

أثر الرضا الوظيفي للموظفين على الولاء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في مستشفى الحمادي

إعداد الطلاب/

ريم خالد الجويعي

تركي خالد الجويعي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2024

3		مقدمة:
4		مشكلة الدراسة:
5		أهمية الدراسة:
6		أهداف الدراسة
6		أسئلة الدراسة
7		نموذج الدراسة
8		الدراسات السابقة:
18		أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات
19		المنطلقات النظرية للدراسة:
21		المنهجية وطرق البحث:
22		مصادر جمع البيانات
22		أدوات الدراسة :
22		حدود الدراسة :
23		المراجع:

مقدمة:

يعتبر الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي بلا شك من المطالب الهامة لكل منظمة لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها و يُعدُّ كل من الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي من المفاهيم الإدارية التي لها أثراً فعالاً في رفع مستوى الأداء والإنتاجية . فالولاء الوظيفي هو اعتقاد الفرد داخلياً بالتوافق مع ثقافة المنظمة وقيمها ومتطلباتها، ويتجلى في سلوك الفرد الإيجابي داخل المنظمة مثل: التضحية بالمصالح الشخصية لتحقيق أهداف المنظمة، وتقديم مساهمات إضافية، والعمل بجد على المهام والمشاركة بالأفكار المثيرة والمبتكرة. أو خارج المنظمة مثل: الدفاع عنها أمام الجوانب الخارجية والاعتزاز بالانتماء لها. والرضا الوظيفي هو شعور مجموعة من الموظفين تجاه وظائفهم ورضاهم اعتماداً على مدى إرضاء الوظيفة لهم واحتياجاتهم المختلفة. فالرضا الوظيفي مفهوم يرتبط بالعوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي تختلف من موظف إلى آخر ومن منظمة إلى أخرى، إذ تؤدي إلى الرضا عن الوظيفة، ويرتبط بالمشاعر والمتطلبات التي يشعر بها الفرد تجاه وظيفته، والتي يمكن أن تتراوح بين الرضا الشديد إلى عدم الرضا، ولا يقتصر الرضا الوظيفي على الحالة العاطفية للموظف تجاه الوظيفة فقط بل يشمل أيضاً العوامل والخصائص الوظيفية لذلك يكون لدى الأفراد مواقف مختلفة تجاه خصائص الوظيفة مثل: الأجر، نوع العمل، الإشراف، الإناث، وضغوط العمل (العويمر، و الشبلي. 2023).

كما حظى موضوع الرضا الوظيفي وما يزال باهتمام علماء السلوك الإنساني والتنظيمي حيث جاء الاهتمام به كأحد الأهداف التي يفترض في إدارات المنظمات تحقيقها لمن يعملون بها، وذلك لأن الفرد يقضي ثلث حياته على الأقل مشغولاً بعمله، أو في أوجه نشاط ترتبط بهذا العمل، وتؤثر تجارب الفرد وعلاقته بالآخرين، والظروف التي يعمل في ظلها في رضاه عن عمله، وفي كثير من الحالات تحدد المواقف المستمدة من العمل نوع المواقف التي يتخذها الفرد في حياته الخاصة أو العامة، كما أن مواقف الفرد في حياته تحدد في كثير من الحالات نوع مواقفه في العمل.

إن رضا الفرد عن عمله يعتبر صفة مميزة للإدارة الناجحة، ونتيجة للسلوك الإداري الفعال، فقد بينت دراسات الرضا الوظيفي أن الرضا العالي غالباً ما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء ويزيد الإنتاجية، ويقلل نسبة الغياب ويقلل دوران العمالة، ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد.

أما انخفاض الرضا عن العمل، فإنه من المظاهر المؤكدة للأحوال المتدهورة لأي منظمة، فهو يقف خلف الإضراب عن العمل وفقدان الاهتمام به، والتباطؤ في الإنتاج، وغياب العاملين وتركهم

لوظائفهم، كما يمكن أن يؤدي الى انخفاض مستوى الأداء ورداءة نوعية الإنتاج أو تدني مستوى الخدمة التي يقدمها العاملون للجمهور، كما يؤدي إلى صعوبات تنظيمية تكلف المنظمة المعنية ثمناً باهظاً. (مقبل و عساف، 2016) .

تعتبر العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي من الموضوعات الحيوية في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز الولاء الوظيفي وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة. في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر الرضا الوظيفي للموظفين على مستوى الولاء الوظيفي لديهم، وذلك من خلال تطبيقها على العاملين في مستشفى الحمادي.

مشكلة الدراسة:

تأسست مستشفى الحمادي كأحد المرافق الصحية الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تسعى إلى تقديم خدمات طبية عالية الجودة للمجتمع المحلي والإقليمي. يتميز المستشفى بتقديم رعاية صحية شاملة ومتكاملة، مستفيدة من أحدث التقنيات الطبية وأفضل الممارسات العالمية في مجال الطب. يشمل المستشفى مجموعة واسعة من التخصصات الطبية والكوادر المتخصصة التي تعمل بتفانٍ من أجل تحسين صحة المرضى وتقديم أفضل سبل العلاج والرعاية.

وبوابة الموظفين بعض المشاكل التي قد تؤثر سلباً على رضا الموظفين وولائهم، ومن أبرز هذه المشاكل هي ضغوط العمل المتزايدة نتيجة نقص الكوادر البشرية، مما يؤدي إلى زيادة الأعباء الوظيفية على الموظفين الحاليين، كما أن قلة الفرص للتطوير المهني والنمو الوظيفي يمكن أن تكون عائقاً أمام تحقيق الرضا الوظيفي.

