

Received on (16-01-2023) Accepted on (14-02-2023)
<https://doi.org/10.33976/IUGJEPS.31.5/2023/12>

The regulatory climate prevailing in the working environment and its relationship to faculty occupational combustion. At University

Dr. Muneerah N. Alotaibi*¹

Associate Professor of Educational Administration of shaqra University*¹

*Corresponding Author: mnalotibi@su.edu.sa

Abstract:

This study aimed to identify the reality of the organizational climate prevailing at Shaqra University, and its relationship to the level of job burnout of the academic staff in it, and to reveal the significance of the differences between the responses of the study sample towards its axes according to different variables (gender, scientific rank, practical experience). Where the descriptive survey approach was used, to achieve the objectives of the study, and to develop a questionnaire consisting of (46) items distributed on two axes: the reality of the organizational climate, and the level of job burnout
It was applied to a random sample of (253), and the study found that:

- The reality of the organizational climate came in a medium degree from the point of view of the study individuals, and participation in decision-making came in the first place, with a high degree of practice.
- The reality of job burnout among the members came in a weak degree, and the dullness of feelings came in the first place, with an agreement degree indicating neutral.
- There are no statistically significant differences in the responses of the study individuals towards its axes due to the variables of gender, academic rank, and practical experience. Where all values of significance levels are greater than (0.05) and are not statistically significant.
- There is a negative and statistically significant relationship at the level of significance (0.01) between the prevailing organizational climate at Shaqra University and job burnout among members.

The study recommended providing a positive organizational climate that contributes to increasing the level of job satisfaction among faculty members at Shaqra University, and thus reducing the level of job burnout.

Keywords: organizational climate, job burnout, Shaqra University faculty members.

المناخ التنظيمي السائد وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء

د. منيرة نايف العتيبي¹

أستاذ الإدارة والتخطيط المشارك بكلية التربية، جامعة شقراء¹

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء، وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى الهيئة الأكاديمية فيها، والكشف عن دلالة الفروق بين تقديرات عينة الدراسة لمحاورها باختلاف (الجنس، الرتبة العلمية، الخبرة العملية). واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، لتحقيق أهداف الدراسة، واستبانة مكونة من (46) فقرة وموزعة على: واقع المناخ التنظيمي، ومستوى الاحتراق الوظيفي. وطبقت على عينة عشوائية بلغت (253)، وتوصلت الدراسة إلى أن:

- واقع المناخ التنظيمي، جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد الدراسة، كما أن المشاركة في اتخاذ القرار جاء في المرتبة الأولى، وبدرجة ممارسة عالية.
- واقع الاحتراق الوظيفي لدى الأعضاء جاء بدرجة ضعيفة، كما أن تبلد المشاعر جاء في المرتبة الأولى، وبدرجة موافقة تشير إلى حيادية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو محاورها تعزى لمتغير الجنس، الرتبة العلمية، الخبرة العملية. حيث جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.
- هناك علاقة سلبية ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين المناخ التنظيمي السائد في جامعة شقراء، والاحتراق الوظيفي لدى الأعضاء.

أوصت الدراسة بتوفير المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء، وبالتالي خفض مستوى الاحتراق الوظيفي.

كلمات مفتاحية: مناخ تنظيمي، احتراق وظيفي، أعضاء هيئة تدريس، جامعة شقراء.

مقدمة:

شهد العصر الحديث تحركاً تربوياً جديداً يهدف إلى إحداث تغييرات جذرية في مفهوم العملية التربوية والعلاقات المتبادلة فيما بينها، ويتوقف نجاح هذا التحرك على المدخلات الرئيسية في العملية التربوية، ويأتي في مقدمتها المناخ التنظيمي كعامل مؤثر وفعال؛ حيث يعد عاملاً مهماً في جميع المنظمات.

فهو الانطباع العام المتكوّن لدى أعضاء المنظمة والمتضمن متغيرات عديدة منها: أسلوب معاملة المديرين لمؤسسيهم، وفلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل، ونوعية الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، وطبيعة العلاقات بين العاملين فيها، إضافة إلى البيئة الخارجية للمنظمة بمستواها الحضاري واستقرارها وأمنها ومدى سيادة الأبعاد التشاورية والديمقراطية فيها (العصيمي، 10، 2016).

ويأتي المناخ التنظيمي (Climate Organizational) في مقدمة المدخلات التي يجب تهيئتها كعامل فعال ومؤثر في نجاح التغييرات، فهو من أكثر العوامل تأثيراً في تحقيق ضمان الجودة، كما يعد بُعداً مهماً في تشكيل سلوك الرؤساء والمرؤوسين، فضلاً عن كون عناصره دالة التفاعل بين الإنسان وبيئته، كما يعد أهم العوامل التي يمكن أن تؤثر سلباً أو إيجاباً في أداء العاملين وروحهم المعنوية ورضاهم عن العمل، فضلاً عن درجة ولاءهم للمنظمة ومدى التزامهم بالمطلوبات التنظيمية.

ويشكل المناخ التنظيمي الذي يسود المنظمة تغييراً فاعلاً في درجة أداء هذا النظام ومستواه، وفي شعور المتفاعلين عبر مكوناته الفرعية المختلفة بالراحة والطمأنينة لإنجاز مطلوبات أدوارهم؛ إذ يتناسب نجاح النظام طردياً مع درجة صحة المناخ التنظيمي الذي يسود المنظمة، ويحدد درجة نجاح المنظمة بشكل كبير، وعلى الأغلب، فإن المنظمة التي تعيش مناخاً ضعيفاً أو مشوشاً أكثر عرضة للفشل على الأمد الطويل، حتى إن نجحت مرحلياً في أداء وظائفها الإدارية الأخرى (الطويل، 2001).

ويحدث المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يسود المنظمات تغييراً فاعلاً في مستوى أدائها؛ حيث يعطي الفرصة لنمو الطاقات ويشجع التجديد ويمنح الأفراد مجالاً واسعاً في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات، ويقدم الحوافز المادية والمعنوية.

ويرى الهداب والخلافي أن على القادة العمل على تحقيق مناخ تنظيمي صحي للعاملين وحمايتهم من أي مهددات أو مؤثرات تؤثر بصورة سلبية في أدائهم وإنتاجهم وعلاقتهم ببعضهم بعضاً وكذلك علاقاتهم بمنظماتهم؛ مثل: الاحتراق الوظيفي (job burnout) الذي يعد أحد العوامل المؤثرة في العاملين، ويحول دون قيامهم بمسؤولياتهم (2020).

يعد الاحتراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً، فقد ظهر في أوائل عقد السبعينيات من القرن العشرين، وأشار إليه (السبيعي، 2016م، 14)؛ حيث حظي باهتمام خبراء الإدارة والسلوك الوظيفي وعلم النفس الإداري، كما أشار إليه (الشمري، 2020) في دراسته؛ وذلك لآثاره السلبية كظاهرة سيكولوجية مزمنة على العنصر البشري في مجال العمل؛ حيث تشكل هذه الظاهرة معوقاً كبيراً يحول دون قيام الفرد بدوره على أكمل وجه.

ويتمثل في فقدان القدرة على العمل لشعور الموظف المتزايد بالإرهاق والإنهاك وعدم الرغبة في العمل وانهايار عملية التكيف مع الضغوط (حسين، 2021)، ويرى (Toker, 2011) أن الاحتراق الوظيفي ليس ظاهرة محدودة تختص بعدد محدود من الأفراد، ولكنه يحدث على نطاق واسع وخصوصاً في قطاع الخدمات، نظراً إلى ما يتصف به هذا القطاع من تعامل مباشر مع الجمهور؛ مثل: الخدمات الطبية، والقضاء، والتعليم.

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

إلا أن مهنة التدريس الجامعي تحمل في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط الوظيفية والمهنية؛ بسبب ما تتطلبه من التعامل مع نوعيات مختلفة من الطلاب ووجود مواعيد لتقديم الكتب والأبحاث وصراع الترقيات العلمية، وحتمية التعامل مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، الأمر الذي يجعل على القائمين بتلك المهنة الكثير من الضغوط المهنية بالإضافة إلى عدم الموازنة بين حجم المسؤوليات ومقدار الصلاحيات التي تتطلبها القرارات، بالإضافة إلى الكثير من الضغوط المادية (محمد، 2014)، ويُعدُّ الاحتراق الوظيفي أحد أهم الآثار التي تنشأ عن الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس، ويؤيد ذلك قول (Riegel Hell): إن مهنة عضو هيئة التدريس يتطلب أداؤها اتصالاً مباشراً بالآخرين بدرجة كبيرة، لذلك فهم أكثر عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي في بيئة العمل (حسين، 2021، 552).

مشكلة الدراسة:

تمحورت مشكلة الدراسة في الكشف عن واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء، وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها؛ حيث تسعى المملكة العربية السعودية في العصر الحالي إلى تحقيق رؤية 2030 التي يسهم التعليم فيها بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة؛ لتحقيق الأهداف الإستراتيجية الخاصة التي فيها تهيئة البيئة الجاذبة التي يمكن من خلالها استثمار أفضل الكفاءات البشرية وتوفير جميع الإمكانيات التي تؤمن مخرجات التعليم مع سوق العمل (رؤية المملكة، 2030، 2016، 17).

إلا أن ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الحياة الجامعية من الظواهر المهمة التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة؛ حيث يؤثر الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل سلبي في طبيعة الأداء والإنتاجية، وعدم الرضا والغياب المتكرر عن العمل، وغالباً ما ينشأ الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في العمل كردود أفعال سلبية يبدونها الأعضاء كمحاولات للاعتراض على المناخ التنظيمي السائد في بيئة العمل.

وقد كشفت العديد من الدراسات السابقة عن التأثير الإيجابي للمناخ التنظيمي في الرضا الوظيفي والأداء وسلوك المواطنة التنظيمية والولاء والثقة التنظيمية والانغماس الوظيفي والكفاءة والفاعلية التنظيمية كدراسة (الشمري، 2020)، ودراسة (أبو زغبية، 2019) ودراسة (الأندونوسي، 2019)، ودراسة (العصيمي، 2016)، ودراسة (حسين، 2021)، كما أبرزت الدراسات السابقة العلاقة العكسية بين المناخ التنظيمي من جهة، والتغيب وضعف الكفاءة والفاعلية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس من جهة أخرى، وأظهرت نتائج دراسة (فصيح الدين، 2020) أن المناخ التنظيمي السائد يسهم في مستوى الاحتراق الوظيفي بنسبة تقريبية بلغت (52%)، كما بيّنت نتائج دراسة (أبو راسين، 2020) وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، عدم الإنسانية، الإنجاز الشخصي) وبين محدودية صلاحيات العمل وانعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم وقلة التعزيز الإيجابي.

كما أوصت دراسة (حسين، 2021) بتحديد الأعمال والمسؤوليات، وخفض مستوى الاحتراق الوظيفي من خلال تخفيض حجم الأعباء المطلوب أداؤها وتحديدها بدقة، وتقديم التقدير الكافي لما يقوم به عضو هيئة التدريس.

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

وهذا الأمر ولّد لدى الباحثة دافعاً قوياً للبحث والنقصي عن هذه الظاهرة (الاحتراق الوظيفي) لدى أعضاء هيئة التدريس، ومدى تأثيرها بالمناخ السائد في جامعة شقراء.

لذا تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف إلى المناخ التنظيمي السائد بجامعة شقراء، وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.

أسئلة الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟
2. ما مستوى الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، والخبرة)؟
4. هل هناك علاقة دالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين المناخ التنظيمي السائد بجامعة شقراء والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء بأبعاده (نمط القيادة، والعلاقات الإنسانية، وبيئة العمل، والتنمية المهنية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. معرفة مستوى الاحترق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء.
3. التعرف إلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، والخبرة العملية).
4. معرفة ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين المناخ التنظيمي السائد بجامعة شقراء والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها.

أهمية الدراسة:

أ- الأهمية النظرية:

- 1- تستمد هذه الدراسة أهميتها من الموضوع الذي تتناوله وهو موضوع الاحترق الوظيفي، ومدى إسهام المناخ السائد في الجامعات في خفض مستواه لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 2- يتناول البحث الراهن متغيرين (المناخ التنظيمي، والاحترق الوظيفي) وهما من أحدث المتغيرات في الدراسات التنظيمية.
- 3- قلة الدراسات التي ربطت بين المتغيرين -حسب علم الباحثة- في هذا المجال؛ حيث يُؤمل أن تكون لهذه الدراسة أهمية كبيرة لما ستضيفه عن المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي.

ب- الأهمية التطبيقية:

- 1- إجراء هذه الدراسة يساعد -بإذن الله- متخذي القرار في جامعة شقراء على معرفة مستويات الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس؛ وذلك من أجل التعرف إلى الأسباب التي تؤدي إلى الاحترق الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي السائد في الجامعة.
- 2- تتوقع الباحثة أن تفيد نتائج هذه الدراسة في معرفة طبيعة المناخ التنظيمي السائد في جامعة شقراء؛ ما يُمكن من الوصول إلى مستوى أداء أفضل لأعضاء هيئة التدريس.
- 3- تأمل الباحثة أن تتم الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين المناخ السائد في جامعة شقراء؛ بغية خفض مستوى الاحترق الوظيفي الذي يتعرض له أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ومن ثمَّ رفع إنتاجيتهم وفعاليتهم.

حدود الدراسة:

حدود موضوعية: اقتصرَت الدراسة على التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي السائد في جامعة شقراء بأبعاده (نمط القيادة، والعلاقات الإنسانية، وبيئة العمل، والتنمية المهنية)، ومستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، ومعرفة العلاقة الارتباطية بينهما. حدود بشرية: اقتصرَت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء. حدود مكانية: طُبِّقَت الدراسة في كليات جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية. حدود زمنية: طُبِّقَت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام (2022 / 1443).
المصطلحات:

المناخ التنظيمي: المناخ التنظيمي هو "مجموعة من الخصائص والسمات التي تميز وتعكس طابعاً مميزاً للبيئة الداخلية للمنظمة، ومن خلالها يكتسب التنظيم صفة شخصية تميزه عن غيره من التنظيمات الأخرى (Holloway, 2012, 3).

ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه: مجموعة من العناصر والخصائص المميزة لجامعة شقراء، التي يدركها أعضاء هيئة التدريس من خلال تفاعلهم مع المتغيرات التنظيمية في مكان العمل ومع الزملاء؛ مثل: نمط القيادة، والعلاقات الإنسانية، وبيئة العمل، والتنمية المهنية، وتتمتع هذه الخصائص بقدرتها على التأثير في دوافع أعضاء هيئة التدريس وسلوكياتهم.

الاحتراق الوظيفي: يشير لي (Lee) إلى الاحتراق الوظيفي على أنه "الفشل في أداء المهام الوظيفية نتيجة الإحباط الشخصي والضغط الوظيفية، والاستنزاف، والإنهاك العاطفي، والجسدي" (Lee al et, 2007, 143). وقد أشارت ماسلاك Maslach, C.، وليتير Leiter إلى أن الاحتراق الوظيفي يشير إلى "شعور الفرد بالإنهاك العاطفي، وفقدان التعامل الإنساني، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي، وحددت ماسلاك وزملاؤها ثلاثة أبعاد للاحتراق الوظيفي هي: **الإجهاد الانفعالي:** ويشير إلى تفرغ الطاقة واستهلاك موارد الفرد العاطفية والنفسية، ويعد هذا البعد بمنزلة حجر الزاوية في الاحتراق الوظيفي.

