



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 rab ²

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: salahabdoalgil@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 الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة

عبد الباقي 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: salahabdoalgil@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 الترقّي الوظيفي، وعدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات الاجتماعية) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده: (الإجهاد الانفعالي، وتبلّد المشاعر، وتدني مستوى الانجاز) في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع الجامعات الأهلية في محافظة الحديدة، البالغ عددها (4) جامعات أهلية، وأجري الحصر الشامل لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ عددها (138) عنصراً، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسة لجمع المعلومات، استُرِدَّتْ (115) استبانة، منها (113) صالحة للتحليل، ولتحقيق أهداف الدراسة استُخدم 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 إحصائية 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، مدّة الخدمة في الجامعة، والمسمى الوظيفي، ومن خلال هذه النتائج قدمت الدراسة توصيات عدة، أهمها: ضرورة حرص إدارات الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة على زيادة مستوى جودة الحياة الوظيفية في جامعاتهم من خلال تبني جودة الحياة الوظيفية كثقافة تنظيمية لدى الموظفين فيها، وأن تضع إدارات الجامعات الأهلية نظاماً للأجور والمرتبات يتلاءم مع الوضع الاقتصادي لموظفيها، ويحقق إشباعاً لحاجاتهم ورغباتهم، ويقلّل 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 أنّ كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنّه عصر الضغوط النفسية (Psychological stress)، والاحتراق الوظيفي (Burnout)؛ لذلك عدّت تلك التطورات من الظواهر التي تتطلب من الإنسان التعايش معها، وتطوير كفاءة معينة للتعامل معها (الزيودي، 2007، 191)، والاحتراق الوظيفي مرض عصري شائع، فكل مجالات حياتنا المعاصرة محمّلة بتناقضات اجتماعية، وضغوط نفسية، تؤدي حتماً في حال استمرارها إلى نتيجة سلبية، كالاحتراق الوظيفي في منظمات الأعمال المعاصرة (عقلان، 2022، 180).

يُعدّ (Herbert) المحلّل النفسي الأمريكي أول من أدخل مصطلح الاحتراق الوظيفي إلى حيّز الاستخدام الأكاديمي، وذلك عام 1974م، وناقش تجاربه النفسية التي جاءت نتيجة تعاملاته وعلاجاته مع المترددين على عيادته النفسية في مدينة نيويورك، وقد لاحظ أنّ 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). إنّ جودة الحياة الوظيفية تُعبّر 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 (السحبياني

والميز، 2022، 405)، وتُعدّ جودة الحياة الوظيفية مطلباً 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 بيانات العمل الداعمة على الحدّ من العواقب السلبية للاحتراق، من خلال وجود الدعم الاجتماعي بأشكاله المختلفة من زملاء العمل والمشرفين (الشوبري، 2018، 586).

وتُعدّ الجامعات الأهلية من أهم المنظمات في المجتمع؛ لأنها 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 وتميّز (صويص، 2018، 493)، ومما سبق جاءت الحاجة إلى دراسة جودة الحياة الوظيفية ودورها في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في قطاع الجامعات الأهلية.

2. مشكلة الدراسة:

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

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

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 فإنّ الحفاظ على الأداء الإيجابي لتلك الجامعات والموظفين فيها هو بمثابة هدف استراتيجي في أي دولة مهما كان مستوى تقدمها (حمامة، 2019، 3).

ومن خلال الرجوع إلى بعض الدراسات السابقة التي تناولت مشكلة الاحتراق الوظيفي، كدراسة (غانم وآخرين، 2024) (اليازلي، 2024) (اليمني، 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 الحدّ من 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 سلبيًا 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 الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية؟
تتفرع منه التساؤلات الآتية:

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

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 الحدّ من 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، مدّة 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 الحدّ

من 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

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 مزيد 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 ثمّ إثراء المكتبات المحلية والعربية.

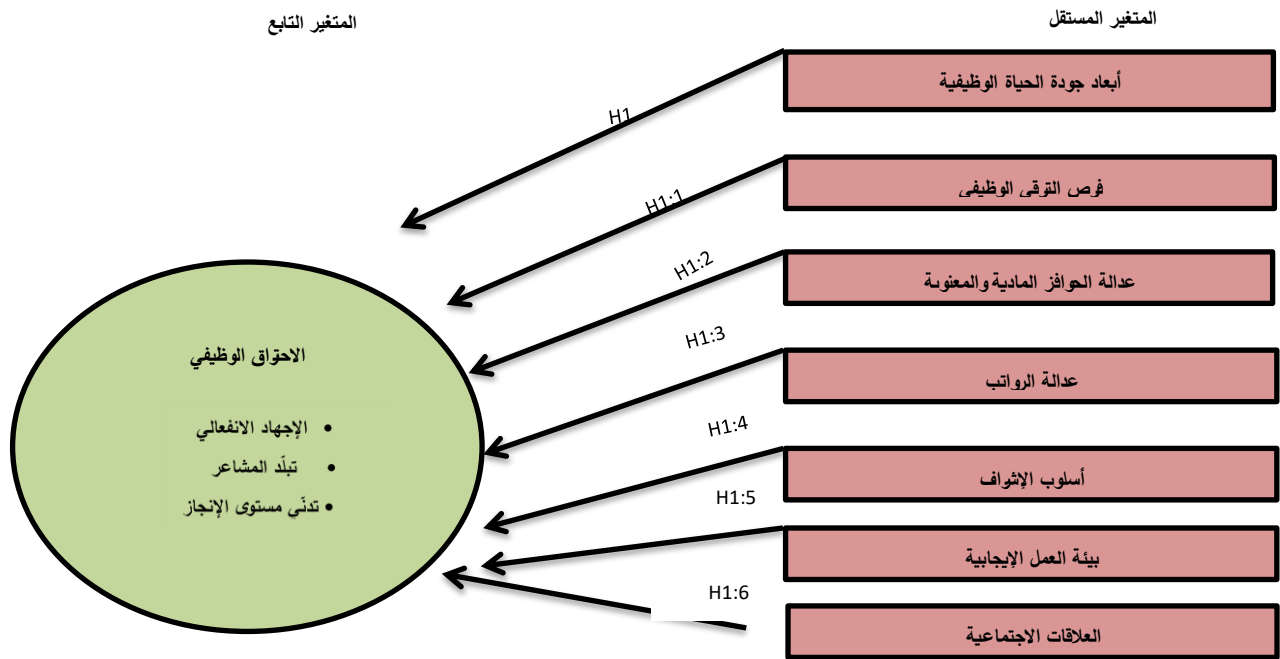
ثانياً: الأهمية العملية:

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

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 يساهم في القضاء أو تقليل الشعور بالاحتراق الوظيفي، وتساعد نتائج الدراسة القائمين على إدارة الجامعات الأهلية في إعادة النظر في بعض السياسات والإجراءات التي تحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للموظفين، وتساهم 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 قديدح و بوخديش، 2021) في تحديد أبعاد المستقل-جودة الحياة الوظيفية- تمثلت في (فرص الترقّي الوظيفي، عدالة الحوافز المادية والمعنوية، عدالة الرواتب، أسلوب الإشراف، العلاقات الاجتماعية)، كما جرى الاعتماد على دراسة (يوسف، 2022) (بن غاليه وبلحمير، 2022) (مشاركه، 2020) في تحديد أبعاد التابع-الاحتراق الوظيفي- تمثلت في (الإجهاد الانفعالي، تلبّد المشاعر، تدني مستوى الأداء).



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 ممثلةً في بُعد (عدالة الرواتب) في الحدّ 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 ممثلةً في بُعد (أسلوب الإشراف) في الحدّ 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 ممثلةً في بُعد (بيئة العمل الإيجابية) في الحدّ 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، وتتفرع منه الفروض الفرعية الآتية:

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

الحياة الوظيفية ممثلةً 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 تُعزى 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 الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي بأبعاده: (الإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، تدني مستوى الأداء).

4- **الحدود المكانية:** اقتصرَت 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).

8. التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

أولاً: التعريفات الإجرائية للمتغير المستقل وأبعاده:

أ. جودة الحياة الوظيفية:

هي بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بأبعادها المختلفة، بصورة جيدة؛ مما ينعكس إيجاباً على الموظف، فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، وي بذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة، وفي تحقيق العمل المطلوب منه بأعلى كفاءة (لويزة، 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 والتمثلة في: فرص الترقى الوظيفي، وعدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وأسلوب الإشراف، وبيئة العمل الإيجابية، والعلاقات 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 التفويض 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 الحوافز المادية والمعنوية: توزيع الحوافز المادية والمعنوية على أسس موضوعية ومناسبة لكل وظيفة، وعدم التحيز أو توزيعها على أسس شخصية أو محاباة، (الدمرداش، 2018، 76)، ويمكن تعريفها

علاقات مترابطة داخل بيئة 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، وفقدان الأمل، وتطور مفهوم ذات اتجاه سلبي، واتجاهات سلبية نحو العمل والناس (**الجمال، 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 بالإرهاك، يجعل الموظف غير قادر على العطاء، ويرجع سبب ذلك إلى عبء العمل الثقيل 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، فيتجرد 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 وتقديره الخدمة للمراجعين، وفقدان السعادة والرضا بالعمل،

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

د. **عدالة الرواتب:** هي تكافؤ أو تناسب الراتب مع نوعية الوظيفة، والجهد المبذول، وسنوات الخبرة، والأقدمية في العمل، وربط الرواتب والأجور بمعايير الأداء، (**العريقي، 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 للتفاني في العمل بصورة أكثر كفاءة، وقدرته على تحقيق التوازن بين الأداء والأدوار المتعددة في العمل (**الجمال، 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 (**الدمرداش، 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 ومرؤوسهم وزملائهم في العمل داخل المنظمة (**السويدي، 2020، 192**)، ويمكن تعريفها إجرائياً: أنها بناء

ويُقاس بدرجات ثلاث (عالٍ، معتدلٍ، متدنٍ) (أبو مسعود، 2010، 7)، ويمكن تعريفه إجرائيًا: أنه اتجاه الموظف إلى تقييم ذاته تقويمًا سلبيًا، 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) فردًا باستخدام العينة العشوائية الطبقية، وجرى الحصول على مجموع (293) استبانة 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، عبء الدور، بيئة العمل الداخلية، انخفاض الإبداع وفرص الترقى الوظيفي والاحتراق الوظيفي بين العاملين في المؤسسة العامة للاتصالات.

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

(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، وجمع 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 الاستبانة بالبرنامج الإحصائي spssv28، وقد بينت الدراسة أن بُعدين فقط من أبعاد جودة الحياة الوظيفية لهما تأثير ذو دلالة إحصائية على رأس المال النفسي، وهما (بيئة العمل الصحية والأمان والاستقرار، أما الأبعاد الأخرى (فرص النمو والترقية، المشاركة في اتخاذ القرار، السلوك القيادي والإشرافي، ونظام الأجور والمكافآت)، فلم تظهر لهم تأثيرات ذات دلالة إحصائية.

3. 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) موظفًا 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

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 بأبعاده الإجهاد الوظيفي، فقدان الشعور بالعنصر الإنساني، تدني الإنجاز الشخصي) وجودة الخدمات الصحية، ومن ثم تحديد حجم تأثير الاحتراق الوظيفي في جودة الخدمات الصحية، وتحقيق 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 المرقدين، 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 لبعد الإجهاد الوظيفي ولبعد تدني الإنجاز الشخصي في جودة الخدمات الصحية، ولا يوجد تأثير لبعد فقدان الشعور بالعنصر الإنساني في جودة الخدمات الصحية.
5. دراسة: (زيد، والعيزي 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) موظفاً 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.
6. 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 الأجور والحوافز، وجماعة العمل بصفاتها 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) مفردة، 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

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

اختيرت عينة عشوائية بسيطة مكونة من (270) من موظفي المستشفيات، 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 المستشفيات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عيني الدراسة، مجتمعة حول أثر جودة الحياة الوظيفية جزئياً تُعزى للمتغيرات الديمغرافية 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 مستويات 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 بُعد الإنهاك العاطفي متوافراً بدرجة متوسطة.

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

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 تقييمية. 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 أيضًا علاقة عكسية مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الاحتراق الوظيفي للمعلمين ومستوى أدائهم.

