

الإحترق الوظيفي ومسبباته بين العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا

أسماء بكر محمد بكر

قسم المجتمع الريفي والإرشاد الزراعي، كلية الزراعة، جامعة أسيوط

الملخص العربي

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية: (١) قياس درجة الإحترق الوظيفي للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا؛ (٢) قياس درجة تواجد المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي وفقاً لإدراكات العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا؛ (٣) الوقوف على المسببات المؤثرة على الإحترق الوظيفي من بين المسببات التنظيمية المدروسة. وتم إجراء البحث على ١٥٢ مبحوثاً يمثلون ٨٩.٤% من إجمالي العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا والبالغ عددهم ١٧٠ فرداً، وتم جمع البيانات باستخدام إستمارة الإستبيان خلال يوليو ٢٠٢٢م، وإستخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي وتحليل الانحدار المتعدد المرحلي لتحليل البيانات وعرض النتائج. وأوضحت النتائج إرتفاع مستوى الإحترق الوظيفي للمبحوثين إجمالاً ولكل بعد من الأبعاد الثلاثة للإحترق الوظيفي، إلى جانب إرتفاع درجة تواجد أغلب المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي داخل بيئة العمل الإرشادي بمحافظة المنيا. كما بينت النتائج أن هناك أربعة من المسببات التنظيمية المدروسة (ضعف المكافآت، ومحدودية صلاحيات العمل، وضغط العمل، وعدم الإنصاف) تسهم معنوياً في تفسير ٢٣.٢% من التباين الكلي في الإحترق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإحترق الوظيفي، المسببات التنظيمية، محافظة المنيا

١. المقدمة والمشكلة البحثية

تتعدى قدرات العاملين، فإن الإحترق يشير لطبيعة إستجابة الأفراد لضغوط العمل (Maslach and Leiter, 2008; Maslach and Jackson, 1981).

وقد بدأ الاهتمام بدراسة الإحترق الوظيفي في السبعينيات من القرن الماضي، وكان أول من حدد هذا المفهوم العالم Herbert Freudenberger عام ١٩٧٤م على أنه مجموعة من الاستجابات الجسدية والنفسية والانفعالية لضغوط العمل المتزايدة لدى العاملين في المهن ذات الطبيعة الخدمية، وذلك لتعاملهم اليومي مع عدد كبير من المستهدفين بالخدمة، مع عدم قدرتهم على تحقيق كل ما هو متوقع منهم في ظل بيئة العمل الضاغطة (رددير، ٢٠٠٧).

لقد اكتسب موضوع الإحترق الوظيفي أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة؛ لأنه من المشكلات الهامة التي تواجه العاملين في المنظمات الخدمية، ويعتبر دليلاً على تعرض تلك المنظمات للتدني والانحدار، ويصيبها الفشل على المدى الطويل لما له من الآثار السلبية على المنظمة والعاملين بها والمستهدفين بخدماتها، مثل انخفاض كفاءة العاملين وازدياد الصراعات الشخصية بينهم، وسيادة عدم الرغبة في الاستمرار بالعمل (النفيعي، ٢٠٠٠)؛ الهملان، (٢٠٠٨).

يتضمن العمل في المنظمات الخدمية التعرض لمجموعة متنوعة من الضغوط التي يحاول بعض العاملون التكيف معها، في حين أن البعض الآخر لا يستطيع ذلك، ومع مرور الوقت واستمرار تعرض هؤلاء العاملين للضغوط فإنهم يعانون من الإحترق الوظيفي، والذي يعبر عن المحصلة النهائية لضغوط العمل التي تتراكم على هؤلاء العاملين (أبو مسعود، ٢٠١٠).

والإحترق الوظيفي عملية تبدأ بمستويات مفرطة ومطولة من التوتر الوظيفي التي ينتج عنها ضغطاً على الموظف (مشاعر التوتر والغضب والتعب)، وإما أن يتعلم الموظف التعامل مع الضغوط الوظيفية بشكل دفاعي، أو قد يتعرض للإحترق الوظيفي في صورة متلازمة الإجهاد الإنفعالي والسلبية وإنخفاض الإنجاز الشخصي (Ilgodan and Newcomb, 1986).