تبلد المشاعر: يتضح في صور الانفصال عن زملاء العمل والعملاء وعن الوظيفة والتنظيم عموماً، كما يتضح في قسوة التعامل، وعدم مراعاة شعور الآخرين، والنظر إلى العملاء كأشياء. **نقص الشعور بالإنجاز:** يؤثر في تقييم الشخص لذاته، وشعور الفرد بتدني كفاءته وأدائه (Maslach al et, 2001, 397-422).

وتعرفه الباحثة بأنه: "حالة من الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز، والإنهاك الفكري والنفسى والجسماني، التي يشعر بها عضو هيئة التدريس عقب سلسلة من العلاقات السلبية، والمواقف المتتالية والمتكررة، ومن ثمَّ يشعر من خلالها بأنه مستنزف عاطفياً وجسدياً، وتنخفض كفاءته في العمل، ويفقد الالتزام الشخصي والإنساني في علاقاته بالآخرين داخل جامعة شقراء وخارجها.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: المناخ التنظيمي

أخذت فكرة المناخ التنظيمي في الظهور مع بداية الستينيات من القرن الماضي ومنذ ذلك الوقت وهي تحظى بأهمية متزايدة من الباحثين خاصة في نظريات السلوك التنظيمي، وقد تركزت جهود الباحثين نحو توضيح أبعاده وطبيعته، والتعرف إلى المناخ التنظيمي السائد في المنظمات وأنواعه المختلفة (أبو ريا، 2011).

وتتوقف فاعلية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي للمنظمة على تأثير المناخ السائد في البيئة الداخلية للعمل، وفي العديد من القرارات، وما ينتج عنها من سلوك واتجاهات نحو المنظمة؛ حيث يتأثر سلوك الفرد داخل المنظمة بالبيئة المحيطة به، وباتجاهه

نحو تلك البيئة وإدراكه لها، وقد عرفه أبو ريا (2011، 9) بأنه "خصائص البيئة الداخلية للمنظمة -والناجمة عن محصلة تفاعل أهداف المنظمة والنظم والقوانين والإجراءات والسياسات المطبقة فيها- وتكون مدركة بواسطة الأفراد العاملين بالمنظمة، وتؤثر بشكل واضح (علني أو ضمنى) على سلوكهم وأدائهم في العمل بما يؤدي في النهاية إلى تحديد قدرة هؤلاء الأفراد على تحقيق أهداف المنظمة"، ويرى العصيمي (2016، 10) أن المناخ التنظيمي "مجموعة من الخصائص التي تصف المنظمة وتميزها عن غيرها، من خلال مجموعة عوامل (داخلية وخارجية) تؤثر في سلوك العاملين سلباً أو إيجاباً".

وترى الباحثة من خلال المفاهيم السابقة للمناخ التنظيمي أن أغلب الباحثين اتفقوا على أنه يمكن تحديده حسب إدراك وانطباق أفراد التنظيم لأبعاده، ويظهر هذا الإدراك من خلال التفاعل بين العاملين والبيئة الداخلية للتنظيم، ومن ثمّ يمكن النظر إلى المناخ التنظيمي على أنه:

- يعبر عن مجموعة من الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها .
- يتأثر بنوعية الموظفين داخل المنظمة.
- يؤثر في سلوكيات الموظفين بالمنظمة.
- يمثل الخصائص المدركة للتفاعل بين الموظفين وعناصر التنظيم الداخلية.

أهمية المناخ التنظيمي ودواعي الاهتمام به:

تبرز أهمية المناخ التنظيمي من خلال ما يأتي (الجنابي، 2015، 430):

- 1- التأثير في المنظمات لتحقيق الأهداف المخطط لها التي ترتبط بالمناخ السائد داخل العمل.
- 2- توفير الأجواء النفسية والإنسانية بما يعزز من رضا العاملين في المنظمات ويدعم إمكاناتهم الإبداعية ويدعم العناصر التنظيمية الرئيسة (الهيكل التنظيمي، والثقافة التنظيمية، والإدارة).
- 3- تتضح أهمية المناخ التنظيمي من خلال إسهامه في تحقيق فاعلية المنظمات بمتغيرات النتيجة النهائية قصيرة المدى التي يمكن أن تؤدي إلى تطوير مناخ المنظمات، ومن ثمّ يؤثر في الفاعلية طويلة المدى للمنظمات في ضوء مرونتها وقدرتها الكافية وتوجيهها الإداري.
- 4- تتجسد أهمية المناخ التنظيمي بتأثيراته الحيوية في تنفيذ الإستراتيجية وما يتفرع عنها من إستراتيجيات فرعية وسياسات وقواعد وإجراءات عمل متعددة.
- 5- تظهر أهمية المناخ التنظيمي بشكل مؤثر في عملية التطور الإداري والنتائج من خلال التأثير في الأداء الإداري للمديرين واهتماماتهم وتوجهاتهم نحو ما يستجد.

العوامل المؤثرة في المناخ التنظيمي: تشير الدراسات والبحوث إلى تأثير المناخ التنظيمي بعدد من العوامل من أهمها:

- الموارد الاقتصادية والمادية المتاحة؛ مثل: كفاية الموارد المادية المطلوبة لتنفيذ الخطط والمشروعات والبرامج، وجميع مهام المنظمة نظراً إلى ما يحدثه أي تقصير في هذا الجانب من إرباك للعمل، وتأثير سلبي في العاملين وحماسهم.
- النمط القيادي؛ فالنمط القيادي للقائد وطريقة تعامله مع العاملين وما يتفرع عنها من أساليب التحفيز والاتصال تعد عاملاً مهماً في إشاعة الثقة والمشاركة والانتماء إلى المنظمة، كما يؤثر نمط العلاقات بين الرؤساء والمؤوسين داخل المنظمة في أي مستوى كان، وطبيعة هذه العلاقات، ومدى تفاعل المنظمة مع العاملين واهتمامها بأوضاعهم ومشكلاتهم واهتماماتهم تأثيراً بالغاً في شعور العاملين بالانتماء إلى المؤسسة.
- الهياكل التنظيمية: كلما كانت الهياكل التنظيمية للعمل مرنة ومفتوحة ومستوعبة للتغيرات كانت مشجعة على الإبداع والتكيف مع الوضع السائد، أما الروتين والجمود والرسمية في الإجراءات، والمركزية والهرمية في الاتصالات فإنها تؤدي -غالباً- إلى الكثير من المشكلات التي تجعل المناخ التنظيمي مغلقاً.

- صفات الأفراد العاملين وخصائصهم الشخصية؛ مثل: عوامل السن، والجنس، والشهادة، والتنشئة الاجتماعية، والخبرة السابقة وغيرها من العوامل الشخصية تلعب دوراً في خلق الأجواء المنافية للإيجابية أو السلبية (الأكلمي، 2022، 7).

أبعاد المناخ التنظيمي:

تطرق أمين (2017) إلى اختلاف الباحثين فيما بينهم في تحديد أبعاد المناخ التنظيمي، فحدد كويز J. D, Koys وديكوتس A. T, Decotiis أبعاد المناخ التنظيمي في: الاستقلالية - الثقة - درجة التماسك - ضغط العمل - التقدير - الدعم - العدالة - الإبداع، ومن جهة أخرى حدد جيمس وماكيننتيري D. M, Mcintyre., & R. L, James أبعاد المناخ التنظيمي في: ضغوط العمل - القيادة والتدعيم - الاستقلالية - تعاون جماعات العمل، بينما حدد ليكرت Likert أبعاد المناخ التنظيمي في: القرارات - الاتصالات - التكنولوجيا - الاهتمام بالعاملين، وحدد رين J, Ren وزملاؤه أبعاد المناخ التنظيمي في: القيادة - التحفيز - القواعد - الأجور - تقييم الأداء - التنمية - الرفاهية - الاتصالات، كما حدد كامبل J Campbell وزملاؤه أبعاد المناخ التنظيمي في: الهيكل التنظيمي - طرق تحفيز العاملين - الانتماء - الصدق - مركزية القرار - الشعور بالإنجاز - المخاطر والأمان - مرونة التنظيم - التحفيز والتشجيع - تدريب العاملين وتطويرهم، وحدد شنايدر B Schneider وزملاؤه أربعة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي: الهيكل التنظيمي - طبيعة العلاقات الشخصية - طبيعة العمل - الدعم والمكافآت (101-100).

ومما سبق يتضح اختلاف الباحثين في تحديد أبعاد المناخ التنظيمي، ويمكن للباحثة تحديد أهم هذه الأبعاد؛ حيث يوجد شبه اتفاق بين عدد كبير من الباحثين عليها، وتتمثل في:

- الهيكل التنظيمي Structure Organizational.
- نمط القيادة Style Leadership.
- الحوافز Incentives.
- التكنولوجيا Technology.
- المشاركة في اتخاذ القرارات Making-Decision in Participation.
- عملية الاتصال Communication.
- التدريب وتنمية المهارات Development Skills and Training.

لذا تأتي أهمية وجود المناخ التنظيمي الصحي في ظل التغيرات السريعة التي تعيشها الجامعات؛ ما يفرض على الجامعات الحرص على توفير هذا المناخ؛ لأنه من المؤكد أن يتأثر سلوك الأفراد في الجامعة بالمناخ التنظيمي السائد؛ فإمّا أن يكون مشجعاً للإبداع أو معوقاً له، ويمنح الأفراد مجالاً أوسع في العمل والاتصالات واتخاذ القرارات وهذا يوفر مناخاً ملائماً للتأثير في المجتمع.

ثانياً: الاحتراق الوظيفي

تناولت العديد من الأدبيات موضوع الاحتراق الوظيفي في البحث والدراسة مُعدّة إياه مرض العصر لما له من تأثيرات مختلفة في الأداء الوظيفي للعاملين وفي شخصياتهم والكثير من الجوانب الأخرى الاجتماعية والنفسية.

فلم يكن مفهوم "الاحتراق الوظيفي" قبل السبعينيات من القرن الماضي موجوداً في الدراسات السلوكية، واستُخدمت مصطلحات؛ مثل: "الضغط" و"التوتر" لوصف الكثير من الأعراض المشابهة، ولكن هذه المصطلحات يمكن أن تكون مضللة؛ ذلك أن الضغط والتوتر قد تكون لهما آثار إيجابية؛ مثل: زيادة الحافز، والنمو الشخصي، كما يمكن أن تسبب آثاراً سلبية، وعلى الرغم من أن (كريستينا ماسلاك، maslach Christina) قدمت عرضاً عن الإجهاد العاطفي لدى مقدمي الخدمات الإنسانية إلى الجمعية السيكولوجية الأمريكية في عام 1973، فإن (هربرت فردنريجر) الباحث الأمريكي والمحلل النفسي أول من أدخل مصطلح "الاحتراق النفسي" أو "الاحتراق الوظيفي Burnout" إلى عالم الاستخدام الأكاديمي وذلك عام 1974، وعرفه بأنه "حالة من الإنهاك العاطفي والفكري والجسماني التي تكون على شكل تعبيرات يستخدمها الفرد تجاه عمله كاستجابات للضغوط والعلاقات التنظيمية، وتتمثل

هذه الحالة في إحساس الفرد بأن مصادره العاطفية مستنزفة، وميله إلى تقويم ذاته سلبياً، وإحساسه بتدني كفاءته في العمل وفقدان التزامه الشخصي في علاقات العمل وفقدان القدرة على الإبداع (الأحمد، 2011).

ووفق هذا الرأي ترى الباحثة أن الاحتراق يحدث عندما يتحول الانشغال والطاقة في أثناء العمل إلى إرهاق وعدم قدرة على أداء الوظائف المطلوبة بإنتاجية عالية، وفي عام 1976 م تحولت (ماسلاك) إلى مصطلح (الاحتراق) ونقلت رؤيتها عن الإجهاد العاطفي إلى المتخصصين في أبعاد من مجالات عمال الصحة والخدمات الاجتماعية، ومنذ ذلك الوقت عُدَّت (ماسلاك) خبيرة في الاحتراق الوظيفي، وقامت بنشر العديد من الدراسات وتصميم مقاييس معروفة للاحتراق الوظيفي (Farber, 2000, P2). وترى الباحثة أن هذه التحولات في مفهوم الاحتراق قد حدثت نتيجة للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية على مدى السنوات الماضية، والتكرار الكبير على الربح الذي أدى إلى نشوء مفاهيم؛ مثل: المسؤولية، والنجاح، والنجاح الفوري.

مفهوم الاحتراق الوظيفي:

هو "ظاهرة نفسية يتعرض لها الأفراد نتيجة عدم القدرة على العمل؛ ما يؤدي إلى شعورهم بعدم القدرة على حل المشكلة، ومن ثمَّ فقدان الاهتمام بالعمل، والشعور بالتوتر النفسي في أثناء أدائه" (محمود وخطاب، 2015، 17). وعرفه أبو طه بأنه "حالة من الاستنزاف العاطفي والعقلي والبدني تؤدي إلى فقدان الرغبة في العمل كرد فعل للضغوط الوظيفية طويلة المدى (2010، 530) كما يُعرَّف بأنه: "مجموعة من الأعراض التي تصيب المرؤوسين -نتيجة لضغوط العمل والتعامل مع المستفيدين- تؤدي إلى شعورهم بالإرهاك العاطفي، وتبدل المشاعر الإنسانية، واللامبالاة، وتدني مستوى إنجازهم (الطلاع، 2015، 189). وتستخلص الباحثة من التعريفات السابقة ما يأتي:

- ينتج الاحتراق الوظيفي من تعرض الأفراد المهنيين باستمرار لمستويات مرتفعة من المشقة المهنية؛ ما يجعلهم يظهرون مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، كما ينفصلون انفعالياً عن وظائفهم.
- يتضمن الاحتراق الوظيفي كلاً من الإجهاد الانفعالي والفيزيقي، والاتجاهات السلبية نحو العمل والذات، وفقدان الاهتمام بالجمهور.
- إنه حالة من الإجهاد الانفعالي ونقص الكفاءة الشخصية، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني في التعامل، يتعرض لها العاملون في المهن التي تتطلب التواصل مع الآخرين؛ مثل: التدريس، والتمريض، والأعمال الأمنية، والطب.
- إنه حالة شعورية أو نفسية تعبر عن شعور الفرد بالمشقة المهنية المتراكمة، تبدأ حينما يدرك الفرد أن المطالب المطروحة عليه تفوق قدراته؛ بحيث يعجز عن تحملها، وتتمثل في انخفاض الدافعية للعمل، ونقص الكفاءة الشخصية، والاتجاهات السلبية نحو العمل والزملاء.

