

الإرهاق الوظيفي: أسبابه وعلاجه في ظل متطلبات العمل الحديثة its causes and treatment under modern work requirements :Occupational burnout

زينة بن طراد^{1*}، ياسين محجر²

¹جامعة تمنراست (الجزائر)

¹مخبر توطين علم النفس بالاهفار و التدبكلت تمنراست

²جامعة ورقلة (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2025-07-16؛ تاريخ المراجعة : 2025-12-14 ؛ تاريخ القبول : 2025-12-15

ملخص :

يعد الإرهاق الوظيفي ظاهرة عصرية وحديثة فهو حالة من الإرهاق النفسي والجسدي الشديد ناتجة عن الضغوط المستمرة في بيئة العمل. تتجلى أعراضه في الشعور بالإرهاق المستمر، وفقدان الدافعية، والقلق، وانخفاض الأداء. أسباب الإرهاق الوظيفي متعددة وتشمل: عبء العمل الزائد، عدم الوضوح في الأدوار، قلة الدعم الاجتماعي، وانعدام التوازن بين العمل والحياة الشخصية. العلاج يتطلب جهوداً فردية وجماعية، حيث يمكن للأفراد اتباع استراتيجيات مثل إدارة الوقت، ممارسة التأمل، وتحسين مهارات التواصل. بينما يمكن للمؤسسات أن تساهم في الحد من الإرهاق الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل داعمة، وتحديد أهداف واقعية، وتشجيع التوازن بين العمل والحياة الشخصية. في ظل متطلبات العمل الحديثة المتزايدة، أصبح الإرهاق الوظيفي تحدياً كبيراً، مما يسلط الضوء على أهمية فهم أسبابه وتطبيق استراتيجيات فعالة للوقاية منه والعلاج. ففي عصر العمل الحديث، حيث تزداد الضغوط وتتسارع وتيرة الحياة المهنية، فأصبح الإرهاق الوظيفي ظاهرة شائعة تؤثر على الأفراد والمؤسسات على حد سواء. يتجلى هذا الإرهاق في الإجهاد الجسدي والعاطفي الناتج عن ضغط العمل الزائد وساعات العمل الطويلة، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية والصحة النفسية. ومع تداخل التكنولوجيا في حياتنا اليومية، تزداد الحاجة إلى إيجاد حلول فعالة للحد من هذه الظاهرة. من خلال ما سبق ذكره تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أسباب الإرهاق الوظيفي، كيفية تأثيره على الأفراد والمجتمع، فضلاً عن استعراض الأساليب المتبعة للتقليل من تأثيراته وعلاجه، سواء على المستوى الفردي أو المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة، الإرهاق، الإرهاق الوظيفي، متطلبات، العمل، العمل الحديث.

Abstract:

Occupational fatigue is a modern and modern phenomenon that is a state of severe psychological and physical fatigue caused by persistent stresses in the working environment. Its symptoms are manifested in a feeling of constant exhaustion, loss of motivation, anxiety, and low performance. The causes of occupational fatigue are multiple: excess workload, lack of clarity in roles, lack of social support, and lack of balance between work and personal life.

Treatment requires individual and collective efforts, where individuals can follow strategies such as time management, meditation practice, and improved communication skills. While institutions can contribute to reducing occupational fatigue by providing a supportive work environment, setting realistic goals, and encouraging work-life balance. With increasing modern work requirements, career fatigue has become a major challenge, highlighting the importance of understanding its causes and applying effective prevention and treatment strategies.

In the modern working age, where pressures are increasing and careers are accelerating, occupational fatigue has become a common phenomenon affecting individuals and institutions alike. This burnout is manifested in the physical and emotional stress of excess work pressure and long working hours, resulting in reduced productivity and mental health. As technology overlaps in our daily lives, effective solutions are increasingly needed to reduce this phenomenon.

Through the foregoing, this study aims to highlight the causes of occupational fatigue, how it affects individuals and society, as well as to review the methods used to reduce and treat its impacts, both individually and institutionally.

Keywords: Job, fatigue, job fatigue, requirements, work, modern work.

