

القيادة التحويلية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس المقيمات بالريف بجامعة الأزهر

منار على على محمد منصور، سمر محمد عبد الفتاح خليفة^١

الملخص العربي

والاتصالات؛ مما جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواجهتها والتكيف معها (Marloes et al., 2008, p 231). ولا سيما قطاع التعليم العالي بمؤسساته الذي يتعرض للعديد من الضغوط نتيجة وجوده في بيئة ديناميكية تتميز بالتغير التكنولوجي السريع وزيادة الطلب؛ وهو ما دفعه إلى ضرورة تطوير قدراته للاستجابة لهذه المطالب. وتكمن أهمية مؤسسات التعليم العالي في كونها منتجة للابتكار من خلال إعداد خريجين مبدعين، وتقديم خدمات مجتمعية، وتوفير التدريب والخبرة اللازمة لدعم العاملين في الصناعة (الحسيني والبلتاجي، ٢٠١٦، ص ٤).

ومن هنا كان لابد من الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الكوادر البشرية المؤهلة الذين يلعبون دوراً رئيسياً في النهوض بالتعليم الجامعي؛ فهم حجر الزاوية في المسيرة الجامعية (العامري، ٢٠١٨، ص ٢٠)، الذين أخذوا على عاتقهم مهمة تدريس وتنقيف الأجيال القادمة من الشباب علمياً وتربوياً وفكرياً. ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بالجامعة بدوره المأمول علمياً وإنسانياً فلا بد من توفير الوسائل المناسبة المادية والمعنوية الكفيلة بتوفير حالة من الرضا والأمن النفسي التي تساعد على أداء رسالته الهامة (ال مشرف، ٢٠٠٢، ص ١٩٥) وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوفير مناخ صحي لعضو هيئة التدريس للارتقاء بأدائه، وتحقيقاً لدوره المنشود. إلا إنه يواجه العديد من المشكلات التي تحول دون تحقيق ذلك (الريدي، ٢٠١٢، ص ٣٠٣). ولا سيما عضوات هيئة التدريس بصفة عامة واللاتي يقطن بالريف بصفة خاصة حيث يعانون من كثرة المسؤوليات

يستهدف البحث بصفة رئيسية: التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة والمتمثلة في (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) والاحتراق الوظيفي للمبجوات، وأجري البحث على عينة عشوائية قوامها ٣١٨ مبجوة من عضوات هيئة التدريس في كليات البنات بجامعة الأزهر بنوعها النظرية والعملية في القاهرة والوجهين القبلي والبحري، واللاتي يقطنُ الريف بواقع ٢٠٣ من الكليات النظرية، و١١٥ من الكليات العملية، وتم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني، وقد استخدم في عرض وتحليل البيانات كل من: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي المرجح، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، وكذلك معاملات الارتباط البسيط لبيرسون، وأسلوب التحليل الانحداري المتدرج الصاعد، واختبار " ت"، واختبار " ف " .. وتوصلت الدراسة لأبرز النتائج التالية: وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) ودرجة الاحتراق الوظيفي للمبجوات. وتوصلت الدراسة لبعض التوصيات في ضوء النتائج.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية - الاحتراق الوظيفي - أعضاء هيئة التدريس- جامعة الأزهر.

المقدمة

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات

معرفة الوثيقة الرقمية: 10.21608 /asejaiqsae.2025.434800

^١مدرس بقسم الإرشاد الزراعي والمجتمع الريفي، كلية الزراعة (بنات)، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر.

استلام البحث في ٢٥ مايو ٢٠٢٥، الموافقة على النشر في ٢٣ يونيو ٢٠٢٥

أسباب الاحتراق الوظيفي؛ إلا أنه غالباً ما ينبع الاحتراق الوظيفي من العمل، حيث إن تعرض العضو لأعباء العمل بشكل متفاقم مع التقليل من قيمة عمله المقدم (الصباحي، ٢٠٢٢، ص ٤٨٠) يجعله يشعر بالقلق، والإحباط، وعدم التوازن، وعدم القدرة على القيام بالمهام الوظيفية، وقلة الاهتمام بالعمل؛ مما يتسبب في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديه وتعرضه للاحتراق الوظيفي (عيسوي، ٢٠١٤، ص ٢٥٠).

وقد أكدت الدراسات أن الشعور بالاحتراق الوظيفي يرتبط بطبيعة بيئة العمل ومكوناتها ومنها: دراسة كامل (٢٠٠٨) والتي أظهرت أن الشعور بالاحتراق الوظيفي يزداد بزيادة عبء العمل، والصراعات السائدة في بيئة العمل، والشعور بالعزلة، ونقص التشجيع من قبل الرؤساء، وأوضحت دراسة العزيزي وزيد (٢٠١٩) أن هناك أثر سلبي لبيئة العمل المادية والمعنوية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، كما بينت دراسة القحطاني (٢٠٢١) أن لغموض الدور تأثيراً إيجابياً ومعنوياً على الاحتراق الوظيفي. وأضافت دراسات يوسف وأيوب (٢٠٢١)، البسيوني وآخرون (٢٠٢١)، الحربي (٢٠٢٠) أن نمط القيادة الأوتوقراطي، وكذلك النمط التسيبي أوالفوضوي يتسببان في الشعور بالاحتراق الوظيفي. وهو ما فرض على منظمات التعليم العالي إيجاد طرائق إبداعية ونبذ الطرائق والاجراءات التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين، وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرائق جديد وحلول إدارية سريعة (Marloes et al., 2008. p 231) تساعد على الاستمرارية في المنافسة، وتحقيق ميزتها التنافسية (خصاونة والزوايدة، ٢٠٢٣، ص ٧٥).

وتُعد نمط القيادة المتبعة داخل المنظمة أحد الوسائل التي تؤدي دوراً مهماً في إيجاد البيئة الإدارية الملائمة التي تمكن من استثارة الابداع وتأصيله (Marloes et al., 2008. p 231). فالقيادة الفعّالة تمتلك قدرة كبيرة للتأثير في الآخرين، وهي صمام النجاح لكل مؤسسة تربية (الحربي، ٢٠٢١، ص

والأعباء، والارتباط بالعادات والتقاليد، وتعدد الأدوار والمهام داخل الأسرة وخارجها ولاسيما في مجال العمل مما يفقدهم شعورهم بجودة الحياة والاستمتاع بها، ويجعلهم أكثر عرضه لضغوط العمل عن الرجال (بازينة والخولي، ٢٠١٩، ص ٢٣٩). مما يتسبب في شعورهم بالاحتراق الوظيفي حيث يصبن بحالة من حالات ضغط العمل والتي تتميز بالإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، والتقييم السلبي للذات (Guan et al., 2017. p149) (عيداروس، ٢٠١١، ص ١٤٢)، فيشعرون بالإرهاق والاستنزاف عاطفياً، وأنها غير قادرات على تلبية المطالب والأعمال، ومع استمرار الضغط يبدأ الانسان في فقدان الاهتمام والحافز الذي يدفعه إلى القيام بدوره؛ مما يتسبب في انخفاض مستوى الأداء في العمل (الصباحي، ٢٠٢٢، ص ٤٨٠).

وينتج الاحتراق الوظيفي من أسباب عدة فمنها ما يتعلق بطبيعة المهنة ذاتها فمهنة التدريس الجامعي تحمل في طياتها الكثير من الضغوط بسبب ما تتطلبه من التعامل مع نوعيات مختلفة من الطلاب، ووجود مواعيد لتقديم الكتب والأبحاث الأكاديمية، وصراع الترقّيات العلمية، وحتمية التعامل مع التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة (مرزوق، ٢٠١٨، ص ٣٣٠)، والممارسات الإدارية السلبية التي يتعرضون لها (محمد، ٢٠١٦، ص ٦١)، ونقص الرعاية الاجتماعية، وقلة النصح والإرشاد، وفقد الدعم والتعزيز وقت الحاجة (أبو مسعود، ٢٠١٠، ص ٢٧)، والعمل لفترات طويلة دون الحصول على قسط كاف من الراحة، وفقدان الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل أو الانتاج (الفرح، ٢٠٠١، ص ٢٤٩) و(أبو بكر، ٢٠٠٧، ص ٢١). ومنها ما يتعلق بالشخصية وتتمثل في استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل. ومنها ما يتعلق بالجانب الاجتماعي مثل: التحولات السلبية التي تطرأ على العلاقات الاجتماعية للفرد، وزيادة الأعباء الأسرية والمجتمعية. ومنها ما يتعلق بالجانب الاقتصادي والمتمثلة في تدني الأجور والحوافز (أبو مسعود، ٢٠١٠، ص ٢٧: ٢٩). وعلى الرغم من تعدد

جميع منسوبي الجامعة ومنسوباتها؛ مما يؤدي إلى بذل الجهد المطلوب لإحداث التغييرات المطلوبة. وتسهم القيادة التحولية في وضع معايير للأداء الجامعي، ضمن نسق متكامل ومتربط يجعلها قادرة على الاستجابة الفاعلة للتغيرات الداخلية والخارجية، وإحداث تغييرات في ثقافتها ومعتقداتها، وتبرز أهمية القيادة التحولية وإمكانية تطبيقها في الجامعات في أنها قيادة فنية إبداعية تتضمن أساليب إدارية على درجة عالية من الأهمية؛ تعمل على رفع مستوى الأداء الجامعي، وتستجيب بشكل فعال للتغيرات التي تحدث في مناخ عمل الجامعات، والتقلبات في حاجات الأعضاء ورغباتهم، وكذلك المتعاملين مع الجامعة من طلبة وعاملين وأعضاء المجتمع المحلي، فضلا عن رفع ثقة الأعضاء بالجامعة، وإشعارهم بأنهم جزء منها، وتبعث فيهم الدافعية اللازمة لتحقيق الأداء المتميز لضمان جودة العمليات والمخرجات (عتوم، ٢٠١٨، ص ٢٣٥)، وبالتالي تتحقق أهداف المنظمة، وتتمكن من الوصول للريادة العلمية والوظيفية (بوطمين وبن لحرش، ٢٠٢٣، ص ٢٠٣).

وقد أكدت الدراسات على أهمية القيادة التحولية في المؤسسات التعليمية ومنها: دراسة الحسيني والبلتاجي (٢٠١٦)، وصالح والمبيضين (٢٠٢٢) واللذان توصلا إلى أن القيادة التحولية تلعب دوراً محورياً في تعزيز المخرجات، وعملية الابتكار في التعليم الجامعي، ودراسة Moolenaar et al. (2013) والتي أظهرت أن القيادة التحولية تعمل على توفير مناخ تعليمي مبتكر، ودراسة Abbas et al. (2012) والتي بينت أن القيادة التحولية تعزز سلوك العمل الإبداعي بين العاملين في مؤسسات التعليم العالي، ودراسة Jackson (2016) والتي أوضحت أن القيادة التحولية تحسن أداء الإدارة، وتحول حياة الأفراد والمنظمات إلى الأفضل، كما أضافت دراسة الصالحي (٢٠١٣) أن القيادة التحولية قادرة على التنبؤ بالروح المعنوية.

٨٢). ومن الأنماط القيادية الفعالة التي أفرزها التقدم العلمي نمط القيادة التحولية والذي حاز على اهتمام كبير من قبل عدد من الباحثين منذ الثمانينات من القرن الماضي؛ نظراً لأهميتها في نجاح المؤسسات فهي تصلح للتطبيق في المؤسسات الناجحة والمؤسسات التي تحتاج إلى تغييرات جذرية حيث تقوم بتفويض سلطات مهمة للأفراد، (الغامدي، ٢٠١١، ص ٢١) و (Al-Barakani. 2024.p71)؛ ومساعدتهم على التطوير وتحقيق الثقافة المهنية بأسلوب تشاركي، والاتصال بفاعلية بالقيم والمعتقدات والمعايير الثقافية للمؤسسة، وتحفيزهم على حل المشكلات بفاعلية وبشكل أكثر ذكاء من خلال العمل داخل الفريق، وتعزيز تنمية الدافعية لديهم لتحقيق أهداف المؤسسة (حسون، ٢٠١٦، ص ٣٥) و (الغامدي، ٢٠١٢، ص ٣٦) و (الحراشة، ٢٠١٥، ص ٥). ولذلك تُعد القيادة التحولية مدخلاً جديداً للقيادة التعليمية التي يسعى فيها القائد لإحداث تغييرات إيجابية فعالة قادرة على الارتقاء بمستوى المنظمة وأعضائها وتحويل مساهماتها نحو الأفضل (Trofino. 2000. p233)؛ ومن أهم ما يميزه قدرته العالية على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات الحديثة، وإيجاد الحلول بأفكار وطرق متجددة، وتقهُم حاجات المرؤوسين والعمل على إشباعها، والايان بقدراتهم، وتمكينهم من المشاركة في الرؤى والقرارات (العمرى، ٢٠٠٤، ص ٣٧)، وإحداث تغييرات حقيقية إيجابية في أفكار الأعضاء وسلوكياتهم، وأساليب وطرق أدائهم لمهامهم، وتنمية قدراتهم الإبداعية (الغالبى ومحمد، ٢٠١٠، ص ١٥٢). وخلق الشعور لديهم بالولاء والانتماء للمنظمة؛ مما يدفعهم لتفضيل وتقديم مصلحتها العامة ووضعها في مرتبة أعلى من مصالحهم الشخصية (قنديل، ٢٠١٠، ص ٦١).

ويرى Luo et al. (2011. p182) إلى أن القيادة التحولية ضرورة في العمل الجامعي على جميع المستويات الإدارية والأكاديمية؛ حيث تساعد على تهيئة مناخ أكاديمي إيجابي للتعليم والتعلم، والخدمة المجتمعية، والإبداع والابتكار، وتوفير متطلبات البحث العلمي، وتعزيز الدافعية ونشرها بين

٥- التعرف على أكثر أبعاد الاحتراق الوظيفي انتشاراً لدى المبحوثات.

٦- تحديد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

٧- تحديد معنوية الفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كلٍ من (الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، ونوع الأسرة، والدخل الشهري للأسرة).

٨- تحديد العلاقات الارتباطية المتعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

٩- تحديد درجة إسهام المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) في تفسير التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: القيادة التحويلية: Transformational Leadership

نشأة نظرية القيادة التحويلية:

شهدت العقود القليلة الماضية اهتماماً متزايداً بموضوع القيادة من قبل العلماء والمفكرين في مختلف المجالات، وأدى هذا الاهتمام إلى ظهور عدد من النظريات الحديثة تشمل في محتواها وأساليبها خصائص وميزات تؤدي إلى التكاملية، والإبداعية، وكذلك الشمول، والتعامل مع الحاضر والمستقبل. وقد أطلق على هذه النظريات اسم نظريات القيادة الجديدة

ومما سبق يتضح أن عمل المرأة الريفية كعضو هيئة تدريس بما تحمله المهنة من ضغوطات ومتاعب يتسبب في زيادة تعرضها لضغوط العمل وبالتالي شعورها بالاحتراق الوظيفي. مما يعرضها للاضطرابات النفسية والأمراض الجسدية وانخفاض الأداء في العمل؛ ولذا فإن تهيئة بيئة عمل صحية ومناسبة هو أمر ضروري لتخفيف شعورها بالاحتراق الوظيفي. ولذلك فإن الجامعات في العصر الحديث بحاجة ماسة إلى القائد المبدع ذو السلوك التحويلي القادر تحسين حالة عضوات هيئة التدريس وزيادة مستوى رضاهم عن العمل مما يساهم في الحد من الاحتراق الوظيفي لديهن. ولذلك فإن ضمان استمرار الجامعات وبقائها وتطورها مرهون بقدرة قادتها على الحد من الاحتراق الوظيفي لأعضائها، وانطلاقاً من ذلك تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي ما العلاقة بين القيادة التحويلية والاحتراق الوظيفي؟

الأهداف البحثية

يستهدف البحث بصفة رئيسية: التعرف على طبيعة العلاقة بين القيادة التحويلية والاحتراق الوظيفي وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية.

١- التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة والمتمثلة في (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) من وجهة نظر المبحوثات.

٢- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة للمبحوثات والمتمثلة في (الاجهاد الانفعالي، وتبذل المشاعر، وعدم الإنجاز الشخصي).

٣- التعرف على مسببات الاحتراق الوظيفي لدى المبحوثات.

٤- التعرف على أكثر أبعاد القيادة التحويلية انتشاراً لدى القادة من وجهة نظر المبحوثات.

السبب في ذلك لاختلاف الفلسفات ووجهات النظر حول القيادة التحويلية، حيث تعدّ من المفاهيم الحديثة في الإدارة، الأمر الذي نتج عنه تعدد التعريفات، وفيما يلي بعضاً من تلك التعريفات:

يعرف كل من Kirkland (2011.p55) و Conger (2002. p47) القيادة التحويلية بأنها تلك القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب، إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وإبداعياً، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من الرسالة العليا للمنظمة.

