



جامعة مداوشن

كلية الادارة

أثر الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا
الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة

اعداد:

معتز سامي

المملكة العربية السعودية

رسالة مقدمة لجامعة مداوشن لاستكمال متطلبات نيل درجة الدكتوراه

في الادارة



MIDOCEAN UNIVERSITY

Faculty of Management

**The Impact of Job Burnout as a Mediating Variable in the
Relationship between Coping Strategies for Work Stress and
Job Satisfaction: An Applied Study on Employees at the
Personal Status Court in Jeddah**

Prepared by:

معتز سامي

Kingdom of Saudi Arabia

A dissertation submitted to Midocean University in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Doctor of Philosophy (Ph.D.) in Management

أثر الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة

الفصل الاول

الاطار العام للدراسة

تمهيد

يقدم هذا الفصل الإطار العام للدراسة من خلال تناول موضوع أثر الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بمدينة جدة، وذلك ضمن سياق المهني والمؤسسي المرتبط بطبيعة العمل القضائي في المملكة العربية السعودية. وقد بدأ الفصل بعرض مقدمة توضح تنامي ضغوط العمل في البيئة القضائية وما تسببه من توتر وإجهاد نفسي ومهني للعاملين، وما يترتب عليه من انخفاض في مستويات الرضا الوظيفي وارتفاع معدلات الاحتراق الوظيفي، مع ربط ذلك بجهود التحول المؤسسي التي تؤكد عليها رؤية المملكة 2030 في تحسين بيئة العمل الحكومية وتعزيز رفاه الموظفين. تناول الفصل مشكلة الدراسة في ضوء فجوة بحثية واضحة تتجلى في محدودية الدراسات المحلية التي بحثت العلاقات التفاعلية بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي في سياق المحاكم، رغم ما تشير إليه الأدبيات العالمية من أهمية هذه المتغيرات في تفسير الأداء المؤسسي وجودة الخدمة. وتم صياغة تساؤلات الدراسة بما يعكس الحاجة إلى معرفة مستوى الضغوط، ودرجة استخدام استراتيجيات

المواجهة، ومستويات الاحتراق والرضا الوظيفي، وتحليل العلاقات المباشرة وغير المباشرة بينها. استعرض الفصل الأهمية النظرية والتطبيقية للدراسة، مبرزًا إسهامها في تطوير المعرفة العلمية حول بيئة العمل القضائية السعودية، وتقديم نموذج مفاهيمي محدث يختبر الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي، إلى جانب تقديم نتائج يمكن أن تساعد صناع القرار في وزارة العدل على تصميم برامج تسهم في خفض الإجهاد والاحتراق وتحسين الرضا الوظيفي. كما اشتمل الفصل على تحديد أهداف الدراسة وفرضياتها التي بُنيت على أسس نظرية راسخة، إضافة إلى توضيح الحدود المكانية والبشرية والزمانية والموضوعية والتطبيقية التي تضبط نطاق الدراسة. ويختتم الفصل بعرض النموذج المفاهيمي الذي يربط بين متغيرات الدراسة الثلاثة، موضحة العلاقات المباشرة وغير المباشرة المفترضة بينها، تمهيدًا للانتقال إلى الفصل الثاني الذي يستعرض الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة، والفصل الثالث الذي يوضح المنهجية العلمية المستخدمة في التحليل الإحصائي للتحقق من فرضيات الدراسة.

مقدمة الدراسة:

تعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه الأفراد في بيئات العمل الحديثة، لما لها من آثار نفسية وسلوكية ووظيفية سلبية على العاملين، مع انعكاسات مباشرة على مستوى الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات. وتزداد هذه الضغوط حدةً في القطاعات القضائية نظرًا لطبيعة العمل المعقدة والحساسية، خاصة في محاكم الأحوال الشخصية التي تتعامل مع قضايا ذات أبعاد اجتماعية وإنسانية كبيرة، مما يعرض العاملين لمستويات مرتفعة من الضغط النفسي والمهني. وينعكس ذلك بشكل واضح

على جودة الأداء الوظيفي، فعالية القرارات القضائية، ومعدلات الاحتراق الوظيفي، التي تعد من أهم المؤشرات على إجهاد الموظفين في بيئة العمل (Anees et al., 2021).

