

أثر تمكين العاملين على الاحتراق الوظيفي
دراسة ميدانية في الشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة

أ.م.د.رشا مهدي صالح

جامعة البصرة- كلية الإدارة والاقتصاد- قسم إدارة الأعمال

البريد الإلكتروني hu.mahdi@yahoo.com

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على أثر تمكين العاملين في الاحتراق الوظيفي. ولتحقيق ذلك أجري البحث على عينة عشوائية قوامها (151) موظفاً في الشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة. وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف البحث منها تحليل الانحدار البسيط والمتعدد. وأظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي لتمكين العاملين بأبعاده في الاحتراق الوظيفي في الشركة عينة البحث.

Abstract:

The research aimed to investigate the impact of employees empowerment on job burnout. To achieve this research was conducted on a random sample of (151) employees in the general company of Iraqi ports in Basra. The statistical package for social sciences (SPSS) was used to analyze and examine the hypotheses. The researcher used many statistical methods to achieve the research objectives, such as simple, multi regression and The research results showed there is significant impact to employees empowerment dimensions on job burnout in the company of the research sample

منهجية البحث

مشكلة البحث:

يمثل الاحتراق الوظيفي ظاهرة واسعة الانتشار تحدث نتيجة عدم التوافق بين طبيعة العمل وطبيعة الإنسان الذي ينخرط في أداء ذلك العمل يمكن ان تؤدي إلى انخفاض الأداء، مما يتطلب تحويل المزيد من الصلاحيات إلى الأفراد العاملين من خلال تمكينهم وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات للمساهمة في تحسين الأداء التنظيمي. ولمعرفة طبيعة العلاقة والأثر بين تمكين العاملين والاحتراق الوظيفي، تم طرح عدد من التساؤلات على النحو الآتي

-:

- 1- هل توجد علاقة بين تمكين العاملين والاحتراق الوظيفي؟
- 2- ما هو أثر تمكين العاملين بأبعاده في الاحتراق الوظيفي؟
- 3- ما مستوى تمكين العاملين في الاحتراق الوظيفي؟

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث من أهمية المورد البشري الذي يعد الأساس الذي تقوم عليه المنظمات، حيث ان الاهتمام بهذا المورد البشري وتمكينه بشكل فعال نابع من إيمان إدارات المنظمات بقدرات ومهارات وقابليات العاملين في تحملهم

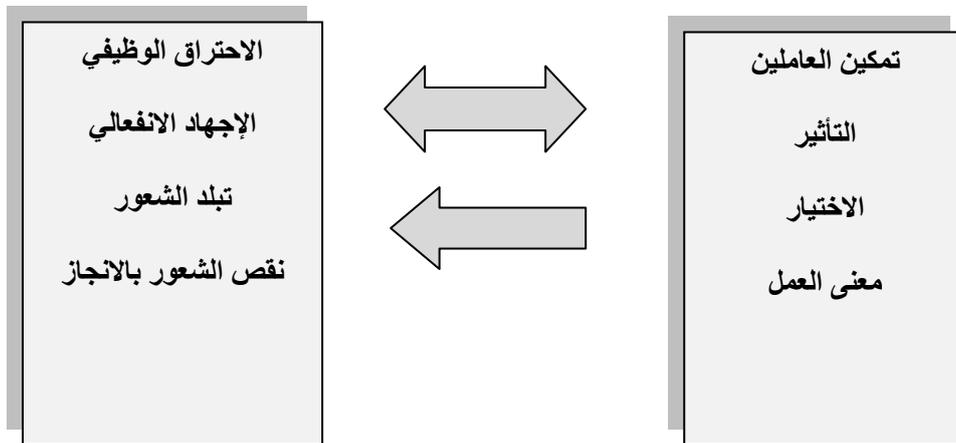
للمسؤوليات المنوطة بهم. وتكمن أهمية البحث أيضا في التعرف على ظاهرة الاحتراق الوظيفي من خلال خلق حالة من الوعي والإدراك لدى العاملين لحل هذه الظاهرة، والتعرف على الأعراض التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي والتغلب عليها من خلال تمكين العاملين، إذ يرتبط تمكين العاملين في تحسين الأداء التنظيمي.

أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهميته، يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

- 1- التعرف على تمكين العاملين وأبعاده.
- 2- التعرف على العلاقة الارتباطية بين أبعاد تمكين العاملين والاحتراق الوظيفي.
- 3- التعرف على أثر تمكين العاملين في الاحتراق الوظيفي.

الأنموذج الفرضي للبحث:



شكل (1)

أنموذج البحث الفرضي

فرضيات البحث:-

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية لتمكين العاملين بأبعاده (التأثير، الاختيار، معنى العمل) في الاحتراق الوظيفي، وتتفرع منها الفرضيات الآتية.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية لبعده التأثير في الاحتراق الوظيفي.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية لبعده الاختيار في الاحتراق الوظيفي.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية لبعده معنى العمل في الاحتراق الوظيفي.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية معنوية لتمكين العاملين بأبعاده (التأثير، الاختيار، معنى العمل) في الاحتراق الوظيفي، وتتفرع منها الفرضيات الآتية.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:- يوجد أثر ذي دلالة إحصائية معنوية لبعده التأثير في الاحتراق الوظيفي.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية معنوية لبعده الاختيار في الاحتراق الوظيفي.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية معنوية لبعده معنى العمل في الاحتراق الوظيفي.

أسلوب جمع البيانات والمعلومات:

تم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي، إذ استخدم الوصف والتحليل المنطقي في الجانب النظري من البحث، والاستطلاع والتحليل الإحصائي في الجانب الميداني. اتصف مجتمع البحث بالموظفين العاملين في الشركة العامة للموانئ العراقية في محافظة البصرة، تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث وواقع (151) موظفاً.

وقد استخدمت لأغراض البحث الأساليب الإحصائية الآتية:-

-الوسط الحسابي: لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات.

-الانحراف المعياري: لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة حول الوسط الحسابي.

-معامل الاختلاف: لتحديد المتغيرات الأكثر أهمية، والمتغيرات الأكثر تجانساً.

-الانحدار الخطي البسيط: لتوضيح التأثيرات بين متغيرين أحدهما مستقل (تفسيري) والآخر معتمد (استجابي).

