



The Role of Motivation Strategies in Reducing Job Burnout: A Field Study on a Sample of Employees at Al-Abyar General Hospital

Reem Faraj Nouh ^{*1}, Abeer Yousuf Younus ²

^{1,2} Department of Business Administration, Faculty of Economics, University of Benghazi,
Libya

دور استراتيجيات التحفيز في الحد من الاحتراق الوظيفي " دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمستشفى الابيار العام "

ريم فرج نوح صالح ^{*1} ، عبير يوسف يونس ²
^{2,1} قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي، ليبيا

*Corresponding author: Reemsaleh351@gmail.com

Received: April 19, 2026

Accepted: July 03, 2026

Published: July 16, 2026

Abstract:

This study aimed to identify the role of motivation strategies through their dimensions (positive incentives and negative incentives) on job burnout through its dimensions (emotional exhaustion, emotional detachment, and reduced personal accomplishment) at Al-Abyar General Hospital, from the perspective of medical and administrative staff.

To achieve this, a questionnaire was designed as the study instrument and distributed to the study sample, which consisted of (162) employees. A total of (134) questionnaires were retrieved, all of which were valid for statistical analysis. The study used the descriptive analytical method.

The study reached several important results, the most significant being that both positive and negative incentives (material and moral) have a positive effect on job burnout. The study recommended several key actions, most notably: strengthening positive incentives by designing effective material and moral incentive systems that help reduce occupational stress and enhance employees' motivation, thereby reducing the phenomenon of job burnout. It also recommended reducing reliance on negative incentives, represented by financial penalties and disciplinary punishments, due to their negative effects on employees' mental health and the increased likelihood of job burnout.

Keywords: Motivation strategies, job burnout, Al-Abyar General Hospital.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التحفيز من خلال أبعادها (الحوافز الإيجابية، الحوافز السلبية) على الاحتراق الوظيفي من خلال أبعاده (الاجهاد الانفعالي، تيلد المشاعر، تدني الإنجاز الشخصي) في مستشفى الأبيار العام وذلك من وجهة نظر العناصر الطبية والإداريين، ولتحقيق ذلك صممت استبانة كأداة للدراسة، وتم توزيعها على عينة الدراسة والتي تكونت من (162) عاملاً، وقد تم استرجاع (134) استبانة كانت كلها صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن الحوافز الإيجابية والسلبية (المادية والمعنوية) لهما تأثير إيجابي على الاحتراق الوظيفي، وأوصت هذه الدراسة بعدة توصيات أهمها: تعزيز الحوافز الإيجابية من خلال تصميم أنظمة حوافز مادية ومعنوية فعالة تساعد على تقليل الضغوط المهنية، وتعزيز الدافعية لدى العاملين، وبالتالي الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي، والتقليل من الاعتماد على الحوافز السلبية، المتمثلة في العقوبات المالية والعقوبات التهديدية، لما لها من آثار سلبية على الصحة النفسية للعاملين وزيادة احتمالات الاحتراق الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: استراتيجيات التحفيز، الاحتراق الوظيفي، مستشفى الأبيار العام.

المقدمة

اكتسب موضوع الاحتراق الوظيفي أهمية كبيرة لدى الدول المتقدمة فهو أحد المشكلات التي تواجه العاملين في جميع المنظمات، حيث يعبر الاحتراق الوظيفي عن الحالة النفسية السيئة التي يصل إليها العاملون بسبب متطلبات العمل الزائدة التي تقود العاملين إلى التعب والإرهاق ومن ثم انخفاض الرضا الوظيفي والمستوى العام لأدائهم (البربري، 2016: 11)، كما للتحفيز أثر كبير على درجة رضا العاملين عن أعمالهم وله تأثير مباشر على جودة الأعمال والخدمات ويزيد من دافعيتهم، وأن استمرار العاملين للعمل في بيئة مرهقة يؤدي إلى الإحباط وزيادة معدلات الغياب (أبو أحمد، 2020)، تعد المنظمات التي تقدم خدمات متنوعة ذات طابع إنساني من الأعمال التي تتطلب من الموظفين التواجد المستمر في مكان العمل مما يترتب عليه مشاكل وضغوطات في العمل، ونظراً لأهمية هذه الخدمات التي تخدم جميع شرائح المجتمع كان لا بد من توافر استراتيجيات تحفيزية تقلل من درجة الإرهاق لدى الموظفين (اسماعيل، 2019)، ويعد القطاع الصحي أحد القطاعات المؤثرة في اقتصاديات الدول مما يحتم على الدول التكفل بتقديم الخدمات من خلال القطاعات العامة والخاصة وفي ظل القوانين المعمول بها (الهلة، 2017).

المبحث الأول: منهجية الدراسة

مشكلة الدراسة

تتسم البيئة العربية بعدم الاستقرار الوظيفي لمعظم أعمالها الأمر الذي يؤثر على الأعمال التي تتسم بالمنافسة أو محاولة البقاء والاستمرار، وهذا يفرض على المنظمات تبني أفضل الاستراتيجيات التي تحقق لها أهدافها التنظيمية، ويعبر الاحتراق الوظيفي عن فترات طويلة من التوتر والإجهاد في مكان العمل، مما قد يسبب مشكلات عديدة مثل الغياب والأرق، ويتطلب ذلك من المنظمات مواجهة هذه العواقب وتحسين حياة الموظف في العمل (lubbadeh , 2020)، فالمورد البشري من العناصر المؤثرة على الأداء التنظيمي وبالتالي تسعى المنظمات إلى تحسين أداء موظفيها من خلال تحفيزهم وتقييم أدائهم (obiekwe , 2020)، واستناداً إلى دراسة (أبو بكر، 2018) التي توصلت نتائجها إلى ارتفاع في مستوى الاحتراق النفسي للعاملين في مستشفيات بنغازي، والتي أوصت بتهيئة المناخ المناسب للعاملين ومنح فرص عادلة لعملية الترقية وتحسين جودة خدمات الراحة في مكان العمل، من هذا المنطلق تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

