

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية الآداب / جامعة القادسية

قسم علم النفس

الأحتراق النفسي وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى أساتذة الجامعة

أعداد

الباحث

مدرس دكتور. عماد عبد الامير نصيف

كلية الآداب / قسم علم النفس

٢٠١٧م

بحث منشور في مجلة ( لارك) للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية – تصدر عن كلية

الآداب – جامعة واسط / الجزء الثاني من العدد الرابع والعشرين ( ١ كانون الثاني ٢٠١٧ )

ص ١٨٩ – ٢١١

ايميل الجامعي للباحث [EMAD.JASEM@qu.edu.iq](mailto:EMAD.JASEM@qu.edu.iq)

جوال ٠٧٩٠٢٥٦٤٤٦٨

فايبر ٠٧٧٠٧٢٥٤٠٩٨

## مستخلص البحث

الاحترق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية تمثل المتغيرات التي تتناولها الدراسة الحالية، والتي انطلق الباحث منها في تأطير مشكلة البحث من خلال الاجابة عن السؤال الاتي : ما طبيعة العلاقة بين الأحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية لدى اساتذة الجامعة ؟ ولذلك استهدف البحث ما يأتي:

١- قياس المتغيرين الاثنين (الأحتراق النفسي ، توقعات الكفاءة الذاتية ) لدى اساتذة الجامعة  
٢- الموازنة في المتغيرين الاثنين (الأحتراق النفسي ، توقعات الكفاءة الذاتية ) على وفق متغير النوع لدى تدريسيي الجامعة.

٣- تعرّف العلاقة الارتباطية بين كل من توقعات الكفاءة الذاتية والاحترق النفسي لدى تدريسيي الجامعة.

ولتحقيق الأهداف أعلاه، قام الباحث بالاعتماد على مقياس (سدخان، ٢٠١١) لقياس الاحترق النفسي وبناء أداة لقياس توقعات الكفاءة الذاتية لدى أساتذة الجامعة تتوفر فيهما الخصائص السيكومترية الواجب توافرها في بناء المقاييس النفسية، وقد تم تطبيق المقياسين أعلاه على عينة من تدريسيي الجامعة، بلغت (١١٩) تدريسياً، وواقع (٥٠) تدريسياً، و(٦٩) تدريسيةً، تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي البسيط من جامعة القادسية، وواقع (٤) كلية من التخصصات العلمية ، والإنسانية، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، تبين أن الاساتذة يشعرون بالاحترق النفسي، وكذلك توقعات الكفاءة الذاتية، كما ظهر أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية على وفق متغير النوع، كذلك كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سالبة (٠.٢٣ -) بين الاحترق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية، وفي سياق هذه النتائج، خرج الباحث بعددٍ من التوصيات والمقترحات.

يتعرض الاستاذ الجامعي الى الكثير من احداث الحياة الضاغطة سواء في بيئته الاجتماعية وما تتمثل به من زحامات مرورية مضمّنة اثناء ذهابه الى الجامعة، او وقائع امنية قد تقع بين الحين والآخر، الامر الذي يشكل ضغطاً نفسياً متكرراً وكل يوم، ومن جانب اخر بدأ يشكل له الجانب الاقتصادي مصدر قلق في ما يمثله من احتماليات في تخفيض راتبه او مخصصاته الجامعية التي من الممكن ان تمتد في اثرها على اسرته كونها مصدر دخله الوحيد، اصف الى هذا ما يعاينيه اصلاً في بيئته الجامعية والتمثلة في انخفاض المستوى العلمي للطالب الجامعي وانهاك التدريسي في ايصال المادة العلمية.

إن مهنة الاستاذ الجامعي في حقيقتها مهنة انفعالية، يذوب فيها الاستاذ بانفعالاته الابوية والاخوية محاولاً اداء واجبه المهني، والذي في اساسه يؤدي به الى الاجهاد والاحترق النفسي، فقانون الخدمة الجامعية في الجامعات العراقية يشكل عبئاً لا يستهان به ما يؤدي كثرة ساعات العمل الى الاجهاد والانهاك النفسي، وبالتالي استنفاد طاقته المتعرضة كل يوم الى حدث ضاغط، وهذا ما يشكل في مجمله الاحتراق النفسي.

وإذا كان الاحتراق النفسي ينتج من الضغوط واستنفاد الطاقة النفسية والفكرية، فتوقعات الكفاءة الذاتية من الممكن ان تنخفض استجابة لتلك الطاقة المنهكة نفسياً، وبالتالي يقل الاداء والانجاز العلمي وتضعف الثقة بالنفس، كونها تمثل وسيطاً معرفياً للسلوك، وبالتالي يشكل الامر في مجمله انعكاسات سلبية على الصحة النفسية للاستاذ الجامعي وعلى العطاء العلمي، فتوقعات الكفاءة الذاتية للأستاذ الجامعي تحدد نوع السلوك الذي سيقوم به، وبالتالي مقدار الجهد الذي سيبدله، ودرجة المثابرة التي سيبيديها في مواجهة المشكلات التي ستعترضه، وبالتالي انخفاض توقعات الكفاءة نتيجة الاحتراق النفسي الذي يتعرض له التدريسي من الممكن ان يؤدي الى نتائج سلبية تؤثر على الصحة النفسية للأستاذ من ناحية، وعلى العملية التعليمية من ناحية اخرى، وامتداد ذلك التأثير على الطلبة (Benz & et al,1992,P.274).

ومن خلال ما مرّ يمكن أن نصوغ المشكلة البحثية في هذه الدراسة بالقول: إنها تتمحور حول الاجابة عن التساؤل الآتي: ما طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية لدى اساتذة الجامعة؟ ليصبح هذا البحث خطوة في دراسة الصحة النفسية مما يجعل منه نقطة انطلاق لباحثين آخرين في تناول مثل هذه المتغيرات في البيئتين العراقية والعربية.

## ثانياً :- أهمية البحث

يعد الاحتراق النفسي من الظواهر السلبية الخطيرة التي غالباً ما يعاني منها العاملون في مجال الخدمة الإنسانية مثل اساتيد الجامعة، فطبيعة عملهم تركز على تقديم المساعدة للآخرين وتتطلب منهم المشاركة الوجدانية والتعاطف مع الطلبة بجهد متواصل مما قد يؤدي بهم الى الشعور بالتوتر والانهك والتعب الشديد وبالتالي الشعور بضعف الدافعية والابداع وتدهور الصحة النفسية (الجميلي، ٢٠٠٤، ص ٨).

فالأفراد بمختلف الأعمار والمهن ومنهم اساتيد الجامعة يمرون بالكثير من الأحداث الضاغطة التي تفرسها سلسلة التغيرات الهائلة، ومعطياتها المعقدة التي تدفع بهم إلى أن يكونوا عرضة لضغوطها المختلفة، والتي أصبحت، عاملاً مساعداً في حدوث الأمراض النفسية والجسمية وصولاً إلى الأحتراق النفسي ( الهاشمي ، ٢٠٠٦ ، ص ٣ ) .

إذ أنه من النادر أن نجد إنساناً لا يعاني من الإجهاد نتيجة للظروف التي مرت بنا مثل الحروب وانعدام الأمن النفسي والاقتصادي والاجتماعي ( الداهري ، ١٩٩٩ ، ص ١٢٤ ) .

فالاحتراق عبارة عن " تبيد للطاقة النفسية نتيجة للضغوط الحياتية ، ويرى سيدرمان ( Siderman ) إن الأفراد المحترقين نفسياً غالباً ما يكون لديهم طاقة ولكن إنجازهم غالباً ما يكون اقل من هذه الطاقة وان إنتاجهم اقل من قدراتهم ، ويرى كوبر ومارشال (Cooper & Marshal أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة القيام بعمل لمدة طويلة دون الحصول على إجازة مع حصوله على أجر منخفض، أو الصراعات بين الفرد وزملائه أو رؤسائه أو العوامل الخارجية نتيجة ضعف وجود البيئة الجيدة للعمل( عثمان ، ٢٠٠١ ، ص ١٣٢ ) .

كما اشارت نتائج دراسة هوي - جين ( Hui-Jen ) أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة اضطراب بين طبيعة الشخص العامل وطبيعة العمل الذي يعمل فيه وأنه يؤدي إلى ضيق نفسي يظهر على شكل قلق وكآبة وانخفاض الدافعية وزيادة نسبة التغيب وقلة الإنتاج (Hui-Jen,2004,P.288). "إن تعرض الاستاذ الجامعي لأحداث الحياة التي تستثير انفعالاته كظروف العمل والصراعات والاضطرابات العضوية والأرق المؤدية الى الاحتراق النفسي" تحد من نشاطه وإسهامه وإنتاجه وبالتالي يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا لديه فقد أشارت إحدى الدراسات إلى ارتباط انخفاض الشعور بالرضا عن العمل بمعدلات أعلي من القلق والاكتئاب والإعراض الجسمية والنفسية وأمراض الشريان التاجي (أرجايل، ١٩٩٣، ص ٦٠).

لذلك فإن الذين يعانون من الاحتراق النفسي هم الأفراد الذين يعملون بالمهن التي تتطلب التعامل مع الجمهور كالتدريسين وما قد يمثله هذا التعامل من ضغوط على التدريسي ، فقد أشار مخيمر ( ٢٠٠٢ ) إلى أن الاحتراق النفسي يرتبط بالمهن التي تتطلب تفاعلاً مع الجمهور باستمرار

ولاشك أن مهنة الاستاذ الجامعي من تلك المهن التي تتطلب التفاعل المستمر مع الطلبة وما ينتج عنها من ضغوط ومتطلبات ضاغطة ( أبو زيد ، ٢٠٠٢ ، ص٢٥٢ ) .

ومن هنا يرى الباحث العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية، فكون الاحتراق النفسي ينتج من كثرة الضغوط والانهاك والاجهاد المؤدية الى استنفاد الطاقة النفسية، نرى ان توقعات الكفاءة الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة، ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به، ومدى مصابرتة، وللجهد الذي يبذله ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والضاغطة والمعقدة. كما تمثل مركزاً أساسياً في دافعية الافراد للقيام بأي نشاط ، فهي تساعد الفرد في مجابهة الضغوط التي تعترض طريقه في مراحل حياته المختلفة (صالح، ١٩٩٣، ص٤٦١).

