الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد التاسع، العدد الرابع، الملحق (2)، 2024
DOI: https://doi.org/10.46515/jaes.v9i4.1046

TechnoWellness and its Relationship to Job Burnout among the University of Jordan Employees

Ghada Jubrail Qaqish*

Received 12/12/2022 Accepted 21/1/2023

Abstract:

The study aimed to explore the relationship between TechnoWellness and job burnout among Jordan University Employees. The study used the descriptive correlational methodology.The study sample consisted of 364 employees at the University of Jordan. The study used an TechnoWellness scale and Job burnout scale. The results showed a low level of TechnoWellness among the employees at Jordan University and moderate level of job burnout among the Jordan University employees. The results also showed a negative statistically significant relationship between TechnoWellness and Job Burnout among the Jordan University employees.

Keywords: TechnoWellness, Job Burnout, Jordan University employees.

Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ G.Qaqish@Ju.edu.Jo*

العافية التكنولوجية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية

غادة جبرائل قاقيش*

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (364) عاملًا وعاملة، واستخدمت الدراسة مقياس العافية التكنولوجية ومقياس الاحتراق الوظيفي بعد التأكد من صدقهما وثباتهما. أظهرت النتائج وجود مستوى منخفض من العافية التكنولوجية لدى العاملين في الجامعة الأردنية، ومستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، كما أظهرت وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية.

الكلمات المفتاحية: العافية التكنولوجية، الاحتراق الوظيفي، العاملين في الجامعة الأردنية.

* كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/G.Qaqish@Ju.edu.Jo

المقدمة

اتجه الانسان الى تطوير الوسائل التي من شأنها تحسين سير عمله، إذ أثرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في طبيعة الحياة البشرية، وأدى ذلك الى اتجاه الانسان الى حياة الرفاهية بشكل كبير؛ فتحولت الأعمال التي كانت تدار داخل المكاتب باستخدام الأوراق والمعاملات اليدوية والتي تتطلب وقتا وجهدا طويلين لأنهائها الى معاملات الكترونية تنجز من أي مكان في العالم وبطريقة أسرع بعد دخول التكنولوجيا عالم الاعمال.

لذا بات الاهتمام بالتكنولوجيا مهما، إذ انه يسهم في استيعاب كميات كبيرة من المعلومات بدون حواجز مكانية أو زمانية، واتجهت الإدارات المعاصرة الى تطوير الأداء البشري تكنولوجيًا لرفع مستوى الكفاءة في العمل، وجودة العمل، وحل المشكلات التي تتعلق بالمهارات الإنسانية، واسهامها في المساعدة في عملية اتخاذ القرارات المهمة، وتوفيرها للوقت والجهد (Al-,2021 Budoor).

ولما لصحة العاملين النفسية أهمية لضمان الإنتاجية الفعالة في العمل، وأثرها على هنائه المهني لابد من إشباع الحاجات الاساسية كالصحة والراحة والقوة والسعادة والإنجاز وغيرها من الحاجات التي تؤدي إلى الرضا عن الذات والحياة للعاملين، والرضا هو شعور نسبي يتدرج بين عدم الرضا إلى الشعور بالرضا بشكل كبير، ومن هذا المنطلق ظهر ما يسمى بالعافية، التي تشير إلى التوازن في حياة الفرد بالجمع بين العقل والروح والجسد ليستخدم إمكانياته الكاملة لاتخاذ القرارات الإيجابية المناسبة (Myers & Sweeney, 2008).

ويمكن أن يشعر الإنسان بالعافية مع وجود مرض عضوي أو بدون وجوده بحسب تعريف منظمة الصحة العالمية بأنها لم تقتصر على وصف غياب الأمراض والاعتلالات ولكنها شملت الحالة الكاملة من الصحة الجسدية والعقلية والاجتماعية. (WHO, 1948)

وقدم مايرز وسويني (Myers& Sweeney, 2005) إنموذجًا شاملا للعافية ذي المجالات الستة (الاجتماعي، الروحي، الانفعالي، المهني، الجسمي والبيئي)، اهتمت بالذات الإنسانية من الجوانب كافة ليصنع منها مكان فريدا بين الاخرين وتطوير الفرد وأدائه وتكيفه واستجاباته المنظمة لأحداث الحياة، واتصال الفرد بالأخرين في علاقات الصداقة والعمل، وقدمها في مقياس للعافية (Wellness Inventory WI).

ومع التطور التكنولوجي ارتبطت جودة الحياة باستخدام التكنولوجيا إذ أصبح يُعد الفرد الذي

لا يستطيع استخدام التكنولوجيا بفاعلية فردًا أميًا في المجتمعات المتحضرة، ومن هنا ارتبطت العافية النفسية بالتكنولوجيا وظهر مسمى العافية التكنولوجية (TechnoWellness) الذي طوره كيندي (Kennedy, 2014) وعرفها بانها أسلوب تفاعل الفرد مع التكنولوجيا بطريقة تسهم في العافية الشاملة، وأعتمد كيندي على عدة عوامل للعافية التكنولوجية في قياسها وهي: استخدام التكنولوجيا للحصول على الراحة، قلق التكنولوجيا، استخدام التكنولوجيا لتعزيز الصحة الجسمية، كيفية استخدام التكنولوجيا، استخدام التكنولوجيا لأهداف مهنية.

