

الاحتراق الوظيفي وأثره على رأس المال النفسي

لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم

د. توفيق مصلح السنباني*

د. عامر عبدالوهاب السنباني**

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتراق الوظيفي، وأثره على مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام، وبلغت عينة الدراسة (230) مفردة، وكانت بنسبة (40%) من المجتمع الكلي البالغ (570) مفردة، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الاستبانة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن تصورات العاملين لأبعاد الاحتراق الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، في حين كانت تصوراتهم مرتفعة لمستوى رأس المال النفسي، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي، من خلال بعدي (الانهماك العاطفي، وتدني الإنجاز) على رأس المال النفسي لدى العاملين بالمستشفى، وبنسبة معيارية بلغت (8%)، في حين أظهرت عدم وجود تأثير دال احصائياً لبعيد تبليد المشاعر على

* أستاذ إدارة الأعمال المساعد- رئيس قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية -جامعة ذمار.

** أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية العلوم الإدارية - جامعة ذمار.

رأس المال النفسي، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائياً في وجهات نظر العاملين حول تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لديهم، تعزى إلى المتغيرات التالية: (العمر، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة)، في حين أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً في وجهات نظر العاملين حول التأثير، تعزى إلى متغيري: (النوع، والمؤهل العلمي)، ولصالح الإناث، والدكتوراه على التوالي.

Abstract:

This study aimed to identify the functional combustion and its impact on the level of psychological capital of the employees of the General Hospital of Dhamar. The sample of the study was (230) single, and it was (40%) of the total society of (570). The researcher used the statistic program for social sciences (SPSS) for analysis. The study shows that the perceptions of workers of the dimensions of combustion of the job came to a medium degree, while their perceptions were high in level of psychological capital. The study concludes that there is a significant impact of statistical combustion of job through the emotional exhaustion, and achievement dimension on the psychological capital of the hospital staff with a standard rate (8%). The results of the study also show no statistical significant differences are shown in the employees' views on the effect of functional combustion on their psychological capital due to the following variables: (age, years of service in the current job) , The nature of the job), while there were statistically significant differences in the views of the workers on the effect attributed to the variables: (gender and scientific qualification), for females and PhD respectively.

المبحث الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

يعد العنصر البشري أكثر موارد المنظمة قيمة وأهمية، فمن خلاله تحقق المنظمة نجاحها وتميزها؛ لذا تزايد الاهتمام به من حيث دراسة كل ما يتعلق بظروفه ومشاكله وسبل تنميته، وهذا يفسر ظهور عدد من المفاهيم الحديثة في علم الإدارة كرأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، وأخيراً ظهور ما يسمى برأس المال النفسي.

يعد الحصول على فرصة عمل في المنظمات المختلفة، إحدى الوسائل التي يعتمد عليها الفرد في تحقيق وتلبية احتياجاته المختلفة في الحياة، ومصدراً للحصول على السعادة، والرفاهية، والراحة النفسية⁽¹⁾. إلا أن المتغيرات المتسارعة في بيئة العمل المعاصرة وتحدياتها المختلفة كالتغيير التكنولوجي، وتداعيات العولمة، وبيئة العمل المضطربة والمتوترة، والإدارة المرهقة قد أسهمت في تشديد الضغوط على المورد البشري، وتجلى ذلك في الحالة النفسية له، عبر الشعور بضغوط العمل والإحباط الناجم عنها⁽²⁾، مما جعل كثيراً من الكتاب والباحثين في الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس يصفون العصر الحالي بعصر الضغوط والأزمات النفسية، فضلاً عن ذلك كان للتباين والفروقات الفردية بين الأفراد العاملين أثر واضح على العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، وهذا يفرض على العامل تغيير أنماط سلوكياته، واستنزافاً لمشاعره، فضلاً عما يرافقها من اتجاهات سلبية، يترتب عليها آثار متنوعة، كالأثار الفسيولوجية والسيكولوجية⁽³⁾، وتعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي إحدى تلك الأثار السيكولوجية التي قد تصيب الفرد العامل وتشير إلى شعور الفرد بفقد المهارات الأساسية، أو المواهب الضرورية اللازمة لإنجاز المهام بفاعلية.

ويعد العالم النفسي فرويد نبرجر Froude Nberger أول من استخدم مصطلح الاحتراق الوظيفي كظاهرة دراسية في المجال الأكاديمي في بداية السبعينيات من القرن الماضي، مشيراً

بذلك إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل، التي يواجهها العاملون في قطاع الخدمات، ومنها الخدمات الطبية⁽⁴⁾؛ نظراً إلى ما يتصف به هذا القطاع من تعامل مباشر مع الجمهور⁽⁵⁾.

يواجه قطاع الخدمات الطبية عامةً، والمستشفيات الحكومية خاصة، في الجمهورية اليمنية ظروفًا قاسية، تمثلت في شحة الموارد والإمكانيات، نتيجة للظروف السياسية التي تعيشها البلاد، مما أدى إلى بيئة عمل صعبة، خلقت الكثير من الضغوط على العاملين، انعكست سلباً على سلوكياتهم في تلك المؤسسات.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الأهمية الكبيرة للعنصر البشري العامل بقطاع الخدمات الطبية، إلا أنه يلحظ ندرة الدراسات والبحوث عربياً، وانعدامها محلياً -على حد علم الباحثين-، من حيث الكم والنوع، وذلك لدراسة مشاكله وظروفه التي تؤثر على رأس المال النفسي لديه، كظاهرة الاحتراق الوظيفي.

وعليه كانت الدراسة الحالية ضرورة ملحة، خاصة في الظروف الحالية التي يعيشها اليمن الحبيب، إسهاماً متواضعاً من قبل الباحثين في تطوير وتنمية واقع الخدمات الطبية، من خلال معرفة العلاقة بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام، حيث تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1) ما مستوى معاناة العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) من الاحتراق الوظيفي؟

2) ما مستوى إدراك العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) لرأس المال النفسي لديهم؟

3) هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام؟

4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة)؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

- 1- قلة الدراسات العربية التي بحثت في هذا الجانب، أما على المستوى المحلي فتكاد تكون الأولى - على حد علم الباحثين-على الرغم من اهتمام الدراسات الأجنبية بهذا الموضوع.
- 2- حيوية الموضوع وتعلقه بقطاع خدمي مهم، هو قطاع الخدمات الصحية.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام، ورأس المال النفسي لديهم.
- 2- دراسة أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام من وجهة نظرهم.
- 3- محاولة التعرف على طبيعة الفروق في وجهة نظر العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي التي تعزى إلى متغيرات الآتية: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة).

4- تقديم توصيات فيما يخص الاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي، لتكون حافزاً للمنظمات والأجهزة الإدارية المبحوثة وغير المبحوثة في تعزيز فاعليتها وقدرتها على الإبداع والتطوير.

الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإرهاك العاطفي، تبدل المشاعر تدني الإنجاز الشخصي) على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام. وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- لا يوجد تأثير للإرهاك العاطفي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.

- لا يوجد تأثير لتبدل المشاعر على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.

- لا يوجد تأثير لتدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى إلى المتغيرات الآتية: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة).

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

1- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على "أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي للعاملين في هيئة مستشفى ذمار العام".

2- الحد البشري: اقتصرَت الدراسة على عينة عشوائية طبقية من العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.

3- الحد المكاني والزمني: اقتصرَت الدراسة على هيئة مستشفى ذمار العام بمدينة ذمار، أما بالنسبة إلى الحدود الزمنية فقد تمت الدراسة خلال الفترة من أكتوبر- ديسمبر 2017م.

المبحث الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الاحتراق الوظيفي

1- مفهوم الاحتراق الوظيفي

يعد الاحتراق الوظيفي من الأمراض العصرية الشائعة، فما من مجال من مجالات حياتنا المعاصرة إلا ونراه محملاً بتناقضات اجتماعية وضغوط نفسية، تؤدي حتماً في حال استمرارها إلى نتيجة مأساوية، وهي الاحتراق الوظيفي⁽⁶⁾، والاحتراق يعرفه قاموس Oxford بأنه الانهيار الجسدي أو العقلي الناجم عن الإفراط في العمل إلى درجة الإجهاد والتعب الشديد⁽⁷⁾.

ويعرف (سعد ومازن) الاحتراق الوظيفي بأنه "حالة من الإنهاك العاطفي والفكري والجسماني، والتي تكون على شكل تعبيرات يستخدمها الفرد تجاه عمله، كاستجابات للضغوط والعلاقات التنظيمية المزمّنة. وتتمثل هذه الحالة في إحساس الفرد بأن مصادره العاطفية مستنزفة، وفي ميله إلى تقويم ذاته سلبياً، وإحساسه بتدني كفاءته في العمل، وفقدان التزامه الشخصي في علاقات العمل، فضلاً عن فقدانه للعنصر الإنساني في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة وخارجها"⁽⁸⁾.

ويعرف الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الاستنفاد العاطفي، العقلي، والبدني، تؤدي إلى فقدان الرغبة في العمل كرد فعل على الضغوط الوظيفية طويلة المدى⁽⁹⁾.

ومن خلال ما سبق يرى الباحثان أن الاحتراق الوظيفي هو حالة من الإحساس يشعر فيها العاملون بالإجهاد العاطفي، وتبلد المشاعر، وعدم الرضا عن إنجازهم الشخصي بسبب أعباء إضافية يشعرون بها.

