

Psychological burnout and its relationship to job satisfaction for nurses in the government health sector in Riyadh

Nouf Khalifa Al-Mutairi

Mona Khalifa Al-Mutairi

Al-Hanouf Khalifa Al-Mutairi

Al-Iman General Hospital || Ministry of Health || KSA

Abstract: The study aimed to identify the nature of the relationship between psychological burnout and job satisfaction for nurses in the government health sector in Riyadh, as well as to identify the level of psychological burnout and the level of job satisfaction among nurses working in the government health sector in Riyadh. The researchers used the descriptive analytical method to identify the objectives of the study, and the study population included all nurses in the governmental health sector in Riyadh. The study sample consisted of (410) nurses in the government health sector in Riyadh, who were chosen randomly. The researchers used two tools to achieve the objectives of the study and all its data are: the burnout scale and the job satisfaction scale. In light of this, the study reached a number of results, the most important of which is the existence of an inverse (negative) relationship with statistical significance between the total degree of psychological burnout and the total degree of job satisfaction. In light of the results, the study recommends the need to prepare counseling programs to reduce the feeling of psychological burnout and increase job satisfaction, and the need to pay attention to preventive income in order to achieve professional and psychological compatibility among nurses in the Saudi health sector. and the necessity of training nurses with specialized professional courses to provide the necessary instructions in order to train them on methods of dealing, adapting to and confronting stressful situations.

Keywords: burnout, job satisfaction, nurses, health sector.

الاحترق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي

بمدينة الرياض

نوف خليفة المطيري

منى خليفة المطيري

الهنف خليفة المطيري

مستشفى الإيمان العام || وزارة الصحة || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحترق النفسي والرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، وكذلك التعرف على مستوى الاحترق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. وقد استخدم الباحثات المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهداف الدراسة، وقد اشتمل مجتمع الدراسة من جميع الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. وتكونت عينة الدراسة من (410) من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد استخدم الباحثات لتحقيق أهداف الدراسة وجميع بياناتها أداتين اثنتين هما:

مقياس الاحتراق النفسي، مقياس الرضا الوظيفي. وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية الرضا الوظيفي ويتضح من النتائج أنه كلما زادت مستويات الاحتراق النفسي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، قلت مستويات الرضا الوظيفي لديهم. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة إعداد البرامج الإرشادية لخفض الشعور بالاحتراق النفسي وزيادة الرضا الوظيفي، وضرورة الاهتمام بالدخل الوقائي من أجل تحقيق التوافق المهني والنفسي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي. وضرورة تدريب الممرضين بدورات مهنية متخصصة في تقديم الإرشادات اللازمة قصد تدريبهم على أساليب التعامل والتكيف مع المواقف الضاغطة ومواجهتها.

الكلمات المفتاحية: الاحتراق النفسي - الرضا الوظيفي - الممرضين - القطاع الصحي.

مقدمة الدراسة

يعتبر التمريض من المهن الصعبة والشاقة، لذا تتطلب من صاحبها أن يتمتع بمؤهلات نفسية تسمح له بأداء مهامه الوظيفية على أكمل وجه، فالممرضين يتعرضون في عملهم بشكل يومي إلى درجات مختلفة في مستوى الضغوط النفسية، وتزداد حدة تلك الضغوط في الوقت الذي لا يتناسب ثمن ما يؤديه مع حجم تلك الضغوط، وهذا ما يصيبهم بحالة من الاحتراق النفسي.

فمهمة التمريض تطلب مهاماً كثيرة حيث تعتبر من المهن الضاغطة على النفس، فهي تتطلب التعامل مع كثير من المرضى، مما يحتم على الممرضين السعي لمواجهة تلك الضغوط، والتقليل منها وذلك لزيادة الفعالية وتحسين جودة خدمة المرضى المقدمة، بما يضمن لهم الاستمرار في حالة من الاتزان النفسي والصحة السليمة. فالاحتراق النفسي يعد من المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية، والتي يظهر أكثر لدى الأفراد اللذين يتعرضون لضغط وجهد في العمل بشكل متواصل (لبلالطة وعقاقة، 2020).

ويعتبر الاحتراق رد فعل وجداني على الضغوط المستمرة التي يواجهها الشخص في بيئة العمل، حيث ينظر الكثير من الباحثين إلى الاحتراق على أنه اضطراب نفسي، حيث يؤدي التعرض للضغوط المستمرة إلى الاستنزاف التدريجي لموارد الطاقة الداخلية لدى الشخص؛ مما يؤدي إلى حدوث الإنهاك الوجداني والتعب البدني والإرهاق المعرفي (Moyer, Aziz & Wuensch, 2017).

كما تتضمن أبعاد الاحتراق النفسي الإنهاك العاطفي، حيث يتم استنزاف المشاعر عندما لا يتم تلبية المتطلبات والاحتياجات الوظيفية لدى الممرضين، حيث يؤدي استنزاف المشاعر إلى الضغوط والتوتر الشديد وعدم الشعور بقيمة الذات، وتبدد الشخصية الذي يتضمن الاتجاهات السلبية من قبل الممرضين تجاه الأقران، حيث تكون المشاعر المتعلقة باللامبالاة تهكمية دون التمثيل الفعلي للسماح للشخصية للممرضين حيث تظهر اللامبالاة في المشاعر السلبية تجاه المرضى، وتتضمن فقدان الثقة في آراء الممرضين تجاه المرضى، وانخفاض الإنجاز الذاتي الذي يحدث عند بداية التقييم الذاتي السلبي من قبل الممرضين، بسبب فقدان الحماس تجاه الإنجاز والشعور بعدم الكفاءة وعدم إنجاز المهام، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي للممرضين (البعي، 2021).

