

**Effect of Job Burnout on Employee Performance: Field Research in the
General Company for Vegetable Oil Industry**
تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة
الزيوت النباتية

أ.م. شفاء محمد علي العزاوي / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
الباحث / ساره لعبيبي عبدالله



OPEN ACCESS



P - ISSN 2518 - 5764
E - ISSN 2227 - 703X

Received: :22/11/2018

Accepted:

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث الى معرفة تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين. فقد قدمت الباحثة اساسا نظريا عن الاحتراق الوظيفي واداء العاملين ولغرض تحقيق اهداف البحث تم بناء مخطط فرضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل بالاحتراق الوظيفي بأبعاده (الانهك الوظيفي، تدني الانجاز الشخصي، تلبد المشاعر) والمتغير المعتمد أداء العاملين بأبعاده (الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الابداع)، وللتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغيرات اعتمد البحث مجموعه من الفرضيات الرئيسية والفرعية المنبثقة منها. ولغرض اختبار فرضيات البحث فقد تم تطبيق البحث على عينه من العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية لغرض الحصول على المعلومات اللازمة من خلال استمارة استبانة اعدت لهذا الغرض ولقد بلغ حجم المجتمع بحسب إحصائيات المنظمة (130) فرداً , وتم تحديد حجم العينة من هذا المجتمع بحسب أنموذج (دي موركان , D.Morgan) العالمي ; لتحديد حجم العينة عند مستوى دلالة (0.05) , ولغاية (0.01) , إذ بلغ حجم العينة بحسب هذا الأنموذج (97) فرداً أي بنسبة (75 %) من إجمالي مجتمع البحث يمثلون المستويات الإدارية الوسطى والدنيا لمختلف الاقسام واستعملت مجموعه من الوسائل الإحصائية كالتكرار النسبي والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لقياس وتحليل اراء عينه البحث ومعامل الارتباط البسيط بيرسون لقياس علاقه الارتباط بين المتغيرات واختبار (t) لمعرفة معنويه علاقه الارتباط البسيط وتحليل الانحدار المتعدد وقد توصل البحث الى مجموعه من الاستنتاجات كان اهمها ان وجود الاحتراق الوظيفي في الشركة يساهم بانخفاض مستويات الاداء الوظيفي أي وجود علاقة ارتباط عكسية قوية بين الاحتراق الوظيفي والإنتاجية، واتضح ان متغير تلبد المشاعر اقوى الابعاد بعدم وجود أي ارتباط وتأثير بينه وبين الاداء اضافة الى ذلك قدمت الباحثة مجموعه توصيات كان اهمها الحد من ظاهره الاحتراق الوظيفي والعمل على وضع معالجات وقائية تفيد الشركة المبحوثة.

المصطلحات الرئيسية للبحث / الاحتراق الوظيفي ، أداء العاملين





تأثير الاحترق الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

المقدمة

يعد الاحتراق الوظيفي ظاهره من الظواهر المنتشرة في مجتمعاتنا وهي سمه من سمات العصر الحالي وجزء من واقع الحياة التي قد تؤدي لانخفاض مستوى اداء العاملين ومن ثم اداء المنظمة كما ان العديد من العاملين في مختلف المستويات الإدارية يعانون من مجموعه من الضغوط التي لا يمكن تفاديها حيث تؤثر على كافة اعضاء المنظمة سواء كانت قيادات اداريه او مرؤوسين او موظفين بحيث تكون بدرجات متفاوتة وكل شخص يختلف عن الاخر اصبح موضوع الاحتراق الوظيفي للعاملين من الموضوعات التي نالت اهتمام واضح في اغلب الدراسات الأجنبية لما له من اهمية بحياة ونفسية العامل لذلك نجد ان اغلب المنظمات تعاني من هذه الظاهرة لكن بالمقابل هناك تغافل او اهمال بخصوص هذه الظاهرة وعند دراستها يمكن التعرف على مدى وجود هذه الظاهرة بين العاملين لوضع الحلول المناسبة لها او اتخاذ الاجراءات الوقائية قبل حدوثها لأنها تؤثر بشكل كبير على اداء العاملين مما ينعكس على انتاجيتهم في المنظمة والتي تسعى اغلب المنظمات لرفعها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وامنه كما ان الاداء هو وسيله للتقدم الاقتصادي والاجتماعي و الاساس لتحقيق اهداف المنظمة وزياده انتاجيتها وتحقيق رضا عامليها. مما تقدم يمكن القول ان للاحتراق الوظيفي وابعاده تأثير في اداء العاملين وقد يسبب خسائر سواء كانت مادية او معنوية كقلته الانتاج او انخفاض الالتزام التنظيمي او نقص الشعور بالإنجاز لدى العاملين اذ ان ارتفاع مستويات الاحتراق يمكن ان تؤدي الى اثار سلبية على سلوك الافراد وتنعكس بالنتيجة على سلوكهم وادائهم فكان لا بد من الاهتمام بالجانب السلوكي وايجاد افضل الطرق للتعامل مع هذه الظاهرة

المبحث الاول / منهجية البحث والدراسات السابقة

اولا: مشكلة البحث

تعد ظاهرة الاحتراق الوظيفي من الظواهر السلبية التي تؤثر على اداء العاملين في بيئة العمل فهناك مجموعه من الضغوط التي يتعرض لها العاملين فتؤثر في الاغلب على الطاقة النفسية والجسمية والسلوكية وتؤدي الى حاله عدم توازن مما ينعكس سلبا على أداء العمل والمنظمة على حد سواء كما تؤثر بشكل سلبى على العلاقة بين زملاء العمل وعلى الدافعية والاداء وكذلك فإن العمل الرتيب الخالي من التنوع يؤدي الى الشعور بالإحباط واللامبالاة بالعمل وفقدان القدرة على الابتكار وهذه الحالة تشير لأقصى الضغوط النفسية التي ازدادت وتفاقت في المجتمع. ويمكن صياغة المشكلة كما يلي:

- 1- ما مدى وجود ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية؟
- 2- ما هي الابعاد الأكثر وضوحاً لظاهرة الاحتراق الوظيفي في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية؟
- 3- ما مستوى الأداء الفعلي للعاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية؟
- 4- ما علاقة الارتباط والتأثير بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي وأداء العاملين في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية؟

ثانيا: اهمية البحث

تتبع أهمية البحث من تقديمها لموضوع هام يتعلق بالاحتراق الوظيفي وتأثيره على أداء وطالما ان العنصر البشري هو المكون الاساس في العملية الإنتاجية وخاصة بالقطاع الصناعي وتؤثر اتجاهاته وسلوكياته نحو عمله في مستوى جوده الأداء ويمكن تقديم أهمية البحث من عدة جوانب تتمثل بالآتي:

1. للمجتمع : يعاني العاملين في المجتمع العراقي من الضغوط والاحتراق في حياتهم العامة وفي مواقع العمل خاصة اذ يقدم البحث محاوله لتقليل الآثار السلبية لهذه الظاهرة من خلال مجموعه حلول ومقترحات واقعيه
2. للباحثين (المهتمون بالدراسة) : يعتبر هذا البحث اضافة معرفية متواضعة للمكتبة العراقية وفتح المجال للباحثين المتخصصين في مجال دراسة السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي اجراء المزيد من الأبحاث وتنقيف الشركات بانتهاج طرائق صحيحة في إدارة الموارد البشرية.



تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

3. للمنظمة (الشركة المبحوثة) : تكمن اهمية البحث في مساعده الإدارة العليا للشركة المبحوثة في تشخيص المشكلات التي تواجه القوى العاملة والتي تؤدي لانخفاض ادائهم والوقوف على مسببات الاحتراق الوظيفي والبحث عن الحلول والمقترحات لخلق بيئة عمل مناسبة تؤثر ايجابيا على ادائهم

ثالثا: اهداف البحث

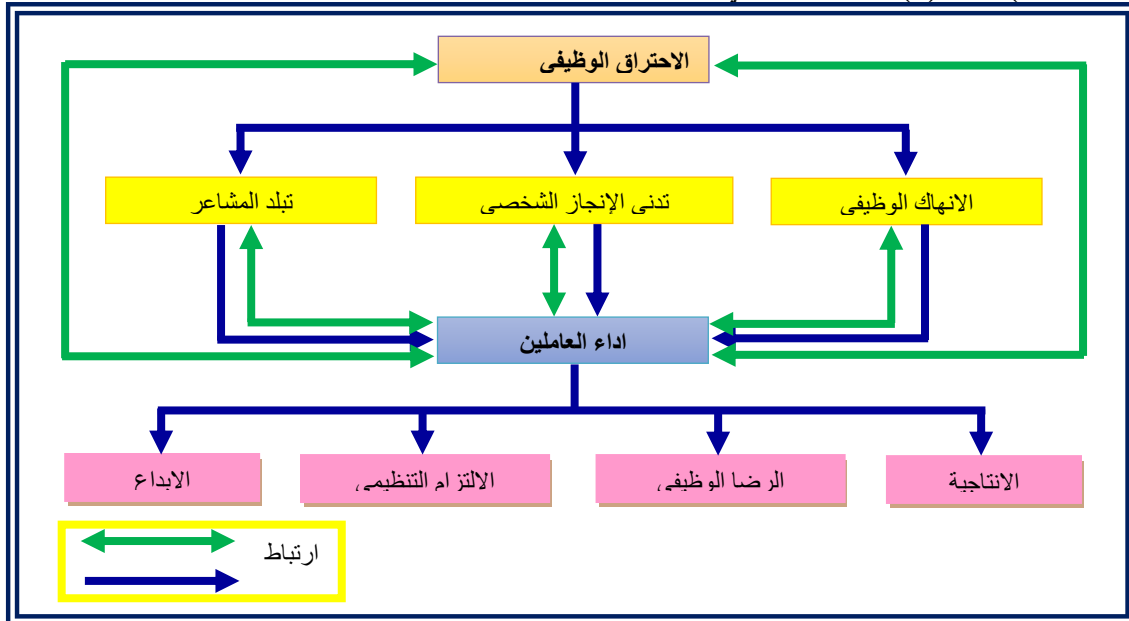
يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف التالية: -

1. التعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي وتشخيص الابعاد الأكثر وضوحاً لهذه الظاهرة لدى العاملين في الشركة المبحوثة.
2. التعرف على العوامل والأسباب المؤدية لانتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي
3. دراسة واقع أداء العاملين من خلال الابعاد التي سيتم قياس الأداء بها لدى العاملين في الشركة المبحوثة.
4. التعرف على نوع علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري الدراسة (الاحتراق الوظيفي كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع).
5. العمل على وضع مقترحات وتوصيات يمكن ان تساهم في تحسين ظروف العاملين في القطاع الحكومي مما يخفف على ظاهرة الاحتراق الوظيفي.

