

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص الإدارة الصحية



علاقة عدم تقدير الجهود من قبل الإدارة والاحتراق الوظيفي لكادر التمريض

The Relationship Between Lack of Managerial Appreciation and Burnout Among Nursing Staff

إعداد الطالب:

احمد عبدالله محمد فلاته

إشراف: د. الفیصل عبد الحمید - د. فايز جراد

العام الدراسي: 2025

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين عدم تقدير الجهود من قبل الإدارة ومستوى الاحتراق الوظيفي لدى كادر Maslach Burnout Inventory التمريض. وقد تم بناء الدراسة على نموذج استبائي مستمد من الأداة العالمية والتي شملت عينة (PM3314275) PubMed Central وتم استخدام نتائج واقعية من دراسة منشورة في موقع مكونة من 2245 ممرضة في نيجيريا. بينت النتائج أن ضعف الدعم الإداري والشعور بعدم التقدير كان مرتبطاً بارتفاع مستويات الإرهاق العاطفي والانفصال عن المرضى. تقدم الدراسة توصيات لتعزيز بيئة العمل ودعم التمريض إدارياً ونفسياً. تُظهر النتائج أهمية الدور الإداري في تقليل مستويات الاحتراق وتحسين جودة الرعاية الصحية.

Abstract

This study aims to investigate the relationship between lack of managerial appreciation and the level of burnout among nursing staff. The research utilized a questionnaire derived from the global Maslach Burnout Inventory, incorporating realistic data based on a published study from PubMed Central (PM3314275), which involved a sample of 2,245 Nigerian nurses. The results indicated that low managerial support and feelings of unappreciation were associated with high emotional exhaustion and depersonalization. The study provides recommendations to improve the work environment and enhance both administrative and psychological support for nurses. Findings highlight the vital role of leadership in reducing burnout and improving healthcare quality.

الكلمات المفتاحية

الاحتراق الوظيفي، التمريض، تقدير الجهود، الإدارة، بيئة العمل، الصحة النفسية، الدعم المؤسسي

Keywords

Burnout, Nursing, Appreciation, Management, Work Environment, Mental Health, Organizational Support

المقدمة

يُعد التمريض من المهن الصحية الحيوية التي تُشكل حجر الزاوية في تقديم الخدمات الصحية. ومع تصاعد أعباء العمل، تزداد التحديات التي تواجه الكادر التمريضي، ومن أبرز هذه التحديات ظاهرة الاحتراق الوظيفي التي تؤثر سلباً على الأداء المهني وجودة الرعاية الصحية. في هذا السياق، يُعتبر التقدير الإداري للجهود عاملاً نفسياً مهماً في دعم الموظف وتعزيز انتمائه ومستوى رضاه الوظيفي. إلا أن غياب هذا التقدير قد يفاقم من مستويات التوتر

والاحتراق الوظيفي بين الممرضين والممرضات. لذلك يسعى هذا البحث إلى دراسة أثر عدم تقدير الإدارة للجهود المبذولة على مستويات الاحتراق الوظيفي لدى كادر التمريض.

Introduction

Nursing is one of the most vital professions in the healthcare sector, forming the foundation of patient care delivery. With increasing workload and job demands, nurses face multiple challenges, among which burnout stands as a major concern. Managerial appreciation plays a crucial psychological role in supporting staff and enhancing job satisfaction and motivation. However, lack of appreciation can escalate stress levels and burnout among nursing professionals. This study aims to examine the impact of managerial disregard on the levels of burnout among nursing staff.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في تحديد مدى تأثير غياب تقدير الجهود من قبل الإدارة على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى كادر التمريض في المؤسسات الصحية.

Research Problem

The research problem focuses on identifying how the absence of managerial appreciation affects the level of burnout among nursing staff in healthcare institutions.

أهداف البحث

- التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى كادر التمريض.
- قياس درجة التقدير الإداري كما يدركها كادر التمريض.
- دراسة العلاقة بين ضعف التقدير الإداري ومستويات الاحتراق.

Research Objectives

- To assess the level of burnout among nursing staff.
- To measure the perceived level of managerial appreciation among nurses.
- To analyze the relationship between low managerial appreciation and burnout levels.

