

الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي- لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

أمينة محمد سليمان حسين

أستاذ مساعد- كلية المجتمع- جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية
asolyman@kku.edu.sa

قبول البحث: 2021/4/19

مراجعة البحث: 2021 /4/13

استلام البحث: 2021 /3/15

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.5>



الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي- لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد*

أمينة محمد سليمان حسين

أستاذ مساعد- كلية المجتمع-جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية
asolyman@kku.edu.sa

استلام البحث: 2021/3/15 مراجعة البحث: 2021/4/13 قبول البحث: 2021/4/19 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.5>

الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى الانغماس الوظيفي ومستوى الاحتراق الوظيفي، والعلاقة بينهما بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد باختلاف متغيرات (النوع، المهام الإدارية، مدة العمل داخل الجامعة). تناولت مشكلة البحث وصف العلاقة بين كلا من الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد باختلاف متغيرات (النوع، المهام الإدارية، مدة العمل داخل الجامعة). تم تطبيق أداتي الدراسة، وهما مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحتراق الوظيفي على عينة 99 قوامها (138) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. توصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 24.4% عند مستوى معنوية 0.05 بين الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي. يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 12.9% عند مستوى معنوية 0.05 بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي، يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 44.9% عند مستوى معنوية 0.05 بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي. وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير الانغماس الوظيفي وتعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد الأعمال والمسؤوليات. وخفض مستوى الاحتراق الوظيفي من خلال تخفيض حجم الأعباء المطلوب أدائها وتحديدها بدقة، تقديم التقدير الكافي لما يقوم به عضو هيئة التدريس، زيادة الدعم المادي والمعنوي لحل المشكلات وتعزيز مكانة التي تواجه عضو هيئة التدريس، وضع برامج للدعم النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس من أجل خفض مستوى الاحتراق الوظيفي، حرص الإدارة العليا مصالح أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم واحتياجاتهم، اهتمام الإدارة العليا برفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: انغماس وظيفي؛ انغماس سلوكي؛ انغماس انفعالي؛ انغماس معرفي؛ احتراق وظيفي.

المقدمة:

يمثل عضو هيئة التدريس في الجامعة- كغيره من العلماء والمفكرين- عقل الأمة الواعي وضميرها الحي وقلبها النابض، الذي يشارك مشاركة فعالة ومباشرة في رفعة المجتمع وتقدمه وازدهاره، وذلك من خلال قيامه بوظيفة تدريس وتثقيف الأجيال القادمة من الشباب علمياً وتربوياً وفكرياً، بالإضافة إلى كتاباته وأبحاثه التي تسهم في بناء عقول بشرية متميزة في شتى التخصصات العلمية والعملية. (مرزوق، 2018)

إلا أن مهنة التدريس الجامعي، تحمل في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط الوظيفية والمهنية بسبب ما تتطلبه من التعامل مع نوعيات مختلفة من الطلاب، ووجود مواعيد لتقديم الكتب والأبحاث، وصراع الترقبات العلمية، وحمية التعامل مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، الأمر الذي يجعل على القائمين بتلك المهنة الكثير من الضغوط المهنية بالإضافة إلى عدم الموازنة بين حجم المسؤوليات ومقدار الصلاحيات التي تتطلبها القرارات، ناهيك عن الكثير من الضغوط المادية. (محمد، 2014) ويعتبر الاحتراق الوظيفي أحد أهم الآثار التي تنشأ عن الضغوط الوظيفية التي

* تتقدم الباحثة بالشكر والتقدير إلى جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، ممثلة في عمادة البحث العلمي لدعمها هذا البحث

يتعرض لها عضو هيئة التدريس، ويؤيد ذلك قول (Hell Riegel) أن مهنة عضو هيئة التدريس يتطلب أداؤها اتصال مباشر مع الآخرين بدرجة كبيرة، لذلك فهم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي في العمل (صادق، 1993) ويرى (Abu Taha, 2008) أن هذه الظاهرة تتمثل في فقدان القدرة على العمل لشعور الموظف المتزايد بالإرهاق، والإرهاك، وعدم الرغبة في العمل، وانهميار عملية التكيف مع الضغوط كما يرى (Al Ali, 2003) أن الاحتراق الوظيفي ينتج عن حاله انفعالية متطرفة، وأجاهد جسدي يشعر عنده الفرد بفقدان الأمل والتعاسة. ويشير (السعدني، 2005) إلى أن الاحتراق الوظيفي ليس ظاهرة محدودة تختص بعدد محدود من الافراد، ولكنه يحدث على نطاق واسع وخصوصاً في قطاع الخدمات، نظراً لما يتصف به هذا القطاع من تعامل مباشر مع الجمهور مثل الخدمات الطبية، والقضاء، والتعليم وغيرها وتركز معظم النظريات التي تتناول أسباب ومصادر الاحتراق الوظيفي على ثلاث مستويات:

- المستوى الاجتماعي
- المستوى المهني
- المستوى الفردي

كما يعد الانغماس الوظيفي ذا أهمية في حياة عضو هيئة التدريس حيث أن العضو المنغمس في العمل بدرجة عالية يعطى اهتماماً كبيراً لمهام وظيفته، ويرى نجاحه في العمل كمؤشر من تقدير الذات كالنجاح في الحياة ككل وفي المقابل عضو هيئة التدريس المنغمس بدرجة أقل يشعر بأن هناك أشياء أخرى في الحياة أهم من الوظيفة. ويقوم الانغماس الوظيفي على خلق بيئة عمل تمكن أعضاء هيئة التدريس من أن يكونوا لهم تأثير في القرارات والإجراءات التي تؤثر في وظائفهم وتسهم إدارة الجامعة في تمكين أعضاء هيئة التدريس من المساهمة في التحسين المستمر.

ويتناول هذا البحث علاقة الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، نظراً لما تتعرض له هذه الفئة من ضغوط عمل مباشرة وبشكل مستمر، بجانب الدور المحوري الذي تقوم به في تنمية المجتمع.

نظراً لوجود ندرة في الدراسات والأبحاث المحلية والعربية ذات العلاقة بمجال البحث الحالي، حيث إن العديد منها تناول ظاهرة الاحتراق من مدخل تربوي ونفسي وأطلق عليها الاحتراق النفسي، في حين تم التركيز بشكل كبير من قبل الباحثين في الدول المتقدمة على هذه الظاهرة من المدخل الإداري بالإضافة إلى المدخل التربوي والنفسي وأطلقوا عليها اسم الاحتراق فقط.

