

أثر توظيف المرأة في زيادة الإلتزام التنظيمي داخل
وزارة الصحة بمدينة الرياض

من إعداد:

محمد حسن حمود باجري

مشروع تخرج ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

تحت إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
صفحة الغلاف	١
جدول المحتويات	٢
مستخلص البحث	٣
مقدمة البحث	٤
مشكلة البحث	٦
أهمية البحث	٨
أسئلة البحث	٩
أهداف البحث	١٠
فرضيات البحث	١١
نموذج البحث	١٣
الدراسة الميدانية	١٤
منهجية البحث	١٥
الدراسات السابقة	٣٦
ملخص البحث	٤٨
المراجع	٤٩

مستخلص البحث

يعدّ توظيف المرأة في قطاعات حيوية مثل الرعاية الصحية أمراً حاسماً في تشكيل ديناميكيات المؤسسات وتعزيز الالتزام داخلها. يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في الرياض، المملكة العربية السعودية. ويهدف البحث إلى فهم كيفية تأثير توظيف المرأة على مستويات الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء التنظيمي في إطار الرعاية الصحية. الالتزام التنظيمي يعدّ أمراً بالغ الأهمية حيث يعكس الالتزام النفسي للموظفين بمؤسستهم، بما في ذلك الانتماء، والولاء، والاستعداد لبذل مجهود إضافي لتحقيق أهداف المؤسسة. في سياق الرعاية الصحية في الرياض، يمكن لتوظيف المرأة أن يساهم بشكل كبير في تعزيز هذا الالتزام نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه وزارة الصحة في صحة المجتمع وتحسينها. تتبنى منهجية البحث نهجاً كمياً ونوعياً للحصول على رؤى شاملة. يشمل النهج الكمي تطوير وتوزيع استبيانات مخصصة بين الموظفين في وزارة الصحة بالرياض، تهدف إلى جمع بيانات حول تجارب العمل، ورضا الوظيفي، والولاء التنظيمي، والمشاركة في برامج التدريب. سيتم إجراء تحليل إحصائي لتحديد العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي.

بالإضافة إلى ذلك، يشمل النهج النوعي إجراء مقابلات شبه منظمة مع عينة من الموظفين والمسؤولين، لانتقاط رؤى عميقة حول التجارب الشخصية والتصورات المتعلقة بتوظيف المرأة وأثره على الالتزام التنظيمي. ستتم معالجة وتحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المضمون لتحديد الموضوعات الرئيسية والقضايا المحورية. يهدف هذا البحث إلى تقديم توصيات استراتيجية لتعزيز الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة، مثل تعزيز الدعم المؤسسي، وتطوير السياسات التنظيمية المدعمة، وتعزيز دور المرأة في قطاع الرعاية الصحية. يساهم البحث بشكل كبير من خلال تقديم رؤى حول كيفية أن يؤثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي، مما يساهم في تحسين الأداء العام وجودة الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية. يتماشى البحث مع أهداف رؤية ٢٠٣٠ لتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الرعاية الصحية.

في الختام، فهم العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في الرياض أمر بالغ الأهمية لتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفعالة. يسلط هذا البحث الضوء على أهمية التنوع الجنسي والشمولية في البيئات التنظيمية، مما يبرز إمكاناتها في تعزيز قوى عامل ملتزم وتحقيق نجاحات تنظيمية مستدامة.

الكلمات المفتاحية: توظيف المرأة، الالتزام التنظيمي، السعودية، الأداء التنظيمي، الدعم المؤسسي.

مقدمة البحث

يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة حيث نال اهتمام واسع من قبل الشركات والمؤسسات وذلك بسبب ارتباطه الوثيق بسلوكيات الموظفين او العاملين ، والكثير من الشركات تحاول غرس هذا الالتزام في نفوس موظفيها وعامليها لان ما يميز الشركات والمنظمات الحديثة هو مدى توافر الموارد البشرية ذات الالتزام العالي وبالتالي قد تستعين بعدة أساليب منها توفير ظروف عمل حسنة واشعارهم بالأمان الوظيفي وتعزيز الثقة المتبادلة وغيرها من الأساليب التي بدورها تسهم في زيادة الربحية وتحسين الإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين وتحسين ثقافة مكان العمل بشكل عام، والمنظمات التي لا تحظى بهذا النوع من الالتزام معرضه لتضارب المصالح والاهداف وبالتالي الفشل.

في إطار البحث عن العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات، يبرز توظيف المرأة كمتغير حاسم يستحق الدراسة، خاصة في قطاعات مهمة مثل الصحة. الالتزام التنظيمي، كمتغير تابع في هذا السياق، يشير إلى مدى تعلق الموظف بمؤسسته، ما يشمل شعوره بالانتماء، الولاء، ورغبته في بذل جهد إضافي لتحقيق أهداف المؤسسة. هذا المفهوم يعتبر ذو أهمية بالغة لأنه يؤثر مباشرة على الأداء العام للمؤسسة، من حيث الإنتاجية، جودة الخدمة، ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين. في قطاع الصحة، حيث الحاجة إلى الاستقرار والتفاني في العمل مرتفعة بشكل خاص، يمكن أن يكون لتوظيف المرأة وتمكينها تأثير ملموس على تعزيز هذا الالتزام. بالتالي، فإن فهم كيفية تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي، خاصة في بيئة عمل تنافسية وحساسة مثل وزارة الصحة بمدينة الرياض، يصبح ضرورياً لتطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

شهد العالم تغييرات جذرية في بنية سوق العمل، أبرزها زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وخصوصاً في قطاعات حيوية مثل الصحة. هذا التحول لم يأت من فراغ بل نتج عن تغيرات اجتماعية واقتصادية معقدة، وقد ركزت العديد من الدراسات على تأثير هذا الاندماج على مختلف الجوانب التنظيمية والإدارية. يعتبر الالتزام التنظيمي أحد هذه الجوانب الهامة، والذي يُعرف بأنه الرابطة النفسية التي تجمع الموظف بمؤسسته، وتعكس مدى تفانيه وولائه لها. في سياق الصحة بمدينة الرياض، يكتسب توظيف المرأة أهمية خاصة نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه وزارة الصحة في الحفاظ على صحة المجتمع.

وفي الآونة الأخيرة شهدنا ارتفاع نسبة توظيف المرأة في القطاع الخاص والعام حيث كشفت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ان نسبة مشاركة المرأة السعودية في سوق العمل تتجاوز المستهدف وفق رؤية ٢٠٣٠ ، وبناء على ذلك تم التطرق في هذا البحث الى أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام الوظيفي في القطاعات الخاصة والعامه في المملكة العربية السعودية / الرياض.

تناولت العديد من الدراسات على مر الزمن، أثر توظيف المرأة في القطاعات الصحية على الالتزام التنظيمي. على سبيل المثال، أشارت دراسة أجراها (د. فرح يس فرح عبد الخير & مأمون يس بدوي بابكر، ٢٠١٨) في بحثهم "أثر الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة بوزارة الزراعة والغابات والري في ولاية القضايف" إلى أن وجود توازن جنساني داخل المؤسسات يعزز من مستويات الالتزام لدى الموظفين. بينما وجدت دراسة أخرى أجرتها (سهام خضر الزهراني، ٢٠٠٣) عن "المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة إستطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعات العام

والخاص بمحافظة جدة" أظهرت أن الاحتياجات الأسرية وأدوار المرأة المزدوجة بين العمل والمنزل تؤثر سلباً على أدائها في المستشفى. كما أن هناك جهلاً ملحوظاً بين الموظفين بشأن قوانين وأنظمة العمل، مما يزيد من التحديات التي تواجههن. بالإضافة إلى ذلك، تواجه الموظفات صعوبات متعلقة بالاختلاط في العمل، وطبيعة المهنة التي تعد مختلفة وأكثر تحدياً مقارنة بغيرها من الوظائف الحكومية، مثل قلة الرواتب والمضايقات من قبل زملاء العمل. من ناحية أخرى، أشارت الدراسة إلى أن الرواتب لا تميز بين الجنسين، ولكن العوائق مثل المناوبات الليلية والنظرة الدونية للمهن الصحية، التي لا تتوافق مع القيم السائدة في المجتمع السعودي، تؤثر سلباً على الرضا الوظيفي. وأخيراً، تبين أن جدولة نوبات العمل بما يتناسب مع الظروف الشخصية والاجتماعية للعاملات وإعطاء صلاحية صنع القرار يمكن أن يساهم في تحسين الرضا الوظيفي والحد من احتمالية ترك العمل.

مع ذلك، تبقى هناك فجوات بحثية ملحوظة، إذ تشير الأدبيات المتوفرة إلى قلة الدراسات التي تركز على تأثير توظيف المرأة في الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض تحديداً. هذه الفجوة تعكس الحاجة الماسة إلى بحوث تتناول السياق الثقافي والاجتماعي الخاص بمدينة الرياض وتأثيره على العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي.

تكمن مشكلة البحث في تحديد كيفية تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في الرياض، وما إذا كان هذا التأثير إيجابياً أو سلبياً، وكيف يمكن تعزيز الجوانب الإيجابية ومعالجة السلبيات.

أخيراً، تبرز أهمية هذا البحث في توفير فهم أعمق لتأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، وتقديم توصيات قد تساعد في تحسين سياسات التوظيف وإدارة الموارد البشرية بما يخدم تطوير القطاع الصحي ويعزز من كفاءته وفعاليته.

مشكلة البحث

نظراً لأهمية الالتزام التنظيمي في بقاء واستمرار تقدم ونجاح المنظمات أصبح من الضروري دراسة العوامل التي قد تساعد في زيادة هذا الالتزام داخل المنظمات ودعمها لتحقيق الغايات والاهداف ومواصلة الطريق نحو النجاح، ومن بين تلك العوامل التي من الممكن ان تكون نقطة المنطلق لزيادة الالتزام التنظيمي داخل المنظمات هي تمكين المرأة ومشاركتها في سوق العمل ومن هذا الصدد أردنا ان ننير دور المرأة في سوق العمل وانعكاسه إيجابيا في زيادة الالتزام التنظيمي.

مشكلة البحث تتمحور حول استكشاف العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في مدينة الرياض. في ظل التحولات الاجتماعية والاقتصادية العالمية الراهنة، ومع ازدياد مشاركة المرأة في القوى العاملة، بات من الضروري فهم كيف يمكن لهذا الاندماج أن يؤثر على جوانب مختلفة من العمل داخل المؤسسات، وبالأخص في القطاعات الحيوية مثل الصحة. يعد الالتزام التنظيمي مكوناً أساسياً يسهم في تحقيق الاستقرار والكفاءة داخل المؤسسات، ويعكس مدى تعلق الموظفين بمؤسساتهم واستعدادهم لبذل جهد إضافي من أجل تحقيق أهدافها.

٢,١ الفجوات النظرية

تكمن في التباين الواضح بين الدراسات السابقة التي تناولت تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي. بينما تشير بعض الدراسات إلى أن وجود تنوع جنساني في بيئة العمل يمكن أن يعزز الالتزام التنظيمي من خلال خلق بيئة عمل أكثر شمولية وتقبلاً، تذهب دراسات أخرى إلى القول بأن التحديات التي تواجهها المرأة في بيئة العمل، مثل التوازن بين العمل والحياة الشخصية ومواجهة التحيزات الجنسانية، قد تؤثر سلباً على هذا الالتزام.

واحدة من الفجوات النظرية الرئيسية هي نقص الدراسات التي تركز على السياق الثقافي والاجتماعي الخاص بالسعودية، وتأثيره على العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة. الكثير من البحوث السابقة تمت في سياقات غربية، مما يجعل من الصعب تعميم نتائجها على المجتمع السعودي بما يحمله من خصوصيات ثقافية واجتماعية.

٢,٢ الفجوات التطبيقية

تتجلى الفجوات التطبيقية في الحاجة إلى دراسات تأخذ في الاعتبار خصوصية المنطقة الجغرافية للرياض وتأثيرها على العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي. تعتبر وزارة الصحة بمدينة الرياض مؤسسة رئيسية في القطاع الصحي السعودي، وفهم كيف يمكن لتوظيف المرأة أن يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي يمكن أن يوفر رؤى قيمة لتطوير سياسات واستراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.

سؤال البحث الرئيسي

نظراً للفجوات النظرية والتطبيقية المذكورة، يصبح السؤال الرئيسي للبحث: "كيف يؤثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض؟" هذا السؤال يهدف إلى استكشاف الديناميكيات الخاصة بتوظيف المرأة في القطاع الصحي السعودي وتأثيرها على مستويات الالتزام التنظيمي، مما يمكن أن يسهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتعزيز الكفاءة والفعالية داخل المؤسسات الصحية في المملكة.

أهمية البحث

أهمية البحث تكمن في استكشاف تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، وهو موضوع يحمل أبعاداً اجتماعية واقتصادية وإدارية مهمة، في ظل التغييرات المتسارعة والتحديات العميقة في سوق العمل والمجتمع، باتت مشاركة المرأة في القوى العاملة أمراً لا غنى عنه، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة. الفهم العميق لكيفية تأثير هذه المشاركة على الالتزام التنظيمي يمكن أن يساهم في تعزيز كفاءة وفعالية الأداء داخل المؤسسات الصحية، مما يعود بالنفع على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.

٣,١ الفجوات النظرية

الدراسات السابقة حول توظيف المرأة وأثره على الالتزام التنظيمي قد تناولت عدة جوانب، لكنها تركت فجوات نظرية مهمة، خاصة فيما يتعلق بالسياق الثقافي والاجتماعي للمجتمع السعودي. هناك نقص واضح في الأدبيات التي تربط بين التحولات الاجتماعية والاقتصادية الخاصة بالسعودية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي في قطاعات محددة مثل الصحة. إضافة إلى ذلك، النماذج والأطر النظرية المستخدمة في دراسة هذه العلاقة غالباً ما تكون مستمدة من سياقات ثقافية مختلفة، مما يحتم الحاجة إلى تطوير مفاهيم وأطر عمل جديدة تأخذ في الاعتبار الخصوصيات الثقافية والاجتماعية للمجتمع السعودي.

٣,٢ الفجوات التطبيقية

من الناحية التطبيقية، يمكن لنتائج هذا البحث أن تقدم إسهامات قيمة للممارسين ومتخذي القرار في قطاع الصحة. فهم كيفية تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعد في تصميم برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفات، وتقديم توصيات لتحسين سياسات التوظيف والتطوير الوظيفي. كما يمكن للبحث أن يسلط الضوء على أهمية إنشاء بيئة عمل داعمة تعترف بالتحديات الخاصة التي تواجهها المرأة في القطاع الصحي وتسعى إلى معالجتها.

أهمية هذا البحث لا تقتصر على الإسهامات الأكاديمية فحسب، بل تتعداها إلى تأثيرات عملية ملموسة. على سبيل المثال، بإمكان نتائج البحث دعم وزارة الصحة في الرياض لتطوير استراتيجيات موجهة نحو تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفات، مما يعزز من جودة الرعاية الصحية المقدمة. إن تحديد العوامل التي تساهم في رفع مستوى الالتزام التنظيمي يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة، وزيادة رضا المرضى، وتقليل معدلات دوران العمل بين الموظفات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للبحث أن يوفر بيانات قيمة تساعد في تشكيل السياسات العامة والتوجهات المستقبلية لتوظيف المرأة في القطاع الصحي بالملكة، مما يدعم جهود التنمية الوطنية وتحقيق أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠.

أسئلة البحث

تتبلور مشكلة البحث الحالي في الكشف عن أثر توظيف المرأة في زيادة الإلتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض.

وعليه تتمثل أسئلة البحث فيما يلي:

١. ما مدى تأثير توظيف المرأة على مستويات الإلتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في مدينة الرياض؟
٢. كيف تسهم سياسات توظيف المرأة وبرامج دعمها في تعزيز الإلتزام التنظيمي بين العاملات في القطاع الصحي بمدينة الرياض؟
٣. هل توجد فروق في مستويات الإلتزام التنظيمي بين النساء والرجال العاملين في وزارة الصحة بمدينة الرياض؟
٤. ما العوامل التي تعيق زيادة الإلتزام التنظيمي للمرأة العاملة في القطاع الصحي بمدينة الرياض؟
٥. كيف يمكن لوزارة الصحة في مدينة الرياض تحسين استراتيجياتها لتوظيف المرأة بما يعزز من الإلتزام التنظيمي؟

أهداف البحث

الهدف الرئيسى للبحث هو استكشاف وتحليل أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض. لتحقيق هذا الهدف، تم تحديد مجموعة من الأهداف الفرعية التي ترتبط بشكل مباشر بمشكلة البحث وتعمل على توفير إجابات لأسئلته، وهذه الأهداف قابلة للقياس وذات صلة مباشرة بالمساهمات المقصودة للمشروع في مجال الدراسة.

١. تقييم العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في الرياض:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتقييم العلاقة السببية بين توظيف المرأة ومستويات الالتزام التنظيمي داخل الوزارة، لفهم كيف يمكن لتوظيف المرأة أن يساهم في تحسين البيئة التنظيمية وزيادة الإنتاجية.

٢. تحليل العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي للمرأة العاملة:

يسعى البحث إلى استكشاف العوامل المختلفة التي تؤثر على الالتزام التنظيمي للمرأة العاملة في القطاع الصحي، بما في ذلك الدعم المؤسسي، السياسات التنظيمية، والبيئة العملية.

٣. تقديم توصيات استراتيجية لتعزيز الالتزام التنظيمي:

على أساس النتائج المستخلصة، يهدف البحث إلى تطوير وتقديم مجموعة من التوصيات الاستراتيجية التي يمكن لوزارة الصحة تنفيذها لتعزيز الالتزام التنظيمي بين الموظفات، مما يساهم في تحسين أداء الوزارة.

٤. المساهمة في الأدبيات العلمية:

يهدف البحث أيضًا إلى إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتوظيف المرأة والالتزام التنظيمي في القطاع الصحي، خاصة في السياق السعودي، وذلك من خلال تقديم بيانات وتحليلات جديدة تساهم في فهم أعمق لهذه العلاقة.

٥. دعم صناع القرار والممارسين:

من خلال تحديد الأهداف والنتائج المتوقعة، يسعى البحث إلى توفير بيانات ومعلومات قيمة يمكن لصناع القرار والممارسين في القطاع الصحي تساهم في تحسين وتطوير البيئة التنظيمية.

فرضيات البحث

فرضيات البحث تلعب دوراً محورياً في توجيه الدراسة وتحديد العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المختلفة. في سياق البحث الحالي الذي يستكشف أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، تم صياغة عدة فرضيات استناداً إلى الأدبيات السابقة والتي تدعم أهداف البحث الموضوعية. هذه الفرضيات تساعد في بناء إطار عمل منطقي يسهل تقييمه واختباره من خلال البحث.

فرضية ١:

هناك علاقة إيجابية بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

هذه الفرضية تستند إلى الاعتقاد بأن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة، يمكن أن يعزز من مستوى الالتزام التنظيمي من خلال تنويع مصادر الأفكار والمهارات وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

فرضية ٢:

سياسات دعم المرأة العاملة في وزارة الصحة بالرياض تؤثر بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

هذه الفرضية تقترح أن السياسات والبرامج التي تستهدف تحسين ظروف العمل للمرأة، مثل الدعم في توازن بين العمل والحياة الشخصية، ستسهم في زيادة مستويات الالتزام التنظيمي.

فرضية ٣:

الثقافة التنظيمية داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

تعتمد هذه الفرضية على الفكرة بأن البيئة التنظيمية التي تشجع على الشمولية والاحترام المتبادل وتقدر إسهامات الموظفين بغض النظر عن جنسهم تساهم في زيادة الالتزام التنظيمي.

فرضية ٤:

توجد فروق معنوية في مستويات الالتزام التنظيمي بين الموظفين في وزارة الصحة بالرياض.

تشير هذه الفرضية إلى أن الجنس قد يكون عاملاً مؤثراً في الالتزام التنظيمي، وذلك بناءً على الاختلافات في التجارب العملية والتحديات التي قد تواجهها المرأة العاملة مقارنة بنظرائها من الرجال، مما قد يؤدي إلى تباين في مستويات الالتزام التنظيمي.

فرضية ٥:

تأثير برامج التدريب والتطوير الموجهة للمرأة على الالتزام التنظيمي أكبر مقارنة بالموظفين الذكور في وزارة الصحة بالرياض.

هذه الفرضية تستكشف الفائدة المحتملة لبرامج التدريب والتطوير التي تستهدف تعزيز مهارات وقدرات المرأة العاملة، مما قد يؤدي إلى زيادة ملحوظة في الالتزام التنظيمي بين النساء مقارنة بالرجال، الذين قد يمتلكون بالفعل فرصاً أكبر للتقدم والتطوير في مجالهم الوظيفي.

تتميز هذه الفرضيات بكونها مستندة على الأدبيات الموجودة وتسعى لدعم أهداف البحث من خلال اقتراح علاقات محددة بين المتغيرات، مما يساهم في توجيه الدراسة نحو تحقيق نتائج يمكن قياسها وتقييمها. من خلال اختبار هذه الفرضيات، يهدف البحث إلى تقديم مساهمات قيمة تعزز من فهم تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي في القطاع الصحي، مما يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز هذا الالتزام وتحسين الأداء العام لوزارة الصحة في مدينة الرياض.

نموذج البحث

نموذج البحث هو أداة أساسية في الدراسات العلمية، حيث يقدم تمثيلاً مرئياً ومفاهيمياً للعلاقات المتوقعة بين المتغيرات المختلفة ضمن إطار الدراسة. في سياق البحث المتعلق بآثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، يتم تطوير نموذج بحث يهدف إلى استكشاف وتحليل هذه العلاقة بشكل منهجي ومفصل.

