

دور الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العاملين: دراسة ميدانية على
شركة ارامكو السعودية

إعداد الطالبة:

خلود محمد عيسى العقيدي

الرقم الجامعي / ٢٢٢٠٠١١٣١

مشروع تخرج-١

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

العام الدراسي:

٢٠٢٥م - ٢٠٢٦م

١. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١,١. المقدمة:

تُعد الدراسات السابقة محورًا أساسيًا في أي بحث علمي، إذ تُسهم في بناء الإطار النظري للدراسة وتزويد الباحثة بخلفية معرفية حول الموضوع محل الدراسة، ومن خلال مراجعة ما أنجز من أبحاث ذات صلة الذكاء الاصطناعي وأداء العاملين، يمكن الوقوف على الاتجاهات البحثية المختلفة، والتعرف على الأساليب المنهجية التي اعتمدتها، والنتائج التي توصلت إليها، كما تساعد هذه المراجعة على تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات، واستخلاص الفجوات البحثية التي لم تحظَ بالاهتمام الكافي، وهو ما يبرز القيمة المضافة للدراسة الحالية، وبذلك تمثل الدراسات السابقة ركيزة مهمة لفهم السياق العلمي والعملية للموضوع، وتوجيه مسار الدراسة نحو معالجة الجوانب التي لا تزال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة.

١,٢. المتغير المستقل

دراسات سابقة المتعلقة الذكاء الاصطناعي

دراسة أبو الخير والصائغ (٢٠٢٤) هدفت التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال)، في الأداء المؤسسي بأبعاده (الكفاءة، الفعالية). واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة، تم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٣٨) العاملين بالبنوك التجارية بالمملكة العربية السعودية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر للذكاء الاصطناعي بأبعاده (النظم الخبيرة، التعلم الآلي التلقائي، سهولة الاستعمال) في الأداء المؤسسي، ووجود أثر للذكاء الاصطناعي بأبعاده في رأس المال الفكري، ووجود أثر لرأس المال الفكري في الأداء المؤسسي، ووجود أثر للذكاء الاصطناعي بأبعاده في الأداء المؤسسي من خلال رأس المال الفكري في البنوك التجارية. وأوصت الدراسة ضرورة قيام إدارة البنوك بالاهتمام بالنظم الخبيرة التي يوفرها الذكاء الصناعي

الآكتساب المعرفة من قواعد البيانات المخزنة لإيجاد الحلول للمشاكل المختلفة وتطبيقها من خلال الأداء المؤسسي ورأس المال الفكري لتساعدها في البقاء والاستمرار والمنافسة في بيئة الأعمال المصرفية، إيجاد أنظمة تعالج الأخطاء المحاسبية بشكل منطقي ومبرج لزيادة القدرة والعمل بشكل تلقائي لرصد أي تلاعب فيها وإعادة تقييم عملياتها الداخلية باستمرار بما يتواءم مع التغييرات في بيئة العمل الخارجية لهذه البنوك وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة ونقل المعرفة والبحث والتطوير .

دراسة محمد (٢٠٢٤) هدفت تسليط الضوء على تطوير الأداء المؤسسي للجامعات المصرية في ضوء تقنيات الذكاء الاصطناعي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى ويتضح مما سبق أن الجامعات المصرية تعاني من العديد من أوجه القصور التي تعيق استخدامها للتكنولوجيا الفائقة والمتمثلة في تقنيات الذكاء الاصطناعي، وأنها مازالت البيئة التحتية والتكنولوجية لها رغم اهتمامها بتطويرها وتعزيزها فقيرة وضعيفة لا ترقى إلى استخدامها لتقنيات الذكاء الاصطناعي، كما أنها تعاني من بيئة تنظيمية تقليدية وبطيئة في التكيف مع التطورات التكنولوجية المتسارعة. وأن الجامعات المصرية ما زالت تعتمد علي التنميط والتقليدية وضعف التطوير والتجديد والإبتكار، والابتعاد عن تطبيق أحدث النظريات الإدارية، وضعف توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي لها. وأوصت الدراسة بضرورة أن يتم تقويم الأداء المؤسسي بصورة دورية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

