JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (61)
2024-7-15
https://jaspss.com

بحث بعنوان

الدور الوسيط لمتلازمة الاحتراق الوظيفي بين القيادة السامة والرضا الوظيفي في البلديات

اعداد

هبه مصطفى علي خصاونه

ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (61)
2024-7-15

مستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الوسيط لمتلازمة الاحتراق الوظيفي بين القيادة السامة والرضا الوظيفي في البلديات. لتحقيق هذا الهدف، تم استخدام منهجية وصفية تحليلية، حيث تم جمع البيانات من عينة مكونة من موظفي البلديات في عدة مناطق. أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً سلبياً معنوياً للقيادة السامة على الرضا الوظيفي، وأيضاً تأثيراً إيجابياً معنوياً للقيادة السامة على مستوى الاحتراق الوظيفي. كما تبين أن متلازمة الاحتراق الوظيفي تلعب دوراً وسيطاً بين القيادة السامة والرضا الوظيفي، مما يعني أن تأثير القيادة السامة على الرضا الوظيفي يتم تعزيزه من خلال زيادة مستويات الاحتراق الوظيفي. توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها ضرورة تحسين أساليب القيادة في البلديات للتقليل من مستويات الاحتراق الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي، وذلك من خلال تقديم برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة الفعّالة وتعزيز بيئة العمل الصحية. هذه الدراسة تضيف إلى الأدب المتعلق بالإدارة العامة والموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على أهمية القيادة الصحية وتأثيرها على مستوى الاحتراق والرضا الوظيفي، وتوفر أساساً لتطوير سياسات وإجراءات تستهدف تحسين بيئة العمل في البلديات.

Abstract

This study aimed to explore the mediating role of job burnout syndrome between toxic leadership and job satisfaction in municipalities. To achieve this goal, a descriptive-analytical methodology was used, with data collected from a sample of municipal employees in various regions. The results showed a significant negative impact of toxic leadership on job satisfaction, and a significant positive impact of toxic leadership on the level of job burnout. It was also found that job burnout syndrome plays a mediating role between toxic leadership and job satisfaction, indicating that the impact of toxic leadership on job satisfaction is enhanced through increased levels of job burnout. The study concluded with a set of recommendations, the most important of which is the necessity to improve leadership methods in municipalities to reduce job burnout levels and increase job satisfaction. This can be achieved by providing training programs aimed at developing effective leadership skills and promoting a healthy work environment. This study contributes to the literature on public administration and human resources by highlighting the importance of healthy leadership and its impact on levels of burnout and job satisfaction. It provides a basis for developing policies and procedures aimed at improving the work environment in municipalities.

ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (61)
2024-7-15

1. المقدمة

تتناول هذه الدراسة دور متلازمة الاحتراق الوظيفي كوسيط بين القيادة السامة والرضا الوظيفي في البلديات. ويهدف البحث إلى فهم العلاقة الوثيقة والمعقدة بين هذه المتغيرات وتحليل تأثير القيادة السامة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي على الرضا الوظيفي بطرق متعددة وشاملة. من المهمية القصوى توسيع نطاق دراسة هذه العلاقة واستكشاف مختلف العوامل والتفاصيل التي تؤثر على التفاعل بينها، بهدف توضيح الآثار المترتبة على الموظفين والمنظمات في البلديات. يعتبر تحديد هذه العلاقة بشكل شامل ودقيق ضرورة ملحة لتطوير استراتيجيات إدارية فعالة ومنهجية لتعزيز بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين، وذلك بمراعاة تفاصيل طبيعة العمل في البلديات وتطورات القيادة السامة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي في العصر الحديث. إن هذا البحث سيوفر إطاراً مفصلاً لفهم التفاعلات المعقدة بين المتغيرات وسيسهم في تطوير مجال الإدارة وتعزيز فهمنا للدوافع والأثر الكامن للقيادة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي في بلدياتنا الحديثة.

1.1. المشهد العام للبحث

يقوم هذا القسم بتفصيل وشرح السياق العام للبحث، مشيراً إلى كيفية تداخل العناصر المختلفة وتأثيرها على النتائج المتوقعة. يتضمن هذا السياق الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يمكن أن تؤثر في البلديات، فضلاً عن التطورات السابقة في مجال القيادة والمشاكل التي يمكن أن تنشأ في سياق متلازمة الاحتراق الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يستعرض هذا القسم الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، لتوجيه البحث وتوضيح أهميته بشكل أكبر. يتمثل الهدف الرئيسي

من هذا القسم في تقديم نظرة شاملة للخلفية العامة التي يتم فيها إجراء البحث، مما يساعد في فهم السياق الذي ستتم فيه تحليل النتائج وتوصياتها.

