

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير

الصناعي القطاع في للعاملين التنظيمي الالتزام على الوظيفي الاحتراق أثر المملكة العربية السعودية - ينبع

سلطان ناجي الغفاري

221001288

مشروع ماجستير

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

الدكتور/ فايز جراد

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

العام 2026

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
أولاً: المقدمة	3
ثانياً: مشكلة الدراسة	4
ثالثاً: أهمية الدراسة	5
رابعاً: أهداف الدراسة	6
خامساً: تساؤلات الدراسة	7
سادساً: فروض الدراسة	8
سابعاً: الدراسات السابقة	9
ثامناً: الفجوة البحثية	11
تاسعاً: المنطلقات النظرية للدراسة	12
عاشراً: المنهجية وطرق البحث	14
حادي عشر: مجتمع وعينة الدراسة	16
ثاني عشر: أداة الدراسة	17
ثالث عشر: أساليب التحليل الإحصائي	20
رابع عشر: حدود الدراسة	21
خامس عشر: المراجع	22

أولاً: المقدمة

يمثل العنصر البشري أحد أهم مصادر القوة التنافسية في المنظمات الصناعية، إذ تعتمد كفاءة التشغيل وجودة الإنتاج والسلامة المهنية على قدرة العاملين على أداء مهامهم بدرجة عالية من التركيز والانضباط والاستقرار النفسي. ومع تزايد متطلبات الإنتاج، وضغط الجداول التشغيلية، والعمل في بيئات تتطلب الدقة والالتزام بإجراءات السلامة، تزداد أهمية دراسة الجوانب النفسية والتنظيمية المرتبطة بالعاملين.

يعد الاحتراق الوظيفي من المفاهيم الإدارية والسلوكية المهمة في بيئة العمل المعاصرة، ويشير إلى حالة ناتجة عن التعرض المزمن لضغوط العمل غير المدارة بصورة كافية. وقد وصفته منظمة الصحة العالمية بوصفه ظاهرة مهنية ترتبط بسباق العمل، وتتمثل في استنزاف الطاقة، والتباعد الذهني أو السلبية تجاه العمل، وانخفاض الفاعلية المهنية. وبذلك فإن الاحتراق الوظيفي لا ينعكس فقط على الفرد، بل يمتد أثره إلى المنظمة من خلال انخفاض الدافعية، تراجع جودة الأداء، زيادة الغياب، وضعف الرغبة في البقاء.

في المقابل، يمثل الالتزام التنظيمي أحد المؤشرات الجوهرية على قوة العلاقة بين الموظف والمنظمة. فالموظف الملتزم لا يكتفي بأداء الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة، بل يشعر بالانتماء، ويدعم أهداف المنظمة، ويرغب في الاستمرار والعمل لصالحها. ويقسم نموذج Allen و Meyer للالتزام التنظيمي إلى ثلاثة أبعاد: الالتزام العاطفي القائم على الانتماء، والالتزام المستمر المرتبط بتكلفة ترك العمل، والالتزام المعياري المرتبط بالشعور بالواجب الأخلاقي تجاه المنظمة.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها في مدينة ينبع الصناعية، حيث تمثل المدينة إحدى البيئات الصناعية المهمة في المملكة العربية السعودية، وتضم أنشطة صناعية ولوجستية ذات طبيعة تشغيلية خاصة. وتتطلب هذه البيئة مستويات عالية من الالتزام والانضباط المهني، كما أن أنظمة التوريدات، والتعرض للمتطلبات الفنية، وضغط الالتزام بإجراءات السلامة والجودة قد تشكل عوامل مؤثرة في الصحة النفسية المهنية للعاملين.

من هنا تأتي هذه الدراسة لبحث أثر الاحتراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع الصناعية، بما يتيح تقديم مؤشرات تطبيقية يمكن أن تساعد إدارات الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية على تصميم برامج وقائية وتطويرية تساهم في خفض مستويات الاحتراق وتعزيز الولاء التنظيمي

ثانيًا: مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في أن العاملين في القطاع الصناعي قد يواجهون مستويات متزايدة من ضغوط العمل الناتجة عن طبيعة المهام الفنية، نظام الورديات، متطلبات السلامة، ضغط الإنتاج، والبيئة التشغيلية التي تتطلب يقظة مستمرة. ومع استمرار هذه الضغوط دون تدخلات تنظيمية مناسبة، قد تظهر أعراض الاحتراق الوظيفي، مثل الإنهاك العاطفي، اللامبالاة تجاه العمل، والشعور بانخفاض الإنجاز.