- هل هناك دور لاستراتيجيات التحفيز على الاحتراق الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة الأبيار؟

وينبثق من هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية:

- ما هي استراتيجيات التحفيز المستخدمة في قطاع الصحة في مدينة الأبيار؟
- ما هو مستوى الاحتراق الوظيفي للعاملين في المنظمات المبحوثة؟
- هل هناك دور لأبعاد التحفيز على الاحتراق الوظيفي؟

أهمية الدراسة

تُعد هذه الدراسة إسهاماً علمياً في مجال البحث العلمي، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على استراتيجيات التحفيز لما لها من دور كبير في تحقيق رضى العاملين عن أعمالهم وبالتالي التخفيض من مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم، الأمر الذي يؤثر على تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمات المبحوثة.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق التالي:

1. التعرف على استراتيجيات التحفيز المطبقة في مستشفى الأبيار العام.
2. التعرف على درجة الاحتراق الوظيفي للعاملين في هذه المنظمة المبحوثة.
3. دراسة أثر استراتيجيات التحفيز على الاحتراق الوظيفي في مستشفى الأبيار.
4. تقديم توصيات للمنظمات المبحوثة لتعزيز دور التحفيز في الحد من الاحتراق الوظيفي للعاملين

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز الإيجابية على الاحتراق الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة الأبيار. ويتفرع منها عدد من الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز السلبية على الاحتراق الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة الأبيار. ويتفرع منها عدد من الفرضيات:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية السلبية على الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية السلبية على الاحتراق الوظيفي.

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي لوصف الظاهرة موضوع الدراسة وجمع البيانات عنها من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة من عناصر الطبية والإداريين في مستشفى الأبيار العام.

أما هيكلية الدراسة فتمثلت في التالي:

الجانب النظري: يتضمن هذا الجانب من الدراسة، الاستعانة بالكتب والدراسات السابقة ذات العلاقة بالدراسة والمقالات والمجلات العلمية المتعلقة بموضوع الدراسة والشبكة العنكبوتية من أجل إعداد الإطار النظري المناسب.

الجانب الميداني: يهدف هذا الجانب إلى جمع البيانات الأولية والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، وذلك باستخدام أداة جمع البيانات المتمثلة في استمارة الاستبانة، وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بما يضمن تحقيق أهداف الدراسة.

محددات الدراسة:

تركزت هذه الدراسة على معرفة أثر استراتيجيات التحفيز في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي على عناصر الطبية والإداريين في مستشفى الأبيار العام خلال عام 2025.

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات مفهومي استراتيجيات التحفيز والاحتراق الوظيفي في عدة قطاعات متنوعة، وقد بينت هذه الدراسات وجود مستويات مختلفة من تحفيز العاملين ودرجة الاحتراق الوظيفي لديهم، فقد هدفت دراسة (jia2021) إلى تحليل العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وعدد ساعات العمل والرفاهية النفسية لمديري المستشفيات العامة في الصين، وأظهرت النتائج أن العاملين يعانون من الإرهاق بسبب زيادة ساعات العمل وانخفاض مستوى الرعاية الاجتماعية لديهم، كما أن الاحتراق يلعب دوراً وسيطاً بين ساعات العمل والرفاهية النفسية لمسؤولي المستشفيات. كما بحثت دراسة (lubbadeh, 2021) في العلاقة بين الاحتراق الوظيفي وسلوك العاملين في المصارف الأردنية، ولخصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين متغيري الدراسة حيث يسبب الاحتراق الوظيفي في وجود انحراف في سلوك العاملين في مكان عملهم. كما هدفت دراسة (الفرجاني، 2021) إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، وتحديد ما إذا كانت هناك فروقات

في مستوى الاحتراق الوظيفي تعزى لبعض العوامل الشخصية والوظيفية، وقد أشارت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس كان معتدلاً كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأبعاد الاحتراق الوظيفي تعزى إلى (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة). وتطرق (Safsri, 2020) إلى تحديد العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضى الوظيفي لمعلمي اللغة الانجليزية في مدارس إيران، وبينت النتائج أنه كلما زاد رضى المعلمين عن مكان العمل والظروف المحيطة به كلما انخفض الاحتراق الوظيفي لديهم، كما تؤثر الرواتب والترقيات والتدريب على مستوى الاحتراق الوظيفي لديهم. كما تناولت دراسة (علوش، 2019) التعرف على درجة تأثير نظام الحوافز بأبعاده المادية والمعنوية على أداء العاملين في الشركة السورية للاتصالات وتحديد أكثر هذه الأبعاد تأثيراً على الأداء، حيث توصلت الدراسة إلى وجود دور كبير للحوافز على أداء العاملين كما أن الحوافز المعنوية أكثر تأثيراً على أداء العاملين من الحوافز المادية، كما أكدوا أفراد العينة على عدم وجود إنصاف في عملية الترقية التي تقوم بها الشركة. وتطرق دراسة (أبو بكر، 2018) إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى الأطباء والممرضين بالمستشفيات بمدينة بنغازي، أيضاً معرفة ما إذا كانت هناك فروقات إحصائية لأبعاد الاحتراق الوظيفي تعزى إلى (النوع، مدة الخبرة، العمر، التخصص)، وأوضحت النتائج أن هناك مستوى مرتفع لأبعاد الاحتراق الوظيفي للأطباء والممرضين في مستشفيات بنغازي (عدم الرضى الوظيفي، ضغوط المهنة) كما أنه لا توجد فروقات إحصائية بين عينة الدراسة تعزى إلى (النوع، مدة الخبرة، العمر). في حين تطرقت دراسة (Ristic, 2017) إلى تحديد الاستراتيجيات المستخدمة لتحفيز العاملين في القطاع العام في صربيا، وتوصلت الدراسة إلى أن الراتب هو أكثر ما يحفز العاملين للعمل، ومن ثم جاء بعد الترقية في المرتبة الثانية، وأخيراً التأمين الصحي، أما المديرين بالمناصب الإدارية العليا فقد أوضحت النتائج أنهم يحفزون من خلال القيام بالمهام الإبداعية وتحمل المسؤولية. كما هدفت دراسة (Grace, 2014) إلى التعرف على الاستراتيجيات التحفيزية المتاحة لدى العاملين في صناعة المواد الغذائية والمشروبات في نيجيريا ودورها في تحسين أدائهم الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن الرواتب المرتفعة والمزايا الإضافية هي أفضل استراتيجيات تحفيزية في الصناعة النيجيرية، وأنها تسهم في زيادة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