ويرى كرامبن (Krampen) أن توقعات الكفاءة الذاتية تقوم على " فرضيات الفرد حول إمكانات تحقيق خيارات سلوكية معينة (رضوان، ١٩٩٧، ص٢٥) وهذا يتضمن إدراك وتقدير الفرد لحجم القدرات الذاتية التي تمكنه من القيام بسلوك معين بشكل ناجح، ويبين جابر( جابر، ١٩٨٦، ص٤٤٢) ان توقعات الكفاءة الذاتية يقصد بها" :توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوباً فيها في أي موقف معين"، وبالتالي فإنه عندما تواجه الفرد مشكلة أو موقفاً ضاغطاً يتطلب حلاً، فإن الفرد يحاول أن يعزو لنفسه القدرة على القيام بهذا السلوك أو الحل للمشكلة قبل أن يبدأ بالسلوك، أي يتوقع أن باستطاعته مواجهة هذا الموقف، وهذه الاستطاعة أو القدرة يجب أن تكون موجودة عند الفرد على أساس من المعرفة الحقيقية وليس بشكل خيالي أو دون قناعة واقعية (رضوان، ١٩٩٧، ص٢٥)

وبناء على ذلك فإنه كلما ازداد اعتقاد الاستاذ الجامعي بامتلاكه إمكانات سلوكية ملائمة من أجل التمكن من حل مشكلة ما بصورة عملية، كان أكثر اندفاعاً لتحويل هذه الإمكانيات إلى سلوك فعال وتعتبر اعتقادات توقعات الكفاءة الذاتية مظهراً هاماً لعملية التفكير التي يتبعها الفرد عند أداءه لمهمة معينة (Bandura,etal,1999) فالإحساس القوي بالكفاءة يسهل العمليات المعرفية و الأداء في مختلف الجوانب (Schwarzer,1998) فهناك ارتباط بين توقعات الكفاءة الذاتية المدركة والممارسات التربوية، إذ تبعث المستويات المتزايدة من توقعات الكفاءة الذاتية المدركة على إحراز تقدم عال في إنجاز الأداء (Mavis,2001:p.94). كذلك مع الأمل بالنجاح والخوف من الفشل وقلق الإنجاز والفضول وقناعات الضبط الداخلية (رضوان، ١٩٩٧، ص٢٥). كما توصلت دراسة مولتن وآخرون (Multon, et.al) الى وجود علاقة ايجابية ودالة احصائياً بين توقعات الكفاءة الذاتية والأداء الأكاديمي والمثابرة والاستمرار في الجامعة (Multon,et,al, 1991,P.30) وتوصلت دراسة أجراها جيمرز وآخرون (Chemers,et,al) الى وجود علاقة ارتباطية بين توقعات الكفاءة الذاتية والضغط النفسي، كما اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية بين الكفاءة الذاتية الاكاديمية والأداء والتكيف الاكاديمي (Chemers,et,al, 2002,P. 55).

ولكي يصبح الاستاذ الجامعي قائداً تربوياً جيداً يتطلب منه ذلك ان يمتلك كفاءة ذاتية عالية تساعده في تطوير ذاته ومهاراته الاجتماعية (Kouzes&Posner,2003)، فالتدريسي يجب ان يتمتع بأسلوب قيادي تربوي، والقيادة الفعالة تتطلب من القائد أن يدرك حقيقة شخصية تابعيه وأن يفهم دوافعهم وأن يكون قادراً على التنبؤ باستجاباتهم للتأثيرات الاجتماعية وينبغي أن يثري خبراتهم ويساعدهم على اكتشاف قدراتهم ومواهبهم وشخصيتهم أثناء تحقيق أهدافهم (وحيد، 2001:ص196). إذ ان توقعات الكفاءة الذاتية مطلب ضروري للشخصية القيادية بشكل عام والاستاذ الجامعي بشكل خاص، فهو يتولى تعليم طلبته المواد التعليمية المعرفية فضلاً عن الكفاءات الانفعالية وتطوير اعتقاداتهم حول انفسهم لزيادة قدرتهم على التفاعل مع مواقف الحياة (رزق، 2003: ص68).

ومن هنا تتبلور أهميته البحث الحالي من خلال سعيه للتحقق من صحة الافتراض المشار اليه في مشكلة البحث الحالي حول طبيعة العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية لدى اساتيد الجامعة. فالكشف عن طبيعة هذه العلاقة سيكون له فائدة نظرية- تطبيقية مزدوجة تتضح بما يأتي:

- ١- الاسهام في تحقيق اضافة نظرية حول الطريقة التي يرتبط بها الاحتراق النفسي بتوقعات الكفاءة الذاتية.
- ٢- الاسهام في تقديم تصور (تطبيقي) عن الخطوات الواجب اتخاذها في ميدان اعداد التدريسين، لتدعيم مفهوم توقعات الكفاءة الذاتية في شخصية الاستاذ الجامعي.

### ثالثاً :- أهداف البحث

يستهدف الباحث في دراسته الحالية:

- ١ - قياس المتغيرين الاتنين :
  - أ- قياس توقعات الكفاءة الذاتية لدى تدريسيي الجامعة
  - ب- قياس الاحتراق النفسي لدى تدريسيي الجامعة
- ٢ - الموازنة في المتغيرين الاتنين على وفق متغير النوع لدى تدريسيي الجامعة:
  - أ- توقعات الكفاءة الذاتية ب- الاحتراق النفسي
- ٣ - تعرّف العلاقة الارتباطية بين كل من توقعات الكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي لدى تدريسيي الجامعة.

## رابعاً :- حدود البحث

تحدد الباحث في دراسته الحالية بتدريسيي جامعة القادسية في محافظة الديوانية ولكلا النوعين.

## خامساً :- تحديد المصطلحات :-

### ١- الاحتراق النفسي (Burn out)

تبني الباحث تعريف ماسلاش و جاكسون (Maslach & Jackson,1981) ، والذي نصّه "إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، وتبليد المشاعر، وانخفاض الإنجاز الشخصي" (Maslach & Jackson,1981:p.14).

### ٢- توقعات الكفاءة الذاتية Self-Efficacy Expectations

تبني الباحث تعريف باندورا (Bandura,1994)، والذي نصّه "اعتقادات الناس حول إمكاناتهم لإنتاج المستويات المحددة للأداء التي تمارس تأثيراً في الأحداث المؤثرة في حياتهم" (Bandura,1994,P.71)

### التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث:

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على كلٍ من مقياس توقعات الكفاءة الذاتية، والاحتراق النفسي، عن طريق إجاباته على المقياسين المعدين لأغراض البحث الحالي.

## الاطار النظري

أولاً: نظرية كريستينا ماسلاش (Christina Maslach, 1981):

تمثل أسهامات ماسلاش (Maslach) المختصة بعلم النفس الاجتماعي بجامعة بيركلي الأمريكية الريادة في دراسة مفهوم الاحتراق النفسي وتطويره، فقد أضافت الدراسات الأولى التي أجرتها مع آخرين في الجامعة نفسها شهرة أكثر لمصطلح الاحتراق النفسي، إذ وصفته بأنه مجموعة أعراض يمكن أن تحدث لدى الأفراد الذين يؤدون نوعاً من الأعمال التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس وتتمثل هذه الأعراض في (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الانجاز الشخصي) (البتال، ٢٠٠٠، ص ٢٣)، وتوالت مجهوداتها بعد ذلك، كما أضافت تعريفات أكثر وضوحاً؛ إضافةً إلى شهرة الأداة التي اعتمدها.

لقد عرفت ماسلاش وجاكسون (Maslach & Jackson, 1981) الاحتراق النفسي بأنه "احساس الفرد بالاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وضعف الانجاز الشخصي" (Maslach, 1982, P. 29)، ويعرف الاجهاد الانفعالي بأنه "فقد طاقة الفرد على العمل والاداء، والاحساس بزيادة متطلبات العمل". بينما يعرف تبلد المشاعر بأنه "شعور الفرد بأنه سلبي وصارم، وكذلك احساسه باختلال حالته المزاجية"؛ أما انخفاض الانجاز الشخصي فيعرف بأنه "احساس الفرد بتدني نجاحه، واعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدى" (Bilge, F., 2006).

وترى ماسلاش؛ بأن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة الإجهاد والضغط الزائد في العمل ونفاذ طاقته العصبية والانفعالية، لاسيما الفرد المتحمس الذي يؤدي عملاً يتطلب التعامل المباشر مع الناس، إذ إن الفرد يبدأ عمله متحمساً لتحقيق أهدافه فيقابل بمطالبات وضغوط زائدة، وهذه المتطلبات والضغط غالباً تكون مستمرة ولا يستطيع الفرد مواجهتها، فتؤثر فيه سلبياً (الدجيلي، ٢٠١٥، ص ٨٤).

وترى ماسلاش إن الاحتراق النفسي أصبح مصطلحاً واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصر وذلك لأنه يصف الحالة النفسية للأفراد الذين يعملون في مجال الخدمات الاجتماعية والإنسانية، إذ تقتضي طبيعة عملهم بأن يكونوا على اتصال مباشر وثيق مع الناس الذين يحتاجون إلى خدماتهم مثل الطلبة، أو يمتهنون مهنة يكون فيها التفاعل بينهم وبين عملائهم حول مشكلات راهنة لهذا العمل، كالمشكلات النفسية والاجتماعية والعاطفية والجسمية والتي قد يصحبها الارتباك والقلق واليأس و أحياناً تكون مشكلات العميل غير واضحة المعالم، فتصبح



حالته بالنسبة للمهني أكثر غموضاً وأشد إرباطاً، والتدريسي الذي يعمل باستمرار مع أفراد تحت ظروف ضاغطة كهذه يمكن أن يصاب بالتوتر الذي قد يتطور إلى استنفاد انفعالي يؤدي إلى الاحتراق النفسي ( Maslach , 1982 .P. 45 ) .