إن استخدام التكنولوجيا بطريقة ايجابية يعزز الراحة من خلال استخدامها لممارسة الرعاية الذاتية، ويعزز الصحة الجسمية من خلال التطبيقات المختلفة والذي يعزز الصحة والتركيز والطاقة الجسدية، وهذا بدوره يؤثر في عمل الفرد؛ إذ أن الصحة والتركيز والطاقة تزيد من جودة العمل، وجودة العمل وممارسة سلوك الرعاية الذاتية يخفضان مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العامل (Shawaqfeh & Al-Mahaireh, 2019).

يرتبط الاحتراق الوظيفي باعباء العمل والضغوط النفسية الشديدة التي يتعرضون لها خلاله، إذ تسبب متطلبات العمل عدم توازن نفسي لدى العامل يرتفع مع التوقعات المرتفعة من الآخرين، وإنخفاض الدافعية وتدني الانجاز (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2001).

فالاحتراق الوظيفي هو إدراك الفرد وجود نقص في المساندة والتأييد الّذي يقود إلى نمط سلبي في الاستجابة للأحداث ذات الضغوط (Al-Qarni, 2004)، فضلًا عن أنه: "إرهاق انفعالي وجسمي، وسخط على الذات وعلى الآخرين وعلى العمل، وفقدان الحماس له وركود وبلادة، وانخفاض في مستوى الإنتاجية". (Al-Samadouni, 171:2005).

يوثر الاحتراق الوظيفي في عدة جوانب لدى العاملين كالجسديّ والسلوكي، والنفسيّ، فاستجابة الأفراد تجاه ما يتعرضون له من ضغوط تختلف من فرد لآخر، فكثير من الناس تكون استجابتهم عن طريق ضعف جسدي يتجلى فيما يصابون به من أمراض. وتشير الدلائل إلى أن هناك علاقة قويّة بين الاحتراق الوظيفي وصحة الإنسان، ويرى بعض المهتمين أنها أحد اسباب الأمراض التي يعاني منها الإنسان (AL-Qaryoti,2012).

وأوضح كريبا (Krebaa, 2013) أن الأنماط السلوكية التي تظهر عند الشخص الذي وصل لمرحلة الأحتراق الوظيفي تمثل هروباً نفسياً يتخذها كحماية له خوفًا من ازدياد حالته سوءاً، وتظهر على هيئة أعراض تدعى بأعراض الاحتراق الوظيفي لدى العاملين ومنها: انخفاض

الشعور بالمسؤولية، واستنفاذ الطاقة النفسية، وزيادة السلبية لدى الفرد والتخلي عن المثاليات، ولوم الأخرين عند الفشل، وانخفاض فاعلية الأداء لدى الفرد.

وبين النعيمات (Al-Naimat,2019) أن الأسباب الرئيسة لظاهرة الاحتراق الوظيفي تتلخص بتعرض العاملين للضغوط لفترة طويلة، وشعورهم بأنهم فقدوا مواردهم الهامة في العمل مثل: الدعم الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية، وإحساس الموظف بأن جهوده في العمل عديمة القيمة وليست محل تقدير الآخرين؛ مما يؤدي إلى انعدام رغبته بالإنجاز، وعدم وجود قواعد ونظم ثابتة للعمل، بما ينمي الإحساس بعدم العدالة ويولد مشاعر سلبية تجاه العمل، ونمط القيادة الموجود يؤدي دوراً مؤثراً، فكلما كان القائد أكثر اهتماماً بمرؤوسيه ويسعى لسعادتهم، انخفض مستوى الاحتراق الوظيفي والنتائج المترتبة عليه.

إن التكنولوجيا تساعد العاملين على خفض الضغوط طويلة الأمد من خلال المقدرة على العمل من المنزل، وتزيد من مستوى التفاعل الاجتماعي بين العاملين وأقاربهم واصدقائهم، وبالتالي يساعد على تحسن الصحة النفسية وزيادة الدافعية للعمل، فضلًا عن زيادة انتاج العامل وتكوين اتجاهات ايجابية نحو العمل، وبالتالي يقلل مسببات الاحتراق النفسي ويخفض مستواه.

الدراسات السابقة:

أجرى شواقفة والمهايرة (Shawaqfeh & Al-Mahaireh, 2019) دراسة هدفت إلى الكشف عن مستوى كل من العافية التكنولوجية والسعادة والتفاؤل لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية، ومعرفة العلاقة بين العافية التكنولوجية والسعادة والتفاؤل، والتعرف إلى الفروق في مستويات كل من العافية التكنولوجية والسعادة والتفاؤل باختلاف الجنس (ذكر، أنثى)، والكلية (إنسانية، علمية، صحية). تكونت عينة الدراسة من (450) طالباً وطالبة، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العافية التكنولوجية لدى الطلبة جاء بمستوى "متوسط"، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العافية التكنولوجية والسعادة والتفاؤل، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في العافية التكنولوجية لصالح الذكور، وأظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العافية التكنولوجية تعزى لمتغير الكلية.

وهدفت دراسة قراقيش (Karakish, 2019) إلى تحديد المقدرة التنبؤية الذي تفسره العافية التكنولوجية بالانجاز الاكاديمي لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الأردنية، والتعرف الى مستوى العافية التكنولوجية لديهم وعلى الفروق في مستويات كل من العافية التكنولوجية والانجاز

الاكاديمي باختلاف الجنس (ذكر، أنثى).تكونت عينة الدراسة من (444) طالباً وطالبة،وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العافية التكنولوجية عند الطلبة جاء بمستوى "متوسطًا"، وكما أظهرت النتائج وجود علاقة تنبؤية بين المتغيرات وعدم وجود فروق في العافية التكنولوجية او الإنجاز الاكاديمي تعزى للجنس.

