

Emotional Exhaustion and Its Relationship with Professional Performance Among Faculty Members of the College of Education at the University of Hail

Ms. Rehab Mujzi Al-Shammari, Ms. Malkah Murdi Al-Mutawea*, Ms. Bashayr Nawaf Assaf Al-Shammari

University of Hail | KSA

Received:

29/06/2025

Revised:

04/07/2025

Accepted:

14/07/2025

Published:

30/10/2025

* Corresponding author:
malkah.4@hotmail.com

Citation: Al-Shammari, R. M., Al-Mutawea, M. M., & Al-Shammari, B. N. (2025). Emotional Exhaustion and Its Relationship with Professional Performance Among Faculty Members of the College of Education at the University of Hail. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 9(11S), 109 – 125. <https://doi.org/10.26389/AJSPR.K010725>

2025 © AISRP • Arab Institute for Sciences & Research Publishing (AISRP), United States, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: This study aimed to explore the nature of the relationship between emotional exhaustion and professional performance among faculty members at the College of Education, University of Hail, in light of the increasing psychological and professional pressures within academic environments. The study adopted a descriptive-analytical approach, which is most suitable for such research purposes. The sample consisted of 138 faculty members, selected using simple random sampling, representing 86.25% of the total population of 160 faculty members. The study utilized the Emotional Exhaustion Scale developed by Ibrahim (2025), along with the Professional Performance Scale developed by Eisaoui (2019). The findings revealed high levels of both emotional exhaustion and professional performance among the participants. Furthermore, a strong and statistically significant positive correlation was found between the two variables. Based on these results, the study recommends the development of psychological support programs, activation of career counseling services, fair distribution of academic and administrative workloads, organization of stress management workshops, promotion of extracurricular activities, and reinforcement of a culture of recognition and motivation within the academic environment.

Keywords: Emotional Exhaustion, Professional Performance, University of Hail

الإرهاق العاطفي وعلاقته بالأداء المهني لدى أعضاء هيئة تدريس كلية التربية بجامعة حائل

أ. رحاب مجعزع الشمري، أ. ملکه مرضي المطاعوَّع، أ. بشایر نواف الشمري

جامعة حائل | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل، في ظل ما تشهده البيئات الأكademية من ضغوط مهنية ونفسية متزايدة. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات، وبلغ حجم العينة (138) من أعضاء هيئة التدريس، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، ويمثلون نسبة (86.25%) من إجمالي المجتمع الأصلي البالغ عدده (160) عضواً. استخدمت الدراسة مقياس الإرهاق العاطفي الذي أعدته إبراهيم (2025)، بالإضافة إلى مقياس الأداء المهني من إعداد عيسوي (2019). كشفت نتائج الدراسة عن ارتفاع مستويات كل من الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أفراد العينة، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية قوية وذات دلالة إحصائية بين المتغيرين. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج الدعم النفسي، وتفعيل خدمات الإرشاد المهني، وتوزيع الأعباء التدريسية بعدلة، مع تقديم ورش تدريبية تُعنى بإدارة الضغوط، وتشجيع الأنشطة اللامنهجية، وترسيخ ثقافة التحفيز والتقدير داخل البيئة الجامعية.

الكلمات المفتاحية: الإرهاق العاطفي – الأداء المهني – جامعة حائل.

1- المقدمة.

يُشكل التعليم جزءاً هاماً من رؤى الدول المتقدمة حيث يُعد أساساً للنهضة في كافة القطاعات المختلفة، وراعت المملكة العربية السعودية القطاع التعليمي اهتماماً بالغاً وبالأخص التعليم الجامعي حيث جُسد ذلك من خلال "سعى مجلس شؤون الجامعات إلى الارتقاء بمنظومة التعليم الجامعي وتعزيز مكانتها العلمية والبحثية والمجتمعية على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وذلك من خلال تطوير الأداء الأكاديمي، والإداري، والمالي".(البنيان, د.ت)

وبالنظر إلى أهمية الأداء المبني، ولا سيما الكفايات الأساسية التي يجب أن يتحلى بها أعضاء هيئة التدريس للقيام بدورهم الأكاديمي، فإن العديد من الجامعات تعى تلك الأهمية وبناءً عليها تسعى إلى رفع مستوى الأداء المبني لأعضاء هيئة التدريس لما له من أثر في مواجهة التحديات بكلفة جوانها (أبو شعيرة والمطيري, 2018).

كما تعد مؤسسات التعليم الجامعي عضو هيئة التدريس "عنصر أساسى وجوهى في العملية التعليمية، استناداً إلى قيادته للعمل التربوي والتعليمي، وتعامله المباشر مع الطلبة، فيؤثر في تكوينهم العلمي والاجتماعي، ويعمل على تقدم المؤسسات وتطويرها، وحمل رسالتها العلمية والعملية في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه." (دوش, 2023).

ونجد أن جدية المسؤوليات وتعددها لهيئة التدريس تجعلهم أكثر عرضة للمؤثرات الضاغطة، وقد تؤدي إلى الإرهاق العاطفي الذي يُعرف بأنه حالة نفسية وعاطفية تمثل في الشعور المستمر بالتعب والإرهاق نتيجة لضغوط وتحديات العمل التعليمي، بحيث يستنزف المعلم طاقته العاطفية مما يؤثر سلباً على قدرته على التفاعل الإيجابي مع الطلاب وتحقيق أداء أكاديمي متميز. (klusmann et al, 2016) حيث أكَدت عدة دراسات على ذلك ومنها دراسة أجراها (skaalvik & skaalvik, 2016) وبيَنت أن الضغوط في البيئة التعليمية تؤدي إلى زيادة التوتر والإرهاق العاطفي لدى المعلمين، مما يساهم في رغبتهم في ترك المهنة، كما قد تُطالِ آثار الإرهاق العاطفي الطلبة حيث أظهرت دراسة (Arens & Morin, 2016) أن الإرهاق العاطفي لدى المعلمين يرتبط بانخفاض درجات الطلاب في الاختبارات الموحدة والدرجات المدرسية، حيث يؤثر على جودة التدريس والموارد المتاحة للمعلم لدعم الطلاب أكاديمياً.

وقد يُشكِّل الإرهاق العاطفي تحدياً لأعضاء هيئة التدريس كونه مرحلة هُنائية ناتجة عن استمرار الضغوط الجسدية والعاطفية والعقلية لفترات طويلة، وخاصةً في المواقف التي تتطلب تفاعلاً عاطفياً مُكثف. (Rossi,at al, 2012)

ونظراً لأهمية فهم تأثير الإرهاق العاطفي على كفاءة أعضاء هيئة التدريس، وسعياً لمعرفة انعكاساته على الأداء الأكاديمي وجودة العملية التعليمية، سعت الباحثات إلى التعرف على الإرهاق العاطفي وعلاقته بالأداء المبني لدى أعضاء هيئة تدريس كلية التربية بجامعة حائل.

2- مشكلة الدراسة:

بعد عضو هيئة التدريس المحرك الرئيس للعملية التعليمية بالمؤسسة الجامعية، والمساهم في تحقيق أهدافها ورسالتها، ووظيفتها، وقائد الإصلاح والتطوير للمجتمع، كما أنه العضو الأصيل في وضع البرامج والمناهج المتقدمة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز، ومتفاعل مع بيئته، وشريك فاعل في برامج التنمية الوطنية، وله إسهامات بحثية تساعد في تقديم رؤى علمية تسهم في حل مشكلات التنمية. (دخيون، 2018)

ولدور عضو هيئة التدريس الفعال في البيئة التعليمية، وخصوصاً في الجامعة، وتفاعلاته المباشر مع إدارة الجامعة ورؤسائه الأقسام والزملاء، بالإضافة إلى تفاعلاته اليومية مع الطلبة داخل القاعات الدراسية، يتطلب منه ذلك بذل جهد كبير في الجوانب العاطفية، مما قد يجعله عرضة للإرهاق العاطفي، والذي يُشير إلى أن العواطف تمثل ظاهرة تكون على شكل كتلة من المشاعر والأحاسيس التي تتعج بها النفس الإنسانية والتي تحمل في طياتها قدرات وأمكانيات تستطيع من خلالها تحقيق الأهداف الموسومة لكن تعرُض هذه العواطف إلى الاستنزاف والإجهاد نتيجة للعديد من العوامل المحيطة بالأفراد تؤدي إلى الإرهاق العاطفي. (الشوابي وآخرون.2023) والذي قد يمتد آثاره إلى الإخلال بالأداء المهني لعضو هيئة التدريس. وعليه تكمُن أهمية الاهتمام في الأداء المهني والسعى لتصدي المعوقات التي تعيق عضو هيئة التدريس عن الكفاءة المهنية والإخلال بسير العملية التعليمية.

3- أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق تيلورت مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات الآتية:

- 1 ما واقع الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟
- 2 ما واقع الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟
- 3 هل توجد علاقة بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟

4-أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:
1. معرفة واقع الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل.
 2. معرفة واقع الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل.
 3. العلاقة الارتباطية بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل.

5-أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها لمتغير الإرهاق العاطفي والذي يعد من المفاهيم الحديثة في علم النفس وبحسب الدراسات السابقة وعلم الباحثين القائمين على الدراسة الحالية بأنه ندر دراسته في البيئة الأكademية ومعرفة علاقته بالأداء المهني وتبعاته على كافة جوانب عضو هيئة التدريس، حيث أن المعرفة في تأثيرات الجوانب النفسية على أداءات الأفراد في البيئات المهنية تعد جزء هام لفهم طبيعة تلك العلاقة ومدى تأثيراتها على سير العملية الأكademية في المنشآت الأكademية، حيث يساهم ذلك على بناء قواعد بيانات واقعية يتم الارتكاز عليها من قبل المهتمين من أفراد وجهات عمل في بناء البرامج الداعمة كالورش العملية والخدمات الإرشادية المناسبة.

6-حدود الدراسة:

تقتصر نتائج هذه الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحدود الموضوعية:** الإرهاق العاطفي وعلاقته بالأداء المهني.
- **الحدود البشرية:** عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل.
- **الحدود المكانية:** تحددت هذه الدراسة في كلية التربية بجامعة حائل.
- **الحدود الزمنية:** طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2025م.

7-مصطلحات الدراسة:

- **الإرهاق العاطفي:** حالة من الاستنزاف أو التعب العاطفي التي يعاني منها المعلم نتيجة للضغط الذي تواجهه سواء داخل المؤسسة التعليمية أو خارجها، مما يؤدي إلى فقدان طاقته تدريجياً وصعوبة تحقيق أهدافه مما يؤثر سلباً على أدائه للمهام والمتطلبات الأكademية وانخفاض دافعيته. (إبراهيم، 2025)
- **ويعرف إجرائياً** بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الإرهاق العاطفي.
- **الأداء المهني:** النتائج النهائية التي يصل إليها الفرد عند إتمامه المهام المهنية المطلوبة منه ويعتبر نتيجة للجهد المبذول ويعكس الطرائق التي اتبعها الفرد لتحقيق الأعمال التي يقوم بها. (بيان، صادق، 2023)
- **ويعرف إجرائياً** بالدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس الأداء المهني.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة**2-1-الإطار النظري.****2-1-1-الإرهاق العاطفي:**

يُعرف الإرهاق العاطفي بأنه حالة من الإهانة النفسي والانفعالي التي يتعرض لها الموظفون نتيجة التعرض المستمر للضغط، سواء كانت ناتجة عن متطلبات داخلية في بيئة العمل أو عوامل خارجية تؤثر في أدائهم الوظيفي (kumar &Shazania, 2021). يُفسّر الإرهاق العاطفي على أنه حالة وجданية منظمة تتكون من مجموعة من الانفعالات المترابطة تجاه موقف محدد، بحيث تُشكّل نمطاً شعورياً يدفع الفرد إلى تبني سلوك معين في مواجهة ذلك الموقف. فعندما تتقاطع عدة مشاعر وانفعالات تجاه موضوع واحد، فإنهما تُبلور في صورة عاطفة موجهة تُسهم في تشكيل رد الفعل السلوكي للفرد. وفي السياق التعليمي، يُنظر إلى الإرهاق العاطفي لدى المعلمين على أنه الجهد الانفعالي الذي يبذلونه أثناء أدائهم لأدوارهم المهنية، إذ يتطلب منهم العمل التعبير عن مشاعرهم، أو ضبطها، أو حتى افتعالها، بما يتناسب مع متطلبات الأنشطة والمهام المرتبطة بمارساتهم التعليمية (الشوابي، الخشمي، 2023).

أسباب الإرهاق العاطفي:

بحسب ما أشارت إليه إبراهيم (2025)، فإن الإرهاق العاطفي الذي يصيب الأفراد في بيئة العمل لا ينشأ من عامل واحد، بل يُعزى إلى ثلات فئات رئيسية من الأسباب: السمات الشخصية، والتفاعلات الاجتماعية، وطبيعة العمل نفسها.

أولاً: السمات الشخصية: تؤثر الخصائص النفسية والسمات الفردية بشكل كبير في مستوى تعرض الفرد للإهانة العاطفية. فالأشخاص الذين يتميزون بارتفاع في سمة العصبية يُبدون ميولاً متزايدة نحو القلق، وكبت المشاعر، والانهيار في التفكير السلبي، مما يجعلهم أكثر عرضة للانغماس في أنماط من التفكير التأملي المفرط أثناء العمل، وهو ما يساهم في استنزافهم عاطفياً. على النقيض، فإن الأفراد ذوي الضمير المرتفع، والذين يتسمون بالانضباط الذاتي، والتنظيم، والاجتهداد، غالباً ما يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط دون أن يصلوا إلى مستويات عالية من الإهانة. فاستقرارهم الانفعالي وسلوكياتهم المهني المتزن يمنّ عليهم حصانة نسبية ضد الآثار العاطفية السلبية للعمل.

كما أن الأشخاص الذين يتسمون باللذذ والقدرة على التعاطف الذاتي غالباً ما يعيدون تأثير الصعوبات المهنية بوصفها جزءاً طبيعياً من تجربة العمل، مما يقلل من التأثير الانفعالي السلبي لتلك الضغوط.

ثانياً: العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل: تُعد العلاقات المهنية عاملاً جوهرياً في التوازن العاطفي للفرد، فبيئة العمل التي تتسم بالنقاش اللاذع، والسخرية، أو التقليل من الشأن – سواء من الزملاء، أو المشرفين، أو حتى العملاء – تُحدث أثراً سلبياً مباشراً على الحالة النفسية للعاملين، وقد تؤدي إلى مشاعر التهميش والإقصاء، وتُعد من مظاهر الاستبعاد الاجتماعي ذات التأثير التراكمي على الصحة النفسية. ويشكل هذا النوع من التفاعلات مصدرًا مستمراً للضغط العاطفي، مما يعزز احتمالية تطور الإهانة العاطفية، لا سيما في بيئة العمل التي تفتقر إلى الدعم الاجتماعي أو ثقافة التقدير.

ثالثاً: طبيعة العمل ومتطلباته: تُسهم طبيعة العمل بحد ذاتها في تشكيل عبء عاطفي يتفاوت حسب المرحلة المهنية والخبرة. فالعاملون الجدد بحكم سعيهم لإثبات الذات والحصول على القبول المهني غالباً ما يتعاملون مع المهام بكثير من الحذر والانضباط، خشية الوقوع في الأخطاء، مما يزيد من توترهم الداخلي ويضعف مرونتهم الانفعالية. كما أن المتطلبات العالمية للعمل، وخاصة تلك التي تستلزم الجهد البدني أو النفسي خارج نطاق الساعات الرسمية، تُعتبر من العوامل الأساسية في تراكم الضغط. وعند غياب فترات الراحة والتقدير المؤسسي، تحول هذه المتطلبات إلى عبء ضاغط يرفع من مستويات الإهانة العاطفية بشكل ملحوظ لدى العاملين.

