

العنوان /

تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية (دراسة تحليلية)

إعداد الطالبة/ أنفال سليمان الحربي

إشراف/ د. أسماء أبو عتزة

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
4	قائمة الجداول:
5	قائمة الاشكال:
6	المستخلص:
7	الفصل الأول
8	المقدمة:
10	مشكلة الدراسة:
12	أهداف الدراسة:
14	أهمية الدراسة:
19	تساؤلات الدراسة:
19	فرضيات الدراسة:
20	النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
23	الفصل الثاني: دراسات السابقة
24	المقدمة
26	متغيرات الدراسة
28	الدراسات السابقة
35	الإطار النظري
38	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
39	المقدمة:
40	المنهجية وطرق البحث:
42	مجتمع البحث:
44	خطوات جمع البيانات:
45	حدود البحث
47	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
48	المقدمة
49	نتائج الدراسة
79	التوصيات

81.....	المراجع
84.....	الملاحق
85.....	الاستبانة
86.....	Abstract

قائمة الجداول:

51	جدول 1 التحليل الاحصائي للبيانات
52	جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين
53	جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين
54	جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية
55	جدول 5 التحليل الاحصائي لتوفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين
56	جدول 6 التحليل الاحصائي لأستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة
57	جدول 7 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحي العامة
58	جدول 8 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل
59	جدول 9 التحليل الاحصائي للاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة
60	جدول 10 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجي في العمل
61	جدول 11 التحليل الاحصائي لاحظ انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية
62	جدول 12 التحليل الاحصائي للمؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة
63	جدول 13 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة
64	جدول 14 التحليل الاحصائي لأننا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها
65	جدول 15 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدي
66	جدول 16 التحليل الاحصائي للرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية
67	جدول 17 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية
68	جدول 18 التحليل الاحصائي لجودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضاي الوظيفي
69	جدول 19 التحليل الاحصائي لأشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة
71	جدول 20 نسبة صلاحية البيانات
71	جدول 21 معامل الفاكرونباخ
74	جدول 22 اختبار كاس اسكوير لدور برامج الرعاية الصحية في تحسين الصحة العامة في المؤسسات السعودية
76	جدول 23 اختبار كاي اسكوير لدور برامج الرعاية الصحية لزيادة الانتاجية في المؤسسات السعودية
78	جدول 24 اختبار كاي اسكوير لدور برامج الرعاية الصحية لتحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية

قائمة الاشكال:

- رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة..... 35
- رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين..... 52
- رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين..... 53
- رسم توضيحي 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية..... 54
- رسم توضيحي 5 التحليل الاحصائي لتوفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين..... 55
- رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي لأستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة..... 56
- رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحي العامة..... 57
- رسم توضيحي 8 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل..... 58
- رسم توضيحي 9 التحليل الاحصائي للاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة..... 59
- رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجي في العمل..... 60
- رسم توضيحي 11 التحليل الاحصائي لاحظ انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية..... 61
- رسم توضيحي 12 التحليل الاحصائي للمؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة..... 62
- رسم توضيحي 13 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة..... 63
- رسم توضيحي 14 التحليل الاحصائي لأننا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها..... 64
- رسم توضيحي 15 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدي..... 65
- رسم توضيحي 16 التحليل الاحصائي للرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية..... 66
- رسم توضيحي 17 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية..... 67
- رسم توضيحي 18 التحليل الاحصائي لجودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضاي الوظيفي..... 68
- رسم توضيحي 19 التحليل الاحصائي لأشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة..... 69
- رسم توضيحي 20 متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة..... 72
- رسم توضيحي 21 الأعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور برامج الرعاية الصحية في تحسين الصحة العامة في المؤسسات السعودية..... 74
- رسم توضيحي 22 الأعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة للدور برامج الرعاية الصحية لزيادة الانتاجية في المؤسسات السعودية..... 76
- رسم توضيحي 23 الأعمدة المتماثلة للجداول المتقاطعة لدور برامج الرعاية الصحية لتحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية..... 78

المستخلص:

تبحث هذه الدراسة في تأثير مبادرات الرعاية الصحية الموجهة نحو الموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية ، باستخدام منهجية كمية لجمع البيانات وتحليلها. تسعى الدراسة إلى دراسة العلاقة بين برامج الرعاية الصحية والتحسينات في صحة الموظفين ، وكذلك التأثير المحتمل لهذه البرامج على الإنتاجية المؤسسية وبيئة العمل. تم اختيار عينة عشوائية من 108 موظف من مختلف المؤسسات السعودية ، وتم جمع ردودهم من خلال استبيانات مستعدة مسبقاً ، تليها التحليل باستخدام طرق إحصائية مناسبة. الموظفين داخل المنظمات. الالتزام المؤسسي بالبرامج الصحية المستهدفة يعزز بشكل كبير رفاهية صحة الموظفين ، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات التغيب. لا تساعد هذه البرامج فقط في الوقاية من الأمراض والصيانة الصحية للموظفين، ولكن أيضاً تعزز الأداء الوظيفي من خلال تعزيز بيئة عمل داعمة ومثيرة. على العكس ، أظهرت الدراسة أن تنفيذ برامج الرعاية الصحية يعزز الإنتاجية المؤسسية. تزيد التحسينات في صحة الموظف من قدرتها على التركيز والمشاركة في واجبات معينة ، مما يؤدي إلى مكاسب الإنتاجية على المدى الطويل. علاوة على ذلك ، فإن تحديد أولويات صحة الموظفين يعزز الولاء التنظيمي ويقلل من النفقات المرتبطة بالتغيب والغياب المرضي المتكرر. أظهرت الدراسة أيضاً أن مبادرات الرعاية الصحية تلعب تأثيراً حاسماً في تحسين بيئة العمل بشكل عام. يعزز تنفيذ هذه البرامج تصور الأمن الوظيفي ويقلل من الضغوط النفسية التي قد يتعرض لها الموظفون ، مما يعزز بيئة عمل أكثر سلمية وتعاوناً بين أعضاء الفريق. لذلك ، تعد برامج الرعاية الصحية عنصراً لا يتجزأ من استراتيجية الشركات التي تسعى جاهدة لبناء بيئة عمل مثالية وجذب المهارات البشرية شروط تحسين صحة الموظفين ، وزيادة الإنتاجية ، أو إثراء بيئة العمل.

الفصل الأول

المقدمة:

تعتبر برامج الرعاية الصحية للموظفين من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة لتحقيق النجاح والاستدامة، خاصة في البيئات التنافسية مثل السوق السعودي. ومع تزايد التحديات الاقتصادية والاجتماعية، أصبحت المؤسسات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالاهتمام برفاهية موظفيها كجزء من استراتيجياتها الشاملة لتحسين الإنتاجية وتقليل التكاليف التشغيلية. هذا الاهتمام ليس وليد اللحظة، ولكنه تطور استجابة للتغيرات في المفاهيم الإدارية حول أهمية العنصر البشري كأصل استراتيجي للمؤسسة (Alzain, 2022).

في المملكة العربية السعودية، حيث تشهد بيئة العمل تطورات مستمرة نتيجة لتنفيذ رؤية 2030، ازداد التركيز على تحسين جودة حياة الموظفين وتوفير بيئة عمل صحية وداعمة. برامج الرعاية الصحية تأتي في مقدمة هذه الجهود، حيث تشمل مجموعة متنوعة من الخدمات الصحية التي تهدف إلى تعزيز صحة الموظفين، بما في ذلك التأمين الصحي، الفحوصات الطبية الدورية، وبرامج الوقاية من الأمراض. هذه البرامج لا تقتصر على الجانب العلاجي فحسب، بل تشمل أيضاً الجوانب الوقائية والتعليمية، مثل التوعية بأهمية التغذية السليمة والنشاط البدني، والدعم النفسي والاجتماعي.

أحد أهم التأثيرات الإيجابية لبرامج الرعاية الصحية هو قدرتها على تقليل معدلات الغياب بين الموظفين. الغياب عن العمل يُعد من أكبر المشكلات التي تواجه المؤسسات، حيث يؤثر سلباً على الإنتاجية ويزيد من الأعباء المالية، سواء من حيث تكاليف التعويض عن العمالة الغائبة أو من حيث الأضرار التي تلحق بسير العمل وجودة المنتجات أو الخدمات المقدمة. من خلال تقديم رعاية صحية شاملة، يمكن للمؤسسات السعودية تحسين صحة الموظفين وتقليل الحاجة إلى الغياب الناتج عن الأمراض أو الإرهاق البدني والنفسي (Challener, 2020).

تؤكد الدراسات على أن وجود برامج رعاية صحية قوية يؤدي إلى تحسين الحالة الصحية العامة للموظفين، مما يقلل من احتمالية تعرضهم للأمراض والإصابات المتعلقة بالعمل. على سبيل المثال، المؤسسات التي توفر فحوصات طبية دورية تستطيع اكتشاف الأمراض المزمنة مبكراً وتقديم العلاجات اللازمة قبل تفاقمها. هذا يقلل من احتمالية حدوث غيابات طويلة الأمد، ويعزز من قدرة الموظفين على مواصلة العمل بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، برامج الدعم النفسي والبدني مثل الاستشارات النفسية والأنشطة الرياضية تساعد في تقليل مستويات التوتر والقلق، مما ينعكس إيجاباً على الحضور والتركيز في العمل.

في السياق السعودي، تظهر أهمية برامج الرعاية الصحية للموظفين بشكل واضح، حيث تسعى العديد من المؤسسات إلى تكييف هذه البرامج مع احتياجات وثقافة المجتمع المحلي. هذا يشمل مراعاة الجوانب الدينية والاجتماعية في تصميم وتنفيذ البرامج الصحية. على سبيل المثال، توفير أوقات مرنة لممارسة الأنشطة الرياضية أو الترويج لبرامج التغذية التي تتماشى مع العادات الغذائية المحلية. مثل هذه التكيفات تجعل البرامج أكثر فعالية وملاءمة للموظفين، مما يزيد من مشاركتهم واستفادتهم منها (Res، 2021).

ولا يقتصر تأثير برامج الرعاية الصحية على تقليل معدلات الغياب فقط، بل يمتد ليشمل تحسين الرضا الوظيفي وزيادة الولاء للمؤسسة. عندما يشعر الموظفون بأن مؤسستهم تهتم بصحتهم ورفاهيتهم، فإن هذا يعزز من شعورهم بالانتماء والالتزام تجاه العمل. هذا الارتباط القوي بين الموظف والمؤسسة يساهم في تحسين الأداء العام وتقليل معدلات دوران الموظفين، مما يعود بالفائدة على المؤسسة من خلال استقرار قوة العمل وتراكم الخبرات داخل المؤسسة.

تطبيق برامج الرعاية الصحية بفعالية يمكن أن يساهم في تحسين الصورة العامة للمؤسسة في السوق، حيث يتم النظر إليها كمؤسسة مسؤولة اجتماعيًا تهتم بموظفيها. هذا الأمر يعزز من سمعة المؤسسة ويجعلها وجهة جذابة للمواهب والكفاءات التي تبحث عن بيئة عمل صحية ومستدامة.

إن تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين يتجاوز مجرد تقليل معدلات الغياب، ليشمل تحسين الأداء العام للمؤسسة، وزيادة رضا الموظفين، وتعزيز سمعة المؤسسة في السوق. من خلال استثمار الموارد في تحسين صحة ورفاهية الموظفين، تستطيع المؤسسات السعودية تحقيق عوائد ملموسة على مستوى الإنتاجية والاستدامة، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل (Ahmad، 2023).

مشكلة الدراسة:

تشكل مشكلة الغياب عن العمل واحدة من أكبر التحديات التي تواجه المؤسسات في جميع أنحاء العالم، ولا سيما في المملكة العربية السعودية. يعد الغياب المتكرر عن العمل من العوامل التي تؤثر بشكل كبير على سير العمليات اليومية للمؤسسات، حيث يمكن أن يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة الأعباء المالية. في بيئة العمل السعودية، التي تشهد تطورات كبيرة نتيجة لسياسات التحول الوطني ورؤية 2030، أصبح من الضروري فهم الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب وكيفية معالجتها بفعالية.

على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل وتوفير الرعاية الصحية للموظفين، إلا أن مشكلة الغياب لا تزال تمثل تحديًا مستمرًا. يعزى ذلك إلى عدة عوامل، منها العوامل الصحية والنفسية والاجتماعية، التي تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظفين على الاستمرار في العمل بانتظام. من هنا تأتي أهمية دراسة العلاقة بين برامج الرعاية الصحية والغياب عن العمل، لفهم ما إذا كانت هذه البرامج تحقق الأهداف المرجوة في تقليل معدلات الغياب.

• دور برامج الرعاية الصحية في تقليل الغياب

تسعى المؤسسات الحديثة إلى تبني برامج رعاية صحية شاملة لتحسين صحة ورفاهية الموظفين، وبالتالي تقليل معدلات الغياب عن العمل. تشمل هذه البرامج عادة مجموعة من الخدمات الصحية، مثل التأمين الصحي، والفحوصات الطبية الدورية، وبرامج الوقاية من الأمراض، والدعم النفسي. الهدف من هذه البرامج هو تعزيز الحالة الصحية العامة للموظفين ومنع حدوث الأمراض التي قد تؤدي إلى غيابهم عن العمل.

ومع ذلك، يطرح السؤال حول فعالية هذه البرامج في تقليل معدلات الغياب بشكل فعلي. هل تساهم برامج الرعاية الصحية في تحسين صحة الموظفين وتقليل الحاجة إلى الغياب، أم أنها لا تزال غير كافية لتلبية احتياجاتهم الصحية؟ يجب أن تتعامل المؤسسات السعودية مع هذه المشكلة من خلال تحليل دقيق لمدى تأثير هذه البرامج على معدلات الغياب، وتحديد ما إذا كانت تحقق الفوائد المرجوة.

• العوامل المؤثرة على فعالية برامج الرعاية الصحية

تتأثر فعالية برامج الرعاية الصحية بعدة عوامل، من بينها التصميم المناسب للبرامج، ومدى تلبية هذه البرامج لاحتياجات الموظفين الصحية، والتفاعل بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية. في بعض الحالات، قد تكون البرامج الحالية غير كافية أو غير ملائمة للاحتياجات الفعلية للموظفين، مما يؤدي إلى استمرار مشكلة الغياب. على سبيل المثال، عدم توفر الدعم النفسي الكافي أو عدم إجراء الفحوصات الطبية الدورية بشكل منتظم قد يؤدي إلى تفاقم المشاكل الصحية وزيادة الغياب.

بالإضافة إلى ذلك، قد تؤثر العوامل الثقافية والاجتماعية على فعالية برامج الرعاية الصحية. في المجتمع السعودي، قد يكون هناك بعض العوائق الثقافية التي تمنع الموظفين من الاستفادة الكاملة من هذه البرامج، مثل الخوف من الوصمة الاجتماعية المرتبطة بالأمراض النفسية أو عدم الوعي بأهمية الوقاية الصحية. لذا، يجب على المؤسسات تصميم برامج رعاية صحية تأخذ في الاعتبار هذه العوامل وتعمل على تجاوزها لضمان تحقيق الفعالية المطلوبة.

• التحديات المالية والتشغيلية لبرامج الرعاية الصحية

على الرغم من الفوائد المحتملة لبرامج الرعاية الصحية في تقليل معدلات الغياب، إلا أن تطبيق هذه البرامج يتطلب استثمارات مالية كبيرة. بعض المؤسسات قد تواجه صعوبة في تبرير هذه التكاليف، خاصة إذا كانت الفوائد غير واضحة على المدى القصير. هذا يمكن أن يؤدي إلى تقليص نطاق البرامج أو إلغاؤها، مما يعزز من استمرار مشكلة الغياب.

يجب على المؤسسات السعودية أن تنظر إلى هذه البرامج كاستثمار طويل الأمد، حيث يمكن أن تؤدي إلى تحسين الإنتاجية وزيادة الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، يجب تطوير نماذج أعمال تأخذ في الاعتبار العوائد الاقتصادية والاجتماعية لهذه البرامج، بما في ذلك تحسين سمعة المؤسسة في السوق وزيادة جاذبيتها للموظفين الموهوبين.

• الحاجة إلى تقييم مستمر لبرامج الرعاية الصحية

إن من التحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات هي غياب آليات فعالة لتقييم برامج الرعاية الصحية ومدى تأثيرها على معدلات الغياب. إذا لم يتم قياس فعالية هذه البرامج بانتظام، فإن المؤسسات قد تفقد القدرة على تحديد نقاط الضعف وتحسينها.

هذه البرامج بشكل مستمر. هنا يكمن أهمية تطوير أدوات تقييم موثوقة وفعالة تساعد في تحليل البيانات المتعلقة بالغياب وربطها بالإجراءات الصحية المتبعة.

من خلال هذه الأدوات، يمكن للمؤسسات تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتعديل البرامج بما يتلاءم مع احتياجات الموظفين الفعلية. على سبيل المثال، يمكن أن يظهر التحليل أن بعض البرامج تحتاج إلى زيادة التركيز على الدعم النفسي أو أن هناك حاجة إلى زيادة التوعية الصحية بين الموظفين. هذا النهج العلمي في التعامل مع مشكلة الغياب سيسهم في تحسين فعالية برامج الرعاية الصحية وضمان تحقيق أهدافها بشكل مستدام.

تتطلب مشكلة الغياب عن العمل في المؤسسات السعودية اهتمامًا كبيرًا وتحليلًا معمقًا لتحديد الأسباب الجذرية ومعالجتها بفعالية. على الرغم من أن برامج الرعاية الصحية تمثل جزءًا هامًا من الحل، إلا أنها تحتاج إلى تصميم وتنفيذ يتلاءم مع احتياجات الموظفين وثقافة المجتمع. يجب على المؤسسات السعودية الاستثمار في هذه البرامج كجزء من استراتيجياتها الشاملة لتحسين بيئة العمل وتعزيز الإنتاجية. كما يجب أن تركز المؤسسات على تطوير أدوات تقييم مستمرة لقياس فعالية هذه البرامج وإجراء التعديلات اللازمة. من خلال فهم أفضل لأسباب الغياب وتطوير برامج رعاية صحية فعالة، يمكن للمؤسسات السعودية تحسين أدائها العام والمساهمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية على المدى الطويل.

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير برامج الرعاية الصحية المقدمة للموظفين في المؤسسات السعودية على معدلات الغياب عن العمل. يمثل هذا الهدف الرئيسي حجر الأساس الذي تنبثق منه مجموعة من الأهداف الفرعية التي تساهم في توفير فهم شامل حول مدى فعالية تلك البرامج في تحسين مستويات الحضور الوظيفي وتعزيز الرفاهية العامة للموظفين.

- الأهداف الفرعية

1. تحديد أنواع برامج الرعاية الصحية المتاحة في المؤسسات السعودية.

من خلال هذا الهدف الفرعي، تسعى الدراسة إلى استعراض مختلف البرامج الصحية المتاحة للموظفين في المؤسسات السعودية. يتضمن ذلك تحليل سياسات التأمين الصحي، البرامج الوقائية، والرعاية الصحية الشاملة، وكذلك كيفية تطبيقها داخل بيئة العمل. الهدف من هذه الفقرة هو تقديم نظرة شاملة عن طبيعة وتنوع البرامج المتوفرة وكيفية تنفيذها.

2. تحليل تأثير برامج الرعاية الصحية على الصحة العامة للموظفين.

يركز هذا الهدف الفرعي على فهم كيفية تأثير البرامج الصحية المقدمة من المؤسسات على الحالة الصحية العامة للموظفين. تهدف الدراسة إلى قياس مدى التحسن في الحالة الصحية والعقلية للموظفين نتيجة لهذه البرامج، مما يساهم بشكل مباشر في تقليل معدلات الغياب المرتبطة بالمشكلات الصحية.

3. قياس تأثير البرامج الصحية على معدل الغياب عن العمل.

يسعى هذا الهدف الفرعي إلى الربط المباشر بين توافر برامج الرعاية الصحية وانخفاض معدلات الغياب في المؤسسات السعودية. من خلال التحليل الكمي والبيانات المجمعة، سيتم تقييم مدى فعالية هذه البرامج في تقليل الغياب، مع الأخذ في الاعتبار العوامل الأخرى التي قد تؤثر على هذه العلاقة مثل نوع الوظيفة والبيئة العملية.

4. استكشاف العلاقة بين رضا الموظفين عن برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب.

يتناول هذا الهدف الفرعي استكشاف مدى رضا الموظفين عن البرامج الصحية التي تقدمها مؤسساتهم، وكيف ينعكس هذا الرضا على معدلات الغياب. الدراسة ستسعى إلى فهم ما إذا كان الرضا عن نوعية الخدمات الصحية المقدمة يؤثر بشكل كبير على قرار الموظف بالغياب أو الحضور، وبالتالي على إنتاجيته.

5. تقديم توصيات لتحسين برامج الرعاية الصحية في المؤسسات السعودية.

بناءً على النتائج المستخلصة من التحليل، تسعى الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات لتحسين برامج الرعاية الصحية في المؤسسات السعودية. هذه التوصيات ستكون مبنية على البيانات والتحليلات العلمية، بهدف تعزيز فعالية هذه البرامج في تقليل معدلات الغياب وتحسين الصحة العامة للموظفين.

أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية

تعتبر الدراسة العلمية التي تبحث في تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية ذات أهمية بالغة للأبحاث الأكاديمية وللممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية. توفر هذه الدراسة رؤى عميقة حول كيفية تأثير تدخلات الرعاية الصحية على سلوك الموظفين، مما يعزز الفهم العلمي والعملية للعوامل التي تسهم في تحسين بيئة العمل. فيما يلي توضيح لأهمية هذه الدراسة من عدة جوانب:

1. تعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين الرعاية الصحية والغياب

تسهم الدراسة في تطوير المعرفة العلمية حول العلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب عن العمل. على الرغم من وجود اعتقاد شائع بأن توفير الرعاية الصحية للموظفين يمكن أن يقلل من معدلات الغياب، إلا أن الأدلة التجريبية الدقيقة التي تدعم هذا الاعتقاد قد تكون محدودة. من خلال إجراء تحليل دقيق لهذه العلاقة، يمكن للدراسة أن تقدم أدلة تجريبية تدعم أو تتناقض مع هذه الفرضيات، مما يساهم في بناء قاعدة بيانات علمية قوية حول فعالية برامج الرعاية الصحية في تقليل الغياب (Paiva, 2020).

