

# المناة النفسية كمتغير وسيط في العالقة بين الصة التنظيمية والإحراق الوظيفي لأعفاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية)

أ.م.د. عمار فتحي موسى اسماعيل

---

(\* أ.م.د. عمار فتحي موسى اسماعيل: أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال ووكيل كلية التجارة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - جامعة مدينة السادات - حاصل علي درجة الدكتوراه من جامعة مدينة السادات، من اهتماماته البحثية: السعادة النفسية، البراعة التنظيمية، السمعة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، القيادة الأبوية، التميز المؤسسي ، المناة التنظيمية ، القيادة المدمرة ، القيادة النرجسية، الغباء التنظيمي ، الجدارات الجوهرية.

Email:dr\_ammr2012@yahoo.com

## ١ - ملخص البحث:

يعيش العالم في الأونة الأخيرة حالة من القلق والتوتر من جراء تفشي جائحة كورونا المستجد في معظم دول العالم، حيث تسببت هذه الجائحة في إيقاف حركة الطيران وإغلاق الحدود بين الدول، وإيقاف غالبية الأنشطة في الجامعات، وصاحب ذلك ركود إقتصادي وتجاري في ظل الزيادات المتسارعة في أعداد الإصابات والوفاة، مع مطالبات رسمية بالبقاء في المنزل والتباعد الإجتماعي وعدم الخروج إلا للضرورة القصوي، كل ذلك شكل بدوره ضغوطاً نفسية علي جميع أفراد الأسرة، ولذلك إهتم البحث الحالي بالتعرف علي مستوي الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية، والتعرف علي مستوي المناعة النفسية، والتعرف علي مستوي الإحترق الوظيفي، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي، والتعرف علي الدور الوسيط للمناعة النفسية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية، ولتحقيق ذلك تم الإعتماد علي قائمة الإستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٣٧٩ عضو هيئة تدريس من الجامعات المصرية الحكومية، وقد أظهرت النتائج إرتفاع مستوي الصحة التنظيمية وإنخفاض مستوي المناعة النفسية وإرتفاع مستوي الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية، ووجود علاقة إرتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، ووجود علاقة إرتباط عكسي وذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي، ووجود علاقة إرتباط طردي وذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية، ولعبت المناعة النفسية دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، وتوصل الباحث إلي مجموعة من التوصيات تتعلق بكيفية خفض مستوي الإحترق الوظيفي من خلال الصحة التنظيمية والمناعة النفسية .

### Abstract:

The world has recently been living in a state of anxiety and tension due to the outbreak of the new Corona pandemic in most countries of the world, as this pandemic has caused the suspension of air traffic, the closure of borders between countries, and the suspension of most activities in universities, accompanied by an economic and commercial stagnation in light of the rapid increases in the number of Injuries and

deaths, with official demands to stay at home and social distancing, and not to go out except for the utmost necessity, all of this in turn posed psychological pressures on all family members, and therefore the current research was interested in identifying the level of organizational health of Egyptian public universities, identifying the level of psychological immunity, and identifying The level of job burnout, determining the type and strength of the relationship between organizational health and job burnout, determining the type and strength of the relationship between organizational health and psychological immunity, determining the type and strength of the relationship between psychological immunity and job burnout, and identifying the mediating role of psychological immunity in the relationship between organizational health and job burnout among members of the staff Teaching in Egyptian public universities, Using sample of 379 faculty staff member from Egyptian public universities.

The results showed a high level of organizational health, a low level of psychological immunity, a high level of job burnout in Egyptian public universities, and an inverse and statistically significant relationship between organizational health and job burnout, and a significant inverse relationship between psychological immunity and job burnout, and the existence of a statistically direct correlation between organizational health and psychological immunity, and psychological immunity played the role of partial mediation in the relationship between organizational health and job burnout, and the researcher reached a set of recommendations related to how to reduce the level of job burnout through organizational health and psychological immunity.

## ٢ - مقدمة:

أسوة بنظام المناعة الحيوية الذي يعمل دون توجيه من الفرد لمهاجمة الأجسام الغريبة، فإن الإنسان يمتلك نظام مناعي نفسي يعمل علي حمايته من الإعتداءات النفسية من البيئة عبر التكيف مع الضغط الوجداني ، وتحمل مهنة التدريس الجامعي في طياتها الكثير من المتاعب والضغوط الوظيفية والمهنية بسبب ما تتطلبه من التعامل مع نوعيات مختلفة من الطلاب، وصراع الترقيات العلمية، وحتمية التعامل مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، الأمر الذي فرض علي القائمين بتلك المهنة الكثير من الضغوط (Li,2020).

وتسببت جائحة كورونا COVID-19 في شعور عام بالقلق من الإصابة بالعدوي، خاصة مع تزايد أعداد الإصابات والوفيات سواء بين الأطقم الطبية وأفراد القطاع الصحي أو الأفراد العاديين في مختلف قطاعات المجتمع، كما أسهم في زيادة حالة القلق العامة عدم وجود علاج معتمد من الهيئات الطبية لهذا الفيروس المستجد (Kaur,2021).

ويُعد الإحترق الوظيفي أحد أهم الآثار التي تنشأ عن الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها عضو هيئة التدريس، حيث أن مهنة عضو هيئة التدريس يتطلب أداؤها إتصال مباشر مع الآخرين بدرجة كبيرة، ولذلك فهم أكثر عرضه للإصابة بالإحترق الوظيفي في العمل (Lubbadeh,2020).

وترتبط الصحة التنظيمية لأي مؤسسة بمدى فعاليتها التنظيمية ، وقدرتها علي التطور والنمو، فالمنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية جيدة فإنها تمتلك القدرة علي خلق مناخ عمل محفز ومشجع علي التطور والتميز في بيئة العمل (Fard et al.,2020).

وأشارت دراسة (Polizzi et al.,2020) إلي الدور الهام الذي تلعبه متغيرات المناعة النفسية في التخفيف من الآثار السلبية لجائحة كورونا ، فقد أوضح أهمية المرونة، والتعافي، وإستراتيجيات المواجهة، واليقظة الذهنية، والمساندة الإجتماعية، والتوجه نحو الأهداف بعيدة المدى ، في التخفيف من الآثار السلبية لجائحة كورونا.

ونظراً لعدم وجود علاج معتمد لفيروس كورونا المستجد COVID-19 ، فقد أشارت العديد من الهيئات الطبية إلي أن التعافي والشفاء من الإصابة بالفيروس يعتمد علي المناعة الجسمية للفرد ، بالإضافة إلي الحالة المعنوية والجانب النفسي والذي يطلق عليه المناعة النفسية Psychological Immunity ، لذلك ظهرت فكرة البحث الحالي للتعرف علي دور المناعة النفسية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية .

### ٣- الدراسة الإستطلاعية ومشكلة البحث:

قام الباحث بدراسة إستطلاعية إستهدفت الحصول علي بيانات إستكشافية حول المناعة النفسية والصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ، بالإضافة إلي مساعدة الباحث في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث ، والتوصل إلي صياغة دقيقة لفروضه ، وقد إشملت الدراسة الإستطلاعية علي دراسة مكتبية ، تم فيها

جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من المناعة النفسية والصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، بالإضافة إلى عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٥٥ عضو من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة .

وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي ضعف إدراك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة لمفهوم وأبعاد المناعة التنظيمية ( وفقاً لإجابات ٣٤ من العينة ، وبنسبة ٦٢% )، ومفهوم وأبعاد الصحة التنظيمية ( وفقاً لإجابات ٣٠ من العينة ، وبنسبة ٥٥% ) ومفهوم وأبعاد الإحترق الوظيفي ( وفقاً لإجابات ٣٢ من العينة ، وبنسبة ٥٨% ) وعدم وضوح العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ( وفقاً لإجابات ٣٦ من العينة ، وبنسبة ٦٥% ) وعدم وضوح العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي ( وفقاً لإجابات ٣٤ من العينة وبنسبة ٦٢% ) .

كما أوضحت العديد من الدراسات إرتفاع مستوى شعور أعضاء هيئة التدريس بالإحترق الوظيفي ، حيث يعانون من الضغوط النفسية والوظيفية بسبب قلة التفاعلات والترابط والإنسجام بينهم وبين زملائهم، كما يعانون من كثرة الأعباء اللقاء علي عاتقهم، بالإضافة إلي وجود بعض المشاعر السلبية لدي أعضاء هيئة التدريس تجاه زملائهم ورؤسائهم في العمل ، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إتخاذ القرارات المتعلقة بمستقبلهم الوظيفي ، وتدني دخل عضو هيئة التدريس ( إسماعيل، ٢٠١٨؛ مرزوق، ٢٠١٨؛ جودة، عبدالسلام، ٢٠٢٠).

وتشير الدراسات إلي عجز الجامعات التقليدية وجمود قوالبها في مواجهة التحديات الموجودة في البيئة المحيطة وخاصة في ظل فيروس كورونا، وعدم قدرتها علي تلبية الحاجات التعليمية والكمية والنوعية المتناهية والمتنوعة لدي الأفراد ، وعدم توافر المعلومات الكافية لما تقدمه الجامعة من خدمات للمؤسسات الإنتاجية، ونقص معدلات الإنفاق علي البحث العلمي، وعدم تلبية الجامعة لإحتياجات المجتمع (Azeem et al.,2008؛ محمد، الرميدي، ٢٠٢١).

كما أوضحت دراسة (Torales et al.,2020) أن تفشي جائحة كورونا أثرت في الصحة النفسية العالمية، حيث تسببت في إرتفاع معدلات الضغوط النفسية، والقلق، وأعراض الإكتئاب، والإنكار، والغضب، والخوف المرضية لمختلف قطاعات المجتمع ، كما إتفقت مجموعة من الدراسات علي أن جائحة كورونا أصبحت المصدر الرئيسي للخوف والتوتر والقلق في جميع أنحاء العالم (Reznik et al.,2020; Kim &Su,2020; Joy&Toquero,2020)

وبناءً على ما سبق ، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في فهم دور المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، وما يترتب عليها من نتائج هامة لكل من أعضاء هيئة التدريس والجامعات والمجتمع ، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي .

وتثير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها علي النحو التالي:

(١) ما مستوي الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها؟

(٢) ما مستوي المناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية؟

(٣) ما مستوي الإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية؟

(٤) ما طبيعة ونوع العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ؟

(٥) ما طبيعة ونوع العلاقة بين الصحة التنظيمية و المناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية؟

(٦) ما طبيعة ونوع العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ؟

(٧) كيف يمكن للمناعة النفسية أن تؤثر في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ؟

#### ٤ - أهداف البحث:

يسعى الباحث من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، على النحو الآتي:

(١) التعرف علي مستوي الصحة التنظيمية للجامعات المصرية الحكومية من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس بها.

(٢) التعرف علي مستوي المناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية.

(٣) التعرف علي مستوى الإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية.

(٤) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية .

(٥) تحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية.

(٦) تحديد نوع وقوة العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية .

(٧) التعرف علي الدور الوسيط للمناعة النفسية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.

#### ٥- الإطار النظري وفروض الدراسة :

يشمل الإطار النظري؛ مفهوم وأبعاد الصحة التنظيمية، ومفهوم وأبعاد المناعة النفسية، ومفهوم وأبعاد الإحترق الوظيفي ، والعلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية و الإحترق الوظيفي ، وذلك على النحو الآتي:

#### ١/٥- مفهوم وأبعاد الصحة التنظيمية :

يعد (Miles,1969) هو أول من عرف الصحة التنظيمية بأنها قدرة المؤسسة التعليمية علي تطوير قدراتها وإمكانياتها لمواجهة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية علي المدى البعيد، وتعتبر الصحة التنظيمية للجامعات عن العلاقة المتبادلة والفعالة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والقيادات الجامعية (Bahmaee et al.,2016)، وأوضح (Xenidis&Theocharous,2014) أن الصحة التنظيمية هي حالة من حالات التفاعل الكامل الخالي من العوائق لجميع العمليات التنظيمية الرسمية والغير رسمية ، وإعتبرها (الحמיד، ٢٠١٩) بأنها القدرة والفعالية العالية للمؤسسة في مختلف الإمكانيات والظروف، والكفاءة المتميزة في التكيف والتأقلم والتجدد والنمو نحو الأفضل دائماً، ونشر الإيجابية في المؤسسة للنهوض بها وتحقيق أهدافها

وترتبط درجة تمتع المؤسسات التعليمية بصحة تنظيمية جيدة بقدرتها علي خلق بيئة عمل وبيئة تعليمية مناسبة، وتشجع أعضاء هيئة التدريس والعاملين علي الإبداع والإبتكار، وتجنب

المشاكل والصراعات، وتشجع العمل الجماعي (السوالمة، ٢٠١١)، وإستغلال قدرات وطاقت أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتحقيق أهدافها، بجانب تحقيق أهدافهم الخاصة (خلف، ٢٠٢٠). وعرف (Farahani et al., 2014) الصحة التنظيمية بأنها قدرة المنظمات للعمل بفاعلية والتكيف بشكل ملائم والتغلب علي المشكلات علي نحو كاف ويتغير ونمو من داخل المنظمة، وأوضح (دراوشه، ٢٠١٩) أن الصحة التنظيمية الجامعية هي قدرة الإدارة الجامعية علي التكيف مع البيئة المحيطة ومع المجتمع المحلي من حولها، وإسهامها في توفير سبل الإنسجام والتوافق بين القادة والإداريين والعاملين لديها، وتهيئة البيئة والتغلب عليها بشكل ملائم، من خلال نظام وظيفي متكامل وفعال، لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

وأشار (Fridrich et al., 2020) علي أن الهدف من قياس الصحة للمنظمة ليس فقط لإظهار واقع حالة المنظمة، ولكن أيضاً لإعداد خطط التحسين والتطوير المستندة علي ما تم التوصل إليه من نتائج.

وتتعدد خصائص المنظمات الصحية، حيث أوضح (Fridrich et al., 2020) أن المنظمات الصحية تتميز بالإنصات نحو التجديد والتحسين، والفعالية المرتفعة علي المدى الطويل، ومشاركة العاملون في صنع القرار، والإلتزام التنظيمي، وإنخفاض ضغوط العمل، وإعطاء أهمية للعاملين، إنخفاض معدل دوران العمل، وإرتفاع الأمان وندرة حوادث العمل، وإرتفاع الدافعية لدي العاملین، وتوافر روح الفريق، وتوافر التوقيت والإنتظام لتدفق المعلومات، وتوافر الثقة والتشجيع علي وجود ثقافة المنظمة، وتوافر الكفاءة والفاعلية لديها.

وتوصلت دراسة (البلوشي، ٢٠١٦) إلي إرتفاع مستوي الصحة التنظيمية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، ووجود علاقة إرتباط طردية بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية، كما أوضحت دراسة (السوالمة، ٢٠١١) وجود فروق دالة إحصائياً في مستوي الصحة التنظيمية ترجع إلي متغيرات النوع والخبرة والمؤهل العلمي، كما أوضحت دراسة (خلف، ٢٠٢٠) أن مستوي الصحة التنظيمية في كليات الجامعة الأهلية في بغداد متوسط، وأن أبعاد الصحة التنظيمية أكثر تأثيراً في الفاعلية التنظيمية، وتوصلت دراسة (الصرايرة، ٢٠١٣) إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق مبادئ الصحة التنظيمية في جودة الخدمات الحكومية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوي الصحة التنظيمية ترجع إلي العمر والنوع والخبرة والمستوي التعليمي والمستوي الوظيفي، وتوصلت دراسة (عواد وآخرون، ٢٠٢٠) إلي وجود أثر جوهري إيجابي للتدريب الأخضر علي



أبعاد الصحة التنظيمية، وتوصلت دراسة (أبو حجير، ٢٠٢٠) إلى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء المتميز للبنك، كذلك أوضحت دراسة (الشمائل، ٢٠١٤) أن مستوى الصحة التنظيمية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك جاء بمستوى متوسط، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الصحة التنظيمية في تحسين أداء العاملين، وتوصلت دراسة (الشبلي، ٢٠١٨) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات المعلمين فيما يتعلق بدرجة الصحة التنظيمية ترجع للنوع، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغيرات الخبرة التدريسية، والمؤهل العلمي، والتخصص والعمر، ووجود علاقة عكسية دالة إحصائية بين درجة الصحة التنظيمية ومستوى الإحتراف النفسي لدى المديرين، وتوصلت دراسة (Toprak et al., 2015) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أساليب قيادة مديري المدارس والصحة التنظيمية، كما أوضحت دراسة (Alqarni, 2016) أن المدارس الخاصة كانت أكثر صحة من المدارس الحكومية، وأن المدارس الأعلى تحصيلاً أكاديمياً كانت أكثر صحة من المدارس متوسطة ومنخفضة التحصيل، وتوصلت دراسة (رشيد، ٢٠٢١) إلى وجود علاقة إيجابية غير مباشرة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي من خلال متغير الصحة التنظيمية كمتغير وسيط.

وتوصلت دراسة (الحوارني، ٢٠١٧) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة الصحة التنظيمية ومستوى ممارسة المديرين لإستراتيجيات إدارة الصراع، وأوضحت دراسة (Parlar&Consoy, 2017) وجود علاقة ارتباط إيجابية بين سلوكيات القيادة التعليمية والصحة التنظيمية، وأوضحت دراسة (العمرى، الغورين، ٢٠٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ترجع لمتغيرات النوع، الرتبة العلمية، سنوات الخبرة، نوع الكلية، ووجود علاقة ارتباط إيجابية بين درجة الحرية الأكاديمية ومستوى الصحة التنظيمية، وأوضحت دراسة (العيان، ٢٠١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصحة التنظيمية وفقاً لسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق وفقاً للنوع والمؤهل العلمي، كما أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مجالات الصحة التنظيمية والإستغراق الوظيفي، وتوصلت دراسة (العيسي، ٢٠١٩) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمر والمؤهل والخبرة وبين المستوى العام للصحة التنظيمية، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع الوظيفة، والجنس، والمرتبة الوظيفية وبين المستوى العام للصحة التنظيمية.

وتتعدد أبعاد الصحة التنظيمية، حيث أوضحت دراسة (Singh&Jha,2018) أن أبعاد الصحة التنظيمية تتضمن الفعالية الإدارية، توازن السلطة، ممارسات وتوجه تطوير الموارد البشرية، التوجه بفرق العمل، القيم التنظيمية، الابتكارية، والروح المعنوية، وإتفق العديد من الباحثين على الأبعاد العشرة التي حددها (Miles,1969) للصحة التنظيمية في المؤسسات التعليمية (السوالمة، ٢٠١١؛ العموش، ٢٠١٤؛ رشيد، ٢٠١٥؛ منير، ٢٠١٧؛ العليان، ٢٠١٨؛ دراوشة، ٢٠١٩؛ خلف، ٢٠٢٠؛ Rathmann et al.,2020: Meggetto et al.,2020; Sentell,2021; Min&Su,2020) وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي :

- وضوح الأهداف: يشير إلي أن يكون لدي العاملين في المنظمة قبول للأهداف والغايات التي يسعون إلي تحقيقها، وأيضاً التحقق من ملاءمتها للموارد المتاحة، ومناسبتها لحاجات البيئة، وأيضاً واقعيتها وإمكانية تحققها للأهداف (Busch et al.,2017).
- فعالية الإتصالات: يقصد بها توافر إتصالات جيدة بالمنظمة، وخالية من التشويش، وسهولة إنتقال المعلومات في المنظمة بسرعة ومرونة عالية، كما تؤمن في نفس الوقت بالمصارحة والمكاشفة للبيانات حول المشكلات والعقبات وذلك حتي يتاح وضع حلول علاجية لها (عبدالمجيد، بشير، ٢٠٢٠).
- توازن السلطة: يقصد به إدراك العاملين بالمنظمة لتأثير المدير، حيث يسود في المنظمة المتمتعة بصحة جيدة العلاقات الإعتيادية بين المديرين ورؤسائهم، فيقوم المديرين بدور متميز في التأثير علي قرارات وأفعال رؤسائهم من خلال إمتلاكهم لبعض المعلومات والآراء، والتي يعتمد عليها رؤسائهم في صنع قراراتهم ، كما تتوزع فيها السلطة بشكل منصف وعادل ومنطقي (Sing&Jha,2017).
- إستغلال الموارد: حيث أن المنظمة ذات الصحة التنظيمية لديها القدرة علي إستغلال مواردها أفضل إستغلال ممكن ، وتحقق التنسيق بين مدخلاتها المتعددة ، والعمل علي خفض مستوى التوتر الذي يواجه الموارد البشرية بإعتبارها من أهم موارد المنظمة ذات الصحة التنظيمية (Kipfelsberger et al.,2016).
- التماسك أو الإلتناء: حيث أن المنظمة ذات الصحة التنظيمية يكون لها هويتها المتميزة، حيث يفضل العاملون العمل بها والرغبة في البقاء عن رضا وقناعة، مع فخرهم وإعتزازهم بالإلتناء لها ، كما يتعاون العاملون مع بعضهم البعض بانسجام (Charoghchian et al.,2020).

