

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د. حسن محمد رياض محمد

مدرس بقسم علم النفس

كلية الآداب- جامعة أسيوط

hmrhassanriad@hotmail.com

د. عبد الله سيد محمد جاب الله

الأستاذ المساعد بقسم علم النفس

كلية الآداب - جامعة أسيوط

drabdallasayed@yahoo.com

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى إمكانية التوصل إلى نموذج يفسر العلاقة بين الإحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي تكون فيه الهوية المهنية بوصفها متغير وسيط يؤثر على هذه العلاقة، وكذلك التعرف إلى حجم الإسهام الحقيقي لمتغير الهوية المهنية كمتغير مستقل في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وأخيراً تهدف الدراسة إلى التحقق من الفروق بين متوسطات عينة الدراسة على جميع المتغيرات وأبعادها الفرعية تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع- التخصص الأكاديمي- الرتبة الأكاديمية، تكونت عينة الدراسة من (١٣٧) الذكور (١٠٢) بنسبة ٧٤,٥% والإناث (٣٥) بنسبة ٢٥,٥%، موزعين على بعض كليات جامعة أسيوط ومن ذوي تخصصات ورتب أكاديمية مختلفة بطريقة العينة المتاحة، توصلت نتائج الدراسة إلى أنه أمكن التوصل إلى نموذج عام يجمع بين الهوية المهنية بوصفها متغير وسيط يفسر العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، كما توصلت إلى أنه يمكن التنبؤ بالاحتراق الوظيفي من خلال الأبعاد الفرعية للهوية المهنية، في حين أظهرت نتائج نموذج الانحدار أنه لا يمكن التنبؤ بالالتزام التنظيمي من الأبعاد الفرعية للهوية، وأخيراً أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين متوسطات عينة الدراسة في بعض المتغيرات وعدم وجود فروق في بعض المتغيرات الأخرى تبعاً للنوع والتخصص والرتبة الأكاديمية، وأخيراً توصلت الدراسة إلى أنه يمكن التنبؤ بالإنتاجية العلمية من خلال المواجهة الاستباقية والوقائية وإدراك العدالة التنظيمية كل على حده.

الكلمات المفتاحية: (الهوية المهنية، الاحتراق الوظيفي، الالتزام التنظيمي، معاوني أعضاء هيئة التدريس)

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

د. حسن محمد رياض محمد

مدرس بقسم علم النفس

كلية الآداب - جامعة أسيوط

hmrhassanriad@hotmail.com

د. عبد الله سيد محمد جاب الله

الأستاذ المساعد بقسم علم النفس

كلية الآداب - جامعة أسيوط

drabdallasayed@yahoo.com

مقدمة البحث:

شهد القرن الحالي نزعة تنافسية كبيرة بين العديد من المؤسسات، نتيجة تميزه بالسرعة، فأصبح لزاماً عليها مواكبة التطورات لضمان بقائها واستمرارها وتقوُّقها، وأهم ما يضمن لها ذلك هو العنصر البشري لتحقيق أهدافها **فرطاس (2017)**. وهو ما أكد عليه كل من **Wang, & He, (2019)**؛ **Zanabazar, & Jigjiddorj, (2022)** بأن إدارة المؤسسات في الوقت الراهن أصبحت أكثر توجهاً نحو الإنسان، للمساهمة بإبداعاته وأفكاره وآرائه في مختلف القضايا لتحسين جودة الإنتاج، وبالتالي أصبح من الضروري تقييم عبء العمل للموظفين بشكل دوري، حيث يؤدي ضغط الوقت والمهام الكثيرة إلى زيادة عبء العمل والاحتئاب والاحتراق الوظيفي مما يؤثر سلباً على حياة الموظف والتزامه التنظيمي، ومع تغير أفكار وفلسفة الإدارة، التزم باحثو الإدارة وعلم النفس والعديد من المجالات الأخرى بدراسة الالتزام التنظيمي.

ويُمثل عضو هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية حجر الزاوية لرفعة وبناء المجتمع، وتقديم المعلومات والمعارف وتنمية موارده من خلال تنمية أفرادهِ **(نجم والمجيد والحولي، ٢٠١٤)**. لذا وجب الاهتمام بصحته النفسية والبدنية من أجل تحقيق نظام تربوي فعال، وقدر كبير من الالتزام في العمل، وقد يعاني المُعلم من بعض المشكلات المرتبطة

بمهنته كازدياد حجم العمل والعبء التدريسي وعدم القدرة على ضبط سلوك التلاميذ، إضافة إلى انخفاض المقابل المادي، مما كان له الأثر السلبي عليه كتنقص قدرته على أداء العمل وشعوره بالتعب والإجهاد النفسي والجسدي والذي يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي، وهو ما يجعل المعلم في صراع بين خيارين إما أن يصبح منهكاً في عمله لا يقوي على مواصلة العطاء، أو أن يترك المهنة إما جسدياً بالانصراف إلى عمل آخر أو نفسياً بأن يبدي نوعاً من عدم الالتزام بالعمل بشكل كبير (دردير، نشوة كرم، ٢٠٠٧).

والالتزام التنظيمي Organizational Commitment أحد المتغيرات المهمة في إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. ووفقاً لـ (Demir, (2009)؛ Dhar, (2015) يرتبط الالتزام التنظيمي بعلاقة الموظف أو الولاء لمؤسسته، ويتميز بالإيمان بقيم المؤسسة وأهدافها، والاستعداد لبذل جهود إضافية نيابة عن المؤسسة (Odoh, 2022). كما أشارت دراسة (Milgo, Namusonge, Kanali, & Makokha, (2014) إلى أن أي منظمة تطمح لتحقيق الكفاءة يجب أن تفكر في وجود موظفين ملتزمين كهدف أساسي للموارد البشرية.

ومن الحقائق التي لا يمكن إنكارها أن المؤسسات بحاجة إلى أفراد يتمتعون بقدر كبير من الالتزام الوظيفي أكثر من أي وقت مضى، نظراً لتمتعهم بمستويات أقل من الاحتراق الوظيفي، كما يسهل وصولهم للأهداف والغايات التنظيمية، كما يبدو من المعقول افتراض أن تجربة الاحتراق الوظيفي job burnout ستجعل الموظف أقل التزاماً بالعمل، والشعور بقلّة الإنجاز؛ وبالتالي يصبح أقل حماساً وقبولاً لأهداف المؤسسة، وأكثر عرضة للانسحاب من العمل (نفسياً وجسدياً)، ويمكن القول إن الاحتراق هو العامل الرئيس هنا، من حيث أنه استجابة محتملة للضغوط الشخصية والصراع، والتي تكون سبباً بعد ذلك في ترك العمل.

حيث يشير (Schaufeli, Shimazu, & Taris, (2009) بأن الاحتراق الوظيفي حالة عجلت بها القابلية للتوتر في العمل لفترات طويلة، وله تأثيرات خطيرة على المؤسسة والموظفين، كالتغيب عن العمل، وبعض المشاكل الصحية كأعراض القلب، والأوعية الدموية، والأرق، كما يقرر كل من (Awa, Plaumann, & Walter, (2010) بأن النتائج السلبية للاحتراق الوظيفي دفعت إلى المطالبة ببرامج التدخل ليس فقط لتحسين نوعية حياة الموظف ولكن أيضاً لمنع الخسائر التنظيمية كترك الوظيفة أو انخفاض الأداء.

وتم تحديد الاحتراق الوظيفي بين متخصصي الخدمات البشرية؛ ففي المجال الطبي أشارت دراسة كل من [Fargen, Ansari, Spiotta, Dabus, Mokin, Brown, & Hirsch, \(2020\)](#)؛ ودراسة [Fargen, \(2022\)](#) إلى أن ما يقرب من نصف الأطباء والموظفين استوفوا معايير الاحتراق الوظيفي على مقاييس تم التقرير عنها ذاتياً، وفي الآونة الأخيرة، تم الاعتراف به أيضاً في مهن أخرى كثيرة، وفي عام (٢٠١٩) أدرجت منظمة الصحة العالمية " الاحتراق الوظيفي " في المراجعة (ICD-11) كظاهرة مهنية، ناتجة عن ضغوط مزمنة في مكان العمل لم تتم إدارتها بنجاح. لذلك، عادة، يتم التحقيق في الإرهاق في قطاعات الصحة والمجالات الصناعية، والتعليم والرعاية الاجتماعية باعتبارها مهن موجهة للأشخاص تتعرض للكثير من الضغوطات حيث تعتبر الخدمات الإنسانية والتعليم والرعاية الصحية من بين أكثر المهن تعرضاً للضغوط.

ونظراً لأن المعلمين يواجهون قدرًا كبيرًا من الضغط خلال مسار حياتهم المهنية، فقد اعتبر التدريس منذ فترة طويلة مهنة عالية الضغط [Johnson, \(2005\)](#) ؛ [Noor, & Zainuddin, \(2011\)](#) ؛ [Liu & Cheung, \(2015\)](#) وقد يكون هذا الوضع أكثر تأثيراً بالنسبة لمعلمي الجامعات بسبب الطموح لبناء المزيد من الجامعات ذات المستوى العالمي، ووفقاً لمسح أجري بين معلمي الجامعات الصينية في عام ٢٠١٣، أفاد أكثر من ٣٦٪ من المعلمين الشباب أنهم يواجهون ضغوطاً كبيرة، وأن ضغوط العمل كانت عاملاً سلبياً حرجاً يؤثر على عملهم [\(Zhang, Cao, Shen, & Qian, 2019\)](#).

وتأسيساً على ما سبق من توضيح لأهمية الالتزام التنظيمي في جميع المؤسسات في الوقت الراهن وللاثار السلبية الخطيرة للإرهاق الوظيفي على الموظف والمؤسسة، فقد تناولها الباحثان -على سبيل المثال لا الحصر- في علاقتهما بالعديد من المتغيرات، حيث أشارت دراسة [Abbas, Kanwal, & Iqbal, \(2018\)](#) أن الموظفين في عدد من القطاعات المختلفة يتعرضون لمستويات أعلى من الاحتراق الوظيفي وهو ما يهدد أداءهم في العمل وحياتهم الخاصة وصحتهم، أن مستويات الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كانت مرتفعة، ومستوى التزامهم التنظيمي أقل، كما توصل كل من [Ziaei, Yarmohammadi, Moradi, & Khandan, \(2015\)](#) ؛ [Liu, & Lo, \(2018\)](#) إلى أن عبء العمل مرتبط بشكل كبير بالإرهاق، والذي بدوره كان له تأثير على نية ترك العمل، كما أوصت النتائج بأنه من الضروري

وجود مستوى أقل من عبء العمل من أجل منع أو تقليل الاحتراق الوظيفي وتحسين أداء الموظفين، كما أشارت نتائج دراسة، (Jones, (2018)، Liu, & Lo, (2018) بوجود علاقة بين ضغوط وعبء العمل والاحتراق الوظيفي، كما يمكن التنبؤ من خلالهما بالالتزام الوظيفي، كما خلصت دراسة كل من (Lin, Lin, & Gemlik, Sisman, & Sigri, (2010)؛ (Cheng, (2013)؛ (Sajid, (2014)؛ (Bedük, Eryeşil, & Eşmen, (2015)؛ (Ji, (2020)؛ (Sarisik, (2019)؛ (Kanchanapa, & Karnsomdee, (2019)؛ (Zanabazar, & Jigjiddorj, (2022) إلى أن أبعاد الاحتراق الوظيفي لها تأثير سلبي على الالتزام التنظيمي لدى عينات من مهن مختلفة، والتي تدعم الفرضية القائلة بأن الاحتراق الوظيفي عادةً ما يُفترض أنه مؤشر على عدم الالتزام التنظيمي، ووفقًا للنتائج، فإن زيادة عبء العمل العقلي يؤدي إلى زيادة الاحتراق الوظيفي ويؤدي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي، وأشارت نتائج دراسة كل من (Chen, Ran, Zhang, Yang, Yao, Bte Marmaya, (2011)؛ (Zhu, & Tan, (2019)؛ (Santi, Nandini, & Nasir, & Ahmed, (2019)؛ (Alfiansyah, (2020)؛ (Ran, Chen, Peng, Zheng, Tan, & Duan, (2020) إلى أن ارتفاع مستوى التوتر والإحباط الذي يشعر به الموظفون يؤدي إلى مستوى أعلى من النية لترك العمل.

كما توصل (Habib, (2020) لوجود علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الثانوية، مما يعني أنه كلما زاد الاحتراق الوظيفي يقل الالتزام التنظيمي والعكس صحيح، كما كشفت نتائج دراسة (Yasmin, & Marzuki, (2015) أن التزام الموظف بأهداف المؤسسة ومهامها وقيمها لا يكفي للتنبؤ بإرهاق وظيفته، كما أشارت نتائج دراسة (Stelmokiene, Geneviciute, Gustainiene, & Kovalcikiene, (2022) إلى أن العدالة التنظيمية عامل وقائي لتوقع انخفاض الاحتراق لدى الموظفين، كما اشتركت في نفس النتيجة دراسة (Naghypour, Galavandi, Alizadeh, & Ebrahim, (2015) حيث أشارت لوجود علاقة ايجابية وذات دلالة بين جميع مكونات العدالة التنظيمية وجوانب الالتزام التنظيمي. كما يقرر (Wang, Chu, Wang, Pan, Sun, Yan, & Zhang, (2020) أنه يمكن لضغوط العمل أن تتنبأ بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي، وأن دور الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط أكبر بكثير من الرضا الوظيفي، وتم تقديم المشورة العملية لتعزيز الالتزام التنظيمي لمعلمي الجامعات الصينية،

ولتأثير الجانب النفسي كانت دراسة (Kappagoda, 2021)، ودراسة Guo, Huang, Wang, Shi, Yang, & Shuai, (2022) لسد هذه الفجوة البحثية من خلال التحقيق في تأثير الجانب النفسي على الأداء الوظيفي والدور الوسيط للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في العلاقة بين الجانب النفسي والأداء الوظيفي، كما قدمت هذه النتائج إرشادات للوقاية من الاحتراق الوظيفي لدى معلمي ما قبل المدرسة.

ووفقاً لـ Popoola (2006)، فإن المتغيرات الديموجرافية (العمر والجنس والوظيفة والتعليم والحالة الاجتماعية) تلعب دوراً مهماً في زيادة التزام الموظف ورضاه، فقد أوضحت دراسة (Popoola, 2009)، (Popoola, 2016)، وجود علاقة ارتباطية بين العوامل الاجتماعية والاقتصادية والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى ذلك، فإن العوامل الاجتماعية والاقتصادية تحدد بشكل كبير الالتزام التنظيمي، وقد وجد أيضاً أن العمر، والمؤهلات التعليمية، وتضارب الأدوار وغموض الدور لها تأثير إضافي على الالتزام التنظيمي، كما أشارت دراسة (Clarence, & George, 2018)، (Odoh, 2022) أن الموظفين من الذكور والإناث والمتزوجين وغير المتزوجين لم يختلفوا من حيث الالتزام الجامعي بينما كان العمر محدداً مهماً لالتزام الموظف، وأن الموظفين الأكبر سناً هم أكثر عرضة للالتزام بوظائفهم من نظرائهم الأصغر سناً، كما كانت الخلفية التعليمية هي أيضاً عامل محدد مهم لـ للالتزام الوظيفي، ومدة الخدمة (عدد سنوات الخدمة) ليس لها تأثير كبير على مستوى الالتزام التنظيمي.

وفي السنوات الأخيرة، ازداد عبء العمل لدى المعلمين، وأصبح المعلمون مسؤولون عن مهام التدريس الرئيسية، ومتطلبات أعمال الجودة، يضاف إلى ذلك تقشي وباء كورونا 19 العالمي وتحول الدراسة من النظام التقليدي إلى نظام التدريس عبر الانترنت، مما أدى للشعور بزيادة واستمرار ضغوط العمل، مما يجعلهم غير راضين عن العمل، وعدم القدرة على التخلص من التوتر لفترة طويلة من الزمن، وهو ما دفع المعلمين بسهولة إلى تدهور الهوية المهنية بمرور الوقت، مما يؤدي إلى درجات متفاوتة من الاحتراق الوظيفي، وعندما تكون درجة الإنهاك الوظيفي للمعلمين أكثر خطورة، يكون من الأسهل أن يكون هناك تنفيذ ضعيف لأنشطة التدريس على المدى البعيد، كما سيؤثر ذلك على التشغيل العادي للتدريس الجامعي. لذلك، أوصت دراسة (Chen, Liu, Pang, Liu, Fang, Wen, & Gu, 2020) أن تعتمد

المدارس استراتيجيات أكثر فاعلية لتحسين الهوية المهنية لمعلمي الجامعات من أجل تقليل المشاكل العملية للاحتراق الوظيفي ، وضمان فعالية التدريس.

ويعتقد الباحثان في الدراسة الحالية أنه من الضروري استكشاف دور الهوية المهنية كعامل وسيط (وقائي) في التخفيف من عامل الاحتراق الوظيفي ، خاصة وأن كثير من ضغوط العمل لا مفر منها ولا يوجد لها فكاك إلا من خلال الإمكانيات الشخصية كالهوية المهنية والبعد عن غموض الدور في الوظيفة، حيث كشفت دراسات كل من (Sharbaugh, 2009)؛ Zhang, Meng, Yang, & Wilson, Liddell, Hirschy, & Pasquesi, (2016)؛ Afshari, Young, Gibson, Lu, Luo, Chen, & Wang, (2019)؛ Liu, (2018)؛ Hu, Wang, Si, Sui, Yi, Zheng, Ding, & Xie, (2021)؛ & Karimi, (2019)؛ & Liu, (2021)؛ Ie, Denaldo, & Tunjungari, (2021) إلى أن الهوية المهنية من بين المؤشرات الحاسمة للإحترق، كما يمكن استخدامها في استراتيجيات التدخل الأساسية التي تقلل من الاحتراق الوظيفي بين معلمي الطلاب.

وبناء على ما خلصت إليه العديد من الدراسات وتوصيات الباحثين بضرورة دراسة هذه المتغيرات على الرغم من أن جميع الدراسات تمت في بيئات غربية ومجتمعات متقدمة وهو ما يشير إلى أننا بحاجة ملحة في جامعاتنا العربية بشكل عام والجامعات المصرية بشكل خاص لدراسة هذه المتغيرات، والتي يمكنها أن تحجب أو تخفف الأثر السلبي للاحتراق الوظيفي من خلال منحها فرصاً لاستخدام الموارد الشخصية والوظيفية والتنبؤ بالأداء الوظيفي الأعلى.

مشكلة الدراسة:

يشير الزيدي (٢٠٢٠) إلى أن غموض الدور في مجال العمل يؤدي إلى أن ينسحب الفرد، وكلما كان غموض الدور كبيراً بسبب نقص المعلومات المتوفرة لديهم، وإن هذا الانسحاب سوف يكون سبباً مهماً في عدم اكتساب هذه المعلومات الفنية المؤثرة بشكل كبير في التكيف مع الغموض، وهي أيضاً تسبب التردد في الاتصال مع الآخرين، وما هو متوقع منهم. وهو ما يجعل هؤلاء الأفراد الذين لديهم غموض في الدور يفضلون الانسحاب مما يشكل أزمة أو مشكلة حقيقية في مجال العمل.

لذلك قد يكون ضعف الهوية المهنية (غموض الدور) سبباً في زيادة التوتر والقلق والاحتراق الوظيفي وترك العمل وعدم الانتظام حيث أشارت دراسة (Gormley, 2005) بأن

غموض الدور وتضارب الأدوار كانا مرتبطين سلباً بشكل كبير بالالتزام التنظيمي، كما يرتبطان سلباً بنية ترك العمل، كما تم توقع نية أعضاء هيئة التدريس لترك الوظيفة من خلال غموض الدور؛ الالتزام التنظيمي، وأخيراً يعاني العديد من أعضاء هيئة التدريس من غموض وتضارب في الأدوار، مما قد يؤدي إلى انخفاض في الالتزام التنظيمي وزيادة في نية ترك الوظيفة، خاصة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الأصغر سناً، كما خلصت دراسة (Engle, 2010) إلى أن الدعم التنظيمي والمكافآت الخارجية والعمر ومستوى التعليم كانت تنبؤية بشكل كبير لجميع مكونات الالتزام التنظيمي الثلاثة، ودراسة القرني، (٢٠٠٣) ودراسة الجميلي والبجاري، (٢٠٠٨) إلى أن زيادة غموض الدور، له تأثير على جملة سلوكيات واتجاهات العاملين حيث يصاحبها انخفاض في درجات الرضا والأداء الوظيفي وزيادة الإجهاد النفسي والرغبة في ترك الوظيفة والغياب والتنقل في وظائف متنوعة وفي مؤسسات مختلفة، كما أشارت دراسة القحطاني، سعيد، (٢٠٢١) أن لغموض الدور ولعب الدور الزائد تأثيراً معنوياً إيجابياً على الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاث.

ومن خلال العرض السابق للعديد من الدراسات، وجد أن تجميع هذه الأدبيات كان صعباً لأن كل دراسة وجدت أسباباً مختلفة أدت إلى الالتزام التنظيمي مع اختلاف المشاركين أو العينات المستخدمة في الدراسات ومع ذلك، فإن فهم العوامل المختلفة التي لعبت دوراً في الالتزام التنظيمي لهؤلاء المشاركين لا يزال ذا صلة.