أبعاد الاحتراق الوظيفي: استندت معظم الدراسات السابقة في مجال الاحتراق الوظيفي على ثلاثة أبعاد رئيسية؛ لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي لدى المرؤوسين، ومنها ما أشارت إليه المفاهيم السابقة، وهي:

1. **الإرهاك العاطفي:** ترى ماسلاك وشوفيلي وليتر وجاكسون وشواب وآخرون Maslach et al & Schaufeli & Schwab & Jackson & Leiter (2001) أن الإرهاك العاطفي هو فقدان المرؤوسين الثقة بالذات، وانخفاض الروح المعنوية لديهم، وغياب الاهتمام والعناية بمهامهم واستنزاف كل طاقاتهم، وشعورهم بأن عواطفهم مستهلكة، وهذا الشعور بالإرهاك العاطفي يمكن أن يصاحبه شعور بالإحباط والشد النفسي، عندما يشعر الفرد أنه لم يعد باستطاعته الاستمرار في العطاء أو القيام بمسؤولياته بالمستوى السابق نفسه (في الحميد، 2019م، 99).
2. **تبدل المشاعر:** إن ظهور تبدل المشاعر أو عدم الإنسانية على المرؤوسين -نتيجة تعرُّضهم للتوتر والقلق لفترات طويلة- قد يجعلهم يميلون إلى العزلة وعدم التواصل مع الآخرين، وعدم الاستجابة لاحتياجات الآخرين والتفاعل معهم، أو عدم

التعامل معهم بإنسانية دون سبب، وقد يؤثر ذلك في إنجاز الأعمال على المستوى الشخصي، ويولد عدم الرغبة في إنجاز المهام المتعلقة بالعمل والواجبات، ويتضمن هذا البعد تغييراً سلبياً في الاتجاهات والاستجابات نحو الآخرين بسرعة، وغالباً ما يكون مصحوباً بسرعة الغضب والانفعال وفقدان التقدير للعمل (العمر، 2021).

3. **تدني الشعور بالإنجاز:** وفي هذا البعد يميل المرؤوسين إلى تقييم إنجازاتهم الخاصة بطريقة سلبية، متمثلة في مشاعر الاكتئاب، والانسحاب، وقلة الإنتاجية، وعدم القدرة على التكيف مع الضغوط، والشعور بالفشل، وضغط تقديرات الذات، ويعود ذلك إلى ما يواجهه المرؤوسون من ضغوط مستمرة في أثناء مزولة المهنة (العمر، 2021).

مصادر الاحترق الوظيفي وآثاره:

تتعدد مصادر الاحترق الوظيفي التي أشار إليها أبو مسعود (2010)، ودرويش (2014)، والفلفلان (2020) كما يأتي:
المصادر المتصلة بالعمل (الوظيفية والمؤسسية): وتتمثل في ثقافة المنظمة، وأساليب أداء العمل، ومدى كونها مملدة أو روتينية، وعلاقات العمل الجامدة والسلبية وغير التفاعلية، وصفات المساندة الاجتماعية، والرعاية الاجتماعية، والثقة، والتعاطف، والمساندة، والتكاتف، والنصح، والإرشاد، والدعم والتعزيز وقت الحاجة، وكثرة أعباء العمل أو قلّتها بصورة ملحوظة، وغموض الدور الوظيفي للفرد، والصراعات الوظيفية المتعلقة بهذا الدور.

المصادر الشخصية (الذاتية): وتتمثل في العديد من الجوانب الفردية؛ مثل: مركز الضبط الخارجي، ووجود عوامل مؤثرة فيه تقلل من تكيفه الوظيفي وتزيد من احتراقه، وأنماط الشخصية سماتها؛ مثل: الشخصيات الانفعالية أو الكسولة التي لا تشعر بالمسؤولية، وكذلك الالتزام؛ فالفرد الذي يتصف بأنه أكثر التزاماً وإخلاصاً في عمله يتعرض للاحتراق الوظيفي أكثر من الذين هم أقل التزاماً وإخلاصاً، كما يؤثر مستوى الصلابة النفسية في التقليل من مستوى الاحتراق الوظيفي ومواجهة الضغوط، يُضَاف إلى ذلك مستوى الذكاء الوجداني الذي يجعل الفرد أكثر توافقاً مع مهنته وعمله، وكلما قلّ مستواه انخفض مستوى التكيف وارتفع مستوى الاحتراق الوظيفي.

المصادر الاجتماعية: وتتضمن العديد من العوامل؛ مثل: التحولات السلبية التي تطرأ على العلاقات الاجتماعية للفرد، وعدم تقبل المجتمع لمتطلبات أفرادها، وزيادة الأعباء الأسرية والمجتمعية، وارتفاع مستوى الطموح غير الواقعي.

المصادر الاقتصادية: يعد دخل الفرد -على سبيل المثال- من العوامل الاقتصادية وثيقة الصلة بالاحتراق الوظيفي؛ فالأجور والحوافز ينبغي أن تتلاءم مع الجهود والخدمات التي يقدمها الفرد؛ لأن الأجور الضعيفة تسبب للفرد إحساساً بالقلق والإحباط وضعف المسؤولية وقلة الاهتمام بالعمل.

يتضح مما سبق أن مصادر الاحتراق الوظيفي متنوعة إلى حد كبير، وهو ما يشير إلى أن الاحتراق الوظيفي قد لا يظهر بسبب طبيعة العمل ومهامه أو بيئته فقط، بل قد تكون العوامل الشخصية أو الأدوار الاجتماعية والمسؤوليات مصادر للاحتراق الوظيفي يجب أخذها في الحسبان عند دراسة المشكلة وتحديد أسبابها.

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بتصنيف الدراسات التي تم الوصول إليها إلى محورين: يضم المحور الأول الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي، ويضم المحور الثاني الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي، وتم ترتيبها تنازلياً من الأحدث إلى الأقدم، على النحو الآتي:

1- دراسات تناولت المناخ التنظيمي:

المطيرات (2022): هدفت الدراسة إلى تقصي درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في النابادية الوسطى من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من 156 موظفاً وموظفة، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، واستُخدمت استبانتان بعد التأكد من صدقهما، وأظهرت النتائج أن درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم جاءت بدرجة متوسطة، وجاء توافر أبعاد المناخ التنظيمي لدى

العاملين كالأتي: الاتصالات، ثم الهيكل التنظيمي، ثم التكنولوجيا، وأخيراً مجال القيادة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وأظهرت النتائج أن تقييم مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين جاء مرتفعاً، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس والخبرة في جميع المجالات، كما لا توجد فروق تعزى إلى المؤهل العلمي في جميع المجالات، باستثناء الاتصالات، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي ومستوى الإبداع الإداري.

دراسة الشمري (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها، ومقترحات التحسين؛ حيث تم استخدام المنهج الوصفي، واستبانة موزعة على (5) مجالات، طبقت على عينة عشوائية بلغ عددها (170) عضو هيئة تدريس، وتوصلت الدراسة إلى أن واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء جاء بواقع مناخ تنظيمي متوسط، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الدراسة (النوع، الكلية، الرتبة، الأكاديمية)، ومن أهم مقترحات تحسين مستوى المناخ التنظيمي في جامعة شقراء السماح لأعضاء هيئة التدريس بتبادل المعلومات والاتصال (الصاعد، والهابط، والأفقي)، واعتماد استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديث في الاجتماعات والأعمال الأكاديمية والإدارية.

دراسة بو زغبية (2019): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى توافر المناخ التنظيمي بجامعة بنغازي من خلال الأبعاد الآتية: (الاتصالات الإدارية، والهيكل التنظيمي، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وطبيعة العمل، والقيادة الإدارية، والحوافز والمكافآت)، ومدى ملاءمة كل بعد من الأبعاد في توفير مناخ تنظيمي سليم، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام العلمية بجامعة بنغازي البالغ عددهم (101) رئيس، كما استخدم المنهج الوصفي، كذلك اعتمدت الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن مستوى المناخ التنظيمي بجامعة بنغازي جاء متوسطاً، كما كشفت الدراسة أن أكثر الأبعاد ملاءمة بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات الذي جاء مرتفعاً، كما جاءت بدرجة ملاءمة متوسطة أبعاد طبيعة العمل، والقيادة الإدارية، والحوافز والمكافآت، وبدرجة ضعيفة بُعد الاتصالات الإدارية والهيكل التنظيمي.

دراسة الأندونوسي (2019): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المناخ التنظيمي في أبعاده (الهيكل التنظيمي، ونمط القيادة، ونمط الاتصال، والمشاركة في اتخاذ القرارات، ونظم العمل وإجراءاته، والتكنولوجيا) ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات بعمادة الدراسات الجامعية للطالبات بجامعة أم القرى، ومعرفة ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين درجة ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي المحددة ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات البالغ عددهن (509) موظفات، واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، ومما توصلت إليه الدراسة: أن أبعاد المناخ التنظيمي جاءت بدرجة "متوسطة"، ودرجة فاعلية الأداء الوظيفي جاءت بدرجة "متوسطة"، وتوصي الدراسة بأنه على القيادات الجامعية اتخاذ مبدأ تفويض الصلاحيات والحد من المركزية؛ لتوفير بيئة عمل تسمح للموظفات الإداريات بالشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.

دراسة الشبتي (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من خلال الأبعاد الآتية: (الهيكل التنظيمي، والقيادة الإدارية، والحوافز والمكافآت، وإجراءات العمل، والمشاركة في صنع القرارات، والاتصال والتواصل)، واتباع الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكوّن مجتمع الدراسة من (288) عضو هيئة تدريس، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة وقد تم توزيعها على كل مجتمع الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة درجة "موافق" أفراد الدراسة على جميع أبعاد المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، والقيادة الإدارية، وإجراءات العمل، والمشاركة في صنع القرارات، والاتصال والتواصل) ما عدا (الحوافز والمكافآت) فقد جاءت استجابة أفراد الدراسة نحوها بدرجة محايد، وكشفت نتائج الدراسة أن واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية جاء بدرجة "موافق".

دراسة معمار (2018): هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع المناخ التنظيمي بجامعة طيبة كما يراه أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن الفروق في آراء أعضاء هيئة التدريس باختلاف كل من: (الكلية - الرتبة الأكاديمية - الخبرة العملية - الجنسية - النوع)، ولتحقيق هدف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي، وبلغ عدد العينة (208) أعضاء، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج

الآتية: أن تقديرات أعضاء عينة الدراسة للمناخ التنظيمي جاء بدرجة متوسطة، وجاء بُعد الانتماء والتقدير في المرتبة الأولى، ثم الصلاحيات واتخاذ القرارات، والعلاقات والاتصال، والنمو المهني، في حين جاء بُعد التحفيز بدرجة منخفضة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيرات الجنس والجنسية والكلية على الأبعاد، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الخبرة والرتبة الأكاديمية في أبعاد الانتماء والتقدير والصلاحيات.

دراسة العصيمي (2016): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والكشف عن دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة حول واقع المناخ التنظيمي وفق متغيرات: الجنس، ونوع الكلية، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، ومن خلال المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام استبانة لجمع البيانات تحوي أربعة محاور هي: (السياسات الإدارية، والهيكل التنظيمي، وتكنولوجيا العمل، والثقافة التنظيمية)، وزعت على عينة عشوائية بلغت 500 عضو، خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن الدرجة الكلية لأبعاد المناخ التنظيمي كانت مرتفعة، وكان ترتيب الأبعاد على النحو الآتي: الثقافة التنظيمية، وتكنولوجيا العمل، والسياسات الإدارية، والهيكل التنظيمي، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ التنظيمي تعزى إلى النوع، ونوع الكلية، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.

دراسة غافيفيكر وبيلاي (Simin Ghavifekr & Nova Sheila Pillai, 2016): استهدفت الكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى المدرسين في ماليزيا، وقد اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وتشكلت عينة الدراسة من ٢٤٥ مدرسة من ست مدارس ثانوية حكومية في منطقة Penampang بماليزيا، وقد كشفت نتائج الدراسة عن المناخ التنظيمي السائد في المدارس إيجابياً، كما أبرزت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي في المدرسة والرضا الوظيفي لدى المدرسين.

دراسة برناديت كوليس وبالاكريشانان كونداث (Bernadette Koles & Balakrishnan Kondath, 2015) التي استهدفت الكشف عن طبيعة المناخ التنظيمي السائد في بعض التنظيمات بالمجر والبرتغال والهند، وقد اعتمدت الدراسة على الأسلوب الوصفي، كما اعتمدت على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وقد تم الاعتماد على البريد الإلكتروني للمدير العام أو مدير إدارة الموارد البشرية في كل تنظيم لجمع البيانات من خلال الاستبيان، وتشكلت عينة الدراسة من ٨١١ مفردة تمثل ٢٤ تنظيمياً (١٣ من المجر، ٩ من الهند، ٢ من البرتغال)، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود اختلاف في طبيعة المناخ التنظيمي السائد بالتنظيمات المدروسة، كما كشفت الدراسة عن وجود اختلاف في تصور العاملين للمناخ التنظيمي يعزى إلى السن والخبرة.

2- دراسات تناولت الاحتراق الوظيفي:

دراسة بن وارد، وعبد الخير (2022): هدفت إلى التعرف إلى واقع العدالة التنظيمية وإلى بيان أثر العدالة التنظيمية (عدالة الإجراءات، والمعاملات، والتوزيعية) في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي، وتمثلت مشكلة البحث في معرفة العدالة التنظيمية وتأثيرها في أداء أعضاء هيئة التدريس وانخفاض شعورهم بالاحتراق الوظيفي خاصة في ظل جائحة كورونا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد العدالة التنظيمية مجتمعة في خفض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد في ظل جائحة COVID19، ووجود مستوى متوسط للاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل جائحة COVID19، وأوصت الدراسة بالعمل على تنمية وإدراك العاملين بأهمية العدالة التنظيمية الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الإجمالي للمنظمة.

دراسة البسيوني (2021): تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية بمحاورها الثلاثة والاحتراق الوظيفي بمحاوره الثلاثة والعلاقات الاجتماعية بمحورها لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والمنهج المستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (375) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود تأثير دال إحصائياً بين الأنماط القيادية لعينة البحث والعلاقات الاجتماعية في وجود الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط، ووجود

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم عينة البحث الذكور والإناث في مجموع محاور الاحترق الوظيفي لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجموع محاور استبيان الأنماط القيادية تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحترق الوظيفي تبعاً لطبيعة الدراسة بالكلية (عملية - نظرية)، ويوجد تباين دال إحصائياً بين عينة البحث في مجموع محاور استبيان الاحترق الوظيفي وفق سن العضو لصالح أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم الذين تبلغ أعمارهم 45 سنة فأكثر.

دراسة حسين (2021): تهدف إلى التعرف إلى مستوى الانغماس الوظيفي ومستوى الاحترق الوظيفي والعلاقة بينهما بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد باختلاف متغيرات (النوع، والمهام الإدارية، ومدة العمل داخل الجامعة)، وتم تطبيق أداتي الدراسة وهما: مقياس الانغماس الوظيفي، ومقياس الاحترق الوظيفي على عينة قوامها (138) عضو هيئة تدريس، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي السلوكي والاحترق الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي الانفعالي والاحترق الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الانغماس الوظيفي المعرفي والاحترق الوظيفي، وأوصت الدراسة بخفض مستوى الاحترق الوظيفي من خلال تخفيض حجم الأعباء المطلوب أدائها وتحديدها بدقة، وتقديم التقدير الكافي لما يقوم به عضو هيئة التدريس، ووضع برامج للدعم النفسي والاجتماعي لأعضاء هيئة التدريس من أجل خفض مستوى الاحترق الوظيفي.

