

دراسات نقدية 3

مهمة الأسبوع السابع

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



تقييم إدارة المسار الوظيفي وأثره على تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع العمومي (دراسة ميدانية)

الباحثة: جغام سعاد

الجامعة: جامعة زيان عاشور – الجلفة، الجزائر

2024

<http://dspace.univ->

[djelfa.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/6859/
pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.univ-djelfa.dz/xmlui/bitstream/handle/123456789/6859/pdf?sequence=1&isAllowed=y) النهائي.



مقدمة

تتمحور هدفت هذه الأطروحة إلى تقييم إدارة المسار الوظيفي بأبعاده المتمثلة في التدريب والترقية، ودراسة أثره على تحقيق الرضا الوظيفي بأبعاده الأربعة (زملاء العمل، الإشراف، الأجور، ظروف العمل وطبيعته) لدى موظفي مستشفيات ولاية المسيلة في الجزائر. وتميّزت الدراسة بإدخال متغير العدالة التنظيمية ببعديها (العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية) كمتغير مُعدّل (Moderator) في العلاقة بين إدارة المسار الوظيفي والرضا الوظيفي، وهو ما يمثل إضافة نوعية في سياق المؤسسات الصحية العمومية في الجزائر.

انطلقت مشكلة الدراسة من واقع القطاع الصحي العمومي الجزائري الذي يعاني من تحديات متعددة تتعلق بتدني مستويات الرضا الوظيفي لدى الموظفين، وغياب مسارات وظيفية واضحة ومُحفّزة، فضلاً عن ضعف منظومة التدريب والترقية، مما ينعكس سلباً على جودة الخدمات الصحية المقدّمة للمواطنين.

تحديد الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

من خلال تحليل الإطار النظري والدراسات السابقة التي استعرضتها الباحثة، يمكن تحديد الفجوات البحثية التالية التي سعت الدراسة لسدّها:

الفجوة الأولى: غياب دراسة العلاقة الثلاثية المتكاملة

معظم الدراسات السابقة في البيئة العربية والجزائرية تناولت العلاقة بين متغيرين فقط (إما إدارة المسار الوظيفي والرضا الوظيفي، أو العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي)، بينما لم تتناول دراسات كافية العلاقة الثلاثية المتكاملة التي تجمع بين إدارة المسار الوظيفي والرضا الوظيفي والعدالة التنظيمية كمُعَدِّل في نموذج واحد. وهذا ما أسهمت فيه الباحثة بتصميم نموذج يدمج المتغيرات الثلاثة في إطار تحليلي شامل.

تحديد الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

الفجوة الثانية: ندرة الدراسات التطبيقية على القطاع الصحي العمومي الجزائري

أشارت الباحثة إلى أنّ معظم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي في الجزائر ركّزت على قطاعات أخرى كالتعليم والمؤسسات الصناعية والإدارية، بينما ظلّ القطاع الصحي العمومي – رغم حساسيته وأهميته الاجتماعية – يعاني من ندرة بحثية في هذا المجال. وتحديداً، لم تتناول دراسات سابقة كافية موضوع إدارة المسار الوظيفي في المستشفيات العمومية الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي.

تحديد الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

الفجوة الثالثة: غياب دور العدالة التنظيمية كمتغير مُعدّل

لاحظت الباحثة أنّ الدراسات السابقة التي تناولت العدالة التنظيمية اقتصرت في الغالب بدراسة كمتغير مستقل أو تابع، بينما لم تُختبر بشكل كافٍ كمتغير مُعدّل (Moderator) يُغيّر من طبيعة وقوة العلاقة بين إدارة المسار الوظيفي والرضا الوظيفي. وهذه فجوة منهجية مهمة لأنّ إدراك الموظف للعدالة في توزيع المكافآت وفي الإجراءات التنظيمية قد يُضعف أو يُقوّي أثر إدارة المسار الوظيفي على رضاه.

