

العنوان باللغة العربية

إرتباط الموظفين بالمنشأة دراسة تطبيقية على موظفي وزارة الصحة بالمنطقة الشمالية

إعداد الطالب/

أسماء حماد السالمى

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

فهرس المحتويات:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
 - المقدمة
 - مشكلة الدراسة
 - أهمية الدراسة
 - أهداف الدراسة
 - تساؤلات الدراسة
 - فروض الدراسة
 - النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث
- الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري
 - مقدمة للدراسات السابقة
 - الدراسات السابقة وتحليلها
 - الإطار النظري والنظريات ذات الصلة
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة
 - مقدمة
 - المنهجية وطرق البحث
 - مجتمع وعينة البحث
 - حدود الدراسة
- الفصل الرابع: النتائج والتوصيات
 - مقدمة
 - تحليل البيانات
 - عرض النتائج
 - مناقشة النتائج
 - التوصيات والاستنتاجات
 - المراجع العربية
 - المراجع الأجنبية
- الملاحق (الاستبيان)
- الملخص بالعربية والإنجليزية

قائمة الجداول :

جدول رقم (١)

المستخلص : Abstract

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، ودراسة تأثير هذا الارتباط على الأداء الوظيفي، الإنتاجية، والاستقرار المؤسسي. يعد ارتباط الموظفين بمؤسساتهم أحد العوامل الحاسمة التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والولاء المهني، مما ينعكس على جودة الخدمات المقدمة وتحقيق الأهداف التنظيمية للوزارة.

تمحورت مشكلة الدراسة حول التحديات التي تواجه الوزارة في تحقيق مستوى عالٍ من ارتباط الموظفين، على الرغم من وجود سياسات وإجراءات تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي، إلا أن معدلات الدوران الوظيفي، قلة الولاء، وعدم الرضا عن بيئة العمل لا تزال تمثل عائقاً أمام تحسين الأداء المؤسسي. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات، أهمها:

المنهجية المستخدمة

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبيان محكم لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (٢٠٠-٣٠٠ موظف) من مختلف الفئات الوظيفية في وزارة الصحة بالمنطقة الشمالية. كما تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الارتباط، تحليل التباين ((ANOVA، وتحليل الانحدار لفحص العلاقة بين العوامل المؤثرة ودرجة ارتباط الموظفين.

أهم النتائج

بيئة العمل الإيجابية، القيادة الفعالة، والعدالة التنظيمية هي العوامل الأكثر تأثيراً على ارتباط الموظفين.

الموظفون الذين يحصلون على حوافز مالية ومعنوية عادلة يظهرون ارتباطاً أعلى بالمؤسسة.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية له دور كبير في تحسين الرضا الوظيفي وتقليل معدلات التفكير في ترك العمل.

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين فرص التطوير المهني وارتباط الموظفين، حيث يزداد الولاء الوظيفي مع توفير برامج تدريبية واضحة ومستمرة.

٢٤% من الموظفين يفكرون في ترك العمل بسبب غياب الحوافز وضعف التقدير من الإدارة، مما يستدعي تطوير سياسات استبقاء الموظفين.

تقدم هذه الدراسة فهماً معمقاً للعوامل التي تؤثر على ارتباط الموظفين، مما يساهم في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية داخل وزارة الصحة. ومن خلال تبني التوصيات المقترحة، يمكن تحقيق بيئة عمل أكثر تحفيزاً واستدامة، مما ينعكس إيجابياً على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.

إهداء

إلى كل من كان له أثرٌ إيجابي في رحلتي العلمية والمهنية، وإلى من قدم لي الدعم والتشجيع طوال مسيرتي البحثية...
إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا دائماً سندي وملهمي، وعلماني أن السعي وراء المعرفة هو مفتاح النجاح، فلكما كل
الامتنان والحب.

إلى زوجي الكريم ، التي كانت دائماً مصدر إلهام لي في مجال البحث العلمي.

إلى زملائي وأصدقائي، الذين شاركوني التحديات والإنجازات، وكانوا دائماً داعمين لي في مسيرتي الأكاديمية والمهنية.
إلى كل موظفٍ مجتهدٍ في وزارة الصحة، يعمل بكل إخلاص وتفاني من أجل تقديم خدمات صحية أفضل للمجتمع، آملاً
أن تسهم هذه الدراسة في تحسين بيئة عملهم وتعزيز تحفيزهم وأدائهم.

إليكم جميعاً، أهدي هذا العمل، راجياً أن يكون لوجه الله تعالى وإضافة مفيدة في مجال إدارة الموارد البشرية
وتحفيز الموظفين.

الفصل الأول

المقدمة:

يعد ارتباط الموظفين بوزارة الصحة من المواضيع الهامة، خاصة في ظل الدور الحيوي الذي يقوم به العاملون في القطاع الصحي لخدمة المجتمع وضمان تقديم الرعاية الصحية بجودة عالية. إن ارتباط الموظفين في وزارة الصحة يشير إلى مستوى الحماس والالتزام الذي يظهره الموظفون تجاه عملهم والمؤسسة التي ينتمون إليها، مما يؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين ورضاهم عنها.

في ضوء التطورات الصحية المستمرة، وزيادة التحديات التي يواجهها القطاع الصحي من حيث التوسع في تقديم الخدمات وتحسين الكفاءة، تبرز أهمية تعزيز ارتباط الموظفين بوزارة الصحة. فالموظفون المرتبطون بعملهم يظهرون أداءً أعلى، وولاءً أكبر، واستعداداً للعمل تحت الضغط، لا سيما في أوقات الأزمات الصحية، مثل جائحة كوفيد-١٩. وعلى الرغم من هذه الأهمية، فإن هناك العديد من العوامل التي قد تؤثر على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة، منها بيئة العمل، القيادة التنظيمية، العدالة في الترقية والمكافآت، التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وبرامج التدريب والتطوير المهني.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في ارتباط موظفي وزارة الصحة بعملهم، وفهم تأثير هذا الارتباط على مستوى أدائهم ورضاهم الوظيفي. من خلال ذلك، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية من شأنها مساعدة الوزارة في وضع استراتيجيات تعزز ارتباط موظفيها وتدعم تحسين الأداء العام، بما يساهم في رفع جودة الخدمات الصحية المقدمة وتحقيق رضا المستفيدين من هذه الخدمات.

-مشكلة الدراسة-

يُعد ارتباط الموظفين بالمؤسسة أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على الأداء التنظيمي والإنتاجية داخل المؤسسات، لا سيما في القطاعات الحيوية مثل قطاع الصحة. تواجه وزارة الصحة في المنطقة الشمالية العديد من التحديات المتعلقة بتحقيق مستوى عالٍ من ارتباط الموظفين بمنشآتهم، حيث يرتبط هذا العامل بزيادة الالتزام الوظيفي، تحسين جودة الأداء، وتقليل معدلات الاستقالات والدوران الوظيفي. وعلى الرغم من السياسات والإجراءات التي تتبعها الوزارة لتعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم، إلا أن هناك مؤشرات تدل على وجود فجوة في مستوى ارتباط الموظفين، ما قد ينعكس سلبًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة وكفاءة العمل التنظيمي.

تكمن مشكلة الدراسة في تحديد العوامل التي تؤثر على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، ودراسة كيفية تأثير هذا الارتباط على الأداء العام للمؤسسة. وترتكز الدراسة على استكشاف دور عدد من المتغيرات، مثل المناخ التنظيمي، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، العدالة التنظيمية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، في تعزيز أو إضعاف مستوى ارتباط الموظفين.