دراسة الفرجاني (2021): سعت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة مقياس (ماسلاش) لقياس الاحترق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد العاطفي، وتبلد المشاعر، والإنجاز الشخصي)، وقد بلغ حجم العينة (130) مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة توافر مستوى معتدل من الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومستوى معتدل من الإجهاد العاطفي، ومستوى منخفض من تبلد المشاعر، ومستوى مرتفع من الإنجاز الشخصي، كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة نحو الاحترق الوظيفي وأبعاده تُعزى إلى النوع والعمر والمستوى التعليمي ومدة الخدمة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة نحو الإجهاد العاطفي يُعزى إلى الحالة الاجتماعية.

دراسة فصيح الدين (2020): هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الاحترق الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى المشرفات التربويات بإدارة التعليم بالعاصمة المقدسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال استخدام الاستبانة التي تم تطبيقها على (183) مشرفة تربوية، وتوصلت الدراسة إلى أن استجابة أفراد العينة لواقع الاحترق الوظيفي جاء بدرجة (منخفض)، وواقع المناخ التنظيمي السائد جاء بدرجة عالية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة اتخاذ القرارات وتقويض الصلاحيات تعزى إلى متغير التخصص ولصالح التخصصات الأخرى، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الأسلوب الإداري والقيادي حسب متغير التخصص ولصالح التخصصات الأخرى، وأظهرت النتائج كذلك وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مستوى الاحترق الوظيفي والمناخ التنظيمي السائد لدى إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة؛ حيث أظهرت النتائج أن المناخ التنظيمي السائد يسهم في مستوى الاحترق الوظيفي بنسبة بلغت (52%).

دراسة أبو راسين (2020): هدفت إلى قياس مستوى الاحترق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة باستبانة لقياس مستوى الاحترق الوظيفي تم تطبيقها على 51 موظفاً وموظفة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاحترق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة منخفض، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الاحترق الوظيفي بأبعاده، وبين محدودية صلاحيات العمل، وانعدام العلاقات الاجتماعية، وضغط العمل، وصراع القيم، وقلة التعزيز الإيجابي، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الإداريين والإداريات تعزى إلى النوع والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والراتب والمستوى الإداري.

دراسة الحربي (2020): هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الأنماط القيادية والاحتراق الوظيفي لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي وبناء استبانة مكوّنة من محورين (الأنماط القيادية، والاحتراق الوظيفي)، وتم تطبيقها على عينة مكوّنة من (212)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن النمط القيادي العام الذي يستخدمه القادة التربويون كان النمط الديمقراطي، تلاه النمط الأوتوقراطي، ثم النمط التسيبي، وكان مستوى توافر الاحتراق الوظيفي لدى معلمي التعليم العام بمنطقة القصيم (متوسطاً)، كما كانت هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية والاحتراق الوظيفي؛ حيث كانت العلاقة سلبية مع نمط القيادة الديمقراطي، وإيجابية مع نمط العلاقة الأوتوقراطي والتسيبي.

دراسة (Sharjeel, Arfan, & Iram, 2016): هدفت إلى دراسة تأثير القيادة التحويلية في ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي؛ وذلك بإدخال عنصر الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط في هذه العلاقة، وشملت عينة الدراسة (270) موظفاً في قطاع الاتصالات والرعاية الصحية، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أنه توجد علاقة عكسية بين القيادة التحويلية وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي، والكفاءة الذاتية تتوسط علاقة التأثير بين القيادة التحويلية وضغوط العمل والاحتراق الوظيفي.

دراسة (Danapour, 2016): هدفت إلى معرفة العلاقة بين أنماط القيادة والاحتراق الوظيفي لدى مدربي الرياضات المائية في طهران، شملت العينة (265) مشاركاً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وكان من نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين القيادة التربوية والقيادة الداعمة والقيادة الديمقراطية وقيادة رد الفعل الإيجابية والاحتراق الوظيفي، بينما توجد علاقة ارتباط قوية وسالبة بين القيادة المتسلطة والاحتراق الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

تطرّق المحور الأول من الدراسات السابقة إلى الاحتراق الوظيفي وما انتهت إليه من نتائج، وركزت هذه الدراسات على علاقة الاحتراق الوظيفي بالأنماط القيادية كدراسة البسيوني (2021)، ودراسة (الحربي، 2020)، كما تناولت دراسة (حسين، 2021) أثر الاحتراق الوظيفي في التسرب الوظيفي والانغماس الوظيفي، أما دراسة (أبو راسين، 2022)، و(الفرجاني، 2021) فقد ركزت على قياس مستوى الاحتراق، في حين انققت دراسة (فصيح الدين، 2020) مع الدراسة الحالية في التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي، وتختلف هذه الدراسات مع دراسة الباحثة من حيث التركيز على أبعاد الاحتراق الوظيفي ومحدداته؛ مثل: البعد القيادي، والمركزية، ومستوى الرسمية، وطبيعة العمل، فضلاً عن المتغيرات الشخصية، واستخدام مقياس (ماسلاك) للاحتراق الوظيفي؛ حيث قاسته الباحثة كظاهرة متعددة الأبعاد في مقياسٍ واحدٍ ودون التطرق إلى أي أبعاد فرعية.

أما المحور الثاني فتناول العديد من الدراسات السابقة التي أُجريت على المناخ التنظيمي من جوانب متعددة، وركزت على أبعاد المناخ التنظيمي، وتكرر بعضها في أكثر من دراسة، وهي دراسات حديثة تدل على الاهتمام المتزايد بهذا الموضوع المهم، وتتوّعت هذه الدراسات؛ فمنها: ما كان يبحث المناخ التنظيمي في جامعات كدراسة (الشمري، 2020)، ودراسة (بو زغبية، 2019)، ودراسة (الثبتي، 2018)، ودراسة (معمار، 2018)، ودراسة (العصيمي، 2016)، ودراسة (الأندونوسي، 2019)، ومنها ما كان في مؤسسات غير جامعية كدراسة (المطيرات، 2022)، ودراسة (برناديت، 2015).

كما استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي وهو المنهج نفسه الذي استخدمته الباحثة؛ بوصفه المنهج الذي يناسب مثل هذه الدراسات، وقد استفادت الباحثة من اطلاعها على الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، وفي بناء أداة الدراسة اللازمة لجمع المعلومات والبيانات والاستفادة من المقاييس والعبارات التي تم تطبيقها، كما استفادت الباحثة أيضاً من الدراسات السابقة في تفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي، وهو أحد أنواع المنهج الوصفي؛ لتحقيق أهداف البحث، وهو الأسلوب الذي يدرس الظاهرة ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كمياً وكيفياً، ويفسرها بطريقة رقمية (عبيدات وآخرون، 2014م).

مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء وعددهم (652)؛ الذكور (462) والإناث (190) (عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس جامعة شقراء، 1444هـ).

عينة الدراسة: تم تحديد عينة عشوائية بناءً على (جدول مرجان)؛ حيث بلغت (253)، وقامت الباحثة بإرسال الاستبانة الإلكترونية إلى الجميع، حتى حصلت على الردود المطلوبة، وفيما يأتي خصائص عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة:

جدول رقم (1) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الجنس

النسبة	التكرار	النوع
69,2	175	ذكر
30,8	78	أنثى
%100	253	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (175) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (69.2%) من الذكور، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (78) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (30.8%) من الإناث، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

جدول رقم (2) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الدرجة العلمية

النسبة	التكرار	الدرجة العلمية
17.8	45	أستاذ
36.4	92	أستاذ مشارك
45.8	116	أستاذ مساعد
%100	253	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (116) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (45.8%) من الأساتذة المساعدين، وهم الفئة الأكبر من العينة، في حين أن (45) من العينة يمثلون ما نسبته (17.8%) من الأساتذة، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

جدول رقم (3) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير الخبرة

النسبة	التكرار	الخبرة الإدارية في الجامعة
8.7	22	أقل من 5 سنوات
27.7	70	من 5-10 سنوات
63.6	161	أكثر من 10 سنوات
%100	253	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن (161) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (63.6%) من ذوي الخبرة أكثر من 10 سنوات، وهم الفئة الأكبر في عينة الدراسة، في حين أن (22) من عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (8.7%) من ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات، وهم الفئة الأقل في عينة الدراسة.

أداة الدراسة: تم الاطلاع على أدبيات الدراسة من دراسات سابقة ومراجع، وعمدت الباحثة إلى تصميم أداة البحث وهي استبانة تم تصميمها في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، ثم عرضها على عدد من المحكمين ممن يحملون درجة أستاذ وأستاذ مشارك في تخصص الإدارة والتخطيط التربوي، وبلغ عددهم (8) محكمين، وتم تعديل الاستبانة بناءً على (مدى وضوح العبارة، انتمائها إلى المحور، صحتها اللغوية).

وقد تكوّنت الاستبانة من جزأين على النحو الآتي:

الجزء الأول: يقيس البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: ويتكوّن من (46) عبارة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة، وقُسمت إلى محورين على النحو الآتي:
المحور الأول: يقيس (واقع المناخ التنظيمي) ويشتمل على (25) عبارة، ومُقَسَّم إلى أربعة أبعاد على النحو الآتي:
البعد الأول: يقيس (نمط القيادة) ويشتمل على (8) عبارات.
البعد الثاني: يقيس (المشاركة في اتخاذ القرار) ويشتمل على (5) عبارات.
البعد الثالث: يقيس (بيئة العمل) ويشتمل على (6) عبارات.
البعد الرابع: يقيس (التممية المهنية) ويشتمل على (6) عبارات.
المحور الثاني: يقيس (مستوى الاحتراق الوظيفي) ويشتمل على (21) عبارة، ومُقَسَّم إلى ثلاثة أبعاد على النحو الآتي:
البعد الأول: يقيس (الإجهاد الانفعالي) ويشتمل على (8) عبارات.
البعد الثاني: يقيس (نقص الشعور بالإنجاز) ويشتمل على (7) عبارات.
البعد الثالث: يقيس (تبلد المشاعر) ويشتمل على (6) عبارات.
وصيغت العبارات وفق مقياس ثلاثي على النحو الآتي: (موافق/ محايد/ غير موافق).
صدق الأداة: قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

بعد إعداد الاستبانة في صورتها الأولية عرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين في موضوع الدراسة؛ (6) محكمين لإبداء مرئياتهم حول مدى مناسبة كل عبارة من العبارات للمحور الذي تندرج تحته، وأيضاً مدى وضوح العبارات لغوياً، بالإضافة إلى ما يرون تعديله أو حذفه أو إضافته.

وبعد الاطلاع على مرئيات ومقترحات أعضاء هيئة التدريس (المحكمين) تم إدخال التعديلات اللازمة التي تضمنت إعادة صياغة بعض العبارات من الناحية اللغوية، وحذف بعض الفقرات، وإضافة عبارات جديدة بديلة للعبارة التي تم حذفها، وبناءً على هذه التعديلات صارت أداة الدراسة (الاستبانة) في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة وهو ما توضحه الجداول الآتية:

جدول رقم (4) معاملات ارتباط بنود محاور الدراسة والدرجة الكلية له

م	فقرات استبانة الدراسة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالمحور
المحور الأول: واقع المناخ التنظيمي			
البعد الأول			
1	يقبل رئيسي كافة الآراء والمقترحات لتطوير العمل وتحسينه	**0.736	**0.714
2	يسعى رئيسي إلى تعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس	**0.839	**0.873
3	أتناقش مع رئيسي في التعليمات التي يُصدرها	**0.640	**0.478
4	لا يستغل رئيسي منصبه للتأثير في أعضاء هيئة التدريس	**0.717	**0.542
5	يشجع رئيسي أعضاء هيئة التدريس المتميزين ويقدّر جهودهم في العمل	**0.741	**0.784
6	لا يتساهل رئيسي مع المقصرين في أعمالهم ويحاسبهم	**0.811	**0.668
7	يسعى رئيسي إلى متابعة الأعمال الموكلة إلى الأعضاء وتقفلها	**0.767	**0.582

**0.518	**0.733	يمتلك رئيسي القدرة على التحكم في النظام الداخلي للعمل	8
البعد الثاني			
**0.708	**0.895	يسمح لي رئيسي باتخاذ أي قرار يضمن إنجاز عملي بمستوى عالٍ من الجودة	1
**0.817	**0.911	أشارك في صنع القرارات التي تخص العمل الذي أقوم به	2
**0.684	**0.862	يسمح لي رئيسي بتقديم اقتراحات حول شؤون العمل	3
**0.854	**0.920	يعمل رئيسي على حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي	4
**0.748	**0.833	يعقد رئيسي اجتماعات مفتوحة يتم فيها طرح الأفكار والمقترحات دون قيود	5
البعد الثالث			
**0.808	**0.840	يوزع رئيسي العمل توزيعاً عادلاً بين الأعضاء	1
**0.772	**0.864	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعدني على الأداء الفعّال	2
**0.596	**0.787	يوفر لي القسم الظروف المادية لأداء مهامي دون التعرض لحوادث	3
**0.432	**0.656	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع المهام الموكلة إليّ	4
**0.695	**0.805	تسود روح المشاركة بين أعضاء هيئة التدريس بالشكل الذي يسهم في تحقيق أهداف العمل	5
**0.776	**0.797	يوفر لي القسم كل الأدوات والأجهزة اللازمة لأداء مهامي	6
البعد الرابع			
**0.723	**0.874	تعتمد الجامعة برامج تدريب متطورة ومستمرة لتطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس	1
**0.687	**0.782	يتم تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الالتحاق بالبرامج التدريبية	2
**0.774	**0.897	يتم عقد الدورات واللقاءات للارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس الموجودين بالكلية	3
**0.718	**0.921	يتدرب أعضاء هيئة التدريس على استخدام المهارات الإدارية والتقنية خلال الدورات التدريبية	4
**0.772	**0.865	تتوافر سياسة مهنية واضحة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة	5
**0.720	**0.880	يساعدني التقييم السنوي على تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس	6
المحور الثاني: الاحتراق الوظيفي			
البعد الأول			
**0.765	**0.829	أشعر -غالباً- بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل	1
**0.640	**0.800	متطلبات عملي تضعف قدرتي على التحمل والاستمرارية	2
**0.691	**0.763	يسبب لي التعامل المباشر مع الآخرين في العمل التوتر والضغط النفسي	3
**0.621	**0.781	المهام والواجبات التي أكلف بها ترهقني نفسياً وجسدياً	4
**0.748	**0.835	أشعر بالإحباط في عملي	5
**0.650	**0.696	يستغل بعض الأعضاء المشاعر الطيبة مني بشكل سلبي	6
**0.736	**0.851	أواجه ضغطاً تقيد قدرتي على العمل	7
**0.629	**0.684	أشعر بأنني استهلكت كامل طاقتي في نهاية يوم عملي	8
البعد الثاني			
**0.497	**0.629	لا أشعر بأنني أفهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء	1
**0.472	**0.470	لا أتعامل بفاعلية مع المشكلات التي يسببها الآخرون في العمل	2
*0.315	**0.546	لا أشعر بأنني أؤثر بشكل إيجابي في حياة الآخرين من خلال عملي	3
**0.547	**0.460	أشعر بعدم الرغبة في تطوير أدائي بالعمل	4

5	لا يمكنني بسهولة خلق جو مريح في أثناء تعاملي مع الآخرين في العمل	**0.662	*0.359
6	أفتقد الشعور بالسعادة في التعامل مع الآخرين في بيئة العمل	**0.627	**0.596
7	لا أستطيع إنجاز الكثير من الأشياء الجديرة بالاهتمام في هذا العمل	**0.634	*0.342
البعد الثالث			
1	أشعر بأني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات	**0.725	**0.549
2	أصبحت أكثر قسوة مع الآخرين بعد أن بدأت هذا العمل	**0.694	**0.661
3	أفتقد العون من زملائي في العمل عند الحاجة إليهم	**0.593	**0.615
4	أشعر بأن بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سبب في بعض مشكلاتهم	**0.705	**0.674
5	أؤدي عملي بالشكل الذي أراه مناسباً متجاهلاً آراء زملائي في العمل	**0.686	*0.377
6	لا أهتم كثيراً لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل	**0.646	**0.407

** عبارات دالة عند مستوى 0.05 فأقل.

** عبارات دالة عند مستوى 0.01 فأقل.

من الجدول السابق يتضح أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01)، وبعضها دالة عند مستوى (0.05)، وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكونة للاستبانة تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها صالحة للتطبيق الميداني.