رابعا: المخطط الفرضي للبحث:

قدمت الباحثة نموذج فرضي للبحث تم اعداده في ضوء مشكله البحث واهميته واهدافه فقد وضع مخططا يحدد المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية لها مع العلاقات الارتباطية والدرجات التأثيرية بينهما، وكما موضح في الشكل (1) ويتضح من النموذج ما يأتي:

- 1- يوجد متغيرين رئيسيين هما المتغير المستقل (الاحتراق الوظيفي) والمتغير التابع (أداء العاملين) فالمتغير المستقل يتكون من ثلاثة ابعاد هي (الانهك الوظيفي، الانجاز الشخصي، تبدل المشاعر) في حين يشمل المتغير التابع (أداء العاملين) اربعة ابعاد هي (الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الابداع) وقد اعتمد الباحث على مجموعه من المصادر في تحديد متغيرات البحث وابعاده الفرعية. تتمثل حركه المخطط بوجود ارتباط بين ابعاد المتغير المستقل (الاحتراق الوظيفي) والمتغير التابع (اداء العاملين) كما توجد علاقة تأثير بين ابعاد المتغير المستقل (الاحتراق الوظيفي) وابعاد المتغير التابع (اداء العاملين). شكل (1) المخطط الفرضي للبحث





تأثير الاحتراق الوظيفي في أداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

خامساً: فرضيات البحث

لقد تم صياغة فرضيات العامة للبحث الحالي:

- 1.الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وأداء العاملين.
- 2.الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وابعاد أداء العاملين.
- 3.الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين ابعاد الاحتراق الوظيفي وابعاد أداء العاملين وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - أ. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الانهاك العاطفي وبأبعاده أداء العاملين.
 - ب. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تدني الانجاز الشخصي وبأبعاده أداء العاملين.
 - ت. توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر وبأبعاده أداء العاملين.
- 4.الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد علاقة تأثير معنوية ذو دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي وأداء العاملين وتشتمل منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - أ. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين الانهاك الوظيفي وأداء العاملين.
 - ب. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين تدني الانجاز الشخصي واداء العاملين.
 - ت. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين تبدل المشاعر وأداء العاملين.
- 5.الفرضية الرئيسية الخامسة: توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمجموعه ابعاد الاحتراق الوظيفي وأداء العاملين.

سادساً: اداه قياس البحث

من خلال الاطلاع على ادبيات اداره الموارد البشرية والسلوك التنظيمي تم تحديد ابعاد المتغيرين الرئيسيين للبحث وهما الاحتراق الوظيفي و اداء العاملين وكما موضحة بالجدول ادناه :
الجدول (1) عدد فقرات المتغيرات الرئيسية والفرعية

المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	المصدر
الاحتراق الوظيفي	الانهاك الوظيفي	9	9-1	Maslash & Jackson 1982
	تدني الانجاز الشخصي	8	17-10	Halby(2015)
	تبدل المشاعر	5	22-18	الذبحاوي الذبحاوي (2016)
اداء العاملين	الإنتاجية	5	27-23	الكرعاوي (2015)
	الرضا الوظيفي	5	32-28	الطائي (2104)
	الالتزام التنظيمي	5	37-33	الحمامي (2006)
	الابداع	5	42-38	عيود وحسين (2016)

سابعاً: حدود البحث يقتصر البحث الحالي على حدود الآتية:

- 1.الحدود النظرية: يمثل متغيرين احدهما مستقل هو الاحتراق الوظيفي وابعاده (الانهاك الوظيفي، تدني الانجاز الشخصي، تبدل المشاعر) والآخر تابع (اداء العاملين) وابعاده (الإنتاجية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الابداع).
- 2.الحدود المكانية: الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية في محافظة بغداد.
- 3.الحدود البشرية: عينه عشوائية تتضمن من (رئيس قسم، مدير شعبه، العاملين).
- 4.الحدود الزمنية: استغرقت الفترة الزمنية المتعلقة في انجاز البحث من (20 / 1 / 2018) الى (1 / 6 / 2018)



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

ثامناً : منهج البحث

اعتمد الباحث على (المنهج الوصفي التحليلي) الذي يستند على تفسير ظاهره او مشكله لموضوع بحث بشكل وصفي وتحليلي ويقوم على التحليل دقيق وكشف العلاقة بين متغيرات البحث وابعادها لغرض الوصول الى نتائج واقعيه .

تاسعاً : مجتمع وعينه البحث

أ. مجتمع البحث : يمثل المجتمع بالشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية والكانن بالكراده كموقع لإجراء البحث , باعتبارها احدى المنظمات الصناعية التي تنتمي الى وزاره الصناعة والمعادن , اذ بلغ مجتمع البحث (130) شخص ركز على المستويات الإدارية الوسطى والدنيا , تم توزيع (97) استمارة موزعه على عده اقسام في الشركة وقد تم استرجاع (93) تشكل نسبه (96%) , اعتمد على مقياس جدول تحديد العينة البحث دي موركان

ب.عينة البحث : تتمثل عينه البحث بالإدارة الوسطى والدنيا من مسؤولي الشعب ومدراء اقسام والعاملين ونوع اللعينة عشوائية , والجدول (2) يوضح اهم السمات الشخصية لأفراد العينة :

الجدول (2) وصف عينه البحث

شركه المبحوثه		الفنه	المعلومات	ت	
النسبة	العدد				
44.1	41	ذكر	النوع	1	
55.9	52	انثى			
%100	93	المجموع			
1.1	1	اقل من 25	العمر	2	
9.7	9	من 26 الى 35			
50.5	47	من 36 الى 45			
33.3	31	من 46 الى 55			
5.4	5	56 فاكثر			
%100	93	المجموع			
11.8	11	اعداديه	الشهادة	3	
16.1	15	دبلوم			
69.9	65	بكلوريوس			
2.2	2	ماجستير	المجموع		
%100	93	المجموع			
3.2	3	اقل من 5 سنوات	سنوات الخدمة	4	
4.3	4	من 6 - 10 سنوات			
15.1	14	من 11 - 15 سنه			
31.2	29	من 16 - 20 سنه			
46.2	43	21 فاكثر	المجموع		
%100	93	المجموع			
10.8	10	رئيس قسم	المركز الوظيفي	5	
40.9	38	مدير شعبه			
48.4	45	موظف			
%100	93	المجموع			
67.7	63	متزوج	الحاله الاجتماعيه	6	
23.7	22	اعزب			
5.4	5	مطلق			
3.2	3	ارمل	المجموع		
%100	93	المجموع			

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على استمارة الاستبانة



تأثير الاحتراف الوظيفي في أداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

عاشرًا : اساليب وطرائق جمع البيانات والمعلومات

تعددت الوسائل التي اعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات من اجل التوصل الى الحقائق العلمية الرصينة بشأن متغيرات البحث للجانب النظري وكذلك الجانب العملي :

1- الجانب النظري :

يوضح هذا الجانب على تقديم جميع المعلومات المطلوبة للدراسة فقد تم الاعتماد على:
أ. المقالات والبحوث المتخصصة التي تم الحصول عليها من شبكة المعلومات العالمية الانترنت.
ب. الكتب العربية والأجنبية المتعلقة الاطاريح والرسائل الجامعية المتعلقة بموضوع الدراسة.

2- الجانب العملي

تنوعت الاساليب العلمية والوسائل التي اعتمدها الباحث لغرض قياس وتطبيق البحث عمليا والحصول على النتائج المهمة تم الاستعانة بالادوات الآتية

أ. الاستبانة : تعد اهم الادوات المستعملة في جمع البيانات وتمثل الأداة الرئيسية التي تم الاعتماد عليها من الباحث لغرض قياس متغيرات البحث إذ قامت الباحثة بتصميم الاستبانة الخاصة بالبحث للحصول على البيانات المتعلقة بالجانب العملي والاعتماد على المقاييس المتوافرة في الادبيات حيثما يتسنى ايجادها بصياغته تتلائم مع مفهوم المتغير المراد قياسه وتم اجراء التعديلات اللازمة عليها وفقا لاراء لجنة خبراء تحكيم التي عرضت عليهم حتى تتماشى مع واقع وبيئة البحث وقد تضمنت الاستبانة مقدمه توضيحية لموضوع البحث فضلا عن معلومات التعريفية الخاصة بعينه البحث والجدول (2) يوضح ذلك بعدها تم تحديد الفقرات التي قسمت على وفق ابعاد متغيرات البحث وتم اعتماد مقياس (Likert) الخماسي الذي يحدد درجات الإجابة بمستويات خمسة كما في الجدول الآتي:

جدول (3) درجات مقياس ليكرت

اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
5	4	3	2	1

المصدر: ملحم، محمود ابراهيم سعيد، (2010) ، "دراسة تحليلية للعلاقة بين ادارة الوقت وأداء العاملين : بالتطبيق على المؤسسات العامة والخاصة بمحافظة قلقيلية فلسطين"، أطروحة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة القاهرة

احد عشرًا : قياس صدق وثبات الاستبانة:

أ. صدق الاستبانة : نظرا لتعدد المقاييس التي تم استعمالها في الاستبانة المعدة لذا كان لابد من اجراء مقياس الصدق والثبات والذي يعد من الامور اللازمة لبناء واختبار مقياس قبل البدء باستخراج النتائج وتحليلها وتم الاعتماد على نوعين من هذه الاختبارات هما:

1.الصدق الظاهري: وهو ما يسمى صدق الخبراء المحكمين بعد أن عرضت الاستبانة على عده محكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث الحالي المثبتة أسمائهم في الملحق(2).

2.صدق المحتوى: يستعمل صدق المحتوى للتأكد من مدى وضوح كل فقره من فقرات المقياس من ناحية المعنى والتصميم والصياغة المنطقية لها لأنها تغطي الاهداف المحددة لها وبناء على ذلك قامت الباحثة باختبار صدق المحتوى للمقياس للتحقق من قدره فقرات الاستبانة على التعبير عن الهدف الذي وضعت من اجله إذ ان الصدق والثبات متلازمان وان المقياس الثبات صادق لذلك نستطيع استخراج صدق المحتوى من معامل الثبات.

الصدق = جذر الثبات



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

ب. ثبات الاستبانة : أن البحث استعمل مقياس ليكرت الخماسي لقياس فقرات الاستبانة لذا فإن هذا يتطلب اختبار للثبات, وان اختبار الثبات هنا يكون بموجب معادلة (Cronbacg Alfe) كرونباخ ألفا في حالة الاختبار الذي تكون الدرجات فيه على تقدير (ليست واحد و صفر), بل يمكن ان تأخذ قيما مختلفة (1, 2, 3, 4, ...), كما في حالة الاختبارات التي تستعمل سلم ليكرت, كما أسلفا للإجابة على الفقرات. وتستخدم هذه المعادلة أيضاً في الاختبارات من نوع الأسئلة الموضوعية أو المقالية (الجادري, وابو حلو, 2009 : 171) والجدول (4) يوضح اختبار الثبات للمتغيرات

الجدول (4)

اختبار ثبات متغيرات البحث باستخدام معامل كرونباخ ألفا

المتغيرات	معامل كرونباخ ألفا
1 الاحتراف الوظيفي	0.845
2 اداء العاملين	0.810
3 الاجمالي	0.759

ثاني عشر : الادوات الإحصائية

تعد الادوات الإحصائية ركنا اساسيا من اركان البحث العلمي اذ يتم من خلالها تفسير البيانات التي تم جمعها الباحث لتحويلها الى معلومات تمثل الجانب التطبيقي من البحث في الشركة المبحوثة وذلك من اجل اختبار فروض البحث من اجل التوصل الى استنتاجات تسهم في افاده عينه البحث وتقديم التوصيات المناسبة لها وقد تم الاعتماد على برنامج (Spss – Ver – 19) في استخراج نتائج البحث وهذه الوسائل هي :

1. الإحصاء الوصفي Descriptive Statistics

أ. التوزيع التكراري (Frequency Distribution), والنسبة المئوية (Percentages): تستعمل لغرض وصف البيانات الخاصة باختبار عينة البحث.
ب. الوسط الحسابي (Arithmetic Mean): يستعمل في حساب متوسط إجابات أفراد العينة, ومعرفة مستوى المتغيرات ; لأغراض التحليل.

