

الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي والاندھماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف

Professional Self-Efficacy and its Relationship with Job Burnout and
Cognitive Engagement of Teaching Staff Members at Jouf University

إعداد

د. خولة خليفة مفضي البرجس

أستاذ علم النفس التربوي المساعد – كلية التربية – جامعة الجوف

DR. Khawlah Khalifah Mufdi Al-Barjas

Assistant Professor of Educational Psychology, College of Education,
Jouf University

الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف

إعداد

د. خولة خليفة ماضي البرجس

أستاذ علم النفس التربوي المساعد - كلية التربية - جامعة الجوف

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية المهنية، والاحترق الوظيفي، والانهماك المعرفي، وعلاقة الكفاءة الذاتية المهنية بالاحترق الوظيفي من جهة والانهماك المعرفي من جهة ثانية لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي باختلاف كل من الجنس والرتبة الأكاديمية.

وأتبعت المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، واستخدمت الباحثة ثلاثة مقاييس، وتحققت من خصائصهم السيكومترية من جانبي الصدق والثبات وخلال الفصل الدراسي الثاني للعام 2023/2022 طُبِّقت الدراسة، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة بلغ عددها (310) عضو هيئة التدريس، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية مرتفع، ومستوى الاحترق الوظيفي منخفض، في حين أن مستوى الانهماك المعرفي متوسط، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية المهنية والانهماك المعرفي، وعلاقة ارتباطية سالبة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي.

كما تبين أن أعضاء هيئة التدريس لا يختلفون تبعاً للجنس في كل من الكفاءة الذاتية المهنية، والاحترق الوظيفي، والانهماك المعرفي، كما أنهم لا يختلفون في الكفاءة الذاتية والانهماك المعرفي تبعاً للرتبة الأكاديمية، لكنهم يختلفون في الاحترق الوظيفي لصالح رتبة المحاضر الذي يعاني بمستوى أعلى من الاحترق الوظيفي، وبناءً على نتائج الدراسة، تبين عدد من التوصيات، منها: الاهتمام بتخفيض مستوى الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تكثيف النشاطات والتعزيز والتشجيع.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية المهنية، الاحترق الوظيفي، الانهماك المعرفي.

Professional Self-Efficacy and its Relationship with Job Burnout and Cognitive Engagement of Teaching Staff Members at Jouf University

DR. Khawlah Khalifah Mufdi Al-Barjas

Assistant Professor of Educational Psychology, College of Education,
Jouf University

Abstract:

The current study aimed to identify the level of professional self-efficacy, job burnout, and cognitive engagement, and the relationship of professional self-efficacy to job burnout on the one hand and cognitive engagement on the other hand among faculty members, and to find out whether there are differences in professional self-efficacy, job burnout, and cognitive engagement depending on each. Of gender and academic rank.

It followed the descriptive, analytical, correlational approach, and used three scales, and the researcher verified their psychometric properties in terms of validity and reliability. During the second semester of the year 2022/2023, the study was applied, as the study was applied to a sample of (310) faculty members, and the results indicated that The level of professional self-efficacy is high, and the level of job burnout is low, while the level of cognitive engagement is moderate. It has also been shown that there is a positive correlation between professional self-efficacy and cognitive engagement, and a negative correlation between professional self-efficacy and job burnout.

It was also shown that faculty members do not differ according to gender in professional self-efficacy, job burnout, and cognitive engagement. They also do not differ in self-efficacy and cognitive engagement depending on academic rank, but they differ in job burnout in favor of the lecturer rank, who suffers from a higher level of burnout. Based on the results of the study, a number of recommendations emerged, including: interest in reducing the level of job burnout among faculty members through intensifying activities, reinforcement, and encouragement.

Key Words: professional self-efficacy – job burnout – cognitive engagement.

المقدمة:

تتمثل الكفاءة الذاتية في قناعاتٍ ذاتيةٍ تتضمن القدرة على التغلب على المتطلبات والمشكلات الصعبة التي تواجه الفرد من خلال التصرفات الذاتية، وهي أيضاً وظيفة موجهة للسلوك، تقوم على التحضير أو الإعداد للتصرف، وضبطه والتخطيط الواقعي له، وتنبع أهمية توقعات الكفاءة الذاتية عند الممارسة التربوية والتعليمية والاجتماعية، من تأثيرها في الكيفية التي يشعر ويفكر بها الأفراد، فهي مُرتبطة من جانب المستوى الانفعالي بمشاعر القلق، والاكتئاب، والقيمة الذاتية المنخفضة، ومن جانب المستوى المعرفي، مُرتبطة بالميل التشاؤمية، والتقليل من قيمة الذات (Schwarzer, 1994)

وتظهر الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط بين المعرفة والفعل، فالمعتقدات التي يكونها الأفراد عن مقدراتهم وتوقعاتهم حيال نتائج جهودهم تُعدّ أساساً في فاعليتهم الذاتية. كما أن أحكام الآخرين وردود أفعالهم التي تمّ الفرد تجاه فاعلية أداء الشخص في الموضوعات المختلفة، تُعدّ الأساس في الفاعلية الذاتية، فإذا كانت ردود أفعالهم سلبية، فإن هذا يؤدي إلى فاعلية ذاتية منخفضة، وإذا كانت ردود أفعالهم إيجابية، فإن هذا يؤدي إلى فاعلية ذاتية مرتفعة (أبو تينة والخلابله، 2011).

وفي بعض الأحيان حتى مع وجود كفاءة ذاتية لدى عضو هيئة التدريس فقد يعاني نتيجة الضغوط من كثرة المهام حتى قد يصل إلى الاحتراق الوظيفي وفي هذا المجال يرى فرويدنبرجر (Freudenberg) أن الاحتراق الوظيفي يصيب الأفراد العاملين في المهن الإنسانية الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف مثالية، وهذه الأهداف المثالية قد يفرضها الفرد على نفسه أو تأتي مفروضةً من المجتمع والقيم الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه، وتشمل هذه الأعراض حياة الفرد، وتظهر في عدم الرغبة بالعمل، والتغيب باستمرار عن العمل، والغضب، والإحباط. (Freudenberger, 1982).

ويصاحب الاحتراق الوظيفي مجموعة من الأعراض الجسمية والسلوكية المؤثرة في الفرد، كانهماض مستوى نشاط الفرد الشخصي، والتعب المزمن، واضطرابات النوم، والصداع، والضعف الجسدي، والشعور بالعجز والذنب، وعدم الرغبة في العمل، والعنف والقسوة، وتغيّر العمل بطريقة مستمرة، وانخفاض النظرة الإيجابية الشخصية، وانخفاض مستوى الشعور بمعنى الحياة والأهداف، وظهور مشاعر الاغتراب النفسي واليأس، وتغيير منظومة القيم، والتغير في المعتقدات الدينية. ويعدّ الاحتراق الوظيفي الاستجابة السلبية لضغط العمل طويل الأمد، هذا يعني أن الاحتراق الوظيفي يزداد مع الزمن، واستمرارية وجوده مرتبطة بوجود ضغط العمل (Lambie, 2007).

كما يرى بيتر (Peter, 2014) أن الانهماك المعرفي هو بنية معقدة من التفاعلات بين الفرد والبيئة الاجتماعية، أو هو مواقف الفرد للتصرف نحو التعلم والعمل مع الآخرين والأداء الجيد في مؤسسة اجتماعية.

كما يرى علماء النفس ومنهم (Tinto) أن الانهماك المعرفي يركز على خصائص الفرد النفسية، ووجهة النظر هذه مستمدة من النظرية السلوكية (Bean & Eaton, 2001)، وهناك مجموعتان من العوامل التي تؤثر في خبرة الفرد في التعليم وانهماكه المعرفي، هما: المجموعة الأولى: تتمثل في العوامل السابقة لدخول المؤسسة التعليمية، إذ إن الفرد يمتلك مجموعة واسعة من الخصائص والميول (الأسرية، الخلفية الاجتماعية والاقتصادية، والمهارات والسمات الشخصية المختلفة، والموارد المالية، والميول والأهداف ومختلف الأشكال من الخبرات السابقة للتعليم)، والمجموعة الثانية: تتمثل في عوامل أو خبرات ما بعد دخول المؤسسة التعليمية، منها التفاعل الأكاديمي والاجتماعي مع المؤسسة التعليمية، فكلما زادت مشاركة الفرد اجتماعياً وأكاديمياً أدت إلى زيادة المشاركة في التعلم واستثمار الجهد والوقت في التعلم، إذ إن زيادة الجهد تؤدي إلى زيادة تعلم الفرد، وبقائه في المؤسسة التعليمية وعدم تركها أو مغادرتها (Tinto, 1993).

مُشكلة البحث:

انطلاقاً من أن معتقدات الكفاءة الذاتية المهنية تؤثر في أنماط تفكير الفرد وردود أفعاله العاطفية، فإن كفاءة الذات العالية تمنح إحساساً يساعد على الاقتراب من المهام والأنشطة الصعبة، على عكس ذوي كفاءة الذات المنخفضة، حيث إنهم يعتقدون بأن الأشياء أقوى منهم، وهذا الاعتقاد يُسرّع بالقلق، والضغط، والاكنتاب، والرؤية الضيقة في حل المشكلات، هذا يعني أن الإيمان بكفاءة الذات يؤثر في مستوى الإنجاز الذي يمكن تحصيله، كما أن المثابرة المرتبطة بكفاءة الذات العالية من المحتمل أن ترفع الروح المعنوية والإحساس بالكفاءة في الأداء (الساكر وشنه، 2015).

تعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي من أهم الظواهر التي ظهرت في ميدان التربية والتعليم، فإن العاملين في مهنة التدريس يعانون من ضغوطات كثيرة ومتعددة كغيرها من المهن التي تقود -أغلبها- إلى الاحتراق الوظيفي، وقد لاحظت الباحثة من خلال خبرتها العملية في التدريس الجامعي لعدة سنوات أن أعضاء هيئة التدريس قد يتعرضون لضغوط مهنية مختلفة، سواء أكانت تلك الضغوط متعلقة بالجانب الشخصي، أو الإداري، أو طبيعة العمل. وفي الوقت نفسه، فإن أعضاء هيئة التدريس قد يتعرضون للانهماك بسبب مخزون المعرفة والعلم لديهم، وقد يكون ذلك عاملاً موجبا يساعدهم في حياتهم، في حين أن بعضهم قد يتعرض لصعوبات تؤثر عليه، ومن هنا ظهرت الدراسة الحالية التي اهتمت بالظواهر الثلاثة المرتبطة بشكل كبير بفئة من المجتمع نادراً ما تعنى بهم الدراسات، وقد أشارت بعض الدراسات إلى مستويات مختلفة مثلًا من الاحتراق الوظيفي فبعضها أشار إلى مستويات عالية كدراسة جودارد وجودارد (Goddard & Goddard, 2006) بينما أشارت دراسات أخرى إلى مستويات متوسطة كدراسة تسيجيليس وزملائه (Tsigilis, Zachopoulou & Grammatikopoulos, 2006) وبناءً على ذلك، ؛ ونظرًا للتغيرات التكنولوجية المتلاحقة على أفرادها في مجال التعليم خاصّةً، إزّثت الباحثة ضرورة

إجراء مثل هذه الدراسة حيث يؤثر التعليم في بقية جوانب الحياة، حيث يتناول البحث التالي الإجابة عن السؤال التالي: ما مستوى الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بكُلٍّ من الاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟

أسئلة البحث:

1- ما مستوى الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟

2- هل هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟

3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الكفاءة الذاتية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تبعًا للجنس؟

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الكفاءة الذاتية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تبعًا للرتبة الأكاديمية؟

أهداف البحث:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية المهنية، والاحترق الوظيفي، والانهماك المعرفي، وعلاقة الكفاءة الذاتية المهنية بكُلٍّ من الاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي باختلاف كُُلٍّ من الجنس والرتبة الأكاديمية.

أهمية البحث:

أولاً: أهمية نظرية

إنَّ امتلاك عضو هيئة التدريس كفاءةً ذاتية مهنية يساهم في وصوله إلى مستويات متقدمة من الصحة النفسية، كما أن قدرته على التخفيض من الاحترق الوظيفي الذي قد يمر به يساعده في إدارة حياته المهنية عمومًا، ومن جهةٍ ثانية، قد يرتبط امتلاك الموظف للكفاءة الذاتية المهنية بقدرته على الانهماك بعمله والتركيز فيه بطريقةٍ أفضل، ومن ثَمَّ، تُعدُّ هذه الدراسة محاولةً للربط بين السمات المهنية والشخصية، مما يساهم في سهولة التعامل مع تلك السمات لدى عضو هيئة التدريس بما ينعكس على جودة الأداء الوظيفي وتطوره لديهم.

ثانيًا: أهمية عملية تطبيقية

يمثل هذا البحث دراسة ميدانية لواقع أعضاء هيئة التدريس، لمعرفة بعض من الضغوط المهنية لديهم، مما يسهم في التعامل معها من خلال برامج وخططٍ تعدّها الجامعة على المدى القصير والطويل، وفي الوقت نفسه، توجيه البرامج والأنشطة التربوية للحدّ من الظواهر السلبية، كالاكتئاب الوظيفي، وزيادة الانهماك المعرفي لديهم.

حدود البحث:

- 1- الحدود البشرية: طُبِّقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس برتبهم الأكاديمية المختلفة.
- 2- الحدود المكانية: طُبِّقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- 3- الحدود الزمانية: طُبِّقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 2023/2022.
- 4- المحددات الموضوعية: تتحدّد الدراسة بأدوات الدراسة، وهي مقياس الكفاءة الذاتية المهنية، ومقياس الاحتراق الوظيفي، ومقياس الانهماك المعرفي، واستجابات أفراد الدراسة على تلك المقاييس.

مصطلحات البحث:

الكفاءة الذاتية المهنية (Professional self-efficacy) هي جانب من الكفاءة الذاتية العامة، تتشكّل من خلالها وتظهر آثارها في الارتقاء بمستواها عامّةً، فضلاً على الارتقاء بمستوى الأداء المهني، وهي معتقدات الأفراد في قدرتهم على العمل بسلوك وأداء معيّن، وثقتهم في أنفسهم لاستغلال كل الإمكانيات المتاحة للأداء في مجال مهنة معينة، وقدرتهم على تنفيذ المهام المنوطة بهم في إطار هذه المهنة، وما يترتب على ذلك من الرضا والقناعة بدورهم في محيط مهنتهم. (الزغبي، 2014، 593)، وتُعرف إجرائيًا بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على المقياس المطور من مقياس القرالة (2021) في الدراسة الحالية.

الاحتراق الوظيفي (Burnout): مجموعة التغيرات السلبية الحاصلة لدى الفرد من جرّاء تعرّضه للضغوط النفسية المختلفة التي تسبب له الاستنفاد البدني والنفسي والعقلي، وتجعله غير قادر على أداء العمل وتركه جزئيًا أو كليًا (العبيدي، 1999، 13). وقد عرّفت (ماسلاش) الاحتراق الوظيفي بأنه مجموعة أعراض من الإجهاد الذهني والاستنفاد الانفعالي والتبدّل الشخصي، والإحساس بعدم الرضا عن المنجز الشخصي والأداء المهني (Maslach, 1982). وإجرائيًا يُعرف بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach Inventory Burnout) في دراسة أبو راسين وأبو العينين (2020) المستخدم في الدراسة الحالية.

الانغماس المعرفي (cognitive engagement): يرى (ريف) يرى "ريف" (2012) أن الانغماس المعرفي هو مساهمة الأفراد في بذل الجهد الإضافي لاستقبال التعليمات التي يتلقونها من الأساتذة بدقة لتحقيق أعلى المستويات العلمية (Reeve, 2012, 161) ويُعرف إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس على المقياس المطور في الدراسة الحالية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تعد لكفاءة الذاتية مؤشراً وموجّهاً للسلوك، حيث إنّها تُحدّد مستوى الجهد الذي يبذله الشخص، كما أنّها تُحدّد موقفه من المهام الموكّلة إليه، ومن ثمّ، اتخاذ القرار نحو أدائها، أو الامتناع عن ذلك، كما تؤثر المعتقدات بكفاءة الذات في عمليات الانتباه، والتركيز، والتفكير، وطريقة مساعدة الذات. (Duran & Duran, 2005) ويرجع مفهوم الكفاءة الذاتية إلى النظرية المعرفية الاجتماعية لألبرت باندورا، وتركز هذه النظرية على دور الخبرة في تنمية الشخصية، حيث تشكّل قدرات الشخص، واتجاهاته، ومهاراته، وتنظّمه ذاتياً، فيساعد هذا النظام في تحديد كيفية استجابة الفرد في المواقف المختلفة (Cherry, 2006).

كما يرى سكالفيك (Skaalvik, 2010) أن الكفاءة الذاتية معتقدات الأفراد الفردية بقدراتهم على تخطيط وتنفيذ الأنشطة المطلوبة للوصول إلى الأهداف التربوية المحددة. كما أوضح (Bandura, 2006) أن الشعور القوي بالكفاءة الذاتية يعزّز إنجاز الفرد وأداءه الأفضل؛ حيث إنه يجعل الفرد يعتقد أنه قادر على التأثير في نواتج الأحداث، فالأفراد ذوو الشعور القوي بالكفاءة الذاتية يكونون ذوي تأثير أعمق في تنفيذ مهامهم، ويظهرون من خلال عملهم ثقة كبيرة في قدراتهم في إحداث تغيير.

ويرى (Bandura, 2006) أن الكفاءة الذاتية لها دور أساسي في وظائف الفرد -ومن ثمّ الموظف-؛ لأنها تؤثر في سلوكه، ليس فقط بطريقة مباشرة؛ بل أيضاً بطريقة غير مباشرة عن طريق تأثيرها في محددات سلوكية أخرى، مثل الأهداف، والطموحات، وتوقُّع النتائج، وإدراك ما يواجه الفرد من عوائق ومشكلات، وما يتاح له من فرص للتغلب على ذلك، كمحاولة للتنمية المهنية المستمرة.

ومن أهم أبعاد الكفاءة الذاتية المهنية: «بُعْد الإصرار والمثابرة»: تعني المثابرة قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز، وتحمل المسؤولية، والزيادة في النضج الانفعالي، و«بُعْد المعرفي»: هو أحد الأبعاد التي تتأسس عليه السلطة المعرفية للممارس البيداغوجي، ومكانته الاعتبارية بين هيئة التدريس والمتعلّمين الذين يرونه مثلاً أعلى وقدوة لهم إلى حدّ بعيد، و«بُعْد الاجتماعي»: هو البعد الذي يربط بين العلم والعلاقات الاجتماعية بين مختلف أعضاء المؤسسة؛ و«بُعْد الانفعالي»: حيث إنّها عبارة عن حالات وجدانية ونفسية تنتاب الشخص بطريقة مفاجئة؛ وذلك بسبب تعرّضه إلى موقفٍ ما، و«بُعْد الفهم والإدراك»: يُقصد بالإدراك الطريقة التي

يستقبل بها الفرد المؤثرات التي تصل إليه من الأفراد أو الأشياء التي في بيئته، لتفسيرها ثم ترجمتها إلى معانٍ ومفاهيم تمهيداً لتحويلها في النهاية إلى أنماط سلوكية يستطيع الفرد أن يختار منها نمطاً خاصاً به (الشريف، 2019).