دراسة زاده ومحمد (٢٠٢٤) هدفت التعرف على أثر الذكاء الاصطناعي على الموارد البشرية للعاملين في مجال القطاع الصحي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات. وتكونت عينة الدراسة من (٢٨٦) عامل من العاملين بالقطاع الصحي. وأسفرت نتائج الدراسة أثر الذكاء الاصطناعي على إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي العراقي

كما توصل البحث إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الذكاء الاصطناعي وإدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي العراقي. وأوصت الدراسة ينبغي على ادارة القطاع المبحوث وخاصة الادارة العليا دعم وتأييد عمليات الابداع والابتكار التي تقوم على الذكاء الاصطناعي، وضع آليات محددة لمجموعة من الدورات التدريبية المتخصصة وفق كل وظيفة وكل قسم وحسب الأسلوب العلمي في توفير احتياجاتها التدريبية المستند على دراسة الحاجة الفعلية من أجل سد احتياجات الأفراد العاملين وتزويدهم بالمهارات المطلوبة من الذكاء الاصطناعي لمواكبة التطور الحاصل في مجالها الوظيفي.

هدفت دراسة عبد العاطي (٢٠٢٤) التعرف على تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار في القطاع الصحي في محافظة القاهرة والجيزة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات. وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٩) من العاملين بقطاع المستشفيات. وأسفرت نتائج الدراسة توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرار في القطاع الصحي في محافظة القاهرة والجيزة ويوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار في القطاع الصحي في محافظة القاهرة والجيزة. يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (الذكاء الاصطناعي وجودة اتخاذ القرار) باختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع - الوظيفة - العمر - التعليم). وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام القطاع الصحي بمفهوم الذكاء الاصطناعي وبعمليتي تجربة المستخدم والتدريب والتطوير، اتخاذ السياسات والإجراءات التي تعمل على زيادة مستوى إدراك العاملين لأهمية الذكاء الاصطناعي من خلال عقد دورات تدريبية للعاملين فيها، تحديث وتطوير برامج الذكاء الاصطناعي المستخدمة لتمكين الإدارات المختلفة من اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

دراسة شريف (٢٠٢٤) هدفت تقديم مقترح لتطبيق الذكاء الاصطناعي للاستفادة من تقنيات الطابعة ثلاثية الأبعاد في تحسين جودة الخدمة الصحية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتمثلت أداة الدراسة في استبانة لجمع البيانات والمعلومات. وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٩) من العاملين بمستشفيات محافظة القاهرة. وأسفرت نتائج الدراسة الاهتمام القوي نسبياً بالذكاء الاصطناعي، وقد كان أكثر الأبعاد أهمية على الترتيب تحديات الذكاء الاصطناعي وتليها الفرص أما تقنيات الطابعة ثلاثية الأبعاد وتحسين جودة الخدمة الصحية فقد اتضح أن آراء العينة تجاههم جيد نسبياً. وأوصت الدراسة بضرورة أن يتم الاستعانة بالنظم الخبيرة للتحكم الذاتي في القطاع الصحي لتحقيق جودة الخدمة في المستشفيات باستخدام الطابعة ثلاثية الأبعاد، ونمذجة المعرفة والخبرة الإنسانية في القطاع الصحي باستخدام النظم الخبيرة، وإشعار المسؤولين بتغيير البيئة الداخلية والخارجية للمستشفى تجاه تفوق المعلومات.