وتأسيساً على ماسبق ولسنوات عديدة، تم التعرف على الاحتراق الوظيفي كخطر مهني لمختلف المهن الموجهة للأشخاص، مثل الخدمات الإنسانية والتعليم والصحة، حيث أنها تتطلب قدراً كبيراً من الاتصال الشخصي والعاطفي بين متلقي هذه الخدمات، وعلى الرغم من أن هذه العلاقات يمكن أن تكون مجزية وجذابة، إلا أنها قد تكون مرهقة للغاية، وتكون السمة السائدة في هذه المهن هي جعل احتياجات الآخرين في المقام الأول (نكران الذات)، لذلك أصبحت ظاهرة الاحتراق الوظيفي ذات صلة بهذه المهن.

ولن نجادل كثيراً في أن المؤسسات بأنواعها أو الموظفين لا يمكنهم الفكاك من العبء الوظيفي والكثير من الأعمال الملقاة على عاتقهم، وهنا يأتي دور العوامل الوسيطة في الوقاية والتخفيف من آثار الاحتراق الوظيفي وفي دراستنا الحالية يستخدم الباحثان متغير الهوية المهنية

كعامل وسيط وقائي لتوقع انخفاض الاحتراق الوظيفي وتحقيق الالتزام التنظيمي لدى عينة من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

وفي البحث عن المشكلات المهنية لأساتذة الجامعات، لم يتم سوى عدد قليل من الدراسات السابقة بقياس الهوية المهنية والاحتراق الوظيفي في آن واحد - في حدود اطلاع الباحثان- ومن خلال ماتم ذكره للعديد من العوامل التي سببت الاحتراق الوظيفي تأتي الدراسة الحالية كواحدة من الدراسات التكاملية في دراستها لمتغيرات الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال أبعادهم الثلاثة في الجامعات العربية بشكل عام والجامعات المصرية بشكل خاص، خاصة بعد ازدياد العبء على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الفترة الحالية ومع تفشي فيروس كورونا الجديد في عام ٢٠٢٠، مما تسبب في زيادة حجم الضغوطات على أعضاء هيئة التدريس، حيث أصبحت مشكلة الاحتراق الوظيفي للمعلمين خطيرة بشكل متزايد. حيث أشارت دراسة [Zanabazar, & Jigjiddorj, \(2022\)](#) أن الهوية المهنية لمعلمي الجامعات من العوامل السلبية بشكل كبير للتنبؤ بالاحتراق الوظيفي لأساتذة الجامعات، كما أشارت دراسة [Sabanciogullari, & Dogan, \(2015\)](#) أن الممرضات ذوات الهوية المهنية المنخفضة فكرن في ترك المهنة أكثر من الممرضات الأخريات. وبالتالي فإن الهوية المهنية من العوامل المهمة التي تؤثر على نية ترك المهنة.

كما يمكن الافتراض المسبق أن العمال عندما يدركون أن القيمة المعطاة لهم عالية، ويعتقدون أن لمنظمتهم هوية تنظيمية قوية سوف ينجحون في التغلب على الإجهاد التنظيمي، ومع ذلك في الأدبيات لا توجد دراسات حول ما إذا كان للهوية المهنية دور العامل الوسيط في تأثير الاحتراق الوظيفي على الالتزام التنظيمي لذلك تم في هذه الدراسة تناول الدور الوسيط للهوية المهنية في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الحالية فهم متغيرات الهوية المهنية، والاحتراق الوظيفي، والالتزام التنظيمي من خلال الإجابة على التساؤل الرئيس: ما طبيعة الدور الذي تقوم به الهوية المهنية في تفسير العلاقة بين الإحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة

التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية؟ وبدوره ينقسم هذا التساؤل إلى التساؤلات الفرعية التالية:

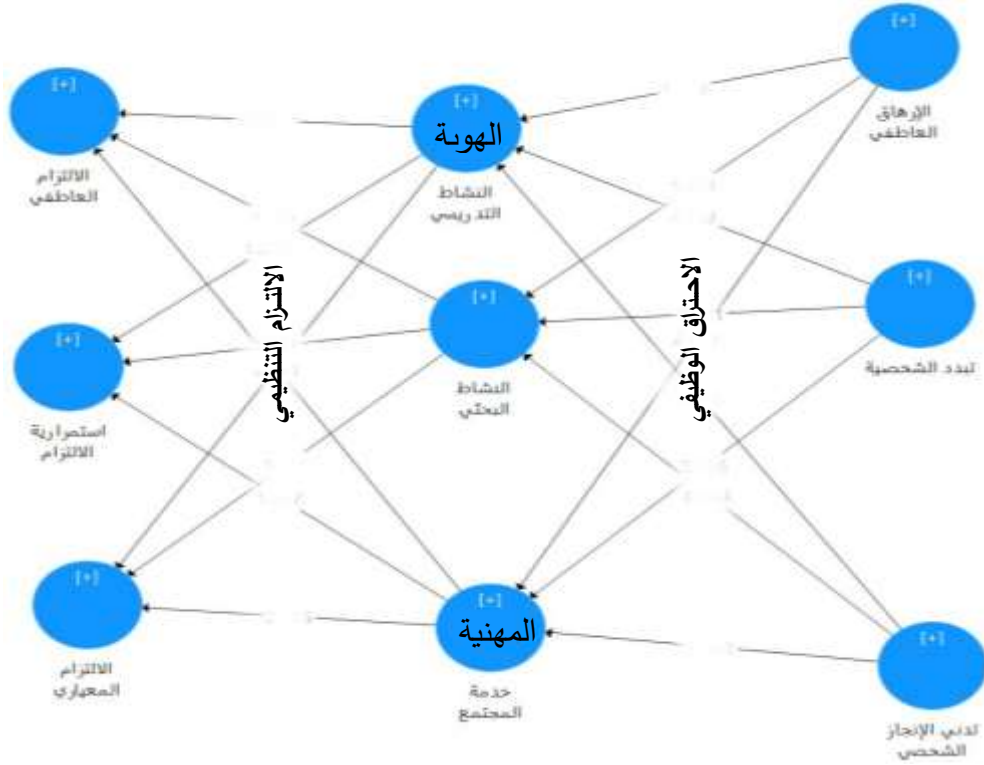
- ١- هل يُمكن التوصل إلى نموذج يفسر العلاقة بين الإحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي تكون فيه الهوية المهنية كمتغير وسيط يؤثر على هذه العلاقة؟
- ٢- هل تُسهم الهوية المهنية في التنبؤ بالإحتراق الوظيفي أو الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة على جميع المتغيرات وأبعادها الفرعية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (النوع- التخصص الأكاديمي- الرتبة الأكاديمية)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى إمكانية التوصل إلى نموذج يفسر العلاقة بين الإحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي تكون فيه الهوية المهنية بوصفها متغير وسيط يؤثر على هذه العلاقة، وكذلك التعرف إلى إسهام (أهمية) متغير الهوية المهنية وأبعاده الفرعية في الإحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس، وأخيراً تهدف الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الهوية المهنية والأرهاق الوظيفي والالتزام التنظيمي، والفروق بين متوسطات عينة الدراسة على جميع المتغيرات وأبعادها الفرعية تبعاً لبعض المتغيرات الديموجرافية.

أهمية الدراسة

تبرز الأهمية النظرية للدراسة الحالية في افتراض نموذج يُسهم في تفسير العلاقة بين الإحتراق الوظيفي بوصفه متغير منبئ (مستقل)، والهوية المهنية بوصفها (متغير وسيط)، والالتزام التنظيمي بوصفه متغير (تابع) والشكل التالي يوضح العلاقة بين المتغيرات والأبعاد الفرعية لكل مقياس كما يفترضها النموذج.



شكل (١) نموذج تحليل التوسط للهوية المهنية في العلاقة بين الاحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس

- تناول البحث الحالي لمتغيرات الهوية المهنية والاحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي حيث تعالج موضوعاً من الموضوعات الحيوية، هذا فضلاً عن أنه يُنظر للإرهاق الوظيفي والالتزام التنظيمي باعتبارهما أحد أهم مقاييس تقييم الأداء لمعاوني وأعضاء هيئة التدريس، حيث يشير عبدالغني وطه (٢٠١٦) إلى أهمية فحص الهوية المهنية للمعلم لما لها من تأثير على فعاليته وكفاءته المهنية، وأن العديد من الضغوطات التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس إلى السلوكيات التي يجب أن يسعى

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

المسؤولون إلى تجنبها، وهي انخفاض المشاركة، وانخفاض الفعالية، وزيادة النوايا للمغادرة، إلى جانب تناولها لبعض المتغيرات الديموجرافية (النوع – التخصص – الرتبة الأكاديمية).

الأهمية التطبيقية: من خلال عرضنا للعديد من الأبحاث آنفاً والتي أظهرت بأن الاحتراق الوظيفي يؤثر بشكل كبير على الالتزام التنظيمي، وتحديد دور الهوية كعامل وقائي في العلاقة بين متغيرات الدراسة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس يمكن أن يساعد في توجيه القادة الأكاديميين لتنفيذ دعم فعال لمعلميهم، وبالتالي تحديد أنشطة التطوير المهني الأكثر تأثيراً بحيث يكونوا فيها أكثر فاعلية.

– إعداد برامج الإعداد المهني في تشكيل الوعي بهوية دور المعلم، حيث أشارت نتائج دراسة الرشيدى، والهولي (٢٠١٥) بالأثر الدال احصائياً لمثل هذه البرامج.

– يمكن أن يفيد البحث الحالي في تحديد العوامل التي تُسهم في التقليل من الاحتراق الوظيفي وزيادة الالتزام التنظيمي والذي بدوره سيمكن من تنفيذ خطط فعالة للاحتفاظ وتحسين والارتقاء بمستوى معاوني أعضاء هيئة التدريس مما ينعكس إيجابياً على كافة جوانب العملية التعليمية.

– إمكانية الاستفادة مستقبلاً من خلال التخطيط لتنفيذ وعقد العديد من الدورات والبرامج التطويرية للهوية المهنية للمعلم حيث أشارت دراسة Sabanciogullari, & Dogan, (2015) إلى تنفيذ برنامج تطوير الهوية المهنية وقد أدى البرنامج إلى تحسن كبير في الهوية المهنية، وانخفاض في مستويات الاحتراق بشكل ملحوظ، كما كشفت نتائج دراسة Bashir, & Long, (2015) عن علاقة إيجابية مهمة بين المتغيرات المتعلقة بالتدريب (توافر التدريب، الدافع للتعلم، دعم زملاء العمل للتدريب، دعم المشرف للتدريب وفوائد التدريب) مكونات الالتزام العاطفي والمعياري للمؤسسة؛ كما أوصت دراسة El-Demerdash, Basal, & Aldeeb, (2013) بأن خطط إعادة تصميم العمل وكذلك التقييم والتدخل المبكر قد تكون مفيدة في الحد من الاحتراق الوظيفي ، ودعم الجوانب الشخصية والسلوكية لديهم وليس فقط التكوين العلمي.

– تعريب وتقنين أدوات لمتغيرات الدراسة تتوافر لها خصائص سيكومترية للتطبيق على البيئة المصرية.

الإطار النظري لمتغيرات البحث:

أولاً: الهوية المهنية Professional identity

اهتم الباحثون في علم النفس حديثاً بمفهوم الهوية بشكل عام Identity نتج عن هذا الاهتمام تقسيمات عدة لمفهوم الهوية منها الهوية الاجتماعية والنفسية والثقافية والمهنية، وكانت بدايات الاهتمام بمفهوم الهوية على يد المفكر الأمريكي "جورج ميد" George Mead الذي استطاع التمييز بين المكونين النفسي والاجتماعي للهوية، فالهوية وفق "ميد" تتكون من البيئة الاجتماعية التي يتم فيها التواصل والتفاعل الاجتماعي، ثم أضاف "اريكسون" Erikson بعداً اجتماعياً لنظرية فرويد من خلال التركيز على كيفية تشكيل الهوية في السياق الاجتماعي، حيث عرفها "اريكسون" بأنها إحساس الفرد بالتجانس في الذات على مستوى الجسد والزمن (المقبالي، أحمد خلفان، ٢٠٢١).

حيث يُعد مفهوم الهوية من بين المفاهيم الحديثة والتي يجب على جميع المؤسسات قبل أن تدرك ما يستوجب عليها القيام به وفق طبيعة نشاطها، يجب عليها أن تدرك ماهيتها وهويتها، أو أن تكون لها هوية مهنية قوية تميزها عن غيرها، لذا فالمؤسسات اليوم أكثر اهتماماً بالهوية عن ذي قبل نظراً لما تفرضه التغيرات النفسية، الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، وأعباء العمل، من ضغوط بهدف تشكيل معايير منظمة لتصرفات الأفراد والجماعات داخل المؤسسة، أيضاً محاولة تكوين علاقة جديدة مع العاملين تسمح لهم بالاندماج في إنجاز المؤسسات وتحويلها إلى جانب إنساني (بلهوشات، سعيد، ٢٠٢١).

وللتفرقة بين الهوية والهوية المهنية يذكر (Jiang, Wang, Chui, & Xu, 2019) أن مفهوم الهوية يشير إلى ما يكون به الشخص وما هو عليه حقيقة، أي ما يطابق نفسه أو مثيله، وذلك من حيث مميزاته الشخصية والذاتية وخصائصه التي تميزه عن غيره، من قيم ومواقف وتوجهات ومقومات وتفاعل داخل محيطه الاجتماعي والثقافي والاقتصادي، الأمر الذي يعني الحديث عن هوية مجموعة بشرية يتفاعل أفرادها ضمن وسط معين تجمعهم خصوصيات نفسية ومهنية واجتماعية وعادات ونمط عيش، أما الهوية المهنية تعتبر بعداً من أبعاد الهوية النفسية والاجتماعية للفرد تتعلق بنشاطه المهني والاجتماعي والاقتصادي، يمكن أن تكون هناك دوافع داخلية وخارجية للعمل، حيث تستند الأولى إلى معنى العمل نفسه

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

والأخيرة تتعلق بالفوائد المستمدة منه، كما يمكن اشتقاق الدوافع الجوهرية للعاملين الاجتماعيين من ارتباطهم بالمهنة؛ الدوافع الخارجية تتعلق بظروف عملهم، إذا لم يتمكن العامل الاجتماعي من اشتقاق أي من هذين المصدرين للرضا الوظيفي أو كليهما، فقد تكون هناك مشاكل تتعلق بالالتزام بالعمل.

ووفقاً [Brown, \(2000\)](#) تقترح نظرية الهوية الاجتماعية أن يسعى الناس لتحقيق أو الحفاظ على هوية اجتماعية إيجابية -وبالتالي تعزيز تقديرهم لذاتهم- والتي تنبع إلى حد كبير من مقارنات مواتية يمكن إجراؤها بين المجموعة ذات الصلة، وبالنظر إلى أن الهوية المهنية أحد جوانب الهوية الاجتماعية للشخص فإن التعرف على المهنة يمكن أن يعزز دافع الشخص للبقاء، خاصة إذا كان بإمكان هذا الشخص تحقيق هوية مهنية إيجابية مقارنة بالمهنة الأخرى، يشير هذا إلى أن الهوية المهنية كدافع جوهري يمكن أن تقلل من نية التغيير [\(Miller, & Garran, 2017\)](#).

ويعرف [Marcia, \(2002\)](#) الهوية بأنها تنظيم ذاتي للقدرات ومدركات الفرد والتي حددها بثلاثة مكونات أحد هذه المكونات المكون الظاهر والسلوكي والبنائي، وأحد أهم المكون الظاهري والسلوكي هو المهنة، معلم، طبيب، ومهندس، وهنا يمكن تسميتها بالهوية المهنية (عجوة، ٢٠١٥، ١٢٩).

وتعرف [سويسي، كوثر \(٢٠١٦\)](#) الهوية المهنية بالتصور الذي يبنيه الفرد عن نفسه في إطار مسؤولياته المهنية، والتصور الذي يبنيه عن الفرد الذين يشاركونهم المسار المهني، والقيمة العاطفية والتقييمية التي يضيفها إلى هذا الانتماء.

كما يعرفها [الخولي \(٢٠١٨\)](#) بأنها عملية يقوم الفرد من خلالها بتحقيق الوعي بذاته في سياق المهنة التي يعمل بها.

ومن خلال تعريف [Renaud & Sainsaulieu](#) للهوية المهنية والتي يكتسبها العامل من خلال التفاعل بين الشخص ومهنته أو مهامه ودوره، أو الصورة التي يقدمه فيها زملاؤه في العمل وكذا تصوره حول مكانته وموقعه في البناء التنظيمي فإن الدور والمكانة الوظيفية للأستاذ الجامعي تُعد من أبرز محددات هويته المهنية بما تحتويه من مهام وأنشطة، وبالتالي إحساس المعلم بالهوية المهنية نتيجة لهذا التفاعل، حيث يتجلى ذلك في الرضا الوظيفي للمعلم، والالتزام

المهني، الكفاءة الذاتية، والتحفّي، والأبعاد الثلاثة للهوية المهنية هي **البعد الأول: الأداء التدريسي** الذي يقوم به الأستاذ من أهم المدخلات في تحقيق الأهداف التربوية، كما يعتبر المؤثر الأقوى في إحداث تغيرات مطلوبة لدى الطلبة الجامعيين، حيث يتضمن التخطيط لإعداد لقاؤها، استخدام التقنيات والوسائل التعليمية لتوصيل المعلومة. وأخيراً **البعد الثاني: الأداء البحثي** وهو من الركائز الأساسية في تقويم أداء الأستاذ الجامعي، فالتقصير في هذا الجانب وإهماله بالطبع سيؤدي إلى ضعف في العملية التدريسية والنزعة الإبداعية وضعف الإنتاجية العلمية لدى الأستاذ، **البعد الثالث: الأداء المجتمعي**: حيث يُسهم في خدمة مجتمعه وتنميته سواء كان تكليفاً أو عملاً تطوعياً في مجال تخصصه للمساعدة من خلال تقديم حلول للمشكلات التي يتعرض لها المجتمع، إذ لا يمكن أن يحقق ذاته ويثبت وجوده، مالم يكن ملتزماً بقضايا مجتمعه ومتطلبات نموه وازدهاره (رضوان، ٢٠١٥، ٧٣).

عموماً فإن وظيفة الأستاذ الجامعي تُعد من أبرز محددات هويته المهنية إلى جانب أمور أخرى، وللتحقق من الهوية المهنية للمعلم، من الضروري التحقق من هذه المؤشرات معاً، في حين أن التركيز على مؤشر واحد قد لا يكون مفيد في دراسة الهوية للمعلم، وهو التعريف الذي اعتمده الباحثان في دراستهما الحالية.

ثانياً: الاحتراق الوظيفي: Job Burnout.

لم يكن لمصطلح الاحتراق الوظيفي وجوداً في الدراسات النفسية قبل السبعينيات، فقد كان يعبر عنه من خلال مصطلح الضغط أو التوتر لوصف الكثير من الأعراض المتشابهة، ولكن هذه المصطلحات قد تكون غير دقيقة للتعبير عن الاحتراق الوظيفي، حيث أن الضغط والتوتر لهما آثاراً إيجابية مثل زيادة الحافز والنمو الشخصي وقد تكون لهما آثاراً سلبية (إدعيس، آلاء، ٢٠١٢)، في حين تمت مناقشة الاحتراق الوظيفي كمفهوم في أدبيات السلوك التنظيمي والنفسية بواسطة كل من Freudenberger وهو أول من أدخل المصطلح لحيز الاستخدام الأكاديمي في عام ١٩٧٤ و Maslach حيث تعتبر أعمالها رائدة في تطوير مفاهيم الاحتراق الوظيفي حيث عرفته بأنه مجموعة أعراض من الإجهاد الذهني والانفعالي والتبذل الشخصي، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز الشخصي والأداء المهني، وتعتبر اتجاهات الفرد نحو

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

المهنة من المحددات الأساسية لمدى تحمله للمهنة وضغوطها النفسية والجسمية (أبو مسعود، سماهر، ٢٠١٠).

ويعرفه الحايك، (٢٠٠٠) بأنه حالة من الاضطراب والتوتر، وعدم الرضا الوظيفي تصيب العاملين في المجال الإنساني والاجتماعي، ناتجة عن الضغوط النفسية الشديدة مما يؤثر في انخفاض أدائه (الطلاع، سليمان أحمد، ٢٠١٥)

ويُعرّف Bilge, (2006) الاحتراق بأنه نوع من الإجهاد المهني لدى المتخصصين، خاصة في المهن والخدمات الإنسانية، والذي ينتج عن العلاقات المتطلبة والمشحونة عاطفياً بين مقدمي الرعاية والمتلقين، كما أنه رد فعل للضغوط الشخصية في مكان العمل، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تغييرات في الاتجاهات والسلوكيات، وانخفاض الإحساس بالإنجاز الشخصي، مع عدم قدرتهم على تحقيق كل ما هو متوقع منهم.

كما يعرفه (Demerouti, et. Al., (2009) بأن الاحتراق يتميز بردة فعل مزمن مستمر لعمل الفرد واستجابة عاطفية سلبية للإجهاد المطول، والذي لا يمكن التخلص منه فوراً بعد حدوث التغييرات في المهام أو ظروف العمل والاستجمام الكافي (Barkley, 2013).

كما يؤكد Salami, (2011) على التعريف أعلاه بأن الاحتراق تجربة سلبية ناتجة عن الإجهاد المفرط الذي يعاني منه المعلمون، ويمكن أن يكون لهذا تأثير ضار على أنفسهم (عاطفياً وجسدياً) وعلى طلابهم (من خلال رداءة ممارسات التدريس والالتزام) (Beukes, 2019).

