

عنوان البحث

استراتيجيات مبتكرة للتغلب على الإرهاق الوظيفي من أجل المرونة في مكان العمل

إعداد الطالب/ مؤيد خالد احمد عزب

الرقم الاكاديمي/ 252001604

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

هنالك أكثر من 120 ألف حالة وفاة في الولايات المتحدة الأمريكية سنوياً بسبب ضغوط العمل، و 10 آلاف حالة وفاة سنوياً في اليابان بسبب الإفراط في العمل، بينما في المملكة العربية السعودية أكثر من 68% من الموظفين يعانون من الاحتراق الوظيفي و 44% منهم يفكرون بالاستقالة سنوياً.

يشهد العالم المعاصر تحولات سريعة تتطلب من المؤسسات والأفراد التكيف والمرونة. يُعتبر الإرهاق الوظيفي أحد التحديات الرئيسية التي تواجه الموظفين، حيث يؤثر سلباً على الإنتاجية ورفاهيتهم. يعرف الإرهاق الوظيفي بأنه حالة من الإجهاد العاطفي والجسدي والعقلي الناتجة عن التعرض المطول لضغوط العمل. تتجلى هذه الحالة في شعور بالإرهاق المستمر، فقدان الحماس، وتراجع الأداء. تشير الدراسات إلى أن 76% من الموظفين يعانون من مستويات مختلفة من الإرهاق، مثل الإحساس باللام في العضلات، صعوبة الاستيقاظ من النوم، والإحساس بضيق في التنفس عند التفكير في العمل. مما يجعل من الضروري البحث عن حلول فعالة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف استراتيجيات مبتكرة للتغلب على الإرهاق الوظيفي وتعزيز المرونة في مكان العمل.

إن فهم الأسباب الجذرية للإرهاق الوظيفي يتطلب النظر في عدة عوامل، منها البيئة التنظيمية، وضغوط العمل، والعوامل الفردية مثل القدرة على التكيف وتطوير الذات أو ممارسة الرياضات المختلفة لعدد من الساعات أسبوعياً سواء فردياً أو مع المجموعة. تشير الأبحاث إلى أن بيئة العمل السلبية وعدم توفر الدعم الاجتماعي قد تسهم بشكل كبير في زيادة مستويات الإرهاق. تكشف هذه الدراسة عن كيفية استغلال استراتيجيات مبتكرة للتغلب على هذه التحديات وتحسين التجربة الوظيفية للموظفين.

علاوة على ذلك، يعد الإرهاق الوظيفي موضوعًا يتطلب اهتمامًا خاصًا في المجتمعات العربية، حيث تلعب الثقافة والعادات دورًا هامًا في كيفية إدارة الضغوط النفسية. يتم تقدير العمل والنجاح المهني بشكل كبير في هذه المجتمعات، مما يضيف ضغطًا إضافيًا على الأفراد لتحقيق الإنجازات. بالتالي، من الضروري البحث عن استراتيجيات مبتكرة لمعالجة هذه القضية والمساعدة في تحسين بيئة العمل لضمان الصحة النفسية والجسدية للموظفين وعدم الخسارة المادية الكبيرة بالنسبة للشركات و أصحاب العمل.

مشكلة الدراسة:

الإرهاق الوظيفي يمثل تحديًا كبيرًا على الرغم من الجهود المبذولة للحد من تأثيره. تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدلات الإرهاق في مختلف القطاعات، مما يؤدي إلى زيادة التكاليف المرتبطة بتغيب الموظفين وانخفاض الإنتاجية. وفقًا للعالم النفسي كريستوفر إيدن، تشير الأبحاث إلى أن الإرهاق يمكن أن يكلف المؤسسات ما يقرب من 300 مليار دولار سنويًا بسبب التراجع في الأداء ورفع مستويات الخسائر. تكمن المشكلة في عدم وجود استراتيجيات فعالة ومستدامة للتغلب على الإرهاق، مما يتطلب دراسة معمقة للعوامل المؤدية إليه، وكيفية التعامل مع المرض في الوقت المناسب وتأثير ذلك على الصحة النفسية.