-الانحدار الخطي المتعدد: لمعرفة العلاقة بين متغير معتمد وعدد من المتغيرات المستقلة.

مقاييس البحث

1-تمكين العاملين: تم التعبير عن تمكين العاملين باستعمال مقياس (Henkin,2005) الذي يتضمن (4) أبعاد

تم اختيار (3) أبعاد تم تفسيرها في (10) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة بما يخدم متغيرات البحث الحالي.

2-الاحتراق الوظيفي: تم التعبير عن الاحتراق الوظيفي باستعمال مقياس (Schaufeli et al.,2008)

(بالاستناد إلى مقياس (Maslach,1993). يتضمن (3) أبعاد تم تفسيرها في (20) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة

بما يخدم متغيرات البحث الحالي.

الدراسات السابقة

دراسة (Heather, et al,2009)

القدرة على التمكين في مكان العمل، والاحتراق:التأثير على استقطاب الموظفين العاملين كمرضى والاحتفاظ

بالنتائج.هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير ظروف عدم القدرة على التمكين في مكان العمل والاحتراق وتأثيره على نتائج

الاحتفاظ بالموظفين:الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، ودوران العمل.أجريت الدراسة على عينة من الموظفين البالغ

عددهم(612)من الممرضين الكنديين.أظهرت النتائج وجود ارتباط وثيق بين التمكين وتبلد الشعور والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ودوران العمل.

دراسة(O'Brien,2010)

التمكين الهيكلي، والتمكين النفسي والاحتراق في سجل الممرضين الموظفين العاملين في مراكز ديااليسيس الخارجية. تهدف هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقات بين التمكين الهيكلي، والتمكين النفسي والاحتراق، واستكشاف العلاقات بين التمكين النفسي والاحتراق والتمكين الهيكلي والتمكين النفسي.أجريت الدراسة على عينة من الممرضين الموظفين العاملين في وحدات غسيل الكلى بلغت(233)موظف.أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية معنوية بين التمكين الهيكلي والاحتراق والتمكين النفسي والاحتراق. وتم العثور على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية معنوية بين التمكين الهيكلي والتمكين النفسي.

دراسة(Gilbert& Laschinger&Leiter,2010)

التأثير الوسيط للاحتراق على العلاقة بين التمكين الهيكلي وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير التمكين الهيكلي والإجهاد الانفعالي على مهنيين الرعاية الصحية، واستخدام سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة إلى المنظمة.أجريت الدراسة على عينة من المتخصصين في الرعاية الصحية في خمسة من المستشفيات الكندية البالغ عددهم(897)موظف.أظهرت النتائج ان الإجهاد الانفعالي وسيطاً هاماً للعلاقة بين التمكين وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وان هناك علاقة ارتباط كبيرة بين التمكين وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

دراسة(Farmer,2011)

تأثير تمكين الموظفين على العلاقات الإشرافية، والاحتراق والرضا الوظيفي:دراسة حالة مقارنة لاثان من السجون الأمريكية.

تقوم دراسة الحالة المقارنة هذه بتقييم آثار نموذج إدارة الموظفين المخول على تصورات الموظفين بشأن تفويض السلطة، وفرص المشاركة في صنع القرار، والعلاقات الإشرافية، وإدارة السجون، والرضا الوظيفي، والاحتراق.أجريت الدراسة على عينة من الموظفين البالغ عددهم(149)موظف.أظهرت النتائج ان تفويض السلطة والعلاقة مع الإشراف لهما آثار كبيرة على التمكين، ولم تكن الآثار المترتبة على احتراق الموظفين والرضا الوظيفي كبيرة.

دراسة(Mardani&Mardani,2014)

تأثير التمكين النفسي في الاحتراق الوظيفي على العاملين في المستشفى.

هدف هذه الدراسة هو أن الاحتراق الوظيفي مصدر رئيسي لعدم كفاءة الموارد البشرية، والتأثير السلبي للاحتراق الوظيفي على الصحة البدنية والنفسية للموظفين.أجريت الدراسة على عينة من موظفي مستشفى مهر(طهران) بلغت(270) موظف من مختلف فئات الوظائف بما في ذلك الخدمات الإدارية والرعاية الصحية.أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية كبيرة بين التمكين النفسي والاحتراق الوظيفي.

دراسة(Amirkabiri&Heydari,2015)

تأثير أبعاد التمكين على الاحتراق الوظيفي للعاملين.

الغرض من هذه الدراسة تقييم تأثير تمكين العاملين على الاحتراق بين الممرضين وجميع العاملين في مجال الرعاية الصحية في مستشفى تير ونرجس من مدينة دورود.أجريت الدراسة على عينة من الموظفين العاملين البالغ عددهم(110)فرداً.أظهرت النتائج ان أبعاد التمكين الأربعة:الشعور بالأهمية، والشعور بالكفاءة، والفاعلية لها تأثير معاكس.ولكن لم يتم التأكد من أثر وجود الاختيار على الاحتراق في هذه الدراسة.

دراسة (Guo, et al,2016)

التمكين الهيكلي، وضغط العمل واحترق المرشحين في الصين.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في حالة التمكين الهيكلي، وضغوط العمل والاحترق في الصين، واستكشاف العلاقات فيما بينها. أجريت الدراسة على عينة من المرشحين العاملين في المستشفيات البالغ عددهم (1002) موظف. أظهرت النتائج مستوى عال من الاحترق وضغط العمل بين المرشحين العاملين، وكان هناك ارتباط كبير بين التمكين الهيكلي وضغوط العمل ومستوى الاحترق.