كما يشير (Smith, Segal, Robinson, & Segal, (2019) أن الاحتراق قد يكون نتيجة الإجهاد المزمن الشديد، ولكنه ليس مثل الكثير من الإجهاد؛ ولا يزال بإمكان الأفراد المجهدين إذا تمكنوا من السيطرة على كل شيء، فسيشعرون بالتحسن، في حين يشعر الأشخاص الذين يعانون من الإرهاق بالفراغ والإرهاق العقلي والافتقار إلى الحافز وعدم الاهتمام.

أبعاد الاحتراق الوظيفي: حدد (Maslach, Schaufeli, & Leiter, (2001) ثلاثة أبعاد رئيسة لمفهوم الاحتراق الوظيفي:-

البعد الأول: الاحتراق العاطفي: يعتبر هذا المكون من الأعراض الرئيسية للاحتراق، وهو مرتبط بشدة بالمكونات الأخرى، ويشير إلى الشعور بالامتداد العاطفي والإرهاق من العمل،

ويُنظر إليه على أنه نقص في الطاقة والشعور باستنفاد الموارد العاطفية للفرد، مع عدم القدرة على التركيز، ونقص الطاقة والدافعية الكافية لأداء العمل، وإلقاء اللوم على الآخرين لمشاكلهم، وتبدل المشاعر تجاه الآخرين (عاشور، وعبدالوهاب، ٢٠١٧).

البعد الثاني: تبدد الشخصية: يشير إلى فقدان الموظف للجانب الإنساني أو الشخصي عند التعامل مع الآخرين، أي استجابة غير عاطفية وقاسية تجاه المتلقون لخدمة الفرد أو رعايته، أو من يجب عليهم الاعتناء بهم، كما ينطوي على تنمية الاتجاهات والمشاعر السلبية تجاه الأشخاص الذين يتم العمل من أجلهم، ويعبر عنها من خلال التعالي على من يقدمون لهم الخدمة وكأنهم يتفضلون عليهم، أو المماطلة والامتناع عن أداء الخدمة، والتمسك بحرفية اللوائح والأنظمة مما يعطل الأداء، ومن الأعراض الملاحظة الغياب المتكرر بدون عذر أو الحضور المتأخر، أو التعليقات غير المهنية تجاه زملاء العمل (ثاميدى، ٢٠١٤).

البعد الثالث: الشعور بتدني الإنجاز الشخصي: وأخيراً يشير مصطلح "انخفاض الإنجاز الشخصي" إلى الميل للتقييم السلبي لقيمة العمل، والشعور بعدم كفاية أداء وظيفته، وضعف تقدير الذات المهني بشكل عام، كما يُظهر الأفراد المصابون بمتلازمة الإرهاق بعض الأعراض مثل الإحباط والغضب والخوف والقلق بالإضافة إلى بعض الانزعاج الجسدي بما في ذلك الأرق والصداع والنوبات القلبية وحتى الانزعاج في المسار الهضمي. ضعف الإنجاز الشخصي هو اتجاه يقدر فيه المهنيون قدرتهم الخاصة على تنفيذ المهام والتفاعل مع زملاء العمل والشعور بعدم الرضا عن الإنجازات (Fargen, 2022).

أسباب وعواقب الاحتراق في مكان العمل

تم الكشف عن العديد من مسببات الاحتراق بين الأفراد العاملين، من بينها الضغوط الفردية والتنظيمية، فضلاً عن مزيج بين الاثنين، حيث تتفاعل ضغوط مكان العمل، مثل الحجم الكبير للعمل، وتضارب الأدوار، ونقص الترقية، والعوامل الفردية، مثل الشخصية، ونقص الدعم، والمشاكل العائلية، مما يؤدي إلى اعتلال الصحة العقلية والجسدية لدى الموظفين، كما تم دعم هذا الرأي من قبل (Judge, & Bono, 2001) اللذان اقترحا أن عوامل الشخصية مثل التقييمات الذاتية الأساسية (الاستقرار العاطفي، تدني احترام الذات،

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

الكفاءة الذاتية، وموقع السيطرة) مرتبطة بالإرهاق، كما تشمل متطلبات الوظيفة، عبء العمل الزائد، انعدام الأمن الوظيفي، الغموض في الأدوار، تضارب الأدوار، ردود الفعل على الأداء، والدعم التنظيمي (Van der Merwe, 2021).

ومنذ البداية، تم الادعاء بأن الاحتراق الوظيفي ليس فقط ضاراً للفرد ولكن أيضاً للمنظمة، لذلك فإن النتائج الأكاديمية العالية للإرهاق تكون مصحوبة بتدهور في الصحة العقلية والجسدية، ومعنويات منخفضة، وضعف العلاقات الشخصية، والتدهور في أداء التدريس والبحث، وزيادة التغيب عن العمل وفي نهاية المطاف اعتبارات ترك المهنة، ووفقاً لماسلاش وليتر (1995)، قد يكون للمعلم "المنهك" تأثير سلبي على رفاهية الطلاب وأدائهم. ومن المفارقات، أنه من المعتقد عمومًا أن الطلاب والموظفين والإداريين من المحتمل أن يساهموا في الإرهاق الأكاديمي.

ثالثاً: الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

تم تقديم مفهوم الالتزام التنظيمي في أدبيات السلوك التنظيمي التي بدأت في الخمسينيات من القرن الماضي في محاولة لاستكشاف العلاقة بين الموظف والمنظمة، كانت عملية التفكير وراء البحث هي الفكرة القائلة بأن الموظفين الملتزمين سيكونون أكثر فائدة للمؤسسة نتيجة لانخفاض تغييبهم المحتمل عن العمل، وزيادة الأداء، وانخفاض معدل دورانهم (Mowday, 1998).

وتم اقتراح المصطلح لأول مرة من قبل عالم الاجتماع الأمريكي بيكر (1960) كظاهرة نفسية، وهو ما يعكس عقداً نفسياً بين الموظف وصاحب العمل، ولقد تم تشكيل المفهوم تدريجياً من خلال نظريتين أساسيتين، وهما النظرية السلوكية ونظرية الاتجاهات، حيث ترى الأولى أن الالتزام التنظيمي "وعد بأن الموظفين يجب أن يظلوا في المؤسسة حتى لا يفقدوا عائد سنوات من الاستثمار"، بينما تعتقد نظرية الاتجاه بأنه اتجاه الفرد، أو اتجاه الهوية الداخلية نحو المؤسسة، وهي درجة نسبية من الارتباط العاطفي للفرد بالمؤسسة، والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاثة جوانب: تعرف الموظفون على أهداف وقيم المؤسسة والإيمان بها؛ وأن يكون الموظف على استعداد لتكريس المزيد من الطاقة لعمل المؤسسة؛ وأخيراً أن يكونوا فخورين بكونهم أعضاء ينتمون للمؤسسة (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

في حين صنف بيكر (١٩٦٠) الالتزام على أنه يتحقق عندما يقوم الشخص بمراهنات جانبية، والرهان الجانبي هو فكرة أن الفرد يلتزم بشيء ما بناءً على مصلحة دخيلة، على سبيل المثال، لا يجوز لأي شخص ترك وظيفة لمنصب ذي راتب أعلى لأنه خجول لمدة عامين من الحصول على التقاعد، ويأتي الالتزام من مسار العمل الذي يختاره المرء والذي يرتبط بتحقيق نتائج مرضية أو مجزية، الاستثمارات هي قوة الاستقرار التي تمنع الفرد من مغادرة المؤسسة، ويصبح تعريف "بيكر" للالتزام الأساس لمصطلح تم تطويره لاحقاً من قبل الباحثين يسمى التزام الاستمرارية، وهو أن يلتزم الفرد بمؤسسة ما بسبب تصوراته عن التكاليف الباهظة المرتبطة بفقدانه للعمل.

كما عرّف Luthans (٢٠٠٦) الالتزام التنظيمي بأنه رغبة قوية في البقاء كعضو في منظمة معينة، والرغبة في السعي وفقاً لرغبات المنظمة، بالإضافة إلى معتقدات معينة وقبول القيم والأهداف التنظيمية. بمعنى آخر، إنه موقف يعكس ولاء الموظفين للتنظيم والعملية المستمرة التي يعبر فيها أعضاء المنظمة عن قلقهم بشأن المنظمة واستمرار نجاحها وتقديمها.

كما يعرفه Soliven, (2009) بشكل أقوى على أنه عهد مقدس، بدونه لا يمكن تصور الحياة، لطالما كان هناك اعتقاد بأن الالتزام هو القوة الدافعة وراء نجاح أي شخص، والشخص الذي التزم بمهمة ما سوف يتابعها حتى اكتمالها حتى لو واجه عقبات أثناء العملية، إن التزامه هو الذي سيدفعه إلى تجاوز التحديات.

ويعرفه Tolentino & Rebecca, (2013) بأنه ارتباط وثيق بأهداف المؤسسة وقيمها، وقبول الأهداف والقيم والرغبة في بذل جهد معقول بالنيابة عن المؤسسة والرغبة القوية بالبقاء والاستمرار في عضويتها (عيسى، وأبازياد، ٢٠١٤، ٣٦٣).

ولقد حدد ماير وألين (١٩٩١) "نموذج ثلاثة مكونات للالتزام" وهي:

المكون الأول: الالتزام العاطفي: ويشير إلى المشاركة النفسية القوية التي تجعل الشخص مخلصاً للأهداف والقيم التنظيمية وزملاء العمل، إذا كان هو أو هي يعتبر أن الأهداف والقيم التنظيمية متوافقة مع القيم والتطلعات الشخصية، فإنهم يميلون إلى أن يصبحوا أكثر التزاماً وولاءً للمؤسسات.

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

المكون الثاني: الالتزام المستمر: يتعلق بإحساس الموظف بالدرجة العلمية إذا احتاج إلى البقاء في مؤسسته بناءً على انعكاسه لتكاليف وفوائد البقاء أو الانتقال إلى مؤسسة أخرى. عندما يشعر الموظف بالحاجة إلى الاستمرار مع صاحب العمل الحالي بسبب أجورهم والمزايا الإضافية وأنها لن تتحسن إذا انتقلوا إلى منظمة أخرى مما يجعلهم يفضلون الاستمرار في المؤسسة.

المكون الثالث: الالتزام المعياري: شعور الموظف بالالتزام والاعتقاد بأن استمرار عملهم في المؤسسة هو الشيء الصحيح، بغض النظر عن الفوائد والرضا الوظيفي، يظل الموظفون ملتزمين بالمؤسسة. يمكن رؤية الالتزام العالي للموظفين من خلال تقانيهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وتحسين الإنتاجية والكفاءة وتقديم خدمة عالية الجودة للعملاء.

(Habib, H. 2020; Zanabazar, & Jigjiddorj, 2022)

ومما سبق عرضه من تعريفات وأطر نظرية يمكن تعريف مفاهيم البحث الحالي إجرائياً فيما يلي:

التعريف الإجرائي للهوية المهنية: المتمثلة في هذه الدراسة في مقياس الهوية المهنية المكون من ثلاثة أبعاد فرعية (الأداء التدريسي – الأداء البحثي – خدمة المجتمع) من إعداد بن راس، نورة (٢٠١٩)، وبذلك يمكن تعريف الهوية المهنية إجرائياً بأنها الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها الفرد في مقياس الهوية المهنية، والتي تعكس عباراته رؤية الفرد لنفسه كأستاذ متخصص في التعليم العالي من خلال مسؤولياته المهنية، والمهام التي يؤديها فيما يتعلق بالعديد من الجوانب (التدريسية، البحث العلمي، وخدمة المجتمع).

التعريف الإجرائي للاحتراق الوظيفي:

يُعرف إجرائياً بأنه "الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الاستجابة لعبارات مقياس Maslach Burnout Inventory (MBI) من تعريب وتقنين الباحثان، والذي تعكس الدرجة المرتفعة عليه شعور الفرد بالإرهاق العاطفي ويُنظر إليه على أنه نقص في الطاقة والشعور باستنفاد الموارد العاطفية للفرد، مع عدم القدرة على التركيز، ونقص الطاقة والدافعية الكافية لأداء العمل، وإلقاء اللوم على الآخرين لمشاكلهم، وتبديد المشاعر تجاه الآخرين. وكذلك تبديد الشخصية ويعبر عنها من خلال التعالي على من يقدمون لهم الخدمة وكأنهم يتفضلون

عليهم، أو المماثلة والامتناع عن أداء الخدمة، والتمسك بحرفية اللوائح والأنظمة مما يعطل الأداء، وأخيراً الشعور بتدني الإنجاز الشخصي أي الميل للتقييم السلبي لقيمة العمل، والشعور بعدم كفاية أداء وظيفته، وضعف تقدير الذات المهني بشكل عام.

التعريف الإجرائي للالتزام التنظيمي:

يُعرف إجرائياً بأنه "الدرجة التي يحصل عليها الفرد من خلال الاستجابة لعبارات مقياس (1990) Allen & Meyer، وقام بتعريبه وتقنيه الباحثان، والذي تعكس الدرجة المرتفعة عليه مستوى أعلى من الالتزام التنظيمي تتعلق بالالتزام العاطفي وهو مايشير إلى المشاركة النفسية القوية التي تجعل الشخص مخلصاً للأهداف والقيم التنظيمية وزملاء العمل، وكذلك الالتزام المستمر عندما يشعر الموظف بالحاجة إلى الاستمرار مع صاحب العمل الحالي بسبب أجورهم والمزايا الإضافية وأنها لن تتحسن إذا انتقلوا إلى منظمة أخرى مما يجعلهم يفضلون الاستمرار في المؤسسة، وأخيراً الالتزام المعياري وهو بقاء الموظفين ملتزمين بالمؤسسة، ويكون ذلك من تفانيهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وتحسين الإنتاجية والكفاءة وتقديم خدمة عالية الجودة للعملاء.

معاوني أعضاء هيئة التدريس: ويقصد به في البحث الحالي كل من حصل على درجة البكالوريوس أو الليسانس ويشغل وظيفة (معيد) أو من حصل على درجة الماجستير ويشغل وظيفة (مدرس مساعد) بالجامعات المصرية، ويشغل وظيفة معيد أو مدرس مساعد من الجنسين (الذكور والإناث)، ومن التخصصات النظرية والعلمية.

فروض البحث

- 1- يمكن التوصل إلى نموذج يفسر العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي تكون فيه الهوية المهنية كمتغير وسيط يؤثر على هذه العلاقة.
- 2- تُسهم الهوية المهنية في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي كل على حده لدى عينة الدراسة.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة على جميع المتغيرات وأبعادها الفرعية (النوع- التخصص الأكاديمي- الرتبة الأكاديمية).

إجراءات الدراسة:

أولاً: عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (١٤١) من بين معاوني أعضاء هيئة التدريس موزعين على بعض الجامعات المصرية من الجنسين بطريقة العينة المتاحة، وذوي تخصصات أكاديمية (نظرية – علمية) من المعيدين والمدرسين المساعدين، وتتوعت العينة وفقاً لمتغيرات النوع حيث بلغ عدد الذكور (٣٦) بنسبة ٢٥,٥% والإناث (١٠٥) بنسبة ٧٤,٥%، والجدول التالي يوضح توزيع العينة حسب متغيرات النوع، التخصص الأكاديمي، والرتبة الأكاديمية.

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة وفقاً للنوع والتخصص الأكاديمي والرتبة الأكاديمية والتخصصات العلمية

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	٣٦	%٢٥,٥
	إناث	١٠٥	%٧٤,٥
المجموع		١٤١	%١٠٠
التخصص الأكاديمي	إنسانية	١١١	٧٨,٧
	علمية	٣٠	٢١,٣
المجموع		١٤١	%١٠٠
الرتبة الأكاديمية	معيد	٧٥	%٥٣,٢
	مدرس مساعد	٦٦	%٤٦,٨
المجموع		١٤١	%١٠٠
التخصصات	علم نفس	٢٣	% ١٦,٣١
	المناهج وطرق التدريس	١٦	% ١١,٣٤
	علم الاجتماع	١٠	% ٧,٠٩
	فرنسي	١١	% ٧,٨٠
	فلسفة	٦	% ٤,٢٦
	تاريخ	٥	% ٣,٥٥
	لغة عربية	١٢	% ٨,٥١
	الإعلام	٧	% ٤,٩٦
	المكتبات والوثائق	٩	% ٦,٣٨
	قسم الآثار	٣	% ٢,١٣
	تربية الطفل	٩	% ٦,٣٨
	علاج طبيعى	٨	% ٥,٦٧
	تربية رياضية	١٠	% ٧,٠٩
	صيدلة	١٢	% ٨,٥١
	المجموع		١٤١

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

ثانياً: الأدوات(*) : تم الاستعانة بأربعة مقاييس لتحقيق أهداف الدراسة وقياس متغيراتها (الهوية المهنية، والارهاق الوظيفي، والالتزام التنظيمي) وفيما يلي وصفاً مختصراً للمقاييس المستخدمة:

١- مقياس الهوية المهنية: **Professional Identity Scale** إعداد بن راس، نورة (٢٠١٩)

يتكون المقياس من (٢٤) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي البعد الأول الأداء المتعلق بالنشاط التدريسي (٧ بنود) والبعد الثاني الأداء المتعلق بالنشاط البحثي مكون من (٨ بنود) والبعد الثالث الأداء المتعلق بخدمة المجتمع مكون من (٩ بنود) يتم الاستجابة على الفقرات من خلال مقياس مدرج وفق مقياس ليكرت الخماسي من (٥) دائماً - (٤) غالباً - (٣) أحياناً - (٢) نادراً - (١) أبداً) وبذلك تنحصر درجات أفراد العينة ما بين (١٢٠ - ٢٤) درجة للمفحوص للاستجابة على عبارات المقياس كاملة. حيث تشير الدرجة المرتفعة إلى ارتفاع في الهوية المهنية والعكس صحيح، وجميع الفقرات تصحح بالطريقة (٥-٤-٣-٢-١)، وتوفر للمقياس معاملات صدق وثبات عاليين من قبل معدة المقياس حيث اعتمدت على صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية، وفي الثبات اعتمدت الباحثة على ثبات التجزئة النصفية وكانت معامل الارتباط ٠,٧٦٠ للمقياس الكلي، وبلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ ٠,٨٩ للهوية المهنية.

٢- قائمة الاحتراق الوظيفي: **Maslach Burnout Inventory (MBI)** تعريب وتقنين الباحثان

وهي القائمة الأكثر استخداماً في جميع أنحاء العالم لقياس الاحتراق الوظيفي ، تتكون من (١٧) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، البعد الأول (الاحتراق العاطفي) مكون من (٥) بنود، والبعد الثاني (تبدد الشخصية) مكون من (٦) بنود، والبعد الثالث والأخير (الشعور بتدني الإنجاز الشخصي) يتكون من (٦) بنود، يتم تصحيحها بمقياس مكون من (٥) درجات تبدأ من (٥) دائماً، (٤) غالباً، أحياناً (٣)، نادراً (٢)، وأبداً (١)، وتوجد بنود تصحح بشكل عكسي فقط بالبعد الثاني وهي عبارات أرقام (٤، ٩، ١٣، ١٥، ١٧)، ويزداد مستوى الاحتراق الوظيفي مع

(*) الباحثان علي استعداد لتزويد من يرغب بنسخة من المقاييس المستخدمة أو بمعلومات عنها كطريقة التطبيق أو التصحيح.

زيادة الدرجة على المقياس، وتوفر للمقياس معاملات صدق وثبات عاليين، حيث تم حساب صدق المقياس عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي الذي كشف عن ثلاثة أبعاد رئيسية، وتم التحقق من البنية العملية للمقياس من خلال التحليل العاملي التوكيدي ومراجعتها بواسطة (Li, 2002)، وهي تُظهر ثبات وصدق جيدة (Tang, 2000)، وكان معامل الاتساق الداخلي للأبعاد الثلاثة ٠,٨٨، ٠,٨٣ و ٠,٨٢ على التوالي، كما قام كل من (Zhu et al, 2000) بالتحقق من ثبات وصدق الأداة، بين ٣١٩ ممرضة وكانت معاملات ثبات ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة للمقاس الإرهاق العاطفي ٠,٨٦ وتبدد الشخصية ٠,٨٢ وانخفاض الإنجاز الشخصي ٠,٨٢.

٣- مقياس الالتزام التنظيمي: Organizational commitment scale

تطبق الدراسة ثلاثية الأبعاد للالتزام التنظيمي الذي طوره Allen & Meyer (1990)، وقام بتعريفه وتقنيته الباحثان، والذي تم قبوله على نطاق واسع في النطاق الأكاديمي، يتكون من (١٨) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، البعد الأول (الالتزام العاطفي) مكون من (٦) بنود، والبعد الثاني (استمرارية الالتزام) مكون من (٦) بنود، والبعد الثالث (الالتزام المعياري) يتكون من (٦) بنود، يتم تصحيحه بمقياس مكون من (٥) درجات تبدأ من (١) معارض بشدة، (٢) معارض، محايد (٣)، موافق (٤)، موافق بشدة (٥)، وتوجد بنود تصحح بشكل عكسي وهي عبارات أرقام (٣، ٤، ٥، ١١، ١٢، ١٣)، وكلما ارتفعت الدرجة، مما يشير إلى مستوى أعلى من الالتزام التنظيمي، يتوفر للمقياس معاملات صدق وثبات عاليين، حيث تشير مراجعة النسخة المنقحة إلى أن كلا من العوامل الاستكشافية والتأكدية تحقق التحليل من صحة نموذج العوامل الثلاثة واستقرت العوامل بمرور الوقت (Allen & Meyer, 1996) وتتراوح معاملات الارتباط من ٠,٧٤ إلى ٠,٨٣، كما كانت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس بأكمله وكل مقياس فرعي ٠,٨٠٦؛ ٠,٨٣٥؛ ٠,٨٩٩؛ ٠,٩٠٠ على التوالي.