هدفت دراسة الزهراني وابن محفوظ (Al-Zahrani & Ibn Mahfouz, 2020) الى التعرف إلى مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي على الكادر الصحي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وتحديد العلاقة ما بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومجموعة من العوامل الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، والمؤهل العلمي) وتحديد أسباب ومصادر انتشارها والسبل الكفيلة بعلاجها. وتكونت عينة الدراسة من (112) موظفا. ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة أن درجة الأحتراق الوظيفي لدى العاملين الصحيين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية جاءت بمستوى منخفض.

هدفت دراسة أبو راسين(Abu-Raseen,2020) إلى قياس مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الإداريين والإداريات بجامعة جدة ومعرفة مصادر الاحتراق الوظيفي لديهم. تكونت عينة الدراسة من (51) موظفا وموظفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإداريين والإداريات بجامعة جدة يعانون من مستوى منخفض من الاحتراق الوظيفي، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه طردية دالة إحصائيا بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي– عدم الإنسانية – الإنجاز الشخصي) وبين محدودية صلاحيات العمل وانعدام العلاقات الاجتماعية وضغط العمل وصراع القيم وقلة التعزيز الإيجابي، كما أشارت النتائج أيضا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة لدرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة (الإجهاد الانفعالي– عدم الإنسانية– الإنجاز الشخصي) لدى الإداريين والإداريات تعزى إلى الجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والراتب والمستوي الإداري.

كما اجرت الغول والعلوان (Al-Ghoul & Al-Alwan,2021) دراسة كشفت العلاقة الارتباطية بين العافية التكنولوجية والكفاءة الذاتية لدى طلبة البكالوريوس في الجامعة الهاشمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (381) طالبًا وطالبة، وأظهرت النتائج أن مستوى العافية التكنولوجية كان متوسطًا مع وجود فروق لصالح الذكور والتخصصات العلمية، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين العافية التكنولوجية والكفاءة الذاتية.

وفي دراسة اجراها كاندل (Candel,2021) هدفت الى اختبار العلاقة بين العافية التكنولوجية وثلاثة جوانب من الهناء الذاتي (الأثر الإيجابي، والأثر السلبي والرضا عن الحياة). ودرست أيضا التفاؤل كمتغير وسيط. إذ تكونت عينة الدراسة من 366 فرداً. وأظهرت النتائج أن من بين جميع الأبعاد الإيجابية كان بعد استخدام التكنولوجيا للأنشطة البدنية هو الوحيد المرتبط مع الرضا عن الحياة. أما بالنسبة للأبعاد السلبية فكان الضغط النفسي ناتج عن استخدام التكنولوجيا مرتبط مع التأثير السلبي للتكنولوجيا، التفاؤل توسط العلاقة بين البعدين استخدام التكنولوجيا للانشطة البدنية والضغط النفسي الناتج عن استخدام التكنولوجيا وتوسط العلاقة بين جميع مكونات الهناء الذاتي.

وهدفت دراسة القيسي وأبو درويش(Qaisy, & AbuDarwish,2022) الى الكشف عن العلاقة بين العافية التكنولوجية للأسر وعلاقتها بالأمن النفسي لدى الطلبة ، وتكونت العينة من 171 طالبًا وطالبة من المدارس. وجاء مستوى العافية التكنولوجية للأسر متوسطًا، وأن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية في مستوى العافية التكنولوجية للأسر بين الطلبة تبعاً للجنس، العمر، والساعات اليومية لاستخدام الاجهزة الالكترونية.

هدفت دراسة قاقيش وشواقفة (Qaqish & Shawaqfeh, 2023) الى تحديد أثر المنعة النفسية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المهن التأهيلية خلال جائحة كورونا المستجد، وتكونت العينة من (156) عاملا وعاملة بالمهن التأهيلية، وجاءت النتائج أن مستوى الاحتراق الوظيفي جاء بمستوى متوسط لدى العاملين في المهن التأهيلية خلال جائحة كورونا المستجد، كما اظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة احصائية للمنعة النفسية في الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المهن التأهيلية خلال جائحة كورونا المستجدّ، وعدم وجود فروق في مستوى كل من المنعة النفسية والاحتراق الوظيفي تعزى للجنس، أو الوضع الاجتماعي أو المستوى التعليمي.

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة يتضح أن موضوع الدراسة الحالية بحاجة إلى بحث أعمق لتفسير مستوى العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى الموظفين على وجه الخصوص؛ وذلك لأن الموظفين الاداريين في الجامعات يقومون بدور اساسي داخل الجامعة حيث تنفرد الدراسة الحالية بأنها جمعت بين المتغيرين لهذه الفئة بالذات.

مشكلة الدراسة:

إن ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون في الجامعة الأردنية تتزايد مع كثرة الأعمال

الورقية والإلكترونية المفروضة عليهم، فأصبح يطلب من العامل إجراء المعاملات ذاتها ورقيًا وإلكترونيًا، وبالتالي فإن هذه الضغوط تزيد من الاحتراق النفسي لديهم وخاصة مع تدني مقدرتهم على إنجاز العمل بالجودة والسرعة المطلوبة، وإن مقدرة العاملين على استخدام التكنولوجيا بفاعلية تساعدهم على التخلص من هذه المشكلات وتسرّع من إنجازهم الأعمال المطلوبة منهم، وبذلك فإن عافيتهم التكنولوجية ستؤثر في إنجاز العمل بالجودة والسرعة المطلوبة.