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

الحياة الوظيفية، وقياس مستوى الاحتراق الوظيفي، وكذلك الكشف عن دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني؛ إذ استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأيضًا الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات الضرورية، وتكونت عينة الدراسة من (198) موظفًا كحد أدنى، جرى اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية من العاملين بشبكة الأقصى للإعلام والإنتاج والفني، 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، الترقية) للحد من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني.

التعقيب على الدراسات السابقة:

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

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

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 مصرفية 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، واقترح أن يُنقل إلى المفردات الدائمة لكل من النقابات والإدارات، وجودة الحياة الوظيفية مهمة للمنظمات، وذلك لوجود أدلة تثبت أن طبيعة بيئة العمل مرتبطة برضا الموظفين والسلوكيات المتعلقة بالعمل (Sinha, 2012, 32)، وقد تنوعت وتعددت تعريفات الباحثين والعلماء لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وإن كان مضمونها واحداً يصبُّ في تحسين بيئة العمل، فيعرِّفها جاد الرب (2008، 9) أنها مجموعة من العمليات المترابطة والمخططة والمستمرة التي تهدف إلى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين، وحياتهم الشخصية؛ مما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والمعاملين معها، وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة في عمليات اتخاذ القرار، وصيانة حياتهم في العمل، ويعرِّفها Kantan Sadullah and (2012, 361) 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". ويعرِّفها خضر؛ الباشقالي

(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، وبيئتهم 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 يتفق مع الاستراتيجية العليا في المنظمة، ومع ثقافة المنظمة السائدة "ومن خلال ما جرى عرضه من يري الباحثان أن أغلب التعاريف اتفقت على أن جودة الحياة الوظيفية تعنى بتحسين بيئة 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، وشغله لها (العريقي، 2012، 220)، ويعرِّف Gary Dessler (2012، 354) الترقية أنها مجموعة المراكز الوظيفية التي يتدرج خلالها الفرد خلال حياته الوظيفية، وعرفها البياري

(19,2018) أنها إعادة تعيين الفرد، وتُعدّ 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 مصالح الموظفين كافة في المؤسسة، وكذلك مصلحة المؤسسة ذاتها، والعمل قدر الإمكان على تجنب ردّات الفعل السلبية للموظفين الذين يتساوون 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 الترقّيات، التي تتم في إطار الترقّيات الرسمية، أو برامج تطوير الوظيفة، أو فرص التدريب، أو تعيينات اللجان أو المشاريع الخاصة، وهذا ما يولّد الشعور بالولاء تجاه المنظمة. (شراف، 2016، 265)، في وظيفته ذات رتبة أعلى من وظيفته الحالية، ويرى الباحثان الترقية من العوامل المحفزة للموظفين التي تنعكس إيجاباً على رضا العاملين ومستوى أداءهم وبقل من مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، وهو ما أكدته الدراسة الحالية.

2- عدالة الحوافز المادية والمعنوية:

تعرف الحوافز أنها عبارة عن فرصة: (مكافأة، علاوة، ترقية، رسالة شكر... إلخ) توفرها المنظمة أمام الفرد؛ لتثير بها رغباته، وتخلق لديه الدافع للحصول عليها، وإشباع حاجة يشعر بها، ويريد إشباعها؛ لتحقيق أداء أفضل (العريقي، 2012، 169)، كما تتباين مكونات وعناصر الحوافز والمكافآت من منظمة لأخرى؛ لأهميتها من مجتمع لآخر، إلا أن أغلب

الباحثين وممارسي الإدارة يُجمعون على أن الحوافز تتكون من بعدين: (أبو خرمة، 2016، 509)، وهناك 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 ينهضون 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 وإخلاص؛ لتحقيق أهداف المنظمة.

وتنقسم الحوافز إلى نوعين هما:

حوافز مادية: تشمل: الأجور، والمكافآت الدورية، والعلاوات السنوية، والمكافآت على أساس المجموعة، والمكافآت في المدى البعيد، والمشاركة في الأرباح، والاعتراف بالتميز والجدارة.

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

3- عدالة الرواتب:

يعرّف عقيلي (2005، 506) الراتب أنّه ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه الفرد عند بداية تعيينه في المنظمة، وينص عليه في قرار تعيينه في الوظيفة المحددة له، ويعبر عنها بالراتب الأساسي الشهر أو الأجر الأساسي للموظف في ساعة الزمن، أو الأجر الأساسي للقطعة الأساسي، بالإضافة إلى العلاوات، والمكافآت، والتعويضات المالية الأخرى التي يحصل عليها الفرد مع مرور الزمن واستمرارية 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 أسس ثابتة وموضوعية، تسري على الموظفين كافة دون تفرقة، ويمثّل هذا المبدأ الجانب النفسي للأجور والرواتب.
- **مبدأ المساواة:** يعني هذا المبدأ أنّ هناك مساواة في تحديد الأجور والرواتب للوظائف والأعمال التي تتساوى أو تتشابه في المسؤوليات والواجبات؛ مما يتطلب اعتماد أسس موضوعية، يتم على أساسها تحديد قيمة وأهمية كل وظيفة بالمقارنة مع الوظائف الأخرى، ويمثّل 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،

وغيرها من الأسس، بحيث يتحقق مبدأ الكفاية، ويمثّل هذا المبدأ الجانب الاقتصادي في الأجور والرواتب. وتؤدي والرواتب دوراً مهماً في تحديد أداء الموظفين، وتوجيه هذا الأداء، ومن ثمّ توجه دافعية الموظفين في اتجاه معين؛ إذ إنّ العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، وعندما تكون الرواتب لا تلبّي الاحتياجات الأساسية للموظفين فإن ذلك يدفع الموظفين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء؛ مما يترتب عليه نتائج وسلبية على أداء المنظمة بشكل كامل.