وتوصلت ماسلاش من خلال بحوثها إلى أن القيود الانفعالية التي يسببها التواصل بين التدريسيين والطلبة مثل زيادة المطالب من الإدارة والصراعات مع المديرين والنتائج السيئة، تجعل هؤلاء التدريسيين يشعرون بالإجهاد الانفعالي، وهو أحد أبعاد الاحتراق النفسي، وذكرت ماسلاش ، وجولدبرج ( Maslach & Goldberg, 1998 ) أن الاحتراق النفسي يحدث نتيجة الإجهاد والضغط الزائد في العمل ونفاذ طاقته ، لاسيما الفرد المتحمس؛ حيث إنه يبدأ عمله متحمساً لتحقيق أهدافه فيقابل بضغوط زائدة، هذه الضغوط غالباً تكون مستمرة ولا يستطيع الفرد مواجهتها ، مما يؤثر فيه سلباً ( Maslach & Goldberg ,1998, PP.63 )

وتوصلت إلى ان الفرد الذي لا يستطيع التعامل مع الضغوط المستمرة يفقد اهتمامه وشعوره بكل الأمور التي يمكن أن يساعده بها الآخرون ، وتتسع المسافة بينه وبينهم ويصبح أقل اهتماماً بحاجاتهم الاجتماعية والجسمية والانفعالية ، وبالتدريج يجد الفرد نفسه معزولاً عن الآخرين ( الزهراني ، ١٩٩١ ، ص ٩٥ ) .

بينما أشارت ماسلاش وجاكسون ( Maslach & Jackson , 1981 ) إلى أن هناك عدداً من المتغيرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي ، فقد وجد أن من محددات الاحتراق النفسي هي التغيرات في أحداث الحياة والضغوط الوظيفية، وضعف الإسناد الاجتماعي والمتغيرات الشخصية والصحة البدنية السيئة، وفقدان الوعي بالأمال والطموحات والأهداف غير الواقعية، وطول العمل وثقله، وقصر المدة المعطاة لانجاز المهمات ، وكثرة الظروف السلبية والعمل الروتيني والعلاقة السيئة في بيئة العمل مع الإدارة والعلاقات الشخصية المليئة بالسلبية. وبالضغط وضعف الإحساس بالقيمة الشخصية والاختلاف بين ما يراه انجازاً وبين ما أنجزه فعلاً في العمل والشعور بالفشل، إذ تسهم هذه العوامل منفصلة أو مشتركة في زيادة الاحتراق النفسي ( Maslach & Jackson , 1981, P. 133 ) .

### **نظرية باندورا (Bandura,1977)**

تعتبر توقعات الكفاءة الذاتية من البناءات النظرية التي تقوم على نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي لـ(باندورا) والتي باتت تحظى في السنوات الأخيرة بأهمية متزايدة في مجال علم نفس الصحة لاسهامها كعامل وسيط في تعديل السلوك وقد عزا باندورا (١٩٧٧) الكفاءة الذاتية أهمية مركزية وقصد بها معرفيات (بوقصارة و زياد ، ٢٠١٥ ، ص ٢٥) .

وتحظى المعرفيات المتمركزة حول الذات أهمية متزايدة كونها عامل تأثير مهم في الجوانب الانفعالية والسلوكية وفي السلوك الصحي للفرد بصورة خاصة (شليبي، ١٩٩١، ص ٨٦).

فالسوك لا تحكمه فقط قدرة الفرد المدركة على انجاز السلوك، بل يحكمه ايضاً الاثر المتوقع من تحقيق هذا السلوك. والكفاءة الذاتية ليست مجرد مشاعر عامة ولكنها تقويم من جانب الفرد لذاته عما يستطيع القيام به ، ومدى مصابرتة ، وللجهد الذي يبذله ، ومرونته في التعامل مع المواقف الصعبة والمعقدة. كما تعد من اهم اليات القوى الشخصية لدى الافراد ، حيث تمثل مركزاً اساسياً في دافعية الافراد للقيام بأي نشاط ، فهي تساعد الفرد على مجابهة الضغوط التي تعترض طريقه في مراحل حياته المختلفة (صالح، ١٩٩٣، ص ٤٦١).

ويرى باندورا (١٩٨٢) انها ليست سمة ثابتة في السلوك الشخصي بل هي مجموعة من الاحكام لا تتصل بما انجزه الفرد فقط ، ولكن ايضاً بالحكم على ما يستطيع انجازه وانها نتاج للمقدرة الشخصية (Bandura, 1982, P. 126).

وتعرف توقعات الكفاءة الذاتية بأنها "توقع الفرد بأنه قادر على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين" (عبد الحميد، ١٩٨٦، ص ٤٤٢)، وهذا يعني انه عندما تواجه الفرد مشكلة ما أو موقف يتطلب الحل فإنه قبل أن يقوم بسلوك ما، يعزو لنفسه القدرة على القيام بهذا السلوك، وهذا ما يشكل الشق الأول من الكفاءة الذاتية، في حين يشكل إدراك هذه القدرة الشق الثاني من الكفاءة الذاتية، أي عليه أن يكون مقتنعاً على أساس من المعرفة والقدرة، بأنه يمتلك بالفعل الكفاءة اللازمة للقيام بسلوك ما بصورة ناجحة. (رضوان، ١٩٩٧، ص ٢٥)

وان قناعة الفرد بإمكانية التأثير على نفسه والبيئة المحيطة تجعل مواجهته للمتطلبات الحياتية أكثر سهولة، فكلما ازداد اعتقاد الفرد بامتلاكه إمكانيات سلوك توافقية من أجل التمكن من حل مشكلة ما بصورة عملية، كان أكثر اندفاعاً لتحويل هذه القناعات أيضا سلوك فاعل".

(Schwarzer & Leppin, 1990, P. 93)

وتؤثر توقعات الكفاءة الذاتية على ثلاثة مستويات من السلوك هي:-

- ١- اختيار الموقف.
  - ٢- الجهد الذي يبذله الفرد.
  - ٣- المثابرة في السعي للتغلب على الموقف.
- في المستوى الأول يمكن للمواقف التي يمر بها الفرد أن تكون مواقف اختيارية أولا تكون كذلك، فإذا ما كان الموقف واقعاً ضمن إمكانيات حرية الفرد في الاختيار فإن اختياره للموقف يتعلق بدرجة

كفاءته الذاتية، أي أنه سيختار المواقف التي يستطيع فيها السيطرة على مشكلاتها ومتطلباتها ويتجنب المواقف التي تحمل له الصعوبات في طياتها (رضوان، ١٩٩٧، ص ٢٥)، أما في المستويين الثاني والثالث فتحدد درجة الكفاءة الذاتية شدة المساعي والمثابرة المبذولة أثناء حل مشكلة ما، فالفرد الذي يشعر بدرجة عالية من الكفاءة الذاتية سوف يبذل من الجهد والمثابرة أكثر من ذلك الذي يشعر بدرجة أقل من الكفاءة الذاتية، فالتقدير المسبق المرتفع للكفاءة الذاتية سيعطيه الثقة بأن مساعيه سوف تقوده أيضاً النجاح بغض النظر عن صعوبتها، في حين أن التقدير المنخفض للكفاءة الذاتية سيدفعه أيضاً إلى بذل القليل من الجهد والمثابرة، وهذا ما يطلق عليه تسمية الإرادة التي تقوم على تحويل نية سلوك ما إلى سلوك فعلي، وكذلك المحافظة على استمرارية هذا السلوك أمام العقبات التي تواجهه، ويمكن قياس توقعات الكفاءة المدركة ذاتياً على وفق ثلاث سمات هي (مستواها وعموميتها و ثباتها). (عبد الحميد، ١٩٨٦، ص ٤٤٩).

ويتعلق المستوى بتعدد المشكلة وصعوبتها، فالفرد يتمكن من أن يجمع خبرة كفاءته الذاتية تجاه المشكلات البسيطة والشديدة، بينما تقوم سمة العمومية على شيوع المواقف، أي يمكن لتوقعات الكفاءة أن تكون خاصة أو يمكن تعميمها على مجموعة كاملة من المواقف، ويقصد بسمة القوة (الثبات) حتى عند وجود خبرات متناقضة، فتوقعات الكفاءة الذاتية القوية تظل أكثر قدرة على المقاومة بالرغم من وجود مجموعة من الخبرات المتناقضة، في حين أن التوقعات الضعيفة يمكن أن تنطفئ بسهولة من خلال القدرات المتناقضة (الدليمي، ٢٠١٢، ص ٥).

ومما تقدم من عرض لنظرية (ماسلاش، ١٩٨١) و (بانديورا، ١٩٧٧) يرى الباحث انهما أكثر إثراءً في بحث متغيري البحث الحالي (الاحترق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية) إذ نجحت النظريتان في إعطاء تفسيرات واضحة للمتغيرين، لذلك سيتم الاعتماد عليهما في تفسير نتائج البحث الحالي.

## إجراءات البحث

### أولاً:- مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث الحالي من اساتذة جامعة القادسية البالغ عددهم (١٠٩٨) للعام الدراسي ٢٠١٥ - ٢٠١٦. وبعد أن تمّ تحديد مجتمع البحث الحالي قام الباحث بسحب عينة البحث بالطريقة العشوائية البسيطة والتي بلغت (١١٩) تدريسياً من الذكور والاناث مثلت ١١% من مجتمع البحث، بواقع (٥٠) تدريسياً من الذكور و(٦٩) تدريسية من الاناث. فضلا عن ذلك توزعت هذه العينة على ست كليات من جامعة القادسية، بواقع ثلاث كليات انسانية ( الآداب ، التربية، والقانون) وثلاث كليات علمية ( الطب البيطري، وعلوم الحاسبات والرياضيات، والصيدلة).

### ثالثاً :- اداتا البحث :

بعد أن اطّلع الباحث على عددٍ من الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بمتغيرات البحث (الاحترق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية، والأطر النظرية التي تناولتها، وقد تبّنى الباحث كلاً من مقياس (سدخان، ٢٠١١) لقياس الاحترق النفسي ، ملحق [(١) اولاً] ، كونه:

(١) تتوافر فيه كل الشروط العلمية في بناء المقاييس.

