

العوامل المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية:

دراسة استطلاعية في مستشفيات منطقة بريدة

Factors Influencing the Retention of Saudi Nurses in Government

Hospitals: A Survey Study in Buraidah Region Hospitals

إعداد الطالب/ عبدالله بن صالح الركيان

الرقم الجامعي / ٢٤٣٠٠٢٠٤١

إشراف/ د. الفيصّل عبد الحميد محمد- د. فايز علي جرّاد

العام الدراسي:

2024-2025

الفهرس

العنوان	الصفحة
١. المقدمة	١
٢. مشكلة الدراسة	2
٣. أهمية الدراسة	2
٤. أهداف الدراسة	٣
٥. أسئلة الدراسة	٤
٦. فرضيات الدراسة	٤
٧. الدراسات السابقة والإطار النظري	٥
٨. المنطلقات النظرية للدراسة	١٣
٩. المنهجية وطرق البحث	١٤
١٠. مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)	١٦
١١. التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية	١٧
١٢. المراجع والمصادر	18

١- المقدمة:

يشهد قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تحولات كبيرة في ظل رؤية ٢٠٣٠، التي تهدف إلى تحسين جودة الخدمات الصحية وتعزيز توظيف الوظائف في هذا القطاع الحيوي. يُعتبر التمريض من المهن الأساسية في تقديم الرعاية الصحية، وتلعب الممرضات السعوديات دورًا محوريًا في تحقيق هذه الأهداف. ومع ذلك، تواجه المستشفيات الحكومية تحديات متزايدة في الاحتفاظ بالكفاءات التمريضية الوطنية، مما يستدعي دراسة العوامل المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في وظائفهن.

تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في رضا الممرضات واستمرارهن في العمل. على سبيل المثال، وجدت دراسة أن قلة المرونة في العمل وضعف القيادات الإدارية تُعد من أبرز المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. كما أظهرت دراسة أخرى أن بيئة العمل المادية، مثل جودة الإضاءة ومساحات الغرف، تؤثر بشكل مباشر على قرار الممرضات بالبقاء أو ترك العمل (آل سالم، ٢٠٢٣).

بالإضافة إلى ذلك، تلعب العوامل المالية دورًا مهمًا في قرار البقاء. أشارت دراسة إلى أن انخفاض الرواتب وقلة الحوافز المالية كانت من الأسباب الرئيسية لعدم رغبة الممرضات في الاستمرار في العمل بالمستشفيات الحكومية. كما أوضحت دراسة أخرى أن عدم وجود حوافز مالية كافية يؤدي إلى زيادة معدلات التسرب الوظيفي بين الممرضات (Al-Ahmadi, 2006).

العوامل الاجتماعية والثقافية أيضًا لها تأثير ملحوظ. تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي تحديات اجتماعية، مثل بُعد العمل عن المنزل والنظرة الاجتماعية المتحفظة تجاه عمل المرأة في هذا المجال. هذه العوامل قد تؤثر على قرار الممرضات السعوديات في الاستمرار بالعمل في المستشفيات الحكومية (الزهراني والغامدي، ٢٠١١).

بناءً على ما سبق، يتضح أن هناك مجموعة متنوعة من العوامل التي تؤثر على قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية. فهم هذه العوامل يُعد خطوة أساسية نحو تطوير استراتيجيات فعالة للاحتفاظ بهذه الكوادر الوطنية وتعزيز استقرار القوى العاملة في القطاع الصحي.

٢- مشكلة الدراسة:

يمثل التمريض إحدى الركائز الأساسية في النظام الصحي، لما له من دور حيوي في تقديم الرعاية المباشرة للمرضى وضمان استمرارية الخدمات الصحية بكفاءة وجودة. وفي المملكة العربية السعودية، تُعد عملية استقطاب واستبقاء الممرضات السعوديات تحدياً استراتيجياً يواجه القطاع الصحي، خاصة في المستشفيات الحكومية، التي تعتمد بشكل كبير على الكادر التمريضي لتغطية الاحتياجات المتزايدة في الخدمات الصحية.

ورغم الجهود الحكومية المبذولة في توظيف وظائف التمريض، إلا أن معدلات التسرب الوظيفي وعدم الاستقرار في صفوف الممرضات السعوديات لا تزال مرتفعة نسبياً، مما ينعكس سلباً على جودة الرعاية المقدمة واستمرارية العمل داخل المنشآت الصحية. وقد أظهرت دراسات سابقة أن عدداً من العوامل تساهم في ضعف الاحتفاظ بالكادر التمريضي الوطني، منها ضعف الحوافز والبدلات، وسوء بيئة العمل، ونقص التقدير المهني، إلى جانب العوامل الاجتماعية مثل ضغط الأسرة وعدم التوازن بين العمل والحياة (Alshmemri, 2014).

كما أوضحت دراسة الحربي والشهري (٢٠١٩) أن من بين المشكلات التي تواجه الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية: ضغط العمل، وساعات العمل الطويلة، وضعف الدعم الإداري، مما يولد شعوراً بعدم الرضا الوظيفي ويدفع بعضهن إلى ترك المهنة أو الانتقال إلى قطاعات أخرى أقل ضغطاً (Alharbi & Alshehry, 2019).

انطلاقاً من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية تركز على منطقة بريدة، للتعرف على أبرز العوامل التي تؤثر في قرار الممرضات السعوديات بالبقاء أو مغادرة العمل في المستشفيات الحكومية، خاصة في ظل التفاوت بين المناطق من حيث الموارد والظروف التشغيلية، وهو ما سيساهم في تقديم توصيات تستند إلى الواقع الفعلي للممارسات التمريضية بالميدان.

٣- أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع استبقاء الكوادر التمريضية الوطنية، خاصة

في السياق السعودي، الذي ما زال يعاني من محدودية الدراسات المتخصصة في تحليل أسباب ضعف بقاء الممرضات السعوديات في بيئات العمل الصحية الحكومية. كما تُعد من الدراسات القليلة التي تركز على منطقة بريدة، والتي قد تختلف في ظروفها الاجتماعية والإدارية عن المدن الكبرى، مما يمنحها طابعاً فريداً يمكن أن يضيف قيمة بحثية للباحثين وصناع القرار في المجال الصحي. علاوة على ذلك، فإن هذه الدراسة تفتح المجال لدراسات مستقبلية تستند إلى نتائجها، سواء كانت نوعية أو كمية، وتُسهم في تطوير نماذج تفسيرية تربط بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية وقرارات البقاء الوظيفي، مما يعزز من فهم شامل لبيئة العمل التمريضي في المملكة.