4- أسلوب الإشراف:

عرّف HAMAD (2018، 25-26) الإشراف أنّه عملية يُؤثّر بها أحد أعضاء الفريق في الآخرين من أجل تحقيق هدف المنظمة، أمّا الأسلوب الإشرافي فيقصد به الطريقة الرشيدة التي يوجهها القائد نحو المرؤوسين؛ لإرشادهم وتوجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة المرجوة. (السراج، 2017، 38)، ووضّح أبو حميد (2017، 19) أنّ الأسلوب الإشرافي عامل مهم في تحقيق رضا الموظفين، وتحقيق الانتماء لدى المنظمة، فإذا كان أسلوب الإشراف تسلطياً ومركزياً، فإنّ ذلك سيؤدي إلى عدم رضا الموظفين، وفقدانهم الانتماء، وعدم الرغبة في العمل، وانعدام الثقة، ولذا فإنّ ذلك يؤثر سلباً في أداء المنظمة، والعكس صحيح.

وتكمن أهمية الإشراف في النقاط الآتية: (عقاب ويحي، 2022، 20):

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

- تدعيم القوى الإيجابية في المنظمة، وتقليل الجوانب 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 المتبادل يزيد من مستور 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، وضغط العمل، والرطوبة، والضجيج، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة، والتهوية... إلخ، هذه الظروف لها انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وفاعلية أدائها، وتؤدي بالطبع إلى تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية، وزيادة الشعور بالتوتر والضغط النفسية (عقلان، 2022، 186).

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

مثل: (العلاقات الاجتماعية بين الموظفين، وجدول عمل مرنة، وتصميم الوظيفة بشكل مريح وملئم 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 جيده ترضي الموظفين، وتحقق السعادة النفسية لهم التي تنعكس إيجاباً على إنتاجيتهم ومستوى أداء ويرفع من مستوى الأداء لشركاتهم.

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، وتعرف 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 والقريبة، وزمالة العمل والمعارف والأصدقاء، (جلاّب، 2020، 18)، كما تقوم العلاقات الاجتماعية الإيجابية في بيئة العمل على قيم مهنية، مثل: (الاحترام المتبادل، والتعاون والانتماء للجماعة، والإيمان بالهدف العام، والحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية)، التي يجب أن تسود أفراد المنظمة والمتعاملين معها جميعاً؛ إذ أثرت العلاقات الاجتماعية الإيجابية في الإنتاجية، ومستويات الأداء، (بوبر وبرتميه، 2021، 14).

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

ويعرّف Alwaely & Jarra (2020, 19) الاحتراق الوظيفي أنه حالة نفسية، تجعل الأفراد يشعرون بالإرهاق والتعب الناتج عن أعباء إضافية، تجعلهم يشعرون بأنهم غير قادرين على تحمل هذه الأعباء، وقد تؤثر حالة هذا الموظف أيضًا في الأشخاص الذين يعملون (أو على اتصال وثيق) معهم. وتعرّف 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 التعاريف السابقة يمكن للباحثان تعريف الاحتراق الوظيفي أنه الشعور بالإرهاق، والإجهاد الجسدي، والنفسي، والعقلي، الذي يعاني منه الموظفون في الجامعات الأهلية؛ بسبب ضغوطات العمل، ومطلوبات الوظيفة التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الحماس والإنجاز لدى الموظفين في الجامعات الأهلية.

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

1- الإجهاد الانفعالي Emotional

: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:

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

ويعرّف Leita & Pereira & Gonçalves (2021، 4)

2021، أنه متلازمة انخفاض الإنجاز الشخصي، وزيادة الإرهاق العاطفي، وزيادة تبدد الشخصية التي يعاني منها الأفراد الذين يعملون بشكل وثيق مع الناس.

ويعرّف مشاركة (2020، 317) الاحتراق الوظيفي

أنه "حالة نفسية، يختل فيها توازن الموظف، فيعيش حالة من الاضطراب قد تصل إلى الإحباط والنكوص؛ مما يؤثر سلبًا في أدائه، ويدفعه إلى سلوكيات سلبية".

ويعرّف الاحتراق الوظيفي أنه على وجه التحديد

متلازمة مرتبطة بالعمل، توجد بشكل شائع في الأشخاص الذين يعملون في الخدمات الإنسانية التي تتطلب اتصالًا بشريًا مهمًا Allison

(Squires & others, 2014, 60).

ويعرّف Beheshtifar & Omidvar (2013، 108)

2013، الاحتراق الوظيفي أنه استجابة طويلة الأمد

للضغوطات العاطفية والشخصية المزمنة في الوظيفة.

وتعرّفه الشوبري (2018، 592) أنه حالة سيئة،

يصل إليها الموظفون؛ نتيجة الضغوط والأعباء

(حجاج، 2012، 135)، وعرفتّه 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 غالبا ينتج من ضغوط العمل التي تؤثر سلبيا على حالة الفرد النفسية والعصبية وتؤدي إلى انخفاض قدراته ومستوى أدائه.

2- تبدل 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 والتشاؤم، وكثرة الانتقاد من الزملاء والمستفيدين، ويتصفون كذلك بالبرودة، وعدم المبالاة والشعور السلبي. (بن غالية وبلحيمر، 2022، 40).

ومنهم من أشار إلى أن تبدل المشاعر ناتج عن معاملة الأفراد كأشياء وليس كبشر، وفي هذه الحالة يتصف الموظف بالقسوة، والتشاؤم، 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. (فلول، 2020، 1171)، ويرى الباحثان أن تبدل المشاعر لا ينعكس فقط على الفرد، وإنما ينعكس أثره أيضا في الزملاء والعملاء وعلى المنظمة بشكل كامل، ويعد ظهوره في

المنظمات مؤشرا خطيرا قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء في المنظمة وعجز المنظمة على تحقيق أهدافها.

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

يشير تهاامي (2020، 91) إلى أن تدني الإنجاز الشخصي للموظف يعود إلى شعور الفرد بعدم تحقيق إنجازات، تتناسب مع مستوى التطلعات الشخصية، وذلك نظرا للاستغراق 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 سلبيا، 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 أعراض 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 جهودًا 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.

الإطار المنهجي

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يستخدم لوصف الظواهر كما هي في الواقع، ويُعدُّ أحد مناهج التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويُقدّم بيانات عن المشكلة كما هي في الواقع، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات، ومعلومات عنها، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للبحث الدقيق والتقصي؛ 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 الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، وذلك أملاً في التوصل إلى نتائج تسهم في تحسين بيئة العمل في الجامعات الأهلية.