الإطار النظري

تمكين العاملين:-

قدم بعض علماء السلوك التنظيمي تعريفات متعددة في مفهوم التمكين، وهو إعطاء الفرد صلاحية اتخاذ القرار وحرية التصرف، وتنفيذ المهام والمسؤوليات بكفاءة وفاعلية (Townes,2010:1-2)، (Singh&Dixit,2011:509). ويعرف التمكين بأنه توفير الحرية للأفراد من أجل تمكينهم من تأدية المهام المسندة إليهم (Ghorbani&Ahmadi,2011:214)، وعرف التمكين بأنه الاستخدام الكامل لكل الإمكانيات والطاقات والقدرات والكفاءات محاولةً من الفرد للحصول على تفوق في الأداء (Ghosh,2013:95). عرف (Jha (2010) التمكين بأنه "عملية تعزيز مشاعر الكفاءة الذاتية بين أعضاء المنظمة من خلال تحديد الظروف التي تعزز الشعور بالعجز وخلال إزالتها كل من الممارسات التنظيمية الرسمية والتقنيات غير الرسمية لتوفير المعلومات بفعالية (Zeglat et al.,2014:56). وعرف التمكين بأنه تشجيع العاملين على المزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في أنشطتهم. وهذا يعني توفير مجال للعاملين لتكون لديهم القدرة على خلق الأفكار الجيدة وتحويلها إلى عمل (Saremi&Nezhad,2014:23). فالتمكن كما يرى (Vogt,1997) هو إعطاء العاملين الفرصة لاتخاذ القرارات في مكان العمل من خلال توسيع الحكم الذاتي في اتخاذ القرار (Boussalem,2014:144). كما أشار (Bowen and Lawler(1992 إلى ان التمكين هو التقاسم مع العاملين في الخطوط الأمامية أربعة من المكونات التنظيمية هي المعلومات حول أداء المنظمة والمعارف التي تمكن العاملين على الفهم والمساهمة في الأداء التنظيمي، والمكافآت على أساس قوة أداء المنظمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر في الاتجاه التنظيمي والأداء (Madhavan,2014:1-2). وأشار (Forrester(2000 إلى التمكين بأنه الحرية والقدرة على اتخاذ القرارات والالتزامات (Nawaz et al.,2014:594). إذن التمكين هو خلق بيئة عمل إذ يسمح للفرد العامل اتخاذ القرارات الخاصة في حالات محددة ذات صلة بالعمل. يمكن ان تكون هذه القرارات كبيرة أو صغيرة، وحجم وتأثير القرار يعود لصاحب العمل. ان المنطق وراء تمكين الفرد العامل هو زيادة المسؤولية وتعزيز الروح المعنوية وتحسين جودة حياة العمل، وسوف يكون أكثر إنتاجية وولاء وأكثر ثقة في المنظمة (Elnaga&Imran,2014:15-16).

أبعاد التمكين:-

يعد التمكين الحافز الداخلي الجوهرية الذي يبرز من خلال عدد من الأبعاد أو المدارك التي تعكس مواقف الأفراد نحو المهام التي يقومون بها في وظائفهم، وهذه الأبعاد هي: (ملحم، 2010:39-38)، (Boussalem,2014:145-146).

1. التأثير (Impact): وهي درجة تأثير الفرد في نتائج المؤسسة الإستراتيجية والإدارية والتشغيلية (Ashforth,

1989). ويعني إدراك الفرد بأن له تأثير في القرارات التي يتم اتخاذها والسياسات التي تضعها المنظمة

خاصة تلك المتعلقة بعمله ولا يأتي هذا الإدراك أو الشعور إذا كان الفرد يؤثر أو يسيطر على أمور قليلة الأهمية في عمله ولكنه ينمو إذا كان للفرد تأثيره في شؤون مهمة تسهم في تحقيق أهداف المنظمة الأمر الذي يزيد من الدافعية الداخلية للفرد تلك الدافعية النابعة من الوظيفة ذاتها (Herzberg et al., 1999).

2. الاختيار (Choice): وتعني الاستقلالية وحرية التصرف (Self-Determination)، فضلاً عن الشعور بالافتقار والكفاءة فإن الاستقلالية تعبر عن شعور الفرد بحريته بالاختيار عندما يرتبط الأمر بالإنجاز، وعمل الأشياء. فيصبح له الحق في اختيار البديل المناسب لتنفيذ العمل، بما يتناسب مع وجهة نظره، وتقديره الخاص (Deci, et al., 1989). إذن فالاختيار هو درجة الحرية التي يتمتع بها الفرد في أدائه لعمله بحيث تتوفر لديه الحرية في صنع القرارات وطرائق أداء العمل وإجراءاته (Rass, 1990).

3. معنى العمل (Meaning of Work): ويقصد بالمعنى هنا استشعار الموظف قيمة العمل الذي يقوم به ومعناه، ولذلك فإن المعنى يتضمن التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد من جهة، والاعتقادات والقيم والسلوكيات من جهة أخرى، فإذا كانت جميع هذه الاعتبارات منسجمة فإن الوظيفة بلا شك ذات قيمة، وإذا كانت متناقضة فهذا يكرس شعور الموظف بنقص المعنى، أي إن الوظيفة لا معنى لها. وكثيراً ما يقول الموظفون بأن "وظيفتي لا معنى لها" عندما تكون روتينية أو عندما لا يتوافق عمله مع قيمه أو قدراته أو مبادئه. كما أن المعنى المدرك من العمل لدى الفرد يتأثر بثلاث خصائص جوهرية هي تنوع المهارات التي تحتاجها الوظيفة، وإكمال العمل، وأهمية الوظيفة وأن الأفراد الذين يشعرون بأن وظيفتهم ذات معنى وقيمة للمنظمة ينمو لديهم وعي وإدراك بأن وظيفتهم ذات معنى وقيمة. (Hackman & Oldham, 1976)، (Spreitzer, 1999).