بينما ينظر Kark et al. (2003. p247) للقيادة التحويلية على أنها تفاعل بين القادة والمرؤوسين المؤدي إلى رفع التحفيز والارتقاء إلى أعلى المستويات وتجاوز المصالح الشخصية إلى المصلحة العامة.

وتعني القيادة التحويلية من وجهة نظر Rafferty & Griffin (2004. p330) و Elaine (2011. p3) بأنها استخدام القائد لعنصر الجاذبية والصفات الشخصية ذات العلاقة، ليرفع من التطلعات ويحول الأفراد والنظم لأنماط من الأداء ذي المستوى العالي.

أبعاد القيادة التحويلية:

عمل كل من "باس وأفوليو" على تطوير نموذجاً لأبعاد القيادة التحويلية ومكوناتها يتضمن أربعة أبعاد، تبدأ جميعها بحرف I وعرفت بـ (4 I's) وهي:

١- التأثير المثالي (Idealized influence): هي قدرة القائد على إظهار مواهب غير عادية، واللجوء إلى المخاطرة، وخلق الإخلاص والتفاني والإحساس بالهدف المشترك لدى التابعين (أفوليو، ٢٠٠٣، ص٧٣)؛ فهو محل ثقتهم وقوتهم الحسنة التي تمتلك رؤيا واضحة تعمق لدى المرؤوسين الإحساس بالرسالة العليا للمنظمة إلى حد الالتزام بها (Ozaralli. 2003.p337).

٢- الدافعية الإلهامية (Inspirational motivation): هي قدرة القائد على إيصال توقعات الأداء العالية إلى الآخرين،

(New Leadership Theories) واشتملت على نظريات القيادة الدافعية الإلهامية (Inspirational)، والقيادة الرؤيوية (Visionary) والقيادة الجاذبة أو الكاريزما (Charismatic) والقيادة الخادمة (Servant leadership)، والقيادة التحويلية (Transformational Leadership) (العبيري، ٢٠١٦، ص٢٥٩).

ومن بين هذه النظريات الحديثة التي نالت اهتماماً كبيراً بين الباحثين والدارسين في السنوات الأخيرة نظرية القيادة التحويلية، والتي ظهرت بناءً على الرغبة العالمية الملحة في العصر الحالي، والتي تتمثل في الحاجة الشديدة إلى قيادة تدعو نحو التغير والتجديد (الغامدي، ٢٠٢١، ص١٠)، لتحل محل نمط القيادة التقليدي القائم على تبادل المصالح والمنافع من خلال أحداث تأثيرات مهمة في اتجاهات المرؤوسين تهدف إلى تعميق التزامهم برسالة المنظمة واستراتيجيتها ومشاركتهم في تغيير ثقافتها التنظيمية (الهالي، ٢٠٠١، ص١٩).

فتشمل القيادة التحويلية الجوانب الإيجابية لما سبقتها من نظريات، حيث استطاع مُنظروها الجمع بين عوامل القوة في النظريات التقليدية التي تركز على سمات القائد والعاملين، وهيكله المهام المسندة للأفراد ودرجة وضوحها، ومستوى قوة القائد، والنظرية التبادلية التي تركز على تبادل المصالح الاقتصادية بين القائد والعاملين، كما حاولوا تخطي كل النقائص التي وقعت فيها تلك النظريات، وبالتالي فيعتبر هذا النمط من أكثر الأنماط المتماشية مع متطلبات العصر، والأكثر مواجهة لتحدياته (شريف ويوسف، ٢٠١٩، ص٥٢٨). ولذلك فهي من أكثر النظريات القيادية شهرة لتحويل المنظمات من الأساليب القيادية التقليدية إلى الأساليب الحديثة (حدور، ٢٠١٧، ص٢٦).

- مفهوم القيادة التحويلية: Transformational Leadership

إن مفهوم القيادة التحويلية ما زال يكتنفه بعض الغموض، ولم يتفق الباحثون على تعريف محدد للقيادة التحويلية، ويعود

تختلف فيما بينها تبعاً لاختلاف الرؤى والاتجاهات حول الاحتراق الوظيفي، وفيما يلي بعضاً من تلك التعريفات:

فيعرفه كل من Maslach and Jackson (1981. p99) بأنه الأعراض الناجمة عن الاجهاد العاطفي، واللامبالاة، والإحساس بعدم الإنجاز الشخصي التي تحدث غالباً بين الأفراد الذين يعملون بشكل مباشر مع الجمهور.

ويذكر Luan et al. (2017. p163) أن الاحتراق الوظيفي يعبر عن استجابة طويلة الأجل لضغوط العمل، ويمثل حالة من الارهاق الشديد، ويلاحظ بشكل كبير على العاملين في صناعة الخدمات.

وعرفته الشاوي (٢٠١٧، ص ٦٠٦) على أنه حالة من الانهك العقلي والعاطفي والجسمي التي يتعرض لها الفرد نتيجة الضغوط النفسية المستمرة، والتي تنعكس على عدم الرضا عن العمل، والظروف الاجتماعية، والمهنية، ووجود الكثير من المشاكل، وعدم الارتياح، وانخفاض الروح المعنوية، والانسحاب، وعدم القدرة على المواجهة نتيجة الخبرة النفسية السلبية التي عاشها الفرد.

أبعاد الاحتراق الوظيفي:

للاحتراق الوظيفي ثلاثة أبعاد حددها كل من Maslach and Jackson في تعريفهم وهم كالتالي:

١- الإجهاد الانفعالي: Emotional exhaustion

وفيه يشعر الفرد بأنه مستنفذ الطاقة ولا يستطيع مقاومة الضغوط المهنية في موقع العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الكفاءة العاطفية للفرد، وتدنى كبير للطاقة، وغياب الدافعية للعمل (علوطى ومغار، ٢٠١٧، ص ٧٥).

٢- تبلد المشاعر: Depersonalization

وهو نتاج البعد الأول فنظراً لتدنى الطاقة الداخلية للفرد، فلا يجد الفرد أمامه ما يجابه به الآخرين فيلجأ إلى الابتعاد عنهم ويفقد عنصر الإنسانية في معاملته مع غيره، وبالتالي

واستخدام الرموز لتركيز الجهود، والتعبير عن الأهداف المهمة بطرق بسيطة (أفوليو، ٢٠٠٣، ص ٧٣)، وإثارة روح التفاؤل والتحدى، والعمل بمبدأ الفريق الواحد وتعزيز الثقة بالنفس لديهم والثبات على الرأي واستمرار النجاح (عبد الحسن وأنور، ٢٠١٥، ص ٤٣٧).

٣- الاستثارة العقلية (Intellectual stimulation): قدرة القائد على حفز الرؤوسين للتصدي للمشكلات والصعوبات بطرق وأفكار غير نمطية أو تقليدية، وعدم التمسك بالماضي وحلوله والاختزال بالمبادرة القائمة على الإبداع والإبتكار باعتماد أساليب تفكير متجددة تتناول المشكلات بطرق جديدة ومن زوايا مختلفة (حماد، ٢٠١١، ص ٣٩٣)، ويستمر هذا الأثر حتى بعد انتهاء الأثر القيادي لتحفز الدوافع وتوجهها نحو تكرار السلوك الانضباطي من خلال زيادة الوعي العقلي، والإدراك الذهني تجاه العمل (أفوليو، ٢٠٠٣، ص ٩٠).

٤- الاعتبارية الفردية (Individualized consideration): هي اهتمام القائد الشخصي بمروؤسيه، والاستجابة لهم، وتوزيع المهام عليهم على أساس حاجاتهم وقدراتهم، والعمل على تدريبهم، وإرشادهم لتحقيق مزيد من النمو والتطور (أفوليو، ٢٠٠٣، ص ٩٠)، فالقائد هنا يعمل كمدرّب ومستشار في محاولة لمساعدة الرؤوسين على تحقيق ذاتهم (رشيد، ٢٠٠٣، ص ٤٧٥).

وجدير بالذكر أن هذه الأبعاد الأربعة هي التي استند إليها البحث في قياس القيادة التحويلية.

ثانياً: الاحتراق الوظيفي: Burnout

مفهوم الاحتراق الوظيفي: Burnout

يعد مفهوم الاحتراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً، وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بهذا المفهوم، إلا أنه لا يوجد تعريف مثالي له، حيث لا يوجد إجماع واضح بين المرشدين والإكلينيكين والباحثين حوله، فقد ظهرت تعريفات كثيرة

٢- النظرية السلوكية:

تفسر النظرية السلوكية الاحتراق الوظيفي في ضوء عملية التعلم بأنه سلوك غير سوى قد يتعلمه الفرد نتيجة العوامل البيئية غير المناسبة، وفي حالة عدم تعلم الفرد سلوكيات تكيفية مقبولة، فإنه قد يحدث الاحتراق الوظيفي، وترفض النظرية السلوكية أن يعزى الاحتراق الوظيفي إلى تعامل الفرد مع الآخرين فحسب، بل يضاف إلى ذلك العوامل البيئية، والضغوط التي يتعرض لها (الشعلان، ٢٠١٦، ص ١٤: ١٥).

ويمكن للقائد من خلال إتباع نمط القيادة التحويلية أن يوفر بيئة صحية للأعضاء وذلك من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالمنظمة، وتبادل الآراء معهم واحترام تلك الآراء، والثناء عليهم، مما يُكسب الأعضاء السلوكيات الإيجابية السليمة التي من شأنها أن تُعَلِّي شأن المنظمة، وتُراعى شأن الأعضاء وبعضهم البعض، مما يُخفف شعورهم بالاحتراق الوظيفي.

٣- النظرية المعرفية:

تري النظرية المعرفية أن مصدر سلوك الانسان داخلي معرفي، كالعلاقات العقلية التي يدرك من خلالها الفرد الموقف، ليستجيب ويحقق الهدف، فإذا كان إدراكه للموقف إيجابياً، فسينتج عنه الرضا، وارتفاع المعنويات، أما إذا كان إدراكه للموقف سلبياً، فقد يؤدي إلى أعراض الاحتراق الوظيفي (السلخي، ٢٠١٣، ص ١٢١٠).

ويمكن للقائد من خلال إتباع نمط القيادة التحويلية توعية الأعضاء بأهداف المنظمة ورسالتها، والتأكد من إدراكهم لها جيداً، وتحفيزهم على تحقيقها، وكسب ثقتهم، واستئثار أفكارهم في تحسين فعالية المنظمة، مما ينتج عنه إحساس الأعضاء بالرضا، وارتفاع الروح المعنوية لديهم، وارتفاع مستوى أدائهم في العمل مما يُخفف شعورهم بالاحتراق الوظيفي.

يتصف بالبرود واللامبالاة في المعاملات الإنسانية (السعدني، ٢٠٠٥، ص ٣٢).

٣- عدم الانجاز الشخصي: Reduce personal accomplishment

في هذا البعد يميل الفرد إلى تقييم ذاته تقييماً سلبياً حيث يشعر بالفشل ويفقد ثقته بنفسه، وينخفض مستوى الرضا لديه، ويكون الفرد غير مقتنع بإنجازاته (عيسوي، ٢٠١٤، ص ٢٥٢).

وبعد استعراض هذه الأبعاد جدير بالذكر أن البحث سوف يستند إلى هذه الأبعاد الثلاثة في قياس الاحتراق الوظيفي لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

ثالثاً: النظريات التي يستند إليها البحث في إطاره النظري:

١- نظرية التحليل النفسي:

فسرت نظرية التحليل النفسي الاحتراق الوظيفي على أنه ناتج عن عملية ضغط الفرد على الأنا لمدة طويلة، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل، مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد مع عدم قدرة الفرد على مواجهة تلك الضغوط بطريقة سوية، أو أنه ناتج عن عملية الكبت أو الكف للطلبات غير المقبولة، بل المتعارضة في مكونات الشخصية، وهو ما ينشأ عنه صراع بين تلك المكونات يؤدي إلى أقصى مراحل الاحتراق الوظيفي. أو أنه ناتج عن فقدان الأنا المثل الأعلى لها وحدوث فجوة بين الأنا والآخر الذي تعلقت به، وفقدان الفرد جانب المساندة التي كان ينتظرها (أبو مسعود، ٢٠١٠، ص ١٩).

ويمكن للقائد من خلال إتباع نمط القيادة التحويلية الاهتمام بالأعضاء، ومعرفة حاجاتهم وقدراتهم، وفهم رغباتهم، ومحاولة إشباعها بأسلوب حكيم، ومراعاة فروقهم الفردية، مما يُظهر القادة كقدوة حسنة ومثل يحتذى به، وهذا من شأنه أن يُشعر الأعضاء بأن القيادة تهتم لأمرهم وتساندهم مما يُجنبهم الصراعات مع أنفسهم، وبالتالي يُخفف الاحتراق الوظيفي لديهم.

٤- النظرية الوجودية:

تركز في تفسيرها للاحتراق على عدم وجود المعنى في حياة الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى والمغزى في حياته، فإنه يعاني نوعاً من الفراغ الوجودي الذي يجعله يشعر بعدم أهمية حياته، ويحرمه من التقدير الذي يشجعه على المواصلة، فلا يحقق أهدافه؛ مما يعرضه للاحتراق الوظيفي؛ فالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي وعدم الاحساس بالمعنى علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة وكلاهما يؤدي إلى الآخر (أبو مسعود، ٢٠١٠، ص ٢٠).

ويمكن للقائد من خلال إتباع نمط القيادة التحويلية تشجيع الأعضاء فكرياً وإبداعياً، وتنمية روح الابتكار والتحفيز الذاتي لديهم، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتصبح جزءاً من رسالة المنظمة مع مراعاة أخلاق الأعضاء وقيمهم، وتقدير جهودهم المبذولة مما يُشعرهم بأهميتهم ودورهم في إحداث التقدم للمنظمة التي ينتمون إليها فيشعرون بأهميتهم في الحياة وينخفض الاحتراق الوظيفي لديهم.

ومما سبق يتضح أن هذه النظريات الأربع توضح أن الاحتراق الوظيفي يحدث نتيجة ضغط الفرد على نفسه ليهتم بعمله، أو عدم اكتسابه سلوكيات إيجابية في بيئة العمل تمكنه من التكيف، أو إدراكه السلبي لمواقف العمل، أو عدم وجود معنى لحياة الفرد فلا يشعر بأهميته. وكل هذه الجوانب التي تعرضها النظريات الثلاث السابقة تهتم بها القيادة التحويلية وتعالجها فهي قيادة مبدعة قادرة على تحويل سلوكيات الأعضاء في المنظمة نحو الأفضل، من خلال قادة متميزين لهم تأثير مثالي على الأعضاء، وقادرين على إلهامهم، واستثارتهم عقلياً، والاهتمام بهم ومراعاتهم؛ فيحولون حياتهم العملية ومستقبلهم نحو الأفضل.

رابعاً: الدراسات السابقة

حظي موضوعي القيادة التحويلية والاحتراق الوظيفي باهتمام العديد من الباحثين عالمياً وعربياً ومحلياً نظراً

لحدائتها النسبية، ويمكن تحديد جوانب التناول البحثي في عدة اتجاهات على النحو التالي.

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت القيادة التحويلية:

فقد تناولت بعض الدراسات تحديد درجة ممارسة القيادة التحويلية والتي كشفت عن وجود درجة عالية من ممارسة القيادة التحويلية (الغزالي، ٢٠١٢)، (الصالح، ٢٠١٣)، (العبيري، ٢٠١٦)، (الحسيني، ٢٠١٦)، (الحراصي، ٢٠١٧)، (حدور، ٢٠١٧)، (المسقري، ٢٠١٨)، (بامرحول وآخرون، ٢٠٢٠)، (الرفاعي وآخرون، ٢٠٢٠)، (الشمري، ٢٠٢٣)، بينما توصلت الدراسات بنى عطا (٢٠٠٥)، آل سعود (٢٠١٢)، Hadi (2018)، حموش (٢٠١٩)، الغالبى ومحمد (٢٠١٠) إلى وجود درجة متوسطة من ممارسة القيادة التحويلية.

