

تكليف الأسبوع الخامس مقرر قضايا بحثية 1

إعداد:

حسن عبد الرحمن الزهراني

إشراف:

د/ هبة كمال

رابط الدراسة

https://saudijournals.com/media/articles/SJNHC_68_252-271.pdf





العنوان

الفروق الجيلية لدى الممرضين وعلاقتها ببيئة العمل والممارسة القيادية: دراسة مقطعية في مستشفى تخصصي سعودي.

العنوان واضح ودقيق، يحدد المتغيرات الأساسية (الفروق الجيلية، بيئة العمل، القيادة) ويبين مجال التطبيق (مستشفى سعودي تخصصي). كما أنه يعكس موضوعًا حديثًا ذا أهمية استراتيجية لقطاع الرعاية الصحية، ويجذب الاهتمام لارتباطه بمسألة تنوع القوى العاملة وإدارة الأجيال.

المقدمة

تتناول الدراسة قضية حيوية في إدارة الموارد البشرية الصحية، وهي تأثير الفروق بين الأجيال المختلفة من الممرضين على جودة العمل والممارسات القيادية. تشير إلى أن القوى العاملة في التمريض أصبحت متعددة الأجيال، ولكل فئة منها منظومة قيم وتوقعات مهنية وسلوكية مختلفة، مما يشكل تحدياً في قيادة الفرق وتحقيق الرضا والإنتاجية. توضح المقدمة أن فهم هذه الاختلافات يمثل مدخلاً لتحسين الأداء وضمان جودة الرعاية في المؤسسات الصحية الكبرى.

مشكلة الدراسة

تكمن المشكلة في محدودية الدراسات الكمية التي تناولت العلاقة بين الخصائص الجيلية والديموغرافية (مثل العمر والجنس والمستوى التعليمي) وبين تصورات الممرضين لأبعاد بيئة العمل وممارسات القيادة.

هذا القصور يضعف قدرة إدارات التمريض على تطوير سياسات مرنة تراعي التنوع الجيلي وتحقق استقرار القوى العاملة.
ومن ثم جاءت هذه الدراسة لسد هذه الفجوة من خلال تحليل ميداني مبني على بيانات كمية

أهمية الدراسة الأهمية النظرية:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العربية من خلال تقديم تحليل ميداني عن الفروق الجيلية في بيئة العمل التمريضية السعودية، وهو موضوع قلَّت فيه الأبحاث المحلية. كما تضيف إطارًا تحليليًا يمكن البناء عليه في دراسات القيادة والتحفيز في المؤسسات الصحية.

الأهمية التطبيقية:

توفر نتائجها أساسًا لتصميم برامج قيادية تراعي احتياجات الأجيال المختلفة، وتساعد متخذي القرار في المستشفيات على تقليل معدل الدوران الوظيفي، ورفع مستوى الرضا والإنتاجية بين الممرضين.

أهداف الدراسة

1. مقارنة تصورات الممرضين حول بيئة العمل وممارسات القيادة عبر الفئات الجيلية المختلفة.
2. اختبار الفروق الإحصائية في التصورات تبعًا للعمر والجنس والمستوى التعليمي.
3. تحديد العوامل القيادية والتنظيمية الأكثر تأثيرًا في تعزيز الرضا والإنتاجية في بيئات متعددة الأجيال.

الإطار النظري والمفاهيمي

يرتكز الإطار النظري على مفاهيم القيم الجيلية ونظرية القيادة التحويلية **Transformational Leadership** التي تفترض أن القائد الفعال هو من يستطيع تحفيز مختلف الفئات الجيلية نحو أداء مشترك ومتزن.

تربط الدراسة بين الخصائص الشخصية للممرضين وبين تصوراتهم لبيئة العمل، عبر أبعاد مثل التحكم، المسؤولية، الجدولة، وفرص التفاعل، مع اعتبار القيادة عاملاً وسيطاً يسهم في تفسير العلاقة بين هذه الأبعاد.

الدراسات السابقة

أظهرت الأبحاث العالمية أن الأجيال تختلف في القيم المهنية والدوافع، مما ينعكس على التفاعل داخل بيئة العمل.

في السياق المحلي، تندر الدراسات التي تربط بين الفروق الجيلية ومؤشرات الأداء التنظيمي في قطاع التمريض.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتغطي الفجوة البحثية عبر استخدام منهج كمي واختبار الفرضيات في بيئة عمل سعودية حقيقية.

المنهجية

نوع البحث: كمي وصفي مقطعي Cross-Sectional

الموقع: مستشفى الملك فيصل التخصصي ومركز الأبحاث – الرياض.

فترة الدراسة: يوليو 2022 – فبراير 2023.

العينة: 82% من المشاركين إناث، ومعظمهم من جيل الشباب A و Z

الأداة: استبانة مبني على مقياس 28 McCloskey/Mueller بنّاء – 8 أبعاد.

التحليل الإحصائي: برنامج SPSS 24 باستخدام اختبارات الفروق والارتباط لتحديد

العلاقات ذات الدلالة بين المتغيرات.

النتائج

وجود فروق ذات دلالة بين الجنس ومستوى الشعور بالتحكم والمسؤولية.
فروق بين العمر وطبيعة الجدولة، مما يدل على اختلاف تفضيلات الأجيال في أوقات العمل.

العلاقة بين الجدولة وفرص التفاعل كانت ذات دلالة إيجابية، مما يعكس أهمية المرونة والتواصل.

لم تظهر فروق دالة إحصائية مرتبطة بالمستوى التعليمي.
تشير النتائج إلى أن اختلاف القيم والاحتياجات بين الأجيال يتطلب من القيادات التمريرية أساليب إدارة مرنة وشاملة.

التوصيات

1. تطوير برامج قيادية تراعي الفروق الجيلية وتوظيفها لتعزيز التكامل بين الفرق.
2. تصميم جداول عمل مرنة توازن بين متطلبات الأجيال المختلفة.
3. تعزيز التواصل المهني بين الأجيال عبر برامج التوجيه Mentoring
4. إعداد قادة شباب يمتلكون وعيًا جيلياً وقدرة على التكيف مع التنوع في القوى العاملة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