ثالثاً: ثبات، وصدق أدوات الدراسة.

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي المتقدم Smart PLS وقد تم التقدير خلال مرحلتين المرحلة الأولى: تقدير النموذج القياسي Measurement Model (الخارجي) الذي يتعامل مع متغيرات الدراسة ومؤشراتها حيث يحدد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة (البنود)

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

والمغيرات غير المشاهدة (الكامنة) كما وظفت هذه المرحلة في حساب ثبات وصدق بناءات المقاييس في النموذج المستخدم، وفي المرحلة الثانية تم تقييم ملائمة النموذج البنائي Structural Model (الداخلي) من خلال تأثير وتحليل معاملات المسار واختبار النموذج البنائي، وسوف يتم عرض النموذج المفترض لثبات وصدق المقاييس المستخدمة.

أ. الثبات: تم تقييم الثبات عن طريق فحص تشعبات العوامل ببناءاتها الكامنة، حيث تشير التشعبات الأعلى لوجود تباين مشترك بين البناءات ومقاييسها أكبر من تباين الخطأ، وفي هذه الدراسة تم تحديد قيمة التشعبات للعوامل ببناءاتها الكامنة وفقاً لمحك Ringle, Wende, & Becker, (2015) وهو (0,5) للعلاقة بين العوامل.

وقد تم حساب الثبات بأكثر من طريقة: "ألفا-كرونباخ" Cronbach's Alpha، والثبات المركب Composite Reliability، ومتوسط قيم التباين المستخرجة Average Variance Extracted (AVE)، وفيما يلي توضيحاً لأنواع معاملات الثبات من خلال النموذج القياسي القبلي والنموذج المعدل بعد حذف العبارات ذات التشعبات الأقل من 0,5 :

نموذج القياس القبلي



شكل (٢) مسارات نموذج القياس القبلي

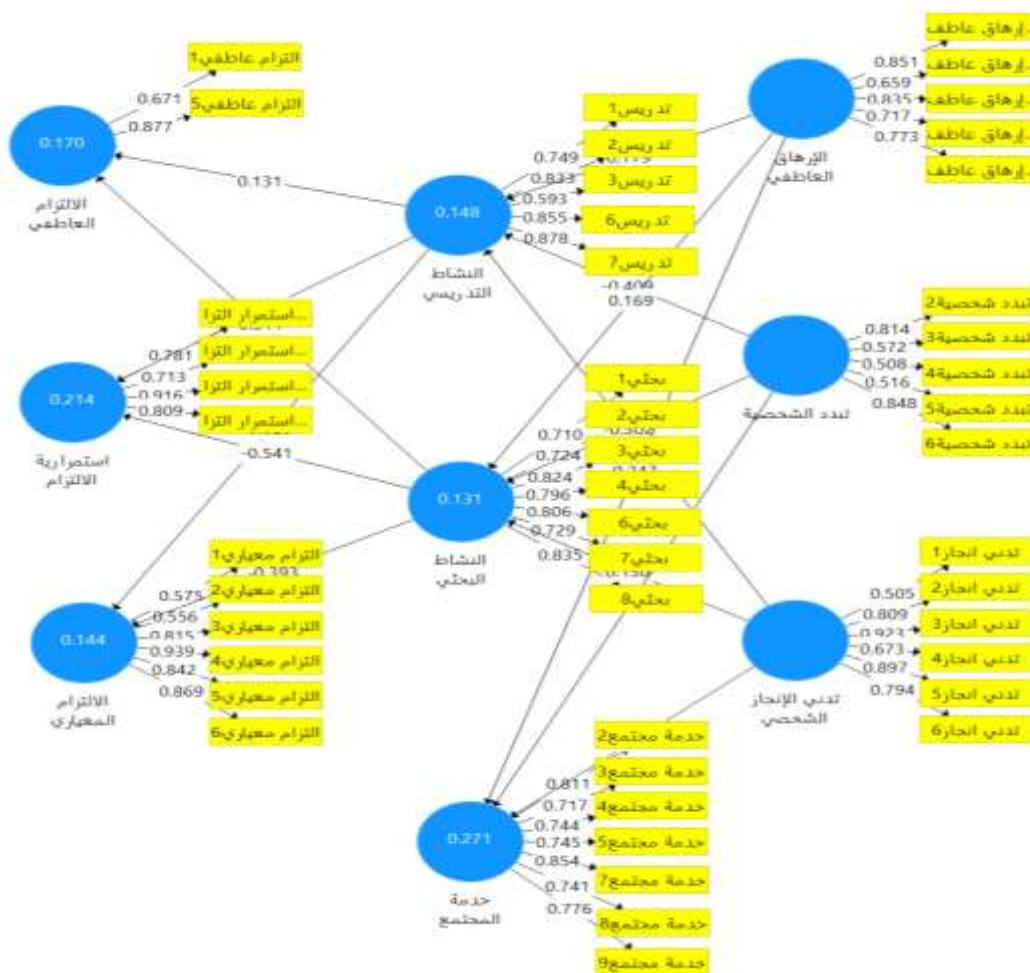
الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

يوضح الشكل (٢) وجود تشبعات للعوامل ببناءاتها الكامنة لبعض العبارات أقل من ٠,٥، ومجموعها (١٠) بنود مما يشير إلى أنها عوامل غير ثابتة، وهي بنود في مقياسين فقط (مقياس الهوية المهنية – ومقياس الالتزام التنظيمي)، لذلك فضل الباحثان حذف هذه البنود الأقل من ٠,٥، حيث يشير ذلك إلى وجود بعض العوامل غير الثابتة، وتم التأكد من أن جميع التشبعات تساوي أو أكبر من ٠,٥، بينما كانت التشبعات للعوامل الكامنة لعبارات مقياس الاحتراق الوظيفي جميعها تشبعات أكبر من ٠,٥، والتي تم الإبقاء عليها، ويوضح الجدول (٢) البنود التي تم حذفها والمقياس التابع له كل بند من البنود المحذوفة.

جدول (٢) البنود التي حذفت لتصحيح النموذج

رقم البند	البند	رقم المقياس التابع له البند
١	أتقيد بتدريس الموضوعات الواردة في توصيف المقرر.	٤ النشاط التدريسي من الهوية المهنية
٢	اشترك في اعداد البرامج الأكاديمية.	٥ النشاط التدريسي من الهوية المهنية
٣	اسعى إلى تأليف الكتب ونشرها.	١٢ النشاط البحثي من الهوية المهنية
٤	أقدم استشارات لمن هم في حاجة إليها	٢١ الأداء المتعلق بخدمة المجتمع من الهوية المهنية
٥	أشعر حقًا كما لو أن مشاكل هذه المنظمة هي مشكلتي.	٢ الالتزام العاطفي من مقياس الالتزام التنظيمي
٦	لا أشعر بإحساس قوي بالانتماء إلى منظمتي.	٣ الالتزام العاطفي من مقياس الالتزام التنظيمي
٧	لا أشعر بالارتباط العاطفي بهذه المنظمة.	٤ الالتزام العاطفي من مقياس الالتزام التنظيمي
٨	هذه المنظمة لها معنى شخصي كبير بالنسبة لي.	٦ الالتزام العاطفي من مقياس الالتزام التنظيمي
٩	إذا لم أكن قد حققت بالفعل الكثير من نفسي في هذه المنظمة، فقد أفكر في العمل في مكان آخر.	١١ استمرارية الالتزام من مقياس الالتزام التنظيمي
١٠	ندرة البدائل المتاحة من النتائج السلبية القليلة لترك هذه المنظمة.	١٢ استمرارية الالتزام من مقياس الالتزام التنظيمي

والشكل (٣) يوضح مسارات النموذج القياسي البعدي المعدل بعد حذف البنود ذات التشبعات الأقل من ٠,٥، وجدول (٣) يوضح Outer lodging والي يشير لثبات مؤشرات الدراسة.



شكل (٣) مسارات النموذج القياسي البعدي المعدل

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

جدول (٣) تشبعات العوامل لمقاييس الدراسة بعد حذف العبارات ذات التشبعات الأقل

المقياس	الأبعاد الفرعية للمقاييس	العبارات	قيم التشبعات	المقياس	الأبعاد الفرعية للمقاييس	العبارات	قيم التشبعات	المقياس	الأبعاد الفرعية للمقاييس	العبارات	قيم التشبعات		
الإرهاق الوظيفي	الإحراق العاطفي	١ع	0.839	الهوية المهنية	استمرارية الالتزام	١ع	0.731	الالتزام التنظيمي	النشاط البطني	١ع	0.716		
		٢ع	0.639			٢ع	0.651			٢ع	0.715		
		٣ع	0.839			٣ع	0.881			٣ع	0.832		
		٤ع	0.741			٤ع	0.818			٤ع	0.802		
		٥ع	0.796			٥ع	0.530			٥ع	0.٥١٧		
		١ع	0.525			٦ع	0.663			٦ع	0.799		
	تثني الإنجاز الشخصي	٢ع	0.806		الالتزام المعاييري	النشاط التدريسي	١ع		0.714	الالتزام المعاييري	خدمة المجتمع	٧ع	0.714
		٣ع	0.920				٢ع		0.607			٨ع	0.809
		٤ع	0.667				٢ع		0.828			١ع	0.719
		٥ع	0.890				٤ع		0.927			٢ع	0.806
		٦ع	0.798				٥ع		0.824			٣ع	0.621
		٢ع	0.813				٦ع		0.848			٤ع	0.٥١١
	تبدد الشخصية	٢ع	0.522				٥ع		0.843			٥ع	0.843
		٤ع	0.531				٦ع		0.858			٦ع	0.858
		٥ع	0.514				١ع		0.504			١ع	0.504
		٦ع	0.837				٢ع		0.790			٢ع	0.790
							٣ع		0.713			٣ع	0.713
							٤ع		0.748			٤ع	0.748
				٥ع	0.762			٥ع	0.762				
				٦ع	0.854			٦ع	0.854				
				٧ع	0.747			٧ع	0.747				
				٨ع	0.747			٨ع	0.747				
				٩ع	0.751			٩ع	0.751				

بعد حذف العوامل ذات التشبعات الأقل من ٠,٥، حقق النموذج معاملات ثبات عالية للمقاييس، المستخدمة في النموذج كما هو موضح في الشكل (٣) مسارات النموذج القياسي البعدي المعدل وجدول (٣) تكون القيم مقبولة وبحسب Hair Jr, Sarstedt, Matthews, & Ringle, (2016) لجميع البنود أعلى من ٠,٥ وجميع قيم التشبعات المستخرجة تراوحت بين ٠,٥٠٤ - ٠,٩٢٠ وهي معاملات ثبات جيدة.

ويوضح الجدول (٤) معاملات ثبات "ألفا كرونباخ"، والثبات المركب الذي يفضل إجراؤه على ثبات "ألفا كرونباخ" لأنه يقدم أفضل تقدير للتباين المشترك الذي تتقاسمه المعاملات ذات الصلة ولأنه يستخدم تشبعات البنود التي تم الحصول عليها داخل النموذج.

جدول (٤) ثبات ألفا كرونباخ، والثبات المركب ومتوسط قيم التباين المستخرجة AVE

لمقاييس الدراسة

المقياس	الأبعاد الفرعية	ألفا كرونباخ	الثبات المركب	متوسط قيم التباين المستخرجة AVE
مقياس الاحتراق الوظيفي	الإحترق العاطفي	0.837	0.881	0.600
	تبدد الشخصية	0.523	0.667	0.508
	تدني الإنجاز الشخصي	0.868	0.501	0.607
مقياس الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي	0.767	0.960	0.504
	الالتزام المعياري	0.860	0.898	0.603
	استمرارية الالتزام	0.513	0.590	0.503
مقياس الهوية المهنية	النشاط البحثي	0.879	0.905	0.550
	النشاط التدريسي	0.810	0.862	0.506
	خدمة المجتمع	0.873	0.899	0.507

يتضح من جدول (٤) أن جميع القيم مقبولة وبحسب Hair Jr, Sarstedt, Matthews, & Ringle, (2016) تكون القيم مقبولة لجميع البنود أعلى من ٠,٥ وبالنظر لجميع معاملات ثبات ألفا كرونباخ، والثبات المركب تراوحت جميعها ما بين ٠,٥١٣ - ٠,٩٦٠، أي أن مستوى الاتساق الداخلي بين عوامل الدراسة يعتبر مرتفع.

ب- الصدق:

تم حساب الصدق للمقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية بطريقتين الأولى حساب الصدق التقاربي Convergent Validity، والثانية بطريق الصدق التمييزي Discriminant Validity، وفيما يلي عرض لمؤشرات صدق الطريقتين:

١- الصدق التقاربي:

يشير الصدق التقاربي إلى درجة اتساق العناصر المستخدمة لقياس المفهوم مع بعضها البعض مدى تقارب وتوافق البنود من بعضها البعض، ويتوفر الصدق التقاربي إذا لم تقل قيم التباين المستخرجة عن القيمة ٠,٥٠، وفقاً لـ Hair Jr, Sarstedt, Matthews, & Ringle, (2016)، وتشير النتائج إلى أن متوسط قيم التباين المستخرج للمقاييس (AVE) بجدول (٤) والتي تراوحت ما بين 0.503 - ٠,٦٠٧. وهو ما يشير إلى توافر الصدق التقاربي للمقاييس المستخدمة في النموذج وأبعادها الفرعية: الهوية المهنية (النشاط البحثي - النشاط التدريسي - خدمة المجتمع)، والاحتراق الوظيفي (الإحترق العاطفي - استمرارية الالتزام - تدني الإنجاز الشخصي)، وأخيراً مقياس الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري - تبدد الشخصية).

٢- الصدق التمييزي:

يشير الصدق التمييزي إلى درجة تباعد المتغيرات عن بعضها البعض، وأن كل متغير يمثل نفسه ولا يمثل غيره من المتغيرات للتأكد من أن المتغيرات المستخدمة غير مكررة في النموذج، وفيه يتم المقارنة بين الارتباط بين العوامل التي تم الحصول عليها من ناحية، وتقديرات التباين المستخرجة للبناء من ناحية أخرى، كما يتحدد الصدق التمييزي عندما تكون تشبعات متوسطات التباين المشترك للبناءات تساوي أو أكبر من ٠,٥، بالإضافة إلى أن الصدق التمييزي يمكن التأكد منه عن طريق العناصر القطرية (مربع الجذر لمتوسط قيمة التباين المشترك AVE لكل بناء) حيث يجب أن تكون دلالتها أعلى من القيم المرتبطة بها في الصفوف والأعمدة، والجدول (5) يوضح مؤشرات الصدق التمييزي وفقاً لمحك "فونريل"، و"بيركر":

جدول (5) نتائج الصدق التمييزي للمقاييس

9	8	7	6	5	4	3	2	1	
								0.702	الاحترق العاطفي
							0.774	-0.261	تبدد الشخصية
						0.779	0.743	-0.339	تدني الإنجاز الشخصي
					0.781	0.262	0.391	-0.532	الالتزام العاطفي
				0.777	-0.484	-0.504	-0.491	0.783	الالتزام المعياري
			0.647	0.342	-0.449	0.085	0.252	0.166	استمرارية الالتزام
		0.741	-0.233	-0.396	0.596	0.266	0.206	-0.488	النشاط البحثي
	0.697	0.633	-0.319	-0.267	0.481	-0.005	-0.007	-0.279	النشاط التدريسي
0.712	0.581	٠,٧٠١	-0.254	-0.402	0.558	0.406	0.337	-0.369	خدمة المجتمع

يتضح من جدول (5) أن جميع القيم القطرية أعلى من القيم المرتبطة بها في الصفوف والأعمدة وتراوح ما بين 0.647 – ٠,٧٨١ وهذا يشير إلى توفر الصدق التمييزي للمقاييس.

نتائج الدراسة

أولاً: الكشف عن العلاقات الخطية بين المتغيرات الكامنة.

تم استخدام برنامج معالجة المربعات الصغرى الجزئية Smart PLS v.3 وهو الإصدار الثالث من برامج للكشف عن العلاقات الخطية المتداخلة Collinearity، والجدول (٦) يوضح قيم تباين التضخم الداخلية (VIF) للنموذج المستخدم للتحقق من فروض الدراسة:

جدول (٦) الكشف عن العلاقات الخطية بين المتغيرات في نموذج التوسط

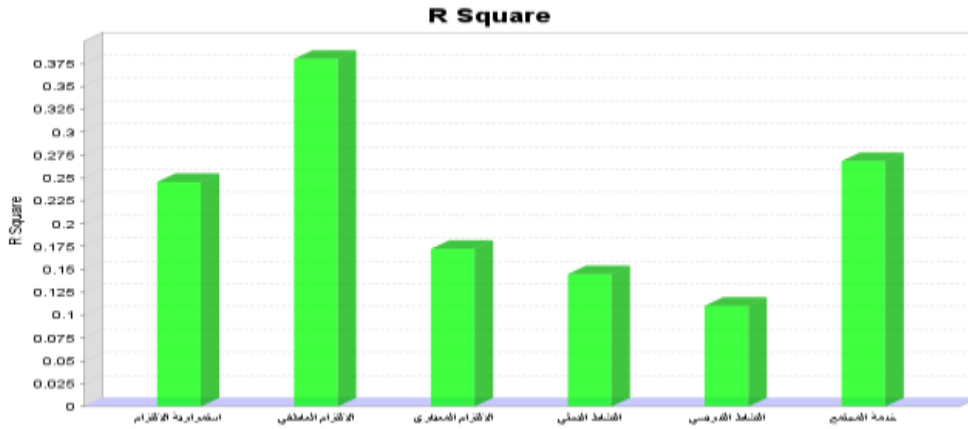
المتغيرات	الإحترق العاطفي	تبدد الشخصية	تدني الإنجاز الشخصي	الالتزام العاطفي	الالتزام المعياري	استمرارية الالتزام	النشاط البحثي	النشاط التدريسي	خدمة المجتمع
الإحترق العاطفي									
تبدد الشخصية	2.428								
تدني الإنجاز الشخصي	2.290	2.290							
الالتزام العاطفي									
الالتزام المعياري									
استمرارية الالتزام	1.095	1.095	1.095						
النشاط البحثي				3.978	3.978				
النشاط التدريسي				1.690	1.690				
خدمة المجتمع				3.595	3.595				

يشير جدول (٦) إلى أن قيم تباين التضخم (VIF) جميعها أقل من الحد الأعلى ٥,٠٠، وهو ما يشير إلى عدم وجود علاقات خطية بين المتغيرات، حيث كانت أعلى قيمة 3.978. ثانياً: التحقق من ملائمة النموذج.

ولقد تم اختبار مجموعة من المعايير ينبغي استخدامها لتقييم ملائمة النموذج، من خلال الكشف عن المتغيرات المنبئة في النموذج من خلال مستويات مربع "ر" (R^2)، ومربع "ر" المعدل (R^2) ودلالة حجم التأثير لملائمة التنبؤ (f^2) Predictive Relevance بوصفهما مؤشرات جيدة على التنبؤ ودلالته.

جدول (٧)
قيم مربع "ر" (R^2)، ومربع "ر" المعدل ودلالتهما للكشف عن المتغيرات المنبئة في
النموذج R Square

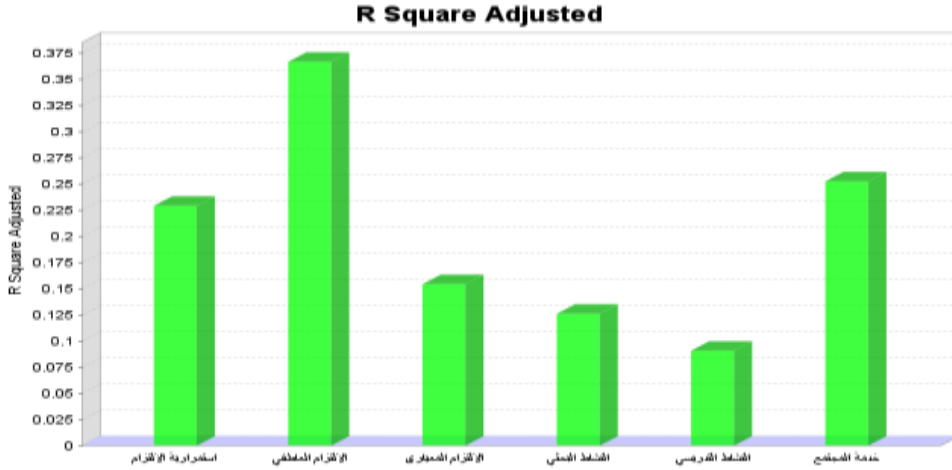
المتغيرات	R Square	R Square Adjusted	قيمة معامل التأثير (*)
استمرارية الالتزام	0.246	0.229	معامل تأثير متوسط
الالتزام العاطفي	0.380	0.367	معامل تأثير مرتفع
الالتزام المعياري	0.172	0.154	معامل تأثير متوسط
النشاط البحثي	0.145	0.126	معامل تأثير متوسط
النشاط التدريسي	0.110	0.091	معامل تأثير قليل
خدمة المجتمع	0.269	0.253	معامل تأثير مرتفع



شكل (٤) يوضح قيم مربع "ر" (R^2)،

القيمة من ٠,٠٢ - ٠,١٢ تأثير قليل
القيمة من ٠,٢٥ - ١,٠ تأثير كبير

(*) قيمة أقل من ٠,٠٢ لا يوجد معامل تأثير
القيمة من ٠,١٢ - ٠,٢٥ تأثير متوسط



شكل (٥) يوضح قيم مربع "ر" المعدل (Adjusted R²).