2- أبعاد الاحتراق الوظيفي⁽¹⁰⁾:

الإرهاك العاطفي (الانفعالي): وهو ما يسمى بالإرهاق أو الإجهاد الوجداني أو الإرهاك الانفعالي، وقد عرف هذا البعد بأنه شعور بالاستنزاف العاطفي المتواصل والمستمر في محيط العمل، ويعتبر هذا البعد من أهم أبعاد الاحتراق؛ لكونه يمثل الحجر الأساسي في بناء الاحتراق. تيلد المشاعر: يشير هذا البعد إلى التجرد من الخصائص الإنسانية، التي تتضمن شعور الفرد دائماً بفقد المثالية، حيث يلجأ للتعامل الجاف مع زملائه، أو المتلقي للخدمة؛ مما يؤثر تأثيراً عميقاً على شكل التعامل فيما بينهما.

تدني الإنجاز الشخصي: يشير هذا البعد إلى شعور الفرد بنقص الكفاءة، وعدم تحقيق الإنجازات التي تناسب مع تطلعاته الشخصية، وانخفاض الدافعية، وضعف الإنتاجية، والفشل في العمل.

ويزيد الإرهاق العاطفي من المشاعر السلبية ويخفض الطاقة، ونتيجة لذلك يشعر الفرد بالإرهاق، كما أن الإرهاق العاطفي يؤدي إلى إلغاء الطابع الشخصي، مما ينعكس على العلاقات الإنسانية، ويؤثر على التواصل بين الأشخاص⁽¹¹⁾.

ثانياً: رأس المال النفسي:

مفهوم رأس المال النفسي وابعاده:

بدأت مجموعة من علماء النفس في تسعينات القرن الماضي بقيادة (Martin Seligman) باقتراح توجيه الدراسات إلى الجوانب الجيدة للأفراد ومحاولة فهم كيف يصبح البشر أكثر سعادة وأكثر إنتاجية⁽¹²⁾، يعرف رأس المال النفسي بأنه تقييم الفرد الإيجابي للظروف، واحتمالية النجاح، استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز، ويعرف رأس المال النفسي الإيجابي بشكل عام بأنه حالة الفرد النفسية الإيجابية القابلة للتطوير. كما عرف أيضاً بأنه تقييم الفرد الإيجابي للظروف، واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز⁽¹³⁾ كما عرف أيضاً بأنه الصفات النفسية الإيجابية ذات التأثير الإيجابي التي يمتلكها الفرد من أجل تحقيق الهدف المطلوب⁽¹⁴⁾

ومن خلال ما سبق يرى الباحثان أن رأس المال النفسي يمثل مجموعة من الصفات النفسية التي يمتلكها الفرد، والتي تجعله قادراً على النجاح في حياته.

كما أن أغلب وجهات النظر حول أبعاد رأس المال النفسي ركزت على أربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، والتفاؤل، والأمل، والمرونة التي يمكن وصفها بالآتي⁽¹⁵⁾:
الكفاءة الذاتية: امتلاك الثقة لبذل الجهود الضرورية للنجاح في المهام التي تتسم بالتحدي.

التفاؤل: التوقعات الإيجابية بشأن تحقيق النجاح حاضراً ومستقبلاً.
الأمل: المثابرة والسعي نحو تحقيق الأهداف، وإعادة توجيه المسارات نحو تلك الأهداف عند الضرورة بغية تحقيق النجاح.
المرونة: التحمل والرجوع إلى الحالة الاعتيادية في حالة تعرض الفرد للمشكلات والمحن في سعيه لتحقيق الأهداف.

ثانياً: الدراسات السابقة

1- الدراسات المتعلقة بالاحترق الوظيفي

دراسة (سعيد، وإبراهيم، 2010)⁽¹⁶⁾، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوي صعوبات التعليم في سلطنة عمان، ومعرفة مدى اختلاف هذه المستويات بناء على التخصص، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية للمعلمات، فضلاً عن الكشف عن العلاقات بين الاحتراق النفسي وكل من الخبرة التدريسية والدورات التدريبية للمعلمات والمستويات الاقتصادية لطلاب المدرسة، واستخدمت الدراسة معيار (ماسلاك وجاكسون) للاحتراق بأبعاده الثلاثة، حيث تم تطبيقه على عينه مكونة من (200) معلمة من معلمات الحلقة الأولى، وتوصلت الدراسة إلى وجود مستوى منخفض من الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة، وتوصلت إلى اختلاف مستوياته باختلاف التخصص لصالح التخصص العلمي، والمؤهل الدراسي لصالح حملة البكالوريوس، في حين لم توجد فروق دالة معنوياً تعزى إلى الحالة الاجتماعية للمعلم، وأظهرت الدراسة أن أبعاد الاحتراق

جميعها ترتفع كلما أنخفض المستوى الاقتصادي لطلاب المدرسة، في حين لم توجد علاقة لمعظم أبعاد الاحتراق، بالخبرة التدريسية والدورات التدريبية.

سعت دراسة (مرتضى، 2011)⁽¹⁷⁾، إلى الكشف عن مدى وجود ظاهرة الاحتراق، والتعرف على مجالات قياسه في ضوء عدة فرضيات، منها ما يتعلق بالخصائص الشخصية للعينة المبحوثة، وتفاوت مجالات الاحتراق تبعاً للظروف ذات الدلالة عليها، من خلال استبانة تضمنت قياساً معتمداً معتمد لقياس كل متغير من متغيرات البحث، وقد وزعت الاستبانة على (50) عضو هيئة تدريسية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يتفاوت التدريسيون في مستوى الاحتراق النفسي وفق المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المرتبة العلمية، التخصص)، كما أظهرت أيضاً وجود علاقة ارتباط بين الإنجاز الشخصي واستنزاف المشاعر بدرجة أعلى مع المؤشر ككل.

أما دراسة (سنابل، 2011)⁽¹⁸⁾، فقد هدفت إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم، والتعرف إلى الأسباب المؤدية إلى عدم الجدية والاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في عملهم الإداري، وقد قامت الباحثة بتعديل مقياسين هما: مقياس (مادي وكوباسا) لقياس الجدية في العمل، ومقياس (ماسلاك) لقياس الاحتراق النفسي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت بمتوسط (4.25)، في حين أن درجة الاحتراق النفسي كانت بدرجة معتدلة على بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور نحو الآخرين، وبدرجة متدنية على بعد نقص الشعور بالإنجاز، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستويات مفهوم الجدية في العمل (التحدي والتغيير، الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) ومستويات مفهوم الاحتراق النفسي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي، تبلد الشعور، نقص الشعور بالإنجاز) لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية.

وهدفت دراسة (مختار، ومصطفى، 2014)⁽¹⁹⁾، إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف الجنس، واختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر، قوامها (337) أستاذاً وأستاذة، طبق عليهم مقياس (ماسلاك) للاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي، واعتمد الباحثان في المعالجة الإحصائية للبيانات على النسبة المئوية ومعامل ارتباط (بيرسون) ومعادلة دلالة الفرق بين معاملات الارتباط، وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما توصلت إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغيري: الجنس، وسنوات الخبرة.

أما دراسة (نسرين، 2016)⁽²⁰⁾، فقد هدفت إلى تقييم مستوى الاحتراق الوظيفي عند (135) ممرضاً وممرضة، تم اختيارهم عشوائياً من مختلف أقسام مشفى الأسد الجامعي باللاذقية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن درجة الاحتراق الوظيفي لدى التمريض بشكل عام مرتفعة، كما لم يتأثر حدوث الاحتراق الوظيفي بكل من الجنس والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات الخبرة في الوظيفة.

وقد سعت دراسة (شيرين، 2015)⁽²¹⁾، إلى اكتشاف تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال البشري بالمستشفيات الحكومية بالقاهرة والجيزة، وبلغت عينة الدراسة (320) مفردة، متوزعة على أربعة مستشفيات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن العاملين في المستشفيات الحكومية يعانون من درجات عالية من الاحتراق الوظيفي، إذ يعدُّ بعدُ تبدل المشاعر أعلى نسبة، يليه بعدُ تدني الإنجاز الشخصي، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين الاحتراق الوظيفي ورأس المال البشري.

في حين قام (سليمان، 2015)⁽²²⁾، بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء غزة، وإلى معرفة المسببات التنظيمية لظاهرة الاحتراق الوظيفي، وقد

استخدمت الدراسة مقياس (ماسلاش) للاحتراق ومقياس المسببات التنظيمية له، وقد أسفرت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: هناك توافر مرتفع لبعث الانهماك العاطفي، ومتوسط لبعث الإنسانية، ومدنٍ للإنجاز الشخصي، كما توصلت الدراسة إلى وجود المسببات التنظيمية للاحتراق الوظيفي بدرجة كبيرة.

أما دراسة (مصطفى، ورشيد، 2016)⁽²³⁾، فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى (47) طبيباً عاملاً في مصلحة الاستعجالات في المستشفى الجامعي ندير محمد يثري وزر، كما رمت الدراسة أيضاً إلى معرفة ما إذا كانت هناك فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي وفق متغيري السنة والجنس. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومقياس (ماسلاك) لتحقيق أهدافها، وتوصلت إلى أن الأطباء يعانون من مستوى مرتفع من الاحتراق الوظيفي، كما لم تظهر فروق في مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة وفق متغيري السنة والجنس.

وأجرى كل من (Peerayuth & Others, 2016)⁽²⁴⁾، دراسة هدفاً من خلالها إلى معرفة دور زميل العمل، ودعم المشرف في التأثير على سمات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في جامعتين حكوميتين في جنوب تكساس، وتكونت عينة الدراسة من 174 مفردة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها وجود علاقة ارتباط سلبية بين دعم زملاء العمل وبعث الإرهاق العاطفي وتبليد المشاعر، كما أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين دعم مشرفي العمل وبين جميع أبعاد الاحتراق الوظيفي.

وقام كل من (Kenan & Others, 2017)⁽²⁵⁾، بدراسة لاستكشاف الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، إذ تم اختيار عينة من ست مدارس، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن غالبية عينة الدراسة تعاني من عبء العمل الثقيل، فضلاً عن انخفاض الأداء بسبب الملل الذي يعانون منه.

