

أثر الاحتراق الوظيفي على الإلتزام التنظيمي  
في ظل متغيرات عولمة السلوك التنظيمي  
دراسة ميدانية  
رانيا محمد سعيد مصطفى

الملخص

في إطار تحديد أوجه التحديات المفروضة على عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية قدمت وصفا لعينة البحث وذلك من خلال تجميع البيانات ذات الصلة بالموضوع من واقع النشرات التي يصدرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، وكذلك إجراء المقابلات الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس للتعرف على آرائهم حول المشكلات المرتبطة بالاحتراق الوظيفي ومدى تأثيرها على الإلتزام التنظيمي لديهم، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من الظواهر التي تم عرضها في الدراسة الاستطلاعية وفي إطار المقابلات الشخصية التي أجرتها سابقا

**Abstract:**

As part of the identification of the challenges imposed on a member of the teaching staff in Egyptian universities , the researcher conducted a prospective study provided a description of the sample through the relevant from the reality of bulletins issued by the Central Agency for Public Mobilization and Statistics data collection , as well as conducting personal interviews with faculty members to get to know their views on issues related to career combustion problems and their impact on organizational commitment they have, and reached a researcher to a range of phenomena that were displayed in the scoping study in the context of personal interviews previously.



## المقدمة

يمر التعليم الجامعي في العديد من دول العالم بفترة تحول فرضتها التغييرات المعاصرة في خلال العقدين الماضيين بمختلف الأصعدة مما أدى لارتفاع مستوى تعليم وثقافة الفرد والمجتمع . وقد شهد نمواً كمياً ملحوظاً وإقبالاً كبيراً من قبل الطلبة في العديد من التخصصات الأكاديمية وقد رافق هذا النمو الكمي تخرج أعداد كبيرة من الطلبة بمؤهلات وتخصصات مختلفة يضاف إلى ذلك ما حدث من تغييرات وتحولات سياسية واقتصادية واجتماعية هائلة على المستوى الدولي والإقليمي حيث يتفق جميع المهتمين بقضايا التعليم العالي أنه لا بد من إيجاد آلية واضحة لعملية تقويم مسار مؤسسات التعليم العالي ، وكل ما يتعلق بدور ورسالة الجامعات لمعرفة جوانب قوتها وضعفها والتعرف على فرص تطويرها سواء على مستوى الجامعة الواحدة أو على مستوى إدارة التعليم العالي ووضع السياسات التعليمية في كل دولة .

ولقد جاء اهتمام هذه البحث بموضوع الاحتراق الوظيفي الذي يواجه عضو هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية لخطر هذه الظاهرة خصوصاً في ظروف ما جاءت به العولمة من متطلبات تقنية وتكنولوجية متطورة ، حيث أنه قد يصبح غير قادر على مسايرة التطورات الحديثة والتعامل مع التحديات المعاصرة ، الأمر الذي قد يصبه بالإحباط من جهة ، والاستسلام وعدم قدرته على تحقيق الأهداف التربوية والقيام بالمهام الإدارية المنوط بها من جهة أخرى مما يسبب له في النهاية الشعور بالاحتراق الوظيفي ، ومن هنا جاء البحث الحالي للدراسة في هذه الظاهرة ومعرفة أبعادها وأعراضها وأساليب وآليات التخفيف من حدتها، والتعرف على التحديات المعاصرة التي يواجهها عضو هيئة التدريس في الجامعات الخاصة وكيفية التعامل معها



## ثانياً : مشكلة البحث:-

وفي إطار تحديد أوجه التحديات المفروضة على عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية قدمت وصفا لعينة البحث وذلك من خلال تجميع البيانات ذات الصلة بالموضوع من واقع النشرات التي يصدرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، وكذلك إجراء المقابلات الشخصية مع أعضاء هيئة التدريس للتعرف على آرائهم حول المشكلات المرتبطة بالاحتراق الوظيفي ومدى تأثيرها على الإلتزام التنظيمي لديهم، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من الظواهر التي تم عرضها في الدراسة الاستطلاعية وفي إطار المقابلات الشخصية التي أجرتها سابقا ، والتي ترى الباحثة أنها تمثل عرضا للمشكلة وتكوين الفروض وهي تتلخص في النقاط الآتية :

الطلب المتزايد على القبول بالجامعات الخاصة حيث أوضحت الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي أنه من المتوقع أن ينمو معدل القيد الإجمالي في عام ٢٠١٠/٢٠٠٩ إلى ٣٥% في عام ٢٠٢١/٢٠٢٢ ، وهناك تصوراً أكثر تفواؤلاً حيث يتوقع أن يبلغ معدل النمو إلى ٤٠% ، ومع وضع تقديرات النمو السكاني التي أعدها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في الاعتبار ستفرض الزيادة استيعاب زيادة قدرها ٢٩% في العدد الإجمالي للطلاب من (٢٦٤٢٠٠٠) طالباً إلى (٣٣٩٩٤٠٠) طالباً تصور (٣٥%) ، (٣٨٨٨٠٠٠) طالبا تصور (٤٠%) ، وهذا سوف يشكل ضغطا على الجامعات لإتاحة فرص تلقي التعليم الجامعي لأكبر عدد ممكن من الطلاب ولن تستطيع الطاقة الاستيعابية لكثير من الجامعات أن تتوافق مع تزايد أعداد الطلاب ما لم تتخذ إجراءات عملية مدعومة بالإمكانات المالية والبشرية المؤهلة

عدم استيعاب التطورات العلمية والتكنولوجية في مجالي المعلومات والاتصالات فالجامعات تواجه تحديات كبيرة تتعلق بالاستخدام الأمثل للتقدم



التكنولوجي في العملية التعليمية بالإضافة إلى تعزيز البنية التحتية في مجال الحاسب الآلي وتقنية المعلومات .  
عدم مواكبة البرامج والمناهج الدراسية للتطورات العلمية فلا تزال المناهج الدراسية في الجامعات متأخرة عن مثيلاتها في دول العالم المتقدم ومثل هذا التخلف في بعض مجالات المعرفة قد ينتج عنه أيضا فجوة حضارية وعلمية كبيرة .

### ثالثاً : أهداف البحث

حاولت البحث تحليل ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي تقع على عاتق عضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية ككونه أحد العناصر المؤثرة في حلقة التعليم العالي ، بالإضافة إلى الكيفية التي تجعله مؤهل لمواجهة وتطوير ذاته كاستجابة للتطورات الحديثة ، وهي تحاول بذلك تحقيق الأهداف التالية :

- 1- تحديد مفهوم الاحتراق الوظيفي وإظهار آثاره ، ومراحله ، إضافة إلى التعرف على الإلتزام التنظيمي وأهميته ، وأبعاده ونتائجه ، وأهم العوامل الأكاديمية المؤثرة على إلتزام عضو هيئة التدريس .
- 2- تحديد مصادر الاحتراق الوظيفي وانعكاسها على السلوك التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ، وأهم الأساليب المتبعة لمواجهةها .
- 3- تحديد أهم التحديات التي تفرضها العولمة على السلوك التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها الإيجابية والسلبية وأهم الأساليب المتبعة لمواجهةها .

### رابعاً : أهمية البحث

يكتسب البحث الحالي أهميتها من أهمية عضو هيئة التدريس ودوره في نشر المعرفة وخدمة المجتمع بما يسهم به من أفكار وتطبيقات مهمة ، ومن أجل تفعيل دور عضو هيئة التدريس والاستفادة منه يصبح من الضروري الاهتمام بالضغوط المهنية والنفسية التي تعيقه عن أداء مهامه ووضع



التصورات والخطط التي تعمل على مساعدة عضو هيئة التدريس على مواجهتها ، وفيما يلي تقدم الباحثة بعض المبررات العلمية لإجراء هذه البحث: تسعى مؤسسات التعليم العالي إلى التميز في تقديم خدماتها الأكاديمية والدراسية وخدمة المجتمع إلى الفئات المستهدفة من الطلاب بالإضافة إلى النجاح في استقبالهم وتقديم خدماتها الأكاديمية المتميزة لهم وتخرجهم بعد ذلك إلى سوق العمل والمجتمع المحلي كخريجين متميزين وقادرين على تلبية الاحتياجات المختلفة للسوق المحلي وكذلك العمل على اكتساب سمعة طيبة على المستوى الأكاديمي .

إن هذا البحث يستمد أهميته من تناوله أحد الموضوعات الإدارية المهمة وهو الاحتراق الوظيفي لما له من آثار عديدة على المؤسسات التعليمية نفسها ، وعلى الهيئة التدريسية بها نظراً لأن الاحتراق الوظيفي قد يكون أحد الأسباب لمشكلة انخفاض الأداء الوظيفي ، وكثرة الأخطاء ، ودوران العمل ، وضعف الانتماء التنظيمي .

تتم أهمية البحث الراهنة في كونها تطرح موضوعاً غاية في الأهمية ، وهو تقييم الهيئة التدريسية بالمؤسسات التعليمية التي تعتبر من أهم العناصر في عملية نجاح العملية التعليمية المرتبطة بالدرجة الأولى برجل التربية الذي يوكل إليه دور عظيم وجليل وهو إعداد إطارات المستقبل ، وبذلك اهتم هذا البحث بتقديم صورة متكاملة لأهم المعوقات التي تعيق عضو هيئة التدريس من أجل الارتقاء بأداء الجامعات لتحقيق التنمية في المجتمع لمسايرة التقدم العلمي والتقني في العالم .

#### خامساً : فروض البحث

انطلاقاً من الأهداف السابقة للبحث فإنه يمكن صياغة الفروض التالية :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى المتغيرات {الجنس



- الرتبة العلمية- سنوات الخبرة { " وقد تم تقسيم هذا الفرض إلي فرضين فرعيين على النحو التالي :

٢- لا توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي ودرجة الإلتزام التنظيمي بالجامعات الخاصة.

٣- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الاحتراق الوظيفي وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي ، " وينبثق منها الفروض الفرعية التالية :

#### سادساً : منهجية وأسلوب البحث

تم الاعتماد على أسلوبي الدراسة النظرية والدراسة الميدانية لتحقيق أهداف البحث كما يتضح

#### على النحو التالي :

##### ١- الدراسة النظرية " المكتبية "

اعتمدت الباحثة في تكوين الإطار النظري للبحث على الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالإلتزام التنظيمي وأهم التحديات المفروضة على التعليم العالي وتأثيره على أعضاء هيئة التدريس ، بالإضافة إلى الاستعانة بالكتب العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث أو أحد جوانبه ، بالإضافة لما سبق فقد اعتمدت الباحثة على النشرات الدورية والتقارير التي يصدرها الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء .

##### ٢- الدراسة الميدانية

تم الاعتماد على أسلوب قوائم الاستقصاء في جمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية ، بالإضافة إلى إجراء المقابلات الشخصية .

##### الفصل الثاني " الدراسات السابقة "

أولاً : الدراسات التي ركزت على الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومصادره " الضغوط المهنية والضغوط النفسية " :



أ- الدراسات التي ركزت على ظاهرة الاحتراق الوظيفي

١- دراسة (Schaufeli&Bakker,2004)ii

**الهدف من الدراسة :**

تحديد طبيعة العلاقة بين كل من متطلبات ومواد العمل والإنهاك في العمل وبين الاحتراق الوظيفي ، وكان عدد مفردات عينة الدراسة ١٦٩٨ مفردة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

١- أن الاحتراق الوظيفي والإنهاك في العمل يرتبطان سلبياً .

٢- أن الاحتراق الوظيفي يتوسط العلاقة بين متطلبات العمل والمشاكل الصحية بينما يتوسط الإنهاك في العمل العلاقة بين موارد العمل ومعدل دوران العمل .

