



الدور الوسيط لإدمان العمل في العلاقة بين سمات الشخصية والاحترق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط

أ. أحمد سعد العدل
باحث ماجستير في إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة دمياط
ahmadsaadeladl2@yahoo.com

د. لمياء السعيد السلنتي
أستاذ إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة دمياط
lamya1970@du.edu.eg

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثالث - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٢

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

السلنتي، لمياء السعيد؛ العدل، أحمد سعد (٢٠٢٢). الدور الوسيط لإدمان العمل في العلاقة بين سمات الشخصية والاحترق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣(٢) ج٣، ١٦١٣ - ١٦٦٦.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

الدور الوسيط لإدمان العمل في العلاقة بين سمات الشخصية والاحترق الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط

د. لمياء السعيد السلنتي؛ أ. أحمد سعد العدل

ملخص البحث:

تناول الباحثان في هذه الدراسة تأثير سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل. ولتحقيق الهدف من الدراسة تم اختيار عينة بلغ حجمها ٢٨٨ مفردة من مجتمع يضم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط والبالغ عددهم ١١٤٨، وقد بلغ معدل الاستجابة من أعضاء العينة ٦٧,٧٪، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لإدخال البيانات الإحصائية.

وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير لسمات الشخصية على كل من إدمان العمل والاحتراق الوظيفي، كما أوضحت كذلك وجود تأثير لإدمان العمل على الاحتراق الوظيفي، وكذلك أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن إدمان العمل يتوسط العلاقة بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي حيث يرتفع تأثير سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل. وأخيراً فقد أظهرت الدراسة عدم وجود اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً للدرجة الوظيفية، ونوع الجنس باستثناء العصابية، وكذلك بالنسبة لمتغير الخبرة باستثناء كل من الكمالية والعصابية والانسحاق إلى العمل، وأيضاً وفقاً لمتغير محل الإقامة باستثناء العصابية والاستمتاع بالعمل. في حين توجد اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الكمالية والعصابية والانسحاق إلى العمل وأخيراً الاستمتاع بالعمل وفقاً لمتغير العمر.

تمهيد:

يعتبر مدمنو العمل أشخاص ذوي قدرة مفرطة، وكفاءة عالية للغاية، بل والعمل الجاد إلى حد التطرف، حيث يقضون فترات طويلة لإنجاز المهام المطلوبة منهم. وهذا السلوك على الرغم من أنه لا يميل إلى التأثير على حياتهم بطريقة متزايدة. إلا أنه في الواقع يجعلهم أكثر تعرضاً لكثير من الظروف الشخصية السلبية، مثل تراجع الحالة الصحية وانخفاض القدرة على الأداء وهو ما ينعكس على إنتاجيتهم بشكل كبير. وبسبب السعي للكمال الذي يتسمون به فهم عادة ما يواجهون منافسة شخصية غير ضرورية وبيئة عمل متوترة. وبالإضافة إلى ذلك فإنهم يواجهون الكثير من المشاعر السلبية في حياتهم اليومية بما في ذلك التوتر، الاكتئاب، التنافس الذاتي، القلق، والتعب (Khan and Shah 2016).

ويعرف الاحتراق الوظيفي بالشعور بالتوتر والإجهاد البدني والنفسي، والذي يعبر عن انخفاض تدريجي في طاقة العمل، وعلامات لاحقة من الإرهاق والقلق، ويصف حالة نفسية تظهر على الأشخاص الذين قدموا أنواع من الخدمات تتسم بالجهد نتيجة للعمل المفرط والتفاعل المستمر مع الكثير من الأفراد بشكل عام (Madero et al. 2014).

وترتبط سمات الشخصية بإدمان العمل. فنظريات السمات ترى إدمان العمل كنمط مستقر من السلوك وهو يعبر عن ميول نحو العمل المستمر وبعض المواقف قد تبرز مستواه. ويمكن القول إن سمات الشخصية تعزز من سلوك إدمان العمل (Souckova et al., 2014). كما أشارت العديد من الدراسات إلى ارتباط سمات الشخصية بالاحتراق الوظيفي خاصة العصابية والكمال. فالأشخاص الأقل صلابة يعانون من درجات أعلى من الإنهاك النفسي الوظيفي، كما يبدو أن الأشخاص الأكثر ميلاً للكمال لديهم أيضاً قابلية للإصابة بالإنهاك النفسي الوظيفي. وبعبارة أخرى، الأشخاص الذين يبذلون جهداً كبيراً لتحقيق أهدافهم المهنية يضعون لأنفسهم معايير عالية للأداء ربما لا يتم الوفاء بها، قد يعانون من الإنهاك النفسي الوظيفي (Sadoughi, 2017).

وفي هذا السياق يسعى الباحثان للتعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحتراق النفسي. ومن ثم تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لسمات الشخصية وتحديد العصابية والكمالية والضمير على الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية باستخدام قائمة استقصاء مبدئية لتجميع البيانات من عينة عشوائية مكونة من ٢٠ مفردة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وذلك في الفترة من ٢٠١٩/١/١ إلى ٢٠١٩/١/٧ بجامعة دمياط بهدف تقييم دور إدمان العمل كوسيط بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي لديهم، والتي كانت أبرز نتائجها وجود شعور بالغ بالإنهاك البدني

والنفسى لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم نتيجة لقضائهم ساعات طويلة في العمل والتي قد تمتد للعمل بالمنزل في أحيان كثيرة، مع وجود شعور بالقلق من الفشل أو القلق من المستقبل، وهو ما قد يترتب عليه تدهور في علاقاتهم الأسرية أو الشخصية.

في ضوء ما توصل إليه الباحثان بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والدراسة الاستطلاعية يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١- هل يوجد تأثير لسمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط؟

٢- هل يوجد تأثير لسمات الشخصية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط؟

٣- هل يوجد تأثير لإدمان العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط؟

٤- ما تأثير إدمان العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط؟

٥- هل توجد اختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموجرافية (الدرجة الوظيفية - النوع - العمر - الخبرة - محل الإقامة)؟

ثانياً: أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي:

١- الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يلي:

- تتناول هذه الدراسة أسباب إدمان العمل والتمثلة في سمات الشخصية المذكورة، والنتائج المترتبة على إدمان العمل المتمثلة في أبعاد الاحتراق الوظيفي، وهي علاقة شديدة الندرة في تناول عربيّاً وأجنبيّاً، وذلك على حد علم الباحثين.

- توضح هذه الدراسة طبيعة العلاقة غير المباشرة بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي، والتي تمر عبر إدمان العمل، بخلاف معظم الدراسة التي تناولت هذه العلاقة باعتبارها علاقة مباشرة، وذلك على حد علم الباحثين.

- ومن هنا تمثل هذه الدراسة مساهمة من الباحثين في سد الفجوة البحثية سالف الذكر بشكل عام، وفي المكتبة العربية بشكل خاص.

٢- الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يلي:

- المساهمة في مساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في ضبط سماتهم الشخصية التي قد يكون لها أثر سلبي وظيفياً، وذلك إذا ثبت وجود تأثير معنوي لسمات الشخصية على كل من إدمان العمل والاحترق الوظيفي.

- المساهمة في مساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على اتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة أعراض الاحتراق الوظيفي والتعافي منها في حالة الوصول لهذه المرحلة من الإنهاك النفسي والبدني.

ثالثاً: أهداف الدراسة

يهدف الباحثان إلى تحقيق الأهداف التالية من إجراء هذه الدراسة:

- ١- تحديد مدى تأثير سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
- ٢- بيان تأثير سمات الشخصية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
- ٣- تحديد تأثير إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
- ٤- التعرف على تأثير إدمان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
- ٥- تحديد مدى الاختلاف في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموجرافية (الدرجة الوظيفية - النوع - العمر - الخبرة - محل الإقامة).

رابعاً: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض الباحثان هنا متغيرات البحث وأبعاده وذلك على النحو التالي:

١) سمات الشخصية:

تؤهل سمات الشخصية الفرد إلى التصرف بأشكال مختلفة من السلوك البشري طبقاً لمواقف معينة. هذه السلوكيات ليست فقط مؤثرة في الأداء التنظيمي، ولكن أيضاً تؤثر على العلاقات بين الأشخاص وروح التعاون للموظفين (Sadeghi and Garosi, 2017).

وقد تناولت كثير من الدراسات علاقة السمات الخمس الكبرى للشخصية مع كل من الاحتراق الوظيفي وإدمان العمل، في حين كانت دراسة (Souckova et al. (2014 أكثر تركيزاً حيث تناولت الدراسة سمتين فقط من السمات الخمس الكبرى هما العصابية ويقظة الضمير وأضافت سمة ثالثة يتم تناولها بمفردها هي الكمالية، كما تميزت دراسة (Taris et al. (2010 بتناول علاقة سمة الكمال مع الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل، وهو ما يتفق بشكل كبير مع تصور الباحث المتمثل في الدراسة الحالية. ولذلك فقد وقع اختيار الباحث على سمات العصابية ويقظة الضمير والكمالية باعتبار أن اختيار تلك السمات الثلاثة معاً غير شائع في الدراسات التي تتناول علاقة سمات الشخصية مع كل من الاحتراق الوظيفي وإدمان العمل، ويمكن أن يحقق اختيارها إضافة في تناول سمات الشخصية.

(أ) أبعاد سمات الشخصية:

ويمكن توضيح أبعاد سمات الشخصية الثلاثة محل الدراسة، كما يلي:

(١) الكمالية: Perfectionism

تأصلت الكمالية في حياة البشر في الوقت الحاضر، بسبب تنافس الأفراد في أماكن العمل بشكل متزايد، مع ميل المنظمات إلى توظيف الأفراد الذين يمتلكون خصائص شخصية محددة (Khodarahimi 2010). إحدى السمات الشخصية التي تعكس ميل الموظف إلى الانخراط المبالغ في النشاط الوظيفي، من أجل السعي إلى التنزه عن النقائص، ووضع معايير عالية الأداء بشكل مفرط هي سمة الكمالية (Stoerber and Rennett 2008).

ويرى (Stoerber and Damian 2016) أن الكمال هو بمثابة نزعة شخصية تتميز بالسعي لتجنب ارتكاب الأخطاء بشكل مطلق، ووضع معايير عالية جداً للأداء مصحوبة بنزعات لإجراء تقييمات حرجة للغاية.

(٢) يقظة الضمير: Conscientiousness

يشار ليقظة الضمير أحياناً بالاتساق، ويتميز صاحب الضمير اليقظ بالنظام، والمسؤولية، والمصداقية. ويرتبط هذا العامل أحياناً بحل المشكلات والفعالية في التعامل. حيث أن الأشخاص الذين يحصلون على درجة عالية في هذا البعد يميلون إلى وصف أنفسهم بالتأني، الدقة، الإلتقان، والمثابرة الشديدة. ويتألف هذا البعد من بعدين فرعيين هما: الدقة والمثابرة، يتعلق الأول بالحدس، التفكير، الانضباط، والانتباه إلى التفاصيل، في حين يتعلق الثاني بالاستمرار والمثابرة في تحقيق الأهداف والانتهاء من القيام بالأنشطة الموكلة إليه (Sadeghi and Garosi 2017).

(٣) العصابية: Neuroticism

تعتبر العصابية عن الاضطراب العاطفي، وتعكس هذه السمة ميل الأفراد إلى عدم الاستقرار العاطفي، وعدم الرضا عن النفس، وصعوبة التكيف مع متطلبات الحياة، حيث ترتبط هذه السمة بالقلق، والإحراج، والشعور بالذنب، والتشاؤم، والحزن، وتدني احترام الذات. ومن المظاهر المرتبطة بالعصابية يرتبط الرضا عن الحياة سلبياً، في حين يرتبط التعبير الذاتي عن الإجهاد إيجابياً. ويعد الشخص العصابي أقل قدرة على التعامل مع ضغوط الحياة الشخصية والعملية (جبر ٢٠١٢).

(٢) إدمان العمل:

ما يزال مفهوم إدمان العمل في مرحلة التطور. وحتى الآن لم يتم التوصل لتعريف موجز واحد يعبر عن جوهر الموضوع. ولكن بشكل عام، يشير المفهوم إلى الارتباط الوظيفي المبالغ فيه. فالعنصر المألوف في مناقشة إدمان العمل هو أن مدمن العمل يكون ملتزماً للغاية بالعمل واستثمار كل دقيقة يقضيها في العمل، ويرجع مصطلح إدمان العمل إلى Wien Oates الذي وضع هذا المصطلح في عام ١٩٧١، موضحاً أنه يعبر عن حاجة مستمرة للعمل دون انقطاع والذي يؤثر بشكل خطير على الصحة، الروابط الأسرية، والرضا عن النفس (Khan and Shah 2016).

وعرفت (Souckova et al. 2014) إدمان العمل بأنه "الانهماك المستمر في العمل بشكل مفرط لتأدية مهام العمل".

وهو ما أكدته السلنتي (٢٠١٦) في تعريفها مع ربطه بالحياة الشخصية لمدمن العمل، حيث عرفت إدمان العمل بأنه "استغراق الأفراد في عملهم، وقضاء وقت طويل في أداء الأنشطة المتعلقة بالعمل مقابل التضحية بالوقت اللازم لأداء الأنشطة الأسرية".

