

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص إدارة اعمال

عنوان البحث

"أثر نظام عمل المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي، الرضا الوظيفي ونية ترك العمل بين العاملين في المجال الصحي في المملكة العربية السعودية"

إعداد الطالب:

محمد العمودي

إشراف:

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة: 4-3

5.....	مشكلة الدراسة
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة.....
7-9.....	تساؤلات الدراسة
9-11.....	فروض الدراسة:
12-26.....	الدراسات السابقة:
26-27	الفجوة البحثية:
28-29	المنطلقات النظرية للدراسة:
29.....	المنهجية وطرق البحث:
30.....	مجتمع وعينة الدراسة
30.....	أداة الدراسة
30.....	أساليب التحليل الإحصائي
31.....	خامساً: حدود الدراسة
32-33.....	المراجع

مقدمة

يشهد القطاع الصحي في مختلف دول العالم تطوراً متسارعاً نتيجة التقدم العلمي والتكنولوجي، وازدياد الطلب على الخدمات الصحية، وارتفاع التوقعات فيما يتعلق بجودة الرعاية الصحية وسلامة المرضى. وفي ظل هذه المتغيرات، أصبح العنصر البشري يمثل ركيزة أساسية في نجاح المؤسسات الصحية، حيث تعتمد كفاءة الخدمات الصحية بصورة كبيرة على أداء العاملين واستقرارهم الوظيفي وقدرتهم على تقديم الرعاية الصحية بكفاءة واستمرارية. ومن هذا المنطلق، حظيت إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي باهتمام متزايد من الباحثين، لما لها من دور محوري في المحافظة على الكفاءات.

وتتميز المؤسسات الصحية عن غيرها من المؤسسات بطبيعة عملها المستمرة على مدار أربع وعشرين ساعة يوميا، مما يجعل تطبيق نظام المناوبات ضرورة تشغيلية لا بد منها لضمان استمرارية تقديم الخدمات الصحية. ويُعد نظام المناوبات المتغيرة من أكثر الأنظمة شيوعا في المستشفيات، حيث يتناوب العاملون بين الفترات الصباحية والمسائية، إضافة إلى العمل خلال عطلات نهاية الأسبوع والإجازات الرسمية والأعياد، بما يضمن استمرار تقديم الرعاية الصحية في جميع الأوقات. وعلى الرغم من أهمية هذا النظام في تحقيق الكفاءة التشغيلية، إلا أنه يفرض تحديات مهنية واجتماعية وصحية قد تؤثر على العاملين وقدرتهم على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن العمل بنظام المناوبات المتغيرة يرتبط باضطراب أنماط النوم والإجهاد الجسدي والنفسي، كما يزيد من صعوبة التكيف مع المتطلبات الأسرية والاجتماعية، خاصة في المهن الصحية التي تتطلب العمل خلال المناسبات الرسمية والأعياد. وأوضحت دراسة (قنش وآخرين 2021) أن العاملين الصحيين الذين يعملون في المناوبات الليلية كانوا أكثر عرضة لاضطرابات النوم والإجهاد مقارنة بالعاملين في الدوام النهاري، وهو ما انعكس سلبًا على جودة حياتهم وأدائهم المهني.

ولم تعد آثار المناوبات المتغيرة تقتصر على الجوانب الصحية فقط، بل امتدت لتشمل مؤشرات تنظيمية أصبحت تمثل اهتماما متزايدا في مجال إدارة الأعمال، ومن أبرزها الاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل. ويعد الاحتراق الوظيفي من أكثر المشكلات شيوعا في بيئات العمل الصحية التي تتسم بارتفاع الضغوط ومتطلبات العمل، حيث يؤدي التعرض المستمر للإجهاد إلى استنزاف الموارد النفسية والعاطفية للعاملين، مما ينعكس على مستوى الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي. وفي هذا السياق، بينت دراسة (سراج وآخرين 2023) التي أجريت على ممارسين صحيين في المملكة العربية السعودية وجود علاقة إيجابية بين الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، في حين أسهم الدعم الإشرافي والمرونة النفسية في الحد من هذه الآثار.

كما أظهرت الدراسات أن انخفاض الرضا الوظيفي يعد من أهم العوامل المؤدية إلى ارتفاع معدلات دوران العاملين، وهو ما يمثل تحديا استراتيجيا للمؤسسات الصحية نظرا لما يترتب عليه من زيادة تكاليف الاستقطاب والتوظيف والتدريب، وفقدان الخبرات، وانخفاض الاستقرار التنظيمي. وفي هذا الإطار، أوضحت دراسة (المالكي وآخرين 2012) أن تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في القطاع الصحي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل نية ترك العمل، مؤكدة أن توفير بيئة عمل داعمة يعد أحد أهم العوامل المؤثرة في بقاء الكفاءات الصحية.

وقد أكدت الدراسات الدولية أن آثار العمل بنظام المناوبات لا تقتصر على ضمان استمرارية تقديم الخدمات الصحية، بل تمتد لتشمل الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية للعاملين. فقد توصلت مراجعة الأدبيات التي أجراها (كوستا وسيلفا 2023) إلى أن العمل بالمناوبات، ولا سيما المناوبات الليلية، يرتبط باضطرابات النوم، والإجهاد المزمن، وزيادة مخاطر المشكلات الصحية، إضافة إلى تأثيره في الحياة الأسرية والاجتماعية نتيجة تغير أوقات العمل وصعوبة التوفيق بين الالتزامات المهنية والشخصية. كما أشارت الدراسة إلى أن هذه الآثار قد تنعكس بصورة غير مباشرة على الأداء الوظيفي واستقرار القوى العاملة داخل المؤسسات الصحية، الأمر الذي يؤكد أهمية دراسة العمل بنظام المناوبات من منظور إداري إلى جانب المنظور الصحي.

وفي المملكة العربية السعودية، يشهد القطاع الصحي تحولا كبيرا في إطار رؤية المملكة 2030، التي جعلت بيئة العمل ورفع جودة الخدمات الصحية من أولوياتها الاستراتيجية. ويؤكد هذا التحول توسع في الخدمات الصحية وزيادة في أعداد العاملين الصحيين، الأمر الذي يفرض على إدارات المستشفيات تبني ممارسات أكثر كفاءة في إدارة الموارد البشرية، بما يضمن تحقيق التوازن بين متطلبات التشغيل المستمر والمحافظة على صحة العاملين ورضاهم الوظيفي واستقرارهم المهني.

ورغم تعدد الدراسات التي تناولت الاحتراق الوظيفي أو الرضا الوظيفي أو نية ترك العمل في القطاع الصحي، فإن معظمها ركز على دراسة هذه المتغيرات بصورة منفصلة، أو استهدف فئات محددة مثل الممرضين أو الأطباء، في حين لا تزال الدراسات التي تناولت أثر المناوبات المتغيرة على هذه المتغيرات مجتمعة في البيئة السعودية محدودة، خاصة من منظور إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية. كما أن طبيعة المناوبات، بما تتضمنه من تغير مستمر في أوقات العمل، والعمل خلال الإجازات الرسمية والمناسبات الاجتماعية، قد تمثل أحد العوامل المؤثرة في استدامة الموارد البشرية في القطاع الصحي، وهو جانب يستحق مزيدا من البحث والتحليل. وانطلاقا من ذلك، تسعى الدراسة الحالية إلى بحث أثر نظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في تقديم نتائج علمية تساعد متخذي القرار ومديري الموارد البشرية في تطوير سياسات أكثر مرونة وفعالية لإدارة المناوبات، وتحسين بيئة العمل، والمحافظة على الكفاءات البشرية، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في بناء قطاع صحي يتميز بالكفاءة والاستدامة.