ثبات الأداة: للتحقق من ثبات مفردات محاور الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول

الآتي:

جدول رقم (5) معاملات ثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	محور الدراسة
0.886	8	البعد الأول
0.930	5	البعد الثاني
0.953	6	البعد الثالث
0.935	6	البعد الرابع
0.955	25	المحور الأول: واقع المناخ التنظيمي
0.907	8	البعد الأول
0.732	7	البعد الثاني
0.760	6	البعد الثالث
0.880	21	المحور الثاني: مستوى الاحتراق الوظيفي

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات محوري الدراسة مرتفع؛ حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

لجميع محاور الدراسة بين (0.880 و 0.955)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة الدراسة: لتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب الآتي لتحديد مستوى الإجابة عن بنود الأداة؛ حيث

تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة في الجدول الآتي لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي:

جدول رقم (6) تصحيح أداة الدراسة

الاستجابة	موافق (بدرجة عالية)	محايد (بدرجة متوسطة)	غير موافق (بدرجة منخفضة)
الدرجة	3	2	1

تُمنح تصنيّف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = 3 \div (3 - 1) = 0.67$$

لنحصل على التصنيّف الآتي:

جدول (7) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الوصف	مدى المتوسّطات
موافق	أكبر من 2.33-3.00
محايد	أكبر من 1.67-2.33
غير موافق	من 1.00-1.67

أساليب تحليل البيانات: استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية الآتية للتعرف إلى خصائص عينة الدراسة وحساب صدق الأدوات وثباتها والإجابة عن تساؤلات الدراسة:

- التكرارات والنسبة المئوية: للتعرف إلى خصائص عينة البحث.
- المتوسط الحسابي (Mean): لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation): للتعرف إلى مدى انحراف آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي؛ حيث يوضح الانحراف المعياري التشتت في آراء أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الآراء وانخفض تشتتها بين المقياس، وكذلك لترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لصالح أقل تشتت عند تساوي المتوسط الحسابي.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): لاستخراج ثبات أدوات البحث.
- حساب قيم معامل الارتباط بيرسون (Pearson): لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- اختبار (كولموجروف سميرونوف) (Kolmogorov-Smirnov test): للتأكد من اعتدالية منحنى البيانات، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي بهدف اختيار نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة (معلمية أو لامعلمية) لإجراء الفروق في آراء عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتهم الوظيفية.
- تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وهو اختبار لا بارامترى تم استخدامه كبديل عن اختبار تحليل التباين الأحادي؛ نظراً إلى وجود تباين في توزيع فئات عينة الدراسة وفق متغيراته الوظيفية.
- تم استخدام اختبار مان ويتي (Mann-Whitney Test)، وهو اختبار لا بارامترى تم استخدامه كبديل عن اختبار (Independent Sample T-Test)؛ نظراً إلى وجود تباين في توزيع فئات عينة الدراسة.

إجابة السؤال الأول: ما واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

للتعرف إلى واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء -من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها- قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسّطات والانحرافات المعيارية لعبارات المحور بأبعاده (نمط القيادة، والعلاقات الإنسانية، وبيئة العمل، والتنمية المهنية)، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول الآتية:

أولاً: النمط القيادي

جدول رقم (8): استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد النمط القيادي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
2	يسعى رئيسي لتعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس	ك	159	58	36	2.49	0.732	عالية	1
		%	62.8	22.9	14.2				
1	يقبل مديري كافة الآراء والمقترحات لتطوير العمل وتحسينه	ك	153	69	31	2.48	0.705	عالية	2
		%	60.5	27.3	12.3				
7	يسعى رئيسي إلى متابعة الأعمال الموكلة إلى الأعضاء وتقدها	ك	156	45	52	2.41	0.810	عالية	3
		%	61.7	17.8	20.6				
4	لا يستغل رئيسي منصبه للتأثير في الأعضاء	ك	146	41	66	2.32	0.861	متوسطة	4
		%	57.7	16.2	26.1				
5	يشجع رئيسي الأعضاء المتميزين ويقدّر جهودهم في العمل	ك	129	68	56	2.29	0.807	متوسطة	5
		%	51.0	26.9	22.1				
3	أناقش مع رئيسي في التعليمات التي يُصدرها	ك	125	68	60	2.26	0.817	متوسطة	6
		%	49.4	26.9	23.7				
6	لا يتساهل رئيسي مع المقصرين في أعمالهم ويحاسبهم	ك	115	76	62	2.21	0.811	متوسطة	7
		%	45.5	30.0	24.5				
8	يمتلك رئيسي القدرة على التحكم في النظام الداخلي للعمل	ك	119	60	74	2.18	0.857	متوسطة	8
		%	47.0	23.7	29.2				
المتوسط العام					2.33	0.597	متوسطة		

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن النمط القيادي السائد كأحد أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة شقراء جاء إيجابياً بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.33 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.68-2.33) التي تبيّن أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بُعد النمط القيادي يشير إلى (محايد) في أداة الدراسة، وهذا يتفق مع دراسة الشمري (2020)؛ حيث جاء واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء بدرجة متوسطة، ودراسة الأندونوسي (2019)، ودراسة بو زغبية (2019)؛ حيث جاءت أبعاد المناخ التنظيمي بدرجة متوسطة، في حين أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة الطائف بدرجة مرتفعة، كما أشارت دراسة العصيمي (2016). وتبين أن أكثر عناصر النمط القيادي التي نالت موافقة تمثلت في العبارة رقم (2) وهي (يسعى رئيسي إلى تعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى)، بمتوسط (2.49 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (عالية)، وتشير هذه النتيجة إلى وجود قيادات إدارية واعية بأهمية إيجاد مناخ تنظيمي إيجابي يؤثر في كفاءة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، الأمر الذي سينعكس على مستوى الاحترق الوظيفي لدى الأعضاء. وجاءت العبارة رقم (1) وهي (يقبل رئيسي كافة الآراء والمقترحات لتطوير العمل وتحسينه) في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط (2.48 من 3.00) وبدرجة ممارسة (عالية)؛ ما يشير إلى أن القيادات في جامعة شقراء يؤمنون بالمشاركة وتقبل المقترحات، وهذا له عائد إيجابي على تكوين صف ثانٍ من القيادات.

في حين أن أقل عناصر النمط القيادي التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (8) وهي (يملك رئيسي القدرة على التحكم في النظام..)، حيث جاءت في المرتبة (الثامنة الأخيرة) من الموافقة، بمتوسط (2.18 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وتشير هذه النتيجة إلى أن قدرة رؤساء الأقسام على إدارة النظام الداخلي للقسم دون المستوى المأمول.
ثانياً: المشاركة في اتخاذ القرار

جدول رقم (9): استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد المشاركة في اتخاذ القرار مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الممار سة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
3	يسمح لي رئيسي بتقديم اقتراحات حول شؤون العمل	ك	169	53	31	2.55	0.704	عالية	1
		%	66.8	20.9	12.3				
1	يسمح لي رئيسي باتخاذ أي قرار يضمن إنجاز عملي بمستوى عالٍ من الجودة	ك	153	54	46	2.42	0.781	عالية	2
		%	60.5	21.3	18.2				
2	أشارك في صنع القرارات التي تخص العمل الذي أقوم به	ك	148	61	44	2.41	0.770	عالية	3
		%	58.5	24.1	17.4				
4	يعمل رئيسي على حل المشكلات التي تواجه العمل بشكل جماعي	ك	129	80	44	2.34	0.757	عالية	4
		%	51.0	31.6	17.4				
5	يعقد رئيسي اجتماعات مفتوحة يتم فيها طرح الأفكار والمقترحات دون قيود	ك	117	84	52	2.26	0.777	متوسط ة	5
		%	46.2	33.2	20.6				
المتوسط العام									
							0.670	عالية	2.39

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس يرون أن عمليات المشاركة في اتخاذ القرار كأحد أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة شقراء تمارس بدرجة عالية من وجهة نظر أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.39 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي من (2.34-3.00) التي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بُعد المشاركة في اتخاذ القرار يشير إلى (موافق) في أداة الدراسة، وهذا يدل على أن القرارات العلمية التي تصدر من مجالس الأقسام يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس بشكل فعّال، كذلك حل مشكلات القسم وإنجاز المهام؛ ما ينعكس على المناخ التنظيمي السائد بينهم، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة بو زغبية (2019)، وتختلف مع دراسة المطيرات (2020)؛ حيث جاء بعد اتخاذ القرارات في الترتيب الأخير لأبعاد المناخ التنظيمي، كما تبين أن أكثر عناصر المشاركة في اتخاذ القرار التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (3) وهي (يسمح لي رئيسي بتقديم اقتراحات حول شؤون العمل)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.55 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (عالية)، وجاءت العبارة رقم (1) وهي (يسمح لي رئيسي باتخاذ أي قرار يضمن إنجاز عملي بمستوى عالٍ من الجودة)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.42 من 3.00) وبدرجة ممارسة (عالية).

في حين أن أقل عناصر المشاركة في اتخاذ القرار التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (5) وهي (يعقد رئيسي اجتماعات مفتوحة يتم فيها طرح الأفكار والمقترحات دون قيود)؛ حيث جاءت في المرتبة (الخامسة الأخيرة) من حيث

الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.26 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وقد يعود ذلك إلى النمط القيادي الذي يتبعه بعض رؤساء الأقسام من حيث المركزية في اتخاذ القرارات وعدم إيمانهم بالاجتماعات المفتوحة والاكفاء بمجالس القسم العلمية.

ثالثاً: بيئة العمل

جدول رقم (10) استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الممار سة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
5	تسود روح المشاركة بين الأعضاء بالشكل الذي يسهم في تحقيق أهداف الإدارة	ك	134	65	54	2.32	0.804	متوسط	1
		%	53.0	25.7	21.3				
2	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعدني على الأداء الفعّال	ك	129	57	67	2.25	0.847	متوسط	2
		%	51.0	22.5	26.5				
4	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع المهام الموكلة إليّ	ك	119	67	67	2.21	0.834	متوسط	3
		%	47.0	26.5	26.5				
6	يوفر لي القسم كلّ الأدوات والأجهزة اللازمة لأداء مهامي	ك	129	46	78	2.20	0.884	متوسط	4
		%	51.0	18.2	30.8				
1	يوزع رئيسي العمل توزيعاً عادلاً بين الأعضاء	ك	123	47	83	2.16	0.890	متوسط	5
		%	48.6	18.6	32.8				
3	يوفر لي القسم الظروف المادية لأداء مهامي دون التعرض لحوادث	ك	73	92	88	1.94	0.797	متوسط	6
		%	28.9	36.4	34.8				
المتوسط العام					2.18	0.667	متوسطة		

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن بيئة العمل كأحد أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة شقراء جاءت إيجابية بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، بمتوسط حسابي بلغ (2.18 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.68-2.33) التي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بُعد بيئة العمل يشير إلى (محايد) في أداة الدراسة، وقد يعزى ذلك إلى اتساع النطاق الجغرافي للجامعة وتنوع بيئات العمل داخلها، وبُعد الفروع عن المركز الرئيسي للجامعة.

كما تبين أن أكثر عناصر بيئة العمل التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (5) وهي (تسود روح المشاركة بين الأعضاء بالشكل الذي يسهم في تحقيق أهداف الإدارة)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.32 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وقد يعزى ذلك إلى طبيعة المناخ الأكاديمي -بشكل عام- الذي يسوده الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس؛ ما ينعكس على العلاقات بينهم.

وجاءت العبارة رقم (2) وهي (ظروف العمل الحالية جيدة وتساعدني على الأداء الفعّال) في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.25 من 3.00) وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وترى الباحثة أن ذلك قد يعود إلى ما تتمتع به الجامعات الناشئة، ومن ضمنها جامعة شقراء، ببذل الجامعة الناشئة، وهو ما يعادل 40% من أصل الراتب الأساسي؛ ما يشكل دخلاً إضافياً مجزياً، وهذا قد يعكس الرضا العام لأعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء عن مجال بيئة العمل.

في حين أن أقل عناصر بيئة العمل التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (3) وهي (يوفر لي القسم الظروف المادية لأداء مهامي دون التعرض لحوادث)؛ حيث جاءت في المرتبة (السادسة الأخيرة) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.94 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وهذا قد يرجع إلى ارتفاع سقف تطلعات أعضاء هيئة التدريس المبرر بتوافر الإمكانيات المادية الآمنة، وهو ما قد تجد فيه الجامعات الناشئة صعوبة حيث ما زالت في طور التأسيس، وتسعى إلى إكمال النقص في الإمكانيات، كذلك الاتساع الجغرافي لجامعة شقراء قد يضعف بعض الظروف المادية والتكنولوجية في بعض الكليات، وهذا يتفق مع دراسة الأندونوسي (2019) التي دعت إلى توفير بيئة عمل تسمح للموظفين بالشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي.

رابعاً: التنمية المهنية:

جدول رقم (11): استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُد التنمية المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
2	يتم تشجيع الأعضاء على الالتحاق بالبرامج التدريبية	ك	111	60	82	2.11	0.868	متوسط	1
		%	43.9	23.7	32.4				
6	يسهم التقييم السنوي لي في تحديد احتياجاتي التدريبية	ك	107	58	88	2.08	0.876	متوسط	2
		%	42.3	22.9	34.8				
4	يتدرب الأعضاء على استخدام المهارات الإدارية والتقنية خلال الدورات التدريبية	ك	100	71	82	2.07	0.847	متوسط	3
		%	39.5	28.1	32.4				
3	يتم عقد الدورات واللقاءات للارتقاء بمهارات الأعضاء الموجودين بالكلية	ك	105	60	88	2.07	0.873	متوسط	3م
		%	41.5	23.7	34.8				
5	تتوافر سياسة مهنية واضحة للعاملين في الجامعة	ك	97	59	97	2.00	0.877	متوسط	4
		%	38.3	23.3	38.3				
1	تعتمد الجامعة برامج تدريب متطورة ومستمرة لتطوير الأداء المهني للأعضاء	ك	101	49	103	1.99	0.900	متوسط	5
		%	39.9	19.4	40.7				
المتوسط العام									
							0.759	متوسطة	2.05

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس موافقين بدرجة متوسطة بشكل عام على درجة ممارسة مؤشرات التنمية المهنية كأحد أبعاد المناخ التنظيمي في جامعة شقراء، بمتوسط حسابي بلغ (2.05 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.68-2.33) التي تبيّن أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بُد التنمية المهنية يشير إلى (محايد) في أداة الدراسة، وقد يعزى ذلك إلى حداثة نشأة الجامعة، وعدم استقرارها الإداري والمهني على جميع مستويات الإدارة العليا والوسطى والدنيا؛ ما ينعكس سلباً على مؤشرات التنمية المهنية لأعضاء الجامعة.

