

## الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالعوامل المؤثرة على العمل لدى الممرضين والممرضات في محافظة حفر الباطن

سعاد عيبان العنزي

مديرية الشؤون الصحية بحفر الباطن

أُستلم بتاريخ ٢٠٢٢/١١/٢١ وقبل للنشر بتاريخ ٢٠٢٣/٢/١٣

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في حفر الباطن، والكشف عن وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي والعوامل المؤثرة على العمل، فضلاً عن معرفة الفروق في الاحتراق الوظيفي التي تُعزى لمتغيرات: (الجنس - العمر - الخبرة)، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين والممرضات بمحافظة حفر الباطن بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، أما عينة الدراسة فقد اشتملت على (٣٦٥) ممرضاً وممرضة، وتم استخدام مقياس الاحتراق الوظيفي واستبانة العوامل المؤثرة على العمل كأدوات للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن المتوسط العام لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة استجابة (متوسطة) وبمتوسط حسابي قدرة (٣,٣٤) وانحراف معياري (١,٠٤٠)، حيث جاء في الترتيب الأول بعد الإجهاد النفسي بمتوسط حسابي (٥,٥٨)، وانحراف معياري (١,٠٦٥)، وبدرجة استجابة (عالية)، وجاء في الترتيب الثاني بعد تبدل المشاعر بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (١,١٩٨)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وجاء في الترتيب الأخير بعد نقص الشعور بالإنجاز بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وانحراف معياري (١,١٢١)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق الوظيفي والعوامل المؤثرة على العمل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، والعمر، والخبرة).

**الكلمات المفتاحية:** الاحتراق الوظيفي، العوامل التنظيمية، بيئة العمل، حفر الباطن، الممرضين والممرضات.

## Job Burnout and its Relationship to the Factors Affecting Work for Male and Female Nurses in Hafr Al-Batin Governorate

Suad Ayban Al-Enaizi

Directorate of Health Affairs in Hafr Al-Batin

Received on 21/ 11/ 2022 Prior to publication on 13/ 02/2023

### Abstract

The study aimed to identify the level of job burnout among nurses in Hafar Al-Batin, and to reveal the existence of a relationship between job burnout and the factors affecting work, as well as to know the differences in job burnout that are attributed to the variables (gender - age - experience). The study population consisted of all Male and female nurses in Hafar Al-Batin Governorate in the Eastern Province of the Kingdom of Saudi Arabia. As for the study sample, it included (356) male and female nurses. The burn-out scale and questionnaire of the factors affecting work were used as study tools. The study found many results, the most important of which is that the general average of the dimensions of the burn-out scale. It came with a (average) response degree, with an arithmetic mean of (3.34), and a standard deviation (1.040), Where it came in the first place after psychological stress with an arithmetic mean (3.58), a standard deviation (1.065), and a degree of response (high), and came in second place after dullness of feelings with an arithmetic mean (3.25), a standard deviation (1.198), and a degree of response (medium), and came in the last place after

Sualanizi@moh.gov.sa

the lack of a sense of achievement with an arithmetic mean (3.14). The study revealed a statistically significant negative correlation between job burnout and factors affecting work, and there were no statistically significant differences at the level of significance (0.05) in job burnout due to the variable of gender, age and experience.

**Keywords:** Job Burnout, Organizational Factors, Work Environment, Hafar Al-Batin, Male and Female Nurses.

## المقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يمرُّ بها العالم في وقتنا الحالي اتجهت الكثير من المؤسسات إلى الاهتمام بالعنصر البشري؛ كونه أحد الأركان الرئيسة للمؤسسات، ورغم ذلك قد يواجه العاملون في المؤسسات العديد من الظواهر السلبية ومنها ما يُسمَّى بالاحتراق الوظيفي.

ويقصد بالاحتراق الوظيفي Job burnout: حالة من الإجهاد الانفعالي، يحدث نتيجة تعرُّض الفرد العامل وبشكلٍ مستمرٍّ لضغوط العمل المرتفعة، بحيث تؤدي إلى نقص في الكفاءة الشخصية للفرد، وضعف الاهتمام بالبعد الإنساني، وأكثر من يتعرَّض لهذه الحالة العاملون في مهن الخدمات التي تتطلب التعامل الدائم مع الآخرين (العنزي، ٢٠١٨).

وقد عرَّفت نصر (٢٠١٣) الاحتراق الوظيفي بأنه: "استنفاذ الطاقة الجسدية والنفسية للفرد؛ نتيجة الضغوط التي تُمارس عليه في مجال العمل لفترات طويلة، والتي يكون لها آثار سلبية، تتمحور في انخفاض مستوى رضاه الوظيفي، ومحو شخصيته، مما يكون له مردود مباشر على تدني مستوى إنجاز المهني" (ص ٢٣٧).

وتظهر أعراض الاحتراق الوظيفي على العاملين في شكل فقدان الثقة بالآخرين، والشعور بالإرهاق، وفقدان الأمل، والإجهاد النفسي، والشعور بالفشل، والتوتر، والثورة لأقل الأسباب، وكثرة الخلافات مع زملاء العمل، ومحاولة تجنُّب المناسبات الاجتماعية (محمد، ٢٠١٤).

كما يشير بهشتيفار وأوميدفار (Beheshtifar & Omidvar, 2013) إلى أنه تتضمن مظاهر الاحتراق الوظيفي: ظهور درجة من الإجهاد البدني والوجداني، والسلوك المتعلق بالاضطرابات الوظيفية الاجتماعية خاصة العزلة، والبعد عن الأقران في بيئة العمل.

ويؤدي الاحتراق الوظيفي إلى تأثيرات سلبية على المؤسسات والعاملين، تتمثل في تغيير الأماكن الوظيفية داخل بيئة العمل، والغياب والإجازات المتكررة، وانخفاض جودة وكفاءة العمل، والقصور في الصحة الذهنية، وانخفاض جودة الخدمات المُقدَّمة للعملاء، وعدم الرضا عن الخدمات العامة، والركود والتأخير في المهام الإدارية المتخصصة (Vanda & Haghghi, 2014).

وتتعدّد مسببات الاحتراق الوظيفي وفقاً لتعدّد السمات والتوجّهات الشخصية للأفراد والمحيط البيئي الذي يتواجد فيه كل منهم، وهو ما أشار إليه بورزق ونميش والطاهر (٢٠١٨) حينما أكدوا على أنه توجد الكثير من الأسباب المؤدّية للاحتراق الوظيفي، وتختلف هذه الأسباب من فرد إلى آخر من حيث وقعها النفسي عليه؛ بسبب قدرة التحمّل النفسي من فرد لآخر، وطريقة تعامل الأفراد مع مسببات الاحتراق ومصادره.

ولقد حاولت العديد من الدراسات بحث الاحتراق الوظيفي في عدد من المهن، ومنها مهنة التمريض التي تعدّ من العلوم والمهن المهمة التي تقترن بصحة وسلامة الأفراد الجسدية والعقلية، حيث عرّف الرفاعي والجمال (٢٠١٠) التمريض Nursing بأنه: "علم له أصوله وأسسها، ويقوم على دقة ومهارة في الأداء لخدمة المريض الذي يحتاج إلى الرعاية الصحية، ولقّب التمريض بأنه علم؛ لأنه يعتمد على كثير من العلوم الأساسية كعلم التشريح ووظائف الأعضاء، وهو فن ومهارة؛ لأنه يتطلب دقة في العمل، وسرعة في البديهة، والأداء مع الإخلاص" (ص ٥١٣).

وتتمثّل أهمية التمريض في تقديم الخدمات العلاجية والطبية على أعلى مستوى من الجودة وفقاً للمعايير التي تقوم عليها المهنة، كما تبرز كمهنة عالمية ذات لغة واحدة، يستخدمها جميع الممرضات والممرضين في مختلف أنحاء العالم؛ كونها العناية التمريضية الشاملة لكل النواحي التي تتعلق بالفرد والمجتمع، وتسعى المؤسسات الصحية في العالم إلى تكثيف الاهتمام بالدور التمريضي؛ من أجل تقديم خدمات طبية ذات جودة عالية للمرضى داخل المستشفيات وخارجها، وأصبح للتمريض نظريات ومفاهيم ومبادئ وأخلاقيات خاصة به منفصلة عن النظريات والمفاهيم الأخرى ذات العلاقة بالخدمات الصحية العلاجية (الشريف وآخرون، ٢٠١٣).

