

إدارة الإجهاد المهني وعلاقته بالارتباط الوظيفي : دراسة حالة على مستشفى الولادة والأطفال بنجران

حسين صالح محمد الخمسان

باحث ماجستير إدارة المستشفيات – معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة – جامعة حلوان

تحت إشراف

أ.د/ عفاف صلاح عبدالمحسن

استاذ ترميز صحة المجتمع ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث- كلية التمريض – جامعة حلوان

أ.م.د/ شيرين علي حسين علي عبده

استاذ مساعد بكلية التجارة وإدارة الأعمال - قسم إدارة الأعمال - جامعة حلوان

الملخص :

تشير الدراسات والأبحاث إلى أن الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لهما تأثير كبير على القطاع الصحي. وفقاً لتقرير منظمة الصحة العالمية، يعاني حوالي ٥٠٪ من العاملين في القطاع الصحي من مستويات عالية من الإجهاد المهني. بالإضافة إلى ذلك، يشير تقرير من الجمعية الأمريكية للإدارة الصحية إلى أن نسبة الارتباط الوظيفي المنخفض في المؤسسات الصحية تتراوح بين ٣٠٪ و ٤٠٪.

وبناء على ذلك قام الباحث بدراسة وتحليل دور إدارة الإجهاد المهني وعلاقته بالارتباط الوظيفي من خلال دراسة حالة على مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية. ومن خلال إتباع منهج دراسة الحالات ، وتحليل بيانات قوائم الاستبيان باستخدام برنامج SPSS النسخة ٢٦. توصل الباحث إلى وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

وأوصى الباحث القائمين والعاملين على إدارة مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية بضرورة الاهتمام بممارسات إدارة الإجهاد المهني وتحسين الارتباط الوظيفي للعاملين بالمستشفى محل الدراسة والبحث.
الكلمات المفتاحية : إدارة الإجهاد المهني ، الارتباط الوظيفي.

Abstract:

Studies and research indicate that occupational stress and job engagement have a significant impact on the health sector. According to a World Health Organization report, about 50% of health sector workers suffer from high levels of occupational stress. In addition, a report from the American Association for Health Management indicates that the rate of low employee engagement in health organizations ranges between 30% and 40%.

Accordingly, the researcher studied and analyzed the role of occupational stress management and its relationship to job engagement through a case study on the Maternity and Children's Hospital in Najran in the Kingdom of Saudi Arabia. By following a case study approach and analyzing the questionnaire list data using SPSS version 26, the researcher concluded that there is a statistically significant negative relationship between occupational stress management and job engagement in the Maternity and Children's Hospital in Najran in the Kingdom of Saudi Arabia.

The researcher recommended that those in charge of managing the Maternity and Children's Hospital in Najran in the Kingdom of Saudi Arabia need to pay attention to occupational

stress management practices and improve job engagement for workers in the hospital under study and research.

Keywords: occupational stress management, job engagement.

مقدمة :

تُعَدُّ إدارة الإجهاد المهني واحدة من أهم التحديات التي تواجهها قطاعات العمل في العصر الحديث، وخاصة في قطاع الرعاية الصحية، ويعرف الإجهاد المهني بأنه الاستجابة النفسية والجسدية الناتجة عن عدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرات وموارد الفرد، وتعتبر المهن الصحية، بما في ذلك الأطباء والمرضى والموظفين الصحيين الآخرين، من بين الفئات الأكثر تعرضًا للإجهاد المهني نظرًا للطبيعة القاسية والمتطلبات العاطفية والجسدية العالية للعمل في هذا القطاع (العامرية، وآخرون، ٢٠٢١).

كما يُعد الارتباط الوظيفي مفهومًا حيويًا في سياق العمل الصحي، حيث يشير إلى الشعور بالانتماء والانتماء العاطفي والتعاون الوثيق مع الزملاء والمؤسسة التي يعمل فيها الفرد، ويتأثر الارتباط الوظيفي بعوامل عديدة، بما في ذلك الإجهاد المهني. فعندما يعاني العاملون من مستويات عالية من الإجهاد المهني، قد يتأثر ارتباطهم الوظيفي بشكل سلبي، مما يؤدي إلى تدهور الأداء ورضا العمل وصحة الموظفين (احواس، ٢٠٢٣).

وتشير الدراسات والأبحاث إلى أن الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لهما تأثير كبير على القطاع الصحي. وفقًا لتقرير منظمة الصحة العالمية، يعاني حوالي ٥٠٪ من العاملين في القطاع الصحي من مستويات عالية من الإجهاد المهني. بالإضافة إلى ذلك، يشير تقرير من الجمعية الأمريكية للإدارة الصحية إلى أن نسبة الارتباط الوظيفي المنخفض في المؤسسات الصحية تتراوح بين ٣٠٪ و ٤٠٪. Mathieu, & (Gilbreath, 2023).

من ناحية أخرى، يُظهر الدراسات أن هناك ترابطاً وثيقاً بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في القطاع الصحي، ففي دراسة نُشرت في مجلة الصحة النفسية العامة تشير إلى أن العاملين الذين يعانون من مستويات عالية من الإجهاد المهني يظهرون ارتباطاً وظيفياً أقل، مما يؤثر سلباً على أدائهم ومشاركتهم في العمل الجماعي. وفي دراسة أخرى أجريت على الممرضات، وجد أن الإجهاد المهني يرتبط سلباً بالانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي. (Kamila, & Muafi, 2023)

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وفهم العلاقة بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في القطاع الصحي، حيث سيتم تحليل الأدبيات العلمية الحالية والبحوث المتاحة لفهم طبيعة هذه العلاقة والعوامل المؤثرة فيها، كما سيتم التركيز على النظريات والنماذج المعاصرة التي تفسر العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي، مثل نموذج التحمل الاجتماعي والنظرية النفسية الاجتماعية.

١/ مفاهيم الدراسة:

تعريف الإجهاد المهني: يُعرف الإجهاد المهني على أنه "حالة من الارتباك والتوتر النفسي والجسدي الناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل وقدرات وموارد الفرد" (Maslach & Leiter, 2016)، ويحدث الإجهاد المهني عندما يواجه العاملون تحديات وضغوطاً مستمرة في بيئة العمل، مما يؤثر سلباً على صحتهم النفسية والجسدية وأدائهم الوظيفي.