كما تبيّن أن أكثر عناصر التنمية المهنية التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (2) وهي (يتم تشجيع الأعضاء على الالتحاق بالبرامج التدريبية)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.11 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وقد يرجع ذلك إلى الخلل في رصد الاحتياجات التدريبية، أو الخلل في جدولة البرامج

التدريبية، خاصة في ظل الاقتصار على البرامج والدورات التدريبية الداخلية التي تقدمها الجامعة، وصعوبة الالتحاق بأي برنامج خارجي أو دورة تدريبية خارجية، أو الحصول على تواصل علمي.

وجاءت العبارة رقم (6) وهي (يسهم النقيص السنوي لي في تحديد احتياجاتي التدريبية)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.08 من 3.00) وبدرجة ممارسة (متوسطة).

في حين أن أقل عناصر التنمية المهنية التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (1) وهي (تعتمد الجامعة برامج تدريب متطورة ومستمرة لتطوير الأداء المهني للأعضاء)؛ حيث جاءت في المرتبة (الخامسة الأخيرة) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.99 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة)، وهذا قد يشير على عدم قناعة الأعضاء بما يقدم من برامج ودورات داخلية في الجامعة؛ حيث تعد الدورات الخارجية والبعثات والاتصال العلمي من خلال تبادل الخبرات سواء أكان داخلياً أم دولياً، من أقوى أنواع المساندة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس، وأكثرها أثراً في خفض الاحترق الوظيفي، وهذا يتفق مع دراسة (الحري، 2020)، ودراسة (فصيح الدين، 2020).

وفيما يأتي ترتيب هذه الأبعاد حسب متوسطات الموافقة على النحو الآتي:

جدول رقم (12): استجابات أفراد الدراسة على جميع أبعاد المناخ التنظيمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة	الترتيب
	نمط القيادة	2.33	0.597	متوسطة	2
	المشاركة في اتخاذ القرار	2.39	0.670	عالية	1
	بيئة العمل	2.18	0.667	متوسطة	3
	التنمية المهنية	2.05	0.759	متوسطة	4
	المتوسط العام	2.24	0.571	متوسطة	

يتبين من الجدول السابق أن عناصر المناخ التنظيمي تتوافر بدرجة متوسطة بشكل عام في جامعة شقراء من وجهة نظر أفراد الدراسة، بمتوسط حسابي عام بلغ (2.24 من 3.00)، كما تبين أن المشاركة في اتخاذ القرار جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط (2.39 من 3.00) وبدرجة ممارسة عالية، وأهمها هو السماح لأعضاء هيئة التدريس بتقديم اقتراحات حول شؤون العمل؛ ما يؤدي إلى زيادة الاستفادة من خبراتهم وآرائهم ومقترحاتهم حول شؤون العمل كما يسمح المدير باتخاذ أي قرار يضمن إنجاز العمل بمستوى عالٍ من الجودة، وهو الأمر الذي يزيد من مستوى الثقة بين فريق العمل.

في حين جاء نمط القيادة في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (2.33 من 3.00)، وبدرجة ممارسة متوسطة وأهم مؤشراتها هو سعي المدير إلى تعزيز ثقة العاملين، وتقبل مديري كافة الآراء والمقترحات لتطوير العمل وتحسينه، وهو ما يوضح حرص المديرين على ضرورة التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بروح الفريق وغرس قيم التعاون فيما بينهم وتقبل مقترحاتهم وآرائهم وتوظيفها بكفاءة وفاعلية في بيئة العمل.

كما جاءت بيئة العمل في المرتبة الثالثة، بمتوسط موافقة مقداره (2.18 من 3.00)، وبدرجة ممارسة متوسطة، وأهم مؤشراتها هو سيادة روح المشاركة بين الموظفين بالشكل الذي يسهم في تحقيق أهداف الإدارة، وتعتبر تلك النتيجة عن وجود مستوى متوسط بين الموظفين، كما أن ظروف العمل الحالية لا تساعد على الأداء الفعال بالشكل المطلوب، وقد يرجع ذلك إلى قلة الإمكانيات المتاحة لدى الجامعة التي تساعد على توفير الآليات والتقنيات والأجهزة التي تعزز الإبداع والابتكار في بيئة العمل.

في حين جاءت التنمية المهنية في المرتبة الرابعة الأخيرة، بمتوسط موافقة مقداره (2.05 من 3.00)، وبدرجة ممارسة متوسطة، وأهم مؤشراتها هو أن تشجيع الأعضاء على الالتحاق بالبرامج التدريبية جاء بدرجة متوسطة، وكذلك فإن إسهام التقييم السنوي لأعضاء هيئة التدريس في احتياجاتهم التدريبية لم يأتِ على الدرجة المطلوبة التي تحقق الهدف منه وتساهم في تعزيز مبادئ الشفافية والوضوح في الإجراءات الإدارية، وانفتحت تلك النتيجة مع دراسة (المطيرات، 2022) التي توصلت إلى أن درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم جاءت بدرجة متوسطة، كما انفتحت مع دراسة (الشمري، 2020) التي توصلت إلى أن واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء جاء بواقع مناخ تنظيمي متوسط، وكذلك انفتحت مع دراسة (علي، 2020) التي توصلت إلى أن المناخ التنظيمي السائد في رياض الأطفال جاء بدرجة متوسطة، وانفتحت مع دراسة (بو زغبية، 2019) التي توصلت إلى أن مستوى المناخ التنظيمي بجامعة بنغازي جاء متوسطاً، كما انفتحت مع دراسة (الأندونوسي، 2019) التي توصلت إلى أن ممارسة أبعاد المناخ التنظيمي جاءت بدرجة "متوسطة"، وكذلك انفتحت مع دراسة (معمار، 2018) التي توصلت إلى أن تقديرات أعضاء عينة الدراسة للمناخ التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، واختلفت تلك النتيجة مع دراسة (الثبتي، 2018) التي توصلت إلى أن واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية جاء بدرجة "موافقة عالية".

إجابة السؤال الثاني: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء؟

للتعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات محور مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول الآتية:

أولاً: الإجهاد الانفعالي

جدول رقم (13): استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُدع الإجهاد الانفعالي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبرة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة المواف قة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
6	يستغل بعض الأعضاء المشاعر الطيبة مني بشكل سلبي	ك 115	83	55	1.87	0.877	محايد	1	
		% 45.5	32.8	21.7					
8	أشعر بأنني استهلكت كامل طاقتي في نهاية يوم عملي	ك 111	70	72	1.84	0.832	محايد	2	
		% 43.9	27.7	28.5					
1	أشعر - غالباً - بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل	ك 116	71	66	1.82	0.843	محايد	3	
		% 45.8	28.1	26.1					
7	أواجه ضغوطاً تقيد قدرتي على العمل	ك 126	49	78	1.70	0.776	محايد	4	
		% 49.8	19.4	30.8					
5	أشعر بالإحباط في عملي	ك 146	64	43	1.68	0.853	محايد	5	
		% 57.7	25.3	17.0					
2	متطلبات عملي تضعف قدرتي على التحمل والاستمرارية	ك 157	52	44	1.58	0.810	غير موافق	6	
		% 62.1	20.6	17.4					
4	المهام والواجبات التي أكلف بها ترهقني نفسياً وجسدياً	ك 154	32	67	1.52	0.710	غير موافق	7	
		% 60.9	12.6	26.5					

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة المواف قة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
3	التعامل المباشر مع الآخرين في العمل يسبب لي التوتر والضغط النفسي	ك	40	45	168	1.49	0.754	غير موافق	8
		%	15.8	17.8	66.4				
المتوسط العام						1.69	0.629	محايد	

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن مستوى الإجهاد الانفعالي كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة متوسطة لدى أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ (1.69 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.68-2.33) التي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بُعد الإجهاد الانفعالي يشير إلى (محايد) في أداة الدراسة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الفرجاني، 2021).

كما تبين أن أكثر عناصر الإجهاد الانفعالي التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (6) وهي (يستغل بعض الأعضاء المشاعر الطيبة مني بشكل سلبي)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.87 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة).

وجاءت العبارة رقم (8) وهي (أشعر بأنني استهلكت كامل طاقتي في نهاية يوم عملي)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.84 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة).

في حين أن أقل عناصر الإجهاد الانفعالي التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (3) وهي (التعامل المباشر مع الآخرين في العمل يسبب لي التوتر والضغط النفسي)؛ حيث جاءت في المرتبة (الثامنة الأخيرة) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.49 من 3.00)، وبدرجة موافقة تشير إلى (غير موافق).

ثانياً: نقص الشعور بالإنجاز

جدول رقم (14): استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد نقص الشعور بالإنجاز مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة المواف قة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
6	أفتقد الشعور بالسعادة في التعامل مع الآخرين في بيئة العمل	ك	64	71	118	1.79	0.822	محايد	1
		%	25.3	28.1	46.6				
4	أشعر بعدم الرغبة لدي في تطوير أدائي بالعمل	ك	53	42	158	1.58	0.815	غير موافق	2
		%	20.9	16.6	62.5				
2	لا أتعامل بفاعلية مع المشكلات التي يسببها الآخرون في العمل	ك	24	85	144	1.53	0.664	غير موافق	3
		%	9.5	33.6	56.9				
3	لا أشعر بأنني أؤثر بشكل إيجابي في حياة الآخرين من خلال عملي	ك	27	67	159	1.48	0.682	غير موافق	4
		%	10.7	26.5	62.8				
1	لا أشعر بأنني أفهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء	ك	19	67	167	1.42	0.628	غير موافق	5
		%	7.5	26.5	66.0				

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
7	لا أستطيع إنجاز الكثير من الأشياء الجديرة بالاهتمام في هذا العمل	ك	9	47	197	1.26	0.513	غير موافق	6
		%	3.6	18.6	77.9				
5	لا يمكنني بسهولة خلق جو مريح في أثناء تعاملتي مع الآخرين في العمل	ك	6	52	195	1.25	0.487	غير موافق	7
		%	2.4	20.6	77.1				
المتوسط العام									
0.374 1.47 غير موافق									

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن مستوى نقص الشعور بالإنجاز كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة ضعيفة لدى أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ (1.47 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي من (1.00-1.67) التي تبين أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بعد نقص الشعور بالإنجاز يشير إلى (غير موافق) في أداة الدراسة؛ حيث يتبين من النتائج أن أفراد الدراسة يتمتعون بطاقة وقدرة على العمل، وتقديم أفضل مستويات الأداء، كما أن لديهم إحساساً بمتطلبات العمل، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (الفرجاني، 2021)؛ حيث جاء بُعد الإنجاز الشخصي مرتفعاً.

كما تبين أن أكثر عناصر نقص الشعور بالإنجاز التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (6) وهي (أفتقد الشعور بالسعادة في التعامل مع الآخرين في بيئة العمل)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.79 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة).

وجاءت العبارة رقم (4) وهي (أشعر بعدم الرغبة لدي في تطوير أدائي بالعمل) في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.58 من 3.00)، وبدرجة ممارسة تشير إلى (غير موافق)؛ ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لديهم شعور بالحامس لإنجاز المهام المنوطة بهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (فصيح الدين، 2020)، ودراسة (أبو راسين، 2020).

في حين أن أقل عناصر نقص الشعور بالإنجاز التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (5) وهي (لا يمكنني بسهولة خلق جو مريح في أثناء تعاملتي مع الآخرين في العمل)؛ حيث جاءت في المرتبة (السابعة الأخيرة) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.25 من 3.00)، وبدرجة موافقة تشير إلى (غير موافق)، وهذا يتفق مع نتائج محور المناخ التنظيمي السابقة من أن أكثر عناصر بيئة العمل التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في (تسود روح المشاركة بين الأعضاء بالشكل الذي يسهم في تحقيق أهداف الإدارة)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة.

ثالثاً: تبدل المشاعر

جدول رقم (15): استجابات أفراد الدراسة على عبارات بُعد تبدل المشاعر مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
5		ك	106	75	72	2.13	0.830	محايد	1

م	العبارة	التكرار %	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي *	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
			موافق	محايد	غير موافق				
	أؤدي عملي بالشكل الذي أراه مناسباً متجاهلاً آراء زملائي في العمل	%	41.9	29.6	28.5				
1	أشعر بأني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات	ك	92	60	101	1.96	0.874	محايد	
		%	36.4	23.7	39.9				
6	لا أهتم كثيراً لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل	ك	84	65	104	1.92	0.860	محايد	
		%	33.2	25.7	41.1				
3	أفقد العون من زملائي في العمل عند الحاجة إليهم	ك	50	72	131	1.68	0.784	محايد	
		%	19.8	28.5	51.8				
4	أشعر بأن بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سبب في بعض مشكلاتهم	ك	53	52	148	1.62	0.810	غير موافق	
		%	20.9	20.6	58.5				
2	أصبحت أكثر قسوة مع الآخرين بعد أن بدأت هذا العمل	ك	34	67	152	1.53	0.721	غير موافق	
		%	13.4	26.5	60.1				
المتوسط العام									
						1.81	0.549	محايد	

*المتوسط الحسابي من (3.00).

يتبين من الجدول السابق أن مستوى تبدل المشاعر كأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة متوسطة لدى أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ (1.81 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي من (1.68-2.33) التي تبيّن أن خيار موافقة أفراد الدراسة على بُعد تبدل المشاعر يشير إلى (محايد) في أداة الدراسة، وتختلف مع نتيجة دراسة (الفرجاني، 2021)؛ حيث جاء بُعد تبدل المشاعر منخفضاً.

كما تبيّن أن أكثر عناصر تبدل المشاعر التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (5) وهي (أؤدي عملي بالشكل الذي أراه مناسباً متجاهلاً آراء زملائي في العمل)؛ حيث جاءت في المرتبة (الأولى) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (2.13 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة).

وجاءت العبارة رقم (1) وهي (أشعر بأني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات)، في المرتبة (الثانية) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.96 من 3.00)، وبدرجة ممارسة (متوسطة). في حين أن أقل عناصر تبدل المشاعر التي نالت موافقة أفراد الدراسة تمثلت في العبارة رقم (2) وهي (أصبحت أكثر قسوة مع الآخرين بعد أن بدأت هذا العمل)؛ حيث جاءت في المرتبة (السادسة الأخيرة) من حيث الموافقة، بمتوسط حسابي مقداره (1.53 من 3.00)، وبدرجة موافقة تشير إلى (غير موافق)، يتضح من هذه النتيجة أن أعضاء هيئة التدريس لا يشعرون بتدنٍ أو اختلال في حالتهم المزاجية.

