



The Role of Career Quality in Reducing Occupational Burnout Phenomenon at Private Universities, Hodeidah

Abdul Baqi Abdul Mohsen Mohammed Thabit^{1,*}, Salah Abdul Jalil Qassem Abdul rab²

¹Department of Business Administration - Sana'a Science and Technology, Sana'a, Yemen.

²Department of Business Administration -Faculty of Commerce and Economics - Sana'a University, Sana'a, Yemen.

*Corresponding author: salahabdoalglil@yahoo.com

Keywords

- 1. of Career Quality
 - 2. Occupational Burno
 - 3. Private Universities
-

Abstract:

The study aimed to determine the role of quality of work life in its dimensions (job promotion opportunities, fairness of material and moral incentives, fairness of salaries, supervision style, positive work environment, and social relations) in reducing the phenomenon of job burnout in its dimensions (emotional stress, emotional dullness, and low level of achievement) in private universities in Al-Hodeidah Governorate. The study community represented all private universities in Al-Hodeidah Governorate, numbering (4) private universities. A comprehensive census was conducted to collect data from the study community, numbering (138). The descriptive analytical approach was used in the study. The questionnaire was adopted as a primary tool for collecting information, and (115) questionnaires were retrieved, of which (113) were valid for analysis. To achieve the objectives of the study; The SPSS program was used, and the study reached the most important results: The level of practicing quality of work life in private universities in Al-Hodeidah Governorate was average, and the level of availability of job burnout was weak, there is a statistically significant role for quality of work life in all its dimensions in reducing the phenomenon of job burnout, there are statistically significant differences in the answers of sample members about the level of quality of work life and the level of job burnout attributed to the gender variable, and the variable of length of service at the university, and there are statistically significant differences in the answers of sample members about the level of quality of work life and the level of job burnout attributed to the variable of job title, and through these results the study presented several recommendations, the most important of which are: the necessity for the administrations of private universities in Al-Hodeida Governorate to be keen to increase the level of quality of work life in their universities by adopting quality of work life as an organizational culture among their employees, and for the administrations of private universities to establish a wage and salary system that is compatible with the economic situation of their employees, achieves satisfaction of their needs and desires, and reduces the level of job burnout among them



دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة

الحديدة

عبد البافي عبدالمحسن محمد ثابت^{1*} ، صلاح عبد الجليل قاسم عبد الرب²

¹ إدارة الأعمال - جامعة العلوم والتكنولوجيا ، صنعاء ، اليمن.

² قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة والاقتصاد - جامعة صنعاء ، صنعاء ، اليمن.

*المؤلف: salahabdoalglil@yahoo.com

الكلمات المفتاحية

2. الاحتراق الوظيفي

1. جودة الحياة الوظيفية

3. الجامعات الأهلية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها: (فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحوافر المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده: ((الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، وتدنى مستوى الانجاز) في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الأهلية في محافظة الحديدة، البالغ عددها (4) جامعات أهلية، وأُجريت الحصر الشامل لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ عددها(138)عنصراً، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسة لجمع المعلومات، استردَ (115) استبانة، منها (113) صالحة للتحليل، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدِم برنامج SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج: مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان متوسطاً، وكان مستوى تحقق الاحتراق الوظيفي ضعيفاً، وجود دور ذي دلالة الإحصائية لجودة الحياة الوظيفية بكل أبعادها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغيرات الجنس، مدة الخدمة في الجامعة، والمسمى الوظيفي، ومن خلال هذه النتائج قدمت الدراسة توصيات عدّة، أهمها: ضرورة حرص إدارات الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة على زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعتهم من خلال تبني جودة الحياة الوظيفية كثقافة تنظيمية لدى الموظفين فيها، وأن تتضمن إدارات الجامعات الأهلية نظاماً للأجور والمرتبات يتلاءم مع الوضع الاقتصادي لموظفيها، ويحقق إشباعاً ل حاجاتهم ورغباتهم، ويقلل من مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم.

المقدمة:**أولاً: الإطار العامة للدراسة****1. مقدمة:**

يشهد العالم اليوم تطورات علمية وتكنولوجية انعكست على كثير من جوانب الحياة المختلفة، إلا أن كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية (Psychological stress) والاحراق الوظيفي (Burnout)؛ لذلك عدّت تلك التطورات من الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها، وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها (الزيودي، 2007، 191)، والاحراق الوظيفي مرض عصري شائع، فكل مجالات حياتنا المعاصرة محملةً بتناقضات اجتماعية، وضغوط نفسية، تؤدي حتماً في حال استمرارها إلى نتيجة سلبية، كالاحراق الوظيفي في منظمات الأعمال المعاصرة (عقلان، 2022، 180).

يُعدُّ (Herbert) المحلل النفسي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق الوظيفي إلى حيز الاستخدام الأكاديمي، وذلك عام 1974م، وناقش تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك، وقد لاحظ أنَّ الذين يعملون في المهن والخدمات الإنسانية كانوا أكثر تعرضاً لحالات الاحتراق الوظيفي، وذلك لتعاملهم اليومي مع عدد كبير من الناس، وعدم قدرتهم على تحقيق كل ما هو متوقع منهم (يوسف، 2021، 62). إنَّ جودة الحياة الوظيفية تُعبر عن إدراك الموظفين وتصوراتهم في المؤسسة لمستوى البيئة المادية والمعنوية التي يعملون فيها؛ إذ تشمل هذه البيئة على مجموعة من العوامل، تشير إلى المزايا، والفوائد، وأنظمة التحفيز، والمكافآت والأمن الوظيفي والمشاركة في صنع القرارات والرضا الوظيفي (السحيباني

والميز، 2022، 405)، وتعُدُّ جودة الحياة الوظيفية متطلباً أساسياً في منظمات الأعمال المعاصرة؛ لتحقيق إشباع احتياجات الأفراد داخل التنظيم، ورفع شعور الاستقرار والأمان لديهم، وزيادة رغبتهم بالاستمرار في المنظمة، وبذل أقصى جهد ممكن؛ لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (تمرابط، 2019، 1)، وتساعد جودة الحياة الوظيفية من خلال بيئات العمل الداعمة على الحدّ من العواقب السلبية للاحتراق، من خلال وجود الدعم الاجتماعي بأشكاله المختلفة من زملاء العمل والمسيرين (الشوبيري، 2018، 586).

وتُعدُّ الجامعات الأهلية من أهم المنظمات في المجتمع؛ لأنَّها تمثل ركيزة أساسية، تسهم في بناء المجتمعات، وتوفير البيئة المناسبة فيها يزيد من شعور الموظفين بالمسؤولية والرضا والسعادة أثناء أدائهم لأعمالهم، ويساعد في أداء الأعمال بجودة وتميز (صوصي، 2018، 493)، وما سبق جاءت الحاجة إلى دراسة جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في قطاع الجامعات الأهلية.

2. مشكلة الدراسة:

يُعدُّ الاحتراق الوظيفي أبرز القضايا التي تعيق إمكانات نجاح الموظفين، والارتقاء بمستوى أدائهم في منظماتهم؛ إذ يمثل تغييراً في سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم بطرق سلبية؛ نتيجة ضغوط العمل المتزايدة والمستمرة؛ لأنَّه محصلة نهائية ناتجة عن أبعاد بيئه العمل الداخلية، لاسيما عندما تكون تلك الأبعاد غير محتملة، ومصادر الرضا الوظيفي غير متاحة (الغامدي، 2021، 2).

إنَّ لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات أهمية كبيرة؛ لأنَّ حصيلتها - سواءً أكانت إيجابية أم سلبية - لها

2. ما مستوى تحقق الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة؟

3. ما دور جودة الحياة الوظيفية بأبعادها: (فرص الترقى الوظيفي، عدالة الحوافر، عدالة الرواتب، أسلوب الإشراف، العلاقات الاجتماعية) في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة؟

4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط إجابات أفراد المجتمع لمستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة في الجامعة)؟

3. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

-1 التعرف إلى مستوى تطبيق جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

-2 التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

-3 تحديد دور جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

-4 معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط إجابات أفراد المجتمع لمستوى جودة الحياة

انعكاسات كبيرة على جميع الموظفين والطلبة في الجامعة ومجتمعها؛ إذ إنهم يعملون ضمن منظومة واحدة، وما لذلك من تأثير في أداء الجامعة سواءً كانت حكومية أم أهلية، ومن دون شك فإن الحفاظ على الأداء الإيجابي لتلك الجامعات والموظفيين فيها هو بمثابة هدف استراتيجي في أي دولة مهما كان مستوى تقديمها (حمامنة، 2019، 3).

ومن خلال الرجوع إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت مشكلة الاحتراق الوظيفي، كدراسة (غانم وأخرين، 2024) (اليازلي، 2023) (زيد والعزيزي، 2022) و (عقلان، 2022)، التي بيّنت وجود بعض ظواهر الاحتراق الوظيفي في المنظمات اليمنية، التي أجريت الدراسات فيها، ومن هنا برزت أهمية تناول الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية مشكلة بحثية، وذلك لوجود قصور في دراسة دور جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي في القطاع الجامعي في البيئة اليمنية، وهذا يمثل فجوة بحثية، كما يتوقع الباحثان ضعف جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية، الذي قد ينعكس سلباً في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الأكاديميين والإداريين في الجامعات الأهلية، مما يؤثر في إنتاجيتهم الخدمية، ولذا جاءت الحاجة الضرورية لإجراء هذه الدراسة، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس هو: ما دور جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية؟

تقرع منه التساؤلات الآتية:

1. ما مستوى توافر جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة؟

الحديدة في تطوير واقع وبرامج جودة الحياة الوظيفية للموظفين، كما ستسهم في الكشف عن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في ظاهرة الاحتراق الوظيفي؛ مما يسام في القضاء أو تقليل الشعور بالاحتراق الوظيفي، وتساعد نتائج الدراسة القائمين على إدارة الجامعات الأهلية في إعادة النظر في بعض السياسات والإجراءات التي تحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للموظفين، وتسهم في زيادة الجودة الوظيفية.

5. نموذج الدراسة:

ومن خلال مشكلة الدراسة وأهدافها، وبعد الاطلاع على بعض الدراسات السابقة وبهدف الوصول إلى نموذج معرفي للدراسة يوضح متغيراتها وأبعادها ويحدد الأثر المنطقي بين متغيراتها، وقد جرى الاعتماد على دراسة (عقلان، 2022) (عقاب، 2022) (بن قدح و بوخديش، 2021) في تحديد أبعاد المستقل-جودة الحياة الوظيفية- تمثلت في (فرص الترقى الوظيفي، عدالة الحواجز المادية والمعنوية، عدالة الرواتب، أسلوب الإشراف، العلاقات الاجتماعية)، كما جرى الاعتماد على دراسة يوسف، (2022) (بن غاليه وبلحمر، 2022) (مشارقه، 2020) في تحديد أبعاد التابع-الاحتراق الوظيفي- تمثلت في (الإجهاد الانفعالي، تبد المنشاعر، تدني مستوى الأداء).

الوظيفية، ومستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة في الجامعة).

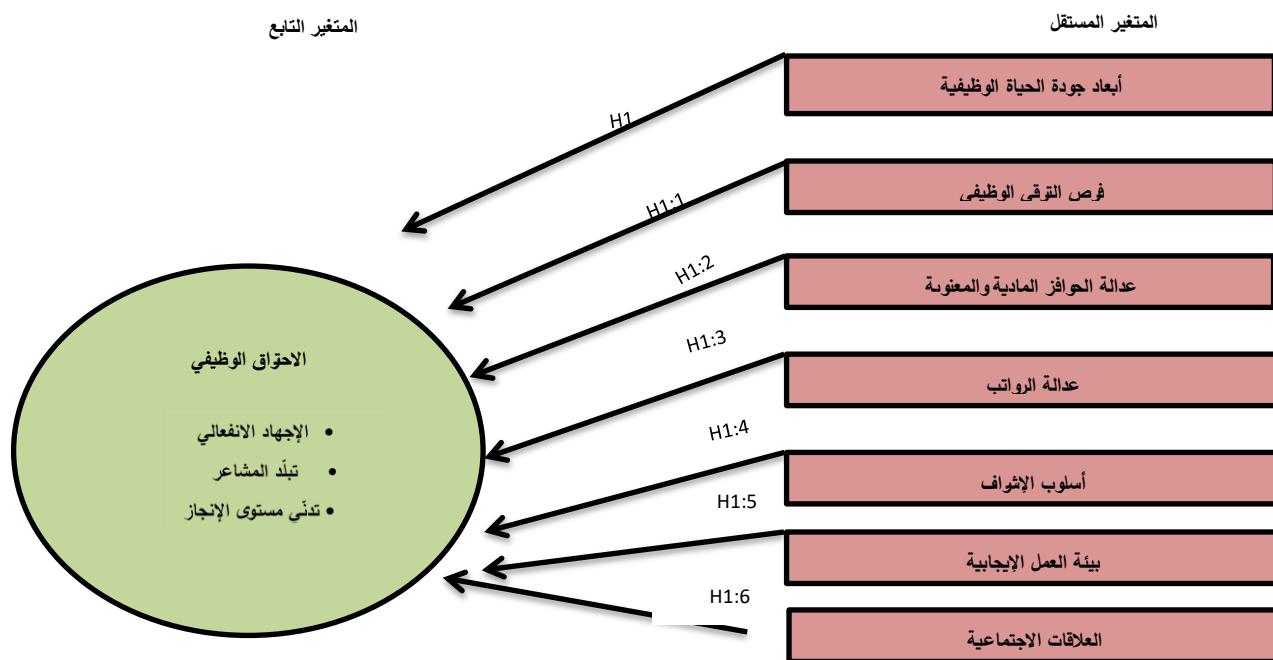
4. أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية:

1- ستسهم الدراسة في إثراء الجانب العلمي بجودة الحياة الوظيفية بصفته مفهوماً من المفاهيم الحديثة والمهمة في عصرنا الحالي، وهو موضوع حيوي يحقق التوازن بين أهداف الموظفين واحتياجاتهم الشخصية، وبين أهداف المنظمة، كما ستسهم الدراسة في إضافة معلومات جديدة، قد تكون مرجعاً للباحثين المهتمين؛ إذ إنّ من المتوقع لهذه الدراسة أن تفتح الآفاق لإجراء مزيدٍ من البحوث المستقبلية في هذا المجال (الاحتراق الوظيفي)، تحاول الدراسة الكشف عن ما هي أنواع التأثير لجودة الحياة الوظيفية على مستوى الاحتراق الوظيفي في مجال الجامعات الأهلية، ومن ثم إثراء المكتبات المحلية والعربية.