تعريف الارتباط الوظيفي: يُعرف الارتباط الوظيفي بأنه "الرغبة والانتماء والولاء للمؤسسة التي يعمل بها الفرد" (Meyer & Herskovits, 2001)، ويشير الارتباط الوظيفي إلى مدى تأثر العامل بالمؤسسة ورغبته في الاستمرار في العمل بها، ويعكس أيضاً مدى تحقيق العامل للرضا الوظيفي والتحقق من احتياجاته الشخصية والمهنية من خلال العمل.

٢ / الدراسات السابقة

١ - الدراسات السابقة التي تناولت المتغير المستقل (الإجهاد المهني)

- دراسة العامرية، وآخرون، (٢٠٢١)، "الإجهاد المهني وعلاقته بالتوافق المهني لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان" : وهدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة كل من الإجهاد المهني والتوافق المهني، ومعرفة طبيعة العلاقة بينهما، مع تقديم مقترحات لتحسين التوافق المهني لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، وتم اعتماد المنهج الوصفي، وذلك من خلال جمع البيانات الكمية باستخدام مقياس، للإجهاد المهني وأداة الاستبانة للتوافق المهني حيث احتوى مقياس الإجهاد المهني على (٣١) عبارة، موزعة على سبعة أبعاد، في حين احتوت استبانة التوافق المهني على (٢٤) عبارة، موزعة على ثلاثة أبعاد، وللتحقق من مناسبة الأداة، تم استخدام الخصائص السيكمترية للأداة الصدق، والثبات باستخدام كل من الصدق الظاهري باستطلاع آراء المحكمين، والصدق الداخلي للعبارة والأبعاد من خلال معامل بيرسون ومعامل الاتساق الداخلي لألفا كرونباخ، حيث أشارت النتائج إلى أن المقاييس المعدة للدراسة تتسم بدرجة عالية جداً من الصدق والثبات، وقد شكلت العينة (٣١٨) فرداً، بنسبة (٤١%) من حجم مجتمع الدراسة، البالغ (٧٧٧) فرداً، وتم تحليل البيانات الكمية بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وقد أظهرت النتائج التالى:
 - أن درجة الإجهاد المهني على كل بعد من أبعاده جاءت بدرجة متوسطة ما عدا بعد الغباء الوظيفي الزائد، ويعد المسؤوليات الكبيرة حيث جاء بدرجة مرتفعة.
 - جاءت درجة التوافق المهني بدرجة مرتفعة، في جميع الأبعاد، ما عدا بعد العلاقة مع المسؤولين وزملاء العمل الذي جاء بدرجة مرتفعة جداً، لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان.
 - أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الإجهاد والتوافق المهني.

- وبناء على نتائج الدراسة الميدانية قدمت الدراسة بعض الآليات المقترحة لتحسين التوافق المهني لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان من خلال تخفيف حدة إجهاد العمل. واختتمت الدراسة نتائجها باقتراح مجموعة من الدراسات ذات العلاقة، والتي يمكن البحث فيها مستقبلاً.

● دراسة ريب الله، وشعيب، (٢٠٢٢)، "علاقة الاجهاد المهني بالأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفي بلدية ودائرة وادي ارهيو-غليزان" : وهدفت هذه الدراسة الى معرفة مستوى العلاقة بين ظاهرة الإجهاد المهني و الأداء الوظيفي وما مدى انعكاساتها على موظفي بلدية و دائرة وادي ارهيو بغليزان و هذا على اختلاف نوعها وأنشطتها وذلك لما لها من أثر كبير على أداء الموظف و لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي الذي يهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا و للتعبير عنها و توضيح خصائصها كفيما وكما بوصفها رقميا لتوضيح حجمها، ولقد استخدمت الدراسة المقابلة و توزيع استبيانات لجمع المعلومات وتفرغها على برنامج SPSS 22، وكان عينة الدراسة والتي كان عددها (٨٠) موظف من موظفي بلدية ودائرة وادي ارهيو ولقد خلصت الدراسة الى النتائج التالية: -

- وجود مستوى اجهاد مهني لدى موظفي البلدية والدائرة.
- وجود علاقة عكسية بين الاجهاد المهني والأداء الوظيفي.
- الوصول الى علاقة مفادها كلما زاد الاجهاد المهني قل الأداء الوظيفي لدى الموظفين.

● دراسة صابري، وكربوش، (٢٠٢٢)، "الإجهاد المهني لدى ممرضي الشبه طبي بالعيادة متعددة الخدمات بركاني مداني" : وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإجهاد المهني لدى الممرضين الشبه طبيين، وذلك من خلال تحديد مستوى الإجهاد المهني لديهم، وتحديد مصادره وأعراضه، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وعلى عينة بلغ عددها (٢٠) ممرضا بالعيادة متعددة الخدمات "بركاني المداني" بولاية أم البواقي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث مقياس الدكتور فتيحة بن زروال (٢٠٠٨) لقياس الإجهاد المكون من جزأين: الأول خاص بمصادر

الإجهاد المهني، أما الثاني متعلق بأعراض الإجهاد المهني بمحاوره الثلاثة (الأعراض الجسمية، الأعراض النفسية، الأعراض السلوكية) كأداة للدراسة وقد تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب إحصائية منها: التكرارات، المتوسط الحسابي، وعليه توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي :-

- يعاني ممرضي الشبه طبي بالعيادة متعددة الخدمات "بركاني مداني" من مستوى إجهاد مرتفع

- توجد مصادر للإجهاد المهني لدى ممرضي الشبه طبي بالعيادة متعددة الخدمات "بركاني مداني"

-توجد أعراض للإجهاد المهني لدى ممرضي الشبه طبي بالعيادة متعددة الخدمات "بركاني مداني"

● دراسة Harahap,. et al., (2023) “The Impact of Digital Technology on Employee Job Stress: A Business Psychology Review” : وهدفت هذه الدراسة إلى مراجعة الأدبيات في مجال علم النفس التجاري لتقييم تأثير التكنولوجيا الرقمية على ضغوط العمل لدى الموظفين، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي النوعي، وتم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات المنشورة في المجالات العلمية المحكمة، وتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات التحليل النوعي، مثل اختزال البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج، وقد تكون مجتمع الدراسة ليشمل جميع الموظفين الذين يستخدمون التكنولوجيا الرقمية في العمل، أما عينة الدراسة فتكونت من ٢٠ مقالة علمية منشورة في المجالات العلمية المحكمة، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أظهرت النتائج أن التكنولوجيا الرقمية تلعب دوراً مهماً في البيئة الحديثة للعمل، ومع ذلك، فإن الاستخدام المفرط للتكنولوجيا الرقمية يمكن أن يؤدي إلى زيادة مستويات ضغوط العمل لدى الموظفين.

