

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي

إشراف: د. هبة الحداد
إعداد: د. رنا السعود

قضايا بحثية



01

عنوان الدراسة

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تخفيف الاحتراق الوظيفي.

إعداد الباحثين

محمد محمد غانم، محمد عبد السلام راغب
أيمن أحمد رجب، عبد الناصر غانم

توثيق الدراسة

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 2023.

اختيار القضية البحثية

- إبراز أهمية الموارد البشرية في المؤسسة، وأهمية الارتقاء بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسة، وأثر ذلك على تحقيق التنافسية .
- الشرح الوافي لمكونات الموارد البشرية مجال الدراسة متمثلة في (التدريب- التعويضات- تخطيط المسار الوظيفي- الأمن والسلامة- نظم العمل المرن).
- تناول العوامل المؤثرة على دوران الموظف وتعرضه للاحتراق الوظيفي، وأثر ذلك على الإنتاجية .
- استعراض أبعاد الاحتراق متمثلة في (الإجهاد النفسي- تبلد المشاعر- نقص الشعور بالإنجاز).

أهمية الدراسة

١- بخصوص الأهمية النظرية:

-الربط بين أهمية دور الموارد البشرية والحد من الاحتراق الوظيفي، وتوضيح الأثر الهام للدراسة على الواقع الفعلي، وإضافتها العلمية في مجال البحوث الإدارية.

- تعتبر الدراسة الحالي خطوة في مجال الدراسات التي تختص بمرحلة التعليم ما قبل الجامعي بالمدارس، حيث تعاني من ندرة ملحوظة - على حد علم الباحثة - فيما يتصل بموضوع الدراسة الحالي الذي يتمثل في أثر ممارسات إدارة الموارد في الاحتراق الوظيفي للعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي.

- تسعى الدراسة لتمهيد الإفادة الباحثين والدارسين بما يضيفه من أدبيات تضيف معارف جديدة حول مفهومي إدارة الموارد البشرية والاحتراق الوظيفي، بحيث تصبح نقطة انطلاق مستقبلية جديدة في هذا المجال.

٢- بخصوص الأهمية العملية:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الاهتمام بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في مدارس التعليم ما قبل الجامعي .
- اعتبار أن ممارسات الموارد البشرية التي تؤثر على مستوى الاحتراق الوظيفي كمتغير أساسي لنجاح أو فشل الأداء بالمدارس، ولأسيما في ظل الضغوط المحيطة بالعاملين التي تسيطر على مستوى أدائهم في المدارس، حيث أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تعتبر المصدر الأساسي لإنتاج الأفكار المبدعة واقتراح الحلول العملية للمشكلات الصعبة والمعقدة التي قد تؤدي للاحتراق الوظيفي، فضلاً عن أنها تقوم بوظيفة أساسية في زيادة قدرة المنظمات على التكيف مع متغيرات البيئة المحيطة بها.

اهداف الدراسة

- كافة الأهداف تسعى لتقديم رؤية متكاملة حول العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة التي سيتم قياسها ميدانيا، وقد تمثلت في:
 - ١- متغير المستقل المتمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب- الاختيار- التدريب- التعويضات- تخطيط المسار الوظيفي – الأمن والسلامة- نظم العمل المرن).
 - ٢- متغير التابع وهو الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي- تبدل المشاعر- نقص الشعور بالإنجاز).
 - ٣- المتغيرات الوسيطة (الديموجرافية) (النوع- الفئة العمرية- المستوى التعليمي – الوظيفة- سنوات الخدمة).

يتمثل الهدف الرئيسي في التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها (التدريب، والتعويضات، وتخطيط المسار الوظيفي، والأمن والسلامة، ونظم العمل المرن) على الاحتراق الوظيفي للعاملين بمدارس التعليم ما قبل الجامعي بمنطقة شرق الإسكندرية. ويتفرع من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية الآتية:

١ - التعرف على مستوى تأثير التدريب على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز).

٢ - الكشف عن مستوى تأثير التعويضات على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز).

٣ - تحديد مستوى تأثير تخطيط المسار الوظيفي على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز).

٤ - التعرف على مستوى تأثير الأمن والسلامة على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز).

٥ - التعرف على مستوى تأثير نظم العمل المرنة على الاحتراق الوظيفي وأبعاده (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز).

٦ - كما تستهدف الدراسة التوصل إلى مجموعة من التوصيات مبنية على النتائج الإحصائية تفيد الممارسين والتطبيقين، ومتخذي القرار في مجال التربية والتعليم.

أسئلة الدراسة

- صياغة تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية بشكل مباشر وواضحة وموجزة ومعبرة عن متغيرات الدراسة بأبعادها (الإجهاد النفسي، وتبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز).
- اتسمت التساؤلات بكونها تفصيلية للأهداف الفرعية التي تسعى الدراسة لقياسها:
 - ١- ما مدى تأثير التدريب.
 - ٢- ما درجة تأثير التعويضات.
 - ٣- ما مدى تأثير تخطيط المسار الوظيفي.
 - ٤- ما مدى تأثير الأمن والسلامة.
 - ٥- ما مدى تأثير نظم العمل المرن .