وعوداً للاحتراق الوظيفي؛ فتمثّل العوامل المسبّبة له لدى العاملين بصفة عامة في القصور في التحكّم في مصير الفرد، حيث إنه في المؤسسات كبيرة الحجم ينخفض مستوى مشاركة العاملين في صنع القرار، ويحدث تأخير في إنجاز المهام؛ بسبب القواعد القانونية والسياسة الإدارية ونقص التمويلات (Beheshtifar & Omidvar, 2013).

كما تتضمن العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي انخفاض مستوى الرضا المهني في مكان العمل، والرضا عن الأجور، والإلزام بالعمل من قبل الأقران من غير ذوي الكفاءة المهنية، وعدم الرضا عن الاختيار، والتدريب الخاص بالعاملين، والإدارة التقليدية للمؤسسة، وعدم كفاءة عملية الإشراف، والقصور في الإبداع، وتجاهل العاملين (Vanda & Haghghi, 2014).

أما العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي في مهنة التمريض فتتمثل في الإجهاد الوظيفي داخل المستشفيات؛ نتيجة لزيادة الأعباء الوظيفية المنوطة بالممرضين، وزيادة عدد المرضى في كل قسم، ومحدودية الإمكانيات المادية والبشرية، وقلة الحوافز المادية والمعنوية، وقد يؤدي ذلك إلى التوتر والإرهاق عند الممرضين داخل المستشفيات، فينعكس ذلك في شكل الاحتراق الوظيفي (حجاج، ٢٠١٣)، ويشير النسق البحثي إلى مدى خطورة الاحتراق الوظيفي على المستوى التنظيمي والفردى، وهو ما منح هذا المصطلح مكانة بارزة تُحتمل دراسته بشكل مفصل.

حيث أكدت دراسة الحريزي (٢٠١٧) أنه من العوامل التي تسبب الاحتراق الوظيفي للممرضين هي العمل لساعات طويلة، مما يؤدي إلى الحرمان من النوم والمشكلات الاجتماعية والعزلة، وانخفاض العائد المادي مقارنة بالجهد المبذول.

كما يذكر أبو طه (٢٠١٠) أن الأطباء والممرضين يتعرضون لمستويات عالية من الاحتراق، كما أن أعداداً كبيرة منهم تضع في الاعتبار ترك العمل، أو تقليل ساعات العمل، حيث إن الأطباء والممرضين يعملون تحت ضغط عمل مستمر، ويتعرضون لعبء عمل زائد، مع متطلبات رعاية المرضى، مما يجعلهم يتعرضون لخطر الاحتراق الذي يهدد استمرارية مشروعات الرعاية الصحية، وتدني مستوى جودة الخدمة الصحية. وقد توصل في دراسته على العاملين في المستشفيات عن وجود مستوى مرتفع للاحتراق الوظيفي، وعدم وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء الوظيفي.

وأوضحت العديد من الدراسات في هذا الشأن الاهتمام بالاحتراق الوظيفي وعلاقته بالقطاع الطبي والتمريض على وجه الخصوص، كدراسة مهدي والشماسي (٢٠١٧) التي هدفت إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة استجابة أفراد العينة على الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغيري الدراسة (النوع والخبرة)، والكشف عن وجود علاقة بين درجة شعور الموظف بعدالة القيم والاحتراق الوظيفي، وقد تكوّنت عينة الدراسة من (١٠٠) من العاملين في المراكز الصحية الأولية، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة استجابة أفراد العينة على الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث.

كما قام القضاة (٢٠١٨) بدراسة هدفت إلى الكشف عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تُعزى لعدد من المتغيرات الديموجرافية، منها: (النوع-العمر- عدد سنوات الخدمة)، واشتملت عينة الدراسة على (٢٥٩) من الإداريين والأطباء والممرضين والفنيين والصيادلة والعاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي بالأردن، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: وجود أثر ذي دلالة

إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) لممارسات إدارة الموارد البشرية على الاحتراق الوظيفي ككل، وعدم وجود فروق في الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير النوع، بينما أظهرت الدراسة وجود فروق في الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (30-أقل من 40)، ولسنوات الخدمة لصالح (أقل من 5 سنوات) و(5 وأقل من 10 سنوات).

أما دراسة (McElreath, 2020) فقد هدفت إلى بحث العلاقة بين الاحتراق والرضا الوظيفي والنية للمغادرة، واشتملت عينة الدراسة على (131) ممرضاً من وحدة الرعاية الحرجة في مستشفى غرب الولايات المتحدة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن الممرضين - بغض النظر عن العمل في وحدة الرعاية الحرجة- يواجهون مستويات مرتفعة من الاحتراق، والتي تؤدي إلى زيادة النية للمغادرة لديهم، ووجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والاحتراق والنية للمغادرة.

أما في البيئة السعودية فهناك عدد من الدراسات التي بحثت في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين، منها دراسة القحطاني (2015)، والتي توصلت إلى أن العبء الوظيفي الزائد والمناوبة الليلية واختلاف أمزجة زوار المرضى من أكثر المواقف التي تثير الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في المستشفيات داخل المملكة العربية السعودية.

وقد أشارت نتائج دراسة زكي وآخرين (Zaki et. al., 2016) إلى أن العوامل التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين السعوديين في مستشفيات مكة المكرمة تتمثل في الإجهاد الوجداني؛ نتيجة الشعور بالاستنزاف الوجداني من العمل، وزيادة مستوى الاحتراق والإحباط من العمل والوظيفة.

كما أشارت نتائج دراسة بالوت وآخرين (Ballut et al., 2018) إلى وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الملك فهد في المملكة العربية السعودية، حيث جاء مستوى الاحتراق الذاتي بنسبة (58,0%)، وجاء مستوى الاحتراق المرتبط بالعمل بنسبة (51,7%)، كما كان البعد الخاص بالاحتراق الوظيفي المتمثل في الإجهاد الوجداني من أكثر الأبعاد الخاصة بالاحتراق انتشاراً بين الممرضين غير الراضين عن الأجور الخاصة بهم.

وتأسيساً على ما سبق، فإن مهنة التمريض تُعدُّ من المهن التي تواجه العديد من الصعوبات؛ لما تتسم به هذه المهنة من واجبات تفرض على العاملين فيها أوضاعاً قد تكون مصدراً للضغط النفسية والمشكلات الوظيفية، مما قد يؤثر على أداء العاملين فيها في قطاع مهم يتعامل مع صحة البشر وسلامتهم، والذي يتحتم انخفاض الأخطاء بقدر كبير.

مما خلق اهتمامًا كبيرًا لهذه المهنة على المستوى الدولي والمحلي، حيث أكدت المملكة العربية السعودية على أهمية دور كليات التمريض، كتخصص نوعي يخدم مختلف شرائح المجتمع، كما نصَّ الهدف الاستراتيجي الخامس لوزارة الصحة ضمن أهداف خطتها للتحويل الوطني ٢٠٢٠م على زيادة جاذبية العمل في التمريض والفئات الطبية المساعدة كخيار مهني مُفضَّل، مما يشير إلى زيادة عدد كليات التمريض في المملكة التي تقدِّم برامج بكالوريوس في التمريض للبنين والبنات (وكالة الأنباء السعودية، ٢٠١٧).

وعلى المستوى البحثي؛ أوصت العديد من المؤتمرات بالاهتمام بالأبحاث العلمية في مجال التمريض؛ لما لها من أهمية عالية على الصعيد المهني وعلى صعيد تطوير الممارسات الصحية الحالية والمستقبلية (جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، ٢٠١٩).

لذا تأتي هذه الدراسة لبحث الجانب النفسي لهذه المهنة، والمتمثلة في معرفة الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالعوامل المؤثرة على العمل، بالإضافة إلى دراسة الفروق في الاحتراق الوظيفي تبعًا لبعض المتغيرات؛ والتي قد تؤثر على أداء العاملين في هذا القطاع الحساس والبالغ الأهمية.

### مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والمرضات في محافظة حفر الباطن؟
٢. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) بين الاحتراق الوظيفي والعوامل المؤثرة على العمل لدى الممرضين والمرضات في محافظة حفر الباطن؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) في الاحتراق الوظيفي تبعًا لمتغيرات: (الجنس، العمر، الخبرة)؟

### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في حفر الباطن، والكشف عن وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي والعوامل المؤثرة على العمل، ومعرفة الفروق في الاحتراق الوظيفي التي تُعزى لمتغيرات: (الجنس، العمر، الخبرة).

### أهمية الدراسة:

### الأهمية النظرية:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها في تناولها للمتغيرات الآتية:

- الاحتراق الوظيفي في ظل تأثيره السلبي على العمل في المنظمات والمؤسسات المختلفة.

- فئة مهمة وهي فئة الممرضين في ظل سعي المملكة للاهتمام بهذه المهنة، والرفع من مستواها المهني والاجتماعي من جانب، وللحفاظ على صحة المواطنين والمقيمين من جانب آخر.
- العوامل المؤثرة على العمل بما تتضمنه من عوامل تنظيمية وبيئة العمل والعوامل الاجتماعية في قطاع حيوي وحساس وهو قطاع التمريض.

#### الأهمية التطبيقية:

- يُؤمّل أن تسهم الدراسة الحالية في لفت أنظار المسؤولين في وزارة الصحة؛ للاهتمام بمهنة التمريض، وإصدار التشريعات التي تضمن توافر العوامل التي ترفع من مستوى هذه المهنة، مما قد يؤثر على التقليل من الضغوط التي قد تسبب الاحتراق الوظيفي في هذه المهنة.
- قد تُسهم نتائج الدراسة في العمل على توعية الممرضين، وتدريبهم على التعامل مع الضغوط، وخفض الاحتراق لدى الممرضين.
- إعداد استبانة العوامل المؤثرة على العمل مُقننة على البيئة السعودية.

#### مصطلحات الدراسة:

#### الاحتراق الوظيفي Job burnout:

عرّف محمد (٢٠١٤) الاحتراق الوظيفي بأنه: "حالة يصل إليها الموظف، يفقد فيها الرغبة في العمل، علاوة على تدني الإنتاجية والتطوير في أداء أعماله، وعادة ما تصيب الفرد عندما يمكث في عمله بدون أي تغير أو تطوير من مدة سبع سنوات وأكثر" (ص ٢٢).

ويمكن تعريفه إجرائيًا بأنه: الدرجة الكلية التي تحصل عليها عينة الدراسة في المقياس المستخدم في الدراسة الحالية.

#### العوامل المؤثرة على العمل Factors Affecting Work:

عرّفها (الكفاوين والزعبي، ٢٠٢١) بأنها: "مجموعة العوامل الداخلية في المنظمة، التي تساعد المنظمة على التميز في أدائها، مما يمكن من مواجهة التغيرات البيئية المتسارعة، بما يحقق الرضا للعاملين، وينعكس ذلك على أدائهم، ويقود إلى تحقيق أهداف المنظمة" (ص ٢١٤).

ويمكن تعريفها إجرائيًا بأنها: الدرجة الكلية التي تحصل عليها عينة الدراسة في الاستبانة المستخدمة في الدراسة.

## التمريض Nursing:

عرّفت فؤاد (٢٠١٦) مهنة التمريض بأنها: "يمثل وظيفة اجتماعية، لها مبادئها وضوابطها ومهاراتها، يقوم من خلالها القائمين على المهنة بتقديم خدمات متنوعة سواء كانوا مرضى من خلال الاعتناء بهم والإشراف عليهم بيولوجياً ونفسياً وروحياً أو أصحاب من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحملات الوقائية والتطعيمية والتثقيف الصحي" (ص ٢٦٤).

ويمكن تعريف الممرض إجرائياً بأنه: الشخص المؤهل للرعاية الطبية، الحاصل على شهادة في التمريض والقادر على العمل في فريق طبي.

## إجراءات الدراسة المنهجية

### منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بنوعيه الارتباطي والمقارن؛ لمناسبته لأهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الممرضين والممرضات بمحافظة حفر الباطن بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددهم (٣٦٠) ممرضاً وممرضة (وزارة الصحة، ٢٠٢٢).

وتكوّنت عينة الدراسة من (٣٥٦) ممرضاً وممرضة في مستشفيات حفر الباطن بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وهي: مستشفى الولادة والأطفال، مستشفى الملك خالد، المستشفى المركزي، مركز صحي الخالدية بحفر الباطن، مركز صحي العزيزية، مركز صحي الخالدية بالقيصومة، مركز أبو موسى الأشعري، مستشفى القيصومة، مركز صحي الفيصلية النفسي، مركز الأسنان، مركز صحي الروضة.

وقد بلغ عدد الاستبانة الموزعة (٣٦٠)، في حين أن الاستبانة المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي هي (٣٥٦) استبانة بنسبة (٩٨,٨٪)، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول ١ توزيع خصائص العينة حسب متغيرات الدراسة (ن=٣٥٦)

النسب المئوية	التكرارات	النوع	خصائص العينة
٪٢٩,٢	١٠٤	ذكر	النوع
٪٧٠,٨	٢٥٢	أنثى	
٪١٠٠,٠	٣٥٦	المجموع	
٪٨٠,٦١	٢٨٧	٣٤-٢٥	الفئة العمرية
٪١٨,٨	٦٧	٤٤-٣٥	



خصائص العينة	النوع	التكرارات	النسب المئوية
عدد سنوات الخبرة بالسنوات	٤٥ سنة فأكثر	٢	٪٠,٥٦
	المجموع	٣٥٦	٪١٠٠,٠
	أقل من ٥	٩٢	٪٢٥,٨
	١٠-٥	١٨٠	٪٥٠,٦
	أكثر من ١٠	٨٤	٪٢٣,٦
	المجموع	٣٥٦	٪١٠٠,٠

يتبين من الجدول (١) أن أكبر نسبة حصل عليها توزيع أفراد العينة حسب النوع هي (٧٠,٨٪) التي تمثل النوع (أنثى)، ويليهما النسبة (٢٩,٢٪) التي تمثل النوع (ذكر).

أما عن طبيعة العمر لعينة الدراسة فقد جاء توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية الأقل لمن بلغ عمرهم أكبر من أو يساوي ٤٥ سنة بنسبة بلغت (٠,٥٦٪)، يليها في المرتبة الثانية الفئة العمرية من (٣٥-٤٤ سنة)، حيث بلغت نسبتهم (١٨,٨٪)، وجاءت في الترتيب الأول النسبة (٨٠,٦١٪)، للفئة العمرية (٢٥-٣٤ سنة).

بينما أكبر نسبة حصل عليها توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة هي (٥٠,٦٪) التي تمثل سنوات الخبرة (من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات)، ويليهما النسبة (٢٥,٨٪) التي تمثل سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات)، وجاءت في الترتيب الأخير النسبة (٢٣,٦٪)، التي تمثل سنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات).

### أدوات الدراسة:

مقياس الاحتراق الوظيفي: تم تطبيق مقياس الاحتراق الوظيفي لـ ماسلاش للاحتراق النفسي (Maslach, 1982)، وهو يتكوّن من (٢٢) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد، وهي:

- البعد الأول: الإجهاد الوظيفي: ويتكوّن من العبارة رقم (١) إلى العبارة رقم (٩).
- البعد الثاني: تبلد المشاعر: ويتكوّن من العبارة رقم (١٠) إلى العبارة رقم (١٤).
- البعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز: ويتكوّن من العبارة رقم (١٥) إلى العبارة رقم (٢٢).

وقد قام بإعداد المقياس وترجمته إلى العربية فرج عبد القادر طه، والسيد مصطفى راغب، وقد استخرجا معاملات صدق مناسبة من خلال عملية الاتساق الداخلي، أما عن ثبات المقياس فقد تمّتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات بلغت (٠,٩٥٣)، وهي قيمة مرتفعة تدل على مستوى ثبات مرتفع.

