



جامعة دمشق

كلية الاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات السورية

أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

إعداد الطالب

نجم عبدة شرف

إشراف الأستاذ الدكتور

أيمن ديوب

أستاذ في قسم إدارة الأعمال في كلية الاقتصاد

2025

شهادة

يشهد الباحث بأن العمل المقدم في هذه الرسالة هو نتيجة بحث علمي قام به الطالب نجم شرف بإشراف الأستاذ الدكتور أيمن ديوب وأن أي مرجع ذكر في هذا العمل موثق في نص الرسالة

الطالب

المشرف

نجم شرف

أ. د. أيمن ديوب

.....

.....

التصريح

أصرح بأن هذه الدراسة بعنوان:

الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي

في الجامعات السورية

هي من أنجازي، ولم يسبق أن قُبلت للحصول على أية شهادة ولا هي مُقدمة للحصول على
شهادات أخرى

الطالب

نجم شرف

قرار لجنة الحكم

استناداً إلى قرار مجلس البحث العلمي والدراسات العليا رقم /1388/م.ب.د تاريخ 2025/1/13

القاضي بتشكيل لجنة الحكم على رسالة الدكتوراه في إدارة الأعمال والتي تقدم بها الطالب

نجم عبده شرف

بعنوان

(الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في

الجامعات السورية)

اجتمعت لجنة الحكم بتاريخ 2025/1/27 ونوقشت الرسالة وتم تعديلها واجيزت أمام لجنة الحكم

المؤلفة من الأساتذة:

..... الأستاذ الدكتور أيمن ديوب /عضواً مشرفاً/

..... الأستاذ الدكتور بسام التزه /عضواً/

..... الأستاذ الدكتور سامر المصطفى /عضواً /

..... الأستاذ الدكتور زكوان قريط /عضواً /

..... الأستاذ الدكتور غذوان علي /عضواً /

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

لمن حملني صغيراً وتحملني كبيراً، من رأى داخلي الإرادة في أصعب الظروف، نبراس ظلامي...

والدي العزيز

الغائبة جسداً، الحاضرة في فرحي وكل لحظاتي.. روحاً...

والدتي رحمها الله

ليس المهم متى تأتي، المهم من تأتي، لسندي واستنادي رفيقة دربي وعذيل روحي...

زوجتي

إلى توأم روحي وشقيقي الأوحد..

المحامي سعيد

أختي الغالية.. نبع حناني.. رمز المحبة والوفاء..

أختي ابتهاج

أمي الثانية.. ونور حياتي..

يسرى سليمان

إلى من تحلو بهم الحياة وهي مريضة.. أصدقائي ونجوم سمائي..

(د. أسامة، أ. علي، د. رامي، أ. هاني، م. محمد)

لكل من أسدى إلى نصيحة، أو ساندني بكلمة طيبة..

إلى كل الأصدقاء والأقارب والأحبة...

إليهم أهدي ثمرة عملي المتواضع

الباحث: نجم عبيده شرف

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	شهادة/ تصريح
ت	قرار لجنة الحكم
ث	الاهداء
ج	قائمة المحتويات
ذ	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
س	ملخص الدراسة باللغة العربية
1	الفصل التمهيدي
3	المقدمة
3	الدراسات السابقة
15	مشكلة الدراسة
16	فرضيات الدراسة
17	اهداف الدراسة
17	أهمية الدراسة
19	حدود الدراسة
20	نموذج الدراسة
22	أسلوب ومنهج الدراسة
23	مجتمع الدراسة وعينتها

24	الفصل الأول ادبيات الدراسة
24	المبحث الأول التنشئة التنظيمية
25	مقدمة
25	الهوية المهنية
26	تحديد التنشئة التنظيمية
28	نشأة وتطور التنشئة التنظيمية
30	مراحل التنشئة التنظيمية
36	مقاييس التنشئة التنظيمية
38	وكلاء التنشئة التنظيمية
39	نتائج التنشئة التنظيمية
42	المبحث الثاني الاحتراق الوظيفي
42	مقدمة
42	تعريفات الاحتراق الوظيفي
45	النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي
46	العوامل المساهمة في الاحتراق الوظيفي
50	أعراض الاحتراق الوظيفي
51	مقاييس الاحتراق الوظيفي
53	انتشار الاحتراق الوظيفي وتكاليفه
55	كيف نمنع الاحتراق
57	المبحث الثالث رأس المال النفسي
57	تعريف رأس المال النفسي

58	التمييز بين رأس المال البشري والنفسي والاجتماعي
58	النظريات المفسرة لرأس المال النفسي
59	أبعاد رأس المال النفسي
64	مقياس رأس المال النفسي
64	نتائج رأس المال النفسي
67	المبحث الرابع العلاقة بين متغيرات الدراسة
67	علاقة التنشئة التنظيمية بالاحتراق الوظيفي
71	العلاقة بين التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي
73	علاقة الاحتراق الوظيفي برأس المال النفسي
76	الفصل الثاني منهج الدراسة وأدواتها
77	المبحث الأول مجتمع الدراسة وعينتها
78	الأساليب والإجراءات الإحصائية
79	أداة الدراسة
81	الأساليب الإحصائية المستخدمة
81	صدق محتوى الأداة
81	ثبات أداة الدراسة
84	خصائص عينة الدراسة
96	التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة
111	المبحث الثاني اختبار الفرضيات
112	الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي
112	تحديد الدول المعدل

123	طبيعة الاعتدال وأثرها في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي
129	نتائج الدراسة
130	مقترحات الدراسة
135	المراجع
148	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الدراسات السابقة	3
2	فرضيات الدراسة	12
3	متغيرات الدراسة	20
4	تيارات البحث في التنشئة التنظيمية	28
5	حساب حجم العينة باستخدام G*Power	78
6	عناصر مقياس التنشئة التنظيمية	79
7	عناصر مقياس الاحتراق الوظيفي	80
8	نتائج تحليل الفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة	81
9	نتائج الاتساق الداخلي	82
10	توزيع أفراد العينة طبقاً للخصائص الديموغرافية	84
11	توزيع عينة الدراسة بحسب النوع	85
12	توزيع عينة الدراسة بحسب العمر	85
13	توزيع عينة الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية	86
14	توزيع عينة الدراسة بحسب عدد سنوات الخدمة	86
15	توزيع عينة الدراسة بحسب الرتبة الأكاديمية	87
16	توزيع عينة الدراسة بحسب نوع الكلية	87
17	درجات توفر التنشئة التنظيمية	88
18	درجات توافر رأس المال النفسي	89
19	سلم مستويات الاحتراق الوظيفي	89
20	نتائج اختبار One Sample Test للتنشئة التنظيمية	90
21	نتائج اختبار One Sample Test لرأس المال النفسي	92
22	نتائج اختبار One Sample Test لتحديد مستوى المعاناة من الاحتراق الوظيفي	93
23	مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المستقل	97
24	مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المستقل بعد حذف العبارات	98
25	الموثوقية والصلاحية المقارنة للمتغير المستقل	99
26	مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المعدل	100
27	مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المعدل بعد الحذف	102
28	الصلاحية والموثوقية للمتغير المعدل	103
29	مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير التابع	106
30	مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير التابع بعد الحذف	108
31	الصلاحية والموثوقية للمتغير التابع	108

109	الموثوقية والصلاحية المتقاربة للمتغيرات	32
109	صحة التمايز لمتغيرات النموذج	33
112	قيمة الوسيط للمتغيرات	34
113	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التدريب	35
114	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير الفهم	36
115	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير دعم الزملاء	37
116	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير توقعات المستقبل	38
117	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التنشئة التنظيمية	39
118	الإطار النظري للدراسة	40
130	مقترحات الدراسة	41

قائمة الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	نموذج الدراسة	20
2	توزع العينة حسب النوع	85
3	توزع العينة حسب العمر	85
4	توزع العينة حسب الحالة الاجتماعي	86
5	توزع العينة حسب عدد سنوات الخدمة	86
6	توزع العينة حسب نوع الكلية	87
7	توزع العينة حسب نوع الكلية	87
8	نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل	96
9	نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل بعد الحذف	97
10	نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعدل	99
11	نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعدل بعد الحذف	101
12	نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع	105
13	نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع بعد حذف العبارات	107
14	النموذج المتبع من قبل الباحث لتحليل الدور المعدل	113
15	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التدريب	113
16	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير الفهم	114
17	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير دعم الزملاء	115
18	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير توقعات المستقبل	116
19	نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التنشئة التنظيمية	117
20	رسم النموذج الدراسة باستخدام الأموس	121
21	نموذج النتائج	122
22	اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التدريب والاحترق الوظيفي	123
23	اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الفهم والاحترق الوظيفي	124
24	اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين دعم الزملاء والاحترق الوظيفي	125
25	اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين توقعات المستقبل والاحترق الوظيفي	126
26	اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي	127

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى تحديد وتحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات السورية، وباعتماد على نظرية موارد التنشئة الاجتماعية لتطوير التنشئة التنظيمية من خلال بناء رأس المال النفسي، وقد تم تقسيم الرسالة إلى أربعة أجزاء وهي: الجزء التمهيدي والجزء الأول الخاص بأدبيات الدراسة والذي تم تقسيمه لأربع مباحث خاصة بمتغيرات الدراسة، وجزء ثاني من الرسالة يحتوي الجانب العملي من الدراسة، وقد اعتمد الباحث على الفلسفة الوضعية والتي تخدم أهداف الدراسة من حيث الملاحظة المنهجية وتكوين المعرفة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، وقد كانت عينة الدراسة (214) مفردة، وتم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج (G*Power 3.19) و العينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية تم اختيارها بشكل عشوائي، وقد تم انشاء استبيان الكتروني يخدم اهداف البحث وتم توزيعه الكترونيا على أعضاء مجتمع البحث، وتم تحليل الاستبيان بواسطة برامج (Excel, AMOS 24, SPSS 25)، وبعد التحليل وصل الباحث إلى عدة نتائج منها: وتؤثر التنشئة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي بشكل سلبي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية. كما يؤثر رأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي بشكل سلبي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية. يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وذلك بشكل إيجابي.

وقد قدم الباحث في ضوء النتائج السابقة عدد من المقترحات والتي قد تساعد الجامعات على تقليل مصادر الاحتراق الوظيفي الفردية والتنظيمية من خلال انشاء برامج تنشئة تنظيمية تضمن مستويات مرتفعة من رأس المال النفسي.

الكلمات المفتاحية: التنشئة تنظيمية، الاحتراق الوظيفي، رأس المال النفسي.

الفصل التمهيدي

ويشتمل هذا الفصل على الإطار المنهجي للدراسة الحالية، وفيه:

- المقدمة.
- الدراسات السابقة.
- مشكلة الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- أهداف الدراسة وأهميتها.
- نموذج ومتغيرات الدراسة.
- أسلوب ومنهج الدراسة.
- محددات الدراسة.

1- المقدمة:

رأس المال النفسي (Psychological Capital) يُعد من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة، حيث يركز على السمات النفسية الإيجابية التي يمتلكها الأفراد، مثل الأمل، التفاؤل، الفعالية الذاتية، والصلابة النفسية. وقد أثبتت الدراسات أن هذه العوامل تلعب دورًا جوهريًا في تعزيز الأداء الوظيفي والحد من المشكلات النفسية المرتبطة ببيئة العمل.

في المقابل، تُعتبر التنشئة التنظيمية (Organizational Socialization) إحدى العمليات الأساسية التي تسهم في تكيف الموظفين الجدد مع بيئة العمل، وتعزيز اندماجهم مع الثقافة التنظيمية، مما ينعكس على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي. ومع ذلك، فإن ضعف التنشئة التنظيمية قد يؤدي إلى زيادة معدلات الاحتراق الوظيفي (Burnout)، وهو حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي تؤثر سلبًا على أداء العاملين ورفاههم النفسي، خاصة في القطاعات الأكاديمية مثل الجامعات، حيث يواجه أعضاء هيئة التدريس والموظفون تحديات مهنية وضغوطًا متزايدة.

في هذا السياق، يهدف البحث الحالي إلى دراسة الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات. بمعنى آخر، يسعى البحث إلى استكشاف كيف يمكن لرأس المال النفسي أن يحد من تأثيرات ضعف التنشئة التنظيمية على مستويات الاحتراق الوظيفي. حيث أن يمكن نظريًا تقليل مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية والفردية من خلال التنشئة التنظيمية وتقوية رأس المال النفسي.

2- الدراسات السابقة:

الجدول رقم (1) الدراسات السابقة

الاسم	العنوان	الهدف	المتغير المستقل	المتغير التابع	المتغير المعدل	العينة المدروسة	طريقة التحليل	المكان	أهم النتائج
1 Tang, Xiao. 2024	تأثير المناخ المدرسي على الاحتراق الأكاديمي للطلاب الصينيين: التأثير الوسيط لرأس المال النفسي.	- تحليل العلاقة بين المناخ المدرسي والاحتراق الأكاديمي للطلاب الصينيين. - اكتشاف الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة.	المناخ المدرسي	الاحتراق الأكاديمي	-	1267 طالب أكاديمي في 3 مناطق مختلفة من مقاطعة شونغ بينغ	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- يؤثر رأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي بشكل سلبي. - يتوسط رأس المال النفسي بشكل جزئي العلاقة بين المناخ المدرسي

والاحترق الوظيفي.										
2	Dongxia & and Du, 2024	رأس المال النفسي، اليقظة والاحترق الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنكليزية من خلال نمذجة المعادلة الهيكلية	- نمذجة البنائية للعلاقة بين رأس المال النفسي، اليقظة والاحترق الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنكليزية.	- رأس المال النفسي.	- الاحترق الوظيفي	-	387 مدرس لغة انكليزية في المدارس الابتدائية والإعدادية في الصين	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- وجود أثر سلبي مباشر وكبير بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي.
3	Yingxue Tang, et al. 2023	العلاقة بين الدعم التنظيمي المُتصور والاحترق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي.	- الكشف عن العلاقة بين بين الدعم التنظيمي المُتصور والاحترق الوظيفي. -تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي بين العلاقة بين الدعم التنظيمي المُتصور والاحترق الوظيفي.	الدعم التنظيمي	الاحترق الوظيفي	-	916 من الممرضات العاملات في مستشفيات مدينة شانغونغ	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- يرتبط رأس المال النفسي بالاحترق الوظيفي بعلاقة سلبية معنوية. - يتوسط رأس المال النفسي بشكل جزئي العلاقة بين الدعم التنظيمي والاحترق الوظيفي
4	Fatima, et. Al. 2023	أثر تدريب رأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي لدى موظفي مؤسسات تعليم خورمباد	- تحليل أثر رأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي لدى موظفي مؤسسات تعليم خورمباد	التنشئة التنظيمية	الاحترق الوظيفي	تدريب رأس المال النفسي	30 عضو هيئة تدريس في جامعة خرم آباد	نمذجة معادلات بنائية	الجمهورية الإسلامية الإيرانية	- يرتبط تدريب رأس المال النفسي بالتنشئة التنظيمية بعلاقة إيجابية معنوية في حين يرتبط بعلاقة سلبية معنوية مع الاحتراق الوظيفي. - يعدل تدريب رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي لدى المعلمين محل الدراسة، حيث أنه يخفف هذه العلاقة ويرفع

من مستويات التنشئة التنظيمية ويقلل الاحترق الوظيفي.										
5	Makhdoom, et, al. 2022.	عندما يرتبط إدمان العمل سلبًا بالاحترق الوظيفي: رأس المال النفسي معدل ووسيط	- الكشف عن العلاقة بين ادمان العمل والاحترق الوظيفي. - تحليل جرو الوساطة لرأس المال النفسي في العلاقة السابقة. - دراسة الدور المعدل لرأس المال النفسي في علاقة السابقة.	إدمان العمل	الاحترق الوظيفي	رأس المال النفسي	1008 من مدرسي الجامعات في بيجين	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- وجود دور معدل ووسيط لرأس المال النفسي على العلاقة بين إدمان العمل والاحترق الوظيفي. - إدمان العمل لا يرتبط مباشرة بالاحترق الوظيفي بل من خلال رأس المال النفسي فقط.
6	الفرجاني. 2021	الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي	- التعرف على مستوى الاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي.	-	الاحترق الوظيفي	-	210 من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	ليبيا	- معاناة أعضاء هيئة التدريس من مستوى معتدل من الاحترق الوظيفي. - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الاحترق الوظيفي تعزى لمتغيرات (النوع، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخدمة)
7	خليف، امل عثمان، 2021	أثر رأس المال النفسي في الحد من التهمك التنظيمي والاحترق الوظيفي لدى العاملين في البنوك المصرية الحكومية	- التعرف على أثر رأس المال النفسي في الحد من التهمك التنظيمي والاحترق الوظيفي.	رأس المال النفسي	- التهمك التنظيمي. - الاحترق الوظيفي	-	293 من موظفي البنوك (الأهلي المصري، بنك مصر، بنك القاهرة)	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	مصر	- توجد علاقة سلبية معنوية بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي لدى

موظفي البنوك محل الدراسة.										
8	جوهري، إيناس سيد علي، 2021	رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال	-تحديد العلاقة الارتباطية بين رأس المال النفسي والتمكين النفسي والاحترق الوظيفي.	- رأس المال النفسي. - التمكين النفسي.	- الاحترق الوظيفي	-	186 معلمة رياض أطفال محافظة الفيوم	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	مصر	- وجود علاقة سلبية معنوية بين رأس المال النفسي والاحترق الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في محل الدراسة.
9	Xiaoxia, et al. 2021	متطلبات العمل والاحترق الوظيفي والضغط النفسي لعمال الدعم الاجتماعي في الصين: الدور المعدل للعمر والنوع.	- تحليل العلاقة بين والاحترق الوظيفي والضغط النفسي. - تحليل الدور المعدل للعمر والنوع في العلاقة السابقة.	- متطلبات العمل.	- الاحترق الوظيفي. - الضغط النفسي.	- العمر. - النوع.	897 من موظفي الدعم الاجتماعي في مدينة شينغ دو	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- يلعب العمر الدور المعدل في العلاقة بين متطلبات العمل والاحترق الوظيفي، حيث أن متطلبات العمل لدى الشباب تزيد من مستويات الاحترق الوظيفي. - يلعب النوع دور معدل في العلاقة بين متطلبات العمل والضغط النفسي، بحيث أن متطلبات العمل لدى النساء تزيد من حدة ضغط العمل النفسي.
10	زروخي وأخرون، 2020	الاحترق الوظيفي وعلاقته بأداء أعضاء هيئة التدريس بكية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف	- التعرف على محددات الاحترق الوظيفي وعلاقتها بأداء أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإنسانية	الأداء الوظيفي	الاحترق الوظيفي	-	50 من أعضاء هيئة التدريس بكية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	الجزائر	- وجود تأثير سلبي بين الاحترق الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في

الكلية محل الدراسة.							والاجتماعية بجامعة الشلف.			
11	Arsla, et, al. 2020	أثر الضغوط المهنية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في البنوك الصينية: الدور الوسيط لرأس المال النفسي	- الكشف عن علاقة الضغوط المهنية مع الاحتراق الوظيفي. - تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة.	الضغوط المهنية	الاحتراق الوظيفي	-	1778 من العاملين في البنوك في إقليم البنجاب	نمذجة معادلات بنائية	الباكستان	- يلعب رأس المال النفس دور الوساطة الجزئية بين الضغوط المهنية والاحتراق الوظيفي.
12	Jiaxi Peng, et, al. 2019	استراتيجيات العمل العاطفي والاحتراق الوظيفي لدى معلمي مرحلة ما قبل المدرسة: الدور المعدل والوسيط لراس المال النفسي	- تحليل أثر استراتيجيات العمل العاطفي ورأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي. - تحليل الدور المعدل والوسيط لرأس المال النفسي بين استراتيجيات العمل العاطفي والاحتراق الوظيفي.	استراتيجيات العمل العاطفي	الاحتراق الوظيفي	رأس المال النفسي	355 من المدرسات الإناث من 12 روضة تعليمية في مدينة شانغوا الصينية	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- ترتبط استراتيجيات العمل العاطفي (التمثيل العميق، التعبير عن العاطفة) برأس المال النفسي بشكل سلبي وبالاحتراق الوظيفي بشكل إيجابي. - يؤثر رأس المال النفسي بشكل سلبي على الاحتراق الوظيفي. - يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين استراتيجيات العمل العاطفي والاحتراق الوظيفي. - يلعب رأس المال النفسي الدور المعدل في العلاقة بين استراتيجيات العمل العاطفي والاحتراق الوظيفي بحث

أنه يخفف تلك العلاقة.									
13	مخلوف، أسماء، 2018	آليات تنمية التنشئة التنظيمية لدى المعلمين الجدد في المدارس الابتدائية بمنطقة جازان (دراسة ميدانية)	- التعرف على واقع التنشئة التنظيمية لدى المعلمين في منطقة جازان في المملكة العربية السعودية. - الكشف عن وجود فروق معنوية في مستويات التنشئة التنظيمية تُعزى للمتغيرات (النوع، الخبرة).	-	التنشئة التنظيمية	-	166 من مدرسي المدارس الابتدائية في منطقة جازان	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	المملكة العربية السعودية.
									مستويات التنشئة التنظيمية كانت متوسطة لدى معلمي المدارس محل الدراسة. - وجود فروق معنوية حول التنشئة التنظيمية بين الذكور والإناث ولصالح الإناث. - وجود فروق معنوية حول التنشئة التنظيمية طبقاً لمتغير الخبرة ولصالح الإناث ذوات ثلاث سنوات خبرة.
14	Zhun Gong, et, al. 2018	تأثير الإساءة اللفظية للعميل على نية الدوران والاحتراق الوظيفي لموظفي خدمة المبيعات: الدور المعدل للجو التنظيمي ورأس المال النفسي.	- الكشف عن طبيعة العلاقة بين كل من الإساءة اللفظية للعميل ونية الدوران والاحتراق الوظيفي. - تحليل الدور المعدل للجو التنظيمي ورأس المال النفسي في العلاقة بين الإساءة اللفظية للعميل ونية الدوران والاحتراق الوظيفي.	- الإساءة اللفظية - نية الدوران.	الاحتراق الوظيفي	- الجو التنظيمي - رأس المال النفسي	345 موظف في خدمة المبيعات في مدينة أوينغادا	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	الصين
									- يرتبط رأس المال النفسي بالاحتراق الوظيفي بعلاقة سلبية معنوية. - يعدل رأس المال النفسي بشكل سلبي في العلاقة بين كل من الإساءة اللفظية ونية الدوران والاحتراق الوظيفي.
15	Calderon, & Pando, et, al. 2018	أثر القيادة الأوتوقراطية في التنشئة التنظيمية والاندغماس في العمل بين الموظفين	- تحليل الأدب النظري فيما يتعلق بأثر القيادة الأوتوقراطية في التنشئة التنظيمية والاندغماس في العمل	- القيادة الأوتوقراطية - الانغماس في العمل	- التنشئة التنظيمية - الانغماس في العمل	-	-	-	المكسيك

16	داهش، 2018	دور رأس المال النفسي وتطابق القيم في العلاقة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابية للعاملين في البنوك التجارية	- بحث العلاقة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابي. - تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة السابقة. - تحليل الدور المعدل لقيم المنظمة في العلاقة السابقة	التنشئة التنظيمية	سلوكيات العمل الإيجابية	قيم المنظمة	230 من موظفي البنوك التجارية في القطاع العام والخاص	نمذجة معادلات بنائية	مصر	- وجود علاقة إيجابية معنوي بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابي (الالتزام التنظيمي، السلوك الإبداعي، سلوك المواطنة التنظيمية). - وجود علاقة إيجابية معنوي بين التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي. - يعدل تطابق قيم الفرد مع المنظمة في العلاقة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابية سابقة الذكر حيث أن الفرد يشعر من خلال التنشئة التنظيمية بالتكيف في المنظمة.
17	Jun Pu, et. Al. 2016	تأثير رأس المال النفسي بين الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي لدى معلمي الجامعات الصينية: اختبار الوساطة والاعتدال	-دراسة العلاقة بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي. - تحليل دور رأس المال النفسي الوسيط والمعدل	الصراع بين الأسرة والعمل	الاحتراق الوظيفي	رأس المال النفسي	357 من أعضاء هيئة التدريس في جامعتين وطنيتين بكين في الصين	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- ارتباط الصراع بين العمل والأسرة والاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي. - يلعب رأس المال النفسي الدور المعدل بين الصراع بين العمل والأسرة

والاحترق الوظيفي.									
18 البنوي، مها. 2016	دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي	- اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي على العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي	القيادة الجديرة بالثقة	الارتباط الوظيفي	-	339 من العاملين في الإدارات العامة جامعة الزقازيق	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	مصر	- وجود أثر إيجابي معنوي لرأس المال النفسي على الارتباط الوظيفي. - يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين القيادة الجديرة بالثقة والارتباط الوظيفي.
19 Xiriu Li, et al. 2015	الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الضغط الوظيفي والاحترق الوظيفي لدى العاملين في البنوك الصينية	- الكشف عن العلاقة بين الضغط الوظيفي والاحترق الوظيفي. - تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في هذه العلاقة.	الضغط الوظيفي	الاحترق الوظيفي	-	1239 من العاملين في البنوك الصينية العامة	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- يلعب رأس المال النفسي دور الوساطة في العلاقة بين الضغط الوظيفي والاحترق الوظيفي لدى العاملين في البنوك الصينية
20 Villavicencio, et, al. 2014	المشاركة في العمل والاحترق الوظيفي: علاقتها بالتنشئة التنظيمية والمرونة النفسية	- تقييم مستويات كل من الاحترق الوظيفي والمشاركة في العمل والتنشئة التنظيمية والمرونة النفسية. - نمذجة العلاقة السببية بين المشاركة في العمل والاحترق الوظيفي. - تقييم دور التنشئة التنظيمية والمرونة النفسية في العلاقة السابقة.	المشاركة في العمل	الاحترق الوظيفي	- التنشئة التنظيمية. - المرونة النفسية.	1110 موظف في الشركات العامة والخاصة في مدينة مكسيكو سيتي	نمذجة معادلات بنائية	المكسيك	- تؤثر كل من التنشئة التنظيمية والمرونة النفسية على الاحترق الوظيفي بشكل سلبي، حيث أنها تساعد على منع مصادر الاحترق التنظيمية والفردية. - تعدل المرونة النفسية والتنشئة التنظيمية العلاقة بين المشاركة في العمل والاحترق الوظيفي.

21	Francis, et. Al. 2011	الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والعمل العاطفي والرضا الوظيفي لدى مدرسي الجامعات في الصين	- فحص العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي والعمل العاطفي ورأس المال النفسي. - تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمل العاطفي والاحتراق الوظيفي.	- الرضا الوظيفي. - العمل العاطفي.	الاحتراق الوظيفي.	رأس المال النفسي	264 من مدرسي جامعة الصين الوطنية	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- يؤثر الرضا الوظيفي والعمل العاطفي على الاحتراق الوظيفي بشكل سلبي. - يؤثر رأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي بشكل سلبي. - يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين الرضا الوظيفي والعمل العاطفي والاحتراق الوظيفي (بعد تبذل المشاعر فقط) بحيث أنه يخفف العلاقة السابقة وكلما قل رأس المال النفسي
22	Saks, & Gruman. 2011	التنشئة التنظيمية والسلوك التنظيمي الإيجابي: النظرية والآثار والبحث والممارسة	- مراجعة النظريات المتعلقة بدراسة التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي. - تحليل العلاقة بينهم من خلال تقديم نهج جديد هو نظرية موارد التنشئة الاجتماعية SRT.	التنشئة التنظيمية	رأس المال النفسي	-	-	-	كندا	- تقديم نظرية جديدة لعلاقة لممارسات التنشئة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي، حيث أن ممارسات التنشئة يجب أن تركز على تطوير أبعاد رأس المال النفسي الأربعة.
23	Jian & Hanling. 2009	رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين التنشئة التنظيمية تكامل	- تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية وتكامل	- التنشئة التنظيمية.	- التكامل المعرفي. -مشاركة المعرفة	-	189 موظف من عدة قطاعات خدمية كالصناعات	نمذجة معادلات بنائية	الصين	- يلعب رأس المال النفسي دور الواسطة الكاملة بين التنشئة التنظيمية

المعرفة، ومشاركة المعرفة.	المعرفة، ومشاركة المعرفة.	مشاركة المعرفة، ومشاركة المعرفة.				التحويلية والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في جنوب الصين			ومشاركة المعرفة، ومشاركة المعرفة.
24	Liang & Hsieh. 2008	دور التنشئة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي: مثال من تايوان	- اثبات التنشئة التنظيمية كمصدر للاحتراق الوظيفي.	التنشئة التنظيمية	الاحتراق الوظيفي	-	397 موظف في مهنة الشرطة و 3 كليات و 4 مستشفيات في شمال تايوان	إحصاء تقليدي معادلات ارتباط وانحدار	تايوان
									مشاركة المعرفة وتكامل المعرفة.

المصدر: من إعداد الباحث

التعليق على الدراسات السابقة:

1. متغيرات الدراسة:

- من حيث أبعاد المتغيرات: اتفق الباحث مع الدراسات (Fatima, et. Al. 2023 & Zhun Gong, et, al. 2018 & 2018، داهش، Villavicencio, et, al. 2014) من حيث الأبعاد الأربعة للمتغير المستقل (التنشئة التنظيمية)، متغير الدراسة المستقل.

- من ناحية ترتيب المتغيرات: اتفق الباحث مع الدراسات (Saks, & Gruman. 2011 & Liang & Hsieh. 2008 & Calderon, & Pando, et, al. 2018 & Fatima, et. Al. 2023) من حيث المتغير المستقل وهو التنشئة التنظيمية.

والدراسات (Yingxue Tang, et al. 2023 & & Dongxia & and Du, 2024 & Fatima, et. Al. 2023 & Makhdoom, et, al. 2022 & 2021، امل عثمان، 2021 & جوهر، إيناس سيد علي، 2021 & Xiaoxia, et al. 2021 & 2021، زروخي فيروز وآخرون، 2020 & Jiaksi Peng, et, al. 2019 & 2020 & Arsla, et, al. 2020 & 2020، أسماء، 2018 & Zhun Gong, et, al. 2018 & Calderon, & Pando, et, al. 2018 & Jun Pu, et. Al. 2016) من حيث المتغير التابع وهو الاحتراق الوظيفي.

ومع الدراسات (Fatima, et. Al. 2023 & Jiaksi Peng, & Makhdoom, et, al. 2022. & Zhun Gong, et, al. 2018 & et, al. 2019) من حيث المتغير المعدل وهو رأس المال النفسي.

2. بناء الفرضيات:

استفاد الباحث في بناء النظريات الفرعية ذوات الرقم (H11, H12, H13, H14) (يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين أبعاد التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي) من دراسة (Fatima, et. Al. 2023)

3. عينة الدراسة:

- **عينة الدراسة:** تنوعت الدراسات السابقة في عيناتها التي تم تطبيق الدراسة عليها، فخالف الباحث بعضها كدراسة (Yingxue Tang, et al. 2023) تم تطبيقها على الممرضات، أما الدراسات (Xiriu Li, et al. 2015) العاملين في البنوك، في حين وافق الباحث الدراسات ذوات الأرقام (Fatima, et. Al. 2023)، الفرجاني. 2021، زروخي فيروز وآخرون، 2020، (Jun Pu, et. Al. 2016) في العينة المدروسة وهي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

- **أما عن حجم العينة:** فقد تنوعت الدراسات في حجم العينة، فتجاوزت العينة المدروسة حاجز 1000 مفردة كدراسة (Tang, Xiao. 2024) المجتمع كان ما يقارب (11267) في حين دراسة (Arsla, et, al. 2020) كانت عينة الدراسة (2000) من موظفي البنوك في إقليم البنجاب في الباكستان).

4. **زمان ومكان الدراسة:** طبق الباحث الدراسة الحالية في الجمهورية العربية السورية في العام 2024 م.

5. **منهج تحليل الدراسة:** اتفق الباحث مع الدراسات (Dongxia & ,Tang, Xiao. 2024)، (Fatima, et. Al. 2023، Yingxue Tang, et al. 2023، and Du, 202، Jiaxi، Arsla, et, al. 2020، Xiaoxia, et al. 2021، Makhdoom, et, al. 2022، Jun Pu, et. Al.، Calderon, & Pando, et, al. 2018، Peng, et, al. 2019) من حيث نمذجة المعادلات البنائية لتحليل واختبار فرضيات الدراسة.

وبالعموم فقد اتفق الباحث مع الدراسات السابقة في عدة نقاط واختلف معها في نقاط أخرى، ولكن استفاد من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري والفرضيات، واسترشد في طريقة تحليل واختبار الفرضيات من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة.

3- مشكلة الدراسة:

تُعد الجامعات بيئات عمل معقدة تتطلب مستويات عالية من التكيف والاندماج الوظيفي، ومع ذلك، يواجه أعضاء الهيئة التدريسية فيها العديد من الضغوط الأكاديمية والإدارية التي قد تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، مما يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي والصحة النفسية لهم كما أثبتت دراسات (زروخي فيروز وآخرون، 2020) و (Fatima, et. Al. 2023) و (Jun Pu, et. Al. 2016). من ناحية أخرى، تلعب التنشئة التنظيمية دوراً رئيسياً في تسهيل اندماج عضو هيئة التدريس داخل بيئات العمل، حيث تساهم في تعزيز الالتزام الوظيفي وتقليل التوترات المرتبطة بالتكيف مع المتطلبات المؤسسية كما تثبت دراسة (Bauer, et Al. 2007. 707-721) ومع ذلك، لا تؤثر التنشئة التنظيمية على جميع أعضاء الهيئة التدريسية بالطريقة نفسها، حيث تختلف استجابات الأفراد لها تبعاً لمجموعة من العوامل النفسية الداخلية، ومن أهمها رأس المال النفسي، الذي يشمل مكونات مثل الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل، والمرونة. يُعتقد أن رأس المال النفسي قد يعمل نظرياً كعامل معدل في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، حيث يمكن أن يساعد الأفراد على التعامل بفعالية مع الضغوط الوظيفية وتقليل تأثير العوامل السلبية المرتبطة بالتنشئة التنظيمية غير الفعالة.

وأظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية التي أجراها الباحث على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات محل الدراسة (30 مفردة من جامعات دمشق وطرطوس والفرات)، أن الأعضاء يتعرضون لمستويات متوسطة من الاحتراق الوظيفي، حيث بلغ مستوى الاحتراق لديهم مستوى متوسط، كما بلغ مستوى توافر التنشئة التنظيمية من وجهة نظر العينة الاستطلاعية مستوى متوسط أيضاً.

لذلك، تتمثل مشكلة البحث في استكشاف وتحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات، وذلك بهدف فهم كيف يمكن تعزيز رأس المال النفسي ودمجه في برامج تنشئة تنظيمية للحد من آثار الاحتراق الوظيفي الفردية والتنظيمية وتحسين تجربة العمل داخل البيئة الجامعية.

وتأسيساً على ما سبق وكما ورد في الدراسات السابقة وبناء على نتائج الدراسة الاستطلاعية، وجد الباحث ضرورة دراسة الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.

وبناء على مشكلة الدراسة يكون التساؤل الرئيسي للدراسة هو:

هل يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السورية. ويمكن اشتقاق السؤال الفرعي الآتية:

- ماهي طبيعة العلاقة بين المتغير المعدل رأس المال النفسي وكل من المتغير المستقل التنشئة التنظيمية والمتغير التابع الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السورية.

4- فرضيات الدراسة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة وبناء على سؤال الدراسة الرئيسي والتساؤل الفرعي، قام الباحث بتطوير الفرضيات كإجابات محتملة على أسئلة الدراسة، كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2) فرضيات الدراسة

الترميز	نوعها	الفرضية
H1	رئيسية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي
H11	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التدريب والاحتراق الوظيفي
H12	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين الفهم والاحتراق الوظيفي
H13	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي

H14	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين توقعات المستقبل والاحترق الوظيفي
-----	-------	--

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

5- أهداف الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يسعى الباحث لتحقيق الأهداف الآتية:

1- اختبار وتحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين أبعاد التنشئة التنظيمية (التدريب،

الفهم، دعم الزملاء، التوقعات المستقبلية) والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية.

2- تقديم بعض المقترحات في ضوء نتائج الدراسة للمختصين وواضعي السياسات المتعلقة بأعضاء

الهيئة التدريسية في الجامعات تتعلق بتحديد برامج التأهيل المناسبة لعضو هيئة التدريس في إطار مستوى رأس المال النفسي لمحاولة تقليل المصادر الفردية والتنظيمية للاحتراق الوظيفي.

6- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تنطرق إليه، وزد على ذلك قلة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت الموضوع بحسب علم الباحث، وتعد الدراسة الحالية من أوائل الدراسات التي تناولت تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

• الأهمية العلمية:

يعتبر العلم تراكمياً، والدراسات الحالية هي تنمة لما تناولته الدراسات السابقة، من حيث تفاعل متغيرات الدراسة، فالدراسة الحالية تدرس دور رأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي ثم تحلل أثر هذا الدور على اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرات السابقة.

واعتمدت الدراسة الحالية على نظرية الموارد الاجتماعية (SRT)، وقبل الشروع في شرح هذه النظرية وجب علينا المرور في أساس هذه النظرية، حيث أن الأساس النظري لها هو نظرية نموذج متطلبات-موارد الوظيفة JD-R، ويفترض هذا النموذج أنه يمكن تقسيم بيئة العمل إلى متطلبات وموارد، والمتطلبات هي الخصائص النفسية والتنظيمية اللازم توافرها في الوظيفة، والتي تتطلب من الفرد جهد نفسي وجسدي حتى يفي بمتطلبات الوظيفة، أما الموارد فهي خصائص الوظيفة النفسية والتنظيمية التي تساعد الفرد على أداء الوظيفة ومصادر هذه الموارد إما من المنظمة (الأجر، التطور الوظيفي، الترقية، الأمن الوظيفي)، أو من العلاقات الشخصية (دعم زملاء العمل) أو من تنظيم العمل (وضوح الدور، المشاركة في صنع القرار) وترى نظرية متطلبات-موارد الوظيفة JD-R بأن متطلبات العمل المرتفعة تستنفذ الموارد البدنية والنفسية للفرد، ولكن كلما زادت موارد الوظيفة كلما قل استنفاد الطاقة (Bakker & Dutton, 2007, 312-315).

أما نظرية الموارد الاجتماعية (SRT)، فترى أن موارد التنشئة التنظيمية (التدريب التوجيهي وفهم المهمة والدعم الاجتماعي والقيادة) وموارد رأس المال النفسي (الأمل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة النفسية) متفاعلة فيما بينها، وأن موارد التنشئة التنظيمية تغذي موارد رأس المال النفسي الأربعة، وتفسر نظرية الموارد الاجتماعية (SRT) تطوير التنشئة التنظيمية لبناء رأس المال النفسي، بأنه يجب وضع برامج تنشئة تنظيمية تشمل موارد التنشئة سابقة الذكر، حيث أن التدريب يساعد في رفع مستويات الكفاءة الذاتية وتغذية الأمل لدى الأفراد من خلال زيادة اعتقادهم حول امكاناتهم في تحقيق النجاح، كما أن الدعم الاجتماعي من خلال العلاقات مع الزملاء والمشرفين يعزز من إمكانيات رأس المال النفسي من خلال دعم الأمل وزيادة مستويات المرونة النفسية. (Saks & Gruman. 2011)

• الأهمية العملية:

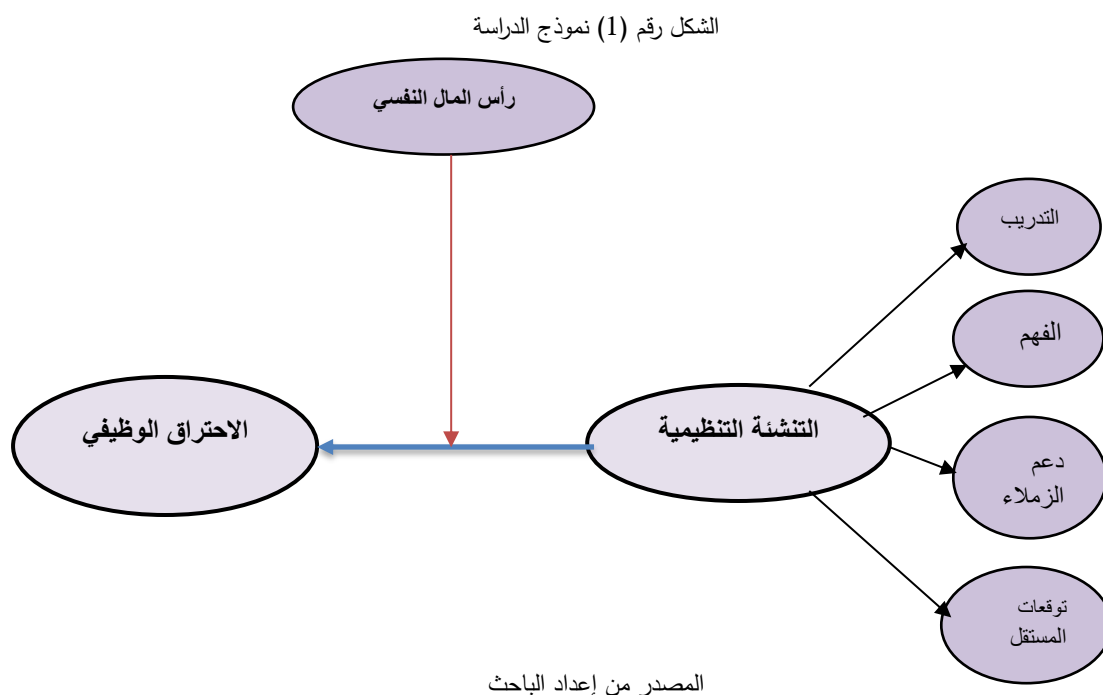
يكتسب البحث في الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات أهمية عملية كبيرة، حيث يسهم في تقديم حلول تطبيقية لتحسين بيئة العمل في

المؤسسات الأكاديمية وتعزيز رفاهية الموظفين. وتتمثل الأهمية العملية لهذا البحث من خلال تقليل معدلات الاحتراق الوظيفي عن طريق فهم كيفية تأثير رأس المال النفسي في الحد من الاحتراق الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس وتطوير برامج دعم نفسي ومهني تقلل من التوتر والإجهاد الوظيفي، ومن خلال تحسين استراتيجيات التنشئة التنظيمية يُمكن البحث الإدارات الجامعية من تصميم برامج تنشئة تنظيمية أكثر فاعلية، تراعي الفروق الفردية في رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس مما يعزز اندماجهم في بيئة العمل بسرعة وكفاءة. كما يمكن أن يساعد البحث في توجيه صناع القرار داخل الجامعات نحو سياسات تدعم رفاهية الموظفين وتقلل من الضغوط المؤدية للاحتراق الوظيفي. يشجع على وضع استراتيجيات إدارية تأخذ في الاعتبار أهمية رأس المال النفسي كعامل مؤثر في الأداء الوظيفي.

7- حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** اعتمدت الدراسة على المتغيرات الثلاثة (التنشئة التنظيمية، رأس المال النفسي، والاحتراق الوظيفي)، كما تم تقسيم متغير التنشئة التنظيمية لأبعاد (التدريب، الفهم، دعم الزملاء، توقعات المستقبل).
- **الحدود المكانية:** الجامعات الحكومية السورية (دمشق، تشرين، والفرات).
- **الحدود الزمانية:** اقتصرت المدة الزمنية للدراسة الحالية بين (2022-2024) وتم توزيع الاستبانة بين شهري (شباط وحتى أيار) من العام 2024.
- **الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السورية (دمشق، طرطوس، والفرات).