- بناءً على النتائج، أوصت الدراسة باتخاذ الإجراءات التالية للحد من ضغوط العمل الناجمة عن التكنولوجيا الرقمية: منها ضرورة تقديم التدريب للموظفين حول كيفية

استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل فعال وفعال، ووضع سياسات وإجراءات لتنظيم استخدام التكنولوجيا الرقمية في مكان العمل، وإنشاء ثقافة عمل داعمة تساعد الموظفين على التوازن بين العمل والحياة.

• دراسة Kamila, & Muafi, (2024) ” The influence of job stress & job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia” : وهدفت هذه

الدراسة إلى دراسة وتحليل تأثير ضغوط العمل والملل الوظيفي على أداء الموظفين بواسطة سلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني) لدى موظفي مكتب العمل في منطقة X بإندونيسيا، وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي من خلال توزيع استبيانات على ٩٠ موظفًا في مكتب العمل في منطقة X. وتم استخدام تقنية أخذ العينات المشبعة أو الإحصاء السكاني، حيث تم أخذ عينات بنفس عدد السكان، وبلغ عدد العينات النهائي التي استوفت المعايير ٥٠ مستجيبًا، وقد استخدمت الدراسة أداة تحليل SmartPLS الإصدار ٣.٠ مع طريقة تحليل النمذجة بالمعادلات البنوية (SEM). وقد شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي مكتب العمل في منطقة X بإندونيسيا. أما عينة الدراسة فتكونت من ٥٠ موظفًا تم اختيارهم باستخدام طريقة أخذ العينات المشبعة، وظهرت الدراسة النتائج التالية:

- يوجد تأثير إيجابي وهام بين ضغوط العمل وسلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني).
- يوجد تأثير إيجابي وهام بين الملل الوظيفي وسلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني).
- يوجد تأثير سلبي وهام بين سلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني) وأداء الموظفين.
- يوجد تأثير وساطي هام لسلوك التصفح الإلكتروني بين ضغوط العمل وأداء الموظفين.

- لا يوجد تأثير وساطي هام لسلوك التصفح الإلكتروني بين الملل الوظيفي وأداء الموظفين.

- وقد أوصت الدراسة بما يلي: ضرورة توفير بيئة عمل صحية خالية من ضغوط العمل والملل لزيادة أداء الموظفين، وتعزيز رقابة الإدارة على أنشطة الموظفين عبر الإنترنت للحد من سلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني)، وتقديم تدريبات للموظفين حول إدارة الوقت والتركيز للحد من سلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني)، وإجراء المزيد من الأبحاث حول العوامل الأخرى التي تؤثر على أداء الموظفين وسلوك التصفح الإلكتروني (التسويق الإلكتروني).

٢- الدراسات السابقة التي تناولت المتغير التابع (الارتباط الوظيفي)

● دراسة السليطي، وأبو زيد، (٢٠٢٠)، "استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها في تعزيز الارتباط الوظيفي: دراسة حالة شركة قطر فارما للصناعات الدوائية": وهدفت هذه الدراسة التعرف على استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وأثرها في تعزيز الارتباط الوظيفي بالتطبيق على شركة قطر فارما، وذلك من خلال خمسة أبعاد هي: التعاون، التنافس، التجنب، التكيف، التسوية. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع المنهج الكمي الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في شركة قطر فارما، وقد قام الباحث بتوزيع (٣٠٠) استبانة على أفراد عينة الدراسة إلكترونياً، وتوفر لدى الباحث (٢٤٢) استبانة صالحة للتحلل الإحصائي، أي ما نسبته (٨٠.٧%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وبعد تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها:

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي بأبعادها (التعاون، التنافس، التجنب، التكيف، التسوية) في تعزيز الارتباط الوظيفي بأبعادها (التفاني، الالتزام، الاستغراق والتعاون، المبادرة) لدى العاملين في شركة قطر فارما للصناعات الدوائية.

- وقد أوصت الدراسة بالارتقاء بمستوى ومهارات وقدرات وكفاءات إدارة شركة قطر فارما للصناعات الدوائية باستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي من خلال عقد الدورات التدريبية.

• دراسة Rabiul, etal, (2023) “Managers’ Motivating Language & employees’ Job Engagement: The Role of Meaningfulness & Employee–Manager Relationships” : وهدفت

هذه الدراسة إلى تقييم العلاقة بين اللغة التحفيزية التي يستخدمها المديرون ومستويات الارتباط الوظيفي لدى الموظفين، مع التركيز على دور معنى العمل المدرك (المنفعة النفسية) وعلاقات الموظف بالمدير، وقد استخدمت الدراسة الاستبيانات لجمع البيانات من ٣٨٠ موظفًا يعملون في فنادق أربعة وخمسة نجوم في ماليزيا، وتم استخدام طريقة أخذ العينات العشوائية العنقودية، وتم تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الجزئية الأقل (PLS)، وشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي الفنادق الأربعة والخمسة نجوم في ماليزيا، أما عينة الدراسة فتكونت من ٣٨٠ موظفًا تم اختيارهم بشكل عشوائي عنقودي، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة أن أشكال اللغة التحفيزية الثلاثة (التوجيهية والتعاطفية وصناعة المعنى) ترتبط بشكل إيجابي مع معنى العمل المدرك.
- فقط اللغة التعاطفية ترتبط بشكل إيجابي مع علاقات الموظف بالمدير، وان معنى العمل المدرك يلعب دور الوسيط بين اللغة التحفيزية والارتباط الوظيفي.
- فقط اللغة التعاطفية تظهر تأثيرًا وساطيًا على الارتباط الوظيفي من خلال علاقات الموظف بالمدير.
- علاقات الموظف بالمدير لها تأثير سلبي على العلاقة بين معنى العمل المدرك والارتباط الوظيفي.
- وقد يجب على المديرين استخدام أشكال مختلفة من اللغة التحفيزية لتعزيز معنى العمل المدرك لدى الموظفين.