في إطار رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى بناء جهاز قضائي حديث وفعال يعزز العدالة ويكسب ثقة المجتمع، بات تحسين بيئة العمل القضائية ورفع كفاءة العاملين من الأولويات الوطنية، حيث تركز الرؤية على تطوير الموارد البشرية في جميع القطاعات، بما يشمل تحسين جودة الحياة الوظيفية، رفع الرضا الوظيفي، والحد من مشكلات الاحتراق الوظيفي. ويُعتبر الرضا الوظيفي من المتغيرات الأساسية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء الفردي والجماعي، كما أن ارتفاعه يسهم في زيادة الدافعية، وتحسين الالتزام التنظيمي، وتقليل نية ترك العمل، بينما انخفاضه يؤدي إلى تراجع الإنتاجية وارتفاع مستويات الاحتراق المهني (Kumari & Pandey, 2023; Ramlawati et al., 2021).

من جهة أخرى، تبرز استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل كأدوات فعالة تساعد العاملين على التكيف مع بيئات العمل الضاغطة، حيث تسهم في التقليل من الآثار النفسية السلبية وتحقيق التوازن الذهني، مما يعزز الكفاءة الوظيفية والرضا المهني (Woods et al., 2023). وفي ظل التطور المستمر في القطاع القضائي السعودي، تزداد الحاجة إلى دراسة هذه الاستراتيجيات وعلاقتها بالرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي في بيئة محكمة الأحوال الشخصية بجدة، باعتبارها نموذجاً حيويًا يعكس طبيعة العمل القضائي ضمن مستهدفات رؤية 2030.

من هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء أثر استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل على الرضا الوظيفي لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة، مع دراسة الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في هذه العلاقة. وتسعى إلى تقديم نتائج علمية تسهم في تحسين بيئة العمل القضائية، رفع كفاءة العاملين، وتعزيز جودة الخدمات المقدمة، بما ينسجم مع تطلعات رؤية المملكة 2030 لتحقيق عدالة فعالة ومستدامة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تشهد مؤسسات القطاع الحكومي السعودي، بما في ذلك المحاكم، تزايدًا ملحوظًا في ضغوط العمل والإجهاد النفسي لدى الموظفين، مما يؤثر سلبيًا على رضاهم الوظيفي وأدائهم. وفقًا لتقرير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لعام 2023، ارتفعت معدلات التوتر والإرهاق النفسي بين موظفي القطاع الحكومي بنسبة 15% مقارنة بالسنوات السابقة، مما يؤكد الحاجة إلى اتخاذ تدابير فعالة لتحسين بيئة العمل ودعم صحة الموظفين (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2023). وتأتي هذه التحديات في ظل رؤية المملكة 2030 التي تسعى لتعزيز جودة وكفاءة العمل الحكومي، ورفع مستوى رضا الموظفين باعتبارهم أحد أهم عوامل النجاح المؤسسي.

على الرغم من الأهمية المتزايدة لموضوع الاحتراق الوظيفي وتأثيره على الرضا الوظيفي، إلا أن الدراسات المحلية في السياق السعودي، وخصوصًا في المؤسسات القضائية مثل محاكم الأحوال الشخصية، ما تزال قليلة ومحدودة. وبينما أكدت الدراسات الدولية (Khanna & Gupta, 2025؛ Vetbujе & Olaleye, 2022؛ Wang et al., 2022) على الدور الحاسم

لاستراتيجيات مواجهة ضغوط العمل في التخفيف من الاحتراق الوظيفي وتعزيز الرضا الوظيفي، إلا أن معظمها يركز على قطاعات مختلفة أو سياقات جغرافية أخرى كقطاع الرعاية الصحية في نيجيريا (Vetbuje & Olaleye, 2022) والمعلمين في كندا (Wang et al., 2022)، أو الممرضين في أوروبا (Friganovic & Selic, 2021).