يتضح من جدول (٧) وشكل (٤ ، ٥) إلى دلالات وقيم معامل التأثير ما بين قليلة ومتوسطة ومرتفعة لمربع "ر" (R²) ومربع "ر" المعدل (Adjusted R²) للمتغيرات الأكثر تنبؤاً وملائمة النموذج.

ثالثاً: اختبار الفروض.

١. نتائج الفرض الأول: "تتوسط الهوية المهنية العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم التعرف أولاً على التأثير المباشر ودلالته بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي للمسارات، ويوضح جدول (٨) أحجام التأثيرات المباشرة ودلالاتها:

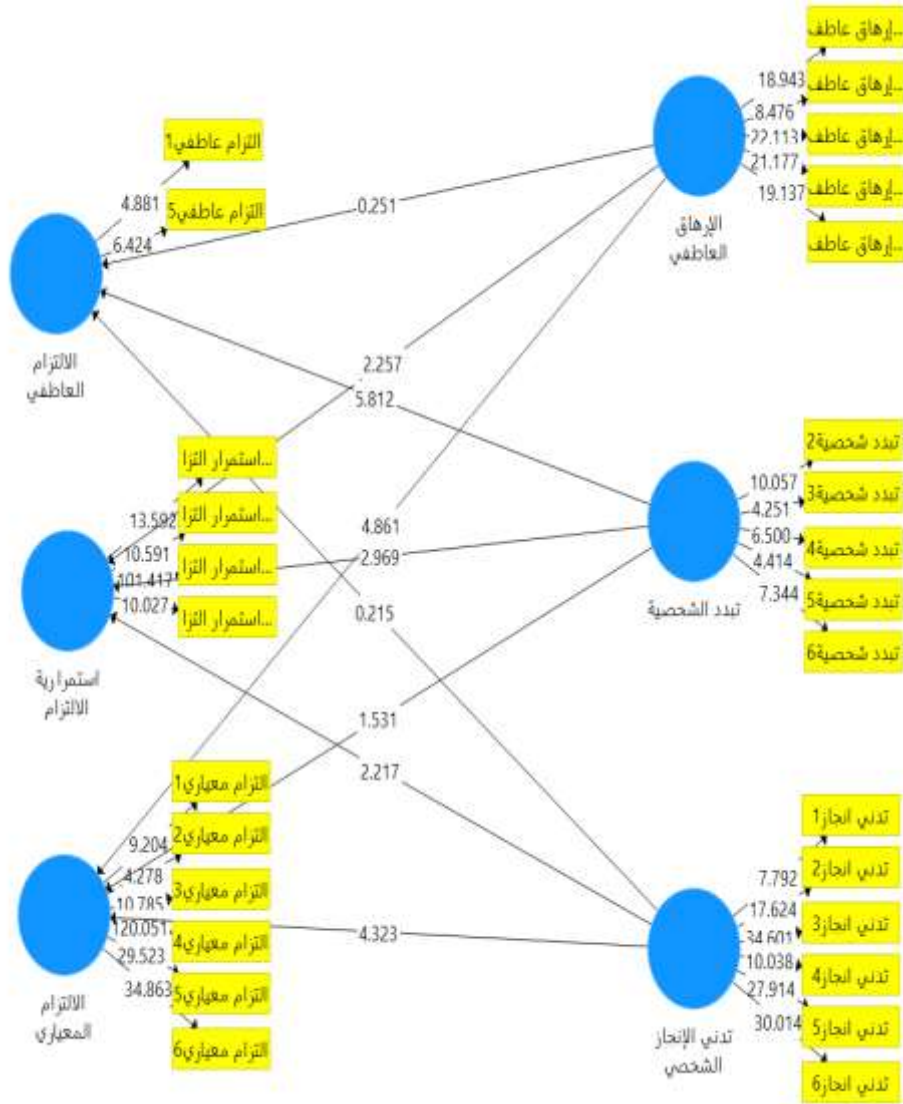
جدول (٧)

التأثيرات المباشرة ودلالته بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي لمسارات

المسارات	التأثيرات المباشرة	فترات الثقة	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الإحترق العاطفي -< استمرارية الالتزام	-0.247	-0.489	-0.068	2.257	0.024
الإحترق العاطفي -< الالتزام العاطفي	-0.030	-0.258	0.222	0.251	0.802
الإحترق العاطفي -< الالتزام المعياري	-0.374	-0.549	-0.240	4.861	0.000
تدني الإنجاز الشخصي -< استمرارية الالتزام	-0.249	-0.441	-0.007	2.217	0.027
تدني الإنجاز الشخصي -< الالتزام العاطفي	-0.025	-0.276	0.190	0.215	0.830
تدني الإنجاز الشخصي -< الالتزام المعياري	-0.311	-0.437	-0.162	4.323	0.000
تبدد الشخصية -< استمرارية الالتزام	0.225	0.068	0.352	2.969	0.003
تبدد الشخصية -< الالتزام العاطفي	-0.475	-0.635	-0.301	5.812	0.000
تبدد الشخصية -< الالتزام المعياري	0.130	-0.045	0.283	1.531	0.126

يشير الجدول (٧) إلى حجم تأثير كبير لجميع مسارات النموذج فيما عدا مسار الإحترق العاطفي -< الالتزام العاطفي، تدني الإنجاز الشخصي -< الالتزام العاطفي، تبدد الشخصية -< الالتزام المعياري لم يكونوا ذات تأثير، ويوضح الشكل (٦) التأثيرات المباشرة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي للمسارات.

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي



شكل (٦) التأثيرات المباشرة لأبعاد الاحتراق الوظيفي على أبعاد الالتزام التنظيمي

وثانياً، تم إدخال المتغير الوسيط الهوية المهنية على هذه العلاقة، وتم استخدام تقنية "البوتستراب" للتحقق من دلالة التأثيرات غير المباشرة بنسبة ٩٥% من التحيز المصحح Biascorrected وتم تسريع مدى الثقة بـ ٢٠٠٠ تمثيل للعينة وجاءت النتائج موضحة في الجدول (٨):

جدول (٨) التأثيرات غير المباشرة

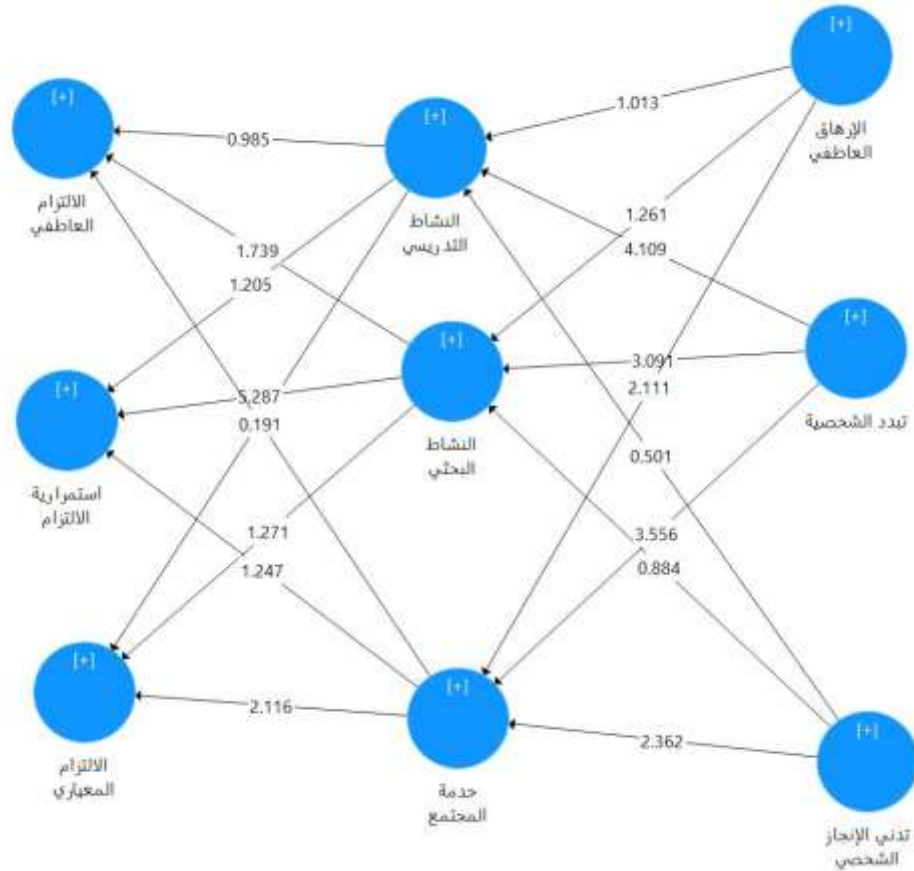
المسارات	التأثيرات غير المباشرة	فترات الثقة	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الإحترق العاطفي -> استمرارية الالتزام	-0.069	-0.200	0.044	1.133	غير دالة
الإحترق العاطفي -> الالتزام العاطفي	0.076	-0.052	0.205	1.221	غير دالة
الإحترق العاطفي -> الالتزام المعياري	-0.063	-0.181	0.036	1.179	غير دالة
تدني الإنجاز الشخصي -> استمرارية الالتزام	-0.083	-0.218	0.054	1.193	غير دالة
تدني الإنجاز الشخصي -> الالتزام العاطفي	0.028	-0.144	0.149	0.390	غير دالة
تدني الإنجاز الشخصي -> الالتزام المعياري	-0.053	-0.179	0.074	0.830	غير دالة
تبدد الشخصية -> استمرارية الالتزام	0.111	0.013	0.209	2.214	دالة
تبدد الشخصية -> الالتزام العاطفي	-0.148	-0.271	-0.061	2.670	دالة
تبدد الشخصية -> الالتزام المعياري	0.110	0.035	0.191	2.669	دالة

حققت المسارات في التأثير المباشر direct Effect بين الأبعاد الثلاثة للاحترق الوظيفي (الإحترق العاطفي - تدني الإنجاز الشخصي - تبدد الشخصية)، والأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (استمرارية الالتزام - الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري) دلالة إحصائية مرتفعة، أما مسار الإحترق العاطفي -> الالتزام العاطفي، تدني الإنجاز الشخصي -> الالتزام العاطفي، وتبدد

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

الشخصية -> الالتزام المعياري لم يحقق دلالة إحصائية. ويبقى التحقق من التأثير غير المباشر Indirect Effect بين الأبعاد الثلاثة للاحتراق الوظيفي (الإحترق العاطفي - تدني الإنجاز الشخصي - تبدد الشخصية)، والأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي (استمرارية الالتزام - الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري)، وقد أظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية للمسار بين تبدد الشخصية -> استمرارية الالتزام وبلغ حجم التأثير (0,111) دال عند 0.027 وتراوحت فترات الثقة بين (0.209 - 2.214) ليس الصفر بينهما وهو ما يشير إلى وجود توسط جزئي (*) للهوية المهنية في العلاقة بين تبدد الشخصية كبعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي واستمرارية الالتزام كبعد من أبعاد الالتزام التنظيمي. كما وجدت دلالة للتأثير غير المباشر للمسار بين تبدد الشخصية -> الالتزام العاطفي وبلغ حجم التأثير 0.148- وهو دال عند 0.008 وتراوحت فترات الثقة بين (0.271- - 0.061-) ليس الصفر بينهما وهو ما يشير إلى وجود توسط جزئي للهوية المهنية في العلاقة بين تبدد الشخصية -> الالتزام العاطفي، وأخيراً وجدت دلالة إحصائية للمسار بين تبدد الشخصية -> الالتزام المعياري وبلغ حجم التأثير (0.110) وهو دال عند مستوى 0.008 وتراوحت فترات الثقة بين 0.035 - 0.191 وهو ما يشير إلى وجود توسط كلي، هو ما يعني وجود توسط جزئي لأبعاد الهوية المهنية (النشاط البحثي - النشاط التدريسي - خدمة المجتمع) في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، والتي تمثلت فقط في بُعد واحد من أبعاد الاحتراق الوظيفي وهو بُعد (تبدد الشخصية) والشكل (٦) يوضح التأثيرات المباشرة وغير المباشرة ودلالاتها:

(*) عندما تكون العلاقة دالة في التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للمسار تسمى (توسط جزئي) وفي حالة عدم دلالتها في التأثيرات المباشرة ولكن تكون دالة في التأثيرات غير المباشرة تسمى (توسط كلي).



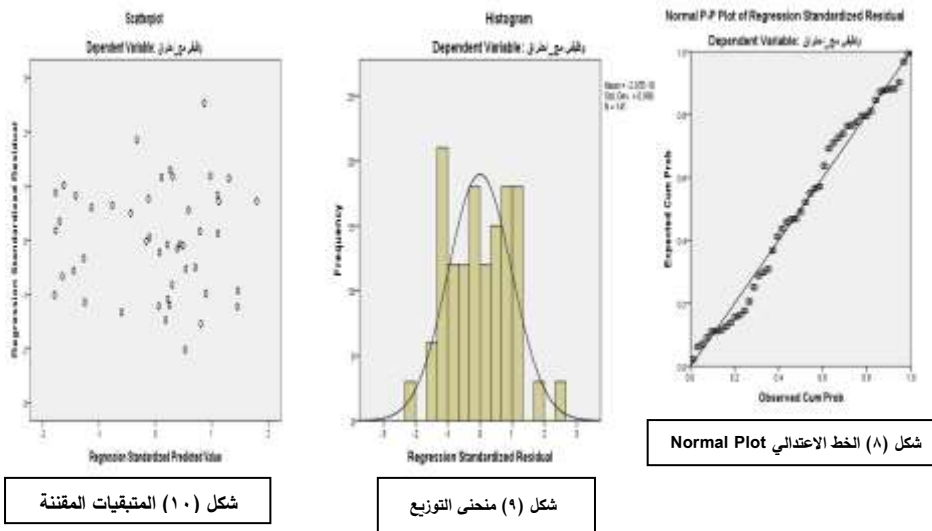
شكل (٧) التأثيرات غير المباشرة ودلالاتها في نموذج التوسط

٢- نتائج الفرض الثاني: لما كان الهدف الثاني للبحث الذي كرس للكشف عن مدى إسهام الأبعاد الفرعية للهوية المهنية في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، واستجابة للفرض الذي اشتق من هذا الهدف والذي ينص على "تسهم الهوية المهنية في التنبؤ بالاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي كل على حده لدى عينة الدراسة" لذلك استعمل الانحدار الخطي البسيط في تحليل بيانات معاوني أعضاء هيئة التدريس بطريقة "الإدخال المعيارية" Inter

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

والتي لا يتم فيها استبعاد أي متغير حتي وإن كان غير ذي أثر، للتعرف على معامل الارتباط بين المتغير التابع (الاحتراق الوظيفي – والالتزام التنظيمي) كل على حده والمتغيرات المستقلة (النشاط التدريسي – النشاط البحثي – خدمة المجتمع)، أي إمكانية التنبؤ من المتغيرات التابعة من خلال المتغير المستقل (منبئ)، وفيما يلي عرض لنتائج هذه التحليلات: وسوف يقوم الباحثان بعرض نتائج التنبؤ بالاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي من أبعاد الهوية المهنية الثلاثة (النشاط التدريسي – النشاط البحثي – خدمة المجتمع) كل على حده.

وقبل البدء في فرضية التنبؤ تم فحص الاعتدالية والخطية التعددية وoutliers والاستقلال عن الأخطاء من خلال البيانات قبل التحليل الأساسي حيث كانت الاعتدالية والإحصاءات الوصفية لكل من الالتواء و kurtosis للفقرات في البيانات في المعدل الطبيعي بين (-1,0) وبين (+1,0) وأيضاً plot الاحتمال الاعتدالي لنقاط متبقيات الانحدار المقنن تقرب الخط القطري المستقيم الموجب من اليسار إلى اليمين، فإن البواقي تتبع التوزيع الاعتدالي وهو من شروط صحة إجراء تحليل الانحدار في النموذج. والأشكال والرسم البياني (8- 9- 10) يسلط الضوء على أن غالبية المتغيرات تقع في التوزيع الاعتدالي، مما يؤكد على اعتدالية البيانات.



الكشف عن العلاقات الخطية بين المتغيرات الكامنة.

تم حساب العلاقة الخطية المتداخلة Collinearity بطريقتين: الأولى عن طريق تصميم النموذج البنائي باستخدام برنامج Smart PLS 3، ومعالجة درجات المتغيرات الكامنة Latent Variable الناتجة ببرنامج SPSS v.18 لمعرفة مستويات التسامح Tolerance وتباين التضخم Variance Inflation Factor VIF، وقد تم تناول المتغيرات المنبئة في النموذج والجدول التالي يوضح الجزء الأول من الفرض وهو إمكانية التنبؤ بالمتغير التابع (الاحترق الوظيفي) من خلال المتغير المستقل (منبئ) أبعاد الهوية المهنية الثلاثة (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع)

جدول (١١) تحليل الانحدار (العلاقة التنبؤية) لدراسة تأثير أبعاد الهوية المهنية (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع) على الاحتراق الوظيفي

معامل تضخم التباين VIF	Sig.	t	B	Sig.	F	R Square	R	المتغيرات المنبئة	المتغير التابع
١,١٢٦	.000	-3.758	-.801	.000b	8.897	.163	a٤٠٤.	النشاط التدريسي	الاحتراق الوظيفي
١,١٢٦	.774	-.287	-					النشاط البحثي	
١,١٢٦	.001	3.367	.739					خدمة المجتمع	

ولمعرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغيرات المفسرة (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع) تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط جدول (١١) والذي أعتبرت فيه متغيرات الهوية كمتغيرات تفسيرية ومتغير الاحتراق الوظيفي كمتغير تابع، حيث أظهرت نتائج نموذج الانحدار أنه ذات دلالة معنوية وذلك من خلال النظر لقيمة ف والبالغة (٨,٨٩٧) بدلالة (0.000b) وتفسر النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر ما قيمته (١٦,٣) من التباين الموجود بالاحتراق الوظيفي وذلك من خلال قيمة (R Square) كما جاءت قيمة (بيتا) لتوضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والنشاط التدريسي بقيمة (-٠,٨٠١) ذات دلالة إحصائية وهو ما يستنتج من قيمة (ت) والدلالة المرتبطة بها، ويشير ذلك إلى أنه كلما حدث تغير في (النشاط التدريسي) بمقدار

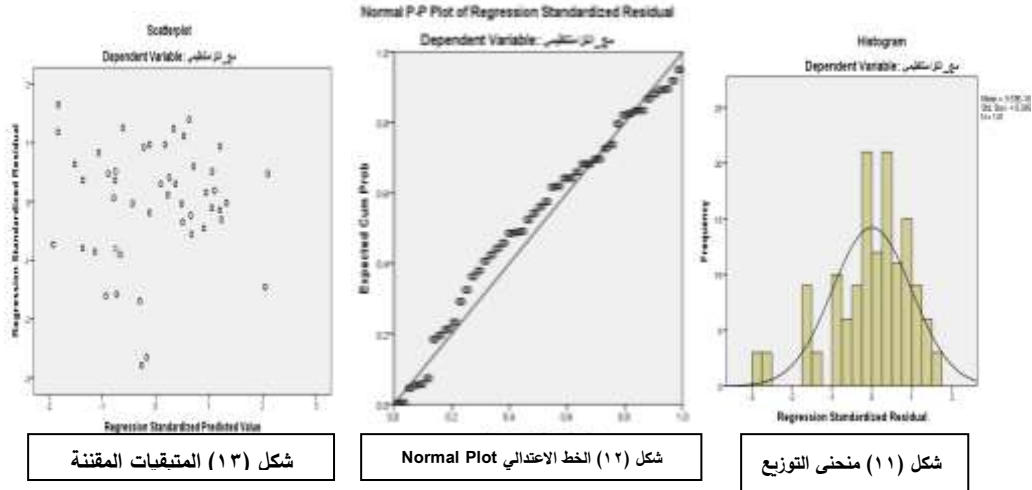
الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

وحده يتغير الاحتراق الوظيفي بمقدار $(-0,801)$ وحده، وكذلك جاءت قيمة بيتا لمتغير (النشاط البحثي) بقيمة $(-0,069)$ وهي غير دالة احصائياً مما يشير إلى أن (النشاط البحثي) ليس له تأثير في الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، وأخيراً كانت قيمة بيتا لمتغير (خدمة المجتمع) بقيمة $(0,739)$ ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0,001)$ ويشير ذلك إلى أنه كلما حدث تغير في (خدمة المجتمع) بمقدار وحده واحد تغير الاحتراق الوظيفي بمقدار $(0,739)$. كما يمكن استنتاج معادلة الانحدار من الجدول السابق كالتالي باستخدام قيمة بيتا المعيارية:

الاحتراق الوظيفي (المتوقع) =

$$42.767 + (-0,801) \text{ النشاط التدريسي} + (0,739) \text{ خدمة المجتمع}$$

والجدول التالي يوضح الجزء الثاني من الفرض وهو إمكانية التنبؤ بالمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) من خلال المتغير المستقل (منبئ) أبعاد الهوية المهنية الثلاثة (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع). وقبل البدء في فرضية التنبؤ أيضاً تم فحص الاعتدالية والخطية التعددية و outliers والاستقلال عن الأخطاء من خلال البيانات قبل التحليل الأساسي حيث كانت الاعتدالية والإحصاءات الوصفية لكل من الالتواء و kurtosis للفقرات في البيانات في المعدل الطبيعي، والأشكال والرسم البياني (11 - 12 - 13) يسلط الضوء على أن غالبية المتغيرات تقع في التوزيع الاعتدالي، مما يؤكد على اعتدالية البيانات.