(أ) أبعاد إدمان العمل

حدد (Spence and Robbins) ثلاثة أبعاد لإدمان العمل، وهي الاستغراق في العمل، والانسحاق إلى العمل، والاستمتاع بالعمل، ويمكن توضيح هذه الأبعاد كما يلي:

(١) الاستغراق في العمل Work involvement:

يعتبر البعد الأول من إدمان العمل، ويعرف الاستغراق في العمل بأنه "يمثل استغلال الوقت في العمل؛ ومدى مشاركة الفرد بنفسه في أنشطة العمل" (Souckova et al. 2014). ويشير (Shariat et al. 2012) إلى أن الاستغراق في العمل هو "مزيد من انخراط الموظفين في أداء مهام وظائفهم".

(٢) الانسياب إلى العمل Work drivenness:

يعتبر البعد الثاني من إيمان العمل هو الانسياب إلى العمل، ويعرفه Andreassen et al. (2012) بأنه "شعور الموظف بأنه مدفوع نحو العمل بسبب دافع داخلي".

ويتفق (Shariat et al. (2012 مع نفس المعنى حيث يرى أن الانسياب إلى العمل تعبر عن "إثارة الموظف من خلال دوافعه الداخلية لأداء العمل".

(٣) الاستمتاع بالعمل Work enjoyment:

يعتبر الاستمتاع بالعمل هو البعد الثالث والأخير من أبعاد إيمان العمل، وتري Souckova et al. (2014) أنه "يقيس مستوى الاستمتاع سواء بأداء العمل، أو حتى التفكير فيه".

في حين يرى (Tabbassum and Rahman (2013 أنه عندما يؤدي الفرد المزيد من العمل بدقة للاستمتاع به، فهذا ما يعرف بالاستمتاع بالعمل.

ب) خصائص إيمان العمل

حدد (Tabbassum and Rahman (2013 ثلاث خصائص لإيمان العمل، هي:

(١) العمل بشكل مفرط: وهو ما يتعلق بالسلوك الفعلي الذي يعتاد عليه مدمن العمل من حيث القدر الكبير من الوقت الذي يقضيه في الأنشطة المتعلقة بالعمل عندما تتاح له فرصة القيام بذلك. في الواقع هو يعمل أكثر مما هو مطلوب بشكل منطقي لتلبية توقعات المنظمة.

(٢) العمل بشكل إجباري: ويتمثل في إجبار داخلي للعمل كسمة من سمات إيمان العمل. حيث يمكن اعتباره إجماع شخصي عن الانسحاب من العمل. فمدمن العمل مهووس بأنشطة العمل. حيث أنه باستمرار دائم التفكير في العمل، حتى عندما لا يعمل.

(٣) العمل بشكل اعتيادي: يجب تفسير إيمان العمل على أنه اعتياد له عواقب وخيمة. إيمان العمل نوع فريد من الإدمان، لأنه "يحتوي على مكون مادي (إيمان على الأدرينالين) ومكون إجرائي (إيمان على العملية الفعلية للعمل)". هذا الاعتياد يعتمد على ثلاث مؤثرات، ميل فردي، وخبرات اجتماعية وثقافية، والتعزيزات السلوكية في بيئة العمل. حيث يصبح الشخص مدمن للعمل لأنه يمتلك سمات شخصية معينة. بالإضافة إلى أن خبرات اجتماعية أو ثقافية للشخص مدمن العمل يمكن أن تسهل أيضاً من إيمان العمل. إلى جانب أن سلوكيات هذا الشخص يتم تعزيزها بشكل متكرر ودائم في بيئة العمل مما يؤدي به إلى إيمان العمل.

ج) مقدمات إدمان العمل

يمكن التعرف على أهم مقدمات إدمان العمل من خلال ما أشار إليه الباحثون في دراساتهم، كما يلي:

(١) احترام الذات القائم على الأداء:

احترام الذات القائم على الأداء هو توجه لاكتساب أو الحفاظ على احترام الذات من خلال الأداء الجيد للأدوار الوظيفية. والأساس المنطقي هو أنه عندما يتوقف احترام الذات لدى الأفراد على الأداء المتميز، فمن المرجح أن يعملوا بجد شديد لتحقيق التقدير والاعتراف بتميزهم، الأمر الذي قد يؤدي في النهاية إلى استنزاف طاقتهم ويؤدي إلى الإرهاق (Van Wijhe et al. 2014).

(٢) الضغوط التنظيمية:

أضاف (Andreassen et al. 2018) عامل آخر، حيث تأتي الضغوط التنظيمية كمصدر من مصادر إدمان العمل. فمتطلبات العمل المرتفعة تعتبر مصدر ضغط مستمر، وكثيراً ما تجبر الموظف على التعامل مع الكثير من المهام والعمل بوتيرة عالية.

(٣) القيم التنظيمية:

وتشير إلى المعايير والتوجيهات التي يتبناها أعضاء المنظمة للتصرف بما يتوافق مع الاحتياجات التنظيمية، وهو ما يمثله المناخ التنظيمي الذي يشجع أو يدفع الموظفين للعمل بجد. فالمنظمات التي تشجع العمل كأولوية قبل العائلة ستحت موظفيها على الاستغراق أكثر في العمل والشعور بالدافعية نحو العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى إدمان العمل (Kuo et al. 2016).

د) نتائج إدمان العمل

ينتج عن إدمان العمل جانبين أحدهما إيجابي والآخر سلبي. الجانب الإيجابي لإدمان العمل هو أنه ينشأ عن الحب في العمل والميل الجوهري إلى العمل الجاد الوفير. هذا الجانب يؤدي إلى سلوكيات العمل الإيجابية مثل زيادة الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية. أما الجانب السلبي لإدمان العمل فيعبر عن الالتزام غير المنطقي المتطرف بالعمل إلى حد التعود على العمل كحالة إدمانية (Rezaei et al. 2014).

(١) النتائج الإيجابية لإدمان العمل

ينظر بعض الباحثين إلى إدمان العمل بشكل إيجابي، كما يلي:

- المنظور الفردي: من المنظور الفردي يمكن اعتبار إدمان العمل جيداً، لأنه يشمل جانب الاستمتاع بالعمل، والذي يقترب جداً من الارتباط بالعمل بطريقة إيجابية. هذا النوع من العمل

المرتبط بالحالة الذهنية يمكن أن يتسم بالديناميكية، والإخلاص، والاندماج (Tabbassum and Rahman 2013).

• **المنظور التنظيمي:** يسعى مدمن العمل إلى المشاركة والإشباع العاطفي من خلال العمل. وبالتالي يمكن اعتبار مدمن العمل بأنه صاحب أداء مفرط من المنظور التنظيمي. ومن ثم، فإن بعض المنظمات تنظر إلى إدمان العمل بشكل إيجابي، حيث أن مدمن العمل هو موظف متفاني لديه شغف ومفتون بالعمل، لذا فإن المديرين يرغبون في توظيفه، وتطويره، والاحتفاظ به (Shimazu and Schaufeli 2009).

(٢) النتائج السلبية لإدمان العمل:

يصبح مدمن العمل تدريجياً شخصاً منعدم العاطفة، ومعتاد على السيطرة والسلطة بدافع إلزامي داخلي سعياً لاكتساب القبول والنجاح في محيط عمله (Srivastava 2012).

ويمكن تحديد أبرز النتائج السلبية لإدمان العمل فيما يلي:

• تدهور الحياة الأسرية:

أشار (Tabbassum and Rahman 2013) إلى وجود علاقة عكسية بين إدمان العمل وجودة العلاقة. وذلك لأن مدمن العمل على استعداد للتضحية بالعلاقات الشخصية لاكتساب الرضا من العمل. حيث يصبح مدمن العمل أقل ارتباطاً من الناحية العاطفية، وأقل اهتماماً بغيره.

• الصراع بين العمل والأسرة:

يختلف مدمن العمل عن غير مدمن العمل فيما يتعلق بمدى معاناته من الصراع بين العمل والأسرة. فالصراع بين العمل والأسرة هو شكل من أشكال الصراع بين الأدوار، حيث تنشأ ضغوط الدور من عدم توافق نطاق العمل والأسرة في بعض الجوانب. وهكذا، تصبح المشاركة في دور الأسرة أكثر صعوبة بالنسبة لمدمن العمل الأكثر انخراطاً في دور العمل. يحدث هذا لأن مدمن العمل يكرس مزيداً من الوقت والجهد للعمل على حساب ما يخصصه من وقت لأسرته (Taris et al. 2005).

• سوء الأداء الوظيفي:

لقد وجد أن مدمن العمل يعمل بجد ولكن لا يعمل بذكاء. نتيجة لانخفاض الثقة بالنفس، يركز مدمن العمل على تأكيد قيمته، وعلى تطلعاته الخاصة التي تعد أكثر أهمية من نجاح المجموعة، وبالتالي يسوء الأداء، مع تجاوز التركيز على العمل نتيجة للانشغال بشأن النتيجة (Dobrowolska et al. 2018) مما يخلق صعوبات لزملائه حيث يعانون من هوسه بالكمال. وفي نفس الوقت هو جامد، وغير مرن، ولا يقبل تفويض السلطة (Tabbassum and Rahman 2013).

٣) الاحتراق الوظيفي:

الاحتراق الوظيفي هو أحد العواقب الحتمية والمستمرة للإجهاد ما لم يتم إزالة أسباب الإجهاد. ويحد الاحتراق الوظيفي من قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط، وهو عبارة عن متلازمة تتكون من الإنهاك العاطفي والجسدي والعقلي، مما يؤدي إلى مفهوم ذاتي سلبي داخل الشخص، وموقف سلبي تجاه الوظيفة وعدم التواصل مع العملاء أثناء العمل (Pourkiani et al. 2014).

أ) ماهية الاحتراق الوظيفي

عرفت Maslach الاحتراق الوظيفي على أنه "مجموعة من الأعراض النفسية التي تشمل الإجهاد العاطفي، وتبليد المشاعر، والشعور بانخفاض الإنجاز الشخصي، والتي تصيب الأشخاص الذين يتضمن عملهم تفاعلاً مع الآخرين (سليمان وآخرون ٢٠١٤).

ب) أبعاد الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي هو حالة تجمع بين الإجهاد العاطفي وتبليد المشاعر التي تحدث في كثير من الأحيان بين الأشخاص الذين يقومون بأعمال تتسم بالتعامل مع جمهور من نوع ما. أحد الأبعاد الرئيسية للاحتراق الوظيفي هي الإجهاد العاطفي، حيث أنه بسبب استنزاف الموارد العاطفية يشعر الشخص بانعدام القدرة على إرضاء ذاته نفسياً. وهناك بعد آخر هو تبليد المشاعر نحو الآخرين، قد تكون ردود الفعل السلبية هذه نحو الآخرين مرتبطة بحالة الإجهاد العاطفي، حيث يظهر هذان الجانبان في حالة من الارتباط إلى حد ما. أما البعد الثالث من أبعاد الاحتراق الوظيفي هو الميل إلى تقييم الذات بشكل سلبي، حيث يشعر المرء بعدم السعادة الشخصية وعدم الرضا عن إنجازاته في العمل (Maslach and Jackson 1981).

ويمكن توضيح هذه الأبعاد بشكل أكثر تفصيلاً، كما يلي:

(١) الإجهاد العاطفي Emotional exhaustion:

يعتبر البعد الأول من أبعاد الاحتراق الوظيفي، ويعرف الإجهاد العاطفي بأنه "حالة مزمنة من التعب الجسدي والعاطفي. ويشير الإجهاد العاطفي المتعلق بالعمل إلى الشعور بالافراط واستنفاد الموارد العاطفية والجسدية، نتيجة لمتطلبات العمل المتزايدة" (Torppa et al. 2015).

(٢) تبليد المشاعر Depersonalization:

يرى كلا من Bretland and Thorsteinnsson (2015) أن تبليد المشاعر يعد بمثابة حاجز نفسي، حيث يضع الشخص المجهد عاطفياً مسافة عاطفية ومعرفية تفصل بينه وبين وضعه العملي في محاولة للتعامل مع عبء العمل، وهذا يحمي الشخص من الضغط العاطفي ولكن يؤدي إلى نظرة خالية من الإنسانية نحو الآخرين.

(٣) الشعور بتدني الإنجاز الشخصي **Reduced personal accomplishment**:

يعتبر الشعور بتدني الإنجاز الشخصي هو البعد الثالث للاحتراق الوظيفي، حيث يشعر المرء أنه غير مجد وغير فعال، ويحتقر عمله، ويعتقد أنه لا أحد يقدر جهوده، معتبراً نفسه غير ناجح بالمرّة (Jenaabadi et al. 2016).

ج) العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي:

تتنوع العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي ما بين عوامل وظيفية وعوامل فردية.

(١) العوامل الوظيفية:

تشير العوامل إلى تلك العوامل التي ترتبط بالأداء الوظيفي لواجبات ومهام العمل، ومن أهمها ما يلي:

• حمل العمل الزائد:

يحدث عندما تتجاوز متطلبات العمل حدود البشر، أي عندما يضطر الأفراد إلى القيام بالكثير من العمل خلال وقت ضئيل للغاية وبموارد قليلة للغاية (Maslach and Leiter 2008).

• غياب العدالة:

يحدث عندما يكون هناك غياب لنظام إجراءات عادل التي تحافظ على الاحترام المتبادل في مكان العمل. يمكن أن يحدث الظلم عندما يكون هناك عدم عدالة في توزيع أعباء العمل أو التعويضات المادية، أو عندما يتم التعامل مع التقييمات الترقيات بطريقة غير ملائمة (Sonn 2015).

• صراع القيم:

ويحدث صراع القيم عندما يكون هناك عدم توافق بين متطلبات الوظيفة ومبادئ الأشخاص. كلما زادت الفجوة أو عدم التوافق بين الشخص والوظيفة، زادت احتمالية الاحتراق. وبالعكس، كلما كان التوافق أكبر، زادت احتمالية الارتباط مع العمل (Dimitrios and Konstaninos 2014).