على الرغم من الجهود المتزايدة التي تبذلها المؤسسات والأفراد للحد من الإرهاق الوظيفي، فإنه لا يزال يمثل تحديًا كبيرًا يؤثر على مختلف القطاعات.

تشير الإحصائيات الحديثة إلى ارتفاع مقلق في معدلات الإرهاق الوظيفي، مما يؤدي إلى تزايد التكاليف المرتبطة بتغيب الموظفين، وانخفاض الإنتاجية، وارتفاع معدل دوران العمل.

أهمية الدراسة:

تسهم هذه الدراسة في تقديم رؤى جديدة حول استراتيجيات مبتكرة للتغلب على الإرهاق، كما تساعد في:

- توفير فهم أعمق للعوامل المؤدية للإرهاق، مما يساهم في وضع استراتيجيات مستهدفة.

- تقييم فعالية التدخلات المختلفة، مما يمكن المؤسسات من اختيار الأنسب.

- تطوير استراتيجيات مبتكرة لتعزيز المرونة، مما يزيد من قدرة الموظفين على التكيف مع التغيرات.

- تقديم توصيات عملية للمؤسسات، مما يساهم في تحسين بيئة العمل نحو الأفضل.

- إثراء الأدب الأكاديمي حول الموضوع، مما يوفر أساسًا لمزيد من الدراسات المستقبلية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد العوامل المؤدية للإرهاق الوظيفي.
2. تقييم مستويات الإرهاق بين الموظفين في مختلف القطاعات.
3. تحليل العلاقة بين الإرهاق والمرونة وكيفية تأثيرهما على الأداء.
4. استكشاف استراتيجيات مبتكرة من مختلف الثقافات للتغلب على الإرهاق.
5. تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية.

تشمل الأهداف الفرعية أيضًا:

- دراسة الأثر المستدام لاستراتيجيات التأقلم على الإرهاق.
- فهم كيفية تأثير الثقافة التنظيمية على مستويات الإرهاق.
- التحقق من فعالية برامج التدريب والتطوير في الحد من الإرهاق

تساؤلات الدراسة

تهدف الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

1. ما هي العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى الإرهاق الوظيفي في بيئة العمل؟
2. ما هو مستوى الإرهاق لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة؟
3. ما هي العلاقة بين الإرهاق والمرونة في الأداء؟
4. ما هي الاستراتيجيات المبتكرة التي يمكن استخدامها للتغلب على الإرهاق؟
5. ما هي أفضل الممارسات في مجال الحد من الإرهاق وتعزيز التوازن بين العمل والحياة؟

فروض الدراسة:

تستند الدراسة إلى الفروض التالية:

1. توجد علاقة إيجابية بين ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي.
 2. توجد علاقة سلبية بين الدعم الاجتماعي والإرهاق الوظيفي.
 3. توجد علاقة إيجابية بين استخدام استراتيجيات فعالة والمرونة في الأداء.
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الإرهاق تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.
- الافتراض بأن الموظفين الذين يشتركون في أنشطة خارج العمل (مثل الرياضة) يكونون أقل عرضة للإرهاق.
- الافتراض بأن تطبيق برامج التوازن بين الحياة والعمل يساهم في تقليل مستويات الإرهاق.