الاحترق الوظيفي:-

يعد الاحتراق الوظيفي من الموضوعات التي تم تسليط الضوء عليها العلماء خلال السنوات الماضية، ويمكن رؤية هذه المشكلة في المجتمع البشري وأماكن العمل، إذ إن الأفراد يشعرون بنقص الطاقة والحاجة إلى الحفاظ على موقف ووظائفهم، والاحتراق الوظيفي يمكن أن يكون السبب وراء ضغوط العمل ومعظم الناس تقبل الضغوط لكون أن ضغوط العمل خاصة بالأفراد ووظائفهم (Gorji, 2011:243). عرفه (Maslach and Jackson, 1981) على أنه إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، وانخفاض الانجاز الشخصي (Lee & Shin, 2005:100). وعرفه (Maslach, 1982:3) بأنه مجموعة أعراض تتمثل في الإجهاد الشخصي والتنظيمي ويمكن أن تؤدي إلى حالة من الإنهاك العاطفي وتبديد الشخصية والذات السلبية. وعرفه (Maslach et al., 1996) بأنه الإجهاد الانفعالي، وتبديد الشخصية، وانخفاض الانجاز الشخصي الذي يمكن أن يحدث بين الأفراد الذين يعملون مع الناس في بعض القدرات (Schaufeli et al., 2009:206). وعرف (Gonzalez-Roma et al., 2006:165) الاحتراق هو ردة الفعل على الإجهاد المهني المزمن والذي يبدو على شكل إجهاد انفعالي، والاتجاه العدائي السلبي تجاه مهنة الشخص ونقص الفاعلية المهنية والميول إلى تقييم عمل الشخص سلبياً. كما يتصف الاحتراق بالإرهاق المزمن، والسخرية، ونقص الانجازات الشخصية. ويرى (Peterson et al., 2008) الموظف مع مستويات أعلى من الاحتراق أكثر عرضة لمجموعة من المشكلات الصحية والنفسية والجسدية، بما في ذلك القلق، والاكتئاب، واضطراب النوم، وضعف الذاكرة، واللام الرقبة (Bakker & Costa, 2014:113). وصف الاحتراق بأنه حالة من الاستنفاد الجسدي والانفعالي، وهو نتيجة التعرض لفترات طويلة لبيئات العمل المجهد (Khamisa et al., 2015:653). كما وصف بأنه الإرهاق الذهني والبدني المتجذر في المهنة (Heeb & Haberey, 2014:1). كما عرفه (Surawicz, 2014:511) بأنه حالة من الإنهاك النفسي الناجم عن الحياة المهنية للشخص. الاحتراق الوظيفي عموماً هو مجموعة متزامنة نفسية يتضمن ردود فعل

الموظف المجهدة العوامل العاطفية والشخصية المزمنة، التي هي من ذوي الخبرة فيما يتعلق بهذه الوظيفة، ومكان العمل، والزملاء، والزيائن، أو الشخص نفسه (Shakiba et al.,2014:9774). يرى العديد من الباحثين ان الاحتراق يمكن ان يؤدي إلى الآثار النفسية المادية غير الملائمة مثل الاكتئاب والإدمان، وانخفاض الرضا الوظيفي والأداء، وزيادة المشكلات الأسرية، والتغيب عن العمل، وعدم الكفاءة في القدرات الابتكارية، وفقدان الإنتاجية، وكذلك نية ترك الوظيفة (Matin et al.,2014:1)، (Karabay et al.,2014:100)، (Laeque,2014:4). وقد توصل الباحثون إلى ثلاثة مكونات مهمة للاحتراق: - (Breso et al.,2007:460-478)، (Demerouti et al.,2010:209-222)، (Tanner,2011:3-109)، (Ozbag,2014:293)، (Pelit&Pelit,2014:37)، (Laschinger&Fida,2014:19)

- 1- **الإجهاد الانفعالي Emotional Exhaustion**: ويهتم هذا المكون بتقييم مشاعر الانفعالات الزائدة. ويقصد بالإجهاد الانفعالي هو فقدان طاقة الفرد على العمل والأداء، والإحساس بزيادة متطلبات العمل.
- 2- **تبلد الشعور Cynicism**: ويعني هذا المكون جفاف المصادر العاطفية والاقتصاد في المشاعر وعدم التفاعل الشخصي مع الآخرين. فتبلد المشاعر هو شعور الفرد بالسلبية، والصرامة، واختلال الحالة المزاجية، والافتقار إلى النزاهة، والميل إلى السلوكيات المسيئة والحاسمة ضد المنظمة.
- 3- **نقص الشعور بالإنجاز Lack of Personal Achievement**: يشير هذا المكون إلى عدم الكافية والإنجاز الناجح في عمل معين مع الآخرين، فهو انخفاض الإنجاز الشخصي أي إحساس الفرد بتدني نجاحه واعتقاده بأن مجهوداته لا تقدر الآخرين.

الجانب الميداني

التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف وشدة الإجابة لكل بعد من أبعاد البحث، وكما هو موضح في الجدول التالي.

جدول (1) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف وشدة الإجابة لمتغيرات البحث

Statistics

	x1	x2	x3	y1	y2	y3
N Valid	151	151	151	151	151	151
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	2.9161	3.9040	4.4459	2.3998	2.3457	2.4144
Std. Deviation	.95002	.54702	.52899	.69207	.63032	.67567
Variance	.903	.299	.280	.479	.397	.457
Minimum	1.00	2.75	2.33	1.00	1.00	1.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	4.50	4.20	4.43

يلاحظ من الجدول (1) ان بعد التأثير حقق وسطاً حسابياً أقل بقليل عن المتوسط (2.916) بانحراف معياري (0.95)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (90%) مما يعني ان الأفراد لهم تأثير في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والذي يسهم في تحقيق أهداف المنظمة وزيادة الدافعية الداخلية للأفراد النابعة من الوظيفة ذاتها. وحقق بعد الاختيار

وسطاً حسابياً فوق الوسط (3.904) وبانسجام جيد بانحراف معياري (0.54)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (29%) والنتيجة هذه تؤكد امتلاك العاملين في الشركة عينة البحث لمستوى فوق المتوسط في الاستقلالية وحرية التصرف وحرية الاختيار عندما يرتبط الأمر بالانجاز وعمل الأشياء. وحقق بعد معنى العمل وسطاً حسابياً (4.445) وبانسجام جيد بانحراف معياري (0.52)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (28%) وهذه النتيجة تؤكد امتلاك العاملين في الشركة عينة البحث استشعار بقيمة الأعمال التي يقومون بها ومعنى في التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقومون بها الأفراد وقيمهم وسلوكياتهم. كما حقق بعد الإجهاد الانفعالي متوسط حسابي (2.399) وانحراف معياري (0.692)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (47%) وهذه النتيجة تدل ان العاملين في الشركة عينة البحث يفتقدون إلى الطاقة في العمل والأداء والإحساس بزيادة متطلبات العمل. وحقق تبدل الشعور وسط حسابي (2.34) بانحراف معياري (0.63)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (39%) وهذه النتيجة تؤكد ضعف الاتصال والتواصل بين العاملين والمنظمة. وحقق نقص الشعور بالانجاز متوسط حسابي (2.41) بانحراف معياري (0.67)، وبمعامل اختلاف بلغت قيمته (45%) وهذه النتيجة تعكس اهتماماً دون المتوسط لدى العاملين في الشركة عينة البحث حول عدم الكفاية والانجاز الناجح في العمل مع الآخرين اعتقاداً بأن مجهوداتهم لا تقدر الآخرين.