8- نموذج ومتغيرات الدراسة:



متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول الآتي متغيرات الدراسة وأبعادها وارتباطها بالدراسات السابقة:

الجدول رقم (3) متغيرات الدراسة

المتغير	نوعه	المصدر
التنشئة التنظيمية	مستقل	Fatima, et. Al. 2023 (متغير مستقل)
التدريب	متغيرات فرعية من المتغير المستقل	مخلوف، أسماء، 2018 (متغير مستقل)
الفهم		داهش، 2018 (متغير مستقل)
دعم الزملاء		Calderon, & Pando, et, al. 2018 (متغير تابع)
توقعات المستقبل		Villavicencio, et, al. 2014 (متغير تابع)
		Liang & Hsieh. 2008 (متغير مستقل)
رأس المال النفسي	معدل	Dongxia & and Du, 2024 (متغير وسيط)
		خليفة، أمل عثمان، 2021 (متغير مستقل)
		Arsila, et, al. 2020 (متغير وسيط)
		Jiaxi Peng, et, al. 2019 (متغير معدل)
		Zhun Gong, et, al. 2018 (متغير معدل)

Jun Pu, et. Al. 2016 (متغير معدل) البنوي، مها. 2016 (متغير وسيط) Xiriu Li, et al. 2015 (متغير وسيط) Francis, et. Al. 2011 (متغير معدل) Jian & Hanling. 2009 (متغير وسيط)		
Tang, Xiao. 2024 (متغير تابع) Yingxue Tang, et al. 2023 (متغير تابع) Fatima, et. Al. 2023 (متغير تابع) Makhdoom, et, al. 2022 (متغير تابع) الفرجاني. 2021 (متغير تابع) خليفة، امل عثمان، 2021 (متغير تابع) Xiaoxia, et al. 2021 (متغير تابع) زروخي فيروز وآخرون، 2020 (متغير تابع) Arsila, et, al. 2020 (متغير تابع) Jiaxi Peng, et, al. 2019 (متغير تابع) Zhun Gong, et, al. 2018 (متغير تابع) Jun Pu, et. Al. 2016 (متغير تابع) Xiriu Li, et al. 2015 (متغير تابع) Villavicencio, et, al. 2014 (متغير تابع) Francis, et. Al. 2011 (متغير تابع) Jian & Hanling. 2009 (متغير تابع) Liang & Hsieh. 2008 (متغير تابع)	تابع	الاحتراق الوظيفي

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة

1. المتغير المستقل: التنشئة التنظيمية، وقد تم اعتماد الأبعاد الآتية لهذا المتغير من الدراسات

السابقة، وهي:

- التدريب.
- الفهم.
- دعم الزملاء.
- توقعات المستقبل.

2. المتغير المعدل: رأس المال النفسي، وتم اعتماده بناءً على نظرية الموارد الاجتماعية (SRT)

والتي تفسر تطوير التنشئة التنظيمية من خلال بناء رأس المال النفسي.

3. المتغير التابع: الاحتراق الوظيفي.

9- أسلوب ومنهج الدراسة:

الفلسفة في مناهج البحث العلمي تتطوي على مجموعة من المعتقدات الأساسية حول طبيعة المعرفة، الواقع، وأفضل الطرق للحصول على هذه المعرفة. تُعتبر الفلسفة أساساً منهجياً للبحوث العلمية، وقد اعتمد الباحث على الفلسفة الوضعية، حيث أنها تخدم أهداف الدراسة من حيث الملاحظة المنهجية وتكوين المعرفة التي سوف تُبنى عليها دراسة ظواهر التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي. أما منهج الدراسة، فقد استخدم الباحث المنهج الاستنتاجي، والذي يقوم على طريقة بحثية تبدأ من القواعد العامة أو النظريات ثم تُطبق على حالات محددة لاختبار صحتها. يعتمد على الانتقال من العموم إلى الخصوص. حيث بدأ البحث بتحديد الأطر النظرية المتعلقة بالمفاهيم الثلاثة الأساسية (رأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي والتنشئة التنظيمية) وتم تحديد العلاقة المتوقعة بين هذه المفاهيم استناداً إلى الأبحاث السابقة. ثم تم صياغة فرضيات بناءً على النظريات السابقة، وتم اختبار صحة الفرضيات والوصول إلى الاستنتاجات.

وكان أسلوب الدراسة تحليلياً حيث حلل الباحث الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، من خلال استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، حيث حلل العلاقات بين الظواهر واستخلص الاستنتاجات دون أي تدخل.

أما عن نوع الدراسة، فقد كانت الدراسة الحالية دراسة كمية وذلك لملاءمتها للمنهج الوصفي ذي الأسلوب التحليلي، ففي هذا النوع يتم جمع البيانات القابلة للقياس وتحليلها بشكل موضوعي حيادي باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة، ومن خلالها يتم تعميم النتائج على المجتمع المدروس بناءً على عينة الدراسة.

10- مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة بأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السورية (دمشق، طرطوس، الفرات) وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على برنامج G*Power لتحديد حجم العينة وفق قوة التحليل الاحصائي المطلوبة، لملائمته هدف الدراسة المتمثل في تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وقام الباحث بالتحليل الاحصائي وفق نمذجة المعادلات البنائية. وقد بلغ حجم العينة المناسب لقوة تحليل احصائي (0.0901) وفق البرنامج (214) مفردة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات السورية.

11- مصطلحات الدراسة:

- **التنشئة التنظيمية:** هي عملية يعلم من خلالها الفرد، ويتعلم دوره التنظيمي المحدد، وهي عملية تكسب الفرد المعارف والمهارات الاجتماعية الضرورية للقيام بدوره التنظيمي المفترض (Maanen, & Schein. 1977. 3)
- **رأس المال النفسي:** حالة الفرد النفسية الايجابية القابلة للقياس والتطوير، وتتميز بامتلاك الفرد للكفاءة الذاتية لتحقيق النجاح وتطوير مساراته مستقبلاً، والمثابرة في تحقيق الأهداف وتجاوز الشدائد والمصاعب لتحقيق النجاح (Luthans, et al. 2007. 3).
- **الاحتراق الوظيفي:** مجموعة أعراض وعلامات من الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وقلة الانجاز الشخصي، والتي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مباشر (Maslach, & Jackson. 1996. 4)

الفصل الأول

أدبيات الدراسة

وتم تقسيمه على أربعة مباحث وهي:

- المبحث الأول: التنشئة التنظيمية.
- المبحث الثاني: الاحتراق الوظيفي.
- المبحث الثالث: رأس المال النفسي.
- المبحث الرابع: تحليل العلاقة بين التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي والاحتراق الوظيفي.

المبحث الأول

التنشئة التنظيمية Organizational Socialization

1- مقدمة:

بدء عمل جديد هو جزء مألوف من حياة العمل، حيث يجد الفرد نفسه غريباً في محيط مألوف خاصة إذا كان ينتقل لوظيفة أخرى ضمن منظّمته، وهذه البداية قد تسبب له الحيرة ما يكتنفها من غموض وما يصاحبها من تفكير الفرد لسبر غور هذه المرحلة بما تحمله من متطلبات، وبمرور الوقت تتحسر هذه الصدمة إذا كان الفرد الوافد ناجحاً في عمله، وهذه العملية تسمى بالتنشئة التنظيمية، وهي حالة يتم فيها استيعاب الفرد للأدوار والأوضاع والقيم اللازمة للمشاركة في المؤسسات الاجتماعية، ثم يبدأ الفرد بتكوين أفكاره من خلال تجاربه الخاصة في مرحلة الطفولة من الأسرة والأصدقاء، وهنا تبدأ الصراعات بين الهوية الشخصية للفرد والهوية المهنية التي يكتسبها من خلال الدراسة وحتى يصل لمرحلة العمل والاندماج في الحياة العملية والتأثر بالتنشئة التنظيمية في العمل، ولذلك لا بد من الوقوف على الهوية المهنية قليلاً قبل الشروع في التنشئة التنظيمية.

2- الهوية المهنية وتشكيلها:

كثرت الأبحاث التي تناولت الهوية المهنية للفرد، ولكن هذه الأبحاث استندت إلى تعريف الهوية المستخدم في العلوم الاجتماعية ومن وجهة نظر فلسفية، فالهوية هي الذات الاجتماعية الخاصة بالفرد والتي يكتسب بها القيم ووجهات النظر وتتأثر بتصورات الآخرين، وهذه التصورات مستمدة في نفس السياقات مثل احساس الفرد بما هو صواب وما هو خطأ، حيث يبني الناس ذواتهم الاجتماعية ضمن الحقائق اليومية التي يعيشونها (Clarke, et al. 2013, 8).

وبالعموم فالهوية المهنية هي تعبير عن ذات الفرد والتي تمثل قيمه ومعتقداته وتصوراتها، وهي ليست ثابتة بل ديناميكية تتأثر بتصورات وتوقعات الأفراد الآخرين.

كما أن الهوية المهنية يُنظر إليها بوصفها عملية مستمرة لتفسير التجارب وإعادة تفسيرها، فالهوية لا تجيب على سؤال من أنا في الوقت الحالي؟ ولكن تجيب على سؤال من أريد أن أصبح؟ وعلى ذلك فالهوية

المهنية تنتج من تفاعل دمج الذات الفردية مع المجال الاجتماعي الذي يكون فيه الفرد، فهذا التفاعل يتطور كل انتقل الفرد من مرحلة لمرحلة من الطفولة للتعليم للعمل، وهذا التفاعل يؤدي بالفرد لتكوين اطار اخلاقي ومفاهيمي مختار من قبله، وبالتالي فمفهوم الهوية المهنية فردي واجتماعي بأن واحد، فردي لأنه يحدد من خلال تجارب الفرد ومعتقداته وخبراته، واجتماعي لأن الفرد في أي منظمة له دور يجب ان يقوم به يتم تحديد وفرضه بقوة من قبل المجتمعات والمنظمات التي هو عضو فيها، ولذلك فالهوية المهنية للفرد تتأثر بالتنشئة التنظيمية في المنظمات (Clarke, et al. 2013. 9).

وهذه الاشكالية تجعل الفرد فاقداً لمن هو، فمن ليس له هوية ليس له ذات، ومن ليس له ذات كيف سيتم تأطيره ودمجه في النظام الاجتماعي والتنظيمي للمنظمة والتي من المفروض أنه سيعمل بها ويكن لها الولاء ويساهم في تحقيق أهدافها.

وفي ذات السياق فالشبكات التنموية الاجتماعية للأفراد تعتبر من أهم أدوات بناء الهوية المهنية، فهذه الشبكات وحسب (Dobrow, & Higgins. 2005) تعزز العلاقات التنموية للأفراد وتزيد من درجة وضوح الهوية المهنية لهم، حيث أنها تعتبر مصادر معلومات أساسية لتكوين وتعزيز الهوية المهنية. ويجادل (Clarke, et al. 2013. 9) أنه يمكن تطوير الهوية المهنية من خلال التوقعات التي يبنها الفرد عندما يكون عضواً جديداً في المنظمة، وهنا يأتي دور التنشئة التنظيمية من خلال بناء توقعات الفرد عن مكانه الجديد ومسؤولياته وحقوقه وواجباته، فمساعدة الفرد في بناء التوقعات يقلل من الضغوط المهنية ويزيد بشكل ايجابي من قناعاته حول عمله الجديد ومستقبله وتطوره الوظيفي.

3- تعريفات التنشئة التنظيمية Defining Organizational Socialization:

يتكون أدب التنشئة التنظيمية من 50 عاماً من التاريخ والبحث، وقد تعددت التعاريف التي تناولت التنشئة التنظيمية حسب منظور الأدب للتنشئة كونها عملية تعلم أو عملية نقل خبرات أو عملية اكتساب معارف، وسيتم ايضاح التعاريف الواردة في الادبيات:

يعرف Van & Schein التنشئة التنظيمية بأنها عملية يعلم من خلالها الفرد، ويتعلم دوره التنظيمي المحدد، وهي عملية تكسب الفرد المعارف والمهارات الاجتماعية الضرورية للقيام بدوره التنظيمي المفترض (3. Maanen, & Schein. 1977)، في حين يرى Trowler & Knight أنها عملية موازنة تحدث عندما يرتبط الأفراد الجدد في منظمة بسياقاتهم الثقافية. (177-195. Trowler, & Knight, 1999) والتنشئة التنظيمية تتعلق بمحتوى وعملية تعلم يتوافق الفرد من خلالها مع دور محدد في المنظمة (Chao, et Al. 1994. 730)، بينما Taormina يراها عملية تؤمن للفرد المهارات الوظيفية المطلوبة، واكتساب المستوى الضروري من الفهم التنظيمي، وتحقيق التفاعل الاجتماعي الداعم مع الزملاء، وقبول الطرق التي تضعها المنظمة لتلك العملية. (29. Taormina, 1997)، في حين أن Austin يعرفها بالعملية التي يصبح فيها الفرد جزءاً من الجماعة أو المنظمة أو المجتمع. (94-122. Austin. 2002)، بينما يراها إسماعيل أنها اكساب الأفراد ثقافة العمل المهني والمعرفة الفنية المطلوبة للوظيفة، والمهارات اللازمة لأداء أدوار وظيفية فعالة منوطة بهم، والمعرفة الاجتماعية الضرورية لنجاحهم كأعضاء ينتمون لمهنة التعليم بما يحقق الانتماء المهني. (إسماعيل، 2016، 114). ويعرفها نصار بأنها عملية تأمين المهارات الوظيفية المطلوبة للفرد، والتي تكسبه المستوى المناسب والضروري للفهم التنظيمي، كما تحقق التفاعل الاجتماعي الداعم مع الزملاء، وقبول الفرد لهوية وثقافة المنظمة. (نصار، 2020، 45)

ويرى الباحث أنه ومن خلال العرض السابق للتعريفات أنها ركزت على أن عملية التنشئة هي عملية تعلم واكتساب مهارات ونماذج سلوك هامة للفرد كي ينتقل لدوره الجديد ويصبح قادراً على القيام بمهامه وظيفية محددة وذلك في تعاريف (Van & Taormina & Cho) وعموماً عملية التنشئة التنظيمية هي عملية مستمرة طوال حياة الفرد في المنظمة سواء كان وافد جديد Newcomer أو فرد ينتقل داخلياً من وظيفة لأخرى، وكلما تمكن الفرد من التكيف بشكل مبكر مع عملية التنشئة كلما زاد سرعة اندماجه التنظيمي في الدور المنوط به وفي سياق المنظمة.

ويعرف الباحث **التنشئة التنظيمية**: على أنها العملية التي يتأقلم فيها الفرد داخل وظيفته الجديدة، ويكتسب فيها المؤهلات والمهارات حتى يلج في السياق التنظيمي الجديد، وهي عملية مستمرة سواء على مستوى لفرد الجديد أو الفرد من داخل التنظيم.

4- نشأة وتطور التنشئة التنظيمية:

طُرحت التنشئة التنظيمية كظاهرة للتصور النظري بصورة حديثة على يد (Schien, 1968) ثم (Van Maanen & shein, 1979) وظهرت كمجال للبحث في تخصصات بحثية في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وفي علوم النفس والاجتماع التنظيمي والصناعي، ولذلك تعددت مناظر وتيارات البحث، وربما عمل كل تيار مستقلاً عن الآخر، وبرز ذلك في اختلاف الباحثين في تصوراتهم عن التنشئة وتحديد أبعادها، وبصفة عامة يمكن تجميع جميع وجهات نظر الباحثين في فئة التيار التقليدي وفئة التيار الحديث للتنشئة التنظيمية، كما يوضح الجدول رقم (4):

جدول رقم (4) تيارات البحث في التنشئة التنظيمية

التنشئة التنظيمية	التيار التقليدي	التيار الحديث
المنظور	يتضمن منظورين منفصلين هما: 1- المنظور الطبيعي ويوجد في علم النفس الصناعي والتنظيمي والسلوك التنظيمي. 2- المنظور التدخلي للتنشئة: ويوجد في مجال التنمية البشرية ويركز على تدريب الأفراد	يقدم منظور تكاملي يحاول التوفيق بين المنظورين المنفصلين في التيارات التقليدية، ويتفق على أن طبيعة التنشئة التنظيمية هي التعلم
بؤرة التحليل	العملية	المحتوى

أي أن التنشئة هي محتوى، من ما يتم تعلمه بالفعل أثناء عملية التنشئة، والتركيز على اكتشاف أبعاد التنشئة التنظيمية.	أي أن التنشئة هي عملية، وهي المراحل التي يمر بها الفرد الجديد وتركز على العلاقات بين المتغيرات المختارة للتنشئة.	
فردية: للفرد دور أساسي فيها، يجب أن يتسم الفرد بالفعالية والنشاط، سعي الفرد للحصول على المعلومات بنفسه.	تنظيمية: للمنظمة دور مباشر في التنشئة، لها الحق في تحديد استراتيجيات التنشئة، وتحديد التنشئة التي توافق معايير وثقافة المنظمة.	المبادرة

(Woo, h. Y. (2006). Identification and validation of new employees' organizational socialization dimensions within a large bank in korea. *University of minnesota*. , 2006. 59-60)

ويتضح من خلال الجدول السابق أن هناك تيارين رئيسيين لبحث ظاهرة التنشئة التنظيمية في الأدبيات ويختلفان في وجهات نظرهم للظاهرة، وسيتم ايضاح ذلك من خلال الآتي:

1- منظورات التنشئة التنظيمية:

ويمكن ملاحظة أن كل تيار يستكشف ابعاداً مختلفة للظاهرة نفسها، فمثلاً يستخدم التيار التقليدي مصطلح ارشاد الموظفين ويستخدم لدى علماء السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي حيث يتم من خلال الارشاد تزويد الفرد بالقيم والمعايير وثقافة المنظمة، اما لدى علماء الموارد البشرية يُستخدم مصطلح التدريب، ويتم من خلاله التركيز على بناء مهارات الفرد الجديد تنظيمياً. وأن الباحثين الذين يستخدمون مصطلح التنشئة التنظيمية يركزون على عملية اجتياز الوافد الجديد لتعلم القيم والمعايير وثقافة المنظمة، (Holton III, E. F. 1995. 59-60)

2- بؤرة التحليل وتعني هل يتم تصور التنشئة التنظيمية كمحتوى أم كعملية؟

بمعنى أن من يدرس التنشئة التنظيمية كمحتوى يركز اهتمامه على ما يتم تعلمه بالفعل أثناء عملية التنشئة، أما من يدرس التنشئة كعملية يركز اهتمامه على فهم المراحل التي يمر بها الفرد الجديد من حيث مراحل تطوره كعضو في التنظيم.

3- المبادرة في التنشئة فردية ام تنظيمية:

ويعني من يقوم بالتنشئة، حيث أنها عملية تبادلية تعني تنشئة الفرد الجديد بواسطة المنظمة، أو تفاعل الفرد الجديد نفسه مع عمليات تنشئة المنظمة، ويوضح لنا (Holton III, E. F. 1996. 234) أن التنشئة التنظيمية يمكن تناولها من مدخل المنظمة، ومن مدخل الفرد، حيث انها عملية تبادلية بمعنى تنشئة الفرد الجديد بواسطة المنظمة، وتفاعل العضو الجديد نفسه مع عمليات التكيف والتعايش داخل المنظمة.

5- مراحل التنشئة التنظيمية Organizational Socialization Stages:

التنشئة التنظيمية عملية متعددة المراحل، وتزخر الأدبيات بنماذج عديدة تصف هذه المراحل والتي تتضمن توافق الفرد الجديد من منظمته، ومعظم هذه النماذج تصف ثلاث مراحل أساسية هي (التنشئة المبكرة، الموائمة، وإدارة الدور) بحسب (Holton 1996. 236) ومرحلة رابعة بحسب (Haski & Bargal, 2008. 88).

وسيتم شرحها وفق الآتي:

5-1 مرحلة التنشئة المبكرة Anticipatory: في حين أن (Chao, 2012. 14) ترى بأن هذه مرحلة

تراكمية من المعرفة والخبرات التي تشكل توقعات الفرد حول دور معين جديد أو منظمة جديدة، ومن وجهة نظر (Ilyas, 2018. 18-21) فالفرد في هذه المرحلة يبدأ بتكوين اتجاهات نحو الوظيفة التي يرغب في الالتحاق بها، ثم يقوم بتقييم هذه المعلومات ثم يتخذ القرار المناسب، وتتميز هذه المرحلة بالنسبة للفرد بكثير من الغموض فيما يتعلق بالمنظمة من جهة ودوره الجديد المحدد من جهة أخرى.

5-2 المرحلة الثانية وهي مرحلة المواءمة Accommodation: وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد دخل فعلياً للمنظمة وهنا يبدأ دور المنظمة في الظهور أكثر في عملية التنشئة، وقد تسمى هذه المرحلة بمرحلة الالتحاق أو التعريف Induction، وهي تبدأ بعد التحاق الفرد في المنظمة. وهنا يرى (Chao, 2012. 15) يكون الفرد في مرحلة الإقامة في دوره الجديد، وفي هذه المرحلة أيضاً قد تصيب الفرد صدمة الواقع من المتطلبات والخبرات الجديدة المطلوبة للعمل، وقد تحدث تباينات بين الأدوار الجديدة للوافد وبين الأدوار السابقة التي مارسها في وظيفة أخرى.

5-3 مرحلة التكيف أو إدارة الدور Role Management:

وهي المرحلة الأخيرة في عملية التنشئة التنظيمية، وتركز على التعلم والتعديل المطلوبين ليصبح الفرد الجديد عضواً فعالاً في المنظمة، وهنا تؤكد (Chao, 2012. 14) أن دور المشرفين والموجهين أصبح أقل مع قلة التغاضي عن الأخطاء التي يرتكبها الفرد بسبب انتقاله من وافد جديد لفرد في المنظمة، حيث أن هذه المرحلة تتطوي على تغيير سلوكيات الفرد ومواقفه المكتسبة حديثاً، وهذه المرحلة ترتبط بنتائج التنشئة التنظيمية البعيدة وهي تغيير المواقف والسلوكيات الفردية لدمجها في المواقف العامة المتبعة مثل الأداء الوظيفي ودوران الموظفين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

5-4 مرحلة المشاركة العاطفية Emotional and Involvement :

وهي من المراحل الحديثة في أدبيات التنشئة، وتعتبر المرحلة الأخير في التنشئة التنظيمية بحسب (Haski & Bargal, 2008. 88) وهي تخص الفرد الذي يتمتع بالخبرة الكافية للقيام بالعمل بمهارة ونجاح، ولكنه ما يزال متحمساً مثل الوافد الجديد، حيث يصبح الفرد فعالاً وملزماً ومطلوباً بشكل خاص للعمل، وتصبح علاقاته متشعبة أكثر مع زملاء العمل، وتتكون لديه مشاعر عميقة اتجاههم.

ويرى الباحث أن المراحل السابقة قد جريت في أغلب الدراسات، إلا المرحلة الأخيرة فلم يتم دراستها إلا في بيئة المتطوعين في مجتمع البحث الذي أجريت في الدراسة السابقة الذكر، وقد برر الباحثون أهمية

هذه المرحلة بسبب أن العمل التطوعي هو عمل غير ملزم وبالتالي يحتاج لمرحلة مشاركة عاطفية حتى يتم ويتغلغل في شخصية الفرد المتطوع، واتفقوا مع المراحل السابقة الذكر بالترتيب والمعنى.

6- مداخل التنشئة التنظيمية Organizational Socialization:

ظهرت في الأدبيات مداخل عديدة لتحقيق التنشئة التنظيمية يمكن حصرها في مداخل أساسية ثلاثة وهي بحسب (Gruman, et al. 2006. 90-104) على النحو الآتي:

1- مدخل المبادرة التنظيمية: وهو مدخل يركز على اختبار الطريقة التي تتبعها المنظمة في بناء

خبرات التنشئة لدى أعضائها، وبذلك يُنظر لدور الفرد هنا في التنشئة كدور سلبي وغير مباشر، وأن استجابة الأفراد تكون ردة فعل لبرامج وممارسات التنشئة المصممة من خلال المنظمة.

2- مدخل المبادرة الذاتية: وهو مدخل يتبنى وجهة نظر مناقضة للمدخل السابق في النظر لدور

الأفراد أعضاء المنظمة، حيث ينظر إليهم بوصفهم أعضاء إيجابيين لهم دور فعال ومحوري في عملية التنشئة، ويركز هذا المدخل على السلوكيات الإيجابية للأعضاء والمبادرة الفردية لفهم واستيعاب الدور الجديد الذي سيشغله الفرد.

3- المدخل التفاعلي: وهذا المدخل يحاول التوفيق بين المدخلين السابقين، فيتناول التفاعل بينهما،

أي تفاعل العوامل الفردية والتنظيمية في التأثير على عملية التنشئة، ويؤكد على تكامل المنظور الفردي والتنظيمي من خلال اختبار كيفية تأثيرهما على نواتج التنشئة التنظيمية.

7- أساليب التنشئة التنظيمية Organizational Socialization Tactics:

هي الأساليب المستخدمة من قبل المنظمات لمساعدة الأفراد الجدد على التكيف مع تجربة التنشئة والحد من عدم اليقين والقلق المرتبط بواقع الانضمام إلى منظمة جديدة، واكتساب المهارات والسلوكيات والاتجاهات والمعارف اللازمة أو المرغوبة، وأكثر النماذج شيوعاً هو نموذج قدمه Van & Schein عام 1979، والذي يقترح تفسيراً نظرياً للكيفية التي تؤثر بها طرق معينة على إيضاحات الدور واكتساب الفرد محتوى عملية التنشئة، ويُقسم هذا النموذج لستة طرق ثنائية القطب لخصها بعض الباحثين (Gruman,

(2006. 91-92 & Ashforth & Saks, 1996, 150 & Allen, 2006. 240-241) وسيتم عرض

النموذج على النحو التالي:

7-1 نموذج Van & Schein عام 1979 والذي لخصته دراسة (Chao, 2012. 22-24):

1- التنشئة الجماعية والتنشئة الفردية **Collective vs. Individual Socialization**:

في التنشئة الاجتماعية تقوم المنظمة بتجميع الأعضاء الجدد معاً، وتعريضهم لخبرات عامة موحدة للجميع من خلال برامج إرشاد وتوجيه وتعليم وتدريب، وهكذا يمر الجميع بخبرات تعلم مصممة موحدة لإنتاج استجابات موحدة للمواقف، بدلاً من التنشئة الفردية حيث يقوم كل فرد باكتساب خبرة التعلم لوحده، والذي قد يؤدي لاستجابات متنوعة ومختلفة، وتوفر هذه الطريقة الجماعية رسالة عامة مشتركة عن المنظمة والأدوار والاستجابات والاتجاهات والمواقف المناسبة الموحدة.

2- التنشئة التنظيمية الرسمية والتنشئة غير الرسمية **Formal vs. Informal Socialization**:

في التنشئة النظامية يتم تجهيز وتدريب الأفراد الجدد بشكل مستقل ومنفصل عن الأعضاء القدامى، وتحدد المنظمة أشخاص بخبرات معينة يقومون بهذه المهمة، وعلى النقيض من ذلك فالتنشئة غير النظامية يتم فيها دمج الأفراد الجدد مع القدامى، وتحدث عملية التعلم للأفراد الجدد خلال أدائهم لوظائفهم الجديدة.

3- التنشئة الثابتة مقابل المتغيرة **Fixed vs. Variable Socialization**:

والثابتة تشير إلى عملية التنشئة مرتبطة بجدول زمني معن وثابت، وتوفر معلومات للأفراد عن توقيت اتمام كل مرحلة من التنشئة، أما التنشئة المتغيرة فلا يكون التوقيت معروفاً حيث لا ترتبط بجدول زمني معن محدد.

4- التنشئة المتعاقبة والتنشئة المنفصلة **Serial vs. Disjunctive Socialization**:

التنشئة المتعاقبة تعني أن يتولى الأفراد القدامى تجهيز ودمج الأفراد الجدد في المنظمة وفي أدوارهم الجديدة، ولذلك يكونوا هم القدوة للأفراد الجدد، فيكتسبون الخبرات والاتجاهات والسلوكيات، بمعنى أن يتم تنشئة الأفراد الجدد من خلال خبرة الأعضاء القدامى.

5- التنشئة الرضائية والتنشئة الانتزاعية Investiture vs. Divestiture Socialization

التنشئة الرضائية تتبنى الفرد كما هو بسماته وعواطفه وصفاته الشخصية بناءً على صفات الفرد، وبالتالي هي تعزز الهوية الذاتية للفرد الجديد وتقدم الدعم الاجتماعي له، بينما التنشئة الانتزاعية تقوم بتجريد الفرد من صفاته وقيمه الخاصة وانتزاعها قبل تعريضه للسمات والقيم والمهارات الخاصة بالمنظمة.

2-7 نموذج Lois, M.: ويفترض واضعو هذا النموذج (Louis, M. R, 1983, 857-866) أن

تكتيكات التنشئة التنظيمية هي تكتيكات تنظيمية وهي:

1- برامج التوجيه الرسمية Formal Orientation: وهي برامج تدريبية مخصصة متنوعة لتعريف الوافدين الجدد بوظائفهم، وهي برامج موجهة تعزز الولاء والهوية التنظيمية وتزيد من مستويات الرضا وتعزز نوايا الوافدين الجدد للبقاء مع المنظمة، ويمكن ان تتخذ شكل برامج رسمية في المنظمة أو برامج غير رسمية في مواقع العمل الجديد توفر للوافدين الجدد تعليمات محددة حول كيفية أداء العمل.

2- البرامج الاجتماعية والأنشطة الترفيهية Social & Recreational activities: وهي لا تتعلق بوظيفة الوافدين الجدد بشكل محدد، بل تكون عامة وترفيهية كي تزيل الصدمة وتقلل من حالة الاغتراب لدى الوافدين الجدد، وبالتالي تساعد الوافدين الجدد في التعرف على نفسه بوصفه عضواً في المنظمة.

3- رحلات العمل الميدانية Business Trips: وهي رحلات عمل تساعد الوافدين الجدد في التعرف على الوظيفة والمنظمة في سياق أكبر من المواقف والعلاقات المختلفة مع أشخاص من خارج المنظمة كالمعملاء والموردين والمنافسين.

3-7 نموذج Ashford & Black :

ويقوم هذا النموذج على التكتيكات الفردية الموجهة للوافدين الجدد والتي تساعد على اندماجهم بشكل أسرع في الأدوار الجديدة، ومن تكتيكات هذا النموذج:

1- تكتيك التساؤلات Inquiries: وهي أسئلة واستفسارات مباشرة أو تعليقات أو تلميحات أو محادثات عامة، وعموماً يفضل ان تكون تساؤلات سرية موجهة للفرد الجديد عن مدى اندماجه وارتياحه في العمل

الجديد، والتساؤلات ستكون حول المعلومات التي تسعى لتحقيق التنشئة التنظيمية، وتكون التساؤلات موجهة من موظفي الدعم والمشرفين على التنشئة وزملاء العمل للحصول على معلومات فنية عن كيفية أداء المهام، وتكون من الوافدين الجدد للحصول على معلومات مرجعية التوقعات ومتطلبات الدور، وهذه الأسئلة تفيد في معرفة نوايا البقاء أو الترك لدى الوافد الجديد، وتزيد من وضوح الدور والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

2- التأثير الاجتماعي Social Influence: وتساعد أساليب التأثير الاجتماعي الوافدين الجدد على بناء شعور ايجابي اتجاه علاقاتهم مع الآخرين، وتشمل تكتيكات الشبكات العامة وأساليب ادارة الانطباعات وهي عملية التأثير على قرار الوافد الجديد حول عمله الجديد كالترحيب وتبادل المنافع لتحقيق الايجابية حول الهدف الأساسي من عملية التنشئة التنظيمية ودمج الفرد. (Ashford, & Black, 1996. 149-178)

وعلى اختلاف وجهات النظر حول التكتيكات المناسبة للقيام بالتنشئة التنظيمية، فقد قامت دراسة (Bauer, 2007, 707-721) بتحليل شمولي لمختلف تكتيكات التنشئة التنظيمية المتبعة في النماذج العالمية، وقد كانت دراستهم تشمل مراجعة جميع الأبحاث المنشورة وغير المنشورة عن التنشئة التنظيمية وتعديل الوافد الجديد من عام 1970 وحتى عام 2006، وقد تم أخذ عينة بمعدل 20% من الدراسات التي تم حصرها، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن جميع تكتيكات التنشئة التنظيمية مرتبط بشكل ايجابي بالأداء والقبول الاجتماعي و الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ومرتبطة سلباً بدوران العمل وغموض الدور.

ومن وجهة نظر الباحث أنه وعلى اختلاف النماذج السابقة في الطرق إلا أنها تلتقي في الهدف وهو الاعتراف بالجهود التنظيمية والفردية من أجل الوصول لهدف التنشئة التنظيمية، وهو دمج الوافد الجديد في المنظمة وفي سياق العمل وتقليل الفروقات الفردية وتوحيد الاتجاهات والقيم والسلوكيات للوصول إلى نتائج التنشئة التنظيمية، من مستويات الرضا الوظيفي والأداء والالتزام التنظيمي، ويمكن أن تتلاقى

التكتيكات الفردية والتنظيمية لمساعدة الوافد الجديد على تحديد النماذج التي يُحتذى بها في المنظمة والتعلم منها.

8- أبعاد التنشئة التنظيمية Organizational Socialization Dimensions:

وانبثقت هذه الأبعاد من النظر للتنشئة التنظيمية بوصفها مهمة تعليمية ومن واقع الصدمة التي تصيب الوافد الجديد في ظل اندماجه في مكان عمله وذلك بحسب (Taormina, 1994. 133-145) هي:

1- **التدريب:** ويعد التدريب ركيزة أساسية في برامج التنشئة التنظيمية، وهو يلعب دوراً محورياً في

كيفية جعل الأفراد يشعرون ويتكيفون مع الوظيفة الجديدة، على أن يكون التدريب شاملاً وموجهاً

ويعزز تكيف الأفراد واندماجهم في العمل لتعليم الأفراد المهارات الوظيفية المطلوبة.

2- **الفهم:** وهو استيعاب الفرد لوظائف المنظمة وأهدافها وكيفية العمل بداخلها، حيث يزودهم

بتوجهات وسياسات وعمليات المنظمة، مما يسهل عملية تعديل سلوك الفرد وزيادة فاعلية العمل.

3- **دعم زملاء العمل:** ويعني حصول التفاعل والرعاية من زملاء العمل للفرد، وهذا التفاعل يجب

أن يكون دائم وإيجابي، ويلعب دعم زملاء العمل دوراً محورياً في نقل ثقافة المنظمة والخبرات

والسياسات للوافدين الجدد، ويساعد هذا البُعد الفرد على تحمل ضغوطات العمل وتقليل التوترات

خاصة بالفترات الأولى للعمل.

4- **التوقعات المستقبلية:** تمثل رؤية الفرد للمنظمة على المنظور البعيد مثل توقعات الاستمرار في

العمل، التطور الوظيفي، وتوقعه للمكافآت التي تقدمها المنظمة، والتوقعات المستقبلية يجب أن

تتضمن معرفة الأفراد بأهداف المنظمة من أجل البقاء والاستقرار فيها.

9- مقاييس التنشئة التنظيمية Organizational Socialization Measurements :

طوّر الباحثون عدة مقاييس لقياس التنشئة التنظيمية بالاعتماد على أبعاد التنشئة التي افترضتها

النماذج الأدبية، وسيتم وصف أبعاد كل مقياس، ومع أنه سيكون هناك تداخل مفاهيمي كبير للمحتوى

عبر المقاييس، إلا أن تنوع التعريفات داخل المقاييس والفروق الدقيقة بينها يحول دون تطابقها بشكل تام، والمقاييس هي كالآتي:

9-1 مقياس Taormina: وقد تم بناء هذا المقياس عام 1994 ثم قام الباحث بتنقيحه للوصول لصورته الحديثة في عام 2004 بحسب (Taormina. 2004. 76-94)، وعلى العموم هذا المقياس يقيس (4) أبعاد للتنشئة التنظيمية (التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، والتوقعات المستقبلية)، ويحتوي هذا المقياس على 20 عبارة تقيس هذه الأبعاد على مقياس ليكرت الخماسي تتراوح من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة، وفق ما يأتي:

1- **التدريب:** ويتضمن (5) عبارات تقيس مستوى التعلم من خلال التدريب الوظيفي.

2- **الفهم:** ويتضمن (5) عبارات تفيد في التعرف على مدى استيعاب الأهداف والعمليات في المنظمة.

3- **دعم زملاء العمل:** ويتضمن (5) عبارات تقيس مدى الدعم العاطفي ومدى المساعدة التي يتلقاها الوافد الجديد من الأشخاص في محيط العمل.

4- **التوقعات المستقبلية:** وتتضمن (5) عبارات تفيد في التعرف على احتمالات الترقية والاستمرار في العمل والتطور الوظيفي.

9-2 مقياس Morrison: وقد تم بناء هذا المقياس 1995 بالاعتماد على 7 فئات من المعلومات اتي يجب أن يمتلكها الوافد الجديد والتي تؤدي به للتنشئة التنظيمية، ويتكون المقياس من (40) عنصر على مقياس ليكرت الخماسي وتتراوح من مفيد جداً إلى مفيد، وفق الآتي:

1- **المعلومات التقنية الفنية:** وهي تتضمن (5) عناصر تقيس مدى كيفية أداء الفرد لمهامه الوظيفية، ومدى تعلمه للتقنيات والمعلومات المطلوبة في الدور الجديد.

2- **المعلومات المرجعية:** تتضمن (6) عناصر تقيس مدى تعرف الفرد على مسؤولياته والأداء المطلوب في عمله الجديد.

3- المعلومات الاجتماعية: وتتضمن (7) عناصر تقيس مدى تفاعل الفرد مع الآخرين بصورة مقبولة

ومدى تعلمه للاتجاهات والقيم الاجتماعية التي تتعلق بعمله.

4- معلومات التقييم: تتضمن (5) عناصر تقيس مدى تعرف الفرد على إجراءات تقييم عمله

وشخصيته واندماجه في الدور الجديد والمنظمة.

5- المعلومات المعيارية: تتضمن (4) عناصر تقيس مدى تعرف الفرد على المواقف والسلوكيات

المتوقعة منه والسلوكيات المتعلقة ببيئة عمله ووظيفته الجديدة.

6- تاريخ المنظمة: تتضمن (7) عناصر وتقيس مدى تعرف الفرد على تاريخ المنظمة وإجراءاتها

وإدائها الإداري والمالي.

7- معلومات السياسات: تتضمن (6) عناصر تقيس مدى تعلم الفرد السياسات والإجراءات المتبعة

في المنظمة، ومواطن السلطة واتخاذ القرار المتعلق بدوره الجديد. (Morrison, 1995.151)

10- وكلاء التنشئة التنظيمية Socialization Agents:

وكلاء التنشئة التنظيمية هم الأشخاص المنوط بهم القيام بالتنشئة للقادمين الجدد، وهم يسهلون على

الوافد الجديد عملية التكيف الأولية في الدور الجديد، ويقدمون المعلومات والتعليقات والدعم والمساعدة

للوافد الجديد.

وقد يكون وكيل التنشئة التنظيمية (زميل عمل، مشرف، مروض في العمل، أو حتى عميل للمنظمة)،

ويسهل الوكلاء عملية التنشئة التنظيمية، ويكون دورهم كالمُرشد خلال هذه العملية، ويكون دورهم غير

رسمي وطوعي.

وفي هذا الصدد جادلت دراسة (Fang, et Al. 2011. 127-152) بأن أهم وكلاء التنشئة هم الأفراد

الجدد أنفسهم وزملاء العمل، وبررت ذلك بأن الوافدين الجدد في ظل تكتيكات التنشئة التنظيمية من

تدريب وتوجيه سيتعرضون لتجارب التعلم بشكل فردي وغير رسمي، وبالتالي سيتعلمون بشكل ذاتي، ومع

ذلك فإن وجود وكلاء للتنشئة سيكونون بمثابة مورد اجتماعي وداعم تنظيمي للوافد الجديد مما يساهم في تسريع عملية التنشئة وحدوثها بدون أي مشاكل تذكر.

ولتأكيد دعم المشرف المباشر كوكيل للتنشئة التنظيمية، فإنه دراسة أثبتت (Jokisaari & Nurmi. 527-544. 2009) بأن دعم المشرف المباشر عنصر هام لأنه يعتبر صلة وصل هامة بين الوافد الجديد والمنظمة، وقد توصلت هذا الدراسة أنه كلما زاد انخفاض دعم المشرف انخفض وضوح الدور لدى الوافد الجديد وانخفض معدل الرضا الوظيفي لديه.

11- نتائج التنشئة التنظيمية Organizational Socialization Outcomes:

معيار نجاح التنشئة التنظيمية يتم من خلال قياس النتائج الحاصلة من هذه العملية، فنجاح التنشئة يتم عندما يكون الوافد الجديد مندمج بالكامل في دوره الجديد ويعرف مسؤولياته وموارده، وطالما ان لكل عملية نتائج قريب وبعيدة، فعملية التنشئة التنظيمية لها ماله من نتائج على المستوى القريب تستطيع المنظمات من خلال دراستها وتحليلها الوقوف على مدى نجاح عملية التنشئة، ولها نتائج بعيدة ولكنها ذات أثر أكبر على مستوى الفرد والمنظمة، وسيتم توضيح هذه النتائج وفق الآتي:

11- 1 النتائج القريبة:

تشير النتائج القريب إلى تلك النتائج التي تحدث في فترة قريبة من تطبيق تكتيكات التنشئة التنظيمية، وتعتبر قاعدة أساس لتطبيق التكتيكات اللاحقة، ويتم قياس هذه النتائج بشكل مبكر في عملية التنشئة، وهي كالآتي:

1- اندماج الوافد الجديد: ويرى (Bauer & Erdogan, 2021. 8) أنها تعني درجة تكيف وقبول

الوافد الجديد في النسيج الاجتماعي للمنظمة، وهذا الاندماج يساعد كمرحلة أولى على التواصل بشكل فعال مع الآخرين.

ويبرر الباحث أن مؤشرات التعديل القريبة ترتبط سلبياً بغموض الدور وتصورات الوافد الجديد،

وذلك يؤثر لاحقاً على النتائج البعيد للتنشئة التنظيمية كالأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام

التنظيمي، ويمكن تبرير ذلك بأن التكيف يزيد ثقة الوافد بنفسه ويتجاوز مرحلة الصدمة ويصبح أكثر قبولاً برامج التدريب والتوجيه وتكتيكات التنشئة الأخرى.

2- **الكفاءة الذاتية:** وهي ثقة الفرد المتزايدة في قدرته على القيام بعمله، ويفسر (نصار & أنور، 2020، 34) ذلك بأن الفرد عندما يكون في سياق عملية التنشئة التنظيمية فإن ذلك يعزز ثقته بنفسه ويكون قادراً على استغلال قدراته ومهاراته، ويؤمن بأنه قادر على التحسن والتطور، وهذا ما أكدته دراسة (نصار، 2020) حيث توصلت أن التنشئة التنظيمية ترتبط إيجابياً بتحسين الكفاءة الذاتية، وأن الفرد من خلال أبعاد التنشئة التنظيمية قادر على زيادة ثقته بنفسه.

11-2 النتائج البعيدة:

وهي المفتاح الأساسي لدراسة النتائج النهائية لعمية التنشئة التنظيمية، لأنها تشير إلى أهمية التنشئة التنظيمية للوافدين الجدد للنتائج التنظيمية كالمواقف الوظيفية وسلوك الوافد الجديد الفعلي، وسيتم شرح هذه النتائج بمزيد من الايضاح:

1- **المواقف الوظيفية:** وتشمل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونوايا الدوران، وهذا أمر منطقي لأن المواقف الوظيفية متغيرة، وفهم كيفية تأثير التنشئة التنظيمية على هذه المواقف يمكن ان يساعد في فهم أداء اوافد الجديد واحتمال تركه للمنظمة. وجاءت دراسة (Chang, et Al. 2009, 407-427) لتعزيز هذه فكرة أن التنشئة التنظيمية تساهم في رفع مستويات المواقف الوظيفية، حيث أكدت ان التنشئة التنظيمية ترتبط بالمواقف الوظيفية ايجابياً خاصة إذا تم دعم تكتيكات التنشئة بمجتمع الممارسة.

2- **سلوكيات الوافد الجديد:** وتشير إلى أداء الوافد ومعدل دوران العمل، وتستخدم اغلبية بحوث التنشئة التنظيمية هذه السلوكيات كنتيجة هامة لها، حيث أن دراسة (Bauer, et Al. 2007, 707-721) راجعت مقالات تتعلق بالتنشئة التنظيمية على مدى ما يقارب من 40 سنة، وقد وجدت هذه الدراسة أن الأداء الوظيفي ودوران الوافد الجديد كانا مرتبطين باستمرار بالتكيف،

ومرتبطين بالقبول الاجتماعي ووضوح الدور والكفاءة الذاتية، وبالتالي فهما مرتبطين بالتنشئة التنظيمية.

