

دورالموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع
السعودي بالرياض

**The role of human resources in reducing the phenomenon of psychological
burnout among workers at the Saudi Factory Company in Riyadh**

إعداد الطالبة/ نوره مسلم البرغش

إشراف/ د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي

2024

قائمة المحتويات

6	المقدمة
7	مشكلة الدراسة:
9	أهمية الدراسة:
10	أهداف الدراسة:
11	فرضيات الدراسة:
12	نموذج الدراسة:
12	الإطار المنهجي:
12	مصادر البيانات:
13	أدوات الدراسة:
13	حدود الدراسة:
14	مصطلحات الدراسة:
15	الدراسات السابقة:
22	التعليق على الدراسات السابقة:
21	الإطار النظري:
21	ماهية إدارة الموارد البشرية:
22	أهمية إدارة الموارد البشرية:
23	أهداف إدارة الموارد البشرية:
23	وظائف إدارة الموارد البشرية:
25	ماهية الاحتراق النفسي:
26	أسباب الاحتراق النفسي:
27	مراحل الاحتراق النفسي:

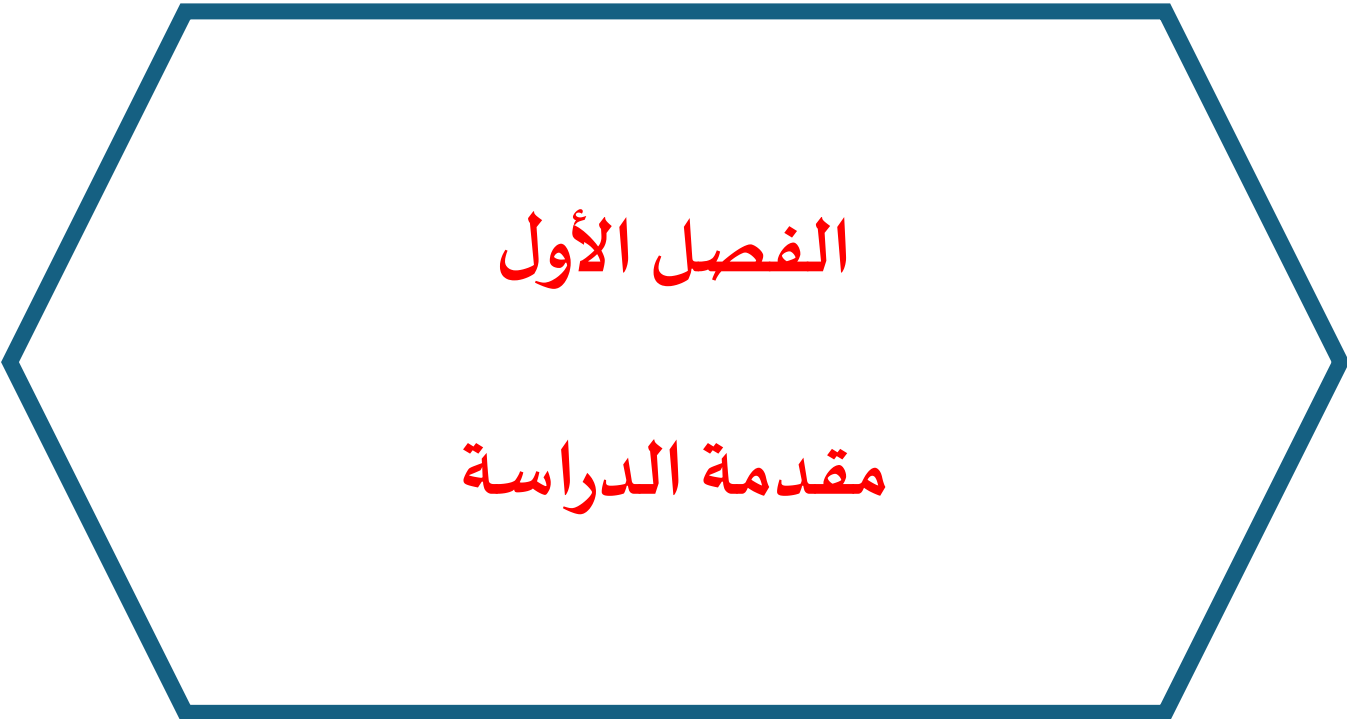
27	النظريات المفسرة للاحتراق النفسي
29	الإجراءات المنهجية للدراسة
29	منهجية الدراسة:.....
29	مجتمع وعينة الدراسة:.....
29	أداة الدراسة:.....
30	ثبات أداه الدراسة:.....
34	المعالجة الإحصائية
34	نتائج الدراسة
40	اختبارفروض الدراسة
50	التوصيات:
51	المراجع والمصادر:

الملخص

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض وذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واداته الاستبيان وذلك بتوزيع 84 استمارة استبيان على عينة من الموظفين والعاملين داخل شركة المصنع السعودي بالرياض. ولقد أوضحت نتائج الدراسة ان هناك دور ايجابي لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي والمنقسمة الى ابعادها ال 4 (بيئة عمل إيجابية – إدارة التوقعات إدارة الأداء - اتاحة فرص للتطوير الوظيفي) وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات يعد أهمها وابرزها هو توفير بيئة عمل أكثر إيجابية وفاعلية تتسم بالمرونة والهدوء وذلك للمساعدة في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض. وضرورة العمل من قبل المديرين بشركة المصنع السعودي بالرياض على الإدارة الفعالة لأداء العاملين بالشركة حتى يتمكن العاملين من اخراج أفضل ما لديهم في العمل وتحقيق الابداع المستمر وذلك من خلال تقديم حوافز مادية وعينية من اجل تشجيع الملتمزمين والمبدعين في العمل.

Abstract

The current study aimed to identify the role of human resources in reducing the phenomenon of psychological burnout among workers at the Saudi Factory Company in Riyadh, by relying on the descriptive analytical approach and its questionnaire tool, by distributing 84 questionnaires to a sample of employees and workers within the Saudi Factory Company in Riyadh. The results of the study showed that there is a positive role for human resources management in reducing the phenomenon of psychological burnout among workers in the Saudi Factory Company, which is divided into its 4 dimensions (a positive work environment - managing expectations, managing performance - providing opportunities for career development). The study presented a set of recommendations, the most important of which is the most prominent of which is providing a more positive and effective work environment characterized by flexibility and calm in order to help reduce the phenomenon of psychological burnout among workers at the Saudi Factory Company in Riyadh. It is necessary for the managers of the Saudi Factory Company in Riyadh to work on effective management of the performance of the company's employees so that the employees can bring out their best at work and achieve continuous creativity by providing material and in-kind incentives in order to encourage those who are committed and creative at work



الفصل الأول

مقدمة الدراسة

المقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف داخل أي مؤسسة، حيث تلعب دور أساسي في تحقيق نجاح المؤسسة من حيث زيادة الانتاجية ، وتحسين جودة العمل ، وخفض وتقليل التكاليف، تعزيز الانتماء والاحتفاظ بالموظفين، حيث إن إدارة الموارد البشرية هي وظيفة إدارية متخصصة في إدارة جميع جوانب الموظفين في أي مؤسسة من حيث التخطيط والتنظيم والتوظيف والتقييم وتقديم برامج التدريب والتأهيل وتحسين بيئة العمل بشكل عام ، كما تتطلب إدارة الموارد البشرية توافر مجموعة من المهارات ومنها التخطيط، والاتصال، والقيادة، وحل المشكلات، والتفاوض، حيث إنها تهدف أيضا إلى تحقيق رضا الموظفين وتعزيز الأداء العام للمؤسسة (مدوري، 2021)

تلعب إدارة الموارد البشرية دور هام في المؤسسة فهي المسؤولة عن التخطيط وذلك من خلال تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة من حيث العدد والمهارات والكفاءات المطلوبة، ووضع خطة لتلبية هذه الاحتياجات للمؤسسة من الموارد البشرية، وكذلك تعديل خطط الموارد البشرية وفقا لتوقع التغيرات في بيئة العمل واحتياجات السوق. كما تقوم أيضا بالتوظيف من خلال جذب المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة، بإجراء فرز لطلبات التوظيف وتقييم المرشحين، وإجراء المقابلات الشخصية واختيار أفضل المرشحين للوظيفة. وتقوم أيضا بالتدريب والتطوير وذلك من خلال مساعدة الموظفين على اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم بطريقة أكثر وفاعلية وكفاءة عالية ، ومن خلال تصميم وتقييم برامج التأهيل والتدريب والتطوير ومن ثم القيام بعملية التقييم لدى فاعلية برامج التدريب (غانم، 2023)

ويعد من أهم أدوار إدارة الموارد البشرية هو العمل على التحفيز والحفاظ على الموظفين الحاليين من خلال تقديم الحوافز والمكافأة للموظفين لتحفيزهم على العمل بفاعلية وزيادة الإنتاجية، وتوفير بيئة عمل إيجابية وجذابة للموظفين، وتوفير فرص للتطوير المهني للموظفين الحاليين وأخيرا إدارة الأداء وذلك من خلال تقييم

أداء الموظفين وتوفير ملاحظات وتوجيهات لتحسين أدائهم، حيث يشتمل ذلك على وضع أهداف ومعايير أداء واضحة، وإجراء تقييمات بشكل دوري وتقديم ردود فعل بناءه، وتطوير خطط تحسين الأداء(خاليدة،2022) وتعتبر إدارة العلاقات الصناعية والعلاقات العمالية أيضا من أهم وإبرز أدوار إدارة الموارد البشرية وذلك عن طريق التعامل مع النقابات وممثلين الموظفين والعاملين ، وإدارة الشكاوى ووحل النزاعات بين الإدارة والموظفين ، والتفاوض على عقود العمل وفقا للقوانين والتشريعات ، حيث يهدف هذا الدور إلى الحفاظ على علاقات جيدة مع الموظفين وإدارة المؤسسة وضمان توفير بيئة عمل صحية وإيجابية للموظفين (قواسمة،2022)

حيث يعد المورد البشري هو أهم عنصر في أي مؤسسة ، كما أن المؤسسة التي تستثمر في مواردها البشرية هي أكثر قدرة على تحقيق أهدافها وتحقيق النجاح على المدى الطويل، وعلى ذلك تعد أهمية المورد البشري، في كيفية تحقيق أهداف المؤسسة ، حيث يعد الموظفون هم من يقومون بتنفيذ خطط المؤسسة وتحقيق أهدافها ، كما أنه يعمل على زيادة الإنتاجية مما يؤدي إلى زيادة أرباح المؤسسة وتحسين قدرتها التنافسية، حيث يعد المورد البشري مصدر أساسي للتنافسية المستدامة، فعند توافر المؤسسة فريق عمل مؤهل ومبدع ومبتكر ، يمكنها ذلك في تحقيق أداء متميز على المنافسين الآخرين ، كما يساهم المورد البشري في بناء ثقافة مؤسسة قوية وإيجابية (جوهر،2021)

وذلك عندما يكون لدى الموظفين رؤية وقيم مشتركة، وعندما يشعرون بالانتماء والتحفيز، فذلك يعزز روح الفريق والتعاون والابتكار داخل المؤسسة، حيث يمكن أن يكون المورد البشري دافع ومحرك للتغيير والابتكار داخل المؤسسة، حيث نجد أن الموظفون المبدعون والملتزمون يساهمون في تحفيز التغيير وتطوير الأفكار الجديدة وإدخال تحسينات في العمليات والمنتجات والخدمات، مما يساعد ويعزز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وتحقيق النجاح المستدام. وعلى ذلك ، تعد أدوار إدارة الموارد البشرية هي عملية ديناميكية تتطلب

الدمج بين التكيف والابتكار لمواجهة التحديات وضمان تنمية واستدامة الموارد البشرية داخل المؤسسة (نعماش، 2023)

و يعد الاحتراق النفسي هو حالة من الإرهاق الشديد التي يصاب بها الفرد نتيجة الإجهاد المستمر والمزمن، حيث تتميز هذه الحالة بشعور الشخص بفقدان الطاقة والإرهاق الجسدي والعاطفي، وانخفاض معدل الدافعية والإنتاجية ، وكذلك الشعور بعدم الرضا عن العمل أو الحياة بوجه عام . ومن أهم أسباب الاحتراق النفسي عند الموظفين هو التعرض لضغوط العمل وذلك من خلال عبء العمل الزائد الذي يتعرض له الفرد وأيضا ساعات العمل الطويلة، ونقص الدعم من الزملاء ورؤساء العمل ، وعدم القدرة على إحداث توازن بين العمل والحياة الشخصية. كما ينتج الاحتراق النفسي أيضا من الشعور الزائد بالمسؤولية ، وذلك نتيجة الشعور المستمر بضرورة إرضاء الجميع وكذلك السعي المستمر لتحقيق الكمال وعدم تقبل الأخطاء، والشعور بالضغط المستمر لتحقيق أفضل النتائج داخل العمل. الذي يؤدي بدوره إلى زيادة الشعور بعدم التقدير وذلك يحدث نتيجة عدم الحصول على التقدير والاعتراف بالجهود المبذولة، والشعور بعدم الرضا عن وظيفته أو حياة الفرد بشكل عام. كما يشمل أيضا الشعور بالملل وعدم الرضا عن العمل وذلك يحدث نتيجة عدم وجود تحديات أو فرص للتعلم في العمل، وشعور الفرد بعدم وجود فائدة من عمله.

