

العوامل المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية:

دراسة استطلاعية في مستشفيات منطقة بريدة

Factors Influencing the Retention of Saudi Nurses in Government

Hospitals: A Survey Study in Buraidah Region Hospitals

إعداد الطالب/ عبدالله بن صالح الركيان

الرقم الجامعي / 243002041

إشراف/ د. الفيصل عبدالحميد محمد- د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024-2025

الفهرس

الصفحة	العنوان
1	1. المقدمة
2	2. مشكلة الدراسة
2	3. أهمية الدراسة
3	4. أهداف الدراسة
4	5. أسئلة الدراسة
4	6. فرضيات الدراسة
5	7. الدراسات السابقة والإطار النظري
12	8. المنطلقات النظرية للدراسة
13	9. المنهجية وطرق البحث
15	10. مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني)
16	11. التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية
18	12. المراجع والمصادر

1- المقدمة:

يشهد قطاع الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تحولات كبيرة في ظل رؤية 2030، التي تهدف إلى تحسين جودة الخدمات الصحية وتعزيز توظيف الوظائف في هذا القطاع الحيوي. يُعتبر التمريض من المهن الأساسية في تقديم الرعاية الصحية، وتلعب الممرضات السعوديات دورًا محوريًا في تحقيق هذه الأهداف. ومع ذلك، تواجه المستشفيات الحكومية تحديات متزايدة في الاحتفاظ بالكفاءات التمريضية الوطنية، مما يستدعي دراسة العوامل المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في وظائفهن.

تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل تلعب دورًا حاسمًا في رضا الممرضات واستمرارهن في العمل. على سبيل المثال، وجدت دراسة أن قلة المرونة في العمل وضعف القيادات الإدارية تُعد من أبرز المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض. كما أظهرت دراسة أخرى أن بيئة العمل المادية، مثل جودة الإضاءة ومساحات الغرف، تؤثر بشكل مباشر على قرار الممرضات بالبقاء أو ترك العمل (آل سالم، 2023).

بالإضافة إلى ذلك، تلعب العوامل المالية دورًا مهمًا في قرار البقاء. أشارت دراسة إلى أن انخفاض الرواتب وقلة الحوافز المالية كانت من الأسباب الرئيسية لعدم رغبة الممرضات في الاستمرار في العمل بالمستشفيات الحكومية. كما أوضحت دراسة أخرى أن عدم وجود حوافز مالية كافية يؤدي إلى زيادة معدلات التسرب الوظيفي بين الممرضات (Al-Ahmadi, 2006).

العوامل الاجتماعية والثقافية أيضًا لها تأثير ملحوظ. تواجه المرأة العاملة في القطاع الصحي تحديات اجتماعية، مثل بُعد العمل عن المنزل والنظرة الاجتماعية المتحفظة تجاه عمل المرأة في هذا المجال. هذه العوامل قد تؤثر على قرار الممرضات السعوديات في الاستمرار بالعمل في المستشفيات الحكومية (الزهراني والغامدي، 2011).

بناءً على ما سبق، يتضح أن هناك مجموعة متنوعة من العوامل التي تؤثر على قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية. فهم هذه العوامل يُعد خطوة أساسية نحو تطوير استراتيجيات فعّالة للاحتفاظ بهذه الكوادر الوطنية وتعزيز استقرار القوى العاملة في القطاع الصحي.

2- مشكلة الدراسة:

يمثل التمريض إحدى الركائز الأساسية في النظام الصحي، لما له من دور حيوي في تقديم الرعاية المباشرة للمرضى وضمان استمرارية الخدمات الصحية بكفاءة وجودة. وفي المملكة العربية السعودية، تُعد عملية استقطاب واستبقاء الممرضات السعوديات تحدياً استراتيجياً يواجه القطاع الصحي، خاصة في المستشفيات الحكومية، التي تعتمد بشكل كبير على الكادر التمريضي لتغطية الاحتياجات المتزايدة في الخدمات الصحية.

ورغم الجهود الحكومية المبذولة في توظيف وظائف التمريض، إلا أن معدلات التسرب الوظيفي وعدم الاستقرار في صفوف الممرضات السعوديات لا تزال مرتفعة نسبياً، مما ينعكس سلباً على جودة الرعاية المقدمة واستمرارية العمل داخل المنشآت الصحية. وقد أظهرت دراسات سابقة أن عدداً من العوامل تساهم في ضعف الاحتفاظ بالكادر التمريضي الوطني، منها ضعف الحوافز والبدلات، وسوء بيئة العمل، ونقص التقدير المهني، إلى جانب العوامل الاجتماعية مثل ضغط الأسرة وعدم التوازن بين العمل والحياة (Alshmemri, 2014).

كما أوضحت دراسة الحربي والشهري (2019) أن من بين المشكلات التي تواجه الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية: ضغط العمل، وساعات العمل الطويلة، وضعف الدعم الإداري، مما يولد شعوراً بعدم الرضا الوظيفي ويدفع بعضهن إلى ترك المهنة أو الانتقال إلى قطاعات أخرى أقل ضغطاً (Alharbi & Alshehry, 2019).