١,٣. المتغير التابع أداء العاملين

دراسات سابقة مرتبطة

دراسة الشهري (٢٠٢٣) التعرف على أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في شركة الصافي دانون؛ ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استبيان تم تطبيقها على عينة مكونة من (٩٢) عامل من العاملين بقسم المبيعات بشركة الصافي دانون، لجمع المعلومات حول محاور الاستبيان. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة الاستفادة من التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في شركة الصافي دانون جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساوياً (٣.٧٣) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (١.١٢)، تأثير التدريب الإلكتروني على عملية

تطوير الأداء للعاملين في شركة الصافي دانون من ناحية مهارات البيع جاءت بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (٣.٨٥) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (١.١٨)، تأثير التدريب الإلكتروني على عملية تطوير الأداء للعاملين في شركة الصافي دانون جاء بدرجة كبيرة، حيث جاء المتوسط العام مساويا (٣.٩٩) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (٠.٧٨) وأوصت الدراسة بضرورة توفير كافة متطلبات التدريب الإلكتروني، وتوفير المدربين ذوي الكفاءة لتدريب العاملين، وتحفيز العامل ماديا ومعنويا من أجل المساهمة في التدريب.

دراسة القحطاني وجفري (٢٠٢٣) هدفت التعرف على أثر الثقافة التنظيمية الخضراء على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستعانت بقائمة الاستقصاء، ويتكون عينة الدراسة على (٢٠٠) عامل. وتوصلت الدراسة إلى أنه هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عمق تخضير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (٨٠١.٠**) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠)، وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة تخضير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (٨١٧.٠**) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠) وأن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نشر تخضير الثقافة التنظيمية على أداء العاملين لموظفي أمانة محافظة جدة في منطقة مكة المكرمة (٨٣١.٠**) بمستوى دلالة (٠.٠٠٠)، وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتكوين شراكة مع القطاع الخاص من أجل تنمية الاستثمارات نحو القطاعات الخضراء و العمل على تطوير الإجراءات والآليات المالية والاقتصادية بما يتناسب مع تطبيق برنامج الثقافة الخضراء.

دراسة المطيري وآخرون (٢٠٢٢) هدفت التعرف على أثر إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بالقطاع الصحي بالتطبيق على مستشفيات مدينة الرياض. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٥) من العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) بلغت (٠.٥٨٣) وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، بين الدرجة الكلية لإدارة الجودة الشاملة وأداء العاملين بالقطاع الصحي السعودي لدى العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض.

دراسة التميمي (٢٠٢٢) هدفت التعرف على الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير أداء العاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء، واستخدمت الدراسة منهج الوصفي التحليلي، مع استخدام الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة الميدانية، حيث تم توزيع الاستبانات على عينة الدراسة التي بلغت (٤٣٢) فرداً، وقد توصلت النتائج إلى أن معظم العاملين وافقوا على مفهوم وتعريف الإدارة الإلكترونية ودورها في تطوير العملية الإدارية، وأن التطور المستمر في نظم الإدارة الإلكترونية بالهيئة العامة للغذاء والدواء بالسعودية يمثل أحد التحديات بسبب الحاجة المستمرة للكوادر البشرية المتخصصة، ومع هذه التحديات فقد أظهرت النتائج عدداً من المميزات أهمها: أن الأنظمة الإلكترونية المستخدمة بالهيئة أسهمت في تقديم الخدمات للمستفيدين منها بمرونة وسهولة، كما ساعدت الإدارة الإلكترونية على تبسيط الإجراءات الإدارية المتبعة في جميع أنشطة الهيئة.

دراسة اليامي (٢٠٢٢) هدفت التعرف على أثر الاحتراق بأبعاده (الاجهاد النفسي، تلبد المشاعر، انخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران في المملكة العربية السعودية، وقد

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة، وقد تم تطبيق الدراسة على عينة تكونت من (٣٦١) من العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران. وتوصلت الدراسة إلى نتائج؛ من أهمها وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي، ودرجة تقدير مرتفعة من أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر للاحتراق الوظيفي بأبعاده (الاجتهاد النفسي، وتبلد المشاعر، وانخفاض الشعور بالإنجاز) على أداء العاملين في المنشآت الصحية في منطقة نجران، وعلى ضوء النتائج، أوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد الطرق والأنظمة التي تحسن من مستوى أداء العاملين في المنشآت الصحية، وزيادة الاهتمام بإيلاء تحسين جودة حياة العمل داخل المنشآت الصحية للحفاظ على المستوى المنخفض من الاحتراق الوظيفي، وزيادة الإثاء المستمر على أداء العاملين الأمر الذي يشجعهم على بذل المزيد من الجهود وزيادة إنتاجيتهم.