٢- دراسة (Grant,2005)iii

**الهدف من الدراسة :**

تحديد طبيعة الضيق والجانب الايجابي منه وإستراتيجية التعامل معه ، وفحص المتغيرات الشخصية والجغرافية والتي تسهم في مفهوم الإجهاد أو الضغوط ، وتكون مجتمع الدراسة من ٥٠٠ معلم من خمس كليات .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

١- أن حوالي ٧٠% من الأساتذة قدروا مستوى الضغوط (نادر – أحيانا) ، ١٦% كمتوسط ، ١٤% كشد يد جداً .

٢- أن أكثر العوامل المسببة للضغوط كانت المهارات الثقافية للطلاب الجدد ومستوى التمويل المادي وحجم الفصل.

٣- دراسة (Hogan &Mcknight,2007)iv

**الهدف من الدراسة :**

إجراء دراسة استكشافية عن الاحتراق الوظيفي بين المدرسين الأكاديميين الذين يقدمون الخدمات التعليمية على الإنترنت وقد استعان الباحثان بمقياس



MIB لقياس الاستنزاف الانفعالي ، والتبؤ الحسي وضعف الإنجاز وتمثلت عدد المفردات ٧٦ مفردة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- ١- شعور المدرسين الأكاديميين بدرجة متوسطة من الاستنزاف الانفعالي ودرجة عالية من التبؤ الحسي ودرجة منخفضة من الانجاز الشخصي .
- ٢- أن المعلمين يعانون درجة متوسطة من الاحتراق الوظيفي ، ودرجة متوسطة من الإجهاد العاطفي ، ودرجة مرتفعة من تبؤ الشخصية ودرجة منخفضة من الإنجازات الشخصية .
- ٣- أن هناك اختلاف واضح في درجة الاحتراق الوظيفي بين الجنسين ، وأن الإناث يعانون من درجة عالية من الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة مقارنة بالرجال .

التعليق على الدراسات السابقة الخاصة بظاهرة الاحتراق الوظيفي

اتفقت دراسة ، (Hogan & Mcknight, 2007) على أن النساء أكثر احتراقا وظيفيا من الرجال ، بينما اختلفت الدراسة دراسة الخوالدة (٢٠١٣م) على أنه الرجال أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي .

اتفقت دراسة (Schaufeli, 2004) على وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الاحتراق الوظيفي ومجموعة من المتغيرات " فاعلية الأداء الوظيفي ، الرضا الوظيفي ، المتغيرات التنظيمية ، نمط القيادة ، انخفاض الأداء ، المسمى الوظيفي ، الإنهاك في العمل " .

ركزت الدراسة ، (Grant, 2005) علي تحديد مصادر الضغوط المهنية والتي تتمثل في غموض الدور ، ضعف الراتب ، ضعف العلاقة بين الأعضاء والزملاء ، إستراتيجيات التدريس ، الأمن الوظيفي ، ضغط الوقت ، الإدارة .

أكدت دراسة مهنا ، ٢٠٠٨م على وجود علاقة عكسية بين اللامركزية ودرجة الاحتراق الوظيفي .





ركزت الدراسات على تحديد مستويات الاحتراق الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات " الجنس ، الخبرة العمر ، المستوى التعليمي ، ظروف العمل ، نمط القيادة " .

ومن خلال هذه الدراسات استطاعت الباحثة تحديد مفهوم ظاهرة الاحتراق الوظيفي وأبعادها وأهم آثارها ، بالإضافة إلى تحديد أهم المصادر التي تسبب الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتأثيرها على سلوكهم الوظيفي ، كما قامت الباحثة بوضع أساليب لمواجهة ظاهرة الاحتراق الوظيفي للمؤسسات التعليمية بوجه عام وأعضاء هيئة التدريس بشكل خاص لأنهم عماد العملية التعليمية.

ب- الدراسات التي ركزت على مصادر الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس " الضغوط المهنية والضغوط النفسية " :

إن معظم الدراسات السابقة تشير إلى أن مصادر الاحتراق الوظيفي يمكن أن تظهر لدى أعضاء هيئة التدريس من مصدرين أساسيين هما المصدر الأول المصادر المهنية التي تتعلق بطبيعة العمل وبيئته ودور العضو فيه (ضغوط العمل) ، أما المصدر الثاني المصادر الشخصية أو الداخلية والتي تتعلق بالخصائص الشخصية والنفسية للعضو (الاحتراق النفسي ) ، وفيما يلي عرض لأهم الدراسات السابقة التي تناولت المصدرين :

١- دراسة مشرف (٢٠٠٢م) v :

الهدف من الدراسة :

دراسة مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها فئة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

١- حصلت درجة الاحتراق النفسي بالنسبة لمصادر البيئة المادية للتدريس و آثار ضغوط العمل والعلاقة مع الطالبات والعلاقة مع إدارة المركز على متوسطات مرتفعة .



٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيرات الجنس أو العمر الزمني والدرجة العلمية والتخصص وسنوات الخبرة.  
٢- دراسة الانور (٢٠٠٣م) vi:  
الهدف من الدراسة :

التعرف على الضغوط المهنية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات لدى المعلم  
تكونت عينة الدراسة من (١٦٥) معلم ومعلمة موزعين على تخصصات  
مختلفة .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

١- وجود ارتباط بين درجات المعلمين في الضغوط النفسية والمهنية  
ودرجاتهم في السمات الشخصية كالحساسية والتوتر والدهاء .

٢- عدم وجود ارتباط بين الضغوط المهنية وسمات الثبات الانفعالي  
والسيطرة والتميز

٣- أن للتخصص أو نوع المادة التي يدرسها المعلم أثر في مدى المعاناة  
من ضغوط العمل المهني حيث أظهر المعلمون أن التخصصات النظرية  
والأدبية شعوراً بضغط العمل مقارنة بالمعلمين في التخصصات  
التطبيقية .

٤- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الشعور بالضغوط  
المهنية لدى المعلمين وهي لصالح المعلمين الذكور الذين أظهروا مستوى  
أكبر من الإناث بالإحساس بالضغوط المهنية .

٣- دراسة (Blix, 2004) vii :

الهدف من الدراسة :

معرفة مدى الضغوط الوظيفية التي يشعر بها مدرسو الجامعات .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

١- أن أغلبية المدرسين الذكور توجد علاقة بين النمط الدافعي لديهم  
والحوافز المقدمة لهم .



٢- أن ثلثا المدرسون أشاروا إلى أنهم قد مروا بحدة الضغوط في العمل بنسبة ٥٠% من أوقات عملهم ، وأشاروا إلى وجود ضغط متعلق بمشكلات صحية وإنتاجية متدنية ، وعدم القدرة على التكيف مع ضغط العمل الثقيل الملقى على عاتقهم .

٣- الإناث تعاني من ضغط في العمل ويردن ترك العمل من شدة العمل الملقى على عاتقهن .

٤- من النشاطات المختلفة التي يقوم بها المدرسون ، فقد شكلت النشاطات المتعلقة بالدراسة ضغطا أكبر من التدريس أو الواجبات الأخرى عليهم .

٥- وجود ارتباط سلبي بين معرفة المدرسين بطرق إدارة ضغوط العمل الموجودة لديهم مع أعراض الضغط النفسي ، حيث الإلمام بطرق إدارة ضغوط العمل يخفض من أعراض الضغط النفسي لديهم .

التعليق علي الدراسات السابقة الخاصة بمصادر الاحتراق الوظيفي ركزت الدراسات (مشرف ، ٢٠٠٢م) ، على تحديد مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأكاديميون ومنها "العلاقة مع الطلاب ، العلاقة مع الزملاء ، العلاقة مع أولياء الأمور ، العلاقة مع الإدارة ، ضغوط العمل، المناهج الدراسية" ، وأثارها على كلا من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي . أكدت الدراسات (الانور ، ٢٠٠٣م) ، عن وجود علاقة ارتباط بين الضغوط المهنية وكلا من " الخبرة التدريسية ، الرضا الوظيفي ، العلاقات بين الزملاء ، الخصائص الشخصية "

ركزت الدراسات (Bilx,2007) على وضع الإستراتيجيات المناسبة لمواجهة الاحتراق النفسي لأعضاء هيئة التدريس .

اتفقت الدراسات (جودة ، ٢٠١٠م) أن الضغوط النفسية والمهنية أكثر تأثيرا لدى المعلمين الأصغر سنا أكثر من الأكبر سنا .

أن معظم هذه الدراسات ركزت علي طبيعة الضغوط المهنية والنفسية ومصادرها وأثارها وأهم الإستراتيجيات المستخدمة للتكيف معها وكيفية



التوصل إلى الشعور بالرضا الوظيفي وتحديد أهم المعوقات والمشكلات والتحديات التي تسبب الضغوط المهنية والنفسية بالمؤسسات التعليمية ، حيث تعتبر الضغوط المهنية والنفسية أحد الأبعاد الهامة المؤثرة على أداء عضو هيئة التدريس محورا رئيسيا يجب التركيز عليه ، وهذه الدراسات تختلف عن الدراسة الحالية سواء في أبعادها أو في التطبيق فالإطار النظري للدراسة الحالية ركز على مصادر الإحتراق الوظيفي لعضو هيئة التدريس ، التعرف على أهم المهارات وأساليب التعامل التي يجب أن تتوفر في عضو هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية المختلفة .

ثانيا : الدراسات التي ركزت على العولمة وانعكاسها على التعليم الجامعي وأعضاء هيئة التدريس

١- دراسة (Altbach,2004),viii :

الهدف من الدراسة :

هدفت الدراسة إلى الكشف عن حقائق العولمة والتدويل في التعليم العالي ، وكيفية تأثير العولمة على التعليم العالي بالدول النامية .  
أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١- أن تأثير العولمة في التعليم العالي حقيقة حتمية لا خلاف عليها ، فالأكاديميات تاريخيا كانت ذات نظرة دولية ، وكانت عادة ما تتميز بعدم المساواة ، كما أن التكنولوجيا الحديثة ، وشبكات الإنترنت ، وزيادة وسائل الإتصال ، وتدفق الطلاب في التعليم العالي عبر الحدود ، كل هذا زاد من سطوة تأثير العولمة لذا لا يوجد نظام أكاديمي في القرن الحالي يمكنه أن يستقل بنفسه .

٢- أن التحدي القائم الآن هو إدراك الصعوبات التي تعترى الساحة العالمية ، والدراسة عن بيئة أكاديمية عالمية تؤصل الحاجة إلى علاقات قائمة على مبدأ التوازن ولذا فإن إدراك عدم المساواة هو الخطوة الأولى وأما الخطوة الثانية



فهي خلق عالم يزيل الخلل في التوازن وهاتين المهمتين تمثل ضغوط هائلة على التعليم العالي .

٢- دراسة (Coffman, 2004) ix

الهدف من الدراسة :

هدفت الدراسة إلى توجيه أعضاء هيئة التدريس إلى ضرورة القيام بنقل المهارات المستفادة من برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في المجتمع التخليبي عبر الإنترنت إلى ممارسات صافية داخل قاعات الدرس لمواكبة المستجدات المعاصرة ، وقد استخدم الباحث المقبلات الشخصية والملاحظة لجمع البيانات لتحديد مستوى مشاركة المعلمين ومدى نقل المعرفة المتعلمة إلى فصولهم الدراسية ، وتحديد كيفية إبداع المعلمين وفهمهم الخاص لما يتضمنه البرنامج التدريبي من خبرات وممارسات مثل تنظيم بيئة العمل ، وقد استخدم الباحث التحليل الكمي والتحليل النوعي .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١- أن أعضاء هيئة التدريس استخدموا التكنولوجيا والإستراتيجيات التي تعلموها من برنامج التدريب عبر الإنترنت داخل فصولهم الدراسية بدرجة كبيرة .