2. تقديم رؤى حول تصميم برامج الرعاية الصحية

من خلال تحليل التأثيرات المحددة لبرامج الرعاية الصحية، يمكن للدراسة أن تكشف عن أفضل الممارسات والتصاميم الفعالة لهذه البرامج. يمكن أن تقدم الدراسة توصيات حول العناصر الأساسية التي يجب تضمينها في برامج الرعاية الصحية، مثل الفحوصات الطبية الدورية، والدعم النفسي، والأنشطة الرياضية، لتلبية احتياجات الموظفين بشكل أكثر فعالية. هذا يوفر للباحثين والممارسين دليلاً عملياً على كيفية تصميم برامج رعاية صحية تحقق أقصى تأثير في تحسين صحة الموظفين وتقليل معدلات الغياب.

3. دعم تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية

توفر الدراسة رؤى قيمة يمكن أن تدعم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات السعودية. من خلال فهم كيفية تأثير برامج الرعاية الصحية على الغياب، يمكن للممارسين في مجال الموارد البشرية تحسين استراتيجياتهم وتطوير سياسات أكثر فاعلية. هذا يشمل تحسين طرق تقديم الدعم الصحي والنفسي للموظفين، وتطوير برامج وقائية تساهم في تقليل مشاكل الصحة التي قد تؤدي إلى الغياب. كما أن النتائج قد تساعد في صياغة سياسات تعزز من التزام الموظفين وتقلل من التكاليف المرتبطة بالغياب (Rotea، 2023).

4. تعزيز السياسات الصحية العامة

يمكن أن تسهم الدراسة في تقديم توصيات تهدف إلى تحسين السياسات الصحية العامة في المؤسسات. بناءً على نتائج البحث، يمكن للجهات الحكومية والمؤسسات العامة أن تتبنى سياسات تدعم تنفيذ برامج الرعاية الصحية بشكل أكثر فعالية. هذا يمكن أن يشمل تقديم الحوافز للمؤسسات التي تطبق برامج ناجحة أو تطوير مبادرات وطنية تعزز من جودة الرعاية الصحية في أماكن العمل.

5. تقديم مساهمات للبحث الأكاديمي في مجال الصحة المؤسسية

من خلال تقديم تحليل متعمق لتأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالصحة المؤسسية وإدارة الموارد البشرية. توفر النتائج التي تتوصل إليها الدراسة بيانات وتجارب قد تكون مفيدة للباحثين الآخرين الذين يعملون على قضايا مماثلة، مما يعزز من تبادل المعرفة ويساعد في تطوير نظريات ومفاهيم جديدة في هذا المجال.

6. تقييم العوائد الاقتصادية للاستثمار في صحة الموظفين

تستطيع الدراسة أيضًا تقديم رؤى حول العوائد الاقتصادية للاستثمار في برامج الرعاية الصحية. من خلال تحليل العلاقة بين برامج الرعاية الصحية وتكاليف الغياب، يمكن للدراسة أن تقدم دلائل ملموسة على مدى جدوى استثمار الموارد في صحة الموظفين من منظور اقتصادي. هذا يساعد المؤسسات على تبرير التكاليف المرتبطة ببرامج الرعاية الصحية من خلال تقديم بيانات عن كيفية تأثير هذه البرامج على التكاليف الإجمالية المرتبطة بالغياب والإنتاجية.

7. تحسين جودة الحياة في مكان العمل

من خلال التركيز على تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، تساهم الدراسة في تحسين جودة الحياة في مكان العمل. يمكن أن تساعد النتائج التي تسفر عنها الدراسة المؤسسات على إدراك الأهمية الشاملة لرفاهية الموظفين ورفاهيتهم النفسية والجسدية. تحسين جودة الحياة في العمل ليس فقط مفيداً للموظفين، بل يمكن أن يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إيجابية، مما يعزز من الأداء العام والتعاون بين الفريق (Cohen، 2023).

توفر الدراسة العلمية حول تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية أهمية كبيرة على عدة مستويات. من تعزيز الفهم العلمي للعلاقة بين الرعاية الصحية والغياب إلى تقديم توصيات عملية لتحسين برامج الرعاية الصحية، تساهم الدراسة في تقديم رؤى قيمة يمكن أن تدعم تحسين بيئة العمل، وتعزيز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتطوير السياسات الصحية العامة. من خلال تقديم بيانات تجريبية دقيقة وتوصيات مبنية على التحليل العميق، يمكن للدراسة أن تلعب دوراً حيوياً في تحسين الصحة العامة والرفاهية في المؤسسات السعودية.

- الأهمية العملية

تكتسب الدراسة التي تبحث في تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية أهمية عملية كبيرة من حيث تقديم حلول ملموسة ومبنية على الأدلة للتحديات التي تواجه المؤسسات في هذا السياق. تكمن أهمية الدراسة العملية في قدرتها على تقديم رؤى وتوصيات يمكن أن تكون ذات تأثير مباشر على كيفية إدارة المؤسسات لبرامج الرعاية الصحية وتحسين الأداء العام. فيما يلي تفصيل لأهمية الدراسة العملية في هذا المجال:

1. تحسين إدارة الموارد البشرية

تساعد الدراسة في تحسين كيفية إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. من خلال فهم تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، يمكن لقادة الموارد البشرية تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتلبية احتياجات الموظفين. يتضمن ذلك تصميم برامج صحية تركز على المجالات التي تعاني منها المؤسسات بشكل خاص، مثل توفير فحوصات طبية دورية أو دعم نفسي أكبر. هذا يمكن أن يساهم في تحسين مستوى التفاعل بين الموظفين وإدارتهم ويعزز من استقرار القوة العاملة (Mahdavi، 2023).

2. تقليل التكاليف المرتبطة بالغياب

تعتبر التكاليف المرتبطة بالغياب عن العمل من القضايا المالية الهامة التي تواجهها المؤسسات. من خلال دراسة كيفية تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، يمكن للمؤسسات أن تحقق توفيرًا ملحوظًا في التكاليف. هذه الدراسة يمكن أن توفر بيانات حول كيفية تقليل تكاليف التغطية البديلة وتكاليف الإنتاجية المفقودة نتيجة للغياب. بناءً على هذه البيانات، يمكن للمؤسسات توجيه استثماراتها بشكل أكثر فاعلية في برامج الرعاية الصحية التي تحقق أكبر فائدة اقتصادية.

3. تعزيز رضا الموظفين وولائهم

تؤثر جودة برامج الرعاية الصحية بشكل كبير على رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة. من خلال تحليل تأثير هذه البرامج على معدلات الغياب، يمكن للدراسة أن تقدم دليلًا على كيفية تحسين رضا الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن صحتهم ورفاهيتهم محل اهتمام من قبل مؤسستهم، فإن هذا يعزز من ولائهم ويقلل من الرغبة في البحث عن فرص عمل أخرى. تحسين رضا الموظفين يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على الأداء العام للمؤسسة ويعزز من بيئة العمل بشكل عام (Ferreira، 2032).

4. تعزيز سمعة المؤسسة وجاذبيتها

يمكن أن تسهم الدراسة في تحسين سمعة المؤسسة وجاذبيتها في سوق العمل. المؤسسات التي تطبق برامج رعاية صحية فعالة تظهر كمؤسسات تهتم برفاهية موظفيها، مما يعزز من جاذبيتها لجذب الكفاءات المتميزة. الدراسة يمكن أن توفر دليلًا على أن الاستثمار في برامج الرعاية الصحية ليس فقط محسنًا لبيئة العمل، ولكن أيضًا جزءًا من استراتيجية جذب واستبقاء أفضل المواهب. هذا يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على قدرة المؤسسة على التنافس في سوق العمل.

5. دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية

تساهم الدراسة في تقديم المعلومات اللازمة لدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشأن برامج الرعاية الصحية. من خلال تحليل بيانات التأثير والنتائج، يمكن للمسؤولين في المؤسسات اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة حول كيفية تخصيص الموارد بشكل أكثر فعالية. هذه القرارات يمكن أن تشمل تحسين البرامج الحالية، إضافة خدمات جديدة، أو حتى إعادة تصميم البرامج.

لتلبية الاحتياجات الخاصة للموظفين. اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على تحليل دقيق يساعد في تحقيق نتائج أفضل وتقليل الهدر المالي.

6. تحسين استراتيجيات الوقاية والتدخل

تساعد الدراسة في تحسين استراتيجيات الوقاية والتدخل المتعلقة بصحة الموظفين. من خلال تحليل كيفية تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، يمكن تحديد المجالات التي تحتاج إلى مزيد من التركيز في الوقاية. على سبيل المثال، إذا أظهرت الدراسة أن الغياب ناتج عن مشاكل صحية معينة يمكن الوقاية منها، فإن ذلك يوفر فرصة لتطوير برامج توعوية ووقائية تركز على هذه المجالات. تحسين استراتيجيات الوقاية والتدخل يساهم في تقليل مشاكل الصحة ويعزز من صحة الموظفين بشكل عام.

7. تعزيز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية

يمكن للدراسة أن تعزز الالتزام التنظيمي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. عندما تكون البرامج الصحية فعالة في تقليل معدلات الغياب، فإن ذلك يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بالإنتاجية والكفاءة. الدراسة توفر الأدلة التي يمكن استخدامها لتحديد مدى تحقيق هذه الأهداف وتحسين استراتيجيات العمل. بالتالي، تساهم الدراسة في تحقيق النجاح المؤسسي العام من خلال تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف المحددة.

تقدم الدراسة التي تستعرض تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية أهمية عملية كبيرة. من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية، تقليل التكاليف، تعزيز رضا الموظفين، دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحسين استراتيجيات الوقاية، تساهم الدراسة في تقديم حلول عملية للمشاكل المرتبطة بالغياب عن العمل. كما أن الدراسة تساهم في تعزيز سمعة المؤسسة وجاذبيتها، مما يجعلها جزءاً أساسياً من استراتيجية المؤسسات لتحقيق النجاح المستدام.

تساؤلات الدراسة:

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما هو تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مدى فعالية برامج الرعاية الصحية الحالية في المؤسسات السعودية في تقليل معدلات الغياب؟
2. كيف تؤثر برامج الرعاية الصحية على الغياب المرتبط بالأمراض الجسدية؟
3. ما هو تأثير برامج الرعاية الصحية على الغياب الناتج عن التوتر والإجهاد؟
4. كيف يؤثر تقديم الرعاية الصحية على رضا الموظفين وولائهم تجاه المؤسسة؟
5. ما هي العوائق التي تواجه تنفيذ برامج الرعاية الصحية في المؤسسات السعودية وكيف تؤثر على فعاليتها؟
6. كيف يؤثر الاستثمار في برامج الرعاية الصحية على الأداء العام للمؤسسة والإنتاجية؟
7. ما هي أفضل الممارسات لتصميم وتنفيذ برامج الرعاية الصحية التي تسهم في تقليل معدلات الغياب؟

فرضيات الدراسة:

تستند فرضيات الدراسة إلى فكرة أن هناك تأثيرًا واضحًا لبرامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية. تقوم هذه الفرضيات على أساس وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرعاية الصحية وتحسين معدلات الحضور.

- الفرضية الرئيسية:

✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الرعاية الصحية للموظفين وتقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية.

- الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية برامج الرعاية الصحية وتقليل الغياب المرتبط بالأمراض الجسدية.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج الرعاية الصحية وتقليل الغياب الناتج عن التوتر والإجهاد.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين عن برامج الرعاية الصحية ومستوى التزامهم بالعمل.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين تصميم وتنفيذ برامج الرعاية الصحية وتقليل معدلات الغياب في المؤسسات.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوائق الثقافية والاجتماعية وفعالية برامج الرعاية الصحية في تقليل معدلات الغياب.
6. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في برامج الرعاية الصحية والأداء العام للمؤسسة.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعتبر النظرية العلمية المتبعة من الأركان الأساسية لأي دراسة علمية، حيث تُشكل الأساس الفكري والمنهجي الذي يعتمد عليه الباحث لفهم وتحليل الظواهر المرتبطة بموضوع الدراسة. في دراسة "تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية"، تبرز العديد من المنطلقات النظرية التي يمكن من خلالها فهم العلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب.

1. نظرية التحفيز الصحي والرفاهية في مكان العمل:

تُعتبر نظرية التحفيز الصحي والرفاهية من النظريات الرائدة في دراسة العوامل المؤثرة على أداء الموظفين وارتباطهم بمكان العمل. تستند هذه النظرية إلى الفكرة القائلة بأن صحة الموظف ورفاهيته تُشكل جزءاً أساسياً من تحفيزه للبقاء والاستمرار في العمل بكفاءة. من هذا المنطلق، تعني برامج الرعاية الصحية للموظفين بتوفير الدعم اللازم للحفاظ على صحتهم الجسدية والعقلية، مما يُقلل من احتمالية تعرضهم لأمراض أو ضغوط نفسية تؤدي إلى غيابهم عن العمل.

في السياق السعودي، تزداد أهمية هذه النظرية في ضوء التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها المملكة، والتي تفرض على المؤسسات تبني سياسات رعاية صحية شاملة تستهدف تحسين جودة حياة الموظفين وضمان استدامة أدائهم الوظيفي (Karaferis، 2022).

2. نظرية رأس المال البشري:

تشير نظرية رأس المال البشري إلى أن الموظفين يُعتبرون أصولاً قيمة للمؤسسات، وأن الاستثمار في صحتهم وتعليمهم وتطويرهم يعزز من إنتاجيتهم ويقلل من التكاليف المرتبطة بالغياب. من هذا المنطلق، يمكن النظر إلى برامج الرعاية الصحية كاستثمار استراتيجي في رأس المال البشري، حيث تساهم في تعزيز صحة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجاباً على معدلات الغياب في المؤسسات.

تُعتبر هذه النظرية ذات أهمية خاصة في المؤسسات السعودية التي تسعى لتحقيق أهداف رؤية 2030، حيث يتطلب ذلك تعزيز كفاءة القوى العاملة وتقليل الفاقد الزمني المرتبط بالغياب، وذلك من خلال برامج رعاية صحية فعالة وشاملة (Claudia، 2019).

3. نظرية الضغوط والإجهاد المهني:

تُسلط نظرية الضغوط والإجهاد المهني الضوء على العلاقة بين الضغوط النفسية التي يواجهها الموظف في بيئة العمل وتأثيرها على صحته العامة ومعدلات غيابه. وفقاً لهذه النظرية، فإن الضغوط المستمرة قد تؤدي إلى تفاقم المشاكل الصحية للموظفين، مما يزيد من احتمالية غيابهم عن العمل. لذا، تُعتبر برامج الرعاية الصحية التي تستهدف تخفيف هذه الضغوط وتقديم الدعم النفسي جزءاً أساسياً من استراتيجيات تقليل معدلات الغياب.

في المؤسسات السعودية، حيث تُعتبر الضغوط المهنية جزءاً من التحديات اليومية للموظفين، يمكن أن تكون هذه البرامج حلاً فعالاً للتخفيف من تلك الضغوط وتحسين جودة حياة الموظفين، وبالتالي تقليل معدلات الغياب (Fortes، 2020).

4. نظرية الالتزام التنظيمي:

تعتمد هذه النظرية على مفهوم الالتزام التنظيمي الذي يشير إلى مدى ارتباط الموظف بمؤسسته واستعداده للعمل من أجل تحقيق أهدافها. برامج الرعاية الصحية يمكن أن تساهم في تعزيز هذا الالتزام من خلال توفير بيئة عمل داعمة تهتم بصحة الموظفين ورفاهيتهم. وبالتالي، قد يشعر الموظفون بمزيد من الانتماء والولاء لمؤسساتهم، مما يقلل من رغبتهم في الغياب غير المبرر.

في المؤسسات السعودية، يمكن أن تعزز هذه النظرية من أهمية برامج الرعاية الصحية كأداة لتحقيق التماسك التنظيمي والحد من معدلات الغياب، لا سيما في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تتطلب تعزيز استقرار القوى العاملة ورفع مستوى إنتاجيتها (Ly، 2024).

5. نظرية التكلفة والعائد:

تُركز هذه النظرية على تحليل التكاليف والفوائد المترتبة على تنفيذ برامج الرعاية الصحية في المؤسسات. من منظور اقتصادي، يُنظر إلى تقليل معدلات الغياب كأحد العوائد المباشرة التي يمكن تحقيقها من خلال الاستثمار في برامج رعاية صحية شاملة. بالتالي، تُعتبر هذه البرامج وسيلة لتحقيق عائد استثماري إيجابي، من خلال تقليل تكاليف الغياب وتعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين (Brent، 2024).

في السياق السعودي، يُعد تحليل التكلفة والعائد أمراً مهماً بشكل خاص، في ضوء التحديات الاقتصادية والضغط المالي التي تواجهها العديد من المؤسسات. لذا، فإن تبني برامج رعاية صحية مدروسة يمكن أن يحقق توازناً بين التكلفة والفوائد، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسات وتقليل معدلات الغياب.

الفصل الثاني: دراسات السابقة

المقدمة

الفصل الثاني من البحث يعتبر جزء أساسي حيث إنه يعطي الإطار النظري الذي يستند إليه البحث، ويقيم أبرز الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث، ويصف المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة التي يتم تقييمها. يتكون هذا الفصل من ثلاثة عناصر أساسية. يتناول الأول شرح المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة التي تشكل أساس التحليل في الدراسة. يتضمن الثاني، وهو القسم الأساسي، تقييمًا تفصيليًا للدراسات السابقة حول تأثير برامج الرعاية الصحية على تحسين صحة الموظفين وزيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الغياب وتحسين بيئة العمل. يقدم المكون الثالث الأسس النظرية التي تستند إليها الدراسة، وهي النظريات والنماذج العلمية التي تدعم وتوجه البحث في هذا التخصص.

يتناول هذا الفصل شرح العوامل المستقلة والمتغيرات التابعة التي تشكل موضوع الدراسة. تُعرف المتغيرات المستقلة بأنها العوامل التي يُعتقد أنها تؤثر على نتائج برامج الرعاية الصحية في المؤسسات السعودية. المتغيرات المستقلة في هذه الدراسة هي ثلاثة: تحسين الصحة العامة للموظفين، وزيادة الإنتاجية، وتحسين بيئة العمل. أما المتغير التابع فهو برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسات للموظفين.

المتغير الأول، تعزيز الصحة العامة، يتعلق بالتأثيرات التي يمكن أن تحدثها برامج الرعاية الصحية في الحد من الأمراض والتوتر بين الموظفين. المكون الثاني، تعزيز الإنتاجية، يركز على كيفية تحسين برامج الرعاية الصحية لقدرة الموظفين على القيام بمسؤولياتهم بكفاءة أكبر. المتغير الثالث، تحسين بيئة العمل، يتعلق بمدى تأثير برامج الرعاية الصحية على خلق بيئة عمل سعيدة وآمنة تؤدي إلى تحسين أداء الموظفين. أخيرًا، يصف المتغير التابع، برامج الرعاية الصحية، السياسات والخدمات التي تقدمها المنظمات لدعم صحة الموظفين ورفاهيتهم، وهو موضوع التحليل في هذه الدراسة.

جزء الدراسات السابقة يعتبر أهم جزء في الفصل الثاني، لأنه يغطي الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع تأثير برامج الرعاية الصحية على أداء الموظفين ومعدلات الغياب. تهدف هذه المراجعة إلى تسليط الضوء على الأطر النظرية والنتائج التجريبية التي توصل إليها العلماء في هذا الموضوع، والتحقيق في العناصر المتنوعة لتأثير برامج الرعاية الصحية على المنظمات. وقد ركزت العديد من الأبحاث السابقة على تقييم مدى تحسن صحة الموظفين من خلال برامج الرعاية الصحية ووظيفتها في الحد من التغيب عن العمل. وتشير العديد من الدراسات إلى أن خلق بيئة عمل صحية يمكن أن يخفض معدلات الأمراض

المرتبطة بالعمل، مثل الإجهاد والتوتر، مما يزيد من تعزيز أداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، ركزت أبحاث أخرى على كيفية تأثير الرعاية الصحية على إنتاجية الموظفين. وأظهرت النتائج أن الموظفين الأصحاء أكثر قدرة على التركيز والإنتاجية في العمل. كما استكشفت بعض الدراسات تأثير برامج الرعاية الصحية في تحسين بيئة العمل. ومن خلال تحسين الظروف الصحية والنفسية في مكان العمل، يمكن لهذه المبادرات أن تساهم في خلق بيئة أكثر تعاوناً ورضاً وظيفياً بين الموظفين، مما يساهم في نهاية المطاف في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

وسيتم استعراض الأسس النظرية التي بنيت عليها الدراسة، وتختلف هذه النظريات بين نظريات صحية ونفسية وإدارية تحاول تفسير العلاقة بين برامج الرعاية الصحية وأداء العمل.

متغيرات الدراسة

• المتغيرات المستقلة:

1. تحسين الصحة العامة

يعد تحسين الصحة العامة أحد الجوانب المهمة التي تؤثر على الموظفين في الشركات. عندما تتبنى الشركات برامج الرعاية الصحية التي تهدف إلى تعزيز صحة الموظفين ، يمكنها الحصول على فوائد كبيرة ، مثل الحد من حدوث الأمراض المزمنة والإجهاد. تتضمن هذه البرامج تقديم مشاورات طبية ، وتعليم المعيشة الصحية ، وأنشطة اللياقة. الموظفون الذين يتمتعون بصحة جيدة أكثر قدرة على العمل بكفاءة ، ولديهم حاجة أقل إلى إجازة مرضية ، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات التغيب وزيادة جودة الوظيفة الإجمالية (Foncubierta-Rodríguez, 2024).

2. زيادة الإنتاجية

زيادة الإنتاجية هي النتيجة المباشرة لأفضل العافية للموظفين. عندما يحصل الموظفون على الرعاية الصحية المناسبة ، لديهم مستويات أعلى من الطاقة والقدرة على التركيز ، مما يعزز قدرتهم على تنفيذ الوظائف بشكل أكثر كفاءة. تساهم مبادرات الرعاية الصحية التي تنطوي على تعزيز العادات الجيدة ، وتقليل التوتر ، ودعم الصحة العقلية في الحد من الهاء وتعزيز التزام الموظف. وبالتالي ، فإن هذه المبادرات تعزز أداء الموظفين وزيادة الإنتاجية الإجمالية للمنظمة ، والتي تساهم في تحقيق أهداف الشركات بشكل أكثر فعالية (Team, 2024).