ولا تكمن خطورة الاحتراق الوظيفي في أثره الفردي فقط، بل في نتائجه التنظيمية المحتملة، إذ يمكن أن يضعف ارتباط العامل بمنظمته، ويقلل رغبته في البقاء، ويحد من استعداداته لبذل جهد إضافي، مما ينعكس على مستويات الالتزام التنظيمي. وتزداد أهمية هذه المشكلة في الشركات الصناعية التي تعتمد على الكفاءات الفنية والخبرة العملية، حيث إن فقدان الالتزام أو زيادة الرغبة في ترك العمل قد يؤديان إلى خسائر في المعرفة الفنية والاستقرار التشغيلي.

ورغم وجود اهتمام متزايد بالصحة والسلامة المهنية في المملكة، فإن كثيرًا من الاهتمام المؤسسي يركز على المخاطر الجسدية والسلامة التشغيلية، بينما تحتاج الصحة النفسية المهنية - بما في ذلك الاحتراق الوظيفي - إلى مزيد من القياس المنظم والربط بنتائج تنظيمية مثل الالتزام التنظيمي.

بناءً على ذلك، تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده في الالتزام

التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع الصناعية؟

• مؤشرات المشكلة

- طبيعة العمل الصناعي وما يرتبط بها من ضغط تشغيلي وساعات عمل أو ورديات متغيرة.
- احتمال تعرض العاملين لمستويات متفاوتة من الإرهاق النفسي والمهني نتيجة استمرار الضغوط.
- ارتباط الالتزام التنظيمي بقدرة الشركة على الاحتفاظ بالكفاءات واستقرار الأداء.
- ندرة الدراسات الميدانية المحلية التي تركز على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئة ينبع الصناعية تحديدًا.

•

ثالثًا: أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية

- إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من خلال دراسة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئة صناعية.
- تقديم إطار نظري يجمع بين نموذج ماسلاش للاحتراق الوظيفي ونموذج ماير وألين للالتزام التنظيمي، بما يتيح اختبار العلاقة بين المتغيرين بصورة منهجية.
- سد فجوة بحثية مكانية وقطاعية تتعلق بندرة الدراسات التي تناولت العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع.
- تقديم نموذج قابل للاختبار الإحصائي يمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة في قطاعات صناعية أو مدن صناعية أخرى.
- الأهمية التطبيقية
- مساعدة إدارات الموارد البشرية في الشركات الصناعية على التعرف على مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين.
- تقديم نتائج يمكن أن تدعم تصميم برامج تحسين جودة الحياة الوظيفية، وإدارة الضغوط، وتطوير بيئة العمل.
- تزويد القيادات الإدارية بمؤشرات تساعد في تعزيز الالتزام التنظيمي والحد من نية ترك العمل أو ضعف الانتماء.
- تقديم أداة قياس منظمة يمكن استخدامها بصورة أولية لرصد مستوى الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي في البيئات الصناعية.

رابعاً: أهداف الدراسة

الهدف العام:

قياس وتحليل أثر الاحتراق الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع.

الأهداف الخاصة:

- تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده: الإنهاك العاطفي، والتباعد الذهني أو تبدل المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز المهني لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع.
- تحديد مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده: الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر، والالتزام المعياري لدى أفراد العينة.
- اختبار الأثر الإحصائي للاحتراق الوظيفي بأبعاده في الالتزام التنظيمي للعاملين.
- تحديد البعد الأكثر تأثيراً من أبعاد الاحتراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية مثل نظام العمل وطبيعة العمل وسنوات الخبرة.
- تقديم توصيات عملية لإدارة الموارد البشرية تساهم في الحد من الاحتراق الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي

خامسًا: تساؤلات الدراسة

- ما مستوى الاحتراق الوظيفي بأبعاده لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي بأبعاده مجتمعة في الالتزام التنظيمي؟
- ما أثر كل بعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي؟
- أي أبعاد الاحتراق الوظيفي أكثر تأثيرًا في الالتزام التنظيمي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى نظام العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، أو المؤهل العلمي؟

سادساً: فروض الدراسة

"نظراً لاعتماد الدراسة على المنهج الكمي، تم صياغة الفروض في صورتين: الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 ، عند

مستوى دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ ".