علاوة على ذلك، أظهرت نتائج هذه الدراسات أهمية دور الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي (Wu et al., 2021؛ Prasetya et al., 2021)، مما يؤكد ضرورة دراسته بشكل معمق في السياق السعودي. غير أن الفجوة البحثية تكمن في ندرة الدراسات التي تستكشف هذه العلاقة في مؤسسات القطاع الحكومي السعودي، وخاصة في المحاكم التي تعتبر بيئة عمل ذات طابع خاص تفرض ضغوطاً مهنية ونفسية مميزة على العاملين بها.

بناءً على ما سبق، تبرز الحاجة إلى إجراء دراسة تطبيقية تهدف إلى تحليل أثر الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي، مع التركيز على العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة، وذلك لدعم أهداف رؤية السعودية 2030 في تطوير بيئة العمل وتحسين جودة الأداء الوظيفي.

تسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما هي استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل التي يتبعها العاملون بمحكمة الأحوال الشخصية

بجدة؟

2. ما هي مستوى الاحتراق الوظيفي وأبعاده النفسية والسلوكية بين العاملين في المحكمة؟

3. ما هي مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة ؟

4. ما طبيعة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين

بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة ؟

5. هل يلعب الاحتراق الوظيفي دورًا وسيطًا في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل

والرضا الوظيفي بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة ؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

1. سد فجوة بحثية قائمة في السياق السعودي: على الرغم من التأكيد المتزايد في الأدبيات الدولية

على أهمية دراسة العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، والاحتراق الوظيفي، والرضا

الوظيفي (Wu et al., 2021؛ Prasetya et al., 2021)، إلا أن الأبحاث في

السياق السعودي – وخصوصًا في المؤسسات القضائية – ما تزال محدودة للغاية. فجميع

الدراسات تقريبًا تركز على قطاعات أخرى مثل الرعاية الصحية في نيجيريا (Vetbuje &

Olaleye, 2022)، والتعليم في كندا (Wang et al., 2022)، والممرضين في أوروبا

(Friganovic & Selic, 2021)، مما يبرز الحاجة إلى دراسة هذه الظواهر في بيئة

العمل القضائية ذات الضغوط المهنية والنفسية الخاصة.

2. إضافة علمية على مستوى النماذج والأطر المفاهيمية: تسهم الدراسة في اختبار نموذج مفاهيمي

يدمج بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي، مع التركيز على الدور الوسيط

للاحتراق الوظيفي، وهو ما لم يُختبر بعمق في بيئات العمل الحكومية السعودية، على الرغم من

توصية دراسات سابقة بضرورة فحص هذا الدور الوسيط في سياقات متنوعة (Wu et al., 2021).

3. إثراء الأدوات البحثية في البيئة السعودية :توفر الدراسة إمكانية اختبار مدى ملائمة أدوات القياس العالمية مثل مقاييس الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي واستراتيجيات التأقلم في سياق ثقافي وقضائي مختلف، مما قد يسهم في تطوير أو تكييف أدوات قياس تتلاءم مع البيئة السعودية.

4. دعم السياسات المتوافقة مع رؤية 2030 :تقدم الدراسة إطارًا نظريًا علميًا يمكن البناء عليه لتطوير سياسات تهدف إلى تحسين بيئة العمل الحكومية، بما يتسق مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 المتعلقة برفاه الموظفين ورفع كفاءتهم الإنتاجية.