انطلاقاً من ذلك، تبرز الحاجة إلى دراسة ميدانية تركز على منطقة بريدة، للتعرف على أبرز العوامل التي تؤثر في قرار الممرضات السعوديات بالبقاء أو مغادرة العمل في المستشفيات الحكومية، خاصة في ظل التفاوت بين المناطق من حيث الموارد والظروف التشغيلية، وهو ما سيساهم في تقديم توصيات تستند إلى الواقع الفعلي للممارسات التمريضية بالميدان.

3- أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية العلمية

تُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بموضوع استبقاء الكوادر التمريضية الوطنية، خاصة

في السياق السعودي، الذي ما زال يعاني من محدودية الدراسات المتخصصة في تحليل أسباب ضعف بقاء الممرضات السعوديات في بيئات العمل الصحية الحكومية. كما تُعد من الدراسات القليلة التي تركز على منطقة بريدة، والتي قد تختلف في ظروفها الاجتماعية والإدارية عن المدن الكبرى، مما يمنحها طابعاً فريداً يمكن أن يضيف قيمة بحثية للباحثين وصناع القرار في المجال الصحي. علاوة على ذلك، فإن هذه الدراسة تفتح المجال لدراسات مستقبلية تستند إلى نتائجها، سواء كانت نوعية أو كمية، وتُسهم في تطوير نماذج تفسيرية تربط بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية وقرارات البقاء الوظيفي، مما يعزز من فهم شامل لبيئة العمل التمريضي في المملكة.

ثانياً: الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للدراسة في تقديم بيانات ميدانية موثوقة تساعد المسؤولين في وزارة الصحة، ومديري المستشفيات، وواضعي السياسات، على فهم العوامل الأساسية التي تدفع الممرضات السعوديات إلى الاستمرار أو مغادرة العمل. هذا الفهم يسمح بتصميم استراتيجيات فعالة تهدف إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز نظم الحوافز، وخلق مسارات مهنية جاذبة، بما يساهم في رفع نسب التوطين في مهنة التمريض. كما يمكن أن تُسهم نتائج الدراسة في دعم جهود التحول الوطني في القطاع الصحي، لا سيما في ظل توجهات رؤية السعودية 2030، التي تستهدف تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل الصحي، وتقليل الاعتماد على الكوادر الأجنبية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الرعاية واستدامة الخدمات الصحية بالمملكة.

4- أهداف الدراسة:

1. التعرف على العوامل التنظيمية (مثل الحوافز، بيئة العمل، ساعات العمل) التي تؤثر في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة.
2. تحليل الأبعاد الاجتماعية والنفسية التي قد تؤثر على رغبة الممرضات السعوديات في الاستمرار بالعمل، مثل التوازن بين الحياة المهنية والعائلية، والدعم المجتمعي.
3. رصد مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة.
4. التعرف على التحديات الإدارية والمهنية التي تواجهها الممرضات السعوديات في بيئة العمل داخل

المستشفيات الحكومية.

5. تقديم توصيات عملية مبنية على النتائج لدعم صُنّاع القرار في تحسين سياسات الاستبقاء

والتوظيف في القطاع الصحي الحكومي.

5- أسئلة الدراسة :

- 1- ما هي العوامل التنظيمية (مثل الحوافز، بيئة العمل، عبء العمل) التي تؤثر في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة؟
- 2- إلى أي مدى تؤثر العوامل الاجتماعية والنفسية (مثل التوازن بين العمل والحياة، الدعم الأسري، الضغوط النفسية) في رغبة الممرضات السعوديات في الاستمرار بالعمل؟
- 3- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة؟
- 4- ما أبرز التحديات المهنية والإدارية التي تواجه الممرضات السعوديات داخل بيئة العمل في المستشفيات الحكومية؟
- 5- ما المقترحات التي يمكن أن تساهم في تحسين استبقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية من وجهة نظر الممارسات أنفسهن؟

6- فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: (H0) :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية وقرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية بمنطقة بريدة

الفرضيات البديلة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل وقرار بقاء الممرضات السعوديات.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والمكافآت وقرار البقاء.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الاجتماعية والدعم الأسري وقرار البقاء.

7- الدراسات السابقة والإطار النظري :

الدراسات العربية:

دراسة (آل سالم، 2023) بعنوان " البدلات والمكافآت وأثرها على الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية بجدة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية، مع التركيز على دور البدلات والمكافآت في تعزيز هذا الاحتفاظ. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 306 ممرضًا وممرضة. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، حيث أشارت النتائج إلى أن درجة موافقة أفراد العينة على فقرات محور البدلات والمكافآت كانت مرتفعة جدًا بمتوسط بلغ (4.27 من 5)، فيما أظهرت نتائج محور الاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز متوسطًا قدره (4.19 من 5). كما بينت نتائج مربع كاي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت والاحتفاظ بالكادر التمريضي. وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات، أبرزها: ضرورة اهتمام المنشآت الصحية بعامل البدلات والمكافآت كعنصر مؤثر في بقاء الكادر التمريضي، وتحسين بيئة العمل لجعلها بيئة جاذبة، بالإضافة إلى أهمية اعتماد سياسات موضوعية في الترقية وتقييم الأداء الوظيفي، تركز على الكفاءة والخبرة، مع ضمان تنفيذ فرص الترقية في الوقت المناسب.