ثانياً: الأهمية العملية:

2- الإسهام في زيادة وعي وإدراك الإدارات العليا في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة بأهمية جودة الحياة الوظيفية، ودورها في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، كما تساعد نتائج الدراسة صانعي القرارات وراسيي السياسات في الجامعات الأهلية بمحافظة



أنموذج الدراسة أعلاه من إعداد الباحثين بالاستناد إلى الدراسات السابقة

الفرضية الفرعية الثالثة: H1:3: يوجد أثر ذو دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلةً في بُعد (عدالة الرواتب) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

الفرضية الفرعية الرابعة: H1:4: : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلةً في بُعد (أسلوب الإشراف) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

الفرضية الفرعية الخامسة: H1:4: : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلةً في بُعد (بيئة العمل الإيجابية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

الفرضية الفرعية السادسة: H1:4: : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة

6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية، وتترعرع منه الفرضية الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: H1:1: : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلةً في بُعد (فرص الترقى الوظيفي) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

الفرضية الفرعية الثانية: H1:2: : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلةً في بُعد (عدالة الحوافز المادية والمعنوية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

8. التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

أولاً: التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل وأبعاده:

أ. جودة الحياة الوظيفية:

هي بيئه العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بأبعادها المختلفة، بصورة جيدة؛ مما يعكس إيجاباً على الموظف، فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، ويبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة، وفي تحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة (لوبيزة، 2021، 38)، ويمكن تعريفها إجرائياً: أنها مجموعة من الأنظمة والبرامج المخططة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب الخاصة التي تؤثر في الحياة الوظيفية للموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، وحياتهم الشخصية والمتمثلة في: فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحواجز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، وال العلاقات الاجتماعية.

فرص الترقى الوظيفي: هي الإبداعات والمهارات، والثقافة التي تقوم على الثقة وإضفاء الطابع التنظيمي على فرص العمل التي توفرها المنظمة من خلال التدريب والتنمية، أو التعلم الذاتي، وتحسين مستوى الأداء عن طريق التقويض لفرد أكثر مهارة وكفاءة وقدرة على تحمل المسؤولية (الجمال، 2019، 11)، ويمكن تعريفها إجرائياً: أنها عبارة عن الفرص التي من الممكن أن يحصل عليها الموظفون، والتقدم في المسار الوظيفي للوصول إلى أعلى الهرم التنظيمي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

ج. عدالة الحواجز المادية والمعنوية: توزيع الحواجز المادية والمعنوية على أنسس موضوعية ومناسبة لكل وظيفة، وعدم التحيز أو توزيعها على أنسس شخصية أو محابة، (الدمداش، 2018، 76)، ويمكن تعريفها

الحياة الوظيفية ممثلة في بُعد (العلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

الفرضية الرئيسية الثانية H2 : : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسط إجابات أفراد المجتمع لمستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الاحتراق الوظيفي ثُعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة في الجامعة).

7. حدود الدراسة:

3-الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة دور جودة الحياة الوظيفية متغيراً مستقلاً بأبعادها الستة، المتمثلة في: (فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحواجز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، وال العلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده: (الإجهاد الانفعالي، تباد المشاعر، تدني مستوى الأداء).

4-الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على حدود مكانية، وهي: الجامعات الأهلية في محافظة الحديدة، البالغ عددها أربع جامعات: (جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجامعة الوطنية، الجامعة اليمنية، جامعة اليمن والخليج).

5-الحدود البشرية: تشمل الدراسة جميع العاملين بالجامعات الأهلية في المستويات الإدارية الآتية: (الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، الإدارة الدنيا).

علاقات مترابطة داخل بيئه العمل، تزيد من احتمالية الثقة والمشاركة المحترمة بين الأفراد في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، وتساعدهم على الإنجاز.

ثانياً: التعريفات الإجرائية للمتغير التابع وأبعاده:

أ. الاحتراق الوظيفي: هو حالة من الإجهاد الجسدي والانفعالي والعقلي، تظهر في صورة إعياء شديد وشعور بعدم الجدوى، فقدان الأمل، وتطور مفهوم ذات اتجاه سلبي، واتجاهات سلبية نحو العمل والناس (الجمل، 2012، 18)، ويمكن تعريفه إجرائياً: أنه عبارة عن حالة من الاضطراب، والتوتر والضغوط النفسية التي يتعرض لها الموظفون في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، التي تؤدي إلى الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، وتدني مستوى الإنجاز لديهم.

ب. الإجهاد الانفعالي: هو الشعور بالتعب الشديد والإعياء؛ نتيجة لأعباء ومسؤوليات العمل (يوسف، 2021، 65). ويمكن تعريفه إجرائياً: أنه شعور عام بالإنهاك، يجعل الموظف غير قادر على العطاء، ويرجع سبب ذلك إلى عبء العمل التقليل الذي يعاني منه الموظف عند ممارسته لمسؤولياته.

ج. تبدل المشاعر: هي فقدان العنصر الإنساني في التعامل، وهو يمثل الطريقة التي يحمي بها الفرد نفسه من الإنهاك، فيتجدد من الإنسانية والشعور نحو الآخر؛ نتيجة مباشرة للإجهاد الانفعالي ووسيلة للتعامل معه (إسماعيل، 2019، 44) ويمكن تعريفه إجرائياً: هو عبارة عن حالة تجعل الموظف يشعر بشعور سلبي تجاه العمل، وتجاه الآخرين.

د. تدني مستوى الإنجاز: هو ميل الموظف إلى تقييم ذاته بطريقة سلبية فيما يتعلق بأدائه لعمله وتقديمه الخدمة للمراجعين، فقدان السعادة والرضا بالعمل،

إجرائياً: بعدالة الحوافز المادية والمعنوية التي يحصل عليها موظفو الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة على أساس ثابتة وموضوعية، تسري على كل الموظفين دون تمييز أو محاباة لأحد.

د. عدالة الرواتب: هي تكافؤ أو ت المناسب الراتب مع نوعية الوظيفة، والجهد المبذول، وسنوات الخبرة، والأكاديمية في العمل، وربط الرواتب والأجور بمعايير الأداء، (العربي، 2012، 121)، ويمكن تعريفها إجرائياً: أنها التوزيع العادل والمتساوي للأجور طبقاً لطبيعة الوظيفة المتساوية.

هـ. أسلوب الإشراف: يتمثل في دور المشرف الذي يساعد في رفع الروح المعنوية للموظف، وإعطائه دافعاً للتقانى في العمل بصورة أكثر كفاءة، وقدرته على تحقيق التوازن بين الأداء والأدوار المتعددة في العمل (الجمل، 2019، 12)، ويمكن تعريفه إجرائياً: أنه عبارة عن العملية القائمة على التعاون والتفاهم، والتوجيه والإرشاد من قبل المشرف، وذلك من أجل رفع الروح المعنوية للموظف في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

و. بيئة العمل الإيجابية: تشير إلى العناصر المحيطة بالفرد أثناء تأدية وظيفته (الدمداش، 2018، 40)، ويمكن تعريفها إجرائياً: أنها كل ما يحيط بالموظف في المنظمة، وتتضمن البيئة المادية والتقنية والتنظيمية، وأخلاقيات العمل في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

ز. العلاقات الاجتماعية: تُعرف أنها: قدرة الموظفين على التفاعل بصورة إيجابية مع رؤسائهم ومرؤوسיהם وزملائهم في العمل داخل المنظمة (السويدى، 2020، 192)، ويمكن تعريفها إجرائياً: أنها بناء

(دراسة ميدانية على المستشفيات الأهلية اليمنية بمحافظة ذمار). هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي على المستشفيات الأهلية اليمنية بمحافظة ذمار، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ولجمع البيانات اعتمدت على الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من المستشفيات الأهلية في ذمار وعددها (10) مستشفيات، وبلغت العينة (200) مفردة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وحللت البيانات وعرضت النتائج عن طريق الاستعانة بالبرنامج الإحصائي spssv28، وقد بينت الدراسة أن بعدين فقط من أبعاد جودة الحياة الوظيفية لها تأثير ذو دلالة إحصائية على رأس المال النفسي، وهذا (بيئة العمل الصحية والأمان والاستقرار، أما الأبعاد الأخرى (فرص النمو والترقية، المشاركة في اتخاذ القرار، السلوك القيادي والإشرافي، ونظام الأجر والكافآت)، فلم تظهر لهم تأثيرات ذات دلالة إحصائية.

دراسة اليازلي (2024)، بعنوان: "مستوى الاحتراق الوظيفي في المدارس الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء". هدف البحث إلى تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في المدارس الأهلية بأمانة العاصمة - صنعاء، استخدمت للبحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (325) موظفاً وموظفة من موظفي المدارس مجتمع البحث، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وكان الصالح منها للتحليل (273)، وبالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى، وتوصل البحث

ويقاس بدرجات ثلاث (عالٍ، معتدل، متدن) (أبو مسعود، 2010، 7)، ويمكن تعريفه إجرائياً: أنه اتجاه الموظف إلى تقييم ذاته تقويمًا سلبياً، وشعور الموظفين بتدني مستوى أداءهم، وعدم الرضا عن مستوى أنجازهم للعمل.

الدراسات السابقة:

1. دراسة غانم وآخرين (2024)، بعنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على الموظفين في الاتصالات اليمنية العامة". هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركة الاتصالات اليمنية – المركز الرئيس اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات. يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المركز الرئيس للمؤسسة العامة للاتصالات اليمنية والبالغ عددهم (1700)، وقد اختيرت مجموع (314) فرداً باستخدام العينة العشوائية الطبقية، وجرى الحصول على مجموع (293) إجمالي استيانة صالحة للتحليل، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: مستوى ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي بين العاملين كانت متوسطة، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل بأبعادها صراع الدور، غموض الدور، عباءة الدور، بيئه العمل الداخلية، انخفاض الإبداع وفرص الترقى الوظيفي) والاحتراق الوظيفي بين العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

2. دراسة الجماعي و السنباكي (2024)، بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي

- دراسة: (زيد، والعزيزى 2022)، بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. هدفت إلى التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، استخدمت للبحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (270) موظفًا وموظفة من موظفي الجامعة، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.
- دراسة: (عقلان، 2022)، بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي. هدفت إلى اختبار دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرارات، وبيئة العمل المادية، ونمط الإشراف، ونظم الأجر والحوافز، وجماعة العمل بصفتها متغيرات مستقلة؛ للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي متغيراً تابعاً في المستشفيات الحكومية اليمنية، استخدمت للبحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (322) مفرده، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية سالبة بين
- إلى مجموعة من النتائج، أهمها: إن مستوى الاحتراق الوظيفي كان متوسطاً.
4. دراسة اليماني (2023)، بعنوان: الاحتراق الوظيفي وأثره على جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات. هدفت هذه الدراسة التعرف إلى حجم تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية بمحافظة إب، وذلك من خلال إيجاد العلاقة بين الاحتراق الوظيفي بأبعاد الإجهاد الوظيفي، فقدان الشعور بالعنصر الإنساني، تدني الإنجاز الشخصي) وجودة الخدمات الصحية، ومن ثم تحديد حجم تأثير الاحتراق الوظيفي في جودة الخدمات الصحية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي)، وتكونت عينة الدراسة من الموظفين (الأطباء، الممرضين الإداريين) لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وبلغ عددهم (297) طبيباً وممرضاً وإدارياً، وتكونت العينة الثانية لقياس جودة الخدمات الصحية من المرضى المرقددين، وبلغ عددهم (260) مريضاً، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن أفراد عينة الدراسة (الموظفين) يعانون من مستوى احتراق وظيفي بدرجة متوسطة على المستوى الكلي، ويرى أفراد العينة (المرضى) أن مستوى جودة الخدمات الصحية التي تقدمها المستشفيات ذات جودة متوسطة، ويوجد تأثير بعد الإجهاد الوظيفي وبعد تدني الإنجاز الشخصي في جودة الخدمات الصحية، ولا يوجد تأثير بعد فقدان الشعور بالعنصر الإنساني في جودة الخدمات الصحية.

(270) اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من من موظفي المستشفيين، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الإبداع الإداري لدى موظفي المستشفيين، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينتي الدراسة، مجتمعة حول أثر جودة الحياة الوظيفية جزئياً تُعزى للمتغيرات الديمografية والتنظيمية.

10. دراسة: (الزعيمي، 2021)، بعنوان: أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي - دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية بأمانة العاصمة صنعاء. هدفت إلى تحديد أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي، والتعرف إلى مستواها المتحقق، وواقع الاحتراق الوظيفي لدى موظفي شركات مجتمع الدراسة، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (637) من موظفي شركات صناعة الأدوية، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى شركات مجتمع الدراسة؛ إذ كان واقع الاحتراق الوظيفي منخفضاً، وكان بعد الإنهاك العاطفي متواصلاً بدرجة متوسطة.

11. دراسة: Alwaely, Jarrah, Occupational Burnout and (2020)

عناصر جودة الحياة الوظيفية من جانب، والاحتراق الوظيفي من جانب آخر.

7. دراسة: (Ishfaq, Al-Hajieh, Alharthi, 2022) *Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia*

8. جودة الحياة العملية وأثرها في أداء العاملين في البنوك المصرفية في المملكة العربية السعودية. هدفت إلى جودة الحياة العملية (وأثرها في أداء العاملين في البنوك المصرفية في المملكة العربية السعودية، استخدمت للبحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (350) من موظفي البنوك المصرفية في جدة، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها: (الرضا الوظيفي، والاستقلالية، وبيئة العمل المادية، والمكافآت، والتطور الوظيفي، والعلاقات الجماعية، والعلاقة مع الإدارة) وأداء العاملين في البنوك المصرفية السعودية.