نظريات الإهانة العاطفية:

نظريّة الأحداث العاطفية لـ (وايس وكروبنزانو, 1996)

تعد إحدى النظريات التي تناولت دور العواطف في بيئة العمل، حيث تفترض أن خصائص الوظيفة تساهم في زيادة احتمال وقوع أنواع معينة من الأحداث في العمل، وتعُرف هذه الأحداث بـ "الأحداث العاطفية"، إذ يعتقد أنها تثير استجابات عاطفية لدى الأفراد (مثل الشعور بالحماس أو الغضب في العمل)، وتشير النظرية إلى أن تلك الاستجابات قد تترجم إلى سلوكيات آنية وفورية. كما تؤكد النظرية على أن بعض أحداث العمل – خاصةً التي تتضمن تعارضًا مع قواعد المؤسسة – قد تؤدي إلى ضغوط نفسية على الموظفين، ما ينعكس سلباً على قدرتهم في إدارة مشاعرهم، ومع تكرار هذه الأحداث بمرور الوقت، يتوقع أن يتناقص مستوى الرضا الوظيفي نتيجة تراكم المشاعر السلبية، خصوصاً لدى المعلمين والعاملين في المؤسسات التعليمية. وتبين حساسية الفرد ومدى قدرته على التحكم في انفعالاته كعامل مؤثر في كيفية استجابته لتلك الأحداث. ومن هنا المنطلق، فإن الإهانة العاطفية يُعد نتاجاً طبيعياً لزيادة المشاعر السلبية الناتجة عن الضغوط المتكررة داخل بيئة العمل التعليمية (الشوابي والخشناني، 2023).

2-1-2- الأداء المهني

حظي الأداء المهني باهتمام متزايد من الباحثين نظراً لأهميته في تحقيق نجاح المؤسسات التربوية، ويشير مفهوم الأداء المهني بسلوك الأفراد داخل بيئة العمل، حيث يُمثل الناتج النهائي لمجموعة الأنشطة التي يؤدونها، ويعرف بأنه مجموعة الأهداف التي تسعى المؤسسة التعليمية إلى تحقيقها ضمن إطار زمني محدد (الحارثي والجعفري، 2023).

يشير الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في الجامعة إلى مجموعة من السلوكيات التي تعكس مدى التزامه بواجباته المهنية، ومسؤوليته تجاه مهامه الأكademية والإدارية، ويتجلى هذا الأداء في قدرته على التفاعل الإيجابي مع زملائه ورؤسائه، وحرصه على أداء مهامه بفاعلية وكفاءة، مما يعزز جودة العمل الأكاديمي داخل المؤسسة الجامعية (الشمرى، 2016).

عرف حكمي وأخرون الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بأنه مجموعة الوظائف والأدوار والأنشطة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس والمتعلقة بالتدريس والبحث العلمي، وبناء تطوير المناهج الدراسية، واستخدام تقنية المعلومات الإلكترونية، والقيام بمجموعة من الأدوار الإدارية والأكademية الضرورية والمكملة للمختلف الوظائف، والمشاركة في عملية تقويم عضو هيئة التدريس سواء كان تقويمياً ذاتياً أو للزماء، والتطوير الذاتي والتخصصي. (حكمي وأخرون، 2018)

أهمية الأداء المهني: يُعد الأداء المهني عنصراً جوهرياً في استقرار أي منظمة واستمراريتها، حيث يمثل الناتج النهائي لأنشطتها على المستويين الفردي والتنظيمي. فكلما ارتفع مستوى أداء الموظفين، ازدادت قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها واستدامتها. وعلى الرغم من أن إدارة المنظمة غالباً ما تكون أكثر اهتماماً بمستوى الأداء مقارنة بالعاملين أنفسهم، إلا أن الأداء لا يُعبر فقط عن إمكانات الموظفين ودرافهم، بل يعكس أيضاً كفاءة القادة الإداريين وتأثيرهم. وتكون أهمية الأداء المهني من منظور المنظمة في ارتباطه الوثيق بمراحل تطورها المختلفة، إذ تعتمد قدرتها على الانتقال من مرحلة إلى أخرى أكثر تقدماً على مدى كفاءة أدائها ومستويات الإنتاجية داخلها. (خبلوش وآخرون، 2022).

2-الدراسات السابقة:

اهتم البحث بموضوع الإرهاق العاطفي والأداء المهني، وتم تصنيفها إلى محورين دراسات تناولت متغير الإرهاق العاطفي ودراسات تناولت متغير الأداء المهني، وفيما يلي عرض لأهم الابحاث:

2-1-دراسات تناولت متغير الإرهاق العاطفي:

- اجرت مهيدات (2025) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التنظيم الذاتي الأكاديمي والإرهاق العاطفي لدى طلبة جامعة البرموك، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكونت عينة الدراسة من (958) طالباً وطالبة من طلبة جامعة البرموك. وتم استخدام مقياس التنظيم الذاتي الأكاديمي ومقياس الإرهاق العاطفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التنظيم الذاتي الأكاديمي، والإرهاق العاطفي لدى طلبة جامعة البرموك جاءا بمستوى تقييم متوسط، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مجالات التنظيم الذاتي الأكاديمي، والتنظيم الذاتي الأكاديمي ككل، وبين الإرهاق العاطفي.

- أجرى العبيدي (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على الإرهاق العاطفي لدى المرشدين التربويين، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (300) مرشدًا ومرشدة في المديريات العامة السُّت في محافظة بغداد في العراق، وتم استخدام مقياس الإرهاق العاطفي كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى منخفض للإرهاق العاطفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإرهاق العاطفي ترجع إلى عامل الجنس لدى المرشدين التربويين.

- كما أجرت هجرس وآخرون (2023) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الانهالك العاطفي على الصحة التنظيمية (دراسة ميدانية على المدارس الحكومية بدولة الكويت، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (384) من العاملين بقطاع المدارس الحكومية بدولة الكويت، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير سالب ذو دلالة إحصائية للانهالك العاطفي على الصحة التنظيمية.

- وهدفت دراسة الشواني والخشماني (2023) إلى قياس الإرهاق العاطفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (300) مدرس ومدرسة في المديرية العامة ل التربية كركوك في العراق، وتم استخدام مقياس الإرهاق العاطفي كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى إن الإرهاق العاطفي ذات دلالة إحصائية منخفضة لدى مدرسي المرحلة الثانوية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإرهاق العاطفي تبعاً لمتغير الجنس وتبعاً لمتغير التخصص (علمي – إنساني).

2-2-دراسات تناولت متغير الأداء المهني:

- هدفت دراسة خبلوش وآخرون (2023) إلى استكشاف العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات مدينة ورقلة، إضافةً إلى قياس مستوياتهم، والفرق بينهم وفق المتغيرات الديمغرافية (الجنس، السن، والأقدمية). شملت العينة العشوائية 100 أستاذ وأستاذة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي والمقارن، باستخدام استبيان يضم مقياسين للتفكير الإيجابي والأداء المهني، وتوصلت النتائج إلى أن سجل الأساتذة حصل على مستوى مرتفعاً في التفكير الإيجابي والأداء المهني، أما العلاقة بين التفكير الإيجابي والأداء المهني كانت طردية، ولم تظهر فروق دالة إحصائياً في التفكير الإيجابي أو الأداء المهني باختلاف الجنس، السن، أو الأقدمية.

- هدفت دراسة سحلول (2022) إلى قياس العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة حجة، باستخدام المنهج الوصفي الارتباطي على عينة عشوائية من 159 عضواً. وأظهرت النتائج انخفاض مستوى الرضا الوظيفي (2.48) مقابل ارتفاع الأداء الوظيفي (3.56)، مع عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة، فيما كشفت عن علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي.