دراسة (الشهراني، 2023) بعنوان " الرضا الوظيفي ودوره في التسرب الوظيفي لتمريض مراكز الرعاية الصحية الأولية :دراسة تحليلية على القطاع الصحي بمحافظة بيشة المملكة العربية السعودية "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وأثره في التسرب الوظيفي لدى الكوادر التمريضية في مراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة بيشة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغ عددها 112 من العاملين في مراكز الرعاية الصحية بالمحافظة. وقد أظهرت

النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي بجميع أبعاده لدى التمريض كان متوسطاً، كما تبين أيضاً وجود مستوى متوسط للتسرب الوظيفي في نفس البيئة. وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد الرضا الوظيفي (مثل الرضا عن العائد المادي، ظروف العمل، العلاقات المهنية، أساليب التحفيز، وسياسات الأفراد) على التسرب الوظيفي في مراكز الرعاية الصحية. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها: ضرورة تحسين الرواتب بما يتناسب مع الجهد المبذول والخبرة، وتطوير نظام التأمين الصحي للعاملين، وتوضيح إجراءات العمل، إلى جانب توزيع المهام بما يتماشى مع ساعات العمل، والخبرة المهنية، والتخصص العلمي لكل ممارس صحي.

دراسة (الأحمدي، 2006) بعنوان "محددات التسرب الوظيفي للعاملين في التمريض في مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية نحو التسرب الوظيفي، وتحليل العوامل المؤثرة في هذه الاتجاهات. وقد سعت الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لظاهرة التسرب من خلال استقصاء آراء العاملين والعاملات في تسعة مستشفيات للصحة النفسية تم اختيارها عشوائياً من مختلف مناطق المملكة. بلغت عينة الدراسة 434 مشاركاً، وشملت فئات وظيفية متعددة. كشفت النتائج أن 37% من أفراد العينة لديهم رغبة في ترك المنظمة، في حين أن 15% أبدوا رغبة في ترك مهنة الصحة النفسية بشكل كامل. كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرغبة بترك المنظمة تبعاً للجنسية، والمستوى التعليمي، والعمر، وسنوات الخبرة، بينما لم تكن هناك فروق واضحة حسب الجنس أو طبيعة المهام الوظيفية. أما بالنسبة للرغبة في ترك المهنة، فلم تتأثر بأي من المتغيرات الشخصية أو الوظيفية. وتحدد أبرز العوامل المرتبطة بالرغبة في ترك المنظمة في عدالة المكافآت، والولاء التنظيمي، والجنسية، ونوع المهام، ومستوى الراتب، بينما ارتبطت الرغبة في ترك المهنة بعدالة المكافآت، وطبيعة العلاقات، والمكانة الاجتماعية للمهنة. وأشارت النتائج إلى تباين ملحوظ بين السعوديين وغير السعوديين في محددات التسرب الوظيفي، مما يعكس أثر الاعتماد الكبير على العمالة الوافدة في القطاع الصحي، ويؤكد ضرورة وضع استراتيجيات استبقاء تتناسب مع خصائص كل فئة وظيفية.

دراسة (الأحمري والمعمري، 2021) بعنوان " التحديات التي تواجه قطاع التمريض: دراسة مقارنة بين المستشفيات الخاصة والعامة بمنطقة عسير "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى وجود فروق في آراء مديري المستشفيات العامة والخاصة حول التحديات التي تواجه قطاع التمريض في منطقة عسير. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة بلغت 114 مديرًا من المستشفيات العامة والخاصة في المنطقة. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين في كلا القطاعين فيما يتعلق بالتحديات الإدارية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، والنفسية التي تواجه مهنة التمريض. كما بينت النتائج اتفاق المشاركين على أن أبرز التحديات الإدارية تتمثل في قلة برامج التدريب التي تؤثر سلبًا على كفاءة وأداء الكوادر التمريضية، في حين أن التحديات الاجتماعية والثقافية تتجلى في غياب دور الحضانة المناسبة للممرضات السعوديات الأمهات. أما من الناحية الاقتصادية، فقد تمثلت أبرز التحديات في نقص الأجهزة والمعدات الطبية، بينما تمثلت التحديات النفسية في ضعف العلاقة بين الإدارة والهيئة التمريضية داخل المستشفيات. وبناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة التركيز على تطوير برامج التأهيل والتدريب التمريضي، وتفعيل دور وزارة الصحة في تنظيم هذه البرامج وجعلها إلزامية ضمن شروط تجديد رخصة مزاولة مهنة التمريض، إضافة إلى أهمية توفير الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية المناسبة لدعم بيئة العمل التمريضية.