9. دراسة: (مفلح، 2021)، بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين - دراسة مقارنة بين المستشفى اليمني الألماني ومستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في أداء العاملين في المستشفى اليمني الألماني ومستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا، استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وقد

الحياة الوظيفية، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وكذلك الكشف عن دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني؛ إذ استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأيضاً الاستبانة أدأةً رئيسة لجمع البيانات الضرورية، وتكونت عينة الدراسة من (198) موظفاً كحد أدنى، جرى اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج والفن، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود دور إيجابي لجودة الحياة الوظيفية بأبعادها (العلاقات الاجتماعية، ومشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار، التدريب أو التطوير، الترقى) للحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني.

التعليق على الدراسات السابقة:

- إن أغلب الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة الوظيفية، في البيئة اليمنية، تناولت علاقتها مع رأس المال النفسي، كدراسة (الجماعي والسباني، 2024)، أو علاقتها مع الابداع الإداري، كدراسة (زيد والعزيزي، 2022) أو علاقتها بالصمت الوظيفي، كدراسة (الشاويش، 2018) في حين توجد ندرة في الدراسات التي تناولت دور جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي البيئة اليمنية .

- تناولت هذه الدراسة بيان دور جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى مؤسسات التعليم العالي، واستهدفت

its Relation to Academic Staff Performance at Al Ain University, College of Education (Evaluation Study)

الاحتراق الوظيفي وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس في التطبيق على جامعة العين، دراسة تقويمية. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء التدريسي في مدينة العين لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (AAU)، استخدم للبحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وقد اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (60) معلم ومعلمة، وقد وزعت الاستبانة على أفراد العينة، وجرى التحليل بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وأساليب إحصائية أخرى، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن المعلمين في كلية التربية في جامعة العين لديهم مستوى معتدل من الاحتراق الوظيفي، كما توجد فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لصالح الإناث، وفروق في الخبرة التدريسية لصالح 10 سنوات فأكثر، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى زيادة أعباء العمل، والتأكيد على أن المدرسات أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي من المعلمين، كما تواجه المعلمات أعباء، فيما يتعلق بشواغل الأسرة والمنزل. وهناك أيضاً علاقة عكسية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي للمعلمين ومستوى أدائهم.

دراسة: (البريري، 2016)، بعنوان: دور جودة الحياة الوظيفية في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر أبعاد جودة

(2015، 337) أنها "عبارة عن مجموعة من الأنشطة التي يقوم بها الأفراد نحو زيادة فاعلية المنظمة، من خلال تعزيز جهودهم، وتطوير أدائهم في جميع المستويات الإدارية"، كما يعرفها Leitao & others (1,2019) أنها "مجموعة من العوامل التي تؤثر في صحة العمال، وعاداتهم، وبينتهم ورفاهية الموظفين، ونوعية حياة العمل؛ إذ ترتبط بالرضا الوظيفي، والتحفيز والإنتاجية، والصحة، والأمن الوظيفي، والسلامة والرفاهية"، وعرفتها البطران (2016، 144-145) أنها "عبارة عن عملية واعية مخططة وطويلة الأجل، جماعية هادفة إلى التغيير، تمثل الجهاز المسؤول عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، وتقوم على العدالة الاجتماعية، والحفاظ على كرامة الموظفين، بما يتلقى مع الاستراتيجية العليا في المنظمة، ومع ثقافة المنظمة السائدة" ومن خلال ما جرى عرضه من يرى الباحثان أن أغلب التعريف اتفقت على أن جودة الحياة الوظيفية تعنى بتحسين بيئه وظروف العمل بما يضمن تحقيق الرضا الوظيفي والرفاهية للموظفين مع زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات .

أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

1- فرص الترقى الوظيفي:

تعرف الترقية أنها نقل الموظف من وظيفة ذات مستوى إداري أدنى إلى وظيفة ذات مستوى إداري أعلى لها مسؤوليات وصلاحيات أكبر، ومزايا مادية ومعنوية أفضل، وشغلها لها (العربي، 2012، 354)، ويعرف Gary Dessler (2012، 220) الترقية أنها مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج خلالها الفرد خلال حياته الوظيفية، وعرفها البياري

الجامعات الأهلية في اليمن، ويمكن اعتبار محل تطبيق الدراسة لم يتم تناوله من قبل؛ لكون أغلب الدراسات تناولت بيان الدور في البيئة اليمنية كانت منظمات صناعية أو مصرافية أو صحية.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

المحور الأول: جودة الحياة الوظيفية:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

لا يوجد تعريف متفق عليه لجودة الحياة الوظيفية، فقد كان استخدامه بنيةً تتعلق برفاهية الموظفين؛ إذ يُعدُّ ميلز (Mills 1978) أول من صاغ مصطلح جودة الحياة الوظيفية، واقتصر أن يُنقل إلى المفردات الدائمة لكل من النقابات والإدارات، وجودة الحياة الوظيفية مهمة للمنظمات، وذلك لوجود أدلة تثبت أن طبيعة بيئة العمل مرتبطة برضاء الموظفين والسلوكيات المتعلقة بالعمل (Sinha, 2012, 32)، وقد تنوّعت وتنوعت تعاريفات الباحثين والعلماء لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وإن كان مضمونها واحداً يصبُّ في تحسين بيئة العمل، فيعرفها جاد الرب (2008، 9) أنها مجموعة من العمليات المتربطة والمخططة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين، وحياتهم الشخصية؛ مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والموظفين، والمعاملين معها، وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار، وصيانته حياتهم في العمل، ويعرفها Kanten (361,2012) أنها "عبارة عن مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات والأجواء المتعلقة بمكان العمل، التي تعزز وتحافظ على رضا الموظفين من خلال السعي إلى تحسين ظروف العمل لموظفي المؤسسات". ويعرفها خضر؛ الباشقالي

الباحثين وممارسي الإدارة يُجمعون على أنَّ الحوافز تتكون من بعدين: (أبو خرمة، 2016، 509)، وهنالك مفاهيم كثيرة للحوافز، ومن المفاهيم الشائعة (المغربي، 2016، 162):

- الحوافز تشمل كل الأساليب المستخدمة لحث الموظفين على العمل المثمر.

- **الحوافز** هي مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى المحركة في الإنسان، التي تؤثر في سلوكه وتصرفاته.

- **الحوافز** هي العوامل التي تجعل الأفراد ينهاضون بعملهم على نحو أفضل، ويبذلون معه جهداً أكبر مما يبذله غيرهم.

- **الحوافز هي الرغبة الإنسانية في الاستجابة إلى متطلبات المنظمة، أي تحقيق رسالتها وأهدافها.**

- هي الأساليب التي يعتمد عليها المدير للتأثير في سلوك الأفراد، وخلق الدافع القوي لديهم على العمل بحماس و الأخلاص؛ لتحقيق أهداف المنظمة.

وتتقسم الحوافز إلى نوعين هما:

حوافر مادية: تشمل: الأجر، والمكافآت الدورية، والعلاوات السنوية، والمكافآت على أساس المجموعة، والمكافآت في المدى البعيد، والمشاركة في الأرباح، والاعتراف بالتميز والحدارة.

الحواجز المعنوية: تتضمن قيماً ومعتقدات، وفرص الترقية، وبيئة العمل بمكوناتها المادية والاجتماعية، وطبيعة العمل. ولأجل أن تكون الحواجز فعالة وتساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية فإنه من الضروري أن تكون عادلة وتتناسب مع طبيعة الأعمال التي يتم تحفظ العاملين عليها مع تقديمها الوقت المناسب.

(19,2018) أنّها إعادة تعيين الفرد، وتعُد الترقية من أهم القرارات التي تتخذ في المؤسسات؛ لما تحدثه من تأثير كبير في مراكز الموظفين، ومعنوياتهم داخل الفئات الوظيفية المختلفة؛ لارتباطها بمصير حياتهم ارتباطاً كلياً، مع ضرورة وجود معايير يستند إليها في عملية الترقية، حتى تجمع الترقية بين صالح الموظفين كافة في المؤسسة، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردّات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساون على خط واحد بين المرشحين لهذه الترقية، الذين لم تشملهم هذه الترقية.(ماضي، 2014، 11)، كما تعمل جميع المنظمات على توسيع مسؤوليات موظفيها من خلال الترقيات، التي تتم في إطار الترقيات الرسمية، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب، أو تعينات اللجان أو المشاريع الخاصة، وهذا ما يولد الشعور بالولاء تجاه المنظمة.(شرف، 2016، 265)، في وظيفته ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، ويرى الباحثان الترقية من العوامل المحفزة للموظفين التي تعكس إيجاباً على رضا العاملين ومستوى أداءهم وبقلل من مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، وهو ما أكدته الدراسة الحالية.

-2 عدالة الحوافز العادلة والمعنوية:

تعرفُ الحوافز أنّها عبارة عن فرصة: (مكافأة، علاوة، ترقية، رسالة شكر ... إلخ) توفرّها المنظمة أمام الفرد؛ لتشير بها رغباته، وتخلق لديه الدافع للحصول عليها، وإشباع حاجة يشعر بها، ويريد إشباعها؛ لتحقيق أداء أفضل (العربي، 2012، 169)، كما تتبادر مكونات وعناصر الحوافز والمكافآت من منظمة أخرى؛ لأهميتها من مجتمع لآخر، إلا أنَّ أغلب

وغيرها من الأسس، بحيث يتحقق مبدأ الكفاية، ويمثل هذا المبدأ الجانب الاقتصادي في الأجور والرواتب. وتقدي والرواتب دوراً مهماً في تحديد أداء الموظفين، وتوجيهه هذا الأداء، ومن ثم توجه دافعية الموظفين في اتجاه معين؛ إذ إن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، وعندما تكون الرواتب لا تلبي الاحتياجات الأساسية للموظفين فإن ذلك يدفع الموظفين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء؛ مما يتربّ عليه نتائج سلبية على أداء المنظمة بشكل كامل.

4- أسلوب الإشراف:

عرف HAMAD (2018, 25-26) الإشراف أنه عملية يؤثّر بها أحد أعضاء الفريق في الآخرين من أجل تحقيق هدف المنظمة، أما الأسلوب الإشرافي فيقصد به الطريقة الرشيدة التي يوجهها القائد نحو المرؤوسين؛ لإرشادهم وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة المرجوة. (السراج، 2017، 38)، ووضح أبو حميد (2017، 19) أن الأسلوب الإشرافي عامل مهم في تحقيق رضا الموظفين، وتحقيق الانتفاء لدى المنظمة، فإذا كان أسلوب الإشراف تسلطياً ومركزاً، فإن ذلك سيؤدي إلى عدم رضا الموظفين، وقد انهم الانتفاء، وعدم الرغبة في العمل، وانعدام الثقة، ولذا فإن ذلك يؤثر سلباً في أداء المنظمة، والعكس صحيح. وتكمّن أهمية الإشراف في النقاط الآتية: (عقاب ويحيى، 2022، 20):

- يعد حلقة الوصل بين الموظفين وبين الخطط الخاصة بالمنظمة.
- السيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.

3- عدالة الرواتب:

يعرف عقيلي (2005، 506) الراتب أنه ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه الفرد عند بداية تعينه في المنظمة، وينص عليه في قرار تعينه في الوظيفة المحددة له، ويعبر عنها بالراتب الأساسي الشهري أو الأجر الأساسي للموظف في ساعة الزمن، أو الأجر الأساسي لقطعة الأساسي، بالإضافة إلى العلاوات، والمكافآت، والتعويضات المالية الأخرى التي يحصل عليها الفرد مع مرور الزمن واستمراره عمله في المنظمة، ويقصد بعدالة الرواتب أن يتناسب الأجر الذي يحصل عليه الفرد من المنظمة مع احتياجاته من ناحية، والجهد الذي يبذله من ناحية أخرى (غنيم، 2021، 231)، ولتحقيق عدالة الرواتب لا بد من الآتي: (درة والصباغ، 2008، 349)

- **مبدأ العدالة:** يشير هذا المبدأ إلى ضرورة أن يكون الأجر أو الراتب عادلاً، أي: أن يرتكز على أساس ثابتة موضوعية، تسرى على الموظفين كافة دون تفرقة، ويمثل هذا المبدأ الجانب النفسي للأجور والرواتب.
- **مبدأ المساواة:** يعني هذا المبدأ أن هناك مساواة في تحديد الأجور والرواتب للوظائف والأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المسؤوليات والواجبات؛ مما يتطلب اعتماد أساس موضوعية، يتم على أساسها تحديد قيمة وأهمية كل وظيفة بالمقارنة مع الوظائف الأخرى، ويمثل هذا المبدأ الجانب الموضوعي للأجور والرواتب.

- **مبدأ الكفاية:** يعني هذا المبدأ أن تكون الأجور والرواتب كافية لمساعدة الفرد في مواجهة متطلبات الحياة، والتزاماته المتعددة؛ مما يتطلب أن يؤخذ في الاعتبار عند وضع وتحديد الأجور والرواتب بعض الأسس، مثل: مستوى المعيشة، ومعدل الأسعار،

مثل: (العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، وجداول عمل مرنة، وتصميم الوظيفة بشكل مريح وملائم للموظف، وصداقات حميمة بين الأفراد، ونمط الإشراف، والأمان الوظيفي)، فهذه الجوانب لها انعكاس كبير على الناحية النفسية لدى كل من يعمل في المنظمة (ميرة، 2018، 10).

بناءً على ما سبق فإن تركيز إدارات الشركات على تحسين بيئتي العمل المادية والمعنوية يسهم في تكوين بيئة عمل جيدة ترضي الموظفين، وتحقق السعادة النفسية لهم التي تتعكس إيجاباً على انتاجيتهم ومستوى أداء ويرفع من مستوى الأداء لشركائهم.