إضافة إلى ذلك، فإن عدم وجود نظام تحفيزي فعال يمكن أن يقلل من دافعية الموظفين للعمل بجدية والتزام. تعد بيئة العمل والتفاعل مع الإدارة أيضاً من العوامل المؤثرة، حيث قد يؤدي نقص التواصل الفعال والشفافية بين الموظفين والإدارة إلى تراجع الثقة والشعور بعدم التقدير، فكل هذه العوامل يمكن أن تؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي تقليل الولاء الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الأداء العام للمستشفى واستقراره.

تتمثل مشكلة الدراسة في تحليل وتحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة على الولاء الوظيفي لدى الموظفين في مستشفى الحمادي.

أهمية الدراسة:

تجمع هذه الدراسة بين الأهمية العلمية التي تتمثل في توسيع المعرفة النظرية حول موضوع الرضا والولاء الوظيفي، والأهمية العملية التي تتمثل في تقديم حلول وتوصيات قابلة للتطبيق تسهم في تحسين أداء المستشفيات وجودة الحياة الوظيفية للعاملين بها.

الأهمية العلمية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية علمية بارزة من خلال مساهمتها في إثراء الأدبيات الحالية حول الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي في سياق المستشفيات. فهي تسعى إلى تقديم رؤى علمية متقدمة حول كيفية تأثير أبعاد الرضا الوظيفي، مثل النمو الوظيفي والتحفيز وبيئة العمل والمهام الوظيفية، على أبعاد الولاء الوظيفي، بما في ذلك الانتماء والمشاركة في العمل والالتزام التنظيمي والثقة بالإدارة. من خلال تحليل هذه العلاقات، تساهم الدراسة في تطوير إطار نظري متكامل يمكن استخدامه كأساس لدراسات مستقبلية في مجالات الإدارة والموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، تساعد النتائج المتوقعة لهذه الدراسة في سد الفجوة الموجودة في الأدبيات المتعلقة بالقطاع الصحي، مما يتيح للباحثين والممارسين في هذا المجال فهماً أعمق وأكثر شمولية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي.

الأهمية العملية:

تتعرض الأهمية العملية لهذه الدراسة في مجموعة من الفوائد التي يمكن أن تحققها للمؤسسات الصحية وبالتحديد مستشفى الحمادي. أولاً، تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد إدارة المستشفى في تحسين سياسات وإجراءات الموارد البشرية، مما يؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين. هذا بدوره يساهم في تعزيز الولاء الوظيفي، الذي يعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق الاستقرار التنظيمي وتقليل معدلات الدوران الوظيفي. ثانياً، يمكن استخدام نتائج الدراسة لتصميم برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تحسين أبعاد الرضا الوظيفي، مثل بيئة العمل والتحفيز، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للموظفين. ثالثاً، تساعد الدراسة في بناء ثقافة تنظيمية قوية تركز على الثقة بالإدارة والمشاركة في اتخاذ القرارات، مما يزيد من انتماء الموظفين وولائهم للمؤسسة. وأخيراً، يمكن أن تساهم هذه الدراسة في تقديم نموذج يمكن تطبيقه في مستشفيات أخرى، مما يعزز من جودة الرعاية الصحية المقدمة ويساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في القطاع الصحي.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة في محاولة الكشف عن أثر الرضا الوظيفي للموظفين بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) على الولاء الوظيفي بمتغيراته (الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة) في مستشفى الحمادي من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- فحص مدى تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة مجتمعة على مستوى الانتماء الوظيفي لدى الموظفين في مستشفى الحمادي.
- تحديد مدى تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة مجتمعة على مستوى مشاركة الموظفين في العمل في مستشفى الحمادي.
- تحليل مدى تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة مجتمعة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين في مستشفى الحمادي.
- استكشاف مدى تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة مجتمعة على مستوى ثقة الموظفين بالإدارة في مستشفى الحمادي.
- تقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة حول كيفية تعزيز الرضا الوظيفي للموظفين والولاء الوظيفي للموظفين في مستشفى الحمادي.

أسئلة الدراسة

استنادا إلى مشكلة الدراسة، تم صياغة السؤال الرئيسي الآتي :

هل يوجد أثر للرضا الوظيفي بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) على الولاء الوظيفي للموظفين في مستشفى الحمادي؟

ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

- ما هو تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة على الانتماء الوظيفي في مستشفى الحمادي ؟
- ما هو تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة على المشاركة في العمل في مستشفى الحمادي؟
- ما هو تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة على الالتزام التنظيمي في مستشفى الحمادي؟
- ما هو تأثير الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة على الثقة بالإدارة في مستشفى الحمادي ؟

فرضيات الدراسة

اعتماداً على أسئلة الدراسة ونموذجها تم صياغة الفرضيات التالية التي سيجري اختبارها، وذلك على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: H0.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لـ الرضا الوظيفي للموظفين بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) على الولاء الوظيفي بمتغيراته (الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة بالإدارة) في مستشفى الحمادي. وقرعت منها عدة فرضيات فرعية وهي:

- H0.1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده مجتمعه على الانتماء في مستشفى الحمادي.
- H0.1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده مجتمعه على المشاركة في العمل في مستشفى الحمادي .
- H0.1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده مجتمعه على الالتزام التنظيمي في مستشفى الحمادي.
- H0.1.4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) للرضا الوظيفي بأبعاده مجتمعه على الثقة بالإدارة في مستشفى الحمادي .