- وقد اوصت الدراسة بالتالي: تُعد اللغة التعاطفية مهمة بشكل خاص لبناء علاقات إيجابية مع الموظفين وتعزيز ارتباطهم الوظيفي، وعلى الرغم من أن معنى العمل المدرك مهم للارتباط الوظيفي، فإن علاقات الموظف بالمدير يمكن أن تؤثر على العلاقة بينهما، لذا يجب على المنظمات التركيز على بناء علاقات قوية بين المديرين والموظفين لتحقيق مستويات أعلى من الارتباط الوظيفي، كما يمكن للمديرين استخدام هذه النتائج لتصميم برامج تدريبية لمساعدتهم على التواصل مع موظفيهم بطريقة أكثر تحفيزاً وفعالية.

• دراسة Güner, et al, (2023) “The Role of Job Crafting & Job Engagement in The Effect of Organizational Commitment on

Job Performance” : وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي والانخراط الوظيفي وصياغة الوظيفة، واختبار ما إذا كان هناك تأثير وساطي لصياغة الوظيفة والانخراط الوظيفي في التفاعل بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وذلك بناءً على فرضيات تستند إلى أسس نظرية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الكمي كنهج بحثي، وتم إجراء هذه الدراسة ببيانات تم جمعها من ٥١٢ موظفًا في مؤسسة تعمل في القطاع العام، وقد شمل مجتمع الدراسة جميع موظفي المؤسسة العاملة في القطاع العام، أما عينة الدراسة فتكونت من ٥١٢ موظفًا تم اختيارهم بشكل عشوائي، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- كشفت الدراسة أن الالتزام التنظيمي له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي.
- لوحظ أن الالتزام التنظيمي يؤثر على الأداء الوظيفي في نفس الاتجاه وأن صياغة الوظيفة تلعب دورًا وساطيًا جزئيًا في هذا التأثير.
- بالإضافة إلى ذلك، تم فحص دور الانخراط الوظيفي بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، ونتيجة لهذا التحليل، يلعب الانخراط الوظيفي دورًا وساطيًا جزئيًا بين هذين المتغيرين، وفي سياق كل هذه النتائج، تم تحديد أن صياغة الوظيفة والانخراط الوظيفي هي متغيرات وساطية فعالة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

- وقد أوصت الدراسة بأنه يمكن للمؤسسات تعزيز الالتزام التنظيمي من خلال تقديم برامج تركز على تطوير ثقافة عمل إيجابية وداعمة، كما يمكن للمديرين مساعدة الموظفين على صياغة وظائفهم لتكون أكثر ملاءمة لهم، مما قد يؤدي إلى زيادة الانخراط الوظيفي والأداء، ويمكن للمؤسسات التركيز على بناء بيئة عمل محفزة تدعم الالتزام التنظيمي والانخراط الوظيفي، الأمر الذي قد يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام، بالإضافة إلى ذلك يمكن للمديرين استخدام نتائج هذه الدراسة كدليل لتصميم برامج تدريبية لمساعدتهم على تعزيز الالتزام التنظيمي والانخراط الوظيفي لدى موظفيهم، ويمكن إجراء المزيد من الأبحاث لتوسيع نطاق فهم العلاقة بين الالتزام التنظيمي وصياغة الوظيفة والانخراط الوظيفي والأداء الوظيفي.

• دراسة Kaivonen, (2024) “Job insecurity in fixed-term employment: Theoretical investigation on job engagement, : job insecurity, & job satisfaction in fixed-term employment”

وهدفت هذه الدراسة النظرية إلى استكشاف العلاقة بين العقود المؤقتة وانعدام الأمن الوظيفي والارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استعراض الأبحاث السابقة المتعلقة بالعقود المؤقتة وانعدام الأمن الوظيفي والارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، كما تم إجراء دراسة حالة على منظمة مجهولة الهوية تضمنت إجراء مقابلات مع عشرة موظفين وقائدهم، وتكون مجتمع الدراسة هو جميع الموظفين الذين يعملون بعقود مؤقتة، اما عينة الدراسة كانت من الموظفون المشاركون في دراسة الحالة، والذين يمثلون مجموعة متنوعة من المهن والأقسام داخل المنظمة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت الدراسة أن العقود المؤقتة يمكن أن ترتبط بزيادة مستويات انعدام الأمن الوظيفي، مما قد يؤدي إلى انخفاض مستويات الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، ومع ذلك، وجدت بعض الدراسات أن العقود المؤقتة يمكن أن تؤدي في الواقع إلى زيادة الارتباط الوظيفي من خلال خلق حافز لاستمرار التوظيف.

- أوصت الدراسة بأن تقوم المنظمات التي تستخدم العقود المؤقتة بالتفكير في كيفية تعزيز الشعور بالأمن الوظيفي لدى الموظفين، على سبيل المثال، من خلال توفير فرص التدريب والتطوير أو التواصل بشكل واضح حول فرص التوظيف المستقبلية. ويمكن للمنظمات أيضاً العمل على تحسين ظروف العمل للموظفين ذوي العقود المؤقتة، مثل توفير إجازات مدفوعة الأجر ومزايا أخرى.

- التعليق على الدراسات السابقة:

تشير الدراسات السابقة إلى أن الإجهاد المهني قد يؤدي إلى انخفاض الارتباط الوظيفي من خلال مجموعة من الآليات، بما في ذلك: التأثير على الشعور بالمعنى والرضا الوظيفي. التأثير على العلاقات مع المديرين والزملاء، و التأثير على الأداء الوظيفي، وفيما يلي نستعرض ما توصلت إليه هذه الدراسات:

توصلت دراسة (Harahap et al. (2023 إلى أن استخدام التكنولوجيا الرقمية في العمل قد يؤدي إلى زيادة الإجهاد المهني لدى الموظفين، مما قد يؤثر سلباً على الارتباط الوظيفي، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Mathieu et al. (2023 في أن الإجهاد المهني قد يؤدي إلى زيادة الغياب من العمل، وهو مؤشر على ضعف الارتباط الوظيفي.