6- العلاقات الاجتماعية:

يمكن تعريف العلاقات الاجتماعية أنها مجموعة الروابط المتبادلة بين الأفراد في المجتمع، التي تنشأ نتيجة اجتماعهم، وتبادل مشاعرهم، وتعاملهم مع بعضهم بعض، ومن تفاعلهم في المجتمع، وتهافت بأنها صورة من صور التفاعل الاجتماعي بين طرفين أو أكثر بحيث يكون لدى كل طرف صورة عن الآخر، التي تؤثر سلباً أو إيجاباً في حكم كل منهما للآخر، ومن صور هذه العلاقات الصداقة، والروابط الأسرية والقرابة، وزملاء العمل والمعارف والأصدقاء، (جلاب، 2020، 18)، كما تقوم العلاقات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية، مثل: (الاحترام المتبادل، والتعاون والانتماء للجامعة، والإيمان بالهدف العام، والحرص على المصلحة العامة والتجدد من الأنانية)، التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمعاملين معها جميعاً؛ إذ أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية في الإنتاجية، ومستويات الأداء، (بوبكر وبترمي، 2021، 14).

- تدعيم القوى الإيجابية في المنظمة، وتقليل الصجانب السلبية قدر الإمكان.

- رعاية الأفراد وتنمية قدراتهم بوصفهم أهم مورد للمنظمة.

بناءً على ما سبق فإن أسلوب الإشراف الجيد الذي يقوم على روح العمل الجماعي وتوحيد الجهود نحو تحقيق الأهداف والاحترام التبادل يزيد من مستوي رضا الموظفين وشعورهم بالانتماء وزيادة رغبتهم في العمل بما ينعكس إيجاباً على بيئة العمل في المنظمة ومستوى الأداء فيها.

5-بيئة العمل الإيجابية:

عبارة عن نشاط يشتمل على مجموعة من الأعمال، والإجراءات الفنية والإدارية، يهتم بدراسة الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات، وذلك للعمل على إيجاد بيئة ومناخ عمل مادي ونفسي، إيجابي سليم وصحي، يحافظ على هذه الموارد من أي خطر (عقيلي، 2005، 569)، وتتمثل بيئة العمل الإيجابية في المنظمة من شقين، هما:

- **بيئة العمل المادية:** تحيط بالموظف في أثناء قيامه بعمله، مثل: الحرارة، والإضاءة، والنظافة، وضعف العمل، والرطوبة، والضجيج، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة، والتهدئة... الخ، هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعليتها أدائها، وتؤدي بالطبع إلى تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية، وزيادة الشعور بالتوتر والضغوط النفسية (عقلان، 2022، 186).

- **بيئة العمل المعنوية:** يقصد بها المؤثرات غير الحسية في المؤسسة، التي تتعكس على الموظفين،

والمتطلبات الوظيفية المستمرة؛ مما يسبب حالة من اللامبالاة، وفقدان الطاقة والحماس، والوهن والتعب، وتبدل المشاعر تجاه العملاء، وتدنى الإنجاز الشخصي والتقييم السلبي للعمل، والشعور بالتعاسة وعدم الرضا الوظيفي.

ويعرف Alwaely & Jarra (2020, 19) الاحتراق الوظيفي أنه حالة نفسية، تجعل الأفراد يشعرون بالإرهاق والتعب الناتج عن أعباء إضافية، يجعلهم يشعرون بأنهم غير قادرين على تحمل هذه الأعباء، وقد تؤثر حالة هذا الموظف أيضًا في الأشخاص الذين يعملون (أو على اتصال وثيق) معهم. وتعرفه KWIECIEN (2019, 34) أنه حالة من الإرهاق الجسدي / أو العاطفي الذي يحدث لدى الأشخاص الذين يعملون مع الآخرين، ومساعدة الآخرين في المهن القائمة على التواصل المستمر مع الأشخاص والمشاركة العاطفية في مشاكلهم.

ومن خلال التعريف السابقة يمكن للباحثان تعريف الاحتراق الوظيفي أنه الشعور بالإرهاق، والإجهاد الجسدي، والنفسي، والعقلي، الذي يعني منه الموظفون في الجامعات الأهلية؛ بسبب ضغوطات العمل، ومتطلبات الوظيفة التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الحماس والإنجاز لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

Emotional - الإجهاد الانفعالي 1

:Exhaustiok:

يعرف الإجهاد الانفعالي أنه "شعور الموظف بالتعب، والعجز والقلق والعصبية، وانخفاض الروح المعنوية، ونقص الاهتمام بموضوع العمل، وأنه ليس لديه شيء يقدمه، وأن ضغوط العمل زائدة عن طاقة الموظف.

ويرى الباحثان أن تعزيز العلاقات الاجتماعية في الشركات يزيد من فرص تكوين بيئة عمل جيدة تقوم التكافل والتعاون والحرص على تحقيق التميز في الأداء وبما يساعد الشركات على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

الاحتراق الوظيفي

مفهوم الاحتراق الوظيفي:

اختلاف الكتاب والباحثون في وضع تعريف محدد ودقيق للاحتراق الوظيفي؛ مما أدى إلى تعدد تعريفاته، فقد عرّفه سعداني، وأخرون (2021, 13) أنه حالة نفسية أو عقلية أو جسدية، تمثل في شعور الفرد باستنفاد قواه جراء الأعمال الزائدة التي تفوق القوة الجسدية والنفسية والفكيرية، التي تتعكس سلبًا على الفرد وأدائه.

(4) Leitao & Pereira & Gonçalves (2021)، أنه متلازمة انخفاض الإنجاز الشخصي، وزيادة الإرهاق العاطفي، وزيادة تبدد الشخصية التي يعني منها الأفراد الذين يعملون بشكل وثيق مع الناس.

ويعرف مشارقة (2020, 317) الاحتراق الوظيفي أنه "حالة نفسية، يخلل فيها توازن الموظف، فيعيش حالة من الاضطراب قد تصل إلى الإحباط والنكوص؛ مما يؤثر سلباً في أدائه، ويدفعه إلى سلوكيات سلبية". ويُعرف الاحتراق الوظيفي أنه على وجه التحديد متلازمة مرتبطة بالعمل، توجد بشكل شائع في الأشخاص الذين يعملون في الخدمات الإنسانية التي تتطلب اتصالاً بشرياً مهماً (Allison 2014, 60).

ويعرف Beheshtifar & Omidvar (2013)، الاحتراق الوظيفي أنه استجابة طويلة الأمد للضغوطات العاطفية والشخصية المزمنة في الوظيفة.

وتعرفه الشوبيري (2018, 592) أنه حالة سيئة، يصل إليها الموظفون؛ نتيجة الضغوط والأعباء

المنظمات مؤشراً خطيراً قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء في المنظمة وعجز المنظمة على تحقيق أهدافها.

3- تدني مستوى الإنجاز الشخصي (عدم الإنجاز Reduced Personal accomplishment)

يشير تهامي (2020، 91) إلى أن تدني الإنجاز الشخصي للموظف يعود إلى شعور الفرد بعدم تحقيق إنجازات، تتناسب مع مستوى التطلعات الشخصية، وذلك نظراً للاستغرار الشديد في متطلبات العمل، وإلى نقص في الشعور بالكفاءة، وتحقيق الفشل في العمل، وقلة الإحساس بالإنجاز الشخصي، وضعف الإنتاجية، والشعور بعدم القدرة على العمل بكفاءة وانخفاض الدافعية، وأضاف أبو موسى وكلاب، (2012، 28) أن من مؤشرات تدني مستوى الانجاز ميل الموظف إلى تقييم ذاته سلبياً، وشعوره بالفشل، وكذلك تدني إحساسه بالكفاءة في العمل والإنجاز الناجح لعمله أو تفاعله مع الآخرين، ينتج عن ذلك فقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل، والفشل في تقديم نتائج إيجابية، وظهور أغراض التوتر والاكتئاب.

العوامل التي تحد من الاحتراق الوظيفي:

لقد استخلص الباحثون إجراءات وسبل عدّة؛ لمنع أو على الأقل للتقليل من الاحتراق الوظيفي؛ إذ تُعدّ هذه الإجراءات جهوداً ترمي إلى تقليل الاحتراق إلى أدنى الدرجات، ويمكن تلخيص هذه الإجراءات فيما يلي (حجاج، 2012، 137):

- 1- الابتعاد عن الأعمال الإضافية.
- 2- اللياقة البدنية.
- 3- ممارسات الهوايات الترفيهية.

حجاج، 2012، 135)، وعرفته زيادة (2020، 9) أنه "فقدان الطاقة، وحالة من الضعف والإجهاد التام، واستنزاف موارد الفرد العاطفية والجسدية؛ نتيجة لضغوط العمل، وكذلك شعور الفرد بالتعب والعجز والقلق والعصبية، وانخفاض الروح، وعدم القدرة على اتخاذ أي قرار، ومن خلال التعريفين يتضح أن الإجهاد الانفعالي غالباً ينبع من ضغوط العمل التي تؤثر سلبياً على حالة الفرد النفسية والعصبية وتؤدي إلى انخفاض قدراته ومستوى أدائه.

2- تبلد المشاعر:

يقصد به فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل مع الزملاء Depersonalization وميل الموظفين نحو تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم؛ إذ يتسم الموظف بالقسوة والتلاؤم، وكثرة الانتقاد من الزملاء والمستفيدين، ويتصفون كذلك بالبرودة، وعدم المبالاة والشعور السلبي. (بن غالية وبلحيم، 2022، 40).

ومنهم من أشار إلى أن تبلد المشاعر ناتج عن معاملة الأفراد كأشياء وليس كبشر، وفي هذه الحالة يتصرف الموظف بالقسوة، والتلاؤم، وكثرة الانتقاد، وتوجيه اللوم للزملاء في العمل وللمستفيدين وللمنظمة، ويتصف كذلك بالبرود، وعدم المبالاة، والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة، وقلة العناية بهم، ويظهر ذلك في الانسحاب من خلال اللجوء إلى فترات طويلة للراحة، أو المحادثات المطولة مع زملاء العمل، أو على الهاتف. (فلقول، 2020، 1171)، ويري الباحثان أن تبلد المشاعر لا ينعكس فقط على الفرد، وإنما يعكس أثره أيضاً في الزملاء والعملاء وعلى المنظمة بشكل كامل، ويعود ظهوره في

الإطار المنهجي

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يستخدم لوصف الظواهر كما هي في الواقع، ويُعد أحد مناهج التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويُقدم بيانات عن المشكلة كما هي في الواقع، وتصویرها كمياً عن طريق جمع بيانات، ومعلومات عنها، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للبحث الدقيق والتفصي؛ إذ سيجري في هذه الدراسة وصف واقع جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، مع تحديد دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وذلك آملاً في التوصل إلى نتائج تسهم في تحسين بيئه العمل في الجامعات الأهلية.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع الجامعات الأهلية في محافظة الحديدة، البالغ عددها أربع جامعات أهلية، ممثلة في جميع العاملين الذين يمثلون العينة المستهدفة، وقد اعتمد الباحثان على أسلوب الحصر الشامل؛ نظرًا لقلة عدد عناصر المجتمع، البالغ عددها (138) عنصراً، الذي يمكن أن يوفروا لهذه الدراسة البيانات اللازمة عن متغيراتها

4- تغيير الوظائف إذا لزم الأمر.

5- اتباع نظام غذائي لمواجهة حالة الإنهان، فقدان الطاقة.

6- طلب المساعدة من المتخصصين.

وأضاف تهامي (2020، 91) أنّ من الوسائل التي تمنع أو تقلل من الاحتراق الوظيفي ما يلي:

- مشاركة المعلومات بين القيادة والأفراد في المنظمة.

- الدعم التكنولوجي في العمل من خلال توفير وسائل تكنولوجية حديثة، وبرامج متقدمة.

- التدريب والتطوير للأفراد الموظفين، وتنمية مهاراتهم وخبراتهم.

- الاندماج الوظيفي من خلال توفير ظروف، تسهم في زيادة الشعور بالارتياح تجاه المؤسسة التي يعمل فيها، والارتباط الشخصي والعاطفي بها.

ويرى الباحثان أن من أهم العوامل التي تحد من الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية التدوير الوظيفي، عدم تكليف الموظفين بأعمال تفوق طاقاتهم وقدراتهم وإمكانياتهم، عمل برامج ترفيهية كالرحلات والمسابقات، ومشاركتهم في التطوير واتخاذ القرارات، وترقية الأفراد أصحاب الكفاءات والمهارات المتميزة.

جدول رقم (1) عدد الاستبيانات الموزعة والمسترددة والصالحة للتحليل

الجامعة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المسترددة	نسبة الاستبيانات المسترددة	الاستبيانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبيانات الصالحة للتحليل
جامعة العلوم والتكنولوجيا	90	81	%90	79	%87
الجامعة الوطنية	24	18	%75	18	%75
الجامعة اليمنية	11	7	%63	7	%63
جامعة اليمن والخلج	13	9	%69	9	%69
الإجمالي	138	115	%83	113	%81

المصدر: رؤساء أقسام الموارد البشرية في الجامعات المبعوثة.

الحديدة)، وأعتمد الباحثان في بناء أداة الدراسة على مصادر عديدة، كدراسة الشوبيري (2018)، البربرى(2016)، بن قيدح وبودخيس (2022)، عقلان(2022)، مشارقة، (2020)، عقاب ويحيى(2022) خولت له صياغة الاستبانة بشكلها النهائي مستوفية للشروط والمعايير، وقد قسمت الاستبانة كما هو موضح في الجدول(2)

يتضح من الجدول رقم(1) أنه وزعت عدد(138) استبانة لعينة الدراسة، واستردت عدد(115) استبان، بنسبة استرداد(%83)، وكانت عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل(113) استبانة بنسبة(%81).