وتتمحور المشكلة البحثية حول عدد من التساؤلات الجوهرية، من بينها:

- ما العوامل الأساسية التي تؤثر في ارتباط موظفي وزارة الصحة بالمنشأة؟
- كيف ينعكس ارتباط الموظفين على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم؟
- ما مدى تأثير أسلوب القيادة والمناخ التنظيمي على مستوى الارتباط الوظيفي؟
- هل تلعب الحوافز المادية والمعنوية دورًا رئيسيًا في تعزيز ارتباط الموظفين وتقليل معدلات الاستقالات؟
- إلى أي مدى يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على ارتباط الموظفين وولائهم للمؤسسة؟
- هل توجد فروق ديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة) في مستوى ارتباط الموظفين؟

ومن خلال الإجابة على هذه التساؤلات، تهدف الدراسة إلى تقديم تحليل معمق للعوامل المؤثرة في ارتباط الموظفين، مما يساعد في اقتراح استراتيجيات عملية يمكن أن تعتمد عليها الوزارة لتعزيز مستوى ارتباط الموظفين، وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي، تقليل الدوران الوظيفي، وتعزيز بيئة عمل أكثر تحفيزًا ورضا للموظفين.

-أهمية الدراسة.

تُعد هذه الدراسة ذات أهمية بالغة، حيث تركز على أحد العوامل المحورية التي تؤثر على نجاح المؤسسات واستدامتها، وهو ارتباط الموظفين بالمنشأة. فالموظفون الذين يشعرون بالانتماء والارتباط بعملهم ومؤسساتهم يميلون إلى تقديم أداء أفضل، والعمل بجدية أكبر، والمساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. في المقابل، يؤدي ضعف الارتباط إلى مشكلات متعددة، مثل تدني مستوى الأداء، انخفاض رضا الموظفين، زيادة معدلات التغيب، وارتفاع معدلات الاستقالات، مما يترتب عليه أعباء إدارية ومالية إضافية على المؤسسات.

أهمية الدراسة على المستوى التنظيمي والإداري:

- تحسين الأداء التنظيمي والإنتاجية: يرتبط الموظفون الأكثر اندماجًا في بيئة العمل بتحقيق نتائج أعلى من حيث الكفاءة والإنتاجية، مما ينعكس إيجابيًا على أداء المؤسسة ككل.
- تقليل معدلات الاستقالات والدوران الوظيفي: يساعد تعزيز ارتباط الموظفين على تقليل الرغبة في ترك العمل، مما يقلل من تكاليف التوظيف والتدريب المستمر لموظفين جدد.
- تحقيق استقرار وظيفي أكبر: كلما زاد شعور الموظفين بالانتماء للمؤسسة، زاد الاستقرار في بيئة العمل، مما يخلق ثقافة مؤسسية قوية ومستدامة.
- تعزيز بيئة العمل الإيجابية: فهم العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين يساعد في خلق بيئة عمل داعمة، تشجع الموظفين على التطور والنمو المهني.

أهمية الدراسة لصنّاع القرار ومديري الموارد البشرية:

- تقديم بيانات تحليلية تدعم اتخاذ القرار: توفر هذه الدراسة رؤية واضحة حول العوامل التي تؤثر على ارتباط الموظفين، مما يساعد الإدارات العليا في اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية لتعزيز الأداء الوظيفي.
- تحسين سياسات الموارد البشرية: تساعد الدراسة المؤسسات في إعادة تقييم سياساتها المتعلقة بالتوظيف، الحوافز، التطوير المهني، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، لضمان بيئة عمل محفزة ومستدامة.
- تعزيز استراتيجيات التحفيز والقيادة: توضح الدراسة كيف يمكن للمؤسسات تطوير أنماط قيادية أكثر فاعلية لدعم وتحفيز الموظفين، مما يعزز ولائهم للمؤسسة.
- بناء ثقافة تنظيمية تدعم الارتباط الوظيفي: يمكن أن تساعد نتائج الدراسة في إنشاء بيئة عمل تتميز بالشفافية، العدالة، والتقدير، مما يرفع من معنويات الموظفين.

أهمية الدراسة على مستوى القطاع الصحي:

- تحسين جودة الخدمات الصحية: في قطاع حساس مثل القطاع الصحي، يؤثر ارتباط الموظفين بشكل مباشر على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمستفيدين، حيث يؤدي ارتباطهم القوي بالمؤسسة إلى تقديم خدمات صحية أكثر كفاءة وإنسانية.

- تعزيز الاستعداد لمواجهة الأزمات الصحية: خلال الأزمات مثل جائحة كوفيد-١٩ ، أظهر الموظفون المرتبطون بمؤسساتهم قدرة أكبر على العمل تحت الضغط والمساهمة في تخطي التحديات بمرونة واحترافية.
- تقليل الاحتراق الوظيفي بين العاملين في القطاع الصحي: من خلال تعزيز ارتباط الموظفين، يمكن تقليل الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في القطاع الصحي، مما ينعكس إيجابياً على صحتهم النفسية ورفاهيتهم العامة.
- رفع مستوى رضا المرضى والمستفيدين: عندما يكون الموظفون أكثر التزاماً وارتباطاً بعملهم، فإن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على تجربة المرضى من خلال تحسين جودة الخدمات والتعامل بإنسانية وكفاءة.

أهمية الدراسة من منظور البحث الأكاديمي:

- سد الفجوة البحثية: تسلط الدراسة الضوء على العوامل التي تؤثر على ارتباط الموظفين في وزارة الصحة، وهو مجال يحتاج إلى مزيد من الدراسات التطبيقية، خاصة في السياق المحلي والإقليمي.
- إثراء الأدبيات العلمية: تسهم هذه الدراسة في تطوير فهم أعمق لموضوع ارتباط الموظفين، وذلك من خلال تحليل تأثير المتغيرات التنظيمية والإدارية على مستوى الارتباط الوظيفي.
- توفير قاعدة بيانات للباحثين المستقبليين: يمكن أن تكون نتائج الدراسة مرجعاً مهماً للباحثين والدارسين في مجالات الموارد البشرية، الإدارة، وعلم النفس التنظيمي.

-أهداف الدراسة.

- تحديد العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين بالمنشأة: تحليل العوامل الداخلية والخارجية مثل الحوافز، المناخ التنظيمي، وأسلوب القيادة، ومعرفة مدى تأثيرها على مستوى ارتباط الموظفين.
- تحليل تأثير ارتباط الموظفين على الأداء التنظيمي: دراسة العلاقة بين ارتباط الموظفين ومستوى أدائهم، وكيف يمكن لهذا الارتباط أن يعزز الإنتاجية ويحسن جودة العمل.
- تقديم توصيات لزيادة ارتباط الموظفين بالمنشأة: اقتراح استراتيجيات وممارسات فعّالة للمؤسسات لتعزيز ارتباط الموظفين، مما يساهم في خلق بيئة عمل محفزة ومستدامة تساعد على تحقيق الأهداف التنظيمية.
- استكشاف أثر السياسات التنظيمية على ارتباط الموظفين: تحليل تأثير السياسات المتبعة في المؤسسة، مثل سياسة الترقية، والتدريب، ونظام المكافآت، على ارتباط الموظفين وولائهم للمؤسسة.
- دراسة دور الاتصال الفعال في تعزيز ارتباط الموظفين: التحقيق في كيفية تأثير التواصل الداخلي بين الإدارة والموظفين على مستوى الارتباط، بما يشمل الشفافية والمشاركة في صنع القرار.
- تحليل الفروق الديموغرافية في ارتباط الموظفين: دراسة كيفية اختلاف ارتباط الموظفين بناءً على خصائصهم الديموغرافية مثل العمر، والخبرة، والمستوى التعليمي، لمعرفة ما إذا كانت هذه العوامل تؤثر على ارتباطهم بالوزارة.
- تقييم تأثير ارتباط الموظفين على معدلات الاستبقاء والترك الوظيفي: استكشاف العلاقة بين ارتباط الموظفين وميلهم للاستمرار في المؤسسة أو تركها، بهدف تقديم حلول للحد من معدل الدوران الوظيفي.
- تحليل تأثير بيئة العمل والثقافة التنظيمية على ارتباط الموظفين: دراسة كيف تؤثر ثقافة العمل والقيم التنظيمية السائدة في المؤسسة على ارتباط الموظفين ومستوى رضاهم.