في حين هدفت دراسة (Suzhen & Others, 2017)⁽²⁶⁾، إلى تقييم الإجهاد الوظيفي بين موظفي الخدمة المدنية، ومعرفة تأثيره على كل من الاحتراق الوظيفي، والتعب الذهني والأمراض المزمنة، وقد

اشتملت الدراسة على عينة مكونة من (500) مفردة، وتوصلت إلى أن (33.8%) من الموظفين يعانون من مستوى عالٍ من الإجهاد الوظيفي، كما توصلت أيضاً إلى وجود أثر للإجهاد الوظيفي على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين الذي كان سبباً في حدوث (45%) من الاحتراق وقد تركز لدى الإناث وذوي الدخل الأدنى.

2- الدراسات المتعلقة برأس المال النفسي

أجرى (كمال، 2013)⁽²⁷⁾ دراسة هدفت إلى استكشاف ملامح رأس المال النفسي بأبعاده الثلاثة، وهي: الكفاءة الذاتية (Self-efficacy)، التفاؤل (Optimism)، الأمل (Hope)، والمرونة أو الاسترجاع (Resiliency)، وتأثيره على الاستغراق الوظيفي بعناصره الثلاثة وهي: الحماس (Vigor)، الإخلاص أو التفاني (Dedication)، الانغماس (Absorption)، واستخدم الباحث الاستبانة أداة أساسية لجمع البيانات من عينة الدراسة البالغة (52) تدرسيّاً في كلية الإدارة والاقتصاد وكلية التربية الرياضية/ جامعة المثنى، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر لرأس المال النفسي على الاستغراق الوظيفي.

في حين أن دراسة (سحر، 2014)⁽²⁸⁾، هدفت إلى الوقوف على واقع عمل كليات الجامعة المستنصرية في مجال رأس المال النفسي الإيجابي، والتوافق المهني، وتأثيرهما في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة الدراسة المتمثلة في الهيئة التدريسية، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها: وجود تأثير لرأس المال النفسي الإيجابي والتوافق المهني على الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية.

أما دراسة (محمد جمال، 2016)⁽²⁹⁾، فقد سعت الدراسة إلى تحديد ما إذا كان هناك تأثير لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، إذ تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية، وبلغت عينة الدراسة 367 مفردة، وتوصلت

الدراسة إلى نتائج، أهمها: وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وهدفت دراسة (جنان، 2017)⁽³⁰⁾، إلى اختبار العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي، من خلال الدور الوسيط للسلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية، باستخدام المنهج المسحي التحليلي (الوصفي)، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من (65) عضو هيئة تدريس عينة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي والسلوك الريادي، كما توصلت إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي ومتغير السلوك الريادي، كما كشفت عن وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين متغير السلوك الريادي والارتجال التنظيمي، وكذلك وجود علاقة تأثير غير مباشرة ذات دلالة معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي عن طريق السلوك الريادي.

وقام (محمد فوزي، 2017)⁽³¹⁾، بدراسة هدف من خلالها إلى تحليل العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي باعتباره متغيراً وسيطاً في المستشفيات التعليمية، محل الدراسة، بالتطبيق على الأطباء وأعضاء هيئة التمريض، وقد بلغت عينة الدراسة (356) مفردة، وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والارتباط بالعمل، وكذلك وجود علاقة غير مباشرة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل من خلال رأس المال النفسي باعتباره متغيراً وسيطاً بشكل كلي.

أما دراسة (Robert, 2016)⁽³²⁾، فقد كانت بعنوان رأس المال النفسي باعتباره وسيطاً بين تماسك الفريق والإنتاجية، وسعت هذه الدراسة إلى معرفة هل رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين تماسك الفريق والإنتاجية، إضافة إلى ما إذا كان تماسك الفريق يؤثر على الإنتاجية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج، أهمها: أن تماسك الفريق لا يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفريق بالضرورة، وأن رأس المال النفسي ليس وسيطاً بين كل من تماسك الفريق، والإنتاجية.

أما دراسة (Jagpreet & Shaigan, 2017)⁽³³⁾، فقد سعت إلى استكشاف رأس المال النفسي، والضغط بين طلاب المدارس، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (200) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها: عدم وجود فروق في الضغط بين الطلاب تعزى إلى متغير الجنس، كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية بين الاجتهاد ورأس المال النفسي لدى طلاب المدارس.

في حين هدفت دراسة (Salam, 2017)⁽³⁴⁾، إلى الكشف عن أثر رأس المال النفسي على العلاقة بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، وتكونت عينة الدراسة من (104) من أعضاء هيئة التدريس في المعاهد العليا التايلاندية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والرضا الوظيفي، إضافة إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي ودوران العمل.

أما دراسة (Shu & Others, 2017)⁽³⁵⁾، فقد هدفت إلى التحقق من العلاقة بين القيادة التبادلية والرضا الوظيفي ورأس المال النفسي في إدارة علاقات الموظفين، وتكونت عينة الدراسة من (319) مفردة، وتوصلت إلى أن القيادة التبادلية الجيدة تزيد من رأس المال النفسي لدى الموظفين، كما أن رأس المال النفسي يؤثر على كلٍّ من القيادة التبادلية والرضا الوظيفي.

الدراسات المتعلقة بالاحترق الوظيفي ورأس المال النفسي:

دراسة (Caglar & Yahya, 2018)⁽³⁶⁾، التي سعت إلى معرفة دور التمكين النفسي والهيكلية في العلاقة بين رأس المال النفسي ومستويات الاحتراق الوظيفي لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (374) معلماً، يعملون في مدينة موغلاف في تركيا، خلال العام الدراسي 2015-2016م، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن التمكين النفسي والهيكلية له تأثير متوسط على أبعاد رأس المال النفسي، المتمثلة في الإرهاق العاطفي وتبدل الشخصية، في حين يكون تأثيره جزئياً على الإنجاز، كما أظهرت الدراسة أن رأس المال النفسي، والتمكين النفسي والهيكلية يكونان فعالين في تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي للمعلمين.

أما دراسة (Asgari & Karimi, 2018)⁽³⁷⁾، فقد هدفت الى دراسة الارتباط بين كل من رأس المال النفسي، وبين الاحتراق المهني لدى الممرضات، وبلغت عينة الدراسة (351) مفردة من الممرضات العاملات في مستشفيات أصفهان للعلوم الطبية، خلال العام 2015-2016، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج، أهمها: وجود ارتباط عكسي بين رأس المال النفس والاحتراق المهني لدى الممرضات، كما أظهرت الدراسة عدم وجود ارتباط بين كل من الكفاءة والأمل والتفاؤل بالاحتراق المهني.

التعليق على الدراسات السابقة

يستنتج من استعراض الدراسات السابقة الآتي:

1- شيوع ظاهرة الاحتراق الوظيفي في المنظمات الخدمية والصحية على وجه الخصوص، حيث تبين أن مستوى معاناة العاملين بالاحتراق الوظيفي قد تفاوت بين المرتفع والمتوسط في معظم الدراسات.

2- أن كفاءة الأداء تتأثر بالحالة الصحية والنفسية للعامل. ذلك أن الأخيرة تؤثر على الالتزام والولاء التنظيمي والرضا الوظيفي له.

3- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاحتراق الوظيفي ورأس المال النفسي على مستوى العالم.

لقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام مقياس (ماسلاك) لقياس مستوى الاحتراق، وتناول موضوع الاحتراق الوظيفي باعتباره متغيراً مستقلاً، في حين اختلفت مع الدراسات التالية: (سنابل، 2011)، (Caglar, 2018)، و (Suzhen & Others, 2017)، و (Peerayuth & Others, 2016) في تناول الاحتراق باعتباره متغيراً تابعاً، أما ما يتعلق برأس المال النفسي فمعظم الدراسات السابقة قد تناولته بوصفه متغيراً مستقلاً أو متغيراً وسيطاً كدراسة كل من: (محمد فوزي، 2017) و (Robert, 2016)، وهي بذلك تختلف عن الدراسة الحالية التي تناولته باعتباره متغيراً تابعاً ومتفقه في ذلك مع دراسة (Shu & Others, 2017)،

وأما على المستوى المحلي فلا توجد دراسة تناولت هذا المفهوم بالدراسة، أو علاقته بالاحتراق الوظيفي على حد علم الباحثين، وهذا ما يجعلها متميزة عن غيرها.

المبحث الثالث: الإطار العملي للدراسة

أولاً: منهجية الدراسة وإجراءاتها المتبعة

1- منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وهي معرفة أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن استخدام الأسلوب الميداني التحليلي في جمع البيانات بوساطة الاستبانة المعدة لهذا الغرض، وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة الفروض، بالإضافة إلى اعتماد الباحثين على المصادر والمراجع العلمية لتغطية الجانب النظري من الدراسة.

2- مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام البالغ عددهم (570) موظفاً وموظفة، حسب الإحصاءات الصادرة عام (2017م). تم سحب عينة عشوائية طبقية تناسبية مكونة من (230) موظفاً وموظفة، وكانت بنسبة (40%) من المجتمع الكلي، وقد تم توزيع (230) استبانة، لم ترجع منها (5) استبانات، واسترجع منها (225)، استبعد منها استبانتان اثنتان غير صالحتين للتحليل، ليتبقى (223) استبانة صالحة للتحليل.

جدول (1): الاستبانات الموزعة والمرتجة والصالحة للتحليل

المجتمع	العدد	حجم العينة	النسبة من العينة	المسترد	الصالح للتحليل
الأطباء	70	28	%12	28	28
الممرضون	300	121	%53	121	121
الإداريون	200	81	%35	76	74
الإجمالي	570	230	%100	225	223

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبانة، 2018م.