٢- برامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يدعم الاعتماد على مداخل التعلم التي محورها المتعلم والتي تشجع الاكتشاف الذاتي ، والمشاركة الفعالة والتعاون بين الأقران والخبراء .

٣- برامج التنمية المهنية المقدم عبر الإنترنت يعد بديلاً مهماً في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواجهة التحديات العالمية المستحدثة .

٣- دراسة (Orate, 2004) x

الهدف من الدراسة :



التعرف على مشكلات أعضاء هيئة التدريس في تدريس المقررات الدراسية التربوية بجامعة أوهايو وارتباطها بالتوافق الوظيفي لديهم في ضوء تطبيق الطرق الحديثة ومنظومة النظريات الحديثة ، وقد استطلع الباحث آراء أعضاء الهيئة التدريسية في سؤال مفتوح يستهدف المشكلات التي تواجههم في عملية التدريس .  
أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١- أن أكثر المشكلات التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية ، كثرة أعداد المجموعات الطلابية مما يرهق عضو هيئة التدريس ويقلل فرص التدريس الفعال للمقرر ، ويواجه المدرس صعوبة تقويم الطلاب في بعض المقررات الدراسية التي يفرض تدريسها على الطلاب بصرف النظر عن ميولهم واهتماماتهم ، مما يشكل صعوبة في تقبل الطلاب لمحتوى المقرر وهو أمر لا يحقق التفاعل اللازم له .

٢- أن ضعف المستوى العلمي وخلفية إعداد الطلاب في مرحلة التعليم قبل الجامعي لا تساعد أعضاء الهيئة التدريسية على تنمية طرق التفكير الإبداعي لدى الطلاب أو إكسابهم مهارة استخدام التقنيات الحديثة لينعكس ذلك على أداءهم التعليمي بعد التخرج  
التعليق على الدراسات الخاصة بالمولمة وانعكاسها على التعليم الجامعي وأعضاء هيئة التدريس :

١- هذه الدراسات تركز على التحديات والمعوقات ذات الأثر السلبي على التعليم العالي مثل دراسة، دراسة Altbach (2004)، نظرة هذه الدراسات للمعوقات ليست موحدة فبعضها يحدد تلك المعوقات وفقا للوظائف الجامعة الثلاثة " التدريس - الدراسة - خدمة المجتمع " ، والبعض الآخر يرجعها إلى شح الكوادر المدربة ، بينما يركز فريق من تلك الدراسات على المعوقات الأنماط الجديدة للمؤسسات التعليمية وأهم التحديات المفروضة عليها بالإضافة



إلى السياسات التعليمية المفروضة وأثارها على الهوية الثقافية ودور التعليم العالي في مواجهتها .

أما الدراسة الحالية فقد ركزت على فهم مفهوم ظاهرة العولمة ومعرفة أبعادها وتوضيح التحديات والقضايا التي تواجبها ، ومعرفة التأثيرات والانعكاسات المتوقعة على التعليم العالي بوجه عام وعلى عضو هيئة التدريس بشكل خاص ، كما ركزت الدراسة على كيفية التعامل مع هذه التحديات وتحديد الإجراءات اللازم إتخاذها لتفادي خطرها ، واستطاعت الباحثة من خلال اطلاعها على هذه الدراسات إلقاء الضوء على الضغوط والتحديات التي يجدها عضو هيئة التدريس في عصر العولمة وكيفية التصدي لها من خلال تطوير أداءه المهني لكي يتمكن من مواجهة متطلبات التغيير ويكون قادراً على الوفاء بمتطلبات النهضة العلمية والتقنية .

أما في الدراسة الميدانية فقد تم تحديد عددا من التحديات " التحدي المعرفي ، التحدي المعلوماتي ، تحدي زيادة المنافسة ، التحدي السياسي ، التحدي الثقافي وأخيراً التحدي الاجتماعي " ضمن التحديات المفروضة على عضو هيئة التدريس بالمؤسسات التعليمية والتي تم اختيارها وتحديد أولويتها استناداً على آراء الفئات المستهدفة

أما على النطاق المحلي فلم تجد الباحثة دراسة علمية تناولت هذه التحديات وانعكاسها على السلوك التنظيمي لعضو هيئة التدريس ، ومن هذا المنطلق حاولت هذه الدراسة أن تستفيد من جميع الدراسات السابقة والقيام بعرض الأبعاد الجوهرية لتطوير قدرات عضو هيئة التدريس وذلك من منطلق الرؤى الجديدة في التعليم العالي والذي يتطلب التطوير المستمر وذلك بهدف إتقان جوانب ومجالات جديدة مغايرة لما ألفه عضو هيئة التدريس وذلك لأن النظرة العالمية الجديدة تبرز المجالات التدريسية الراقية لدى الأستاذ الجامعي ومدى إتقانه لمهارات نظم وتقنية المعلومات وجوانب تطبيقها التربوية والتدريسية والإدارية ليتواءم مع متطلبات العصر.



٢- الدراسات المتعلقة بالعوامل والمقومات المساعدة على التطوير المهني لعضو هيئة التدريس من هذه الدراسات دراسة (Orate, 2004) ، أن هذه الدراسات ركزت وحددت بعض العوامل التي تساعد عضو هيئة التدريس على التطور المهني ، وانعكاسه على سلوكه التنظيمي بالجامعة التي يعمل بها. أما في الدراسة الحالية فتم التطرق إلى هذه العوامل بنوع من التفصيل في الإطار النظري وقامت الباحثة بتصميم برنامج مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لرفع مهاراتهم وكفاءتهم التدريسية بما يتناسب مع متطلبات العصر الحديث.

ثالثاً : الدراسات التي ركزت على الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس

١- دراسة الخشالي (٢٠٠٤م) xi

الهدف من الدراسة :

- ١- تحديد مستوى الإلتزام التنظيمي لمهنة التدريس في الجامعات الأردنية .
  - ٢- تحديد طبيعة الأنماط القيادية المستخدمة من قبل رؤساء الأقسام في الجامعات .
  - ٣- تحديد طبيعة العلاقة بين أنماط القيادة " الأوتوقراطي - الديمقراطي - المتساهل" وأبعاد الإلتزام التنظيمي " العاطفي ، المستمر ، الأخلاقي " .
- أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ١- وجود مستوى متوسط في مستوى الإلتزام التنظيمي بشكل عام لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة علما بأن مستوى الإلتزام الأخلاقي ، العاطفي كان أعلى منه من مستوى الإلتزام المستمر لديهم .
- ٢- يوجد تفاوت في استخدام أنماط القيادة من قبل رؤساء الأقسام حيث تبين أن أكثر الأنماط القيادية استخداما هو النمط الديمقراطي .
- ٣- يوجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي لرؤساء الأقسام والإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس وذلك كون استخدام هذا النمط في القيادة لا يتناسب مع طبيعة العمل الأكاديمي .





٢- دراسة ( Aamir &sohail,2007 ) xii

الهدف من الدراسة :

تحديد ما إذا كانت المتغيرات الشخصية والرضا الوظيفي بأبعاده تعد من محددات الإلتزام التنظيمي ، تأثير الإلتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي والتسرب الوظيفي ، وتكونت العينة من ١٢٥ معلم .  
أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ١- أن هناك تنوع واختلاف في الإلتزام التنظيمي لدى أفراد العينة .
- ٢- أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الإلتزام التنظيمي والخصائص الشخصية والتي اشتملت على العمر ، التعليم ، الحالة الاجتماعية ، ومدة الخدمة ، الثقة بالإدارة وظروف العمل .
- ٣- توجد علاقة ارتباط سلبية بين الإلتزام التنظيمي والتسرب الوظيفي .
- ٤- توجد علاقة إيجابية بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي للأفراد .

٣- دراسة ( Urboniene,2007 ) xiii

الهدف من الدراسة :

الكشف عن مفهوم الإلتزام التنظيمي الانفعالي وتكونت عينة الدراسة من ٣٣ من الأكاديميين العاملين في عدد من المؤسسات التعليمية في منطقة اسطنبول التركية .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أن العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي والوظيفي لدى الأكاديميين العاملين في مؤسسات التعليم العالي تتضمن فرص التطور المهني والوظيفي لدى الأكاديميين والمناخ التنظيمي الجيد الديمقراطي في مؤسسة التعليم العالي والمشاركة الفعالة في النشاطات التنظيمية المختلفة لدى الأكاديميين .  
ثالثاً : التعليق على الدراسات المتعلقة بالإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ومن الملاحظ أن كافة هذه الدراسات ركزت على المتغير الذي يحاول علاج المشكلة المتعلقة بكل دراسة ، أما في الدراسة الحالية فقد هدفت إلى



التعرف على تأثير الاحتراق الوظيفي على الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة في ظل متغير وسيط وهو عولمة السلوك التنظيمي ، والقيام بوضع الخطوات اللازمة لتخفيفها والحد منها ، وبالتالي فإن هذه الدراسة لا تعتبر تكراراً للدراسات السابقة بل إضافة علمية جديدة تتضح في نتائج الدراسة .

رابعاً : الدراسات التي ركزت على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس :

١ - دراسة (Sari,2005)xiv

الهدف من الدراسة :

دراسة الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي وضبط النفس لدى المعلمين ومديري المدارس الخاصة في تركيا ، وقد بلغت العينة من ٣٣ مديراً ، ٢٦٢ معلماً .

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

١- أن المديرين لديهم درجة أدنى من نقص الشعور بالإجهاد مقارنة مع المعلمين ، وأنه لا فرق بين المديرين والمعلمين ودرجة شعورهم بالإجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر.

٢- أن لدى الذكور درجة أدنى من الشعور بالإجهاد الانفعالي ونقص الشعور بالإنجاز ودرجة أعلى من تبلد المشاعر مقارنة مع الإناث .

٢- دراسة (Oiling,2006)xv

الهدف من الدراسة :

١- معرفة مدى تأثير كلاً من الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين و مستوى الأداء الوظيفي وضغط العمل.

٢- قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين .

٣- معرفة تأثير العوامل الديمغرافية " السن " ،المستوى الوظيفي على الإلتزام التنظيمي . .



أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ١- يوجد علاقة إيجابية بين مستوى الإلتزام التنظيمي والأداء الفردي .
- ٢- وجود مستوى عالي من الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين .

### الفصل الثالث " الدراسة الميدانية "

المقدمة لتحليل بيانات هذه البحث تحليلاً علمياً وتفسير نتائجها والاستفادة منها في تحقيق أهدافها التي بُنيت عليها واختبار فرضياتها وهي تتناول موضوعاً في غاية الأهمية حول تأثير الاحتراق الوظيفي على الإلتزام التنظيمي في ظل متغيرات عولمة السلوك التنظيمي، فإنه سيتم استخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي (النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري) لتفسير المؤشرات الإحصائية الخاصة بأراء عينة الدراسة حول فرضياتها، واختبار فرضيات البحث سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) ومن ثم استخلاص نتائجها.

عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

أولاً: الإحصائيات الوصفية تتناول الباحثة فيما يلي جداول توضح الإحصاءات الوصفية لجميع متغيرات البحث وتشمل تلك الإحصائيات "النسب المئوية – الانحراف المعياري – الوسط الحسابي" وهي كما يلي :

#### ١- البيانات الشخصية

جدول (١-١)

توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	200	66.7
أنثى	100	33.3
المجموع	300	%100



يتضح من الجدول (٥-١) أن النسبة الأكبر كانت للذكور وذلك بنسبة ٦٦.٧% والبالغ عددهم ٢٠٠ مفردة ، يليها الإناث بنسبة ٣٣,٣% والبالغ عددهم ٣٠٠ مفردة .

