



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم نفس



الرقم التسلسلي: 2025.....

رقم التسجيل: 248646666

مذكرة بعنوان:

الاحتراق الوظيفي والاكئاب

لدى موظفي المناصب العليا
بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
دراسة حالة وصفية تحليلية جامعة محمد بوضياف المسيلة

مذكرة مكتملة لنيل شهادة الماستر في :

تخصص: العيادي

شعبة: علم النفس

اشراف الأستاذ

اعداد الطالب:

الدكتور البروفيسور

وليد بلقحري

زين الدين ضياف

السنة الجامعية: 2024 / 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative floral element consisting of a central flower with several leaves and smaller blossoms, positioned at the beginning of the calligraphic text.

شكر وتقدير:

أتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ المشرف الدكتور البروفيسور السيد زين الدين ضياف على تعاونه ومدى بكل التوجيهات ذات الصلة طوال فترة انجاز المذكرة لاسيما طاقته الايجابية وتواضعه المتسم بهما عنوان الرجل العاقل العالم على الدوام. كما لا يسعني أن أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ الدكتور البروفيسور مسؤول التخصص السيد مصطفى بعلى على تعاونه منذ أول اتصال خلوي به قصد عملية التسجيل بالجامعة ومرافقته لي وتفهمه.

موصول الشكر إلى أساتذتي الأفاضل والفضليات أعضاء لجنة المناقشة على كل نقد بناء أتعلم منه وأتقبله فضلا يزيدني علما. كما أشكر عاليا كل أساتذتي الكرام الذين قدموا لي العلم والمعرفة خلال السداسي الأول للسنة الجامعية 2025/2024.

كما لا يسعني أن أنوه بما قدمته لي السيدة بومالحة ماستر حقوق على اخراج مذكراتي في ظرف زمني قياسي فكانت المتعاونة كتابة وطباعة تقنيا ومعرفيا ومنهجيا. كما أشكر عاليا السيد محمد زيان مدير التكوين والتعليم المهنيين بولاية الوادي على تفضله بمنح ترخيص مزاولة دراستي لما بعد التدرج ماستر للسنة الجامعية 2025/2024. أشكر عاليا السيد جمال بلة المراقب المالي لولاية المسيلة على مساندته المطلقة وتعاونه اللامحدود في دعمه لي طوال فترة دراستي لما بعد التدرج ماستر للسنة الجامعية 2025/2024.

كما أشكر عاليا السيد خالد بوعزيز مدير المؤسسة الاستشفائية الزهراوي لتسهيل فترة التربص التطبيقي والتعاون ، والاختصاصيات النفسانيات العياديات على مساعدتهن والتأطير بمصالح أقسام الأورام و جراحة طب الأطفال و الطب الداخلي تمهيدا لإنجاز مذكرة التخرج ماستر

طوال فترة التربص التطبيقي بالمؤسسة بمصالح أقسام الأورام وجراحة طب الأطفال والطب الداخلي تمهيدا لإنجاز مذكرة التخرج ماستر.

الشكر موصول للأخ الفاضل السيد : سمير كعباش

على تعاونه الإنساني و الفني في الإخراج التقني لصورة المذكرة النهائية.

إهداء

إلى كل أفراد أسرتي زوجتي بناتي وأبنائي

إلى كل أخواتي وأخواني

إلى كل أصدقائي وخالاني

إلى أهلي وأقربائي

إلى كل أفراد عينية بحثي القصديّة المتعمدة

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	الشكر والتقدير
	الاهداء
	فهرس
	ملخص البحث
أ	مقدمة
الفصل الأول: الجانب النظري	
4	المبحث الأول: الاحتراق الوظيفي والاكنتاب
4	المطلب الأول: الاحتراق الوظيفي
4	مفهوم الاحتراق الوظيفي
4	مراحل تطور الاحتراق الوظيفي
5	أسباب نشوء الاحتراق الوظيفي
7	أبعاد الاحتراق الوظيفي
8	مستويات الاحتراق الوظيفي
9	نظريات الاحتراق الوظيفي
11	المطلب الثاني: الاكنتاب
11	مفهوم الاكنتاب

12	أنواع الاكتئاب
13	أبعاد الاكتئاب
14	أعراض الاكتئاب
14	أسباب الاكتئاب
15	نظريات الاكتئاب
17	المطلب الثالث علاقة الاحتراق الوظيفي والاكتئاب
17	العناصر المشتركة
18	العناصر المختلفة
18	العناصر المتداخلة
الفصل الثاني: الجانب التطبيقي	
21	المبحث الأول: الجانب المنهجي
20	المطلب الأول: الاشكالية والفرضيات
20	طرح الإشكالية
21	فرضيات الدراسة
22	الدراسات السابقة
27	أسباب اختيار موضوع البحث
28	أهمية موضوع البحث
29	أهداف البحث
29	حدود البحث

29	المطلب الثاني: تحليل وتصنيف النتائج
29	مجالات الدراسة الاستطلاعية
33	خصائص عينة البحث
34	المنهج العلمي المنتهج
34	وسيلة وأداة جمع البيانات
40	المطلب الثالث: تفسير النتائج المتحصل عليها ومناقشتها
40	تفريغ وتصنيف أبعاد النتائج
46	عرض ومناقشة النتائج
56	تحليل النتائج واسقاطها على الفرضيات المطروحة
58	مقترحات وصعوبات البحث
60	خاتمة
62	قائمة المراجع
64	ملاحق
	قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
64	مخطط كلية العلوم الانسانية والاجتماعية	1
32	الهيكل التنظيمي الخاص بالعينة القصدية لموظفي المناصب العليا بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية	2
33	خصائص وسمات عينة البحث القصدية	3
33	توزيع العينة القصدية بحسب المناصب العليا المركز الوظيفي.	4
34	أبعاد الاحتراق الوظيفي الثلاثة ضمن محاور المقابلات 12	5
38	البعد الأول الاجهاد النفسي الانفعالي	6
39	البعد الثاني: تبدل الشعور وعدم الانسانية	7
39	البعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز الشخصي	8
39	تفريغ اجابات البعد الأول	9
40.41	تفريغ اجابات البعد الثاني	10
42.41	تفريغ اجابات البعد الثالث	11
44.43	مدى مطابقة استجابات حالات المقابلة في الأبعاد الثلاثة (البعد الأول)	12

43	مدى مطابقة استجابات حالات المقابلة في الأبعاد الثلاثة (البعد ثاني)	13
44	مدى مطابقة استجابات حالات المقابلة في الأبعاد الثلاثة (البعد ثالث)	14

ملخص البحث

يهدف البحث إلى كشف العلاقة الارتباط بين أبعاد الاحتراق الوظيفي والاكنتاب لدى موظفي المناصب العليا بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية محمد بوضياف جامعة المسيلة على عينة قصدية تشمل اثنا عشر (12) مسيرا وهي:
عميد الكلية/ نائبا العميد /أمين عام / ستة رؤساء اقسام / نائبا رؤساء أقسام.
ولأجل تحقيق أهداف البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام المقابلة كتقنية لجمع البيانات وأداة قياس في آن واحد.

متبنيا أربع فرضيات رئيسية:

1. تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية الى أبعاد الاحتراق الوظيفي.
2. تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية لأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي يؤثر إصابة أحدهم بالاكنتاب.
3. تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية الى أبعاد الاحتراق الوظيفي لا يظهر لديهم لأي إصابة بنوع من الاكنتاب.
4. انعدام أي أثر من مستويات الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المناصب العليا بالكلية لا يؤثر الى أي نوع من الاكنتاب.

وعلى ضوء وضع تصميم أسئلة محورية مرتبطة بأبعاد الاحتراق الوظيفي وعلاقتها بالاكنتاب، تبين من خلال استجابات العينة أثناء المقابلة أنهم: لم يتعرضوا الى الاحتراق الوظيفي في أبعاده:- الاجهاد النفسي الانفعالي. كما أنهم لم يصابوا ب: -تبدل الشعور وعدم الإنسانية. ناهيك عن عدم:- تثبيط وتدني شعورهم و الإنجاز الشخصي. وعليه توصلت الى النتائج التالية:

- عدم تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية للاحتراق الوظيفي.
- عدم تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية لأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي ومن ثم لا يؤثر لإصابة أحدهم أو بعضهم بالاكنتاب.
- عدم تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية الى أبعاد الاحتراق الوظيفي يؤكد عدم ظهور لديهم لأي نوع من الاكنتاب.
- انعدام لأي أثر من مستويات الاحتراق الوظيفي بالكلية لا يؤثر إلى أي نوع من الاكنتاب لدى موظفي المناصب العليا بالكلية.

الكلمات المفتاحية :

- الإحتراق الوظيفي- الإكنتاب - موظفي المناصب العليا

Résumé de la recherche :

L'étude vise à identifier la relation entre les dimensions de l'épuisement professionnel et la dépression chez les cadres supérieurs de la Faculté Mohamed Boudiaf des Sciences Humaines et Sociales de l'Université de M'sila. L'échantillon comprenait douze (12) responsables : le doyen de la Faculté, deux vice-doyens, un secrétaire général, six chefs de département et deux chefs de département adjoints.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, une approche analytique descriptive a été adoptée, utilisant des entretiens comme technique de collecte de données et outil de mesure.

Quatre hypothèses principales ont été retenues :

1. Les cadres supérieurs de la Faculté sont exposés aux dimensions de l'épuisement professionnel.
2. Les cadres supérieurs de la Faculté sont exposés à l'une des dimensions de l'épuisement professionnel, ce qui indique que l'un d'entre eux souffre de dépression.
3. Les cadres supérieurs de la Faculté sont exposés aux dimensions de l'épuisement professionnel, mais ne présentent aucun signe de dépression.
4. L'absence de trace d'épuisement professionnel chez les cadres supérieurs de la Faculté n'indique aucun type de dépression.

Compte tenu de la conception des questions clés liées aux dimensions de l'épuisement professionnel et à leur lien avec la dépression, les réponses de l'échantillon lors de l'entretien ont révélé que :

Ils n'ont pas éprouvé d'épuisement professionnel dans ses dimensions : épuisement psychologique et émotionnel.

Ils n'ont pas non plus ressenti d'engourdissement ni de déshumanisation.

Sans parler de :

la dépression et une baisse du sentiment d'accomplissement personnel.

En conséquence, je suis parvenu aux conclusions suivantes :

- Les cadres supérieurs de la faculté n'étaient pas exposés à l'épuisement professionnel.
- Les cadres supérieurs de la faculté n'étaient exposés à aucune des dimensions de l'épuisement professionnel, ce qui n'indique pas qu'ils souffraient de dépression.
- Les cadres supérieurs de la faculté n'étaient exposés à aucune des dimensions de l'épuisement professionnel, ce qui confirme qu'ils ne présentaient aucun type de dépression.
- L'absence d'effet des niveaux d'épuisement professionnel au faculté n'indique aucun type de dépression parmi les cadres supérieurs du faculté.

Mots-clés :

- Épuisement professionnel, dépression, cadres supérieurs

مقدمة

مقدمة:

إن ارهاصات التحولات المتسارعة التي مست المناحي العميقة للحياة لا سيما بعد الألفية الجديدة، ابرزت بجلاء أهمية الذكاء البشري ومدى قدرته على صنع التحدي المستحيل.

إن اصرار التفكير البشري على التفوق بل والعمل على تسخير كل مقومات الكائنات الحية المقابلة، يجعل منه الرائد العاقل المتحكم بل والفاعل الحقيقي لأنسنة الطبيعة وجعل منها المطيعة الرؤوم.

إن هذا التقيح الانساني الذكي لن يتأت شأنه دون توفر أبعاد مادية نفسية صرفة تحقق ما لهذا التطور وتعزز مكانته في كنف بيئة ملائمة تركز الوصول وتنتج غرض المراد.

ومن ثم كون الانسان جوهر هذا الزخم المتنامي قد لا يجد السبل الكفي لته على الدوام، معبدة بأريحية تعزز إعمال عقله دون ضغوطات واره اق يذكر.

إن الجامعة ليست بمعزل عن هذا التقدم الصارخ في زيادة التعليم العالي وتجدر البحث العلمي وروافده ومن ثم فحياة الانشراح التي ترضفي جودة على يوميات الأسرة الجامعية ليست قدرا بل هي نتاج لإعمال عقلي مصدره موظفي المناصب العليا لكليات المؤسسات الجامعية يعملون جاهدين على تسيير مهامهم الإدارية حد الإجهاد النفسي ويغرسون الآمال من خلال ممارسه تعريف نشاطهم المقنن خلف المكاتب منهمكين

مستخدمين تقنيات الإدارة العصرية للتفعيل والتسريع ضمن بيئة لن نكون أبدا مثالي بل غير مساعدة وضاغطة في جوانب داخل الحرم الجامعي خضم نقص التفهم من الرئاسة والمسؤول الرئيس أو ضعف التفاهم من لدن زملاء الرتب والمناصب ، ناهيك عن الإرباك الأسري وهو لا يتناغم ، محدثا عدم التضامن ولا يتفاعل ، مبديا غياب التآزر.

فإنه صرف العميد ونائبه ورؤساء أقسامه ونوابه إلى استنزاف كل طاقتهم الشخصية دون مصادر تعويضية لإجهاده م النفسي العاطفي ، فيصابون بمس وجداني، سرعان ما يبرز ملامح برود علائق ي اتصالي يُلوح بتبدل شعوري يك تنفنه، وعدم انسانية يستدخله فيصابون بتثبيط ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي تمثلا ذهنيا لا يبار حهم ، فتتخر طاقتهم وتلك سواعدهم وتعجل في ظهور لدى بعضهم مستويات من الاحتراق الوظيفي بل قد يستغرق كيانهم ليرادف إحدى درجات الاكتئاب.

إن صفو الحياة في الجامعة وشعلته المضيئة لم يكن عبثا أو معاشا اعتباطيا إنما في المرجعية احتراق وظيفي ساهمت إبعاده على تكريسه فكان موظف المنصب العالي بالكلية بمثابة الشعلة التي تحرق لتضيء على الأسرة الجامعية برمتها فكان الاحتراق الوظيفي حتمية ضغوطات العمل وقله التحكم فيه ببون التخصص عن المنصب الذي يتبوؤه ناهيك عن سمات الموظف الشخصية وميله إلى البحث عن الكمال أو شخصيات واهية هشة قابلة للاحتراق الوظيفي ليس في مقدور ها الإصرار اتجاه الشدائ وكذا عدم التآزر والدعم الأسري المتضامن.

ولا غرو في ذلك ان تكون الإدارة السيئة في مراكزها العليا في تبني عدم ايلاء التقدير اللازم والتشجيع المستحق والاهتمام الجدير بموظفيها في مناصبهم العليا على غرار كليات الجامعة سببا دافعا إلى بيئة خصبة لتوليد الاكتئاب، لا سيما اثناء فقدان الموظف الاهتمام والقيمة التي كانت تراوده في ممارسة مهامه فيكون النوزخ الذي تنصهر في بوتقته الاحتراق الوظيفي والاكتئاب.