ثانياً: الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للدراسة في تقديم بيانات ميدانية موثوقة تساعد المسؤولين في وزارة الصحة، ومديري المستشفيات، وواضعي السياسات، على فهم العوامل الأساسية التي تدفع الممرضات السعوديات إلى الاستمرار أو مغادرة العمل. هذا الفهم يسمح بتصميم استراتيجيات فعالة تهدف إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز نظم الحوافز، وخلق مسارات مهنية جاذبة، بما يساهم في رفع نسب التوظيف في مهنة التمريض. كما يمكن أن تُسهم نتائج الدراسة في دعم جهود التحول الوطني في القطاع الصحي، لا سيما في ظل توجهات رؤية السعودية ٢٠٣٠، التي تستهدف تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل الصحي، وتقليل الاعتماد على الكوادر الأجنبية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الرعاية واستدامة الخدمات الصحية بالمملكة.

٤- أهداف الدراسة:

١. التعرف على العوامل التنظيمية (مثل الحوافز، بيئة العمل، ساعات العمل) التي تؤثر في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة.
٢. تحليل الأبعاد الاجتماعية والنفسية التي قد تؤثر على رغبة الممرضات السعوديات في الاستمرار بالعمل، مثل التوازن بين الحياة المهنية والعائلية، والدعم المجتمعي.
٣. رصد مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة.
٤. التعرف على التحديات الإدارية والمهنية التي تواجهها الممرضات السعوديات في بيئة العمل داخل

المستشفيات الحكومية.

٥. تقديم توصيات عملية مبنية على النتائج لدعم صُنَاع القرار في تحسين سياسات الاستبقاء

والتوظيف في القطاع الصحي الحكومي.

٥- أسئلة الدراسة :

١- ما هي العوامل التنظيمية (مثل الحوافز، بيئة العمل، عبء العمل) التي تؤثر في قرار بقاء الممرضات

السعوديات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة؟

٢- إلى أي مدى تؤثر العوامل الاجتماعية والنفسية (مثل التوازن بين العمل والحياة، الدعم الأسري، الضغوط

النفسية) في رغبة الممرضات السعوديات في الاستمرار بالعمل؟

٣- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة؟

٤- ما أبرز التحديات المهنية والإدارية التي تواجه الممرضات السعوديات داخل بيئة العمل في المستشفيات

الحكومية؟

٥- ما المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين استبقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية من

وجهة نظر الممارسات أنفسهن؟

٦- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: (H0) :

• لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية وقرار بقاء الممرضات

السعوديات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة

الفرضيات البديلة:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وقرار بقاء الممرضات السعوديات.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت وقرار البقاء.

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والدعم الأسري وقرار البقاء.

٧- الدراسات السابقة والإطار النظري :

(آل سالم، ٢٠٢٣)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية، مع التركيز على دور البدلات والمكافآت في تعزيز هذا الاحتفاظ. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من ٣٠٦ ممرضًا وممرضة. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث أشارت النتائج إلى أن درجة موافقة أفراد العينة على فقرات محور البدلات والمكافآت كانت مرتفعة جدًا بمتوسط بلغ (٤,٢٧ من ٥)، فيما أظهرت نتائج محور الاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز متوسطًا قدره (٤,١٩ من ٥). كما بينت نتائج مربع كاي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت والاحتفاظ بالكادر التمريضي. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات، أبرزها: ضرورة اهتمام المنشآت الصحية بعامل البدلات والمكافآت كعنصر مؤثر في بقاء الكادر التمريضي، وتحسين بيئة العمل لجعلها بيئة جاذبة، بالإضافة إلى أهمية اعتماد سياسات موضوعية في الترقية وتقييم الأداء الوظيفي، تركز على الكفاءة والخبرة، مع ضمان تنفيذ فرص الترقية في الوقت المناسب.

(الشهراني، ٢٠٢٣)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وأثره في التسرب الوظيفي لدى الكوادر التمريضية في مراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة بيشة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغ عددها ١١٢ من العاملين في مراكز الرعاية الصحية بالمحافظة. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي بجميع أبعاده لدى التمريض كان متوسطًا، كما تبين أيضًا وجود مستوى متوسط للتسرب الوظيفي في نفس البيئة. وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الرضا الوظيفي (مثل الرضا عن العائد المادي، ظروف العمل، العلاقات المهنية، أساليب التحفيز، وسياسات الأفراد) على التسرب الوظيفي في مراكز الرعاية الصحية. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها: ضرورة تحسين الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول والخبرة، وتطوير نظام التأمين الصحي للعاملين، وتوضيح إجراءات العمل، إلى جانب توزيع المهام بما يتماشى مع ساعات العمل، والخبرة المهنية، والتخصص العلمي لكل ممارس صحي.

(Alzahrani, 2022)، هدفت الدراسة إلى إجراء مراجعة شاملة ومحدثة للأدبيات المتعلقة بأثر بيئة العمل على بقاء الكوادر التمريضية في المستشفيات، وذلك في ضوء الأهمية البالغة التي تمثلها الممرضات في توفير بيئة آمنة وصحية للمرضى، مقابل التأثير السلبي الذي تسببه بيئة العمل غير الداعمة على جودة الرعاية الصحية ومعدلات الاحتفاظ بالتمريض داخل المؤسسات الصحية. اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية، وذلك من خلال البحث في عدد من قواعد البيانات الإلكترونية عن الدراسات المنشورة في الفترة ما بين يناير ٢٠١١ وأغسطس ٢٠٢١، والتي تناولت العلاقة بين بيئة العمل واستبقاء الكادر التمريضي. وقد تم اختيار ٢١ دراسة استوفت معايير الاشتمال. أظهرت نتائج المراجعة أن جزءًا كبيرًا من الدراسات تناول أثر القيادة والإدارة التمريضية على بقاء الممرضين، كما برزت موضوعات أخرى مؤثرة، مثل: حجم الكادر التمريضي، والقضايا المالية، وفرص التطوير المهني، والعلاقات بين الزملاء، والتعرض لسوء المعاملة، وجودة مرافق بيئة العمل. وخلصت الدراسة إلى أن الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المستشفيات يتأثر بعدة عوامل متداخلة ترتبط ببيئة العمل. وعليه، توصي الدراسة بأن تعمل المؤسسات الصحية وصناع القرار على تطوير استراتيجيات فعالة تهدف إلى توفير بيئة عمل جاذبة وداعمة تُعزز من استبقاء الممرضات وتحسين استقرار القوى العاملة التمريضية.