بعد استعراض بعض الدراسات السابقة في البيئات العربية والاجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، يتضح أن أغلب الدراسات أكدت على وجود الاحتراق الوظيفي في قطاعات مختلفة مثل المستشفيات والمدارس والمصارف وشركات الاتصالات، كما يؤثر ذلك على أداء العاملين ودرجة رضاهم عن أعمالهم، في حين توصلت دراسة (الفرجاني، 2021) إلى وجود درجة معتدلة للاحتراق الوظيفي، كما أكدت الدراسات على أهمية الحوافز المادية والمعنوية للعاملين والتي من شأنها تخفيض الشعور بالإرهاق والعبء الوظيفي. تتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام أبعاد الاحتراق الوظيفي، كما اتفقت مع دراسة (أبو بكر، 2018) على إجراء الدراسة في قطاع الصحة للبيئة الليبية، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة كونها تدرس دور استراتيجيات التحفيز (الإيجابية والسلبية) على مستوى الاحتراق الوظيفي، فهي أحد الدراسات القليلة التي جمعت بين هاذين المتغيرين في البيئة الليبية حسب علم الباحثين، أيضاً تهدف الدراسة إلى معرفة استراتيجيات التحفيز المستخدمة وهي الحوافز الإيجابية (مادية، معنوية) والحوافز السلبية (مادية ومعنوية)، في حيث تطرقت أغلب الدراسات إلى تحديد دور الحوافز الإيجابية فقط المتبعة في تلك القطاعات.

المبحث الثاني: الجانب النظري

مفهوم استراتيجيات التحفيز:- الإجراءات والنظم التي تستخدمها المنظمات للاستثمار في المورد البشري وتحفيزه بغرض إثارة الرغبة لديهم وتحقيق طموحاتهم وتقليل درجة النقص لديهم باعتبارهم عنصر رئيسي ومهم في المؤسسة (غداوية، 2022).

تتبع استراتيجية التحفيز من الفلسفة التي تتبناها المنظمة في إدارة مواردها البشرية، إذ تحدد من خلالها هيكل الأجور وقيمة المكافآت وآليات منحها، وبذلك تعكس هذه الاستراتيجية رؤية المؤسسة وتصوراتها تجاه العاملين ومدى تقديرها لهم (عبدالرزاق ولمين، 2021).

تتمثل استراتيجية التحفيز في المكافآت المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة للعاملين، كالحوافز المالية والبدايات المختلفة ومظاهر التقدير المعنوي، وذلك تقديراً للجهود المبذولة أو تشجيعاً لهم على تحقيق مستويات الأداء المطلوبة في المستقبل (بوغابة وكبير، 2023).

وبهذا يمكن تعريفها على أنها: "الامكانيات المتاحة لدى المنظمة والتي يمكن من خلالها دعم العاملين واشباع حاجاتهم ورضائهم وحثهم على الإبداع والإنجاز وتمكينهم من أداء أعمالهم في بيئة يسودها العدل والاستقرار".

أنواع الحوافز

هناك أنواع عديدة من الحوافز والمنظمات تستخدم النوع الذي يتلائم مع كل ظرف وموقف يواجهها والعاملين لديها.

1. من حيث طبيعتها وقيمتها :-

1.1 حوافز مادية: عبارة عن مبالغ مالية تصرف للموظفين لاشباع رغباتهم قد تكون على مرة واحدة أو مرات متتالية على شكل دفعات شهرية، وتتميز الحوافز المادية بسرعتها ورفع الروح المعنوية للعامل واستقرار قي العمل (سحيري وكشرو، 2022) ومن أهمها

أ. **الاجر:-** يقصد به الراتب الشهري الذي يتحصل عليه الفرد نظير لقيامه بأعمال المؤسسة.

ب. **العلاوة:-** عبارة عن مبلغ من المال يصرف للعامل ويضاف للمرتب الاساسي، كعلاوة السكن.

ج. **المكافآت:-** تصرف المكافآت للعاملين الذين يقومون بعملهم وأعمال إضافية ومميزة في المؤسسة.

2.1 حوافز معنوية: هي عبارة الوسائل المعنوية التي تهدف على تحفيز واثارة العاملين، و تستهدف بشكل أساسي نفسيته حيث تجعله يشعر بالانتماء والارتباط بالمؤسسة (شكروم، 2025)

التقدير المعنوي: ويتمثل في توجيه عبارات الشكر والثناء، سواء بشكل مباشر أو علني، تقديراً للجهود المبذولة.

شهادات التقدير: منح شهادات تكريمية للعاملين المتميزين، بما يسهم في زيادة دافعيتهم نحو الأداء الأفضل.

الترقية الوظيفية المعنوية: إسناد ألقاب أو مناصب شرفية للموظفين دون أن يترتب عليها مقابل مادي إضافي.

منح الثقة وتحمل المسؤولية: إسناد مهام جديدة أو مسؤوليات أكبر للموظف، بما يعكس ثقة الإدارة في كفاءته وقدراته.

المشاركة في اتخاذ القرار: إشراك العاملين في عملية التخطيط وصنع القرار أو في معالجة المشكلات التنظيمية.

توفير بيئة عمل داعمة: إيجاد مناخ عمل إيجابي يقوم على التعاون والاحترام المتبادل بين العاملين.

تحقيق الاستقرار الوظيفي: تعزيز شعور الموظف بالأمان الوظيفي، لما لذلك من دور فعال في رفع مستوى الرضا والتحفيز.