كما توصلت دراسة (Kamila & Muafi (2023 إلى أن الإجهاد المهني والملل الوظيفي قد يؤديان إلى انخفاض الأداء الوظيفي لدى الموظفين، مما قد يؤثر أيضاً على الارتباط الوظيفي، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Rabiul et al. (2023 في أن الإجهاد المهني قد يؤدي إلى انخفاض الارتباط الوظيفي من خلال التأثير على الشعور بالمعنى والعلاقات مع المديرين.

بالإضافة إلى ذلك، فقد توصلت دراسة (Güner et al. (2023 إلى أن الارتباط الوظيفي قد يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (Kaivonen (2023 في أن عدم الاستقرار الوظيفي قد يؤدي إلى انخفاض الارتباط الوظيفي، مما قد يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي.

وعلى الجانب الاخر فقد توصلت دراسة العامرية، وآخرون، (٢٠٢١)، إلى أن الإجهاد المهني يرتبط ارتباطاً سلبياً بالتوافق المهني لدى مديري مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة العودات، وبني حمدان، (٢٠١٩)، في أن الإجهاد المهني قد يؤدي إلى انخفاض الارتباط الوظيفي من خلال التأثير على الشعور بالرضا الوظيفي.

كما توصلت دراسة مفتاح، (٢٠٢٣)، فق إلى أن درجة الإجهاد الوظيفي لدى شاغلي الوظائف الإدارية في جامعة سرت تتراوح بين المتوسطة والمرتفعة، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة ريب الله، وآخرون، (٢٠٢٢)، في أن الإجهاد المهني قد يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي، مما قد يؤثر أيضاً على الارتباط الوظيفي.

وأخيراً، توصلت دراسة صابري، وكربوش، (٢٠٢٢)، إلى أن الإجهاد المهني لدى مرضي الشبه طبي بالعيادة متعددة الخدمات بركاني مداني مرتفع، وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة السليطي، وأبو زيد، (٢٠٢٠)، في أن الإجهاد المهني قد يؤدي إلى انخفاض الدعم التنظيمي، مما قد يؤثر سلباً على الارتباط الوظيفي.

٣/ مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال البحثي الرئيسي التالي:

ما هي طبيعة العلاقة بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي مستويات الإجهاد المهني الموجودة بين الموظفين في مستشفى الولادة والأطفال بنجران؟
- هل هناك علاقة بين مستويات الإجهاد المهني ومستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في المستشفى محل الدراسة؟
- ما هي التوصيات العملية لتحسين إدارة الإجهاد المهني وتعزيز الارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران؟

٤ / أهداف الدراسة : يسعى الباحث لتحقيق الهدف الرئيسى التالى:

تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران وتقييم أثر استراتيجيات إدارة الإجهاد المهني على مستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين.

بالإضافة الى ذلك سيتم تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- تقييم مستويات الإجهاد المهني لدى الموظفين في مستشفى الولادة والأطفال بنجران.
- تحليل العلاقة بين مستويات الإجهاد المهني ومستوى الارتباط الوظيفي لدى الموظفين في المستشفى.
- توصيات عملية لتحسين إدارة الإجهاد المهني وتعزيز الارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران.

٥ / أهمية الدراسة:

يمكن توضيح اهمية البحث من الناحيتين العلمية والتطبيقية على النحو التالى:

■ **الأهمية العلمية:**

(١) المساهمة في الفهم الأعمق لعلاقة إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي: تساعد الدراسة في إزالة الغموض حول طبيعة العلاقة بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي، وذلك من خلال تحليل البيانات والنتائج المستخلصة، يمكن للدراسة أن تساهم في توسيع الفهم العلمي لهذا المجال وفي تطوير النظريات والنماذج الحالية.

(٢) تعزيز المعرفة بإدارة الإجهاد المهني في القطاع الصحي: توفر الدراسة نظرة عملية على استراتيجيات إدارة الإجهاد المهني المستخدمة في مستشفى الولادة والأطفال بنجران، ويمكن أن تساهم النتائج في زيادة المعرفة والوعي بأدوات وتقنيات إدارة الإجهاد المهني المتاحة للقطاع الصحي وتحسين الأداء والرفاهية المهنية للعاملين في هذا المجال.

■ الأهمية التطبيقية:

- (١) تحسين بيئة العمل والصحة النفسية: يمكن للدراسة أن تساهم في تحسين بيئة العمل في مستشفى الولادة والأطفال بنجران من خلال تحديد استراتيجيات فعالة لإدارة الإجهاد المهني. من خلال تنفيذ التوصيات التي تم اقتراحها في الدراسة، يمكن تعزيز الصحة النفسية للعاملين وتقليل مستويات الإجهاد المهني.
- (٢) تحسين الأداء المهني والرضا الوظيفي: من خلال تحسين إدارة الإجهاد المهني وزيادة الارتباط الوظيفي، يمكن تحسين الأداء المهني للموظفين في المستشفى وزيادة رضاهم الوظيفي. وبدوره، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى وتعزيز سمعة المستشفى.
- (٣) تعزيز استدامة المؤسسة: من خلال تحسين إدارة الإجهاد المهني وتعزيز الارتباط الوظيفي، يمكن تقليل مستويات الاستنزاف العاطفي والتغييرات الوظيفية في المستشفى. ذلك يعتمد على حجم البيانات وعدد الوحدات التي تريد تحليلها والقواعد التي تستخدمها في تحليل البيانات.