فنجاح الفرد في عملة يكون مرتبط بشكل مباشر بمدى رضاه عن ذلك العمل، فكلما كان راضياً عن العمل وطبيعته، والبيئة المحيطة به، والمزايا والحوافز التي تقدمها جهة العمل للفرد، أدى ذلك بالضرورة إلى ارتفاع مستوى الأداء والكفاءة في نوعية النتائج التي يسعى الفرد إلى تحقيقها، ولذلك فإن الاهتمام بالرضا الوظيفي للممرضين العاملين في القطاعات الصحية الحكومية مهم جداً في تحسين الحالة النفسية ورضا الممرضين وبالتالي زيادة الجودة والكفاءة في تقديم الخدمات الصحية للمرضى (عبد الله وآخرون، 2019). لذا نحن بصدد التعرف للاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.

مشكلة الدراسة

تفرض مهنة التمريض على الممرضين والممرضات ضغوطاً نفسياً مستمرة، قد يصل إلى الاحتراق النفسي الذي يترجم إلى فقدان الممرضين للاهتمام بأعمالهم ومهامهم تجاه مرضاهم، إذ يصيهم الإحباط والتشاؤم وتبدل المشاعر، وقلة الدافعية واللامبالاة والإهمال، وبالتالي فقدان القدرة على الإبداع والابتكار في مجال التمريض، بالإضافة إلى الإرهاق الجسدي، والإحساس بالعجز والخيبة والأفكار السلبية عن العمل والذات، مما يؤدي إلى كثرة الغيابات المتكررة والغير مبررة، وبالتالي يكون رضا الممرضين عن مهنتهم على المحك، وبالتالي يحدث حالة للممرضين من التذمر والنفور وعدم المبالاة بوظيفته، وتكون العواقب وخيمة خاصة إذا علمنا أن الأمر يتعلق بتقديم الخدمات إلى المرضى (بن درف، 2020).

وأكدت دراسة (Taie& et, 2019) أنه توجد علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي الكلي ومستويات رضا المرضى في كل من المستشفيات الخاضعة للدراسة. كما أوصت الدراسة بتوفير إجراءات لتقليل أعباء العمل على الممرضات وإجراء التدخلات المناسبة بما في ذلك رواتهن وتحسين ظروف العمل. كما وتؤكد دراسة عبد الله وآخرون (2019) أن هناك علاقة ارتباطية سالبة بين الرضا الوظيفي وكل من الإنهاك الانفعالي، وتبدل المشاعر، ونقص الإنجاز الشخصي "أبعاد الاحتراق النفسي"، وبالتالي وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي، كذلك يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي والاحتراق النفسي وهما الإنهاك الانفعالي وتبدل الشعور تنبؤاً عكسي. ويمكن أن تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض؟

تساؤلات الدراسة

- 1- ما مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض؟
- 3- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي وبالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض؟

فرضيات الدراسة

- للممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض مستوى مرتفع من الاحتراق النفسي.
- للممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي.

أهداف الدراسة

- التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
- التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي وبالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة

تتعدد أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وهي توفير إطار نظري حول موضوع الدراسة والتعرف على مستوى الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي للممرضين والعلاقة بينهما، وإثراء المكتبات السعودية بموضوع حديث عن الإدارة

الصحية حول موضوع الدراسة، أما الأهمية التطبيقية تتمثل في الوصول إلى طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي الحكومي، والتوصيات اللازمة للحد من الاحتراق النفسي وزيادة الرضى الوظيفي للممرضين، ذلك مما يساعد القائمين والمسؤولين في القطاع الصحي الحكومي على اتخاذ القرارات اللازمة من قوانين وسياسات وحوافز ومكافئات مادية ومعنوية وكل ما يلزم لزيادة الصحة النفسية للممرضين والحد من الاحتراق النفسي لهم، والتالي زيادة الرضا الوظيفي لديهم مما يساهم في رفع كفاءة وجودة المنظومة الصحية الحكومية في المملكة العربية السعودية.

حدود الدراسة

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في عام 1444.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة " الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض".

مصطلحات الدراسة

- الاحتراق النفسي: هو حالة تصيب الممرضين من الإجهاد والاستنزاف الجهدي والنفسي والانفعالي، تؤدي إلى تبدل في المشاعر وتدني الرغبة في إنجاز المهام نتيجة لما يتعرض له الممرضين من الضغوط في العمل. فهو محصل استجابات الممرضين ذكوراً وإناثاً لأبعاد كقياس ماسلاش للاحتراق النفسي من الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر، وتدني الشعور بالإنجاز.
- الرضا الوظيفي: هي الحالة التي يصبح فيها الفرد مقتنع بوظيفته، راضٍ عنها نتيجة لإشباع حاجته ورغباته من متطلبات العمل، مما يحقق السعادة والتكامل والنمو المهني والرغبة في إنجاز العمل، وتقديره لمهنته.

هيكلية الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة مباحث، يتناول المبحث الأول الإطار العام للدراسة، بينما يتطرق المبحث الثاني إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، ويتطرق المبحث الثالث إلى منهجية الدراسة، ويتطرق المبحث الرابع إلى تحليل بيانات ونتائج الدراسة، بينما يتطرق المبحث الخامس إلى مخلص النتائج والتوصيات.