مشكلة الدراسة

يعد نظام المناوبات المتغيرة أحد الركائز الأساسية لاستمرارية تقديم الخدمات الصحية في المستشفيات، إلا أن تطبيقه يفرض تحديات متعددة على العاملين في القطاع الصحي. فالتنقل المستمر بين المناوبات الصباحية والمسائية، والعمل خلال عطلات نهاية الأسبوع والإجازات الرسمية، قد يؤدي إلى اضطراب التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، ويؤثر في الصحة الجسدية والنفسية للعاملين، الأمر الذي قد ينعكس على مستوى الرضا الوظيفي، ويزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى وجود علاقة بين العمل بنظام المناوبات وارتفاع مستويات الإجهاد والاحتراق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة نية ترك العمل لدى العاملين الصحيين. فعلى المستوى الدولي، أوضحت مراجعة الأدبيات التي أجراها (كوستا وسيلفا 2023) أن العمل بالمناوبات يرتبط بآثار صحية ونفسية واجتماعية قد تؤثر في الأداء الوظيفي واستقرار القوى العاملة. وفي المملكة العربية السعودية، توصلت

دراسة (قنش واخرين 2021) إلى أن المناوبات الليلية ترتبط باضطرابات النوم واثار نفسية واجتماعية وجسدية لدى العاملين الصحيين، بينما بينت دراسة (سراج واخرين 2023) أن ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي يرتبط بزيادة نية ترك العمل، في حين يسهم الدعم التنظيمي في الحد من هذه الآثار.

ورغم تزايد الاهتمام بدراسة الاحتراق الوظيفي أو الرضا الوظيفي أو نية ترك العمل في القطاع الصحي، إلا أن معظم الدراسات تناولت هذه المتغيرات بصورة منفصلة، أو ركزت على فئات محددة مثل الممرضين أو الأطباء، كما أن الدراسات التي تناولت أثر خصائص نظام المناوبات المتغيرة على هذه المتغيرات مجتمعة في البيئة السعودية ما تزال محدودة، خصوصا من منظور إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، وفي ظل التغيرات التي يشهدها القطاع الصحي ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030.

ومن هنا تتمثل مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم أثر خصائص نظام المناوبات المتغيرة، بما في ذلك تغير أوقات العمل، والعمل الليلي، والعمل خلال الإجازات الرسمية، على الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية، بما يسهم في دعم متخذي القرار في تطوير سياسات أكثر كفاءة لإدارة المناوبات، والمحافظة على الكفاءات البشرية، وتحسين بيئة العمل في المؤسسات الصحية.

وانطلاقا من ذلك، تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما أثر خصائص نظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الاهتمام المتزايد لإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي، ولا سيما في ظل التحولات التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية ضمن مستهدفات رؤية المملكة 2030، والتي تؤكد على رفع كفاءة الخدمات الصحية، وتحسين بيئة العمل، والمحافظة على الكفاءات البشرية. كما تنبع أهمية الدراسة من تناولها أحد الموضوعات التي تمس واقع العاملين في القطاع الصحي بصورة مباشرة، والمتمثل في أثر نظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، وهي متغيرات تؤثر في استقرار القوى العاملة واداء المؤسسات الصحية.

المطلوب:

(أ) الأهمية العلمية:

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في مساهمتها في إثراء الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي، من خلال تناول العلاقة بين نظام المناوبات المتغيرة والاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل ضمن نموذج بحثي متكامل. كما تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للآثار التنظيمية المرتبطة بالمناوبات المتغيرة في بيئة العمل الصحية بالمملكة العربية السعودية، وهي قضية لم تحظ بالقدر الكافي من الدراسة من منظور إداري، خاصة في ظل التطورات التي يشهدها القطاع الصحي. ومن المتوقع أن تشكل نتائج الدراسة إضافة علمية يمكن الاستفادة منها في البحوث المستقبلية التي تتناول بيئة العمل الصحية، واستدامة الموارد البشرية، وتحسين الممارسات الإدارية داخل المؤسسات الصحية.

ب) الأهمية التطبيقية:

تتبع الأهمية التطبيقية للدراسة من إمكانية الاستفادة من نتائجها في دعم متخذي القرار ومديري الموارد البشرية عند تطوير السياسات والإجراءات المتعلقة بتنظيم المناوبات. كما يمكن أن تسهم في تقديم مؤشرات تساعد على الحد من الاحتراق الوظيفي، وتعزيز الرضا الوظيفي، وتقليل نية ترك العمل، بما يسهم في المحافظة على الكفاءات البشرية وتحسين استقرار القوى العاملة. كذلك قد تساعد نتائج الدراسة في تطوير اليات أكثر مرونة لتنظيم المناوبات بما يحقق التوازن بين متطلبات التشغيل واحتياجات العاملين الصحية والاجتماعية والأسرية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على جودة بيئة العمل، ومستوى الأداء، واستدامة تقديم الخدمات الصحية، بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

أهداف الدراسة

الهدف العام:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، بما يسهم في تقديم توصيات تدعم تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل في المؤسسات الصحية.

الأهداف الخاصة:

1. التعرف على واقع نظام المناوبات المتغيرة المطبق في المؤسسات الصحية بالمملكة العربية السعودية.
2. التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
3. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
4. التعرف على مستوى نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
5. تحليل أثر نظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.

6. تحليل أثر نظام المناوبات المتغيرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
7. تحليل أثر نظام المناوبات المتغيرة على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
8. دراسة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
9. تقديم توصيات ومقترحات عملية يمكن أن تساهم في تطوير سياسات إدارة المناوبات، وتعزيز الرضا الوظيفي، والحد من الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، بما يدعم استقرار الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيس الأول:

ما واقع نظام المناوبات المتغيرة لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية؟
ويندرج عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما مدى تكرار المناوبات الليلية لدى العاملين في القطاع الصحي؟
- 2- إلى أي مدى يعمل العاملون خلال الإجازات الرسمية والأعياد وعطلات نهاية الأسبوع؟
- 3- إلى أي مدى يؤثر نظام المناوبات المتغيرة على انتظام النوم وجودته لدى العاملين؟
- 4- إلى أي مدى يؤثر نظام المناوبات المتغيرة على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين؟
- 5- إلى أي مدى يؤثر نظام المناوبات المتغيرة على مشاركة العاملين في المناسبات العائلية والاجتماعية؟

السؤال الرئيس الثاني:

ما أثر نظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي؟
ويندرج عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- هل يوجد أثر لنظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي؟
- 2- هل تختلف مستويات الاحتراق الوظيفي باختلاف طبيعة المناوبات التي يعمل بها العاملون؟
- 3- هل يرتبط تكرار المناوبات الليلية بارتفاع مستوى الاحتراق الوظيفي؟

السؤال الرئيس الثالث:

ما أثر نظام المناوبات المتغيرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي؟

ويندرج عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- هل يوجد أثر لنظام المناوبات المتغيرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي؟
- 2- هل يرتبط العمل خلال الإجازات الرسمية والأعياد بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي؟
- 3- هل يؤثر اضطراب التوازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية الناتج عن المناوبات على مستوى الرضا الوظيفي؟

السؤال الرئيس الرابع:

ما أثر نظام المناوبات المتغيرة على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي؟

ويندرج عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- هل يوجد أثر لنظام المناوبات المتغيرة على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي؟
- 2- هل ترتبط اضطرابات النوم الناتجة عن المناوبات بارتفاع نية ترك العمل؟
- 3- هل يؤثر انخفاض الرضا الوظيفي الناتج عن المناوبات في زيادة نية ترك العمل؟

السؤال الرئيس الخامس:

هل تختلف استجابات العاملين حول أثر نظام المناوبات المتغيرة باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية؟

ويندرج عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى العمر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى المهنة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى سنوات الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة تعزى إلى نوع المنشأة الصحية؟

فروض الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام المناوبات المتغيرة على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكرار المناوبات الليلية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل خلال الإجازات الرسمية والاعياد على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاضطرابات النوم الناتجة عن المناوبات على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثيرات الصحية الناتجة عن المناوبات على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير المناوبات على الحياة الأسرية والاجتماعية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.