3- **الملاءمة:** وتعني التوافق المدرك للفرد مع البيئة والوظيفة والمجموعة، وتشمل هذه الملاءمة تصورات الفرد والتي تعتبر عامل مهم في التنشئة لأن الوافدين الجدد قد كونوا تصورات مسبقة عن العمل الجديد. وقد جاءت دراسة (Wang, et Al. 2011. 163-189) لتعزيز هذه النتائج فقد بحثت علاقة الملاءمة مع النتائج المتعلقة بالتنشئة التنظيمية، وقد توصلت إلى أن الملاءمة الفردية (ملاءمة الوافد مع بيئته، ملاءمة الوافد مع وظيفته، ملاءمة الوافد مع مجموعة العمل) قد ارتبطت بنتائج التنشئة التنظيمية وهي الاداء الوظيفي والرضا الوظيفي ونوايا البقاء.

المبحث الثاني الاحتراق الوظيفي Burnout

مقدمة:

يُعد الاحتراق الوظيفي من الظواهر التي جذبت اهتمام الباحثين على مدى العقود الأربعة الماضية، حيث تناولت أبحاثهم الاحتراق بوصفه نتاج للضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد، ووُصف بأنه أكثر حدوثاً عند من يعملون في المهن الخدمية كالطب والتعليم وخدمة العملاء (Bilge, F. 2006. 1151). وحقيقة الأمر أن القوة الحقيقية لمصطلح الاحتراق تأتي من جذبه للتجارب الحقيقية للأشخاص في ميدان العمل المباشر وهذا ما جعله محل جدل في مجال البحث العلمي، وفي البداية كان موضع سخرية علمية باعتباره علم النفس غير العلمي، وعلى عكس الأبحاث الأخرى في مكان العمل والتي استخدمت نهجاً تنازلياً من أعلى لأسفل مشتق من نظرية علمية، كان للاحتراق هنا خصوصية حيث أن أبحاثه استخدمت نهجاً تصاعدياً من أسفل وحتى أعلى مشتقاً من تجارب الأشخاص في مكان عملهم (Maslach, et al. 2001. 397-422).

1- مفهوم الاحتراق الوظيفي:

1-1 التعريفات كما وردت في الأدبيات:

يعرفه (Maslach, & Jackson. 1996. 4): مجموعة أعراض وعلامات من الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وقلة الانجاز الشخصي، والتي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مباشر.

في حين يراه (Pines, & Aronson, 1988. 4) أنها حالة من الاستنزاف العاطفي والجسدي والعقلي، الناتج عن التعامل طويل الأمد مع المواقف التي تتطلب جهداً عاطفياً.

في حين (Shirom. 1989) يعرف الاحتراق أنه مزيج من التعب والإرهاق العاطفي والمعرفي. ويركز هذا التعريف على حصر مصادر الاحتراق بالإرهاق العاطفي والمعرفي، وهنا لا يُعتبر تبدد الشخصية من أسباب الإرهاق المباشر.

بينما يراه (Schaufeli, et Al. 2020. 3): حالة من عدم القدرة لدى الفرد، يتم اكتشافها من خلال درجة إرهاقه العاطفي، أو ضعف التحكم العاطفي أو المعرفي، أو المسافة الذهنية بين الفرد ومحيطه في العمل.

في حين يعرفه (Demerouti, et Al. 2001. 499) أنه نتيجة تفاعل مسببين منفصلين ولكن مترابطين وهما متطلبات الوظيفة وموارد الوظيفة، ومطالب الوظيفة تتضمن العبء البدني وضغط الوقت والبيئة المادية ونظام العمل بالورديات في أماكن العمل غير المتصلة بطالبي الخدمة مباشرة، وفيما يخص موارد العمل (التغذية الراجعة، المكافآت، وضوح الدور، المشاركة، الامن الوظيفي، والقيادة) فإن نقص هذه الموارد يؤدي للضغط العاطفي مما يؤدي للاحتراق الوظيفي

ويعرفه (مشاركة، 2019. 317) أنه حالة نفسية يختل فيها توازن الفرد فيعيش حالة اضطراب وظيفي في العمل ناتجة عن دوره الوظيفي وبيئة العمل، وتهدد هذه الحالة الفرد وتزيد من احساسه بعدم الامان الوظيفي والشعور بعد الطمأنينة.

ويرى الباحث أن تعريف (Pines, A., & Aronson, E) ركز على الأعراض النهائية للاحتراق الوظيفي أكثر من أسبابه المباشرة، التي أدت لهذه الأعراض، وبالتالي هذا التعريف يحصر أسباب الاحتراق بالاستنزاف العاطفي والجسدي، وسبب ذلك بأن المسبب الرئيسي للاحتراق ليس ردة فعل الفرد المباشرة مع أسباب الارهاق العاطفي بل تكمن المشكلة بالأسباب نفسها، حيث أن لدى الفرد موارد نفسية وجسدية للتعامل مع المواقف الصعبة لكن مع كثرة هذه المواقف وتكرارها يصعب على الفرد المقاومة، وعلى صعيد متصل اعتمد تعريف (Shirom, 1989) على بُعد الارهاق وقد جزأه للإرهاق العاطفي والعقلي، وبالتالي لا يُعتبر بُعد تبديد الشخصية في نموذج (Maslach & Jackson) إحدى أبعاد الاحتراق هنا، وذلك لأن الاحتراق من وجهة نظره يتعلق بموارد الفرد الجسدية والعاطفية والمعرفية، وبالتالي يحدث الاحتراق في المواقف التي يوجد فيها خسارة فعلية للموارد، أو تهديد بفقدان جزء منها. في حين أن الاحتراق حسب (Demerouti, et Al. 2001) هو استجابة سلوكية من الفرد نحو الضغوطات التي يتعرض لها أثناء

العمل، ويرى الباحث سبب ذلك بأن التفاعلات النفسية والفسولوجية المختلفة هي نتاج التأثيرات الإضافية والتفاعلية لخاصيتين وظيفيتين هيكليتين: متطلبات الوظيفة (ضغوط وعبء العمل مثلاً) والتحكم في الوظيفة (تقدير المهارات مثلاً)، وبالتالي التفاعل بين متطلبات الوظيفة المرتفعة والتحكم المنخفض بها يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.

ويعرف الباحث الاحتراق الوظيفي بأنه: حالة رد فعل عاطفي يكونها الفرد استجابة للضغوط المزمنة في مكان العمل، وتستنزف موارده النفسية والجسدية، وترتفع حدة هذا الاستنزاف كلما زادت متطلبات وظيفته.

1-2 الفرق بين مصطلح الاحتراق الوظيفي ومصطلحات أخرى متداخلة:

يرى الباحث أن ما ورد سابقاً هو سعي الباحثين لتحديد تعريف الاحتراق الوظيفي، وحاولوا أيضاً فهم كيفية اختلاف الاحتراق عن انخفاض الروح المعنوية والاكتئاب والتوتر النفسي، بسبب تداخل الأعراض فيما بينها.

- الاحتراق الوظيفي وانخفاض الروح المعنوية: الروح المعنوية بحسب (Helms, 2021. 562) هي الروح الجماعية والتحفيز لمجموعة من الأفراد في مكان العمل، حيث أن الروح المعنوية تشرح كيف يشعر الأفراد حيال أنفسهم، عملهم، مديريهم، وبيئة عملهم بشكل عام. ووفقاً لوجهة نظر (McCormack, 2014. 221) يمكن أن يعاني الأفراد من انخفاض الروح المعنوية، ومع ذلك يستخدم مصطلح انخفاض الروح المعنوية في أغلب الأحيان لمجموعة الأفراد وليس لفرد بعينه، وعلى النقيض من ذلك فإن الاحتراق الوظيفي ليس بظاهرة جماعية لأن هذه الظاهرة ليس تجربة مشتركة ولكنها فردية لكل فرد بحد ذاته.

- الاحتراق الوظيفي والاكتئاب: ترى (Maslach, 2011. 47-52) أنه لوحظ قيام البعض في مجال الأبحاث بوصف الاحتراق الوظيفي أنه مجرد اسم جديد لمتلازمات موجودة سابقاً وبالتالي هو وصف لمشكلات قديمة مثل التوتر والاكتئاب والتعب الدائمة في العمل، وفي هذا الصدد ترى (McCormack, 2013. 11) & Cotter أنه يكمن الاختلاف الجوهرى بينهما في أن الاحتراق هو سياق محدد، أي

يرتبط بتفاعلات مكان العمل وتأثيرها العاطفي على الفرد مباشرة، بمعنى أن الاحتراق يتولد لدى الفرد نتيجة إرهاق عاطفي بسبب تفاعله المباشر مع المستفيدين من الخدمة في مكان عمله، وعلى النقيض من ذلك فإن الاكتئاب يتعلق بالأفكار والمشاعر الشخصية، وعلى الرغم من أنه قد يكون بسبب ظروف العمل، ولكنه لا يكون بالضرورة نتاج عبء مكان العمل.

3- النظريات المفسرة للاحتراق الوظيفي:

تفسر النظريات التنظيمية للاحتراق هذه الظاهرة من منظور السلوك التنظيمي، حيث سيتم شرح أشهر النظريات التي فسرت الاحتراق ووضعت أهم أسسه وأبعاده.

3-1 نظرية الفجوة لـ (Maslach & Leiter): ترى هذه النظرية أنه لفهم الاحتراق يجب وضع نموذج مناسب للوظيفة، وبما أن الوظائف عادةً تؤطر ضمن الفهم الدقيق لها ولمهامها من جهة، والفهم الدقيق لشخصية شاغلها من جهة أخرى، بغض النظر عن انفعالاته أو استجاباته النفسية، ومن هذه النقطة تفترض هذه النظرية أن النموذج الذي يركز على تطابق الفرد مع ستة مجالات في بيئة وظيفته هو النموذج الأمثل لفهم الاحتراق الوظيفي، حيث أنه كلما زادت فجوة عدم التطابق بين الفرد وهذه المجالات كلما زاد الاحتراق والعكس صحيح، والمجالات هي:

1. عبء العمل (القيام بأعمال كثيرة في وقت قصير جداً بموارد محدودة، أو القيام بأعمال خاطئة أساساً، أو الافتقار للمهارات).

2. قلة السيطرة (قلة الفرص لاتخاذ قرار، وقلة استخدام الفرد لقدرته على حل المشكلات).

3. نقص المكافآت (قلة المكافآت سواء كانت المالية أو التحفيزية مثل التقدير).

4. قلة الدعم الاجتماعي (العزلة الاجتماعية في مكان العمل، أو المشاكل غير المحلولة، أو قلة التبادل العاطفي).

5. الانصاف (معاملة الأفراد بشكل غير عادل، قلة الاحترام وتقدير الذات، التقييمات غير العادلة).

6. تضارب القيم (متطلبات الوظيفة لا تتطابق مع قيم الفرد الشخصية) (Maslach, et al.

3-2 نظرية متطلبات/موارد الوظيفة: يجادل (Bakker, et al. 2000. 454-464) بهذه النظرية على

أساس نظريات الإجهاد العامة، وتفترض النظرية أن الاحتراق يتكون لدى الفرد عندما تتفاعل متطلبات العمل مع موارد الوظيفة، حيث أن متطلبات العمل هي ظروف العمل المحتمل أن تثير ضغط العمل لدى الفرد في مكان العمل، وتقتصر أن ظروف العمل تؤدي للرضا عن الحياة، من خلال تغيير خصائص الشخص والبيئة، وتشمل هذه التغييرات القصيرة المدى (الحالة المزاجية، مستوى الطاقة، والاهتمامات) أما الطويلة المدى (المهارات الشخصية)، أما موارد العمل فهي ظروف العمل التي تساعد الفرد على القيام بعمله وتمده بالمعلومات اللازمة (كملاحظات الأداء، وتنوع المهام)، ووفقاً لهذه النظرية كلما زادت متطلبات الوظيفة بمقابل نقصان مواردها فإن الفرد يدخل في حالة احتراق وظيفي.

وهذه الأبعاد تتوافق مع أبعاد نظرية الفجوة ماسلاش (Maslach) وهي (الارهاق، تبديد الشخصية، تدني مستوى الانجاز) ولكن تختلف بالترتيب، في حين نظرية متطلبات/موارد الوظيفة ترى أن الاحتراق يتكون نظرياً من نقص موارد العمل وزيادة متطلباته.

4- العوامل المساهمة في الاحتراق الوظيفي:

لا يصل الأفراد إلى مرحلة الاحتراق بشكل عام استجابةً لعامل واحد مسبب في مكان العمل، بل بسبب عدد من العوامل التي تعمل معاً بشكل مجتمع، وقد سعى الباحثون لعزل عدة ظروف في مكان العمل مسؤولة عن الاحتراق.

وفيما يأتي لمحة موجزة عن العوامل المسببة للاحتراق الوظيفي والتي تمت دراستها:

4-1 العوامل الفردية والاجتماعية والديموغرافية:

- العمر وسنوات الخبرة: حاول الباحثون منذ فترة طويلة تحديد ما إذا كان العمر عامل مهم في احتراق الأفراد، ومع ذلك جاءت النتائج متباينة، ففي تحليل شمولي عن علاقة الاحتراق الوظيفي بالعمر والخبرة (Brewer, & Shapard, 2004. 102-123)، أظهرت الدراسات أن العمر وسنوات الخبرة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأبعاد الاحتراق الثلاثة الأساسية (الارهاق العاطفي، تبديد الشخصية، تدني الانجاز الشخصي)

بسبب عنصر الخبرة، وأن الأفراد الأصغر سناً هم أكثر عرضة للاحتراق العاطفي، أما العمر يرتبط بأبعاد الاحتراق بسبب التدريب والتعليم المطلوب لأداء الوظيفية، حيث أن الأفراد الذين تلقوا تعليم معين طويل يكونون أكبر سناً ولذلك يظهرون معدلات احتراق أعلى من الأصغر سناً في وظائف أخرى. وقد تم دعم وجهة النظر فدراسة (البقي، 2021، 103) وجدت أن سنوات الخبرة تؤثر على الاحتراق الوظيفي، وقد عزت الباحثة هذا التأثير بأن الفئات الأصغر سناً لا يكون لديهم الخبرة الكافية لتكوين استراتيجيات لمواجهة حالة الاحتراق الوظيفي.

- **سمات الشخصية:** أغلب دراسات الاحتراق الوظيفي وإن كانت تختلف في الأسباب التي تؤدي للاحتراق، إلا أنها تجمع على أن الاحتراق كظاهرة أسبابه مرتبطة بظروف العمل واستجابة الفرد لها، أي تفاعل شخصية الفرد مع الظروف تُنتج حالة احتراق وظيفي. ففي تحليل شمولي (Alarcon, et al. 2009) راجعت وحللت الدراسات التي تتعلق بأبعاد الاحتراق الوظيفي وسمات الشخصية، حيث تم تحليل (121) دراسة، وقد توصلت أن الفرد الحساس والمتعاطف هو الأكثر عرضة للاحتراق، كما تتكرر في جموع الأفراد الذين لديهم سقف توقعات غير واقعية حول حياتهم المهنية وإنجازاتهم.

- **وحدة التحكم:** يرى (Khajeh, A. N,et,al. 2009) أن وحدة التحكم تتعلق بمعتقدات الفرد حول المستقبل، ومن الذي لديه القدرة على التحكم في مجريات الأحداث المستقبلية، ويُقال أن الأفراد الذين لديهم مركز تحكم داخلي يعتقدون من خلاله أنهم يستطيعون التحكم في أحداث وبيئة العمل وتغييرها، وأن ما يحدث لهم هو نتيجة لأفعالهم وسلوكهم ومواقفهم.

- **الجنس:** كانت الأبحاث والدراسات حول ما إذا كان الجنس يلعب دوراً مهماً في تحديد من هو معرض للاحتراق الوظيفي متضاربة، فدراسة (Garcia. 2019) حللت دراسات الاحتراق والجنس (156 دراسة من 36 دولة) توصلت أن الجنس لا يتعلق بأبعاد الاحتراق الوظيفي كما هي النظرة السائدة، ويرجع ذلك لاختلافات نظرة المجتمعات لتأثير الجنس على الاحتراق. ففي البيئة العربية نجد هذه التناقضات لعلاقة الجنس بالاحتراق الوظيفي، فدراسة (البقي، 2021، 98) وجدت أن الإناث أكثر عرضة للاحتراق

الوظيفي بسبب تجذر فكرة أن الذكور أكثر صلابة في أوضاع التأثر النفسي في المعتقدات العربية، في حين يرى الباحث أنه ورغم كثرة الدراسات المرتبطة بتحديد العوامل المسببة للاحتراق، لازال هناك الكثير من الالتباس فيما يتعلق بتحديد أسباب بعينها تساهم في خلق حالة الاحتراق، ففي دراسة شمولية حديثة (Bykov, K. V. et, al.2022) قام الباحثون بتحليل (36) دراسة مرتبطة بالاحتراق لدى الأطباء النفسيين بمعدل (5481 فرد)، ووجدت أن عوامل العمر والجنس لم تكن مؤثرة لدى الأطباء النفسيين، وقد برر الباحثون هذه النتيجة لخصوصية مجتمع البحث وهو الأطباء النفسيين وأنهم يتعرضون لضغوط عاطفية بسبب عملهم على مختلف عمرهم وجنسهم.. ويرى الباحث أن الاحتراق بشكل عام يختلف اختلافاً كبيراً بين البلدان، ولذلك البرامج المُصممة لمنع الاحتراق يجب أن تأخذ في الاعتبار خصوصية كل مجتمع وثقافته حتى تصل لنتائج دقيقة وفعالة.

- **التوقعات الشخصية:** جادل (Jackson & Schuler. 1983) حول أن التوقعات تعتبر مولد رئيسي للاحتراق الوظيفي، فهي تترك لدى الأفراد أثر نفسي كبير في العمل خاصة في الأفراد في مجال المهن الإنسانية كالطب والتمريض والتعليم، وذلك لأن الفرد يتوقع أنه بجانب عمله في المنظمة فإنه يخدم الجانب الإنساني ويساعد الناس، وعندما يبدأ وظيفته الأولى فإنه يتوقع أن يكون قادراً على إجراء تحسينات واضحة في حياة الآخرين.

4-2 العوامل البيئية والتنظيمية:

- **عبء العمل:** يعتبر عبء العمل والحمل الزائد على الفرد من أهم العوامل التنظيمية التي نادى بوجودها الدراسات كمسبب للاحتراق الوظيفي. يرى (Karasek. 1979) في نموذج المستخدم في الاجهاد الوظيفي، أن الأفراد الذين لديهم أعباء عمل مفرطة هم أقل عرضة لمشاكل الصحة العقلية والجسدية وبحسب (McCormack & Cotter. 2013. 37) يعتبر عبء العمل أمراً سيئاً لكل من الفرد والمنظمة على حدٍ سواء، حيث يعاني الأفراد من نقص الروح المعنوية والتحفيز، وتعاني المنظمات من انخفاض جودة العمل، وقد يكون عبء العمل كمي (متطلبات عالية مع وقت قصير للتنفيذ مثلاً)، أو نوعي

(وظائف ذات قدر كبير من التعقيد أو تتطلب قدراً كبيراً من التركيز مثلاً)، وكلاهما يؤدي إلى الاحتراق، خاصةً إذا لم يكن لدى الفرد فرصة للراحة بين هذه المطالب.

- نوع العمل: حللت دراسة (Schaufeli & Buunk, 2003. 394) (73) دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية عن الاحتراق الوظيفي واختلاق المهنة، وتوصلت أن الأطباء والمعلمون كانوا من أعلى النسب (11%)، بينما حازت مهن الأفراد مع المسنين وضباط الشرطة والاصلاحيات أدنى مستويات (2%)، وعندما قارنت الدراسة هذه النتائج مع نفس الفئات في هولندا.

- بيئة العمل: تلعب بيئة العمل دوراً مهماً في الاحتراق، فكلما كانت غير مريحة ويتعرض فيها الأفراد للوضاء ودرجات حرارة قصوى وأوساخ، فكلما زاد شعورهم بأنهم قادرون بالتحكم بالمخاطر كلما قل شعورهم بالضعف (McCormack & Cotter. 2013. 44).

- نقص الدعم الاجتماعي: ففي تحليل شمولي (Halbesleben. 2006. 1134) تم تحليل أدبيات الدعم الاجتماعي والاحتراق الوظيفي بمعدل (115) دراسة مرتبطة، والنتيجة أن الدعم الاجتماعي لا يُعتبر مصدر للاحتراق بشكل مباشر، لكن مصادر الدعم الاجتماعي (زميل العمل، المدير المباشر، الأسرة، والأصدقاء) ترتبط بأبعاد الاحتراق وخاصة بُعد الإرهاق العاطفي.

- المقارنة الاجتماعية: وجدت دراسة (Carmona, et al. 2006) أن المقارنة الاجتماعية ترتبط بالاحتراق، حيث تتضمن المقارنة التي يجريها الأفراد فيما بينهم وبين أقرانهم في العمل، ونظرياً سيتعرض الأفراد للاحتراق عندما يرون أن أقرانهم يتقاضون رواتب أعلى أو لهم ميزات أفضل، وأن الفرد عندما يقارن نفسه مع من هو أدنى منه ويناقض نفسه مع من هو أفضل منه فإنه يعرض نفسه للاحتراق الوظيفي، وعلى النقيض فحين يقارن الفرد نفسه مع من هو أفضل منه فإنه يرتفع لديه مستوى التحفيز ويتفاعل في العمل وبالتالي تقل مستويات الاحتراق لديه.

- أسلوب القيادة: ليس من الغريب أن يكون أسلوب القيادة مصدراً للاحتراق الوظيفي، لأن أسلوب القيادة قد يكون مصدر مشاعر سلبية أو ايجابية للفرد في مكان العمل، ومن حيث المصادقية فإنه يعزز شعور

الفرد بالثقة بقائده. ففيما يتعلق بأسلوب القيادة وعلاقته بالاحتراق ففي دراسة شمولية حديثة (Wei, et al. 2020) للدراسات المتعلقة بالقيادة والاحتراق الوظيفي (2010-2019، بمعدل 18 دراسة)، توصل الباحثون أن أسلوب القيادة الأمثل وفقاً هو القيادة التحويلية والتي كان لها الأثر الإيجابي في تقليل مستويات الاحتراق، من خلال بناء الثقة وتوفير الدعم التنظيمي وخلق بيئة عمل صحية والحفاظ عليها.

5- أعراض الاحتراق الوظيفي:

يتم تصنيف أعراض الاحتراق في خمس فئات رئيسية: عاطفية، معرفية، جسدية، سلوكية، تحفيزية، وهي لا تظهر على المستوى الفردي فقط بل وعلى المستوى التنظيمي والشخصي.

5-1 الأعراض العاطفية: يرى (Kahill, 1988. 286) أن الفرد الذي يعاني من الاحتراق لوحظ أن لديه مزاجية قاتمة ومكتئبة طوال الوقت تقريباً، ومع أن المزاجية قد تتغير بسرعة إلا أن الروح المعنوية بشكل عام تكون منخفضة، وتُستنفذ الموارد العاطفية بشكل مستمر لأنه يتم استخدام كثير من الطاقة لفترة طويلة.

5-2 الأعراض المعرفية: يعاني الفرد من أعراض العجز واليأس والضعف إذا كان لديه مستويات احتراق وظيفي عالية، حيث أن العمل لديه فقد معناه وبالتالي لم يعد لديه أي شغف بالحياة، ويشعر الفرد بأنه مُحاصر (Schaufeli. 2003. 399)، وقد وجدت دراسة (Liselotte, et Al. 2003) علاقة إيجابية بين أعراض الاحتراق وأفكار الانتحار، فبنسبة 10% ممن يعانون احتراق وظيفي لديهم ميول انتحارية، وأضاف يمينه، 2017. 452) أن ضعف مهارات صنع القرار ويعبوا معالجة المعلومات يمكن أن تتدرج تحت بند أعراض الاحتراق المعرفية.

5-3 الأعراض الجسدية: ربطت الدراسات بين الشكاوى الجسدية والاحتراق، فقد تنوعت الأعراض الجسدية بين التعب العام وصعوبات النوم ومشاكل جسدية مُحددة مثل الصداع واضطرابات الجهاز الهضمي ونزلات البرد (McCormack. 2014. 221). وقد أضاف (يمينه، 2017. 452) لهذه الأعراض استنزاف الطاقة وتشنج العضلات وارتفاع ضغط الدم.

4-5 الأعراض السلوكية: من الأعراض السلوكية الواضحة للاحتراق الانسحاب من الآخرين، حيث أن الفرد حتى يخرج من عبء الاحتراق يحاول التخفيف من مشاركته الاجتماعية مع الآخرين، ويميل إلى الرغبة في إكمال مهامه الوظيفية بعيداً عن محيط زملائه وقادته في العمل (McCormack & Cotter. 2013. 16).

5-5 الأعراض التحفيزية: يرى (Schaufeli. 2003. 401) أن هذه الأعراض في صورة فقد الحماس والاهتمام والنزعة نحو عدم المثالية وخيبة الأمل، ويتم التعبير عن هذه الأزمة التحفيزية من خلال فقدان الاهتمام الحقيقي بالعملاء واللامبالاة والإحباط.

6-5 الأعراض الروحية: يرى (يمينه، 2017، 453) بأن الفرد عندما يصل لحالة الاحتراق الوظيفي في مراحله المتقدمة فإن الأنا تصبح مهددة من كل شيء تقريباً، وتصبح أعراض الضغط الجسدية منتظمة وتكون الثقة بالنفس منخفضة، وفعالية العمل ضعيفة، واستراتيجيات التفكير والتغيير والهروب تصبح الملاذ الآمن للفرد، فيبحث عن خيارات التقاعد وتغيير الوظيفة والعلاج النفسي.

6- مقاييس الاحتراق الوظيفي:

توجه الباحثون لوضع مقاييس تقيس الاحتراق الوظيفي، مع ملاحظة أن هذه المقاييس أُختبرت وتطورت مع تطوّر أنواع الضغوط الوظيفية وبيئة العمل، وكل مقياس يقيس الاحتراق حسب أبعاد الاحتراق كما يراها مؤلفو المقياس، وقد تعددت هذه المقاييس وسيتم في هذه الدراسة تناول أشهر هذه المقاييس بالتفصيل.

1-6 مقياس Maslach Burnout Inventory (MBI): وهو يعتبر من أشهر مقاييس الاحتراق الوظيفي المستخدم على نطاق واسع في الدراسات، حيث أنه ما يقرب من 88% من الدراسات العلمية التي تتناول الاحتراق الوظيفي تستخدم هذه المقياس مما يجعله المقياس المهيمن عالمياً. فبحسب (Maslach, et al. 2009. 5-9) تم تطوير المقياس الأصلي في أواخر السبعينيات من القرن الماضي، بناء على نماذج البحث الميداني في مجال الرعاية الصحية والخدمات البشرية، وتم تطوير عدة نسخ منه

مثل مقياس (MBI-HSS: Human Service Survey) للوظائف التي يتعامل فيها الفرد مع الناس بشكل مباشر، وكذلك تم تطوير نسخة أحدث منه في 1986 للاستخدام في البيئات التعليمية كالجماعات والمدارس وتُسمى (MBI-ES: Educator Survey)، ومع تعدد نسخ هذا المقياس فإنه يركز ويقيس 3 أبعاد أساسية في الاحتراق وهي: (الارهاق العاطفي (9) عبارات، تبدد الشخصية (5)، وانخفاض الانجاز الشخصي (8).

6-2 مقياس Burnout Assessment Tool (BAT): بحسب (Schaufeli, et al. 2020) يُعتبر

هذا المقياس من أحدث المقاييس التي تقيس الاحتراق الوظيفي، حيث أنه تم تجربته في قطاع التمريض والأطباء وعلماء النفس. ويقيس هذا المقياس (7) ابعاد للاحتراق (4 رئيسية و3 ثانوية) وهي:

1- الرئيسية (الارهاق، المسافة العقلية، الاعاقة العاطفية، والاعاقة المعرفية).

2- الثانوية: (المزاج المكتئب، الضغط النفسي، والشكاوي النفسية الجسدية).

وهو يتألف من 33 بند، تقيس مستوى الاحتراق لدى الفرد.

وعلى الرغم من تعدد المقاييس إلا أنه يعتبر مقياس (MBI) الأكثر استخداماً في أدبيات الاحتراق الوظيفي، ففي دراسة شمولية (Dreison, et al. 2018) حللت استخدام الدراسات لمقاييس الاحتراق الوظيفي بين عامي (1980-2015) تم استخدام مقياس (MBI) في (81.55%) من الدراسات، وهذا ما أيدته دراسة (Halbesleben. 2006. 1136)، كما أن مقياس (MBI) تم استخدامه بنسبة (90%) من الدراسات التي أُجريت على الاحتراق الوظيفي بحسب (Brewer & Shapard. 2004. 106).

وفي الدراسات العربية فأغلب الدراسات العربية التي تسنى للباحث مراجعتها كدراسات (الفرجاني، 2021. 63)، دراسة (خطاب، 2021. 126)، دراسة (عبد الله. شعراوي، 2019. 164)، دراسة (زروخي وآخرون، 2020. 1063)، استخدمت مقياس ماسلاش لقياس الاحتراق الوظيفي، وبناءً على هذه المعطيات تم استخدام مقياس (MBI) لقياس مستويات الاحتراق الوظيفي.

7- أبعاد الاحتراق الوظيفي:

تعددت أبعاد الاحتراق الوظيفي والتي نبعت من تعريفات الاحتراق التي وضعها العلماء والباحثون في مجال الاحتراق، وسيتم تناول أشهر الأبعاد المعروفة ذلك أن هذه الأبعاد مازالت محل دراسة وتطوير من قبل الباحثين تبعاً لما يستجد في مجال الاحتراق الوظيفي. وسيستعرض الباحث بعض الأبعاد المذكورة في الدراسات:

7-1 أبعاد نموذج (Cartwright & Cooper. 2009. 8-11) وهي:

1- الارهاق العاطفي: ويمثل البُعد الأساسي للضغط الفردي للاحتراق، ويشمل فقدان الشعور والقلق الدائم، وتآكل الفرد عاطفياً وجسدياً مما يؤدي بالفرد لحالة من استنفاد الطاقة الشخصية لمواصلة العمل.

2- تبدُّد الشخصية: وهو التحول السلبي في استجابات الفرد السلوكية نحو الآخرين، والمواقف السلبية نحو العملاء، وفقدان المثالية حتى الوصول لحالة الانسحاب، وهذا البعد يسير بالاتجاه السلبي بمرور الوقت.

3- الانجاز الشخصي: ويمثل التقييم الذاتي للاحتراق من قبل الفرد، وهو الاستجابة السلبية التي يكوّنها الفرد تجاه الذات واتجاه الانجازات الشخصية، ويشمل تدني الاحترام وانخفاض الانتاجية وعدم القدرة على تأقلم الفرد سواء في وظيفته أو في مكان العمل.

وعلى هذا يُصاب الفرد بالاحتراق الوظيفي من خلال تفاعل هذه الأبعاد حيث أن الارهاق العاطفي وتبدد الشخصية يكون بالاتجاه الايجابي اي كلما زادت مستويات هذين البُعدين كلما اقتربنا من حالة الاحتراق، في حين البُعد الثالث يكون باتجاه معاكس حيث كلما نُقصت مستويات هذا البُعد كلما زاد مستوى الاحتراق.

8- انتشار الاحتراق الوظيفي وتكاليفه:

لا بد لنا أن نلقي الضوء على انتشار الاحتراق الوظيفي حسب الاحصائيات العالمية وفق ما يأتي:

فيما يأتي عدة أمثلة واحصائيات من الدراسات فيما يتعلق بانتشار الاحتراق الوظيفي وآثاره على صعيد الاقتصاد:

بحسب (Korunka, et al. 2011.25-28) فإن انتشار احصائيات انتشار وتكاليف ظاهرة الاحتراق هي:

1- الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل (The European Agency For Safety and Health at Work) تصرّح أنه في كل ثلاث دقائق ونصف يموت فرد في الاتحاد الأوروبي لأسباب ذات صلة في العمل، وكل عام يموت 142.400 فرد في الاتحاد الأوروبي بسبب الأمراض المهنية.

2- بريطانيا: يشكو ثلثي الأفراد العاملين من الاحتراق والاجهاد الوظيفي، تتراوح أعراضهم بين الصداع إلى النوبات القلبية.

3- النمسا: يعاني 1.5 مليون نمساوي من الاحتراق الوظيفي.

4- رومانيا: كشفت التحليلات أنه 39% من الرومانيين يعانون من الارهاق العاطفي.

5- ألمانيا: حسب خبراء التأمين الصحي في عام 2009 أن 22.1% من جميع الأفراد العاملين في حالة عدم القدرة على مواصلة العمل بسبب مشاكل نفسية واحتراق وظيفي، مع أن الرقم في عام 2007 كان 20.5% مما يدل على انتشار وشدة الأمراض النفسية المرتبطة بالعمل. وقدرت التكلفة السنوية للاحتراق الوظيفي في الانتاجية المفقودة بـ9 مليار يورو.

9- كيف نمنع الاحتراق:

يمكن منع الاحتراق من خلال فهم المصادر التي تؤدي إلى الاحتراق، واستراتيجية المواجهة الفعلية عالمياً تسمى بنماذج التدخل، وتقوم على بُعدين قبلي ويعني ان نقوم بالقضاء على الاحتراق من خلال وأد مصادره، وبُعد بَعدي من خلال تقليل مصادر الاحتراق قدر الامكان لخفض مستوياته. وحقيقة الأمر قد تنوعت وجهات النظر حول النموذج الأنسب لتطبيقه لمنع الاحتراق، وفيما يأتي مناقشة لوجهات النظر:

9-3 النموذج الوقائي: ينادي هذا النموذج بوضع أساليب وبرامج تدريبية للوقاية المبكرة من الاحتراق الوظيفي، وينادي هذا النموذج بالتدخلات الضرورية لمنع الاحتراق هي (الموارد الصحية، النهج التنظيمية)، ونأتي على ذكرها بالتفصيل بحسب (Korunka, C,et, al. 2011,31-33) كما يأتي:

- الموارد الصحية: وهي الموارد الخاصة المتاحة للفرد، وتُقسم إلى موارد فردية داخلية وموارد فردية خارجية. فالموارد الفردية الداخلية (التقييم الايجابي المستمر، المواقف العقلانية، المشاركة، والتركيز على العملاء). والموارد الفردية الخارجية (الدعم الاجتماعي من الزملاء، المشاركة في صنع القرار، تلقي التعزيزات في المواقف المختلفة، الاجازات، وتنمية قيم الثقافة التنظيمية بما يتعلق بإدارة الوقت).

- النهج التنظيمية: وهي مجموعة البرامج الموجهة من المنظمة اتجاه الأفراد، كأساليب التوجيه، برامج التحفيز، تقديم المشورة، التدريب على مهارات الاتصال لزيادة ثقة الفرد بنفسه، الدعم الاجتماعي في مكان العمل، وإدارة عبء العمل.

8-3 نموذج وساطة المشاركة Maslach & Leiter:

ويقوم هذا النموذج على أن مشاركة الفرد في العمل هو النقيض من احتراق الفرد في العمل، وأن التأثير على متغيرات العمل يزيد مشاركة الفرد ويمنع حدوث الاحتراق، ولكن يتم النظر بشكل مشترك للخصائص الشخصية للفرد والخصائص الوظيفية في سياق البيئة التنظيمية، ويتم تحديد درجة المطابقة بين الفرد والوظيفة ضمن المجالات الستة للبيئة التنظيمية، وعلى هذا يتم اختبار مدى احتراق الفرد أو مدى مشاركته الفعلية، ومستويات البيئة التنظيمية هي:

1-عبء العمل: سواء كان الكمي أو النوعي، ويتم التركيز عليه لما له من تأثير على استنفاد طاقة

الفرد، ويمكن إدارته تنظيمياً من خلال توفير الفرص وصقل مهارات الفرد لزيادة ثقته بنفسه.

2-التحكم: لزيادة سيطرة الفرد على خصائصه الشخصية والوظيفية، حيث أنه كلما زادت استقلالية الفرد،

والوصول للموارد المتاحة اللازمة للقيام بعمله، كلما زادت مشاركته في العمل.

3-المكافأة: سواء كانت مالية أو اجتماعية أو اعتراف بجودة العمل، فهي ترتبط بمشاعر الكفاءة، والاتساق في بعد المكافأة بين الفرد ووظيفته يعني أن هناك مزيد من الفرص ومزيد من الرضا وبالتالي المزيد من المشاركة.

4-المجتمع: ويعني علاقات الفرد مع الأفراد الآخرين ضمن الوظيفة، وانعدام شعور الثقة ووجود الصراعات، تؤدي لخطر الاحتراق، وعلى النقيض من ذلك، فإن علاقات العمل الجيد تؤدي لشعور الفرد بالدعم الاجتماعي ووسائل حل الخلافات، وبالنتيجة مزيد من المشاركة قليل من الاحتراق.

5-الانصاف: وهو اتخاذ قرارات عادلة ومنصفة في العمل، ولكما زاد الانصاف كلما تولد لدى الفرد شعور بمكانته في مجتمع العمل، وزادت لديه درجة الاحترام بسبب المعاملة العادلة، وهذا يؤدي لمزيد من المشاركة.

6-القيم: وهي المثل العليا والدوافع التي تجذب الأفراد لوظائفهم، وهي الرابط المحفز بين الفرد ومكان العمل، وعندما يصل الفرد لمرحلة تضارب القيم في الوظيفة يصبح هناك فجوة بينه وبين الوظيفة، فسيقوم بالمقايضة بين العمل الذي يريد القيام به وبين ما يتوجب عليه القيام به، وهذا يؤدي لمزيد من الاحتراق. (Maslach, & Leiter, 2016, 351-357)

ولتأكيد برامج واستراتيجيات تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي، قامت دراسة (Awa, et. Al. 2010, 184-190) بفحص منهجي شمولي لنماذج التدخل منع الاحتراق من عام (1995-2007)، وكان مجموع الدراسات التي تم فحصها 25 دراسة، وقد توصلت إلى أن (68%) من الأساليب كانت موجهة للأفراد، و(8%) موجهة للمنظمات، و (24%) مزيج من النوعين السابقين، و(80%) من جميع البرامج السابقة ساهمت في تقليل مستويات الاحتراق.

المبحث الثالث رأس المال النفسي Psychological capital

- مقدمة في علم النفس الايجابي Positive Psychology:

في معرض الاستفادة من الامكانات البشرية في المجتمع العامل بزغ نجم علم السلوك التنظيمي Organizational Behavior والذي هدف لتحسين وتحديد وحل المشاكل المتعلقة في بيئات العمل، وكان جُلّ تركيزه على دراسة سلوكيات الأفراد وظهرت مصطلحات كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ولكن ما يُلاحظ أنه في هذا المجال كان التركيز على الجوانب السلبية لأداء الفرد وتصرفاته السلبية، وأكدت (Salanova. M. 2008. 33) أنه من خلال مراجعة الادبيات للأوراق المنشورة حول الأمراض المرتبطة بالعمل بين عامي 1907 و 2007، وقد وجد الباحثون أن (77614) مقالة تم ربطها بالتوتر بمقابل (7000) تتعلق برفاهية الفرد، و(44667) تتعلق بالاكنتاب والضغط، بمقابل (9511) تتعلق بالسعادة، و(حوالي 3000) تم ربطها بالاحترق الوظيفي، (1500) تتعلق بالمشاركة الوظيفية، ولذلك كان الضروري النظر للنواحي الايجابية، وهنا انبثق علم النفس الايجابي Positive Psychology كرد فعل على الانشغال بدراسة السلبيات، ونادى هذا العلم على أن تكون النظرة أكثر ايجابية ومحاولة لدعم الجوانب والسلوكيات الإيجابية.

2- تعريف وتحديد مفهوم رأس المال النفسي:

يعرفه (Luthans, et al. 2007. 3) حالة الفرد النفسية الايجابية القابلة للقياس والتطوير، وتتميز بامتلاك الفرد للكفاءة الذاتية لتحقيق النجاح وتطوير مساراته مستقبلاً، والمثابرة في تحقيق الأهداف وتجاوز الشدائد والمصاعب لتحقيق النجاح وتعرفه (Chan, A. 2010. 26) أنه مجموعة أدوات تزيد من مستويات قدرات التفكير الايجابي للفرد، لكي يستفيد من خبرات التفكير للحصول على نتائج أفضل، حيث يتم التركيز على التفكير الايجابي وحل المشكلات.

ويعرفه (Chen & Lim. 2012, 815) أنه القوة النفسية الايجابية للأفراد للاستمرار على الرغم من النكسات المهنية، واجتياز المواقف السلبية بشكل ايجابي وتوظيف هذه المواقف للوصول لأهداف مهنية أكبر

3- التمييز بين رأس المال البشري والنفسي والاجتماعي:

فرأس المال البشري بحسب (Goldin, 2016. 22) يعتبر من الموارد الهامة لأي منظمة، فهو يزود المنظمة بأهم وأعلى مورد وهو ميزة تنافسية مستدامة، وهو يعتبر من أهم مصادر تعظيم القيمة الربحية لأي منظمة، كما انه يشير إلى مخزون المهارات الانتاجية والمواهب والصحة والخبرة للموارد البشرية في المنظمة. في حين يرى (Robison, et al., 2002. 18) رأس المال الاجتماعي عن مجموعة العلاقات الاجتماعية للفرد ضمن منظمته، ومصدره الأساسي هو التعاطف من قبل الأشخاص أو مجموعات العمل. وبالتالي يمكننا القول إن رأس المال الاجتماعي هو موارد الثقة والعلاقات وشبكات الاتصال التي يمتلكها الفرد. ويمكننا القول إن رأس المال البشري يمكن التعبير عنه بعبارة ما نعرفه؟، في حين رأس المال الاجتماعي من نعرفه؟ وهنا يجادل (Luthans, et al. 2004. 45-50) بأن رأس المال النفسي يكمن حقيقة في عبارة من أنا؟ وبالتالي فهو يتجاوز ما نعرفه ومن نعرفه، وذلك أنه يحتوي على أربع قدرات نفسية قابلة للقياس والتطوير وهي الأمل، الكفاءة، التفاؤل، المرونة، حيث أن رأس المال النفسي نابع من قدرات الفرد ذاته وبالتالي هو اللبنة الأساسية في تطوير رأس المال البشري والاجتماعي.

وفي هذا السياق يجادل (Luthans, et al. 2015, 66) فإن رأس المال البشري والاجتماعي ينبغي تطويرهما، لكن توجد مشكلتان جوهريتان وهي:

- لا يوفر تطوير رأس المال البشري والاجتماعي أي ضمانات لبقاء واستمرارية الاستثمار فيهما،

بمعنى أن الفرد ليس رأس مال مملوك من المنظمة بشكل ثابت، بل يستطيع الفرد الاستقالة

والانتقال متى ما شاء، ولذلك هو استثمار ذو مخاطرة عالية لعدم وجود ضمانات كافية.

- رأس المال البشري والاجتماعي الذي يملكه الفرد اليوم وفي ظل تسارع تطور الحياة، قد لا يكون ذو قيمة غداً، فالمعارف والمهارات والعلاقات تتطور يومياً، ولذلك تعتبر الاحتياجات التنظيمية لرأس المال البشري والاجتماعي متطلبة للتعديل المستمر، في حين أن رأس المال النفسي يدخل ويتغلغل ويدير رأس المال البشري والاجتماعي إذا تم ادارته وتوجيهه بشكل صحيح، وهنا يتفاعل ويحسن جميع موارد رأس المال.

ومن وجهة نظر الباحث أن رأس المال النفسي يتعدى رأس المال البشري والاجتماعي ويعد أساساً لها. لأنه يُعنى بالقدرات النفسية للفرد وقياسها وتطويرها، والفرد هو أساس رأس المال البشري فهو من يكتسب القدرات والخبرات، وأساس رأس المال الاجتماعي فهو من يبني العلاقات ويطور الشبكات الاجتماعية في المنظمة وخارجها.