لقد تم تصوير علاقة العاملين مع وظائفهم كسلسلة متصلة بين الجانب السلبي المتمثل في الإحترق الوظيفي والجانب الإيجابي المتمثل في الإندماج، وركزت البحوث بشكل أكبر على الإحترق باعتباره متلازمة تنطوي على إستجابة للضغوط التي يتعرض لها العاملون، وفي حين عرف الباحثين ضغط العمل بأنه المطالب التي

باستفاد إمكاناته الجسدية والنفسية نتيجة مشاعر التوتر والإحباط بسبب مخاوف الأفراد من عدم قدرتهم على تقديم مستويات أداء العمل المطلوبة)، والسلبية داخل بيئة العمل (البعد الخاص بعلاقات العمل، ويشير إلى إستجابة الفرد السلبية لمختلف جوانب الوظيفة، والتي تحدث عندما يبعد الأفراد أنفسهم عن عملهم عن طريق خلق حواجز بينهم وبين مهام العمل أو المستهدفين أو زملاء العمل في محاولة لتخفيف آثار السلبيات التي يوجهونها)، وتدني الإنجاز الشخصي (بعد التقييم الذاتي للإحترق، ويشير إلى الشعور بعدم الكفاءة والافتقار إلى الإنجاز في العمل) (Maslach and Jackson, 1981; Maslach and Leiter, 2008).

وحول العلاقة بين أبعاد الإحترق الوظيفي، فإن بعد الإجهاد الإنفعالي يظهر أولاً استجابة لمهام العمل المرهقة، ثم يحاول الفرد أن يضع لنفسه حاجزاً ذهنياً وإنفعالياً كإستراتيجية لمجابهة تلك الجهود المهنية مما يولد لديه السلبية تجاه الآخرين، ومن ثم ينخفض تقييم الفرد لإنجازه الشخصي وقدرته على أداء العمل (Maslach and Leiter, 1997).

أما عن مسببات الإحترق الوظيفي، فقد تم الإشارة إليها في العديد من الأبحاث في صورة عوامل الخطر التنظيمية التي تعبر عن العلاقة الإشكالية بين الفرد وبيئة العمل، والتي كثيراً ما توصف من حيث عدم التوازن أو عدم الاتساق. فعلى سبيل المثال، تتجاوز مطالب الوظيفة قدرة الفرد على التكيف بفعالية، أو أن جهود العامل لا تقابل بمكافآت منصفة. وبناء على نماذج سابقة حول التوافق بين الفرد والوظيفة، ركز كل من Maslach & Leiter على درجة التوافق المدرك بين الفرد وجوانب بيئة العمل التنظيمية، بحيث إنه كلما زاد عدم التوافق بين الفرد والوظيفة، كلما زاد احتمال حدوث الإحترق الوظيفي؛ وكلما زاد التوافق، زادت احتمالات الإندماج في العمل، مما يشير إلى أهمية تقييم الفرد للتطابق بينه وبين الوظيفة، وذلك من واقع إدراكاته حول المجالات الرئيسية الستة لبيئة العمل، وقد دعمت البحوث اللاحقة العلاقة بين هذه المجالات الستة والإحترق أو الإندماج (Maslach and Leiter, 2016).

وقد حدد كل من Maslach & Leiter ستة مسببات تنظيمية للإحترق الوظيفي وهي: (١) ضغط العمل (مطالب العمل المرهقة في وقت قليل وموارد محدودة، إلى جانب الإفتقار للمهارات اللازمة لأداء مهام معينة)؛ (٢) محدودية صلاحيات العمل (عدم التناسب بين المسؤوليات المطلوبة من الفرد والسلطات الممنوحة له)؛ (٣) ضعف المكافآت (عدم وجود المقابل المادي أو المعنوي المناسب لما يبذل من جهد وما يتم تحقيقه من إنجازات)؛ (٤) إندماج الجماعة (الإفتقار للدعم من الآخرين والصراعات الداخلية بين العاملين)؛ (٥)

وفيما يتعلق بالعمل الإرشادي، فإن الوضع السائد في معظم الدول النامية والمتمثل في انخفاض نسبة المرشدين إلى المزارعين أدى إلى زيادة أعباء العمل على المرشدين، سواء من جانب المرشدين أو من جانب المنظمات الإرشادية التي يعملون بها، مما يجعل المرشدين بالتأكيد أكثر تعرضاً للإحترق الوظيفي (Kutilek et al., 2002).