تطوير أداة حمّم البيانات والمقدّسات:

أداة الدراسة:

تُعد قائمة الاستبانة أنها أداة جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة (موظفي الجامعات الأهلية في محافظة

جدول رقم (2) محاور أداة الدراسة

القسم	البيان	عدد الفقرات	ترتيب الفقرات
البيانات الديموغرافية	الجنس - المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - مدة الخدمة في الجامعة		
جودة الحياة الوظيفية	فرص الترقى الوظيفي	5	1-5
	عدالة الحوافز المادية والمعنوية	5	6-10
	عدالة الرواتب	5	11-15
	أسلوب الإشراف	5	16-20
	بيئة العمل الإيجابية	5	21-25
	العلاقات الاجتماعية	5	26-30
	الإجهاد الانفعالي	5	31-35
	تبأد المشاعر	5	36-40
	تدنى مستوى الإجاز	5	41-45
الإجمالي		45	

حذف أو تعديل أو إضافة فقرات جديدة يرونها مناسبة، وقد أعيد في ضوء ذلك صياغة الفقرات، وبلغ العدد النهائي (45) فقرة، في صورتها النهائية، موزعة على (9) مجالات.

مقاييس أداة الدراسة:

اختير مقياس ليكرت LIKERT الخماسي، واحتساب التقديرات اللفظية لمحوري الدراسة بحسب جدول رقم (3).

الصلة، الظاهري لأداة الدراسة:

جرى اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الاستبانة بصورتها الأولية بمحتوها من (48) فقرة على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات، المتخصصين في إدارة الأعمال والإحصاء، وذلك لتحكيمها، وإبداء آرائهم في صياغة فقراتها، ومدى انتمائتها للمجالات المحددة، وامكانية

جدول رقم (3) التقدير اللفظي لفقرات محوري الدراسة

الدلالة	إذا كانت النسبة	التقدير اللفظي	إذا كان المتوسط
ضعيف جداً	أقل من (36%)	لا أوفق بشدة	من (1.0) إلى أقل من (1.8)
ضعيف	من (36%) وأقل من (52%)	لا أوفق	من (1.8) إلى أقل من (2.6)
متوسط	من (52%) وأقل من (68%)	محايد	من (2.6) إلى أقل من (3.4)
عالٍ	من (68%) وأقل من (84%)	أوفق	من (3.4) إلى أقل من (4.2)
عالٍ جداً	من (84%) وأقل من (100%)	أوفق بشدة	من (4.2) حتى (5.0)

3- الانحراف المعياري (Standard Deviation) وذلك لمعرفة مدى انحراف إجابات عينة الدراسة المستهدفة عن الوسط الحسابي، وهو من أفضل مقاييس التشتت، وهو الجذر التربيعي للموجب لمتوسط مربع انحرافات القيم عن وسطها.

4- درجة الثقة 95% لتعيم النتائج على مجتمع الدراسة، مع الاعتماد على نسبة الخطأ المسموح به 5%.

5- اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة من خلال استخدام اختبار كلمنجروف سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test)؛ لمعرفة طبيعة توزيع البيانات لتحديد الاختبار المناسب.

- أساليب الإحصاء الاستدلالي (اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والثانوي):

1- تحليل الانحدار البسيط (Regression Analysis)؛ لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية، والتتبؤ بالمتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير في المتغير التابع.

2- اختبار T للعينات المستقلة Independent Sample T-Test؛ لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حول مستوى الاحتراق الوظيفي بحسب المتغيرات الديموغرافية (النوع فقط).

3- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ لمعرفة دلالة الفروق في آراء العينة حول مستوى الاحتراق الوظيفي بحسب المتغيرات الديموغرافية

يتضح من الجدول (3) كيفية احتساب التقدير اللفظي لفقرات محوري الدراسة، بحيث يجري تحديد الاستجابة المحتملة على الفقرات بحسب مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح بين لا أوفق بشدة وأوفق بشدة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استُخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

1- اختبار الصدق البنائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Person's Correlation)؛ لمعرفة مدى قوة العلاقة بين فقرات الاستبانة والأبعاد التي تنتهي إليها من جهة وبين الأبعاد والمتغيرات من جهة أخرى.

2- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لمعرفة مدى ثبات أداة الدراسة، ومدى مصداقية آراء عينة الدراسة على مستوى متغيرات الدراسة.

- أساليب الإحصاء الوصفي:

1- مقاييس الإحصاء الوصفي، تمثلت في التكرارات (Frequencies)، والنسب المئوية لحساب توزيع عينة الدراسة المستهدفة بحسب متغيراته الديموغرافية.

2- الوسط الحسابي الموزون (Mean) (بحسب أوزان مقياس ليكرت الخماسي LIKERT)؛ لمعرفة آراء عينة الدراسة المستهدفة، علمًا بأن ترتيب العبارات بحسب أعلى متوسط حسابي.

لتأكيد الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي)، فقد استُخدمت معامل الارتباط بيرسون، واحثُب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالبعد الذي تنتهي إليه، وكذلك درجة ارتباط كل بُعد من أبعاد الاستبانة والمتغير الذي ينتمي إليه باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) من خلال معامل ارتباط بيرسون.

**نتائج صدق الاتساق الداخلي للمتغير المستقل
جودة الحياة الوظيفية:**

جدول (4) معامل ارتباط فقرات المتغير المستقل والمتغير الذي تنتهي إليه

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	الأبعاد
.686**	5	.800**	3	.862**	1	الوظيفي الترفيهي الفن
		.865**	4	.891**	2	
.845**	10	.884**	8	.853**	6	المعرفية المادية الأخلاقية عالية
		.898**	9	.897**	7	
.701**	15	.875**	13	.674**	11	الذاتية الذواتية ذاتية
		.780**	14	.881**	12	
.809**	20	.736**	18	.752**	16	أسلوب إيجابي أسلوب إيجابي
		.879**	19	.859**	17	
.759**	25	.718**	23	.815**	21	العملية التجاهيلية العملية
		.800**	24	.812**	22	
.847**	30	.754**	28	.734**	26	الاجتماعية العادلات العادلات الاجتماعية
		.759**	29	.788**	27	

* تشير إلى أن معامل الارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01).

بشكل كامل، ويشير إلى مؤشرات صدق عالية وكافية، يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

**نتائج صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المتغير التابع
(الاحتراق الوظيفي):**

(المؤهل العلمي - المسمى الوظيفي - مدة الخدمة في الجامعة).

٤- اختبار المقارنات البعدية للفروق الدالة (LSD)؛ للكشف عن دلالة الفروق البعدية Post Hoc Test في حالة كان تحليل التباين الأحادي دالاً إحصائياً، لمعرفة مصدر التباين بين المجموعات، والكشف عن دلالتها الإحصائية.

اختبار الصدق والثبات الإحصائي:

اختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة (صدق الاتساق الداخلي للأداة):

جدول (4) معامل ارتباط فقرات الـ

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول (4) أنّ معامل الارتباط لكل فقرة مع بعدها في المتغير الأول (جودة الحياة الوظيفية) دال إحصائياً عند (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.674) و (0.898)، وهذا يشير إلى عدم وجود فقرات قد تضعف المصداقية في المقياس

جدول (5) معامل ارتباط فقرات المتغير التابع بالمجموع الكلى للمتغير الذى تنتمى إليه

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	المجال
.777 ^{**}	35	.738 ^{**}	33	.713 ^{**}	31	الفنون

معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	المجال
.784**	40	.808**	34	.812**	32	الاحترق الوظيفي
		.844**	38	.839**	36	
		.818**	39	.632**	37	
.795**	45	.779**	43	.839**	41	جودة الحياة
		.638**	44	.767**	42	

* تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). ** تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

بشكل كامل، ويشير إلى مؤشرات صدق عالية وكافية، يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

نتائج الصدق البنائي:

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS يتضح من الجدول (5) أن معامل الارتباط لكل فقرة من المتغير (الاحترق الوظيفي) والبعد الذي ينتمي إليه دال إحصائياً عند (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.632) و(0.844)، وهذا يشير إلى عدم وجود فقرات قد تضعف المصداقية في المقاييس.

جدول (6) معامل ارتباط أبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة وللمتغيرات التي تتنمي إليها

معامل الارتباط بين البعدين والدرجة الكلية للاستبانة	معامل الارتباط بين البعدين والمتغير الذي ينتمي إليه	الأبعاد	المتغيرات
.370**	.855**	فرص الترقى الوظيفي	جودة الحياة الوظيفية
.319**	.843**	عدالة الحواجز المادية والمعنوية	
.366**	.857**	عدالة الرواتب	
.262**	.708**	أسلوب الإشراف	
.385**	.740**	بيئة العمل الإيجابية	
.224*	.642**	العلاقات الاجتماعية	
.420**	.814**	الإجهاض الانفعالي	
.598**	.877**	تبليد المشاعر	
.512**	.851**	تدنى مستوى الإنجاز	الاحترق الوظيفي

* تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). ** تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

ومتغيراتها صادقة لما وضعت لقياسه، وعليه فإن الاستبانة تتمتع بصدق اتساقٍ داخلي وبنائي عاليٍ، بالإضافة إلى صدق المحكمين، ويمكن تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة.

اختبار ثبات الأداء:

جرى اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) من خلال برنامج

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS يتضح من الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمتغير الذي ينتمي إليه في الاستبانة دال إحصائياً وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.642) و (0.877)، وهذا يبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية للمتغير الذي ينتمي إليه، وأيضاً معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبانة دال إحصائياً، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.224) و (0.598)، وبذلك تُعد جميع أبعاد الاستبانة

لكل بُعد من أبعاد الاستبانة التسعة، وكذلك spss لمتغيرات الدراسة وللاستيانة بشكل كامل

جدول (8) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمتغيرات أداة الدراسة

معامل الثبات Cronbach's Alpha	أبعاد الدراسة	معامل الثبات Cronbach's Alpha	عدد الفقرات	المتغيرات
.878	فرص الترقى الوظيفي	.948	30	جودة الحياة الوظيفية
.924	عدالة الحوافز المادية والمعنوية			
.844	عدالة الرواتب			
.867	أسلوب الإشراف			
.838	بيئة العمل الإيجابية			
.832	العلاقات الاجتماعية			
.827	الإجهاد الانفعالي			
.843	تبذل المشاعر		15	الاحترق الوظيفي
.831	تدنى مستوى الإنجاز			
.847		الثبات الكلى للاستبيانة		

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة تراوحت بين (0.827) و (0.924)، كما بلغت قيمة معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.847)، وهي درجة ثبات عالية، وتشير إلى أهمية استخدام الاستبانة لأغراض الدراسة الحالية.

جدول (10) توزيع عينة الدراسة بحسب المتغيرات الديمografية (النوع، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة في الجامعة)

النسبة المئوية	التكرار	المتغيرات
النسبة	التكرار	النوع الاجتماعي(الجنس)
%66.4	75	ذكر
%33.6	38	أنثى
%100	113	الإجمالي
النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
%36.3	41	دراسات عليا
%52.2	59	بكالوريوس
%11.5	13	دبلوم متوسط
%0	0	ثانوية عامة فأقل
%100	113	الإجمالي
النسبة	التكرار	المسمي الوظيفي

%4.4	5	مدير جامعة/ نائبة
%4.4	5	عميد/ نائبة
%14.2	16	رئيس قسم علمي
%10.6	12	رئيس قسم إداري
%52.2	59	مختص/ إداري
%14.2	16	عضو هيئة التدريس
%100	113	الإجمالي
النسبة	النكرار	مدة الخدمة في الجامعة
%41.6	47	أقل من 5 سنوات
%31.9	36	من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات
%13.3	15	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
%13.3	15	15 سنة فأكثر
%100	113	الإجمالي

وفيما يخص فئة المسمى الوظيفي، أنَّ أفراد العينة من موظفي الجامعات الأهلية الذين كان مستواهم الوظيفي (مختص/ إداري) أكثر من نصف العينة، بنسبة (52.2%) من إجمالي أفراد العينة، تلتها فئة الموظفين الذين كان مستواهم الوظيفي (رئيس قسم علمي) و (عضو هيئة التدريس) بنسبة (14.2%) من إجمالي أفراد العينة، وحلت رابعاً فئة الموظفين الذين كان مستواهم الوظيفي (رئيس قسم إداري) بنسبة (10.6%) من إجمالي أفراد العينة، فيما بقية النسبة توزعت بين الفئات الوظيفية العليا لدى الجامعات (كمديرين ونوابهم) و (عمداء ونوابهم)، وهذا مؤشر إيجابي إلى نوعية البيانات التي تم جمعها من جميع الفئات المستهدفة من إداريين وأكاديميين لدى الجامعات الأهلية المستهدفة، كما أنه يمثل التوزيع الطبيعي للموظفين في الجامعات؛ إذ يكون المختصون والإداريون هم أكثر الموظفين، ثم الأكاديميون، ثم الموظفون في المستويات الإدارية العليا كالمدريين ونوابهم، والعمداء ونوابهم. كما أظهرت نتائج الدراسة أنَّ أكثر فئة من أفراد العينة في الجامعات الأهلية قيد الدراسة كانت من مدة

يتضح من الجدول رقم (10) أنَّ غالبية أفراد العينة موظفي الجامعات الأهلية قيد الدراسة كانت من فئة (الذكور)، بنسبة (66.4%)، فيما كانت نسبة (الإناث) (33.6%) من إجمالي أفراد العينة، وهذا يدلُّ على أنَّ الموظفين في الجامعات الأهلية من فئة الذكور هم الغالبية في عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى أنَّ نسبة توظيف الذكور في الجامعات قيد الدراسة أكثر من فئة الإناث؛ نظراً لطبيعة المؤهلات الدراسية التي يتطلبها العمل في الجامعات، وكذلك تقافة المجتمع اليمني حول عمل المرأة في القطاع الخاص. كما يبين الجدول أنَّ أفراد العينة من موظفي الجامعات الأهلية من الذين يحملون الشهادة الجامعية (البكالوريوس)، بنسبة (52.2%) من إجمالي أفراد العينة، يليهم الموظفون من حملة (الدراسات العليا)، بنسبة (36.3%) من إجمالي أفراد العينة، بينما حل ثالثاً الموظفون من حملة (الدبلوم المتوسط)، بنسبة (11.5%) من إجمالي أفراد العينة، ويعزو الباحثان تلك النسب إلى متطلبات الوظيفة في الكليات والأقسام لدى الجامعات؛ إذ تتطلب معظمها درجة البكالوريوس خاصة في الجانب الإداري والفنى والأكاديمى فيما يخص المعiedين.