3. تحسين بيئة العمل

يعد تحسين بيئة العمل جانبًا رئيسيًا آخر يؤثر على نجاح مبادرات الرعاية الصحية. عندما تكون بيئة العمل صحية وآمنة ، يشعر الموظفون بالراحة والدعم ، مما يقلل من مستويات التوتر ويعزز الرضا الوظيفي. تشمل برامج الرعاية الصحية التي تحاول تحسين بيئة العمل توفير مجالات عمل ممتعة ، وتعزيز الإضاءة والتهوية ، وتشجيع التوازن بين العمل والحياة. يؤدي تحسين هذه العناصر إلى زيادة الانسجام بين الموظفين والخلافات ، مما يوفر بيئة أكثر إيجابية وإنتاجية (Juba, 2024).

• المتغير التابع:

1. برامج الرعاية الصحية

برامج الرعاية الصحية هي المتغير التابع في هذه الدراسة ، وتشمل مجموعة من الخدمات والأنشطة التي تقدمها المنظمات لتعزيز صحة ورفاهية الموظفين. قد تتراوح هذه البرامج من تغطية التأمين الصحي ، إلى تقديم مشاورات طبية ، وبرامج التمرين ، ودعم الصحة العقلية. الغرض الرئيسي من هذه المبادرات هو الحد من التغيب وزيادة أداء الموظف بشكل عام. يؤدي تحقيق الصحة الجيدة من خلال هذه البرامج إلى تعزيز قدرة الموظفين على أداء أكثر كفاءة وخفض الإجهاد ، والذي يكون له تأثير إيجابي على الشركة ككل.

الدراسات السابقة

تمر المملكة العربية السعودية حاليًا بمرحلة تحول. وهناك طلب كبير على نظام الرعاية الصحية السعودي لتوفير مرافق رعاية صحية أفضل للسكان السعوديين المتزايدين بسرعة، فضلاً عن السكان المسنين المتزايدين. إن الافتقار إلى المتخصصين المدربين في الرعاية الصحية والاعتماد الكبير على العمال الأجانب من الجوانب المهمة التي يجب على صناع السياسات مراعاتها والتعامل معها. ومن المهم أيضًا إعادة النظر في مبادرات تنمية الموارد البشرية في مجال الرعاية الصحية من أجل توفير احتياطي ضخم من المتخصصين في الرعاية الصحية ذوي التعلم والكفاءة المناسبة. هذه الورقة هي مراجعة نقدية تستند إلى البيانات الثانوية التي تم جمعها من مصادر مختلفة بما في ذلك قواعد البيانات والتقارير والمقالات والكتب والوثائق الحكومية والبحوث السابقة التي أجريت في هذا الصدد. الورقة هي محاولة لتوثيق وتقييم الخطوات المختلفة المقترحة والمتخذة من قبل الخطة الاستراتيجية الجديدة، رؤية 2030، وبالتالي موثقة في برنامج التحول الوطني (NTP) المعتمد في أبريل 2016 في مجال تنمية الموارد البشرية في مجال الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. لقد ثبت أن بناء القدرات المناسبة لتنمية الموارد البشرية يحتاج إلى تبنيه جنبًا إلى جنب مع التنظيم السياسي العدواني. ومن المهم أيضًا ضمان تلبية الاستثمارات المستقبلية في قطاع الصحة لاحتياجات الموارد البشرية المحلية في مجال الرعاية الصحية. وقد لعبت عملية التوطين واعتماد برنامج "نطاقات" دوراً فعالاً في دفع أهداف التوطين في القطاع الخاص، وهناك مجال ضخم لاستيعاب الشباب والفتيات السعوديين المدربين في قطاع الرعاية الصحية (Al-Hanawi، 2019).

أجريت دراسة (Alashab، 2020) للتعرف على تأثير مشاركة الموظفين ولياقتهم البدنية بما في ذلك أسلوبهم (سلوكهم) على أداء العمل والتغيب عن العمل في المملكة العربية السعودية. هذه دراسة مهمة نظراً لحقيقة أن التغيب عن العمل له تأثير مباشر على الإنتاجية وأداء المنظمات. التغيب هو نمط مستمر من الغياب عن العمل دون عذر معقول ويؤدي إلى ضعف الأداء. تشمل الدراسة تحقيقاً في تأثير المتغيرات المستقلة الثلاثة المذكورة أعلاه من خلال البحث التجريبي وتحليل البيانات. أجريت هذه الدراسة بطريقة المسح وهي تجريبية بطبيعتها. الأداة المستخدمة في هذه الدراسة للتحليل هي نموذج الانحدار الذي طوره السير فرانسيس جالتون. تظهر النتائج وجود علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة (مشاركة الموظفين والسلوك الصحي) والمتغيرات التابعة (أداء الوظيفة). ومع ذلك، لا توجد علاقة قوية بين المتغير المستقل الثالث (الصحة البدنية) والأداء الوظيفي. المتغير

التابع الثاني وهو التغيب وتظهر النتيجة عدم وجود علاقة مع أي متغيرات مستقلة (مشاركة الموظفين واللياقة البدنية والسلوك الصحي).

يشير غياب الطلاب إلى الغياب المتكرر عن الفصول الدراسية دون أي سبب وجيه ويُعتقد أنه الشغل الشاغل في تعليم المهن الصحية في جميع أنحاء العالم وخاصة في كلية الطب. الطرق والمواد: هذه الدراسة هي تصميم مقطعي أجري على 152 طالب طب بجامعة الملك سعود بن عبد العزيز للعلوم الصحية (KSAU-HS)، المملكة العربية السعودية. تم استخدام استبيان ذاتي الإبلاغ لتحديد سلوك الغياب والعوامل المساهمة في الغياب ومستوى رضا طلاب الطب تجاه البرنامج الطبي للجامعة. كما تم استخدام استبيان مُعدل من Timmins و Kaliszer (9) لفحص عوامل التوتر بين طلاب الطب. الإحصاء الوصفي والارتباط الخطي ومعامل ارتباط بيرسون باستخدام SPSS v22 لتحليل البيانات. النتائج: شارك في الدراسة ما مجموعه 143 (92.76٪). كان 104 أو 72٪ من الذكور و28٪ من الإناث بمتوسط عمر 22.5 ± 2.02 ومتوسط معدل تراكمي 4.4 ± 0.4 (77 (53.8٪) من الطلاب تغيبوا 5 مرات أو أكثر في المحاضرات/جلسات العلوم الأساسية والسريية وجلسات التشخيص السريري. ترجع هذه الغيابات بشكل أساسي إلى الدراسة (ن = 36، 25.2٪) وعدم الرضا عن الدورة (ن = 32، 22.4٪). ومع ذلك، هناك 3 فقط (2.1٪) تغيبوا 5 مرات أو أكثر في جلسات التعلم القائم على المشكلات (PBL). ترجع هذه الغيابات في جلسات التعلم القائم على المشكلات بشكل أساسي إلى النوم (ن = 11، 7.7٪) والالتزامات العائلية (ن = 10، 7.0٪). هناك علاقة عكسية بين التغيب والأداء الأكاديمي (Qutub، 2018).

إن غياب العاملين الصحيين في الخطوط الأمامية في مرافق القطاع العام منتشر على نطاق واسع في البلدان المنخفضة الدخل. وهناك القليل من الأدلة الكمية حول كيفية تأثير غياب العاملين الصحيين على سلوك المرضى الباحثين عن العلاج، على الرغم من أن الاستخدام المنخفض للقطاع العام والاعتماد الشديد على القطاع غير الرسمي موثق جيدًا في البيئات المنخفضة الدخل. باستخدام مجموعة بيانات فريدة تغطي المرافق الصحية والأسر على مدى فترة 10 أشهر في أوغندا، نقوم بالتحقيق في مدى تأثير غياب العاملين الصحيين (الذي يُعرّف بأنه عدم وجود أي عامل صحي في مرفق صحي) على سلوك المرضى الباحثين عن الرعاية والاختبار والعلاج. وجدنا معدلات عالية من غياب العاملين الصحيين في المرافق الصحية في القطاع العام، حيث يحدث معظم الغياب في العيادات الصحية العامة ذات المستوى الأدنى. في المتوسط، لم يكن أي عامل صحي موجودًا في 42٪.

من جميع الأيام التي تمت مراقبتها في العيادات الصحية العامة ذات المستوى الأدنى، في حين كان هذا العدد أقل من 5٪ في المستشفيات العامة عالية المستوى والمرافق الخاصة. في نموذجنا التجريبي المفضل مع التأثيرات الثابتة للأسر، نجد أن غياب العاملين الصحيين يقلل من احتمالات سعي المريض للحصول على الرعاية في القطاع العام ($OR = 0.65$ ، $95\% CI = 0.44-0.95$) وتلقي اختبار الملاريا ($OR = 0.73$ ، $95\% CI = 0.53-0.99$) ويزيد من احتمالات دفع تكاليف العلاج من الجيب الخاص ($OR = 1.41$ ، $95\% CI = 1.10-1.80$). الاختلافات المقدرة في طلب الرعاية أكبر بالنسبة للأطفال دون سن الخامسة مقارنة بسكان الدراسة الإجماليين. إن تأثير غياب العاملين الصحيين على جودة الرعاية التي يتلقونها وكذلك العبء المالي الذي تواجهه الأسر في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى كبير (Zhang، 2021).

إن الإنتاج الفعال يشكل أهمية قصوى لجميع أنواع المؤسسات، ويتوقف على تحقيق أهداف الموظفين المحددة مسبقًا ونتائجها اللاحقة. وفي العصر الحديث، هناك مشكلة شائعة تعاني منها المؤسسات وهي انخفاض الإنتاج، والذي ينبع في المقام الأول من غياب الموظفين لأسباب مختلفة، مما يؤدي في النهاية إلى تآكل الربحية. في بحثنا، نسلط الضوء على المنظمات التي تعتمد بشكل كبير على خدمات الرعاية الصحية لتعزيز صافي أرباحها، مع التركيز على الحالة الفريدة لمستشفى الملك عبد الله الجامعي. واستنادًا إلى رؤى من الاستطلاعات التي أجريت على الممرضات، قمنا بتجميع مجموعة بيانات نظيفة بدقة باستخدام أداة OpenRefine. بعد ذلك، قمنا بتسخير قوة تقنيات التعلم الآلي والشبكات العصبية الاصطناعية لبناء نموذج تصنيف. قمنا بتقييم مقاييس الأداء بحكمة مثل الدقة والضبط والتذكر لتمييز النموذج الأكثر فعالية. وقد أكد تحليلنا المقارن بشكل لا لبس فيه على تفوق الشبكات العصبية الاصطناعية في مهمة التصنيف لدينا، حيث تتمتع بمعدل دقة مذهل بنسبة 82٪. للتنبؤ بغياب الممرضات. يسعى هذا البحث إلى التنبؤ باحتمالية غياب الممرضات في العام المقبل وإلقاء الضوء على العوامل الرئيسية المساهمة التي تزيد من خطر حدوث مثل هذه الحالات. ويتمثل الهدف الشامل في تزويد صناع القرار في مستشفى الملك عبد الله الجامعي بأداة قيمة للتخفيف بشكل استباقي من معدلات الغياب، ورفع جودة الخدمات الصحية، ورفع مستويات الإنتاج، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق الربحية المثلى (Fink، 2021).

تناولت هذه الدراسة تأثير بيئة العمل على أداء الموظف للمهام في ظل الدور الوسيط لالتزام الموظف والقدرة على السعي لتحقيق الإنجاز. ولتحقيق هذه الغاية، تم جمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس في إطار تصميم بحثي مقطعي، وتم التعامل

معمهم من خلال تقنية أخذ العينات الملائمة. ووفقًا لتوصيات معايير حجم العينة المعمول بها، قمنا بتوزيع ما مجموعه 420 استبيانًا بين المستجيبين. ومن بين هذه الاستبيانات الموزعة، تم استلام 330 فقط. وتم فحص الاستبيانات المسترجعة بحثًا عن الاستجابات المفقودة وغير المكتملة وبعد التخلص من الاستجابات المفقودة، كانت الاستجابات القابلة للاستخدام 314 والتي تم استخدامها لتحليل البيانات. وتم تحليل البيانات من خلال نمذجة المعادلات البنوية (SEM) باستخدام Smart PLS 3. وتم إجراء SEM بناءً على نماذج القياس والنماذج البنوية. وأشارت النتائج إلى أن بيئة العمل الإيجابية لديها القدرة على تحسين أداء الموظف. وبالمثل، فإن بيئة العمل الإيجابية تعمل أيضًا على تحسين مستوى التزام الموظف والقدرة على السعي لتحقيق الإنجاز بشكل كبير. كما أدى كل من التزام الموظف والقدرة على السعي لتحقيق الإنجاز إلى تحسين أداء الموظف. وفي حالة الوساطة، لوحظ أيضًا أن بيئة مكان العمل تعمل على تحفيز التزام الموظفين وقدرتهم على السعي لتحقيق الإنجاز، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين بشكل أكبر (Zhenjing، 2022).

لقد كان معدل دوران الموظفين دائمًا أحد التحديات التي تواجه مديري الموارد البشرية وأصحاب العمل المعنيين في أي اقتصادات سريعة النمو بما في ذلك المملكة العربية السعودية. لا يدرك معظم أصحاب العمل في المملكة سبب اختيار الموظفين لمغادرة مؤسساتهم وسبب بقاءهم. يمكن للموظفين الذين يغادرون بناءً على طلب المنظمة وكذلك أولئك الذين يغادرون بمبادرة منهم أن يتسببوا في حدوث اضطرابات في العمليات وديناميكيات فريق العمل وأداء الوحدة. يخلق كلا النوعين من دوران الموظفين تكاليف للمنظمة. ومع ذلك، للاحتفاظ بأفضل موظفيهم؛ يجب على المديرين التأكد من أن منظماتهم تتواصل بوضوح مع التوقعات بشأن المكافآت وبيئة العمل ومعايير الإنتاجية ثم الوفاء بالوعد. مع العلم أن معدل دوران الموظفين يمثل مشكلة خطيرة في منظمات الشرق الأوسط، فهناك أبحاث محدودة تحقق في ذلك، وخاصة الدراسات حول الأسباب والعواقب. تبحث هذه الورقة في أسباب دوران الموظفين وآثاره وتقتح بعض الاستراتيجيات حول كيفية الحد من معدل دوران الموظفين في سياق الأعمال السعودي (Alrowwad، 2019).

وقد أكدت دراسات إدارة التغيير على ضرورة استعداد المنظمة للتغيير والتحول، ونصحت بتقنيات للتأثير على التغيير. إن الاستعداد التنظيمي للتغيير هو نشاط متعدد الأوجه ومتعدد المستويات ومتعدد الأبعاد؛ وأهم سماته هي استعداد أعضاء المنظمة لاحتضان التغيير وتنفيذه لأن تجاهل العوامل البشرية قد يؤدي إلى المقاومة والشلل. من خلال برنامج التحول الوطني

2020، تحاول حكومة المملكة العربية السعودية إنجاز إصلاحات جذرية في هيكل وتشغيل نظام الرعاية الصحية الخاص بها لتحقيق رعاية ممتازة وتقديم خدمة فعالة. الغرض من البحث الحالي هو تقييم استعداد نظام الرعاية الصحية السعودي للتغيير الذي تهدف المملكة العربية السعودية إلى تنفيذه بحلول عام 2020، بناءً على مراجعة مفصلة للعديد من الأوراق والوثائق والدراسات التجريبية في مجال الاستعداد التنظيمي للتغيير. إذا كانت جاهزية المنظمة للتغيير عالية والموارد متاحة والعوامل الظرفية متوافقة، فإن أعضاء المنظمات سيتحملون مسؤولية المساهمة في التغيير، وبذل العمل الأمثل، وإظهار تصميم أكبر، والانخراط في سلوك استباقي قد يؤدي إلى تنفيذ فعال وكفاء لخطة التحول في الرعاية الصحية السعودية مع مضاعفات أقل ومقاومة أقل (Alharbi, 2018).

تستخدم وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية منهجيات تحسين الأداء المؤسسي لتطوير وتنفيذ مبادرات تحسين الأداء التي تهدف إلى البناء على رؤية الوزارة لتحويل عمليات المستشفيات وإرساء ثقافة الجودة والأداء على أساس مبدأ "المريض أولاً". قمنا بتقييم إمكانية إنشاء وحدة تحسين الأداء داخل وزارة الصحة لتنفيذ مفاهيم لين سيكس سيجما ونهج إدارة التغيير. عملت وزارة الصحة مع مستشارين خارجيين لتقديم مشاريع وحدة تحسين الأداء في أربع مراحل: الإعداد، وبناء القدرات، وتنفيذ المشاريع ذات التأثير العالي، واستدامة المشروع ونقل المعرفة. تم إنشاء وحدات وحدة تحسين الأداء في جميع المحافظات الثلاث عشرة على مدى فترة 90 يومًا. تضمنت الاستراتيجية تشجيع تبادل المعلومات لزيادة مجموعة المهارات لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية السعوديين وتطوير أبطال تحسين الأداء المحليين داخل وزارة الصحة لقيادة وتنفيذ والحفاظ على البرامج المستقبلية. كان التنفيذ صعبًا؛ ومع ذلك، كانت النتائج الأولية من مرحلة تنفيذ المشاريع ذات التأثير العالي إيجابية. ومع ذلك، كانت متانة علاجات وحدة تحسين الأداء ضعيفة، حيث عادت عمليات تحسين الأداء إلى مستويات الأساس بعد 9 أشهر. وتوضح دراسة الحالة هذه أن تبني وحدات تنفيذ المشروعات يمثل استراتيجية قابلة للتطبيق لتعزيز تقديم الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية. ويؤكد ضعف الاستدامة، على الرغم من النجاح الأولي، على الحاجة إلى زيادة مشاركة قادة الفريق وأعضائه وتحفيزهم وتدريبهم من أجل ضمان نجاح البرنامج على المدى الطويل (Hassanain, 2017).

قد ينبع غياب الموظفين من ضغوط شخصية ومتعلقة بالعمل، مما يتسبب في نفقات كبيرة للمنظمات. تعد برامج مساعدة الموظفين (EAPs) أداة حاسمة لمساعدة الموظفين الذين يعانون من صعوبات الصحة السلوكية والمخاوف الشخصية والمشاكل

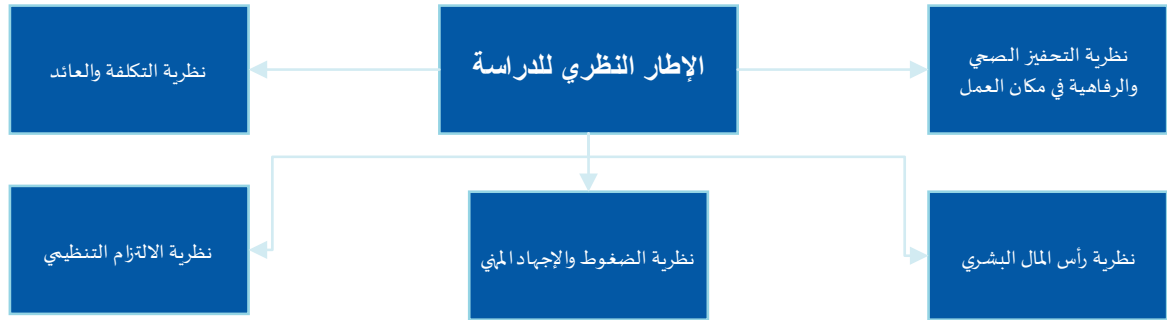
المتعلقة بالعمل التي تؤثر على غياب الموظفين. استخدمت هذه الدراسة مجموعة تحكم متطابقة جيدًا وبيانات بطاقة وقت الموارد البشرية لتقييم فعالية برامج مساعدة الموظفين في الحد من غياب الموظفين. جندت الدراسة موظفين من 20 إدارة مختلفة من حكومة الولاية واستخدمت تصميمًا تجريبيًا شبه مستقبليًا مع مطابقة درجات الميل. تمت مطابقة مستخدمي برامج مساعدة الموظفين (ن = 145) وغير مستخدمي برامج مساعدة الموظفين (ن = 145) بناءً على العوامل الديموغرافية والنفسية والمتعلقة بالعمل الأساسية التي تميز المجموعتين. قدمت مكاتب الموارد البشرية ساعات المرض الموثقة. تم التحقيق في الاختلافات في استخدام الإجازات المرضية باستخدام مقاييس متكررة لنموذج مختلط. استخدم موظفو برامج مساعدة الموظفين الإجازات المرضية بشكل أقل من الموظفين غير المستخدمين لبرنامج مساعدة الموظفين، مع تقديرات تتراوح من 4.8 إلى 6.5٪ ساعات أقل ضائعة كل شهر بسبب المرض. كشفت دراسة أخرى أن خدمات برنامج مساعدة الموظفين كانت الأكثر إفادة في مساعدة العملاء على الانتقال من مستويات معتدلة إلى مستويات منخفضة من الغياب المرضي، بدلاً من خفض الإجازات المرضية للأفراد الذين يعانون من الغياب المزمن. نادرًا ما تستخدم أبحاث فعالية برنامج مساعدة الموظفين مجموعات تحكم متطابقة جيدًا وتستند عادةً إلى نتائج ذاتية الإبلاغ. باستخدام مقياس موضوعي لوقت العمل الضائع، تقدم هذه الدراسة أدلة تجريبية على أن مستخدمي خدمات برنامج مساعدة الموظفين يقللون من الغياب بشكل أسرع من مستخدمي غير برنامج مساعدة الموظفين الذين يواجهون عقبات مماثلة في الحفاظ على الإنتاجية (Nunes, 2018).