مشكلة الدراسة:

يرى (Toker, 2011) أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الحياة الجامعية من الظواهر المهمة التي تحتاج إلى المزيد من البحث والدراسة، حيث يؤثر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل سلبي على طبيعة الأداء والإنتاجية، وعدم الرضا والغياب المتكرر عن العمل. وإذا كان الاحتراق الوظيفي ينشأ لدى أعضاء هيئة التدريس في العمل كردود أفعال سلبية يبديها الأعضاء كمحاولات للتعامل مع احساسهم المتزايد بالضغوط النفسية والمهنية (التكنولوجيا المتقدمة في التعليم، النشر العلمي، الأعباء الإدارية) وذكرت دراسة (Robertson & Watts, 2011) أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتعرضون لمستويات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي تضاهي تلك التي يعانون منها معلمو المدارس، والعاملون في المجالات الصحية كما أشار (الطويل، 2006) على أن الأفراد الذين يظهرون درجة عالية من الانغماس الوظيفي في عملهم هم أكثر إنتاجاً، ورضاء، وقناعة بما يؤدون من واجبات، والأقل تسرباً من العمل، مقارنة بزملائهم الذين أقل انغماس وعزيمة بالعمل فإن الدرجة التي ينغمس فيها عضو هيئة التدريس في مهنته وقدرته على استشعار أهميتها والقيام بواجباته والمشاركة الفعالة فيها يعكس بصورة إيجابية على أداؤه الوظيفي. كما أوصت دراسة كلا من (Abu Al Farr, 2007) و (Hadrous & التلياني، الأغا، سعد الله، 2015) بإجراء دراسات تتناول ظاهرة الاحتراق الوظيفي في قطاع التعليم. الأمر الذي دفع الباحثة إلى إجراء هذا البحث لوصف العلاقة بين كلا من الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد باختلاف متغيرات (النوع، المهام الإدارية، مدة العمل داخل الجامعة) والتوصل إلى عدد من التوصيات المقترحة، اقتداء بما أسفرت عنه مراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال، والعمل على حلها من خلال النتائج التي سوف تتوصل لها الدراسة وفيما يلي مجموعة من التساؤلات البحثية المتعلقة بمشكلة البحث ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟

1. ما مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة؟
3. هل يوجد علاقة بين الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من الناحية النظرية والتطبيقية على النحو التالي:

1. أهمية الدور الذي يلعبه عضو هيئة التدريس باعتبارها المحرك الرئيسي والفعال في العملية التعليمية بجامعة الملك خالد.
2. تفيد الدراسة في معرفة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الذي بدوره قد يسهم بوضع خطوات عملية للحد منه.

3. تسهم في زيادة الوعي لدى جامعة الملك خالد بأهمية مستوى الانغماس الوظيفي وأثره في الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
4. تضيف هذه الدراسة الى المكتبة العربية دراسة متخصصة في بعد الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

أهداف الدراسة:

- في ضوء أهمية الدراسة ومشكلة الدراسة يمكن القول بأن الأهداف الأساسية لهذه الدراسة هي:
1. تحديد مستوى الانغماس الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
 2. تحديد مستوى الاحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
 3. معرفة أهم العناصر التي يمكن أن تساهم في خفض مستوى الاحترق الوظيفي.
 4. قياس واختبار العلاقة الديناميكية بين الانغماس الوظيفي والاحترق الوظيفي في جامعة الملك خالد.

الدراسات السابقة:

المجموعة الأولى: الدراسات التي تناولت الانغماس الوظيفي

- دراسة مؤنس (2019) هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الانغماس الوظيفي، ومستوى الاحترق النفسي، والعلاقة بينهما لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى، ومعرفة مدى اختلاف مستوى الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي لدى أفراد العينة باختلاف متغيرات الجنس، الخبرة). ولتحقيق ذلك جرى تطبيق أداتي الدراسة، وهما: مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحترق النفسي توصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية: جاء مستوى الانغماس الوظيفي ومستوى الاحترق النفسي بدرجة متوسطة وتبين أن هناك عالقة بين الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي، وعدم وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي بدرجة متوسطة، وتبين أن هناك علاقة بين الانغماس الوظيفي والاحترق النفسي تعزى لمتغير الجنس والخبرة لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى- عزة. وأوصت الدراسة بزيادة الدعم المادي والمعنوي ورفع مستوى الكفاءة التربوية، وضرورة وضع برامج للدعم النفسي والاجتماعي للمعلمين.
- دراسة العطوي (2019) تسعى الدراسة إلى معرفة تأثير موارد الوظيفية في جودة الخدمة المصرفية والانغماس الوظيفي لدى عينة من العاملين في المصارف الحكومية التجارية في محافظات المثنى فقد تجسدت مؤشرات أو أبعاد موارد الوظيفة بكل من التغذية العكسية واستقلالية العامل والدعم الاجتماعي المدرك. وتفترض الدراسة أن موارد الوظيفة تؤثر في جودة الخدمة المصرفية من خلال الدور الوسيط للانغماس الوظيفي، وقد أثبتت النتائج صحة أغلب الفرضيات وقد توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات المهمة كان من أبرزها استخدام موارد الوظيفة لقياس جودة الخدمة المصرفية.
- دراسة عبيد (2019) هدف البحث إلى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين وتوصل البحث إلى أن متوسط الانغماس الوظيفي لدى المرشدين التربويين كان (31.8350) وهذا يشير إلى مستوى أعلى مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (30) وإن مستوى الإزعاجات اليومية لديهم (157.0800) وهو مستوى عالٍ يدل على تمتع العينة بالإزعاجات اليومية مقارنة مع المتوسط النظري البالغ (150) وبين الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في الانغماس الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، أما في الإزعاجات اليومية فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين التربويين في مستوى الإزعاجات اليومية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ودلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين الانغماس الوظيفي والإزعاجات اليومية.
- دراسة هاشم (2020) هدف البحث إلى التعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية بالعراق. إذ حددت المشكلة من الملاحظة المباشرة للمشرفين ومدى الضغوط التي يتعرضون لها والجهود التي يبذلونها في السعي إلى تحسين وتطوير درس التربية الرياضية، ومستوى التفاعل المهني لدى مشرفي التربية الرياضية بما يخدم أهدافهم التربوية وتحسين مستوى درس التربية الرياضية في مدارس العراق، من خلال إعداد مقياس للتعرف على واقع الانغماس الوظيفي، واستنتج الباحثان إن عملية الإعداد لمقياس البحث له أهمية كبيرة في الكشف عن مدى الانغماس الوظيفي في عمل مشرفي التربية وإدارتهم لعمليهم اليومي في المتابعة والتقييم وتحسين مستوى درس التربية الرياضية والمناهج المعدة للطلبة. وأوصى الباحثان بضرورة تبني تطبيق المقياس من قبل المديرية العامة للإشراف التربوي والاختصاصي في وزارة التربية والعمل بموجبه، كونه الوسيلة العلمية التي تكشف درجة ومدى الانغماس الوظيفي في إنتاج الجديد والمميز. والاستماع لمقترحات المشرفين وإعطائهم الحرية الكاملة في التعبير عن آرائهم وأفكارهم لإنتاج ما هو جديد، يعطي الدافع نحو الانغماس بالوظيفة والشعور بالتأثير الفعال لتقديم الأفضل.