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

ج. الانحراف المعياري (Standard Deviation): يستعمل لمعرفة التجانس, أو التشتت في إجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي للمتغير.

$$S = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n-1}$$

د. معامل الاختلاف (C.V) (Coefficient of Variation)

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} \times 100$$

100 القيمة العليا للمقياس × / الأهمية النسبية = الوسط الحسابي

2- الإحصاء الاستدلالي

أ. معامل الثبات (كرونباخ ألفا / Cronbacg Alfe): تستعمل لاختبار صدق فقرات الاستبانة.
ب. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient): يستعمل لاختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث من حيث قوتها واتجاهها.

$$r = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \sum_{i=1}^n (y_i - \bar{y})^2}} \quad -1 \leq r \leq +1$$

ج. الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression Leaner): يستعمل لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة

$$b_o = \bar{y} - b_1 \bar{x}$$



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

الحد الثابت
الميل الحدي

$$b_1 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

ثالث عشرًا : نبذه مختصره عن موقع اجراء البحث

تعد الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية احدى شركات وزارة الصناعة والمعادن من أكبر الشركات في البلد متخصصة في صناعة الزيوت السائلة والدهون الصلبة والصوابين ومستحضرات التجميل ومساحيق التنظيف..... وقد اسست عام 1940م شركة استخراج الزيوت النباتية ودمجت مع كل من شركه بذور القطن وشركه الرافدين لصناعة المنظفات وشركه الطباعة الصناعية وشركه صابون ابو الهيل خلال الاعوام 1968- 1970م وتمتلك الشركة عدة مصانع موزعه على انحاء البلد وهي (مصنع الرشيد، مصنع المأمون، مصنع الفارابي، مصنع الامين، مصنع بيجي (المنصور)، مصنع الامام علي الهادي (ع)، مكتب خزانات البصرة) وتعد الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية من اولى الشركات التي حصلت على شهادة الايزو 9001: 2000م.

عنوان الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية (محافظة بغداد – قضاء الرصافة – ناحية الكراده).
الدراسات السابقة /الدراسات المتعلقة بالاحتراف الوظيفي

الباحث	الذبحاوي والذبحاوي (2016)
عنوان الدراسة	اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراف الوظيفي (دراسة تطبيقية في المعهد التقني / كوفة)
مشكلة الدراسة	يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤل الرئيسي الآتي: ما هو دور العدالة التنظيمية للإدارة العليا في تفادي الاحتراف الوظيفي للعاملين؟
هدف الدراسة	معرفة مستوى تطبيق مرتكزات العدالة التنظيمية من قبل الإدارة العليا في (المعهد التقني /كوفة). معرفة مدى ملائمة الأساليب التي تستخدمها الإدارة العليا للمعهد التقني/كوفة في تطبيق العدالة التنظيمية.
نوع الدراسة	دراسة استطلاعيه وجمعت البيانات باستمرار الاستبيان
عينة الدراسة	مجموعة من التدريسين في المعهد التقني / كوفة.
مكان الدراسة	كوفة /العراق.
اهم الاستنتاجات	تتعامل إدارة المعهد بدرجة متوسطة من الإنصاف حيث تؤثر بصورة سلبية على مستوى الاحتراف الوظيفي الذي يشعر به التدريسيون عليه جاء بعد العدالة التفاعلية في الترتيب الأول. تهتم إدارة المعهد اهتماماً متوسطاً بعدالة توزيع الأجور , والاستحقاقات المالية ,والمكافآت للتدريسيين وهذا ينشأ العديد من الظواهر السلبية التي تؤثر على كفاءة أداء العمل
اهم التوصيات	على ادارة المعهد متابعة عدالة المعاملة والتأكد من ان كافة التدريسيين يتم معاملتهم بعدالة واحترام. ضرورة اعادة النظر من قبل إدارة المعهد في النظم والقواعد والتعليمات المتبعة في تخصيص وتوزيع الموارد المالية الخاصة بها , عن طريق وضع آلية لتوزيع الحوافز المالية والمعنوية لإدارة المعهد الدور الرئيسي في زرع روح الفريق الواحد، والتعاون في العمل والذي يقلل من حالة العزلة



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

الباحث	Yang et al. (2017)
عنوان الدراسة	Job burnout of construction project managers in China: A cross-sectional analysis الاحترق الوظيفي لدى مديري مشاريع البناء في الصين : تحليل استطلاعي
مشكلة الدراسة	مشكلة هذه الدراسة تكمن في البحث في اثنتين من التأثيرات السلبية للاحترق الوظيفي هي الظروف الصحية و الدوران .
هدف الدراسة	الكشف عن العلاقة بين الأسباب المتعددة والنتائج المتعددة للاحترق الوظيفي و التحقيق في العديد من المتغيرات التي لا يمكن ملاحظتها مباشرة.
نوع الدراسة	دراسة استطلاعية وتم جمع البيانات باستخدام استماره الاستبيان
عينة الدراسة	وشملت عينات المسح أيضا CPMs من شركات البناء المملوكة للدولة والخاصة في عدة محافظات في الصين
مكان الدراسة	الصين
اهم الاستنتاجات	تظهر النتائج أن CPMs يعانون من مستوى عال من الاحترق الوظيفي مما يؤدي الى انخفاض الكفاءة المهنية والإرهاك العالي و تلبد المشاعر عالي للغاية أن السبب الرئيسي للاحترق الوظيفي للـ CPMs هو التعب الجسدي والعقلي وتقدم الإدارة العلاقات مع أصحاب المصالح المزيد من الضغوط المرتبطة بالعمل على مديري المشاريع الانسانية من الإدارة العامة للمشروع.
اهم التوصيات	لا بد من توفير فهم أكثر عمقا للآليات المؤدية إلى الاحترق الوظيفي. وكذلك رفع الروح المعنوية للعاملين والعمل على ايجاد روح التعاون بين الأفراد العاملين في الشركة

الدراسات المتعلقة باداء العاملين

الباحث	Iqbal N et al. (2015)
عنوان الدراسة	Effect of Leadership Style on Employee Performance تأثير أسلوب القيادة على أداء العاملين
مشكلة الدراسة	دراسة تأثير أساليب القيادة المختلفة (الأوتوقراطية والديمقراطية والمشاركة) على أداء العاملين؟ كيف يقوم أحد القادة بإجراء دراسة الأداء الفعال للعاملين والشركة؟ كيف يغير القادة فاعلية الأداء؟ .
هدف الدراسة	استكشاف أنماط القيادة التي تسهم في أداء العاملين. شرح العلاقة بين أساليب القيادة الفعالة وأداء العاملين. معرفة أهمية أساليب القيادة في أداء العاملين.
نوع الدراسة	دراسة استطلاعية تم استخدام اسلوب المقابلات في جمع البيانات
عينة الدراسة	المدير التنفيذي والموظفون في مصنع الغازي للجرارات .
مكان الدراسة	باكستان
اهم الاستنتاجات	إن أسلوب القيادة التشاركي له تأثير إيجابي أكبر على أداء العاملين الذي يشعر الموظف في وضع السلطة والثقة في القيام بعمله وفي اتخاذ قرارات مختلفة. وفي القيادة ذات النمط الأوتوقراطي لا يملك العاملين سوى سلطة اتخاذ القرارات التي يشعر العاملون بأنها أقل شأنًا في القيام بالوظائف والقرارات. بينما يتمتع العامل ذو النمط الديمقراطي بالسلطة التقديرية إلى حد ما للقيام بالعمل، لذا فإن أدائه أفضل من أسلوبه الأوتوقراطي.
اهم التوصيات	إن أسلوب القيادة الديمقراطية في مصنع الغازي للجرارات عليه ان يزيد من تمكين موظفيها من خلال تطوير فرق وفقا لقياس ما للسلطة والسلطة لموظفيها ويشعرون بأنهم جزء من منظمة . على مصنع الغازي ان يقطع على الفور ممارسات القيادة الأوتوقراطية. ومن هنا فإن مصنع الغازي عليه البحث عن أساليب القيادة الأفضل التي تستوعب المواقف



تأثير الاحترق الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

الباحث	عنوان الدراسة
عمراني (2017)	الامن الصناعي و اثره على اداء العاملين دراسة ميدانية بمقر مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز – الجلفة
مشكلة الدراسة	مدى يؤثر توفر الامن الصناعي على اداء العاملين في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز بالجلفة؟
هدف الدراسة	محاولة التعرف عن قرب على الامن الصناعي في المؤسسة الجزائرية. تسليط الضوء على الجوانب التي تؤثر على الجوانب التي تؤثر على اداء العامل . توضيح العلاقة بين الامن الصناعي و اداء العاملين.
نوع الدراسة	دراسة ميدانية تم جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبيان
عينة الدراسة	عمال الميدان في مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز – الجلفة
مكان الدراسة	الجلفة- الجزائر.
اهم الاستنتاجات	توفير وسائل السلامة المهنية للعامل يساهم في شعور العامل بالامان اثناء قيامه بعمله مما يزيد من فعالية الاداء لديه
اهم التوصيات	ان مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز بالجلفة تسعى لرفع مستوى الخدمات التي تقدمها من خلال الاهتمام ببيئتها الداخلية حيث تعمل على توظيف الكفاءات لأنها تجد ان قدراتهم و استعداداتهم تزيد من فعالية الاداء الخاص بها

المبحث الثاني \ الجانب النظري

أولاً : الاحترق الوظيفي

1. مفهوم الاحترق الوظيفي Concept Of Job Burnout

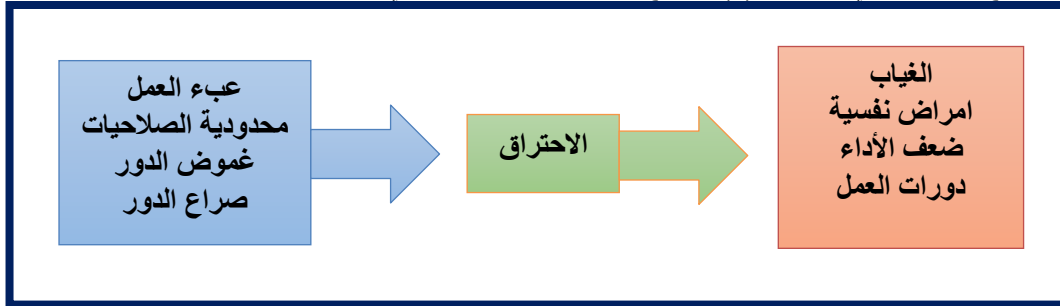
منذ البدء لم يعرف مصطلح الاحترق الوظيفي انما ظهرت مصطلحات بديله مشابهه كالضغط، التوتر والقلق وبداية ظهوره في الستينيات من القرن العشرين حيث لاحظ بعض الباحثين في مجال الصناعة تدني انجاز العاملين ذوي الاداء المرتفع مع ظهور بعض المتغيرات السلوكية السلبية منها كثره التغيب عن العمل لفترات طويلة ولقد اطلق على هذا المصطلح "الوهج المنطفي" (الدجيلي،2015: 68) حيث نلاحظ العديد من الابحاث تناولت ظاهرة الاحترق الوظيفي وكانت بداياتها في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينيات وركزت على العاملين الذين يعملون في مجال الخدمات الإنسانية (Halby,2015:16) ظهر مصطلح الاحترق لأول مره من قبل العالم فرويدنبرجر (1974) حيث وصفها بانها ظاهر سلبيه تؤثر على اداء العاملين من خلال الضغط الزائد على الافراد العاملين في المنظمة ثم ذكرت بعد ذلك كرسيتينا ماسلاش (1976) بان الانهك الوظيفي له تأثير سلبي على اداء الفرد في موقع العمل وكذلك مرتبط بالتغيب، دوران العمل، انخفاض الإنتاجية، الفعالية، انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام الوظيفي (Boonratana & Charleghi, 2015:210) . حالة تعبير عن شعور الفرد بان احتياجاته لم تلبى وتوقعاته لم تحقق ويتصف بتطور خيبة الامل يرافقها امراض نفسية وجسدية تؤدي الى تدني مفهوم الذات ويتطور الاحترق النفسي تدريجياً مع مرور الوقت (الوانلي،2017: 287) او هو حالة من التعب واستنزاف للقوة البدنية والعقلية والارهاق نتيجة الرغبة المفرطة في الوصول لأهداف غير واقعية وضعها الفرد. (Bracha,2014: 46)

2. مصادر وأسباب الاحترق الوظيفي Sources and causes of Job Burnout

هناك العديد من الأسباب التي تؤدي لحدوث ظاهرة الاحترق سنذكر بعض الأسباب الأكثر شيوعاً من بينها (Cechackova,2013: 18) :-

- أ- المنظمة بشكل عام وخصوصاً عندما تكون المنظمة عالمية ولديها تغيرات في الصناعة كثيرة.
- ب- بيئة العمل متغيرة باستمرار وايضاً عدم القدرة على التأثير على قرارات سياسة المنظمة والتغيرات الأخرى.
- ت- نقص الموارد والمعلومات.
- ث- صعوبات في إدارة الأشخاص الذين قام المدير بتوزيع العمل عليهم.
- ج- المشاكل في المنزل التي تنتقل الى العمل.

