

أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير بالسعودية - ١٤٤٤ هـ

الشهري، أسماء محمد، أبو داهش، ريم عوض، آل سلطان، ساره حسين، عسيري،
بيان عبدالله، و المالكي، جميلة سلمان. (٢٠٢٣). أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار
الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير بالسعودية - ١٤٤٤ هـ.
مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٧، ملحق ، ٥٤ - ٧٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1424064>



إعداد

فهد مساعد الهادي

مصطلحات الدراسة:

الدراسة التي بين أيدينا بعنوان "أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير بالسعودية" تهدف إلى استكشاف العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي في القطاع الصحي. ومن خلال ذلك، تم استخدام مجموعة من المصطلحات الرئيسية، منها "الاحتراق الوظيفي"، "الاستقرار الوظيفي"، وأبعاد أخرى مرتبطة مثل "الإنهاك العاطفي" و"الإنسانية". فيما يلي نقد للمصطلحات المستخدمة في الدراسة مع تقديم أمثلة توضيحية.

الاحتراق الوظيفي (Job Burnout):

عرفت الدراسة الاحتراق الوظيفي على أنه مجموعة من الأعراض التي تتضمن الإجهاد الجسدي والنفسي الناتج عن ضغوط العمل

. كما تم تقسيمه إلى ثلاثة أبعاد: "الإرهاك العاطفي"، "الإنسانية"، و"تدني الإنجاز الشخصي".

وعلى الرغم من أن المصطلح يعتمد على تعريفات متداولة في الأدبيات العلمية، إلا أن الدراسة لم توضح كيف تم قياس كل بُعد من هذه الأبعاد بشكل كافٍ. على سبيل المثال، لم توضح الدراسة كيف تم قياس "الإرهاك العاطفي" بشكل دقيق في بيئة العمل الصحي. كان من الأفضل تقديم تفاصيل إضافية

الاستقرار الوظيفي (Job Stability):

تم تعريف الاستقرار الوظيفي بأنه "الاستقرار النفسي والذهني لدى الموظف الذي يؤدي إلى زيادة الولاء للمنظمة، وخلق جو تسوده الثقة بين العاملين".
هذا التعريف يُعتبر شاملاً، لكنه يفتقر إلى بعض التفاصيل الدقيقة التي يمكن أن تساعد في فهم كيفية قياس الاستقرار الوظيفي في بيئة محددة مثل القطاع الصحي. لم يتم توضيح العوامل التي قد تؤثر على الاستقرار الوظيفي بشكل دقيق، مثل ظروف العمل والضغط المتعلقة بالتوظيف في منطقة معينة مثل عسير.
و كان من الممكن توضيح كيف يمكن للعوامل الاجتماعية والاقتصادية أن تؤثر على هذا المفهوم في السياق المحلي

الدراسات السابقة:

تناولت الدراسة مجموعة متنوعة من الدراسات التي تتراوح بين دراسات تم إجراؤها بين عامي ٢٠١٣ و ٢٠٢٠، مما يشير إلى اعتماد الباحثين على أبحاث حديثة نسبياً تتعلق بالاحتراق الوظيفي. على سبيل المثال، تم الاعتماد على دراسات مثل دراسة الهداب والمخلافي (٢٠٢٠) التي تناولت تأثير جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي.

على الرغم من حداثة بعض الدراسات، إلا أن هناك نقص في التركيز على الأبحاث الحديثة المتعلقة بالقطاع الصحي تحديداً في السعودية، و كان من الأفضل تضمين المزيد من الدراسات التي تركز على

البيئة المحلية أو الإقليمية في القطاع الصحي لتقديم سياق أكثر ملاءمة.

الدراسات السابقة:

معظم الدراسات السابقة كانت مرتبطة بشكل جيد بموضوع البحث، خصوصًا الدراسات التي ركزت على العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي في بيئات العمل المختلفة .

وكانت بعض الدراسات ذات صلة محدودة بالسياق السعودي أو الصحي، حيث تناولت دراسات سابقة قطاعات أخرى مثل التعليم والصناعة .، وكان من الأفضل أن تتضمن الدراسة المزيد من الأبحاث المتعلقة بالقطاع الصحي في المملكة العربية السعودية أو دول الخليج، والتي تتعامل مع نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

الدراسات السابقة:

قدّم الباحثون تلخيصًا جيدًا للدراسات السابقة، حيث عرضوا أهم النتائج المتعلقة بتأثير

الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي. على سبيل المثال، تم استعراض دراسة منصور (٢٠١٣)

التي أشارت إلى وجود علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والمساندة الاجتماعية، والتي تم

استخدامها لدعم الفرضيات المتعلقة بالتأثير السلبي للاحتراق الوظيفي .

الدراسات السابقة:

تم توظيف الدراسات السابقة بشكل جيد لدعم فرضيات الدراسة المتعلقة بالعلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي. على سبيل المثال، اعتمد الباحثون على دراسات مثل دراسة منصور وسيلفيا (٢٠١٥) التي تناولت تأثير الاحتراق الوظيفي على التوتر والانخفاض في الاستقرار الوظيفي. وكان من الممكن تحسين توظيف الدراسات السابقة من خلال ربط أكثر تفصيلاً لكل دراسة بفرضية معينة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

