

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

العنوان:

العنوان في هذه الدراسة كان "أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي بمنطقة عسير". هذا العنوان يحدد بوضوح المتغيرين الرئيسيين (الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي) ويشير بوضوح إلى البيئة التي تمت فيها الدراسة (القطاع الصحي في عسير).

والعنوان واضح ودقيق في تحديد موضوع الدراسة ومجال التطبيق.

لكن كان يمكن أن يكون أكثر قوة إذا أضاف إشارة إلى حجم العينة أو نوعية المستشفيات أو المرافق الصحية المشاركة في الدراسة. إضافة هذه التفاصيل تجعل العنوان أكثر شمولية وجذباً للباحثين المتخصصين في هذا المجال.

المقدمة:

المقدمة تناولت بشكل شامل مفهوم الاحتراق الوظيفي وأهميته في الدراسات الحديثة، خاصة في القطاع الصحي الذي يشكل ضغطاً كبيراً على العاملين فيه. كما شرحت أهمية الاستقرار الوظيفي كعامل مهم للحفاظ على كفاءة المؤسسات.

وقد تمت المقدمة خلفية جيدة للموضوع، ولكنها كانت تحتاج إلى مزيد من التعمق في توضيح السياق المحلي والظروف الخاصة ببيئة العمل في منطقة عسير. كان من الممكن الاستفادة من دراسات سابقة توضح كيف يمكن للاحتراق الوظيفي أن يؤثر بشكل خاص على العاملين في منطقة معينة بناءً على عوامل مثل الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية.

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة صيغت في تساؤل رئيسي حول "أثر الاحتراق الوظيفي على الاستقرار الوظيفي في القطاع الصحي بمنطقة عسير"، وتفرعت منه عدة أسئلة فرعية تناولت أبعاد الاحتراق الوظيفي مثل الإنهاك العاطفي، الإنسانية، والإنجاز الشخصي.

وكانت مشكلة الدراسة كانت واضحة ومحددة، ولكن كان يمكن تعزيزها من خلال توضيح كيفية تحديدها بناءً على تحليل بيئة العمل في القطاع الصحي بمنطقة عسير. لم تشر المشكلة إلى الأبحاث السابقة بوضوح، حيث كان من الأفضل توضيح الفجوات الموجودة في الأدبيات السابقة المتعلقة بالموضوع..

أهمية الدراسة:

ركزت الدراسة على أهمية تحسين البيئة العملية في القطاع الصحي بمنطقة عسير من خلال تقليل الاحتراق الوظيفي لزيادة الاستقرار الوظيفي. كما ذكرت أن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد في تحسين السياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحية.

وكان يمكن التركيز أكثر على الجوانب العملية للتوصيات وكيف يمكن تطبيقها في بيئات عمل مشابهة.

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة تمحورت حول فهم العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي، مع

تحليل تأثير أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإرهاك العاطفي، الإنسانية، الإنجاز الشخصي) على

الاستقرار الوظيفي.

الأهداف كانت واضحة ومحددة، ولكنها تحتاج إلى تفصيل أكثر حول كيفية قياس هذه الأبعاد

وتأثيرها على العاملين. كان من الممكن تقديم أهداف تفصيلية تركز على تحليل كل جانب من

جوانب الاحتراق الوظيفي بمزيد من التفصيل، مثل تأثير الإرهاك العاطفي على فئات معينة من

العاملين (مثل الممارسين الصحيين).

فرضيات الدراسة:

الدراسة قدمت فرضيات تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين

الاحتراق الوظيفي وأبعاده المختلفة والاستقرار الوظيفي.

الفرضيات صيغت بشكل واضح وقابل للاختبار، وهو ما يعكس قوة المنهج العلمي.

ومع ذلك، كان من الممكن تقديم فرضيات فرعية تتعلق بتأثير الاحتراق الوظيفي

على مستويات مختلفة من العاملين في القطاع الصحي بناءً على المتغيرات

الديموغرافية مثل العمر أو الخبرة أو المسمى الوظيفي..

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على ٤٠٠ من العاملين في القطاع الصحي. تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل معامل الارتباط بيرسون، والتكرارات، والانحراف المعياري.

الرأي العلمي: المنهجية كانت مناسبة لطبيعة الدراسة، ولكن كان من الممكن تعزيز الشرح حول كيفية اختيار العينة. الدراسة لم توضح ما إذا كان هناك تجريب أولي للاستبيان أو مراجعة من قبل متخصصين لضمان دقته وثباته. كان من المفيد أيضًا تقديم توضيح أكبر حول كيفية تصميم الاستبيان وضمان

نتائج الدراسة:

النتائج أشارت إلى أن مستوى الاحتراق الوظيفي كان مرتفعاً بين العاملين في القطاع الصحي، خاصة فيما

يتعلق بالإرهاك العاطفي، بينما كان الإنجاز الشخصي في أدنى مستوياته. وأظهرت النتائج أيضاً وجود

علاقة سلبية بين الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

النتائج كانت دقيقة ومبنية على تحليل إحصائي جيد، ولكن كان من الأفضل تقديم تحليل أكثر تفصيلاً

لكل فئة من العاملين (مثل الفئات العمرية أو الوظيفية).

أيضاً، لم يتم توضيح تأثير العوامل الديموغرافية المختلفة بشكل كافٍ، مثل تأثير عدد سنوات الخبرة على

مستوى الاحتراق الوظيفي.

التوصيات:

قدمت الدراسة توصيات لتحسين الرواتب، وتقليل الأعباء الوظيفية، وتوظيف المزيد من الموظفين في القطاع الصحي لتحسين الاستقرار الوظيفي.

التوصيات كانت منطقية، ولكنها بحاجة إلى مزيد من التفصيل حول كيفية تنفيذها. كان من الممكن تقديم استراتيجيات أكثر تفصيلاً لتعزيز الاستقرار الوظيفي مثل توفير برامج تدريبية، أو تطوير خطط لتحفيز العاملين نفسياً وجسدياً. كان من الأفضل تقديم نموذج عملي لتطبيق هذه

التوصيات في المؤسسات الصحية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