أولاً: الإطار النظري

أ- الاحتراق النفسي

يعتبر مجال التمريض من المهن المحفوفة بالمخاطر والضغوط والتي تكون عائقاً أمام الممرضين من حيث المشاكل والضغوط في العمل والضغوط الاسرية والاجتماعية والجدية والنفسية، مما يزيد المعاناة لدى الممرضين فيتسبب ذلك في زيادة حالات التوتر والضغط النفسي مما يؤدي إلى ما يسمى بالاحتراق النفسي، حيث يعرف بأنه حالة من الإجهاد الجسدي والعقلي والانفعالي من التعب المستمر يصحبه حالة من الإحباط والعجز واليأس من الحياة والعمل كما وتتعد أبعاد ومؤشرات الاحتراق النفسي إلى بعد الإجهاد الانفعالي حيث يصب الممرض بالضعف والإرهاق والاستنزاف الانفعالي وفقدان النشاط لدى الممرضين، مما ينتابهم إحساس بالعجز وعدم القدرة على

العطاء، فهذا البعد تظهر أعراضه بشكل جسدي وذهني لذا يعد من الأبعاد الأساسية للاحتراق النفسي. والبعد الثاني بعد تبدل المشاعر، وفيه ينتاب الممرضين حالة من فقدان المشاعر، والقسوة واللامبالاة، وعدم الرضا، والشعور السلبي نحو الآخرين (كميليا وعبد الحميد، 2020)، أما البعد الثالث والأخير بعد الشعور بالإنجاز الشخصي، حيث يميل الممرضين إلى تقدير إنجازاتهم ومهامهم بشكل سلبي، وتظهر على شكل اكتئاب حاد لدى الممرضين وقلة الأداء والانسحاب، والإحساس بعد القدرة على القيام بالمهام الوظيفية بالشكل المطلوب (معروف، 2013).

ب- الرضا الوظيفي

يؤثر الرضا الوظيفي بشكل مباشر على سلوك الموظف، حيث يؤثر على مدة التوافق بين الموظف والبيئة الداخلية لموقع العمل، مما قد يتحقق حالة من القناعة في رغبات وإشاعات وتوقعات الموظف، فتعكس حالة الرضا على أداء الموظف، ويمكن تعرف الرضا الوظيفي بأنه درجة الرضا عن العمل يمكن في وجدان الفرد وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر، ويتفاوت الأفراد في الدرجة التي تعكس فيها اتجاهاتهم النفسية الكامنة على سلوكهم الخارجي (بن درف ومكي، 2020).
ويذكر Rheajane & et (2013) أنه يتجلى الاحتراق النفسي لدى الممرضين في الإرهاق العاطفي، والانفصال، ونقص الدافع والحماس للعمل، ولقد أظهرت الدراسات أن الإرهاق بين الممرضات له تأثير سلبي على جودة رعاية المرضى، ورضا المريض، كما يساهم الإرهاق وانخفاض الرضا الوظيفي بالفعل في عدم كفاءة الممرضين ويؤثر على تفانيهم في جودة العمل في الرعاية المقدمة.

ثانياً: الدراسات السابقة

1- دراسة (البقمي، 2021)؛ بعنوان: "الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي وواقع الأداء الوظيفي والعلاقات الارتباطية بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (107) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، وقد استخدمت الدراسة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي، واستبانة لقياس الأداء الوظيفي. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الدراسة منخفض جداً، ومستوى الأداء الوظيفي عالي جداً، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بتخفيف النصاب التدريسي المحدد لأعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. تقديم برامج إرشادية لمواجهة ظاهرة الاحتراق لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة.

2- دراسة (بن درف، 2020)؛ بعنوان "علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين: دراسة ميدانية بمؤسسات الصحة العمومية بولاية مستغانم". هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية بولاية مستغانم، وتكونت عينة الدراسة من 225 من الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية بولاية مستغانم، مقسمين إلى (128 ممرض)، و(97 ممرضة) تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وقد تم استخدام الدراسة مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش واستبيان عن الرضا الوظيفي، وفي ضوء ذلك توصلت لعدد من النتائج أهمها توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق

النفسي والرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحية العمومية، وفي ضوء ذلك توصي الدراسة بما يلي: إنشاء مركز علاجي من أجل التكفل بالممرضين الذين يعانون من الاحتراق النفسي الشديد في المؤسسات الصحية العمومية.

3- دراسة (عبدالله وآخرون، 2019): بعنوان "التنبؤ بالرضا الوظيفي من قبل بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة". يهدف البحث إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي وكذلك دراسة إمكانية التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من خلال أبعاد الاحتراق النفسي لديهم، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهداف الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (311) معاوني أعضاء هيئة التدريس والمعيدين والمدرسين المساعدين، وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات وهي استبانة لقياس الرضا الوظيفي من إعداد الباحثات، ومقياس ماسلاش للاحتراق الوظيفي، وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند (0.01) بين الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكذلك يمكن التنبؤ عكسياً بالرضا الوظيفي وأبعاده من بعض أبعاد الاحتراق النفسي وهما الإنهاك الانفعالي وتبلد المشاعر.