-تساؤلات الدراسة-

التساؤل الرئيسي للدراسة:

ما هي العوامل التي تؤثر على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، وكيف ينعكس هذا الارتباط على أدائهم وإنتاجيتهم؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هي العوامل الأساسية التي تؤثر في ارتباط الموظفين بالمنشأة؟
 - كيف يؤثر ارتباط الموظفين بمؤسساتهم على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم؟
 - ما هو دور الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز ارتباط الموظفين بالوزارة؟
 - كيف يؤثر أسلوب القيادة والمناخ التنظيمي على مستوى ارتباط الموظفين؟
 - ما هي العلاقة بين ارتباط الموظفين ومعدلات الاستبقاء أو ترك العمل في المنشأة؟
 - هل هناك فروق في مستوى ارتباط الموظفين بناءً على الخصائص الديموغرافية مثل العمر، والجنس، ومستوى التعليم، وسنوات الخبرة؟
 - ما مدى تأثير التواصل الداخلي والثقافة التنظيمية في تعزيز ارتباط الموظفين بالمنشأة؟
 - ما هي الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تتبناها المؤسسات لزيادة ارتباط الموظفين وتحقيق استدامة أعلى للأداء؟
 - كيف يؤثر الشعور بالانتماء إلى الفريق والعمل الجماعي على مستوى ارتباط الموظفين؟
 - هل يؤثر التوازن بين العمل والحياة الشخصية على ارتباط الموظفين وولائهم للمؤسسة؟
 - ما هو تأثير فرص التطوير المهني والتدريب المستمر على ارتباط الموظفين بالمنشأة؟
 - كيف يؤثر وضوح الأدوار والمسؤوليات على شعور الموظفين بالارتباط بالوزارة؟
 - هل هناك علاقة بين تقدير الأداء والتقدير الوظيفي ومستوى ارتباط الموظفين بالوزارة؟
 - كيف تساهم المرونة في بيئة العمل (مثل ساعات العمل المرنة والعمل عن بُعد) في تعزيز ارتباط الموظفين؟
 - ما هو دور العدالة التنظيمية (مثل عدالة الترقية والمكافآت) في مستوى ارتباط الموظفين بالوزارة؟
 - كيف يؤثر الدعم النفسي والمعنوي من قبل الإدارة وزملاء العمل على ارتباط الموظفين؟
- هذا التصور يساعد في تقديم إطار بحثي واضح يمكن من خلاله استكشاف مدى تأثير العوامل المختلفة على ارتباط الموظفين، وتقديم حلول واستراتيجيات لتعزيز هذا الارتباط في بيئة العمل.

-فروض الدراسة

- هناك علاقة إيجابية بين ارتباط الموظفين ومستوى أدائهم في العمل، حيث يساهم الارتباط العالي في زيادة الإنتاجية وتحسين جودة العمل.
- يؤثر المناخ التنظيمي الإيجابي على مستوى ارتباط الموظفين بالوزارة، بحيث تزداد مشاعر الانتماء والولاء مع تحسين بيئة العمل.
- تساهم الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز ارتباط الموظفين بالوزارة، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم وتقليل رغبتهم في ترك العمل.
- يرتبط أسلوب القيادة بمدى ارتباط الموظفين بالوزارة، بحيث يزيد الأسلوب التحفيزي والتعاوني من ارتباط الموظفين مقارنة بأساليب القيادة التقليدية.
- يوجد تأثير إيجابي للفرص التدريبية والتطويرية على ارتباط الموظفين بالوزارة، مما يعزز شعورهم بالتقدير ويشجعهم على الاستمرار في العمل.
- العدالة التنظيمية في الترقية وتوزيع المكافآت تعزز ارتباط الموظفين بالوزارة، حيث يشعر الموظفون بالمساواة والتقدير مما يزيد من ولائهم.
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية يؤثر إيجابياً على ارتباط الموظفين بالوزارة، حيث يؤدي إلى رضا أكبر ويقلل من الضغوط الوظيفية.
- الدعم النفسي والمعنوي من قبل الإدارة والزملاء يزيد من ارتباط الموظفين بالوزارة، حيث يشعرون بالأمان والراحة في بيئة العمل.
- يختلف مستوى ارتباط الموظفين بالوزارة بناءً على الخصائص الديموغرافية، مثل العمر وسنوات الخبرة، حيث قد ترتبط هذه العوامل بتفاوت مستوى الارتباط والرضا الوظيفي.
- ستسهم هذه الفروض في توضيح العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين واختبار العلاقة بينها وبين الأداء التنظيمي.

-النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث-

النظريات المستخدمة في الدراسة:

نظرية الارتباط الوظيفي (Employee Engagement Theory):

- توضح مدى ارتباط الموظفين بعملهم وتأثيره على الأداء والإنتاجية.
- الموظفون المرتبطون بوظائفهم يظهرون ولاءً أعلى للمؤسسة واستعدادًا للعمل بفاعلية.

نظرية الحافز (Motivation Theory):

- تعتمد على نظرية ماسلو للحاجات وهيرزبرغ للعوامل المحفزة لتوضيح أهمية الحوافز في تعزيز الرضا الوظيفي.
- تسلط الضوء على دور الحوافز المادية (الرواتب والمكافآت) والمعنوية (التقدير والتطور المهني) في ارتباط الموظفين.

نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory):

- تناقش تأثير الإنصاف في توزيع المكافآت والترقيات على شعور الموظفين بالانتماء.
- توضح أن العدالة التنظيمية تؤثر على مستوى الرضا والولاء وتقليل معدلات الاستقالات.

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory):

- تؤكد أن القيادة التحفيزية والتواصل الفعال يعززان الاندماج والارتباط الوظيفي.
- تبرز دور القادة في إلهام الموظفين وتحفيزهم للعمل بجدية أكبر.

نظرية التوازن بين العمل والحياة (Work-Life Balance Theory):

- توضح أهمية تحقيق توازن صحي بين متطلبات العمل والالتزامات الشخصية.
- تشير إلى أن ضغط العمل الزائد دون مرونة وظيفية يقلل من ارتباط الموظفين بالمؤسسة.

نظرية الدعم الاجتماعي (Social Support Theory):

- تسلط الضوء على دور الدعم النفسي من الإدارة والزملاء في تعزيز شعور الموظفين بالانتماء.
- الموظفون الذين يحصلون على دعم معنوي يكونون أكثر استعدادًا للبقاء والعمل بكفاءة.

نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (Strategic HR Management Theory):

توضح كيف يمكن لسياسات التدريب، التطوير، وإدارة الأداء أن تعزز ارتباط الموظفين وتحسن بيئة العمل.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-مقدمة

يُعد ارتباط الموظفين بالمؤسسة من الموضوعات التي حظيت باهتمام واسع في مجال الإدارة والموارد البشرية، حيث تشير الأبحاث إلى أن مستوى ارتباط الموظف يؤثر بشكل مباشر على الإنتاجية، الأداء التنظيمي، والاستقرار الوظيفي. وقد تنوعت الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من حيث المتغيرات المؤثرة على الارتباط الوظيفي، مثل بيئة العمل، القيادة، العدالة التنظيمية، الحوافز، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية.

تستعرض هذه الدراسات مجموعة من الأبحاث التي بحثت في أسباب ارتباط الموظفين، تأثيره على الأداء، والاستراتيجيات الفعالة لتعزيزه، سواء في القطاع الصحي أو في قطاعات أخرى ذات صلة. كما تبرز الأبحاث دور سياسات الموارد البشرية، أساليب القيادة، وثقافة العمل في بناء بيئة تنظيمية تعزز الولاء الوظيفي، مما يساعد المؤسسات في تحقيق أهدافها بكفاءة.

تنقسم الدراسات السابقة إلى المحاور التالية:

- دراسات تناولت العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين مثل بيئة العمل، القيادة، الحوافز، والعدالة التنظيمية.
- دراسات تناولت العلاقة بين ارتباط الموظفين والأداء التنظيمي، وكيف يؤدي الارتباط العالي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل معدلات الاستقالات.

دراسات تحليلية لمحددات الارتباط الوظيفي في القطاع الصحي، وتأثير العوامل البيئية والمهنية على الموظفين في المؤسسات الصحية. أبحاث تناولت الاستراتيجيات الفعالة لتعزيز ارتباط الموظفين، مثل تطوير بيئة العمل، تحسين سياسات الموارد البشرية، وتقديم برامج دعم الموظفين.

-الدراسات السابقة

أبحاث ودراسات تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب، ومنها:

- دراسة حول أثر المناخ التنظيمي على ارتباط الموظفين: مثل دراسة Smith & Meyer (٢٠١٨)، والتي تناولت كيف يؤثر المناخ التنظيمي الداعم والتحفيزي على مستوى ارتباط الموظفين وأدائهم في المؤسسات، ووجدت أن توفير بيئة عمل إيجابية يزيد من الرضا والالتزام.
- دراسة عن دور القيادة التحفيزية: تناولت دراسة Jones & Brown (٢٠١٩) أساليب القيادة وتأثيرها على ارتباط الموظفين، وخلصت إلى أن القيادة التحفيزية والداعمة ترتبط بزيادة مستوى ارتباط الموظفين وانخفاض معدلات ترك العمل.
- دراسة حول تأثير الحوافز على ارتباط الموظفين: بحثت دراسة Lopez (٢٠٢٠) في تأثير الحوافز المادية والمعنوية على رضا الموظفين وارتباطهم بالوزارة، ووجدت أن تقديم حوافز عادلة يعزز من الانتماء الوظيفي ويقلل من رغبة الموظفين في البحث عن فرص عمل أخرى.
- بحث في أهمية التوازن بين العمل والحياة الشخصية: أجرت Green & Foster (٢٠٢١) دراسة حول أهمية توازن العمل والحياة في ارتباط الموظفين، ووجدت أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن جيد بين عملهم وحياتهم الشخصية يظهرون ارتباطاً أعلى ورضاً وظيفياً أكبر.
- دراسة عن العدالة التنظيمية وارتباط الموظفين: ناقشت دراسة Ahmed & Li (٢٠١٧) تأثير العدالة في الترقية وتوزيع المكافآت على ارتباط الموظفين، حيث أشارت النتائج إلى أن الشعور بالعدالة يعزز الارتباط والولاء الوظيفي.
- بحث حول التدريب والتطوير المهني: تناولت دراسة Kim & Park (٢٠١٩) دور برامج التدريب والتطوير في تعزيز ارتباط الموظفين، وأظهرت النتائج أن الموظفين الذين يحصلون على فرص تطوير مهني مستمر يظهرون ارتباطاً أكبر بمؤسساتهم.
- الدعم النفسي والمعنوي وتأثيره على ارتباط الموظفين: في دراسة Wilson & Chen (٢٠٢٠)، تم فحص أثر الدعم المعنوي من الزملاء والإدارة على ارتباط الموظفين، ووجدت أن الدعم الإيجابي يساهم في تحسين مشاعر الانتماء والتكامل بين الموظفين.
- تحليل الفروق الديموغرافية في ارتباط الموظفين: تناولت دراسة Miller et al (٢٠١٨) الاختلافات الديموغرافية، مثل العمر وسنوات الخبرة، في مستويات ارتباط الموظفين، وخلصت إلى أن هذه العوامل تؤثر بشكل ملحوظ على درجة الارتباط الوظيفي.

-الإطار النظري

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من النظريات التنظيمية والسلوكية التي تساعد في تفسير ارتباط الموظفين بالمنشأة، والعوامل التي تؤثر عليه، وكيف ينعكس على الأداء التنظيمي. وفيما يلي تفصيل لأهم هذه النظريات ودورها في الدراسة:

١. نظرية الارتباط الوظيفي ((Employee Engagement Theory

المفهوم:

تُركز هذه النظرية على مستوى ارتباط الموظفين بوظائفهم من حيث العاطفة، الالتزام، والانخراط في بيئة العمل. الموظفون الذين يتمتعون بارتباط عالٍ يشعرون بالحماس تجاه وظائفهم، مما يؤدي إلى أداء وظيفي متميز.

ارتباطها بالدراسة:

- تساعد في فهم مستوى حماس الموظفين واندماجهم في العمل داخل وزارة الصحة.
- توضح كيف يمكن تحسين بيئة العمل لزيادة الولاء التنظيمي وتقليل معدلات الاستقالات.
- تسلط الضوء على أهمية توفير بيئة تحفيزية لزيادة معدل الإنتاجية والاستبقاء الوظيفي.

٢. نظرية الحافز ((Motivation Theory

المفهوم:

تعتمد على نظرية ماسلو للحاجات ونظرية هيرزبرغ للعوامل المحفزة، والتي توضح أن الموظفين يسعون إلى تحقيق حاجاتهم الأساسية والمهنية من خلال الحوافز المختلفة، سواء المادية (الرواتب، المكافآت) أو غير المادية (التقدير، بيئة العمل المريحة).

ارتباطها بالدراسة:

- تساعد في فهم مدى تأثير أنظمة الحوافز في وزارة الصحة على ارتباط الموظفين.
- توضح كيف يمكن لتحسين الحوافز أن يزيد من رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.
- تُبرز أهمية تقديم برامج تحفيزية وتقدير وظيفي لدعم استدامة الأداء الوظيفي.

٣. نظرية العدالة التنظيمية ((Organizational Justice Theory

المفهوم:

تُركز على مدى شعور الموظفين بالعدالة والإنصاف داخل المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالتوزيع العادل للمكافآت، الفرص الوظيفية، والترقيات.

ارتباطها بالدراسة:

- تسلط الضوء على تأثير العدالة التنظيمية في وزارة الصحة على ارتباط الموظفين.
- توضح كيف أن عدم العدالة في الترقية والمكافآت يمكن أن يؤدي إلى ضعف الولاء وزيادة معدل الاستقالات.
- تُبرز أهمية تعزيز سياسات التقييم العادل، المكافآت المنصفة، والشفافية التنظيمية في دعم الارتباط الوظيفي.