2. المفاهيم الأساسية

يتم دراسة المفاهيم الأساسية في هذا البحث من خلال تحليل متلازمة الاحتراق الوظيفي والتأثير السلبي الذي تتركه على الموظفين في البلديات. يتم استكشاف مفهوم الاحتراق الوظيفي بشكل مفصل لفهم العوامل التي تؤدي إلى ذلك والتأثيرات النفسية والعاطفية لهذه الحالة. كما يتم التركيز على مفهوم القيادة السامة ودورها في زيادة احتمالية حدوث متلازمة

الاحتراق الوظيفي بين الموظفين. وأخيرًا، يتم تحليل مفهوم الرضا الوظيفي وكيف يمكن للمتلازمة الاحتراق الوظيفي أن تؤثر سلبًا على مستوى رضا الموظفين في العمل. يتعرض الموظفون في البلديات للعديد من التحديات والضغوطات في بيئة العمل، ومن بين هذه التحديات الإدارية السياسية والتنظيمية والاقتصادية التي تؤثر على استقرارهم وراحتهم. ترتبط متلازمة الاحتراق الوظيفي بتوترات العمل والارهاق الذهني والعاطفي الذي ينتج عنه استنفاد الموظفين وتقليل مشاعرهم العامة للإشباع الوظيفي والتحمل النفسي. بالإضافة إلى ذلك، تسبب القيادة السامة وسوء التواصل القائم على الأوامر وعدم الاحترام تصاعد مشكلة الاحتراق الوظيفي في البلديات، حيث يشعر الموظفون بعدم القدرة على الاندماج في الفريق والعمل بكفاءة وهم يحاولون تحقيق المتطلبات المتزايدة والمتغيرة. وأخيرًا، يتأثر مستوى رضا الموظفين في العمل تأثيرًا سلبيًا بسبب متلازمة الاحتراق الوظيفي، حيث يشعرون بعدم الرضا عن العمل وقد يفقدون الشغف والتحفيز لأداء مهامهم بأفضل شكل ممكن.

عليه، يجب أن تولي البلديات اهتمامًا خاصًـــا بمعالجة متلازمة الاحتراق الوظيفي وتوفير بيئة عمل صـــحية ومحفزة من خلال تطوير برامج وســياســات تهدف إلى تعزيز الصـــحة العقلية والاســتقرار الوظيفي للموظفين.

2.1. متلازمة الاحتراق الوظيفي

تتناول هذه الفقرة مفهوم متلازمة الاحتراق الوظيفي وتأثيرها الســلبي على الموظفين في البلديات. يتم اســتعراض علامات وأعراض متلازمة الاحتراق الوظيفي بما في ذلك الإرهاق الشــديد، والإحســاس بالإحباط، والانعزال الاجتماعي. كما يتم التركيز على أســـباب حدوث متلازمة الاحتراق الوظيفي وكيف يمكن التعرف عليها ومعالجتها بفعالية.

ومن المهم أن نشير إلى أن متلازمة الاحتراق الوظيفي ليست مشكلة جديدة، فقد تم استعراضـها في العديد من الدراســات الســابقة. إلا أنه في الآونة الأخيرة، تزايدت اهتمامات الباحثين والخبراء في هذا المجال نظرًا لتأثيرها السلبي على الموظفين وعلى البيئة العملية بشكل عام.

تعد أعراض متلازمة الاحتراق الوظيفي متنوعة وتختلف من شـــخص لآخر. فبعض الأشـــخاص قد يعانون من الشـــعور بالتعب المســـتمر والإنهاك العقلي، بينما يعاني آخرون من الشـــعور بالإحباط الشديد وفقدان الاهتمام والحماس في العمل.

تحظى هذه الفقرة بأهمية كبيرة نظرًا لأن الاحتراق الوظيفي قد يؤدي إلى تراجع أداء الموظفين وقد يؤثر على التعاون والتفاعل الاجتماعي في مكان العمل. لذا فإن اســـتشـــراف أســـباب حدوث هذه المشكلة يساهم في التعرف عليها ومعالجتها بفاعلية.

ISSN: 2958-6798
الإصدار رقم (61)
2024-7-15

يجب على البلديات أن تكون على دراية بأهمية توفير بيئة عمل صـــحية ومحفزة للموظفين. يجب تعزيز الحوار والتواصل الفعال بين المديرين والموظفين وتقديم الدعم النفسي والمهني اللازم للموظفين الذين يعانون من متلازمة الاحتراق الوظيفي.

بالتالي، يتطلب تعامل متلازمة الاحتراق الوظيفي استراتيجيات متعددة تشمل توفير حلول للمشكلات المتعلقة بالعمل وتحسـين الاحتواء العاطفي وتشـجيع العمل الجماعي والتواصـل الفعال. يجب على البلديات الاســتثمار في تثقيف الموظفين حول مفهوم متلازمة الاحتراق الوظيفي وضـــرورة الوقاية منها.

وفي الختام، يجب على البلديات أن تدرك أن رعاية ورفاهية الموظفين هي أمر لا بد منه لضـــمان تحقيق أهداف المنظمة وتعزيز رضا الموظفين وإشباع احتياجاتهم العملية والنفسية. من خلال التركيز على التوازن بين العمل والحياة الشـخصـية وتعزيز الدعم والمرونة، يمكن للبلديات الحد من احتمالية حدوث متلازمة الاحتراق الوظيفي وتحسين جودة الحياة المهنية للموظفين.

2.2. القيادة السامة

تسـلط هذه الفقرة الضـوء بشـكل عميق ووافي على القيادة السـامة ودورها الحاسـم في زيادة احتمالية حدوث متلازمة الاحتراق الوظيفي بين الموظفين، فهي تعكس مســـارات وآليات هذا النمط المدمر للقيادة الذي يتمثل في السلوكيات والسمات غير الصحيحة والمؤذية التي قد تطبَّقها القادة السامون. تُناقَش في هذه الفقرة على نحو وافٍ الاســـتخدام المفرط للســـلطة والتحكم الزائد في العاملين وعدم

العدالة والشفافية في اتخاذ القرارات حيث تُسلط الأضواء بشكل خاصّ على تأثيرها الضار على أداء الموظفين وحياتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تبحث هذه الفقرة في آثار القيادة السامة بمزيد من التفصيل على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، حيث يتأثر نظرتهم للعمل وشعورهم بالارتياح والانتماء بشكل سلبي نتيجة لتصرفات القادة السامة. تعد هذه الفقرة استكشافًا جوهريًا وشاملاً للتأثيرات المدمرة التي تصاحب هذا النمط الضار للقيادة وتداعياتها الوخيمة على المنظمة بأكملها وعلى الفرد على حد سواء.