والجدير بالذكر أن كثرة التغييرات في العمل أو في الحياة الشخصية مثل الانتقال من وظيفة إلى أخرى، أو تعرض الفرد لتجربة صعبة يساهم في زيادة الشعور المستمر بالوحدة أو عدم وجود دعم اجتماعي ونقص الدعم من الأسرة والأصدقاء. وعادة ما يرتبط الاحتراق النفسي لدى الموظف عند ما يتعذر عليه القيام بأمر ما مطلوب منه ضمن المهام أو عندما يجد صعوبة في إنجاز هذه المهام التي تطلب منه.

مشكلة الدراسة:

تظهر مشكلة الدراسة الحالية من مشكلة الموضوع البحثي الخاص به وهو دراسة ومعرفة أسباب الإرهاق الجسدي والعاطفي والنفسي من خلال الشعور بالتعب المستمر، وقلة الطاقة، والأرق المستمر، واضطرابات النوم، وضعف التركيز، وذلك بجانب الشعور بالسلبية ويتضح ذلك في فقدان الحماس وقلة الاهتمام بالعمل، والشعور بالملل واللامبالاة، والسلبية تجاه الآخرين، وأيضاً إخفاض الإنتاجية من حيث تراجع الأداء في العمل، وكثرة ارتكاب الأخطاء، وصعوبة إنجاز المهام المطلوبة، والشعور المستمر بفقدان الثقة بالنفس وعدم الكفاءة، وعدم القدرة على التحكم في الأمور، والشعور المستمر بالفشل وكذلك الانسحاب من العلاقات الاجتماعية، والشعور بالوحدة والانعزال عن الآخرين. فجميعها أعراض تدل على تعرض الفرد للاحتراق النفسي.

حيث يمر الاحتراق النفسي عند الموظفين بمجموعة من المراحل تبدأ بالمرحلة الأولى هي المرحلة التي تؤكد على ضغط العمل، والذي يساهم في الوصول إلى عدم التوازن ما بين متطلبات العاملين وما بين متطلبات العمل نفسه. وتأتي المرحلة الثانية وهي المرحلة التي تشير إلى ردود الأفعال الانفعالية، والتي تساهم في تحقيق عدم التوازن نتيجة للضغوط التي يتعرض لها الفرد في العمل. والمرحلة الثالثة هي المرحلة التي تركز على المتغيرات التي تظهر على الأفراد، حيث إنها تساهم في التأثير على السلوكيات الفردي، بحيث يكون ذلك في الجوانب السلبية في السلوكيات المهنية أو في سلوكيات زملاء العمل.

و تلعب إدارة الموارد البشرية دور رئيسي في خفض آثار الاحتراق النفسي على الموظفين وذلك من خلال توفير بيئة عمل إيجابية وأمنة وصحية:، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتوفير معدات العمل اللازمة، وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، كما يجب العمل على تشجيع التواصل والاتصال بين الموظفين والإدارة من خلال عقد اجتماعات دورية، وتوفير قنوات الاتصال. وأيضاً التوقعات الواقعية وذلك من خلال وضع أهداف واقعية قابلة للتحقيق بواسطة تقييم قدرات الموظفين وإمكانياتهم، ووضع خطط عمل مناسبة،

وتحديد مهام العمل بطريقة مناسبة وذلك بتوزيع المهام بشكل عادل بين الموظفين، وتجنب تحميلهم بأكثر بأعباء زائدة عن قدراتهم ، كما يجب توفير الوقت الكافي لإنجاز المهام و توفير الموارد اللازمة، وتحديد مواعيد بواقعية .

وتقع مهمة إدارة الأداء أيضا على إدارة الموارد البشرية حيث يمكن أن تساهم إدارة الموارد البشرية في تحسين إدارة الأداء وتقييم الأداء بطريقة منتظمة، وذلك بواسطة وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس ، يمكن تعزيز الرضا الوظيفي والشعور بالتقدير والاعتراف بالإنجازات التي يحققها الموظفون . وأيضا توفير فرص للتطوير المهني وذلك من خلال إدارة الموارد البشرية يجب توفير برامج تدريبية لمساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم واكتساب مهارات جديدة، كما يجب العمل على توفير فرص للترقية والتقدم في العمل وذلك بتقييم أداء الموظفين بصفة دورية، وتوفير فرص للحصول على الترقية والتقدم الوظيفي.

وأخيرا توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية وذلك بالعمل على توفير سياسة ساعات العمل المرنة التي تسمح للموظفين العمل من المنزل أو تحديد ساعات العمل الخاصة بهم، وكذلك توفير نظام إجازات مدفوعة الأجر ، بتوفير إجازات سنوية وإجازات مرضية وإجازات خاصة، وتشجيع الموظفين على أخذ فترات راحة بشكل منتظم. وذلك من خلال برامج مساعدة للموظفين بتوفير برامج مساعدة نفسية بتوفير خدمات الاستشارة النفسية للموظفين الذين يعانون من الاحتراق النفسي، توفير برامج مساعدة مالية بتوفير قروض أو مساعدات مالية للموظفين الذين يعانون من صعوبات مالية ، وكذلك توفير برامج خدمات الرعاية الصحية . وعلى ذلك، يعد دور إدارة الموارد البشرية هام في خفض أثار الاحتراق النفسي على الموظفين وذلك من خلال توفير برامج تساعد على توفير بيئة عمل صحية، وتطوير وتنمية مهارات قدرات الموظفين، وتعزيز التواصل

والاتصال والتوجيه والتقييم، وإدارة الأداء بفاعلية، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة الشخصية، والتعامل مع التوتر والضغوط التي يتعرضون إليها .

وبناء عليه فإن مشكلة الدراسة الحالية تكمن في تساؤل عام ورئيسي وهو :

ما هو دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية منها:

- كيف يمكن قياس دور إدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي؟
- ما هي الإجراءات التي تتبعها إدارة الموارد البشرية لخفض الآثار السلبية للشعور بالاحتراق النفسي؟
- كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية في المساهمة في توفير بيئة عمل إيجابية؟
- ما هو دور التوقعات الواقعية في خفض من ظاهرة الاحتراق النفسي؟
- كيف يمكن خفض آثار الاحتراق النفسي بالاعتماد على توفير فرص للتطوير المهني للموظفين؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة من خلال الاتي:

- تسليط الضوء على دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض
- توفير قدر من العمق في فهم هذا الدور وتقديم العديد من الأدلة القوية على إمكانية القيام بهذا الدور.
- المساهمة في توجيه السياسات والتدابير الإدارية للعمل على خفض الآثار السلبية للاحتراق النفسي عند الموظفين.

- العمل على تطوير سياسات واستراتيجيات وأدوات إدارة الموارد البشرية والمساهمة في الحد من انتشار ظاهرة الاحتراق النفسي عند الموظفين.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة دور الموارد البشرية بأبعاده (توفير بيئة عمل إيجابية - التوقعات الواقعية - إدارة الأداء - توفير فرص للتطوير المهني -توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية) في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

وينبثق من هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

أ- تهدف الدراسة إلى فهم دور توفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

ب- تهدف الدراسة إلى فهم دور التوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

ت- تهدف الدراسة إلى فهم دور إدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

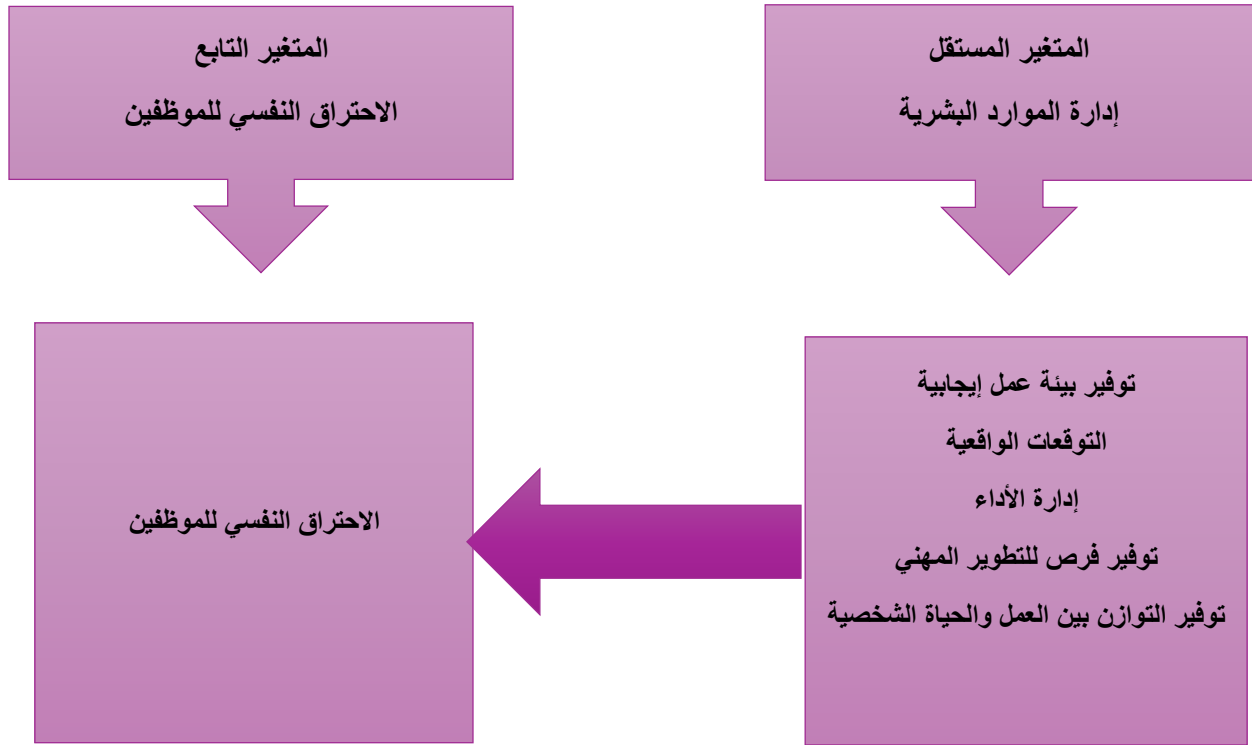
ث- تهدف الدراسة إلى فهم دور توفير فرص للتطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

ج- تهدف الدراسة إلى فهم دور توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: هناك دور ذا دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الأولى: هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: هناك دور ذا دلالة احصائية للتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: هناك دور ذا دلالة احصائية لإدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير فرص للتطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الخامسة: هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

نموذج الدراسة:



الإطار المنهجي:

يتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي نظرا لأنه المناسب لدراسة موضوع الدراسة الحالية ولتمكين الباحث من التعرف على دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة الحالية على مجموعة من المصادر في جمع البيانات والمعلومات وهي:

- المصادر الثانوية: ذلك من خلال الرجوع إلى الكتب والمراجع والأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع الحالي والبحث في مواقع الأنترنت للتمكن من تقديم محتوى نظري ومفاهيمي مرتبط بموضوع الدراسة.

- المصادر الأولية: وذلك من خلال قيام الباحث بإعداد استمارة استبيان لجمع البيانات مباشرة من أفراد عينة الدراسة.

أدوات الدراسة:

يتم العمل على صياغة استمارة استبيان من شأنها أن تغطي متغيرات الدراسة وتمكن الباحث من الحصول على البيانات والمعلومات المفيدة في مجال البحث الحالي وذلك من خلال تقسيم الأداة إلى قسمين وهما:

القسم الأول: الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة مثل الجنس والمسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: وهو الجزء الخاص بمتغيرات الدراسة ويقسم كالآتي:

- توفير بيئة عمل إيجابية
- التوقعات الواقعية
- إدارة الأداء
- توفير فرص للتطوير المهني
- توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية
- الاحتراق النفسي للموظفين

حدود الدراسة:

حدود موضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على معرفة دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين

حدود مكانية: تجري الدراسة الحالية في شركة المصنع السعودي بالرياض

حدود زمانية: اقتصرت الدراسة على العام الدراسي 2024

مصطلحات الدراسة:

إدارة الموارد البشرية:

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها، هي وظيفة إدارية متخصصة في إدارة شؤون الموظفين في أي مؤسسة، فهي تشمل على جميع الأنشطة المتعلقة بالموظفين من حيث جذبهم واختيارهم وتوظيفهم وتدريبهم وتقييمهم وتحفيزهم.