جدول (2) مصفوفة الارتباط بين أبعاد متغيرات البحث المستقلة والمعتمدة

Correlations

	x1	x2	x3	y1	y2	y3
x1						
Pearson Correlation	1	.135	-.021-	-.065-	.094	.167*
Sig. (2-tailed)		.099	.799	.429	.251	.040
N	151	151	151	151	151	151
x2						
Pearson Correlation	.135	1	.399**	.154	.163*	.185*
Sig. (2-tailed)	.099		.000	.058	.046	.023
N	151	151	151	151	151	151
x3						
Pearson Correlation	-.021-	.399**	1	.128	-.040-	-.061-
Sig. (2-tailed)	.799	.000		.117	.624	.455
N	151	151	151	151	151	151
y1						
Pearson Correlation	-.065-	.154	.128	1	.481**	.659**
Sig. (2-tailed)	.429	.058	.117		.000	.000
N	151	151	151	151	151	151
y2						
Pearson Correlation	.094	.163*	-.040-	.481**	1	.847**
Sig. (2-tailed)	.251	.046	.624	.000		.000
N	151	151	151	151	151	151
y3						
Pearson Correlation	.167*	.185*	-.061-	.659**	.847**	1
Sig. (2-tailed)	.040	.023	.455	.000	.000	
N	151	151	151	151	151	151

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من الجدول (2) مصفوفة الارتباط بين أبعاد متغيرات البحث المستقلة والمعتمدة وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى معنوية (0.05)، وأن أقوى الارتباطات كانت بين بعد الاختيار ونقص الشعور بالانجاز

حيث بلغ معامل الارتباط (0.185) مما يعني وجود علاقة ارتباط معنوية ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد الاختيار بصفته أحد أبعاد تمكين العاملين والاحتراق الوظيفي. كذلك وجود علاقة ارتباط قوية بين بعد التأثير ونقص الشعور بالإنجاز حيث بلغ معامل الارتباط (0.167) مما يعني وجود علاقة ارتباط معنوية ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد التأثير بصفته أحد أبعاد تمكين العاملين والاحتراق الوظيفي. وكذلك وجود علاقة ارتباط قوية بين بعد الاختيار وتبلد الشعور حيث بلغ معامل الارتباط (0.163) مما يعني وجود علاقة ارتباط معنوية ذو دلالة إحصائية معنوية بين بعد الاختيار بصفته أحد أبعاد تمكين العاملين والاحتراق الوظيفي.

جدول (3) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.189 ^a	.036	.016	.68654	1.699

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y1

يتضح من خلال الجدول (3) ان معامل الارتباط بين أبعاد تمكين العاملين (0.189) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.036) وهي تشير إلى ان أبعاد تمكين العاملين تفسر التغير الحاصل في متغير الإجهاد الانفعالي. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.016) وهي قيمة اقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاحتراق الوظيفي.

جدول (4) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.558	3	.853	1.809	.148 ^b
	Residual	69.286	147	.471		
	Total	71.844	150			

a. Dependent Variable: y1

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

يتضح من خلال الجدول (4) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (1.809) بمستوى دلالة بلغت (0.148) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد تمكين العاملين في الإجهاد الانفعالي.

جدول(5)معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.480	.548		2.701	.008
	x1	-.060	.060	-.082	-.997	.321
	x2	.173	.113	.137	1.529	.129
	x3	.094	.116	.072	.811	.419

a. Dependent Variable: y1

يتضح من خلال الجدول(5) ان قيمة اختبار (t) لبعث التأثير بلغت (-0.997) بمستوى دلالة (0.321)، وان قيمة معامل B قد بلغ (-0.082). كما ان قيمة اختبار (t) لبعث الاختيار بلغت (1.52) بمستوى دلالة (0.129)، وان قيمة معامل B قد بلغ (0.137). وكما ان قيمة اختبار (t) لبعث معنى العمل بلغت (0.811) بمستوى دلالة (0.419)، وان قيمة معامل B قد بلغ (0.072) وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد تمكين العاملين تؤدي إلى زيادة قيمة الإجهاد الانفعالي بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد تمكين العاملين في المتغير التابع الإجهاد الانفعالي.

جدول(6)ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.209 ^a	.044	.024	.62267	2.394

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y2

يتضح من خلال الجدول(6) ان معامل الارتباط بين أبعاد تمكين العاملين (0.209) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R² قد بلغت (0.044) وهي تشير إلى ان أبعاد تمكين العاملين تفسر التغير الحاصل في متغير تبليد الشعور. كما بلغت قيمة R² المعدلة (0.024) وهي قيمة اقل من قيمة R² العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاحتراق الوظيفي.

جدول (7) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.601	3	.867	2.236	.086 ^b
	Residual	56.994	147	.388		
	Total	59.595	150			

a. Dependent Variable: y2

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

يتضح من خلال الجدول (7) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (2.236) بمستوى دلالة بلغت (0.086) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد تمكين العاملين في تبدل الشعور.

جدول (8) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.946	.497		3.916	.000
	x1	.043	.054	.064	.788	.432
	x2	.232	.103	.202	2.264	.025
	x3	-.142	.105	-.119	-1.352	.178

a. Dependent Variable: y2

يتضح من خلال الجدول (8) ان قيمة اختبار (t) لبعده التأثير بلغت (0.788) بمستوى دلالة (0.432)، وان قيمة معامل B قد بلغ (0.064). كما ان قيمة اختبار (t) لبعده الاختيار بلغت (2.264) بمستوى دلالة (0.025)، وان قيمة معامل B قد بلغ (0.202). وكما ان قيمة اختبار (t) لبعده معنى العمل بلغت (-1.352) بمستوى دلالة (0.178)، وان قيمة معامل B قد بلغ (-0.119) وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد تمكين العاملين تؤدي إلى زيادة قيمة تبدل الشعور بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد تمكين العاملين في المتغير التابع تبدل الشعور.