3- أداة البحث: تم الاعتماد على الاستبانة باعتبارها مصدراً مهماً للحصول على البيانات اللازمة

لإجراء الدراسة الميدانية، التي تتكون من قسمين، هما:

أ- القسم الأول: يتضمن المعلومات المعبرة عن خصائص عينة الدراسة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية، وهي: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة).

ب- القسم الثاني: ويتضمن (41) فقرة موزعة بين محورين، هما: مقياس الاحتراق الوظيفي (المتغير المستقل)، ومقياس رأس المال النفسي (المتغير التابع)، وقد تم استخدام هذه المقاييس بشكل مباشر في الدراسات السابقة وهي مقاييس مختبرة ذات مصداقية وثبات عاليين، والجدول (1) يقدم توضيحاً تفصيلياً حول هذه المقاييس، وقد صممت جميع مقاييس الدراسة بالاعتماد على مقياس (Likert) الخماسي. وقد بلغت قيمة (ألفا) لمحاور الاستبانة مجتمعة (0.85)، كما أن قيم معامل (ألفا) قد تراوحت بين (0.76 – 0.87)، وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية؛ لأن قيمتها أكبر (0.60) (توفيق، 2010: 128)، مما يدل على أن المقاييس تتصف بالاتساق الداخلي، وتتمتع بدرجة عالية من الثبات. جدول (2): متغيرات مقاييس الدراسة وقيم معامل ألفا كرونباخ (معامل الثبات)

المقياس	عدد الفقرات / وتسلسلها	مصدر المقياس	ألفا كرونباخ	صدق المحتوى	الصفة
الاحتراق الوظيفي	17-1	دراسة (شيرين، 2015)	0.76		مقبولة
الإرهاك العاطفي	5* / (5 -1)				
تبلد المشاعر	4 / (9 -6)				
تدني الإنجاز الشخصي	8 / (17 -10)				
إجمالي فقرات الاحتراق الوظيفي	17				
رأس المال النفسي	41-18	(كمال، 2013) والتي اعتمدت المقياس المستخدم في (Malone, 2011)	0.87		عالية
إجمالي فقرات رأس المال النفسي	24				
جميع المحاور الكلية	41		0.85		عالية

*تم حذف الفقرتين (6، 1) لتحسين مستوى الثبات من 0.70 إلى 0.76 بعد الحذف.

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبانة، 2018م.

4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، الذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences المطلوبة في الدراسة، إذ تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التالية: التوزيع التكراري، والنسب المئوية للإجابات لتحليل المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، ومعامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف وتحليل فقرات الاستبانة، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، واختبار (t) لعينتين مستقلتين، واختبار (f) لتحليل الفروق الخاصة باختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية.

ثانياً: عرض خصائص عينة الدراسة

بهدف معرفة مدى تمثيل إجابات الوحدات المبحوثة لمجتمع الدراسة، ومن ثم تقديم إحصاء وصفي للبيانات؛ تم تلخيص البيانات في الجدول (3)، حيث يوضح عدد المشاهدات للقيمة الواحدة، داخل كل متغير في شكل أرقام ونسب مئوية، وذلك كالآتي:

جدول (3): توزيع عينة الدراسة وفقاً للخصائص الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	173	77.6
	أنثى	50	22.4
	الإجمالي	223	100.0
العمر	أقل من 25 سنة	16	7.2
	25-أقل من 35 سنة	89	39.9
	35-أقل من 45 سنة	96	43.0
	45-أقل من 60 سنة	22	9.9
المؤهل العلمي	الإجمالي	223	100.0
	دكتوراه	5	2.2
	ماجستير	25	11.2
	بكالوريوس	100	44.8
	أخرى	93	41.7
سنوات الخدمة في الوظيفة	الإجمالي	223	100.0
	سنة- أقل من 5 سنوات	12	5.4
	5- أقل من 10 سنوات	80	35.9
	10 سنوات فأكثر	131	58.7
طبيعة الوظيفة	الإجمالي	223	100.0
	طبيب	28	12.6
	ممرض	121	54.3
	إداري	74	33.2
الإجمالي	223	100.0	

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبانة، 2018م.

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي:

1. في متغير النوع، يلاحظ أن فئة (الذكور) البالغ عددها (173) فرد تمثل النسبة الأكثر في العينة، وبنسبة (77.6%)، يليها فئة (الإناث) بعدد (50) وبنسبة (22.4%).
2. وفي متغير العمر يلاحظ أن فئة من تقع أعمارهم بين (35 وأقل من 45 سنة) تمثل الفئة الأكثر بين عينة الدراسة بنسبة (43%)، يليها فئة من تقع أعمارهم بين (25 وأقل من 35 سنة) بنسبة (39.9%)، في حين تمثل فئة من تقل أعمارهم عن 25 سنة الفئة الأقل بنسبة (7.25%).
3. وبالنسبة إلى متغير المؤهل العلمي يلاحظ أن فئة البكالوريوس هي الفئة الأكثر بين المؤهلات العلمية بنسبة 44.8% تليها فئة مؤهلات أخرى بنسبة 41.7% ويأتي في الأخير فئة الحاصلين على مؤهل دكتوراه التي تمثل الفئة الأقل بين فئات المؤهل العلمي بنسبة 2.2%.
4. وبالنسبة إلى متغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية يلاحظ أن فئة من يعملون 10 سنوات فأكثر تمثل الفئة الأكثر بنسبة 58.7%، تليها فئة من يعملون بين (5 وأقل من 10 سنوات) بنسبة 35.9% وتأتي في الأخير فئة من يعملون لمدة سنة- أقل من 5 سنوات، وتمثل الفئة الأقل بين سنوات الخدمة في الوظيفة بنسبة 5.4%.
5. وبالنسبة إلى متغير طبيعة الوظيفة يلاحظ أن فئة الممرضين تمثل الفئة الأكثر بين الفئات الوظيفية بنسبة 54.3% تليها فئة الإداريين بنسبة 33.2% وتأتي في الأخير فئة الأطباء، التي تمثل الفئة الأقل بين فئات طبيعة الوظيفة بنسبة 12.6%.

ثالثاً: عرض وتحليل ووصف متغيرات الدراسة ومناقشتها

ولمعرفة "أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام"، فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من الفقرات الواردة في الاستبانة، مع الأخذ بعين الاعتبار تدرج مقياس (ليكرت) الخماسي في الدراسة، وذلك كالآتي:

جدول (4): مقياس الإجابة على الفقرات.

المحور						القياس
الاحترق الوظيفي	التصنيف	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق مطلقاً
	الدرجة	5	4	3	2	1
رأس المال النفسي	التصنيف	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق مطلقاً
	الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثين من واقع بيانات الاستبانة، 2018م.

واستناداً إلى ذلك، فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة تم توزيع مستوياتها الموافقة وفقاً لمتوسطاتها الحسابية من (1- 5)، موزعة على خمسة خيارات من الموافقة؛ ليصبح طول الفئة مساوياً ل(0.8)، وسيتم التعامل معها لتفسير البيانات باستخدام المحكات الآتية:

1. من 1 إلى أقل من 1.80 منخفضة جداً.
2. من 1.80 إلى أقل من 2.60 منخفضة.
3. من 2.60 إلى أقل من 3.40 متوسطة.
4. من 3.40 إلى أقل من 4.20 مرتفعة.
5. من 4.20 إلى أقل من 5 مرتفعة جداً.

وبناءً على ما سبق، تم عرض إجابات أفراد العينة ومناقشتها على النحو التالي:

1- المحور الأول: الاحتراق الوظيفي

يهدف هذا المحور إلى معرفة مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية، وهو الذي وضعت له (19) فقرة، توزعت على ثلاثة أبعاد، وذلك كما يلي:

أ- البعد الأول: الإنهاك العاطفي

وضعت لهذا البعد (5) فقرات؛ لمعرفة مستوى الإنهاك العاطفي عند العاملين في مستشفى ذمار العام، حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة الموضحة في الجدول (5).

جدول (5): نتائج تحليل الفقرات المتعلقة بالإرهاك العاطفي.

الترتيب	مستوى الموافقة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات القياس المتعلقة بالإرهاك العاطفي
1	متوسطة	67%	1.20	3.35	أشعر بالإرهاق الشديد والاختناق بعد إنهاء وظيفتي.
2	متوسطة	60%	1.03	2.99	أشعر بفقدان التركيز وعدم الإنصات (السمع) الجيد لما يقوله الآخرون.
5	منخفضة	49%	1.17	2.46	أشعر بالإحباط منذ أن توليت هذه الوظيفة.
4	منخفضة	51%	1.01	2.56	أشعر أن التعامل مع المنتفعين من الخدمة الطبية طوال اليوم يسبب لي التوتر والانفعال.
3	متوسطة	55%	1.29	2.73	أشعر بالضيق والإرهاق عندما أستيقظ في الصباح وبداية يوم جديد لأداء مهامي الوظيفية.
	متوسطة	56%	0.82	2.82	المتوسط الحسابي المرجح لإجابات أفراد العينة نحو الإرهاك العاطفي

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه أن مستوى الموافقة على فقرات بُعد الإنهاك كان في المستوى المتوسط، حيث يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح الذي بلغ (2.82)، وانحراف معياري (0.82) كما تشير قيمة الانحراف المعياري المنخفضة إلى أن هناك اتفاقاً بين أفراد العينة على ما جاء في هذا البعد وهذا يشير إلى أن مستوى الإنهاك العاطفي عند العاملين في مستشفى ذمار العام كان في المستوى المتوسط، كما نلاحظ أن مستوى إجابات أفراد العينة قد توزعت في المستوى المتوسط لعدد (3) فقرات، والمستوى المنخفض لعدد فقرتين فقط، حيث نجد أن الفقرة رقم (2) قد حصلت على أعلى نسبة موافقة وبمستوى متوسط إذ يؤكد على ذلك المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.35) وانحراف معياري (1.20)، وهذا يدل على أن العاملين يشعرون بالإرهاق الشديد والاختناق بعد إنهاء وظيفتهم، في حين نجد أن

الفقرة رقم (4) قد حصلت على أقل نسبة موافقه وبمستوى منخفض إذ يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.46) وبانحراف معياري (1.17) ويشير ذلك إلى مستوى شعور الموظفين في مستشفى ذمار العام بالإحباط منذ توليهم لوظيفتهم وبمستوى منخفض.