المجموعة الثانية: الدراسات التي تناولت الاحترق الوظيفي

- دراسة خوين (2018) علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية في الاحترق النفسي دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية. هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى ودرجة الاحترق النفسي للتدريسين في كلية التربية/ الجامعة المستنصرية. تحديد المتغيرات والعوامل التي تؤثر في الاحترق النفسي، التعرف على تأثير بعض المتغيرات الشخصية في الاحترق النفسي، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد علاقة ارتباط موجبه وقوية بين المتغيرات المستقلة والاحترق النفسي. توصل البحث إلى عدد من التوصيات أبرزها ضرورة أن ضرورة الاعتراف والتعامل مع المصالح الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية.
- دراسة العنزي (2018) أثر بيئة العمل الداخلية في الاحترق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت. هدفت الدراسة إلى قياس أثر بيئة العمل الداخلية في الاحترق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت. لكل علاقات العمل والمكونات المادية كانت بدرجة مرتفعة في حين كانت القيادة الإدارية والاتصال الإداري والحوافز والمكافآت بدرجة متوسطة مرتبة حسب الأهمية الإحصائية. وتشير نتائج تحليل الانحدار المتعدد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من علاقات العمل والاتصال الإداري على الاحترق الوظيفي في حين لم يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لكل من القيادة الإدارية والحوافز المادية والمكونات المادية على الاحترق الوظيفي وبناء على النتائج أوصت الدراسة بضرورة أن يكون هناك تعاون بين أفراد التمريض لمواجهة أي مشاكل في الظروف العادية والطارئة، وأن تستند الحوافز والمكافآت في توزيعها على معايير موضوعية في منحها للعاملين بأقسام التمريض في تلك المستشفيات، وأن تسمح الإدارات بالتواصل الأفقي بين كافة المستويات الإدارية فيه.

من خلال عرض الدراسات السابقة والاطلاع على نتائجها يمكن إيجاز النقاط التالية:

- على الرغم من أن ظاهرتي الانغماس الوظيفي والاحترق الوظيفي خضعت لدراسات ميدانية عديدة وتم تناول المتغيرات المتعلقة بها بحثاً وفقاً للأدبيات التي تحدثت حول الموضوع، فإن الباحثة لم تستطع رصد دراسات تناول الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.
- تنوعت أهداف الدراسات السابقة فقد هدفت بعض الدراسات إلى تعرف الانغماس الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحترق النفسي مثل دراسة (مؤنس، 2019) كما تناولت بعض الدراسات الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية (عبيد، 2019) كما سعت دراسة (العطوي، حميد، 2019) إلى معرفة تأثير موارد الوظيفية في جودة الخدمة المصرفية والانغماس الوظيفي وهدفت دراسة (هاشم، رجه، 2020) التعرف على واقع الانغماس الوظيفي لدى مشرفي التربية. وتناولت دراسة (خوين، 2018) علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية في الاحترق النفسي كما هدفت دراسة (العنزي، 2018) التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية في الاحترق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة كما هدفت دراسة (الظفري والقريوتي، 2010) التعرف على مستويات الاحترق النفسي. وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أحد متغيرات الدراسة وهو الانغماس الوظيفي، الاحترق الوظيفي أو كذلك في منهج الدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك في أداة الدراسة. وهي الاستبانة، كما اختلفت معها من حيث المكان والزمان، إذ أجريت الدراسة الحالية على جامعة الملك خالد- بالمملكة العربية السعودية واختلفت في عدد العينة ونوعها وفي المتغيرات، فقد ربطت متغير الانغماس الوظيفي بالاحترق الوظيفي وسيتم الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري، كما سيتم الاستفادة منها في تفسير النتائج.

فروض الدراسة:

يعتمد البحث على فرض رئيسي تم تحديده في ضوء مراجعة مشكلة البحث وأهدافها، إضافة إلى ما توصلت إليه مراجعة الباحثة للدراسات السابقة وكل أدبيات الانغماس الوظيفي والاحترق الوظيفي. وتمت صياغة فروض البحث على النحو التالي:

الفرض الرئيسي: يستهدف هذا الفرض التعرف على درجة الارتباط بين الانغماس الوظيفي وأبعاد الاحترق الوظيفي بجامعة الملك خالد وقد تمت صياغة هذا الفرض في صورة فرض عدم، وينقسم هذا الفرض إلى فرض أساسي وعدة فروض فرعية وينص الفرض الأساسي على:

"لا يوجد ارتباط معنوي بين الانغماس الوظيفي والاحترق الوظيفي"

استنتجت الباحثة هذا الفرض من خلال نتائج الدراسات السابقة التي توصل إليها الباحثون، وقد ركزت على ثلاث متغيرات هي (العاطفي، المعرفي، السلوكي).

ويتفرع الفرض الرئيس إلى الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي السلوكي والاحترق الوظيفي.
- الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحترق الوظيفي.
- الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي المعرفي والاحترق الوظيفي

الإطار النظري:

1. مفهوم الانغماس الوظيفي

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم الانغماس الوظيفي فقد عرفه (Brown, S.P, 1996)، بأنه المشاركة التنظيمية الإيجابية، الدرجة التي يدعم بها العامل الأهداف التنظيمية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الإنتاجية والكفاءة. كما يري (Schaufeli, WB, 2002) بأنه حالة من الوفاء والارتباط الإيجابي بالعمل تتميز بالحيوية والتفاني والانهماك في العمل. كما عرفه (Mudrack, P.E, 2004)، بأنه الحالة التي تكون فيها هوية العامل واهتمامه ومصالحه وأهدافه مرتبطة بالعمل. ويعرف (أمين، 2017) الانغماس الوظيفي إجرائياً بأنه "درجة الارتباط والمشاركة الفعالة في العمل، وكذلك درجة الاندماج والاستغراق في العمل.

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الانغماس الوظيفي بأنه " الدرجة التي يوجه فيها عضو هيئة التدريس كافة طاقاته الجسدية والمعرفية والعاطفية نحو تنفيذ مهام عمله، ولا يصل إلى حالة الانغماس الوظيفي إلا إذا توفرت لديه درجة عالية من الاستعداد للعمل تدعمها قدرات جسدية وفعالية ذاتية في ظل تجنب الأثر السلبي للعوامل الخارجية، وكذلك الحال إذا شعر بالأمن من حيث علاقة الثقة المتبادلة بينه وبين زملاء ورؤساءه في العمل، وإذا كان منسجماً مع العادات المساندة في الجامعة، علاوة على شعوره بقيمة العمل الذي يؤديه، والتي تظهر من خلال المهام التي أنجزها، والتي يستدل عليها من مقياس الانغماس الوظيفي الذي تم الاعتماد عليه في هذا البحث وتتضمن المؤشرات التالية:

مؤشر قياس: الانغماس السلوكي

- ألتزم بأنظمة العمل وتعليماته.
- أقوم بإنجاز عملي على أكمل وجه.
- أصل إلى عملي مبكراً للاستعداد للتدريس.
- ينتابني الإحساس بالاكتئاب عندما أخفق في تحقيق شيء متصل بعملي.
- اتجنب القيام بمهام إضافية في عملي.
- أحياناً ألقى اللوم على نفسي وأرغب في معاقبتها على أخطائي ارتكبتها في عملي.
- يوجد توافق كبير بين قدراتي الشخصية وطبيعة عملي.

مؤشر قياس: الانغماس الانفعالي

- أشعر بالمتعة أثناء أداء مهام عملي.
- استمتع بالحديث مع زملائي بالعمل.
- أعتقد أن استمرارتي في عملي أمر ممل.
- تهتم إدارة الجامعة باحتياجات أعضاء هيئة التدريس.
- أوصي زملائي من أعضاء هيئة التدريس بالالتحاق بجامعة.