الدراسات السابقة:

يستعرض هذا الجزء الدراسات المتعلقة بالإرهاق والمرونة، مع تركيز خاص على:

- لعوامل المؤدية للإرهاق وظروف العمل: الدراسات التي تشير إلى دور بيئة العمل في تعزيز الإرهاق.
- العلاقة بين الإرهاق والمرونة: كيفية تأثير المرونة على الأداء والإنتاجية.
- تقييم فعالية التدخلات المستخدمة: دراسات سابقة حول برامج الحد من الإرهاق.
- دراسة أجراها سيمون وآخرون (2018) شملت مجموعة من المؤسسات الكبرى ووجدت أن الدعم الاجتماعي يخفف من مستويات الإرهاق بشكل كبير.
- بحث في جامعة هارفارد (2020) أظهر أن تطبيق برامج التدريب السلوكي يساعد في تقليل الإرهاق بنسبة تصل إلى 25%.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند الدراسة إلى النظريات التالية:

- نظرية الحفظ الموارد (Conservation of Resources Theory): تفيد بأن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم النفسية والعاطفية.
- نموذج مطالب الموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model): يقترح أن الإرهاق ينشأ عندما تتجاوز المطالب الموارد.
- مفهوم المرونة النفسية (Psychological Resilience): يشير إلى قدرة الأفراد على التكيف.
- سيتم تناول كيفية تطبيق نظرية الحفظ على استراتيجيات العمل الحديثة، مثل تطوير بيئات عمل داعمة.
- سيتم تحليل كيفية تأثير نموذج مطالب الموارد على شكل برامج العمل المتاحة.

المنهجية وطرق البحث:

تستند الدراسة إلى النظريات التالية:

- نظرية الحفظ الموارد (Conservation of Resources Theory): تفيد بأن الأفراد يسعون للحفاظ على مواردهم النفسية والعاطفية.
 - نموذج مطالب الموارد الوظيفية (Job Demands-Resources Model): يقترح أن الإرهاق ينشأ عندما تتجاوز المطالب الموارد.
 - مفهوم المرونة النفسية (Psychological Resilience): يشير إلى قدرة الأفراد على التكيف.
 - سيتم تناول كيفية تطبيق نظرية الحفظ على استراتيجيات العمل الحديثة، مثل تطوير بيئات عمل داعمة.
 - سيتم تحليل كيفية تأثير نموذج مطالب الموارد على شكل برامج العمل المتاحة.
- ستستخدم الدراسة عينة تمثيلية متعددة، تتضمن فئات مختلفة من الموظفين لتوفير تمثيل شامل للعوامل المؤثرة في الإرهاق.

أدوات الدراسة:

تشمل أدوات الدراسة:

- استبيان الإرهاق الوظيفي (Maslach Burnout Inventory - MBI): أداة قياس رئيسية.
- مقياس المرونة (Resilience Scale): لتقييم الاستجابات النفسية.
- استبيان ضغوط العمل (Job Stress Survey) لقياس ضغوط العمل المتعلقة بالإرهاق.
- دليل المقابلة (Interview Guide): مجموعة من الأسئلة المفتوحة.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في:

- الحدود المكانية: دراسة تركز على منطقة جغرافية محددة.
- الحدود الزمانية: فترة زمنية معينة يجب مراعاتها.
- الحدود البشرية: التركيز على عينة محددة ستحقق النتائج.
- الحدود الموضوعية: توفير تركيز ضيق على عدة عوامل.

قد تواجه الدراسة تحديات تتعلق بجمع البيانات، خاصة في ظل الظروف الحالية من التغيرات في العمل عن بُعد.

المراجع:

1. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge: Managing people's relationships with their jobs*. Harvard Business Review Press.
2. Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The Job Demands-Resources model: Linking working conditions to burnout, engagement, and health. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 311–339.
3. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues, 30*(1), 159-165.
4. العمري ونصر، (2016). الاحتراق الوظيفي: الأسباب وطرق العلاج. *مجلة دراسات في التعليم العالي*.
5. هبة تراس، (2022). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين ومعدل دوران العمل في المنظمات الإنسانية.

6. Zhang, L., & Liao, S. (2015). Job characteristics and burnout: A meta-analytic and structural equation modeling approach. *International Journal of Stress Management, 22*(4), 394-423.

7. Kahn, R. L., & Byoski, D. (2020). Stress and health in organizations: An overview.
Research in Organizational Behavior.