جدول (9) ملخص اختبار نموذج معادلة الانحدار المتعدد للمتغيرات المستقلة

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.271 ^a	.073	.054	.65702	1.992

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y3

يتضح من خلال الجدول (9) ان معامل الارتباط بين أبعاد تمكين العاملين (0.271) وهي قيمة مقبولة وتشير إلى وجود علاقة ايجابية طردية ويلاحظ ان قيمة معامل التحديد R^2 قد بلغت (0.073) وهي تشير إلى ان أبعاد تمكين العاملين تفسر التغير الحاصل في متغير نقص الشعور بالانجاز. كما بلغت قيمة R^2 المعدلة (0.054) وهي قيمة اقل من قيمة R^2 العادية بسبب وجود عوامل أخرى تؤثر في الاحتراق الوظيفي.

جدول (10) نتائج تحليل التباين للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.024	3	1.675	3.879	.011 ^b
Residual	63.456	147	.432		
Total	68.480	150			

a. Dependent Variable: y3

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

يتضح من خلال الجدول (10) نتائج تحليل التباين وجود معنوية لاختبار F المحسوبة قد بلغت (3.879) بمستوى دلالة بلغت (0.011) مما يشير إلى وجود أثر لأبعاد تمكين العاملين في نقص الشعور بالانجاز.

جدول (11) معاملات الانحدار الخطي المتعدد للمتغيرات المستقلة والمعتمدة

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.890	.524		3.605	.000
	x1	.095	.057	.134	1.662	.099
	x2	.280	.108	.226	2.583	.011
	x3	-.190	.111	-.149	-1.713	.089

a. Dependent Variable: y3

يتضح من خلال الجدول (11) ان قيمة اختبار (t) لبعد التأثير بلغت (1.662) بمستوى دلالة (0.099)، وان قيمة معامل B قد بلغ (0.134). كما ان قيمة اختبار (t) لبعد الاختيار بلغت (2.583) بمستوى دلالة (0.011)، وان قيمة معامل B قد بلغ (0.226). وكما ان قيمة اختبار (t) لبعد معنى العمل بلغت (-1.713) بمستوى دلالة (0.089)، وان قيمة معامل B قد بلغ (-0.149) وهي قيمة تبين الزيادة في أبعاد تمكين العاملين تؤدي إلى زيادة قيمة نقص الشعور بالانجاز بوحدة واحدة، مما يشير إلى قبول الفرضية وجود أثر ذو دلالة إحصائية معنوية بين المتغير المستقل أبعاد تمكين العاملين في المتغير التابع نقص الشعور بالانجاز.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:-

- 1-اهتمام أفراد العينة وتأييدهم الواضح لمقياسي تمكين العاملين(التأثير، الاختيار، معنى العمل) والاحترق الوظيفي(الإجهاد الانفعالي، تبدل الشعور، نقص الشعور بالانجاز).
- 2-أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية معنوية لتمكين العاملين بأبعاده(الاختيار، معنى العمل) في الإجهاد الانفعالي بصفته مكوناً من مكونات الاحتراق الوظيفي.
- 3-أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية معنوية لتمكين العاملين بأبعاده(التأثير، الاختيار) في تبدل الشعور بصفته مكوناً من مكونات الاحتراق الوظيفي.
- 4-أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية معنوية لتمكين العاملين بأبعاده(التأثير، الاختيار) في نقص الشعور بالانجاز بصفته مكوناً من مكونات الاحتراق الوظيفي.
- 5- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية معنوية لبعده التأثير بصفته أحد أبعاد تمكين العاملين والإجهاد الانفعالي بصفته مكوناً من مكونات الاحتراق الوظيفي.
- 6- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية ذات دلالة إحصائية معنوية لبعده معنى العمل بصفته أحد أبعاد تمكين العاملين ومكونات الاحتراق الوظيفي(تبدل الشعور، نقص الشعور بالانجاز).
- 7- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي سلبي ذي دلالة إحصائية معنوية لبعده التأثير في الإجهاد الانفعالي، مما يعني عدم قدرة الفرد على التأثير في اتخاذ القرارات بسبب زيادة متطلبات العمل .
- 8-أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي سلبي ذي دلالة إحصائية معنوية لبعده معنى العمل في تبدل الشعور، مما يشير إلى أن عدم التوافق بين متطلبات العمل والأدوار التي يقوم بها الفرد والسلوكيات التي يمارسها الفرد تعود إلى عدم التفاعل الشخصي للأفراد مع الآخرين نتيجة المواقف السلبية التي يبديها الأفراد في اتصالهم مع نظرائهم.
- 9- أظهرت النتائج وجود تأثير معنوي سلبي ذي دلالة إحصائية معنوية لبعده معنى العمل في نقص الشعور بالانجاز، مما يعني شعور الفرد بنقص المعنى عندما تكون وظيفته روتينية أو عندما لا يتوافق عمله مع قيمه بسبب إحساس الفرد بتدني نجاحه واعتقاده بأن مجهوداته لا تقدر الآخرين.

التوصيات:-

- 1-العمل على التقليل من ظاهرة الاحتراق الوظيفي من خلال تعزيز إمكانيات الموظفين في إعطائهم الصلاحية الكاملة في ممارسة أعمالهم وتشجيعهم على المشاركة في اتخاذ القرارات التي تساهم في تحسين الأداء التنظيمي.
- 2-ضرورة استشعار الموظفين بقيمة العمل المنجز هم من خلال فتح المجال للإبداع لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم للحد من الشعور بالسلبية تجاه الآخرين وان مجهوداتهم لا تقدر بثمن الآخرين.
- 3-إدخال الموظفين في دورات تدريبية توعوية تساعدهم في التعامل مع ظاهرة الاحتراق الوظيفي من خلال انخراط الموظفين وإشراكهم في حل المشكلات المتعلقة بالعمل.
- 4-استخدام المرونة في العمل مما يساعد على التقليل من الاحتراق النفسي لدى الموظفين.