كما تم التحقق من صدق المقياس وثباته على الدراسة الحالية بتطبيقه على عينة استطلاعية قدرها (٢٥) ممرضًا وممرضة، حيث تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة، كما تم التحقق من الثبات من خلال حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ، كما يوضح نتائجها الجدول الآتي:

جدول ٢ نتائج صدق وثبات مقياس الاحتراق الوظيفي (ن=٢٥)

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
<b>أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي</b>			
البعد الأول: الإجهاد النفسي			
٩٩٢,			
٩٠٤,**	٦	٨٩٦,**	١
٨٨٩,**	٧	٧٧٤,**	٢
٨٦٣,**	٨	٨٦٥,**	٣
٨٦٩,**	٩	٩٣٨,**	٤
		٩٤١,**	٥
البعد الثاني: تبدل المشاعر			
٩٨٥,			
٩٤٣,**	١٣	٩٨١,**	١٠
٩٢٤,**	١٤	٩٦٨,**	١١
		٩٨٦,**	١٢
البعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز			
٩٨٤,			
٩١٦,**	١٩	٩٨٧,**	١٥
٩٢٢,**	٢٠	٩٥٥,**	١٦
٩٣٢,**	٢١	٩٠٠,**	١٧
٩٥٣,**	٢٢	٩٦٩,**	١٨
٩٨٨,			
معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للمقياس			

\*\* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتبين من الجدول (٢) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً، حيث تراوحت قيمها كالتالي: في البعد الأول: الإجهاد النفسي (٧٧٤، - ٩٤١)، وفي البعد الثاني: تبدل المشاعر (٩٢٤، - ٩٨٦)، وفي البعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز (٨٥٣، - ٩٨٧)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس.

كما يتضح من الجدول (٢) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المقياس جاءت بقيم عالية، حيث تراوحت قيم معاملات ألفا كرونباخ للأبعاد بين (٩٨٤، - ٩٩٢)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي للمقياس (٩٨٨)، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجه والثوق به.

## استبانة العوامل المؤثرة على العمل

قامت الباحثة بإعداد هذه الاستبانة، وهي مكونة من جزأين:

البيانات العامة: عبارة عن بيانات أولية عن عينة الدراسة، تتمثل في المعلومات الديموغرافية الآتية:

- اسم المستشفى.
- اسم القسم التابع له.
- الجنس (ذكر، أنثى).
- الفئة العمرية: وتشتمل على (من ٢٥-٣٤ سنة)، (من ٣٥ - ٤٤ سنة)، (من ٤٥ سنة فأكثر).
- سنوات الخبرة: وتشتمل على (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

استبانة العوامل المؤثرة على العمل: وتتكون من (٤٢) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية:

- المحور الأول: العوامل التنظيمية: يتكون من (٢٧) عبارة مقسمة على أربعة أبعاد، هي:
    - البعد الأول: القيادة الإدارية: يتكون من العبارة رقم (١) إلى العبارة رقم (٨).
    - البعد الثاني: العلاقات مع الزملاء: يتكون من العبارة رقم (٩) إلى العبارة رقم (١٤).
    - البعد الثالث: الرواتب والمكافآت: يتكون من العبارة رقم (١٥) إلى العبارة رقم (٢١).
    - البعد الرابع: الاتصال الإداري: ويتكون من العبارة رقم (٢٢) إلى العبارة رقم (٢٧).
  - المحور الثاني: بيئة العمل: ويتكوّن من العبارة رقم (٢٨) إلى العبارة رقم (٣٥).
  - المحور الثالث: العوامل الاجتماعية: ويتكون من العبارة رقم (٣٥) إلى العبارة رقم (٤٢).
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (أوافق تمامًا، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق أبدًا) لتصحيح أداة الدراسة، حيث تعطي الاستجابة لا أوافق أبدًا (١)، لا أوافق (٢)، محايد (٣)، أوافق (٤)، أوافق تمامًا (٥).

كما تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكّمين المختصين؛ وذلك للتأكد من ووضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغوية ومناسبتها لقياس المفهوم، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكّمين (٩٥٪)، كما تم تعديل بعض العبارات في ضوء ملاحظات المحكّمين.

كما تم التحقق من صدق الاستبانة وثباتها على عينة مكونة من (٢٥) ممرضًا وممرضة، حيث تم حساب الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للأبعاد أو المحاور التي تنتمي إليها، كما تم حساب الثبات من خلال ألفا كرونباخ، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول ٣ نتائج ثبات وصدق استبانة العوامل المؤثرة على العمل (ن=٢٥)

معامل ثبات ألفا كرونباخ للمحاور	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
٩٨٥,	المحور الأول: أبعاد العوامل التنظيمية			
	البعد الأول: القيادة الإدارية			
	٩٠٧,**	٥	٨٣٢,**	١
	٩٢٢,**	٦	٩٢١,**	٢
	٩١٧,**	٧	٩١٤,**	٣
	٨٩١,**	٨	٩٧٠,**	٤
	البعد الثاني: العلاقات مع الزملاء			
	٩٠٩,**	١٢	٨٥٨,**	٩
	٩٨١,**	١٣	٩٧٩,**	١٠
	٩٥٣,**	١٤	٩٨٤,**	١١
	البعد الثالث: الرواتب والمكافآت			
	٩٢٨,**	١٩	٩٥٩,**	١٥
	٩٣٦,**	٢٠	٨٩٢,**	١٦
	٩٦٥,**	٢١	٩١٦,**	١٧
			٩٧٤,**	١٨
	البعد الرابع: الاتصال الإداري			
	٩٦٧,**	٢٥	٨٨٦,**	٢٢
	٩٠٢,**	٢٦	٨١٣,**	٢٣
٨٧٦,**	٢٧	٩٥١,**	٢٤	
٩٨٤,	المحور الثاني: بيئة العمل			
	٩٥٦,**	٣٢	٩٧٦,**	٢٨
	٩١١,**	٣٣	٩٣٥,**	٢٩
	٩٧٥,**	٣٤	٨٥٦,**	٣٠
	٨٣٨,**	٣٥	٩٨٧,**	٣١
	٩٨٩,	المحور الثالث: العوامل الاجتماعية		
٨١٩,**		٤٠	٨٩٣,**	٣٦
٨٤٦,**		٤١	٩١٠,**	٣٧
٨٤٢,**		٤٢	٨٦١,**	٣٨
			٨٥٩,**	٣٩
٩٨٨,*	معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبانة			

\*\* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (٠,٠١).

يتبين من الجدول (٣) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في أبعاد المحور الأول: العوامل التنظيمية جاءت جميعها دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط قيم دالة، حيث تراوحت في البعد الأول: القيادة الإدارية بين (٨٣٢, - ٩٧٠)،

وتراوحت في البعد الثاني: العلاقات مع الزملاء بين (٨٥٨، - ٩٨٤)، بينما تراوحت في البعد الثالث: الرواتب والمكافآت بين (٨٩٢، - ٩٧٤)، وتراوحت في البعد الرابع: الاتصال الإداري بين (٨١٣، - ٩٦٧)، وتراوحت في المحور الثاني: بيئة العمل بين (٨٣٨، - ٩٨٧)، وفي المحور الثالث: العوامل الاجتماعية بين (٨١٩، - ٩١٠).

كما يتضح من الجدول (٣) أن قيم معامل الثبات لمحاور الاستبانة جاءت بقيم عالية، حيث تراوحت قيم معاملات ألفا كرونباخ للمحاور بين (٩٨٤، - ٩٨٩)، وبلغت قيمة معامل الثبات الكلي لمحاور الاستبانة (٩٨٨)، وتشير هذه القيم إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق، وإمكانية الاعتماد على نتائجها والثوق بها.

### نتائج الدراسة ومناقشتها

نتيجة السؤال الأول: ما مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والمرضات في محافظة حفر الباطن؟

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، ويبيّن ذلك الجدول الآتي:

جدول ٤ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي (ن=٣٥٦)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاستجابة
١	الإجهاد النفسي	٣,٥٨	١,٠٦٥	١	مرتفعة
٢	تبلد المشاعر	٣,٢٥	١,١٩٨	٢	متوسطة
٣	نقص الشعور بالإنجاز	٣,١٤	١,١٢١	٣	متوسطة
	المتوسط العام	٣,٣٤	١,٠٤٠		متوسطة

يتبيّن من الجدول (٤) أن المتوسط العام لأبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي جاء بدرجة استجابة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدرة (٣,٣٤)، وانحراف معياري (١,٠٤٠).