دراسة حسين والعتيبي (٢٠٢١) التعرف على مدى تأثير تكنولوجيا الاتصال على أداء موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية، ورصد أهم السلبيات والصعوبات الناجمة من استخدام تكنولوجيا الاتصال في المديرية العامة للشؤون الصحية في المملكة العربية السعودية. واعتمدت الدراسة على منهج المسح بالعينة باستخدام أداة الاستبيان للوصول إلى نتائج الدراسة وأهدافها، وقد تم تطبيقه على عينة عمدية قوامها (١٠٠) مفردة من موظفي المديرية العامة للشؤون الصحية بمكة المكرمة. كشفت النتائج ارتفاع نسبة استخدام عينة الدراسة لتكنولوجيا الاتصال المقدمة من المديرية العامة للشؤون الصحية وذلك بنسبة (١٠٠٪). أن الإنترنت أهم وسائل تكنولوجيا الاتصال التي يستخدمها عينة الدراسة في المديرية العامة للشؤون الصحية في المرتبة الأولى. ارتفاع فاعلية الدور الذي تؤديه التكنولوجيا الاتصالية في تطوير أداء العاملين بالمديرية العامة

للشؤون الصحية بنسبة (٧٩٪). وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الاتصال وأداء العاملين بالمؤسسات الحكومية المديرية العامة للشؤون الصحية بمكة المكرمة.

١.٤. الخاتمة

أولاً: أوجه الشبه مع الدراسة الحالية

تتشترك الدراسات السابقة جميعها مع الدراسة الحالية في الاهتمام بالذكاء الاصطناعي كأحد المتغيرات الحديثة المؤثرة في تطوير الأداء المؤسسي وأداء العاملين في القطاعات المختلفة. كما تتفق أغلبها في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة لجمع البيانات وتحليلها إحصائياً، بهدف التعرف على العلاقات بين متغيرات الذكاء الاصطناعي وأداء العاملين. وتتقاطع كذلك مع الدراسة الحالية في التركيز على البيئة السعودية والمصرية في مجال تطبيقات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات التعليمية أو الصحية أو المصرفية، مما يؤكد أهمية هذا المجال في دعم كفاءة الأداء المؤسسي وتحسين جودة القرارات.

ثانياً: أوجه الاختلاف

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مجال التطبيق؛ فبينما ركزت بعض الدراسات على القطاع المصرفي (أبو الخير والصائغ، ٢٠٢٤)، أو الصحي (زاده ومحمد، ٢٠٢٤؛ عبد العاطي، ٢٠٢٤؛ شريف، ٢٠٢٤)، ركزت أخرى على القطاع الجامعي (محمد، ٢٠٢٤)، في حين تركز الدراسة الحالية على تحليل أثر الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء العاملين في قطاع محدد (يُذكر اسم القطاع وفق موضوع بحثك). كما تختلف في الهدف البحثي إذ تسعى الدراسة الحالية إلى بناء نموذج تفسيري شامل للعلاقة بين أبعاد الذكاء الاصطناعي (مثل النظم الخبيرة والتعلم الآلي وسهولة الاستخدام) وأداء العاملين بما يتيح التنبؤ بمستويات الأداء وتحسينه.

كذلك، تختلف الدراسة الحالية في تناولها لأداء العاملين كمتغير تابع بمنظور متعدد الأبعاد (الكفاءة - الإنتاجية - الالتزام الوظيفي - جودة المخرجات)، بينما تناولت معظم الدراسات السابقة الأداء بشكل عام دون تفصيل هذه الأبعاد.