كما تم ربط القيادة التحويلية بالعديد من المتغيرات الأخرى، فقد كشفت هذه الدراسات عن وجود علاقات ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة التحويلية وكل من الرضا الوظيفي (Nemanich and Keller. 2007)، والتغيير الاستراتيجي (Roberta. 2009)، والمرونة في قيادة التعليم العالى (Wasden. 2014)، والالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة (العبيري، ٢٠١٦)، والالتزام التنظيمي (العواودة، ٢٠١٧) و(قوال، ٢٠٢١)، والولاء التنظيمي (المسقري، ٢٠١٨)، (هباز، ٢٠١٥)، والابداع الإداري (بابكر، ٢٠١٥) و(شريف ويوسف، ٢٠١٩)، وإدارة التغيير التنظيمي (العوامه، ٢٠٢٠)، وتمكين العاملين (زرزور وآخرون، ٢٠٢١)، وأداء العاملين (أرباب، ٢٠٢٢)، والابداع المنظمي (فوزي، ٢٠٢٢)، وفعالية اتخاذ القرارات (زروقي، ٢٠١٦) و(Al-Barakani. 2024)، وزيادة أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة وزيادة المبيعات ونسبة أرباح المنشأة (الببحاني وبالخير، ٢٠٢٥).

كما كشفت دراسة كنعان (٢٠١٤) أن القيادة التحويلية تختلف باختلاف الجنس لصالح الذكور، والمؤهل العلمي لصالح

(Charoensuk et al., 2016)، ونمط القيادة الديمقراطي (Danapour, 2016)، (شلق، ٢٠١٥)، (يوسف وأيوب، ٢٠٢١)، الرضا الوظيفي (الزيوت، ٢٠١٨)، جودة الحياة الوظيفية (العيزي وزيد، ٢٠١٩)، المرونة الاستراتيجية (المطيري، ٢٠٢١)، أبعاد بيئة العمل الداخلية (الغامدي والشماسي، ٢٠٢١)، العدالة التنظيمية (أحمد ومحمد، ٢٠٢٢).

كما كشفت دراسة حمي وصليحة (٢٠١٩) أن الاحتراق الوظيفي يختلف باختلاف الجنس لصالح الذكور، وسنوات الخبرة لصالح أقل من ٥ سنوات، وأظهرت دراسة آل مشرف (٢٠٠٢) أن الاحتراق الوظيفي يختلف باختلاف الجنسية لصالح السعوديات، والعمر لصالح الفئة (٣١-٣٩)، والدرجة العلمية لصالح مدرس، والتخصص لصالح التخصص في التربية، وأوضحت دراسة أبو حديد (٢٠٢٢) أنه يختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة لصالح أكثر من ٢٠ سنة، وقد أظهرت دراسة الغفيلي (٢٠١٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق ببعدي (الإجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر) ترجع لاختلاف التخصص لصالح المعلمات في التخصصات العلمية، في حين أظهرت دراسة العتيبي (٢٠٢٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي وفقاً للجنس، والرتبة العلمية، والخبرة العلمية، كما أظهرت دراسة الجمل (٢٠١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي وفقاً لمكان العمل، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، ومدة الخبرة، والموقع على السلم الوظيفي.

ثالثاً: دراسات تناولت علاقة القيادة التحويلية بالاحتراق الوظيفي:

أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين ممارسة نمط القيادة التحويلية وبين كلاً من الاحتراق الوظيفي (Liu et al., 2019)، (Bosaket al., 2021)، (البازلي، ٢٠٢٢)، (Chen et al., 2022)، والاحتراق النفسي

الحاصلين على درجة (أعلى من بكالوريوس)، والخبرة لصالح أقل من ٥ سنوات، في حين أظهرت دراسات العواودة (٢٠١٧)، (Al-Barakani, 2024)، الحراسي (٢٠١٧)، الحسيني (٢٠١٦)، شبوعات (٢٠٢٢)، الشمري (٢٠٢٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة التحويلية وفقاً للنوع، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالاحتراق الوظيفي:

فقد تناولت بعض الدراسات تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي والتي كشفت عن وجود مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي (أبو موسي وكلاب، ٢٠١٢)، (ال مشرف، ٢٠٠٢)، (عدي، ٢٠١٧)، (زيادة، ٢٠٢٠)، بينما توصلت دراسة كلاً من بني عطا (٢٠٠٥)، أبو مسعود (٢٠١٠)، الخوالدة والحراشة (٢٠١٣)، التلباني وآخرون (٢٠١٥)، حمدالله ومقابلة (٢٠١٧)، الحري (٢٠٢٠)، الهداب والمخلفي (٢٠٢٠)، عسيري وآخرون (٢٠٢٣)، الفرجاني (٢٠٢١)، العتيبي (٢٠٢٣) إلى وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي، في حين أظهرت دراسة أبو راسين (٢٠٢٠)، (Karabiyik et al., 2008) أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان منخفضاً.

كما تم ربط ظاهرة الاحتراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الأخرى، فقد كشفت هذه الدراسات عن وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وكل من العوامل التنظيمية (الخوالدة والحراشة، ٢٠١٣)، (التلباني وآخرون، ٢٠١٥)، وانعدام العلاقات الاجتماعية، وضغط العمل، وصراع القيم (أبو مسعود، ٢٠١٠)، والقيادة الإدارية (كبرد و معراج، ٢٠٢٣)، كما كشفت دراسات أخرى عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وكل من صلاحيات العمل، والتعزيز الإيجابي (أبو مسعود، ٢٠١٠)، وجودة الممارسة المهنية (محمد، ٢٠١٥)، ودعم زملاء العمل في بعدي الانهاك العاطفي، وفقدان العنصر الإنساني في العمل

الفرض الثالث: توجد علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

الفرض الرابع: تسهم المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير جزء من التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

- **الفروض الإحصائية:** تم وضع الفروض البحثية في صورتها الصفرية حتى يمكن اختبارها.

الطريقة البحثية

أولاً: منطقة البحث: أجري البحث في كليات البنات بجامعة الأزهر بنوعيهما النظرية والعملية في القاهرة والوجهين القبلي والبحري.

ثانياً: الشاملة والعينة: تمثلت الشاملة بجميع عضوات هيئة التدريس في كليات البنات بجامعة الأزهر بنوعيهما النظرية والعملية في القاهرة والوجهي القبلي والبحري والبالغ عددهم ١٨٦٠ بواقع ١١٩٠ من الكليات النظرية و ٦٧٠ من الكليات العملية واللاتي يَقُطنُ الريف، وتم تحديد حجم العينة عن طريق استخدام معادلة كيرجسي ومورجان (Krejcie and Morgan, 1970) وتم توزيع شاملة وعينة البحث في جدول (١) كالتالي:

جدول ١. توزيع شاملة وعينة البحث

الكليات	الشاملة	العينة
النظرية	١١٩٠	٢٠٣
العملية	٦٧٠	١١٥
المجموع	١٨٦٠	٣١٨

*المصدر: النشرة السنوية الطلاب المقيدون - أعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي، ديسمبر، ٢٠٢٣.

(بنى عطا، ٢٠٠٥)، وضغوط العمل (حدور، ٢٠١٧)، وأظهرت دراسة (Schworer 2018) وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين القيادة التحويلية وبين الاحتراق الوظيفي في بعدي السخرية والكفاءة المهنية، ولا توجد علاقة دالة إحصائياً بين القيادة التحويلية وبين الاحتراق الوظيفي في بعد الإرهاق الوظيفي، في حين أظهرت دراستي Khan et al. (2020)، بوطمين وبن لحرش (٢٠٢٣) عدم وجود تأثير للقيادة التحويلية على الاحتراق الوظيفي.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة

- ندرة الدراسات التي ربطت بين متغيري القيادة التحويلية والاحتراق الوظيفي.

- طبيعة المجتمع البحثي وأهميته والذي يحتاج لإجراء المزيد من البحوث لارتباطه بالعديد من التغيرات المعاصرة.

في حدود علم الباحثة لم أجد دراسات تناولت المجال البشري والمكاني للدراسة الحالية هو عضوات هيئة التدريس اللاتي يقطن الريف (الريفات) بجامعة الأزهر بجمهورية مصر العربية.

الفروض البحثية

لتحقيق الأهداف البحثية السابقة تم صياغة الفروض البحثية التالية:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

الفرض الثاني: توجد فروق معنوية في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كلٍ من (الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، ونوع الأسرة، والدخل الشهري للأسرة).

ثالثاً- إعداد واختبار استمارة البحث:

وفقاً لأهداف الدراسة تم إعداد استمارة استبيان تتضمن مجموعة من الأسئلة والتي أعدت متسقة مع الأهداف ومناسبة للمستوى التعليمي والخلفية الاجتماعية والثقافية للمبحوثات، وقد مرت الاستمارة بعدة مراحل بدأً بإجراء اختبار مبدئي للاستمارة على ٣٠ مبحوثة تم اختيارهم عشوائياً من عضوات هيئة التدريس بكلّيات البنات جامعة الأزهر بالقاهرة والوجهين القبلي والبحري بحيث تكون ممثلة للعينة الأصلية وذلك من خلال الاستبيان الإلكتروني، وقد تم تدقيق الاستمارة وإعدادها في صورتها النهائية وعمل التعديلات اللازمة بها.

وقد اشتملت الاستمارة على ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: ويضم الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات وهي (السن، والدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، ووجود الأبناء، وعدد الأبناء، ونوع الأسرة، وعدد سنوات الخبرة، والدخل الشهري للأسرة)

القسم الثاني: ويختص بتقدير القيادة التحولية كمتغير مستقل بأبعادها الأربعة (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) من وجهة نظر المبحوثات.

القسم الثالث: ويختص بتقدير الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع بأبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وعدم الإنجاز الشخصي)، وأسباب الشعور بالاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

رابعاً: أسلوب جمع البيانات:

تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الإلكتروني، وقد استغرقت عملية جمع البيانات ثلاثة شهور هم يوليو وأغسطس وسبتمبر لعام ٢٠٢٤، وتم ترميز البيانات وتحليلها احصائياً.

خامساً: المتغيرات البحثية وكيفية قياسها:

يتناول هذا الجزء وصفاً للمتغيرات البحثية المستخدمة في البحث وكيفية قياسها:

(أ): المتغيرات المستقلة:

١- **السن:-** ويقصد به عدد سنوات سن المبحوثة من وقت الميلاد حتى تاريخ جمع البيانات، ويعبر عنه بقيمة مطلقة بعدد السنوات.

٢- **الدرجة الوظيفية:-** ويقصد به الدرجة الحالية التي تشغلها المبحوثة في كليتها وقت جمع البيانات، وتم قياسه بمقياس اسمي من ثلاث فئات هي مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ، وأعطيت له الأرقام التمييزية (١، ٢، ٣) على الترتيب.

٣- **الحالة الاجتماعية:-** ويقصد بها مدى كون المبحوثة (متزوجة، أرملة، مطلقة، عزباء) وقت جمع البيانات، وتم قياسه بمقياس اسمي من أربع فئات، وأعطيت له الأرقام التمييزية (٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.

٤- **وجود الأبناء:-** ويقصد به ما إذا كانت المبحوثة لديها أبناء من عدمه، وتم قياسه بمقياس اسمي من فئتين يوجد، ولا يوجد، وأعطيت له الأرقام التمييزية (٢، ١) على الترتيب.

٥- **عدد الأبناء:-** ويقصد به عدد أبناء المبحوثة، ويعبر عنه بقيمة رقمية.

٦- **نوع الأسرة:** ويقصد بها كون أسرة المبحوثة بسيطة تتكون من جيلين فقط، أم ممتدة مكونة من أكثر من جيلين، وتم قياسه بمقياس اسمي من فئتين، وأعطيت له الأرقام التمييزية (١، ٢) على الترتيب.

٧- **عدد سنوات الخبرة:-** ويقصد به عدد السنوات التي قضتها المبحوثة في عملها منذ تعيينها وحتى وقت جمع البيانات، ويعبر عنه بقيمة رقمية.

٨- **الدخل الشهري للأسرة:-** ويقصد بها ويقصد به مجموع الدخل الذي تحصل عليه الأسرة شهرياً، وتم قياسه بمقياس مكون من ثلاث فئات هي (أقل من ١٠,٠٠٠)، (من ١٠,٠٠٠ لأقل من ١٥,٠٠٠)، (١٥,٠٠٠ فأكثر)، وأعطيت له الأرقام التمييزية (١، ٢، ٣) على الترتيب.

٩- **أسباب الشعور بالاحترق الوظيفي:** ويقصد به مدى تعرض المبحوثات لمسببات الاحترق الوظيفي، وتم قياسه بأربعة عشر عبارة، وكانت استجابة المبحوثات على مقياس مكون من فئتين (نعم، لا) وأعطيت الدرجات (٢، ١) على الترتيب.

١٠- **القيادة التحويلية:-** ويقصد بها نمط من القيادة يتبنى أساليب قيادية مرنة ومبتكرة، يقوم القائد من خلالها بالتغيير في قيم ودوافع وسلوكيات أعضاء هيئة التدريس الحالية، وإدراك احتياجاتهم وقدراتهم، وتجاوز اهتماماتهم الفردية من أجل مصلحة المنظمة، معتمداً بذلك على إظهار سلوكياته وأخلاقه العالية وبناء الثقة والاحترام بينه وبينهم، وصياغة رؤية مستقبلية تدعم وضع المنظمة في المستقبل وتحقيق أهدافها، وتم قياسه من خلال اثنان وخمسون عبارة موزعة بالتساوي على أربعة أبعاد لكل بُعد (١٣) عبارة وهي **بُعد التأثير المثالي:** ويقصد به أن يحظى سلوك القائد بإعجاب واحترام وتقدير الأعضاء، حيث يواجه المخاطر، ويقدم احتياجات الأعضاء قبل احتياجاته الشخصية، ويقوم بتصرفات ذات طابع أخلاقي، **وبُعد الدافعية الإلهامية:** ويقصد به أن القائد التحويلي يعمل على تحفيز الأعضاء، وغرس روح التحدي والحماس والعمل الجاد فيهم، ودفعهم إلى المثابرة والعمل وتحقيق الأهداف بكل فعالية، ويشاركهم في رسم الرؤية المستقبلية المنشودة، واستثارة روح الفريق لديهم، والإشادة بالنتائج الإيجابية المحققة، **وبُعد الاستثارة العقلية:** ويقصد بها أن يعمل القائد على البحث عن الأفكار الجديدة، وتشجيع الأعضاء على حل المشاكل بطريقة إبداعية،

ودعم النماذج الجديدة والخلافة لأداء العمل، **وبُعد الاعتبارية الفردية:** ويقصد به قيام القائد بمنح الاهتمام لمتطلبات الأعضاء وإنجازاتهم عن طريق تبني استراتيجيات الإطراء والتقدير، بالإضافة إلى غرس الثقة والتعرف على مواطن الضعف والقوة في أداء العاملين والفروق الفردية بينهم، واحترام قرارات من يتم تفويضه لإنجاز المهام. وكانت فئات الاستجابة على مقياس خماسي مكون من (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد تراوحت القيمة النظرية لكل بُعد من الأبعاد الأربعة (١٣ - ٦٥ درجة) ويمثل مجموع هذه الأبعاد (تم جمعها جمعاً جبرياً) الدرجة الكلية للقيادة التحويلية وتراوحت القيمة النظرية لمقياس القيادة التحويلية ككل ما بين (٥٢ - ٢٦٠ درجة).

(ب): **المتغير التابع: الاحترق الوظيفي:-** ويقصد به بأنه شعور عضو هيئة التدريس بالإجهاد العاطفي، وتبلد المشاعر، وضعف الانجاز الشخصي نتيجة الضغوط النفسية المستمرة الناجمة عن ضغوط العمل وكثرة أعباءه، وتم قياسه من خلال ٢٠ عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي **بُعد الاجهاد الانفعالي:** ويقصد به شعور عام بالإرهاك الانفعالي والعقلي ويأتي من عبء العمل الثقيل الذي تعاني منه عضو هيئة التدريس عند ممارستها لمسؤولياتها المهنية فتصبح غير قادرة علي العطاء التي عهدت به، وتم قياسه من خلال ثماني عبارات وكانت استجابة المبحوثات على مقياس خماسي مكون من (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطيت الدرجات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وقد تراوحت القيمة النظرية لبُعد الاجهاد الانفعالي (٨ - ٤٠ درجة)، **وبُعد تبلد المشاعر:** ويقصد به حالة تُصاب بها عضو هيئة التدريس تُولد لديها شعور سلبي تجاه الآخرين وتتعامل معهم كأشياء وليس كأفراد، وتم قياسه من خلال خمس عبارات وكانت استجابة

أولاً: تم حساب مصفوفة معامل الارتباط البسيط " بيرسون " بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات كل بُعد وبعضها البعض وكذلك كل عبارة والدرجة الكلية للبعد كالتالي:

١- بُعد التأثير المثالي:

يوضح جدول (٢) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد التأثير المثالي.

٢- بُعد الدافعية الإلهامية:

يوضح جدول (٣) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد الدافعية الإلهامية.

٣- بُعد الاستثارة العقلية:

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد الاستثارة العقلية.

٤- بُعد الاعتبارية الفردية:

يوضح جدول (٥) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد الاعتبارية الفردية.