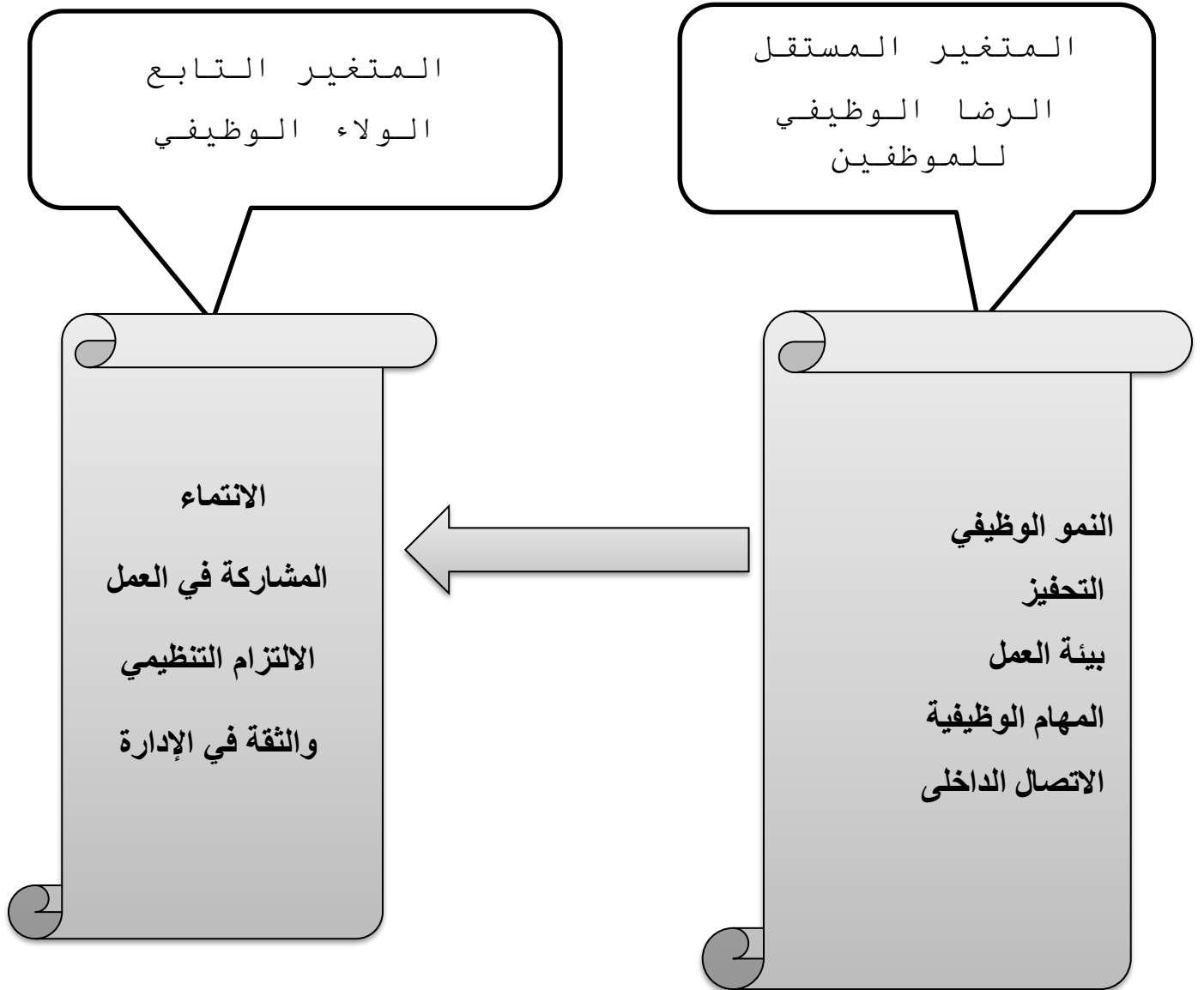
نموذج الدراسة

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر الرضا الوظيفي للموظفين بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) على الولاء الوظيفي بمتغيراته (الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة) في مستشفى الحمادي محل البحث ويتضمن المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: الرضا الوظيفي للموظفين بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية)

- المتغير التابع : الولاء الوظيفي بمتغيراته (الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة) في مستشفى الحمادي .

الشكل رقم (1) متغيرات الدراسة



الدراسات السابقة:

الدراسة	تجاني، و بن بولرباح. (2020).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إشكالية الثقة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة .
المتغير المستقل	الثقة التنظيمية
المتغير التابع	الولاء التنظيمي
منهجية البحث	اعتمد الباحث على استبيان محكم لجمع المعطيات، وتم اختيار المنهج الوصفي من أجل تحقيق أغراض البحث وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية عددها 71 موظف وموظفة
أهم النتائج والتوصيات	وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوي منخفض من الثقة التنظيمية لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة، كما تم الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة ضعيفة بين الثقة التنظيمية وبين الولاء الوظيفي.
الدراسة	مسعد و عقلان. (2023).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة في تحقيق جودة الخدمات الصحية المقدمة في هيئة مستشفى الثورة العام تعز، من وجهتي نظر العاملين في المستشفى بمختلف وظائفهم، والمرضى المترددين على المستشفى
المتغير المستقل	الرضا الوظيفي
المتغير التابع	جودة الخدمات الصحية
منهجية البحث	تكون مجتمع الدراسة من (431) موظفاً وموظفة، و (520) من المرضى المترددين خلال العام 2021م، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (310) أفراد، شملت (130) فرداً من العاملين في هيئة مستشفى الثورة العام تعز بمختلف الوظائف، و (180) فرداً من المرضى المترددين على المستشفى، وعدت استبانتيين بعد التحقق من صدقها وثباتها؛ الاستبانة الأولى عن الرضا الوظيفي، والاستبانة الثانية عن جودة الخدمات الصحية. وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبانتيين، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات استخدم برنامج (IBM SPSS V.24) وكذلك برنامج (IBM Amos V.24)

أهم النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة إلى وجود أثر الرضا الوظيفي بجميع أبعاده في تحقيق جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى من وجهتي نظر العاملين في المستشفى بمختلف وظائفهم والمرضى المترددين على المستشفى. كما تبين أن مستوى تقييم العاملين الرضا الوظيفي كان متوسطاً، وجاء مستوى تقييم المرضى لجودة الخدمات الصحية متوسطاً أيضاً.