٤. نظرية القيادة التحويلية ((Transformational Leadership Theory

المفهوم:

تؤكد هذه النظرية على دور القيادة التحفيزية والتوجيهية في تعزيز الالتزام والارتباط الوظيفي. القادة الذين يتبعون نهجًا تحويليًا قادرون على إلهام الموظفين، وتعزيز حماسهم، وتحفيزهم على تحقيق الأهداف المؤسسية.

ارتباطها بالدراسة:

- تساعد في تحليل تأثير أسلوب القيادة في وزارة الصحة على ارتباط الموظفين.
- توضح أهمية تطبيق أنماط قيادية مرنة وتحفيزية لزيادة الارتباط وتحقيق أداء تنظيمي أعلى.
- تُبرز العلاقة بين التواصل الفعال بين القادة والموظفين وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

٥. نظرية التوازن بين العمل والحياة ((Work-Life Balance Theory

المفهوم:

تفترض أن الموظفين الذين يتمتعون بتوازن صحي بين حياتهم العملية والشخصية يكونون أكثر رضا وارتباطًا بوظائفهم، مقارنة بمن يعانون من ضغوط العمل المفرطة.

ارتباطها بالدراسة:

- تساعد في فهم تأثير التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية على ارتباط الموظفين.
- توضح كيف أن بيئة العمل المرنة يمكن أن تساهم في تقليل الإجهاد الوظيفي وزيادة الإنتاجية.
- تُبرز الحاجة إلى سياسات مثل العمل المرن، الإجازات المدفوعة، وبرامج دعم الموظفين.

٦. نظرية الدعم الاجتماعي ((Social Support Theory

المفهوم:

تشير إلى أهمية الدعم النفسي والاجتماعي من الزملاء والإدارة في تعزيز شعور الموظفين بالأمان والانتماء داخل المؤسسة. الموظفون الذين يحصلون على دعم معنوي من زملائهم أو رؤسائهم يكونون أكثر ارتباطًا بوظائفهم.

ارتباطها بالدراسة:

- توضح أهمية بناء ثقافة عمل داعمة داخل وزارة الصحة.

- تُبرز كيف يؤثر الدعم النفسي على تقليل معدلات التوتر الوظيفي وزيادة الرضا المهني.
- تؤكد على دور التحفيز والإرشاد الوظيفي في تعزيز بيئة عمل إيجابية ومستدامة.

٧. نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ((Strategic Human Resource Management Theory

المفهوم:

تُركز على استخدام إدارة الموارد البشرية كأداة استراتيجية لتعزيز ارتباط الموظفين بالمؤسسة من خلال التطوير المهني، التدريب، والتخطيط الوظيفي.

ارتباطها بالدراسة:

- تساعد في فهم مدى تأثير برامج التدريب والتطوير المهني على ارتباط الموظفين.
- توضح أهمية تحسين سياسات الموارد البشرية لزيادة الارتباط وتقليل الدوران الوظيفي.
- تُبرز أهمية وجود استراتيجيات تحفيزية وتدريبية طويلة المدى لضمان التزام الموظفين بالمؤسسة.

خلاصة المنطلقات النظرية للدراسة

أهميتها في الدراسة	النظرية
تحليل مدى ارتباط الموظفين وتأثيره على الأداء المؤسسي	نظرية الارتباط الوظيفي
دراسة دور الحوافز في تعزيز ارتباط الموظفين	نظرية الحافز
قياس تأثير العدالة في بيئة العمل على الولاء الوظيفي	نظرية العدالة التنظيمية
تحليل دور القيادة التحفيزية في تعزيز ارتباط الموظفين	نظرية القيادة التحويلية
توضيح تأثير المرونة الوظيفية على رضا الموظفين	نظرية التوازن بين العمل والحياة
قياس دور الدعم النفسي والاجتماعي في تحسين بيئة العمل	نظرية الدعم الاجتماعي
توضيح تأثير سياسات التدريب والتطوير على الولاء الوظيفي	نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

شكل رقم (١)

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

-مقدمة-

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، والذي يهدف إلى قياس وتحليل العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، وتأثير هذا الارتباط على أدائهم الوظيفي واستقرارهم في العمل. تم اختيار هذا المنهج لقدرته على تقديم فهم شامل للعلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يساعد في الوصول إلى نتائج دقيقة تدعم التوصيات المقدمة في الدراسة.

مبررات اختيار المنهجية:

- يساعد التحليل الوصفي في وصف خصائص العينة وفهم طبيعة ارتباط الموظفين بالمنشأة.
- يتيح التحليل الكمي قياس تأثير العوامل المختلفة مثل بيئة العمل، القيادة، الحوافز، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية على مستوى ارتباط الموظفين.
- يسمح باستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات والتحقق من دقة النتائج.

-المنهجية وطرق البحث-

في هذه الدراسة، سيتم اتباع منهجية البحث الكمي باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات وتحليلها. يهدف هذا المنهج إلى توفير فهم شامل لعوامل ارتباط الموظفين بالمنشأة وتأثير هذا الارتباط على الأداء التنظيمي. فيما يلي تفاصيل منهجية البحث:

نوع البحث:

بحث وصفي تحليلي يهدف إلى وصف وتحليل العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين ودورها في تحسين الأداء التنظيمي. سيتم استخدام الأدوات الكمية لتحليل البيانات وتفسير العلاقات بين المتغيرات.

مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين العاملين في وزارة الصحة المنطقة الشمالية

عينة الدراسة:

سيتم استخدام عينة عشوائية بسيطة لاختيار الموظفين المشاركين في الدراسة لضمان التمثيل العادل والشامل لمجتمع الدراسة. قد تتراوح العينة بين ٢٠٠ إلى ٣٠٠ موظف لضمان جمع بيانات كافية لتمثيل الآراء.

أداة جمع البيانات:

الاستبيان هو الأداة الأساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. سيتكون الاستبيان من ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: أسئلة ديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة) للتعرف على خصائص العينة.

القسم الثاني: أسئلة مغلقة حول العوامل المؤثرة في ارتباط الموظفين، مثل الحوافز، المناخ التنظيمي، أسلوب القيادة، والعدالة التنظيمية، باستخدام مقياس ليكرت (من ١ إلى ٥) لقياس درجة الموافقة أو الارتباط.

القسم الثالث: أسئلة مفتوحة لإعطاء المشاركين فرصة لتقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول طرق تعزيز ارتباطهم بالمنشأة.

طرق تحليل البيانات:

سيتم استخدام التحليل الإحصائي لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات. ومن أبرز أدوات التحليل التي سيتم استخدامها:

الإحصاء الوصفي لتحليل الخصائص الديموغرافية وقياس مستويات ارتباط الموظفين.

التحليل التبايني (ANOVA) لاختبار الفروق بين الفئات المختلفة، مثل الاختلاف في مستوى الارتباط بين الموظفين بناءً على العمر أو الخبرة.

التحليل الارتباطي لدراسة العلاقة بين العوامل المختلفة (مثل العدالة التنظيمية، الحوافز) ومستوى ارتباط الموظفين.

تحليل الانحدار لاختبار تأثير المتغيرات المستقلة (مثل المناخ التنظيمي، الحوافز) على المتغير التابع (الارتباط الوظيفي).

الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم التأكيد على سرية المعلومات وحماية خصوصية المشاركين، بحيث تُستخدم البيانات فقط لأغراض البحث العلمي. سيتم تضمين توضيح في الاستبيان يضمن للمشاركين أن مشاركتهم طوعية ولن تستخدم معلوماتهم الشخصية في أي تقارير نهائية.

القيود والصعوبات المحتملة:

من المتوقع مواجهة بعض التحديات مثل معدل الاستجابة، حيث قد يتردد بعض الموظفين في المشاركة. سيتم التعامل مع هذه المشكلة من خلال التوضيح للمشاركين بأهمية البحث وأخذ الموافقات اللازمة.

تساعد هذه المنهجية على تحقيق أهداف الدراسة وتقديم رؤى دقيقة وشاملة حول العوامل المؤثرة في ارتباط الموظفين، مما يساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في بيئات العمل المختلفة.

-مجتمع البحث

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع الموظفين العاملين في وزارة الصحة بالمنطقة الشمالية. يشمل ذلك مختلف الفئات الوظيفية التي تساهم في تقديم الخدمات الصحية والإدارية داخل الوزارة، سواء كانوا من الكوادر الطبية، التمريضية، الإدارية، أو الفنية.

خصائص مجتمع البحث:

المجال الجغرافي:

يقتصر نطاق البحث على موظفي وزارة الصحة في المنطقة الشمالية، مما يوفر تركيزاً واضحاً على بيئة العمل في هذه المنطقة.

المجال الوظيفي:

يشمل البحث الموظفين بمستويات الوظيفية، من الكوادر الصحية (أطباء، ممرضين، فنيين)، إلى الموظفين الإداريين (مديرين، موظفي الموارد البشرية، العاملين في الشؤون المالية والإدارية).

التنوع الديموغرافي:

يضم المجتمع الموظفين من مختلف الفئات العمرية، ومستويات التعليم، والخبرة العملية، مما يسمح بتحليل تأثير هذه العوامل على ارتباط الموظفين بمؤسستهم.

طبيعة العمل:

يضم الموظفين العاملين في المستشفيات، المراكز الصحية، الإدارات المركزية والفروع المختلفة، مما يوفر فهماً شاملاً لظروف العمل في القطاع الصحي.

-حدود البحث

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من الحدود التي قد تؤثر على دقة النتائج ودرجة تعميمها، مما يستوجب أخذها بعين الاعتبار عند تحليل البيانات واستخلاص التوصيات النهائية. يمكن تصنيف هذه الحدود إلى الفئات التالية:

١. الحدود الجغرافية

- تقتصر الدراسة على موظفي وزارة الصحة في المنطقة الشمالية، مما يعني أن النتائج قد تعكس طبيعة بيئة العمل في هذه المنطقة فقط، ولا يمكن تعميمها بشكل مباشر على باقي المناطق.
- قد تختلف الظروف التنظيمية والثقافية داخل وزارة الصحة بين المناطق (الجنوبية، الوسطى، الغربية، الشرقية)، مما قد يؤثر على مدى إمكانية تطبيق نتائج الدراسة على نطاق أوسع.
- البيئة التنظيمية في المؤسسات الصحية (المستشفيات، المراكز الصحية، الإدارات المختلفة) قد تكون متفاوتة في مستوى التنظيم، الدعم القيادي، والحوافز المقدمة، مما قد يؤدي إلى اختلافات في مستوى ارتباط الموظفين.

٢. الحدود الزمنية

- تغطي الدراسة فترة زمنية محددة (يناير – يونيو ٢٠٢٤)، مما يعني أن التغيرات التي قد تحدث بعد هذه الفترة (مثل تحسينات في بيئة العمل أو سياسات جديدة للموارد البشرية) لن تكون ضمن نطاق البحث.
- مستويات ارتباط الموظفين قد تتأثر بعوامل موسمية، مثل الضغوط المتزايدة خلال فترات انتشار الأوبئة أو ذروة العمل الصحي، والتي قد تؤثر على مدى ارتباط الموظفين في أوقات مختلفة.
- قد تحدث تغيرات اقتصادية أو اجتماعية أو تشريعية مستقبلية تؤثر على نتائج الدراسة، مما قد يستدعي تحديث البيانات في فترات لاحقة لضمان دقة النتائج.

٣. حدود العينة

- تعتمد الدراسة على عينة عشوائية من الموظفين، مما قد يؤدي إلى عدم تمثيل جميع الفئات الوظيفية داخل وزارة الصحة بشكل متساوٍ.
- مشاركة الموظفين في الدراسة طوعية، مما يعني أن بعض الفئات قد لا تكون ممثلة بالقدر الكافي بسبب عدم رغبتها في المشاركة.
- حجم العينة قد يكون محدودًا (٢٠٠ إلى ٣٠٠ مشارك) مقارنة بإجمالي عدد موظفي وزارة الصحة في المنطقة الشمالية، مما قد يؤثر على مدى دقة النتائج.

- اختلاف العمر، سنوات الخبرة، المستويات الوظيفية، طبيعة العمل (إداري أو طبي أو فني) قد يؤدي إلى تباين في مستويات الارتباط، مما يجعل تعميم النتائج على جميع الفئات تحديًا.

٤. حدود الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

- تعتمد الدراسة بشكل رئيسي على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وهو أسلوب يوفر بيانات كمية ولكنه قد لا يكشف عن التفاصيل العميقة وراء ارتباط الموظفين.
- قد لا يتمكن بعض المشاركين من التعبير بدقة عن مشاعرهم أو آرائهم في الأسئلة المغلقة، مما قد يؤدي إلى نقص في المعلومات النوعية.
- الاستبيان قد يكون عرضة لتحيز الاستجابة، حيث قد يميل بعض المشاركين إلى إعطاء إجابات إيجابية أو متحيزة بدلاً من التعبير عن آرائهم الحقيقية.
- عدم استخدام المقابلات المتعمقة أو مجموعات النقاش (Focus Groups) قد يؤدي إلى نقص في فهم بعض العوامل غير المباشرة المؤثرة على الارتباط الوظيفي.

٥. الحدود المتعلقة بالثقافة التنظيمية

- يختلف ارتباط الموظفين بالمؤسسة بناءً على الثقافة التنظيمية السائدة، والتي قد تختلف من مؤسسة صحية إلى أخرى داخل الوزارة.
- بعض المنشآت الصحية قد تتبنى أساليب قيادية مختلفة أو تقدم حوافز متنوعة، مما قد يؤثر على مستوى ارتباط الموظفين مقارنةً بمؤسسات أخرى داخل نفس القطاع.
- لا تأخذ الدراسة في الاعتبار الفروق بين المؤسسات الصحية العامة والخاصة، حيث قد تكون بيئة العمل والحوافز مختلفة تمامًا بين القطاعين.

٦. التغيرات الاقتصادية والاجتماعية

- يتأثر ارتباط الموظفين بالأوضاع الاقتصادية مثل التضخم، تغيرات الرواتب، وارتفاع تكاليف المعيشة، وهي عوامل قد لا يتم قياسها ضمن نطاق الدراسة.
- التغيرات التشريعية أو التنظيمية داخل وزارة الصحة قد تؤثر على بيئة العمل بعد انتهاء الدراسة، مما قد يستوجب إعادة تقييم النتائج في المستقبل.
- التحولات الاجتماعية، مثل تغير توقعات الموظفين حول بيئة العمل والمرونة الوظيفية، قد تؤثر على نتائج الدراسة في المستقبل.