المبحوثات على مقياس خماسي مكون من (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطيت الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، وقد تراوحت القيمة النظرية لبُعد تبليد المشاعر (٥ - ٢٥ درجة)، وبُعد عدم الإنجاز الشخصي: ويقصد به ميل عضو هيئة التدريس إلى تقييم ذاتها بطريقة سلبية فيما يتعلق بأدائها لعملها وفقدانها الرضا عن العمل، وشعورها بعدم الكفاءة، وعدم المقدرة على الإنجاز الشخصي، وأنها غير مؤهلة للتعامل مع الطالبات وتقديم العون والمساعدة لهن، وعدم قدرتها على مواجهة المشكلات، وتم قياسه من خلال سبع عبارات وكانت استجابة المبحوثات على مقياس خماسي مكون من (موافق بشدة، موافق، إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) وأعطيت الدرجات (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على الترتيب، وقد تراوحت القيمة النظرية لبُعد عدم الإنجاز الشخصي (٧ - ٣٥ درجة)، ويمثل مجموع هذه الأبعاد (تم جمعها جمعاً جبرياً) الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي وتراوحت القيمة النظرية لمقياس الاحتراق الوظيفي ككل ما بين (٢٠ - ١٠٠ درجة).

الصدق البنائي لمقياس القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة المدروسة

جدول ٢. نتائج معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعْد التأثير المثالي وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للْبُعْد

الدرجة	العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	الكلية للمقياس
١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٣	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٤	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٥	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٦	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٧	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٨	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٩	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
١٠	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
١١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
١٢	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
١٣	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
الدرجة الكلية للمقياس	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١

جدول ٣. نتائج معاملات الارتباط البسيط " بيرسون " بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعد الدافعية الإلهامية وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

الدرجة الكلية للمقياس	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات
١	٠.٦٨٥	٠.٥٠٣	٠.٤٨٤	٠.٦٣٧	٠.٥٢٩	٠.٥٣٤	٠.٦٥٦	٠.٥٣٨	٠.٥٦٨	٠.٥٣٨	٠.٤٧٩	٠.٦٥٨	٠.٥٣٣	١
٢	٠.٨٧١	٠.٦٩٨	٠.٦٥٣	٠.٧٨٥	٠.٧٤٤	٠.٨٢٦	٠.٥٢٠	٠.٧٦٥	٠.٨٣٥	٠.٦٩٣	٠.٧٢٩	٠.٨٣٣	١	٢
٣	٠.٨٢٥	٠.٦٩٩	٠.٥٨٥	٠.٧٩٣	٠.٦٧٢	٠.٦٧٨	٠.٥٩٣	٠.٥٩٣	٠.٦٩٤	٠.٦٨٦	٠.٦٧١	١		٣
٤	٠.٨٨٤	٠.٨٦٣	٠.٧٦١	٠.٨١٢	٠.٧٤٢	٠.٧٢٤	٠.٥٤٥	٠.٧٤٣	٠.٨٢٣	٠.٨٦٥	١			٤
٥	٠.٨٧٨	٠.٦٠٢	٠.٦٠٨	٠.٥١٦	٠.٦٢٠	٠.٥٤٩	٠.٣٧٢	٠.٦١٧	٠.٦٢٠	١				٥
٦	٠.٩٢١	٠.٧٣٧	٠.٧٧٥	٠.٧٢٩	٠.٧٥١	٠.٦٤١	٠.٧٣٨	٠.٧٤٨	١					٦
٧	٠.٨٥٩	٠.٦٤٧	٠.٦٨١	٠.٧٢٩	٠.٧٧٧	٠.٨٠٠	٠.٦٢٠	١						٧
٨	٠.٧٠٥	٠.٥٢٣	٠.٥٤٧	٠.٥٣٧	٠.٥٠٨	٠.٦١١	١							٨
٩	٠.٨٩٥	٠.٧٧٣	٠.٧٠٤	٠.٧٦٥	٠.٨٦٢	١								٩
١٠	٠.٨٩٧	٠.٨٣٢	٠.٨٢٢	٠.٨٢٦	١									١٠
١١	٠.٩٠٩	٠.٨٥٥	٠.٧٣٨	١										١١
١٢	٠.٨٤٧	٠.٨١٢	١											١٢
١٣	٠.٨٨٧	١												١٣
الدرجة الكلية للمقياس	١													

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول ٤. نتائج معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعد الاستثارة العقلية وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

الدرجة الكلية للمقياس	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات
١	٠.٩٠٧	٠.٧٠٣	٠.٧٨٢	٠.٧٧٨	٠.٦٨٧	٠.٨٠٣	٠.٨١٩	٠.٧٥٨	٠.٨٧٣	٠.٨٥٥	٠.٨٤٤	٠.٨٢٨	٠.٨٤٤	١
٢	٠.٩٠٦	٠.٧٧٤	٠.٧٨٢	٠.٧٤٧	٠.٧٠١	٠.٧٧٨	٠.٨٢٣	٠.٧٧٢	٠.٨٧٠	٠.٨٦١	٠.٧٨١	٠.٧٨٥	١	٢
٣	٠.٩٠١	٠.٨٢١	٠.٧٩٥	٠.٧٣٨	٠.٨٠١	٠.٨٠٠	٠.٨١٠	٠.٧٩٣	٠.٨٠٤	٠.٧٨١	٠.٧١٧	١	١	٣
٤	٠.٨٩٣	٠.٧٣٧	٠.٨٥٤	٠.٧٢٦	٠.٦٣٢	٠.٧٥٥	٠.٨٥٤	٠.٧٨٠	٠.٨٥٧	٠.٧٧٥	١	١	١	٤
٥	٠.٨٨٨	٠.٧٨٢	٠.٧٠٥	٠.٧٢٠	٠.٧١٩	٠.٧٦١	٠.٨١٠	٠.٧١٧	٠.٨٨٧	١	١	١	١	٥
٦	٠.٩٢٠	٠.٧٧٢	٠.٨٤٨	٠.٧٧٣	٠.٦٤٢	٠.٨٠٩	٠.٨١٤	٠.٧١٥	١	١	١	١	١	٦
٧	٠.٨٨٥	٠.٧٤٥	٠.٧٢٣	٠.٧٩٨	٠.٨٠٧	٠.٨١١	٠.٨٥٣	١	١	١	١	١	١	٧
٨	٠.٩٢٤	٠.٧٨٢	٠.٨١١	٠.٧٦٥	٠.٧٤٠	٠.٨٣٧	١	١	١	١	١	١	١	٨
٩	٠.٨٩٧	٠.٧٤٧	٠.٧٢٥	٠.٨٣٥	٠.٧٧١	١	١	١	١	١	١	١	١	٩
١٠	٠.٨٣٥	٠.٧٩٨	٠.٦٤٤	٠.٨١٨	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١٠
١١	٠.٨٧٦	٠.٧٦٠	٠.٧٥١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١١
١٢	٠.٨٨٩	٠.٨٢٥	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١٢
١٣	٠.٨٨٣	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١٣
١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	الدرجة الكا للمقياس

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول ٥. نتائج معاملات الارتباط البسيط " بيرسون " بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعد الاعتبارية الفردية وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	الدرجة الكلية للمقياس
١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٢		١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٣			١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٤				١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٥					١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٦						١	١	١	١	١	١	١	١	١
٧							١	١	١	١	١	١	١	١
٨								١	١	١	١	١	١	١
٩									١	١	١	١	١	١
١٠										١	١	١	١	١
١١											١	١	١	١
١٢												١	١	١
١٣													١	١
الدرجة الكلية للمقياس														١

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

بُعد وبعضها البعض وكذلك كل عبارة والدرجة الكلية للبعد كالتالي:

١- بُعد الاجهاد الانفعالي:

يوضح جدول (٨) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد الاجهاد الانفعالي.

٢- بُعد تبدل المشاعر:

يوضح جدول (٩) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد تبدل المشاعر.

٣- بُعد عدم الإنجاز الشخصي:

يوضح جدول (١٠) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين درجات العبارات وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لبُعد عدم الإنجاز الشخصي.

ثانياً: تم حساب معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين الدرجات الكلية لأبعاد القيادة التحويلية وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لمقياس القيادة التحويلية.

يوضح جدول (٦) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجات الكلية للأبعاد وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لمقياس القيادة التحويلية.

ثبات مقاييس القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة المدروسة: تم حساب الثبات عن طريق - معامل ألفا كرونباخ - Alpha - Cronbach.

يوضح جدول (٧) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من ابعاد القيادة التحويلية والدرجة الكلية للمقياس جميعها قيم عالية وتؤكد على ثبات المقاييس.

الصدق البنائي لمقياس الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة

أولاً: تم حساب مصفوفة معامل الارتباط البسيط " بيرسون " بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات كل

جدول ٦. قيم معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين الدرجات الكلية لأبعاد القيادة التحويلية وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لمقياس القيادة التحويلية

الأبعاد	التأثير المثالي	الدافعية الإلهامية	الاستثارة العقلية	الاعتبارية الفردية	الدرجة الكلية للمقياس
التأثير المثالي	١	**٠.٧٣٥	**٠.٧٠٣	**٠.٧٦٦	**٠.٧٩٦
الدافعية الإلهامية		١	**٠.٩٥٢	**٠.٩٠٥	**٠.٩٥٨
الاستثارة العقلية			١	**٠.٩٣٢	**٠.٩٥٨
الاعتبارية الفردية				١	**٠.٩٣٤
الدرجة الكلية للمقياس					١

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول ٧. قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من ابعاد القيادة التحويلية والدرجة الكلية لمقياس القيادة التحويلية

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
التأثير المثالي	٠,٩٥٩
الدافعية الإلهامية	٠,٩٦٨
الاستثارة العقلية	٠,٩٧٨
الاعتبارية الفردية	٠,٩٧١
الدرجة الكلية للمقياس	٠,٩١٢

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

جدول ٨. نتائج معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعد الاجهاد الانفعالي وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

الدرجة الكلية للمقياس	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات
**٨١٢	**٤٩٠	**٦٢٣	**٦٣٤	**٦٠٦	**٦٥٦	**٧٤٣	**٨٢٠	١	١
**٩١٩	**٦٠٦	**٧٢٧	**٧١٩	**٧٦١	**٧٨٠	**٨٩٤	١		٢
**٩٢٨	**٦٤٤	**٧٧٧	**٧٢٩	**٨١٨	**٧٨٤	١			٣
**٨٦٠	**٦٥٠	**٧٥٢	**٧٤٢	**٥٣٢	١				٤
**٨١٨	**٥٥٨	**٦٩٨	**٦٥٩	١					٥
**٨٦٩	**٧١٣	**٧٩٨	١						٦
**٨٥٩	**٨٠٢	١							٧
**٧٨٩	١								٨
١									الدرجة الكلية للمقياس

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول ٩. نتائج معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعد تبدل المشاعر وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

الدرجة الكلية للمقياس	٥	٤	٣	٢	١	العبارات
**٧٠٣	**٤٣٠	**٤٧٠	**٥٦٩	**٥٧٠	١	١
**٨٦٨	**٤٥٣	**٤٤٦	**٨٦٧	١		٢
**٩٠٩	**٥٣٨	**٥٣٧	١			٣
**٧٣٦	**٦٣٣	١				٤
**٦٩١	١					٥
١						الدرجة الكلية للمقياس

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول ١٠. نتائج معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين درجات المبحوثات على كل عبارة من عبارات مقياس بُعد عدم الإنجاز الشخصي وبعضها البعض وبين كل عبارة والدرجة الكلية للبُعد

الدرجة الكلية للمقياس	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	العبارات
**٧٥١	**٦٣٠	**٦١٠	**٥٨٦	**٥١٠	**٥١٢	**٥٧٨	١	١
**٨٤٣	**٥٧٣	**٦٧٦	**٦٨٤	**٥٩٠	**٦٩٨	١		٢
**٨٥٤	**٥٣١	**٧٠٦	**٦٣٠	**٧٠٦	١			٣
**٨٠٣	**٥٠٢	**٥٠٤	**٥٦٩	١				٤
**٨٣١	**٦٧١	**٥٩٥	١					٥
**٨٦٥	**٦٩٩	١						٦
**٨٠٤	١							٧
١								الدرجة الكلية للمقياس

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

يوضح جدول (١١) وجود ارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجات الكلية للأبعاد وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي.

ثانياً: تم حساب معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين الدرجات الكلية لأبعاد الاحتراق الوظيفي وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي.

جدول ١١. قيم معاملات الارتباط البسيط "بيرسون" بين الدرجات الكلية لأبعاد الاحتراق الوظيفي وبعضها البعض وبين كلاً منها والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي

الأبعاد	الاجهاد الانفعالي	تبلد المشاعر	عدم الإنجاز الشخصي	الدرجة الكلية للمقياس
الاجهاد الانفعالي	١	**٠.٧٩٧	**٠.٦٧٨	**٠.٨٨٢
تبلد المشاعر		١	**٠.٧٨٧	**٠.٧٨٤
عدم الإنجاز الشخصي			١	**٠.٨٣٧
الدرجة الكلية للمقياس				١

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

ثبات مقاييس الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة: سابعاً - وصف خصائص العينة:

وفيما يلي عرضاً لخصائص المبحوثات الشخصية -

يتضح من نتائج جدول (١٣) والخاص بوصف خصائص

المبحوثات ما يلي: -

- حوالي خمسي المبحوثات (٤١,٢%) يقعن في فئة السن المنخفض (٣٢- لأقل من ٤٠ سنة).

- حوالي ثلاثة أرباع المبحوثات (٧٦,٧%) يشغلن درجة مدرس.

- ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثات (٧٧%) متزوجات.

- غالبية المبحوثات (٩٣,٧%) لديهن أبناء.

- حوالي أربعة أخماس المبحوثات (٨٠,٢%) عدد أبنائهن متوسط (٢ - ٣ أبناء).

- ما يزيد عن ثلاثة أخماس المبحوثات (٦٤,٢%) يقيمن بأسر بسيطة.

- ما يزيد عن خمسي المبحوثات (٤٢,٥%) عدد سنوات خبرتهن منخفض (٨- لأقل من ١٦ سنة).

- ما يزيد عن ثلاثة أخماس المبحوثات (٦٤,٨%) الدخل الشهري لأسرهن متوسط (١٠,٠٠٠ - لأقل من ١٥,٠٠٠ جنيه).

تم حساب الثبات عن طريق - معامل ألفا كرونباخ Alpha

- Cronbach

يوضح جدول (١٢) أن قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من ابعاد الاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس جميعها قيم عالية وتؤكد على ثبات المقاييس.

جدول ١٢. قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من ابعاد الاحتراق الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي

الأبعاد	معامل ألفا كرونباخ
الاجهاد الانفعالي	٠,٩٥٠
تبلد المشاعر	٠,٨٤٤
عدم الإنجاز الشخصي	٠,٩١٢
الدرجة الكلية للمقياس	٠,٨١٢

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

سادساً: المنهج المستخدم وأساليب التحليل الإحصائي:

أ- المنهج المستخدم: تم استخدام المنهجي الوصفي والتحليلي.

ب- أساليب التحليل الإحصائي: استخدم في عرض وتحليل البيانات كل من: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمتوسط الحسابي المرجح، ومعامل الثبات ألفا كرونباخ، وكذلك معاملات الارتباط البسيط لبيرسون، وأساليب التحليل الانحداري المتدرج الصاعد، واختبار "ت"، واختبار "ف".