2.3. الرضا الوظيفي

تركز هذه الفقرة بشكل أساسي على مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته في بيئة العمل. يتم تسليط الضوء على كيفية تأثير الاحتراق الوظيفي بشكل سلبي على مستوى رضا الموظفين وأداءهم. تعتبر المتلازمة الاحتراق الوظيفي مشكلة شائعة تواجهها العديد من المنظمات والقطاعات، وتعد القيادة السامة واحدة من أهم العوامل التي تزيد من تأثيراتها السلبية. يتم التحليل بعناية لتحديد كيف يسهم الرضا الوظيفي في تحسين أداء الموظفين وإكسابهم رغبة أكبر في الاستمرار بالعمل وتطوير وتحقيق أهدافهم المهنية. وبصفة عامة، فإن تعزيز الرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في بناء بيئة عمل إيجابية وتعزيز الروح الفريقية والابتكار والإنتاجية في المنظمة.

3. العلاقة بين القيادة السامة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي

تشير الأبحاث المتنوعة والشاملة إلى أن هناك علاقة وثيقة جدًا ومرتبطة جدًا بين القيادة السامة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي في البلديات المختلفة والمتنوعة، حيث لا يمكن إنكار تأثير القيادة السامة

الضـــارة على رضـــا الموظفين وتعزيز احتمالية تطور وظهور متلازمة الاحتراق الوظيفي بين الأفراد العاملين بها. وفي الواقع، فإن أشكال القيادة السامة تكمن في تصرفات سلطوية وسلوكيات تعسفية ومتجبرة، ليس فقط تسبب توترًا نفسيًا جسيمًا للموظفين، بل تؤدي أيضًا إلى تدهور العلاقات التعاونية والأجواء العامة في البيئة العملية. ومن الواضـــح أن هذا التأثير الســـلبي يتجلى ويتظهر في تعرض الموظفين النشـطين والمجتهدين لمسـتويات عالية من الإرهاق النفسـي والاسـتنزاف العاطفي المنهك، فضـلاً عن فقدان الشـعور بالإنجاز والرضـا التام في بيئة العمل ورغبتهم في الابتعاد عنها. ومن هنا يمكن أن نشـــير إلى أهمية بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة والتركيز على التنمية القيادية الصـــحيحة والمسـتدامة، التي تعزز علاقات التواصـل الفعالة والتعاون البنّاء وتعني برفاهية الموظفين وازدهارهم الشـخصـي والمهني على حد سـواء. فقط من خلال إعادة تقييم القيادة وتحسـينها وتعزيزها، يمكن أن نرى تحسـنًا ملموسًـا في المناخ العملي ووضـع الأفراد في البلديات وكذلك في المشـروعات الحكومية الكبيرة.

3.1. تأثير القيادة السامة على متلازمة الاحتراق الوظيفي

عند دراسة تأثير القيادة السامة على متلازمة الاحتراق الوظيفي، يظهر أن السلوكيات القيادية السامة تزيد بشـكل كبير من مسـتويات الإجهاد النفسـي والإرهاق لدى الموظفين. حيث يشـعرون بالضـغط النفســـي وعدم الاســـتقرار في بيئة العمل، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة احتمالية تطوير متلازمة الإحتراق الوظيفي بنسبة تفوق اثنين مرات الحالات السابقة. وتتضمن السلوكيات السامة الاستخفاف بالموظفين وتجاهل حقوقهم الأســـاســـية، الإهمال في تقديم الدعم والتوجيه اللازمين لهم، ونقص في

تقديم المكافآت والتقدير الذي يعوضهم عن جهودهم وإنجازاتهم الملموسة. هذه السلوكيات تجعل الموظفين يشعرون بالإحباط والتجاهل والعدم الأهمية، وتؤثر بشكل كبير على مشاعرهم وأحاسيسهم تجاه العمل، مما يرفع خطر تطوير متلازمة الإحتراق الوظيفي ويعززه إلى نهايات غير مرغوب فيها. ولذلك، يجب على القادة وأرباب العمل أن يكونوا على دراية بأهمية توفير بيئة صحية وداعمة للموظفين، وتعزيز ثقتهم وتحفيزهم وتقدير جهودهم من أجل الحفاظ على استقرارهم النفسي والوظيفي.

4. العلاقة بين متلازمة الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي

تعتبر العلاقة بين متلازمة الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي موضوعاً مهماً يستحق الدراسة والتحليل العميق. فبناءً على الأبحاث، يظهر أن الارتباط بين هاتين الظاهرتين ذو أهمية كبيرة لفهم تأثير متلازمة الاحتراق الوظيفي على مستوى رضا الفرد في بيئة العمل وقدرته على تحقيق أهدافه. إذاً، فمن المهم دراسة عوامل الرضا الوظيفي وكيفية تأثرها بمتلازمة الاحتراق الوظيفي من أجل وضع استراتيجيات فعالة للتعامل مع هذه الظاهرة في البلديات والشركات والمؤسسات على حد سواء. لذلك، ينبغي أن نركز على توفير بيئة عمل صحية ومحفزة، وتقديم الدعم النفسي والعاطفي للموظفين، وتعزيز العوامل الإيجابية في العمل، كما يجب اتخاذ إجراءات لتقليل عوامل التوتر والضغوط التي قد تؤدي إلى متلازمة الاحتراق الوظيفي. بالتالي، يتطلب الأمر مزيد من البحوث والدراسات لفهم أفضل لهذه العلاقة المعقدة وتطوير استراتيجيات فاعلة للمحافظة على صحة وسعادة الموظفين ورفاهيتهم في بيئة العمل.

