

كهربائيون أونتااريو: الرضا الوظيفي يحمي من الاستقالة، والتلاميذ الأكثر عرضة للمغادرة

تأليف

مدرس الدكتور محمد لوتي

فبراير 20، 2026

اقتبس من هذا المقال

مدرس الدكتور محمد لوتي (2026). كهربائيون أونتااريو: الرضا الوظيفي يحمي من الاستقالة، والتلاميذ الأكثر
عرضة للمغادرة. عرب سايكولوجي. تم الاسترجاع من <https://arabpsychology.com/?p=119230>

تخيل أنك تعتمد على كهربائي لإصلاح انقطاع التيار الكهربائي في منزلك، أو لترتيب نظام كهربائي جديد. الآن، تخيل أن هذا الكهربائي يشعر بالإرهاق الشديد، وغير راضٍ عن وظيفته، ويفكر بجديّة في ترك المهنة. هذا السيناريو، الذي قد يبدو بعيداً، أصبح واقعاً متزايداً في قطاع الحرف الماهرة، ويهدد بتفاقم النقص الحاد في العمالة الماهرة الذي تعاني منه العديد من الدول.

منهجية البحث

قام الباحث شهزاد إم، بدراسة شملت 73 كهربائياً في أونتاريو، كندا، بهدف فهم العوامل التي تؤثر على شعورهم بالإرهاق الوظيفي (Burnout)، ورضاهم الوظيفي، ورغبتهم في ترك المهنة. اعتمدت الدراسة على منهجية "مقطعية" (Cross-sectional study)، مما يعني أنها جمعت البيانات في نقطة زمنية واحدة، بدلاً من تتبع المشاركين على مدى فترة طويلة. استخدم الباحثون استبيان "كوبنهاغن لقياس الإرهاق" (Copenhagen Burnout Inventory) لتقييم مستويات الإرهاق لدى الكهربائيين، واستبيان "NIOSH Generic Job Stress Questionnaire" (المعدل) لقياس الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، تم جمع معلومات حول الخصائص الديموغرافية (مثل العمر والجنس) والمهنية (مثل الحالة التدريبية - متدرب أو كهربائي مرخص) للمشاركين.

أدوات القياس

استبيان كوبنهاغن لقياس الإرهاق يركز على ثلاثة أبعاد رئيسية للإرهاق: الإرهاق الشخصي (الشعور بالتعب والإرهاق العاطفي)، الإرهاق المتعلق بالعمل (الشعور بالإحباط واليأس تجاه العمل)، والإرهاق العملي (الشعور بالسلبية تجاه العملاء أو المستفيدين من الخدمة). أما استبيان NIOSH، فيركز على جوانب مختلفة من الرضا الوظيفي، مثل فرص النمو، والدعم الاجتماعي، والمكافآت، والتحكم في العمل.

النتائج

أظهرت الدراسة أن نسبة كبيرة من الكهربائيين المشاركين (31.8%) يعانون من الإرهاق الوظيفي. ومع ذلك، وجد الباحثون أن الإرهاق بحد ذاته لم يكن مرتبطاً بشكل مباشر برغبة الكهربائيين في ترك المهنة. على العكس من ذلك، تبين أن الرضا الوظيفي المرتفع كان له تأثير وقائي كبير ضد هذه الرغبة. فكلما زاد رضا الكهربائي عن وظيفته، قل احتمال تفكيره في تركها (بنسبة انخفاض تقدر بـ 42%، وفقاً للتحليل الإحصائي).

أحد أبرز النتائج كان ارتباط الحالة التدريبية برغبة ترك المهنة. فقد وجد الباحثون أن الكهربائيين المتدربين كانوا أكثر عرضة للتفكير في ترك المهنة بمعدل ستة أضعاف مقارنة بالكهربائيين المرخصين. يشير هذا إلى أن فترة التدريب قد تكون فترة حرجة تتطلب اهتماماً خاصاً ودعمًا إضافياً للمتدربين.

دلالات البحث

تسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية الرضا الوظيفي كعامل حاسم في الحفاظ على العمالة الماهرة في قطاع الكهرباء. إن توفير بيئة عمل إيجابية، وفرص للنمو والتطور، ودعم اجتماعي كافٍ، يمكن أن يساعد في تقليل معدل دوران العمالة، وبالتالي التخفيف من النقص الحاد في الكهربائيين المؤهلين.

كما تشير النتائج إلى ضرورة التركيز بشكل خاص على دعم المتدربين. قد يواجه المتدربون تحديات فريدة، مثل ضغوط

التعلم، ونقص الخبرة، والشعور بعدم التقدير، مما يزيد من خطر الإرهاق ورغبة ترك المهنة. يمكن أن تشمل استراتيجيات الدعم توفير برامج إرشادية، وتدريب على إدارة الإجهاد، وفرص للتواصل مع كهربائيين ذوي خبرة.

إن فهم العوامل التي تؤثر على رفاهية الكهربائيين ورغبتهم في البقاء في المهنة أمر بالغ الأهمية لضمان استمرارية توفير خدمات كهربائية آمنة وموثوقة للمجتمع. هذه الدراسة تقدم رؤى قيمة يمكن أن تساعد في تطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بالعمالة الماهرة وتعزيز الصحة النفسية في قطاع الحرف.

Reference

Shahzad M. (2026). Safeguarding the skilled trades: burnout, job satisfaction, and the risk of turnover in Ontario electricians. npj Mental Health Research, 5(1), 4-4

DOI: [10.1038/s44184-026-00189-3](https://doi.org/10.1038/s44184-026-00189-3)