(Marufu et al., 2021)، هدفت الدراسة إلى تقديم مراجعة شاملة ومحدثة للعوامل التي تؤثر على بقاء طاقم التمريض في المستشفيات، وذلك في ظل التحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات الصحية في استقطاب الكوادر التمريضية والاحتفاظ بها. ففي المملكة المتحدة، تُعد مشكلة النقص في أعداد الممرضين من أبرز التحديات، حيث يُقدّر عدد الوظائف الشاغرة في مجال التمريض بحوالي ٥٠,٠٠٠ وظيفة، إلى جانب الزيادة المستمرة في أعداد الممرضين الذين يغادرون سجل مجلس التمريض والقبالة. اعتمدت الدراسة على تحليل منهجي للدراسات الأولية المنشورة حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٨، وذلك من خلال البحث في خمس قواعد بيانات إلكترونية هي EMBASE، MEDLINE، SCOPUS، CINAHL، و NICE Evidence. وقد تم تضمين ٤٧ دراسة ضمن معايير الاشتمال، وكشفت النتائج عن تسع مجالات رئيسية تؤثر في معدل دوران طاقم التمريض، تشمل: القيادة والإدارة التمريضية، التعليم وفرص التقدم المهني، بيئة العمل التنظيمية، كثافة الكادر، القضايا المهنية، الدعم في بيئة العمل، العوامل الشخصية، المؤثرات الديموغرافية، والتعويضات المالية. وخلصت الدراسة إلى أن هذه العوامل المؤثرة في التسرب

الوظيفي تُعد مزمنة وطويلة الأمد، مما يتطلب إعطاء الأولوية القصوى لتقييم استراتيجيات القوى العاملة الحالية بهدف تقليل أثر هذه العوامل وتعزيز استبقاء الممرضين داخل المستشفيات.

(Rana & Shakya, 2021)، هدفت الدراسة إلى تقييم العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالكوادر التمريضية

ورضاها الوظيفي، نظرًا لأهمية استبقاء الممرضات في المؤسسات الصحية لضمان استمرارية وجودة الرعاية التمريضية المقدمة. أجريت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي المقطعي على عينة مكونة من ١٢٥ ممرضة يعملن في مستشفى مانيبال التعليمي، وقد تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة القصدية. تم جمع البيانات من خلال استبانة شبه مهيكلية ذاتية التعبئة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركات (٩٠,٤٪) كنَّ في الفئة العمرية بين ٢١ و ٣٩ عامًا، وعُبرت نسبة ٧٨,٤٪ عن رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المؤسسة الحالية. وقد أجمعت جميع المشاركات على أهمية صرف الرواتب في الوقت المحدد، يليه وجود علاقات عمل جيدة مع الزملاء (٩٣,٦٪)، والشعور بالفخر عند ذكر اسم المؤسسة (٨٩,٦٪)، وتوفر المستلزمات والمعدات الكافية (٨٣,٢٪)، وبيئة العمل الآمنة (٨٠,٦٪)، بالإضافة إلى فرص تطوير المهارات المهنية (٨١,٦٪)، والدعم الإداري من المشرفات (٧٥,٢٪)، والحوافز المالية كالمكافآت والبدلات (٦٧,٢٪)، والرواتب الأعلى مقارنة بالمؤسسات الأخرى (٦٤,٨٪)، كمحفزات رئيسية للاستمرار في الوظيفة. ومع ذلك، أبدت ٥٠,٤٪ فقط من الممرضات رضا وظيفيًا عامًا. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالوظيفة ومستوى الرضا الوظيفي. خلصت الدراسة إلى أن العوامل الأكثر تأثيرًا في بقاء الممرضات في المؤسسة شملت: انتظام صرف الرواتب، وصورة المؤسسة، وبيئة العمل الآمنة، وتوفر المعدات والمستلزمات الضرورية.

(Kim & Seo, 2020)، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كلٍ من العمل العاطفي، والمناخ الأخلاقي،

والرضا الوظيفي، ونية البقاء الوظيفي لدى الممرضين العاملين في المستشفيات العامة، إضافة إلى تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات وتحديد العوامل المؤثرة في نية البقاء في الوظيفة. شملت عينة الدراسة ١٩٨ ممرضة يعملن في أربع مستشفيات عامة، وتم جمع البيانات خلال الفترة من ١٨ إلى ٣٠ سبتمبر ٢٠١٩ باستخدام استبانة منظمة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS WIN 25.0 من خلال اختبارات T وANOVA، ومعاملات الارتباط لبيرسون، والانحدار المتعدد. أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين المناخ الأخلاقي ($r = 0.345, p < 0.001$) والرضا الوظيفي ($r = 0.388, p < 0.001$) مع نية البقاء، في حين كان هناك ارتباط سلبي مع العمل العاطفي ($r = -0.153, p = 0.031$). وأوضحت

النتائج أن العوامل الأكثر تأثيراً في نية البقاء لدى الممرضين تمثلت في الرضا الوظيفي ($\beta = .27, p = .001$) ، والعمر ($\beta = .27, p < .001$) ، والمناخ الأخلاقي ($\beta = .16, p = .044$) ، حيث بلغت القدرة التفسيرية للنموذج ٢٤,٢٪. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين المناخ الأخلاقي داخل بيئة العمل، إلى جانب تطوير برامج تدخل موجهة تراعي الفئات العمرية المختلفة بهدف رفع مستوى نية البقاء لدى الممرضين في المستشفيات العامة.

(Albougami et al., 2020)، هدفت الدراسة إلى استكشاف العوامل التي تؤثر على نية الممرضين العاملين في المملكة العربية السعودية لترك وظائفهم، وذلك في ضوء تأثير كل من الرضا الوظيفي وجودة الحياة. اعتمدت على المنهج الوصفي (المقطعي)، حيث تم توزيع استبانة على عينة مكونة من ٣١٨ ممرضاً من العاملين في مستشفيات حكوميين بالمملكة العربية السعودية. وتضمنت الاستبانة محاور لقياس الرضا الوظيفي، ومستوى الضغط، وجودة الحياة، ونية الممرضين لترك وظائفهم الحالية. تم جمع البيانات خلال الفترة من أبريل إلى مايو ٢٠١٨. أظهرت النتائج أن أبعاد جودة الحياة، مثل الصحة الجسدية والنفسية، تُعد من المؤشرات القوية لنية الاستقالة. كما تبين أن كون الممرض أعزب، أو من الجنسية الفلسطينية أو الهندية، أو يعمل في قسم الجراحة والباطنة، أو يتقاضى راتباً شهرياً منخفضاً، كلها عوامل مرتبطة بارتفاع نية الاستقالة. تُسهم النتائج في توسيع الفهم النظري للعوامل المؤثرة في نية الممرضين لمغادرة وظائفهم، كما تقدم إرشادات عملية لواضعي السياسات في الموارد البشرية نحو تحسين بيئة العمل، وتلبية احتياجات الكوادر التمريضية، بما يسهم في تعزيز الرضا الوظيفي وجودة الحياة وبالتالي تقليل معدل دورانهم الوظيفي.