4- (النوايسه والهوراي، 2018): "فاعلية برنامج إرشادي قائم على العلاج بالمعنى لخفض مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الممرضين العاملين في مستشفى حكومي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الاحتراق النفسي لدى الممرضين العاملين في مستشفى حكومي في الأردن والتحقق من وجود فروق في درجات الاحتراق النفسي وفقاً لبعض المتغيرات، والتوصل إلى برنامج إرشادي للحد من الاحتراق النفسي للممرضين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثات المنهج شبه التجريبي، وقد تكونت عينة الدراسة من (7) ممرضين، و(10) ممرضة، وقد تم استخدام مقياس ماسلاش وسوزان جاكسون كأدوات للدراسة، وبرنامج إرشادي من إعداد الباحثات، وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن الممرضين يعانون بدرجة متوسطة بشكل عام من الاحتراق النفسي على كل الأبعاد، ولم تظهر النتائج فروق إحصائية تعزى لمتغير النوع في الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي، بينما أظهرت فروق لصالح المتزوجين، وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة الاستفادة من البرامج الإرشادية التي يتم تطبيقها في الجامعات، وأن يكون من ضمن المساقات التي تدرس في كلية التمريض مادة إدارة الضغوط النفسية والاحتراق النفسي.

5- دراسة (عبيدي، 2014): بعنوان "الاحتراق النفسي لدى الممرضين والعمل الليلي". هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العمل الليلي والاحتراق النفسي لدى الممرضين العاملين بالليل في خمسة مستشفيات في مدينة عين البيضاء، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، واشتمل مجتمع الدراسة على العاملين ليلاً في خمسة مستشفيات في مدينة عين البيضاء، وتكونت عينة الدراسة من (320) ممرض وممرضة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدمت الدراسة مقياس (MBI) للاحتراق النفسي لماسلاش. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها، وجود علاقة ارتباطية بين العمل الليلي للممرضين وظهور الاحتراق النفسي لديهم، حيث أن الممرضين العاملين بالليل يعانون من مستوى احتراق نفسي يتراوح ما بين متوسط ومرتفع على مقياس الاحتراق النفسي لأبعاد الاستنزاف الانفعالي، تبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة مراعاة الخصائص الشخصية للممرضات والممرضين لتباينها في التعرض للاحتراق النفسي، زيادة أعداد الممرضات والممرضين أثناء العمل بالليل لتخفيف عبء العمل والضغط النفسي والمهني.

6- دراسة (بوفرة ومنصوري، 2014): بعنوان: "علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي". هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي، وكذلك معرفة ما إذا كانت هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي تبعا لاختلاف الجنس، واختلاف سنوات الخبرة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهداف الدراسة، وكانت عينة الدراسة قوامها 337 أستاذا و أستاذة، وقد استخدمت الدراسة مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي ومقياس الرضا الوظيفي كأدوات لجمع البيانات، وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها توجد علاقة سلبية دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة، لا توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة العمل على تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية حتى يتمكن الأستاذ من القيام بدوره. وإعداد البرامج الوقائية والإرشادية لخفض الشعور بضغط العمل، حتى لا يصل الأستاذ إلى مستوى الاحتراق النفسي. والاهتمام بتكوين الأساتذة وفقا للتغيرات العلمية والتكنولوجية تماشيا مع تطبيق الأساليب والتقنيات الحديثة في عملية التدريس، والاهتمام بالمقررات السيكلوجية.

7- دراسة (Kirkcaldy, B.D, Martin, T, 2000): بعنوان: "ضغط العمل والرضا الوظيفي لدى الممرضين: دراسة الفروق الفردية". وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين ضغط العمل والرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين في المستشفيات في إيرلندا الشمالية، تكونت عينة الدراسة من 276 ممرض وممرضة يعملون في كبرى المستشفيات، وقد استخدمت مقياس عالي للرضا الوظيفي العام تم تطويره بواسطة كوين وستينز. 51 المقياس عبارة عن مقياس من خمس نقاط ليكرت ويتم تسجيل جميع العناصر بشكل عكسي كأداة للدراسة. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل تعزى إلى الجنس، كذلك وجود علاقة دالة إحصائية بين ضغط العمل ومن لديهم خبرة كبيرة في التمريض حيث أن كبار السن يتعرضون لضغوط في العمل أكثر من صغار السن، وكذلك عدم وجود علاقة بين ضغط العمل والرضا الوظيفي لدى الممرضين، كما يوجد فروق دالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي تبعا لمكان العمل، حيث أن الممرضين الذين يعملون في أقسام الجراحة والباطنية تحصلوا على أدنى الدرجات على مقياس الرضا الوظيفي. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة تطبيق التدخل الفعال لإدارة الإجهاد، توجد فرصة لمعالجة معدلات التغيب المرتفعة ودوران الموظفين في مهنة التمريض. يجب أيضا تقييم بنود مثل هذه الإجراءات فيما يتعلق بتحسين صحة القوى العاملة التمريضية.

التعليق على الدراسة السابقة:

لقد استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من العناصر من مفاهيم وأطار نظري ومنهجية بحث علمي، كما اتفقت الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في استخدام مقياس ماسلاش كأداة للدراسة، كما استخدمت الدراسة الحالية استبيان لقياس الرضا الوظيفي للممرضين. وقد تميزت الدراسة الحالية في تناولها موضع الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. كما اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في وجود علاقة عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية الرضا الوظيفي.