المصادر:-

- 1- ملحم، يحيى سليم، (2010)، "التمكين: مفهوم إداري معاصر"، إريد-الأردن.
1. Amirkabiri A., and Heydari S.,(2015),"The Impact Dimensions of Empowerment on Employees Job Burnout", Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences ISSN:2231-6345(Online).Vol.5(SI),4419-4424.Research Article
 2. Bakker A.,& Costa P.,(2014),"Chronic Job Burnout and Daily Functioning: A theoretical Analysis" ,Journal homepage, Burnout Research 1(2014),P.112-119.
 3. Boussalem A-M,(2014),"Impact Of Employees' Empowerment On Organizational Loyalty- Case Study On Algerian Communications Company- Arabian Journal Of Business and Management Review(Nigerian Chapter) Vol.2, No.7,2014., P.143-153.
 4. Bresó Edgar,Salanova Marisa,&Schaufeli W.B.,(2007),"In Search of the" Third Dimension" of Burnout: Efficacy or inefficacy? ,Applied Psychology: An International Review,56(3), 460-478.
 5. Demerouti Evangelia,Mostert Karina,&Bakker A.B.,(2010),"Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs", Journal of Occupational Health Psychology,Vol.15,No.3, 209-222.
 6. Eun-Lee Kyung,&Hyun Shin Kang,(2005),"Job Burnout, Engagement and Turnover Intention of Dietitians and Chefs at a Contract Foodservice Management Company", J Community Nutrition,7"2, 100-106.
 7. Elnaga A.,&Imran A.,(2014),"The Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction Theoretical Study", American Journal Of Research Communication", Vol. 2(1), P.13-26.
 8. Farmer J.F.,(2011),"The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction:A Comparative Case Study of Two American Prisons", International Journal of Business and Social Science, Vol.2 No.13.
 9. Ghorbani Mahmood,&Ahmadi Shahnaz,(2011),"Relationship Between Employee's Empowerment Dimensions and Creativity Improvement in Educational Organizations", Middle-East Journal of Scientific Research,10(2): 213-217.
 10. Ghosh Ajit,(2013),"Employee Empowerment: A Strategic Tool to Obtain Sustainable Competitive Advantage", International Journal of Management,Vol.30,No.3,.95-107 .
 11. Gilbert S.,Laschinger H.K.s., and Leiter M.,(2010),"The mediating effect of burnout on the relationship between structural empowerment and organizational citizenship behaviours", Journal of Nursing Management, 2010,18,339-348.

12. Gonzalez–Roma,V.,Schaufeli,W.B.,Bakker,A.,& Lloret,S.(2006),"Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?" Journal of Vocational Behaviour,68,165–174.
13. Gorji Mohammadbager,(2011),"The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance", International Journal of Social Science and Humanity,Vol.1,No.4.,.243–246 .
14. Guo J., Chen J., Fu J., Ge X., Chen M., and LiuY.,(2016),"Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China", Applied Nursing Research 31(2016) 41–45.journal homepage:www.elsevier.com/locate/apnr.
15. Heather K.Spence Laschinger,Leiter Michael,Arla Day, and Debra Gilin,(2009),"Workplace empowerment incivility, and burnout: impact on staff nurse recruitment and retention outcomes", Journal of Nursing Management,2009,17,302–311.
16. Heeb J.,&Haberey–Knuessi V.,(2014),"Health Professionals Facing Burnout: What Do We Know about Nursing Managers? Hindawi Publishing Corporation, Nursing Research and Practice, Volume 2014, Article ID 681814,P.1–7.
17. Henkin A.,(2005),"Teacher–principal Relationships: Exploring Linkage Between Empowerment and Interpersonal Trust", Journal Of Educational Administrative, Vol.43, No.2, Iss:3,260–277.
18. Karabay M., Tezergil S., and Kose A.,(2014),"Does Motivation Mediate the Job Performance and Burnout? Evidence from Turkish Banking Sector", American International Journal Of Social Science, Vol.3, No.6; November 2014, P.98–108.
19. Khamisa N., Oldenburg B., Peltzer K., and Ilic D.,(2015),"Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health Of Nurses", International Journal Of Environment Research and Public Health,2015,12,P.652–666.
20. Laeeque S.,(2014),"Role Of Work–Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan", International Letters Of Social and Humanistic Sciences 29(2014), P.1–12.
21. Laschinger H.,& Fida R.,(2014),"New Nurses Burnout and Workplace Wellbeing: The Influence of Authentic Leadership and Psychological Capital" Burnout Research, Volume 1, Issue 1, June 2014, Pages 19–28.
22. Lee K., and Shin K.,(2005),"Job Burnout, Engagement and Turnover Intention of Dietitians and Chefs at a Contract Foodservice Management Company", J Community Nutrition 7"2, P.100–106.
23. Madhavan N.,(2014),"Employees Empowerment Towards Innovation", Reviews Of Literature, Volume 2, Issue 2, Sept 2014, P.1–6.

24. Mardani S., and Mardani N.,(2014),"The impact of Psychological Empowerment on job Burnout in Hospital Staff", International Journal of Hospital Research 2014,3(2):69–78.www.ijhr.iuims.ac.ir.Research Article.
25. Maslach,C.(1982),"Understanding burnout definitional issues in analyzing a complex phenomenon on panics.W.S(Ed),job stress and burnout: research theory and intervention perspectives. Beverly Hills., C.A: sage publication,Inc.
26. Matin B., Ahmadi S., Irandoost S., Babasafari N., Rezaei S.,(2014),"The Prevalence Of Burnout and Its Association With Types Of Capital Among Female Nurses in West Of Iran", Jundisha Pur J Health Sci 2014 August,6(3):e21721.
27. Nawaz M., Hassan M., Hassan S., Shaukat S., and Asadullah M.,(2014),"Impact Of Employee Training and Empowerment on Employee Creativity Through Employee Engagement Empirical Evidence from the Manufacturing Sector of Pakistan", Middle–East Journal Of Scientific Research 19(4):593–601.
28. O'Brien J.L.,(2010),"Structural Empowerment, Psychological Empowerment And Burnout In Registered Staff Nurses Working In Outpatient Dialysis Centers", A dissertation submitted to the Graduate School–Newark Rutgers, The State University of New Jersey In partial fulfillment of the requirements For the degree of Doctor of Philosophy Graduate Program in Nursing.
29. Ozbag G.,(2014)," The Impact Of Job Characteristics On Burnout; The Mediating Role Of Work Family Conflict and the Moderating Role Of Job Satisfaction", International Journal Of Academic Research in Management(IJARM), Vol.3, No.3,2014, Pages:291–309,ISSN:2296–1747.
30. Pelit E.,& Pelit N.,(2014),"The Effects Of Mobbing On Organizational Cynicism: A Study On Hotels in Turkey", International Journal Of Human Resource Studies, ISSN 2162–8058 2014,Vol.4,No.1,P.34–56.
31. Saremi H., and Nezhad B.,(2014),"Employees Empowerment through In– Service Training", International Journal Of Educational Research and Technology", Volume 5[2] June 2014:23–31.
32. Schaufeli W.B.,Taris T.W.,&Rhenen W.,(2008),"Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well–being? ,Applied Psychology: An International Review,57(2),173–203.
33. Schaufeli W.B.,Leiter M.P,& Maslach C.,(2009),"Burnout:35 Years of research and practice", Career Development International,Vol.14,No.3.,204–220.