(٢) العوامل الفردية

تشير العوامل الفردية إلى الاختلافات الفردية أو الخصائص الشخصية التي تكون ثابتة نسبياً مع اختلاف المواقف والزمن. على الرغم من أن معظم الدراسات تشير في الغالب إلى أن العوامل البيئية والتنظيمية أكثر أهمية للتنبؤ بالاحتراق من الشخصية، فمن الضروري أخذ الاختلافات الفردية في الاعتبار.

• الشخصية

قد تؤثر الشخصية على الاحتراق الوظيفي من خلال تأثير الطبيعة المدركة والموضوعية لبيئة عمل الفرد، فالشخصية قد تؤثر على الطبيعة الموضوعية لبيئة عمل الفرد، فالشخص المستقر عاطفياً والمنفتح قد يختار لنفسه بيئة عمل ثرية بالمهام، بسبب قدرته على التكيف بسهولة. على النقيض من ذلك، قد يشعر الموظف العصابي أو الانطوائي بالضغط من الوظائف التي قد تفرض عليه تحدي وبالتالي يميل لأداء العمل الروتيني، وهو ما قد يثير لديه شعور بعدم الكفاءة، وربما يكون مقدمة للشعور بالاحتراق الوظيفي (Bakker et al. 2014).

• موقع التحكم:

يمثل موقع التحكم مصدراً مهماً لحدوث الاحتراق أو عدمه، حيث يكون الاحتراق أعلى عند الشخص الذي لديه موقع تحكم خارجي (يُرجع الأحداث والإنجازات إلى أشخاص آخرين أقوى أو للصدفة) فهو يرى أنه واقع تحت سيطرة قوى خارجية، ويرى نفسه واقعاً تحت ضغوط خارجية لا يستطيع التأثير فيها، ولذلك لا يبذل جهداً عالياً، لأنه يتوقع أن جهده لن يكون له الأثر الفعال في النتائج. وعلى النقيض يأتي صاحب موقع التحكم الداخلي (يرجع الأحداث إلى قدرته الشخصية وجهده)، والذي يشعر بالمسئولية الشخصية نحو تصرفاته، وبما أنه المسئول عنها بالدرجة الأولى فيمكنه السيطرة على الأمور، والتحكم في الضغوط المختلفة، مما قد يكون سبباً في وقايته من الشعور بالاحتراق الوظيفي (جديات ٢٠١٢).

• المواقف الوظيفية:

يختلف الأشخاص في توقعاتهم تجاه وظائفهم. في بعض الحالات، تكون هذه التوقعات عالية للغاية، سواء من حيث طبيعة العمل (على سبيل المثال مثير، صعب، ممتع) واحتمالية تحقيق النجاح (على سبيل المثال تحقيق طفرة ربحية، الحصول على ترقية). سواء كانت مثل هذه التوقعات العالية تعتبر مثالية أو غير واقعية، فقد تمثل أحد عوامل الخطر بالنسبة لتطور حالة الاحتراق الوظيفي. فمن المفترض أن التوقعات العالية تدفع الشخص إلى العمل بجهد أكثر من اللازم والقيام بالكثير مما يؤدي إلى الإرهاق والتشاؤم في النهاية عندما لا يؤدي الجهد العالي إلى النتائج المتوقعة (Maslach et al. 2001).

(د) آثار الاحتراق الوظيفي

حدد Pourkiani et al. (2014) أربعة جوانب رئيسية للآثار السلبية للاحتراق الوظيفي، كما يلي:

• جوانب عاطفية:

تشمل عدم الاهتمام بعمله، الاكتئاب، الشعور بالتورط في العمل، الشعور بالعجز والضعف، الشعور بعدم الاستحسان والتشجيع، الشعور بالانفصال عن الآخرين، الشعور باللامبالاة، والنفور من إظهار التعاطف تجاه الآخرين.

• جوانب الموقف:

التشاؤم تجاه الآخرين، عدم الثقة في إدارة العمل، التذمر من الآخرين، الشكوك حول صدق وصلاح الإنسان.

• جوانب نفسية جسمانية:

الشعور بالتعب، وجود آلام في العضلات، الصداع، تغيرات في عادات النوم، اضطرابات الجهاز الهضمي، ونزلات البرد.

• جوانب مؤسسية:

تراجع تلبية متطلبات العميل أو المستهلك وخدمات المؤسسات، تراجع الأبعاد الأخلاقية والمعنوية للموظفين، زيادة عدد حالات الاحتيال، السرقة، التغيب عن العمل، وتغيير الوظائف.

الدراسات السابقة وصياغة فروض الدراسة:

لبناء فروض الدراسة، قام الباحث بعرض العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك بالاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بهذه المتغيرات. ويعرض الباحث ذلك كما يلي:

(١) الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين سمات الشخصية والاحترق الوظيفي.

في إطار سعي الباحث للتعرف على أبعاد العلاقة بين سمات الشخصية والاحترق الوظيفي، تعرض الباحث لمجموعة الدراسات التالية:

في تناول (Gholipour et al. (2011 لعلاقة سمات الشخصية مع إدراك الاحترق الوظيفي بين العاملين في إحدى المستشفيات الإيرانية، أشارت النتائج إلى وجود تأثير سلبي لكل من الانبساطية، الانفتاح، والقبول على الاحترق الوظيفي، في حين جاء تأثير يقظة الضمير والعصابية إيجابيا على الاحترق الوظيفي.

وعلى الجانب الآخر عند تناول (Ayinde and Taiwo (2014 لعلاقة سمات الشخصية مع إدراك الاحترق الوظيفي بين العاملين في أحد مصانع الأسمنت بنيجيريا. خالفت النتائج ما هو شائع حيث أشار الباحثان إلى انعدام العلاقة بين سمات الشخصية والحالة الاجتماعية

وإدراك الاحتراق الوظيفي. ولكن عند استكشاف أثر نوع الجنس على الاحتراق الوظيفي تبين أن الذكور أكثر ميلاً للشعور بالاحتراق الوظيفي عن الإناث.

وتوسعت دراسة (Sadoughi 2017) لتبحث العلاقة بين سمات الشخصية والكمالية وبين الاحتراق الوظيفي بين معلمي التعليم الثانوي في محافظة كاشان بإيران. وأشارت النتائج إلى أن الاحتراق الوظيفي لديه علاقة مباشرة مع العصابية مع وجود علاقة عكسية مع الانبساطية، القبول، الانفتاح، وبقظة الضمير. وبالإضافة إلى ذلك، هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكمالية السلبية والاحتراق الوظيفي. كما أن العصابية تعد أفضل عامل للتنبؤ بالاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى بقظة الضمير، والكمالية السلبية، والقبول حيث يمكن أن تفسر ٢٧٪ من تباين الإنهاك النفسي الوظيفي بين المعلمين. ولذلك، يمكن لهذه الصفات التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، وتكون بدورها مؤشرات جيدة للرضا الوظيفي. ومع ذلك، فإن أولئك الذين يعانون من مستويات أعلى من الكمالية السلبية عرضة للشعور بمزيد من الاحتراق الوظيفي بسبب التشكك الذاتي والنقد الذاتي.

من الاستعراض السابق للدراسات المتعلقة بعلاقة الاحتراق الوظيفي بسمات الشخصية، تبين للباحث وجود علاقة بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي، فالأشخاص الذين يتسمون بالكمالية السلبية والعصابية أكثر ميلاً للشعور بمزيد من الاحتراق الوظيفي. بينما كانت علاقة يقظة الضمير مع الاحتراق الوظيفي سلبية أحياناً وإيجابية في أحيان أخرى.

ووفقاً لما سبق توصل الباحث إلى صياغة الفرض الأول كما يلي:

الفرض الأول: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

٢) الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين سمات الشخصية وإدمان العمل.

في إطار تعرف الباحث على طبيعة العلاقة بين سمات الشخصية وإدمان العمل، قام الباحث باستعراض مجموعة من وجهات النظر متمثلة في الدراسات التالية:

حيث تناولت دراسة (Fayyazi et al. 2013) للعلاقة بين سمات الشخصية وإدمان العمل مباشراً، من خلال دراسة علاقة ستة من سمات الشخصية (الميل العصبي، الاكتفاء الذاتي، الانطوائية، الهيمنة، الثقة، والاجتماعية) بإدمان العمل. وتوصلت الدراسة لعدم وجود ارتباط بين كل من الميل العصبي والاكتفاء الذاتي والثقة وبين إدمان العمل. في حين كان هناك مستوى كبير من الارتباط الإيجابي بين الانطوائية والهيمنة وبين إدمان العمل. كما أظهرت نتائج الدراسة أن إدمان العمل لا يتأثر بنوع الجنس، أو بالحالة الاجتماعية، أو بالمستوى التعليمي أو بالعمر.

وجاء تناول دراسة Souckova et al. (2014) لفهم العلاقة بين إدمان العمل والشخصية أكثر تركيزاً، حيث سعت الدراسة إلى تحديد سمات الشخصية المسببة لإدمان العمل، وركزت تحديداً على الدور الذي قد تلعبه سمات يقظة الضمير والعصابية والكمالية في الوصول إلى حالة إدمان العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن سمات الشخصية تعد أفضل تفسير للدافعية نحو العمل، والاستغراق في العمل وإدمان العمل بشكل عام، ولكن جاء تفسير هذه العلاقة متبايناً مع الدراسات السابقة، فبينما كان ارتباط سمات الشخصية بالاستمتاع بالعمل ضعيفاً، جاء ارتباط العصابية والكمالية إيجابياً بإدمان العمل بشكل عام، بينما كانت علاقة يقظة الضمير ضعيفة جداً مع إدمان العمل. ولكن بشكل عام لا تتأثر علاقة سمات الشخصية بإدمان العمل وفقاً لمتغيرات الجنس، أو العمر أو المهنة.

في حين سعت دراسة Mazzetti et al. (2014) للإجابة على تساؤل حول الشخص مدمن العمل، وهل يكون كذلك من خلال استعداد فطري أم أنه يصنع نتيجة لظروف العمل، واستهدفت الدراسة استكشاف ما إذا كان التفاعل بين إدراك مناخ عمل مرهق في مكان العمل وخصائص الشخصية (أي الدافع للإنجاز، الكمالية، يقظة الضمير، والكفاءة الذاتية) قد يعزز إدمان العمل. وأظهرت النتائج أن التفاعل بين مناخ العمل المرهق وخصائص الشخص يرتبط بإدمان العمل. وكشفت النتائج عن زيادة كبيرة في إدمان العمل عندما يمتلك الموظف خصائص الشخصية التي تجعلهم أكثر ميلاً نحو إدمان العمل مع وجود مناخ عمل مرهق في محل عملهم. وبالإضافة إلى ذلك، هناك ارتباط بين يقظة الضمير والكفاءة الذاتية وبين إدمان العمل، ولكن هناك فقط تفاعل مع وجود مناخ عمل مرهق. خاصة بالنسبة لأولئك الموظفين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الدافعية للإنجاز، الكمالية، يقظة الضمير، والكفاءة الذاتية.

وكما تبين الدراسات السابقة المتعلقة بعلاقة إدمان العمل بسمات الشخصية، فإن إدمان العمل هو نتيجة لبيئة عمل مرهقة ومجهدة، مع وجود سمات شخصية متأصلة في الفرد تجعله أكثر ميلاً نحو إدمان العمل.

ووفقاً لما سبق توصل الباحث إلى صياغة الفرض الثاني كما يلي:

الفرض الثاني: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

٣) الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي.

ورغم الندرة النسبية للدراسات التي تناولت العلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي وذلك على حد علم الباحث، فقد تيسر للباحث الاطلاع على بضع دراسات تناولت هذه العلاقة من جوانب وسياقات مختلفة، كما يتضح فيما يلي:

في حين تناولت دراسة (Jenaabadi et al. (2016) علاقة إدمان العمل بالضغط والاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية، وأشارت نتائج الدراسة الحالية بشكل عام إلى أن إدمان العمل ومكوناته ترتبط بقوة وإيجابية بالضغط والاحتراق الوظيفي للمعلمين.

حيث يفرض إدمان العمل عبئاً كبيراً على الفرد ويزيد هذا العبء من التوتر، والتعب، والإرهاق وانخفاض الرضا الوظيفي. ويقع على عاتق المعلمين العديد من المهام، ونتيجة لتزايد أعباء العمل وتزايد الواجبات عليهم، فإنهم يتحملون مستوى عالٍ من ضغط العمل. وعلى الجانب الآخر، فإن الافتقار إلى فرص الترقية لهذه الفئة يفرض عليهم الإجهاد المهني. بالإضافة إلى ذلك، فمع زيادة المسؤوليات المدرسية وتغيير بيئتها إلى بيئة أكثر تعقيداً، كان من المتوقع أداء المعلمين لمهامهم على مستوى مختلف تماماً، وهذا التوقع يضع ضغوطاً متزايدة على المعلمين مما يهدد صحتهم وراحتهم الشخصية، كل هذا لا يشكل فقط ضغطاً نفسي على المعلمين ولكن يعرضهم للاحتراق الوظيفي.

بينما اقتصر تناول دراسة (Schulz et al. (2017) على العلاقة بين إدمان العمل وإدارة الطاقة اليومية في العمل والعلاقات مع الصحة الشخصية والإجهاد العاطفي لدى الموظفين العاملين في ١٢ منظمة فنلندية عاملة في قطاعات مختلفة. وكان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على استراتيجيات إدارة الطاقة الأكثر استخداماً والأكثر فائدة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة إدارة الطاقة بالصحة الشخصية والإجهاد العاطفي.