- هدفت دراسة الرويشد (2021) إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي والارتباطي، حيث تم تطبيق استبيان مكونة من 72 عبارة على عينة عشوائية بلغت 348 عضواً هيئة تدريس. أظهرت النتائج أن متوسط الرضا الوظيفي بلغ (3.95) ودافعية الإنجاز (4.19)، وكلاهما بمستوى عالٍ. كما وُجِدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح الذكور والجنسية السعودية، بينما لم تظهر فروق تعزى للدرجة العلمية أو الخبرة

أو الكلية. أما في دافعية الإنجاز، فقد ظهرت فروق لصالح درجتي أستاذ مشارك وأستاذ، دون تأثير لبقية المتغيرات، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

- هدفت دراسة الجوهري (2020) إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب (شطر الطالبات) بجامعة الملك عبد العزيز، باستخدام المنهج الوصفي المسمى والارتباطي على عينة عشوائية من 50 عضواً. وأظهرت النتائج ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما.

3- منهجية البحث وإجراءاته.

3-1-منهجية الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف العلاقة الارتباطية بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة تدريس كلية التربية بجامعة حائل.

3-2-مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة تدريس كلية التربية بجامعة حائل في العام الدراسي 2024-2025، والبالغ عددهم الكلي (160) عضواً.

3-3-عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (138) من أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية بجامعة حائل، والذي تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل للمجتمع واستجاب منهم عدد (160)، ويمثلون نسبة (86.25%) من المجتمع الأصلي.

3-4-صدق أداة الدراسة وثباتها:

تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة من خلال عدد من الإجراءات، وذلك على النحو التالي:

3-4-1-صدق أداة الإرهاق العاطفي وثبات:

للحتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، جرى تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، بلغ عدد أفرادها (35) فرد. وقد تم حساب معاملات الاتساق الداخلي كأحد مؤشرات الصدق، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة، بهدف الكشف عن مدى اتساق العبارات في قياس المحور المحدد لها. ويعرض الجدول (1) نتائج معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتهي إليه.

جدول (1): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان الإرهاق العاطفي والمحور الوارد فيه.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الإرهاق النفسي والبدني		الإجهاد الاجتماعي والعاطفي		الترابع المهني والانفعالي	
**0.862	1	**0.831	7	**0.783	6
**0.912	2	**0.832	13	**0.645	10
**0.913	3	**0.818	16	**0.844	12
*0.336	4	**0.934	22	**0.888	17
**0.852	5	**0.944	23	**0.828	18
**0.775	8	**0.916	26	0.301*	19
**0.886	9	**0.967	28	**0.891	20
**0.952	11	**0.928	29	**0.894	21
**0.735	14	**0.941	30	**0.913	24
**0.447	15			**0.939	25
				**0.694	27

** دالة عند 0.01 أو أقل.

تشير بيانات الجدول (1) إلى أن معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه جاءت ضمن نطاقات مرتفعة، حيث تراوحت قيم الارتباط في المحور الأول: الإرهاق النفسي والبدني بين (0.952- 0.336)، كما بلغت معاملات ارتباط المحور الثاني: الإجهاد الاجتماعي والعاطفي ما بين (0.967- 0.818)، أما معاملات ارتباط المحور الثالث: التراجع المهني والانفعالي فقد تراوحت ما بين (0.301- 0.939)، وجميع هذه القيم دالة عند مستوى دلالة 0.01 أو أقل، مما يشير إلى مناسبة العبارات في قياس المحور الذي تنتهي إليه.

3-2-1-4-3-الاتساق الداخلي محاور الأداة مع الدرجة الكلية لأداة الإرهاق العاطفي:

تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات كل محور من محاور أداة "الإرهاق العاطفي" وبين الدرجة الكلية للأداة، وذلك بهدف التتحقق من مدى اتساق محاور الفرعية مع الأداة بشكل عام. ويعرض الجدول (2) معاملات الارتباط التي توضح العلاقة بين كل محور والدرجة الكلية للأداة.

الجدول (2): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الأداة مع الدرجة الكلية للأداة.

معامل ارتباط درجة المحور بالدرجة الكلية للأداة	المحور
**0.933	الإرهاق النفسي والبدني
**0.966	الإجهاد الاجتماعي والعاطفي
**0.981	التراجع المهني والانفعالي

** دالة عند 0.01 أو أقل.

تُظهر النتائج الواردة في الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين كل محاور أداة "الإرهاق العاطفي" والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (0.981) و (0.933). وتشير هذه القيم إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)، مما يعكس اتساقاً قوياً بين المحاور والدرجة الكلية للأداة.

3-1-4-3-ثبات أداة استبابة الإرهاق العاطفي:

بعد التأكيد من صدق الأداة، تم حساب معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، كما هو موضح في الجدول (3).

في الجدول (3) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة استبابة الإرهاق العاطفي.

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارة	محاور أداة الإرهاق العاطفي
0.923	10	الإرهاق النفسي والبدني
0.969	9	الإجهاد الاجتماعي والعاطفي
0.843	11	التراجع المهني والانفعالي
0.969	30	ثبات أداة الإرهاق العاطفي ككل

يتضح من بيانات جدول (3) أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث بلغ معامل ثباتها الكلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ (0.969)، وهو مؤشر قوي على اتساق العبارات الداخلية للأداة. كما أظهرت محاور الأداة مستويات مرتفعة من الثبات، حيث بلغ معامل الثبات لمحور الإرهاق النفسي والبدني (0.923)، ومحور الإجهاد الاجتماعي والعاطفي (0.969)، في حين بلغ معامل الثبات لمحور التراجع المهني والانفعالي (0.843)، وتشير هذه القيم جميعها إلى تتمتع الأداة بدرجة عالية من الثبات والموثوقية، مما يعزز من صلاحيتها للاستخدام في البحث الحالي.

3-2-2-صدق أداة الأداء المهني وثباتها:

للتتحقق من الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، جرى تطبيقها على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة، بلغ عدد أفرادها (35) فرد. وقد تم حساب معاملات الاتساق الداخلي لأحد مؤشرات الصدق، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة، بهدف الكشف عن مدى اتساق العبارات في قياس المحور المحدد لها. ويعرض الجدول (4) نتائج معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتهي إليه.

الجدول (4): قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبابة الأداء المهني والمحور الواردة فيه.

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم	ال功用	رقم	ال功用
التقويم والتطوير المهني	العلاقات المهنية والإنسانية	الأنشطة والإبداع التعليمي	الخطيط والتدريس الفعال				
**0.898	26	**0.923	15	**0.922	9	**0.727	1
**0.956	28	**0.915	17	**0.874	10	**0.824	2

رقم العبارة	معامل الارتباط						
**0.965	29	**0.900	18	**0.919	12	**0.936	3
**0.927	30	**0.826	19	**0.801	13	**0.964	4
**0.887	31	**0.890	20	**0.850	14	**0.900	5
**0.959	32	**0.926	21	**0.904	22	**0.962	6
**0.706	33			**0.777	23	**0.952	7
**0.971	34			**0.850	24	**0.911	8
				**0.702	25	**0.941	11
						**0.905	16
						**0.886	27

** دالة عند 0.01 أو أقل.

تشير النتائج في الجدول (4) إلى أن قيم معاملات الارتباط لكل عبارة من عبارات أداة الأداء المبني مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه العبارة تراوحت لمحور التخطيط والتدريس الفعال ما بين (0.727)، و (0.964)، و (0.722)، و (0.922)، و (0.926)، و (0.904)، و (0.900)، و (0.905)، و (0.936)، و (0.911)، و (0.952)، و (0.941)، و (0.905)، و (0.886)، و (0.971)، و (0.959)، و (0.927)، و (0.965). وجميع هذه القيم دالة عند مستوى دالة 0.01 وأقل، مما يشير إلى مناسبة العبارات في قياس المحور الذي تنتهي إليه.

3-2-4-3-الاتساق الداخلي لمحاور الأداة مع الدرجة الكلية لأداة الأداء المبني:

تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات كل محور من محاور أداة "الأداء المبني" وبين الدرجة الكلية للأداة، وذلك بهدف التتحقق من مدى اتساق محاور الفرعية مع الأداة بشكل عام. ويعرض الجدول (5) معاملات الارتباط التي توضح العلاقة بين كل محور والدرجة الكلية للأداة.

الجدول (5) قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور الأداة مع الدرجة الكلية للأداة.