الكشف عن العلاقات الخطية بين المتغيرات الكامنة.

تم حساب العلاقة الخطية المتداخلة Collinearity بطريقتين: الأولى عن طريق تصميم النموذج البنائي باستخدام برنامج Smart PLS 3، ومعالجة درجات المتغيرات الكامنة Latent Variable الناتجة ببرنامج SPSS v.18 لمعرفة مستويات التسامح Tolerance وتباين التضخم Variance Inflation Factor VIF، وقد تم تناول المتغيرات المنبئة في النموذج والجدول التالي يوضح الجزء الأول من الفرض وهو إمكانية التنبؤ بالمتغير التابع (الاحترق الوظيفي) من خلال المتغير المستقل (منبئ) أبعاد الهوية المهنية الثلاثة (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع).

جدول (١٢) تحليل الانحدار (العلاقة التنبؤية) لدراسة تأثير أبعاد الهوية المهنية (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع) على الالتزام التنظيمي

المتغير التابع	المتغيرات المنبئة	R	R Square	F	Sig.	B	t	Sig.	معامل تضخم التباين VIF
الالتزام التنظيمي	النشاط التدريسي	.254a	.065	3.151	.027b	.036	.129	.897	1.650
	النشاط البحثي					-.482	-1.546	.124	1.772
	خدمة المجتمع					-.024	-.086	.932	2.201

ولمعرفة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والمتغيرات المفسرة (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع) تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط جدول (١٢) والذي أعتبرت فيه متغيرات الهوية كمتغيرات تفسيرية ومتغير الالتزام التنظيمي كمتغير تابع، حيث أظهرت نتائج نموذج الانحدار أنه غير ذات دلالة معنوية مما يشير إلى أن المتغيرات المنبئة للهوية المهنية (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع) لا يمكن لها التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة. وهو ما يشير إلى تحقق الفرض بشكل جزئي.

نتائج الفرض الثالث: ولما كان الهدف الثالث للدراسة هو الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة تبعاً للنوع (ذكور، إناث) والتخصص الأكاديمي (الكليات النظرية، والكليات العملية) والرتبة الأكاديمية (معيد، ومدرس مساعد) في متغيرات الدراسة "الهوية المهنية وأبعادها الفرعية والاحترق الوظيفي وأبعاده الفرعية والالتزام التنظيمي وأبعاده الفرعية.

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

واستجابة للفرض الذي اشتق من هذا الهدف حيث ينص هذا الفرض على أنه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات عيني الذكور والإناث والتخصص الأكاديمي والرتبة الأكاديمية في" الهوية المهنية، الاحتراق الوظيفي، الالتزام التنظيمي"، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار "ت" بين الذكور، والإناث على النحو المشار إليه في الجدول التالي.

جدول (١٣) قيمة اختبار "ت" ومستويات دلالة الفروق بين الذكور والإناث على متغيرات الدراسة.

المتغيرات	الذكور (ن=٣٦)		الإناث (ن=١٠٥)		ت	الدلالة
	ع	م	ع	م		
النشاط التدريسي	6.033	25.33	4.397	27.86	-2.688	.017
النشاط البحثي	6.889	24.17	6.869	24.94	-.585	.839
خدمة المجتمع	9.146	28.00	6.676	29.71	-1.203	.008
مج الهوية المهنية	20.4	77.50	15.788	82.51	-1.521	.026
الإحترق العاطفي	3.549	15.58	4.936	13.57	2.252	.023
تبدد الشخصية	2.145	15.83	2.676	12.23	7.313	.111
تدني الإنجاز	4.887	14.67	5.834	13.34	1.222	.344
مج الاحتراق الوظيفي	7.481	46.08	11.223	39.14	3.453	.046
الالتزام العاطفي	4.655	23.14	4.778	23.31	-.191	.896
استمرارية الالتزام	4.067	22.50	4.269	20.66	2.261	.694
الالتزام المعياري	3.711	23.67	6.760	21.86	1.527	.003
مج الالتزام التنظيمي	10.43	69.86	13.934	65.83	1.589	.084

يتضح من جدول (١٣) بناء على نتائج تحليل الفروق بين متوسطات المجموعتين (ذكور- إناث) وجود فروق في أبعاد بعض المتغيرات والدرجة الكلية مثل (النشاط التدريسي، خدمة المجتمع، مج الهوية المهنية، وجميعها لصالح الإناث، كما توجد فروق في بُعد الإحترق العاطفي والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي وجميعهم في اتجاه الذكور، وعدم وجود فروق بين مجموعتي الذكور والإناث في جميع أبعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية فيما عدا بُعد الالتزام المعياري والذي وجدت فيه فروق لصالح الذكور وهو ما يشير إلى تحقق الفرض بشكل جزئي.

جدول (١٤) قيمة اختبار "ت" ومستويات دلالة الفروق بين الكليات النظرية والعملية على متغيرات الدراسة.

المتغيرات	العينة	كليات نظرية (ن=١١١)		كليات عملية (ن=٣٠)		ت	الدلالة
		ع	م	ع	م		
النشاط التدريسي	27.14	5.342	27.50	3.288	27.50	-0.356	.014
النشاط البحثي	25.30	6.526	22.70	7.747	22.70	1.856	.328
خدمة المجتمع	30.03	7.391	26.50	6.796	26.50	2.357	.355
مج الهوية المهنية	82.46	17.36	76.70	15.810	76.70	1.642	.385
الإحترق العاطفي	14.68	4.444	11.90	5.013	11.90	2.953	.417
تبدد الشخصية	13.00	3.018	13.70	2.879	13.70	-1.138	.484
تدني الإنجاز الشخصي	14.49	5.962	10.70	2.452	10.70	3.395	.000
مج الإحترق الوظيفي	42.16	11.03	36.30	8.750	36.30	2.695	.273
الالتزام العاطفي	22.88	4.736	24.70	4.504	24.70	-1.883	.297
استمرارية الالتزام	20.43	4.162	23.70	3.752	23.70	-3.892	.743
الالتزام المعياري	21.92	6.325	23.80	5.378	23.80	-1.489	.197
مج الالتزام التنظيمي	65.41	13.43	72.20	11.121	72.20	-2.544	.341

يتضح من الجدول (١٤) عدم وجود فروق بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والكليات العملية على جميع متغيرات الدراسة فيما عدا متغير "النشاط التدريسي" وهو أحد أبعاد الهوية المهنية، عند مستوى دلالة ٠,٠١ لصالح الكليات العملية. ومتغير "تدني الإنجاز الشخصي" وهو أحد أبعاد الإحترق الوظيفي عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠، في اتجاه الكليات النظرية، ويعني ذلك أن الفرض تحقق بشكل جزئي.

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

جدول (١٥) قيمة اختبار "ت"، ومستويات دلالة الفروق بين الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد) على متغيرات الدراسة.

المتغيرات	العينة		مدرس مساعد (ن=٦٦)		ت	الدلالة
	م	ع	م	ع		
النشاط التدريسي	26.80	5.373	27.68	4.459	-1.052	.395
النشاط البحثي	22.32	5.889	27.50	6.880	-4.817	.150
خدمة المجتمع	27.04	6.446	31.82	7.612	-4.036	.079
مج الهوية المهنية	76.16	15.12	87.00	17.603	-3.933	.092
الإحترق العاطفي	14.20	4.670	13.95	4.750	.309	.690
تبدد الشخصية	13.00	3.196	13.32	2.758	-.629	.347
تدني الإنجاز	12.84	5.541	14.64	5.598	-1.912	.198
مج الاحتراق الوظيفي	40.04	11.14	41.91	10.410	-1.025	.741
الالتزام العاطفي	23.28	4.903	23.26	4.565	.028	.981
استمرارية الالتزام	21.20	4.627	21.05	3.885	.213	.490
الالتزام المعياري	22.04	6.705	22.64	5.524	-.572	.228
مج الالتزام التنظيمي	66.52	15.06	67.2	10.833	-.323	.068

يتضح من جدول (١٥) بناء على نتائج تحليل الفروق بين متوسطات المجموعتين (معيد - مدرس مساعد) عدم وجود فروق على جميع متغيرات الدراسة تبعاً للرتبة الأكاديمية.

مناقشة النتائج

مناقشة الفرض الأول

كانت صياغة هذا الفرض "تتوسط الهوية المهنية العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي". وأشارت النتائج إلى وجود توسط جزئي وتام لأبعاد الهوية المهنية في العلاقة بين تبدد الشخصية -> استمرارية الالتزام وهو ما يشير إلى وجود توسط جزئي للهوية المهنية في العلاقة بين تبدد الشخصية كبعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي واستمرارية الالتزام كبعد من أبعاد الالتزام التنظيمي. كما وجدت دلالة للمسار بين تبدد الشخصية -> الالتزام العاطفي مما يشير إلى وجود توسط جزئي للهوية المهنية في العلاقة بين تبدد الشخصية -> الالتزام العاطفي، وأخيراً وجدت دلالة إحصائية للمسار بين تبدد الشخصية -> الالتزام المعياري وهو ما يشير إلى وجود

توسط كلي، وهذا معناه أنه عند رصد العلاقة بين متغيري الاحتراق الوظيفي (تبدد الشخصية) والالتزام التنظيمي (استمرارية الالتزام - الالتزام العاطفي - الالتزام المعياري) يجب الأخذ بعين الاعتبار الهوية المهنية (النشاط البحثي - النشاط التدريسي - خدمة المجتمع) اللذان يفسران قدر كبير من هذه العلاقة المفترضة.

على الرغم من أن الدراسات التي استخدمت النماذج البنائية قليلة - خاصة على عينات عربية- لكن على كل حال، تتفق هذه النتيجة في محتواها العام مع دراسة Huang, et al. (2021) والتي أشارت نتائجها إلى دعم الهوية المهنية على تقليل ضغوط العمل، كما يؤثر إدراك الوضع الاجتماعي سلباً على ضغوط العمل بشكل غير مباشر من خلال وساطة الهوية المهنية، كما يؤدي الانقار إلى الهوية إلى ارتباك الدور وعدم اليقين المهني والارتباك المهني والانهك الوظيفي، كما تتفق ونتائج دراسة Zhang, Zhang, Xue, Xu, Tian, Wei, & Gao, (2022) والتي أشارت إلى التأثير الإيجابي المباشر للهوية المهنية لدى مقدمي خدمات الصحة العامة على الرضا الوظيفي، والتي تشير بقوة إلى أهمية الهوية المهنية والإحتراق كمؤشرات مبكرة وقوية لنية ترك العمل، وعلى غرار دراسة Zhang, et al. (2022) كانت دراسة Zhang, Meng, Yang, & Liu, (2018) حيث أشارت النتائج أن للهوية المهنية تأثير سلبي غير مباشر على نية الدوران في العمل من خلال التأثير الوسيط للرضا الوظيفي والمشاركة في العمل، ووفقاً للنتائج، أنه يمكن تقليل النية بترك العمل من خلال تحسين الهوية المهنية، كما تتفق ودراسة Park, (2019) والتي أشارت نتائجها إلى وجود ارتباطات جزئية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الهوية المهنية والالتزام التنظيمي كما كان الالتزام التنظيمي وسيطاً بين الهوية المهنية والرضا الوظيفي، وبناءً على نتائجها أكد الباحث لوجود حاجة إلى استراتيجيات تعزيز الالتزام التنظيمي لتحسين الرضا الوظيفي كدعم الهوية المهنية وتطوير برنامج لتطويرها.

ووفقاً (Yoo, Kim, & Park, (2019) حيث أشارت النتائج إلى أنه من أجل أن يكون لدى الأفراد هوية مهنية مستقرة، من الضروري تحسين الأداء الاجتماعي، والذي يتضمن فهم العلاقة بين المجموعات في سياق اجتماعي فعلي، وعندما يتعرف الفرد على الخصائص داخل وخارج المجموعة التي ينتمي إليها، مما يؤثر على تحسين الالتزام التنظيمي، هذا الشعور بالتضامن مع المنظمة يزيد من إمكانية استثمار المؤسسة لقدرات وإمكانيات العاملين بها، ومساعدتهم على

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي بدلاً من ترك العمل، كما يمكن التوقع بالالتزام بالاستمرار في المنظمة من خلال القاعدة الاجتماعية التي تنص على أنه يجب علينا الاستمرار في المؤسسة بدافع الشعور بالالتزام الأخلاقي، كما دعم ذلك دراسة (Sabanciogullari, & Dogan, 2015) والتي أشارت نتائجها أن تعزيز الهوية المهنية ضروري لوجود منظمة صحية، وأن جلسات من برنامج تطوير الهوية المهنية المقدمة مرة واحدة في الأسبوع، أظهرت تحسن ليس فقط في الهوية المهنية ولكن في خفض درجة الاحتراق.

كما أشار (Tomiuk, 2000) بأن الهوية المهنية الضعيفة تؤدي إلى مشاعر سلبية، وأن الموظفون ذوو الهوية المهنية المنخفضة لا يلتزمون إلا على مضض بالقواعد ويسعون لتنظيم العواطف، مما يتسبب في تناقض بين المشاعر الداخلية والتعبيرات الخارجية على المدى الطويل، ويؤدي هذا التناقض إلى فقدان الموظفين لدوافعهم وحماسهم للعمل، مما يؤدي إلى الإرهاق العاطفي، على النقيض من ذلك، فإن الموظفين ذوي الهوية المهنية القوية سيكون لديهم فرق أقل بين مشاعرهم وسلوكياتهم العاطفية في العمل وسيكونون مستعدين لتكريس المزيد من الجهد لعملهم، ولقد تم دراسة الهوية المهنية في علاقتها بالعديد من المتغيرات كعلاقتها بالرضا الوظيفي، الالتزام الوظيفي، الإبداع الجماعي، ومتغيرات أخرى، كشفت الدراسات أن الهوية المهنية من المرجح أن تتوسط الآثار السلبية لأماكن العمل عالية الضغط، مثل تلك المتعلقة بالتمريض والتعليم والمعالجين المهنيين، وفي النهاية كان من بين توصيات الدراسة اقتراح بإقامة دورات تدريبية وإرشاد مهني وشخصية لتعزيز الهوية المهنية الأماكن عالية الضغط.

في حين أشار كل من (Dukerich, Golden, & Pratt, & Foreman, 2000) إلى أن الالتزام التنظيمي يتأثر بأربعة عوامل وهي الخصائص الفردية، أسلوب الإدارة، تصور المنظمة، وبيئة العمل، فعندما يكون تصور المنظمة مناسباً، يوجد التزام تجاه المؤسسة، كما يمكن تقسيم بيئة العمل التي يدركها الأفراد إلى ست فئات وهي الوضوح، والمعايير، والمسؤولية، والمرونة، والتعويض، والالتزام الفردي، ويمكن تحسين الالتزام التنظيمي عندما يتم تنسيق هذه العناصر الستة بشكل إيجابي، كما يجب وضع معايير العمل لتحديد المسؤوليات، مما يزيد من الالتزام التنظيمي مع انخفاض نية الدوران وتصبح إرادة البقاء في المنظمة أقوى.

كما تتفق مع دراسة Van Der Want, Den Brok, Beijgaard, Brekelmans, Claessens, & Pennings, (2019) والتي تشير نتائجها إلى أن الجانب الشخصي في التدريس ومجالات الهوية الأخرى مهمة لتحقيق الكفاءة الذاتية للمعلمين والتقليل من الإحترق.

كما قام كل من الرشيدى، والهولي، (٢٠١٥) بتجميع نتائج مجموعة من البحوث ذات العلاقة بالهوية المهنية للمعلم، تبين لهم تأثيرها الواضح في عمل المعلم، وضرورة الربط بين وضوح الهوية المهنية للمعلم ورغبته في ترك مهنة التدريس أو الاستمرار فيها، وأن مدى فهم المعلم لهويته المهنية قد يساعد في التنبؤ بمدى استعداد المعلم لترك مهنة التدريس من خلال العلاقة العكسية بينهما، وأنه توجد علاقة إيجابية بين وضوح الهوية المهنية للمعلم ورغبته في عملية الإصلاح التربوي؛ فالمعلمون الذين لديهم هوية مهنية واضحة، تكون رغبتهم في عملية الإصلاح أكثر قوة، كما تسهم في عملية تعلم التلاميذ، وبناء جو من التعاون والتآلف بين زملاء العمل.

وتختلف مع نتائج دراسة Sajid, (2014) والتي خلصت إلى أن الإحترق العاطفي والإنجاز الشخصي وتبدد الشخصية لم تثبت علاقتها بالالتزام التنظيمي، نظرًا لعدم تطبيق شرط الوساطة، لم يكن اختبار الوساطة قابلاً للتطبيق على هذه العلاقة، لم يكن لأي من الوسطاء أي تأثير على المتغير التابع، وأن الإحترق يؤثر سلبًا على الالتزام التنظيمي للمدرسين.

وفقًا لنظرية الهوية الاجتماعية، يُعد الدافع عاملاً مهمًا يتوسط الهوية والسلوك، ويمكن الاستشهاد بالكفاءة كأحد الدوافع المصاحبة للهوية، وجوهر هذه الكفاءة هو الاستقلالية أي أن الهوية المهنية تزداد عندما يشعرون بالاستقلالية ليس فقط في العمل نفسه ولكن أيضًا في وضع العمل، كما يرجع ارتفاع الدرجة في الالتزام التنظيمي إلى المعرفة والمهارات الماهرة المطلوبة للعمل وإدراكهم الخبرة التي يتقنونها، وهو ما ينتج عنه ثقة العاملين في قدراتهم وأنفسهم.

مناقشة الفرض الثاني

لما كان الهدف الثاني للبحث الذي كرس للكشف عن مدى إسهام الأبعاد الفرعية للهوية المهنية في التنبؤ بالدرجة الكلية للاحترق الوظيفي والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي، واستجابة للفرض الذي اشتمل من هذا الهدف والذي ينص على "تسهم الهوية المهنية في التنبؤ بالاحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي كل على حده لدى عينة الدراسة" أشارت النتائج إلى إمكانية تنبؤ الهوية المهنية (النشاط التدريسي - خدمة المجتمع) بالدرجة الكلية للاحترق

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحترق الوظيفي والالتزام التنظيمي

الوظيفي لدى عينة الدراسة، في حين أشارت النتائج إلى عدم إمكانية تتبؤ الهوية المهنية (النشاط التدريسي - النشاط البحثي - خدمة المجتمع) بالدرجة الكلية للالتزام التنظيمي وهو ما يشير إلى تحقق الفرض بشكل جزئي، وهذه النتيجة منطقية ومتسقة مع نتيجة الفرض الأول، مما يعني أنه كلما حدث تغير في متغيرات الهوية المهنية (النشاط التدريسي - خدمة المجتمع) حدث تغير في الاحترق الوظيفي وقد كانت العلاقة سالبة ودالة مما يعني أن النقص في الهوية المهنية يتبعه زيادة في الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي وهي نتيجة منطقية؛ ولم تكن هناك دلالة في معادلة التنبؤ لبعد (النشاط البحثي) لدى عينة الدراسة في التنبؤ بالاحترق الوظيفي وهي نتيجة منطقية أيضاً حيث أن (المعيد - المدرس المساعد) لا تكون لديه مشكلة في النشاط البحثي كما للرتب الأكاديمية الأخرى حيث أنه أكثر تحديداً في بحثه، كما أن تعلقه بالمهنة واكتشاف اسرارها، خاصة وهو مازال في بداية حياته العملية فهو لديه رضا تام بهذه الوظيفة مما يجعله دوماً في بحث مستمر، وهذا ما يفسر ارتفاع الهوية المهنية للأستاذ الجامعي من خلال البحث العلمي حيث يستخدمه للتحليل والدراسة وحل المشكلات ومعالجة بعض القضايا.

ومن حيث الجانب الأول من الفرض وهو إمكانية التنبؤ بالاحترق الوظيفي من الهوية المهنية فتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (Adams, 2003)؛ Cohen-Katz, Edwards, & Dorette, (2010)؛ Italia, & et al., (2008)؛ & et al., (2005) والتي أشارت نتائجها إلى أن تطور الهوية المهنية الإيجابية تسهم بدرجة كبيرة في خفض الإرهاق الوظيفي لدى عينة من المهنيين الصحيين كمجموعة عالية الخطورة للإجهاد المرتبط بالعمل، ودراسة (Sabanciogullari, & Dogan, 2015) حيث أشارت نتائجها إلى أن تطبيق برنامج تطوير الهوية المهنية أدى إلى تحسن كبير في الهوية المهنية للممرضات والذي أدى بدوره إلى خفض مستويات الإحترق وحمايتهن منه.