تمهيد

في عصرنا الحديث، أصبح العمل جزءاً أساسياً من حياة الإنسان، حيث يلعب دوراً محورياً في تحقيق الذات وتلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية. ومع ذلك، أدى التسارع الكبير في متطلبات العمل وتزايد الضغوط المرتبطة بالإنتاجية إلى ظهور ظاهرة متنامية تُعرف بـ"الإرهاق الوظيفي". أدرجت منظمة الصحة العالمية (WHO, 2019) الإرهاق الوظيفي كمتلازمة مهنية ضمن التصنيف الدولي للأمراض (ICD-11)، مؤكدةً أنه مشكلة حقيقية تستحق البحث والاهتمام. الإرهاق الوظيفي يُعد من القضايا الملحة في العصر الحديث، حيث تزايدت معدلات الإصابة به نتيجة لتسارع وتيرة الحياة والعمل. يتميز الإرهاق الوظيفي بأنه حالة من الإرهاق الجسدي والنفسي نتيجة للتعرض المستمر للإجهاد، ويُعرف بأنه حالة من "التعب المزمن الذي يتسبب في انخفاض الكفاءة المهنية وفقدان الشغف بالعمل" (Maslach & Leiter, 2016).

وهو لا يقتصر على الشعور بالتعب العادي، بل يُعرف على أنه حالة نفسية وجسدية ناتجة عن تعرض الفرد للإجهاد المزمن دون القدرة على التعافي منه. وفقاً لـماسلاش وليتر (Maslach & Leiter, 2016)، فإن هذه الحالة تتجلى في ثلاثة أبعاد رئيسية:

- ✓ الإرهاق العاطفي والجسدي، حيث يفقد الشخص طاقته النفسية والجسدية.
 - ✓ التشكك المهني أو اللامبالاة تجاه العمل، ما يؤدي إلى تراجع الحافز والشعور بعدم الانتماء.
 - ✓ الإحساس بانخفاض الكفاءة المهنية، حيث يشعر الشخص بعدم الإنجاز أو الجدوى في عمله.
- تشير الإحصائيات إلى أن الإرهاق الوظيفي أصبح مشكلة عالمية متزايدة، حيث أظهرت دراسة أجرتها مؤسسة "غالوب" (Gallup, 2018) أن 23% من العاملين يعانون من الإرهاق بشكل دائم، بينما يعاني 44% منه أحياناً، هذه الأرقام تعكس بوضوح كيف أصبحت ضغوط العمل وتحدياته من العوامل المؤثرة سلباً على الصحة النفسية والجسدية للموظفين. مع التقدم التكنولوجي الذي كان من المفترض أن يُسهل حياة الأفراد، أصبحت التقنيات الحديثة أحياناً عبئاً إضافياً، الاتصال المستمر بالبريد الإلكتروني ومنصات العمل عن بعد، رغم فوائده، يؤدي إلى طمس الحدود بين الحياة الشخصية والمهنية، مما يزيد من مستويات الإرهاق والإجهاد. (Derks et al., 2014)
- من هذا المنطلق، يمثل الإرهاق الوظيفي قضية معقدة تتطلب استجابات شاملة تجمع بين تحسين بيئات العمل ودعم الأفراد نفسياً وجسدياً. إدراك هذه الأبعاد ومعالجتها ليس فقط ضرورة لتحسين رفاهية الأفراد، بل أيضاً لضمان استدامة المؤسسات في ظل المتطلبات الحديثة لسوق العمل.

أولاً: تعريف الإرهاق الوظيفي

الإرهاق الوظيفي هو حالة نفسية وجسدية مزمنة تصيب الأفراد نتيجة التعرض المستمر لضغوط العمل وتحدياته. يتميز بشعور دائم بالإرهاق العاطفي والجسدي، فقدان الحماس تجاه المهام المهنية، وانخفاض مستوى الأداء يُعتبر الإرهاق الوظيفي ظاهرة شائعة في ظل متطلبات العمل المتزايدة، ويؤثر على الصحة النفسية والجسدية للعاملين، كما يقلل من الإنتاجية والرضا الوظيفي. تتطلب مواجهته فهم أسبابه ووضع استراتيجيات فعّالة للتوازن بين المتطلبات المهنية والاحتياجات الشخصية. وفقاً لمنظمة الصحة العالمية (WHO, 2019)، يُعرف الإرهاق الوظيفي بأنه "متلازمة تنتج عن ضغوط العمل المزمنة التي لم يتم التعامل معها بنجاح"، ويتمثل في ثلاثة أبعاد رئيسية:

- ✓ الشعور بالإرهاق الجسدي والنفسي.
- ✓ تزايد مشاعر السلبية أو التشكك تجاه العمل.
- ✓ انخفاض الكفاءة المهنية.