(٢) صيغت الفقرات من مضمون تعريفات ماسلاش للمجالات الثلاث للأحترق النفسي التي عن طريقها يمكن اكتساب الإحساس بالاحترق النفسي.

أما المتغير الثاني (توقعات الكفاءة الذاتية) فقد وجد الباحث ان بإمكانه بناء مقياس جديد لتوقعات الكفاءة الذاتية، [الملحق (٢) ثانياً]، مناسب لعينة البحث الحالي من خلال الاستفادة من المقاييس السابقة وبخاصة مقياسي (Bandura,1997) الذي يقيس توقعات الكفاءة الذاتية التدريسية للمدرسين ومقياس (Jerusalem&Schwarzer,1986) الذي يقيس توقعات الكفاءة الذاتية العامة لعينة من مختلف الشرائح وفي مختلف البلدان.

وبالإمكان تحديد ثلاث مجالات لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية استنتجها الباحث من خلال الدراسات السابقة مرتبة من المجال الأكثر عمومية الى المجال الأكثر خصوصية لعينة البحث، وهي:

١- توقعات الكفاءة العامة: وهي توقعات الفرد عن قدرته في حل المشكلات ومواجهة تحديات

الحياة عموماً التي تحفزها على النجاح في المهام بشكل عام.

٢- **توقعات الكفاءة الاجتماعية:** وهي توقعات الفرد عن قدرته في حل المشكلات الاجتماعية مع الأشخاص المحيطين به التي تحفزها على النجاح في الجانب الاجتماعي.

٣- **توقعات الكفاءة التدريسية:** وهي توقعات المدرس عن قدراته في حل المشكلات التدريسية مع طلبته التي تحفزها للمثابرة التي سيبدونها للنجاح في المواقف التدريسية.

وقد تمت بصيغة أولية ( ٢٤ ) فقرة ، بواقع ( ٨ ) فقرة في مجال (توقعات الكفاءة العامة)، و(٨) فقرات في مجال(توقعات الكفاءة الاجتماعية)، و (٨) فقرات في مجال (توقعات الكفاءة التدريسية) . وقد روعي في صياغتها ما يأتي :-

أ- أن تكون بصيغة المتكلم ، وعدم استعمال صيغة نفي النفي لكي لا تربك المستجيب ( سماره ، ١٩٨٩ : ٨١ ) .

ب-أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد(أبوعلام، ١٩٩٠ : ١٣٤) .

ت-أن لا تكون الفقرة موحية للاستجابة.

ج-أن يكون محتوى الفقرة واضحاً وصريحاً ومباشراً(الزوبعي وآخرون، ١٩٨١ : ٦٩) .

وبعد إعداد الفقرات تم اعتماد طريقة ليكارت ( Liekart ) في تصميم المقياس ، وذلك بوضع مقياس خماسي متدرج أمام كل فقرة ، وذلك بوضع بدائل خمسة (تنطبق علي دائماً،تنطبق علي غالباً،تنطبق علي احياناً،تنطبق علي نادراً،لاتنطبق علي ابدا) أمام كل فقرة ، ولكل بديل درجة معينة،و كانت درجات البدائل (١، ٢، ٣، ٤، ٥) .

#### ٤- صلاحية الفقرات :-

قام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من الخبراء المختصين في علم النفس (الملحق/١)، بعد أن حدّد التعريف النظري لكل متغير من متغيرات دراسته الحالية [الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية] التي التزم بها الباحث (ص)، لغرض الاطمئنان لصلاحيتها من الناحية النفسية. وقد التزم الباحث معياراً لصلاحية الفقرة وقبولها من عدمه في القياس، وهو حصولها على نسبة قبول [٨٠% فأكثر] من آراء المحكمين، أي أن يوافق عليها (٨ محكماً من اصل ١٠ محكماً)، وبعد الأخذ بآراء المحكمين بشأن صلاحية فقرات المقياسين، حصلت جميعها، ولكلا المقياسين، على النسبة أعلاه فأكثر، مع بعض التعديلات البسيطة التي لم تتلّ من مضمون الفقرات، وعليه تم الإبقاء عليها جميعها .

## جدول (٤)

نسب قبول الفقرات على وفق المعيار المشار اليه بعد عرضها على السادة المحكمين :

مدى صلاحية الفقرة	النسبة المئوية للموافقة	عدد المحكمين الموافقين	عددها	ارقام الفقرات
<b>مقياس الاحتراق النفسي</b>				
صالحة	٩٠%	٩	٢٥	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥
<b>مقياس توقعات الكفاءة الذاتية</b>				
صالحة	٨٠%	٨	٢٤	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤

### اعداد تعليمات المقياسين :-

اعدت تعليمات مقياسي الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية بشكل مفهوم وتم التأكيد فيها على ضرورة اختيار المستجيب لبديل الاستجابة المناسب والذي يعبر عن رأيه فعلاً، ولم يطلب منه ذكر اسمه وذلك للتقليل من الاثر المحتمل لعامل المرغوبية الاجتماعية وكذلك تم التأكيد على ان الاستجابة سوف تستخدم فقط لاغراض البحث العلمي .

### طريقة تصحيح المقياسين:-

ويقصد به وضع درجة لاستجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لايجاد الدرجة الكلية لكل استمارة . وقد تم تصحيح استمارات مقياس كل من الاحتراق النفسي والذي بلغ (٢٥) فقرة ومقياس توقعات الكفاءة الذاتية والذي بلغ (٢٤) فقرة، بعد أن تم تحديد أوزان لبدائل الاستجابة تراوحت بين (١-٥) درجة للفقرات الايجابية و(١-٥) للفقرات السلبية، والتي تركزت في مقياس الاحتراق النفسي متمثلة بالفقرة (٤، ١٠، ١٥، ١٧، ١٨، ٢٣، ٢٤) التي تقابل خمسة بدائل، وهي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جداً، تنطبق علي بدرجة كبيرة، تنطبق علي بدرجة معتدلة، تنطبق علي بدرجة قليلة، لا تنطبق علي مطلقاً)، وكانت تعطى الدرجات في الفقرات على وفق البدائل التي حددها مقياس الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية ولأجل الحصول على الدرجة الكلية لكل مستجيب تجمع الدرجات التي يحصل عليها في استجابته على فقرات مقياسي الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية ، وبهذا فإن أدنى درجة يمكن أن يحصل عليها هي (٥٣) وأعلى درجة هي (٩٧)، وبمتوسط فرضي (٧٥) درجة، في مقياس

الاحترق النفسي وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها هي (٢٤) وأعلى درجة هي (١٢٠)، وبمتوسط فرضي (٧٢) درجة، في مقياس توقعات الكفاءة الذاتية.

### **الدراسة الاستطلاعية الثانية :-**

بغية التحقق من وضوح التعليمات ولمعرفة مدى وضوح الفقرات للمستجيبين من حيث الصياغة والمعنى والصعوبات التي يمكن ان تواجههم لتلافيها قبل تطبيق المقياسين بصورتها النهائية ولمعرفة الزمن الذي يستغرقه المستجيب في استجابته على كل مقياس قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة بلغت (١٠) تدريسياً. وقد تبين ان التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة وان متوسط الزمن المستغرق في الاجابة على فقرات مقياس الاحترق النفسي يتراوح بين (١٥-٢٠) دقيقة، في حين تراوح الوقت المستغرق لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية بين (٥ - ٦) دقيقة.

### **٨- تحليل الفقرات احصائياً :-**

ان عملية تحليل الفقرات تعد خطوة اساسية في بناء المقاييس النفسية حيث ان الهدف من هذا الاجراء هو الابقاء على الفقرات المميزة في المقياس واستبعاد الفقرات غير المميزة (Eble,1972,P.392) وقد اتبع الباحث اسلوبين في عملية تحليل الفقرات هما

### **أولاً- أسلوب العينتين المتطرفتين (الموازنة الطرفية):**

بعد تفريغ بيانات المقياسين، وترتيب الدرجات الكلية، التي حصل عليها كل مفحوص على هذه المقاييس تنازلياً، قام الباحث باختيار الـ(٢٧%) العليا منها، والتي بلغ عدد أفرادها (٣٢) فرداً من العينة الكلية؛ وكذلك الـ(٢٧%) الدنيا منها، والمساوية للمجموعة العليا من حيث العدد، ومن ثم استعمل الباحث الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفروق بين المجموعتين عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ولكل فقرة من فقرات المقياسين في الدراسة الحالية؛ وعند مقارنة هذه القيم المحسوبة، بالقيمة التائية الجدولية المناظرة، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٧) لاختبار ذي نهايتين والبالغة (١.٩٦٠) نجد ان الفروق بين المتوسطات، ولفقرات جميعها، دالة إحصائياً، وعليه تم الإبقاء عليها جميعها، والجدول (١ ، ٢) يوضح معاملات تمييز فقرات المتغيرين الاثنتين [الاحترق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية] على التوالي:

## جدول (١)

## القوة التمييزية لفقرات مقياس الاحتراق النفسي باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين

الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة الثانية (٠,٥)	الدلالة (٠,٥)
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
١٠	٤.٦٥	٠.٦٢	٣.٩٥	١.٣٧	٤.٤٦	مميزة
٢٠	٤.٤٣	١.٠٤	٣.١٣	٢.١٦	٦.٨٦	مميزة
٣٠	٤.٨٥	٠.١٨	٤.١٦	٠.٧٦	٦.٣٨	مميزة
٤٠	٤.٠٣	١.٤٨	٢.٦٢	١.٣٦	٧.٦٤	مميزة
٥٠	٤.٢٠	١.١٦	٣.١٨	١.٦٥	٥.٥٨	مميزة
٦٠	٤.٦٥	٠.٤٢	٣.٧٢	٠.٩٧	٧.٣٢	مميزة
٧٠	٤.٢٨	٠.٦٣	٣.٢٧	١.٣٧	٦.٥٠	مميزة
٨٠	٤.٥٩	٠.٥٩	٣.٣٠	١.٥١	٨.٥٩	مميزة
٩٠	٤.٥١	٠.٧٥	٣.١٢	١.٥٥	٨.٣٨	مميزة
١٠٠	٤.٣٠	٠.٩٩	٣.٦٠	١.١٩	٤.٦٤	مميزة
١١٠	٤.٦١	٠.٤٨	٣.٩٥	٠.٩٤	٥.٠٧	مميزة
١٢٠	٤.٦٧	٠.٤٧	٣.٨١	١.١٠	٥.٨٤	مميزة
١٣٠	٤.٣٤	٠.٥٥	٣.٤٩	١.٣٠	٦.١٠	مميزة
١٤٠	٤.٧٤	٠.٣١	٣.٩١	١.١٠	٦.٤٨	مميزة
١٥٠	٤.٥١	٠.٦٥	٣.١٤	١.٤٠	٩.٧٩	مميزة
١٦٠	٤.٥٨	٠.٤٤	٣.٦٦	١.٢٧	٦.٠٣	مميزة
١٧٠	٤.٦٩	٠.٣٤	٣.٨٨	١.٠٥	٦.١٩	مميزة
١٨٠	٤.٥٩	٠.٤٩	٣.٧٦	١.٢٨	٥.٥١	مميزة
١٩٠	٤.٠٤	١.٣٤	٢.٦٠	١.٧٩	٨.٢٦	مميزة
٢٠٠	٤.٥١	٠.٧٥	٣.٤٤	١.٣	٧.٩٧	مميزة
٢١٠	٤.٣٨	٠.٦٦	٢.٩٥	١.٤٧	٩.٤١	مميزة
٢٢٠	٤.٦٦	٠.٤٥	٣.٢٠	١.٣١	١٠.٧٩	مميزة
٢٣٠	٤.٦٢	٠.٥٣	٤.٠٤	٠.٧٢	٤.٤٥	مميزة
٢٤٠	٤.٣٥	١.٠٨	٢.٧١	٢.٠٠	٩.٣٣	مميزة
٢٥٠	١.٩٥	٠.٠٤	١.٦٧	٠.٢٢	٤.٦٥	مميزة

\*القيمة الثانية الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٧) تساوي (١.٩٦)



## جدول (٢)

## القوة التمييزية لفقرات مقياس توقعات الكفاءة الذاتية باستخدام اسلوب المجموعتين المتطرفتين

الدلالة (٠,٥)	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
مميزة	٤.٨٢	٠.٢٢	١.٦٧	٠.٠٣	١.٩٦	١٠
مميزة	٤.٢٦	٠.١٤	١.٨٢	٠.٥١	٢	٢٠
مميزة	٩.٧٧	٠.٢٤	١.٤٠	٠.٠٢	١.٩٧	٣٠
مميزة	٧.٣٠	٠.٢٥	١.٤٤	٠.١	١.٨٨	٤٠
مميزة	٥.٨٠	٠.٢١	١.٧٠	٠	٢	٥٠
مميزة	٧.٤٣	٠.٢٥	١.٥٤	٠.٠٢	١.٩٧	٦٠
مميزة	٦.٦٦	٠.٢٥	١.٥٤	٠.٠٣	١.٩٦	٧٠
مميزة	٦.١٣	٠.١٦	١.٢٠	٠.٢٢	١.٦٥	٨٠
مميزة	٥.٥٥	٠.٢٣	١.٦٢	٠.٠٤	١.٩٥	٩٠
مميزة	٥.٦٤	٠.٢٤	١.٥٦	٠.٠٧	١.٩١	١٠٠
مميزة	٦.٨٥	٠.٢٣	١.٦٢	٠	٢	١١٠
مميزة	٤.٦٥	٠.٢٢	١.٦٧	٠.٠٤	١.٩٥	١٢٠
مميزة	٥.٩٧	٠.٢١	١.٦٩	٠	٢	١٣٠
مميزة	٤.٩٥	٠.١٨	١.٧٥	٠.٠١	١.٩٨	١٤٠
مميزة	٦.٣٤	٠.٢٤	١.٥٩	٠.٠٤	١.٩٥	١٥٠
مميزة	٥.١٤	٠.٢٠	١.٧١	٠.٠١	١.٩٨	١٦٠
مميزة	٤.٩٨	٠.٢٢	١.٦٥	٠.٠٤	١.٩٥	١٧٠
مميزة	٧.٨٥	٠.٢٠	١.٢٧	٠.١٦	١.٧٩	١٨٠
مميزة	٩.٧٥	٠.٢٤	١.٤٣	٠.٠٢	١.٩٧	١٩٠
مميزة	٢.٦١	٠.١	١.٨٨	٠.٠١	١.٩٨	٢٠٠
مميزة	٣.٧٣	٠.١٢	١.٨٥	٠	٢	٢١٠
مميزة	١٠.٥	٠.٢٤	١.٣٩	٠.٠٢	١.٩٧	٢٢٠
مميزة	٣.٩٧	٠.٢٢	١.٦٧	٠.٠٦	١.٩٢	٢٣٠
مميزة	١١.٣٥	٠.٢٣	١.٣٧	٠.٠١	١.٩٨	٢٤٠

## ب - علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :-

لاستخراج الاتساق الداخلي لكل فقرة من فقرات المقياسين، عبر تعرّف العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة وبين المجموع الكلي للمقياس، ولكل مستجيب، ولكلا المقياسين، تم استعمال بيانات العينة الأساسية للدراسة الحالية، البالغة (١١٩) استمارة، ومستعيناً بمعاملات ارتباط بيرسون. وبعد القيام بالإجراءات الإحصائية اللازمة لذلك، تم استخراج جميع معاملات الارتباط ولكلا المقياسين، وللتحقق من الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط، من عدمها، ولجميع فقرات المقياسين، استعمل الباحث معادلة الاختبار التائي (معادلة خاصة)، وتبيّن ان معاملات الارتباط

لفقرات المقياسين، ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة، الناتجة عن اختبار أصغر معامل ارتباط (٢.٢٥)، متمثلةً بالفقرة (٢٠) من مقياس، (توقعات الكفاءة الذاتية)، وهي أكبر من نظيرتها الجدولية، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٧)، والبالغة (١.٩٦)، وعليه تم الإبقاء على فقرات كلا المقياسين جميعها؛ ويوضح الجدول (٣، ٤) معاملات الارتباط بين درجة الفقرة، والدرجة الكلية لكلٍ من فقرات المقياسين [ الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية] على التوالي.

### جدول (٣)

#### علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي لفقرات مقياس الاحتراق النفسي

ت	معامل الارتباط	الدالة	ت	معامل الارتباط	الدالة
١.	٠.٣٠	دالة	١٤.	٠.٣٨	دالة
٢.	٠.٣٦	دالة	١٥.	٠.٤٩	دالة
٣.	٠.٣٣	دالة	١٦.	٠.٤٢	دالة
٤.	٠.٤١	دالة	١٧.	٠.٤٠	دالة
٥.	٠.٣٦	دالة	١٨.	٠.٣٦	دالة
٦.	٠.٣٩	دالة	١٩.	٠.٤٦	دالة
٧.	٠.٣٦	دالة	٢٠.	٠.٤٢	دالة
٨.	٠.٤٩	دالة	٢١.	٠.٥١	دالة
٩.	٠.٤٩	دالة	٢٢.	٠.٥١	دالة
١٠.	٠.٣١	دالة	٢٣.	٠.٢٨	دالة
١١.	٠.٣٠	دالة	٢٤.	٠.٤٢	دالة
١٢.	٠.٣٥	دالة	٢٥.	٠.٣٨	دالة
١٣.	٠.٣٥	دالة	-	-	-

## جدول (٤)

## علاقة درجة الفقرة بالمجموع الكلي ل فقرات مقياس توقعات الكفاءة الذاتية

ت	معامل الارتباط	الدالة	ت	معامل الارتباط	الدالة
١.	٠.٢٨	دالة	١٣.	٠.٣٢	دالة
٢.	٠.٣٣	دالة	١٤.	٠.٣٣	دالة
٣.	٠.٤٦	دالة	١٥.	٠.٤٢	دالة
٤.	٠.٣٩	دالة	١٦.	٠.٣٠	دالة
٥.	٠.٣٣	دالة	١٧.	٠.٢٨	دالة
٦.	٠.٣٨	دالة	١٨.	٠.٤٣	دالة
٧.	٠.٣٥	دالة	١٩.	٠.٢٦	دالة
٨.	٠.٣٦	دالة	٢٠.	٠.٢٠	دالة
٩.	٠.٣٨	دالة	٢١.	٠.٢٧	دالة
١٠.	٠.٣٨	دالة	٢٢.	٠.٣٢	دالة
١١.	٠.٣٠	دالة	٢٣.	٠.٣٠	دالة
١٢.	٠.٣٥	دالة	٢٤.	٠.٢٧	دالة

## ٩- مؤشرات صدق وثبات المقياسين :-

## أ- الصدق :-

يعد الصدق من اهم الخصائص التي ينبغي الاهتمام بها في بناء الاختبارات ، لذلك تحقق الباحث من صدق المقياسين من خلال نوعين من الصدق هما :-

## ١- الصدق الظاهري :-

هو المظهر العام او الصورة الخارجية للمقياس من حيث نوع الفقرات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها وكذلك مدى دقة التعليمات وما تتمتع به من موضوعية (الغريب ،١٩٨٨،ص ٦٨). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس عندما عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في الميدان. ومع ذلك لا يعد المقياس صادقاً تماماً بلغة صدق المحتوى ، لانه ليس هناك بنية واضحة للمحتوى (Nunnally,1978,P.95) ومعالجة لذلك وتوخياً لمزيد من الدقة تم اعتماد اجراء اخر لايجاد صدق المقياس الا وهو صدق البناء

## ٢- صدق البناء :-

وهو مدى قياس الاختبار لسمة او ظاهرة سلوكية معينة (الزوبعي واخرون ،١٩٨١،ص ٤٣). وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين

درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية والتي تعد مؤشراً لصدق الاختبار. وفي ضوء هذا تم الإبقاء على الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للمقياس دالة احصائياً (Anstasi,1976,P.154) هذا وقد عد المقياس الحالي صادقاً بنائياً على وفق هذا المؤشر

### ب- مؤشرات ثبات المقياسين :-

يعرف الثبات بأنه الاتساق في النتائج ويعد المقياس ثابتاً اذا حصلنا منه على النتائج نفسها اذا اعيد تطبيقه على الافراد انفسهم وفي ظل الظروف نفسها (الزوبعي واخرون، ١٩٨١، ص ٣٠) وقد قام الباحث بحساب الثبات بطريقتين هما :-

### ١- معامل الفا للاتساق الداخلي (الفا كرونباخ):-

لاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تحليل جميع استمارات افراد العينة والبالغ عددها (١١٩) استمارة وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الاحتراق النفسي (٠.٨٠) درجة، وبلغ معامل الثبات لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية (٠.٨٤) درجة، واستخرج المعيار المطلق للمقياسين الاثنان وبلغت قيمته (٠.٦٤) (٠.٧١) درجة على التوالي، ويعني أن معامل الثبات مرتفع اذا ما قارناه بقيمة المعيار المطلق كونها تقع بين (٥٠-٧٥) (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ص ١٩٤)، ولذلك عُدَّ المقياسين الاثنان متسقين داخلياً وتتمتعان بثبات مرتفع.