رمز الفرضية	نص الفرضية
H_0 الرئيسية	لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي بأبعاده مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع
H_1 الرئيسية	يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي بأبعاده مجتمعة في الالتزام التنظيمي لدى العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع
H_{1a}	يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية للإرهاك العاطفي في الالتزام التنظيمي
H_{1b}	يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية للتباعد الذهني أو تبدل المشاعر تجاه العمل في الالتزام التنظيمي
H_{1c}	يوجد أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لانخفاض الشعور بالإنجاز المهني في الالتزام التنظيمي
H_{1d}	توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية

سابعًا: الدراسات السابقة

تم ترتيب الدراسات السابقة موضوعيًا بحيث تعرض أولاً المراجع المؤسسة لمفهوم الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، ثم الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، ثم الدراسات المرتبطة بالسياق الصناعي أو السعودي.

1. دراسة: Maslach و Jackson (1981)

هدفت إلى تطوير مقياس علمي للاحتراق الوظيفي، وأسفرت عن تحديد أبعاد رئيسية للاحتراق تتمثل في الإنهاك العاطفي، وتبدل المشاعر، وانخفاض الإنجاز الشخصي. تمثل هذه الدراسة أساسًا منهجيًا مهمًا لبناء محور الاحتراق الوظيفي في الدراسة الحالية.

2. دراسة: Maslach و Schaufeli و Leiter (2001)

قدمت مراجعة موسعة لمفهوم الاحتراق الوظيفي، ووضحت أنه استجابة ممتدة لضغوط العمل المزمنة، وأن نتائجه تظهر على مستوى الفرد والمنظمة. تساعد هذه الدراسة في صياغة المقدمة ومشكلة الدراسة وربط الاحتراق بنتائج تنظيمية مثل الالتزام.

3. دراسة: Meyer و Allen (1991)

قدمت التصور ثلاثي الأبعاد للالتزام التنظيمي: الالتزام العاطفي، الالتزام المستمر، والالتزام المعياري. تستند الدراسة الحالية إلى هذا النموذج لقياس المتغير التابع.

4. دراسة: Demerouti و Bakker و Nachreiner و Schaufeli (2001)

طورت نموذج متطلبات العمل والموارد JD-R، الذي يفسر كيف تؤدي متطلبات العمل المرتفعة ونقص الموارد إلى الإنهاك والابتعاد عن العمل. تدعم هذه الدراسة تفسير العلاقة بين بيئة العمل الصناعية والاحتراق الوظيفي.

5. دراسة: Bavani و Abdullah و Manaf (2016)

درست تأثير أبعاد الاحتراق الوظيفي في التزام العاملين لدى عمال التصنيع في ماليزيا. أظهرت النتائج أن بعض أبعاد الاحتراق ترتبط سلبًا بالالتزام العاملين، مما يجعلها وثيقة الصلة بالدراسة الحالية في بيئة صناعية.

6. دراسة : Sarisik (2019) وآخرين

بحثت أثر الاحتراق الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى موظفي القطاع العام في تركيا، وأظهرت النتائج أن الاحتراق يرتبط بانخفاض الالتزام التنظيمي وارتفاع نية ترك العمل. تدعم هذه الدراسة الفرضية الرئيسية للعلاقة العكسية بين المتغيرين

7. دراسة: Köse (2020) و Pehlivanoglu

تناولت العلاقة بين متلازمة الاحتراق الوظيفي وإدراك الالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع السلع الاستهلاكية سريعة التداول. وتفيد في توضيح أثر الأبعاد الفرعية للاحتراق على الالتزام العاطفي والوظيفي.

8. دراسة : (2023) Nassani وآخرين

درست الدور الوسيط للرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي في القطاع الخاص السعودي على عينة بلغت 244 مشاركًا. تعد هذه الدراسة مهمة لأنها تقدم دليلًا حديثًا من البيئة السعودية على العلاقة بين الضغوط والاحتراق والالتزام.