فقد عرف (TAYLOR) الاحتراق النفسي ابنه "عبارة عن إرهاق واستنفاد القوة والنشاط." وعرف (KYRIACOU) الاحتراق النفسي ابنه "عبارة عن مؤشرات سلوكية ناتجة عن الضغط النفسي الذي يتعرض له الفرد اثناء العمل لفترة طويلة". (احمد محمد عوض، 2007، ص ص 93-94)

ويعرف كذلك بأنه إدراك الفرد لعدم قدرته على مواجهة أحداث ومتطلبات مهنته التي تشكل تهديداً لذاته وحثت لديه معدلاً عالياً من الانفعالات السلبية التي يصاحبها تغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهية لتلك الضغوط . (حسن محمد منصور، 2013، ص 99)

ثانياً: أسباب الإرهاق الوظيفي في ظل متطلبات العمل الحديثة

في عصرنا الحالي، تتزايد متطلبات العمل الحديثة بشكل غير مسبوق، مما يضع الأفراد تحت ضغط مستمر يمكن أن يؤدي إلى الإرهاق الوظيفي. تشمل الأسباب الرئيسية لهذه الظاهرة ضغط العمل الزائد، ساعات العمل الطويلة، التنافسية المفرطة، وتداخل الحياة الشخصية مع المهنية بسبب التقدم التكنولوجي الذي يفرض استجابة فورية ودائمة. إضافةً إلى ذلك، يساهم غياب التقدير المهني وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات في شعور العاملين بالتعب العاطفي والجسدي. هذه العوامل مجتمعة تجعل من الضروري فهم جذور الإرهاق الوظيفي للحد من تأثيره وتحقيق التوازن بين العمل والحياة. نذكر بعض الأسباب منها:

- 1. زيادة ضغط العمل:** تعتبر متطلبات الإنتاجية العالية والضغط الزمنية أحد أبرز مسببات الإرهاق (Karasek & Theorell, 1990). مع التطورات التكنولوجية، أصبح العاملون مطالبين بإنجاز كميات أكبر من العمل في وقت أقل، مما يزيد من التوتر.
- 2. التكنولوجيا والاتصال المستمر:** في عصر الرقمنة، يؤدي الاتصال المستمر بالبريد الإلكتروني ومنصات التواصل إلى اختفاء الحدود بين الحياة المهنية والشخصية، مما يرفع معدلات الإجهاد. (Derks et al., 2014)
- 3. قلة الدعم الاجتماعي في بيئة العمل:** البيئات التي تنفقر إلى التعاون والتواصل بين الموظفين ومديريهم تزيد من مشاعر العزلة والضغط النفسي. (Bakker et al., 2004)
- 4. التوقعات غير الواقعية:** يتعرض الموظفون لضغط كبير من جراء السعي لتحقيق أهداف غير قابلة للتحقيق أو بسبب معايير أداء غير متوازنة. (Hobfoll, 2001)

ثالثاً: آثار الإرهاق الوظيفي

الإرهاق الوظيفي ليس مجرد شعور مؤقت بالتعب، بل هو حالة مزمنة تؤثر بعمق على مختلف جوانب حياة الفرد والمجتمع. يتجلى أثره في انخفاض الأداء الوظيفي، وتراجع الإنتاجية، وزيادة الأخطاء في العمل. على المستوى الشخصي، يؤدي الإرهاق إلى مشكلات صحية مثل الإجهاد الجسدي، الأرق، واضطرابات القلق والاكتئاب. كما يمكن أن ينعكس سلباً على العلاقات الاجتماعية والعائلية، حيث يفقد الفرد القدرة على التفاعل الإيجابي مع محيطه. أما على مستوى المؤسسات، فيسهم الإرهاق الوظيفي في زيادة معدلات التغيب عن العمل ودوران الموظفين، مما يؤثر على استقرار بيئة العمل ويكبد الشركات خسائر مادية ومعنوية كبيرة.