تعد إدارة الموارد البشرية هي وظيفة إدارية متخصصة في إدارة وتطوير الموارد البشرية داخل المؤسسة، فهي تهدف إلى جذب وتوظيف الموظفين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتحفيزهم على العمل بفاعلية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

وتعرف إدارة الموارد البشرية إجرائيا بأنها وظيفة أساسية داخل أى مؤسسة فهي تهدف إلى جذب وتطوير والحفاظ على الموظفين الموهوبين لضمان تحقيق أهداف المؤسسة وتتضمن مهام إدارة الموارد البشرية على تحديد احتياجات المؤسسة من الموظفين من حيث العدد والمهارات والخبرات، جذب وتقييم المرشحين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة ، وكذلك تعمل على مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم وخبراتهم، وتعمل على تقييم أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة، كما أنها تعمل على توفير ثقافة عمل إيجابية تحفز الموظفين على العمل بجد وإبداع.

الاحتراق النفسي:

يعرف الاحتراق النفسي على أنه هو حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي الشديد، الذي ينتج عن شعور الفرد بالإرهاق الشديد وفقدان الدافع في حياته المهنية أو حياته الشخصية.

وبعد الاحتراق النفسي أيضا هو حالة من الإرهاق الجسدي والعاطفي الحاد، نتيجة لتعرض الفرد للإجهاد المزمن والمستمر في العمل أو في الحياة الشخصية، وبالتالي يمكن أن يؤثر على أي شخص، بغض النظر عن عمره أو جنسه أو طبيعته عمله.

يعرف الاحتراق النفسي إجرائيا على أنه حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي الشديد، نتيجة الضغط النفسي المزمن في العمل أو في الحياة الشخصية، كما أنه يعرف أيضا على أنه اضطراب أو متلازمة الاحتراق النفسي، وهو يكون أكثر انتشارا في الوظائف التي تتطلب التعامل مع أشخاص آخرين بشكل مستمر مثل، المهن التعليمية والمهن الاجتماعية والخدمية والمهن الطبية.

الدراسات السابقة:

1. دراسة محمد غانم، محمد راغب، أيمن رجب، عبدالناصر غانم (2023) بعنوان: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي. والهدف من هذه الدراسة البحثية هو اختبار مدى تأثير الممارسات التي تخص إدارة الموارد البشرية على تقليل تأثير ظاهرة الاحتراق الوظيفي على المعلمين العاملين بالمدارس التعليمية التابعة لإدارة شرق الاسكندرية. ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة بهدف جمع البيانات ثم تم توزيع الاستبانات على عدد من المدرسين حيث وصل عدد المدرسين الذين شاركوا في عملية الاستبيان إلى 420 مدرس و بعد إجراء الاختبارات الاحصائية لبحث البيانات التي تم تجميعها من قبل الاستبيان أوضحت الدراسة عدة نتائج منها : وجود تأثير قوي من الممارسات التي تمارسها إدارة الموارد البشرية للدراسة على تقليل تأثير ظاهرة الاحتراق الوظيفي , و خلصت النتائج أيضا إلى أن أهم الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في الحد من تأثير هذه الظاهرة تتمثل في الأنظمة الخاصة بالأمن و السلامة و العمل المرن . وطبقا لنتائج هذه الدراسة تمت التوصية بعدة توصيات منها: ضرورة فرض الدعم لممارسات التي تمارسها إدارة الموارد البشرية داخل المنظمات و أيضا الحرص بشكل كبير على تطبيق نظام العمل المرن و بالأخص بين الإناث و أيضا توفير الممارسات الخاصة بالأمن و السلامة.

2. دراسة ربا قواسمة (2022) بعنوان: المناخ التربوي السائد في مدارس لواء بني كنانة و علاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمات. و الهدف من هذه الدراسة البحثية هو الكشف عن مستوى المناخ التربوي الذي يسود في المدارس المنوطة بهذه الدراسة و العلاقة التي تربطه بالاحترق النفسي للمعلمات . و لتحقيق هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانتين الأولى بهدف الكشف عن مستوى المناخ التربوي بالمدارس و الثانية بهدف التعرف على مستوى الاحترق النفسي للمعلمات ثم توزيع هذه الاستبانات على عدد من المعلمات حيث وصل عدد المعلمات اللاتي شاركن في هذه الدراسة إلى 120 معلمة و بعد إجراء الاختبارات الإحصائية و الانتهاء من الدراسة أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها : أن المتوسط الحسابي التقديري لمستوى مجالات المناخ التربوي تتراوح ما بين (3.59-3.63), و أيضا تراوح المتوسط الحسابي التقديري لمستوى الاحترق النفسي للمعلمات ما بين (2.53-3.58), كما أكدت النتائج أنه يوجد علاقة تربط بين مستوى المناخ التربوي و ظاهرة الاحترق النفسي للمعلمات . و طبقا لنتائج هذه الدراسة أوصت الباحثة بضرورة تحسين مستوى المناخ التربوي بحيث يقلل من مستوى الإجهاد النفسي لدى المعلمات .

3. دراسة وئام الشربيني (2021) بعنوان: تنمية التمكين النفسي لخفض الاحترق النفسي لدى ممرضات الأورام. و الهدف من هذه الدراسة البحثية هو محاولة تنمية التمكين النفسي بهدف خفض عملية الاجهاد النفسي لدى ممرضات الأورام بمركز داخل جامعة المنصورة و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم تطبيق عدة مقاييس و ذلك لقياس مدى التمكين النفسي لدى الممرضات و أيضا لتشخيص الجهاد النفسي لديهن و ذلك طبقا لعدة عوامل مثل عدد سنوات الخبرة و نوع القسم و غيرها من العوامل المؤثرة المختلفة , و شارك في هذه الدراسة ما يصل إلى 99 ممرضة من ممرضات مركز الأورام . و بالانتهاء من الدراسة أوضحت النتائج وجود تباین بين كلا من التمكين النفسي و الاحترق النفسي للممرضات و هذا التباین بسبب اختلاف العوامل المؤثرة

في عملية القياس , كما أشارت النتائج أيضا إلى الفاعلية التي يسهم فيها البرنامج الإرشادي في عملية تحسين التمكين النفسي و تقليل تأثير الإجهاد النفسي و ذلك لدى العينة التجريبية .

4. دراسة دريش خاليدة, سعداوي بهية (2022) بعنوان: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. و خلاصة هذه الدراسة التي تختص بدراسة أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأفراد و المؤسسات و طبيعة العمل بها . حيث إنه وجد أن الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المتوفرة تتيح إطار من العمل يمكن أن يربط بين الإدارة الخاصة بالأفراد و الممارسات التنموية بالاهداف و النتائج الخاصة بالأعمال طويلة الأجل, و تركز الادارة الاستراتيجية على قضايا توفير الموارد و ذلك في السياق العام للمنظمة و طبيعة تطور العمل بها كما تساعد الإدارة الاستراتيجية للموارد على تعليم الاستراتيجيات الأخرى كالأداء و المكافأة و تحديد كيفية دمج هذه الاستراتيجيات في العمل .

5. دراسة بوشكارة مريم, بومعزة صابرينة (2022) بعنوان: الاحتراق النفسي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية. و الهدف من هذه الدراسة هو معرفة العلاقة بين كلا من الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز للمعلمين في المرحلة الابتدائية . و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات ثم تم توزيعها على عدد من المعلمين حيث وصل عددهم إلى 112 معلما و معلمة و بالانتهاء من الدراسة أوضحت النتائج وجود علاقة سلبية تربط بين كلا من الاحتراق النفسي و الدافعية للإنجاز لدى المعلمين في المرحلة الابتدائية. و طبقا لنتائج هذه الدراسة تمت التوصية بعدة توصيات من أهمها: ضرورة الحرص على تقليل تأثير ظاهرة الاجهاد النفسي و اتخاذ كل السبل و الوسائل المتاحة لعلاجها, و ضرورة توفير البيئة المساعدة على الوصول للصحة النفسية لدى المعلمين مما يزيد من كفاءة التدريس لديهم.

6. دراسة نعماش فاطمة, بونقاش مراد (2023) بعنوان: الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط. والهدف من هذه الدراسة البحثية هو معرفة مدى تأثر أساتذة التعليم المتوسط بالاحتراق النفسي. ولتحقيق الهدف من هذه الدراسة البحثية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم أخذ عينة من الأساتذة لتطبيق هذه الدراسة و وصل عدد الأساتذة إلى 50 أستاذ و أستاذة تم قياس مستوى درجة الاحتراق النفسي لهؤلاء الأساتذة بواسطة مقياس يسمى مقياس ماسلاش و بعد إجراء الاختبار الإحصائي لنتائج عملية القياس و بالانتهاء من هذه الدراسة أوضحت النتائج أن ظاهرة الاحتراق النفسي تظهر بدرجة كبيرة على الأساتذة , و أيضا أوضحت النتائج وجود تباين ذو دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي و يرجع هذا التباين لعاملين هما (عامل الأقدمية , عامل الجنس). و بناء على نتائج الدراسة تمت التوصية بضرورة توعية الأساتذة في مرحلة التعليم المتوسط بهذه الظاهرة السلبية و معرفة الطرق و الأساليب التي يمكن أن تساعد في التخلص من تأثيراتها بطرق إيجابية .

7. دراسة حمدون منال, حدوش سارة (2022) بعنوان: الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. و الهدف من هذه الدراسة البحثية درجة تأثير الاحتراق النفسي على أساتذة المرحلة الابتدائية بولاية بومرداس . و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم أخذ عينة من أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي لإكمال الدراسة و وصل عددهم إلى 70 أستاذ و أستاذة تم قياس درجة الاحتراق النفسي لديهم بمقياس يسمى مقياس ماسلاش و بعد إجراء الاختبارات الإحصائية و بالانتهاء من هذه الدراسة أوضحت الدراسة عدة نتائج من أهمها : أنه يؤثر الاحتراق النفسي على أساتذة التعليم الابتدائي بدرجة كبيرة , كما أنه يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي و ذلك بحسب طبيعة الوضع الاجتماعي . و طبقا لنتائج الدراسة تمت التوصية بعدة توصيات منها : أهمية تقليل الضغوطات على الأساتذة أثناء العمل

, و ضرورة الاهتمام بعملية تدريب مديري المدارس على الطريقة الصحيحة في تقديم الدعم و المساعدة للأساتذة حتى تقل درجة تأثير الاحتراق النفسي عليهم .

8. دراسة زربيي أحلام (2023) بعنوان: دور جودة حياة العمل في التخفيف من الاحتراق النفسي. و الهدف من هذه الدراسة البحثية هو محاولة تقديم طرح معرفي بالنسبة لأهمية جودة الحياة في مكان العمل و الدور التي تقوم به من التخفيف من ضراوة الاحتراق النفسي , و ذلك لما تمتلكه من أثر إيجابي كبير في عملية التحسين للصحة الجسدية و النفسية فهي مسئولة عن تحقيق الرفاهية للعاملين الموجودين في بيئة العمل , و بالنظر إلى برامج جودة حياة العمل و دورها الذي تمت دراسته في مدى التأثير على العامل أثناء تواجده في بيئة العمل و جد أن لها أيضا أثر كبير في عملية التخلص من الأفكار السلبية و نشر الشعور الإيجابي لدى العاملين , و بالتالي أصبح من الضروري استخدام هذه البرامج باستمرار و ذلك لاستمرار تواجد بيئة عمل منظمة و محفزة لأداء الأعمال بصورة سليمة , كما أنها تخلق الكثير من الفرص للمؤسسة و ذلك عن طريق استقطاب الكفاءات المهنية و زيادة مستوى الإنتاج لدى المنظمة .