وعلى ضوء هذه النتيجة، قدمت الدراسة التوصيات الآتية: تحسين الوضع المعيشي للعاملين، وتطوير نظام الحوافز والمكافآت وتنفيذ برامج تدريبية، وإيفاد العاملين للدراسة خارج الوطن وتوزيع المنح الداخلية بعدالة، وتعزيز الوعي بينهم عن مفهوم وأهداف وأبعاد جودة الخدمات الصحية، وتوزيع جداول النوبة في المستشفى.

دبدب، و الناظر. (2021).

الدراسة

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق نظام العمل المرن، ضمن بيئة الوقاية الصحية المشددة، وبأبعده الثلاث (ممارسات العمل، ممارسات التوظيف وترتيبات العمل) على مستوى الرضا الوظيفي ببعديه (اتجاهات الوظيفة وأداء الموظف) لدى العاملين في شركات الاتصالات الأردنية الثلاث.

نظام العمل المرن

على الرضا الوظيفي

المتغير المستقل

المتغير التابع

منهجية البحث

اعتمدت هذه الدراسة الاستبانة كأداة مناسبة لجمع البيانات المطلوبة لإجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة، حيث تم سحب عينة عشوائية بسيطة مكونة من (400) فرد من مجتمع الدراسة المكون من (19090) فردا يعملون بالشركات الثلاث وبنسبة عينة قدرها (2%).

أهم

النتائج والتوصيات

توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج استنادا للاختبارات الإحصائية هي "وجود أثر إيجابي قوي لنظام العمل المرن على الرضا الوظيفي وبمعامل تحديد (R^2) قدره (0.656) عند مستوى دلالة إحصائية قدره ($\alpha \geq 0.05$). واعتمادا على النتائج التي تم التوصل إليها قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، كان أبرزها: - على شركات الاتصالات الثلاث العمل على توسيع ممارسات العمل المرن من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة

استقرار الموظفون في عملهم، وتقليل حركة دوران والوصول إلى الولاء الوظيفي. - إعداد برامج تدريبية للموظفين في موضوعات مثل تنظيم الوقت وجدولة الأعمال وتبادل المهام والعمل الفرقي على أن يتم ذلك من خلال ممارستهم نظام العمل المرن - إدخال أبعاد نظام العمل المرن في معايير الترقية إضافة للخبرات والمؤهلات والكفاءات، واعتماده كأساس لتقديم الحوافز والمكافآت وتحديد أجور العاملين. - تطوير عملية إعداد الخطط الاستراتيجية في الشركات لتأخذ بنظر الاعتبار تحقيق التطبيق الصحيح لنظام العمل المرن.

الدراسة

العويمر، و الشبلي (2023).

أهداف الدراسة

الهدف من هذه الرسالة هو الكشف عن مدى توفير شركات الاتصالات في الأردن لممارسات رفاهية الموظفين لموظفيها، ومعرفة أفضل البرامج والاستراتيجيات التي يمكن أن تؤدي لزيادة رفاهية الموظفين. بالإضافة إلى معرفة أثر رفاهية الموظفين على الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع الرسالة، والتعرف على العلاقة والأثر بين رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي داخل شركات الاتصالات، والتعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في أثر ممارسات رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي داخل شركات الاتصالات.

المتغير المستقل

رفاهية الموظفين

المتغير التابع

الولاء الوظيفي

المتغير الوسيط

الرضا الوظيفي

منهجية البحث

طبقت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفين العاملين في شركات الاتصالات الأردنية في العاصمة عمان (زين، أورنج، أمنية)، وتم استخدام الأسلوب الميداني في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتم توزيعها على 397 عينة ملائمة من العاملين داخل الفروع الرئيسية لشركات الاتصالات في العاصمة عمان. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل معالجة الجوابات التحليلية لموضوع الدراسة تم استخدام برنامجي (AMOS v24) و (SPSS v24) ،

أهم النتائج والتوصيات

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية: إن ممارسات رفاهية الموظفين بدلالة أبعادها (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل) تؤثر على زيادة الولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن، وأن التباين في الولاء الوظيفي ينتج عن التغير في قدرات ممارسات رفاهية الموظفين وأن الرفاهية النفسية تؤثر في الولاء الوظيفي عن طريق توفير المنظمة لبيئة عمل ودية تزيد من مستوى تحقيق الفرد لذاته وشعوره بمشاعر إيجابية أثناء العمل داخل المنظمة، وأن الرفاهية الاجتماعية تؤثر في زيادة الولاء الوظيفي عن طريق تشجيع الإدارة العمل الجماعي، وأن الرفاهية بمكان العمل تؤثر في ولاء الفرد لمنظمتها من خلال توفير المنظمة لبيئة عمل ممتعة وتوفيرها لممارسات الصحة للعاملين في مكان العمل. وتوصلت الدراسة أيضاً إلى أن ممارسات رفاهية الموظفين تؤثر على زيادة الرضا الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن، وأن الرضا الوظيفي يتوسط في العلاقة والأثر بين ممارسات رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن. كما أوصت الدراسة بضرورة تبني المنظمات للممارسات التي تدعم رفاهية الموظفين من خلال دمج هذه الممارسات باستراتيجية المنظمة وسياساتها، والعمل على زيادة الولاء الوظيفي من خلال تطبيق المنظمات لرفاهية الموظفين والحرص على زيادة الرضا الوظيفي من خلال تقديم المنظمات للخدمات والحوافز المادية المرضية التي تتناسب مع الجهد الذي يبذله الموظف.

اليحيائي،و المعاني. (2020) .

الدراسة

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على ولاء الوظيفي لدى موظفي مجلس عُمان مجلس الدولة نموذجاً لسلطنة عُمان، من خلال معرفة أثر الحوافز (المالية والمعنوية والاجتماعية) على ولاء الوظيفي.