وقد أجريت مراجعة منهجية لتحديد الآليات التنظيمية للحد من تغيب العاملين في مجال الرعاية الصحية، ووصف كيفية وأين تم تنفيذها، وتقييم آثارها المحتملة، بهدف اقتراح خيارات سياسية لمعالجة التغيب بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وركز التقييم على العمليات في كل من مكان العمل المحلي ومستوى السياسة الوطنية الأوسع. ولم يتم النظر إلا في 26 بحثًا من أصل 4975 بحثًا منشورًا تم جمعها، وكلها من دول ذات دخل مرتفع. وشملت التدابير التنظيمية تدخلات على مستوى المنظمة، وحظر عمليات القطاع الخاص، والتعديلات التعاقدية، والإجراءات الشاملة. وقد ثبت أن العلاجات الصحية جنبًا إلى جنب مع برامج التمارين الرياضية تقلل من التغيب، ومع ذلك فإن استراتيجيات مثل إلزام الحضور من خلال القانون أثناء الأزمات سلطت الضوء على تساؤلات حول حقوق الإنسان والفعالية. وبشكل عام، تعتمد فعالية هذه التكتيكات بشكل كبير على البيئة التي يتم تنفيذها فيها (Kisakye, 2016).

لقد ثبت أن برامج مساعدة الموظفين تعمل على الحد بشكل كبير من التغيب عن العمل والإصابات المهنية وضعف الإنتاجية المرتبط بالصحة. ومع ذلك، نادرًا ما تم تطبيق التدابير المعمول بها لقياس تأثيرها على إنتاجية الموظفين، ولم تتضمن أي أبحاث القياسات البيولوجية للرفاهية. باستخدام نظرية الحمل التآلفي، نقوم بالتحقيق في تأثيرات برنامج مساعدة الموظفين على المقاييس البيولوجية (معدل ضربات القلب، وتقلب معدل ضربات القلب)، والمقاييس المعمول بها للإنتاجية المتعلقة بالصحة (مؤشر القدرة على العمل، واستبيان الصحة والأداء في العمل، واستبيان القيود في مكان العمل)، والتغيب بعد 4 أسابيع و6 أشهر من بدء العملاء في تلقي المشورة. أجرينا دراسة شبه تجريبية باستخدام مطابقة درجات الميل لمقارنة برنامج مساعدة الموظفين (ن = 73) بمجموعة تحكم مطابقة (ن = 134). اكتشفنا أن برنامج مساعدة الموظفين يعزز الإنتاجية المتعلقة بالصحة بعد 4 أسابيع و6 أشهر من الالتحاق بالمشورة، متفوقًا على التغييرات في مجموعة التحكم. تحولت المؤشرات البيولوجية في الاتجاهات المتوقعة، على الرغم من أن الاختلافات بين المجموعات لم تكن كبيرة. بعد ستة أشهر من الالتحاق بالإرشاد، ظل معدل الغياب في مجموعة برنامج مساعدة الموظفين ثابتًا. وفي تحقيق استكشافي، اكتشفنا أن أولئك الذين احتاجوا إلى جلسات متعددة خلال الأسابيع الأربعة الأولى كانت نتائج إنتاجهم أسوأ، مما يشير إلى ارتباط سلبي بين الجرعة والاستجابة. توضح دراستنا كيف يمكن تضمين التدابير البيولوجية في أبحاث برنامج مساعدة الموظفين. كما تساهم في البيانات العلمية التي تدعم فعالية خدمات برنامج مساعدة الموظفين في استعادة إنتاجية الموظفين. ونقدر أن استخدام برنامج مساعدة الموظفين سيؤدي إلى تحسينات هامشية سنوية في الإنتاجية تصل إلى 15600 دولار لكل موظف (Zieringer، 2024).

الإطار النظري

يعتمد الإطار النظري لهذه الدراسة على مجموعة من النظريات التي تحاول تفسير العناصر المؤثرة على صحة ورفاهية الموظفين وتأثيرها على إنتاجيتهم ومعدلات غيابهم. تساعد هذه النظريات في تفسير العلاقة بين برامج الرعاية الصحية وأداء الموظفين في المؤسسات السعودية، وتساهم في تطوير إطار علمي يوضح كيفية الحد من الغياب وتعزيز الأداء. تشمل هذه النظريات نظرية الدافع الصحي والرفاهية في مكان العمل، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية الإجهاد والتوتر المهني، ونظرية الالتزام التنظيمي، ونظرية التكلفة والفائدة.



رسم توضيحي 1: الإطار النظري للدراسة

• نظرية الدافع الصحي والرفاهية في مكان العمل

تركز هذه الفكرة على أهمية الصحة والرفاهية في مكان العمل كمتغيرات حيوية في تعزيز إنتاجية الموظفين وتقليل معدلات الغياب. تفترض الفرضية أن الموظفين الأصحاء يشعرون بمزيد من التحفيز ويطمحون إلى الأداء بشكل أفضل، مما ينعكس على مستوى إنتاجيتهم واستمرارهم في العمل. إن برامج الرعاية الصحية التي تعزز من رفاهية الموظفين، مثل التمارين الرياضية والاستشارات الطبية، تشكل جانبًا مهمًا من المبادرات الرامية إلى تعزيز الدافع في مكان العمل، مما يقلل من التغيب ويزيد من الرضا الوظيفي (Karaferis، 2022).

• نظرية رأس المال البشري

تشير نظرية رأس المال البشري إلى أن الموظفين يمثلون أصولاً مهمة للشركة، وأن الاستثمار في صحتهم وتطورهم يساعد المنظمة نفسها. إن الرعاية الصحية الجيدة هي استثمار طويل الأجل في زيادة قدرات الموظفين وإنتاجيتهم. إن تعزيز صحة الموظفين من خلال برامج الرعاية الصحية يقلل من النفقات المرتبطة بالتغيب والإجازات المرضية، ويعزز كفاءة أداء العمل. وبناءً على هذا النهج، فإن تعزيز صحة الموظفين هو وسيلة لتحسين الأداء العام للمنظمة وزيادة العائد على الاستثمار في الموارد البشرية (Claudia، 2019).

• نظرية الإجهاد المهني

تركز هذه الفكرة على الإجهاد والضغط الذي يتعرض له الأفراد في بيئة العمل، وكيف يؤثر ذلك سلباً على صحتهم وأدائهم. تزعم الفكرة أن ضغوط العمل تؤدي إلى ارتفاع معدلات الغياب وانخفاض الإنتاجية. ومن هنا تأتي أهمية برامج الرعاية الصحية التي تحاول تقليل مستويات الإجهاد والضغط المهني من خلال خلق بيئة عمل داعمة ومرنة. إن تقليل الضغوط المهنية يعزز من رفاهية الموظف ويقلل من معدلات الغياب، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة (Fortes، 2020).

• نظرية الالتزام التنظيمي

تتناول نظرية الالتزام التنظيمي العلاقة بين الموظف والمنظمة، حيث تعتقد أن مستوى الالتزام الذي يشعر به الموظف تجاه المنظمة يؤثر بشكل مباشر على حضوره وأدائه في العمل. تفترض الفكرة أن الموظفين الذين يشعرون بتفاني شديد تجاه شركاتهم يميلون إلى تقليل الغياب والعمل بجدية أكبر. تعمل برامج الرعاية الصحية التي تدعم رفاهية الموظفين على تعزيز هذا الالتزام، حيث يعتقد الموظفون أن المنظمة تهتم بهم وبصحتهم، مما يؤدي إلى تعزيز الولاء وانخفاض الغياب (Ly، 2024).

• نظرية التكلفة والفائدة

تستند فرضية التكلفة والفائدة إلى مقارنة فوائد الاستثمار في برامج الرعاية الصحية مقارنة بالتكاليف التي تتكبدها المنظمة. تفترض الفرضية أن توفير الرعاية الصحية الكافية للموظفين يؤدي إلى تقليل النفقات المرتبطة بالغياب وضعف الإنتاجية، مع زيادة المزايا طويلة الأجل مثل الأداء الأعلى وانخفاض تكاليف الرعاية الصحية. وبناءً على هذه الفكرة فإن تبني برامج الرعاية

الصحية يعد جزءاً من المبادرات الرامية إلى تحسين كفاءة المنظمة بشكل عام، حيث يساهم في تحقيق التوازن بين التكلفة والعائد المتوقع (Brent، 2024).

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة:

يعد الفصل الثالث من الدراسة محورًا أساسيًا، حيث يتناول المنهجية وطرق البحث المستخدمة لتحليل تأثير برامج الرعاية الصحية على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية. يهدف هذا الفصل إلى توضيح الأسس التي تم بناء البحث عليها، مع التركيز على تصميم الدراسة، واختيار منهجية البحث، وجمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية وموضوعية.

يصف الفصل مجتمع البحث الذي يشمل المؤسسات السعودية التي تطبق برامج رعاية صحية متنوعة، وتوضح خصائص هذا المجتمع لضمان تمثيل واسع للفئات المستهدفة. كما يشمل الفصل شرحًا للحدود الزمانية والمكانية والبشرية التي توطر الدراسة، مما يوضح العوامل التي قد تؤثر على نتائج البحث.

بالإضافة إلى ذلك، يتم تفصيل خطوات جمع البيانات التي تمت بعناية لضمان دقة النتائج وموضوعيتها. يشمل ذلك اختيار العينة المناسبة وتطبيق أدوات البحث كالمسوح والاستبيانات لجمع بيانات حول معدلات الغياب وبرامج الرعاية الصحية. ستعتمد هذه المنهجية على تحليل النتائج باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة، بما يضمن تقديم توصيات فعالة لتحسين برامج الرعاية الصحية وتقليل معدلات الغياب.

تقدم هذه المنهجية إطارًا شاملاً يساعد في تحقيق أهداف البحث وتقديم نتائج دقيقة حول تأثير برامج الرعاية الصحية في المؤسسات السعودية.

المنهجية وطرق البحث:

تعتبر المنهجية الكمية الخيار الأمثل لدراسة تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية. هذا المنهج يتيح جمع وتحليل البيانات الرقمية بشكل منهجي، مما يعزز القدرة على اختبار الفرضيات وإجراء استنتاجات دقيقة. في هذه الدراسة، سيتم التركيز على استخدام المنهجية الكمية لتقييم الأثر الفعلي لبرامج الرعاية الصحية، وذلك من خلال تصميم منهج بحثي متكامل يضمن تحقيق الأهداف بدقة وموضوعية.

1. تصميم الدراسة

➤ نوع الدراسة:

تعتبر الدراسة من النوع التحليلي الكمي، حيث تعتمد على البيانات الرقمية لتحليل تأثير برامج الرعاية الصحية. يتميز هذا النوع من الدراسات بقدرته على تقديم نتائج دقيقة وقابلة للقياس بشأن العلاقة بين المتغيرات. تصميم البحث سيكون وصفيًا وتحليليًا، حيث سيتم تحليل البيانات لتحديد مدى تأثير البرامج الصحية على معدلات الغياب.

➤ منهجية البحث:

تستخدم الدراسة المنهجية الكمية، التي تعتمد على جمع البيانات الكمية وتحليلها إحصائيًا. سيضمن البحث تصميمًا تحليليًا وصفيًا، حيث يتم تقييم فعالية برامج الرعاية الصحية بناءً على بيانات عديدة. سيتناول البحث تحليل العلاقة بين البرامج الصحية ومعدلات الغياب، مما يتيح تحديد تأثير البرامج بشكل موضوعي وقابل للقياس.

2. جمع البيانات

➤ عينة الدراسة:

○ اختيار العينة:

سيتم اختيار عينة من المؤسسات السعودية التي تطبق برامج رعاية صحية متنوعة. يهدف اختيار العينة إلى ضمان تمثيل كافٍ لمجموعة متنوعة من المؤسسات من حيث الحجم والقطاع. هذا يساهم في الحصول على نتائج تعكس تأثير البرامج بشكل شامل.

○ حجم العينة:

يعتمد حجم العينة على عدد المؤسسات والموظفين المطلوبين للحصول على نتائج موثوقة. سيتم تحديد الحجم بناءً على الاحتياجات الإحصائية لضمان تمثيل كافٍ للبيانات وتحقيق دقة في النتائج.

➤ جمع البيانات:

سيتم جمع البيانات من مصادر متعددة لتقديم صورة شاملة عن تأثير برامج الرعاية الصحية. يشمل ذلك جمع بيانات حول معدلات الغياب وسجلات الرعاية الصحية في المؤسسات، مما يوفر أساساً قوياً لتحليل العلاقة بين الرعاية الصحية والغياب.

3. تحليل البيانات

➤ التحليل الوصفي:

يهدف التحليل الوصفي إلى تقديم نظرة عامة على البيانات المجمعة من خلال حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية وتوزيعات البيانات. سيُشمل ذلك تحليل معدل الغياب قبل وبعد تنفيذ برامج الرعاية الصحية، مما يساعد في فهم التغيرات في معدلات الغياب.

➤ التحليل الاستدلالي:

يتضمن التحليل الاستدلالي اختبار الفرضيات باستخدام تقنيات إحصائية متقدمة. سيتم استخدام اختبارات مثل اختبار t للعينات المستقلة، وتحليل التباين (ANOVA) لتحديد مدى تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب. سيتمكن هذا من تحديد العلاقات الدقيقة بين المتغيرات.

➤ تحليل الارتباط:

سيسهم تحليل الارتباط في تحديد مدى قوة العلاقة بين فعالية برامج الرعاية الصحية والرضا الوظيفي، وأيضاً بين رضا الموظفين ومعدلات الغياب. سيتيح هذا فهم كيفية تأثير جوانب مختلفة من برامج الرعاية الصحية على سلوك الحضور.

4. إدارة الجودة

أ. ضمان دقة البيانات:

تعتبر دقة البيانات جزءاً أساسياً من ضمان موثوقية النتائج. ستتم مراجعة البيانات للتأكد من صحتها وكمالها، بما في ذلك التدقيق في سجلات الغياب والتأكد من توافقها مع البيانات المجمعة.

ب. ضمان عدم التحيز:

سيتم اتخاذ خطوات لتجنب التحيز في جمع البيانات وتحليلها. يشمل ذلك تصميم الاستبيانات بعقلانية لضمان الحصول على ردود صادقة وغير متحيزة. ستتم مراعاة معايير اختيار العينة لتجنب التحيز وتحقيق تمثيل عادل لجميع الفئات المستهدفة.

5. تقديم النتائج والتوصيات

أ. عرض النتائج:

سيتم تقديم نتائج الدراسة بشكل مفصل يشمل تحليل إحصائي للبيانات وعرض الرسوم البيانية. سيوضح التقرير العلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب وكيفية تحسين البرامج بناءً على نتائج التحليل.

ب. تقديم التوصيات:

ستستند التوصيات إلى التحليل الإحصائي للبيانات، مع تقديم اقتراحات لتحسين تصميم وتنفيذ برامج الرعاية الصحية. ستشمل التوصيات استراتيجيات لتعزيز فعالية البرامج وتقليل معدلات الغياب، بناءً على النتائج المستخلصة من الدراسة. تعتمد المنهجية الكمية في دراسة تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب في المؤسسات السعودية على تحليل بيانات عديدة بدقة وموضوعية. من خلال تصميم البحث وجمع البيانات وتحليلها، توفر هذه المنهجية رؤية واضحة لتأثير البرامج الصحية على الغياب. تساهم النتائج والتوصيات في تحسين فعالية برامج الرعاية الصحية، مما يساعد المؤسسات في تحقيق أهدافها في تحسين الأداء وتقليل معدلات الغياب.

مجتمع البحث:

إن مجتمع البحث هو أحد الجوانب الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على جودة ودقة نتائج أي دراسة علمية. وفي هذه الدراسة التي تهدف إلى دراسة تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على خفض معدلات الغياب في المؤسسات السعودية، فإن مجتمع البحث هو مجموعة من المؤسسات السعودية التي تنفذ برامج رعاية صحية مختلفة لموظفيها. ويغطي هذا المجتمع العديد من القطاعات مثل قطاع الصحة والقطاع الحكومي وقطاع الشركات والقطاع التعليمي. وتشكل هذه المؤسسات بيئة متنوعة ومقبولة لفحص العلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب، حيث ينخرط الموظفون في سياسات وبرامج صحية متعددة قد تؤثر على صحتهم وإنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

إن مجتمع البحث في هذه الدراسة يتحدد بتنوعه من حيث نوع المؤسسات وحجمها وعدد الموظفين فيها. ويحتوي المجتمع على مؤسسات كبيرة ومتوسطة وصغيرة الحجم، مما يسمح بتحليل تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب عبر مستويات مختلفة من المؤسسات. ويساعد هذا التنوع في توليد نتائج أكثر شمولاً ودقة، حيث يمكن أن تختلف التأثيرات بناءً على حجم المؤسسة وتوافر الموارد وجودة برامج الرعاية الصحية المقدمة.

كما يتضمن مجتمع البحث مجموعات متميزة من الموظفين من حيث العمر والجنس وخبرة العمل. وتؤدي هذه الاختلافات الفردية بين الموظفين إلى فهم أكثر اكتمالاً لكيفية تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب. على سبيل المثال، قد تختلف احتياجات الموظفين الأكبر سناً عن احتياجات الموظفين الأصغر سناً، وقد يختلف تأثير البرامج الصحية على كلا الجنسين اعتماداً على متطلبات كل فئة.

تم اختيار مجتمع البحث بناءً على معايير عديدة تضمن التمثيل الكافي للكيانات السعودية التي تدير برامج الرعاية الصحية. وتشمل هذه العوامل حجم المؤسسة، ونوع القطاع (حكومي أو خاص)، ومجموعة البرامج الصحية التي تقدمها هذه المنظمات. يوفر هذا الاختلاف في مجتمع البحث تحليلاً أكثر شمولاً للعلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب، حيث يمكن فحص تأثير البرامج بين المؤسسات الكبيرة والصغيرة، وبين القطاعين الحكومي والخاص.

يعد اختيار المؤسسات التي تتبنى برامج الرعاية الصحية المتكاملة أيضاً جانباً حاسماً من مجتمع البحث. تحاول هذه البرامج تقديم خدمات صحية كاملة للموظفين، بدءاً من الفحوصات الفصلية، وانتهاءً ببرامج اللياقة البدنية والمساعدة النفسية. وهذا يساعد المؤسسة على إنشاء بيئة عمل صحية تشجع الموظفين على الحفاظ على صحتهم وتقليل معدلات الغياب.

يعتمد حجم مجتمع البحث على عدد المؤسسات التي تنفذ برامج الرعاية الصحية وعدد الأفراد العاملين فيها. والغرض من الدراسة هو تقييم البيانات من المؤسسات ذات الأحجام والأعداد المختلفة من الموظفين، من أجل تقديم صورة شاملة عن تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب. وتركز الدراسة على جمع البيانات من عينات تغطي جزءاً كبيراً من المجتمع المؤسسي السعودي، حيث من المقرر أن تحتوي العينة على ما لا يقل عن 100 إلى 150 مؤسسة لضمان التمثيل العادل لجميع القطاعات وفئات الوظائف.

إن اختيار مجتمع البحث بعناية وموضوعية له أهمية قصوى لتقديم نتائج يمكن الاعتماد عليها. إن تنوع مجتمع البحث في هذه الدراسة سيساهم في تقديم صورة واضحة وشاملة لتأثير مبادرات الرعاية الصحية على معدلات الغياب. بالإضافة إلى ذلك، يساعد هذا التنوع في فهم كيف يمكن أن تتغير خطط الرعاية الصحية في تأثيرها بناءً على الصفات المتنوعة للمؤسسات والموظفين. ويسمح اختيار مجتمع بحثي يغطي عدة قطاعات أيضًا بإجراء مقارنات بين المؤسسات، مما يساهم في تقديم توصيات خاصة لكل نوع من المؤسسات حول كيفية تحسين برامج الرعاية الصحية وتقليل معدلات الغياب.

خطوات جمع البيانات:

- تصميم الاستبانة

تصميم الاستبانة يعد أحد الخطوات الأساسية في دراسة تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين، حيث يُعد أداة لجمع البيانات الكمية المطلوبة لتحليل التأثيرات بشكل دقيق. في هذا السياق، يشمل الاستبانة مجموعة متنوعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس جوانب متعددة من برامج الرعاية الصحية وتأثيرها على صحة الموظفين وسلوكهم في العمل. تُصاغ الأسئلة بعناية لتشمل كل جوانب الرعاية الصحية المقدمة، بدءًا من توفر الخدمات الطبية الأساسية، مرورًا بجودة الرعاية الصحية، وصولاً إلى مدى رضا الموظفين عن هذه الخدمات. يتم استخدام مقاييس ليكرت لقياس درجة رضا الموظفين عن البرامج الصحية، حيث تُتيح هذه المقاييس تقييم الاستجابات على مقياس يتراوح بين "موافق بشدة" إلى "غير موافق". يساعد هذا التصميم في جمع بيانات موضوعية وكمية يمكن تحليلها لاحقًا لتحديد العلاقة بين جودة الرعاية الصحية ومعدلات الغياب.

- استخدام المقاييس الكمية

في دراسة تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، يُعد استخدام المقاييس الكمية أمرًا حيويًا للحصول على نتائج موثوقة. تتضمن هذه المقاييس تحليل معدلات الغياب قبل وبعد تنفيذ برامج الرعاية الصحية، مما يساعد في تحديد مدى تأثير هذه البرامج على تقليل الغياب. يتم قياس معدلات الغياب من خلال جمع بيانات حول عدد الأيام التي يغيب فيها الموظفون عن العمل بسبب مشاكل صحية، ومقارنتها بالأيام التي يغيبون عنها بعد تنفيذ البرامج الصحية. بالإضافة إلى ذلك، تُستخدم بيانات الأمراض المرتبطة بالغياب لتحديد إذا ما كانت هناك تحسينات صحية ملحوظة بعد تحسين الرعاية الصحية. يمكن

أن تشمل المقاييس أيضاً تحليل الفروق بين الأقسام أو الفروع التي تطبق برامج رعاية صحية مختلفة، مما يسمح بفهم مدى تأثير البرامج على مدى تقليل الغياب.

- التحليل الإحصائي

التحليل الإحصائي هو جزء أساسي في تفسير البيانات الكمية التي يتم جمعها من الاستبيانات والمقاييس الأخرى. يُستخدم هذا التحليل لتحديد العلاقة بين جودة برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب بشكل علمي. تشمل تقنيات التحليل الإحصائي الشائعة في هذا النوع من الدراسات تحليل التباين (ANOVA) والانحدار المتعدد. يساعد تحليل التباين في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في معدلات الغياب بين مجموعات مختلفة، مثل الموظفين الذين يستفيدون من برامج رعاية صحية متقدمة مقابل أولئك الذين لا يستفيدون منها. بينما يساعد الانحدار المتعدد في دراسة العلاقة بين متغيرات مختلفة، مثل مدى جودة الرعاية الصحية، وتأثيرها على معدلات الغياب، ويتيح هذا التحليل تقييم التأثيرات بشكل أكثر دقة وموضوعية.