9. دراسة بوحشيشة عائدة (2020) بعنوان: علاقة إدارة الموارد البشرية بالتغيير التنظيمي. و الهدف من هذه الدراسة البحثية هو الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط إدارة الموارد البشرية بالتغيير التنظيمي , و أيضا كيف يحدث التغيير التنظيمي بواسطة إدارة الموارد البشرية و مدى أثرها عليه . و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على طرح سؤال و هو ما مدى تأثير الموارد البشرية على التغيير التنظيمي و تفرع من هذا السؤال فرضيتين بنيت عليهن النتائج وهم (التنظيم الجيد لبيئة العمل , و التكوين الجيد الذي يساعد في إدخال التكنولوجيا للعمل) و بالانتهاء من الدراسة أوضحت الدراسة عدة نتائج منها: أن الإدارة الخاصة بالموارد البشرية تؤدي إلى إحداث التغيير التنظيمي داخل المنظمة و أيضا إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن مواجهة مقاومة التغيير التنظيمي.

10. دراسة مدوري يمينه (2021) بعنوان: تأثير بعض المتغيرات المهنية على درجة الاحتراق النفسي. و الهدف من هذه الدراسة هو معرفة المدى التأثيري لبعض المتغيرات المهنية على درجة الإجهاد أو الاحتراق النفسي . و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم أخذ عينة من الأفراد العاملين بالقطاعات المهنية و وصل عددهم إلى 345 فرد عامل ثم تم قياس مدى الاحتراق النفسي على هؤلاء العمال بواسطة مقياس ماسلاش و هو مقياس يستخدم في قياس مدى الاحتراق النفسي لدى الشخص . و بالانتهاء من هذه الدراسة أوضحت الدراسة عدد من النتائج من أهمها : أن أكثر الأفراد معاناة من الاحتراق النفسي هم أصحاب المهن الخدماتية ثم يليها أصحاب المهن الإنسانية , وأيضا أسفرت هذه النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الاحتراق النفسي و الطبيعة السائدة في العلاقات بين الأفراد العاملة

11. دراسة زهيه موساوي (2001) بعنوان: الاستراتيجية و إدارة الموارد البشرية. حيث إن الموارد البشرية اعتبرت و لمدة طويلة من أبسط الأدوات التي تخدم الاستراتيجية غير أنها أصبحت يتم النظر إليها من قبل العديد من الباحثين على ضرورة أخذها بصورة أكثر أهمية في المراحل الأولى لإعداد الاستراتيجية , و للتأكد من صحة هذا الأمر اختبرت الباحثة العلاقة التي تربط بين كلا من المورد البشرية و إعداد الاستراتيجية و بالانتهاء من الاختبار استنتجت الباحثة بتوقف العلاقة التي كانت تربط إدارة الموارد البشرية و الاستراتيجية و ذلك بسبب نمط القرارات التي تم تبنيها في المنظمة .

12. دراسة هشام إبراهيم (2023) بعنوان: مصفوفة مقترحة لقياس الأداء المتوازن لإدارة الموارد البشرية بوحدة قطاع الأعمال العام. و الهدف من هذه الدراسة هم محاولة صياغة مصفوفة يمكن عن طريقها قياس الأداء المتوازن للمهام و الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية و ذلك بواسطة استعمال مؤشرات (KPI's) . و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على الدراسة التطبيقية على عدد من شركات القطاعات الصناعية و التجارية و بإجراء الاختبارات التحليلية الإحصائية توصلت النتائج إلى إمكانية وضع مصفوفة

لقياس الأداء ويمكن أيضا استعمالها في قياس أداء الإدارة الخاصة بقطاع الموارد البشرية . و طبقا لنتائج هذه الدراسة تمت التوصية بضرورة جعل العاملين بقطاع الأعمال العام بالقيام بدراسة المصفوفة الخاصة بقياس الأداء المتوازن للمهام و الأنشطة الخاصة بقطاع الموارد البشرية .

13. دراسة إيناس جوهر (2021) بعنوان: رأس المال النفسي و علاقته بالتمكين النفسي و الاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. و الهدف من هذه الدراسة البحثية هو محاولة تحديد العلاقة الارتباطية التي تربط بين ثلاث متغيرات و هم (رأس المال , و الإجهاد النفسي , و التمكين النفسي) . و لتحقيق الهدف من هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم أخذ عينة من المعلمات برياض الأطفال و وصل عددهم إلى (186) معلمة و تم قياس متغيرات الدراسة الثلاثة بواسطة المقاييس التحليلية . و بالانتهاء من هذه الدراسة توصلت النتائج إلى وجود علاقة طردية إيجابية تربط بين كلا من رأس المال و التمكين النفسي , و أيضا هناك علاقة سلبية تربط بين كلا من رأس المال و الاحتراق النفسي , و توصلت الدراسة أيضا إلى أنه يمكن التنبؤ بحالة المال النفسي للشخص و ذلك من خلال معرفة مستوى التمكين النفسي و درجة الاحتراق النفسي لدى هذا الشخص . و طبقا لنتائج الدراسة تمت التوصية بعدة توصيات منها : ضرورة توفير برامج تدريبية يمكن من خلالها تنمية رأس المال النفسي للمعلمات التي تعمل برياض الأطفال و ذلك لما له من الأثر الواقع على قدراتهم التعليمية و أيضا لما لها من القدرة على خفض درجة الاحتراق النفسي لدى المعلمات , و أيضا أوصت الدراسة بضرورة دراسة الرفاهية النفسية في ارتباطها بالمال النفسي للمعلمات التي تعمل في رياض الأطفال .

التعليق على الدراسات السابقة:

اتفقت دراسة مدوري, يمينه (2021) ودراسة جوهر, ايناس (2021) على دراسة الأسباب التي تؤدي إلى زيادة معدلات الاحتراق النفسي عند الموظفين والعاملين حيث ركزت الدراسة الأولى على المتغيرات المهنية وركزت الدراسة الثانية على رأس المال النفسي.

وعلى جانب آخر اختلفت دراسة الشربيني, وئام (2021) على التمكين النفسي باعتباره الطريقة التي يتم من خلالها خفض الاحتراق النفسي للممرضات بينما تركز الدراسة الحالية على متغيرات أخرى بدلا من التمكين في حد ذاته.

واتفقت دراسة غانم, الشيماء (2023) ودراسة خاليدة, دريش و سعداوي, بهية (2022) مع الدراسة الحالية في التركيز على دور إدارة الموارد البشرية في خفض معدلات الاحتراق النفسي للموظفين وذلك باتباع أكثر من طريقة واستراتيجية مختلفة داخل النطاق الإداري.

وأیضا اختلفت دراسة بوشكارة, مريم و بومعزة, صابرينه (2022) ودراسة قواسمة, ربا (2022) مع الدراسة الحالية في تناول الأولى الدافعية للإنجاز باعتبارها متغير تابع للاحتراق النفسي والثانية في قياس أثر المناخ التربوي على الاحتراق النفسي والعلاقة بينهم.

وقد تبين للباحث من الدراسات السابقة انها اهتمت بالتعرف على دور إدارة الموارد البشرية في زيادة أو خفض معدلات الاحتراق النفسي بالاعتماد على العديد من المتغيرات والمناهج البحثية المختلفة التي تساعد الباحث على فهم مؤشرات الظاهرة وجوانبها الداخلية والخارجية وأيضا الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات المفيدة في مجال البحث العلمي.

ولقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إمكانية التعرف على طرق صياغة المشكلة البحثية وأيضاً التساؤلات والفروض وطرق القيام بالإجراءات الصحيحة التي تساعد الباحث على فهم تفاصيل الدراسة بشكل واضح ويسير ويمكن الباحث من الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات التي تفيد في الجانب النظري وأيضاً التطبيقي.



الفصل الثاني

الإطار النظري

الإطار النظري

ماهية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية نوع خاص من الإدارات التي تهتم بالعنصر البشري بشكل أساسي و تعتمد في تركيزها على كيفية استقطابه و الطريقة الصحيحة التي يتم اختيار العنصر البشري بها لينضم إلى الفريق المختص بالعمل في المنشأة و التنظيم المستمر للعمل و تقييم الأداء , و أيضا تهتم إدارة الموارد البشرية بمكافأة الإدارة الخاصة بالمنشأة و الأيدي العاملة على مختلف المستويات الإدارية و ذلك بهدف السعي لتحقيق الأهداف الموضوعية من قبل المنظمة و الوصول إلى الرضا الوظيفي للعمال و أفراد الإدارة على الزيادة في مستوى جودة الإنتاج و تحسين كفاءة العاملين و زيادة إنتاجيتهم , حيث تمتلك إدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في مجال التنمية و تعتبر العنصر الأساسي الذي يؤثر على المنشأة حيث أصبحت تشغل حيزا ليس بالقليل في الإدارة الحديثة و ذلك بسبب اهتمامها بالوظائف و المهام الخاصة و إعطائها المكان المناسب في التوزيع التنظيمي للمنشأة لذلك بدأت تصبح إدارة الموارد البشرية من الشروط التي يجب توافرها في مهمة تحقيق النجاح لأي مؤسسة (بوحشيشة, 2020)

و يمكن وضع مفهوم شامل لإدارة الموارد البشرية و هو أنها مجموعة من الإجراءات و السياسات التي تتعلق باختيار و تعيين الموظفين و الطرق الصحيحة في التعامل معهم في معظم المستويات و العمل على إعادة هيكلة الأيدي العاملة داخل المؤسسة أو المنظمة و تحسين ثقمتها في الإدارة و تكوين سمة من الروح التعاونية بينها و ذلك للوصول بالمؤسسة إلى أعلى المستويات الإنتاجية بالصورة التي يمكن أن تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة بالشكل الأمثل وبذلك فإن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولية عن القيام بالعديد من المهام والأدوار التي يتم من خلالها العمل على زيادة فاعلية قدرات المؤسسة على تحقيق أهدافها وأيضا على تحقيق معدلات عالية من النجاح على المستوى الهيكلي والتنظيمي (زريبي, 2023)

أهمية إدارة الموارد البشرية

وكما ذكرنا فإن إدارة الموارد البشرية لها أهمية كبيرة في تحقيق النجاح لأي منظمة و من النقاط التي تمتلك بها أهمية كبيرة ما يلي : حيث إنه يمكن و بنسبة كبيرة تطوير المنتجات الخاصة بالمؤسسة بأفضل طريقة و ذلك من الناحيتين الكمية و الكيفية إذا تم تنسيق الإدارة المختصة بالموارد البشرية و بالأخص عند تزويد إدارة الموارد البشرية بالعمال أصحاب المؤهلات العليا و عند تزويدها أيضا بالعمليات المتنوعة المناسبة داخل المؤسسة (خاليدة,2022)

و تكمن أهمية الموارد البشرية أيضا في توفير كافة الأدوات و الوسائل التي يحتاجها جميع الأفراد من العمال و الموظفين و يحدث ذلك عن طريق توفير البرامج التدريبية اللازمة و توفير كافة الأجور و الحوافز مما يساهم بشكل كبير في تقديم أفضل أداء للموظفين و بالتالي يزداد معدل الإنتاج بشكل كبير , و أيضا لها أهمية كبيرة في تعزيز التنسيق بين كافة الوحدات الإدارية داخل المؤسسة بما فيها المهام التي تخص كافة العاملين بالقطاعات المختلفة و ذلك بواسطة تنشيط و تفعيل دور المناقشة مع الإدارات التنفيذية داخل المؤسسة (إبراهيم,2023)

كما تكمن أهميتها أيضا في المساعدة على المشاركة في التوصل لجميع المشكلات الأساسية التي يمكن أن تتعلق بكافة الأفراد داخل المؤسسة و التي يمكن أن تؤثر عليهم بشكل سلبي و بالتالي سيؤدي ذلك إلى انخفاض كفاءة العمل و انخفاض الفعالية و الإنتاجية داخل المؤسسة , كما تساهم إدارة الموارد البشرية في دراسة كافة المؤشرات التي يمكن استخدامها في قياس كفاءة الموظفين داخل المؤسسة و أيضا تساهم في قياس النسب المتوسطة للحوادث التي يمكن أن يعود أثرها على العمل (غانم,2023)

أهداف إدارة الموارد البشرية

تتنوع أهداف إدارة الموارد البشرية من أهداف اجتماعية , أهداف تنظيمية , أهداف وظيفية ، أهداف إنسانية أما الأهداف الاجتماعية : ترتبط بأهداف المجتمع ككل و ذلك بواسطة توظيف الموارد البشرية في الأعمال و الوظائف المجتمعية المختلفة حيث إن هذه الأهداف تحافظ بشكل كبير على التوازن بين الأعمال و الموظفين , و تهدف إدارة الموارد البشرية إلى مساعدة الشباب في العثور على أفضل الأعمال و أكثرها إنتاجية مما يزيد من طاقتهم الإيجابية في العمل (بوحشيشة,2020)

و أما الأهداف التنظيمية : و ترتبط هذه الأهداف بالناحية التنظيمية و تتمثل في الوقاية التنظيمية حيث إنها تساعد في استمرار وجود التنظيم داخل المؤسسات و المنظمات بشكل دائم تجاه الضغوط الداخلية و الخارجية التي يمكن أن تعوق عملية التنظيم(غانم,2023)