كما يعتبر ظاهرة تؤثر بشكل كبير على الأفراد والمنظمات على حد سواء، ويتجسد في حالة من التعب والإجهاد المزمن الناتج عن ضغوط العمل المستمرة. يتسبب هذا الإرهاق في العديد من الآثار السلبية على صحة الموظفين النفسية والجسدية، حيث يمكن أن يؤدي إلى قلة التركيز، انخفاض الإنتاجية، وضعف الأداء المهني. تتجلى آثار الإرهاق الوظيفي أيضاً في شعور الأفراد بالإحباط وفقدان الدافعية تجاه العمل، مما يؤثر على التفاعل مع الزملاء ويزيد من احتمالية الأخطاء.

من الناحية الصحية، يسبب الإرهاق العديد من المشكلات مثل الأرق، القلق، الاكتئاب، وأمراض القلب. كما ينعكس الإرهاق على العلاقات الاجتماعية والشخصية، حيث يقل اهتمام الأفراد بالحياة الشخصية بسبب الشعور المستمر بالإرهاق والتوتر. على المستوى المؤسسي، يؤدي الإرهاق الوظيفي إلى زيادة معدلات التغيب عن العمل، ودوران الموظفين، مما يترتب عليه تكاليف مالية عالية للمؤسسات.

في المجمل، يشكل الإرهاق الوظيفي تهديداً خطيراً ليس فقط على صحة الأفراد ولكن على استدامة الأداء المؤسسي، مما يجعل من الضروري التصدي لهذه الظاهرة من خلال اتخاذ تدابير وقائية وعلاجية فعّالة. نذكر بعض الآثار منها :

1 آثار صحية

-مشكلات صحية مثل الصداع، ارتفاع ضغط الدم، واضطرابات النوم. (Melamed et al., 2006).
-تدهور الصحة النفسية وزيادة معدلات الاكتئاب والقلق .

2 آثار مهنية

-انخفاض الإنتاجية وزيادة الأخطاء .
-ارتفاع معدلات التغيب عن العمل. (Schaufeli et al., 2009).

3 آثار اجتماعية

-ضعف العلاقات الأسرية والاجتماعية .
-مشاعر العزلة الاجتماعية.

رابعاً: أساليب علاج الإرهاق الوظيفي

إن الإرهاق الوظيفي يُعد مشكلة متزايدة في ظل التحديات المهنية المعاصرة، لكنه قابل للعلاج من خلال تبني أساليب فعّالة تعالج جذور المشكلة. تبدأ أساليب العلاج من الفرد نفسه عبر تعزيز الوعي بأهمية الراحة والتوازن بين العمل والحياة. يُنصح بتنظيم الأولويات، تفويض المهام، وأخذ استراحات دورية لتجنب الإجهاد المستمر كما تُظهر الرياضة والتأمل دوراً كبيراً في تحسين الصحة النفسية والقدرة على التعامل مع الضغوط.

على مستوى المؤسسات، يلعب توفير بيئة عمل مرنة ومشجعة دوراً محورياً في الحد من الإرهاق. تشمل هذه الأساليب تقديم مرونة في ساعات العمل، توزيع المهام بشكل عادل، وتوفير فرص للتطوير المهني. كما تسهم برامج الدعم النفسي مثل جلسات الإرشاد الفردي أو الجماعي في تحسين رفاهية الموظفين. التقدير المستمر للجهود المبذولة وتشجيع التواصل المفتوح بين الموظفين والإدارة يعزز شعور الانتماء والرضا الوظيفي. بالإمكان أيضاً اعتماد تقنيات حديثة لتخفيف الأعباء الروتينية، مما يمنح الموظفين مزيداً من الوقت للتركيز على مهامهم الإبداعية. تبني هذه الأساليب لا يعالج الإرهاق فقط، بل يحوله إلى فرصة لتحسين الأداء والإنتاجية على المستويين الفردي والمؤسسي. ويمكن اختصارها في النقاط التالية:

1. على مستوى الفرد

-التعامل مع الضغوط: استخدام تقنيات إدارة التوتر مثل التأمل، وتمارين التنفس، والعلاج النفسي. (Grossman et al., 2004).