معامل ارتباط درجة المحور بالدرجة الكلية للأداة	المحور
**0.979	التخطيط والتدريس الفعال
**0.960	الأنشطة والإبداع التعليمي
**0.968	العلاقات المهنية والإنسانية
**0.958	التقويم والتطوير المبني

** دالة عند 0.01 أو أقل.

تُظهر النتائج الواردة في الجدول (5) أن معاملات الارتباط بين كل محاور من محاور أداة "الأداء المبني" والدرجة الكلية للأداة تراوحت بين (0.958) و (0.979). وتشير هذه القيم إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى دالة ($\alpha \leq 0.01$)، مما يعكس اتساقاً قوياً بين محاور والدرجة الكلية للأداة.

3-2-4-3-ثبات أداة استبانة الأداء المبني:

بعد التأكد من صدق الأداة، تم حساب معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، كما هو موضح في الجدول (6).

في الجدول (6) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة استبانة الأداء المبني.

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارة	محاور أداة الأداء المبني
0.969	10	التخطيط والتدريس الفعال
0.942	9	الأنشطة والإبداع التعليمي
0.936	6	العلاقات المهنية والإنسانية
0.975	9	التقويم والتطوير المبني
0.988	34	ثبات أداة الأداء المبني ككل

يتضح من بيانات جدول (6) أن أداة الدراسة تتسم بدرجة عالية من الثبات، حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ الكلي (0.988)، وهو ما يشير إلى مستوى عالي من الاتساق الداخلي بين عبارات الأداة. وقد كشفت نتائج تحليل الثبات لكل محور من محاور الأداة عن قيم مرتفعة تؤكّد موثوقيتها؛ حيث بلغ معامل الثبات لمحور التخطيط والتدريس الفعال (0.969)، ومحور الأنشطة والإبداع التعليمي (0.942)، بينما سجل محور العلاقات المهنية والإنسانية (0.936)، ومحور التقويم والتطوير المهني (0.975). وتعكس هذه النتائج قوّة الاتساق الداخلي للأداة، مما يعزّز من مصداقيتها وكفاءتها في قياس متغيرات الدراسة، ويدعم صلاحيتها للاستخدام في السياق البحثي الحالي.

3-الوزن المعياري للإجابات:

لتحديد مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل، استخدم مقياس ليكرت الخماسي لاستجابة العينة، حيث تضمن المقياس ما يلي: تنطبق علي كثيراً جدًّا: 5 درجات، وتنطبق علي كثيراً: 4 درجات، وتنطبق علي إلى حد ما: 3 درجات، ولا تنطبق علي كثيراً: 2 درجة، لا تنطبق علي إطلاقاً: 1 درجة. ولتحديد مستوى الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل، استخدم مقياس خماسي كذلك، وذلك كما يلي: موافق تماماً = 5، موافق = 4، ومحايد = 3، ولا موافق = 2، ولا موافق تماماً = 1 وذلك للعبارات الإيجابية، وتم عكس الترميز للعبارات ذات الدلالة السلبية. وتم استخراج المدى وطول الفئة كما يلي:

- المدى يساوي الفرق بين أعلى قيمة لفئات المقياس وأقل قيمة لفئات المقياس = 4-1=3.
- طول الفئة تساوي المدى قسمة عدد فئات المقياس = 4/3=1.33

الجدول (7) مقياس تفسير النتائج.

مستوى الإرهاق العاطفي/ الأداء المهني	مستوى الأداء المهني	مديات المتوسط الحسابي
منخفض	منخفض	2.33-1.00
متوسط	متوسط	3.66-2.34
عالي	عالي	5.0-3.67

3-المعالجات الإحصائية:

لتحليل البيانات، استخدم برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية (SPSS)، حيث استخدمت الأساليب الآتية:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لحساب الاتساق الداخلي للأداة.
- الإحصاء والمتمثل التكرارات والنسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، للإجابة عن السؤال الأول، والثاني.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للإجابة عن السؤال الثالث.

4- نتائج البحث ومناقشتها

4-1-نتيجة الإجابة عن السؤال الأول: "ما واقع الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟" وللإجابة عن السؤال الأول حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة عينة الدراسة عن عبارات كل بعد من أبعاد أداء الإرهاق العاطفي، وفيما يلي عرض النتائج وفق كل بعد من أبعاد الأداء، ثم ملخص لنتائج السؤال الأول:

4-1-1-الإرهاق النفسي والبدني
جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات الإرهاق العاطفي في بعد الإرهاق النفسي والبدني.

مستوى الإرهاق	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	0.990	4.07	أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ في الصباح وأواجه يوماً جديداً في العمل	14
عالي	2	0.966	4.04	أريد أن أكون نشطاً في العمل، ولكن لا أستطيع تحقيق ذلك	11
عالي	3	1.025	4.04	أشعر أنني استنفذت كل طاقتني بسبب عملي	9

مستوى الإرهاق	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	4	1.035	4.04	مهنة التدريس مرهقة بدنياً وذهنياً ونفسياً بالنسبة لي	8
عالي	5	1.039	4.02	أشعر أن عملي يشكل عبئاً ثقيلاً علي	3
عالي	6	1.061	4.01	في بعض الأيام أشعر بالإرهاق حتى قبل أن أصل إلى العمل	5
عالي	7	1.170	3.92	أواجه صعوبة في استعادة طاقتي بعد يوم عمل	1
عالي	8	1.248	3.77	ينتابني شعور بالإرهاق الذهني والتعب بعد الانتهاء من العمل	2
عالي	9	0.955	3.37	بعد العمل، يكون لدى طاقة كافية للقيام بأنشطتي الترفيهية	4
متوسط	10	0.893	3.10	أشعر بالنشاط أثناء عملي مهما كانت الضغوط التي تواجهني في يومي الجامعي.	15
عالي		0.839	3.84	المتوسط العام لمجموع درجات بعد الإرهاق النفسي والبدني	

يتضح من بيانات الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي العام لمجموع درجات بعد الإرهاق النفسي والبدني بلغ (3.84) من أصل 5 درجات بانحراف معياري (0.839)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الإرهاق النفسي والبدني مستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات الإرهاق النفسي والبدني تراوحت ما بين (4.07)، و(3.10).

4-2-التراجع المني والانفعالي

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات الإرهاق العاطفي في بعد التراجع المني والانفعالي.

مستوى الإرهاق	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	1.005	4.07	أشعر بأنني غير راضٍ عن أدائي في العمل بسبب الإرهاق العاطفي	25
عالي	2	1.013	4.06	أشعر بأنني لا أستطيع تحقيق الأهداف التي كنت أرغب في تحقيقها	17
عالي	3	1.027	4.06	أشعر بأنني أقل كفاءة في أداء مهامي اليومية مقارنة بالماضي	18
عالي	4	0.988	4.05	أشعر بأنني مقيد في وظيفي، ولا أستطيع التقدم أو تغيير وضعي الحالي	12
عالي	5	0.999	4.04	أشعر بأنني أقل قدرة على التفاعل بابيجانية مع زملائي في العمل	21
عالي	6	1.007	4.01	أشعر بأنني أقل اهتماماً تجاه أهداف العمل مما كنت عليه في السابق	20
عالي	7	1.086	3.93	أشعر بأنني لا أملك نفس الشغف أو الحماس تجاه عملي كما كان في السابق	24
عالي	8	1.092	3.92	أشعر بالخوف أو القلق عند التفكير في المهام التي على إنجازها في العمل	6
متوسط	9	0.957	3.66	أستطيع أن أتعامل مع حجم المسؤوليات المطلوبة مني بشكل جيد	10
متوسط	10	0.770	2.74	أبذل جهداً أكبر مما هو مطلوب في عملي	27
متوسط	11	1.193	2.22	أشعر بأنني أتمتع بطاقة عاطفية كبيرة هذه الأيام	19
عالي		0.839	3.71	المتوسط العام لمجموع درجات بعد التراجع المني والانفعالي	

يتضح من بيانات الجدول رقم (9) أن المتوسط الحسابي العام لمجموع درجات بعد التراجع المني والانفعالي بلغ (3.71) من أصل 5 درجات بانحراف معياري قدره (0.839)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى التراجع المني والانفعالي بمستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد التراجع المني والانفعالي تراوحت ما بين (4.07)، و(2.22).