### جدول (٢-١)

توزيع أفراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي

الدرجة العلمية	العدد	النسبة المئوية %
معيد	77	25.7
مدرس مساعد	78	26.0
مدرس	122	40.7
أستاذ مساعد	11	3.7
أستاذ	12	4.0
المجموع	300	100.0

يتضح من الجدول (٥-٢) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث كانت للحاصلين على مؤهل الدكتوراة بنسبة ٤٠,٧% يليها فئة الحاصلين مؤهل الماجستير بنسبة ٢٦% يليها المعيدون بنسبة ٢٥,٧% يليها الأساتذة بنسبة ٤% وكانت النسبة الأقل للأساتذة المساعدون بنسبة ٣,٧% .

### جدول (٣-١)

توزيع أفراد عينة البحث حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
أقل من ٢ سنة	44	14.7
٢- إلى أقل من ٥ سنوات	177	59.0
٥- إلى أقل من ١٠ سنة	45	15.0



10	30	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة
1.3	4	١٥ سنة فأكثر
% 100	300	المجموع

يتضح من الجدول (٥-٣) أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث للذين تتراوح سنوات خبرتهم أقل من ٥ سنوات بنسبة ٥٩% يليها فئة الذين تتراوح خبرتهم من ٥- إلى أقل من ١٠ سنوات بنسبة ١٥%، يليها الفئة التي تتراوح خبرتهم أقل من ٢ سنة بنسبة ١٤,٧% وبنسبة فئة الذين تتراوح سنوات خبرتهم من ١٠- إلى أقل من ١٥ سنة ١٠%، وفئة ١٥ سنة فأكثر بنسبة ١,٣%.

٢- الأسئلة المتعلقة بأسباب ترك العمل إذا كان العضو كان يعمل بكلية أخرى قبل الالتحاق بالعمل الحالي

جدول (١-٤)

هل كنت تعمل في كلية أخرى قبل العمل في هذه الكلية

الاختيار	العدد	النسبة المئوية %
نعم	234	78
لا	66	22
المجموع	300	% ١٠٠

يتضح من الجدول (٥-٤) أن عدد الأعضاء الذين كانت إجاباتهم بنعم عضو ٢٣٤ بنسبة ٧٨%، وعدد الأعضاء الذين كانت إجاباتهم بلا ٦٦ عضو بنسبة ٢٢%.



جدول (٥-١)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بأسباب ترك العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	المسلسل
.47	4.67	عدم تقديم الكلية التسهيلات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "أدوات - وسائل - برامج-----الخ "التحقيق أداء وظيفي متميز	1
.58	4.62	إساءة معاملة القيادات بالكلية لي في العمل	2
.50	4.53	عدم وجود نظام فعال لعلاج مشاكل الأعضاء بالكلية	3
.59	4.53	لا تعمل الكلية على تطوير وتنمية أعضائها وإكسابهم مهارات جديدة	4
.58	4.38	وجود تفرقة في المعاملة بيني وبين زملائي في العمل	5
.96	4.32	لم أكن اشعر بالأمان الوظيفي في هذه الكلية	6
.80	4.18	عدم الحصول على دعم رؤسائي في أداء الأعمال المطلوبة	7
1.20	4.01	عدم مناسبة المكان الذي أعمل به	8
1.36	3.84	عدم وجود حوافز مادية مجزية	9
1.10	3.79	عدم الشعور بالرضا عن وظيفتي بالكلية	10
1.21	3.61	عدم الشعور بالموودة والتفاهم بينك وبين زملائك في العمل	11



1.63	3.41	عدم مناسبة الراتب الذي كنت أتقاضاه مع مهارتي وقدراتي	12
1.15	2.91	عدم أخذ آرائني وأفكاري في عين الاعتبار عند إتخاذ القرارات	13
.82	2.71	عدم التوافق بين قيمك الشخصية وقيم الكلية التي كنت تعمل بها	14
1.50	2.58	عدم ملائمة بعض مواعيد المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التي أعمل بها	15

من خلال الجدول السابق رقم (٥-٥) والذي يوضح المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة البحث نحو المحددات المتعلقة بأسباب ترك العمل وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن أسباب ترك العمل كالتالي :

في الترتيب الأول جاءت العبارة عدم تقديم الكلية التسهيلات المناسبة لأعضاء هيئة التدريس "أدوات - وسائل - برامج-----الخ" لتحقيق أداء وظيفي متميز بمتوسط حسابي ٤,٦٧ وانحراف معياري ٠,٤٧.

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة إساءة معاملة القيادات بالكلية لي في العمل بمتوسط حسابي ٤,٦٢ وانحراف معياري ٠,٥٨.

في الترتيب الثالث جاءت العبارتين عدم وجود نظام فعال لعلاج مشاكل الأعضاء بالكلية، لا تعمل الكلية على تطوير وتنمية أعضائها وإكسابهم مهارات جديدة بمتوسط حسابي ٤,٥٣ وانحراف معياري ٠,٥٠ ، ٠,٩ على التوالي .

في الترتيب الرابع جاءت العبارة وجود تفرقة في المعاملة بيني وبين زملائي في العمل بمتوسط حسابي ٤,٣٨ وانحراف معياري ٠,٥٨.

في الترتيب الخامس جاءت العبارة لم أكن اشعر بالأمان الوظيفي في هذه الكلية بمتوسط حسابي ٤,٣٢ وانحراف معياري ٠,٩٦.



في الترتيب السادس جاءت العبارة عدم الحصول على دعم رؤسائي في أداء الأعمال المطلوبة بمتوسط حسابي ٤,١٨ وانحراف معياري ٠,٨٠ في الترتيب السابع جاءت العبارة عدم مناسبة المكان الذي اعلم به بمتوسط حسابي ٤,٠١ وانحراف معياري ١,٢٠ في الترتيب الثامن جاءت العبارة عدم وجود حوافز مادية مجزية بمتوسط حسابي ٣,٨٣ وانحراف معياري ١,٦٣ في الترتيب التاسع جاءت العبارة عدم الشعور بالرضا عن وظيفتي بالكلية بمتوسط حسابي ٣,٧٩ وانحراف معياري ١,١٠ في الترتيب العاشر جاءت العبارة عدم الشعور بالمودة والتفاهم بينك وبين زملائك في العمل بمتوسط حسابي ٣,٦١ وانحراف معياري ١,٢١ في الترتيب الحادي عشر جاءت العبارة عدم مناسبة الراتب الذي كنت أنقضاه مع مهارتي وقدراتي بمتوسط حسابي ٣,٤١ وانحراف معياري ١,٦٣ في الترتيب الثاني عشر جاءت العبارة عدم أخذ آرائي وأفكاري في عين الاعتبار عند إتخاذ القرارات بمتوسط حسابي ٢,٩١ وانحراف معياري ١,١٥ في الترتيب الثالث عشر جاءت العبارة عدم التوافق بين قيمك الشخصية وقيم الكلية التي كنت تعمل بها بمتوسط حسابي ٢,٧١ وانحراف معياري ٠,٨٢ في المرتبة الاخيرة جاءت العبارة عدم ملائمة بعض مواعيد المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التي أعلم بها بمتوسط حسابي ٢,٥٨ وانحراف معياري ١,٥٠

تحليل فقرات الاستبيان

تحليل فقرات مجال الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على الإلتزام التنظيمي كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي.





جدول (٦-١)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالضغط المهنية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	المسلسل
.71	4.29	لا تولي الكلية التي أعمل بها اهتماما مناسباً لاكتساب مهارة استخدام وسائل التقنية الحديثة والتي تتمثل في برمجيات التحليل الإحصائي – برمجيات قواعد البيانات – فنيات الاختبار عن بعد تهيئة برامج الحاسب الآلي لاستخدامها في الدراسة العلمي	1
.74	4.21	لا يتم الحصول في الكلية التي تعمل بها علي مكافآت مجزية مقابل الجهود المبذولة	2
.94	4.18	لا تستخدم الكلية التي تعمل بها إجراءات موثقة لتوكيد الجودة في جميع عملياتها	3
.83	4.12	مجلس الكلية التي تعمل بها دائماً مشغولون جداً بالأعمال الروتينية وليس المهارة الفنية لأداء العمل المطلوب	4
1.05	3.99	لا يوجد تطوير مستمر للبرامج التعليمية والتدريبية بالكلية	5
.70	3.85	لا تقدم الكلية التي أعمل بها راتب شهري يناسب مهارتي وقدراتي	6
1.07	3.12	لا تقيم الكلية التي أعمل بها أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل عادل	7



1.34	2.91	تستخدم الكلية التي تعمل بها مؤشرات ومقاييس محكمة لتقييم جودة التعليم التربوي	8
1.18	2.71	لا يحصل عضو هيئة التدريس في الكلية التي تعمل بها علي فرصة لحضور مؤتمرات أو دورات تدريبية لاكتساب مهارات	9
1.45	2.62	لا تتيح لي الكلية التي أعمل بها فرصة لاستخدام وسائل التقنية الحديثة في مجال التعليم	10
1.17	2.48	عدم ملائمة بعض مواعيد المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التي أعمل بها	11
.97	1.86	تضمن لك نظم الكلية حق الاتصال بالإدارة العليا إذا ما واجهتك مشكلة شخصية مع أولياء أمور الطلبة	12

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس كالتالي :

في الترتيب الأول جاءت العبارة لا تولي الكلية التي أعمل بها اهتماما مناسباً لاكتساب مهارة استخدام وسائل التقنية الحديثة والتي تتمثل في برمجيات التحليل الإحصائي – برمجيات قواعد البيانات – فنيات الاختبار عن بعد تهيئة برامج الحاسب الآلي لاستخدامها في الدراسة العلمي متوسط حسابي ٤,٢٩ وانحراف معياري ٠,٧١ .

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة لا يتم الحصول في الكلية التي تعمل بها علمكافآت مجزية مقابل الجهود المبذولة بمتوسط حسابي ٤,٢١ وانحراف معياري ٠,٧٤ .

في الترتيب الثالث جاءت العبارة لا تستخدم الكلية التي تعمل بها إجراءات موثقة لتوكيد الجودة في جميع عملياتها بمتوسط حسابي ٤,١٨ وانحراف معياري ٠,٩٤ .



في الترتيب الرابع جاءت العبارة مجلس الكلية التي تعمل بها دائما مشغلون جدا بالأعمال الروتينية وليس المهارة الفنية لأداء العمل المطلوب بمتوسط حسابي ١٢,٤ وانحراف معياري ٨٣,٠.

في الترتيب الخامس جاءت العبارة لا يوجد تطوير مستمر للبرامج التعليمية والتدريسية بالكلية بمتوسط حسابي ٩٩,٣ وانحراف معياري ١٠٥,١. في الترتيب السادس جاءت العبارة لا تقدم الكلية التي اعلم بها راتب شهري يناسب مهارتي وقدراتي بمتوسط حسابي ٨٥,٣ وانحراف معياري ٧٠,٠.

في الترتيب السابع جاءت العبارة لا تقيم الكلية التي أعمل بها أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل عادل بمتوسط حسابي ١٢,٣ وانحراف معياري ١٠٧,١.

في الترتيب الثامن جاءت العبارة تستخدم الكلية التي تعمل بها مؤشرات ومقاييس محكمة لتقييم جودة التعليم التربوي بمتوسط حسابي ٩١,٢ وانحراف معياري ٣٤,١.