وقد أيدت نتائج الدراسة جزئياً الفرضية القائلة أن العمل الإجباري يرتبط بالاستخدام المتكرر لاستراتيجيات إدارة الطاقة المرتبطة بالعمل. ومع ذلك، لم يكن هناك علاقة بين العمل الإجباري والاستخدام المتكرر لفترات الراحة الجزئية. كما حسنت إدارة الطاقة من مستوى الصحة الشخصية، وخففت من الإجهاد العاطفي بصرف النظر عن مستويات العمل الإجباري، في حين أن استراتيجيات الراحة الجزئية الخاصة كانت مفيدة فقط للموظفين ذوي مستويات العمل الإجباري المرتفعة.

ومن الاستعراض السابق للدراسات المتعلقة بعلاقة الاحتراق الوظيفي بإدمان العمل، تبين للباحث إلى ارتباط إدمان العمل ومكوناته بقوة وإيجابية بأبعاد الاحتراق الوظيفي، حيث يفرض إدمان العمل عبئاً كبيراً على الفرد ويزيد هذا العبء من التوتر، والتعب، والإرهاق مما يعرضهم للاحتراق الوظيفي.

ووفقاً لما سبق توصل الباحث إلى صياغة الفرض الثالث كما يلي:

الفرض الثالث: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

٤) الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين سمات الشخصية وكل من إدمان العمل والاحترق الوظيفي.

تناولت دراسة (Taris et al. (2010) التأثير الوسيط لإدمان العمل في تعرض الشخص الكمالي لخطر الاحترق الوظيفي أكثر من الآخرين. حيث يميل الشخص الكمالي إلى الشعور بالقلق من ارتكاب أخطاء أمام الآخرين، الأمر الذي قد يؤدي إلى بذل مجهود كبير للعمل (بمعنى إدمان العمل)، وبالتالي الإصابة بمستويات عالية من الإنهاك العاطفي إلى حد الاحترق الوظيفي. علاوة على ذلك، ارتبط إدمان العمل بشكل إيجابي بمستويات عالية من الإنهاك. كما كشف تحليل الوساطة أن العلاقة بين الكمالية والاحترق الوظيفي متمثل في الإنهاك العاطفي يتوسطها إدمان العمل.

في حين كانت دراسة (Hartmann and Mathieu (2017 أكثر شمولاً عندما تناولت علاقة سمات الشخصية - متمثلة في نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية - مع إدمان العمل والاحترق الوظيفي. وتشير النتائج إلى أن العصائية - كسمة من سمات شخصية - ترتبط مع إدمان العمل والاحترق الوظيفي. في حين أظهرت النتائج أن يقظة الضمير، والقبول، والانبساطية أيضاً يكون لها آثار كبيرة ولكن محددة بشأن الاحترق الوظيفي وإدمان العمل.

مما سبق تبين للباحث وجود علاقة إيجابية بين إدمان الشخص لعمله وبين شعوره بالاحترق الوظيفي والإجهاد المهني، إلى جانب ارتباط كل من إدمان العمل والاحترق الوظيفي بسمات الشخصية وخاصة سمات الكمالية والعصائية إلى جانب يقظة الضمير، كما يتوسط إدمان الشخص للعلاقة غير المباشرة بين سمات الشخصية وبين الاحترق الوظيفي.

ووفقاً لما سبق توصل الباحث إلى صياغة الفرض الرابع كما يلي:

الفرض الرابع: لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.

٥) الدراسات المتعلقة بالمتغيرات الديموجرافية وعلاقتها بأبعاد سمات الشخصية وإدمان العمل والاحترق الوظيفي:

تناول جبر (٢٠١٢) في دراسته عن علاقة السمات الخمس الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، تأثير المتغيرات الديموجرافية على سمات الشخصية. وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث هي وجود فروق فردية في مستوى سمات يقظة الضمير والعصائية وفقاً للنوع حيث كانت الطالبات أعلى من الطلاب من حيث يقظة الضمير والعصائية.

في حين توصلت دراسة (Shoaga et al. (2015 إلى أن عامل الجنس ليس له تأثير قوي على مستوى الاحترق الوظيفي بين معلمي مرحلة الطفولة المبكرة.

وفي دراسة (Choi and Koh (2015) التي تم تطبيقها على الممرضات في كوريا الشمالية، تبين أن الممرضات في المراحل العمرية الأصغر، والأقل في المستوى التعليمي وكذلك الأقل خبرة هن الأكثر شعوراً بالاحترق الوظيفي.

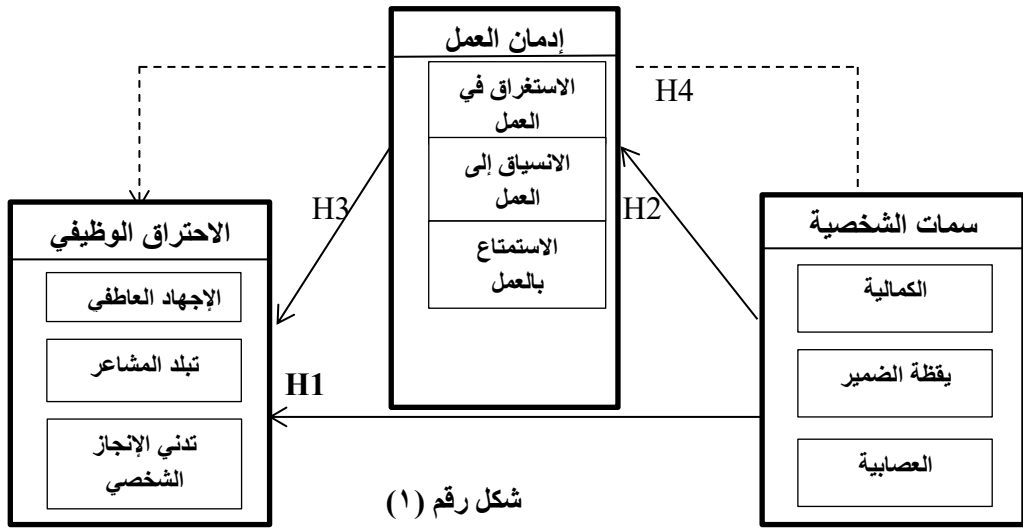
وفي دراسة السلنتي (٢٠١٦) التي أجريت على العاملين في جامعة دمياط، أظهرت الدراسة وجود تأثير معنوي لمتغير العمر على إدمان العمل، حيث كان تقدم العمر سبباً في زيادة الفرد لإدمان العمل. وبالنسبة لمتغير الخبرة فقد كان أيضاً لفئات الخبرة تأثير معنوي على إدمان العمل، حيث يرتفع مستوى إدمان العمل مع زيادة مستوى الخبرة. كذلك تناولت الدراسة تأثير طبيعة الوظيفة على إدمان العمل، وتوصلت إلى أن عضو هيئة التدريس أكثر إدماناً للعمل من عضو الهيئة المعاونة، والذي بدوره يسبق الموظف الإداري في مستوى إدمان العمل.

مما سبق تبين للباحث وجود تأثير لبعض المتغيرات الديموجرافية على أبعاد سمات الشخصية وإدمان العمل والاحترق الوظيفي.

ووفقاً لما سبق توصل الباحث إلى صياغة الفرض الخامس كما يلي:

الفرض الخامس: لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحترق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموجرافية (الدرجة الوظيفية - النوع - العمر - الخبرة - محل الإقامة).

بناءً على ما سبق أمكن للباحث وضع التصور المبدئي الموضح للعلاقات بين متغيرات الدراسة، والموضح بالشكل رقم (١).



النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

خامساً: متغيرات البحث:

يتناول هذا البحث ثلاث متغيرات هي:

(أ) **المتغير المستقل:** يتمثل المتغير المستقل في ثلاث سمات للشخصية، وهي الكمالية، العصابية، ويقظة الضمير.

(ب) **المتغير التابع:** يتمثل المتغير التابع في الاحتراق الوظيفي في العمل، نتيجة للوقوع تحت ضغوط العمل بما يؤثر بدنيا ونفسيا على الشخص.

(ج) **المتغير الوسيط:** يتمثل المتغير الوسيط في إدمان العمل والذي يعني انهماك الشخص في عمله أكثر من الحد المطلوب، نتيجة لولعه بالعمل المستمر مما قد يؤثر على علاقاته الشخصية والمهنية.

وقد اعتمد الباحث على الدراسات السابقة عند تصميم استمارة الاستبيان، المستخدمة في جمع البيانات الأولية، وقد تم تصميم الاستبيان على أساس مقياس ليكرت الخماسي.

وقد اعتمد الباحث على المقاييس الواردة بالجدول رقم (١) لقياس متغيرات الدراسة المختلفة:

جدول رقم (١)

مصادر مقاييس الدراسة

عدد العبارات	المصدر	المتغير
٦	(Mazzetti et al, 2014)	الكمالية
١١	(جبر، ٢٠١٢)	العصابية ويقظة الضمير
٢٤	(Kanai et al, 1996)	إدمان العمل
٢١	(Maslach & Jackson, 1981)	الاحتراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

سابعاً: أسلوب الدراسة

(١) أسلوب جمع البيانات:

يعتمد الباحث على مصدري البيانات الأولية والثانوية كما يلي:

(أ) البيانات الثانوية النظرية: من خلال الاستفادة من التراث الفكري السابق المرتبط بموضوع الدراسة، وذلك من خلال الاطلاع على مجموعة من الكتب والأبحاث والمراجع العربية والأجنبية التي تناولت واهتمت بأبعاد هذا الموضوع.

(ب) البيانات الأولية الميدانية: للوصول الى نتائج وتحقيق أهداف الدراسة، واختبار صحة الفرضيات قام الباحث بإجراء دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط وذلك من خلال استقصاء استبياني تم في الفترة من ٢٠٢٠/٣/١ حتى ٢٠٢٠/٥/٢٧. وتم تقييم قائمة الاستقصاء بإجراء اختبارات الصدق والثبات للتأكد من تحقيقها للأغراض المرجوة منها، وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ والذي أظهر معاملات ثبات مقبولة، كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢):

جدول رقم (٢)

نتائج اختبار الصدق الذاتي لمتغيرات الدراسة وأبعادها

المتغير وأبعاده	رقم العبارات بالاستقصاء	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
متغير سمات الشخصية	١٧-١	٠,٨٦	٠,٩٢٧
متغير إدمان العمل	٤١-١٨	٠,٨٦	٠,٩٢٧
متغير الاحتراق الوظيفي	٦٢-٤٢	٠,٩٢٠	٠,٩٥٩

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

(٢) مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، وتضم الجامعة ١٣ كلية قام الباحث بالتطبيق عليها جميعاً، حيث بلغ حجم مجتمع الدراسة ١١٤٨ عضو.

وعلى هذا الأساس استقر الباحث على اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية تضم ٢٨٨ مفردة، عند مستوى ثقة ٩٥٪ وافترض أن الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع متوفرة بنسبة ٥٠٪، وبعد تطبيق المعادلة التالية: (Saunders et al. 2009)

$$n = p\% \times q\% \times \left[\frac{z}{e\%} \right]^2$$

$$n' = \frac{n}{1 + \left(\frac{n}{N} \right)}$$

ويمكن توضيح عدد العاملين وحجم العينة كما هو موضح في الجدول رقم (٣) كما

يلي:

جدول (٣)
مجتمع وعينة الدراسة في كليات جامعة دمياط

إجمالي المجتمع			معاونو أعضاء هيئة التدريس			أعضاء هيئة التدريس			الكلية
الوزن النسبي للعينة	حجم العينة	إجمالي المجتمع	الوزن النسبي للعينة	حجم العينة	إجمالي المجتمع	الوزن النسبي للعينة	حجم العينة	إجمالي المجتمع	
٧,٢٪	٢١	٨٤	٤,١٪	١٢	٥٠	٣,١٪	٩	٣٤	كلية التجارة
٢٢,٢٪	٦٤	٢٥٥	٦,٦٪	١٩	٧٤	١٥,٦٪	٤٥	١٨١	كلية العلوم
١٠,١٪	٢٩	١١٨	٢,٨٪	٨	٣٢	٧,٣٪	٢١	٨٦	كلية التربية
٧,٣٪	٢١	٨٤	٢,٤٪	٧	٢٧	٤,٩٪	١٤	٥٧	كلية التربية الرياضية
١٢,٥٪	٣٦	١٤٤	٥,٩٪	١٧	٦٦	٦,٦٪	١٩	٧٨	كلية الآداب
١٠,١٪	٢٩	١١٧	٥,٢٪	١٥	٦١	٤,٩٪	١٤	٥٦	كلية الزراعة
١١,٨٪	٣٤	١٣٧	٤,٥٪	١٣	٥٣	٧,٣٪	٢١	٨٤	كلية التربية النوعية
١٣,٢٪	٣٨	١٥٣	٦,٢٪	١٨	٧٢	٧,٠٪	٢٠	٨١	كلية الفنون التطبيقية
١,٤٪	٤	١٤	٠,٧٪	٢	٦	٠,٧٪	٢	٨	كلية الهندسة
٠,٧٪	٢	٨	٠,٣٥٪	١	٢	٠,٣٥٪	١	٦	كلية الحقوق
١,٤٪	٤	١٣	٠,٣٥٪	١	٤	١,٠٥٪	٣	٩	كلية الآثار
٠,٧٪	٢	٧	-	-	-	٠,٧٪	٢	٧	كلية التمريض
١,٤٪	٤	١٤	٠,٣٥٪	١	٣	١,٠٥٪	٣	١١	كلية حاسبات ومعلومات
١٠٠٪	٢٨٨	١١٤٨	٣٩,٤٥٪	١١٤	٤٥٠	٦٠,٥٥٪	١٧٤	٦٩٨	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على بيانات الموقع الإلكتروني لجامعة دمياط في ٢٠٢٠/٢/٢٨ وكليات جامعة دمياط.