تحديد الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

الفجوة الرابعة: ضعف استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة

أشارت الباحثة إلى أنّ كثيراً من الدراسات العربية السابقة في مجال الرضا الوظيفي اعتمدت على أساليب إحصائية تقليدية (كالانحدار البسيط والمتعدد)، بينما يتطلب تحليل النماذج المعقدة التي تتضمن متغيرات وسيطة أو مُعدّلة استخدام أساليب أكثر تقدماً. وقد سعت الباحثة لسد هذه الفجوة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA) عبر برنامج R الإحصائي.

الفجوة الخامسة: قصور في تناول أبعاد المسار الوظيفي بشكل تفصيلي

معظم الدراسات التي تناولت المسار الوظيفي تعاملت معه كمفهوم واحد دون تفكيكه إلى أبعاده الفرعية (التدريب، الترقية)، ودون دراسة الأثر المستقل والمجمّع لكل بُعد على أبعاد الرضا الوظيفي المختلفة. وقد سعت الباحثة لمعالجة هذا القصور بتحليل الأثر المنفرد لكل بُعد من أبعاد إدارة المسار الوظيفي وأثره المجمّع على الرضا الوظيفي.

ثالثاً: أهم نتائج الدراسة

توصلت الأطروحة إلى مجموعة من النتائج الجوهرية التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

جاء مستوى إدراك إدارة المسار الوظيفي ببعديه (التدريب والترقية) لدى موظفي مستشفيات ولاية المسيلة مرتفعاً، مما يشير إلى أنّ المؤسسات الصحية في الولاية تُولي اهتماماً نسبياً بهذين البعدين.

أمّا مستوى الرضا الوظيفي فقد تباين بحسب الأبعاد؛ إذ جاء بُعدا زملاء العمل والإشراف بمستوى مرتفع، بينما جاء بُعدا الأجور وظروف العمل وطبيعته بمستوى متوسط فقط. وهذا يكشف عن خلل واضح في منظومة التعويضات المالية وبيئة العمل المادية في القطاع الصحي العمومي.

كذلك أكّدت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المسار الوظيفي (التدريب والترقية) بصفة مستقلة ومجمّعة على تحقيق الرضا الوظيفي. كما أثبتت أنّ العدالة التنظيمية ببعديها (الإجرائية والتوزيعية) تلعب دوراً مُعدّلاً في تلك العلاقة، بمعنى أنّ إدراك الموظفين للعدالة يُعزّز من قوة تأثير إدارة المسار الوظيفي على رضاهم.

تحليل مدى إسهام الأطروحة في تطوير الموضوع البحثي وسدّ الفجوات

أسهمت هذه الأطروحة في إثراء الأدب النظري حول الرضا الوظيفي من خلال بناء نموذج تحليلي متكامل يربط بين ثلاثة متغيرات رئيسية (إدارة المسار الوظيفي، الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية) في إطار نظري واحد. وقد نجحت في سدّ الفجوة الأولى المتعلقة بغياب العلاقة الثلاثية المتكاملة، حيث أثبتت تجريبياً أنّ العدالة التنظيمية تُعدّل من قوة العلاقة بين المتغيرين الآخرين. هذا الإسهام يفتح آفاقاً جديدة لفهم أعمق لتشابك العوامل التنظيمية المؤثرة في الرضا الوظيفي.

تحليل مدى إسهام الأطروحة في تطوير الموضوع البحثي وسدّ الفجوات

نجحت الباحثة في سدّ الفجوة المنهجية المتعلقة بضعف استخدام الأساليب الإحصائية المتقدمة في الدراسات العربية. فاستخدام التحليل العاملي التوكيدي عبر بيئة R الإحصائية يمثل نقلة نوعية مقارنة بالأساليب التقليدية (كالانحدار المتعدد عبر SPSS) التي اعتمدتها معظم الدراسات السابقة في السياق الجزائري. وحجم العينة الكبير (650 استبانة صالحة) يُعزّز من القوة الإحصائية ومصداقية النتائج.