-التوازن بين العمل والحياة: وضع حدود واضحة لوقت العمل والراحة .

-النشاط البدني: ممارسة الرياضة التي تساهم في تحسين الحالة النفسية والجسدية. (Salmon, 2001).

2. على مستوى المنظمة

-إعادة تصميم العمل: توفير بيئة عمل أكثر مرونة وتقليل ساعات العمل الطويلة .

-الدعم النفسي والاجتماعي: تقديم برامج دعم للموظفين مثل جلسات الإرشاد النفسي .

-تقدير الإنجازات: تشجيع العاملين من خلال مكافآتهم وتحفيزهم (Maslach et al., 2001).

3. التدخلات التقنية

-تطوير حلول تقنية تساهم في تنظيم العمل بشكل أفضل وتقليل عبء المهام (Park et al., 2021).

خامساً: الوقاية من الإرهاق الوظيفي

الإرهاق الوظيفي أصبح اليوم مشكلة شاملة وتطلب حلولاً لها كونها ظاهرة تنعكس تداعياتها على المؤسسات والمجتمع ككل، ذلك عندما يُهمل التعامل مع هذه الظاهرة الأخيرة، تصبح المؤسسات أقل كفاءة، ويعاني الاقتصاد من فقدان إنتاجية، كما تتأثر جودة حياة الأفراد وأسره، لذلك تخصصت ظاهرة (الإرهاق الوظيفي). فالوقاية من الإرهاق الوظيفي أصبحت ضرورة ملحة في ظل الضغوط المتزايدة في بيئات العمل الحديثة. يعد الإرهاق الوظيفي من التحديات التي تؤثر على صحة الأفراد وأداء المؤسسات، حيث يُصيب الموظفين نتيجة ساعات العمل الطويلة، والتوقعات العالية، وسوء التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. الوقاية من هذه الظاهرة تتطلب تبني استراتيجيات فعالة على المستوى الفردي والمؤسسي، تشمل تنظيم الوقت بشكل مناسب، تعزيز التقدير المهني، وتوفير بيئة عمل صحية تدعم التوازن النفسي والجسدي. من خلال تبني هذه الأساليب، يمكن تقليل تأثيرات الإرهاق وتحسين جودة الحياة العملية. بتعدد المستويات منها:

على مستوى الأفراد:

الإرهاق يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يعوق قدرتهم على أداء المهام اليومية، فالأفراد الذين يعانون من الإرهاق غالباً ما يفقدون الحافز والشغف، ما يؤثر على إنتاجيتهم المهنية وعلى علاقاتهم الاجتماعية. الوقاية من الإرهاق الوظيفي على مستوى الفرد تعتبر من الخطوات الأساسية للحفاظ على الصحة النفسية والجسدية وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية. في ظل الضغوط اليومية التي يواجهها العاملون، يصبح من الضروري اتخاذ تدابير وقائية لتنظيم وقت العمل، تحديد الأولويات، وأخذ فترات راحة كافية لتفادي الإجهاد المزمن. كما أن ممارسة الرياضة بانتظام، والتأمل، والاهتمام بالراحة النفسية تعد من العوامل الفعّلة في الوقاية. على الفرد أيضاً تعلم كيفية التعامل مع التوتر، وتطوير مهارات التكيف مع متطلبات العمل دون التأثير على صحته العامة أو رفايته.

على مستوى المؤسسات:

تتأثر المنظمات بشكل مباشر من ارتفاع معدلات الإرهاق بين موظفيها، مما تزداد الأخطاء في العمل، تنخفض مستويات الإبداع، وترتفع معدلات التغيب عن العمل، علاوة على ذلك، يؤدي الإرهاق إلى ارتفاع معدلات دوران الموظفين، مما يزيد من تكاليف التوظيف والتدريب.