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Marufu et al., 2021) بعنوان " Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review "

هدفت الدراسة إلى تقديم مراجعة شاملة ومحدثة للعوامل التي تؤثر على بقاء طاقم التمريض في المستشفيات، وذلك في ظل التحديات الكبيرة التي تواجه المؤسسات الصحية في استقطاب الكوادر التمريضية والاحتفاظ بها. ففي المملكة المتحدة، تُعد مشكلة النقص في أعداد الممرضين من أبرز التحديات، حيث يُقدّر عدد الوظائف الشاغرة في مجال التمريض بحوالي 50,000 وظيفة، إلى جانب الزيادة المستمرة في أعداد الممرضين الذين

يغادرون سجل مجلس التمريض والقبالة. اعتمدت الدراسة على تحليل منهجي للدراسات الأولية المنشورة حتى 31 ديسمبر 2018، وذلك من خلال البحث في خمس قواعد بيانات إلكترونية هي: SCOPUS، MEDLINE، EMBASE، CINAHL، و NICE Evidence. وقد تم تضمين 47 دراسة ضمن معايير الاشتمال، وكشفت النتائج عن تسع مجالات رئيسية تؤثر في معدل دوران طاقم التمريض، تشمل: القيادة والإدارة التمريضية، التعليم وفرص التقدم المهني، بيئة العمل التنظيمية، كثافة الكادر، القضايا المهنية، الدعم في بيئة العمل، العوامل الشخصية، المؤثرات الديموغرافية، والتعويضات المالية. وخلصت الدراسة إلى أن هذه العوامل المؤثرة في التسرب الوظيفي تُعد زمناً وطويلة الأمد، مما يتطلب إعطاء الأولوية القصوى لتقييم استراتيجيات القوى العاملة الحالية بهدف تقليل أثر هذه العوامل وتعزيز استبقاء الممرضين داخل المستشفيات.

دراسة (Kim & Seo) بعنوان " Factors influencing the retention intention of nurses in " general hospital nurses

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كلٍ من العمل العاطفي، والمناخ الأخلاقي، والرضا الوظيفي، ونية البقاء الوظيفي لدى الممرضين العاملين في المستشفيات العامة، إضافة إلى تحليل العلاقة بين هذه المتغيرات وتحديد العوامل المؤثرة في نية البقاء في الوظيفة. شملت عينة الدراسة 198 ممرضة يعملن في أربع مستشفيات عامة، وتم جمع البيانات خلال الفترة من 18 إلى 30 سبتمبر 2019 باستخدام استبانة منظمة. وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS WIN 25.0 من خلال اختبارات T وANOVA، ومعاملات الارتباط لبيرسون، والانحدار المتعدد. أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين المناخ الأخلاقي ($r = .345, p < .001$) والرضا الوظيفي ($r = .388, p < .001$) مع نية البقاء، في حين كان هناك ارتباط سلبي مع العمل العاطفي ($r = -.153, p = .031$). وأوضحت النتائج أن العوامل الأكثر تأثيراً في نية البقاء لدى الممرضين تمثلت في الرضا الوظيفي ($\beta = .27, p = .001$)، والعمر ($\beta = .27, p < .001$)، والمناخ الأخلاقي ($\beta = .16, p = .044$)، حيث بلغت القدرة التفسيرية للنموذج 24.2%. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز الرضا الوظيفي، وتحسين المناخ الأخلاقي داخل بيئة العمل، إلى جانب تطوير برامج تدخل موجهة تراعي الفئات العمرية المختلفة بهدف رفع مستوى نية البقاء لدى الممرضين في المستشفيات العامة.

دراسة (Alzahrani, 2022) بعنوان " Impact of work environment on nurse's retention at " hospital: Scoping review

هدفت الدراسة إلى إجراء مراجعة شاملة ومحدثة للأدبيات المتعلقة بأثر بيئة العمل على بقاء الكوادر التمريضية في المستشفيات، وذلك في ضوء الأهمية البالغة التي تمثلها الممرضات في توفير بيئة آمنة وصحية للمرضى، مقابل التأثير السلبي الذي تسببه بيئة العمل غير الداعمة على جودة الرعاية الصحية ومعدلات الاحتفاظ بالتمريض داخل المؤسسات الصحية. اعتمدت الدراسة على منهج المراجعة المنهجية، وذلك من خلال البحث في عدد من قواعد البيانات الإلكترونية عن الدراسات المنشورة في الفترة ما بين يناير 2011 وأغسطس 2021، والتي تناولت العلاقة بين بيئة العمل واستبقاء الكادر التمريضي. وقد تم اختيار 21 دراسة استوفت معايير الاشتمال. أظهرت نتائج المراجعة أن جزءًا كبيرًا من الدراسات تناول أثر القيادة والإدارة التمريضية على بقاء الممرضين، كما برزت موضوعات أخرى مؤثرة، مثل: حجم الكادر التمريضي، والقضايا المالية، وفرص التطوير المهني، والعلاقات بين الزملاء، والتعرض لسوء المعاملة، وجودة مرافق بيئة العمل. وخلصت الدراسة إلى أن الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المستشفيات يتأثر بعدة عوامل متداخلة ترتبط ببيئة العمل. وعليه، توصي الدراسة بأن تعمل المؤسسات الصحية وصنّاع القرار على تطوير استراتيجيات فعالة تهدف إلى توفير بيئة عمل جاذبة وداعمة تُعزز من استبقاء الممرضات وتحسين استقرار القوى العاملة التمريضية.