ولا يقتصر تحقيق جودة الجامعات على الجانب الأكاديمي فحسب، بل تقوم جنباً إلى جنب على قوة بشرية أخرى متمثلة في الكادر الإداري إذ هم المحركون الرئيسيون لتنظيم العملية التعليمية والروتينية للطلبة والأساتذة في الجامعة، ويلاحظ أنه لم تتم دراسة مشكلاتهم والتركيز عليها في البحوث والدراسات العربية.

وترى الباحثة لما لأهمية التكنولوجيا والثورة التكنولوجية الحديثة في هذا العصر وكونها أصبحت أحد أهم العوامل الدارجة اليوم بمجتمعاتنا عامة بضرورة البحث حول التنبؤ بأثر العافية التكنولوجية و الاحتراق الوظيفي للوصول نحو فهم عميق حول العلاقة القائمة بتأثير العافية التكنولوجية و الاحتراق الوظيفي على العاملين في الجامعات ، وتبعا لقلة الدراسات التي تناولت موضوع العافية التكنولوجية كمصطلح جديد قامت الباحثة في هذه الدراسة بالتركيز على هذا المفهوم الجديد وعلاقته بالإحتراق الوظيفي لدى في العاميلن الجامعة الاردنية، وللتوسع بالمفهوم الجديد من ناحية تأثيره في الاحتراق الوظيفي.

وتأتي الدراسة الحالية لبحث مستوى العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، ومدى العلاقة بينها، وتتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: "هل توجد علاقة بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية؟" ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى العافية التكنولوجية لدى العاملين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم؟
2. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الاردنية؟

أهداف الدراسة: وتمثلت أهداف الدراسة الحالية كما يأتي:

1. التعرف إلى مستوى العافية التكنولوجية لدى العاملين في الجامعة الأردنية.

2. التعرف إلى مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية.
3. التعرف إلى العلاقة الإرتباطية بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في جانبين هما:

الأهمية النظرية:

تتمثّل الأهمّيّة النّظريّة للدراسة الحالية في قلة الدراسات التي تطرقت إلى العافية التكنولوجية؛ إذ لم يتم التوسع بمفهومها وأهميتها لتقديم التكنولوجيا من منطلق العافية، وعليه جاءت توصيات الدراسات السّابقة بالبحث والتعمق حول المفهوم تماشيًا مع الثورة التكنولوجية الحديثة في هذا العصر وكونها أصبحت إحد أهم العوامل الدارجة اليوم في مجتمعاتنا عامة بضرورة البحث حول التنبؤ بالعافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي للوصول نحو فهم عميق عن العلاقة القائمة بتأثير العافية التكنولوجية على الاحتراق الوظيفي.

الأهمية العملية:

أمّا الأهمّيّة العمليّة فتظهر في توجيه العاملين في الجامعات لتوظيف التكنولوجيا وممارستها في الإنجاز الوظيفي، من ناحية وتيسير المعاملات وإنجازها بطريقة أسرع، للطلاب والموظفين في الجامعات، مما يؤدي إلى تحسين مستوى الهناء المهني وخفض الاحتراق الوظيفي لديهم، كما توفر الدراسة مقاييس لمتغيرات حديثة مرتبطة بالواقع الحالي كالعافية التكنولوجية.

مصطلحات الدراسة

تم تعريف مصطلحات الدراسة علميا وإجرائيا كما يلي:

العافية التكنولوجية: وهي أسلوب تفاعل الفرد مع التكنولوجيا بطريقة تسهم في العافية الشاملة، وتتكون من عدة عوامل وهي استخدام التكنولوجيا للحصول على الراحة، قلق التكنولوجيا، استخدام التكنولوجيا لتعزيز الصحة الجسمية، كيفية استخدام التكنولوجيا، استخدام التكنولوجيا لأهداف مهنية (Kennedy, 2014)، وتعرف إجرائياً: بالدرجة التي يحصل عليها العامل في الجامعة الأردنية على مقياس العافية التكنولوجية المستخدم في هذه الدراسة.

الاحتراق الوظيفي: "إرهاق انفعالي وجسمي، وسخط على الذات وعلى الآخرين وعلى العمل، وفقدان الحماس له وركود وبلادة، وانخفاض في مستوى الإنتاجية" (Al-Samadouni,

2005, 171)، ويعرف إجرائياً: الدرجة التي يحصل عليها العامل في الجامعة الأردنية على مقياس الاحتراق الوظيفي المستخدم في هذه الدراسة.

حدود الدراسة:

يقتصر تعميم نتائج الدراسة الحالية في ضوء المحددات الآتية:

- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2023/2022.
- **الحدود المكانية:** الإطار الجغرافي للدراسة في العاصمة عمان، الجامعة الأردنية.
- **الحدود البشرية:** العاملون في الجامعة الأردنية.
- **محددات القياس:** تحددت الدراسة باستجابات العاملين في الجامعة الأردنية على مقياسي الدراسة.

الطريقة والإجراءات

اتبعت الدراسة الحالية الاجراءات الآتية:

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لهذه الدراسة ولتحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعة الأردنية، من أعضاء الهيئة الإدارية الذكور والإناث البالغ عددهم 2758 حسب احصائيات دائرة الموارد البشرية في الجامعة الاردنية.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (364) عاملًا وعاملة من الإداريين في الجامعة الأردنية، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، من خلال قسم الموارد البشرية في الجامعة الأردنية.