٣) الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

يستخدم الباحث الأساليب والأدوات الإحصائية التالية:

أ) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة.

ب) اختبار ألفا-كرونباخ (Cronbach – Alpha) وذلك لقياس ثبات الاستبانة.

ج) معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة وعلاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

(د) أسلوب تحليل المسار لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث.

(هـ) أسلوب مان ويتني لقياس الاختلافات بين مجموعتين.

(و) أسلوب كروسكال والاس لقياس الاختلافات بين أكثر من مجموعتين

وقد تم إجراء جميع التحليلات الإحصائية باستخدام الإصدار (٢٢) من البرنامج

الإحصائي (SPSS).

ثامناً: نتائج البحث:

يمكن توضيح نتائج اختبار الفروض كما يلي:

نتائج اختبار الفرض الأول:

لقياس وتحديد أبعاد سمات الشخصية والتي تؤثر جوهرياً في الاحتراق الوظيفي تم اختبار الفرض الأول والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط".

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية وهي:

١. لا يوجد تأثير معنوي للكمالية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
٢. لا يوجد تأثير معنوي للعصابية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
٣. لا يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

عرض نتائج اختبار الفرض:

ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين المتغيرات يمكن عرض بعض

المؤشرات في الجدول رقم (٤) كما يلي:

جدول رقم (٤)

مؤشرات معنوية نموذج علاقة أبعاد سمات الشخصية بالاحترق الوظيفي

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معيار كاس (p-value)	$0,05 >$	٠,٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0,90 <$	١
مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)	$0,95 <$	١
الجزر التربيعي لمتوسط اليواقي (RMR)	$0,06 >$	صفر

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ويعرض الجدول التالي (٥) نتائج التحليل الإحصائي لهذا الفرض:

جدول رقم (٥)

نتائج اختبار النموذج المقترح لعلاقة سمات الشخصية بالاحترق الوظيفي

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
١	الاحترق الوظيفي ← الكمالية	**٠,١٥٥	٠,٠٠٠
٢	الاحترق الوظيفي ← العصابية	**٠,٤٠٦	٠,٠٠٠
٣	الاحترق الوظيفي ← يقظة الضمير	**٠,٢٧٦	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

** دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٥) معنوية تأثير أبعاد سمات الشخصية (الكمالية – العصابية – يقظة الضمير) على متغير الاحترق الوظيفي، وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١). حيث كانت قيمة معاملات المسار بين أبعاد سمات الشخصية (الكمالية – العصابية – يقظة الضمير) ومتغير الاحترق الوظيفي هي على الترتيب (٠,١٥٥ – ٠,٤٠٦ – ٠,٢٧٦). ويعني ذلك أن العصابية هي الأكثر تأثيراً على الاحترق الوظيفي لحصولها على أعلى معامل مسار يليها يقظة الضمير ثم الكمالية.

تشير النتائج إلى أن معامل التفسير للنموذج Squared Multiple Correlation يساوي (٠,٧٢٢) وهو ما يعنى أن المتغيرات المستقلة في مكونات سمات الشخصية تقسّر (٧٢٪) من التغير الذي يطرأ على الاحتراق الوظيفي، وأن النسبة المتبقية وهي (٢٨٪) ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعنى أن الخطأ العشوائي بلغ (٢٨٪).

في ضوء ما سبق تم رفض الفرض الأول حيث تم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل حيث يوجد تأثير معنوي لسمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. حيث كان لمشاعر القلق والتوتر وعدم الاستقرار لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط نتيجة لزيادة ضغوط العمل إلى جانب التمتع بيقظة الضمير، مع السعي لتحقيق الكمال في أداء أعمالهم دور في إصابتهم بالإرهاك البدني والنفسي بما يعكس على حالة من الاحتراق الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الثاني:

لقياس وتحديد أبعاد سمات الشخصية والتي تؤثر جوهريا على إدمان العمل تم اختبار الفرض الثاني والذي ينص على أنه "لا يوجد معنوي إحصائية لسمات الشخصية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط".

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية وهي:

١. لا يوجد تأثير معنوي للكمالية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
٢. لا يوجد تأثير معنوي للعصابية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
٣. لا يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين المتغيرات يمكن عرض بعض المؤشرات في الجدول رقم (٦):

جدول رقم (٦)

مؤشرات معنوية نموذج علاقة أبعاد سمات الشخصية بإدمان العمل

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معيار كا ^٢ (p-value)	> ٠,٠٥	٠,٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	< ٠,٩٠	١
مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)	< ٠,٩٥	١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	> ٠,٠٦	صفر

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ولمعرفة مستوى معنوية التأثير المباشر للمتغيرات يمكن التعبير عنه من خلال الجدول

التالي (٧):

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار النموذج المقترح لعلاقة أبعاد سمات الشخصية بإدمان العمل

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوي المعنوية
١	الكالمية ← إدمان العمل	٠,٣٢٧**	٠,٠٠٠
٢	العصابية ← إدمان العمل	٠,٢٠٣**	٠,٠٠٠
٣	يقظة الضمير ← إدمان العمل	٠,٣٢٢**	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

** دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (٧) معنوية تأثير أبعاد سمات الشخصية (الكالمية – العصابية – يقظة الضمير) على متغير إدمان العمل (المتغير الوسيط)، وذلك عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١. حيث كانت قيمة معاملات المسار بين أبعاد سمات الشخصية (الكالمية – العصابية – يقظة الضمير) ومتغير إدمان العمل هي على الترتيب (٠,٣٢٧, ٠,٢٠٣, ٠,٣٢٢). ويعني ذلك أن الكالمية هي الأكثر تأثيراً على إدمان العمل لحصولها على أعلى معامل مسار تليها يقظة الضمير ثم العصابية.

تشير النتائج إلى أن معامل التفسير للنموذج Squared Multiple Correlation لمعادلة جودة العلاقة تساوي (٠,٧٨١) وهو ما يعني أن المتغيرات المستقلة في مكونات سمات الشخصية تفسر (٧٨٪) من التغير الذي يطرأ على إدمان العمل، وأن النسبة المتبقية وهي (٢٢٪) ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني أن الخطأ العشوائي بلغ (٢٢٪).

في ضوء ما سبق تم رفض الفرض الثاني حيث تم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل حيث يوجد تأثير معنوي لسمات الشخصية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. حيث كان لسعي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لتحقيق الكمالية في أداء أعمالهم إلى جانب التمتع بيقظة الضمير، إلى جانب بعض الشعور بالتوتر وعدم الاستقرار دور في زيادة الوقت المخصص لأداء مهام العمل بما ينعكس على حالة من إدمان العمل.

نتائج اختبار الفرض الثالث:

لقياس وتحديد أبعاد إدمان العمل والتي تؤثر جوهرياً على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط تم اختبار الفرض الثالث والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط".

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية وهي:

١. لا يوجد تأثير معنوي لبعد الاستغراق في العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
٢. لا يوجد تأثير معنوي لبعد الانسياق إلى العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.
٣. لا يوجد تأثير معنوي لبعد الاستمتاع بالعمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.

ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين المتغيرات يمكن عرض بعض المؤشرات في الجدول رقم (٨):

جدول رقم (٨)

مؤشرات معنوية نموذج علاقة أبعاد إدمان العمل بالاحتراق الوظيفي

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معيار كا ^٢ (p-value)	$0,05 >$	٠,٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0,90 <$	١
مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)	$0,95 <$	٠,٩٧١
الجذر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	$0,06 >$	صفر

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

ولمعرفة مستوى معنوية التأثير المباشر للمتغيرات يمكن التعبير عنه من خلال الجدول التالي (٩):

جدول رقم (٩)

نتائج اختبار النموذج المقترح لعلاقة أبعاد إيمان العمل بالاحتراق الوظيفي

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوي المعنوية
١	الاستغراق في العمل ← الاحتراق الوظيفي	**٠,٢٤٧	٠,٠٠٠
٢	الانسحاق إلى العمل ← الاحتراق الوظيفي	**٠,٣٩٠	٠,٠٠٠
٣	الاستمتاع بالعمل ← الاحتراق الوظيفي	**٠,٢٢٣	٠,٠٠٠
	إيمان العمل ← الاحتراق الوظيفي	**٠,٢٧٨	

** دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٩) معنوية تأثير أبعاد إيمان العمل (الاستغراق في العمل – الانسحاق إلى العمل – الاستمتاع بالعمل) على متغير الاحتراق الوظيفي، وذلك عند مستوى المعنوية أقل من (٠,٠١). حيث كانت قيمة معاملات المسار بين أبعاد إيمان العمل (الاستغراق في العمل – الانسحاق إلى العمل – الاستمتاع بالعمل) ومتغير الاحتراق الوظيفي هي على الترتيب (٠,٢٤٧ – ٠,٣٩٠ – ٠,٢٢٣). وهو ما يعني أن الانسحاق إلى العمل هو أكثر أبعاد إيمان العمل تأثيراً في الاحتراق الوظيفي لحصوله على أعلى معامل مسار يليه الاستغراق في العمل ثم الاستمتاع بالعمل.

كما يتضح أن معامل التفسير للنموذج Squared Multiple Correlation لمعادلة جودة العلاقة يساوي (٠,٧٠٤) و هو ما يعني أن المتغيرات المستقلة في مكونات إيمان العمل تفسر (٧٠٪) من التغير الذي يطرأ على متغير الاحتراق الوظيفي، وأن النسبة المتبقية وهي (٣٠٪) ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني أن الخطأ العشوائي بلغ (٠,٣٠).

وفى ضوء ما سبق يمكن رفض الفرض الثالث حيث تم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل حيث يوجد تأثير معنوي لأبعاد إيمان العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط. حيث كان التفكير المستمر في العمل وبشكل لا إرادي من قبل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط إلى جانب زيادة الوقت والجهد المكرس للقيام بأنشطة العمل ينعكس على حالة من الشعور بالاحتراق

الوظيفي، في حين كان الشعور بالاستمتاع بأداء مهام العمل بمثابة عامل ملطف يحد من الشعور بالاحترق الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الرابع:

لقياس وتحديد أبعاد سمات الشخصية والتي تؤثر جوهريا في الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل وتحديد أثر توسيط متغير إدمان العمل على العلاقة بين سمات الشخصية الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، تم اختبار الفرض الرابع والذي ينص على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل".

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية وهي:

١. لا يوجد تأثير معنوي للكمالية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.
٢. لا يوجد تأثير معنوي للعصابية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.
٣. لا يوجد تأثير معنوي ليقظة الضمير على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.

ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين المتغيرات يمكن عرض بعض المؤشرات في الجدول رقم (١٠):

جدول رقم (١٠)

مؤشرات معنوية نموذج علاقة أبعاد سمات الشخصية بالاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معيار كاي ^٢ (p-value)	$0,05 >$	٠,٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0,90 <$	١
مؤشر المطابقة المقارنة (CFI)	$0,95 <$	١
الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	$0,06 >$	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار المسار كما هو موضح من خلال الجدول رقم (١١):

جدول رقم (١١)

نتائج اختبار النموذج المقترح للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لسِمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل

قيمة معامل المسار الكلي	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المسار بعد إدراج المتغير الوسيط				
			الاحتراق الوظيفي	←	إدمان العمل	←	
**٠,٢٤٦	**٠,٠٩١	**٠,١٥٥	الاحتراق الوظيفي	←	إدمان العمل	←	الكمالية
**٠,٤٦٣	**٠,٠٥٧	**٠,٤٠٦	الاحتراق الوظيفي	←	إدمان العمل	←	العصابية
**٠,٣٦٦	**٠,٠٩٠	**٠,٢٧٦	الاحتراق الوظيفي	←	إدمان العمل	←	يقظة الضمير

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

** دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١

يتضح من الجدول رقم (١١) ما يأتي:

- عند دخول إدمان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين الكمالية والاحتراق الوظيفي، انخفض التأثير من ٠,١٥٥ إلى ٠,٠٩١ بسبب التأثير غير المباشر، وبناءً عليه يصبح إجمالي تأثير بعد الكمالية على الاحتراق الوظيفي ٠,٢٤٦.
- عند دخول إدمان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين العصابية والاحتراق الوظيفي، انخفض التأثير من ٠,٤٠٦ إلى ٠,٠٥٧ بسبب التأثير غير المباشر، وبناءً عليه يصبح إجمالي تأثير بعد العصابية على الاحتراق الوظيفي ٠,٤٦٣.
- عند دخول إدمان العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين يقظة الضمير والاحتراق الوظيفي، انخفض التأثير من ٠,٢٧٦ إلى ٠,٠٩٠ بسبب التأثير غير المباشر، وبناءً عليه يصبح إجمالي تأثير بعد العصابية على الاحتراق الوظيفي ٠,٣٦٦.