الحوافز

المتغير المستقل

الولاء الوظيفي

المتغير التابع

منهجية البحث

مجتمع الدراسة مجلس الدولة في سلطنة عُمان. كما تم اختيار عينة للدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تكونت العينة من فئة الموظفين رؤساء الأقسام وذوي الدرجات ومردام الدرجات حيث بلغ عددهم (86) فرداً، أما

لجنة العينة فقد بلغت (62) فرداً من المجتمع الكلي من العاملين في مجلس الدولة.

وكانت متغيرات الدراسة على النحو التالي، المتغير المستقل الحوافز ومتغيرات (المالية، المعنوية، والاجتماعية) المتغير التابع الولاء الوظيفي وتمثل بـ (الرضا الوظيفي، إنجاز العمل بإتقان، الالتزام بساعات العمل)، وكان المتغير الوسيط من (الرتب، العمر، عدد سنوات من وظيفته، سنوات الخدمة المستوى التعليمي، الوظيفة الحالية).

كما سعت الدراسة لتحقيق أهم الأهداف، التعرف على درجة تأثير الحوافز لدى موظفي مجلس الدولة في ولاء الوظيفي لدى الموظفين، كذلك العمل من خلال الحوافز التي يتقاضاها العاملين في مجلس الدولة، التعرف على أهمية وجود آليات لمنح الحوافز مرتبطة بالالتزام بساعات العمل وإنجاز الأعمال.

أهم

النتائج والتوصيات

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج كانت أهمها أن الحوافز المالية والمعنوية لها علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية مع ولاء الوظيفي لدى موظفي مجلس الدولة، كما أنه لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية حول أثر التباين بين المستوى التعليمي وسنوات الخدمة ومستوى الالتزام بساعات العمل، الحوافز (المالية، المعنوية والاجتماعية). كذلك توصلت الدراسة إلى أهمية العمل على وجود آليات واضحة تمنح الحوافز وتضعها في أطرها، وأن هذه النتائج ذات الدلالة الإحصائية قد تمخضت إلى أن يكون منح الحوافز بطريقة يؤدي لمستوى الولاء.

الدراسة

(يوسف 2022).

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي داخل التنظيمات؟"، وقد تعرضت الدراسة لثلاثة مفاهيم أساسية، هي: ضغوط العمل ومصادرها، والرضا الوظيفي، وبيئة العمل. كما اعتمدت على مدخل نظري مكون من ثلاث نظريات، هي: نظرية النسق الاجتماعي، ونظرية المعوقات الوظيفية، ونظرية مدخل التوافق القيمي.

ضغوط العمل

المتغير المستقل

الرضا الوظيفي

المتغير التابع

منهجية البحث أهم النتائج والتوصيات	تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، منها: أن تنظيم مجال الدراسة يقوم بإعداد برامج تدريبية وتأهيلية تشجع العاملين على تقبل الظروف الوظيفية لمهنتهم، مما يساهم في التخفيف من وطأة ضغوط العمل، وكذلك تقديم الحوافز المادية والمعنوية؛ لما لهما من أثر كبير في التخفيف من ضغوط العمل، وبالتالي يقلل من نسبة الضغوط عليهم، كما كشفت الدراسة الراهنة عن المزيد من أسباب ضغوط العمل ومحاولة إيجاد حلول لها، تمثلت في أن ضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون بالتنظيم مجال الدراسة بدرجة (متوسطة)، وكانت أهم الضغوط التي كانوا يتعرضون لها: كثرة ساعات العمل، وسوء الإضاءة في المكان، كما توصلت الدراسة -كذلك- إلى أن الرضاء الوظيفي لدى العاملين بالتنظيم مجال الدراسة متحقق بدرجات متفاوتة بين المستويات الإدارية المختلفة.
الدراسة	(نسيب و بلحاج 2021).
أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر المسؤولية الاجتماعية على الرضاء الوظيفي للعاملين بشركة TPL بالوادي .
المتغير المستقل	المسؤولية الاجتماعية .
المتغير التابع	الرضاء الوظيفي .
منهجية البحث	تم استخدام الدراسة المنهج الوصفي التحليلي
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة لنتيجة مفادها تأكيد الفرضية الرئيسية التي نصت على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية على الرضاء الوظيفي للعاملين بالشركة محل الدراسة .ونقترح توصية لمسؤولي الشركة، محاولة خلق جو ملائم للعمل، وتحسين رواتب العاملين.
الدراسة	(مقبل و عساف 2016)
أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى البحث في سياسات التعويض المالي وأثرها في الرضاء الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية والجامعات الأردنية الخاصة .
المتغير المستقل	سياسات التعويض المالي .
المتغير التابع	في الرضاء الوظيفي .

منهجية البحث	تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
أهم النتائج والتوصيات	الشريدة وبنى ياسين (2016)
الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إستراتيجية التدريب على الولاء الوظيفي من خلال دور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كعاملين وسيطين.
أهداف الدراسة	إستراتيجية التدريب
المتغير المستقل	الولاء الوظيفي
المتغير التابع	الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ،و تم تصميم إستبانة خاصة لجمع البيانات الأولية.
أهم النتائج والتوصيات	أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير مباشر لإستراتيجية التدريب على كل من الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ما بين إستراتيجية التدريب و الولاء الوظيفي كوسيط بينهما , وبعبارة أخرى عدم وجود علاقة ما بين إستراتيجية التدريب و الولاء الوظيفي من خلال دور الأداء الوظيفي كوسيط بينهما.
الدراسة	وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية تحقق للموظفين النمو الحقيقي لوظائفهم وبرامج تدريبية شخصية والتي تتناسب مع شخصياتهم وتعزز مبدأ الثقة بالنفس واعطائهم اللامركزية لأعمالهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف الشخصية والتي في الوقت نفسه تحقق هدف المؤسسة.
أهداف الدراسة	Javanmardnejad, &etal. (2021). -الهدف من الدراسة الحالية هو فحص العلاقة بين السعادة وجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي بين العاملين في مجال التمريض.
المتغير المستقل	- السعادة
المتغير التابع	- وجودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي
منهجية البحث	- تم إجراء هذه الدراسة الوصفية على 270 ممرضاً وممرضة يعملون في أقسام الطوارئ في إيران. تم تجنيد الممرضات من خلال طريقة التعداد.