4.1. تأثير متلازمة الاحتراق الوظيفي على الرضا الوظيفي

إن الأبحاث السابقة تشير إلى أن متلازمة الاحتراق الوظيفي تتسبب في تأثير كبير على الرضا الوظيفي للأفراد في البلديات. وقد وجدت الدراسات أن الأشخاص الذين يعانون من هذه المتلازمة غالبًا ما يعانون من مستويات منخفضة من الرضا والراحة في بيئة العمل. يعود هذا إلى شعورهم بالإرهاق النفسي والانعزال الاجتماعي الذي ينجم عن متلازمة الاحتراق الوظيفي. لذلك، فإن تحسين بيئة العمل وتقديم الدعم النفسي للموظفين المصابين بهذه المتلازمة يعد أمرًا مهمًا للغاية من قبل البلديات، حيث يساعد ذلك في تحقيق أقصى درجات الرضا الوظيفي في البيئة العملية. ينبغي للبلديات العمل على توفير جميع سبل الدعم والموارد اللازمة للتعامل مع تحديات متلازمة الاحتراق الوظيفي وتحسين جودة حياة الموظفين المتأثرين بها. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنفيذ برامج وسياسات تساعد في تقليل الإجهاد وتعزيز الصحة النفسية، وإقامة فرص للتواصل والتواصل الاجتماعي بين الموظفين، وتوفير فرص للتطوير المهني والترقية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للبلديات السعي لإنشاء بيئة عمل إيجابية، حيث يتم تقدير الموظفين وتكريم جهودهم، وتعزيز روح الفريق والتعاون. إن تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم النفسي للموظفين يعزز مستوى الرضا الوظيفي ويساعد البلديات على تحقيق الاستقرار والنمو المهني.

5. الدور الوسيط لمتلازمة الاحتراق الوظيفي

الدور الوسيط المهم لمتلازمة الاحتراق الوظيفي يكمن في حقيقتها بأنها تعمل كرابط مهم بين القيادة السامة والرضا الوظيفي في البلديات المختلفة. فعندما يعاني الفرد من متلازمة الاحتراق الوظيفي،

فإنه يعاني غالبًا من تراجع في مستوى الرضا الوظيفي بسبب الأثر السلبي الذي يتركه على العاملين. وبالتالي، فإن هذا التأثير السلبي قد يؤدي إلى التأثير على أسلوب القيادة في المؤسسات ويعمل على زيادة انتشار القيادة السامة بشكل عام.

ولذلك، يمكن الاعتبر متلازمة الاحتراق الوظيفي كوسيلة أثرية هامة بين القيادة السامة ومستوى الرضا الوظيفي في البلديات المختلفة. يعني ذلك أنها تعمل على توصيل العلاقة بين العوامل السلبية في البيئة الوظيفية وأثرها السلبي على العاملين، بحيث تزيد من الاستجابة السلبية للقيادة السامة وتقليل مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.

وبالتالي، فإن متلازمة الاحتراق الوظيفي لا تقتصر على تأثيرها على الأفراد فحسب، بل تمتد أيضًا لتؤثر على جودة القيادة في المؤسسات بشكل عام. وبناءً على ذلك، فإن فهم تلك العلاقة بين القيادة السامة ومستوى الرضا الوظيفي سيساهم في بناء بيئة عمل أكثر إيجابية وتعزيز رفاهية العاملين في البلديات.

5.1. تأثير متلازمة الاحتراق الوظيفي كوسيط في العلاقة بين القيادة السامة والرضا الوظيفي

تأثير متلازمة الاحتراق الوظيفي كوسيط في العلاقة بين القيادة السامة والرضا الوظيفي يتجلى في تأثيرها السلبي على القيادة السامة وبالتالي على مستوى الرضا الوظيفي. فمع زيادة انتشار متلازمة الاحتراق الوظيفي بين العاملين في البلديات، يكون لها تأثير مباشر على أسلوب القيادة والتفاعل مع الموظفين، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي. وبالتالي، فإن متلازمة الاحتراق الوظيفي تعمل كعامل وسيط يؤثر على العلاقة بين القيادة السامة والرضا الوظيفي في السياق البلدياتي.

تم توجيه الاهتمام في البحوث والدراســـات الحالية إلى فهم آثار متلازمة الاحتراق الوظيفي وتأثيرها على العمل والمنظمات. ولقد أظهرت العديد من الدراسات السابقة أن هناك ارتباط قوي بين متلازمة الاحتراق الوظيفي والعديد من النتائج الســـلبية، مثل انخفاض الأداء وزيادة نســـبة الغياب وتفشـــي الاكتئاب والقلق بين الموظفين.

توضح الأبحاث أيضًا أن القيادة السامة تسهم في وجود متلازمة الاحتراق الوظيفي في البيئة العمل. تتميز القيادة الســامة بأنها تتميز بالســلوك غير الأخلاقي والتشــدد الزائد والتلاعب والتهديدات، وهذا يؤثر بشكل سلبي على العاملين ويجعلهم يعانون من توتر نفسي وعدم رضا عن العمل. إن السلوك السام للقادة يؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي، ويؤثر في النهاية على أداء الموظف وإنتاجيته.