وهناك ثمة إتفاق على أن قياس الإحترق ومسبباته التنظيمية يمكن أن يكون بمثابة وسيلة للتعقب المبكر بالإحترق الوظيفي. كما أن درجة مرتفعة لبعد واحد من أبعاد الإحترق تعتبر مؤشر للإذار المبكر لشخص معرض لخطر الإحترق، حيث إن أولئك الذين أفادوا بوجود عدم التوافق بينهم وبين وظائفهم في واحدة على الأقل من مجالات المسببات التنظيمية قد انتقلوا إلى مرحلة الإحترق بعد عام واحد فقط، ويشير ذلك إلى إمكانية تحديد أولئك الأكثر عرضة للإصابة بالإحترق في المستقبل، وبالتالي يمكن إتباع الاستراتيجيات الوقائية لحد من ذلك (Leiter and Maslach, 2009).

وإستناداً إلى العجالة السابقة، تتضح الحاجة إلى قياس الإحترق الوظيفي للعاملين بالجهاز الإرشادي؛ وذلك للوقوف على الوضع الراهن لهذه المشكلة، إلى جانب التعرض لمسبباته التنظيمية بما يساعد على إمكانية مواجهتها والحد منها.

٢. أهداف البحث:

- ١- قياس درجة الإحترق الوظيفي للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا.
- ٢- قياس درجة تواجد المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي وفقاً لإدراكات العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا.
- ٣- الوقوف على المسببات المؤثرة على الإحترق الوظيفي من بين المسببات التنظيمية المدروسة.

٣. الإطار النظري:

تعتبر Christina Maslach أستاذة علم النفس بجامعة كاليفورنيا من أهم الرواد في مجال دراسات الإحترق الوظيفي، فقد وصفته بأنه مجموعة أعراض يمكن أن تحدث للأشخاص الذين يؤدون نوعاً من الأعمال الخدمية التي تقتضي التعامل المباشر مع المستهدفين بالخدمة، وتتمثل هذه الأعراض في الإجهاد الإنفعالي، واللامبالاة أو السلبية، وإنخفاض الإنجاز الشخصي، كما تعتبر الآداة التي أعدتها هي الأشهر لقياس الإحترق الوظيفي (ردبير، ٢٠٠٧).

وعرفت Maslach وزملائها الإحترق الوظيفي بأنه حالة من الإجهاد الإنفعالي (المكون الفردي للإحترق، ويعني شعور الفرد

٥. النتائج:

١.٥. درجة الإحترق الوظيفي للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا:

تشير النتائج الواردة بجدول (١) والمتعلقة بمتوسطات إدراكات المبحوثين لأبعاد الإحترق الوظيفي إلى إرتفاع مستوى الإحترق الوظيفي للمبحوثين بشكل إجمالي، حيث كانت الدرجة الكلية للإحترق الوظيفي للمبحوثين ٤.٠٢ درجة، ونفس الأمر ينطبق على الأبعاد الثلاثة للمقياس كل على حده، حيث يتضح إرتفاع درجة شعور المبحوثين بكل من الإجهاد الإنفعالي (٤.٨٤ درجة)، والسلبية داخل بيئة العمل (٣.٥٣ درجة)، وتدني الإنجاز الشخصي (٣.٦٨ درجة).

وفيما يتعلق بتوزيع المبحوثين طبقاً لمستويات الإحترق الوظيفي، توضح النتائج الواردة بجدول (٢) أن غالبية المبحوثين يعانون من إرتفاع مستوى الإحترق الوظيفي سواء على المستوى الإجمالي أو على مستوى كل بعد من الأبعاد الثلاثة على حده، حيث تبين أن النسبة الغالبة من المبحوثين (٦٦.٤٥%) يقعون داخل فئة الإحترق الوظيفي المرتفع إجمالاً، وفي نفس السياق تقع الغالبية العظمى من المبحوثين (٨٤.٨٧%) داخل فئة الإجهاد الإنفعالي المرتفع، ويقع أكثر من نصف المبحوثين (٥٩.٨٧%) داخل الفئة المرتفعة للسلبية داخل بيئة العمل، وكذلك يقع أكثر من نصفهم (٥٧.٢٣%) داخل فئة الشعور المرتفع بتدني الإنجاز الشخصي.