4- النظريات المفسرة لرأس المال النفسي:

4-1 نظرية رأس المال النفسي HERO:

قام الباحث Luthns وآخرون بتقديم نموذج نظري لرأس المال النفسي يعرف بنموذج HERO، وهو يتكون من أربعة أبعاد (كفاءة، أمل، تفاؤل، ومرونة)، حيث تقوم هذه النظرية على أن دمج الموارد النفسية الأربعة سألقة الذكر يؤدي بالفرد لحالة ايجابية، وأن هذه الموارد متأزرة ومتكاملة مع بعضها، ومن المتوقع أن الاستثمار فيها وتطويرها وادارتها بشكل عام سوف يؤدي لنتائج ايجابية على مواقف وسلوكيات وأداء الأفراد، وهذه الموارد الأربعة قابلة للقياس وبالتالي الإدارة والتطوير (Luthans, et al. 2015, 30-31)

5- أبعاد رأس المال النفسي:

يتضمن رأس المال النفسي القابل للتطوير أبعاد أربعة أساسية يمكن اختصارها في كلمة HERO

وهي:

- الأمل Hope .

- الكفاءة الذاتية Efficacy.

- المرونة Resilience.

- التفاؤل Optimism.

وسيتّم تناولها بشكل مفصل كما يأتي:

5-1 الكفاءة الذاتية Self-Efficacy: تمثّل الكفاءة الذاتية الاعتقاد العام للناس حول أدائهم لعملهم.

والكفاءة الذاتية العالية يمكن أن تؤثر على الدافع في كل من الجوانب الايجابية والسلبية، حيث الأفراد ممن يمتلكون ثقة عالية بأنفسهم يعرفون كيفية تطوير دوافعهم، فهم عادة من يختارون المهام الصعبة لزيادة ادائهم وتحفيز أنفسهم لتحقيق الأهداف.

ويؤكد (Hdges, 2010. 14) أن Bandura عرف الكفاءة الذاتية في مقال عن المرجعيات النفسية عام 1977 بأنها: الأحكام حول مدى نجاح الفرد في تنفيذ مسارات العمل للتعامل مع المواقف المحتملة، في حين أنه طور هذا التعريف في عام 1997 ليقول أن الكفاءة هي الايمان بقدرات الفرد على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لتحقيق انجازات معينة.

وتعبّر الكفاءة الذاتية كما يرى (Maddux & Gosselin. 2012, 316) عن معتقدات الفرد حول كفاءته، وتشمل هذه الكفاءة التركيبات المعرفية والسلوكيات التي يكون الفرد قادراً على فعلها، وهي تعبر عن ثقة الفرد بقدرته على تنفيذ سلوكيات معينة في ظل ظروف معينة. والكفاءة الذاتية هي ايمان الفرد بقدرته على تعبئة الحوافز والموارد المعرفية ومسارات العمل الضرورية لتنفيذ الهدف ضمن سياق معين (Luthans, et, al., 2015, 50)، وبحسب (Luthans, et, al., 2007. 40) تتأثر الكفاءة الذاتية للفرد بعدة عوامل منها: التنظيم الذاتي حيث أنه يساعد الفرد على التركيز بشكل أفضل على طاقته لتطوير أهدافه ومهاراته في تنظيم المحددات المعرفية والتحفيزية والعاطفية، وهذا ما يعزز أساس الكفاءة الذاتية وهو الثقة. والتغذية الراجعة المنظمة من قبل الفرد ذاته: فالفرد حين يقيم نجاحاته وفشله، فانه يحدد مواطن القوة والضعف ويستخلص التعلم من تجاربه السابقة.

أما من ناحية نتائج وتأثيرات الكفاءة الذاتية، فقد أتت دراسة (Cherian & Jacob. 2013) الشمولية والتي هدفت إلى تقييم تأثير الكفاءة الذاتية على أداء الأفراد في مكان العمل، ومن خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بالكفاءة الذاتية بين عامي 2000-2012، وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الدراسات التي تم تحليلها أثبتت الآثار ايجابية للكفاءة الذاتية على أداء الأفراد في العمل من خلال تحفيزهم ايجابياً على العمل، كما أن الكفاءة الذاتية ترتبط ايجابياً بنوايا البقاء وتقلل معدلات الدوران في المنظمات، وترتبط ايجابياً بالمواقف الوظيفية كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

5-2 الأمل Hope: التحديات والمواقف الصعبة هي من الأمور التي تتعرض للأفراد في معرض عملهم أو في حياتهم الشخصية. من منا لم يتعرض لها، ولكن ما يساندنا ويدعمنا لتتخلص منها هو ما ندعوه الأمل، ويرى (Edwards, 2009. 487-488) بأن الأمل هو حالة ذهنية ايجابية تسمح للأفراد بالحفاظ على ايمانهم بتحقيق أهدافهم في أوقات التحدي. والأساس النظري الذي يعتمد على نظرية Rick Snyder هو أساس معرفي، حيث أن الأمل حالة تحفيزية تستند إلى أهداف ومسارات وتفكير موجه نحو هذه الأهداف، ويجب أن تكون الأهداف ذات تسلسل ومهمة للفرد وقابلة للتحصيل، وإضافة للأهداف يتضمن الأمل التفكير في المسارات والتي تُعتبر القدرة العقلية اللازمة للوصول للأهداف.

وفي هذا الصدد يجب التمييز بين الأمل وبين التفاؤل من جهة، والأمل والكفاءة الذاتية من جهة أخرى:

- فيرى (Edwards, 2009. 488) أن التفاؤل يصف الصفات ايجابية التي يتخذها الأفراد حول أحداث الحياة، في حين الأمل يركز على الوصول لنتيجة محددة ذات صلة بهدف محدد من خلال مسارات وطرق محددة.

- والكفاءة الذاتية تختلف عن الأمل كما يرى (Snyder, 2002. 266) من ناحية: أن الكفاءة تعكس قدرة الفرد على الانخراط في وضع أهداف محددة وتحقيقها، على غرار الأمل الذي يكون حالة تحفيزية ايجابية تصلح لجميع الأهداف، وناقلة القول أن الكفاءة تشير لتصور الفرد عن

قدرته على انجاز الهدف، في حين الأمل يعكس الايمان حول الهدف والتصرف بشكل أكثر إصراراً.

ومن ناحية نتائج الأمل في العمل، راجعت دراسة (Richard, et al. 2013, 292-304) الشمولية الأبحاث التي تخص الأمل والنتائج التنظيمية، وقد استقرت على (36) بحث بناءً على (45 عينة مستقلة) و(11139) مشارك في الأبحاث السابقة، وقد توصلت إلى أن الأمل له علاقة ايجابية مهمة بأداء الفرد، وينعكس ذلك على سلوكيات الفرد ومواقفه.

ويبرر الباحث بأن الأمل هو قوة الإرادة التي تُبنى على التوقعات الايجابية للفرد لتحقيق أهداف واقعية تتسم بالتحدي، ويحتاج الأمل لطرق وأساليب لتحقيق الأهداف، وفي الحقيقة فإن تلك الطرق قد تولد أفكار قد تشجع الفرد على التنظيم الذاتي وجدولة أوقات تدريبه، فالفرد الذي يسعى لزيادة مستوى ادائه الوظيفي كهدف، سيجد الطريقة المناسبة لهذا الهدف ويرتب اولوياته على أساس هذا الهدف، وعلى هذا يعتبر الأمل مطور لقدرات الفرد النفسية في مجال عمله.

3-5 المرونة Resilience: من النادر ان نقرأ عن حالة فشل أو تكون شاهداً عليها لفرد فشل وفشل ولكنه استمر، والفشل هو الذي يعطي النجاح قيمته، وهذا الفشل لن يردعنا من السعي وراء تحقيق النجاح. والمرونة هي القدرة على التعافي بسرعة من الصعوبات، وهي صفة ناتجة عن الخبرة والتكوين النفسي للفرد ويمكن تطويرها (Roberson & Cooper. 2013. 175-176) ويراه (Masten, et al. 2009. 837-844) أنها التكيف الايجابي في سياق المخاطر والشدائد التي يتعرض لها الأفراد، وتتجلى في قدرتهم على الصمود والتعافي من التحديات الكبيرة. وبالرغم من دراستها في مكان العمل بشكل مجزأ وغير كاف، إلا أنها كُبد من أبعاد رأس المال النفسي معنية بالتكيف والنمو خلال الأوضاع الصعبة من جهة، والتعلم بشكل استباقي قبل حدوث المشكلة من جهة أخرى، وبالتالي هي ليست مجرد رد فعل للشدائد، بل تتعداه إلى مكاسب ايجابية مستدامة كتعزيز الاعتماد على الذات وزيادة الوعي الذاتي، وذلك بسبب أن الاضطرابات والصعوبات في العمل تسمح للفرد باستكشاف وصل صفاته بكل مرونة. ويجادل

(Herman, et al. 2011. 258-265) أن العوامل الشخصية كالانفتاح، احترام الذات، السيطرة، والتقييم المعرفي، تعتبر أحد أهم المصادر التي تساهم في تكوين المرونة، وذلك أنها تساهم في تكوين وتوجيه عواطف وانفعالات الفرد خلال المصاعب التي تواجهه.

ويرى الباحث أن المرونة تهتم بتكيف الفرد مع المصاعب والشدائد، ولكنها كُبد من أبعاد رأس المال النفسي تتعدى هذا المفهوم إلى التعلم من المصاعب والشدائد من جهة، ومن جهة أخرى تهتم بتكيف الفرد مع الظروف الايجابية واكتساب الخبرة منها.

4-5 التفاؤل Optimism: المتفائلون هم أناس يتوقعون حدوث أشياء جيدة لهم، المتشائمون هم أناس يتوقعون حدوث أشياء سيئة لهم، هذه الحكمة الشعبية المتداولة بين الناس على في مختلف البلدان، وقد تبدو هذه الحكمة الشعبية صحيحة إذا ما نظرنا لطريقة تفكير وكيفية معالجة المشاكل لكل منهم، ويقدم (Luthans, et al. 2007. 90-91) تعريف التفاؤل بأنه أسلوب توضيحي ينسب الأحداث الايجابية إلى أسباب شخصية ودائمة ومنتشرة، ويفسر الاحداث السلبية من منظور عوامل خارجية ومؤقتة ومحددة الموقف. والتفاؤل بحسب (Segestrom, et al. 2017. 196) نسخة واسعة معممة من التوقعات الايجابية، وثقة التعامل مع مواقف الحياة، وليس مجرد سياق محدد بشخصية الفرد. ومن وجهة نظر (Snyder, 2002. 257) فإن التفاؤل هو عملية معرفية قائمة على الهدف تعمل عندما يُنظر إلى النتيجة انها ذات قيمة جوهرية.

والتعريفات العلمية للتفاؤل على التوقعات حول المستقبل، ويرتبط الأساس النظري للتفاؤل بنظريات القيمة المتوقعة، حيث تفترض هذه النظريات أن السلوك يعكس السعي وراء الأهداف، فكلما كان الهدف أكثر أهمية كلما زادت قيمته، وهذه هي القيمة، في حين أن التوقع هو مستوى ثقة الفرد في الوصول للهدف، فكلما زادت هذه الثقة كلما زاد مستوى مثابرة الفرد نحو تحقيق الهدف، وفي ظل قيمة الهدف وتوقع تحقيقه يكمن تفاؤل الفرد ويكون توقعاته الإيجابية حول نفسه ويجاهد في تحقيق الهدف. (Scheier, et al. 2009. 656-663)

6- مقياس رأس المال النفسي PCQ:

مقياس رأس المال النفسي الأكثر استخداماً، والذي تم تطويره من قبل (Luthans et al.,) وهو أداة مستمدة من أبعاد رأس المال النفسي (أمل، كفاءة، مرونة، وتفاؤل) تقوم بتقييم المستوى العام لرأس المال النفسي، وتم تطوير هذا المقياس بالاستناد إلى المقاييس الفرعية الخاصة بكل بُعد مذكور، وقد تم التركيز في هذا المقياس على فكرة أن القدرات النفسية الإيجابية المُقاسة هي حالة، وبالتالي قابلة للقياس والتطوير، وليست سمة أو نزعة ثابتة.

والمقاييس الفرعية المستخدمة هي:

- مقياس الكفاءة الذاتية (Self-efficacy: Parker. 1998).
- مقياس الأمل (Hope: Snyder et al. 1996).
- مقياس التفاؤل (Optimism: Scheier & Carver. 1985).
- مقياس المرونة (Resilience: Wgnild & Yong. 1993).

وهذا المقياس يتكون من (24) عنصر يتيح تقييم مستوى رأس المال النفسي ككل. (Luthans, et al. 2007. 207-239)

وفي دراسة (Newman, et al. 2014) الشمولية التي راجعت الأبحاث المنشورة في قواعد البيانات والمتعلقة برأس المال النفسي بين عامي (2004-2014) تم تحديد (66) دراسة للمراجعة، تم إيجاد (33) دراسة استخدمت مقياس PCQ، وهذا ما يبرر استخدامه في دراستنا الحالية.

6- نتائج رأس المال النفسي Outcomes of PsyCap:

لحدثا هذا المصطلح من جهة، وتعلقه بالقدرات النفسية للفرد، فقد تم دراسته في السنوات الأخيرة بشكل مكثف، ولنرى ما توصلت إليه الدراسات بشي من التفصيل كما يأتي:

7-1 سلوكيات ومواقف العمل المرغوبة: أكد (Luthans, et al. 2007. 541-572) أن العديد من الدراسات حققت في نتائج رأس المال النفسي على صعيد سلوكيات العمل المرغوبة للأفراد، وقد توصلت

هذه الدراسات إلى ارتباط ايجابي بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل المرغوبة كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وفي مسح شمولي (Avey, et Al. 2011. 127-152) قد تم بحث وتحليل ما يقارب من 12 ألف فرد عامل في 51 مجال، وبحث المسح في علاقة رأس المال النفسي ومواقف العمل المرغوبة (الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الرفاه النفسي)، وسلوكيات العمل المرغوبة (المواطنة التنظيمية، ومواقف العمل غير المرغوبة (السخرية، نوايا الترك، ضغوط العمل، القلق)، وكشفت المسح أن رأس المال النفسي يرتبط ايجابياً بمواقف وسلوكيات العمل المرغوبة سائلة الذكر، كما يرتبط سلباً بسلوكيات العمل غير المرغوب سائلة الذكر.

7-2 رأس المال النفسي والأداء الوظيفي: وأكدت الدراسات (Luthans, et, al., 2007. 551) علاقة رأس المال النفسي الايجابية بمستويات الأداء، وقد بررت الدراسات تلك العلاقة بأن الفرد الذي لديه مستويات عالية من مكونات رأس المال النفسي هو فرد مستوى أداء أفضل.

7-3 رأس المال النفسي والرفاهية النفسية: الرفاهية النفسية Well-Being كما يعرفها (Tennant, et, al., 2007. 1-13) هي مكون عام يمثل حالة نفسية ايجابية ناتجة عن الرضا الذاتي والشعور بالسعادة، وهي توازن عام بين المشاعر والعواطف الجيدة والسيئة. ويعلق (محمود، & زايد، 2021، 936) أن الرفاهية النفسية من المصطلحات الحديثة في علم النفس الايجابي وقد أخذت في البيئات العربية ترجمات عدة: الرفاهية النفسية، السعادة، الهناء الذاتي، الصحة النفسية، جودة الحياة، وكلها تدور حول معاني ايجابية في الحياة، وهي ترتبط بالعديد من المتغيرات كالتفاؤل وتقدير الذات.

وقد تعززت تلك العلاقة بدراسة (Avey, et Al. 2010, 17) والتي درست العلاقة بين رأس المال النفسي والرفاهية النفسية، وتوصلت أن رأس المال النفسي يعزز الرفاهية النفسية للفرد وذلك لأن مكونات رأس المال النفسي تزيد من مستويات الرفاهية النفسية لأنها ترفع من مستوى أداء الفرد وبالتالي تعزز مستويات الرضا لديه، وتجعله ايجابيا ومتفائلاً أكثر من الفرد الذي يملك مستويات رأس مال نفسي أقل.

ويمكن للباحث القول إن رأس المال النفسي إذ يؤثر على الفرد بشكل ايجابي، ويعزز من مكونات شخصيته ويجعله أكثر مرونة للتعامل مع المواقف العصبية، وأكثر أملاً بأن يطور ذاته، ولذلك تأثير على مواقف الفرد من العمل كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ومستويات الأداء، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وهذا لا شك يؤثر على المنظمة بشكل ايجابي ويعزز من ميزتها التنافسية ويمنحها موارد بشرية مؤهلة متفائلة مرنة للتعامل مع مختلف الظروف، قادرة على الابداع في حل المشكلات وتذليل العقبات.

المبحث الرابع

العلاقة بين متغيرات الدراسة

كل فرد عندما يكبر يحدد لنفسه هدف في هذه الحياة، يخطط ويضع الخطوات اللازمة ويمضي قدماً باتجاه تحقيق أهدافه واشباع حاجاته الفسيولوجية أو المالية أو حتى اثبات الذات، وفي طريق تحقيق أهدافه فإن عليه أن يعمل وبالتالي يختار مجال عمل مناسب يحقق أحلامه ويجد نفسه من خلاله، وفي معرض سعيه لبناء حياته يعمل في منظمات وشركات لها أهدافها وقيمها ومعتقداتها، والفرد في مجال أي عمل جديد لا يقيم ولا يرى إلا من خلال معتقداته وقيمه وأهدافه، وكونه لن يعمل بمعزل عن باقي الأفراد في مجاله وتحت مظلة إدارة لها أهدافها، فلا بد أن يجد تعارض بين قيمه ومعتقداته وقيم ومعتقدات السياق العملي والاجتماعي الذي سيعمل ضمنه، وعدم توافق الفرد مع بيئة عمله وسياقها الاجتماعي يؤدي به للتوتر والارهاق وقد يصل لمرحلة الاحتراق الوظيفي.

1- علاقة التنشئة التنظيمية بالاحتراق الوظيفي:

التنشئة التنظيمية عملية تأهيل وتزويد الفرد بالمهارات الضرورية للقيام بدوره المحدد في المنظمة كما يرى (Taormina, R. J. 1997, 29)، حيث أن الفرد من خلال عملية التنشئة يكتسب المهارات اللازمة ويتم دمجها في السياق التنظيمي والاجتماعي في المنظمة، ويرى الباحث أن التنشئة التنظيمية للفرد ضرورية كي لا يحتاج لبذل جهد ووقت إضافيين في سبيل اندماجه في المنظمة، وقبل أن نعلق على علاقة التنشئة التنظيمية بالاحتراق الوظيفي، ويعرف الاحتراق على أنه مجموعة أعراض وعلامات من الإرهاق العاطفي، وتبدد الشخصية، وقلة الانجاز الشخصي، والتي يمكن أن تحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس بشكل مباشر.

كما أن الدراسات أثبتت التكاليف المرتفعة للاحتراق الوظيفي، فوجدت دراسة استقصائية أجرتها جمعية علم النفس الأمريكية عام (2009) أن (69%) من جميع الأفراد العاملين شعروا أن وظيفتهم كانت مصدر للتوتر، وقدّر المعهد الوطني الأمريكي أن الاحتراق يكلف الشركات الأمريكية 300 مليار دولار سنوياً، وأن أكثر من (75%) من جميع زيارات الأطباء مرتبطة بالإجهاد.

وسيستعرض الباحث وجهات نظر الباحثين في هذه العلاقة من خلال مناقشة ما توصلت إليه الدراسات في ربط التنشئة التنظيمية مع الاحتراق الوظيفي كما يأتي:

- دراسة (Thomas & Lankau 2009) بحثت في تطوير نموذج ينادي بأن التنشئة التنظيمية تقلل من مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية مثل غموض الدور وعبئ الدور، من وجهة نظرهم انطلق الباحثان من الآثار السلبية الاقتصادية والاجتماعية للاحتراق الوظيفي، وقدموا نموذج ينادي بأن التنشئة التنظيمية ومن خلال أنها تؤهل الفرد وتزوده بالمعلومات المناسبة للقيام بعمله من خلال إيضاح دوره.

- دراسة (Güneş, Ç., & Uysal, H. H. 2019) ترى بأن أغلب الدراسات التي بحثت في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي نادرة، وإن الدراسات كانت في بيئات التمريض أو الخدمة الاجتماعية. في حين كانت الدراسة محل الاستعراض في بيئة التدريس الابتدائي وعينتها هي مدرسي مادة اللغة الأجنبية في تركيا، وقد توصلت على أن التنشئة التنظيمية تؤثر سلباً على الاحتراق الوظيفي.

- دراسة (Lynn, S. J. 2013) ربطت بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي والتفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين، وقد توصلت إلى أن التنشئة التنظيمية لم تلعب دور هام في الاحتراق الوظيفي وقد أرجحت الدراسة هذه النتيجة بسبب تفاعل التماسك الأكاديمي والتفاؤل الأكاديمي قل تأثير التنشئة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي، ويبرر أن هذه النتيجة تعود لصغر حجم العينة المدروسة أو طريقة الدراسة، فالباحثون استخدموا معادلات انحدار من الدرجة الأولى للربط بين المتغيرات وقد يكونوا أغفلوا وجود ارتباطات خطية بين التفاؤل والتماسك الأكاديمي والتنشئة التنظيمية.

- دراسة (Suleiman, et, al. 2023) حلت دور التنشئة التنظيمية في الاحتراق الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس في مدينة خرم آباد في إيران، وقد توصلت إلى ان التنشئة التنظيمية تؤثر سلباً بالاحتراق الوظيفي، وقد بررت الدراسة بأن التنشئة التنظيمية بما تحتويه من برامج تدريب وتأهيل ودعم زملاء العمل توفر جو من التحسين المستمر لعضو هيئة التدريس ومنحه إطار استجابة لبيئة عمله مما يقلل من مصادر الضغوط في العمل وبالتالي تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي لديه.

- دراسة (Calderon-Mafud & Pando-Moreno. 2018) لم تبحث العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، بل بحثت العلاقة بين التنشئة التنظيمية والانغماس الوظيفي، مع العلم أن (Leiter & Maslach. 2015) ترى بأن الانغماس الوظيفي هو النقيض من حالة الاحتراق الوظيفي، حيث أن الانغماس الوظيفي يزيد من من ارتباط الفرد بوظيفته ويزيد من اندماجه وقربه من الوظيفة وبالتالي فهو نقيض من تبدد الشخصية و الاستنزاف العاطفي في الاحتراق الوظيفي، وعودة على ذي بدئ فقد جادلت دراسة (Calderon-Mafud & Pando-Moreno. 2018) بأن التنشئة التنظيمية من خلال مواردها المتمثلة في التدريب والفهم ودعم الزملاء وتوقعات المستقبل تزيد من حالة اليقين التي يعيشها الفرد، وتقلل غموض عبئ الدور وعلى ذلك تزيد من مستوى انغماسه في العمل، وبالتالي نظرياً تقلل من مستويات الاحتراق الوظيفي لديه، وهذا ما أكدته دراسة (Villavicencio, et, al. 2014) حيث أنها حللت العلاقة بين الانغماس الوظيفي والاحتراق الوظيفي والتنشئة التنظيمية وأضافت المرونة النفسية، وقد توصلت إلى أن موارد التنشئة التنظيمية تمنع مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية كغموض وعبئ الدور، ويجب استخدام التنشئة التنظيمية لمنع حدوث الاحتراق الوظيفي، ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية لأن مجتمع بحث الدراسة شمل موظفين من عدة قطاعات خدمية (1110 موظف) في المكسيك وكما ترى الدراسة نفسها أن الثقافة التنظيمية في شركات المكسيك وظروف العمل الصعبة تعزز حدوث الاحتراق الوظيفي حيث ان الدراسة توصلت إلى مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي للعينة محل الدراسة. ويبرر الباحث ذلك بأن مجتمع الدراسة والبلد الذي تتم فيه لعب دور في مستويات الاحتراق الوظيفي، حيث أن

البلدان ذات الظروف الصعبة تعتبر بيئة صالحة لارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي مقارنة بالدول المتقدمة والتي تُعنى بؤاد مصادر الاحتراق الفردي والتنظيمية.

- دراسة (Liang, & Hsieh, 208) حل علاقة التنشئة التنظيمية بالاحتراق الوظيفي من خلال أن التنشئة التنظيمية عامل مفسر للحدوث الاحتراق الوظيفي، حيث أن موارد التنشئة تعمل على تقليل حالة الصدمة لدى الفرد الناتجة عن الفرق بين توقعاته وواقع العمل.

وبعد استعراض وجهات نظر الدراسات، يرى الباحث أن التنشئة التنظيمية تُعد أحد أهم مصادر منع حدوث الاحتراق الوظيفي، وعلى حسب نظريات الموارد الاجتماعية ونظرية الحفاظ على الموارد، تلعب التنشئة التنظيمية دوراً هاماً في تنسيق وضبط الموارد الاجتماعية التي سوف يكتسبها الفرد في سياق عمله الجديد عن طريق التدريب، وعن طريق الدعم الاجتماعي المقدم من زملاء العمل تعمل التنشئة التنظيمية على خفض حالة الصدمة التي يتعرض لها الفرد في عمله الجديد وبالتالي تقل لديه مستويات استنزافه عاطفياً، كما أن التنشئة ومن خلال دعم توقعات المستقبل بشكل إيجابي تقلل من شعور الفرد بتدني إنجازاته الشخصية، ويمكن القول أن موارد التنشئة تعمل بشكل مجتمع ومتزامن لزيادة موارد الفرد النفسية مقابل المتطلبات الجديدة في عمله مما يقلل من احتمالات تعرضه للاحتراق الوظيفي.

كما أن التنشئة التنظيمية تقضي على المصادر التنظيمية للاحتراق الوظيفي كغموض الدور وعبئ الدور وتقليل ضغوط العمل، فدور التنشئة يكون من خلال موارد التدريب والفهم ودعم زملاء العمل، حيث أن هذه الموارد تعمل على إزالة الغموض الناجم عن بداية العمل وبالتالي يختبر الفرد من خلالها ضغوط أقل تتعلق بغموض الدور وهذا ما يؤدي لتقليل مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية لديه، فموارد التنشئة التنظيمية كالتدريب ودعم الزملاء والفهم تساهم في توفير وقت وجهد الفرد للحصول على المعلومات والمهارات التي سينطلق منها كي يندمج في النسيج الاجتماعي والتنظيمي للمنظمة، كما أن عملية الفهم الناجمة عن التنشئة التنظيمية تساعد الفرد في استيعاب توجهات وسياسات المنظمة مما يساهم في رفع

فاعليته، وبالتالي نظرياً سيقبل لديه الغموض المكتنف حول دوره الجديد، ويأتي دعم الزملاء ومساندتهم للفرد لتخفيف الضغوطات الناجمة عن العمل أو حتى جزء من الضغوطات الخارجية، وبالتالي يقل استنزاف موارده عاطفياً. وتأسيساً على ما سبق فإن التنشئة التنظيمية حسب وجهة نظر الباحث سبب وليست نتيجة، حيث أنها تعتبر مصدر لمنع حدوث الاحتراق الوظيفي وواد مصادره التنظيمية وليست مجرد عامل مؤثر بشكل سلبي كما ترى معظم الدراسات السابقة، ويمكن ذلك من خلال تشكيل بيئة العمل وتأثيرها على مستوى الاحتراق الوظيفي، فمن المهم أن تكون المنظمات على دراية بأهمية دعم الموظفين وتوفير بيئة عمل صحية ومحفزة لتقليل خطر الاحتراق الوظيفي وتعزيز رضا الموظفين وأدائهم المهني.

2- العلاقة بين التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي:

يُعرّف رأس المال النفسي بأنه الحالة النفسية الايجابية للفرد القابلة للقياس والتطوير، ويمتاز بامتلاك الفرد للكفاءة الذاتية لتحقيق النجاح، والمثابرة في تحقيق الأهداف وتجاوز الشدائد والمصاعب لتحقيق النجاح (Luthans, et al. 2007. 3)، ورأس المال النفسي هو أحد أهم محركات الموارد النفسية الإيجابية للفرد، حيث أنه يعمل على توجيه موارد الفرد النفسية نحو زيادة إنتاجية الفرد وتزويده بميزة تنافسية في سوق العمل، حيث أن المورد البشري مثل باقي موارد المنظمة يتمتع بالندرة، ويتمتع المورد البشري إضافة لندرته بتغيرات الحالة النفسية في أغلب الأوقات، لذلك اتجهت الدراسات نحو تحليل وتقوية الجوانب الإيجابية للمورد البشري بدلاً من الاستمرار في معالجة الجوانب السلبية فقط.

يرى الباحث بأن رأس المال النفسي ومن خلال موارده الأربعة (الامل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة) يمثل نتائج للتنشئة التنظيمية، ذلك بأن رأس المال النفسي يرتبط بسلوكيات العمل الإيجابية مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، وهذا ما تؤكدته دراسة (Luthans, et al., 2007. 541-572) والتي حققت في نتائج رأس المال النفسي على صعيد سلوكيات العمل المرغوبة للأفراد، فتوصلت إلى ارتباط ايجابي بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل المرغوبة كالرضا الوظيفي والالتزام

التنظيمي، وهذه النتيجة أكدها المسح الشمولي (Avey, et. Al. 2011, 127-152) لـ 12 ألف فرد عامل في 51 مجال، وكشف أن رأس المال النفسي يرتبط إيجابياً بمواقف وسلوكيات العمل المرغوبة، كما أن رأس المال النفسي يرتبط بالأداء الوظيفي وقد أكدت ذلك الدراسات حسب ما يرى (Luthans, et, al., 2007. 551)، وعلى ذات الصعيد فالتنشئة التنظيمية لها ماله من النتائج الإيجابية في المنظمة، فدراسة (Chang, et. Al. 2009, 407-427) تؤكد أن التنشئة التنظيمية تساعد في تعزيز المواقف الوظيفية، ويبرر الباحث ذلك من خلال أن التنشئة التنظيمية مكافئة لرأس المال النفي من حيث النتيجة، فكلاهما له نتائج إيجابية على الفرد نفسياً وتنظيماً، من حيث تعزيز وإدارة موارده الإيجابية من خلال رأس المال النفسي، وتأهيله للعمل في سياق المنظمة من خلال موارد التنشئة التنظيمية.

والملاحظ في إطار علاقة التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي أن أغلب الدراسات حلت علاقة التنشئة التنظيمية مع متغيرات أخرى بوجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط أو معدل، ويبرر الباحث أن سبب ذلك منطقي لأن رأس المال النفسي يلعب دور الوسيط أو يقوي العلاقة بين التنشئة التنظيمية وبين النتائج المرغوبة من خلال دعمه لموارد الفرد النفسية الإيجابية. ويستعرض الباحث الدور الوسيط أو المعدل لرأس المال النفسي في علاقة التنشئة التنظيمية في بعض الدراسات من خلال:

- دراسة (Suleiman, et, al. 2023) حلت علاقة التنشئة التنظيمية بالاحترق الوظيفي بوجود رأس المال النفسي كمتغير معدل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات في إيران.

- دراسة (Jian & Hanling. 2009) درست دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط بين التنشئة التنظيمية وتكامل المعرفة ومشاركة المعرفة لدى الموظفين في القطاعات الخدمية في الصين.

- دراسة (جمال داهش 2018) توصلت أن رأس المال النفسي يلعب دور الوساطة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابية لدى موظفي البنوك في مصر.

وتأسيساً على ما سبق يرى الباحث العلاقة بين رأس المال النفسي والتنشئة التنظيمية معقدة. حيث يمكن أن يؤثر رأس المال النفسي بشكل كبير على كيفية إدراك الأفراد لتجاربه أثناء التنشئة التنظيمية. الموظفون الذين يتمتعون بمستويات عالية من رأس المال النفسي هم أكثر عرضة لمواجهة التحديات الجديدة، وتقسيم المهام إلى أهداف قابلة للتحقيق، والحفاظ على النظرة الإيجابية حتى وسط حالات عدم اليقين والانتعاش من الصعوبات الأولية خلال الفترات الانتقالية. يؤدي دمج هذه الجوانب إلى تحسين تعديل الموظف وتعزيز الشعور بالانتماء وتقليل الضغط المرتبط بالتكيف مع الأدوار الجديدة، مما يؤدي إلى نتائج أفضل لكل من الأفراد في المنظمة، ويمكن تعزيز التنشئة التنظيمية من خلال رأس المال النفسي عن طريق التحفيز الذاتي، حيث يساعد رأس المال النفسي في تعزيز التحفيز الشخصي والالتزام بالعمل وتحقيق أهداف المنظمة، ويمكن للأفراد ذوي رأس المال النفسي العالي أن يكونوا أكثر قدرة على تحمل التحديات والصعاب والاستمرار في النجاح، كما يمكن تنمية مهارات الأفراد بالتعلم، لأن الأفراد ذوي رأس المال النفسي العالي يمتلكون رغبة في التعلم وتطوير المهارات والمعرفة الجديدة، فيمكنهم التكيف بشكل أفضل مع تغيرات بيئة العمل والتعامل مع متطلبات العمل المتغيرة، وبشكل عام يعتبر رأس المال النفسي مهماً في تطوير وترسيخ مفاهيم التنشئة التنظيمية.

3- علاقة الاحتراق الوظيفي برأس المال النفسي:

بعد ايراد التعريفات والمفاهيم المتعلقة بكل من الاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي، يستعرض الباحث أهم الدراسات التي ربطت بين المتغيرين:

- دراسة (Luthans, et al. 2007. 541-572) وحللت الدراسات التي حققت في نتائج رأس المال النفسي على صعيد سلوكيات العمل المرغوبة للأفراد، وقد توصلت هذه الدراسات إلى ارتباط ايجابي بين رأس المال النفسي وسلوكيات العمل المرغوبة كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وذلك لأن مكونات رأس المال النفسي تحفز الأفراد على بذل جهد أكبر ورفع مستويات ادائهم، مما يعزز مستويات الأداء والرضا

الوظيفي والالتزام التنظيمي لديهم. لأن الأفراد الذين يتمتعون بمستويات أعلى من رأس المال النفسي يظهرون مواقف وسلوكيات عمل أكثر إيجابية.

- دراسة (Avey, et, al. 2010) توصلت إلى أن هو أن رأس المال النفسي الإيجابي له تأثير كبير وإيجابي على اتجاهات الموظفين وسلوكهم وأدائهم، مما يؤكد أهمية تنمية رأس المال النفسي في المنظمات. وكما وأثبتت الدراسات الآتية الأثر السلبي لرأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي:

والأثر السلبي لرأس المال النفسي على الاحتراق الوظيفي يبرره الباحث بأن موارد رأس المال النفسي (الأمّل، الكفاءة، التفاؤل، والمرونة النفسية) يمكن أن تكون بمثابة عامل وقائي ضد الاحتراق من خلال تعزيز المرونة وآليات التكيف ومع ذلك قد تكون العلاقة بين رأس المال النفسي والاحتراق أكثر تعقيداً، وأن عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية ومتطلبات الوظيفة قد تلعب دوراً في ذلك.

ومع ذلك يرى الباحث أنه يمكن منع الاحتراق الوظيفي عن طريق تطوير برامج رأس المال النفسي، على النحو الآتي:

- تطوير الثقة بالنفس: فرأس المال النفسي العالي يساهم في بناء الثقة بالنفس والاعتزاز الذاتي للفرد. عندما يكون الشخص واثقاً من قدراته وقيمه المهنية، فإنه يميل إلى تجاوز التحديات والضغوطات ويتعامل بشكل أفضل معها.

- التحمل العاطفي: فيمكن للأفراد ذوي رأس المال النفسي العالي التعامل بشكل أفضل مع مستويات الضغط والإجهاد في العمل، وذلك بفضل قدرتهم على التكيف وإدارة تلك الضغوطات بشكل صحي.

- الشغف والرغبة في العمل: فعندما يكون الشخص متحمساً للمهام ومهتماً بما يقوم به، فإنه أقل عرضة للإحباط والملل وبالتالي أقل عرضة للإصابة بالاحتراق الوظيفي.

- التوازن بين العمل والحياة الشخصية: حيث أن يمكن للأفراد ذوي رأس المال النفسي العالي يمكنهم أن يكونوا أكثر قدرة على تحديد الأولويات وترتيب وتنظيم أمورهم وتحقيق التوازنات بين العمل والحياة الشخصية.

وبشكل عام يرى الباحث أن العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي معقدة، وتتأثر بعوامل عديدة بما في ذلك الثقافة التنظيمية، ونوعية القيادة، والدعم الاجتماعي، وتوازن العمل والحياة الشخصية، وغيرها، ويعتبر رأس المال النفسي عاملاً مهماً ولكنه ليس العامل الوحيد الذي يؤثر على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي.

الفصل الثاني

منهج الدراسة وأدواتها

ويشتمل الفصل الثاني على كل من:

- المبحث الأول مجتمع الدراسة وعينتها.
- المبحث الثاني: الفصل الثاني الأساليب والإجراءات الإحصائية.
- الفصل الثالث: اختبار الفرضيات ونتائج الدراسة.

المبحث الأول

مجتمع الدراسة وعينتها

1- مجتمع الدراسة وعينتها:

يبلغ مجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية حسب وزارة التعليم العالي (6288) خلال عام 2024 زمن إجراء البحث.

ولأن أحد أهداف البحث هو تحديد وتحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي، وسوف يقوم الباحث بالتحليل الإحصائي وفق نمذجة المعادلات البنائية، من وجهة نظر (عامر، عبد الناصر، 2018، 143) أن حجم العينة يتبع نوع التحليل الإحصائي، كما أن (Bentler & Chou, 1987. 78) يرى بأنه في نمذجة المعادلات البنائية يفضل أن تكون عينة البحث عينة عشوائية بسيطة وأن يبتعد الباحث عن العينة الطبقية، لأن العينة الطبقية ستحتّم على الباحث دراسة وتحليل الفروقات بين الطبقات بطرق إحصائية مختلفة بنمذجة متعددة المجموعات، مما يؤدي بأن تؤثر تباينات المتغيرات في تشبعات العوامل ويصعب مطابقة النموذج، أما (Westland, J. C. 2010) (483) فيرى أن اختيار العينة في نمذجة المعادلات البنائية يُعتبر أمر معقد لأنه يرتبط بعدة عوامل ومنها قضية اختيار العينة ثم نوع وقوة الاختبار أم اختيار نوع وقوة الاختبار ثم اختيار العينة.

وقد تعددت وجهات النظر حول طريقة اختيار العينة في تحليل نموذج المعادلة البنائية، حيث يرى (du, 2009. 258) أن حجم العينة الشائع في هذا النوع من التحليل بين 200 إلى 400 فرد ويمثل المتغير المقاس بـ 15 فرد، في حين يرى (عامر، 2018، 145) أن الممارسة العملية وبحسب الدراسات تقول إن كل متغير إذا تمثّل بـ 20 فرد سيكون مثالي للتحليل.

ولتحديد حجم العينة قام الباحث باستخدام G*Power لتحديد حجم العينة وفق قوة التحليل المطلوبة، حيث يرى (Bartlett, 2022. 6) أن الإحصاء التقليدي متعلق بالتكرارات والنسبة والارتباط حيث يتم

تعيين احتمالية تكرار الحدث بشكل طويل الأمد، أما تحليل القوة الإحصائية فيعني قدرة البحث على اكتشاف التأثير الموجود بحيث أن حجم العينة الصغير لا يكشف عن قوة التأثير الحقيقية، وعلى ذلك فإن تحليل القوة يعطي حجم العينة المطلوبة لاكتشاف قوة أو حجم تأثير معين قبل الشروع في الدراسة، وفي هذا الصدد قام الباحث باستخدام G*Power v 3.1 لتحديد حجم العينة المطلوب وفق الآتي:

الجدول رقم (5) حساب حجم العينة باستخدام G*Power

مخرجات البرنامج		مدخلات البرنامج	
214	اجمالي عدد العينة	$F^2=0.05$	حجم التأثير
0.09011	قوة الاختبار الفعلي	$\alpha=0.05$	الخطأ المقدر
		0.095	قوة الاختبار (1-) الخطأ المحتمل
		1	عدد المتغيرات المتنبئة
		5	اجمالي عدد المتغيرات الداخلية

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج G*Power

ومن خلال العرض السابق ونتائج الجدول السابق ستكون عينة الدراسة عينة عشوائية من مجتمع البحث وبمقدار (214) مفردة، وقد قام الباحث بإعداد الاستبيان على Google Forms وتم تقييد الردود ب (214) رداً فقط، وتم إرساله عبر مجموعات التواصل الاجتماعي الخاصة بالجامعات الحكومية السورية.

المبحث الثاني

الأساليب والإجراءات الإحصائية

1- أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة ومن خلال نماذج غوغل قام بإنشاء استبيان إلكتروني على Google Forms ليتمكن من توزيع الاستبيان إلكترونياً على مفردات مجتمع البحث في جامعات (دمشق، الفرات، طرطوس). وقد تم تقسيم الاستبيان إلى 4 أقسام تتضمن:

1- القسم الأول البيانات العامة:

وهي (النوع، العمر، عدد سنوات الخدمة، الرتبة الأكاديمية، الحالة الاجتماعية، نوع الكلية).

2- القسم الثاني مقياس التنشئة التنظيمية:

حيث اعتمد الباحث على مقياس Taormina 2004 للتنشئة التنظيمية وقد استخدمت دراسة (Fatima, et. Al. 2023) و (Villavicencio, et, al. 2014) و(داهش، 2018) هذا المقياس ، وقد قام الباحث بترجمته واستخدامه مع تعديل في بعض العبارات بما يتناسب مع طبيعة الدراسة، وقد اشتمل على 20 سؤال مقسمة على أربع أبعاد وكل بُعد (5) عبارات ، وتدرج الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1))

الجدول رقم (6) عناصر مقياس التنشئة التنظيمية

القسم الأول	البعد	أرقام العبارات
مقياس التنشئة التنظيمية	التدريب	17-13-9-5-1
	الفهم	18-14-10-6-2
	دعم زملاء العمل	19-15-11-7-3

20-16-12-8-4	التطلع للمستقبل	
--------------	-----------------	--

المصدر من إعداد الباحث

3- القسم الثالث رأس المال النفسي:

وقد اعتمد الباحث على مقياس (PCQ Luthan, 2007) حيث استخدمته دراسة (داهش، 2018) و دراسة (البنوي، 2016) ودراسة (Fatima, et. Al. 2023) و (Yingxue Tang, et al. 2023)، وتم ترجمة فقرات المقياس وإجراء بعض التعديلات وفقاً لطبيعة الدراسة، ويتكون هذا المقياس من 20 عبارة تقيس رأس المال النفسي على مقياس ليكرت الخماسي وفق التدرج (موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)).

4- القسم الرابع الاحتراق الوظيفي:

وقد اعتمد الباحث على مقياس Survey (MBI-GS) Maslach General ، ويتكون هذا المقياس من 21 عبارة تقيس الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الاستنزاف العاطفي، تدني الإنجاز الشخصي، تبلد المشاعر) وهو على مقياس ليكرت السباعي وفق التدرج (لا يحدث إطلاقاً (0)، يحدث بعض المرات في السنة (1)، يحدث مرة في الشهر على الأقل (2)، يحدث بعض المرات في الشهر (3)، يحدث مرة واحدة في الأسبوع (4)، يحدث بعض المرات في الأسبوع (5)، يحدث كل يوم (6)).

الجدول رقم (7) عناصر مقياس الاحتراق الوظيفي

القسم الرابع	البعد	أرقام العبارات
مقياس الاحتراق الوظيفي	الاستنزاف العاطفي	8-7-6-5-4-3-2-1
	تدني الإنجاز الشخصي	-15-14-13-12-11-10-9 16
	تبلد المشاعر	21-20-19-18-17

المصدر من إعداد الباحث

2- الأساليب الإحصائية المستخدمة: استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- اختبار $G*power$.
- 2- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
- 3- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية.
- 4- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation.
- 5- اختبار (One sample Test) لعينة واحدة.
- 6- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis).
- 7- جداول SLOPE من لتحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي.
- 8- تحليل الانحدار البسيط.

3- صدق محتوى الأداة:

تم اختبار صدق الاستبيان من خلال عرضه وبصورته الأولية على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات (دمشق والفرات وطرطوس)، لبيان الرأي في مدى صلاحية أداة الدراسة وصدق مضمونها، وقد أسفرت ملاحظاتهم عن بعض التعديلات قبل وضع الاستبيان في صورته النهائية، كما هو مبين في الملحق رقم (2).