أداتا الدراسة

أولًا: مقياس العافية التكنولوجية

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس العافية التكنولوجية المطور من قبل دراسة شواقفة ومهايرة(Shawaqfeh & Al-Mahaireh,2019)، وتكون المقياس من 30 فقرة بتدرج ليكرت الرباعي، وجميع الفقرات اتخذت الاتجاه الإيجابي، وتم التحقق من صدقه وثباته من خلال استخراج الصدق الظاهري والدلالات التميزية وحساب ثبات المقياس من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي بمعادلة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية وإعادة الاختبار، وتراوحت قيم معاملات

ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس بين (0.30– 0.73)، وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة (0.84)، وبلغت قيمة الثبات للمقياس بطريقة التجزئة النصفية (0.78)، أما بطريقة إعادة الاختبار فقد بلغت (0.87).

دلالات صدق المقياس وثباته في الدراسة الحالية:

أولًا: الدلالات التمييزية:

للتحقق من صدق البناء للمقياس تم استخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الاستجابات على الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول (1) معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس العافية التكنولوجية

الرقم	ارتباط الفقرة	الرقم	ارتباط الفقرة	الرقم	ارتباط الفقرة
1	*0.48	11	*0.47	21	.670*
2	*0.34	12	*0.46	22	.670*
3	*0.68	13	*0.37	23	.590*
4	*0.61	14	*0.61	24	9.50*
5	*0.65	15	*0.34	25	.630*
6	*0.75	16	*0.57	26	40.0*
7	*0.42	17	*0.77	27	.470*
8	*0.41	18	*0.89	28	2.50*
9	*0.42	19	*0.37	29	.480*
10	*0.84	20	3.60*	30	.490*

* دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (1) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.34–0.89)، وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة بأن يكون معامل الارتباط (0.30) فأكثر، وبذلك فإن معاملات ارتباط الفقرات مقبولة.

ثالثاً: الثبات

للتأكد من ثبات مقياس العافية التكنولوجية تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس حسب معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة (0.874).

تصحيح المقياس

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد تدريج ليكرت الرباعي لقياس مستوى العافية التكنولوجية لدى العاملين في الجامعة الأردنية، إذ تم إعطاء الإجابة موافق بشدة (4 درجات)، موافق (3 درجات)، غير موافق (درجتان)، وغير موافق بشدة (درجة واحدة)، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها العامل (120)، وأدنى درجة (30)، كما تم الحكم على متوسطات تقدير مستوى

العافية التكنولوجية على النحو الآتي:

- من (1.00 – 1.99) مستوى منخفض للعافية التكنولوجية.
- من (2.00 – 2.99) مستوى متوسط من العافية التكنولوجية.
- من (3.00 – 4.00) مستوى مرتفع من العافية التكنولوجية.

ثانيًا: مقياس الاحتراق الوظيفي

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الاحتراق الوظيفي المطور من قبل دراسة قاقيش وشواقفة (Qaqish & Shawaqfeh, 2023)، وتكون المقياس من 18 فقرة تدرج ليكرت رباعي، وجميع الفقرات اتخذت الاتجاه الإيجابي عدا الفقرات (10، 15، 18) اتخذت الاتجاه السلبي، وتم التحقق من صدقه وثباته من خلال استخراج الصدق الظاهري والدلالات التميزية وحساب ثبات المقياس من خلال حساب معامل الاتساق الداخي بمعادلة كرونباخ ألفا، وتراوحت قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس بين (0.34 – 0.76)، وبلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة (0.755).

دلالات صدق المقياس وثباته في الدراسة الحالية:

أولًا: الدلالات التمييزية:

للتحقق من صدق البناء للمقياس تم استخراج قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الاستجابات على الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، كما هو مبين في الجدول (2).

الجدول (2) معامل ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق الوظيفي

الرقم	ارتباط الفقرة	الرقم	ارتباط الفقرة
1	*0.45	10	*0.85
2	*0.39	11	*0.45
3	*0.73	12	*0.33
4	*0.89	13	*0.61
5	*0.63	14	*0.30
6	*0.47	15	*0.57
7	*0.89	16	*0.77
8	*0.36	17	*0.89
9	*0.73	18	*0.37

* دالة عند مستوى الدلالة (α=0.05)

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (2) أن قيم معاملات ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.30–0.89)، وقد تم اعتماد معيار قبول الفقرة بأن يكون معامل الارتباط

(0.30) فأكثر، وبذلك فإن معاملات ارتباط الفقرات مقبولة.

ثالثاً: الثبات

للتأكد من ثبات مقياس الاحتراق الوظيفي تم حساب معامل الاتساق الداخلي للمقياس حسب معادلة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي، وقد بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا للأداة (0.804).