وفي ضوء ذلك يمكن القول بأن العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا يعانون بشكل كبير من متلازمة الإحترق الوظيفي بأبعادها الثلاثة، حيث يتضح جلياً شعورهم بإستنفاد طاقاتهم النفسية والجسدية، وقد يرجع ذلك لطبيعة العمل الإرشادي الذي يستلزم التعامل المباشر بصورة مستمرة مع عدد كبير من المسترشدين، هذا إلى جانب تداخل المهام الإرشادية مع مهام غير إرشادية مثل الأعمال الإدارية وتوزيع مستلزمات الإنتاج وبعض المهام الرقابية، مما يعرض العاملين بالإرشاد للضغط والشعور بالملل والرتابة. وفي ظل شعور المبحوثين بالإجهاد الإنفعالي، وكمحاوله لتخفيف آثار ما يواجهونه من مسالب العمل الإرشادي، فكان من الطبيعي أن ترتفع لديهم درجة اللامبالاة أو السلبية داخل بيئة العمل نحو المهام والمسترشدين وزملاء العمل. وكتنتيجة لما سبق، تتضح معاناة المبحوثين من شعورهم بعدم الرضا عن إنجازهم الشخصي داخل العمل.

عدم الإنصاف (معاملة العاملين بصورة غير عادلة تتضح في عدم المساواة وغياب الإحترام المتبادل)؛ ٦- صراع القيم (عدم التوافق بين مبادئ الفرد ومتطلبات الوظيفة أو قيم المنظمة) (Maslach and Leiter, 1997; Leiter and Maslach, 2004; Maslach and Leiter, 2008).

٤. طريقة إجراء البحث:

تم قياس الإحترق الوظيفي للعاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا بإستخدام مقياس الإحترق الوظيفي (Maslach and Jackson, 1981)، والذي يتكون من ٢٢ عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة للإحترق الوظيفي وهي: الإجهاد الإنفعالي (٩ عبارات)، والسلبية داخل بيئة العمل (٥ عبارات)، وتدني الإنجاز الشخصي (٨ عبارات)، ويقاس تكرار شعور الفرد نحو وظيفة على مقياس سباعي يتراوح من صفر - ٦ (لا يحدث، مرات قليلة في السنة، مرة في الشهر، مرات قليلة في الشهر، مرة في الأسبوع، مرات قليلة في الأسبوع، كل يوم). وقد تم تصنيف المبحوثين وفقاً لفئات الإحترق الوظيفي التي أوضحها (Toppinen-Tanner, 2011)، وهي: إحترق منخفض (٠ - ١.٤٩)، متوسط (١.٥ - ٣.٤٩)، ومرتفع (٣.٥ - ٦) على مستوى كل بعد من الأبعاد الثلاثة وعلى المستوى الإجمالي للإحترق الوظيفي.

وتم قياس المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي بإستخدام مقياس مجالات الحياة الوظيفية (Leiter and Maslach, 2004) ، والذي يتكون من ٢٩ عبارة موزعة على الأبعاد الستة التالية: ضغط العمل (٦ عبارات)، ومحدودية صلاحيات العمل (٣ عبارات)، وضعف المكافآت (٤ عبارات)، وإنعدام الجماعية (٥ عبارات)، وعدم الإنصاف (٦ عبارات)، وصراع القيم (٥ عبارات)، ويقاس درجة موافقة المبحوث على مقياس خماسي الأبعاد على غرار مقياس ليكرت يتدرج ما بين موافق جداً (٥) إلى غير موافق جداً (١).

وتم جمع البيانات بإستخدام إستمارة الإستبيان خلال شهر يوليو ٢٠٢٢م، حيث تم توزيع الإستبيان على جميع العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا وعددهم ١٧٠ فرداً، وتم إستعادة إستبيانات مكتملة من ١٥٢ مبحوثاً بنسبة إستجابة قدرها ٨٩.٤%، وتم تحليل البيانات بإستخدام مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS v.24)، وإستخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي وتحليل الانحدار المتعدد المرحلي لتحليل البيانات وعرض النتائج.