ح- صعوبات تكليف مع المطالب الجديدة التي أعدها المدير.
خ- لكثير من العمل الذي يؤثر على الحياة الشخصية.
د- مطالب عالية وغير متوقعة بالنسبة للأفراد.
ذ- فقدان الاتصال بالقيم والاولويات الأساسية للأفراد
حدد ماسلاش وليتر العديد من الاسباب التي تقف وراء الاحتراق الوظيفي منها (ضغط العمل، محدودية الصلاحيات العمل، انعدام الانصاف او العدل، صراع القيم، انعدام العلاقات الاجتماعية، قلة التعزيز الايجابي) وكما موضح بالشكل الاتي : الشكل (2) يوضح اسباب الاحتراق الوظيفي



Source: Spector, Paule, 2000, "industrial and organizational psychology Resrarch and Practice, 2ed, priuteal the united states of America.

3- اعراض ومؤشرات الاحتراق الوظيفي Symptoms and indicators of Job Burnout

لا يحدث الاحتراق الوظيفي بين ليله وضحاها وانما هو نتيجة العملية طويلة من الضغوطات العمل تستمر لسنوات تتمثل بمشاعر سلبية نحو العمل (Thomas,2011: 12) اما الاعراض الرئيسية التي يشترك بها العاملين الذين يعانون من الاحتراق الوظيفي فهو الأداء المنخفض والمرتببط بضعف التركيز وضعف الدافعية وفقدان المعنى الخاص المتعلق بجدوى العمل إضافة الى المشكلات الصحية والمعرفية التي تجعل الفرد في النهاية عاجزاً عن أداء العمل (الصياح، 2014: 11) تتزايد العلامات السلوكية مثل انخفاض الإنتاجية ، مما يزيد من سوء استخدام الوظيفة وفقاً لأداء العمل، الاحتراق الوظيفي في بيئة العمل ينطوي على عدم الكفاءة المتزايد دوران، انخفاض الروح المعنوية في الرضا الوظيفي والتغيب عن العمل ذكر أن الاحتراق يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الأداء والرضا الوظيفي (Manafi et al.,2012:18) إضافة الى ذلك هناك اعراض تظهر لدى الافراد العاملين المصابين بالاحتراق الوظيفي ومنها (الضمور، 2008: 13-14)

- 1.تدني الروح المعنوية والشعور بالتعب والارهاق والملل والاجهاد الجسمي.
- 2.الإرهاك والضيق والشعور بالإجهاد الانفعالي ورد الفعل المتعاضم حتى دون أسباب قوية لهذه المشاعر القوية.
- 3.تدني مستوى الأداء في العمل قلة الإنتاجية، قلة الابداع، كثرة التغيب، التهرب من العمل، تجاهل أداء بعض الاعمال الأساسية في المهنة.
- 4.التقييم السلبي للذات وعدم الشعور بالرضا عن مهنته وما ينجزه فيها.
- 5.الشعور بالغضب والعزلة ويتمثل بالتعامل الجاف مع الزملاء.

4- مراحل الاحتراق الوظيفي Stages of Job Burnout

تحدث ظاهرة الاحتراق الوظيفي عبر ثلاث مراحل (Kristiansen, 2007: 4):

- 1.المرحلة الأولى: يشعر الفرد بعدم التوازن بين متطلبات العمل وقدراته الذاتية نتيجة لضغوطات العمل.
- 2.المرحلة الثانية: يعاني الفرد من الاجهاد والتوتر كردة فعل طبيعية وعاطفية لضغوط العمل.
- 3.المرحلة الثالثة: تغير في سلوكيات واتجاهات الفرد كالميل الى معاملة الزملاء بطريقة البية وعدم الاهتمام بالعمل والانشغال بالاحتياجات الفردية.



تأثير الاحتراف الوظيفي في أداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

تري الباحثة ان عملية الاحتراق لا تأتي فجأة انما تبدأ من اللحظة التي يشعر بها الفرد بضعف قدراته وعجزه عن تنفيذ متطلبات عمله ويرجع السبب في ذلك بأغلب الأحيان الى عدم توفر المعدات والتقنيات الحديثة او لا يمتلك الفرد المهارات الفنية مما يولد لديه الشعور بالإحباط والتوتر وضعف الحماس ويؤدي الى ضعف الإنجاز الشخصي.

5- ابعاد الاحتراق الوظيفي

The dimensions of the Job Burnout

1- الانهك الوظيفي (العاطفي) Emotional Functional (Exhaustion)

يتمثل البعد الأول من ابعاد الاحتراق الوظيفي حيث يتسبب الانهك الوظيفي في الشعور بعدم القدرة على إعطاء المزيد من الطاقة في العمل لان الموظف ليس لديه ما يعطيه أكثر من ذلك (Sonn,2015: 41) عندما يشعر العامل انه لم يعد قادراً على الاستمرار في تادية مسؤولياته نحو المستفيدين بنفس المستوى الذي كان يقدمه من قبل ومن الاعراض الشائعة للإنهك الوظيفي شعور العاملين بالفرع عند التفكير بالذهاب الى العمل صباح كل يوم (الذبحاوي والذبحاوي، 2016: 315). إن احتراق الوظيفة هو انعكاس للإنهك العاطفي، ونقص الطاقة، والإجهاد الجسدي، والأمراض النفسية، والتشاؤم، والغضب، والاكتئاب، وعدم النجاح الفردي إن الإنهك الجسدي والعاطفي هي آثار الاحتراق الوظيفي والتي تتضمن التشاؤم والمشاعر سلبية تجاه زملاء. بعبارة أخرى، ترتبط هذه المتلازمة بالمشاكل الجسدية والصحة النفسية ومتغيرات الأداء الوظيفي مثل عدم الرضا عن العمل والتعب وتسبب احتراق الوظيفة في تقليل المصادر العاطفية للأفراد. واليوم ، يقدر أن حوالي 3٪ إلى 7٪ من السكان العاملين في جميع أنحاء العالم يعانون من احتراق الوظيفة (Gorji, 2011: 244)

2- تبدد الشعور (فقدان الإنسانية) "Depersonalization"

يعد البعد الثاني من ابعاد الاحتراق الوظيفي فيتمثل في نزوعهم نحو تجريد الصفة الشخصية عن المستفيدين الذين يتعاملون معهم سواء كانوا هؤلاء المستفيدين من داخل المنظمة او خارجها وفي هذه الحالة يتصف العاملون بالقسوة والتشاؤم وكثرة الانتقاد وتوجيه اللوم لزملائه في العمل وكذلك للمستفيدين والمنظمة وكذلك يتسم العاملون في هذه الحالة بالبرود وعدم المبالاة والشعور السلبي نحو المستفيدين من الخدمة وقلة العناية بهم (الكلابي ورشيد، 2001: 118). ويمثل هذا البعد الاتجاه السلبي نحو الذات ونحو الآخرين ويكون هذا البعد واضحاً عند التعامل مع الآخرين ببرود عاطفي ويرفض التعامل مع الآخرين بإنسانية بل يشعر العامل نفسه بانه ليس له قيمة (Bosley,2004: 4) ينشأ عندما يظهر الناس سلوكاً سلبياً تجاه مهامهم وعملهم ووظائفهم ومجتمعهم، لذا فهو مصطلح سلبي. قال كايا وإرغون وكيسن (2014) إن الشعور بالسلبية وعدم الثقة والسخرية لأشخاص آخرين وأشياء أخرى هو فقدان الإنسانية، لأنه يظهر موقفاً سلبياً تجاه المنظمة وبالتالي لا يستطيع العاملون والمنظمة تحقيق أهدافهم (Rana,2016:164)

3- الانجاز الشخصي (تدني الإنجاز الشخصي) Personal Accomplishment

يعني بها مرحله التقييم الذاتي للاحتراق الوظيفي فيها يبدأ الفرد بانقاص في قيمه كل ما يتعلق بشخصه يشك في امكانياته ويفقد الثقة في نفسه مع تأنيب شديد لها الشيء الذي يؤدي الى تدني النتائج فيمتلكه الشعور بالفشل ويصف (شيبوت) انخفاض شعور الفرد بكفاءته وميله الى التقييم السلبي لذاته خاصة فيما يتعلق بعمله مع الآخرين (عاشور وعبد الوهاب، 2017:75) ويصبح العامل غير راض وغير مقتنع بأدائه المهني اذ يزداد احساسه بعدم تحقيق اي انجاز في عمله واعتقاده بان مجهوداته ذهبت دون فائده وانه لن يحقق اي نجاح محتمل بل وانه دون مستوى التوقعات التي حددها لنفسه (المسعودي، 2016: 21) وهو الشعور بتدني الإنجاز الشخصي الذي يتسم بالميل نحو تقويم الذات تقويماً سلبياً وشعور الأفراد بالفشل وتدني شعورهم بالكفاءة في انجاز الاعمال بنجاح او تفاعلهم مع الآخرين ويحدث ذلك في حالة شعور العاملين بفقدان الالتزام الشخصي في علاقات العمل او في حالة الشعور كما لو كان الفرد في سفينة تغرق بوسط البحر وتتلاطم بها الأمواج في كل اتجاه.

ثانياً : أداء العاملين

1- مفهوم أداء العاملين

متميز في ظل بيئة عمل يسودها العدل فإنه من المنطقي ان يأخذ الاداء صاحبه الى مكانه متميزة في المنظمة التي يعمل فيها وفي ظل عالم يسوده التغيير المتسارع والمنافسة الشديدة ولن تستطيع المنظمة الدخول للمنافسة الا إذا كان الاداء عالي أحد اهم خصائصها وهذا الاداء نتيجة حصيلة اداء الافراد في المنظمة ككل (زاهر وسلامه،2013: 40) وعليه فان الاداء هو مستوى انجاز عمل الفرد بعد بذل المجهود (Ngowi,2014: 6) او هو درجة اتمام المهام الموكلة للفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق فيها الفرد متطلبات الوظيفة وغالباً ما يحدث تداخل الاداء والجهد فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة اما الاداء فيقاس على اساس النتائج التي حققها الفرد (صبرينة،2015: 7)