الفصل الأول

المبحث الأول: الاحتراق الوظيفي والاكئاب

المطلب الأول: الاحتراق الوظيفي

1. مفهوم الاحتراق الوظيفي

هو ظاهرة تنجم عن الضغط المستمر في العمل تتمحور حول مشاعر الإرهاق النفسي والاعتراب داخل مهام الوظيفة وفقدانه الدافع إلى الأداء حيال تعاريف النشاط المنوط به ، إذ يعد حالة نفسية تصيب الأفراد بالإرهاق و التعب ناجمة عن أعباء إضافية يشعر معها الفرد أنه غير قادر على تحملها و ينعكس ذلك على الأفراد العاملين و المتعاملين معهم على مستوى الخدمات المقدمة لهم¹ (حسين محمد صديق 2017 ص 11) كما يعد حالة من الإجهاد الذهني والإرهاك البدني وعدم الرضا عن العمل وضعف الأداء وسيطرة الرقابة وطغيان الأعمال النمطية.

2. مراحل تطور الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي هو حالة نفسيه تتطور تدريجي نتيجة لضغط العمل المفرط كما أنه إنهاك بدني و إجهاد ذهني يحدث نتيجة لطبيعة العمل المضنية والظروف المحيطة به عن رتابة وتسلط.

ومن ثم يمر الاحتراق الوظيفي من خلال:

1.2 مرحلة الإثارة الأولية

حيث يبدأ الموظف بالتركيز على عمله تركيزا شديدا مع ملازمة ضغوطات خفيفة وإمكانية السيطرة والتحكم فيها.

2.2 مرحلة بدايات التوتر

تبرز ملامح الشعور بالتوتر والإرهاق مع بداي إهمال الموظف لبعض احتياجاته الشخصية.

3.2 مرحلة حالة الإجهاد المزمن:

يصير التوتر متواصلا ويبدأ لدى الموظف معاش الملل ليسكنه وردود أفعاله تتسم بنوع من العدوانية.

4.2 مرحلة الإرهاق

يشعر الموظف بالإرهاق الشديدة مما يجعله يبدأ في فقدانه للدافعية إلى البذل والعمل، بل تنقلص لديه روح المبادرة وينخفض الأداء، وهي أقصى مرحلة في سلسلة التطور ويفكر فيها المحترق في ترك العمل وفي حالات حرجة كالانتحار

5.2 مرحلة الإرهاق المعتاد

زيادة على شعور الموظف بالإرهاق الشديد، يصاب الإحباط والعزلة وينخفض مستواه بصورة كافية، فيشكل الاحتراق الوظيفي ضمن كيانه ويلتصق بنفسيته من المهم أن يتم التعرف على هذه العلامات في المراحل المبكرة من أجل منع الإنهيار إذا لم يتدخل في الوقت المناسب يمكن أن يكون للإرهاق عواقب وخيمة على حياة الأفراد¹ (ولاء محمد عبيد شمام 2013 ص18).

3. أسباب نشوء الاحتراق الوظيفي

أسباب نشوء الإحتراق أغلبها مرتبطة ببيئة العمل و ما تتيحه من فرص تساعد على إرتفاع مستويات الضغط و الإحباط و القهر لفترة طويلة من الزمن وفي المقابل تكون المكافأة ضئيلة لمواجهة كل هذه الأسباب¹ (بلي خديجة ، بحورة صفية 2019 2020 ص14)

1.3 ضغوط العمل الزائدة

عندما يكون ضغط متزايد في العمل دون علاقة توازن بين المسؤوليات الموجودة على عاتق الموظفين وحياتهم الشخصية يلوح في أفقهم خطر الاحتراق الوظيفي.

2.3 الرتابة والملل

عندما يصير العمل متكررا و روتينيا دون تحديات جديدة أو فرص للتطور يمكن ان يحدث الاحتراق الوظيفي.

3.3 عدم التوافق مع القيم الشخصية:

إذا كانت أهداف ومبادئ الموظف تتعارض مع ما يتم تحقيقه في مكان العمل حيث يشعر الموظف بالاحتراق الوظيفي.

4.3 عدم وجود فرص للتطور والترقية

إن قلة فرص التكوين والتجيين والتعلم والتطور المهني وعدم وجود فضاءات التدعيم ينجر عنه شعور الموظف بالاحتراق الوظيفي والإحباط، حيث محدودية فرص النمو والترقية في مكان العمل .

5.3 العلاقات السلبية في مكان العمل

عندما يكون توتر وصراعات مستمرة بين الزملاء أو مع الرؤساء يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالاحتراق الوظيفي.

6.3 عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية

إن فقدان التوافق بين مقتضيات الوظيفة ومتطلبات الحياة الخاصة والأسرية قد يعجل من ظهور الاحتراق الوظيفي حيث تتغلب الضغوطات على الموظف مما يجعله يعاني من الإنهاك النفسي والإحباط الذهني وانعكاس ذلك على التعب البدني.

4.علامات الاحتراق الوظيفي

تتعدد علامات الاحتراق الوظيفي وتشمل مكونات شخصية الموظف الأساسية من حيث العلامات الأكثر شيوعا:

- الإرهاق الجسدي والذي ينتاب الموظف الإداري وشعوره المستمر بالإرهاق والتعب حتى بعد الحصول على قسط كافي من الراحة.
- الصداع والألم العضلات حيث يصاحب الإرهاق الجسدي
- تغيرات في الشهية والنوم حيث يبرز في صورة فقدانه أو زيادته للشهية اضطرابات في النوم مثل الأرق.
- انخفاض الدافعية و الإنتاجية حيث يصاب الموظف الإداري.
- شعوره بالملل او الاحباط تجاه العمل وفقدان الاهتمام ويجد صعوبة في التركيز والادراك.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات أو معالجة المعلومات من حيث صعوبة في التنظيم والتنسيق .

تغيرات في السلوك يبدو ذلك جليا لدى الموظف الإداري من خلال :

-الشعور بالتوتر والقلق حيث يصير أكثر حساسية للأمور ويبتئثر بالضغوط بسهولة ، إذا توافرت كل هذه النقاط يجب عليك التوجه لإستشاري نفسي دون تردد لأنك الآن تعاني بعض الأعراض النفسية التي تحتاج إستشارة¹ (منار محمد الصبحي 2022 ص14)

أبعاد الاحتراق الوظيفي

يعتبر تصنيف ماسلاك لأبعاد الإحتراق الوظيفي هو الأعم و الأشمل و الأشهر بين التصنيفات جميعها¹ (محمود السيد إمام 2020 ص8)

الاحتراق الوظيفي هو متلازمة تتميز بثلاثة أبعاد رئيسية:

- الإجهاد النفسي الانفعالي (عاطفي وجداني)
- تبلد الشعور وعدم الإنسانية (علائقي اتصالي)
- تثبيط و تدني و الانجاز الشخصي (عقلي معرفي)

1.5 بعد: الإجهاد الانفعالي النفسي:

هذا البعد يصرّب الشعور بالإرهاق العقلي والبدني بسبب الضغوط المستمرة في العمل يشمل الشعور باستنزاف الطاقة عدم التركيز وسوء النوم، و إحساسه بأن مصادره العاطفية مستنزفة، وهذا الشعور بالإرهاك العاطفي قد يواكب إحساس بالإحباط و الشد النفسي.

2.5 بعد: تلبّ الشعور وعدم الإنسانية:

هذا البعد يتضمن الشعور بالسلبية تجاه الآخرين وفقدان الاهتمام بالعمل وتقليل من مستوى التعاطف مع العملاء والزملاء، يشمل أيضا الشعور بالبرود واللامبالاة اتجاه المهام التي يقوم بها الشخص.

3.5 بعد: تثبيط وتدني الانجاز الشخصي:

هذا البعد يشير الى القصور في العمل وعدم الرضا عن انجازات الشخصية ونقص الثقة بالذات ويستغرق الشعور بالخيبة كيان الشخص وتدهور الأداء وعدم الرغبة في تحقيق المزيد من الانجازات في العمل.

6. مستويات الاحتراق الوظيفي

الاحتراق الوظيفي كظاهرة ضمن التصنيف الإحصائي الدولي معترف بها تتضمن ثلاث مستويات تتأثر بالتركيبية الوجدانية و الاجتماعية والنفسية للموظف ويمكن أن يترجم إلى مجموعة من الأعراض السلبية على غرار الشعور بالإرهاق وتدني الانجاز الشخصي وتغيرات في السلوك يأتي الإحترق استجابة للمتطلبات التي تقع على الموظف و التي تمثل عوامل تأثر للموظف مثل عبئ العمل ، و هي بدورها تزيد من إلتزاماته و مسؤوليته الشخصية و بسبب المستويات العالية من الإثارة التي تحدثها هذه المتطلبات¹ (هبة تراس 2021 ص20) .

1.6 مستوى منخفض

خلال هذا المستوى تظهر مجموعة من المعوقات تعيق مقدرته على القيام بدوره على أكمل وجه ، يؤدي إلى شعور الفرد بعجز عن تقديم العمل المطلوب منه و بالمستوى المتوقع¹ (وليد محمد عبد الحليم محمد عشور ، 2020 ص 68)
حيث يمر الموظف بمستوى منخفض من الإرهاق العاطفي مع قدرته الحفاظ على التوفيق بين العمل والحياة الشخصية كما أنه لا يواجه صعوبات كيبق في التعامل معها تحديات العمل ويحافظ على مستوى عال من الإنجاز.

2.6 مستوى متوسط

يمر الموظف بمستوى متوسط من الإرهاق العاطفي والاجتماعي والنفسي، بظهور لديه بعض الصعوبات في الحفاظ على توازنه بين العمل والحياة الشخصية قد يواجه الموظف بعضا من هذه الصعوبات في التعامل مع تحديات العمل وقد يشعر ببعض التوتر أو الضغط ، و تعد المستويات المتوسطة من فقدان العنصر الإنساني أو الشخصي في التعامل مع المستفيدين مناسبة للأفراد العمال في بعض الوظائف¹ (وليد محمد عبد الحليم محمد عشور ، 2020 ص 66)

3.6 مستوى مرتفع:

حيث يمر الموظف بمعاناة عالية تظهر وفق أعراض شديدة الملامح على غرار الإجهاد العاطفي الشديد والتبلد الشديد للشخصية ونقص حاد في الشعور بالإنجاز الشخصي و بسبب المستويات العالية التي تحدثها متطلبات العمل فيبدأ الإنهاك الفعلي¹ (وليد محمد عبد الحليم محمد عشور ، 2020 ص 66)

7.نظريات الاحتراق الوظيفي

لم يدرس مفهوم الإحتراق الوظيفي بشكل محدد واضح في النظريات النفسية و إنما بدأ بصور إستكشافية وتم ربطه بظغوط العمل و على أي حال فقد نظرت إليه بعض

النظريات من خلال الإطار العام لها و بحسب أدبيات علم النفس فإن هناك نظريات نفسية تناولت الإحترق الوظيفي¹ (سماهر مسلم عباد أبو مسعود 2010 ص31)

1.7 النظرية الوجودية:

تفسر هذه النظرية الاحترق الوظيفي على معنى ومغزى الفرد في الحياة فعند فقدانه أي الفرد لمعنى ومغزى وجوده في الحياة فلين هذا الأمر يجعله يشعر بعدم أهمي حياته ويحرمه من التقدير الذي يشجعه ويجعله على مواصلة حياته. ومن ثم علاقة يبقى الاحترق الوظيفي وعدم الإحساس بالمعنى علاقة متبادلة إذ أن الاحترق الوظيفي يؤدي إلى فقدان المعنى من حياة الفرد كما أن فقدان المعنى يمكن أن يؤدي إلى الاحترق الوظيفي.

2.7 النظرية التحليلية:

ترى نظرية التحليل النفسي كون الاحترق الوظيفي ناتج عن عمليه ضغط الفرد على الأنا لفترة طويلة مقابل الاهتمام بالعمل حيث يمثل جهدا مستمرا لقدرات الفرد مع عدم قدرة الفرد على مواجهته تلك الضغوطات بطريقه سوية أو أنها ناتج عن عمل الكبت أو الكف للربغات غير المقبولة بل المتعارضة في مكونات الشخصية، مما ينشأ عنه الصراع بين تلك المكونات يؤدي إلى أقصى مراحل الاحترق الوظيفي، أو أنه ناتج عن فقدان الأنا المثل الأعلى لها وحدوث فجوه بين الأنا والآخر الذي تعلق به وفقدان الفرد جانب المساندة التي كان ينتظرها.

3.7 النظرية السلوكية

تفسر النظرية السلوكية الاحترق الوظيفي في ضوء عملي التعلم بلأنه سلوك غير سوي لتعلمه الفرد ونتيجة عوامل بيئي غير ملائمة حيث في حالة عدم تعلم الفرد سلوكات موائمة تكيفية مقبولة فلننه يحدث الاحترق الوظيفي.

ترى أن كل سلوك إستجابة له مثير، فإذا كانت العلاقة بين المثير و الإستجابة سليمة كان السلوك سويًا ، و إذا كانت العلاقة بينهما مضطربة كان السلوك غير سوي¹ (مشعر خوجية ، بن ناصر نادية 2020 2021 ص 34).

حيث ترى النظرية السلوكية أن الاحتراق الوظيفي ليس نتيجة للتعامل السيئ مع الآخرين فحسب بل مرد ذلك أيضا العوامل البيئية والضغوطات الخارجة.

4.7 النظرية المعرفية

ترى النظرية المعرفية أن مصدر السلوك الإنساني داخل معرفي مثل العمليات العقلية التي يدرك من خلالها الفرد الموقف ليستجيب ويحقق الهدف المحدد ، فلذا كان إدراك للموقف إيجابيا يستنتج عنه الرضا وترتفع معنوياته أما إذا كان إدراكه للموقف سلبيا فقد يؤدي إلى أعراض الاحتراق الوظيفي، ومن ثم يعتبر الإكتئاب من أكثر الظواهر النفسية انتشارا ، و نستطيع القول أن أي واحد منا يملكه في وقت من الأوقات الشعور بالحزن أو الضيق¹ (لظفي الشربيني 2001 ص 18)

المطلب الثاني: الإكتئاب

1. مفهوم الإكتئاب

هو اضطراب المزاج بسبب شعور مستمر بالتعاسة والحزن وانعدام المتعة بعد فقدها والأمور العادية لديها وضعف في التركيز يصاحبه الشعور بالذنب وعدم الأهمية ونقص التقدير الذاتي حيث يؤثر الإصابة بالإكتئاب على المشاعر والتفكير والتصرفات ، فيكون الدافع إلى إحداث مشاكل عاطفية وأيضا جسدية والتي تؤثر بدورها على النشاط العادي اليومي ، قد يدفع به إلى الشعور باليأس من الحياة وربما الإقدام على الانتحار والتفكير والإقدام عليه في الحالات المتقدمة القصوى.

2. أنواع الاكتئاب

الاكتئاب يبدو للغالبية استجابة عادية تثيرها خبرة مؤلمة كالفشل في علاقة أو خيبة أمل أو فقدان أمر مهم كالعمل أو وفاة إنسان غال، وما يميز هذا النوع العادي من الاكتئاب أنه يحدث لفترات قصيرة قد لا تزيد عن أسبوعين، كما أنه يكون مرتبطا بالموقف الذي أثاره.

1.2 اضطراب الاكتئاب الجزئي:

هو حالة سوء مزاج تستمر لفترات طويلة ولا تؤثر بشكل واضح على سلوكياته ، حيث يتعرض المكتئب جزئياً إلى اضطراب المزاج وقد تسمى اضطراب جزئي إلا في حالة استمراره لأكثر من سنتين على أقل تقدير .