في الترتيب التاسع جاءت العبارة لا يحصل عضو هيئة التدريس في الكلية التي تعمل بها على فرصة لحضور مؤتمرات أو دورات تدريبية لاكتساب مهارات بمتوسط حسابي ٧١,٢ وانحراف معياري ١٨,١.

في الترتيب العاشر جاءت العبارة لا تتيح لي الكلية التي أعمل بها فرصة لاستخدام وسائل التقنية الحديثة في مجال التعليم بمتوسط حسابي ٦٢,٢ وانحراف معياري ٤٥,١.

في الترتيب الحادي عشر جاءت العبارة عدم ملائمة بعض مواعيد المحاضرات لأعضاء هيئة التدريس بالكلية التي أعمل بها بمتوسط حسابي ٤٨,٢ وانحراف معياري ١٧,١.



في الترتيب الثاني عشر جاءت العبارة تضمن لك نظم الكلية حق الاتصال بالإدارة العليا إذا ما واجهتك مشكلة شخصية مع أولياء أمور الطلبة بمتوسط حسابي ٨٦,١ وانحراف معياري ٩٧,٠

تحليل فقرات مجال الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس والتي تؤثر على الإلتزام التنظيمي كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي:  
جدول (٧-١)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بالضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة	المسلسل
3.95	1.24	تقوم الكلية التي أعمل بجهود لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي التميز العالي	1
3.77	1.26	تقدم الكلية التي أعمل بها أهدافها بشكل واضح ومحدد دون المشاركة في وضعها	2
3.50	1.29	الكلية التي أعمل بها لديها تجهيزات حديثة تدعم عمليات التعليم والتعلم	3
3.17	1.39	تشعر ك الكلية التي تعمل بها بالتقدير والاحترام نتيجة أي دور ايجابي تقوم من شأنه انجاح العملية التعليمية	4
3.14	1.24	يثق أعضاء هيئة التدريس بالقيادات الحالية	5
3.10	1.34	الكلية التي أعمل بها لديها تجهيزات ذات مظهر جذاب	6
3.02	1.35	ترتبط الكلية التي أعمل بها بعلاقات واتصالات قوية مع مجتمعها المحلي والدولي	7



8	أعضاء هيئة التدريس والإدارة في الكلية التي أعمل بها متعاونون	2.81	.94
9	يحصل أعضاء هيئة التدريس في الكلية التي أعمل بها علي الدعم المطلوب لتطوير قدراتهم لأداء أعمالهم بكفاءة	2.77	.79
10	تقدم الكلية التي أعمل بها خدمة إسكان مناسبة لأعضائها	2.76	1.60
11	تقوم الكلية التي أعمل بها بتطوير مستمر لبرامجها التعليمية والتدريبية	2.73	1.04
12	اشعر بالأمان الوظيفي في الكلية التي أعمل	2.67	1.02
13	قيادات الكلية التي أعمل بها قادرين دوما على مساعدة الأعضاء ودعمهم	2.58	.99
14	حينما يواجه أحد الأعضاء مشكلة ما فان الكلية التي أعمل بها دائما ما تعني بها	2.55	.87
15	تستشير الكلية التي أعمل بها أعضاءها فيما يتعلق بتطوير مصادر التعلم الخاصة	2.40	.74
16	تقوم الكلية التي أعمل بها بتطوير مستمر لبرامجها التعليمية والتدريبية	1.92	1.30
17	تقدم الكلية التي أعمل بها لطاقم العمل الخاص بها الخدمات الطبية والاجتماعية	1.70	1.05
18	يوجد في الكلية التي أعمل بها سياسات دراسية فعالة تدعم الباحثين	1.70	.97

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-١٠) وهي كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة تقوم الكلية التي أعمل بجهود لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس من ذوي التميز العالي متوسط حسابي ٣,٩٥ وانحراف معياري ١,٢٤.



وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة تقدم الكلية التي أعمل بها أهدافها بشكل دون مشاركتي في وضعها بمتوسط حسابي ٣,٧٧ وانحراف معياري ١,٢٦ .  
في الترتيب الثالث جاءت العبارة الكلية التي أعمل بها لديها تجهيزات حديثة تدعم عمليات التعليم والتعلم بمتوسط حسابي ٣,٥٠ وانحراف معياري ١,٢٩ .

في الترتيب الرابع جاءت العبارة تشعرك الكلية التي تعمل بها بالتقدير والاحترام بمتوسط حسابي ٣,١٧ وانحراف معياري ١,٣٩ .

في الترتيب الخامس جاءت العبارة يثق أعضاء هيئة التدريس بالقيادات الحالية بمتوسط حسابي ٣,١٤ وانحراف معياري ١,٢٧ .

في الترتيب السادس جاءت العبارة الكلية التي أعمل بها لديها مظهر جذاب بمتوسط حسابي ٣,١٠ وانحراف معياري ١,٣٤ .

في الترتيب السابع ترتبط الكلية التي أعمل بها بعلاقات واتصالات قوية مع مجتمعها المحلي والدولي جاءت العبارة بمتوسط حسابي ٣,٠٢ وانحراف معياري ١,٣٥ .

في الترتيب الثامن جاءت العبارة أعضاء هيئة التدريس والإدارة في الكلية التي أعمل بها متعاونون بمتوسط حسابي ٢,٨١ وانحراف معياري ٠,٩٤ .

في الترتيب التاسع جاءت العبارة يحصل أعضاء هيئة التدريس في الكلية التي أعمل بها على الدعم المطلوب لتطوير قدراتهم لأداء أعمالهم بكفاءة بمتوسط حسابي ٢,٧٧ وانحراف معياري ٠,٧٩ .

في الترتيب العاشر جاءت العبارة تقدم الكلية التي أعمل بها خدمة إسكان مناسبة لأعضائها بمتوسط حسابي ٢,٧٦ وانحراف معياري ١,٦٠ .

في الترتيب الحادي عشر جاءت العبارة تقوم الكلية التي أعمل بها بتطوير مستمر لبرامجها التعليمية والتدريبية بمتوسط حسابي ٢,٧٣ وانحراف معياري ١,٠٤ .



في الترتيب الثاني عشر جاءت العبارة أشعر بالأمان الوظيفي في الكلية التي أعمل بمتوسط حسابي ٢,٦٧ وانحراف معياري ١,٠٢

في الترتيب الثالث عشر جاءت العبارة قيادات الكلية التي أعمل بها قادرون دوماً على مساعدة الأعضاء ودعمهم بمتوسط حسابي ٢,٥٨ وانحراف معياري ٠,٩٩

في الترتيب الرابع عشر جاءت العبارة حينما يواجه أحد الأعضاء مشكلة ما فإن الكلية التي أعمل بها دائماً ما تعني بها بمتوسط حسابي ٢,٥٥ وانحراف معياري ٠,٨٧

في الترتيب الخامس عشر جاءت العبارة تستشير الكلية التي أعمل بها أعضاءها فيما يتعلق بتطوير مصادر التعلم الخاصة بمتوسط حسابي ٢,٤٠ وانحراف معياري ٠,٧٤

في الترتيب السادس عشر جاءت العبارة تقوم الكلية التي أعمل بها بتطوير مستمر لبرامجها التعليمية والتدريبية بمتوسط حسابي ١,٩٢ وانحراف معياري ١,٣٠

في الترتيب الأخير جاءت العبارتين تقدم الكلية التي أعمل بها لطاقم العمل الخاص بها الخدمات الطبية والاجتماعية و يوجد في الكلية التي أعمل بها سياسات دراسية فعالة تدعم الباحثين بمتوسط حسابي ١,٧٠ وانحراف معياري ٠,٩٧ و١,٠٥ على التوالي

تحليل فقرات مجال الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس "كمتغير تابع":

جدول (١-٨)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمستوى الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المسلسل	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	ترغب في بذل جهود كبيرة لإنجاح أهداف الكلية التي تعمل بها	4.44	.63



2	بالرغم من عدم رغبتك في العمل بالكلية فإن عليك بذل قصارى جهدك في إعداد المحاضرات	4.41	.62
3	من مسؤولية كل عضوية تدريس التعاون مع الزملاء في حل المشكلات التي تواجه الكلي	4.37	.67
4	اعتبر مشاكل الكلية التي أعمل بها هي مشاكل الشخصية	4.26	1.14
5	ترغب في الاشتراك بالحملات التطوعية التي تخدم المجتمع المحلي	4.19	.67
6	تلتزم بما تنفق عليه هيئة التدريس في الاجتماعات الرسمية	4.11	.63
7	تقتيب أغلب القيادات ورؤساء الأقسام الكلية التي أعمل بها ضعيفة	4.04	1.03
8	تعتبر أن التوجه إلي العمل في هذه المهنة توجه ذكي	3.99	1.22
9	تخطط للبقاء في مهنة التدريس بالكلية رغم ما لديها كمن تحفظات عليها	3.70	1.08
10	أشعر بالفخر والاعتزاز كونياً أحد أعضاء هيئة التدريس بالكلية التي أعمل بها	3.22	1.03
11	اعتبر وجودي في هذه الكلية مؤشراً على كفاءتي المهنية	3.21	1.29
12	إذا اتبحت لك الفرصة للانتقال للعمل بكلية أخرى يمكنك ترك العمل الحالي	3.08	1.36





13	3.06	كان قرار ارتباضي بهذه الكلية قرار اصائبا	.99
14	2.48	قل ما تخبر الآخر بأن كعضو هيئة التدريس في هذه الكلية	1.13
15	2.40	توفر الكلية التي أعمل بها امتيازاً تكثيرة بالانتماء إليها	1.23
16	2.12	اشعر بضعف ولائياتجاه الكلية التي أعمل بها	1.40

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عن مستوى الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-١٢) وهي كالتالي:

ففي الترتيب الأول جاءت العبارة  
ترغب في بذل جهود كبيرة لإنجاح أهداف الكلية التي تعمل بها متوسط حسابي ٤,٤٤ وانحراف معياري ٠,٦٣.

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة بالرغم من عدم رغبتك في العمل بالكلية فإن عليك بذل قصارى جهدك في إعداد المحاضرات بمتوسط حسابي ٤,٤١ وانحراف معياري ٠,٦٢.

ففي الترتيب الثالث جاءت العبارة  
من مسئولية كل عضو هيئة تدريسي بالتعاون مع الزملاء في حل المشكلات التي تواجه الكلية بمتوسط حسابي ٤,٣٧ وانحراف معياري ٠,٦٧.

في الترتيب الرابع جاءت العبارة اعتبر مشاكلاً للكلية التي أعمل بها من مشاكلي الشخصية بمتوسط حسابي ٤,٢٦ وانحراف معياري ٠,١٤.

ففي الترتيب الخامس جاءت العبارة  
ترغب في الاشتراك بالحملات التطوعية التي تقدمها المجتمع المحلي بمتوسط حسابي ٤,١٩ وانحراف معياري ٠,٦٧.