دراسة (Nantsupawat et al., 2017) بعنوان " Effects of nurse work environment on job " dissatisfaction, burnout, intention to leave

هدفت الدراسة إلى استقصاء تأثير بيئة العمل على عدم الرضا الوظيفي، والإرهاق المهني (الاحتراق الوظيفي)، والرغبة في ترك العمل لدى الممرضين في تايلاند. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام استبانة مقطعية، حيث تم جمع البيانات من 1351 ممرضة يعملن في 43 وحدة داخلية تابعة لخمسة مستشفيات جامعية في مختلف أنحاء تايلاند. استخدم المشاركون مقياس بيئة الممارسة التمريضية (Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)، بالإضافة إلى مقياس ماسلاش للاحتراق المهني، وأدوات أخرى تقيس عدم الرضا الوظيفي ونية ترك العمل. تم تحليل البيانات باستخدام نماذج الانحدار اللوجستي لتقييم العلاقة بين بيئة العمل وكل من الرضا

الوظيفي، والإرهاق، ونية ترك العمل حسب ما أبلغت به الممرضات. أظهرت النتائج أن الممرضات اللواتي يعملن في مستشفيات جامعية توفر بيئة عمل أفضل، أبدن مستويات أقل من عدم الرضا الوظيفي، والإرهاق، والرغبة في ترك العمل. خلصت الدراسة إلى أن بيئة العمل التمريضية تُعد عاملاً مهماً يؤثر بشكل مباشر على استبقاء الممرضات في المستشفيات الجامعية التايلندية. وتوصي الدراسة بأن تحسّن بيئة العمل للممرضات قد يؤدي إلى تقليل معدلات عدم الرضا، والاحتراق المهني، ونية ترك الوظيفة، مما يُشكل استراتيجية فعالة للاحتفاظ بالكادر التمريضي داخل النظام الصحي. كما أكدت أهمية التعاون بين صانعي السياسات ومديري المؤسسات الصحية لمعالجة التحديات المرتبطة ببيئة العمل غير الداعمة.

دراسة (Rana & Shakya, 2021) بعنوان " Factors influencing job retention and " satisfaction among nurses in tertiary level hospital

هدفت الدراسة إلى تقييم العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالكوادر التمريضية ورضاهن الوظيفي، نظرًا لأهمية استبقاء الممرضات في المؤسسات الصحية لضمان استمرارية وجودة الرعاية التمريضية المقدمة. أجريت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي المقطعي على عينة مكونة من 125 ممرضة يعملن في مستشفى مانيبال التعليمي، وقد تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة القصدية. تم جمع البيانات من خلال استبانة شبه مُهيكلّة ذاتية التعبئة، وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركات (90.4%) كنّ في الفئة العمرية بين 21 و39 عامًا، وعُبرت نسبة 78.4% عن رغبتهن في الاستمرار بالعمل في المؤسسة الحالية. وقد أجمعت جميع المشاركات على أهمية صرف الرواتب في الوقت المحدد، يليه وجود علاقات عمل جيدة مع الزملاء (93.6%)، والشعور بالفخر عند ذكر اسم المؤسسة (89.6%)، وتوفر المستلزمات والمعدات الكافية (83.2%)، وبيئة العمل الآمنة (80.6%)، بالإضافة إلى فرص تطوير المهارات المهنية (81.6%)، والدعم الإداري من المشرفات (75.2%)، والحوافز المالية كالمكافآت والبدلات (67.2%)، والرواتب الأعلى مقارنة بالمؤسسات الأخرى (64.8%)، كمحفزات رئيسية للاستمرار في الوظيفة. ومع ذلك، أبدت 50.4% فقط من الممرضات رضا وظيفيًا عامًا. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالوظيفة ومستوى الرضا الوظيفي. خلصت

الدراسة إلى أن العوامل الأكثر تأثيراً في بقاء الممرضات في المؤسسة شملت: انتظام صرف الرواتب، وصورة المؤسسة، وبيئة العمل الآمنة، وتوفر المعدات والمستلزمات الضرورية.

التعقيب على الدراسات السابقة

تُظهر الدراسات السابقة، سواء المحلية منها أو الأجنبية، اهتماماً متزايداً بفهم العوامل المؤثرة في الاحتفاظ بالكادر التمريضي، لما لهذا الموضوع من أهمية في تعزيز استقرار المؤسسات الصحية وضمان استمرارية الرعاية المقدمة. وقد تنوعت المتغيرات التي تناولتها هذه الدراسات ما بين العوامل المادية (كالبدلات والمكافآت)، والمعنوية (كالرضا الوظيفي والمناخ الأخلاقي)، والتنظيمية (كبيئة العمل والدعم الإداري).

فمثلاً، أوضحت دراسة آل سالم (2023) أن البدلات والمكافآت تُعد من العوامل الرئيسة في تعزيز بقاء الكوادر التمريضية، وهو ما يتسق مع نتائج دراسة رنا وشاكيا (Rana & Shakya, 2021) التي أظهرت أن انتظام صرف الرواتب والحوافز المالية يُعد محفزاً مهماً للاستمرار الوظيفي. من جهة أخرى، أبرزت دراسة الشهراني (2023) العلاقة الوثيقة بين الرضا الوظيفي وأبعاد بيئة العمل من جهة، والتسرب الوظيفي من جهة أخرى، وهو ما أكدته دراسة كيم وسيو (Kim & Seo) التي بينت دور المناخ الأخلاقي والعمل العاطفي والرضا في نية البقاء.