ب- البعد الثاني : تبليد المشاعر

وضعت لهذا البعد (4) فقرات لمعرفة مستوى تبليد المشاعر عند العاملين في مستشفى ذمار العام، إذ تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6): نتائج تحليل الفقرات المتعلقة بتبليد المشاعر

الترتيب	مستوى الموافقة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عبارات القياس المتعلقة بتبليد المشاعر
	متوسطة	62%	1.17	3.10	أشعر أنني لم أعد أهتم بما يحدث من حولي أثناء عملي مع الزملاء أو المرضى.
3	متوسطة	55%	1.22	2.75	أشعر أن عملي يسلب مني مشاعر العاطفة تجاه الآخرين.
2	متوسطة	56%	1.10	2.82	أصبح شخصاً قاسياً عندما يسبب لي عملي قساوة وتبليداً في مشاعري.
4	منخفضة	49%	1.27	2.45	أصبحت شخصاً قاسياً منذ أن بدأت هذا العمل.
	متوسطة	56%	1.32	2.78	المتوسط الحسابي المرجح لإجابات أفراد العينة نحو تبليد المشاعر

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه أن مستوى الموافقة على فقرات بعد تبليد المشاعر كان في المستوى المتوسط إذ يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح الذي بلغ (2.78) وبانحراف معياري (1.32) وهذا يشير إلى أن مستوى تبليد المشاعر عند العاملين في مستشفى ذمار العام كان في المستوى المتوسط ، كما نلاحظ ان مستوى إجابات أفراد العينة قد تركز في المستوى المتوسط لعدد (3) فقرات والمستوى المنخفض لعدد فقرة واحدة، إذ نجد

أن الفقرة رقم (1) قد حصلت على أعلى نسبة موافقة وبمستوى متوسط إذ يؤكد على ذلك المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.10) وبانحراف معياري (1.17)، وهذا يدل على أن العاملين يشعرون بأنه لم يعد لديهم اهتمام بما يحدث حولهم أثناء العمل، سواء مع الزملاء أم مع المرضى، في حين نجد أن الفقرة رقم (4) التي حصلت على أقل نسبة موافقة وبمستوى منخفض إذ يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.45) وبانحراف معياري (1.27)، ويشير ذلك إلى أن الموظف يعتبر نفسه شخصاً قاسياً منذ أن بدأ هذا العمل، وبمستوى منخفض.

ج- البعد الثالث: تدني الإنجاز الشخصي

وضعت لهذا البعد (7) فقرات لمعرفة مستوى تدني الإنجاز الشخصي عند العاملين في مستشفى ذمار العام، حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7): نتائج تحليل الفقرات المتعلقة بتدني الإنجاز الشخصي

م	عبارات القياس المتعلقة بتدني الإنجاز الشخصي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	مستوى الموافقة	الترتيب
8	أشعر بالضيق عندما أضحى بوقت راحتي في سبيل إنجاز مهام العمل المتزايدة.	2.78	1.32	56%	متوسطة	8
4	أشعر أن السنين تمر ولم أحقق شيئاً من الانجازات الشخصية.	3.44	1.19	69%	مرتفعة	4
2	أشعر بالعجز عند التعبير لرؤسائي عما أتعرض له من الضغوط في العمل.	3.48	1.01	70%	مرتفعة	2
1	أشعر أن أعمالي الروتينية أكثر من الأعمال المهمة.	3.60	1.13	72%	مرتفعة	1
6	أشعر أن قدراتي الذهنية لا تتناسب مع طبيعة عملي.	2.97	1.16	59%	متوسطة	6
7	أشعر أن قدراتي البدنية لا تتناسب مع طبيعة عملي.	2.95	1.20	59%	متوسطة	7
3	أشعر أن تطوري في عملي ليس بالقدر الذي يرضيني.	3.47	1.02	69%	مرتفعة	3
5	أشعر أنه لا يمكنني خلق جو عمل مريح مع زملائي.	3.15	1.13	63%	متوسطة	5
	المتوسط الحسابي المرجح لإجابات أفراد العينة نحو تدني الإنجاز الشخصي	3.23	0.75	65%	متوسطة	

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه أن مستوى الموافقة على فقرات بعد تدني الإنجاز الشخصي كان في المستوى المتوسط، إذ يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح الذي بلغ (3.23) وبانحراف معياري (0.75) وهذا يشير إلى أن مستوى تدني الإنجاز الشخصي عند العاملين في مستشفى ذمار العام كان في المستوى المتوسط، كما نلاحظ أن مستوى إجابات أفراد العينة قد توزع في المستوى المرتفع لعدد (4) فقرات، والمستوى المتوسط لعدد (3) فقرات، حيث نجد أن الفقرة رقم (4) حصلت على أعلى نسبة موافقة وبمستوى مرتفع إذ يؤكد على ذلك المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.60) وبانحراف معياري (1.13)، وهذا يدل على أن العاملين يشعرون بأن أعمالهم الروتينية أكثر من الأعمال المهمة، في حين نجد أن الفقرة رقم (1) قد حصلت على أقل نسبة موافقه وبمستوى متوسط إذ تؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ (2.78) وبانحراف معياري (1.32) ويشير ذلك إلى أن الموظف يشعر بالضيق عندما يضحى بوقت راحته في سبيل إنجاز مهام العمل المتزايدة، وبمستوى متوسط.

وفي ضوء الجدول (9) يتضح أن العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام يعانون من الاحتراق الوظيفي بدرجة متوسطة على المستوى الكلي، حيث تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة، كدراسة (مصطفى، ورشيد، 2016) وفي مستوى الاحتراق لدى القيادات السعودية بدراسة (الشمري، 2015)، في حين اختلفت مع دراسات أخرى كدراسة (شيرين، 2015) التي أظهرت وجود مستوى احتراق مرتفع لدى العاملين في المستشفيات المصرية

جدول (9): ملخص إجابات العينة على محاور الدراسة مع اختبار One-Sample Test لعينة واحدة

عند القيمة = 3 Test Value

رقم الفقرة	مستوى الدلالة	قيمة (t)	مستوى الموافقة	نسبة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	محاور الدراسة
2	0.002	-3.189	متوسطة	56%	0.82	2.82	الإرهاك العاطفي
3	0.002	-3.161	متوسطة	56%	1.32	2.78	تبلد المشاعر
1	0.000	4.616	متوسطة	65%	0.75	3.23	تدني الإنجاز الشخصي
2	0.303	-1.033	متوسطة	59%	0.75	2.94	إجمالي فقرات الاحتراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (9) أن مستوى رأس المال النفسي لدى العاملين أعلى من مستوى الاحتراق الوظيفي. وأن المتغيرات دالة إحصائياً؛ مما يشير إلى عدم وجود أي دليل يشير إلى الوقوع في خطأ الصدفة عند توزيع الاستبانات على عينة الدراسة.

2- المحور الثاني: رأس المال النفسي

لمعرفة مستوى رأس المال النفسي عند العاملين في مستشفى ذمار العام، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8): نتائج تحليل الفقرات المتعلقة برأس المال النفسي

م	عبارات القياس المتعلقة برأس المال النفسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	مستوى الموافقة	الترتيب
1	لدي الثقة في تحليل المشاكل التي تواجهني وإيجاد الحلول لها.	4.04	0.79	81%	مرتفعة	4
2	أشعر بالثقة عند تمثيل زملائي في الاجتماعات مع الإدارة.	3.92	0.87	78%	مرتفعة	10
3	أشعر بالثقة في مساهمتي في المناقشات الخاصة باستراتيجية الكلية.	3.50	0.73	70%	مرتفعة	23
4	أشعر بالثقة في المساعدة في تحديد وصياغة الأهداف الخاصة بكلتي.	3.59	1.05	72%	مرتفعة	22
5	أشعر بالثقة في الاتصال مع الأفراد خارج الكلية لمناقشة المشاكل.	3.69	0.85	74%	مرتفعة	18
6	أشعر بالثقة في تقديم المعلومات لزملائي وللمرضى.	4.14	0.74	83%	مرتفعة	1
7	لدي الإمكانية في التفكير بالمسارات الكفيلة لتجاوز ضغط العمل.	4.03	0.81	81%	مرتفعة	5
8	في الوقت الحالي أتابع أهدافي بشكل نشيط في المستشفى.	3.96	1.02	79%	مرتفعة	7
9	أمتلك الكثير من المسارات لحل المشكلات التي تعترض سبيل عملي.	3.86	0.90	77%	مرتفعة	11
10	أرى نفسي شخصاً ناجحاً جداً في المستشفى.	3.93	0.81	79%	مرتفعة	9
11	لدي القدرة على التفكير بعدة أشكال لتحقيق أهدافي الوظيفية.	4.09	0.61	82%	مرتفعة	3
12	في هذه الظروف لدي الاستعداد النفسي (التوفر النفسي) لتحقيق أهدافي.	3.69	0.96	74%	مرتفعة	19