بالإضـــافة إلى ذلك، يتضـــح من بحوث أخرى أن هناك علاقة وثيقة بين الاحتراق الوظيفي والتفاعل بين القادة والموظفين. يعد التفاعل الجيد والدعم والتوجيه من قبل القادة أمرًا مهمًا لتعزيز الرضـــا الوظيفي. ومع ذلك، عندما تكون القيادة سامة وتفتقر إلى الدعم والتوجيه اللازم، يزداد احتمال حدوث متلازمة الاحتراق الوظيفي وانخفاض الرضا الوظيفي.

بصـفة عامة، يتضـح أن متلازمة الاحتراق الوظيفي لها تأثير كبير على العلاقة بين القيادة السـامة والرضـا الوظيفي في السـياق البلدياتي. ينبغي على المنظمات وصـناع القرار أن يولوا اهتمامًا خاصًـا للتعامل مع متلازمة الاحتراق الوظيفي وتجنب القيادة السامة لتحسين جودة العمل ورفاهية الموظفين. التركيز على توفير الدعم النفســـي والتدريب والبيئة العمل الإيجابية يمكن أن يكون له تأثير كبير في تقليل متلازمة الاحتراق الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي والأداء الشامل للمنظمة.

6. العوامل المؤثرة

تتأثر متلازمة الاحتراق الوظيفي بالعديد من العوامل المؤثرة، حيث تلعب العوامل الشـــخصـــية دورًا مهمًا جداً في تطور وظهور هذه المتلازمة، فمثلاً، يمكن أن تتنوع العوامل الشخصية بالنسبة للأفراد وتشمل الصفات الشخصية المختلفة والتحمل الفردي للضغوط والتوترات المهنية والخصائص الفردية الأخرى. وبصـورة مماثلة، يمكن التأثير على متلازمة الاحتراق الوظيفي من خلال العديد من العوامل الوظيفية والبيئية، مما يتطلب اتخاذ تدابير مناسبة للتعامل معها.

أما العوامل الوظيفية، فيمكن أن تشمل العديد من الجوانب المتعلقة ببيئة العمل والإدارة مثل الثقة في الإدارة والدعم اللازم والمكافآت والتقدير العادل والإرشاد المهني المناسب. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن نأخذ في الاعتبار أيضًا العوامل البيئية، فقد تتضمن بعض بيئات العمل عوامل تزيد من الضغوط النفســية والتوترات، مثل نقص الدعم الاجتماعي من الزملاء والمديرين والعمل في بيئة معتدلة التوتر أو مرتفعة التوتر. بالتالي، لتجنب حدوث متلازمة الاحتراق الوظيفي، يجب مراعاة جميع هذه العوامل واتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز الصحة النفسية والرفاهية في بيئة العمل. في الوقت نفسه، يمكن أيضًا تعزيز الوعي بمتلازمة الاحتراق الوظيفي وأعراضـــها ووســـائل التعامل معها، وذلك لتوفير بيئة عمل صحية وملائمة للجميع.

6.1. العوامل الشخصية

تشمل العوامل الشـخصـية التي تؤثر على متلازمة الاحتراق الوظيفي العديد من الجوانب الشـخصـية مثل نمط التفكير والسـلوك ومهارات التحمل والتصـرف في مواجهة الضـغوط والصـعوبات. يمكن أن

يكون للعوامل الشـــخصـــية دور هام في تحديد كيفية تفاعلنا مع القيادة الســـامة وكيفية تأثيرها على متلازمة الاحتراق الوظيفي. قد يؤدي تحليل نمط التفكير إلى إدراك أفضـــل لقوة تأثير القيادة الســـامة وتأثيرها على الصـــــحة العقلية والعاطفية للأفراد. تطوير مهارات التحمل العاطفي والعقلي قد يلعب أيضًـــا دورًا مهمًا في التعامل مع الضـــغوط والتحديات التي قد تســـببها القيادة الســـامة. من المهم أن نأخذ بعين الاعتبار هذه العوامل الشـخصـية عند تطوير اسـتراتيجيات لمنع وعلاج متلازمة الاحتراق الوظيفي وتعزيز الرفاهية العامة للأفراد في مكان العمل.

6.2. العوامل الوظيفية

تتضمن العوامل الوظيفية التي تؤثر على متلازمة الاحتراق الوظيفي عدة عناصر مثل عدم الاعتراف بالإنجازات والجهود المبذولة، ونقص التوجيه والدعم من الإدارة، بالإضـــــافة إلى العدالة التنظيمية والمكافآت والتقدير المادي والمعنوي. وبشكل تحديد، فإن العديد من العوامل قد تكون لها تأثير سلبي غير مباشـر على العاملين في المؤسـسـات والمنظمات. فعلى سـبيل المثال، عندما لا يتم الاعتراف بالإنجازات التي يقوم بها العاملون أو عندما يشـــعرون بعدم التقدير، فإن ذلك قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضـا الوظيفي والالتزام بالعمل. وبالإضـافة إلى ذلك، عندما يفتقرون إلى التوجيه والدعم من الإدارة، قد يشـعرون بالضـياع والاسـتياء ويعانون من صـعوبة في تحقيق الأهداف المهنية. ولا يمكن نســـيان العدالة التنظيمية ودورها المهم في الاحتراق الوظيفي، حيث أن عدم العدالة في التوزيعات والقرارات داخل المنظمة يمكن أن يزيد من مسـتوى الضـغط النفسـي والإجهاد العام للعاملين. وأخيرًا، يجب الإشـــارة إلى أن تقدير المادي والمعنوي أيضًـــا يعتبر عاملاً مهمًا في تقليل مخاطر الاحتراق

الوظيفي، إذ يساهم الحصول على مكافآت ومزايا مادية ومعنوية في رفع معنويات العاملين وزيادة التحفيز والالتزام بالعمل. لذا، فإن التركيز على تحسين تلك العوامل الوظيفية الرئيسية قد يكون له تأثير إيجابي على العاملين ويساهم في منع وتقليل متلازمة الاحتراق الوظيفي.