حدود البحث

➤ الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية في نطاق عينة الدراسة والمواضيع التي يتم تناولها ضمن الدراسة. في دراسة تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب، تعتبر الحدود البشرية أساسية لأنها تحدد من هم الأفراد المشمولين في البحث ومدى تمثيلهم لقطاع واسع من المؤسسات. عادةً، تشمل العينة موظفين من مجموعة مختارة من المؤسسات السعودية التي تطبق برامج رعاية صحية مختلفة. قد تكون العينة مقيّدة بعدد معين من الموظفين أو المؤسسات، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع المؤسسات السعودية أو على كافة أنواع البرامج الصحية. علاوة على ذلك، قد تؤثر المتغيرات الفردية مثل الحالة الصحية الشخصية والرضا عن العمل على النتائج. لذا، من المهم أن تكون العينة متنوعة وتعكس بشكل جيد الخصائص المختلفة للموظفين في المؤسسات المستهدفة، مع مراعاة التباين بين الأفراد في مستويات الرعاية الصحية المقدمة.

➤ الحدود الزمانية

الحدود الزمانية تشير إلى الإطار الزمني الذي تُجرى فيه الدراسة ويؤثر بشكل كبير على نتائج البحث. في هذه الدراسة، يتم تحديد فترة زمنية معينة لجمع البيانات وتحليلها، والتي يمكن أن تكون فترة قصيرة مثل بضعة أشهر أو فترة أطول تمتد لسنتين وذلك من 2022 حتى 2024م. تعتمد الدراسة على جمع بيانات حول معدلات الغياب قبل وبعد تطبيق برامج الرعاية الصحية خلال هذه الفترة الزمنية. قد تؤدي الأحداث الطارئة أو التغيرات في السياسات الصحية إلى تغييرات غير متوقعة في معدلات الغياب خلال فترة الدراسة. لذلك، من الضروري تحديد الفترة الزمنية بعناية لضمان أن تكون النتائج تمثل تأثيرات برامج الرعاية الصحية بشكل دقيق، مع أخذ في الاعتبار العوامل الموسمية أو الأزمات الصحية التي قد تؤثر على معدلات الغياب.

➤ الحدود المكانية

الحدود المكانية تتعلق بالموقع الجغرافي للمؤسسات التي يتم دراستها. في دراسة تأثير برامج الرعاية الصحية، قد تقتصر الدراسة على مؤسسات موجودة في منطقة معينة داخل السعودية، مثل المدن الكبرى أو المناطق الإدارية المحددة. قد يكون لهذا التحديد تأثير على مدى تعميم النتائج، لأن برامج الرعاية الصحية والممارسات المؤسسية قد تختلف بشكل كبير بين المناطق. يمكن أن تختلف جودة الرعاية الصحية، وأنواع البرامج المتاحة، وتوجهات المؤسسات من منطقة إلى أخرى. لذا، من المهم أن تكون الدراسة واضحة بشأن المواقع التي تشملها وأن تأخذ في الاعتبار كيف يمكن أن تؤثر الفروقات الجغرافية على النتائج. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون من المفيد توسيع نطاق الدراسة ليشمل مناطق جغرافية متنوعة للحصول على صورة أكثر شمولية حول تأثير برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب في المؤسسات السعودية بشكل عام.

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

المقدمة

ويركز الفصل الرابع من الدراسة على تقييم البيانات ومراجعة النتائج التي تم الحصول عليها باستخدام استبانة شملت عينة مكونة من 108 أشخاص، وقد تمت دراسة هذه البيانات باستخدام التحليل الإحصائي بهدف دراسة تأثير مبادرات الرعاية الصحية على خفض معدلات الغياب في المؤسسات السعودية، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS كأداة رئيسية لتحليل البيانات، حيث تم إجراء عدد من الأساليب الإحصائية لقياس قوة الارتباط بين المتغيرات واستنتاج نجاح هذه البرامج. ومن بين الأساليب الإحصائية المستخدمة، تم الاعتماد على اختبار ألفا كرونباخ للتحقق من الاتساق الداخلي للاستبانة وقياس اتساق الإجابات، بالإضافة إلى اختبار مربع كاي الذي يحاول فحص الارتباط بين المتغيرات المختلفة، ومن خلال هذه الأدوات يمكن التوصل إلى استنتاجات دقيقة حول العلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب، مما يساعد على تقديم توصيات مبنية على البيانات لتحسين نجاح هذه البرامج.

يقدم هذا الفصل تحليلاً مفصلاً لنتائج الدراسة، مع التركيز على العديد من ميزات برامج الرعاية الصحية وتأثيرها على غياب الموظفين، بناءً على البيانات التي تم جمعها من العينة التي تم تقييمها.

نتائج الدراسة

• الوصف الإحصائي للبيانات

بيانات استبانة هذا البحث لها أهمية كبيرة لفهم العلاقة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب. وقد تم استخدام برنامج SPSS، وهو أحد البرامج الرائدة في مجال التحليل الإحصائي، لتحليل هذه البيانات. حيث يسمح برنامج SPSS بفحص البيانات بطريقة منهجية وموثوقة، مما يساعد في استخلاص نتائج ذات مغزى إحصائي. تحتوي البيانات التي تم جمعها من عينة مكونة من 108 فردًا على إجابات للعديد من الأسئلة المتعلقة ببرامج الرعاية الصحية ومعدل غيابهم عن العمل. لقد استخدمنا أساليب التحليل الإحصائي للكشف عن الاتجاهات والأنماط في البيانات، مما يساعدنا في تحديد التأثير الحقيقي للمبادرات الصحية على الغياب. ولضمان موثوقية البيانات التي تم جمعها من الاستبانة، تم تطبيق اختبار ألفا كرونباخ، وهو أسلوب يستخدم لتحديد الاتساق الداخلي لأدوات البحث. وتعتبر درجة ألفا التي تزيد عن 0.70 دليلاً على أن الأداة المستخدمة لجمع البيانات تتمتع بمستوى معقول من الاتساق. وبتطبيق هذا الاختبار على البيانات، ثبت أن الاستبانة كان متسقاً في قياس العديد من المتغيرات المرتبطة ببرامج الرعاية الصحية. أما اختبار كاي، فقد تم استخدامه لتحليل الارتباطات بين متغيرات متعددة. يعد اختبار مربع كاي تقنية قوية لفحص ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات البيانات التي تم جمعها، مما يساعد في تحديد ما إذا كانت هناك روابط واضحة بين برامج الرعاية الصحية ومعدلات الغياب. باستخدام هذا الاختبار، تم تقييم البيانات لتحديد ما إذا كانت مستويات الرضا عن برامج الرعاية الصحية تؤثر بشكل كبير على معدلات الغياب، وبالتالي التأكيد على أهمية برامج الرعاية الصحية في تعزيز حضور الموظفين.

يتناول الوصف الإحصائي للبيانات العديد من العناصر مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية لتوفير نظرة عامة على أداء العينة. من خلال تحليل هذه المتغيرات، يمكن للباحثين اكتشاف المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين في برامج الرعاية الصحية وكذلك العواقب المحتملة على غياب الموظفين. تشير النتائج إلى كيف يمكن للتحليل الإحصائي أن يوفر رؤى قيمة حول الروابط بين المتغيرات المتنوعة، وبالتالي فهو أداة مهمة في دعم القرارات القائمة على الأدلة في المنظمات السعودية. وفي الختام، فإن استخدام برنامج SPSS واختبارات ألفا وكرونباخ ومربع كاي يعد استراتيجيات مفيدة لتقييم البيانات التي تم جمعها من استبانة هذه الدراسة. وباستخدام هذه الأدوات، تمكنا من تقديم تحليل شامل للبيانات، مما يضيف إلى تحسين فهم تأثير

برامج الرعاية الصحية على معدلات الغياب. وتساعد هذه النتائج في تسليط الضوء على الخصائص الرئيسية التي يمكن أن تؤثر على صحة الموظفين وسعادة العمل، وبالتالي المساعدة في صياغة السياسات المستقبلية وإنشاء برامج رعاية صحية فعالة داخل الشركات السعودية (Benske، 2021).

Statistics						
Std. Error of Kurtosis	Kurtosis	Std. Error of Skewness	Skewness	Std. Deviation	N	
					Valid	
0.461	-0.014	0.233	0.975	1.061	108	العمر
0.461	-0.895	0.233	-1.059	0.445	108	الجنس
0.461	-0.035	0.233	1.195	1.407	108	الدرجة العلمية
0.461	-0.630	0.233	0.970	1.420	108	توفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين.
0.461	0.527	0.233	1.137	1.097	108	أستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة.
0.461	-1.215	0.233	0.639	1.495	108	برامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحي العامة.
0.461	-0.759	0.233	0.887	1.503	108	برامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل.
0.461	-0.144	0.233	1.001	1.166	108	أشعر بالاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة.
0.461	-0.998	0.233	0.792	1.525	108	برامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجي في العمل.

0.461	-0.106	0.233	1.002	1.225	108	ألاحظ انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية.
0.461	-0.047	0.233	1.192	1.365	108	المؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة.
0.461	-0.159	0.233	0.957	1.149	108	برامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة.
0.461	-0.370	0.233	1.046	1.423	108	أنا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها.
0.461	0.047	0.233	1.147	1.285	108	برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدي.
0.461	0.649	0.233	1.208	1.080	108	الرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية.
0.461	-0.573	0.233	0.907	1.293	108	برامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية.
0.461	0.231	0.233	1.016	1.089	108	جودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين.
0.461	-0.150	0.233	1.152	1.355	108	أشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة.

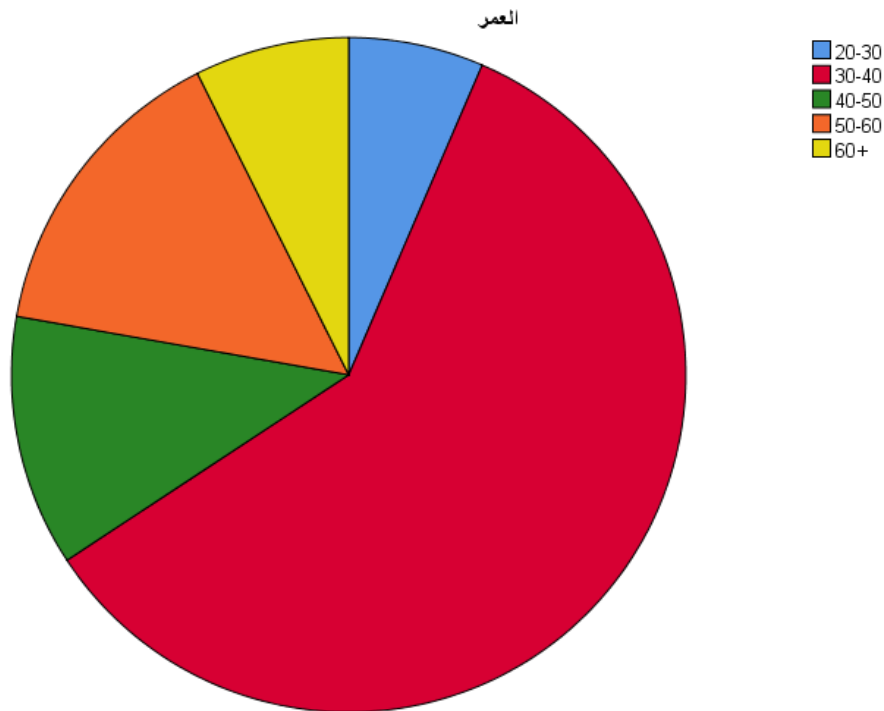
جدول 1 التحليل الاحصائي للبيانات.

• عمر المشاركين في التجربة

من الواضح في الجدول ان نسبة الفئة العمرية 30-40 جاءت مساوية 59.3% وهذا يدل علي ان هناك اهتمام من أصحاب هذه الفئة بموضوع الرعاية الصحية وتأثيرها علي غياب الموظفين.

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	7	6.5	6.5	6.5
	30-40	64	59.3	59.3	65.7
	40-50	13	12.0	12.0	77.8
	50-60	16	14.8	14.8	92.6
	60+	8	7.4	7.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين.



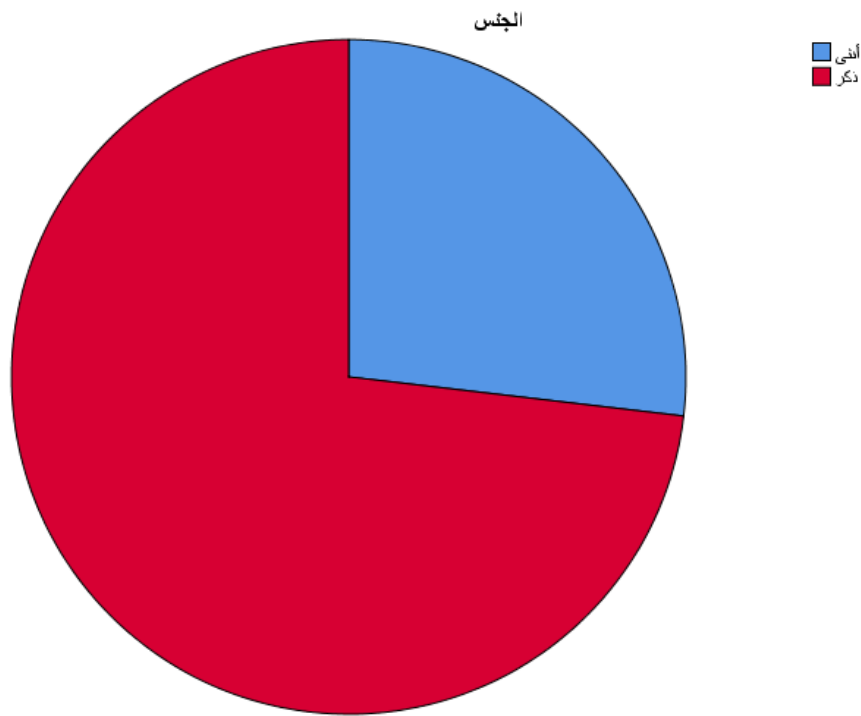
رسم توضيحي 2 التحليل الاحصائي لعمر المشاركين

• جنس المشاركين في التجربة

ان النسبة للذكور جاءت 73.1% مما يدل علي اهتمامهم كثر بموضوع البحث ووصول الاستبيان لهم بصورة اكبر من النساء.

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	29	26.9	26.9	26.9
	ذكر	79	73.1	73.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين.



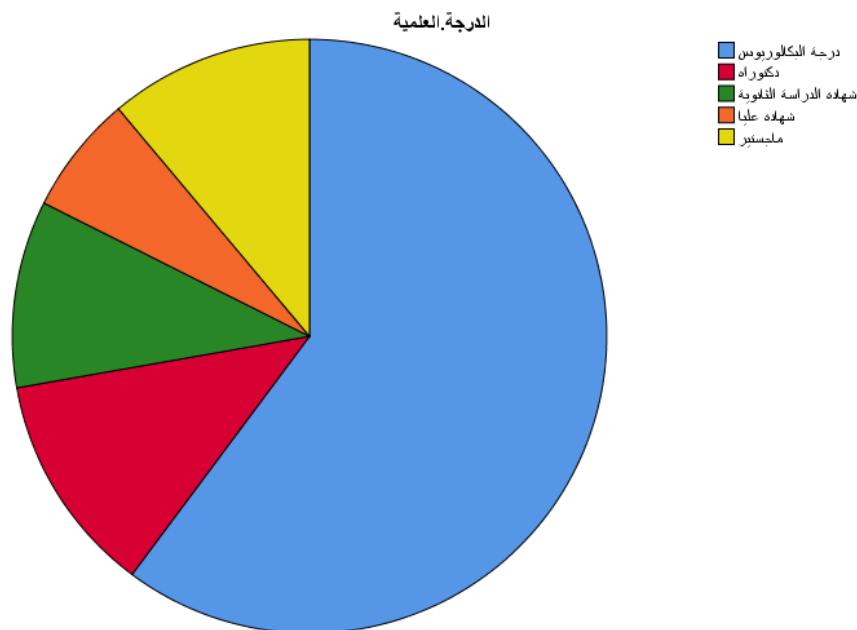
رسم توضيحي 3 التحليل الاحصائي لجنس المشاركين

• الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

من الواضح في الجدول ان نسبة الحاصلين علي درجة البكالوريوس تخطت 60% مما يدل علي ان هناك اهتمام من هذه الفئة بموضوع البحث.

الدرجة العلمية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	درجة البكالوريوس	65	60.2	60.2	60.2
	دكتوراه	13	12.0	12.0	72.2
	شهادة الدراسة الثانوية	11	10.2	10.2	82.4
	شهادة عليا	7	6.5	6.5	88.9
	ماجستير	12	11.1	11.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية.



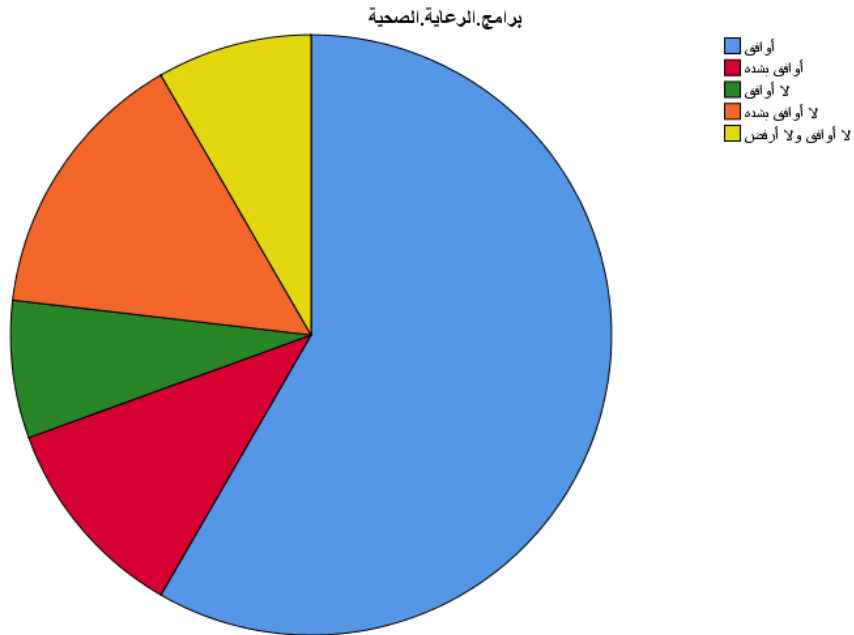
رسم توضيحي 4 التحليل الاحصائي للدرجة العلمية

• توفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين.

تقترب بشده النسبة للموافقة والموافقة بشده من 70% مما يدل علي ان هناك اهميه كبيره للمؤسسة في توفير برامج رعاية صحية فعالة للموظفين.

توفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	63	58.3	58.3	58.3
	أوافق بشدة	12	11.1	11.1	69.4
	لا أوافق	8	7.4	7.4	76.9
	لا أوافق بشدة	16	14.8	14.8	91.7
	لا أوافق ولا أرفض	9	8.3	8.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 5 التحليل الاحصائي لتوفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين.



رسم توضيحي 5 التحليل الاحصائي لتوفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين

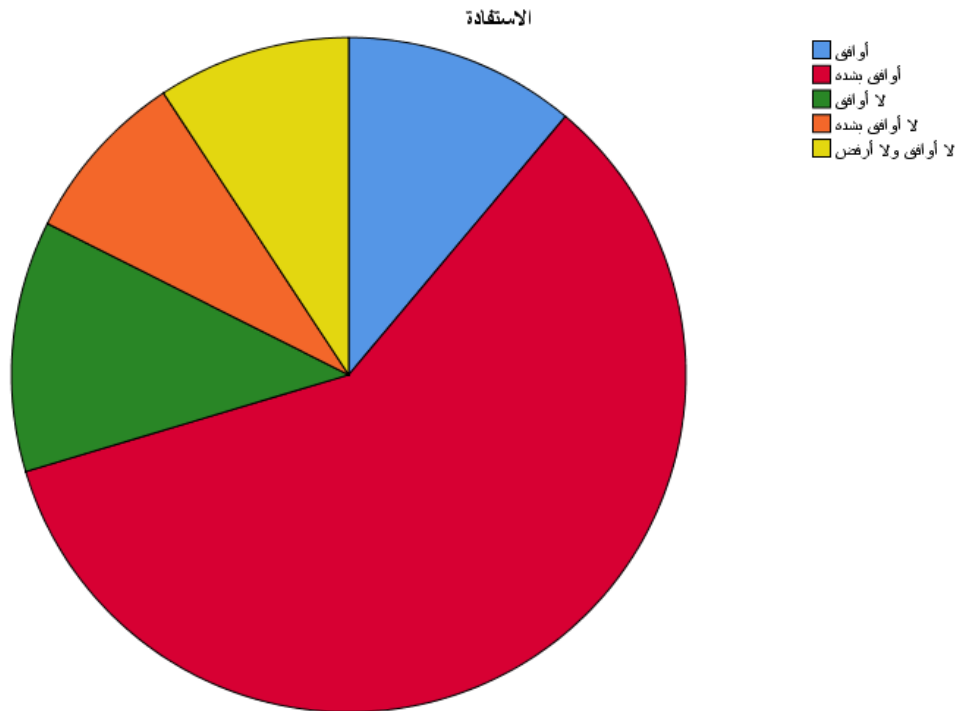
- أستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 70% يدل علي ان المشاركين يستفيدون بشكل مباشر من برامج الرعاية

الصحية المقدمة من المؤسسة.

أستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	12	11.1	11.1	11.1
	أوافق بشدة	64	59.3	59.3	70.4
	لا أوافق	13	12.0	12.0	82.4
	لا أوافق بشدة	9	8.3	8.3	90.7
	لا أوافق ولا أرفض	10	9.3	9.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 6 التحليل الاحصائي لأستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة.