2- اهمية الاداء Importance of performance

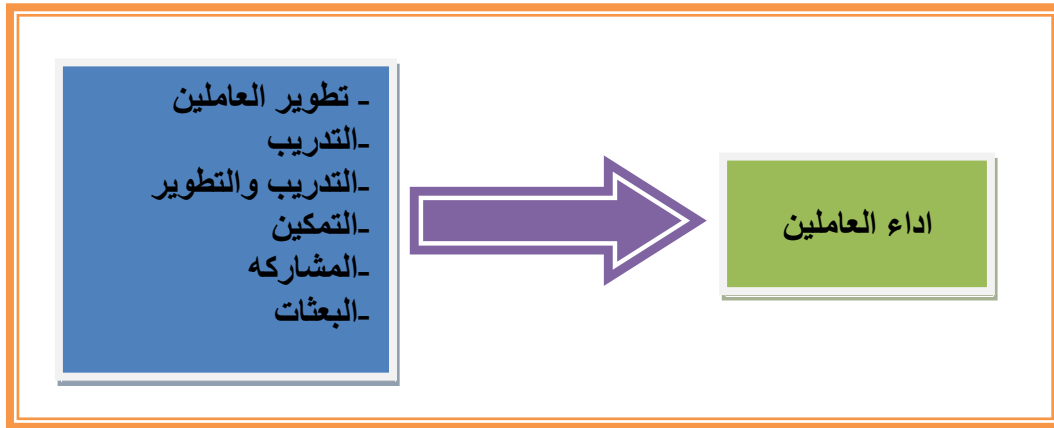
يعتبر الاداء مركزاً لتخمين نجاح او فشل المنظمات في قراراتها وهو أحد الاساليب التي من خلالها تتمكن المنظمة من تحديد وتقويم انشطتها الداخلية المختلفة وتحديد جوانب القوة والضعف لديها وتقويم ادائها مقارنة باداء المنظمات المنافسة الاخرى التي تمارس انشطه مماثلة او متشابهة لانشطتها في نفس الصناعة ويمكن ان نحدد اهمية الاداء المنظمي من خلال المقارنة بين المنظمات واخرى للحكم على الاستراتيجيات والهياكل وانجاز الاهداف من النتائج التي يحصل الاداء(حمادي،2016: 314). وان قياس الاداء وتقويمه لا يؤكد فقط على التعرف على نواحي القصور في الاداء وانما يؤكد على اهمية التعرف على الانجاز الحالي والاهداف المستقبلية أي انه يهتم بثلاثة محاور هي توجيه العاملين للإنجاز وتسليط الضوء على الاهداف والمشاركة في وضع الاهداف وتحديدها (العامري،2013: 157)

3- العوامل المؤثرة في الاداء The effected elements in performance

هناك العديد من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين وهي (الياسري،2013: 72-73):

1. الصراع بين القيم الشخصية ومتطلبات العمل: حيث يتأثر سلوك الفرد بالعوامل الخارجية وكذلك العوامل الداخلية مثل القيم والمعتقدات التي يؤمن بها.
2. ضعف الرغبة في العمل: فعدم قناعه الفرد بالعمل ناتج عن ضعف المنظمة في اشباع حاجاته ورغباته.
3. ضعف التدريب: ان أي قصور من قبل المنظمة في تحديد احتياجاتها التدريبية بشكل صحيح ودقيق سوف يضعف من فاعليه وكفاءه البرنامج التدريبي.
4. ضعف الانضباط: لان عدم التطبيق الجيد للإجراءات والمحاسبة بحق العاملين المقصرين يدفعهم الى التكاثر او التباطؤ في انجاز المهام المكلفين بها.
5. ضعف الإدارة: إذا كانت اداره المنظمة ضعيفة فان ذلك سيجعل عمليه مراقبه أداء العاملين عمليه ضعيفة حتى وان ادى العاملون اعمالهم فانهم سيكونون غير متحمسين وغير ملتزمين. يعتبر تطوير أداء العاملين ضرورة حتميه واستراتيجية متزايدة للمنظمات في بيئة الاعمال الحالية هناك خمس متغيرات تؤثر على أداء العاملين (Hameed & Waheed,2011: 277): تطوير العاملين

شكل (3) المتغيرات المؤثرة على اداء العاملين



Source: Hameed, Abdul & Waheed, Aamer (2011), 'Employee Development and Its Affect On Employee Performance Aconceptnal Frame work, International Journal Of Business and Social Science, Vol.2 No.13

نلاحظ من خلال الشكل ان التدريب يسمح للأفراد العاملين بتحمل المسؤولية وكذلك تحقيق الاهداف وتحسين الأداء اما التدريب والتطوير يقصد به التغيير الدائم في السلوك يجب ان يدرس العامل كيفية القيام بمهمه معينه والتمكين يعني زيادة قدره الموظف وكذلك توفير حريه العمل التي من شأنها بناء الثقة بين العاملين والمشاركة عن طريق السماح للعاملين بالمشاركة في السياسات المنظمة او في صنع القرار يمكن ان يؤدي ذلك الى تحسين الأداء.

Types of performance

4- انواع الاداء

يتصف الاداء بثلاث انواع وهي (الاداء المهام، الاداء الظرفي، الاداء المعاكس):
1. اداء المهام: يقصد به السلوكيات التي تسهم في انجاز العمليات الجوهرية في المنظمة مثل الانتاج المباشر للبضائع والخدمات، البيع، وجرد المخزون وتقديم خدمات وكل اداء يسهم بشكل مباشر وغير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة فمثلا في الوظائف الادارية يمكن ان يشمل هذا الاداء الحاجة لأحداث تحويل الأفراد من حاله النزاع بواسطة الصراع الى جو تنافسي كذلك يمكن ان يكون هذا السلوك جهود تحفيزيه لأداء المهام (Karakurum,2005: 36).

2. الاداء الظرفي: يشير الى السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل الثقافة والمناخ التنظيمي والاداء هنا ليس دورا اضافيا في طبيعته انما يكون خارج نطاق المهام الوظيفية الأساسية ويعتمد على الظرف الذي ينجز فيه لمعالجة العمليات فمثلا التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ المهام خارج الدور الرسمي للعمل او العمل على مساعده الزملاء في حل المشكلة لها علاقة بالعمل (Thindade,2015: 35).

3. الاداء المعاكس او المجابه: وهنا يختلف عن النوعين السابقين حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل تأخير عند مواعيد العمل او الغياب وكذلك تشمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان (السالمي،2014: 12). نلاحظ من خلال استعراض انواع الاداء بان كل اداء سلوكيات خاصه به فمثلا اداء المهام يعتمد على تنفيذ المهام الموكلة اليه سواء كانت انتاجيه او اداريه اما الاداء الظرفي يعتمد على الظرف الذي يواجهه الفرد سواء كانت حل للمشكلات او القيام بعمل تطوعي يحسب للمنظمة اما الاداء المعاكس يتميز بسلوك سلبي مثلا اثاره المشاكل، اللامبالاة، هدر المواد الأولية.



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

Dimensions of performance

5 - ابعاد الاداء

يتبين من خلال التطرق الى اداء العاملين انه لا توجد ابعاد محددة للأداء من قبل الباحثين لذلك اعتمد في عرض الابعاد الاداء من خلال الاطلاع على المصادر والابحاث السابقة وتضمن عدد من اهم الابعاد التي تقترب من واقع الشركة ومدى تأثيرها على اداء العاملين والتي سيتم قياسها في الجانب العملي للبحث وهي كالآتي:

Productivity

1. الإنتاجية

تعد الإنتاجية عنصر من عناصر اداء العاملين وهو يختص بالجانب الانساني ويتم تحديد الإنتاجية للعامل تبعا لعدده ابعاد متداخله وهي (العمل الذي يؤديه العامل ومدى تفهمه لدوره واختصاصه ومدى اتباعه للتعليمات التي تصل اليه من الإدارة عبر المشرف المباشر له او الانجاز الذي يحققه العامل ومدى توافقه مع معايير ومستويات الجودة) (الرشدي، 2014: 10).

Job satisfaction

2. الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو الجزء الأساسي من علم النفس التنظيمي، ونظرا لعلاقته بالموارد البشرية فقد اعتبر الرضا الوظيفي كيف ويرضي الناس مع وظائفهم. إن الأشخاص المخلصين عن الوظائف أكثر رضى عن وظائفهم. زادت الأبحاث حول الرضا الوظيفي وأسباب عدم الرضا عن العمل وعواقب عدم الرضا عن العمل في السنوات الأخيرة. من ناحية أخرى، يعتمد نجاح كل منظمة على جهود الموظفين وسيتم تحقيق ذلك إذا ظهر رضى الوظيفة تركز النماذج القديمة للرضا الوظيفي على شعور الناس تجاه رضاهم الوظيفي. لكن ما يحدد رضا الناس لا يعتمد فقط على الوظيفة، بل على توقعات الناس لما تحده وظائفهم أيضاً (Khare & Kamalian, 2017: 3)

Organizational commitment

3. الالتزام التنظيمي

يقصد به حرص الفرد العامل على القيام بمهام عمله بداية من الحضور في الوقت المحدد ومرورا بإيجاز مهام العمل مهما كانت صعوبته ومهما كانت المشكلات التي تواجه العامل فالالتزام يفرض على العامل انجاز مهام عمله في الوقت المحدد دون تأخير او تعطيل وكذلك يعني حرص العامل على نجاح المنظمة ومشاركته بفاعلية في تحقيق اهدافها (حمادي، 2016: 308) ويعرف على انه الشعور بالارتباط القوي والعاطفة للمنظمة التي يعمل بها الفرد من خلال الايمان بأهداف وقيم المنظمة والرغبة في بذل الجهود والمحافظة على عضويته فيها

creativity

4. الابداع

يمكن الاداء العاملين ان يصل الى مرحله يبذل فيها العامل وهذا لا يكون الا بالعطاء وذلك لان مرحله الابداع لا تأتي من الفراغ بل تأتي بالعمل الجاد الذي يؤديه العامل في زياده الإنتاجية لان الابداع لا يأتي الا بالتقاني ومحاسبه الذات وبالتفكير السليم وعلى العامل ان لا يهول كثيرا على المهارات البسيطة بل يسعى لتطوير نفسه لان عملية التطوير مهمة بالنسبة للعامل في اكتساب اساليب جديده يبني بها القاعدة المتمثلة بالاداء (اللوذي والزهراني، 2012: 8) يتعلق الابداع في الإدارة بتلك الافكار الجديدة في المجالات الإدارية وكذلك في تطوير المنتجات وتحسين الخدمات المقدمة للعملاء وقياده فرق العمل وادارتها أي انها تشمل جميع وظائف الإدارة المعروفة وان الابداع يتمثل في الافكار والممارسات التي يقدمها المديرون او العاملون والتي تؤدي الى ايجاد عمليات اداريه وطرق واساليب وافكار اكثر كفاءه وفاعلية في انجاز اهداف المنظمات وتؤدي بنفس الوقت خدمات اكثر للمجتمع (العبيدي، 2013: 18)



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

ثالثاً : طبيعة العلاقة بين الاحتراف الوظيفي واداء العاملين

لقد حظي موضوع الاحتراف الوظيفي واداء العاملين باهتمام الكثير من الباحثين ويرجع هذا الاهتمام بهذين المتغيرين لما يتركه الاحتراف الوظيفي من اثار سلبية على العاملين ومواقفهم تجاه وظائفهم ومنظمتهم، وتسعى اغلب المنظمات الى تحسين مستوى اداءها من خلال التركيز على العوامل التي تساعد في ترسيخ الالتزام التنظيمي للعاملين وتقليل العوامل والمسببات التي تؤدي الى حدوث الاحتراف الوظيفي. كما يعد الاحتراف من أكثر المواضيع التي تم دراستها على نطاق واسع مع الاداء ونجد ان اغلب الاسباب منها دوران الوظيفي، التغيب عن العمل، والنية لترك الوظيفة والتأثير على كفاءة وفاعلية العاملين، مما أدى إلى عدم الرضا وتقليل الالتزام بالوظيفة. وجدت ماسلاش وزملاؤها أن هذه التأثيرات ذات تأثيرات معدية تلامس زملاء العمل، لا سيما مع سلبية العمال والنزاعات الشخصية، وكلها تجعل الشخص أكثر عرضة لتطوير اللامبالاة تجاه وظيفته. ركز الباحث على الاستنزاف واللامبالاة من الانفعال العاطفي والاكتئاب، وعدم الرضا الوظيفي. ولاحظ أن الدراسات المبكرة ركزت على قضايا الاحتراف الناتجة عن التعب والاكتئاب. علاوة على ذلك، ذكر اما الدراسات الحديثة بدأت أقرب إلى الاستجابات الجسدية للاحتراف ومقدار ما ينتج عنها في الاستنزاف واللامبالاة. كما أكد الباحث أن معظم البحوث المتعلقة بالاحتراف والصحة تشير إلى الصحة البدنية. واقترحت ماسلاش بدلا من ذلك أن الإرهاق يؤثر على صحة الشخص العقلية، مما يؤثر لاحقا على الصحة البدنية. (Landeche,2009: 8) يشير الأداء إلى سلوكيات العاملين التي تسهم في فعالية المنظمة ويقدم سينغ وجولسبي ورودز (1994) ثلاثة تفسيرات محتملة لتأثير الاحتراف على الأداء BAKKER et (al,2008: 2).