و أما الأهداف الوظيفية : فتختص إدارة الموارد البشرية بعدة وظائف مرتبطة بالأفراد و العاملين داخل المؤسسة فإذا تم تسيير هذه الوظائف بطريقة علمية فسوف يساعد في تحقيق الأهداف الخاصة بالوظيفة مما سوف ينعكس بالإيجاب على الأداء و الإنتاج , أما إذا لم تقض الإدارة المعنية هذه الوظائف بالشكل السليم فإنه سوف يتسبب في حدوث العديد من المشكلات السلبية التي سوف تعيق تحقيق الأهداف الموضوعة من قبل المؤسسة(إبراهيم,2023)

و أما الأهداف الإنسانية : فتختص بإشباع رغبات العمال و حاجاتهم النفسية و بذلك فإن إدارة الموارد البشرية تساهم بشكل كبير في تحقيق التطلعات التي تضعها الموارد البشرية العاملة داخل المؤسسة و تساهم أيضا في توفير ظروف عمل تساعد في تحسين الأداء و رفعه لمستوى أفضل(جوهر,2021)

وظائف إدارة الموارد البشرية

يمكن أن يتم تصنيف الوظائف الخاصة بإدارة الموارد البشرية إلى أنواع عدة من هذه الأنواع ما يلي :

أولاً: الإدارة الإدارية للموارد البشرية : و تعد هذه الوظيفة من الوظائف التي يمكن أن يتم فيها توظيف الأشخاص في المجال و هذه الوظيفة تعتمد عليها كافة المؤسسات كما أن هذه الوظيفة تعتمد في أساسها على فكرة رئيسية و هي أن كل مؤسسة من المؤسسات تقوم بعرض مجموعة من الوظائف لمجموعة معينة من الأفراد التي تتوافر فيهم خصائص و صفات معينة و بالتالي يجب على المؤسسة تقديم عدد من المهام للأفراد حتى تتمكن الإدارة من متابعة الأفراد و حتى يستطيع المدير جمع البيانات و المعلومات التي تخص الأعضاء في المؤسسة , و يتم توفير الضمانات اللازمة للموظفين لضمان حقوقهم و لتشجيعهم على أداء واجباتهم بالشكل الأمثل (Danielle,2020)

ثانياً: تطبيق التسيير للموارد البشرية : و هذه الوظيفة هي مسئولة عن توفير كافة الموارد البشرية مع السعي اللازم في تنمية و تحسين جميع المهارات للموظفين الذين يعملون داخل المؤسسة بالإضافة إلى تمكينهم من الوصول إلى أداء ذو مستوى مرتفع , كما تسهم هذه الوظيفة في تحقيق التوازن بين كلا من الموارد و الحاجة من الموظفين داخل المؤسسة , و تهتم هذه الوظيفة أيضا بتحقيق أسس العدالة بين كافة العاملين من القوى العاملة كما أنه يمكن تطبيقها بواسطة المسؤولين على الموارد البشرية و تكون وظيفتهم هي توفير الاستشارات و النصائح المهنية و المساعدة في ضمان إيجاد سبل الانسجام بين كافة النشاطات المتنوعة للمؤسسة (بوحشيشة,2020)

ثالثاً: وظيفة التوعية التنموية الاجتماعية : و تعتبر من أهم الوظائف التي تخص إدارة الموارد البشرية داخل أي مؤسسة حيث إنها تعتمد بشكل كبير على تعاون الموظفين مع مختلف الإدارات داخل القطاع و يرتبط تطبيق هذه الوظيفة بشكل أكبر على البعد الاجتماعي للمؤسسة , و تسعى هذه الوظيفة بشكل دائم إلى الانتقال بكافة جوانبها إلى الأساليب الحديثة في الموارد البشرية و الذي يختص بدراسة عدد كبير من القضايا داخل

المجال مثل المحافظة على تحسين الحالات الاجتماعية والاستمرار على التحسين في مجال الاتصال و الإعلام
و غيرها من القضايا الأخرى(غانم,2023)

ماهية الاحتراق النفسي

أحيانا ما تبرز في مجال العمل بعض المعوقات التي تواجه العامل و لا تجعله يقوم بعمله بشكل كامل و هذا الأمر يمكن أن يتسبب في جعل هذا الشخص يشعر بالعجز عن أداء عمله بالمستوى المطلوب و تنخفض ثقته في نفسه , و في الوقت الذي تحدث فيه هذه المعوقات فإن العلاقة الموجودة بين العامل و عمله تأخذ مسارا سلبيا له العديد من الآثار المدمرة على العملية المهنية , و يؤدي هذا الحدث بالعامل إلى حالة من الضعف و الانهك و استنزاف الطاقة و الجهد النفسي و يمكن تعريف هذه الأعراض بالاحتراق النفسي(حمدون,2022)

ولقد حظيت ظاهرة الاحتراق النفسي بالكثير من الدراسات من العديد من الباحثين و ذلك لمعرفة الأسباب الرئيسية لهذه الظاهرة و متى تحدث للعامل خاصة بعد انتشار هذه الظاهرة بشكل واسع بين العديد من العاملين(نعماش,2023)

حيث بدأ الباحثين في وضع التعريفات التي توضح معنى هذه الظاهرة حيث عرف أحد الباحثين ظاهرة الاحتراق النفسي على أنها حالة ذهنية تبدأ في السيطرة على العامل أثناء عمله مما يؤثر ذلك على عمله المهني الذي يعمل به مع الآخرين و بالتالي ينخفض دوره الوظيفي داخل المؤسسة مما يتسبب في العجز و عدم اكتمال العمل , كما عرفها أيضا باحث آخر على أنها حالة نفسية تسيطر على الموظف و تصاحب هذه الحالة عدد من الأعراض كالتوتر و عدم الاستقرار و عدم الثقة في النفس و بالتالي يؤثر بالسلب على طبيعة العمل داخل المؤسسة(الشربيني,2021)

و كما عرفها أيضا باحث آخر على أن هذه الظاهرة عبارة عن إرهاق انفعالي جسماني يصاب به العامل مع فقدان الحماسة في العمل و بالتالي ينخفض الأداء لهذا الشخص و تقل إنتاجيته , و هذا هو السبب الرئيسي

الذي وجه الدارسين للبحث في هذه الظاهرة و ذلك للتخلص من آثارها السلبية على العمل و العاملين داخل المؤسسة(قواسمة,2022)

أسباب الاحتراق النفسي

تعددت النظريات التي تبحث حول الأسباب الرئيسية لظاهرة الاحتراق النفسي و تركز هذه النظريات على عدد من المستويات و هي في ما يلي :

أولا المستوى الفردي : يعتبر الباحثين أن أكثر الأفراد عرضة لظاهرة الاحتراق النفسي هم المخلصين و الملتزمين في عملهم , و أيضا الأفراد الذين يمتلكون دوافع قوية للنجاح المهني و الصواب هو أن هذه الادعاءات بها قدر كبير من الصدق حيث إن الأشخاص الأكثر مثالية هم من يتعرضون بشكل كبير لظاهرة الاحتراق النفسي و يحدث ذلك بسبب بعض الأسباب الشخصية و منها مدى الواقعية في التوقعات و الآمال للفرد فكلما زادت عدم الواقعية عنده كلما زاد خطر الوهم و الاحتراق النفسي , و منها أيضا مدى انغماس الشخص بالمجتمع خارج نطاق العمل فكلما زاد اهتمامه و حصره بالعمل زادت احتمالية إصابته بالاحتراق النفسي , و منها أيضا درجة تقييم الشخص لعمله و مهارته في التكيف مع بيئة العمل و الأهداف المهنية التي يضعها لنفسه و بالتالي من الواقعي جدا أن يحدث للفرد الذي يتميز بهذه الصفات أن يصاب بالاحتراق النفسي(مدوري'2021)

ثانيا المستوى الاجتماعي : و هناك بعض العوامل الاجتماعية التي يمكن أن تتسبب في الإصابة بظاهرة الاحتراق النفسي و من هذه العوامل التغيرات الاجتماعية التي يمكن أن تحدث داخل المجتمع و ما قد يترتب على هذه التغيرات من مشاكل قد تؤدي إلى إصابة بعض الأشخاص بهذه الظاهرة السلبية , و من العوامل المؤثرة أيضا طبيعة التطور الذي يحدث للمجتمع سواء كان ثقافيا أو حضاريا أو اجتماعيا و ما يترتب عليه من إمكانية إيجاد بعض المؤسسات الهامشية و التي لا تتمتع بدعم كبير من المجتمع و بالتالي يصبح العاملين في هذه المؤسسات هم الأكثر عرضة للإصابة بالاحتراق النفسي(قواسمة,2022)

ثالثا المستوى التنظيمي : أما الأسباب المرتبطة بالمستوى التنظيمي فهي أكثر الأسباب التي لها علاقة بظهور ظاهرة الاحتراق النفسي و من هذه الأسباب الضغط النفسي و القلق الذي يمكن أن يتعرض له الفرد يساهم في إصابته بهذه الظاهرة , و أيضا انخفاض الإثارة للفرد يمكن أن تؤدي إلى نفس المشاكل التي قد تسببها فرط الإثارة و بالتالي فإن العمل الخالي من الإثارة و التنوع يمكن أن يتسبب في الضغط النفسي و من ثم الاحتراق النفسي (بوشكارة, 2022)

مراحل الاحتراق النفسي

يرى بعض الباحثين أن ظاهرة الاحتراق النفسي لا تحدث بالصدفة و إنما تمر بعدد من المراحل و من هذه المراحل : مرحلة الاستغراق : و في هذه المرحلة يكون مستوى الرضا عند الشخص مرتفعا بالنسبة لعمله و لكن في حالة حدوث عدم اتساق في ما هو متوقع من العمل يبدأ ينخفض مستوى الرضا عند الشخص , بعد ذلك تبدأ مرحلة التبدل : و في هذه المرحلة يبدأ مستوى الرضا في الانخفاض تدريجيا و تنخفض كفاءة الشخص في أداء عمله و يبدأ يشعر الشخص بالاعتلال في صحته البدنية ثم يبدأ بنقل مشاعره التي تحدث له في العمل إلى خارج العمل في الحياة و التعامل مع الآخرين (مدوري, 2021)

ثم تبدأ مرحلة الانفصال: أما في هذه المرحلة فيدرك الشخص ما حدث و تزداد عملية الاجهاد النفسي لديه و يبدأ في الانسحاب النفسي , ثم بعد ذلك تبدأ المرحلة الأخيرة و هي المرحلة الحرجة : و في هذه المرحلة يكون الشخص قد وصل إلى مرحلة الاحتراق النفسي و في هذه المرحلة يزداد الاعتلال البدني و النفسي للشخص و يختل تفكيره بل و يصل الشخص إلى مرحلة الاجتياح و يبدأ بالتفكير في ترك العمل (الشربيني, 2021)

النظريات المفسرة للاحتراق النفسي

هناك عدة نظريات وضعها الباحثين يمكن بواسطتها تفسير ظاهرة الاحتراق النفسي و هي كالتالي

أولا النظرية السلوكية : و يرى الباحثين في هذه النظرية أن السلوك يحدث نتيجة الظروف البيئية المحيطة بالشخص , و طبقا لهذه النظرية فإن ظاهرة الاحتراق النفسي هي حالة داخلية تحدث للشخص مثل أي حالة أخرى كالقلق و الغضب و لهذا نجد أنهم يفسرون الاحتراق النفسي على أنه نتيجة للعوامل البيئية المحيطة و إذا لم يتم ضبط هذه العوامل فإنه سيصعب التحكم في ظاهرة الاحتراق النفسي(نعماش,2023)

ثانيا النظرية المعرفية : أما هذه النظرية فتختلف عن النظرية السلوكية في أن سلوك الشخص يحدده مصدر داخلي نابع منه و كيفية التكيف مع المواقف بحيث أن الشخص إذا أدرك الموقف بطريقة إيجابية فإنه سيشعر بحالة من الرضا النفسي أما إذا أدرك الموقف بطريقة سلبية فإنه سوف تظهر عليه أعراض الاحتراق النفسي(بوشكارة,2022)

ثالثا النظرية الفرويدية : أما هذه النظرية فتتفق مع النظرية المعرفية في تحديد مصدر سلوك الفرد , و طبقا لهذه النظرية فإن العمليات النفسية التي قد تحدث للإنسان كالانفعال و القلق و الغضب والتوتر هي مصدر السلوك الإنساني مثل الاعتلال النفسي و تبلد المشاعر و البعد عن الآخرين(الشربيني,2021).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة ونتائجها

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهجية الدراسة:

وهي عبارة عن مجموعة من العناصر المتعلقة بالمنهجية العلمية التي بنيت عليها الدراسة، حيث يتم عرض مجتمع العينة، مصادر جمع البيانات سواء كانت أولية أو ثانوية، ثم يتناول العينة العشوائية البسيطة، وتصميم استمارة الاستقصاء، ثم تفريغ وعرض تلك البيانات، وينتهي بمرحلة تحليل البيانات المتحصل عليها وتفسير نتائجها.