رسم توضيحي 6 التحليل الاحصائي لأستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة

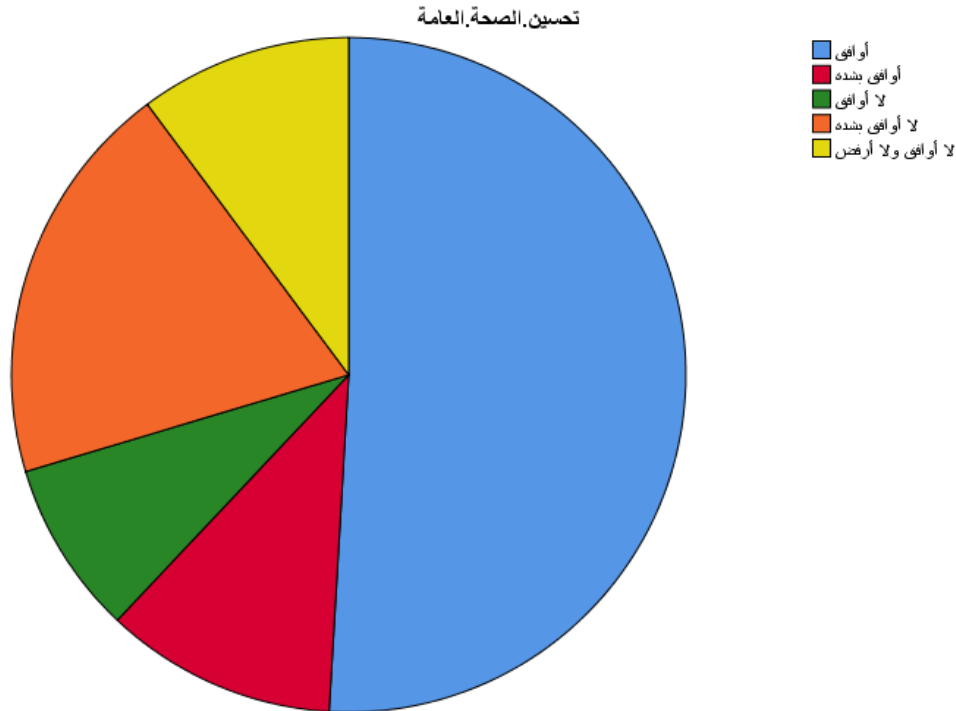
• برامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحتي العامة.

ان اخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 60% يدل علي ان هناك اهميه كبيره لبرامج الرعاية الصحية في المؤسسة في تحسين

صحتي العامة.

برامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحتي العامة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	55	50.9	50.9	50.9
	أوافق بشده	12	11.1	11.1	62.0
	لا أوافق	9	8.3	8.3	70.4
	لا أوافق بشده	21	19.4	19.4	89.8
	لا أوافق ولا أرفض	11	10.2	10.2	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 7 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحتي العامة.



رسم توضيحي 7 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحتي العامة

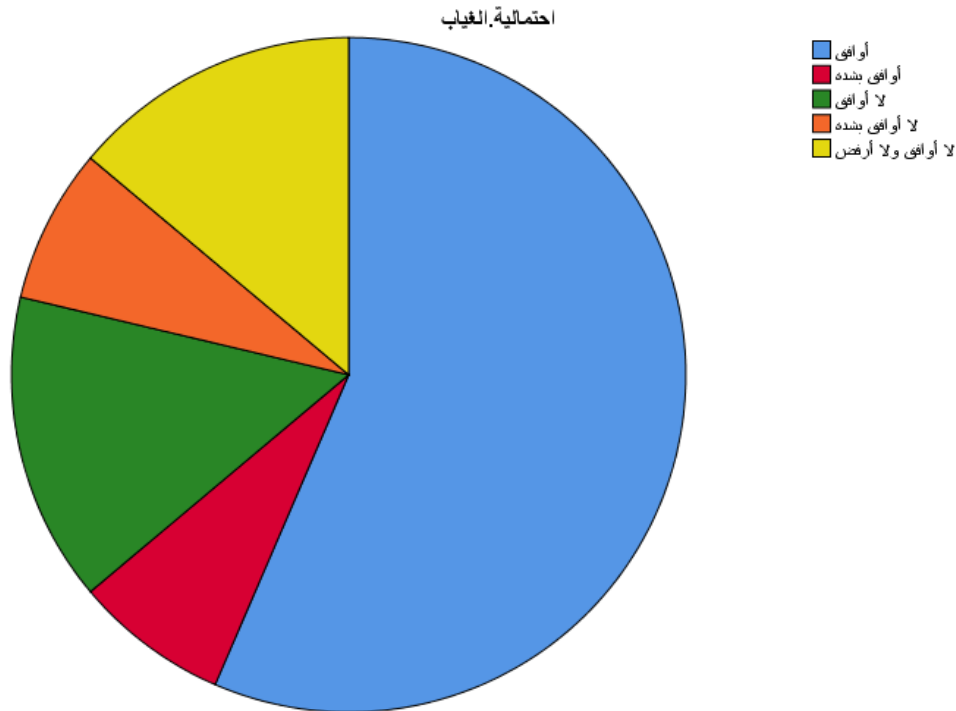
- برامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة من 65% يدل علي ان هناك اهميه كبيره لبرامج الرعاية الصحية في التقليل من احتمالية

غياب الموظفين عن العمل.

برامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	56.5	56.5	56.5
	أوافق بشدة	8	7.4	7.4	63.9
	لا أوافق	16	14.8	14.8	78.7
	لا أوافق بشدة	8	7.4	7.4	86.1
	لا أوافق ولا أرفض	15	13.9	13.9	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 8 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل.



رسم توضيحي 8 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل

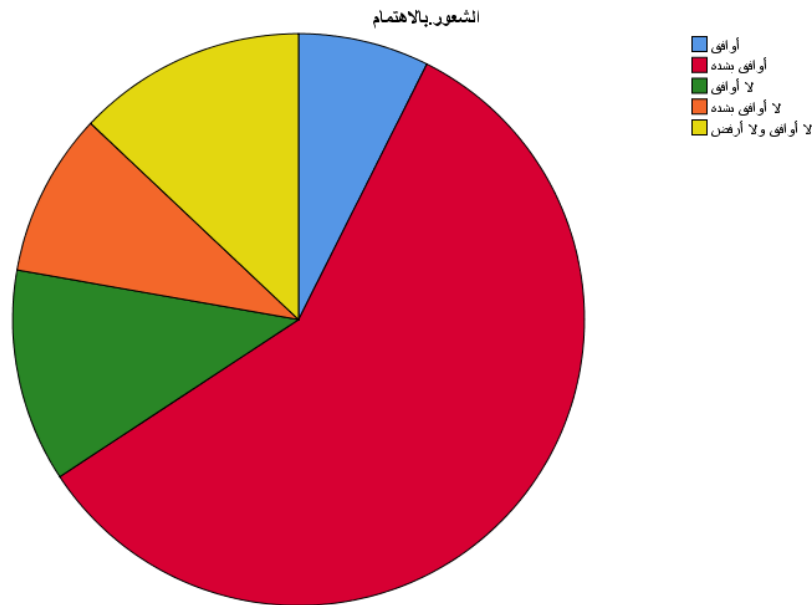
- أشعر بالاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة.

تقريبا النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 65% مما يدل عل ان هناك وعي عند المشاركين بأن هناك اهتمام بصحتهم

نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة.

أشعر بالاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	8	7.4	7.4	7.4
	أوافق بشدة	63	58.3	58.3	65.7
	لا أوافق	13	12.0	12.0	77.8
	لا أوافق بشدة	10	9.3	9.3	87.0
	لا أوافق ولا أرفض	14	13.0	13.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 9 التحليل الاحصائي للاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة.



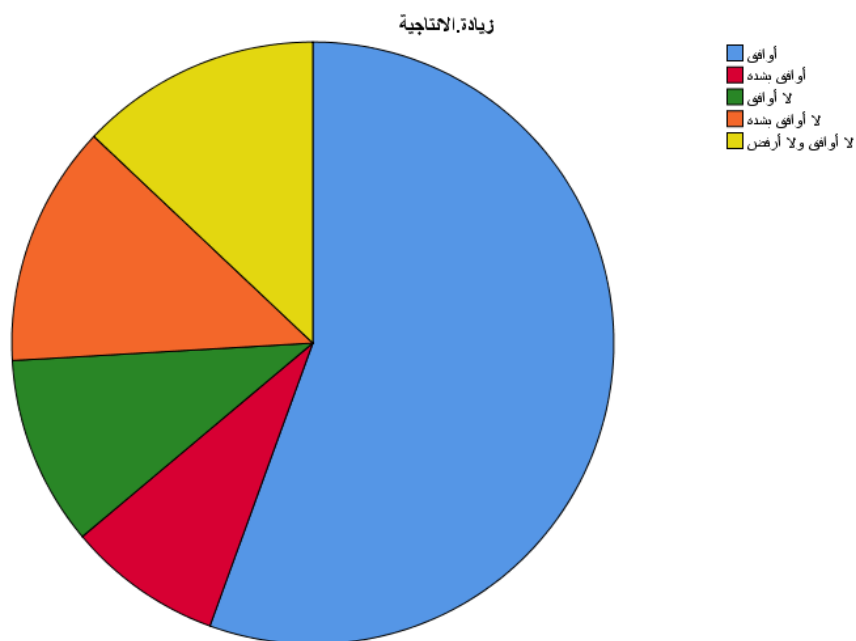
رسم توضيحي 9 التحليل الاحصائي للاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة

• برامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجيتي في العمل.

مما لا شك فيه ان برامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجيه العمل والدليل علي هذا ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 60%.

برامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجيتي في العمل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	60	55.6	55.6	55.6
	أوافق بشدة	9	8.3	8.3	63.9
	لا أوافق	11	10.2	10.2	74.1
	لا أوافق بشدة	14	13.0	13.0	87.0
	لا أوافق ولا أرفض	14	13.0	13.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 10 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجيتي في العمل.



رسم توضيحي 10 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجيتي في العمل

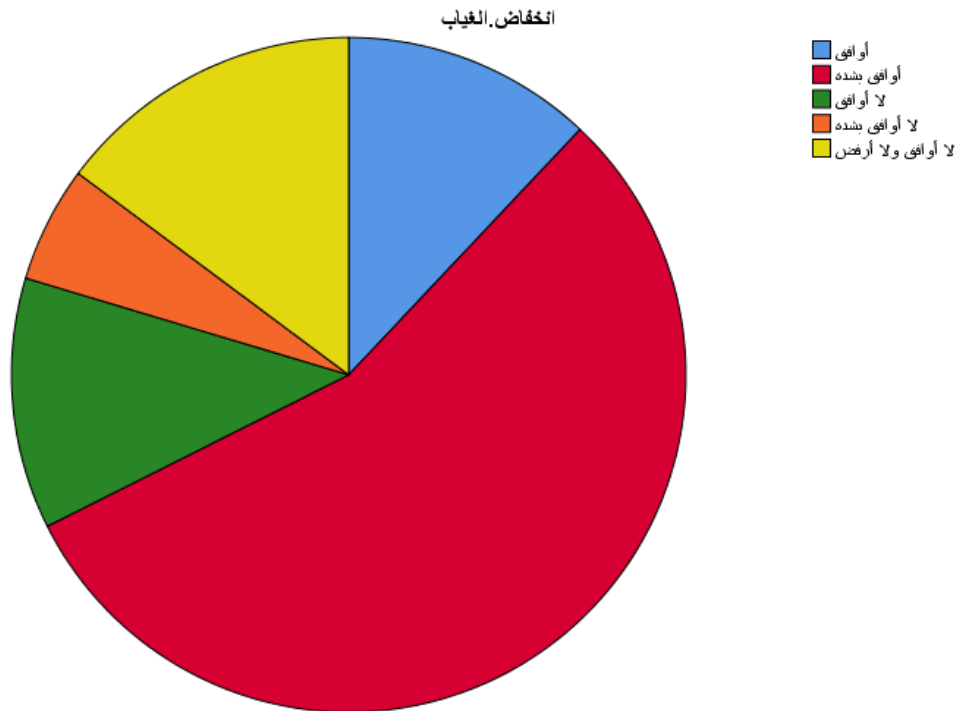
- ألاحظ انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 70% يدل علي ان اغلب المشاركين يلحظون انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ

البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية.

ألاحظ انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	13	12.0	12.0	12.0
	أوافق بشدة	60	55.6	55.6	67.6
	لا أوافق	13	12.0	12.0	79.6
	لا أوافق بشدة	6	5.6	5.6	85.2
	لا أوافق ولا أرفض	16	14.8	14.8	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 11 التحليل الاحصائي لاحت انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية.



رسم توضيحي 11 التحليل الاحصائي لاحت انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية

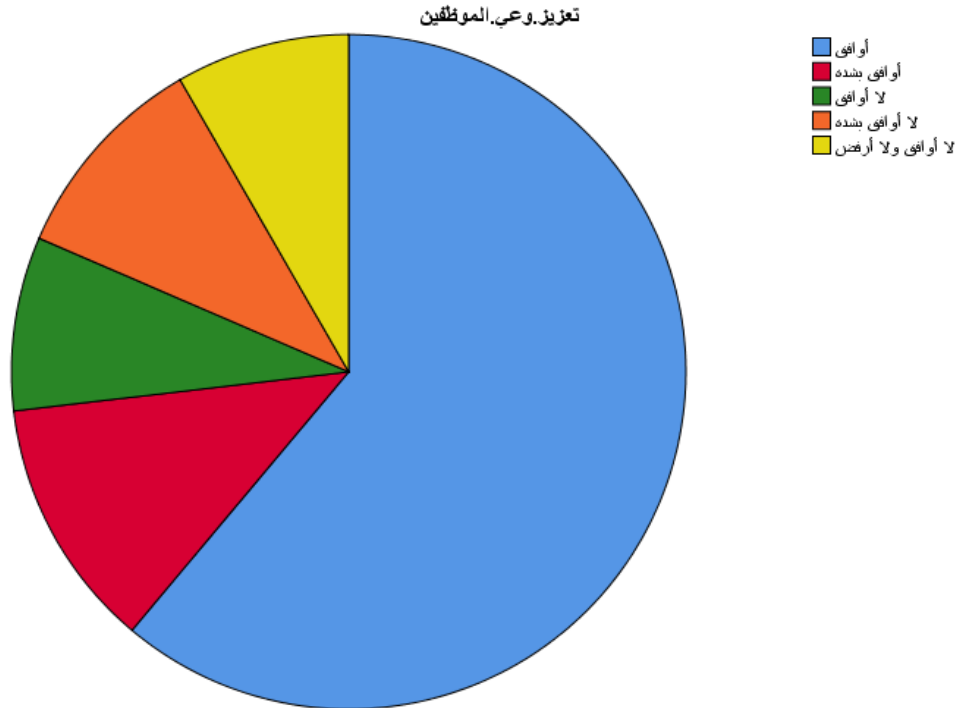
• المؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 75% يدل علي ان هناك اهميه لكبيره لاتباع المؤسسات خطوات لتعزيز وعي

الموظفين بأهمية الصحة.

المؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	66	61.1	61.1	61.1
	أوافق بشدة	13	12.0	12.0	73.1
	لا أوافق	9	8.3	8.3	81.5
	لا أوافق بشدة	11	10.2	10.2	91.7
	لا أوافق ولا أرفض	9	8.3	8.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 12 التحليل الاحصائي للمؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة.



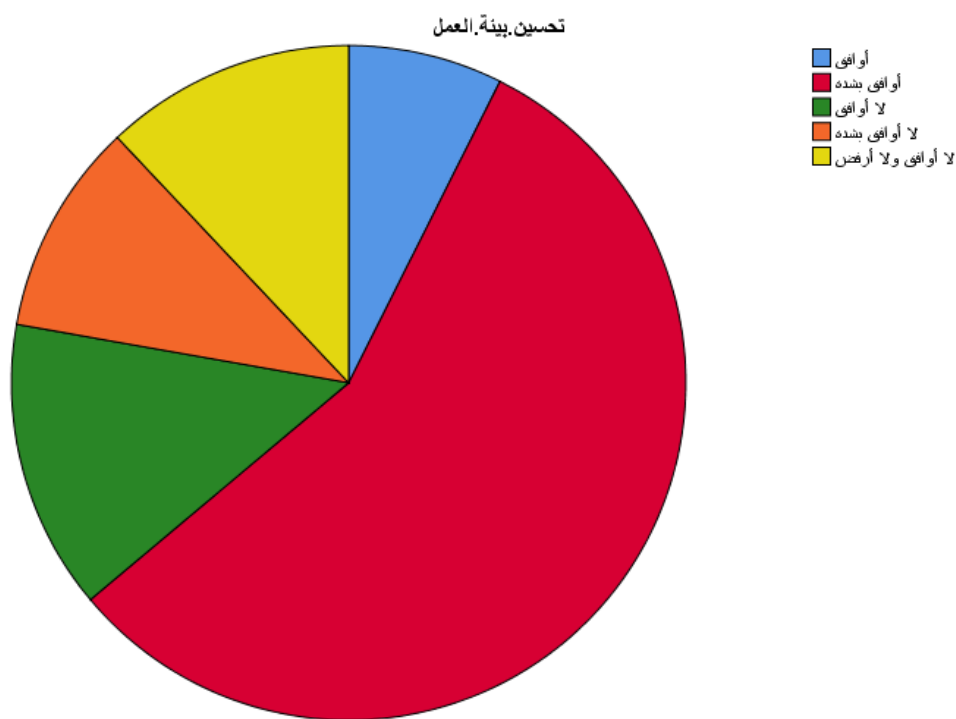
رسم توضيحي 12 التحليل الاحصائي للمؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة

• برامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة.

مما لا شك فيه ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 65% يدل علي ان برامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة.

برامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	8	7.4	7.4	7.4
	أوافق بشدة	61	56.5	56.5	63.9
	لا أوافق	15	13.9	13.9	77.8
	لا أوافق بشدة	11	10.2	10.2	88.0
	لا أوافق ولا أرفض	13	12.0	12.0	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 13 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة.



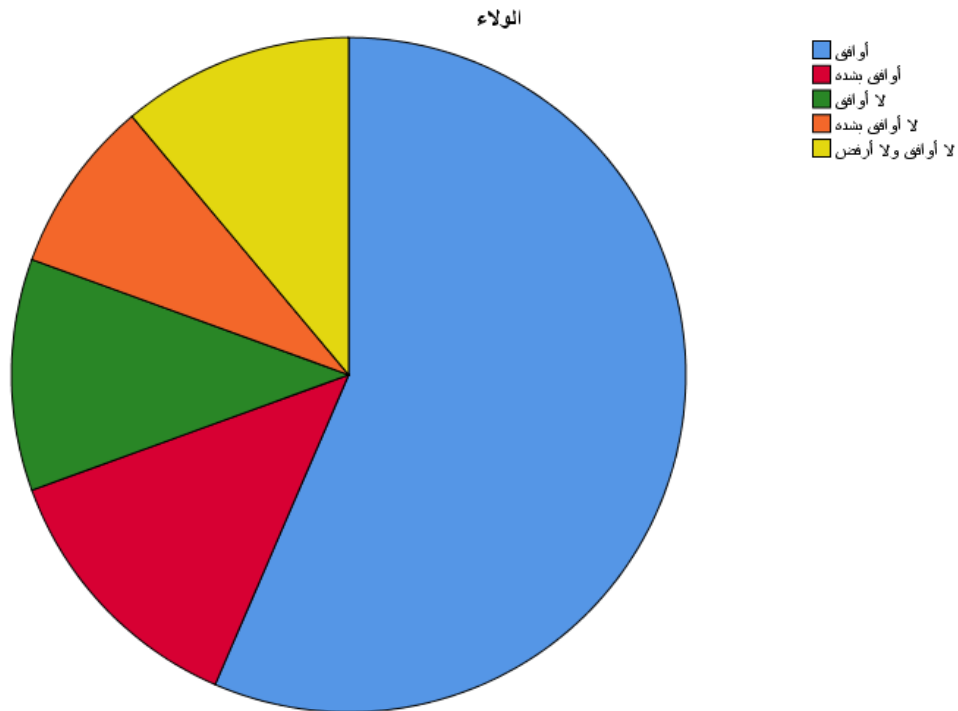
رسم توضيحي 13 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة

- أنا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها.

ان اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 70% يدل علي ان المشاركين يكونون اكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها.

الولاء					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	56.5	56.5	56.5
	أوافق بشدة	14	13.0	13.0	69.4
	لا أوافق	12	11.1	11.1	80.6
	لا أوافق بشدة	9	8.3	8.3	88.9
	لا أوافق ولا أرفض	12	11.1	11.1	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 14 التحليل الاحصائي لأنا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها.



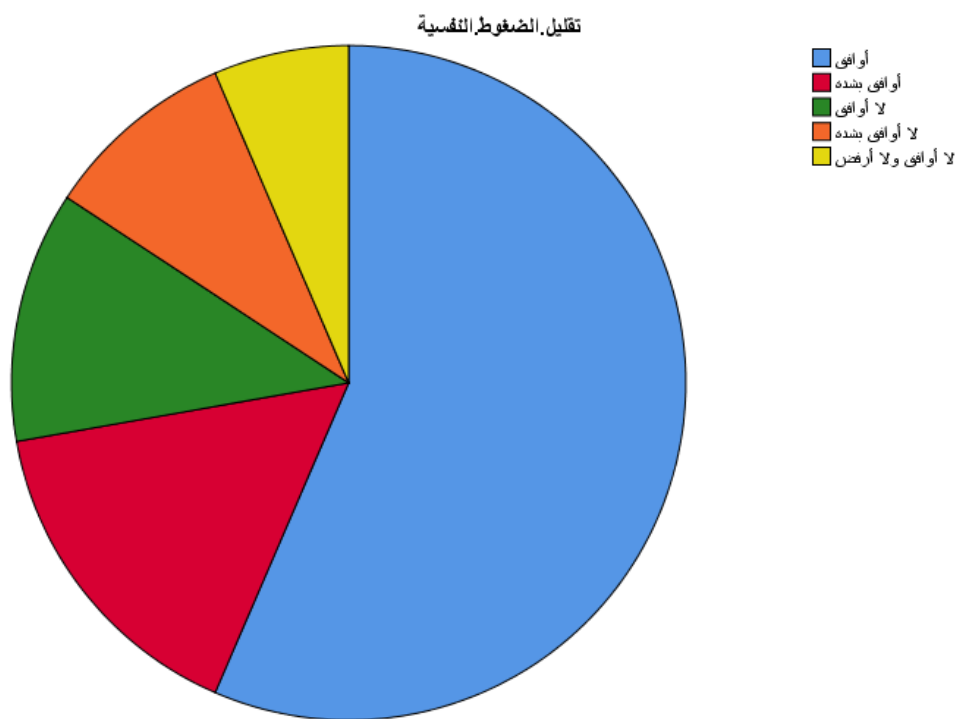
رسم توضيحي 14 التحليل الاحصائي لأنا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها

- برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدى.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 70% يدل علي ان هناك اهميه كبيره لبرامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة في تقليل الضغوط النفسية لدي المشاركين.

برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدى					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	61	56.5	56.5	56.5
	أوافق بشده	17	15.7	15.7	72.2
	لا أوافق	13	12.0	12.0	84.3
	لا أوافق بشده	10	9.3	9.3	93.5
	لا أوافق ولا أرفض	7	6.5	6.5	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 15 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدى.



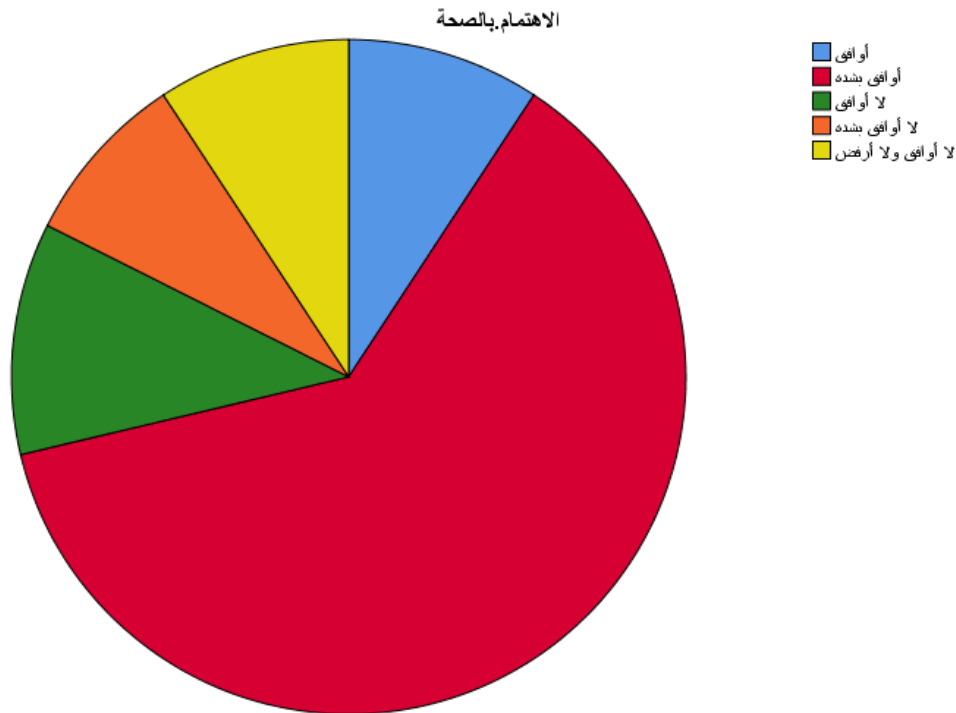
رسم توضيحي 15 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدى

• الرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 70% يدل علي ان الرعاية الصحية المقدمة تدفع المشاركين للاهتمام أكثر بصحتهم الشخصية.

الرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	10	9.3	9.3	9.3
	أوافق بشدة	67	62.0	62.0	71.3
	لا أوافق	12	11.1	11.1	82.4
	لا أوافق بشدة	9	8.3	8.3	90.7
	لا أوافق ولا أرفض	10	9.3	9.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 16 التحليل الاحصائي للرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية.



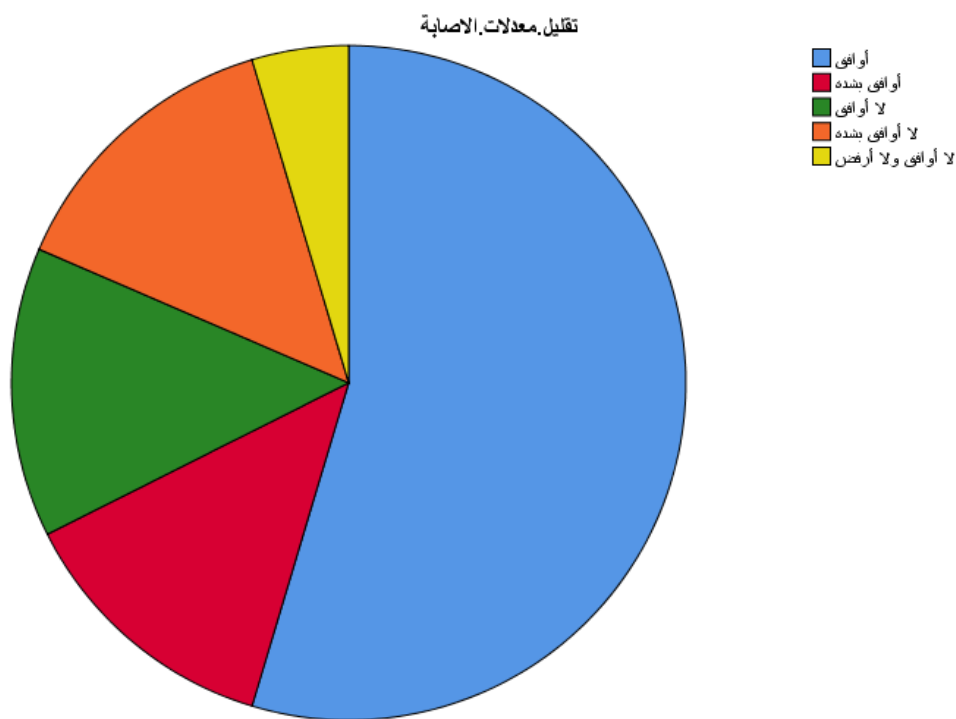
رسم توضيحي 16 التحليل الاحصائي للرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية

• برامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية.

اقتراب النسبة للموافقة والموافقة بشده من 70% يدل علي ان برامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية.

برامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	59	54.6	54.6	54.6
	أوافق بشدة	14	13.0	13.0	67.6
	لا أوافق	15	13.9	13.9	81.5
	لا أوافق بشدة	15	13.9	13.9	95.4
	لا أوافق ولا أرفض	5	4.6	4.6	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 17 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية.



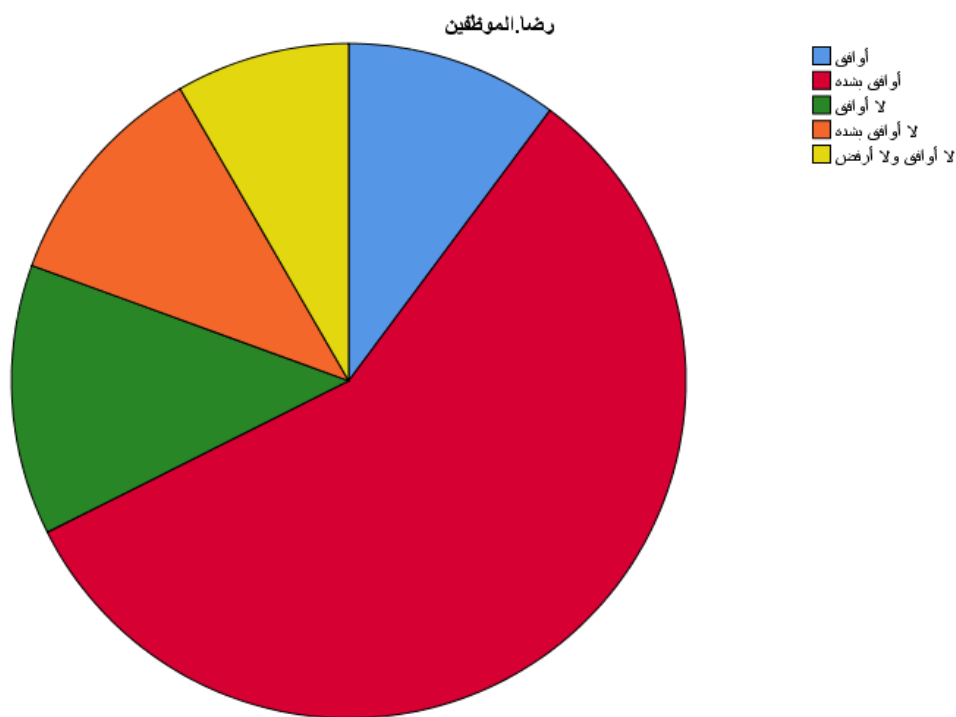
رسم توضيحي 17 التحليل الاحصائي لبرامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية

- جودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضا الموظفين.

من الواضح من الجدول ان النسبة للموافقة والموافقة بشده تخطت 67% مما يدل علي ان هناك اهميه كبيره لجودة برامج الرعاية الصحية المقدمة في التأثير بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي.

جودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضاي الوظيفي					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	11	10.2	10.2	10.2
	أوافق بشده	62	57.4	57.4	67.6
	لا أوافق	14	13.0	13.0	80.6
	لا أوافق بشده	12	11.1	11.1	91.7
	لا أوافق ولا أرفض	9	8.3	8.3	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 18 التحليل الاحصائي لجودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضاي الوظيفي.



رسم توضيحي 18 التحليل الاحصائي لجودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضاي الوظيفي

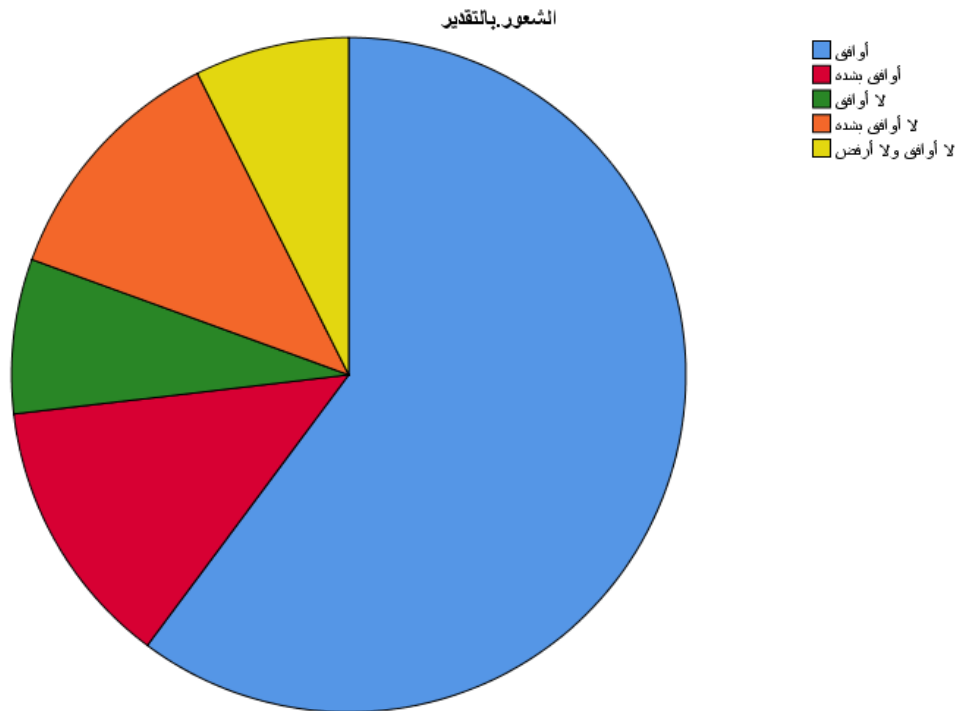
- أشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة.

ان تخطي النسبة للموافقة والموافقة بشده 70% يدل علي ان العاملين يشعرون بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج

الصحية المقدمة.

أشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أوافق	65	60.2	60.2	60.2
	أوافق بشدة	14	13.0	13.0	73.1
	لا أوافق	8	7.4	7.4	80.6
	لا أوافق بشدة	13	12.0	12.0	92.6
	لا أوافق ولا أرفض	8	7.4	7.4	100.0
	Total	108	100.0	100.0	

جدول 19 التحليل الاحصائي لأشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة.



رسم توضيحي 19 التحليل الاحصائي لأشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة

• تحليل المصدقية والموثوقية

إن تحليل الصلاحية والموثوقية هو جانب حيوي في كل دراسة بحثية، لأنه يضمن أن الأداة المستخدمة لجمع البيانات قادرة على إعطاء نتائج صحيحة وقابلة للتكرار. في هذه الدراسة، التي تهدف إلى استكشاف "تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية: دراسة تحليلية"، تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي للاستبيان. يثبت هذا الاختبار قدرة الأداة على قياس المفاهيم المقصودة باستمرار، حيث تكشف قيمة ألفا كرونباخ المشتقة عن اتساق إجابات المشاركين على مجموعة من الأسئلة المتعلقة ببرامج الرعاية الصحية. تعتبر النتيجة التي تتجاوز 0.70 مؤشراً على أن الأداة تتمتع بمستوى قوي من الصلاحية، في حين أن القيم الأعلى من 0.90 تعني موثوقية ممتازة. في هذه الدراسة، تم حساب ألفا كرونباخ للخصائص الرئيسية لبرامج الرعاية الصحية، والتي أظهرت مستوى مرضياً من الاتساق بين العناصر المختلفة داخل الاستبانة. وتوضح هذه النتيجة أن الاستبانة كان قادراً على قياس تأثير مبادرات الرعاية الصحية بدقة، مما يعزز شرعية النتائج المسترجعة. بالإضافة إلى ذلك، فإن استخدام ألفا كرونباخ كأداة تقييم يدل على التزام الباحثين بالمعايير العلمية في إجراء الدراسة، حيث تساهم الموثوقية العالية في تعزيز الثقة في النتائج وتحليل البيانات المستقبلية. وبالتالي، يوفر هذا التحليل منصة متينة للتحقيق في الروابط بين البرامج الصحية ومعدلات الغياب، مما يسمح للأكاديميين بتقديم توصيات بناءً على بيانات دقيقة ومناسبة للمؤسسات السعودية (Quansah، 2017).

يتضح من الجدول أن نسبة صلاحية البيانات 100% مما يدل على أن بيانات الدراسة تصلح للاستخدام لاستنتاج مخرجات الدراسة وجاءت قيمه معامل الفا كرونباخ 0.898. وهذا يدل على موثوقية ومصداقية البيانات.

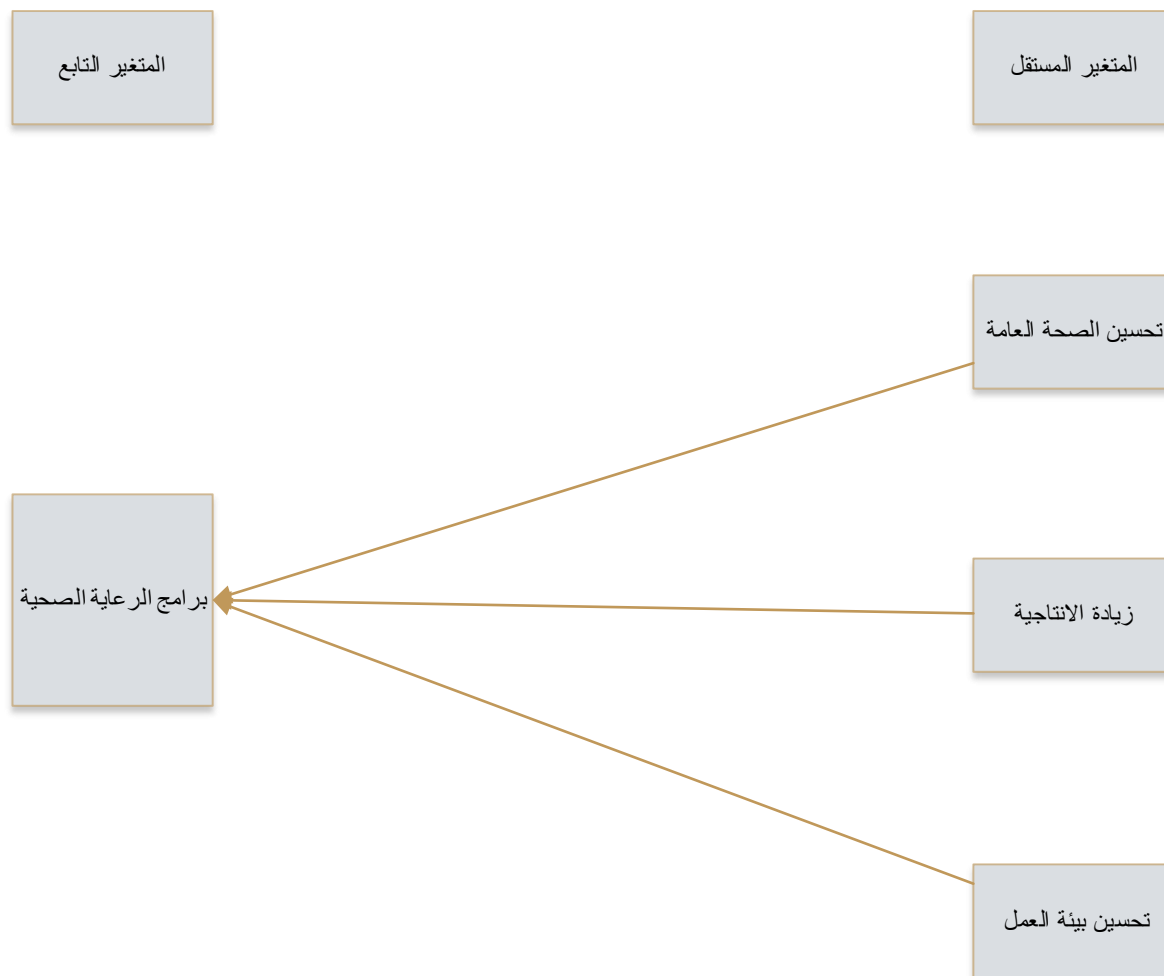
Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	108	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	108	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

جدول 20 نسبة صلاحية البيانات.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.874	18

جدول 21 معامل الفакرونباخ.

• متغيرات الدراسة



رسم توضيحي 20 متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

• دور برامج الرعاية الصحية في تحسين الصحة العامة في المؤسسات السعودية

تشكل مبادرات الرعاية الصحية جانباً أساسياً من استراتيجيات المؤسسات السعودية لتحسين الصحة العامة وتعزيز رفاهية الموظفين. تلعب هذه البرامج دوراً كبيراً في تقديم خدمات صحية متكاملة تساهم في تعزيز مستوى الصحة البدنية والعقلية للموظفين. تتضمن هذه البرامج مجموعة متنوعة من الأنشطة الصحية، مثل الفحوصات الدورية وورش العمل التوعوية وبرامج التمارين الرياضية والدعم النفسي، والتي تساعد في التشخيص المبكر للأمراض وتعزيز ممارسات الحياة الجيدة.

كما تساهم برامج الرعاية الصحية في رفع الوعي الصحي بين الموظفين، مما يؤدي إلى تقليل المخاطر الصحية المرتبطة بأنماط الحياة غير الصحية. من خلال تثقيف الموظفين حول الحاجة إلى التغذية الصحية والنشاط البدني، يمكن خفض معدل الإصابة بالأمراض المزمنة مثل مرض السكري وأمراض القلب. كما تساهم هذه البرامج في تعزيز الصحة النفسية للموظفين من خلال تقديم الدعم النفسي والمساعدة في التعامل مع الضغوط النفسية، مما يقلل من معدلات التوتر والقلق.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم برامج الرعاية الصحية في تعزيز بيئة عمل صحية، حيث يشعر الموظفون بالرعاية والدعم من قبل أعمالهم، مما يعزز الشعور بالرضا الوظيفي والانتماء. كما أن تحسين الصحة العامة للموظفين يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل التغيب، مما يعزز الأداء العام للمؤسسات.

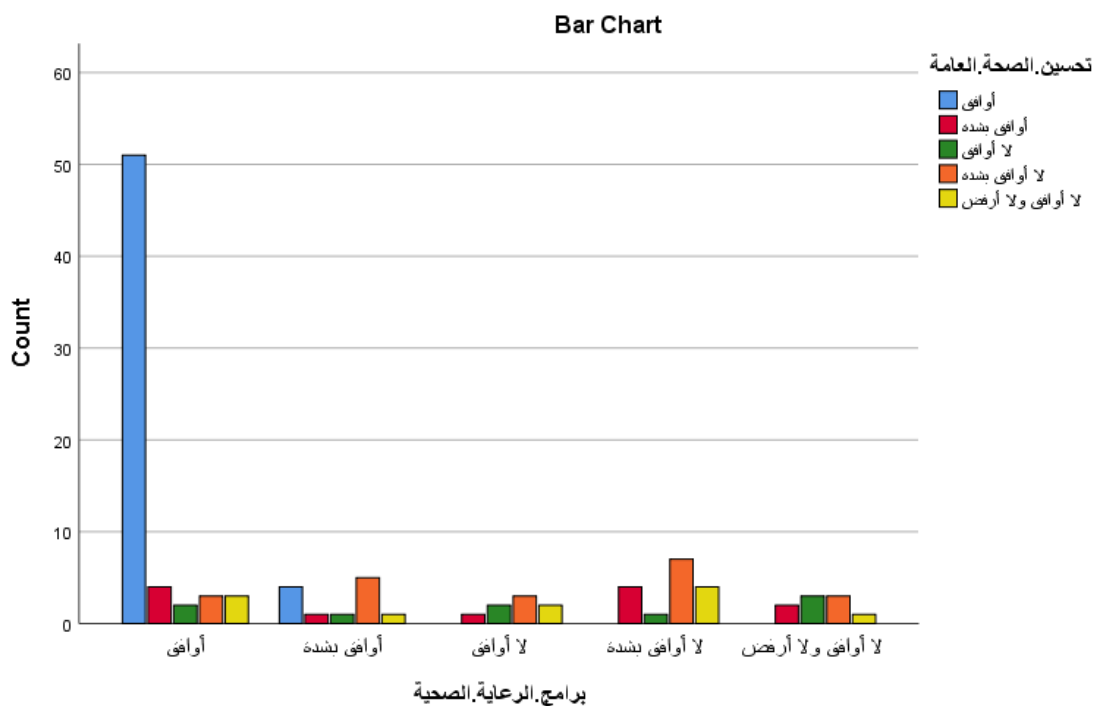
ومن خلال الاستثمار في برامج الرعاية الصحية، تستطيع المؤسسات السعودية تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين نوعية الحياة لموظفيها، مما يساهم في إقامة مجتمع صحي ومستدام. لذلك فإن دور برامج الرعاية الصحية في تعزيز الصحة العامة ليس مجرد استثمار في صحة الأفراد، بل هو استثمار في مستقبل المؤسسات والاقتصاد الوطني ككل (Foncubierta-Rodríguez, 2024).