مجتمع الدراسة:

تمثّل 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؛ نظراً لقلّة عدد عناصر المجتمع، البالغ عددها (138) عنصراً، الذي يمكن أن يوفرنا لهذه الدراسة البيانات اللازمة عن متغيراتها

4- تغيير الوظائف إذا لزم الأمر.

5- اتباع نظام غذائي لمواجهة حالة الإنهاك، وفقدان الطاقة.

6- طلب المساعدة من المتخصصين.

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

- مشاركة المعلومات بين القيادة والأفراد في المنظمة.

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

- 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 أنّ 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 الاستبانات الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

الجامعة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	نسبة الاسترداد	الاستبانات الصالحة للتحليل	نسبة الاستبانات 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 والخليج	13	9	69%	9	69%
الإجمالي	138	115	83%	113	81%

المصدر: رؤساء أقسام الموارد البشرية في الجامعات المجوّهة.

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

تطوير أداة جمع البيانات والمقاييس: أداة الدراسة:

تُعَدُّ 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	ترقيم 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
القدرات الرشيدة	الإجتهاد الانفعالي	5	31-35
	تبئد المشاعر	5	36-40
	تدني مستوى الإنجاز	5	41-45
الإجمالي		45	

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

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

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

مقياس أداة الدراسة:

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

جدول رقم (3) التقدير اللفظي لفقرات محوري الدراسة

الدلالة	إذا كانت النسبة	التقدير اللفظي	إذا كان المتوسط
ضعيف جدًا	أقل من (36%)	لا أوافق بشدة	من (1.0) إلى أقل من (1.8)
ضعيف	من (36%) وأقل من (52%)	لا أوافق	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%)	أوافق	من (3.4) إلى أقل من (4.2)
عالٍ جدًا	من (84%) وأقل من (100%)	أوافق بشدة	من (4.2) حتى (5.0)

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

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

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

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

1- تحليل الانحدار البسيط (Regression Analysis)؛ لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضياتها الفرعية، والتنبؤ 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 أوافق بشدة وأوافق 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 تنتمي 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 المستهدف بحسب متغيراته الديموغرافية.

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

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

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

اختبار الصدق والثبات الإحصائي:

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

لتأكيد الصدق البنائي (صدق الاتساق الداخلي)، فقد استُخدمت معامل الارتباط بيرسون، واحتُسب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالبُعد الذي تنتمي 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 تنتمي إليه

الأبعاد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالبعد
المتغير الوظيفي	1	.862**	3	.800**	.686**
	2	.891**	4	.865**	
المتغير المعنوية	6	.853**	8	.884**	.845**
	7	.897**	9	.898**	
المتغير الرواتب	11	.674**	13	.875**	.701**
	12	.881**	14	.780**	
المتغير الإشراف	16	.752**	18	.736**	.809**
	17	.859**	19	.879**	
المتغير بيئة العمل	21	.815**	23	.718**	.759**
	22	.812**	24	.800**	
المتغير العلاقات	26	.734**	28	.754**	.847**
	27	.788**	29	.759**	

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

بشكل كامل، ويشير إلى مؤشرات صدق عالية وكافية، يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية. نتائج صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي):

يتضح من الجدول (4) أن معامل الارتباط لكل فقرة مع بُعدها في المتغير الأول (جودة الحياة الوظيفية) دال إحصائياً عند (0.01)، وتراوح معامل الارتباط بين (0.674) و (0.898)، وهذا يشير إلى عدم وجود فقرات قد تضعف المصدقية في المقياس

جدول (5) معامل ارتباط فقرات المتغير التابع بالمجموع الكلي للمتغير الذي تنتمي إليه

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالبعد
المتغير الوظيفي	31	.713**	33	.738**	.777**
المتغير المعنوية					
المتغير الرواتب					
المتغير الإشراف					
المتغير بيئة العمل					
المتغير العلاقات					

المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالبعد
	32	.812**	34	.808**	
المشاعر	36	.839**	38	.844**	.784**
	37	.632**	39	.818**	
مستوى	41	.839**	43	.779**	.795**
	42	.767**	44	.638**	

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول (5) أن معامل الارتباط لكل فقرة من المتغير (الاحتراق الوظيفي) والبعد الذي تنتمي إليه دال إحصائياً عند (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.632) و(0.844)، وهذا يشير إلى عدم وجود فقرات قد تضعف المصادقية في المقياس

نتائج الصدق البنائي:

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

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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول (6) أن قيمة معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للمتغير الذي ينتمي إليه في الاستبانة دال إحصائياً وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.642) و (0.877)، وهذا يبين مدى ارتباط كل بُعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية للمتغير الذي ينتمي إليه، وأيضاً معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية للاستبانة دال إحصائياً، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.224) و (0.598)، وبذلك تُعدُّ جميع أبعاد الاستبانة

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

اختبار ثبات الأداة:

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

spss لكل بُعد من أبعاد الاستبانة التسعة، وكذلك

لمتغيرات الدراسة وللإستبانة بشكل كامل

جدول (8) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لمتغيرات أداة الدراسة

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الثبات Cronbach's Alpha للمتغيرات	أبعاد الدراسة	معامل الثبات Cronbach's Alpha للأبعاد
جودة الحياة الوظيفية	30	.948	فرص الترقى الوظيفي	.878
			عدالة الحوافز المادية والمعنوية	.924
			عدالة الرواتب	.844
			أسلوب الإشراف	.867
			بيئة العمل الإيجابية	.838
			العلاقات الاجتماعية	.832
الاحتراق الوظيفي	15	.904	الإجهاد الانفعالي	.827
			تبدّل المشاعر	.843
			تدني مستوى الإنجاز	.831
			الثبات الكلي للاستبانة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (8) أنّ 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

إمكانية استخدام الاستبانة لأغراض الدراسة الحالية.

3- مناقشة نتائج تحليل متغيرات الدراسة

خصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

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

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

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

يتضح من الجدول رقم (10) أنّ 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 يدلّ على أنّ الموظفين في الجامعات الأهلية من فئة الذكور هم الغالبية في عينة الدراسة، ويُعزى ذلك إلى أنّ نسبة توظيف الذكور في الجامعات قيد الدراسة أكثر من فئة الإناث؛ نظرًا لطبيعة المؤهلات الدراسية التي يتطلبها العمل في الجامعات، وكذلك ثقافة المجتمع اليمني حول عمل المرأة في القطاع الخاص. كما يبين الجدول أنّ 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 ثالثًا 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 والفني والأكاديمي فيما يخص المعيدّين.