(Salahat et al., 2020)، هدفت إلى استكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي ونية ترك العمل لدى الممرضين المسجلين في المستشفيات الأردنية. اعتمدت على المنهج الوصفي المقطعي، حيث تم توزيع استبانة ذاتية على عينة مكونة من ٢٠٠ ممرض وممرضة في ثلاث مستشفيات بالأردن، وذلك خلال الفترة من ١١ إلى ٢٥ يوليو ٢٠٢٠. تم تحليل البيانات باستخدام الإحصاء الوصفي والاستدلالي من خلال برنامج SPSS الإصدار ٢٥. شارك في الدراسة ١٩٣ ممرضاً، وقد أظهرت النتائج أنهم يشعرون برضا متوسط عن جودة حياتهم الوظيفية وعن الرضا الوظيفي بشكل عام. كما وُجد أن جودة الحياة الوظيفية ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا الوظيفي ($r = 0.579, p = 0.000$)، وارتباطاً سلبياً مع نية ترك العمل ($r_s = -0.204, p = 0.002$) وُجد أيضاً أن الرضا الوظيفي يرتبط سلباً مع نية ترك الوظيفة ($r_s = -0.174, p = 0.008$) وأظهرت بعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية (مثل نوع المستشفى،

الجنس، المؤهل العلمي، والراتب) علاقات ذات دلالة إحصائية مع أحد المتغيرات الرئيسية. توصي الدراسة مديري الرعاية الصحية وصناع القرار بتبني سياسات فعالة لتحسين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي للممرضين، بما يساهم في رفع أداء الأفراد والمؤسسات، وتحسين بيئة العمل والمنزل، وزيادة الالتزام المهني، وتعزيز الاحتفاظ بالكفاءات التمريضية. كما دعت إلى إجراء المزيد من الدراسات لتطوير إجراءات فاعلة لدعم هذه الأبعاد.

(Al Zamel et al., 2020)، هدفت إلى تقديم مراجعة تكاملية للدراسات المنشورة بهدف فهم أعمق للعوامل المحددة لنية الممرضين في ترك أو البقاء في مؤسساتهم الوظيفية. تم تضمين سبع وثلاثين دراسة استوفت معايير الاشتغال، أجريت في مناطق جغرافية متعددة، واستخدمت أدوات وتصاميم بحثية متنوعة، وذلك وفقاً لإرشادات PRISMA. أظهرت النتائج أن هناك مجموعة من العوامل المرتبطة سلباً بنية ترك العمل، وإيجاباً بنية البقاء في المنظمة، من أبرزها: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، جودة الحياة الوظيفية، بيئة العمل، أسلوب القيادة، التنمر الوظيفي، الظروف الأسرية، والأمان الوظيفي. أوصى الباحثون بضرورة إجراء المزيد من الدراسات النوعية لاستكشاف العوامل العميقة الكامنة وراء نية الممرضين في ترك أو الاستمرار في وظائفهم، بما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الاحتفاظ بالكوادر التمريضية.

(Nantsupawat et al., 2017)، هدفت الدراسة إلى استقصاء تأثير بيئة العمل على عدم الرضا الوظيفي، والإرهاق المهني (الاحتراق الوظيفي)، والرغبة في ترك العمل لدى الممرضين في تايلاند. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استبانة مقطعية، حيث تم جمع البيانات من ١٣٥١ ممرضة يعملن في ٤٣ وحدة داخلية تابعة لخمسة مستشفيات جامعية في مختلف أنحاء تايلاند. استخدم المشاركون مقياس بيئة الممارسة التمريضية (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)، بالإضافة إلى مقياس ماسلاش للاحتراق المهني، وأدوات أخرى تقيس عدم الرضا الوظيفي ونية ترك العمل. تم تحليل البيانات باستخدام نماذج الانحدار اللوجستي لتقييم العلاقة بين بيئة العمل وكل من الرضا الوظيفي، والإرهاق، ونية ترك العمل حسب ما أبلغت به الممرضات. أظهرت النتائج أن الممرضات اللواتي يعملن في مستشفيات جامعية توفر بيئة عمل أفضل، أبدين مستويات أقل من عدم الرضا الوظيفي، والإرهاق، والرغبة في ترك العمل. خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل التمريضية تُعد عاملاً مهماً يؤثر بشكل مباشر على استبقاء الممرضات في المستشفيات الجامعية التايلندية. وتوصي الدراسة بأن تحسّن بيئة العمل للممرضات قد يؤدي إلى تقليل معدلات عدم الرضا، والاحتراق المهني، ونية ترك الوظيفة، مما يُشكل استراتيجية

فعالة للاحتفاظ بالكادر التمريضي داخل النظام الصحي. كما أكدت أهمية التعاون بين صانعي السياسات ومديري المؤسسات الصحية لمعالجة التحديات المرتبطة ببيئات العمل غير الداعمة.

(Darkwa et al., 2015)، هدفت الدراسة إلى استكشاف أسباب تردد مقدمي الرعاية الصحية في العمل بالمناطق الريفية والنائية، وتحديد السبل الممكنة لمعالجة العوائق التي تحول دون التوظيف المناسب في هذه المناطق. استخدمت الدراسة النهج النوعي من خلال مقابلات معمقة مع مقدمي خدمات الرعاية الصحية (عددهم = ١٥) ومديري المرافق الصحية (عددهم = ٤) العاملين في المناطق الريفية، بالإضافة إلى مقابلات مع اثنين من صناع القرار الصحي على المستوى الوطني. تم إعداد أدلة المقابلات باللغة الإنجليزية، ثم تُرجمت وأُجريت باللغة البنغالية، وأعيدت ترجمة البيانات وتحليلها باللغة الإنجليزية. وقد تم استخدام أسلوب التحليل الموضوعي والذي يشمل: التعرف على البيانات، الترميز، تحديد واستعراض الموضوعات، وإنتاج التقرير النهائي. أظهرت النتائج أن المشاركين أشاروا إلى ضعف ظروف المعيشة في المناطق الريفية مثل تدني جودة السكن والمياه غير الصالحة للشرب، إضافةً إلى الأعباء الكبيرة في العمل، وانعدام الأمان، ونقص المعدات. كما عبّروا عن قلة الفرص المتاحة للتطور المهني وتنمية المهارات، إلى جانب تدني الأجور وعدم توفر فرص ممارسة المهنة بشكل خاص. وبين المديرين افتقارهم للسلطة الكافية لاتخاذ إجراءات تأديبية في حالات الغياب المتكرر، بالإضافة إلى عدم العدالة في نظام الترقية. أما صناع السياسات فقد أقرروا بضعف الحوافز أو غيابها للوظائف الريفية، مع الإشارة إلى غياب سياسة وطنية واضحة بشأن الاستبقاء في المناطق الريفية. خلصت الدراسة إلى وجود تداخل معقد للعوامل التي تؤثر في توفر الأطباء والممرضين في المرافق الصحية العامة بالمناطق الريفية والنائية، وذلك من منظور مختلف الجهات الفاعلة في نظام الرعاية الصحية في بنغلاديش. كما طرحت الدراسة عددًا من المقترحات للتحسين، من بينها: زيادة الحوافز المالية للوظائف الريفية، وتطبيق نظام ترقية شفاف وعادل، وتوسيع صلاحيات مديري المرافق المحلية، ووضع سياسة وطنية فعالة للاستبقاء في المناطق الريفية.