وفيما يأتي ترتيب هذه الأبعاد حسب متوسطات الموافقة على النحو الآتي:

جدول رقم (16): استجابات أفراد الدراسة على أبعاد مستوى الاحترق الوظيفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	الإجهاد الانفعالي	1.69	0.629	محايد	2
2	نقص الشعور بالإنجاز	1.47	0.374	غير موافق	3
3	تبدل المشاعر	1.81	0.549	محايد	1
	المتوسط العام	1.65	0.416	غير موافق	

يتبين من الجدول أن مستوى الاحترق الوظيفي جاء بدرجة ضعيفة بشكل عام لدى أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، بمتوسط حسابي بلغ (1.65 من 3.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي من (1.00-1.67) التي تبين أن خيار الموافقة يشير إلى (غير موافق)، وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (الفرجاني، 2021)، حيث أظهرت مستوى معتدلاً من الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، كذلك دراسة (بن وارد وعبد الخير، 2022).

كما تبين أن تبدل المشاعر جاء في المرتبة الأولى، بمتوسط موافقة مقداره (1.81 من 3.00)، ودرجة موافقة تشير إلى محايد، وتتمثل أهم مؤشراتهما في تأدية المهام والأعمال الموكلة إلى أعضاء هيئة التدريس بالشكل الذي يرونه مناسباً وعدم تجاهل آراء زملائهم في العمل، كما لا يشعر أعضاء هيئة التدريس بأنهم يتعاملون مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات، وهو ما يوضح وعي أعضاء هيئة التدريس وحرصهم على ضرورة الأخذ بآراء ومقترحات زملائهم والاستفادة منها، وكذلك ضرورة مجاملتهم والتعاطف معهم حتى يسود جو يملؤه التعاون والمحبة بين فريق العمل الجامعي.

في حين أن الإجهاد الانفعالي جاء في المرتبة الثانية، بمتوسط موافقة مقداره (1.69 من 3.00)، ودرجة موافقة تشير إلى محايد، وتتمثل أهم مؤشراتهما في ضعف استغلال بعض الأعضاء المشاعر الطيبة بشكل سلبي، كما أنهم لا يشعرون بأنهم استهلكوا كامل طاقتهم في نهاية يوم عملهم، وتشير تلك النتيجة إلى وجود حالة من التفاهم والتناغم بين أعضاء هيئة التدريس وتفهم كلٍ منهم مشاعر الآخرين؛ ما يؤدي إلى قلة حدوث الإجهاد الانفعالي في تصرفاتهم وسلوكياتهم تجاه بعضهم بعضاً.

كما أن نقص الشعور بالإنجاز جاء في المرتبة الثالثة الأخيرة، بمتوسط موافقة مقداره (1.47 من 3.00)، ودرجة موافقة تشير إلى غير موافق، وأهم مؤشراتهما هو قلة الافتقاد إلى الشعور بالسعادة في التعامل مع الآخرين في بيئة العمل، وكذلك ضعف الشعور بعدم الرغبة في تطوير أدائهم الوظيفي، وهو ما يوضح وجود مستوى عالٍ من الدافعية والرغبة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس في إنجاز المهام والمسؤوليات الموكلة إليهم.

وانتقلت تلك النتيجة مع دراسة (سعد، 2021) التي توصلت إلى أن مستوى الاحترق الوظيفي جاء (منخفضاً)، كما انتقلت مع دراسة (الفرجاني، 2021) التي توصلت إلى توافر مستوى معتدل من الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومستوى معتدل من الإجهاد العاطفي، ومستوى منخفض من تبدل المشاعر، ومستوى مرتفع من الإنجاز الشخصي، وكذلك انتقلت مع دراسة (أبو راسين، 2020) التي توصلت إلى أن مستوى الاحترق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة منخفض، كما انتقلت مع دراسة (الفلان، 2020) التي توصلت إلى أن مستوى الاحترق الوظيفي كان منخفضاً.

إجابة السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، والخبرة العملية)؟

قبل اختيار الأساليب الإحصائية الملائمة للمعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، قامت الباحثة بالتأكد من اعتدالية توزيع منحني البيانات، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي، وكذلك مدى تجانس البيانات؛ لتحديد نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة، من خلال اختبار (كولمجروف سميرونوف) (Kolmogorov-Smirnov test) وجاءت النتائج كما يأتي:

جدول رقم (17) اختبار كولمجروف سميرونوف لمتغيرات العينة قيد البحث

م	المتغيرات	اختبار كولمجروف سميرونوف	
		القوة الإحصائية	مستوى الدلالة
1	الجنس	0.439	*0.00
2	الرتبة العلمية	0.286	*0.00
3	الخبرة العملية	0.392	*0.00

يتضح من نتائج الجدول السابق أن قيم اختبار كولمجروف سميرونوف لمتغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، والخبرة العملية) بلغت (0.439، 0.286، 0.392) على التوالي بمستويات دلالة جميعها أقل من 0.05؛ ما يشير إلى عدم اعتدالية توزيع العينة في المتغيرات قيد البحث، ومن ثم استخدام الاختبارات اللامعلمية.

أولاً: الفروق باختلاف متغير الجنس

للتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير الجنس استخدم اختبار مان وتني "Mann-Whitney Test"، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (18) يوضح دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة باختلاف متغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة "Z"	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	الجنس	أبعاد محاور الدراسة
0.068 غير دالة	2.202-	8729.00	111.91	78	نكر	نمط القيادة
		23402.00	133.73	175	أنثى	
0.168 غير دالة	1.380-	9186.00	117.77	78	نكر	المشاركة في اتخاذ القرار
		22945.00	131.11	175	أنثى	
0.773 غير دالة	0.289-	10060.00	128.97	78	نكر	بيئة العمل
		22071.00	126.12	175	أنثى	
0.088 غير دالة	1.706-	9002.00	115.41	78	نكر	التنمية المهنية
		23129.00	132.17	175	أنثى	
0.176 غير دالة	1.354-	9179.00	117.68	78	نكر	واقع المناخ التنظيمي
		22952.00	131.15	175	أنثى	
0.702 غير دالة	0.382-	10110.00	129.62	78	نكر	الإجهاد الانفعالي
		22021.00	125.83	175	أنثى	

0.896 غير دالة	0.130-	9975.00	127.88	78	ذكر	نقص الشعور بالإنجاز
		22156.00	126.61	175	أنثى	
0.516 غير دالة	0.650-	10253.00	131.45	78	ذكر	تبلد المشاعر
		21878.00	125.02	175	أنثى	
0.508 غير دالة	0.661-	10261.00	131.55	78	ذكر	مستوى الاحترق الوظيفي
		21870.00	124.97	175	أنثى	

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير الجنس؛ حيث جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً، واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (المطيرات، 2022) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي تعزى إلى متغير الجنس، كما اتفقت مع دراسة (الشمري، 2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس، وكذلك اتفقت مع دراسة (الفرجاني، 2021) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة الدراسة نحو الاحترق الوظيفي وأبعاده تُعزى إلى الجنس، كما اتفقت مع دراسة (أبو راسين، 2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة لدرجة الاحترق الوظيفي بأبعاده الثلاثة تعزى إلى الجنس، واختلفت مع دراسة العصيمي (2016)، ودراسة معمار (2018)؛ حيث أشارتا إلى وجود فروق تعزى إلى متغير الجنس في أبعاد المناخ التنظيمي.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير الرتبة العلمية

للتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير المؤهل العلمي استُخدم اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (19) نتيجة اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) لفروق إجابات عينة الدراسة باختلاف متغير الرتبة العلمية

أبعاد ومحاور الدراسة	الرتبة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نمط القيادة	أستاذ	45	149.81	12.846	2	0.102 غير دالة
	أستاذ مشارك	92	124.46			
	أستاذ مساعد	116	100.43			
المشاركة في اتخاذ القرار	أستاذ	45	152.15	15.486	2	0.083 غير دالة
	أستاذ مشارك	92	123.54			
	أستاذ مساعد	116	99.74			
بيئة العمل	أستاذ	45	132.87	0.814	2	0.666 غير دالة
	أستاذ مشارك	92	126.22			
	أستاذ مساعد	116	120.57			
التنمية المهنية	أستاذ	45	148.36	13.931	2	0.201 غير دالة
	أستاذ مشارك	92	126.38			
	أستاذ مساعد	116	96.67			

0.132 غير دالة	2	12.937	150.01	45	أستاذ	واقع المناخ التنظيمي
			124.41	92	أستاذ مشارك	
			100.27	116	أستاذ مساعد	
0.374 غير دالة	2	1.965	116.76	45	أستاذ	الإجهاد الانفعالي
			129.72	92	أستاذ مشارك	
			134.01	116	أستاذ مساعد	
0.478 غير دالة	2	1.475	119.61	45	أستاذ	نقص الشعور بالإنجاز
			127.59	92	أستاذ مشارك	
			136.34	116	أستاذ مساعد	
0.205 غير دالة	2	10.456	110.83	45	أستاذ	تبلد المشاعر
			125.61	92	أستاذ مشارك	
			155.77	116	أستاذ مساعد	
0.347 غير دالة	2	6.122	112.44	45	أستاذ	مستوى الاحتراق الوظيفي
			127.60	92	أستاذ مشارك	
			147.13	116	أستاذ مساعد	

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير الرتبة العلمية؛ حيث جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً، وهذه النتيجة اتفقت مع دراسة (الشمري، 2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، وكذلك اتفقت مع دراسة (معمار، 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات أعضاء الهيئة التدريسية تعزى إلى الرتبة الأكاديمية، واختلفت مع دراسة (العصيمي، 2016) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ التنظيمي تعزى إلى الدرجة العلمية.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة بالجامعة

للتعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير سنوات الخبرة استخدم اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis)، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (20) اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis) لفروق إجابات العينة باختلاف متغير الخبرة الإدارية

أبعاد ومحاور الدراسة	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
نمط القيادة	أقل من 5 سنوات	22	166.68	11.475	2	0.103 غير دالة
	من 5-10 سنوات	70	138.30			
	أكثر من 10 سنوات	161	116.66			
المشاركة في اتخاذ القرار	أقل من 5 سنوات	22	136.36	0.420	2	0.811 غير دالة
	من 5-10 سنوات	70	126.36			

			126.00	161	أكثر من 10 سنوات	
0.269 غير دالة	2	2.630	115.64	22	أقل من 5 سنوات	بيئة العمل
			138.43	70	من 5-10 سنوات	
			123.58	161	أكثر من 10 سنوات	
0.072 غير دالة	2	12.490	102.91	22	أقل من 5 سنوات	التممية المهنية
			151.83	70	من 5-10 سنوات	
			119.50	161	أكثر من 10 سنوات	
0.359 غير دالة	2	5.937	129.32	22	أقل من 5 سنوات	واقع المناخ التنظيمي
			144.51	70	من 5-10 سنوات	
			119.07	161	أكثر من 10 سنوات	
0.116 غير دالة	2	8.236	84.64	22	أقل من 5 سنوات	الإجهاد الانفعالي
			129.41	70	من 5-10 سنوات	
			131.74	161	أكثر من 10 سنوات	
0.069 غير دالة	2	9.522	160.95	22	أقل من 5 سنوات	نقص الشعور بالإنجاز
			109.01	70	من 5-10 سنوات	
			130.18	161	أكثر من 10 سنوات	
0.399 غير دالة	2	1.836	118.59	22	أقل من 5 سنوات	تبدل المشاعر
			136.73	70	من 5-10 سنوات	
			123.92	161	أكثر من 10 سنوات	
0.474 غير دالة	2	1.668	108.05	22	أقل من 5 سنوات	مستوى الاحتراق الوظيفي
			127.21	70	من 5-10 سنوات	
			129.50	161	أكثر من 10 سنوات	

يتبين من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة نحو محاورها تعزى إلى متغير الخبرة الإدارية في الجامعة؛ حيث جميع قيم مستويات الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (المطيرات، 2022)، ودراسة (الشمري، 2020)، ودراسة (معمار، 2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي تعزى إلى سنوات الخبرة، كما اتفقت مع دراسة (أبو راسين، 2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة لدرجة الاحترق الوظيفي بأبعاده الثلاثة تعزى إلى سنوات الخبرة، واختلفت مع دراسة (العصيمي، 2016) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول أبعاد المناخ التنظيمي تعزى إلى سنوات الخبرة، واختلفت مع دراسة (Balakrishnan Kondath, 2015) التي أشارت إلى وجود فروق تعزى إلى سنوات الخبرة.

1. إجابة السؤال الرابع: هل هناك علاقة دالة إحصائية عند مستوى (0,01) بين المناخ التنظيمي السائد بجامعة شقراء والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها؟

للتعرف إلى ما إذا كانت هناك علاقة دالة إحصائية بين المناخ التنظيمي بجامعة شقراء والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول رقم (21) يوضح قيم معاملات الارتباط بيرسون بين متغيرات واقع المناخ التنظيمي بأبعاده الفرعية ومستوى الاحترق الوظيفي بأبعاده الفرعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء

مستوى الاحترق الوظيفي	تبدل المشاعر	نقص الشعور بالإنجاز	الإجهاد الانفعالي	المقاييس الإحصائية	
**0.663-	**0.442-	**0.443-	**0.632-	معامل الارتباط	نمط القيادة
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
**0.637-	**0.372-	**0.467-	**0.620-	معامل الارتباط	المشاركة في اتخاذ القرار
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
**0.690-	**0.546-	**0.360-	**0.655-	معامل الارتباط	بيئة العمل
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
**0.631-	**0.501-	**0.485-	**0.516-	معامل الارتباط	التنمية المهنية
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
**0.767-	**0.549-	**0.514-	**0.706-	معامل الارتباط	واقع المناخ التنظيمي
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	

يتبين من الجدول السابق أن هناك علاقة سلبية ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين المناخ التنظيمي السائد بجامعة شقراء والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها؛ حيث إن جميع قيم معاملات الارتباط سلبية ودالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، ويتضح من ذلك أن عناصر المناخ التنظيمي الإيجابي تسهم في تقليل مستوى الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بيئة العمل، وهو ما يوضح أنه كلما توافرت عناصر بيئة العمل الإيجابية التي تسهم في وجود بيئة عمل تتسم بالمرونة والتعاون وغيرهما انخفض مستوى الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

واتفقت تلك النتيجة مع دراسة (فصيح الدين، 2020) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى دلالة (0.05) بين مستوى الاحترق الوظيفي للمشرفات التربويات والمناخ التنظيمي السائد لدى إدارة التعليم بالعاصمة المقدسة، كما

اتفقت مع دراسة (سعد، 2021) التي توصلت إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) بين المجموع الكلي للاحتراق الوظيفي، والمجموع الكلي لجودة الحياة الوظيفية لدى عينة الدراسة.
توصيات الدراسة:

- العمل على توفير المناخ التنظيمي الإيجابي الذي يسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة شقراء.
- تبني برامج التحفيز المادية والمعنوية التي تؤدي إلى زيادة مستوى دافعية أعضاء هيئة التدريس نحو بذل المزيد من الجهد في العمل الوظيفي.
- تبني الأنماط القيادية التي تتسم بالإيجابية وتسهم في خفض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- عقد اللقاءات والندوات مع أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري لبحث مشكلات العمل.
- توسيع دائرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في القرارات الوظيفية والاستفادة من خبراتهم وآرائهم ومقترحاتهم.
- توعية المديرين والقادة الجامعيين بأهمية تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية في بيئة العمل.
- تبني برامج التدريب الداخلية والخارجية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس نحو تجويد مستوى العمل الوظيفي.
- التعاون مع معهد الإدارة العامة من خلال البرامج التدريبية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.
- العمل على إعداد مؤشرات لقياس الارتباط الوظيفي والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعة شقراء.
- العمل على توفير ما يلزم من الإمكانيات المادية والتقنية اللازمة لبيئة العمل بما يسهم في خفض مستوى التوتر والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