شملت أدوات جمع البيانات مؤشر أوكسفورد للسعادة (OHI)، استبيان جودة الحياة العملية (QWL)، واستبيان الرضا الوظيفي (JSQ). تم استكشاف البيانات باستخدام الإحصائيات الوصفية، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي.

أهم النتائج والتوصيات
- توصلت الدراسة الحالية أن الممرضات اللاتي يعملن في أقسام الطوارئ لم يشعرن بالسعادة. بالإضافة إلى ذلك، تشير النتائج إلى أن سعادتهن كانت مرتبطة بحالتهن الاقتصادية والرضا عن إغلاق المهام.

الدراسة
Jigjiddorj. & Zanabazar. (2019, May).

أهداف الدراسة
تهدف هذه الورقة الدراسة الى معرفة كيف يؤثر رضا الموظفين على ولائهم وكذلك على الأداء التنظيمي للمنظمة، استناداً إلى حالة البنوك المغولية

المتغير المستقل
الرضا الوظيفي

المتغير التابع
الأداء التنظيمي

الدور الوسيط
الولاء التنظيمي

منهجية البحث
اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

أهم النتائج والتوصيات
أظهرت نتائج المسح أن ولاء الموظفين يمكن الحفاظ عليه من خلال زيادة رضا الموظفين. في الدراسة الحالية، يُعتبر رضا الموظفين متغيراً مستقلاً، ويُعتبر ولاء الموظفين والأداء التنظيمي متغيرات تابعة. بناءً على ذلك، تم إجراء اختبار الموثوقية والتحليل الارتباطي وتحليل الانحدار لإثبات فرضيتنا. تشير نتائج البحث إلى أن الموظفين الراضين يميلون إلى أن يكونوا مخلصين ومتفانين للمنظمة ويساهمون بشكل إيجابي في الأداء التنظيمي.

الدراسة
Hartika, & Asbari, (2023).

أهداف الدراسة
الهدف من هذه الدراسة معرفة تأثير الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي على أداء الموظفين بهدف تحديد وتلخيص المقالات المنشورة سابقاً دون أي نقد للمقالات المراجعة.

المتغير المستقل
الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي

المتغير التابع
الاداء

منهجية البحث
اعتمدت على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة وتحليلها.

أهم	تُظهر نتائج المراجعة أن تأثير الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي يُظهر تأثيرًا إيجابيًا وكبيرًا على أداء الموظفين.
النتائج والتوصيات	(Hassan& Gillani 2020).
الدراسة	الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة للتعرف على أداء الوظيفة والضغوط الوظيفية والرضا وكذلك مع الدافع على الأداء الوظيفي .
المتغير المستقل	الرضا الوظيفي والضغوط الوظيفية والدافع
المتغير التابع	الأداء الوظيفي
منهجية البحث	تم استخدام أسلوب البحث الكمي في هذا المشروع البحثي .
أهم	أظهرت النتائج الناتجة من اختبار الفرضيات إلى جانب تحليل الانحدار أنه لا يوجد علاقة ملحوظة بين ضغوط العمل وأداء الوظيفة وفقًا للبحث. بينما، من جهة أخرى، توجد علاقة قوية بين رضا الوظيفة وأداء الوظيفة. في حين لم يتم العثور على علاقة بين الدافع الوظيفي وأداء الوظيفة خلال الدراسة. لذلك، يبدو أن هناك حاجة إلى استكشاف أفضل الممارسات لمديري الموارد البشرية في البحوث المستقبلية لتحسين أداء الموظفين من خلال رضا الوظيفة والدافع
الدراسة	(Waqas & Arshad 2014).
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، وتأثيره على الولاء، والعوامل التي تؤثر عليه، لدعم نظام إدارة فعال وفعال في البلدان النامية مثل باكستان
المتغير المستقل	الرضا الوظيفي
المتغير التابع	الولاء
منهجية البحث	استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .
أهم	أظهرت نتائج الدراسة ان المكافأة والتقدير وبيئة العمل هي العوامل الأكثر تأثيرًا على رضا الوظيفة، ولكن المشاركة في اتخاذ القرارات ورضا الوظيفة لها علاقة غير مهمة. علاوة على ذلك، هناك أيضًا علاقة إيجابية بين رضا الوظيفة والولاء للوظيفة. يدعي إدارة الموارد البشرية (HRM) قياس رضا الوظيفة في الشركات المتقدمة أو متعددة الجنسيات. بالتأكيد، في البلدان النامية مثل باكستان، يتم استخدام هذه التطبيقات نادرًا. لذلك، يدعم هذا البحث
النتائج والتوصيات	

استخدام تطبيقات إدارة الموارد البشرية في البلدان النامية. سيساعد ذلك المديرين في فهم أفضل لمستوى رضا الموظفين ويمكنهم تحفيزهم.

Phuong& Tran,. (2020).

الدراسة

يُعدُّ فحص العلاقات المتداخلة بين الرضا الوظيفي، ولاء الموظفين، وأداء العمل في قطاع الضيافة في فيتنام نادرًا ما يتم. قدمت هذه الدراسة فهمًا أعمق للعلاقات بين الرضا الوظيفي، ولاء الموظفين، وأداء العمل، وتأثير المناصب الوظيفية كعامل تعديل على هذه العلاقات.

أهداف الدراسة

المتغير المستقل

الرضا الوظيفي، ولاء الموظفين

المتغير التابع

أداء العمل

منهجية البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي .

أهم

أظهرت النتائج التجريبية أن: (1) الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي مباشر

النتائج والتوصيات

على ولاء الموظفين وأداء العمل؛ (2) ولاء الموظفين يؤثر إيجابيًا على أداء العمل؛ و(3) يختلف تأثير العلاقة بين الرضا الوظيفي وولاء الموظفين حسب المنصب الوظيفي.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات

أوجه الاتفاق:

تتفق الدراسات في استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي وأبعاده المختلفة والولاء الوظيفي أو الأداء الوظيفي، مما يشير إلى أهمية هذه العوامل في بيئات العمل المختلفة. على سبيل المثال، توصلت دراسة مسعد وعقلان (2023) إلى أن الرضا الوظيفي بجميع أبعاده يؤثر على جودة الخدمات الصحية، بينما أظهرت دراسة جافانماردنيجاد وآخرين (2021) أن السعادة وجودة الحياة الوظيفية مرتبطان بشكل كبير بالرضا الوظيفي في مجال التمريض.

تستخدم معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية بحثية، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة ويتيح إجراء مقارنات دقيقة بين النتائج. كما تعتمد هذه الدراسات بشكل كبير على الاستبيانات كأداة لجمع البيانات، مما يوفر رؤى مباشرة من العاملين أنفسهم حول متغيرات الدراسة.

تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والولاء الوظيفي أو الأداء الوظيفي. فمثلاً، أظهرت دراسة دبذب والناظر (2021) وجود أثر إيجابي قوي لنظام العمل المرن على الرضا الوظيفي، وأكدت دراسة يوسف (2022) تأثير ضغوط العمل على الرضا الوظيفي، مما يدل على أن تحسين بيئة العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين مستوى الرضا والولاء.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسات في تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة قيد الدراسة، حيث تتناول بعضها جوانب محددة مثل الثقة التنظيمية (تجانى وبن بولرباح، 2020) أو الحوافز (اليحيائي والمعاني، 2020)، بينما تركز أخرى على ممارسات رفاهية الموظفين (العويمر والشبلي، 2023) أو ضغوط العمل (يوسف، 2022). هذا التنوع في المتغيرات يتيح فهماً أعمق لأثر كل منها على الرضا والولاء الوظيفي في بيئات عمل مختلفة.

كما تختلف الدراسات في نطاق الدراسة ومجتمع العينة. فبينما تناولت دراسة تجانى وبن بولرباح (2020) عمال مؤسسة الصحة العمومية في ولاية الجلفة، ركزت دراسة مسعد وعقلان (2023) على العاملين في هيئة مستشفى الثورة العام تعز. هذه الاختلافات في النطاق والعينة تؤثر على تعميم النتائج وتطبيقها في سياقات مختلفة.

تستخدم بعض الدراسات أدوات تحليلية مختلفة مثل برنامج (IBM SPSS) وبرنامج (AMOS) (مسعد وعقلان، 2023؛ العويمر والشبلي، 2023)، مما يعكس تطوراً في الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات وتأكيد الفرضيات البحثية. في المقابل، تعتمد دراسات أخرى على التحليل الوصفي البسيط (نسيب وبلحاج، 2021).

المنطلقات النظرية للدراسة:

الرضا الوظيفي:

يشير الرضا الوظيفي إلى شعور الموظف بالرضا والارتياح تجاه وظيفته وظروف العمل المرتبطة بها. يتضمن هذا الشعور تقييم الموظف لعدة جوانب من بيئة العمل مثل النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، والمهام الوظيفية. يعكس الرضا الوظيفي مدى توافق توقعات الموظف مع الواقع الذي يعيشه في مكان العمل.

الولاء الوظيفي:

الولاء الوظيفي هو التزام الموظف بالمنظمة ورغبته في البقاء والعمل بها على المدى الطويل. يتجلى الولاء الوظيفي في عدة مظاهر منها الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة بالإدارة. الموظف المخلص يظهر تفانيًا في العمل ويميل إلى تقديم أداء عالٍ والمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف المنظمة.

النمو الوظيفي:

النمو الوظيفي يعبر عن الفرص المتاحة للموظف للتطوير المهني والتقدم في مسيرته الوظيفية داخل المنظمة. يشمل ذلك التدريب المستمر، الحصول على مهارات جديدة، والترقيات. يعتبر النمو الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر على رضا الموظف وولائه للمنظمة.

التحفيز:

التحفيز هو مجموعة من العوامل التي تساهم في رفع دافعية الموظف لأداء عمله بشكل أفضل. يتضمن التحفيز المادي مثل الرواتب والمكافآت، والتحفيز المعنوي مثل التقدير والاعتراف بجهود الموظف. التحفيز القوي يعزز من رضا الموظف ويزيد من إنتاجيته وولائه للمنظمة.

بيئة العمل:

تشير بيئة العمل إلى الظروف المادية والمعنوية التي يعمل فيها الموظف. تتضمن بيئة العمل الجوانب الفيزيائية مثل مكان العمل، الإضاءة، والتهوية، بالإضافة إلى الجوانب النفسية مثل ثقافة المنظمة، العلاقة مع الزملاء والإدارة، والدعم المتاح. بيئة العمل الجيدة تساهم في زيادة رضا الموظف وتحسين أدائه.

المهام الوظيفية:

المهام الوظيفية هي الواجبات والمسؤوليات التي يتوقع من الموظف القيام بها في إطار دوره الوظيفي. تشمل المهام الوظيفية الأعمال الروتينية، المشاريع الخاصة، والتحديات اليومية. الرضا عن المهام الوظيفية يعتمد على مدى توافق هذه المهام مع مهارات وتطلعات الموظف.

الثقة بالإدارة:

الثقة بالإدارة تعني اعتقاد الموظفين بأن إدارة المنظمة تتصرف بصدق ونزاهة وتعمل لصالح الموظفين والمنظمة ككل. تتضمن الثقة بالإدارة التواصل الفعال، الشفافية في اتخاذ القرارات، والعدالة في التعامل مع الموظفين. الثقة العالية بالإدارة تعزز من رضا الموظف وولائه.