تصحيح المقياس

بهدف تصحيح المقياس تم اعتماد تدريج ليكرت الرباعي لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية، إذ تم إعطاء الإجابة أوافق بشدة (4 درجات)، أوافق (3 درجات)، لا أوافق (درجتين)، ولا أوافق بشدة (درجة واحدة)، وقد بلغت أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها العامل (72)، وأدنى درجة (18)، كما تم الحكم على متوسطات تقدير مستوى الاحتراق الوظيفي على النحو الآتي:

- من (1.00 – 1.99) مستوى منخفض.
- من (2.00 – 2.99) مستوى متوسط.
- من (3.00 – 4.00) مستوى مرتفع.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كالآتي:

للإجابة عن سؤالي الدراسة الأول والثاني تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث تم استخراج معاملات ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول: ما مستوى العافية التكنولوجية لدى العاملين في الجامعة الأردنية؟

وللإجابة عن السؤال الأول، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدى العاملين في الجامعة الأردنية عن فقرات مقياس العافية التكنولوجية والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (3) يبين النتائج.

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات العيارية والرتبة والمستوى لفقرات مقياس العافية التكنولوجية والدرجة الكلية

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
24	أعبر عن مشاعري الإيجابية والسلبية مع زملائي في العمل عبر مواقع التواصل الاجتماعي	1	2.41	1.22	متوسط
29	شعوري أقل بالوحدة بسبب وجود أصدقاء لي عبر الإنترنت	2	2.34	1.16	متوسط
23	أستعمل التكنولوجيا للتواصل مع الآخرين في جامعتي الذين يشجعونى لأكون أكثر صحة جسمية	3	2.27	1.23	متوسط
30	لا ينتابنى الشعور بالذنب تجاه الوقت الذي أقضيه مستخدما الإنترنت	4	2.23	1.19	متوسط
28	دفعني استخدام التطبيقات الذكية التكنولوجية لممارسة الرياضة	5	2.17	1.15	متوسط
25	أعتقد أن التواصل مع أصدقائي عبر الإنترنت أسهل من التواصل معهم شخصيا	6	2.05	1.18	متوسط
5	أستعمل التكنولوجيا لتقوية علاقتى الاجتماعية	7	2.01	1.13	متوسط
8	استخدم التكنولوجيا لمشاركة الخبرات المرحة مع الآخرين فى جامعتى	7	2.01	1.11	متوسط
21	استخدامي للتكنولوجيا يساعدنى على الاسترخاء وتخفيض التوتر	9	2.00	1.12	متوسط
1	استخدامي للإنترنت يساعدني في تنمية وتطوير معارفي الأكاديمية والثقافية	10	1.98	1.10	منخفض
16	استعمل مواقع الإنترنت التي تبحث في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات البيئية	11	1.96	1.20	منخفض
27	أشعر بقيمتي عند التعامل مع الآخرين عبر مواقع التواصل الاجتماعي	11	1.96	1.11	منخفض
12	أستخدم الإنترنت للحصول على معلومات تتعلق بمعتقداتى الدينية	13	1.92	1.06	منخفض
3	أشعر بالرضا عن نفسي لمواكبة التطورات التكنولوجية الجديدة	14	1.91	1.08	منخفض
15	أشعر بالرضا الذاتي لمشاركتي بنشاطات ترفيهية عبر الإنترنت	15	1.89	1.17	منخفض
13	استخدامى للتكنولوجيا يجعلنى أشعر بالثقة بمقدرتى	16	1.88	1.06	منخفض
2	أبحث فى الإنترنت عن طرق تحفز تفكيري وتحسن تعليمى	17	1.86	1.11	منخفض
22	يساعدني استخدام التطبيقات الذكية التكنولوجية في متابعة حميتي الغذائية	17	1.86	1.10	منخفض
9	أحب تسجيل دورات عبر الإنترنت (ONLINE)	19	1.83	1.10	منخفض
10	استخدام الكمبيوتر والتكنولوجيا يساعدني لأن أكون أكثر إنتاجية بعملى	19	1.83	1.11	منخفض
17	أشعر بالراحة حتى عندما أتمكن من تفقد مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بى	21	1.81	1.12	منخفض
18	أشعر بالفخر عندما أشارك في المجموعات على مواقع التواصل الاجتماعى	21	1.81	1.10	منخفض
20	ساعدني استخدام التكنولوجيا على إدارة الضغوط النفسية والتعامل معها	21	1.81	1.02	منخفض
6	نشاطاتي عبر الإنترنت لا تمنعني من متابعة المهام المطلوبة منى	24	1.76	1.05	منخفض
19	أستطيع التحكم بأوقات الاتصال على الإنترنت لكي أتمكن من تناول وجبات كافية وملائمة من الطعام	24	1.76	1.07	منخفض

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
7	يمكنني التعامل مع الاساءات التي اتعرض لها عبر مواقع التواصل الاجتماعي	26	1.75	1.06	منخفض
14	أشارك المعلومات عن هويتي الثقافية عبر الإنترنت	27	1.69	.97	منخفض
4	يمكنني إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات الصعبة عن طريق الإنترنت	28	1.68	.99	منخفض
26	لا يؤثر استخدامي للإنترنت على نومي	29	1.66	1.01	منخفض
11	استخدامي للتكنولوجيا يساعدني في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهني	30	1.58	.96	منخفض
الدرجة الكلية للعافية التكنولوجية			1.92	.84	**منخفض**

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لإجابات العاملين في الجامعة الأردنية عن فقرات مقياس العافية التكنولوجية تراوحت ما بين (1.58–2.41)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (24) التي تنص على "أعبر عن مشاعري الإيجابية والسلبية مع زملائي في العمل عبر مواقع التواصل الاجتماعي" بمتوسط حسابي (2.41)، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (11) التي تنص على "استخدامي للتكنولوجيا يساعدني في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهني" بمتوسط حسابي (1.58)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لدرجات مقياس العافية التكنولوجية (1.92) بانحراف معياري (0.84) وبمستوى منخفض.