• كانت معاملات التفسير Squared Multiple Correlation لإدمان العمل (٠,٦٨٨) وهو ما يعنى أن أبعاد سمات الشخصية تفسر ٦٩٪ من التغير الذى يطرأ على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج. كما كان معامل التفسير للاحتراق الوظيفي (٠,٧٤٣) وهو ما يعنى أن أبعاد سمات الشخصية وإدمان العمل تفسر ٧٤٪ من التغير

- الذي يطرأ على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج.
- وبذلك يتضح من الجدول السابق وجود تأثير كلي لجميع مكونات سمات الشخصية على إدمان العمل وأن هذا التأثير تأثير مباشر.
- كما يتضح وجود تأثير كلي لجميع أبعاد سمات الشخصية على متغير الاحتراق الوظيفي وأن هذا التأثير جزء منه مباشر والجزء الآخر غير مباشر.
- يتم رفض الفرض العدمي الخاص بالكمالية وقبول الفرض البديل، حيث يزداد التأثير المعنوي للكمالية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.
- يتم رفض الفرض العدمي الخاص بالعصابية وقبول الفرض البديل، حيث يزداد التأثير المعنوي للعصابية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.
- يتم رفض الفرض العدمي الخاص ببقطة الضمير وقبول الفرض البديل، حيث يزداد التأثير المعنوي لبقطة الضمير على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل.

ويرجع الباحث زيادة التأثير المعنوي الإيجابي لجميع أبعاد سمات الشخصية على متغير الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل، إلى أن هذه السمات الثلاث للشخصية تدفع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للعمل المستمر دون أخذ أقساط الراحة الواجبة، ومع تحول نمط العمل المعتاد إلى حالة من إدمان العمل، يتعرض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى الاحتراق الوظيفي. وبناءً على نتائج اختبار الفروض الفرعية الثلاثة فقد تبين وجود وساطة جزئية لإدمان العمل في العلاقة بين سمات الشخصية والاحتراق الوظيفي.

نتائج اختبار الفرض الخامس:

قام الباحث بصياغة الفرض الخامس والذي ينص على أن "لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بمتغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموجرافية (الدرجة الوظيفية - النوع - العمر - الخبرة - محل الإقامة)" وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى الفروض الفرعية التالية:

١. لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً للدرجة الوظيفية.
٢. لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحتراق الوظيفي وفقاً لنوع الجنس.

٣. لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحترق الوظيفي وفقا للعمر.

٤. لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحترق الوظيفي وفقا للخبرة.

٥. لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحترق الوظيفي وفقا لمحل الإقامة.

الفرض الفرعي الأول:

ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب مان ويتني حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو مبين في الجدول رقم (١٢):

جدول رقم (١٢)

الاختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقا للدرجة الوظيفية

القرار	مستوى المعنوية	قيمة Z	المتوسط الحسابي	عدد المفردات	الدرجة الوظيفية	المتغير
قبول الفرض العدمي	٠,٢٢٤	١,٢٠٣-	٣,٨٨	١٦٣	عضو هيئة تدريس	الكمالية
			٣,٥٣	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	
قبول الفرض العدمي	٠,٥٤٦	٠,٤٣٥-	٢,٦٢	١٦٣	عضو هيئة تدريس	العصائية
			٣,٠٥	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	
قبول الفرض العدمي	٠,١٤٠	١,٤٦٩-	٤,٥٤	١٦٣	عضو هيئة تدريس	يقظة الضمير
			٤,١٧	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	
قبول الفرض العدمي	٠,١١٠	١,٥٦٢-	٣,٩٩	١٦٣	عضو هيئة تدريس	الاستغراق في العمل
			٤,١٠	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	
قبول الفرض العدمي	٠,١٢٤	١,٤٤٩-	٣,٦٥	١٦٣	عضو هيئة تدريس	الانسحاق إلى العمل
			٤,٢٥	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	
قبول الفرض العدمي	٠,٢٦٤	١,١٥٣-	٣,٨٥	١٦٣	عضو هيئة تدريس	الاستمتاع بالعمل
			٣,٨١	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	
قبول الفرض العدمي	٠,٤٣٦	٠,٨٥٩-	٢,٨٣	١٦٣	عضو هيئة تدريس	الاحترق الوظيفي
			٢,٨٦	٣٢	معاون عضو هيئة تدريس	

* معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول (١٢) عدم وجود اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً للدرجة الوظيفية.

الفرض الفرعي الثاني:

ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب مان ويتني حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو مبين في الجدول رقم (١٣):

جدول رقم (١٣)

الاختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً لنوع الجنس

القرار	مستوى المعنوية	قيمة Z	المتوسط الحسابي	عدد المفردات	نوع الجنس	المتغير
قبول الفرض العدمي	٠,٢٦٤	١,١٦٨-	٤,١٧	٩٠	ذكر	الكمالية
			٣,٧٦	١٠٥	أنثى	
رفض الفرض العدمي	*٠,٠٠٨	٦,٦١١-	٢,٣٠	٩٠	ذكر	العصابية
			٢,٧٣	١٠٥	أنثى	
قبول الفرض العدمي	٠,٥٥٠	٠,٥٩٩-	٤,٣٣	٩٠	ذكر	يقظة الضمير
			٤,٤١	١٠٥	أنثى	
قبول الفرض العدمي	٠,٢٤٨	١,٢٠٧-	٤,٠٠	٩٠	ذكر	الاستغراق في العمل
			٣,٩٧	١٠٥	أنثى	
قبول الفرض العدمي	٠,٢٨٨	١,١٦٧-	٣,٧٦	٩٠	ذكر	الانسحاق إلى العمل
			٣,٨	١٠٥	أنثى	
قبول الفرض العدمي	٠,٦٤٥	٠,٤٦٣-	٣,٥٤	٩٠	ذكر	الاستمتاع بالعمل
			٣,٨٤	١٠٥	أنثى	
قبول الفرض العدمي	٠,٣٢٠	٠,٩٧٧-	٣,٢٢	٩٠	ذكر	الاحترق الوظيفي
			٢,٧٨	١٠٥	أنثى	

* معنوية عند مستوى ٠,٠١

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (١٣) عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً لنوع الجنس، باستثناء العصابية حيث يتضح أن هناك اختلاف معنوي في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط وفقاً

لمتغير نوع الجنس، فقد تبين أن الإناث أكثر شعوراً بالعصابية من الذكور (حيث بلغ المتوسط الحسابي للإناث ٢,٧٣، في حين كان المتوسط الحسابي للذكور ٢,٣٠) لأنهم أكثر قابلية للتوتر والقلق عند مواجهة مواقف عصبية أو ضاغطة في إطار عملهم.

الفرض الفرعي الثالث:

ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب كروسكال والاس حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين أكثر من مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو مبين في الجدول رقم (١٤):

جدول رقم (١٤)

الاختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً للعمر

المتغير	العمر	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	قيمة كا ^٢	مستوى المعنوية	القرار
الكمالية	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٣,١٦	٦,١٥٤	**٠,٠٤٥	رفض الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٣,٦٠			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٤,٠٣			
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٣,٧٥			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			
العصابية	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٣,٢٢	٥,٠١٩	**٠,٠١٨	رفض الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٣,١٢			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٢,١٢			
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٣,٧٥			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			
يقظة الضمير	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٤,٤٨	١,٠٥٤	٠,٥٨٠	قبول الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٤,٠٣			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٤,٦٧			
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٤,٥٠			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			
الاستغراق في العمل	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٤,٣٥	٢,٠٧٩	٠,٣١٦	قبول الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٣,٨٨			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٣,٩٧			

المتغير	العمر	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	قيمة كا ^٢	مستوى المعنوية	القرار
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٤,٠٦			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			
الانسياق إلى العمل	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٤,٠٣	٥,٠٢٠	*٠,٠١٠	رفض الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٤,١٦			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٣,٤			
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٣,٥٩			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			
الاستمتاع بالعمل	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٣,٩١	٤,٩٢٨	**٠,٠٢٧	رفض الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٣,٤٨			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٤,٠٩			
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٤,٠٠			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			
الاحترق الوظيفي	أقل من ٣٠ سنة	١٦	٢,٨٠	٢,٠٢٨	٠,٢١٠	قبول الفرض العدمي
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٥٩	٢,٨٦			
	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	٧٧	٢,٥٩			
	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة	٢٨	٢,٩٢			
	أكبر من ٦٠ سنة	-	-			

* معنوية عند مستوى ٠,٠١ ** معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (١٤) أنه توجد اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الكمالية والعصابية والانسياق إلى العمل وأخيرا الاستمتاع بالعمل وفقا لمتغير العمر.

بالنسبة للكمالية جاء المتوسط الحسابي للمرحلة العمرية أقل من ٣٠ سنة متوسطاً، في حين كان مرتفعاً للمراحل العمرية الأخرى.

وبالنسبة للعصابية جاء المتوسط الحسابي للمرحلة العمرية أقل من ٣٠ سنة والمرحلة العمرية (٣٠ إلى أقل من ٤٠) متوسطاً، في حين كان منخفضاً للمرحلة العمرية (٤٠ إلى أقل من ٥٠)، بينما كان مرتفعاً للمرحلة العمرية (٥٠ إلى أقل من ٦٠).

فيما يتعلق بالانسياق للعمل جاء المتوسط الحسابي للمرحلة العمرية (٤٠ إلى أقل من ٥٠) متوسطاً، في حين كان مرتفعاً للمراحل العمرية الأخرى.

وأخيراً فيما يتعلق بالاستمتاع بالعمل جاء المتوسط الحسابي للمرحلة العمرية (٣٠ إلى أقل من ٤٠) متوسطاً، في حين كان مرتفعاً للمراحل العمرية الأخرى.

الفرض الفرعي الرابع:

ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب كروسكال والاس، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو مبين في الجدول رقم (١٥):

جدول رقم (١٥)

الاختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً للخبرة

المتغير	الخبرة	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	قيمة كا ^٢	مستوى المعنوية	القرار
الكمالية	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٣,٥٨	٦,٤٥٢	*,٠١٦	رفض الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٣,٦٠			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٤,١٠			
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٣,١٥			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			
العصابية	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٢,٣٠	٥,٠٨٧	*,٠١٣	رفض الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٣,١٢			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٢,٤٠			
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٣,٤٢			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			
يقظة الضمير	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٤,٧٥	٢,٤٣٧	٠,٣٠٤	قبول الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٤,٠٣			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٤,٦٦			
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٤,٠٠			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			
الاستغراق في العمل	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٤,٣٢	٢,٨٧٥	٠,٢٢٨	قبول الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٣,٨٧			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٣,٩٠			

المتغير	الخبرة	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	قيمة كا ^٢	مستوى المعنوية	القرار
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٤,٢١			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			
الانسحاق إلى العمل	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٣,٣٤	٦,١٥٥	*٠,٠٤٣	رفض الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٤,١٦			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٣,٦٦			
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٣,٢٠			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			
الاستمتاع بالعمل	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٤,٢٢	١,٥٣٦	٠,٤٣٢	قبول الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٣,٥٩			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٤,٠٤			
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٣,٧٠			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			
الاحترق الوظيفي	أقل من ١٠ سنوات	٣٠	٢,٥٨	١,١٥٣	٠,٥٤٤	قبول الفرض العدمي
	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٢	٢,٨٧			
	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	٧٤	٢,٦٥			
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	١٤	٣,٢١			
	أكبر من ٤٠ سنة	-	-			

* معنوية عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (١٥) أنه لا توجد اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة باستثناء كل من الكمالية والعصابية والانسحاق إلى العمل وفقا لمتغير الخبرة.

بالنسبة للكمالية جاء المتوسط الحسابي لمستوى الخبرة (٣٠ إلى أقل من ٤٠) متوسطاً، في حين كان مرتفعاً لمستويات الخبرة الأخرى.

وبالنسبة للعصابية جاء المتوسط الحسابي لمستوى الخبرة (١٠ إلى أقل من ٢٠) ومستوى الخبرة (٣٠ إلى أقل من ٤٠) متوسطاً، في حين كان منخفضاً لمستوى الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) ومستوى الخبرة (٢٠ إلى أقل من ٣٠).

فيما يتعلق بالانسياق للعمل جاء المتوسط الحسابي لمستوى الخبرة (أقل من ١٠ سنوات) ومستوى الخبرة (٣٠ إلى أقل من ٤٠) متوسطاً، في حين كان مرتفعاً للمستويين الآخرين.

الفرض الفرعي الخامس:

ولاختبار هذا الفرض قام الباحث باستخدام أسلوب مان ويتني حيث يستخدم لمعرفة الاختلافات بين مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو مبين في الجدول رقم (١٦):

جدول رقم (١٦)

الاختلافات في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة وفقاً لمحل الإقامة

المتغير	محل الإقامة	عدد المفردات	المتوسط الحسابي	قيمة Z	مستوى المعنوية	القرار
الكمالية	ريف	١٨٣	٤,١٧	٠,٩٣٢-	٠,٣٨٦	قبول الفرض العدمي
	حضر	١٢	٣,٧٦			
العصابية	ريف	١٨٣	٢,٣٠	٥,٠٤٥-	**٠,٠١٧	رفض الفرض العدمي
	حضر	١٢	٢,٧٣			
يقظة الضمير	ريف	١٨٣	٤,٣٣	١,٢١٦-	٠,٢٢٩	قبول الفرض العدمي
	حضر	١٢	٤,٤١			
الاستغراق في العمل	ريف	١٨٣	٤,٠٣	٠,٨١٣-	٠,٤١١	قبول الفرض العدمي
	حضر	١٢	٣,٩٨			
الانسياق إلى العمل	ريف	١٨٣	٣,٧٦	٠,٣٧٠-	٠,٧١٤	قبول الفرض العدمي
	حضر	١٢	٣,٨٠			
الاستمتاع بالعمل	ريف	١٨٣	٣,٤٤	٦,٠١٢-	*٠,٠٠٨	رفض الفرض العدمي
	حضر	١٢	٣,٨٤			
الاحترق الوظيفي	ريف	١٨٣	٣,٢٢	٠,٨٠٣-	٠,٤١٩	قبول الفرض العدمي
	حضر	١٢	٢,٧٧			

* معنوية عند مستوى ٠,٠١ ** معنوية عند مستوى ٠,٠٥
المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على نتائج التحليل الإحصائي.