الالتزام التنظيمي:

الالتزام التنظيمي هو التزام الموظف بأهداف وقيم المنظمة ورغبته في البقاء في المنظمة. يعكس الالتزام التنظيمي الشعور بالانتماء والمسؤولية تجاه المنظمة والعمل على تحقيق نجاحها. الالتزام التنظيمي القوي يعزز من استقرار الموظف في وظيفته ويزيد من إنتاجيته.

الانتماء:

الانتماء هو شعور الموظف بأنه جزء مهم من المنظمة وأن له دوراً في نجاحها. يتجلى الانتماء في المشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية والعمل بروح الفريق. الانتماء القوي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي ويعزز من الولاء للمنظمة.

المشاركة في العمل:

المشاركة في العمل تشير إلى مدى انخراط الموظف في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله والمساهمة بأفكاره واقتراحاته في تحسين العمليات التنظيمية. المشاركة تعزز من شعور الموظف بالأهمية وتزيد من التزامه ورضاه عن العمل.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في

الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة .

مصادر جمع البيانات

أولاً: المصادر الثانوية:

سعى الباحث في القيام بجمع المعلومات التي يحتاجها لإجراء هذه الدراسة بالعودة الى المصادر، والمتمثلة في الكتب والبحوث العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيراتها.

ثانياً: المصادر الأولية:

سيتم اعتماد الباحث في الحصول على البيانات الأولية الاستبانة والتي تم تطويرها لهذا الغرض بعد مراجعة العديد من الدراسات السابقة، وتضمنت الاستبانة عدداً من الفقرات التي تساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، كما تعكس متغيرات الدراسة، المتغير المستقل أثر الرضا الوظيفي للموظفين بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) و المتغير التابع الولاء الوظيفي بمتغيراته (الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة) في مستشفى الحمادي.

أدوات الدراسة :

سيتم إعداد الاستبانة الإلكترونية اعتماداً على البحث في الأدبيات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة الحالية لمعرفة .

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية : اقتصرت الدراسة على معرفة أثر الرضا الوظيفي للموظفين بمتغيراته (النمو الوظيفي، التحفيز، بيئة العمل، المهام الوظيفية) على الولاء الوظيفي بمتغيراته (الانتماء، المشاركة في العمل، الالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة) في مستشفى الحمادي.
- حدود مكانية: اقتصرت الدراسة على مستشفى الحمادي في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: اقتصرت الدراسة خلال العام الدراسي 2024م.

المراجع:

- . نسيب، أحمد، و بلحاج، ياسين علي. (2021). أثر المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الرضاء الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة شركة TPL بولاية الوادي. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 323 - 338. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1202066>
- تجاني، منصور، و بن بولرباح، الباي. (2020). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لعمال المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية: عمال الصحة العمومية لولاية الجلفة. مجلة حقول معرفية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ع2 ، 201 - 210. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1256576>
- ددب، مصطفى أحمد داود، و الناظر، نهلة نهاد. (2021). أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1210008>
- ددب، مصطفى أحمد داود، و الناظر، نهلة نهاد. (2021). أثر تطبيق نظام العمل المرن على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1210008>
- الشريده، عرفات تركي راجي، و بني ياسين، رائد محمد تيسير مساعدة. (2016). أثر استراتيجية التدريب على الولاء الوظيفي من خلال دور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كعاملين وسيطين: دراسة ميدانية على وظيفي مؤسسة الإقراض الزراعي في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان).
- العويمر، هيجر حسين سليم، و الشبلي، هيثم حمود. (2023). تأثير رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن

(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1460362>

– مسعد، أسمهان علي محمد، و عقلا، محمد نعمان محمد. (2023). الرضا الوظيفي وأثره في تحقيق جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية: دراسة ميدانية هيئة مستشفى الثورة العام - تعز. مجلة السعيد للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج6، ع4، 1 - 28. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1438354>

– مقبل، صبحية عبدالعزيز أحمد، و عساف، عبدالمعطي محمد. (2016). سياسات التعويض المالي وأثرها في الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/864854>

– مقبل، صبحية عبدالعزيز أحمد، و عساف، عبدالمعطي محمد. (2016). سياسات التعويض المالي وأثرها في الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الأردنية: دراسة مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/864854>

– يوسف، ياسمين علاء الدين على. (2022). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي داخل التنظيمات: دراسة ميدانية. المجلة العلمية لكلية الآداب، مج25، ع83، 1037 - 1092.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1335728>

- Arifin, S., Darmawan, D., Hartanto, C. F. B., & Rahman, A. (2022). Human resources based on total quality management. *Journal of social science studies (JOS3)*, 2(1), 17-20.
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: A narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9-15.

- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Impact of job satisfaction, job stress and motivation on job performance: a case from private universities of karachi. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 76-86.
 - Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19, 1-8.
 - Jigjiddorj, S., Tsogbadrakh, T., Choiijil, E., & Zanabazar, A. (2019, May). The mediating effect of employee loyalty on the relationship between job satisfaction and organizational performance. In *Economics, Management and Technology in Enterprises 2019 (EMT 2019)* (pp. 197-202). Atlantis Press.
 - Phuong, T. T. K., & Tran, T. V. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698.
 - Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., & Arshad, R. (2014). Factors influencing job satisfaction and its impact on job loyalty. *International Journal of Learning and Development*, 4(2), 141-161.
-

Mid-Ocean University

College of Management

**Department of business
administration**



**The Impact of Employee Job Satisfaction on
Organizational Loyalty: An Applied Study on
Employees at Al-Hammadi Hospital**

Preparations:

Reem Khalid Aljuwae

Turkey Khaled Aljewayai

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

2024