4- ثبات أداة الدراسة:

يُقصد بثبات الأداة أنها مستقرة وغير متناقضة وتعطي نفس النتائج باحتمال متساوي إذا أعيد تطبيقها على نفس العينة، واختبار الثبات قام الباحث باستخدام تحليل Cronbach's Alpha وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (8) نتائج تحليل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

المحور	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
التدريب	5	0.718
الفهم	5	0.820
دعم الزملاء	5	0.843
التطلع للمستقبل	5	0.775

0.893	16	رأس المال النفسي
0.746	8	الاستنزاف العاطفي
0.656	8	تدني الإنجاز الشخصي
0.842	5	تبلد المشاعر

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ومن الجدول السابق يتضح ان قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع المحاور كانت بين (0.656 و 0.893) وهي تتجاوز 60%، مما يؤكد على تمتع الاستبيان بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

- كما قام الباحث بحساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات المقياس: وذلك من خلال حساب درجة ارتباط كل فقرة بالمحور الذي تقيسه، وكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (9) نتائج الاتساق الداخلي

النتيجة	قيمة الارتباط	السؤال	
دال احصائياً	0.657**	قدمت لي الجامعة تدريباً وظيفياً ممتازاً	تدريب
دال احصائياً	.657**	لقد مكنتني التدريب في هذه الجامعة من القيام بعملتي بشكل جيد للغاية	
دال احصائياً	.655**	تقدم الجامعة تدريباً شاملاً لتحسين مهارات الموظف الوظيفية	
دال احصائياً	.618**	التعليمات التي قدمها مشرفي كانت ذات قيمة في مساعدتي على القيام بعمل أفضل.	
دال احصائياً	.755**	نوع التدريب الوظيفي الذي تقدمه الجامعة فعال للغاية	
دال احصائياً	.515**	أعرف جيداً كيفية إنجاز الأمور في هذه الجامعة	معرفة
دال احصائياً	.665**	لدي فهم كامل لواجباتي في الجامعة	
دال احصائياً	.650**	لقد تم توضيح أهداف الجامعة بوضوح	
دال احصائياً	.666**	لدي معرفة جيدة بالطريقة التي تعمل بها هذه الجامعة	
دال احصائياً	.589**	يتم فهم أهداف الجامعة من قبل كل من يعمل هنا تقريباً	
دال احصائياً	.585**	ساعدن زملائي في العمل بطرق مختلفة.	تعاون
دال احصائياً	.685**	عادة ما يكون زملائي في العمل على استعداد لتقديم مساعدتهم أو نصيحتهم	
دال احصائياً	.730**	لقد قبلني معظم زملائي في العمل كعضو في الجامعة	
دال احصائياً	.715**	لقد بذل زملائي في العمل الكثير لمساعدتي على التكيف مع هذه الجامعة	
دال احصائياً	.749**	علاقاتي مع العاملين الآخرين في الجامعة جيدة جداً	
دال احصائياً	.681**	توجد فرص كثيرة لحياة مهنية جيدة مع الجامعة	التطلع للمستقبل
دال احصائياً	.739**	أنا سعيد بالمكافآت التي تقدمها هذه	
دال احصائياً	.822**	فرص التقدم في الجامعة متاحة تقريباً للجميع	
دال احصائياً	.784**	مكنتني بسهولة توقع آفاقي للترقية في الجامعة	
دال احصائياً	.718**	أتوقع أن تستمر الجامعة في توظيفي لسنوات عديدة أخرى	

رأس المال النفسي	أشعر بالقدرة على تحليل المشكلة على الأمد الطويل للتوصل إلى حل	.622**	دال احصائياً
	لدي حماس لتحقيق أهدافي	.468**	دال احصائياً
	أعتقد ان أي مشكلة لها جوانب إيجابية	.522**	دال احصائياً
	لدي القدرة على التكيف مع متغيرات في العمل	.591**	دال احصائياً
	لدي القدر على العمل تحت ظروف ضاغطة	.609**	دال احصائياً
	عندما يكون أدائي في العمل أقل من المطلوب، فإنني أأخذ خطوات سريعة لتحسين أدائي	.594**	دال احصائياً
	أتجاوز المواقف الصعبة في العمل لأنني واجهت هكذا مواقف من قبل	.646**	دال احصائياً
	أشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في اجتماعات الجامعة	.563**	دال احصائياً
	أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي في الجامعة	.650**	دال احصائياً
	أحرص من وقت لآخر على تقييم مدى تطوري الوظيفي وتحقيق أهدافي	.600**	دال احصائياً
	أتعامل مع العمل الصعب في الجامعة بكل ثقة وطمأنينة	.559**	دال احصائياً
	أستطيع أن أنشر بين زملائي جو من التفاؤل حول المستقبل	.521**	دال احصائياً
	أتعامل مع المشكلات في الجامعة كفرصة للتطور	.620**	دال احصائياً
	أواصل تحقيق أهداف عمل بشكل نشيط	.544**	دال احصائياً
	لدي الاستعداد للعمل بمفردي في العمل لأوقات إضافية إذا تطلب الامر ذلك	.582**	دال احصائياً
الاستنزاف العاطفي	أشعر بالإرهاق العاطفي من عملي في الجامعة	.467**	دال احصائياً
	العمل مع الطلاب طوال اليوم يشكل لي ضغطاً حقيقياً	.478**	دال احصائياً
	أشعر بالإحباط من عملي	.476**	دال احصائياً
	أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي بالجامعة	.443**	دال احصائياً
	أشعر بنهاية كل يوم عمل بأنه تم استنزافي تماماً	.468**	دال احصائياً
	أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ صباحاً كي أعيش يوم آخر في العمل	.497**	دال احصائياً
	أشعر وكأنني قاربت النهاية من الضغط	.479**	دال احصائياً
	أشعر بالإرهاق من عملي	.423**	دال احصائياً
تنشيط الأجزاء الشخصية	يمكنني بسهولة فهم شعور الطلاب تجاه الأمور	.539**	دال احصائياً
	أتعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب والزملاء في الجامعة	.669**	دال احصائياً
	أشعر بالتأثير الإيجابي على حياة الطلاب من خلال عملي	.666**	دال احصائياً
	أشعر أنني كتلة من النشاط	.784**	دال احصائياً
	لقد أنجزت العديد من الأعمال الجيدة في هذه الوظيفة	.719**	دال احصائياً
	في عملي، أتعامل مع المشاكل العاطفية بهدوء شديد	.706**	دال احصائياً
	يمكنني بسهولة خلق جو مريح مع الطلاب	.747**	دال احصائياً
	أشعر بالسعادة بعد العمل عن كثب مع الطلاب والزملاء في الجامعة	.683**	دال احصائياً
تأثير القصور	أشعر أنني أعامل بعض الطلاب على أساس المواقف الشخصية	.432**	دال احصائياً
	أصبحت أكثر قسوة تجاه الطلاب والزملاء منذ أن توليت هذه الوظيفة	.620**	دال احصائياً
	لا يهمني حقاً بما يشعر به بعض الطلاب والزملاء اتجاهي	.513**	دال احصائياً
	أشعر بالقلق من ان هذه الوظيفة تصيبني ببلادة في المشاعر	.598**	دال احصائياً
	أشعر أن بعض الطلاب يلومونني على بعض المشاكل	.606**	دال احصائياً

عدد العينة 213، ** الارتباط دال معنوياً عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ومن الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور دالة إحصائية، وبذلك يُعتبر المحور صادقاً في قياس لما وضع له.

5- توصيف عينة الدراسة:

قام الباحث بتوزيع الاستبيان إلكترونياً على قنوات الاتصال الرسمية للجامعات السورية (دمشق، طرطوس، الفرات)، من خلال ارسال رابط الاستبيان وقد حدد الباحث العدد المُتلقى بـ 214 حسب عينة الدراسة، ولا يوجد أي بيانات مفقودة أو غير مستردة أو غير صالحة للتحليل لأن الباحث حدد خيارات الانتقال التلقائي وحصر الإجابات بالخيارات المحدد، وعلى هذا عدد الاستبيانات المستردة الصالحة للتحليل (214).

- خصائص عينة الدراسة:

قام الباحث بتحليل البيانات عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية لمفردات العينة وفق كل خاصية من الخصائص الديموغرافية محل الدراسة، وكانت النتائج كما يأتي:

الجدول رقم (10) توزع أفراد العينة طبقاً للخصائص الديموغرافية

النسبة المئوية %	العدد	الفئة	
70.1	150	ذكر	النوع
29.9	64	أنثى	
23.4	50	30 حتى 40	العمر
37.4	80	40 حتى 50	
27.1	58	51 حتى 60	
12.1	26	فوق 60	
23.4	50	اعزب	الحالة الاجتماعية
72.4	155	متزوج	
2.3	5	مطلق	
1.9	4	ارمل	
14.0	30	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخدمة
43.5	93	5-15	
42.5	91	أكثر من 15	
11.7	25	مدرس مساعد	الرتبة الأكاديمية
31.3	67	مدرس	
37.4	80	استاذ مساعد	

19.6	42	أستاذ	نوع الكلية
37.9	81	تطبيقية	
62.1	133	نظرية	
%100	214	إجمالي العينة	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

1- توزيع المشاركين في الدراسة بحسب النوع:

شكل الذكور نسبة من العينة (70.1%) من العينة في حين كانت نسبة الإناث (29.9%)، وتعتبر هذه النتيجة طبيعية فهي تعكس طبيعة مجتمع الدراسة حيث يغلب العنصر الذكري بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية، كما يبين الجدول والشكل الآتيين ذلك.

الشكل رقم (2) النوع



الجدول رقم (11) توزيع عينة الدراسة بحسب النوع

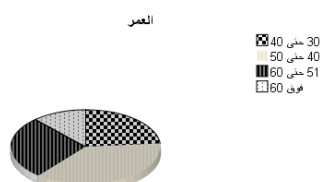
النوع	التكرار	النسبة المئوية%
ذكور	150	70.1
إناث	64	29.9
المجموع	214	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (4): توزيع عينة الدراسة بحسب النوع

2- توزيع المشاركين في الدراسة بحسب العمر:

الشكل رقم (3) العمر



الجدول (12): توزيع عينة الدراسة بحسب العمر

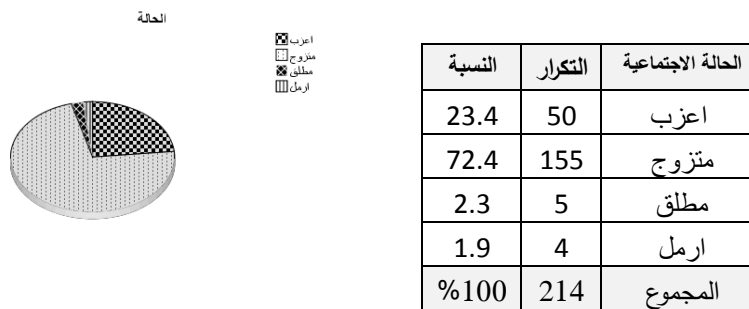
العمر	التكرار	النسبة
30 حتى 40	50	23.4
40 حتى 50	79	36.9
51 حتى 60	58	27.1
فوق 60	25	11.7
المجموع	214	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول السابق أن نسبة الفئة العمرية (40-50) كانت الأكبر بنسبة (36.9%) في حين الفئة العمرية (51-60) كانت (27.1%)، في حين الفئة العمرية (30-40) بنسبة (23.4%) واخيراً الفئة العمرية (فوق 60) بنسبة (11.7%).

3- توزيع المشاركين في الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (13) الحالة الاجتماعية الشكل رقم (4) الحالة الاجتماعية

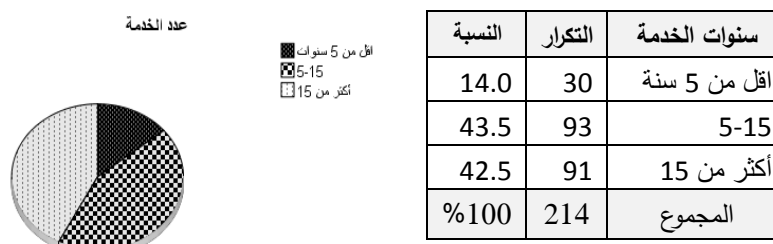


المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

يلاحظ من الجدول السابق أن فئة المتزوجين كانت هي النسبة الغالبة (72%) وهذا يعكس طبيعة المجتمع السوري حيث أن كل فرد يسعى للاستقرار الاجتماعي من خلال الزواج، في حين كانت فئتي مطلق وأرمل جاءت بنسب 2.3 و 1.9% على التوالي وهي قريبة جداً من بعضها.

4- توزيع المشاركين في الدراسة بحسب عدد سنوات الخدمة:

الجدول (14): توزيع عينة الدراسة بحسب عدد سنوات الخدمة الشكل رقم (5) عدد سنوات الخدمة

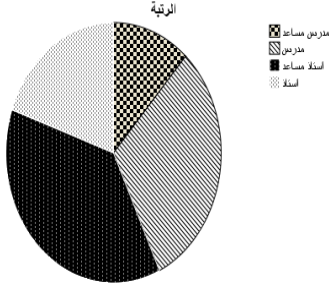


المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

نلاحظ من الجدول السابق أن عدد سنوات الخدمة (5-15) و (أكثر من 15) جاءت بنسب (43.5-42.5%) على التوالي وهي قريبة من بعضها.

5- توزيع المشاركين في الدراسة بحسب الرتبة الأكاديمية:

الشكل رقم (6) توزيع العينة حسب الرتبة الأكاديمية



الجدول (15): توزيع عينة الدراسة بحسب الرتبة الأكاديمية

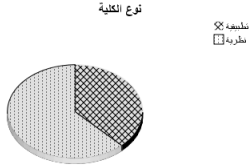
الرتبة	التكرار	النسبة
مدرس متمرن	25	11.7
مدرس	67	31.3
استاذ مساعد	80	37.4
أستاذ	42	19.6
المجموع	214	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

كانت نسبة الأستاذ المساعد هي الأكبر ضمن العينة وبلغت (37.4%) في حين جاء المدرس في المرتبة الثانية وبنسبة (31.3%) في حين لم تتعد نسبة المدرس المتمرن (11.7%) من إجمالي حجم العينة، وكانت نسبة الأساتذة (19.6%)، وهذه النتيجة طبيعية وتعكس نشاط أعضاء الهيئة التدريسية في البحث العلمي والترفيه العلمي وهذه النتيجة تتعكس أيضاً من خلال أن الفئة العمرية الغالبة ذات النسبة الأكبر (40-50).

6- توزيع أفراد العينة حسب نوع الكلية:

الشكل رقم (7) توزيع العينة حسب نوع الكلية



الجدول (16): توزيع عينة الدراسة بحسب نوع الكلية

نوع الكلية	التكرار	النسبة
تطبيقية	81	37.9
نظرية	133	62.1
المجموع	214	%100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

كانت نسبة الكليات النظرية هي الأكبر (62.3%) في حيث كانت الكليات التطبيقية (37.9%).

6- توصيف متغيرات الدراسة:

يتم وصف متغيرات الدراسة في هذا الجزء من خلال تطبيق اختبار One-Sample t-test حيث سيتم معرفة مدى موافقة أو عدم موافقة أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان، مع ملاحظة أن مقياس

بُعدي (التنشئة التنظيمية ورأس المال النفسي) مقياس ليكرت خماسي، في حين أن مقياس الاحتراق الوظيفي ليكرت سباعي، وسيتم ذلك بشي من التفصيل كالآتي:

- طريقة تقييم مدى توفر التنشئة التنظيمية:

لأن الباحث يرغب بتحليل إجابات أفراد العينة على شكل مجالات في توفر التنشئة التنظيمية من خلال وجهة نظر أفراد العينة. قام الباحث باحتساب المدى وهو الفرق بين أكبر قيمة في مقياس ليكرت الخماسي وأصغرها $5-1=4$ ، ثم حسب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات 3 أي $4/3=1.33$ ، ثم بحسب عدد فقرات الاستبيان (20).

عدد الفقرات * أكبر قيمة ($20=5*100$) عدد الفقرات * أصغر قيمة ($20=1*20$)

(20-100) / عدد فقرات التقدير (3) = 26.6 وهو طول الفئة المحدد حسب عدد فقرات المقياس ونقرب الرقم للواحد الصحيح، وبالتالي ستتحصر مستويات الإجابة بين مستويين (20-100)، وحسب الجدول التي ستكون مستويات توفر التنشئة التنظيمية من خلال وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (17) درجات توفر التنشئة التنظيمية

طول المدى	المجال	مستوى التوفر
من 1 وحتى 2.33	47 - 20	منخفضة
أكبر من 2.33 وحتى 3.66	73 - 48	متوسطة
أكبر من 3.66 وحتى 5	100 - 74	عالية

المصدر: من إعداد الباحث

- طريقة تقييم مدى توفر رأس المال النفسي:

لأن الباحث يرغب بتحليل إجابات أفراد العينة على شكل مجالات في توفر رأس المال النفسي من خلال وجهة نظر أفراد العينة. قام الباحث باحتساب المدى وهو الفرق بين أكبر قيمة في مقياس ليكرت الخماسي وأصغرها $5-1=4$ ، ثم حسب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات (3) أي $4/3=1.33$ ، ثم بحسب عدد فقرات الاستبيان (16).

عدد الفقرات * أكبر قيمة ($80=5*16$) عدد الفقرات * أصغر قيمة ($16=1*16$)

(80-16) / عدد فترات التقدير (3) = 21.3 وهو طول الفئة المحدد حسب عدد فقرات المقياس وسيتم

تقريبه للواحد الصحيح، وبالتالي ستكون الإجابات بين مستويين (16-80)، وحسب الجدول التي

ستكون مستويات توفر التنشئة التنظيمية من خلال وجهة نظر أفراد العينة.

الجدول رقم (18) درجات توافر رأس المال النفسي

طول المدى	المجال	مستوى التوفر
من 1 وحتى 2.33	38 - 16	منخفضة
أكبر من 2.33 وحتى 3.66	58 - 39	متوسطة
أكبر من 3.33 وحتى 5	80 - 59	عالية

المصدر: من إعداد الباحث

- طريقة تقييم مستوى المعاناة من الاحتراق الوظيفي:

يتم التقييم وفق الآتي:

1- احتراق وظيفي مرتفع: يعاني فيه الفرد من مستوى مرتفع من الانهك العاطفي + مستوى مرتفع من

تبلد المشاعر + مستوى منخفض من تدني الانجاز الشخصي، أو إذا عانى من مستوى بُعدين بشكل مرتفع.

2- احتراق وظيفي متوسط: يعاني فيه الفرد من مستوى متوسط من الأبعاد الثلاثة على حد سواء.

3- احتراق وظيفي منخفض: يعاني فيه الفرد من مستوى منخفض من الانهك العاطفي + مستوى منخفض من تبلد المشاعر + مستوى مرتفع من تدني الانجاز الشخصي.

وتُحسب النتائج وستكون مستويات المعاناة وفق تقسيم المستويات بحسب كل بُعد من أبعاد الاحتراق

الوظيفي بعد تقسيمه على 7 (درجات الإجابة في مقياس ليكرت السباعي) وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (19) سلم مستويات الاحتراق الوظيفي

البُعد	مستوى مرتفع	مستوى معتدل	مستوى منخفض
الانهك العاطفي	30 درجة فما فوق	29-18 درجة	17-0 درجة
تبلد المشاعر	12 درجة فما فوق	11-6 درجة	5-0 درجات
تدني الانجاز الشخصي	33-0 درجة	39-34 درجة	40 درجة فما فوق

المصدر: (Maslach, et. Al, 2013)

6-1 مستوى توافر التنشئة التنظيمية:

الجدول رقم (20) نتائج اختبار One Sample Test للتنشئة التنظيمية

المحور	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	المعنوية	المجال	المستوى
التأهيل	1	قدمت لي هذه الجامعة تدريباً وظيفياً ممتازاً	2.7	0.963	41.2	0.000	54.2	متوسط
	2	لقد مكنتني التدريب في هذه الجامعة من القيام بعملتي بشكل جيد للغاية	2.8	0.938	43.5	0.000	55.8	متوسط
	3	تقدم هذه الجامعة تدريباً شاملاً لتحسين مهارات الموظف الوظيفية	3.8	0.846	65.2	0.000	75.4	عالي
	4	التعليمات التي قدمها مشرفي كانت ذات قيمة في مساعدتي على القيام بعمل أفضل.	2.8	1.131	35.8	0.000	55.4	متوسط
	5	نوع التدريب الوظيفي الذي تقدمه هذه الجامعة فعال للغاية	3.0	0.967	45.3	0.000	60.0	متوسط
المعرفة	1	أعرف جيداً كيفية إنجاز الأمور في هذه الجامعة	3.6	0.913	58.2	0.000	72.8	متوسط
	2	لدي فهم كامل لواجباتي في هذه الجامعة	3.4	0.948	51.9	0.000	67.2	متوسط
	3	لقد تم توضيح أهداف هذه الجامعة بوضوح	2.7	0.963	41.2	0.000	54.2	متوسط
	4	لدي معرفة جيدة بالطريقة التي تعمل بها هذه الجامعة	2.8	0.938	43.5	0.000	55.8	متوسط
	5	يتم فهم أهداف الجامعة من قبل كل من يعمل هنا تقريباً	3.8	0.846	65.2	0.000	75.4	عالي
المساهمة	1	ساعدني زملائي في العمل بطرق مختلفة.	2.8	1.131	35.8	0.000	55.4	متوسط

متوسط	60.0	0.000	45.3	0.967	3.0	عادة ما يكون زملائي في العمل على استعداد لتقديم مساعدتهم أو نصيحتهم	2	
متوسط	72.8	0.000	58.2	0.913	3.6	لقد قبلني معظم زملائي في العمل كعضو في الجامعة	3	
متوسط	67.2	0.000	51.9	0.948	3.4	لقد بذل زملائي في العمل الكثير لمساعدتي على التكيف مع هذه الجامعة	4	
عالي	75.4	0.000	65.2	0.846	3.8	علاقاتي مع العاملين الآخرين في الجامعة جيدة جداً	5	
متوسط	72.8	0.000	58.2	0.913	3.6	توجد فرص كثيرة لحياة مهنية جيدة مع الجامعة	1	
متوسط	55.4	0.000	35.8	1.131	2.8	أنا سعيد بالمكافآت التي تقدمها هذه	2	توقعات المستقبل
متوسط	60.0	0.000	45.3	0.967	3.0	فرص التقدم في الجامعة متاحة تقريباً للجميع	3	
متوسط	55.8	0.000	43.5	0.938	2.8	ممكنني بسهولة توقع آفاقي للترقية في الجامعة	4	
متوسط	45.0	0.000	28.5	1.154	2.3	أتوقع أن تستمر الجامعة في توظيفي لسنوات عديدة أخرى	5	
متوسط	78.5	0.000	105.9	3.925	3.01	التدريب	1	التنشئة التنظيمية
متوسط	74.7	0.000	115.2	3.735	3.25	الفهم	2	
متوسط	77.2	0.000	88.1	3.858	3.30	دعم زملاء العمل	3	
متوسط	71.5	0.000	63.8	3.572	2.89	توقعات المستقبل	4	
متوسط	79.4	0.000	62.4	.729	3.11	التنشئة التنظيمية ككل		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ونلاحظ من الجدول السابق أن مستوى توافر التنشئة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

كان متوسطاً وقد جاء بمتوسط وقدره (3.11) وانحراف معياري وقدره (0.729)، ويبرر الباحث هذه

النتيجة بأن الجامعات السورية ملتزمة بعملها ورسالتها، وأنها كل فترة تقيم دورات تدريبية لأعضاء الهيئة التدريسية بعضها طوعي وبعضها الزامي، كما ونلاحظ من الجدول السابق أن أكثر العبارات كانت موافقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (علاقاتي مع العاملين الآخرين في الجامعة جيدة جداً) بمتوسط (3.8) وانحراف معياري (0.778)، في حين كانت أقل العبارات موافقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (أتوقع أن تستمر الجامعة في توظيفي لسنوات عديدة أخرى) بمتوسط وقدره (2.30) و انحراف معياري (1.154). أما بالنسبة لمحاوَر التنشئة التنظيمية فنلاحظ أن محور دعم زملاء العمل كان الأعلى توافراً بمتوسط (4.30) وانحراف معياري (3.585)، يليه محور الفهم توفر بمتوسط (3.25) وانحراف معياري (3.735)، يليه محور التدريب توافر بمتوسط (3.03) وانحراف معياري (3.858)، وأخيراً محور توقعات المستقبل كان الأقل توافراً بمتوسط (2.89) وانحراف معياري (3.572).

6-2 مستوى توافر رأس المال النفسي:

الجدول رقم (21) نتائج اختبار One Sample Test لرأس المال النفسي

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	المعنوية	المجال	المستوى
1 أشعر بالقدرة على تحليل المشكلة على الأمد الطويل للتوصل إلى حل	4.33	.481	66.481	0.000	86.54	عالي
2 لدي حماس لتحقيق أهدافي	4.46	.392	70.392	0.000	89.25	عالي
3 أعتقد ان أي مشكلة لها جوانب إيجابية	4.77	.907	85.907	0.000	95.32	عالي
4 لدي القدرة على التكيف مع متغيرات في العمل	4.67	.161	81.161	0.000	93.45	عالي
5 لدي القدر على العمل تحت ظروف ضاغطة	4.57	.743	71.743	0.000	91.30	عالي
6 عندما يكون أدائي في العمل أقل من المطلوب، فإنني أتخذ خطوات سريعة لتحسين أدائي	4.32	.698	105.698	0.000	86.40	عالي
7 اتجاوز المواقف الصعبة في العمل لأنني واجهت هكذا مواقف من قبل	4.45	.566	73.566	0.000	89.06	عالي
8 أشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في اجتماعات الجامعة	4.16	.545	50.545	0.000	83.17	عالي
9 أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي في الجامعة	4.66	.955	74.955	0.000	93.17	عالي

10	أحرص من وقت لآخر على تقييم مدى تطوري الوظيفي وتحقيق أهدافي	3.88	.076	51.076	0.000	77.57	عالي
11	اتعامل مع العمل الصعب في الجامعة بكل ثقة وطمأنينة	4.20	.033	64.033	0.000	83.92	عالي
12	أستطيع أن أنشر بين زملائي جو من التفاؤل حول المستقبل	4.28	.416	65.416	0.000	85.51	عالي
13	أتعامل مع المشكلات في الجامعة كفرصة للتطور	4.49	.448	75.448	0.000	89.81	عالي
14	أواصل تحقيق أهداف عمل بشكل نشيط	4.60	.545	82.545	0.000	91.96	عالي
15	لدي الاستعداد للعمل بمفردي في العمل لأوقات إضافية إذا نطلب الامر ذلك	4.19	.622	58.622	0.000	83.73	متوسط
16	أشعر بالقدرة على تحليل المشكلة على الأمد الطويل للتوصل إلى حل	4.39	.865	64.865	0.000	86.54	عالي
	رأس المال النفسي	4.40	.504	84.834	0.000	88.02	عالي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ومن الجدول السابق نلاحظ أن مستوى رأس المال النفسي كان عالياً بمتوسط وقدره (4.40) وانحراف معياري وقدره (0.504)، وأن أكثر العبارات اتفاقاً من وجهة نظر المبحوثين هي (أعتقد ان أي مشكلة لها جوانب إيجابية) وبمتوسطات وقدرها (4.77) وبانحراف معياري (0.707)، وقد كانت أقل عبارة اتفاقاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (أحرص من وقت لآخر على تقييم مدى تطوري الوظيفي وتحقيق أهدافي) بمتوسط قدره (3.88) وانحراف معياري (0.076).

3-6 مستوى الاحتراق الوظيفي:

الجدول رقم (22) نتائج اختبار One Sample Test لتحديد مستوى المعاناة من الاحتراق الوظيفي

المحور	الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	الدرجة	المستوى
الاستنزاف العاطفي	1	اشعر بالإرهاق العاطفي من عملي في الجامعة	2.72	1.368	29.128	38.9	مرتفع
	2	العمل مع الطلاب طوال اليوم يشكل لي ضغطاً حقيقياً	2.84	1.393	29.789	40.5	مرتفع
	3	أشعر بالإحباط من عملي	2.51	1.373	26.738	35.8	مرتفع

	4	أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي بالجامعة	2.59	1.926	19.667	37.0	مرتفع
	5	أشعر بنهاية كل يوم عمل بأنه تم استنزافي تماماً	1.67	1.334	18.344	23.9	متوسط
	6	أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ صباحاً كي أعيش يوم آخر في العمل	1.78	1.250	20.840	25.4	متوسط
	7	أشعر وكأنني قاربت النهاية من الضغط	1.88	1.275	21.612	26.9	متوسط
	8	أشعر بالإرهاق من عملي	1.63	1.318	18.047	23.2	متوسط
	1	يمكنني بسهولة فهم شعور الطلاب تجاه الأمور	4.37	1.286	49.766	62.5	منخفض
	2	أتعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب والزملاء في الجامعة	4.61	1.004	67.185	65.9	منخفض
	3	أشعر بالتأثير الإيجابي على حياة الطلاب من خلال عملي	4.85	1.095	64.823	69.3	منخفض
تتني الإنجاز الشخصي	4	أشعر أنني كتلة من النشاط	4.98	1.011	72.042	71.2	منخفض
	5	لقد أنجزت العديد من الأعمال الجيدة في هذه الوظيفة	4.65	1.216	55.956	66.4	منخفض
	6	في عملي، أتعامل مع المشاكل العاطفية بهدوء شديد	4.63	1.057	64.009	66.1	منخفض
	7	يمكنني بسهولة خلق جو مريح مع الطلاب	4.62	1.075	62.865	66.0	منخفض
	8	أشعر بالسعادة بعد العمل عن كثب مع الطلاب والزملاء في الجامعة	4.33	1.334	47.448	61.8	منخفض
	1	أشعر أنني أعامل بعض الطلاب على أساس المواقف الشخصية	1.78	1.250	20.840	25.4	مرتفع
	2	أصبحت أكثر قسوة تجاه الطلاب والزملاء منذ أن توليت هذه الوظيفة	1.88	1.275	21.612	26.9	مرتفع
	3	لا يهمني حقاً بما يشعر به بعض الطلاب والزملاء اتجاهي	1.63	1.318	18.047	23.2	مرتفع
تتلي المشاعر							

	4	أشعر بالقلق من ان هذه الوظيفة تصيبني ببلادة في المشاعر	1.63	1.286	18.503	23.2	مرتفع
	5	أشعر أن بعض الطلاب يلومونني على بعض المشاكل	1.42	1.147	18.120	20.3	مرتفع
الاحترق الوظيفي	1	الاستنزاف العاطفي	2.20	0.76	27.811	27.811	مرتفع
	2	تدني الإنجاز الشخصي	4.63	0.61	72.270	72.270	منخفض
	3	تبلد المشاعر	1.66	0.84	24.850	24.850	مرتفع
		الاحترق الوظيفي ككل	3.15	0.66	55.422	41.60	مرتفع

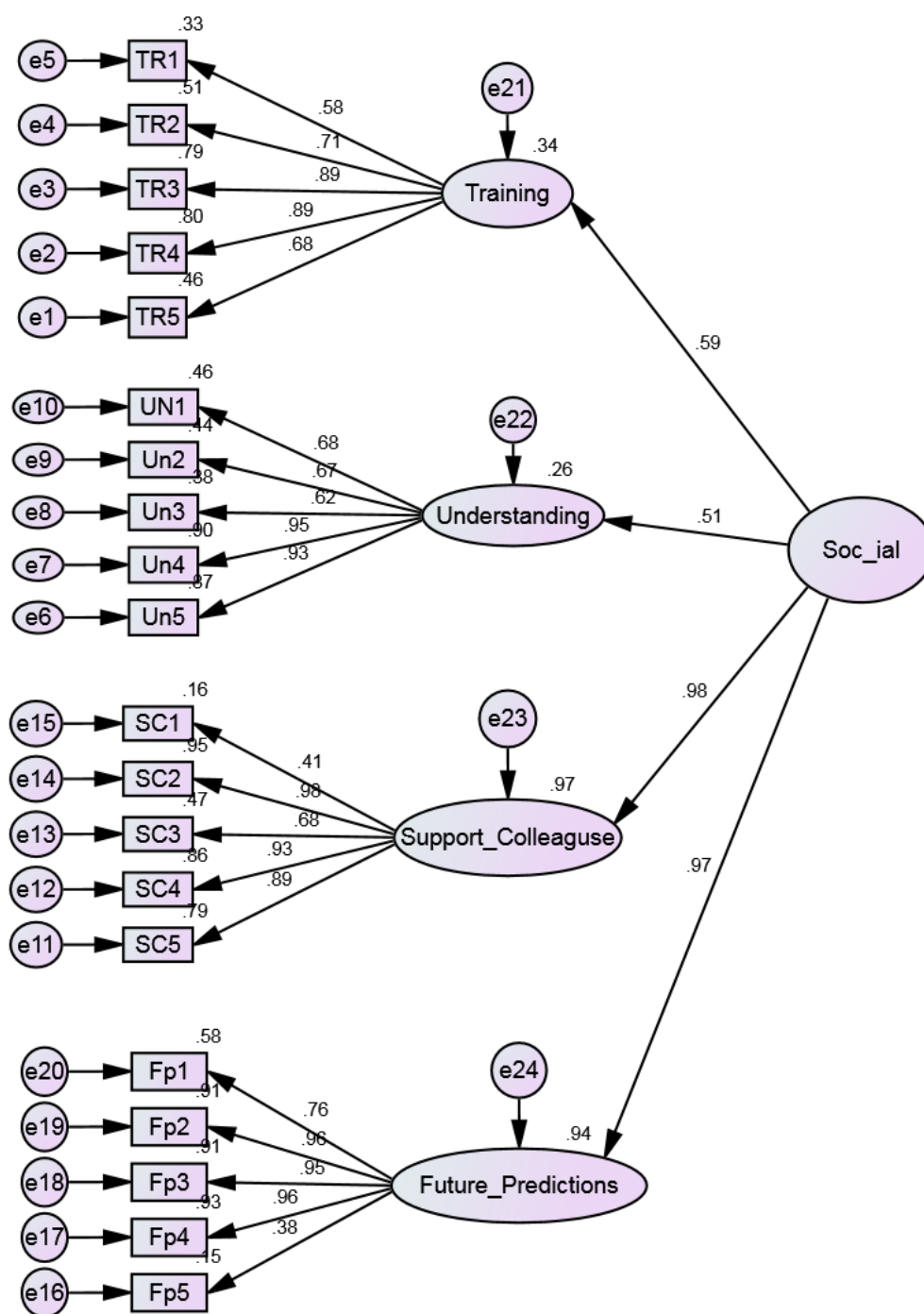
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ونلاحظ من الجدول السابق أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان عالياً حسب الجدول السابق وحسب سلم مستويات الاحتراق الوظيفي (Maslach, et, al. 2013) حيث أنه (استنزاف عاطفي مرتفع + تبلد مشاعر مرتفع + مستوى منخفض تدني انجاز = احتراق وظيفي مرتفع) وقد جاء بمتوسط وقدره (3.15) وانحراف معياري وقدره (0.660)، ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية بسبب الأوضاع الاقتصادية في البلاد والتي تحتم على عضو الهيئة التدريسية العمل خارج الجامعة وبعد أوقات الدوام واحيانا في التدريس أيضاً مما يخلق أعباء نفسية إضافية كما أن أعداد القبول الجامعي تزداد كل سنة مما يخلق أعباء إضافية، ولا ننسى سنوات الحرب منذ عام 2012 والتي خلقت جو من التوتر والضغط النفسي والمعاناة كل الشعب السوري ومن ضمنهم شريحة أعضاء الهيئة التدريسية، كما نلاحظ أن أكثر العبارات كان متفق عليها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (أشعر أنني كتلة من النشاط) بمتوسط وقدره (4.989) وانحراف معياري (1.01). في حين كانت أقل العبارات موافقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (أشعر أن بعض الطلاب يلومونني على بعض المشاكل) بمتوسط وقدره (1.142) وانحراف معياري (0.573). أما بالنسبة لمحاور الاحتراق الوظيفي فقد كان محور تدني الإنجاز الشخصي بأعلى متوسط وقدره (4.63) وانحراف معياري وقدره (0.610)، في حين جاء محور الاستنزاف العاطفي بمتوسط وقدره (2.20) وانحراف معياري وقدره (0.763)، وأخيرا جاء محور تبلد المشاعر بمتوسط وقدره (1.66) وانحراف معياري وقدره (0.847)

7- التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة:

7-1 التوكيدي للمتغير المستقل

الشكل (8) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل



المصدر: مخرجات برنامج AMOS 24

الجدول رقم (23) مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المستقل

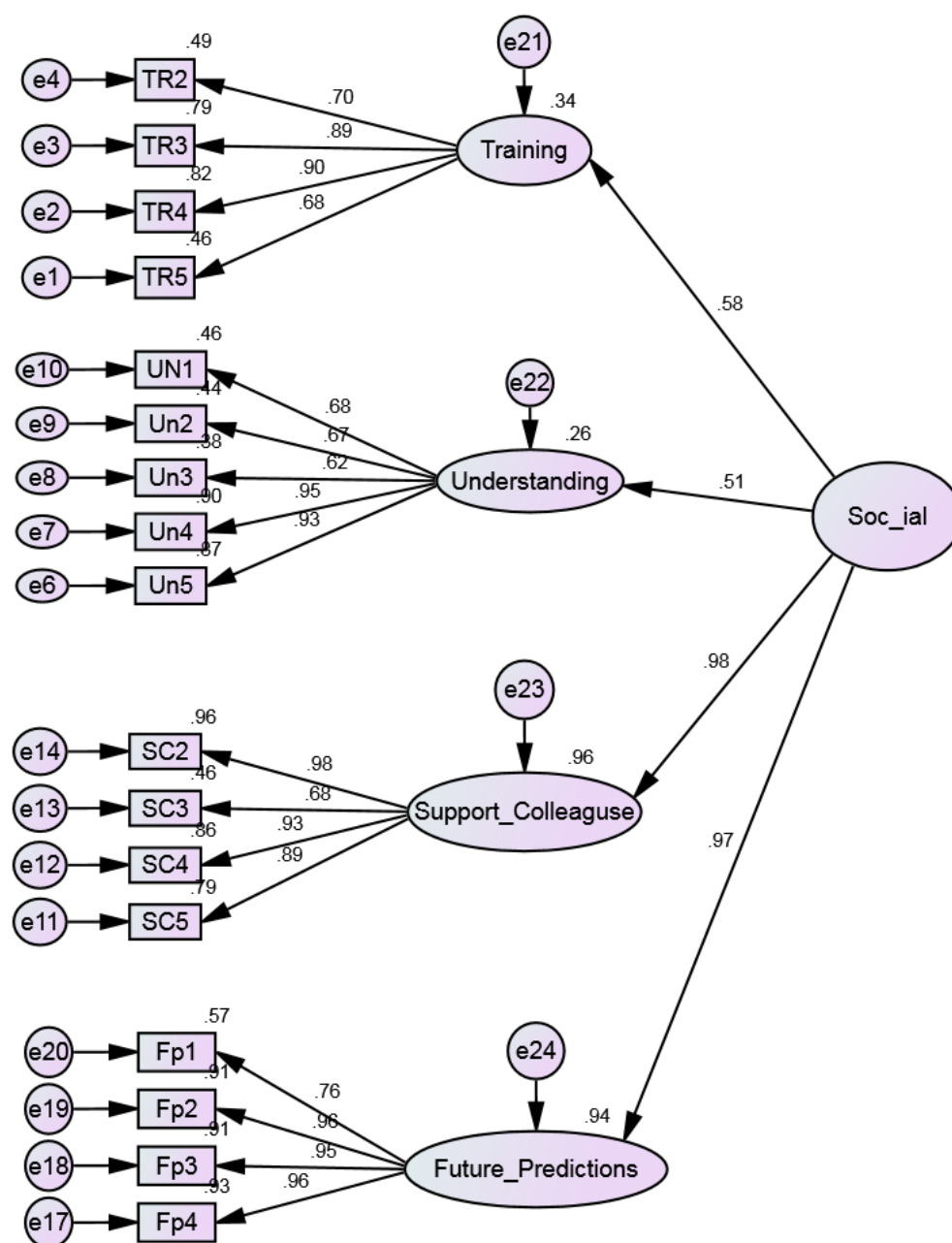
المؤشر	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	3.811	جيد
RMR	.754	جيد
GFI	.715	مقبول
CFI	.870	غير جيد
TLI	.836	غير جيد
NFI	.859	مقبول
RMSEA	.032	مقبول

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

ونلاحظ من الجدول والشكل السابقين أن هناك عناصر تشبعها أقل (60%) ولذلك سنقوم بحذف

(TR1, SC1, FP5) ونعيد التحليل بعد حذفها.

الشكل (9) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل بعد الحذف



المصدر: مخرجات برنامج AMOS 24

الجدول رقم (24) مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المستقل بعد حذف العبارات

المؤشر	القيمة	النتيجة
--------	--------	---------

جيد	2.046	CMIN/DF
جيد	.020	RMR
مقبول	.810	GFI
مقبول	.886	CFI
جيد	.860	TLI
جيد	.871	NFI
جيد	.049	RMSEA

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

وبعد ملاحظة الجدول السابق نجد أن مؤشرات المطابقة الخاصة بالتحليل العاملي للمتغير المستقل مقبولة.

في حين يوضح لنا الجدول (25) معايير الصلاحية والموثوقية للمتغير المستقل كالآتي:

الجدول رقم (25) الموثوقية والصلاحية المتقاربة للمتغير المستقل

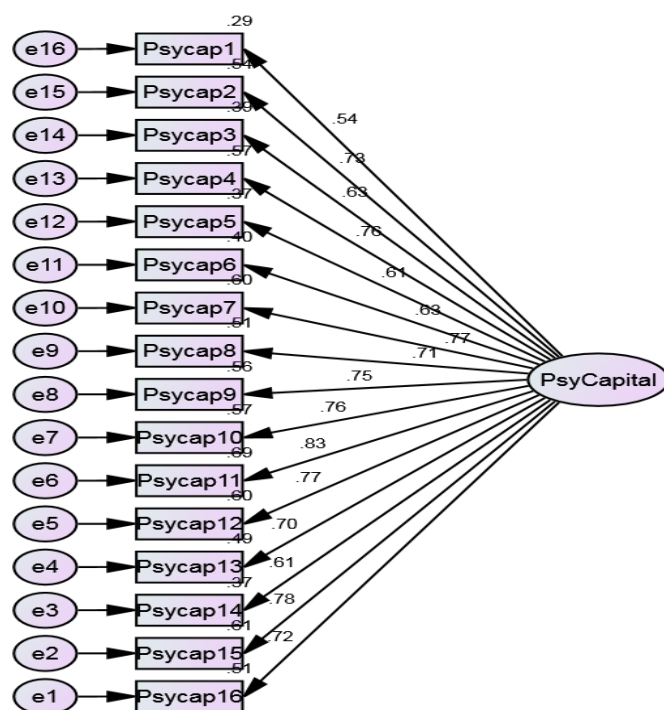
الحد الأقصى للتباين المشترك	متوسط الانحراف المستخلص AVE	الموثوقية المركبة CR	الفا كرونباخ	عامل التحميل المعياري	العنصر	المتغير
.172	.619	.782	.910	0.649	TR2	التدريب
				0.825	TR3	
				0.973	TR4	
				0.653	TR5	
.356	.622	.760	.870	0.711	UN1	الفهم
				0.698	UN2	
				0.643	UN3	
				0.939	UN4	
				0.908	UN5	
.216	.691	.788	.915	0.98	SC2	دعم الزملاء
				0.677	SC3	
				0.928	SC4	
				0.889	SC5	
.191	.640	.689	.860	0.756	FP1	التوقعات المستقبلية
				0.956	FP2	
				0.951	FP3	
				0.756	FP5	

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

ومن الجدول السابق نجد أن جميع المعايير ضمن الحدود المقبولة.