وجاء في الترتيب الأول بُعد الإجهاد النفسي بمتوسط حسابي (٣,٥٨)، وانحراف معياري (١,٠٦٥)، وبدرجة استجابة (مرتفعة)، وجاء في الترتيب الثاني بُعد تبلد المشاعر بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (١,١٩٨)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وجاء في الترتيب الأخير بُعد نقص الشعور بالإنجاز بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وانحراف معياري (١,١٢١)، وبدرجة استجابة (متوسطة).

وفيما يأتي عرض تفصيلي لنتائج كل بعد من أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي.

## البعد الأول: الإجهاد النفسي:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، لعبارات البعد الأول، وبيّن ذلك الجدول الآتي:

جدول ٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لبعد الإجهاد النفسي (ن=٣٥٦)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاستجابة
١	أشعر أن عملي يستنفدي نفسيًا.	٣,٧٣	١,١٦٣	١	مرتفعة
٢	أشعر أن طاقتي الجسدية مُستنفدة مع نهاية يوم العمل.	٣,٧٢	١,١٠٠	٢	مرتفعة
٣	أشعر بالإرهاق حينما أستيقظ في الصباح لمواجهة يوم عمل آخر.	٣,٦٧	١,١١٧	٣	مرتفعة
٤	التعامل مع الناس يسبب لي التوتر.	٣,٤٩	١,١٧٨	٨	مرتفعة
٥	أشعر بالضجر والملل بسبب عملي.	٣,٥٢	١,١٨٣	٥	مرتفعة
٦	أشعر بالإحباط من ممارستي هذه المهنة.	٣,٤٦	١,٢٤٣	٩	مرتفعة
٧	أشعر بأني أعمل في هذه المهنة بإجهاد كبير.	٣,٦١	١,١٤٧	٤	مرتفعة
٨	التعامل مع الناس بشكل مباشر يسبب لي ضغطًا كبيرًا.	٣,٥٠	١,٢١٦	٧	مرتفعة
٩	أشعر بالإرهاق نتيجة ممارستي لهذه المهنة.	٣,٥١	١,٢٠٧	٦	مرتفعة
	المتوسط العام	٣,٥٨	١,٠٦٥		عالية

يتبين من الجدول (٥) أن المتوسط العام لبُعد الإجهاد النفسي جاء بدرجة استجابة (مرتفعة)، وبمتوسط حسابي قدره (٣,٥٨)، وانحراف معياري (١,٠٦٥)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول: الإجهاد النفسي بين (١,١٠٠ - ١,٢٤٣).

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (١) التي تنص على: "أشعر أن عملي يستنفدي نفسيًا" بمتوسط حسابي (٣,٧٣)، وانحراف معياري (١,١٦٣)، وبدرجة استجابة مرتفعة، وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (٦) التي تنص: "أشعر بالإحباط من ممارستي هذه المهنة" بمتوسط حسابي (٣,٤٦)، وانحراف معياري (١,٢٤٣)، وبدرجة استجابة (مرتفعة)، وجاءت باقي عبارات البُعد الأول بدرجة استجابة (مرتفعة).

ويمكن عزو مجيء المتوسط العام لبُعد الإجهاد النفسي بدرجة استجابة (مرتفعة)؛ ذلك أن الممرضين يعانون من العديد من ضغوط العمل التي تنتج؛ بسبب تعاملهم مع المرضى وأسرههم، وارتباط عملهم بحياة وصحة المرضى، مما يجعل لديهم نوعًا من القلق والتحفُّز لمحاولتهم الدائمة؛ للحفاظ على صحة المرضى. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (Uchmanowicz et al., 2019) التي أشارت إلى وجود مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي لدى الممرضات والقابلات، حيث كان الإحناك الوجداني أكثر العوامل انتشارًا.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (١) التي تنص على: "أشعر أن عملي يستنفدي نفسيًا" على الترتيب الأول بدرجة استجابة (عالية)، بأن الممرضين يشعرون أنهم يبذلون قصارى جهدهم في عملهم؛ من

أجل المحافظة على صحة المرضى وإتقان عملهم، مما يجعل لديهم نوعاً من الالتزام الشديد الذي ينعكس على حالتهم النفسية والشخصية.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (٦) التي تنص على: "أشعر بالإحباط من ممارستي هذه المهنة" على الترتيب الأخير بدرجة استجابة (عالية) بأن الممرضين قد يشعرون أن المهنة لا تلبي طموحاتهم، حيث إنها قد تستنفد طاقتهم إلى حد كبير أكثر من المهن الأخرى، وقد يكون ذلك دون المقابل المنشود.

وتتفق تلك النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (McElreath, 2020) من أنه يواجه الممرضون - بغض النظر عن العمل في وحدة الرعاية الحرجة- مستويات عليا وشكلاً كبيراً من الاحتراق، والتي تؤدي إلى زيادة النية للمغادرة لديهم.

### البُعد الثاني: تبدُّل المشاعر:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لعبارة البعد الثاني، ويبيّن ذلك الجدول الآتي:

جدول ٦ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لبعد تبدُّل المشاعر (ن=٣٥٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاستجابة
١٠	أشعر بأنّي أتعامل مع الآخرين وكأنهم أشياء لا بشر.	٣,٢٤	١,٢٨٧	٣	متوسطة
١١	أصبحت أكثر قسوة مع الناس؛ نتيجة ممارستي لهذه المهنة.	٣,٢٣	١,٢٨٠	٤	متوسطة
١٢	أشعر بالإزعاج والقلق؛ لأن مهنتي تزيد قسوة عواطفني.	٣,٢٩	١,٢٧٦	١	متوسطة
١٣	حقيقةً لا أهتم بما يحدث مع الآخرين من مشاكل.	٣,٢١	١,٢٦٣	٥	متوسطة
١٤	أشعر أن الآخرين يلوموني على بعض مشاكلهم.	٣,٢٨	١,٢٣٩	٢	متوسطة
	المتوسط العام بدون تظليل الصف	٣,٢٥	١,١٩٨		متوسطة

يتبين من الجدول (٦) أن المتوسط العام لبعد تبدُّل المشاعر جاء بدرجة استجابة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (٣,٢٥)، وانحراف معياري (١,١٩٨)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارة البُعد الثاني: تبدُّل المشاعر بين (١,٢٣٩ - ١,٢٨٧).

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (١٢) التي تنص: "أشعر بالإزعاج والقلق؛ لأن مهنتي تزيد قسوة عواطفني" بمتوسط حسابي (٣,٢٩)، وانحراف معياري (١,٢٧٦)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (١٣) التي تنص على: "حقيقةً لا أهتم بما يحدث مع الآخرين من مشاكل" بمتوسط حسابي (٣,٢١)، وانحراف معياري (١,٢٦٣)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وجاءت باقي عبارات البُعد الثاني بدرجة استجابة (متوسطة).

ويمكن عزو الاستجابة المتوسطة لبُعد تبدُّل المشاعر إلى أن مهنة التمريض - بشكل عام- تتعامل مع بشر يكونون في حالة صحية صعبة، وقد تتأثر حالتهم النفسية؛ نتيجة تعامل الطاقم الطبي، مما يجعل الممرضين يتفاعلون معهم لحاجة المرضى للتعاطف مع حالاتهم، إضافة إلى دور القيم الدينية التي تربي عليها

المجتمع وأثرها في نفوس العاملين بقطاع التمريض في تخفيف آلام المرضى والعمل على مساعدتهم، هذا من جانب، ومن جانب آخر قد يكون كثرة تعامل العينة مع الحالات المرضية، مما جعلهم يعتادون على مثل هذه الحالات، مما أدى إلى مجيء النتيجة بدرجة متوسطة.