ويرى ريس (Rice, 1999) أن الاحتراق الوظيفي يتطور عند الأفراد من خلال ثلاث مراحل رئيسية، هي: المرحلة الأولى: تبدأ فيها أعباء ومشاق العمل بالظهور عند الأفراد تدريجياً مع مرور الوقت؛ نتيجة الضغوط النفسية والتوتر المتراكم والمستمر، ويُلازم الأفراد بسبب عدم قدرتهم على تحقيق التوازن بين قدراتهم الذاتية ومتطلبات العمل المطلوبة. والمرحلة الثانية: يعاني الفرد في هذه المرحلة من توتر شديد وملحوظ، ويرجع ذلك إلى الضغوط في العمل، وهذا بمثابة رد فعل طبيعي لها. والمرحلة الثالثة: يسعى الفرد في هذه المرحلة إلى إشباع حاجاته الخاصة، ويكره الالتزام بالمسؤولية، ويحاول التخلص والاستقلال عنها، ويعطي الأولوية لإشباع حاجاته النفسية الشديدة، بالإضافة إلى تقييم ذاته تقييماً سلبياً.

ويعدّ الاحتراق الوظيفي حالة من عدم التوازن النفسي التي يتعرض لها الأفراد العاملون في المهن المختلفة نتيجة الضغوط النفسية الشديدة التي تسببها أعباء العمل ومتطلباته، وعندما نصفُ فرداً بأنه مُصاب بالاحتراق الوظيفي، فهذا يعني أنه كان متحمساً بشدة للعمل، وصاحب دافعية قوية للإنجاز، ويتوقع منه الآخرون إنجازات كثيرة. ويتضمن الاحتراق الوظيفي ثلاثة أبعاد رئيسية (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001) أولاً: «الإجهاد الانفعالي» هو شعور عام يُصاب به الفرد ويُشعره بالإرهاق العقلي والانفعالي، واستنزاف طاقاته الجسمية والنفسية، وفقدان الحيوية والنشاط اللذين يتمتع بهما مسبقاً، بالإضافة إلى عدم المقدرة على متابعة إنجاز الأعمال أو أدائها بالطريقة المطلوبة. ثانياً: «تبدُّد المشاعر» هو شعور سلبي يصيب العامل أو المهني، ويدفعه إلى اتخاذ مواقف سلبية نحو الأفراد مُتلقي الخدمات والرعاية، ويتضمن القسوة والتشدد والإهمال، وتطور المشاعر إلى السخرية وعدم الاهتمام والاحترام، حيث إنه يتعامل مع الأفراد على أنهم جمادات وأشياء ليست ذات قيمة؛ تُفقد المشاعر والأحاسيس الإنسانية. ثالثاً: «نقص الشعور بالإنجاز» هو ميل الفرد إلى تقييم ذاته تقييماً سلبياً، وشعوره بالعجز التام عن القيام بمهامه وواجباته المطلوبة منه، أو بأنه غير قادر على إنجازها بالطريقة المطلوبة، وإحساسه بعدم الرضا عن الأعمال التي أنجزها.

وتؤكد نظرية بايس (Pace (1984) نوعية الجهد، وعرفها بأنها: "مدى مشاركة الفرد بجميع الأنشطة المتنوعة الممثلة بالتعليم، والمرتبطة بالمرافق والفرص التي توفرها المؤسسة التعليمية في سبيل تعلمه وتطوره"، حيث تُعدّ نوعية الجهد المنبئ الأفضل لتقدم الفرد نحو تحقيق أهداف تربوية مهمة. وقد أشارت دراسة جودارد وجودارد (Goddard & Goddard, 2006) التي أجريت على (112) مدرساً أسترالياً مُبتدئاً إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي في بُعدي الإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي عالٍ، وأن ثمة علاقةً بين الرغبة في ترك مهنة التدريس وارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي.

كما بيّنت دراسة تسيجليس وزملائه (Tsigilis, Zachopoulou&, Grammatikopoulos,) (2006) المطبقة على (178) تربويًا من القطاعين الحكومي والخاص، واستخدم فيها مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي؛ أنّ مستوى الاحتراق في بُعد الإجهاد الانفعالي كان متوسطًا، وأنّ ارتفاع مستوى الرضا عن طبيعة العمل اقتصرَ بانخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي في بُعد الإجهاد الانفعالي.

وهدفت دراسة تشيونغ (Cheung, 2008) للمقارنة بين الكفاءة الذاتية لمعلمي المدارس في هونغ كونغ، ومعلمي المدارس في شنغهاي أثناء خدمتهم، وتكوّنت عينة الدراسة من (725) معلمًا في هونغ كونغ، و(575) معلمًا في شنغهاي، وتوصّلت الدراسة إلى أنّ الكفاءة الذاتية لدى معلمي شنغهاي أعلى من معلمي هونغ كونغ، كما أنّ الكفاءة الذاتية لدى المعلمين أعلى من المعلمين، وأنّ الكفاءة الذاتية لدى ذوي الخبرة أعلى من قليلي الخبرة.

وتناولت دراسة (Robert, 2013) تعليم انهماك الطلاب في فترة تدريب العناية السريرية الطبية، وبلغ حجم العينة (329) طالبًا وطالبة من طلبة الجامعة، واستخدم الباحثان مقياس ال (CCSSE)، وكانت نتيجة البحث وجود اختلافات في معايير الانهماك الخمسة لدى الطلبة الذين لم يخطّطوا قبل العمل أو الدراسة، وكانت الاختلافات واضحة، كما تبين وجود انخفاض ملحوظ في المستوى العلمي، أمّا الطلبة الذين يخطّطون ثم يعملون، فكانت لديهم أعلى مستويات الانهماك في جميع مجالاته.

كما تناولت دراسة عبد الرحيم (2014) مستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في منطقة مبارك التعليمية بدولة الكويت، وتكوّنت عينة الدراسة من (560) معلمًا، طُبّق عليهم مقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي، وتوصّلت إلى أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة كانت عالية من حيث الإجهاد النفسي، وتبلّد المشاعر، وتدبّي الشعور بالإنجاز، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وتناولت دراسة (Chi, 2014) الانهماك في غرفة الصف بوصفه دافعًا لنجاح الطلبة في التعليم العالي، وعلاقته بنظرية التصميم الذاتي، وبلغ حجم العينة (860) طالبًا وطالبة من طلبة الجامعة، وطوّر الباحثان مقياس الانهماك، وقد حقّق الانهماك أعلى مستوى في دور الأداء الأكاديمي العام والدعم من قبل الجامعة للطلبة، فقد تبين أنه يزيد من مثابرتهم، ويولّد دافعهم للنجاح من خلال تأثير دور الانهماك، كما أشارت النتائج إلى أن مستوى الطلبة في الانهماك عالٍ في جميع معاييرهم، مما زاد من مثابرتهم، وحفّز دافعهم للنجاح، ولا توجد فروق كبيرة أو ذات دلالة إحصائية حسب الجنس.

وكشفت نتائج دراسة أحمد (2015) عن أثر نموذج بنائي للعلاقات السببية بين الانهماك في التعلّم والتوافق الأكاديمي ومهارات التفكير ما وراء المعرفي لدى طلاب كلية التربية، جامعة الإسكندرية، وجاءت أدوات البحث

متمثلةً في مقياس الانهماك في التعلُّم لطلاب الجامعة، وطُبِّقت على عينة قوامها (50) طالبًا، وتوصَّل البحث إلى عدة نتائج أكَّدت وجودَ تأثيراتٍ دالةٍ إحصائيًا للتفكير ما وراء المعرفي على الانهماك في التعلُّم لدى عينة البحث.

وهدفت دراسة مرزوق (2018) للتعرف إلى أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي، وطُبِّقت على عينة قدرها (285) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ، وأظهرت نتائج البحث أن 9.8% من التباين في الاحتراق الوظيفي يرجع إلى إدمان العمل، وأن هناك تأثيرًا معنويًا لجميع أبعاد إدمان العمل في جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي، ما عدا بُعد العمل بطريقة إجبارية، فلم تُبين النتائج وجود تأثير في بُعد الاستنزاف العاطفي، في حين أن هناك تأثيرًا معنويًا لجميع أبعاد إدمان العمل في تبلُّد المشاعر، وفي الإنجاز الشخصي الضعيف.

وهدفت دراسة جلجل وعجاج والنجار (2019) للتعرف إلى إمكانية وجود علاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة، وتكوَّنت عينة الدراسة الكلية من (32) معلمًا ومعلمة، واشتملت أدوات الدراسة على: مقياس الكفاءة الذاتية المهنية: (إعداد: أمل عبد المحسن الزغي، 2017). ومقياس الاحتراق النفسي: (إعداد: الباحثين). وتوصَّلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين درجات الكفاءة الذاتية وأبعادها الفرعية، ودرجات الاحتراق النفسي وأبعادها الفرعية لدى معلمي التربية الخاصة.

