ملخص

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات، أصبح الاهتمام بالموارد البشرية ضرورة لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويُعد الاحتراق الوظيفي من أبرز المشكلات التي قد تؤثر سلبًا على أداء العاملين ومستوى التزامهم تجاه المؤسسة. لذلك هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقياس أثر الاحتراق الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة فرحات عباس سطيف 1.

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُزِّع على عينة مكونة من 60 أستاذًا، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي.SPSS

أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي لدى أفراد العينة كان متوسطًا، بينما جاء مستوى الالتزام التنظيمي مرتفعًا جدًا. كما بينت الدراسة وجود تأثير سلبي ضعيف للاحتراق الوظيفي على الالتزام العاطفي، في حين لم يثبت وجود تأثير له على الالتزام المستمر والالتزام المعياري. كذلك تبين وجود تأثير معنوي لبعض أبعاد الاحتراق الوظيفي، خاصة الإنهاك العاطفي وتبلد المشاعر، على الالتزام التنظيمي، بينما لم يظهر تأثير معنوي لتدني الشعور بالإنجاز الشخصي. وبناءً على ذلك تم إثبات صحة الفرضية الرئيسية جزئيًا.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق الوظيفي، أبعاد الاحتراق الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أبعاد الالتزام التنظيمي، جامعة فرحات عباس سطيف 1.

Abstract

In light of the rapid changes experienced by organizations, paying attention to human resources has become a necessity for achieving organizational objectives. Job burnout is considered one of the most prominent problems that may negatively affect employees' performance and their level of commitment toward the organization. Therefore, this study aimed to identify the level of job burnout and organizational commitment, and to measure the impact of job burnout on organizational commitment among professors of the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Ferhat Abbas University Setif 1.

The study relied on the questionnaire as the main tool for data collection. It was distributed to a sample of 60 professors, and the collected data were analyzed using the statistical software SPSS.

The results showed that the level of job burnout among the study sample was moderate, whereas the level of organizational commitment was very high. The study also revealed a weak negative effect of job burnout on affective commitment, while no effect was found on continuance commitment and normative commitment. Furthermore, some dimensions of job burnout, particularly emotional exhaustion and depersonalization, were found to have a significant effect on organizational commitment, whereas reduced personal accomplishment showed no significant effect. Accordingly, the main hypothesis was partially supported.

Keywords: Job Burnout, Dimensions of Job Burnout, Organizational Commitment, Dimensions of Organizational Commitment, Ferhat Abbas University Setif 1.

Résumé

Compte tenu des changements rapides que connaissent les organisations, l'attention portée aux ressources humaines est devenue une nécessité pour atteindre les objectifs organisationnels. Le burn-out professionnel est considéré comme l'un des principaux problèmes susceptibles d'avoir un impact négatif sur les performances des employés et leur niveau d'engagement envers l'organisation. Cette étude avait donc pour objectif de déterminer le niveau d'épuisement professionnel et d'engagement organisationnel, et de mesurer l'impact de l'épuisement professionnel sur l'engagement organisationnel chez les professeurs de la Faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion de l'Université Farhat Abbas de Sétif 1.

L'étude s'est appuyée sur un questionnaire comme principal outil de collecte de données, qui a été distribué à un échantillon de 60 professeurs ; l'analyse des données a été réalisée à l'aide du logiciel statistique SPSS.

Les résultats ont montré que le niveau d'épuisement professionnel chez les membres de l'échantillon était moyen, tandis que le niveau d'engagement organisationnel s'est révélé très élevé. L'étude a également mis en évidence un faible effet négatif de l'épuisement professionnel sur l'engagement affectif, alors qu'aucun effet n'a été démontré sur l'engagement continu et l'engagement normatif. Il a également été mis en évidence un effet significatif de certaines dimensions de l'épuisement professionnel, notamment l'épuisement émotionnel et l'apathie, sur l'engagement organisationnel, tandis qu'aucun effet significatif n'a été observé pour la baisse du sentiment d'accomplissement personnel. Sur cette base, la validité de l'hypothèse principale a été partiellement confirmée.

Mots-clés : épuisement professionnel, dimensions de l'épuisement professionnel, engagement organisationnel, dimensions de l'engagement organisationnel, Université Farhat Abbas de Sétif 1.