ويمكن تفسير مجيء العبارة رقم (١٢): "أشعر بالإزعاج والقلق؛ لأن مهنتي تزيد قسوة عواطفني" في الترتيب الأول بدرجة استجابة متوسطة إلى أن الممرضين قد يتعاملون مع بعض الحالات الحرجة، الأمر الذي يجعلهم يعتادون ضبط المشاعر والعواطف إلى حد كبير، مما يجعلهم يبدون أنهم يعانون من قسوة العواطف.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (١٣): "حقيقةً لا أهتم بما يحدث مع الآخرين من مشاكل" على الترتيب الأخير بدرجة استجابة متوسطة إلى أن مهنة التمريض لها جانب نفسي وإنساني، يعتمد على تفاعل الممرضين مع المرضى وتقديم الدعم النفسي لهم، مما يساهم في شفائهم، هذا وقد أوضحت نتائج دراسة (Gelletta et. al., 2016) وجود مستوى منخفض من الكفاية الذاتية لدى الممرضات في الشعور بالتمكين المؤسسي المرتبط بالفرص والموارد والدعم، وكذلك مستويات منخفضة في التحكم الوظيفي وجودة التواصل بين فريق العمل والكفاءة المتصورة للفريق، فضلاً عن وجود تأثير لجميع الجوانب المتعلقة بحياة العمل على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضات.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Rezaei et al, 2018) أنه يواجه ٨١ % من الممرضين المشاركين في الدراسة مستوى عالي من الاحتراق الوظيفي مما يؤدي إلى مواجهة المشكلات في تنفيذ المهام والواجبات المهنية، ودراسة (أبو طه، ٢٠١٠) التي أظهرت مستوى مرتفعاً من الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات.



### البُعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز:

تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لعبارات البعد الثاني، وبيّن ذلك الجدول الآتي:

جدول ٧ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة لبُعد نقص الشعور بالإنجاز (ن=٣٥٦)

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	درجة الاستجابة
١٥	لا يتيح عملي اكتساب خبرات جديدة.	٣,٣٤	١,٢٨٦	٢	متوسطة
١٦	لا أشعر أن لي تأثيرًا إيجابيًا في حياة الآخرين من خلال عملي.	٣,٢٤	١,٣٠٧	٤	متوسطة
١٧	لا أحقق أشياء كثيرة جديدة بالتقدير في هذا العمل.	٣,٢٥	١,٢٧٧	٣	متوسطة
١٨	لا تُمنح الدرجات والترقيات لمن يستحق.	٣,٣٨	١,٢٦٧	١	متوسطة
١٩	لا يتلاءم العمل الذي أقوم به مع مؤهلاتي العلمية.	٢,٩٥	١,٢٦٧	٧	متوسطة
٢٠	لا يتناسب تصنيفي الوظيفي في المستشفى مع خبراتي في العمل.	٢,٨٩	١,٢٦٣	٨	متوسطة
٢١	لا أتعامل بكل هدوء مع المشاكل النفسية والعاطفية التي يعاني منها الآخرون.	٣,٠٢	١,٢٥٦	٦	متوسطة
٢٢	لا أتعامل بفاعلية عالية مع مشاكل الآخرين.	٣,٠٨	١,٢٩٤	٥	متوسطة
	المتوسط العام	٣,١٤	١,١٢١		متوسطة

يتبين من الجدول (٧) أن المتوسط العام لبُعد نقص الشعور بالإنجاز جاء بدرجة استجابة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (٣,١٤)، وانحراف معياري (١,١٢١)، بينما تراوحت الانحرافات المعيارية لعبارات البُعد الثالث: نقص الشعور بالإنجاز بين (١,٢٥٦ - ١,٣٠٧).

وجاء في الترتيب الأول العبارة رقم (١٨) التي تنص على: "لا تُمنح الدرجات والترقيات لمن يستحق" بمتوسط حسابي (٣,٣٨)، وانحراف معياري (١,٢٦٧)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وفي الترتيب الأخير العبارة رقم (٢٠) التي تنص على: "لا يتناسب تصنيفي الوظيفي في المستشفى مع خبراتي في العمل" بمتوسط حسابي (٢,٨٩)، وانحراف معياري (١,٢٦٣)، وبدرجة استجابة (متوسطة)، وجاءت باقي عبارات البُعد الثالث بدرجة استجابة (متوسطة).

ويمكن تفسير حصول البُعد الثالث: (نقص الشعور بالإنجاز) على درجة استجابة متوسطة إلى أن الممرضين يرون أن الجهود الذي يبذلونه في عملهم يلائم المكانة الوظيفية التي وصلوا إليها إلى حد كبير، مما يُسهم في تقليل نقص الشعور بالإنجاز.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (١٨): "لا تُمنح الدرجات والترقيات لمن يستحق" على الترتيب الأول بدرجة استجابة (متوسطة) إلى اعتماد آليات واضحة للترقيات بمستشفيات محافظة حفر الباطن، تتميز بالنزاهة والشفافية، وهي مستمدة من النظام المتبع في وزارة الصحة السعودية.

ويمكن تفسير حصول العبارة رقم (٢٠)، والتي تنص على: "لا يتناسب تصنيفي الوظيفي في المستشفى مع خبراتي في العمل" على الترتيب الأخير بدرجة استجابة (متوسطة) إلى أنه من الممكن أن

يكتسب البعض من الممرضين الكثير من الخبرات بحكم مزاولة العمل والتنقل بين أكثر من قسم، مما يجعلهم يحتاجون إلى رفع التصنيف وفق الخبرات المكتسبة.

وقد اتفقت تلك النتائج مع ما أوضحته نتائج دراسة (Rezaei et al, 2018) أنه يواجه (٨١٪) من الممرضين المشاركين في الدراسة مستوى عاليًا من الاحتراق الوظيفي، مما يؤدي إلى مواجهة المشكلات في تنفيذ المهام والواجبات المهنية، وكذلك دراسة (Uchmanowicz et al., 2019) التي أكدت وجود علاقة ذات دلالة بين المستوى العالي من الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والتوجه الحياتي وانخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الممرضات.

نتيجة السؤال الثاني: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) بين الاحتراق الوظيفي والعوامل المؤثرة على العمل لدى الممرضين والممرضات في محافظة حفر الباطن؟

وللإجابة عن هذا السؤال: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين استجابات أفراد عينة الدراسة على استبانة العوامل المؤثرة في بيئة العمل ومقياس الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في محافظة حفر الباطن كما يوضحها الجدول الآتي.

جدول ٨ معامل ارتباط بيرسون بين استبانة أفراد العينة على استبانة العوامل المؤثرة على العمل والاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في حفر الباطن (N=357)

الاحتراق الوظيفي								
الدرجة الكلية		نقص الشعور بالإنجاز		تبلد المشاعر		الإجهاد النفسي		العوامل المؤثرة على العمل
الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	الدلالة	معامل الارتباط	
الإحصائية	٠,٠٠٠	الإحصائية	٠,٠٠٠	الإحصائية	٠,٠٠٠	الإحصائية	٠,٠٠٠	العوامل التنظيمية
	٠,١٨٩-		٠,٢٠٧-		٠,١٨١-		٠,١٤٦-	بيئة العمل
	٠,٢١٦-		٠,٢٤٠-		٠,٢١٣-		٠,١٥٧-	العلاقات الاجتماعية
	٠,١٥٠-		٠,١٣٨-		٠,١١٤-		٠,١٥٨-	الدرجة الكلية
	٠,١٨٥-		٠,١٥٠-		٠,٢١٦-		٠,١٨٩-	

يتبين من الجدول (٨) وجود علاقات سالبة دالة إحصائية (ضعيفة) عند مستوى (٠,٠١) بين أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي (الإجهاد النفسي، تبلد المشاعر، نقص الشعور بالإنجاز) والدرجة الكلية، وبين أبعاد استبانة العوامل المؤثرة على العمل (العوامل التنظيمية، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية) والدرجة الكلية.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أنه كلما تلقى الممرضون الدعم الكافي من القيادات بالمستشفى وكان هناك علاقات طيبة تربطهم بالزملاء، مع وجود المقابل المادي المناسب لمجهودهم؛ أدى ذلك إلى مزيد من التشجيع وإحساسهم بقيمة العمل الذي يقومون به ورغبتهم في بذل المزيد؛ من أجل تطوير أدائهم فيه، كما أن بيئة العمل كلما كانت مناسبة ومتوافرة فيها احتياجات الأمن والسلامة والتجهيزات اللازمة لعمل الممرضين وأماكن الراحة والتجهيزات المناسبة لهم؛ أدى ذلك إلى مزيد من الراحة النفسية للممرضين ورغبتهم