MIDOCEAN
UNIVERSITY

ثانيًا: الأهمية التطبيقية

1. معالجة تحديات واقعية في بيئة العمل الحكومية :وفقًا لتقرير وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (2023)، ارتفعت معدلات التوتر والإرهاق النفسي بين موظفي القطاع الحكومي بنسبة 15% مقارنة بالسنوات السابقة، وهو ما يشير إلى وجود تحديات حقيقية تتطلب تدخلات علمية لمعالجتها، خاصة في المؤسسات القضائية التي تتسم بضغوط مهنية ونفسية عالية.

2. دعم صناع القرار في وزارة العدل :من خلال تقديم أدلة علمية حول العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي، مع تحديد أثر الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط، يمكن

للووزارة تصميم برامج عملية تستهدف خفض مستويات الاحتراق وزيادة الرضا، بما ينعكس على تحسين جودة الخدمات القضائية المقدمة للمستفيدين.

3. تصميم تدخلات موجهة وفعالة :ستسهم نتائج الدراسة في تحديد الاستراتيجيات الأكثر فاعلية لمواجهة ضغوط العمل، مما يتيح إعداد برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تبني هذه الاستراتيجيات وتقليل الاعتماد على استراتيجيات المواجهة السلبية.

4. خفض التكاليف التنظيمية ورفع الكفاءة :من خلال الحد من الاحتراق الوظيفي ورفع مستويات الرضا، يمكن تقليل معدلات الغياب ودوران الموظفين، ما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي وخفض التكاليف المرتبطة بالتوظيف وإعادة التدريب.

5. إفادة قطاعات حكومية أخرى :يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على قطاعات حكومية أخرى تواجه ضغوط عمل مشابهة، مثل القطاعات الصحية والأمنية، مما يجعل نتائجها ذات قيمة عملية تتجاوز نطاق المحاكم القضائية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى بشكل رئيسي الى "استكشاف أثر استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للعاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة، مع تحليل دور الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط يفسر العلاقة بين ضغوط العمل والرضا المهني"، ويتفرع منه الاهداف الفرعية التالية:

1. تحديد استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل التي يتبعها العاملون بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة، وتصنيفها وفقاً لأنماطها المختلفة.

2. قياس مستويات الاحتراق الوظيفي بين العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة ، وتحديد أبعاده.

3. تقييم درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة وتأثير بيئة العمل عليها.

4. تحليل العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة.

5. استقصاء الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي، وذلك لتحديد ما إذا كان الاحتراق الوظيفي يفسر تأثير استراتيجيات التأقلم على الرضا.

6. اقتراح توصيات عملية تستهدف تقليل الاحتراق الوظيفي وتعزيز استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل من أجل رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في بيئة المحكمة.

فرضيات الدراسة:

تستند فرضيات هذه الدراسة إلى الهدف الأساسي المتمثل في استكشاف أثر الاحتراق الوظيفي

كمُتغيّر وسيط في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين

بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة. وتُطرح الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية الأولى (H1): هناك علاقة معنوية إيجابية بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل (المتغير المستقل) ومستوى الرضا الوظيفي (المتغير التابع) لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة، بحيث يؤدي اعتماد استراتيجيات مواجهة فعالة إلى زيادة الرضا الوظيفي.

- الفرضية الأولى (H1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة.

الفرضية الثانية (H2): هناك علاقة معنوية بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل (المتغير المستقل) ومستوى الاحتراق الوظيفي (المتغير الوسيط)، حيث تؤدي استراتيجيات التأقلم الفعالة إلى تقليل مستويات الاحتراق الوظيفي.

- الفرضية الثانية (H2): هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل ومستوى الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الثالثة (H3): يوجد تأثير سلبي معنوي للاحتراق الوظيفي (المتغير الوسيط) على الرضا الوظيفي (المتغير التابع)، حيث يؤدي ارتفاع الاحتراق الوظيفي إلى انخفاض الرضا الوظيفي.

- الفرضية الثالث (H3): يوجد تأثير سلبي ذات دلالة إحصائية للاحتراق الوظيفي على الرضا الوظيفي.