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً: منهج الدراسة

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد فعلاً بالواقع، كما يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً، ولا يتوقف المنهج الوصفي عند وصف الظاهرة فقط، بل يتعدى ذلك إلى التعرف على العلاقات بين المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة والتنبؤ بحدوثها ونتائجها (العساف، 2012م، 125)

وذلك من خلال إيجاد معاملات الارتباط الاحصائية بين متغيرات الدراسة التي تتضمنها تساؤلات مشكلة الدراسة وهدف هذه الدراسة المتمثل في التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي للممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض حيث هذا المنهج الوصفي الارتباطي هو الأكثر مناسبة لموضوع الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية من جميع الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض حيث بلغ اجمالي عينة الدراسة حسب البيانات المفتوحة للقوى العاملة الصحية بمستشفيات وزارة الصحة (83616) ممرض.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تعرف عينة الدراسة أنها: "عبارة عن مجموعة جزئية من المجتمع مكونة من عدة أفراد، أو عناصر شريطة تمثيلها للمجتمع تمثيلاً صحيحاً، وصادقاً، وتختار في ضوء معايير علمية، وتجرى الدراسة عليها بدلاً من إجراء الدراسة على كل أفراد ومكونات المجتمع، ويكون اختيارها بطريقة عشوائية، وغير عشوائية، قام الباحثات باختيار عينة عشوائية بلغت (410) من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.

رابعاً: أدوات الدراسة

استخدم الباحثات لتحقيق أهداف الدراسة وجميع بياناتها أدواتين اثنتين هما: مقياس الاحتراق النفسي، مقياس الرضا الوظيفي.

أولاً: مقياس الاحتراق النفسي:

يتكون مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش من 22 فقرة موزعة على ثلاث أبعاد وهم على التوالي بعد الإجهاد الانفعالي بعد تبدل المشاعر وبعد تدني الشعور بالإنجاز وتتم الإجابة على فقراته وفق التدرج على الاختبارات (لا يحدث إطلاقاً- يحدث بعد المرات في السنة على الأقل- يحدث مرة واحدة في الشهر على الأقل- يحدث بعض المرات في الشهر- يحدث بعد المرات في الاسبوع- يحدث كل يوم).

طريقة تصحيح المقياس:

عدد فقرات المقياس 22 فقرة بستة اختيارات متفاوتة الدرجة تم توزيعها كما يلي لا يحدث إطلاقاً (0) درجة في حين ان المتدرج (يحدث كل يوم) يأخذ (5).

مستويات الاحتراق النفسي:

مستوى منخفض	مستوى معتدل	مستوى مرتفع	البعد
17-0 درجة	29-18 درجة	30 درجة فما فوق	الاجهاد الانفعالي
5-0 درجات	11-6 درجة	12 درجة فما فوق	تبلد المشاعر
40 درجة فما فوق	39-34 درجة	33-0 درجة	تدني الشعور بالإنجاز

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

ثبات وصدق الدرجة الكلية لمقياس الاحتراق النفسي:

أولاً: صدق مقياس الاحتراق النفسي:

قام الباحثات بتقدير الصدق للاختبار باستخدام طريقة صدق الاتساق (البناء) الداخلي للاختبار من خلال إيجاد معاملات ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بالدرجة الكلية للاختبار، وأسفر هذا الإجراء عن النتائج المبينة بالجدول التالي:

جدول (1) الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي للمقياس لمفردات مقياس الاحتراق النفسي

معامل ارتباط الدرجة الكلية	معامل ارتباط الدرجة الكلية	رقم العبارة	رقم العبارة
الاحتراق النفسي	الاحتراق النفسي	الاحتراق النفسي	الاحتراق النفسي
.241**	.184**	12	1
.598**	.322**	13	2
.363**	.549**	14	3
.501**	.391**	15	4
.544**	.621**	16	5
.457**	.421**	17	6
.550**	.483**	18	7
.483**	.173**	19	8
.355**	.204**	20	9
.520**	.357**	21	10
.510**	.606**	22	11

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

ويتضح من جدول (1)، أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لمقياس الاحتراق النفسي وبين المجموع الكلي، وكذلك المجموع الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وأن قيم معاملات الارتباط بالمقياس تراوحت بين (0.173) و (0.671).

ثانياً: ثبات مقياس الاحتراق النفسي: ولتقدير ثبات اختبار الاتساق الداخلي للاختبار الاحتراق النفسي قام الباحثات باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ في تقدير ثبات الاختبار الكلي:

جدول (2) إحصاءات الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ

معامل الفا " كرونباخ "	عدد الفقرات	البعد
0.879	9	الإجهاد الانفعالي
0.915	8	تدني الشعور بالإنجاز
0.782	5	تبلد المشاعر
0.902	22	الدرجة الكلية

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يتضح من الجدول السابق ان معامل ثبات الاتساق الداخلي لاختبار الاحتراق النفسي بلغت قيمته (0.902) تقريباً مما يفيد بتمتع الاختبار بمستوى عال من الثبات، وهو معامل ثبات مرتفع إحصائياً.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي: (إعداد الباحثات)

يتكون استبانة الرضا الوظيفي الموجه للمرضين من 41 فقرة وقد تم استخدام تدرج ثلاثي الاختيارات (غير راض-راض قليلاً-راض بشدة) وعباراته كلها موجبة موزعة على ست أبعاد، وهي (طبيعة العمل-ظروف العمل-نظام الترقية-الراتب والعلاوات-العلاقة مع الزملاء والمسؤولين-المكانة والتقدير).