7-2 التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعدل:

الشكل (10) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعدل



المصدر: مخرجات برنامج AMOS 24

الجدول رقم (26) مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المعدل

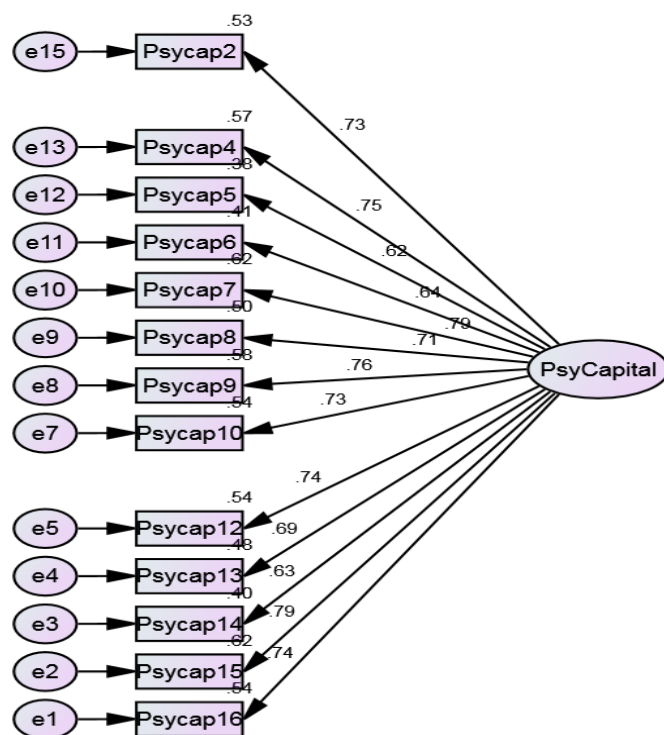
المؤشر	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	3.102	جيد
RMR	.057	جيد
GFI	.814	مقبول

مقبول	.869	CFI
غير جيد	.843	TLI
غير جيد	.838	NFI
غير جيد	.043	RMSEA

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

من الجدول والشكل السابقين نجد ان بعض مؤشرات المطابقة بحاجة لتعديل، وقد قام الباحث ولتحسين المطابقة بحذف العبارات التي تحمل تشبع أقل من (60%) وهي (PsyCap1) ومن خلال مراجعة الباحث لجدول مؤشرات التعديل الموجودة في المعلق (الجدول رقم 26) لاحظ الباحث ضرورة حذف العناصر (PsyCap3, PsyCap11) لتحسين المطابقة، وقد أسفر ذلك عن النموذج الآتي:

الشكل (11) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المعدل بعد الحذف



المصدر : مخرجات برنامج AMOS 24

الجدول رقم (27) مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المعدل بعد الحذف

المؤشر	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	2.160	جيد
RMR	.062	جيد
GFI	.912	جيد
CFI	.905	جيد
TLI	.943	جيد

NFI	.899	جيد
RMSEA	.054	مقبول

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

ومن الجدول السابق نجد أن مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير المعدل جيدة ومقبولة وبالتالي فالنموذج المفترض يصلح للتحليل.

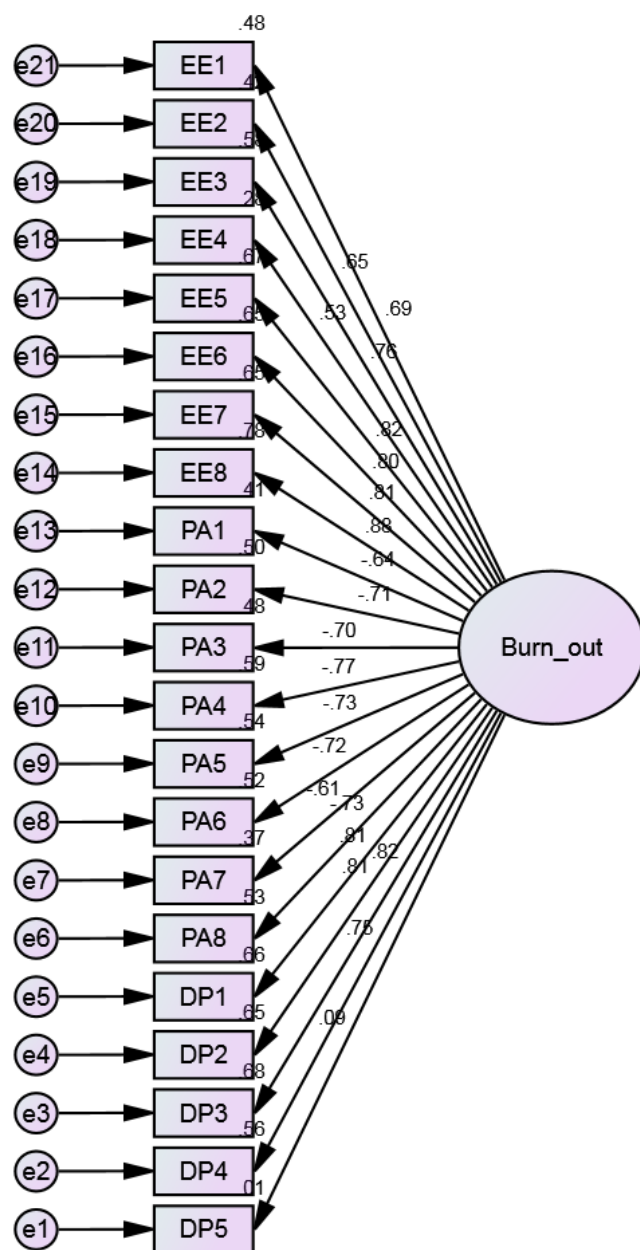
الجدول رقم (28) الصلاحية والموثوقية للمتغير المعدل

المتغير	العنصر	عامل التحميل المعياري	الفا كرونباخ	الموثوقية المركبة CR	متوسط الانحراف المستخلص AVE	الحد الأقصى للتباين المشترك
رأس المال النفسي	PsyCap2	.729	.896	.911	.635	.356
	PsyCap4	.753				
	PsyCap5	.616				
	PsyCap6	.638				
	PsyCap7	.788				
	PsyCap8	.707				
	PsyCap9	.760				
	PsyCap10	0.733				
	PsyCap12	0.736				
	PsyCap13	0.692				
	PsyCap14	0.629				
	PsyCap15	.788				
	PsyCap16	.737				

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

3-7 التحليل العاملي للمتغير التابع:

الشكل (12) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع



المصدر: مخرجات برنامج AMOS 24

الجدول رقم (29) مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير التابع

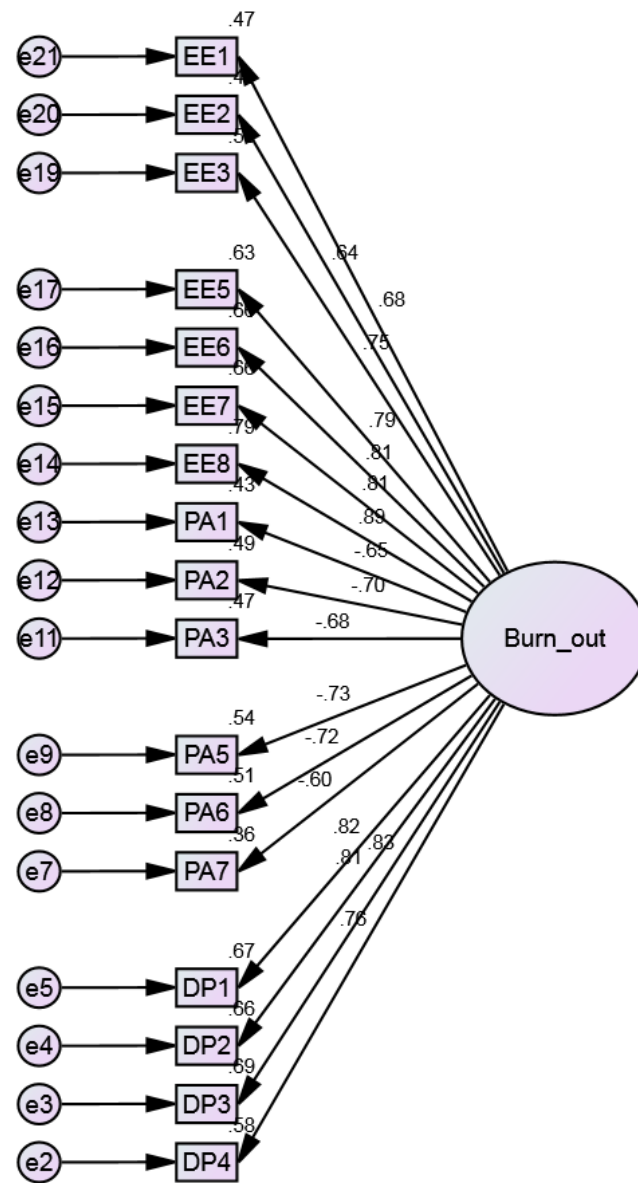
المؤشر	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	4.66	جيد
RMR	.680	مقبول
GFI	.645	مقبول
CFI	.791	مقبول
TLI	.757	غير جيد
NFI	.768	مقبول
RMSEA	.040	مقبول

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

ونلاحظ من الجدول والشكل السابقين أن هناك عناصر تشبعها أقل (60%) ولذلك سنقوم بحذف

(DP5, EE4, PA4, PA8) ونعيد التحليل بعد حذفها.

الشكل (13) نموذج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع بعد حذف العبارات



الجدول رقم (30) مؤشرات المطابقة لنموذج المتغير التابع بعد الحذف

المؤشر	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	3.012	جيد
RMR	.710	مقبول
GFI	.908	مقبول
CFI	.912	جيد
TLI	.911	جيد
NFI	.903	جيد
RMSEA	.065	جيد

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

وبعد ملاحظة الجدول السابق نجد أن مؤشرات المطابقة الخاصة بالتحليل العاملي للمتغير التابع مقبولة.

الجدول رقم (31) الصلاحية والموثوقية للمتغير التابع

الحد الأقصى للتباين المشترك	متوسط الانحراف المستخلص AVE	الموثوقية المركبة CR	الفا كرونباخ	عامل التحميل المعياري	العنصر	المتغير
.218	.682	.855	.921	-.684	EE1	الاحتراق الوظيفي
				-.747	EE2	
				-.638	EE3	
				-.794	EE5	
				-.811	EE6	
				-.812	EE7	
				-.890	EE8	
				-.654	PA1	
				-.698	PA2	
				-.685	PA3	
				-.733	PA5	
				-.717	PA6	
				.599-	PA7	
				.816	DP1	
				.812	DP2	
				.843	DP3	

				.760	DP4	
--	--	--	--	------	-----	--

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

8- الموثوقية والصلاحية لمتغيرات الدراسة كاملة:

الجدول رقم (32) الموثوقية والصلاحية المتقاربة للمتغيرات

المحور	عدد العبارات	الفا كرونباخ	الموثوقية المركبة CR	متوسط الانحراف المستخلص AVE	الحد الأقصى للتباين المشترك
TR	4	.910	.782	.619	.172
UN	5	.875	.761	.622	.356
SC	4	.915	.788	.691	.216
FP	4	.860	.689	.644	.191
PsyCap	13	.896	.911	.615	.253
Burnout	17	.921	.855	.682	.376

المصدر من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج AMOS 24

ومن الجدول السابق نلاحظ أن قيم الفا كرونباخ والموثوقية ومتوسط الانحراف المستخلص قيم مقبولة، كما أن الحد الأقصى للتباين المشترك أقل من متوسط التباين المستخرج لجميع المتغيرات مما يعزز من صلاحية مقارنة النموذج.

ولضمان عدم حدوث أي تشابه في بيانات النموذج قام الباحث بحساب صحة التمايز لمتغيرات الدراسة بشكل كامل من خلال حساب الجذر التربيعي لقيمة متوسط التباين المستخرج للقيم وقيم الارتباطات بين المتغيرات، ويجب ملاحظة أن القيمة في القطر يجب أن تكون أعلى من نظيراتها في الصفوف والاعمدة الموسومة بها، وعند ذلك يمكن القول إن النموذج له صلاحية تمييزية جيدة.

الجدول رقم (33) صحة التمايز لمتغيرات النموذج

Burnout	PsyCap	FP	SC	UN	TR	
					.768	TR
				.788	.718	UN
			.831	.744	.733	SC

		.802	.677	.706	.772	FP
	.784	.275	.290	.284	.302	PsyCap
.825	-.423	-.301	-.300	-.268	-.328	Burnout

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على SPSS & AMOS & EXCEL

ومن الجدول السابق نلاحظ ان القيم في القطر أعلى من قيم صفوفها واعمدتها مما يشير تمتع النموذج

بصحة تمايز جيدة.

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الدراسة ونتائجها

1- اختبار الفرضيات:

- جدول فرضيات الدراسة:

الجدول رقم (2) جدول فرضيات الدراسة

الترميز	نوعها	الفرضية
H1	رئيسية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي
H11	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التدريب والاحترق الوظيفي
H12	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين الفهم والاحترق الوظيفي
H13	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين دعم الزملاء والاحترق الوظيفي
H14	فرعية	يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين توقعات المستقبل والاحترق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة

1- الفرضية الرئيسية:

H1: يمكن أن يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية و الاحترق الوظيفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية: ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث بما يأتي:

1- تحديد الدول المعدل:

يرى (Dawson, J. F. 2014) أن المتغير المعدل هو المتغير الذي يؤثر على قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرين آخرين، وقد اقترح أن التعامل وتحليل الدور المتغير المعدل يختلف عن تحليل الدور الوسيط للمتغير كما كان متعارف عليه سابقاً، وقد استخدم الباحث نهج التعامل مع المتغير المعدل في هذه الدراسة كما اقترحه (Dawson, 2014)، وبمعرفة أن المغير المستقل للدراسة هو التنشئة التنظيمية بأبعادها (التدريب، الفهم، دعم الزملاء، توقعات المستقبل)، كما أن المتغير التابع هو الاحتراق الوظيفي، والمتغير المعدل هو رأس المال النفسي، وسيتم معالجة الدور المعدل من خلال الخطوات الآتية:

1- قام الباحث بتوسيط المتغير المستقل والمعدل، وذلك من خلال استخراج قيمة وسيط البيانات للمتغيرين وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (34) قيمة الوسيط للمتغيرات

الوسيط	حجم العينة	المتغير
57.794	214	رأس المال النفسي
54.528	214	التنشئة التنظيمية
12.317	214	التدريب
16.266	214	الفهم
13.757	214	دعم الزملاء
12.186	214	توقعات المستقبل

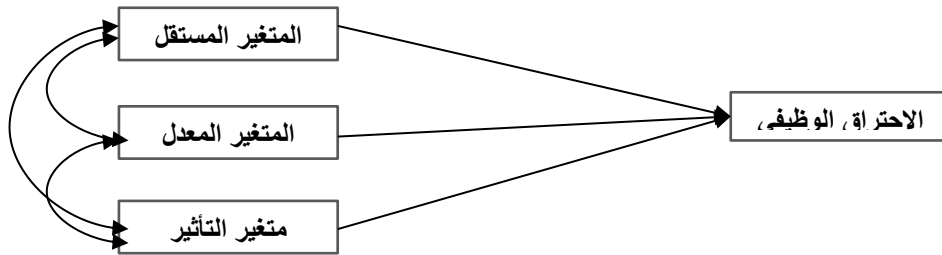
المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات SPSS 25

2- قام الباحث بحساب المتغير المركزي على أساس الوسيط لكل متغير مستقل والمعدل عن طريق طرح قيمة المتغير من قيمة وسيطه وذلك لتحديد كل متغير بشكل مركزي، فأصبح لدى الباحث 5 متغيرات مركزية جديدة في برنامج SPSS.

3- قام الباحث بضرب (المتغير المستقل المركزي * المتغير المعدل المركزي) للحصول على متغير التأثير، وبذلك تم انشاء 5 متغيرات جديدة في برنامج SPSS.

4- قام الباحث بتحليل علاقة كل متغير مستقل (التنشئة التنظيمية، التدريب، الفهم، دعم زملاء العمل، توقعات المستقبل) مع المتغير المعدل (رأس المال النفسي) ومتغير التأثير (المتغير المستقل المركزي * المتغير المعدل المركزي) مع المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي)، وفق الشكل الآتي:

الشكل رقم (14) النموذج المتبع من قبل الباحث لتحليل الدور المعدل



المصدر: من إعداد الباحث بناءً على الدراسات السابقة

ومن خلال ذلك تم تحديد وجود دور معدل من عدمه، وفق ما يأتي:

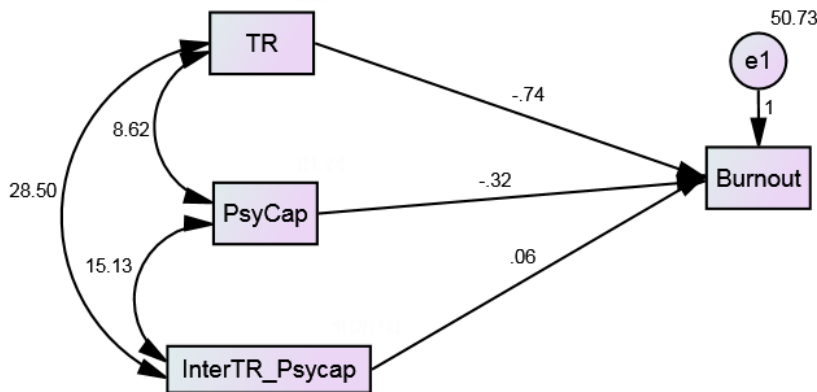
1- تحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التدريب والاحترق الوظيفي:

الجدول رقم (35) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التدريب

العلاقة	β	SE	P
التدريب -> الاحتراق الوظيفي	-.744	0.433	***
رأس المال النفسي -> الاحتراق الوظيفي	-.321	0.566	***
الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التدريب والاحتراق الوظيفي	.055	0.483	***

المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

الشكل رقم (15) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التدريب



المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

من الجدول والشكل السابقين نجد أن قيمة معامل بيتا للدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين

التدريب والاحتراق الوظيفي (.055) وهي قيمة معنوية، كما أن قيمة معامل الانحدار بين التدريب

والاحتراق الوظيفي (-.744) بمعنى أنه كلما زاد التدريب بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي بمقدار

(.74) درجة، كما أن زيادة درجة واحدة في رأس المال النفسي تعمل على تقليل قيمة الاحتراق الوظيفي ب(.32) درجة، لان جميع المعاملات السابقة ذات معنوي عند درجة معنوية (0.001).

ويبرر الباحث هذه النتيجة بأن رأس المال النفسي ومن خلال تعزيز موارد الفرد النفسية يعمل على تعزيز تكيف الفرد مع وظيفته الجديدة وتسريع اندماجه في العمل، بما يضمن تقليل مستويات استنزافه عاطفياً، كما يعمل على زيادة مرونة الفرد النفسية بما يضمن تعزيز ردة فعله الإيجابية وتقليل استجابته السلبية نحو الآخرين.

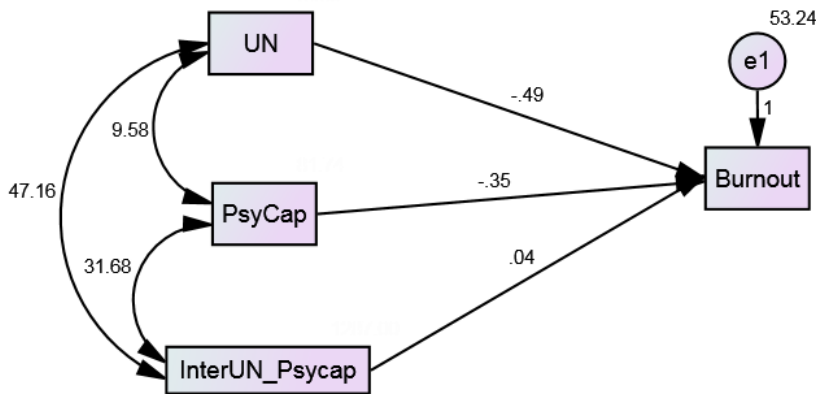
2- تحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الفهم والاحتراق الوظيفي:

الجدول رقم (36) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير الفهم

العلاقة	β	SE	P
الفهم -> الاحتراق الوظيفي	-.493	0.331	***
رأس المال النفسي -> الاحتراق الوظيفي	-.347	0.610	***
الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الفهم والاحتراق الوظيفي	.040	0.266	***

المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

الشكل رقم (16) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير الفهم



المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

من الجدول والشكل السابقين نجد أن قيمة معامل بيتا للدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الفهم والاحتراق الوظيفي (.044) وهي قيمة معنوية عند (0.001)، كما أن قيمة معامل الانحدار بين الفهم والاحتراق الوظيفي (-.493) بمعنى أنه كلما زاد الفهم بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي

بمقدار (49). درجة، كما أن زيادة درجة واحدة في رأس المال النفسي تعمل على تقليل قيمة الاحتراق الوظيفي بـ(34). درجة، لأن جميع المعاملات السابقة ذات معنوي عند درجة معنوية (0.001).

ويبرر الباحث هذه النتيجة بأن مكونات رأس المال النفسي تدفع بالفرد لاستيعاب مهامه الجديدة وأهداف عمله بما يضمن تسهيل عملية تعديل سلوك الفرد وموافقته للسلوك المطلوب منه وهذا يعمل على تقليل مستويات تآكل الفرد عاطفياً حتى يتم عملية موائمة موارده النفسية والعاطفية مع متطلبات وظيفته.

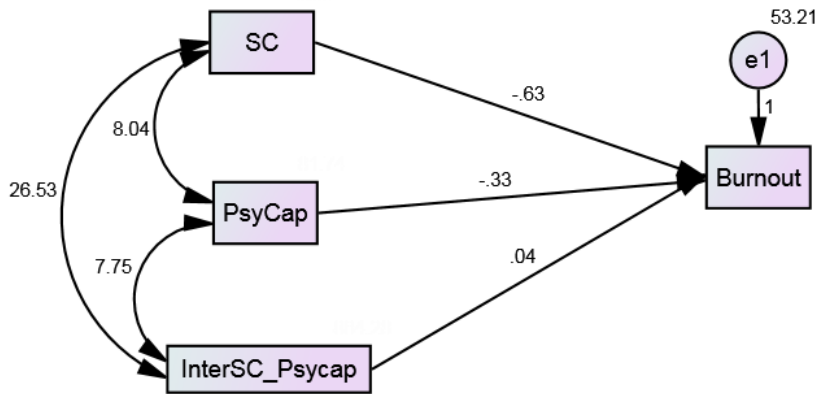
3- تحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي:

الجدول رقم (37) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير دعم الزملاء

العلاقة	β	SE	P
دعم الزملاء - < الاحتراق الوظيفي	-0.633	0.355	***
رأس المال النفسي - < الاحتراق الوظيفي	-0.330	0.577	***
الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي	.036	0.207	***

المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

الشكل رقم (17) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير دعم الزملاء



المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

من الجدول والشكل السابقين نجد أن قيمة معامل بيتا للدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي (0.04) وهي قيمة معنوية عند (0.001)، كما أن قيمة معامل الانحدار بين الفهم والاحتراق الوظيفي (-0.63) بمعنى أنه كلما زاد دعم الزملاء بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي

بمقدار (0.63) درجة، كما أن زيادة درجة واحدة في رأس المال النفسي تعمل على تقليل قيمة الاحتراق الوظيفي بـ (0.03) درجة، لأن جميع المعاملات السابقة ذات معنوي عند درجة معنوية (0.001).

ويبرر الباحث هذه النتيجة من خلال أن رأس المال النفسي بما يحمله من تعزيز لسلوك الفرد الإيجابي يعمل على تسهيل استيعاب الفرد لدعم زملائه المعنوي والتنظيمي، ويصبح تفاعل الفرد من خلال رأس المال النفسي مع بيئته وزملائه تفاعل إيجابي، من خلال هذا التفاعل يمكن للفرد ان يتقادر صدمة الواقع بين ما يتوقعه وبين ما يجده من أعباء الوظيفة ومتطلباتها النفسية والجسدية والعاطفية.

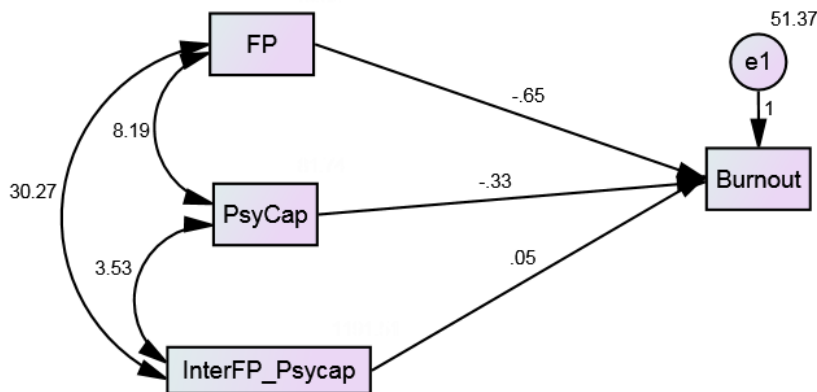
4- تحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين توقعات المستقبل والاحتراق الوظيفي:

الجدول رقم (38) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير توقعات المستقبل

العلاقة	β	SE	P
توقعات المستقبل -> الاحتراق الوظيفي	-0.654	0.488	***
رأس المال النفسي -> الاحتراق الوظيفي	-0.326	0.575	***
الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين توقعات المستقبل والاحتراق الوظيفي	0.050	0.366	***

المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

الشكل رقم (18) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير توقعات المستقبل



المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

من الجدول والشكل السابقين نجد أن قيمة معامل بيتا للدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين توقعات المستقبل والاحترق الوظيفي (0.05) وهي قيمة معنوية عند (0.001)، كما أن قيمة معامل الانحدار بين توقعات المستقبل والاحترق الوظيفي (-0.65) بمعنى أنه كلما زاد دعم الزملاء بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.65) درجة، كما أن زيادة درجة واحدة في رأس المال النفسي تعمل على تقليل قيمة الاحتراق الوظيفي بـ (0.05) درجة، لأن جميع المعاملات السابقة ذات معنوي عند درجة معنوية (0.001).

يبرر الباحث هذه النتيجة بأن مكونات رأس المال النفسي الإيجابية تعمل كعوامل تحفيز تدفع بالفرد نحو بناء توقعات إيجابية نحو عمله وضمان استمراره فيه، وهذه العوامل التحفيزية يستطيع من خلالها الفرد تقادي تآكل مشاعره وموارده النفسية في قرار بقاءه أو تركه للعمل في الجامعة.

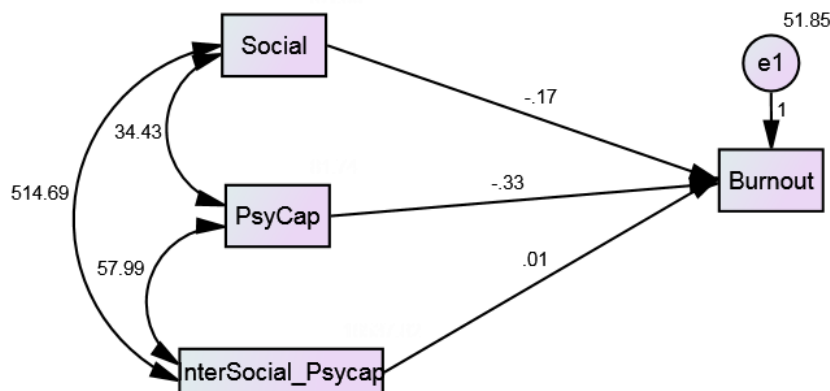
5- لتحديد الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية ككل والاحتراق الوظيفي:

الجدول رقم (39) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التنشئة التنظيمية

العلاقة	β	SE	P
التنشئة التنظيمية - < الاحتراق الوظيفي	-0.170	0.441	***
رأس المال النفسي - < الاحتراق الوظيفي	-0.326	0.625	***
الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي	0.012	0.336	***

المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

الشكل رقم (19) نتائج تحليل الدور المعدل لرأس المال النفسي لمتغير التنشئة التنظيمية



المصدر من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات Amos 24

من الجدول والشكل السابقين نجد أن قيمة معامل بيتا للدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي (0.012) وهي قيمة معنوية عند (0.001)، كما أن قيمة معامل الانحدار بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي (-0.17) بمعنى أنه كلما زادت التنشئة التنظيمية بدرجة واحدة قل الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.17) درجة، كما أن زيادة درجة واحدة في رأس المال النفسي تعمل على تقليل قيمة الاحتراق الوظيفي بـ (0.01) درجة، لأن جميع المعاملات السابقة ذات معنوية عند درجة معنوية (0.001).

يبرر الباحث هذه النتيجة بأن مكونات رأس المال النفسي بما تحمله من أمل بالمستقبل وتفاؤل في العمل تساعد الفرد على التكيف وزيادة قدرته على الصمود اتجاه ضغوط العمل، وبالتالي رأس المال النفسي يزيد من قدرة الفرد على التكيف والتعاطي بشكل إيجابي مع ظروف العمل الجديدة بما تحمله من صعوبات وعقبات، بل ويتعدى رأس المال النفسي دور التكيف إلى زيادة استيعاب الفرد للدعم الاجتماعي المقدم له من موارد التنشئة التنظيمية مما يضمن زيادة موارده النفسية والعاطفية في مواجهة متطلبات العمل التي تحاول أن تستنزف هذا الموارد فيقل لديه مستويات الاحتراق الوظيفي بسبب أن رأس المال النفسي يقلل المصادر الفردية والتنشئة تعمل على تقليل المصادر التنظيمية من غموض الدور وعبء العمل.

-النموذج النهائي للدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي:

تم تصميم النموذج النهائي وفق نتائج الفرضيات باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية عن طريق برنامج Amos 24 باتباع الخطوات التالية:

1- تحديد المتغيرات الداخلة:

الجدول رقم (40) الإطار النظري للدراسة

التدريب	متغير مستقل فرعي
---------	------------------

متغير مستقل فرعي	الفهم
متغير مستقل فرعي	دعم الزملاء
متغير مستقل فرعي	التوقعات المستقبلية
متغير مستقل	التنشئة التنظيمية
متغير معدل	رأس المال النفسي
متغير تابع	الاحترق الوظيفي
حاصل ضرب المتغير المستقل المركزي والمتغير المعدل المركزي	متغير التأثير

المصدر من إعداد الباحث

2- خطوات تصميم النموذج:

قام الباحث بتصميم النموذج بواسطة برنامج الأموس بناء على نتائج الدراسة الميدانية:

1- تؤثر جميع المتغيرات المستقلة الفرعية (التدريب، الفهم، دعم الزملاء، التوقعات المستقبلية، التنشئة التنظيمية) بشكل مباشر بالاحترق الوظيفي.

2- يؤثر رأس المال النفسي بشكل مباشر بالاحترق الوظيفي.

3- تؤثر التنشئة التنظيمية بشكل مباشر بالاحترق الوظيفي.

4- يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحترق الوظيفي.

وقد تم ادخال المتغيرات التالية لبرنامج الأموس، وفق ما يأتي:

1- المتغير المستقل: التنشئة التنظيمية ويتكون من أربع ابعاد هي:

أ- التدريب ويتضمن (Tr2, Tr3, Tr4, Tr5).

ب- الفهم ويتضمن (Un1, Un2, Un3, Un4, Un5).

ج- دعم الزملاء ويتضمن (Sc2, Sc3, Sc4, Sc5).

د- التوقعات المستقبلية: وتتضمن (Fb1, Fb2, Fb3, Fb4).

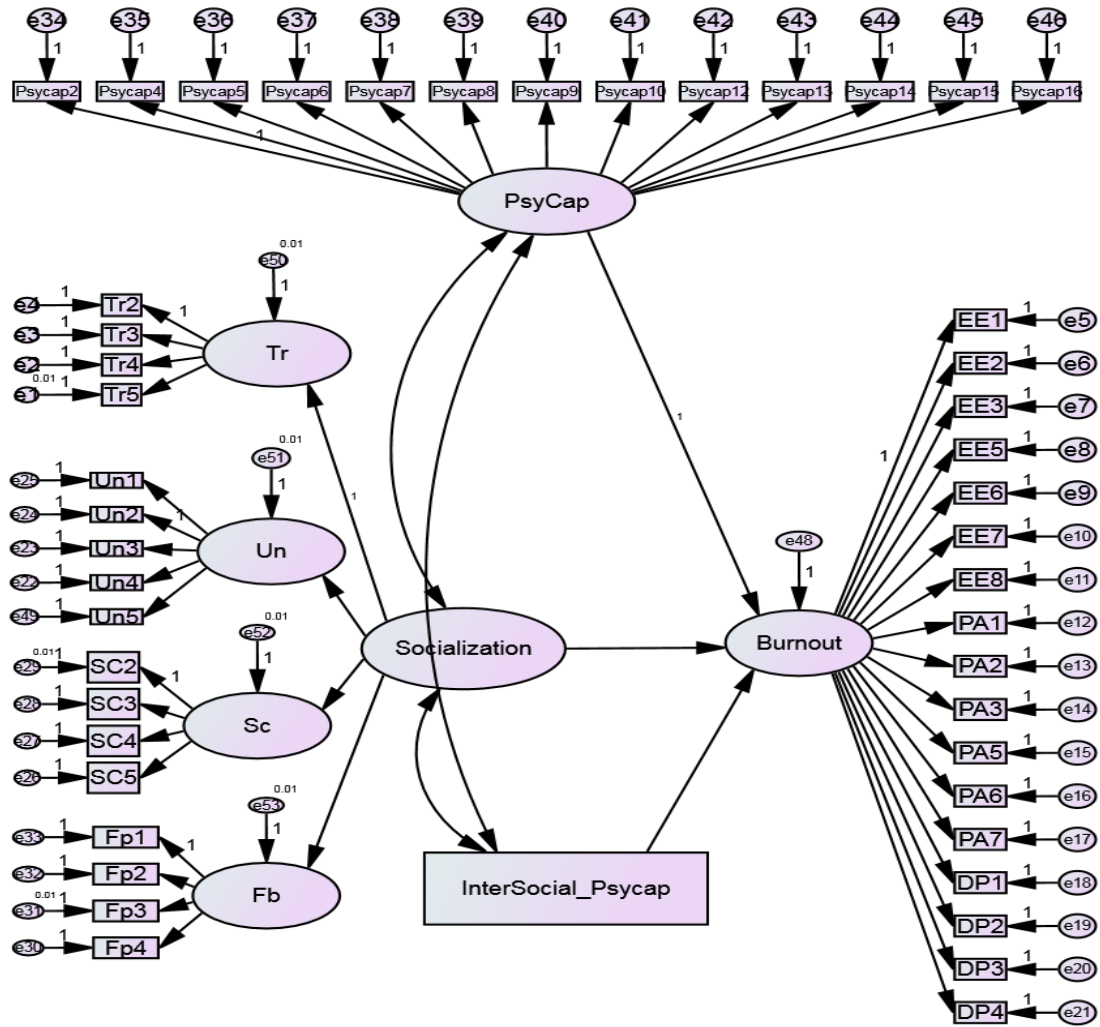
2- المتغير المعدل ويتضمن: (PsyCap2, PsyCap4, PsyCap5, PsyCap6, PsyCap7, PsyCap8, PsyCap9, PsyCap10, PsyCap12, PsyCap13, PsyCap14, PsyCap15, PsyCap16).

3- المتغير التابع: الاحتراق الوظيفي، ويتضمن: (EE1, EE2, EE3, EE5, EE6, EE7, EE8, PA1, PA2, PA3, PA5, PA6, PA7, DP1, DP2, DP3, DP4)

4- متغير التأثير وهو حاصل ضرب المتغير المستقل المركزي بالمتغير المعدل المركزي.

ويوضح الشكل التالي رسم هذا النموذج:

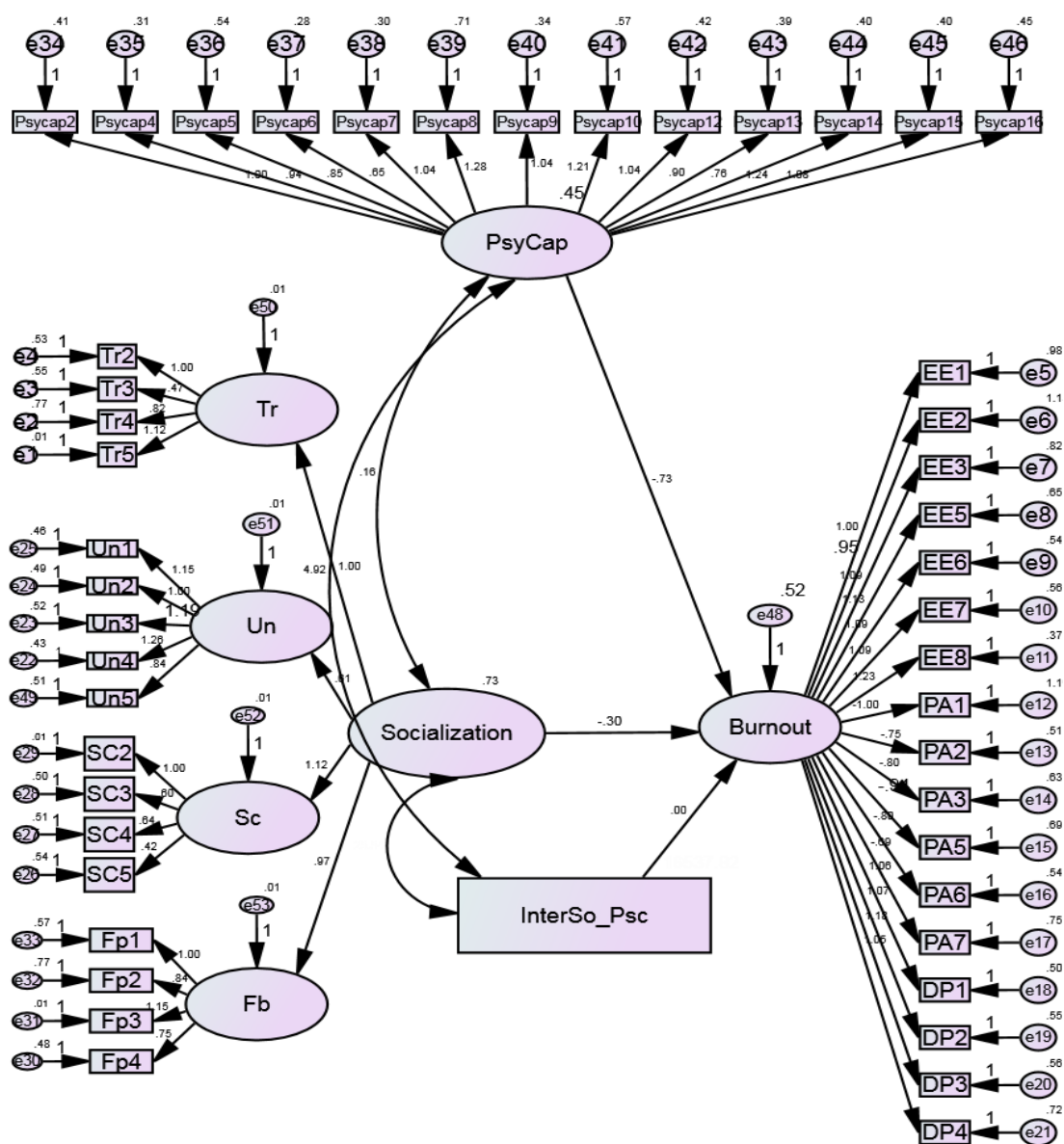
الشكل (20) نموذج الدراسة النهائي باستخدام برنامج الأموس



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Amos 24

3- تصميم النموذج:

الشكل (21) نتائج بناء النموذج



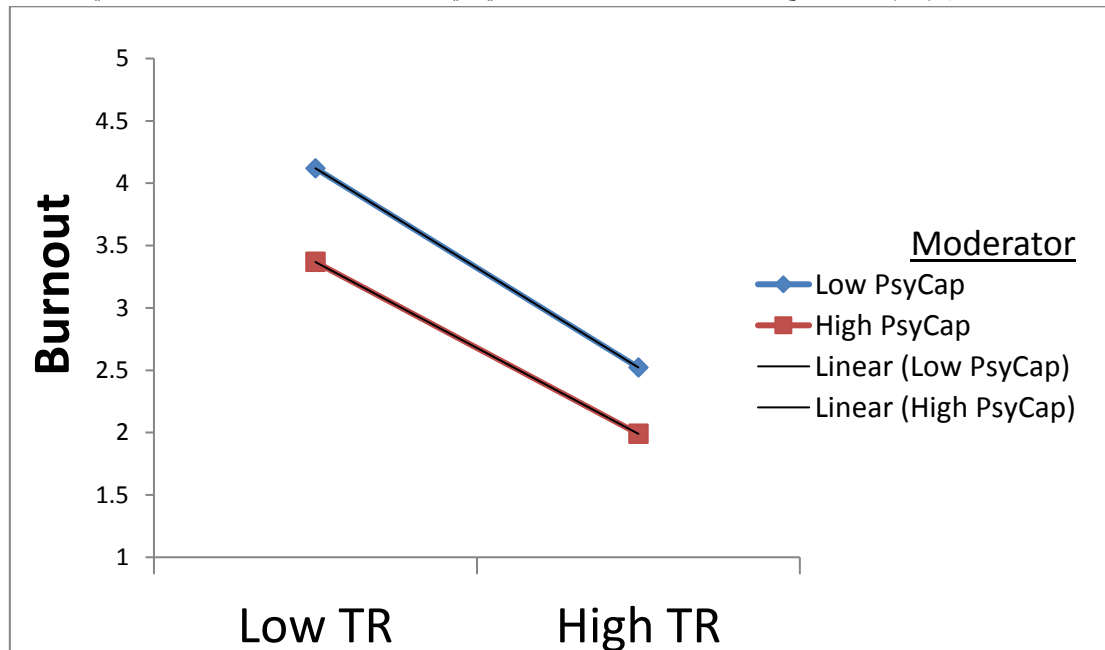
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Amos 24

2- طبيعة الاعتدال وأثرها في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي:

بعد أن قام الباحث بتحديد الدور المعدل من خلال العرض السابق، قام في الخطوة الثانية باختبار نوع التعادل لرأس المال النفسي، حيث قام بتحليل نوع التعديل من خلال أداة على برنامج (Excel) (Dawson, J. F. 2014)، وقد حلل الباحث نوع التعديل بين رأس المال النفسي في العلاقة بين كل بُعد من أبعاد التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي ثم بين التنشئة التنظيمية ككل والاحتراق الوظيفي، وفق ما يأتي:

1- اختبار نوع الدور المعدل الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين التدريب والاحتراق الوظيفي:

الشكل رقم (22) اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التدريب والاحتراق الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برامج Excel و Amos 24

يتضح من الشكل السابق أن رأس المال النفسي يلعب دور معدل ايجابي حيث وجوده يخفف من العلاقة بين التدريب والاحتراق الوظيفي، وإن مستويات الاحتراق الوظيفي كانت أعلى لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من التدريب والمستويات المنخفضة من رأس المال النفسي، وبالتالي يمكن القول إن التدريب له تأثير أقل سلبية على الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي،

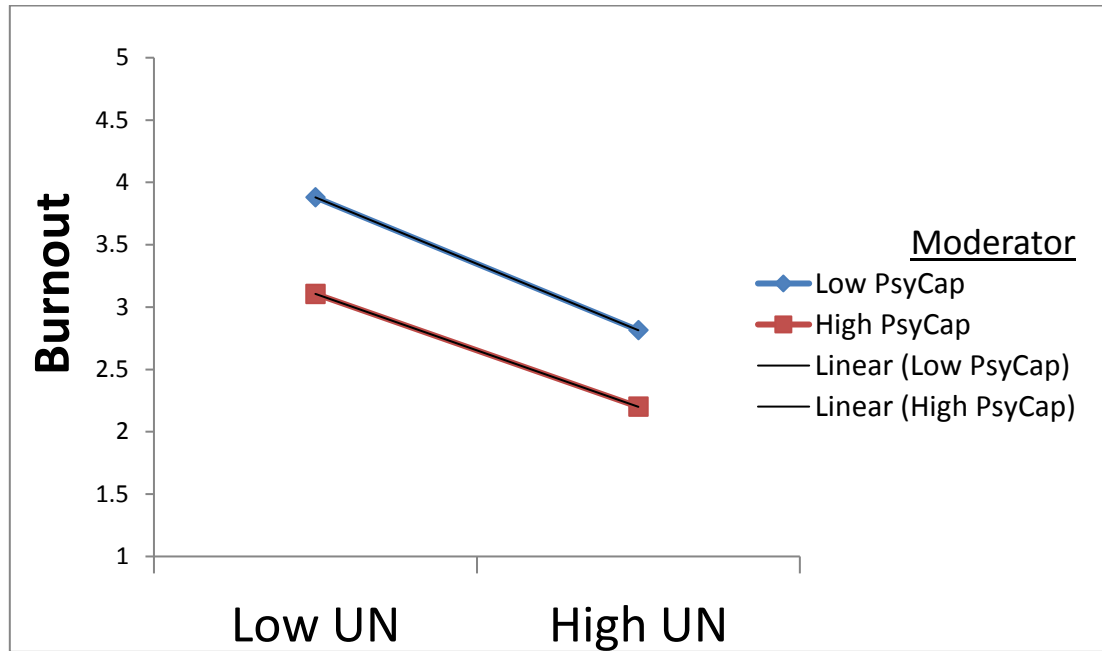
في حين أن التدريب يصبح ذو تأثير سلبي أكثر على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية ويبررها بأن المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي تعبر عن مستويات من الموارد الإيجابية النفسية القليلة لدى الفرد وبالتالي فتعزز هذه الموارد تعزز التدريب كعملية لتكيف الفرد بما يساعد على القضاء على الضغط النفسي وتبذل المشاعر الناتجة عن الاحتراق الوظيفي.