الفرضية الرابعة (H4): يلعب الاحتراق الوظيفي دورًا وسيطًا في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل (المتغير المستقل) والرضا الوظيفي (المتغير التابع)، بمعنى أن استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل تؤثر على الرضا الوظيفي جزئيًا أو كليًا من خلال تأثيرها على مستوى الاحتراق الوظيفي.

• الفرضية الرابعة (H4): يلعب الاحتراق الوظيفي دورًا وسيطًا في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي.

مفاهيم الدراسة والمصطلحات الأساسية:

- **ضغوط العمل:** عرف الملحم (2007) ضغوط العمل بأنه "تجربة ذاتية أو خبرة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي يعمل فيها، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار، أو نتائج جسمية، أو نفسية، أو سلوكية على الفرد تؤثر بدورها على أدائه للعمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار وإدارتها بطريقة سليمة". وعرفها (Quick & Henderson, 2016) بأنها هي "عملية تفاعلية بين الفرد وبيئة العمل، تنطوي على تقييم التحديات المهنية على أنها تهديد يتجاوز القدرة على المواجهة".

- **استراتيجيات المواجهة:** هي "تغير معرفي متواصل وجهود سلوكية لإدارة الحاجات الداخلية والخارجية وبشكل خاص تلك الحاجات التي يدرك الفرد أنها مرهقة وشديدة الضرر" (مقداد، 2012). ويعرفها عطير (2019، 34) بأنها "مجموعة من الجهود المعرفية والسلوكية الموجهة للتحكم والسيطرة، وتحمل المتطلبات الداخلية والخارجية التي تهدد أو تتجاوز إمكانيات الفرد". كما يعرف (Biggs et al., 2017) استراتيجيات المواجهة أنها "كل الجهود السلوكية

والمعرفية المتغيرة باستمرار والتي يتخذها الفرد في إدارة مطالب الموقف، والتي تم تقديرها جانب الفرد على أنها مرهقة وشاقة وتتجاوز مصادره وإمكاناته".

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها العاملون بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة على مقياس معدل مستند إلى مقياس Coping Strategies Inventory، والذي يصنف استراتيجيات المواجهة إلى إيجابية (حل المشكلات وطلب الدعم الاجتماعي) وسلبية (التجنب والانسحاب). وتعكس الدرجات مدى اعتماد الأفراد على كل نوع من الاستراتيجيات في التعامل مع ضغوط العمل.

- **الرضا الوظيفي:** يعرفه الشرايدة (2008) بأنه "يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد القيام بعمله دون ملل أو ضيق".

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العاملون بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة على مقياس الرضا الوظيفي في مينيسوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ)، والذي يقيس مستويات الرضا العام عن الوظيفة من خلال مجموعة من البنود المتعلقة بجوانب العمل المختلفة. وتشير الدرجات الأعلى إلى مستويات رضا وظيفي مرتفعة، بينما تدل الدرجات الأدنى على رضا أقل.

- **الاحتراق الوظيفي:** هو حالة من الإرهاق النفسي والجسدي والسلوكي الناتج عن التعرض المستمر لضغوط العمل، ويظهر في صورة انخفاض الحماس، والإجهد العاطفي، والشعور بعدم الإنجاز الشخصي. ويتفق هذا التعريف مع ما أشار إليه (Leiss et al. (2021 عند وصفهم للاحتراق الوظيفي بوصفه استجابة مزمنة لضغوط العمل تتجلى في ثلاثة أبعاد رئيسة: الإجهد العاطفي، وتبدل المشاعر (الانفصال العاطفي)، وتدني الإنجاز الشخصي، وهي نفس الأبعاد التي اعتمدها (Maslach & Jackson (1981 في مقياسهم الشهير. ويُقاس هذا المتغير إجرائيًا في هذه الدراسة من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث على مقياس الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.