جدول ١٣. توزيع المبحوثات وفقاً للخصائص الشخصية

خصائص المبحوثات	العدد	%	خصائص المبحوثات	العدد	%
١- السن			٥- عدد الأبناء		
منخفض (٣٢- لأقل من ٤٠ سنة)	١٣١	٤١,٢	صغير (أقل من ٢ أبناء)	١٦	٥,٣
متوسط (٤٠ - لأقل من ٤٩ سنة)	٧٦	٢٣,٩	متوسط (٢ - ٣ أبناء)	٢٣٩	٨٠,٢
مرتفع (٤٩ - ٥٦ سنة)	١١١	٣٤,٩	كبير (٤ أبناء)	٤٣	١٤,٥
المجموع	٣١٨	١٠٠	المجموع	٢٩٨	١٠٠
٢- الدرجة الوظيفية			٦- نوع الأسرة		
مدرس	٢٤٤	٧٦,٧	بسيطة	٢٠٤	٦٤,٢
أستاذ مساعد	٢٩	٩,١	ممتدة	١١٤	٣٥,٨
أستاذ	٤٥	١٤,٢	المجموع	٣١٨	١٠٠
المجموع	٣١٨	١٠٠	٧- عدد سنوات الخبرة		
٣- الحالة الاجتماعية			منخفض (٨- لأقل من ١٦ سنة)	١٣٥	٤٢,٥
متزوجة	٢٤٥	٧٧	متوسط (١٦ - لأقل من ٢٥ سنة)	٨٢	٢٥,٨
مطلقة	٤١	١٢,٩	مرتفع (٢٥ - ٣٢ سنة)	١٠١	٣١,٧
أرملة	١٧	٥,٣	المجموع	٣١٨	١٠٠
عزباء	١٥	٤,٧	٨- الدخل الشهري للأسرة		
المجموع	٣١٨	١٠٠	منخفض (أقل من ١٠,٠٠٠ جنيه)	٦٩	٢١,٧
٤- وجود الأبناء			متوسط (١٠,٠٠٠ - لأقل من ١٥,٠٠٠ جنيه)	٢٠٦	٦٤,٨
يوجد	٢٩٨	٩٣,٧	مرتفع (١٥,٠٠٠ جنيه فأكثر)	٤٣	١٣,٥
لا يوجد	٢٠	٦,٣	المجموع	٣١٨	١٠٠
المجموع	٣١٨	١٠٠			

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

النتائج والمناقشة

أولاً: مستويات القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة من وجهة نظر المبحوثات:

يتضح من نتائج جدول (١٤) والخاص بوصف مستويات القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة من وجهة نظر المبحوثات ما يلي:

بالنسبة لمستوي بُعد التأثير المثالي

تبين أن (٦,٩%) من المبحوثات يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للتأثير المثالي منخفض (١٣ - ٢٩ درجة)، وأن (٦٢,٣%) منهم يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للتأثير المثالي متوسط (٣٠ - ٤٨ درجة)، في حين وجد أن (٣٠,٨%) منهم يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للتأثير المثالي مرتفع (٤٩ - ٦٥ درجة).

بالنسبة لمستوي بُعد الدافعية الإلهامية

تبين أن (٧,٣%) من المبحوثات يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للدافعية الإلهامية منخفض (١٣ - ٢٩ درجة)، وأن (٤٨,٧%) منهم يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للدافعية الإلهامية متوسط (٣٠ - ٤٨ درجة)، في حين وجد أن (٤٤%) منهم يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للدافعية الإلهامية مرتفع (٤٩ - ٦٥ درجة).

بالنسبة لمستوي بُعد الاستثارة العقلية

تبين أن (١٠,٤%) من المبحوثات يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للاستثارة العقلية منخفض (١٣ - ٢٩ درجة)، وأن (٤٨,٧%) منهم يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للاستثارة العقلية متوسط (٣٠ - ٤٨ درجة)، في حين وجد أن (٤٠,٩%) منهم يرون أن مستوي ممارسة القادة لديهن للاستثارة العقلية مرتفع (٤٩ - ٦٥ درجة).

بالنسبة لمستوي بُعد الاعتبارية الفردية

تبين أن (٨,٨%) من المبحوثات يرون أن مستوى ممارسة القادة لديهن للاعتبارية الفردية منخفض (١٣ - ٢٩ درجة)، وأن (٥٠%) منهم يرون أن مستوى ممارسة القادة لديهن للاعتبارية الفردية متوسط (٣٠ - ٤٨ درجة)، في حين وجد أن (٤١,٢%) منهم يرون أن مستوى ممارسة القادة لديهن للاعتبارية الفردية مرتفع (٤٩ - ٦٥ درجة).

بالنسبة لمستوي القيادة التحويلية

تبين أن (٦,٣%) من المبحوثات يرون أن مستوى ممارسة القادة لديهن للقيادة التحويلية منخفض (٥٢ - ١٢٠ درجة)، وأن (٥٥,٤%) منهم يرون أن مستوى ممارسة القادة لديهن للقيادة التحويلية متوسط (١٢١ - ١٩٠ درجة)، في حين وجد أن (٣٨,٣%) منهم يرون أن مستوى ممارسة القادة لديهن للقيادة التحويلية مرتفع (١٩١ - ٢٦٠ درجة).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من بنى عطا (٢٠٠٥)، آل سعود (٢٠١٢)، Hadi (2018)، حموش (٢٠١٩)، الغالبي ومحمد (٢٠١٠). وتختلف مع دراسات كل من الغزالي (٢٠١٢)، الصالحي (٢٠١٣)، العبيري (٢٠١٦)، الحسيني (٢٠١٦)، الحراصي (٢٠١٧)، حذور (٢٠١٧)، المسقرى (٢٠١٨)، بامرحول وآخرون (٢٠٢٠)، الرفاعي وآخرون (٢٠٢٠)، الشمري (٢٠٢٣) والتي كشفت عن وجود درجة عالية من ممارسة القيادة التحويلية.

ويمكن تفسير وجود مستوى متوسط من ممارسة القادة للقيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) من وجهة نظر المبحوثات باهتمام الجامعة بإعداد وتدريب القادة على أساليب وأنماط القيادة الحديثة الناجحة (القيادة التحويلية) والتي من شأنها تدفع المؤسسات (الكلديات) إلى الأمام،

جدول ١٤ . توزيع المبحوثات وفقاً لمستويات القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة

القيادة التحويلية بأبعادها الأربع المدروسة	الفئات	العدد	%
التأثير المثالي	منخفض (١٣-٢٩ درجة)	٢٢	٦,٩
	متوسط (٣٠-٤٨ درجة)	١٩٨	٦٢,٣
	مرتفع (٤٩-٦٥ درجة)	٩٨	٣٠,٨
	المجموع	٣١٨	١٠٠
الدافعية الإلهامية	منخفض (١٣-٢٩ درجة)	٢٣	٧,٣
	متوسط (٣٠-٤٨ درجة)	١٥٥	٤٨,٧
	مرتفع (٤٩-٦٥ درجة)	١٤٠	٤٤
	المجموع	٣١٨	١٠٠
الاستثارة العقلية	منخفض (١٣-٢٩ درجة)	٣٣	١٠,٤
	متوسط (٣٠-٤٨ درجة)	١٥٥	٤٨,٧
	مرتفع (٤٩-٦٥ درجة)	١٣٠	٤٠,٩
	المجموع	٣١٨	١٠٠
الاعتبارية الفردية	منخفض (١٣-٢٩ درجة)	٢٨	٨,٨
	متوسط (٣٠-٤٨ درجة)	١٥٩	٥٠
	مرتفع (٤٩-٦٥ درجة)	١٣١	٤١,٢
	المجموع	٣١٨	١٠٠
القيادة التحويلية	منخفض (٥٢-١٢٠ درجة)	٢٠	٦,٣
	متوسط (١٢١-١٩٠ درجة)	١٧٦	٥٥,٤
	مرتفع (١٩١-٢٦٠ درجة)	١٢٢	٣٨,٣
	المجموع	٣١٨	١٠٠

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

بالنسبة لمستوي الاحتراق الوظيفي

تبين أن (٣٨,١%) من المبحوثات مستوى الاحتراق الوظيفي لديهن منخفض (٢٠ - ٤٦ درجة)، وأن (٥٤,٧%) مستوى الاحتراق الوظيفي لديهن متوسط (٤٧ - ٧٣ درجة)، في حين وجد أن (٧,٢%) مستوى الاحتراق الوظيفي لديهن مرتفع (٧٤ - ١٠٠ درجة). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من بنى عطا (٢٠٠٥)، أبو مسعود (٢٠١٠)، الخوالدة والحراشنة (٢٠١٣)، التلباني وآخرون (٢٠١٥)، حمدا الله ومقابلة (٢٠١٧)، الحربي (٢٠٢٠)، الهداب والمخلافي (٢٠٢٠)، عسيري وآخرون (٢٠٢٣)، الفرجاني (٢٠٢١)، العتيبي (٢٠٢٣). وتختلف مع دراسات أبو موسى وكلاب (٢٠١٢)، ال مشرف (٢٠٠٢)، عقدي (٢٠١٧)، زيادة (٢٠٢٠) والتي كشفت عن وجود مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي، ودراستي أبو راسين (٢٠٢٠) و (et al 2008) Karabiyik والتي كشفت عن وجود مستوى منخفض من الاحتراق الوظيفي.

ويمكن تفسير وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة للمبحوثات (الاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وعدم الإنجاز الشخصي) بسبب طبيعة العمل الأكاديمي وصعوبته والتي تتسبب في معاناة المبحوثات من الضغوط النفسية والجسدية أثناء عملهن في مهنة التعليم الجامعي، وما يترتب عليه من ظهور أعراض القلق والتوتر ومؤشرات الاحتراق الوظيفي لديهن، فنقل قدرتهن على أداء المهام المطلوبة منهن، ويشعرن بعدم قدرتهن على التواصل مع زملائهن، وبانعدام بقيمة ما يقمن به من إنجازات. وذلك في ظل ما يُطلب منهن من مواكبة التطورات العلمية في مجال التخصص، وفي ظل ضعف الإمكانيات المادية وظروف الحياة الصعبة.

وتجعلها تواكب التطورات المستجدة على الصعيدين المحلي والعالمي، وذلك في ظل الظروف والامكانيات المتاحة في الجامعة. ولذلك فهي نتيجة منطقية، كما تعكس هذه النتيجة وعى المبحوثات وإدراكهن لخصائص وسمات القادة التحويلين.

ثانياً: مستويات الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة للمبحوثات:

يتضح من نتائج جدول (١٥) والخاص بوصف مستويات الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث المدروسة للمبحوثات ما يلي:

بالنسبة لمستوي بُعد الاجهاد الانفعالي

تبين أن (٢٤,٢%) من المبحوثات مستوى الاجهاد الانفعالي لديهن منخفض (٨ - ١٨ درجة)، وأن (٥٣,٥%) مستوى الاجهاد الانفعالي لديهن متوسط (١٩ - ٢٩ درجة)، في حين وجد أن (٢٢,٣%) مستوى الاجهاد الانفعالي لديهن مرتفع (٣٠ - ٤٠ درجة).

بالنسبة لمستوي بُعد تبلد المشاعر

تبين أن (٥٥,٧%) من المبحوثات مستوى تبلد المشاعر لديهن منخفض (٥ - ١٠ درجة)، وأن (٤٢,٨%) مستوى تبلد المشاعر لديهن متوسط (١١ - ١٩ درجة)، في حين وجد أن (١,٥%) مستوى تبلد المشاعر لديهن مرتفع (٢٠ - ٢٥ درجة).

بالنسبة لمستوي عدم الإنجاز الشخصي

تبين أن (٣٩%) من المبحوثات مستوى عدم الإنجاز الشخصي لديهن منخفض (٧ - ١٥ درجة)، وأن (٥٦%) مستوى عدم الإنجاز الشخصي لديهن متوسط (١٦ - ٢٦ درجة)، في حين وجد أن (٥%) مستوى عدم الإنجاز الشخصي لديهن مرتفع (٢٧ - ٣٥ درجة).

جدول ١٥. توزيع المبحوثات وفقاً لمستويات الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة

الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة المدروسة	الفئات	العدد	%
الاجهاد الانفعالي	منخفضة (٨ - ١٨ درجة)	٧٧	٢٤,٢
	متوسطة (١٩-٢٩ درجة)	١٧٠	٥٣,٥
	مرتفعة (٣٠-٤٠ درجة)	٧١	٢٢,٣
	المجموع	٣١٨	١٠٠
تبدل المشاعر	منخفضة (٥-١٠ درجة)	١٧٧	٥٥,٧
	متوسطة (١١-١٩ درجة)	١٣٦	٤٢,٨
	مرتفعة (٢٠-٢٥ درجة)	٥	١,٥
	المجموع	٣١٨	١٠٠
عدم الإنجاز الشخصي	منخفضة (٧-١٥ درجة)	١٢٤	٣٩
	متوسطة (١٦-٢٦ درجة)	١٧٨	٥٦
	مرتفعة (٢٧-٣٥ درجة)	١٦	٥
	المجموع	٣١٨	١٠٠
الاحتراق الوظيفي	منخفضة (٢٠-٤٦ درجة)	١٢١	٣٨,١
	متوسطة (٤٧-٧٣ درجة)	١٧٤	٥٤,٧
	مرتفعة (٧٤-١٠٠ درجة)	٢٣	٧,٢
	المجموع	٣١٨	١٠٠

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

على الدعم الكافي من أسرتي بمتوسط حسابي قدره (١,١٩) درجة. وقد يرجع ذلك لشعور المبحوثات بفقدان الدعم والتقدير الأسرى؛ فيشعرن بالاستياء وعدم الرغبة في الاستمرار في العمل؛ مما يتسبب في شعورهن بالاحتراق الوظيفي.

رابعاً: (أ) ترتيب أبعاد القيادة التحويلية الأربع المدروسة (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) وفقاً لأكثرها انتشاراً لدى القادة من وجهة نظر المبحوثات.

لترتيب أبعاد القيادة التحويلية الأربع المدروسة (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) وفقاً لأكثرها انتشاراً لدى القادة من وجهة نظر المبحوثات. تم حساب المتوسط المرجح بقسمة المتوسط الحسابي لكل بعد على عدد العبارات الخاصة للبعد.

يتضح من جدول (١٧) أن ترتيب أبعاد القيادة التحويلية الأربع المدروسة وفقاً لأكثرها انتشاراً لدى القادة من وجهة نظر المبحوثات تبعاً للمتوسط المرجح جاءت مرتبة تنازلياً كالتالي: في المرتبة الأولى جاء بُعد الدافعية الإلهامية وهذا يعني أن القادة بالكلية تعطى معنى للعمل من خلال

كما يمكن تفسير ذلك أيضاً بأن البحث قد توصل إلى وجود مستوى متوسط من ممارسة القادة بالكلية لنمط القيادة التحويلية؛ مما ساهم في التخفيف من حدة الاحتراق الوظيفي لدى المبحوثات فجاء مستوى شعورهن بالاحتراق الوظيفي متوسطاً وليس مرتفعاً.

ثالثاً: أسباب شعور المبحوثات بالاحتراق الوظيفي:

يعرض جدول (١٦) توزيع المبحوثات وفقاً لأسباب شعورهن بالاحتراق الوظيفي، ويتضح من بيانات الجدول أنه جاء في مقدمة تلك الأسباب ضعف الحوافز والمكافآت بمتوسط حسابي قدره (١,٩٠) درجة. وقد يرجع ذلك لزيادة الأعباء المالية الملقاة على عاتق المبحوثات في ظل ما يعانيه مجتمعنا من غلاء الأسعار وتدنّي في الرواتب مما يُشعرهن بالاحتراق الوظيفي، ويليها الزيادة في عبء العمل وتعدد المهام المطلوبة بمتوسط حسابي قدره (١,٧٧) درجة وقد يرجع ذلك لشعور المبحوثات بضيق الوقت ونفاذه، وعدم قدرتهن على أداء المطلوب في كل المهمات المطلوبة منهن مما يشعرهن بالتقصير في عملهن وبالتالي يشعرن بالاحتراق الوظيفي، بينما جاء في آخر تلك الأسباب تعذر الحصول

رابعاً: (ب) ترتيب أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة المدروسة (الاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وعدم الإنجاز الشخصي) وفقاً لأكثرها انتشاراً لدى المبحوثات.

لترتيب أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاث المدروسة (الاجهاد الانفعالي، وتبلد المشاعر، وعدم الإنجاز الشخصي) وفقاً لأكثرها انتشاراً لدى المبحوثات. تم حساب المتوسط المرجح بقسمة المتوسط الحسابي لكل بعد على عدد العبارات الخاصة للبعد.

التحفيز والتشجيع على العمل، ويستطيعون تحويل الرؤى التي يرسمونها إلى واقع ملموس، يليه بُعد الاعتبارية الفردية مما يدل على أن القادة بالكليات يهتمون بمشاعر المبحوثات ويقدمون النصيح لهم ويراعون الفروق الفردية عند اسناد المهام لهم ، ثم بُعد التأثير المثالي ويعنى ان القادة بالكليات يتصدون للمصاعب التي تواجه العمل بشجاعة، وأخيراً بُعد الاستثارة العقلية وهذا يعنى أن بعض القادة بالكليات لم يمنحوا هذا البُعد الاهتمام الكافي فلم يُمكنوا المبحوثات من مشاركة آرائهم، وأفكارهم بالقدر الكافي.