9. دراسة: Croucher (2024) وآخرين

فحصت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاحتراق في بيئتين وطنيتين أثناء فترة جائحة كوفيد-19، وأكدت أهمية الالتزام التنظيمي كعامل مهم في قدرة المنظمات على التعامل مع الأزمات والضغوط الممتدة.

السابقة الدراسات على تعقيب

- تتفق الدراسات السابقة على أن الاحتراق الوظيفي ظاهرة مهنية متعددة الأبعاد وليست مجرد تعب عابر.
- توضح الأدبيات أن الالتزام التنظيمي يتأثر بعوامل نفسية وتنظيمية، ومن أبرزها مستوى الضغوط والاحتراق.
- تركز معظم الدراسات المحلية على قطاعات خدمية أو صحية وتعليمية، بينما تظل البيئة الصناعية في مدينة ينبع بحاجة إلى دراسة ميدانية مباشرة.
- تضيف الدراسة الحالية اختبارًا ميدانيًا لعلاقة الاحتراق الوظيفي بالالتزام التنظيمي في بيئة صناعية سعودية باستخدام عينة مقدارها 150 مبحوثًا.

ثامناً : الفجوة البحثية

الفجوة المكانية:

ندرة الدراسات التي تناولت العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع تحديداً، رغم أهمية المدينة بوصفها بيئة صناعية متخصصة .

الفجوة القطاعية :

تركز كثير من الدراسات على القطاع الصحي أو التعليمي أو الخدمي، بينما تحتاج بيئات التصنيع والتشغيل الصناعي إلى مزيد من البحث في موضوعات الصحة النفسية المهنية .

الفجوة التطبيقية :

الحاجة إلى نتائج قابلة للاستخدام من قبل إدارات الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية لتقليل الاحتراق وتعزيز الالتزام .

الفجوة المنهجية :

الحاجة إلى اختبار الأثر النسبي لكل بعد من أبعاد الاحتراق الوظيفي باستخدام الانحدار الخطي المتعدد، بدل الاكتفاء بوصف مستويات الاحتراق أو الارتباط العام .

الفجوة الزمنية :

أهمية دراسة الموضوع في ضوء التحولات الحديثة في سوق العمل السعودي وارتفاع الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل الآمنة .

وعليه، تتمثل إضافة الدراسة الحالية في تقديم نموذج ميداني يقيس أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة في الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى عينة من العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع .

تاسعاً: المنطلقات النظرية للدراسة

1) نظرية ومقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي

تعد أعمال **Maslach** من أهم المرجعيات في دراسة الاحتراق الوظيفي. ووفق هذا المنظور، يتكون الاحتراق من ثلاثة أبعاد رئيسية: الإنهاك العاطفي الذي يعبر عن استنزاف الطاقة، وتبدل المشاعر أو التباعد الذهني الذي يعكس السلبية واللامبالاة تجاه العمل، وانخفاض الإنجاز الشخصي أو الفاعلية المهنية الذي يرتبط بشعور الموظف بعدم الكفاءة. وتستخدم الدراسة الحالية هذه الأبعاد لتكوين المتغير المستقل.

2) التنظيمي (للالتهام وألين ماير نموذج

يفسر نموذج **Allen و Meyer** الالتهام التنظيمي بوصفه حالة نفسية تربط العامل بالمنظمة وتؤثر في قراره بالبقاء أو المغادرة. ويتكون النموذج من الالتهام العاطفي، والالتهام المستمر، والالتهام المعياري. وتستخدم الدراسة الحالية هذا النموذج لتكوين المتغير التابع.

3) نموذج متطلبات العمل والموارد JD-R

يرى نموذج متطلبات العمل والموارد أن ارتفاع متطلبات العمل، مثل ضغط الوقت والجهد البدني والذهني، مع انخفاض الموارد التنظيمية مثل الدعم والاستقلالية والتقدير، قد يؤدي إلى الإنهاك والاحتراق. ويعد هذا النموذج مناسباً لتفسير بيئات العمل الصناعية التي تجمع بين متطلبات تشغيلية عالية وحاجة مستمرة إلى الدعم التنظيمي.