2- اختبار نوع الدور المعدل الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين الفهم والاحتراق

الوظيفي:

الشكل رقم (23) اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين الفهم والاحتراق الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برامج Excel وAmos 24

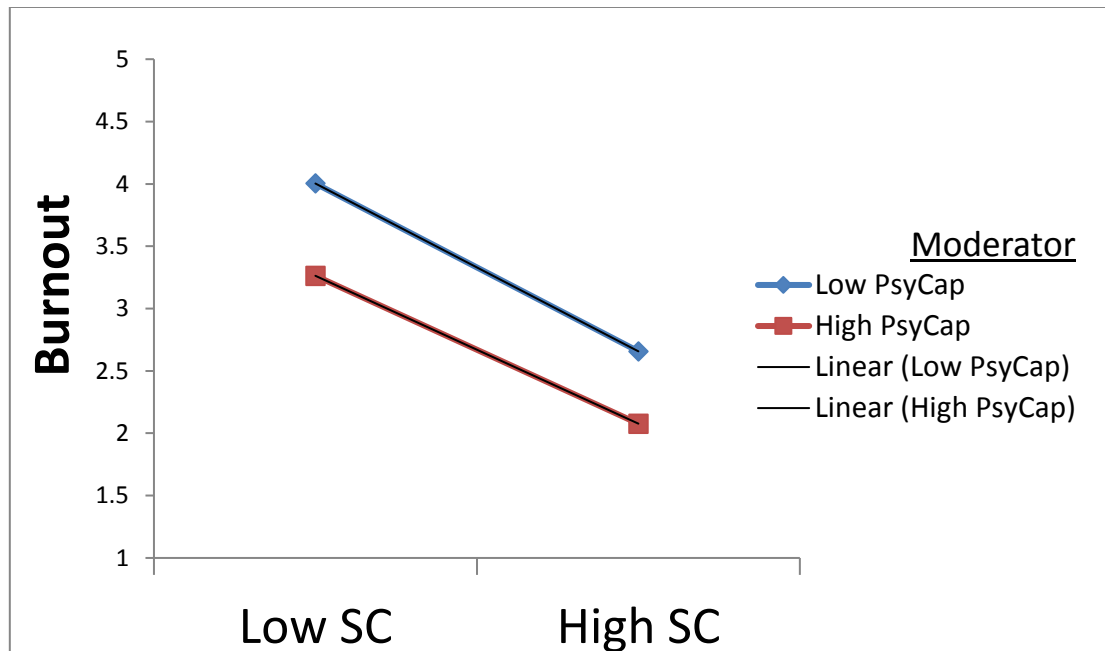
يتضح من الشكل السابق أن رأس المال النفسي يلعب دور معدل ايجابي حيث وجوده يخفف من العلاقة بين الفهم والاحتراق الوظيفي، وأن مستويات الاحتراق الوظيفي كانت أعلى لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من الفهم والمستويات المنخفضة من رأس المال النفسي، وبالتالي يمكن القول إن الفهم له تأثير أقل سلبية على الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال

النفسي، في حين أن الفهم يصبح ذو تأثير سلبي أكثر على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي.

ويرى الباحث أن هذه النتيجة طبيعية ويبررها بأن المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي تعبر عن مستويات من الموارد الإيجابية المرتفعة لدى الفرد، وهذه الموارد تعزز عملية استيعاب الفرد لوظيفته الجديدة ودوره التنظيمي في سياق مهامه، وذلك يساعد الفرد على تعديل سلوكه وزيادة فاعليته في وظيفته دون الحاجة لاستنزاف موارده العاطفية والنفسي وبالتالي تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي لديه.

3- اختبار نوع الدور المعدل الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي:

الشكل رقم (24) اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برامج Excel و Amos 24

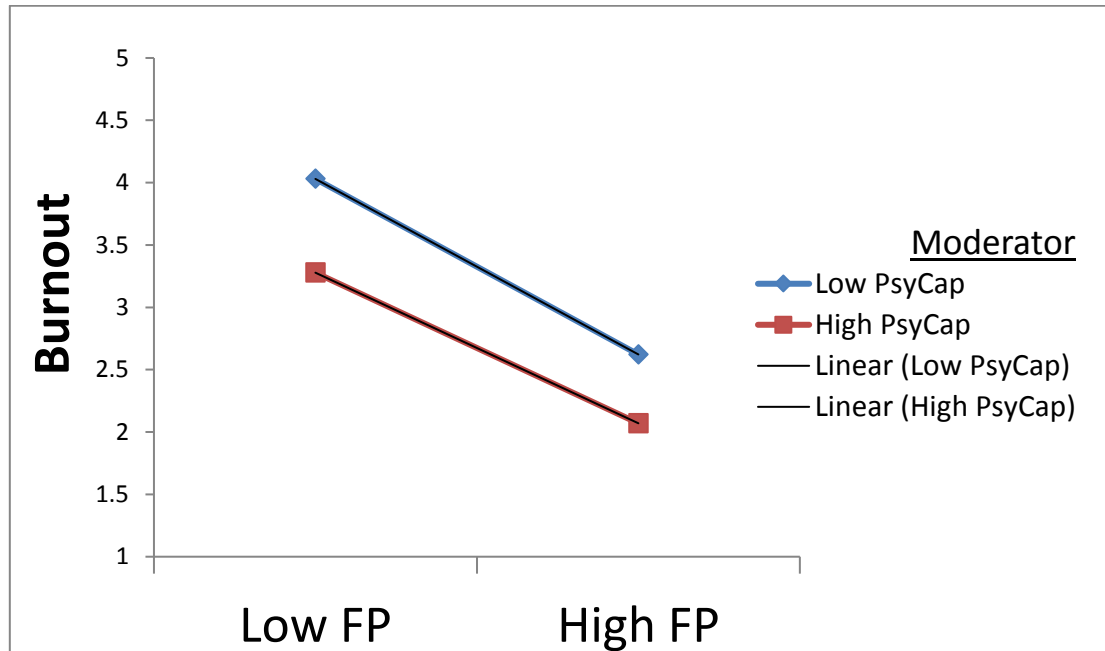
يتضح من الشكل السابق أن رأس المال النفسي يلعب دور معدل ايجابي حيث وجوده يخفف من العلاقة بين دعم الزملاء والاحتراق الوظيفي، وأن مستويات الاحتراق الوظيفي كانت أعلى لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من دعم الزملاء والمستويات المنخفضة من رأس المال النفسي، وبالتالي يمكن القول إن دعم الزملاء له تأثير أقل سلبية على الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة

من رأس المال النفسي، في حين أن دعم الزملاء يصبح ذو تأثير سلبي أكثر على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي.

ويبرر الباحث بأن المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي تعبر عن مستويات من الموارد الإيجابية النفسية القليلة لدى الفرد، دعم الزملاء في ظل موارد نفسية ضعيفة لن يكون كافياً من وجهة نظر الفرد كي يواجه تبدل المشاعر والاستنزاف العاطفي بدون مساندة ودعم.

4- اختبار نوع الدور المعدل الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين توقعات المستقبل والاحتراق الوظيفي:

الشكل رقم (25) اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين توقعات المستقبل والاحتراق الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برامج Excel وAmos 24

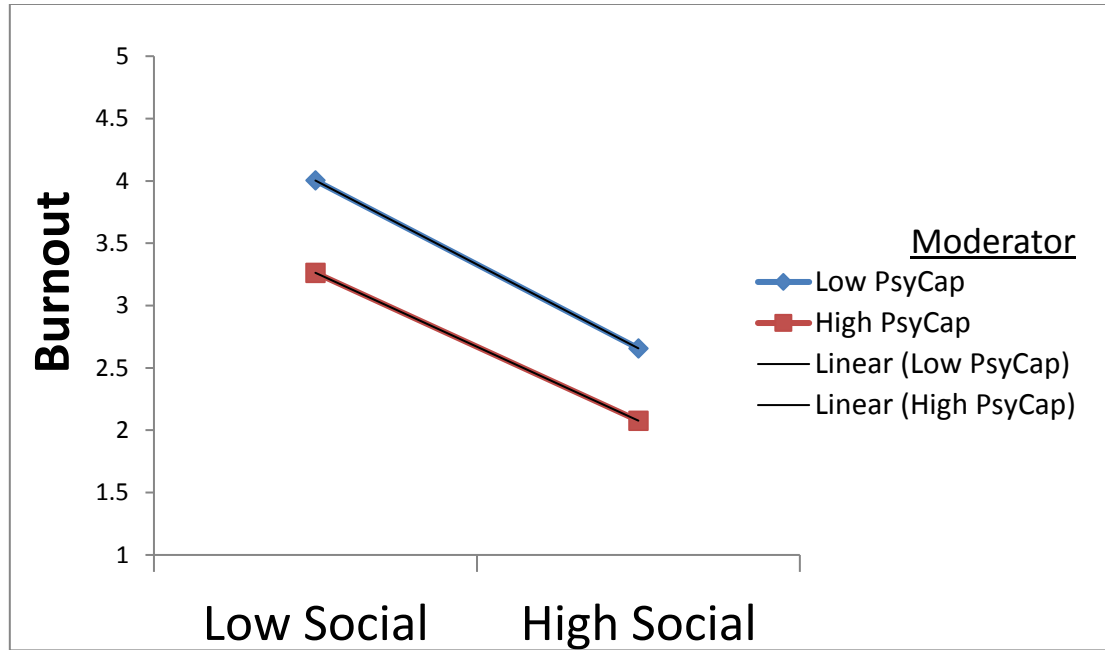
يتضح من الشكل السابق أن رأس المال النفسي يلعب دور معدل ايجابي حيث وجوده يخفف من العلاقة بين توقعات المستقبل والاحتراق الوظيفي، وأن مستويات الاحتراق الوظيفي كانت أعلى لدى الأفراد ذوي المستويات المنخفضة من توقعات المستقبل والمستويات المنخفضة من رأس المال النفسي، وبالتالي يمكن القول إن توقعات المستقبل لها تأثير أقل سلبية على الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات

المنخفضة من رأس المال النفسي، في حين أن توقعات المستقبل تصبح ذات تأثير سلبي أكثر على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي.

ويبرر الباحث ذلك بأن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي يكوّنون موارد إيجابية نفسية قوية تساعد على بناء توقعات إيجابية حول مستقبل وظيفتهم وبسبب الحماس والتفاؤل الناتج عن رأس المال النفسي والتوقعات الإيجابية نحو المستقبل من التنشئة التنظيمية يمكن للأفراد المضي قدماً وتقليل مستويات الاستنزاف العاطفي وتبذل المشاعر وبالتالي مستويات أقل من الاحتراق الوظيفي.

5- اختبار نوع الدور المعدل الذي يلعبه رأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي:

الشكل رقم (26) اختبار نوع الدور المعدل لرأس المال النفسي في العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برامج Excel و Amos 24

يتضح من الشكل السابق أن رأس المال النفسي يلعب دور معدل ايجابي حيث وجوده يقوي من العلاقة السلبية بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Fatima, et. Al. 2023) ، حيث أن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي يتمكنون من اكتساب موارد التنشئة التنظيمية بشكل أسرع مما يساعدهم على تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي لديهم.

ويبرر الباحث ذلك بأن موارد التنشئة التنظيمية تخفف المصادر التنظيمية للاحتراق الوظيفي من خلال دعم زملاء العمل والتدريب وزيادة تفهم الفرد للظروف وبناء توقعات إيجابية للمستقبل الوظيفي، وفي ظل وجود رأس مال نفسي فإن مصادر الاحتراق الوظيفي الفردية تقل فالتفاؤل ومنح الفرد الأمل وزيادة مرونته النفسية في التعامل مع الضغوط والاستنزاف العاطفي وتبذل المشاعر، فالفرد المتفائل ذو الكفاءة النفسية المرتفعة يقابل ظروف العمل السلبية وعلى المستوى الطويل بكل إيجابية بل ويحولها لحماس، وبالتالي فالأفراد ذوو مستويات رأس المال النفسي المنخفض لن تساعدهم موارد التنشئة التنظيمية كالتدريب والفهم ودعم الزملاء وتوقعات المستقبل على القضاء على الاستنزاف العاطفي وتبذل المشاعر وتدني مستويات الإنجاز الشخصي، أما وضع وتصميم برامج تنشئة تنظيمية تستهدف أفراد ذوي مستويات رأس مال نفسي مرتفع ستساعد على تخفيف مستويات الاحتراق الوظيفي لأن تفاعل موارد التنشئة مع موارد رأس المال النفسي يخفف من مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية والفردية.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الميدانية إلى النتائج الآتية:

- 1- مستوى توافر التنشئة التنظيمية في الجامعات السورية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً. ويرى الباحث أن هذه النتيجة واقعية، حيث تعمل الجامعات السورية جاهدة على توفير برامج تدريب وتأهيل للوافدين الجدد، كما يوجد دعم من زملاء العمل في الجامعات بين بعضهم وذلك بسبب طبيعة المجتمع السوري وقوة نسيجه الاجتماعي.
- 2- بلغ مستوى رأس المال النفسي بحسب لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية مستوىً عالياً. ويبرر الباحث هذه النتيجة بأن الشعب السوري ورغم معاناته في الحرب الحالية مازال ذو كفاءة عالية ويتمتع بمستويات من الأمل والتفاؤل لتجاوز المحن، وأعضاء هيئة التدريس هم جزء من هذا المجتمع، وبالتالي يتمتعون بصفات المرونة في التعامل مع الأزمات في العمل وتجاوز الصعاب ورسم مسارات الأمل نحو تحقيق الأهداف.
- 3- بلغ مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مستوىً عالياً. ويرى الباحث أن هذه النتيجة واقعية، فسنوات الأزمة أرخت بصعوباتها ومرارتها على جميع شرائح الشعب السوري ومن ضمنهم أعضاء هيئة التدريس، كما أن الوضع الاقتصادي الصعب فرض واقع العمل الإضافي لعضو هيئة التدريس لمحاولة مسايرة الأوضاع الصعبة.
- 4- يعدل رأس المال النفسي العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي، وذلك بشكل إيجابي، ويبرر الباحث هذه النتيجة بأن الأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي يتغلبون على مصادر الاحتراق الوظيفي الفردية وموارد التنشئة التنظيمية تساعد الفرد على تقليل مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية، وبالتالي فإن الأفراد ذوي مستويات رأس المال النفسي المرتفعة تزداد لديهم قوة موارد التنشئة التنظيمية في مواجهة مصادر الاحتراق الوظيفي.

مقترحات الدراسة:

بناء على النتائج السابقة توصلت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات الموضحة في الجدول الآتي مع آلية تطبيق هذه المقترحات والتي قد تساعد الجامعات على وأد مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية والفردية:

الجدول رقم (41) مقترحات الدراسة

م	المقترح	آلية التطبيق	المسؤول عن التطبيق	المدة الزمنية
1	الاهتمام بممارسات التنشئة التنظيمية وأبعادها من خلال الاهتمام ببرامج التدريب والتوعية ودعم زملاء العمل ودعم التوقعات المستقبلية لعضو هيئة التدريس	وضع خطط وحملات توعية بممارسات وأهمية التنشئة التنظيمية.	- عمادات الكليات - إدارات الجامعات	2 سنة
2	وضع خطط لتنمية وتطوير برامج تنشئة تنظيمية	- وضع خطط ببرامج زمنية واضحة قصيرة الأجل. - ان تكون الخطط قابلة للتعديل ومرنة وتتناسب مع تقييم مستويات التنشئة التنظيمية لكل جامعة على حدة. - التنسيق بين الجامعات عن طريق وزارة التنمية الادارية بما يتعلق بطرق تقييم مستويات التنشئة.	- إدارات الجامعات. - وزارة التنمية الادارية.	5 سنوات
3	رسم خطة لتنويع برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس لرفع مستويات ممارسة التنشئة التنظيمية وتقليل مستويات الاحتراق الوظيفي	- تنويع برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس. - التوسع بنوعية برامج التدريب لتشمل التدريب على استخدام الذكاء الصناعي وتطبيقاته في تدريس المواد وفي البحث العلمي لمواكبة التطورات الحاصلة في البحث العلمي.	- عمادات الكليات. - إدارات الجامعات.	3 سنوات

		- الحرص على أن تشمل حقائب التدريب الاحتياجات التدريبية الحديثة خاصة أن الجيل الحالي من أعضاء هيئة التدريس جيل شباب مواكب للتطورات الحالية.		
4	- تصميم برامج دعم لزيادة مستويات فهم واستيعاب عضو هيئة التدريس لعمله الجديد.	- تعديل معايير ترفيع عضو هيئة التدريس بحث يصبح الترفيع ليس على عدد السنوات بل على عدد الابحاث المنشورة مما يعزز ويحمس عضو هيئة التدريس للبحث العلمي. - زيادة أعداد المعيدين من خلال المسابقات وذلك ليقوموا بتدريس الجوانب العملية من المواد ويتفرغ عضو هيئة التدريس للبحث العملي بدل ان يكون مدرس فقط. - القيام بورشات توعوية تهدف إلى شرح نظام العمل في الجامعات بدل اعتماد عضو هيئة التدريس على السؤال واستيضاح الاجابات غير الكافية.	- وزارة التعليم العالي. - وزارة التنمية الإدارية.	5 سنوات
5	رفع مستويات رأس المال النفسي	- وضع معايير موحدة لقياس مستويات رأس المال النفسي في الجامعات بشكل دوري. - وضع أسس لتطوير رأس المال النفسي من خلال حملات التوعية وعقد الدورات التدريبية والندوات لشرح أبعاد رأس المال النفسي ومفهومه وكيفية قياسه وتطويره.	-إدارات الجامعات. - وزارة التنمية الإدارية	2 سنة

		- القيام بورش تدريبية على مستوى وزارة التعليم العالي وتكريم الجامعات ذات المستوى المرتفع من رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس.		
6	التوعية بالاحترق الوظيفي ومصادره التنظيمية والفردية	- حملات توعية على منصات التواصل حول مخاطر الاحترق الوظيفي. - نشر ثقافة الشكوى في الجامعات من مستويات الاحترق الوظيفي المرتفع بدلاً من نسب حالات الاحترق لحالات الاكتئاب الفردية. - العمل على تطوير مقياس موحد للاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتناسب وواقعنا بدلاً من استيراد مقاييس خارجية، بالتعاون مع كليات الاقتصاد والتربية ووزارة التنمية الإدارية. - ندوات ثقافية على مستوى الكليات حول مخاطر الاحترق الوظيفي بالتعاون مع جهات داعمة كالشركات الخاصة.	- عمادات الكليات. - ادارات الجامعات. - وزارة التنمية الادارية.	1 سنة
7	تقليل مصادر الاحترق الوظيفي الفردية من خلال رفع مستويات رأس المال النفسي	- زيادة مستويات التفاؤل والكفاءة لعضو هيئة التدريس لتخفيف الأعباء الفردية وتأثير وحدة التحكم لعضو هيئة التدريس من خلال حملات التوعية بأهمية رأس المال النفسي. - قياس مستويات رأس المال النفسي بشكل دوري والعمل على	- عمادات الكليات. - ادارات الجامعات. - وزارة التنمية الادارية.	3 سنوات

		ايجاد حلول لرفع مستوياته في حال كانت منخفضة. - تقييم مستويات والاحتراق الوظيفي بشكل دوري. - ندوات ثقافية عبر وسائل التواصل الاجتماعي والندوات المحلية في الجامعات حول أهمية رأس المال النفسي في تقليل مستويات الاستنزاف العاطفي وتبذل المشاعر لعضو هيئة التدريس. - دورات تدريبية عن مهارات التواصل وأساليب التعامل مع الضغوطات المهنية لعضو هيئة التدريس بالتعاون مع مراكز تدريب متخصصة.		
3 سنوات	ادارات الجامعات. - وزارة التنمية الادارية.	- دراسة تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتنشئة التنظيمية لأعضاء هيئات التدريس الجامعات. - ايجاد برامج تنشئة تنظيمية تقلل من مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية. - تخفيف عبئ العمل المفروض على عضو هيئة التدريس من خلال تعيين قائمين بالأعمال ومعيدين في الجامعات. - التنسيق مع وزارة التنمية الإدارية لتصميم برامج تنشئة تنظيمية تزيد من وعي عضو هيئة التدريس بالعمل الجديد. - نشر ثقافة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس على مستوى الجامعات من خلال ورش تدريبية دورية على مستوى وزارة التعليم	تقليل مصادر الاحتراق الوظيفي التنظيمية من خلال برامج تنشئة تنظيمية مناسبة.	8

		العالى حسب الاختصاصات بالجامعات. - دورات تدريبية حلو استخدام تطبيقات الذكاء الصناعي في البحث العلمى مما يساهم في تخفيف عبئ العمل فى البحث العلمى ودعم توقعات المستقبل لعضو هيئة التدريس وتحسين مستوى الجامعات العلمى عالمياً.		
--	--	---	--	--

المراجع:

أولاً المراجع العربية:

1. اسماعيل، علي عبد ربه. (2016). التنشئة التنظيمية للمعلمين الجدد بالتعليم قبل الجامعي مدخل لزيادة الانتماء المهني لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، مج: 4، عدد: 2، مصر، 110-140.
2. البقمي، نجلاء صالح مرزوق. (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، مج: 9، عدد: 8، اليمن، 53-119.
3. خطاب، أمل محمد. (2021). القرصنة الصحفية وتأثيرها على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الصحفيين بالمواقع الإلكترونية المصرية وعلاقتها بخيارات التفكير المستقبلي لعلمهم الصحفي. مجلة كلية الآداب بها، مج: 56، عدد: 6، مصر، 108-156.
4. داهش، جمال عبد الحميد محمد. (2018). دور رأس المال النفسي وتطابق القيم في العلاقة بين التنشئة التنظيمية وسلوكيات العمل الإيجابية للعاملين في البنوك التجارية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 32(2)، 727-813.
5. دغيم، ج. (2021). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل: دراسة ميدانية على قطاع البريد بمحافظة القاهرة والجيزة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، مج: 2، عدد: 2، 281-625.
6. زروخي فيروز. قديد، فوزية، حجاب، عيسى. (2020)، الاحتراق الوظيفي وعلاقته بأداء أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، مج: 13، عدد: 2، 1055-1080.

7. سيد علي عبد الحميد جوهر، ايناس. (2021). رأس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحترق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال . مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، مج: 48، عدد: 2 ، 475-539.
8. شكري محمد محمود، سومي، & محمد أحمد زايد. (2021). نمذجة العلاقات السببية بين الرفاهية النفسية ورأس المال النفسي والضغوط الأكاديمية وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلبة الجامعة أثناء جائحة كورونا. Covid-19. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، جامعة سوهاج، مصر، مج: 92، عدد: 3، 934-980.
9. عامر، عبد الناصر السيد. (2018). نمذجة المعادلة البنائية للعلوم النفسية والاجتماعية الأسس والتطبيقات والقضايا، دار جامعة نايف للنشر، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
10. عبد الله، هشام ابراهيم. شعراوي، هبة محمود. (2019)، التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى معاوني اعضاء هيئة التدريس بالجامعة، المجلة العربية للآداب والعلوم الانسانية، مج: 3، عدد: 10، مصر، 155-178.
11. عثمان رشوان محمد خليف، أ. (2022). أثر رأس المال النفسي في الحد من التهكم التنظيمي والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بالبنوك الحكومية المصرية . المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مج: 3، عدد: 52، 13-62.
12. الفرجاني، فاطمة علي. (2021). الاحتراق الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي، مجلة آفاق الاقتصادية، مج: 7، عدد: 15، 57-79.
13. ماجد بريسم، & محمد رحمة فنان. (2020). اثر الانماط القيادية على ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، Journal of Economics and Administrative Sciences، مج: 26، عدد: 121، العراق، 225-237.

14. مخلوف، أسماء محمد السيد. (2018). آليات تنمية التنشئة التنظيمية لدى المعلمين الجدد في المدارس

الابتدائية بمنطقة جازان دراسة ميدانية، العلوم التربوية، مج: 3، عدد: 26، 93-151.

15. مشارفة، عودة الله. (2020)، دور إدارة الموهبة في الحد من الاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على

مستشفى المستقبل، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج: 9، عدد: 4، فلسطين، 307-340.

16. ناصر، يمينة. (2017). دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي المهني عند مربى الأطفال ذوي الاحتياجات

الخاصة: تطبيق مقياس ماسلاش. مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة ال البيت، مج: 24، عدد:

1، الأردن، 445-483.

17. نصار، & أنور. (2020). التنشئة التنظيمية مدخلاً لتحسين الكفاءة الذاتية للمعلمين الجدد بالمدارس

الأساسية الحكومية. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، مج: 10، عدد: 3، 34-56.

ثانياً المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Alarcon، g., eschleman, k. J., & bowling, n. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: a meta-analysis. *Work & stress*, 23(3),
- 2- Ashford, s. J., & black, j. S. (1996). Proactivity during organizational entry: the role of desire for control. *Journal of applied psychology*, 81(2).
- 3- Ashforth, b. E., sluss, d. M., & harrison, s. H. (2007). *Socialization in organizational contexts*.
- 4- Austin, a. E. (2002). Preparing the next generation of faculty: graduate school as socialization to the academic career. *The journal of higher education*, 73(1).
- 5- Avey, j. B., luthans, f., & yousef, c. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 36(2).
- 6- Avey، j. B.، luthans، f.، smith، r. M.، & palmer، n. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*، 15(1).

- 7- Avey, j. B., reichard, r. J., luthans, f., & mhatre, k. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2).
- 8- Awa, w. L., plaumann, m., & walter, u. (2010). Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient education and counseling*, 78(2).
- 9- Ayub, e., jurado-cárdenas, s., & valencia-cruz, a. (2014). Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of behavior, health & social issues*, 6(2).
- 10- Bakker, a. B., demerouti, e., & sanz-vergel, a. I. (2014). Burnout and work engagement: the jd-r approach. Annual review of organizational *psychology and organizational behavior*, 1(1).
- 11- Bakker, W., & Dutton, J.E. (2007). Enabling positive social capital in organizations. In J. Dutton & B.R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work*. New York:Lawrence Erlbaum Associates.
- 12- Bandura, a. (2012). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Handbook of principles of organizational behavior: indispensable knowledge for evidence-based management*.
- 13- Bartlett, J. E. Introduction to Power Analysis: A Guide to G* Power, jamovi, and Superpower. 2022.
- 14- Bauer, t. N., & erdogan, b. (2012). *Organizational socialization outcomes: now and into the future*.
- 15- Bauer, t. N., bodner, t., erdogan, b., truxillo, d. M., & tucker, j. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of applied psychology*, 92(3).
- 16- Bentler, P. M., & Chou, C. P. (1987). Practical issues in structural modeling. *Sociological methods & research*, 16(1).
- 17- Bilge, f. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social behavior and personality: an international journal*, 34(9).

- 18- Brewer, e. W., & shapard, l. (2004). Employee burnout: a meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review*, 3(2).
- 19- Bykov, k. V., zrazhevskaya, i. A., topka, e. O., peshkin, v. N., dobrovolsky, a. P., isaev, r. N., & orlov, a. M. (2022). Prevalence of burnout among psychiatrists: a systematic review and meta-analysis. *Journal of affective disorders*.
- 20- Calderon-mafud, j. L., & pando-moreno, m. (2018). Role of authentic leadership in organizational socialization and work engagement among workers. *Psychology*, 9(01).
- 21- Carmona, c., buunk, a. P., peiró, j. M., rod  guez, i., & bravo, m. J. (2006). Do social comparison and coping styles play a role in the development of burnout? Cross-sectional and longitudinal findings. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(1).
- 22- Cartwright, s., & cooper, c. L. (eds.). (2009). The oxford handbook of organizational well-being. *Oxford handbooks*.
- 23- Chan, a. Y. (2010). Reflecting on experience for leadership development. *The university of nebraska-lincoln*.
- 24- Chang, j., chang, w., & jacobs, r. (2009). Relationship between participation in communities of practice and organizational socialization in the early careers of south korean it employees. *Human resource development international*, 12(4).
- 25- Chao, g. T., o'leary-kelly, a. M., wolf, s., klein, h. J., & gardner, p. D. (1994). Organizational socialization: its content and consequences. *Journal of applied psychology*, 79(5).
- 26- Chao, g. T. (2012). Organizational socialization: background, basics, and a blueprint for adjustment at work.
- 27- Chen, d. J., & lim, v. K. (2012). Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search. *Journal of organizational behavior*, 33(6).
- 28- Cherian, j., & jacob, j. (2013). Impact of self-efficacy on motivation and performance of employees.

- 29- Cheung, f., tang, c. S. K., & tang, s. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in china. *International journal of stress management*, 18(4).
- 30- Clarke, m., hyde, a., & drennan, j. (2013). Professional identity in higher education. *The academic profession in europe: new tasks and new challenges*, 7-21
- 31- Cooper-thomas, h. D., & anderson, n. (2006). Organizational socialization: a new theoretical model and recommendations for future research and hrm practices in organizations. *Journal of managerial psychology*.
- 32- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of business and psychology*, 29(1).
- 33- Demerouti, e., bakker, a. B., nachreiner, f., & schaufeli, w. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of advanced nursing*, 32(2).
- 34- Demerouti, e., bakker, a. B., nachreiner, f., & schaufeli, w. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3).
- 35- Demerouti, e., mostert, k., & bakker, a. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3).
- 36- Dreison, k. C., luther, l., bonfils, k. A., sliter, m. T., mcgrew, j. H., & salyers, m. P. (2018). Job burnout in mental health providers: a meta-analysis of 35 years of intervention research. *Journal of occupational health psychology*, 23(1).
- 37- Du, Y. (2009). A review of structural equation modeling and its use in library and information studies. *Library & information science research*, 31(4).
- 38- Dyrbye, l. N., thomas, m. R., massie, f. S., power, d. V., eacker, a., harper, w., & shanafelt, t. D. (2008). Burnout and suicidal ideation among us medical students. *Annals of internal medicine*, 149(5).
- 39- Edwards, l.m. (2009). Hope. In s.j. Lopez (ed.), *the encyclopedia of positive psychology*. Oxford: wiley-blackwell.

- 40- Fang, r., duffy, m. K., & shaw, j. D. (2011). The organizational socialization process: review and development of a social capital model. *Journal of management*, 37(1).
- 41- Garcia-arroyo, j. A., osca segovia, a., & peiró, j. M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & health*, 34(6).
- 42- Goldin, c. D. (2016). Human capital.
- 43- Gong, z., sun, y., & zhang, z. (2018). The influence of customer's verbal abuse on turnover intention and job burnout of sales service staff—the moderating effect of organizational atmosphere and psychological capital. *Psychology*, 9(10).
- 44- Gruman, j. A., saks, a. M., & zweig, d. I. (2006). Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: an integrative study. *Journal of vocational behavior*, 69(1).
- 45- Güneş, ç., & uysal, h. H. (2019). The relationship between teacher burnout and organizational socialization among english language teachers. *Journal of language and linguistic studies*, 15(1).
- 46- Halbesleben, j. R. (2006). Sources of social support and burnout: a meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied psychology*, 91(5).
- 47- Haski-leventhal, d., & bargal, d. (2008). The volunteer stages and transitions model: organizational socialization of volunteers. *Human relations*, 61(1).
- 48- Helms, m. M. (2021). Encyclopedia of management. *Thomson*.
- 49- Herrman, h., stewart, d. E., diaz-granados, n., berger, e. L., jackson, b., & yuen, t. (2011). What is resilience? *The canadian journal of psychiatry*, 56(5).
- 50- Hodges, t. D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect. *The university of nebraska-lincoln*.
- 51- Holton ii, e. F. (1995). College graduates' experiences and attitudes during organizational entry. *Human resource development quarterly*, 6(1).

- 52- Holton iii, e. F. (1996). New employee development: a review and reconceptualization. *Human resource development quarterly*.
- 53- Ilyas, s. (2018). Organizational socialization, psychological needs satisfaction and job outcomes: a moderated mediation model (doctoral dissertation, aix-marseille).
- 54- Jackson, s. E., & schuler, r. S. (1983). Preventing employee burnout. *Personnel*, 60(2).
- 55- Jokisaari, m., & nurmi, j. E. (2009). Change in newcomers' supervisor support and socialization outcomes after organizational entry. *Academy of management journal*, 52(3).
- 56- Kahill, s. (1988). Symptoms of professional burnout: a review of the empirical evidence. *Canadian psychology/psychologies canadien*, 29(3).
- 57- Karasek jr, r. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*.
- 58- Khajeh, a. N., hakim, s. M., & hajebi, a. (2006). The impact of perception of locus of control on burnout syndrome among nurses in a psychiatric hospital.
- 59- Khalid, arslan, et al. (2020). the impact of occupational stress on job burnout among bank employees in pakistan, with psychological capital as a mediator." *frontiers in public health* 7.
- 60- Korunka, c., tement, s., zdrehus, c., & borza, a. (2011). Burnout intervention training for managers and team leaders burnout: definition, recognition and prevention approaches.
- 61- Leiter, m. P. (2015). C maslach, university of california, berkeley, ca, usa. *Encyclopedia of mental health*,
- 62- Leiter, m. P., & maslach, c. (2005). Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work. *John wiley & sons*.
- 63- Li, x., kan, d., liu, l., shi, m., wang, y., yang, x., ... & wu, h. (2015). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in china. *International journal of environmental research and public health*, 12(3).

- 64- Liang, s. C., & hsieh, a. T. (2008). The role of organizational socialization in burnout: a taiwanese example. *Social behavior and personality: an international journal*, 36(2).
- 65- Liu, d., & du, r. (2024). Psychological capital, mindfulness, and teacher burnout: insights from chinese efl educators through structural equation modeling. *Frontiers in psychology*, 15.
- 66- Louis, m. R., posner, b. Z., & powell, g. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel psychology*, 36(4).
- 67- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. *Oxford university press*.
- 68- Luthans, f. & luthans, b. C. (2004). Positive psychological capital: beyond human and social capital.
- 69- Luthans, f., youssef, c. M., & avolio, b. J. (2007). Psychological capital: developing the human competitive edge (vol. 198). *Oxford: oxford university press*.
- 70- Luthans, f., youssef, c. M., & avolio, b. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford university press, usa.
- 71- Lynn, s. J. (2013). Teacher burnout and its relationships with academic optimism, teacher socialization, and teacher cohesiveness.
- 72- Maddux, j. E., & gosselin, j. T. (2012). Self-efficacy. The guilford press.
- 73- Makhdoom, i. F., malik, n. I., atta, m., malik, n., qureshi, m. G., shahid, m., & tang, k. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: a moderated mediation. *Frontiers in public health*, 10, 968837.
- 74- Maslach, c. (2011). Engagement research: some thoughts from a burnout perspective. *European journal of work and organizational psychology*, 20(1),
- 75- Maslach, c., & jackson, s. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2).
- 76- Maslach, c., & jackson, s. E. (1996). Leiter mp maslach burnout inventory manual. Palo alto: *california consulting psychological press inc*.
- 77- Maslach, c., & leiter, m. P. (2016). Burnout. In stress: concepts, cognition, emotion, and behavior. *Academic press*.

- 78- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory. *Scarecrow Education*.
- 79- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2013). Maslach Burnout Inventory: manual and non-reproducible instrument and scoring guides; forms included: general (MBI-GS), human services (MBI-HSS), et educators (MBI-ES). Mind Garden
- 80- Maslach, c., leiter, m. P., & schaufeli, w. (2009). *Measuring burnout*.
- 81- Maslach, c., schaufeli, w. B., & leiter, m. P. (2001). *Job burnout. Annual review of psychology*, 52(1).
- 82- Masten, a.s., cutuli, j.j., herbers, j.e., & reed, m.j. (2009). Resilience in development. In s.j. Lopez (ed.), *the encyclopedia of positive psychology. Oxford: wiley-blackwell*.
- 83- McCormack, n., & cotter, c. (2013). Factors contributing to burnout. *Managing burnout in the workplace*.
- 84- McCormack, n. (2014). Managers, stress, and the prevention of burnout in the library workplace. *In advances in librarianship. Emerald group publishing limited*.
- 85- Morrison, e. W. (1995). Information usefulness and acquisition during organizational encounter. *Management communication quarterly*, 9(2).
- 86- Newman, a., ucbasaran, d., zhu, f. E. I., & hirst, g. (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35(s1).
- 87- Peng, j., he, y., deng, j., zheng, l., chang, y., & liu, x. (2019). Emotional labor strategies and job burnout in preschool teachers: psychological capital as a mediator and moderator. *Work*, 63(3).
- 88- Pines, a., & aronson, e. (1988). Career burnout: causes and cures. *Free press*.
- 89- Pu, j., hou, h., ma, r., & sang, j. (2017). The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in chinese university teachers: testing for mediation and moderation. *Journal of health psychology*, 22(14).
- 90- Reichard, r. J., avey, j. B., lopez, s., & dollwet, m. (2013). Having the will and finding the way: a review and meta-analysis of hope at work. *The journal of positive psychology*, 8(4).

- 91- Robertson, i. & cooper, c. L. (2013). Resilience.
- 92- Robison, l. J., schmid, a. A., & siles, m. E. (2002). Is social capital really capital? *Review of social economy*, 60(1).
- 93- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1).
- 94- Salanova, m. (2008). Organizaciones saludables: una aproximación desde la psicología positiva. *Psicología positiva aplicada*,.
- 95- Schaufeli, w. B., & greenglass, e. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5).
- 96- Schaufeli, w. B., desart, s., & de witte, h. (2020). Burnout assessment tool (bat)—development, validity, and reliability. *International journal of environmental research and public health*, 17(24).
- 97- Scheier, m.f., & carver, c.s. (2009). Optimism. In s.j. Lopez (ed.), *the encyclopedia of positive psychology*. Oxford: wiley-blackwell.
- 98- Segerstrom, s. C., carver, c. S., & scheier, m. F. (2017). Optimism. In the happy mind: cognitive contributions to well-being.
- 99- Shirom, a. (1989) burnout in work organizations. In c.l. Cooper and i. Robertson (eds.), *international review of industrial and organizational psychology*. Chichester, uk: wiley
- 100- Snyder, c. R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4).
- 101- Suleiman nejad badreh, f., khanjani, m., & delavar, a. (2022). The effectiveness of psychological capital training on organizational socialization and job burnout of khorramabad education staff. *Research on educational leadership and management*, 6(24).
- 102- Tang, x. L. (2024, april). The impact of school climate on academic burnout of chinese students: the mediating effect of psychological capital. In *frontiers in education* (9). Frontiers media sa.

- 103- Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 14.
- 104- Taormina, r. J. (1994). The organizational socialization inventories. *International journal of selection and assessment*, 2(3).
- 105- Taormina, r. J. (1997). Organizational socialization: a multidomain, continuous process model. *International journal of selection and assessment*, 5(1), 29
- 106- Taormina, r. J. (2004). Convergent validation of two measures of organizational socialization. *The international journal of human resource management*, 15(1).
- 107- Tennant, r., joseph, s., & stewart-brown, s. (2007). The affect meter 2: a measure of positive mental health in uk populations. *Quality of life research*, 16(4).
- 108- Thomas, c. H., & lankau, m. J. (2009). Preventing burnout: the effects of lmx and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human resource management: published in cooperation with the school of business administration, the university of michigan and in alliance with the society of human resources management*, 48(3).
- 109- Trowler, p., & knight, p. (1999). Organizational socialization and induction in universities: reconceptualizing theory and practice. *Higher education*, 37(2).
- 110- Van maanen, j. E., & schein, e. H. (1977). *Toward a theory of organizational socialization*.
- 111- Villavicencio-ayub, e., jurado-cárdenas, s., & valencia-cruz, a. (2014). Work engagement and occupational burnout: its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of behavior, health & social issues*, 6(2), 45-55.
- 112- Wang, m. O., zhan, y., mccune, e., & truxillo, d. (2011). Understanding newcomers' adaptability and work-related outcomes: testing the mediating roles of perceived p-e fit variables. *Personnel psychology*, 64(1).
- 113- Wei, h., king, a., jiang, y., sewell, k. A., & lake, d. M. (2020). The impact of nurse leadership styles on nurse burnout:: a systematic literature review. *Nurse leader*, 18(5).

- 114- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic commerce research and applications*, 9(6).
- 115- Wexley, k. N., & latham, g. P. (2002). Developing and training human resources in organizations. *Harper collins publishers*.
- 116- Woo, h. Y. (2006). Identification and validation of new employees' organizational socialization dimensions within a large bank in korea. *University of minnesota*.
- 117- Xie, x., huang, c., cheung, s. P., zhou, y., & fang, j. (2021). Job demands and resources, burnout, and psychological distress of social workers in china: moderation effects of gender and age. *Frontiers in psychology*, 12.
- 118- Paterson, M., Higgs, J., Wilcox, S., & Villeneuve, M. (2002). Clinical reasoning and self-directed learning: Key dimensions in professional education and professional socialisation. *Focus on Health Professional Education*, 4(2).
- 119- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career development international*, 10(6/7).
- 120- Dinmohammadi, M., Peyrovi, H., & Mehrdad, N. (2013, January). Concept analysis of professional socialization in nursing. In *Nursing forum* 48(1).
- 121- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in higher education*, 37(3).
- 122- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work. *John Wiley & Sons*.
- 123- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology*, 2(1).
- 124- Yang, J., & Lan, H. (2009, September). Psychological capital as mediator in relationship among organizational socialization, knowledge integration and sharing. In 2009 *International Conference on Management and Service Science*. IEEE.

الملاحق

ملحق رقم (1)

الدراسة الاستطلاعية

بعد مراجعة الدراسات السابقة تبين وجود احتراق وظيفي ووجود مستوى توافر لمقومات التنشئة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المدروسة في الدراسات السابقة، ولذلك قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية كان الهدف منها:

1- صياغة مشكلة الدراسة بشكل دقيق.

2- تكوين فرضيات الدراسة بشكل دقيق.

إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة مؤلفة من (30) عضو من مختلف الجامعات محل الدراسة عن طريق ارسال استبيان مؤلف من 12 سؤال يقيس كل من التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي على مقياس ليكرت الخماسي. وقد كانت النتائج كالتالي:

1- مستوى توافر التنشئة التنظيمية في العينة الاستطلاعية:

نتائج اختبار One Sample Test للتنشئة التنظيمية

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	مكنتي التدريب في هذه الجامعة من أن أقوم بعملتي بشكل جيد	2.5	0.963	متوسط
2	أعرف جيداً كيفية إنجاز الأمور في هذه الجامعة	2.4	0.938	متوسط
3	توجد فرص كثيرة لتطور مهني في هذه الجامعة	2.3	0.846	عالي
4	لدي فهم كامل لواجباتي في هذه الجامعة	2.3	1.131	متوسط
5	يكون زملائي مستعدون لتقديم المساعدة والنصيحة	2.8	0.967	متوسط
6	تقدم هذه الجامعة تدريباً شاملاً لتحسين مهارات عضو هيئة التدريس الوظيفية	2.4	0.913	عالي
7	قبلني معظم الزملاء في العمل كعضو في هذه الجامعة	3.2	0.948	عالي
8	أتوقع أن أستمر في هذه الجامعة لسنوات لاحقة	2.3	0.963	متوسط
9	لدي معرفة جيدة بالطريقة التي تعمل بها هذه الجامعة	2.8	0.938	عالي
10	بذل زملاء عملي الكثير لمساعدتي على التكيف في هذه الجامعة	1.9	0.846	متوسط
11	نوع التدريب الوظيفي الذي تقدمه هذه المنظمة فعال للغاية	3.4	1.131	متوسط
12	يتم فهم أهداف هذه المنظمة من قبل كل من يعمل هنا تقريباً	1.9	0.967	متوسط
التنشئة التنظيمية		70.90	0.840	متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

ونلاحظ من الجدول السابق أن مستوى توافر التنشئة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً وقد جاء بمتوسط وقدره (5.9) وانحراف معياري وقدره (0.840)، كما ويلاحظ أن أكثر العبارات كانت موافقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (قبلني معظم الزملاء في العمل كعضو في هذه الجامعة) بمتوسط (3.2) وانحراف معياري (0.778)، في حين كانت أقل العبارات موافقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (بذل زملاء عملي الكثير لمساعدتي على التكيف في هذه الجامعة) بمتوسط وقدره (1.9) و انحراف معياري (0.846).

2- مستوى المعاناة من الاحتراق الوظيفي في العينة الاستطلاعية:

نتائج اختبار One Sample Test لتحديد مستوى المعاناة من الاحتراق الوظيفي

الرقم	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	اشعر بالإرهاق العاطفي من عملي في الجامعة	1.88	1.896	متوسط
2	العمل مع الطلاب طوال اليوم يشكل لي ضغطاً حقيقياً	2.40	1.734	متوسط
3	يمكنني بسهولة فهم شعور الطلاب تجاه الأمور	2.93	1.911	مرتفع
4	أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي بالجامعة	1.09	1.418	متوسط
5	أشعر بنهاية كل يوم عمل بأنه تم استنزافي تماماً	2.30	1.729	مرتفع
6	أشعر أنني أعامل بعض الطلاب على أساس المواقف الشخصية	2.41	1.416	متوسط
7	اتعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب والزملاء في الجامعة	1.82	1.392	متوسط
8	أشعر بالقلق من أن هذه الوظيفة تصيبني ببلادة في المشاعر	1.56	1.799	متوسط
9	أشعر أن بعض الطلاب يلومونني على بعض المشاكل	2.37	1.732	متوسط
10	يمكنني بسهولة خلق جو مريح مع الطلاب	2.82	2.008	متوسط
11	أشعر بالتأثير الإيجابي على حياة الطلاب من خلال عملي	2.93	1.760	متوسط
12	أشعر أنني كتلة من النشاط	2.37	1.671	متوسط
الاحتراق الوظيفي		2.24	1.574	متوسط

ونلاحظ من الجدول السابق أن مستوى المعاناة من الاحتراق الوظيفي كان متوسط، وقد جاء بمتوسط وقدره (2.24) وانحراف معياري وقدره (1.574)، كما نلاحظ أن أكثر العبارات كان متفق عليها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (يمكنني بسهولة فهم شعور الطلاب تجاه الأمور) بمتوسط وقدره (2.93) وانحراف معياري (1.90). في حين كانت أقل العبارات موافقة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي (أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي بالجامعة) بمتوسط وقدره (1.09) وانحراف معياري (1.418).

ملحق رقم (2)

النسخة الأولى للاستبانة

الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي
في الجامعات السورية

السيد المحترم / السيدة المحترمة:

تحية طيبة وبعد..

الرجاء الإجابة على هذا الاستبيان بغية مساعدتي في اتمام أطروحة الدكتوراه بعنوان الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات السورية، ويتم تقديم رأيكم حول موضوعات الدراسة من خلال الإجابة على فقرات هذا الاستبيان من أجل تحليل الإجابات والوصول لأهداف البحث، مع خالص الشكر والتقدير.

واحيط حضرتكم علماً بأنه سيتم التعامل مع الإجابات بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط.

- المعلومات العامة: الرجاء وضع إشارة (√) بجانب الخيار المناسب:

- النوع:

أنثى

☐

ذكر

☐

- العمر:

أكثر من 60

☐

60-51

☐

50-41

☐

40 -30

☐

- الحالة الاجتماعية:

أرمل

☐

مطلق

☐

متزوج

☐

أعزب

☐

- عدد سنوات الخدمة:

أكثر من 15

☐

15-5

☐

5 سنوات

☐

- الرتبة الأكاديمية:

أستاذ

☐

أستاذ مساعد

☐

مدرس

☐

مدرس مساعد

☐

- نوع الكلية:

نظرية

☐

تطبيقية

☐

أسئلة الاستبانة: أجب عن الأسئلة الآتية حول موضوعات الأطروحة وبحسب الأجوبة الواردة في كل قسم:

الرقم		العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
21	1	أشعر بالقدرة على تحليل المشكلة على الأمد الطويل للتوصل إلى حل					
22	2	لدي حماس لتحقيق أهدافي					
23	3	أعتقد ان أي مشكلة لها جوانب إيجابية					
24	4	لدي القدرة على التكيف مع متغيرات في العمل					
25	5	لدي القدر على العمل تحت ظروف ضاغطة					
26	6	عندما يكون أدائي في العمل أقل من المطلوب، فإنني أأخذ خطوات سريعة لتحسين أدائي					
27	7	اتجاوز المواقف الصعبة في العمل لأنني واجهت هكذا مواقف من قبل					
28	8	أشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في اجتماعات الجامعة					
29	9	أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي في الجامعة					
30	10	أحرص من وقت لآخر على تقييم مدى تطوري الوظيفي وتحقيق أهدافي					
31	11	أتعامل مع العمل الصعب في الجامعة بكل ثقة وطمأنينة					
32	12	أستطيع أن أنشر بين زملائي جو من التفاؤل حول المستقبل					
33	13	أتعامل مع المشكلات في الجامعة كفرصة للتطور					
34	14	أواصل تحقيق أهداف عمل بشكل نشيط					
35	15	لدي الاستعداد للعمل بمفردي في العمل لأوقات إضافية إذا تطلب الامر ذلك					
36	16	أطلع نحو الجانب المشرق من الأمور المتعلقة بوظيفتي					

الاحتراق الوظيفي:								
الاستنزاف العاطفي								
الرقم	العبارة	لا يحدث اطلاقاً	يحدث بعض المرات في السنة	يحدث بعض المرات في الشهر	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث كل يوم
37	1 اشعر بالإرهاق العاطفي من عملي في الجامعة							
38	2 العمل مع الطلاب طوال اليوم يشكل لي ضغطاً حقيقياً							
39	3 أشعر بالإحباط من عملي							
40	4 أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي بالجامعة							
41	5 أشعر بنهاية كل يوم عمل بأنه تم استنزافي تماماً							
42	6 أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ صباحاً كي أعيش يوم آخر في العمل							
43	7 أشعر وكأنني قاربت النهاية من الضغط							
44	8 أشعر بالإرهاق من عملي							
تدني الإنجاز الشخصي								
الرقم	العبارة	لا يحدث اطلاقاً	يحدث بعض المرات في السنة	يحدث بعض المرات في الشهر	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث كل يوم
45	1 يمكنني بسهولة فهم شعور الطلاب تجاه الأمور							
46	2 اتعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب والزملاء في الجامعة							

							أشعر بالتأثير الإيجابي على حياة الطلاب من خلال عملي	3	47
							أشعر أنني في نشاط دائم	4	48
							لقد أنجزت العديد من الأعمال الجيدة في هذه الوظيفة	5	49
							المشاكل العاطفية في العمل يمكنني التعامل معها بسهولة	6	50
							يمكنني بسهولة خلق جو مريح مع الطلاب	7	51
							أشعر بالسعادة بعد العمل عن كثب مع الطلاب والزملاء في الجامعة	8	52
تبدد الشخصية									
الرقم	العبارة	لا يحدث اطلاقاً	يحدث بعض المرات في السنة	يحدث بعض المرات في الشهر	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث مرة واحدة في الأسبوع	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث كل يوم	
53	1								أشعر أنني أعامل بعض الطلاب على أساس المواقف الشخصية
54	2								أصبحت أكثر قسوة تجاه الطلاب والزملاء منذ أن توليت هذه الوظيفة
55	3								لا يهمني حقاً بما يشعر به بعض الطلاب والزملاء اتجاهي
56	4								أشعر بالقلق من ان هذه الوظيفة تصيبني ببلادة في المشاعر
57	5								أشعر أن بعض الطلاب يلومونني على بعض المشاكل

ملحق رقم (3)

أسماء السادة المحكمين وملاحظاتهم

قائمة اسماء المحكمين	
د. أيمن ديبوب	أستاذ في قسم ادارة الاعمال - كلية الاقتصاد - جامعة دمشق
د. عبد الرحمن الخالدي	أستاذ في قسم الاحصاء الزراعي - كلية الزراعة - جامعة الفرات
أ.م.د. نسرين عبد الرحمن	استاذ مساعد في قسم ادارة الاعمال - كلية الاقتصاد - جامعة طرطوس
د. رامي اليونس	مدرس في قسم المصارف - كلية الاقتصاد - جامعة الفرات

• ملاحظات السادة المحكمين:

المحكم	الملاحظات
د. أيمن ديبوب	- تحويل كلمة مدرس مساعد إلى مدرس متمرن في الرتبة الأكاديمية. - تحويل عدد سنوات الخدمة من 5 سنوات إلى أقل من 5 سنوات. - استبدال كلمة (المنظمة) بكلمة الجامعة في محور التنشئة التنظيمية. - دمج مقياس الاحتراق الوظيفي في عبارات مجمعة بدلاً من محاور ثلاثة. - عدم ترتيب محور عبارات الاحتراق الوظيفي على شكل محاور ثلاثة منفصلة بل دمجها في مقياس واحد.
د. عبد الرحمن الخالدي	- إعادة صياغة العبارة (لقد مكنتني التدريب في هذه الشركة من القيام بالعمل بشكل أفضل). - التدقيق في الهمزات للكلمات (اقوم، أعرف، اتوقع).
أ.م.د. نسرين عبد الرحمن	- التدقيق الإملائي للعبارات والعناية بصحة ترجمتها لإيصال المعنى المراد من العبارة. - وضع تعاريف لمتغيرات الدراسة الثلاثة لتسهيل الفهم لمتلقي الاستبيان.

- إعادة صياغة العبارات: - (أشعر أنني في نشاط دائم). - (المشاكل العاطفية في العمل يمكنني التعامل معها بسهولة)	د. رامي اليونس
---	-----------------------

ملحق (4)

النسخة النهائية للاستبيان

الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات السورية

السيد المحترم / السيدة المحترمة:

تحية طيبة وبعد..

الرجاء الإجابة على هذا الاستبيان بغية مساعدتي في اتمام أطروحة الدكتوراه بعنوان الدور المعدل لرأس المال النفسي على العلاقة بين التنشئة التنظيمية والاحتراق الوظيفي في الجامعات السورية، ويتم تقديم رأيكم حول موضوعات الدراسة من خلال الإجابة على فقرات هذا الاستبيان من أجل تحليل الإجابات والوصول لأهداف البحث، مع خالص الشكر والتقدير.

واحيط حضرتكم علماً بأنه سيتم التعامل مع الإجابات بسرية ولأغراض البحث العلمي فقط.

- المعلومات العامة: الرجاء وضع إشارة (✓) بجانب الخيار المناسب:

- النوع:

أنثى

☐

ذكر

☐

- العمر:

أكثر من 60

☐

60-51

☐

50-41

☐

40 -30

☐

- الحالة الاجتماعية:

أرمل

☐

مطلق

☐

متزوج

☐

أعزب

☐

- عدد سنوات الخدمة:

أكثر من 15

☐

15-5

☐

أقل من 5 سنوات

☐

- الرتبة الأكاديمية:

أستاذ

☐

أستاذ مساعد

☐

مدرس

☐

مدرس متمرّن

☐

- نوع الكلية:

نظرية

☐

تطبيقية

☐

أسئلة الاستبانة: أجب عن الأسئلة الآتية حول موضوعات الأطروحة كل حسب قسمه وبحسب الأجوبة الواردة

في كل قسم:

التنشئة التنظيمية:						
وهي عملية تأهيلية يتعلم من خلالها الفرد الاندماج واكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات والقيم حتى يصبح عضواً فاعلاً في الجامعة.						
الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	مكنتني التدريب في هذه الجامعة من أن أقوم بعملتي بشكل جيد					
2	أعرف جيداً كيفية إنجاز الأمور في هذه الجامعة					
3	ساعدني الآخرون عند بدء عملي بطرق مختلفة					
4	توجد فرص كثيرة لتطور مهني في هذه الجامعة					
5	لقد مكنتني التدريب في هذه الجامعة من القيام بعملتي بشكل جيد للغاية					
6	لدي فهم كامل لواجباتي في هذه الجامعة					
7	يكون زملائي مستعدون لتقديم المساعدة والنصيحة					
8	أنا سعيد بالمكافآت التي أحصل عليها هنا					
9	تقدم هذه الجامعة تدريباً شاملاً لتحسين مهارات عضو هيئة التدريس الوظيفية					
10	لقد تم توضيح أهداف هذه الجامعة بوضوح					
11	قبلني معظم الزملاء في العمل كعضو في هذه الجامعة					
12	أتوقع أن أستمّر في هذه الجامعة لسنوات لاحقة					
13	التعليمات التي قدمها مشرفي كانت ذات قيمة في مساعدتي على القيام بعمل أفضل					
14	لدي معرفة جيدة بالطريقة التي تعمل بها هذه الجامعة					
15	بذل زملاء عملي الكثير لمساعدتي على التكيف في هذه الجامعة					
16	فرص النمو الوظيفي في هذه الجامعة متاحة تقريباً للجميع					
17	نوع التدريب الوظيفي الذي تقدمه هذه المنظمة فعال للغاية					
18	يتم فهم أهداف هذه المنظمة من قبل كل من يعمل هنا تقريباً					
19	علاقاتي مع الزملاء في هذه الجامعة تسير بشكل جيد					
20	يمكنني بسهولة توقع آفاق الترقية المستقبلية					

رأس المال النفسي: وهو حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للقياس بأبعاد هي الأمل والكفاءة الذاتية والتفاؤل والمرونة							
الرقم		العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
21	1	أشعر بالقدرة على تحليل المشكلة على الأمد الطويل للتوصل إلى حل					
22	2	لدي حماس لتحقيق أهدافي					
23	3	أعتقد ان أي مشكلة لها جوانب إيجابية					
24	4	لدي القدرة على التكيف مع متغيرات في العمل					
25	5	لدي القدر على العمل تحت ظروف ضاغطة					
26	6	عندما يكون أدائي في العمل أقل من المطلوب، فإنني أتخذ خطوات سريعة لتحسين أدائي					
27	7	اتجاوز المواقف الصعبة في العمل لأنني واجهت هكذا مواقف من قبل					
28	8	أشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في اجتماعات الجامعة					
29	9	أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي في الجامعة					
30	10	أحرص من وقت لآخر على تقييم مدى تطوري الوظيفي وتحقيق أهدافي					
31	11	أتعامل مع العمل الصعب في الجامعة بكل ثقة وطمأنينة					
32	12	أستطيع أن أنشر بين زملائي جو من التفاؤل حول المستقبل					
33	13	أتعامل مع المشكلات في الجامعة كفرصة للتطور					
34	14	أواصل تحقيق أهداف عمل بشكل نشيط					
35	15	لدي الاستعداد للعمل بمفردي في العمل لأوقات إضافية إذا تطلب الامر ذلك					
36	16	أطلع نحو الجانب المشرق من الأمور المتعلقة بوظيفتي					

الاحتراق الوظيفي: متلازمة من الإرهاق العاطفي وتبدد الشخصية، وهو استجابة للتوتر والضغط اليومي لدى من يعمل مع الناس بشكل مباشر

الرقم		العبارة	لا يحدث اطلاقاً	يحدث بعض المرات في السنة	يحدث مرة في الشهر على الأقل	يحدث بعض المرات في الشهر	يحدث مرة واحدة في الأسبوع	يحدث بعض المرات في الأسبوع	يحدث كل يوم
37	1	أشعر بالإرهاق العاطفي من عملي في الجامعة							
38	2	أشعر بالتأثير الإيجابي على حياة الطلاب من خلال عملي							
39	3	أشعر بنهاية كل يوم عمل بأنه تم استنزافي تماماً							
40	4	أتعامل بفعالية مع مشاكل الطلاب والزملاء في الجامعة							
41	5	يمكنني بسهولة خلق جو مريح مع الطلاب							
42	6	أشعر بالإرهاق عندما أستيقظ صباحاً كي أعيش يوم آخر في العمل							
43	7	أشعر وكأنني قاربت النهاية من الضغط							
44	8	العمل مع الطلاب طوال اليوم يشكل لي ضغطاً حقيقياً							
45	9	يمكنني بسهولة فهم شعور الطلاب تجاه الأمور							
46	10	أشعر أنني أعمل بجد في وظيفتي بالجامعة							

						أشعر بالإرهاق من عملي	11	47
						أشعر أنني كتلة من النشاط	12	48
						لقد أنجزت العديد من الأعمال الجيدة في هذه الوظيفة	13	49
						في عملي، أتعامل مع المشاكل العاطفية بهدوء شديد	14	50
						أشعر بالإحباط من عملي	15	51
						أشعر بالسعادة بعد العمل عن كثب مع الطلاب والزملاء في الجامعة	16	52
						أشعر أنني أعامل بعض الطلاب على أساس المواقف الشخصية	17	53
						أصبحت أكثر قسوة تجاه الطلاب والزملاء منذ أن توليت هذه الوظيفة	18	54
						لا يهمني حقاً بما يشعر به بعض الطلاب والزملاء اتجاهي	19	55
						أشعر بالقلق من أن هذه الوظيفة تصيبني ببلادة في المشاعر	20	56
						أشعر أن بعض الطلاب يلومونني على بعض المشاكل	21	57

ملحق (5)

مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS V. 25

نتائج الدراسة الاستطلاعية:

1- التنشئة التنظيمية:

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Scializaion	30	70.9000	8.84093	1.61413
Tr1	30	2.5	0.963	.154
Tr3	30	2.4	0.938	.225
Tr4	30	2.3	0.846	.202
Un1	30	2.3	1.131	.189
Un2	30	2.8	0.967	.230
Un3	30	2.4	0.913	.206
Cs2	30	3.2	0.948	.218
Cs3	30	2.3	0.963	.240
Cs4	30	2.8	0.938	.238
Fp1	30	1.9	0.846	.218
Fp2	30	3.4	1.131	.237
Fp3	30	1.9	0.967	.230

2- الاحتراق الوظيفي:

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Burnout	30	2.24	1.547	1.68137
EE1	30	1.88	1.896	.346
EE3	30	2.40	1.734	.317
EE5	30	2.93	1.911	.349
EE8	30	1.09	1.418	.259
PA3	30	2.30	1.729	.316
PA6	30	2.41	1.416	.259
PA7	30	1.82	1.392	.254
PA5	30	1.56	1.799	.328
DP2	30	2.37	1.732	.316
DP3	30	2.82	2.008	.367
DP4	30	2.93	1.760	.321
DP5	30	2.37	1.671	.305

نتائج ألفا كرونباخ:

1- التدريب	2- الفهم								
Reliability Statistics Cronbach's <table> <tr> <th>Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>.718</td><td>5</td></tr> </table>	Alpha	N of Items	.718	5	Reliability Statistics Cronbach's <table> <tr> <th>Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>.820</td><td>5</td></tr> </table>	Alpha	N of Items	.820	5
Alpha	N of Items								
.718	5								
Alpha	N of Items								
.820	5								
3- دعم زملاء العمل	4- توقعات المستقبل								
Reliability Statistics Cronbach's <table> <tr> <th>Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>.843</td><td>5</td></tr> </table>	Alpha	N of Items	.843	5	Reliability Statistics Cronbach's <table> <tr> <th>Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>.775</td><td>5</td></tr> </table>	Alpha	N of Items	.775	5
Alpha	N of Items								
.843	5								
Alpha	N of Items								
.775	5								
5- الاحتراق الوظيفي	6- راس المال النفسي								
Reliability Statistics Cronbach's <table> <tr> <th>Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>.842</td><td>21</td></tr> </table>	Alpha	N of Items	.842	21	Reliability Statistics Cronbach's <table> <tr> <th>Alpha</th><th>N of Items</th></tr> <tr> <td>.893</td><td>16</td></tr> </table>	Alpha	N of Items	.893	16
Alpha	N of Items								
.842	21								
Alpha	N of Items								
.893	16								

التكرارات والنسب المئوية:

النوع					
		Frequen	Perce	Valid	Cumulati
		cy	nt	Perce	ve
				nt	Percent
Valid	ذكر	150	70.1	70.1	70.1
	انثى	64	29.9	29.9	100.0
	Total	214	100.0	100.0	
العمر					
Valid	30 حتى 40	50	23.4	23.5	23.5
	40 حتى 50	79	36.9	37.1	60.6
	50 حتى 51	58	27.1	27.2	87.8
	51 حتى 60				
	60 فوق	26	12.1	12.2	100.0
	Total	213	99.5	100.0	
Missin System		1	.5		
Total		214	100.0		
الرتبة					
الحالة					

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مدرس	25	11.7	11.7	11.7
	متمرن				
	مدرس	67	31.3	31.3	43.0
	استاذ	80	37.4	37.4	80.4
	مساعد				
	استاذ	42	19.6	19.6	100.0
Total		214	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اعز	50	23.4	23.4	23.4
	ب				
	متزو	155	72.4	72.4	95.8
	ج				
	مطلق	5	2.3	2.3	98.1
	ارمل	4	1.9	1.9	100.0
Total		214	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تطبيق	81	37.9	37.9	37.9
	ية				
	نظرية	133	62.1	62.1	100.0
Total		214	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل	30	14.0	14.0	14.0
	من 5				
	سنوا				
	ت				
	5-15	93	43.5	43.5	57.5
Valid	أكثر	91	42.5	42.5	100.0
	من 15				
Total		214	100.0	100.0	

نتائج اختبار One Sample Test:

1- التدريب:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Tr1	214	2.71	.963	.066
Tr2	214	2.79	.938	.064
Tr3	214	3.77	.846	.058
Tr4	214	2.77	1.131	.077
Tr5	214	3.00	.967	.066

2- الفهم:

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Un1	214	3.64	.913	.062
Un2	214	3.36	.948	.065
Un3	214	2.71	.963	.066
Un4	214	2.79	.938	.064
Un5	214	3.77	.846	.058

3- دعم الزملاء:**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SC1	214	2.77	1.131	.077
SC2	214	3.00	.967	.066
SC3	214	3.64	.913	.062
SC4	214	3.36	.948	.065
SC5	214	3.77	.846	.058

4- توقعات المستقبل:**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Fp1	214	3.64	.913	.062
Fp2	214	2.77	1.131	.077
Fp3	214	3.00	.967	.066
Fp4	214	2.79	.938	.064
Fp5	214	2.25	1.154	.079

5- رأس المال النفسي:**One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Psycap1	214	4.33	.952	.065
Psycap2	214	4.46	.927	.063
Psycap3	214	4.77	.812	.055
Psycap4	214	4.67	.842	.058
Psycap5	214	4.57	.931	.064
Psycap6	214	5.00	.692	.047
Psycap7	214	4.45	.886	.061
Psycap8	214	4.16	1.204	.082
Psycap9	214	4.66	.909	.062
Psycap10	214	3.88	1.111	.076

Psycap11	214	4.20	.959	.066
Psycap12	214	4.28	.956	.065
Psycap13	214	4.49	.871	.060
Psycap14	214	4.60	.815	.056
Psycap15	214	4.19	1.045	.071
Psycap16	214	4.39	.991	.068

6- الاحتراق الوظيفي:

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
EE1	214	2.72	1.368	.094
EE2	214	2.84	1.393	.095
EE3	214	2.51	1.373	.094
EE4	214	2.59	1.926	.132
EE5	214	1.67	1.334	.091
EE6	214	1.72	1.261	.086
EE7	214	1.89	1.277	.087
EE8	214	1.60	1.313	.090
PA1	214	4.20	1.444	.099
PA2	214	4.61	1.004	.069
PA3	214	4.85	1.095	.075
PA4	214	4.98	1.011	.069
PA5	214	4.65	1.216	.083
PA6	214	4.63	1.057	.072
PA7	214	4.56	1.089	.074
PA8	214	4.35	1.254	.086
DP1	214	1.75	1.230	.084
DP2	214	1.80	1.253	.086
DP3	214	1.68	1.347	.092
DP4	214	1.56	1.305	.089
DP5	214	1.46	1.161	.079

اختبار الفرضيات:

ملحق رقم (6)

مخرجات البرنامج الاحصائي AMOS V. 24

التحليل العاملي التوكيدي:

1- المتغير المستقل التنشئة التنظيمية:

Covariances: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Training	<--> Understanding	1.319	.127	10.359	***
Training	<--> Support_Colleaguse	.684	.087	7.868	***
Training	<--> Future_Predictions	.298	.053	5.573	***
Understanding	<--> Support_Colleaguse	.754	.093	8.098	***
Understanding	<--> Future_Predictions	.338	.059	5.701	***
Support_Colleaguse	<--> Future_Predictions	.626	.093	6.734	***

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
TR5 <--- Training	1.000			
TR4 <--- Training	1.352	.082	16.513	***
TR3 <--- Training	1.138	.078	14.570	***
TR2 <--- Training	.816	.069	11.883	***
TR1 <--- Training	.684	.071	9.657	***
Un5 <--- Understanding	1.000			
Un4 <--- Understanding	1.070	.034	31.697	***
Un3 <--- Understanding	.825	.054	15.233	***
Un2 <--- Understanding	.855	.049	17.267	***
UN1 <--- Understanding	.878	.049	17.828	***
SC5 <--- Support_Colleaguse	1.000			

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
SC4 <--- Support_Colleaguse	.986	.033	29.570	***
SC3 <--- Support_Colleaguse	.670	.041	16.292	***
SC2 <--- Support_Colleaguse	1.021	.030	34.555	***
SC1 <--- Support_Colleaguse	.498	.061	8.216	***
Fp5 <--- Future_Predictions	1.000			
Fp4 <--- Future_Predictions	2.161	.274	7.891	***
Fp3 <--- Future_Predictions	2.223	.282	7.875	***
Fp2 <--- Future_Predictions	2.200	.279	7.882	***
Fp1 <--- Future_Predictions	1.766	.236	7.489	***

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	46	2264.966	164	.000	3.811
Saturated model	210	.000	0		
Independence model	20	9405.587	190	.000	49.503

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.754	.715	.554	.509
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.997	.152	.063	.138

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.032	.176	.190	.000
Independence model	.356	.350	.362	.000

المتغير المستقل بعد الحذف:

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TR5 <--- Training	1.000				
TR4 <--- Training	1.373	.085	16.235	***	
TR3 <--- Training	1.148	.080	14.324	***	
TR2 <--- Training	.821	.070	11.706	***	
UN5 <--- Understanding	1.000				
UN4 <--- Understanding	1.070	.033	32.476	***	
UN3 <--- Understanding	.815	.054	15.095	***	
UN2 <--- Understanding	.844	.049	17.108	***	
UN1 <--- Understanding	.867	.049	17.628	***	
SC5 <--- Support_Colleaguse	1.000				
SC4 <--- Support_Colleaguse	.991	.034	29.516	***	
SC3 <--- Support_Colleaguse	.666	.041	16.067	***	
SC2 <--- Support_Colleaguse	1.026	.030	34.421	***	
FP4 <--- Future_Predictions	1.226	.058	21.207	***	
FP3 <--- Future_Predictions	1.261	.060	20.880	***	
FP2 <--- Future_Predictions	1.248	.059	21.012	***	
FP1 <--- Future_Predictions	1.000				

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
TR5 <--- Training	.653
TR4 <--- Training	.973
TR3 <--- Training	.825

	Estimate
TR2 <--- Training	.649
UN5 <--- Understanding	.908
UN4 <--- Understanding	.939
UN3 <--- Understanding	.643
UN2 <--- Understanding	.698
UN1 <--- Understanding	.711
SC5 <--- Support_Colleaguse	.889
SC4 <--- Support_Colleaguse	.928
SC3 <--- Support_Colleaguse	.677
SC2 <--- Support_Colleaguse	.980
FP4 <--- Future_Predictions	.963
FP3 <--- Future_Predictions	.951
FP2 <--- Future_Predictions	.956
FP1 <--- Future_Predictions	.756

Covariances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Training <--> Understanding	1.305	.127	10.284	***	
Training <--> Support_Colleaguse	.660	.085	7.737	***	
Training <--> Future_Predictions	.511	.070	7.290	***	
Understanding <--> Support_Colleaguse	.737	.092	7.963	***	
Understanding <--> Future_Predictions	.590	.077	7.624	***	
Support_Colleaguse <--> Future_Predictions	1.097	.100	11.010	***	

Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Training <--> Understanding	.996

		Estimate
Training	<--> Support_Colleaguse	.532
Training	<--> Future_Predictions	.511
Understanding	<--> Support_Colleaguse	.486
Understanding	<--> Future_Predictions	.484
Support_Colleaguse	<--> Future_Predictions	.950

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	40	38.44	18.66	.000	2.064
Saturated model	153	.000	0		
Independence model	17	37.88	14.11	.000	2.41

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.020	.810	.780	.899
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	1.032	.158	.053	.141

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	909.187	810.642	1015.179
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	7788.271	7499.852	8083.003

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	2.669	2.374	2.117	2.651
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	20.690	20.335	19.582	21.104

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.049	.137	.153	.000
Independence model	.387	.379	.394	.000

2- المتغير المعدل قبل الحذف:

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Psycap16 <--- PsyCapital	.859	.083	10.342	***
Psycap15 <--- PsyCapital	.968	.088	11.047	***
Psycap14 <--- PsyCapital	.603	.068	8.843	***
Psycap13 <--- PsyCapital	.709	.073	9.721	***
Psycap12 <--- PsyCapital	.827	.080	10.323	***
Psycap10 <--- PsyCapital	.957	.093	10.282	***
Psycap9 <--- PsyCapital	.812	.076	10.653	***
Psycap8 <--- PsyCapital	1.000			
Psycap7 <--- PsyCapital	.820	.074	11.037	***
Psycap6 <--- PsyCapital	.519	.058	8.966	***
Psycap5 <--- PsyCapital	.675	.078	8.666	***
Psycap4 <--- PsyCapital	.746	.071	10.566	***
Psycap2 <--- PsyCapital	.795	.078	10.230	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Psycap16 <--- PsyCapital	.737
Psycap15 <--- PsyCapital	.788
Psycap14 <--- PsyCapital	.629

	Estimate
Psycap13 <--- PsyCapital	.692
Psycap12 <--- PsyCapital	.736
Psycap10 <--- PsyCapital	.733
Psycap9 <--- PsyCapital	.760
Psycap8 <--- PsyCapital	.707
Psycap7 <--- PsyCapital	.788
Psycap6 <--- PsyCapital	.638
Psycap5 <--- PsyCapital	.616
Psycap4 <--- PsyCapital	.753
Psycap2 <--- PsyCapital	.729

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	26	49.63	16	.000	3.102
Saturated model	91	.000	0		
Independence model	13	38.58	18.07	.000	2.105

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.057	.814	.869	.581
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.432	.236	.108	.202

HNCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	217.392	169.113	273.221
Saturated model	.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	1661.887	1529.856	1801.294

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	3.102	1.021	.794	1.283
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	8.168	7.802	7.182	8.457

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.043	.111	.140	.000
Independence model	.316	.303	.329	.000

المتغير المعدل بعد حذف العبارات:

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Psycap16 <--- PsyCapital	.859	.083	10.342	***	par_1
Psycap15 <--- PsyCapital	.968	.088	11.047	***	par_2
Psycap14 <--- PsyCapital	.603	.068	8.843	***	par_3
Psycap13 <--- PsyCapital	.709	.073	9.721	***	par_4
Psycap12 <--- PsyCapital	.827	.080	10.323	***	par_5
Psycap10 <--- PsyCapital	.957	.093	10.282	***	par_6
Psycap9 <--- PsyCapital	.812	.076	10.653	***	par_7
Psycap8 <--- PsyCapital	1.000				
Psycap7 <--- PsyCapital	.820	.074	11.037	***	par_8
Psycap6 <--- PsyCapital	.519	.058	8.966	***	par_9
Psycap5 <--- PsyCapital	.675	.078	8.666	***	par_10
Psycap4 <--- PsyCapital	.746	.071	10.566	***	par_11

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Psycap2 <--- PsyCapital	.795	.078	10.230	***	par_12

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
Psycap16 <--- PsyCapital	.737
Psycap15 <--- PsyCapital	.788
Psycap14 <--- PsyCapital	.629
Psycap13 <--- PsyCapital	.692
Psycap12 <--- PsyCapital	.736
Psycap10 <--- PsyCapital	.733
Psycap9 <--- PsyCapital	.760
Psycap8 <--- PsyCapital	.707
Psycap7 <--- PsyCapital	.788
Psycap6 <--- PsyCapital	.638
Psycap5 <--- PsyCapital	.616
Psycap4 <--- PsyCapital	.753
Psycap2 <--- PsyCapital	.729

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	26	34.05	16	.000	2.106
Saturated model	91	.000	0		
Independence model	13	29.5	14	.000	2.306

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.062	.912	.905	.943
Saturated model	.000	1.000		

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Independence model	.432	.236	.108	.202

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.326	1.021	.794	1.283
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	8.168	7.802	7.182	8.457

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.054	.111	.140	.000
Independence model	.316	.303	.329	.000

3- المتغير التابع قبل حذف العبارات:

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DP4 <--- Burn_out	.883	.067	13.184	***	par_1
DP3 <--- Burn_out	1.000				
DP2 <--- Burn_out	.905	.062	14.575	***	par_2
DP1 <--- Burn_out	.894	.061	14.712	***	par_3
PA7 <--- Burn_out	-.581	.061	-9.579	***	par_4
PA6 <--- Burn_out	-.675	.056	-12.128	***	par_5
PA5 <--- Burn_out	-.793	.063	-12.506	***	par_6
PA3 <--- Burn_out	-.667	.059	-11.387	***	par_7
PA2 <--- Burn_out	-.624	.053	-11.687	***	par_8
PA1 <--- Burn_out	-.841	.078	-10.718	***	par_9
EE8 <--- Burn_out	1.040	.061	16.984	***	par_10

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EE7 <--- Burn_out	.923	.063	14.595	***	par_11
EE6 <--- Burn_out	.910	.063	14.554	***	par_12
EE5 <--- Burn_out	.943	.067	14.083	***	par_13
EE3 <--- Burn_out	.913	.071	12.869	***	par_14
EE2 <--- Burn_out	.791	.076	10.376	***	par_15
EE1 <--- Burn_out	.833	.073	11.366	***	par_16

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
DP4 <--- Burn_out	.760
DP3 <--- Burn_out	.834
DP2 <--- Burn_out	.812
DP1 <--- Burn_out	.816
PA7 <--- Burn_out	-.599
PA6 <--- Burn_out	-.717
PA5 <--- Burn_out	-.733
PA3 <--- Burn_out	-.685
PA2 <--- Burn_out	-.698
PA1 <--- Burn_out	-.654
EE8 <--- Burn_out	.890
EE7 <--- Burn_out	.812
EE6 <--- Burn_out	.811
EE5 <--- Burn_out	.794
EE3 <--- Burn_out	.747
EE2 <--- Burn_out	.638
EE1 <--- Burn_out	.684

Intercepts: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
DP4	1.561	.089	17.496	***	par_17
DP3	1.678	.092	18.212	***	par_18
DP2	1.799	.086	21.006	***	par_19
DP1	1.748	.084	20.781	***	par_20
PA7	4.556	.074	61.175	***	par_21
PA6	4.626	.072	64.009	***	par_22
PA5	4.650	.083	55.956	***	par_23
PA3	4.850	.075	64.823	***	par_24
PA2	4.612	.069	67.185	***	par_25
PA1	4.201	.099	42.548	***	par_26
EE8	1.598	.090	17.800	***	par_27
EE7	1.888	.087	21.628	***	par_28
EE6	1.724	.086	20.002	***	par_29
EE5	1.673	.091	18.344	***	par_30
EE3	2.509	.094	26.738	***	par_31
EE2	2.836	.095	29.789	***	par_32
EE1	2.724	.094	29.128	***	par_33

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Burn_out	1.256	.169	7.450	***	par_34
e2	.717	.073	9.758	***	par_35
e3	.551	.059	9.381	***	par_36
e4	.533	.056	9.524	***	par_37
e5	.502	.053	9.496	***	par_38

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
e7	.757	.075	10.090	***	par_39
e8	.541	.055	9.885	***	par_40
e9	.682	.069	9.843	***	par_41
e11	.634	.064	9.957	***	par_42
e12	.515	.052	9.929	***	par_43
e13	1.188	.119	10.012	***	par_44
e14	.358	.041	8.750	***	par_45
e15	.552	.058	9.520	***	par_46
e16	.542	.057	9.528	***	par_47
e17	.655	.068	9.617	***	par_48
e19	.828	.085	9.799	***	par_49
e20	1.145	.114	10.038	***	par_50
e21	.992	.100	9.959	***	par_51

المتغير التابع بعد حذف العبارات:

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	51	70.65	21	.000	3.102
Saturated model	170	.000	0		
Independence model	34	39.658	18	.000	2.584

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	4.825	4.266	3.803	4.764
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	16.261	15.622	14.739	16.540

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.065	.179	.200	.000
Independence model	.339	.329	.349	.000

نتائج النموذج النهائي:

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P Label
F8	<--- F12	1.000			
F6	<--- F7	1.000			
F9	<--- F7	.610	.065	9.391	***
F10	<--- F7	1.121	.061	18.227	***
F11	<--- F7	.974	.077	12.588	***
F8	<--- InterSocial_Psycap	.002	.001	2.477	.013
F8	<--- F7	-.664	.114	-5.811	***
Tr5	<--- F6	1.116	.059	18.802	***
Tr4	<--- F6	.822	.082	9.975	***
Tr3	<--- F6	.474	.064	7.412	***
Tr2	<--- F6	1.000			
EE1	<--- F8	1.000			
EE2	<--- F8	.799	.067	11.904	***
EE3	<--- F8	.917	.065	14.124	***
EE5	<--- F8	.946	.063	15.126	***
EE6	<--- F8	.910	.059	15.433	***
EE7	<--- F8	.923	.060	15.464	***
EE8	<--- F8	1.033	.060	17.118	***
PA1	<--- F8	-.838	.070	-12.053	***

		Estimate	S.E.	C.R.	P Label
PA2	<--- F8	-.623	.048	-12.976	***
PA3	<--- F8	-.664	.052	-12.654	***
PA5	<--- F8	-.788	.058	-13.653	***
PA6	<--- F8	-.672	.050	-13.347	***
PA7	<--- F8	-.579	.053	-10.945	***
DP1	<--- F8	.892	.057	15.528	***
DP2	<--- F8	.902	.059	15.409	***
DP3	<--- F8	.991	.063	15.795	***
DP4	<--- F8	.880	.062	14.275	***
Un4	<--- F9	1.257	.142	8.826	***
Un3	<--- F9	1.186	.143	8.285	***
Un2	<--- F9	1.000			
Un1	<--- F9	1.147	.136	8.411	***
SC5	<--- F10	.425	.053	8.069	***
SC4	<--- F10	.642	.051	12.563	***
SC3	<--- F10	.595	.051	11.769	***
SC2	<--- F10	1.000			
Fp4	<--- F11	.753	.070	10.734	***
Fp3	<--- F11	1.146	.064	17.986	***
Fp2	<--- F11	.844	.086	9.855	***
Fp1	<--- F11	1.000			
Psycap2	<--- F12	1.000			
Psycap4	<--- F12	1.647	.222	7.404	***
Psycap5	<--- F12	1.478	.224	6.596	***

	Estimate	S.E.	C.R.	P Label
Psycap6 <--- F12	1.151	.170	6.782	***
Psycap7 <--- F12	1.850	.242	7.645	***
Psycap8 <--- F12	2.270	.312	7.269	***
Psycap9 <--- F12	1.840	.244	7.531	***
Psycap10 <--- F12	2.161	.293	7.384	***
Psycap12 <--- F12	1.856	.252	7.377	***
Psycap13 <--- F12	1.583	.222	7.128	***
Psycap14 <--- F12	1.349	.199	6.763	***
Psycap15 <--- F12	2.195	.286	7.664	***
Psycap16 <--- F12	1.949	.262	7.427	***
Un5 <--- F9	.843	.121	6.984	***

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
F8 <--- F12	.276
F6 <--- F7	.993
F9 <--- F7	.982
F10 <--- F7	.995
F11 <--- F7	.993
F8 <--- InterSocial_Psycap	.162
F8 <--- F7	-.416
Tr5 <--- F6	.995
Tr4 <--- F6	.628
Tr3 <--- F6	.484
Tr2 <--- F6	.764
EE1 <--- F8	.807

	Estimate
EE2 <--- F8	.718
EE3 <--- F8	.812
EE5 <--- F8	.850
EE6 <--- F8	.861
EE7 <--- F8	.862
EE8 <--- F8	.918
PA1 <--- F8	-.724
PA2 <--- F8	-.765
PA3 <--- F8	-.751
PA5 <--- F8	-.793
PA6 <--- F8	-.780
PA7 <--- F8	-.673
DP1 <--- F8	.864
DP2 <--- F8	.860
DP3 <--- F8	.874
DP4 <--- F8	.817
Un4 <--- F9	.715
Un3 <--- F9	.657
Un2 <--- F9	.606
Un1 <--- F9	.670
SC5 <--- F10	.486
SC4 <--- F10	.655
SC3 <--- F10	.630
SC2 <--- F10	.995

	Estimate
Fp4 <--- F11	.675
Fp3 <--- F11	.995
Fp2 <--- F11	.628
Fp1 <--- F11	.743
Psycap2 <--- F12	.468
Psycap4 <--- F12	.740
Psycap5 <--- F12	.601
Psycap6 <--- F12	.630
Psycap7 <--- F12	.791
Psycap8 <--- F12	.714
Psycap9 <--- F12	.766
Psycap10 <--- F12	.736
Psycap12 <--- F12	.735
Psycap13 <--- F12	.688
Psycap14 <--- F12	.627
Psycap15 <--- F12	.795
Psycap16 <--- F12	.745
Un5 <--- F9	.532

ABSTRACT

The study aimed to identify and analyze the modifying role of psychological capital in the relationship between organizational socialization and job burnout in Syrian universities, and by relying on the theory of socialization resources to develop organizational socialization through building psychological capital. The thesis was divided into four parts: the introductory part and the first part. The study's literature was divided into four sections related to the study's variables, and a second part of the thesis contains the practical side of the study. The researcher relied on positivist philosophy, which serves the objectives of the study in terms of systematic observation and knowledge formation. The researcher used the descriptive approach in an analytical manner. The sample of the study was (214) individuals, and the sample size was determined using the program (G*Power 3.19). The sample of faculty members in Syrian universities was randomly selected. An electronic questionnaire was created to serve the research objectives and was distributed electronically to members of the research community. The questionnaire was analyzed. Using programs (Excel, AMOS 24, SPSS 25), and after analysis, the researcher reached several results, including: Organizational upbringing negatively affects job burnout among faculty members in Syrian universities. Psychological capital also negatively affects job burnout among faculty members in Syrian universities. Psychological capital positively moderates the relationship between organizational socialization and job burnout.

In light of the previous results, the researcher presented a number of proposals that may help universities reduce the sources of individual and organizational burnout through the establishment of organizational upbringing programs that ensure high levels of psychological capital.

Keywords: organizational upbringing, job burnout, psychological capital.

Damascus university

Faculty of Economics

Business Administration Department



The moderating role of psychological capital on the relationship between Organizational Socialization and job burnout in Syrian universities

A dissertation submitted for the degree of Doctorate in Business Administration

Prepared by:

Najm Obaida Sharaf

Supervised by:

Professor Dr. Ayman Dayoub

2025