أما على المستوى الإداري، فقد ركزت دراسة الأحمدي (2006) على تأثير العوامل الديموغرافية والتنظيمية، مثل الجنسية والولاء التنظيمي وعدالة المكافآت، في نية مغادرة المنظمة أو المهنة ككل، مشيرة إلى الفروق بين السعوديين وغير السعوديين، وهو بعدٌ بالغ الأهمية في السياق المحلي. بينما تناولت دراسة الأحمري والمعمري (2021) بيئة العمل من منظور مديري المستشفيات، وسلطت الضوء على التحديات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية التي تعيق استقرار الكوادر التمريضية.

وفي الإطار الدولي، أوضحت دراسة ماروفو وآخرون (Marufu et al., 2021) أن بيئة العمل متعددة الأبعاد، وتشمل القيادة التمريضية، والتطوير المهني، والدعم المؤسسي، والتعويضات، وهي عوامل مزمنة تتطلب تدخلات استراتيجية. هذا ما يتقاطع أيضاً مع دراسة الزهراني (Alzahrani, 2022) التي أكدت على الطبيعة المتداخلة لهذه المؤثرات، وضرورة تطوير بيئة عمل جاذبة. كما أظهرت دراسة نانتسوبوات وآخرون (Nantsupawat et al., 2017) أن

بيئة العمل الجيدة تقلل من الإرهاق وعدم الرضا والرغبة في ترك الوظيفة، مما يعزز من أهمية العناية بالمناخ التنظيمي.

من خلال هذا التحليل، يمكن القول إن أغلب الدراسات اتفقت على أن بيئة العمل بجوانبها المختلفة، إلى جانب الحوافز المادية والمعنوية، تلعب دورًا محوريًا في قرار بقاء الممرضات أو مغادرتهم، وأن الرضا الوظيفي يُعد حلقة وصل مؤثرة بين تلك العوامل ونية البقاء. كما يُلاحظ أن بعض الدراسات ركزت على وجهة نظر العاملين، بينما الأخرى تبنت وجهة نظر الإدارة، مما يُثري البعد التحليلي ويعزز من مصداقية النتائج عند مقارنة التوجهات المختلفة.

وعليه، فإن هذه الدراسات تمثل أرضية علمية قوية تدعم أهمية بحثك، وتُسهم في تسليط الضوء على الفجوة البحثية القائمة في بعض البيئات المحلية، وخاصة في مناطق محددة مثل منطقة بريدة، والتي لم تُغطَّ بالقدر الكافي في الأدبيات السابقة.

8. المنطلقات النظرية للدراسة:

تُعد المنطلقات النظرية أساسًا لفهم وتحليل موضوع الدراسة من خلال الأطر العلمية والمفاهيم التي تقدم تفسيرات واضحة للظواهر المدروسة. وفي هذه الدراسة التي تركز على "العوامل المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية"، تم اختيار أربع نظريات أساسية تساعد في توجيه التحليل وتفسير النتائج من منظور علمي، وتشمل الجوانب النفسية والتنظيمية والاجتماعية المحيطة ببيئة التمريض.

نظرية الاحتياجات الإنسانية (Maslow's Hierarchy of Needs):

تُعد نظرية ماسلو من أكثر النظريات استخدامًا في تحليل دوافع الموظفين في بيئة العمل، حيث تقسم الاحتياجات إلى خمس درجات تبدأ بالاحتياجات الفسيولوجية وتنتهي بتحقيق الذات (Maslow, 1943). في سياق التمريض، عندما يتم تلبية الاحتياجات الأساسية كالأمان الوظيفي والتقدير المهني، يزداد شعور الممرضات بالرضا، مما يدعم قرار بقائهن في بيئة العمل. وتُسهم هذه النظرية في فهم العلاقة بين تلبية الاحتياجات والرضا الوظيفي في القطاع الصحي.

نظرية العاملين لهيرزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory):

تُوضح هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يتأثر بعاملين رئيسيين: عوامل التحفيز مثل الإنجاز والتقدير، والعوامل الوقائية مثل بيئة العمل والسياسات الإدارية (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959). ويُساهم توافر العوامل المحفزة في رفع الالتزام، بينما يُسبب غياب العوامل الوقائية شعورًا بعدم الرضا. تُستخدم هذه النظرية لتحليل تأثير التحفيز المهني والظروف الإدارية على قرار بقاء الممرضات.

نظرية التبادل الاجتماعي (Social Exchange Theory):

تفترض هذه النظرية أن العلاقة بين الموظف والمؤسسة تقوم على مبدأ "المقابل"، أي أن التزام الموظف تجاه المؤسسة يعتمد على ما يحصل عليه من دعم وتقدير ومزايا (Blau, 1964). في حالة الممرضات، حين يشعرن بالدعم المعنوي والمادي، ينعكس ذلك إيجابًا على التزامهن الوظيفي ورغبتهم في الاستمرار. توضح النظرية أيضًا أن شعور الموظف بالعدالة يعزز استمراريته داخل المؤسسة.