### ٢- طريقة اعادة الاختبار:-

لغرض حساب الثبات بهذه الطريقة قام الباحث باعادة تطبيق المقياسين على عينة بلغت (٣٠) تدريسياً وتدرسية اختيروا بالطريقة العشوائية من كلية التربية وذلك بعد مرور اسبوعين من التطبيق الاول. اذ يرى ادمز Adams ان اعادة تطبيق المقياس لمعرفة ثباته يجب أن لا يتجاوز الأسبوعين عن التطبيق في المرة الاولى (Adams,1964,p.58)، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين تم الحصول على قيم معاملات الثبات وهي، (٠.٧٨) لمقياس الاحتراق النفسي، و(٠.٧٦) لمقياس توقعات الكفاءة الذاتية، ، واستخرج المعيار المطلق فبلغت قيمته (٠.٦١) (٠.٥٨) درجة على التوالي، ويعني هذا أن معامل الثبات مرتفع (البياتي واثناسيوس، ١٩٧٧، ص ١٩٤)، ولذلك عُدَّ المقياسين الاثنان متسقين خارجياً وتتمتعان بثبات مرتفع.

## عرض النتائج ومناقشتها

### المحور الأول - قياس المتغيرين الاثنين:

بعد أن قام الباحث باتخاذ الإجراءات الإحصائية اللازمة ، تبين أن المتوسط الحسابي للعينة، فيما يخص متغير الاحتراق النفسي، بلغ (٨٧.٦٨٠) درجة، بانحراف معياري قدره (١٣.٧٧٤) درجة؛ أما المتوسط الحسابي لمتغير توقعات الكفاءة الذاتية، فبلغ (٩٥.٨٩٩) درجة، بانحراف معياري قدره (١١.٧٥٣) درجة. ولتعرف دلالة الفروق إحصائياً، بين المتوسطات الحسابية أعلاه وبين المتوسطات الفرضية للمقاييس والتي هي [٧٥، ٧٢] درجة، على التوالي، استعمل الباحث الاختبار التائي (t-Test) لعينة واحدة، وتبين ان القيمة التائية المحسوبة للمتغيرات [٥.٧٩٦، ٢٢.١٨٢] على التوالي؛ وعند الموازنة بين هذه القيم وبين القيمة التائية الجدولية المناظرة عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ودرجة حرية (١١٨)، والبالغة (١.٩٦٠)، اتضح أن الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمتغير الاحتراق النفسي، ذات دلالة إحصائية؛ في حين كانت الفروق لمتغير توقعات الكفاءة الذاتية، ذات دلالة إحصائية ايضاً، وكما في الجدول (٥).

#### الجدول (٥)

#### الاختبار التائي للفروق بين المتوسطات الحسابية للعينة، والمتوسطات الفرضية لمقاييس [الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية]

المتغير	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
الاحتراق النفسي	١١٩	٨٧.٦٨٠	١٣.٧٧٤	٧٥	٥.٧٩٦-		دالة
توقعات الكفاءة الذاتية	١١٩	٩٥.٨٩٩	١١.٧٥٣	٧٢	٢٢.١٨٢	١.٩٦٠	دالة

- تم استخراج المتوسط الفرضي لمقاييس توقعات الكفاءة الذاتية والاحتراق النفسي من خلال جمع أوزان البدائل الخمسة وقسمتها على عددها ثم ضرب الناتج في عدد الفقرات.

وهذا يعني وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسط عينة البحث على مقياس الاحتراق النفسي، والمتوسط الفرضي ولصالح العينة، نستنتج من ذلك أن عينة البحث تتصف بالاحتراق النفسي، فالتغيرات في أحداث الحياة والضغوط الوظيفية، والصحة البدنية السيئة، وفقدان الوعي بالأمل والطموحات، وكثرة الظروف السلبية والعمل الروتيني والعلاقة السيئة في بيئة العمل مع الإدارة والعلاقات الشخصية المليئة بالسلبية. وضعف الإحساس بالقيمة الشخصية والاختلاف بين ما يراه انجازاً وبين ما أنجزه فعلاً في العمل والشعور بالفشل، إذ تسهم هذه العوامل منفصلة أو مشتركة في زيادة الاحتراق النفسي (Maslach & Jackson , 1981, P. 133). كما تبين الدراسة الحالية

ان تدريسيي الجامعة لديهم توقعات في الكفاءة الذاتية ما يعني قدرة التدريسي وبالرغم من كل الظروف على أداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوب فيها في أي موقف معين (عبد الحميد، ١٩٨٦، ص ٤٤٢) ويعزو لنفسه القدرة على القيام بهذا السلوك، على أساس من المعرفة والقدرة، بأنه يمتلك بالفعل الكفاءة اللازمة للقيام بسلوك ما بصورة ناجحة. (رضوان، ١٩٩٧، ص ٢٥)

## ثانياً - الهدف الثاني :-

### المحور الثاني - الموازنة في المتغيرين الاثنين على وفق متغير النوع:

بعد أن قام الباحث بالإجراءات الإحصائية اللازمة، للمقياسين الاثنين، تبين أن المتوسط الحسابي للذكور، بالنسبة لمقياس الاحتراق النفسي، قد بلغ (٦٨.٦٨٠) درجة، بانحراف معياري قدره (١٥.٣٢٢) درجة؛ في الوقت الذي بلغ فيه المتوسط الحسابي للإناث (٦٦.٩٥٦) درجة، بانحراف معياري قدره (١٢.٦٠١) درجة، مما يشير، من خلال المتوسطات، أن الذكور أكثر شعوراً بالاحتراق النفسي من الإناث. أما بخصوص توقعات الكفاءة الذاتية، فبلغ المتوسط الحسابي للذكور (٩٨.٠٠٠) درجة، بانحراف معياري قدره (١٢.١٧٣) درجة؛ في حين بلغ المتوسط الحسابي للإناث (٩٤.٣٧٦) درجة، بانحراف معياري قدره (١١.٢٨٣) درجة، وعليه فإن توقعات الكفاءة الذاتية للذكور أكثر إيجابية من الإناث؛ وللتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية وعلى وفق متغير النوع (ذكور، إناث)، عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، قام الباحث باستعمال الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين، وكانت القيمة التائية المحسوبة لمقياس الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية هي [٠.٦٧، ١.٦٧] على التوالي، وعند موازنة هذه القيم المحسوبة، بنظيرتها الجدولية، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٧)، وباللغة (١.٩٦٠)، تبين ان الفروق غير دالة إحصائية، بالنسبة لمتغيري الاحتراق النفسي؛ ولم تكن كذلك بالنسبة لمتغير توقعات الكفاءة الذاتية، أي لم تكن الفروق بين الذكور والإناث ذات دلالة إحصائية، والجدول (٦) يوضح النتائج أعلاه.

### الجدول (٦)

الموازنة في الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية، لدى تدريسيي الجامعة، على وفق متغير النوع

المتغير	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة ٠.٠٥
الاحتراق النفسي	ذكور	٥٠	٦٨.٦٨٠	١٥.٣٢٢	٠.٦٧	١.٩٦٠	غير دالة
	إناث	٦٩	٦٦.٩٥٦	١٢.٦٠١			
توقعات الكفاءة الذاتية	ذكور	٥٠	٩٨.٠٠٠	١٢.١٧٣	١.٦٧	١.٩٦٠	غير دالة
	إناث	٦٩	٩٤.٣٧٦	١١.٢٨٣			

تشير هذه النتيجة الى انه لا يوجد اثراً ذا دلالة احصائية لمتغير الجنس في الاحتراق النفسي بالرغم من وجود فروق طفيفة في المتوسطات الحسابية فمسيبات الاحتراق النفسي تتوزع باثرها بطريقة متساوية بين الذكور والاناث، لكونهم في ميدان عمل واحد الامر الذي شكل اثر بيئي مشترك ومتساوي، كما يتبين من الجدول اعلاه ان توقعات الكفاءة الذاتية ايضاً دون دلالة احصائية وهذا يعني ان الجانب المعرفي للكفاءة والاعزازات في جانب القدرات السلوكية والقدرة على حل المشاكل ايضاً تتوزع بشعور معرفي متساوي بين الذكور والاناث، لكونهم حائزين على نفس الكفاءة ويعملون بنفس الميدان الجامعي.

### المحور الثالث - تعرف العلاقة الارتباطية بين المتغيرين:

بلغ معامل الارتباط بين الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية (٠.٢٣-)؛ ويشير معامل الارتباط هذا، إلى ان العلاقة الارتباطية بين الاحتراق النفسي، وتوقعات الكفاءة الذاتية، علاقة ضعيفة، وللتحقق من الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط هذا، استعمل الباحث معادلة الاختبار التائي (t-Test) (معادلة خاصة)، وبلغت القيمة التائية المحسوبة لمعامل الارتباط ؛ (٢.٦٢) وعند الموازنة بين القيم التائية المحسوبة، ونظيرتها الجدولية، عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١١٧)، لاختبار ذي نهاية واحدة، البالغة (١.٦٤٥)، تبين أن، معامل الارتباط، ذات دلالة إحصائية؛ والجدول (٧) يوضح ما تمت الإشارة إليه أعلاه.