في حين تختلف مع نتائج دراسة (Pennings 2019) حيث توقع الباحث أن يحصل المعلمون الذين لديهم معيار هوية شخصية أي أكثر توازناً وبالتالي قد يشعرون براحة أكبر أثناء التدريس على درجات أقل في الإحترق مقارنة بالمدرسين الذين لديهم معايير هوية

شخصية أقل توازناً، إلا أنه لم يتحقق الفرض ولم تكن هناك علاقة موجبة بين الهوية المهنية ودرجات المعلمين في الإرهاق.

ويفسر ذلك بأن الدافع والطاقة الإيجابية والحماس الذي يتحلى به الأفراد بالمؤسسات لا يمكن أن يمتلكه إلا أولئك الذين لديهم هوية مهنية إيجابية، مما يجعلهم قادرين على التخلص من بعض الضغوط ومشكلات العمل اليومية، وهو ما يشير إلى أن للهوية المهنية تأثير سلبي على نية ترك العمل، وهو ما يخلق الاعتراف واحترام الذات، وكلما ارتفع مستوى الاعتراف واحترام الذات الموجود في كل فرد يسهم في ظهور شعور ذاتي بتقدير الذات، والذي يتم تفسيره على أنه هوية مهنية مما يجعله قادر على التواصل مع الآخرين بمكان العمل، ولديهم درجة من التفضيل والالتزام التنظيمي تجاه مؤسساتهم.

في حين تختلف مع دراسة كل من (Popoola, 2016)؛ Mainous, & et, al. (2018) والتي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية قوية للهوية المهنية مع الالتزام التنظيمي.

مناقشة الفرض الثالث

كان الهدف الثالث للدراسة هو الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينة الدراسة تبعاً للنوع (ذكور، إناث) والرتبة الأكاديمية (معيد، ومدرس مساعد) والتخصص الأكاديمي (الكليات النظرية، والكليات العملية) في متغيرات الدراسة "الهوية المهنية وأبعادها الفرعية والاحتراق الوظيفي وأبعاده الفرعية والالتزام التنظيمي وأبعاده الفرعية. وهو ما جاء في الفرض الثالث الذي كان نصه "توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات عيني الذكور والإناث والرتبة الأكاديمية والتخصص الأكاديمي في" الهوية المهنية، الاحتراق الوظيفي، الالتزام التنظيمي"، عدم وجود فروق على جميع متغيرات الدراسة تبعاً للرتبة الأكاديمية، وأخيراً عدم وجود فروق بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والكليات العملية على جميع متغيرات الدراسة فيما عدا متغير "النشاط التدريسي" وهو أحد أبعاد الهوية المهنية، عند مستوى دلالة 0,01 لصالح الكليات العملية. ومتغير "تنني الإنجاز الشخصي" وهو أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي عند مستوى دلالة 0,000 في اتجاه الكليات النظرية.

فبالنسبة للجانب الأول من الفرض الثالث وهو الفروق بين الذكور والإناث على متغيرات الدراسة أولاً: الهوية المهنية أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في الهوية المهنية

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

وأبعادها الفرعية لصالح الإناث فيما عدا بُعد النشاط البحثي لم يكن دال احصائياً، تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (song, & Wei., (2007)؛ الزبيدي، والكحالي (٢٠١٤)؛ البقيعي، (٢٠١٤)؛ Silva, (2016)؛ المقبالي، (2021)؛ في حين تختلف مع نتائج دراسة (Azar, A, (2010)؛ حسين، (٢٠١٧)؛ كربوسة، (٢٠١٧)؛ عبدالرازق، Mainous, & et, (2018)؛ al. (2018)؛ والجعدي (٢٠٢٢)؛ Aliakbari,, & Sadeghi, (2022) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فرق بين الذكور والإناث في الهوية المهنية.

ويمكن تفسير إدراك الإناث للهوية المهنية أكثر من الذكور إلى أن المعلمات أكثر استمراراً والتزاماً في مهنة التدريس غير أن الهوية قد تزيد وتنقص وهي غير ثابتة وهي جزء لا ينفصل عن السياق الذي يعيشه معاوني أعضاء هيئة التدريس، فالهوية المهنية تتأثر بالعديد من الجوانب الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية، كما أنها انعكاس لعملية التنشئة وهو ما يوضح تفوق الإناث في المراحل التعليمية فالملاحظ تفوق الإناث في الحصول على المراكز الأولى وبالتالي تعيينهم كمعاوني أعضاء هيئة تدريس بالجامعات، عكس الذكور الذين قد لا تروق لهم مثل هذه المهن في ذلك الوقت بالتحديد خاصة مع ضعف العائد المادي مقارنة ببعض الأعمال الحرة الأخرى، عكس الإناث الذين قد تكون تصوراتهم عن المهنة أكبر ومدعم مما يجعل لديهم هوية مهنية أكبر، حيث يشير Zivkovic, (2016) إلى أن النمو المهني الشخصي هو العامل الأكثر تأثيراً في الهوية المهنية للمعلم.

وحسب تصنيف "سانسوليو" للهوية المهنية فالنساء تدخل ضمن النموذج الانسحابي أو هوية المنكمش: حيث يتميز أصحاب هذه الهوية بتفضيل الفردانية واستراتيجيات المعارضة، ويميلون إلى نقادي العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة، إذ خصها (سانسوليو) بالنساء والعمال الجدد والمهاجرين، إذ يسعون من خلال عملهم إلى الكسب المادي فقط ولهذا فهم يبتعدون عن الالتزامات الشخصية في علاقات العمل، ومنه فقيم العمل السائدة لدى اصحاب هذه الهوية هي قيم اقتصادية محضة، إلى جانب أن أعضاء هيئة التدريس من الذكور يكون لديهم تطلعات وطموح للعديد من المناصب الإدارية والتي يحقق من خلالها ذاته إلى جانب تحقيق المكسب المادي، عكس الإناث من أعضاء هيئة التدريس التي لا تكون لهم طموحات

كبيرة في العمل الإداري لأنه يتعارض مع وظيفتهم الأساسية في المنزل وهو الغاية الكبيرة لأكثرهن.

في حين وجد عدم فرق بين الذكور والإناث في بُعد النشاط البحثي وسبب ذلك أن معاوني أعضاء هيئة التدريس من الجنسين لديهم نشاط بحثي محدد بوقت وإلزامي على الجميع عليه لم تكن هناك فروق بينهم، غير أن هذه الفروق من الممكن أن تكون في أبحاث الترقية – الإنتاج العلمي – ما بعد الدكتوراه.

أما بالنسبة للمتغير الثاني وهو الاحتراق الوظيفي والتي أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق في بُعد الإرهاق العاطفي والدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي وجميعهم في اتجاه الذكور، وهو ما يشير إلى أن الذكور أكثر احتراقاً وظيفياً من الإناث وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Attafar, Asl, & Shahin, (2011) والتي أظهرت ارتفاع في الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي والبعد الفرعي للاحتراق العاطفي في اتجاه الذكور، ونتائج دراسة Mostafavi, & Ghasemi, (2013)؛ Sak, (2018)، حيث كان الإرهاق الوظيفي للذكور أعلى من الإناث؛ ودراسة المطيري (٢٠٢١)، والتي أظهرت فروق في الدرجة الكلية والأبعاد الثلاثة الفرعية للاحتراق الوظيفي في اتجاه الذكور، في حين تختلف مع نتائج دراسة Zarei, Seyed, & Akhavan, (2012)؛ Smith, Bazalar, & Wheeler, (2020) حيث أشارت إلى أن عبء العمل أكثر مؤشر تم الإبلاغ عنه للإرهاق، وأن المتغيرات الديموجرافية كالعمر أو سنوات الخبرة أو النوع ليس لها علاقة بالاحتراق الوظيفي.

وأخيراً بالنسبة للمتغير الثالث وهو الالتزام التنظيمي أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين مجموعتي الذكور والإناث في جميع أبعاد الالتزام التنظيمي والدرجة الكلية فيما عدا بُعد الالتزام المعياري والذي وجدت فيه فروق لصالح الذكور، تتفق نتائج الدراسة الحالية من حيث عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على متغير الالتزام التنظيمي مع دراسة Salami, (2008)؛ ودراسة Khalili, & Asmawi, (2012)؛ والتي اتفقت بشكل كبير مع دراستنا الحالية حيث أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الالتزام التنظيمي، فقط كان هناك اختلاف ذات دلالة إحصائية في الالتزام المعياري بين الذكور والإناث حيث وجد أن الذكور أكثر التزاماً مقابل الإناث وهو ما يتفق ونتيجة دراستنا الحالية تماماً، كما اتفقت

مع نتائج دراسة كلا من (Dogar, (2014)؛ كروبوسة (2017)؛ Clarence, & George, (2018)؛ (2018)؛ Mainous, & et, al. (2018)؛ Odoh, Agrawal, & Jain, (2020)؛ (2022)، في حين تختلف نتائج الدراسة الحالية من نتائج دراسة كل من Affum-Osei, (2015)؛ Acquaah, & Acheampong, (2015) حيث سجل الموظفون الذكور أعلى مستوى من الالتزام مقارنة بنظرائهم من الإناث؛ ودراسة (Shah, & Mahmood, (2021) حيث تبين وجود فروق في التزام المعلمات اللاتي كن أفضل من التزام المعلمين الذكور.

حيث يشير (Loscocco, (1990) إلى أن سؤال ما إذا كان للنوع أي دور في تسهيل الالتزام التنظيمي ظل سؤال البحث للعديد من العلماء، حيث يوجد نموذجان في بحث النوع في مجال الالتزام التنظيمي: نموذج النوع الاجتماعي ونموذج الوظيفة. يؤمن نموذج النوع الاجتماعي بأن للمرأة دور أكبر في الأسرة وبالتالي يكون لديها مستوى أقل من الالتزام تجاه المنظمة؛ بينما يعتقد نموذج الوظيفة أن الالتزام يتم تحقيقه من خلال خبرة العمل، نظرًا لأن النساء عادة ما يكون لديهن خبرة أقل في العمل، فإنهن يظهرن التزامًا أقل في المنظمة.

وقد استخدم كل من (Fisher, Boyle, & Fulop, (2010) في أبحاثهم نهجًا نوعيًا وأساسيًا على حد سواء، وأظهروا أن هناك اختلافًا في الطريقة التي يعبر بها الذكور والإناث عن مشاعرهم، لذلك، هيمنت النساء اللواتي يعملن مع الرجال على التعبير عن مشاعرهن بشكل مختلف، ويتم تفسير ذلك على أنه لدى النساء مستوى أقل من الالتزام. شملت عينة من هذه الدراسة أعضاء هيئة التدريس، كما أشاروا إلى أن العناصر المستخدمة على المقياس الذي طوره ألن وماير (1990) تتحدث فقط من منظور الرجال للالتزام التنظيمي وليس من منظور النساء. وبالنهاية يمكن القول أن البحث في مجال النوع الاجتماعي مقابل الالتزام التنظيمي ديناميكي، وأنه لم تكن هناك نتائج قطعية تشير بوجود علاقة إيجابية أو سلبية.

وفي دراسة كل من (Angle & Perry, (1981)؛ (Opayemi, (2004) حيث تم تسليط الضوء حول العلاقة المهمة الموجودة بين النوع والالتزام التنظيمي للموظفين الذين يعملون في القطاع العام، والتي خلصت إلى أن الإناث أكثر تقانيًا من الذكور في عملها، أشارت الأدلة التجريبية السابقة إلى أن مستويات التقاني قد ترتفع أو تنخفض تبعاً لتقدير

العاملين لفرص الوظيفية المتاحة والتحسين المستمر والترقي في العمل، لذلك لوحظت زيادة كافية وكبيرة في السياسات والإجراءات التي تهدف إلى تسليط الضوء على هذه الجزئية. كما أشارت كربوسة (٢٠١٧) إلى أن عمل الاساتذة في نفس الجامعة يقدم لهم نفس فرص الترقية، نفس الامتيازات، المزايا الوظيفية، العمل في نفس الظروف البيئية، والحصول على نفس الحقوق وتترتب عليهم واجبات، وأدائهم المهني والتزامهم به نابع من طبيعة مهنتهم على وجه العموم وليس من اختلاف جنسهم، وطبيعة العمل لا تميز بين الجنسين في إسناد المهام فيواجهه الأساتذة بشكل عام متطلبات وظيفة واحدة ألا وهي وظيفة التدريس. ويفسر الباحثان عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في الالتزام التنظيمي وهي أن طبيعة العمل كأعضاء هيئة تدريس بالجامعات بالنسبة للمرأة عمل يناسب تفضيلهن الأول وهو الواجبات المنزلية وتربية الأطفال والاعتناء بهم حيث تروق لهن مثل هذه الوظائف خاصة عندما يتاح لهن فرصة اختيار الأوقات وبعض الأيام التي يعملون بها مما يشعرهن بالراحة والالتزام النفسي مثل الذكور، كما أن أن الموظفين قد يواجهون مستوى الالتزام التنظيمي عن عملهم وهو ما يختلف من وظيفة لأخرى، حيث قد تكون هناك جوانب قليلة من الوظيفة أكثر إرضاءً من غيرها وليس بسبب الاختلافات في النوع.

وعلى الجانب الثاني وهو الفروق بين متوسطات عينة الدراسة تبعاً للتخصصات (النظرية والعملية على متغيرات الدراسة حيث أشارت نتائج الدراسة عدم وجود فروق بين معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والكليات العملية على جميع متغيرات الدراسة فيما عدا بُعد "النشاط التدريسي" وهو أحد أبعاد الهوية المهنية، عند مستوى دلالة ٠,٠١ لصالح الكليات العملية. ومتغير "تدني الإنجاز الشخصي" وهو أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي عند مستوى دلالة ٠,٠٠٠ في اتجاه الكليات النظرية، ويعني ذلك أن الفرض تحقق بشكل جزئي، وبالبحث في الكثير من الدراسات في متغيرات الدراسة لم يكن متغير التخصص من بين المتغيرات الديموجرافية المدروسة لأي من الباحثين السابقين - في حدود اطلاع الباحثان - عليه سوف يكون التفسير لهذه النتيجة من جانب الباحثان حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية على بُعد النشاط التدريسي وهو أحد أبعاد الهوية المهنية لصالح الكليات العملية وهو نتيجة منطقية، حيث أن معاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

العملية يكون لديهم دور واضح ومحدد بتدريس الكورسات العملية لأنه جزء لا يتجزأ من طبيعة المقررات الدراسية والتي يكون لها الدور الأكبر كما أن درجاتها في كثير من الأحيان تكون محددة وواضحة وتوضع ضمن خطة البرنامج مما يعزز عنده مفهوم الهوية المهنية في هذا الجانب ووضوح هذا الدور المطلوب منه والتي تميزه عن الكليات النظرية وهو مما أدى على الجانب الآخر في تدني الشعور بالإنجاز الشخصي لدى الكليات النظرية كبعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي حيث أن المهام التدريسية لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية تكون غير واضحة وغير محددة حيث أنها في كثير من البرامج لا يدرج بها الجانب العملي وليس لها اختبارات وإنما تقدم كاجتهادات من البرامج فقط، في حين لم توجد فروق في بقية المتغيرات لدى عينة الدراسة حيث أن طبيعة المهام الملقاة على عاتقهم تكاد تكون مشابهة بدرجة كبيرة خاصة – بالجامعات المصرية- وهي تدريس الجانب العملي لمقررات الخطة الدراسية إن وجد، إلى جانب أن النظرة تكون واحدة والرواتب موحدة بين جميع التخصصات حيث أن الجميع يعين على نفس الدرجة.

وأخيراً على الجانب الثالث من الفرض الثالث وهو الفروق في الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد) فيما يتعلق بالفروق بين المتوسطات بمتغير الهوية المهنية تتفق الدراسة الحالية مع دراسة نافر البقيعي (٢٠١٤)؛ الصالح (٢٠١٨)؛ العسيري (٢٠١٩)؛ (Odoh, 2022)، وتختلف مع دراسة (Aliakbari, & Sadeghi, 2022) والتي أشارت إلى وجود فروق بينهم من حيث الهوية المهنية.

وقد يُفسر عدم وجود فروق بين معاوني أعضاء هيئة التدريس حسب الرتبة الأكاديمية في دراستنا الحالية حيث أن الفارق في الخبرة قليل جداً حيث أشارت دراسة تاج الدين وخضراهمي (٢٠١٢)؛ أنه كلما زادت سنوات الخبرة عن خمس سنوات أو أكثر من المعتقد أن تكون هناك فروق وحيث أن الفروق بين الرتبة الأكاديمية (معيد - مدرس مساعد) قد تكون في كثير من الأحيان أقل من خمس سنوات بكثير فمن الطبيعي ألا يكون هناك فروق على متغيرات الدراسة، وهو ما يشير إلى أن الرتبة الأكاديمية (معيد- مدرس مساعد) قد لا تكون عاملاً تنبئياً يؤثر على الممارسات المهنية والاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي.

كما أشار Loscocco, 1990؛ Meyer & Allen, 1997 بأن الموظفين الذين كانوا يتمتعون بمستوى أعلى من المؤهلات يتمتعون بمستوى أعلى من الالتزام التنظيمي لأنهم من خلال امتلاك المزيد من المؤهلات، فإنهم يشعرون بالسهولة والأمان والفرص والمزايا في المنظمة، ويؤكد سلامي (٢٠٠٨) على النتائج السابقة حيث وجد ارتباط إيجابي بين المؤهلات التعليمية والالتزام التنظيمي، وأنه مهم للتنبؤ بأداء العمل، وأنه إذا أرادت منظمة أن يكون لديها موظفين ملتزمين، فيجب أن تعتمد على الموظفين القدامى وأيضًا على الموظفين الذين يخدمون في المؤسسة لفترة طويلة. في حين كانت نتائج على وظفر، ٢٠٠٦؛ على عكس ذلك حيث تشير نتائج دراسته إلى أنه كلما زادت المؤهلات التعليمية، قل الالتزام التنظيمي، سبب هذا الافتراض هو أن الموظفين الذين يتمتعون بمؤهلات أكثر يمكنهم العثور على وظيفة في أي مكان ولديهم توقعات أكثر بأن المنظمات قد تلبى طلباتهم في الانتقال، في حين أن الموظفين الذين لديهم مؤهلات أقل كانوا يواجهون صعوبات في تغيير الوظائف وإيجاد وظيفة أخرى مناسبة.

وفي الأدب، وجد أن الأفراد ذوي الخلفيات التعليمية العالية يعانون من الإحترق أكثر من غيرهم، وتكشف هذه النتيجة أن الموظفين ذوي التعليم العالي يتحملون المزيد من المسؤوليات وتوقعات أعلى مقارنة بالآخرين Maslach & Jackson, (1981) وتقتضى إحدى النتائج أنه كلما زادت مدة الخبرة في العمل قل الإحترق التنظيمي وتبدد الشخصية والإنجاز الشخصي من خلال الخبرات المكتسبة (Sarikaya, 2007,118).

كما أن هذه النتيجة منطقية خاصة وأن معاوني أعضاء هيئة التدريس يعملون في بيئة عمل متقاربة بشكل كبير فيما بينها من حيث الإدارة واللوائح المطبقة عليهم وكذلك الرواتب والجوانب المعنوية بصرف النظر عن الرتبة الأكاديمية مما يجعل استجابة عينة الدراسة مشابهة إلى درجة ما فيما بينهم على غالبية المتغيرات وعدم وجود فروق في متوسطات الدرجات تصل لمستوى الدلالة الاحصائية.

المراجع العربية والأجنبية:

١. أبو مسعود، سماهر مسلم (٢٠١٠). ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة- أسبابها وكيفية علاجها. رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة، فلسطين.
٢. إدعيس، آلاء حمدي (٢٠١٢). العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحتراق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها "دراسة حالة". رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة الخليل، فلسطين.
٣. بلهوشات، سعيد (٢٠٢١). الهوية المهنية وعلاقتها بالفعالية التنظيمية دراسة ميدانية بمديرية التجارة أم البواقي. رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر.
٤. الجميلي، علي. والنجاري، أحمد (٢٠٠٨). غموض الدور لدى المرشدين التربويين وعلاقته برضاهم عن عملهم. مجلة كلية التربية جامعة الموصل، ١٥ (٣)، ١٥٤ - ١١٠.
٥. حاردان، مسلم سعيد مسلم والعمري، زهرة سالم سعيد وقهور، منى علي، زينب سهيل (٢٠٢٢). حالات الهوية المهنية وعلاقتها بمهارة اتخاذ القرار المهني لدى طلبة العاشر بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. المجلة العربية للتربية النوعية. 482-455, 6(24),
٦. حسين، هشام (٢٠١٧). استقصاء الهوية المهنية لدى معلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، (٣٢)، ٨٤-١٠٩.
٧. الخولي، هديل (٢٠١٨). تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي. مجلة العلوم التربوية، ٢٦ (٢)، ٤٥٨-٤٩٨.