2- تحليل نتائج الدراسة:

أولاً: نتائج تحليل مستوى جودة الحياة الوظيفية:
تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لإجابات أفراد العينة على فقرات جودة الحياة الوظيفية، وأبعادها؛ للتعرف إلى درجة ممارسة جودة الحياة الوظيفية بأبعادها (فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات الاجتماعية) في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، والجدول (11) يوضح ذلك.

خدمتهم الوظيفية في الجامعات الأهلية أقل من خمس سنوات بنسبة (41.6%) من إجمالي أفراد العينة، يليهم الموظفون الذين مدة خدمتهم في الجامعة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، بنسبة (31.9%) من إجمالي أفراد العينة، كما حلت ثالثاً فئة الموظفين الذين مدة خدمتهم في الجامعة من (10 سنوات إلى أقل من 15 سنة)، وكذلك (15 سنة فأكثر)، بنسبة (13.3%)، ويرى الباحثان أنّ فئة الموظفين الذين مدة خدمتهم أقل من خمس سنوات كانوا هم الفئة الأكثر؛ بسبب ما مرت به المحافظة من ظروف؛ بسبب الحصار وال الحرب، مما أدى إلى نزوح وتشرب بعض الموظفين.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لأبعاد جودة الحياة الوظيفية

الرتبة	مستوى التوفّر	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد	م
4	متوسطة	%63.4	.91231	3.1699	فرص الترقى الوظيفي	1
5	متوسطة	%56.0	.96232	2.7982	عدالة الحوافز المادية والمعنوية	2
6	متوسطة	%55.0	.90821	2.7487	عدالة الرواتب	3
2	عالٍ	%75.8	.76009	3.7894	أسلوب الإشراف	4
3	عالٍ	%73.2	.74636	3.6602	بيئة العمل الإيجابية	5
1	عالٍ	%77.0	.65780	3.8513	العلاقات الاجتماعية	6
متوسطة		%66.7	.64698	3.3363	متوسط جودة الحياة الوظيفية	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

في الأنشطة الاجتماعية المختلفة، كثقافة للمجتمع اليمني، وجاء في المرتبة الثانية بعد أسلوب الإشراف، بمتوسط حسابي (3.7894)، ونسبة موافقة (%) 75.8، وانحراف معياري (0.76009)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد بيئة العمل الإيجابية بمتوسط (3.6602)، ونسبة موافقة (%) 73.2، وانحراف معياري (0.74636) وجاء في المرتبة الأخيرة بعد عدالة الرواتب بمتوسط حسابي (2.7487)، ونسبة موافقة (%) 55.0، وانحراف معياري (0.90821)، وبُعْزى ذلك إلى ضعف

يتضح من الجدول (11) أنَّ مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات كان عاليًا للأبعاد السادس، الرابع، الخامس) على التوالي، بينما كان مستوى الممارسة متوسطًا للأبعاد (الأول، الثاني، الثالث) على التوالي، وقد جاء بُعد العلاقات الاجتماعية في المرتبة الأولى، بمتوسط (3.8513)، ونسبة موافقة (%) 77.0)، وانحراف معياري (0.65780)، ويعود ذلك إلى طبيعة المجتمع اليمني الذي يهتم بالعلاقات الاجتماعية من خلال الاجتماعات، واللقاءات، والمشاركة

بالإضافة إلى بعض الجامعات تم توقيف العلاوات الدورية، والزيادات السنوية.

ثانياً: نتائج تحليل مستوى الاحتراق الوظيفي:

السياسات التي تتبعها إدارات الجامعات الأهلية لتحسين مستوى الأجور، بما يتناسب مع الغلاء المعيشى،

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمستوى لأبعاد الاحتراق الوظيفي

الرتبة	مستوى التوفير	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد	م
1	متواسطة	%58.0	.8473	2.8991	الإجهاد الانفعالي	الأول
2	ضعيف	%47.9	.8895	2.3929	تبّل المشاعر	الثاني
3	ضعيف	%46.2	.8750	2.3080	تدني مستوى الإنجاز	الثالث
	ضعيف	%50.7	.73797	2.5333	متوسط الاحتراق الوظيفي	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

العلمية العالمية ولديهم قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات وإدارة الضغوط بما يملكونه من مهارات نفسية ومعرفية، كما أن حصول الإجهاد الانفعالي على الرتبة الأولى يعزى إلى كثرة أعباء العمل التي يقوم بها العاملون في الجامعات الأهلية من تدريس وإشراف وأعمال إدارية وغيرها وضعف الحواجز التي يحصلون عليها مقارنة بالأعمال التي يقومون بها.

اختبار الفرضيات:

ولاختبار فرضيات الدراسة؛ تم إيجاد معامل الارتباط بين استجابات عينة الدراسة عن المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) بأبعادها، واستجاباتهم عن المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي) بأبعاده، باستخدام معامل الانحدار الخطي.

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى H1:

تنص الفرضية على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

يتضح من الجدول رقم (12) أن مستوى تحقق الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة بشكل عام كان ضعيفاً بحسب إجابات عينة الدراسة، فقد جاء بنسبة (50.7%)، وبمتوسط حسابي (2.5333)، وانحراف معياري (0.73797)، كما يتضح من الجدول رقم (12) أن مستوى ممارسة أبعاد الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية كان متواصلاً للبعد (الأول) بينما كان مستوى الممارسة ضعيفاً للبعدين (الثاني، الثالث)، وقد جاء بعد الإجهاد الانفعالي في المرتبة الأولى، بمتوسط (2.8991)، وبنسبة (58.0%)، وانحراف معياري (0.8473)، وجاء في المرتبة الثانية بعد تبلّ المشاعر، بمتوسط حسابي (2.3929)، وبنسبة (47.9%)، وانحراف معياري (0.8895)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد تدني مستوى الإنجاز، بمتوسط (2.3080)، وبنسبة (46.2%)، وانحراف معياري (0.8750)، ويعزى الباحثان ضعف مستوى تحقق الاحتراق الوظيفي في الجامعات المبحوثة إلى أن أغلب العاملين في الجامعات هم من أصحاب المؤهلات

جدول (13) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	اختبار T	معامل الانحدار Beta	Df		درجة الحرية	اختبار F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
				1	بين المجموعات				
.000	-4.186	-0.331		111	البواقي	.000 ^b	5.650	0.242	.492
				112	المجموع				

الاحتراق الوظيفي، ومن ثم يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تتصل على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية"، وتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عقلان (2022)، ودراسة Alabduljader (2022)، ودراسة بن قيدح وبوخيس (2022)، ودراسة بن براهيم وزيطوط (2022)، ودراسة الهداب والمخلافي (2020)، ودراسة الشوبيري (2018)، ودراسة البربرى (2016).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: H1:1

التي تتصل على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الأهمية ≤ 0.05 لجودة الحياة الوظيفية مماثلة بـ(فرص الترقى الوظيفي) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS يتضح من الجدول رقم (13) أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي؛ فقد بلغ معامل الارتباط R (0.492)، وهو يدل على أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، كما بلغ مربع معامل الارتباط (معامل التحديد) R^2 (0.242)، وهذا يفسر نسبة (24.2%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي والنتائج عن جودة الحياة الوظيفية، كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.331)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (فرص الترقى الوظيفي)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (33.1%)، ويفك معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (5.650)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)؛ مما يشير إلى وجود أثر ذو ذي دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة

جدول (14) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الأولى

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	اختبار T	معامل الانحدار Beta	Df		درجة الحرية	اختبار F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
				1	بين المجموعات				
0.000	-4.475	-0.316		111	البواقي	0.000 ^b	20.027	0.153	0.391
				112	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الأولى، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية مماثلة بُعد (فرص الترقى الوظيفي)" في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية، وتنقق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة البريري (2016)، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بن قدح وبوديش (2022).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية H1:2 :

التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلة بُعد (عدالة الحوافز المادية والمعنوية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة".

يتضح من الجدول رقم (14) أن هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين (فرص الترقى الوظيفي) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط ($R = 0.391$)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.153) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أن (15.3%) من التغيرات السلبية في الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقى الوظيفي)، كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.316)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (فرص الترقى الوظيفي)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (31.6%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (20.027)، وهي

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثانية

اختبار T		معامل الانحدار Beta	درجة الحرية Df		اختبار F		معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة		1	بين المجموعات	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة		
.000	-5.013	-0.329	111	البواقي	0.000 ^b	25.128	0.185	0.430 ^a
			112	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (عدالة الحوافز المادية والمعنوية)، كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.329)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (عدالة الحوافز المادية والمعنوية)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (32.9%)،

يتضح من الجدول رقم (15) أن هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين بُعد (عدالة الحوافز المادية والمعنوية) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط ($R = 0.430$) وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.185) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أن (18.5%) من التغيرات السلبية في

(2022)، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالى مع نتيجة دراسة بن براهيم وزيطوط (2022).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: H1:3
 تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية مماثلة ببعد (عدالة الرواتب) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة".

ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (25.128)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية مماثلة ببعد (عدالة الحوافز المالية والمعنوية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتنقق نتيجة الدراسة الحالى مع نتائج دراسة عقلان (2022)، ودراسة بن Alabduljader (2022) قدیدحبووخدیش

جدول (16) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

اختبار T		معامل الانحدار Beta	درجة الحرية Df		اختبار F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة		1	بين المجموعات	مستوى دلالة F	قيمة F المحسوبة		
.000	-4.559	-.323	111	البواقي	.000 ^b	20.788	0.158	.397 ^a
			112	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الجامعات الأهلية بدرجة (32.9%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (0.05)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الثالثة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية مماثلة ببعد (عدالة الرواتب) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتنقق نتيجة الدراسة الحالى مع نتائج دراسة عقلان (2022)، ودراسة بن قدیدحبووخدیش (2022)، ودراسة بن Alabduljader (2022)، براهيم وزيطوط (2022)، ودراسة البربرى (2016).
نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: H1:4 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند

يتضح من الجدول رقم (16) أن هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين بعده (عدالة الرواتب) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط (R) 0.397، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R² فيفسر نسبة (0.158) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أن (15.8%) من التغيرات السلبية في الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (عدالة الرواتب)، كما بلغت قيمة معامل الانحدار (β) أو درجة التأثير (-0.323)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات(عدالة الرواتب)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في

مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية ممثلة بـ(أسلوب الإشراف) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

جدول (17) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة

اختبار T		معامل الانحدار Beta	درجة الحرية Df		اختبار F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
مستوى دلالة T	قيمة المحسوبة		1	بين المجموعات	مستوى دلالة F	قيمة المحسوبة		
.000	-4.156	-.356	111	البواقي	.000 ^b	17.272	0.135	.367 ^a
			112	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الرابعة، التي تتصل على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية ممثلة بـ(أسلوب الإشراف) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عقلان (2022)، ودراسة بن قدح Alabduljader (2022)، وبوخديش (2022)، ودراسة البربرى (2016).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: H1:5
تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية ممثلة بـ(بيئة العمل الإيجابية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة".

يتضح من الجدول رقم (17) أن هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين بـ(أسلوب الإشراف) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط (R) 0.367، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.135) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أن (13.5%) من التغيرات السلبية في الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (أسلوب الإشراف)، كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.356)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (أسلوب الإشراف)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (35.6%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (17.272)،

جدول (18) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة

اختبار T		معامل الانحدار Beta	درجة الحرية Df		اختبار F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
مستوى دلالة T	قيمة المحسوبة		1	بين المجموعات	مستوى دلالة F	قيمة المحسوبة		
.003	-3.028	-.273	111	البواقي	.003 ^b	9.169	0.076	.276 ^a
			112	المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.276)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى

يتضح من الجدول رقم (18) أن هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين بـ(بيئة العمل الإيجابية)

ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية ممثلاً بـ(بيئة العمل الإيجابية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتنقق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة Alabduljader (2022)، ودراسة عقلان (2022)، ودراسة بن قدح وبوديش (2022)، ودراسة الهداب والمخلوفي (2020)، ودراسة الشوبيري (2018).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة: H1:6

تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية ممثلاً بـ(العلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة".

دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.076) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أن (7.6%) من التغيرات السلبية في الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (بيئة العمل الإيجابية)، كما بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.273)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (بيئة العمل الإيجابية)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (27.3%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (19.169)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الخامسة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر

جدول (19) نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة

اختبار T		معامل الانحدار Beta	Df		درجة الحرية بين المجموعات	اختبار F		معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R
مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة		1	.000		قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F		
.000	-3.883	-.388	111		البواقي	15.074	0.120	.346 ^a	
			112		المجموع				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.388)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (العلاقات الاجتماعية)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (38.8%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (15.074)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية السادسة، التي

يتضح من الجدول رقم (19) أن هناك أثراً سلبياً ذو دلالة إحصائية بين بـ(العلاقات الاجتماعية) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط R (0.346)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.120) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أن (12.0%) من التغيرات السلبية في الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية)، كما

تنص الفرضية على أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية، مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، مدة الخدمة في الجامعة)، والكشف عن مدى وجود فروق في تقديرات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة؛ تم استخدام اختبار (T-Test) للعينات المستقلة ذات المتغيرين، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA One-Way) للعينات المستقلة ذات الثلاثة متغيرات أو أكثر.

تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية مماثلة بـ (العلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتنتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة بن قدح وبودخيش (2022)، ودراسة البربرى (2016)، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بن براهيم وزيطوط (2022).

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الرئيسية الثانية H2

أولاً: اختبار فروق الفروق بحسب متغير الجنس:

جدول (20) نتائج اختبار (T-Test) لتحديد دلالة الفروق بين المتغيرات بحسب متغير الجنس

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة T	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	المتغيرات
غير دال	.796	.25 9	111	.66798	3.3476	75	ذكر	جودة الحياة الوظيفية
				.61148	3.3140	38	أنثى	
غير دال	.380	-.88 1	1121	.77564	2.4898	75	ذكر	الاحتراق الوظيفي
				.65867	2.6193	38	أنثى	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الحياة الوظيفية، مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس" ويمكن تبرير ذلك بزيادة الوعي لدى العاملين في الجامعات الأهلية سواءً كانوا ذكور أم إناث، كما أن الأعباء الوظيفية في الجامعات الأهلية لا يختلف فيها الذكور على الإناث.