المبحث الثالث / الجانب العملي للبحث

1- عرض وتحليل نتائج اجابات العينة للمتغير المستقل (الاحتراف الوظيفي)

أ- الانهك الوظيفي (العاطفي)

حيث يقيس المتغير الانهك الوظيفي من خلال (9) اسنله، اذ يعكس الجدول (5) وسطا حسابيا بلغ (3.08) وبانحراف معياري (0.75) ومعامل اختلاف (24.19) واهميه نسبيه بلغ (61.65)، اما على صعيد الأسئلة الفرعية فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقرة التاسعة اذ بلغ الوسط الحسابي (3.84) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.91) ومعامل اختلاف (23.77) واهميه نسبيه (76.77) وهذا مؤشر يدل على ان العاملين في الشركة يعانون من ضغط النفسي خلال تعاملهم المباشر مع زملاء العمل. كما ورد في الفقرة الثانية اذ بلغ الوسط الحسابي (2.17) وتشير الى خيار لا اتفق وبتشتت عالي في اجابات العينة وبانحراف معياري (1.06) ومعامل اختلاف (48.77) واهميه نسبيه (43.44) وهذا يدل على ان العاملين لا يشعرون بالانهك اليومي من العمل الجدول (5)الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي الانهك الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
1	اشعر بالاستنزاف عاطفياً من العمل في هذه الشركة.	3.05	1.08	35.27	61.08
2	اشعر بانني منهك في نهاية الدوام اليومي.	2.17	1.06	48.77	43.44
3	اشعر بالتعب عندما استيقظ صباحا واعلم ان علي ان اواجه يوم عمل اخر.	2.53	1.19	47.26	50.54
4	التعامل مع زملائي طوال اليوم يشكل ضغط بالنسبة لي.	3.66	1.02	27.79	73.12
5	اشعر بانني احترق من عملي في هذه الشركة.	3.05	1.20	39.33	61.08
6	اشعر بالإحباط من العمل في هذه الشركة.	3.06	1.27	41.33	61.29
7	اشعر بانني ابدل جهد شاقا في هذه الشركة.	2.68	1.19	44.45	53.55
8	اشعر بانني على وشك الانهيار.	3.70	1.07	28.96	73.98
9	اشعر ان تعاملتي المباشر مع زملائي يسبب لي الضغط النفسي.	3.84	0.91	23.77	76.77
	الانهك العاطفي X1	3.08	0.75	24.19	61.65



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

ب- تدني الانجاز الشخصي

يقيس المتغير تدني او نقص الشعور بالانجاز من خلال (8) اسئله اذ يعكس الجدول (6) وسطا حسابيا بلغ (3.78) وبانحراف معياري (0.54) ومعامل اختلاف (14.23) واهميه نسبيه بلغ (75.54), اما على صعيد الأسئلة الفرعية فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقرة الحادي عشر اذ بلغ الوسط الحسابي (3.95) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.79) ومعامل اختلاف (19.90) واهميه نسبيه (78.92) وهذا المؤشر يدل على تعامل بفعالية ورح تعاون بين زملاء العمل وتعاونهم على حل المشكلات التي تواجه زملائهم , كما ورد في الفقرة الثالثة عشر الى اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.56) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.97) ومعامل اختلاف (27.31) واهميه نسبيه (71.18) وهذا يدل على ان العاملين لديهم انخفاض بروح النشاط والحيوية بالعمل لفقدانهم الكثير من الوسائل الابداع وخوضهم بالروتين الملل الجدول (6)الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي تدني الانجاز الشخصي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
10	استطيع ان افهم بسهولة ما هو شعور زملائي اتجاه عملهم	3.85	0.86	22.32	76.99
11	اتعامل بفعالية مع مشاكل زملائي.	3.95	0.79	19.90	78.92
12	اشعر بان لي تأثير ايجابي على حياه زملائي في العمل .	3.67	0.91	24.90	73.33
13	اشعر بالنشاط والحيوية في عملي.	3.56	0.97	27.31	71.18
14	استطيع بسهولة تهيئه الجو المناسب مع زملائي في العمل	3.76	0.84	22.30	75.27
15	اشعر بالسعادة بعد العمل مع زملائي	3.91	0.83	21.19	78.28
16	اشعر بانني انجزت العديد من الاشياء المهمة في هذه الشركة	3.75	1.01	26.84	75.05
17	اتعامل بهدوء تام مع المشكلات الناتجة من علاقات العمل مع زملائي	3.76	0.89	23.64	75.27
	الانجاز الشخصي X2	3.78	0.54	14.23	75.54

ج-تبلد المشاعر (فقدان الانسانيه)

يقيس المتغير تبلد المشاعر من خلال(5) اسئله اذ يعكس الجدول (7) وسطا حسابيا بلغ (3.74) وبانحراف معياري(0.69) ومعامل اختلاف (18.49) واهميه نسبيه بلغ (74.88), اما على صعيد الأسئلة الفرعية فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقرة احد وعشرون اذ بلغ الوسط الحسابي (4.10) وتشير الى خيار اتفق تماما وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.87) ومعامل اختلاف (21.31) واهميه نسبيه (81.94) وهذا المؤشر يدل على تعاملهم مع بعض وروح تعاون بين زملاء العمل وتعاونهم على حل المشكلات التي تواجه زملائهم , كما ورد في الفقرة الثامنة عشر الى اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.20) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (1.20) ومعامل اختلاف (37.54) واهميه نسبيه (64.09) وهذا يدل على ان العاملين يكون تعاونهم وارضائهم بعيدا عن المجاملات والعواطف في مكان العمل



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

الجدول (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي لتبلد المشاعر

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
18	اشعر بانني اتعامل مع بعض الزملاء بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات	3.20	1.20	37.54	64.09
19	اشعر بانني اصبحت اكثر قسوة في تعاملي مع الزملاء منذ ان توليت هذا العمل	3.88	0.91	23.37	77.63
20	اشعر بالقلق بأن يسبب لي هذا العمل قساوة وتبلدا في مشاعري	3.67	1.07	29.09	73.33
21	اهتم لما يحدث لبعض الزملائي في العمل	4.10	0.87	21.31	81.94
22	اشعر بان بعض زملائي يظنون انني سببا لبعض مشكلاتهم	3.87	1.11	28.56	77.42
	تبلد المشاعر X3	3.74	0.69	18.49	74.88

عرض وتحليل نتائج اجابات العينة للمتغير التابع (اداء العاملين)

أ- الانتاجية

يقيس المتغير الانتاجية من خلال (5) اسنله اذ يعكس الجدول (8) ووسطا حسابيا بلغ (3.73) وبانحراف معياري (0.60) ومعامل اختلاف (16.08) واهميه نسبيه بلغ (74.67), اما على صعيد الأسئلة الفرعية فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقرة السابعة والعشرون اذ بلغ الوسط الحسابي (4.22) وتشير الى خيار اتفق تماما وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.79) ومعامل اختلاف (18.79) واهميه نسبيه (84.30) وهذا المؤشر يدل على تعامل بفعالية مشتركة بين العاملين يؤدي الى زياده انتاجيتهم بالانتاج, كما ورده في الفقرة الخامسة والعشرون الى اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.26) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (1.33) ومعامل اختلاف (40.70) واهميه نسبيه (65.16) وهذا يدل على ان قله الاجور والامتيازات تؤدي بالمقابل الى انخفاض روح المعنويه للعاملين وضعف ادانهم بالانتاج

الجدول (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي الانتاجية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
23	تؤدي كثرة الخلافات وعدم حلها الى ضعف ادائي ويقلل من انتاجيتي	3.39	1.22	35.90	67.74
24	يساهم ممارسه تخصصك في العمل على زياده انتاجيتك	4.08	0.89	21.78	81.51
25	يسبب لي قله الاجور والامتيازات التي احصل عليها تجعلني لا ابذل جهودا كبيره لزياده الانتاج	3.26	1.33	40.70	65.16
26	يزيد اشتراكي بدورات تدريبية في مجال عملي من مهاراتي وانتاجيتي.	3.73	1.12	30.13	74.62
27	تدفعني علاقات العمل الجيدة الى بذل جهود اكبر لزيادة الإنتاج.	4.22	0.79	18.79	84.30
	الإنتاجية Y1	3.73	0.60	16.08	74.67



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

ب- الرضا الوظيفي

يقيس المتغير الرضا الوظيفي من خلال (5) اسئلة اذ يعكس الجدول (9) وسطا حسابيا بلغ (3.96) وبانحراف معياري (0.57) ومعامل اختلاف (14.45) واهميه نسبيه بلغ (79.18), اما على صعيد الأسئلة الفرعية الفرعية فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقرة الثلاثون اذ بلغ الوسط الحسابي (4.48) وتشير الى خيار اتفق تماما وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.60) ومعامل اختلاف (13.40) واهميه نسبيه (89.68) وهذا المؤشر يدل على ان العاملين يرغبون بالعمل ضمن فريق عمل يسوده الحب والتعاون , كما ورد في الفقرة الثانية والثلاثون الى اقل وسط حسابي حيث بلغ (2.88) وتشير الى خيار محايد وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (1.18) ومعامل اختلاف (40.88) واهميه نسبيه (57.63) وهذا يدل على ان الشركة ليس لديها ابداع في مجال انتاجها

الجدول رقم (9)الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
28	يمنحني عملي شعور الثقة بالنفس.	4.28	0.80	18.67	85.59
29	احب عملي واجد متعة حقيقية في أدائه.	4.09	0.80	19.65	81.72
30	ارغب بالعمل ضمن فريق عمل يسوده التعاون والتفاعل.	4.48	0.60	13.40	89.68
31	اشعر بالرضا إزاء عملي وانجز الاعمال بمعنويات مرتفعة.	4.06	0.93	22.89	81.29
32	تسعى إدارة الشركة لاتباع وسائل مختلفة (مادية، معنوية) لزيادة الرضا الوظيفي.	2.88	1.18	40.88	57.63
	الرضا الوظيفي Y2	3.96	0.57	14.45	79.18

ث. الالتزام التنظيمي

يقيس المتغير الالتزام التنظيمي من خلال (5) اسئلة اذ يعكس الجدول (10) وسطا حسابيا بلغ (3.42) وبانحراف معياري (0.79) ومعامل اختلاف (23.19) واهميه نسبيه بلغ (68.47), اما على صعيد الاسئلة الفرعية الفرعية فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقرة الخامسة والثلاثون اذ بلغ الوسط الحسابي (3.53) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (0.85) ومعامل اختلاف (24.23) واهميه نسبيه (70.54) وهذا المؤشر يدل على ان العاملين يرغبون بتقديم التضحيات تجاه عملهم لمساهماتهم في نهوض بواقع الشركة, كما ورد في الفقرة السابعة والثلاثون الى اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.35) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينة وبانحراف معياري (1.09) ومعامل اختلاف (32.49) واهميه نسبيه (67.10) وهذا يدل على ان رضاهم الوظيفي ضعيف عن واقع عملهم



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

الجدول رقم (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي الالتزام التنظيمي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
33	اشعر بارتباط مستقبلي بهذه الشركة.	3.38	1.09	32.36	67.53
34	افتخر بالعمل في هذه الشركة.	3.47	0.97	28.03	69.46
35	سأكون أكثر سعادة لتقديم تضحيات مهمة من أجل عملي.	3.53	0.85	24.23	70.54
36	أتمسك بعملي ولا أراغب بالانتقال الى عمل آخر.	3.39	1.16	34.28	67.74
37	يعتبر الرضا الوظيفي الذي اشعر به احد اسباب تمسكي بعملي.	3.35	1.09	32.49	67.10
	الالتزام التنظيمي Y3	3.42	0.79	23.19	68.47