- الروح المعنوية: تشير إلى الشعور باليقين والثقة والتعاون والصدقة الموجودة بين العاملين في المنظمة ، أي إمتلاكهم المشاعر الطيبة تجاه بعضهم البعض بحيث يشعرون أنهم يعملون بشكل جيد (Hicks,2020)
  - الإبداع: يشير إلى أن المنظمة المتمتعة بالصحة تبتكر إجراءات جديدة، وتتبنى أهدافاً خلاقة، وتنوع من نفسها، وبذلك تصبح أكثر تميزاً مع مرور الوقت (Fard et al.,2020).
  - الإستقلالية: حيث أن المنظمة ذات الصحة التنظيمية تستجيب لما يجري حولها، وتتمتع بقدر من الإستقلالية عن البيئة، وليست أداة طيعة بيدها، فهي تقرر سلوكها بما يتناغم مع المطالب الخارجية (Williams et al.,2020)
  - التكيف: هو قدرة المنظمة علي إحداث التغييرات اللازمة لنموها وتكيفها، بشكل أسرع مما يجري في بيئتها، كما يرتبط بعدا الإستقلالية والتكيف مع البيئة المحيطة بها، فعندما تتعارض البيئة مع المنظمة تصبح البيئة والمنظمة في إختلاف وهنا يجب أن يحدث التكيف، حيث أنه يعبر عن قدرة المنظمة علي إحداث التغير التصحيحي أو التعديلي بطريقة سريعة من تغييرات البيئة المحيطة، أو قدرة العاملين علي تحمل ضغوط العمل، والتكيف مع التغييرات البيئية في كل من البيئة الداخلية والخارجية (Williams et al.,2021).
  - حل المشكلات: حيث أن المنظمة ذات الصحة التنظيمية لها بني وإجراءات متطورة لإستشعار المشاكل وتحديدها ، وإيجاد الحلول الممكنة لها، وإختيار الحل المناسب، وتنفيذ هذا الحل وتقويمه، كما أن لديها القدرة علي التغلب علي المشكلات التي تواجهها بدلاً من الإنسحاب السلبي أو الإستجابة القسرية ، أو إلقاء اللوم علي الآخرين ، أو مقابلة المشكلات بالرفض والإنكار (Aaby et al.,2020).
- ٢/٥ - مفهوم وأبعاد المناعة النفسية:

ظهر علم النفس الإيجابي بعد أن زادت الضغوط والأعباء علي كاهل الفرد حتي كادت تفقده معنى الحياة والشعور بالسعادة والرضا عنها، ف جاء هذا العلم ليعيد للحياة بهجتها حيث يركز علي الجوانب الإيجابية في حياة الفرد والتي من أهمها المناعة النفسية والتفكير الإيجابي (شمبولية، ٢٠٢١)، فالمناعة النفسية هي نظام متكامل الأبعاد الشخصية، يهدف إلي إحداث حالة من التوازن بين متطلبات الشخصية وظروف الحياة من أجل زيادة عملية التكيف النفسية والإجتماعية والطبيعية (اليومي، ٢٠١٩)، وهي نظام وجداني تفاعلي قائم علي استخدام القدرة في

التمييز بين ما يضر وما يفيد، وذلك باستخدام التخيل والقدرة علي التخطيط، بهدف إعطاء القدرة علي إدراك الخطر والحماية منه ،وكذلك إدراك ما يعزز الحياة لديه، وصياغة خطط العمل من أجل الوقاية والتدعيم والإحساس بالهوية والذات ( حنتول، ٢٠٢١)، كما إعتبر (سالمان، ٢٠٢١) أن الحفاظ علي الحياة والكيان الجسدي والهوية والملكية الفكرية الإبداعية تأتي عبر عمليات ونظم تكون المحرك لنظام المناعة النفسية، كما أوضح (Dubey&Shahi,2011) أن الفرد يمتلك نظام مناعي نفسي يعتبر وعاء المصادرات النفسية الحامية من الآثار السلبية بسبب القلق والتوتر العصبي والضغط العصبي التي يمر بها الفرد يومياً، وذلك علي وتيرة عمل نظام المناعة الحيوية، وعرف ( السهلي، ٢٠٢٠) المناعة النفسية بانها مجموع سمات الشخصية التي تجعل الفرد قادراً علي تحمل تأثيرات الإنهاك والضغط، وعلي دمج الخبرة المكتسبة من ذلك، بنمط لا يؤثر علي الوظائف الفعالة للفرد، كما أنه ينتج مناعة نفسية مضادة تحمي الفرد من التأثيرات البيئية السلبية، وأوضح (Hassan,2021) أن المناعة النفسية بمثابة الدفاعات النفسية التي تعمل علي تبرير وإعادة تفسير ومعادلة وتشويه المعلومات السلبية، بأسلوب يحسن من آثارها التي تهدد الكيان الوجداني، وتصل بالفرد للشعور الجيد، عبر إغفال التشوه الحادث لتبرير الأحداث السلبية، وأوضح (Dubey ,2018) أن المناعة النفسية هي نظام متكامل الأبعاد الشخصية، تهدف إلي إحداث التوازن بين متطلبات الشخصية والسياق من أجل زيادة عملية التكيف النفسي والإجتماعي، كما أوضح (زيدان، ٢٠١٣) أن المناعة النفسية هي قدرة الفرد علي حماية نفسه من التأثيرات السلبية والتحديات والمخاطر والأزمات النفسية والتخلص منها عن طريق التحصين النفسي باستخدام الموارد الذاتية والإمكانات الكامنة في الشخصية، وأوضح (الليثي، ٢٠٢٠) أن المناعة النفسية هي نظام تكاملي متعدد الأبعاد يتضمن مصادر المقاومة والحماية من الضغوط والأزمات، ومنها التفكير الإيجابي ،الثقة بالنفس، المواجهة الإيجابية، المرونة النفسية، تنظيم الذات، والضبط الإنفعالي .

وأشار (Feroz et al.,2020) إلي أن علم النفس الإيجابي يقوم علي الفكرة القائلة بأنه إذا إمتلك الفرد مناعة نفسية مرتفعة فإنه سيكون أقل عرضه للتفكير الخرافي وسيشعر بالسعادة، وتكون حياته أكثر إثماًراً ، وأوضح (علي، ٢٠٢٠) أن المناعة النفسية هي الجهاز المناعي الذي يعمل بالتوازي مع جهاز المناعة الحيوي(البيولوجي) ويتفاعل معه وله وظائف دفاعية ووقائية، فهو

يحصن الفرد ويحميه من الإصابة بالأمراض النفسية والعصبية، ويوفر له القوة والطاقة في مواجهة الضغوط والمواقف والأحداث المؤلمة والمحبطة، والفيروسات الفكرية التي تهدد صحة النفسية .

وأظهرت دراسة (حسان، جوحى، ٢٠١٤) إرتباط المناعة النفسية بالتوجه الديني الجوهري، كما أظهرت نتائج دراسة (حسون، ٢٠١٦) إرتباط المناعة النفسية بالصبر ، وأظهرت نتائج دراسة (ياسر، ٢٠١٦) العلاقة الطرية بين المناعة النفسية وجودة الحياة والعلاقة العكسية بقلق المستقبل ، وأوضحت دراسة (عبدالمك ، قرني، ٢٠١٧) وجود علاقة بين المناعة النفسية والهناؤ النفسي، كما أوضحت دراسة ( صباح، الشجيري، ٢٠١٧) وجود علاقة بين الحصانة النفسية وجودة الحياة الروحية ، كما أظهرت نتائج دراسة ( علي، ٢٠١٩) إرتباط المناعة النفسية بالمناخ الأسري الإيجابي، وأظهرت نتائج دراسة (الأحمد، ٢٠٢٠) إرتباط المناعة النفسية بالسعادة ، كما توصلت دراسة (الليثي، ٢٠٢٠) إلي وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين المناعة النفسية بأبعادها المختلفة وكل من القلق وتوهم المرض لعينة البحث من طلاب الجامعة.

وأشارت دراسة (Yousfi et al.,2020) إلي عدة طرق لتعزيز جهاز المناعة البيولوجية والنفسية خلال فترة غنتشار فيروس كورونا وذلك من خلال الإلتزام بالعزل الصحي، التغذية الصحية، الصيام المتقطع وتنظيم السرعات الحرارية، الحصول علي فيتامين د ، فترات النوم الكافية، وممارسة الرياضة، وتوصلت دراسة (زروقي، ٢٠١٣) إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة المناعة النفسية وفقاً لإختلاف النوع والتخصص العلمي ، ووجود علاقة قوية بين المساندة الإجماعية والمناعة النفسية، كذلك فإن خصائص الشخصية المحددة للذات لديها القدرة علي التنبؤ بكفاءة نظام المناعة النفسية (فريد، ٢٠١٥)، كما توجد علاقة إيجابية قوية بين التوجه الديني والمناعة النفسية (سلمان، جاني، ٢٠١٥)، كما توجد علاقة بين المناعة النفسية ودرجة الصبر (حسون، ٢٠١٦)، ووجود علاقة إرتباط موجبة بين المناعة النفسية وكل من الوعي بالذات والنعفو (الجزار، ٢٠١٨)، ووجود علاقة إرتباط سالبة بين المناعة النفسية وزيادة الأفكار اللاعقلانية (اليومي، ٢٠١٩)، كما توصلت دراسة (الجزار، ٢٠١٩) إلي وجود علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والذكاء الأخلاقي ، ووجود علاقة إرتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين ضبط النفس كأحد أبعاد المناعة النفسية والأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة، وأوضحت دراسة (Bae et al.,2019) أن المناعة النفسية المرتفعة أدت إلي إنخفاض درجات الإنهاك النفسي ، وكانت بمثابة العامل الوقائي ضد الإنهاك النفسي، كما أشارت دراسة

(Dubey,2018) إلي أن الأفراد الذين لديهم إحساس ثابت بالذات، ويستخدمون إستراتيجيات خاصة حيث يكفونها للتغلب علي المصاعب التي تواجههم بالحياة، وأن عدم قدرة الفرد علي التعلم المسبق في كيفية إدارة القوي والمشاعر من الخبرات السابقة، تؤدي إلي ضعف فعالية نظام مناعتهم النفسية، كما أكدت دراسة(الشريف، ٢٠١٥) أن الفرد الذي لديه شعور عال بالمسؤولية هو فرد متحرر من الميول المضادة للمجتمع ويشعر بقيمته الذاتية وبالترابط الشخصي والإجتماعي، مما تجعله خال من الأعراض العصابية، والتي بدورها تمثلت بإحدي نماذج كفاءة المناعة النفسية، واستهدفت دراسة (إسماعيل، البنوي، ٢٠٢٠) قياس أثر نظم المناعة التنظيمية على العلاقة بين إدراك الأفراد للشائعات التنظيمية وأدائهم التكيفي بالتطبيق على شركات صناعة وإنتاج الأدوية البشرية بمدينة العاشر من رمضان، وتوصلت الدراسة إلي عدم وجود علاقة معنوية بين إدراك الأفراد للشائعات التنظيمية وأدائهم التكيفي، كما كشفت عن الأثر المعدل للمناعة التنظيمية على العلاقة بين إدراك الأفراد للشائعات التنظيمية وأدائهم التكيفي، وكذلك وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في طبيعة العلاقة بين إدراك الأفراد للشائعات التنظيمية وأدائهم التكيفي كدالة في بعض فئات المتغيرات الديموجرافية، وتوصلت دراسة (عبادة، ٢٠٢١) إلي وجود علاقة إرتباطية بين المناعة النفسية وقلق الإمتحان، ووجود علاقة إرتباطية بين قلق كوفيد ١٩ وقلق الإمتحان، ولم تكشف النتائج عن تأثير المناعة النفسية على العلاقة بين قلق كوفيد ١٩ وقلق الإمتحان، وتوصلت دراسة( الحلبي، ٢٠٢١) إلي تمتع أفراد العينة بمستوي أعلي من المتوسط في المناعة النفسية، وللمناعة النفسية قدرة تنبؤية بالتوجه الإيجابي نحو المستقبل ، وتوصلت دراسة (سليمان، مجاهد، ٢٠١٩) إلي وجود علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والذكاء الأخلاقي لدي طلاب الجامعة، ووجود علاقة إرتباطية موجبة بين ضبط النفس كأحد أبعاد المناعة النفسية والأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة ، وتوصلت دراسة (سالم، سليمان، ٢٠٢٠) إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإيثار والذكاء الأخلاقي والمناعة النفسية، كما توصلت دراسة (شمبولية، ٢٠٢١) إلي فعالية البرنامج التدريبي لتنشيط المناعة النفسية في خفض التفكير الخرافي لدي طلاب تكنولوجيا البصریات، وأكدت دراسة ( الرفوع، الريحات، ٢٠٢١) إلي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والتكيف الدراسي.

وحتى الآن لا يوجد إتفاق بين الباحثين حول أبعاد المناعة النفسية ، حيث أوضح (Hassan,2021) أن أبعاد المناعة النفسية تشمل الإضطرابات الجسدية، وميكانيزمات الدفاع، والسمات الشخصية، والقناع، والدعم والمساندة، في حين إتفقت دراسات (Olah,2005) (Kaur&Som,2020) (Kaur,2021) (Li,2021) (Voitkane,2004) أن أبعاد المناعة النفسية يمكن تحديدها في ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى وتشمل كفاءات التفكير الإيجابي، والشعور بالتحكم، والشعور بالإتساق، والشعور بنمو الذات، بينما تشمل المجموعة الثانية توجه التحدي، والمراقبة الإجتماعية، ومفهوم الذات الإبتكارية، والتطبع الإجتماعي، وحل المشكلات، والفعالية الذاتية، وتوجه الأهداف، والإبداع الإجتماعي ، وتشمل المجموعة الثالثة ضبط الإندفاع، والتزامن، والتحكم العاطفي، وضبط التسرع ، كما إعتمدت دراسة (زيدان،٢٠١٣) علي تسعة أبعاد تشمل التفكير الإيجابي، الإبداع وحل المشكلة، ضبط النفس والإتزان، الصمود والصلابة النفسية، فعالية الذات، الثقة بالنفس، التحدي والمثابرة، المرونة النفسية والتكيف، والتفاؤل، كما إعتمدت دراسة (الشريف،٢٠١٥) ودراسة (رمضان،٢٠١٦) علي أبعاد الإحتواء، المواجهة التكيفية، وتنظيم الذات، كما إعتمدت دراسة (Bhardwai&Agrawal,2015) علي أبعاد الثقة بالنفس، التوافق، النضج الإنفعالي، السعادة النفسية، والإتجاه الإيجابي نحو الماضي ، وإعتمدت دراسة (عبدالملك، قرني،٢٠١٨) علي أبعاد قوة الإرادة، المرونة النفسية، الثقة بالنفس، التحكم الذاتي لمواجهة الإيجابية، التوجه نحو الهدف، والتوجه الديني، كما إعتمدت دراسة(رفيق،٢٠٢٠) علي البعد النمائي الوقائي، البعد النفسي الذاتي، الجانب الإجتماعي، الجانب الفكري المشاعري ، كما إعتمدت دراسة (الليثي،٢٠٢٠) علي أبعاد التفكير الإيجابي، الثقة بالنفس، المواجهة الإيجابية، المرونة النفسية، التنظيم الذاتي، الضبط الإنفعالي .

وإتفق العديد من الباحثين علي مجموعة من الأبعاد لقياس المناعة النفسية في المؤسسات التعليمية (زيدان،٢٠١٣؛ عبدالرحمن،٢٠١٩؛ فتحى،٢٠١٩؛ Olah,2020) تتمثل هذه الأبعاد فيما يلي :

- التفكير الإيجابي: ويقصد به قدرة الفرد علي إحتواء المواقف المختلفة للحياة اليومية، وتقييمها بصورة إيجابية، والإستفادة من الخبرات والتجارب في حياته، والتفكير بصورة إيجابية وعقلانية ومنطقية (Gupta&Nebhinai,2020).

- فعالية الذات: ويقصد به إدراك الفرد لذاته وإستبصاره لمهاراته الذاتية وإمكانياته وقدراته في تخطي الأزمات (Alsehali,2020).
- الإبداع وحل المشكلات: ويقصد به قدرة الفرد علي حل المشكلات وإملاكه أو تمتعه بالتفكير الخلاق وقدرته الإبداعية علي إقتراح البدائل وحل المشكلات بطريقة إبداعية (Feroz et al.,2020).
- الصلابة النفسية: ويقصد به قدرة الفرد علي مواجهة الأزمات وتحدي الصعاب، وقدرته علي تغيير وجهته الذهنية وتطويع أفكاره بما يلائم الأحداث التي يمر بها (Dubey,2018).
- الإبتزان الإنفعالي: ويقصد به قدرة الفرد علي التحكم في إنفعالاته، والسيطرة عليها، والحفاظ علي إبتزانه الإنفعالي، وعدم المبالغة أو التهويل في إستجابته الإنفعالية (المنشأوي وآخرون، ٢٠٢١).
- المهارات الإجتماعية: ويقصد به قدرة الفرد علي تحمل مسؤولية الآخرين وقدرته علي التفاعل الإجتماعي وتمتعه بشبكة من العلاقات الإجتماعية ،وتكوين صداقات جديدة، والحفاظ علي الصداقات القديمة، وتقديم المساندة والدعم للآخرين وتحفيزهم (Choochom et al.,2019).

### ٣/٥ - مفهوم وأبعاد الإحترق الوظيفي:

أكد (Maslach,2003) علي أن جذور الإحترق الوظيفي ترجع إلي الظروف الإقتصادية والتغيرات المستمرة في الفلسفات المرتبطة بتنظيم العمل، ويمكن القول بأنه ومنذ ظهور مصطلح الإحترق الوظيفي ، قدم العديد من الباحثين تعريفات له، وأخذت هذه التعريفات ثلاث إتجاهات، الإتجاه الأول ويركز علي العوامل المسببة للإحترق الوظيفي ،حيث عرف (مرزوق،٢٠١٨) الإحترق الوظيفي بأنه شعور عضو هيئة التدريس بالإجهاد العاطفي، وتبلد المشاعر، وضعف الإنجاز الشخصي، نتيجة ما يتعرض له من تجارب شخصية وأخري مرتبطة بالعمل ، كما أوضح(Kuruuzum et al.,2008) أن الإحترق الوظيفي ينتج عن الفجوة بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً، بينما يركز الإتجاه الثاني علي أعراض أو ردود الأفعال السلوكية الظاهرة التي تصدر عن الشخص الذي يتعرض لموقف يشعر فيه بالإحترق الوظيفي ، حيث عرف (Ronen&Pines,2008)الإحترق الوظيفي بأنه حالة من الإرهاق البدني والعاطفي والعقلي ، في حين يركز الإتجاه الثالث علي الجمع بين مسببات الإحترق الوظيفي ونتائجه ، حيث عرف (Guan et al.,2017) الإحترق الوظيفي بأنه حالة من



حالات ضغط العمل والتي تتميز بالإرهاك العاطفي، والإحتقان والتقييم السلبي للذات ، وهو نتيجة للإجهاد المتكرر والذي يؤثر بشكل مباشر علي كفاءة وجودة العمل.