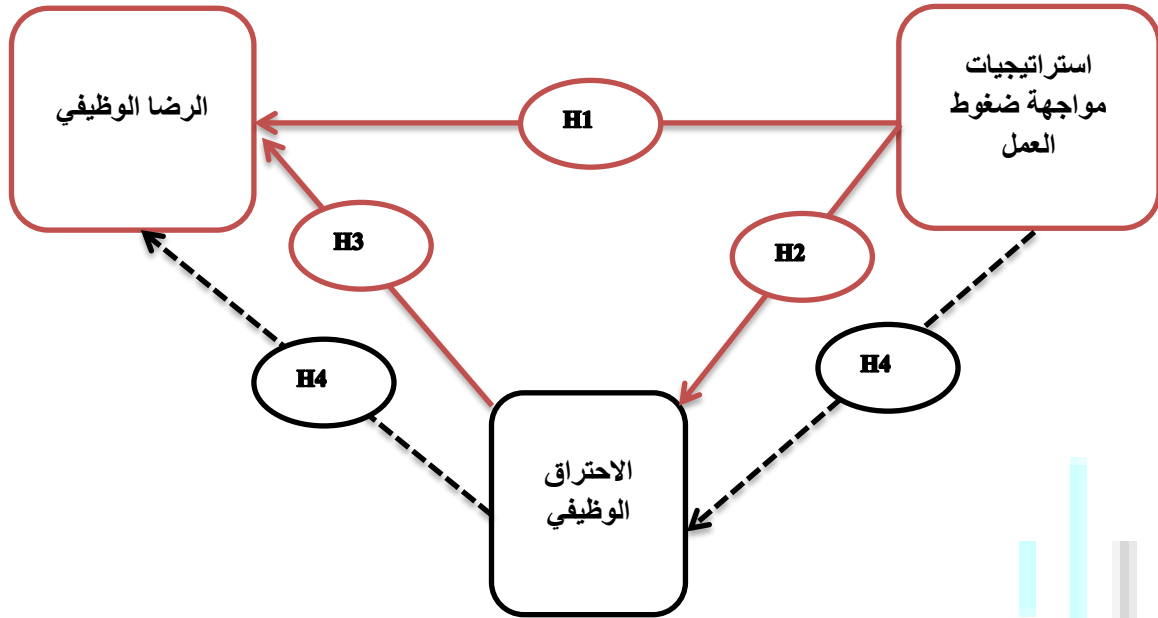
التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها العاملون بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة على مقياس الاحتراق الوظيفي المعتمد في هذه الدراسة، والمكون من ثلاثة أبعاد رئيسة: الإجهد العاطفي، تبدل المشاعر، وتدني الإنجاز الشخصي. وتشير الدرجة المرتفعة إلى مستوى عالٍ من الاحتراق الوظيفي، في حين تشير الدرجة المنخفضة إلى مستوى منخفض منه.

نموذج الدراسة:

يوضح النموذج المبين في الأسفل طبيعة العلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة لدى العاملين بمحكمة الأحوال الشخصية بجدة، وذلك وفقًا للفرضيات المطروحة. ويتناول النموذج:

1. أثر استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل (المتغير المستقل) على الرضا الوظيفي (المتغير التابع).
2. أثر استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل على الاحتراق الوظيفي (المتغير الوسيط).
3. أثر الاحتراق الوظيفي على الرضا الوظيفي.

4. الدور الوسيط للاحتراق الوظيفي في العلاقة بين استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل والرضا الوظيفي.



شكل (1): نموذج الدراسة: حيث يشر السهم غير المتقطع الى وجود علاقة مباشرة، والسهم المتقطع يشير الى علاقة غير مباشرة

حدود الدراسة:

• الحدود البشرية

تقتصر هذه الدراسة على جميع العاملين في محكمة الأحوال الشخصية بمدينة جدة من قضاة وكتاب ضبط وموظفي الإدارات الإدارية والمساندة. ولا تشمل الدراسة موظفي المحاكم الأخرى أو القطاعات القضائية المختلفة (كالجنائية أو التجارية)، كما لا تشمل موظفي القطاع الخاص.