ويمكن عزو نتيجة انخفاض العافية التكنولوجية لدى الموظّفين إلى قلّة استخدام التكنولوجيا في الأعمال الموكلة إليهم من ناحية واعتمادهم على الطرق القديمة غير الإلكترونيّة، ومن ناحية أخرى لا توظَّف التكنولوجيا في روتين حياتهم اليومي؛ إذ لا يستخدمون الإنترنت لإيجاد حلول مبتكرة لمشكلاتهم، ولا يستفيدون من التكنولوجيا في إدارة الضّغوط النّفسيّة والتّعامل معها، فهم لا يشعرون بأهمّيتها في تيسير أعمالهم وإشباع رغباتهم وتوفير الوقت والجهد، وهذا يتعارض مع دراستي (Shawaqfeh & Almahaireh,2019) و (Karakish, 2019) التي كانت العافية التكنولوجية لدى عينتهما متوسّطة.

ويمكن عزو ذلك إلى أن العاميلن يستخدمون التكنولوجيا فقط للتسلية وعدم اقتناعهم باستخدامها في ايجاد حلول للمشكلات الصعبة التي تواجههم اثناء العمل، وعدم استخدامها ايضا في ادارة الضغوط النفسية والتعامل معها على العكس فإن التكنولجيا تسبب ضغطا لانها تزيد من الاعباء النفسية إذ انهم لايتعاملون بشكل جيد مع الاساءات التي يتعرضون لها عبر مواقع التواصل الاجتماعي، حتى انهم لا يستخدمونها في تنمية نشاطات الحياة اليومية كالتغذية السليمة والعادات الصحية للنوم.

نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية؟

للإجابة عن هذا السّؤال، تم حساب المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية لإجابات العاملين في الجامعة الأردنية عن فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي، والجدول (4) يبين النّتائج:

الجدول (4) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لإجابات العاملين في الجامعة الأردنية عن فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي

الرقم	الفقرة	الرتبة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	أشعر بعدم الرغبة في الذهاب الى العمل صباحاً	1	2.87	.89	متوسط
1	أشعر بالإرهاق عند انتهاء يوم العمل	2	2.76	.95	متوسط
14	يمكنني تكوين جو نفسي مريح لدى المراجع	3	2.74	1.06	متوسط
6	اشعر بأنني اعامل المراجعين وكأنهم جمادات لا حياة فيهم	4	2.72	1.01	متوسط
2	أشعر ان طاقتي تنفذ بسبب عبء العمل	5	2.69	.93	متوسط
4	أشعر بالإحباط عندما يقترب وقت دوامي	6	2.58	1.01	متوسط
10	أشعر بالإحباط لممارستي مهنتي	7	2.57	.99	متوسط
11	أشعر بعدم الأمان في عملي	8	2.47	1.02	متوسط
9	أشعر بالحيوية والنشاط في عملي	9	2.37	1.06	متوسط
16	أشعر انني على حافة الهاوية بسبب ممارستي لمهنتي	10	2.36	1.04	متوسط
5	أواجه صعوبة في التعامل مع مشاعر المراجعين	11	2.35	.98	متوسط
7	لي تأثير سلبي على زملائي	12	2.29	1.03	متوسط
13	أشعر بالضغط عند العمل المباشر مع الاخرين	13	2.21	1.04	متوسط
17	أواجه المشكلات الانفعالية بهدوء اثناء العمل	14	2.17	.99	متوسط
18	أشعر بالإرهاق عند انتهاء يوم العمل	14	2.17	.99	متوسط
15	أعتقد انني أقوم بواجباتي على أكمل وجه	16	2.12	1.02	متوسط
8	اصبحت قاسيًا تجاه الاخرين بعد التحاقي بهذه المهنة	17	2.03	1.09	متوسط
12	لا أكترث لمشاكلات المراجعين	18	2.00	1.07	متوسط
	مستوى الاحتراق الوظيفي		2.42	.70	**متوسّط**

يتضح من الجدول (4) أن المتوسّطات الحسابيّة لإجابات العاملين في الجامعة الأردنية عن فقرات مقياس الاحتراق الوظيفي تراوحت ما بين (2.00–2.87)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) " أشعر بعدم الرغبة في الذهاب إلى العمل صباحاً" بمتوسط حسابي (2.87)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (12) "لا أكترث لمشاكلات المراجعين" بمتوسط حسابي (2.00)، وقد بلغ المتوسط الحسابي الاحتراق النفسي (2.42) بانحراف معياري (0.696) وبمستوى متوسّط.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ العاملين في الجامعة الأردنية لديهم أعباء كثيرة تتنوّع بين الأعمال الإدارية الخاصة بالأساتذة أو الطلبة أو الأمور الإدارية الروتينية، وساعات عمل طويلة تؤدّي إلى شعورهم بتدنّي الإنجاز والإرهاق وعدم الشّعور بالرّاحة في بيئة العمل، وهذا يتوافق مع

دراسة (Qaqish & Shawaqfeh, 2023).