الفرضية الرئيسية الثانية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام المناوبات المتغيرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكرار المناوبات الليلية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.

- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل خلال الإجازات الرسمية والأعياد على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاضطرابات النوم الناتجة عن المناوبات على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثيرات الصحية الناتجة عن المناوبات على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير المناوبات على الحياة الأسرية والاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي.

الفرضية الرئيسية الثالثة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام المناوبات المتغيرة على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتكرار المناوبات الليلية على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للعمل خلال الإجازات الرسمية والأعياد على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاضطرابات النوم الناتجة عن المناوبات على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثيرات الصحية الناتجة عن المناوبات على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتأثير المناوبات على الحياة الأسرية والاجتماعية على نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي.

الفرضية الرئيسية الرابعة

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

- 2- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل.
 - 3- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل.
- الدراسات السابقة**

أولاً: الدراسات المحلية

الدراسة الأولى

(QANASH AND OTHERS 2021), Impact of night shifts on sleeping patterns, psychosocial and physical well-being among healthcare professionals: a cross-sectional study in a tertiary hospital in Saudi Arabia.

(قنش واخرين 2021)

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046036>

- هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر العمل بالمناوبات الليلية على أنماط النوم والصحة الجسدية والنفسية والجوانب الاجتماعية لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، إضافة إلى مقارنة هذه الآثار بين العاملين في المناوبات الليلية والعاملين في المناوبات النهارية.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، وأجريت في مدينة الملك عبد العزيز الطبية بجدة. تكونت عينة الدراسة من (352) من العاملين الصحيين من الأطباء والممرضين والأخصائيين الصحيين، واستخدم الباحثون استبانة إلكترونية لقياس جودة النوم، والآثار الصحية والنفسية والاجتماعية، والرضا الوظيفي المرتبط بطبيعة المناوبات.
- أظهرت الدراسة أن العاملين في المناوبات الليلية يعانون من انخفاض جودة النوم بصورة أكبر من العاملين في المناوبات النهارية، حيث أفاد نحو (71%) من العاملين في المناوبات الليلية بسوء جودة النوم مقارنة ب (50%) من العاملين في المناوبات النهارية. كما انخفض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المناوبات الليلية، وتأثرت حياتهم الأسرية والاجتماعية بصورة أكبر، مع ارتفاع الشعور بالإرهاق والتعب الجسدي والنفسي. وأوصت الدراسة بإعادة النظر في تنظيم المناوبات للحد من آثارها السلبية.
- تعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات ارتباطاً بالدراسة الحالية، لأنها تناولت المتغير المستقل الرئيس، وهو نظام المناوبات، وأظهرت تأثيره في النوم والصحة والحياة الاجتماعية والرضا الوظيفي. إلا أنها لم تبحث العلاقة بين نظام المناوبات والاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل ضمن نموذج بحثي واحد، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته.

الدراسة الثانية

(Siraj and others 2023), Burnout, Resilience, Supervisory Support, and Quitting Intention among Healthcare Professionals in Saudi Arabia: A National Cross-Sectional Survey.

(سراج وآخرين 2023)

<https://doi.org/10.3390/ijerph20032407>

- هدفت الدراسة إلى قياس مستويات الاحتراق الوظيفي والمرونة النفسية والدعم الإشرافي، ودراسة علاقتها بنية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.
- استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، واعتمدت على استبانة إلكترونية وزعت على عينة من العاملين الصحيين في مختلف مناطق المملكة، وشملت عددا من المهن الصحية. واستخدم الباحثون مقاييس معتمدة لقياس الاحتراق الوظيفي، والمرونة النفسية، والدعم الإشرافي، ونية ترك العمل، مع تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- أظهرت النتائج أن ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي ارتبط بزيادة نية ترك العمل، في حين ارتبط ارتفاع مستوى الدعم الإشرافي والمرونة النفسية بانخفاض نية ترك العمل. كما بينت الدراسة أن الاحتراق الوظيفي يعد من أهم العوامل المؤثرة في رغبة العاملين الصحيين في الاستمرار أو ترك وظائفهم.
- تدعم هذه الدراسة أحد المتغيرات التابعة في الدراسة الحالية، وهو نية ترك العمل، كما تؤكد أهمية الاحتراق الوظيفي بوصفه عاملا مؤثرا في استقرار العاملين. إلا أنها لم تدرس أثر نظام المناوبات المتغيرة باعتباره سببا مباشرا للاحتراق الوظيفي أو نية ترك العمل، وهو ما سنتناوله الدراسة الحالية.

الدراسة الثالثة

(Alharbi and others 2020), The relationships between nurses' work environments and emotional exhaustion, job satisfaction, and intent to leave among nurses in Saudi Arabia.

(الحربي وآخرين 2020)

<https://doi.org/10.1111/jan.14512>

- هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين بيئة العمل التمريضية والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في المستشفيات السعودية، وتحديد أكثر عناصر بيئة العمل تأثيراً في هذه المتغيرات.
- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة مكونة من (497) ممرضاً وممرضة يعملون في أحد المستشفيات التخصصية بمدينة الرياض. واعتمد الباحثون على استبانة إلكترونية تضمنت مقاييس معتمدة لبيئة العمل والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، مع استخدام تحليل الانحدار الإحصائي لدراسة العلاقات بين المتغيرات.
- أظهرت النتائج أن تحسن بيئة العمل ارتبط بانخفاض الاحتراق الوظيفي، وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي، وانخفاض نية ترك العمل. كما تبين أن المشاركة في اتخاذ القرار، وتوافر الموارد، ودعم الإدارة كانت من أكثر العوامل تأثيراً في هذه المتغيرات.
- تدعم هذه الدراسة الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال توضيح العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، إلا أنها ركزت على بيئة العمل ولم تتناول أثر نظام المناوبات المتغيرة بوصفه أحد العوامل التنظيمية المؤثرة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى بحثه.

الدراسة الرابعة

(Almalki and others 2012), The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia.

(المالكي وآخرون 2012)

<https://doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>.

- هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، وتحديد العوامل التنظيمية المؤثرة في استمرارهم بالعمل.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة من الممرضين العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية بعدة مناطق في المملكة. واستخدم الباحثون استبانة لقياس جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل، مع تطبيق أساليب التحليل الإحصائي لدراسة العلاقة بين المتغيرات.
- أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل؛ فكلما تحسنت جودة الحياة الوظيفية انخفضت رغبة العاملين في ترك وظائفهم. كما أوضحت الدراسة أن بيئة العمل، والقيادة، والدعم الإداري، وفرص التطور المهني من العوامل المهمة في تعزيز بقاء العاملين.