34. Shakiba S., Largany S., Najafi A., Piryaei S., and Asbaghi E.,(2014),"Linking The Big Five Personality Constructs To Job Burnout", International Journal Of Current Life Sciences– Vol.4, Issue,11, P.9774–9779, November,2014.
35. Singh Shivangee,&Dixit Paukaj,(2011),"Employee Empowerment: A Light on the Real Meaning of the Philosophy",VSRD–IJBMR,Vol.1(9),587–593.
36. Surawicz C.,(2014),"J Edward Berk Distinguished Lecture: Avoiding Burnout: Finding Balance Between Work and Everything Else", The American Journal Of Gastroenterology, P.511–514.
37. Tanner T.S.,(2011),"Process of burnout: structure, antecedents, and consequences, Finnish Institute of Occupational Health, People and Work Research Reports 93.,3–109.
38. Towns P.A.,(2010),"The Case for a Three Dimensional Employee Empowerment Model".
39. Zeglat D., Aljaber M., and Alrawabdeh W.,(2014),"Understating the Impact of Employee Empowerment on Customer–Oriented Behavior", Journal Of Business Studies Quarterly,2014, Volume 6, Number 1., P.55–67.

الملحق

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة البصرة

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

السيدات والسادة المحترمون

م / استبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تعد الاستبانة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد البحث الموسوم بـ (أثر تمكين العاملين على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية في الشركة العامة للموائى العراقية في البصرة)، ونظراً لما فيكم من خبرات وإمكانات علمية وكونكم الأقدر على التعامل مع فقرات هذه الاستبانة . كما تعد مشاركتكم أثراً في إخراج الدراسة بالمستوى المطلوب. لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة المناسبة لكل سؤال، ونود إعلامكم بأنه لا داعي لذكر الاسم أو الوظيفة حيث إن المعلومات للأغراض العلمية البحتة ولا تستخدم لأي غرض آخر.

شاكرين حسن استجابتكم مع تمنياتنا لكم بالتوفيق

ملاحظات عامة :

- يرجى الإجابة عن جميع الأسئلة، لأن ترك سؤال دون إجابة يعني عدم صلاحية الاستمارة كلها للتحليل
- ضع علامة (√) أمام العبارة التي تتفق مع رأيك وتعتقد أنها موجودة فعلاً في شركتك.
- من أجل إدراك مضمون الاستمارة، فيما يأتي ملخصاً لبعض التعريفات المهمة:-

- تمكين العاملين: حالة ذهنية تولد الوعي والإحساس بالأعمال التي يقوم بها الفرد، والسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير، والمشاركة في تحمل المسؤولية ذات الصلة بسياق العمل.
- الاحتراق الوظيفي: هو إحساس الفرد بالإجهاد الانفعالي و فقدان القدرة على التفاعل مع الآخرين وانخفاض الانجاز الشخصي المؤدي إلى تدني قدرة الفرد على العمل والأداء.

المعلومات الشخصية :

- الجنس ()
- العمر ()
- المنصب الوظيفي/ والمسؤولية ()
- سنوات الخدمة ()
- التحصيل الدراسي ()

الباحثة

المقياس الأول: تمكين العاملين

ت	مضمون الفقرة	اتفق جداً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق جداً
التأثير						
1	تؤثر وظيفتي بشدة في وظائف زملائي في العمل ورئيسي المباشر.					
2	أسيطر بدرجة كبيرة على الطرق التي أودي بها عملي.					
3	أؤثر على زملائي طالما يضمن انجاز العمل بمستوى عال من الجودة.					
الاختبار						
4	أتعامل مع أي مشكلة وظيفية تواجهني في عملي.					
5	يمكنني تغيير الإجراءات التي تتطلبها طبيعة عملي عند الضرورة.					
6	امتلك القدرة على ايجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجهني بعملي.					
7	يسمح لي باتخاذ قرار يدخل ضمن مهام عملي.					
معنى العمل						
8	اشعر ان مهام عملي لها معنى وقيمة.					
9	اشعر ان عملي مهم جداً.					
10	أعمل على استنزاف كل قدراتي ومهاراتي حتى أودي وظيفتي على نحواً أفضل.					

المقياس الثاني: الاحتراق الوظيفي

ت	مضمون الفقرة	اتفق جداً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق جداً
11	اشعر بانخفاض في قدراتي البدنية كنتيجة لعملتي طوال اليوم.					
12	اشعر بالتعب الشديد بمجرد القيام بأي عمل ما.					
13	اشعر بارتفاع في طاقتي النفسية السلبية.					
14	لدي إحباط متزايد يرتبط بمسؤولياتي.					
15	اشعر بتقلب في الحالة المزاجية دون سبب.					
16	أعاني من الأرق الشديد وعدم النوم بسبب عملي.					
17	انزعج حتى بمجرد أتعرض لمشكلة في عملي وان كانت بسيطة.					
18	تدور في ذهني أفكار لا تناسب عملي في الداخل.					
19	أغضب بسرعة من تصرفات بعض الزملاء.					
20	فقدت الاهتمام بالتواصل مع الآخرين.					
21	أتضايق بسرعة عندما أتعامل مع زملائي في العمل.					
22	أعيش في انزغال عن الآخرين سواء الذين معي في العمل أم خارجه.					
23	اتجاهاتي نحو زملائي في العمل سلبية.					
24	اشعر بالنقص في انجازاتي الشخصية.					
25	لا اشعر بحماس كبير في انجاز مهامي.					
26	اشعر بان هناك المزيد من الأعمال لا استطيع القيام بها.					
27	لا اعرف كيف أتصرف مع الضغوط اليومية.					
28	اشعر بالروتين في أثناء قيامي بعملتي.					
29	اشعر بعدم الرغبة في الذهاب إلى عملي كل يوم.					
30	أتعرض لضغوط عالية في عملي.					