(الأحمري والمعمري، ٢٠٢١)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق في آراء مديري المستشفيات العامة والخاصة حول التحديات التي تواجه قطاع التمريض في منطقة عسير. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت ١١٤ مديرًا من المستشفيات العامة والخاصة في المنطقة. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

بين آراء المديرين في كلا القطاعين فيما يتعلق بالتحديات الإدارية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والنفسية التي تواجه مهنة التمريض. كما بينت النتائج اتفاق المشاركين على أن أبرز التحديات الإدارية تتمثل في قلة برامج التدريب التي تؤثر سلبيًا على كفاءة وأداء الكوادر التمريضية، في حين أن التحديات الاجتماعية والثقافية تتجلى في غياب دور الحضانة المناسبة للممرضات السعوديات الأمهات. أما من الناحية الاقتصادية، فقد تمثلت أبرز التحديات في نقص الأجهزة والمعدات الطبية، بينما تمثلت التحديات النفسية في ضعف العلاقة بين الإدارة والهيئة التمريضية داخل المستشفيات. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة التركيز على تطوير برامج التأهيل والتدريب التمريضي، وتفعيل دور وزارة الصحة في تنظيم هذه البرامج وجعلها إلزامية ضمن شروط تجديد رخصة مزاولة مهنة التمريض، إضافة إلى أهمية توفير الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية المناسبة لدعم بيئة العمل التمريضية.

(الأحمدي، ٢٠٠٦)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية نحو التسرب الوظيفي، وتحليل العوامل المؤثرة في هذه الاتجاهات. وقد سعت الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لظاهرة التسرب من خلال استقصاء آراء العاملين والعاملات في تسعة مستشفيات للصحة النفسية تم اختيارها عشوائيًا من مختلف مناطق المملكة. بلغت عينة الدراسة ٤٣٤ مشاركًا، وشملت فئات وظيفية متعددة. كشفت النتائج أن ٣٧٪ من أفراد العينة لديهم رغبة في ترك المنظمة، في حين أن ١٥٪ أبدوا رغبة في ترك مهنة الصحة النفسية بشكل كامل. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرغبة بترك المنظمة تبعًا للجنسية، والمستوى التعليمي، والعمر، وسنوات الخبرة، بينما لم تكن هناك فروق واضحة حسب الجنس أو طبيعة المهام الوظيفية. أما بالنسبة للرغبة في ترك المهنة، فلم تتأثر بأي من المتغيرات الشخصية أو الوظيفية. وتحدد أبرز العوامل المرتبطة بالرغبة في ترك المنظمة في عدالة المكافآت، والولاء التنظيمي، والجنسية، ونوع المهام، ومستوى الراتب، بينما ارتبطت الرغبة في ترك المهنة بعدالة المكافآت، وطبيعة العلاقات، والمكانة الاجتماعية للمهنة. وأشارت النتائج إلى تباين ملحوظ بين السعوديين وغير السعوديين في محددات التسرب الوظيفي، مما يعكس أثر الاعتماد الكبير على العمالة الوافدة في القطاع الصحي، ويؤكد ضرورة وضع استراتيجيات استبقاء تتناسب مع خصائص كل فئة وظيفية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة العربية والأجنبية اتفاقًا واضحًا على أن قرار بقاء الكادر التمريضي، سواء في المملكة العربية السعودية أو خارجها، يتأثر بمجموعة من العوامل التنظيمية، والمالية والاجتماعية والنفسية. فقد اتفقت دراسات مثل آل سالم (2023) و Albougami et al. (2020) و Al Zamel et al. (2020) على أن الحوافز والمكافآت والرواتب تُعد من أكثر المؤثرات المباشرة في نية الاستمرار أو ترك المهنة. كما أظهرت دراسات أخرى، مثل (Alzahrani (2022 و Nantsupawat et al. (2017، أن بيئة العمل التنظيمية وجودة المرافق والقيادة التمريضية تشكل عناصر أساسية في تعزيز الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.

وتتفق غالبية الدراسات أيضًا على أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية في تحديد قرار البقاء، إذ أظهرت نتائج (Rana & Shakya (2021 و Salahat et al. (2020 أن التوازن بين العمل والحياة والدعم الاجتماعي والعلاقات المهنية يلعب دورًا مؤثرًا في نية البقاء الوظيفي. كما لفتت دراسات عربية مبكرة مثل الأحمدى (2006) الانتباه إلى تأثير العدالة التنظيمية، والولاء، وطبيعة العلاقات داخل بيئة العمل على الاستقرار الوظيفي، وهي نتائج أكدتها مجددًا الدراسات الحديثة.

ورغم هذا الاتفاق، إلا أن هناك اختلافات ملحوظة بين الدراسات من حيث تركيزها وعمق تحليلها. فبعض الدراسات ركزت على العامل المالي كعامل رئيسي، مثل دراسة آل سالم (2023)، بينما ركزت أخرى على القيادة وبيئة العمل مثل (Kim & Seo (2020 و Nantsupawat et al. (2017. كما تباينت الدراسات من حيث منهجيتها؛ فهناك دراسات كمية تعتمد الاستبانات، وأخرى نوعية مثل (Darkwa et al. (2015 التي قدمت رؤية أعمق حول التحديات الاجتماعية والثقافية. كذلك، ركزت معظم الدراسات الأجنبية على بيئات عمل في دول متقدمة ذات هياكل صحية مستقرة، مما يختلف عن السياق السعودي الذي يشهد تحولاً جذرياً تحت مظلة رؤية ٢٠٣٠.

الفجوة البحثية

على الرغم من كثافة الدراسات التي تناولت موضوع استبقاء الكادر التمريضي، إلا أن هناك فجوات واضحة تُبرر إجراء الدراسة الحالية، من أبرزها:

١. قلة الدراسات التي ركزت تحديدًا على الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية، وخاصة في منطقة بريدة التي تختلف من حيث الموارد التشغيلية والضغط المهني مقارنة بالمدن الكبرى مثل الرياض وجدة.
٢. غياب الدراسات التي تجمع بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية ضمن نموذج واحد لتحليل تأثيرها المتداخل على قرار البقاء، حيث ركزت غالبية الدراسات على متغيرات منفصلة.
٣. محدودية الدراسات العربية الحديثة المرتبطة باستراتيجيات الاستبقاء في ضوء التحول الوطني ورؤية ٢٠٣٠، مما يجعل من الضروري إعادة تقييم المؤثرات في ظل التغيرات الإدارية والتشغيلية الجديدة.
٤. قلة الدراسات التي تناولت تصور الممرضات أنفسهن حول تحديات البقاء ومقترحاتهن للتحسين، حيث إن معظم الدراسات اعتمدت على منظور إداري أو مؤسسي.
٥. ندرة الدراسات التي تعالج تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية بشكل معمق على الممرضات السعوديات، رغم أن هذا العامل تكرر ظهوره في العديد من النتائج بشكل غير مباشر.