- تبرز هذه الدراسة أهمية البيئة التنظيمية في الحد من نية ترك العمل، وهو ما يتوافق مع الدراسة الحالية. إلا أنها لم تبحث أثر نظام المناوبات المتغيرة أو انعكاساته الصحية والاجتماعية، مما يجعل الدراسة الحالية امتدادا لها من خلال التركيز على المناوبات بوصفها أحد العوامل المؤثرة في استقرار العاملين.

الدراسة الخامسة

(Nassani and others 2021), Antecedents of Turnover Intentions: Health Care Staff in Saudi Arabia

(نعساني وآخرون 2021)

- هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في نية ترك العمل لدى العاملين في القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي ونية ترك العمل.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة إلكترونية لجمع البيانات من (143) من العاملين في القطاع الصحي، شملت الكوادر الطبية والإدارية. واستخدم الباحثون برنامج SPSS لتحليل البيانات واختبار العلاقات بين المتغيرات باستخدام أساليب إحصائية مناسبة.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل ونية ترك العمل، كما تبين وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، حيث أدى انخفاض الرضا الوظيفي إلى زيادة رغبة العاملين في ترك وظائفهم. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل وتخفيف ضغوط العمل وتعزيز رضا العاملين للحد من معدل دوران الموظفين.
- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغيري الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، كما تؤكد أهمية العوامل التنظيمية في الاحتفاظ بالعاملين. إلا أنها لم تتناول أثر نظام المناوبات المتغيرة بوصفه أحد مسببات ضغوط العمل أو الاحتراق الوظيفي، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى دراسته بصورة مباشرة.

الدراسة السادسة

(Falatah and others 2021), Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross- sectional survey

(فلاتا وآخرون 2021)

<https://doi.org/10.1111/jonm.13279>

- هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الشعور بالأمان الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الممرضين في المملكة العربية السعودية، وذلك في ظل برامج التحول والإصلاح في القطاع الصحي.

- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، واستهدفت الممرضين العاملين في عدد من المستشفيات السعودية. وجمعت البيانات باستخدام استبانة تضمنت مقاييس للأمان الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، ثم حلت باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار العلاقات بين المتغيرات.
- أظهرت النتائج أن انخفاض الشعور بالأمان الوظيفي ارتبط بانخفاض مستوى الرضا الوظيفي وارتفاع نية ترك العمل. كما أكدت الدراسة أن تعزيز الاستقرار الوظيفي والدعم الإداري يساهم في تحسين رضا العاملين وتقليل احتمالية تركهم للعمل، خاصة في فترات التغيير التنظيمي.
- تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغيري الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، وتؤكد أهمية العوامل التنظيمية في استقرار القوى العاملة. إلا أنها ركزت على الأمان الوظيفي خلال التحول المؤسسي، ولم تتناول أثر نظام المناوبات المتغيرة وما يترتب عليه من اضطرابات في النوم، وتأثيرات صحية واجتماعية، واحتراق وظيفي، وهي الجوانب التي ستركز عليها الدراسة الحالية.

ثانياً: الدراسات العربية

الدراسة الأولى

(Alzoubi and others 2024), Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses

(الزوبي واخريين 2024)

<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01891-7>

- هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عبء العمل والاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل في جودة الرعاية الصحية لدى الممرضين في المستشفيات الأردنية، مع اختبار الدور المعدل للرضا الوظيفي في العلاقة بين هذه المتغيرات.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، وشملت عينة مكونة من (311) ممرضاً وممرضة يعملون في مستشفيات أردنية. واستخدم الباحثون استبانة تضمنت مقاييس لعبء العمل، والاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، وجودة الرعاية الصحية، وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية والأساليب الإحصائية المناسبة.
- أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين عبء العمل وجودة الرعاية الصحية، كما تبين أن الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل يؤثران سلباً في جودة الرعاية. وأظهرت الدراسة أيضاً أن الرضا الوظيفي يخفف من التأثيرات السلبية لعبء العمل والاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، مما يؤكد أهميته في تحسين الأداء المؤسسي.

- تتقاطع هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها متغيرات الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، إلا أنها ركزت على عبء العمل وجودة الرعاية الصحية، بينما تركز الدراسة الحالية على أثر نظام المناوبات المتغيرة بوصفه أحد أهم العوامل التنظيمية المؤثرة في هذه المتغيرات.

الدراسة الثانية

(Mansour, Abu Sharour 2021), Results of survey on perception of patient safety culture among emergency nurses in Jordan: Influence of burnout, job satisfaction, turnover intention, and workload

<https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-articulo-results-survey-on-perception-patient-S2603647921000506>

- هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، وعبء العمل، ونية ترك العمل في إدراك ممرضي أقسام الطوارئ لثقافة سلامة المرضى في المستشفيات الأردنية.
- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، واشتملت على (157) ممرضًا وممرضة من أقسام الطوارئ في عدد من المستشفيات الأردنية. واستخدمت استبانة تضمنت مقاييس لثقافة سلامة المرضى، والاحتراق الوظيفي، وعبء العمل، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، مع استخدام تحليل الارتباط والانحدار.
- أظهرت النتائج أن ارتفاع الاحتراق الوظيفي وزيادة نية ترك العمل ارتبطا بانخفاض إدراك ثقافة سلامة المرضى، كما بينت أن عبء العمل كان من العوامل المؤثرة في هذه العلاقة. وأوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئة العمل والحد من الاحتراق الوظيفي لتعزيز جودة الرعاية الصحية.
- تؤكد هذه الدراسة أهمية الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل في بيئة العمل الصحية، إلا أنها لم تبحث أثر نظام المناوبات المتغيرة، أو اضطرابات النوم، أو التأثيرات الصحية والاجتماعية الناتجة عن المناوبات، وهي الجوانب التي سنتناولها الدراسة الحالية.

الدراسة الثالثة

(Salahat and Alhamdan 2022), Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844022011264>

- هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الأردنية، وتحديد العوامل المرتبطة بهذه المتغيرات.

- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة مكونة من (193) ممرضًا وممرضة. واستخدم الباحثون استبانة تضمنت مقاييس جودة الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، مع تطبيق اختبارات الارتباط والانحدار لتحليل البيانات.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل، كما تبين أن انخفاض الرضا الوظيفي ارتبط بزيادة نية ترك العمل. وأوصت الدراسة بتحسين بيئة العمل والاهتمام بالعوامل التنظيمية التي تعزز استقرار العاملين في القطاع الصحي.
- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، وتبرز أهمية العوامل التنظيمية في استقرار العاملين. إلا أنها لم تتناول نظام المناوبات المتغيرة أو تأثيره في الاحتراق الوظيفي واضطرابات النوم والتوازن بين الحياة العملية والأسرية، وهي المحور الرئيس للدراسة الحالية.

الدراسة الرابعة

(EL-gazar and others 2022), Effects of the areas of worklife on job embeddedness: a national cross-sectional study among Egyptian nurses

<https://doi.org/10.1186/s12912-022-01107-6>

- هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر أبعاد بيئة العمل (عبء العمل، العدالة التنظيمية، التحكم في العمل، الدعم الاجتماعي، القيم، والمكافآت) على التمسك الوظيفي لدى الممرضين في المستشفيات المصرية، باعتباره أحد العوامل المرتبطة بالاستمرار في العمل وتقليل نية تركه.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، وشملت عينة وطنية من (1,003) ممرضين وممرضات يعملون في مستشفيات حكومية مصرية. واستخدم الباحثون استبانة تضمنت مقياس مجالات بيئة العمل ومقياس التمسك الوظيفي، وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار المتعدد وتحليل الارتباط.
- أظهرت النتائج أن عبء العمل المرتفع وضعف العدالة التنظيمية وانخفاض الدعم الإداري كانت من أبرز العوامل التي تقلل من تمسك العاملين بوظائفهم، في حين أسهمت بيئة العمل الإيجابية في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتقليل احتمالية ترك العمل. وأوصت الدراسة بتحسين ظروف العمل للحد من دوران العاملين.
- ترتبط هذه الدراسة بالدراسة الحالية من خلال تناولها أثر بيئة العمل على استقرار العاملين، إلا أنها لم تبحث نظام المناوبات المتغيرة أو اضطرابات النوم أو الاحتراق الوظيفي بصورة مباشرة، وهي الجوانب التي ستتناولها الدراسة الحالية.