وتصنف الدرجة التي نالها الممرض في ضوء متوسط الوزن النسبي على النحو التالي:

من 61-37 درجة تعبر عن مستوى رضا وظيفي منخفض

من 86-62 درجة تعبر عن مستوى رضا وظيفي متوسط

من 111-87 درجة تعبر عن مستوى رضا وظيفي مرتفع

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية:

أولاً: الصدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي:

للتعرف على الاتساق الداخلي ومدى ارتباط كل عبارة من عبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس ككل،

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمقياس:

جدول رقم (3) يبين مدى ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

معامل ارتباط بالدرجة الكلية الرضا الوظيفي	رقم العبارة						
.397**	31	.426**	21	.632**	11	.575**	1
.471**	32	.440**	22	.573**	12	.640**	2
.406**	33	.567**	23	.539**	13	.616**	3
.416**	34	.616**	24	.553**	14	.659**	4
.378**	35	.411**	25	.594**	15	.611**	5
.450**	36	.591**	26	.619**	16	.642**	6
.420**	37	.517**	27	.618**	17	.646**	7
.226**	38	.495**	28	.338**	18	.640**	8

معامل ارتباط بالدرجة الكلية الرضا الوظيفي	رقم العبارة						
.446**	39	.502**	29	.530**	19	.630**	9
.248**	40	.333**	30	.530**	20	.609**	10
.337**	41						

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يلاحظ ** دالة عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل.

ويتضح من الجدول رقم (3) أن كل معاملات الارتباط بين العبارات المكونة لكل من عبارات مقياس الرضا الوظيفي، وبين الدرجة الكلية للمقياس، هي ذات دلالة إحصائية، وأن قيم معاملات الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.226 و0.659).

ثانياً: ثبات صدق العبارات بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي:

"قام الباحثات بتطبيق المقياس على عينة الدراسة، لحساب كل من الثبات والصدق، للتأكد من صلاحية الأداة للتطبيق الميداني، ولتحقق من الثبات لمفردات مقياس الرضا الوظيفي تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي، وقد أظهر استخدام هذا المعامل النتائج المبينة بالجدول التالي:

جدول (4) معامل ألفا كرونباخ لاختبار الرضا الوظيفي

معامل ألفا " كرونباخ "	عدد فقرات الاختبار	البعد
0.891	9	طبيعة العمل
0.702	7	ظروف العمل
0.689	6	نظام الترقية
0.784	6	الراتب والعلاوات
0.881	7	العلاقة مع الزملاء والمسؤولين
0.870	6	المكانة والتقدير
0.874	41	الدرجة الكلية

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يتضح من الجدول السابق ان معامل ثبات الاتساق الداخلي لاختبار الرضا الوظيفي بلغت قيمته (0.874) تقريباً مما يفيد بتمتع الاختبار بمستوى عال من الثبات وبالتالي صلاحيته للتطبيق.

خامساً: خطوات اجراء الدراسة:

اتبع الباحثات في هذه الدراسة "جمع الادبيات والبحوث السابقة التي تم إجراؤها بالمجتمع العربي والاجنبي والتي تتناول متغيرات البحث من الناحية النظرية والعلاقات المحتملة بين تلك المتغيرات والتي يمكن استنتاجها من خلال استقراء نتائج عينة من البحوث السابقة ذات العلاقة بالبحث الحالي.

- بناء على الخطة تم صياغة فروض البحث.

- تم تطبيق مقاييس الدراسة على عينة الدراسة من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
 - تم تحديد عينة عشوائية من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
 - الاحتراق النفسي.
 - الرضا الوظيفي.
- وذلك للتأكد من صلاحيتها للإجراء والتطبيق على أفراد عينة الدراسة الحالية من الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
- تطبيق الأدوات وتصحيحها ورصد درجاتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك لتحليل بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

"تم الاستفادة من خدمات قسم القياس والتقويم بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية في معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وبعد ذلك قام بحساب كل من معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه لتحديد مدى الصدق البنائي والاتساق الداخلي لأداة الدراسة، ومعامل ألفا "كرونباخ (Cronbach's alpha) لتحديد معامل ثبات ألفا لأداة الدراسة.

كما تضمنت المعالجة الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة.

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات التي تم اشتقاقها من استجابات عينة الدراسة، وكذلك وصفاً للمعالجات الإحصائية التي استخدمت في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها، وذلك بهدف اختبار صحة فروض الدراسة، وتفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

أولاً: النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

جدول رقم (5) يبين نتائج البيانات الأولية

النسبة	التكرار		
52.4	215	أنثى	الجنس
47.6	195	ذكر	
%43	176	أعزب	الحالة الاجتماعية
%50	205	متزوج	
%7	29	مطلق	
%33	135	دبلوم	المستوى التعليمي
%49	201	بكالوريوس	

النسبة	التكرار	
%18	74	دراسات عليا(دكتوراه -ماجستير)
%17	70	1-5 سنوات
%23	94	6-10 سنة
%49	201	11-15 سنة
%11	45	16-25 سنة

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يتبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (7) أن (52.4%) من إجمالي عينة الدراسة كانوا من فئة الإناث، بينما (50%) من إجمالي عينة الدراسة كانوا من فئة المتزوجين، يلهم من (49%) كان مستواهم التعليمي بكالوريوس، وأخيراً تبين أن (49%) كانت سنوات خبراتهم من 11-15 سنة.

النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

الإجابة على السؤال الرئيسي: ما علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض؟

للإجابة عن التساؤل تم فحص مدى اعتدالية متغيري الدراسة (الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي) باستخدام اختبار كلمجروف-سميرنوف كولموجوروف - سميرنوف (test Kolmogorov-Smirnov) باختبار الفرضية التالية:

الفرض الصفري: البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرض البديل: البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

جدول (6) نتائج " إختبار كولموجوروف -سميرنوف " (Kolmogorov-Smirnov test) لتوضيح مدى اعتدالية

التوزيع للبيانات

Kolmogorov-Smirnova			
الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	الإحصائية	
0.028	410	0.047	الدرجة الكلية - الاحتراق النفسي
0.007	410	0.053	الدرجة الكلية - الرضا الوظيفي

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

* دالة عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجدول السابق ان قيمة اختبار كلمجروف-سميرنوف جاءت دالة عند مستوى دلالة قدره (0.05) لكل من توزيعي درجات العينة على اختبائي الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي، مما يعني عدم إمكانية استخدام الأساليب الإحصائية البارمترية عند معالجة هذين المتغيرين من الوجهة الإحصائية.

جدول رقم (7) بين نتائج معامل سبيرمان للعلاقة بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي

الدرجة الكلية الرضا الوظيفي		
0.546**	معامل الارتباط	الدرجة الكلية بعد الاجهاد الانفعالي
0.001	مستوى الدلالة	
**0.680	معامل الارتباط	الدرجة الكلية بعد تبدل المشاعر
0.00	مستوى الدلالة	
**0.362	معامل الارتباط	الدرجة الكلية بعد تدني الشعور
0.00	مستوى الدلالة	
-0.498**	معامل الارتباط	الدرجة الكلية الاحتراق النفسي
0.000	مستوى الدلالة	

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

تبين من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وجود علاقة عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجة الكلية الاحتراق النفسي والدرجة الكلية الرضا الوظيفي ويتضح من النتائج أنه كلما زادت مستويات الاحتراق النفسي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، قلت مستويات الرضا الوظيفي لديهم. ويرى الباحث أن مجال التمريض من المهن المحفوفة بالمخاطر والضغوط والتي تكون عائقاً أمام الممرضين من حيث المشاكل والضغوط في العمل والضغوط الاسرية والاجتماعية والجدية والنفسية، مما يزيد المعاناة لدى الممرضين فيتسبب ذلك في زيادة حالات التوتر والضغط النفسي مما يؤدي إلى ما يسمى بالاحتراق النفسي. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (البيقي، 2021)؛ بعنوان: "الاحراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة"، التي توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ودالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي.

كما اتفقت مع دراسة (بن درف، 2020)؛ بعنوان "علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين: دراسة ميدانية بمؤسسات الصحة العمومية بولاية مستغانم"، التي توصلت لعدد من النتائج أهمها توجد علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية.

نتائج التساؤل الأول: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. "للتعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض تم حساب التكرارات والنسب، لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (8) يبين مستويات الاحتراق النفسي

مستويات الاحتراق النفسي	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الإجهاد الانفعالي	22.5	31.54	4.27
تدني الشعور بالإنجاز	20	14.65	3.85
تبدل المشاعر	12	14.85	5.62

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لبعده الاجتهاد الانفعالي على مقياس الاحتراق النفسي قدر بي 31.54 وهم مستوى مرتفع مقارنة مع معيار المقياس على البعد (المستوى المرتفع من 30 درجة فما فوق)، كما تبين أن المتوسط الحسابي لبعده تدني الشعور بالإنجاز بلغ 14.65 وهو يعتبر مرتفع مقارنة مع معيار مقياس البعد (المستوى المرتفع 12 درجة فما فوق)، اما فيما يتعلق ببعده تبلد المشاعر فقد بلغ المتوسط الحسابي (14.85) وهو متوسط يعتبر مرتفع مقارنة مع مقياس معيار البعد والمتمثل في (المستوى المرتفع من 0-30 درجة). وتفسر هذه النتيجة ان مستويات الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض كانت مرتفعة. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبيدي، 2014)؛ بعنوان "الاحتراق النفسي لدى الممرضين والعمل الليلي"، التي توصلت إلى إن الممرضين العاملين بالليل يعانون من مستوى احتراق نفسي يتراوح ما بين متوسط ومرتفع على مقياس الاحتراق النفسي لأبعاد الاستنزاف الانفعالي، تبلد المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز.

نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. "لتتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض تم حساب التكرارات والنسب، لاستجابات أفراد عينة الدراسة، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (9) بين الاحصاءات الوصفية لمقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	22.5	7.25	1.58
ظروف العمل	17.5	9.85	2.01
نظام الترقية	15	7.01	2.51
الراتب والعلاوات	15	11.12	3.10
العلاقة مع الزملاء والمسؤولين	17.5	6.52	3.99
المكانة والتقدير	15	7.98	4.20
الدرجة الكلية	102.5	49.68	9.85

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

أضح من خلال النتائج بالجدول أعلاه رقم (12) أن قيمة متوسط درجات عينة الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي وعند مقارنتها مع المتوسطات الفرضية او النظرية نجد أن مستويات الرضا الوظيفي كانت مستويات منخفضة وتفسر هذه النتيجة أن مستويات الرضا الوظيفي جاءت بدرجة منخفضة.