ثالثاً: الفجوة البحثية

على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الذكاء الاصطناعي في المؤسسات، إلا أن معظمها ركز على الجانب التقني والتطبيقي دون التعمق في الأثر الإداري والسلوكي لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين. كما لم تتناول الدراسات السابقة العلاقة التكاملية بين أبعاد الذكاء الاصطناعي وأداء العاملين في ضوء التحول الرقمي الاستراتيجي للمؤسسات ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠. ومن هنا تتبع أهمية الدراسة الحالية في سد هذه الفجوة من خلال تحليل أثر الذكاء الاصطناعي على أداء العاملين بطريقة شمولية تجمع بين البعد التقني والإداري والسلوكي، مما يسهم في إثراء الأدبيات العلمية وتعزيز التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في بيئات العمل السعودية.

قائمة المراجع:

١. أبو الخير، مي محمود، الصائغ، شهد طارق (٢٠٢٤). أثر الذكاء الاصطناعي في الاداء المؤسسي: متغير وسيط رأس المال الفكري في البنوك التجارية العاملة بالمملكة العربية السعودية، *المجلة الدولية للبحوث العلمية*، ٣ (٤)، ٤٤٥-٥١٠.
٢. التميمي، أروى بنت عبدالله. (٢٠٢٢). تطوير أداء العاملين في الهيئة العامة للغذاء والدواء السعودية على ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، ٦ (٤)، ١٧ - ٤٢.
٣. حسين، إيمان فتحي عبدالمحسن، و العتيبي، سارة ذيب. (٢٠٢١). تكنولوجيا الاتصال وعلاقتها بأداء العاملين بالمؤسسات الحكومية: المديرية العامة للشؤون الصحية بمكة المكرمة نموذجا. *المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان*، (٢٢)، ٨٥ - ١٢٩ .
٤. زاده، محمد علي، محمد، محمد مصطفى. (٢٠٢٤). الذكاء الاصطناعي وتأثيره على الموارد البشرية في مجال القطاع الصحي في محافظة صلاح الدين. *مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية*، ٢٠ (٦٧)، ٣٣١ - ٣٤٧.
٥. شريف، شيماء شريف عبد اللطيف. (٢٠٢٤). مقترح تطبيق الذكاء الاصطناعي للاستفادة من تقنيات الطابعة ثلاثية الأبعاد في تحسين جوده الخدمة الصحية: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. ١٥ (٣). ١١٧٥ - ١٢٣٣.
٦. الشهري، سمير محمد جويعد. (٢٠٢٣). أثر التدريب الإلكتروني على أداء العاملين في شركة الصافي دانون. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، ٧ (١٠)، ٨٤ - ٩٩ .
٧. عبد العاطي، أميرة علي. (٢٠٢٤). تأثير أبعاد الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار في القطاع الصحي في محافظة القاهرة والجيزة مصر. *مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية*. ٤ (١٥). ١٨٨١-١٩٢١.

٨. القحطاني، عبدالعزيز بن محمد آل قير، و جفري، علي بن عمر عبدالله. (٢٠٢٣). أثر الثقافة

التنظيمية الخضراء على أداء العاملين: دراسة ميدانية على موظفي أمانة محافظة جدة في منطقة

مكة المكرمة. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٣، (٤)، ٨٥ - ١١٠ .

٩. محمد، أسماء محمد عبد القادر. (٢٠٢٤). تطوير الأداء المؤسسي للجامعات المصرية في ضوء

تقنيات الذكاء الاصطناعي، *مجلة الادارة التربوية*، (٤١)، ٢٨٦-٣٨٧.

١٠. المطيري، عارف عبدالعزيز، آل حسينة، مرضي مبارك، العنزي، ممدوح فهد، المطيري،

فايز عبدالمحيي، و المطيري، رزان محمد. (٢٠٢٢). إدارة الجودة الشاملة وأثرها على أداء

العاملين بالقطاع الصحي: دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الحكومي بمدينة الرياض. *مجلة*

العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٦(٢٩)، ٢٢ - ٤٢ .

١١. اليامي، علي فهد آل منصور، ال بحري، خالد نقطان، ال منصور، فهد محمد، ال مردف،

علي حسن، و اليامي، ناصر حسين. (٢٠٢٢). أثر الاحتراق الوظيفي على أداء العاملين

بالمنشآت الصحية بمنطقة نجران. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، (٧٣)، ٣٠٥ - ٣٣٨ .