يتضح من الجدول رقم (١٦) عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة باستثناء العصابية والاستمتاع بالعمل وفقاً لمتغير محل الإقامة.

- بالنسبة للعصابية جاء المتوسط الحسابي بالنسبة للريف منخفضاً بينما جاء متوسطاً للحضر.
- بالنسبة للاستمتاع بالعمل جاء المتوسط الحسابي بالنسبة للريف متوسطاً بينما جاء مرتفعاً للحضر.

تاسعاً: ملخص النتائج والتوصيات:

١) ملخص النتائج:

تتمثل أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

١) تأثير سمات الشخصية على الاحترق الوظيفي:

نص الفرض الأول على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط".

يتضح عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل، حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من الكمالية والعصابية ويقظة الضمير على الاحترق الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Gholipour et al. (2011 التي توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من يقظة الضمير والعصابية على الاحترق الوظيفي. كما اتفقت مع دراسة (2017) Sadoughi التي توصلت إلى أن هناك علاقة معنوية إيجابية بين الكمالية السلبية وبين الشعور بالاحترق الوظيفي، كما أن العصابية تعد أفضل عامل للتنبؤ بالاحترق الوظيفي. وكذلك اتفقت مع دراسة (2017) Sadeghi and Garosi التي وجدت أن سمات العصابية ويقظة الضمير تعد مؤشرات جيدة للتنبؤ بالاحترق الوظيفي، كما أن سمة العصابية لها الأثر الأكثر إيجابية على الإصابة بالاحترق الوظيفي.

٢) تأثير سمات الشخصية على إدمان العمل:

نص الفرض الثاني على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط".

يتضح عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل، حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من الكمالية والعصابية ويقظة الضمير على إدمان العمل. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Burke et al. (2006 ودراسة (Fayyazi et al. (2013 حيث توصلنا إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين العصابية وبين إدمان العمل، كما اتفقت أيضاً مع نتائج

دراسة (Souckova et al. (2014) من حيث ارتباط مستوى العصابية والكمالية إيجابياً بإدمان العمل. في حين اتفقت مع دراسة (Mazzetti et al. (2014) التي وجود ميل إلى إدمان العمل بالنسبة لأولئك الموظفين الذين يتمتعون بمستويات مرتفعة من الكمالية ويقظة الضمير مع وجود مناخ عمل مرهق. في حين اتفقت الدراسة جزئياً مع دراسة (Andreassen et al. (2009) التي وجدت أن يقظة الضمير ترتبط بشكل إيجابي بجميع مكونات إدمان العمل، في حين كان ارتباط العصابية قاصراً على بعد الانسياق إلى العمل. كما أشارت دراسة (Fernandez et al. (2016) فقط إلى العلاقة الإيجابية بين الكمالية وبين بعد الانسياق إلى العمل.

٣) تأثير إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي:

نص الفرض الثالث على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط".

يتضح عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل، حيث توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من الاستغراق في العمل والانسياق للعمل على الاحتراق الوظيفي، في حين كان تأثير الاستمتاع بالعمل سلبياً على الاحتراق الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Hamidizadeh et al. (2014) التي توصلت إلى وجود علاقة معنوية بين إدمان العمل وبين الاحتراق الوظيفي. كما أكدت دراسة (Farajdokht and Janani (2015) على هذه النتيجة خاصة للمحاضرين الجامعيين نتيجة لأنهم يبذلون كل طاقتهم في عملهم إلى حد الشعور بعدم القدرة على إنجاز واجباتهم وعدم التفاعل مع الآخرين، إلى جانب صرامتهم البالغة، مع وجود العديد من المهام الوظيفية، وأيضاً افتقاد القدرة والدور الإيجابي الذي كان لديهم من قبل. كما وأشارت نتائج دراسة (Jenaabadi et al. (2016) بشكل عام إلى أن إدمان العمل ومكوناته ترتبط بقوة وإيجابية بالاحتراق الوظيفي حيث يفرض إدمان العمل عبئاً كبيراً على الفرد ويزيد هذا العبء من التوتر، والتعب، والإرهاق وانخفاض الرضا الوظيفي.

٤) تأثير سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل:

نص الفرض الرابع على أنه "لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد سمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط عند توسيط إدمان العمل".

يتضح عدم قبول الفرض العدمي وقبول الفرض البديل، حيث توصلت الدراسة إلى زيادة التأثير المعنوي الإيجابي لسمات الشخصية على الاحتراق الوظيفي عند توسيط إدمان العمل. وهو ما يتفق مع دراسة (Taris et al. (2010) التي وجدت أن الشخص الكمال يميل إلى الشعور بالقلق من ارتكاب أخطاء أمام الآخرين، الأمر الذي قد يؤدي إلى بذل مجهود كبير بالعمل إلى حد إدمان العمل وبالتالي الإصابة بمستويات عالية من الإنهاك العاطفي إلى حد الاحتراق الوظيفي،

كما اتفقت مع دراسة (Hartmann and Mathieu 2017) التي توصلت إلى أن العصابية وبقطة الضمير لهما تأثير كبير على إدمان العمل والاحترق الوظيفي.

٥) الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشأن متغيرات الدراسة وفقاً للخصائص الديموجرافية.

نص الفرض الخامس على أنه "لا توجد اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط فيما يتعلق بأبعاد متغيرات سمات الشخصية، وإدمان العمل والاحترق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموجرافية (الدرجة الوظيفية - النوع - العمر - الخبرة - محل الإقامة)".

تناولت الدراسة خمسة خصائص ديموجرافية جاءت نتائجها كما يلي:

أ) الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشأن متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات معنوية في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً للدرجة الوظيفية. وذلك على عكس ما جاء في دراسة السلنتي (٢٠١٦) والتي وجدت أن عضو هيئة التدريس أكثر إدماناً للعمل من عضو الهيئة المعاونة.

ب) الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشأن متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير نوع الجنس.

وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً لنوع الجنس، باستثناء بالنسبة للعصابية فقد اتضح أن هناك اختلاف معنوي في إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط وفقاً لمتغير نوع الجنس، فقد تبين أن الإناث أكثر شعوراً بالعصابية من الذكور حيث أنهم أكثر قابلية للتوتر والقلق عند مواجهة مواقف عصبية أو ضاغطة في إطار عملهم. وهو ما اتفقت معه دراسة Fayyazi et al. (2013) والتي أظهرت أن إدمان العمل لا يتأثر بنوع الجنس، وكذلك دراسة أبو مسعود (٢٠١٠) التي توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير للجنس على أي من أبعاد الاحترق الوظيفي الثلاثة، واتفقت معها دراسة Shoaga et al. (2015) التي وجدت أن عامل الجنس ليس له تأثير قوي على مستوى الاحترق الوظيفي. وذلك خلافاً لدراسة Ayinde and Taiwo (2014) التي وجدت أن الذكور أكثر ميلاً للشعور بالاحترق الوظيفي عن الإناث. وكذلك دراسة Maslach and Jackson (1981) التي توصلت إلى أن الإناث أكثر معاناة من الإجهاد العاطفي، في حين كان الذكور أكثر معاناة من تلبد المشاعر وكذلك الشعور بتدني الإنجاز الشخصي. وأيضاً

دراسة جبر (٢٠١٢) التي توصلت إلى وجود فروق فردية في مستوى سمتي يقظة الضمير والعصابية وفقاً للنوع حيث كانت الطالبات أعلى من الطلاب من حيث يقظة الضمير والعصابية. (ج) الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشأن متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير العمر:

وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً لمتغير العمر. وهو ما أتفق مع دراسة أبو مسعود (٢٠١٠) والتي أظهرت أن الأشخاص الأكبر من ٥٠ سنة أقل شعوراً بالاحترق الوظيفي، كما اتفقت مع دراسة السلنتي (٢٠١٦) التي وجدت أن تقدم العمر يعتبر سبباً في زيادة الفرد لإدمان العمل. وهو ما جاء مخالفاً لدراسة (2013) Fayyazi et al. التي أظهرت أن إدمان العمل لا يتأثر بالعمر.

(د) الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشأن متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة.

وتوصلت الدراسة إلى وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة. وهو ما أتفق مع دراسة أبو مسعود (٢٠١٠) والتي أظهرت أن الأشخاص الأكثر خبرة أقل شعوراً بالاحترق الوظيفي، كذلك دراسة (2015) Choi and Koh التي توصلت إلى أن الأشخاص الأقل خبرة أكثر شعوراً بالاحترق الوظيفي، كما اتفقت الدراسة مع دراسة السلنتي (٢٠١٦) التي وجدت أن زيادة مستوى الخبرة يعتبر سبباً في زيادة الفرد لإدمان العمل. وهو ما جاء مخالفاً لدراسة (2013) Fayyazi et al. التي أظهرت أن إدمان العمل لا يتأثر بالخبرة.

(هـ) الاختلافات بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشأن متغيرات الدراسة وفقاً لمتغير محل الإقامة.

توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلافات معنوية بين إدراك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لمتغيرات الدراسة وفقاً لمتغير محل الإقامة باستثناء العصابية والاستمتاع بالعمل.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث، يقدم الباحث التوصيات التالية لإدارة جامعة دمياط، والسادة عمداء وكلاء الكليات بجامعة دمياط، وكذلك أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط، كما يتضح في الجدول رقم (١٧):

جدول (١٧)
توصيات الدراسة

المتغير	التوصيات	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ
سمات الشخصية	- كما يتضح من نتائج الدراسة فإن سمة العصابية رغم أنها تأتي بدرجة متوسطة بشكل عام إلا أنها باعتبارها سمة ذات تأثير سلبي وتعبّر عن شعور بالقلق والتوتر، فيقترح الباحث دراسة المناخ التنظيمي السائد بكلّيات الجامعة والسعي لمعرفة أسباب وجود مثل هذا الشعور لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.	إدارة الجامعة والسادة عمداء الكليات	تشكيل لجنة من خبراء إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة للتعرف على أسباب شعور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بالقلق والتوتر.
	- بالنسبة لسمتي الكمالية ويقظة الضمير، على الرغم من أنهما سمتان تحملان معني إيجابي إلا أن لهما جانب سلبي عند المبالغة فيهما، وكما يتضح من نتائج الدراسة فإن السمتين تأتيان بدرجة مرتفعة بل تكونان أكثر عند أعضاء هيئة التدريس بما قد يعكس على سير العمل بإضفاء ببطء وتعقيد من خلال التمسك بإجراءات روتينية زائدة، لذا يقترح الباحث المتابعة الدقيقة لمعدلات إنجاز الأعمال والتيقن من عدم تسبب ارتفاع مستوى الكمالية ويقظة الضمير لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط من عرقلة سير العمل.	السادة عمداء الكليات	تشكيل لجنة من إدارة الموارد البشرية بكل كلية لمتابعة معدلات إنجاز الأعمال من قبل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط دون إبطاء أو تأخير.

<p>العمل على تحسين ظروف العمل بما يساعد على زيادة الشعور بالاستمتاع بالعمل والحد من الشعور بالانسياق للعمل.</p>	<p>إدارة الجامعة والسادة عمداء الكليات</p>	<p>- هناك دائماً تخوف من أن الأشخاص الذين يعملون لساعات طويلة هم عرضة لظروف مرهقة وأن هذه الظروف قد تؤدي إلى مشاكل صحية أو الضغط على العلاقات بين الأشخاص. من المهم الاعتراف بأنه قد تكون هناك اختلافات من حيث دوافع الشخص للعمل بجد. في حين أن الاستمتاع بالعمل والانسياق للعمل يزيدان من سلوكيات إدمان العمل، إلا أن الأول يعزز من الرضا والرفاهية بينما يحد الأخير من كليهما. لذلك يقترح الباحث العمل على زيادة الشعور بالاستمتاع بالعمل والحد من الشعور بالانسياق للعمل.</p>	<p>إدمان العمل</p>
<p>قياس إدمان العمل لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط خلال فترات مختلفة من العمل وبشكل مستمر.</p>	<p>إدارة الجامعة والسادة عمداء الكليات</p>	<p>- وفقاً لنتائج البحث، يوصي الباحث بالتعرف على مدى استمرارية الشعور بإدمان العمل وارتباطه بفترات معينة من العام الدراسي، وهذا من شأنه أن يوضح الفترات الأكثر تسبباً في الشعور بإدمان العمل من أجل وضع السياسات المناسبة لمواجهة هذه الظاهرة.</p>	
<p>تشكيل لجنة من إدارة الموارد البشرية بكل كلية للتعرف على البعد الثقافي المسئول عن ميل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط لإدمان العمل</p>	<p>إدارة الموارد البشرية</p>	<p>- إدارة ظاهرة إدمان العمل لا تعني فقط التخلص منه أو الحد منه أو زيادته، ولكنها تعني التحكم في هذه الظاهرة والحفاظ عليها عند المستوى المناسب. فقد يكون تخفيض مستوى إدمان العمل في بعض الحالات أو الفترات أو الفئات مطلوباً، في حين يكون زيادة مستوى إدمان العمل مطلوباً في بعض الحالات أو الفترات أو الفئات الأخرى.</p>	

تابع جدول (١٧)

توصيات الدراسة

المتغير	التوصيات	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ
	لذلك يقترح الباحث النظر في المكونات الثقافية حول إيمان العمل واستكشاف إيمان العمل من جهات النظر الثقافية ومدى إيجابيته لكل حالة وفترة وفئة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.		
الاحتراق الوظيفي	- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط تقديم مقترحاتهم وشكاواهم للإدارة العليا بكل كلية، بحيث يشعرون بدورهم ومشاركتهم في عملية صنع القرار. كما يتيح لإدارة الكلية التعرف على أسباب الشعور بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	السادة عمداء الكليات.	توفير قنوات اتصال فعالة داخل الكليات.
	- قياس مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشكل دوري، مع وضع برامج وقائية وعلاجية موجهة لمنع ومقاومة الشعور بالإجهاد العاطفي، ومواجهة الشعور بتدني الإنجاز الشخصي، وكذلك دعم الشعور الإنساني تجاه الغير ومقاومة تبليد المشاعر، بما ينعكس بشكل عام على التحكم في ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط.	إدارة الجامعة والسادة عمداء الكليات.	استخدام مقياس الاحتراق الوظيفي المعتمد دولياً (مقياس ماسلاش)
	- محاولة العمل على تخفيف الأعباء الوظيفية المكثفة على كاهل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط مع زيادة الصلاحيات الممنوحة والاستقلالية لزيادة الشعور بالمسئولية بما يحد من الرتابة والملل الوظيفي.	إدارة الجامعة والسادة عمداء الكليات.	توفير بيئة عمل مناسبة تساعد على زيادة الشعور بالاستمتاع بالعمل، مع تهيئة الظروف للعمل دون ضغوط غير ضرورية.