٨. دردير، نشوة كرم (٢٠٠٧). الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ، ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات. رسالة ماجستير، قسم علم النفس التربوي والصحة النفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، جمهورية مصر العربية.
٩. رضوان، بواب (٢٠١٥). الأداء الوظيفي والاجتماعي للأستاذ الجامعي في نظام (LMD). مجلة الباحث في العلوم الإنسانية، ٧(٢١)، ٧١-٨٦.
١٠. الزيدي، قيس رشيد (٢٠٢٠). غموض الدور وعلاقته بالإجهاد لدى المرشدين التربويين. مجلة "وميض الفكر" للبحوث مجلة علمية محكمة، ٧(٧)، ٢٧٦-٢٩٢.
١١. سويسى، كوثر (٢٠١٦). الهوية المهنية للباحث في العلوم الإنسانية واستراتيجيات تغيير الهوية. مؤتمر مراكز البحوث الإنسانية في الوطن العربي: التحديات والفرص، وآفاق التعاون، في الفترة من ١٧-١٨ إبريل، جامعة السلطان قابوس.
١٢. الصالح، أمل (٢٠١٨). الهوية المهنية لمديري المدارس والمديرين المساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم. المجلة التربوية، ٣٣ (١٢٩)، ٦٥-١٠٦.
١٣. الطلاع، سليمان أحمد (٢٠١٥). واقع الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. مجلة جامعة الأزهر، غزة، سلسلة العلوم الإنسانية، ١٧(٢ أ)، ص ١٨١-٢١٤.
١٤. عاشور، علوطي وعبدالوهاب، مغار (٢٠١٧). علاقة غياب العدالة التوزيعية بالاحتراق الوظيفي دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي لولاية سكيكدة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٣١(٣١)، ص ٧١-٧٩.
١٥. عبدالرازق، مصطفى محمود حسن، الجعدي & عمر محمود أحمد عبدالله. (٢٠٢٢). الهوية المهنية لدى الطلبة المعلمين بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٤١ (١٩٥)، ٢٦١-٣١٨.

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

١٦. العسيري، جابر (٢٠١٩). الهوية المهنية لدى معلمي اللغة العربية لغة ثانية. مجلة تعليم اللغة العربية لغة ثانية، ١(٢)، ٤٧-٨٦.
١٧. عيسى، أحمد محمد وأبازيد، رياض أحمد (٢٠١٤). دور الالتزام التنظيمي في تحسن أداء العاملين في القطاع المصرفي الأردني، مجلة دراسات العلوم الإدارية، ٤١ (٢)، ٣٦٣.
١٨. فرطاس، حمزة (2017). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالصحة النفسية - دراسة ميدانية مطبقة على معلمي الطور الابتدائي بمدينة عنابة. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
١٩. القحطاني، سعيد بن علي بن ظافر (٢٠٢١). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج. دراسات في التعليم العالي، ١٩ (١٩)، ١٣٨-١٦٤.
٢٠. كربوسة، هناء (٢٠١٧). الهوية المهنية لدى بعض أساتذة جامعة قاصدي مرباح ودقلة: دراسة ميدانية بجامعة قاصدي مرباح ودقلة. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ودقلة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية، الجزائر.
٢١. المطيري، ندي زويد (٢٠١٢). المرونة الاستراتيجية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين بجامعة حائل. مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، (٤٥) (الجزء الأول)، ٢٧١-٣٢٥.
٢٢. المقبالي، أحمد خلفان (٢٠٢١). الهوية المهنية لدى معلمي شمال الباطنة في سلطنة عمان في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، ١٢(٣٦)، ١٤٠-١٥٢.
٢٣. نافر البقيعي. (٢٠١٤). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن.
٢٤. نجم، منور عدنان والمجيدل، عبدالله والحولي، عليان (٢٠١٤). الإنتاجية العلمية لعضوات هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في قطاع غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، ٣٢(١)، ص ٦٥-١١.

٢٥. ثاميدي، كرين مصطفى خالد (٢٠١٤). أثر الأبعاد الهيكلية في الاحتراق الوظيفي "دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين في المديرية العامة للطرق والجسور والأعمار والإسكان وفروعها في محافظة دهوك. مجلة الإدارة والاقتصاد، ٣٧ (٩٩)، ١٧٣-١٩١.

26. Abbas, Z., Kanwal, A., & Iqbal, J. (2018). Impact of job burnout on organizational commitment of universities in Lahore, Pakistan. *Minhaj Journal of Economics and Organization Science*, 1(1), 84-99.
27. Affum-Osei, E., Acquah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between organizational commitment and demographic variables: Evidence from a commercial bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(12), 769.
28. Afshari, L., Young, S., Gibson, P., & Karimi, L. (2019). Organizational commitment: exploring the role of identity. *Personnel Review*.
29. Agrawal, S., & Jain, B. K. (2020). Influence of demographic variables on organizational commitment of schoolteachers: Evidence from the Kathmandu Valley, Nepal. *Quest*, 2(2), 262-274.
30. Aliakbari, M., & Sadeghi, S. (2022). The professional identity of the Iranian teachers: A case of professional practices. *Teacher Development*, 26(3), 411-431.
31. Altunolu, A. E., & Sarpkaya, P. (2012). Effects of burnout and job satisfaction on intention to leave. *African Journal of Business Management*, 6(29), 8564-8571.
32. Ashforth, B. E & Tomiuk, M. A. (2000). 10 Emotional labour and authenticity: views from service agents. *Emotion in Organizations*, Sage, London. ١٨٤-١٩٩ ،
33. Awa, W.L., Plaumann, M., Walter, U. (2010), Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling*, 78(2), 184-190
34. Azar, A, (2010) , In service and Pre service Secondary Science Teacher's, Self- Efficacy Beliefs About their Professional

- Identity, *Educational Research and Reviews*, 5 (4) 175-188.
35. Barkley, E. (2013). The relationship between emotional intelligence and burnout amongst social workers in the north and south regions of the Western Cape.
36. Bashir, N., & Long, C. S. (2015). The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia. *Journal of Management Development*.
37. Bedük, A., Eryeşil, K., & Eşmen, O. (2015). The Effect Of Organizational Commitment and Burn out on Organizational Cynicism: A Field Study in the Healtycare Industry. *World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 9(10), 3340-3344.
38. Beukes, B. (2019). *Investigating stress, burnout and intentions to quit by lecturers in an Institution of Higher Learning (IHL)* (Doctoral dissertation, North-West University (South Africa)).
39. Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(9), 1151-1160.
40. Brown, R. (2000). Social identity theory: Past achievements, current problems and future challenges. *European journal of social psychology*, 30(6), 745-778.
41. Bte Marmaya, N. H., Hitam, M., Zawawi, N., & Jody, J. M. (2011, October). Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia. In *Proc Intl Conf on Bus and Econs Res* (Vol. 1, pp. 185-7).
42. Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9188.

43. Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC public health*, 19(1), 1-10.
44. Clarence, M., & George, T. S. (2018). Role of demographic variables in organizational commitment among catholic college teachers. *Asia pacific journal of research*, 1(9), 58-66.
45. Clarence, M., & George, T. S. (2018). Role of demographic variables in organizational commitment among catholic college teachers. *Asia pacific journal of research*, 1(9), 58-66.
46. Cohen-Katz, J., Wiley, S. D., Capuano, T., Baker, D. M., & Shapiro, S. (2005). The effects of mindfulness-based stress reduction on nurse stress and burnout, Part II: A quantitative and qualitative study. *Holistic nursing practice*, 19(1), 26-35.
47. Ding, J., & Xie, Z. (2021). Psychological empowerment and work burnout among rural teachers: Professional identity as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 49(6), 1-9.
48. Dogar, N. (2014). Relations between organizational commitment and demographic factors: a research in banking sector. *Academicus international scientific journal*, (10), 103-115.
49. Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
50. Edwards, H & Dirette, D. (2010). The relationship between professional identity and burnout among occupational therapists. *Occupational therapy in health care* (٢) ٢٤، 29-119.
51. Ehsani Farid, E., Peikari, H. R & Golshiri, P. (2019). Correlation of professional identity dimensions with role stress in nurses. *Journal of Health Promotion Management*. ٨-١، (٥) ٨،

52. El-Demerdash, S. M., Basal, A. A., & Aldeeb, G. A. (2013). The Relationship between burnout and organizational commitment among nurses at Tanta University Hospitals. *IORS-JNHS*, 2(6), 20-8.
53. Engle, D. L. (2010). *Factors that predict organizational commitment for full-time and part-time faculty in community colleges across North Carolina*. North Carolina State University.
54. Fargen, K. M. (2022). The physician burnout conundrum: where do we go from here? *Journal of neurointerventional surgery*, 14(2), 105-106.
55. Fargen, K. M., Ansari, S. A., Spiotta, A., Dabus, G., Mokin, M., Brown, P., & Hirsch, J. A. (2020). Influence of thrombectomy volume on non-physician staff burnout and attrition in neurointerventional teams. *Journal of neurointerventional surgery*, 12(12), 1199-1204.
56. Fisher, R., Boyle, M. V., & Fulop, L. (2010). How gendered is organizational commitment? The case of academic faculty. *International Journal of Organizational Analysis*.
57. Gemlik, N., Sisman, F. A., & Sigri, U. (2010). The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. *Journal of Global Strategic Management*, 8(7), 56.
58. GORMLEY, D. K. (2005). *Organizational climate, role ambiguity, role conflict and nurse faculty work role balance: Influence on organizational commitment and turnover intention* (Doctoral dissertation, University of Cincinnati).
59. Guo, L., Huang, M., Wang, Y., Shi, S., Yang, M., & Shuai, J. (2022). Effort–reward imbalance and job burnout in preschool teachers: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(1), 1-13.
60. Habib, H. (2020). Organizational Commitment among Secondary School Teachers in Relation to Job Burnout. *Shanlax International Journal of Education*, 8(3), 72-76.

61. Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Matthews, L. M., & Ringle, C. M. (2016). Identifying and treating unobserved heterogeneity with FIMIX-PLS: part I—method. *European Business Review*.
62. Hu, H., Wang, E., Si, J., Sui, X., Yi, Z., Zheng, Z., & Liu, H. (2021). Professional Identity and Turnover Intention amongst Chinese Social Workers: Roles of Job Burnout and a Social Work Degree. *The British Journal of Social Work*.
63. Huang, Y. H., Sung, C. Y., Chen, W. T., & Liu, S. S. (2021). Relationships between social support, social status perception, social identity, work stress, and safety behavior of construction site management personnel. *Sustainability*, 13(6), 3184.
64. Ie, M., Denaldo, D., & Tunjungsari, H. K. (2021). The Mediating Role of Work Satisfaction in the Effect of Professional Identity and Organizational Support on the Intention to Quit from Work. In *Ninth International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2020)* (pp. 561-569). Atlantis Press.
65. Italia, S., Favara-Scacco, C., Di Cataldo, A., & Russo, G. (2008). Evaluation and art therapy treatment of the burnout syndrome in oncology units. *Psycho-Oncology: Journal of the Psychological, Social and Behavioral Dimensions of Cancer*, 17(7), 676-680.
66. Ji, M. G. (2020). The effects of emotional burnout, resilience and job embeddedness on organizational commitment in clinical dental hygienists. *Journal of Convergence for Information Technology*, 10(10), 236-245.
67. Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, L., Taylor, P., and Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *J. Manag. Psychol.* 20, 178–187.
68. Jones, R. L. (2018). *The relationship of employee engagement and employee job satisfaction to organizational commitment* (Doctoral dissertation, Walden University).
69. Kanchanapa, S., & Karnsomdee, P. (2019). The Influence of Perceived Workload and Job Burnout on Organizational Commitment of Employee of Thatland Post co., ltd.,

- sakon nakhon post office, Thailand. In *international academic multidisciplinary research conference in vienna*, 286-292.
70. Jiang, H., Wang, Y., Chui, E., & Xu, Y. (2019). Professional identity and turnover intentions of social workers in Beijing, China: The roles of job satisfaction and agency type. *International Social Work*, 62(1), 146-160.
71. Kappagoda, U. W. M. R. S. (2021). Teachers' psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *JIMS8M The Journal of Indian Management & Strategy*, 26(3), 15-25.
72. Khalili, A., & Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 100- 111.
73. Lin, J. Y., Lin, C. J., & Cheng, C. J. (2013). A study of the relationship between job stress, job burnout, job satisfaction and organizational commitment among medical radiologists in Taiwan. *Journal of Information and Optimization Sciences*, 34(2-3), 149-167.
74. Liu, H. L., & Lo, V. H. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153-169.
75. Liu, H., & Cheung, F. M. (2015). The role of work-family role integration in a job demands-resources model among Chinese secondary school teachers. *Asian J. Soc. Psychol.* 18, 288–298.
76. Loscocco, K. A. (1990). Reactions to blue-collar work: A comparison of women and men. *Work and Occupations*, 17(2), 152-177.
77. Lu, M. H., Luo, J., Chen, W., & Wang, M. C. (2019). The influence of job satisfaction on the relationship between professional identity and burnout: A study of student teachers in Western China. *Current Psychology*, 1-9.

78. Mainous, A., Rahmanian, K., Ledford, C., & Carek, P. (2018). Professional identity, job satisfaction, and commitment of nonphysician faculty in academic family medicine. *Family medicine*, 50(10), 739-745.
79. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
80. Miller, J. L., & Garran, A. M. (2017). *Racism in the United States: Implications for the helping professions*. Springer Publishing Company.
81. MOSTAFAVI, E., & GHASEMI, N. M. A. (2013). Burnout and its relationship with age and experience of librarians of academic libraries in Tehran, Iran.
82. Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human resource management review*, 8(4), 387-401.
83. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
84. Naghipour, K., Galavandi, H., Alizadeh, M., & Ebrahim, M. (2015). The relationship between perceived organizational justice and organizational commitment: A case study of female teachers. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(2), 80.
85. Nasir, F., & Ahmed, R. R. (2019). Organizational commitment and job burnout effect on turnover intention among private hospitals in Karachi. *Journal of Independent Studies & Research: Management & Social Sciences & Economics*, 17(2).
86. Noor, N. M., and Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: work-family conflict as mediator. *Asian J. Soc. Psychol.* 14, 283–293
87. Odoh, M. E. (2022). *The influence of demographic variables on job satisfaction and organizational commitment in Nigerian public universities* (Doctoral dissertation, Cardiff Metropolitan University).

88. Painter, J., Akroyd, D., Elliot, S & Adams, R. D. (2003). Burnout among occupational therapists. *Occupational Therapy in Health Care*, 17, 63-78.
89. Popoola, S. O. (2009). Organizational commitment of records management personnel in Nigerian private universities. *Records Management Journal*.
90. Popoola, S. O. (2016). Personal factors, psychological work climate, and role related factors as precursors of organizational commitment of records management employees in state civil services of Northwest, Nigeria. *African Journal of Business Management*, 10(13), 318-327.
91. Pratt, M. G., & Foreman, P. O. (2000). Classifying managerial responses to multiple organizational identities. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
92. Ran, L., Chen, X., Peng, S., Zheng, F., Tan, X., & Duan, R. (2020). Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction. *BMJ open*, 10(10), e036702.
93. Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3. SmartPLS GmbH, Boenningstedt. *Journal of Service Science and Management*, 10(3), 32-49.
94. Rothmann, S., & Barkhuizen, N. (2008). Burnout of academic staff in South African higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(2), 439-456.
95. Sabancıoğullari, S., & Dogan, S. (2015). Effects of the professional identity development programme on the professional identity, job satisfaction and burnout levels of nurses: A pilot study. *International Journal of Nursing Practice*, 21(6), 847-857.
96. Sajid, H. (2014). A comparison of organizational commitment and job burnout among teachers in private and public institution with moderating effect of job satisfaction. *Journal of Business and Management*, 16(6), 29-33.

97. Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The anthropologist*, 10(1), 31-38.
98. Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109-122.
99. Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of global business insights*, 4(2), 106-118.
100. Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of work holism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
101. Shah, N. H., & Mahmood, A. (2021). Organizational Commitment of Secondary School Teachers: A Comparative analysis of Gender, Age, Rural and Urban Schools. *Journal of Educational Research (1027-9776)*, 24(1).
102. Shah, N. H., & Mahmood, A. (2021). Organizational Commitment of Secondary School Teachers: A Comparative analysis of Gender, Age, Rural and Urban Schools. *Journal of Educational Research*, 24(1), (1027-9776).
103. Shah, N. H., Ishaq, M., & Nawaz, A. (2020). Demographic variables effect the organizational commitment of teachers: Myth or reality. *sjesr*, 3(3), 293-300.
104. Sharbaugh, S. M. (2009). *Relationships among nurses' professional identity, career satisfaction, occupational commitment, and intent to stay*. Widener University School of Nursing.
105. Silva, F. M. F. R. (2016). The Construction of Knowledge and Teachers' Professional Identities in the Context of

- Globalization. *American Journal of Educational Research*, 4(10), 741-748.
106. Smith, D. L., Bazalar, B., & Wheeler, M. (2020). Public librarian job stressors and burnout predictors. *Journal of Library Administration*, 60(4), 412-429.
107. Smith, M., Segal, J., Robinson, L., & Segal, R. (2019). Burnout prevention and treatment. *Techniques for Dealing with Overwhelming Stress, Help Guide* <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>, (26. 2. 2019.) POPIS SHEMA Shema, 1
108. Stelmokiene, A., Geneviciute-Janone, G., Gustainiene, L., & Kovalcikiene, K. (2022). Relationships between professional burnout and job demands, resources among workers in an industrial plant in Lithuania. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 131, p. 03005). EDP Sciences.
109. Van der Merwe, M. (2021). Investigating the Relationship between Emotional Dissonance, Emotional Intelligence, and Burnout in Accountants.
110. Van Der Want, A. C., Den Brok, P., Beijgaard, D., Brekelmans, M., Claessens, L. C., & Pennings, H. J. (2019). The relation between teachers' interpersonal role identity and their self-efficacy, burnout and work engagement. *Professional Development in Education*, 45(3), 488-504.
111. Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 2505.
112. Wang, T. (2019). *Icu Nurses' Burnout, Organizational Commitment, Turnover Intention and Hospital Workplace Violence: a Study in Sichuan Province, China* (Doctoral dissertation, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
113. Wang, T., & He, L. (2019). Research on the relationship between organizational commitment and job performance: take

- manufacturing enterprise A as an example. 2nd International Conference on Financial Management, Education and Social Science (FMESS 2019), Published by CSP the Authors, P.50-54.
114. Wilson, M. E., Liddell, D. L., Hirschy, A. S., & Pasquesi, K. (2016). Professional identity, career commitment, and career entrenchment of midlevel student affairs professionals. *Journal of College Student Development, 57*(5), 557-572.
115. World Health Organization. (2019). Burnout an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. 2019. *World Health Organization, Geneva, Switzerland*.
116. Yasmin, K., & Marzuki, N. A. (2015). Organizational commitment and job burnout among psychaitric nurses in Punjab Pakistan. *Journal of sociological research, 6*(2), 138-149.
117. Yoo, S., Kim, M. S & Park, H. S. (2019). Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional identity and job satisfaction. *Journal of Health Informatics and Statistics, 3*(4), 339-348.
118. Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2022). Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 132, p. 01003). EDP Sciences.
119. Zhang, J., Cao, C., Shen, S., and Qian, M. (2019). Examining effects of self-efficacy on research motivation among Chinese University teachers: moderation of leader support and mediation of goal orientations. *J. Psychol. 153*, 414–435.
120. Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International journal of environmental research and public health, 15*(5), 988.
121. Zhang, X., Zhang, W., Xue, L., Xu, Z., Tian, Z., Wei, C & Gao, S. (2022). The influence of professional identity, job

- satisfaction, burnout on turnover intention among village public health service providers in China in the context of COVID-19: A cross-sectional study. *Frontiers in public health*. ١٠ ،
122. Ziaei, M., YARMOHAMMADI, H., MORADI, M., & KHANDAN, M. (2015). Level of workload and its relationship with job burnout among administrative staff. *International journal of occupational hygiene*, 7(2), 53-60.
123. Zivkovic, P. (2016). The nexus between teacher professional identity and some socio-demographic and psychological variables. *European Scientific Journal*.
124. Milgo, A. C., Namusonge, G., Kanali, C., & Makokha, E. N. (2014). Reward and compensation as a determinant of employee commitment: A survey of KTDA tea factories in Kenya.

Professional Identity as a Mediating Variable in the Relationship Between Job Burnout and Job Commitment Among Faculty assistants in the light of some demographic variables.

Abdulla Sayed Mohammed
Assistant professor in the department of
psychology- faculty of Arts- university of Assiut
drabdallasayed@yahoo.com

Hassan Mohammed Reyad
Teacher in the department of psychology
faculty of Arts- university of Assiut
hmrhassanriad@hotmail.com

Abstract :

The current study aims to reach a model that explains the relationship between job burnout and organizational commitment in which the professional identity is as a mediating variable affecting this relationship, as well as to identify the real contribution of the professional identity variable as an independent variable in predicting job burnout and organizational commitment, and finally it aims The study aimed to verify the differences between the averages of the study sample on all variables and their sub-dimensions according to some demographic variables (gender - academic specialization - academic rank). On some faculties of Assiut University and with different specializations and academic ranks using the available sample method, the results of the study concluded that it was possible to reach a general model that combines professional identity as a mediating variable that explains the relationship between job burnout and organizational commitment, and it also concluded that job burnout can be predicted through The sub-dimensions of professional identity, while the results of the regression model showed that organizational commitment cannot be predicted from the sub-dimensions of identity. The study concluded that there are differences between the averages of the study sample in some variables and that are no differences in some other variables according to gender, specialization and academic rank. Finally, the study concluded that scientific productivity can be predicted through proactive and

الهوية المهنية كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي

preventive confrontation and the awareness of organizational justice, each separately

Keywords: (professional identity, job burnout, organizational commitment, teaching staff assistants).