جدول ١. متوسطات إدراكات المبحوثين لأبعاد الإحترق الوظيفي

| أبعاد الإحترق الوظيفي | المتوسط الحسابي | فئة الإحترق الوظيفي |
|-------------------------|-----------------|---------------------|
| الإجهااد الإنفعالي | ٤.٨٤ | مرتفع |
| السلبية داخل بيئة العمل | ٣.٥٣ | مرتفع |
| تدني الإنجاز الشخصي | ٣.٦٨ | مرتفع |
| إجمالي الإحترق الوظيفي | ٤.٠٢ | مرتفع |

المصدر: إستمارات الإستبيان

جدول ٢. توزيع المبحوثين طبقاً لمستويات الإحترق الوظيفي (ن = ١٥٢)

| أبعاد الإحترق الوظيفي | مستويات الإحترق الوظيفي | | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------|-----------------------------|-------|--------------------------|-------|
| | إحترق منخفض (٠ - ١.٤٩) | | إحترق متوسط (١.٥ - ٣.٤٩) | | إحترق مرتفع (٣.٥ - ٦) | |
| | عدد | % | عدد | % | عدد | % |
| الإجهااد الإنفعالي | ٩ | ٥.٩٢ | ١٤ | ٩.٢١ | ١٢٩ | ٨٤.٨٧ |
| السلبية داخل بيئة العمل | ٢٣ | ١٥.١٣ | ٣٨ | ٢٥.٠٠ | ٩١ | ٥٩.٨٧ |
| تدني الإنجاز الشخصي | ١٨ | ١١.٨٤ | ٤٧ | ٣٠.٩٢ | ٨٧ | ٥٧.٢٣ |
| إجمالي الإحترق الوظيفي | ٧ | ٤.٦٠ | ٤٤ | ٢٨.٩٥ | ١٠١ | ٦٦.٤٥ |

المصدر: إستمارات الإستبيان

٢.٥. درجة تواجد المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي وفقاً لإدراكات العاملين بالجهاز الإرشادي بمحافظة المنيا:

توضح النتائج الواردة بجدول (٣) أن المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي إجمالاً تتواجد بدرجة مرتفعة داخل بيئة العمل الإرشادي بمحافظة المنيا، حيث تبين إرتفاع المتوسط العام لإدراك المبحوثين لتواجد تلك المسببات التنظيمية ليصل إلى ٩٨.١٥ بما يمثل ٦٧.٦٩% من الدرجة القصوى، ويتسق ذلك مع ما تشير إليه بيانات نفس الجدول من إرتفاع متوسطات درجات أربعة من المسببات التنظيمية الستة للإحترق الوظيفي، حيث يلاحظ أن أكثر تلك

جدول ٣. متوسطات ونسب إدراكات المبحوثين للعوامل التنظيمية المسببة للإحترق الوظيفي

| المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي | المتوسط | الدرجة القصوى | % |
|------------------------------------|---------|---------------|-------|
| ضغط العمل | ٢٢.٩٦ | ٣٠ | ٧٦.٥٣ |
| محدودية صلاحيات العمل | ١٢.٣٣ | ١٥ | ٨٢.٢٠ |
| ضعف المكافآت | ١٥.٨٥ | ٢٠ | ٧٩.٢٥ |
| إنعدام الجماعية | ١٠.٢٩ | ٢٥ | ٤١.١٦ |
| عدم الإنصاف | ٢٦.٧٥ | ٣٠ | ٨٩.١٧ |
| صراع القيم | ٩.٩٧ | ٢٥ | ٣٩.٨٨ |
| إجمالي مجالات الحياة الوظيفية | ٩٨.١٥ | ١٤٥ | ٦٧.٦٩ |

المصدر: إستمارات الإستبيان

التباين في الإحترق الوظيفي، ثم متغير ضغط العمل والذي فسر مع المتغيرات السابقة ٢٠.٩% من التباين في الإحترق الوظيفي، وأخيراً متغير عدم الإنصاف والذي فسر مع المتغيرات التي سبقته ٢٣.٢% من التباين في الإحترق الوظيفي. وإستبعد التحليل كل من متغيري إنعدام الجماعية وصراع القيم لعدم معنوية تأثيرهما على الإحترق الوظيفي، كما يوضح الجدول التغير في قيمة معامل التحديد، والذي يدل على مقدار ما يساهم به المتغير المضاف إلى النموذج في تفسير التباين في الإحترق الوظيفي، وأخيراً قيمة (F) لمعنوية التغير في معامل التحديد.