2.2 الاكتئاب الموسمي :

يتميز حدوثه خلال مواسم وفصول عن غيرها وفصل الشتاء مناخه ال خصب، حيث يتأثر المكتئب بغياب أشعة الشمس وقلتها ويفتر ويتجاوزة عموماً ، بحلول فصل الربيع حيث تبرز ألوان الشمس.

3.2 الاكتئاب الذهاني:

يتعرض المصاب إلى نوع من الاضطرابات العقلية مثل الهلوسات والأوهام وتكون أعراضه مرتبطة بلوهام كئيبة مثل هلوسات الفقر والمرض .

4.2 الاكتئاب ثنائي القطب:

يختلف عن الاكتئاب الأصلي كون المكتئب ثنائي القطب يتعرض إلى نوبات من الاكتئاب الشديد تتناوب مع نوبات ابتهاج مرتفعة.

5.2 الاكتئاب المستمر (المزمن)

يتميز هذا النوع من الاكتئاب باستمرار أعراض الاكتئاب لمدة عامين على أقل تقدير مع أو بدون نوبات اكتئاب شديدة يمكن أن يؤثر على الأداء الوظيفي ويساهم في الشعور بالإرهاق المزمن.

6.2 الاكتئاب الحاد

هذا النوع من الاكتئاب هو أشد أنواع الاكتئاب ويتميز بالشعور المستمر بالحزن والتعاسة والضغط وفقدان الاهتمام بالأنشطة كما يحدث له تغيرات في الشهية من حيث النهم المفرط أو الجوع المضني وكذا النوم بين تعرضه إلى الأرق أو الكسل والنوم المبالغ فيه كما يصير لديه عدم قدرة على التركيز مما يؤدي به إلى انخفاض الأداء الوظيفي والشعور باللامبالاة.

3. أبعاد الاكتئاب

للاكتئاب أبعاد أهمها :

1.3 العاطفية:

يتضمن شعور الشخص بالحزن الحاد والشعور بالخوف والتوتر وكذا الشعور بالذنب والغضب والضعف.

2.3 السلوكية: يشمل قلة نشاط الشخص التعب المستمر كما يجد صعوبة في القيام

بالمهام اليومية استجابة من الأنشطة الاجتماعية.

3.3 المعرفية:

يستدخل التفكير السلبي ، مع صعوبة في التركيز والتردد في اتخاذ القرارات ناهيك عن الشعور بعدم الأهمية.

3.4 البدنية:

يتميز بالتعب المتواصل وتعرضه للعرق أثناء النوم، كما تظهر عليه تغيرات في الشهية بين النقص الحاد والجوع المفرط ، كما يشعر بآلام جسدي لا أثر طبي يبررها.

3.5 الإدراكية:

تتضمن صعوبة التركيز والاستيعاب وتذكر الأشياء وعدم القدرة على حل المشكلات.

4. أعراض الاكتئاب

يميل الشخص الذي يعاني حالة الاكتئاب إلى عدم الاهتمام بأي مباحج الحياة المعتادة ولا يمكن أن يشعر بالسرور عند قيامه بالأنشطة العادية التي كان يقوم بها من قبل¹.

-الحزن المستمر أو الشعور باليأس.

-فقدان الاهتمام أو المتعة في الأنشطة.

-تغييرات في انماط النوم حيث يصاب الشخص بالأرق أو زيادة في النوم.

-تغيير في شهية إلى الطعام بالنهم أو فقدان.

-التعب وفقدان الطاقة.

-صعوبة في التركيز واتخاذ القرارات أو تذكر الأشياء.

-أفكار عن الموت أو الرغبة في إيذاء النفس أو التفكير في الانتحار والمحاولة.

5. أسباب الاكتئاب

أسباب الإكتئاب أن هناك عوامل حيوية بيولوجية و عوامل نفسية سيكولوجية و عوامل إجتماعية و روحانية¹ (لطي الشربيني 2010 ص 43)

يشخص الاكتئاب نتيجة تفاعل معقد بين عوامل بيولوجية، نفسية واجتماعية،

تشمل الأسباب المحتملة للإصابة به لاسيما التاريخ العائلي ، العوامل البيئية و المشاكل الصحية و التغيرات الهرمونية والأحداث الصادمة والضعف النفسانية.

1.5 بيولوجية

- تاريخية:

حيث يكون الشخص محتمل تعرضه للاكتئاب إذا كان للسوابق تسجيلات تاريخية بالتعرض العائلي .

- وراثية:

قد يكتسب الوراثة دورا في كيفية استجابة واستعداد الشخص للتوتر والضغط، مما يجعله عرضة أكثر للاكتئاب.

- اضطراب النواقل العصبية:

قد يكون انخفاض النواقل العصبي ة مثل السيروتونين و الدوبامين في الدماغ أحد العوامل الأساسية في بروز الاكتئاب.

2.5 أسباب النفسية الاجتماعية

- الأحداث الصادمة

التعرض للحياة الصادمة يمثل فقدان موضوع أ و حرمان من قريب عزيز قد يؤثر على حدود وحدوث الاكتئاب.

3.5 العوامل البيئية

حيث تؤثر البيئة من خلال عوامل محيطية مثل التعرض إلى العنف أو الإهمال الأسري أو حالة الفقر الاجتماعي المادي أو انعدام ثقافة الصحة مما يزيد من خطر الإصابة بالاكتئاب.

6. نظريات الاكتئاب

1.6 النظرية السلوكية

إن المعدل المنخفض في الاستجابات التي يتلوها تدعيمات يشكل مقدمة حاسمة لحدوث الاكتئاب يحدث نتيجة لجملة من العناصر التي تتضمن انخفاض تفاعلات الفرد

مع بيئته المؤدية إلى نتائج ايجابية للشخص أو زيادة معدل الخبرات السيئة التي تكون بمثابة عقوبة له.

2.6 النظرية المعرفية

تقر كون الأفكار السلبية التي تسيطر على الشخص التي تؤدي إلى معتقدات خاطئة يقر بها اتجاه ذاته ، أيضا ميله إلى الأفكار السلبية واستئالها في ذهنه تساهم بقسط وافر في الإصابة بالاكنتاب، حيث يعتقد العالم بيك beack أن ثالوث الاكنتاب هو اعتقاد الشخص أنه فاشل وغير قادر على انجاز الأعمال. اعتقاده بلأن أهدافه لن تتحقق بل ستحطم اعتقاده الصارخ لمستقبل ميؤوس منه.

3.6 نظرية التحليل النفسي

حيث ترى أن الخبرات الضاغطة الصادمة التي يواجهها الشخص في السنوات المبكرة من عمره مثل الانفصال أو فقده لأحد الوالدين وعليه إذا واجه الشخص مستقبلا ضغوطاته في عمقها متشابهة لتجاربه الأولى فقد تظهر عليه أعراض اكتئاب حيث ترى النظرية التحليلية أن الموضوع المرغوب في حاله فقدان حقيقه أو رمزية ينتج عنه غضب يوجه إلى الذات فيهددها ويترتب عنه خبرة حزيرة مكتئبة اكتئابية.

4.6 النظرية النفسية الاجتماعية

تجمع هذه المدرسة بين مفهوم المستوي النفس ي ومفهوم المستوى الاجتماعي حيث يرتكز العالم بيك كون الاكنتاب يحدث على غرار ثلاثة أنواع من فقدان:

- فقدان الذات.

- فقدان العادات والمعايير وقواعد السلوك.

- فقدان إدراك مناهج الحياة.

وعليه الاكنتاب هو الفشل في تقدير الذات و احترامها.

5.6 نظرية البيولوجية

تفسير الاكتئاب على انه يحدث بسبب تغيرات تحدث للشخص في وظائف الدماغ والجسد مثل اختلال التوازن الكيميائي في الدماغ مثل السيروتونين وانخفاض نشاط الدماغ و تغيرات في الساعة البيولوجية.

والتأثيرات الهرمونية مثل الكورتيزول وكذا بعد التغيرات التي تحدث في البيئة العصبية.

7. الاحتراق الوظيفي والاكتئاب

إن الاحتراق الوظيفي هو حالة تنتج عن الضغط المستمر في العمل وتؤدي إلى الإرهاق العاطفي والجسدي وفقدان الدافع ، في حين الاكتئاب هو حالة طبيعية تؤثر على جوانب الحياة للشخصية بما في ذلك محيط العمل وعلاقته الاجتماعية وأنشطته اليومية العادية.

المطلب الثالث: علاقة الاحتراق الوظيفي و الاكتئاب

1.العناصر المشتركة:

إن الاحتراق الوظيفي والاكتئاب مرتبطان وكلاهما يمثل حالة نفسية تتسبب في حدوث أو بروز مشاعر سلبية تؤثر على توازن الشخص وصحته عموماً. يتشابه الاحتراق الوظيفي والاكتئاب في بعض الأعراض على غرار: الإرهاق والتعب ، حيث يتسبب كلاهما في شعور عام بالتعب الجسدي والعقلي كما يفقد كلاهما المحترق والمكتئب الدافعية والاهتمام بالعمل والتفاعلات العادية.

2. العناصر المختلفة

- التركيز:

الاحترق الوظيفي يركز على ضغط العمل فبيئته الحياة المهنية بينما الاكتئاب حالة أوسع تتعدى بيئة العمل .

- الأعراض:

يمكن أن تشمل أعراض الاحتراق الوظيفي الإرهاق العاطفي والجسدي والتباعد عن العمل وفقدان الدافعية في حين أعراض الاكتئاب تشمل حزن مستمرا وفقدان اهتمام بالأنشطة وانخفاض الطاقة.

ويبقى أن أبعاد الاحتراق الوظيفي هو حالة تنتج عن متسبب في جوهره ضغوطات العمل في حين الاكتئاب هو اضطراب مزاجي يؤثر على جميع جوانب الحياة ، لحالة نفسية تسبب شعور باليأس، كما يمكن أن يؤثر على التفكير والتركيز والسلوك. إن الاحتراق الوظيفي ينجم عن ضغوطات العمل المستمرة، في حين الاكتئاب قد يكون المصاب به مرتبط بعوامل وراثية وبيئية ونفسية.

3.العناصر المتداخلة:

إن التصنيفات الحديثة للطب النفسي،التصنيف العاشر للأمراض و الإطرابات النفسية الصادرة عن منظمة الصحة العالمية أنه حالة مرضية أطلق عليها مرض الاحتراق bournont تعرف أيضا على أنها حالة إكتئاب¹ (لظفي الشربيني 2010 ص73) و هنا يكمن التداخل الفعلي.

و أظهرت دراسات كثيرة بوجود علاقة بين ضغوط العمل و الإحتراق bournont فالدراسات تشير إلى أن الإحتراق هو المحصنة النهائية لضغوط العمل التي تتراكم¹ (محمد حسن محمد حمادات 2007 ص188) .

- يمكن للاحتراق الوظيفي أن يؤدي إلى الاكتئاب حيث أن الإرهاق العاطفي والجسدي والتباعد عن العمل وفقدان الدافع يمكن أن يكون بمثابة مؤشر على ظهور أو الإصابة بالاكتئاب.
- إن الاحتراق الوظيفي والاكتئاب قد يرتبطا حيث يمكن للاحتراق الوظيفي ان يؤدي إلى الاكتئاب وكذا يمكن للاكتئاب أن يؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.
- ومن ثم: تتداخل الاكتئاب و الاحتراق الوظيفي بأعراض مثل الإرهاق والتعب ، والمشاعر السلبية لكنهما لا يمثلان نفس العمق ولا يعبران عن ذات الأمر، حيث الاحتراق الوظيفي هو استجابة لضغوط العمل في حين الاكتئاب هو حالة طبية تؤثر على جميع جوانب الحياة.

الفصل الثاني

المبحث الأول: الجانب المنهجي

المطلب الأول: الإشكالية والفرضيات

1. طرح الإشكالية:

لم يعد خافيا على المطلع أن مشاكل العصر العويصة ذات الصلة بالأداء الإداري أضحت تلف بأبعادها السلبية الوظائف العليا والمناصب النوعية في المؤسسات الجامعية من خلال مؤطرى كلياتها في حركة دؤوبة تعكس زخم توقيت زمني يتردد إيقاعه نشاط لا ينحسب فعاليته و بدون هوادة.

إن الجامعة الجزائرية ليست جزيرة تحيا بمعزل عن هذا البرنامج الحداثي المنفتح لا سيما بعد استغراق الابتكار الرقمي وسائل التواصل الاجتماعي الأصقاع ، في أعقد تطبيقاته ، فأمسى العمل الإداري المكتبي سهل سلس وتفاعل المورد البشري حياله داخل أسوار الجامعة محل الكليات متصل متناغم، ثم ان ديمومة التسيير وكثافة المهام وطبيعة الأداء النوعي الجامعي لن يتأتى شأنه دون تسخير موظفي المناصب العليا بالكلية كل قدراتهم الذهنية وطاقاتهم الوجدانية وتجهيز قواهم النفسية وإمكانياتهم البدنية إلا أن هذا الاستنفار الكلي لن يؤخذ الوصول به إلى النتائج المرجوة في حال غياب بيئة تتماشى مع هذه الإرادة لمنظومة الطاقم الإداري المسير لموظفي المناصب العليا بالكلية.

وعليه وجب إعداد البيئة الملائمة حفاظا على جذوة قبول موظفي المناصب العليا بالكلية للقيام بتعريف نشاط مهامهم على أكمل وجه وكذا اغتنام ارتمائهم المرید لتبوءهم للمسؤولية في ظلال عصررة الإدارة المعقد وتقاديا لمضاعفات جانبية سلبية يبرز أعراضها في العملية التسريعية لاحقا، كان لزاما إحداث شروط موضوعية ضمن نطاق الجامعة تسطر بدء ذي بدء ازاءها لسياسة استباقية تجسد إستراتيجية التسيير حذرة عصرية، ومرافقه الى حد الاختراق الاسري في جانبه الايجابي، أين يتم خلق مناخ ملائم داخل الجامعة يكون بمثابة نبع استثمار في بيئته الأسرية والاجتماعية تقيه من إصابة تناذر أعراض أحد أو جل أو كل أبعاد الاحتراق الوظيفي، لا سيما موظفي المناصب العليا بالكلية كونهم الفاعلين في مركز

نتائج الدراسة

العملية التسريعية ويمثلون ذروة نشاطها إلا أن الأمر قد لا يتوقف عند تناذر الأعراض لأبعاد الاحتراق الوظيفي بل قد يمس أحد هذه الأعراض المرتبطة بأحد هذه الأبعاد بموظفي المناصب العليا بالكلية ويضرب بكنه شخصيته ، و من ثم قد يكون سببها مرجحا للاكتئاب رابطا لمستوى من مستوياته ، ويؤشر على ظهور أحد درجات الاكتئاب.

وعليه يجدر بي طرح الأسئلة المركزية الموالية:

- 1 هل تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى:
الإصابة بأبعاد الاحتراق الوظيفي؟
- 2 هل يؤشر الاكتئاب عند أحد أو بعض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى :
تعرضه للإصابة بأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي؟
- 3 هل تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية لأبعاد الاحتراق الوظيفي:
لا تظهر لديهم أي نوع من الاكتئاب؟
- 4 هل بانعدام أي أثر من مستويات الاحتراق الوظيفي
لدى موظفي المناصب العليا بالكلية: لا يؤشر للاكتئاب؟
وعليه تم صياغة بناء الفرضيات كما يلي:

2. فرضيات البحث

- تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى أبعاد الاحتراق الوظيفي .
- تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية لأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي
يؤشر إصابة أحدهم أو بعضهم بالاكتئاب.
- تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى الاحتراق الوظيفي
لا يظهر لديهم أي نوع من الاكتئاب.
- انعدام أي أثر من مستويات الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المناصب العليا بالكلية
لا يؤشر لأي نوع من الاكتئاب .