٨. المنطلقات النظرية للدراسة:

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة

١- العوامل التنظيمية والإدارية

تُعد العوامل التنظيمية والإدارية أحد أهم المحددات المؤثرة في بقاء الممرضات في المستشفيات الحكومية، وتشمل بيئة العمل، نظام الحوافز، القيادة، العدالة التنظيمية، وساعات العمل. بينت دراسة (Albougami et al. (2020 أن ضعف الدعم الإداري وقلة العدالة في الحوافز من أبرز مسببات نية ترك العمل في المستشفيات السعودية. كما أكدت مراجعة (Albalawi et al. (2024 أن القيادة، بيئة العمل، وعدالة الرواتب هي المحددات الأكثر ارتباطاً بمعدلات التسرب الوظيفي. وأظهرت نتائج (AbdElhay et al. (2025 أن القيادة التحويلية، وفرص التطور المهني، والرفاهية الوظيفية تسهم مباشرة في رفع الالتزام المؤسسي وزيادة احتمالية البقاء. وبذلك يتضح أن العوامل

التنظيمية والإدارية تمثل بُعدًا محوريًا في قرار البقاء، وأن الإدارة الفعالة والبيئة الداعمة تعدان من أهم أدوات الاستبقاء.

٢- العوامل الاجتماعية والنفسية

تمثل العوامل الاجتماعية والنفسية بُعدًا إنسانيًا مؤثرًا في قرار الممرضات السعوديات بالبقاء، وتشمل الدعم الأسري، التوازن بين العمل والحياة، الضغوط النفسية، وطبيعة المناوبات. أشارت دراسة Hudays et al. (2023) إلى وجود ارتباط وثيق بين الإرهاق العاطفي وضعف الدعم الأسري وبين انخفاض الرضا الوظيفي ونية البقاء. كما أكدت دراسة Alshaibani, Aboshaiqah, & Alanazi (2024) في الرياض أن الدعم الأسري والتوازن بين الحياة المهنية والشخصية من أهم المؤثرات الإيجابية على نية الاستمرار في العمل. وتدلل هذه النتائج على أن الممرضات الأكثر دعمًا اجتماعيًا ونفسيًا يمتلكن قدرة أعلى على التكيف مع الضغوط المهنية، ما يعزز رغبتهم في البقاء.

٣- الرضا الوظيفي

يمثل الرضا الوظيفي متغيرًا وسيطًا وأساسيًا بين العوامل التنظيمية والاجتماعية وبين قرار البقاء، ويتأثر بالأجر، العدالة، فرص الترقية، والبيئة المهنية. كشفت دراسة Alshaibani et al. (2024) عن علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي ونية البقاء لدى الممرضات في المستشفيات الحكومية. كما أكدت دراسة Marufu et al. (2021) أن تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا يخفض الاحتراق الوظيفي ويعزز الاستبقاء. وعليه فإن الرضا الوظيفي يعزز الولاء المؤسسي ويقلل نية ترك العمل، مما يجعله عنصرًا محوريًا في تفسير سلوكيات البقاء.

ثانيًا: المتغير التابع – قرار بقاء الممرضات السعوديات

يمثل قرار البقاء نية الممرضة في الاستمرار في وظيفتها، ويعد مؤشرًا رئيسيًا للاستقرار الوظيفي. أوضحت دراسة Albougami et al. (2020) أن جودة الحياة الوظيفية والرضا ترتبط إيجابيًا بزيادة نية البقاء. كما بينت مراجعة Albalawi et al. (2024) أن العدالة التنظيمية والدعم المؤسسي يعززان التزام الممرضات بمهنتهن.

وتتسق هذه النتائج مع نظرية الالتزام التنظيمي لـ (Meyer & Allen (1991 التي تربط بين الارتباط العاطفي والمعياري وبين الاستمرار الوظيفي، مما يجعل قرار البقاء نتيجة مباشرة لتفاعل المتغيرات التنظيمية والنفسية والاجتماعية.

المنطلقات النظرية

تُعد المنطلقات النظرية أساسًا لفهم وتحليل موضوع الدراسة من خلال الأطر العلمية والمفاهيم التي تقدم تفسيرات واضحة للظواهر المدروسة. وفي هذه الدراسة التي تركز على "العوامل المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية"، تم اختيار أربع نظريات أساسية تساعد في توجيه التحليل وتفسير النتائج من منظور علمي، وتشمل الجوانب النفسية والتنظيمية والاجتماعية المحيطة ببيئة التمريض.

نظرية الاحتياجات الإنسانية (Maslow's Hierarchy of Needs):

تُعد نظرية ماسلو من أكثر النظريات استخدامًا في تحليل دوافع الموظفين في بيئة العمل، حيث تقسم الاحتياجات إلى خمس درجات تبدأ بالاحتياجات الفسيولوجية وتنتهي بتحقيق الذات (Maslow, 1943). في سياق التمريض، عندما يتم تلبية الاحتياجات الأساسية كالأمان الوظيفي والتقدير المهني، يزداد شعور الممرضات بالرضا، مما يدعم قرار بقائهن في بيئة العمل. وتُسهّم هذه النظرية في فهم العلاقة بين تلبية الاحتياجات والرضا الوظيفي في القطاع الصحي.

نظرية العاملين لهيرزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory):

توضح هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يتأثر بعاملين رئيسيين: عوامل التحفيز مثل الإنجاز والتقدير، والعوامل الوقائية مثل بيئة العمل والسياسات الإدارية (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). ويُسهّم توافر العوامل المحفزة في رفع الالتزام، بينما يُسبب غياب العوامل الوقائية شعورًا بعدم الرضا. تُستخدم هذه النظرية لتحليل تأثير التحفيز المهني والظروف الإدارية على قرار بقاء الممرضات.

نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory):

تفترض هذه النظرية أن العلاقة بين الموظف والمؤسسة تقوم على مبدأ "المقابل"، أي أن التزام الموظف تجاه المؤسسة يعتمد على ما يحصل عليه من دعم وتقدير ومزايا (Blau, 1964). في حالة الممرضات، حين يشعرن بالدعم المعنوي والمادي، ينعكس ذلك إيجاباً على التزامهن الوظيفي ورغبتهم في الاستمرار. توضح النظرية أيضاً أن شعور الموظف بالعدالة يعزز استمراريته داخل المؤسسة.