مؤشر قياس: الانغماس المعرفي

- أربط المعرفة الجديدة بما أعرفه مسبقاً.
- أقوم بتوظيف المعرفة المكتسبة لحل المشكلات الجديدة.
- سأبذل قصارى جهدي لتطوير مهاراتي في الفترة القادمة.
- أعمل بجهد قدر المستطاع في إنجاز عملي.
- أخطط دائماً قبل أداء عملي.

2. مفهوم الاحتراق الوظيفي

نظراً للتباين الآراء حول تعريف الاحتراق الوظيفي مما نتج عنه صعوبة في وضع تعريف محدد ومتفق فقد عرفه كلاً من (Maslach&Jackson, 1981) بأنه " أحساس الفرد بالإنهاك العاطفي وتبدل المشاعر وتدني الإنجاز الشخصي " وفسر الإنهاك العاطفي بأنه " فقدان طاقة الفرد على العمل والأداء والاحساس بزيادة متطلبات العمل " بينما فسر تبدل المشاعر بأنه " شعور الفرد بأنه سلبى وصارم وكذلك إحساسه باختلال حالته المزاجية " أما تدني الإنجاز الشخصي فيعرفانه بأنه " إحساس الفرد بتدني نجاحه واعتقاده بأنه مجهوده يذهب سدى " كما عرف (Freudenberger, 1975) الاحتراق الوظيفي بأن " حالة الإنهاك تحدث نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الملقاة على الافراد على حساب طاقتهم وقوتهم " ووصف حالة الاجهاد التي تظهر نتيجة شدة إخلاص الفرد لعمله أو بسبب صعوبة ظروف حياته، أو بسبب الفشل في تحقيق العوائد

المتوقعة " عرفه (Adekola,2010) بأنه " إنهاك عاطفي يصيب على الأرجح الافراد الذين يعملون مع الناس مباشرة، بالإضافة إلى أنه عبارة عن تطور سلبي وسأخر للاتجاهات والمشاعر تجاه زملاء العمل والجمهور. في حين عرفه (Smith,et.al.,2012) بأنه " شعور الانسان بالإرهاك الشديد والاستنزاف العقلي والعاطفي والجسدي، نتيجة الإفراط بالتوتر لفترة طويلة، وهذه الحالة تحدث عندما يشعر الفرد بأنه غير قادر على مواجهة المتطلبات الدائمة والملحة، فيبدأ بفقدان الدافع والرغبة في الحياة " أما (Visconti , 2011) عرفه بأنه " عملية تدريجية تحدث استجابة نفسية وجسدية للعمل، وتكون نتيجتها فقدان الحماس، وضعف قوة الدفع، وفي النهاية التوقف أو الاستقالة من العمل. كما عرفاه (Trivedi&Shukla,2008) بأنه " عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات الخدمة المطلوبة كما هو متوقع، ويمثل في الاستنزاف العاطفي واللامبالاة، والتعب الجسدي، وتدني الطاقة، والمرض النفسي، وزيادة تعاطي المخدرات والكحول والسخرية من كل شيء والغضب غير المبرر والإحباط وتدني الإنجاز الشخصي " من خلال التعريفات السابقة لمفهوم الاحترق الوظيفي نجد أنها تتفق في ثلاث أبعاد أساسية، ويمكن تعريف الاحترق الوظيفي بأنه " أحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر وتدني الإنجاز الشخصي والتي يستدل عليه من مقياس الاحترق الوظيفي الذي تم الاعتماد عليه في هذا البحث ". والذي تضمن مؤشر الإجهاد الانفعالي وتدني الإنجاز الشخصي

مؤشر قياس: الإجهاد الانفعالي

- أشعر بأنني استنزف عاطفياً.
- أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضية في عملي.
- أشعر بالإرهاق حينما أصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر.
- أشعر بالضجر والملل بسبب عملي.
- أشعر بالإحباط في عملي.
- التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطاً كبيراً علي.
- أضطر للتأخر في العمل أو إنجاز بعض أعمالتي في المنزل.

مؤشر قياس: تبدل المشاعر

- أشعر أن لعملي أثر بارز في قسوة مشاعري .
- أعتقد أن ما أبذله من جهد لا ينال التقدير الكافي من الآخرين.
- ازداد إحساسي بالقسوة تجاه الناس بعد عملي.
- أشعر بأنني أتعامل مع الطلاب على أنهم أشياء لا طلاب .
- يرهقني العمل في مجال التدريس أكثر مما كنت أتوقعه.
- يوجه الطلاب لي اللوم فيما يخص مشاكلهم.

مؤشر قياس: تدني الإنجاز الشخصي

- لا أستطيع فهم مشاعر الآخرين تجاه مهنتي.
- أجد صعوبة في التعامل مع مشكلات مهنتي.
- أشعر أنني لا أملك القدرة على خلق أجواء نفسية مريحة لأداء عملي.
- أشعر بالانزعاج في أثناء عملي وتعاملي مع الطلبة.
- لا أستطيع فهم مشاعر الآخرين تجاه مهنتي.
- أشعر بالخمول والكسل.

منهج الدراسة:

أولاً: أسلوب الدراسة

حتى يمكن تحديد أهداف الدراسة تم الاعتماد على أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية حيث هدفت الدراسة النظرية الحصول على البيانات الثانوية اللازمة لتحقيق اهداف الدراسة، أما الدراسة الميدانية فتهدف إلى الحصول على البيانات أولية للتعرف على العلاقة بين الانغماس الوظيفي والاحترق الوظيفي- لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد .

1. المنهج التاريخي: ومن خلاله تقوم الباحث باستعراض الدراسات السابقة حول هذا الموضوع.
2. المنهج الاستنباطي: وذلك لتحديد المشكلة.

3. المنهج الاستقرائي: وذلك لاختبار الفرضية.

4. المنهج الوصفي التحليلي: من خلاله تقوم الباحثة بعرض إجراءات الدراسة الميدانية.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد

الحدود الزمانية: الفترة من عام 2018 إلى 2020

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد ونظراً لكبر حجم عينة الدراسة فقد تم اختيار عينه عشوائية طبقية والبالغ عددها (160 مفردة) تمثلت في أعضاء هيئة التدريس بكلية المجتمع شطري الطلاب والطالبات بخميس مشيط.

ثالثاً: أداة الدراسة

تمثل الكتب والدوريات والنشرات والدراسات أهم مصادر البحث في الحصول على البيانات الثانوية المستخدمة لتدعيم مشكلة الدراسة أما البيانات الأولية اللازمة لاختبار الفروض، فقد تم جمعها ميدانياً من مفردات العينة باستخدام استمارة استقصاء أعدت لهذا الغرض تتضمن عبارات لقياس مستوى الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحتراق الوظيفي وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرجة ما بين (1-5).

رابعاً: أسلوب الدراسة

المحور الأول: جري تصميمه لتحديد مستوى الانغماس الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ويتضمن ثلاث أبعاد وقد تم وضع (17) عبارات تضمنت البيانات المتعلقة بقياس أبعاد الانغماس الوظيفي وقد تصنف الأبعاد بالشكل التالي من (1-7) الانغماس السلوكي، من (8-12) الانغماس الانفعالي من (13-17) الانغماس المعرفي

المحور الثاني: جري تصميمه لتحديد مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ويتضمن ثلاث أبعاد وقد تم وضع (18) عبارات تضمنت البيانات المتعلقة بقياس أبعاد الاحتراق الوظيفي وقد تصنف الأبعاد بالشكل التالي من (1-6) الإنهاك العاطفي، من (7-11) تيلد المشاعر، (12-18) تدني الإنجاز الشخصي.