النموذج المفاهيمي للدراسة

نوع المتغير	المتغير	الأبعاد
المتغير المستقل	الاحتراق الوظيفي	الإنهاك العاطفي - التباعد الذهني/تبدل المشاعر -انخفاض الإنجاز المهني
المتغير التابع	الالتهام التنظيمي	الالتهام العاطفي - الالتهام المستمر - الالتهام المعياري

المتغيرات الديموغرافية والوظيفية	خصائص أفراد العينة	العمر - طبيعة العمل - نظام العمل - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي
----------------------------------	--------------------	--

عاشراً: المنهجية وطرق البحث

نوع البحث

تندرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية التحليلية ذات الطابع الارتباطي التفسيري، لأنها تسعى إلى وصف مستوى الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، ثم اختبار العلاقة والأثر بين المتغيرين.

منهج الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، ثم تحليلها إحصائياً لاختبار الفروض وتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.

تصميم الدراسة

تصميم الدراسة مقطعي Cross-sectional ، إذ سيتم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة من العاملين المستهدفين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع.

خطوات التنفيذ

1. مراجعة الأدبيات العلمية والمراجع الرسمية ذات الصلة بالاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي وبيئة العمل الصناعية.

2. بناء الإطار النظري والنموذج المفاهيمي وصياغة الفروض.

3. تصميم الاستبانة وفق أبعاد الدراسة، ثم عرضها على محكمين متخصصين في إدارة الموارد البشرية والمنهجية.

4. تطبيق دراسة استطلاعية على عينة محدودة لاختبار وضوح العبارات وثبات الأداة.

5. توزيع الاستبانة إلكترونياً أو ورقياً على أفراد العينة المستهدفة.

6. تحليل البيانات باستخدام SPSS ، ثم تفسير النتائج وتقديم التوصيات.

الاعتبارات الأخلاقية

- إبلاغ المشاركين بأن المشاركة طوعية وأن البيانات تستخدم لأغراض علمية فقط.
- عدم جمع بيانات تعريفية مباشرة تكشف هوية المشاركين أو جهة عملهم إلا بموافقة صريحة.
- عرض النتائج بصورة إجمالية دون ربطها بأسماء أفراد أو إدارات محددة.
- الالتزام بسرية الاستجابات وحفظ البيانات في ملف آمن.

الحادي عشر: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في شركات القطاع الصناعي بمدينة ينبع، ويشمل ذلك العاملين في الوظائف الفنية والتشغيلية والإدارية والإشرافية ممن لديهم خبرة عملية في بيئة العمل الصناعية.

عينة الدراسة

تتكون عينة الدراسة من 150 مبحوثاً من العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع. وسيتم اختيار العينة بطريقة ميسرة مع مراعاة التنوع في طبيعة العمل ونظام العمل وسنوات الخبرة، وذلك نظراً لصعوبة حصر جميع العاملين في القطاع الصناعي والوصول إلى إطار عينة كامل.

مبررات اختيار حجم العينة

- حجم 150 مبحوثاً مناسب لطبيعة مشروع التخرج والدراسات الكمية الوصفية.
- يسمح هذا الحجم بإجراء التحليلات الوصفية والارتباطية وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.
- يساعد في تمثيل فئات مختلفة من العاملين، مثل العاملين بنظام الورديات والعاملين بالدوام المنتظم.
- يتناسب مع إمكانات الوصول الميداني للبيانات في القطاع الصناعي.

معايير الاشتمال والاستبعاد

تشمل الدراسة العاملين الذين لديهم مدة خدمة لا تقل عن ستة أشهر في بيئة العمل الصناعية، سواء كانوا فنيين أو إداريين أو مشرفين. وتستبعد الاستجابات غير المكتملة أو المشاركين الذين لا يعملون ضمن القطاع الصناعي في مدينة ينبع

الثاني عشر: أداة الدراسة

تعتمد الدراسة على الاستبانة بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات. وقد صممت الاستبانة بالاستفادة من المقاييس العالمية المرتبطة بالاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي، مع مواءمة العبارات للسياق الصناعي السعودي

مقياس الاستجابة

الدرجة	التفسير
1	غير موافق بشدة
2	غير موافق
3	محايد
4	موافق
5	موافق بشدة

أجزاء الاستبانة

الجزء الأول: لبيانات الديموغرافية والوظيفية، وتشمل العمر، المؤهل العلمي، طبيعة العمل، نظام العمل، سنوات الخبرة، ونوع الوظيفة.