21	مرتفعة	73%	0.89	3.65	لدي مرونة عالية في التعافي (العودة للحالة الطبيعية) عند مواجهة العقبات	13
16	مرتفعة	74%	0.88	3.71	غالبا ما أدير (أتعامل) مع الظروف الصعبة (الضغوطات) بشكل أو بآخر.	14
17	مرتفعة	74%	0.98	3.70	بإمكانني أن أتواجد بمفردني في العمل بالمستشفى (على سبيل المثال) إذا تطلب الأمر.	15
13	مرتفعة	76%	0.88	3.82	لدي مرونة عالية في مواجهة الأحداث المرهقة أحداث مسبقاً.	16
6	مرتفعة	80%	0.77	4.00	لدي الإمكانية في تجاوز الظروف الصعبة في العمل لأنني واجهتها مسبقاً.	17
8	مرتفعة	79%	0.93	3.95	أشعر بإمكانية معالجي للعديد من الأشياء أثناء عملي.	18
14	مرتفعة	76%	0.94	3.80	عندما أكون غير متأكد من عملي، غالبا ما أتوقع الأفضل.	19
20	مرتفعة	74%	0.92	3.68	من الحكمة حدوث الأخطاء في العمل وهو أمر طبيعي.	20
2	مرتفعة	82%	0.75	4.11	غالبا ما أنظر إلى الجانب المشرق في عملي.	21
12	مرتفعة	77%	0.98	3.86	أنا متفائل بشأن الأحداث المستقبلية بخصوص عملي.	22
24	متوسطة	65%	1.16	3.26	في المستشفى الأحداث تجري وفق المسارات التي أريدها.	23
15	مرتفعة	75%	1.18	3.73	أرى المستشفى الذي أعمل فيه شيئاً في غاية الروعة.	24
	مرتفعة	76%	0.46	3.82	المتوسط الحسابي المرجح لإجابات أفراد العينة نحو رأس المال النفسي	

المصدر: من إعداد الباحثين من استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من النتائج الإحصائية الموضحة في الجدول أعلاه أن مستوى الموافقة على فقرات محور رأس المال النفسي كانت في المستوى المرتفع، إذ يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح الذي بلغ (3.82) وبانحراف معياري (0.46) هذا يشير إلى أن مستوى راس المال النفسي عند العاملين في مستشفى ذمار العام كان في المستوى المرتفع، كما نلاحظ أن مستوى إجابات أفراد العينة قد تركز في المستوى المرتفع لعدد (23) فقرة والمستوى المتوسط لعدد فقرة واحدة، حيث نجد أن الفقرة رقم (6) قد حصلت على أعلى نسبة موافقة وبمستوى مرتفع، ويؤكد على ذلك المتوسط الحسابي الذي بلغ (4.14) وبانحراف معياري (0.74)، وهذا يدل على أن العاملين يشعرون بالثقة في تقديم المعلومات لزملائهم وللمرضى، في حين نجد أن الفقرة رقم (23) قد

حصلت على أقل نسبة موافقه، وبمستوى متوسط، حيث يؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي الذي بلغ (3.26) وبانحراف معياري (1.16) ويشير ذلك إلى أن الأحداث في المستشفى تجري وفق المسارات التي أريدها، وبمستوى متوسط.

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة

1- الفرضية الرئيسية الأولى

تنص الفرضية الأولى للدراسة على الآتي: "لا يوجد تأثير للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الإنهك العاطفي، تبدد المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي) على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام". ولأجل اختبار هذه الفرضية فقد تم تجزئتها إلى عدة فرضيات فرعية، تم استخراج نتائجها جراء عملية تحليل البيانات، وعلى النحو التالي:

- أ- لا يوجد تأثير للإنهك العاطفي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.
- ب- لا يوجد تأثير لتبدد المشاعر على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.
- ج- لا يوجد تأثير لتدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي لدى العاملين في هيئة مستشفى ذمار العام.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد، وقبل إجراء ذلك سوف يتم التأكد من صلاحية النموذج لاختبار مقدرة أبعاد الاحتراق الوظيفي على تفسير قيم رأس المال النفسي، وذلك على النحو الموضح في الجدول (10) التالي:

جدول (10) نتائج تحليل التباين لاختبار مقدرة محاور الاحتراق الوظيفي بالتنبؤ بقيم رأس المال النفسي باستخدام (ANOVA a)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	sig.
الانحدار	3.940	3	1.313	6.615	0.000
الخطأ	43.482	219	.199		
الإجمالي	47.422	222			

a. المتغير التابع: رأس المال النفسي. b. المتغير المستقل: أبعاد الاحتراق الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين من استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (10) السابق قدرة النموذج على دراسة تأثير أبعاد الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي، وقد تم تطبيق نموذج الانحدار المتعدد، وكانت النتائج على النحو الموضح في الجدول (11) التالي:

جدول (11) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي

البيان	B	الخطأ المعياري	R	R ²	قيمة (T)	sig.	القرار
(Constant)	4.137	0.134	-	-	30.897	.000	دال إحصائياً
الإرهاك العاطفي	0.137	0.051	0.03	0.001	2.658	.008	دال إحصائياً
تبلد المشاعر	0.025	0.041	-0.031	0.001	0.612	.541	غير دال إحصائياً
تدني الإنجاز الشخصي	-0.238	0.055	-0.199	0.040	-4.312	.000	دال إحصائياً
مجمّل نسبة التأثير الكلي (للمتغيرات الدالة)	-	-	0.28	0.08	-	-	-

a. المتغير المستقل: أبعاد الاحتراق الوظيفي: (الإرهاك العاطفي، تبلد المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي).

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (11) ما يلي:

- وجود تأثير للإرهاك العاطفي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية. لأن التأثير دال إحصائياً. ويتضح من ذلك أن الإرهاك العاطفي يؤثر تأثيراً موجباً على رأس المال النفسي بمقدار المعامل (بيتا) (0.13) ومن ثم نرفض الفرضية الأولى التي تنص على أنه لا يوجد تأثير للإرهاك العاطفي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية. ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير للإرهاك العاطفي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية.
- عدم وجود تأثير لتدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية؛ لأن التأثير غير دال إحصائياً. ومن ثم نقبل الفرضية الفرعية الثانية

التي تنص على أنه لا يوجد تأثير ليعد تبدل المشاعر على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية.

– وجود تأثير لتدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية؛ لأن التأثير دال إحصائياً، ويتضح من ذلك أن تدني الإنجاز الشخصي يؤثر تأثيراً عكسياً على رأس المال النفسي بمقدار المعامل (بيتا) (-0.238)، ومن ثم نرفض الفرضية الثالثة التي تنص على أنه لا يوجد تأثير لتدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد تأثير لتدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي في المستشفيات الحكومية اليمنية. ومن ثم يلاحظ أن التغير في رأس المال النفسي (0.08) يعود لبعدي الاحتراق الوظيفي: (الإرهاك العاطفي، وتدني الإنجاز الشخصي) والباقي (0.92) يعود لعوامل أخرى، بخلاف تبدل المشاعر؛ لأن هذا الأخير غير دال إحصائياً.

وعلى هذا الأساس يتم تكوين معادلة الانحدار الخطي على النحو التالي:

$$y = 4.137 + 0.137X_1 - 0.238X_2 + u.$$

إذ أن:

y = يمثل رأس المال النفسي، X_1 = الإرهاك العاطفي، X_2 = تدني الإنجاز الشخصي.
 u = عوامل أخرى غير معروفة.

2- الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة على الآتي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين ببيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة)، حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي، تعزى للمتغيرات الآتية: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة)"، لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب تحليل مقارنة المتوسطات (Compare Means) والاستناد إلى تحليل التباين للعينات

المستقلة قيمة (T)؛ (لاختبار الفرضية الفرعية الأولى)، والاستناد إلى تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) قيمة اختبار (F)؛ (لاختبار بقية الفرضيات الفرعية)، وقيمة الدلالة المعنوية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)؛ لدراسة الفروق بين إجابات أفراد العينة حول تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي، تعزى للمتغيرات الشخصية للمبحوثين، كما تمت تجزئتها إلى عدة فرضيات فرعية، تم استخراج نتائجها جراء عملية تحليل البيانات، وذلك كالتالي:

أ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير النوع.

كانت نتائج اختبار هذه الفرضية، كما هو مبين في الجدول (12).

جدول (12): نتائج اختبار Independent Samples Test لدراسة الفروق بين إجابات أفراد

العينة حول تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي وفقاً لمتغير النوع

المحور	النوع	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	ذكر	173	2.87	0.723	-3.091	0.002
	أنثى	50	3.23	0.795		
رأس المال النفسي	ذكر	173	3.77	0.486	-4.915	0.000
	أنثى	50	4.03	0.281		
إجمالي المحاور	ذكر	173	3.32	0.390	-4.841	0.000
	أنثى	50	3.63	0.464		

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (12) أن قيم اختبار (t) كانت (-3.091) (-4.915) (-4.841) وأن مستوى دلالة الاختبار كانت أكبر من مستوى الثقة (0.05) في المحورين، وعلى مستوى المحورين معاً حيث بلغ مستوى الدلالة (0.002) فيما يتعلق بمحور الاحتراق الوظيفي، و(0.000) فيما

يتعلق بمحور رأس المال النفسي، وهذا يشير إلى وجود فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لآراء عينات الدراسة، وفقاً لمتغير النوع على مستوى المحورين، لصالح الإناث، وبلغ مستوى دلالة الاختبار لجميع المحاور (0.000)، وهو أكبر من مستوى الثقة (0.05)، وبناءً على ذلك فقد تم رفض الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير النوع). وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير النوع).

وقد اتفقت نتائج الدراسة مع عدد من الدراسات كدراسة (مرتضى، 2011) و(مصطفى، ورشيد، 2016)، إلا أنها اختلفت مع الدراسة الأولى بالنسبة لنوع المتغير، حيث إن الدراسة الحالية كانت لصالح الإناث.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن العاملات بالقطاع الصحي يعانين من مظاهر الاحتراق الوظيفي أكثر من الذكور، كون المرأة لديها التزامات منزلية تجاه أسرتهما وتربية أولادها، وهذا ما أكدته نتائج دراسة (ختام، 2008، 42-44)⁽³⁸⁾ التي أظهرت أن الأمهات العاملات يعانين من احتراق وظيفي بدرجة عالية، كما توصلت إلى وجود حالة ارتباط بين درجة الاحتراق الوظيفي والتعامل مع الأبناء، تبعاً لعدد ساعات العمل، وعدد الأطفال، ونوعيه المهن.