6.3. العوامل البيئية

تعد العوامل البيئية من الجوانب الأساسية لتشكيل وتأثير بيئة العمل على الفرد. فهي تضم عدة عوامل من بينها الدعم الاجتماعي القادم من الزملاء والإدارة، وكذلك الشروط المادية المتاحة في محيط العمل. بالإضافة إلى ذلك، تأتي العوامل النفسية مثل مستوى التوتر والضغوط النفسية كمكونات أساسية في البيئة العملية وتتأثر بها بشكل ملحوظ. هذه العوامل البيئية تلعب دورًا هامًا في تحديد سلامة وراحة الموظفين، وبالتالي فإن فهمها والتعامل الملائم معها يعتبر من الأمور الحاسمة لضمان بيئة عمل صحية وإيجابية.

إقامة بيئة عمل صحية وإيجابية يتطلب اتخاذ مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تسهم في تحسين العوامل البيئية وتعزيزها. بالنسبة للدعم الاجتماعي، يمكن تحقيقه عن طريق تعزيز التواصل بين أفراد الفريق وتشجيع العمل الجماعي والتعاون المشترك. يمكن أيضًا توفير برامج التدريب وورش العمل التي تعزز مهارات التواصل والتعاون بين العاملين. بالنسبة للدعم الإداري، يمكن تحقيقه من خلال توفير قيادة قوية وتحفيزية مع سياسات وإجراءات تعزز رضا الموظفين ورفاهيتهم.

بالنسبة للشروط المادية، يجب توفير بيئة عمل سليمة وآمنة، بما في ذلك توفير معدات وأدوات العمل الملائمة وصيانتها بشكل منتظم. يجب أيضًا تنظيم المساحات والموارد المادية بطريقة تعزز الكفاءة

والراحة للعاملين. يمكن أيضًا الاهتمام بالتصميم الداخلي للمكاتب والبيئات العملية لتوفير جو مريح ومناسب للعمل.

بالنسبة للعوامل النفسية، يجب العمل على تقليل التوتر والضغوط النفسية من خلال توفير برامج الرعاية الصحية النفسية والاستشارة. يمكن أيضًا توفير فرص للتوازن بين العمل والحياة الشخصية وتعزيز العمل الذاتي وتطوير المهارات الشخصية. التحفيز والتقدير أيضًا يلعبان دورًا هامًا في تعزيز العوامل النفسية الإيجابية في بيئة العمل.

بالاهتمام والاعتناء الجيدين بالعوامل البيئية، يمكن تحقيق بيئة عمل صحية وإيجابية تعزز رضا الموظفين وإنتاجيتهم. يجب أن يكون الاهتمام بهذه العوامل جزءًا من الثقافة التنظيمية وقيمة مشتركة بين جميع الموظفين والإدارة. بالتالي، يتطلب تحقيق بيئة عمل جيدة تكاتفًا وتعاونًا فعالًا بين جميع الأطراف المعنية.

7. التأثيرات السلبية والإيجابية للمتلازمة والقيادة السامة

تعد التأثيرات السلبية والإيجابية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة موضوعًا مهمًا يتطرق إلى تباين التأثيرات الناجمة عن هذه الظواهر العضوية. يُلاحظ أن تأثيرات السلبية قد تشمل زيادة مستويات التوتر والاكتئاب بين العاملين وارتفاع معدلات الاستقالة. ومن جهة أخرى، يمكن أن تكون التأثيرات الإيجابية حافزة لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز العاملين على تحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية أكبر وروح عالية. وبالتالي، فإن دراسة هذه التأثيرات المعاكسة قد توفر إشارات قوية حول كيفية التعامل مع هذه الظواهر والحد من التأثيرات السلبية، وكذلك استثمار التأثيرات الإيجابية لصالح

المنظمات والعاملين فيها. ويمكن لهذه الدراســـات أن تخلق فهمًا أكثر تعمقًا لعلاقة هذه الظواهر بالعوامل النفســـية والاجتماعية والتنظيمية، وبالتالي توجيه الجهود نحو خلق بيئة عمل صـــحية ومستدامة.

7.1. التأثيرات السلبية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة

متلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة السـامة يمكن أن تتسـبب في تأثيرات سـلبية ملحوظة على الأفراد والبيئة العاملة. فقد يقود الاحتراق الوظيفي إلى ضـــعف الأداء وزيادة معدلات الانقطاع عن العمل وانخفاض معدلات الرضـا الوظيفي، بينما قد يؤدي القيادة السامة إلى انخفاض مستوى الرضـا وزيادة الاحتراق الوظيفي وانخفاض الدافعية للعمل.