الجدول (٧)

#### نتائج معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية

المتغيران	معامل الارتباط	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
الاحتراق النفسي / توقعات الكفاءة الذاتية	-٠.٢٣	٢.٦٢	١.٦٤٥	دال

ان هذه النتيجة تفيد بأن الاحتراق النفسي ذو علاقة ارتباطية عكسية ودالة احصائياً بمتغير توقعات الكفاءة الذاتية، بمعنى ان كل زيادة في الاحتراق النفسي تصحبها انخفاض في توقعات الكفاءة الذاتية والعكس صحيح، فالعوامل المسببة للاحتراق النفسي كالاجهاد وعدم القدرة على مواجهة الضغوط والمشاكل والتعامل المباشر مع الطلبة ومشكلاتهم.... الخ امور من شأنها ان تخفض من الكفاءة الذاتية للتدريسي كون الكفاءة تعتمد في جوهرها على الجانب المعرفي والاحتراق من شأنه ان يضعف هذه المعارفيات والقدرات الفكرية.

### سادساً :- التوصيات :-

- وفي ضوء النتائج التي تم التوصل اليها يوصي الباحث بما يلي :-
- ١- ضرورة إفادة الجامعات العراقية من مقياس الاحتراق النفسي لغرض تشخيص الاساتذة الذين يعانون الاحتراق النفسي .
  - ٢- ان تقوم الجامعات العراقية بإعطاء دورات تعليمية للاساتذة في تطوير طرائق التدريس تتضمن مفاهيم الاحتراق النفسي وتوقعات الكفاءة الذاتية والعلاقة بينهما لبث هذه المعلومات لدى الطلبة، خاصة وأن شريحة الاساتذة مؤهلة لذلك.

### سابعاً :- المقترحات :-

- ١- اجراء دراسات اخرى مستفيدة من مقياس الاحتراق النفسي الحالي، مع متغيرات اخرى تتضمن اهمية نفسية وصحية عالية، مثل الصحة النفسية ، ومعنى الحياة ، وجودة الحياة الانفعالية.
- ٢- إجراء دراسة تتضمن متغيرات الدراسة الحالية لدى المعلمين والمدرسين، وموازنة الفروق فيما بينها.



## ملحق (١)

## أسماء السادة الخبراء المحكمين في صلاحية المقياسين حسب الأحرف الهجائية :

ت	اللقب العلمي	أسم الخبير	مكان العمل
١.	م.د	أحمد عبد الكاظم جوني	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة القادسية.
٢.	أ.م.د	احمد لطيف	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
٣.	أ.م.د	سلام هاشم حافظ	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة القادسية.
٤.	أ.م.د	سيف محمد رديف	مركز البحوث النفسية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
٥.	أ.م.د	طارق محمد بدر	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة القادسية.
٦.	أ.د	عبد الأمير الشمسي	علوم تربوية ونفسية، كلية التربية ، جامعة بغداد .
٧.	أ.د	عبد العزيز حيدر	علوم تربوية ونفسية، كلية التربية ، جامعة القادسية .
٨.	أ.م.د	علي شاكر عبد الأئمة	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة القادسية.
٩.	أ.د	كامل علوان الزبيدي	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة بغداد .
١٠.	أ.م	نغم هادي	قسم علم النفس ، كلية الآداب ، جامعة القادسية.

## ملحق (٣)

## فقرات مقياس الإحترق النفسي بصيغته الأولية المقدم للسادة المحكمين

جامعة القادسية

كلية الآداب / قسم علم النفس

الأستاذ الفاضل ..... المحترم .

يسعى الباحث لدراسة تستهدف تعرف " الاحترق النفسي وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى اساتذة الجامعة " ، ولتحقيق ذلك تقتضي متطلبات البحث إعداد أداة لقياس الاحترق النفسي (Burnout) يتوافر فيها الصدق ، والثبات ، والموضوعية .

ونظراً لما هو معروف عنكم من خبرة ودراية في هذا المجال يتوجه الباحث إليكم؛ راجياً إبداء آرائكم ومقترحاتكم في صدق وصلاحيه كل فقرة من الفقرات لقياس الاحترق النفسي ، والتي كان الباحث قد حصل عليها من مقياس (سدخان، ٢٠١١)، المعد وفقاً لنظرية ماسلاش (Maslach).

ومما ينبغي التنويه إليه أن الباحث قد اعتمد على الإطار النظري لماسلاش (Maslach) التي عرفت الاحترق بـ "إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر وانخفاض الانجاز الشخصي

"

كما قام الباحث بتبني (٣٢) فقرة ، موزعة على ثلاثة مجالات ، وخمسة بدائل وإزاء كل فقرة ، وهي (دائماً ، غالباً ، احياناً، نادراً، ابدا) ؛ لذا يرجى منكم وضع إشارة (√) تحت حقل صالحة أو غير صالحة، وإضافة ما ترونه من ملاحظات حول أي فقرة من الفقرات؛ في كونها تحتاج إلى إعادة صياغة . مع شكري وامتناني سلفاً .

المجال الأول/ الإجهاد الانفعالي (Emotional Exhaustion) وهو فقدان التدريسي لطاقته في العمل والاداء والإحساس بزيادة متطلبات العمل .

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
١-	أحس أن وقت المحاضرة يسير ببطء			
٢-	أشعر بالقلق من مستقبلي كتدريسي.			
٣-	أشعر بالإجهاد طول اليوم من جراء عملي			
٤-	أشعر بالسرور من الجهد الذي أبذله في المحاضرة			
٥-	أشعر أن عمل الاستاذ الجامعي عمل متعب			
٦-	أفقد صبري عندما لا يطبق الطلبة توجيهاتي			
٧-	أعاني ارتفاع ضغط الدم نتيجة ضغوط عملي.			
٨-	طاقتي تستنفذ في المحاضرة			
٩-	أعاني من الازهاق لكثرة أعداد الطلبة داخل المحاضرة			

المجال الثاني / تبدل المشاعر ( Depersonalization ) وهو شعور التدريسي بأنه سلبي وصارم ، وكذلك إحساسه بتقلب حالته المزاجية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
	أهتم بما يعرضه الآخرون لي من اراء تخص الطلبة			
	أجد ان لاقيمة لأي عمل أقوم به			
	أميل الى أن أكون حازم في نقاشي مع الطلبة			
	أغضب بسرعة في وجه الطلبة لأتفه الأسباب			
	أشعر ان عملي رتيب في الجامعة			
	أهتم بما يدور من حديث بين الطلبة			
	أشعر بعدم الرغبة في مشاركة الطلبة في انفعالاتهم			
	العملية التدريسية جعلتني أكثر قوه وصلابة تجاه الآخرين			

المجال الثالث / انخفاض الإنجاز الشخصي ( Accomplishment lower Personal ) وهو أحساس التدريسي بتدني نجاحه ، واعتقاده بأن مجهوداته تذهب سدى

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	تعديل
	لدي القدرة على حل مشكلات الطلبة.			
	عندما أقوم بعمل أرشادي أشعر إنني لااستطيع أتمامه بشكل جيد			
	أبتعد عن المناقشات العلمية مع ادارة القسم			
	أشعر بضعف الاستعداد للتعاون مع ادارة القسم			
	أشعر ان فاعليتي في العمل منخفضة			
	أشارك في نشاطات ذات صلة بمهنتي بعد الدوام			
	أحرص على تهيئة جوا متفانل عند البدء في المحاضرة			
	أتضايق من التدخل المستمر في عملي من قبل رئاسة القسم .			

## ملحق ( ٣ )

## مقياس الإحتراف النفسي بصورته النهائية

الأخ التدريسي العزيز ....

تحية طيبة وبعد ....

هناك مواقف وأحداث قد تمرر أو تحس بها وذلك من خلال ممارستك لمهنة التدريس ؛ لذا يرجو الباحث منكم الإجابة عن جميع فقرات هذا المقياس بكل صدق، وصراحة، وموضوعية، وذلك من خلال وضع إشارة ( √ ) تحت البديل الذي ينطبق عليك من البدائل الخمسة (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً)، إزاء كل فقرة، مع جزييل الشكر والامتنان .

والمثال الآتي يوضح طريقة الإجابة :

طريقة الإجابة :

١ . إذا كانت الإجابة دائماً فضع إشارة ( √ ) تحت البديل ( دائماً ) وهكذا فيما يخص بقية الفقرات

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	ابداً
١	اشعر بالقلق من مستقبلي كتدريسي.					

(دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، ابداً)

٢ - أختبر بديلاً واحداً لكل فقرة .

٣ . معلومات عامة :

أ . ذكر : ..... ب : انثى .....

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أحس أن وقت المحاضرة يسير ببطء					
٢	أشعر بالقلق من مستقبلي كتدريسي.					
٣	أشعر بالإجهاد طول اليوم من جراء عملي					
٤	أشعر بالسرور من الجهد الذي أبذله في المحاضرة					
٥	أشعر أن عمل الاستاذ الجامعي عمل متعب					
٦	أفقد صبري عندما لا يطبق الطلبة توجيهاتي					
٧	أعاني ارتفاع ضغط الدم نتيجة ضغوط عملي.					
٨	طاقتي تستنفذ في المحاضرة					
٩	أعاني من الازهاق لكثرة أعداد الطلبة داخل المحاضرة					
١٠	أهتم بما يعرضه الآخرون لي من آراء تخص الطلبة					
١١	أجد ان لاقيمة لأي عمل أقوم به					
١٢	أميل الى ان أكون حازم في نقاشي مع الطلبة					
١٣	أغضب بسرعة في وجه الطلبة لآتفه الأسباب					
١٤	أشعر ان عملي رتيب في الجامعة					
١٥	أهتم بما يدور من حديث بين الطلبة					
١٦	أشعر بعدم الرغبة في مشاركة الطلبة في انفعالاتهم					
١٧	العملية التدريسية جعلتني أكثر قوه وصلابة تجاه الآخرين					
١٨	لدي القدرة على حل مشكلات الطلبة.					
١٩	عندما أقوم بعمل أرشادي اشعر إنني لاسطيع أتمامه بشكل جيد					
٢٠	أبتعد عن المناقشات العلمية مع ادارة القسم					
٢١	أشعر بضعف الاستعداد للتعاون مع ادارة القسم					
٢٢	اشعر ان فاعليتي في العمل منخفضه					
٢٣	أشارك في نشاطات ذات صلته بمهنتي بعد الدوام					
٢٤	أحرص على تهيئة جوا متفانل عند البدء في المحاضرة					
٢٥	أتضايق من التدخل المستمر في عملي من قبل رئاسة القسم.					