توفير برامج تدريبية متطورة من إعداد نخبة من خبراء إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة.	السادة عمداء الكليات.	- تدريب وإعداد موظفي إدارة الموارد البشرية لتقديم المساعدة والدعم الوظيفي والنفسي لتذليل الصعوبات وتجاوز العوائق عند مواجهة مشكلات تتعلق بسير العمل لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بشكل عام، مع الاهتمام بالأعضاء الأقل خبرة بشكل خاص.	
وضع نظام موحد للعمل يسمح لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة دمياط بالعمل بشكل إبداعي سلس بما يسمح لهم بإبراز قدراتهم الكامنة	السادة عمداء الكليات.	- العمل على توظيف سمتي الكمالية وبقظة الضمير بشكل إيجابي مع الحد من العصابية عند أدنى مستوياتها الممكنة، مما ينعكس على مستوى مقبول من إيمان العمل لا يتجاوز الحدود المقبولة بما يحول دون ارتفاع الشعور بالاحترق الوظيفي.	متغيرات الدراسة مجتمعة

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج الدراسة

ثالثاً: مقترحات بحثية مستقبلية:

- إجراء دراسة واحدة مقارنة تستهدف جامعة واحدة من كل إقليم من أقاليم مصر (الدلتا - الصعيد - القاهرة الكبرى - القناة - محافظات الساحل الشمالي) وذلك لاستكشاف آثار البيئة المحلية والثقافية على آراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على مستوى هذه الأقاليم.
- إجراء دراسة طولية على مدار فترات متتابعة وحساب متوسط النتائج لضمان تمثيل أكثر للواقع بما يسمح بإمكانية تعميم نتائج الدراسة.
- التوسع في دراسة أثر سمات أخرى للشخصية من خلال إدراج السمات الخمس الكبرى إلى جانب الكمالية على سبيل المثال.
- دراسة الدور الوسيط لإدمان العمل في العلاقة بين سمات الشخصية والاحترق الوظيفي لدى أصحاب المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر.
- دراسة الدور الوسيط للصراع بين العمل والترفيه في العلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو مسعود، سماهر مسلم عياد (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة – أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال: كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية بغزة. جبر، أحمد محمود (٢٠١٢). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس: كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.
- جبر، أحمد محمود (٢٠١٢). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة. رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس: كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة.
- جديات، عبد الحميد (٢٠١٢). الإنهاك النفسي وعلاقته بالتوافق الزواجي لدى أطباء وممرضي الصحة العمومية. رسالة ماجستير غير منشورة في علم النفس والعمل والتنظيم: كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر.
- السلنتي، لمياء السعيد (٢٠١٦). العلاقة بين إثراء العمل والأسرة وإدمان العمل: اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي (دراسة تطبيقية على العاملين في جامعة دمياط). مجلة البحوث المالية والتجارية: كلية التجارة، جامعة بورسعيد. المجلد (١٧)، العدد (٣)، ص ٦٠-١.
- سليمان، محمد جلال، نجم، عبد الحكيم، النجار، حميدة، والفار، إيمان (٢٠١٤). العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والمتغيرات التنظيمية – دراسة تطبيقية على معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية: كلية التجارة، جامعة المنصورة. المجلد (٣٨)، العدد (٤)، ص ٤٠١-٤٢٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Andreassen, C. S. (2012). Coping and Workaholism. Results from a Large Cross-Occupational Sample. *TPM*. Vol. 19, No. 4, pp. 281-290.
- Ayinde, A. T. and Taiwo, O. D. (2014). Big-five Personality Traits as Correlate of Employees' Perception of Job Burnout among Industrial Workers of Ewekoro Cement Factory, Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*. Vol. 5, No. 6, pp. 550-558.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. No. 1, pp. 389-411.
- Bretland, R. J. and Thorsteinsson, E. B. (2015). Reducing workplace burnout: the relative benefits of cardiovascular and resistance exercise. *PeerJ*. pp. 1-18.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B. and Pallesen, S. (2006). Personality Correlates of Workaholism. *Personality and Individual Differences*. No. 40, pp. 1223-1233.
- Choi, J. I. and Koh, M. S. (2015). Relations of Job Stress, Burnout, Mindfulness and Job Satisfaction of Clinical Nurses. *International Journal of Bio-Science and Bio-Technology*. Vol.7, No.3, pp.121-128.
- Dimitrios, B. and Konstantinos, V. (2014). Organizational Culture and Job Burnout – a Review. *International Journal of Research in Business Management*. Vol. 2, No. 1, pp. 43-62.
- Dobrowolska, M., Czuchura, M. P., Czupala, A. C., Sieradzka, M. S. and Siwiorek, J. (2018). Occupational Burnout as a Consequence of Workaholism – An Outline of the Problem Based on Studies of Polish Women Running Their Own Business Activity. *European*

-
-
- Journal of Economics and Business Studies*. Vol. 4, No. 2, pp. 35-40.
- Farajdokht, Z. and Janani, H (2015). The Relationship between Workaholism and Occupational Burnout among Physical Education Lecturers of Islamic Azad University Branches in Western Azerbaijan Province. *Reaearch Journal of Sports Sciences*. Vol. 3, No. 3, pp. 66-70.
- Fayyazi, M., Eslami, G., Kermanshahian, Y. and Mazloomhoseini, N. (2013). Exploring the Relationship between Workaholism and Personality Traits among Public Organization Managers. *Management Science Letters*. No. 4, pp. 243–250.
- Gholipour, A., Kalali, N. S., Anvari, M. R. and Yazdani, H. R. (2011). Investigation of the Effects of the Big Five Personality Model on Job Burnout (Survey in an Iranian Hospital). *International Conference on Economics and Finance Research*. Vol. 4, pp. 171-178.
- Hamidzadeh, A., Koolivand, H. and Hajkarimi, F. (2014). Is workaholism antecedent of Burn out? *European Journal of Academic Essays*. Vol. 1, No.8, pp. 1-9.
- Hartmann, E and Mathieu, C. (2017). The Relationship between Workaholism, Burnout and Personality: A Literature Review. *Sante Mentale au Quebec*. Vol. 42, No. 2, pp. 197-218.
- Jenaabadi, H., Nejad, B. A., Abadi, F. S. M., Haghi, R. and Hojatinasab, M. (2016). Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*. No. 8, pp. 1-8.
- Khan, S. and Shah, M. H. (2016). Workaholism: Reasons, Influences and Objective Assessment of NGO Employees in Peshawar. *City University Research Journal*. No. 6, pp. 37-47.

-
-
- Khodarahimi, S. (2010). Perfectionism and Five-Big Model of Personality in an Iranian Sample. *International Journal of Psychology and Counselling*, Vol. 2, No. 4, pp. 72-79.
- Kuo, Y. K., Su, Y. Y. and Chang, B. L. (2016). The Study on Relationship of Work/Organizational Values and Workaholism. *Joint International Conference, 25-27 May 2016*. Pp. 677-682.
- Madero, J., Paredes, F., Perez, I, Ulibarri, H. and Quintal, J. (2014). Burnout among Family Micro Business Owners in Mexico. *International Journal of Applied Psychology*. Vol. 4, No. 3, pp. 92-100.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 2, pp. 99-113.
- Maslach, C. and Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 93, No. 3, pp. 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. No. 52, pp. 397-422.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B. and Guglielmi, D. (2014). Are Workaholics Born or Made? Relations of Workaholism with Person Characteristics and Overwork Climate. *International Journal of Stress Management*. Vol. 21, No. 3, pp. 227-254.
- Pourkiani, M., Farahmand, R. and Pour, E. H. (2014). Explaining the Relationship between Job Burnout and Job Satisfaction among Employees of the Social Security Organization of Kerman Province. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*. Vol. 3, No. 12, pp. 834-839.
- Rezaei, N., Jelilian, K., Jelilian, H. and Jelilian, H. (2014). Relationship between Workholism and Organizational Commitment (The Case Study: Professors of Management Departments). *Journal of*

Applied Environmental and Biological Sciences. Vol. 4, No. 5, pp. 271-276.

- Sadeghi, M. and Garosi, A. (2017). Personality Traits Predicting Job Burnout among Staff (Case Study: Central Bank of the Islamic Republic of Iran). *World Scientific News*. No. 62, pp. 64-78.
- Sadoughi, M. (2017). The Relationship between Personality Traits, Perfectionism and Job Burnout: The Case of Iranian High-School Teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. Vol. 6, No. 1, pp. 1-10.
- Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. (5th edn). Prentice Hall, Pearson Education Limited, Edinburgh Gate: England.
- Schulz, A. S., Bloom, J. and Kinnunen, U. (2017). Workaholism and Daily Energy Management at Work: Associations with Self-Reported Health and Emotional Exhaustion. *Industrial Health*. No. 55, pp. 252-264.
- Shariat, H., Taboli, H. and Shokuh, S. Z. (2012). The Relation between Workaholism and Occupational Stress: A Case Study about Welfare Organization Personnel of Kerman, Iran. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol. 4, No. 8, pp. 151-168.
- Shimazu, A., and Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-Being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*. No. 47, pp. 495-502.
- Shoaga, O., Bukki, A. and Obiyomi, A. (2015). An Assessment of Job Burnout, Job Stress and Coping Strategies among Early Childhood Education Teachers in Ijebu North Local Government Area of Ogun State. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 5, No. 4(1), pp. 95-103

-
-
- Souckova, M., Vaculic, M. and Prochazka, J. (2014). Personality Traits and Workaholism. *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 4, No. 14, pp. 70-79.
- Srivastava, M. (2012). Stress, Workaholism and Job Demands: A study of executives in Mumbai. *Management Review*. Vol. 12, pp. 94-116.
- Stoeber, J. and Rennert, D. (2008). Perfectionism in School Teachers: Relations with Stress Appraisals, Coping Styles, and Burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*. Vol. 21, No. 1, pp. 37-53.
- Stoeber, J. and Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. *Perfectionism, health, and well-being*. pp. 265-283.
- Tabbassum, A. and Rahman, T. (2013). Gaining the insight of workaholism, its nature and its outcome: A literature review. *International Journal of Research Studies in Psychology*. Vol. 2, No. 2, pp. 81-92.
- Taris, T. W., van Beek, I. and Schaufeli, W. B. (2010). Why Do Perfectionists Have a Higher Burnout Risk than Others? The Mediation Effect of Workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*. Vol.12, No.1, pp. 1-7.
- Torppa, M. A., Kuikka, L., Nevalainen, M. and Pitkala, K. H. (2015). Emotionally Exhausting Factors in General Practitioners' Work. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*. No. 33, pp. 178-183.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. W. and Schaufeli, W. B. (2014). Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and its Aftermath. *Human Resource Management*. Vol. 53, No. 1, pp. 157-177.

**The Mediator Role of Workaholism in the Relationship
between Personality Traits and Job Burnout, Applied to
Faculty Members and their Assistants at Damietta University**

Dr. Lamia El-Saeed El-Salanty

Professor of Business Administration

Deputy for Community Service Affairs and
Environmental Development

Faculty of Commerce - Damietta
University

lamya1970@du.edu.eg

Ahmad Saad El-Adl

Master Researcher

Faculty of Commerce -
Damietta University

ahmadsaadeladl2@yahoo.com

Abstract:

In this study, the researchers examined the effect of personality traits on job burnout among faculty members and their assistants at Damietta University when mediating workaholism. To achieve the goal of the study, a sample of 288 individuals was selected from a population that includes 1148 faculty members and their assistants at Damietta University, with a response rate of the sample members was 67.7%. The SPSS statistical program was used to enter statistical data.

The results of the statistical analysis showed that there is an effect of personality traits on both workaholism and job burnout, as well as the presence of an effect of workaholism on job burnout. The results of the statistical analysis also showed that workaholism mediates the relationship between personality traits and job burnout, as the effect of personality traits on job burnout increases when mediating workaholism. Finally, the study showed that there were no significant differences in the perceptions of faculty members and their assistants at Damietta University of the study variables according to the functional degree, and gender except for neuroticism, as well as for the experience variable with the exception of perfectionism, neuroticism, and work drivenness, and also according to the

variable of residence, except for neuroticism and work enjoyment. While there are significant differences between the perception of faculty members and their assistants at Damietta University for the variables of perfectionism, neuroticism, work drivenness, and work enjoyment according to the age variable.