2. من حيث فاعليتها:-

1.2 الحوافز الإيجابية:- أن للحوافز الإيجابية دوراً ملموساً في تقوية العلاقة بين الأداء والمكافأة؛ فعندما يحقق الموظف إنجازاً مميزاً ويكافأ عليه، يزداد دافعه للاستمرار في تقديم أداء أفضل. وتكون هذه الحوافز أكثر فعالية عندما تُمنح مباشرة بعد تحقيق السلوك أو الإنجاز المطلوب وتركز الحوافز الإيجابية على رفع الكفاءة الإنتاجية من خلال تعزيز السلوكيات المرغوبة، ومن أبرز صورها (وسام، 2021)

- تعزيز شعور الموظف بالإنجاز والتقدير.
- تحقيق العدالة والموضوعية في التعامل مع العاملين.
- تقديم بدلات أو مزايا تتناسب مع طبيعة العمل.
- شكر الموظفين على إنجازاتهم والاعتراف بجهودهم.
- تقدير كفاءة الفرد وإبراز قدراته.

- توفير فرص التدريب والتطوير سواء داخل المؤسسة أو خارجها.
- الاهتمام بآراء الموظفين ومقترحاتهم.
- توفير بيئة عمل مناسبة من حيث الإضاءة والتهوية وغيرها.

2.2 الحوافز السلبية:- تُستخدم الحوافز السلبية كوسيلة للحد من السلوكيات غير المرغوبة أو تكرارها، مثل الإهمال أو التقصير أو عدم الالتزام بالمسؤوليات. وتهدف هذه الحوافز إلى توجيه الأفراد نحو الالتزام بالتعليمات والأنظمة من خلال فرض نوع من الردع أو العقوبة عند المخالفة. كما تُعد أداة تستخدمها الإدارة لتصحيح السلوكيات الخاطئة وتعزيز الانضباط داخل بيئة العمل، حيث يسعى الفرد إلى تجنب الخطأ خوفاً من النتائج السلبية المترتبة عليه (زريق وأبو السندس، 2021).

2- الاحتراق الوظيفي:-

يُعدّ الاحتراق الوظيفي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال السلوك التنظيمي، ويشير إلى حالة من الإجهاد الجسدي والانفعالي المزمن الذي يتعرض له الفرد نتيجة الضغوط المستمرة في بيئة العمل. ويظهر هذا الاحتراق في صورة شعور بالتعب النفسي، وتراجع الحافز، وضعف القدرة على الإنجاز، إضافة إلى تكوّن اتجاهات سلبية نحو العمل والآخرين. كما يرتبط بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي وتدني الكفاءة الإنتاجية، مما يؤثر سلباً على أداء الفرد داخل المؤسسة وهناك تعريفات كثيرة للاحتراق الوظيفي أهمها:-

فقد عرفه (عسيري، 2021) حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي يصل إليها الفرد نتيجة ضغوط العمل المستمرة، مما يؤدي إلى تراجع حماسه ورغبته في أداء مهامه، وقد يشعر بالعجز عن التطور أو التغيير في عمله مع مرور الوقت.

وعرفه (مشعر وبن ناصر، 2020) حالة من الإجهاد النفسي والجسدي التي يعاني منها الموظف نتيجة التعرض المستمر لضغوط العمل، بحيث تتجاوز هذه الضغوط قدرته على التحمل والتكيف، مما يؤدي إلى ظهور أعراض سلبية مثل التعب المزمن، والإنهاك العاطفي، وضعف التركيز، وتراجع الأداء الوظيفي.

وايضاً عرفه (شهري وعدمان، 2022) حالة من الإنهاك والإجهاد العاطفي والنفسي والفكري والبدني يشعر بها الفرد نتيجة تعرضه لمستويات مرتفعة ومستمرة و متراكمة من الضغوطات المهنية لفترة زمنية طويلة.

أبعاد الاحتراق الوظيفي:-

1- الاجهاد الانفعالي: يُشير إلى حالة من الإرهاق والإنهاك المستمر تصيب الفرد على المستويات البدنية والعقلية والانفعالية، نتيجة الشعور باستنزاف الطاقة ونضوب الموارد النفسية والعاطفية بسبب ضغوط العمل ومتطلباته المتزايدة. ويؤدي ذلك إلى فقدان الحماس والنشاط الذي كان يتمتع به سابقاً، مع تراجع قدرته على أداء واجباته المهنية المعتادة بكفاءة. كما قد يستمر شعور التعب والإجهاد حتى بعد الراحة أو النوم، مما يجعل الفرد أكثر عرضة للانهاك النفسي والعجز عن التكيف مع ضغوط العمل المستمرة (Almer & Kaplan, 2000).

2- تبدل الشعور: يُقصد به حالة من الفتور العاطفي واللامبالاة تجاه العمل والآخرين، تظهر من خلال تبني اتجاهات سلبية أو ساخرة نحو المستفيدين وزملاء العمل، والنظر إليهم بطريقة خالية من البعد الإنساني وكأنهم أشياء لا أشخاص. ويتسم الفرد في هذه الحالة بالقسوة وكثرة الانتقاد والتشاؤم والبرود العاطفي وضعف الاهتمام بالآخرين، ويُعد هذا البعد جانباً علائقياً في بيئة العمل. كما يُنظر إليه على أنه نتيجة للإجهاد الانفعالي، حيث يلجأ إليه الفرد كوسيلة دفاعية للتخفيف من الضغوط والشعور بالذنب، مما يؤدي إلى ظهور مواقف سلبية ولا مبالية تجاه الآخرين في محيط العمل (الأعمى، 2024).