الجزء الثاني: الاحتراق الوظيفي - المتغير المستقل، ويتكون من ثلاثة أبعاد بواقع خمس عبارات لكل بعد:

أ- الإجهاد العاطفي

1. أشعر باستنزاف نفسي أو ذهني في نهاية يوم العمل.

2. أشعر بالتعب الشديد عند التفكير في بداية يوم عمل جديد.

3. تفرض طبيعة العمل الصناعية ضغوطاً تفوق طاقتي أحياناً.

4. أشعر أن العمل يستهلك جزءاً كبيراً من طاقتي اليومية.

5. أجد صعوبة في استعادة نشاطي بعد الانتهاء من العمل.

ب. التباعد الذهني أو تباعد المشاعر تجاه العمل

1. أصبحت أقل حماساً تجاه بعض مهامى الوظيفية مقارنة بالسابق.
2. أتعامل أحياناً مع العمل بصورة روتينية دون اندماج حقيقي.
3. أشعر أحياناً باللامبالاة تجاه بعض المشكلات المرتبطة بالعمل.
4. تجعلني ضغوط العمل أكثر انفعالاً أو جموداً في التعامل مع الآخرين.
5. أشعر أحياناً بأننى أؤدي العمل فقط لأنه واجب وظيفي.

ج. انخفاض الشعور بالإنجاز المهني

1. أشعر أحياناً أن جهدي في العمل لا يحقق النتائج التي أطمح إليها.
2. أشعر أن قدراتي لا تستثمر بالشكل المناسب في العمل.
3. لا أحصل دائماً على التقدير المناسب مقابل الجهد الذي أبذله.
4. أشعر بالإحباط عندما لا تنعكس خبرتي على تطوري المهني.
5. أجد صعوبة أحياناً في الشعور بالإنجاز بعد أداء مهامي.

الجزء الثالث: الالتزام التنظيمي - المتغير التابع، ويتكون من ثلاثة أبعاد بواقع خمس عبارات لكل بعد :

أ. الالتزام العاطفي

1. أشعر بالانتماء إلى المنظمة التي أعمل بها.
2. أفخر بالحديث عن جهة عملي أمام الآخرين.
3. أهتم بمستقبل المنظمة ونجاحها.
4. أشعر أن مشكلات المنظمة تهمني بصورة شخصية.
5. أفضل الاستمرار في هذه المنظمة إذا توفرت بيئة عمل مناسبة.

ب. الالتزام المستمر

1. أفكر في تكلفة ترك العمل قبل التفكير في الانتقال إلى جهة أخرى.
2. أشعر أن مغادرة العمل حاليًا قد تسبب لي خسائر مهنية أو مالية.
3. يصعب علي ترك المنظمة بسبب الخبرة والوقت الذي استثمرته فيها.
4. أرى أن الاستمرار في العمل الحالي يوفر لي استقرارًا وظيفيًا.
5. ترتبط بعض خططي المهنية الحالية ببقائي في هذه المنظمة.

ج. الالتزام المعياري

1. أشعر بواجب أخلاقي ومهني تجاه المنظمة التي أعمل بها.
2. أرى أن الوفاء للمنظمة أمر مهم طالما أنها تدعمني وتقدر جهدي.
3. أشعر بمسؤولية تجاه زملائي وفريق عملي.
4. أعتقد أن الالتزام تجاه جهة العمل يعكس قيمة مهنية مهمة.
5. أحرص على رد الجميل للمنظمة من خلال العمل الجاد والانضباط.