٦/ فروض الدراسة :

من العرض السابق لمشكلة واهداف الدراسة يرى الباحث انه سوف يتم قياس دور ادارة الإجهاد المهني وعلاقته بالارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية، من خلال اختبار فرض رئيس منبثق منهم عدة فروض فرعية على النحو التالي:

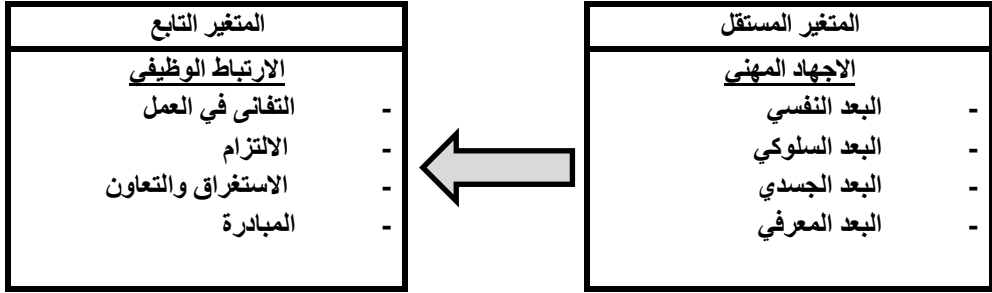
■ **الفرض الرئيس:** يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

وفيما يلي الفرضيات الفرعية كالتالي:

■ يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد النفسي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

- يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الجسدي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد السلوكي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة بين البعد المعرفي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

٧/ نموذج الدراسة:



شكل (١): نموذج متغيرات الدراسة

من اعداد الباحث.

٨/ منهجية الدراسة :

أعتمد الباحث علي الأسلوب القياسي في إعداد الدراسة.

- من حيث تحقيق الهدف من الدراسة:

- من حيث المنهج : اعتمد الباحث منهج دراسة الحالات في اجراء الدراسة .

- من حيث نوعية البيانات: أعتمد الباحث علي الدراسة المكتبية في جمع وتحليل كافة

البيانات التاريخية من المصادر الداخلية والخارجية التالية :

(١) العديد من المراجع العلمية من الكتب والدوريات العربية والأجنبية.

(٢) الرسائل والأبحاث العملية والدراسات والتقارير المنشور التي تناولت موضوع الدراسة.

(٣) فضلاً عن العديد من التقارير والمجلات الخاصة المديرية العامة للشئون الصحية (مجال التطبيق) للمساعدة في زيادة الإلمام بموضوع ومتغيرات الدراسة والتي أمكن الاستعانة بها في تكوين الإطار النظري لهذه الدراسة.

٩/مجتمع الدراسة وعينة الدراسة :

سيشمل مجتمع البحث عينة من العاملين في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية وسيتم اختيار العينة التي سيطبق عليها بطريقة عشوائية. مجتمع الدراسة هو مجموعة العناصر أو الأفراد التي ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة وبمعنى آخر هو جميع العناصر التي تتعلق بها مشكلة البحث، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية، ويُقدّر حجم المجتمع تقريباً طبقاً لموقع وزارة الصحة السعودية (٧٥٠) عامل بالمستشفى محل الدراسة، ويمكن تحديد حجم عينة البحث من مجتمع محدود وفقاً لقانون تحديد حجم العينة وبما يضمن التمثيل الكامل لهذا المجتمع وحتى لا يزيد الخطأ في التقدير عن ٥%، واعتمد الباحث على القانون التالي في تحديد حجم العينة.

$$N = \frac{c(c-1)}{1 + \frac{c(c-1)}{n}}$$

حيث N : حجم العينة

ح: نسبة الحد الأقصى لتوافر الخصائص المطلوب دراستها في أي مجتمع وقد

اعتبرها الباحث ٥٠% = ٠,٥٠

أ: (مربع نسبة الخطأ المسموح به) وقد اعتبره الباحث ٥% على (مربع الدرجة المعيارية المقابلة للمعامل الثقة) الذي اختاره الباحث وهو ٩٥% وبذلك تكون الدرجة المعيارية المقابلة = ١,٩٦.

$$أ = (٠,٠٥ \times ٠,٠٥) / (١,٩٦ \times ١,٩٦) = ٣,٨٤ / ٠,٠٠٢٥ = ٠,٠٠٠٦٥$$

ن: حجم مجتمع الدراسة = (٧٥٠) من العاملين بالمستشفى محل الدراسة .
وبالتطبيق على القانون السابق يصبح حجم العينة = ٢٥٠ مفردة، وذلك لتقييم العلاقة بين الاجهاد المهني والارتباط الوظيفى بمستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

١٠ / حدود الدراسة :

تتمثل حدود البحث في الحدود التالية :

- الحدود الموضوعية: التعرف على دور الاجهاد المهني وتأثيره على الارتباط الوظيفي
- الحدود الزمنية: العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤
- الحدود المكانية: مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

١١ / نتائج اختبار فروض الدراسة :

- الفرض الرئيس: يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الاجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية. ويتفرع الى الفروض التالية :
- يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد النفسى للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد الجسدي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين البعد السلوكي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة بين البعد المعرفي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

وفيما يلي نتائج التحليلات الإحصائية للتحقق من الفرض الأول والفروض الفرعية :
تحليل الارتباط لاختبار فروض الدراسة:

جدول (1) :

العلاقة بين المتغير المستقل بابعاده المختلفة، والدرجة الكلية للمتغير التابع

م	العبارات	درجة الارتباط	مستوى المعنوية
١	الاجهاد المهني	-.٢٧٩**	.٠٠٠
٢	البعد النفسي	-.١٧٢**	.٠٠٦
٣	البعد السلوكي	-.٣٢٨**	.٠٠٠
٤	البعد الجسدي	-.٢٧٤**	.٠٠٠
٥	البعد المعرفي	-.٢٣٧**	.٠٠٠

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الفرض الرئيسي: "يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية".

أظهرت نتائج الجدول (٣-٢٨) أن معامل الارتباط بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي هو (-٠.٢٧٩)، وهو معامل سالب وذو دلالة إحصائية عالية ($p = 0.000$) وهذا يعني أن هناك علاقة عكسية قوية بين المتغيرين، بحيث كلما زاد مستوى الإجهاد المهني لدى الموظفين، قل مستوى ارتباطهم بوظائفهم، وهذه النتيجة تدل على أن الإجهاد يؤثر سلباً على مدى التزام الموظفين بعملهم وتفانيهم فيه، مما قد يؤدي إلى تدهور الأداء وتزايد معدلات التغيب والترك.

