

الذكاء الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى الموظفين :دراسه تطبيقيه على شركه الزيت السعوديه
(ارامكو)

Emotional Intelligence and Its Relationship to Employee Burnout: An Applied Study on
the Saudi Oil Company (Aramco)

خطة للحصول على درجة الماجستير

إعداد الطلاب :

عبدالعزیز صالح الذوادي

222001852

عبدالرحمن العتيبي

222001872

إشراف:

وليد عبدالجواد سليمان صديق

الفیصل عبد الحمید محمد حسن

2023/1445

الإطار العام للدراسة

1,1 المقدمة:

تعد القوى البشرية ورأس المال البشري أحد أهم موارد الشركات اليوم. تسعى المؤسسات العالمية إلى تطوير وتعزيز أداء موظفيها لضمان النجاح والتميز في بيئة الأعمال العالمية المتنافسة. يعتبر الاحتراق النفسي من أبرز التحديات التي تواجه العمل الحديث، حيث يمكن أن يؤثر سلبًا على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، وبالتالي، يمكن أن يؤدي إلى تدهور الأداء المؤسسي. لذلك، تمثل دراستنا للعلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي لدى الموظفين في شركة الزيت السعودية (أرامكو) موضوعًا هامًا وملحًا لأغراض أكاديمية وتطبيقية (د. سهير حلوم، 2020).

يُعتبر الذكاء الانفعالي من القدرات الشخصية المؤثرة بشكل كبير على الأداء الوظيفي والتفاعلات الاجتماعية في بيئة العمل. إن فهم قدرات الموظفين على التحكم في مشاعرهم وفهم مشاعر الآخرين يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء الوظيفي وتقليل مستويات الاحتراق النفسي (مكناسي، 2018).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مدى تأثير الذكاء الانفعالي على مستويات الاحتراق النفسي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو) وفهم العلاقة بين هاتين الظاهرتين. ستقدم الدراسة نظرة شاملة على الوضع الحالي لموظفي الشركة فيما يتعلق بمستوى الذكاء الانفعالي لديهم ومدى تأثيره على مستويات الاحتراق النفسي. ستساهم نتائج الدراسة في توجيه السياسات والإجراءات التي تهدف إلى تحسين الأداء ورفاهية الموظفين في المؤسسة. في هذا السياق، سيتم في الأقسام اللاحقة من هذا البحث استعراض الأدب المتعلق بالذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي، ووصف منهج البحث وتوضيح العينة المستهدفة وأدوات البحث، وسيتم تحليل البيانات ومناقشة النتائج قبل تقديم الاستنتاجات والتوصيات.

إن هذا البحث يهدف إلى إثراء فهمنا لعلاقة الذكاء الانفعالي بالاحتراق النفسي في محيط العمل وتقديم مساهمة أكاديمية مهمة لدعم التطور والتحسين في بيئة العمل في شركة الزيت السعودية (أرامكو).

2.1 مشكلة الدراسة

تواجه الشركة السعودية (أرامكو) ومؤسسات مماثلة في قطاع النفط والطاقة تحديات متزايدة فيما يتعلق: مشكلة الدراسة بالاحتراق النفسي لدى موظفيها. يُعتقد أن هذه التحديات يمكن أن تؤثر سلبًا على الأداء الوظيفي ورفاهية الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، هناك تصاعد مفاهيم الذكاء الانفعالي ودوره في تعزيز الصحة النفسية والأداء الوظيفي. ومع ذلك، هناك حاجة إلى فهم أفضل للعلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي في هذا السياق الخاص. المشكلة تتعلق بإدراك ما إذا كان لدى الموظفين في شركة أرامكو مستويات عالية من الذكاء الانفعالي، وإذا ما كان ذلك يرتبط بمستويات أقل من الاحتراق النفسي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى مؤثرة تشارك في تلك العلاقة بالنظر إلى أهمية قطاع النفط والطاقة في الاقتصاد السعودي، وتأثير الاحتراق النفسي على الأداء الوظيفي، تعد هذه المشكلة ذات أهمية بالغة، ويهدف البحث إلى توضيح العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي في هذا السياق وتقديم توصيات تساهم في تحسين البيئة العملية ورفاهية الموظفين في شركة الزيت السعودية (أرامكو).