وبالتالي قد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي المسحي نظرا لأنه المناسب لدراسة موضوع الدراسة الحالية ولتتمكن الباحث من التعرف على دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض وذلك من خلال استمارة استبيان باعتبارها أداة لجمع البيانات ومن ثم الوصول الى النتائج والتوصيات.

وقد تم تصميم الاستمارات بشكل الكتروني عن طريق نماذج جوجل (Google Forms) مما ادي الى استرجاع كافة الاستمارات وقد كانت جميعها استمارات صالحة valid بنسبة استجابة 100%.

مجتمع وعينة الدراسة:

يعتبر مجتمع الدراسة الحالية العاملين بشركة المصنع السعودي بالرياض وقد وتم الاعتماد على عينة من العاملين بالشركة قوامها 84 مفردة وذلك نظرا لصعوبة الوصول الي مجتمع الدراسة بالكامل فتم سحب العينة العشوائية لتكون ممثلة للمجتمع الأصلي.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان باعتبارها اداه لجمع وتحليل البيانات وتم تقسيمها الي محورين

المحور الأول: البيانات الاساسية والتي تهدف الي التعرف على (النوع – عدد سنوات العمل – مستوي الدخل)

المحور الثاني: مجموعة من البنود التي يتم من خلالها قياس دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض وقياسها من خلال خمسة محاور لمقياس ليكرت الخماسي وهي "لا أوافق جدا (1) - لا أوافق (2) - محايد (3) - أوافق (4) - أوافق جدا (5)"، وقد تم تصميم الاستمارات بشكل الكتروني عن طريق نماذج جوجل (Google Forms) مما ادي الى استرجاع كافة الاستمارات وقد كانت جميعها استمارات صالحة valid بنسبة استجابة 100%.

ثبات وصدق أداة الدراسة:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لمجالات استبانة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ الفا Cronbach's alpha وأوضحت معدلات الثبات في الاستبانة على قدر من الارتفاع والقبول وذلك بنسبة قبول قد بلغت 71.9% كما هو موضح في جدول رقم (1)

جدول (1) معامل الثبات لمحاور الدراسة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.719	29

المصدر: الباحث. اعتمادا على مخرجات التحليل باستخدام برنامج SPSS(V23)

صدق أداة الدراسة

جدول (2) يوضح معامل الارتباط بين فقرات المتغير الأول (توفير بيئة عمل إيجابية)

م	الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	تهتم الشركة بالعمل على زيادة التحفيز الإيجابي	.747**	.000
2	تقوم الشركة بتعويض الموظفين عن أيام الاجازات المدفوعة	.509**	.000

3	توفر الشركة فرص للاسترخاء أثناء العمل	.622**	.000
4	توفر الشركة إمكانية العمل من المنزل	.472**	.000
5	لا تعتمد الشركة الجداول الزمنية في تقييم الموظفين	.363**	.001

المصدر: الباحث. اعتماداً على مخرجات التحليل باستخدام برنامج SPSS(V23)

يتضح من تحليل الجدول السابق الخاص بمعاملات الارتباط بيرسون حول توفير بيئة عمل إيجابية للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض فقد جاءت جميع العلاقات طردية ما بين (ضعيفة – متوسطة – قوية) أي ما بين 0.1 و 9.9 وتعتبر جميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

جدول (3) يوضح معامل الارتباط بين فقرات المتغير الثاني (التوقعات الواقعية)

م	الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	يتم تقسيم العمل بشكل مرضي للجميع	.813**	.000
2	توفر الشركة الآليات التي تساعد على الأداء المتوقع	.769**	.000
3	تضع الشركة أهداف واقعية يمكن تحقيقها أثناء الخطط الزمنية المرتبطة بها	.744**	.000
4	توزيع الشركة المهام على الموظفين بشكل يساعدهم على العمل الجماعي	.835**	.000
5	تساعد التوقعات الواقعية على تحقيق معدلات اعلي من الإنتاجية	.728**	.000

المصدر: الباحث. اعتماداً على مخرجات التحليل باستخدام برنامج SPSS(V23)

يتضح من تحليل الجدول السابق الخاص بمعاملات الارتباط بيرسون حول التوقعات الواقعية للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض فقد جاءت جميع العلاقات طردية قوية أي ما بين 0.5 و9.9 وتعتبر جميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

جدول (4) يوضح معامل الارتباط بين فقرات المتغير الثالث (إدارة الأداء)

م	الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	يتم الاهتمام بتحديد الأهداف المرجوة وتقسيمها على الموظفين	.820**	.000
2	يتم الاعتماد على تقييم الأداء بهدف تطويره	.716**	.000
3	يتم استغلال القدرات الذاتية عند الموظفين لتحقيق نتائج عالية الجودة	.672**	.000
4	تساعد إدارة الأداء تعزيز انتماء الموظفين	.871**	.000
5	تلتزم إدارة الأداء بالحفاظ على حدود الموظفين اثناء العمل	.729**	.000

المصدر: الباحث. اعتمادا على مخرجات التحليل باستخدام برنامج SPSS(V23)

يتضح من تحليل الجدول السابق الخاص بمعاملات الارتباط بيرسون حول إدارة الأداء للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض فقد جاءت جميع العلاقات طردية قوية أي ما بين 0.5 و9.9 وتعتبر جميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

جدول (5) يوضح معامل الارتباط بين فقرات المتغير الرابع (توفير فرص التطوير المهني)

م	الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	تقوم الشركة بتوفير فرص الترقى بشكل مستمر	.791**	.000

2	تشجع الشركة الأداء الإبداعي كشرط أساسي للتقدم	.792**	.000
3	تربط الشركة بين الترقية وبين تحقيق إنجازات	.766**	.000
4	تضع الشركة سلم وظيفي محدد للترقية والتطوير المهني	.838**	.000
5	تشجع الشركة الموظفين على تطوير أدائهم	.775**	.000

المصدر: الباحث. اعتماداً على مخرجات التحليل باستخدام برنامج SPSS(V23)

يتضح من تحليل الجدول السابق الخاص بمعاملات الارتباط بيرسون حول توفير فرص التطوير المهني للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض فقد جاءت جميع العلاقات طردية قوية أي ما بين 0.5 و 9.9 وتعتبر جميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

جدول (6) يوضح معامل الارتباط بين فقرات المتغير الخامس (التوازن بين العمل والحياة الشخصية)

م	الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	أشعر بالضغط النفسي بشكل دائم	.850**	.000
2	أشعر بأن مجهودي غير مقدر	.853**	.000
3	أشعر بأن المكانة الوظيفية لا تلائمني	.848**	.000
4	أتغيب بشكل مستمر عن العمل	.844**	.000
5	أشعر بفقدان التركيز أثناء العمل	.749**	.000
6	أشعر بفقدان القيمة في مكان العمل	.892**	.000

المصدر: الباحث. اعتماداً على مخرجات التحليل باستخدام برنامج SPSS(V23)

يتضح من تحليل الجدول السابق الخاص بمعاملات الارتباط بيرسون حول التوازن بين العمل والحياة الشخصية للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض فقد جاءت جميع العلاقات طردية قوية أي ما بين 0.5 و 9.9 وتعتبر جميع المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

المعالجة الإحصائية

بعد الانتهاء من مرحلة تجميع البيانات من خلال استمارة الاستقصاء تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSSV23) وذلك من أجل اختبار مدي دقة وصدق فروض الدراسة وكذلك استخراج النتائج المتحصل عليها والوصول الى نتائج الدراسة. ولقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية وهي:

- النسب المئوية للتكرارات. Table of Frequencies

- المتوسط الحسابي (MEAN) والانحراف المعياري. (Stds)

- الانحدار الخطي البسيط (Linear Regression)

نتائج الدراسة

جدول رقم (7) يوضح عينة الدراسة من متغير النوع

النوع	النسبة المئوية	التكرار
ذكر	85.7%	72
انثي	14.3%	12

أوضحت عينة الدراسة ان نسبة الذكور قد بلغت 85.7% من اجمالي العينة التي قامت بالإجابة على أسئلة الاستبيان وهذا يعتبر دليلا على النسبة الكبيرة للذكور مقارنة بالإناث الذين يعملون بالشركة.

جدول رقم (8) يوضح عينة الدراسة من متغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	النسبة	التكرار
اقل من 3 سنوات.	40.5%	34
من 3 – 5 سنوات.	32.1%	27
من 6 – 10 سنوات.	20.2%	17
من 11 – 15 سنة.	2.4%	2
اكبر من 15 سنة.	4.8%	4

أوضحت عينة الدراسة ان نسبة 40.5% من العاملين بالشركة يعملون فقط لأقل من ثلاثة سنوات يليها نسبة 32.1% من العاملين بالشركة لهم سنوات خبرة من 3 – 5 سنوات اما النسبة الأضعف في العينة هم العاملين الذين يعملون من 11 – 15 عام او أكثر من 15 عاما بنسبة 2.4% و 4.8% على التوالي.

جدول رقم (9) يوضح عينة الدراسة من مستوي الدخل

مستوي الدخل	النسبة	التكرار
من 5000 – 10000	89.3%	75
من 10000 – 15000	9.5%	8
من 15000 – 20000	—	—
اكثر من 20000	1.2%	1

أوضحت عينة الدراسة ان نسبة 89.3% من العاملين بالشركة وهي النسبة الأكبر تتراوح دخولهم من 5000 – 10000 أي ما يعني أن عدد 75 من الموظفين العاملين بالشركة يقل دخلهم الشهري عن 10000 ريال سعودي ويعتبر هذا الدخل متناسب مع عدد سنوات الخبرة لديهم وهي اقل من ثلاثة سنوات.

جدول رقم (10) يوضح استجابات العينة حول توفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق

النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

م	العنصر	لا اوافق جدا %	لا اوافق %	محايد %	اوافق %	اوافق جدا %	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std
1	تهتم الشركة بالعمل على زيادة التحفيز الإيجابي	6%	34.5%	10.7%	34.5%	14.3%	3.17	1.221
2	تقوم الشركة بتعويض الموظفين عن أيام الاجازات المدفوعة	—	8.3%	3.6%	41.7%	46.4%	4.26	.880
3	توفر الشركة فرص للاسترخاء أثناء العمل	—	14.3%	3.6%	61.9%	20.2%	3.88	.897
4	توفر الشركة إمكانية العمل من المنزل	19%	58.3%	11.9%	8.3%	2.4%	2.17	.916
5	لا تعتمد الشركة الجداول الزمنية في تقييم الموظفين	8.3%	17.9%	7.1%	31%	35.7%	3.68	1.346
المتوسط العام لآراء العينة حول توفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض = 3.432								

بمطالعة الجدول السابق يُلاحظ أن المتوسط العام لآراء عينة الدراسة عن توفير بيئة عمل إيجابية في الحد

من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض كان قيمته (3.432) أي بين (3

= محايد) و (4 = أوافق) ولكنها أكثر اقتراباً من القيمة (محايد) مما يعني تشتت آراء عينة الدراسة فيما يتعلق

بتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

أما قيمة الانحراف المعياري فتشير إلى اعتدالية توزيع البيانات ولا يوجد تشتت بالبيانات.

جدول رقم (11) يوضح استجابات العينة حول التوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي

لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

م	العنصر	لا اوافق جدا %	لا اوافق %	محايد %	اوافق %	اوافق جدا %	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std
1	يتم تقسيم العمل بشكل مرضي للجميع	4.8%	16.7%	3.6%	51.2%	23.8%	3.73	1.144
2	توفر الشركة الآليات التي تساعد على الأداء المتوقع	3.6%	4.8%	1.2%	67.9%	22.6%	4.01	.871
3	تضع الشركة أهداف واقعية يمكن تحقيقها أثناء الخطط الزمنية المرتبطة بها	3.6%	9.5%	3.6%	60.7%	22.6%	3.89	.982
4	توزيع الشركة المهام على الموظفين بشكل يساعد على العمل الجماعي	7.1%	19%	6%	54.8%	13.1%	3.48	1.156
5	تساعد التوقعات الواقعية على تحقيق معدلات اعلي من الانتاجية	1.2%	20.2%	11.9%	46.4%	20.2%	3.64	1.060
المتوسط العام لآراء العينة حول التوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض = 3.75								

بمطالعة الجدول السابق يُلاحظ أن المتوسط العام لآراء عينة الدراسة عن التوقعات الواقعية في الحد من

ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض كان قيمته (3.75) أي بين (3 =

محايد) و (4 = أوافق) ولكنها أكثر اقتراباً من القيمة (موافق) مما يعني ميل آراء عينة الدراسة الى الموافقة فيما

يتعلق بالتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي

بالرياض أما قيمة الانحراف المعياري فتشير الى اعتدالية توزيع البيانات ولا يوجد تشتت بالبيانات.