3. الدراسات السابقة:

دراسات ذات صلة بالجامعة الجزائرية

- جامعة غرداية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية السنة الجامعية 2020/2019

بلي خديجة بحور صفية

موضوع البحث:

قياس مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين دراسة حالة - جامعة غرداية-

ملخص البحث:

من أهم النتائج التي حصلت عليها هذه الدراسة أن الأساتذة والإداريين في جامعة غرداية يعانون بدرجة كبيرة من الاحتراق الوظيفي في مؤشر فقد الهوية داخل مراكز العمل، ومؤشر ضعف الانجاز الشخصي، بينما منخفض قليلا في مؤشر الاستنزاف الانفعالي داخل مراكز العمل

- جامعة جيجل كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع

السنة الجامعية 2021/2020.

مشعر خديجة ، بن ناصر نادية

موضوع البحث

علاقة المحددات التنظيمية بالاحتراق الوظيفي في المؤسسة الجزائرية 2021/ 2020

ملخص البحث

استخدام نظام العمل كفريق لما له من مزايا لدى الموظفين الإداريين والأساتذة الأكاديميين وتوحيد الجهود وتدريب الموظفين على العمل ضمن فريق عن طريق المحاضرات التثقيفية والندوات

- جامعة الجلفة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس السنة الجامعية

2022/2021.

أحمد خدير

موضوع البحث

الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية عينة عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح - الجلفة -

ملخص الدراسة:

توجت هذه الدراسة بخلاصة مفادها وجود علاقة حالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح ، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي والأداء تعزى لمتغير الجنس لدى عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح.

الدراسات العربية:

- المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات 2022
- منار محمد الصبحي

موضوع الدراسة

الاحتراق الوظيفي و تأثيره على أداء العاملين في وزارة الشؤون البلدية والقروية (دراسة تطبيقية على الإداريين العاملين بأمانة محافظة جدة)

المجلد الثالث الإصدار السابع والعشرون تاريخ الإصدار 20 يناير 2022م

ملخص الدراسة

إن العاملين في الوظائف الإدارية في وزارة الشؤون البلدية والقروية أمانة محافظة جدة المملكة العربية السعودية ، يعانون بصفة عامة درجات مرتفعة من الاحتراق الوظيفي على تعدي الإجهاد الانفعالي والانجاز الشخصي، أما على البعد الثالث عدم الإنسانية فقد أظهرت النتائج انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى عينة الدراسة وهناك علاقة طردية

نتائج الدراسة

ذات دلالة إحصائية بين صلاحيات العمل ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل ودرجة الاحتراق الوظيفي حيث كانت العلاقة بين الضغوط والاحتراق من أقوى العلاقات في هذه الدراسة¹.

- الجامعة الإسلامية غزة فلسطين

السنة الجامعية 2010 عمادة الدراسات العليا كلية التجارة قسم إدارة الأعمال.

موضوع الدراسة:

ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في وزارة التربية والتعليم لقطاع غزة

ملخص الدراسة:

إن الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي على بعدية (الإجهاد الانفعالي وعدم الإنسانية). فيما كان مستوى الاحتراق منخفضاً على بعد (الإنجاز الشخصي)، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين كلا من صلاحيات العمل وقلة التعزيز الإيجابية ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة، في حين كان هناك علاقة هناك طردية ذات دلالة إحصائية بين كلا من انعدام العلاقات الاجتماعية وضغط وصراع القيم ودرجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة، كما أن هناك فروقات فردية ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق بأبعاده الثلاثة تعزي كلا من المتغيرات (الحالة الاجتماعية، العمر المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الإداري)

دراسات أجنبية

1 - موضوع الدراسة:

Ressource aux cœur des risques psychosociaux : facteurs organisationnels déterminants du burnout des managers.

Ludovic Picart, Jacques Jaussaud et Bruno Amann

ملخص الدراسة:

تثير ظاهرة الإرهاق النفسي القلق وفق الاتحاد الأربي للعمل يعاني 10 بالمئة من المديرين من الإرهاق النفسي، يأتي الكثير من العمل المتعلق بالاحتراق النفسي من العلوم الإنسانية، غالبا ما تعتبر أسباب الاحتراق النفسي فردية فتركز الوقاية عليه متجاهلا الأسباب الفردية حيث يهدف بحثنا إلى دور الشركة في حدوث الاحتراق النفسي من منظور علوم الادارة وذلك بتحديد العوامل التنظيمية المؤدية إليه.

2-موضوع الدراسة:

Stress auxiete et dépression au travail

Nicolas Gérard Vaillant, François-Charles Wolff

المجلة الفرنسية للاقتصاد، المجلد 25، 4/2010.

ملخص الدراسة:

على الرغم من التكلفة الاجتماعية الباهظة للتوتر في مكان العمل، لتزال عوامل تحديد المخاطر النفسية أو الاجتماعية مجهولة لدى الموظفين إلى حد كبير في فرنسا. الدراسات حول التوتر المهني هي عموما دراسات حالة، مما لا سمح لنا بفهم الاختلافات المحتملة بين الشركات درس هذا العمل عوامل تحديد التوتر والقلق والاكتئاب بناء على عينة جمعها المعهد الفرنسي للعمل بشأن التوتر خلال الفترة من أواخر عام 2000 إلى عام 2007، وتضم 10125 موظف من 6 شركات فرنسية كبيرة، ان جنس المجيبين وتعليمهم ومنصبهم و اقدميتهم والشركة التي يمارسون فيها النشاط كلها توفر وصفا ذا صلة ليس فقط للتوتر المبلغ عنه ذاتيا ولكن أيضا للقلق والاكتئاب.

نتائج الدراسة

ومع ذلك فإن المخاطر النفسية والاجتماعية المقاسة في مكان العمل تتجاوز البعد المهني البحث كما يتضح من وجود الزوج المفيد في التوتر والاكتئاب.

- مقارنة مع الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع ظاهرة الاحتراق الوظيفي كأحد المواضيع المرتبطة بمتغير بحثي المستقل، ومقارنة مع النتائج المحصل عليها خلصت إلى عناصر مشتركة مع، الدراسات الجزائرية و العربية ، حيث تشترك كل هذه الدراسات في المنهج العلمي المعتمد ألا و هو الوصف التحليلي و تختلف في نتائج التعرض إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

حيث تعرض أفراد عينتهم الممثلة عن مجتمعه الأصلي إلى الإحترق الوظيفي بدرجات وفي كل أبعاده و عند مختلف مستوياته .

عكس عينة بحثي التي لم يتعرض أفرادها إلى كل أبعاد الإحترق الوظيفي ، و من ثم لم يؤشر إلى أي أثر في ظهور الإكتئاب أو أحد أنواعه لدى موظفي المناصب العليا بالكلية.

4.أسباب اختيار الموضوع

1.4 دوافع شخصية ذاتية:

ميولات تنازعها تجربتي الشخصية كموظف تبوأ منصب عال مدة ثمانية عشر ونصف السنة على رأس أربع مؤسسات حكومية ذات طبيعة نشاط إداري بيداغوجي ببعد وطني جهوي ، وشعرت شخصيا في محطات عدة من مهماتي الإدارية الاستثنائية الصعبة إلى ظاهرة الاحتراق الوظيفي ، ورغبتني في البحث في هذه الظاهرة وعلاقتها بلأبعاد الاكتئاب لتخصص القاعدي أخصائي كنفساني عيادي.

2.4 دوافع من موضوعيه أكاديمية:

رصانة الموضوع لا من حيث البحث في متغيراته لكن تفرده من حيث عيرة القصد المعتمدة فهي أصيلة الدافع و المتناول، كون مراجعتي للدراسات السابقة لم أتوصل حسب علمي إلى عيرة الطاقم الإداري مسير لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية في أي جامعة وطنية بذاتها وبرمتها فزادني شغفا بسبب عدم تكرارها عند سواي وفرضولا مضاعفا للبذل في البحث عن هذه الظاهرة.

5. أهمية اختيار موضوع البحث

1.5 أهمية علمية تطبيقية

- 1 إضافة إيجابي إلى الكليات لمؤسسات الجامعة الجزائرية والمكتب الوطني.
- 2 استعراض الأسباب المؤدية إلى الاحتراق الوظيفي بإمكانها تتعادي بأبعادها حد ظهور الاكتئاب.
- 3 بلورة السلطة الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي من خلال تبني استراتيجي وقائي لتفادي ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المناصب العليا الكليات العلوم الإنسانية و الاجتماعية بالجامعة .

2.5 أهمية نظرية علمية

- 1 قيمة البحث كونه يدرس مفهوم على درجة من الأهمية وهما الاحتراق الوظيفي والاكتئاب.
- 2 متغيران يعتبلين من المواضيع النادر البحث فيها في الجزائر والعالم العربي من حيث علاقة الارتباط والتأثير الدينامي بينهما.
- 3 نظرة بعدي بخلفي استباقي توي موظفي المناصب العليا بكليات العلوم الإنسانية والاجتماعية بالجامعة الجزائرية.

6. أهداف اختيار موضوع البحث

- وصف تحليل نظريا مدى الارتباط بين ظاهره احتراق الوظيفي والاكتئاب
- إبراز العلاقة بين الاحتراق الوظيفي بأبعاده وبين الاكتئاب كمتغير تابع أو مسمى آخر للاحتراق الوظيفي.
- التعرف على مدى انتشار الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المناصب العليا بالكلية.
- العمل على وضع مقترحات استباقية لردع ظهور الاحتراق الوظيفي بأحد أو مختلف أبعاده بالكلية والقضاء عليه.

7. حدود موضوع البحث (نطاق الدراسة)

- إطار الموضوع: الاحتراق الوظيفي والاكتئاب دراسة حالة وصفية تحليلية.
- إطار المكان: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة المسيلة.
- إطار الزمن: الفترة من 2025 /05/20 إلى 2025/05/26
- إطار البشري: عينة قصدية متعمدة لموظفي المناصب العليا بالكلية عددهم 12 .

المطلب الثاني: تحلي وتصنيف النتائج

1. مجالات الدراسة الاستطلاعية

إن تسجيلي الإداري البيداغوجي لمواصلة مسار تعليمي العالي بجامعة محمد بوضياف في المسيلة واحتكائي المباشر، عقب مقتضيات رسمي ذات صلة بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، بقسم علم النفس الهيج التي انتمي إليها بحكم تخصص العيادي، وبتهيي لما بعد التدرج والتجاوب الدؤوب عند كل غدو أو رواح بالقسم يتطلب ذلك ، جذب فضولي علميا كي أفكر مليا في اختيار موضوع بحث، مركب بين مبحث بخلفيه تقنيات الإدارة والتسيير و أعنى ظاهرة الاحتراق الوظيفي وبمرجعية ميدان علم النفس العيادي واقصد الاكتئاب لاسيما بعد تضمين ظاهرة الاحتراق الوظيفي في الإصدار الحادي عشر

نتائج الدراسة

من الإصدار الدولي للأمراض I.C.D في عام 2022 رابطا إياه بمتغير طبي خطير قد يتعرض له موظف المنصب العالي في أحد أنواعه ويؤشر له أحد أبعاد الاحتراق الوظيفي متسببا له في ظهور الاكتئاب.

فكانت عمادة الكلية خطة تمهيديه لفتح المجال من خلال السيد العميد علي بقلبي الفكرة بل والتفهم و التعاون.

بعد استشارته بهدف البحث وغرضي هو استباق عدم التعرض أحد موظفي المناصب العليا والطاقت المسير لكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بالجامعة بهذه الظاهرة التي ما لبثت تمس الموارد البشرية الفاعلة وطواقمها الإدارية الفعالة على مستوى العالم.

ومن ثم جعل من موظفي المناصب العليا الرئيسيين 12 العينة القصدية أي قصدا متعمدا لا يهمني منه قابلية نتائجها للتعميم كون هدفي وقاية نواة العمل الاداري والحفاظ على زخمه ومركز عطائه وبذله من التعرض إلى الاحتراق الوظيفي وإمكانية الوصول بمسبباته إلى مزاج الموظف حد الاكتئاب، وأعري موظفي المناصب العليا الطاقم المسير لكلية العلوم الانسانية والاجتماعية محمد بوضياف جامعة المسيلة.



التعريف بجامعة محمد بوضياف-المسيلة

معلومات

التأسيس 1985؛ منذ 40 سنوات

الانتماءات اتحاد الجامعات المتوسطة

النوع عمومي

الموقع الجغرافي

نتائج الدراسة

إحداثيات	35°44'40"N 4°33'07"E
المدينة	المسيلة
المكان	ولاية المسيلة
البلد	الجزائر
سميت باسم	محمد بوضياف
إحصاءات	
الأساتذة	1470 أستاذ
عدد الطلاب	29629 (2016)
عضوية	الوكالة الجامعية الفرانكوفونية
متفرقات	
الموقع	الموقع الرسمي لجامعة المسيلة

جامعة محمد بوضياف المسيلة أو جامعة المسيلة هي جامعة جزائرية حكومية، تقع

في ولاية المسيلة.