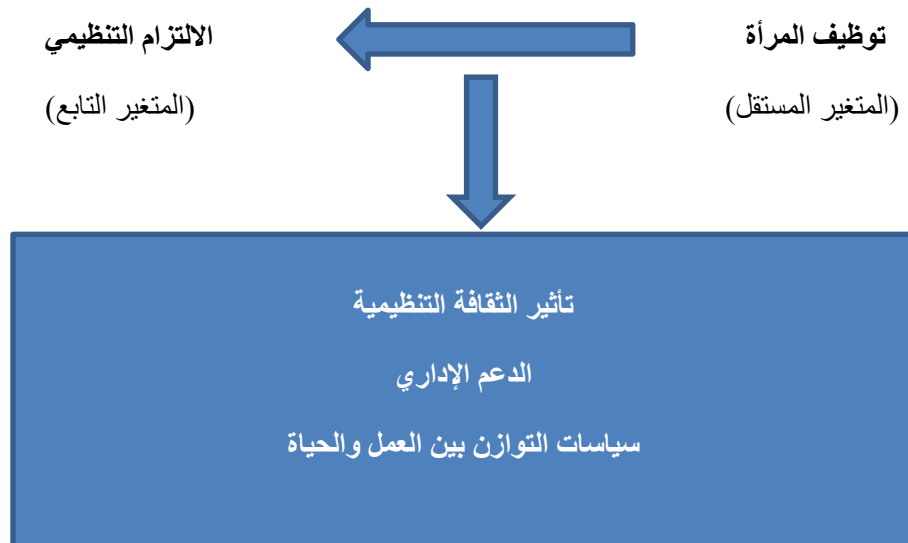
مكونات نموذج البحث:

١. **المتغير المستقل:** يمثل توظيف المرأة المتغير المستقل في هذا البحث. يشمل هذا المتغير مختلف الجوانب المتعلقة بتوظيف المرأة في القطاع الصحي، مثل نسبة توظيف المرأة في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، برامج دعم توظيف المرأة، والسياسات المؤسسية التي تعزز من مشاركة المرأة في العمل.
٢. **المتغير التابع:** يعتبر الالتزام التنظيمي المتغير التابع في الدراسة، ويتم تقييمه من خلال مستويات الرضا الوظيفي، الولاء للمؤسسة، واستعداد الموظفين لبذل جهد إضافي من أجل تحقيق أهداف الوزارة.
٣. **المتغيرات المعدلة/الوسيطية:** قد تشمل هذه المتغيرات الثقافة التنظيمية، سياسات التوازن بين العمل والحياة، والدعم الإداري، التي يُتوقع أن تؤثر على العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي.

توجيه منهجية البحث وتحليل البيانات:

نموذج البحث يوفر إطاراً يساعد في تصميم منهجية البحث بشكل دقيق، حيث يتم تحديد الأساليب المناسبة لجمع البيانات الكمية والنوعية لاختبار العلاقات المتوقعة. على سبيل المثال، يمكن استخدام استبيانات لقياس الالتزام التنظيمي لدى الموظفين ومقابلات لفهم تأثير السياسات التنظيمية على توظيف المرأة والتزامها التنظيمي.

علاوة على ذلك، يسهل نموذج البحث عملية تحليل البيانات من خلال تحديد العلاقات المهمة التي يجب التركيز عليها ويوجه التحليل نحو استخلاص استنتاجات ذات دلالة متعلقة بآثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي.



الدراسة الميدانية

الدراسة الميدانية المقترحة لبحثنا حول "أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض" ستجرى ضمن وزارة الصحة في الرياض، وهي جزء من القطاع الحكومي السعودي المسؤول عن توفير وتطوير وإدارة الخدمات الصحية في المملكة. تم اختيار هذا المكان للتطبيق بعناية لأنه يتماشى مع متغيرات البحث العلمي المحددة: توظيف المرأة (المتغير المستقل) والالتزام التنظيمي (المتغير التابع)، مع الأخذ في الاعتبار الثقافة التنظيمية وسياسات دعم الموظفين كمتغيرات وسيطة.

وزارة الصحة بمدينة الرياض تُعد بيئة مثالية لهذه الدراسة لعدة أسباب. أولاً، كونها جزءاً من القطاع الحكومي، توفر مثلاً حياً لتأثير السياسات الوطنية على توظيف المرأة والالتزام التنظيمي. ثانياً، نظراً لتنوع الأدوار والمستويات الوظيفية داخل الوزارة، فإنها تقدم فرصة فريدة لتقييم كيف يمكن للمشاركة الوظيفية للمرأة أن تؤثر على الالتزام التنظيمي عبر مختلف الأقسام والتخصصات.

التركيز على وزارة الصحة يأتي أيضاً في ظل الجهود الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سوق العمل السعودي، كجزء من رؤية المملكة ٢٠٣٠. هذه الجهود توفر خلفية مهمة للدراسة، حيث يتوقع أن تؤثر على كل من توظيف المرأة والالتزام التنظيمي داخل القطاعات الحكومية.

من المتوقع أن تقدم نتائج الدراسة الميدانية إسهامات قيمة للأدبيات البحثية وتوفر بيانات ورؤى يمكن لصناع القرار في القطاع الحكومي استخدامها لتطوير سياسات وبرامج تدعم توظيف المرأة وتعزيز الالتزام التنظيمي.

للحصول على مزيد من المعلومات حول وزارة الصحة ودورها، يمكن الرجوع إلى الموقع الإلكتروني الرسمي لوزارة الصحة السعودية.

من المهم ملاحظة أن هذه الدراسة ستكون نظرية فقط ولن تشمل تجميع بيانات حقيقية من وزارة الصحة بمدينة الرياض. بدلاً من ذلك، ستعتمد على استعراض الأدبيات العلمية والدراسات السابقة لبناء فهم شامل حول كيفية تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية مع تركيز خاص على القطاع الصحي.

تهدف هذه الدراسة إلى ملء الفجوات في البحث الحالي بتحديد العوامل التي قد تسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة في القطاع الحكومي، وتقييم السياسات والممارسات الحالية في وزارة الصحة بالرياض. من خلال هذا النهج، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات مبنية على أسس نظرية قوية يمكن أن تساعد في تحسين توظيف المرأة وزيادة الالتزام التنظيمي في القطاع الصحي، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز المساواة بين الجنسين.

على الرغم من أن الدراسة ستكون نظرية، فإن أهميتها تكمن في القدرة على توفير رؤى وافية حول الديناميكيات التنظيمية والثقافية التي تؤثر على توظيف المرأة والتزامها في بيئة العمل، خاصة في سياق الرياض. النتائج المتوقعة من الدراسة ستكون ذات قيمة للباحثين، صناع السياسات، والممارسين الذين يسعون إلى تحسين مشاركة المرأة في القوى العاملة وتحقيق بيئة عمل أكثر شمولية وإنتاجية.

منهجية البحث

سيتم استخدام النهج الكمي لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في وزارة الصحة وتحليل العلاقة الإحصائية بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي. هذا يشمل تطوير وتوزيع استبيانات مصممة خصيصاً لجمع بيانات من الموظفين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. ستغطي الاستبيانات مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالتجارب الوظيفية، الرضا الوظيفي، الولاء للمؤسسة، والمشاركة في برامج التدريب والتطوير. سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام برمجيات إحصائية لتحديد وجود وقوة العلاقات بين المتغيرات.

النهج النوعي:

بالإضافة إلى البيانات الكمية، سيتم استخدام النهج النوعي لاستكشاف التجارب الشخصية والتصورات المتعلقة بتوظيف المرأة والالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة. سيضمن هذا إجراء مقابلات شبه منظمة مع عينة من الموظفين والإداريين لجمع رؤى عميقة حول العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي وكيف يمكن للسياسات والممارسات تعزيز مشاركة المرأة في العمل. ستتم معالجة وتحليل البيانات النوعية من خلال التحليل النصي وتقنيات تحليل المحتوى لتحديد الأنماط والمواضيع الرئيسية.

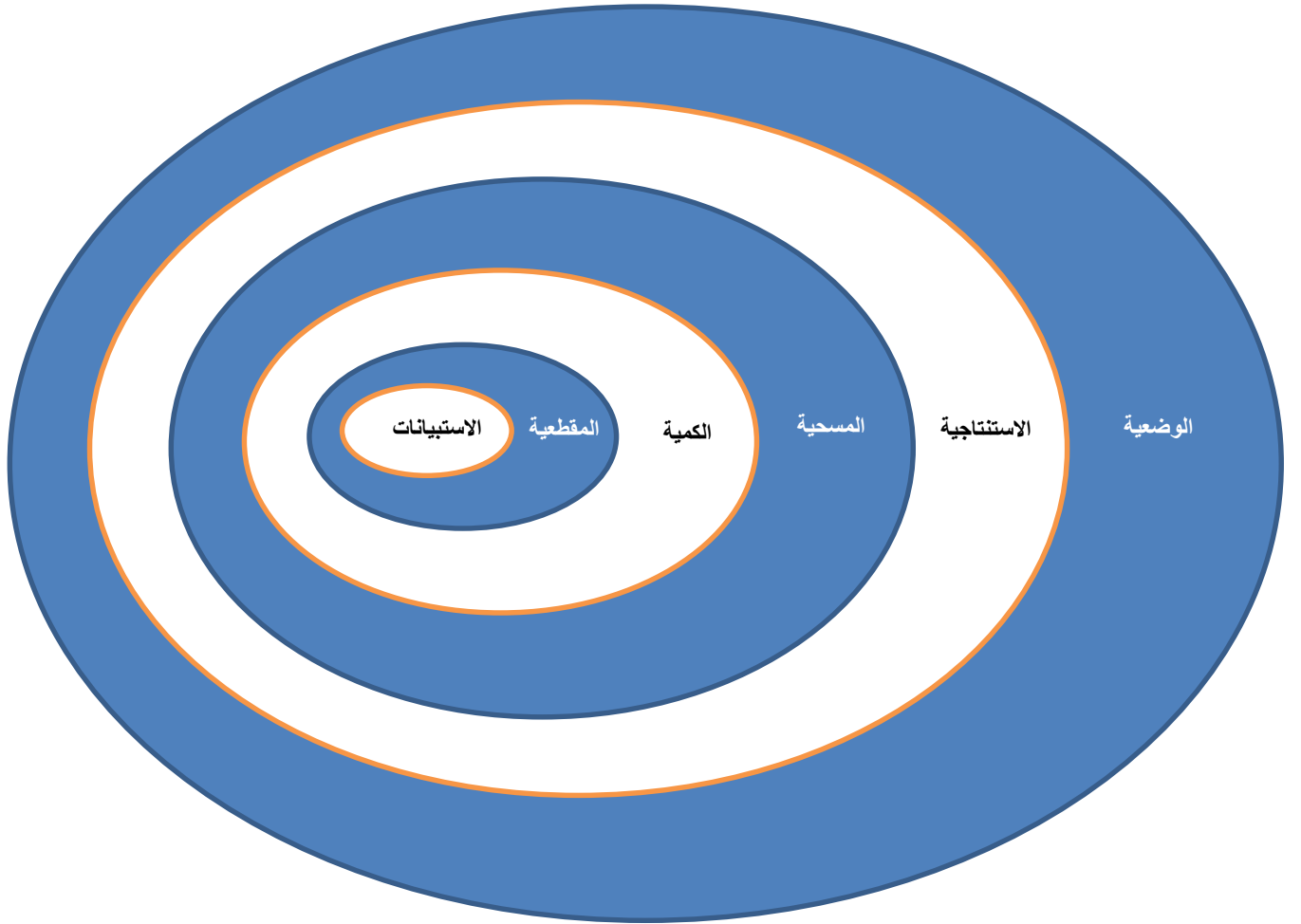
تكامل النهجين:

سيتم دمج البيانات الكمية والنوعية لتوفير فهم أكثر شمولاً وعمقاً لأثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي في وزارة الصحة بمدينة الرياض. يسمح هذا النهج المختلط بتجاوز القيود المرتبطة بكل نهج بمفرده، موفرًا بذلك رؤية متكاملة تجمع بين الدقة الإحصائية والفهم العميق للديناميكيات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على المرأة في بيئة العمل.

مراحل البحث:

١. **تصميم الاستبيان:** يشمل تطوير أسئلة الاستبيان بناءً على المتغيرات الرئيسية للدراسة ومراجعة الأدبيات السابقة لضمان شموليتها وصلتها بأهداف البحث.
٢. **اختيار العينة:** تحديد عينة ممثلة من الموظفين والإداريين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، مع مراعاة التنوع في الخبرات الوظيفية والمستويات الإدارية.
٣. **جمع البيانات:** توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات وفقاً للخطط الموضوعة، مع الحرص على الالتزام بأخلاقيات البحث وضمان سرية وخصوصية المشاركين.
٤. **تحليل البيانات:** استخدام التقنيات الإحصائية لتحليل البيانات الكمية وتقنيات التحليل النصي وتحليل المحتوى للبيانات النوعية، مما يسمح بتقييم العلاقات بين المتغيرات وفهم الأسباب والسياقات المرتبطة بها.
٥. **تفسير النتائج وصياغة التوصيات:** دمج النتائج من النهجين الكمي والنوعي لتقديم فهم متكامل لأثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي وتطوير توصيات مبنية على الأدلة لتعزيز هذا الالتزام داخل وزارة الصحة.

من خلال هذه المنهجية المركبة، يهدف البحث إلى توفير إسهامات علمية قيمة تدعم الجهود الرامية إلى تحسين بيئة العمل للمرأة وتعزيز الالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، مع التركيز بشكل خاص على وزارة الصحة في مدينة الرياض. هذه الدراسة تقدم بذلك إطارًا مرجعيًا يمكن لصناع القرار والممارسين استخدامه لتطوير استراتيجيات أكثر فاعلية لتوظيف المرأة وتعزيز الالتزام التنظيمي في القطاعات الحكومية.



الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة

البحث العلمي يُعد ركيزة أساسية في تقدم المعرفة وتطوير المجتمعات. يهدف البحث العلمي إلى فهم الظواهر والتحليل العميق لها في مختلف المجالات العلمية. يتميز البحث العلمي بمنهجية دقيقة واستخدام أساليب محددة للوصول إلى نتائج موثوقة وقابلة للتطبيق. ويتنوع مجال البحث العلمي بين العلوم الطبيعية والهندسية والاجتماعية والإنسانية، ما يساهم في تحقيق التقدم الشامل في مختلف المجالات.

أهمية البحث العلمي تظهر من خلال الأثر الإيجابي الذي يترتب عنه في مختلف المجالات الحياتية، بما في ذلك الصحة والتكنولوجيا والبيئة والاقتصاد. وفي هذا السياق، يُشير محمد (٢٠١٥) إلى أن البحث العلمي يلعب دورًا حيويًا في تحقيق التنمية المستدامة من خلال إنتاج المعرفة وتطوير التقنيات.

تعتبر البحوث العلمية المنشورة مرجعًا هامًا للمجتمع العلمي، حيث تقدم الأدلة والبيانات التي تدعم الاستنتاجات وتوجه البحوث المستقبلية. وبحسب دراسة علي (٢٠١٨)، يعزز البحث العلمي القدرة على حل المشكلات الصعبة وتحقيق التقدم التكنولوجي.

تتطلب عملية البحث العلمي استثمارًا كبيرًا من الوقت والجهد والموارد، ولكن النتائج المتحققة تبرر هذا الاستثمار. وفي هذا السياق، يُظهر خالد (٢٠١٩) أن الاستثمار في البحث العلمي يعتبر استثمارًا مستدامًا يساهم في تعزيز التطور التكنولوجي وتحسين جودة الحياة.

بالاعتماد على هذه الأبحاث والدراسات، يمكن القول بثقة إن البحث العلمي يشكل دعامة أساسية للتطور والتقدم في مختلف المجالات، ويساهم في تحسين جودة الحياة للفرد والمجتمع.

إن إجراء الدراسات السابقة يُعد أمرًا بالغ الأهمية في البحث العلمي، حيث يساهم في توجيه الباحثين نحو فهم أفضل للموضوع المدروس وتحديد الثغرات في المعرفة وتحديد الاتجاهات المستقبلية للبحث. تُعد الدراسات السابقة القائمة أساساً لأي بحث جديد، وذلك لأنها توفر إطاراً لفهم المشكلة وتحديد المتغيرات المهمة واقتراح النظريات والمفاهيم المرتبطة.

تعمل الدراسات السابقة كنقطة انطلاق للباحثين لاستكشاف وتحليل المشكلة بطريقة مبنية على البيانات السابقة. ومن المهم للغاية البحث عن دراسات سابقة ذات مصادر موثوقة ومعتمدة، حيث تُعتبر جودة الدراسات السابقة مؤشراً على جودة البحث الحالي.

أهمية الدراسات السابقة تتجلى في العديد من الجوانب، منها:

١. توجيه البحث: تساعد الدراسات السابقة الباحث في تحديد اتجاهات البحث وتحديد الفرضيات المنطقية التي يمكنها إرشاد البحث الجديد.
٢. تقديم السياق: تساعد الدراسات السابقة في وضع البحث الحالي في سياق أوسع وفهم أعمق للمشكلة المدروسة، وهذا يساعد الباحثين في تحليل البيانات وتفسير النتائج.
٣. تحديد الفجوات في المعرفة: من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن تحديد الفجوات في المعرفة والمواضيع التي لم تتم معالجتها بشكل كافٍ، مما يوفر فرصاً لإثراء المعرفة العلمية.

٤. تقديم الأدلة والتأييد: يمكن استخدام الدراسات السابقة كدليل أو دعم للاستدلالات التي تقدمها الدراسة الحالية، وهذا يعزز مصداقية البحث ويساعد في إقناع القراء بالنتائج والاستنتاجات.
٥. توجيه السياسات واتخاذ القرارات: يمكن استخدام نتائج الدراسات السابقة في توجيه السياسات العامة واتخاذ القرارات في مختلف المجالات، مما يساهم في تحسين الأوضاع وتطوير البرامج والخطط الاجتماعية والاقتصادية.

يتطلب اختيار الدراسات السابقة التي يتم الاعتماد عليها في البحث العلمي اهتمامًا خاصًا بالمصداقية والجودة. ينبغي التأكد من مصادر المعلومات وصحة البيانات المستخدمة في هذه الدراسات، ويمكن الاعتماد على مجموعة متنوعة من المصادر مثل المقالات العلمية، والكتب، والتقارير الرسمية، والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة.

في الختام، فإن إجراء الدراسات السابقة يعد خطوة ضرورية في عملية البحث العلمي، حيث تساهم في توجيه البحث وتحديد المسار المثلى لتحقيق الأهداف المرسومة.

نظرة عامة عن متغيرات البحث

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض. يتمثل التحليل في فهم كيفية تأثير توظيف المرأة على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين داخل الوزارة، وتحديد العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة. تُعد متغيرات البحث، وهي توظيف المرأة والالتزام التنظيمي، جوهرية لفهم تفاعلات البيئة العملية وتأثيرها على سلوك الموظفين وأدائهم داخل الوزارة.

توظيف المرأة:

يعد توظيف المرأة متغيرًا أساسيًا في البحث، حيث يتم تحليل نسبة التوظيف للنساء داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، وكيفية تأثير ذلك على ديناميات العمل والالتزام التنظيمي. يتم تقديم مفاهيم توظيف المرأة في سياق السعودية والتحديات التي قد تواجهها المرأة في سوق العمل، مع التركيز على سياسات التوظيف والتحفيز لتعزيز دور المرأة في الوزارة. (السلمان، ٢٠١٩).

تقوم الدراسات السابقة بتسليط الضوء على أهمية توظيف المرأة وتأثيره على البيئة العملية، حيث يشير الباحثون إلى أن تواجد المرأة في مختلف المجالات يمكن أن يحقق مزيدًا من التنوع والابتكار في العمل، مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية والالتزام التنظيمي.

الالتزام التنظيمي:

يُعتبر الالتزام التنظيمي متغيرًا مهمًا في البحث، حيث يتعلق بدراسة مدى توافق الموظفين داخل وزارة الصحة مع أهداف المنظمة وقيمتها وسياساتها. يتم التركيز على فهم مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين وعلاقته بعوامل مختلفة مثل القيادة والثقافة التنظيمية وسياسات التوظيف. (العتيبي، ٢٠١٧).

تظهر الدراسات السابقة أن الالتزام التنظيمي يرتبط بشكل مباشر برضا الموظفين وأدائهم، وبالتالي يعد مؤشراً هاماً لفهم فعالية الإدارة والبيئة العملية. ومن المتوقع أن يكون لتوظيف المرأة تأثير مباشر على مستوى الالتزام التنظيمي، حيث يمكن أن يسهم تعدد وتنوع القوى العاملة في إثراء الثقافة التنظيمية وتعزيز الانتماء والتفاعل الإيجابي بين الموظفين.

المتغير الأول: توظيف المرأة

تعريف: توظيف المرأة

يُعدُّ توظيف المرأة أحد المفاهيم الأساسية في سياق العمل والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. يُفهم توظيف المرأة على أنه عملية اختيار وتعيين النساء في مناصب وظيفية داخل المؤسسات والمنظمات المختلفة. تهدف هذه العملية إلى توفير فرص العمل المناسبة والمتساوية للنساء، وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

تعتبر مشاركة المرأة في سوق العمل مؤشراً حيوياً للتنمية الشاملة، حيث تُعدُّ النساء جزءاً أساسياً من القوى العاملة. وفي السياق الاجتماعي والاقتصادي العربي، تعكس معدلات توظيف المرأة حجم الفرص المتاحة لهن في سوق العمل ومدى استجابة المؤسسات والمنظمات لحقوقهن واحتياجاتهن (العسيري والمطيري، ٢٠١٧). توظيف المرأة يعكس أيضاً مدى التزام المجتمع والدولة بتعزيز المساواة بين الجنسين ودعم دور المرأة في التنمية وبناء المجتمع. إذ يُعدُّ تشجيع توظيف المرأة وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً استثماراً ضرورياً لتحقيق التنمية المستدامة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية (المندري والسليمان، ٢٠١٨).