جدول رقم (12) يوضح استجابات العينة حول إدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى

العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

م	العنصر	لا اوافق جدا %	لا اوافق %	محايد %	اوافق %	اوافق جدا %	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std
1	يتم الاهتمام بتحديد الأهداف المرجوة وتقسيمها على الموظفين	%2.4	%15.5	%3.6	%63.1	%15.5	3.74	.983
2	يتم الاعتماد على تقييم الأداء بهدف تطويره	%3.6	%14.3	%7.1	%48.8	%26.2	3.80	1.095
3	يتم استغلال القدرات الذاتية عند الموظفين لتحقيق نتائج عالية الجودة	%1.2	%13.1	%4.8	%59.5	%21.4	3.87	.941
4	تساعد إدارة الأداء تعزيز انتماء الموظفين	%8.3	%20.2	%8.3	%40.5	%22.6	3.49	1.275
5	تلتزم إدارة الأداء بالحفاظ على حدود الموظفين اثناء العمل	%2.4	%7.1	%6	%59.5	%25	3.98	.905
المتوسط العام لآراء العينة حول إدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض = 3.776								

بمطالعة الجدول السابق يُلاحظ أن المتوسط العام لآراء عينة الدراسة عن إدارة الاداء في الحد من ظاهرة

الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض كان قيمته (3.776) أي بين (3 = محايد) و

(4 = أوافق) ولكنها أكثر اقتراباً من القيمة (موافق) مما يعني ميل آراء عينة الدراسة الى الموافقة فيما يتعلق

بإدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض أما قيمة

الانحراف المعياري فتشير الى اعتدالية توزيع البيانات ولا يوجد تشتت بالبيانات.

جدول رقم (13) يوضح استجابات العينة حول توفير فرص التطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق

النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

م	العنصر	لا اوافق جدا %	لا اوافق %	محايد %	اوافق %	اوافق جدا %	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std
1	تقوم الشركة بتوفير فرص الترقى بشكل مستمر	%13.1	%23.8	%14.3	%38.1	%10.7	3.10	1.257
2	تشجع الشركة الأداء الإبداعي كشرط أساسي للترقى	%4.8	%14.3	%13.1	%46.4	%21.4	3.65	1.114
3	تربط الشركة بين الترقية وبين تحقيق إنجازات	%8.3	%8.3	%7.1	%47.6	%28.6	3.80	1.190
4	تضع الشركة سلم وظيفي محدد للترقية والتطوير المهني	%13.1	%39.3	%8.3	%33.3	%6	2.80	1.210
5	تشجع الشركة الموظفين على تطوير أدائهم	%14.3	%17.9	%8.3	%40.5	%19	3.32	1.355
المتوسط العام لآراء العينة حول توفير فرص التطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض = 3.334								

بمطالعة الجدول السابق يُلاحظ أن المتوسط العام لآراء عينة الدراسة عن توفير فرص التطوير المهني في الحد

من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض كان قيمته (3.334) أي بين (3)

= محايد) و (4 = أوافق) ولكنها أكثر اقتراباً من القيمة (محايد) مما يعني تشتت آراء عينة الدراسة فيما يتعلق

بتوفير فرص التطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي

بالرياض أما قيمة الانحراف المعياري فتشير إلى اعتدالية توزيع البيانات ولا يوجد تشتت بالبيانات.

جدول رقم (14) يوضح استجابات العينة حول توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من

ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

م	العنصر	لا اوافق جدا %	لا اوافق %	محايد %	اوافق %	اوافق جدا %	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Std
1	أشعر بالضغط النفسي بشكل دائم	40.5%	27.4%	3.6%	16.7%	11.9%	2.32	1.449
2	أشعر بأن مجهودي غير مقدر	26.2%	26.2%	2.4%	26.2%	19%	2.86	1.530
3	أشعر بأن المكانة الوظيفية لا تلائمني	34.5%	34.5%	4.8%	13.1%	13.1%	2.36	1.411
4	أتغيب بشكل مستمر عن العمل	50%	34.5%	1.2%	13.1%	1.2%	1.81	1.058
5	أشعر بفقدان التركيز أثناء العمل	48.8%	35.7%	4.8%	9.5%	1.2%	1.79	.995
6	أشعر بفقدان القيمة في مكان العمل	35.7%	29.8%	1.2%	16.7%	16.7%	2.49	1.525
المتوسط العام لآراء العينة حول توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض = 2.271								

بمطالعة الجدول السابق يُلاحظ أن المتوسط العام لآراء عينة الدراسة عن توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض كان قيمته (2.271) أي بين (2 = لا اوافق) و (3 = محايد) ولكنها أكثر اقتراباً من القيمة (لا اوافق) مما يعني عدم موافقة آراء عينة الدراسة فيما يتعلق توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض أما قيمة الانحراف المعياري فتشير الى اعتدالية توزيع البيانات ولا يوجد تشتت بالبيانات.

اختبارفروض الدراسة

تختبرهذه الدراسة مجموعة من الفروض وهي كما يلي:

- الفرضية الرئيسية الأولى: هناك دور ذا دلالة احصائية لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة

الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

- الفرضية الفرعية الأولى: هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
 - الفرضية الفرعية الثانية: هناك دور ذا دلالة احصائية للتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: هناك دور ذا دلالة احصائية لإدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
 - الفرضية الفرعية الرابعة: هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير فرص للتطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
 - الفرضية الفرعية الخامسة: هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- ومن أجل اختبار تلك الفروض تم استخدام معادلة الانحدار الخطى وتوضح الجداول التالية النتائج التي تم الحصول عليها.

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الاولى القائلة بان هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

جدول رقم (15) يوضح معامل التحديد لمتغير توفير بيئة عمل إيجابية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.136 ^a	.018	.007	.99635
المتغير المستقل (توفير بيئة عمل إيجابية)، المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)				

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (15) وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (توفير بيئة عمل إيجابية)، في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض (المتغير التابع) حيث يمثل معامل الارتباط بين تلك المتغير 136. وهذا يعد دليلاً على أن الارتباط طردي ضعيف (أكبر من أو تساوي 0.1) وهذا يعني ان توفير بيئة عمل إيجابية تؤثر في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض بنسبة 0.18% والباقي من نسبة التأثير يرجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (16) يوضح تحليل التباين لمتغير توفير بيئة عمل إيجابية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.533	1	1.533	1.545	.217 ^b
	Residual	81.402	82	.993		
	Total	82.935	83			
المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)						
المتغير المستقل (توفير بيئة عمل ايجابية)						

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (16) الخاص بتحليل التباين أن توفير بيئة عمل إيجابية ليس له تأثير معنوي وحقيقي على الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض ويتضح ذلك من خلال قيمة (F) = 1.545 وبمستوى معنوية ^b217. أي (أكبر من 0.05).

جدول رقم (17) يوضح معامل انحدار توفير بيئة عمل إيجابية وتأثيرها على الاحتراق النفسي للموظفين.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.849	.670		4.254	.000
	توفير بيئة عمل ايجابية	-.239	.193	-.136	-1.243	.217
المتغير التابع: الاحتراق النفسي للموظفين						

من تحليل الجدول السابق رقم (17) يُستنتج ان الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض لا يتأثر بتوفير بيئة عمل ايجابية بقيمة معامل بيتا -.239 ومستوى معنوية 0.217. أي (أكبر من 0.05) مما يُثبت عدم صحة الفرض الاول من الدراسة القائل بان هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية القائلة بان هناك دور ذا دلالة احصائية للتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- جدول رقم (18) يوضح معامل التحديد لمتغير التوقعات الواقعية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.375 ^a	.140	.130	.93249
المتغير المستقل (التوقعات الواقعية)، المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)				

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (18) وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (التوقعات الواقعية)، في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض (المتغير التابع) حيث يمثل معامل الارتباط بين تلك المتغير 0.375. وهذا يعد دليلاً على أن الارتباط طردي ضعيف (بين 0.1 و 0.5) وهذا يعني ان توفير بيئة عمل إيجابية تؤثر في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض بنسبة 14% والباقي من نسبة التأثير يرجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (19) يوضح تحليل التباين لمتغير التوقعات الواقعية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.633	1	11.633	13.379	.000 ^b
	Residual	71.302	82	.870		
	Total	82.935	83			
المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)						
المتغير المستقل (التوقعات الواقعية)						

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (19) الخاص بتحليل التباين أن التوقعات الواقعية لها تأثير معنوي وحقيقي على الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض ويتضح ذلك من خلال قيمة $F = 13.379$ وبمستوى معنوية 0.000 أي (أقل من 0.05).

جدول رقم (20) يوضح معامل انحدار التوقعات الواقعية وتأثيرها على الاحتراق النفسي للموظفين.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.753	.483		7.777	.000
	التوقعات الواقعية	-.460	.126	-.375	-3.658	.000
المتغير التابع: الاحتراق النفسي للموظفين.						

من تحليل الجدول السابق رقم (20) يُستنتج أن الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض يتأثر بالتوقعات الواقعية لديهم بقيمة معامل بيتا -0.460 ومستوى معنوية 0.000 أي (أقل من 0.05) مما يُثبت صحة الفرض الثاني من الدراسة القائل بأن هناك دور ذا دلالة احصائية للتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة القائلة بان هناك دورذا دلالة احصائية لإدارة الاداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض
جدول رقم (21) يوضح معامل التحديد لمتغير إدارة الأداء

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.305 ^a	.093	.082	.95779
المتغير المستقل (إدارة الاداء)، المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)				

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (21) وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (إدارة الأداء)، في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض (المتغير التابع) حيث يمثل معامل الارتباط بين تلك المتغير 305. وهذا يعد دليلاً على أن الارتباط طردي ضعيف (بين 0.1 و 0.5) وهذا يعني ان إدارة الأداء تؤثر في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض بنسبة 0.093% والباقي من نسبة التأثير يرجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (22) يوضح تحليل التباين لمتغير إدارة الأداء

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.711	1	7.711	8.406	.005 ^b
	Residual	75.224	82	.917		
	Total	82.935	83			
المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)						
المتغير المستقل (إدارة الأداء)						

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (22) الخاص بتحليل التباين أن إدارة الاداء لها تأثير معنوي وحقيقي على الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض ويتضح ذلك من خلال قيمة (F) = 8.406 وبمستوى معنوية ^b0.005. أي (اقل من 0.05).

جدول رقم (23) يوضح معامل انحدار إدارة الأداء وتأثيرها على الاحتراق النفسي للموظفين.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.468	.508		6.832	.000
	إدارة الأداء	-.382	.132	-.305	-2.899	.005
المتغير التابع: الاحتراق النفسي للموظفين.						

من تحليل الجدول السابق رقم (23) يُستنتج ان الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض يتأثر بإدارة الأداء لديهم بقيمة معامل بيتا -0.382. ومستوى معنوية 0.005. أي (اقل من 0.05) مما يُثبت صحة الفرض الثالث من الدراسة القائل بان هناك دور ذا دلالة احصائية لإدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الرابعة القائلة بان هناك دور ذا دلالة احصائية توفير فرص التوفير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض

جدول رقم (24) يوضح معامل التحديد لمتغير توفير فرص التطوير المهني

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.240	.87156
المتغير المستقل (توفير فرص التطوير المهني)، المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)				

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (24) وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (توفير فرص التطوير المهني)، في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض (المتغير التابع) حيث يمثل معامل الارتباط بين تلك المتغير 0.499. وهذا يعد دليلاً على أن الارتباط طردي ضعيف (بين 0.1 و 0.5) وهذا يعني ان توفير فرص التطوير المهني تؤثر في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض بنسبة 24.9% والباقي من نسبة التأثير يرجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (25) يوضح تحليل التباين لمتغير توفير فرص التطوير المهني

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.646	1	20.646	27.179	.000 ^b
	Residual	62.289	82	.760		
	Total	82.935	83			
المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)						
المتغير المستقل (توفير فرص التطوير المهني)						

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (25) الخاص بتحليل التباين أن توفير فرص التطوير المهني لها تأثير معنوي وحقيقي على الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض ويتضح ذلك من خلال قيمة (F) = 27.179 وبمستوى معنوية ^b0.000 أي (اقل من 0.05).