ثانياً: اختبار الفروق بحسب متغير المؤهل العلمي:

يتضح من الجدول رقم (20) أن مستوى الدلالة (Sig) المقابلة لاختبار (T) لعينتين مستقلتين جاء أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع متغيرات الدراسة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة تُعزى لمتغير (الجنس)، ويمكن القول بقبول الفرضية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) بحسب متغير (المؤهل العلمي)

الدلالة	مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
DAL	.003	6.05 0	2.323	2	4.646	بين المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
			.384	110	42.235	داخل المجموعات	

				112	46.881	المجموع	
غير دال	.126	2.10 8	1.126	2	2.251	بين المجموعات	الاحتراق الوظيفي
			.534	110	58.744	داخل المجموعات	
				112	60.996	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الوظيفي أكثر من العوامل الشخصية كالمؤهل العلمي، بينما يتبيّن من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة على محور (جودة الحياة الوظيفية) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي عند مستوى أقل من (0.05).

ولمعرفة اتجاه الفروق التي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار أقل فرق ممكن LSD للفرق البعدية، وذلك كما يأتي:

يتضح من الجدول رقم (21) أنَّ مستوى الدلالة المقابلة لاختبار (F) جاء أكبر من مستوىSig.) الدلالة (0.05) حول المتغير (الاحتراق الوظيفي)، وهذا يدلُّ على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول المتغير ثُعزى لمتغير المؤهل العلمي) ويعزى ذلك إلى تشابه ظروف العمل لدى جميع العاملين بمختلف مؤهلاتهم العلمية وأن العوامل التنظيمية تؤدي دوراً مهماً في حدوث الاحتراق

جدول(22) اختبار LSD للكشف عن اتجاه الفروق حول مستوى جودة الحياة الوظيفية بحسب متغير المؤهل

فتره الثقة 95%		مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (J-I)	(J) المؤهل	(I) المؤهل	المتغير
الحد الادنى	الحد الادنى						
.6838	.1844	.001	.12599	.43408*	بكالوريوس	دراسات عليا	جودة الحياة الوظيفية
.7343	-.0474-	.084	.19723	.34346	دبلوم متوسط		
.2856	-.4669-	.634	.18985	-.09061-	دبلوم متوسط		

وتوجه الفروق لصالح الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا بينما لم توجد اي فروق ذات دلالة احصائية بين المؤهلات الاخرى

ثالثاً: اختبار الفروق بحسب متغير المسمى الوظيفي:

يتضح من الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في محور جودة الحياة الوظيفية بين متوسط الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا و متوسط الحاصلين على مؤهل البكالوريوس حيث كانت قيمة مستوى الدلالة (0.001) وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)

جدول (23) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) بحسب متغير (المسمى الوظيفي)

الدلالـة	مستوى الدلالـة	قيمة (F)	متوسط المربعـات	درجـات الحرية	مجموع المربعـات	مصدر التباين	المجال
دال	.002	3.973	1.468	5	7.341	بين المجموعـات	

			.370	107	39.541	داخل المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
				112	46.881	المجموع	
دال	.007	3.372	1.661	5	8.303	بين المجموعات	الاحتراق الوظيفي
			.492	107	52.692	داخل المجموعات	
				112	60.996	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفرضية القائلة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية، مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ". ولمعرفة اتجاه الفروق التي تُعزى لمتغير الوظيفة، تم استخدام اختبار أقل فرق ممكن LSD للفرق البعيدة، وذلك كما يأتي:

يتضح من الجدول رقم (23) أن مستوى الدلالة (Sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي، جاء أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ويمكن القول برفض

جدول (24) المقارنة البعيدة لدلاله الفروق حول مستوى (جودة الحياة الوظيفية) بحسب الوظيفية

فتره الثقة 95%		مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (J-I)	(J) المؤهل	(I) المؤهل	المتغير
الحد الأعلى	الحد الأدنى						
1.3622	-.1622-	.122	.38447	.60000	عميد / نائبة	مديـر جامـعة/نـائـبة	جـودـةـ الـحـيـاةـ الـوظـيفـيـةـ
.8778	-.3570-	.405	.31145	.26042	رئيس قسم علمي		
.8942	-.3887-	.436	.32358	.25278	رئيس قسم إداري		
1.3545	.2319	.006	.28315	.79322*	مختص/إداري		
1.2716	.0367	.038	.31145	.65417*	عضو هيئة التدريس		
.2778	-.9570-	.278	.31145	-.33958-	رئيس قسم علمي		
.2942	-.9887-	.286	.32358	-.34722-	رئيس قسم إداري		
.7545	-.3681-	.496	.28315	.19322	مختص/إداري		
.6716	-.5633-	.862	.31145	.05417	عضو هيئة التدريس		
.4526	-.4678-	.974	.23214	-.00764-	رئيس قسم إداري		
.8725	.1931	.002	.17135	.53280*	مختص/إداري		
.8198	-.0323-	.070	.21492	.39375	عضو هيئة التدريس		
.9221	.1588	.006	.19251	.54044*	مختص/إداري		
.8616	-.0588-	.087	.23214	.40139	عضو هيئة التدريس		
.2006	-.4787-	.419	.17135	-.13905-	عضو هيئة التدريس	مختص/إداري	

ووظيفة(مختص/إداري)؛ إذ كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) وتتجه الفروق لصالح وظيفة (رئيس قسم علمي)، وكذلك فروق بين متوسط الوظيفة(رئيس قسم إداري) ووظيفة(مختص/إداري)؛ إذ كانت قيمة مستوى الدلالة أقل (0.05) وتتجه الفروق لصالح وظيفة (رئيس قسم إداري) بينما لم توجد أي فروق في الوظائف الأخرى.

يتضح من الجدول (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في المتغير (جودة الحياة الوظيفية) بين متوسط الوظيفة (مدير جامعة/نائبة) و متوسطات (مختص/ إداري - عضو هيئة التدريس)؛ إذ كانت قيمة مستوى الدلالة أقل (0.05) وتتجه الفروق لصالح وظيفة مدير جامعة، وكذلك توجد فروق بين متوسطي وظيفة(رئيس

جدول (25) المقارنة البعيدة لدلاله الفروق حول مستوى (الاحتراق الوظيفي) بحسب الوظيفة

الفترة الثقة 95%		مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	فرق المتوسط (J-I)	(J) المؤهل	(I) المؤهل	المتغير
الحد الأعلى	الحد الأدنى						
.1465	-1.6132	.101	.44382	-.73333-	عميد / نائبة	مدير جامعة/نائبة	الاحتراف الوظيفي
.6644	-.7611	.893	.35954	-.04833	رئيس قسم علمي		
.2283	-1.2527	.173	.37353	-.51222	رئيس قسم إداري		
-.1129-	-1.4089	.022	.32686	-.76090*	مختص / إداري		
.1311	-1.2944	.109	.35954	-.58167	عضو هيئة التدريس		
1.3977	-.0277	.059	.35954	.68500	رئيس قسم علمي		
.9616	-.5194	.555	.37353	.22111	رئيس قسم إداري		
.6204	-.6755	.933	.32686	-.02757	مختص / إداري		
.8644	-.5611	.674	.35954	.15167	عضو هيئة التدريس		
.0674	-.9951	.086	.26798	-.46389	رئيس قسم إداري		
-.3205-	-1.1047	.000	.19780	-.71257*	مختص / إداري	رئيس قسم علمي	رئيس قسم إداري
-.0415-	-1.0252	.034	.24811	-.53333*	عضو هيئة التدريس		
.1919	-.6892	.266	.22223	-.24868	مختص / إداري		
.4618	-.6007-	.796	.26798	-.06944	عضو هيئة التدريس	مختص / إداري	مختص / إداري
.2129	-.5714	.367	.19780	-.17924	عضو هيئة التدريس		

قسم علمي)؛ إذ كانت قيمة مستوى الدلالة أقل (0.05)، وتقول الفروق لصالح وظيفة (مختص/إداري)، وكذلك فروق بين متوسط وظيفة (عضو هيئة التدريس) ووظيفة (رئيس قسم علم)، إذ كانت قيمة

يتضح من الجدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في المتغير (جودة الاحتراق الوظيفي) بين متوسط وظيفة (مختصر / اداري) و متوسطات (مدير جامعة- رئيس،

مستوى الدلالة اقل (0.05) و تقول الفروق لصالح
وظيفة (عضو هيئة التدريس) بينما لم توجد أي فروق
في الوظائف الأخرى

رابعاً: اختبار الفروق بحسب متغير مدة الخدمة:

جدول (26) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) بحسب متغير (مدة الخدمة في الجامعة)

الدالة	مستوى الدلالة	قيمة (F)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
غير دال	.689	.492	.209	3	.626	بين المجموعات	جودة الحياة الوظيفية
			.424	109	46.255	داخل المجموعات	
				112	46.881	المجموع	
غير دال	.485	.822	.450	3	1.349	بين المجموعات	الاحتراق الوظيفي
			.547	109	59.647	داخل المجموعات	
				112	60.996	المجموع	

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

عينة الدراسة وتحليلها، فقد توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج الآتية:

1. أن جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان بمستوى متوسط؛ مما يدل على أن اهتمام قيادة الجامعات الأهلية بجودة الحياة الوظيفية ليس بالمستوى المطلوب، على رغم أهمية جودة الحياة الوظيفية في قطاع الجامعات الأهلية، كما أكدته الدراسات السابقة، وفرضته شدة المنافسة.

أظهرت النتائج مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان عاليًا للأبعاد (أسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات الاجتماعية)، بينما كان متوسطاً للأبعاد (فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب)، وهذا يظهر المستوى غير الطموح لممارسة الثلاثة الأبعاد الأخيرة لجودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كونها لها ارتباط كبير بالجانب المالي.

3. مستوى تحقق ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان ضعيفاً، لكنه

يتضح من الجدول (26) أنَّ مستوى الدلالة (Sig.) ينطبق على اختبار تحليل التباين الأحادي، جاء أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، لجميع المتغيرات، وهذا يدلُّ على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة تُعزى لمتغير مدة الخدمة، ويمكن القول بقبول الفرضية القائلة: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية، مستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير مدة الخدمة"، ويعود ذلك إلى أن ضغوط العمل في الجامعات ثابتة بسبب طبيعة العمل الأكاديمي ولا تتغير هذه الضغوط بمقدار الزمن.

الاستنطادات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات:

وضع الباحثان أهم الاستنتاجات بناء على تساؤلات الدراسة وفرضياتها، وما جرى التوصل إليه من خلال إجابات عينة الدراسة في الجامعات الأهلية في الاستبانة، وبعد تفسير البيانات المستبطة من إجابات

وجهات نظر الذكور والإإناث في نتائج الدراسة التي توصلنا لها كانت متقاربة، وشبه متفق عليها من الذكور والإإناث.

9. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متغير جودة الحياة الوظيفية بأبعاده الستة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتتجه الفروق لصالح الحاصلين على مؤهل الدراسات العليا، بينما لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات الأخرى، وهذا يعني أن إجابات أفراد العينة من ذوي مؤهلات الدراسات العليا حول جودة الحياة الوظيفية تتفاوت، وتختلف وجهات نظرهم.

10. هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة تُعزى لمتغير المسئى الوظيفي، وتتجه الفروق لصالح وظيفة مدير جامعة/ نائب مدير جامعة، وهذا يعكس مستوى اختلاف فهم جودة الحياة الوظيفية بين مدير جامعة/ نائبة وبين باقي المسميات الوظيفية التي انعكست في المستوى المتوسط من الممارسة.

11. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير مدة الخدمة في الجامعة، وهذا يعني أن إجابات موظفي الجامعات الأهلية القدامى والجدد حول هذه المتغيرات شبه متفق عليها.

النوصيات:

وفقا للنتائج التي توصل إليها الباحثان من واقع التحليل الإحصائي للبيانات والإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة تم الخروج بالنوصيات الآتية:

موجود، ويعكس مستوى اهتمام قيادات الجامعات الأهلية في الحد من هذه الظاهرة وخطورتها.

4. مستوى تحقق أبعاد الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان متواصلاً لبعد (الإجهاد الانفعالي)، بينما كان مستوى التوفر ضعيفاً للبعدين (تبلاً المشاعر، وتدني مستوى الإنجاز)، وهذا يدل على أن قيادات الجامعات الأهلية توصل موظفيها إلى الإجهاد الانفعالي، في حين أنها تحافظ على موظفيها من تبلاً المشاعر، وترفع من قدراتهم وإمكانياتهم لتحقيق إنجاز أكبر.

5. يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة؛ مما يدل على أهمية جودة الحياة الوظيفية للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية.

6. يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لكل أبعاد جودة الحياة الوظيفية (فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات الاجتماعية) في الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

7. أن أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية هو بعد عدالة الحوافز المادية والمعنوية، ثم بعد عدالة الرواتب، ثم بعد فرص الترقى الوظيفي، ثم بعد أسلوب الإشراف، ثم بعد العلاقات الاجتماعية، وأخيراً بعد بيئة العمل الإيجابية.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية، ومستوى الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير الجنس، وي يعني أن

الاهتمام بهم، والشعور بمشكلاتهم والمساهمة في معالجتها، وتحسين مستوى العلاقة الإيجابية فيما بينهم.

9- زيادة اهتمام إدارات الجامعات الأهلية برفع مستوى ممارسة جودة الحياة الوظيفية، وذلك للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى موظفيها، وبما يعزز مستوى أداء الأفراد والجامعات على حد سواء.