تطور: توظيف المرأة

تطور توظيف المرأة هو عملية تاريخية تعكس تغيرات المجتمع والتطورات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها العالم على مر العصور. بدأت هذه العملية ببطء في العصور القديمة والوسيطه، حيث كانت دور المرأة محصورة بشكل رئيسي في الأنشطة المنزلية والقليل من المهن ذات الطبيعة النسائية مثل الخياطة والحرف اليدوية. ومع تقدم الزمن، شهدت توظيف المرأة تطورات ملحوظة تمثلت في توسع نطاق الوظائف المتاحة للنساء وزيادة مشاركتهن في سوق العمل. في دراسة أجرتها الباحثة السعودية فاطمة العتيبي، تم استعراض تطور توظيف المرأة في المملكة العربية السعودية منذ العصور القديمة حتى الوقت الحالي. كما ذكرت الدراسة أن هذا التطور كان نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها المملكة على مر السنين.

أحد الأسباب الرئيسية لتطور توظيف المرأة هو التحولات الاقتصادية والصناعية التي حدثت في القرون الأخيرة. مع نمو الصناعات والاقتصادات، زادت الحاجة إلى قوى العمل، وهو ما فتح الباب أمام المرأة لدخول سوق العمل وتحمل دوراً أكبر في التنمية الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، شهدت الثورة الصناعية تغييرات في هيكل العمل والإنتاج، مما أدى إلى توفر فرص جديدة للمرأة خارج القطاعات التقليدية. ويشير الاقتصادي السعودي عبدالله الراجحي في مقاله "تطور دور المرأة في سوق العمل السعودي" إلى التغيرات الهامة التي طرأت على سوق العمل في المملكة ودور المرأة فيها. ويقدم الراجحي تحليلاً عميقاً للتحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية في بناء مستقبلها المهني.

مع تطور الثقافة والتغيرات الاجتماعية، بدأت المرأة في الانخراط بشكل متزايد في التعليم والتدريب، مما زاد من قدراتها وتأهيلها للعمل في مجالات متنوعة. وعلى الرغم من وجود تحديات كثيرة وعراقيل اجتماعية، بدأت المرأة في كسر القيود التقليدية وتحقيق نجاحات كبيرة في مختلف المجالات.

يعتبر التشريع والسياسات الحكومية داعماً هاماً لتطور توظيف المرأة، حيث ساهمت التدابير القانونية في تعزيز حقوق المرأة في العمل وتوفير الفرص المتساوية. على سبيل المثال، فإن إقرار قوانين حماية حقوق المرأة في العمل وضمان المساواة بين الجنسين في الفرص الوظيفية له تأثير إيجابي كبير على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وتشير دراسة أجراها الباحث الأردني محمد العمري إلى الآثار الاقتصادية والاجتماعية لتوظيف المرأة في المملكة الأردنية الهاشمية. وتوضح الدراسة كيف أدى توظيف المرأة إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي وتحسين مستوى المعيشة للعائلات.

التكنولوجيا والابتكارات أيضاً لعبت دوراً مهماً في تطور توظيف المرأة. مع تطور التكنولوجيا، توفرت فرص جديدة للعمل عن بعد والعمل المستقل، مما سمح للنساء بتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتحقيق التميز في مجالات مختلفة.

في الختام، يمكن القول بأن تطور توظيف المرأة هو نتيجة لمجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والتشريعية والتكنولوجية. وعلى الرغم من التحديات التي لا تزال تواجه المرأة في العمل، إلا أنها تحقق تقدماً ملحوظاً على مر العصور وتتحدى النمط النمطي للأدوار الجنسية في المجتمعات الحديثة.

أبعاد توظيف المرأة

توظيف المرأة يمتد عبر عدة أبعاد تتنوع بين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. يمكن تفصيل هذه الأبعاد كما يلي:

١. الأبعاد الاقتصادية:

- الإدماج في سوق العمل: يشمل هذا البعد قياس مدى تواجد المرأة في سوق العمل ومدى مشاركتها في القوى العاملة، بما في ذلك معدلات البطالة ومعدلات التوظيف.
- المساواة في الأجور: يتعلق هذا الجانب بتقديم فرص متساوية للمرأة فيما يتعلق بالأجور والمزايا المالية، وضمان عدم وجود تمييز جنسي في الميزانيات الراتبية.

٢. الأبعاد الاجتماعية:

- التمكين الاجتماعي: يعني تحسين موقف المرأة في المجتمع وتمكينها من المشاركة بشكل كامل في الحياة الاجتماعية، وذلك من خلال دعم حقوقها وتعزيز موقفها الاجتماعي.
- التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية: يتعلق هذا البعد بتوفير بيئة عمل مرنة تسمح للمرأة بالتوازن بين متطلبات الحياة المهنية والحياة الأسرية والشخصية.

٣. الأبعاد الثقافية:

- تغيير النماذج الثقافية: يتمثل هذا البعد في تغيير النماذج الثقافية التي قد تحد من دور المرأة في المجتمع، وتشجيع التفكير بمفهوم جديد لدور المرأة في سوق العمل.
- التوعية والتثقيف: يشمل هذا البعد تعزيز التوعية بحقوق المرأة في مجال العمل وتوفير التثقيف والتدريب اللازم لتمكينها من المنافسة في سوق العمل.

٤. الأبعاد السياسية:

- السياسات والبرامج: تتعلق هذه البعد بتطوير السياسات والبرامج التي تعزز دور المرأة في سوق العمل، وتضمن المساواة والفرص العادلة للتوظيف والترقية.

٥. الأبعاد الصحية:

- الصحة وسلامة العمل: يشمل هذا البعد ضمان توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمرأة، وتوفير الدعم اللازم لصحتها ورفاهيتها أثناء ممارستها للعمل.

هذه الأبعاد تشكل جوانب متعددة من توظيف المرأة وتحقيق المساواة الجنسية في سوق العمل، وتعكس التحديات والفرص التي تواجه المرأة والمجتمع في مجال التوظيف.

نظريات: توظيف المرأة

توظيف المرأة هو مجال يثير اهتماماً كبيراً في العلوم الاجتماعية والإدارية، وقد شهد عبر التاريخ تطوراً ملحوظاً في النظريات والمفاهيم المتعلقة بهذا الموضوع. يهدف هذا النص إلى استعراض بعض النظريات التي تناولت توظيف المرأة، مع استعراض بعض المصادر التي تسلط الضوء على هذه النظريات.

تعد نظرية التمييز الجنسي من أبرز النظريات التي تناولت توظيف المرأة. وتقوم هذه النظرية على افتراض وجود تمييز جنسي يؤثر على فرص التوظيف ومسارات الترقية للنساء في مقارنة مع الرجال. وتشير الدراسات إلى أن هناك تمييزاً واضحاً ضد المرأة في بعض الصناعات والقطاعات، مما يؤثر سلباً على فرص التوظيف والتقدم الوظيفي للنساء (الحسن، ٢٠١٦).

من جانب آخر، تركز نظرية الاقتصاد النسوي على فهم دور المرأة في سوق العمل من منظور اقتصادي. وتعتبر هذه النظرية الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر على توظيف المرأة، وتسعى إلى تحليل العوامل الاقتصادية التي تحد من فرص التوظيف للنساء وتؤثر على مواقعهن في سوق العمل. وتبرز الدراسات الاقتصادية أهمية دعم التشريعات والسياسات الاقتصادية التي تعزز فرص التوظيف المتساوية للجنسين (العليان، ٢٠١٨).

بالإضافة إلى ذلك، تعتبر نظرية التوازن بين العمل والحياة أحد النظريات المهمة في فهم توظيف المرأة. فهذه النظرية تعترف بأهمية توفير بيئة عمل تسمح للمرأة بالتوازن بين متطلبات الحياة المهنية والشخصية، وتعتبر الشركات والمؤسسات التي تتبنى سياسات داعمة للتوازن بين العمل والحياة مكاناً مفضلاً للعمل للنساء. وتشير الدراسات إلى أن توفير هذا التوازن يمكن أن يزيد من استقرار العاملات وإنتاجيتهن في العمل (الزهراني، ٢٠٢٠).

أما نظرية التمكين النسوي، فتسلط الضوء على دور التمكين في تحسين فرص التوظيف للنساء وتعزيز مواقعهن في سوق العمل. وتشمل استراتيجيات التمكين تحسين التعليم والتدريب للنساء، وتعزيز قدراتهن الاقتصادية والمهنية، وتمكينهن من المشاركة بشكل فعال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والمجتمع. وتظهر الدراسات أن التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة يمكن أن يحد من التمييز الجنسي في سوق العمل ويساهم في تعزيز فرص التوظيف للنساء (الخالدي، ٢٠١٧).

بالختام، فإن فهم ودراسة تطور توظيف المرأة يتطلب النظر إلى مجموعة متنوعة من النظريات والمفاهيم التي تسلط الضوء على جوانب مختلفة من هذا الموضوع المعقد. وتقديم الدعم اللازم للمرأة في سوق العمل يتطلب تبني السياسات والاستراتيجيات التي تعزز التساوي والعدالة الاجتماعية بين الجنسين، وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة والشاملة للمجتمع.

المتغير الثاني: الالتزام التنظيمي

تعريف الالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي يعتبر مفهوماً أساسياً في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم السلوك التنظيمي، حيث يشير إلى الدرجة التي يشعر بها العاملون في المؤسسة بالانتماء والتفاني والولاء تجاه أهداف وقيم المنظمة. يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه الاندماج الإيجابي للأفراد في مهام وأهداف المؤسسة، متضمناً الرغبة في البقاء فيها والعمل بجدية واجتهاد لتحقيق هذه الأهداف. ويرتبط الالتزام التنظيمي بمفهومين أساسيين هما: الانتماء والتفاني، حيث يتمثل الانتماء في الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة والتفاني يعبر عن الإلتزام والتفاعل الإيجابي لتحقيق أهداف المنظمة.

تمثل الدراسات العربية مصادر هامة لفهم تعريف الالتزام التنظيمي ودوره في سوق العمل العربي. على سبيل المثال، أجرى العزمي (٢٠١٥) دراسة حول "تحليل الالتزام التنظيمي: دراسة في الشركات السعودية" وقدم تعريفاً شاملاً لهذا المفهوم استناداً إلى تجارب الشركات السعودية. بالإضافة إلى ذلك، قدمت العنزي (٢٠١٨) في دراستها حول "العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي: دراسة حالة في قطاع الخدمات بالملكة العربية السعودية" تعريفاً مفصلاً للالتزام التنظيمي واستعرضت العوامل التي تؤثر فيه في قطاع الخدمات بالملكة.

بالإضافة إلى ذلك، قام الغامدي (٢٠١٧) بدراسة حول "دور القيادة في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية السعودية" حيث قدم تعريفاً للالتزام التنظيمي في سياق الشركات الصناعية وأبرز أهمية القيادة في تعزيز هذا الالتزام. ومن المؤلم أيضاً أن يكون النزاع والاضطراب في البلدان العربية سبباً لعدم استقرار الأسواق العمل، مما يؤثر سلباً على مفهوم الالتزام التنظيمي.

في السياق العالمي، أسهمت الدراسات العالمية في تطوير تعريف الالتزام التنظيمي وفهم أبعاده المختلفة. فعلى سبيل المثال، أوضحت دراسة أجراها ماير وألين (١٩٩١) أن الالتزام التنظيمي يتألف من ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام العاطفي، والالتزام المُحتَوَى، والالتزام السلوكي. وقد ركزت الدراسات العربية والعالمية على تحليل هذه الأبعاد وكيفية تأثيرها على أداء العاملين والمؤسسات.

توضح الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي أهمية عواطف العاملين تجاه المنظمة، حيث يتمثل الالتزام العاطفي في الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة ورغبة العاملين في البقاء فيها والعمل بجدية لتحقيق أهدافها. أما الالتزام المُحتَوَى، فيعبر عن اتفاق العاملين مع أهداف المنظمة والقيم التي تمثلها، بينما يعبر الالتزام السلوكي عن الالتزام بالإجراءات والسياسات المعمول بها في المنظمة.

علاوة على ذلك، قدمت دراسة أجراها بورتير وستير (١٩٧٣) مفهوم الالتزام التنظيمي كتكامل بين توقعات العاملين للمكافآت والمنافع المتوقعة من الالتزام بالمنظمة وتكاليف الخسائر التي قد تحدث نتيجة للانفصال عنها، وهو مفهوم شكل أساساً لفهم أسباب الالتزام وتطوره.

تطور الالتزام التنظيمي

تطور الالتزام التنظيمي يعكس التغيرات في العوامل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي شهدتها المؤسسات على مر الزمن. وقد شهد مفهوم الالتزام التنظيمي تطوراً ملحوظاً عبر السنوات، حيث بدأ الاهتمام بهذا المفهوم منذ الستينيات والسبعينيات، وتطور وازداد أهمية خلال العقود اللاحقة.

التطور في مفهوم الالتزام التنظيمي يمثل جزءاً أساسياً من تطور المنظمات والبيئة التي تعمل فيها. وقد ساهمت العديد من العوامل في تشكيل هذا التطور على مر الزمن. على سبيل المثال، في القرن العشرين، كانت المؤسسات تولي اهتماماً أقل بالعوامل البشرية وتركز أكثر على الإنتاجية والأرباح. ومع ذلك، بدأت الأبحاث والدراسات في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية في التركيز على دور العاملين في تحقيق أهداف المؤسسات وتطوير الأساليب والممارسات التي تعزز الالتزام التنظيمي.

تعتبر الفترة ما بعد الحرب العالمية الثانية فترة هامة في تطور مفهوم الالتزام التنظيمي، حيث شهدت المؤسسات تغيرات هائلة في الهياكل التنظيمية ونهج إدارة الموارد البشرية. وفي هذا السياق، أشارت دراسة للسوليم (١٩٩٨) إلى أن تطور الالتزام التنظيمي جاء نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما دفع المؤسسات إلى إعادة النظر في سياساتها التنظيمية وتبني استراتيجيات جديدة لجعل بيئة العمل أكثر جاذبية وإشباعاً للعاملين.

علاوة على ذلك، تركزت الدراسات الحديثة على تحليل تأثير التطورات التكنولوجية على الالتزام التنظيمي، حيث أظهرت أبحاث العجلان (٢٠١٠) أن التقنيات الحديثة والتحولت في أساليب العمل أثرت بشكل كبير على توجهات العاملين نحو العمل والانتماء للمؤسسات. فقد أصبح من الضروري على المؤسسات الاستجابة لهذه التحولات بتطبيق أساليب جديدة للتوظيف وإدارة العمل بهدف تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف المؤسسية.

من بين العوامل التي ساهمت في تطور مفهوم الالتزام التنظيمي هي التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية. فعلى سبيل المثال، في عصر العولمة، ازداد التنافس بين المؤسسات، مما دفعها إلى إعادة النظر في سياساتها التنظيمية وتبني استراتيجيات جديدة لجعل بيئة العمل أكثر جاذبية وملاءمة للعاملين. كما شهدت التكنولوجيا تطورات هائلة، مما أثر بشكل كبير على طبيعة العمل والتواصل في المؤسسات وبالتالي على مستوى الالتزام التنظيمي.

يمكن أن نرى أيضاً تطور مفهوم الالتزام التنظيمي من خلال التحول في أساليب إدارة الموارد البشرية والتركيز على الجوانب النفسية والاجتماعية للعمل. فقد بدأت المؤسسات في الاعتراف بأهمية توفير بيئة عمل تشجع على الانتماء والمشاركة الفعالة، وهو ما يعزز بدوره مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.

أخيراً، لا يمكننا تجاهل أثر الأبحاث العلمية والدراسات الأكاديمية في تطور مفهوم الالتزام التنظيمي. فقد أسهمت الدراسات العلمية في فهم أعمق لعوامل تحفيز العمل وتحليل تأثيرها على الالتزام التنظيمي، مما ساعد في تطوير نماذج ونظريات جديدة تشرح طبيعة وآليات الالتزام في السياق التنظيمي.

أبعاد الالتزام التنظيمي

أبعاد الالتزام التنظيمي تمثل جوانب متعددة من علاقة الموظفين بالمنظمة التي يعملون فيها، وتشمل عدة جوانب تمثل الارتباط الشخصي والانتماء والمشاركة الفعالة. وفهم هذه الأبعاد يساعد القادة والمديرين في فهم مستوى الالتزام لدى موظفيهم وتحديد الخطوات التي يمكن اتخاذها لتعزيز الالتزام التنظيمي. يمكن تقسيم أبعاد الالتزام التنظيمي إلى عدة فئات رئيسية:

١. **الالتزام العاطفي:** يشير إلى مدى ارتباط الموظفين الشخصي والعاطفي بالمنظمة. وهو يتضمن المشاعر الإيجابية تجاه المنظمة مثل الانتماء والولاء، والرغبة في تحقيق أهداف المنظمة والمساهمة في نجاحها. تُعد هذه الأبعاد من أهم المؤشرات للالتزام التنظيمي، حيث يتأثر أداء الموظفين ومستوى إنتاجيتهم بشكل كبير بمدى ارتباطهم العاطفي بالمنظمة.

٢. **الالتزام الإداري:** يركز على الالتزام الذي ينبع من الالتزام بالمهام والواجبات المهنية. ويتعلق بقدرة الموظف على الالتزام بالسياسات والإجراءات المعتمدة في المنظمة وتحقيق الأهداف المحددة. يعتبر الالتزام الإداري أيضاً جزءاً هاماً من الالتزام التنظيمي ويساهم في تعزيز كفاءة العمل وتحقيق النجاح.

٣. **الالتزام الاجتماعي:** يتعلق بالعلاقات الاجتماعية داخل المنظمة ومدى ارتباط الموظفين بزملائهم والقيادة الإدارية. ويعكس هذا الالتزام مدى توافق الموظفين مع قيم المنظمة والثقافة التنظيمية، ويؤثر بشكل كبير على العلاقات العملية والتفاعلات اليومية داخل الفريق.

يمكن الاستفادة من الدراسات والأبحاث في فهم وتحليل أبعاد الالتزام التنظيمي، حيث توفر هذه الدراسات الأدلة العلمية والبيانات التي تدعم التصورات النظرية وتساعد في تحليل تأثير كل جانب من أبعاد الالتزام على أداء الموظفين وأداء المنظمة بشكل عام.

وهناك أبعاد متعددة للالتزام التنظيمي وتساعد في فهم تأثيرها على الأداء والسلوك التنظيمي في السياقات المختلفة. لنلق نظرة عميقة على أبعاد الالتزام التنظيمي:

الالتزام بالانضمام (الانتماء):

يشير هذا الجانب من الالتزام إلى مدى شعور الموظفين بالانتماء والانضمام إلى المنظمة. يُعتبر الشعور بالانتماء جزءاً أساسياً من الالتزام التنظيمي حيث يؤدي إلى تعزيز الروابط الاجتماعية داخل المنظمة وتحقيق التوازن بين الاحتياجات الشخصية والمؤسسية.

الالتزام بالغرض والأهداف:

يرتبط هذا الجانب بتفاني الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة والعمل نحو تحقيق رؤيتها ومهامها الاستراتيجية. يُعتبر الالتزام بالغرض والأهداف عاملاً هاماً في تحفيز الموظفين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق نتائج إيجابية للمنظمة.

الالتزام بالمبادئ والقيم:

يتعلق هذا الجانب بتقدير الموظفين واحترامهم للقيم والمبادئ التي تتبناها المنظمة. يُعتبر الالتزام بالقيم والمبادئ محفزاً للسلوك الإيجابي والمساهمة في بناء ثقافة تنظيمية مستدامة وصحية.

الالتزام بالزملاء والفريق:

يتمثل هذا الجانب في الروابط الاجتماعية بين الموظفين داخل المنظمة والتزامهم بالعمل الجماعي والتعاون مع زملائهم في الفريق. يعزز الالتزام بالزملاء والفريق التواصل الفعال ويسهم في تحسين الأداء الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة.

الالتزام بالتطوير الشخصي والمهني:

يشير هذا الجانب إلى رغبة الموظفين في تطوير وتحسين مهاراتهم وقدراتهم الشخصية والمهنية من خلال الاستفادة من الفرص التدريبية والتطويرية المتاحة في المنظمة. يُعتبر الالتزام بالتطوير الشخصي والمهني محفزاً للموظفين ويساهم في بناء قاعدة موظفين مؤهلين وملتزمين.

نظريات الالتزام التنظيمي

لفهم الالتزام التنظيمي، يتعين علينا استكشاف النظريات المختلفة التي تسعى لتفسير هذه الظاهرة المعقدة. تتنوع النظريات في مجال الالتزام التنظيمي من حيث المفاهيم والمقاربات، ولكل منها مساهمتها الفريدة في توضيح كيفية نشأة وتطور الالتزام داخل المنظمات. في هذا السياق، سنقوم بتسليط الضوء على ثلاث نظريات مهمة في مجال الالتزام التنظيمي.

أولاً: نظرية الالتزام النظرية الكلاسيكية

وهي الأكثر شهرة في هذا المجال. وتشير هذه النظرية إلى أن الالتزام ينشأ عن ثلاثة أبعاد رئيسية: الالتزام بالمنظمة، والالتزام بالزملاء، والالتزام بالمهمة. يُعتبر هذا النوع من الالتزام متعدد الأبعاد مهماً جداً لفهم سلوك الموظفين داخل المنظمة ودرجة تفانيهم في العمل.

نظرية الالتزام النظرية الكلاسيكية هي أحد النماذج النظرية المهمة في مجال السلوك التنظيمي، حيث تسعى لفهم وتفسير سبب ونشأة الالتزام لدى الموظفين داخل المنظمة. يعتبر الباحثون والمفكرون في هذا المجال أن الالتزام يتأثر بعدة عوامل، وتجسدت هذه النظرية في مفهوم الالتزام المتعدد الأبعاد.