نظرية الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment Theory):

تشير هذه النظرية إلى أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد: العاطفي، والاستمراري، والمعياري، وكلها تؤثر على رغبة الفرد في البقاء في وظيفته (Meyer & Allen, 1991). فالممرضة التي تشعر بالارتباط العاطفي تجاه مكان العمل، وتدرك وجود تكلفة لفقدان الوظيفة، وتؤمن بواجبها الأخلاقي تجاه المؤسسة، ستكون أكثر استعداداً للاستمرار. وتستخدم هذه النظرية في الدراسة لتفسير العلاقة بين التقدير المؤسسي والولاء الوظيفي.

٩- المنهجية وطرق البحث

٩,١ منهجية الدراسة

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والوظيفية المتعلقة بسلوك الممرضات وقراراتهن المهنية. يتيح هذا المنهج وصف الواقع كما هو، وتحليل العلاقات بين المتغيرات المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية. وسيساعد في تفسير النتائج من خلال أدوات إحصائية مناسبة تدعم الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة، يمكن أن تُبنى عليها توصيات عملية فعالة ومباشرة لصناع القرار في القطاع الصحي.

٩,٢ مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية بمدينة بريدة التابعة لمنطقة القصيم، ويُقدّر عددهن بنحو (900) ممرضة يعملن في مختلف الأقسام السريرية والإدارية. وتشمل هذه الأقسام: الطوارئ، العناية المركزة، الباطنية، النساء والولادة، الأطفال، الأقسام الجراحية، بالإضافة إلى الأقسام الداعمة المرتبطة بالخدمات التمريضية. ويُعد هذا المجتمع من المجتمعات الحيوية التي تمثل ركيزة أساسية

في منظومة الرعاية الصحية، نظرًا للدور المحوري الذي تقوم به الكوادر التمريضية في تعزيز جودة الرعاية وضمان استمرارية الخدمات الصحية داخل المستشفيات الحكومية. ويسهم هذا المجتمع في توفير بيئة مناسبة لدراسة العوامل المؤثرة في بقاء الممرضات السعوديات واستبقاء القوى التمريضية الوطنية.

٩,٣ عينة الدراسة:

سوف تتكوّن عيّنة الدراسة من (325) ممرضة سعودية سيجري اختيارهن من المستشفيات الحكومية بمدينة بريدة، بحيث تُمثّل العينة توزيعًا متوازنًا من حيث الفئات العمرية، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، وطبيعة العمل (دوام صباحي، ليلي، أو مختلط). كما ستضمن العينة ممرضات من مختلف الأقسام السريرية والمستويات المهنية لضمان تمثيل شامل ودقيق لبيئة العمل التمريضية. وسيُسهّم هذا التنوع في توفير بيانات موضوعية تعكس الواقع الفعلي للممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية، مما يدعم قوة الدراسة وإمكانية تعميم نتائجها على مجتمع البحث.

٩,٤ أداة جمع البيانات:

سوف يتم استخدام الاستبانة المغلقة كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، نظرًا لملاءمتها للبحوث الكمية وقدرتها على قياس اتجاهات الممرضات بدقة. وقد صُممت الاستبانة بشكل منهجي لتغطية جميع متغيرات الدراسة، واشتملت على خمسة أقسام رئيسية كما يلي:

١. البيانات الديموغرافية: يشمل هذا القسم معلومات أساسية عن المشاركات مثل العمر، الجنس، المؤهل

العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، القسم، ساعات العمل اليومية، وطبيعة الدوام. ويهدف هذا الجزء إلى توصيف عينة الدراسة وفحص تأثير الخصائص الشخصية على المتغيرات المدروسة.

٢. العوامل التنظيمية والإدارية: يضم مجموعة من الفقرات التي تقيس جودة بيئة العمل، العدالة

التنظيمية، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، توافر الإمكانيات، وساعات العمل. تم صياغة هذه الفقرات بناءً على الأدبيات العلمية المتعلقة باستبقاء الكادر التمريضي.

٣. العوامل الاجتماعية والنفسية: يقيس هذا القسم مستوى الدعم الأسري والاجتماعي، التوازن بين العمل

والحياة، الضغوط النفسية، نظرة المجتمع للمهنة، والدعم المهني داخل بيئة العمل.

٤. الرضا الوظيفي: يتضمن هذا القسم مجموعة من العبارات التي تقيس رضا الممرضات عن العمل، الشعور بالإنجاز، عدالة الأجر، العلاقات المهنية، والانتماء المؤسسي.

٥. نية البقاء والاستمرار في العمل: يقيس هذا القسم توجهات الممرضات نحو الاستمرار في العمل داخل المستشفيات الحكومية، الالتزام الوظيفي، والرغبة في التوصية بالعمل داخل القطاع الحكومي.

تُقاس جميع فقرات الأقسام الأربعة الأخيرة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وهو ما يوفر بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة مثل SPSS.

وتتميز هذه الأداة بقدرتها على قياس المتغيرات المتعددة في وقت واحد، إضافة إلى سهولة توزيعها على عينة كبيرة من الممرضات، مما يعزز دقة النتائج وموضوعيتها.

٩,٥ آلية جمع البيانات:

سيتم توزيع الاستبيانات على الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية في بريدة من خلال التنسيق مع إدارات التمريض، مع ضمان الطرح الإلكتروني والورقي حسب ما يلائم بيئة العمل. سيتم تقديم شرح موجز للمشاركة حول أهداف الدراسة وطبيعة المشاركة، ثم يُمنح لهن الوقت الكافي لاستكمال الاستبانة بحرية تامة. وبعد جمع الاستبيانات، سيتم فرزها وتحليلها باستخدام برامج إحصائية متخصصة. وسُراعى السرية والخصوصية خلال كامل مراحل جمع البيانات.

٩,٦ الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم الالتزام بجميع المبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، حيث سَتُشارك الممرضات في الدراسة بمحض إرادتهن، بعد إيضاح أهداف البحث وطبيعته، والتأكيد على أن مشاركتهن طوعية ويمكنهن الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات. سيتم ضمان سرية المعلومات وعدم استخدامها لأي غرض غير البحث العلمي. كما سيتم تقديم خطاب موافقة مستنير، والحصول على موافقة من لجنة أخلاقيات البحث (في حال تطلب الأمر ذلك) قبل بدء جمع البيانات رسميًا.

بعد الانتهاء من جمع البيانات، سيتم إدخالها إلى برنامج SPSS لتحليلها إحصائيًا. سيتم استخدام التحليل الوصفي (مثل المتوسطات والانحراف المعياري) لتحليل الاتجاهات العامة، بالإضافة إلى الاختبارات الاستدلالية مثل اختبار "T" واختبار "ANOVA" وتحليل الارتباط لفحص العلاقات بين المتغيرات. كما ستُجرى اختبارات الصدق والثبات للاستبيان (مثل معامل كرونباخ ألفا) لضمان دقة النتائج، والتي ستُعرض لاحقًا في جداول ورسوم بيانية توضح التفسير العلمي لها.