وتوضح النتائج الواردة بنفس الجدول أن المتغيرات الأربعة تسهم معنوياً في تفسير التباين الكلي في الإحترق الوظيفي، حيث بلغت قيمة معامل التحديد للنموذج إجمالاً ٠.٢٣٢ وقيمة $F = ٢٥.٥٩$ ، وهي قيمة معنوية عند مستوى معنوية > ٠.٠٠١ ، مما يعني أن درجة الإحترق الوظيفي للمبحوثين تتأثر بشكل أكبر بعدم وجود المقابل المادي أو المعنوي المناسب لما يبذله العاملون بالإرشاد من جهد، وعدم التناسب بين السلطات الممنوحة للعاملين بالإرشاد والمسؤوليات المطلوبة منهم، ومطالب العمل الإرشادي المتزايدة في وقت قليل وموارد محدودة، ومعاملة العاملين بالإرشاد بصورة غير عادلة تتسم بعدم المساواة والتقدير.

وإستناداً إلى إرتفاع متوسطات درجات إدراكات المبحوثين لأغلب المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي، يتضح جلياً عدم التوافق بين المبحوثين وبيئة العمل الإرشادي بمحافظة المنيا، وذلك في صورة الأبعاد المدروسة المعيرة عن بيئة العمل التنظيمية، بما يعني أن خصائص بيئة العمل للإرشاد الزراعي بمحافظة المنيا تزيد من فرص تعرض العاملين بها للإحترق الوظيفي بأبعاده المختلفة، مما يقلل بالتبعية من إندماجهم داخل بيئة العمل الإرشادي.

٣.٥. المسببات المؤثرة على الإحترق الوظيفي من بين المسببات التنظيمية المدروسة:

حتى يتم تحديد نموذج الانحدار المتعدد الذي يحتوي على المسببات المؤثرة على الإحترق الوظيفي من بين المسببات التنظيمية المدروسة، فقد تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد المرحلي، والذي يستند إلى إضافة المتغيرات المستقلة واحداً تلو الآخر حتى تكون جميع المسببات التنظيمية الداخلة في النموذج معنوية، كما يتم تحديد إسهام كل متغير من تلك المسببات التنظيمية على حده في تفسير التباين الكلي في الإحترق الوظيفي. وتوضح النتائج الواردة بجدول (٤) ترتيب دخول المسببات التنظيمية في نموذج الانحدار، ومنه يتبين أن متغير ضعف المكافآت كان أول المتغيرات دخولاً في التحليل وفسر ١٣.١% من التباين في الإحترق الوظيفي، ويليه متغير محدودية صلاحيات العمل والذي فسر مع متغير ضعف المكافآت ١٧.٣% من

جدول ٤. نتائج تحليل الانحدار المتعدد المرحلي للمسببات التنظيمية المؤثرة على الإحترق الوظيفي

| خطوات التحليل | ترتيب دخول المتغيرات في نموذج الانحدار | معامل التراكمي (R^2) | التحديد التغير في قيمة R^2 | قيمة F | مستوى المعنوية (p) |
|---------------|----------------------------------------|--------------------------|------------------------------|--------|--------------------|
| ١ | ضعف المكافآت | ٠.١٣١ | ٠.١٣١ | ٣٧.١٣ | ٠.٠٠٠ |
| ٢ | محدودية صلاحيات العمل | ٠.١٧٣ | ٠.٠٤٢ | ١٢.٣٤ | ٠.٠٠١ |
| ٣ | ضغط العمل | ٠.٢٠٩ | ٠.٠٣٥ | ١١.٠٢ | ٠.٠٠١ |
| ٤ | عدم الإنصاف | ٠.٢٣٢ | ٠.٠٢٣ | ٦.٢٤ | ٠.٠١٣ |

المصدر: إستمارات الإستبيان

معامل التحديد للنموذج ككل ($R^2 = ٠.٢٣٢$)، قيمة $F = ٢٥.٥٩$ ، مستوى المعنوية > ٠.٠٠١

٦. التوصيات:

المدروسة لبيئة العمل الإرشادي، مما أدى إلى معاناتهم من متلازمة الإحترق الوظيفي (شعورهم بإستفاد طاقاتهم النفسية والجسدية، والسلبية تجاه جوانب العمل المختلفة، والشعور بتدني الإنجاز الشخصي).