وفيما يخص فئة المسمى الوظيفي، أنّ 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 رابعًا 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 (كمدربين ونوابهم) و (عمداء ونوابهم)، وهذا مؤشر إيجابي إلى نوعية البيانات التي تمّ جمعها من جميع الفئات المستهدفة من إداريين وأكاديميين لدى الجامعات الأهلية المستهدفة، كما أنّه يمثل التوزيع الطبيعي للموظفين في الجامعات؛ إذ يكون المختصون والإداريون هم أكثر الموظفين، ثم الأكاديميون، ثم الموظفون في المستويات الإدارية العليا كالمديرين ونوابهم، والعمداء ونوابهم. كما أظهرت نتائج الدراسة أنّ أكثر فئة من أفراد العينة في الجامعات الأهلية قيد الدراسة كانت ممن مدّة

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 والحرب، مما أدى إلى نزوح وتسرب بعض الموظفين.

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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

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

يتضح من الجدول (11) أنّ مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات كان عالياً للأبعاد (السادس، الرابع، الخامس) على التوالي، بينما كان مستوى الممارسة متوسطاً 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

السياسات التي تتبعها إدارات الجامعات الأهلية لتحسين مستوى الأجور، بما يتناسب مع الغلاء المعيشي، بالإضافة إلى بعض الجامعات تم توقيف العلاوات الدورية، والزيادات السنوية.

ثانياً: نتائج تحليل مستوى الاحتراق الوظيفي:

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

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى التوفر	الترتبة
الأول	الإجهاد الانفعالي	2.8991	.8473	58.0%	متوسطة	1
الثاني	تبدل المشاعر	2.3929	.8895	47.9%	ضعيف	2
الثالث	تدني مستوى الإنجاز	2.3080	.8750	46.2%	ضعيف	3
متوسط الاحتراق الوظيفي		2.5333	.73797	50.7%	ضعيف	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

العلمية العالية ولديهم قدرة أكبر على التكيف مع التغيرات وإدارة الضغوط بما يملكونه من مهارات نفسية ومعرفية، كما أن حصول الإجهاد الانفعالي على الرتبة الأعلى يعزى إلى كثرة أعباء العمل التي يقوم بها العاملون في الجامعات الأهلية من تدريس وإشراف وأعمال إدارية وغيرها وضعف الحوافز 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 الرئيسة 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 متوسطاً للبعد (الأول) بينما كان مستوى الممارسة ضعيفاً للبعدين (الثاني، الثالث)، وقد جاء بُعد الإجهاد الانفعالي في المرتبة الأولى، بمتوسط (2.8991)، وبنسبة (58.0%)، وانحراف معياري (0.8473)، وجاء في المرتبة الثانية بُعد تبدل المشاعر، بمتوسط حسابي (2.3929)، وبنسبة (47.9%)، وانحراف معياري (0.8895)، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد 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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (13) أنّ هناك أثراً ذا دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الحد من الاحتراق الوظيفي؛ فقد بلغ معامل الارتباط $R(0.492)$ ، وهو يدلّ على أنّ 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 أنّه بافتراض تحييد بقية المتغيرات فإنّ الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (فرص الترقّي الوظيفي)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (33.1%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (5.650)، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05)؛ مما يشير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة

الاحتراق الوظيفي، ومن ثمّ يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنّه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية"، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عقّان (2022)، ودراسة Alabduljader (2022)، ودراسة بن قديدح وبوخديش (2022)، ودراسة بن براهيم وزيطوط (2022)، ودراسة الهداب والمخلافي (2020)، ودراسة الشوبري (2018)، ودراسة البربري (2016).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: H1:1

التي تنص على أنّه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الأهمية $\alpha \leq 0.05$ لجودة الحياة الوظيفية ممثلة ببعْد (فرص الترقّي الوظيفي) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة.

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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

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 تحييد بقية المتغيرات فإنّ 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

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 ممثلة ببُعد (فرص الترقى الوظيفي) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية"، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة البربري (2016)، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بن قديدح وبوخديش (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 ممثلة ببُعد (عدالة الحوافز المادية والمعنوية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الجديدة".

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		
0.000	-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

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

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 تحييد بقية المتغيرات فإنّ الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (عدالة الحوافز المادية والمعنوية)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بدرجة (32.9%)،

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 ممثلة ببُعد (عدالة الحوافز المادية والمعنوية) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عقلاّن (2022)، ودراسة بن قديدحبووخديش (2022)، Alabduljader

(2022)، كما اختلفت نتيجة الدراسة الحالية 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 ممثلة ببُعد (عدالة الرواتب) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة".

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

يتضح من الجدول رقم (16) أنّ هناك أثرًا سلبيًا ذا دلالة إحصائية بين بُعد (عدالة الرواتب) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط (0.397 R)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.158) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أنّ (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 أنّه بافتراض تحييد بقية المتغيرات فإنّ الزيادة بدرجة واحدة في ممارسات (عدالة الرواتب)، ستؤدي إلى انخفاض الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في

الجامعات الأهلية بدرجة (32.9%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة التي بلغت (20.788)، 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 ممثلة ببُعد (عدالة الرواتب) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عقلاّن (2022)، ودراسة بن قديدح وبوخديش (2022)، ودراسة بن براهيم وزيطوط (2022)، Alabduljader (2022)، ودراسة البربري (2016). نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: H1:4 التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند

مستوى الأهمية ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية
ممثلة ببُعد (أسلوب الإشراف) في الحدّ 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 T دلالة	قيمة T المحسوبة		1	بين المجموعات	مستوى دلالة F	قيمة F 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 تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية ممثلة ببُعد (أسلوب الإشراف) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عقلان (2022)، ودراسة بن قديدح وبوخديش (2022)، ودراسة Alabduljader (2022)، ودراسة البربري (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 ببُعد (بيئة العمل الإيجابية) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة".