الفرضيات الفرعية الأولى: "يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد النفسي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية".

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين البعد النفسي للإجهاد والارتباط الوظيفي هو (-٠.١٧٢)، وهو معامل سالب وذو دلالة إحصائية ($p = 0.006$)، وهذا يشير

إلى أن الموظفين الذين يعانون من أعراض نفسية ناتجة عن الإجهاد يميلون إلى أن يكونوا أقل ارتباطاً بوظائفهم في مستشفى الولادة والأطفال بنجران، وعلى الرغم من أن هذه العلاقة ليست بقوة العلاقة بين الإجهاد الكلي والارتباط الوظيفي، إلا أنها تبقى ذات دلالة إحصائية.

الفرضية الفرعية الثانية: "يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد السلوكي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية"

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين البعد السلوكي للإجهاد والارتباط الوظيفي هو (-0.328) وهو معامل سالب وذو دلالة إحصائية عالية ($p = 0.000$) ، وهذا يشير إلى أن السلوكيات المتعلقة بالإجهاد تؤثر سلباً بشكل كبير على ارتباط الموظفين بوظائفهم في المستشفى.

الفرضية الفرعية الثالثة: "يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد الجسدي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية"

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين البعد الجسدي للإجهاد والارتباط الوظيفي هو (-0.274) ، وهو معامل سالب وذو دلالة إحصائية عالية ($p = 0.000$) ، وهذا يشير إلى أن الشكاوى الجسدية المرتبطة بالإجهاد تؤثر سلباً على أداء الموظف وارتباطه بعمله في المستشفى.

الفرضية الفرعية الرابعة: "يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد المعرفي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية"

أظهرت النتائج أن معامل الارتباط بين البعد المعرفي للإجهاد والارتباط الوظيفي هو (-0.237) ، وهو معامل سالب وذو دلالة إحصائية عالية ($p = 0.000$) ، وهذا يشير إلى أن الصعوبات المعرفية المرتبطة بالإجهاد تؤثر سلباً على قدرات الموظف المعرفية وارتباطه بعمله في المستشفى.

١٥- أهم النتائج :

- توصل الباحث بعد إجراء هذا البحث إلي العديد من النتائج هي:
- ١- يوجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - ٢- يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد النفسي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - ٣- يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد السلوكي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - ٤- يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد الجسدي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.
 - ٥- يوجد علاقة سلبية معنوية ذو دلالة إحصائية بين البعد المعرفي للإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية.

١٦- أهم التوصيات:

في ضوء نتائج البحث، تمكن الباحث من تقديم العديد من التوصيات كما يلي:

أولاً: أهم التوصيات الموجهة لمستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية: في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، وعلى ضوء القنوات التي تشكلت لدى الباحث، فلقد تبلورت عن هذه الدراسة جملة من التوصيات والاقتراحات التي يأمل الباحث أن تلقي العناية الكافية من ذوي الاهتمام في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية والمؤسسات الصحية السعودية بوجه عام .

وقد اجتهد الباحث في صياغة هذه التوصيات في صورة خطط تنفيذية Action Plans توضح الأنشطة اللازمة للتنفيذ ومن المسئول عن تنفيذ التوصية -الاقتراح- ومدة التنفيذ ومن يراقب عملية التنفيذ والموارد المالية المقترحة اللازمة للتنفيذ ، وذلك في ضوء نتائج الدراسة على النحو الوارد في الجدول رقم (2):

جدول رقم (2):

توصيات موجهة لإدارة مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية

م	التوصية	الأنشطة اللازمة لتحقيقها	مؤشرات النجاح	المسئولية	الزمن	تكلفة تقديرية
على السادة المسئولين مستشفى الولادة والأطفال بنجران الاهتمام بالاتي :						
١	على السادة المسئولين إدارة الإجهاد المهني من خلال الحد من استنزاف جهود العاملين.	١- عدم استناد أعمال اضافية للعاملين. ٢- الحد من مقاومة من العاملين. ٣- استغلال الموارد البشرية بكفاءة. ٤- التوازن في المصالح.	- قلة الأخطاء. - انجاز المهام والاهداف. - قلة عدد الشكاوى. - رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة.	الإدارة العليا والإدارات الوسطى	٢-١ سنة	١٠٠٠٠ ريال
٢	على السادة المسئولين تحقيق الارتباط الوظيفي من خلال الحد من التباعد النفسي للعاملين.	١- وجود سياسة واضحة لتخطيط المسار الوظيفي . ٢- توفر التأهيل المناسب للعاملين. ٣- مساندة الرئيس لمرعوسه عند طلب المعونة ٤- العدالة في معاملة المرعوسين.	- تحسن المزاج العام للعاملين. - حب العمل وزيادة الانتماء الوظيفي . - تطور وتحسن مؤشرات الأداء الرئيسية .	الإدارة العليا والإدارات الوسطى والدنيا	١ سنة	٥٠٠٠ ريال

المصدر : الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج الدراسة الميدانية.

ثانيا : أهم التوصيات الخاصة بالبحوث والافاق المستقبلية:

هناك مجالات عديدة للبحث في المستقبل التي يجب مراعاتها في ضوء العمل الحالي، حيث أن نتائج الدراسة أشارت الى وجود علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية. كما أن البحث الحالي ركز على قياس دور إدارة الإجهاد المهني وعلاقته بالارتباط الوظيفي في مستشفى الولادة والأطفال بنجران بالمملكة العربية السعودية، ونقترح البحث في المستقبل لاستكشاف المزيد من الأبعاد والمحددات الإضافية للنماذج الإدارية الرائدة للكشف عن الممارسات الجديدة للإدارة بالاحتواء العالي مثلا وعلاقتها بالارتباط الوظيفي القطاع الصحي .