سَدّت الدراسة الفجوة المتعلقة بندرة الدراسات على القطاع الصحي العمومي الجزائري، حيث وفّرت بيانات ميدانية غنية عن واقع المستشفيات العمومية في ولاية المسيلة. والكشف عن أنّ أبعاد الأجور وظروف العمل تحقق رضا متوسطاً فقط – بينما تحقق أبعاد العلاقات الاجتماعية والإشراف رضا مرتفعاً – يُوفّر لصانعي القرار الصحي خارطة طريق واضحة لتحديد أولويات التحسين.

الفجوات البحثية المتبقية والتوصيات للدراسات المستقبلية

رغم الإسهامات القيّمة لهذه الأطروحة، إلا أنّ هناك فجوات لا تزال مفتوحة وتمثل فرصاً بحثية مستقبلية:

أولاً: اقتصرَت الدراسة على ولاية واحدة (المسيلة)، مما يحدُّ من إمكانية تعميم النتائج على كامل القطاع الصحي

الجزائري أو العربي. ثمة حاجة لتكرار الدراسة في ولايات ودول أخرى لاختبار مدى ثبات النتائج عبر سياقات مختلفة.

ثانياً: تناولت الدراسة بُعدين فقط لإدارة المسار الوظيفي (التدريب والترقية)، بينما يمكن أن تشمل أبعاداً أخرى مهمة

كالتوجيه والإرشاد المهني ((Mentoring، والتدوير الوظيفي ((Job Rotation، وتخطيط التعاقب الوظيفي (Succession

(Planning)، وهي أبعاد مهمة في السياق المؤسسي الحديث.

الفجوات البحثية المتبقية والتوصيات للدراسات المستقبلية

ثالثاً: لم تتناول الدراسة متغيرات وسيطة أخرى قد تكون مؤثرة كالثقافة التنظيمية، والالتزام التنظيمي، والاحترق الوظيفي، والتحول الرقمي في المؤسسات الصحية وأثره على الرضا الوظيفي – خاصة في مرحلة ما بعد جائحة كوفيد-

19.

رابعاً: اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي فقط، ويمكن أن يُثري تبنيّ منهج مختلط (كمي ونوعي) فهم الظاهرة من خلال المقابلات المعمقة ودراسات الحالة.

خامساً: لم تأخذ الدراسة في الاعتبار البُعد الزمني (دراسة طولية)، إذ إنّ الرضا الوظيفي متغير ديناميكي يتأثر بالظروف المتغيرة بمرور الوقت.

سادساً: التوصيات التي خرجت بها الرسالة

رابعاً: أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات العملية الموجهة لصناع القرار في القطاع الصحي العمومي الجزائري، أبرزها: ضرورة تطوير وتحسين المسار الوظيفي للموظفين مع إمكانية ازدواجيته مع المسار الحديث، وزيادة الاهتمام بالعمليات التدريبية لتحسين مستوى الموظفين ورفع جودة الخدمة، واستقطاب كفاءات وخبرات علمية ولا سيما الخبرات الأجنبية للاستفادة منها وتحسين مستوى الأداء الوظيفي، وضرورة فتح مجال المنافسة بين القطاع الصحي العمومي والقطاع الخاص، مع تخصيص ميزانيات من طرف الدولة لاقتناء العتاد الطبي والأدوات المتطورة والأدوية للنهوض بهذا القطاع.

الخاتمة

رابعاً: تُعدُّ هذه الأطروحة إسهاماً قيِّماً ومُميّزاً في أدبيات الرضا الوظيفي في السياق العربي والجزائري، وذلك لعدة

أسباب: أولاً، تبنيها لنموذج نظري متكامل يجمع ثلاثة متغيرات في إطار واحد؛ ثانياً، تطبيقها على قطاع حيوي وحساس

(القطاع الصحي العمومي) عانى من إهمال بحثي نسبي؛ ثالثاً، استخدامها لأساليب إحصائية متقدمة تتجاوز الممارسات

التقليدية. وقد نجحت في سدّ غالبية الفجوات البحثية التي حدّتها، مع بقاء بعض الفجوات المفتوحة التي تُشكّل

فرصاً واعدة لباحثين مستقبليين في هذا المجال.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

