

تأثير برامج الرعاية الصحية للموظفين على تقليل معدلات الغياب في المؤسسات السعودية

إعداد الطالبة / أنفال الحربي

الرقم الأكاديمي : 241000214

العام الدراسي:

2024

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
7	أهمية الدراسة:
12	أهداف الدراسة:
13	تساؤلات الدراسة:
14	فروض الدراسة:
14	الدراسات السابقة:
18	المنطلقات النظرية للدراسة:
20	المنهجية وطرق البحث:
23	أدوات الدراسة:
24	حدود الدراسة:
26	المراجع:

مقدمة:

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 التكييفات 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 اجتماعياً 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 تحدياً مستمراً. 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 إلغائها، 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 وتحسين 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 سيساهم 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.

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 والعملي 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 أيضاً 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 توفيراً ملحوظاً 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 دليلاً 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 تساهم 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 دليلاً على أن الاستثمار في برامج الرعاية الصحية ليس فقط محسناً لبيئة العمل، ولكن أيضاً جزءاً 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 (Rodríguez-Fernández، 2021).

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 تسهم في تعزيز سمعة المؤسسة وجاذبيتها، مما يجعلها جزءاً أساسياً من استراتيجية المؤسسات لتحقيق النجاح المستدام.

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.

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؟

فروض الدراسة:

تستند فرضيات الدراسة إلى فكرة أن هناك تأثيراً واضحاً 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.

الدراسات السابقة:

تمر المملكة العربية السعودية حالياً 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 نظرًا 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 تحقيقًا 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 Kaliszer و Timmins (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 و 28٪ 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 78.2٪ 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 معهم 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 بقائهم. 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 وتقترح بعض الاستراتيجيات حول كيفية الحد من معدل دوران الموظفين في سياق الأعمال السعودي (Alrowwad، 2019).

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتبر المنطلقات النظرية 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 الموظفين 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.

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

أ. 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.

ب. منهجية البحث:

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

2. جمع البيانات

أ. 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.

ب. 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 أساسًا قويًا لتحليل العلاقة بين الرعاية الصحية والغياب.

3. تحليل البيانات

أ. التحليل الوصفي:

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

ب. 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.

ت. 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 والجدوليات. 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.

أدوات الدراسة:

- تصميم الاستبيان

تصميم الاستبيان 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 الاستبيان 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 تحسنات صحية ملحوظة بعد

تحسين الرعاية الصحية. يمكن أن تشمل المقاييس أيضًا 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 الدراسة:

➤ 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.

- 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>
- 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/>

- 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/>
- Karaferis, D. (2022). *Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9559882/>
- 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/>
- 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/>
- Rodríguez-Fernández, M. (2021). *Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems*. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8122969/>
- 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/>
- 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/>