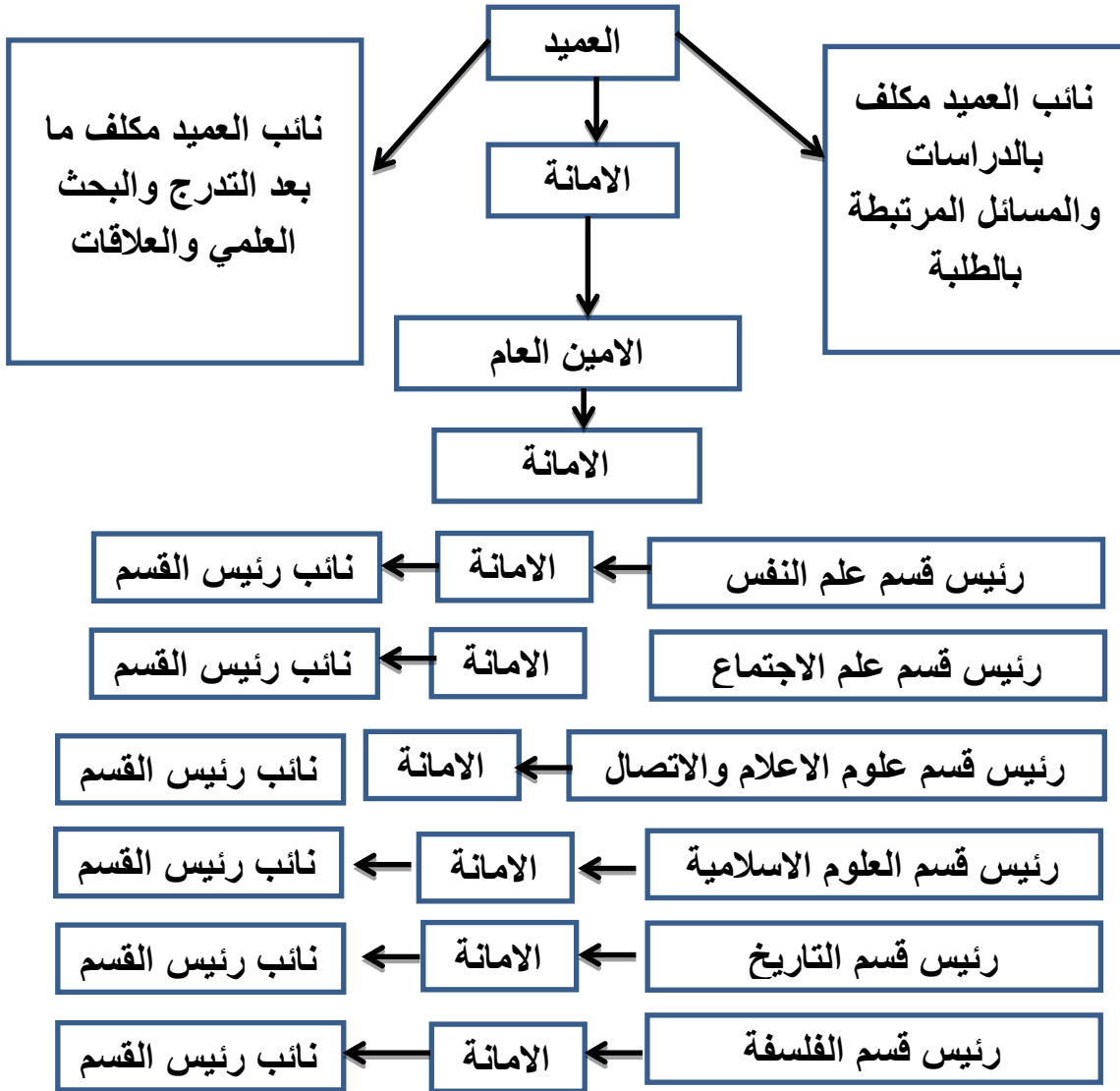
نبذة عن الجامعة

- تأسست جامعة ولاية المسيلة في عام 1985 من خلال فتح معهد للتعليم العالي في الميكانيك، ثم في عام 1989 فُتِح معهد الهندسة المدنية و معهد التقنيات الحضرية. عام 1992 أصبحت مركزاً جامعياً، أما في عام 2001 تحصلت على مرتبة : جامعة، مع أربع كليات و23 قسماً.
- حالياً يوجد بالجامعة سبع كليات، معهدين وثلاثة وعشرون مخبراً للبحث معتمدة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - كلية التكنولوجيا
 - كلية الرياضيات
 - كلية الإعلام الآلي
 - كلية العلوم
 - كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
 - كلية الآداب واللغات
 - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
 - كلية الحقوق

نتائج الدراسة

- معهد الرياضة والتربية البدنية
 - معهد تسيير التقنيات الحضرية
 - يقدر عدد الموظفين بالجامعة حالياً حوالي 1265 موظفاً من متعاقدين ودائمين.
- للجامعة حوالي 1402 أستاذ والذين يقدمون دروساً في شتى الميادين لحوالي 29629 طالباً. يرأسها حالياً أ.د.عمار بودلاعة

مخطط يمثل: الهيكل التنظيمي الخاص بالعينة القصدية لموظفي المناصب العليا لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.



2. خصائص عينة البحث:

إن اختياري للعينة المقصودة المتعمدة بغية إخضاعها لأداة القياس هي بعينها (ذاتها). إن هذه العينات المعتمدة ذات قيمة في الدراسات الاستطلاعية التي لا تستهدف من وراء إجرائها تعميم لنتائجها على المجتمع الأصلي¹ (أبو الفتوح عطية ص 281) مثلما هو الشأن في حالة عيني التي أريد فيها أن أستكشف أبعاد المشكلة و أخضعها للبحث والدراسة بعمق خاص بها.

جدول رقم (03) يمثل: خصائص وسمات عينة البحث القصدية

حجم و تعداد	12 موظف، المنصب عمال
جنس ذكري	12 ذكور
جنس انثوي	00 اناث
مرجعية التخصص	علوم انسانية
جامعة التخرج	جامعات جزائرية
الحالة العائلية	متزوجون
الخبرة منذ التعيين	من سنة الى سنتين

جدول رقم (04) توزيع العينة القصدية بحسب المناصب العليا (المركز الوظيفي)

العينة	المنصب
01	عميد الكلية
02	نائب العميد
01	نائب الامين العام
06	رؤساء الاقسام
02	نائب رؤساء اقسام
12	مجموع موظفي المناصب العليا

3. المنهج العلمي المنتهج

اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي كونه منهجا بحثي يجمع بين وصف ظاهرة ما وتحليلها مثل ظاهرة الاحتراق الوظيفي والتفاعلات بين المتغيرات مثل الاحتراق الوظيفي والاكنتاب بغرض التوصل إلى تفسيرات ظاهرة موضوع البحث بالدراسة.

4. وسيلة جمع البيانات وأداة القياس

- المقابلة

اعتمدت المقابلة كوسيلة لجمع المعلومات باعتبارها محادث مباشرة تنعدم فيها كل الحواجز لاستيحاء المعلومة دون واسطة اين يكون (الموظف المستجيب في المقابلة) المدرك الواعي لما هو مطلوب منه بصدق من خلال إزالة كل غموض في وجود قائم بالمقابلة ، كما قصدت اعتماد المقابلة كأداة قياس من خلال وضع أسئلة محورية مرتبطة بأبعاد المتغير المستقل مرونة تسمح للموظف المستجيب في المقابلة من استكشاف تفاعل تلك الأبعاد بداخله يتفاعل من خلالها مع (القائم بالمقابلة) الطالب الباحث فيتيح له لفرصة بالكشف عن المعلومات المراد الوصول إليها ، حيث تصف الظاهرة المراد البحث فيها و تحليلها وفقا لتفاعلها مع المتغير التابع في الموضوع جملة التفاعل بين الاحتراق الوظيفي والاكنتاب .

جدول رقم (05) يمثل ابعاد الاحتراف الوظيفي الثلاث (03) ضمن محاور المقابلات 12



نتائج الدراسة

أسئلة محور البعد الأول: الإجهاد الانفعالي النفسي (عاطفي وجداني)

1- هل ساعات العمل اليومي تراها مساعدة ضاغطة؟

- على أداء تعريف نشاط مهامك بصورة عادية:

- فتشعر بالزهو والرضي أو تصاب بالإحباط:

2- هل ترى ساعات العمل بتنظيمها الحالي يعكس أفق موظف المنصب الحالي في تأدية

مهامه؟ من حيث:

- الحجم والكثافة:

- السلاسة و المرونة:

- ايقاع روتيني اداري ممل جامد لا يتناغم جوهره مع هيكل تنظيمي انسان حيوي:

3 - هل ترى الحوافز كيفما كان نوعها؟

- يشجع ويدفع إلى البذل:

- غياب التحفيز يثبط ويحزن :

4- تبوءك لوظيفة منصب عالي بالكلية ومسئولياتك النوعية؟

- تجد الدعم الأسري :

- فتحدث الإضافة فترشح:

- لا تجد التضامن والتفاهم الأسري :

- تتوتر يضيق بك الأفق فتتهك:

أسئلة محور البعد الثاني: تبدل الشعور وعدم الإنسانية(علائقي انصالي)

5- هل المسؤول الأول الرئيس يتبنى الاتصال ثنائي المنحى؟

- يعتمد على التسيير التساهمي :

- يجسد الطاقة الإيجابية:

نتائج الدراسة

- اشعر بالرضا عن وظيفتي والمشاركة:
- أعتز بمسؤولياتي والانخراط :
- أبدل واجتهد والتفاعل:
- يتبنى الاتصال النازل :
- يعتمد على التسيير العمودي :
- لا يأبه لعلم النفس العمل:
- يشعرنى بالضغط يثبط عزيمتي:
- تخيفني عدم الإضافة اكنفي وأنكفى :

6- هل المسؤول الأول الرئيس يهتم ويقدر اجتهادي ومثابرتي؟

- فيكافئني وجدانيا ومهنيا :
- يؤازرنى ويأخذ بيدي في أزماتي:
- في مطابئي الأسرية العائلية:
- فيمنحني حقوق الاستفادة من :
- تربصات و اتقانات وتكوينات:
- فترتفع معنوياتي ويتواصل سعبي:
- لا يهتم ولا يقدر اجتهادي ومثابرتي:
- لا يأبه إلى محني الشخصية:
- لا يهتم الى ظروفى الأسرية الصعبة:
- لا يكافئني لا يحفزني :
- أصاب بإحباط و الملل :

7- هل تبوءك لوظيفتك في المنصب العالي بالكلية ومسؤوليتك النوعية تتيح لك التناغم مع

الزملاء في الرتبة وفي المنصب؟

نتائج الدراسة

- التفاهم مع الزملاء والمرؤوسين:
- فيحدث التفاعل الايجابي والمردود:
- لا مرونة مع الزملاء المرؤوسين ولا سلاسة مع الزملاء في الرتبة والمنصب:
- فينجر الانكفاء والتصلب:

أسئلة محور البعد الثالث : تثبيط و تدني الشعور و الإنجاز الشخصي (عقلي معرفي)

8- هل ترى أن عصرنة الإدارة بتوفيره ا الإمكانيات المادية والوسائل التقنية و

الأدوات التكنولوجية؟

- يخفف من وطئ العمل الروتيني فيقلص الجهد:
- توفر الإدارة لكل هذه الوسائل و الإمكانيات والموارد:
- يكتف الأعمال والنبل:
- يصاب بالإنهاك والتعب:
- تشعر بعدم الإقبال إلى العمل:

9- جحود المسؤول الأول الرئيس ؟

- لا تبذل أكثر من ساعات العمل الأساسية:
- تضرر لديك كل محاولات المبادرة:
- نخر سواعدك:
- تتدك قواك:

10- هل نشاط الجامعة خارج البيداغوجيا بأبعادها الثقافية و الوطنية؟

- تشعرك بوجودك:
- تضفي عليك حيويتك:
- تعكس لديك تلاحم الفعاليات الوطنية و العلمية فتلبسك ثياب الأمل في المستقبل:
- هي نشاطات منكفئة منغلقة:

نتائج الدراسة

-نفاها ضيقه المجال:

-فشعرك بالرتابق والملل:

- تخذل تطلعاتك:

- تحبط آفاقك:

- تصيبك بالقنوط:

جدول رقم (06) يمثل البعد الأول: الإجهاد النفسي الانفعالي (عاطفي وجداني) :

المتضمن جوهر محاور المقابلات اثني عشر (12حالة) موظفي المناصب العليا بالكلية.

01	حجم ساعات العمل اليومي ومدى مساعدته أو ضغطه على تعاريف نشاط المهام وشعور الموظف بالزهو والرضا أو بالإرهاك والإحباط.
02	مدى مرونة التوقيت الزمني القانوني مع نظرة الموظف نحو هذا البرنامج من حيث الحجم والكثافة و أثر ذلك على نجاعته حيال ممارسة المهام بحيوية او طغيان اداري على سلاسة هذا الايقاع اليومي المعتاد.
03	التحفيز أي كان نوعه يخلق زخم العمل ويشجع على العطاء وغياب الدافع قد يثبط في الأداء ويتعب الموظف نفسيا فيغير من الدافعية لديه.
04	التضامن الأسري مع الموظف المسؤول في موقع منصب عال يقدم اعماله الى الامام ويطور من ادائه في ظل التفهم الاسري في كيفية الدعم والمساندة، وينعكس العطاء في حال غياب هذا التلاحم الحميمي فتخر القوى وتتهك الاستطاعة

جدول رقم (07) يمثل البعد الثاني: تبدل الشعور وعدم الإنسانية (علائقي اتصالي)

المتضمن المقابلات الاثني عشر (12 حالة) لموظفي المناصب العليا بالكلية

05	تبنى المسؤول الأول الرئيس اتصال ثنائي المنحني والاعتماد على التسيير التساهمي من عدمه يجسد الطاقة الايجابية أو السلبية ويعكس الحيوية لدى الموظف ويعزز الأداء او يشعره بالجمود والتبدل، انتهاج سياسة الاتصال النازل واستراتيجية التسيير العمودي وغياب أفق علم نفس العمل.
06	تقدير المسؤول الأول الرئيس اجتهاد الموظف فيمنحه المساندة وقت الحاجة ويكافئه عند المبادرة ويحفزه بفتح مجالات أفاقه سيعزز من ثقة أسرته لديه، فلا تغرس بداخله الشعور بالإحباط واليأس وضياح الشخصية، فتنمو لديه المثابرة والأداء المتواصل.
07	التفهم والتفاهم مع الزملاء في الرتبة والمنصب والمرؤوسين يجعل من روح البذل ويضفي الحركة الثاقبة على الممارسة والمهام ويعدم التبدل الداخلي اتجاه مساعده وعدم الإساءة

نتائج الدراسة

جدول رقم (08) يمثل البعد الثالث: نقص الشعور و الإنجاز الشخصي (عقلي معرفي)

المتضمن المقابلات الإثنى عشر (12 حالة) لموظفي المناصب العليا بالكلية

8	عصرنة الادارة وتسخير الوسائل التكنولوجية لموظف المنصب العالي سلاح ذو حدين: يسهل العملية الإدارية ويقطع دابر تعقيداتها وفي نفس الوقت تكثف من العمليات التي لا تنتهي فالذكاء الاصطناعي والآليات المكتبية تمغظ العمل الإداري ، فقد تظهر سلبياتها لدى الموظف لا سيما في عملياته الفعلية حيث ينتابه الروتين ويخلق لديه الملل فيعكر صفو المهام والممارسة.
9	جحود المسؤول الأول الرئيس يثبط العزائم ينخر السواعد فينهك عقليا الموظف، ورد فعل المسؤول الأول الجاحد يعيشها الموظف نفسيا فتعكس لا محالة على مرونة الإنجاز الشخصي.
10	النشاط خارج البيداغوجيا في الجامعة قد يعمل على نظم سبل الرعاية المستمرة من خلال النشاطات الثقافية المركبة بأبعادها التاريخية والوطنية قد ترسخ التفاعل وتقلل من الملل اليومي و قد يراها بعض الموظفين لا فائدة فيها بل محاولة أخرى من التعب

المطلب الثالث: تفسير النتائج المحصل عليها ومناقشتها

1.تفريغ وتصنيف أبعاد النتائج

جدول (09) يمثل تفريغ إجابات: البعد الأول للاحتراق الوظيفي للحالات المقابلات الاثني

عشر 12 (حالات12) الاجهاد النفسي الانفعالي (عاطفي وجداني)

الحالة	إجابة أولى(1)	اجابة ثانية(2)	اجابة ثالثة(3)	اجابة رابعة(4)
	ساعات العمل	توقيت العمل	التحفيز	الدعم الأسري
الأولى(1)	ضاغطة	كثيف	مشجع	متوفر
الثانية(2)	مساعدة	كثيف	مشجع	متوفر
الثالثة(3)	مساعدة	كثيف	مشجع	متوفر
الرابعة(4)	ضاغطة	كثيف	مشجع	متوفر
الخامسة(5)	مساعدة	كثيف	مشجع	متوفر
السادسة(6)	ضاغطة	كثيف	مشجع	متوفر