خلاصة الدراسة وملخص النتائج والتوصيات:

تناول الباحثات في هذا المبحث علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض حيث يحتوي هذا الفصل على ملخص الدراسة، وأبرز ما توصلت إليه من نتائج، يليها عرضاً لأهم التوصيات في ضوء تلك النتائج، وختاماً تمت الإشارة إلى جملة من المقترحات لدراسات مستقبلية.

النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

الإجابة على السؤال الرئيسي: ما علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض؟

وجود علاقة عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية ما بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية الرضا الوظيفي ويتضح من النتائج أنه كلما زادت مستويات الاحتراق النفسي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض، قلت مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

نتائج التساؤل الأول: ما مستوى الاحتراق النفسي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. أن المتوسط الحسابي لبعده الاجهاد الانفعالي على مقياس الاحتراق النفسي قدر بي 31.54 وهم مستوى مرتفع مقارنة مع معيار المقياس على البعد (المستوى المرتفع من 30 درجة فما فوق)، كما تبين أن المتوسط الحسابي لبعده تدني الشعور بالإنجاز بلغ 14.65 وهو يعتبر مرتفع مقارنة مع معيار مقياس البعد (المستوى المرتفع 12 درجة فما فوق)، اما فيما يتعلق ببعده تبلد المشاعر فقد بلغ المتوسط الحسابي (14.85) وهو متوسط يعتبر مرتفع مقارنة مع مقياس معيار البعد والمتمثل في (المستوى المرتفع من 0-30 درجة).

نتائج التساؤل الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض. أن قيمة متوسط درجات عينة الدراسة في مقياس الرضا الوظيفي وعند مقارنتها مع المتوسطات الفرضية او النظرية نجد أن مستويات الرضا الوظيفي كانت مستويات منخفضة وتفسر هذه النتيجة أن مستويات الرضا الوظيفي جاءت بدرجة منخفضة.

ثالثاً: توصيات الدراسة:

- من خلال نتائج الدراسة توصل الباحثات إلى مجموعة من التوصيات تمثلت فيما يلي:
- 1- إعداد البرامج الإرشادية لخفض الشعور بالاحتراق النفسي وزيادة الرضا الوظيفي
 - 2- ضرورة الاهتمام بالدخل الوقائي من أجل تحقيق التوافق المهني والنفسي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي.
 - 3- ضرورة تدريب الممرضين بدورات مهنية متخصصة في تقديم الارشادات اللازمة قصد تدريبهم على أساليب التعامل والتكيف مع المواقف الضاغطة ومواجهتها.
 - 4- اقتراح برنامج علاجي نفسي من أجل التكفل بالممرضين الذين يعانون من الاحتراق النفسي الشديد في مؤسسات القطاع الصحي الحكومي بمدينة الرياض.
 - 5- القيام بدراسة مقارنة في الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي بين الممرضين العاملين في مؤسسات الصحة العمومية والعاملين في مؤسسات الصحة للقطاع الخاص.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية

- البقي، نجلاء مرزوق ناصح (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. مجلة الدراسات النفسية والتربوية، (9)، 53-108.
- بن درف، سماعيل (2020). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين: دراسة ميدانية بمؤسسات الصحة العمومية بولاية مستغانم. مجلة السوك، (7)، 48-68.
- بوفرة، مختار، ومنصوري، مصطفى (2014). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (17)، 81-92.
- عبد الله، هشام إبراهيم، شعراوي، هبة محمود، ومتولي، محمد متولي سامي (2019). التنبؤ بالرضا الوظيفي من بعض أبعاد الاحتراق النفسي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، (10)، 1-24.
- عبيدي، ابتسام (2014). الاحتراق النفسي لدى الممرضين والعمل الليلي. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي.
- العساف، صالح (2012). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: دار الزهراء للنشر والتوزيع.
- كميليا، لبلاطة، وعبد الحميد، عقابية (2020). الاحتراق النفسي لدى القابلات المناوبات ليلاً. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- لبلاطة، كميليا، وعقابية، عبد الحميد (2020). الاحتراق النفسي لدى القابلات المناوبات ليلاً: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بجمورة بسكرة. رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، الجزائر.
- معروف، محمد (2013). استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير، جامعة وهران، الجزائر.
- النوايسه، فاطمة عبد الرحيم، الهواري، لمياء صالح (2018). فاعلية برنامج إرشادي قائم على العلاج بالمعنى لخفض مستوى الاحتراق النفسي لدى عينة الممرضين العاملين في مستشفى حكومي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، (180)، 1-556.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Moyer, F., Aziz, S., & Wuensch, K. (2017). From workaholism to burnout: psychological capital as a mediator. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(3), 213-227.
- Kirkcaldy, B.D, Martin, T. (2000). Job Stress and Satisfaction among Nurses: Individual Differences. *Stress Medicine*. 16(2), 77-89.
- Taie, E., S, Hassan, M., A., Abdelsalam, H., M. (2019) Staff Nurses' Burnout and Job Satisfaction and its Relation to Patients' Satisfaction in Port Said Hospitals. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 6(1), 177-197.
- Rosales, Rheajane A., Labrague, Leodoro J., Rosales, Gilbey L. (2013). Nurses' Job satisfaction and Burnout: Is there a connection?. *International Journal of Advanced Nursing Studies*, 2 (1), 1-10.