الدراسة الخامسة

(Al-Sawy 2024), Unravelling the Impact of Psychological Burnout and Compassion Fatigue on Turnover Intentions among Nursing Staff in Egypt's Governmental Sector: A Mediation Study

https://journals.ekb.eg/article_324099_de98e86116e62e4ad52d04492efa7845.pdf

- هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والإجهاد العاطفي (Compassion Fatigue) ونية ترك العمل لدى العاملين بالتمريض في المستشفيات الحكومية المصرية، مع اختبار الدور الوسيط للإجهاد العاطفي.
- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة وزعت على (365) ممرضًا وممرضة في عدد من المستشفيات الحكومية المصرية، واستخدمت نمذجة المعادلات الهيكلية (AMOS) لاختبار الفرضيات.
- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، كما تبين أن الإجهاد العاطفي يؤدي دورًا وسيطًا في تعزيز هذه العلاقة، مما يشير إلى أن ارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي يزيد من احتمالية رغبة العاملين في ترك وظائفهم.
- تتشابه هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، إلا أنها ركزت على الإجهاد العاطفي ولم تتناول نظام المناوبات المتغيرة أو تأثيره على الصحة والنوم والرضا الوظيفي، وهو ما يمثل محور الدراسة الحالية.

الدراسة السادسة

(Salahat and Al-Hamdan 2022), Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>

- هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الأردنية، وتحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية في قرار الاستمرار بالعمل.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت (200) ممرض وممرضة من ثلاثة مستشفيات أردنية. واستخدم الباحثان استبانة ذاتية تضمنت مقاييس جودة الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، وتم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار.

- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين جودة الحياة الوظيفية ونية ترك العمل. كما بينت الدراسة أن تحسين ظروف العمل والرضا الوظيفي يساهم في تقليل رغبة العاملين في ترك وظائفهم وزيادة استقرارهم المهني.
- تدعم هذه الدراسة الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال تأكيد أهمية الرضا الوظيفي في الحد من نية ترك العمل، إلا أنها لم تتناول أثر المناوبات المتغيرة أو انعكاساتها الصحية والاجتماعية والنفسية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى دراسته في سياق القطاع الصحي السعودي.

ثالثاً: الدراسات الدولية

الدراسة الأولى

(Dall'Ora and others 2020), Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0020748916000080>

- هدفت الدراسة إلى مراجعة وتحليل الأدلة العلمية المتعلقة بتأثير خصائص نظام المناوبات، بما في ذلك المناوبات الليلية، والمناوبات المتغيرة، وساعات العمل الطويلة، على صحة العاملين في القطاع الصحي، ورفاههم النفسي، والرضا الوظيفي، وجودة الأداء الوظيفي.
- اتبعت الدراسة منهج المراجعة العلمية للأدبيات، حيث حلت عددًا كبيرًا من الدراسات المنشورة في قواعد البيانات العالمية التي تناولت أنظمة المناوبات وتأثيراتها على العاملين في القطاع الصحي، مع التركيز على جودة الدراسات والمنهجيات المستخدمة.
- أظهرت الدراسة أن المناوبات الليلية والمناوبات المتغيرة ترتبط بزيادة الإرهاق الجسدي والنفسي، واضطرابات النوم، وانخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع احتمالية الاحتراق الوظيفي، كما أشارت إلى أن فترات الراحة غير الكافية بين المناوبات تؤثر سلبًا في صحة العاملين وسلامة المرضى.
- تعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات ارتباطًا بموضوع البحث الحالي؛ إذ تؤكد أن نظام المناوبات المتغيرة يمثل أحد أهم العوامل التنظيمية المؤثرة في صحة العاملين والرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي، إلا أنها لم تركز على نية ترك العمل في سياق المملكة العربية السعودية، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تناوله.

الدراسة الثانية

(Pallesen and others 2021), Prevalence of Shift Work Disorder: A Systematic Review and Meta-Analysis

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.638252>

- هدفت الدراسة إلى تحديد معدل انتشار اضطراب العمل بنظام المناوبات (Shift Work Disorder) بين العاملين في المهن المختلفة، وتحليل تأثير العمل بنظام المناوبات على النوم والصحة العامة.
- اتبعت الدراسة منهج المراجعة المنهجية والتحليل التلوي، وشملت عشرات الدراسات المنشورة عالمياً، مع تقييم جودة الدراسات واستخلاص النتائج باستخدام أساليب التحليل الإحصائي التلوي.
- أظهرت النتائج أن اضطراب العمل بنظام المناوبات يعد من المشكلات الشائعة بين العاملين بنظام المناوبات، ويرتبط بشكل واضح باضطرابات النوم، والإرهاق المزمن، وانخفاض جودة الحياة، كما أكدت الدراسة أن العاملين في المناوبات الليلية والمناوبات المتغيرة هم الأكثر عرضة لهذه الاضطرابات مقارنة بالعاملين في الدوام النهاري.
- تدعم هذه الدراسة أحد الأبعاد الرئيسية في الدراسة الحالية، وهو اضطرابات النوم الناتجة عن نظام المناوبات المتغيرة، كما توفر أساساً نظرياً يفسر كيف يمكن أن تؤثر اضطرابات النوم في الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل.

الدراسة الثالثة

(Hodkinson and others 2022), Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis

<https://doi.org/10.1136/bmj-2022-070442>

- هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاحتراق الوظيفي لدى الأطباء وكل من الرضا الوظيفي، والالتزام المهني، ونية ترك العمل، وجودة الرعاية الصحية.
- اتبعت الدراسة منهج المراجعة المنهجية والتحليل التلوي، وشملت (170) دراسة ضمت أكثر من (239 ألف) طبيب من مختلف دول العالم، واستخدمت أساليب التحليل التلوي لاستخلاص حجم العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والمتغيرات المهنية.
- أظهرت النتائج أن الاحتراق الوظيفي يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة نية ترك العمل، وتراجع الالتزام المهني، كما ارتبطت بزيادة الحوادث المتعلقة بسلامة المرضى وانخفاض جودة الرعاية الصحية، مما يؤكد الآثار التنظيمية السلبية للاحتراق الوظيفي على المؤسسات الصحية.
- تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، إلا أنها ركزت على الأطباء على المستوى العالمي، ولم تبحث أثر نظام المناوبات المتغيرة بوصفه العامل المسبب لهذه النتائج. ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية في اختبار هذا الأثر لدى العاملين في القطاع الصحي السعودي.