في زيادة وتطوير الأداء في العمل، كما أن الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الممرضون من مؤسسات المجتمع المختلفة والأجهزة الإعلامية وأفراد المجتمع بوجه عام والمرضى وأسرهم بوجه خاص يجعل الممرضين يشعرون بقيمة العمل الذي يقومون به، مما يجعلهم أكثر تفاعلاً مع المرضى وأكثر إحساساً بإنجازاتهم، الأمر الذي يقلل أثر الضغوط، وبالتالي يقلل من الشعور بالاحترق الوظيفي.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات، منها: دراسة بوحلايس وبشبيشي (٢٠١٩) التي توصلت إلى أنه من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي: قلة الحوافز المادية، وغياب معيار محدد لتقييم الأداء، ودراسة مهدي والشماسي (٢٠١٧) التي كشفت عن وجود علاقة ارتباطية عكسية بين درجة شعور الموظف بعدالة القيم والاحترق الوظيفي، ودراسة العنزي (٢٠١٨) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والاحترق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة، ودراسة حجاج (٢٠١٣) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية عكسية بين المساندة الاجتماعية والاحترق الوظيفي لدى الممرضين. وتختلف مع دراسة أبو طه (٢٠١٠) التي أظهرت عدم وجود علاقة بين الاحتراق الوظيفي وفاعلية الأداء الوظيفي.

نتيجة السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) في الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، العمر، الخبرة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال: تم استخدام اختبار (T-test)، واختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، على النحو الآتي:

#### الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير الجنس:

تم استخدام اختبار (T-test)؛ للتعرف على الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير الجنس كما يوضحها

الجدول الآتي:

جدول ٩ اختبار (ت) لدلالة الفروق في الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (n=306)

أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) الخسوية	درجات الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
الإجهاد النفسي	ذكر	١٠٤	٣,٥٩	١,١٣٨	١,٣٧	٣٥٤	٠,٨٩١	٠,١٤١
	أنثى	٢٥٢	٣,٥٧	١,٠٣٥				
تبلد المشاعر	ذكر	١٠٤	٣,٢٤	١,٢٠١	-٠,٨٦	٣٥٤	٠,٩٣٢	٠,٢٣٠
	أنثى	٢٥٢	٣,٢٥	١,٢٠٠				
نقص الشعور بالإنجاز	ذكر	١٠٤	٣,١٠	١,١٩١	-٠,٤١٨	٣٥٤	٠,٦٧٦	٠,١٥٢
	أنثى	٢٥٢	٣,١٦	١,٠٩٤				
المتوسط العام	ذكر	١٠٤	٣,٣٣	١,٠٩٠	-٠,١٢٩	٣٥٤	٠,٨٩٨	٠,١٨٦
	أنثى	٢٥٢	٣,٣٥	١,٠٢١				

يتبين من الجدول (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في محافظة حفر الباطن تُعزى لمتغير الجنس، وذلك في كافة أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى المتوسط العام للمقياس. ويمكن عزو ذلك إلى أن كلا الجنسين يواجه ظروف العمل نفسها والضغط المختلفة في المستشفيات السعودية، مما يجعل التأثير نفسه لديهم؛ نتيجة تشابه الظروف الاجتماعية في المستشفيات السعودية. وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة القضاة (٢٠١٨) من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، بينما لا تتفق مع نتائج دراسة (مهدي والشماسي، ٢٠١٧) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة استجابة أفراد العينة على الاحتراق الوظيفي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث العاملات بالمراكز الصحية بجدة.

**الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير العمر:**

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ للتعرف على الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير العمر، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول ١٠ تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير العمر (ن=٣٥٦)

أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الإجهاد النفسي	بين المجموعات	٢,٩٧٥	٢	١,٤٨٨	١,٣١٤	,٢٧٠
	داخل المجموعات	٣٩٩,٥٢٩	٣٥٣	١,١٣٢		
	المجموع	٤٠٢,٥٠٤	٣٥٥	--		
تبدُّد المشاعر	بين المجموعات	٥,٥٩٩	٢	٢,٨٠٠	١,٩٦٠	,١٤٢
	داخل المجموعات	٥٠٤,٢٣٠	٣٥٣	١,٤٢٨		
	المجموع	٥٠٩,٨٣٠	٣٥٥	--		
نقص الشعور بالإنتاج	بين المجموعات	٦,١٨٩	٢	٣,٠٩٤	٢,٤٨١	,٠٨٥
	داخل المجموعات	٤٤٠,٢٨٦	٣٥٣	١,٢٤٧		
	المجموع	٤٤٦,٤٧٥	٣٥٥	--		
المتوسط العام	بين المجموعات	٤,٦٠٥	٢	٢,٣٠٣	٢,١٤١	,١١٩
	داخل المجموعات	٣٧٩,٦٩٢	٣٥٣	١,٠٧٦		
	المجموع	٣٨٤,٢٩٨	٣٥٥	--		

يتبين من الجدول (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في محافظة حفر الباطن تُعزى لمتغير العمر، وذلك في كافة أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى المتوسط العام للمقياس. ويمكن عزو ذلك إلى أن جميع العاملين في التمريض يواجهون الظروف نفسها، فرغم اختلاف مستويات العمر إلا أن العوامل النفسية مثل الاحتراق في التمريض تتأثر بشكل كبير بالممارسة الميدانية أكثر.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (القضاة، ٢٠١٨) التي أظهرت فروقاً في الاحتراق الوظيفي تبعاً للأعمار المختلفة.

### الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ للتعرف على الفروق الإحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول ١١ تحليل التباين الأحادي للفروق في الاحتراق الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة (ن=٣٥٦)

أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الإجهاد النفسي	بين المجموعات	٢,٨٧٤	٢	١,٤٣٧	١,٢٦٩	,٢٨٢
	داخل المجموعات	٣٩٩,٦٣٠	٣٥٣	١,١٣٢		
	المجموع	٤٠٢,٥٠٤	٣٥٥	--		
تبلد المشاعر	بين المجموعات	٣,٥٦٧	٢	١,٧٨٤	١,٢٤٤	,٢٩٠
	داخل المجموعات	٥٠٦,٢٦٢	٣٥٣	١,٤٣٤		
	المجموع	٥٠٩,٨٣٠	٣٥٥	--		
نقص الشعور بالإنجاز	بين المجموعات	٣,٦٩٤	٢	١,٨٤٧	١,٤٧٢	,٢٣١
	داخل المجموعات	٤٤٢,٧٨٢	٣٥٣	١,٢٥٤		
	المجموع	٤٤٦,٤٧٥	٣٥٥	--		
المتوسط العام	بين المجموعات	٢,٦٢٢	٢	١,٣١١	١,٢١٣	,٢٩٩
	داخل المجموعات	٣٨١,٦٧٦	٣٥٣	١,٠٨١		
	المجموع	٣٨٤,٢٩٨	٣٥٥	--		

يتبين من الجدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في محافظة حفر الباطن تُعزى لمتغير الخبرة، وذلك في كافة أبعاد مقياس الاحتراق الوظيفي، بالإضافة إلى المتوسط العام للمقياس.

ويمكن عزو ذلك إلى أن الممرضين على مدار خبراتهم الوظيفية المختلفة يمرون بضغوط ومشكلات متقاربة؛ نظراً لتشابه نوع عملهم المعتاد، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (النوايسة، ٢٠١٨) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الممرضين تُعزى لعدد سنوات الخبرة، بينما اختلفت مع دراسة (القضاة، ٢٠١٨) التي أظهرت فروقاً في الاحتراق الوظيفي تبعاً لعدد سنوات الخبرة المختلفة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى صعوبة هذه المهنة وارتفاع مستوى الضغوط فيها كزيادة المرضى، ورغم تزايد أعداد هيئة التمريض بالمستشفيات إلا أنه يقابلها زيادة في عدد المرضى، ولعل خير مثال على ذلك ما واجهته مستشفيات محافظة حفر الباطن في أثناء أزمة كورونا من زيادة في عدد المصابين والمرضى، مثل هذه الظروف قد تساعد على تشكّل الخبرات لدى الممرضين بسرعة لدى مختلفي سنوات العمل.