يتضح من الجدول ان درجه الحرية بين المتغيرات تساوي 6 وهذا يدل علي اهميه برامج الرعاية الصحية في تحسين الصحة العامة في المؤسسات السعودية.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	69.527 ^a	6	.000
Likelihood Ratio	80.299	6	.000
Linear-by-Linear Association	38.852	1	.000
N of Valid Cases	108		

a. 18 cells (72.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .67.

جدول 22 اختبار كاس اسكوير لدور برامج الرعاية الصحية في تحسين الصحة العامة في المؤسسات السعودية.



رسم توضيحي 21 الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور برامج الرعاية الصحية في تحسين الصحة العامة في المؤسسات السعودية

• دور برامج الرعاية الصحية لزيادة الانتاجية في المؤسسات السعودية

تلعب برامج الرعاية الصحية دوراً رئيسياً في تعزيز الإنتاجية في المنظمات السعودية، حيث تساعد على تحسين صحة ورفاهية الموظفين. وتعتبر صحة الموظفين جزءاً حيوياً في الأداء العام للمؤسسة، فكلما كانت صحة الموظف أفضل، كلما ارتفع إنتاجه. وتوفر برامج الرعاية الصحية خدمات شاملة تشمل الفحوصات الطبية الدورية والبرامج الوقائية وجهود التوعية بأنماط الحياة الصحية، مما يساهم في خفض حالات غياب الموظفين بسبب المرض.

تساعد هذه البرامج على خفض معدلات الغياب، حيث إن الموظفين الذين يتلقون الرعاية الصحية المناسبة يكونون أقل عرضة للإصابة بالمرض، مما يساهم في الحفاظ على استمرارية العمل وتقليل التكاليف المرتبطة بالغياب. بالإضافة إلى ذلك، تساهم برامج الرعاية الصحية في زيادة الاهتمام والأداء، كما تساهم في تقليل مستويات التوتر والقلق، مما ينعكس إيجاباً على جودة العمل والإبداع.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل برامج الرعاية الصحية على تعزيز مستويات الرضا الوظيفي والانتماء بين الموظفين، حيث يشعرون أن المؤسسة تهتم بصحتهم ورفاهيتهم. هذا الشعور بالرعاية يعزز التزام الموظفين ويدفعهم للعمل بجدية أكبر، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

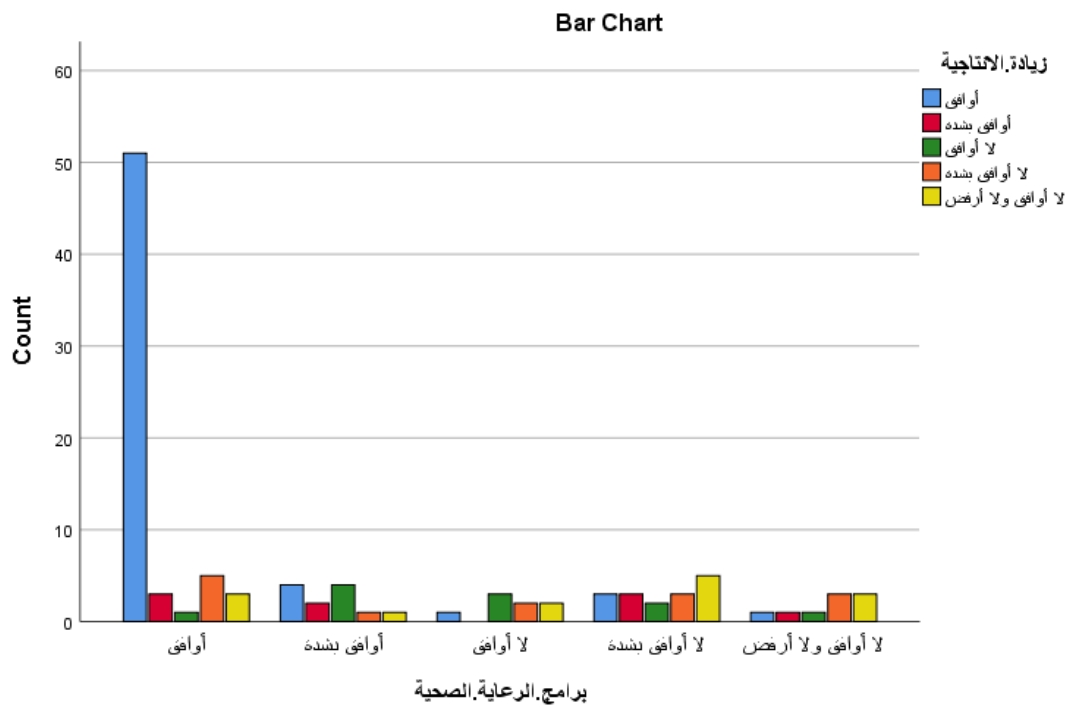
كما يمكن لبرامج الرعاية الصحية أن تساعد في بناء بيئة عمل صحية تحفز التعاون والإبداع. فعندما يشعر الموظفون بالراحة والصحة، فإنهم يصبحون أكثر انفتاحاً على التحدث مع زملائهم وتبادل الأفكار، مما يزيد من روح الفريق ويؤدي إلى أداء جماعي أعلى.

في النهاية، من الواضح أن برامج الرعاية الصحية ليست مجرد وسيلة لتشجيع صحة الموظفين، بل هي نهج فعال لتعزيز الإنتاجية وتحقيق النجاح التنظيمي. ومن خلال التركيز على صحة الموظفين، يمكن للمؤسسات السعودية تحسين أدائها وزيادة قدرتها التنافسية في السوق، مما يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتنمية الاقتصاد الوطني (Team، 2024).

مما لا شك فيه أن دور برامج الرعاية الصحية لزيادة الانتاجية في المؤسسات السعودية له اهمية كبيره جدا والدليل علي هذا درجه الحرية تساوي 4 وهذا يدل علي عدم وجود تشتت بين المتغيرين.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	56.772 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	55.951	4	.000
Linear-by-Linear Association	32.233	1	.000
N of Valid Cases	108		
a. 17 cells (68.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .67.			

جدول 23 اختبار كاي اسكوير لدور برامج الرعاية الصحية لزيادة الانتاجية في المؤسسات السعودية.



رسم توضيحي 22 الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطع للدور برامج الرعاية الصحية لزيادة الانتاجية في المؤسسات السعودية

• دور برامج الرعاية الصحية لتحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية

تعتبر برامج الرعاية الصحية أداة مهمة لتعزيز بيئة العمل في المؤسسات السعودية، حيث تلعب دوراً كبيراً في تشجيع الصحة النفسية والجسدية للموظفين، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الأجواء العامة داخل المؤسسة. وتسعى هذه المبادرات إلى إرساء بيئة عمل صحية ومستدامة تزيد من رفاهية الموظفين وتساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

ومن أهم أجزاء برامج الرعاية الصحية تقديم الفحوصات الطبية الدورية والتمارين التوعوية، مما يساعد الموظفين على اكتشاف مشاكلهم الصحية في وقت مبكر. وتعمل هذه المعرفة الصحية على تقليل الضغوط النفسية المرتبطة بالخوف من الأمراض وتعزيز ثقة الموظفين في بيئة العمل. بالإضافة إلى ذلك، تقدم البرامج خدمات الدعم النفسي والإرشاد، مما يساعد في تخفيف التوتر والقلق وتعزيز القدرة على التعامل مع صعوبات العمل.

كما تساهم برامج الرعاية الصحية في زيادة التعاون وروح الفريق بين الموظفين، حيث يتم إجراء أنشطة جماعية مثل ورش العمل والفعاليات الرياضية، مما يولد جو عمل ملائم يساهم في تعزيز الروابط الاجتماعية بين الزملاء. وتعزز هذه الديناميكية روح الانتماء والولاء للمؤسسة، وهو ما يتجلى في أداء الموظفين ويعزز التزامهم.

علاوة على ذلك، تساعد برامج الرعاية الصحية في تقليل معدلات الغياب عن العمل، والحفاظ على استمرارية العمل وتقليل التكاليف المرتبطة بالتعويض عن غياب الموظفين. كما تعمل أجواء العمل الصحية على تعزيز الإنتاجية الإجمالية، حيث يشعر الموظفون بالراحة والدعم، مما يلهمهم لتقديم أفضل ما لديهم.

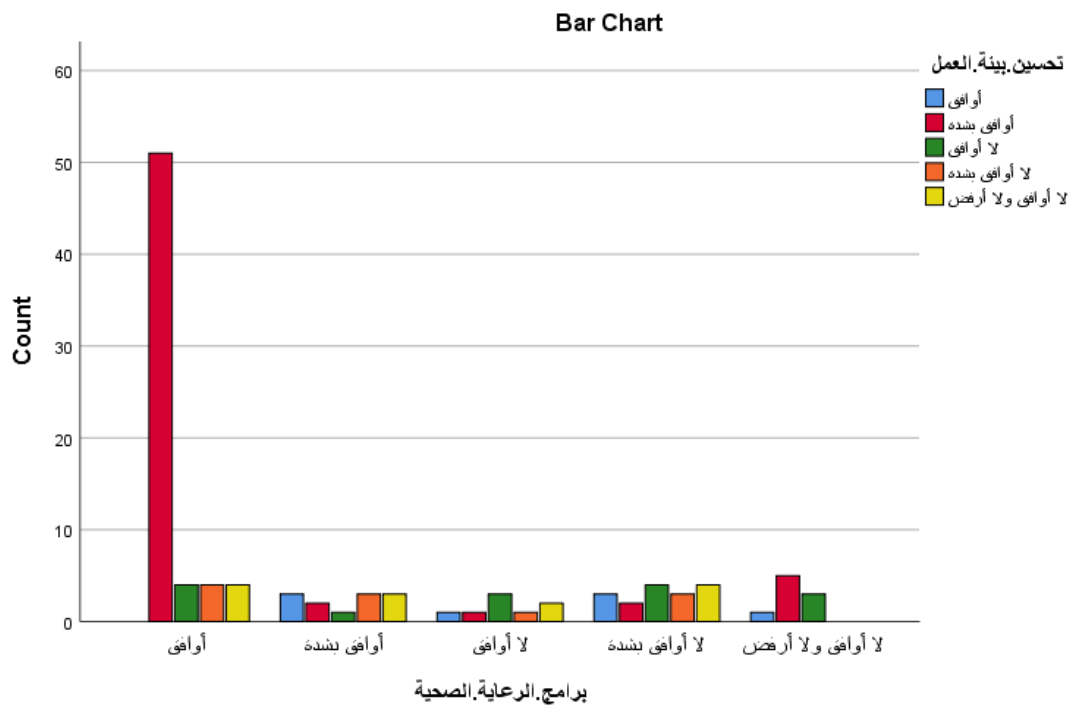
وفي الختام، فإن الاستثمار في برامج الرعاية الصحية هو خطوة استراتيجية لتحسين بيئة العمل في الشركات السعودية. فمن خلال دعم الصحة العقلية والجسدية للموظفين، وتوفير بيئة عمل سعيدة، يمكن للشركات تحسين أدائها وزيادة قدرتها التنافسية، مما يساهم في تحقيق النمو المستدام والتقدم الاقتصادي (Juba، 2024).

مما لا شك فيه أن دور برامج الرعاية الصحية لتحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية له أهمية كبيرة والدليل على هذا أن درجه الحرية جاءت مساوية 4.

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	54.512 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	59.694	4	.000
Linear-by-Linear Association	2.652	1	.103
N of Valid Cases	108		

a. 18 cells (72.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .59.

جدول 24 اختبار كاي اسكوير لدور برامج الرعاية الصحية لتحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية.



رسم توضيحي 23 الأعمدة المتماثلة للجدول المتقاطعة لدور برامج الرعاية الصحية لتحسين بيئة العمل في المؤسسات السعودية

التوصيات

• تعزيز برامج الرعاية الصحية الشاملة

يتعين على المنظمات السعودية تعزيز برامج الرعاية الصحية الشاملة التي تشمل الفحوصات الطبية المتكررة والمساعدة النفسية وجهود التوعية بأنماط الحياة الصحية. وينبغي هيكلة هذه البرامج بطريقة تلبى المتطلبات المتنوعة للموظفين وتعزز صحتهم العامة. ويمكن أن تتضمن البرامج تقديم ورش عمل تعليمية حول التغذية الجيدة والنشاط البدني، بالإضافة إلى تقديم خدمات العلاج النفسي. ومن خلال تحسين صحة الموظفين، يمكن خفض معدلات الغياب وزيادة الإنتاجية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

• قياس فعالية البرامج بشكل دوري

من الضروري أن تقوم المنظمات بإجراء تقييمات دورية لكفاءة برامج الرعاية الصحية. وينبغي ابتكار آليات لمراقبة تأثير هذه البرامج على معدلات الغياب وصحة الموظفين بشكل شامل. ويمكن استخدام الاستبيانات والأساليب التحليلية مثل التحليل الإحصائي لتحديد مدى تأثير البرامج على سلوكيات الموظفين ومستويات رضاهم. وبناءً على هذه التقييمات، يمكن تحديث البرامج لتلبية المتطلبات المتغيرة للموظفين وضمان نتائج جيدة مستدامة، مما يزيد من زيادة الأداء التنظيمي.

• تعزيز ثقافة الصحة في العمل

يجب على المنظمات أن تحاول إرساء ثقافة الصحة في مكان العمل من خلال تشجيع الموظفين على تبني حياة أكثر صحة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إنشاء حملات توعية وأنشطة رياضية لزيادة الوعي بأهمية الصحة البدنية والعقلية. بالإضافة إلى ذلك، يجب دعم الموظفين في اتخاذ خيارات صحية من خلال خلق جو مناسب.

• تطوير برامج الدعم النفسي

يجب على المنظمات السعودية بناء برامج دعم نفسي فعالة لتلبية المتطلبات النفسية للموظفين. يمكن أن تشمل هذه البرامج خدمات الإرشاد ودورات إدارة الإجهاد وجلسات التوعية بأهمية الصحة العقلية. من خلال توفير مكان عمل آمن وداعم، يمكن

تشجيع الموظفين على التعبير عن مشاعرهم والتعامل مع الإجهاد بطريقة صحية. إن تعزيز الصحة النفسية لا يعزز فقط من صحة الموظفين، بل ويعزز أيضًا من إنتاجيتهم ويقلل من معدلات الغياب، مما يؤثر على الأداء العام للشركة.

- مشاركة الموظفين في تصميم البرنامج

يجب على المنظمات إشراك الموظفين في عملية إنشاء برامج الرعاية الصحية. ويمكن القيام بذلك من خلال إجراء استطلاعات الرأي لاستنباط الآراء والاقتراحات من الموظفين حول متطلباتهم الصحية وتوقعاتهم من البرامج. ومن خلال دمج الموظفين في هذه العملية، يمكن أن تصبح البرامج أكثر فعالية وارتباطًا باحتياجاتهم. تعمل هذه الاستراتيجية على تعزيز شعور الموظفين بالانتماء وتقوية التزامهم بالخدمات المقدمة، مما يساهم في تحسين النتائج الصحية العامة وتعزيز الإنتاجية في المنظمة.

- Ahmad, N. (2023). *From Corporate Social Responsibility to Employee Well-Being: Navigating the Pathway to Sustainable Healthcare*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10083008/>
- Alashab, A. A. (2020). *Performance Management in Saudi Arabia: The Effects of Employee Engagement, Physical Fitness and Healthy Lifestyle on Job Performance towards Absenteeism*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/344192112_Performance_Management_in_Saudi_Arabia_The_Effects_of_Employee_Engagement_Physical_Fitness_and_Healthy_Lifestyle_on_Job_Performance_towards_Absenteeism
- Al-Hanawi, M. K. (2019). *Healthcare human resource development in Saudi Arabia: emerging challenges and opportunities—a critical review*. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1186/s40985-019-0112-4>
- Alharbi, M. F. (2018). An analysis of the Saudi health-care system's readiness to change in the context of the Saudi National Health-care Plan in Vision 2030. *Int J Health Sci (Qassim)*, 12(3), 83–87. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5969787/>
- Alrowwad, A. (2019). *The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332697163_The_Role_of_Organizational_Commitment_in_Enhancing_Organizational_Effectiveness
- Alzain, H. M. (2022). *The Use of Health Management Programs for the Contractors Workforce*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358750754_The_Use_of_Health_Management_Programs_for_the_Contractors_Workforce
- Brent, R. J. (2024). *Cost-Benefit Analysis versus Cost-Effectiveness Analysis from a Societal Perspective in Healthcare*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10001534/>
- Challener, D. W. (2020). *Healthcare personnel absenteeism, presenteeism, and staffing challenges during epidemics*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7684021/>
- Claudia, M. I. (2019). *Health State of Human Capital in the Economic Theory*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338049401_Health_State_of_Human_Capital_in_the_Economic_Theory
- Cohen, C. (2023). *Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10314589/>

- Ferreira, D. C. (2032). *Patient Satisfaction with Healthcare Services and the Techniques Used for its Assessment: A Systematic Literature Review and a Bibliometric Analysis*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10001171/>
- Fink, G. (2021). *The impact of health worker absenteeism on patient health care seeking behavior, testing and treatment: A longitudinal analysis in Uganda*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8378719/>
- Foncubierto-Rodríguez, M.-J. (2024). Workplace health promotion programs: The role of compliance with workers' expectations, the reputation and the productivity of the company. *Journal of Safety Research*, 89, 56-63. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437524000227>
- Fortes, A. M. (2020). *Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7277686/>
- The Use Of Cronbach Alpha Reliability Estimate In Research Among Students In .(2017) .Frank Quansah
Public Universities In Ghana
تم الاسترداد من
<https://journal.lib.uoguelph.ca/index.php/ajote/article/view/3970>
- Hassanain, M. (2017). An Overview of the Performance Improvement Initiatives by the Ministry of Health in the Kingdom of Saudi Arabia. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0046958017707872>
- Juba, O. O. (2024). Impact of Workplace Safety, Health, and Wellness Programs on Employee Engagement and Productivity. *International Journal of Health Medicine and Nursing Practice*, 6(4), 12-27. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/379963942_Impact_of_Workplace_Safety_Health_and_Wellness_Programs_on_Employee_Engagement_and_Productivity
- Karaferis, D. (2022). *Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9559882/>
- Kisakye, A. N. (2016). Regulatory mechanisms for absenteeism in the health sector: a systematic review of strategies and their implementation. *Journal of Healthcare Leadership*, 8, 81-94. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/JHL.S107746>
- Ly, B. (2024). *Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization*. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1029313223000581>
- Mahdavi, A. (2023). *Human resource management (HRM) strategies of medical staff during the COVID-19 pandemic*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10522956/>
- Nunes, A. P. (2018). The Effect of Employee Assistance Services on Reductions in Employee Absenteeism. *Journal of Business and Psychology*, 33. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007/s10869-017-9518-5>

- Paiva, L. G. (2020). *Absenteeism-disease in health care workers in a hospital context in southern Brazil*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7934176/>
- Qutub, M. F. (2018). *Absenteeism among Saudi Medical Students*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325116906_Absenteeism_among_Saudi_Medical_Students
- Res, J. M. (2021). *Culture-Specific Observations in a Saudi Arabian Digital Home Health Care Program: Focus Group Discussions With Patients and Their Caregivers*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8701718/>
- Rotea, C. C. (2023). *The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10178150/>
- Team, P. (2024). Retrieved from Perci: <https://www.percihealth.com/articles/employee-health-and-performance>
- Surgical*. Basic Introduction to Statistics in Medicine, Part 1: Describing Data .(2021) .Wyatt P. Benske
<https://www.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/sur.2020.429> تم الاسترداد من Infections 22(6).
- Zhang, H. (2021). *The impact of health worker absenteeism on patient health care seeking behavior, testing and treatment: A longitudinal analysis in Uganda*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8378719/>
- Zhenjing, G. (2022). *Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9136218/>
- Zieringer, R. C. (2024). The effects of an employee assistance program on productivity at work, workability, absenteeism, and smartphone measures of heart rate and heart rate variability. *Journal of Occupational Health Psychology*. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2025-11069-004>

الملاحق

الاستبانة

• الأسئلة العامة

- ✓ العمر
- ✓ الجنس
- ✓ الدرجة العلمية

• أسئلة الاستبانة

- ✓ توفر المؤسسة برامج رعاية صحية فعالة للموظفين.
- ✓ أستفيد بشكل مباشر من برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة.
- ✓ برامج الرعاية الصحية في المؤسسة تساعد في تحسين صحتي العامة.
- ✓ برامج الرعاية الصحية تقلل من احتمالية غيابي عن العمل.
- ✓ أشعر بالاهتمام بصحتي نتيجة برامج الرعاية الصحية التي تقدمها المؤسسة.
- ✓ برامج الرعاية الصحية تساهم في زيادة إنتاجيتي في العمل.
- ✓ ألاحظ انخفاضاً في عدد أيام الغياب منذ البدء في تطبيق برامج الرعاية الصحية.
- ✓ المؤسسة تتبع خطوات لتعزيز وعي الموظفين بأهمية الصحة.
- ✓ برامج الرعاية الصحية تساهم في تحسين بيئة العمل العامة.
- ✓ أنا أكثر ولاءً للمؤسسة بسبب البرامج الصحية التي تقدمها.
- ✓ برامج الرعاية الصحية المقدمة من المؤسسة تساهم في تقليل الضغوط النفسية لدي.
- ✓ الرعاية الصحية المقدمة تدفعني للاهتمام أكثر بصحتي الشخصية.
- ✓ برامج الرعاية الصحية تساهم في تقليل معدلات الإصابات المهنية.
- ✓ جودة برامج الرعاية الصحية المقدمة تؤثر بشكل إيجابي على رضاي الوظيفي.
- ✓ أشعر بالتقدير من قبل الإدارة بسبب البرامج الصحية المقدمة.

- <https://docs.google.com/forms/d/1LUTCfhWpsbyswe8SgBtHLxAU3D3f6Rzasev1IW0TG80/e>

dit

Abstract

Midocean University

Management college

Specialization in Human Resources



Title

**The Impact of Employee Health Care Programs on Reducing Absenteeism Rates in Saudi Institutions:
An Analytical Study**

Student preparation /Anfal Suliman alharbi

Supervisor/ Dr. Asma Abuanzeh

Year:

2024