● الحدود المكانية

تطبق الدراسة في محكمة الأحوال الشخصية بجدة – المملكة العربية السعودية فقط، وذلك نظرًا لخصوصية هذه المحكمة باعتبارها من أكبر المحاكم الأسرية في المملكة، وما تتميز به من طبيعة عمل ضاغطة نتيجة التعامل مع قضايا أسرية معقدة.

● الحدود الزمنية

تجري هذه الدراسة خلال الفترة من (سوف تحدد لاحقًا)، في الفترة المخصصة لجمع البيانات وتحليلها، وتعكس النتائج واقع تلك الفترة الزمنية تحديدًا.

● الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تحليل العلاقة بين: استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل (المتغير المستقل)، الاحتراق الوظيفي (المتغير الوسيط)، الرضا الوظيفي (المتغير التابع)، ولا تتناول متغيرات أخرى قد تؤثر على الرضا الوظيفي مثل الدعم التنظيمي أو سمات الشخصية إلا بقدر ما أشارت إليه الدراسات السابقة.

● الحدود التطبيقية

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، ولا تشمل أدوات نوعية مثل المقابلات المعمقة أو الملاحظة الميدانية، مما يجعل النتائج مقصورة على التحليل الإحصائي الكمي.

قائمة المراجع

اولا: المراجع العربية

الشرايدة، سالم تيسير سالم. (2008). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن. رسالة المعلم، (4)46، 33-37.

الغزو، نائلة عبد الكريم. (2024). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية كمتنبات بالقلق الوظيفي والشعور بالرضا المهني لدى المعلمات المتزوجات في محافظة إربد. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، (4)20، 635-652. <https://doi.org/10.47015/20.4.1>

الملحم، وليد عبد المحسن. (2007). ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المملكة العربية السعودية.

مكانسي، محمد وقدر، كمال. (2025). استراتيجيات مواجهة الضغوط النفسية: المفهوم و التصنيف. مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، (1)16، 120-139.

مقداد، محمد وخليفة، فاضل عباس. (2012). الضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها لدى معلمي نظام الفصل بملكة البحرين. مجلة دراسات نفسية وتربوية البحرين، 9، 175-219.

وزارة العدل. (2025). التقرير الإحصائي السنوي للقوى العاملة. وزارة العدل، المملكة العربية السعودية. مستخلص من بيانات LeadIQ حول عدد موظفي الوزارة: <https://leadiq.com/c/ministry-of-justice---ksa/5a1d8635240000240060889a/employee-directory>

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). التقرير السنوي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية 2023. المملكة العربية السعودية: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. hrsd.gov.sa.

عبد القوي، رانيا الصاوي عبده. (2023). أساليب مواجهة الضغوط النفسية لدى الشباب الجامعي: دراسة مقارنة في ضوء متغيري النوع والعمر على عينة من الشباب الجامعي بكلية التربية جامعة 6 أكتوبر. مجلة كلية الآداب، 68، 376-422.

سيد، أميرة فايق أمين. (2016). الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الاحتراق النفسي والعلاقات الأسرية لدى الموظفين الإداريين بالمحاكم من الجنسين. المجلة المصرية لعلم النفس الإكلينيكي والإرشادي، (1)4، 71-112.

عطير، ربيع شفيق. (2019). الضغوط النفسية واستراتيجيات التعامل معها. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain drain in higher education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8.

<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>

Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. In *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 349–364). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch21>

Clifton, S., & McGraw, D. S. (2025). Are you satisfied? An examination of law enforcement job satisfaction, job stress, and police culture. *Policing: An International Journal*, 48(2), 354–368.