4-3-الإجهاد الاجتماعي والعاطفي

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات الإرهاق العاطفي في بعد الإجهاد الاجتماعي والعاطفي.

مستوى الإرهاق	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	0.974	4.09	التعامل مع زملائي في العمل يمثل عبئاً كبيراً بالنسبة لي.	7
عالي	2	1.058	4.08	أشعر بالتعنت من جانب رئيسي في العمل، مما يشعرني بالإرهاق العاطفي	13
عالي	9	1.164	3.92	أظهر مشاعر لا تتوافق مع مشاعري الحقيقية تجاه الطلاب للحفاظ على عمل	16
عالي	5	1.081	4.01	أتتجنب المجتمعات أو المواقف التي تتطلب تفاعلاً عاطفياً مع الزملاء أو المديرين	22
عالي	4	1.029	4.01	أشعر بأنني أصبحت أقل تعاطفاً مع زملائي أو العملاء بسبب الإرهاق العاطفي	23
عالي	3	0.977	4.03	أشعر بأن العمل يسبب لي ضغطاً عاطفياً يجعل من الصعب علي الاستمرار بنفس الأداء	26
عالي	7	1.100	3.95	أشعر بأن عملي يستنزفي عاطفياً	28
عالي	8	1.090	3.94	احاول اظهار مشاعر لا تتوافق مع مشاعري الحقيقية أثناء العمل	29
عالي	6	1.108	3.96	أجد نفسي مرهقاً عاطفياً بعد يوم طويل من التعامل مع الزملاء	30
عالي		0.979	4.00	المتوسط العام لمجموع درجات بعد الإجهاد الاجتماعي والعاطفي	

يتضح من بيانات الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي العام لمجموع درجات بعد التراجع المهني والانفعالي بلغ (4.00) من أصل 5 درجات بانحراف معياري قدره (0.979)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الإجهاد الاجتماعي والعاطفي بمستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد التراجع المهني والانفعالي تراوحت ما بين (4.09)، و(3.92).

4-4-خلاصة نتائج السؤال الأول: ما مستوى الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟
جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة على أبعاد أداة الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل

مستوى الإرهاق	مستوى المعياري	الانحراف الحسابي	المتوسط الحسابي	الأبعاد	م
عالي		0.839	3.84	بعد الإرهاق النفسي والبدني	1
عالي		0.669	3.71	بعد التراجع المهني والانفعالي	2
عالي		0.979	4.00	بعد الإجهاد الاجتماعي والعاطفي	3
عالي		0.796	3.84	المتوسط العام للإرهاق العاطفي.	

4-2-نتيجة الإجابة عن السؤال الثاني: "ما مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟"
وللإجابة عن السؤال الثاني حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة عينة الدراسة عن عبارات كل بعد من أبعاد مقياس الأداء المهني، وفيما يلي عرض النتائج وفق كل بعد من أبعاد المقياس، ثم ملخص لنتائج السؤال الثاني:

4-2-1-البعد الأول: التخطيط والتدريس الفعال

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات مقياس الأداء المهني في بعد التخطيط والتدريس الفعال.

مستوى الأداء	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	0.757	4.55	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة	16
عالي	2	0.728	4.54	أعمل على إثارة إنتباه الطلبة عند عرض المادة التعليمية	3
عالي	3	0.738	4.54	أعمل على ربط المعلومات الجديدة في المحاضرة الجامعية مع معارف الطلبة السابقة	4
عالي	4	0.748	4.54	أسعى للألمام بالمادة التعليمية وتغطيتها بشكل جيد	7
عالي	5	0.767	4.53	أضع خططاً تدريسية من الممكن تطبيقها على أرض الواقع	5
عالي	6	0.758	4.51	أهتم بتنمية الجوانب المعرفية والمهارية للطلبة خلال المحاضرة	6
عالي	7	0.759	4.50	أخطط مسبقاً لتقديم الموضوعات التي أدرسها	2
عالي	8	0.806	4.50	استخدم طرائق تدريس حديثة لتمكين الطلبة من التعلم بشكل فعال	8
عالي	9	0.805	4.49	أراعي احتياجات الطلبة وقدراتهم عند ممارسة الأنشطة	27
عالي	10	0.840	4.45	الالتزام بالوقت المحدد للمحاضرة الجامعية	1
عالي	11	0.829	4.42	يشترك جميع الطلبة في المحاضرة من خلال المناقشة وطرح التساؤلات المتعددة حول المشكلة المطروحة	11
		0.634	4.10	المتوسط الحسابي لمجموع درجات بعد التخطيط والتدريس الفعال	

يتضح من بيانات الجدول رقم (12) أن المتوسط الحسابي العام لمجموع درجات بعد التخطيط والتدريس الفعال بلغ (4.10) من أصل 5 درجات بانحراف معياري قدره (0.634)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الأداء المهني في بعد التخطيط والتدريس الفعال بمستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد التخطيط والتدريس الفعال تراوحت ما بين (4.55)، و(4.42).

4-2-2-البعد الثاني: التقويم والتطوير المهني

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات مقياس الأداء المهني في بعد التقويم والتطوير المهني.

مستوى الأداء	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	0.737	4.55	أتعامل بدقة عالية وعدالة أثناء عملية التقويم	33
عالي	2	0.795	4.54	أتعرف على أساليب وكيفية التقييم والتقويم والاختبار	28
عالي	3	0.796	4.53	استخدم نتائج التقويم في تحفيز الطلبة وتعزيز أدائهم	29
عالي	4	0.777	4.53	أعلن نتائج إختبارات الطلبة الدورية في الوقت المناسب	31
عالي	5	0.832	4.48	أعتمد التقويم البنائي مع الطلبة أثناء مناقشتهم	32
عالي	6	0.805	4.47	أسعى لتطوير أدائي من خلال التدريب المستمر	26
عالي	6 مكرر	0.805	4.47	أعتمد على التقييم الذاتي لتحسين أدائي المهني	30

مستوى الأداء	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	7	0.823	4.47	أستفيد من نتائج التقويم في كشف مناجي القوة والضعف في عملية التدريس والسعى لتطويرها	34
عالي		0.794	4.72	المتوسط الحسابي لمجموع درجات بعد التقويم والتطوير المهني	

يتضح من بيانات الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي العام المتوسط العام لمجموع درجات بعد التقويم والتطوير المهني بلغ (4.72) من أصل 5 درجات بانحراف معياري قدره (0.794)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الأداء المهني في بعد التقويم والتطوير المهني بمستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد التقويم والتطوير المهني تراوحت ما بين (4.55)، و(4.47).

4-3-البعد الثالث: العلاقات المهنية والإنسانية
جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات مقياس الأداء المهني في بعد العلاقات المهنية والإنسانية.

مستوى الأداء	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	0.736	4.57	أشارك في ترسیخ روح الإنتماء والولاء للجامعة والوطن	20
عالي	2	0.748	4.53	أمتلك صفات جسدية وعقلية مهمة لأداء العمل (الصحة العقلية والجسدية- النطق الصحيح لخارج الحروف)	15
عالي	3	0.787	4.50	أعمل على إقامة علاقات إيجابية مع الطلبة	17
عالي	4	0.786	4.47	أتمتع بالقدرة على ضبط النفس والتحكم في الإنفعالات	21
عالي	5	0.805	4.47	أتعاون مع زملائي ضمن بيئة العمل	18
عالي	6	1.138	4.08	أتواصل بشكل إيجابي مع أسر الطلبة وأولياء الأمور	19
عالي		0.729	4.44	المتوسط الحسابي لمجموع درجات بعد العلاقات المهنية والإنسانية	

يتضح من بيانات الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي العام المتوسط العام لمجموع درجات بعد التقويم والتطوير المهني بلغ (4.44) من أصل 5 درجات بانحراف معياري قدره (0.729)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الأداء المهني في بعد العلاقات المهنية والإنسانية بمستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد العلاقات المهنية والإنسانية تراوحت ما بين (4.50)، و(4.08).