يتضح من الجدول رقم (17) أنّ هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين بُعد (أسلوب الإشراف) والاحتراق الوظيفي، فقد بلغ معامل الارتباط (R 0.367)، وهو ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R² فيفسر نسبة (0.135) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أنّ (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 أنّه بافتراض تحييد بقية المتغيرات فإنّ 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 T دلالة	قيمة T المحسوبة		1	بين المجموعات	مستوى دلالة F	قيمة F 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) أنّ هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية بين بُعد (بيئة العمل الإيجابية)

دلالة (0.05)، أما معامل التحديد R^2 فيفسر نسبة (0.076) من التباين/التغيرات في الاحتراق الوظيفي؛ مما يشير إلى أنّ (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 فإنّ 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 أنّه: "يوجد أثر

ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية ممثلة ببُعد (بيئة العمل الإيجابية) في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة Alabduljader (2022)، ودراسة عقّلان (2022)، ودراسة بن قديح وبوخديش (2022)، ودراسة الهداب والمخلافي (2020)، ودراسة الشوبري (2018).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة: H1:6

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

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

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (19) أنّ هناك أثرًا سلبيًا ذا دلالة إحصائية بين بُعد (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 أنّ (12.0%) من التغيرات السلبية في الاحتراق الوظيفي ناتجة عن ممارسة جودة الحياة الوظيفية (العلاقات الاجتماعية)، كما

بلغت قيمة معامل الانحدار β أو درجة التأثير (-0.388)، وهذا يعني أنه بافتراض تحديد بقية المتغيرات فإنّ 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

تتص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لجودة الحياة الوظيفية ممثلة ببُعد (العلاقات الاجتماعية) في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في الجامعات الأهلية". وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة بن قديدح وبوخديش (2022)، ودراسة البربري (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

المتغيرات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة	الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	ذكر	75	3.3476	.66798	111	.259	.796	غير دال
	أنثى	38	3.3140	.61148				
الاحتراق الوظيفي	ذكر	75	2.4898	.77564	1121	.881	.380	غير دال
	أنثى	38	2.6193	.65867				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (20) أنَّ مستوى الدلالة (Sig) المقابلة لاختبار (T) لعينتين مستقلتين جاء أكبر من مستوى الدلالة (0.05) لجميع متغيرات الدراسة، وهذا يدلُّ 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

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:

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

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	4.646	2	2.323	6.050	.003	دال
	داخل المجموعات	42.235	110	.384			

				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 يتبين من الجدول وجود فروق ذات دلالة
إحصائية في استجابة عينة الدراسة على محور (جودة
الحياة الوظيفية) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي عند
مستوى اقل من (0.05).

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

يتضح من الجدول رقم (21) أنَّ مستوى الدلالة (Sig.) المقابلة لاختبار (F) جاء أكبر من مستوى الدلالة (0.05) حول المتغير (الاحترق الوظيفي)، وهذا يدلُّ على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول المتغير تُعزى 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

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

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

ثالثاً: اختبار الفروق بحسب متغير المسمّى 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)

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة	الدلالة
	بين المجموعات	7.341	5	1.468	3.973	.002	دال

			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

يتضح من الجدول رقم (23) أنّ مستوى الدلالة (Sig) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي، جاء أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدلّ على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة تُعزى لمتغير المسمّى الوظيفي، ويمكن القول برفض 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 المسمّى الوظيفي". ولمعرفة اتجاه الفروق التي تُعزى لمتغير الوظيفة، تم استخدام اختبار أقل فرق ممكن LSD للفروق البعدية، وذلك كما يأتي:

جدول (24) المقارنة البعدية لدلالة الفروق حول مستوى (جودة الحياة الوظيفية) بحسب الوظيفية

المتغير	(I) المؤهل	(J) المؤهل	فرق المتوسط (I-J)	الخطأ المعياري	مستوى الدلالة	فترة الثقة 95%	
جودة الحياة الوظيفية	مدير جامعة/نائبية	عميد / نائبة	.60000	.38447	.122	الحد الأدنى	الحد الأعلى
		رئيس قسم علمي	.26042	.31145	.405	-1.622-	1.3622
		رئيس قسم إداري	.25278	.32358	.436	-1.3887-	.8942
		مختص/ إداري	.79322*	.28315	.006	.2319	1.3545
		عضو هيئة التدريس	.65417*	.31145	.038	.0367	1.2716
	عميد/نائبية	رئيس قسم علمي	-.33958-	.31145	.278	-.9570-	.2778
		رئيس قسم إداري	-.34722-	.32358	.286	-.9887-	.2942
		مختص/ إداري	.19322	.28315	.496	-.3681-	.7545
		عضو هيئة التدريس	.05417	.31145	.862	-.5633-	.6716
	رئيس علمي قسم	رئيس قسم إداري	-.00764-	.23214	.974	-.4678-	.4526
		مختص/ إداري	.53280*	.17135	.002	.1931	.8725
		عضو هيئة التدريس	.39375	.21492	.070	-.0323-	.8198
	رئيس إداري قسم	مختص/ إداري	.54044*	.19251	.006	.1588	.9221
		عضو هيئة التدريس	.40139	.23214	.087	-.0588-	.8616
	مختص/ إداري	عضو هيئة التدريس	-.13905-	.17135	.419	-.4787-	.2006

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

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

جدول (25) المقارنة البعدية لدلالة الفروق حول مستوى (الاحتراق الوظيفي) بحسب الوظيفة

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

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

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

مستوى الدلالة اقل (0.05) وتؤول 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)

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

المصدر: من إعداد 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.

2. أظهرت النتائج مستوى توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان عالياً 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) أن مستوى الدلالة (Sig.) المقابلة لاختبار تحليل التباين الأحادي، جاء أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، لجميع المتغيرات، وهذا يدل 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 بمرور الزمن.

الاستنتاجات 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 المستنبطة من إجابات

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

4. مستوى تحقق أبعاد الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية بمحافظة الحديدة كان متوسطاً لبُعد (الإجهاد الانفعالي)، بينما كان مستوى التوفر ضعيفاً للبُعدين (تبلّد المشاعر، وتدني مستوى الإنجاز)، وهذا يدلّ على أنّ قيادات الجامعات الأهلية توصل موظفيها إلى الإجهاد الانفعالي، في حين أنّها تحافظ على موظفيها من تبلّد 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 يدلّ على أهمية جودة الحياة الوظيفية للحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية.