وتناولت دراسة عبد الله والشعراوي ومتولي (2019) التعرف إلى طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، وبلغ أفراد عينة الدراسة (311) من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، من المعيدين والمدرسين المساعدين بالكليات النظرية والعملية، واعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات، منها استمارة البيانات العامة (إعداد الباحث)، ومقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة (إعداد الباحث)، ومقياس (ماسلاش) للاحتراق النفسي، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائيًا بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وهدفت دراسة عوض وأمين (2019) للتعرف إلى العلاقة بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد اختيرت العينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان حيث بلغ عددهم (222) عضو هيئة تدريس، وطُبِّق عليهم مقياسا الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية (من إعداد الباحثين)، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقًا للدرجة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) في الضغوط المهنية وأبعادها لصالح المدرس.

وهدفت دراسة البقمي (2021) للتعرف إلى مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي والعلاقة الارتباطية بينهما، وتكوَّنت عينة الدراسة من (107) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، واستخدمت الدراسة مقياس الاحتراق النفسي، ومقياس الأداء الوظيفي (من إعداد الباحثة)، وتوصَّلت نتائج

الدراسة إلى أن مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة منخفضٌ جداً، ومستوى الأداء الوظيفي عالٍ جداً، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وفي مستوى الأداء الوظيفي لصالح الذكور.

كما هدفت دراسة الفرحاني (2021) للتعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، كما استخدمت الدراسة مقياس (Maslach) لقياس الاحتراق الوظيفي، وبلغ حجم العينة (130) مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة توافر مستوى معتدل من الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومستوى معتدل من الإجهاد العاطفي، ومستوى منخفض من تبلد المشاعر، ومستوى مرتفع من الإنجاز الشخصي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة نحو الاحتراق الوظيفي وأبعاده تعزى إلى الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، ومدة الخدمة.

وتناولت دراسة حسين (2021) التعرف إلى مستوى الانغماس الوظيفي ومستوى الاحتراق الوظيفي، والعلاقة بينهما، وطُبِّقت على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، طُبِّقت أدوات الدراسة (وهما مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحتراق الوظيفي) على عينة قوامها (138) عضو هيئة تدريس، وتوصَّلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 24% بين الانغماس الوظيفي والسلوكي والاحتراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 12.9% بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 44.9% بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي.

وهدفت دراسة النجار (2022) لفحص مستوى التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى، وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (250) من أعضاء هيئة التدريس؛ وطوّرت الباحثة ثلاثة مقاييس؛ التميز الأكاديمي، وتوكيد الذات المهنية، والكفاءة الذاتية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية والكفاءة الأكاديمية وقعوا ضمن المستوى المرتفع، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التميز الأكاديمي والكفاءة الذاتية.

كما هدفت دراسة فخرو وغريب وبو عكر (2023) لتقدير معامل الارتباط بين الانهماك المعرفي والاتجاه نحو التعلُّم الإلكتروني في ظل التحول الرقمي للتعليم بالمرحلة الإعدادية، واختيرت العينة عشوائياً وتكوّنت عينة الدراسة من (190) طالباً وطالبة، أعد الباحثون مقياساً للانهماك المعرفي وآخر للاتجاه نحو التعلُّم الإلكتروني، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الانهماك المعرفي والاتجاه نحو التعلُّم الإلكتروني.

وهدفت دراسة عبد بقيقي (2023) للكشف عن العلاقة بين الانهماك المعرفي في التعلُّم وقلق الاختبار المعرفي في مساقات التعلُّم عن بعد خلال جائحة كورونا (كوفيد-19) لدى طلبة كلية العلوم التربوية والآداب /

الأونروا في الأردن، واستخدم الباحث مقياسين، الأول يقيس الانهماك المعرفي في التعلم، والثاني يقيس قلق الاختبار المعرفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (262) طالبًا وطالبة، وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لكل من الانهماك المعرفي في التعلّم وقلق الاختبار المعرفي، كما أظهرت النتائج وجود فروقٍ في مستوى الانهماك المعرفي في التعلّم وقلق الاختبار المعرفي تعزى لمتغيّر الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيّر الكلية والسنة الدراسية.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تربط المتغيرات الثلاثة معًا لدى فئة أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، وهو ما لم يسبق تناوله حسب علم الباحثة.

خطوات وإجراءات البحث

1- منهج البحث وتصميمه: استُخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي؛ نظرًا لملاءمته لموضوع الدراسة.

2- مجتمع البحث: تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف في المملكة العربية السعودية، البالغ عددهم (1559) عضو هيئة تدريس، بواقع (51) برتبة أستاذ، و(182) برتبة أستاذ مشارك، و (721) برتبة أستاذ مساعد، و(508) برتبة محاضر، و(97) برتبة معيد، حسب إحصائيات عمادة الموارد البشرية في جامعة الجوف للعام 2022-2023.

3- عينة البحث: أختيرت العينة عشوائيًا البسيطة من مجتمع الدراسة ممثلة للمجتمع حسب معادلة (روبرت ماسون) وبلغ عدد أفرادها (310) عضو هيئة تدريس من خلال إرسال الرابط لهم لمدة شهر ونصف، واستجابوا عليه، ومن خصائص العينة توزيعها بين الرتب المختلفة من المعيد والمحاضر والأستاذ المساعد والمشارك والأستاذ، كذلك توزعت العينة بين الذكور والإناث وكذلك توزعت خبراتهم التدريسية بين سنة دراسية فأكثر.

4- أدوات البحث: لتحقيق أهداف هذه الدراسة، استخدمت الباحثة الأدوات الآتية:

أولاً: مقياس الكفاءة الذاتية المهنية

استخدمت الباحثة مقياس القرالة (2021) نظرًا لتطبيقه على فئة قريبة من فئة الدراسة الحالية، وهم المعلمين، وحدائث المقياس، ويتألف المقياس من (15) فقرة، ويحتوي على درجة كلية واحدة ويحدد المبحوث مدى ما يمتاز به من كفاءة ذاتية مهنية، وذلك باستخدام (تدرج ليكرت) المكوّن من خمسة مستويات (موافق بشدة ودرجته 5، وموافق ودرجته 4، ومحيد ودرجته 3، وغير موافق ودرجته 2، وغير موافق بشدة ودرجته 1). وقد أجرى الباحث الصدق المنطقي للأداة من قبّل مجموعة أعضاء هيئة تدريس في الجامعات الأردنية والسعودية، كما أجرت الباحثة الثبات بطريقة كرونباخ ألفا وبلغ قيمته (0.86)

وللتأكد من الخصائص السيكمومترية للمقياس بالصورة الحالية، فقد حُسِبَ ما يلي:

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على (10) من أعضاء

هيئة التدريس وذوي الاختصاص في الجامعات (السعودية)، بهدف التعرف إلى: مدى توافق وارتباط العبارات بالأهداف والمحور المخصّص لها، من ناحية الصياغة، والارتباط بالمحور، والارتباط بالمضمون، وقد أجرى المحكمون تعديلات لغوية طفيفة على بعض فقرات المقياس.

2-صدق البناء الداخلي: تأكدت الباحثة من صدق البناء الداخلي للمقياس باستخدام (معامل الارتباط

بيرسون) حيث حُسِبَ معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية الذي تنتمي إليه العبارة، وقد استخدمت الباحثة أفراد العينة لقياس الصدق الداخلي، وبلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وقد تبين أن معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.92)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات البناء الداخلي.

3- إجراء الثبات بطريقة الإعادة: حيث أجرت الباحثة ثبات الإعادة على العينة الاستطلاعية (30)

عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة، وطُبِّقَ بعد (3) أسابيع، وقد بلغ معامل الثبات للدرجة الكلية (0.95**) وتبين أن مقياس الكفاءة الذاتية المهنية يتمتع بثبات مناسب إحصائياً.

تطبيق وتصحيح المقياس: إنَّ الإجابة عن كل بنود المقياس تكون وفقاً للاختيار بين خمس خيارات

تقديرات لاحتمالية حدوث الاستجابة، هي (5، 4، 3، 2، 1)، وعلى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة اختيار إجابة واحدة من الاستجابات الخمسة، ومن ثمَّ تتراوح العلامة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بين (15-75)، وتُفسَّر الإجابات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على النحو التالي: الدرجة من (1-2.33) تدلّ على مستوى منخفض من الكفاءة الذاتية المهنية لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة من (2.34-3.67) تدلّ على مستوى متوسط من الكفاءة الذاتية المهنية لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة من (3.68-5) تدلّ على مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المهنية لدى عضو هيئة التدريس.

ثانياً: مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي:

استخدمت الباحثة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach Inventory Burnout) في دراسة

أبو راسين وأبو العنين (2020) نظراً لتطبيقه على فئة قريبة من فئة الدراسة الحالية، وهم الإداريين بجامعة جدة، وطُبِّقَ على نفس البيئة، وحدائث المقياس، ويتألف المقياس من (22) فقرة بنيت على شكل عبارات تتضمن أسئلة عن مشاعر عضو هيئة التدريس المهني نحو السلوك الذي تعبّر عنه الفقرة، ويطلب من المفحوص الإجابة عن شدة شعوره بهذه الفقرة، ويحتوي المقياس على ثلاثة أبعاد للاحتراق النفسي هي:

الإجهاد الانفعالي (Emotional Exhaustion): يقيس مستوى الإجهاد والتوتر الانفعالي الذي يشعر به الشخص نتيجة للعمل مع فئة معينة أو في مجال معين، ويقاس هذا البعد تسع فقرات هي (1، 2، 3، 6، 8، 13، 14، 16، 20).

تبلد المشاعر (Depersonalization): يقيس مستوى عدم الاهتمام أو اللامبالاة نتيجة للعمل مع فئة معينة أو في مجال معين. ويقاس هذا البعد خمس فقرات: (5، 10، 11، 15، 22).