و الإحتراق الوظيفي هو حالة من حالات ضغط العمل والتي تتميز بالإرهاك العاطفي، والاحتقان والتقييم السلبي للذات، وهو نتيجة للإجهاد المتكرر وتحديد العمل اليومي والذي يؤثر بشكل مباشر على كفاءة وجودة العمل (Guan et al, 2017)، كما يعبر الإحتراق الوظيفي عن إستجابة طويلة الأجل لضغوط العمل، ويمثل حالة من الإرهاق الشديد، ويلاحظ بشكل كبير على العاملين في صناعة الخدمات (Luan et al, 2017).

ومن وجهة نظر الباحث فإن الإحتراق الوظيفي عند أعضاء هيئة التدريس هو شعور عضو هيئة التدريس بالإرهاك النفسي والذهني والجسدي الناتج عن المتطلبات الوظيفية المؤثرة عليه مثل زيادة عبء العمل والضغوط النفسية عليه من قبل العمداء ورؤساء الأقسام مما يؤدي الى فقدان الطاقة المعنوية وضعف النشاط وانخفاض الأداء وبالتالي فقدان الشعور بتقدير الذات.

وبالتالي يتكون مفهوم الإحتراق الوظيفي لعضو هيئة التدريس من ثلاثة مكونات هي:

- إجهاد و إعياء وضغوط مستمرة في العمل.
- إستجابة عالية من جانب عضو هيئة التدريس لهذا الإجهاد والإعياء والضغوط.
- انخفاض في نشاط عضو هيئة التدريس و أدائه و عطاءه.

وأوضحت العديد من الدراسات أن أهم مسببات الإحتراق الوظيفي لدي عضو هيئة التدريس هي العوامل التنظيمية ذات الصلة ببيئة العمل والتي تشمل ضغوط العمل، محدودية صلاحيات العمل، عدم الشعور بالإستقلالية في العمل، والقدرة علي التحكم، ونظام المكافآت ، وصراع القيم، وعدم العدالة (مرزوق، ٢٠١٨؛ محمود، ٢٠١٨؛

Ramazan, 2018؛ الرشيد، ٢٠٢٠) بالإضافة إلي المتغيرات الفردية والشخصية (Luan

et al., 2017؛ Guan et al., 2017؛ إسماعيل، ٢٠١٨؛ الرفاعي، القضاء، ٢٠٢٠).

وتوصلت دراسة (Stock, 2015) أن موظفو الخطوط الأمامية الذين يعانون من الإحتراق الوظيفي هم أقل ابتكاراً ويميلوا إلى عدم السعي للحصول على أفضل الحلول للعملاء، وتوصلت دراسة (دويدار، ٢٠١٤) إلي وجود تأثير معنوي ايجابي للاحتراق الوظيفي علي الإنسحاب الوظيفي ، كما توصلت دراسة (Chen et al. 2013) إلي وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل في مكان العمل والارتباط الوظيفي، وتوصلت دراسة (Faramarz et

(al.,2013) إلي وجود علاقة ارتباط بين الصمت التنظيمي والإحترق الوظيفي ، و بين الصمت التنظيمي والإجهاد العاطفي ، وبين الصمت التنظيمي وفقدان العنصر الشخصي في التعامل ، وعدم وجود علاقة ارتباط بين الصمت التنظيمي وضعف الانجاز الشخصي، وأوضحت دراسة (Shami et al.,2017) وجود علاقة عكسية بين الإحترق النفسي والصحة العقلية، وبين مستوى الذكاء العاطفي والإحترق النفسي، كما أوضحت دراسة( الحاج، الحجاج، ٢٠١٧) وجود علاقة عكسية بين الصلابة في العمل والإحترق النفسي، وتوصلت دراسة (Mckinley,2016) أن معدل إحترق المعلم نفسياً يتأثر كثيراً بعلاقته مع إدارة المدرسة ، وأوضحت دراسة (Rumschlag,2017) أن مستوى الإحترق النفسي يتخلف باختلاف النوع، ولا يختلف باختلاف سنوات الخبرة، كما أوضحت دراسة (Kumari&Devi,2013) وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والإحترق النفسي، كما توصلت دراسة( بلعوط، ٢٠١٥) إلي وجود علاقة عكسية بين العدالة التنظيمية والإحترق النفسي، كما أوضحت دراسة ( محمد، ٢٠١٦) وجود علاقة عكسية بين الإحترق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أوضحت دراسة (Brasfield,2015) إلي وجود علاقة عكسية بين العافية(الممارسات الصحية)ومستوي الإحترق النفسي ، وأوضحت دراسة (Seth,2016) وجود علاقة إيجابية بين الصحة النفسية وفاعلية المعلم، وعلاقة سلبية بين الإحترق النفسي وفاعلية المعلم ، كما توصل (عبدالله وآخرون، ٢٠١٩)إلي وجود علاقة إرتباط سالبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والإحترق النفسي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، كما توصلت دراسة (Aysun et al.,2018) إلي وجود علاقة عكسية بين الإحترق النفسي والرضا الوظيفي ، وأوضحت دراسة (Capone & Petrillo,2018) إلي أن المعلمون الذين حققو مستويات عالية من الإحترق النفسي لديهم مستوى منخفض من الرضا الوظيفي وعدم الفعالية المهنية، ومن ثم يتمتعون بمستوي أقل في سلامة الصحة النفسية، وأوضحت دراسة (Ramazan,2018) وجود إختلافات كبيرة بين الذكور والإناث في معدلات الإحترق الوظيفي والرضا الوظيفي، كما أوضحت دراسة( النعاس، ٢٠١٧) وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين الإحترق الوظيفي والرضا الوظيفي، وتوصلت دراسة(مقلد، ٢٠١٧) إلي وجود إرتباط دال إحصائياً بين محاور الرضا الوظيفي والإحترق النفسي، وأوضحت دراسة( أمين، ٢٠١٦) وجود علاقة إرتباط دالة وسالبة بين الإحترق النفسي والرضا الوظيفي ،وأوضحت دراسة(خليفة، ٢٠٢٠) وجود إختلاف معنوي بين آراء عينة الدراسة حول

إدراكهم لمتغير الإحترق الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن الإجهاد العاطفي يعتبر متغير وسيط في العلاقة بين الصمت التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما أشارت دراسة (Huat et al., 2018) إلى أن الأفراد الذين يمتلكون معدلات مرتفعة من الإحترق النفسي يمتلكون معدل أقل من الصحة العامة والرضا الوظيفي، في حين أوضحت دراسة (Mohammed et al., 2020) عدم وجود علاقة إرتباطية دالة بين مستويات الإحترق النفسي والرضا الوظيفي، كما أوضحت دراسة (Greenglass et al., 2020) إرتباط إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي بمستوي الرضا عن بيئة العمل وانخفاض معدلات الإحترق النفسي، كما أوضحت دراسة (باسعد، ٢٠٢١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق النفسي ترجع لمتغيرات النوع والرتبة الوظيفية ومستوي الدخل، وتوصلت دراسة (الرشيد، ٢٠٢٠) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في درجة الإحترق الوظيفي، كما توصلت دراسة (الرافعي، القضاة، ٢٠٢٠) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإحترق الوظيفي وفقاً لمتغير الرتبة الوظيفية الأسبوعي، وعدم وجود فروق وفقاً لمتغيرات العمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والخبرة في مجال التدريس، والجنسية، والحالة الإجتماعية ومستوي الدخل الشهري، وعدد الطلاب في القاعة التدريسية، وأوضحت دراسة (حراحشه، ٢٠١٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإحترق الوظيفي ترجع لمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، والكلية، وتوصلت دراسة (مرزوق، ٢٠١٨) إلى وجود فروق معنوية بين هيئة التدريس في إدراك جميع أبعاد الإحترق الوظيفي عدا بعد الإنجاز الشخصي وفقاً لنوع العمل، كما توصلت دراسة (سليمان وآخرون، ٢٠١٤) إلى وجود علاقة إرتباط معنوي بين المتغيرات التنظيمية وأبعاد الإحترق الوظيفي لدى الهيئة المعاونة بجامعة المنصورة، وتوصلت دراسة (المنسي، ٢٠٢١) إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين إدراك التسييس التنظيمي والإحترق الوظيفي للعاملين في مديريات الخدمات العامة بمحافظة الدقهلية.

و تتعدد الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد الإحترق الوظيفي إلا أن أغلب هذه الدراسات اعتمدت على مقياس Maslach وزميلها Jackson الذي يعرف بمقياس (ماسلاش) للإحترق، ويتضمن هذا المقياس الأبعاد التالية:

(١) الإنهاك (الإجهاد) العاطفي: حيث يمثل الإنهاك العاطفي المرحلة الأولى من الإحترق الوظيفي، وهو حالة يشعر فيها الشخص بفقدان ذاته والروح المعنوية، وإستنفاد كل طاقاته،

والإحساس بأن مصادره العاطفية مستنزفة، كما يشعر الموظف أنه لم يعد قادراً على الإستمرار في العطاء وبذل المجهود، وتأدية الخدمات بنفس الجودة والمستوى الذي كان يقدمه من قبل، وهو شعور الفرد بأنه محمل فوق طاقته ومستنفذ عاطفياً (خليفة، ٢٠٢٠، الرشيد، ٢٠٢٠؛ شلبي، عواد، ٢٠٢٠؛ Lubbadeh, 2020؛ الطفيري، محمد، ٢٠٢١)

(٢) تبدل المشاعر (الشعور بالسلبية نحو الذات والآخريين): يمثل تبدل المشاعر المرحلة الثانية من الإحترق الوظيفي، حيث أنه بمرور الوقت يعقب حدوث الإهمال العاطفي ظهور الإستجابة العدائية تجاه الآخريين، ويلجأ الموظف إلى ذلك حمايةً لنفسه ولمواجهة ضغوط العمل، ومن خلالها يقوم الموظف بالابتعاد عن التعامل مع الزملاء والمواقف المرتبطة بالعمل، كما يتصف الموظف بتبدل المشاعر والشك والارتياب في دوافع وسلوكيات الآخريين، والتشاؤم وكثرة الإنتقاد للآخريين والمستفيدين من الخدمة والمنظمة التي يعمل بها. (Peng et al., 2016؛ Azoulay et al., 2020؛ Yates, 2020).

(٣) ضعف الإنجاز الشخصي: يمثل ضعف الإنجاز الشخصي المرحلة الثالثة من الإحترق الوظيفي حيث يشعر الفرد بعدم قدرته على الإنجاز والنجاح في العمل، كما يشعر الفرد بتدني كفاءته في العمل وتفاعله مع الآخريين، كما ينخفض معدل إنتاج الفرد حيث يشعر أنه عاجز عن تحقيق أهدافه ومهامه الوظيفية، كما تظهر على الفرد أعراض التوتر والاكتئاب. (Shanafelt, 2016؛ كاظم، يوسف، ٢٠١٥؛ Launer, 2020؛ Mikolajczak et al., 2020).

#### ٤/٥ - العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية والإحترق الوظيفي:

تعمل الصحة التنظيمية علي تحقيق الفاعلية التنظيمية، كما تعتبر الصحة التنظيمية أداة لتقييم الظروف البيئية داخل المؤسسة، وتوفر هذه الأداة الكثير من المعلومات التي تدعم عملية تطوير المؤسسة، وتزيد من قدرتها علي التنبؤ بالمشكلات وتجنبها قبل وقوعها (المحميد، ٢٠١٦؛ منير، ٢٠١٧؛ محمد، الرميدي، ٢٠٢١)، كما أن المؤسسة الصحية تؤدي إلي زيادة قدرتها علي الإحتفاظ بالعاملين، وزيادة الثقة المتبالة بين الإدارة والعاملين، ومشاركة المعرفة (Tuan, 2013)، وتقليل الإحترق الوظيفي (Bottiani et al., 2014) ورفع الروح المعنوية (Saboori&Zadeh, 2016) وتحقيق الأداء العالي (Singh&Jha, 2017)، كما توصلت

دراسة (الحرايزة، ٢٠٢٠) إلي وجود علاقة إرتباطية بين مستوى المناعة النفسية والصحة النفسية لدي الطلبة الرياضيين في جامعة البلقاء التطبيقية.

و تلعب الصحة النفسية للموظفين دوراً مهماً وإيجابياً في نجاح المنظمة وصحة فريق عملها وإنجازاته ونجاحه المهني والشخصي، ويتأثر أداء الموظفين بشكل كبير بالعوامل الاجتماعية والنفسية في المنظمة، فكلما تميزت بيئة العمل بالمرح والتواصل والعلاقات الإنسانية، وتبادل الأحاديث، والحرص على المصلحة العامة، والتجرد من الأنانية، والشعور بالثقة والاحترام المتبادل بين الموظفين -أيا كانت مواقعهم الوظيفية والإدارية- زاد مقدار التعاون والانتماء للمنظمة، والإيمان برويتها ورسالتها وقيمها، وبالتالي زيادة الإنتاجية (الكفاءة+ الفاعلية) والتنافسية (الرشيد، ٢٠٢٠؛ Launer, 2020؛ Mikolajczak et al., 2020).

وهناك عدد من المتغيرات التي تلعب دوراً مهماً في الإحتراق الوظيفي، فعلى المستوى التنظيمي، يمكننا القول أن ضغط الوقت، والعمل لساعات طويلة غير متوقعة، والرتابة في العمل، وضعف الحوافز، والأدوار غير الواضحة والمتناقضة، والضبابية الإدارية، ونقص الدعم الإداري، وضعف الكفاءات القيادية والإدارية في المنظمة، والتناؤف القيمي، والتطرف الوظيفي، وإنعدام الأمان الوظيفي، وإختلال التوازن بين الحياة الأسرية والحياة المهنية، كلها عوامل مرتبطة بوحدة أو أكثر من أبعاد متلازمة الإحتراق الوظيفي (Azoulay et al., 2020؛ Yates, 2020).

واسترشاداً بما سبق، تمّت صياغة فروض الداسة في الصورة الآتية:

- (١) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.
- (٢) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية و المناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية.
- (٣) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحتراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية.
- (٤) توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية من خلال المناعة النفسية كمتغير وسيط.

## ٦- منهجية البحث:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، إعتد الباحث على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويُمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي:

### ١/٦- الدراسة المكتبية:

إستكمالاً للدراسة المكتبية الإستكشافية التي قام بها الباحث ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن إتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضة)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قام الباحث بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، إستهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بمفهوم وأبعاد الصحة التنظيمية، ومفهوم وأبعاد المناعة النفسية، ومفهوم وأبعاد الإحترق الوظيفي، وللحصول على هذه البيانات، إعتد الباحث على عدة مصادر كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث.

### ٢/٦- الدراسة الميدانية:

إستهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأوليّة اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى إختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثم؛ تحقيق أهدافه.

## ٧- حدود البحث:

على الرغم من إسهام هذا البحث في إبراز أهمية الحد من الإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية من خلال الاهتمام بالصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، فإن هناك بعض المحددات التي تحيط بالبحث ويجب الإشارة إليها ، وهي المحددات المرتبطة بموضوع البحث ونطاقه ، وعملية القياس ، وكذلك المحددات الزمنية المرتبطة بتصميم البحث و إجراءات تنفيذه ، حيث تتمثل أهم هذه المحددات فيما يلي :

(١) هذا البحث ليس معداً بالدرجة الأولى لطرح تساؤل أكاديمي حول ظاهرة أو فلسفة الصحة التنظيمية والمناعة النفسية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية بقدر ما يتناول على وجه التحديد عملية تحديد دور المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي .

(٢) ارتباطاً بالنطاق السابق من حدود البحث ، فإن هذا البحث ليس موجهاً لتقويم أداء الجامعات المصرية، ومن ثم لا يهدف إلى تقييم مجالات العمل الجامعي بقدر ما يسعى

إلى تقييم دور المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، لذلك اعتمد الباحث على تحليل إدراكات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية حول قيم عبارات هذا البحث ومدى تطبيق هذه المفاهيم في الجامعات المصرية محل الدراسة.

(٣) يعتبر الاعتماد على استخدام المقاييس الإدراكية **Perceptual Measures** أهم حدود هذا البحث ، حيث تعاني المقاييس الإدراكية من التحيز والأخطاء في التقدير ، ويجب أن تهتم الدراسات المستقبلية باستخدام مقاييس موضوعية تعتمد على تحويل الواقع التطبيقي إلى عناصر ذات قيم مرجحة تعكس فعلاً هذا الواقع وتقلل من فرص التحيز والخطأ .

(٤) على الرغم من أهمية مشاركة كل أطراف العملية التعليمية في تقييم دور المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، فإن هذا البحث إقتصر على تحليل إدراكات أعضاء هيئة التدريس فقط ، وهو ما يعني أن البيانات قد تم الحصول عليها من مصدر واحد ، ومن ثم فإن النتائج المترتبة عليها ربما تتأثر بما يسمى الخطأ الشائع **Common Bias**.

#### ٨- مجتمع وعينة البحث:

##### ١/٨ - مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشترك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك يشتمل مجتمع هذا البحث على مجتمع أعضاء هيئة التدريس ( مدرسين ، وأساتذة مساعدين ، وأساتذة ) بجامعات القاهرة، والإسكندرية ، والزقازيق ، والمنوفية ، وكفر الشيخ ، ومدينة السادات. والبالغ عددهم ٣١١٩٦ عضو هيئة تدريس .

ولقد اعتمد الباحث علي المعايير التالية لتبرير إختياره للجامعات التي سوف يتم سحب عينة الدراسة منها ، وهذه المعايير هي :

المعيار الأول : الوزن النسبي لأعضاء هيئة التدريس ، حيث رأي الباحث أهمية إختيار الجامعات التي تتضمن العدد الكبير من أعضاء هيئة التدريس .

المعيار الثاني : البعد الزمني والذي يعكس عمر الجامعة ، ويحسب بتاريخ إنشاء الجامعة ، ولقد صنف الباحث الجامعات الحكومية والخاصة من حيث عمرها الزمني إلى أربع

مجموعات، الأولى تمثل الجامعات العريقة أو الرائدة والتي يتجاوز عمرها الزمني خمسون عاماً ، والمجموعة الثانية تتمثل في الجامعات التي تقع في منتصف دورة الحياة وعمرها الزمني يتراوح بين أكبر من ٢٢ عاماً وأقل من خمسون عاماً ، والمجموعة الثالثة من الجامعات تقع في مرحلة النمو وعمرها الزمني أقل من اثنين وعشرين عاماً وأكبر من خمس سنوات ، والمجموعة الرابعة تتمثل في الجامعات التي تقع في بداية دورة الحياة وهي الجامعات التي يبلغ عمرها الزمني عشر سنوات فأقل .

المعيار الثالث : البعد المكاني والذي يعكس الموقع الجغرافي الذي تتواجد فيه الجامعة وتقدم خدماتها التعليمية والبحثية للمستفيدين منها . وفي ضوء المعايير التي تم تحديدها قام الباحث باختيار جامعات القاهرة، والإسكندرية ، والزقازيق ، والمنوفية ، وكفر الشيخ ، ومدينة السادات.

#### ٢/٨ - عينة البحث:

نظرا لكبر حجم مجتمع البحث ، وارتفاع تكلفة الوصول إلي كل مفرداته ، فقد تم الاعتماد علي أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية في هذا البحث ، وقد تم حساب حجم عينة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية موضع الدراسة وفقاً للمعادلة التالية : (إدريس، ٢٠١٦)

$$ع = \frac{\Delta \cdot ن + ت \cdot ٢}{ت \cdot ن \times ف + (١ - ف)}$$

حيث :

ع = حجم العينة

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥ ٪ ، وهي = ١,٩٦

ف = نسبة النجاح في التوزيع ، ومن ثم فإن نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠ ٪

$\Delta$  = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي = ٥ ٪

ن = حجم المجتمع .

وباستخدام المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة :

$$\frac{(١,٩٦) \cdot ٢ + ٣١١٩٦ \times ٠,٥٠}{٠,٥٠ \times ٢ + (١ - ٠,٥٠)}$$

$$٣٧٩ = \frac{(١,٩٦) \cdot ٢ + ٣١١٩٦ \times ٠,٥٠}{٠,٥٠ \times ٢ + (١ - ٠,٥٠)}$$



وبتطبيق الطريقة البسيطة (طريقة النسب) للعينات، تم توزيع حجم العينة على الطبقات المستهدفة في الدراسة والجدول التالي يوضح ذلك :

### جدول رقم (١)

توزيع العينة على الجامعات المصرية الحكومية المكونة لمجتمع البحث

الجامعة	عدد أعضاء هيئة التدريس *	%	حجم العينة	القوائم الصحيحة المستردة
جامعة القاهرة	١٢٣٨٥	%٤٠	١٥١	١٤٤
جامعة الإسكندرية	٦٥١٥	%٢١	٧٩	٦٩
جامعة الزقازيق	٦٧٦٢	%٢٢	٨٣	٧٠
جامعة المنوفية	٣٥١١	%١١	٤١	٣٤
جامعة كفر الشيخ	١٤١٩	%٤,٥	١٧	١٤
جامعة مدينة السادات	٦٠٤	%١,٥	٨	٨
الإجمالي	٣١١٩٦	%١٠٠	٣٧٩	٣٣٩

• المصدر : دليل الجامعات المصرية ، أغسطس ٢٠٢١ م .

وتتمثل وحدة المعاينة في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات محل الدراسة ( مدرس ، وأستاذ مساعد ، وأستاذ ) .

هذا وقد بلغت قوائم الإستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٣١٠ قائمة، حيث بلغت نسبة الردود %٩١ .

### ٩- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:

إعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو الموضح أدناه:

#### ١/٩- متغيرات البحث:

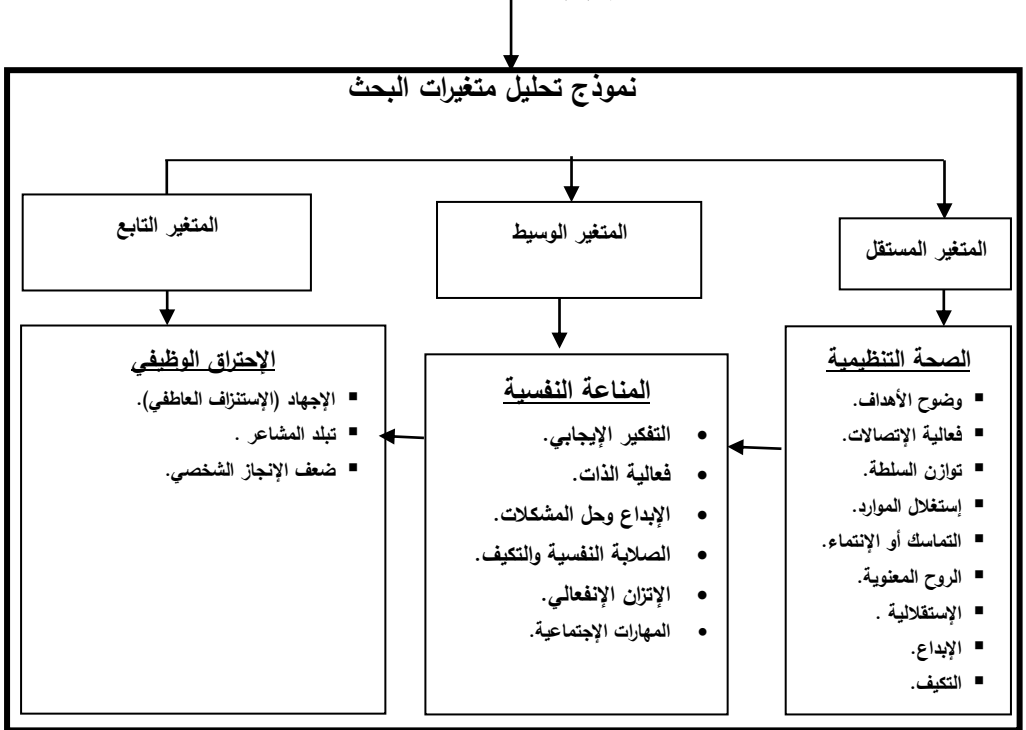
يُمكن تصنيف متغيرات البحث إلى ثلاث مجموعات :

(أ) متغيرات الصحة التنظيمية ( وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتزام، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات ) .

- (أ) متغيرات المناعة النفسية ( التفكير الإيجابي، فعالية الذات، الإبداع وحل المشكلات، الصلابة النفسية، الإلتزان الإنفعالي، المهارات الإجتماعية).
- (ج) متغيرات الإحترق الوظيفي ( الإجهاد (الإستنزاف العاطفي)، تبرد المشاعر، ضعف الإنجاز الشخصي).

وبناءً على ما سبق، يُمكن توضيح نموذج تحليل متغيرات البحث (الصحة التنظيمية والمناعة النفسية والإحترق الوظيفي )، من خلال الشكل رقم (١).

شكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات البحث



٢/٩ - المقاييس المستخدمة في البحث:

١/٢/٩ - قياس الصحة التنظيمية:

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحث - لقياس الصحة التنظيمية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالصحة التنظيمية للجامعات المصرية، اعتمد الباحث على المقياس الذي قدمه (Miles, 1969) والذي تم تطويره عن

طريق دراسة (Talaee&Shahtalebi,2014) والمكون من (٣٠) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٨٤، والذي يتكون من عشرة أبعاد هي (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإنتماء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس الصحة التنظيمية للجامعات المصرية، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٣٠ عبارة: ٣ عبارات لقياس وضوح الأهداف، ٣ عبارات لقياس فعالية الاتصالات، ٣ عبارات لقياس توازن السلطة، ٣ عبارات لقياس إستغلال الموارد، ٣ عبارات لقياس التماسك أو الإنتماء، ٣ عبارات لقياس الروح المعنوية، ٣ عبارات لقياس الإستقلالية، ٣ عبارات لقياس الإبداع، ٣ عبارات لقياس التكيف، ٣ عبارات لقياس حل المشكلات .

٢/٢/٩ - قياس المناعة النفسية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحث - لقياس المناعة النفسية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالمناعة النفسية، إعتد الباحث على المقياس الذي طوره دراسة (Olah,2020) وإستخدمته العديد من الدراسات الأجنبية والعربية والمكون من (٤٤) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٧٤. والذي يتكون من ست أبعاد (التفكير الإيجابي، فعالية الذات، الإبداع وحل المشكلات، الصلابة النفسية، الإتزان الإنفعالي، المهارات الإجتماعية)، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس المناعة النفسية، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٤٤ عبارة: ٩ عبارات لقياس بعد التفكير الإيجابي، و ٧ عبارات لقياس بعد فعالية الذات، و ٧ عبارات لقياس بعد الإتزان الإنفعالي، و ٧ عبارات لقياس بعد الإبداع وحل المشكلات، و ٧ عبارات لقياس بعد الصلابة النفسية، و ٧ عبارات لقياس بعد المهارات الإجتماعية.

### ٣/٢/٩ - قياس الإحترق الوظيفي :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحث - لقياس الإحترق الوظيفي في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالإحترق الوظيفي، إعتد الباحث على المقياس الذي طوره دراسة (Maslach at al.,2003) وإستخدمته العديد من الدراسات الأجنبية والعربية والمكون من (٢٢) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠.٧٩، والذي يتكون من ثلاثة أبعاد (الإجهاد (الإستنزاف العاطفي) ، تيلد المشاعر، ضعف الإنجاز الشخصي) ، مع إجراء بعض التعديل والحذف والإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس الإحترق الوظيفي، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة مُحايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ٢٢ عبارة: ٩ عبارات لقياس بعد الإجهاد (الإستنزاف العاطفي) ، و٥ عبارات لقياس بعد تيلد المشاعر، و٨ عبارات لقياس بعد ضعف الإنجاز الشخصي وتم صياغة جميع عبارات هذا البعد بطريقة عكسية.

### ١٠ - أساليب تحليل البيانات وإختبار فروض البحث:

قام الباحث بإختبار فروض البحث باستخدام عدة إختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

### ١٠/١ - أساليب تحليل البيانات:

يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

#### (أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا $\alpha$ Correlation Coefficient:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الإعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي ، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للإختبار .

#### (ب) أسلوبي تحليل الانحدار والارتباط المتعدد $\text{Multiple Regression/ Correlation Analysis}$ :

يعد أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية ، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع على أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين الصحة التنظيمية وكل من أبعاد والمناخ النفسية مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراتها على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراته على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين المناخ النفسية والإحترق الوظيفي مأخوذاً بشكل إجمالي وكل متغير من متغيراتها على حده.

#### (ج) أسلوب تحليل المسار Path Analysis :

يعتمد أسلوب تحليل المسار على تحليلي الانحدار والارتباط المتعدد، حيث يهدف إلى التوصل إلى تفسير مقبول لعلاقات الارتباط المشاهدة وذلك بإنشاء نماذج للعلاقات السببية بين المتغيرات، حيث يتعامل هذا النموذج مع نوعين من المتغيرات :

- المتغيرات الخارجية : ويتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة ،حيث يتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة على أن العلاقة فيما بينها علاقة إرتباطية .
- المتغيرات الداخلية : وهي المتغيرات التي نرغب في تفسيرها في ضوء المتغيرات الخارجية وذلك للكشف عن علاقة السبب بينها وتحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة عليها من خلال معامل المسار .

وتم استخدام هذا الأسلوب وذلك لوجود متغير وسيط يتمثل في المناخ النفسية، مع الرغبة في عزل كل متغير على حده، ودراسة كل العلاقات الممكنة من أجل التحقق من نوع العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، وكذلك علاقة الصحة التنظيمية والمناخ النفسية ،وكذلك علاقة المناخ النفسية والإحترق الوظيفي، وأيضاً تحديد تأثير المناخ النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي.

#### ١٠/٢ - أساليب إختبار فروض البحث:

استخدم الباحث عدداً من الإختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل إختبار فروض هذا البحث، وتتمثل الإختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

(أ) إختبار ف F-Test وإختبار ت T-Test المُصاحبان لأسلوبي تحليل الانحدار والارتباط

المتعدد :Multiple Regression/ Correlation Analysis

وقد تم استخدامهما بهدف إختبار الفروض الأول والثاني والثالث، حيث يتعلق الفرض الأول بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، ويتعلق الفرض الثاني بتحديد نوع وقوة العلاقة بين المناعة النفسية والإحتراق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، ويتعلق الفرض الثالث بتحديد نوع وقوة العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة.

(ب) مؤشرات جودة النموذج المصاحبة لأسلوب تحليل المسار :

حيث تمثلت هذه المؤشرات في مؤشر جودة المطابقة (Goodness of Fit Index(GFI) ومؤشر المطابقة المقارن (Comparative Fit Index (CFI)، ومؤشر الجذر التربيعي للبواقى Normed Fit Root Mean Square Residual (RMR)، ومؤشر المطابقة المعياري (Relative Fit Index (RFI)، ومؤشر المطابقة (NFI) Index)، ومؤشر المطابقة النسبي (Incremental Fit Index (IFI)، ومؤشر توكر لويس (Tuker-Lewis Index (TLI)، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (Root Mean Square Error of (RMSEA) Approximation)، وقد تم استخدام ذلك بهدف إختبار الفرض الرابع.

١١ - التحقق من مستوى الثبات / الإعتمادية في المقاييس:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم إستخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية ، وذلك كما يلي:

١١/١ - التحقق من مستوى الثبات/ الإعتمادية في المقاييس :

يشير مفهوم الثبات أو الإعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة ، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم .

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الإعتمادية في القياس ، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للقياس المستخدم ، ومعامل الثبات المركب (Composite

(Reliability) للتأكد من مدي ترابط عبارات كل مقياس، ويوضح جدول رقم (٢) أن قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ ومعامل الثبات المركب أكبر من ٠,٨٠، وهو ما يدل علي ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية (Hair et al., 2010)

جدول رقم (٢)

## متغيرات البحث ونتائج إختبار الصدق والثبات

م	العبرة	المعاملات المعيارية
<u>الصحة التنظيمية</u>		
١	تقوم إدارة الجامعة بوضع أهداف واضحة قابلة للتطبيق .	٠,٨٤٠
٢	تقوم إدارة الجامعة بتوفير الدعم اللازم والمطلوب لتنفيذ أهداف الجامعة وغاياتها .	٠,٨٧٤
٣	تحرص إدارة الجامعة علي إشراك أعضاء هيئة التدريس في وضع وتنفيذ أهدافها.	٠,٧٧١
نتائج إختبارات الصدق والثبات لوضوح الأهداف : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٦٢ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٠١ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٢٨		
٤	تتوافق الإتصالات المعتمدة في الجامعة مع جميع المستويات التنظيمية فيها.	٠,٨٦٣
٥	أتمتع كعضو هيئة تدريس في الجامعة بإتصالات مفتوحة في جميع الإتجاهات.	٠,٩٢٠
٦	يتم نقل المعلومات بين مستويات التنظيم في الجامعة بشكل فعال ومدروس.	٠,٩٤١
نتائج إختبارات الصدق والثبات فعالية الإتصالات : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ معامل ألفا كرونباخ = ٠,٩٠٢ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٥٢ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٨١		
٧	يتم توزيع السلطة بشكل عادل مع وجود قدر مناسب من التفويض.	٠,٧٦١
٨	تتناسب السلطة الممنوحة للمسؤولين وحجم المسؤولية الملقاه علي عاتقهم.	٠,٨١١
٩	توزع الصلاحيات في الجامعة علي مستحقيها بحسب إمكانياتهم وقدراتهم.	٠,٨٤٦
نتائج إختبارات الصدق والثبات لتوازن السلطة : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٩٢ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٦٥ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٨٢		
١٠	تعمل إدارة الجامعة علي إستغلال جميع مواردها المتاحة.	٠,٨٩٢
١١	تعمل إدارة الجامعة علي إيجاد البدائل لمواجهة النقص في مواردها المتاحة .	٠,٩٠٦
١٢	تعمل إدارة الجامعة علي تحويل الموارد من كلية إلي أخرى للمساعدة في تحقيق أهداف كافة الكليات.	٠,٨٧٦
نتائج إختبارات الصدق والثبات لوضوح الأهداف : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ معامل ألفا كرونباخ = ٠,٩٠٢ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٥٣ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٥٤		
١٣	أمتلك إحساساً قوياً بالإنتماء للجامعة التي أعمل بها.	٠,٧٢٢
١٤	يسود الإنسجام والإحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	٠,٧٨٠
١٥	تتصف العلاقة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس بالقوة والإيجابية.	٠,٧٩٢
نتائج إختبارات الصدق والثبات للتماسك أو الإنتماء : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥		

معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٨٤، معامل الثبات المركب = ٠,٨٩١، ومتوسط التباين = ٠,٦٤٠	
١٦	أشعر بالفخر والسعادة لإنتمائي للجامعة التي أعمل بها.
٠,٨٣٦	
١٧	أمتلك إحساساً عالياً بالرضا عن عملي في الجامعة.
٠,٩٥٨	
١٨	أمتلك إحساساً عالياً بالأمن الوظيفي في الجامعة.
٠,٩٧١	
نتائج إختبارات الصدق والثبات للروح المعنوية : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٩٤٤، معامل الثبات المركب = ٠,٩٦٢، ومتوسط التباين = ٠,٧٠٢	
١٩	للجامعة حرية تنظيم برامجها التعليمية ومناهجها وطرق تدريسها بالشكل المناسب.
٠,٨٤١	
٢٠	تدير الجامعة كافة شؤونها بحرية دون أي تدخل من أي جهة كانت .
٠,٩٠١	
٢١	للجامعة حرية إدارة شؤونها المالية وفق أنظمتها وقوانينها الداخلية.
٠,٨٠٨	
نتائج إختبارات الصدق والثبات للإستقلالية : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٨٩، معامل الثبات المركب = ٠,٨٦٢، ومتوسط التباين = ٠,٥٨٤	
٢٢	أمتلك الفرصة لتحقيق ذاتي وتطويرها من خلال عملي كعضو هيئة تدريس.
٠,٧٠٧	
٢٣	تحرص إدارة الجامعة علي توفير بيئة محفزة للإبداع والابتكار لأعضاء هيئة التدريس.
٠,٨٠٣	
٢٤	تتحمل الجامعة المجازفة في سبيل تحقيق التطور والإبداع.
٠,٧٤٠	
نتائج إختبارات الصدق والثبات للإبداع : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٧٧، معامل الثبات المركب = ٠,٨٦٥، ومتوسط التباين = ٠,٥٩٠	
٢٥	تحرص الجامعة علي مواكبة المستجدات في كافة المجالات.
٠,٩١٢	
٢٦	توفر الجامعة لي متطلبات الإستقرار الوظيفي .
٠,٨٢٥	
٢٧	توفر الجامعة لي الظروف المساعدة للتكيف مع ضغوط العمل.
٠,٨٣٢	
نتائج إختبارات الصدق والثبات للتكيف : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٩١١، معامل الثبات المركب = ٠,٨٤٦، ومتوسط التباين = ٠,٥٩٧	
٢٨	لدي الجامعة القدرة علي تصور المشاكل وحلها باستخدام الحد الأدنى من التكاليف.
٠,٩١٧	
٢٩	لدي الجامعة نظاماً فعالاً للوقاية من المشكلات.
٠,٨٧٥	
٣٠	لدي الجامعة نظاماً للتغذية المرتدة يمكنها من السيطرة علي عدم تكرار نفس المشكلات.
٠,٧٦٩	
نتائج إختبارات الصدق والثبات لحل المشكلات : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٩٢٣، معامل الثبات المركب = ٠,٨٨٤، ومتوسط التباين = ٠,٦٣٠	
<u>المناعة النفسية</u>	
١	أنظر للجانب الإيجابي في المواقف الصعبة.
٠,٨٨٧	
٢	أشعر بالرضا عما حققته في حياتي العملية.
٠,٧٥٩	
٣	أستشير ذوي الخبرة عند مواجهتي للمشكلات.
٠,٨١٤	
٤	أثق أن أحلامي ستجد طريقها للتحقق .
٠,٨٤٦	
٥	أنا شخص إيجابي في حياتي وتفكيري.
٠,٩٠٢	
٦	أنا شخص متفائل بطبعي.
٠,٧١٢	
٧	أعي أن الإعتماد علي النفس هو السبيل لتحقيق الأهداف.
٠,٧٦٤	



٠,٨٥٢	٨	لا أعتد علي الحظ في أمور حياتي بل علي قدراتي وخبراتي.
٠,٨١٧	٩	أري أن المستقبل سيكون مشرقاً ومبهجاً وسعيداً
نتائج إختبارات الصدق والثبات للتفكير الإيجابي : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٦٥ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٤١ ، ومتوسط التباين = ٠,٥٤٧		
٠,٧٧٤	١٠	لدي إمكانيات عالية أسخرها لخدمة الآخرين.
٠,٨٠١	١١	أعتقد أنني نجحت كثيراً في مجالات مختلفة من حياتي.
٠,٨٦٦	١٢	أري في نفسي قوة دفع للآخرين ويمكنني التأثير عليهم في كل الظروف.
٠,٩٠٣	١٣	أنا أجيد تحفيز الآخرين علي الوصول إلي أفكار جديدة ومبدعة.
٠,٩١٢	١٤	أنا أجيد تحقيق الأهداف التي أضعتها لنفسي.
٠,٧٤٣	١٥	عزيمتي لا تفتت وهمتي لا تلين أمام التحديات .
٠,٧٣٥	١٦	أنا قادر علي إنفاذ إرادتي عندما أصر عليها.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لفعالية الذات : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٨٥ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٧١ ، ومتوسط التباين = ٠,٦١٢		
٠,٨٤١	١٧	كثير من أفكارني يتبناها الآخرون للإستفادة بها .
٠,٩٧٤	١٨	أفكارني تكون بارزة ومميزة في الأعمال الجماعية.
٠,٧٥٩	١٩	قدراتي الإبداعية أعلي من معظم أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
٠,٨٢٣	٢٠	أستطيع بسهولة إيجاد حلول بديلة حتي عندما أكرن تحت ضغط.
٠,٨٩٠	٢١	يصفني الآخرون كثيراً بأني حلال المشاكل.
٠,٩١١	٢٢	أجيد الأعمال التي تحتاج إلي أفكار جديدة ومبتكرة.
٠,٩٤٦	٢٣	لدي قدرة مميزة علي إيجاد حلول بديلة عندما تواجهني صعوبات في الجامعة.
نتائج إختبارات الصدق والثبات للإبداع وحل المشكلات : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٨٩ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٩٢ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٣٤		
٠,٨٩٢	٢٤	أدافع عن قيمي مهما كلفني ذلك.
٠,٨٨٧	٢٥	لا شيء يثنيني عن الوصول لأهدافي.
٠,٩٠٢	٢٦	أستطيع أن أحقق أهدافي مهما واجهت من صعوبات.
٠,٩٢٦	٢٧	قراراتي نابعة من ذاتي ولا يتدخل فيها غيري.
٠,٧٦٥	٢٨	كل ما يحدث للفرد هو نتيجة أعماله وخطة.
٠,٨١٦	٢٩	أثق في قدرتي علي تحقيق أهدافي.
٠,٨٦٠	٣٠	التغيير ضرورة في حياتي ويعطيني خبرات مهمة وإمكانيات جديدة.
نتائج إختبارات الصدق والثبات للصلابة النفسية والتكيف : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٩١١ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٤٥ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٧٧		
٠,٧٥٦	٣١	أستطيع التحكم في أعصابي في أصعب الظروف.
٠,٧٥٠	٣٢	أنا قادر علي التحكم في أقوالي وأفعالي في أي موقف.
٠,٧١٦	٣٣	تأدراً ما يسيطر علي الغضب والهياج .
٠,٨١٤	٣٤	أؤمن بأن الصبر مفتاح الفرج.

المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية  
والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية  
(دراسة تطبيقية)

أ.م.د. عمار فتحى موسى اسماعيل

٠,٨٣٤	٣٥	أنا شخصية هادئة ولا يمكن إستقرازي.
٠,٧٦٨	٣٦	أفقد أعصابي إذا قاطعني أحد عندما أركز في عملي.
٠,٧٢٩	٣٧	كثيراً ما أفعل أشياء ثم أندم عليها فيما بعد.
نتائج إختبارات الصدق والثبات للإتزان الإنفعالي : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٦٠ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٤١ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٨٠		
٠,٧١٠	٣٨	أرحب بالنقد وكل الآراء المخالفة لرأيي.
٠,٧٣٨	٣٩	لا بد من تغيير زوايا النظر إلي أي أمر لفهمه جيداً.
٠,٨٤٥	٤٠	تغيير الخطط بضمن تنفيذها بسهولة.
٠,٩٠١	٤١	أستطيع أن أمتص غضب الآخرين.
٠,٧١٣	٤٢	أنا قادر علي التكيف مع كل المواقف الصعبة.
٠,٧٤٨	٤٣	إذا تعثرت أعود بسرعة إلي الوضع الطبيعي.
٠,٧٠٥	٤٤	كل شيء قابل للتغيير طالما سيحقق نتيجة أفضل.
نتائج إختبارات الصدق والثبات للمهارات الإجتماعية : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٩٩ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٥٠ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٠٤		
<b>الإحترق الوظيفي</b>		
٠,٧٤٥	١	أشعر أنني مستنزف عاطفياً بسبب عملي في الجامعة.
٠,٧٨٣	٢	أشعر أنني أستنفذ كامل جهدي في نهاية يوم العمل.
٠,٩١٠	٣	أشعر بالقلق حينما أستيقظ في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر.
٠,٨٣٥	٤	التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب يسبب لي التوتر.
٠,٧٦٩	٥	أشعر بالإستنزاف النفسي في عملي.
٠,٧٤١	٦	أشعر بالإحباط في عملي.
٠,٩١٤	٧	أشعر بالإجهاد في عملي.
٠,٧٥٩	٨	التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب يسبب لي الكثير من الضغط النفسي.
٠,٨٢٦	٩	أشعر بقرب نهاية مشواري المهني .
نتائج إختبارات الصدق والثبات للإجهاد (الإستنزاف العاطفي) : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٥١ ، معامل الثبات المركب = ٠,٩١٤ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٣٧		
٠,٨٨٢	١٠	أشعر بأنني أتعامل مع بعض أعضاء هيئة التدريس كأنهم أشياء جامدة وليسوا بشراً.
٠,٩٠٤	١١	أشعر أنني أصبحت حاد الطبع وغير عاطفي منذ توليت عملي كعضو هيئة تدريس.
٠,٨٧١	١٢	أخشى أن يسبب لي عملي كعضو هيئة تدريس قسوة وتبدل في المشاعر.
٠,٧٤٢	١٣	أشعر بالامبالاة لما يحدث للآخرين في بيئة العمل في الجامعة.
٠,٧٩٣	١٤	أشعر أن بعض أعضاء هيئة التدريس يلوموني علي بعض المشاكل التي تحدث لهم.
نتائج إختبارات الصدق والثبات لتبدل المشاعر : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٠,٨٦٧ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٦٨ ، ومتوسط التباين = ٠,٥٧٢		
٠,٨٩٤	١٥	أستطيع بسهولة فهم شعور أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب .

٠,٧٣٥	أتعامل بفعالية عالية مع مشاكل العمل والطلاب.	١٦
٠,٧٠٩	أشعر بالتأثير الإيجابي علي الآخرين من خلال عملي.	١٧
٠,٨٧٤	أشعر بالنشاط والحيوية أثناء أداء عملي في الجامعة.	١٨
٠,٨٣٩	أستطيع وبسهولة تهيئة جو مريح لأداء العمل مع الآخرين.	١٩
٠,٧٧٠	أشعر بالسعادة عند تعاملي مع الآخرين في العمل.	٢٠
٠,٧٦٦	أنجزت أضياء كثيرة مفيدة وذات قيمة في عملي.	٢١
٠,٨٥٢	أتعامل بهدوء تام مع المشاكل العاطفية والإنفعالية في العمل.	٢٢
نتائج إختبارات الصدق والثبات لضعف الإنجاز الشخصي : جميع المعاملات المعيارية معنوية عند مستوي ٠,٠٥ ، معامل ألفا كرونباخ = ٨٠,٥ ، معامل الثبات المركب = ٠,٨٣١ ، ومتوسط التباين = ٠,٦٠٧		

### ٢/١١ - تقييم صدق المقاييس :

إعتمد الباحث في إختبار الدق علي ما يلي :

(١) صدق المحتوى **Content Validity**: وذلك للتأكد من صدق عبارات قائمة الإستقصاء،

سواء من الناحية العلمية أو التطبيقية، وللتأكد من صدق المحتوى تم عرض الإستقصاء علي عدد من أساتذة إدارة الأعمال بكليات التجارة في الجامعات المصرية، فضلاً عن عرضها علي ٣٠ عضو هيئة تدريس في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وقد تم مقابلة السادة المحكمين وروعت ملاحظاتهم علي بعض الألفاظ والعبارات الموجودة بقائمة الإستقصاء، ومن ثم عدلت بناء علي تلك الملاحظات .

(٢) صدق التقارب **Convergent Validity**: يشير صدق التقارب إلي مدي تقارب عبارات

المقياس وتوافق بعضها مع بعض عند قياس البعد أو المتغير نفسه، كما يشير إلي أن المقاييس المرتبطة نظرياً يجب أن تكون مرتبطة في الواقع العملي، ويتم ذلك من خلال التحقق من قيم معاملات التشعب أو المعاملات المعيارية **Factor Loadings** التي يجب أن لا تقل عن ٠,٧٠، كما يجب أن تكون قيمة متوسط التباين المستخرج **Average Variance Extracted (AVE)** لكل متغير أكبر من ٠,٥٠ (Hair et al., 2010).

ويشير جدول رقم (٢) إلي أن قيم المعاملات المعيارية لجميع العبارات أكبر من ٠,٧٠، وجب هذه القيم معنوية عند مستوي معنوية ٠,٠٥، كما أن قيمة متوسط التباين المستخرج لكل متغير أكبر من ٠,٥٠، للدلالة علي أن عبارات أداة الدراسة المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة تتصف بصدق التقارب وأنها مترابطة في الواقع التطبيقي.

(٣) صدق التمايز **Discriminant Validity**: وذلك لقياس التباعد أو عدم تشابه المتغيرات

بين المقاييس المستخدمة لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة، وأن كل متغير يمثل ذاته، وتم حساب صدق التمايز عن طريق معامل **Fornell-Larcker** الذي يتم حسابه من خلال

الجذر التربيعي لمتوسط قيمة التباين المستخرج AVE ، حيث يجب أن يكون قيمة معامل Fornell-Larcker أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير نفسه وباقي المتغيرات الأخرى (Hair et al., 2010)، ويشير الجدول رقم (٣) أن قيمة معامل Fornell-Larcker أكبر من معاملات الارتباط بين المتغير وباقي المتغيرات الأخرى في الصفوف والأعمدة، وبدل ذلك علي أن أداة الدراسة تتصف بصدق التمايز ، كما يؤكد علي عدم وجود ترابط متداخل أو مشترك بين متغيرات الدراسة.

#### ١٤- توصيف متغيرات الدراسة:

قام الباحث بإجراء تحليل وصفي لبيانات الدراسة باستخدام (SPSS V.23) ، ويظهر الجدول رقم (٣) قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة ومعاملات الارتباط بينها . ويتضح من الجدول رقم (٣) ما يلي :

(١) أن الوسط الحسابي للصحة التنظيمية وأبعادها العشرة أعلي من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات) ، ويعني ذلك إرتفاع مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها .

(٢) أن الوسط الحسابي للمناعة النفسية أقل من المتوسط العام (٣ درجات) ، ويعني ذلك إنخفاض مستوى المناعة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها .

(٣) أن الوسط الحسابي للإحترق الوظيفي أعلي من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات) ، ويعني ذلك إرتفاع مستوى الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها .

(٤) تشير معاملات الارتباط إلي علاقة الارتباط المعنوية الموجبة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية، حيث بلغ معامل الارتباط (٠,٦٨) ، وعلاقة الارتباط المعنوية السالبة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، حيث بلغ معامل الارتباط (-٠,٣٨)، بالإضافة إلي وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتناء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والمناعة النفسية ، وقد بلغت معاملات الارتباط (٠,٤٣) و (٠,٦٥) و (٠,٥٤) و (٠,٣٣) و (٠,٢٤) و (٠,٢٢) و (٠,٦٧) و (٠,٤١) و (٠,٥٨) و (٠,٤٢) علي التوالي ، وأخيراً وجود علاقة إرتباط معنوية سالبة بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو

الإلتناء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والإحترق الوظيفي ، وقد بلغت معاملات الارتباط (-٠,٢٣) و (-٠,٣٦) و (-٠,٤٦) و (-٠,٤٥) و (-٠,١٨) و (-٠,٣٧) و (-٠,٣٩) و (-٠,٤٩) و (-٠,٤٦) و (-٠,٤٨) علي التوالي.

### ١٥ - نتائج الدراسة الميدانية:

#### ١/١٥ - العلاقة بين الصحة التنظيمية و الإحترق الوظيفي :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الرابع لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وإختبار صحة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص علي : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية ، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والإنحدار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية ، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، ويمكن توضيح معاملات الارتباط بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من خلال الجدول رقم (٣) والذي يتضح منه ما يلي :

- أن معاملات الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي تتراوح بين (-٠,١٨) و (-٠,٥٤) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ١%.  
• هناك إرتباط معنوي بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس الصحة التنظيمية من ناحية أخرى .
- أن هناك إرتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، حيث بلغ قيمة معاملات الارتباط (-٠,٢٣) و (-٠,٣٦) و (-٠,٤٦) و (-٠,٤٥) و (-٠,١٨) و (-٠,٣٧) و (-٠,٣٩) و (-٠,٤٩) و (-٠,٤٦) و (-٠,٤٨) علي التوالي.

- أن هناك ارتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (-0,38).
  - وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية وبعضها البعض، وإرتباطاً عكسياً بين أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الاتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتزام، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والإحتراق الوظيفي، إلا أن تأثير أبعاد الصحة التنظيمية علي الإحتراق الوظيفي سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد ، وذلك علي النحو التالي:
- لقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد الصحة التنظيمية علي الإحتراق الوظيفي بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٤) أثر الصحة التنظيمية علي الإحتراق الوظيفي

متغيرات الصحة التنظيمية	معامل الانحدار $\beta$	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
١- وضوح الأهداف	-0,265*	-0,23	0,05
٢- فعالية الاتصالات	-0,269*	-0,36	0,13
٣- توازن السلطة	-0,315*	-0,46	0,21
٤- إستغلال الموارد	-0,441*	-0,45	0,20
٥- التماسك أو الإلتزام	-0,398*	-0,18	0,03
٦- الروح المعنوية	-0,412*	-0,37	0,14
٧- الإستقلالية	-0,278*	-0,39	0,15
٨- الإبداع	-0,296*	-0,49	0,24
٩- التكيف	-0,364*	-0,46	0,21
١٠- حل المشكلات	-0,310*	-0,48	0,23
معامل الارتباط في النموذج R	-0,72		
معامل التحديد في النموذج R2	0,52		
قيمة ف المحسوبة	134,25		
درجات الحرية	299,10		
مستوي الدلالة الإحصائية	0,000		

ومن خلال الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد أن هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل -٧٢% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن مستوى الصحة التنظيمية يمكن أن يفسر حوالي (٥٢% وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد أن أبعاد الصحة التنظيمية الأكثر تفسيراً للإختلاف في مستوى الإحترق الوظيفي تتمثل في إستغلال الموارد (-٠,٤٤١)، والروح المعنوية (-٠,٤١٢)، والتماسك أو الإلتناء (-٠,٣٩٨)، والتكيف (-٠,٣٦٤) والتي تتمتع بعلاقة معنوية سالبة فيما بينها وبين الإحترق الوظيفي .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية"، وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ وفقاً لإختبار ف) بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لجميع أبعاد الصحة التنظيمية ( وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتناء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين الإحترق الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى معنوية ٠,٠١.

## ٥/٢- العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي :

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الخامس لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء

هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية ، وإختبار صحة الفرض الثاني من فروض الدراسة والذي ينص علي : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة ، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الإرتباط والإنحدار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية ، كما تم حساب معامل الإرتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة وإتجاه ومعنوية العلاقة بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي ، ويمكن توضيح معاملات الإرتباط بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي محل الدراسة من خلال الجدول رقم (٥) والذي يتضح منه ما يلي :

ومن خلال مصفوفة معاملات الإرتباط بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي يتضح ما يلي :

- أن معاملات الإرتباط بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي تتراوح بين (-٠,٣٦) و (-٠,٦٢) ، وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ١% و ٥% .
- هناك إرتباط معنوي بين جميع أبعاد المناعة النفسية عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥% ، الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد المناعة النفسية من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس المناعة النفسية من ناحية أخرى .
- أن هناك إرتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي، حيث بلغ معامل الإرتباط بين المهارات الإجتماعية كأحد أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي (-٠,٦٢) ، كما بلغ معامل الإرتباط بين التفكير الإيجابي كأحد أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي (-٠,٥٨) ، بينما بلغ معامل الإرتباط بين فعالية الذات كأحد أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي (-٠,٤٩) ، وبلغ معامل الإرتباط بين الإلتزان الإنفعالي كأحد أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي (-٠,٤٨) ، وبلغ معامل الإرتباط بين الصلابة النفسية والتكيف كأحد أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي (-٠,٤٧) وأخيراً بلغ معامل الإرتباط بين الإبداع وحل المشكلات كأحد أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي (-٠,٣٦) .



جدول رقم (٥) معاملات الارتباط بين القيادة أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية

المتغيرات	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
التفكير الإيجابي	١						
فعالية الذات	**٠,٦٥	١					
الإبداع وحل المشكلات	**٠,٣٨	**٠,٤٨	١				
الصلابة النفسية والتكيف	**٠,٥٢	*٠,٢٤	*٠,٢٥	١			
الإلتزان الإنفعالي	**٠,٤٩	**٠,٥٠	**٠,٣٧	**٠,٤١	١		
المهارات الإجتماعية	**٠,٣٣	**٠,٦٢	*٠,٢٦	**٠,٥٥	**٠,٦١	١	
الإحترق الوظيفي	**٠,٥٨-	**٠,٤٩-	**٠,٣٦-	-	-	**٠,٦٢-	١
				**٠,٤٧	**٠,٤٨		

\*\* معاملات ارتباط معنوية عند مستوي معنوية ١%

\* معاملات ارتباط معنوية عند مستوي معنوية ١%

وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المناعة النفسية وبعضها البعض، وارتباطاً عكسياً بين أبعاد المناعة النفسية (التفكير الإيجابي، فعالية الذات، الإبداع وحل المشكلات، الصلابة النفسية، الإلتزان الإنفعالي، المهارات الإجتماعية) والإحترق الوظيفي، إلا أن تأثير أبعاد المناعة النفسية علي الإحترق الوظيفي سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد ، وذلك علي النحو التالي:

ولقد تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد المناعة النفسية علي الإحترق الوظيفي بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

ومن خلال الجدول رقم (٦) يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل -٠,٣٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن مستوي المناعة النفسية يمكن أن يفسر حوالي (١٤% وفقاً لمعامل التحديد ) من التباين الكلي في مستوي الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن أبعاد المناعة النفسية الأكثر تفسيراً للإختلاف في مستوي الإحترق الوظيفي تتمثل في المهارات الإجتماعية (-٠,٣٩٨)،

والإتزان الإنفعالي (-،٣٥٠)، وفعالية الذات (-،٣٤١) والتي تتمتع بعلاقة معنوية سالبة فيما بينها وبين الإحترق الوظيفي .

جدول رقم (٦) أثر المناعة النفسية علي الإحترق الوظيفي

متغيرات المناعة النفسية	معامل الانحدار $\beta$	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2
١- التفكير الإيجابي	*،٢٩٤-	،٥٨-	،٣٤
٢- فعالية الذات	*،٣٤١-	،٤٩-	،٢٤
٣- الإبداع وحل المشكلات	*،٢٩٩-	،٣٦-	،١٣
٤- الصلابة النفسية والتكيف	*،١٨٧-	،٤٧-	،٢٢
٥- الإتزان الإنفعالي	*،٣٥٠-	،٤٨-	،٢٣
٦- المهارات الإجتماعية	*،٣٩٨-	،٦٢-	،٣٨
معامل الارتباط في النموذج R		،٣٨-	
معامل التحديد في النموذج R2		،١٤	
قيمة ف المحسوبة		١٢٥،١٤	
درجات الحرية		٣٠٣،٦	
مستوي الدلالة الإحصائية		،٠٠٠	

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية "، وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية "، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠،٠١) وفقاً لإختبار ف) بين أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لجميع أبعاد المناعة النفسية ( التفكير الإيجابي، فعالية الذات، الإبداع وحل المشكلات، الصلابة النفسية، الإتزان الإنفعالي، المهارات الإجتماعية) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين الإحترق الوظيفي كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠،٠١ .

٣/١٥ - العلاقة بين الصحة التنظيمية و المناعة النفسية:

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال السادس لهذا البحث والذي يتعلق بتحديد نوع ودرجة العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية ، وإختبار صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة

والذي ينص علي : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية ، ولتحقيق ذلك فقد تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد للتحقق من نوع ودرجة العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة ، كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون بينهما وذلك بغرض التعرف علي قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، ويمكن توضيح معاملات الارتباط بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية محل الدراسة من خلال الجدول رقم (٣) والذي يتضح منه ما يلي :

- أن معاملات الارتباط بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية تتراوح بين (٠,٢٢) و (٠,٦٧) ، وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ١% .
- هناك ارتباط معنوي بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية عند مستوي دلالة إحصائية ١% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس الصحة التنظيمية من ناحية أخرى .
- أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، حيث بلغ معامل الارتباط بين الإستقلالية كأحد أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية (٠,٦٧) ، بينما بلغ معامل الارتباط بين فعالية الإتصالات كأحد أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية (٠,٦٥) ، وبلغ معامل الارتباط بين التكيف كأحد أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية (٠,٥٨) ، و بلغ معامل الارتباط بين توازن السلطة كأحد أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية (٠,٥٤) .

وفي ضوء ما تقدم، يتضح أن هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإنتماء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والمناعة النفسية ، إلا أن تأثير أبعاد الصحة التنظيمية علي المناعة النفسية سوف يتضح من خلال تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد، حيث تم تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بغرض التحقق من أثر أبعاد الصحة التنظيمية علي المناعة النفسية بصورة إجمالية، ويمكن توضيح نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٧) أثر الصحة التنظيمية علي المناعة النفسية

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار $\beta$	متغيرات الصحة التنظيمية
٠,١٨	٠,٤٣	*٠,٣٣٠	١- وضوح الأهداف
٠,٤٢	٠,٦٥	*٠,٢٤٥	٢- فعالية الإتصالات
٠,٢٩	٠,٥٤	*٠,١٩٨	٣- توازن السلطة
٠,١١	٠,٣٣	*٠,٣٢٨	٤- إستغلال الموارد
٠,٠٦	٠,٢٤	*٠,٤١٩	٥- التماسك أو الإلتناء
٠,٠٥	٠,٢٢	*٠,٤٢٦	٦- الروح المعنوية
٠,٤٥	٠,٦٧	*٠,٣٩٦	٧- الإستقلالية
٠,١٧	٠,٤١	*٠,٣٤١	٨- الإبداع
٠,٣٤	٠,٥٨	*٠,٢٨٩	٩- التكيف
٠,١٨	٠,٤٢	*٠,١٨٧	١٠- حل المشكلات
	٠,٦٨		معامل الارتباط في النموذج R
	٠,٤٦		معامل التحديد في النموذج R2
	١٣٤,٢٥		قيمة ف المحسوبة
	٢٩٩,١٠		درجات الحرية
	٠,٠٠٠		مستوي الدلالة الإحصائية

ومن خلال الجدول السابق يتضح ما يلي :

- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإندار المتعدد أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٨% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).
- أن مستوى الصحة التنظيمية يمكن أن يفسر حوالي (٤٦% وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى المناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة محل الدراسة.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الإندار المتعدد أن أبعاد الصحة التنظيمية الأكثر تفسيراً للإختلاف في مستوى المناعة النفسية تتمثل في الروح المعنوية (٠,٤٢٦)، والتماسك أو الإلتناء (٠,٤١٩)، والإستقلالية (٠,٣٩٦)، والإبداع (٠,٣٤١) والتي تتمتع بعلاقة معنوية موجبة فيما بينها وبين المناعة النفسية .

وفي ضوء ما تقدم فقد تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية "،

وقبول الفرض البديل الذي ينص علي " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية "، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوي دلالة إحصائية ٠,٠١ ( وفقاً لإختبار ف) بين أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لجميع أبعاد الصحة التنظيمية ( وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإنتماء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) كمتغيرات مستقلة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين المناعة النفسية كمتغير تابع عند مستوي معنوية ٠,٠١.

٤/١٥ - دور المناعة النفسية كمتغير وسيط بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي :

١/٤/١٥ - إختبار سويل Sobel Test:

تعتبر دراسة أثر المتغير المستقل علي المتغير التابع وذلك من خلال المتغير الوسيط من الموضوعات الأكثر إنتشاراً في الدراسات الإجتماعية، ويستخدم إختبار سويل لقياس معنوية التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل (الصحة التنظيمية) علي المتغير التابع (الإحترق الوظيفي) في ظل وجود المتغير الوسيط (المناعة النفسية)، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٨) نتائج إختبار Sobel Test

القيمة	مؤشر إختبار جودة النموذج	
٠,٢٨٧٤	Effect Degree	درجة التأثير
٠,٠٤٣١	Standard Error	الخطأ المعياري
١٠,٥٤٢	The Value of Calculated Z	قيمة Z المحسوبة
١,٩٦	The Value of Indexed Z	قيمة Z الجدولية
٠,٠٠٠	P Value	قيمة P

ويمكن الحصول علي نتيجة إختبار سويل من خلال المعادلة التالية:

$$z\text{-value} = a * b / \text{SQRT} (b^2 * s_a^2 + a^2 * s_b^2)$$

ويشير الرمز (Z) إلي قيمة الإختبار، فإذا كانت قيمتها أكبر من ١,٩٦ فإن النموذج هو نموذج متغير وسيط أي أن التأثير غير المباشر حقيقي ، حيث (a) معامل الإنحدار للعلاقة بين المتغير

المستقل والمتغير الوسيط، وأن (b) تمثل معامل الانحدار للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، وأن ( $s_a$ ) تمثل الخطأ المعياري للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، وأن ( $s_b$ ) ( تمثل الخطأ المعياري للعلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع، ومن خلال التحليل السابق يتضح أن هناك تأثيراً معنوياً غير مباشر لنموذج الدراسة وأن المسار هو :

الصحة التنظيمية ← المناعة النفسية ← الإحترق الوظيفي

أي أن المناعة النفسية تلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، حيث يتضح ذلك من خلال نموذج الوساطة وذلك علي النحو التالي:

١٥/٤/٢ - نموذج الوساطة الجزئية Partially Mediation Model:

يمكن توضيح مؤشرات جودة التطابق لنموذج الوساطة الجزئية وذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٩) مؤشرات جودة التطابق لنموذج الوساطة الجزئية

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة	مؤشر إختبار جودة النموذج
أكبر من ٥	٥,٨٤١	X2/Degree of Freedom
أقل من ٥%	٠,٠٠٠	P. Value
أكبر من ٠,٩	٠,٩٦٤	Goodness of Fit Index (GFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٨٩٠	Normed Fit Index (NFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩١٢	Comparative Fit Index (CFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩٠٨	Relative Fit Index (RFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩١٧	Incremental Fit Index (IFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩٠١	Tuker-Lewis Index (TLI)
أقل من ٠,١	٠,٠٤٥	Root Mean Square Residual (RMR)
أقل من ٠,١	٠,٠٢٩	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن النتائج تشير إلي أن قيمة (كا ٢ / درجات الحرية) والتي بلغت ٥,٨٤١ وهي أكبر من (٥)، وأن قيمة P معنوية، ومن ناحية أخرى فقد بلغت قيمة مؤشر جودة العلاقة (GFI) ٠,٩٦٤ وكذلك مؤشر المطابقة المعياري (NFI) ٠,٨٩٠، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٠,٩١٢، ومؤشر المطابقة النسبي (RFI) ٠,٩٠٨، ومؤشر المطابقة المتزايد (IFI) ٠,٩١٧، ومؤشر توكر لويس (TLI) ٠,٩٠١، ومؤشر الجذر التربيعي للبواقي (RMR) ٠,٠٤٥، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (RMSEA) ٠,٠٢٩.

وتؤكد المؤشرات السابقة وجود علاقة غير مباشرة بين أبعاد الصحة التنظيمية كمتغير مستقل والإحترق الوظيفي كمتغير تابع من خلال المناعة النفسية كمتغير وسيط .

٣/٤/١٥ - تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي من خلال المناعة النفسية كمتغير وسيط:

يمكن توضيح نتائج نموذج AMOS, Version 23 نحو تأثير المناعة النفسية كمتغير وسيط علي العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي من خلال الجدول رقم (٩)، والذي يتضح منه:

- وجود درجة توافق بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، وأن معاملات الإنحدار مرتفعة المعنوية، الأمر الذي يؤكد علي أن المناعة النفسية بأبعادها الستة مجتمعة لها تأثير وسيط بشكل جزئي علي العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة .
- أن التأثير المباشر لأبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإنتماء، الروح المعنوية، الإستقلالية ، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) علي الإحترق الوظيفي بلغت (-٠,٢٦٥، -٠,٢٦٩، -٠,٣١٥، -٠,٤٤١، -٠,٣٩٨، -٠,٤١٢، -٠,٢٧٨، -٠,٢٩٦، -٠,٣٦٤، -٠,٣١٠) علي التوالي وجميعها دال إحصائياً عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥، كما بلغ تأثير المناعة النفسية علي الإحترق الوظيفي -٠,٤٩٢ وهو تأثير معنوي سلبي عند مستوي معنوية ٠,٠١
- لقد دعم وجود المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة ، من تأثير أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة علي مستوي الإحترق الوظيفي كمتغير تابع، حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للمناعة النفسية كمتغير وسيط علي العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ ، حيث نجد أن التأثير المباشر لجميع أبعاد الصحة التنظيمية ، قد إرتفع تأثيرهم الكلي إلي -٠,١٥٣، -٠,١٧٣، -٠,١٧٣، -٠,٢٢٤، -٠,٢٥٩، -٠,١٩٨، -٠,١٩٠، -٠,١٩٧، -٠,٢٣٠، -٠,٢٢١) علي الترتيب .

ويمكن توضيح العلاقة المقترحة بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي من خلال المناعة النفسية كمتغير وسيط باستخدام برنامج AMOS ,Version 23 وذلك من خلال الشكل التالي:

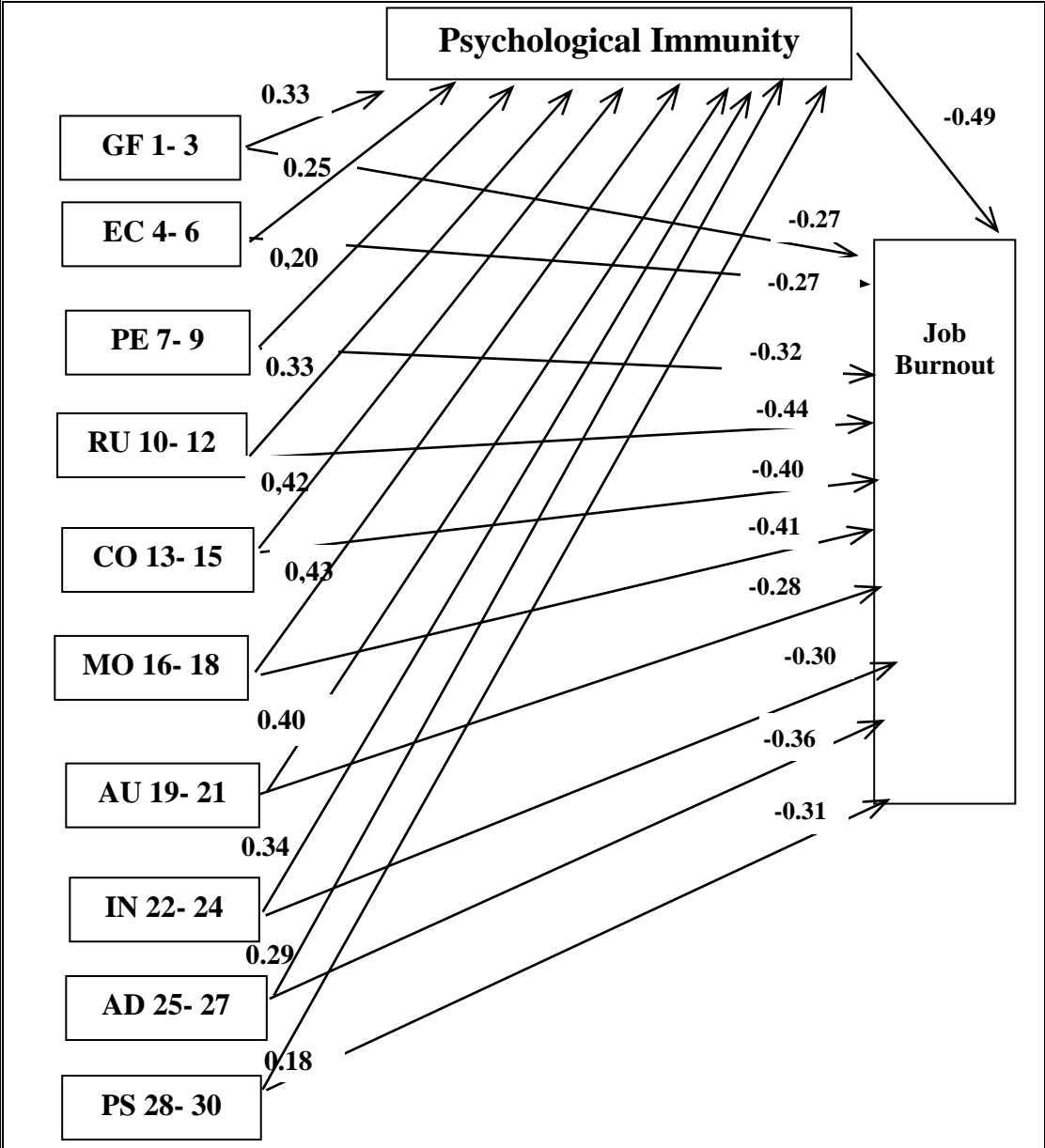
جدول رقم (١٠)

تأثير المناعة النفسية كمتغير وسيط علي العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي

مستوى المعنوية	مستوى الدلالة	التأثير الكلي	التأثير الغير مباشر	التأثير المباشر	معامل الانحدار B	معامل التحديد R <sup>2</sup>	الارتباط الكلي	المتغير المستقل	المتغير التابع	
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٣٠	-	٠,٣٣٠	٠,٣٣٠	٠,٤٦	٠,٤٣	وضوح الأهداف	المناعة النفسية	
معنوي	٠,٠٠١	٠,٢٤٥	-	٠,٢٤٥	٠,٢٤٥		٠,٦٥	فعالية الاتصالات		
معنوي	٠,٠٠٢	٠,١٩٨	-	٠,١٩٨	٠,١٩٨		٠,٥٤	توازن السلطة		
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٢٨	-	٠,٣٢٨	٠,٣٢٨		٠,٣٣	إستغلال الموارد		
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤١٩	-	٠,٤١٩	٠,٤١٩		٠,٢٤	التماسك أو الإلتزام		
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٢٦	-	٠,٤٢٦	٠,٤٢٦		٠,٢٢	الروح المعنوية		
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٩٦	-	٠,٣٩٦	٠,٣٩٦		٠,٦٧	الإستقلالية		
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٣٤١	-	٠,٣٤١	٠,٣٤١		٠,٤١	الإبداع		
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢٨٩	-	٠,٢٨٩	٠,٢٨٩		٠,٥٨	التكيف		
معنوي	٠,٠٠٣	٠,١٨٧	-	٠,١٨٧	٠,١٨٧		٠,٤٢	حل المشكلات		
معنوي	٠,٠٠٤	٠,١٥٣-	٠,١١٢	٠,٢٦٥-	٠,٢٦٥-	٠,٥٢	٠,٢٣-	وضوح الأهداف	الإحتراق الوظيفي	
معنوي	٠,٠٠٤	٠,١٧٣-	٠,٠٩٦	٠,٢٦٩-	٠,٢٦٩-		٠,٣٦-	٠,٣٦-		فعالية الاتصالات
معنوي	٠,٠٠٤	٠,١٧٣-	٠,١٤٢	٠,٣١٥-	٠,٣١٥-		٠,٤٦-	٠,٤٦-		توازن السلطة
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢٢٤-	٠,٢١٧	٠,٤٤١-	٠,٤٤١-		٠,٥٤-	٠,٥٤-		إستغلال الموارد
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢٥٩-	٠,١٣٩	٠,٣٩٨-	٠,٣٩٨-		٠,١٨-	٠,١٨-		التماسك أو الإلتزام
معنوي	٠,٠٠٢	٠,١٩٨-	٠,٢١٤	٠,٤١٢-	٠,٤١٢-		٠,٣٧-	٠,٣٧-		الروح المعنوية
معنوي	٠,٠٠٣	٠,١٩٠-	٠,٠٨٨	٠,٢٧٨-	٠,٢٧٨-		٠,٣٩-	٠,٣٩-		الإستقلالية
معنوي	٠,٠٠٢	٠,١٩٧-	٠,٠٩٩	٠,٢٩٦-	٠,٢٩٦-		٠,٤٩-	٠,٤٩-		الإبداع
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢٣٠-	٠,١٣٤	٠,٣٦٤-	٠,٣٦٤-		٠,٤٦-	٠,٤٦-		التكيف
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٢٢١-	٠,٠٨٩	٠,٣١٠-	٠,٣١٠-		٠,٤٨-	٠,٤٨-		حل المشكلات
معنوي	٠,٠٠٠	٠,٤٩٢-	---	٠,٤٩٢-	٠,٤٩٢-		٠,٦٦-	٠,٦٦-		المناعة النفسية



شكل رقم (٧) النموذج المقترح للعلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي والمناعة النفسية كمتغير وسيط



كما تم الحصول علي مؤشرات معنوية النموذج المقترح مع النموذج المفترض من مخرجات التحليل الإحصائي من

خلال مؤشرات الجدول التالي:

جدول رقم ( ١١ )

مؤشرات جودة النموذج للمناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية  
والإحتراق الوظيفي

مؤشرات جودة المطابقة	القيمة	مؤشر إختبار جودة النموذج
أكبر من ٥	٥,٢٦٥	X2/Degree of Freedom
أقل من ٥%	٠,٠٠٠	P. Value
أكبر من ٠,٩	٠,٩٨١	Goodness of Fit Index (GFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩٣٢	Normed Fit Index (NFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩٥٠	Comparative Fit Index (CFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩٠٤	Relative Fit Index (RFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩٨٣	Incremental Fit Index (IFI)
أكبر من ٠,٩	٠,٩١٦	Tuker-Lewis Index (TLI)
أقل من ٠,١	٠,٠١١	Root Mean Square Residual (RMR)
أقل من ٠,١	٠,٠١٩	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

يتضح من الجدول السابق أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد المناعة النفسية ، حيث أن نتائج مؤشرات جودة النموذج جميعها جيدة ومقبولة ،وعليه فإن ذلك يدل علي توافق أفضل، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض عدم القائل " لا تؤثر المناعة النفسية تأثيراً معنوياً غير مباشراً في العلاقة بين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة والإحتراق الوظيفي"، وتم قبول الفرض البديل الذي ينص علي أنه " تؤثر المناعة النفسية تأثيراً معنوياً غير مباشراً في العلاقة بين الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة والإحتراق الوظيفي "، حيث أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ .

## ١٣ - النتائج والتوصيات ودلالات الدراسة :

- (١) الوسط الحسابي للصحة التنظيمية وأبعادها العشرة أعلي من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات) ، ويعني ذلك إرتفاع مستوي الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها .
- (٢) الوسط الحسابي للمناعة النفسية أقل من المتوسط العام (٣ درجات) ، ويعني ذلك إنخفاض مستوي المناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها .
- (٣) الوسط الحسابي للإحترق الوظيفي أعلي من المتوسط العام للمقياس (٣ درجات) ، ويعني ذلك إرتفاع مستوي الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها .
- (٤) وجود إرتباط معنوي موجب بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية، ووجود إرتباط معنوي سالب بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، بالإضافة إلي وجود علاقة إرتباط معنوية موجبة بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتناء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والمناعة النفسية ، ووجود علاقة إرتباط معنوية سالبة بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتناء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والإحترق الوظيفي .
- (٥) معاملات الإرتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي تتراوح بين (-٠,١٨) و (-٠,٥٤) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوي معنوية ٠,١% .
- (٦) هناك إرتباط معنوي بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية عند مستوي دلالة إحصائية ١% و ٥% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس الصحة التنظيمية من ناحية أخرى .
- (٧) هناك إرتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي، وإرتباطاً عكسياً بين أبعاد الصحة التنظيمية (وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات، توازن السلطة،

إستغلال الموارد، التماسك أو الإلتزام، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) والإحترق الوظيفي.

(٨) علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل -٧٢% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

(٩) مستوى الصحة التنظيمية يمكن أن يفسر حوالي (٥٢% وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة.

(١٠) أبعاد الصحة التنظيمية الأكثر تفسيراً للإختلاف في مستوى الإحترق الوظيفي تتمثل في إستغلال الموارد، والروح المعنوية، والتماسك أو الإلتزام، والتكيف والتي تتمتع بعلاقة معنوية سالبة فيما بينها وبين الإحترق الوظيفي.

(١١) معاملات الارتباط بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي تتراوح بين (-٠,٣٦) و (-٠,٦٢) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١% و ٥%. (١٢) هناك ارتباط معنوي بين جميع أبعاد المناعة النفسية عند مستوى دلالة إحصائية ١% و ٥% ، الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد المناعة النفسية من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس المناعة النفسية من ناحية أخرى.

(١٣) هناك ارتباطاً عكسياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المناعة النفسية والإحترق الوظيفي. (١٤) هناك ارتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد المناعة النفسية وبعضها البعض، وإرتباطاً عكسياً بين أبعاد المناعة النفسية (التفكير الإيجابي، فعالية الذات، الإبداع وحل المشكلات، الصلابة النفسية، الإلتزام الإنفعالي، المهارات الإجتماعية) والإحترق الوظيفي. (١٥) هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل -٣٨,٠% (وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد).

(١٦) مستوى المناعة النفسية يمكن أن يفسر حوالي (١٤% وفقاً لمعامل التحديد) من التباين الكلي في مستوى الإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة.

(١٧) أبعاد المناعة النفسية الأكثر تفسيراً للإختلاف في مستوى الإحترق الوظيفي تتمثل في المهارات الإجتماعية ، والإتزان الإنفعالي ، وفعالية الذات والتي تتمتع بعلاقة معنوية سالبة فيما بينها وبين الإحترق الوظيفي.

(١٨) أن معاملات الإرتباط بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية تتراوح بين (٠,٢٢) و (٠,٦٧) وأن جميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠.١ %

(١٩) هناك إرتباط معنوي بين جميع أبعاد الصحة التنظيمية عند مستوى دلالة إحصائية ١% الأمر الذي يؤكد صدق المقياس المستخدم في قياس أبعاد الصحة التنظيمية في الجامعات المصرية الحكومية من ناحية، وأن هناك إتساق بين جميع الأبعاد الداخلية الممثلة لمقياس الصحة التنظيمية من ناحية أخرى.

(٢٠) هناك إرتباطاً طردياً ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية والمناعة النفسية .

(٢١) هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الصحة التنظيمية والمناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل ٦٨% (وفقاً لمعامل الإرتباط المتعدد).

(٢٢) مستوى الصحة التنظيمية يمكن أن يفسر حوالي (٤٦% وفقاً لمعامل التحديد ) من التباين الكلي في مستوى المناعة النفسية في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة محل الدراسة.

(٢٣) أبعاد الصحة التنظيمية الأكثر تفسيراً للإختلاف في مستوى المناعة النفسية تتمثل في الروح المعنوية ، والتماسك أو الإلتناء ، والإستقلالية، والإبداع والتي تتمتع بعلاقة معنوية موجبة فيما بينها وبين المناعة النفسية.

(٢٤) المناعة النفسية تلعب دور الوساطة الجزئية في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي.

(٢٥) وجود علاقة غير مباشرة بين أبعاد الصحة التنظيمية كمتغير مستقل والإحترق الوظيفي كمتغير تابع من خلال المناعة النفسية كمتغير وسيط .

(٢٦) يوجد درجة توافق بين أبعاد الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، وأن معاملات الإنحدار مرتفعة المعنوية، الأمر الذي يؤكد علي أن المناعة النفسية بأبعادها الستة مجتمعة لها

تأثير وسيط بشكل جزئي علي العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة .

(٢٧) دعم وجود المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي في الجامعات المصرية الحكومية محل الدراسة ، من تأثير أبعاد الصحة التنظيمية كمتغيرات مستقلة علي مستوي الإحترق الوظيفي كمتغير تابع، حيث يوجد تأثير معنوي سلبي للمناعة النفسية كمتغير وسيط علي العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي عند مستوي معنوية ٠,٠١ و ٠,٠٥ .

وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين: الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بقطاع الدراسة وذلك من حيث التوصيات الخاصة بالصحة التنظيمية، والتوصيات الخاصة بالمناعة النفسية، والتوصيات الخاصة بالإحترق الوظيفي، والتوصيات الخاصة بكيفية خفض مستوي الإحترق الوظيفي من خلال الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، وسوف يتناول الباحث فيما يلي التوصيات التي يمكن إقتراحها في كل مجال علي حده وذلك علي النحو التالي:  
أولاً: توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي:

(١) تعميق الفهم بموضوعات الصحة التنظيمية والمناعة النفسية والإحترق الوظيفي في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، وعدم وجود إتفاق بين الباحثين حتى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.

(٢) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوي الصحة التنظيمية في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ بهدف تحديد نقاط القوة وأوجه الضعف بشكل دوري، وبالتالي؛ اتخاذ القرارات التعزيزية والتصحيحية المناسبة في الوقت المناسب.

(٣) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوي المناعة النفسية في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد متغيراتها الإيجابية التي يلزم تعزيزها، والسلبية التي يجب الحد منها.

(٤) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوي الإحترق الوظيفي في كل من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد تأثيراته السلبية وكيفية التعامل معها .

(٥) ضرورة الاهتمام بمستوي الصحة التنظيمية لما لها من تأثيرات ايجابية لخفض مستوي الإحترق الوظيفي.

(٦) ضرورة الاهتمام بمستوي المناعة النفسية لما لها من تأثير إيجابي لخفض مستوي الإحترق الوظيفي

ثانياً: توصيات تتعلق بكيفية خفض مستوي الإحترق الوظيفي من خلال الإهتمام بالصحة التنظيمية والمناعة النفسية:

يتناول الباحث التوصيات التي أمكن التوصل إليها مع عرض هذه التوصيات ومجالها ومتطلبات تنفيذها والمسئول عن تنفيذها في شكل خطة عمل تنفيذية علي النحو المبين في الجدول رقم (١٢) .

جدول رقم (١٢) الخطة التنفيذية المقترحة لخفض مستوي الإحترق الوظيفي من خلال الإهتمام بالصحة التنظيمية والمناعة النفسية

مجال التوصية	التوصية	متطلبات التنفيذ	المسئول عن التنفيذ
تحسين مستوي الصحة التنظيمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بناء وتنمية ثقافة تنظيمية تستهدف دعم الصحة التنظيمية للجامعات المصرية.</li> <li>• وضوح الأهداف التي تسعى الجامعات المصرية إلى تحقيقها .</li> <li>• توافر نظام إتصالات جيد في الجامعات المصرية.</li> <li>• تحسين جودة العلاقات الإعتيادية بين الإدارة العليا بالجامعات المصرية وأعضاء هيئة التدريس بها.</li> <li>• إستغلال الموارد المتاحة والممكنة أفضل إستغلال ممكن .</li> <li>• زيادة مستوي التماسك أو الإلتزام لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.</li> <li>• رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.</li> <li>• وضع نظام لتحفيز ومكافأة أعضاء هيئة التدريس المبتكرين والمبدعين.</li> <li>• توفير قدر من الإستقلالية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.</li> <li>• ضرورة أن يتوافر في أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية المرونة والقدرة علي التكيف مع الظروف المحيطة.</li> <li>• حل المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بسرعة وبطريقة مبتكرة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دورات تدريبية داخلية وخارجية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس خاصة ببناء وتنمية ثقافة تنظيمية تستهدف تحسين مستوي الصحة التنظيمية.</li> <li>• الإعتناء علي موازنة البرامج والأداء.</li> <li>• تعديل قانون تنظيم الجامعات بما يتوافق مع التغيرات والتطورات الحالية وخاصة فيما يتعلق بالمرتبات والحوافز.</li> <li>• عقد اجتماع شهري بين رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وأعضاء هيئة التدريس لمناقشة مشاكلهم والعمل علي حلها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.</li> <li>• مجلس الجامعة</li> <li>• مجالس الكليات والمعاهد بالجامعة .</li> <li>• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث.</li> </ul>

المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين الصحة التنظيمية والإحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية الحكومية (دراسة تطبيقية)

أ.م.د. عمار فتحي موسى اسماعيل

<ul style="list-style-type: none"> <li>• مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.</li> <li>• مجلس الجامعة</li> <li>• مجالس الكليات والمعاهد بالجامعة .</li> <li>• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دورات تدريبية داخلية وخارجية وورش عمل للمعلمين خاصة بالمناعة النفسية والإبداع والإبتكار والإتزان الإنفعالي .</li> <li>• إنشاء وحدة للدعم النفسي.</li> <li>• عقد اجتماع شهري بين رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وأعضاء هيئة التدريس لمناقشة مشاكلهم والعمل علي حلها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحسين مستوى التفكير الإيجابي والتفكير العقلاني والمنطقي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.</li> <li>• تشكيل وحدة للدعم النفسي داخل كل جامعة ، تكون مهمتها تحسين مستوى المناعة النفسية لدي أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>• تعزيز ثقافة الدعم التنظيمي المدرك ودوره في إدراك عضو هيئة التدريس لذاته وإستبصاره لمهاراته الذاتية وإمكانياته.</li> <li>• دعم وتعزيز سبل تحسين قدرة عضو هيئة التدريس علي حل المشكلات والتفكير الخلاق والإبداع والإبتكار.</li> <li>• إدراج برنامج المناعة النفسية كأحد أهم البرامج التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لما له من أثر واضح في حياة أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>• دعم وتعزيز سبل قدرة عضو هيئة التدريس علي التحكم في إنفعالاته والسيطرة عليها والحفاظ علي إتزانه الإنفعالي.</li> <li>• دعم وتعزيز سبل قدرة عضو هيئة التدريس علي تحمل المسؤولية وقدرته علي التفاعل الإجتماعي مع الآخرين.</li> </ul>	<p>تحسين مستوى المناعة النفسية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة</li> <li>• مجلس الجامعة</li> <li>• مجالس الكليات والمعاهد بالجامعة .</li> <li>• نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دورات تدريبية داخلية وخارجية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس خاصة بالإحتراق الوظيفي.</li> <li>• عقد اجتماع شهري بين رئيس الجامعة ونائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وأعضاء هيئة التدريس لمناقشة مشاكلهم والعمل علي حلها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقليل الأعباء الملغاة علي عاتق أعضاء هيئة التدريس .</li> <li>• توزيع المهام والواجبات وفقا لامكانيات أعضاء هيئة التدريس .</li> <li>• قيام عضو هيئة التدريس بممارسة التمارين الرياضية لمدة نصف ساعة يوميا.</li> <li>• توصيف واضح ومحدد لأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>• تشجيع فرص التعلم والتطوير لأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>• الاهتمام بمصالح أعضاء هيئة التدريس ومراعاة الجوانب الإنسانية والشخصية لهم .</li> <li>• تحسين نظام الأجور والحوافز الخاص بأعضاء هيئة التدريس .</li> <li>• توفير قدر مناسب من الحرية والسلطة والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات .</li> </ul>	<p>الحد من مستوى الإحتراق الوظيفي</p>

وأسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات علي مستوى النظرية والتطبيق

تتضح فيما يلي :



(أ) علي مستوي النظرية : أكدت الدراسة الحالية علي الدور الهام للصحة التنظيمية في خفض مستوي الإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية المصرية ، وأضافت هذه الدراسة المناعة النفسية كمتغير وسيط بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي ، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تضيف إلي الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال - حيث لم يرصد الباحث أي سبق في هذا الصدد في بيئة إدارة الموارد البشرية المصرية- من البحث ، بما يعمل علي توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من دراسات إدارة الموارد البشرية ، كما أن إتفاق نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمستوي الصحة التنظيمية ومستوي المناعة النفسية، ومستوي الإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس مع نتائج دراسات عديدة تم إجراؤها في دول عربية وأجنبية ، يدل علي وجود ممارسات عامة في إدارة الموارد البشرية مع اختلاف الثقافات .

(ب) علي مستوي التطبيق : تعتبر نتائج الدراسة الحالية وبما أكدته من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الصحة التنظيمية والإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية، ووجود دور هام للمناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بينهما ، تعطي دلالة علي أن سبل الحد من مستوي الإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية تعتمد علي الصحة التنظيمية والمناعة النفسية ، حيث بإرتفاع مستوي الصحة التنظيمية ( وضوح الأهداف، فعالية الإتصالات،توازن السلطة، إستغلال الموارد، التماسك أو الإنتماء، الروح المعنوية، الإستقلالية، الإبداع، التكيف، حل المشكلات) وبإرتفاع مستوي المناعة النفسية( التفكير الإيجابي، فعالية الذات، الإبداع وحل المشكلات، الصلابة النفسية، الإتزان الإنفعالي، المهارات الإجتماعية ) ينخفض مستوي الإحترق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية الحكومية علي المستوي الكلي ولكل بعد من أبعاده (الإجهاد (الإستنزاف العاطفي)، تبدل المشاعر، ضعف الإنجاز الشخصي) علي حده .

#### ١٤ - البحوث المستقبلية:

أظهرت نتائج هذا البحث عدداً من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمهتمين بعودة قضايا حيوية، ومن أهم هذه القضايا - من وجهة نظر الباحث - قضية المناعة النفسية، وقضية الصحة التنظيمية ، وقضية الإحترق الوظيفي .

#### ١٤/١- البحوث المستقبلية المتعلقة بالمناعة النفسية:

• دور المناعة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين برامج صيانة الموارد البشرية والأداء التنظيمي

• دور برامج صيانة الموارد البشرية في تدعيم المناعة النفسية.

• محددات المناعة النفسية والنتائج المترتبة عليها.

• دور المناعة النفسية في تحقيق الريادة التنظيمية .

#### ١٤/٢- البحوث المستقبلية المتعلقة بالصحة التنظيمية :

• محددات الصحة التنظيمية للعاملين في المنظمات الخدمية.

• دور الصحة التنظيمية في تدعيم سلوكيات المواطنة التنظيمية.

• دور الصحة التنظيمية في التخفيف من الآثار النفسية لفيروس كورونا .

#### ١٤/٣- البحوث المستقبلية المتعلقة بالإحترق الوظيفي :

• محددات الإحترق الوظيفي والنتائج المترتبة عليها .

• أثر التغلب على الإحترق الوظيفي في تطوير الصحة النفسية للعاملين.

#### ١٥- المراجع :

١٥/١- المراجع العربية :

(١) الأحمد ، محمد رفيق محمد (٢٠٢٠) المناعة النفسية وعلاقتها بالسعادة لدى عينة من الطلاب الأيتام بالمرحلة الأساسية العليا في محافظة جرش .مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية جامعة مؤتة الأردن، المجلد ٩ ، (العدد٤) .

(٢) إدريس، ثابت عبدالرحمن (٢٠١٦)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل وإختبار الفروض ، الدار الجامعية، الإسكندرية.

(٣) إسماعيل، شريف سعيد متولي؛ البنوي، مها محمد محمد (٢٠٢٠)، قياس أثر نظم المناعة التنظيمية على العلاقة بين إدراك الشائعات التنظيمية والأداء التكيفي: دراسة ميدانية على العاملين بشركات الأدوية بمدينة العاشر من رمضان، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، مج ٥٧، ١٤ .

(٤) إسماعيل، عمار فتحي موسى (٢٠١٨)، محددات الصمت التنظيمي وأثرها على الإحترق الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات : دراسة تطبيقية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة كلية التجارة ، جامعة كفرالشيخ، المجلد الأول، العدد الأول.

(٥) الأعجم ، نادية محمد مرزوقي(٢٠١٣) المناعة النفسية وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى طلبة الجامعة ، ماجستير. علم النفس التربوي. جامعة ديالى. كلية التربية للعلوم الإنسانية. العراق.

- (٦) أمين، أميرة فايق (٢٠١٦)، الرضا الوظيفي كنتغير وسيط في العلاقة بين الإحترق النفسى والعلاقات الأسرية لدى الموظفين الإداريين بالمحاكم على الجنسين ، المجلة المصرية لعلم النفس الاكلينيكي والارشادى ، الجمعية المصرية للمعالجين النفسين "جمعن" ، المجلد ٤ ، العدد ١ .
- (٧) البيومى، سعد رياض محمد(٢٠١٩)، فعالية برنامج إرشادى لدعم المناعة النفسية وخفض الأفكار اللاعقلانية لدى عينة من طلاب جامعة الطائف، المجلة الالكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية، العدد ١٦ .
- (٨) التخائية ، قصي خالد (٢٠١٨) دور المناعة النفسية في التنبؤ بالتمكين النفسى لدى طلبة جامعة مؤتة في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية .رسالة ماجستير جامعة مؤتة كلية الدراسات العليا .الأردن .
- (٩) الجزائر، رانيا خميس (٢٠١٨) المناعة النفسية لدى طلاب الجامعة وعلاقتها بالذكاء الأخلاقى والأداء الأكاديمي.مجلة البحث العلمى فى التربية، (العدد ١٩).
- (١٠) الجزائر، رانيا خميس(٢٠١٩)، المناعة النفسية وعلاقتها بالذكاء الأخلاقى والأداء الأكاديمي لدى طلاب الجامعة: دراسة وصفية كلىنيكية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- (١١) الحرايزة، جعفر عبدالعزيز (٢٠٢٠)، مستوى المناعة النفسية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى الطلبة الرياضيين فى جامعة البلقاء التطبيقية، دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية ،عمادة البحث العلمى، مج ٤٧، ع ١.
- (١٢) الحلبي، حنان خليل(٢٠٢١)، المناعة النفسية والمساندة الإجتماعية كمنبئات بالتوجه الإيجابى نحو المستقبل لدى عينة من طالبات جامعة القصيم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، مج ٩، ع ٢.
- (١٣) الحميد، نوره سليمان حسن(٢٠١٩)، مستوى الصحة التنظيمية فى المدارس الثانوية بمنطقة القصيم من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ٣٥، ع ١١.
- (١٤) الحوراني، هبه منير طويرش(٢٠١٧)، الصحة المدرسية فى المدرس الثانوية الحكومية فىالعاصمة عمان وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمى التى يمارسها المديرون من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- (١٥) الرفوع،محمد أحمد؛ الريحات، آلاء أحمد(٢٠٢١)، المناعة النفسية وعلاقتها بالتكيف الدراسى لدى طلبة كلية الهندسة فى جامعة الطفيلة التقنية، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، مركز العطاء للإستشارات التربوية، مج ١، ع ٢.

- (١٦) السهلي، راشد سعود (٢٠٢٠)، المناعة النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدي طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، مج ٢١، ٣٤.
- (١٧) السوالمة، غازي عزت (٢٠١١)، مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية العامة والخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة عمان، الأردن.
- (١٨) العكيلي، جبار وادي باهض (٢٠١٧) المناعة النفسية لدي طلبة الجامعة وعلاقتها بالوعي بالذات والنعف، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس رابطة التربويين العرب، (العدد ٨١).
- (١٩) العليان، زيد عبدالله زيد (٢٠١٨)، الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالإستغراق الوظيفي لدي المعلمين في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأردن.
- (٢٠) العمري، أيمن أحمد؛ الغويرين، يوسف فرج (٢٠٢٠)، درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية وعلاقتها بمستوي الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية، العلوم الإدارية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٧، العدد ١.
- (٢١) العيسي، غزير سعد عبدالله (٢٠١٩)، الصحة التنظيمية في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين العاملين فيها، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، مج ٢٨، ١٤.
- (٢٢) المنسي، محمود عبدالعزيز (٢٠٢١)، توسيط الصمت التنظيمي في العلاقة بين إدراك التسييس التنظيمي والإحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية، مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، مجلد ٥٨، عدد ١.
- (٢٣) المنشاوي، عادل محمود؛ أبوحلاوة، محمد السعيد؛ غانم، هناء محمد إسماعيل (٢٠٢١)، التوجه السلبي نحو الحياة في ضوء المناعة النفسية واليقظة الذهنية لدي طلاب الجامعة، مجلة سوهاج لشباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، ١٤.
- (٢٤) النعاس، عمر مصطفى (٢٠١٧)، الإحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الثانوي بمدينة مصراته، مجلة كلية الآداب، جامعة مصراته، ليبيا، مجلد ٢٤، ٢٤.
- (٢٥) باسعد، عمر عبيد (٢٠٢١)، مستويات الإحترق النفسي لدي أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم في كلية التربية سينون جامعة حضرموت، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد ٤، العدد ١.
- (٢٦) حسون، سناء لطيف (٢٠١٦) الشخصية الصبورة وعلاقتها بالمناعة النفسية لدي طلبة الجامعة. مجلة دراسات تربوية، وزراه التربية العراق. (العدد ٣٣).

- (٢٧)حتوتول، أحمد بن موسي(٢٠٢١)، القلق الإجتماعي المرتبط بجائحة فيروس كورونا المستجد وعلاقته بكل من المناعة النفسية والإلتزان الإنفعالي لدي عينة من طلاب جامعة جازان، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع ١٣١ع، مارس.
- (٢٨)خلف، حسين عبدالله(٢٠٢٠)، أثر الصحة التنظيمية علي مداخل الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية في الكليات الجامعة الأهلية في بغداد ووسط العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن .
- (٢٩)دراوشه، نجوي عبدالحميد(٢٠١٩)، الصحة التنظيمية الساندة في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالتمكين الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميين، دراسات، العلوم الإدارية، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٦، العدد ٢.
- (٣٠)دويدار، محمود محمد عوض(٢٠١٤) ، أثر الاحتراق الوظيفي لمقدمي الخدمات المصرفية علي الانسحاب الوظيفي : دراسة تطبيقية علي المصارف التجارية في منطقة القصيم ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس، العدد الأول .
- (٣١)رزوقي، نادية محمد(٢٠١٣) ، المناعة النفسية وعلاقتها بالمساندة الإجتماعية لدي طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة ديالى.
- (٣٢)رمضان ، رولا محمد الشريف (٢٠١٦)، فعالية برنامج إرشادي لتدعيم نظام المناعة النفسية و خفض إضطرابات ما بعد الصدمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين.
- (٣٣)زيدان ،عصام محمد (٢٠١٣) المناعة النفسية مفهومها وأبعادها وقياسها ،مجلة كلية التربية ،مصر، (العدد ٥١).
- (٣٤)سالم ، رمضان عاشور حسين؛ سليمان، هاني فؤاد سيدأحمد(٢٠٢٠)، بناء نموذج للعلاقات السببية بين أبعاد كل من الإيثار ،الذكاء الأخلاقي، والمناعة النفسية لدي عينة من طلبة كلية علوم ذوي الإحتياجات الخاصة، العلوم التربوية، كلية البنات للآداب والعلوم ،جامعة القاهرة، مج٢٨، ٤ع .
- (٣٥)سالمان، الشيماء محمود(٢٠٢١)، المناعة النفسية وعلاقتها بكل من تسامي الذات وقلق العدوي بفيروس كورونا المستجد لدي معلمي مرحلة التعليم الأساسي علي ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع٢٢، ج٣.
- (٣٦)سلمان، خديجة حسن ؛ وجاني، نوال جوجي (٢٠١٥) التوجه الديني والمناعة النفسية لدي طلبة الجامعة ، مؤتمر العميد العلمي العالمي الثاني تحت شعار نلتقي في رحاب العميد لنرتقي بعنوان إدارة أزمة المصطلح من الخلاف الي الاختلاف من ٩-١١ تشرين ٢٠١٤ ، العراق، كلية التربية الجامعة المستنصرة.
- (٣٧)سليمان ، محمد جلال صديق؛ نجم ، عبدالحكيم أحمد ربيع ؛ النجار، حميده محمد محمد بدوي؛ الفار، إيمان السيد حامد (٢٠١٤) ، العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والمتغيرات

التنظيمية : دراسة تطبيقية علي معاوني أعضاء هيئة التدريس في جامعة المنصورة،  
المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة ، مجلد ٣٨ ، العدد  
الرابع .

(٣٨) شديد، مصطفى محمد علي (٢٠٢١)، الصحة التنظيمية في المنظمات العامة: ما بين  
العدالة التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق علي الهيئة القومية للبريد المصري،  
المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، المجلد ١٢ ،  
٢٤ .

(٣٩) الشريف، رولا رمضان محمد (٢٠١٦)، فعالية برنامج إرشادي لتدعيم نظام المناخ النفسية  
وخفض إضطرابات ما بعد الصدمة لدي مراهقي الأسر المتضررة بالعدوان الأخير علي  
غزة ٢٠١٤، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

(٤٠) شمبولية، هالة محمد كمال (٢٠٢١)، فعالية برنامج تدريبي لتنشيط المناخ النفسية في  
خفض التفكير الخرافي لدي طلاب تكنولوجيا البصریات، دراسات عربية في التربية وعلم  
النفس، رابطة التربويين العرب، ١٣١٤، مارس.

(٤١) صباح، عايش؛ الشجيري، عمر خلف رشيد (٢٠١٧)، جودة الحياة الروحية وعلاقتها  
بالحصانة النفسية لدي طلبة الجزائر والعراق : دراسة ميدانية علي طلبة جامعتي الأنبار  
وسعيدة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، العدد ٣.

(٤٢) عبادة، إيمان عزت (٢٠٢١)، المناخ النفسية كمتغير معدل للعلاقة بين قلق كوفيد-١٩  
وقلق الإمتحان لدي طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية البنات للآداب  
والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ٢٢٤، ج ٢.

(٤٣) عبدالمجيد، بكاي؛ بشير، سبع محمد (٢٠٢٠)، محددات الصحة التنظيمية وأثرها في تحقيق  
الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بمديرية النقل بالجلفة، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية  
والإنسانية المعقدة، جامعة زيان عاشور، العدد السابع، مارس.

(٤٤) عبدالملك، أحمد؛ قرني، سعاد كامل (٢٠١٧)، التنبؤ بالهناك النفسي في ضوء كل من  
المناخ النفسية واليقظة العقلية لدي معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمنيا، مجلة دراسات  
عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، العدد ٨٣.

(٤٥) عصفور، إيمان حسنين (٢٠١٦) تنشيط المناخ النفسية تقوية التفكير الايجابي رؤية  
تربوية . الطبعة الأولى، القاهرة، مصر : المكتب المصري للتوزيع .

(٤٦) علي، أماني عادل (٢٠١٩)، المناخ النفسية وعلاقتها بعوامل الصمود الأسرى المشتركة  
لدي أمهات الأطفال ذوي الإعاقة العقلية القابلين للتعلم. الجمعية المصرية للدراسات  
النفسية، ١٠٤ .

(٤٧) علي، نهلة صلاح (٢٠٢٠)، دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية الناتجة عن انتشار  
فيروس كورونا المستجد COVID-19 والاضطرابات النفسجسمية لدي المرأة العاملة.  
المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٣٠ (١٠٨).

- (٤٨) فتحي، ناهد أحمد (٢٠١٩)، الكفاءة الذاتية المدركة والقدرة على حل المشكلات والتوجه نحو الهدف كمنبئات بالمناعة النفسية لدى المتفوقات دراسياً، مجلة دراسات نفسية، مصر، المجلد ٢٩، (العدد ٣).
- (٤٩) كاظم، محمد حمزة؛ يوسف، ليث علي (٢٠١٥)، العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والسلوك العدواني في مكان العمل: دراسة تطبيقية في مستشفيات محافظة كربلاء، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.
- (٥٠) الليثي، أحمد حسن محمد (٢٠٢٠)، المناعة النفسية وعلاقتها بالقلق وتوهم المرض المترتب علي جائحة فيروس كورونا المستجد لعينة من طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ع ٢١، ج ٨.
- (٥١) محمد، هبه محمد علي (٢٠١٦)، تأثير الاحتراق الوظيفي علي سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية مقارنة علي المستشفيات الجامعية، مجلة فكر وإبداع، جامعة عين شمس، المجلد ٩٩، مارس.
- (٥٢) محمد، سها بهجت؛ الرميدي، بسام سمير (٢٠٢١)، أثر الصحة التنظيمية علي الصمت التنظيمي داخل مؤسسات التعليم السياحي، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد الخامس، العدد ١/٢، ديسمبر.
- (٥٣) مقلد، محمد عبد الحميد (٢٠١٧)، الرضا الوظيفي والسمات الشخصية وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى معلمى السباحة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مجلد ٩٧، عدد ٤.
- (٥٤) ملوحي، ناصر محي الدين (٢٠٢٠)، الجهاز المناعي النفسي قوة وإبداع. سوريا: دار الغسق للنشر.
- (٥٥) منوخ، صباح مرشود؛ العبيدي، طه عبد الحميد (٢٠١٩)، المناعة النفسية لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية. تكريت. (العدد ٢٦).

٢/١٥ - المراجع الأجنبية:

- (1) Aaby, A., Simonsen, C. B., Ryom, K., & Mairal, H. T. (2020). Improving organizational health literacy responsiveness in cardiac rehabilitation using a co-design methodology: results from the heart skills study. *International journal of environmental research and public health*, 17(3), 1015.
- (2) Alsahali, R. S. (2020). Psychological Immunity and its Relationship with Achievement Motivation among the Students of Al-Imam Mohammad Ibn Saud Islamic University. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 21(03).
- (3) Azeem, S. M., & Nazir, N. A. (2008). A study of job burnout among university teachers. *Psychology and Developing Societies*, 20(1), 51-64.
- (4) Azoulay, E., De Waele, J., Ferrer, R., Staudinger, T., Borkowska, M., Povaia, P., ... & Cecconi, M. (2020). Symptoms of burnout in

- intensive care unit specialists facing the COVID-19 outbreak. *Annals of intensive care*, 10(1), 1-8.
- (5) Bae, Y. S., Shin, E. C., Bae, Y. S., & Van Eden, W. (2019). Stress and immunity. *Frontiers in immunology*, 10, 245.
- (6) Bahmaee, L.; Zahiri, M. and Malhani, P. (2016) The Study of Organizational Health of Islamic Azad Universities of Khuzestan Province, *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, Special Issue May 2016, 716-731.
- (7) Brasfield, M. W. (2015). *Wellness as a mitigating factor against burnout for public school teachers*. The University of Memphis.
- (8) Busch, C.; Koch, T.; Clasen, J.; Winkler, E. and Vowinkel, J. (2017) Evaluation of an Organizational Health Intervention for Low-Skilled Workers and Immigrants, *human relations*, 70(8), 994-1016.
- (9) Capone, V., & Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Current Psychology*, 39(5), 1757-1766.
- (10) Charoghchian Khorasani, E., Tavakoly Sany, S. B., Tehrani, H., Doosti, H., & Peyman, N. (2020). Review of Organizational Health Literacy Practice at Health Care Centers: Outcomes, Barriers and Facilitators. *International journal of environmental research and public health*, 17(20), 7544.
- (11) Choochom, O., Sucaromana, U., Chavanovanich, J., & Tellegen, P. (2019). Model of Self-Development for Enhancing Psychological Immunity of the Elderly. *The Journal of Behavioral Science*, 14(1), 84-96.
- (12) Dubey, A. (2018). Satisfied with Retired Life: Role of Psychological Immunity and Social Networks. *Journal of the Indian Academy of Geriatrics*, 14.
- (13) Ersayan, A. E., Çankaya, B., Erdem, G., Broers, N. J., & de Ruiter, C. (2021). The link between attitudes toward probationers and job burnout in Turkish probation officers. *Journal of Community Psychology*.
- (14) Farahani, M.; Mirzamohamadi, M.; Afsouran, N. and Mohammadi, S. (2014) The Study of the Relationship of Organizational Health of the Schools and That of the Student's' Academic Achievement (A case study of High schools of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran 2011), *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 628-633.
- (15) Fard, S. J., Soleimani, N., & Keshmir, F. (2020). Investigating the Relationship between Organizational Spirituality and Organizational Health (A Systematic Review). *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat*, 5(4), 127-138.
- (16) Feroz, S., Khalid, S., & Jaffery, M. (2020). Consequences of COVID-19 Pandemic on Sleep, Psychological Immunity, and Wellbeing; Synchronized Lifestyle Modification Program: A Journey of Hope. *Journal of Professional & Applied Psychology*, 1(2), 86-92.



- (17) Fridrich, A., Bauer, G. F., & Jenny, G. J. (2020). Development of a Generic Workshop Appraisal Scale (WASC) for Organizational Health Interventions and Evaluation. *Frontiers in Psychology*, 11, 2115.
- (18) Greenglass, E. R., Fiksenbaum, L., & Burke, R. J. (2020). The relationship between social support and burnout over time in teachers. In *Occupational Stress* (pp. 239-248). CRC Press.
- (19) Guan, S., Xiaerfuding, X., Ning, L., Lian, Y., Jiang, Y., Liu, J., & Ng, T. B. (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *International journal of environmental research and public health*, 14(8), 872.
- (20) Gupta, T., & Nebhinani, N. (2020). Let's build the psychological immunity to fight against COVID-19. *Indian Journal of Psychiatry*, 62(5), 601.
- (21) Hassan, A. A. T. S. (2021). A Causal Model of the Mutual Relationships Between Academic Bullying, Suicidal Thinking, and Psychological Immunity Among University Students. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 4298-4309.
- (22) Hicks, J. M. (2020). Leader communication styles and organizational health. *The health care manager*, 39(4), 175-180.
- (23) Huat, C. S., Saili, J., & Sabil, S. (2018). The Relationship between Role Conflict and Burnout among Secondary School Counselors in Sarawak. *Global Business & Management Research*, 10.
- (24) Huat, C. S., Saili, J., & Sabil, S. (2018). The Relationship between Role Conflict and Burnout among Secondary School Counselors in Sarawak. *Global Business & Management Research*, 10(2).
- (25) Kaur, T. (2021). An investigation into the changing constructs of Psychological Immunity in Academic context Amidst COVID-19. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(12), 3167-3174.
- (26) Kaur, T., & Som, R. R. (2020). The Predictive Role of Resilience in Psychological Immunity: A Theoretical Review. *International Journal of Current Research and Review*, 139-143.
- (27) Kilani, H. A., Bataineh, M. A. F., Al-Nawayseh, A., Atiyat, K., Obeid, O., Abu-Hilal, M. M., ... & Kilani, A. (2020). Healthy lifestyle behaviors are major predictors of mental wellbeing during COVID-19 pandemic confinement: A study on adult Arabs in higher educational institutions. *PloS one*, 15(12), e0243524.
- (28) Kim, S. W., & Su, K. P. (2020). Using psychoneuroimmunity against COVID-19. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 4-5.
- (29) Kipfelsberger, P.; Herhausen, D. and Bruch, H. (2016) How and When Customer Feedback Influences Organizational Health, *Journal of Managerial Psychology*, 31(2),624-640.

- (30) Kumari, M., & Devi, N. (2013). A study of job satisfaction of high school teachers in relation to anxiety and burnout. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(3), 525.
- (31) Kuruüzüm, A., Anafarta, N., & Irmak, S. (2008). Predictors of burnout among middle managers in the Turkish hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- (32) Launer, J. (2020). Burnout in the age of COVID-19. *Postgraduate Medical Journal*, 96(1136), 367-368.
- (33) Li, S. (2021). Psychological Wellbeing, Mindfulness, and Immunity of Teachers in Second or Foreign Language Education: A Theoretical Review. *Frontiers in Psychology*, 12.
- (34) Ljungholm, D. P., & Olah, M. L. (2020). Mental health consequences of the COVID-19 crisis on frontline healthcare professionals: psychological impairments as a result of work-related stress. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 8(1), 31-36.
- (35) Luan, X., Wang, P., Hou, W., Chen, L., & Lou, F. (2017). Job stress and burnout: A comparative study of senior and head nurses in China. *Nursing & Health Sciences*, 19(2), 163-169.
- (36) Lubbadah, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
- (37) Lubbadah, T. (2020). Job burnout: a general literature review. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 7.
- (38) Maslach, C. (2003). Job burnout: new directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.
- (39) McKinley, T. F., Boland, K. A., & Mahan, J. D. (2017). Burnout and interventions in pediatric residency: A literature review. *Burnout Research*, 6, 9-17.
- (40) Meggetto, E., Kent, F., Ward, B., & Keleher, H. (2020). Factors influencing implementation of organizational health literacy: a realist review. *Journal of health organization and management*.
- (41) Mikolajczak, M., Gross, J. J., Stinglhamber, F., Lindahl Norberg, A., & Roskam, I. (2020). Is parental burnout distinct from job burnout and depressive symptoms? *Clinical Psychological Science*, 8(4), 673-689.
- (42) Miles, M. (1969) Planned Change and Organizational Health: Figure and Ground, In Carver, F. and Sergiovvani, T. (Eds.), *Organizations and Human Behavior: Focus on School*, McGraw-Hill, New York.
- (43) Min, H., & Su, S. (2020). Examining relationships between personality profiles and organizational health outcomes. *Personality and Individual Differences*, 164, 110118.
- (44) Mohammed, S. S., Suleyman, C., & Taylan, B. (2020). Burnout determinants and consequences among university lecturers. *Amazonia Investiga*, 9(27), 13-24.

- (45) Oláh, A. (2005). augusztus 31.–szeptember 4. 119. In *Measurement of psychological immunity: psychometric properties of a new inventory and. Budapest: 8th European Conference of Psychological Assessment.*
- (46) Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology, 21(1)*, 50-59.
- (47) Polizzi C, Lynn S, Perry A (2020). Stress and coping in the Time of COVID-19: pathways to resilience and recovery. *Clinical Neuropsychiatry 17*, 59–62.
- (48) Rathmann, K., Vockert, T., Wetzel, L. D., Lutz, J., & Dadaczynski, K. (2020). Organizational health literacy in facilities for people with disabilities: first results of an explorative qualitative and quantitative study. *International journal of environmental research and public health, 17(8)*, 2886.
- (49) Reznik, A., Gritsenko, V., Konstantinov, V., Khamenka, N., & Isralowitz, R. (2020). COVID-19 fear in Eastern Europe: validation of the fear of COVID-19 scale. *International journal of mental health and addiction, 1*.
- (50) Ronen, S., & Pines, A. M. (2008). Gender differences in engineers' burnout. *Equal Opportunities International.*
- (51) Rumschlag, K. E. (2017). Teacher burnout: A quantitative analysis of emotional exhaustion, personal accomplishment, and depersonalization. *International management review, 13(1)*, 22-36.
- (52) Saboori, Y. and zadeh, D. (2016) The Relationship Between Organizational Health and Organizational Justice with Organizational Commitment Among the Employees of Islamic Azad University of Aliabad, *International Journal of Accounting and Financial Management (IJAFM)*, 24, 311-319.
- (53) Sentell, T., Foss-Durant, A., Patil, U., Taira, D., Paasche-Orlow, M. K., & Trinacty, C. M. (2021). Organizational Health Literacy: Opportunities for Patient-Centered Care in the Wake of COVID-19. *Quality Management in Healthcare, 30(1)*, 49-60.
- (54) Seth, A. (2016). Study of mental health and burnout in relation to teacher effectiveness among secondary school teachers. *Indian Journal of Health and Wellbeing, 7(7)*, 769.
- (55) Shami, R., Tare, M., & Taran, H. (2017). Identifying the relationship among teacher's mental health and emotional intelligence and their burnout. *Independent Journal of Management & Production, 8(1)*, 124-143.
- (56) Shanafelt, T. D., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Hasan, O., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2016, July). Relationship between clerical burden and characteristics of the electronic environment with physician burnout and professional satisfaction. In *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 91, No. 7, pp. 836-848). Elsevier.
- (57) Singh, A. and Jha, S. (2017) Scale Development of Organizational Health Construct, *Global Business Review, 19(2)*, 1-19.

- 
- (58) Stock, C. (2015). *Burnout: Erkennen und verhindern* (Vol. 206). Haufe-Lexware.
- (59) Talae, M. A., & Shahtalebi, B. (2014). The relationship between organizational health and organizational maturity among educational organizations. *J Appl Environ Biol Sci*, 4(2), 191-200.
- (60) Talidong, K. J. B., & Toquero, C. M. D. (2020). Philippine teachers' practices to deal with anxiety amid COVID-19. *Journal of Loss and Trauma*, 25(6-7), 573-579.
- (61) Williams, S. P., Nicolay, C. R., Purkayastha, S., Chaturvedi, S., & Darzi, A. (2020). Organizational health in healthcare organizations—psychometric validation of the Healthcare-OH survey across fifteen acute NHS trusts in England. *International Journal of Healthcare Management*, 1-8.
- (62) Williams, S. P., Purkayastha, S., Chaturvedi, S., & Darzi, A. (2021). Organizational health and independent sector healthcare organizations. *International Journal of Healthcare Management*, 1-8.
- (63) Yates, S. W. (2020). Physician stress and burnout. *The American journal of medicine*, 133(2), 160-164.