خامساً: الدراسة الميدانية

توصيف عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية والوظيفية:

يمكن عرض خصائص عينة الدراسة وفق بعض البيانات الشخصية والوظيفية وذلك كما يلي:

1. توزيع عينة الدراسة حسب النوع:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	46	33.4
أنثى	92	66.6
المجموع	138	100.0

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بجدول التحليل الإحصائي

• عينة الدراسة شملت الذكور والإناث وهو ما يعكس إمكانية تعميم النتائج



شكل (1): توزيع عينة الدراسة حسب النوع

2. توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية:

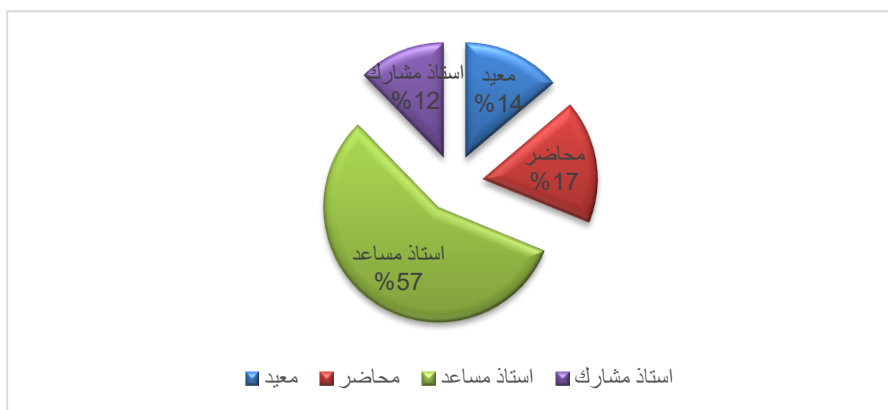
جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

النسبة المئوية %	العدد	العمر
13.8	19	معيد
17.4	24	محاضر
56.5	78	استاذ مساعد
12.3	17	استاذ مشارك
100.0	138	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بجدول التحليل الإحصائي

يتضح للباحثة من الجدول (2) أن:

- عينة الدراسة شملت جميع الدرجات الوظيفية وهو ما يعكس إمكانية تعميم النتائج.
- أعلى درجة وظيفية في عينة الدراسة كانت أستاذ مساعد والتي تمثلت 56.5% وهي الدرجة الوظيفية التي تعتمد عليها الجامعة.



شكل (2): توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة الوظيفية

3. توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

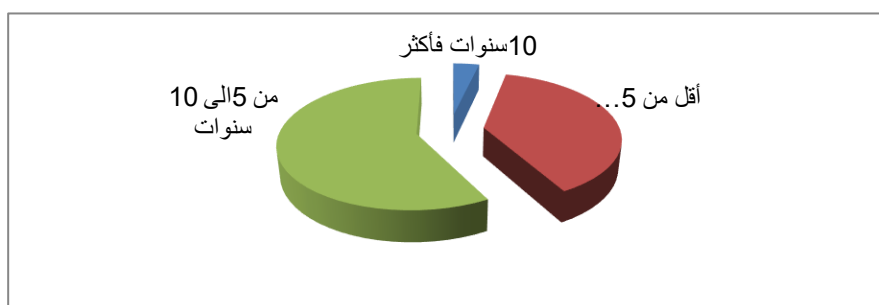
جدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

النسبة المئوية %	العدد	الخبرة
38.4	53	أقل من 5 سنوات
58	80	من 5 إلى 10 سنوات
3.6	5	10 سنوات فأكثر
100.0	138	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بجدول التحليل الإحصائي

يتضح للباحثة من الجدول (3) أن:

- عينة الدراسة شملت جميع فئات سنوات الخبرة وهو ما يعكس إمكانية تعميم النتائج.
- أعلى فئة في عينة الدراسة كانت فئة من 5 إلى 10 سنوات وهي الفئة التي تعتمد عليها الجامعات.



شكل (3): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

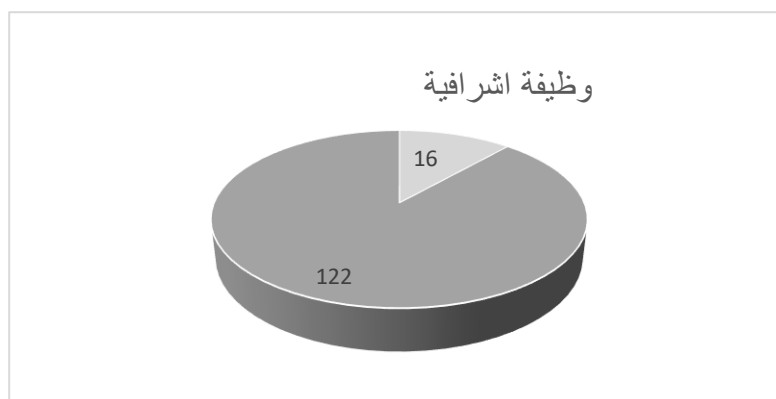
جدول (4): توزيع عينة الدراسة حسب التكلفة بوظيفة إشرافية

النسبة المئوية %	العدد	التكلفة بوظيفة إشرافية
11.6	16	نعم
88.4	122	لا
100.0	138	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالاستعانة بجدول التحليل الإحصائي

يتضح للباحثة من الجدول (4) أن:

- عينة الدراسة شملت الوظائف الإشرافية وغير الإشرافية وهو ما يعكس إمكانية تعميم النتائج.
- أعلى فئة في عينة الدراسة كانت الفئة غير المكلفة بوظيفة إشرافية وهي الفئة التي تعتمد عليها الجامعات.



شكل (4): توزيع عينة الدراسة حسب التكلفة بوظيفة إشرافية

الإحصاء الوصفي لنتائج الدراسة الميدانية:

1. تحليل فقرات بعد الانغماس الوظيفي السلوكي

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات بعد الانغماس الوظيفي السلوكي

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	م
4	79.42%	1.29	3.97	الترحم بأنظمة العمل وتعليماته	1.
1	87.10%	0.681	4.36	أقوم بإنجاز عملي علي أكمل وجه	2.
2	86.52%	0.821	4.33	أصل الي عملي ميكرا للاستعداد للتدريس	3.
5	76.09%	0.973	3.80	ينتابني الإحساس بالاكنتاب عندما أخفق في تحقيق شيء متصل بعملي	4.
7	52.17%	1.287	2.61	أتجنب القيام بمهام إضافية في عملي	5.
6	61.01%	1.192	3.05	أحيانا ألقى اللوم على نفسي وارغب في معاقبتها على أخطائي ارتكبتها في عملي	6.
3	84.06%	0.921	4.20	يوجد توافق كبير بين قدراتي الشخصية وطبيعة عملي	7.
	75.22%	0.541	3.76	متوسط البعد	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الانغماس الوظيفي السلوكي جاءت مرتفعة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.76) وانحراف معياري (0.541).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على: "أقوم بإنجاز عملي علي أكمل وجه".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على: "أتجنب القيام بمهام إضافية في عملي".

2. تحليل فقرات الانغماس الوظيفي الانفعالي

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات الانغماس الوظيفي الانفعالي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	أشعر بالمتعة أثناء أداء مهام عملي	3.48	1.33	69.57%	1
2.	استمتع بالحديث مع زملائي بالعمل	4.09	0.744	81.88%	2
3.	أعتقد أن استمراري في عملي أمر ممل	2.23	1.142	44.64%	5
4.	تهتم إدارة الجامعة باحتياجات أعضاء هيئة التدريس	3.22	1.032	64.49%	4
5.	أوصي زملائي من أعضاء هيئة التدريس بالالتحاق بجامعة	3.33	0.991	66.67%	3
متوسط البعد		3.27	0.672	65.51%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الانغماس الوظيفي الانفعالي جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.27) وانحراف معياري (0.672).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على: "أشعر بالمتعة أثناء أداء مهام عملي".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على: "أعتقد أن استمراري في عملي أمر ممل".

3. تحليل فقرات بعد الانغماس الوظيفي المعرفي

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات الانغماس الوظيفي المعرفي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	اربط المعرفة الجديدة بما أعرفه مسبقاً	4.14	0.779	82.90%	4
2.	أقوم بتوظيف المعرفة المكتسبة لحل المشكلات الجديدة	4.03	0.704	80.58%	5
3.	سأبدل قصارى جهدي لتطوير مهاراتي الفترة القادمة	4.44	0.82	88.84%	2
4.	أعمل بجهد قدر المستطاع في انجاز عملي	4.46	0.737	89.28%	1
5.	أخطط دائماً قبل أداء عملي	4.20	0.803	84.06%	3
متوسط البعد		4.26	0.625	85.07%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعد الانغماس الوظيفي المعرفي جاءت مرتفعة حيث بلغ متوسطها الحسابي (4.26) وانحراف معياري (0.625).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على: "أعمل بجهد قدر المستطاع في انجاز عملي".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على: "أقوم بتوظيف المعرفة المكتسبة لحل المشكلات الجديدة".

4. تحليل فقرات بعد الاجهاد الانفعالي

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات الإجهاد الانفعالي

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	أشعر بأنني أستنزف عاطفياً	3.12	1.296	62.32%	2
2.	أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضيه في عملي	3.31	1.317	66.23%	1
3.	أشعر بالإرهاق حينما أصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر	2.80	1.346	55.94%	3
4.	أشعر بالضجر والملل بسبب عملي	2.13	1.377	42.61%	6
5.	بعد الإجهاد الانفعالي [أشعر بالإحباط في عملي	2.16	1.286	43.19%	5
6.	التعامل مع الناس بشكل مباشر يشكل ضغطاً كبيراً علي	2.34	1.427	46.81%	4
متوسط البعد		2.64	1.138	52.90%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعدها الانفعالي جاءت منخفضة حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.64) وبانحراف معياري (1.138).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي اقضية في عملي".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "أشعر بالضجر والملل بسبب عملي".

5. تحليل فقرات بعد تبلد المشاعر

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات تبلد المشاعر

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	أشعر أن عملي أثر بارز في قسوة مشاعري	2.87	1.546	57.39%	4
2.	أعتقد أن ما أبذله من جهد لا ينال التقدير الكافي من الآخرين	3.39	1.32	67.83%	1
3.	ازداد إحساسي بالقسوة تجاه الناس بعد عملي	2.69	1.183	53.77%	5
4.	أشعر بأنني أتعامل مع الطلاب على أنهم أشياء لا طلاب	2.66	1.057	53.19%	6
5.	برهقني العمل في مجال التدريس أكثر مما كنت أتوقعه	3.25	1.344	64.93%	2
6.	يوجه الطلاب لي اللوم فيما يخص مشاكلهم	3.08	1.313	61.59%	3
	متوسط البعد	2.99	0.963	59.86%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعدها المشاعر جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (2.99) وبانحراف معياري (0.963).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "أعتقد أن ما أبذله من جهد لا ينال التقدير الكافي من الآخرين"
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "أشعر بأنني أتعامل مع الطلاب على أنهم أشياء لا طلاب"

6. تحليل فقرات بعد تدني الشعور بالإنجاز

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات تدني الشعور بالإنجاز

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
1.	لا أستطيع فهم مشاعر الآخرين تجاه مهنتي	3.36	1.114	67.25%	4
2.	أجد صعوبة في التعامل مع مشكلات مهنتي	3.68	0.775	73.49%	1
3.	أشعر أنني لا املك القدرة على خلق أجواء نفسية مريحة لأداء عملي	3.66	0.968	73.46%	2
4.	أشعر بالانزعاج في أثناء عملي وتعاملي مع الطلبة	3.28	0.888	65.65%	5
5.	لا أستطيع فهم مشاعر الآخرين تجاه مهنتي	3.45	0.774	68.99%	3
6.	أشعر بالخمول والكسل	2.63	1.239	52.61%	6
	متوسط البعد	3.35	0.466	66.96%	

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن الدرجة الكلية لإجابات أفراد العينة على الفقرات المرتبطة ببعدها الشعور بالإنجاز جاءت متوسطة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.35) وبانحراف معياري (0.466).
- جاءت أعلى إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "أجد صعوبة في التعامل مع مشكلات مهنتي".
- جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على أن "أشعر بالخمول والكسل".

اختبارات فروض الدراسة:

ينص الفرض الرئيس للدراسة على أنه: "لا يوجد ارتباط معنوي بين الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي"

ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلى عدة فروض فرعية وهي:

الفرض الفرعي الأول: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

1. معامل الارتباط

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي السلوكي كمتغير مستقل والاحتراق الوظيفي كمتغير تابع.

جدول (11): معامل الارتباط للفرض الفرعي الأول

الاحتراق الوظيفي	الانغماس الوظيفي السلوكي	الاختبار	المتغير
0.244	1	معامل الارتباط	الانغماس الوظيفي السلوكي
0.000	0.000	المعنوية	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 24.4% عند مستوى معنوية 0.05 بين الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي.

2. تحليل التباين ANOVA Test

جدول (12): تحليل التباين للفرض الفرعي الأول

المعنوية	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	البيان
0.000	8.647	3.38	1	3.38	الانحدار
		0.391	136	53.164	البواقي
			137	56.544	المجموع

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجود الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

3. تحليل الانحدار

جدول (13): تحليل نتائج الانحدار للفرض الفرعي الأول

المعنوية	اختبار	المعاملات المعيارية		المعاملات غير المعيارية		النموذج
		بيتا	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	
0.000	5.07			0.375	1.902	الثابت
	5	0.244		0.099	0.29	الانغماس الوظيفي السلوكي
0.000	2.94					

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لمتغير الانغماس الوظيفي السلوكي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 وبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي.

مما سبق يمكن رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل أي أنه: يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي

الفرض الفرعي الثاني: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي.

ولاختبار هذا الفرض تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

1. معامل الارتباط

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي الانفعالي كمتغير مستقل والاحتراق الوظيفي كمتغير تابع.