4-4-البعد الرابع: الأنشطة والإبداع التعليمي
جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لاستجابة عينة الدراسة على عبارات مقياس الأداء المهني في بعد الأنشطة والإبداع التعليمي.

مستوى الأداء	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	1	0.758	4.52	أستخدم التقنيات الحديثة والوسائل التعليمية المناسبة عند عرض المادة التعليمية	10
عالي	2	0.796	4.49	أمنح الطلبة الحرية للتعبير عن آرائهم	13
عالي	3	0.794	4.45	أطرح حلول وبدائل متعددة عند التعرض لمواضيع تعليمية صعبة	9
عالي	4	0.830	4.44	أساعد الطلبة على الحصول على المعلومة الجديدة من مصادرها المتنوعة	12
عالي	5	0.864	4.42	أطرح أفكاراً غير تقليدية	14
عالي	6	0.862	4.31	أوجه الطلبة لممارسة أنشطة متنوعة لا منهجية	22

مستوى الأداء	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	م
عالي	7	1.000	4.28	أتعاون مع الطلبة في عمل مشاريع تعود بالنفع على الجامعة	24
عالي	8	1.058	3.52	أحضر برامج ترفيهية أثناء المحاضرات الجامعية	23
عالي	9	1.115	3.35	أخرج في رحلات علمية وترفيهية مع الزملاء والطلبة	25
عالي		0.654	4.00	المتوسط الحسابي لمجموع درجات بعد الأنشطة والإبداع التعليمي	

يتضح من بيانات الجدول رقم (15) أن المتوسط الحسابي العام للمتوسط العام لمجموع درجات بعد الأنشطة والإبداع التعليمي بلغ (4.00) من أصل 5 درجات بانحراف معياري قدره (0.654)، مما يشير إلى أن تقدير عينة الدراسة لمستوى الأداء المهني في بعد الأنشطة والإبداع التعليمي بمستوى عالي، وأظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية لعبارات بعد العلاقات المهنية والإنسانية تراوحت ما بين (3.35)، و(4.52).

4-2-4-خلاصة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟
جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة العينة على أبعاد مقياس الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل.

مستوى الأداء المهني	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	م
عالي	0.634	4.10	بعد التخطيط والتدريس الفعال	1
عالي	0.794	4.72	بعد الأنشطة والإبداع التعليمي	2
عالي	0.729	4.44	بعد العلاقات المهنية والإنسانية	3
عالي	0.654	4.00	بعد التقويم والتطوير المهني	
عالي	0.693	4.41	المتوسط العام للأداء المهني	

4-3-نتيجة الإجابة عن السؤال الثالث: "هل توجد علاقة بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل؟"

وللإجابة عن هذا السؤال حسب معامل ارتباط بيرسون بين متغير الإرهاق العاطفي ومتغير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل ويوضح الجدول (17) هذه النتائج:
جدول (17) معامل ارتباط بيرسون بين متغير الإرهاق العاطفي ومتغير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل.

الدالة	معامل ارتباط بيرسون	المتغيرات
0.001	**0.692	الإرهاق العاطفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل

* دال عند مستوى دالة 0.05 وأقل.

معامل ارتباط بيرسون بين متغير الإرهاق العاطفي ومتغير الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل بلغ (0.692) وهي قيمة طردية عالية ودالة عند مستوى دالة 0.01.

4-4-خلاصة نتائج الدراسة:

- يوجد مستوى عالي للإرهاق العاطفي لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، ويمكننا تفسير هذه النتيجة بارتفاع مستوى الإرهاق العاطفي في جميع أبعاده (النفسي والبدني، التراجع المهني، الإجهاد الاجتماعي والعاطفي) والذي يعكس الضغوط التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في البيئة الأكademية نتيجة تعدد المهام التدريسية والبحثية والمتطلبات الإدارية، كما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الشواباني، 2023) ودراسة (الشواباني وآخرون، 2023) حيث جاءت مستويات الإرهاق العاطفي منخفضة، ويعزى هذا التباين إلى طبيعة العينة الحالية التي تعد مسؤoliاتها أكثر تعقيداً بسبب تعدد المهام في كل من الجوانب المعرفية والجسدية والعاطفية، إضافة إلى تفاوت الضغوط المهنية من بيئة إلى أخرى.

- يوجد مستوى عالي للأداء المهني لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس كلية التربية، وتفسر هذه النتيجة بالرجوع إلى ما يسمى بـ "الاحتراق عالي الأداء" وهي حالة يظهر فيها الفرد أداءً مهنياً قوياً في الظاهر، لكنه داخلياً يعاني من ضغط نفسي وإرهاق عاطفي عميق، مما يخلق علاقة ظاهرها إيجابي بين الإرهاق والأداء، لكنها تخفي تداعيات سلبية على الصحة النفسية على المدى البعيد.
- ولذلك، فإن هذه النتيجة تفتح المجال لإعادة النظر في مفهوم الأداء المهني المرتفع، الذي لا ينبغي أن يقاس فقط بالنتائج، بل أيضاً بمدى استدامته ومدى تأثيره على الصحة النفسية للموظف ويستدعي ذلك من المؤسسات الأكademية توفير بيئة داعمة وتوازن بين متطلبات العمل والراحة النفسية، بما يضمن جودة أداء حقيقية ومستقرة.
- وتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (خبلوش وأخرون، 2023)، ودراسة (سحلول، 2022) من حيث واقع الإرهاق العاطفي، على الرغم من اختلاف البيئة التي أجريت فيها تلك الدراسات.
- توجد علاقة ارتباطية طردية عالية ذات دلالة إحصائية بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة تدريس كلية التربية بجامعة حائل، التي قد تبدو غير متوقعة في ضوء ما تشير إليه أغلب الأطروح النظرية، ومع ذلك يمكننا تفسير هذه النتيجة بالرجوع أولاً لمستويات الأداء المهني في كافة أبعاده في الدراسة الحالية والتي امتازت بدرجات عالية من الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، كما أنهم يتميزون بمارساتهم الأكademية بدرجات عالية وذلك وفق دراسة أجراها (الحمد، 2018)، وفي دراسة أخرى ثبتت (الرشيد، 2023) حصول أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة حائل على مستويات عالية في الأداء التدريسي في مجالاته (التحفيظ، التنفيذ، التقويم)، وبناء على ذلك فإن ارتفاع مستوى الأداء المهني قد يكون مرتبطاً بدرجات عالية من الانغماص الوظيفي والالتزام المهني والذي بدورة قد يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإرهاق العاطفي، إذ أن مستويات الإرهاق العاطفي العالية رغم جودة الأداء ماهي إلا بنتائج لشدة الانخراط في الدور المهني وهو ما قد يفسر العلاقة الطردية بين المتغيرين في هذه الدراسة.