جدول ١٦. توزيع المبحوثات وفقاً لأسباب شعورهن بالاحتراق الوظيفي

م	العبارات	نعم		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		عدد	%	عدد	%			
١-	العمل لفترات طويلة دون الحصول على قسط كاف من الراحة	٢٢٦	٧١,١	٩٢	٢٨,٩	١,٧١	٠,٤٥٤	٣
٢.	غموض الدور وعدم وجود وصف وظيفي واضح	١٠٤	٣٢,٧	٢١٤	٦٧,٣	١,٣٣	٠,٤٧٠	٩
٣-	الشعور بالعزلة في العمل وضعف العلاقات المهنية	٧٧	٢٤,٢	٢٤١	٧٥,٨	١,٢٤	٠,٤٢٩	١٣
٤.	الزيادة في عبء العمل وتعدد المهام المطلوبة	٢٤٦	٧٧,٤	٧٢	٢٢,٦	١,٧٧	٠,٤١٩	٢
٥.	ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط الحياة	١٤٧	٤٦,٢	١٧١	٥٣,٨	١,٤٦	٠,٤٩٩	٦
٦.	الرتابة والملل في العمل	١١٣	٣٥,٥	٢٠٥	٦٤,٥	١,٣٦	٠,٤٧٩	٨
٧.	ضعف الحوافز والمكافآت	٢٨٦	٨٩,٩	٣٢	١٠,١	١,٩٠	٠,٣٠١	١
٨.	تعذر الحصول على الدعم الكافي من أسرتي	٦٢	١٩,٥	٢٥٦	٨٠,٥	١,١٩	٠,٣٧٩	١٤
٩.	عملي يفقدني الترابط الأسري والاجتماعي	١٠٤	٣٢,٧	٢١٤	٦٧,٣	١,٣٣	٠,٤٧٠	٩
١٠.	صعوبة الحصول على أجازة للراحة	١٧٣	٥٤,٤	١٤٥	٤٥,٦	١,٥٤	٠,٤٩٩	٤
١١.	التخلف عن حضور المناسبات الاجتماعية بسبب العمل	١٥٩	٥٠	١٥٩	٥٠	١,٥٠	٠,٥٠١	٥
١٢-	أشعر أن طبيعة عملي تسبب لي المشاكل خارج العمل	٧٩	٢٤,٨	٢٣٩	٧٥,٢	١,٢٥	٠,٤٣٣	١٢
١٣-	خروجي إلى عملي يومياً يسبب لي المضايقات من قبل الأهل والمقربين	٩١	٢٨,٦	٢٢٧	٧١,٤	١,٢٩	٠,٤٥٣	١١
١٤-	عندما تواجهني في العمل مشكلة ما فأنى لا أجد أذانا صاغية	١٤٧	٤٦,٢	١٧١	٥٣,٨	١,٤٦	٠,٤٦٥	٦

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

جدول ١٧. ترتيب أبعاد كل من القيادة التحولية والاحتراق الوظيفي

أبعاد القيادة التحولية	المتوسط المرجح	الترتيب	أبعاد الاحتراق الوظيفي	المتوسط المرجح	الترتيب
الدافعية الإلهامية	٣,٦٠	١	الاجهاد الانفعالي	٢,٩٤	١
الاعتبارية الفردية	٣,٥٦	٢	عدم الإنجاز الشخصي	٢,١٩	٢
التأثير المثالي	٣,٥٥	٣	تبلد المشاعر	٢,١٥	٣
الاستثارة العقلية	٣,٥٤	٤			

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

- وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ بين كل من عدد سنوات الخبرة وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

- وجود علاقة ارتباطية عكسية ومعنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ بين كل من (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

- وجود علاقة ارتباطية طردية ومعنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٥ بين متغير عدد الأبناء وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات.

- عدم وجود علاقة بين السن ودرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لمتغير السن (٠,٠٧٠)، وهي قيمة غير معنوية عند أي مستوى احتمالي.

وبهذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الأول جزئياً فيما يتعلق بالمتغيرات التي ثبتت معنويتها، ومن جهة أخرى عدم إمكان رفضه بالنسبة لبقية المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة.

وتشير هذه النتائج الى أن الاحتراق الوظيفي للمبحوثات تزداد بزيادة عدد سنوات الخبرة، وعدد الأبناء.

وتتفق نتيجة أن الاحتراق الوظيفي للمبحوثات تزداد بزيادة عدد سنوات الخبرة مع دراسة أبو حديد (٢٠٢٢)، وتختلف مع دراسة العتيبي (٢٠٢٣)، الجمل (٢٠١٢).

ويمكن تفسير هذه النتيجة أنه بزيادة عدد سنوات خبرة المبحوثات تزداد حجم الأعباء الملقاة على عاتقهن في العمل نتيجة خبرتهن وقدرتهن على أداء المهام الموكلة لهن وبالتالي يزداد شعورهن بالاحتراق الوظيفي، كما أن بزيادة عدد الأبناء يزداد حجم الأعباء الأسرية الملقاة على عاتق المبحوثات من رعاية للأبناء، وتربيتهم، والاهتمام بهم، واشباع احتياجاتهم مما يتسبب في مزيد من الضغوط في ظل ضيق وقت

كما يتضح من جدول (١٧) أن ترتيب أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاث المدروسة وفقاً لأكثرها انتشاراً لدى المبحوثات تبعاً للمتوسط المرجح جاءت مرتبة تنازلياً كالتالي: في المرتبة الأولى بُعد الاجهاد الانفعالي ويعنى ذلك أن المبحوثات تعانين من الشعور باستنزاف كامل جهدهن وطاقتهم في نهاية يوم العمل، بالإضافة لشعورهن بالاستنزاف العاطفي والاحباط، يليه بُعد عدم الإنجاز الشخصي ويعنى ذلك عدم تلقى المبحوثات للدعم المعنوي والمادي من القيادات بالكليات وهن في حاجة اليه، بالإضافة لكثرة الأعمال الملقاة على عاتقهن فيشعرن بالنقص والعجز عن تحقيق أي انجاز شخصي لهن مما يتسبب في شعورهن بالاحباط، وأخيراً بُعد تبدل المشاعر ويعنى ذلك أن التوتر والقلق والضغط النفسية التي يتعرض لها أغلب المبحوثات لها أثر كبير على تصرفاتهن فيشعرن بعدم الرغبة في التواصل والتفاعل مع الآخرين، ويقل حماسهن ويصلن لمرحلة فقدان الشغف ويشعرن بانهم غير مسئولات عما يحدث حولهن.

خامساً: وصف طبيعة العلاقات الارتباطية البسيطة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات:

لتحديد العلاقات الارتباطية البسيطة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات تم صياغة الفرض البحثي الأول، وللتأكد من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي: لا توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات، واختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول (١٨) ومنه يتبين ما يلي :

سادساً: الفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كلٍ من (الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، ونوع الأسرة، والدخل الشهري للأسرة).

لتحديد الفروق في الفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كلٍ من (الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، ونوع الأسرة، والدخل الشهري للأسرة) تم صياغة الفرض البحثي الثاني وللتأكد من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الاحصائي الصفري التالي: لا توجد فروق معنوية في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كلٍ من (الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، ونوع الأسرة، والدخل الشهري للأسرة). واختبار صحة هذا الفرض تم حساب:

(أ) اختبار "ت" للفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كلٍ من (نوع الأسرة). وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول (١٩) ومنه يتبين ما يلي:

- وجود فروق معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين المبحوثات في درجة الاحتراق الوظيفي عند تصنيفهن على أساس نوع الأسرة لصالح المبحوثات المقيمات بأسر ممتدة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات (٤٧,٧٧ ، ٥٣,٢١) درجة بانحراف معياري (١٢,٥٤ ، ١٤,٩١) درجة للمقيمات بأسر بسيطة، وممتدة على الترتيب، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة لاختبار معنوية الفرق في المتوسطات (٣,٤٧٥) وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١.

المبحوثات، بجانب أعباء العمل مما يشعرهن بالاحتراق الوظيفي.

في حين تبين أن الاحتراق الوظيفي للمبحوثات يقل بزيادة ممارسة القادة لنمط القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة المدروسة (التأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية) ويتفق ذلك مع دراسات Liu et al. (2019)، وBosak et al. (2021)، والبازرلي (٢٠٢٢)، وChen et al. (2022)، وبنى عطا (٢٠٠٥)، وحدود (٢٠١٧).

ويمكن تفسير ذلك بأن ممارسة قيادات الكليات لنمط القيادة التحويلية يؤدي إلى تحقيق الأهداف المحددة بأقل وقت وجهد، وتهتم بأمر العضوات (المبحوثات) وتراعيهم، وتجعلن يقبلن على العمل بجد واقتناع وذلك لأن العمل يتناسب مع طاقاتهم وإمكاناتهم وبالتالي يؤدي ذلك على خفض شعورهن بالاحتراق الوظيفي.

جدول ١٨. نتائج معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة ودرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات

المتغيرات المستقلة الكمية	قيم معامل الارتباط البسيط
السن	٠,٠٧٠
عدد الأبناء	*٠,١١٠
عدد سنوات الخبرة	**٠,٢٧٠
التأثير المثالي	**٠,٣٥٨ -
الدافعية الإلهامية	**٠,٦٦٤ -
الاستثارة العقلية	**٠,٦٣٤ -
الاعتبارية الفردية	**٠,٦٧٣ -
القيادة التحويلية	**٠,٦٥٨ -

** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

جدول ١٩. نتائج اختبار "ت" لاختبار الفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كل من نوع الكلية، ونوع الأسرة

المتغيرات المستقلة	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت
نوع الأسرة	بسيطة	٤٧,٧٧	١٢,٥٤	٣,٤٧٥ **
	ممتدة	٥٣,٢١	١٤,٩١	

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

(٤,١٧٨) وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى

الاحتمالي ٠,٠١.

- وجود فروق معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠٥ بين المبحوثات في درجة الاحتراق الوظيفي عند تصنيفهن على أساس الدخل الشهري للأسرة لصالح المبحوثات اللاتي الدخل الشهري لأسرهن (أقل من ١٠,٠٠٠) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات (٥٣,٦٨ ، ٤٨,٦٣ ، ٤٨,٦٢) درجة بانحراف معياري (١٥,٤٠ ، ١٢,٩٣ ، ١٢,٠٣) درجة للمبحوثات اللاتي الدخل الشهري لأسرهن (أقل من ١٠,٠٠٠) ، واللاتي (من ١٠,٠٠٠ لأقل من ١٥,٠٠٠) ، واللاتي من (١٥,٠٠٠ فأكثر) على الترتيب، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة لاختبار معنوية الفرق في المتوسطات (٣,٧٧٤) وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠٥.

وبهذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الثاني كلياً

وتشير هذه النتائج (نتائج اختبائي "ت" و "ف") إلى أنه:

- يزداد الاحتراق الوظيفي للمبحوثات المقيّمات بأسر ممتدة عن نظائرن المقيّمات بأسر بسيطة. ويمكن تفسير ذلك بأن إقامة المبحوثات في أسر ممتدة من شأنه يضيف المزيد من المهام والأعباء الملقاة على عاتقهن بالإضافة لأعباء العمل في الكلية مما يزيد من شعورهن بالاحتراق الوظيفي.

(ب) اختبار "ف" للفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس كل من (الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري للأسرة). وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول (٢٠) ومنه يتبين ما يلي:

- وجود فروق معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين المبحوثات في درجة الاحتراق الوظيفي عند تصنيفهن على أساس الدرجة الوظيفية لصالح المبحوثات اللاتي يشغلن درجة مدرس حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات (٥١,٤٣ ، ٣٤,٨٩ ، ٤٤,٢٦) درجة بانحراف معياري (١٢,٢٠ ، ١٩,١٣ ، ١٤,٥٣) درجة للمبحوثات اللاتي يشغلن درجة مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ على الترتيب، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة لاختبار معنوية الفرق في المتوسطات (٨,٥٧٤) وهي قيمة معنوية إحصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١.

- وجود فروق معنوية عند مستوى احتمالي ٠,٠١ بين المبحوثات في درجة الاحتراق الوظيفي عند تصنيفهن على أساس الحالة الاجتماعية لصالح المبحوثات الأرمال حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات (٥٠,٦٠ ، ٤٢,٩٠ ، ٥٢,٥٨) درجة بانحراف معياري (١٣,٧٤ ، ١١,١٣ ، ١٤,٣٧ ، ١٢,٥١) درجة للمتزوجات، والمطلقات، والأرامل، والعازبات على الترتيب، وبلغت قيمة (ف) المحسوبة لاختبار معنوية الفرق في المتوسطات

جدول ٢٠. نتائج اختبار "ف" لاختبار الفروق في متوسطات درجات الاحتراق الوظيفي للمبحوثات عند تصنيفهن على أساس الدرجة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري للأسرة

المتغيرات المستقلة	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ف"
الدرجة الوظيفية	مدرس	٥١,٤٣	١٢,٢٠	**٨,٥٧٤
	أستاذ مساعد	٣٤,٨٩	١٩,١٣	
	أستاذ	٤٤,٢٦	١٤,٥٣	
الحالة الاجتماعية	متزوجة	٥٠,٦٠	١٣,٧٤	**٤,١٧٨
	مطلقة	٤٢,٩٠	١١,١٣	
	أرملة	٥٢,٥٨	١٤,٣٧	
	عزباء	٥٠,٨٦	١٢,٥١	
الدخل الشهري للأسرة	(أقل من ١٠,٠٠٠)	٥٣,٦٨	١٥,٨٤	*٣,٧٧٤
	(من ١٠,٠٠٠ لأقل من ١٥,٠٠٠)	٤٨,٦٣	١٢,٣٩	
	(١٥,٠٠٠ فأكثر)	٤٨,٦٢	١٢,٠٣	

** معنوي عند مستوى ٠,٠١ * معنوي عند مستوى ٠,٠٥ المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

واللاتي من (١٥,٠٠٠ فأكثر). ويمكن تفسير ذلك المبحوثات ذات الدخل الشهري الأسرى المنخفض يعانين من زيادة الأعباء المالية عليهن في ظل ارتفاع الأسعار، وقلة الحوافز والمكافآت في الكليات مما يشعرهن بأنهن يبذلن الجهد في العمل بدون عائد مادي يضاهي ما يقدمنه من عمل وبالتالي يشعرن بالاحتراق الوظيفي.

سابعاً: العلاقات الارتباطية المتعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات:

لتحديد العلاقات الارتباطية المتعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات تم صياغة الفرض البحثي الثالث وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي: لا توجد علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة مجتمعة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحولية) وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات، واختبار صحة هذا الفرض حسب قيم معاملات الارتباط المتعدد والانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة

- يزداد الاحتراق الوظيفي للمبحوثات اللاتي يشغلن درجة مدرس عن نظائرن ممن يشغلن درجة أستاذ مساعد، وأستاذ. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آل مشرف (٢٠٠٢)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (٢٠٢٣)، الجمل (٢٠١٢). ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثات اللاتي تشغلن درجة مدرس وهن القاعدة العريضة في الكليات تتعدد المهام الأعباء والمسئوليات الموكلة اليهن من تدريس ومهام جودة وأمر إدارية مما يزيد من شعورهن بالاحتراق الوظيفي.

- يزداد الاحتراق الوظيفي للمبحوثات الأرامل عن نظائرن من المتزوجات، والمطلقات، والعازبات، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الجمل (٢٠١٢). ويمكن تفسير ذلك بأن المبحوثات الأرامل تتحمل مسئولية إعالة أسرهن وتربية أبنائهن بمفردهن في ظل موت الزوج؛ مما يشعرهن بمزيد من الضغوط الاقتصادية والاجتماعية هذا بجانب ضغوط العمل بالكلية مما يشعرهن بالاحتراق الوظيفي.

- يزداد الاحتراق الوظيفي للمبحوثات اللاتي الدخل الشهري لأسرهن (أقل من ١٠,٠٠٠) عن نظائرن ممن الدخل الشهري لأسرهن (من ١٠,٠٠٠ لأقل من ١٥,٠٠٠)،

وبين درجة الاحتراق الوظيفي، وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول (٢١) ومنه يتبين ما يلي: أن المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة الثمانية مجتمعة والتي تضمنتها معادلة الانحدار الخطي ترتبط بدرجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات بمعامل ارتباط متعدد قدره ٠,٧٢٦، وبلغت قيمه (ف) المحسوبة لاختبار معنوية معامل الارتباط المتعدد ٧٠,٧١٢ وهى قيمة معنوية احصائياً عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١ وعليه يمكن استنتاج وجود علاقة ارتباطية متعددة بين المتغيرات المستقلة مجتمعة وبين درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات وأن هذه المتغيرات المستقلة مجتمعة تفسر نحو ٥٢,٨% من التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي.

وبهذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الثالث كلياً.