المراجع والمصادر

المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب:

- [1] جاد الرب، سيد محمد، (2008)، جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية، مطبعة العشري، مصر.
- [2] الجمال، محمد عاطف، (2019)، جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، دار التشر (غير معروفة).
- [3] درة، عبدالباري إبراهيم، والصياغ، زهير نعيم، (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين من حيث نظمي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- [4] المرداش، أحمد محمد، (2018)، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، الطبعة الأولى، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- [5] ديسيلر، جاري، (2002)، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد، عبد المحسن عبد المحسن، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
- [6] العربي، منصور محمد إسماعيل، (2012)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، اليمن.
- [7] عقيلي، عمر وصفي، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- [8] المغربي، محمد الفاتح محمود بشير، (2016)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ثانياً: المجلات والدوريات:
- [9] أبو خرمة، إيمان خليل محمد، (2016)، دور الحوافز والمكافآت في تحقيق الميزة التنافسية، المجلة العلمية للدراسات

1- ضرورة حرص إدارات الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة بصورة خاصة، وبباقي الجامعات الأهلية عامة على زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعاتهم.

2- ينبغي على الجامعات الأهلية المزيد من التركيز على أبعاد جودة الحياة الوظيفية، لاسيما أبعاد عدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وفرص الترقى الوظيفي.

3- ضرورة المزيد من حرص إدارات الجامعات الأهلية على الحد والتقليل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

4- ضرورة تركيز إدارات الجامعات الأهلية على إعداد توصيف وظيفي، يحدد مهام وظيفية تتوافق مع قدرات الموظفين وإمكانياتهم، والالتزام بها من أجل تقليل الشعور بالإجهاد، واستنزاف طاقاتهم.

5- ضرورة تركيز إدارات الجامعات الأهلية على أبعاد جودة الحياة الوظيفية للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، لاسيما أبعاد عدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وفرص الترقى الوظيفي؛ لأنها أكثر تأثيراً وجدًّا لظاهرة الاحتراق الوظيفي.

6- قيام إدارات الجامعات الأهلية بوضع نظام وأسس وقواعد واضحة للترقيات والحوافز المادية والمعنوية بما يضمن تحقيقها لأهدافها، ويلتزم طموحات الموظفين ورغباتهم فيها.

7- أن تضع إدارات الجامعات الأهلية نظاماً للأجور والمرتبات يتلاءم مع الوضع الاقتصادي لموظفيها، ويحقق إشباعاً لاحتاجاتهم ورغباتهم، ويقلل من مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، وبما يعكس إيجاباً على مستوى أدائهم.

8- حرص إدارات الجامعات الأهلية على تعزيز المشاعر الإيجابية لدى الموظفين فيها من خلال

- ال الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد(15)، العدد(1)، ص ص 161-180.
- [19] الغامدي، ليلى علي متعب،(2021)، دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في الحد من الاحتراق الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد(5)، العدد(11)، فلسطين.
- [20] البطران، شيماء عبدالله، (2016)، أثر متغيرات الثقافة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في القطاع المصرفي بكل من البنك المركزي المصري والبنك الأهلي المصري، مجلة البحث الإدارية، المجلد(34)، العدد(1)، مصر.
- [21] غنيم، منال أحمد محمد، (2021)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة السلوك التتمري دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد(9)، العدد(1).
- [22] فلغول، عبدالقادر، (2020)، الإرهاب التنظيمي وأثره على الاحتراق الوظيفي: بحث تحليلي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد(7)، العدد(3).
- [23] مشارقة، عودة الله بدوى،(2020)، دور إدارة الموهبة في الحد من الاحتراق الوظيفي، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد(9)، العدد(4)، فلسطين.
- [24] الهداب، تغريد بنت حمد، والمخلافي، عبدالمالك بن طاهر، (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، المجلد(40)، العدد(3)، المملكة العربية السعودية.
- [25] يوسف، سنا خضر، (2021)، انعكاسات الهضبة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصاد، المجلد(11)، العدد(1)، العراق.
- [26] العزيزى، محمود عبد حسن محمد، (2023)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة الأندرس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(10)، العدد(68)، صنعاء، اليمن.
- [27] غانم، عبدالفتاح محمد علي، ومعزب، أنور مصلح صالح، والأشول، محمد عبدالله أحمد،(2024)، ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على الموظفين في الاتصالات اليمنية العامة، مجلة جامعة البيضاء، المجلد (6)، العدد(3)، البيضاء، اليمن.

- التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلد(7)، العدد(3)، الإسماعيلية، مصر.
- [10] السحيبياني، نجلاء إبراهيم بن صالح، والمفizer، خولة بنت عبدالله بنت محمد(2022)، جودة الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد85، المملكة العربية السعودية.
- [11] السويدي، مورة راشد، (2020)، أثر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل الداخلية على التسرب الوظيفي، مجلة الحكمة العالمية للدراسات الإسلامية والعلوم الإنسانية، الرقم(3)، العدد(3).
- [12] شراف، عقون، (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة: دراسة حالة، مجلة البحث والدراسات الإنسانية، العدد(12)، ص ص 253 - 284.
- [13] الشوبيري، نهى محمد هلال(2018)، العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، العدد(13)، جامعة الفيوم، القاهرة، مصر.
- [14] صوصص، محمد إبراهيم كامل، (2018م)، واقع جودة الحياة الوظيفية في تحقيق الرضا الوظيفي، المجلد(9)، العدد(2)، فلسطين.
- [15] الطلاع، سليمان أحمد، (2015)، واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد(17)، العدد(2)(أ)، غزة، فلسطين.
- [16] العزيزى، محمود عبد حسن، وزيد، مبارك ياسر غilan، (2020)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية، مجلة الأندرس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(7)، العدد(27).
- [17] عقلان، مأمون علي، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، مجلة جامعة الرازى للعلوم الإدارية والإنسانية، العدد(5)، المجلد(1)، صنعاء، اليمن.
- [18] العمراوى، زكية، وتمرابط، نورة، (2021)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية

الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق،
المجلد(23)، العدد(2).

ثالثاً: الدراسات والبحوث:-

[38] أبو حميد، هاشم عيسى عبدالرحمن، (2017)، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

[39] أبو مسعود، سماهر مسلم عياد، (2010)، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

[40] أبو موسى، أنور وكلاف، يحيى، (2012)، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة منظمات المجتمع المدني، معهد التنمية المجتمعية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

[41] إسماعيل، نورس حيدر، (2019)، أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في ظاهرة الاحتراق النفسي للعاملين المقيمين في المنظمات الإنسانية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

[42] البربرى، مروان حسن، (2016)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفنى، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

[43] بن براهيم، عصام، وزيطوط، سليم، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسخير، جامعة محمد خضر، الجزائر.

[44] بن غالبة، شيماء، وبلحيم، لمياء، (2022)، علاقة بيئة العمل الداخلية بالاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في جامعة تاسوست جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.

[45] بن قبيح، ليلى، وبودخيش، شافية، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المؤسسات العمومية دراسة حالة مديرية التجارة بولاية جيجل، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية

[28] اليماني، زكي أبوبكر، الاحتراق الوظيفي وأثره على جودة الخدمات الصحية بالمستشفيات، مجلة جامعة البيضاء، المجلد(5)، العدد(4)، البيضاء، اليمن.

[29] الجماعي، عبدالعالم محمد عبده، والسباعي، توفيق مصلح صالح، (2024)، أثر جودة الحياة الوظيفية في رأس المال النفسي، مجلة جامعة صنعاء، المجلد(3)، العدد(6)، صنعاء، اليمن.

[30] اليازلي، عائشة علي محمد رزق، (2024)، مستوى الاحتراق الوظيفي في المدارس الأهلية بأمانة العاصمة، مجلة جامعة صنعاء، المجلد(3)، العدد(8)، صنعاء، اليمن.

[31] نهامي، خالد صبيح الهادي، (2020)، العلاقة بين إدارة الاحتواء والاحتراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الحكومية في محافظة الشرقية في ظل جائحة كورونا، المجلة العلمية لدراسات التجارة والبيئة، كلية التجارة، المجلد(11)، العدد(4)، مصر.

[32] حجاج، خليل جعفر، (2013)، العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة، مجلة جامعة القدس للأبحاث والدراسات، المجلد(2)، العدد(31)، غزة، فلسطين.

[33] خضر، شهاب أحمد، والباشقالي، محمود محمد أمين، (2015)، اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي: دراسة تطبيقية لأراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهوك، المجلة العربية للإدراة، المجلد(35)، العدد(1).

[34] الرزمي، حورية سمير أحمد غالب، (2022)، أثر العدالة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار الرابع والثلاثون، صنعاء، اليمن.

[35] زيادة، رانيا محمد محمود، (2020)، دور الاحتراق الوظيفي في التأثير في الرضا الوظيفي بالتطبيق على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها(دراسة حالة)، المملكة العربية السعودية.

[36] زيد، جمال درهم احمد، والعزيزي، محمود عبده حسن محمد (2022)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة الأندرس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(61)، المجلد(9)، صنعاء، اليمن.

[37] الزيدى، محمد حمزة، (2007)، مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة

منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين.

[54] سعداني، محسن، وعثمانى، عمار؛ ؟غربي، إعمارة، (2021)، تأثير الاحتراق الوظيفي على أداء المورد البشري دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاستشفائية العمومية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التسبيير، جامعة الشهيد حمـه لـخـضـرـ بالـوـادـيـ، الجـزـائـرـ.

[55] عقاب، محمد، ويحيى، توفيق، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التسبيير، جامعة الشهيد حمـه لـخـضـرـ بالـوـادـيـ، الجـزـائـرـ.

[56] [لوبـرـ، جـرـدـ، (2021)، إـسـهـامـاتـ جـوـدـةـ الحـيـاـةـ الوـظـيـفـيـةـ فيـ تـنـمـيـةـ رـئـسـ الـمـالـ الفـكـرـيـ، رسـالـةـ مـاجـسـتـيرـ غـيرـ منـشـورـةـ، تـخـصـصـ تـسـبـيـرـ عـمـومـيـ، قـسـمـ عـلـوـمـ التـسـبـيـرـ، كلـيـةـ الـعـلـوـمـ الـإـقـتـصـادـيـةـ وـالـتـجـارـيـةـ وـعـلـوـمـ التـسـبـيـرـ، جـامـعـةـ مـحـمـدـ بـوـضـيـافـ، الجـزـائـرـ.]

[57] ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم، (2014)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

[58] مفلح، محمد أحمد علي، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، قسم العلوم الإدارية والمالية، الأكاديمية اليمنية للدراسات العليا، اليمن.

[59] منيرة، عروك، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسبيير، كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التسبيير، جامعة الشهيد حمـه لـخـضـرـ بالـوـادـيـ، الجـزـائـرـ.

[60] ميرة، أبو عجيلة علي، (2018)، الجودة الشاملة ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية، رسالة ماجستير غير منشورة، طرابلس.

[61] نورة، جعفر، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العمومي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تسبيير عمومي، قسم علوم التسبيير، كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التسبيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التسبيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، الجزائر.

[46] بوبيكر، جمال الدين وبرتيمة، فارس، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسبيير، كلية العلوم الاقتصادية والتتجارية وعلوم التسبيير، جامعة الشهيد حمـه لـخـضـرـ، الجـزـائـرـ.

[47] بوشوارب، سارة، (2015)، الحواجز وعلاقتها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية ببلدية الحرملية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهدي، الجزائر.

[48] البياري، سمر سعيد، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

[49] تمرابط، نورة، (2019)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تنظيم وعمل، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن المهدي، الجزائر.

[50] جلاب، حورية، (2020)، العلاقات الاجتماعية وانعكاساتها على السلوك التنظيمي للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر فرع ولاية المدية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم الاجتماع وتنظيم العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة يحيى فارس، الجزائر.

[51] الجمل، أمانى بسام سعيد، (2012)، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة العاملة في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

[52] حمامـةـ، عـمـارـ بـنـ مـحـمـدـ العـيدـ، (2019)، عـلـاقـةـ جـوـدـةـ الحـيـاـةـ الوـظـيـفـيـةـ بـالـاسـتـغـرـاقـ الوـظـيـفـيـ، رسـالـةـ مـاجـسـتـيرـ غـيرـ منـشـورـةـ، تـخـصـصـ عـلـمـ النـفـسـ وـالـعـمـلـ وـالـتـنـظـيمـ، قـسـمـ عـلـمـ النـفـسـ وـعـلـوـمـ التـرـبـيـةـ، كلـيـةـ الـعـلـوـمـ الـإـنسـانـيـةـ وـالـاجـتمـاعـيـةـ، جـامـعـةـ قـاصـدـيـ مـرـياـحـ وـرـقـلـةـ، الجـزـائـرـ.]

[53] السراج، آلاء عبدالله رجب، (2017)، القيادة الاستراتيجية وأثرها في تحسين جودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير

- [5] Sinha, Chandranshu, (2012), Factors Affecting Quality Of Work Life:Empirical Evidence From Indian Organizations, Australian Journal Of Business And Management Research, India, Vol.1,No.11(31-40).
- [6] Squires, Allison& others,(2014), Methodological considerations when translating “burnout”, 59- 68.
- [7] Kanten, Selahattin, and Sadullah, Omer, (2012), An empirical research on relationship quality of work life and work engagement, - Social and Behavioral Sciences, Turkey (62) 360 – 366.
- [8] Kwiecien, anna gembalska, (2019), occupational burnout – characteristics of the phenomenon and methods of counteracting, scientific papers of the silesian university of technology, organisation and management series no. 134.
- [9] Leitao, Joao, and others, (2019), Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity, International Journal of Environmental Research and Public Health, Portugal.

رابعاً: المراجع الأجنبية:

- [1] Alabduljader, (2022), the Impact of Quality of Work-life on Reducing Occupational Burnout Among Workers, Polish Journal of Management Studies, vol.(26) no.(2).
- [2] Alwaely, Suad Abdelkareem and Jarrah, Hani Yousef, (2020), Occupational Burnout and its Relation to Academic Staff Performance at Al Ain University, College of Education (Evaluation Study), International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education, IJCRSEE, 8(3), (19-28).
- [3] Beheshtifar, Malikeh, and Omidvar, Ali Reza, (2013), Causes to Job BURNOUT in Organizations, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, vol.3, No.6.
- [4] Ishfaq, Mohammad ,and Al-Hajieh, Heitham, and Alharthi, Majed, (2022), Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia, International Journal of Financial Studies, 10, 61.