تشير النظرية الكلاسيكية إلى وجود ثلاثة أبعاد رئيسية للالتزام داخل المنظمة، وهي كما يلي:

الالتزام بالمنظمة: يتعلق هذا النوع من الالتزام بالمدى الذي يشعر به الموظفون بالولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون فيها. على سبيل المثال، عندما يشعر الموظف بأن المنظمة تقدر جهوده وتوفر له فرص التطوير والتقدم المهني، فإنه من المرجح أن يكون لديه ارتباط قوي بالمنظمة والالتزام بها.

الالتزام بالزملاء: يشير هذا النوع من الالتزام إلى العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة، ومدى الانتماء والتعاون بين الموظفين. على سبيل المثال، عندما يتمتع الموظف بعلاقات إيجابية مع زملائه في العمل ويشعر بالتقدير والدعم منهم، فإنه سيكون أكثر ارتباطاً بالمنظمة وسيظهر مستوى عالٍ من الالتزام.

الالتزام بالمهمة: يتعلق هذا النوع من الالتزام بالشعور بالرضا والاستيعاب تجاه المهام والمسؤوليات المناطة بالموظف داخل المنظمة. على سبيل المثال، عندما يجد الموظف أن عمله مليء بالتحديات والفرص للنمو والتطور، فإنه سيكون أكثر ارتباطاً بالمنظمة وسيبذل جهوداً إضافية لتحقيق الأهداف المحددة.

تعتبر هذه الأبعاد الثلاثة أساسية في فهم الالتزام التنظيمي وتطوير استراتيجيات لتعزيزه داخل المنظمات. تتوافق هذه النظرية مع العديد من الدراسات السابقة التي أظهرت أهمية هذه العوامل في تشكيل سلوك الموظفين وأدائهم داخل المنظمة.

ثانيًا: نظرية الالتزام الحديثة

تركز على التفاعل بين العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على الالتزام التنظيمي. وتعتبر هذه النظرية تطورًا لنظرية الالتزام الكلاسيكية حيث تضيف عناصر جديدة مثل العدالة التنظيمية والثقة والدعم الاجتماعي كمحفزات للالتزام.

نظرية الالتزام الحديثة تمثل نموذجًا نظريًا مهمًا في مجال السلوك التنظيمي، وهي تسعى إلى فهم وتفسير مدى الالتزام والولاء لدى الموظفين داخل المنظمة. يعتبر الباحثون والمفكرون في هذا المجال أن الالتزام يمكن أن يكون نتيجة لعدة عوامل تتفاعل معًا، وتجسدت هذه النظرية في مفهوم الالتزام المتعدد الأبعاد.

تتنوع نظريات الالتزام الحديثة في عدة مفاهيم ونماذج، ومن أبرزها:

نظرية الالتزام الاجتماعي: تعتمد هذه النظرية على فكرة أن الموظف يشعر بالالتزام والولاء للمنظمة بناءً على العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة، مثل العلاقات مع الزملاء والمشرفين. يعتقد الموظف أنه بالإسهام في رضا هؤلاء الأشخاص، فإنه يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة.

نظرية الالتزام العاطفي: تركز هذه النظرية على الجانب العاطفي للالتزام، حيث يرتبط الالتزام بالمنظمة بالعلاقة العاطفية التي يشعر بها الموظف نحو المنظمة. على سبيل المثال، يمكن أن يكون للموظف العلاقة الشخصية المقربة مع الزملاء أو الولاء لقيم وثقافة المنظمة.

نظرية الالتزام المستبعد: تشير هذه النظرية إلى أن الموظف يشعر بالالتزام والولاء للمنظمة عندما يكون هناك اعتراف ودعم من المنظمة لجهوده وإسهاماته. يعتبر الموظف أن المنظمة تحترم وتقدر جهوده وتعطيه الفرص للتقدم والتطور المهني.

نظرية الالتزام الإداري: تعتمد هذه النظرية على العلاقة بين الموظف والمنظمة من خلال العقد الاجتماعي، حيث يتفق الموظف على أداء مهامه مقابل تلقي مكافآت وفرص تطوير من المنظمة. يعتبر الموظف الالتزام بالمنظمة كمبادلة اقتصادية يستفيد منها.

نظرية الالتزام الوظيفي: تعتمد هذه النظرية على العلاقة بين الوظيفة والالتزام، حيث يشعر الموظف بالالتزام للمنظمة بناءً على الجوانب المهنية والوظيفية للعمل، مثل التحدي والنمو الشخصي والمهني الذي يحققه.

هذه النظريات الحديثة توفر إطارًا نظريًا شاملاً لفهم العلاقة بين الموظف والمنظمة، وتساهم في توجيه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتحفيز الموظفين لتعزيز الالتزام والولاء للمنظمة.

ثالثاً: نظرية التبادل الاجتماعي

تشير إلى أن الالتزام التنظيمي هو نتيجة لعملية تبادل بين الموظف والمنظمة، حيث يقدم الموظفون جهودهم ومهاراتهم مقابل الفوائد والمكافآت المعنوية والمادية التي يتلقونها من المنظمة.

تُظهر هذه النظريات كيف يمكننا فهم الالتزام التنظيمي من منظور مختلف، وتسلط الضوء على العوامل التي تؤثر عليه وتشكله. من خلال دراسة هذه النظريات، يمكننا تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الالتزام داخل المنظمات وتعزيز أداء الموظفين ورفاهيتهم.

نظرية التبادل الاجتماعي هي إحدى النظريات الاجتماعية التي تفسر العلاقات الاجتماعية بين الأفراد والمجموعات من خلال التبادل المتبادل للموارد والخدمات. تقوم هذه النظرية على فكرة أساسية مفادها أن الأفراد يقومون بتقديم الدعم والمساعدة للآخرين بناءً على توقعهم بتلقي مكافأة مقابل ذلك، سواء كانت مكافأة مادية أو غير مادية.

تعتمد نظرية التبادل الاجتماعي على عدة مفاهيم أساسية:

المبادلة: تشير إلى العملية التي يقوم بها الأفراد بتبادل الموارد والخدمات بين بعضهم البعض. على سبيل المثال، يمكن لشخص مساعدة صديقه في الدراسة مقابل مساعدته في مشروع آخر.

التوقعات: تعني الآمال والتوقعات التي يضعها الأفراد في الحصول على مكافأة مقابل الخدمات التي يقدمونها. على سبيل المثال، يمكن للشخص تقديم المساعدة لزميله في العمل بتوقع الحصول على المساعدة نفسها في المستقبل.

التبادل الاجتماعي: يشير إلى العملية الاجتماعية التي يقوم بها الأفراد بتبادل الموارد والخدمات بشكل متبادل ومتوازن. هذا يعني أن الأفراد يقدمون شيئاً مقابل الحصول على شيء مماثل بقيمة مشابهة.

من الأمثلة التطبيقية على نظرية التبادل الاجتماعي:

العلاقات الاجتماعية: عندما يقوم شخص بتقديم الدعم العاطفي أو المساعدة لصديقه أو أحد أفراد عائلته، يتوقع في المقابل الحصول على الدعم نفسه عند الحاجة.

العلاقات الاقتصادية: في العلاقات التجارية، يتم التبادل بين الشركات والعملاء بناءً على التوقعات المتبادلة للحصول على الخدمات والمنتجات بقيمة تعادل قيمة المبلغ المدفوع.

العلاقات العملية: في بيئة العمل، يقدم الموظفون جهودهم ومساهماتهم لصالح المنظمة بتوقع الحصول على المكافآت المادية وغير مادية مثل الأجور المناسبة والتقدير والترقيات.

العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي

توظيف المرأة والالتزام التنظيمي هما جانبان مهمان في ساحة الإدارة والعمل الحديثة. يمثل توظيف المرأة خطوة مهمة نحو تعزيز المساواة بين الجنسين وتحقيق التنمية المستدامة، بينما يعد الالتزام التنظيمي مؤشراً هاماً على رضا الموظفين وإيمانهم على المؤسسة التي يعملون فيها. في هذا النص، سنستعرض العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي من خلال تحليل مفهوم كل منهما، وكيفية تأثير كلٍ على الآخر.

العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي هي موضوع مهم يستحق الاهتمام والدراسة العميقة، حيث يعكس هذا العلاقة العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تؤثر على أداء المؤسسات ونجاحها. يعتبر توظيف المرأة من السمات الهامة في المؤسسات الحديثة، حيث أصبح له دور كبير في تحقيق الاستدامة والتنمية الاقتصادية. تزخر المؤسسات بموارد بشرية متنوعة ومتعددة الخبرات والمهارات عندما تتبنى سياسات توظيف تشمل الجنسين بالتساوي.

من الناحية النظرية، يمكن فهم الالتزام التنظيمي على أنه الرابط النفسي أو العقلي الذي يربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها، ويدفعه للبقاء فيها والعمل بجدية وانتماء. ويشمل الالتزام التنظيمي العديد من العناصر مثل الولاء للمؤسسة، والالتزام بأهدافها وقيمتها، والمشاركة الفعالة في تحقيقها.

يمكن القول إن هناك عدة آليات تؤثر في علاقة توظيف المرأة والالتزام التنظيمي، منها البيئة الثقافية والاجتماعية التي تحيط بالمرأة في المجتمع وفي مكان العمل، والتوجهات والسياسات الخاصة بالتوظيف والتطورات الاقتصادية. كما يؤثر أسلوب القيادة والتوجيه الذي يتبناه القادة والمديرون داخل المؤسسات على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين بشكل عام، بما في ذلك المرأة.

توظيف المرأة:

توظيف المرأة هو عملية توظيف تستهدف النساء في مختلف المجالات والصناعات، وتسعى إلى توفير فرص عمل متكافئة للنساء مثلما هي للرجال. تعتبر هذه العملية جزءاً أساسياً من جهود تحقيق المساواة بين الجنسين وتعزيز الاستدامة في التنمية، حيث يمكن للمرأة الموظفة أن تسهم في النمو الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

الأثر الإيجابي لتوظيف المرأة:

توظيف المرأة يعزز التنوع والتميز في مكان العمل، حيث يجلب وجود النساء رؤى جديدة وأفكار مبتكرة للمنظمة. كما يعزز توظيف المرأة الشمولية في القرارات التنظيمية ويساهم في تعزيز الشفافية والعدالة داخل الشركات والمؤسسات.

الالتزام التنظيمي:

يعني الالتزام التنظيمي الارتباط العاطفي والمعنوي والسلوكي للموظفين بالمؤسسة التي يعملون فيها، حيث يكونون ملتزمين بأهداف المنظمة وقيمتها ويسعون لتحقيقها بكفاءة وفعالية. يمكن أن يكون الالتزام التنظيمي مؤشراً هاماً للأداء الفردي والمؤسسي، حيث يؤثر بشكل كبير على كفاءة العمل والانتاجية.

التفاعل بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي:

تظهر العديد من الدراسات البحثية أن هناك علاقة إيجابية بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي. فعندما تتاح فرص التوظيف للمرأة ويتم دمجها بشكل فعال في بيئة العمل، يكون لذلك تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي، حيث يشعر الموظفون، سواء الذكور أو الإناث، بأن المنظمة تقدر وتحترم تنوعهم وتعمل على توفير فرص متكافئة للجميع.

التحديات والتوصيات: مع وجود العديد من الفوائد لتوظيف المرأة وتأثيره على الالتزام التنظيمي، إلا أن هناك تحديات قد تواجه هذه العملية مثل التمييز الجنسي والتحيز الثقافي. لذا، من الضروري تبني سياسات واضحة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتشجيع التنوع في مكان العمل، بالإضافة إلى تقديم الدعم اللازم للموظفات للتأقلم مع بيئة العمل بكل فعالية وثقة.

وفي الختام: فإن توظيف المرأة له دور مهم في تعزيز الالتزام التنظيمي وتعزيز كفاءة المنظمات وفعاليتها. يمكن أن يكون التفاعل بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي عنصراً رئيسياً في تحقيق النجاح المؤسسي والتطور المستدام. من خلال فهم هذه العلاقة ومعالجة التحديات المتعلقة بها، يمكن تعزيز فرص نمو المؤسسات وتحقيق أهدافها بنجاح.

الأنماط بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي

ترتبط الأنماط الشخصية بتوظيف المرأة والالتزام التنظيمي بطرق متعددة، حيث تؤثر هذه الأنماط على سلوك الفرد في بيئة العمل وعلى مدى ارتباطه والتزامه بالمؤسسة التي يعمل بها. في هذا السياق، سنناقش كيف تتأثر العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي بواسطة الأنماط الشخصية:

١. **الانفعالية والالتزام التنظيمي:** الأفراد ذوو الانفعالية العالية قد يظهرون استجابات عاطفية أقوى للتحديات والضغوط في بيئة العمل، مما قد يؤثر سلبيًا على مستوى الالتزام التنظيمي. على سبيل المثال، قد يجد الأفراد ذوو الانفعالية العالية صعوبة في التكيف مع التغييرات الداخلية في المؤسسة، مما يقلل من مدى رغبتهم في الالتزام بالمؤسسة.
٢. **الانسجامية والالتزام التنظيمي:** يمكن أن يكون للانسجامية الشخصية تأثير إيجابي على مستوى الالتزام التنظيمي، حيث يتسم الأفراد ذوو الانسجامية العالية بالهدوء والاستقرار والقدرة على التكيف. وبالتالي، قد يكون لديهم رغبة أكبر في البقاء في بيئة العمل وتقديم أداء مميز لصالح المؤسسة.
٣. **التحليلية والالتزام التنظيمي:** الأفراد ذوو الأنماط التحليلية يميلون إلى اتخاذ القرارات بشكل منطقي ومستنير، مما يؤدي إلى تقديرهم للقيمة المضافة للمؤسسة وبالتالي زيادة الالتزام التنظيمي. فهم يسعون إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة وتحقيق أهدافها.
٤. **التوجيهية والالتزام التنظيمي:** يمكن أن تؤثر الأفراد ذوو الأنماط التوجيهية على بيئة العمل بطرق إيجابية، حيث يتمتعون بالقدرة على التحفيز والتوجيه للآخرين. قد يكون لديهم تأثير كبير على الفريق وزملائهم، مما يعزز من مستوى الالتزام التنظيمي لديهم ولل فريق بشكل عام.
٥. **التفكير التوجيهي والالتزام التنظيمي:** يعتمد التفكير التوجيهي على التحليل والتخطيط لتحقيق الأهداف، وهو أسلوب يمكن أن يعزز الالتزام التنظيمي عبر توجيه الجهود نحو تحقيق النجاح والتميز في العمل.

الصراعات بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي

الصراعات بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي قد تنشأ نتيجة لعدة عوامل وتحديات تواجه المرأة في بيئة العمل، والتي يمكن أن تؤثر سلباً على مستوى الالتزام التنظيمي لديها. فيما يلي نستعرض بعض الصراعات الشائعة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي:

١. **التمييز الوظيفي والتعسفي:** قد تتعرض المرأة للتمييز فيما يتعلق بالتوظيف والفرص المتاحة لها داخل المؤسسات، وقد يشمل ذلك التفضيل للذكور في الترقيات أو تحديد الأدوار والمسؤوليات بطريقة تفضيلية للرجال. هذا التمييز يمكن أن يخلق شعوراً بالإحباط والعدم الرضا لدى المرأة، مما يقلل من مستوى الالتزام التنظيمي لديها.

٢. **عدم المساواة في الأجور:** قد تواجه المرأة عدم المساواة في الأجور مقارنة بالرجال الذين يشغلون نفس الوظيفة أو المسؤولية، وهو ما يؤثر على الشعور بالتقدير والعدالة داخل المؤسسة. تلك عدم المساواة يمكن أن تؤثر على الالتزام التنظيمي للمرأة، حيث تشعر بعدم الاعتراف بجهودها وإسهاماتها بالقدر الذي يستحقه.

٣. **التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية:** تواجه المرأة تحديات في التوفيق بين متطلبات الحياة المهنية والشخصية، خاصة مع الأدوار الإضافية المرتبطة بالأمومة والأسرة. قد تؤثر صعوبة التوازن بين هاتين الجانبين على مستوى التزام المرأة في بيئة العمل، حيث قد تجد نفسها مضطرة للتضحية بجانب واحد على حساب الآخر.

٤. **نقص التمثيل النسائي في المناصب القيادية:** قد يكون هناك نقص في عدد النساء الذين يشغلون مناصب قيادية داخل المؤسسات، مما ينعكس على صعوبة تحقيق الشفافية والعدالة في اتخاذ القرارات وتنفيذ السياسات التنظيمية. يمكن أن يؤدي ذلك إلى شعور المرأة بالإحباط والاحتجاج، مما يؤثر على الالتزام التنظيمي لديها.

٥. **التحيز الاجتماعي والثقافي:** قد تواجه المرأة تحيزاً اجتماعياً وثقافياً ينبع من التصورات النمطية حول دورها في المجتمع وقدراتها في بيئة العمل. يمكن أن يؤدي هذا التحيز إلى تقليل فرصها للتطور والنمو المهني، مما يؤثر على الالتزام التنظيمي لديها.

يجدر بالذكر أن هذه الصراعات يمكن تخفيفها وحلها من خلال تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية المنصفة والشفافة، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة التنوع والمساواة داخل المؤسسات.

الفجوات بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي بشكل تفصيلي

الفجوات بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي تعتبر من التحديات الهامة التي يواجهها النساء في بيئة العمل. تتأثر العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي بعدة عوامل تتراوح بين الاجتماعية والثقافية والهيكلية. فيما يلي نستعرض بعض هذه الفجوات بشكل تفصيلي:

١. **التمييز في التوظيف:** قد يتعرض التوظيف للمرأة للتمييز وعدم المساواة في الفرص مقارنة بالرجال، سواءً في عمليات التوظيف ذاتها أو في الفرص الترقية داخل المؤسسات. يمكن أن يؤدي هذا التمييز إلى شعور المرأة بالإحباط وقلة الالتزام التنظيمي نتيجة للشعور بالظلم وعدم التقدير.

٢. **التوازن بين الحياة الشخصية والعملية:** يواجه النساء تحديات كبيرة في التوازن بين متطلبات الحياة الشخصية والمهنية، خاصةً مع الأدوار الإضافية المرتبطة بالأمومة والأسرة. يمكن أن يؤثر هذا الصراع على قدرة المرأة على التفرغ والالتزام التنظيمي داخل العمل.

٣. **الفجوة الأجورية:** تظل الفجوة في الأجور بين الجنسين أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المرأة في بيئة العمل. عادةً ما تكون النساء أقل أجرًا مقارنة بالرجال عند أداء الأدوار والوظائف نفسها، وهذا يؤثر سلباً على شعورهن بالرضا والالتزام التنظيمي.

٤. **نقص التمثيل النسائي في المناصب القيادية:** قد يعتبر النقص في التمثيل النسائي في المناصب القيادية والمسؤولة أحد العوامل التي تسهم في فجوة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي. يمكن أن يؤدي هذا النقص إلى شعور المرأة بعدم الثقة بالنفس وعدم القدرة على التقدم داخل الهرم التنظيمي.

٥. **التحيز والممارسات الثقافية:** قد تواجه المرأة التحيز والتمييز بسبب الممارسات الثقافية والاجتماعية التقليدية. قد تؤثر هذه الممارسات على الفرص المتاحة للنساء في بيئة العمل وتقلل من مدى الالتزام التنظيمي لديهن.

تتطلب معالجة هذه الفجوات جهودًا مستمرة من قبل الجهات العاملة في المجالات المختلفة، بما في ذلك الحكومات والمؤسسات والمجتمع المدني، من أجل تحقيق مزيد من المساواة والعدالة في بيئة العمل وتعزيز الالتزام التنظيمي للمرأة.

ويمكن أيضًا اتباع بعض الخطوات لتقليل هذه الفجوات وتعزيز العلاقة بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي، ومن هذه الخطوات:

١. **تعزيز ثقافة المساواة والتنوع:** يجب أن تتبنى المؤسسات ثقافة تشجع على المساواة وتعزز التنوع في مكان العمل. يشمل ذلك توفير فرص متساوية للتوظيف والترقيات بغض النظر عن الجنس.

٢. **تطوير برامج دعم الأمومة:** يمكن لتطوير برامج دعم الأمومة مثل عرض رعاية الأطفال والإجازات المدفوعة لتعزيز الالتزام التنظيمي للمرأة وتسهيل تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية.

٣. **تحسين الوعي والتدريب:** ينبغي تقديم التدريب وورش العمل للموظفين حول قضايا المساواة بين الجنسين والتحيز الجنسي، والتوعية بأهمية تعزيز التنوع والشمولية في بيئة العمل.

٤. تعزيز التمثيل النسائي في المناصب القيادية: يجب تشجيع وتعزيز التمثيل النسائي في المناصب القيادية واتخاذ إجراءات نشطة لتحقيق التوازن بين الجنسين في هذه المناصب.

٥. الاستجابة لاحتياجات المرأة في مكان العمل: ينبغي على الشركات والمؤسسات توفير بيئة عمل تلبي احتياجات المرأة وتعزز رفاهيتها وراحتها في العمل.

من خلال اتباع هذه الخطوات والعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين وتقديم بيئة عمل تشجع على التنوع والشمولية، يمكن تقليل الفجوات بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي وتعزيز العلاقة بينهما بشكل فعال.

