

# دور أبعاد بيئة العمل الداخلية في الحد من الاحتراق الوظيفي

## (دراسة ميدانية على الإداريين بجامعة جدة بمحافظة جدة)

إعداد: نيلي علي متعب الغامدي

إشراف: د. أريج عبد الرحمن الشماسي

قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية

## المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أبعاد بيئة العمل الداخلية المتمثلة في (علاقة العمل بين الرئيس والمروءوس، وعلاقة العمل بين المرؤوسين، والقيادة الإدارية، والحوافز، والاتصال الإداري، والمكونات المادية) في الحد من الاحتراق الوظيفي بين الإداريين في جامعة جدة، والتعرف على درجة وجود الاحتراق الوظيفي بين الإداريين بجامعة جدة، والكشف عن أي من أبعاد بيئة العمل الداخلية له درجة مساهمة أكبر في الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين بجامعة جدة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة صُممت استبانة تحتوي على (٤٥) فقرة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في جامعة جدة، والبالغ عددهم (١٠٨٨) إدارياً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغ عددها (٢٧٦) إدارياً، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS). وتم التوصل إلى عدد من النتائج، ومن أهمها: وجود تأثير سلبي لأبعاد بيئة العمل الداخلية على الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين بجامعة جدة، باستثناء بُعد (الحوافز)؛ فقد أظهرت النتائج عدم وجود تأثير لهذا البعد على الاحتراق الوظيفي، وكان مستوى وجود الاحتراق الوظيفي بدرجة متوسطة بنسبة (٦٥.٣٪)، وكان لبعد (القيادة الإدارية) درجة مساهمة أكبر في الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين بجامعة جدة، وفي ضوء النتائج، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، ومن أهمها: ضرورة عقد برنامج توعوي بالجامعة لتثقيف الإداريين بظاهرة الاحتراق الوظيفي وطرق علاجه للحد من انتشاره، وضرورة العمل على تأهيل القيادات الإدارية وتحسين مستواها، حتى يُتيح لها إيجاد بيئة عمل داخلية تتسم بالترابط والانسجام بين الإداريين، وضرورة إيجاد قنوات اتصال فعالة لتتيج إيصال اقتراحات وشكاوى الإداريين للإدارة العليا بالجامعة لتسهيل التعرف على مسببات الاحتراق الوظيفي بين الإداريين.

# **The Role of Internal Work Environment Dimensions in Reducing Job Burnout**

"Field study on Administrative Staff in Jeddah University"

**Author: Laila Ail Metab Alghamdi**  
**supervised By: Dr. Areej Abdulrahman Alshamasi.**

---

Department of Public Administration. Faculty of Economics and Administration. King Abdulaziz University. Jeddah, KSA

## **Abstract**

This study aimed to identify the role of the internal work environment dimensions represented in (Leader-member exchange, Member-member exchange, management leader, incentives, administrative communication and material components) in reducing job burnout among the administrators at the University of Jeddah. In addition, it aimed to identify the degree of job burnout among administrators at the University of Jeddah, and detect which of the dimensions of the internal work environment has a greater degree of contribution to job burnout among administrators at the University of Jeddah. The descriptive and analytical approach was used. In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire containing of (45) phrases was designed as a tool for data collection. The study' population was made up of all the administrative workers at the University of Jeddah, whose number is (1088) administrator. A simple random sample was chosen from the study population, whose number reached (276) administrator. The data were processed statistically using the (SPSS) program. Several results were reached, the most important of which are: the existence of a negative impact of the internal work environment dimensions on job burnout of administrators at the University of Jeddah, except for the dimension of (incentives). The results showed that there was no effect of this dimension on job burnout. The level of the existence of job burnout was of a moderate degree of (65.3%). The (management leader) dimension had a greater contribution to job burnout among administrators at the University of Jeddah. In light of the results, the study recommended several recommendations, the most important of which are: the necessity to hold an awareness-raising program at the university to educate the administrators about the seriousness of the phenomenon of job burnout and methods of treatment in order to limit its spread. As well as, the necessity to work on qualifying the management leadership and improve their level in order to allow them to create an internal work environment characterized by coherence and harmony among the administrators. In addition, the necessity to create effective communication channels to allow communicating the suggestions and complaints of the administrators to the university's senior management to facilitate identification of the causes of job burnout among administrators.