

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>

Created by



المنهج الوصفي التحليلي:

المنهج الوصفي التحليلي هو منهج بحثي يركز على وصف الظواهر كما هي في الواقع ثم تحليلها للوصول إلى استنتاجات مفيدة. في هذه الدراسة، تم استخدام هذا المنهج لفهم العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بمنطقة عسير. اعتمد الباحثون على جمع بيانات دقيقة عن مشاعر الموظفين تجاه ضغوط العمل (الاحتراق الوظيفي) وأثر ذلك على إحساسهم بالأمان والاستقرار في وظائفهم. تحليل البيانات المجمعة ساعد على تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط المؤثرة سلبًا على الموظفين.

أساليب المنهج الوصفي:



أحد الأساليب الرئيسية المستخدمة في هذه الدراسة هو الاستبيان ، وهي إحدى الأدوات الأساسية المستخدمة في المنهج الوصفي، ويعتبر من أكثر الطرق فعالية في جمع المعلومات من عدد كبير من الأشخاص بطريقة منهجية.

في هذه الدراسة، تم تصميم استبيان خصيصًا لقياس مستوى الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي. تم تقسيم الاستبيان إلى عدة أقسام تغطي متغيرات مختلفة مثل:

- الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة: الإنهاك العاطفي، الإنسانية، والإنجاز الشخصي.
 - الاستقرار الوظيفي، والذي يقيس إحساس العاملين بالأمان الوظيفي والرغبة في الاستمرار في عملهم.
- تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٤٠٠ موظف يعملون في القطاع الصحي بمنطقة عسير. وكانت العينة تضم مختلف الفئات الوظيفية بما في ذلك العاملين الإداريين والممارسين الصحيين.

التحليل الإحصائي:



بعد جمع البيانات من الاستبيانات، تم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي لتحليل النتائج. اعتمد الباحثون على عدة أدوات إحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها، ومن هذه الأدوات:

➤ المتوسط الحسابي: لقياس متوسط استجابات أفراد العينة على الأسئلة المتعلقة بالاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

➤ الانحراف المعياري: لتحديد مدى تشتت أو تباين استجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي، مما يساعد على فهم مدى تباين الشعور بين الموظفين.

➤ معامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لقياس قوة العلاقة بين متغيرات الاحتراق الوظيفي (مثل الإنهاك العاطفي) والاستقرار الوظيفي. أظهرت النتائج أن هناك علاقة سلبية قوية بين مستوى الإنهاك العاطفي وانخفاض الاستقرار الوظيفي.

تحليل العلاقة بين المتغيرات:

تم في الدراسة تحليل العلاقة بين متغيرين رئيسيين: الاحتراق الوظيفي والاستقرار الوظيفي.

أظهرت النتائج أن الإنهاك العاطفي هو العامل الأكثر تأثيرًا على استقرار الموظفين، حيث أدى إلى

انخفاض شعورهم بالاستقرار. كما تم تحليل تأثير المتغيرات الأخرى مثل الإنسانية والإنجاز

الشخصي، والتي بينت وجود ارتباط قوي بين الشعور بالاحتراق الوظيفي وتدهور الأداء الوظيفي

والاستقرار.



استخدام العينات العشوائية:

تم اختيار العينة التي اعتمدت عليها الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة، حيث شملت ٤٠٠ موظف من مختلف فئات العاملين في القطاع الصحي بمنطقة عسير. يهدف اختيار العينة العشوائية إلى ضمان أن البيانات تمثل مجتمع الدراسة بشكل جيد، مما يعزز من دقة وموثوقية النتائج المستخلصة.



النتائج والتوصيات:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي توضح أن الاحتراق الوظيفي له تأثير سلبي كبير

على الاستقرار الوظيفي للعاملين. على سبيل المثال، أفاد غالبية المشاركين بأنهم يشعرون

بالإرهاق العاطفي الناتج عن عبء العمل الكبير، مما أثر على قدرتهم على أداء مهامهم بالشكل

المطلوب وأدى إلى شعورهم بعدم الأمان في وظائفهم. بناءً على هذه النتائج، قدمت الدراسة

مجموعة من التوصيات مثل تحسين الرواتب، تقليل عبء العمل على الموظفين، وتوفير بيئة

عمل أكثر دعمًا للتقليل من مستويات الاحتراق الوظيفي وتعزيز الاستقرار 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

صدقه وثباته.



نتائج الدراسة:

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

يتعلق بالإرهاك العاطفي، بينما كان الإنجاز الشخصي في أدنى مستوياته. وأظهرت النتائج أيضًا 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).

أيضًا، 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 نفسيًا وجسديًا. كان من الأفضل تقديم نموذج عملي لتطبيق هذه التوصيات في المؤسسات الصحية.



THANK YOU