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

7. أنّ أكثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيراً في الحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الجامعات الأهلية هو بُعد عدالة الحوافز المادية والمعنوية، ثمّ بُعد عدالة الرواتب، ثمّ بُعد فرص الترقّي الوظيفي، ثمّ بُعد أسلوب الإشراف، ثمّ بُعد العلاقات الاجتماعية، وأخيراً بُعد 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، ويعني أنّ

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

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 أنّ 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 المسمّى الوظيفي، وتتجه الفروق لصالح وظيفة مدير جامعة/ نائب مدير جامعة، وهذا يعكس مستوى اختلاف فهم جودة الحياة الوظيفية بين مدير جامعة/ نائبة وبين باقي المسمّيات 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 مدّة الخدمة في الجامعة، وهذا يعني أنّ إجابات موظفي الجامعات الأهلية القدامى والجدد حول هذه المتغيرات شبه متفق عليها.

التوصيات:

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

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 للحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى موظفيها، وبما يعزز مستوى أداء الأفراد والجامعات على حدّ 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 النشر (غير معروفة).
- [3] دة، عبدالباري إبراهيم، والصباغ، زهير نعيم، (2008)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى 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] ديسلر، جاري، (2002)، إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد، عبدالمحسن عبدالمحسن، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
- [6] العريقي، منصور محمد إسماعيل، (2012)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، اليمن.
- [7] عقيلي، عمر وصفي، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بُد 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، وباقي 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 الترقّي الوظيفي.

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

4- ضرورة تركيز إدارات الجامعات الأهلية على إعداد توصيف وظيفي، يحدّد 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 للحدّ من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، لاسيما أبعاد عدالة الحوافز المادية والمعنوية، وعدالة الرواتب، وفرص الترقّي الوظيفي؛ لأنها أكثر تأثيراً وُجِدَ لظاهرة الاحتراق الوظيفي.

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

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

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

- التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة الإسماعيلية، المجلد(7)، العدد(3)، الإسماعيلية، مصر.
- [10] السحبياني، نجلاء إبراهيم بن صالح، والمفيز، 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، موزة راشد، (2020)، أثر العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل الداخلية على التسرب الوظيفي، مجلة الحكمة العالمية للدراسات الإسلامية والعلوم الانسانية، الرقم(3)، العدد(3).
- [12] شراف، عقون، (2016)، أثر جودة الحياة الوظيفية على جودة الخدمات المصرفية المقدمة: دراسة حالة، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد(12)، ص ص 253 - 284.
- [13] الشويري، نهى محمد هلال(2018)، العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتراق الوظيفي لدى الاخصائيين الاجتماعيين بالمؤسسات التعليمية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية، العدد(13)، جامعة الفيوم، القاهرة، مصر.
- [14] صويص، 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] العزيزي، محمود عبده حسن، وزيد، مبارك ياسر غيلان، (2020)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي دراسة حالة على جامعة آزال للتنمية البشرية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(7)، العدد(27).
- [17] عقلان، مأمون علي، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، مجلة جامعة الرازي للعلوم الإدارية والإنسانية، العدد(5)، المجلد(1)، صنعاء، اليمن.
- [18] العمرابي، زكية، وتمرابط، نورة، (2021)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في المؤسسة العمومية
- الجزائرية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد(15)، العدد(1)، ص ص 161-180.
- [19] الغامدي، ليلي 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 البحوث الإدارية، المجلد(34)، العدد(1)، مصر.
- [21] غنيم، منال أحمد محمد، (2021)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة السلوك التدمري دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد(9)، العدد(1).
- [22] ففلول، عبدالقادر، (2020)، الإرهاق التنظيمي وأثره على الاحتراق الوظيفي: بحث تحليلي، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد(7)، العدد(3).
- [23] مشاركة، عودة الله بدوي،(2020)، دور إدارة الموهبة في الحد من الاحتراق الوظيفي، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، المجلد(9)، العدد(4)، فلسطين.
- [24] الهذاب، تغريد بنت حمد، والمخلافي، عبدالملك بن طاهر، (2020)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، المجلد(40)، العدد(3)، المملكة العربية السعودية.
- [25] يوسف، سناء خضر، (2021)، انعكاسات الهضبة الوظيفية في الاحتراق الوظيفي، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصاد، المجلد(11)، العدد(1)، العراق.
- [26] العزيزي، محمود عبده حسن محمد، (2023)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد(10)، العدد(68)، صنعاء، اليمن.
- [27] غانم، عبدالفتاح محمد علي، ومغزب، 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.

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، سامر 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 وكلاّب، 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 الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للعاملين المقيمين في المنظمات الإنسانية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.

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

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

[44] بن غالية، شيما، وبلحيمر، 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 قديدح، ليلي، وبوخديش، 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، والسنباني، 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] تهامي، 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 للدراسات التجارية 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 لآراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهب، المجلة العربية للإدارة، المجلد(35)، العدد(1).

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

[35] زيادة، رانية 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، والعريزي، محمود عبده حسن محمد (2022)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، مجلة الأنلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد(61)، المجلد(9)، صنعاء، اليمن.

[37] الزيودي، 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، وعثماني، عمار،؛ غربي، إسماعيل، (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 والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.

[55] عقاب، محمد، ويحي، توفيق، (2022)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر.

[56] لويضة، جراد، (2021)، إسهامات جودة الحياة الوظيفية في تنمية رأس المال الفكري، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

[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 المواطن التنظيمية، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر.

[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 تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.

العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، الجزائر.

[46] بوبكر، جمال الدين وبرتمة، فارس، (2021)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص إدارة أعمال، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر.

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

[48] البيار، سمر سعيد، (2018)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي 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 مهيدي، 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 يحي فارس، الجزائر.

[51] الجمل، أماني 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] حمامة، عمار بن محمد العيد، (2019)، علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس والعمل والتنظيم، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

[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 منشورة، تخصص إدارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

رابعاً: المراجع الأجنبية:

- [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.
- [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.