الدراسة الرابعة

(Blytt and others 2022), The association between shift work disorder and turnover intention among nurses

<https://doi.org/10.1186/s12912-022-00928-9>

- هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين اضطراب العمل بنظام المناوبات ونية ترك العمل لدى الممرضين، وتحديد مدى تأثير اضطرابات النوم الناتجة عن المناوبات في رغبة العاملين بالاستمرار في وظائفهم.
- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، وشملت عينة من (1,694) ممرضا وممرضة يعملون في المستشفيات النرويجية. واستخدم الباحثون استبانة تضمنت مقاييس لاضطراب العمل بنظام المناوبات، وجودة النوم، والإرهاق، ونية ترك العمل، مع استخدام نماذج الانحدار اللوجستي لتحليل البيانات.
- أظهرت النتائج أن العاملين الذين يعانون من اضطراب العمل بنظام المناوبات كانوا أكثر ميلا للتفكير في ترك العمل مقارنة بغيرهم. كما تبين أن اضطرابات النوم والإرهاق المزمّن الناتجين عن المناوبات كانا من أهم العوامل المرتبطة بارتفاع نية ترك العمل.
- تعد هذه الدراسة من أقرب الدراسات لموضوع البحث الحالي؛ لأنها تناولت بصورة مباشرة العلاقة بين نظام المناوبات واضطرابات النوم ونية ترك العمل، إلا أنها لم تدرس الرضا الوظيفي والاحتراق الوظيفي ضمن نموذج واحد، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

الدراسة الخامسة

(Ejebu and others 2021), Nurses' experiences and preferences around shift patterns: A scoping review

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0256300>

- هدفت الدراسة إلى مراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة بتجارب الممرضين وتفضيلاتهم تجاه أنماط المناوبات المختلفة، وتحليل تأثيرها في الصحة الجسدية والنفسية، والرضا الوظيفي، والأداء المهني.
- اعتمدت الدراسة منهج المراجعة الاستكشافية، حيث حلت (30) دراسة منشورة بين عامي 1993 و2021 تناولت تجارب الممرضين مع أنظمة المناوبات المختلفة في عدد من الدول.
- أظهرت النتائج أن أنظمة المناوبات، وخاصة المناوبات الليلية والمناوبات الطويلة، ترتبط بارتفاع مستويات التعب والإرهاق، واضطرابات النوم، وصعوبة تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية. كما أوضحت الدراسة أن إشراك العاملين في تصميم جداول المناوبات وتحقيق قدر أكبر من المرونة يساهم في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل الآثار السلبية للمناوبات.

- تدعم هذه الدراسة الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال توضيح تأثير أنماط المناوبات في الصحة النفسية والاجتماعية للعاملين، كما تؤكد أهمية التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وهو أحد الأبعاد التي سنتناولها الدراسة الحالية.

الدراسة السادسة

(Dall'Ora and others 2015), Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-008331>

- هدفت الدراسة إلى فحص أثر العمل بنظام المناوبات الممتدة لمدة (12) ساعة على الرضا الوظيفي، والاحترق الوظيفي، ونية ترك العمل لدى الممرضين في (12) دولة أوروبية.
- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، واعتمدت على بيانات أكثر من (31,000) ممرض وممرضة يعملون في مستشفيات موزعة على (12) دولة أوروبية. واستخدم الباحثون استبانة معيارية لقياس ساعات العمل، والاحترق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، مع تطبيق نماذج الانحدار متعددة المتغيرات.
- أظهرت النتائج أن الممرضين الذين يعملون بنظام المناوبات الممتدة لمدة (12) ساعة كانوا أكثر عرضة للاحتراق الوظيفي، وأقل رضا عن وظائفهم، وأكثر ميلا لترك العمل مقارنة بالعاملين في المناوبات الأقصر. كما أكدت الدراسة أن زيادة ساعات العمل ترتبط بانخفاض جودة الرعاية الصحية وارتفاع الأخطاء المهنية.
- تعد هذه الدراسة من أهم الدراسات الدولية التي تدعم الدراسة الحالية؛ إذ تناولت بصورة مباشرة العلاقة بين نظام المناوبات، والاحترق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل. إلا أنها أجريت في دول أوروبية، بينما تسعى الدراسة الحالية إلى اختبار هذه العلاقات في بيئة القطاع الصحي السعودي، مع إضافة أبعاد اضطرابات النوم، والآثار الصحية، والتأثير على الحياة الأسرية والاجتماعية.

الدراسة السابعة

(Blytt and others 2022), The association between shift work disorder and turnover intention among nurses

https://www.researchgate.net/publication/361117565_The_association_between_shift_work_disorder_and_turnover_intention_among_nurses

- هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين اضطراب العمل بنظام المناوبات ونية ترك العمل لدى الممرضين، مع تحديد العوامل الشخصية والمهنية المرتبطة بهذه العلاقة.
- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المقطعي، وشملت عينة مكونة من (1,694) ممرضًا وممرضة يعملون في المستشفيات النرويجية. واستخدم الباحثون استبانة تضمنت مقاييس لاضطراب المناوبات، وجودة النوم، والإرهاق، ونية ترك العمل، مع تحليل البيانات باستخدام الانحدار اللوجستي.
- أظهرت النتائج أن الممرضين الذين يعانون من اضطراب العمل بنظام المناوبات كانوا أكثر ميلًا للتفكير في ترك العمل مقارنة بغيرهم. كما ارتبطت اضطرابات النوم والإرهاق المزمن بارتفاع احتمالية نية ترك العمل، حتى بعد التحكم في العوامل الديموغرافية والمهنية.
- تعد هذه الدراسة من أكثر الدراسات ارتباطاً بالدراسة الحالية؛ إذ تؤكد أن اضطرابات النوم الناتجة عن المناوبات تمثل عاملاً مهماً في زيادة نية ترك العمل، وهو أحد الأبعاد الرئيسة التي ستنناولها الدراسة الحالية إلى جانب الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

• التعليق على الدراسات السابقة

أظهرت مراجعة الدراسات السابقة، سواء المحلية أو العربية أو الدولية، وجود اتفاق واضح على أن بيئة العمل في القطاع الصحي وما يرتبط بها من أنظمة المناوبات تمثل أحد العوامل المؤثرة في الصحة النفسية والمهنية للعاملين. فقد أشارت أغلب الدراسات على وجود علاقة بين المناوبات وارتفاع مستويات الاحتراق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، وزيادة نية ترك العمل، وإن اختلفت درجة التأثير من دراسة إلى أخرى تبعاً لطبيعة المجتمع والعينة والبيئة التنظيمية.

ومن حيث النتائج، اتفقت معظم الدراسات السعودية والدولية على أن العمل بنظام المناوبات، خاصة المناوبات الليلية أو الممتدة، يؤدي إلى آثار سلبية على العاملين، مثل اضطرابات النوم، والإرهاق الجسدي، والاحتراق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، مما يزيد من احتمالية التفكير في ترك العمل.

أما من حيث المنهجية، فقد اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي المقطعي، واستخدمت الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، مع تطبيق أساليب إحصائية مختلفة لاختبار العلاقات بين المتغيرات. ومع ذلك، اختلفت الدراسات في حجم العينات، ونوع المشاركين، ومجال التطبيق. إذ اقتصر بعض الدراسات على الممرضين، بينما شملت دراسات أخرى مختلف العاملين في القطاع الصحي، كما تنوعت البيئات التطبيقية بين مستشفيات حكومية وخاصة.

كما يلاحظ وجود اختلاف في تركيز الدراسات على المتغيرات محل البحث. فقد ركزت بعض الدراسات على العلاقة بين المناوبات واضطرابات النوم أو الصحة الجسدية، في حين تناولت دراسات أخرى العلاقة بين

الاحترق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل، بينما اهتمت دراسات أخرى ببيئة العمل أو جودة الحياة الوظيفية باعتبارها عوامل مؤثرة في استقرار العاملين. ولم تجمع سوى دراسات محدودة بين هذه المتغيرات ضمن نموذج بحثي واحد.