نتائج الدراسة

متوفر	مشجع	كثيف	ضاغطة	السابعة (7)
غير متوفر	مشجع	مرن	ضاغطة	الثامنة (8)
متوفر	مشجع	كثيف	ضاغطة	التاسعة (9)
متوفر	مشجع	كثيف	ضاغطة	العاشر (10)
متوفر	مشجع	مرن	مساعدة	الحادي عشر (11)
غير متوفر	مشجع	مرن	مساعدة	الثاني عشر (12)

جدول رقم (10) يمثل تفريغ إجابات: البعد الثاني للاحتراق الوظيفي للحالات المقابلات

الاثني عشر 12 تبدل الشعور وعدم الإنسانية (علائقي اتصالي)

الحالة	إجابة الخامسة (5)	إجابة السادسة (6)	إجابة السابعة (7)
الأولى (1)	منحى الاتصال والتسيير للمسؤول الأول الرئيس	تفاعل المسؤول الأول الرئيس	تتاغم مع الزملاء المرؤوسين
الثانية (2)	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تفاعل ايجابي	تتاغم وتقاوم
الثالثة (3)	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تفاعل ايجابي	تتاغم وتقاوم
الرابعة (4)	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تفاعل ايجابي	تتاغم وتقاوم
الخامسة (5)	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تفاعل ايجابي	تتاغم وتقاوم
السادسة (6)	ثنائي الاتصال	تفاعل ايجابي	تتاغم وتقاوم

نتائج الدراسة

		والتسيير التساهمي	
السابعة (7)	تفاعل ايجابي	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تتاغم وتفاهم
الثامنة (8)	تفاعل ايجابي	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تتاغم وتفاهم
التاسعة (9)	تفاعل ايجابي	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تتاغم وتفاهم
العاشرة (10)	تفاعل ايجابي	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تتاغم وتفاهم
الحادي عشر (11)	تفاعل ايجابي	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تتاغم وتفاهم
الثاني عشر (12)	تفاعل ايجابي	ثنائي الاتصال والتسيير التساهمي	تتاغم وتفاهم

جدول رقم (11) يمثل تفرغ إجابات البعد الثالث: للاحتراق الوظيفي لحالات المقابلات

الاثني عشر 12 تثبيط و تدني الشعور و الإنجاز الشخصي (عقلي معرفي)

الحالة	إجابة ثامنة (8) عصرنة الإدارة	إجابة تاسعة (9) جحود المسؤول من عدمه	إجابة عاشرة (10) نشاطات الجامعة خارج البيداغوجيا
الأولى (1)	يخفف العمل يقلص الجهد	يضعف البديل يضمّر المبادرة	يشعرني بوجودي يضي على حيويتي
الثانية (2)	يخفف العمل يقلص الجهد	يضعف البديل لا يخلق المبادرة	يشعرني بوجودي يضي على حيويتي
الثالثة (3)	يخفف العمل يقلص الجهد	يقوي البديل يخلق روح المبادرة	يشعرني بوجودي يضي على حيويتي
الرابعة (4)	يخفف العمل	يقوي البديل	يشعرني بوجودي

نتائج الدراسة

يقلص الجهد	يخلق روح المبادرة	يضيف على حيويتي	
الخامسة (5)	يضعف البدل يضمّر محاولات المبادرة	يشعرني بوجودي يضيف على حيويتي	
السادسة (6)	يقوي البدل يخلق روح المبادرة	يشعرني بوجودي يضيف على حيويتي	
السابعة (7)	يقوي البدل يخلق روح المبادرة	يشعرني بوجودي يضيف على حيويتي	
الثامنة (8)	يقوي البدل يخلق روح المبادرة	لا يشعرني بوجودي لا يضيف على حيويتي	
التاسعة (9)	يقوي البدل يخلق روح المبادرة	يشعرني بوجودي يضيف على حيويتي	
العاشرة (10)	يقوي البدل يخلق روح المبادرة	لا يشعرني بوجودي لا يضيف على حيويتي	
الحادي عشر (11)	يقوي البدل يخلق روح المبادرة	يشعرني بوجودي يضيف على حيويتي	
الثاني عشر (12)	يضعف البدل يضمّر محاولات المبادرة	يشعرني بوجودي يضيف على حيويتي	

نتائج الدراسة

جدول رقم (12): يمثل مدى مطابقة استجابات حالات المقابلات في الأبعاد الثلاثة

البعد الأول: الاجهاد النفسي الانفعالي (عاطفي وجداني)

الاستجابة	المثير	حالات المقابلة
مساعدة	ساعات العمل	12-11-5-3-2
ضاغطة		10-9-8-7-6-4
كثيف	توقيت العمل	-7-6-5-4-3-2-1
مرن		10-9
مشجع	التحفيز	12-11-8-
متوفر		-7-6-5-4-3-2-1
غير متوفر	الدعم الأسري	12-11-10-9-8
		-9-6-5-4-3-2-1
		11-10
		12-8-7-

جدول رقم (13): يمثل مدى مطابقة استجابات حالات المقابلات في الأبعاد الثلاثة

البعد الثاني: تبدل الشعور وعدم الإنسانية (علائقي اتصالي)

الاستجابة	المثير	حالات المقابلة
ثنائي الاتصال	منحى الاتصال والتسيير	-7-6-5-4-3-2-1
تسيير تساهمي		12-11-10-9-8
تفاعل ايجابي	تفاعل المسؤول الأول	-7-6-5-4-3-2-1
		12-11-10-9-8
تناغم وتفاهم	تناغم الزملاء والمرؤوسين	-7-6-5-4-3-2-1
		12-11-10-9-8

نتائج الدراسة

جدول رقم (14): يمثل مدى مطابقة استجابات حالات المقابلات في الأبعاد الثلاثة البعد الثالث تثبيط وتدني الشعور بالإنجاز الشخصي (عقلي معرفي).

حالات المقابلة	المثير	الاستجابة
1-2-3-4-5-6-7	عصرنة الإدارة	يخفف العمل
8-9-10-11-12		يقلص الجهد
3-4-5-6-7-8-9	جحود المسؤول من عدمه	يقوي البدل
10-11		يخلق روح المعنوية
1-2-12		يضعف البدل
	نشاطات الجامعة خارج البيداغوجيا	يضمّر محاولات المبادرة
1-2-3-4-5-6-7		يشعري بوجودي
9-11-12		يضيف على حيويتي
8-10		لا يشعري بوجودي
		لا يضيف على حيويتي

2. عرض وتحليل النتائج

تحليل محاور مقابلة الحالة الأولى

- في بعد الاجتهاد النفسي الانفعالي: من موقع المسؤولية (الحالة الأولى) يرى أن حجم ساعات العمل ضاغطة وكثيف مبرزا قدرة التجاوز في ظل الدعم الأسري و أوجه الاتصال ثنائي المنحى من قبل المسؤول الرئيس فينعكس قلق بصورة ايجابية في علاقات العمل مع الزملاء والمرؤوسين في معاش تفاهم وتناغم و يصير الضغط إيجابي على غرار نظرية التناظر أعراض التكثيف seye 1956 un stress positif d'abord qui in fine améliorait la productivite et serrait de fait un outil mangérial.

نتائج الدراسة

-في بعد تبدل الشعور وعدم الإنسانية: يقر الحالة الأولى باعتماد رئاسة الجامعة تسيير تساهمي يحدث التفاعل الايجابي مع الرئيس يشجع المرؤوسين فينعكس فيتناغم مما يجعل إنسانية الممارسة و التماهي مع منظومة تسيير الكلية.

-في بعد نقص الشعور بالإنجاز الشخصي: يؤكد أن عصرنة الإدارة يردع ضغط العمل ويخفف وطئها في حين يضعف بذله بالظروف البيئية المختلفة التي تراخي أحيانا ليس أصلا أو مرادفا للعوامل الإدارية بل هو حالة إنسانية صحيحة مهني تميز الجانب الإيجابي من الشعور وتحويله إلى طاقة بذل.

كما أن النشاط غير البيداغوجي فهو مكمل ومساعد على قطع الملل والانخراط في الأحداث الثقافية والوطنية.

تحليل محاور مقابلة الحالة الثانية:

-في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي: كموظف منصب عال يرى أن ساعات العمل مساعدة لكن بحجم كثيف إنما يخفف من العبئ الذي ممكن أن يحدثه هو تلؤر الأسرة ودعمها بلقبتاع كون التحفيز كيفما كان نوعه محبذ ومساعد على العطاء والذبل في المسؤولية.

-في بعد تبدل الشعور وعدم الانساني ة: اعتماد الرئاسة لأوجه اتصال ثنائي المنحى وتسيير تساهمي يخلق تفاعل ايجابي مع المسؤول الرئيسي مما ينعكس تناغما وتقاوم مع الزملاء المرؤوسين وهذا في حد ذاته يستثمر العملية الإدارية ويعزز روح المسؤولية.

-في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي: يعزز وجود إدارة عصرية في تخفيف العمل وتقليص المجهودات لكن عند جحود المسؤول الرئيس مؤكداً يضعف البذل وتضمير المبادرة كما أن عملية التنشيط الثقافي خارج البيداغوجيا يكرس وحده الواجب العلمي والالتزام بمقومات الحركة الوطنية فتضمن على حيوييتي وتشعري بوجودي

تحليل محاور مقابلة الحالة الثالثة:

- في بعد الاجتهاد النفسي الانفعالي: كمسؤول في منظومة العمادة أرى ساعات العمل مساعدة شكلا لكنها كثيفة من حيث المحتوى لكن بفضل التفاهم الأسري الأمور المهنيّة سلسة خاصة لو توفر تحفيزا كيفما كان نوعه.

- في بعد تلبّد الشعور وعدم الإنسانية: تعتمد الرئاسة على أوجه اتصال ثنائي المنحى مما يكرس التفاعل الايجابي مع المسؤول الأول لا سيما في ظل تفهم أو تتاغم الأسرة تتدرج القيمة والارتياح مع الزملاء المرؤوسين.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي: أرى أن عصرنة الإدارة تساهم في تسهيل أداء العمل وتقليل الجهود مما يتيح إلى البذل أكثر، ناهيك عن روح المبادرة.

تحليل محاور مقابلة الحالة الرابعة:

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي: أرى أن ساعات العمل غير مساعدة بل ضاغطة وكثيف النشاط وما يجعل قدرة مجابتهها هو توفير التحفيز الذي سيثجع لا محالة حيث يتظافر مع تفاهم وتضامن الأسرة مع مهمتي الإدارية فيخفف وطئها اليومي.

- في بعد تلبّد الشعور وعدم الانسانيّة في إطار العلاقات العامّة الداخليّة تتبنى الرئاسة أوجه اتصال ثنائي المنحى ويعتمد تسيير تساهمي ما يسهل من عمليّة التفاعل الايجابي مع المسؤول الأول الرئيس وانعكاس ذلك على الزملاء والمرؤوسين.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي : ليس في ذلك أدنى شك كون عصرنة الإدارة تحدث ارتياحا كبيرا لدى الموظف المسؤول كونها تسهل مهام تعاريف نشاطه وتمنح أريحية في الأداء ، فتقوي البذل وتخلق روح المبادرّة فتشعرنني بوجودي على حد قوله وتضرفني على حيويتي.

تحليل محاور مقابلة الحالة الخامسة:

- في بعد الاجتهاد النفسي الانفعالي: يرى أن ساعات العمل مساعدة وهذا يؤشر على تقبل إيقاع مسار العملية الإدارية يوميا في كنف تفهم الأسرة للمهمة الإدارية والمسؤولية بالرغم من شعوره بكثافت البرنامج الزمني حيث يرى أن التحفيز كيفما كان نوعه يشجع على الأداء المستمر وضغوطات العمل.

- في بعد تبلد الشعور وعدم الإنسانية

ليس تمّة أجدى من اتصال ثنائي المنحى يخدم عمليه الربط المجدي بين الرئيس والمرؤوس والزميل لاسيما في اعتماد تسيير تساهمي من قبل الرئاسة تساهم فعلا في التقليل من الضغوطات بل بفرغها إن وجدت ، فتقوي النبل والتفاعل بين أركان منظومة الطاقم المسير للكليّة برمتها وهذا ما حدا بي أن أقوم بمسؤولياتي على أكمل وجه.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي: فعلا توفير الإمكانيات المادية والوسائل التقنية الحديثة في الإدارة يخفف العمل ويقلص الجهد لكن في حالة جحود المسؤول الأول الرئيس وعدم الامتتان ، لابد من خفض الهذل وضمور المبادرة أما النشاطات الخارجية البيداغوجي بالجامعة تعتبر إضافة مكملّة تساهم في تنويع الأداء الجامعي ضمن مسؤولياتها التكوينيّة التثقيفية الوطنية تشعري بوجودي وفعاليتها نضري على حيويتي في ملتقياتها.

تحليل محاور مقابلة الحالة السادسة

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي: يرى أن ساعات مزاوله العمل ضاغطة وكثيفة ما يجعل من القيام بها من مهام بصورة عادية هو التآزر الأسري، كما ان نظرة التحفيز في حالة وجوده لم يشجع للغاية بالرغم من كثافت أنشطة مهام القسم.

نتائج الدراسة

- في بعد تبدل الشعور وعدم الإنسانية: تعتمد العمادة أوجه اتصال ثنائي المنحى وتتبنى تسيير بنمط التساهمي ما يسهل عملية التناغم حد التماهي مع المسؤول الأول الرئيس و زملاء المراتب والمرؤوسين يزيل كل ضغوطات المهرة والمهمة .

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي: إن عصرنة الإدارة تتأكد بالتكنولوجيا الحديثة فتخفف العمل و تقلص الجهد، كما أن امتتان المسؤول يقوي البذل ويخلق روح المبادرة ناهيك عن فعاليات الجامعة خارج العملية البيداغوجية تشعرني على حد قوله كمسؤول بالكلية بوجودي وتضفي على حيويتي .

تحليل محاور المقابلة سابعة

- في بعد إجهاد النفسي الانفعالي يرى أن ساعات العمل المقننة ضاغطة كونها تتسم بكثافة النشاط الإداري اليومي إلا أن الدعم الأسري يخفف من وطء العمل وكذا في حالة توفر تحفيز كيفما كان نوعه سيكون بمثابة تشجيعا يتغلب من خلاله موظف المنصب العالي بالكلية على صعوبات وضغوطات العمل.

- في بعد تبدل الشعور وعدم الإنسانية يبدو أن الموظف المسير مرتاح لعملية الاتصال ثنائي المنحى من قبل العمادة في شكله النازل بصدى و رجعه من قبل الأقسام في كنف بناء تسيير تساهمي واضح المعالم يزيل الضغوطات ويسهل الأداء الوظيفي ويحدث التفاعل الايجابي مع المسؤول المباشر وكذا الزملاء والمرؤوسين في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي ثم أنني أرى أن موظف المنصب العالي الحالة محل المقابلة 7 نتقن عصرنه الإدارة في كونها تخفف لا محاله من نقل العمل الإداري وتقلص من حجم الجهود التقليدية بل تقوي البذل لا سيما في امتتان المسؤول المباشر إبان امتحان العملية الإدارية ويخلق روح المبادرة كما أن النشاطات المكملة خارج البيداغوجيا للجامعة تشعرني بوجودي على حد قوله وذلك للالتزام والانخراط الى درجة إضفاء الحيوية على الموظف الإداري المسؤول .