كما يمكن عزو النتيجة الى عدم امتلاك الموظفين مهارات حل المشكلات اثناء العمل، وعدم الشعور بالحيوية والنشاط داخل العمل. كما أن إيجاد الجو المناسب بين العاملين والعلاقات المريحة حتماً ستؤثر في الإحتراق الوظيفي لدى العاملين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α=0.05) بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الاردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي لدى العاملين الجامعة الأردنية، والجدول (5) يوضح النتائج:

الجدول (5) قيمة معامل ارتباط بيرسون بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي

أوجه المقارنة	الاحتراق الوظيفي	
	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
العافية التكنولوجية	−0.36	0.00

يتضح من الجدول (5) وجود علاقة عكسية دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.05) بين العافية التكنولوجية والاحتراق الوظيفي، وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.36−)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

وتعزى هذه النتيجة إلى أنّ انخفاض مستوى العافية التكنولوجيّة يرفع من مستوى الاحتراق الوظيفي كون التكنولوجيا تساعد في تيسير الأعمال الموكلة للعاملين وتخرجها بصورة ممتازة وسرعة إنجاز عالية، وعدم المقدرة على استخدامها بفاعلية يضعف شعور الموظّف بالإنجاز والرضا الوظيفي ويسبب شعوره بالإرهاق في بيئة العمل ممّا يزيد من الضّغوط والشعور باليأس والاحتراق الوظيفي.

التوصيات

وكما تبين من نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يأتي:

1. إجراء ورشة تدريبية للعاملين عن العافية التكنولوجية وكيفية استخدام التكنولوجيا في تحقيق عافيتهم النفسية لخفض الاحتراق الوظيفي لديهم.
2. تدريب العاملين في الجامعة الأردنية على استخدام التكنولوجيا في انجاز أعمالهم.
3. عمل برنامج ارشادي لخفض الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية.
4. إجراء دراسات حول موضوع العافية التكنولوجية لكونه مهم في وقتنا الحاضر مع ازدياد

استخدام التكنولوجيا وتنوعها، وربطها بمتغيرات مثل: كالرضا الوظيفي والهناء الوظيفي.

References

Al-Budoor, M. (2021). The impact of information and communication technology on the performance of employees in the Ministry of Youth. *An-Najah University Journal for Research - Human Sciences*, (35) 2, 243-268

Al-Ghoul, M. & Al-Alwan, A. (2021). *Technological wellness and its relationship to self-efficacy among students of the Hashemite University*, Unpublished Master's Thesis, The Hashemite University, Zarqa, Jordan.

Al-Naimat, Y. (2019). *Burnout and methods of dealing with work pressures and their relationship to job satisfaction among civil defense workers*, Unpublished Master's Thesis, University of Jordan.

Al-Qarni, A. (2004). Media and psychological burnout: A study on the level of job pressures in media institutions in the Kingdom of Saudi Arabia, *King Saud University Journal*, 3 (1), 13-41.

Al-Qaryouti, I. (2012). Psychological burnout among a sample of teachers of ordinary students and those with special needs, *Journal of the College of Education*, 2 (3), 33-51.

Al-Samadouni, A. (2005). Psychological exhaustion of special education teachers and its consequences: a predictive study in the light of some personal and job variables, *Journal of Contemporary Education*, 4 (3), 32-45.

Al-Zahrani, L. & Ibn Mahfouz, G. (2020). *The impact of job burnout on health workers in light of the requirements of Vision 2030: An applied study on the health employees in the Ministry of Human Resources and Social Development*, Unpublished Master's Thesis, King Abdulaziz University, Saudi Arabia.

Candel, O. S. (2021). Measuring technowellness and its relationship to subjective well-being: The mediating role of optimism. *Psychology in Russia. State of the Art*, *14*(3).

Karakish, N. (2019). The discrepancy explained by technological wellness with academic achievement among undergraduate students at the University of Jordan. *Andalusia Journal*. 6 (23), 485-507

Kennedy, S. D. (2014). *The TechnoWellness Inventory (TWI): Development of an Instrument to Assess a New Wellness Construct*, Unpublished doctoral dissertation, North Carolina State

University, North Carolina, USA.

Krebaa, M. (2013). Job satisfaction and its relationship to psychological burnout for coaches: a field study on coaches in the state of Ouargla for football. *Journal of Humanities and Social Sciences*. 3(1), 107-122

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology* ،52 ،397-422.

Myers, J. & Sweeney, T. (2005). *The Five Factor Wellness Inventory*. Palo Alto, CA: Mindgarden, Inc.

Myers, J. E., & Sweeney, T. J. (2008). Wellness counseling: The evidence base for practice**.** *Journal of Counseling & Development*, 86(4), 482-493.

Qaisy, L. M., & AbuDarwish, M. A. (2022). Family technowellness and Its relationship with psychological security among school students. *Journal of Positive School Psychology*, 5837-5850.

Qaqish, G. & Shawaqfeh, B. (2023). The impact of psychological resilience on job burnout among workers in rehabilitation professions in Amman during the new Corona pandemic, *Jerash University Journal*, (24) 2.

Rasayn, R. H. A., & El-Enein, N. Y. A. (2020). Job burnout among administrative staff at University of Jeddah, *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, (3)4, 127-154.

Shawaqfeh, B., & Almahaireh, A. (2019). TechnoWellness and Its Relationship with Happiness and Optimism among University of Jordan Students. *Journal of Social Studies Education Research*, 10(2), 145-167.

World Health Organization. (1948). *Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference*, New York, 19-22 June, 1946; signed on 22 July 1946 by the representatives of 61 States (Official Records of the World Health Organization, no. 2, p. 100) and entered into force on 7 April 1948. http://www. who. int/governance/eb/who_constitution_en. Pdf.