ففي الترتيب السادس جاءت العبارات  
العبارة تلنز بمبانتتفعليههيئةالتدر يسفيا لاجتماعاتالرسميةبمتوسط حسابي ٤,١١  
وانحراف معياري ٠,٦٣  
ففي الترتيب السابع جاءت العبارات  
ثقتيبأغلبالقياداتورؤساء الأقسامالكليةالتيا عملهاضعيفة بمتوسط حسابي ٤,٠٤  
وانحراف معياري ١,٠٣  
في الترتيب الثامن جاءت العبارات تعتبر أنالتوجهإلى العملفيهذاالمهنةتوجهذكي  
بمتوسط حسابي ٣,٩٩ وانحراف معياري ١,٢٢  
ففي الترتيب التاسع جاءت العبارات  
تخططللبقاءفيمهنةالتدر يسبالكليةرغمالديكمنتحفظتعليلها بمتوسط حسابي ٣,٧٠  
وانحراف معياري ١,٠٨  
ففي الترتيب العاشر جاءت العبارات  
أشعر بالفخر والاعتزاز كونيا أحد أعضاء هيئةالتدر يسبالكليةالتيا عملها بمتوسط  
حسابي ٣,٢٢ وانحراف معياري ١,٠٣  
في الترتيب الحادي عشر جاءت العبارات اعتبر وجوديفيهذهالكليةمؤشرا على  
كفاءةالمهنية بمتوسط حسابي ٣,٢١ وانحراف معياري ١,٢٩  
ففي الترتيب الثاني عشر جاءت العبارات  
إذا التحيتلكالفرصةللانتقاللعملبكليةأخر ييمكنكتركالعملالحالي بمتوسط حسابي  
٣,٠٨ وانحراف معياري ١,٣٦  
في الترتيب الثالث عشر جاءت العبارات كان قرار ارتباطي بهذهالكليةقرار اصائبا  
بمتوسط حسابي ٣,٠٦ وانحراف معياري ٠,٩٩  
ففي الترتيب الرابع عشر جاءت العبارات  
قلما تخبر الآخرين أنكعضو هيئةالتدر يس فيهذهالكلية بمتوسط حسابي  
٢,٤٨ وانحراف معياري ١,١٣



ففي الترتيب الخامس عشر جاءت العبارات العبارة توفر الكلية التياً عملها امتيازات كثيرة بالانتماء إليها بمتوسط حسابي ٢,٤٠ وانحراف معياري ١,٢٣ في الترتيب السادس عشر جاءت العبارات أشعر بضعف لائتياتجاه الكلية التياً عملها بمتوسط حسابي ٢,١٢ وانحراف معياري ١,٤٠ تحليل فقرات مجال متغيرات عولمة السلوك التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس "كمتغير وسيط" جدول (٩-١)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي ( تحدي المعرفة) لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة	المسلسل
4.62	.56	زيادة التعاون الدولي بين الجامعات وبرامج توائمه الجامعات والكراسي الجامعية	1
4.40	.74	تغيير الكتاب المدرسي واستبدالها بما هجما الكتب اتال أغلفة الصلبة وأجهزة الحاسب	2
4.36	.87	السرية في انتقال المعلومات	3
4.33	.83	زيادة الاهتمام باستخدام تخصصات علمية وتكنولوجيا جيدة تواكب التطور العالمي	4
4.22	.92	استخدام أدوات عالية التقنية بهدف زيادة الكفاءة الدراسية والمعرفية	5

6	4.21	0.75	الاهتمام بحماية حقوق الملكية الفكرية بهدف التوسع في دور العلم والخبرة
7	4.18	0.91	اللجوء إلي رأس المال الفكري غير الملموس والاعتماد عليه في التطوير
8	4.14	0.86	التوسع في الاستثمار الدولي في البحوث التطبيقية والتطوير

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة عن متغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي المعرفة) لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-١٤) وهي كالتالي:

ففي الترتيب الأول جاءت العبارات

العبارتين زيادة التعاون الدولي بين الجامعات وبرامج جامعات الكراسي الجامعية  
متوسط حسابي ٤,٦٢ وانحراف معياري ٠,٥٦ .

وففي الترتيب الثاني جاءت العبارة

تغيير الكتاب المدرسي واستبدالها بما هجمنها الكتب ذات الأغلفة الصلبة وأجهزة الحاسب  
متوسط حسابي ٤,٤٠ وانحراف معياري ٠,٧٤ .

في الترتيب الثالث جاءت العبارة

السرعة في انتقال المعلومات بمتوسط حسابي ٤,٣٦ وانحراف معياري ٠,٨٧ .

ففي الترتيب الرابع جاءت العبارة

زيادة الاهتمام باستحداث تخصصات علمية وتكنولوجية جيدة تواكب التطور العالمي  
بمتوسط حسابي ٤,٣٣ وانحراف معياري ٠,٩٢ .

ففي الترتيب الخامس جاءت العبارة

استخدام أدوات عالية التقنية بهدف زيادة الكفاءة الدراسية والمعرفية بمتوسط حسابي ٤,٢٢ وانحراف معياري ٠,٦٧ .



ففي الترتيب السادس جاءت العبارة الاهتمام بحماية حقوق الملكية الفكرية بهدف التوسع في دور العلوم الخبرة بمتوسط حسابي ٤,٢١ وانحراف معياري ٠,٧٥

ففي الترتيب السابع جاءت العبارة اللجوء إلى أساليب التفكير يغير الملموس والاعتماد عليه في التطوير بمتوسط حسابي ٤,١٨ وانحراف معياري ٠,٩١

ففي الترتيب الثامن جاءت العبارة التوسع في الاستثمار الدولي في البحوث التطبيقية والتطوير بمتوسط حسابي ٤,١٤ وانحراف معياري ٠,٨٦

جدول (١-١٠)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارات المتعلقة بمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي تقنية المعلومات) لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة	المسلسل
4.44	.69	زيادة سيطرة شبكات الإنترنت على الإنتاج العلمي والتقني ونشرها على الشبكات العالمية	1
4.40	.74	زيادة الاهتمام بإتقان اللغة الأجنبية والمهارات الأساسية للحاسب الآلي	2
4.22	.74	التوسع في استخدام الوسائط التكنولوجية والمعلوماتية في الممارسات التعليمية والذي يتمثل في التعليم الإلكتروني	3



1.10	4.04	ظهور الجامعات الافتراضية والمكتبات الإلكترونية	4
------	------	--	---

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن متغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي تقنية المعلومات) لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-١٦) وهي كالتالي:

ففي الترتيب الأول جاءت العبارات العبارزة زيادة سيطرة شبكات الإنترنت لتعلم مسارات الإنتاج العلمي والتقني ونشرها على الشبكات العالمية بمتوسط حسابي ٤,٤٤ وانحراف معياري ٠,٦٩.

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة زيادة الاهتمام بتقنيات اللغة الأجنبية والمهارات الأساسية للحاسب الآلي بمتوسط حسابي ٤,٤٠ وانحراف معياري ٠,٧٤.

ففي الترتيب الثالث جاءت العبارة التوسع في استخدام الوسائط التكنولوجية والمعلوماتية في الممارسات التعليمية والذاتية لتفيد التعليم الإلكتروني بمتوسط حسابي ٤,٢٢ وانحراف معياري ٠,٧٤. في الترتيب الرابع جاءت العبارة ظهور الجامعات الافتراضية والمكتبات الإلكترونية بمتوسط حسابي ٤,٠٤ وانحراف معياري ١,١٠.

جدول (١-١١)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي زيادة المنافسة) لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة	المسلسل
4.10	1.07	زيادة ظهور العمالة لمعلوماتية عالية التقنية	1



1.05	3.93	انخفاض د عمال الحكومة للتعليم وبر امجال تطوير المهني	2
1.11	3.84	انكماش الطلب على المهن التقليدية	3
1.16	3.84	اقتصار التعليم على الطبقة الغنية القادرة على دفع تكاليف التعليم	4
1.23	3.74	زيادة التوسع الكمي في الكليات والجامعات وفي المقابل سد وفتنخفاض جودة التعليم ونوعيته	5
1.27	3.14	الاهتمام بالتعليم والتدريس بالنظر يعل بالبحوث العلمية	6
1.05	2.70	اتساع الاستثمار في التعليم لابتدائي عن التعليم العالي	7

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن متغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي تقنية المعلومات) لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-١٦) وهي كالتالي:

في الترتيب الأول جاءت العبارة زيادة ظهور العمالة المعلوماتية عالية التقنية متوسط حسابي ٤,١٠ وانحراف معياري ١,٠٧.

وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة انخفاض د عمال الحكومة للتعليم وبر امجال تطوير المهني متوسط حسابي ٣,٩٣ وانحراف معياري ١,٠٥

في الترتيب الثالث جاءت العبارة انكماش الطلب على المهن التقليدية و اقتصار التعليم على الطبقة الغنية القادرة على دفع تكاليف التعليم بمتوسط حسابي ٣,٨٤ وانحراف معياري ١,١١ و ١,١٦ على التوالي.



ففي الترتيب الرابع جاءت العبارات  
زيادة التوسع الكمي في الكليات والجامعات وفي المقابل سوف تنخفض جودة التعليم ووعيته  
بمتوسط حسابي ٣,٧٤ وانحراف معياري ١,٢٣.

في الترتيب الخامس جاءت العبارات الاهتمام بالتعليم والتدريب على  
حساب البحوث العلمية بمتوسط حسابي ٣,١٤ وانحراف معياري ١,٢٧.

ففي الترتيب السادس جاءت العبارات  
اتساع الاستثمار في التعليم الابتدائي عن التعليم العالي بمتوسط حسابي ٢,٧٠  
وانحراف معياري ١,٠٥

جدول (١-١٢)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على  
العبارات المتعلقة بمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي (التحديات السياسية)  
لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المسلسل	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	زيادة دور النقابات المهنية وممارسة أسالي بالقمة ضد الأستاذ الجامعي مما اقتبها هابه	4.67	.47
2	الحرية الأكاديمية سوف تقتصر فقط على مستخدمي الإنترنت والتبادلا لإ للكتروني	4.66	.55
3	تحول المؤسسة التعليمية إلى مؤسسات تبرير وقراطية تخاف الحرية وتخذ شالتهديد التطوير	4.63	.55
4	زيادة هجرة الكفاءات إلى الدول الغنية	4.45	1.06

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من  
وجهة نظر أفراد عينة البحث عن متغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي  
السياسي) لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-٢٠) وهي  
كالتالي:





ففي الترتيب الأول جاءت عبارات العبارة زيادة دور النقابات المهنية وممارسة أساليب القمع ضد الأستاذ الجامعي مراقبتهم وإرهاقه متوسط حسابي ٤,٦٧ وانحراف معياري ٠,٤٧. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة الحرية الأكاديمية سوف تقتصر فقط على من استخدموا الإنترنت والتبادل الإلكتروني متوسط حسابي ٢,٦٦ وانحراف معياري ٠,٥٥. وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة تحول المؤسسة التعليمية للمؤسسات البيروقراطية خوفاً من الحرية وتخشيالتهديد والتطوير بمتوسط حسابي ٤,٦٣ وانحراف معياري ٠,٥٥. في الترتيب الرابع جاءت العبارة زيادة هجرة الكفاءات إلى الدول الغنية بمتوسط حسابي ٤,٤٥ وانحراف معياري ١,٠٦.