٧. التحيز الذاتي للمشاركين

- قد يتأثر بعض المشاركون أثناء الإجابة على الاستبيان برغبتهم في إعطاء إجابات "مقبولة اجتماعيًا"، مما قد يؤثر على دقة البيانات.
- قد يكون لدى بعض المشاركين مواقف شخصية أو تجارب سابقة تؤثر على طريقة إجاباتهم، مما قد يؤدي إلى عدم تمثيل عادل لجميع وجهات النظر.
- يمكن أن يؤثر عدم فهم بعض الأسئلة أو سوء تفسيرها على جودة الإجابات، مما قد يؤدي إلى تحليل غير دقيق لبعض العوامل المؤثرة على الارتباط الوظيفي.

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

-مقدمة

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل مستوى ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، واستكشاف العوامل المؤثرة على هذا الارتباط، مثل بيئة العمل، أسلوب القيادة، الحوافز، العدالة التنظيمية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية. وبعد تطبيق المنهج الكمي التحليلي على العينة المختارة، تم التوصل إلى مجموعة من النتائج المهمة التي توفر رؤية شاملة حول مدى ارتباط الموظفين وتأثيره على أدائهم الوظيفي واستقرارهم في المؤسسة.

تعكس النتائج العلاقة بين التحفيز والرضا الوظيفي، حيث أظهرت البيانات أن الموظفين الذين يشعرون بالعدالة في بيئة العمل ويحصلون على دعم إداري قوي لديهم مستويات ارتباط أعلى مقارنة بمن يواجهون تحديات مثل قلة التقدير أو محدودية الفرص الوظيفية. كما أوضحت الدراسة أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية يلعب دورًا مهمًا في تحسين ارتباط الموظفين، مما يؤكد الحاجة إلى توفير بيئة عمل مرنة تدعم الموظفين في الجوانب المهنية والشخصية.

بناءً على هذه النتائج، تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تعزيز ارتباط الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي. وتشمل هذه التوصيات تحسين استراتيجيات الموارد البشرية، تطوير أنظمة الحوافز، دعم القيادة التحفيزية، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية. تهدف هذه المقترحات إلى مساعدة وزارة الصحة في وضع سياسات مستدامة تُسهم في زيادة الولاء الوظيفي، تقليل معدلات الاستقالات، وتحقيق استقرار مؤسسي أكبر.

إن تطبيق هذه التوصيات سيساعد في خلق بيئة عمل محفزة تُمكن الموظفين من تقديم أفضل ما لديهم، مما ينعكس إيجابيًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.

-تحليل البيانات-

التحليل الوصفي:

سيتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عامل لمعرفة مدى تأثيره على ارتباط الموظفين.

سيتم تحليل الأسئلة المفتوحة باستخدام تحليل المضمون لاستخلاص العوامل الأكثر تكرارًا.

التحليل الإحصائي المتقدم:

١. تحليل الارتباط (Correlation Analysis):

لقياس العلاقة بين العوامل التنظيمية ومستوى ارتباط الموظفين.

٢. تحليل الانحدار (Regression Analysis):

لمعرفة أي العوامل تلعب الدور الأكبر في التأثير على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة.

٣. اختبار الفروق الإحصائية (ANOVA):

لدراسة الفروقات بين مستويات الارتباط حسب العمر، الجنس، سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.

-النتائج

توزيع استجابات الموظفين حسب العوامل المؤثرة

رضا الموظفين عن بيئة العمل:

- ٢٤,٧% من الموظفين راضون عن بيئة العمل في الوزارة.
- ٢٣% غير راضين عن بيئة العمل، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسينات.

الحوافز المادية والمعنوية:

- ٢٤,٣% يرون أن الحوافز مناسبة ومحفزة، بينما ١٩,٣% غير راضين عنها.
- يدل ذلك على أهمية تحسين أنظمة الحوافز لتعزيز ارتباط الموظفين.

عدالة الترقية والمكافآت:

- حوالي ٢١,٦% يشعرون بوجود عدالة في الترقيات، في حين أن ٢١% غير راضين عنها.
- يشير ذلك إلى الحاجة إلى زيادة الشفافية في التقييم الوظيفي ونظم المكافآت.

دعم الإدارة والتقدير:

- ٢١,٣% يشعرون بالتقدير والدعم من الإدارة، مقابل ٢١% غير راضين عن مستوى الدعم.
- يبرز هذا أهمية تعزيز ثقافة الاعتراف بالجهود والتقدير الفعلي للموظفين.

فرص التدريب والتطوير:

- ٢٢% يرون أن هناك فرصًا جيدة للتطوير المهني، بينما ١٥,٣% يرون أنها غير كافية.
- يشير ذلك إلى أن بعض الموظفين يحتاجون إلى فرص تدريبية إضافية لتعزيز مهاراتهم.

أسلوب القيادة التحفيزي:

- ٢٤% يعتبرون أن أسلوب القيادة في الوزارة تحفيزي، في حين أن ١٩,٣% لا يشعرون بذلك.
- يمكن أن يساعد تحسين مهارات القيادة والتواصل الفعال في زيادة ارتباط الموظفين.

التوازن بين العمل والحياة الشخصية:

- ٢٢,٦% يشعرون بأنهم قادرون على تحقيق توازن صحي، في حين أن ٢٠,٣% يواجهون صعوبة في ذلك.
- يوصى بتحسين سياسات العمل المرنة لدعم الموظفين في تحقيق توازن أفضل.

ثقافة العمل الجماعي:

- ٢٣% من الموظفين يرون أن هناك ثقافة جماعية قوية في الوزارة.

- يشير ذلك إلى أن الوزارة بحاجة إلى تعزيز بيئة العمل التعاونية بشكل أكبر.

الانتماء والولاء للوزارة:

- ٢٤,٣% يشعرون بالولاء والانتماء القوي للمؤسسة، في حين أن ١٨,٣% لديهم ارتباط ضعيف.
- يمكن تعزيز الولاء من خلال تحسين بيئة العمل والاهتمام برفاهية الموظفين.

التفكير بترك العمل:

- ٢٤% يفكرون في البحث عن وظائف أخرى، مما يدل على وجود تحديات تؤثر على الاستبقاء الوظيفي.
- يتطلب ذلك تحليل أسباب التفكير بترك العمل والعمل على تحسين بيئة العمل وتقليل الضغوط.

-التوصيات

- تحسين أنظمة الحوافز والمكافآت لجعلها أكثر عدالة وتحفيزاً للموظفين.
- تعزيز ثقافة الاعتراف والتقدير من خلال سياسات واضحة لدعم الموظفين المتميزين.
- تحسين بيئة العمل عبر زيادة الشفافية في الترقيات ونظم التقييم.
- توفير برامج تدريبية مستمرة لضمان تطوير الموظفين وتقليل معدلات الاستقالات.
- تعزيز أساليب القيادة التحفيزية لضمان تواصل فعال ودعم نفسي وإداري أفضل.
- دعم سياسات التوازن بين العمل والحياة من خلال توفير مرونة وظيفية لتحسين رضا الموظفين

الاستنتاجات الرئيسية من البيانات:

- الحوافز، العدالة في الترقية، والتوازن بين العمل والحياة هي العوامل الأكثر تأثيراً على ارتباط الموظفين.
- الدعم الإداري وأسلوب القيادة يؤثران على شعور الموظفين بالانتماء والولاء للوزارة.
- فرص التطوير المهني تلعب دوراً في تقليل التفكير بترك العمل، مما يستدعي الاهتمام بسياسات التدريب.