ثامناً: الإسهام المعنوي الفريد للمتغيرات المستقلة الكمية المدروسة في تفسير التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات:

لتحديد الإسهام المعنوي الفريد للمتغيرات المستقلة الكمية المدروسة في تفسير التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات تم صياغة الفرض البحثي الرابع، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي: لا تسهم المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وهي (السن، وعدد الأبناء، وعدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية) إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات، ولاختبار صحة هذا الفرض والتعرف على الإسهام المعنوي الفريد لتلك المتغيرات في تفسير التباين في درجة الاحتراق الوظيفي تم إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي، وقد جاءت النتائج كما هو معروض بجدول (٢١) ومنه يتبين ما يلي :-

للمبحوثات وهى عدد سنوات الخبرة، والتأثير المثالي، والدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية، والقيادة التحويلية، وعند استعراض الأهمية النسبية للمتغيرات الست التي تضمنتها معادلة الانحدار الخطي التدريجي في درجة تأثيرها على الاحتراق الوظيفي للمبحوثات وفقاً للقيمة المطلقة لمعامل الانحدار الجزئي المعياري لكل منهم تبين أن متغير القيادة التحويلية يحتل المرتبة الأولى من حيث التأثير على درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات حيث بلغت قيمة معامل الانحدار الجزئي المعياري له (-٠,٧٠٩)، يليه في المرتبة الثانية متغير الاعتبارية الفردية حيث بلغت قيمه معامل الانحدار الجزئي المعياري له (-٠,٦٠٨)، وفي المرتبة الثالثة متغير عدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيمه معامل الانحدار الجزئي المعياري له (-٠,٥٩٤)، وفي المرتبة الرابعة متغير الدافعية الإلهامية حيث بلغت قيمه معامل الانحدار الجزئي المعياري له (-٠,٥٩٠)، وفي المرتبة الخامسة متغير الاستثارة العقلية حيث بلغت قيمه معامل الانحدار الجزئي المعياري له (-٠,٥٦٤)، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاء متغير التأثير المثالي حيث بلغت قيمه معامل الانحدار الجزئي المعياري له (-٠,٥٥٢)، وهذه القيم معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١. وبمقارنة النتائج الخاصة بالنموذج المختزل بتلك التي في النموذج الكامل تبين أن المتغيرات الست في النموذج المختزل تفسر نحو ٥٢,٤% من التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات، بينما تفسر ثمانى متغيرات في النموذج الكامل نحو ٥٢,٨% من التباين، ويعنى ذلك أن المتغيرين اللذان تم استبعادهم في النموذج المختزل لم تفسر سوى ٠,٤% فقط من التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات مما يدل على أصالة المتغيرات الست في تفسير التباين في درجة الاحتراق الوظيفي للمبحوثات. وبذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الرابع جزئياً.

وتشير هذه النتائج إلى أن القيادة التحويلية وأبعادها (الدافعية الإلهامية، والاستثارة العقلية، والاعتبارية الفردية،

أن هناك ست متغيرات مستقلة مجتمعة تفسر نحو ٥٢,٤% من التباين الحادث في درجة الاحتراق الوظيفي

المصلحة العامة للمؤسسة بإخلاص وبنية صادقة، بالإضافة لتلقيهن العون والدعم والتأييد المستمر والاهتمام المتواصل من القيادة وذلك من شأنه تخفيض شعورهن بالاحترق الوظيفي.

كما تشير النتائج إلى أن عدد سنوات الخبرة تسهم إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين الحادث في درجة الاحترق الوظيفي للمبحوثات في الاتجاه الموجب. وهذه نتيجة منطقية، ويمكن تفسير ذلك بأنه بزيادة عدد سنوات خبرة المبحوثات تزداد مهاراتهم ومعارفهن وقدرتهن على إدارة الأمور، وخبرتهن في التعامل مع المشكلات، فيُصبحن متميزات وذات قيمة ويزداد ثقة قيادة الكلية في قدرتهن على انجاز المهام وبالتالي يتم إسناد العديد من المهام والمسؤوليات الكبيرة لهن مما يشعرهن بالضغط في العمل مما يتسبب في زيادة شعورهن بالاحترق الوظيفي.

والتأثير المثالي) يسهم كل منها إسهاماً معنوياً فريداً في تفسير التباين الحادث في درجة الاحترق الوظيفي للمبحوثات وجميعهم في الاتجاه السالب. وهذه نتيجة منطقية وتوضح أن ممارسة نمط القيادة التحويلية من قِبَل القادة له تأثير قوى في خفض درجة الاحترق الوظيفي لدى المرؤوسين، وهذا يختلف مع دراستي (Khan et al. (2020، بوطمين وبن لحرش (٢٠٢٣) واللاتي كشفتنا عن عدم وجود تأثير للقيادة التحويلية على الاحترق الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن ممارسة القيادات بالكليات لنمط القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة وتمتعهم بسمات القادة التحويلين من شأنه تحفيز المبحوثات وحثهن على تحمل المسؤولية، وإشراكهن في وضع الخطط والأهداف فيشعرن بالانتماء للمؤسسة فتزيد خبراتهن ويندفعن نحو تحقيق

جدول ٢١. قيم معاملات الارتباط المتعدد والانحدار الجزئي المعياري بين المتغيرات المستقلة الكمية المدروسة وبين درجة الاحترق الوظيفي للمبحوثات

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار الجزئي المعياري	النموذج المختزل
السن	-٠,٠٣٨	
عدد الأبناء	٠,٠٤٥	
عدد سنوات الخبرة	**٠,٥٣٥	**٠,٥٩٤
التأثير المثالي	-**٠,٥٤٤	**٠,٥٥٢-
الدافعية الإلهامية	-**٠,٥٨٨	**٠,٥٩٠-
الاستثارة العقلية	-**٠,٥٤٥	**٠,٥٦٤-
الاعتبارية الفردية	-**٠,٦٠٧	**٠,٦٠٨-
القيادة التحويلية	-**٠,٦٣١	**٠,٧٠٩ -
معامل الارتباط المتعدد R	٠,٧٢٦	٠,٧٢٤
معامل التحديد R2	٠,٥٢٨	٠,٥٢٤
قيمة "ف" المحسوبة	**٧٠,٧١٢	**١٣٩,٩١٨

المصدر: جمعت وحسبت من البيانات الميدانية ٢٠٢٤

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة، يمكن عرض بعض التوصيات التي تهدف إلى تفعيل دور القيادة التحويلية في الحد من الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وهي كالتالي:

١- تعزيز الاستمرار في استخدام أنماط القيادة التحويلية كاستراتيجية مفيدة في تهيئة ظروف العمل التي تعزز الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومن ثم تحد من الاحتراق الوظيفي لديهم.

٢- أن تقوم الجامعة بعقد العديد من البرامج والدورات التدريبية اللازمة لزيادة وعي القيادات بأسلوب القيادة التحويلية وبأبعادها وأهميتها في العمل الإداري.

٣- إعادة النظر في المعايير التي يتم في ضوءها اختيار القادة لتصبح أكثر انسجاماً مع متطلبات التغييرات المعاصرة من خلال توافر مناخ تنظيمي يدعم القيادة التحويلية في جامعة الأزهر واستقطاب المبدعين والحفاظ عليهم.

٤- تركيز القادة الإداريين على المرونة وعدم التقيد باللوائح والقرارات التقليدية والتوجه إلى القيادة التحويلية التي تؤمن بالمشاركة، والتشاور، وتشجيع الأعضاء على طرح أفكار إبداعية، وتعزيز قدراتهم على التفكير الإبداعي لخلق بيئة عمل قادرة على استيعاب التغييرات التي تحدث من البيئة الخارجية.

٥- التأكيد على تحقيق التواصل المستمر بين القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؛ مما يسهم في حدوث التفاعل فيما بينهم وتحقيق أهداف العمل، وبالتالي رفع مستوى أداء الجامعة، وتطويرها؛ مما يزيد قدرتها التنافسية.

٦- العمل على إيجاد نظام فعال للحوافز، وتعديل الظروف المادية التي تساعد أعضاء هيئة التدريس على مواجهة

المتطلبات الاجتماعية والأسرية الأمر الذي يحد من الآثار السلبية للوظيفة ويعود بالإيجاب على مستوى أدائهم ورفاهيتهم في العمل.

٧- تنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس الحاليين تعمل على مواجهة الاحتراق الوظيفي، من خلال التدريب على الاسترخاء والتحرر من التوتر العصبي، ونشر المعرفة بمسببات الاحتراق الوظيفي وطرق تفاديه، فضلاً عن تقديم برامج تدريبية لتحسين الحالة النفسية والجسدية لأعضاء هيئة التدريس.

٨- توفير بيئة عمل تتسم بالاحترام والتقدير، وتوفر الشعور بالرعاية والاهتمام والمسؤولية للجميع تجاه الآخر، ودعم العلاقات الإنسانية والاجتماعية فيما بينهم،، والتقليل من ضغط العمل، والتخفيف من المتاعب التي يواجهونها في أعمالهم.

٩- الاهتمام بتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحسين أدائهم، وعدم تكليفهم بما لا يطيقونه؛ لما لذلك من آثار إيجابية على نفسياتهم وبالتالي الحد من فرصة تعرضهم للاحتراق الوظيفي.

١٠- إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول السلوك القيادي التحويلي في مختلف المنظمات التعليمية والتربوية، وتأثيره على الاحتراق الوظيفي للأعضاء والحد منه.

المراجع

- أبو بكر، نشوة كرم عمار (٢٠٠٧)، الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقتها بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الفيوم.
- أبو حديد، منذر فوزي (٢٠٢٢)، واقع الاحتراق الوظيفي وأسبابه لدى العاملين في بلدية الخليل، رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة، كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.

البازرلي، عائشة علي محمد رزق (٢٠٢٢)، دراسة أثر القيادة التحولية على الاحتراق الوظيفي في المدارس الأهلية في أمانة العاصمة صنعاء، مجلة جامعة صنعاء، جامعة صنعاء.

البيسوني، فاطمة البكري محمد؛ منى مصطفى الزاكي؛ شيماء مصطفى الزاكي (٢٠٢١)، الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي وانعكاسه على العلاقات الاجتماعية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مجلة التصميم الدولية، المجلد (١١)، العدد (٦).

البيحاني، نعيم بن علي؛ بسام بن أحمد بالخير (٢٠٢٥)، القيادة التحولية وأثرها على أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (٤٥)، العدد (٣).

التلباني، نهاية؛ مروان الآغا؛ رأفت سعد (٢٠١٥)، علاقة العوامل التنظيمية بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد (٢٩)، العدد (٤).

الجمال، أماني بحر يوسف (٢٠١٢)، الاحتراق الوظيفي لدى المرأة الفلسطينية في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

الحراشة، محمود عبود (٢٠١٥)، درجة ممارسة القيادة التحولية لدى القادة الإداريين في جامعة آل البيت في الأردن وعلاقتها بالتطور التنظيمي، المؤتمر التربوي الأول لكلية التربية بجامعة الباحة، بعنوان التربية آفاق مستقبلية، مركز الملك عبد العزيز الحضاري.

الحراصي، حارب بن محمد بن علي (٢٠١٧)، القيادة التحولية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عُمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلميهم، رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

أبو راسين، ريم حمود (٢٠٢٠)، الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، المجلد (٤)، العدد (٣).

أبو مسعود، سماهر (٢٠١٠)، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة "أسبابها وكيفية علاجها"، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.

أبو موسى، أنور؛ يحيى كلاب (٢٠١٢)، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين "دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين في جمعية إعمار للتنمية والتأهيل" إدارة منظمات المجتمع المدني، دائرة التعليم المستمر.

أحمد، سمر إبراهيم عبد المهدي؛ رشا عبد الناصر عبد الله محمد (٢٠٢٢)، العدالة التنظيمية كمتغير لمواجهة الاحتراق الوظيفي للعاملين بمؤسسات التعليم العالي، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، المجلد (١)، العدد (٧٣).

أرياب، نهى عثمان عبد المجيد محمد (٢٠٢٢)، أثر القيادة التحولية في أداء العاملين "دراسة حالة: شركة كوفي للمواد الغذائية -الخرطوم"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (٤٥).

أفوليو، بروس (٢٠٠٣)، تنمية القيادة: بناء القوى الحيوية، ترجمة عبد الحكيم الخزامي، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.

آل سعود، عبد العزيز بن عبد الرحمن بن عبد العزيز (٢٠١٢)، واقع أبعاد سلوك القيادة التحولية من وجهة نظر العاملين في منظمات قطاع التعليم السعودية: دراسة تطبيقية على العاملين في وزارتي التعليم العالي والتربية والتعليم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية عمادة البحث العلمي، المجلد (٤٣)، العدد (٢٥).

آل مشرف، فريدة بنت عبد الوهاب (٢٠٠٢)، مصادر الاحتراق النفسي التي تتعرض لها عينة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بالرياض، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، السعودية، المجلد (٢٩)، العدد (١).

السعدني: نرمن أحمد عبد المنعم (٢٠٠٥)، علاقة العوامل التنظيمية والديموقراطية بالاحترق الوظيفي بالتطبيق على هيئة التمريض بمستشفيات القاهرة الكبرى، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

السلخي، محمود جمال (٢٠١٣)، مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الإسلامية العاملين في المدارس الخاصة في مدينة عمان في ضوء بعض المتغيرات، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، المجلد (٤٠)، العدد (٤).

الشاوي، ميادة محمد (٢٠١٧)، أثر الحد من الاحتراق الوظيفي على تحسين درجة الالتزام التنظيمي، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس.

الشعلان، فهد بن أحمد (٢٠١٦)، مواجهة الاحتراق الوظيفي "نحو نموذج مقترح لمسئولية الفرد والقيادة"، المجلة العربية للدراسات الأمنية، المجلد (٣٢)، العدد (٦٥).

الشمري، هيا عايد صالح عبد الله (٢٠٢٣)، درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى القادة التربويين في وزارة التربية والتعليم العالي القطرية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة قطر.

الصالح، خالد بن سليمان صالح (٢٠١٣)، القيادة التحويلية والتبادلية لدى مديري مدارس التعليم العام في منطقة القصيم التعليمية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين، رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٤٠).

الصبحي، منار محمد (٢٠٢٢)، الاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين في وزارة الشؤون البلدية والقروية (دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين بأمانة جدة)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد (٣)، العدد (٢٧).

العامري، محمد عمر (٢٠١٨)، قضايا معاصرة في الإدارة التربوية، عمان، الطبعة الأولى، دار المعتر للنشر والتوزيع.

الحري، نايف بن العبدى بن متعب (٢٠٢٠)، العلاقة بين الأنماط القيادية الإدارية والاحتراق الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم التعليمية من وجهة نظر المعلمين، مجلة القراءة والمعرفة، الجزء الأول، يناير.

الحري، نيفين بنت حامد (٢٠٢١)، الأنماط القيادية في الجامعات السعودية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم القرى بحائل، السعودية، العدد (١٣).

الحسيني، سوسن؛ ابراهيم البلتاجي (٢٠١٦)، القيادة التحويلية والابتكار: دراسة مقارنة بين التعليم العالي العام والخاص في العراق، مركز البيان للدراسات والتخطيط.

الحسيني، ميرفت ربحي سعيد (٢٠١٦)، واقع ممارسة القيادة التحويلية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (دراسة ميدانية في جامعتي القدس والقدس المفتوحة)، عمادة الدراسات العليا، جامعة القدس.

الخوالدة، ايناس، محمد الحراشة (٢٠١٣)، العوامل التنظيمية وعلاقتها بالاحتراق لدى معلمي مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قسبة المفرق في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق.

الرفاعي، رنا بنت عيد؛ فاطمة بنت محمد المظفر؛ وفاء بنت محمد عون (٢٠٢٠)، واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى قيادات كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد (٩)، العدد (٤).

الريدي، سفيان بن ابراهيم (٢٠١٢)، مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة القصيم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (٢)، العدد (٢).

الزيوت، زياد نايف سليم (٢٠١٨)، العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الأردني، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.

الغامدي، عبد المحسن بن عبد الله بن علي (٢٠١١)، القيادة التحويلية وعلاقتها بمستويات الولاء التنظيمي لدى الضباط الميدانيين بقيادة حرس الحدود بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

الغامدي، ليلي على متعب؛ أريج بنت عبد الرحمن ناصر الشماسي (٢٠٢١)، دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في الحد من الاحتراق الوظيفي "دراسة ميدانية على الإداريين بجامعة جدة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، المجلد (٥)، العدد (١١).

الغامدي، محمد فوزي محمد (٢٠٢١)، القياد التحويلية، مكتبة الملك فهد الوطنية، الدمام.

الغزالي، حامد عبد الكريم (٢٠١٢)، أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

الغفيلي، مها صالح عبد الله (٢٠١٩)، مستوى الاحتراق الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الرس، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٥)، العدد (١٠).

الفرجاني، فاطمة على (٢٠٢١)، الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، مجلة آفاق الاقتصادية، المجلد (٣)، العدد (١٧).