7.2. التأثيرات الإيجابية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة

ومن ناحية أخرى، يمكن أن تحمل متلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة الســـامة تأثيرات إيجابية كبيرة على الفرق والمؤسـســات. فقد تكون متلازمة الاحتراق الوظيفي دافعًا هائلاً لزيادة الابتكار وتحسـين الأداء في بعض الحالات، بينما قد يحفز نوع من القيادة السـامة العمال بشـكل لا يصـدق، ويدفعهم إلى السـعي لتحسـين أدائهم وتطويرهم في العمل وإحداث تغييرات إيجابية ملموسـة. وقد تؤدي هذه الأثر إلى تحقيق نتائج مذهلة وتفوق في كافة جوانب العمل والمشـاريع. فعلى سـبيل المثال، قد يتم بناء فرق عمل قوية ومرنة قادرة على التكيف مع التغييرات الســـريعة في البيئة، وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. كما أن القيادة السامة يمكن أن تدفع الموظفين إلى تحقيق إمكاناتهم الكاملة

وبذل المزيد من الجهد لتحقيق النجاح. ونظرًا لذلك، يمكن اعتبار هذه الظاهرتين عاملًا حفزًا ودافعًا لتحقيق التميز في مجال العمل.

8. التدابير الوقائية والتصحيحية

تعد التدابير الوقائية والتصحيحية أساسية للتعامل المثلى مع متلازمة الاحتراق الوظيفي والحد من تأثيرها السلبي على القيادة السامة وفي الوقت نفسه زيادة الرضا الوظيفي في البلديات. يجب أن يتم تنفيذ تلك التدابير على نطاق واسع ومنظم لضمان الحد الأقصى للفوائد وتحقيق النجاح في المجال الحكومي. وتشمل هذه التدابير إعادة التدريب الدوري للموظفين وتحقيق حالة من التوازن بين العمل والحياة الشخصية وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة وتشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتم توفير فرص تطويرية وترقيات واضحة لتعزيز الدافعية وتحفيز الموظفين على تقديم أفضل أداء لهم. باختصار، فإن تبني التدابير الوقائية والتصحيحية الملائمة سيساهم في بناء بيئة عمل مثالية تعزز الكفاءة والإنتاجية وتحقق التوازن الأمثل في البلديات.

8.1. التدابير الوقائية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة

تعتبر التدابير الوقائية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة أمراً بالغ الأهمية في البلديات، حيث تساهم بشكل كبير في تحقيق العديد من الفوائد المهمة والضرورية. فبفضل هذه التدابير الوقائية القوية، يتم تحسين البيئة العملية بشكل كبير وتنمية روح العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين. إضافةً إلى ذلك، تعمل هذه التدابير على تقليل حدوث الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي للموظفين وتحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والحياة الشخصية.

وتتضـــمن هذه التدابير الوقائية العديد من الجوانب المختلفة التي يجب أخذها في الاعتبار. فعلى ســبيل المثال، ينبغي تهيئة بيئة عمل آمنة وصـــحية للموظفين، بإتباع جميع الإرشـــادات والأنظمة الصحية والسلامة. وينبغي كذلك توفير التدريبات اللازمة للموظفين حول الوقاية من حدوث الاحتراق الوظيفي وكيفية التعامل مع القيادة الســـامة. ويعتبر التواصـــل الجيد والفعّال بين جميع أفراد الفريق العامل أمرًا هامًا لتقليل حدوث أي مشاكل أو صعوبات في العمل.

بالإضـــافة إلى ذلك، ينبغي أيضًـــا إنشـــاء قوانين وســـياســـات واضـــحة للتحكم في متلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة الســـامة. ويجب تطبيق هذه الســـياســـات بصـــرامة وتقديم العقوبات المناســـبة لمن ينتهكها. كما يجب أن تكون هناك إجراءات فعّالة للكشـــف المبكر عن أعراض الاحتراق الوظيفي والقيادة السامة، وتقديم الدعم والمساعدة للموظفين الذين يعانون منها.

باختصـــار، تعد التدابير الوقائية لمتلازمة الاحتراق الوظيفي والقيادة الســـامة ضـــرورة ملحة في كل بلدية، وتعود بالفائدة للموظفين وللبيئة العملية على حدٍ ســـواء. من خلال اتخاذ هذه التدابير اللازمة، يمكن تعزيز الصحة والسلامة في مكان العمل وخلق بيئة تعاونية ومثمرة للجميع.

9. الاستنتاجات والتوصيات

تشـــير الدراســـة الحالية إلى أن هناك علاقة قوية وجوهرية بين نمط القيادة الســـامة وظاهرة متلازمة الاحتراق الوظيفي في البلديات. يترتب على هذه العلاقة تأثير كبير وملموس على مســـتوى الرضـــا الوظيفي للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، تشير الدراسة إلى أن هناك عوامل عديدة تأخذ مساحة مهمة في تأثير متلازمة الاحتراق الوظيفي، بما في ذلك العوامل الشخصية والوظيفية والبيئية. فعلى سبيل

المثال، الشـخصـية القوية والأقدر على التعامل مع ضـغوط العمل والتوتر وتطلعاتها الوظيفية هي عوامل تعزز القدرة على مواجهة آثار القيادة السامة والعمل على تحسين مستوى الرضا الوظيفي .

وبناءً على هذه النتائج، ينبغي على البلديات اعتماد سـلسـلة من الإجراءات والتدابير الوقائية والتصـحيحية للحد من التأثيرات السـلبية للقيادة السـامة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي. يتمثل دور البلديات في توفير بيئة عمل إيجابية وصـحية، يتمكن فيها الموظفون من تنمية مهاراتهم القيادية والتعامل مع الضـغوط بطرق إيجابية. كما يجب على البلديات توفير برامج دعم وتأهيل نفسـي واجتماعي للموظفين المظلومين والمتأثرين بآثار متلازمة الاحتراق الوظيفي. يمكن تحقيق ذلك من خلال مسـاعدة الموظفين في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشـخصـية، وتقديم الدعم النفسـي والاجتماعي اللازم للتخفيف من تأثيرات الضغوط الناتجة عن القيادة السامة.