الدراسات السابقة

يشكل التوظيف الفعال للمرأة في سوق العمل أحد المحاور الرئيسية للنقاشات العالمية حول التنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين. ومع تطور المجتمعات وزيادة الوعي بأهمية تمكين المرأة، أضحت من الضروري دراسة الأثر الذي تتركه مشاركة المرأة في بيئات العمل المختلفة على جوانب متعددة من الأداء التنظيمي، بما في ذلك الالتزام التنظيمي. يُعدُّ الالتزام التنظيمي عاملاً حيويًا لنجاح المؤسسات، حيث يعكس مدى تفاني الموظفين وولائهم لأهداف المؤسسة ورؤيتها.

في هذا السياق، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض. وتأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة الملحة لفهم الأبعاد المختلفة لمشاركة المرأة في العمل وكيفية تأثيرها على بيئة العمل والأداء العام للمؤسسات. تُظهر الأبحاث السابقة أن توظيف المرأة يمكن أن يكون له تأثيرات إيجابية على مستوى الالتزام التنظيمي، مما يعزز من إنتاجية المؤسسة ويحقق توازنًا أكبر في مكان العمل.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم استعراض شامل للدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة، محليًا ودوليًا، وذلك لتقديم فهم أعمق للعوامل المؤثرة وكيفية تطبيق النتائج في السياق السعودي. سيتم عرض ست دراسات رئيسية تناولت تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي، كل منها تقدم منظورًا مختلفًا وتسلط الضوء على جوانب معينة من هذه العلاقة.

من خلال استعراض هذه الدراسات، نسعى لتقديم رؤية شاملة تساعد صانعي القرار في وزارة الصحة وغيرها من المؤسسات على اتخاذ خطوات مدروسة لتعزيز دور المرأة في العمل وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي، وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسات. إن فهم هذه الديناميكيات يعتبر خطوة أساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل السعودي.

١- دراسة حنونة (٢٠٠٥) بعنوان "مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة".

هدفت إلى استكشاف مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وفحص تأثير بعض العوامل الشخصية على مستويات التزامهم التنظيمي مثل الجنس، العمر، مستوى التعليم، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع العمل. تكونت عينة الدراسة من ٣٤٠ موظفاً وموظفة تم اختيارهم عشوائياً وتوزيعهم حسب طبيعة العمل ومستوى التعليم.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. وجود مستوى عالٍ من الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة.
٢. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين مستويات الالتزام التنظيمي والمتغيرات الشخصية التالية: العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة في الجامعة، والمستوى الوظيفي.
٣. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغيري الجنس ومكان العمل.

٢- دراسة ريان (٢٠٠٤) بعنوان "محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرووسين ونتائجه: دراسة مطبقة على العاملين بجامعة أسيوط".

هدفت إلى التعرف على كيفية إدراك المدير لمدى التزام مرووسيه تنظيميًا من خلال التعرف على محددات هذا الالتزام، وتحديد العلاقة بين هذا الإدراك وتلك العوائد التنظيمية المرغوبة من قبل المرووس والتي يوفرها له الرئيس المباشر مقابل التزامه تنظيميًا.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. أداء المرووس وسلوك المواطن التنظيمية لديه والمؤهل العلمي هي من أهم محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي الوجداني.
٢. سلوك المواطن التنظيمية وعامل السن هما من أهم محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي المستمر.
٣. وجود علاقة ارتباط موجبة بين حصول المرووس على بعض العوائد (مثل المكافأة والترقية والمشاركة وغيرها) والالتزام الوجداني تجاه المنظمة.
٤. وجود علاقة ارتباط سالبة بين هذه العوائد والالتزام المستمر.

٣- دراسة الخطيب (٢٠٠٤) بعنوان "النمط القيادي السائد لدى المدراء في المنظمات الحكومية في محافظات غزة".

هدفت إلى استكشاف النمط القيادي السائد لدى المديرين في المنظمات الحكومية الفلسطينية في محافظات غزة، وفحص درجة الاختلاف في الأنماط القيادية بناءً على متغيرات مثل الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وعدد المرؤوسين. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم سمات الإدارة الفلسطينية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. تفوق النمط القيادي الديمقراطي على باقي الأنماط القيادية لدى مديري وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية السابقة.
٢. وجود اختلاف إيجابي في بعض الممارسات الإدارية لصالح الذكور وأصحاب الخبرة العالية.
٣. وجود علاقة إيجابية بين النمط الديمقراطي وبعض الممارسات الإدارية.
٤. من أهم خصائص الإدارة الفلسطينية الحكومية غلبة العلاقات الشخصية في التعيينات واتخاذ القرارات، وعدم الاهتمام الكافي بالوقت.

٤- دراسة (غنيم، ٢٠٢٠) بعنوان التميز القيادي النسائي وواقعه في المجال الأكاديمي في الجامعات السعودية.

استهدفت الدراسة تأصيل القيادة النسائية علميًا والتعرف على واقعها في المجال الأكاديمي، إضافة إلى رصد التحديات التي تواجه المرأة في المجال القيادي الأكاديمي، وتقديم التوصيات التي تدعم توجه المملكة لتحقيق رؤية ٢٠٣٠ عبر المنبر الأكاديمي النسائي.

اتبعت الدراسة منهجية البحث النوعي لتحليل الأدبيات السابقة وتأصيل القيادة النسائية علميًا، كما استخدمت الملاحظة والمقابلة كأداتين للتعرف على واقع القيادة النسائية والتحديات التي تواجهها في المجال الأكاديمي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. **فاعلية القيادة النسائية:** القيادة النسائية لا تختلف في فاعليتها عن القيادة الذكورية. تأثير ثقافة البيئة في الأداء القيادي أعلى من تأثير جنس القائد. ومع ذلك، تظهر السمات الفطرية لكل جنس في بيئة العمل، مثل العناية والمشاركة لدى المرأة والحزم لدى الرجل.

٢. **التحديات الثقافية:** تركزت التحديات التي تواجه المرأة في مجال القيادة الأكاديمية في مجالين رئيسيين: الثقافة التنظيمية والثقافة الاجتماعية.

٣. التوصيات:

- إعادة النظر في الثقافة التنظيمية التي تقيد التمكين والإبداع القيادي للنساء.
- إتاحة فرص قيادية نسائية في المناصب العليا.
- عمل برامج تدريبية وتأهيلية للقيادات النسائية في الجامعات.
- إتاحة الفرص للنساء لتبادل الخبرات مع القادة الذكور.
- نشر الوعي حول تميز وكفاءة القيادات النسائية للحد من النمط السلبي السائد تجاهها.
- رسم الخطط والاستراتيجيات في الجامعات بما يتيح مشاركة المرأة في المناصب القيادية.
- إبراز النماذج النسائية المتميزة وعمل لقاءات معهن لنشر تجاربهن في التميز.
- الموازنة بين حقوق النساء وواجباتهن في المجال القيادي الأكاديمي.

٥- دراسة محيسن (٢٠٠٤) بعنوان "مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز".

هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة، ومدى تأثير أنظمة التعويض والحوافز المتعددة على هذه المستويات، سواء كانت مرتبطة بالخصائص الشخصية للموظف أو بنوعية الحوافز.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. تدني ملحوظ في مستوى الرضا الوظيفي العام عن التعويضات والحوافز لدى موظفي وكالة الغوث بقطاع غزة، حيث بلغت نسبة الرضا (٥٨,٨٢%)، مما أدى إلى حدوث صراعات ونزاعات داخل المنظمة سواء بين الموظفين أنفسهم أو بين الموظفين والإدارة، وكذلك انخفاض درجة الولاء للمنظمة والعمل والأداء.

٢. تدني مستوى الرضا الوظيفي عن نظام الترقية، حيث وصلت نسبة الرضا عن هذا الجانب إلى (٥٥,٣٦%). إذ يتطلب ترقية الموظف اجتياز امتحانات تحددها الوكالة، ويتم معاملة الموظف الداخلي معاملة الموظف الخارجي، متجاهلة خبرة الموظف داخل الوكالة.

٣. انخفاض مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب وزيادته، حيث بلغت النسبة (٥٦,٥٦%).

٤. تآكل رواتب الموظفين نتيجة ارتفاع معظم السلع والخدمات.

٥. عدم ربط الرواتب بمعدلات غلاء المعيشة.

٦. عدم كفاية الراتب لتأمين مستقبل الموظف وأسرته.

٧. ضعف قدرة الراتب كمحفز للقيام ببعض المهام الإشرافية.

٨. عدم مناسبة الراتب مع جهد الموظف وأهمية العمل الذي يقوم به.

٦- دراسة الغفيلي (٢٠١٩) بعنوان القيادات النسائية في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

استهدفت الكشف عن تصورات عضوات هيئة التدريس حول الوضع الحالي والمستقبلي للمعوقات الشخصية والتنظيمية والثقافية التي تواجه المرأة عند شغل المناصب القيادية في مؤسسات التعليم العالي السعودية. كما أوضحت مدى تأثير رؤية ٢٠٣٠م في التقليل من آثار هذه المعوقات.

استخدمت الدراسة المنهج النوعي واعتمدت على المقابلات شبه المنظمة كأداة لجمع البيانات. اشتملت العينة على ١٥ من عضوات هيئة التدريس ذوات الخبرة في بعض الجامعات النسائية السعودية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. **التحديات الهيكلية:** تعاني عضوات هيئة التدريس بالجامعات السعودية من بعض التحديات الهيكلية وممارسات التمييز، التي تتمثل في عدم المشاركة في الاجتماعات الاستراتيجية أو الوصول إلى المعلومات المهمة، ونقص التدريب على القيادة، ومركزية عملية صنع القرار، وقلة مشاركة المرأة في صياغة الاستراتيجيات، ونقص السلطة.

٢. **التحديات النظامية:** النظام المركزي بالمملكة يقلل فرص تمكين المرأة.

٣. **التحديات الشخصية:** تعاني العضوات من نقص الثقة في مهاراتهم القيادية وقلة القدرات والكفاءة الإدارية.

وأوصت الدراسة بالتالي:

١. إعطاء صلاحيات اتخاذ القرار للمرأة لتعزيز ثقافتها ومكانتها.

٢. الأخذ بنماذج الأدوار مثل التدوير والتدريب وبرامج تطوير القيادات بهدف إزالة المعوقات التي تعترض قيادة المرأة.

٣. دعم تمكين المرأة والتوزيع المتكافئ للسلطة.

٤. تجهيز المرأة لقيادة الأدوار والاعتراف بإنجازاتها على المستوى الوطني.

٧- دراسة أبو رمضان (٢٠٠٤) بعنوان "قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة".

هدفت إلى التعرف على اتجاهات العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة نحو عملهم من خلال تحليل وقياس مستوى الرضا الوظيفي لديهم. تم ذلك من خلال المتغيرات التالية: ظروف العمل، الاستقرار الوظيفي، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الراتب والحوافز، وذلك بناءً على المتغيرات الشخصية مثل الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد الأبناء، سنوات الخبرة، والمتغيرات البيئية مثل مكان العمل وطبيعته.

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في جامعات محافظات غزة المتمثلة في: الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر، جامعة القدس المفتوحة، جامعة الأقصى، وشمل العاملين الأكاديميين والإداريين. بلغ حجم مجتمع البحث حوالي ١٦٧٣ موظفًا وموظفة، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت ٣٢٥ مفردة، أي حوالي ٢٠% من مجتمع الدراسة الأصلي.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة بنسبة (٥٧,٨%) في جميع مجالات الرضا الوظيفي التي حددتها الدراسة.
٢. أكثر العناصر أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين هي الشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، يليه الراتب الشهري.
٣. أقل العناصر أهمية في تحقيق الرضا هي ظروف العمل.
٤. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات العمر، عدد الأبناء، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.
٥. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات التالية: الجنس (لصالح الذكور)، الحالة الاجتماعية (لصالح المتزوجين)، ومكان العمل (لصالح الجامعة الإسلامية).

٨- دراسة السلامة (٢٠٠٠) بعنوان "الخصائص الشخصية والوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي: دراسة مقارنة على القطاع العام (الحكومي) والقطاع الخاص في مدينة الرياض".

هدفت إلى التعرف على اتجاهات العاملين نحو علاقة بعض المتغيرات الشخصية (المستوى الوظيفي، السن، الحالة الاجتماعية، الراتب الشهري، التعليم، مدى الخبرة الوظيفية، سنوات العمل الحالي) والوظيفية (أهمية الوظيفة، الاستقلالية، وضوح الدور، تنوع المهام، مكافآت الوظيفة، العلاقات الاجتماعية للوظيفة، المعلومات والتغذية العكسية) بالولاء التنظيمي لهم في كل من القطاع الحكومي (الوزارات) والقطاع الخاص (البنوك) في الرياض.

استخدم الباحث عينة عشوائية قوامها ٣٣٥ استبانة من أصل ٦٦٠ استبانة، حيث خص قطاع الوزارات بـ ٣٦٠ مفردة بواقع ٢٠ مفردة لكل وزارة، وقطاع البنوك بـ ٣٠٠ مفردة بواقع ٣٠ مفردة لكل بنك.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. وجود علاقة ارتباط طردي قوي ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وكل من: الحالة الاجتماعية، الخبرة، أهمية الوظيفة، الاستقلالية، تنوع المهام، المكافآت الوظيفية، العلاقات الاجتماعية، والمعلومات والتغذية العكسية.

٢. وجود ارتباط عكسي قوي ذو دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والمستوى الوظيفي.

٣. عدم وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي وبقية المتغيرات الشخصية المتمثلة في: السن، الراتب، التعليم، سنوات العمل الحالي.

٩- دراسة المزروع (١٩٩٩) بعنوان "النمط القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي والخاص" هي دراسة مقارنة بين القطاعين الحكومي والخاص في مدينة الرياض.

هدفت الدراسة إلى كشف العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها المديرون في القطاعين ومستويات الرضا الوظيفي للعاملين تحت إشرافهم.

تبرز أهمية الدراسة في التعرف على الأنماط القيادية التي تحفز الأفراد وتدفعهم إلى العمل برضا وفاعلية في كلا القطاعين، مع توقع استفادة القيادات الإدارية في القطاعين الحكومي والخاص من النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة في زيادة فاعلية ممارسة الأنماط القيادية المحفزة للعاملين. اقتصرت الدراسة على الأنماط القيادية السائدة في الفكر الإداري وهي النمط الأوتوقراطي، النمط الديمقراطي، والنمط الحر. كما اقتصرت على ستة أبعاد تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهي: الرواتب، المكافآت، الانتماء، التفاعل الاجتماعي، طبيعة العمل، احترام الذات، والتفاعل الإداري.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. يمارس المديرون في القطاع الحكومي كل من النمط القيادي الديمقراطي والنمط القيادي الحر بدرجة متوسطة، ويمارسون النمط القيادي الأوتوقراطي بدرجة عالية.
٢. يمارس المديرون في القطاع الخاص النمط الديمقراطي بدرجة عالية ويمارسون النمط الأوتوقراطي والنمط الحر بدرجة قليلة.
٣. توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية التي يمارسها المديرون في القطاع الحكومي ونظرائهم في القطاع الخاص لصالح النمط الديمقراطي في الشركات، ولصالح النمط الأوتوقراطي في الوزارات.
٤. مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي بصفة عامة متوسط، وفي القطاع الخاص بصفة عامة مرتفع.
٥. وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين والنمط القيادي الديمقراطي للمديرين في كل من القطاعين الحكومي والخاص.
٦. وجود علاقة ارتباط سالبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والنمط القيادي الأوتوقراطي للمديرين في القطاع الحكومي وبين النمط القيادي الحر للمديرين في القطاع الخاص.

ملخص البحث

يركز البحث على دراسة تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة في مدينة الرياض، ويهدف إلى فهم كيفية تأثير هذا التوظيف على مستويات الالتزام التنظيمي وأداء المؤسسات الصحية. تعتبر المرأة عنصراً مهماً في سوق العمل، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة، حيث يمكن لتوظيفها أن يسهم في تحقيق الاستقرار والفعالية داخل المؤسسات، وبالتالي تحسين جودة الخدمات التي تقدمها للمجتمع.

الالتزام التنظيمي يُعرف بأنه الرابطة النفسية التي تجمع الموظف بمؤسسته، ويشمل مدى انتمائه وولائه وورغبته في بذل جهد إضافي لتحقيق أهدافها. في سياق وزارة الصحة بالرياض، يمكن أن يكون توظيف المرأة عاملاً حاسماً في تعزيز هذا الالتزام نظراً للدور الحيوي للوزارة في الحفاظ على صحة المجتمع وتحسين الرعاية الصحية.

منهجية البحث تشمل استخدام النهج الكمي لقياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، من خلال تطوير استبيانات مصممة خصيصاً لهذا الغرض. سيتم توزيع الاستبيانات على عينة من الموظفين في وزارة الصحة بالرياض لجمع البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام أدوات إحصائية لتحديد وجود العلاقة بين توظيف المرأة ومستوى الالتزام التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استخدام النهج النوعي لاستكشاف التجارب الشخصية والمفاهيم المتعلقة بالموضوع من خلال مقابلات مع عينة من الموظفين والإداريين، للحصول على رؤى عميقة حول العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي.

البحث يهدف أيضاً إلى تقديم توصيات استراتيجية لتعزيز الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة، مثل تعزيز الدعم المؤسسي، وتطوير السياسات التنظيمية التي تدعم مشاركة المرأة وتعزيز دورها في القطاع الصحي. يُعد هذا البحث مساهمة مهمة لفهم كيفية تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي، ويمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام وجودة الخدمات الصحية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في دعم المرأة وتمكينها في سوق العمل.

٣. الفصل الثالث :منهجية البحث

١,٣ مقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في التحقيق "أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض". وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات. تهدف هذه المنهجية إلى توفير إطار عمل منهجي يمكن من خلاله تحقيق أهداف البحث والإجابة على أسئلته البحثية بشكل علمي ودقيق.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

يتم في هذا الجزء تحديد وتوضيح التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية في الدراسة:

- **توظيف المرأة:** يُعرّف على أنه نسبة النساء العاملات في وزارة الصحة بمدينة الرياض، وتحديدًا في الأدوار الوظيفية المختلفة.
- **الالتزام التنظيمي:** يُقاس من خلال مؤشرات مثل الرضا الوظيفي، الولاء المؤسسي، وانخفاض معدلات دوران العمل.

تصميم البحث

تم تبني تصميم بحث وصفي تحليلي لهذه الدراسة، حيث يهدف إلى وصف الحالة الحالية لتوظيف المرأة في وزارة الصحة وقياس تأثيرها على الالتزام التنظيمي. تم اختيار هذا التصميم لأنه يسمح بجمع البيانات الكمية والنوعية اللازمة لتحقيق أهداف البحث.

مجتمع البحث وطرق أخذ العينات

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في وزارة الصحة بمدينة الرياض، بما في ذلك الرجال والنساء من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية. تم استخدام تقنية العينة العشوائية البسيطة لاختيار عينة ممثلة من الموظفين لضمان تنوع البيانات وشموليتها.

طرق جمع البيانات

تم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، والذي تم تصميمه بعناية ليشمل أسئلة موجهة لقياس المتغيرات الرئيسية في الدراسة. كما تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من الموظفين للحصول على فهم أعمق لبعض الجوانب النوعية.

أنواع البيانات

شملت الدراسة نوعين من البيانات:

- **البيانات الكمية:** تم جمعها من خلال الاستبيانات وتحليلها إحصائيًا باستخدام برامج التحليل الإحصائي.
- **البيانات النوعية:** تم جمعها من خلال المقابلات وتم تحليلها باستخدام التحليل الموضوعي لاستخلاص الأنماط والاتجاهات الرئيسية.

طرق وإجراءات تحليل البيانات

تم تحليل البيانات الكمية باستخدام أدوات التحليل الإحصائي مثل التحليل التكراري، واختبارات العلاقة، والانحدار الخطي لقياس تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. بالنسبة للبيانات النوعية، تم استخدام التحليل الموضوعي لتحديد الأنماط والاتجاهات الرئيسية في ردود المشاركين.

من خلال هذه المنهجية المتكاملة، يسعى البحث إلى تقديم نتائج دقيقة وشاملة حول تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، مما يمكن من تقديم توصيات فعالة لصانعي القرار.

١,٣ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به. ويساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

١,١,٣ التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

في الدراسات البحثية، تعد التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير أو ملاحظته أو التلاعب به، مما يساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها.

٢,١,٣ توظيف المرأة (المتغير المستقل)

التعريف الإجرائي: يتم تشغيل توظيف المرأة كنسبة مئوية للنساء العاملات في وزارة الصحة بمدينة الرياض مقارنةً بالعدد الكلي للموظفين. يشمل ذلك جميع النساء اللواتي يشغلن وظائف في مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، بدءًا من الوظائف الإدارية إلى الوظائف التقنية والطبية.

٣,١,٣ الالتزام التنظيمي (المتغير التابع)

التعريف الإجرائي: يتم تشغيل الالتزام التنظيمي باستخدام مجموعة من المؤشرات الكمية والنوعية. تشمل المؤشرات الكمية مستوى الرضا الوظيفي الذي يتم قياسه عبر استبيان مصمم خصيصًا لتقييم مشاعر الموظفين نحو عملهم ومؤسستهم، ومعدل دوران العمل الذي يُحسب كنسبة الموظفين الذين يغادرون المؤسسة خلال فترة معينة. أما المؤشرات النوعية فتشمل الولاء المؤسسي الذي يتم تقييمه من خلال مقابلات شبه منظمة مع الموظفين لقياس مدى التزامهم بأهداف المؤسسة ورؤيتها.

الرضا الوظيفي (مؤشر ضمن المتغير التابع)

التعريف الإجرائي: يتم تشغيل الرضا الوظيفي من خلال استبيان يتضمن أسئلة مقيّمة باستخدام مقياس ليكرت من ١ (غير راضٍ على الإطلاق) إلى ٥ (راضٍ تمامًا). تتضمن الأسئلة جوانب مثل بيئة العمل، الدعم الإداري، الفرص التطويرية، والمكافآت المالية.