الوقاية من الإرهاق الوظيفي على مستوى المؤسسة تتطلب تبني سياسات داعمة تعزز من رفاية الموظفين وتقلل من الضغوط الناتجة عن بيئة العمل. يبدأ ذلك من خلال توفير بيئة عمل مرنة تشجع على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مثل اعتماد ساعات العمل المرنة أو العمل عن بُعد. كما يجب على المؤسسات تحسين توزيع المهام وضمان أن المسؤوليات تكون متوازنة بما يتناسب مع قدرات الموظفين، وتقديم فرص للتدريب على إدارة الضغوط. من الضروري أيضاً تقديم برامج دعم نفسي ودورات تدريبية تساهم في تعزيز الصحة النفسية للموظفين بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر التقدير المستمر للجهود والتواصل الفعّال من أبرز العوامل التي تساهم في الحد من الإرهاق الوظيفي وزيادة الرضا الوظيفي.

على مستوى المجتمع:

المجتمعات التي تعاني من ارتفاع معدلات الإرهاق تواجه تحديات إضافية مثل تزايد الأمراض المزمنة، الضغط على نظم الرعاية الصحية، وتراجع جودة الحياة العامة، كما أن فقدان التوازن بين العمل والحياة يؤثر على التماسك الاجتماعي والأسري.

الوقاية من الإرهاق الوظيفي على مستوى الجماعات تتطلب تكاتف الجهود بين الأفراد، المؤسسات، والمجتمع لضمان خلق بيئة عمل صحية ومستدامة. يبدأ ذلك من خلال نشر الوعي حول أهمية الصحة النفسية في بيئة العمل، وتعزيز ثقافة دعم الموظفين في جميع مستويات العمل. يشمل ذلك تنظيم ورش عمل ومحاضرات توعوية حول كيفية التعامل مع الضغوط النفسية والحد من الإرهاق الوظيفي. على مستوى الجماعات، يجب تعزيز روح التعاون والمشاركة بين الأفراد لضمان توزيع المهام بشكل عادل ومتوازن، مما يقلل من العبء الفردي كما يُنصح بتعزيز العلاقات الاجتماعية والتواصل بين الأعضاء داخل الفريق، مما يساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومريحة. من خلال تطوير سياسات تشجع على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية داخل الجماعات، يمكن تقليل تأثير الإرهاق وتحسين جودة الأداء الجماعي وعليه للتصدي لهذه المشكلة (الإرهاق الوظيفي)، يتطلب الأمر منهجية متكاملة تتعاون فيها الأفراد، المنظمات، وصناع القرار الحكومي، ومنها:

دور الأفراد:

- تعزيز الوعي الشخصي بأهمية الصحة النفسية والجسدية.
- ممارسة تقنيات إدارة الضغوط مثل التأمل والرياضة.
- تحقيق التوازن بين العمل والحياة من خلال تحديد حدود واضحة للوقت المخصص للعمل.

دور المؤسسات:

- إعادة تصميم العمل: تقليل المهام الزائدة، وتوفير أوقات راحة منتظمة.
- توفير الدعم المهني والنفسي: مثل برامج الإرشاد وتقديم خيارات العمل المرن.
- تعزيز التقدير والمكافآت: تشجيع الموظفين بإظهار التقدير لإنجازاتهم، مما يزيد من ارتباطهم العاطفي بالمؤسسة.

دور الحكومات وصناع القرار:

- وضع تشريعات عمل تحد من ساعات العمل الطويلة، وتشجع على توفير بيئات عمل صحية.
- دعم المبادرات التي تهدف إلى تحسين الصحة النفسية، مثل حملات التوعية وتمويل برامج الدعم النفسي.
- تشجيع السياسات التي تحافظ على التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، مثل توفير إجازات مدفوعة كافية وإجازات أسرية.

الخلاصة

إن نظرتنا المستقبلية هو أن نسعى لبناء مجتمعات عمل صحية يتطلب تغييراً جذرياً في طريقة النظر إلى العمل والإنتاجية، مما يجب على المؤسسات أن تدرك أن رفاهية موظفيها ليست مجرد رفاهية اختيارية، بل هي استثمار في استدامة نجاحها، وعلى الأفراد أن يدركوا أن طلب المساعدة ليس ضعفاً بل خطوة نحو حياة أكثر توازناً، وأيضاً على الحكومات أن تأخذ زمام المبادرة لتوفير بيئات تدعم الرفاه النفسي والاجتماعي، لذلك مع تبني هذه المنهجية المتكاملة، يمكننا مواجهة تحدي الإرهاق الوظيفي بطريقة أكثر شمولية واستدامة، مما يؤدي إلى بناء مستقبل عمل يحقق التوازن بين احتياجات العمل ورفاهية الإنسان.