المراجع:

- أبو راسين، ريم حمود، وأبو العنين، نجوى يونس. (2020). الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4 (3)، 127 - 154. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/3377401>
- الأحمد، فاطمة محمد. (2011). الاحتراق الوظيفي صحيفة الاقتصادية الدولية، تاريخ الاسترداد 2022/9/25 https://www.aleqt.com/2011/06/01/article_544468.html
- الأكلبي، عائض مسعود، الزارعي، محمد. (2022). تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للأفراد العاملين بمديرية سجون منطقة الباحة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(25)، 1-29.
- الأندونسى، فريدة محمد غزالي سالم. (2019). المناخ التنظيمي وعلاقته بفاعلية الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإدارات بجامعة أم القرى: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، 20(14). 33 - 1، مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1036634>
- البيسونى، فاطمة البكري محمد، الزكي، منى مصطفى، والزكي، مصطفى. (2021). الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي وانعكاسه على العلاقات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. مجلة التصميم الدولية، 11(6)، 73-92.
- بن وارد، إيمان هيف عبد الله، وعبد الخير، آسيا يعقوب الهادي. (2022). العدالة التنظيمية وأثرها في تخفيض الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس خلال جائحة كورونا في الفترة "2021-2022". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6(26)، 63 - 81. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/133918>

- بو زغبية، رانيا مصطفى. (2019). واقع المناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العلمية في جامعة بنغازي. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية. 3.94-128. مسترجع من <http://1109982/Record/com.mandumah.search://http>
- الثبتي، خالد عواض عبد الله. (2018). واقع المناخ التنظيمي في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة جامعة شقراء، 9(1)، 1 - 28. مسترجع من <http://952997/Record/com.mandumah.search://http>
- الجنابي، أحلام حميد. (2015). مجالات المناخ التنظيمي في الجامعة وتأثيرها في المجتمع من وجهة نظر تدريسي جامعة القادسية. مجلة التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، 2، 426-437.
- الحري، متعب. (2020). العلاقة بين الأنماط القيادية الإدارية والاحترق الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم التعليمية من وجهة نظر المعلمين. مجلة القراءة والمعرفة، (219) 167 - 137.
- حسين، أمينة محمد سليمان. (2021). الانغماس الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي - لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، 10(3)، 551-567. مسترجع من <http://5/Record/com.mandumah.search://http>
- الحميد، حصة. (2019). مستوى الاحترق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة بريدة. مجلة كلية التربية، 35(11) 94-127-
- سعد، أمينة خير توفيق. (2021). واقع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بظاهرة الاحترق الوظيفي لدى العاملين بمكتبات جامعة الإسكندرية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للمكتبات والوثائق والمعلومات، 3(5)، 193 - 254. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1092284>
- الشمري، خالد بن أحمد معيوف. (2020). واقع المناخ التنظيمي في جامعة شقراء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 18(2)، 267 - 289. مسترجع من <http://1083762/Record/com.mandumah.search://http>
- الطلاع، سليمان. (2015). واقع الاحترق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة جامعة الأزهر - مجلة العلوم الإنسانية، 17(2)، 181 - 214.
- عبد الله، محمد حمزة أمين. (2017). المناخ التنظيمي والاحترق الوظيفي لدى الأطباء: بحث ميداني بمستشفى بني سويف العام. مجلة كلية الآداب، 77(3) مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/8>
- عبيدات، ذوقان، وعبد الحق، كايد، وعدس، عبد الرحمن. (2014م). البحث العلمي: مفهومه. أدواته. أساليبه. دار مجدلاوي للنشر والتوزيع. عمان.
- العصيمي، خالد بن محمد حمدان. (2016) واقع المناخ التنظيمي في جامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة الثقافة والتنمية، س16، ع101، 1 - 72. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/917475>
- العمر، حصة بنت فهد بن محمد، والعنزي، نايف بن عماش بن سويلم. (2021). درجة الاحترق الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى معلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية الأهلية بمدينة الرياض. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(19) 159 - 178. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1173457>
- الفرجاني، فاطمة علي. (2021). الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، مجلة آفاق الاقتصادية، 7(13)، 57-79.

- الفلفلان، منال بنت عبد الرزاق حسين. (2020). التنبؤ بالرضا الوظيفي من خلال مستوى الاحترق الوظيفي لدى وكلاء ووكيلات مدارس التعليم العام بمدينة مكة المكرمة. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، 47(30) مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/115>
- مرزوق، عبد العزيز علي. (2018). أثر إدمان العمل على الاحترق الوظيفي "دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة كفر الشيخ" كلية التجارة. جامعة كفر الشيخ.
- المطيرات، حامد سلامة، والمقدادي، محمود حامد حسين. (2022). درجة توافر أبعاد المناخ التنظيمي وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في البادية الوسطى (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ال البيت، المفرق.
- معمار، صلاح بن صالح. (2018). واقع المناخ التنظيمي بجامعة طيبة كما يراه أعضاء هيئة التدريس بها. مجلة جامع تبوك. للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 4، 45-84.
- نصار، حمدي جابر محمد. (2016). المناخ التنظيمي وعلاقته بالتنظيم: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين بجامعة تبوك. مجلة البحوث المالية والتجارية، 1، 121 - 177. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/790128>
- الهداب، تغريد بنت حمد، والمخلافي، عبد الملك بن طاهر. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحترق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض. المجلة العربية للإدارة، 40(3)، 233 - 254.
- الهندي، هبة محمد، والقرشي، سوزان بنت محمد. (2021). العلاقة بين الاحترق الوظيفي والتسرب الوظيفي لدى الإداريين والإداريات: دراسة مقارنة بين جامعة الملك عبد العزيز وجامعة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 12(5)، 25 - 45.
- Abu rasin, reem hamuwd, wa'abu aleanin, najwaa yunus. (2020). alaihtiraq alwazifiu ladaa al'iidariiy wal'iidariyat bijamieat jida. majalat aleulum alaiqtisadiat wal'iidariyat walqanuniati, 4 (3), 127 - 154.
- AL 'ahmadu, fatimat muhamad. (2011). alaihtiraq alwazifiu sahafat alaiqtisadiat alduwliati, tarikh alastirdad25/9/2022 https://www.aleqt.com/2011/06/01/article_544468.html
- Al,aklabi, eayid maseud, alzaariei, muhamad. (2022). tathir almunakh altanzimii ealaa al'ada' alwazifii lil'afraad aleamilin bimudiriyaat sujun mintaaqat albahati. majalat aleulum alaiqtisadiat wal'iidariyat walqanuniati, 6(25), 1-29.
- Al'andinsky, faridat muhamad ghazali salima. (2019). almunakh altanzimiu waealaqatuh bifaailiat al'ada' alwazifii ladaa almuazafat al'iidarat bijamieat 'umm alquraa: dirasat maydaniyatun. majalat albahath aleilmii fi altarbiati, 20(14). 33 - 1, mustarjae min <http://search.mandumah.com/Record/1036634>
- Al,bisyunaa, fatimat albakriu muhamadu, alzaki, munaa mustafaa, walziki, shima' mustafaa. (2021). al'anmat alqiadiat waealaqatuha bialaihtiraq alwazifii waineikasuh ealaa alealaqat alaijtimaeiat ladaa eayinat min 'aeda' hayyat altadris wamueawinihim. majalat altasmim
- Al,firjani, fatimat ealay. (2021). alaihtiraq alwazifiu ladaa 'aeda' hayyat altadris fi kuliyat alaiqtisad bijamieat binghazy, majalat afaq alaiqtisadiat, 7(13),57-79.
- Al,filfilan, manal bint eabd alrazaaq husayn. (2020) altanabuw bialrida alwazifii min khilal mustawaa alaihtiraq alwazifii ladaa wukala' wawakilat madaris altaelim aleami bimadinat makat almukaramati. majalat kuliyat altarbiat bial'iismaeliati, 47(30) mustarjae min <http://search.mandumah.com/Record/115>
- Al,harbii, muteabi. (2020) alealaqat bayn al'anmat alqiadiat al'iidariyat walaihtiraq alwazifii lilmuealimin fi madaris altaelim aleami bimintaqat alqasim altaelimiati min wijhat nazar almuealimina. majalat alqira'at walmaerifati, (219)167 - 137.

- Al,hadabi, taghrid bint hamdu, walmikhlaifi, eabd almalik bin tahir. (2020) 'athar jawdat alhayaat alwazifiat ealaa alaihtiraq alwazifi: dirasatan maydaniatan ealaa eayinat min almuazafat al'iidariaat fi al'iidarat aleamat liltaelim bimintaqat alriyad. almajalat alearabiat lil'iidarati, 40(3) ,233 – 254.
- Al,hamidi, hisatu. (2019) mustawaa aliahtiraq alwazifii ladaa muealimat almarhalat althaanawiat bimadinat buridati. majalat kuliyat altarbiati, 35(11)94 -127
- Al,hindii, hibat muhamad, walqurashi, suzan bint muhamad. (2021.) alealaqat bayn alaihtiraq alwazifii waltasarub alwazifii ladaa al'iidariiyin wal'iidariaati: dirasat muqaranat bayn jamieat almalik eabd aleaziz wajamieat jida. majalat aleulum alaiqtisadiat wal'iidariat walqanuniati, 5(12),25 - 45.
- Al,janabi, 'ahlam hamid. (2015). majalat almunakh altanzimii fi aljamieat watathiruha fi almujtamae min wijhat nazar tadrisiin jamieat alqadisiati. majalat altarbiat al'asiasat lileulum altarbawiat wal'iinsaniati, jamieat babli, 2, 426-437.
- Almutairi, hamid salamat, walmiqdadi, mahmud hamid husayn. (2022). darajat tawafur 'abead almunakh altanzimii waealaqatiha bial'iibdae al'iidarii ladaa aleamilin fi mudiriat altarbiat waltaelim fi albiadiat alwustaa (risalat majistir ghayr manshuratin). jamieat al abayt,
- Almutairi. miemar, salah bin salihin. (2018). waqie almunakh altanzimii bijamieat tayibat kama yarah 'aeda' hayyat altadris biha. majalat jamie tbuk.
- Al,osimi, khalid bin muhamad hamdan. (2016) waqie almunakh altanzimii fi jamieat altaayif min wijhat nazar 'aeda' hayyat altadrisi. majalat althaqafat waltanmiati, su16 ,e101 ,1 - 72.
- Al,shamria, khalid bin 'ahmad maeyufa. (2020) waqie almunakh altanzimii fi jamieat shaqra' min wijhat nazar 'aeda' hayyat altadris fiha. almajalat alearabiat lileulum altarbawiat walnafsiati, ea18 ,267 – 289.
- Al,talaei, sulayman. (2015.) waqie aliahtiraq alwazifii wa'asbabuh ladaa aleamilin fi sharikat tawzie kahraba' muhafazat ghazati. majalat jamieat al'azhar- majalat aleulum al'iinsaniati, 17(2 'a)181 , - 214.
- Al,thabiti,khalid eawad eabdaallah. (2018.) waqie almunakh altanzimii fi kuliyat aleulum alaijtimaeiat bijamieat al'iimam muhamad bin sued al'iislamiati. majalat jamieat shaqra'a, ea9 ,1 - 28. mustarjae min [http://: search.mandumah.com/Record/952997](http://search.mandumah.com/Record/952997)
- Bin wardi, 'iiman hif eabdaallah, waeabdalkhayra, asia yaequb alhadi. (2022). aleadalat altanzimiat wa'atharuha fi takhfid alshueur bialaihtiraq alwazifii ladaa 'aeda' hayyat altadris khilal jayihat kuruna fi alfatra "2022-2021." majalat aleulum alaiqtisadiat wal'iidariat walqanuniati, 6(26) ,63 – 81.
- Bu zaghibata, rania mustafaa. (2019). waqie almunakh altanzimii min wijhat nazar ruasa' al'aqam aleilmiat fi jamieat binghazi. majalat albuath waldirasat aliaqtisadiati. ea3.94-128. <http://: search.mandumah.com/Record/1109982>.
- Danapour, M. (2016). The Relationship between Leadership Styles and Burnout of Aquatics Coaches in Tehran, Iran International. Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Development,40(30Marzuqu, eabd aleaziz ealaa (2018) 'athar 'iidman aleamal ealaa alaihtiraq alwazifii "dirasat tatbiqiat ealaa 'aeda' hayyat altadris bijamieat kafr alshaykh " kuliyat altijarati. jamieat kafr alshaykh.
- Eabdaallah, muhamad hamzat 'aminin. (2017). almunakh altanzimiu walaihtiraq alwazifiu ladaa al'atibaa'i: bahath maydaniun bimustashfaa bani suayf aleami. majalat kuliyat aladab, 77 (3).
- Eabidatu, dhuqan, waeabd alhaqi, kayid, waeadsu, eabd alrahman (2014mi), albahth alealmi: mafhumuhu. 'adawatuha. 'asalibiha. dar majdalawiun lilynashr waltawziei. eaman.
- Hisah bint fahd bin muhamadi, waleanzi, nayif bin eamaash bin suaylami. (2021) darajat aliahtiraq alwazifii waealaqatuh bifaeciliat al'ada' ladaa muealimat altarbiat alkhassat fi marakiz alrieayat alnahariat al'ahliat bimadinat alriyad. majalat aleulum altarbawiat walnafsiati, 5 (19) ,159 – 178.
- Husayn, 'aminat muhamad sulayman. (2021). alainghimas alwazifiu waealaqatuh bialaihtiraq alwazifii-ladaa 'aeda' hayyat altadris bijamieat almalik khald. almajalat alealamiat liliaqtisad wal'aemali, 10(3), 551-567.

- Lee. S., M, et al. (2007)' Development and initial psychometrics of the mental health professional burnout inventory, Measurement and Evaluation in Counseling and
- Maslach,C, Schaufeli,W,B,& Leiter,M,P(2001). What is Job Burnout? Annual Review of Psychology.52.
- Miamar, salah bin salihin. (2018). waqie almunakh altanzimii bijamieat tayibat kama yarah 'aeda' hayyat altadris biha. majalat jamie tbuk. lileulum al'iinsaniat walajtimaeiati.4, 45-84.
- Nasaari, hamdi jabir muhamad. (2016). (almunakh altanzimii waealaqatuh bialtatwir altanzimi: dirasat maydaniat ealaa aleamilayn al'iidariiyin bijamieat tbuk. majalat albuqhuth almaliat waltijariati, 1 ,121 - 177.
- Saedu, 'amniat khayr twfiqi. (2021 (waqie jawdat alhayaat alwazifiat waealaqatiha bizahirat alaihtiraq alwazifii ladaa aleamilin bimaktabat jamieat al'iiskandariati: dirasat maydaniati. almajalat aleilmiat lilmaktabat walwathayiq walmaelumati, 3 (5) ,193 - 254.
- Sharjeel, S, Arfan, A, & Iram. A, (2016). Impact of transformational leadership on job Stress and Burnout The Mediating Role of Self Efficacy Abasyn Journal of Social Sciences Special Issue. AIC,1-16
- Simin, Ghavifekr&Pilla Nova Sheila (2016). the 19-job teacher and climate organizational school). Education Pacific Asia", experience Malaysian: satisfaction. 1(17, Rev