وفي ضوء تلك النتائج، يمكن التوصية بالعمل على تحسين جوانب بيئة العمل الأكثر تأثيراً في درجة الإحترق الوظيفي وفقاً لما

في ضوء ما توصل إليه البحث من إرتفاع مستوى الإحترق الوظيفي للمبحوثين إجمالاً ولكل بعد من الأبعاد الثلاثة للإحترق الوظيفي، إلى جانب إرتفاع درجة تواجد أغلب المسببات التنظيمية للإحترق الوظيفي داخل بيئة العمل الإرشادي بمحافظة المنيا، وبالتالي يمكن القول بعدم التوافق بشكل واضح بين المبحوثين والأبعاد

REFERENCES

- Igodan C., Newcomb L. (1986).** Are you experiencing burnout, *Journal of Extension*, 24 (1).
- Kutilek L., Conklin N., Gunderson G. (2002).** Investing in the future: Addressing worklife issues of employees, *Journal of extension*, 40 (1).
- Leiter M., Maslach C. (2009).** Nurse turnover: The mediating role of burnout, *Journal of Nursing Management*, 17: 331–339.
- Leiter M., Maslach C. (2004).** Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout, *Research in Occupational Stress and Well-being*, 3: 91 – 134.
- Maslach C., Leiter M. (2008).** Early predictors of job burnout and engagement, *Journal of Applied Psychology*, 93: 498–512.
- Maslach C., Jackson S. (1981).** The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Maslach C., Leiter M. (2016).** Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry, *World Psychiatry*, 15 (2): 1-9.
- Maslach C., Leiter M. (1997).** The truth about burnout, Jossey-Bass, San Francisco.
- Toppinen-Tanner S. (2011).** Process of burnout: Structure, antecedents, and consequences, *Research Report 93*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, Finland.

أشارت إليه النتائج، وذلك عن طريق تحسين المقابل المادي والمعنوي لما يبذله العاملون بالإرشاد من جهد، مع ضرورة التناسب بين السلطات الممنوحة للعاملين بالإرشاد والمسؤوليات المطلوبة منهم، وعدم إرهاق العاملين بمطالب متزايدة في وقت قليل وموارد محدودة، وأخيراً معاملة العاملين بالإرشاد بصورة عادلة تتسم بالمساواة والتقدير. كما يمكن التوصية بالعمل على توعية المبحوثين بالطرق المناسبة لمواجهة ضغوط العمل، وذلك حتى يمكن تقليل مستوى الإحترق الوظيفي للمبحوثين من ناحية، وزيادة إنماجهم داخل بيئة العمل من ناحية أخرى.

٧. المراجع:

- أبو مسعود، سماهر مسلم (٢٠١٠). ظاهرة الإحترق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة - أسبابها وكيفية علاجها، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.
- دردير، نشوة كرم (٢٠٠٧). الإحترق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ) ، (ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- النفيعي، ضيف الله بن عبدالله (٢٠٠٠). الإحترق الوظيفي في المنظمات الحكومية الخدمية في محافظة جدة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الإقتصاد والإدارة، ١٤ (١): ٥٥-٨٨.
- الهملان، أمل فلاح (٢٠٠٨). الإحترق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

Job burnout and its Causes among Extension Employees in Minia Governorate

Asmaa Bakr Mohamed Bakr

Department of Rural Sociology & Agricultural Extension, Faculty of Agriculture, Assiut University, Assiut, Egypt,

Received on: 16-10-2022

Accepted on: 15-11-2022

ABSTRACT

This research endeavors to reach the following aims: (1) Measuring the degree of job burnout among extension personnel in Minia Governorate; (2) Measuring the degree of organizational causes for job burnout according to the perceptions of extension personnel in Minia Governorate; (3) Identifying the most significant causes of affecting job burnout among the studied organizational causes. The research was conducted on 152 respondents representing 89.4% of the total number of extension personnel in Minya Governorate (170 personnel). Data were collected using questionnaire forms during July 2022. Frequencies, percentages, arithmetic mean, and stepwise multiple regression analysis were used for data presentation and analysis. The results showed a high level of job burnout among the respondents in general and with respect to each of the three dimensions of job burnout, in addition to the high degree of most of the organizational causes of job burnout. The results also indicated that there are four organizational causes (reward, control, workload, and fairness) significantly explains 23.2% of the total variance in job burnout.

KEYWORDS: Job Burnout, Organizational Causes, Minya Governorate