<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-05-2024-0084>

Dalal, H. J. A., Ramoo, V., Chong, M. C., Danaee, M., Aljeesh, Y. I., & Rajeswaran, V. U. (2023, March). The mediating role of work satisfaction in the relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment of healthcare professionals: A cross-sectional study. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 6, p. 806). MDPI.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). *Manual for the Coping Strategies Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Friganović, A., & Selič, P. (2021). Where to look for a remedy? Burnout syndrome and its associations with coping and job satisfaction in critical care nurses—A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4390. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084390>

Friganović, A., Selič, P., Ilić, B., & Sedić, B. (2019). Stress and burnout syndrome and their associations with coping and job satisfaction in critical care nurses: A literature review. *Psychiatria Danubina*, 31(Suppl. 1), S21–S31.

Goswami, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of job satisfaction and job stress on employees' life in Mumbai's hospitality sector: An empirical study using SEM. *Journal of Strategy and Management*, 12(3), 330–346. <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2019-0012>

Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of coping strategy in work-family conflict on job stress and job satisfaction: Social support as moderation variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 223–239.

Ivanković, M. (2020). Sources of stress, coping strategies with stress and job satisfaction of teachers in art schools. *Croatian Journal of Education*, 22(Special Edition No. 1), 203–222. <https://doi.org/10.15516/cje.v22i0.3851>

Khanna, A., & Gupta, C. (2025). Burnout and job satisfaction: Analyzing the role of coping mechanisms in prevention. *The International Journal of Indian Psychology*, 13(2). <https://doi.org/10.25215/1302.056>

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Kumari, G., & Pandey, K. M. (2023). Mapping the job satisfaction level of employees on work performance in pharmaceutical industry. In *Interdisciplinary Research in Technology and Management* (pp. 272–287). CRC Press.

Leiss, U., Schiller, A., Fries, J., Voith, P., & Peyrl, A. (2021). Self-care strategies and job satisfaction in pediatricians: What we can do to prevent burnout—Results of a nationwide survey. *Frontiers in Pediatrics*, 9, Article 722356.

<https://doi.org/10.3389/fped.2021.722356>

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Mbinya, F., & Mose, T. (2022). Effect of occupational stress on employee performance of the judicial service commission employees in Kenya. *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(3), 88–

<https://doi.org/10.53819/81018102t6028> 106.

Portero de la Cruz, S., Cebrino, J., Herruzo, J., & Vaquero-Abellán, M. (2020). A multicenter study into burnout, perceived stress, job satisfaction, coping strategies, and general health among emergency department nursing staff. *Journal of Clinical Medicine*, 9(4), 1007. <https://doi.org/10.3390/jcm9041007>

Prasetya, A., Khairunnisa, H., & Aziz, A. L. (2021). The effect of work stress and burnout on job satisfaction and employee

performance: A test of conservation of resources theory. In *Advances in Economics, Business and Management Research: Proceedings of the 3rd Annual International Conference on Public and Business Administration (AICoBPA 2020)*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210928.016>

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>

Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11(2), 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>

Sharma, I. (2023). Effects of occupational stress and coping strategies on job satisfaction among employees. *International Journal of Indian Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.25215/1101.218>

Uhl-Bien, M., Piccolo, R. F., & Schermerhorn Jr, J. R. (2023). *Organizational behavior*. John Wiley & Sons.

Vetbuje, B. G., & Olaleye, B. R. (2022). Relationship between emotional intelligence, emotional labour, job stress and burnout: Does coping strategy work? *Journal of Intelligence Studies in Business*, 12(1). <https://doi.org/10.37380/jisib.v12i1.912>

Wang, H., Lee, S. Y., & Hall, N. C. (2022). Coping profiles among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions. *Contemporary Educational Psychology*, 68, 102030. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.102030>

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

Woods, S., Sebastian, J., Herman, K. C., Huang, F. L., Reinke, W. M., & Thompson, A. M. (2023). The relationship between teacher stress and job satisfaction as moderated by coping. *Psychology in the Schools*, 60(7), 2237–2256.
<https://doi.org/10.1002/pits.22857>

Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., & Ma, G. (2021). The relationship between job stress and job burnout: The mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204–211.
<https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>