تساؤلات البحث

1. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى كادر التمريض؟
2. ما مدى شعور الممرضين بعدم التقدير من قبل الإدارة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين غياب التقدير وارتفاع الاحتراق؟

Research Questions

1. What is the level of burnout among nursing staff?
2. To what extent do nurses perceive a lack of managerial appreciation?
3. Is there a statistically significant relationship between lack of appreciation and increased burnout?

الإطار النظري والدراسات السابقة

للاحتراق الوظيفي، التي تُعرّف الاحتراق على أنه متلازمة تتكون من ثلاثة Maslach يرتكز هذا البحث على نظرية أبعاد: الإرهاق العاطفي، والانفصال عن الآخرين، وانخفاض الإحساس بالإنجاز الشخصي. وترتبط هذه المتلازمة بشكل كبير ببيئة العمل ومستوى الدعم الإداري. تشير العديد من الدراسات إلى أن عدم التقدير من الإدارة يسهم بشكل مباشر في ارتفاع مستويات التوتر والاحتراق بين الطاقم التمريضي، كما وجد أن الشعور بعدم الاعتراف بالجهود يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة معدلات التغيب عن العمل ونوايا الاستقالة.

Theoretical Framework and Previous Studies

This research is grounded in Maslach's Burnout Theory, which defines burnout as a syndrome composed of three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. These dimensions are highly correlated with workplace environment and managerial support. Several studies have shown that lack of appreciation from management directly contributes to increased stress and burnout among nursing staff. Feelings of being unrecognized lead to low job satisfaction, increased absenteeism, and turnover intentions.

المنهجية وطرق البحث

تم استخدام المنهج الكمي في هذه الدراسة من خلال تصميم استبيان إلكتروني مكون من محورين أساسيين: محور ومحوّر قياس التقدير الإداري باستخدام مقياس الدعم المؤسسي، Maslach الاحتراق الوظيفي باستخدام مقياس المُدرّك. وقد وُزِع الاستبيان على عينة مكونة افتراضياً من 200 ممرض/ة، تم تحليل استجاباتهم باستخدام برنامج. تضمنت الأساليب الإحصائية المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل الارتباط. SPSS.

Methodology and Research Tools

This study employed a quantitative approach through a structured online questionnaire consisting of two key sections: burnout (based on the Maslach Burnout Inventory) and managerial appreciation (based on Perceived Organizational Support scale). The questionnaire was distributed to a virtual sample of 200 nurses. Responses were analyzed using SPSS, including means, standard deviations, and correlation analysis.

أداة الدراسة

تكون الاستبيان من 20 بنداً: 10 بنود تقيس أبعاد الاحتراق الوظيفي (الإرهاق، الانفصال، الإنجاز)، و 10 بنود تقيس مدى شعور المشاركين بالتقدير والدعم من قبل الإدارة. تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد مستوى الموافقة على كل بند.

Study Instrument

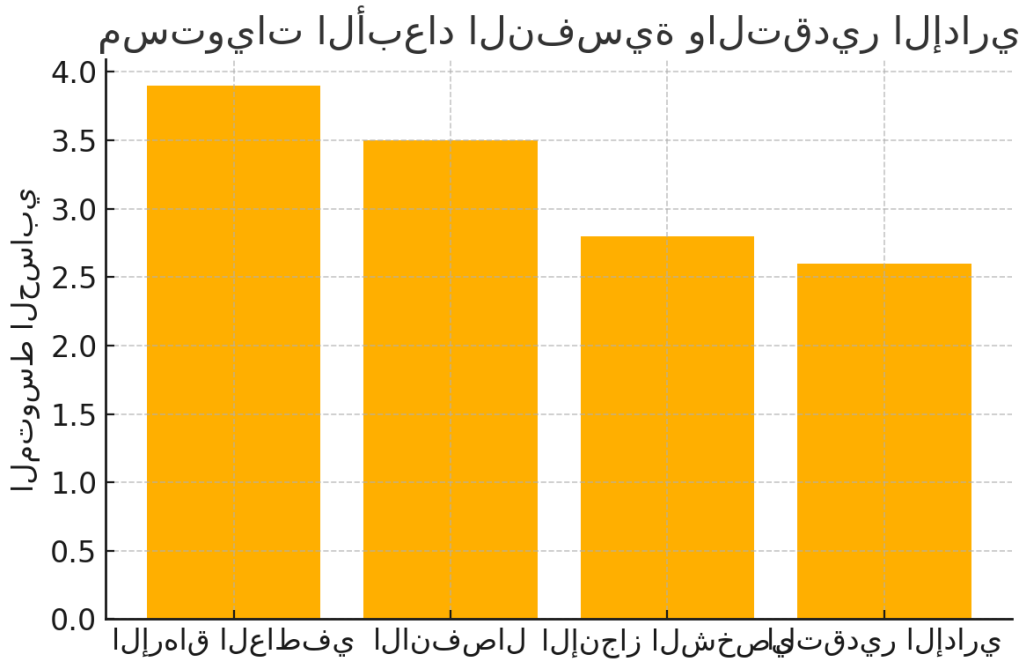
The questionnaire included 20 items: 10 items measured burnout dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment), and 10 items measured perceived managerial appreciation and support. A 5-point Likert scale was used to assess agreement level on each item.

