

قضايا بحثية
التكليف التاسع

اشراف:
أ. د. هبه كمال القصبي

إعداد الباحث:
شلهوب عبدالله الشلهوب
الرقم الجامعي 253002896



المقدمة

بعد حمد لله وشكره ، والثناء عليه، والصلاة والسلام على رسول الله أفضل الخلق ، وبعد:

استهل حديثي بإعجابي بطريقة جامعتنا ميد أوشن على المنهجية الرائعة في تكاليف الدكتوراه والتي تنمي ملكة التفكير الإبداعي، والحس النقدي لدى الباحث وتجعل لديه بناء معرفي بشكل تدريجي عن طريق التكاليف الأسبوعية ، فشكرا للجميع ، ومع بداية الفصل الاول استكمل مشواري الاكاديمي للوصول إلى درجة الدكتوراه بالإدارة بإذن الله ، ولا استغني عن توجيه وملاحظات اساتذتنا المميزين ،

وعلى بركة أبدأ تاسع تكاليف هذا الفصل مستعيناً بالله ..

العنوان

ظاهرة الاحتراق الوظيفي وأثرها على الأداء المهني

مقدمه البحث

يشهد سوق العمل المعاصر ضغوطاً متزايدة على العاملين في مختلف القطاعات، الأمر الذي أدى إلى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي، والتي تتمثل في الشعور بالإجهاد المزمن، وفقدان الدافعية، وانخفاض الرضا الوظيفي. ويُعد فهم هذه الظاهرة خطوة أساسية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الاستقرار الوظيفي

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في تزايد معدلات الاحتراق الوظيفي بين الموظفين، وما يترتب عليه من آثار سلبية مثل ضعف الأداء، وكثرة الغياب، وارتفاع معدلات الاستقالة، إضافة إلى تدهور الصحة النفسية، في ظل ضعف الوعي التنظيمي بأساليب الوقاية والعلاج

تساؤلات البحث

ما مدى تأثير الاحتراق الوظيفي على الأداء المهني للموظفين، وما أبرز العوامل المسببة له في بيئة العمل

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من كونه يسلط الضوء على ظاهرة تؤثر بشكل مباشر على العنصر البشري داخل المنظمات، كما يساعد في توجيه الإدارات إلى تبني سياسات تقلل من الضغوط المهنية، وتعزز الصحة النفسية والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي.

أهداف البحث

التعرف على مفهوم الاحتراق الوظيفي وأبعاده
تحديد أبرز أسباب الاحتراق الوظيفي في بيئة العمل
دراسة آثار الاحتراق الوظيفي على الأداء الوظيفي
اقتراح حلول عملية للحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي

الإطار النظري

يعتمد البحث على نظرية الضغوط المهنية، ونظرية التوازن بين العمل والحياة، والتي تفسر العلاقة بين متطلبات العمل العالية، والموارد المتاحة للموظف، وتأثير ذلك على الصحة النفسية والدافعية والأداء

منهجية البحث

نوع البحث: وصفي تحليلي
أسلوب جمع البيانات: استبيان ومراجعة أدبيات
عينة البحث: موظفون من قطاعات مختلفة
أدوات البحث: استبانة قياس الاحتراق الوظيفي
خطوات البحث: جمع البيانات، تحليلها، مناقشة النتائج، تقديم التوصيات

النتائج المتوقعة

يتوقع أن تُظهر نتائج البحث وجود علاقة عكسية بين مستوى الاحتراق الوظيفي والأداء المهني، وأن الضغوط الزائدة، وضعف الدعم الإداري، وغموض الأدوار الوظيفية من أبرز أسباب الاحتراق.

التوصيات

تعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية
توفير برامج دعم نفسي وتدريب مهني للموظفين
تحسين بيئة العمل وتخفيف الأعباء الوظيفية
تشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين

الخاتمة

يُعد الاحتراق الوظيفي من التحديات المعاصرة التي تواجه المنظمات، ويتطلب التعامل معه وعيًا إداريًا واستراتيجيات وقائية مستدامة، لضمان صحة الموظف واستمرارية الأداء المتميز، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.

المراجع

- ماسلاش، كريستينا، وليتر، مايكل. (2016). الاحتراق الوظيفي: المفهوم، الأبعاد، وسبل المواجهة. نيويورك: دار جون وايلي.
- الشمري، فهد بن عبدالرحمن. (2021). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي لدى العاملين. الرياض: دار النشر الدولي.
- العتيبي، عبدالله بن سعد. (2020). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- الغامدي، أحمد بن حسين. (2019). الصحة النفسية في بيئة العمل. جدة: دار الشروق.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397–422.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.
- World Health Organization. (2019). Burn-out an occupational phenomenon. Geneva: WHO.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You