١٠ - مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني):

المجال البشري:

تستهدف هذه الدراسة الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية الواقعة في منطقة بريدة، وتشمل العينة عددًا من الممرضات من مختلف الأقسام والدرجات الوظيفية، مثل أقسام الطوارئ، والعناية المركزة، والباطنية، والنسائية، وغير ذلك. سيتم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيلًا متوازنًا للفئات العمرية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، وذلك لضمان شمولية النتائج وإمكانية تعميمها على بيئات التمريضية مشابهة داخل المملكة، وبما يساهم في تقديم فهم دقيق للعوامل التي تؤثر في قرار الاستمرار في العمل أو مغادرته.

المجال المكاني:

ستُجرى الدراسة ميدانيًا في عدد من المستشفيات الحكومية الواقعة داخل مدينة بريدة بمنطقة القصيم، والتي تُعد من المدن الحيوية في تقديم خدمات الرعاية الصحية في المملكة. وقد تم اختيار هذه المدينة نظرًا لما تشهده من توسع في الخدمات الصحية، وزيادة في أعداد الكوادر التمريضية، مما يجعلها بيئة مناسبة لرصد وتحليل العوامل المؤثرة على قرار بقاء الكادر التمريضي الوطني في المستشفيات الحكومية.

المجال الزمني:

سيتم تنفيذ الدراسة خلال الربع الثاني من عام ٢٠٢٥، حيث تشمل هذه المدة مرحلة جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن توافق النتائج مع الواقع الفعلي والتحديات الحالية التي تواجهها الكوادر التمريضية في المستشفيات الحكومية، ويُساهم في تقديم توصيات محدثة وفعالة لصناع القرار في القطاع الصحي بالمملكة.

١١- التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

م	الجزء	المحتوى
١	الجزء الأول: التمهيد	الغلاف الاهداء والشكر قائمة المحتويات قائمة الجداول والاشكال قائمة الملاحق
٢	الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	الفصل الاول: مشكلة الدراسة وأهميتها الفصل الثاني: المتغير الاول للدراسة الفصل الثالث: المتغير الثاني للدراسة والارتباط بينهم
٣	الدراسة العملية و اجرائتها المنهجية	الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية للدراسة الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح
٤	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	مراجع الدراسة العربية والاجنبية ملاحق الدراسة ملخص الدراسة باللغة العربية ملخص الدراسة باللغة الاجنبية

١٣- المراجع والمصادر:

المصادر العربية:

الأحمدي، حنان عبدالرحيم. (2006). محددات التسرب الوظيفي للعاملين في التمريض في مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، مج 34، ع 4، 73 - 109. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/27397>

الأحمري، سعد عبد الرحمن، و المعمري، ياسر حسن سالم. (2021). التحديات التي تواجه قطاع التمريض: دراسة مقارنة بين المستشفيات الخاصة والعامة بمنطقة عسير. *مجلة الباحث الاقتصادي*، المجلد 9 (العدد 1)، 227-253. متاح على:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/85>

آل سالم، محمد حمد محمد. (2023). البدلات والمكافآت وأثرها على الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية بجدة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، الاصدار الخامس - العدد واحد وخمسون، ٥٧-٧٠.

الزهراني، سهام بنت خضر، و الغامدي، محمد سعيد (مشرف). (٢٠١١). المعوقات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة إستطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في المستشفيات بالقطيعين العام والخاص بمحافظة جدة.

الشهراني، فتحية عامر محمد. (2023). الرضا الوظيفي ودوره في التسرب الوظيفي لتمريض مراكز الرعاية الصحية الاولى دراسة تحليلية على القطاع الصحي بمحافظة بيشة المملكة العربية

المصادر الاجنبية:

- AbdELhay, E. S., Taha, S. M., El-Sayed, M. M., Helaly, S. H., & AbdELhay, I. S. (2025). Nurses retention: The impact of transformational leadership, career growth, work well-being, and work-life balance. *BMC Nursing*, 24(1), 148.
- Al Zamel, L. G., Lim Abdullah, K., Chan, C. M., & Piaw, C. Y. (2020). Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice*, 32(4), 218-228.
- Al-Ahmadi, H. A. (2006). Determinants of Nurse Turnover in Psychiatric Hospitals in Saudi Arabia. *Journal of the Social Sciences*, 34(4).
- Albalawi, A. M., Pascua, G. P., Alsaleh, S. A., Sabry, W., Ahajan, S. N., Abdulla, J., ... & Salih, S. S. (2024). Factors influencing nurses' turnover in Saudi Arabia: A systematic review. *Nursing Forum*, 2024(1), 4987339.
- Albougami, A. S., Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alquwez, N., Alamri, M. S., Adolfo, C. A., & Roque, M. Y. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International journal of health sciences*, 14(3), 33.
- Albougami, A. S., Almazan, J. U., Cruz, J. P., Alquwez, N., Alamri, M. S., Adolfo, C. A., & Roque, M. Y. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 33.

- Alharbi, H., & Alshehry, A. (2019). Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Annals of Saudi medicine*, 39(1), 48-55.
- Alshaibani, N. M., Aboshaiqah, A. E., & Alanazi, N. H. (2024). Association of job satisfaction, intention to stay, organizational commitment, and general self-efficacy among clinical nurses in Riyadh, Saudi Arabia. *Behavioral Sciences*, 14(12), 1140.
- Alshmemri, M. S. (2014). *Job satisfaction of Saudi nurses working in Saudi Arabian public hospitals* (Doctoral dissertation, RMIT University).
- Alzahrani, M. S. (2022). Impact of work environment on nurse's retention at hospital: Scoping review. *Evidence-Based Nursing Research*, 4(2), 39-53.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Darkwa, E. K., Newman, M. S., Kawkab, M., & Chowdhury, M. E. (2015). A qualitative study of factors influencing retention of doctors and nurses at rural healthcare facilities in Bangladesh. *BMC health services research*, 15, 1-12.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Zhang, A. Y., & Alghamdi, A. (2023). Utilizing the social determinants of health model to explore factors affecting nurses' job satisfaction in Saudi Arabian hospitals: A systematic review. *Healthcare*, 11(17), 2394.
- Kim, Y. M., & Seo, M. (2020). Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 377-387.

- Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review. *British Journal of Nursing, 30*(5), 302-308.
- Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors influencing retention among hospital nurses: A systematic review. *British Journal of Nursing, 30*(5), 302–308.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61–89.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International nursing review, 64*(1), 91-98.
- Rana, M. M., & Shakya, N. (2021). Factors influencing job retention and satisfaction among nurses in tertiary level hospital. *Journal of Gandaki Medical College-Nepal, 14*(1), 45-49.
- Salahat, M. F., & Al-Hamdan, Z. M. (2022). Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon, 8*(7).