3- تدني الإنجاز الشخصي: يرى كلٌّ من ماسلاك و جاكسون أن تدني الإنجاز الشخصي يتمثل في تكوين الفرد صورة سلبية عن ذاته وشعوره بانخفاض كفاءته المهنية وضعف قدرته على تحقيق الإنجاز في العمل أو بناء علاقات فعّالة مع الآخرين. ويصاحب ذلك فقدان الحماس للعمل والشعور بعدم القدرة على أداء المهام بالكفاءة المطلوبة مقارنة بالزملاء، إضافة إلى الإحساس بالعجز عن الوفاء بالالتزامات

الحياتية بصورة عامة. كما تظهر على الفرد مشاعر الفشل، وضعف القدرة على مواجهة المشكلات بفاعلية، وانخفاض الشعور بالرضا والانسجام داخل بيئة العمل (Maslack&Jackson، 1981).

المبحث الثالث: الإطار العلمي للدراسة

أداة الدراسة:

استُخدمت استمارة الاستبيان لكونها أداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات اللازمة التي تخدم أهداف الدراسة، حيث تعد استمارة الاستبيان من أكثر أدوات جمع البيانات ملائمة؛ لأنها توفر كثيراً من الجهد في عملية جمع البيانات، هذا وقد استعان الباحثان ببعض الدراسات السابقة في تصميم استمارة الاستبيان، كما استُخدم مقياس ليكرت الخماسي، حيث اعتمد على تقسيم المقياس كالتالي: من (1- أقل من 2.6) مستوى منخفض، (2.6- أقل من 3.4) مستوى متوسط، (3.4- أقل من 4.2) مستوى مرتفع، (4.2- 5) مرتفع جداً.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من عناصر الطبية والإداريين في مستشفى الأبيار العام، وبعد تحديد مجتمع الدراسة وتحديد عينة الدراسة بدقة شرع الباحثان في التحضير والترتيب لعملية توزيع وجمع الاستبيان على الفئات المشاركة في الدراسة والمؤثرة من الموظفين والعاملين في المصارف المتخصصة في مدينة المرج. وقد وزعت استمارات الاستبيان على عينة الدراسة، وُرعت (162) استمارة استبيان، تعذر الحصول على 28 منها، واستُرُجعت 134 استمارة، وهكذا تكون نسبة الاستجابة 82.72%، وهي نسبة يرى الباحثان أنها مقبولة.

تحليل الخصائص العامة لمجتمع الدراسة:

- توزيع أفراد العينة حسب النوع:

يتبين من الجدول (2) المرتبط بالنوع أن أغلب أفراد العينة هم من الذكور وقد بلغت بنسبة (68.5%)، أما الإناث فقد بلغت (31.5 %).

الجدول (1) توزيع افراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة

الخصائص العامة	الفئة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	69	51.5%
	انثى	65	48.5%
العمر	أقل من 30 سنة	20	14.9%
	من 31 إلى أقل من 40 سنة	37	27.6%
	من 41 إلى أقل من 50 سنة	42	31.3%
	من 51 سنة فأكثر	35	26.1%
المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	30	22.4%
	ثانوي أو ما يعادله	58	43.3%
	جامعي (بكالوريوس/ليسانس)	29	21.6%
	ماجستير	14	10.4%
	غير ذلك	3	2.2%
نوع الوظيفة	عنصر طبي (طبيب)	32	23.9%
	عنصر طبي مساعد	61	45.5%
	إداري	29	21.6%
	غير ذلك	12	9.0%

يتبين من الجدول (1) أنه قد تم توزيع مجتمع الدراسة بين الذكور والإناث، حيث كان عدد الذكور (69) أي ما نسبته (51.5%) بينما بلغ عدد الإناث (65) أي ما نسبته (48.5%) وتعتبر النسبتين متقاربتين نظراً لطبيعة العمل التي تتطلب الذكور والإناث، كما بين الجدول (1) أن الفئة العمرية (من 40 إلى أقل من 50 سنة) قد حصلت على النسبة الأعلى وبلغت (31.3%) أما الفئة العمرية (من 30 إلى أقل من 40 سنة) فقد حصلت على نسبة (27.6%) وتحصلت الفئة العمرية (من 50 سنة فأكثر) على نسبة بلغت (26.1%) أما الفئة العمرية (أقل من 30 سنة) فقد حصلت على النسبة الأقل، كما بين الجدول (1) المستوى التعليمي (الثانوية أو ما يعادلها) هي الفئة الأعلى بنسبة قدرت (43.3%) ثم تليها فئة (أقل من الثانوي) بنسبة قدرت (22.4%)، وتليها فئة (جامعي) على نسبة (21.6%)، أما فئة (ماجستير) فقد حصلت على نسبة (10.4%)، أما فئة (غير ذلك) فقد حصلت على النسبة الأقل وبلغت (2.2%)، وكذلك بين الجدول (1) أن نوع الوظيفة (عنصر طبي مساعد) قد حصلت على النسبة الأعلى وبلغت (45.5%)، أما نوع الوظيفة (طبيب) فقد حصلت على النسبة (23.9%)، وتحصل نوع الوظيفة (إداري) على النسبة (21.6%)، وتحصل نوع الوظيفة (غير ذلك) على النسبة الأقل وبلغت (9.0%).

- أساليب تحليل البيانات:

- ثبات مقاييس الدراسة وصدقها:

من خلال الجدول يُلاحظ أن معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة تتراوح من (84.5% إلى 93.7%)، ومعاملات الصدق لمتغيرات الدراسة تتراوح من (91.9% إلى 96.8%)، ومن ثم إمكانية الاعتماد على الأداة في قياس ما صُممت من أجله.