نقص الشعور بالإنجاز (Lack of personal accomplishment): يقيس طريقة تقييم الفرد لنفسه ومدى شعوره بالكفاءة ورضاه عن عمله، ويقاس هذا البعد ثماني فقرات: (4، 7، 9، 12، 17، 18، 19، 21). ويحدد المبحوث مدى ما يعانيه من احتراق وظيفي، وذلك باستخدام (تدرج ليكرت) المكوّن من خمسة مستويات (موافق بشدة ودرجته 5، وموافق ودرجته 4، ومحامد ودرجته 3، وغير موافق ودرجته 2، وغير موافق بشدة ودرجته 1). وقد أجرى الباحثان الصدق للمقياس من خلال الاتساق الداخلي، وقد تبين أن جميع معاملات الارتباط طردية ودالة إحصائياً، كما أجرت الباحثة الثبات للمقياس، وقد تبين أن معامل الثبات بلغ (0.81)، من ثمّ يمكن الاعتماد على النتائج المستخرجة منها.

وللتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس بالصورة الحالية، فقد حسب ما يلي:

1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على (10) من أعضاء هيئة التدريس وذوي الاختصاص في الجامعات (السعودية)، بهدف التعرف إلى: مدى توافق وارتباط العبارات بالأهداف والمحور المخصّص لها، من ناحية الصياغة، والارتباط بالمحور، والارتباط بالمضمون، وقد أجرى المحكمون تعديلات لغوية طفيفة على بعض فقرات المقياس.

2- صدق البناء الداخلي: تأكدت الباحثة من صدق البناء الداخلي للمقياس باستخدام (معامل الارتباط بيرسون) حيث حسب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وقد استخدمت الباحثة أفراد العينة لقياس الصدق الداخلي، وبلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وقد تبين أن معامل الارتباط للإجهاد الانفعالي بلغ (0.81**) ومعامل الارتباط لتبلد المشاعر بلغ (0.83**)، كما بلغ معامل الارتباط لنقص الشعور بالإنجاز (0.79**). وللدرجة الكلية (0.85) ويتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات البناء الداخلي.

3- الثبات بطريقة الإعادة: أجرت الباحثة الثبات بطريقة الإعادة على العينة الاستطلاعية (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة، وطبق بعد (3) أسابيع، وقد بلغ معامل الثبات للإجهاد الانفعالي

(0.89**)، ومعامل الارتباط لتبُّد المشاعر (0.82**)، ومعامل الارتباط لنقص الشعور بالإنجاز (0.83**)، وللدرجة الكلية (0.90**) وقد تبين أن مقياس الاحتراق الوظيفي يتمتع بثبات مناسب إحصائياً.

تطبيق وتصحيح المقياس: إنَّ الإجابة عن كل بنود المقياس تكون وفقاً للاختيار بين خمس خيارات تقديرات لاحتمالية حدوث الاستجابة، هي (5، 4، 3، 2، 1)، وعلى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة اختيار إجابة واحدة من الاستجابات الخمسة، ومن ثمَّ تتراوح العلامة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بين (22-110) وتُفسَّر الإجابات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على النحو التالي: الدرجة من (1-2.33) تدلّ على مستوى منخفض من الاحتراق الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة من (2.34-3.67) تدلّ على مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة من (3.68-5) تدلّ على مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس.

ثالثاً: مقياس الانهماك المعرفي:

استخدمت الباحثة مقياس الانهماك في العمل في دراسة الخشان والعتاري (2017) نظراً لتطبيقه على فئة قريبة من فئة الدراسة الحالية، وهم مُديري المدارس، وحدّثت المقياس، ويتألف المقياس من (15) فقرة، يحتوي على ثلاثة أبعاد، ينطوي كل بعد على خمس فقرات. ويحدّد المبحوث مدى انهماكه المعرفي باستخدام (تدرج ليكرت) المكوّن من خمسة مستويات (إلى حد كبير جداً ودرجته 5، وإلى حد كبير ودرجته 4، وإلى حد ما ودرجته 3، وقليلًا ودرجته 2، وإطلاقاً ودرجته 1). وقد تبين أن معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي لبعده النشاط كانت (0.77) وبعده الإخلاص كانت (0.82) وبعده الانغماس (0.81) وللدرجة الكلية (0.86)، في حين أن معامل الثبات بطريقة إعادة لبعده النشاط بلغ (0.80) وبعده الإخلاص (0.81) وبعده الانغماس (0.83) وللدرجة الكلية (0.84)، وللتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس بالصورة الحالية، فقد حُسيب ما يلي:

1-الصدق الظاهري (صدق المحكمين): عرضت الباحثة المقياس بصورته الأولية على (10) من أعضاء هيئة التدريس وذوي الاختصاص في الجامعات (السعودية)، بهدف التعرف إلى: مدى توافق وارتباط العبارات بالأهداف والمحور المخصّص لها، من ناحية الصياغة، والارتباط بالمحور، والارتباط بالمضمون، وقد أجرى المحكمون تعديلات لغوية طفيفة على بعض فقرات المقياس.

2-صدق البناء الداخلي: تأكدت الباحثة من صدق البناء الداخلي للمقياس باستخدام (معامل الارتباط بيرسون) حيث حُسيب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس بالبعد الذي تنتمي إليه العبارة، وقد استخدمت الباحثة أفراد العينة لقياس الصدق الداخلي، وبلغ عددها (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة وخارج عينتها، وقد تبين أن معامل الارتباط بالإخلاص بلغ (0.88**) ومعامل الارتباط بالنشاط

بلغ (0.80^{**})، كما بلغ معامل الارتباط لبعده الانغماس (0.83^{**}). وللدرجة الكلية (0.86) ويتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات البناء الداخلي.

3- إجراء الثبات بطريقة الإعادة: أجرت الباحثة ثبات الاختبار على العينة الاستطلاعية (30) عضو هيئة تدريس من داخل مجتمع الدراسة، وطُبِّقَ بعد (3) أسابيع، وقد بلغ معامل الثبات لبعده الإخلاص (0.90^{**})، ومعامل الارتباط لبعده النشاط (0.83^{**})، ومعامل الارتباط لبعده الانغماس (0.86^{**})، وللدرجة الكلية (0.91^{**}) وقد تبين أن مقياس الانهماك المعرفي يتمتع بثبات مناسب إحصائياً.

تطبيق وتصحيح المقياس:

إنَّ الإجابة عن كل بنود المقياس تكون وفقاً للاختيار بين خمس خيارات تقديرات لاحتمالية حدوث الاستجابة هي ($1, 2, 3, 4, 5$)، وعلى أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة اختيار إجابة واحدة من الاستجابات الخمسة، ومن ثمَّ تتراوح العلامة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بين ($15-75$)، وتُفسَّر الإجابات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على النحو التالي: الدرجة من ($1-2.33$) تدلُّ على مستوى منخفض من الانهماك المعرفي لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة من ($2.34-3.67$) تدلُّ على مستوى متوسط من الانهماك المعرفي لدى عضو هيئة التدريس، والدرجة من ($3.68-5$) تدلُّ على مستوى مرتفع من الانهماك المعرفي لدى عضو هيئة التدريس.

5- الأساليب الإحصائية: استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون (**Pearson Correlation**)؛ للتحقق من صدق أدوات الدراسة، والثبات بطريقة الإعادة، كما استخدمت الباحثة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول، ومعامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثاني، واختبارات للعينات المستقلة للإجابة عن السؤال الثالث، وتحليل التباين الأحادي للإجابة عن السؤال الرابع.

6- إجراءات البحث: لإجراء الدراسة الحالية؛ حددت الباحثة مجتمع الدراسة بدايةً، ثمَّ تمَّ الإطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة، بعد ذلك تمَّ استخدام مقاييس ثلاثة وأجرت الباحثة التحقق من الخصائص السيكومترية لها من صدق وثبات، ثمَّ وضعت المقاييس في رابط، وتمَّ إرسالها لأعضاء هيئة التدريس، وطلب منهم الإجابة عليها لمدة شهر ونصف، ثمَّ قامت الباحثة بتحليل البيانات، واستخراج النتائج، ومناقشتها، والخروج بالتوصيات المناسبة.

نتائج البحث ومناقشتها:

فيما يلي، استعراضٌ لنتائج الدراسة ومناقشتها والتوصيات:

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشته: ما مستوى الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟

للإجابة عن السؤال الحالي، حُسِبَت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للكفاءة الذاتية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، والجدول (1) يبيّن نتائج ذلك.

جدول (1) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والكفاءة الذاتية المهنية، والاحتراق الوظيفي، والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف

| الترتيب | التقدير | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | البعد | المقياس |
|---------|---------|--------------|-------------------|-----------------|---------------------|------------------|
| | مرتفع | 74.4% | 0.67 | 3.72 | | الكفاءة الذاتية |
| 3 | منخفض | 45.6% | 0.99 | 2.28 | نقص الشعور بالإنجاز | الاحتراق الوظيفي |
| 2 | منخفض | 45.8% | 1.03 | 2.29 | تبلد المشاعر | |
| 1 | منخفض | 46.0% | 0.92 | 2.30 | الإجهاد الانفعالي | |
| | منخفض | 45.8% | 0.82 | 2.29 | الدرجة الكلية | |
| 1 | مرتفع | 74.6% | 0.68 | 3.73 | الإخلاص | الانهماك المعرفي |
| 3 | متوسط | 64.2% | 0.87 | 3.21 | النشاط | |
| 2 | متوسط | 67.2% | 0.76 | 3.36 | الانغماس | |
| | متوسط | 68.6% | 0.55 | 3.43 | الدرجة الكلية | |

يتبين من نتائج السؤال الحالي أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية بلغ بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.72) وانحراف معياري (0.67) ووزن نسبي (74.4%) حيث يدل ذلك على أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية المهنية، فقد أُخْتِبروا من بين العديد من المتقدمين، ويتمتعون بمستويات مرتفعة من الكفاءة والمهارة والقدرة، سواء في تخصصهم من ناحية علمية ومهنية أو من جانب مهاراتي بامتلاكهم جوانب إيجابية تسهم في نجاحهم المهني، وبما ينعكس على الطلبة الذين يدرسونهم في تخصصاتهم المختلفة، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة تشييونغ (Cheung, 2008)

كما يتبين من الجدول أن مستوى الاحتراق الوظيفي بلغ بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي (2.29) وانحراف معياري (0.82) ووزن نسبي (45.8%)، كما بلغ مستوى الاحتراق الوظيفي في الأبعاد الثلاثة بدرجة منخفضة، وبلغ أعلى مستوى في الإجهاد الانفعالي، ثم تبلد المشاعر، ثم نقص الشعور بالإنجاز، حيث إن أعضاء

هيئة التدريس ربما يجدون المتعة في عملهم وهم بعيدون عن الشعور بالاحتراق الوظيفي لوجود العديد من المساقات التي يدرسونها ويتفاعلون بها مع الطلبة، وفي الوقت نفسه تختلف تلك المساقات أحياناً ويعمل أعضاء هيئة التدريس على تغيير طرقهم في التدريس، ويبدعون في إيجاد طرق جديدة بما ينعكس على حياتهم المهنية، ويجدد نشاطهم وطاقتهم ويبعدهم عن الجانب الروتيني في العمل المهني، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة البقمي (2021)، في حين أنها تختلف عن نتائج دراسة جودارد وجودارد (Goddard & Goddard, 2006) ودراسة تسيجليس وزملائه (Tsigilis, Zachopoulou, & Grammatikopoulos, 2006) ومع دراسة عبد الرحيم (2014) ودراسة الفرحاني (2021).

كما يتبين من الجدول أن مستوى الانهماك المعرفي بلغ بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.55)، ووزن نسبي (68.6%) في حين أنه تراوح بالأبعاد بين الدرجة المرتفعة والمتوسطة، وبلغ الإخلاص بدرجة مرتفعة وهو أعلى بُعد، ثم الانغماس، ثم النشاط، حيث يندمج عدد من أعضاء هيئة التدريس وينشغلون بعملهم إلى درجة أنهم يشعرون بإخلاص وولاء وانتماء كبير لعملهم، وفي الوقت نفسه يكون لديهم انغماس ونشاط بدرجة متوسطة، وهذا يسهم في نجاحهم المهني، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عبد بقيعي (2023) في حين أنها تختلف مع نتيجة دراسة (Robert, 2013) ودراسة (Chi, 2014)

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشته: هل هناك علاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف؟

للإجابة عن السؤال الحالي استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، والجدول (2) يبيّن النتائج

جدول (2) معاملات الارتباط بين الكفاءة الذاتية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف

| المقياس | الارتباط بالبعد | الكفاءة الذاتية المهنية | |
|------------------|---------------------|-------------------------|-------------------|
| | | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
| الاحتراق الوظيفي | الإجهاد الانفعالي | -0.30** | 0.00 |
| | تبلد المشاعر | -0.27** | 0.00 |
| | نقص الشعور بالإنجاز | -0.33** | 0.00 |
| | الدرجة الكلية | -0.35** | 0.00 |
| الانهماك المعرفي | الإخلاص | 0.39** | 0.00 |
| | النشاط | 0.24** | 0.00 |
| | الانغماس | 0.33** | 0.00 |
| | الدرجة الكلية | 0.36** | 0.00 |

يتبين من نتائج السؤال الحالي أن الارتباط بين الكفاءة الذاتية المهنية وبين الاحترق الوظيفي بدرجة كلية وبالأبعاد بلغ مرتبطاً ارتباطاً عكسياً بدرجة دالة إحصائية، مما يشير إلى أنه كلما زادت الكفاءة الذاتية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس انخفض مستوى الاحترق الوظيفي لديهم، مما يدل على أهمية امتلاك عضو هيئة التدريس للكفاءة الذاتية المهنية بما ينعكس على نجاحهم في العمل وشعورهم بالإنجاز والقدرة على الحصول على مشاعر إيجابية في العمل، والقدرة على التعبير عن تلك المشاعر بطريقة إيجابية، حيث ظهر أن معامل الارتباط بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي بدرجة كلية بلغ (-0.35)، وهذا يدل على أهمية مساعدة أعضاء هيئة التدريس بطرق مختلفة في التخلص من الاحترق الوظيفي؛ لما له من تأثير سلبي على الكفاءة الذاتية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وفي الوقت نفسه يتبين من الجدول أن هناك معامل ارتباط موجب، بين الكفاءة الذاتية المهنية من جهة وبين الانهماك المعرفي من جهة ثانية، حيث بلغ معامل الارتباط بالدرجة الكلية بينهما (0.36) مما يدل على أن امتلاك أعضاء هيئة التدريس لكفاءة ذاتية مهنية يُحسّن من انهماكهم المعرفي بالعمل، خاصةً الإخلاص والنشاط والانغماس بالعمل، حيث ظهر وجود معامل ارتباط موجب دال إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المهنية من جهة وبين أبعاد الانهماك المعرفي جميعها من جهة ثانية، وتشير تلك النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس عندما يمتلك قدرة وكفاءة ومهارة ذاتية مهنية مناسبة، فإن ذلك ينعكس على حياته المعرفية ويساعده في التعلم والإخلاص بالعمل، وبذل مزيد من الجهد والنشاط، وفي الوقت نفسه يصل إلى مستوى مناسب من الانغماس بالعمل، وهذه الدراسة تتفق نسبياً مع نتيجة دراسة أحمد (2015) ومع نتيجة دراسة مرزوق (2018) ونتيجة دراسة جلجل وعجاج والنجار (2019)، ونتيجة دراسة عبد الله والشعراوي ومطولي (2019) ونتيجة دراسة عوض وأمين (2019) ونتيجة دراسة حسين (2021) ونتيجة دراسة النجار (2022)، ونتيجة دراسة فخر وغريب وبو عكر (2023).

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشته: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تبعاً للجنس؟

للإجابة عن السؤال الثالث استخدمت الباحثة اختبار (ت) (t-test) لعينتين مستقلتين لفحص الفروق متوسطات الأداء على مقاييس الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي، باختلاف الجنس، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول (3) نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمتوسطات الأداء على مقاييس الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً للجنس

| الدرجة الكلية | الفئة | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الحرية | قيمة المتغير (ت) | القيمة الاحتمالية | حجم الأثر |
|-------------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|-------------|------------------|-------------------|-----------|
| الكفاءة الذاتية المهنية | ذكور | 103 | 3.72 | 0.65 | 308 | 0.01 | 0.99 | 0.00 |
| | إناث | 207 | 3.72 | 0.68 | | | | |
| الاحتراق الوظيفي | ذكور | 103 | 2.39 | 0.83 | 308 | 1.56 | 0.12 | 0.01 |
| | إناث | 207 | 2.24 | 0.82 | | | | |
| الانهماك المعرفي | ذكور | 103 | 3.43 | 0.56 | 308 | 0.08 | 0.94 | 0.00 |
| | إناث | 207 | 3.42 | 0.55 | | | | |

**دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$

يتبين من الجدول (3) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس في كُله من الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي، حيث بلغت قيمة ت على التوالي (0.01، 1.56، 0.08) مما يشير إلى أن هناك عوامل أخرى تلعب دوراً في التأثير في زيادة تلك المتغيرات النفسية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وليس الجنس، حيث يمتلك كُله من الذكور والإناث مستويات متقاربة بالكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي، حيث إن الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لهم دورٌ متقارب بين كُله من الذكور والإناث، وربما تقلّ العديد من التقاربات بين الجنسين بعد النضج المهني الذي حققه العديد من هؤلاء نتيجة الخبرة العملية والمهنية من جهة، والوصول إلى مستويات مرتفعة من الشهادة العلمية من جهة ثانية؛ لأنهم من أعلى الفئات في المجتمع بحثاً عن التطور المعرفي والثقافي ومتابعة الشهادات العلمية، ويبدلون جهداً كبيراً في البحث العلمي الميداني، حيث تقلّ الفوارق الجنسية بينهما في هذا الإطار، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Chi, 2014) ونتيجة دراسة الفرحاني (2021) في حين أنها تختلف مع نتيجة دراسة عوض وأمين (2019) كما تختلف مع نتيجة دراسة البقمي (2021)

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشته: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الكفاءة الذاتية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف تبعاً للرتبة الأكاديمية؟

للإجابة عن السؤال الحالي، استُخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقاييس الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي والانهماك المعرفي تبعاً للرتبة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الثلاثة (الكفاءة الذاتية المهنية، والاحترق الوظيفي، والانهماك المعرفي) تبعاً للرتبة الأكاديمية

| المقاييس | الفئات | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------------------|-------------|-------|-----------------|-------------------|
| الكفاءة الذاتية المهنية | أستاذ دكتور | 45 | 3.54 | 0.77 |
| | أستاذ مشارك | 73 | 3.69 | 0.68 |
| | أستاذ مساعد | 84 | 3.74 | 0.62 |
| | محاضر | 76 | 3.78 | 0.67 |
| | معيد | 32 | 3.83 | 0.58 |
| الاحترق الوظيفي | أستاذ دكتور | 45 | 2.14 | 0.61 |
| | أستاذ مشارك | 73 | 1.93 | 0.92 |
| | أستاذ مساعد | 84 | 2.26 | 0.79 |
| | محاضر | 76 | 2.75 | 0.80 |
| | معيد | 32 | 2.34 | 0.39 |
| الانهماك المعرفي | أستاذ دكتور | 45 | 3.41 | 0.48 |
| | أستاذ مشارك | 73 | 3.39 | 0.54 |
| | أستاذ مساعد | 84 | 3.44 | 0.54 |
| | محاضر | 76 | 3.41 | 0.58 |
| | معيد | 32 | 3.54 | 0.63 |