فإن الإرهاق الوظيفي حالة من الإجهاد الجسدي والنفسي المزمّن الذي ينجم عن الضغوط المهنية المستمرة. أصبح هذه الظاهرة شائعة في ظل متطلبات العمل الحديثة التي تتسم بتزايد المسؤوليات، ضغط الوقت، والتكنولوجيا التي تفرض اتصالاً دائماً. تشمل أسباب الإرهاق الوظيفي ضغط العمل الزائد، غياب التوازن بين العمل والحياة الشخصية، التنافسية المفرطة، وغياب التقدير والدعم المهني.

تتجلى آثار الإرهاق في تراجع الإنتاجية، الشعور بالإحباط، انخفاض التركيز، والإجهاد البدني. كما يؤدي إلى مشاكل صحية مثل الأرق، الاكتئاب، واضطرابات القلق، مما ينعكس سلباً على جودة الحياة الشخصية والمهنية. بالنسبة للمؤسسات، يزيد الإرهاق من معدلات التغيب ودوران الموظفين، مما يؤثر على استقرار الفرق وأداء الشركة.

كما تتطلب مواجهة هذه الظاهرة اتباع استراتيجيات شاملة. على مستوى الأفراد، تشمل الحلول تحسين إدارة الوقت، تقويض المهام، أخذ فترات راحة منتظمة، وممارسة الرياضة والتأمل لتعزيز الصحة النفسية والجسدية. بالإضافة إلى ذلك، يجب تحديد حدود واضحة بين ساعات العمل والحياة الشخصية للحد من الضغوط.

أما على مستوى المؤسسات، فإن توفير بيئة عمل مرنة وداعمة يعد ضرورياً. يشمل ذلك تقليل ساعات العمل الزائدة، توزيع المهام بإنصاف، توفير مرونة في الجداول، وتقديم برامج دعم نفسي وتدريب على إدارة الضغوط. تعزيز التقدير الوظيفي من خلال مكافأة الأداء الجيد والتواصل المستمر يساهم في زيادة الشعور بالانتماء والرضا الوظيفي.

إن الإرهاق الوظيفي هو مشكلة جماعية تتطلب تعاوناً من الأفراد والمؤسسات. تبني حلول مبتكرة ومستدامة يعزز رفاهية الموظفين، يحسن الأداء، ويخلق بيئة عمل صحية تدعم النجاح على المدى الطويل.

الإحالات و المراجع

1. احمد محمد عوض بين احمد.(2007). الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
2. حسن محمد منصور.(2013). الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى الموظفين الإداريين في مديريات التربية والتعلم في محافظة الخليل، ماجستير في التربية، تخصص رشاد نفسي وتربوي، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة القدس.
3. فهد بن احمد الشعلان.(2016)، مواجهة الاحتراق الوظيفي نحو نموذج مفتش للمسؤولية الفرد والقيادة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد 32 ،العدد 60 ،الرياض.
4. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83-104.
5. Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2014). Work-related smartphone use, work-family conflict, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology, 63*(3), 411-440.
6. Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research, 57*(1), 35-43.
7. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology, 50*(3), 337-421.
8. Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
9. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103-111.
10. Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2021). Work-home boundary management and burnout: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 42*(3), 324-338.
11. Salmon, P. (2001). Effects of physical exercise on anxiety, depression, and sensitivity to stress: A unifying theory. *Clinical Psychology Review, 21*(1), 33-61.
12. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*(7), 893-917.
13. WHO (World Health Organization). (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases
14. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103-111.
15. World Health Organization (WHO). (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.
16. Gallup. (2018). State of the Global Workplace Report.
17. Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2014). Work-related smartphone use, work-family conflict, and burnout: A diary study on the role of recovery. Applied Psychology, 63(3), 411-440.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

زينة بن طراد ، ياسين محجر ، (2025) الإرهاق الوظيفي: أسبابه وعلاجه في ظل متطلبات العمل الحديثة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 17(04) /2025، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص.ص 1-8).