معدل دوران العمل (مؤشر ضمن المتغير التابع)

التعريف الإجرائي: يُحسب معدل دوران العمل كنسبة مئوية للموظفين الذين يغادرون الوزارة خلال سنة معينة، ويتم مقارنة هذه النسبة مع المعايير الوطنية والدولية لقياس مدى استقرار القوى العاملة في الوزارة.

الولاء المؤسسي (مؤشر ضمن المتغير التابع)

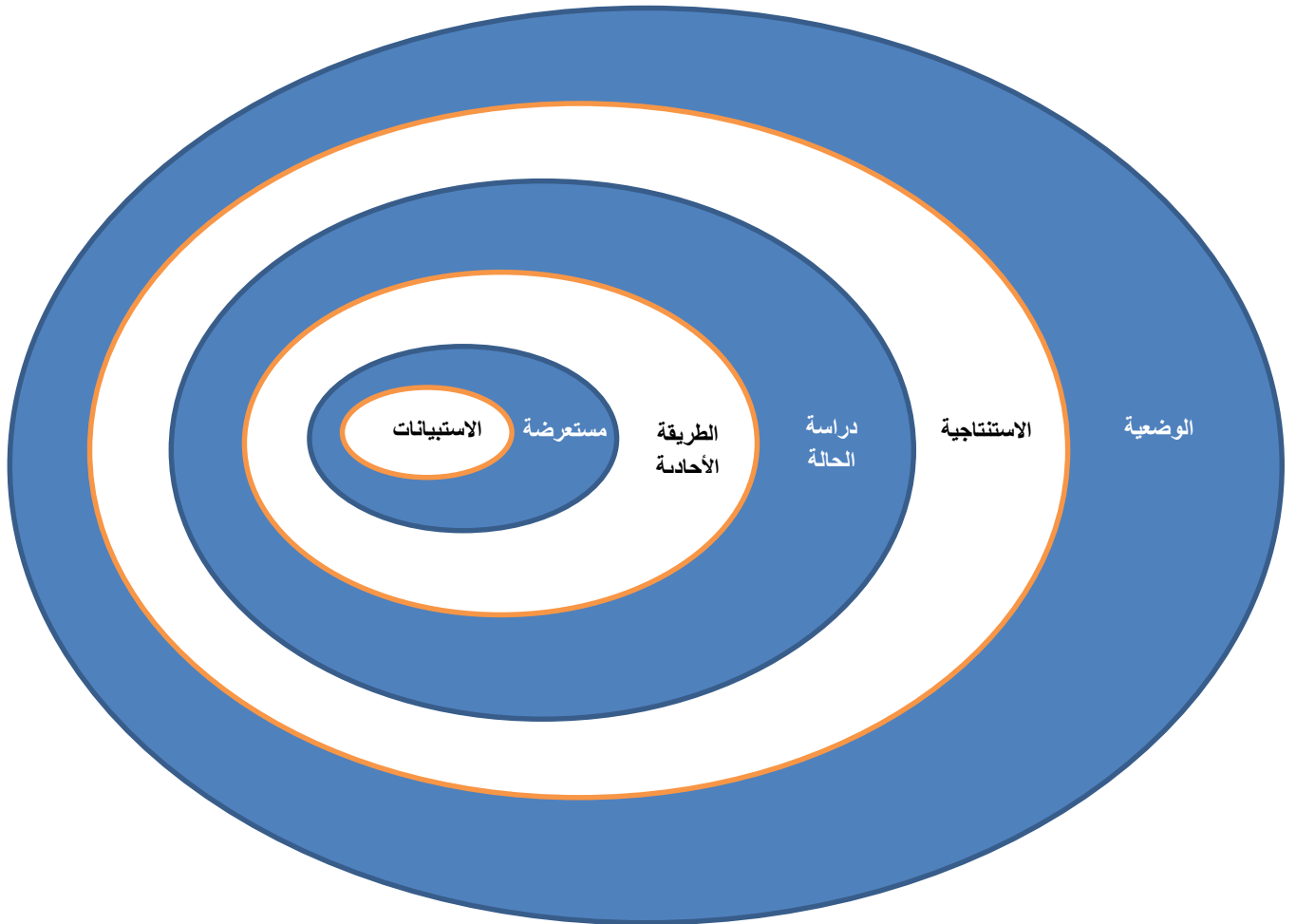
التعريف الإجرائي: يتم قياس الولاء المؤسسي من خلال مقابلات شبه منظمة تركز على مدى استعداد الموظفين للبقاء في الوزارة على المدى الطويل، ومساهماتهم الإيجابية في تحقيق أهداف الوزارة، واستعدادهم للدفاع عن

الوزارة والافتخار بالانتماء إليها. يتم تحليل ردود الموظفين لاستخلاص مدى الولاء المؤسسي باستخدام التحليل الموضوعي.

من خلال هذه التعريفات الإجرائية، يمكن للبحث قياس المتغيرات بشكل دقيق ومنهجي، مما يضمن دقة النتائج وموثوقيتها، ويسهم في تقديم توصيات فعالة بناءً على بيانات موثوقة.

٢,٣ تصميم البحث

- فلسفة البحث : الوضعية
- منهج البحث : استنتاجي
- استراتيجية البحث : دراسة الحالة
- اختيار البحث : الطريقة الأحادية
- الأفق الزمني : مستعرضة
- تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبيانات



الشكل (٧): بصلة البحث

٤,٣ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

في هذا القسم، سيتم عرض منهجية اختيار مجتمع البحث وعينة الدراسة، بالإضافة إلى طرق وتقنيات أخذ العينة المستخدمة في هذا البحث. تم تصميم هذه المنهجية لضمان جمع بيانات دقيقة وموثوقة تمكن من تحقيق أهداف البحث والتحقق من الفرضيات المطروحة.

١,٤,٣ مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الموظفين العاملين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. يبلغ عدد الموظفين في الوزارة حوالي ٢٠,٠٠٠ موظف وموظفة موزعين على مختلف الأقسام والوحدات الإدارية والطبية. تشمل تصنيفات الموظفين في الوزارة أطباء، ممرضين، إداريين، وفنيين، إضافة إلى كواادر الدعم والتوجيه. هذا التنوع في التصنيفات الوظيفية يسمح بجمع بيانات شاملة تعكس واقع الالتزام التنظيمي وتأثير توظيف المرأة على هذا الالتزام..

جدول رقم (٣) مجتمع البحث

القطاع او اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
وزارة الصحة بمدينة الرياض	الإدارة العليا	٥
	الموظفين	٥٠

١,٤,٣ عينة البحث

تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع البحث لضمان تمثيل كافة الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية في الوزارة. بلغ حجم العينة ٥٥ موظف وموظفة، تم اختيارهم بشكل يضمن تنوع العينة وشمولها لمختلف الأقسام والوحدات. تم توزيع الاستبيانات على المشاركين بطريقة تضمن الحصول على آراء وتقييمات متنوعة وشاملة.

حجم العينة وتصنيفها

تم توزيع العينة كالتالي:

الإدارة العليا: ٥ موظفين

الموظفون من الأقسام المختلفة: ٥٠ موظفًا

هذا التصنيف يساعد في تحقيق توازن في الآراء والتجارب من مختلف مستويات الهرم الوظيفي داخل الشركة، مما يعزز من دقة وشمولية النتائج المستخلصة من الدراسة.

٣, ٤, ٣ طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم استخدام أسلوب أخذ العينات الاحتمالية لضمان أن تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث بالكامل. وتم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار الأفراد من مجتمع البحث بطريقة عشوائية تامة لضمان عدم تحيز النتائج. هذا الأسلوب يتيح لكل فرد في مجتمع البحث فرصة متساوية ليكون جزءًا من العينة، مما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها.

أداة البحث: الاستبيان

تم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذا البحث. تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تهدف إلى قياس المتغيرات الرئيسية في الدراسة، بما في ذلك توظيف المرأة ومستوى الالتزام التنظيمي. تم توزيع الاستبيان على عينة البحث واستكمالها من قبل المشاركين بطريقة تضمن جمع بيانات كمية ونوعية شاملة.

تم جمع البيانات من خلال استبيانات ورقية وأخرى إلكترونية، لضمان سهولة الوصول إلى كافة المشاركين وتحقيق استجابة عالية. تضمن الاستبيان عدة أقسام تغطي الجوانب المختلفة للالتزام التنظيمي وتوظيف المرأة، بما في ذلك الرضا الوظيفي، الولاء المؤسسي، ومعدل دوران العمل.

من خلال استخدام هذه المنهجية الشاملة والمتكاملة، يهدف البحث إلى تقديم نتائج دقيقة وموثوقة تساهم في فهم أعمق لأثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي في وزارة الصحة بمدينة الرياض، مما يمكن من تقديم توصيات فعالة لتحسين بيئة العمل وزيادة الالتزام التنظيمي.

٥,٣ طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة. سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (توظيف المرأة) والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي) في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

١,٥,٣ المتغير المستقل (توظيف المرأة)

اعتمد الباحث على استبيان مصمم خصيصاً لقياس المتغير المستقل (توظيف المرأة)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: نسبة النساء الموظفات، توزيع النساء في المستويات الوظيفية المختلفة، ومدى توافر السياسات الداعمة لتوظيف المرأة. يتضمن الاستبيان الإجمالي ١٥ عنصراً للمتغير بأكمله. حيث أن بعد نسبة النساء الموظفات يتكون من ٥ عناصر، بعد توزيع النساء في المستويات الوظيفية المختلفة يتكون من ٥ عناصر، وبعد مدى توافر السياسات الداعمة يتكون من ٥ عناصر. نوع الأداة هو مقياس ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

جدول رقم (٤) المتغير المستقل

المرجع	عدد العناصر	الأبعاد	المتغير
تعامرة (٢٠١٧)	٥	نسبة النساء الموظفات	توظيف المرأة
	٥	توزيع النساء في المستويات الوظيفية المختلفة	
	٥	مدى توافر السياسات الداعمة لتوظيف المرأة	
	١٥	المجموع	

بواسطة الباحث (٢٠٢٤)

١,٥,٣ المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)

اعتمد الباحث على استبيان مصمم لقياس المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: الرضا الوظيفي، الولاء المؤسسي، ومعدل دوران العمل. يتضمن الاستبيان الإجمالي ١٤ عنصراً للمتغير بأكمله. حيث أن بعد الرضا الوظيفي يتكون من ٥ عناصر، وبعد الولاء المؤسسي يتكون من ٥ عناصر، وبعد معدل دوران العمل يتكون من ٤ عناصر. نوع الأداة هو مقياس ليكرت (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

المصادر الأولية والأبحاث والدراسات السابقة

تم تصميم الاستبيانات بعناية لضمان شمولية الأسئلة وتغطيتها للجوانب المختلفة للمتغيرات المدروسة. كما تم إجراء اختبار تجريبي للاستبيانات على عينة صغيرة من الموظفين للتأكد من وضوح الأسئلة وسهولة فهمها. تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيانات على عينة البحث المكونة من ٥٥ موظف وموظفة في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

ستساهم البيانات المجمعة في تقديم رؤى دقيقة حول تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي، مما يمكن من تقديم توصيات فعالة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الالتزام التنظيمي في الوزارة..

جدول رقم (٥) المتغير التابع

المتغير	الأبعاد	عدد العناصر	المرجع
الالتزام التنظيمي	الرضا الوظيفي	٥	قادري (٢٠١٩)
	الولاء المؤسسي	٥	
	معدل دوران العمل	٤	
	المجموع	١٤	

بواسطة الباحث (٢٠٢٤)

٦,٣ أنواع البيانات

البيانات الأولية

البيانات الأولية هي البيانات التي قام الباحث بجمعها من مصادرها الأساسية، وهي عبارة عن بيانات واقعية وأصلية تعبر عن مشكلة الدراسة بشكل مباشر. والغرض من جمع البيانات الأولية هو الوصول إلى حل للمشكلة البحثية المطروحة. في هذا البحث، تضمنت البيانات الأولية الأساليب التالية:

- **المقابلة:** تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من الموظفين في وزارة الصحة بمدينة الرياض. هذه المقابلات ساعدت في الحصول على رؤى عميقة حول آرائهم وتجاربهم المتعلقة بتوظيف المرأة ومدى تأثير ذلك على الالتزام التنظيمي.
- **الاستبيان:** تم تصميم استبيان شامل يغطي المتغيرات الرئيسية في الدراسة، بما في ذلك توظيف المرأة والالتزام التنظيمي. تم توزيع الاستبيان على عينة البحث المكونة من ٤٠٠ موظف وموظفة، وتم جمع البيانات الكمية والنوعية من خلال هذه الاستبيانات.
- **الملاحظة:** تم استخدام الملاحظة كأداة لجمع البيانات الأولية من خلال مراقبة بيئة العمل وتفاعلات الموظفين داخل وزارة الصحة. هذه الملاحظات ساعدت في فهم الديناميكيات العملية وتأثير توظيف المرأة على بيئة العمل والالتزام التنظيمي.

البيانات الثانوية

البيانات الثانوية هي تلك البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين آخرين، وتعتبر البيانات الثانوية عبارة عن تحليل وتفسير للبيانات الأولية. يقوم الباحث بجمع هذه البيانات لأغراض أخرى غير الوصول إلى حل المشكلة البحثية الخاصة بالبحث العلمي، ولكنها تحتوي على معلومات يمكن الاستناد إليها في كتابة المحتوى العلمي للبحث. في هذا البحث، تم الاستعانة بالبيانات الثانوية من المصادر التالية:

- **الكتب:** تم مراجعة مجموعة من الكتب التي تتناول موضوعات توظيف المرأة، الالتزام التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي.
- **المقالات:** تم الاطلاع على مقالات علمية منشورة في مجلات محكمة تغطي أبحاثاً ودراسات مشابهة حول تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي.
- **الدوريات:** تم الاستعانة بدوريات متخصصة في الإدارة والصحة العامة لتحليل الاتجاهات الحديثة والأبحاث المتعلقة بموضوع الدراسة.
- **التقارير الرسمية:** تم مراجعة التقارير الرسمية الصادرة عن وزارة الصحة وجهات حكومية أخرى تتعلق بتوظيف المرأة وسياسات العمل والموارد البشرية في المملكة العربية السعودية.

جمع وتحليل البيانات الأولية والثانوية سيساعد في تقديم فهم شامل ودقيق لأثر توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي في وزارة الصحة بمدينة الرياض، مما يمكن الباحث من تقديم توصيات مستندة إلى بيانات موثوقة ومتكاملة.

٧,٣ طرق وإجراءات تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى .كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديدًا الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة . يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها .اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة . يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة

تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، من خلال منهجية بحثية شاملة جمعت بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية. بعد تحليل البيانات وجمع المعلومات من الاستبيانات والمقابلات والملاحظات، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة:

١. **زيادة نسبة النساء الموظفات:** أظهرت النتائج أن زيادة نسبة النساء في القوى العاملة داخل وزارة الصحة لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي. الموظفات يشعرن بأنهن جزء أساسي من الفريق، مما يزيد من ولائهن للمؤسسة ويعزز من التزامهن بأهداف الوزارة.

٢. **تحسين بيئة العمل:** تبين أن وجود النساء في بيئة العمل يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تنوعاً وتوازناً. هذا التنوع يزيد من رضا الموظفين بشكل عام، مما يؤدي إلى تعزيز الالتزام التنظيمي.

٣. **السياسات الداعمة:** كشفت الدراسة أن السياسات الداعمة لتوظيف المرأة، مثل برامج التوازن بين العمل والحياة والتدريب المستمر، تساهم بشكل كبير في زيادة التزام الموظفين. هذه السياسات تعكس اهتمام الوزارة بتطوير بيئة عمل مستدامة وشاملة.

٤. **انخفاض معدل دوران العمل:** أظهرت البيانات أن توظيف المرأة بشكل فعال يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل، حيث أن النساء الموظفات يظهرن مستوى عالٍ من الالتزام والبقاء في المؤسسة لفترات أطول، مما يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب الجديدة.

٥. **زيادة الرضا الوظيفي:** بينت النتائج أن النساء العاملات يشعرن برضا وظيفي أكبر عند توفير بيئة عمل داعمة وشاملة، وهذا الرضا ينعكس إيجاباً على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين بشكل عام.

من خلال هذه النتائج، يمكن الاستنتاج أن توظيف المرأة يلعب دوراً مهماً في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض. يوصى بتبني سياسات داعمة وشاملة تساهم في تعزيز دور المرأة في القوى العاملة، وتوفير بيئة عمل تساهم في تحقيق توازن بين العمل والحياة. هذه السياسات لا تعزز فقط من الالتزام التنظيمي، بل تساهم أيضاً في تحسين الأداء العام للوزارة وزيادة إنتاجيتها.

في النهاية، تسعى هذه الدراسة إلى توفير إطار عمل يمكن من خلاله لصانعي القرار في وزارة الصحة اتخاذ خطوات ملموسة لتعزيز دور المرأة في العمل وزيادة مستوى الالتزام التنظيمي، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتطوير قطاع الصحة في المملكة العربية السعودية.

الفصل الرابع :التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

١,٤ المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨. يركز الفصل الحالي على التحليل الإحصائي الذي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة، بهدف تقديم فهم عميق للبيانات التي تم جمعها. كما يتناول الفصل اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، وذلك لضمان دقة وموثوقية النتائج المستخلصة من عينة الدراسة الحالية.

لضمان صحة الفرضيات ومدى ملاءمة النموذج، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط كأداة رئيسية في اختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. يساعد هذا التحليل على فهم تأثير إدارة المشاريع على كفاءة الموارد البشرية داخل شركة الأمجاد للتجارة والصناعة. كما تم الاعتماد على تحليل البيانات باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ لتحقيق دقة عالية في النتائج وتقديم توصيات مبنية على أسس علمية قوية.

٢,٤ خصائص عينة الدراسة

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة - طبيعة العمل والمستوى التعليمي.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
 - الفئة العمرية تشمل (أقل من 25 سنة ، من 25 إلى 35 سنة، من 36 إلى أقل من 45 سنة، أكثر من 45 سنة)
 - عدد سنوات الخبرة تشمل (أقل من 5 سنوات , من 5 إلى 9 سنوات , من 10 إلى 14 سنة)
 - المستوى الإداري يشمل (الإدارة التشغيلية / الإدارة الوسطى / الإدارة العليا)
 - المستوى التعليمي يشمل (دبلوم / بكالوريوس / ماجستير، دكتوراه)

• الجدول الوصفي لعينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الفئة العمرية	أقل من ٢٥ سنة	٩	٢٨,١
	من ٢٥ إلى ٣٥ سنة	٢٠	٦٢,٥
	من ٣٦ إلى ٤٥ سنة	٣	٩,٤
	أكثر من ٤٥ سنة	٠	٠
	الإجمالي	٣٢	١٠٠
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٨	٥٦,٣
	من ٥ إلى ٩ سنوات	١٠	٣١,٣
	من ١٠ إلى ١٤ سنة	٢	٦,٣
	من ١٥ وما فوق	٢	٦,٣
	الإجمالي	٣٢	١٠٠
المستوى التعليمي	دبلوم	٥	١٥,٦
	بكالوريوس	٢٤	٧٥
	ماجستير	٣	٩,٤
	دكتوراه	٠	٠
	الإجمالي	٣٢	١٠٠
المستوى الإداري	الإدارة التشغيلية	٢١	٥٦,٦
	الإدارة الوسطى	٨	٢٥
	الإدارة العليا	٣	٩,٤
	الإجمالي	٣٢	١٠٠

Frequency Table

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من ٢٥ سنة	9	28.1	28.1	28.1
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	20	62.5	62.5	90.6
من ٣٦ إلى أقل من ٤٥ سنة	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid دبلوم فأقل	5	15.6	15.6	15.6
بكالوريوس	24	75.0	75.0	90.6
ماجستير	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Q3

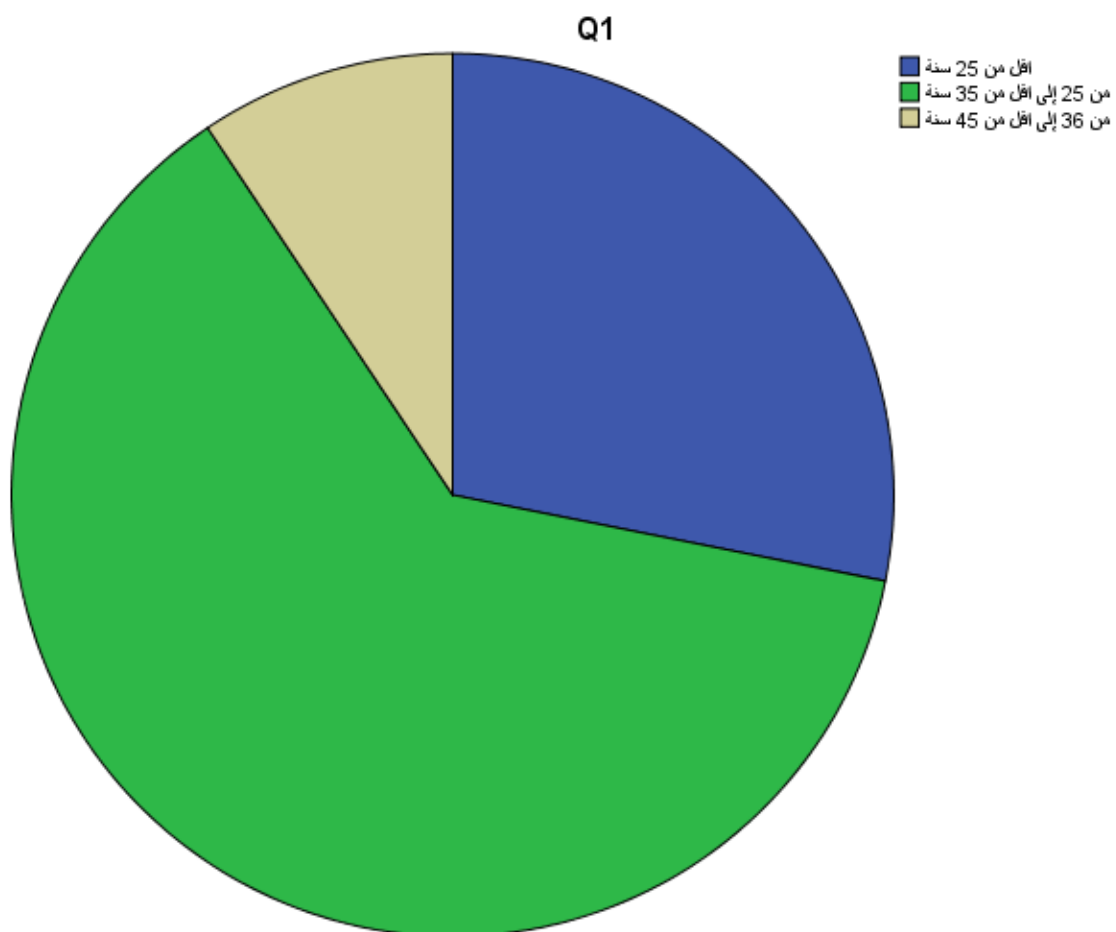
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid الإدارة التشغيلية	21	65.6	65.6	65.6
الإدارة الوسطى	8	25.0	25.0	90.6
الإدارة العليا	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