توصيات الدراسة ومقتراحتها

- 1- تفعيل برامج الدعم النفسي والإرشاد المهني: توفير جلسات دورية للاستشارات النفسية داخل الكلية تساعد أعضاء هيئة التدريس على التعامل مع ضغوط العمل وتخفيف الإرهاق العاطفي.
- 2- إعادة توزيع الأعباء التدريسية والإدارية: بمراجعة الأعباء الأكademية الملقى على أعضاء هيئة التدريس، والعمل على تقليله أو توزيعه بشكل أكثر عدالة لتقليل مصادر التوتر.
- 3- عقد ورش تدريبية عن إدارة الضغوط: تقديم ورش عمل حول مهارات إدارة الوقت، التوازن بين الحياة والعمل، والتعامل مع الضغوط النفسية في البيئة الأكademية.
- 4- تشجيع الاستراحات الذهنية والأنشطة اللامنهجية: دعم المبادرات التي توفر بيئة عمل مريحة (مثلاً: أيام مفتوحة، نشاطات ترفيهية، مساحات خضراء)، مما يعزز الصحة النفسية ويقلل الإرهاق.
- 5- تعزيز ثقافة التقدير والتحفيز: تبني سياسات واضحة لتحفيز الأداء الجيد والتقدير العلني لأعضاء هيئة التدريس، مما يدعم دافعياتهم ويخفف من الضغط النفسي الناتج عن الجهد الزائد.
- 6- كما تقترح الباحثات ولما تبين من وجود فجوة بحثية إجراء الدراسات التالية:
 1. دراسة تأثير الإرهاق العاطفي على الدافعية للتدريس لدى المعلمين في مختلف مراحل التعليم، مع مراعاة الفروقات demografie والاجتماعية.
 2. دراسة مقارنة بين الكليات النظرية والعلمية لقياس الفروقات في مستويات الإرهاق العاطفي والأداء المهني، مع تحليل دور بيئة العمل والدعم المؤسسي في كل منها.
 3. أثر العوامل الوسيطة مثل المرونة النفسية، الرضا الوظيفي، وبيئة العمل على العلاقة بين الإرهاق العاطفي والأداء المهني، بهدف توضيح آليات التفاعل وتأثيرها على جودة الأداء.
 4. تكرار الدراسة في مؤسسات تعليمية مختلفة جغرافياً (مدارس وجامعات في مناطق متعددة) لعميم النتائج وفهم الفروقات الإقليمية المحتملة في مستويات الإرهاق العاطفي وعلاقته بالأداء المهني.
 5. تحليل العلاقة بين أنماط الشخصية (الانطواء - الانبساط) ومستوى الاستجابة للإرهاق العاطفي، لتحديد الفئات الأكثر عرضة له.
 6. إجراء دراسة طولية (طول الزمن) لرصد تطور مستويات الإرهاق العاطفي وتأثيره التراكمي على الأداء المهني خلال سنوات العمل

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية:

- إبراهيم، شيماء إبراهيم. (2025). الإسهام النسبي للإجهاض التكنولوجي والإهانة العاطفي في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، (49)، 49.

أبو شعيرة، خالد محمد والمطيري، خالد مبروك (2018). دور الجامعة في مواجهة التحديات المعاصرة في ظل الألفية الثالثة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المملكة العربية السعودية- جامعة حائل أنموذجاً، العلوم التربوية، (4)، 45.

البنيان، يوسف بن عبد الله (د.ت). كلمة معالي الأستاذ يوسف بن عبد الله البنيان. مجلس شؤون الجامعات. تم الاسترجاع من: <https://www.cua.gov.sa>

الجوهري، سحر علي (2020). مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الآداب شطر الطالبات بجامعة الملك عبد العزيز وعلاقته بالأداء الأكاديمي: دراسة ميدانية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، السعودية (17)، 906-962.

الحازمي، ناشي والجهني، هاني (2023). دور الرخصة المهنية في تحسين الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية الفكرية من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، 6 ع 1

حكمي، عبد الملك بن علي عثمان، والبحيري، السيد السيد محمود (2018). الحرية الأكاديمية وعلاقتها بالأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الملك خالد، أبها.

الحمد، سامر حسين امضاي (2018). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل لمسؤولياتهم الأكاديمية من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية، (1)، 26.

خنبilos، أحمد، بن عريمة، كريمة، والأعور، إسماعيل. (2022). التفكير الإيجابي وعلاقته بالأداء المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرياح - ورقلة.

دخيخ، صالح أحمد، وحسانين، صفتون أحمد، وعطية، محمد عبد الكريم (2018). كفايات عضو هيئة التدريس الجامعية. مجلة كلية التربية، (1)، 69.

دوش، حسين أحمد كاظم (2024). المشكلات الأكاديمية التي تواجه عضو هيئة التدريس في كلية التربية للبنات. مجلة العلوم الأساسية، (23)، 15.

الرشيدى، شيخة ثارى (2023). الزاهة الأكاديمية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة حائل من وجهة نظر الطالبات. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، (190)، 49.

الرويشد، فيصل (2021). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية 35 (7)، 1105-1133.

سحلول، عبد الرحمن محمد (2022). العلاقة بين الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للهيئة التدريسية بجامعة حجـة من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والعلوم الإنسانية، جامعة حجـة، الـيـمـن

الشمرى، سعود بن محمد (2016). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، مجلة دراسات العلوم الإنسانية والاجتماعية، 43 (1)، 405-420.

الشواوى، شناو احمد قادر، والخشـمانـي، أوانـ كـاظـمـ عـزـيزـ (2023). قياس الإهـانـةـ العـاطـفـيـ لـدىـ مـدـرـسـيـ الـثـانـوـيـةـ. مجلـةـ جـامـعـةـ تـكـرـيـتـ للـلـوـمـ الـإـنـسـانـيـةـ، مجـ30ـ، عـ3ـ، 261ـ277ـ.

صادق، محمد محيي الدين، وبـاـيـانـ، هـيـرـوـ حـمـهـ رـشـيدـ (2023). الأداء المهني وعلاقته بالالتزام القيمي لدى رؤساء الأقسام في جامـعـيـ السـليمـانـيـةـ وـدـهـوكـ. مجلـةـ الـلـوـمـ الـفـسـسـيـةـ، (4)، 34ـ.

العبيدي، إنصاف جاسم نصيف. (2023). الإهـانـةـ العـاطـفـيـ لـدىـ الـمـرـشـدـيـنـ التـرـبـويـيـنـ. مجلـةـ الـدـرـاسـاتـ الـمـسـدـامـةـ، 5، 2439ـ2463ـ.

عيـسوـيـ، أـ.ـمـ. (2019). مـقـيـاسـ الـأـدـاءـ الـمـهـنيـ لـعـضـوـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ فـيـ إـطـارـ مـعـايـيرـ جـوـدـةـ الـتـعـلـيمـ. مجلـةـ درـاسـاتـ فـيـ الخـدـمـةـ الـاجـتـمـاعـيـةـ وـالـلـوـمـ عـلـىـ إـلـاـنـهـاـتـ، (47)، 126ـ168ـ.

مـهـيـدـاتـ، مـيـ اـحـمـدـ. (2025). التنـظـيمـ الـذـاتـيـ الـأـكـادـيـمـيـ وـعـلـاقـتـهـ بـالـإـهـانـةـ العـاطـفـيـ لـدىـ طـلـبـةـ جـامـعـةـ الـبـرـمـوـكـ. جـامـعـةـ إـربـدـ الـأـهـلـيـةـ-ـعـمـادـةـ الـبـحـثـ الـعـلـىـ، مـ558ـ573ـ، عـ1ـ، صـ227ـ.

هـجـرـسـ، عـبـرـ يـوسـفـ عـبـدـ اللهـ أـحـمـدـ، وـدـرـوـشـ، أـمـانـيـ عـثـمـانـ وـحـسـنـ، سـالـيـ عـلـيـ مـحـمـدـ وـالـرـزـعـيـ، مـؤـيدـ مـصـطـفـيـ (2023). تـأـثـيرـ الـإـهـانـهـ الـعـاطـفـيـ عـلـىـ الصـحـةـ الـتـنـظـيمـيـةـ: درـاسـةـ مـيدـانـيـةـ عـلـىـ الـمـدـارـسـ الـحـكـومـيـةـ بـدـولـةـ الـكـوـنـتـ. المـجـلـةـ الـعـلـمـيـةـ لـلـاقـتـصـادـ وـالـتـجـارـةـ، (3)، 255ـ282ـ.

ثانياً-المراجع بالإنجليزية:

- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. (2016). Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 800–813.
- Klusmann, U., Richter, D., & Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: Evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*, 108(8), 1193–1203.
- Kumar, S & Shazania, S. (2021). The Effect of Emotional Exhaustion Towards Job Performance, *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*, 27(S1).
- Rossi, A., Cetrano, G., Pertile R., Rabbi, L., Donisi, V., Grigoletti, L., Curtolo C., Tansella, M., Thornicroft G., & Amaddeo, F. (2012). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among staff in community-based mental health services. *Psychiatry Research*, 200, 933–938.
- Skaalvik, E. and Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education*, 7, 1785-1799.