جدول (١-١٣)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي (التحديات الثقافية) لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المسلسل	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	انتشار ظاهرة تسليع كثير من قيم الحياة متجاوزة قيم المعاني لدينية والخلقية والإنسانية	4.63	.62
2	ترسيخ مبدأ الثقافة الأجنبية هنا أفضل من ذلك عن طريق انتشار فروع جامعاتنا الأجنبية	4.48	.63
3	تقلص دور المؤسسات التعليمية التقليدية في القيام بدورها في تنشئة الاجتماعية	4.41	.68

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن متغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي الثقافي) لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-٢٢) وهي كالتالي:



ففي الترتيب الأول جاءت العبارات انتشار ظاهرة تسليع كثير من قيم الحياة متجاوزة قيم المعاني الدينية والخلقية والإدسانية متوسطة حسابي ٤,٦٣٧ وانحراف معياري ٠,٦٢. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارات ترسيخ مبدأ الثقافة الأجنبية هنا فضلوا ذلك عن طريق انتشار فروع الجامعات الأجنبية متموسطة حسابي ٤,٤٨ وانحراف معياري ٠,٦٣. وفي الترتيب الثالث جاءت العبارات تقلص دور المؤسسات التعليمية التقليدية في القيام بدورها في التنشئة الاجتماعية بمتوسطة حسابي ٤,٤١ وانحراف معياري ٠,٦٨. جدول (١٤-١)

المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات المتعلقة بمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي (التحديات الاجتماعية) لأعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المسلسل	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	البحث العلمي يفتقد فعليته وذلك لانفصال الكثير من موضوعاته عن احتياجات مشكلات العملية التي تعانينها من قطاعات الإنتاج والخدمات	4.56	.74
2	تخلي الدولة عن مسئوليتها التعليمية وتركها كأمم التعليم للسوق فأولاً جهة أخرى	4.41	.73
3	صعوبة تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص لالتحاق بهذا التعليم	4.26	.92
4	غياب البعد المستقبلي للذبيرات عيالتغييرات الاجتماعية	4.19	.90

البحث العلمي يفتقد فعليته وذلك لانفصال الكثير من موضوعاته عن احتياجات مشكلات العملية التي تعانينها من قطاعات الإنتاج والخدمات

وكان ترتيب العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية من وجهة نظر أفراد عينة البحث عن متغيرات عولمة السلوك التنظيمي (تحدي



الاجتماعي) لأعضاء هيئة التدريس كما هو موضح بالجدول (٥-٢٤) وهي كالتالي:

ففي الترتيب الأول جاءت البحوث العلمية فقد اعلت هو ذلك لانفصال الكثير من موضوعاتها عن المشاكل العلمية التي تعانيمنا قطاعات الإنتاج والخدمات متوسط حسابي ٤,٥٦ وانحراف معياري ٠,٧٤. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة تخلي الدولة عن مسؤوليتها التعليمية وترك الأمر للتعليم للسوق وألججه أخرى متوسط حسابي ٤,٤١ وانحراف معياري ٠,٧٣.

في الترتيب الثالث جاءت العبارة صعوبة تحقيق مبدأ تكافؤ فرصا للتحاق بهذا التعليم بمتوسط حسابي ٤,٢٦ وانحراف معياري ٠,٩٢.

في الترتيب الرابع جاءت العبارة غياب البعد المستقبلي الذي يبرعها بالتغييرات الاجتماعية بمتوسط حسابي ٤,١٩ وانحراف معياري ٠,٩٠.

اختبارات الفروض الإحصائية

فيما يلي عرض لنتائج اختبار فروض الدراسة بهدف تحليلها وتكوين التوصيات اللازمة لمواجهة ظاهرة الاحتراق الوظيفي في ظل متغيرات مولمة السلوك التنظيمي

اختبار الفرض الرئيسي الأول :

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغيرات " الجنس - الرتبة العلمية - سنوات الخبرة" ولقد تم تقسيم هذا الفرض إلى فرضين فرعيين على النحو التالي :

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغيرات " الجنس - الرتبة العلمية - سنوات الخبرة"



لاختبار صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين "Anova" وفيما يلي عرض لهذه النتائج :

الفروق في الضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى لمتغير الجنس جدول (١-١٥)

تحليل التباين للضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغير الجنس

متغيرات الاحتراق الوظيفي	قيمة "T"	الخطأ المعياري	مستوى المعنوية	الدلالة المعنوية
الضغوط المهنية	- ٤,٠٠٧	٠,٠٣٢	صفر	معنوي

أشارت النتائج في الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الجنس في الضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، حيث وجدت أن قيمة (T= 4.007 -) عند مستوى معنوية (صفر) ويدل ذلك إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد المجتمع حول تأثير متغير الضغوط المهنية كأحد متغيرات الاحتراق الوظيفي تعزى إلى الجنس ب- الفروق في الضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى لمتغير الرتبة العلمية



جدول (١٦-١)

تحليل التباين للضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغير الرتبة العلمية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة "F"	مستوي الدلالة
بين المجموعات	١.٨٥	٤	٠.٤٦	٥.١١	٠.٠٠١
داخل المجموعات	٢٧.٤٣	٢٩٥	٠.٠٩		
المجموع	٢٩.٢٨	٢٩٩			

أشارت نتائج الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة العلمية في الضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة حيث وجدت أن قيمة ( $F=5.11$ ) ومستوى دلالة ( $0,001$ ) وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل .

ج- الفروق في الضغوط المهنية كأحد متغيرات الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى لمتغير سنوات الخبرة

جدول (١٧-١)

تحليل التباين للضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	قيمة "F"	مستوي الدلالة
بين المجموعات	٣.٩١	٣	١.٣٠	١٦.٢٥	٠.٠٠٠
داخل المجموعات					



		٠.٠٨	٢٩٦	٢٥.٨٣	داخل المجموعات
			٢٩٩	٢٩.٧٤	المجموع

أشارت نتائج الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة في الضغوط المهنية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة حيث وجدت أن قيمة ( $F=16.25$ ) ومستوى دلالة (٠,٠٠) وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل .

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط النفسية كأحد مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغيرات " الجنس - الرتبة العلمية - سنوات الخبرة "

لاختبار صحة الفرض تم استخدام تحليل التباين "Anova"

ومما سبق تري الباحثة عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل وهو " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة تعزى إلى متغيرات " الجنس - الرتبة العلمية - سنوات الخبرة "

اختبار الفرض الرئيسي الثاني

لا توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين مصادر الاحتراق الوظيفي ودرجة الإلتزام التنظيمي بالجامعات والكليات الخاصة "

جدول (١-٢٢)

معامل الارتباط بين الضغوط النفسية والإلتزام التنظيمي

المتغير	قيمة معامل الارتباط	نوع العلاقة وقوتها	مستوى المعنوية	القرار
الضغوط النفسية	-٠,٧٣٤	عكسي قوي	٠.٠٠٠	معنوي



ومن الجدول السابق يتضح للباحثة أنه يوجد علاقة ارتباط عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والالتزام التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون - ٠,٧٣٤ ، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوي ٥% وهذا يعني أنه كلما زادت الضغوط النفسية لأعضاء هيئة التدريس كلما قل الإلتزام التنظيمي لديهم ، وتعزي الباحثة ذلك إلى أن الضغوط النفسية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس تتأثر بالعلاقات الرسمية وغير الرسمية مع زملاء العمل ، وقضايا النمو المهني والنفسية والظروف والممارسات الإدارية وضغط العمل وعبء الدور وغموض الدور وغيرها من المتغيرات، دورا رئيسا في وجود الضغوط النفسية والتي تؤثر على الإنتاج العلمي والأكاديمي لعضو هيئة التدريس من جهة وعلى علاقاته مع القيادات الإدارية وزملاءه في العمل من جهة أخرى .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وفقا لمتغير الضغوط النفسية وذلك بعد أن أظهر معامل الارتباط إن هناك علاقة عكسية سالبة عند مستوى دلالة ٥% وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه " توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة "

ومما سبق ترى الباحثة عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل وهو " توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة "

اختبار الفرض الرئيسي الثالث

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مصادر الاحتراق الوظيفي وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي " وينبثق منها الفروض الفرعية التالية :

١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي



ولاختبار صحة الفرض قامت الباحثة بإجراء تحليل معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية كمتغير مستقل ومتغيرات عولمة السلوك التنظيمي كمتغير تابع كما في الجدول التالي :

جدول (١-٢٣)

معامل الارتباط بين الضغوط المهنية ومتغيرات عولمة السلوك التنظيمي

المتغيرات	متغيرات عولمة السلوك التنظيمي	قيمة معامل الارتباط	نوع العلاقة وقوتها	مستوى المعنوية	القرار
الضغوط المهنية	١- تحديات المعرفة	-٠.٥٢٨	عكسي متوسط	٠.٠٠٠	معنوي
	٢- تحديات تقنية المعلومات	-٠.٤٦٠	عكسي متوسط	٠.٠٠٠	معنوي
	٣- تحديات زيادة المنافسة	-٠.٣٧٨	عكسي ضعيف	٠.٠٠٠	معنوي
	٤- التحديات السياسية	-٠.٤٨٤	عكسي متوسط	٠.٠٠٠	معنوي
	٥- التحديات الثقافية	-٠.٥٢٣	عكسي متوسط	٠.٠٠٠	معنوي
	٦- التحديات الاجتماعية	-٠.٢٥٢	عكسي ضعيف	٠.٠٠٠	معنوي

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و"التحديات المعرفية- التحديات الثقافية - التحديات السياسية - تحديات تقنية المعلومات " كأحد متغيرات عولمة السلوك التنظيمي هي على التوالي ( -٠,٥٢٨ ، -٠,٥٢٣ ، -٠,٤٨٤ ، -٠,٤٦٠ ) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط عكسية (سالبة) متوسطة ذات دلالة معنوية عند مستوى ١% ، وعلى ذلك توجد علاقة معنوية بين المتغيرين .





٢- أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية و " تحديات زيادة المنافسة - التحديات الاجتماعية " كأحد متغيرات عولمة السلوك التنظيمي هي على التوالي ( - ٠,٣٧٨ ، - ٠,٢٥٢ ) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط عكسية (سالبة) ضعيفة ذات دلالة معنوية عند مستوى ١% ، وعلى ذلك توجد علاقة معنوية بين المتغيرين .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وفقا لمتغير الضغوط المهنية وذلك بعد أن أظهر معامل الارتباط إن هناك علاقة عكسية سالبة عند مستوى دلالة ٥% وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي "

٢- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي ولاختبار صحة الفرض تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية كمتغير مستقل ومتغيرات عولمة السلوك التنظيمي كمتغير تابع كما في الجدول التالي :

جدول (١-٢٤)

معامل الارتباط بين الضغوط النفسية ومتغيرات عولمة السلوك التنظيمي

القرار	مستوى المعنوية	نوع العلاقة وقوتها	قيمة معامل الارتباط	متغيرات عولمة السلوك التنظيمي	المتغيرات
معنوي	٠.٠٠٠	عكسي قوي	-٠.٧٦٦	١- تحديات المعرفة	الضغوط النفسية
معنوي	٠.٠٠٠	عكسي متوسط	-٠.٦٨٢	٢- تحديات تقنية المعلومات	
معنوي	٠.٠٠٠	عكسي قوي	-٠.٨٠٣	٣- تحديات زيادة المنافسة	
معنوي	٠.٠٠٠	عكسي	-٠.٢٦٢	٤- التحديات السياسية	



		ضعيف		
معنوي	٠.٠٠٠	عكسي ضعيف	-٠.٣١٤	٥- التحديات الثقافية
غير معنو ي	٠.٠٠٠	عكسي ضعيف	-٠.١٣٦	٦- التحديات الاجتماعية

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية و"تحديات زيادة المنافسة- التحديات المعرفية) كأحد متغيرات عولمة السلوك التنظيمي هي على التوالي ( - ٠,٨٠٣ ، - ٠,٧٦٦ ) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط عكسية (سالبة) قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى ١% ، وعلى ذلك توجد علاقة معنوية بين المتغيرين .

٢- أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية و" تحديات تقنية المعلومات " كأحد متغيرات عولمة السلوك التنظيمي هي ( - ٠,٦٨٢ ) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط عكسية (سالبة) متوسطة ذات دلالة معنوية عند مستوى ١% ، وعلى ذلك توجد علاقة معنوية بين المتغيرين .

٣- أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية و"التحديات السياسية- التحديات الثقافية" كأحد متغيرات عولمة السلوك التنظيمي هي على التوالي ( - ٠,٢٦٢ ، - ٠,٣١٤ ) وهي تدل على وجود علاقة ارتباط عكسية (سالبة) ضعيفة ذات دلالة معنوية عند مستوى ١% ، وعلى ذلك توجد علاقة معنوية بين المتغيرين .