ج. الابداع

يقيس المتغير الابداع من خلال (5) اسئلته اذ يعكس الجدول (11) وسطا حسابيا بلغ (3.64) وبانحراف معياري (0.61) ومعامل اختلاف (16.84) واهميه نسبيه بلغ (72.86), اما على صعيد الاسئله الفرعيه الفرعيه فقد ظهر ان اعلى مستوى اجابه قد حققها الفقره الاربعون اذ بلغ الوسط الحسابي (3.85) وتشير الى خيار اتفق وبتشتت منخفض في اجابات العينه وبانحراف معياري (0.81) ومعامل اختلاف (20.96) واهميه نسبيه (76.99) وهذا المؤشر يدل على ان العاملين يستطيعون الحسم في مواقف التي تواجههم على الرغم من ندره المعلومات لديهم كما ورد في الفقره الثامن والثلاثون الى اقل وسط حسابي حيث بلغ (3.14) وتشير الى خيار محايد وبتشتت منخفض في اجابات العينه وبانحراف معياري (1.15) ومعامل اختلاف (36.55) واهميه نسبيه (62.80) وهذا يدل على ان الابداع ضعيف بالشركه الجدول رقم (11)الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية للمتغيرات على المستوى الفرعي والاجمالي الابداع

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الاهمية النسبية
38	تشجع شركتنا على الابداع وترعاه.	3.14	1.15	36.55	62.80
39	اسعى لتقديم أفكار وطرائق جديدة تساهم في تحسين الإنتاج.	3.74	0.91	24.26	74.84
40	استطيع البت والحسم في المواقف التي تواجهني حتى مع ندرة المعلومات المتاحة.	3.85	0.81	20.96	76.99
41	اسعى للمشاركة في الندوات والدورات التدريبية لأجل التقدم والتطوير.	3.84	0.88	22.82	76.77
42	امتلك روح المجازفة لتقديم اراء جديدة تخدم المنظمة.	3.65	0.94	25.79	72.90
	الابداع Y4	3.64	0.61	16.84	72.86

2- تحليل فرضيات الارتباط والتاثير

أ- اختبار فرضيات الارتباط

لمعرفة العلاقة الارتباطيه بين متغيرات البحث المتغيرات المستقلة المتمثلة بالاحتراف الوظيفي وابعادها (الانهاك الوظيفي , تدني الانجاز الشخصي , تبدل المشاعر) مع المتغير المعتمد المتمثل في متغير اداء العاملين تم استخدام معامل الارتباط سبيرمان وكانت النتائج كما يلي :
لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى "توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراف الوظيفي وابعاد اداء العاملين"
والفرضيات الفرعية التابعة لها المتمثلة بالاتي :



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الانهاك الوظيفي واداء العاملين
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تدني الانجاز الشخص واداء العاملين
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تبدل المشاعر واداء العاملين ويبين الجدول (12) الاتي اختبار الفرضيات :

الجدول (12) اختبار فرضيات البحث بين الاحتراف الوظيفي واداء العاملين

الدلالة	R	ابعاد الاحتراف الوظيفي	اداء العاملين
موجب معنوي	376**	الانهاك الوظيفي	
موجب معنوي	367**	تدني الانجاز الشخصي	
موجب غير معنوي	051	تبدل المشاعر	

(**) ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.01).

(*) ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05).

- 1- جاءت قيمة معامل الارتباط بين الانهاك الوظيفي واداء العاملين (**0.376) وهي قيمة موجبه معنويه وهذا يعني بان هناك علاقة ارتباط موجبه ذات دلالة معنويه عند مستوى (0.01) ما بين الانهاك الوظيفي واداء العاملين في الشركة
- 2-- بلغت قيمة معامل الارتباط بين تدني الانجاز الشخصي واداء العاملين (**367) وهي قيمة موجبه معنويه وهذا يعني بان هناك علاقة ارتباط موجبه ذات دلالة معنويه عند مستوى (0.01) ما بين تدني الانجاز الشخصي واداء العاملين في الشركة
- 3- جاءت قيمة معامل الارتباط بين تبدل المشاعر واداء العاملين (051) وهي قيمة موجبه غير معنويه وهذا يعني بان لا توجد هناك علاقة ارتباط موجبه نستدل مما سبق بان الفرضيه الرئيسيه الاولى والفرضيات الفرعيه الثلاثه قد تحققت. اختبار الفرضيات التاثير بين متغيرات البحث الفرعيه والرئيسيه:
تم اختيار فرضيات البحث المتعلقة بقياس تاثير المتغيرات المستقله والفرعيه والرئيسيه في المتغير التابع باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط والاجل ذلك فقد وضعت فرضيه رئيسيه لتحليل علاقته تاثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهي كما ياتي :
- توجد تاثير معنوي للاحتراق الوظيفي في اداء العاملين وتنبثق من هذه الفرضيه الرئيسيه الفرضيات الفرعيه وكما ياتي :
1- يوجد تاثير معنوي للانهاك الوظيفي في اداء العاملين
2- يوجد تاثير معنوي تدني الانجاز الشخصي في اداء العاملين
3- يوجد تاثير معنوي تبدل المشاعر في اداء العاملين. يبين الجدول (12) نتائج اختبار فرضيات وكما يلي :



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

الجدول (13) نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط بين اداء العاملين والاحتراف الوظيفي

القرار	F-test	معامل التحديد R^2	b (t)	a (t)	المتغير المستقل الاحتراف الوظيفي	المتغير التابع (اداء العاملين)
يوجد تأثير	14.940	0.141	0.211 (3.865)	3.038 (17.527)	الانهاك الوظيفي	
يوجد تأثير	14.191	0.135	0.287 (3.767)	2.606 (8.971)	تدني الانجاز الشخصي	
لا يوجد تأثير	0.239	2,601	0.031 (0.488)	3.574 (14.795)	تبلد المشاعر	

- * قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ودرجتي حرية (1,91) = (3.95)
** قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (1,91) = (6.92)
* قيمة (T) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ودرجتي حرية (91) = (1.67)
** قيمة (T) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (91) = (2.37)

يتضح من الجدول (13) أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (14.940) , وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (6.92) عند مستوى دلالة (0.01) وبدرجة حرية (1,91) , وهذه النتيجة تعني وجود تأثير ومعنوي احصائياً للمتغير المستجيب (الانهاك العاطفي) في المتغير التابع (اداء العاملين) , في عينة البحث . أما قيمة معامل التحديد (R^2) , فقد كان مقداره (0.141), وهذا يعني أن (الانهاك العاطفي) تفسر ما نسبته (14.1%) من التباين الحاصل في (اداء العاملين) , وأن (85.9%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الاولى من فرضية البحث الرئيسية الثانية , التي تنص على (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للإنهاك العاطفي في اداء العاملين) . نلاحظ بان قيمة الحد الثابت (a=3.038) وهي معنوية احصائياً, إذ بلغت قيمة t المحسوبة لها (17.527) وهي اكبر من t الجدولية عند مستوى المعنوية 1% ودرجة الحرية (91) والبالغة (2.37) , أما قيمة الميل الحدي (b=0.211) فهي معنوية احصائياً لان قيمة t المحسوبة البالغة 3.865 اكبر من t الجدولية عند مستوى المعنوية 1% ودرجة حرية 91 والبالغة 2.37 .

يتضح من الجدول أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (14.191) , وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (6.92) عند مستوى دلالة (0.01) , وبمعنوية (0.000) , وبدرجة حرية (1,91) , وهذه النتيجة تعني وجود تأثير ومعنوي احصائياً للمتغير المستجيب (الانجاز الشخصي) في المتغير التابع (اداء العاملين) , في عينة البحث. أما قيمة معامل التحديد (R^2) , فقد كان مقداره (0.135), وهذا يعني أن (الانجاز الشخصي) تفسر ما نسبته (13.5%) من التباين الحاصل في (اداء العاملين) , وأن (86.5%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الثانية من فرضية البحث الرئيسية الثانية , التي تنص على (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للإنجاز الشخصي في اداء العاملين) . نلاحظ بان قيمة الحد الثابت (a=2.606) وهي معنوية احصائياً, إذ بلغت قيمة t المحسوبة لها (8.971) وهي اكبر من t الجدولية عند مستوى المعنوية 1% ودرجة الحرية (91) والبالغة (2.37) , أما قيمة الميل الحدي (b=0.287) فهي معنوية احصائياً لان قيمة t المحسوبة البالغة 3.767 اكبر من t الجدولية عند مستوى المعنوية 1% ودرجة حرية 91 والبالغة 2.37 .



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

يتضح من الجدول (1) أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (0.239) , وهي اقل من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.95) عند مستوى دلالة (0.05) , وبمعنوية (0.626) , وبدرجة حرية (1,91) , وهذه النتيجة تعني لا يوجد تأثير معنوي احصائياً للمتغير المستجيب (تبلد المشاعر) في المتغير التابع (اداء العاملين) , في عينة البحث . وعليه هذه النتائج لا توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث بينت نتائج هذا البحث علاقه و اثر ابعاد الاحتراف الوظيفي في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

المبحث الرابع \ الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات

- في ضوء ما تم تحليله وعرضه في الاطار العملي للبحث يمكن ايجاز اهم الاستنتاجات التي تم التوصل اليها بالاتي :
- 1- تهتم الشركة المبحوثة بالدرجة الاولى بتدني الانجاز الشخصي يليها الاهتمام بتبلد المشاعر بالدرجة الثانية ويأتي اهتمام الشركة بالانهاك الوظيفي بالدرجة الثالثة
 - 2- كانت مستويات الاحتراف الوظيفي في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية متوسطة مما انعكس بشكل سلبي على بعد الإنتاجية الشركة
 - 3- لم يكن لبعد تبلد المشاعر اثر في اداء العاملين اذ ان العاملين لا يتصفون بصفة الجمود والقسوة واللامبالاة تجاه زملائهم بالعمل
 - 4- كان لبعد تدني الانجاز الشخصي دور في زياده الاحتراف الوظيفي للعاملين لان عينه البحث مدركه تماما بان هناك احساس لدى الفرد بتدني نجاحه واعتقاده بان مجهوداته تذهب سدى
 - 5- كان لبعد الانهاك الوظيفي في شركة اكثر حياديته أي ان العاملين لم يشعروا بالانهاك او الاستنزاف الوظيفي من عملهم
 - 6- تحاول الشركة المبحوثة ادخال بعض التغيرات التكنولوجية الحديثة التي تحتاجها المنظمة في عملياتها الإنتاجية

ثانياً : التوصيات

- في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها قامه الباحثة بتقديم التوصيات الآتية :
- 1- يتوجب على ادارة الشركة اهمية التوازن بين العمل ومتطلبات حياة العاملين فيها وذلك نظراً لأهمية و اثر التوازن على الجانب النفسي والمعنوي الخاص بالعاملين والذي ينعكس على مستويات ادائهم و انتاجيتهم
 - 2- ضرورة سعي الإدارة العليا لزرع روح الفريق والتعاون في العمل بين العاملين الذي يقلل من الاحتراف الوظيفي لديهم
 - 3- العمل على تطبيق شعار (الشخص المناسب في المكان المناسب) والتأكد من مناسبة الاعمال والمهام الموكلة لقدرات العاملين في الشركة لتجنب شعورهم بالعجز وتدني انجازهم الشخصي
 - 4- ضرورة الاهتمام بالعاملين من جميع الجوانب المحيطة بهم لان احساسهم بالاهتمام والمساندة يضعف الشعور لديهم بالانهاك
 - 5- السعي لادخال تكنولوجيا احدث على المكنان والمعدات في الشركة لغرض زياده الإنتاجية ومواكبه التطورات الحاصلة بالمنتجات المنافسة
 - 6- يتوجب على الإدارة العليا تخصيص المبالغ اللازمة التي تحتاجها الشركة لغرض النهوض بواقع الشركة الى الأفضل