نظرية الالتزام التنظيمي (Organizational Commitment Theory):

تشير هذه النظرية إلى أن الالتزام التنظيمي يتكون من ثلاثة أبعاد: العاطفي، والاستمراري، والمعياري، وكلها تؤثر على رغبة الفرد في البقاء في وظيفته (Meyer & Allen, 1991). فالممرضة التي تشعر بالارتباط العاطفي تجاه مكان العمل، وتدرك وجود تكلفة لفقدان الوظيفة، وتؤمن بواجبها الأخلاقي تجاه المؤسسة، ستكون أكثر استعدادًا للاستمرار. وتُستخدم هذه النظرية في الدراسة لتفسير العلاقة بين التقدير المؤسسي والولاء الوظيفي.

9- المنهجية وطرق البحث

9.1 منهجية الدراسة

ستُعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كونه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والوظيفية المتعلقة بسلوك الممرضات وقراراتهن المهنية. يتيح هذا المنهج وصف الواقع كما هو، وتحليل العلاقات بين المتغيرات المؤثرة في قرار بقاء الممرضات السعوديات في المستشفيات الحكومية. وسيساعد في تفسير النتائج من خلال أدوات إحصائية مناسبة تدعم الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة، يمكن أن تُبنى عليها توصيات عملية فعالة ومباشرة لصناع القرار في القطاع الصحي.

9.2 مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية بمدينة بريدة، بمختلف أقسامها ووحداتها التخصصية. ويشمل هذا المجتمع الممرضات من مختلف الفئات العمرية، وسنوات الخبرة، والمستويات التعليمية، مما يمنح الدراسة تنوعاً في الخلفيات المهنية والاجتماعية. ويُعد هذا المجتمع من المجتمعات المهمة في البحث التمريضي، نظراً لدوره الحيوي في تقديم الرعاية المباشرة للمرضى، وتأثره المباشر ببيئة العمل التنظيمية والاجتماعية.

9.3 عينة الدراسة:

سوف تُختار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، وتتكون من 400 ممرضة سعودية من المستشفيات الحكومية في بريدة. وتمثل هذه العينة نسبة مناسبة من المجتمع الكلي لضمان إمكانية تعميم النتائج بدرجة عالية من المصداقية. وسُيُراعى في اختيار العينة التنوع في مكان العمل (أقسام مختلفة)، وسنوات الخبرة، ومكان الإقامة، وذلك لتحقيق تمثيل شامل لمختلف المتغيرات المحتملة المؤثرة في قرار بقاء الممرضة في وظيفتها.

9.4 أداة جمع البيانات:

سوف يتم استخدام الاستبانة المغلقة كأداة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة. وتتكون الاستبانة من مجموعة من الفقرات المصممة بطريقة مهنية، وتُقاس باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث تتناول المحاور الرئيسية مثل: بيئة العمل، الحوافز والمكافآت، الدعم الاجتماعي، وضغوط العمل. وتُعد هذه الأداة من الأدوات الفعالة في الدراسات الكمية، كونها تسهل الحصول على آراء عدد كبير من المشاركين بطريقة منظمة وقابلة للتحليل الإحصائي.

9.5 آلية جمع البيانات:

سيتم توزيع الاستبانات على الممرضات العاملات في المستشفيات الحكومية في بريدة من خلال التنسيق مع إدارات التمريض، مع ضمان الطرح الإلكتروني والورقي حسب ما يلائم بيئة العمل. سيتم تقديم شرح موجز للمشاركات حول أهداف الدراسة وطبيعة المشاركة، ثم يُمنح لهن الوقت الكافي لاستكمال الاستبانة بحرية تامة. وبعد جمع الاستبانات، سيتم فرزها وتحليلها باستخدام برامج إحصائية متخصصة. وسُيُراعى السرية والخصوصية خلال

كامل مراحل جمع البيانات.

9.6 الاعتبارات الأخلاقية:

سيتم الالتزام بجميع المبادئ الأخلاقية للبحث العلمي، حيث ستشارك الممرضات في الدراسة بمحض إرادتهن، بعد إيضاح أهداف البحث وطبيعته، والتأكيد على أن مشاركتهن طوعية ويمكنهن الانسحاب في أي وقت دون أي تبعات. سيتم ضمان سرية المعلومات وعدم استخدامها لأي غرض غير البحث العلمي. كما سيتم تقديم خطاب موافقة مستنير، والحصول على موافقة من لجنة أخلاقيات البحث (في حال تطلب الأمر ذلك) قبل بدء جمع البيانات رسميًا.

9.7 تحليل وإدارة البيانات:

بعد الانتهاء من جمع البيانات، سيتم إدخالها إلى برنامج SPSS لتحليلها إحصائيًا. سيتم استخدام التحليل الوصفي (مثل المتوسطات والانحراف المعياري) لتحليل الاتجاهات العامة، بالإضافة إلى الاختبارات الاستدلالية مثل اختبار "T" واختبار "ANOVA" وتحليل الارتباط لفحص العلاقات بين المتغيرات. كما ستجرى اختبارات الصدق والثبات للاستبيان (مثل معامل كرونباخ ألفا) لضمان دقة النتائج، والتي ستعرض لاحقًا في جداول ورسوم بيانية توضح التفسير العلمي لها.