ب- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير العمر.

كانت نتائج اختبار هذه الفرضية، كما هو مبين في الجدول (13).

جدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لإجابات أفراد العينة نحو

تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي وفقاً لمتغير العمر

المحور	العمر	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	أقل من 25 سنة	16	2.627	0.524	2.18	0.100
	25- أقل من 35 سنة	89	2.868	0.784		
	35-أقل من 45 سنة	96	3.062	0.810		
	45-أقل من 60 سنة	22	3.008	0.316		
رأس المال النفسي	أقل من 25 سنة	16	3.661	0.407	7.792	0.000
	25- أقل من 35 سنة	89	3.948	0.326		
	35-أقل من 45 سنة	96	3.821	0.519		
	45-أقل من 60 سنة	22	3.468	0.509		
جميع المحاور	أقل من 25 سنة	16	3.14	.24	3.283	0.022
	25- أقل من 35 سنة	89	3.41	.38		
	35-أقل من 45 سنة	96	3.44	.48		
	45-أقل من 60 سنة	22	3.24	.39		

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (13) أن قيم اختبار (f) المحسوبة كانت صغيرة، وأن مستوى دلالة الاختبار كانت أكبر من مستوى الثقة (0.05) في المحورين، وعلى مستوى المحورين معاً، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.100) فيما يتعلق بمحور الاحتراق الوظيفي، و(0.000) لمحور رأس المال النفسي، وهذا يشير إلى عدم وجود فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لآراء عينات الدراسة وفقاً لمتغير العمر على مستوى المحورين، وبلغ مستوى دلالة الاختبار لجميع المحاور (0.022)، وهو أكبر من مستوى الثقة (0.05)، وبناءً على ذلك فقد تم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص

على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير العمر). ويمكن إرجاع ذلك إلى أن جميع العاملين بمختلف فئاتهم العمرية يتعرضون للضغوط والأعباء نفسها المتعلقة بالعمل في المستشفى.

ج- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

كانت نتائج اختبار هذه الفرضية، كما هو مبين في الجدول (14).

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لإجابات أفراد العينة نحو

تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	دكتوراه	5	3.642	.411	1.495	0.217
	ماجستير	25	2.960	.544		
	بكالوريوس	100	2.913	.698		
	أخرى	93	2.944	.857		
رأس المال النفسي	دكتوراه	5	4.375	.228	4.577	0.004
	ماجستير	25	3.668	.420		
	بكالوريوس	100	3.775	.412		
	أخرى	93	3.892	.504		
جميع المحاور	دكتوراه	5	4.01	.32	4.449	0.005
	ماجستير	25	3.31	.28		
	بكالوريوس	100	3.34	.42		
	أخرى	93	3.42	.45		

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (14) أن قيمة اختبار (f) المحسوبة كانت صغيرة، وأن مستوى دلالة الاختبار كانت أكبر من مستوى الثقة (0.05) بالنسبة إلى محور الاحتراق الوظيفي، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.217)، أما على مستوى محور رأس المال النفسي والمحورين معاً فإن قيمة اختبار (f) المحسوبة كانت كبيرة، وأن مستوى دلالة الاختبار كان أصغر من مستوى الثقة (0.05)، حيث بلغ مستوى الدلالة لمحور رأس المال النفسي (0.004)، وبلغ مستوى الدلالة للمحورين معاً (0.085)، مما يشير إلى وجود فروق في رأس المال النفسي لمتغير المؤهل العلمي، وقد أوضحت نتائج المقارنة البعدية وفقاً لاختبار (LSD) أن سبب الفروق يعود إلى أن متوسط إجابات الحاصلين على شهادة الدكتوراه كانت السبب في إحداث الفروق، حيث كانت إجاباتهم أعلى من بقية المجموعات، ويشير، أيضاً، إلى وجود فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لآراء عينات الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وبناءً على ذلك فقد تم رفض الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى دمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي). وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أنه (توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى دمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي).

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن العاملين من حملة درجة الدكتوراه أكثر معاناة من الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة من الفئات الأخرى؛ كونهم - في الأغلب - المكلفين بمهام ومسئوليات كبيرة، فضلاً عن عملهم في عياداتهم الاستشارية مما خلق عبء عمل إضافي وسبب لهم الإرهاق المستمر، والانخفاض في الروح المعنوية، وكذلك انخفاض مستوى الراتب الذي يتقاضونه مقارنة

بما يتقاضاه زملاؤهم في المستشفيات الخاصة؛ مما قد يخلق صعوبة في مواجهة الاحتياجات المعيشية؛ نتيجة نسب التضخم المتزايدة بسبب الظروف التي تعيشها البلاد.

د- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين ببيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية.

كانت نتائج اختبار هذه الفرضية، كما هو مبين في الجدول (15).

جدول (15): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لإجابات أفراد العينة نحو تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية.

المحور	سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	1-أقل من 5 سنوات	12	2.843	.637	0.803	0.449
	5-أقل من 10 سنوات	80	2.876	.777		
	10 سنوات فأكثر	131	3.001	.750		
رأس المال النفسي	1-أقل من 5 سنوات	12	3.413	.604	10.039	0.000
	أقل من 10 سنوات -5	80	3.967	.370		
	10 سنوات فأكثر	131	3.776	.469		
جميع المحاور	1-أقل من 5 سنوات	12	3.13	.37	2.489	0.085
	5-أقل من 10 سنوات	80	3.42	.38		
	10 سنوات فأكثر	131	3.39	.46		

المصدر: من إعداد الباحثين من استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (15) أن قيمة اختبار (f) المحسوبة كانت صغيرة، وأن مستوى دلالة

الاختبار كانت أكبر من مستوى الثقة (0.05) بالنسبة إلى محور الاحتراق الوظيفي، حيث بلغ

مستوى الدلالة (0.449)، أما على مستوى محور رأس المال النفسي فإن قيمة اختبار (f) المحسوبة كانت كبيرة، وأن مستوى دلالة الاختبار كانت أصغر من مستوى الثقة (0.05)، حيث بلغ مستوى الدلالة لهذا المحور (0.000)، مما يشير إلى وجود فروق في رأس المال النفسي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، حيث أوضحت نتائج المقارنة البعدية وفقاً لاختبار (LSD) أن سبب الفروق يعود إلى أن من يعملون مدة خدمة أقل من خمس سنوات هم السبب في إحداث الفروق؛ ذلك أن متوسط إجاباتهم كانت أقل من بقية المجموعات، أما فيما يتعلق بالمحورين معاً فإن قيمة اختبار (f) المحسوبة كانت صغيرة وإن مستوى دلالة الاختبار كانت أكبر من مستوى الثقة (0.05)، وهذا يشير إلى عدم وجود فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لآراء عينات الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، حيث بلغ مستوى دلالة الاختبار لجميع المحاور (0.085) وهي أكبر من مستوى الثقة (0.05)، وبناءً على ذلك فقد تم قبول الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية).

هـ- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة.

كانت نتائج اختبار هذه الفرضية، كما هو مبين في الجدول (16).

جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لإجابات أفراد العينة نحو

تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي وفقاً لمتغير طبيعة الوظيفة.

المحور	طبيعة الوظيفة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة
الاحتراق الوظيفي	طبيب	28	3.054	0.763	0.47	0.625
	ممرض	121	2.909	0.744		
	إداري	74	2.971	0.772		
رأس المال النفسي	طبيب	28	3.929	0.349	2.785	0.064
	ممرض	121	3.861	0.465		
	إداري	74	3.727	0.482		
جميع المحاور	طبيب	28	3.49	0.43	1.118	0.329
	ممرض	121	3.39	0.43		
	إداري	74	3.35	0.42		

المصدر: من إعداد الباحثين استناداً إلى مخرجات برنامج (SPSS)، 2018م.

يتضح من الجدول (16) أن قيمة اختبار (f) المحسوبة كانت صغيرة، وأن مستوى دلالة الاختبار كان أكبر أو يساوي مستوى الثقة (0.05) في المحورين، وعلى مستوى المحورين معاً، حيث بلغ مستوى الدلالة (0.625) فيما يتعلق بمحور الاحتراق الوظيفي، و(0.064) فيما يتعلق بمحور رأس المال النفسي، وهذا يشير إلى عدم وجود فرق معنوي بين المتوسطات الحسابية لآراء عينات الدراسة، وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، على مستوى المحورين، وبلغ مستوى دلالة الاختبار لجميع المحاور (0.329) وهو أكبر من مستوى الثقة (0.05)، وبناءً على ذلك فقد تم قبول الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهة نظر العاملين بهيئة مستشفى ذمار العام (أفراد العينة) حول درجة تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي تعزى لمتغير طبيعة الوظيفة).