مشكلة الدراسة

تم استعراض مشكلة الدراسة المرتبطة بمتغيري الدراسة وهما:

- ١- إدارة الموارد البشرية
- ٢- الاحتراق الوظيفي

فرضيات الدراسة

- تم صياغة فروض الدراسة بشكل إثبات، وكذلك مع تحديد النتيجة المستهدف دراستها والوصول لنتائج بخصوصها حيث يتقارب الهدف مع طريقة التساؤلات حيث الربط بين أبعاد المتغيرات في شكل فروض.
- تتسم بالوضوح والمباشرة نحو الهدف المراد الوصول له بين متغيرات الدراسة.
- إن الفرضية غير طويلة بل تتسم بالاختصار المعبر عن الهدف.
- تراعي الفروض التعبير عن متغيرات الدراسة بدقة.
- تم صياغة الفروض بكلمات سهلة وسلسة تبرز متغيرات الدراسة (المستقل والتابع والوسيط).

- يبرز من صياغة الفروض فهم أنه سيتم تطبيق اختبار الانحدار وضمنيا العلاقات الارتباطية لأن البحث يهدف لقياس التأثير.

- طريقة صياغة الفروض بالإثبات:

١- " يوجد أثر ذو دلالة معنوية"، يفترض وجود تأثير لحين ثبوت العكس.

٢- تحاول هنا فروض الدراسة الوصول لإثبات أو نفي التأثيرات بين متغيرات الدراسة، بما يمكن من تقديم حلول واقعية.

٣- تعبر الفروض عن أبعاد ومقاييس الدراسة الاستبائي التي تم اعدادها والتي تقيس المتغيرات الدراسة.

٤- تمثلت الفروض في أنها قابلة للاختبار.

٥- عد الفروض قابلة للقياس.

٦- لا تتبني الفروض معتقدا سابقا بمعنى افتراض أن الواقع إيجابي أو سلبي لكنها تسعى لاختبار هذا الواقع وفحصه والوصول ما إذا كان سلبي أو إيجابي ويؤدي متغيرات الدراسة.

٧- بناء المقاييس التي تقيس متغيرات الدراسة وعبرت عنها تساؤلات وفروض الدراسة من الإطار المفاهيمي والنظري الذي اعتمدت عليه الدراسة.

٨- كما أن هذه الفروض قابلة للتعديل والتطوير في البحوث المستقبلية.

الإطار النظري

تم توظيف نظريات علمية مرتبطة بمجال الدراسة
(النظريات المفسرة للاحتراق النفسي: التحليل النفسي- النظرية السلوكية- النظرية الوجودية).

الدراسات السابقة

- كان هناك استعراض للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة مع التعقيب على نتائج الدراسات السابقة.
- استعراض الفرق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، حيث تم استعراض المحاور والقضايا التي تم مناقشتها في ممارسات الموارد البشرية (الاستقطاب- الاختيار- التدريب- التعويضات- تقييم الأداء- المسار- الأمن- المشاركة).
- توضيح الفجوة البحثية التي تثيرها الدراسة الحالية.
- عدم تعرض تلك الدراسات إلى مجموعة العوامل المؤثرة التي تناولتها الدراسة بشكل كلي أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي، وهذا يبرز أهمية الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة

- تعد الدراسة وصفية ميدانية على مجتمع التعليمي حيث تمثل في المديرين والوكلاء والمدرسين والعاملين بالوظائف الإدارية بمختلف مسمياتهم الوظيفي في مدارس التعليم ما قبل الجامعي بإدارة شرق إسكندرية.
- الاعتماد على أسلوب العينة الطبقية، بواقع 500 مفردة.
- إضافة متمثلة في اعداد دراسة استطلاعية ثم استعراض خصائص عينة الدراسة تم توظيف أساليب إحصائية انحدار لتوضيح الآثار.

أداة جمع البيانات

- تمثلت أداة الدراسة الرئيسية في الإستبيان، بغرض الفهم أو التنبؤ لبعض مظاهر السلوك الخاص بمجتمع الدراسة المدروس.
- عند تصميم الإستبيان قد تم مراعاة وضوح الأسئلة واختصارها بقدر الإمكان وتعبيرها عن الهدف وعدم استخدام أي الفاظ إيحائية أو أسئلة قد تتضمن معنيين.
- تصميم الاستبيان و بناءه من خلال المصادر والمراجع :
 - ١- الاعتماد في قياس أبعاد المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية) متمثلة في دراسة (أبو جليدة ، 2018).
 - ٢- الاعتماد في قياس أبعاد المتغير التابع (الإحتراق الوظيفي) على (البنوى ، 2017)
- استخدام الاستبيان بهدف التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإحتراق الوظيفي.

مقترحات بحثية

- تنويع مصادر المعلومات والدراسات: حيث توسيع نطاق البحث ليشمل باحثين ومؤسسات تعليمية أخرى.
- دمج التحليل الكيفي: حيث يتم إضافة مكونات تحليلية نوعية مثل المقابلات المفتوحة والمجموعات البؤرية -focus groups- لفهم الأبعاد النفسية والاجتماعية لممارسات إدارة الموارد البشرية والاحتراق الوظيفي بشكل أعمق.
- توسيع نطاق الدراسة لتشمل مناطق أخرى: حيث يتم من خلال إجراء دراسات مشابهة في مناطق جغرافية أخرى للتأكد من إمكانية تعميم النتائج وتحديد ما إذا كانت العوامل المؤثرة تختلف بناءً على السياق الجغرافي أو الثقافي.
- تطوير برامج تدخل تجريبية: تشمل تحسينات في التدريب، والتعويضات، ونظم العمل المرنة، وقياس نتائجها.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