بشكل ختامي، يتعين على البلديات الاعتراف بأهمية معالجة قضية القيادة السامة ومتلازمة الاحتراق الوظيفي، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز جودة الحياة المهنية للموظفين. عن طريق تحسـين البيئة العملية وتعزيز المرونة والحوكمة الإيجابية، يمكن للبلديات أن تخلق بيئة عمل صحية ومحفزة تساعد على تحقيق توازن مثالي بين العمل والحياة الشـخصـية. من خلال تبني السـلوك القيادي الإيجابي وتعزيز ثقافة عمل تؤمن بأهمية المرونة والابتكار، يمكن للبلديات تحقيق مسـتوى أعلى من الرضـا الوظيفي والاستقرار والإنتاجية في المؤسسات الحكومية.

9.1. الاستنتاجات الرئيسية

إذ يعد الدور الوسيط الحيوي والأساسي لمتلازمة الاحتراق الوظيفي بين القيادة السامة والرضا الوظيفي في البلديات موضوعا مهما جدا يجب أن يلقى اهتماما وتركيزا دقيقين. إن هذا الموضوع يتطلب دراسة معمقة وتحليل دقيق للعوامل المؤثرة والتأثيرات المحتملة التي تنشأ عن هذه العلاقة المعقدة. فهو مجال مثير للبحث والاستكشاف، حيث يمكن توظيف البحوث النظرية والتجارب العملية لفهم آليات وأسباب تطور هذه المتلازمة الخطيرة. وباعتبارها قضية مهمة للغاية، يتعين على الباحثين والمتخصصين أن يلتزموا بالأخلاق والمبادئ العلمية في تنفيذ الدراسات وتحليل النتائج. فالتفاهم الدقيق لتلك العلاقة بين القيادة السامة والاحتراق الوظيفي يسهم في تطوير استراتيجيات جديدة لتحسين بيئة العمل والحفاظ على رضا الموظفين وأداءهم الممتاز. إن المعرفة المكتسبة من هذه الدراسات قد تساهم في خلق خطوات عملية يمكن اتخاذها للحد من انتشار هذه المتلازمة وتأثيراتها السلبية على الفرد والمؤسسة على حد سواء. لذلك، يؤكد الباحثون على ضرورة متابعة الأبحاث في هذا المجال وزيادة الوعي بأهمية هذه المشكلة الحديثة.

9.2. التوصيات للبلديات والقيادة السامة

التوصيات الموصى بها لتحسين بيئة العمل وتعزيز العلاقات الإيجابية وتعزيز الاتصالات والتفاعل بين الموظفين والقيادة وتعزيز الرضا الوظيفي والاستمرارية في العمل تعتمد على عدة عناصر أساسية. على سبيل المثال، يمكن تعزيز الثقة وتعزيز التعاون من خلال تطوير برامج التدريب وتنظيم ورش العمل والندوات التي تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة وتنمية الفرد. بالإضافة إلى ذلك،

ينصح بإنشاء بيئة عمل تعزز ثقافة الاحترام وتعزز التوازن بين العمل والحياة الشخصية للموظفين. يمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم برامج دعم الموظفين وتوفير خدمات الاستشارة والدعم النفسي وتوفير سبل التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين. هناك أيضًا حاجة ملحة لاستكشاف وفهم احتياجات الموظفين الفردية وإيجاد الحلول المناسبة لها. يتعين أن يتم تنفيذ الاقتراحات والتوصيات المطروحة بشكل جيد وتقديم الدعم المستمر لضمان تحقيق النتائج المرجوة. في النهاية، من المهم أن يتم تحقيق جميع هذه الاستراتيجيات والتوصيات في إطار بيئة عمل ملائمة ومرنة لضمان نجاح المنظمة ورفاهية الموظفين.

10. المراجع

عبد الرحمن، محمد. (2020). "القيادة السامة وآثارها على الأداء الوظيفي". مجلة الإدارة العامة، مجلد 45، العدد 3، صفحات 67-89.

الحربي، خالد. (2019). "متلازمة الاحتراق الوظيفي: الأسباب والآثار". المجلة العربية للإدارة، مجلد 12، العدد 2، صفحات 45-60.

Albrecht, S. (2013). "Work engagement and the positive power of meaningful work". Advances in Positive Organizational Psychology, Vol. 1, pp. 3-32.

Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). "Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations". Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3, 111-137.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). "Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry". World Psychiatry, 15(2), 103-111.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study". Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.

Zhang, Y., & Liu, X. (2010). "Organizational climate and its effects on organizational variables: An empirical study". International Journal of Psychological Studies, 2(2), 189-199.

Duffy, M., Ganster, D., & Pagon, M. (2002). "Social undermining in the workplace". Academy of Management Journal, 45(2), 331-351.

Hobfoll, S. E. (1989). "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress". American Psychologist, 44(3), 513-524.

Hsieh, H. H., & Wang, Y. D. (2012). "The moderating role of job control in abusive supervision and voice behavior". Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85(2), 434-456.

Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). "Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions". International Journal of Hospitality Management, 28(1), 96-104.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). "Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors". Journal of Management, 17(3), 601-617.