جدول (14): معامل الارتباط للفرض الفرعي الثاني

الاحتراق الوظيفي	الانغماس الوظيفي الانفعالي	الاختبار	المتغير
0.129	1	معامل الارتباط	الانغماس الوظيفي العاطفي
0.000	0.000	المعنوية	

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية (طردية) بنسبة 12.9% عند مستوى معنوية 0.05 بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي.

2. تحليل التباين ANOVA Test

جدول (15): تحليل التباين للفرض الفرعي الثاني

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	المعنوية
الانحدار	0.941	1	0.941	2.303	0.131
البواقي	55.603	136	0.409		
المجموع	56.544	137			

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجود الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

3. تحليل الانحدار

جدول (16): تحليل نتائج الانحدار للفرض الفرعي الثاني

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		اختبارات	المعنوية
	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	الخطأ المعياري		
1	3.396	0.271	0.129	12.511	0.000	الثابت
	0.123	0.081		1.517	0.131	الانغماس الوظيفي العاطفي

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لجميع عبارات متغير الانغماس الوظيفي الانفعالي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 ويبين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي.

مما سبق يمكن رفض الفرض العدم وقبول الفرض البديل أي أنه: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي.

الفرض الفرعي الثالث: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي.

ولاختبار هذا الفرض تم القيام بعدد من الاختبارات وذلك على النحو التالي:

1. معامل الارتباط

يبين الجدول التالي معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي المعرفي كمتغير مستقل والاحتراق الوظيفي كمتغير تابع.

جدول (17): معامل الارتباط للفرض الفرعي الثالث

المتغير	الاختبار	الانغماس الوظيفي المعرفي	الاحتراق الوظيفي
الانغماس الوظيفي المعرفي	معامل الارتباط	1	0.449
	المعنوية	0.00	0.00

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بنسبة 44.9% عند مستوى معنوية 0.05 بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي.

2. تحليل التباين ANOVA Test

جدول (18): تحليل التباين للفرض الفرعي الثالث

البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	المعنوية
الانحدار	11.403	1	11.403	34.355	0.000
البواقي	45.141	136	0.332		
المجموع	56.544	137			

يتضح من خلال الجدول السابق وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي، ويظهر ذلك من خلال قيمة "ف" وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين وجود الإطار وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

3. تحليل الانحدار:

جدول (19): تحليل نتائج الانحدار للفرض الفرعي الثالث

النموذج	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		اختبارات	المعنوية
	بيتا	الخطأ المعياري	بيتا	الخطأ المعياري		
1	1.028	0.339	0.449	3.033	0.000	الثابت
	0.462	0.079		5.861	0.000	الانغماس الوظيفي المعرفي

يظهر من خلال الجدول السابق أن قيم اختبار "ت" لجميع عبارات متغير الانغماس الوظيفي المعرفي ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 وببين هذا قوة العلاقة الانحدارية بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي.

مما سبق يمكن رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل أي أنه: لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي.

ومن خلال كل ما سبق يتضح عدم صحة الفرض الرئيسي فرض العدم وصحة الفرض البديل للدراسة أي أنه: " يوجد ارتباط معنوي بين الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي"

نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج اختبار فروض الدراسة:

- عدم وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير النوع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.
- عدم وجود فروق في مستوى الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد.

جدول (20): ملخص نتائج اختبار الفروض

النتيجة	الفروض
ثبت عدم صحة الفرض	الفرض الرئيسي الأول لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي
ثبت عدم صحة الفرض	الفرض الفرعي الأول لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي
ثبت عدم صحة الفرض	الفرض الفرعي الثاني لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي
ثبت عدم صحة الفرض	الفرض الفرعي الثالث لا يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي

وتم إعادة صياغة الفرض كما يلي:

- الفرض الرئيسي الأول: " يوجد ارتباط معنوي بين بعد الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي
- الفرض الرئيسي الأول " وجود علاقة ارتباط معنوية بين الانغماس الوظيفي السلوكي والاحتراق الوظيفي"
- الفرض الفرعي الثاني "وجود علاقة ارتباط معنوية بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحتراق الوظيفي"
- الفرض الفرعي الثالث "وجود علاقة ارتباط معنوية بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحتراق الوظيفي"

ثانياً: التوصيات:

- في ضوء ما تم طرح بشأن ظاهرة الانغماس الوظيفي وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي، وما ثبت من وجود علاقة تربط بينهما وتؤثر بصورة سلبية على إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وما لهذه العلاقة من أثر على الوصول إلى أعلى مستويات الأداء المرجوة. توصي الدراسة بما يلي:
- العمل على تطوير الانغماس الوظيفي وتعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تحديد الأعمال والمسؤوليات.
 - خفض مستوى الاحتراق الوظيفي من خلال تخفيض حجم الأعباء المطلوب أدائها وتحديدها بدقة.
 - خفض مستوى الاحتراق الوظيفي بتقديم التقدير الكافي لما يقوم به عضو هيئة التدريس.
 - خفض مستوى الاحتراق الوظيفي زيادة الدعم المادي والمعنوي لحل المشكلات تعزير مكانة التي تواجه عضو هيئة التدريس.
 - وضع برامج للدعم النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس من أجل خفض مستوى الاحتراق الوظيفي.
 - حرص الإدارة العليا مصالح أعضاء هيئة التدريس وحقوقهم واحتياجاتهم.
 - اهتمام الإدارة العليا برفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. التلباني، نهاية، الأغا، مروان، الاغا ورأفت سعد الله (2015). علاقة العوامل التنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية في محافظة غزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية): 29 (4): 2015.
2. حجاج، خليل جعفر (2012). العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات: 31 (2): 164-129.
3. خوين، سندس رضوى (2018). علاقة بعض المتغيرات الديموغرافية في الاحتراق النفسي دراسة تحليلية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية / الجامعة المستنصرية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة: 1 (55): 47، 68.
4. الربيعي، مصطفى كاظم حيدر، المولي، سماح مؤيد محمود (2020). تأثير الاستراتيجية الفردية لإدارة تنوع الموارد البشرية في تعزيز الانغماس الوظيفي دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
5. السعدني، محمد أمين (2005). طرائق تدريس العلوم. مكتبة الرشد. الرياض. المملكة العربية السعودية.
6. صادق، حصة محمد (1993). التوتر في العمل لدى مديري ومديرات المدارس القطرية (دراسة استطلاعية).
7. عبد الله، محمد حمزة أمين (2017). الثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي " دراسة ميدانية. بجامعة بني سويف. مجلة كلية الآداب. جامعة طنطا. 785-839: (30)2.
8. عبيد، سالم حميد (2019). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالإزعاجات اليومية لدى المرشدين التربويين. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية: 13 (13): 280-243.
9. العطوي، عامر علي حسين، حميد، زينة فالح (2021). دور الانغماس الوظيفي في تفسر العلاقة بين موارد الوظيفية وجودة الخدمة المصرفية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مصاريف التجارية الحكومية في محافظة المثنى. مجلة جامعة المثنى: كلية الإدارة والاقتصاد، 9 (1): 113-132.
10. العززي، مشاعل مناجي بحير (2018). أثر بيئة العمل الداخلية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت.
11. مؤنس، خالد عوض عبد الله (2018). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة الوسطى - غزة، جامعة القدس المفتوحة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات التربوية والنفسية: 9 (25): 196-179.
12. مرزوق، عبد العزيز علي (2018). أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي " دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ " كلية التجارة - جامعة كفر الشيخ.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abu Hadrous, Y. & Al Farra, M. (2007). Job Burnout of the teacher working in Giza and its relativeness to the scale of their educational performance and their professional excellence. *Faculty of Educational Magazine, BaniSwaif University*, (7): 123- 169.
2. Abu Taye, Bandar. Al - Qatawneh, Manar (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in the Selected Private. *Companies in Jordan, Canadian Social Science*,8(2): 50-57.
3. Abu Taha, S. (2008). *Job Burnout effect on the effect on the performance-applied on the Palestinian governmental hospitals in Gaza s governorates*. Unpublished Master Thesis, Ain Shams University, Egypt.
4. Adekola, B. (2010). Gender difference in the experience of work burnout among university staff. *African Journal of business Management, South Africa*, 4(6): 886-889.
5. Al Ali, M. (2003). The concept of the self and the effect of some demographic changes and its relation with the psychological burnout phenomena of the governmental high schools
6. Schaufeli, W. B Maslach, C.& Mark, T. (2002). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research "*. Washington. Taylor& Francis, p: 2.www.workfamily. sas. UPenn. Edu.
7. Trivedi, T.& Shukla, A. (2008). Burnout in Indian Teachers. *Asia Pacific Education Review, Humanitics, Social Sciences & Law*,9 (3): 320- 334.
8. Visconti, R. (20011). *Beating job Burnout*. JOBS & CAREERS. www.wilmarschaufeli.nl/publications