٤- أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين الضغوط النفسية والتحديات الاجتماعية كأحد متغيرات عولمة السلوك التنظيمي هي ( - ٠,١٣٦ ) و تدل على عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ١% ، وعلى ذلك لا توجد علاقة معنوية بين المتغيرين .

وترى الباحثة أن المتغيرات المعاصرة والتي تتمثل في العولمة وتنوع قوى العمل وتغيير المتطلبات المهنية لأداء الوظائف والجودة الشاملة ولا مركزية



مواقع العمل لها تأثير قوى على ممارسات أعضاء هيئة التدريس ، لذا ينبغي التخلي عن الممارسات التقليدية والتهيئة لخطوة متقدمة نحو مواكبة هذه التطورات .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم وفقا لمتغير الضغوط النفسية وذلك بعد أن أظهر معامل الارتباط إن هناك علاقة عكسية سالبة عند مستوى دلالة ٥% وقبول الفرض البديل والذي ينص على أنه " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط النفسية وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي "

ومما سبق ترى الباحثة عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل وهو " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الاحتراق الوظيفي وبين إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والكليات الخاصة لمتغيرات عولمة السلوك التنظيمي "

ثانيا : التوصيات

أ- التوصيات العامة

جدول (١-٢٥)

التوصيات العامة لمصادر الاحتراق الوظيفي وأثرها على الإلتزام التنظيمي في ظل متغيرات عولمة السلوك التنظيمي التي توصلت إليها الباحثة

أولا : توصيات إلى متخذي القرار في مؤسسات التعليم العالي في مصر للاسترشاد بها في تحديد الأهداف ووضع الإستراتيجيات والسياسات التي تواكب المستجدات العالمية	
١	العمل على تطبيق المعايير في قياس جودة التعليم العالي وتنمية الأداء وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
٢	دراسة وتحليل انعكاسات المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للعولمة على التعليم العالي
٣	القيام بتحسين القدرة المؤسسية للجامعة وذلك من خلال توفير المتطلبات الأساسية التي تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بمهامه العلمية



	والبحث العلمي وخدمة المجتمع
٤	الاهتمام بتوفير الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل المحلية والإقليمية والدولية
٥	زيادة الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم ومهاراتهم في طرق وأساليب التدريس واستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة والعلاقات الإنسانية والتعامل مع الآخرين ومهارات الإتصال
٦	القيام بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي والابتكار وتقديم الحوافز التشجيعية على ذلك ومن تلك الحوافز إنشاء مكتبة تحتوي على المراجع والأبحاث الحديثة ، وتوفير الحوافز المعنوية والمادية .
٧	على مسنولي الجامعات والكليات توطيد العلاقة مع أعضاء هيئة التدريس واعتبارهم شركاء في الإدارة وصنع القرار والتنفيذ والتي بدورها تشعرهم بالانتماء إتجاه الجامعة وتدفعهم نحو التميز في الأداء
٨	على مسنولي الجامعات والكليات الاهتمام بمنح أعضاء هيئة التدريس بعض الامتيازات اللازمة مثل الراتب المناسب والخدمات العامة " الإتصالات – البريد – الخدمات الصحية للأستاذ وأسرته " لان هذه الأمور تهين المناخ للبحث والتدريس .
٩	ضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي لعضو هيئة التدريس الذي يتم حرية الرأي والاستقلالية والنقد وإتاحة الفرصة للمشاركة في إتخاذ القرارات مما يساعد على تحسين جودة الأداء جامعي والشعور بالولاء والانتماء
١٠	القيام بإنشاء إدارة للتعامل مع ضغوط العمل سواء عبر صندوق الشكوى أو البريد الإلكتروني تكون مهامها الأساسية تلقي الشكوى لعضو هيئة التدريس بصفة دورية وبحث مدى إمكانية وضع الحلول المناسبة لها ، وذلك قبل تفاقم المشكلة وتؤثر على سير العمل وتزيد من معدل دوران العمل
١١	ضرورة تعزيز الاستقرار والأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال زيادة المكافآت وتطوير أدائهم
ثانيا : توصيات إلي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية	
١	ضرورة إدراك عضو هيئة التدريس لأهمية التفاعل والإتصال الفعال مع

الزملاء في اكتساب خبرات جديدة يمكنه من تحسين وتطوير قدراته وتحقيق مزيد من النجاح .	
٢ ضرورة الاستفادة من مبدأ الاستقلالية التي تتبعها أنظمة الجامعة في تطبيق أساليب مبتكرة ومبدعة في الأداء التدريسي وتحقيق الذات .	
٣ ضرورة إدراك عضو هيئة التدريس بأنه لتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء وتحقيق الطموحات يتطلب جهد مستمر والتعامل بإيجابية مع الآخرين والبيئة التنظيمية	
٤ القيام بمتابعة التطورات العالمية في مجال التخصص باعتبار أن هذا الأمر ضروري لرفع الكفاءة المهنية	
٥ ضرورة أن يكون عضو هيئة التدريس متعامل جيد مع تكنولوجيا العصر خاصة مع ظهور أشكال جديدة للتعليم الجامعي كالتعليم عن بعد ، التعليم الإلكتروني ، والتعليم في الفصول الافتراضية حيث أن دوره لم يعد مقتصرًا على الفصول الدراسية فقط	
ثالثًا : توصيات مرتبطة بنتائج الدراسة الاستطلاعية وموضوع البحث	
تقترح الباحثة بقيام الجامعات والكليات الخاصة بالتعاون على إنشاء " منظمة تطبيق جودة التعليم" يرأسها قادة إداريون من ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية والإدارية العالية ، يكون هدفها الأساسي هو متابعة التطورات العالمية الحديثة وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ومن أهم المهام التي تقوم بها هذه المنظمة ما يلي :	
١ العمل على تطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة وهي أن يتم تبني كل المبادئ والالتزام بمعنى الجودة في كل مكان في المناهج والبرامج والمكتبات ومختبرات البحث ، والعمل على الاستفادة من تجارب الجامعات التي حصلت على الاعتماد الأكاديمي محليا ودوليا	
٢ القيام بإنشاء مكتبة إلكترونية مزودة بالأجهزة والإمكانات والأساتذة المتخصصين تهدف إلى تدعيم العملية التعليمية وهي تقوم بالاتي : أ- القيام بتنزيل كل ما ينتجه أعضاء هيئة التدريس من إنتاج علمي على شبكة المعلومات والعمل على تحديثها كل فترة زمنية . ب- إنشاء بوابات إلكترونية محددة لاستعمالات الجامعة والعمل على الاستفادة من إمكانيات التعلم عن بعد ج- تصميم برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال تصميم	



	<p>برمجيات مستحدثات تكنولوجيا التعليم وإنتاجها د- القيام بتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في أنشطة المكتبة الإلكترونية والمساهمة في إدارتها وتطويرها هـ - القيام بترجمة الكتب الأجنبية إلى اللغة العربية وتشجيع أعضاء هيئة التدريس وإعطائهم الدعم الكافي .</p>
٣	<p>إقامة وحدة إحصائية تهتم بالبيانات الإحصائية للتعليم الجامعي ، وتكون مهامها إعداد الإحصائيات عن أعداد الطلاب وأعداد أعضاء هيئة التدريس وأعداد الخريجين ، وتحليل تلك البيانات إحصائيا واستخدامها في حل المشكلات بالطرق العلمية المناسبة</p>
٤	<p>القيام بتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وذلك طبقا لمعايير علمية معتمدة ومنشورة ، ويجب أن يتم هذا التقييم سنويا وذلك لتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة عضو هيئة التدريس</p>
٥	<p>إصدار أدلة توضح للأستاذ الجامعي عن المهام المنوط به ، وعن اللوائح والأنظمة التي تساعد على إنجاز مهامهم بكفاءة ، بالإضافة إلى إصدار النشرات العلمية التي تساعد في رفع كفاءة الأداء لدى عضو هيئة التدريس .</p>
٦	<p>القيام باختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالإضافة إلى تحديد سلم الرواتب التي تناسب مؤهلات أعضاء هيئة التدريس ، بما يكفل المحافظة على الكفاءات الحالية وجذب الكفاءات المتميزة .</p>
٧	<p>العمل على توفير المنح التحفيزية لأعضاء هيئة التدريس بصفة دورية لتشجيعهم على رفع كفاءة أدائهم، ومن الأساليب التحفيزية التي يمكن إتباعها : أ- السماح بالسفر إلى الدول الأجنبية للاستفادة من التجارب والخبرات المتتميزة . ب- تيسير فرص اشتراك العضو في الندوات والمؤتمرات العالمية . ج- توفير الاشتراكات بالنوادي والأماكن السياحية المتميزة .</p>
٨	<p>القيام بإجراء الأبحاث التي تكشف عن أهم المشكلات المهنية والنفسية التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ومن أهم هذه الأبحاث المهارات العلمية والدراسية ، والاجتماعية ، والتقييم ، والترقية ، بهدف الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي وتشجيع ودعم الأفكار التي ترتقي بها الجامعة</p>

## المراجع

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء ، مصر .
- وحدة التخطيط الإستراتيجي ، وزارة التعليم العالي ، ٢٠١٢م
- Schaufeli wilmer B ,Bakker Arnold (2004)**Job Demand ,Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement : Amulet- Samples Study"** journal of organizational behavior , vol25 issue 3,pp293-315
- Grant ,George Farid(2005) **Occupational Stress Among College Education**,Journal Of Educational Administration, PP20
- Hogan,R. Lance and Mknight ,A(2007)**Exploring Burnout Among University Online Instructors : An Initial Investigation"** Intent and Higher Education ,vol 10, pp117-124
- مشرف ، مزیده (٢٠٠٢م) **مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض** ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد ١٠٥ ، ص ١٩٥ - ٢٣٥
- الانور ، محمد الشبراوي (٢٠٠٣م) **ضغوط مهنة التدريس وبعض المتغيرات الشخصية للمعلم** ، مجلة علم النفس ، العدد ٦٨ ، ص ١٤٨ - ١٦٢
- Blix A , Cruise R , Mitchell ,B(2004) " **Occupational Stress Among University Teacher** , Educational , VOL 36, NO2
- <sup>viii</sup>-Altbach, Philip G(2004) . **Globalization And University: Myths And Realities In An Unequal World**, Appears In Tertiary Education And Management, No 1 , Pp12.
- Coffman ,T (2005) **On Line Professional Development Transferring Skills Learned To the Class Room** , Capella University (Dai – a65:03 ) p895
- Orate ,P (2004) **The Problems Of The Professor Of Education** , The Journal Of Higher Education , P589-598
- الخشالي ، شاكراً (٢٠٠٤م) **أثر الانماط القيادية لرؤساء العلمية على الإلتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الخاصة** ، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية ، المجلد ٦ ، العدد الاول .



- Aamir Zafar, Sohail (2007)**Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani Teacher** ",Applied HRMResearch, NO 1 ,pp39-64
- Urboniene , Aiste (2007) **Expression of Organization and Career Commitment Among the Academic Staff Transformation in Business** , Journal of Applied Sciences Research, VOI4,NO7
- Sari , H (2005)**How Do Principals and Teacher in Special Schools in Turkey Rate Themselves On Levels Of Burnout , Job Satisfaction And Locus of Control** , Alberta Journal Of Educational Research , 51(2)pp172-192
- Oiling Sin ,(2006)**Job Stress and Job Performance Among Employees in Hong Kong : The Role Of Chinese Work Values and Organizational Commitment**, "International Journal Of Psychology, VOI38,NO6,PP337-347