يتبين من الجدول (4) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمقاييس الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً للرتبة الأكاديمية، وللتأكد مما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (5):

الجدول (5) نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق بين المتوسطات الحسابية الكفاءة الذاتية المهنية، والاحترق الوظيفي، والانهماك المعرفي، تبعاً للرتبة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس

| المتغير | مصدر الفروق | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | القيمة الاحتمالية | حجم الأثر |
|-------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|-------------------|-----------|
| الكفاءة الذاتية المهنية | بين المجموعات | 2.18 | 4 | 0.54 | 1.22 | 0.30 | 0.02 |
| | داخل المجموعات | 135.88 | 305 | 0.45 | | | |
| | الكلية | 138.05 | 309 | | | | |
| الاحترق الوظيفي | بين المجموعات | 26.45 | 4 | 6.61 | 10.99 | 0.00 | 0.13 |
| | داخل المجموعات | 183.58 | 305 | 0.60 | | | |

| المتغير | مصدر الفروق | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة F | القيمة الاحتمالية | حجم الأثر |
|------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|--------|-------------------|-----------|
| الانهماك المعرفي | الكلية | 210.04 | 309 | | | | |
| | بين المجموعات | 0.51 | 4 | 0.13 | 0.42 | 0.79 | 0.01 |
| | داخل المجموعات | 92.73 | 305 | 0.30 | | | |
| | الكلية | 93.24 | 309 | | | | |

يتبين من الجدول (5) أنه لم يكن هناك أيّة فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة الذاتية المهنية والانهماك المعرفي تبعاً للرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة ف (1.22) للكفاءة الذاتية المهنية وقيمة ف للانهماك المعرفي (0.42) في حين تبين وجود فروق في الاحترق الوظيفي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة F في الاحترق الوظيفي (10.99)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.01$)، ولمعرفة عائدية الفروق في الاحترق الوظيفي تبعاً للرتبة الأكاديمية، حسب اختبار شافيه (Scheffe) والجدول (6) يظهر النتائج

جدول (6) نتائج اختبار شافيه لمعرفة عائدية الفروق في الاحترق الوظيفي تبعاً للرتبة الأكاديمية

| الرتبة الأكاديمية | أستاذ دكتور | أستاذ مشارك | أستاذ مساعد | محاضر | معيد |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|---------|-------|
| أستاذ دكتور | | 0.22 | 0.12- | 0.60-* | 0.19- |
| أستاذ مشارك | - | - | 0.33- | 0.82-* | 0.41- |
| أستاذ مساعد | - | - | - | 0.49* - | 0.08- |
| محاضر | - | - | - | - | 0.41- |

يتبين من نتائج الجدول (6) عدم وجود فروق في معظم مستويات الرتبة الأكاديمية بين أعضاء هيئة التدريس باستثناء الفروق بين الرتبة الأكاديمية (أستاذ دكتور، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) من جهة، وبين المحاضر من جهة ثانية، وقد تبين أن الفروق كانت لصالح المحاضر الذي لديه مستوى أعلى من الاحترق الوظيفي مقارنةً ببقية الفئات، مما يظهر أنهم يعانون من الاحترق الوظيفي، ربما يعود ذلك إلى نتيجة العمل المطول المطلوب منهم، وفي الوقت نفسه، لا يحصلون على دخل مرتفع كبقية الفئات الأخرى، ويشعرون بالضغط النفسي نتيجة العمل مقارنةً ببقية الفئات الأخرى، وتتفق حول الانهماك المعرفي والاحترق الوظيفي مع نتيجة دراسة مرزوق (2018)، كما تتفق مع نتيجة دراسة البقمي (2021) حول الاحترق الوظيفي، في حين أنها تختلف مع نتيجة دراسة عوض وأميين (2019)

التوصيات:

بناء على ما توصلت إليه نتائج الدراسة، فإنه يوصى بما يلي:

1. ضرورة العمل من قِبَل المشرفين والمسؤولين في الجامعة على المساعدة في محافظة أعضاء هيئة التدريس على المستوى المرتفع من الانهماك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس، لما له من فائدة عليهم في نجاحهم المهني.
2. الاستفادة من طبيعة العلاقة الارتباطية الموجبة بين الكفاءة الذاتية المهنية وبين الانهماك المعرفي في تحسين إنجاز أعضاء هيئة التدريس ويكون ذلك من خلال الدورات التدريبية والمحاضرات للعمل على رفع الكفاءة المعرفية والانهماك المعرفي لما سينعكس على الجانب الآخر فيهما.
3. الاستفادة من طبيعة العلاقة الارتباطية السالبة بين الكفاءة الذاتية المهنية وبين الاحتراق الوظيفي، بحيث يسهم في تخفيض الاحتراق الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية المهنية، بحيث يتم الاستفادة من المستوى المرتفع لأعضاء هيئة التدريس في الكفاءة المهنية من خلال التشجيع والتعزيز لهم لما سيؤثر إيجابيا في تقليل الاحتراق الوظيفي.
4. تقديم العديد من النشاطات الاثرية التي تسهم في المحافظة على المستوى المرتفع من الكفاءة المهنية والانهماك المعرفي وتعمل على تقليل من الاحتراق الوظيفي لنقله من المستوى المتوسط إلى المستوى المنخفض.

المقترحات:

1. إجراء دراسة حول أثر الانهماك المعرفي في تطوير أعضاء هيئة التدريس.
2. إجراء دراسة حول دور الكفاءة الذاتية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحسين الكفاءة المهنية لدى افراد المجتمع العاملين في القطاعات المختلفة

المراجع:

المراجع العربية

- أحمد، نرمين. (2015). نموذج بنائي للعلاقات السببية بين الانهماك في التعلم والتوافق الأكاديمي ومهارات التفكير ما وراء المعرفي لدى طلاب كلية التربية - جامعة الإسكندرية. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية*، جامعة دمنهور، 7 (4)، 19-69. Doi:10.21608/JEHS.2015.97332
- البقمي، نجلاء. (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشروءه. *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، جامعة دمار، 9، 53-119. <https://search.mandumah.com/Record/1141062>
- أبو تينة، عبد الله محمد، والخليلة، هدى أحمد. (2011). الفاعلية الذاتية لمعلمي محافظة الزرقاء ومعلماتها وعلاقتها بالممارسات القيادية لمديريهم. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 38 (1)، 222-237. <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=26964>
- جلجل، نصرة، عجاج، محمود، والنجار، علاء الدين. (2019). العلاقة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة. *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، 19 (1)، 255-276. <https://search.mandumah.com/Record/1013561>
- حسين، أمينة. (2021). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، مركز رقاد للدراسات والأبحاث، 10 (3)، 551-567. <https://search.mandumah.com/Record/1155675>
- الحشان، أنعام، والعطاري، عارف. (2017). الانهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن. *مجلة جامعة القدس المفتوحة والدراسات التربوية والنفسية*، 7 (22)، 193-208. <https://search.mandumah.com/Record/895411>
- أبو راسين، ريم، وأبو العنين، نجوى. (2020). الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة*، 4 (3)، 154-127. Doi: 10.26389/AJSRP.R091119
- الزغبى، أمل عبد المحسن زكي. (2014). فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى الطالبات معلمات التربية الخاصة: مسار صعوبات التعلم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، جامعة بنها 15 (2)، 583-627. <https://search.mandumah.com/Record/624291>

الزغول، رافع، الخريشا، ملوح، والخالدي مائسة. (2003). الاحترق النفسي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته بإدراكهم للنمط القيادي لمديري ومديرات مدارس الكرك الثانوية الحكومية، مؤتة للبحوث والدراسات، (6)، 243-269، <https://search.mandumah.com/Record/27196>.

الساكر، رشيدة، وشنه، محمد رضا. (2015). دافعية الإنجاز وعلاقتها بفاعلية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي.

الشريف، رامي. (2019). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الكفاءة الذاتية لتحسين الحس الإبداعي لدى طلبة كلية الفنون الجميلة في جامعة الأقصى [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة الأقصى.

عبد الرحيم، خالد. (2014) مستويات الاحترق النفسي لدى المعلمين في منطقة مبارك التعليمية بدولة الكويت، مجلة كلية التربية بينها، 97(2)، 393-417. <https://search.mandumah.com/Record/506669>.

عبد الله، هشام، الشعراوي، هبة، ومتولي، محمد. (2019). التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحترق النفسي لدى معاوي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 10، 155-178. <https://search.mandumah.com/Record/993553>.

عبد بقيعي، نافز. (2023). الانهماك المعرفي في التعلم وعلاقته بقلق الاختبار المعرفي في مساقات التعلم عن بعد خلال جائحة كورونا لدى طلبة الجامعة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، 17(1)، 108-124. <https://search.mandumah.com/Record/1347144>.

العبيدي، نعم. (1999). بناء مقياس للاحترق النفسي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة نينوى [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.

العمرى، أيمن، الشديفات، صادق، وأبو نبعة، عبد الله. (2008). تأثير الأنماط القيادية لمديري المدارس في الاحترق النفسي لدى المعلمين في مديرية تربية الرصيفة في الأردن، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، 1(1)، 63-78. <https://search.mandumah.com/Record/120305>.