جدول رقم (2) معاملات ثبات وصدق مقياس الدراسة

أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
الحوافز الإيجابية	6	0.911	0.954
الحوافز السلبية	6	0.899	0.948
الإجتهاد الانفعالي	4	0.845	0.919
تبلد المشاعر	4	0.937	0.968
تدني الانجاز الشخصي	4	0.934	0.966
الأداة ككل	24	0.964	0.982

تحليل عبارات الدراسة:

المحور الأول: الحوافز الإيجابية:

الجدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي من وجهة نظر إجابات عينة الدراسة للحوافز الإيجابية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	المستوى
1	تقوم الإدارة بتوفير بدل نقل أو وسيلة نقل مناسبة	3.83	1.443	90.8%	76.6%	عالي
2	تقوم الإدارة بتقديم مكافآت مالية تشجيعية	3.85	1.329	86.0%	77.0%	عالي
3	تهتم الإدارة بتصميم نظام حوافز مشجع للعاملين	3.90	1.339	88.2%	78.0%	عالي
4	تعمل الإدارة على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات	3.88	1.251	91.4%	77.6%	عالي
5	تتبع الإدارة أسلوب الثناء والشكر للعاملين نظير جهودهم في العمل	3.96	1.213	88.2%	79.2%	عالي
6	تعمل الإدارة على تنمية روح التقدير والاحترام لدى العاملين	4.04	1.175	88.6%	80.8%	عالي
	الاتجاه العام لمحور الحوافز الإيجابية	3.90	1.076			

يبين الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحوافز الإيجابية حسب إجابات مجتمع الدراسة، حيث جاءت عبارة "تعمل الإدارة على تنمية روح التقدير والاحترام لدى العاملين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (1.175) والوزن النسبي (80.8%)، وجاءت عبارة "تقوم الإدارة بتوفير بدل نقل أو وسيلة نقل مناسبة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.443) والوزن النسبي (76.6%).

المحور الثاني: الحوافز السلبية:

الجدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي من وجهة نظر إجابات عينة الدراسة للحوافز السلبية

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	المستوى
1	تقوم الإدارة بتنزيل الدرجة الوظيفية عند ارتكاب الأخطاء المهنية	3.75	1.391	75.0%	3	عالي
2	تقوم الإدارة بمعاقبتي عن طريق خصم جزء من الراتب	3.80	1.261	76.0%	1	عالي
3	تقوم الإدارة بتوقيف العلاوات الدورية عند ارتكاب الأخطاء المهنية	3.63	1.230	72.6%	5	عالي
4	توجه الإدارة للمخالفين إنذار كتابي	3.75	1.235	75.0%	2	عالي
5	تقوم الإدارة بالحرمان من الترقية كعقوبة على بعض الأخطاء المهنية	3.62	1.342	72.4%	6	عالي
6	توجه الإدارة للمخالفين تهديد بالطرد أو تحويل إلى مجلس تأديبي	3.66	1.332	73.0%	4	عالي
	الاتجاه العام لمحور الحوافز السلبية	3.70	1.059			

يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور الحوافز السلبية حسب إجابات مجتمع الدراسة، حيث جاءت عبارة "تقوم الإدارة بمعاقبتي عن طريق خصم جزء من الراتب" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (1.261) والوزن النسبي (76.0%)، وجاءت عبارة "تقوم الإدارة بالحرمان من الترقية كعقوبة على بعض الأخطاء المهنية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.342) والوزن النسبي (72.4%).

المحور الثالث: الإحترق الوظيفي:

الجدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي من وجهة نظر إجابات عينة الدراسة للإحترق الوظيفي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	المستوى
1	أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي أقضيه في عملي	3.83	1.100	76.6%	1	عالي
2	أشعر بالإرهاق حيناً أصحو في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر	3.76	1.227	75.2%	3	عالي
3	التعامل مع الناس طوال اليوم يسبب لي التوتر	3.55	1.289	71.0%	11	عالي
4	أشعر أنني أبذل جل جهدي في عملي	3.79	1.221	75.8%	2	عالي
5	أشعر بأن بعض فئات المراجعين وكأنهم جماد لا حياة فيهم	3.61	1.309	72.2%	7	عالي

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الأهمية	المستوى
6	أشعر بالقلق في أن يسبب لي هذا العمل قساوة وتبلد في مشاعري	3.62	1.308	72.4 %	6	عالٍ
7	أشعر أن المراجعين يلوموني على بعض المشاكل التي تحدث معهم	3.71	1.359	74.2 %	4	عالٍ
8	أصبحت شخصاً قاسياً على الناس منذ بدأت هذا العمل	3.56	1.454	71.2 %	10	عالٍ
9	أشعر أنني أؤثر على حياة الآخرين سلباً من خلال عملي	3.58	1.416	71.6 %	8	عالٍ
10	لا أشعر بالنشاط والحيوية في مهنتي	3.57	1.357	71.4 %	9	عالٍ
11	لا أستطيع تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه	3.52	1.325	70.4 %	12	عالٍ
12	لم أحقق أشياء جديرة بالتقدير في هذا العمل	3.68	1.341	73.6 %	5	عالٍ
	الاتجاه العام لمحور للاحتراق الوظيفي	3.64	1.081			

يبين الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتراق الوظيفي حسب إجابات مجتمع الدراسة، حيث جاءت عبارة "أشعر باستنفاد كامل طاقتي في نهاية اليوم الذي أقضيه في عملي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.100) والوزن النسبي (76.6%)، وجاءت عبارة "لا أستطيع تهيئة الجو المناسب لأداء عملي على أكمل وجه" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.325) والوزن النسبي (70.4%).

اختبار فرضيات الدراسة:

يمكن اختبار فرضيات الدراسة كما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز الإيجابية على الاحتراق الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة الأبيار.

الفرضية الرئيسية الأولى البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز الإيجابية على الاحتراق الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة الأبيار.