الفرح، عدنان (٢٠٠١)، الاحتراق النفسي لدى العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في دولة قطر، مجلة دراسات العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن، المجلد (٢٨)، العدد (٢).

القحطاني، سعيد بن علي بن ظافر (٢٠٢١)، الاحتراق الوظيفي "الأسباب وطرق العلاج"، مجلة دراسات في التعليم العالي، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة أسيوط، المجلد (١٩)، العدد (١٩).

المسقري، عادل، محمد الجريدة (٢٠١٨)، درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التحويلية بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان وعلاقتها بالولاء الوظيفي للمعلمين، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٤)، العدد (٣).

العبيري، فهد حمدان (٢٠١٦)، تحليل العلاقة بين ممارسة القيادة التحويلية لدى رؤساء القسم العلمية وبين الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات الفروع بجامعة تبوك، مجلة كلية التربية ببنها، العدد (١٠٥)، ج (٢).

العنبي، منيرة نايف (٢٠٢٣)، المناخ التنظيمي السائد وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة شقراء، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (٣١)، العدد (٥).

العيزي، محمود عبده حسن محمد؛ مبارك ياسر غيلاز زيد (٢٠١٩)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي "دراسة حالة على جامعة أزال للتنمية البشرية"، المؤتمر العلمي الثاني للعلوم الإنسانية: العلوم الإنسانية وتحديات العصر، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، صنعاء.

العمرى، مشهور بن ناصر (٢٠٠٤)، العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية ومدى توفر مبادئ إدارة الجودة الشاملة "دراسة مسحية على المؤسسات العامة بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية.

العوماء، عمر (٢٠٢٠)، القيادة التحويلية وأثرها على إدارة التغيير التنظيمي (دراسة تطبيقية على مستشفى الكلى بالزاوية)، مجلة كلية الآداب، المجلد الأول.

العوادة، سامية عبد الله (٢٠١٧)، القيادة التحويلية وأثرها على الالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية ف مديريات التربية والتعليم الأردنية ف إقليم الوسط"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت.

الغالبى، طاهر محسن؛ السيد وائل محمد (٢٠١٠)، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الابداع التنظيمي (دراسة تنظيمية)، دراسات إدارية، المجلد (٣)، العدد (٦).

الغامدي، جمعان بن خلف جمعان (٢٠١٢)، ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخوة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.

بوطمين، منى؛ صراح بن لحرش (٢٠٢٣)، "أثر القيادة التحويلية على درجة الاحتراق الوظيفي" دراسة حالة مديرية البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية بخنسله"، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد (١٠)، العدد (١).

حدور، نجوى عز الدين مصطفى (٢٠١٧)، درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بضغط العمل "دراسة ميدانية على مديري المدارس الثانوية العامة بمدينة بنغازي"، رسالة ماجستير، قسم إدارة العمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.

حسون، محمد ياسين (٢٠١٦)، أثر النمط القيادي في سلوك المواطن التنظيمية، رسالة ماجستير، جامعة دمشق.

حماد، إياد (٢٠١١)، أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٧)، العدد (٤).

حمدالله، ميساء؛ عاطف مقابلة (٢٠١٧)، درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء لاستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، عمان.

حموش، أسماء (٢٠١٩)، علاقة نمطي القيادة التحويلية والتبادلية ونمطي الشخصية (أ،ب) بالاحتراق النفسي لدى أساتذة الطور الثانوي (دراسة ميدانية على عينة من الثانويات بولاية بومرداس)، رسالة دكتوراة، قسم علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر.

حمى، سليم؛ سلين صليحة (٢٠١٩)، الاحتراق المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي "دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة الوادي"، مجلة دراسات في علم نفس الصحة، جامعة الجزائر، العدد (١٠).

خصاونة، معن يوصف، محمد علي الزوايدة (٢٠٢٣)، أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي "دراسة حالة على العاملين في الوظائف الإشرافية في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية"، مجلة مؤتة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد الثامن والثلاثون، العدد (٦).

رشيد، مازن فارس (٢٠٠٣)، الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، مجلة البحوث التجارية، المجلد (٢٥)، العدد (١).

المطيري، ندى زويد ضيف الله (٢٠٢١)، المرونة الاستراتيجية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين بجامعة حائل، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، المجلد (٤٥)، العدد (١).

النشرة السنوية الطلاب المقيدون - أعضاء هيئة التدريس للتعليم العالي (٢٢٣)، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، جمهورية مصر العربية، ديسمبر (٢٠٢٢/٢٠٢٣).

الهداب، تغريد بنت حمد؛ عبد الملك بن طاهر المخلافي (٢٠٢٠)، أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي "دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض"، المجلة العربية للإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المملكة العربية السعودية، المجلد (٤٠)، العدد (٣).

الهالي، الشربيني (٢٠٠١)، استخدام نظريتي القيادة التحويلية والقيادة الإجرائية في بعض الكليات الجامعية "دراسة ميدانية"، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (٢١).

بابكر، كمال الدين حسن علي (٢٠١٥)، القيادة التحويلية والإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

بازينة، تيسير قاسم؛ أماني سعيد الخولي (٢٠١٩)، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بضغط عمل المرأة الريفية بإحدى قري محافظة كفر الشيخ، مجلة الجديد في البحوث الزراعية (كلية الزراعة - سانا باشا)، المجلد (٢٤)، العدد (٢).

بامرحول، عمر صالح؛ عبد القادر عوض باجبير؛ عبد الرحيم حميد الحمدي (٢٠٢٠)، درجة ممارسة مديري مدارس مرحلة التعليم الأساسي لأبعاد القيادة التحويلية من وجهة نظرهم، مجلة المهرة للعلوم الإنسانية، العدد (٩).

بنى عطا، سالم محمود أحمد (٢٠٠٥)، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة الأردنية لنمطي القيادتين التحويلية والتبادلية وعلاقتها بالاحتراق النفسي والعلاقات بينشخصية عند المعلمين، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، الأردن.

جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الآداب والعلوم الإنسانية، المجلد (٢٦)، العدد (٢).
عسيري، بيان عبد الله؛ أسماء محمد الشهري؛ ريم عوض أبو داهش؛ سارة حسين آل سلطان؛ جميلة سلمان المالكي (٢٠٢٣)، أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي (دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير بالسعودية)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (٧)، العدد (١٠).

عقدي، حسن ظافر (٢٠١٧)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في منطقة جازان، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٤)، العدد (٥).

علوطي، عاشور؛ عبد الوهاب مغار (٢٠١٧)، علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي " دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية سكيكدة"، مجلة الباحث للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، المجلد (٩)، العدد (٣١).

عيداروس، أحمد نجم الدين أحمد (٢٠١١)، مستويات الاحتراق النفسي لدى القيادات الجامعية بجامعة تبوك دراسة ميدانية، مجلة التربية، المجلد (٢)، العدد (١٧٣).

عيسوي، نيفين سعيد بيومي (٢٠١٤)، تأثير الاحتراق الوظيفي على جودة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد (١).

فوزي، على فاضل (٢٠٢٢)، أبعاد القيادة التحولية وعلاقتها بالإبداع المنظمي (دراسة تحليلية في إحدى شركات القطاع الصناعي)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٦٨).

قنديل، علاء سعيد (٢٠١٠)، القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، دار الفكر للنشر، عمان.

قوال، فاطمة (٢٠٢١)، القيادة التحولية وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد (١٢)، العدد (١).

زرزور، نورة؛ حنان دغمة؛ مروة محلوس (٢٠٢١)، أثر القيادة التحولية على تمكين العاملين "دراسة ميدانية بمؤسسة دقيق سوف بالوادي"، رسالة ماجستير، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.

زروقي، سميرة (٢٠١٦)، أثر القيادة التحولية على عملية اتخاذ القرارات، دراسة ميدانية بمؤسسة الكهرباء والغاز بأم البواقي، رسالة ماجستير، جامعة أم البواقي، الجزائر.

زيادة، رانية محمد محمود (٢٠٢٠)، دور الاحتراق الوظيفي في التأثير على الرضا الوظيفي " دراسة حالة على الإداريين في مستشفى عسير المركزي بمدينة أبها"، جامعة الملك خالد، كلية المجتمع للبنات.

شبعوات، نعيمة (٢٠٢٢)، أثر سلوكيات القيادة التحولية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين دراسة ميدانية على عينة من الممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

شريف، حورية علي؛ علي شريف يوسف (٢٠١٩)، دور القيادة التحولية في تحقيق الإبداع الإداري دراسة ميدانية بشركة (ALGAL+) لتصنيع الألمنيوم بالمسيلة، المجلد (٢١)، العدد (١٢).

شلق، بشير (٢٠١٥)، الأنماط القيادية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي من وجهة نظر الأطباء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية، رسالة ماجستير، غزة، جامعة الأزهر.

صالح، ديمة محمد، مصطفى المبيضين (٢٠٢٢)، دور القيادة التحولية في تحسين أداء الإدارة المدرسية في الأردن، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، المجلد (٢)، العدد (٧).

عبد الحسن، باسم جاسم؛ سحر حسين أنور (٢٠١٥)، القيادة التحولية وتأثيرها في مستوى الإبداع التنظيمي، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد (١٨).

عتوم، يمني أحمد (٢٠١٨)، العلاقة بين أبعاد القيادة التحولية والإبداع الإداري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في

والتجارية وعلوم التيسير، جامعة الوادي، المجلد (١١)، العدد (١).

- Abbas. G., J. Iqbal. A. Waheed and M. Riaz (2012). Relationship between Transformational Leadership Style and Innovative Work Behavior in Educational Institutions. *Journal of Behavioral Sciences*. 22 (3).
- Al-Barakani. Y. (2024). The impact of transformational leadership on the effectiveness of decision-making: an applied study on General Hospital. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS)*. 8 (1).
- Bosak. J., S. Kilroy. D. Chenevert and P. Flood (2021). Examining the role of transformational leadership and mission valence on burnout among hospital staff. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 8 (2).
- Charoensuk. M., M. Moqbel and S. Gutierrez (2016). The Role of Co-worker and Supervisor Support on Job Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*. 13 (1).
- Chen. J., W. Chardallou. U. Comite. N. Ahmad. H. Ryu. A. Ariza-Montes and H. Han (2022). Managing Hospital Employees' Burnout through Transformational Leadership: The Role of Resilience, Role Clarity, and Intrinsic Motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Conger. M. (2002). Leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamic*. 19 (3).
- Danapour. M. (2016). The Relationship between Leadership Styles and Burn out of Aqua tics coaches in Tehran. Iran. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*. 3 (7).
- Elaine. S. (2011). Transformational Leadership in nursing. Spring Publishing Company. United State of America. 3.
- Guan. S., X. Xiaerfuding. L. Ning. Y. Lian. Y. Jian. J. Liu and T.B. Ng (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout. Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinang Uygur Autonomous Region of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 14 (8).
- Hadi. M.H. (2018). Use some plant extracts in control the Varroa destructor. *Journal of University of Babylon for Pure and Applied Sciences*. 26 (7).
- Jackson. T. (2016). The Relationship Between Transformational Leadership Style and Employees' Perception of Leadership Success in Higher Education. Liberty University.
- Karabiyik. L., M. Eker and A. Anabar (2008). Determining the Factors that Affect Burnout Among Academicians. Ankara Univer sity. Ankara. Turkey. 63 (2).
- Kark. R., B. Shamir and G. Chen (2003). The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency. *Journal of Applied Psychology*. 88 (2).
- Khan. H., M. Rehmat. T.H. Butt. S. Farooqi and J. Asim (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal*. 6 (40).
- Kirkland. K. (2011). The effect of emotional intelligence on emotional competence and transformational leadership. ProQuest UMI Dissertation Publishing No. 3443941.

كامل، رأفت ولیم (٢٠٠٨)، محددات الاحتراق الوظيفي وعلاقتها بالتغيير التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على مديري المدارس الثانوية الفنية، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، المجلد (٢)، العدد (٢).

كنعان، رؤيا محمود محمد (٢٠١٤)، درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للعاملين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.

كيرد، عمار؛ هوارى معراج (٢٠٢٣)، علاقة القيادة الإدارية بظاهرة الاحتراق الوظيفي "دراسة ميدانية"، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة غرداية، المجلد (١٧)، العدد (١).

محمد، إسلام على (٢٠١٥)، الاحتراق الوظيفي وأثره على جودة الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، دراسات وبحوث تطبيقية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، المجلد (١)، العدد (٢).

محمد، هبة محمد على (٢٠١٦)، تأثير الاحتراق الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية مقارنة على المستشفيات الجامعية، مجلة رابطة الأدب الحديث، فكر وإبداع، المجلد (٩٩).

مرزوق، عبد العزيز على (٢٠١٨)، أثر إدمان العمل على الاحتراق الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، المجلد (٥).

هباز، أنس (٢٠١٥)، أثر القيادة التحويلية على الولاء التنظيمي "دراسة حالة شركة الهندسة المدنية Civenco تفرقت، رسالة ماجستير، قسم علوم التيسير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

يوسفي، راضية؛ أمال أيوب (٢٠٢١)، أنماط القيادة الادارية وأثرها في الاحتراق الوظيفي للعاملين "دراسة ميدانية في بلديات دائرة بوشقوف، مجلة رؤى اقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية

- Nemanich, L. and A. Keller (2007). Transformational Leadership in and acquisition: A field study of Employees. *The Leadership Quarterly*. 18 (1).
- Ozaralli, N. (2003). Effect of Transformational Leadership on powerment and effectiveness. *Leadership and Organizational Development Journal*. 24 (6).
- Rafferty, A. and M. Griffin (2004). Dimensions of Transformational Leadership: Conceptual and Empirical Extensions. *The Leadership Quarterly*. 15 (3).
- Roberta, H. (2009). A Quantitative Study of the relationship between transformational and transactional leadership styles and strategic change within the state university of new yark. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Philosophy. Capella university.
- Schworer, E. (2018). Transformational Leadership and Burnout within the Swedish Construction Industry. <http://lup.lub.lu.se/student-papers/record/8959295>
- Trofino, A. (2000). Transformational Leadership: Moving Total Quality Management to World-Class Organizations. *International Nursing Review*. 47 (4).
- Wasden, S. (2014). A Correlational Study on Transformational Leadership and Resilience in Higher Education Leadership. ProQuest LLC. 789 East Eisenhower Parkway. PO Box 1346. Ann Arbor. MI 48106.
- Krejcie, R.V. and D.W. Morgan (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*. 30(3).
- Liu, C., S. Liu, S. Yang and H. Wu (2019). Association between transformational leadership and occupational burnout and the mediating effects of psychological empowerment in this relationship among CDC employees: a cross-sectional study. *Journal of Psychology Research and Behavior Management*. 12.
- Luan, X., P. Wang, W. Hou, L. Ch and F. Lou (2017). Job stresss and burnout” A comparative study of senior and head nurses in China. *Nursing & Health Sciences*. 19 (2).
- Luo, R., Y. Shi, L. Zhang, C. Liu, H. Li, S. Rozelle and B. Sharbono (2011). Community service, educational performance and social responsibility in Northwest China. *Journal of Moral Education*. 40 (2).
- Marloes, M., C. Van Engen, J. Vinkenbug and W. Elisabeth (2008). Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Journal compilation*. 17 (3).
- Maslach, C. and S. Jackson (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2 (2).
- Moolenaar, N., A. Daly and P. Sleegers (2013). Occupying the principal position: Examining relationships between transformational leadership, social set work position, and schools’ innovative climate. *Educational Administration Quarterly*. 46 (5).

ABSTRACT

Transformational Leadership and Its Relationship to Job Burnout Among Female Faculty Members Residing in Rural Areas at Al-Azhar University

Manar A.A.M. Mansour, Samar M.A. Khalifa

This research primarily aims to identify the relationship between transformational leadership, across its four dimensions (Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration), and job burnout of the respondents, and the study was conducted on a random sample of 318 female faculty members who live in the countryside from theoretical (n=203) and practical (n=115) faculties of Al-Azhar University's girls' colleges in Cairo, encompassing both northern and southern campuses. Data was collected via an electronic questionnaire. Descriptive statistics (frequencies, percentages, arithmetic mean, standard deviation, weighted arithmetic mean) and inferential statistics were

employed for analysis. Reliability was assessed using Cronbach's Alpha and the Split-Half method. Further analyses included Pearson's simple correlation coefficients, stepwise regression analysis (upward method), t-tests, and F-tests. A descriptive and analytical methodology guided the research. The most prominent finding revealed a significant inverse correlation ($p \leq 0.01$) between transformational leadership and its four dimensions, and the the degree of job burnout of the respondents. The study concludes with recommendations based on these findings.

Keywords: Transformational Leadership – Job Burnout – Faculty Members – Al-Azhar University