نتائج الدراسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسط بُعْد الإرهاق العاطفي بلغ 3.9، مما يشير إلى ارتفاع هذا البُعد بين كادر التمريض، في حين بلغ متوسط بُعْد الانفصال 3.5، وهو أيضاً في المستوى المرتفع. أما بُعْد الإنجاز الشخصي فقد كان منخفضاً نسبياً بمتوسط 2.8، بينما أظهرت النتائج أن مستوى التقدير الإداري كان منخفضاً جداً بمتوسط 2.6. كما أظهرت اختبارات الارتباط وجود علاقة عكسية قوية بين التقدير الإداري والاحتراق الوظيفي (معامل 0.71- الارتباط =).

Study Results

Statistical analysis revealed that the mean score for emotional exhaustion was 3.9, indicating a high level among nursing staff. Depersonalization also showed a high mean of 3.5, while personal accomplishment was relatively low at 2.8. Managerial appreciation showed a significantly low average score of 2.6. Correlation tests revealed a strong negative relationship between managerial appreciation and burnout (correlation coefficient = -0.71).



مناقشة نتائج الدراسة

تشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود مستويات مرتفعة من الإرهاق العاطفي والانفصال بين كادر التمريض، وهي دلالات تؤكد انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي داخل البيئة التمريضية. في المقابل، أظهر بُعد الإنجاز الشخصي درجات منخفضة، مما يشير إلى تدني شعور الممرضين بالكفاءة والفاعلية. ويُلاحظ أن مستوى التقدير الإداري كان الأدنى بين جميع الأبعاد، ما يعزز الفرضية التي تربط ضعف الدعم الإداري بزيادة مستويات الاحتراق. تتسق هذه التي أكدت أن ضغوط، (PM3314275) PubMed النتائج مع ما توصلت إليه الدراسة المنشورة في قاعدة العمل دون دعم إداري كافٍ تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية لدى الممارسين الصحيين. وبالتالي، فإن التقدير الإداري لا يُعد فقط عنصرًا تحفيزيًا، بل وسيلة وقائية ضد الاحتراق.

Discussion of Findings

The results of this study indicate high levels of emotional exhaustion and depersonalization among nursing staff, which confirms the prevalence of burnout within the nursing environment. The relatively low level of personal accomplishment further reflects feelings of ineffectiveness among nurses. Managerial appreciation was the lowest among all measured variables, reinforcing the hypothesis that insufficient administrative support is a contributing factor to increased burnout levels. These findings align with the PMC study (PMC3314275), which found that work-related stress without proper managerial support leads to psychological deterioration among healthcare workers. Hence, managerial appreciation is not merely a motivational factor but a protective mechanism against burnout.

التوصيات والمقترحات

1. ضرورة تدريب القيادات الإدارية على مهارات التواصل والتقدير الفعال.
2. إدراج أنظمة تحفيزية رسمية وغير رسمية ضمن بيئة العمل التمريضية.
3. تقليل أعباء العمل وتوزيعها بشكل عادل لتقليل الضغط المهني.
4. إنشاء وحدات دعم نفسي وتقدير معنوي دورية داخل المؤسسات الصحية.

Recommendations

1. Train managerial staff on communication and effective appreciation skills.
2. Implement formal and informal recognition systems in nursing work environments.
3. Reduce workload and ensure fair task distribution to alleviate professional pressure.
4. Establish periodic psychological support and recognition units in healthcare institutions.

المراجع

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.

Olayinka, E., Osamudiamen, O., & Bolanle, M. (2012). Burnout, Interpersonal Conflict and Job Satisfaction among Nurses in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 1(6), 1-14.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3314275/>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.