ويمكن تفسير الاختلاف في نتائج بعض الدراسات بعدة عوامل، من أبرزها اختلاف خصائص العينات، وتباين الأنظمة الصحية وسياسات تنظيم المناوبات بين الدول، واختلاف أدوات القياس المستخدمة، إضافة إلى التباين في الثقافة التنظيمية وظروف العمل، وهو ما قد يؤثر في طبيعة العلاقة بين المتغيرات ودرجة تأثيرها.

• تعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وتحليلها أن موضوع المناوبات في القطاع الصحي حظي باهتمام متزايد خلال السنوات الأخيرة، وذلك لما له من آثار مباشرة على العاملين وعلى جودة الخدمات الصحية. وقد ساهمت هذه الدراسات في توضيح العلاقة بين المناوبات والعديد من المتغيرات التنظيمية والصحية، مثل الاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل، إضافة إلى اضطرابات النوم وجودة الحياة الوظيفية.

كما يلاحظ أن معظم الدراسات السعودية ركزت على قياس مستويات الاحتراق الوظيفي أو الرضا الوظيفي أو نية ترك العمل بصورة مستقلة، في حين أن الدراسات العربية اهتمت بشكل أكبر بجودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل، بينما تميزت الدراسات الدولية بتناول أثر المناوبات المتغيرة واضطرابات النوم وآثارها الصحية بصورة أكثر تفصيلاً. ويعكس هذا التنوع ثراء الدراسات العلمية، إلا أنه يكشف في الوقت نفسه عن الحاجة إلى دراسات تجمع بين هذه المتغيرات في سياق واحد.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، يرى الباحث أن موضوع تأثير المناوبات المتغيرة لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث في البيئة السعودية، خاصة في ظل التطورات التي يشهدها القطاع الصحي وجودة الحياة ضمن مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030، وما يصاحبها من تغيرات في بيئات العمل وأساليب إدارة الموارد البشرية. كما أن دمج الجوانب الصحية، مثل اضطرابات النوم والإجهاد، مع الجوانب الإدارية، مثل الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، من شأنه أن يقدم فهماً أكثر شمولاً للعوامل المؤثرة في استقرار الكوادر الصحية، وأن يوفر نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسات تنظيم المناوبات وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات الصحية.

فجوة البحث

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع المناوبات في القطاع الصحي، إلا أنه بعد مراجعة الدراسات المحلية والعربية والدولية أظهرت وجود عدد من الفجوات البحثية التي تستدعي إجراء مزيد من الدراسات في هذا المجال.

فمن حيث المتغيرات، ركزت معظم الدراسات السابقة على دراسة العلاقة بين متغيرين أو ثلاث متغيرات فقط، مثل العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي، أو بين الاحتراق الوظيفي ونية ترك العمل، أو بين المناوبات واضطرابات النوم. في المقابل، لم تتناول سوى دراسات محدودة العلاقة بين المناوبات المتغيرة، والاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل ضمن نموذج بحثي متكامل، كما أن القليل منها تطرق إلى الآثار الصحية والاجتماعية للمناوبات، مثل اضطرابات النوم، والإجهاد البدني، وتأثير المناوبات في الحياة الأسرية والاجتماعية، وحضور المناسبات العائلية والإجازات الرسمية.

ومن حيث السياق الجغرافي، يلاحظ أن أغلب الدراسات التي تناولت أثر المناوبات المتغيرة أجريت في دول أوروبية أو أمريكية، في حين لا تزال الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة السعودية محدودة، وغالبا ما ركزت على أحد المتغيرات بصورة منفصلة، دون دراسة العلاقة المتكاملة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية. كما أن معظم الدراسات العربية تناولت بيئة العمل أو جودة الحياة الوظيفية بصورة عامة، ولم تركز بصورة مباشرة على تأثير المناوبات المتغيرة في العاملين بالقطاع الصحي.

أما من حيث التناقض في النتائج، فقد اتفقت غالبية الدراسات على وجود تأثير سلبي للمناوبات في الصحة النفسية والرضا الوظيفي، إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى أن هذا التأثير يختلف باختلاف بيئة العمل، ونظام المناوبات، ومستوى الدعم الإداري، وخصائص العاملين، مما يدل على أن طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات قد تختلف باختلاف السياق التنظيمي والثقافي، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسة في البيئة السعودية للتحقق من هذه العلاقات.

كما أظهرت مراجعة الدراسات السابقة أن معظمها اعتمد على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة بوصفها أداة رئيسية لجمع البيانات، كما اقتصر بعض الدراسات على عينات محدودة أو على فئة مهنية واحدة، مثل الممرضين أو الأطباء، الأمر الذي قد يحد من إمكانية تعميم نتائجها على جميع العاملين في القطاع الصحي. وفي المقابل، تسعى الدراسة الحالية إلى تطبيقها على عينة تضم مختلف فئات العاملين الصحيين في المستشفيات السعودية، بما يساهم في تقديم نتائج أكثر شمولاً وتمثيلاً لواقع القطاع الصحي.

وانطلاقاً من هذه الفجوات، تتمثل القيمة العلمية للدراسة الحالية في تقديم نموذج يربط بين المناوبات المتغيرة والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل في إطار واحد، مع الأخذ في الاعتبار بعض الآثار الصحية والاجتماعية المرتبطة بالمناوبات، وذلك في البيئة السعودية، بما يساهم في توفير أدلة علمية يمكن أن تدعم متخذي القرار في تطوير سياسات تنظيم المناوبات وتحسين بيئة العمل والمحافظة على الكوادر الصحية.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة الحالية إلى عدد من النظريات في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، والتي تسهم في تفسير العلاقة بين المناوبات المتغيرة والاحتراق الوظيفي والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى العاملين في المستشفيات السعودية. وقد تم اختيار هذه النظريات لقدرتها على تفسير المتغيرات الرئيسة للدراسة والعلاقات المتوقعة فيما بينها.

أولاً: نظرية متطلبات العمل والموارد

تعد نظرية متطلبات العمل والموارد، من أكثر النظريات استخداماً في تفسير الضغوط المهنية والنتائج التنظيمية في بيئات العمل. وتنطلق هذه النظرية من أن كل وظيفة تتضمن نوعين من العوامل؛ هما متطلبات العمل، والموارد الوظيفية. وتشمل متطلبات العمل جميع الجوانب التي تتطلب جهداً بدنياً أو نفسياً مستمراً، مثل ساعات العمل الطويلة، والمناوبات المتغيرة، والعمل الليلي، وضغط العمل، بينما تتمثل الموارد الوظيفية في الدعم الإداري، والاستقلالية، والعدالة التنظيمية، وفرص التطور المهني.

وتفترض النظرية أن ارتفاع متطلبات العمل مع انخفاض الموارد الوظيفية يؤدي إلى استنزاف الطاقة الجسدية والنفسية للعاملين، مما يزيد من احتمالية الاحتراق الوظيفي، ويؤثر سلباً في الرضا الوظيفي، ويرفع من احتمالية نية ترك العمل.

تعد هذه النظرية الإطار الرئيس الذي تستند إليه الدراسة الحالية، حيث ينظر إلى المناوبات المتغيرة باعتبارها أحد أهم متطلبات العمل التي قد تزيد من الضغوط المهنية لدى العاملين في المستشفيات. ويفترض أن يؤدي استمرار التعرض لهذه المتطلبات إلى زيادة الاحتراق الوظيفي، وانخفاض الرضا الوظيفي، وارتفاع نية ترك العمل، خاصة إذا لم تقابلها موارد تنظيمية كافية تساعد العاملين على التكيف مع طبيعة العمل.