## التوصيات:

- تقديم برامج إرشادية للتعامل مع الضغوط، وخفض مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين.
- ضرورة الاهتمام بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للممرضين، والعناية بيئة العمل الفيزيائية والاجتماعية، وفتح قنوات التواصل بين الممرضين وإدارة المستشفيات.
- تدريس مقرر دراسي عن إدارة الضغوط النفسية والاحتراق النفسي في كليات التمريض.

## الدراسات المقترحة:

- فاعلية برنامج إرشادي لخفض الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين والممرضات.
- دراسة مسحية للمشكلات التي تواجه الممرضين والممرضات في المستشفيات السعودية.
- دراسة العلاقة بين الاحتراق الوظيفي والكمالية لدى عينة من الممارسين الصحيين.
- دراسة مقارنة للاحتراق الوظيفي بين العاملين في المهن الصحية المختلفة.

## المراجع

### المراجع العربية

- أبو طه، سامي سليم. (٢٠١٠). أثر الاحتراق الوظيفي على فاعلية الأداء: بالتطبيق على المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظات غزة. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارية*، (٣)، ٥١٩-٥٤٨.
- بوحلايس، محمد وبشبيشي، وليد. (٢٠١٩). استخدام التحليل العامل في تحديد أسباب الاحتراق الوظيفي عند الطاقم الطبي: دراسة حالة مستشفى واد الزناتي قلمة. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، (٥١)، ٢٤٨ - ٢٧٠.
- بورزق، كمال؛ نميش، نورة؛ الطاهر، نقموش. (٢٠١٨). الاحتراق الوظيفي لدى مربي ذوي الاحتياجات الخاصة: دراسة ميدانية بالمؤسسات المختصة بالأغواط والجلفة. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، (٦)، ٥٢٨-٥٤٢.
- جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. (٢٠١٩). مؤتمر التمريض الأول "تطوير تعليم وأبحاث التمريض نحو مواءمة رؤية ٢٠٣٠". <https://www.pnu.edu.sa/ar/NewsActivities/Pages/News917.aspx>.
- حجاج، خليل جعفر. (٢٠١٣). العوامل المؤثرة على الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين في مستشفى الشفاء بقطاع غزة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية*، (٣١)، ١٢٩-١٦٤.

الحريري، ديانا أحمد. (٢٠١٧). دراسة العلاقة بين مكونات القيادة والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بقطاع الخدمات الصحية بمحافظة الشرقية: دراسة مقارنة. *مجلة البحوث التجارية*، ٣٩ (٢)، ١٩٠-٢١٨.

الرفاعي، جميلة والجمال، فريال. (٢٠١٠). التمريض وأحكامه في الفقه الإسلامي. *دراسات علوم الشريعة والقانون*، ٣٧ (٢)، ٥١١-٥٢٧.

الشريف، رجاء؛ الخواج، سمر؛ الشرقي، عمر؛ برعي، حسين؛ وأحمد، علاء الدين. (٢٠١٣). سياسات الاستقطاب الخارجي لكادر التمريض: دراسة تطبيقية على وزارة الصحة السعودية. *مجلة البحوث التجارية*، ٣٥ (٢)، ١٨١-٢٣٢.

العنزي، مشاعل مناحي. (٢٠١٨). أثر بيئة العمل الداخلية في الاحتراق الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في الكويت [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت. فؤاد، نسرین سمير أحمد. (٢٠١٦). الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لمهنة التمريض في مصر: دراسة حالة على عينة من الممرضات في المستشفيات الحكومية. *حوليات آداب عين شمس*، (٤٤)، ٢٥٦-٢٨٢.

القحطاني، عبد الله. (٢٠١٥). فاعلية برنامج قائم على الإرشاد بالواقع في خفض الضغوط النفسية لدى العاملين في مهنة التمريض في المملكة العربية السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، ٢٣ (٤)، ١١٣-١٣٣.

القضاة، معاوية علي محمد. (٢٠١٨). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في الاحتراق الوظيفي في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت.

الكفارين، عبد المجيد والزعي، خالد يوسف. (٢٠٢١). أثر العوامل التنظيمية في التخطيط الاستراتيجي بوجود السلوك الإبداعي كمتغير وسيط: (دراسة ميدانية في الشركات الاستخراجية في الأردن). *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*.

<https://www.semanticscholar.org/paper/%D8%A3%D8%AB%D8%B1->

محمد، جمال عبد الله. (٢٠١٤). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي. دار المعتر للنشر والتوزيع.

مهدي، خديجة علي والشماسي، أريج عبد الرحمن. (٢٠١٧). أثر مكونات العدالة التنظيمية على الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بمراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة جدة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارة والقانون*، ١ (٦)، ٨٦-١٠٢.

النوايسة، فاطمة عبد الرحيم. (٢٠١٨). فاعلية برنامج إرشادي قائم على العلاج بالمعنى لخفض مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الممرضين العاملين في مستشفى حكومي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *مجلة التربية بجامعة الأزهر*، ١٢ (١٨٠)، ٥١٨-٥٥٦.

نصر، عزة جلال مصطفى. (٢٠١٣). إدارة الاحتراق الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية: دراسة إثنوجرافية. *مستقبل التربية العربية*، ٢٠ (٨٢)، ٢٣٣-٢٨٢.

وزارة الصحة. (٢٠٢٢). التقرير السنوي لوزارة الصحة للعام المالي ١٤٣٨هـ.

<https://www.moh.gov.sa/en/Ministry/About/Documents/Achievements-1437-1438.pdf.pdf>

وكالة الأنباء السعودية. (٢٠١٧). الاجتماع العاشر لعمداء كليات التمريض بالجامعات

السعودية، <https://www.spa.gov.sa/1679060>

### المراجع الأجنبية

- Ballut, O. M., Alqarni, A. A. B., Almutairi, O. O. A., Alzahrani, S. A. M., Alamri, M. S. M., Alzahrani, M. H. S., ... & Alghamdi, A. A. A. (2018). Burnout Among Nurses In King Fahad Hospital-Al-Baha, Saudi Arabia. *Indo American Journal Of Pharmaceutical Sciences*, 5(12), 16734-16737.
- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(6), 107-113.
- Galletta M, Portoghese I, D'Aloja E, Mereu A, Contu P, Coppola RC, Finco G, Campagna M. (2016). Relationship between job burnout, psychosocial factors and health care-associated infections in critical care units. *Intensive Crit Care Nurs*. . National Library of Medicine. Available at: [https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=Coppola+RC&cauthor\\_id=26961918](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/?term=Coppola+RC&cauthor_id=26961918)
- Maslach, C, (1982). Burnout: A Social psychological analysis In J.W.Jones, The burnout syndrome: Current research. London House Press.
- McElreath, R. L. (2020). *A Comparative Analysis of Job Satisfaction, Burnout, and Intent to Leave Among Nurses*. PhD, Walden University, Minneapolis, Minnesota.
- Rezaei, O., Habibi, K., Ghahestany, D. A., Sayadnasiri, M., Armoon, B., Khan, V., & Moghadam, L. F. (2018). Factors related to job burnout among nurses in the Razi psychiatric hospital, Iran. *International journal of adolescent medicine and health*, 1-7.
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland. *a cross-sectional study, BMJ open*, 9(1), 1-10.
- Vanda, S. A., & Haghghi, M. (2014). Job burnout and factors affecting it among staff case study: service management of gachsaran oil & gas producing company. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5 (53), 1493-1501.
- Zaki, S. M., Elsayed, L. A., & Ibrahim, M. M. (2016). Factors contributing to burnout among Saudi nurses and their effect on patients' satisfaction at Makkah Al-Mukaramah hospitals. *Life Science Journal*, 13(5), 73-88.