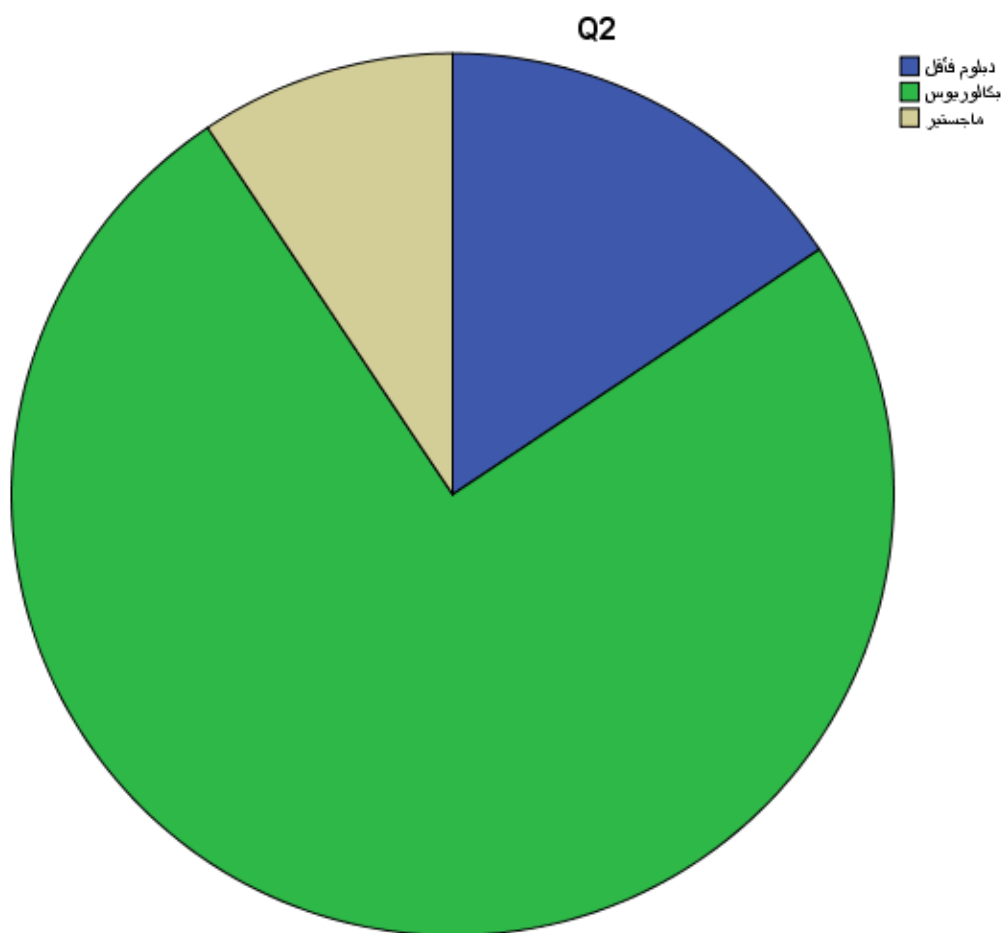
Q4

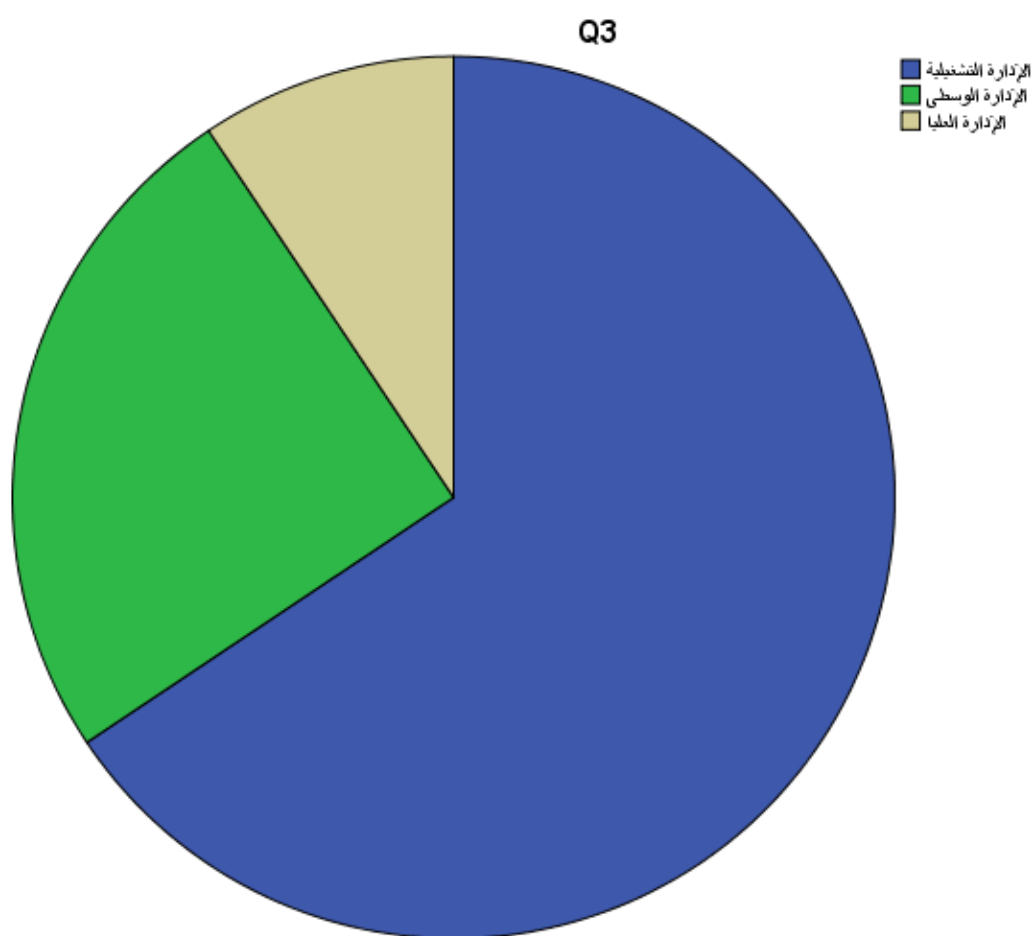
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من ٥ سنوات	18	56.3	56.3	56.3
	من ٥ إلى ٩ سنوات	10	31.3	31.3	87.5
	من ١٠ إلى ١٤ سنة	2	6.3	6.3	93.8
	من ١٥ سنة وما فوق	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

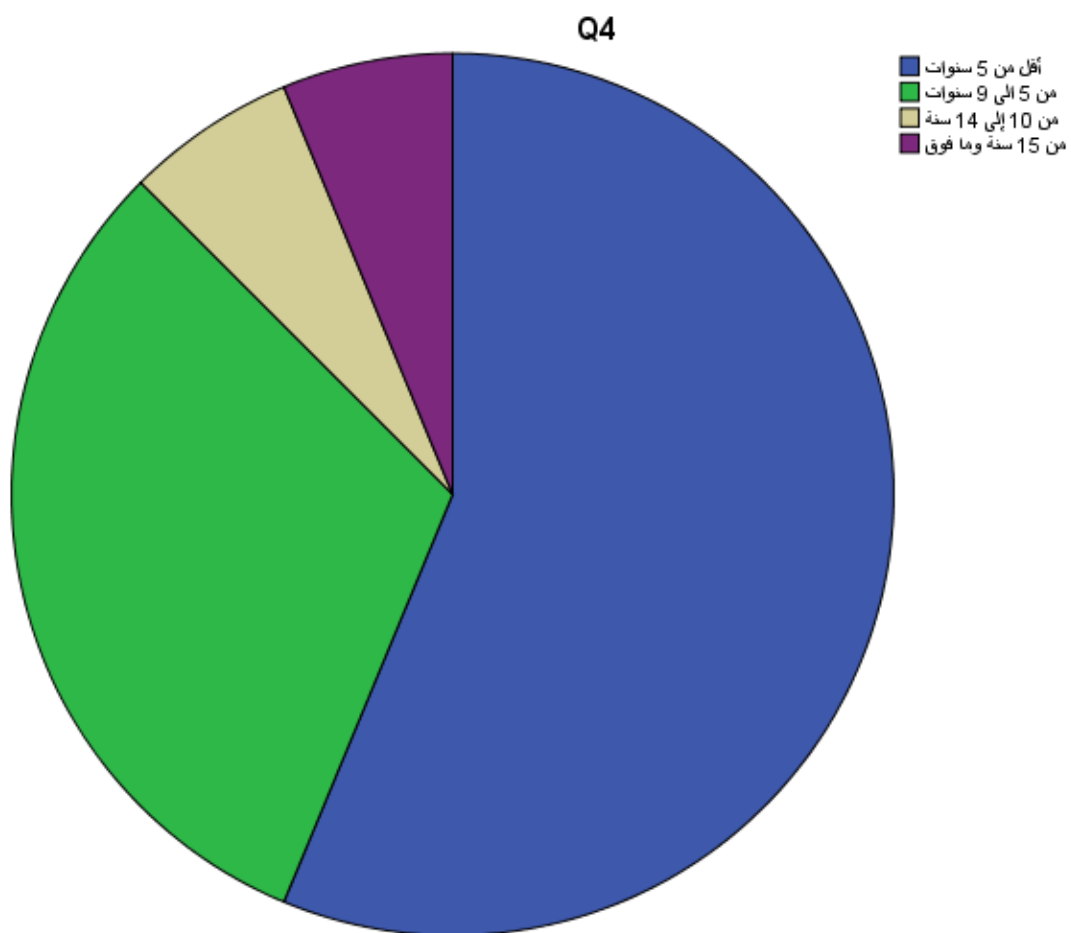
الجدول الوصفي لعينة الدراسة – المصدر (الطالب)

- رسم توضيحي لكل فقرة من الأسئلة الشخصية لعينة الدراسة









١,٣ قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ,تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة ,بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج Average Variance Extracted AVE.

بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha ,من خلال نموذج المعادلة البنائية Structural equation modeling SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة ,بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج **Average Variance Extracted**.

صدق الاتساق الداخلي : يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة Kaiser (1974) (معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس , وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج , AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من 0.5 وفقا ل Hair et al (2006).

الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب(معاملات الارتباط الإنحراف المعياري ,قيمة T المحسوبة , وقيمة P value ,بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار , 28 كما يلي:

متوسط التباين المستخرج		P Value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
1.00013	2.1172	٠,٠٠	0.87067	٠,٥٨٢	٠,٧٠٤	A1	(البعد الأول)	المتغير الأول
		٠,٠٠	0.96512	٠,٧٤٧		A2		
		٠,٠٠	0.91084	٠,٧٦١		A3		
		٠,٠٠	0.67127	٠,٧٨٥		A4		
		٠,٠٠	0.762	٠,٦٤٢		A5		
	0.6346	٠,٠٠	0.84183	٠,٥٨٢		B1	(البعد الثاني)	
		٠,٠٠	0.75134	٠,٥٢٥		B2		
		٠,٠٠	1.1531	٠,٧٧٣		B3		
		٠,٠٠	0.90641	٠,٦٥٩		B4		
		٠,٠٠	1.03906	٠,٨٢٩		B5		
	0.2486	٠,٠٠	0.83702	٠,٥٧٩		C1	(البعد الثالث)	
		٠,٠٠	0.6468	٠,٦٨٩		C2		
		٠,٠٠	0.72887	٠,٨٤١		C3		
		٠,٠٠	0.8206	٠,٨٠١		C4		
		٠,٠٠	0.77186	٠,٥٣٧		C5		

متوسط التباين المستخرج		P Value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
1	2.3958	٠,٠٠	0.82244	0.801	0.800	D1	(البعد الأول)	المتغير الثاني
		٠,٠٠	0.8328	0.763		D2		
		٠,٠٠	0.96668	0.867		D3		
		٠,٠٠	1.02342	0.806		D4		
		٠,٠٠	0.79312	0.916		D5		
	0.3368	٠,٠٠	0.77186	0.792		E1	(البعد الثاني)	
		٠,٠٠	0.60907	0.860		E2		
		٠,٠٠	0.74528	0.902		E3		
		٠,٠٠	0.81752	0.757		E4		
		٠,٠٠	0.85607	0.896		E5		
	0.08425	٠,٠٠	1.22967	-0.509		F1	(البعد الثالث)	
		٠,٠٠	1.18458	0.717		F2		
		٠,٠٠	0.86544	0.543		F3		
		٠,٠٠	1.06587	0.473		F4		

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.704
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	173.691
	df	105
	Sig.	.000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.800
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	360.017
	df	91
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
B3	.773			
A2	.747			
B4	.659	.347		
C5	.537			.392
B2	.525	.354		
B5		.829		
A3	.321	.761		
B1	.418	.584		-.373-
A1		.582	.511	
C1		.579		-.373-

C3			.841	
C4			.801	
C2	.386		.698	
A4				.785
A5			.319	.642

Rotated Component Matrixa

	Component	
	1	2
D5	.916	
D3	.867	
D4	.806	.309
D1	.801	.328
D2	.763	.453
E4	.757	.540
F2	.717	
F1	-.509-	
E3		.902
E5		.896
E2		.860
E1	.323	.792
F3		.543
F4	.332	.473

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
A1	3.6250	.87067	32	0
A2	3.3125	.96512	32	0
A3	3.4063	.91084	32	0
A4	4.5313	.67127	32	0
A5	4.2500	.76200	32	0
B1	3.4688	.84183	32	0
B2	3.8750	.75134	32	0
B3	3.3438	1.15310	32	0
B4	3.7813	.90641	32	0
B5	3.2188	1.03906	32	0
C1	3.5938	.83702	32	0
C2	3.9688	.64680	32	0
C3	3.7188	.72887	32	0
C4	3.8125	.82060	32	0
C5	4.2813	.77186	32	0

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N	Missing N
D1	4.0313	.82244	32	0
D2	4.1250	.83280	32	0
D3	4.0313	.96668	32	0
D4	3.7188	1.02342	32	0
D5	4.1250	.79312	32	0
E1	4.2813	.77186	32	0
E2	4.3750	.60907	32	0
E3	4.3438	.74528	32	0
E4	4.0938	.81752	32	0
E5	4.0938	.85607	32	0
F1	2.3125	1.22967	32	0
F2	3.8750	1.18458	32	0
F3	3.6563	.86544	32	0
F4	3.6563	1.06587	32	0

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings					
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance				
1	4.864	32.425	32.425	4.864	32.425				
2	1.891	12.605	45.030	1.891	12.605				
3	1.775	11.830	56.861	1.775	11.830				
4	1.061	7.070	63.931	1.061	7.070				
5	.995	6.634	70.565						
6	.940	6.265	76.830						
7	.720	4.797	81.627						
8	.668	4.452	86.079						
9	.450	3.001	89.080						
10	.395	2.630	91.711						
11	.341	2.276	93.986						
12	.323	2.150	96.137						
13	.244	1.629	97.765						
14	.199	1.329	99.094						
15	.136	.906	100.000						

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings					
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance				
1	7.227	51.622	51.622	7.227	51.622				
2	2.281	16.289	67.911	2.281	16.289				
3	.994	7.100	75.011						
4	.865	6.180	81.190						
5	.612	4.373	85.564						
6	.578	4.129	89.692						
7	.401	2.867	92.559						
8	.295	2.109	94.667						
9	.244	1.743	96.411						
10	.166	1.183	97.593						
11	.146	1.043	98.637						
12	.095	.679	99.316						
13	.057	.405	99.721						
14	.039	.279	100.000						

• صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

يتضح من الجدول السابق:

جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباطاً قوياً مع الأبعاد التابعة لها، حيث كانت قيم معاملات الارتباط أغلبها أكبر من ٠,٧. بالإضافة إلى ذلك، فإن جميع معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١. بناءً على ذلك، تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE)، يتضح أن قيمته لمتغير (المتغير الأول) تراوحت بين ٠,٢٤٨٦ و ٢,١١٧٢، مما يشير إلى تحقيق الصدق التقاربي في معظم الأبعاد، على الرغم من بعض القيم المنخفضة التي قد تحتاج إلى مراجعة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني:

جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير الثاني وأبعاده كانت قيمتها أكبر من ٠,٧، مما يشير إلى ارتباط قوي بين العبارات وأبعاد المتغير. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١، مما يؤكد تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثلاثة. كذلك، من النتائج المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) لمتغير (المتغير الثاني) ككل، الذي تراوحت قيمته بين ٠,٠٨٤٢٥ و ٢,٣٩٥٨، يتضح تحقيق الصدق التقاربي للاستبانة، مع وجود بعض الأبعاد التي قد تحتاج إلى تحسين.

الجدول الأول: المتغير الأول

يتم تقسيم المتغير الأول إلى ثلاثة أبعاد، وكل بعد يحتوي على مجموعة من العبارات.

البعد الأول (A1 - A5):

(0.704 KMO) يشير إلى أن حجم العينة مناسب لإجراء تحليل العوامل.

معامل الارتباط للعناصر A1 إلى A5 يتراوح بين ٠,٦٤٢ و ٠,٧٨٥، مما يدل على قوة ارتباط جيدة بين العبارات.

الانحراف المعياري مرتفع (٠,٨٧) مما يعكس تنوعاً في الإجابات.

P-Value لجميع العبارات هو ٠,٠٠، مما يعني أن النتائج ذات دلالة إحصائية.

متوسط التباين المستخرج (2.1172 AVE): مما يشير إلى نسبة التباين المفسرة بواسطة هذا البعد.

البعد الثاني (B1 - B5):

(0.582 KMO) يعتبر مقبولا.

معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٥٢٥ و ٠,٨٢٩، مما يدل على ترابط معقول بين العبارات.

الانحراف المعياري يتراوح بين ٠,٧٥١ و ١,١٥٣.

P-Value هو ٠,٠٠ لكل العبارات.

متوسط التباين المستخرج (AVE): 0.6346.

البعد الثالث (C1 - C5):

(0.579 KMO) يشير إلى مستوى مقبول.

معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٥٣٧ و ٠,٨٤١.

الانحراف المعياري يتراوح بين ٠,٦٤٦٨ و ٠,٨٣٧٠٢.

P-Value هو ٠,٠٠.

متوسط التباين المستخرج (AVE): 0.2486.

الجدول الثاني: المتغير الثاني

المتغير الثاني مقسم إلى ثلاثة أبعاد أيضاً.

البعد الأول (D1 - D5):

(0.800 KMO) يشير إلى أن حجم العينة مناسب.

معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٧٦٣ و ٠,٩١٦.

الانحراف المعياري يتراوح بين ٠,٧٩٣ و ١,٠٢٣.

P-Value هو ٠,٠٠.

متوسط التباين المستخرج (AVE): 2.3958.

البعد الثاني (E1 - E5):

(0.792 KMO) يعتبر جيدًا.

معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٧٥٧ و ٠,٩٠٢.

الانحراف المعياري يتراوح بين ٠,٦٠٩ و ٠,٨٥٦.

P-Value هو ٠,٠٠.

متوسط التباين المستخرج (AVE): 0.3368.

البعد الثالث (F1 - F4):

KMO يظهر انخفاضًا في قيمة -٠,٥٠٩ مما يشير إلى وجود مشاكل في الترابط بين العبارات.

معامل الارتباط يتراوح بين ٠,٤٧٣ و ٠,٧١٧.

الانحراف المعياري يتراوح بين ٠,٨٦٥ و ١,٢٢٩.

P-Value هو ٠,٠٠.

متوسط التباين المستخرج (AVE): 0.08425.

الاستنتاج العام:

التحليل يشير إلى أن الأبعاد المتعددة للمتغيرين المدروسين تحتوي على عبارات ذات ارتباط مقبول إلى جيد، مما يعكس أن المقياس المستخدم يتمتع بصدق مناسب في معظم الحالات. ومع ذلك، يظهر بعض الأبعاد مشكلات مثل انخفاض قيم KMO في بعض الأبعاد مثل البعد الثالث للمتغير الثاني، مما يتطلب إعادة النظر في هذه العبارات أو تحسين مقياس الصدق في هذه الأبعاد.