وبناء على نتائج التحليل للفرضيات الفرعية المتفرعة من الفرضية الرئيسية يستنتج الباحثان أن الفرضية الرئيسية الثانية قد قُبِلت فقط للمتغيرات التالية: (العمر، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة)، في حين رُفِضت الفرضيتان الفرعيتان الأولى والثالثة فقط.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

من خلال تحليل متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. يعاني العاملون بهيئة مستشفى دمار العام من الاحتراق الوظيفي بدرجة متوسطة على المستوى الكلي للمقياس، وعلى مستوى أبعاده الثلاثة منفردة.
2. كان مستوى إدراك وتصور العاملين بهيئة مستشفى دمار العام لرأس المال النفسي لديهم على المستوى الكلي للمقياس مرتفعاً.
3. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده الإنهاك العاطفي على رأس المال النفسي لدى العاملين بهيئة مستشفى دمار العام.
4. لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لبعده تبلد المشاعر على رأس المال النفسي لدى العاملين بهيئة مستشفى دمار العام.
5. يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية لبعده تدني الإنجاز الشخصي على رأس المال النفسي لدى العاملين بهيئة مستشفى دمار العام.
6. وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي من خلال بعدي (الانهماك العاطفي، وتدني الإنجاز) على رأس المال النفسي لدى العاملين بالمستشفى وبنسبة معيارية بلغت (8%)، في حين تبين عدم وجود تأثير دال إحصائياً لبعده تبلد المشاعر على رأس المال النفسي

7. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في وجهات نظر العاملين حول تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال النفسي لديهم تعزى للمتغيرات التالية: (العمر، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، طبيعة الوظيفة).
8. وجود فروق دالة إحصائياً في وجهات نظر العاملين حول التأثير تعزى لمتغيري: (النوع، والمؤهل العلمي)، ولصالح الإناث، والدكتوراه على التوالي.

ثانياً: التوصيات

- بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثان بالآتي:
- إيجاد حوافز ومكافآت مادية ومعنوية، ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين في المستشفيات، وخاصة الأطباء نظراً لعظم مسؤولياتهم.
 - بناء برامج إرشادية للتخفيف من آثار الاحتراق الوظيفي، مع الأخذ بالاعتبار ما يتناسب وطبيعة عمل المستشفيات.
 - إجراء ورشات عمل حول كيفية التعامل مع الضغوط التي تعيق أعمالهم وفق الأساليب العلمية؛ للتعامل معها وتجنب مخاطرها.
 - ضرورة التأكد من تناسب أعباء العمل الموكلة إليهم مع مؤهلاتهم وقدراتهم؛ لين لتجنب شعورهم بالعجز وانخفاض مستوى الإنجاز الشخصي.
 - تنمية أبعاد رأس المال النفسي لدى المديرين والأطباء في المستشفيات، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الدورات التدريبية التي تهدف إلى بث روح الأمل والتفاؤل، وإكسابهم مهارة وفن التعامل مع الأزمات.

الهوامش والإحالات:

- (1) مصطفى حلى، رشيد خلفان، "الاحتراق الوظيفي لدى الأطباء-دراسة ميدانية في مصلحة الاستعجلات بالمستشفى الجامعي ندير محمد تيزي وزو"، مجلة مجتمع تربية عمل، العدد (1)، جوان 2016م، ص 48.

- (2) سعد العنزي، وإبراهيم، إبراهيم، رأس المال النفسي الإيجابي، منظور فكري في المكونات والمرتكزات الجوهريّة للبناء والتطوير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65، 2012م، ص 3.
- (3) مرتضى جبار النوري، "قياس أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند أعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد". مجلة الإدارة والاقتصاد العدد السادس والثمانون، 2011م، ص86.
- (4) سنابل أمين صالح جرار، "الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين، 2011م، ص5.
- (5) شيرين احمد عمر، "تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال البشري، دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمحافظة القاهرة والجيزة"، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، 2015.
- (6) مصطفى حلى، رشيد خلفان، "الاحتراق الوظيفي لدى الأطباء-دراسة ميدانية في مصلحة الاستعجالات بالمستشفى الجامعي ندير محمد تيزي وزو"، مجلة مجتمع تربية عمل، العدد (1)، جوان 2016م، ص73.
- 7) Caglar Kaya & Yahya Altinkurt, Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers, Education and Science 2018, Vol 43, No 193, p64.
- (8) سعد الكلابي، ومازن رشيد، الاحتراق الوظيفي، دراسة استكشافية لمقياس ما سلاك على الموظفين بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، مجلة جامعة الملك سعود، م13، العلوم الإدارية (1)، 2001م، ص115.
- (9) شيرين احمد عمر، "تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال البشري، دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمحافظة القاهرة والجيزة"، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، 2015، ص35.
- (10) المرجع نفسه، ص47-49.
- 11) Caglar Kaya & Yahya Altinkurt, Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers, Education and Science 2018, Vol 43, No 193, p64.
- 12) Harrelson, Alba, A Study of Psychological Capital as a Mediator Between Leadership Style and Job Satisfaction, Doctor Degree, Our Lady of the Lake University, San Antonio, Texas, 2016.

- (13) سعد العنزي، وإبراهيم، إبراهيم، راس المال النفسي الإيجابي، منظور فكري في المكونات والمركبات الجوهرية للبناء والتطوير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65، 2012م، ص 8.
- (14) رنا ناصر صبر، الدور الوسيط لروحانية مكان العمل في العلاقة بين راس المال النفسي والسلوك الريادي، بحث ميداني في مركز وزارة النفط العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 103، المجلد 24، 2018، ص 246.
- (15) سعد العنزي، وإبراهيم، إبراهيم، راس المال النفسي الإيجابي، منظور فكري في المكونات والمركبات الجوهرية للبناء والتطوير، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 65، 2012م، ص 8.
- (16) سعيد الظفري، وإبراهيم القريوتي، "الاحتراق النفسي لدى معلمات التلاميذ ذوى صعوبات التعليم في سلطنة عمان"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (6)، العدد (3)، 2010م، ص 175-190.
- (17) مرتضى جبار النوري، "قياس ابعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بالمتغيرات الديموغرافية عند اعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات ومعاهد بغداد". مجلة الإدارة والاقتصاد العدد السادس والثمانون، 2011م
- (18) سنابل أمين صالح جرار، "الجدية في العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين، 2011م.
- (19) مختار، بوفرة، ومصطفى، منصور، "علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي"، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (17)، ديسمبر 2014م.
- (20) نسرين داؤد، "الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مشفى الأسد الجامعي، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية"، سلسلة العلوم الصحية، المجلد 38، العدد 5، 2016.
- (21) شيرين احمد عمر، "تأثير الاحتراق الوظيفي على رأس المال البشري، دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية بمحافظتي القاهرة والجيزة"، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، 2015.
- (22) سليمان احمد الضلاع، "واقع الاحتراق الوظيفي واسبابه لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة"، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية، ديسمبر 2015م، مجلد (17) العدد (2).
- (23) مصطفى حلى، رشيد خلفان، "الاحتراق الوظيفي لدى الأطباء-دراسة ميدانية في مصلحة الاستعجالات بالمستشفى الجامعي ندير محمد تيزي وزو"، مجلة مجتمع تربية عمل، العدد (1)، جوان 2016م، ص 47-58.

- 24) Peerayuth Charoensukmongkol., Murad Moqbel., Sandra Gutierrez-Wirsching., The role of co-worker and supervisor support on job burnout and job satisfaction., Journal of Advances in Management Research Vol. 13 No. 1, 2016, p. 4-22.
- 25) Kenan & Others., Job Burnout among Teachers in Secondary Education., International Journal of Economic Perspectives, 2017, Volume 11, Issue 1, 720-729.
- 26) Suzhen Guan, Xiadiya Xiaerfuding, Li Ning, Yulong Lian, Yu Jiang, Jiwen Liu, and Tzi Bun Ng. Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China., International Journal of Environmental Research and Public Health 2017, 14, 872,
- 27) كمال كاظم طاهر الحسني، "رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسي كليتي الإدارة والاقتصاد والتربية الرياضية /جامعة المثنى"، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (3)، العدد (6)، 2013م.
- 28) سحر احمد العزاوي، رأس المال النفسي الإيجابي والتوافق المهني وتأثيرهما في الأداء الاستراتيجي للموارد البشرية، دراسة تحليلية ميدانية لآراء عينة من تدريسي كليات الجامعة المستنصرية، أطروحة دكتوراه، الجامعة المستنصرية، 2014.
- 29) محمد جمال عوض، تأثير رأس المال النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الاعمال العام بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، 2016م.
- 30) جنان احمد، العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والارتجال التنظيمي في اطار السلوك الريادي للعاملين في المؤسسات التعليمية دراسة مسحية لآراء أعضاء الهيئة التدريسية لجامعة اهل البيت الالهية، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد7، العدد3، 2017، ص138-170.
- 31) محمد فوزي البردان، "دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الاصلية والارتباط بالعمل: دراسة ميدانية"، أطروحة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، 2017م.
- 32) Robert Cesaro., Psychological Capital as a Mediator Between Team Cohesion and Productivity., Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Organizational Psychology Walden University May 2016.

- 33) Jagpreet Kaur and Shaigan Amin, Psychological capital and stress among school students., Indian Journal of Positive Psychology., 2017, 8(4), 495-499.
- 34) Md Abdus Salam., Effects of Psychological Capital on Job Satisfaction and Turnover Intention: Thai Higher Education Perspective., Journal of Asia Pacific Studies, May 2017, Volume 4 No 3, 203-218.
- 35) Shu-sien Liao., Da-chian Hu, Yu-Chun Chung and Li-Wen Chen., LMX and employee satisfaction: mediating effect of psychological capital., Leadership & Organization Development Journal Vol. 38 No. 3, 2017 p. 433-449
- 36) Caglar Kaya & Yahya Altinkurt., Role of Psychological and Structural Empowerment in the Relationship between Teachers., Education and Science 2018, Vol 43, No 193, 63-78.
- 37) Asgari Mobarakeh A., Karimi F.* PhD Correlation between Psychological Capital and Occupational Burnout in Nurses. Health Education and Health Promotion. 2018;6(2):59-64
- 38) ختام علي الضمور، الاحتراق النفسي لدى الأم العاملة وأثره في طريقة تعامل الأمل مع الأبناء من وجهة نظر الأمهات العاملات في محافظة الكرك ، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة ، 2008م.