المراجع

١- مراجع باللغة العربية:

- ١- الإدريسي، سعد (٢٠١٦). دور التماهي التنظيمي في تعزيز التفاني في العمل لدى موظفي قطاع الخدمات في دولة قطر. المجلة العربية لإدارة الأعمال، ٨(٣١)، ١١١-١٣٥.
- ٢- الأسود، ندى (٢٠١٦). المبادرة الفردية كأحد أبعاد الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين. المجلة التربوية، ١٢٣(٤٧)، ٩-٣٦.
- ٣- البناي، العمري (٢٠١٤). دور الانتماء التنظيمي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة ميدانية للموظفين في قطاع التعليم العالي بدولة الإمارات العربية المتحدة. اتحاد الجامعات العربية، ٤١، ٩٣-١٢٣.
- ٤- الجبوري، زيد محمد (٢٠١٦). الإجهاد المهني وعلاقته بالاحترق المهني لدى المعلمين في المدارس الابتدائية في العراق. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ٨(٢)، ٢٣٩-٢٥٦.
- ٥- الصمادي، والخزاعلة (٢٠١٦). دور الانتماء التنظيمي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة اتصالات الأردن. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٣٢(٣)، ٩٢٧-٩٥٣.
- ٦- عبدالله، الحمود (٢٠١٨). أثر أبعاد الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين في شركة الكهرباء والماء بمحافظة القنفذ. مجلة جامعة القصيم للعلوم الشرعية والدراسات الإسلامية، ٣٠(٤)، ١٩٧-٢٢٤.
- ٧- عبدالله، عبد الجبار حسين (٢٠١٩). الإجهاد المهني وعلاقته بالاحترق المهني لدى العاملين في المستشفيات العامة في الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ٢٤(٢)، ١٥٥-١٧٨.
- ٨- العدوان، محمد علي (٢٠١٧). الإجهاد المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٩(١)، ١٩٣-٢١٤.
- ٩- العمودي، أحمد محمد (٢٠١٧). الإجهاد المهني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الأردنية. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ٩(١)، ١٦٣-١٨٢.
- ١٠- العنزي، عبد الله سعد (٢٠١٨). الإجهاد المهني لدى المعلمين في المدارس الابتدائية وعلاقته بالاحترق المهني. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٢٠(٢)، ٣١٤-٣٣٤.
- ١١- المحاميد، الشريفي (٢٠١٩). العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة مياه الشمال الكهربائية. مجلة العلوم الإدارية، ٢٧(٣)، ٦٣٥-٦٦١.

٢- مراجع باللغة الإنجليزية:

- 1- Ahmad, S. H., Khan, M. R., Khan, M. J., Majeed, M. A. (2021). Does functional diversification mediate the relationship between family involvement and firm performance? Evidence from Pakistan. *International Journal of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-10-2020-0846>
- 2- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- 3- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389-411.
- 4- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Is burnout a depressive disorder? A reexamination with special focus on atypical depression. *International Journal of Stress Management*, 22(4), 307-324.
- 5- Caliendo, F. P., Cascio, W. F., Boudreau, J. W., Schmit, M. J., Ryan, A. M. (2022). Familiar and foreign accents in work performance evaluations: The moderating role of functional diversity. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 323-344. <https://doi.org/10.1037/apl0000863>
- 6- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 96-107.
- 7- Galea, C. Filby, I. E., & Beck, T. E. (2020). A multi-level examination of functional diversity and employee voice. *Journal of Organizational Behavior*, 41(6), 553-576. <https://doi.org/10.1002/job.2456>
- 8- Gerber, M., Kellmann, M., Hartmann, T., & Pühse, U. (2010). Do exercises and physical activities buffer the stress-level of university students? A short-term intervention study. *Mental Health and Physical Activity*, 3(2), 96-102. <https://doi.org/10.1016/j.mhpa.2010.09.001>

- 9- Güner, B., Kibaroglu, G. G., & Basim, H. N. (2023). The Role of Job Crafting and Job Engagement in The Effect of Organizational Commitment on Job Performance. *Ege Academic Review*, 23(3), 457-470.
- 10- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415-424.
- 11- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2015). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 29(3), 224-242.
- 12- Harahap, M. A. K., Sutrisno, S., Fauzi, F., Jusman, I. A., & Ausat, A. M. A. (2023). The Impact of Digital Technology on Employee Job Stress: A Business Psychology Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3635-3638.
- 13- He, J., Butler, B. S., King, W. R. (2021). The effect of functional diversity on cooperative knowledge sharing in virtual communities. *Information & Management*, 58(6), 103460. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103460>
- 14- Homan, A. C., Hollenbeck, J. R., Humphrey, S. E., Van Knippenberg, D., Ilgen, D. R., & Van Kleef, G. A. (2008). Facing differences with an open mind: Openness to experience, salience of intragroup differences, and performance of diverse work groups. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1204-1222. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35732995>
- 15- Igit, I., Keller, A. C., Elfering, A., Tschan, F., Kälin, W., & Semmer, N. K. (2017). nine-item screening version of the effort–reward imbalance questionnaire: Validation and relevance of extrinsic occupational stress for risk of back pain. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(3), 246–255. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3631>

- 16- Kaivonen, N. S. (٢٠٢٣). Job insecurity in fixed-term employment: Theoretical investigation on job engagement, job insecurity, and job satisfaction in fixed-term employment.
- 17- Kamila, M. N., & Muafi, M. (2023). The influence of job stress and job boredom on employee performance mediated by cyberloafing behavior: Evidence in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 12(1), 99-109.
- 18- Kinman, G., & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 17(1-2), 41-60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>
- 19- Li, J., Xin, K. R., Pillutla, M. M., & Giunchiglia, F. (2021). Diversity, trust, and knowledge sharing in top management teams. *Journal of Management*, 47(1), 229-258. <https://doi.org/10.1177%2F0149206319864197>
- 20- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. Jossey-Bass.
- 21- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2016). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1081-1088.
- 22- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2017). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 22(4), 362-373.
- 23- Mathieu, C., & Gilbreath, B. (2023). Measuring Presenteeism From Work Stress: The Job Stress-Related Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(3), 210-216.
- 24- Rabiul, M. K., Gursoy, D., Mohamed, A. E., & Patwary, A. K. (2023). Managers' Motivating Language and employees' Job Engagement: The Role of Meaningfulness and Employee-Manager Relationships. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-31.