عوض، السيدة، وأمين، أمال. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، 19(3)، 1-84. <https://search.mandumah.com/Record/1012011>

عياصرة، معن، وعبد الرحمن، علي. (2013). دراسة لمستويات الاحتراق النفسي لدى المعلمين والمعلمات في مديرية تربية وتعليم جرش في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 14 (3)، 35-64.

<https://search.mandumah.com/Record/466489>

فخرو، عبد الناصر، غريب، سارة، وبو عكر، محمد (2023). الانهماك المعرفي والاتجاه نحو التعلم الإلكتروني في ظل التحول الرقمي للتعليم بالمرحلة الإعدادية في دولة قطر. *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، جامعة بغداد،

76، 131-148. <https://search.mandumah.com/Record/1341742>

الفرحاني، فاطمة. (2021). الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي. *مجلة أفق اقتصادية، جامعة المرقب*، 13، 29-57.

<https://search.mandumah.com/Record/1136845>

القرالة، خالدة (2021). أثر الضغوط المهنية في الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 5 (37)، 144-161.

<https://search.mandumah.com/Record/1195182>

مرزوق، عبد العزيز (2018). أثر إدمان العمل في الاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ*، 5، 328-362.

<https://search.mandumah.com/Record/1000573>

النجار، مرفت. (2022). التميز الأكاديمي وتوكيد الذات المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأقصى. *مجلة جامعة القدس المفتوحة*، 13 (39)، 148-163.

<https://search.mandumah.com/Record/1300424>

المراجع المترجمة (الرومنة):

- Abu Tina, A., & Al-Khalayla, H. A. (2011). The self-efficacy of male and female teachers in Zarqa Governorate and its relationship to the leadership practices of their principals. *Journal of Educational Science Studies*, 38(1), 222-237. <http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=26964>
- Abu Rasin, R., & Abu Al-Anin, N. (2020). Job burnout among male and female administrators at the University of Jeddah. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, National Research Center Gaza*, 4(3), 127-154. Doi: 10.26389/AJSRP.R091119
- Ahmed, N. (2015). A structural model of the causal relationships between engagement in learning, academic adjustment, and metacognitive thinking skills among students at the Faculty of Education - Alexandria University. *Journal of Educational and Humanitarian Studies, Damanshour University*, 7(4), 19-69. doi:10.21608/JEHS.2015.97332
- Jaljal, N., Ajaj, M., & Al-Najjar, A. (2019). The relationship between professional self-efficacy and psychological burnout among special education teachers. *Journal of the Faculty of Education, Kafrelsheikh University*, 19(1), 255-276. <https://search.mandumah.com/Record/1013561>
- Hussein, A. (2021). Job involvement and its relationship to job burnout among faculty members at King Khalid University. *International Journal of Economics and Business, Rafad Center for Studies and Research*, 10(3), 551-567. <https://search.mandumah.com/Record/1155675>
- Al-Khashan, A., & Al-Attari, A. (2017). Work engagement and its relationship to belief in self-efficacy and empowerment among school principals in the northern Jordan Valley region in Jordan. *Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Studies*, 7(22), 193-208. <https://search.mandumah.com/Record/895411>
- Al-Zoghbi, A. A. (2014). The effectiveness of a training program based on social cognitive learning theory in developing professional self-efficacy among female special education teachers: the learning difficulties path. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 15(2), 583-627. <https://search.mandumah.com/Record/624291>
- Al-Zaghoul, R., Al-Kharisha, M., & Al-Khalidi, M. (2003). Psychological burnout among male and female teachers and its relationship to their perception of the leadership style of male and female principals in Karak government secondary schools, *Mu'ta Research and Studies*, (6)18, 269-243. <https://search.mandumah.com/Record/27196>

- Abdel Rahim, Kh. (2014). Levels of psychological burnout among teachers in the Mubarak Educational District in the State of Kuwait. *Journal of the College of Education in Banha*, 97(2), 393-417. <https://search.mandumah.com/Record/506669>.
- Abdullah, H., Al-Shaarawi, H., & Metwally, M. (2019). Predicting job satisfaction from some dimensions of psychological burnout among university faculty assistants. *Arab Journal of Arts and Human Studies*, 10, 155-178. <https://search.mandumah.com/Record/993553>.
- Abd Buqi'i, N. (2023). Cognitive engagement in learning and its relationship to cognitive test anxiety in distance learning courses during the Corona pandemic among university students. *Journal of Educational and Psychological Studies, Sultan Qaboos University*, 17(1), 108-124. <https://search.mandumah.com/Record/1347144>
- Al-Omari, A., Al-Shudaifat, S., & Abu Nabaa, A. (2008). The impact of school principals' leadership styles on psychological burnout among teachers in the Rusayfa Education Directorate in Jordan. *Jordanian Journal of Educational Sciences*, (1), 63-78. <https://search.mandumah.com/Record/120305>
- Awad, Mrs., & Amin, A. (2019). Professional pressures and their relationship to self-efficacy among faculty members at Helwan University. *Journal of the Faculty of Education, Kafrelsheikh University*, 19(3), 1-84. <https://search.mandumah.com/Record/1012011>
- Ayasra, M., & Abdel Rahman, A. (2013). A study of the levels of psychological burnout among male and female teachers in the Jerash Directorate of Education in light of some variables. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 14(3), 35-64. <https://search.mandumah.com/Record/466489>
- Fakhro, A., Gharib, S., & Bou Akar, M. (2023). Cognitive immersion and the trend towards e-learning in light of the digital transformation of middle school education in the State of Qatar. *Journal of Educational and Psychological Research, University of Baghdad*, 76, 131-148. <https://search.mandumah.com/Record/1341742>
- Al-Farhani, F. (2021). Job burnout among faculty members at the Faculty of Economics at the University of Benghazi. *Economic Horizons Journal, Al-Marqab University*, 13, 57-29. <https://search.mandumah.com/Record/1136845>

- Al-Qarala, Kh. (2021). The effect of professional stress on the self-efficacy of secondary school teachers In Karak Governorate. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(37), 144-161. <https://search.mandumah.com/Record/1195182>
- Marzouk, A. (2018). The effect of work addiction on job burnout: an applied study on faculty members at Kafrelsheikh University. *Journal of Contemporary Business Studies*, 5, 328-362. <https://search.mandumah.com/Record/1000573>
- Al-Najjar, M. (2022). Academic excellence and professional self-affirmation and their relationship to self-efficacy among faculty members at Al-Aqsa University. *Al-Quds Open University Journal*, 13(39), 148-163. <https://search.mandumah.com/Record/1300424>

المراجع الأجنبية

- Bandura A. (2006). *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents*. Information Age Publishing.
- Bean, J., & Eaton, S. (2001). The psychology underlying successful retention practices. *Journal of College student retention research, theory & practice*, 3(1), 71-90. <https://doi.org/10.2190/6R55-4B30-28XG-L8U0>
- Cherry, K. (2006). *What is Self-Efficacy?* About, com Psychology, Retrieved October 9, 2023. http://psychology.about.com/od/theories_of_personality/a/self-efficacy.htm.
- Cheung, H. (2008). Teacher efficacy. a comparative study of Hong Kong and shanghai primary in-service teachers. *The Australian Educational Researcher*, 35 (1), 103-123. DOI: 10.1007/BF03216877
- Chi, U. (2014). *Classroom Engagement as a Proximal Lever for Student Success in Higher Education: What a Self-Determination Framework within a Multi-Level Developmental System Tells Us* [Dissertations and Theses].
- Duran. E., & Duran, L. (2005). Project ASTER: A Model Staff Development Program and Its Impact on Early Childhood Teachers' Self-Efficacy. *Journal of Elementary Science Education*, 17(2), 1-12. <https://www.jstor.org/stable/43156148Cite>
- Freudenberger, H. (1982). *Counseling and dynamics Treating the end – stage person*. In. W. S. Paine (ed). *Job Stress and Burnout*, Beverly Hills. Sage. <https://doi.org/10.1037/h0090736>
- Goddard, R., & Goddard, M. (2006). Beginning teacher burnout in Queensland Schools: Associations with Serious Intentions to Leave. *Australian Educational Researcher*, 33 (2), 61-76. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ766609.pdf>

- Lambie, G. (2007). The Contribution of Ego Development Level to Burnout in School Counselors: Implications for Professional School Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 85, 82-88. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2007.tb00447>
- Maslach, C. (1982). *Burnout – The Cost of Caring*, Englewood Cliffs. Prentice – Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Journal Review of Psychology*. 52, 397- 422, maslach@socrates.berkeley.edu
- Pace, C. (1984). *Measuring the quality of college student experiences Los Angeles*, UCLA Higher Education Research Institute.
- Peter, J. (2014). *Student Engagement in an American Curriculum School in Myanmar, of Lehigh University*.
- Reeve, J. (2012). *A self-determination theory perspective on student engagement*. In S. Christenson, A. Reschly & C. Wylie (Eds.), *Handbook of research on student engagement*. Springer.
- Rice, P. (1999). *Stress and Health*. (3rded). Cole Pub.
- Robert, J. (2013). *Learning engagement of students in clinical healthcare internships, a dissertation submitted to the graduate faculty*] PHD Theses]. State University.
- Schwarzer, R. (1994). *Optimistische Kompetenzerwartung: zur Erfassung einer personellen Bewaeltigungsressource*. *Dignostika*. Heft 2, 40. <https://www.bibsonomy.org/bibtex/878c1644907ddad67c92907f830f983b?lang=de>
- Skaalvik, E. (2010). Teacher self-efficacy and Teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. (3rd ed). The University of Chicago Press.