## ملحق (٤)

### مقياس توقعات الكفاءة الذاتية بصيغته الأولية المعد لغرض الصدق الظاهري

جامعة القادسية

كلية الآداب / قسم علم النفس

الأستاذ الفاضل ..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

يسعى الباحث إلى دراسة (الاحتراق النفسي وعلاقته بتوقعات الكفاءة الذاتية لدى اساتذة الجامعة)،

ولتحقيق ذلك تفتضي متطلبات البحث إعداد مقياس توقعات الكفاءة الذاتية ( Self-Efficacy

Expectations)، بوصفه أداة يتوافر فيها الصدق، والثبات، والموضوعية، ومما ينبغي التنويه

إليه أن الباحث قد اعتمد نظرية (باندورا، ١٩٩٧) وتعريفه لتوقعات الكفاءة الذاتية وهو: اعتقادات

الناس حول إمكاناتهم لإنتاج المستويات المحددة للأداء التي تمارس تأثيراً في الأحداث المؤثرة

في حياتهم.

كما قام الباحث بإعداد وصياغة (٣٢) فقرة، التي حصل عليها في ضوء الإطار النظري

لباندورا (Bandura, 1997) والدراسات والمقاييس التي اعتمدت على هذا الإطار موزعة على ثلاثة

مجالات، اذ تم وضع خمسة بدائل وإزاء كل فقرة، وهي (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً)؛ لذا

يرجى منكم وضع إشارة (√) تحت حقل صالحة أو غير صالحة، وإضافة ما ترونه من ملاحظات

حول أي فقرة من الفقرات؛ في كونها تحتاج إلى إعادة صياغة. مع شكري وامتناني سلفاً.

كفاءة الذات العامة: توقعات الفرد عن قدرته في حل المشكلات ومواجهة تحديات الحياة عموماً التي تحفزها على النجاح في المهام بشكل عام.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
١.	أستطيع إيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق أهدافي بالرغم من وجود العوائق.			
٢.	إذا ما بذلت من الجهد كفاية، فإني سأنجح في حل المشكلات الصعبة.			
٣.	من السهل علي تحقيق أهدافي.			
٤.	أتصرف بحكمة في المواقف غير المتوقعة.			
٥.	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني أستطيع الاعتماد على قدراتي الذاتية.			
٦.	عندما اضغ خطة ما لدي الثقة التامة بنجاحها.			
٧.	عندما واجه بدائل متعددة في الحياة أستطيع اختيار الأنسب منها			
٨.	أستطيع أن أجعل الفشل خطوة نحو النجاح			

كفاءة الذات الاجتماعية: توقعات الفرد عن قدرته في حل المشكلات الاجتماعية مع الافراد المحيطين به التي تحفزها على النجاح في المواقف الاجتماعية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
	أستطيع أن أجعل الناس يحترمونني ويتجاوزون الأخطاء التي ارتكبتها بحقهم.			
	لدي تأثير على قرارات اسرتي في الحياة.			
	يمكنني مساعدة زملائي المبتدئين لتطوير مهاراتهم المهنية			
	أتمكن من خفض التوترات والمشاحنات بين أقاربي			
	أستطيع تعزيز روح التعاون بين زملائي			
	يمكنني التأثير في رؤسائي بالعمل للحصول على حقوقي			
	بإمكاني أن أكون شخصاً محبوباً من جيراني على الرغم من انتماننا الى شرائح اجتماعية متباينة			
	أتواصل مع أصدقائي على الرغم من كثرة مشاغلي			

كفاءة الذات التدريسية: توقعات الفرد عن قدراته في حل المشكلات التدريسية مع طلبته التي تحفزها للمثابرة التي سيبيدها للنجاح في المواقف التدريسية.

ت	الفقرات	صالحة	غير صالحة	الملاحظات
	أستطيع تحفيز الطلبة الضعاف دراسياً من اجل النجاح.			
	أحاول التغلب على تأثير ظروف المجتمع المعاكسة لتعليم الطلبة			
	أستطيع التغلب على المشكلات التي تقلل من كفاءتي العلمية.			
	اتوقع حصولي على مرتبة علمية متميزة بين زملائي.			
	أستطيع تنشيط ذاكرة الطلبة لما تعلموه في الدروس السابقة.			
	بإمكاني توصيل المادة بشكل واضح الى الطلبة.			
	أستطيع السيطرة على سلوك بعض الطلبة الفوضوي.			
	اتمكن من حث الطلبة للحفاظ على أثاث القسم.			

## ملحق (٥)

## يبين استبيان قياس توقعات الكفاءة الذاتية العامة بصورته النهائية

عزيزي التدريسي... التدريسية :- أمامك عدد من العبارات التي يمكن أن تصفك، اقرأ كل عبارة، وحدد مدى انطباقها عليك، وذلك بوضع علامة صح حول كلمة واحدة فقط مما يأتي كل عبارة منها وهي (لا، نادراً، غالباً، دائماً)، علماً انه ليس هناك إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، حاول الإجابة بسرعة ولا تفكر كثيراً بالمعنى الدقيق لكل عبارة، ولا تترك أي عبارة دون إجابة.

## والمثال الآتي يوضح طريقة الإجابة :

## طريقة الإجابة :

١. إذا كانت الإجابة دائماً فضع إشارة (√) تحت البديل (دائماً) وهكذا فيما يخص بقية الفقرات

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	امتلك القدرة على ادارة معظم امور حياتي					

٢- أختار بديلاً واحداً لكل فقرة .

٣. معلومات عامة :

أ. ذكر : ..... ب : انثى .....



ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أستطيع أيجاد الوسائل المناسبة لتحقيق أهدافي بالرغم من وجود العوائق.					
٢	إذا ما بذلت من الجهد كفاية، فإني سأنجح في حل المشكلات الصعبة.					
٣	من السهل علي تحقيق أهدافي.					
٤	أتصرف بحكمة في المواقف غير المتوقعة.					
٥	أتعامل مع الصعوبات بهدوء لأنني أستطيع الاعتماد على قدراتي الذاتية.					
٦	عندما اضع خطة ما لدي الثقة التامة بنجاحها.					
٧	عندما اواجه بدائل متعددة في الحياة أستطيع اختيار الأنسب منها					
٨	أستطيع أن أجعل الفشل خطوة نحو النجاح					
٩	أستطيع أن أجعل الناس يحترموني ويتجاوزون الأخطاء التي ارتكبتها بحقهم.					
١٠	لدي تأثير على قرارات اسرتي في الحياة.					
١١	يمكنني مساعدة زملائي المبتدئين لتطوير مهاراتهم المهنية					
١٢	أتمكن من خفض التوترات والمشاحنات بين أقاربي					
١٣	أستطيع تعزيز روح التعاون بين زملائي					
١٤	يمكنني التأثير في رؤسائي بالعمل للحصول على حقوقي					
١٥	بإمكاني أن أكون شخصاً محبوباً من جيراني على الرغم من انتمائنا الى شرائح اجتماعية متباينة					
١٦	أتواصل مع أصدقائي على الرغم من كثرة مشاغلي					
١٧	أستطيع تحفيز الطلبة الضعاف دراسياً من اجل النجاح.					
١٨	أحاول التغلب على تأثير ظروف المجتمع المعاكسة لتعليم الطلبة					
١٩	أستطيع التغلب على المشكلات التي تقلل من كفاءتي العلمية.					
٢٠	أتوقع حصولي على مرتبة علمية متميزة بين زملائي.					
٢١	أستطيع تنشيط ذاكرة الطلبة لما تعلموه في الدروس السابقة.					
٢٢	بإمكاني توصيل المادة بشكل واضح الى الطلبة.					
٢٣	أستطيع السيطرة على سلوك بعض الطلبة الفوضوي.					
٢٤	اتمكن من حث الطلبة للحفاظ على أثاث القسم.					

## ABSTRACT

### **The Burn out and Its Relationship with the Self-Efficacy Expectations for University instructor**

The Burn out and Self-Efficacy Expectations represent the variables addressed by the current study. Which was launched researcher them in the framing of the research problem by answering the following question: What is the nature of the relationship between burnout and expectations of self-efficacy among university instructor? The current study aimed at:

- 1- Measuring the two variables (Burn out and Self-Efficacy Expectations) for university instructor.
- 2- Balancing the two variable (Burn out and Self-Efficacy Expectations) according to the gender variable for university instructor.
- 3- Know the correlation between each of the expectations of self-efficacy and Burnout among University instructor

To achieve the above aims, The researcher based on a scale (Sdjan.2011) to measure burnout And build a tool to measure self-efficacy expectations among university instructor Available two psychometric characteristics that must be met in the construction of psychological scales, The above has been applied to the two scales on a sample of Tdrisie university, it amounted to (119) pedagogy, And by (50) pedagogy, and (69) teaching, Were chosen style simple random from the University of Qadisiyah, And by (4) Faculty of scientific disciplines, and humanity, After data collection and processing statistically, It shows that teachers feel psychological combustion, As well as the expectations of self-efficacy, Also it appeared that there were no statistically significant differences according to the type variable differences, The results also revealed a negative correlation (0.23) - between burnout, and self-efficacy expectations, In the context of these findings, the researcher came out with a number of recommendations and suggestions.