ثانياً: نظرية التبادل الاجتماعي

تعد نظرية التبادل الاجتماعي، والتي تقوم على أن العلاقة بين الموظف والمنظمة هي علاقة تبادلية تقوم على مبدأ الأخذ والعطاء. فكلما شعر الموظف بأن المنظمة توفر له بيئة عمل عادلة، وتقدم الدعم والتقدير، وتراعي احتياجاته المهنية والشخصية، ازداد شعوره بالالتزام والولاء، وارتفع مستوى رضاه الوظيفي. أما إذا شعر بأن المنظمة لا توفر الدعم الكافي أو تفرض أعباء وظيفية مرتفعة دون مقابل مناسب، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض الالتزام التنظيمي وزيادة الرغبة في ترك العمل.

تسهم هذه النظرية في تفسير العلاقة بين نظام المناوبات المتغيرة والرضا الوظيفي ونية ترك العمل. فكلما كانت سياسات تنظيم المناوبات أكثر عدالة ومرونة، وشعر العاملون بوجود دعم إداري وتقدير لظروفهم، ارتفع مستوى

الرضا الوظيفي وانخفضت نية ترك العمل. أما في حال غياب هذه العوامل، فمن المتوقع أن تتراجع الاتجاهات الإيجابية نحو المنظمة وأن تزداد احتمالية مغادرة العاملين لوظائفهم.

ثالثاً: نظرية الاحتراق الوظيفي

تم تطوير نظرية الاحتراق الوظيفي لتفسير الآثار الناتجة عن التعرض المستمر للضغوط المهنية. وترى النظرية أن الاحتراق الوظيفي يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية، هي: الإرهاق العاطفي، وتبدل المشاعر أو فقدان التعاطف مع الآخرين، وانخفاض الشعور بالإنجاز الشخصي. وتوضح النظرية أن استمرار التعرض لضغوط العمل دون فترات راحة أو دعم كاف يؤدي تدريجياً إلى ظهور هذه الأبعاد، بما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي والرضا عن العمل.

تساعد هذه النظرية في تفسير كيفية تحول الضغوط الناتجة عن المناوبات المتغيرة إلى احتراق وظيفي لدى العاملين في المستشفيات السعودية، وما قد يترتب على ذلك من انخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع نية ترك العمل. كما توفر أساساً نظرياً لفهم العلاقة بين الضغوط المهنية المستمرة والنتائج السلوكية والتنظيمية التي تسعى الدراسة الحالية إلى قياسها.

وفي ضوء هذه النظريات، تنطلق الدراسة الحالية من افتراض أن المناوبات المتغيرة تمثل أحد أهم متطلبات العمل التي تؤثر في العاملين في القطاع الصحي، وأن تأثيرها لا يقتصر على الجوانب الصحية فقط، بل يمتد ليشمل الجوانب التنظيمية، مثل الاحتراق الوظيفي، والرضا الوظيفي، ونية ترك العمل. كما تساعد هذه النظريات في تفسير العلاقات المتوقعة بين متغيرات الدراسة، وتوفير الأساس العلمي الذي سيتم الاعتماد عليه عند بناء الفرضيات وتحليل النتائج ومناقشتها.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها في تحليل العلاقة بين متغيراتها.

جمع البيانات: سيتم استخدام استبانة إلكترونية موجهة للعاملين في المستشفيات السعودية.

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في القطاع الصحي بالمستشفيات في المملكة العربية السعودية، بما يشمل الأطباء، والمرضى، وأخصائيي الرعاية الصحية، والفنيين، وغيرهم من الممارسين الصحيين الذين يعملون بنظام المناوبات.

سيتم اختيار عينة ممثلة من العاملين في المستشفيات السعودية باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة أو العينة الطبقية. وفقا لإمكانية الوصول إلى المشاركين. بما يضمن تمثيل الفئات المهنية المختلفة. وسيتم تحديد حجم العينة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة بما يحقق تمثيلا كافيا لمجتمع الدراسة.

أدوات الدراسة

الاستبانة وسوف تستخدم بوصفها الاداة الرئيسة لجمع البيانات من العاملين في المستشفيات السعودية.

تتكون الاستبانة من:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية للمشركين، مثل: الجنس، والعمر، والمهنة، وسنوات الخبرة، ونوع المستشفى، ونظام المناوبات.

الجزء الثاني: مقياس ليكرت الخماسي لقياس:

- المناوبات المتغيرة
- الاحتراق الوظيفي
- الرضا الوظيفي
- نية ترك العمل
- اضطرابات النوم والآثار الصحية والاجتماعية المرتبطة بالمناوبات (إن تم اعتمادها ضمن متغيرات الدراسة).

اختبارات الصدق والثبات:

صدق المحتوى ويكون من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والإدارة الصحية.

حدود الدراسة

المطلوب:

أ) المجال البشري:

- تقتصر الدراسة على العاملين في القطاع الصحي بالمستشفيات السعودية، مثل الأطباء، والممرضين، وأخصائيين الرعاية الصحية، والفنيين، وغيرهم من الممارسين الصحيين الذين يعملون بنظام المناوبات.

ب) المجال المكاني:

- تجرى الدراسة في المستشفيات العاملة في المملكة العربية السعودية، سواء الحكومية أو الخاصة.

ج) المجال الزمني:

- فترة جمع البيانات (الربع الثالث 2026)
- فترة الدراسة (2026-2027)

المراجع

- (QANASH AND OTHERS 2021) Impact of night shifts on sleeping patterns, psychosocial and physical well-being among healthcare professionals: a cross-sectional study in a tertiary hospital in Saudi Arabia.

- (Siraj and others 2023), Burnout, Resilience, Supervisory Support, and Quitting Intention among Healthcare Professionals in Saudi Arabia: A National Cross-Sectional Survey.
- (Alharbi and others 2020), The relationships between nurses' work environments and emotional exhaustion, job satisfaction, and intent to leave among nurses in Saudi Arabia.
- (Almalki and others 2012), The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia.
- (Nassani and others 2021), Antecedents of Turnover Intentions: Health Care Staff in Saudi Arabia
- (Falatah and others 2021), Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross- sectional survey
- (Alzoubi and others 2024), Moderating role of relationships between workloads, job burnout, turnover intention, and healthcare quality among nurses
- (Mansour, Abu Sharour 2021), Results of survey on perception of patient safety culture among emergency nurses in Jordan: Influence of burnout, job satisfaction, turnover intention, and workload
- (Salahat and Alhamdan 2022), Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study
- (EL-gazar and others 2022), Effects of the areas of worklife on job embeddedness: a national cross-sectional study among Egyptian nurses
- (Al-Sawy 2024), Unravelling the Impact of Psychological Burnout and Compassion Fatigue on Turnover Intentions among Nursing Staff in Egypt's Governmental Sector: A Mediation Study
- (Salahat and Al-Hamdan 2022), Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study
- (Dall'Ora and others 2020), Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review
- (Pallesen and others 2021), Prevalence of Shift Work Disorder: A Systematic Review and Meta-Analysis
- (Hodkinson and others 2022), Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis

- (Blytt and others 2022), The association between shift work disorder and turnover intention among nurses
- (Ejebu and others 2021), Nurses' experiences and preferences around shift patterns: A scoping review
- (Dall'Ora and others 2015), Association of 12 h shifts and nurses' job satisfaction, burnout and intention to leave: findings from a cross-sectional study of 12 European countries
- (Blytt and others 2022), The association between shift work disorder and turnover intention among nurses

إعداد:

محمد سعيد العمودي