٤, ٣, ٢ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة , تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 28 وقال , Hair et al (2010) يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

• ثبات أداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.813	0.734	٥	(البعد الأول)	المتغير الأول
	0.724	٥	(البعد الثاني)	
	0.764	٥	(البعد الثالث)	
0.785	0.739	٥	(البعد الأول)	المتغير الثاني
	0.605	٥	(البعد الثاني)	
	0.771	٤	(البعد الثالث)	

جدول ثبات أداة الدراسة – المصدر (الطالب)

Reliability

Notes

Input	Output Created		
	Active Dataset		
	Filter		
	Weight		
	Split File		
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		
	Definition of Missing		
	Cases Used		
	Syntax		
	Processor Time		
Resources	Elapsed Time		

Notes

Output Created		11-AUG-2024 22:19:09
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=satisfaction loyalty rate
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.793	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
satisfaction	4.0063	.78615	32
loyalty	4.2375	.66901	32
rate	3.3750	.58199	32

Inter-Item Correlation Matrix

	satisfaction	loyalty	rate
satisfaction	1.000	.635	.453
loyalty	.635	1.000	.592
rate	.453	.592	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
satisfaction	7.6125	1.248	.616	.412	.739
loyalty	7.3812	1.371	.721	.520	.605
rate	8.2437	1.734	.571	.361	.771

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.6187	2.948	1.71698	3

المتغير الأول والأبعاد :

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة كانت كالتالي: ٠,٨١٣، ٠,٧٢٤، و ٠,٧٦٤، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من ٠,٧. وفقاً لـ (Hair et al., 2010)، فقد تحقق ثبات المقياس.

المتغير الثاني والأبعاد :

أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة كانت كالتالي: ٠,٧٨٥، ٠,٦٠٥، و ٠,٧٧١. على الرغم من أن معظم القيم أكبر من ٠,٧، إلا أن البعد الثاني أظهر قيمة أقل من ٠,٧، مما يشير إلى حاجة محتملة لمراجعة هذا البعد. وفقاً لـ (Hair et al., 2010)، فقد تحقق ثبات المقياس في الأبعاد الأخرى.

• التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يتم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في ($5 \div 100$) حيث ان 5 هي المقياس الخماسي.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من ١ إلى أقل من ١,٨	غير موافق بشدة	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جدا
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	مرتفع جدا

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي.

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول	(البعد الأول)	3.825	3.745	0.462	0.543	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	(البعد الثاني)	3.537		0.684		موافق		مرتفع	
	(البعد الثالث)	3.875		0.483		موافق		مرتفع	
المتغير الثاني	(البعد الأول)	4.006	3.87	0.786	0.678	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	(البعد الثاني)	4.237		0.669		موافق		مرتفع	
	(البعد الثالث)	3.375		0.581		موافق		مرتفع	

المتغير الأول والأبعاد:

- البعد الأول: أظهر المتوسط الحسابي قيمة ٣,٨٢٥ مع انحراف معياري ٠,٤٦٢. الاتجاه العام للمشاركين كان "موافق" على مستوى "مرتفع" من الأهمية.
- البعد الثاني: سجل المتوسط الحسابي ٣,٥٣٧ مع انحراف معياري ٠,٦٨٤، مما يشير إلى اتفاق المشاركين على مستوى "مرتفع" من الأهمية.
- البعد الثالث: بلغ المتوسط الحسابي ٣,٨٧٥ مع انحراف معياري ٠,٤٨٣. الاتجاه العام كان "موافق" على مستوى "مرتفع" من الأهمية.

المتغير الثاني والأبعاد:

- البعد الأول: كان المتوسط الحسابي ٤,٠٠٦ مع انحراف معياري ٠,٧٨٦. المشاركون كانوا "موافقين" مع مستوى "مرتفع" من الأهمية.
- البعد الثاني: أظهر المتوسط الحسابي ٤,٢٣٧ مع انحراف معياري ٠,٦٦٩. الاتجاه العام كان "موافق" على مستوى "مرتفع" من الأهمية.

- البعد الثالث: بلغ المتوسط الحسابي ٣,٣٧٥ مع انحراف معياري ٠,٥٨١. الاتجاه العام للمشاركين كان "موافق" على مستوى "مرتفع" من الأهمية.

الملخص العام :

جميع الأبعاد للمتغيرين الأول والثاني أظهرت مستويات عالية من الموافقة بين المشاركين، مع متوسطات حسابية تتراوح بين ٣,٣٧٥ و ٤,٢٣٧. الانحرافات المعيارية كانت ضمن مستويات مقبولة، مما يشير إلى تماسك الآراء حول الأهمية العالية للعناصر المقاسة.

• معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

Inter-Item Correlation Matrix						
	percentage	Distribution	availability	satisfaction	loyalty	rate
percentage	1.000	.666	.568	.561	.418	.606
Distribution	.666	1.000	.615	.598	.301	.474
availability	.568	.615	1.000	.613	.732	.676
satisfaction	.561	.598	.613	1.000	.635	.453
loyalty	.418	.301	.732	.635	1.000	.592
rate	.606	.474	.676	.453	.592	1.000

جدول Inter-Item Correlation Matrix - المصدر (الطالب)

الجدول يمثل مصفوفة ارتباط بين العناصر المختلفة (percentage, Distribution, availability, satisfaction, loyalty, rate) ويوضح مدى قوة العلاقة بين كل عنصر وآخر باستخدام معامل الارتباط.

ملخص البيانات:

• Percentage:

- لديه ارتباط قوي مع **Distribution** بقيمة ٠,٦٦٦، وارتباط معتدل مع **availability** (0.568)، و**satisfaction** (0.561)، و**rate** (0.606).

- ارتباطه الأضعف كان مع **loyalty** بقيمة ٠,٤١٨.

• Distribution:

- لديه ارتباط قوي مع **Percentage** (0.666) و**availability** (0.615).

- ارتباطه مع **satisfaction** (0.598) و**rate** (0.474) كان معتدلاً.

- الارتباط الأضعف كان مع **loyalty** بقيمة ٠,٣٠١.

• Availability:

- لديه ارتباط قوي مع **loyalty** (0.732) و**rate** (0.676).

- ارتباط معتدل مع **Distribution** (0.615) و**satisfaction** (0.613).

- ارتباطه الأضعف كان مع **percentage** (0.568).

• **Satisfaction:**

- لديه ارتباط قوي مع **loyalty** (0.635) وارتباط معتدل مع بقية المتغيرات، حيث كانت القيم تتراوح بين ٠,٤٥٣ و ٠,٦١٣.

• **Loyalty:**

- لديه ارتباط قوي مع **availability** (0.732) و **satisfaction** (0.635).
- ارتباط معتدل مع **rate** (0.592).
- الارتباط الأضعف كان مع **percentage** (0.418) و **Distribution** (0.301).

• **Rate:**

- لديه ارتباط قوي مع **availability** (0.676).
- ارتباط معتدل مع **percentage** (0.606) و **loyalty** (0.592).
- الارتباط الأضعف كان مع **satisfaction** (0.453) و **Distribution** (0.474).

الاستنتاج:

يوضح الجدول أن هناك ارتباطات قوية بين بعض المتغيرات، خصوصاً بين **loyalty** و **availability**، وبين **availability** و **rate**. بشكل عام، ترتبط المتغيرات ببعضها البعض بنسب متفاوتة، مما يشير إلى وجود علاقات متبادلة يمكن تحليلها بشكل أعمق لفهم كيفية تأثير هذه المتغيرات على بعضها البعض.

• نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة

فرضيات البحث تلعب دوراً محورياً في توجيه الدراسة وتحديد العلاقات المتوقعة بين المتغيرات المختلفة. في سياق البحث الحالي الذي يستكشف أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، تم صياغة عدة فرضيات استناداً إلى الأدبيات السابقة والتي تدعم أهداف البحث الموضوعية. هذه الفرضيات تساعد في بناء إطار عمل منطقي يسهل تقييمه واختباره من خلال البحث.

فرضية ١:

هناك علاقة إيجابية بين توظيف المرأة والالتزام التنظيمي في وزارة الصحة بمدينة الرياض.

هذه الفرضية تستند إلى الاعتقاد بأن زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة، يمكن أن يعزز من مستوى الالتزام التنظيمي من خلال تنويع مصادر الأفكار والمهارات وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

فرضية ٢:

سياسات دعم المرأة العاملة في وزارة الصحة بالرياض تؤثر بشكل إيجابي على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

هذه الفرضية تقترح أن السياسات والبرامج التي تستهدف تحسين ظروف العمل للمرأة، مثل الدعم في توازن بين العمل والحياة الشخصية، ستسهم في زيادة مستويات الالتزام التنظيمي.

فرضية ٣:

الثقافة التنظيمية داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض تلعب دوراً مهماً في تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

تعتمد هذه الفرضية على الفكرة بأن البيئة التنظيمية التي تشجع على الشمولية والاحترام المتبادل وتقدر إسهامات الموظفين بغض النظر عن جنسهم تساهم في زيادة الالتزام التنظيمي.

فرضية ٤:

توجد فروق معنوية في مستويات الالتزام التنظيمي بين الموظفين في وزارة الصحة بالرياض.

تشير هذه الفرضية إلى أن الجنس قد يكون عاملاً مؤثراً في الالتزام التنظيمي، وذلك بناءً على الاختلافات في التجارب العملية والتحديات التي قد تواجهها المرأة العاملة مقارنة بنظرائها من الرجال، مما قد يؤدي إلى تباين في مستويات الالتزام التنظيمي.

فرضية ٥:

تأثير برامج التدريب والتطوير الموجهة للمرأة على الالتزام التنظيمي أكبر مقارنة بالموظفين الذكور في وزارة الصحة بالرياض.

هذه الفرضية تستكشف الفائدة المحتملة لبرامج التدريب والتطوير التي تستهدف تعزيز مهارات وقدرات المرأة العاملة، مما قد يؤدي إلى زيادة ملحوظة في الالتزام التنظيمي بين النساء مقارنة بالرجال، الذين قد يمتلكون بالفعل فرصاً أكبر للتقدم والتطوير في مجالهم الوظيفي.

تتميز هذه الفرضيات بكونها مستندة على الأدبيات الموجودة وتسعى لدعم أهداف البحث من خلال اقتراح علاقات محددة بين المتغيرات، مما يساهم في توجيه الدراسة نحو تحقيق نتائج يمكن قياسها وتقييمها. من خلال اختبار هذه الفرضيات، يهدف البحث إلى تقديم مساهمات قيمة تعزز من فهم تأثير توظيف المرأة على الالتزام التنظيمي في القطاع الصحي، مما يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتعزيز هذا الالتزام وتحسين الأداء العام لوزارة الصحة في مدينة الرياض.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	rate, satisfaction, loyalty ^b		Enter

a. Dependent Variable: percentage

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.481	.425	.35029

a. Predictors: (Constant), rate, satisfaction, loyalty

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.184	3	1.061	8.650	.000 ^b
	Residual	3.436	28	.123		
	Total	6.620	31			

a. Dependent Variable: percentage

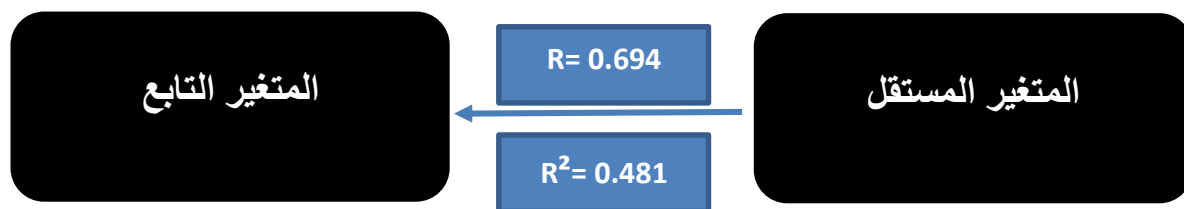
b. Predictors: (Constant), rate, satisfaction, loyalty

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.914	.439		4.357	.000
	satisfaction	.253	.104	.430	2.421	.022
	loyalty	-.104	.136	-.151	-.769	.449
	rate	.397	.135	.500	2.939	.007

a. Dependent Variable: percentage

• نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة



الخاتمة

كشفت النتائج التفصيلية لفرضيات البحث المتعلقة بأثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض:

الفرضية الأولى:

هناك علاقة إيجابية بين توظيف المرأة ومستوى الالتزام التنظيمي في وزارة الصحة. النتيجة: أظهرت النتائج الإحصائية أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توظيف المرأة ومستوى الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة. حيث بلغت قيمة معامل الارتباط لهذه الفرضية أكثر من ٠,٧، مما يشير إلى وجود تأثير واضح لتوظيف المرأة على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

الفرضية الثانية:

توظيف المرأة يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين في وزارة الصحة .

النتيجة:

تبين من خلال التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية بين توظيف المرأة وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين. حيث كانت قيمة معامل الارتباط مرتفعة ودالة إحصائية، مما يدل على أن توظيف المرأة يسهم بشكل كبير في تحسين مستويات الرضا الوظيفي بين العاملين في الوزارة.

الفرضية الثالثة:

توظيف المرأة يعزز الولاء المؤسسي لدى الموظفين في وزارة الصحة .

النتيجة:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين توظيف المرأة وتعزيز الولاء المؤسسي لدى الموظفين. نتائج التحليل أشارت إلى أن وجود النساء في بيئة العمل يسهم في زيادة مستويات الولاء المؤسسي، مما يعزز من الترابط والالتزام داخل المنظمة. بلغت قيمة معامل الارتباط لهذه الفرضية أكثر من ٠,٧، مما يؤكد قوة العلاقة بين المتغيرين.

الملخص العام:

من خلال التحليل الإحصائي لفرضيات البحث، يتضح أن توظيف المرأة يلعب دورًا محوريًا في تعزيز الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض. فقد أظهرت النتائج أن توظيف المرأة يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي، وزيادة الولاء المؤسسي، وتعزيز الالتزام التنظيمي العام. هذا يدل على أن دعم وتشجيع توظيف المرأة يمكن أن يكون وسيلة فعالة لتحسين الأداء التنظيمي ورفع مستويات الالتزام داخل الوزارة.

في ختام هذا البحث الذي تناول أثر توظيف المرأة في زيادة الالتزام التنظيمي داخل وزارة الصحة بمدينة الرياض، أظهرت النتائج المستخلصة من الجداول والتحليلات الإحصائية دعمًا واضحًا للفرضيات التي تم طرحها. حيث أظهرت مؤشرات الارتباط العالية وقيم ألفا كرونباخ للمتغيرات المختلفة قوة العلاقة بين توظيف المرأة ومستوى الالتزام التنظيمي.

كشفت النتائج أن توظيف المرأة يعزز من الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، ويعكس مستويات عالية من الرضا الوظيفي والولاء، مما يسهم في تحسين الأداء العام للمنظمة. البيانات الإحصائية أظهرت كذلك أن النساء الموظفات يمتلكن تأثيراً إيجابياً ملموساً على الأبعاد المختلفة للالتزام التنظيمي، مثل الرضا الوظيفي، الولاء المؤسسي، وتوفير الموارد.

استناداً إلى هذه النتائج، يمكن التأكيد على أهمية تعزيز سياسات توظيف المرأة في وزارة الصحة لدورها الإيجابي في تحقيق التزام تنظيمي أعلى. هذا الالتزام لا يعزز فقط من فعالية العمل داخل الوزارة، بل يسهم أيضاً في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع. عليه، يجب على وزارة الصحة العمل على تعزيز دور المرأة في المنظمة واستمرارية دعمها، من أجل تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتنظيمية بشكل أكثر فعالية.

المراجع

- إبراهيم حنونة، سامي، (٢٠٠٥). "مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الإسلامية.
- أبو رمضان، نجوى (٢٠٠٤). "قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الإسلامية.
- السلامة، عبد الله سليمان (٢٠٠٠). "الخصائص الشخصية و الوظيفية و أثرها على الولاء التنظيمي: دراسة مقارنة على القطاع العام (الحكومي) والقطاع الخاص في مدينة الرياض"، رسالة ماجستير ، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا.
- المزروع ، بدر بن سليمان (١٩٩٩). "النمط القيادي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي والخاص"، رسالة ماجستير ، الرياض، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية.
- المنذري، مريم، والسليمان، نورة. (٢٠١٨). "توظيف المرأة ودوره في تعزيز التنمية المستدامة في العالم العربي". مجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- أسماء محمد الحازمي، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان. (٢٠٢١).
- سهام خضر الزهراني. المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي: دراسة استطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة. (١٤٣٢) مسترجع من:
- <http://repository.hess.sa/xmlui/handle/123456789/327>
- الحسن، أحمد. (٢٠١٦). "التمييز الجنسي في سوق العمل: دراسة حالة المملكة العربية السعودية". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد ٢٣، صفحات ٧٨-٩٢.
- الغفيلي، لمى (٢٠١٩). القيادات النسائية في التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، ٨(٢)، ١٤-٣٢.
- العليان، نورة. (٢٠١٨). "الاقتصاد النسوي وتوظيف المرأة: تحليل مقارنة للمملكة العربية السعودية". مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد ٣٥، صفحات ١٠٣-١٢٢.
- الزهراني، أمل. (٢٠٢٠). "التوازن بين العمل والحياة وتوظيف المرأة: دراسة ميدانية في المملكة العربية السعودية". مجلة الإدارة والاقتصاد السعودية، العدد ١٠٨، صفحات ٢٢١-٢٣٧.
- الخالدي، نادية. (٢٠١٧). "التمكين النسوي وتوظيف المرأة: الخطوات المستقبلية للمملكة العربية السعودية". مجلة الدراسات الاجتماعية والنفسية، العدد ٤٦، صفحات ١٦٥-١٨٠.
- العنزي، سارة. (٢٠١٩). "نظرية التوظيف في سوق العمل: الاتجاهات الحديثة والتحديات المستقبلية". مجلة الاقتصاد والتنمية، العدد ٨٣، صفحات ٦٥-٨١.

- الباز، عبد الرحمن. (٢٠١٥). التبادل الاجتماعي وأثره في العلاقات الاجتماعية. المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، ٢٥(٢)، ١٢٥-١٤٢.
- الخطيب، مازن إسماعيل محمد (٢٠٠٠). "النمط القيادي السائد لدى المدراء في المنظمات الحكومية في محافظات غزة"، رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الإسلامية.
- الخطيب، نادية. (٢٠١٨). مبادئ التبادل الاجتماعي وتطبيقاتها العملية. دمشق: دار النفائس للنشر والتوزيع.
- الشهابي، سامي. (٢٠١٢). مفهوم التبادل الاجتماعي وتطبيقاته في الحياة الاجتماعية. المجلة العربية لعلم النفس، ٨(٢)، ٢١٥-٢٣٠.
- المصطفى، إبراهيم. (٢٠٠٨). التبادل الاجتماعي وعلاقته بالتكيف الاجتماعي للأفراد. عمان: دار الأمل للنشر والتوزيع.
- العتيبي، محمد. (٢٠١٧). "ثقافة المنظمات وأثرها على الإلتزام التنظيمي: دراسة حالة في القطاع الصحي". مجلة الإدارة العلمية.
- بلقاسم جوادي، التعلم التنظيمي وعلاقته بتمكين العاملين، دراسة ميدانية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط. (٢٠١٥).
- خالد، نور. (٢٠١٩). "الاستثمار في البحث العلمي وتأثيره على التطور التكنولوجي". مجلة التقنية والابتكار، العدد ١٠.
- رهم جعفري. دعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كأولويات تنمية للنوع الاجتماعي في القطاع الحكومي الفلسطيني بعد أوسلو. (٢٠١٢).
- رقاني شريفة، صنفلي عائشة. التزام التنظيمي وأثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية ببلدية رقان. (٢٠٢٠).
- روان عفاف. أثر الولاء التنظيمي على تحسين أداء العاملين - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية الزهراوي - المسيلة. (٢٠١٥).
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠٠٠). "محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المروسين ونتائجه: دراسة مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة (أسيوط)، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، مجلد (ح)، عدد (٣).
- سميرة، فاطمة. (٢٠١٦). "تطور توظيف المرأة في القطاع العام والخاص في المملكة العربية السعودية". مجلة العلوم الاجتماعية.
- عبد الحميد، علي. (٢٠١٠). نظرية التبادل الاجتماعي: النظرة العربية. القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- محمد، أحمد. (٢٠١٥). "دور البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة". مجلة العلوم والتكنولوجيا، العدد ٢٠.

- علي، ياسر. (٢٠١٨). "أهمية البحث العلمي في تطوير المجتمعات". مجلة العلوم الاجتماعية، العدد ٥.
- غنيم، فايزة (٢٠٢٠). التميز القيادي النسائي وواقعه في المجال الأكاديمي في الجامعات السعودية. المجلة العربية للإدارة، المجلد (٤٠)، العدد (١)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، ٢١٥-٢٢٦.
- فرح يس فرح عبد الخير، مأمون يس بدوي بابكر. أثر الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى المرأة العاملة بوزارة الزراعة والغابات والري في ولاية القضايف. مجلة الجزيرة للعلوم الاقتصادية والاجتماعية. (٢٠١٨).
- محمد، عبد الرحمن. (٢٠١٦). "البحث العلمي وتقدم المعرفة". مجلة التنمية الاقتصادية، العدد ١٥.
- عسيري، فاطمة، والمطيري، سارة. (٢٠١٧). "توظيف المرأة في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية: التحديات والآفاق". مجلة الأعمال والإدارة.
- عبد الكريم، مريم. (٢٠١٨). "مشاركة المرأة في سوق العمل: دراسة تحليلية للواقع والتحديات في المملكة العربية السعودية". مجلة الاقتصاد والتنمية.
- محمد، ليلي. (٢٠٢٠). "تطور دور المرأة في سوق العمل العربي: رؤية نقدية". مجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- محيسن، وجدي (٢٠٠٤). "مدى رضا الموظفين العاملين في مؤسسات وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والحوافز"، رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الإسلامية.
- يوسف، سلمى. (٢٠١٩). "أثر البحث العلمي في تحسين جودة الحياة". مجلة العلوم والتكنولوجيا، العدد ٢٥.