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

المصادر

المصادر العربية

1. حمادي، احمد عباس (2016)، " الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز اداء العاملين: بحث استطلاعي لآراء عينه من مدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الالبان"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (94) المجلد (22).
2. الدجيلي، حسين علي حسون (2015)، " تأثير برنامج التدريبي بأسلوب السلوك الصحي في التخفيف من الانهاك النفسي لدى المدربين الرياضيين"، أطروحة دكتوراه غير منشوره، كلية الاداب جامعه بغداد
3. الذبحاوي، سناء جاسم محمد والذبحاوي، دجلة جاسم محمد (2016)، " اختبار العلاقة بين العدالة التنظيمية والاحتراف الوظيفي " دراسة تطبيقية في المعهد التقني الكوفة، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثالث عشر – العدد (40).
4. الرشدي، محمد مبارك (2014)، " اثر استخدام طريقه الإدارة بالأهداف في اداء العاملين"، دراسة تطبيقية في مؤسسه البترول الوطنية في دولة الكويت، رسالة ماجستير منشوره، كلية الاعمال، جامعه الشرق الأوسط.
5. زاهر، تيسير وسلامه، زكريا (2013)، " اثر التنوع الديموغرافي والثقافي على اداء العاملين في ادراه وزاره الصناعه بدمشق"، مجلة جامعه تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سلسله العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (35) العدد 079
6. السالمي، نادية عبدالله (2014)، " مدى ادراك الموظفين الاداريين لعدالة نظام تقييم الاداء ودوره في تحسين الاداء الوظيفي بمدينة الامير سلطان الطبية العسكرية بالرياض"، رسالة ماجستير منشوره، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعه نايف العربية للعلوم الامنيه.
7. صبرينه، فارسي (2015)، " تقييم اداء العاملين واثره على اداء المؤسسة " دراسة حاله مديره اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير منشوره، كلية الحقوق والعلوم السياسيه، جامعه الجيلاتي بونعامه
8. الصياح، محمد ربيع ادريس (2014)، " فاعليه برنامج ارشادي معرفي – سلوكي لخفض درجه الاحتراق النفسي " دراسة ميدانية تجريبية لدى مدرسي ومدرسات المرحله الثانويه في مدارس محافظه دمشق الرسميه، رسالة ماجستير منشوره، كلية التربيه، جامعه دمشق.
9. الضمور، ختام علي (2008)، " الاحتراق النفسي لدى الام العامله واثره في طريقه تعامل الام مع الابناء من وجهه نظر الامهات العاملات في محافظه الكرك"، رسالة ماجستير منشوره، كلية التربيه، جامعه مؤته.
10. عاشور، علوطي وعبد الوهاب، مغار (2017)، " علاقته غياب العدالة التوزيعيه بابعاد الاحتراق الوظيفي " دراسة ميدانية على مستشاري التوجيه والارشاد التدريسي لولايه سكيكده، مجلة العلوم الانسانيه والاجتماعيه، العدد 31.
11. العامري، عامر عبد اللطيف كاظم (2013)، " اثر اداره الصحة والسلامة المهنية ((OHS في اداء العاملين " دراسة تحليليه لقطاعات وزاره الصناعه والمعادن العراقيه، مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد الحادي والعشرون.
12. العبيدي، جواهر عبد الهادي محمد (2013)، " اثر التوجه الابداعي و استراتيجيه التدريب على اداء العاملين " في شركة نطق الكويت، رسالة ماجستير منشوره، كلية الاعمال، جامعه الشرق الأوسط.
13. كلابي، سعد بن عبدالله و رشيد، مازن بن فارس (2001)، " الاحتراق الوظيفي: دراسة استكشافية لمقياس (ماسلاك) على الموظفين في الرياض بالمملكة العربية السعوديه"، مجلة جامعه الملك مسعود (13) للعلوم الاداريه
14. اللوزي، موسى سلامه والزهراني، عمر عطيه (2012)، " العوامل المؤثره في الاداء الوظيفي للعاملين باماره منطق الباحة والمحافظات التابعه لها بالمملكة العربية السعوديه " دراسة تحليليه، دراسات العلوم الاداريه، المجلد 39, العدد 1



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية

15. المسعودي، الاء بنت عبد بن سليمان (2016)، " الاحتراق الوظيفي وتأثيره على مستوى اداء المعلمات بمرحلة المتوسطة بمنطقه تبوك "، رسالة ماجستير منشوره، كلية العلوم الاجتماعيه والإدارية، جامعه نايف العربية للعلوم الامنيه
16. الوائلي، سعاد عبد الكريم (2017)، " درجة الاحساس بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالاداء التدريسي لمعلمي اللغة العربية في المرحلة الثانويه في الاردن " دراسة تقويميه، مجله كلية التربيه الاساسيه للعلوم التربويه والانسانيه، جامعه بابل، العدد 33
17. الياسري، علي عزيز حسن (2013)، "تأثير البرامج التدريبيه في اداء العاملين " دراسة تطبيقيه في دائره صحة مدينه الطب، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية الاداره والاقتصاد، جامعه بغداد

المصادر الاجنبية

18. Bakker , Arnold B. & Emmerik , Hetty Van & Riet , Pim Van (2008) , " How Job Demands " , Resources And Burnout Predict Objective Performance : A Constructive Replication.
19. Boonratana, Vinod & Charleghi , Behrooz (2015) , " Determinants Of Job Burnout In Public Sector Employees In Malaysia " , International Journal Of Business And Management , Vol.10,No.6.
20. Bosley , Hugh Patrick (2004) , " Levels Of Burnout And Job Satisfaction In Large – Scale Agribusiness " , In Partial Fulfillment Of The Requirement For The Degree Masters Of Art , A Thesis Presented To The Faculty Of The Department Of Psychology Western Kentucky University Bowling Green Kentucky
21. Bracha , Einat (2014) , " A Sense Of Coherence In Teacher Situations As Predictor Of 1st Year Teaching Interns Burnout " , University A Teababe- Bolyal Cluj. Napoca Facultate Ade Psinologie Sistiinte Ale Education...
22. Bracha, Einat (2014), " A Sense of Coherence in Teacher Situations as Predictor of 1st Year Teaching Interns Burnout " , University A Teababe- Bolyal Cluj. Napoca Facultate Ade Psinologie Sistiinte Ale Education...
23. Cechackova , Lada (2013) , " Burnout Syndrome : Its Mapping And Prevention In Managerial Positions", Bachelor Thesis , Tomas Bata University In Zlin Faculty Of Humanities
24. Gorji , Mohammed Begher (2011) , " The Effect Of Job Burnout Dimension On Employees Performance " , International Journal Of Social Science And Humenity, Vol.1 ,No.4.
25. Halby, Anne Sofie Stensballe (2015), " When Service Becomes a Stress Factor an Exploratory Study in to The Phenomenon Consumer Burnout Its Antecedents and Consequences " , Master Thesis MSE in Social Science in Service Managment
26. Hameed , Abdul & Waheed , Aamer (2011) , " Employee Development And Its Affect On Employee Performance Aconceptnal Frame Work " , International Journal Of Business And Social Science , Vol.2 , No.13



تأثير الاحتراف الوظيفي في اداء العاملين : بحث ميداني في الشركة
العامة لصناعة الزيوت النباتية

27. Karakurum, Muge (2005), " The Effect Sofperson Organization Fit On Employee Job Satisfaction Performance And Organization Commitment In At Urkish Public Organization " , In Partial Fulfillment Of The Requirements The Degree Of Master Of Science The Department Of Psychology
28. Khare, Abdolmalek & Kamalian, Aminreza (2017), " Studying Relationship Between Job Satisfaction And Burnout (Case Study: HSe Managers In Karajroad Industries), Journal Of Internet Banking And Commerce, Vol.22, No.57.
29. Kristiansen , Kenneth (2007) , " Burnout And Experienced Limitations As A Therapist Aqualitative Study Of Norwegian Psychotherapists " , Submitted A Cand Psychol , Thesis Department Of Psychology University Of Osla
30. Landeche , Patricia (2009) , "The Correlation Between Creativity And Burnout In Public School Classroom Teachers" , A Thesis Submitted To The Granduate Faculty Of The Lovisiana State University And Agricul Tural And Mechanical College In Partial Fulfillment Of The Requirement For The Degree OF Master Of Social Work In The School Of Social
31. Manafi , Mahmoud & Gheshmi , Reza & Hojabri , Roozbeh (2012) , "The Impact Of Different Job Dimensions Toward Job Satisfaction And Tendence Koleave : A study Of Pharmace Utucel Industry In Iran" , International Journal Of Business And Social Science , Vol.3 , No, 1.
32. Ngowi, Perez A (2014), "Assessment Of Employees Performance In Commpcial Banks In Tanzanial Acase Of Stanbic Bank Tanzania Limited" , Adissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The Reqvirements For The Degree Of Master Of Human Resource Management Of The Open University Tanzania.
33. Rana, Hina (2016), "Impact Of Students Burnout On Academic Performance A Chievement" , Pollster Journal Of Academic Research , Vol.03 , No.02 , Iss 2411-2259.
34. Sonn , Chantel (2015) , "The Relationship Between Burnout And Work Engagement A Mongst Employees With A pharmaceutical Distribution Industry " , Submitted In Accordance With The Requirements For The Degree Of Master Of Commerce In The Subject Industrial And Organisational Psychology At The University Of South Africa
35. Spector, Paul E (2000), "Industrial And Organizational Psychology Research And Practice " , 2ed , Printed In The United States Of America
36. Thomas , Peter G (2011) , "Burnout And Work Engagement Level In Community Pharmacists Residing In three Counties Of The United Kingdom " , The Thesis Is Submitted In Partial Fulfilment Of The Requirements For The Award Of The Degree Of Professional Doctorate In Pharmacy Of The University Of Portsmouth
37. Trindade, Luis Pedro Pereirada (2015) , "Uncertan Inty A Voidance And Job Performance :Astudy Between Portugal And Germany " , Master In Management At Faculdade De Economia Doporto And At Kedge Business School Of Marseille , France.



Effect of Job Burnout on Employee Performance: Field Research in the General Company for Vegetable Oil Industry

Abstract

This research aims to know the effect of job burnout in the worker's performance. The researcher presented a theoretical basis for the job burnout and the workers performance. In order to achieve the objectives of the research, a hypothesis was drawn up that determines the nature of the relationship between the independent variable of job burnout and its dimensions (reduced personal accomplishment, depersonalization, Emotional Exhaustion) and variable dependent performance of workers dimensions (productivity, job satisfaction, organizational commitment, creativity), And to represent the volume of this community according to (de Morgan, D. Morgan) global; to represent difficulty at the level of significance (0.05), and up to (0.01), in order to identify the nature of the relationship between the variables adopted, the research sets main and sub-emanating hypotheses from them.

In order to test the hypotheses of the research, the research was carried out by the employees of the General Company for Vegetable Oil Industry for the purpose of obtaining the necessary information through a questionnaire prepared for this purpose distributed to the same number (130) individuals representing the middle and lower administrative levels in different sections and used a total Statistical methods such as relative frequency, arithmetical mean, standard deviation, and coefficient of variation for the measurement and analysis of the same research hypotheses and the simple correlation coefficient Pearson to measure correlation between the variables and (t-test) for his knowledge of the relationship of simple correlation and multiple regression analysis .

The research has reached a number of conclusions, the most important of which is that the presence of functional combustion in the company contributes to low levels of functional performance the existence of a strong correlation between the functional combustion and productivity, and it turned out that the variable sintering the emotions the strongest dimensions of the absence of any correlation between the effect and performance added to that provided The researcher 's group of recommendations was the most important reduction of the phenomenon of combustion functional and work on the development of preventive treatments benefit the company investigated

Key words : Job Burnout , Employee Performance