Job engagement and its relationship to job burnout - among faculty members at King Khalid University

Amina Mohamed Soliman Hussein

Assistant Professor, Community College, King Khalid University, Al-Mahalla, KSA
asolyman@kku.edu.sa

Received: 15/3/2021 Revised: 13/4/2021 Accepted: 19/4/2021 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2021.10.3.5>

Abstract: The research aims to identify the level of job immersion and the level of job burnout, and the relationship between them in application to faculty members at King Khalid University, according to different variables (gender, administrative tasks, duration of work within the university). The research problem dealt with describing the relationship between job immersion and job burnout among faculty members at King Khalid University according to different variables (gender, administrative tasks, work duration within the university). The two tools of the study, which are the Occupational Engagement Scale and the Occupational Burnout Scale, were applied to a 99 sample of (138) faculty members who were selected by the stratified randomized method. The researcher used the descriptive analytical approach. The study found that there is a statistically significant correlation of 24.4% at a 0.05 level of significance between behavioral functional immersion and job burnout. There is a statistically significant correlation of 12.9% at a 0.05 level of significance between emotional job engulfing and job burnout, there is a statistically significant correlation of 44.9% at a 0.05 significance level between cognitive job immersion and job burnout. The study recommended work to develop and enhance career immersion among faculty members by identifying jobs and responsibilities. Reducing the level of job burnout by reducing the size of the burdens required to be performed and accurately identifying them, providing adequate appreciation for what the faculty member is doing, increasing the material and moral support to solve problems, enhancing the position facing the faculty member, developing psychological and social support programs for faculty members in order to reduce the level of Occupational burnout, the concern of senior management for the interests, rights and needs of faculty members, the interest of senior management in raising the morale of faculty members.

Keywords: *job immersion; behavioral immersion; emotional immersion; cognitive immersion; job burnout.*

References:

1. 'bd Allh, Mhmd Hmzh Abyn (2017). Althqh Altnzymyh Walanghmas Alwzyfy " Drash Mydanyh. Bjam't Bny Swyf. Mjlt Klyt Aladab. Jam't Tnta. 2(30): 839-785.
2. 'byd, Salm Hmyd (2019). Alanghmas Alwzyfy W'laqth Balez'ajat Alywmyh Ldy Almrshdyn Altrbwyyn. Mjlt Wady Alnyl Lldrasat Walbhwth Alensanyh Walajtm'a'e\yh Waltrbwyh: 13(13): 243-280.
3. Al'nzy, Msha'l Mnayh Bhyr (2018). Athr By't Al'ml Aldakhlyh Fy Alahtraq Alwzyfy Lda Almmrdyn Al'amlyn Fy Mstshfyat Wzarh Alshh Fy Alkwyt.
4. Al'twy, 'amr 'ly Hsyn, Hmyd, Zynh Falh (2021). Dwr Alanghmas Alwzyfy Fy Tfsr Al'laqh Byn Mward Alwzyfyh Wjwdh Alkhdmh Almsrfyh Drash Thlylyh Lara' 'ynh Mn Al'amlyn Fy Msaryf Altjaryh Alhkwmyh Fy Mhafzt Almthna. Mjlt Jam't Almthna: Klyt Aledarh Walaqtsad, 9(1): 113-132.
5. Hjj, Khlyl J'fr (2012). Al'waml Alm'thrh 'la Alahtraq Alwzyfy Lda Almmrdyn Fy Mstshfa Alshfa' Bqta' Ghzh. Mjlt Jam't Alqds Almftwhh Llabhath Waldrasat: 31 (2): 129-164.

6. Khwyn, Snds Rdwa (2018). 'laqt B'd Almtghyrat Aldymwghrafyh Fy Alahtraq Alnfsy Drash Thlylyh Lara' A'da' Alhy'h Altdrysyh Fy Klyt Altrbyh / Aljam'h Almstnsryh. Mjlt Klyt Bghdad Ll'lwm Alaqtsadyh Aljam'eh: 1(55): 47, 68.
7. M'ns, Khald 'wd 'bd Allh (2018). Alanghmas Alwzyfy W'laqth Balahtraq Alnfsy Ldy M'lmy Almrhlh Alasasyh Alawly Fy Mhafzt Alwsty - Ghzh, Jam't Alqds Almftwhh. Mjlt Jam't Alqds Almftwhh Llabhath Waldrasat Altrbwyh Walnfsyh: 9(25): 179-196.
8. Mrzwq, 'bd Al'zyz 'Ely (2018). Athr Edman Al'ml 'la Alahtraq Alwzyfy " Drash Ttbyqyh 'la A'da' Hy't Altdrys Bjam't Kfr Alshykh " Klyt Altjarh - Jam't Kfr Alshykh.
9. Alrby'y, Mstfy Kazm Hydr, Almwly, Smah M'yd Mhmwd (2020). Tathyr Alastratyjyh Alfrdyh Ledart Tnw' Almward Albshryh Fy T'zyz Alanghmas Alwzyfy Drash Ttbyqyh Fy Wzart Alt'lym Al'aly Walbthh Al'lmy.
10. Als'dny, Mhmd Aryn (2005). Tra'q Tdrys Al'lwm. Mktbh Alrshd. Alryad. Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh.
11. Sadq, Hsh Mhmd (1993). Altwtr Fy Al'ml Lda Mdyry Wmdyrat Almdars Alqtryh (Drash Asttla'yh).
12. Altlbany, Nhayh, Alagha, Mrwan, Alagha Wraft S'd Allh (2015). 'laqt Al'waml Altnzymyh Balahtraq Alwzyfy Ldy A'da' Hy't Altdrys Baljam'at Alflstynyh Fy Mhafzt 'zh. Mjlt Jam't Alnjah Llabhath (Al'lwm Alensanyh): 29 (4): 2015.