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R ²	F	دلالة	Beta	اختبار T
الاحتراق الوظيفي	الحوافز الإيجابية	0.659	0.434	101.417	.000	.659	10.071

من أجل معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغير مستقل (الحوافز الإيجابية) تم استخدام الانحدار الخطي بسيط والذي اعتبر فيه متغير (الحوافز الإيجابية) متغير مستقل ومتغير الاحتراق الوظيفي متغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمه (F) البالغة (101.417) بدلاله (0.000). اصغر من مستوى المعنوية 5% وتفسر النتائج أن المتغير المستقل يفسر (43.4%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) كما جاءت قيمه (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والحوافز الإيجابية بقيمه (0.659). ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمه (T) والدلالة المرتبطة بها، وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز الإيجابية على الاحتراق الوظيفي.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى عدد من الفرضيات الفرعية:
الفرضية الفرعية الأولى الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي
الفرضية الفرعية الأولى البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R ²	F	دلالة	Beta	T اختبار
الأحترق الوظيفي	الحوافز المادية الإيجابية	0.589	0.347	70.251	.000	.589	8.382

من أجل معرفه العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغير مستقل (الحوافز المادية الإيجابية) تم استخدام الانحدار الخطي بسيط والذي اعتبر فيه متغير (الحوافز المادية الإيجابية) متغير مستقل ومتغير الاحتراق الوظيفي متغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمه (F) البالغة (70.251) بدلاله (0.000). اصغر من مستوى المعنوية 5% وتفسر النتائج أن المتغير المستقل يفسر (34.7%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) كما جاءت قيمه (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والحوافز المادية الإيجابية بقيمه (0.589). ذات دلالة احصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمه (T) والدلالة المرتبطة بها، وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي
الفرضية الفرعية الثانية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي
الفرضية الفرعية الثانية البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R ²	F	دلالة	Beta	T اختبار
الاحتراق الوظيفي	الحوافز المعنوية الإيجابية	0.646	0.417	94.490	.000	.646	9.721

من أجل معرفه العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغير مستقل (الحوافز المعنوية الإيجابية) تم استخدام الانحدار الخطي بسيط والذي اعتبر فيه متغير (الحوافز المعنوية الإيجابية) متغير مستقل ومتغير الاحتراق الوظيفي متغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمه (F) البالغة (94.490) بدلاله (0.000). اصغر من مستوى المعنوية 5% وتفسر النتائج أن المتغير المستقل يفسر (41.7%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) كما جاءت قيمه (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والحوافز المعنوية الإيجابية بقيمه (0.646). ذات دلالة احصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمه (T) والدلالة المرتبطة بها، وبهذا نقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية الإيجابية على الاحتراق الوظيفي
الفرضية الرئيسية الثانية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز السلبية على الاحتراق الوظيفي
الفرضية الرئيسية الثانية البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز السلبية على الاحتراق الوظيفي للعاملين في قطاع الصحة في مدينة الأبيار.

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R ²	F	دلالة	B		Beta	اختبار T
						B1	B0		
الاحترق الوظيفي	الحوافز السلبية	0.730	0.534	151.024	0.000	0.745	.889	.730	12.289

من أجل معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغير مستقل (الحوافز السلبية) تم استخدام الانحدار الخطي بسيط والذي اعتبر فيه متغير (الحوافز السلبية) متغير مستقل ومتغير الاحتراق الوظيفي متغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمه (F) البالغة (151.024) بدلاله (0.000) اصغر من مستوى المعنوية 5% وتفسر النتائج أن المتغير المستقل يفسر (53.4%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) كما جاءت قيمه (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والحوافز السلبية بقيمه (0.730) ذات دلالة احصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمه (T) والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما زادت الحوافز السلبية بمقدار وحده واحدة زاد الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.745) وحدة، وكذلك جاءت قيمه (0.889) (B0) وقيمة (0.745) (B1) وهذا يدل على أنه كلما زادت الحوافز السلبية حدثت زيادة في الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.745)، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط كالتالي:

$$Y=B0+B1(X)$$

$$Y=0.889+.745(X)$$

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الثانية عدد من الفرضيات:
الفرضية الفرعية الأولى الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية السلبية على الاحتراق الوظيفي.
الفرضية الفرعية الأولى البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المادية السلبية على الاحتراق الوظيفي.

المتغير التابع	المتغير المستقل	R	R ²	F	دلالة	B		Beta	اختبار T
						B1	B0		
الاحترق الوظيفي	الحوافز المادية السلبية	0.725	0.525	146.005	.000	0.693	1.066	.725	12.083

من أجل معرفة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغير مستقل (الحوافز المادية السلبية) تم استخدام الانحدار الخطي بسيط والذي اعتبر فيه متغير (الحوافز المادية السلبية) متغير مستقل ومتغير الاحتراق الوظيفي متغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمه (F) البالغة (146.005) بدلاله (0.000) اصغر من مستوى المعنوية 5% وتفسر النتائج أن المتغير المستقل يفسر (52.5%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) كما جاءت قيمه (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والحوافز المادية السلبية بقيمه (0.725) ذات دلالة احصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمه (T) والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما زادت الحوافز المادية السلبية بمقدار وحده واحدة زاد الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.725) وحدة، وكذلك جاءت قيمه (1.066) (B0) وقيمة (0.693) (B1) وهذا يدل على أنه كلما زادت الحوافز المادية السلبية حدثت زيادة في الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.693)، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط كالتالي:

$$Y=B0+B1(X)$$

$$Y=1.066+.693(X)$$

الفرضية الفرعية الثانية الصفرية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية السلبية على الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية البديلة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز المعنوية السلبية على الاحتراق الوظيفي.

اختبار T	Beta	B		دلالة	F	R ²	R	المتغير المستقل	المتغير التابع
		B1	B0						
10.232	.665	0.656	1.235	.000	104.694	0.442	0.665	الحوافز المعنوي السلبية	الاحتراق الوظيفي

من أجل معرفه العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغير مستقل (الحوافز المعنوي السلبية) تم استخدام الانحدار الخطي بسيط والذي اعتبر فيه متغير (الحوافز المعنوي السلبية) متغير مستقل ومتغير الاحتراق الوظيفي متغير تابع أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمه (F) البالغة (104.694) بدلاله (0.000). اصغر من مستوى المعنوية 5% وتفسر النتائج أن المتغير المستقل يفسر (44.2%) من التباين الحاصل في الاحتراق الوظيفي وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²) كما جاءت قيمه (Beta) التي توضح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والحوافز المعنوي السلبية بقيمه (0.665). ذات دلالة احصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمه (T) والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما زادت الحوافز المعنوي السلبية بمقدار وحده واحدة زاد الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.665). وكذلك جاءت قيمه (1.235) (B0) وقيمة (0.656) (B1) وهذا يدل على انه كلما زادت الحوافز المعنوي السلبية حدثت زيادة في الاحتراق الوظيفي بمقدار (0.656)، وبهذا نستطيع كتابة معادلة الانحدار البسيط كالتالي:

$$Y=B0+B1(X)$$

$$Y=1.235+.656(X)$$

نتائج الدراسة:

1. توجد علاقة بين الحوافز الايجابية (المادية والمعنوية) والاحتراق الوظيفي للعاملين في مستشفى الأبيار العام
2. توجد علاقة بين الحوافز السلبية (المادية والمعنوية) والاحتراق الوظيفي للعاملين في مستشفى الأبيار العام
3. يوجد أثر للحوافز الايجابية ذو دلالة إحصائية

توصيات الدراسة

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، قام الباحثان بوضع مجموعة من التوصيات تتمثل في الآتي:

1. تعزيز الحوافز الإيجابي وذلك من خلال

- تصميم أنظمة حوافز مادية ومعنوية تشجع العاملين وتساعد على تقليل الضغوط المهنية.
- تعزيز الدافعية لدى العاملين، وبالتالي الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي،
- تفعيل مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات.
- الاعتراف بالجهود بشكل علني وتقدير معنوي مستمر.

2. الحد من الحوافز السلبية:

- تقليل الاعتماد على العقوبات المالية (خصم الراتب) والعقوبات التهديدية، لما لها آثار سلبية على الصحة النفسية للعاملين وزيادة احتمالات الاحتراق الوظيفي
- تطبيق أنظمة تأديب عادلة وشفافة تركز على التصحيح بدلاً من العقاب.

· تجنب حرمان العاملين من الترقيات أو العلاوات كعقوبة أولية.

3. مواجهة الاحتراق الوظيفي:

- توفير برامج دعم نفسي واجتماعي للعاملين.
- تنظيم أوقات العمل وتقليل الضغوط اليومية.
- تحسين بيئة العمل وتوفير وسائل الراحة والنقل المناسبة.

4. تطوير الإدارة:

- تدريب القيادات الإدارية على أساليب التحفيز الفعالة.
- مراجعة سياسات العقوبات وتطويرها لتصبح أكثر إنصافاً.
- تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير داخل المؤسسة.
- تدريب القيادات الإدارية على أساليب التحفيز الفعالة.
- مراجعة سياسات العقوبات وتطويرها لتصبح أكثر إنصافاً.
- تعزيز ثقافة الاحترام والتقدير داخل المؤسسة.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

المراجع

- أبوبكر، سعدة عبدالواحد، (2018)، "الاحتراق النفسي لدى العاملين في مستشفيات مدينة بنغازي وعلاقته ببعض المتغيرات"، رسالة ماجستير، جامعة بنغازي، كلية الآداب.
- الأعمى، محمد صالح، (2024)، "الاحتراق الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية، المؤتمر العلمي الثاني لطلاب المرحلة الجامعية والدراسات العليا، 21-22 ديسمبر، جامعة الاسمرية الاسلامية.
- الهلة، أحمد، (2017)، "إدارة الجودة الشاملة في قطاع الخدمات الصحية في الجزائر، دراسة حالة عينة من المستشفيات العامة والعيادات الخاصة"، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- اسماعيل، نورس، (2019)، "أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للعاملين المقيمين في المنظمات الإنسانية"، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية.
- الفرجاني، فاطمة علي، (2021)، "الاحتراق الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة بنغازي، مجلة آفاق اقتصادية، 7(13)، ص 57-79.
- علوش، عمار حسن، (2019)، "أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين"، رسالة ماجستير، الجامعة السورية العربية.
- غداوية، جازية، (٢٠٢٢) " دور استراتيجية التحفيز في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية في ظل التحديات الراهنة، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد (٤)، المجلد (10)، ص 315-300.
- أبوأحميد، محمد بن سعد، (2020)، "أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين"، ماجستير إدارة أعمال، جامعة الأعمال والتكنولوجيا، مجلة AJSP المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21.
- البربري، مروان، (2016)، "دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة.
- بوغابة، أيمن، كبير، هيثم، (٢٠٢٣)، "استراتيجية التحفيز ودوره في تحسين أداء العاملين" رسالة ماجستير، جامعة الشاذلي بن جديد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- زريق، علي، أبو السندس، إبراهيم "أثر الحوافز السلبية على الاستقرار الوظيفي" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد 15، المجلد 4، ص 66، 84.
- السحيري وكشود، عبدالسلام، تقوى، (2023)، " التحفيز وعلاقتها بالأبداع التنظيمي بالمؤسسة الجزائرية"، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- شكروم، سالم علي، (2025)، "الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها على تحسين الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بكلية التربية القصصية بجامعة الزيتونة"، المجلة الليبية للدراسات الأكاديمية المعاصرة، 3 (1)، ص 471-490.
- شهري، مينة، عدنان، مريزق، " دراسة تحليلية لواقع الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المديرية المركزية لبريد الجزائر " مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 15، ص 69-88.
- عبدالرزاق، زين، لمين، زغدي، (2021)، " دور سياسات التحفيز في استقطاب الاستثمار الأجنبي، رسالة ماجستير، جامعة الوادي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- عسيري، منى، (٢٠٢١) " الاحتراق الوظيفي وأثره على إنتاجية الموظف ورضا الوظيفي " المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، العدد ٢٥، المجلد 3، ص ١٤٧، ٢١١.

- وسام، خلاص، (2021)، " نظام الحوافز وعلاقته بمستويات أداء العاملين بالمؤسسة العمومية"، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- مشعر، خوجية، بن ناصر، نادية، (2020) " علاقات المحددات التنظيمية بالاحترام الوظيفي" رسالة ماجستير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The Effects of Flexible Work Arrangements on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcomes in Public Accounting, Behavioral Research in Accounting. American Accounting Association, 14, pp. 1-34.
 - Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **AJASHSS** and/or the editor(s). **AJASHSS** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.