10 - مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني):

المجال البشري:

تستهدف هذه الدراسة الممرضات السعوديات العاملات في المستشفيات الحكومية الواقعة في منطقة بريدة، وتشمل العينة عددًا من الممرضات من مختلف الأقسام والدرجات الوظيفية، مثل أقسام الطوارئ، والعناية المركزة، والباطنية، والنسائية، وغير ذلك. سيتم اختيار العينة بطريقة تضمن تمثيلًا متوازنًا للفئات العمرية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي، وذلك لضمان شمولية النتائج وإمكانية تعميمها على بيئات تمريضية مشابهة داخل المملكة، وبما يساهم في تقديم فهم دقيق للعوامل التي تؤثر في قرار الاستمرار في العمل أو مغادرته.

المجال المكاني:

ستُجرى الدراسة ميدانيًا في عدد من المستشفيات الحكومية الواقعة داخل مدينة بريدة بمنطقة القصيم، والتي تُعد من المدن الحيوية في تقديم خدمات الرعاية الصحية في المملكة. وقد تم اختيار هذه المدينة نظرًا لما تشهده من توسع في الخدمات الصحية، وزيادة في أعداد الكوادر التمريضية، مما يجعلها بيئة مناسبة لرصد وتحليل العوامل المؤثرة على قرار بقاء الكادر التمريضي الوطني في المستشفيات الحكومية.

المجال الزمني:

سيتم تنفيذ الدراسة خلال الربع الثاني من عام 2025، حيث تشمل هذه المدة مرحلة جمع البيانات وتحليلها، بما يضمن توافق النتائج مع الواقع الفعلي والتحديات الحالية التي تواجهها الكوادر التمريضية في المستشفيات الحكومية، ويُساهم في تقديم توصيات محدثة وفعالة لصناع القرار في القطاع الصحي بالمملكة.

11- التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

م	الجزء	المحتوى
1	الجزء الاول: التمهيد	الغلاف
		الاهداء والشكر
		قائمة المحتويات قائمة الجداول والاشكال
		قائمة الملاحق
2	الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة	الفصل الاول: مشكلة الدراسة وأهميتها
		الفصل الثاني: المتغير الاول للدراسة
		الفصل الثالث: المتغير الثاني للدراسة والارتباط بينهم
3	الدراسة العملية و اجرائها المنهجية	الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة
		الفصل الخامس: نتائج الدراسة الميدانية للدراسة
		الفصل السادس: تحليل النتائج والتصور المقترح

4	الجزء الرابع: ملاحق الدراسة	مراجع الدراسة العربية والاجنبية ملاحق الدراسة ملخص الدراسة باللغة العربية ملخص الدراسة باللغة الاجنبية
---	-----------------------------	---

13- المراجع والمصادر:

المصادر العربية:

الأحمدي، حنان عبدالرحيم. (2006). محددات التسرب الوظيفي للعاملين في التمريض في

مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية. *مجلة العلوم*

الاجتماعية، مج 34، ع 4، 73 - 109. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/27397>

الأحمري، سعد عبد الرحمن، و المعمري، ياسر حسن سالم. (2021). التحديات التي تواجه قطاع

التمريض: دراسة مقارنة بين المستشفيات الخاصة والعامة بمنطقة عسير. *مجلة الباحث*

الاقتصادي، المجلد 9 (العدد 1)، 227-253. متاح على:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/85>

آل سالم، محمد حمد محمد. (2023). البدلات والمكافآت وأثرها على الاحتفاظ بالكادر التمريضي في

المنشآت الصحية بجدة. *المجلة العربية للنشر العلمي*، الاصدار الخامس - العدد واحد

وخمسون، 57-70.

الزهراني، سهام بنت خضر، و الغامدي، محمد سعيد (مشرف). (2011). المعوقات الاجتماعية التي تواجه

المرأة العاملة في القطاع الصحي دراسة إستطلاعية على عينة من الموظفات العاملات في

المستشفيات بالقطاعين العام والخاص بمحافظة جدة.

الشهراني، فتحية عامر محمد. (2023). الرضا الوظيفي ودوره في التسرب الوظيفي لتمريض مراكز الرعاية

الصحية الاولى دراسة تحليلية على القطاع الصحي بمحافظة بيشة المملكة العربية

المصادر الأجنبية:

Al-Ahmadi, H. A. (2006). Determinants of Nurse Turnover in Psychiatric Hospitals in Saudi Arabia. *Journal of the Social Sciences*, 34(4).

Alharbi, H., & Alshehry, A. (2019). Perceived stress and coping strategies among ICU nurses in government tertiary hospitals in Saudi Arabia: a cross-sectional study. *Annals of Saudi medicine*, 39(1), 48-55.

Alshmemri, M. S. (2014). *Job satisfaction of Saudi nurses working in Saudi Arabian public hospitals* (Doctoral dissertation, RMIT University).

Alzahrani, M. S. (2022). Impact of work environment on nurse's retention at hospital: Scoping review. *Evidence-Based Nursing Research*, 4(2), 39-53.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

Kim, Y. M., & Seo, M. (2020). Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 377-387.

Marufu, T. C., Collins, A., Vargas, L., Gillespie, L., & Almghairbi, D. (2021). Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review. *British Journal of Nursing*, 30(5), 302-308.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International nursing review*, 64(1), 91-98.
- Rana, M. M., & Shakya, N. (2021). Factors influencing job retention and satisfaction among nurses in tertiary level hospital. *Journal of Gandaki Medical College-Nepal*, 14(1), 45-49.