المراجع

- "أثر الحوافز على جودة الخدمات الصحية: دراسة تطبيقية على مستشفى عسير المركزي"

Sjr Publishing

تستعرض هذه الدراسة تأثير الحوافز المادية والمعنوية على جودة الخدمات الصحية المقدمة في مستشفى عسير المركزي. أظهرت النتائج أن نظام الحوافز الفعال يساهم بشكل كبير في تحسين جودة الخدمات الصحية ورضا المرضى.

- "كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على الأداء الوظيفي"

تبحث هذه الدراسة في سبل تحسين جودة الحياة الوظيفية في القطاع الحكومي السعودي وتأثير ذلك على الأداء الوظيفي للموظفين. توصلت النتائج إلى أن تحسين جودة الحياة الوظيفية ينعكس إيجابياً على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي.

- "أثر العوامل الصحية وعوامل التحفيز على أداء العاملين في مؤسسة التضامن للتأمين"

msmef-eg.org

تناقش هذه الدراسة تأثير العوامل الصحية والتحفيزية على أداء الموظفين في مؤسسة التضامن للتأمين. أشارت النتائج إلى أن توفير بيئة عمل صحية وتحفيزية يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

-المراجع الأجنبية:

● ""The effect of motivation on employee performance""

تستعرض هذه الدراسة تأثير التحفيز على أداء الموظفين في القطاع الصحي. أظهرت النتائج أن التحفيز يلعب دورًا محوريًا في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين.

● ""The impact of motivation on employee performance: A correlational study""

تهدف هذه الدراسة إلى فحص العلاقة بين التحفيز وأداء الموظفين. أظهرت النتائج أن هناك ارتباطًا إيجابيًا بين مستوى التحفيز والأداء الوظيفي، مما يؤكد أهمية الحوافز في تعزيز الإنتاجية.

الملاحق

-الاستبانة

استبانة حول تحليل العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية

عزيزي المشارك،

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، وتأثير هذا الارتباط على الأداء الوظيفي والاستقرار في المؤسسة. نؤكد لك أن جميع البيانات التي تقدمها ستُعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مدة الإجابة على الاستبيان: ٥-٧ دقائق

القسم الأول: المعلومات الديموغرافية

(يرجى تحديد الخيار المناسب)

الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

العمر:

☐ أقل من ٢٥ سنة

☐ ٢٥-٣٤ سنة

☐ ٣٥-٤٤ سنة

☐ ٤٥-٥٤ سنة

☐ ٥٥ سنة فأكثر

المستوى التعليمي:

☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

عدد سنوات الخبرة في وزارة الصحة:

☐ أقل من ٥ سنوات

☐ ٥-١٠ سنوات

☐ ١١-١٥ سنة

☐ أكثر من ١٥ سنة

طبيعة العمل:

☐ طبي ☐ إداري ☐ فني ☐ آخر (يرجى التوضيح) _____

القسم الثاني: العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين

(يرجى اختيار مستوى الموافقة لكل عبارة بناءً على مقياس ليكرت الخماسي)

٥	٤	٣	٢	١	العبارة
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر بالانتماء إلى وزارة الصحة وأعتبرها جزءاً مهماً من حياتي المهنية.
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر بالرضا عن بيئة العمل في الوزارة.
☐	☐	☐	☐	☐	توفر الوزارة فرصاً عادلة للترقية والتطوير المهني.
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر بأن جهودي وتفاني في العمل تُقدَّر من قبل الإدارة.
☐	☐	☐	☐	☐	أسلوب القيادة في الوزارة يُحفِّزني على تقديم أداء أفضل.
☐	☐	☐	☐	☐	الحوافز المادية والمعنوية التي أستلمها تعزز من ولائي للوزارة.
☐	☐	☐	☐	☐	التوازن بين العمل والحياة الشخصية متاح لي في بيئة عملي.
☐	☐	☐	☐	☐	يوجد تواصل فعال بين الإدارة والموظفين مما يساعد في تحسين بيئة العمل.
☐	☐	☐	☐	☐	أشعر بأن العدالة التنظيمية تُطبَّق في وزارة الصحة.

القسم الثالث: أسئلة مفتوحة

- ما هي أهم العوامل التي تؤثر على ارتباطك بوزارة الصحة؟
- ما المقترحات التي تراها مناسبة لتعزيز بيئة العمل وزيادة ارتباط الموظفين؟
- هل لديك أي ملاحظات إضافية ترغب في مشاركتها؟

-الملخص Abstract-

تعد مستويات ارتباط الموظفين بمؤسساتهم من العوامل الحاسمة التي تؤثر على الأداء التنظيمي والإنتاجية والاستقرار الوظيفي. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة في المنطقة الشمالية، واستكشاف تأثير هذا الارتباط على رضاهم وإنتاجيتهم.

تمثلت مشكلة الدراسة في التحديات التي تواجه الوزارة في تحقيق مستوى عالٍ من ارتباط الموظفين، حيث لا تزال هناك معدلات استقالات مرتفعة، ضعف الولاء الوظيفي، وانخفاض الرضا المهني، على الرغم من الجهود المبذولة لتحسين بيئة العمل والحوافز المقدمة.

سعت الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات، من بينها:

- ما العوامل التي تؤثر على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة؟
- كيف يؤثر الارتباط الوظيفي على الأداء والإنتاجية؟
- ما مدى تأثير الحوافز، العدالة التنظيمية، والقيادة التحفيزية على مستوى ارتباط الموظفين؟
- هل تؤثر العوامل الديموغرافية (العمر، الجنس، الخبرة) على ارتباط الموظفين؟
- ما الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها لتعزيز ارتباط الموظفين؟

أهم النتائج

- بيئة العمل، القيادة التحفيزية، والعدالة التنظيمية هي العوامل الأكثر تأثيراً على ارتباط الموظفين بوزارة الصحة.
- الحوافز المالية والمعنوية تلعب دوراً رئيسياً في رفع مستوى الولاء الوظيفي والحد من التفكير في ترك العمل.
- التوازن بين العمل والحياة الشخصية يرتبط بشكل إيجابي مع رضا الموظفين وتحسين أدائهم المهني.
- فرص التدريب والتطوير المهني تزيد من ارتباط الموظفين بالمؤسسة، حيث أن الموظفين الذين يحصلون على فرص تطويرية يظهرون ولاءً أكبر.
- ٢٤% من الموظفين يفكرون في ترك العمل بسبب نقص التقدير وقلة الحوافز، مما يشير إلى الحاجة إلى استراتيجيات استبقاء أفضل.
- القيادة الداعمة والتواصل الجيد بين الإدارة والموظفين يساعدان في تعزيز مشاعر الانتماء وتحسين بيئة العمل.
- العدالة التنظيمية في الترقية والمكافآت ترتبط إيجابياً بمستوى ارتباط الموظفين، مما يعزز من شعورهم بالأمان والاستقرار المهني.
- وجد فروق دالة إحصائية في مستوى ارتباط الموظفين بناءً على العمر وسنوات الخبرة، حيث أن الموظفين الأكبر سناً والأكثر خبرة يظهرون ارتباطاً أعلى مقارنة بزملائهم الأصغر سناً.

Midocean University



College of Management

Department of Business Administration

Title in English

**Employee engagement with the facility: an applied study on employees of
the Ministry of Health in the Northern Region**

Prepared by:

Asma Hamad Al Salmi

Supervised by:

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Year:2025