3.1 أهمية الدراسة:

➤ أولاً: الأهمية العلمية:

- تعزيز الفهم الأكاديمي: تساهم هذه الدراسة في توسيع معرفتنا بمجال الذكاء الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي. ستقدم النتائج والتحليلات في هذا البحث إسهامًا مهمًا في الأدب العلمي حول هذا الموضوع وتعزيز فهمنا للعلاقة بين العوامل النفسية والأداء الوظيفي.
- تطوير الأبحاث المستقبلية: يمكن أن تمثل نتائج هذه الدراسة نقطة انطلاق للأبحاث المستقبلية في هذا المجال. ستساعد هذه الدراسة في توجيه الباحثين المستقبليين في استكشاف جوانب أخرى من الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي.

➤ ثانياً: الأهمية العملية

- تحسين بيئة العمل: من خلال فهم علاقة الذكاء الانفعالي بالاحتراق النفسي، ستمكن هذه الدراسة شركة الزيت السعودية (أرامكو) من اتخاذ إجراءات تهدف إلى تحسين بيئة العمل والتعاطف مع احتياجات موظفيها. سيساعد ذلك في تعزيز رفاهية الموظفين وزيادة أدائهم.

- زيادة الكفاءة التنظيمية: من خلال تقليل مستويات الاحتراق النفسي لدى الموظفين، سيتمكن للشركة أيضًا من تعزيز الكفاءة التنظيمية والتقليل من تكاليف استبدال الموظفين وتدفق العمل.
- دعم اتخاذ القرار: ستمكن نتائج هذه الدراسة الإدارة في شركة أرامكو من اتخاذ قرارات استراتيجية مستندة إلى الأدلة حول كيفية تعزيز الذكاء الانفعالي لدى الموظفين لتحقيق أقصى فائدة منهم والحفاظ على استدامة الأعمال

4,1 أهداف الدراسة

1. فهم العلاقة بين الذكاء الانفعالي ومستويات الاحتراق النفسي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو).
 2. تقديم تقييم شامل لمستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين في الشركة.
 3. تحليل مدى تأثير متغيرات أخرى محتملة على مستويات الاحتراق النفسي، مثل العوامل البيئية والعوامل الوظيفية.
 4. تقديم توصيات عملية تهدف إلى تحسين بيئة العمل في شركة أرامكو والتي يمكن أن تساهم في تعزيز الذكاء الانفعالي لدى الموظفين وتقليل مستويات الاحتراق النفسي.
 5. تقديم إسهام علمي قيم في مجال دراسة الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي، وتوجيه الأبحاث المستقبلية في هذا المجال.
- هذه الأهداف ستساعد في توجيه الجهود والأبحاث نحو فهم أفضل للتأثيرات والعوامل المتصلة بالذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي في بيئة العمل وكيفية تحسينها.

5.1 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

كيف يرتبط الذكاء الانفعالي بمستويات الاحتراق النفسي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو)؟

أسئلة فرعية:

1. ما هي مستويات الذكاء الانفعالي لدى موظفي شركة أرامكو؟
 2. هل هناك اختلافات في مستويات الذكاء الانفعالي بين مختلف الأقسام أو الوحدات داخل الشركة؟
 3. ما هي مستويات الاحتراق النفسي لدى موظفي شركة أرامكو؟
 4. هل هناك اختلافات في مستويات الاحتراق النفسي بين مختلف الأقسام أو الوحدات داخل الشركة؟
 5. هل هناك علاقة إيجابية بين مستويات الذكاء الانفعالي ومستويات الاحتراق النفسي لدى الموظفين في أرامكو؟
 6. هل هناك عوامل أخرى تؤثر على مستويات الاحتراق النفسي لدى الموظفين، مثل العوامل البيئية أو العوامل الوظيفية؟
 7. ما هي التوصيات العملية التي يمكن تقديمها لشركة أرامكو لتحسين بيئة العمل وتعزيز مستويات الذكاء الانفعالي وتقليل مستويات الاحتراق النفسي؟
- هذه الأسئلة الفرعية ستساعدنا في توجيه البحث وتحقيق الأهداف المحددة لدراستك حول العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو).

6.1 فرضيات الدراسة

فرضية الدراسة الرئيسية:

هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء الانفعالي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو) ومستوى الاحتراق النفسي لديهم.

فرضيات فرعية: بناءً على الفرضية الرئيسية، نميز الفرضيات الفرعية التالية:

1. هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الانفعالي بين مختلف الأقسام أو الوحدات داخل شركة أرامكو.
2. هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين مختلف الأقسام أو الوحدات داخل شركة أرامكو.
3. تؤثر العوامل البيئية، مثل طبيعة العمل والظروف المحيطة بالموظف، بشكل مباشر على مستوى الاحتراق النفسي لديه.
4. تؤثر العوامل الوظيفية، مثل ضغط العمل والتوترات الوظيفية، بشكل مباشر على مستوى الاحتراق النفسي لديه.
5. تؤثر البرامج التدريبية والتطويرية التي تستهدف تعزيز الذكاء الانفعالي لدى الموظفين بشكل إيجابي على مستوى الذكاء الانفعالي لديهم وتقليل مستوى الاحتراق النفسي.
6. العوامل الديموغرافية مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي تلعب دورًا في تحديد مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين ومستوى الاحتراق النفسي.

هذه الفرضيات الفرعية تساهم في تحليل وفهم أفضل للعلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو) وتساهم في تحقيق الأهداف المحددة للدراسة.

7.1 نموذج الدراسة:

نموذج الدراسة يمثل الإطار العام الذي سيتم استخدامه لتنفيذ البحث وتحقيق الأهداف والفرضيات في "الذكاء الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو)"، يمكن تصميم نموذج الدراسة على النحو التالي:

❖ المتغير المستقل:

- مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين في شركة أرامكو.

❖ المتغير التابع:

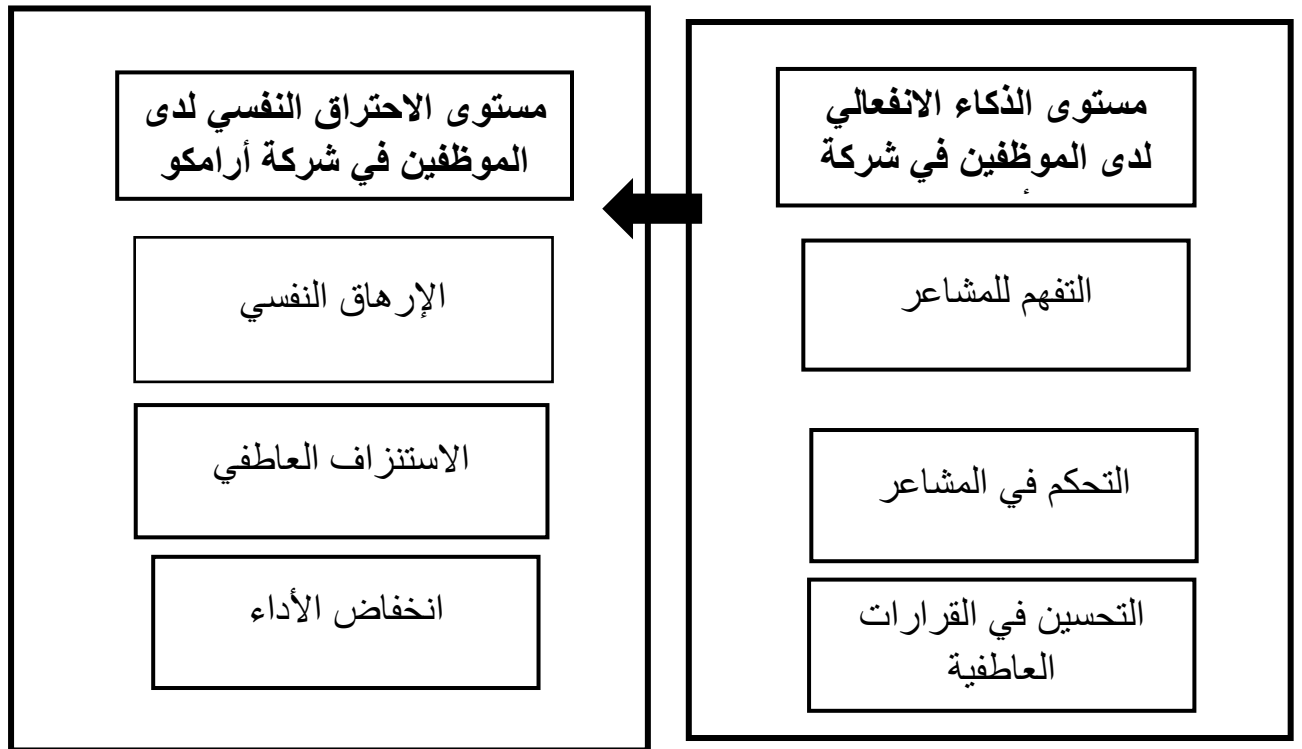
- مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين في شركة أرامكو.

نموذج الدراسة:

- يُفترض أن هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين ومستوى الاحتراق النفسي. يمكن تحليل هذه العلاقة بشكل أكثر تفصيلاً باستخدام تقنيات الإحصاء والتحليل الكمي.
 - سيتم أيضاً تحليل تأثير البرامج التدريبية والتطويرية على مستوى الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي للموظفين.
 - بالإضافة إلى ذلك، سيتم تضمين المتغيرات الديموغرافية (مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي) في النموذج لتحليل أي تأثير يمكن أن يكون لها على مستوى الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي.
- نموذج الدراسة سيساعد في تحليل البيانات واستنتاج النتائج النهائية بناءً على الأهداف والفرضيات المحددة للدراسة.
- هذه الأبعاد التي في الشكل التالي: تمثل جوانب مختلفة من مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين و مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين ويمكن قياسها لفهم التأثيرات العامة على الأداء والرفاهية.

المتغير التابع

المتغير المستقل



المصدر: إعداد الباحث

8.1 أسباب اختيار الموضوع

1. أهمية الموضوع: يعد الاحتراق النفسي مشكلة مهمة في بيئة العمل وقد يؤثر سلبيًا على الأفراد والمؤسسات. فهم العوامل التي تسهم في ظهور الاحتراق النفسي وكيفية التعامل معه يمكن أن يكون ذو أهمية كبيرة لتحسين بيئة العمل وزيادة الرفاهية.
2. التحديات في قطاع النفط والطاقة: قطاع النفط والطاقة يواجه تحديات متزايدة بسبب التنافس الشديد والضغوط البيئية والاقتصادية. لذلك، يمكن أن يكون فهم تأثير الاحتراق النفسي على موظفي هذا القطاع مهمًا للمحافظة على الأداء العالي.
3. دور الذكاء الانفعالي: الذكاء الانفعالي يمكن أن يلعب دورًا مهمًا في التعامل مع التحديات العاطفية والنفسية في بيئة العمل. فهم كيفية تعزيز الذكاء الانفعالي يمكن أن يكون طريقة للتصدي للأثر الضار للتوترات الوظيفية.

4. أهمية شركة أرامكو: شركة الزيت السعودية (أرامكو) تعتبر واحدة من أكبر وأهم الشركات في العالم. لهذا السبب، يمكن أن تكون دراسة تأثير الاحتراق النفسي في هذه الشركة مهمة من الناحية الاستراتيجية.

5. الفرص للتحسين: بالفهم الأفضل لعلاقة الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي، يمكن للشركات تطبيق استراتيجيات لتحسين بيئة العمل وزيادة رفاهية موظفيها.

باختصار، اختيار هذا الموضوع يمكن أن يكون مفيداً لفهم وتحليل تأثير العوامل النفسية والعاطفية على أداء ورفاهية موظفي شركة أرامكو وبالتالي تقديم مساهمة قيمة لتحسين بيئة العمل وزيادة الكفاءة التنظيمية.

9.1 المنهجية :

المنهجية هي الطريقة أو الإجراءات التي ستتبعها في البحث والتحليل. ، يمكن تحديد المتغير المستقل والمتغير التابع على النحو التالي:

• المتغير المستقل:

المتغير المستقل هو "مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين في شركة أرامكو". سيتم قياس وتقييم مستوى الذكاء الانفعالي لكل موظف في الدراسة.

• المتغير التابع:

المتغير التابع هو "مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين في شركة أرامكو". سيتم قياس وتقييم مستوى الاحتراق النفسي لكل موظف في الدراسة.

بالاعتماد على هذين المتغيرين، سنقوم بتحليل العلاقة بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى الاحتراق النفسي وفهم كيفية تأثير الذكاء الانفعالي على مستوى الاحتراق النفسي لدى الموظفين في شركة أرامكو.

وسيتم استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات والطرق لجمع البيانات وتحليلها، مثل استبيانات، وتحليلات إحصائية.

المصادر الأولية:

- استبانات: تصميم استبانة لجمع بيانات حول مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى الاحتراق النفسي من الموظفين في شركة أرامكو.

مصادر ثانوية:

- الأبحاث السابقة: يمكنك الاستفادة من الدراسات والأبحاث السابقة المنشورة حول الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي، والتي توفر معلومات وإطار نظر نظري لدعم دراستك.
- كتب ومقالات علمية: تعتبر الكتب والمقالات العلمية مصادر ثانوية قيمة توفر معلومات نظرية ونتائج أبحاث سابقة في مجال الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي.

أدوات الدراسة:

القسم الأول: أدوات جمع البيانات:

- استبانات: يمكنك تصميم استبانات لقياس مستوى الذكاء الانفعالي لدى الموظفين. يتضمن الاستبانات أسئلة حول التفهم للمشاعر، التحكم في المشاعر، والتحسين في القرارات العاطفية.

القسم الثاني: أدوات التحليل:

- تحليل الإحصاء: يمكنك استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبانات و يمكنك تطبيق اختبارات إحصائية لتقييم العلاقة بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى الاحتراق النفسي.

• 10.1 حدود الدراسة

حدود موضوعية:

- تتناول الدراسة موظفي شركة الزيت السعودية (أرامكو) فقط، ولا تشمل موظفي شركات أخرى في قطاع النفط والطاقة.
- تركز الدراسة على العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي، دون التطرق إلى عوامل أخرى قد تؤثر في تفاعلات الموظفين.

حدود بشرية:

- تتعين مشاركة الموظفين في شركة أرامكو بموافقتهم الشخصية على المشاركة في الدراسة.
- يتوقف توافر البيانات على تعاون المشاركين واستعدادهم للإجابة بصدق على الاستبانات

حدود زمانية:

- تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية المحددة لجمع البيانات وتحليلها. لن يتم التناول في الدراسة للتغيرات على المدى الزمني الطويل.
- يتعين تحديد الإطار الزمني للدراسة بناءً على الاحتياجات والموارد المتاحة.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية

الدراسة	د. سبير حلوم. (2020). العلاقة بين تقدير الذات والذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي لدى عينة من (2) موظفي كلية التربية في جامعة تشرين. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 36
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين تقدير الذات والذكاء الانفعالي ومستوى الاحتراق النفسي لدى موظفي كلية التربية في جامعة تشرين.
المتغير المستقل	تقدير الذات.
المتغير التابع	مستوى الاحتراق النفسي.
منهجية البحث	تم تنفيذ الدراسة باستخدام منهجية البحث الوصفي التحليلي. تم جمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من موظفي كلية التربية في جامعة تشرين باستخدام استبانات تقدير الذات والذكاء الانفعالي، وكذلك استبانة قياس مستوى الاحتراق النفسي. تم تحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية مناسبة بما في ذلك التحليل الاستدلالي واختبارات الارتباط.

أهم النتائج والتوصيات	بعد تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية، تبين وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين تقدير الذات والذكاء الانفعالي، وكذلك علاقة عكسية ومعنوية بين تقدير الذات ومستوى الاحتراق النفسي. أظهرت الدراسة أيضاً أن الذكاء الانفعالي يرتبط عكسياً ومعنوياً بمستوى الاحتراق النفسي للموظفين. بناءً على النتائج الرئيسية للدراسة، يتعين على المؤسسات التربوية والتعليمية توجيه جهودها نحو تعزيز تقدير الذات وتطوير مهارات الذكاء الانفعالي لدى الموظفين للمساهمة في تقليل مستوى الاحتراق النفسي وزيادة رفاهيتهم النفسية. تقدم الدراسة توصيات لتوجيه السياسات والتدابير الداعمة للموظفين في المؤسسات التعليمية بهدف تعزيز صحتهم النفسية وزيادة أدائهم المهني.
الدراسة	ربيحة. (2018). الصحة النفسية في الوسط المهني & مكناسي, محمد, قداش
أهداف الدراسة	الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل وفهم العوامل المؤثرة في الصحة النفسية للموظفين في الوسط المهني. تحديد العوامل المستقلة المحتملة التي تؤثر على الصحة النفسية. تقديم توصيات لتحسين الصحة النفسية للموظفين. حيث اعتبر الباحث الصحة النفسية للموظفين أمراً بالغ الأهمية في البيئة المهنية، حيث تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين ورفاهيتهم. إن فهم أبعاد وعوامل الصحة النفسية في مكان العمل يمكن أن يساعد المؤسسات وأصحاب الأعمال في تطوير سياسات وإجراءات تعزز من الصحة النفسية للموظفين. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على الصحة النفسية في الوسط المهني وتحليل علاقاتها.
المتغير المستقل	العوامل التي تؤثر على الصحة النفسية في الوسط المهني، مثل الضغوط العملية، والعلاقات في مكان العمل، والدعم الاجتماعي.
المتغير التابع	مستوى الصحة النفسية للموظفين في الوسط المهني.
منهجية البحث	

تمت هذه الدراسة باستخدام منهجية البحث الاستقرائي والتحليلي. تم استعراض الأدبيات المتاحة وتحليل الأبحاث السابقة حول الصحة النفسية في الوسط المهني. تم أيضًا استخدام أدوات استقصائية مثل الاستبانات والمقابلات لجمع البيانات من عينة عشوائية من الموظفين.	
اهم النتائج والتوصيات بعد تحليل البيانات والأدبيات، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج المهمة حول عوامل تأثير الصحة النفسية في مكان العمل. ومن أبرز التوصيات: • ضرورة تقديم دورات تدريبية حول التعامل مع الضغوط العملية. • تعزيز الدعم الاجتماعي والعلاقات الإيجابية في مكان العمل. • تحسين سياسات التوازن بين العمل والحياة الشخصية. يمكن أن تكون هذه الدراسة أساسًا لتطوير استراتيجيات تعزيز الصحة النفسية في مكان العمل وزيادة رفاهية الموظفين.	
الدراسة مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية. (2019). علم النفس الإيجابي: ماهيته، أسسه	
أهداف الدراسة الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل وفهم ماهية علم النفس الإيجابي وأسسها والافتراضات التي تقوم عليها. تحديد تطبيقات علم النفس الإيجابي في مجموعة متنوعة من المجالات. حيث اعتبر الباحث علوم النفس الإيجابية ميدانًا متنوعًا ومثيرًا في عالم علم النفس، حيث يركز على فهم العواطف الإيجابية والعوامل التي تساهم في زيادة السعادة والرفاهية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف ماهية علم النفس الإيجابي وأسسها والافتراضات التي يعتمد عليها، بالإضافة إلى تحليل تطبيقاته في مجموعة متنوعة من المجالات.	
المتغير المستقل مفاهيم علم النفس الإيجابي وأسسها.	
المتغير التابع تطبيقات علم النفس الإيجابي في مجموعة متنوعة من المجالات.	

منهجية البحث	تمت هذه الدراسة باستخدام منهجية البحث الاستقرائي والتحليلي. تم استعراض الأدبيات المتاحة حول علم النفس الإيجابي وتحليل الأبحاث والدراسات السابقة في هذا الميدان.
اهم النتائج والتوصيات	بعد تحليل الأدبيات والأبحاث السابقة، تم التوصل إلى إلمام عميق بأسس علم النفس الإيجابي وأهميته في تعزيز الصحة النفسية والرفاهية. تم تحليل التطبيقات المختلفة لعلم النفس الإيجابي في المجالات مثل التعليم، والأعمال، والصحة، والعلاقات الاجتماعية. تمثل هذه الدراسة أساساً لفهم علم النفس الإيجابي ودوره في تعزيز الصحة النفسية والرفاهية الشخصية والمهنية، وتشجيع البحث والتطبيقات القائمة على هذا المجال.
الدراسة	النيرة غلاب ساري المطيري. (2022). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن: النيرة غلاب ساري المطيري. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 2(14)، 1-21.
أهداف الدراسة	التحليل وفهم أنماط القيادة التربوية وكيفية تأثيرها على رضا المعلمين. تحليل العلاقة بين أنماط القيادة التربوية ورضا المعلمين. حيث أعتبرت الباحثة القيادة التربوية جزءاً أساسياً من تحسين الجودة التعليمية ورفاهية المعلمين. إن فهم أنماط القيادة التربوية وكيفية تأثيرها على رضا المعلمين بالعمل يمكن أن يساعد في تطوير بيئة تعليمية أفضل. هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين أنماط القيادة التربوية ورضا المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة حفر الباطن.
المتغير المستقل	أنماط القيادة التربوية.
المتغير التابع	رضا المعلمين عن العمل.

منهجية البحث	تمت هذه الدراسة باستخدام منهج البحث الوصفي والتحليلي. تم جمع البيانات من معلومات المرحلة الثانوية في محافظة حفر الباطن باستخدام استبانات تقييم أنماط القيادة ومستوى رضاها عن الوظيفة.
اهم النتائج والتوصيات	بعد تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية، تبين أن هناك علاقة إيجابية بين بعض أنماط القيادة التربوية ورضا المعلمين عن العمل. تم التوصل إلى أن توجيه القادة التربويين يمكن أن يلعب دوراً مهماً في تحسين رضا المعلمين وتعزيز أدائهم. تستند التوصيات على هذه النتائج إلى أهمية تطوير مهارات القادة التربويين وتعزيز التواصل مع المعلمين بهدف تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا المعلمين.

فهرس البحث:

الفصل الأول: المقدمة

1.1 مقدمة البحث

- أهمية البحث
- مشكلة البحث
- أهداف البحث
- أسئلة البحث

1.2 الإطار النظري

- مفهوم الذكاء الانفعالي
- مفهوم الاحتراق النفسي
- العلاقة المحتملة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي

- الدراسات السابقة

الفصل الثاني: المنهجية

2.1 تصميم البحث

- نوع البحث
- العينة وطريقة اختيارها
- أدوات جمع البيانات

2.2 إجراء البحث

- خطوات تنفيذ البحث على شركة أرامكو

الفصل الثالث: التحليل والنتائج

3.1 تحليل البيانات

- الأدوات وتحليل البيانات
- عرض النتائج

3.2 مناقشة النتائج

- تفسير النتائج وتحليلها
- مقارنة النتائج مع الدراسات السابقة
- العلاقة بين الذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي

3.3 التوصيات

- تقديم توصيات لشركة أرامكو
- التوصيات للأبحاث المستقبلية

3.4 الختام

المراجع

- 1-د. سهير حلوم. (2020). العلاقة بين تقدير الذات والذكاء الانفعالي والاحتراق النفسي لدى عينة من موظفي كلية التربية في (2)36, مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية. جامعة تشرين
- 2-ربيحة. (2018). الصحة النفسية في الوسط المهني & مكناسي, محمد, قداش
- 3-د. محمود عبده حسن محمد العيزي (2019). مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية.. علم النفس (22) الإيجابي: ماهيته، أسسه وافتراضاته، تطبيقاته: مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية, 6
- 4-النيرة غلاب ساري المطيري. (2022). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في 1-21, 2(14), مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية. محافظة حفر الباطن
- 5-أحمد زكرياء عدوان. الذكاء الوجداني و علاقته بالاحتراق النفسي لدى الاطباء-دراسة ميدانية بمدينة & ,كمال مهبوي بسكرة.
- 6-بني يونس، عمران محمد حسن 2022 الذكاء الانفعالي و علاقته بالاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المرحلة الأساسية . (جامعة اليرموك, Doctoral dissertation) في مديرية تربية إربد الثالثة
- 7-سايج (2019). علاقة الذكاء الوجداني بالاحتراق النفسي لدى مربّي الأطفال المتخلفين ذهنياًالعنوان:-دراسة ميدانية . (Doctoral dissertation, univ-biskra) –على عينة من المربين ببعض المراكز الطبية البيداغوجية
- 8-بوجي، سليم. (2018). علاقة الاحتراق النفسي وسمات شخصية المدرب الرياضي بذكائه الوجداني: دراسة ميدانية لمدربي أندية كرة القدم لولاية باتنة
- 9-محمد عبد القادر أ. (2021). مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التلاميذ ذوي اضطراب طيف التوحد في مدينة الدمام International Journal of Educational Psychological Studies (EPS), 9(3). وعلاقته بالذكاء العاطفي لديه
- 10-برنجي 2022 امينة الانفعالي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى أعوان الحماية المدنية دراسة ميدانية & ,اقموم ندى . كلية العلوم الانسانية والاجتماعية جامعة (Doctoral dissertation, بالوحدة الرئيسية للحماية المدنية-برج بوعريج (محمد بوضياف المسيلة

- 11-نورالدين, عبدلي 2021. الذكاء الإنفعالي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته لذكاء .عبدلي & نورالدين (Doctoral dissertation, Université de M'sila) لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالإحترق النفسي وأساليب مواجهة المشكلات
- 12-نومدين عاجب., & جميلة بن عمور. (2023). مساهمة الذكاء الوجداني في التنبؤ بأساليب مواجهة الضغوط الحياتية (2)15, مجلة الواحات للبحوث والدراسات. لدى طلبة الجامعة
- 13-مخيمر، سمير كامل جبر. (2013). الذكاء الإنفعالي وعلاقته بالإحترق النفسي لدى معلمي الصف الاول الأساسي بقطاع غزة.
- 14-محمد الخطيب*.(2015). العلاقة بين الخجل والذكاء الانفعالي لدى طلبة جامعة جدارا في الأردن.
- 15-د. محمود عبده حسن محمد العيزي (2019)مجلة الأندلس مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية.. علم النفس (22)6, مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية و الاجتماعية .الإيجابي: ماهيته، أسسه وافترضاته، تطبيقاته:
- 16-حسنية. (2022). المعتقدات التربوية ودورها في تحقيق كفاءة معلمي التعليم & .عبد الخالق سيد منصور, ح 291-325, (1)4, المجلة التربوية لتعليم الكبار .الابتدائي.

مراجع اجنبية

1. Han, W., Kim, J., Park, J., & Lee, M. (2022, January). Influential effects of emotional intelligence on the relationship between job stress and burnout among general hospital administrative staff. In *Healthcare* (Vol. 10, No. 2, p. 194). MDPI.
2. Zysberg, L., Orenshtein, C., Gimmon, E., & Robinson, R. (2017). Emotional intelligence, personality, stress, and burnout among educators. *International Journal of Stress Management*, 24(S1), 122.
3. Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in psychology*, 10, 2707.

4. Szczygieł, D., & Bazińska, R. (2013). Emotional intelligence as a moderator in the relationship between negative emotions and emotional exhaustion among employees in service sector occupations. *Polish Psychological Bulletin*, 44(2), 201-212.
5. Esmaili, R., Khojasteh, L., & Kafipour, R. (2018). The relationship between emotional intelligence and burnout among EFL teachers teaching at private institutions. *Social Sciences and Humanities*, 26(3), 1595-1616.
6. Santos, A., Mustafa, M. J., & Gwi, T. C. (2015). Trait emotional intelligence, emotional labour, and burnout among Malaysian HR professionals. *Management Research Review*, 38(1), 67-88.
7. Iqbal, F., & Abbasi, F. (2013). Relationship between emotional intelligence and job burnout among universities professors. *Asian journal of social sciences & humanities*, 2(2), 219-229.
8. Năstasă, L. E., & Fărcaș, A. D. (2015). The effect of emotional intelligence on burnout in healthcare professionals. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 78-82.
9. Kim, H., & Qu, H. (2019). Employees' burnout and emotional intelligence as mediator and moderator in the negative spiral of incivility. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1412-1431.
10. Lee, H. J. (2018). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 729-745.

11. Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183-204.
12. Bidlan, J. S., & Sihag, A. (2014). Emotional intelligence among healthcare professionals: exploring its moderating effect in occupational stress and burnout relationship. *Indian Journal of Positive Psychology*, 5(1), 37.
13. Kaur, D., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: A cross-sectional study. *Journal of clinical nursing*, 22(21-22), 3192-3202.
14. Vaezi, S., & Fallah, N. (2011). The relationship between emotional intelligence and burnout among Iranian EFL teachers. *Journal of Language Teaching & Research*, 2(5).
15. Salami, S. O., & Ajitoni, S. O. (2016). Job characteristics and burnout: The moderating roles of emotional intelligence, motivation and pay among bank employees. *International Journal of Psychology*, 51(5), 375-382.
16. Choi, H. M., Mohammad, A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 199-208.
17. Furnell, B. A. (2008). *Exploring the relationship between burnout, emotional labour and emotional intelligence: a study on call centre representatives* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).

18. Shami, R., Tare, M., & Taran, H. (2017). Identifying the relationship among teacher's mental health and emotional intelligence and their burnout. *Independent Journal of Management & Production*, 8(1), 124-143.
19. Shkoler, O., & Tziner, A. (2017). The mediating and moderating role of burnout and emotional intelligence in the relationship between organizational justice and work misbehavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 157-164.
20. Cohen, A., & Abedallah, M. (2015). The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance. *Management Research Review*, 38(1), 2-28
21. Magnano, P., Santisi, G., & Platania, S. (2017). Emotional intelligence as mediator between burnout and organisational outcomes. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(4), 305-320.
22. Sliter, M., Chen, Y., Withrow, S., & Sliter, K. (2013). Older and (emotionally) smarter? Emotional intelligence as a mediator in the relationship between age and emotional labor strategies in service employees. *Experimental aging research*, 39(4), 466-479.
23. Delpasand, M., Nasiripoor, A. A., Raiisi, P., & Shahabi, M. (2011). The relationship between emotional intelligence and occupational burnout among nurses in critical care units. *Iran J Crit Care Nurs*, 4(2), 79-86.



Mid Ocean University
College of Management
Major: Management

Title:

"Emotional Intelligence and Its Relationship to Employee Burnout: An Applied Study on the Saudi Oil Company (Aramco)"

Master's Degree Plan Student Preparation:

Supervision: Supervised by:

Waleed Abdeljawad Suleiman Sadek

Faisal Abdulhamid Mohammad Hassan

2023/1445