صدق الأداة وثباتها

- الصدق الظاهري وصدق المحتوى: عرض الاستبانة على محكمين متخصصين في إدارة الموارد البشرية والقياس.
- الدراسة الاستطلاعية: تطبيق أولي على عينة محدودة للتأكد من وضوح العبارات وسهولة الإجابة.
- الثبات: استخدام معامل ألفا كرونباخ، وتعد القيمة 0.70 فأعلى مؤشرًا مقبولًا في الدراسات الإدارية.
- الاتساق الداخلي: فحص معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتهي إليه

ثالث عشر: أساليب التحليل الإحصائي

الأسلوب الإحصائي	الغرض من الاستخدام
التكرارات والنسب المئوية	وصف خصائص أفراد العينة الديموغرافية والوظيفية
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	تحديد مستوى الاحتراق الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي
معامل ألفا كرونباخ	اختبار ثبات أداة الدراسة ومحاورها
معامل ارتباط بيرسون	قياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والالتزام التنظيمي
تحليل الانحدار الخطي المتعدد	اختبار أثر أبعاد الاحتراق الوظيفي في الالتزام التنظيمي وتحديد البعد الأكثر تأثيراً
اختبار T لعينتين مستقلتين	اختبار الفروق حسب المتغيرات الثنائية مثل نظام العمل
تحليل التباين الأحادي ANOVA	اختبار الفروق حسب سنوات الخبرة وطبيعة العمل والمؤهل العلمي
معامل تضخم التباين VIF	التحقق من عدم وجود مشكلة تعدد خطي بين أبعاد الاحتراق قبل الانحدار

رابع عشر: حدود الدراسة

أ. الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على قياس أثر الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة في الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة، دون تناول متغيرات أخرى مثل الرضا الوظيفي أو نية ترك العمل إلا في حدود الإطار النظري .

ب. الحدود المكانية

تطبق الدراسة على العاملين في القطاع الصناعي بمدينة ينبع في المملكة العربية السعودية .

ج. الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على عينة مكونة من 150 مبحوثاً من العاملين الفنيين والإداريين والإشرافيين في شركات القطاع الصناعي .

د. الحدود الزمنية

تطبق الدراسة خلال العام الدراسي 2026 ، وفق الفترة المتاحة لجمع البيانات وتحليلها .

هـ. حدود التعميم

تعمم نتائج الدراسة في حدود عينة البحث وخصائصها، ولا يجوز تعميمها على جميع العاملين في القطاع الصناعي السعودي إلا بحذر منهجي أو من خلال دراسات لاحقة أوسع نطاقاً

خامس عشر: المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الهيئة الملكية للجبيل وينبع. (د.ت.). مدينة ينبع الصناعية. تم الاسترجاع في 4 سبتمبر، 2026، من <https://www.rcjy.gov.sa/ar/city/yanbu-industrial-city> برنامج جودة الحياة. (د.ت.).

- برنامج جودة الحياة. رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تم الاسترجاع في 4 سبتمبر، 2026، من <https://www.vision2030.gov.sa/ar/programs/quality-of-life> وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (د.ت.). الصحة والسلامة في بيئة العمل. الرياض: المؤلف.

- المجلس الوطني للسلامة والصحة المهنية. (د.ت.). عن المجلس. تم الاسترجاع في 4 سبتمبر، 2026 من [https://www.nosh.gov.sa/ar/aboutWorld Health Organization. \(2019\). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases 11th Revision \(ICD-11\).](https://www.nosh.gov.sa/ar/aboutWorld Health Organization. (2019). Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11).) <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bavani, S., Abdullah, M. S., & Manaf, A. H. A. (2016). The influence of dimensions of job burnout on employees'

commitment: A perspective of Malaysia. Saudi Journal of Business and Management Studies, 1(4), 169-178.

- Croucher, S. M., Kelly, S., Rahmani, D., Burkey, M., & Jackson, K. (2024). Organizational commitment and burnout during the COVID-19 pandemic. Journal of International and Intercultural Communication.

<https://doi.org/10.1080/17475759.2024.2368471>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89.

[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. SAGE Publications.
- Nassani, A. A., Alwuhebi, J., & Alzeer, L. (2023). The mediating effect of job satisfaction and burnout between job stress and organizational commitment in the Saudi private sector. The Arab Journal of Administration, 43(4), 405-416.

<https://doi.org/10.21608/aja.2022.143963.1268>

- Pehlivanoğlu, M. Ç., & Köse, E. (2020). The relationship between burnout syndrome and organizational commitment perception of employees in fast moving consumer goods industry. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(1), 45-60.

- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. Journal of Global Business Insights, 4(2), 106-118.

<https://doi.org/10.5038/2640-6489.4.2.1066>

- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), Bridging occupational, organizational and public health. Springer.