تحليل محاور مقابلات الحالة الثامنة

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي يرى ساعات العمل ضاغطة وكذا عدم التفاهم والدعم الأسري الا ان روح الالتزام بمسؤوليته تجعل منه ينخرط في إدارة القسم وتسيير تعاريف نشاط مهامه بكل مرونة مبدئاً إيمانه بتوفير التحفيز كيفما كان نوعه زخما يحرك كل ركود ويبعد كل ضغوط ويعوض الهزات التي قد تعترضه.
- الشعور وعدم الإنسانية توفر الاتصال ثنائي المنحى واعتماد تسيير تساهم في و يسهل النشاط الرسمي للقسم بين مختلف مصالحة في روح من التفاعل الايجابي مع المسؤول المباشر وكذا زملاء الرتبة والمنصب والمرؤوسين في غياب تآزر ودعم الأسرة.
- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي يرى أن الأعمال المكتملة خارج بيداغوجيا نشاطات الجامعة ، الفعاليات الثقافية الدلالات الإنسانية و الوطنية ليس من أساسيات الفعل الجامعي حيث التركيز على رسالة الجامعة في العملية التكوينية إن الامتتان للمسؤول الرئيس يكرس التقدير الذي يحس به موظف المنصف العالي بالكلية احتراماً جديراً به ، يعزز لديه قوة البذل ويخلق له روح المبادرة كما أن فضاءات الجامعة خارج البيداغوجيا تفاعلاً مع المحيط و الثقافة، حيث اندمج حياله ، يشعرنى بوجودي ويضفي علي حيويتي في العمل.

تحليل محاور مقابلة الحالة التاسعة

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي إن ضغط الإيجاب الذي يدفع بموظف المنصب العالي إلى تجاوز عقبات المهنة و الإصرار للتغلب على الصعوبات أين أرى الحالة تسعة بالرغم من كون أداء الوظيفة عالي المستوى فيتطلب استعداد أعلى، إلا أن الطاقة الايجابية التي تكتنف الموظف تحول دون التعرض إلى ضغوطات وشد لا سيما في ظل دعم أسري ملفت وتفاعل ايجابي مع المسؤول الرئيس.

نتائج الدراسة

- في بعد تبلد الشعور وعدم الانسانية أنزي أعمل على الدوام في اتصال ثنائي المنحى حيث يسهل عملية الالتقاء إداريا وعلى أساس تسيير تساهمي مسطر يعكف على بنائه المسؤول الأول كعنصر حيوي بين الرئاسة والكلية من خلال العمادة.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي حالة تكتنفها في هذا البعد طاقة ايجابية بتوفر أدوات عصرية للعمل الإداري وهو ما يشعرني بوجودي ويضفي علي حيويتي لكن ليس معناه أن الأنشطة الجامعية خارج البيداغوجية لا معنى لها.

تحليل محاور مقابلة الحالة العاشرة:

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي يرى ساعات العمل ضاغطة وساعات بمحتوى كثيف كما يرى حضور التحفيز بشتى أنواعهم مشجع وينقص من الضغوط ويخفف من آثار حجم اليوميات داخل الكلية لكي يشدذ طاقة الاسترجاع هو الدعم الأسري المتوفر المتفهم.

- في بعد تبادل الشعور وعدم الإنسانية أوجه اتصال ثنائي المنحى المتخذ نمط من قبل المسؤول الأول بالكلية يؤشر على التفاعل الايجابي الذي يحدثه ويكون عاملا متدنيا للضغوط الطبيعية التي تحدث في العمل فينجر عن ذلك انعكاسا على تناغم الزملاء في المنصب والرتبة والتفاهم مع المرؤوسين في حلقة مناخ مهني معتدل.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي يؤكد على كون عصرية الإدارة يواكب تخفيف مجهودات العمل وتقليص حجمه لا محالة بل ويعمل على تقوية البدل بمضاعفة الأداء وخلق روح المبادرة إلا أن النشاط الجامعي خارج البيداغوجية والأعمال اليومية أراه كما يقول لا يشعرني بالوجود أو يمدد بالحيوية والنشاط

تحليل محاور المقابلة الحالة 11

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي الحالة 11 ترى أن ساعات العمل مساعدة من حيث الوقت الطول والتوقيت حجم وإيقاع أي مقبولة ومرنة لا سيما في وجود الدعم الأسري

نتائج الدراسة

والتفهم في الحالات التي تستدعي ديمومة العمل والمهام الإدارية الاستثنائية مما يعزز روح الاستمرار في العمل دون ضغوط في ظل التحفيز المهني كيفما كان نوعه المشجع دون ريب.

- في بعد تبدل الشعور وعدم الانساني ة تبني المسؤول الأول بالكلية نمط ثنائي منحني الاتصال يرجح تغذية راجعة تتم عن تفاهم وتفهم ضمن تسيير تساهمي مواكب لعملية الاتصال فتحدث تفاعلات ايجابية ضمن علاقات عمودية وأفقية في منظومة الكلية برمتها.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي ومن ثم أرى أن النشاط ذات الصبغة المكملة لعمل الجامعة خارج البيداغوجيا مهما يضيء على حيويته بالمشاركة و يشعري بوجودي في انخراطي الحيوي أثناء الحضور و الدور الذي ألعابه.

تحليل محاور المقابلة الحالة 12

- في بعد الإجهاد النفسي الانفعالي إن ساعات عمل الكلية يوميا مساعدا على تأدية المهام المنوط بها من قبل الموظف، بل أراه مرنا (حسب نظرته) يتوافق وقدرات المسؤول على أداء المهام من خلال ترتيب الأولويات، إلا أن ما يسوء بالأمر هو عدم توفر دعم الأسرة وهذا ما يجعل التحفيز كيفما كان نوعه بهيئة الكلية أمرا محبذا، معوضا وم نقص الضغوط وثقل المهام والأتعاب الإدارية.

- تبدل الشعور وعدم الإنسانية شعوري في التقدير والجدارة كما يقول موظف المنصب العالي تكمن في تبني المسؤول الأول نمط الاتصال ذو ثنائية المنحى لإحداث التفاعل والتفاهم في نطاق تسيير تساهمي يشعري ب أهميتي مما يدفع بي إلى التغلب على الضغوط إن وجدت ، تتجاوز التوتر الذي تحدثه استثناءات العمل الصعبة.

- في بعد نقص الشعور والانجاز الشخصي يبرز بجلاء أهمية رسالة الجامعة المكملة للعملية البيداغوجية والمعرفية من حيث النشاطات الثقافية والوطنية حيث أراها توفري

نتائج الدراسة

الروتين وتعمل على ردع التوتر ونقص الضغوط فتشدد عزائمي فتشعرني بوجود من جديد وتضفي علي حيويتي (حسب قوله).

مدى تحقق نتائج البحث للفرضيات المطروحة

فرضية أولى:

تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى أبعاد الاحتراق الوظيفي.

فرضية ثانية:

تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية لأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي

يؤشر إصابة أحدهم أو بعضهم بالاكتئاب.

فرضية ثالثة:

تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى الاحتراق الوظيفي

لا يظهر لديهم لأي نوع من الاكتئاب.

فرضية رابعة:

انعدام أي أثر من مستويات الاحتراق الوظيفي

لدى موظفي المناصب العليا بالكلية لا يؤشر لأي نوع من الاكتئاب.

محاوّر القائم بالمقابلة مع الحالات الاثنى عشر (12)

في البعد الأول: الإجهاد النفسي الانفعالي (عاطفي وجداني)

- ساعات العمل بالكلية

- توقيت العمل بالكلية

- التحفيز بالكلية

- التدعيم الأسري بالعائلة

أكدوا كل الموظفين (الطاقم المسير موظفي المناصب العليا بالكلية أن ساعات العمل مساعدة ، والتوقيت الزمني سلسل متحكم فيه بما في ذلك حجم النشاط المكثف النوعي

لن يرقى إلى مستوى من مستويات الإجهاد النفسي مدركين الحاجة إلى التحفيز كتشجيع للأداء الوظيفي، متشبعين بأهمية تفهم ودعم الأسرة في الأوقات الصعبة له في مهامه ومساره الإداري، هذا الدعم لا يحظى به حالات المقابلات (7-8-12) لكنه يبقى غير مؤثر كون ساعات العمل وإيقاعه تخفف من وطئ غياب التآزر الأسري، كما لا تجعل منهم مضغوطين إلى درجة الوصول بهم حدود الإنهاك العاطفي.

محاور القائم بالمقابلة مع الحالات الاثنى عشر (12)

في البعد الثاني: تبدل الشعور وعدم الإنسانية (علائقي اتصالي)

- منحي الاتصال والتسيير بالكلية

- تفاعل المسؤول الأول بالكلية

- تناغم الزملاء والمرؤوسين

أكدوا جميعهم كون منحي الاتصال ثنائي مما يمنحهم (موظفي المناصب العليا وهم عيني القصدية في الحالات الاثنى عشر) راحة في الأداء في كنف التفاعل ضمن علاقة الصدى الرجح الإيجابي كما أبرزو تفاعل المسؤول بتبنيها طاقة علم نفس العمل الإيجابي مما يجسد تناغم وتفاهم بين الزملاء والمرؤوسين في الكلية.

محاور القائم بالمقابلة في الحالات الاثنى عشر (12)

في البعد الثالث: تثبيط وتدني الشعور والإنجاز الشخصي (عقلي معرفي)

- عصرنة الإدارة بالكلية.

- جحود المسؤول من عدمه

- نشاطات الجامعة خارج البيداغوجيا

أكدوا جميعهم كون عصرنة الإدارة يخفف العبئ والحمل الثقيل فتهيئهم إلى جودة الأداء والتسيير الإداري بوصفهم موظفي مناصب عليا مكلفين بتسيير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ثم أنهم يرون في امتتان المسؤول الأول يقوي البذل ويخلق الروح المعنوية، بيد أنه تظهر أقلية من موظفي المناصب العليا في الحالات (1-2-12) تمثل جحود المسؤول انتكاسة لهم فتضمّر وتضعف البذل والعطاء في العمل، لكنها لا تصل إلى درجة الإحباط ونقص

نتائج الدراسة

الإحساس بالجدارة والتقدير المستحق، حيث يشعرون بوجودهم ويضفي في ذلك عليهم نوع من الحيوية.

ثم أنهم في نشاط الجامعة خارج البيداغوجيا يتصورون أنها تكمل لرسالتها الأساسية تعزز التكوين الأكاديمي، في كنف الثقافة العامة ومقومات الأمة من خلال فعاليتها المتنوعة ذات الصلة وملتقياتها المنفتحة على الإبداع الإنساني عامة في حين يرى (الحالتين 8-10) تداخل نشاط الجامعة خارج البيداغوجيا مع تعاريف رسالتها المبدئية قد يعطل من وتيرة العمل الإداري للأقسام فتتكشم آليات الوصول بمقتضيات حال مسار التسيير الإداري إلى منتهاه في صورته المثلى، لكن دائما وبحسب (الحالتين 8-10) لن يكون أبدا نشاط الجامعة مبدئيا خارج البيداغوجيا يؤثر سلبيا وينعكس على حالة الموظف المنصب العالي بالكلية إلى حد عدم الاهتمام وعدم الأخذ بمتطلبات هذه الإضافة المكملة لجودة الحياة الجامعة في صورتها الحديثة.

وعلى أساس محاور المقابلات وردود الحالات الاثني عشر والتي تمثل عيني القصيدة يتضح مدى تحقق هذه النتائج (الاستجابات) مع الفرضيات المطروحة.
الفرضيات:

فرضية أولى:

تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى أبعاد الاحتراق الوظيفي

فرضية ثانية:

تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية

لأحد أبعاد الاحتراق الوظيفي يؤشر إصابة أحدهم أو بعضهم بالاكنتاب.

فرضية ثالثة:

تعرض موظفي المناصب العليا بالكلية إلى أبعاد الاحتراق الوظيفي

لا يظهر لديهم لأي نوع من الاكنتاب.

وعليه لم تتحقق الفرضيات المطروحة الأولى والثانية والثالثة

فرضية رابعة :

انعدام لأي أثر من مستويات الاحتراق الوظيفي

لدى موظفي المناصب العليا بالكلية لا يؤشر لأي نوع من الاكتئاب

و عليه تم تحقيق الفرضية الرابعة

3. تفسير النتائج وإسقاطها على الفرضيات المطروحة

تجربتي المتواضعة الممتدة لأكثر من ثمانية عشر سنة قيادة في تسيير مؤسسات عمومية ذات طابع إداري بخلفية بيداغوجية تمددني بتفسير عدم تعرض عينتي المتعمدة القصدية إلى أبعاد الاحتراق الوظيفي ومدى تأثيره إلى الوصول إلى أي نوع من الاكتئاب، مرده ذلك في نظري إلى العوامل الموضوعية التالي:

- التأهيل الجامعي والتخصص الأكاديمي لموظفي المناصب العليا بالكلية مرتبط بتعاريف نشاط المنصب وذو صلة باختصاص كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية أي أنهم حاملين لشهادات عليا في علوم الإدارة والتسيير وعلوم اجتماعية وإنسانية.
- خرجوا الجامعات الجزائرية في كل أطوارها فيما بعد التدرج، يمنحهم التكيف الملائم والتماهي مع المحيط الجامعي، بحكم أقدميتهم كطلبة وكأساتذة ضمن نفس المناخ.
- الخلفية المعرفية في رتبة التعيين بداية كأساتذة جامعيين، مما يجعل تجذر التناغم متوفر وشعور التأقلم والانخراط طبيعي.
- طوعية تبوء المسؤولية ضمن منظومة طاقم تسيير الكلية، ساهم في تبني تسيير تساهمي واتصال علائقي، خلص إلى جودة أداء إداري لا يكتنفه أبعاد الاحتراق الوظيفي.
- كل موظفي المناصب العليا بالكلية أرباب أسر مما جعل عملياتهم الإدارية خضم تسيير تعاريف مهامهم بسلاسة وفي شئ من الأريحية النفسية أثناء فترات العمل الصعبة للدعم والتأزر الأسري.
- استقرار إقامة و نزل موظفي المناصب العليا بالكلية مقر عاصمة الولاية محل تواجد الجامعة، ساهم في الارتياح النفسي والتركيز الذهني ومن ثم النزوع في أداء المهام

نتائج الدراسة

الإدارية بكل مرونة، مما يجعل انعدام الاغتراب داخل مهام الوظيفة والرضا عن العمل والبذل والاجتهاد.

- ناهيك عن خبرتهم غير الممتدة طويلا في الزمن في آخر منصب تعيين حاليا

لا يتجاوز السنين، يعكس فترة شبابهم بالمنصب وفضول التسيير وعدم التشبع.

- إذا الإجهاد النفسي الانفعالي كمكون أساسي في الاحتراق الوظيفي حيث يمكن وصفه

كفقدان الطاقة وحالة من الضيق والانهك التام واستنزاف موارد الفرد العاطفية وكذا تبلد

المشاعر التي تظهر بعد حدوث الإجهاد العاطفي، وظهور عدائية اتجاه الأخير إلى

حيث الوصول بنقص وتثبيط الشعور بالإنجاز الشخصي ، إذ يميل إلى تقييم نفسه سلبيا

وإحساسه غير قادر على المساعدة المطلوبة :

- هذه المعاشات لم تكتف بتاتا العينة حالات الدراسة بل كانت فضاء معاكسا تماما لهذه

الأبعاد التي تؤسس الاحتراق الوظيفي وترجيحه، لأن يكون محطة ليصل من خلالها

إلى أحد أنواع الاكتئاب.

