

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 مسلم البرغش

إشراف/ د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف داخل أى مؤسسة، حيث أنها 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 وبكفاءة عالية ، ومن خلال تصميم وتقييم برامج التأهيل والتدريب والتطوير ومن ثم القيام بعملية التقييم لمدى فاعلية برامج التدريب (غانم,2023)

ويعتد 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 التغيرات 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 بهو 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، وأيضا 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 الإجتماعية، والشعور بالوحدة والانعزال عن الآخرين. فجميعها أعراض تدل على تعرض الفرد للاحتراق النفسي.

حيث يمر الاحتراق النفسي عند الموظفين بمجموعة من المراحل تبدأ بالمرحلة الاولى 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. وأيضا 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 تسليط الضوء على دور الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض وذلك من خلال الاعتماد على توفير قدر من العمق في فهم هذا الدور وتقديم العديد من الأدلة القوية على إمكانية القيام بهذا الدور. حيث تساهم الدراسة في توجيه السياسات والتدابير الإدارية للعمل على خفض الآثار السلبية للاحتراق النفسي عند الموظفين.

ويمكن أن تؤدي نتائج هذه الدراسة إلى 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.

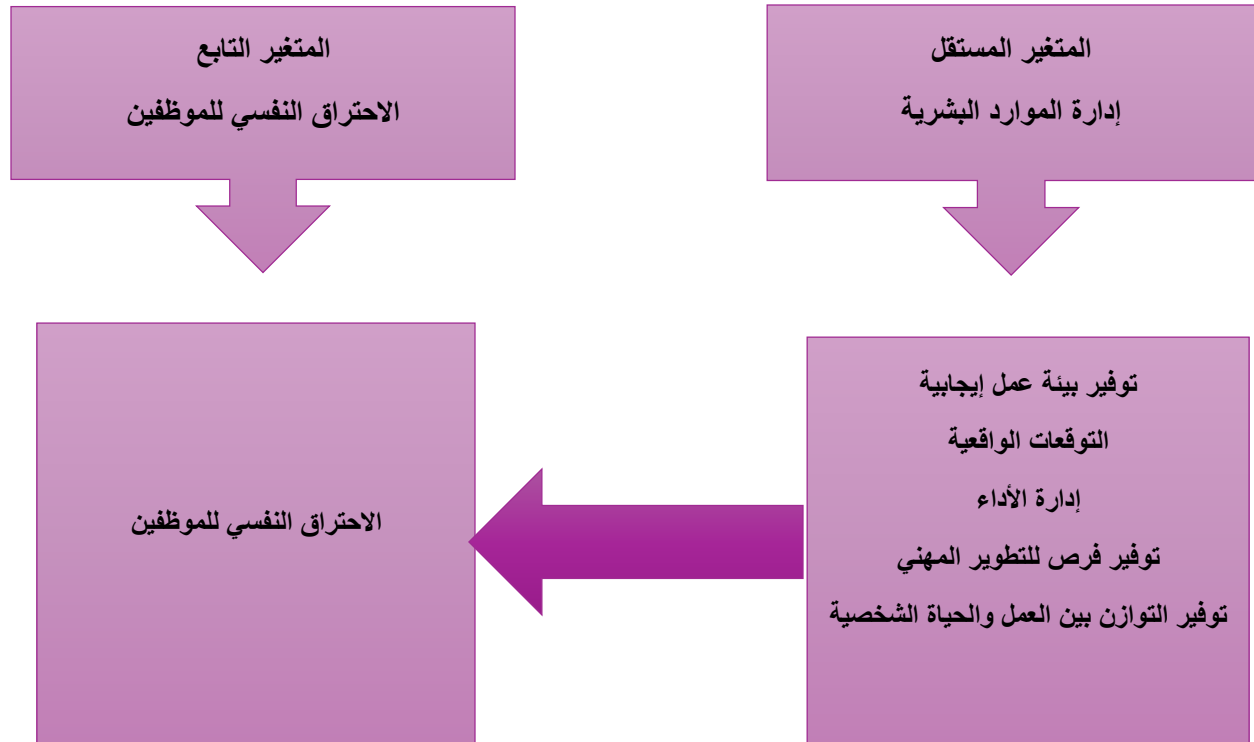
ج- تهدف الدراسة إلى فهم دور توفير التوازن بين العمل والحياة الشخصية في الحد من ظاهرة الاحتراق

النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى: هناك دور إيجابي لإدارة الموارد البشرية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الأولى: هناك دور إيجابي لتوفير بيئة عمل إيجابية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: هناك دور إيجابي دور ايجابي للتوقعات الواقعية في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: هناك دور إيجابي لإدارة الأداء في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: هناك دور إيجابي لتوفير فرص للتطوير المهني في الحد من ظاهرة الاحتراق النفسي لدى العاملين في شركة المصنع السعودي بالرياض.
- الفرضية الفرعية الخامسة: هناك دور إيجابي 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 تشتمل 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 إجرائياً بأنها وظيفة أساسية داخل أي 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

تقديم 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.

ويعد 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 طبيعة 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 الإجتماعية 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. و الهدف 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. و لتحقيق 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 والسلامة والعمل المرن. و طبقا 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 والسلامة .

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 تتراوح 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 الإجهاد 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 الإجهاد 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 تباين بين كلا من التمكين النفسي و الاحتراق النفسي للممرضات و هذا التباين 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. و الهدف من هذه الدراسة البحثية هو معرفة مدى تأثر أساتذة التعليم المتوسط بالاحتراق النفسي . و لتحقيق 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 عليهما 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 المسئولة عن مواجهة مقاومة التغيير التنظيمي.

10. دراسة مدوري يمينة (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 و يمكن 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, وثام (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 بوشكاره, 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 وأيضا 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 وأيضا التطبيقي.

خطة البحث

الفصل الأول: الإطار العام للبحث

المقدمة:

مشكلة الدراسة:

أهمية الدراسة:

أهداف الدراسة:

فرضيات الدراسة:

نموذج الدراسة:

الإطار المنهجي:

أدوات الدراسة:

حدود الدراسة:

مصطلحات الدراسة:

الدراسات السابقة:

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

الفصل الرابع: تحليل الدراسة الميدانية

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

المراجع والمصادر:

المراجع والمصادر:

- مدوري, يمينه (2021) تأثير بعض المتغيرات المهنية على درجة الاحتراق النفسي. جامعة سكيكدة (الجزائر) مجلة المرشد. المجلد 11 – العدد 2.
- إبراهيم, هشام (2023) مصفوفة مقترحة لقياس الأداء المتوازن لإدارة الموارد البشرية بوحدة قطاع الاعمال العام. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية – جامعة دمياط.
- جوهر, ايناس (2021) راس المال النفسي وعلاقته بالتمكين النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمات رياض الأطفال. كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة الفيوم.
- 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.
- الشربيني, وئام (2021) تنمية التمكين النفسي لخفض الاحتراق النفسي لدى ممرضات الأورام. مجلة كلية الاداب بقنا – جامعة جنوب الوادي. مجلة كلية الاداب بقنا – دورية اكااديمية علمية محكمة.
- خاليدة, دريش و سعداوي, بهية (2022) الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية – دراسة تطبيقية بمؤسسة سونلغاز – تيارت.
- 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.
- نعماش, فاطمة و يومنقار, مراد (2023) الاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط. مجلة الاناسة وعلوم المجتمع. المجلد 7 – العدد 1.
- 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.
- زربي, أحلام (2023) دور جودة حياة العمل في التخفيف من الاحتراق النفسي. مجلة التربية جامعة وهران. المجلد 13. عدد 2.
- بوحشيشة, عائدة (2020) علاقة إدارة الموارد البشرية بالتغير التنظيمي. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة محمد الصديق بن يحي.

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