جدول رقم (26) يوضح معامل انحدار توفير فرص التطوير المهني وتأثيرها على الاحتراق النفسي للموظفين.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.741	.342		10.936	.000
	توفير فرص للتطوير المهني	-.514	.099	-.499	-5.213	.000
المتغير التابع: الاحتراق النفسي للموظفين.						

من تحليل الجدول السابق رقم (26) يُستنتج ان الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض يتأثر بتوفير فرص التطوير المهني لديهم بقيمة معامل بيتا -0.514 ومستوى معنوية 0.000 أي (اقل من 0.05) مما يُثبت صحة الفرض الرابع من الدراسة القائل بان هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير فرص التطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

- اختبار صحة الفرضية الفرعية الخامسة القائلة بان هناك دورذا دلالة احصائية لتوفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض
- جدول رقم (27) يوضح معامل التحديد لمتغير توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.586	.64334
المتغير المستقل (توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية)، المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)				

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (27) وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل (توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية)، في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض (المتغير التابع) حيث يمثل معامل الارتباط بين تلك المتغير 769. وهذا يعد دليلاً على أن الارتباط طردي قوي (بين 0.5 واقل من 1) وهذا يعني ان توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية تؤثر في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض بنسبة 59.1% والباقي من نسبة التأثير يرجع لعوامل أخرى.

جدول رقم (28) يوضح تحليل التباين توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.996	1	48.996	118.381	.000 ^b
	Residual	33.939	82	.414		
	Total	82.935	83			
المتغير التابع (الاحتراق النفسي للموظفين)						
المتغير المستقل (توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية)						

يُلاحظ من تحليل جدول رقم (28) الخاص بتحليل التباين أن توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية لها تأثير معنوي وحقيقي على الاحتراق النفسي للموظفين بشركة المصنع السعودي بالرياض ويتضح ذلك من خلال قيمة (F) = 118.381 وبمستوى معنوية ^b 0.000. أي (اقل من 0.05).

جدول رقم (29) يوضح معامل انحدار توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتأثيرها على الاحتراق النفسي للموظفين.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.477	.159		3.002	.004
	التوازن بين العمل والحياة الشخصية	.617	.057	.769	10.880	.000
المتغير التابع: الاحتراق النفسي للموظفين.						

من تحليل الجدول السابق رقم (29) يُستنتج ان الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض يتأثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية لديهم بقيمة معامل بيتا 617. ومستوى معنوية 0.000. أي (اقل من 0.05) مما يُثبت صحة الفرض الخامس من الدراسة القائل بان هناك دور ذا دلالة احصائية لتوفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

مناقشه النتائج:

أوضحت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرضية الرئيسية الاولى وهي ان هناك دور ايجابي لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي والمنقسمة الى ابعادها ال 4 متمثلين في فرضيات فرعية يتم قياسهم للوصول الي مدي صدق وصحة ودقة قبول الفرضية.

وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الاولى وهي ان هناك دور إيجابي لتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض أوضحت نتائج الدراسة بالرياض ان النتائج المتعلقة بمعامل الارتباط ومعاداة الانحدار على استجابات العينة قد أوضحت ارتباط طردي ضعيف ويدل هذا على ان توفير بيئة عمل يساهم في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي ولكن بمعدلات منخفضة وان ظاهرة الاحتراق النفسي تتأثر بمجموعة من العوامل الأخرى. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (غانم, 2023) التي أوضحت ان بيئة العمل لها عظيم التأثير في تقليل تأثير ظاهرة الاحتراق النفسي وأيضا تختلف مع دراسة (قواسمة, 2022) التي أوضحت اهمية توفير بيئة عمل ومناخ تربوي يسوده الابداع والتحفيز على الابتكار.

وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الثانية وهي ان هناك دور ايجابي للتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض ان نتائج الدراسة قد اشارت الي ان معدلات ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين ذات دلالات ضعيفة مستندة الي الارتباط الطردي الضعيف وان هذه النتائج لا يمكن الاعتماد عليها بدقة في إمكانية القول والجزم بان الموظفين يعانون من الاحتراق النفسي في شركة المصنع السعودي. وتشابه هذه النتيجة مع نتائج دراسة (درويش, 2022) بعنوان الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والتي توصلت الي ان إدارة التوقعات لها دور في زيادة فاعلية الموظفين والعاملين وأيضا لها دور في خفض معدلات الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين. وأيضا تشابه هذه الدراسة مع نتائج دراسة (بوشكارة, 2022) التي اهتمت بدراسة الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدي معلمي المرحلة

الابتدائية وذلك بالتركيز على الأسباب المؤدية الى الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين ودور التحفيز وزيادة معدلات الإنجاز في خفض من معدلات الاحتراق النفسي. حيث تتشابه كلا الدراستين في ان التوقعات لها دور في زيادة معدلات الإنجاز وبناء عليه خفض معدلات الاحتراق النفسي وأيضا الى ان التحفيز من شأنه ان يساعد الموظفين على تحقيق التوقعات المطلوبة منهم وبناء عليه خفض معدلات الاحتراق النفسي.

وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الثالثة وهي ان هناك دور إيجابي لإدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض قد أوضحت نتائج الدراسة ان هناك دور لإدارة الأداء وتتشابه هذه النتيجة مع نتائج دراسة (نعماش, 2023) التي أوضحت الى ان إدارة الأداء تساهم في حل مشكلات الاحتراق النفسي وذلك نظرا لان إدارة الأداء على قدر كبير من الفاعلية في إمكانية خفض معدلات الاحتراق النفسي لدى العاملين باستخدام فنيات إدارة تساعد على تحقيق هذا الهدف. كما تتشابه هذه النتيجة أيضا مع دراسة (حمدون, 2022) التي ركزت على الاحتراق النفسي وطرق خفض معدلات الاحتراق النفسي لدى الموظفين والتي اشارت الى ان إدارة الأداء تعد طريقة من طرق خفض شعور الموظفين بالاحتراق النفسي.

وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الرابعة وهي ان هناك دور إيجابي لتوفير فرص للتطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض أوضحت نتائج الدراسة ان معدلات الاحتراق النفسي عند الموظفين العاملين في شركة المصنع السعودي تتأثر وبشكل كبير بإمكانية توفير فرص للتطوير المهني للموظفين الجدد وتتشابه هذه النتائج مع نتائج دراسة (زريبي, 2023) والتي أوضحت بان جودة حياة العمل ذات دلالات في خفض معدلات الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين وذلك من خلال الإشارة الى ضرورة الاهتمام بالتطوير المهني. كما تتشابه نتائج هذه الدراسة مع دراسة (بوحشيشة, 2020) التي اهتمت بدراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي ولقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج التي توضح ان التطوير المهني له علاقة بالتغيير التنظيمي وذلك بالعمل على التنظيم الجيد لبيئة العمل الجيدة والتكوين الجيد الذي يساعد في ادخال التكنولوجيا للعمل.

وفيما يتعلق بالفرضية الفرعية الخامسة وهي ان هناك دور إيجابي لتوفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض ان هناك علاقة بين ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين وبين إمكانية توفير التوازن بين الحياة والعمل. حيث اشارت النتائج الي ان هناك دلالات لاستجابات عينة الدراسة هو زيادة معدلات الاحتراق النفسي في حال الضغط على الموظفين وعدم قدرتهم على ان يعيشوا حياة اجتماعية سوية ومستقرة. وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (مدوري, 2021) التي ركزت على دراسة تأثير بعض المتغيرات المهنية على درجة الاحتراق النفسي ولقد كانت ضمن هذه المتغيرات المهنية هو زيادة معدلات ساعات العمل مما يؤدي الي زيادة معدلات الاحتراق النفسي وعدم قدرة الموظفين والعاملين على خلق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الاجتماعية. وأيضاً تتشابه هذه النتيجة مع نتائج دراسة (هشام, 2023) التي اهتمت بالتركيز على مصفوفة مقترحة لقياس الأداء المتوازن لإدارة الموارد البشرية وضمن العمليات الأساسية التي صنفها المصفوفة وأشارت اليها هو ضرورة الاهتمام بالمرونة في بيئة العمل لتضمين حياه مستقرة ومتوازنة بين العمل والحياة المهنية.

الفصل الرابع

توصيات الدراسة

التوصيات:

تقدم الدراسة الحالية مجموعة من التوصيات المتعلقة بالآتي:

- لابد من توفير بيئة عمل أكثر إيجابية وفاعلية تتسم بالمرونة والهدوء وذلك للمساعدة في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- العمل من قبل المديرين بشركة المصنع السعودي بالرياض على الإدارة الفعالة لأداء العاملين بالشركة حتى يتمكن العاملين من اخراج أفضل ما لديهم في العمل وتحقيق الابداع المستمر وذلك من خلال تقديم حوافز مادية وعينية من اجل تشجيع الملتزمين والمبدعين في العمل.
- لابد من تحقيق قدر كاف من التوازن بين العمل في الشركة والحياة الشخصية للعاملين من اجل تحقيق الرضاء النفسي فبالتالي لابد للموظفين ان يفصلوا تماما بين الحياة الشخصية والحياة العملية حتى يستطيع ان ينتج ويصبح أكثر كفاءة في عمله.
- لابد أن تضع إدارة الموارد البشرية بالشركة اهداف واقعية يمكن تحقيقها حتى لا يعجز الموظفين عن قهم المطلوب منهم تأديته.
- لابد ان تقوم إدارة الموارد البشرية بالشركة بإتاحة الفرصة للموظفين الجدد والقدامى بالتدريب المستمر من اجل ثقل مهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم العملية لكي يواكب الموظف التكنولوجيا الحديثة ولا بد أيضا ان تكون هذه التدريبات مدفوعة بالكامل من جانب الشركة.
- لابد ان تضع الشركة نظام جيد وواضح للترقي والحوافز حتى يصبح للعاملين حافز للترقي والتقدم المستمر.

قائمة المراجع

المراجع والمصادر:

1. المراجع باللغة العربية

إبراهيم, هشام (2023) مصفوفه مقترحة لقياس الأداء المتوازن لإدارة الموارد البشرية بوحداث قطاع الاعمال العام. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية – جامعة دمياط.

بوحشيشة, عائدة (2020) علاقة إدارة الموارد البشرية بالتغير التنظيمي. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد الصديق بن يحي.

بوشكارة, مريم و بومعزة, صابرينة (2022) الاحتراق النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية – دراسة ميدانية في بعض ابتدائيات بلدية جيجل. قسم علم النفس وعلوم التربية.

جوهر, ايناس (2021) راس المالي النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحتراق النفسي لدي معلمات رياض الأطفال. كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة الفيوم.

حمدون, منال و حدوش, سارة (2022) الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. دراسة ميدانية على بعض ابتدائيات ولاية بومرداس. قسم علوم التربية – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

خاليدة, دريش و سعداوي, بهية (2022) الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية – دراسة تطبيقية بمؤسسة سونلغاز – تيارت.

زريبي, أحلام (2023) دور جودة حياة العمل في التخفيف من الاحتراق النفسي. مجلة التربية جامعة وهران. المجلد 13. عدد2.

الشربيني, وئام (2021) تنمية التمكين النفسي لخفض الاحتراق النفسي لدي ممرضات الأورام. مجلة كلية الاداب بقنا – جامعة جنوب الوادي. مجلة كلية الداب بقنا – دورية اكااديمية علمية محكمة.

غانم, الشيماء (2023) اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي – دراسة تطبيقية على

مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق بالإسكندرية – المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية

والإدارية – المجلد 5 – العدد 2.

قواسمة, ربا (2022) المناخ التربوي السائد في مدارس لواء بني كنانة وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمات.

كلية التربية – جامعة أسيوط. المجلد 38 – العدد 1.

مدوري, يمينه (2021) تأثير بعض المتغيرات المهنية على درجة الاحتراق النفسي. جامعة سكيكدة (الجزائر)

مجلة المرشد. المجلد 11 – العدد 2.

نعماش, فاطمة و بومنقار, مراد (2023) الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط. مجلة الاناسة وعلوم

المجتمع. المجلد 7 – العدد 1.

2. المراجع الأجنبية

Danielle Petit (2020) STRATEGIE ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. n de française.