4. مقترحات وصعوبات البحث

- صعوبات الدراسة

- ندرة البحوث المطابقة من حيث الدراسة للاحتراق الوظيفي والاكتئاب.

- ندرة المراجع الحديثة في المكتبة الجزائرية المتعلقة بموضوع الدراسة.

- صعوبات إجراء المقابلات مع العينة القصدية تزامنا مع إجراء الامتحانات الجامعية.

- الفترة الزمنية غير كافية في إنجاز بحث في قيمة الظاهرة المهنية النفسية للاحتراق

الوظيفي والحالة الطبية الاكتئاب.

- مقترحات

- توفير مصادر ومراجع البحث على مستوى مكتبة الجامعة حديثة وذات صلة.
- تحفيز موظفي المناصب العليا بعطل تعويضية لمعاشات مهمات إدارية صعبة ومنح مالية.
- تعيين طبيب أمراض عقلية وأخصائي نفسي عيادي في لجنة تعيين متخصصة لموظفي المناصب العليا بالكلية لتشخيص مدى استعداداتهم الوراثية والمكتسبة في التعرض للإصابة للاحتراق المفضي للاكتئاب مستقبلا.

خاتمة

خاتمة:

تطرق في الفصل الأول من بحثي الذي مثل الجانب النظري حيث انتهجت تقديم المتغير الأول المستقل وأعني الاحتراق الوظيفي كمفهوم عام مبرزاً مراحل تطوره كحلقة متدرجة تنتهي حيث استغرق أبعاده الثلاثة للشخص.

وأثار ذلك مرتبطاً بأسباب نفسية عاطفية بأبعاد علائقية بيئية تتفاعل مسبباتها السلبية لتكون الأبعاد بأكملها أو أحدها معلنة تشخيص تناذر أعراض الاحتراق الوظيفي معلل هذه الحالة النفسية المهنية من حيث أسباب وتطورات وجودها من خلال نظريات تفسر مختلف جوانب أبعاده المتداخلة والتي تمثل مدى الإنهاك والإنجاز المصاحب لهذا الشخص.

ثم إن الاحتراق الوظيفي كظاهرة مؤسساتية بات الاعتراف بها ضمن قائمة أمراض المهنة بمضمونها النفسي الوظيفي لمنظمة الصحة العالمية منذ عام 2022، أضحت أكثر شفافية على ضوء الدراسات الإنسانية العالمية التي تبرز الآثار السلبية لهذه الظاهرة لاسيما في مؤسسات العمل بمختلف طبيعتها نشاطها وإطارها القانوني ومنها المؤسسات الجامعية.

إن الآثار السلبية التي يتعرض لها المحترق قد تصل به إلى مستوى أخطر من تطور أبعاده هذا الاحتراق الوظيفي مما يرجح إمكانية ظهور الاكتئاب.

حيث تطرقت إلى مفهوم الاكتئاب كمتغير تابع لا يقل أهمية عن المتغير المستقل كونه قد يمثل التتويج الطبيعي لمصير المتعرض للاحتراق الوظيفي ومن ثم وجب التطرق إلى مراحل تطور الاكتئاب وأسباب نشوئه وبدقة متناهية سردت أبعاده وفي ذلك تكمن أهمية التعرض للنظريات التي تفسره كظاهرة طبية ونفسية واجتماعية لها أسبابها المتعددة المسيطرة، ولها معاشها الخصب من حيث أعراضها ومظهرها وحجج نشوئها من وراثة واكتساب واستعداد وعوامل أخرى بإمكانها المساهمة في ترسخها ببروز الاكتئاب كسمى متداخل مع الاحتراق الوظيفي.

وهنا يجدر بي البحث في مدى العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاكنتاب من حيث أوجه التشابه والاختلاف والتداخل.

أما في الجانب التطبيقي فقد قمت بعملية تنظيم نسق منهجي مفاده يتأسس على طرح الإشكالية التي ستؤدي إلى تناول أسئلة مركزية ستكون محتوى فرضيات رئيسة محتمل حدوثها أو ضحدها، مضطلعا على دراسات سابقة على مستوى الجامعة الجزائرية والعربية والعالمية، من حيث مدى وحدود مقارنتها مع دراستي شكلا ونوعا.

ثم ذكرت أسباب ودوافع اختياري لموضوع البحث مبرزا أهميته وأهدافه وحدوده، ثم عكفت على أهم ما يسترعي انتباه المتفحص لهذه الدراسة القصدية المتمثلة في مجال الدراسة الاستطلاعية التي ساقنتي اتجاه كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة حيث كان الطاقم المسير هو عينتي المتعمدة و المقصودة وموضوع محور مقابلاتي حيث تمت العملية في ظروف طبيعية ولكن بصعوبات موضوعية تتاب كل باحث ، ثم انتهجت المنهج الوصفي قصد التوصل من خلال دراسة الحالة (المقابلة) كأداة قياس ملائمة من وجهة نظري للغرض المقصود وهو محاولة التعرف على احتمال وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى موظفي المناصب العليا بالكلية، فكانت المقابلة الأفضل كوسيلة لجمع البيانات لما لها من مزايا اللقاء المباشر وفصل كل أدوات الوساطة، وأداة قياس في آن .

ثم قمت بتفريغ الاستجابات مصنفا إياها على محاور أبعاد الظاهرة التي كانت موضوع بحثي، عندها قمت بتفسير النتائج وإسقاطها على الفرضيات المطروحة مبرزا مدى تحقق كل منها وعدم التحقق ضمن تفسير له أبعاده المعرفية والخبرانية والتقنية. إلى أن خلصت نحو صعوبات واجهتني، وعلى غرارها أبدت بعض المقترحات التي تبين لي جدواها.

كتب

- 1 أبو الفتوح عطية، منهجية البحث العلمية في التربية وعلم النفس، دار النشر للجامعات، ط1 ، 2012.
 - 2 عبد الستار إبراهيم، الاكتئاب اضطراب العصر فهمه وأساليبه علاجه، بدايات الإصدار 1978، اشراف أحمد منشاري العدوانى: 1990-1923.
 - 3 عبد العزيز الشربيني ، كتاب المرجع الشامل في علاج الاكتئاب، تقديم الدكتور حسين الجزائري ، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2010.
 - 4 - محمد حسن محمد حمادات السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية دار الحامد للنشر و التوزيع الطبعة الأولى 2008 عمان الأردن
- أطروحات و رسائل**
- 1 أحمد خدير ،الاحترق الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على عينة عمال المؤسسة العمومية لنيل شهادة ماستر، الجلفة 2022/2024.
 - 2 هبة تراس، أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين ومعدل دوران العمل في المنظمات العالمية، ماجستير إدارة أعمال التنفيذية، قسم الموارد البشرية ، دراسة تطبيقية على عدد المنظمات الإنسانية تحت مظلة الأمم المتحدة
 - 3 بلي خديجة، بحورة صافية، قياس مؤشرات الاحتراق الوظيفي لدى العاملين دراسة حالة جامعة غرداية، الجزائر 2020-2021
 - 4 ولاء محمد عبيد شمام، تقييم الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين في منظمة الهلال الأحمر السوري خلال عام 2023 وآفاق الحد منه، مذكرة ماجستير تخصص إدارة أعمال MDA.
 - 5 مشعر خوجية، بن ناصر نادية، علاقة المحددات التنظيمية لدى العمال في المؤسسة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، جامعة جيجل كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع السنة الجامعية 2020/2021.

مقالات

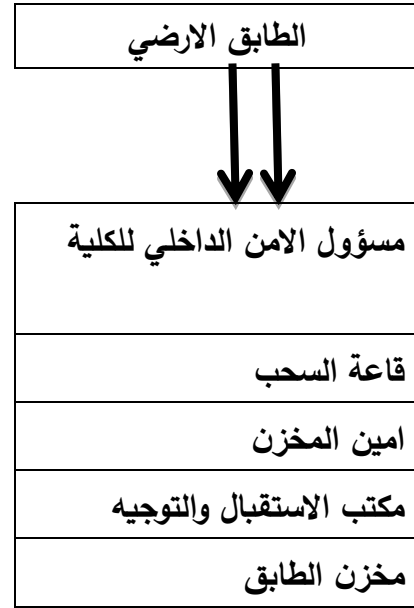
- 1 حسين محمد صديق، ظاهرة الاحتراق الوظيفي دراسة وتحليل)، مجلة جامعة دمشق، المجلد 33 العدد 2، 2017.
- 2 وليد محمد عبد الحليم محمد عاشور المجلة الجزائرية للأمن الإنساني المجلد 05 العدد 02، جويلية 2020.
- 3 هنار محمد الصبحي ، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في زوارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة أسبابها وكيفية علاجها، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات المجلد الثالث - الإصدار السابع والعشرون، تاريخ الإصدار 20 يناير 2020 - ISSN : 2709-7064.
- 4 محمد السيد امام، الاستغراق الوظيفي وعلاقته بمستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شركة السياحة المصرية، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد الثامن، مصر، 2019.

مراجع أجنبية

- 1-Ressource aux coeue des risques psychosociaux : facteur organisationnels déterminants du burnout des managers.
أمان جاك جوسو ، لودوفيكبيكارت، برينو أمان، مجلة التسيير ومانجمنت عدد 134، فرنسا، 2019.
- 2- Stress auxiete et depression au travail
نيكولا جيرارد فايانت، تشارلز وولف، مجلة الفرنسية للاقتصاد، المجلد 25، 4/2010.

الملاحق

مخطط كلية العلوم الانسانية والاجتماعية



مخون الطابق	فرع الصيانة
	مكتب الاستشارات والجرد
	مخزن الطابق

الطابق الخامس



عميد كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
أمانة العميد
المنسق العام للكلية
قاعة الانتظار
قاعة التشريلات
أرشيف العمادة
مخزن الطابق

الطابق الرابع



رئيس مصلحة المالية و المحاسبة
فرع الميزانية
فرع المحاسبة
مسؤول الرقمنة
خلية الاعلام والتنشيط
رقمنة الأرشيف
قاعة الاجتماعات



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

مسيلة في : 2025/02/27

العمادة

إلى السيد: مدير جامعة المسيلة

الموضوع : تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة و بعد:

في إطار انجاز دراسة ميدانية لطلبة: ماستر عيادي

الشعبة: علم النفس العيادي التخصص: علم النفس العيادي

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه و تقديم المساعدة الممكنة و اللازمة في حدود أغراض البحث العلمي: و ما يسمح به القانون، و هذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

رقم التسجيل : 248646666

1. اسم ولقب الطالب(ة): وليد بلقحري

2. اسم ولقب الطالب(ة):

3. اسم ولقب الطالب(ة):

رقم التسجيل:

رقم التسجيل:

في الأخير تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير و الاحترام

رئيس القسم
رئيس قسم
علم النفس
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة المسيلة
د. عبد المجيد التريج مكياني

أسئلة محور البعد الأول: الإجهاد الانفعالي النفسي (عاطفي وجداني)

1- هل ساعات العمل اليومي تراها مساعدة ضاغطة؟

- على أداء تعريف نشاط مهامك بصورة عادية:
- فتشعر بالزهو و الرضى أو تصاب بالإحباط:

2- هل ترى ساعات العمل بتنظيمها الحالي يعكس أفق موظف المنصب الحالي

في تأدية مهامه؟ من حيث:

- الحجم والكثافة:
- السلاسة و المرونة:
- ايقاع روتيني اداري ممل جامد لا يتناغم جوهره مع هيكل تنظيمي انسان حيوي:

4 - هل ترى الحوافز كيفما كان نوعها؟

- يشجع ويدفع إلى البذل:

- غياب التحفيز يثبط ويحزن :

4- تبوءك لوظيفة منصب عالي بالكلية ومسؤولياتك النوعية؟

- تجد الدعم الأسري :

- فتحدث الإضافة فتشرح:

- لا تجد التضامن والتفاهم الأسري :

- تتوتر يضيق بك الأفق فتتهك:

اسئلة محور البعد الثاني: تبدل الشعور وعدم الإنسانية(علائقي اتصالى)

5- هل المسؤول الأول الرئيس يتبنى الاتصال ثنائي المنحى؟

- يعتمد على التسيير التساهمي :
- يجسد الطاقة الإيجابية:
- اشعر بالرضا عن وظيفتي والمشاركة:
- أعتر بمسؤولياتي والانخراط :
- أبذل واجتهد والتفاعل:
- يتبنى الاتصال النازل :
- يعتمد على التسيير العمودي :
- لا يابه لعلم النفس العمل:
- يشعرني بالضغط يثبط عزيمتي:
- تخيفني عدم الإضافة اكتفي وأنكفى :

6- هل المسؤول الأول الرئيس يهتم ويقدر اجتهادي ومثابرتي؟

- فيكافئني وجدانيا ومهنيا :
- يؤازرني ويأخذ بيدي في أزماتي:
- في مطابعتي الأسرية العائلية:
- في منحني حقوق الاستفاة من :
- تربصات و اتقانات وتكوينات:
- فترتفع معنوياتي ويتواصل سعبي:
- لا يهتم ولا يقدر اجتهادي ومثابرتي:

- لا يآبه إلى محني الشخصية:

- لا يهتم إلى ظروف الأسرية الصعبة:

- لا يكافئني لا يحفزني :

- أصاب بإحباط و الملل :

7- هل تبوءك لوظيفة في المنصب العالي بالكلية ومسؤوليتك النوعية تتيح لك التناغم

مع الزملاء في الرتبة وفي المنصب؟

- التفاهم مع الزملاء والمرؤوسين:

- فيحدث التفاعل الايجابي والمردود:

- لا مرونة مع الزملاء المرؤوسين ولا سلاسة مع الزملاء في الرتبة والمنصب:

- فينجر الانكفاء والتصلب:

جدول يمثل أسئلته محور البعد الثالث: تثبيط و تدني الشعور بالإنجاز الشخصي

(عقلي معرفي)

8- هل ترى أن عصره الإدارة بتوفيره الامكانيات المادية والوسائل التقنية

و الأدوات التكنولوجية؟

- يخفف من وطئ العمل الروتيني فيقلص الجهد:

- توفر الإدارة لكل هذه الوسائل والإمكانيات والموارد:

- يكتف الأعمال والنبذ:

- يصاب بالإنهاك و التعب:

- تشعر بعدم الإقبال إلى العمل:

9- جحود المسؤول الأول الرئيس؟

- لا تنذل أكثر من ساعات العمل الأساسية:
- تضمّر لذك كل محاولات المبادرة:
- نخر سواعدك:
- تندك قواك:

10- هل نشاط الجامعة خارج البيداغوجيا بأبعادها الثقافية و الوطنية؟

- تشعرك بوجودك:
- تضفي عليك حيويتك:
- تعكس لذك تلاحم الفعاليات الوطنية و العلمية فتلبسك ثياب الأمل في المستقبل:
- هي نشاطات منكفئة منغلقة:
- نهاها ضيق المجال:
- فشعرك بالرتاب والملل:
- تخذل تطلعاتك:
- تحبط آفاقك:
- تصيبك بالقنوط:





