

مدى توافق العمل الاجتماعي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل
لدى العاملين في مستشفيات الرياض .

سلمان حمدي حمودة طباسي

2021205272

مشروع التخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هو التعريف الأكثر شمولاً للعمل الاجتماعي في سياق المستشفيات؟
2. ما هي أهمية العمل الاجتماعي في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل في مستشفيات الرياض؟
3. ما هي دورات التدريب والتطوير التي تقدمها المستشفيات في مجال العمل الاجتماعي وتأثيرها على أداء الموظفين وقدرتهم على حل المشاكل؟
4. ما هي الاستراتيجيات والأدوات المستخدمة في تعزيز العمل الاجتماعي وتحسين الأداء الوظيفي في المستشفيات؟
5. ما هو تأثير العمل الاجتماعي على التواصل بين الفرق الطبية والتمريضية وتعاونهم؟

أهداف البحث

الهدف العام

1. تحديد مفهوم العمل الاجتماعي في سياق مستشفيات الرياض وتحليل أهميته في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل.

الاهداف الفرعية

2. تقييم فاعلية دورات التدريب والتطوير التي تقدمها المستشفيات في مجال العمل الاجتماعي وتأثيرها على أداء الموظفين وقدرتهم على حل المشاكل.
3. تحليل الاستراتيجيات والأدوات المستخدمة في تعزيز العمل الاجتماعي وتحسين الأداء الوظيفي في مستشفيات الرياض وتقييم فاعليتها.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية H1 :

1. يوجد علاقة إيجابية بين تنفيذ العمل الاجتماعي في المستشفيات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

2. توجد علاقة إيجابية بين توفر التدريب والتطوير في مجال العمل الاجتماعي وقدرة الموظفين على حل المشاكل وتحسين أدائهم الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

3. يوجد علاقة بين تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق الطبية والتمريضية في المستشفيات وتحقيق تحسين في الأداء الوظيفي وحل المشاكل.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

4. يوجد علاقة بين رضا المرضى عن خدمات المستشفى وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين الذين يتعاملون اجتماعيًا معهم.

نموذج رسم البحث



تم تصميمه بواسطة الطالب سلمان حمدي

H1,Ha,Hb,Hc



الدراسة الميدانية

شركة الرعاية الصحية

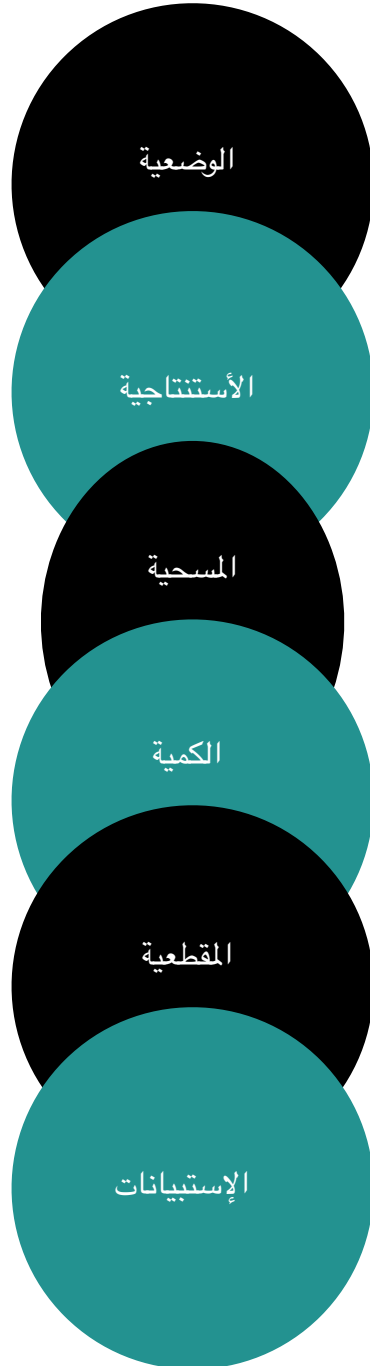
هي منظمة تعمل في مجال تقديم الخدمات الصحية وإدارة المستشفيات والمرافق الطبية. تهدف الشركة إلى تحسين جودة الرعاية الصحية وتوفير بيئة آمنة ومحفزة للمرضى والعاملين في المجال الطبي.

تتميز شركة الرعاية الصحية بالتركيز على تعزيز العمل الاجتماعي وتحسين الأداء الوظيفي في المستشفيات. توفر الشركة برامج تدريب وتطوير مخصصة للعاملين في المستشفيات بهدف تعزيز مهاراتهم الاجتماعية وقدرتهم على التواصل والتعاون مع الآخرين. تشجع الشركة أيضاً على بناء فرق عمل قوية ومتكاملة تتعاون في تقديم الرعاية الصحية على أفضل وجه.

بالإضافة إلى ذلك، تولي شركة الرعاية الصحية اهتماماً كبيراً لتحسين تجربة المرضى ورضاهم، حيث تعمل على توفير بيئة مريحة وآمنة وتشجيع التواصل الفعال بين الفرق الطبية والمرضى.

تعتبر شركة الرعاية الصحية رائدة في مجالها، وتعمل بجد لتحقيق التميز في تقديم الرعاية الصحية وتعزيز العمل الاجتماعي وتحسين الأداء الوظيفي في مستشفياتها ومرافقها الطبية.

بصلة البحث



هيكـل المشـروع

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع التحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج والخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

الدراسة الميدانية

هيكل مشروع

جدول محتويات

مدى توافق العمل الاجتماعي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل لدى العاملين في مستشفيات الرياض .

سلمان حمدي حمودة طباسي

2021205272

مشروع التخرج - 2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

المشروع النهائي 2

مقدمة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم،

محترم / السيد الكريم،

تحية طيبة وبعد،

يسر مركز البحوث والدراسات الاجتماعية أن يقدم لكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى التعرف على مدى توافق العمل الاجتماعي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل لدى العاملين في مستشفيات مدينة الرياض.

إن مشاركتكم في الإجابة على هذا الاستبيان تعد مساهمة فعالة في إثراء البحث العلمي في هذا المجال الحيوي والهام. حيث ستساعدنا إجاباتكم في التعرف على واقع العمل الاجتماعي ودوره في رفع مستوى الأداء الوظيفي وحل المشاكل المختلفة التي يواجهها العاملون في المستشفيات.

نؤكد لكم بأن جميع المعلومات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا، وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

الباحث

سلمان حمدي حمودة طباسي

البيانات الشخصية

أشكر لك تعاونك في هذا البحث. أود أن أبدأ باستكمال أسئلة البيانات الشخصية، وأتمنى أن تجيب عليها بكل موضوعية وصراحة.

1. الجنس:

- ذكر - أنثى

2. العمر:

- أقل من 30 سنة

- من 30 إلى 40 سنة

- أكثر من 40 سنة

3. المؤهل العلمي:

- ثانوي أو ما يعادله

- بكالوريوس

- دراسات عليا

- سنوات الخبرة في العمل:

- أقل من 5 سنوات

- من 5 إلى 10 سنوات

- أكثر من 10 سنوات

. المسمى الوظيفي:

- طبيب

- ممرض

- إداري

- آخر (يرجى التحديد) _____

. القسم/ الوحدة التي تعمل بها:

- قسم الطوارئ

- قسم العناية المركزة

- قسم الأقسام الداخلية

- قسم الإدارة والمالية

- آخر (يرجى التحديد) _____

الأستبيان الأول

للمتغير العمل الاجتماعي

بشكل عام، يُعرّف العمل الاجتماعي Social Work على أنه مهنة تهدف إلى مساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات لتحسين ظروفهم المعيشية والاجتماعية والنفسية

للمتغير العمل الاجتماعي	إعادة	الفقرات	المراجع
	تقديم الدعم والخدمات الاجتماعية للعاملين داخل المستشفيات	3	1. دراسة بعنوان "The Role of Social Work in Supporting Hospital Employees" بواسطة Smith et al. (2020)
	تنظيم وتنسيق الأنشطة والمبادرات التي تعزز الترابط والتماسك الاجتماعي بين العاملين	3	1. دراسة بعنوان "Improving Employee Engagement through Social Activities in Healthcare Organizations" بواسطة Jones et al. (2018) - هذه الدراسة استكشفت تأثير الأنشطة الاجتماعية على التماسك والتفاعل بين موظفي المستشفيات.

1. دراسة بعنوان "Collaborative" Approach to Employee Support in Healthcare Settings" بواسطة Wilson et al. (2019) - هذه الدراسة استكشفت فوائد التعاون بين إدارة المستشفى والجهات الخارجية المعنية (مثل الحكومة، والمنظمات المجتمعية) لتوفير برامج دعم للموظفين	2	التواصل والتنسيق مع الجهات المعنية لتوفير الدعم والخدمات اللازمة للعاملين.	
--	----------	---	--

جدول استبيان جاهز للمتغير الأول

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
إلى أي يقوم الاخصائي الاجتماعي وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين					
إلى أي مادة تساعد الخدمات الاجتماعية المقدمة في تحسين الرضا الوظيفي الموظفين					
إلى أي مدى يتم التنسيق مع جهات خارجية وتلم المنظمات المجتمعية لتوفير خدمات دعم إضافية للموظفين					
إلى أي يقوم الاخصائي الاجتماعي بادائها الصحيح					

الاستبيان الثاني

للمتغير تحسين الأداء الوظيفي

يشير هذا المتغير إلى المدى الذي تساهم به خدمات العمل الاجتماعي المقدمة للموظفين في المستشفى في تحسين أدائهم وإنتاجيتهم الوظيفية. ويتضمن هذا المفهوم عدة أبعاد منها:

المراجع	الفقرات	ابعادة	للمتغير تحسين الأداء الوظيفي
1. دراسة بعنوان "دور الخدمات الاجتماعية في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين" بواسطة Smith et al. (2020) - هذه الدراسة بحثت في تأثير برامج الرعاية الاجتماعية للموظفين على مستويات الرضا الوظيفي في البيئة التنظيمية.	3	زيادة الرضا الوظيفي للموظفين	
1. دراسة بعنوان "أثر برامج الرفاه الاجتماعي للموظفين على الإنتاجية والأداء التنظيمي" بواسطة Johnson et al. (2019) - هذه الدراسة بحثت في كيفية مساهمة خدمات الرعاية الاجتماعية للموظفين في تحسين الإنتاجية والأداء على مستوى المنظمة.	3	تحسين الكفاءة والإنتاجية	

1. دراسة بعنوان "أثر برامج الرعاية الاجتماعية على استقرار الموظفين وانخفاض معدلات الدوران الوظيفي" بواسطة Williams et al. (2018): - هذه الدراسة بحثت في كيفية مساهمة الخدمات الاجتماعية للموظفين في تعزيز استقرارهم في العمل وخفض معدلات ترك الوظائف.	2	تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي	
---	----------	--	--

جدول استبيان اسئلة جاهز للمتغير الثاني

العبارة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	صغيرة جداً
أشعر بالرضا عن أدائي في وظيفتي					
اتلقى تقدير والاعتراف على المتميز					
أشعر بأن مستوى أداة يتحسن باستمرار					
أحصل على تقييمات أداء مرتفعة من المسؤولين					

عنوان المشروع

مدى توافق العمل الاجتماعي واثره في تحسين الأداء الوظيفي وحل
المشاكل لدى العاملين في مستشفيات الرياض

أسم الطالب

سلمان حمدي طباسي

مشروع تخرج -2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

تخصص إدارة مشاريع

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة

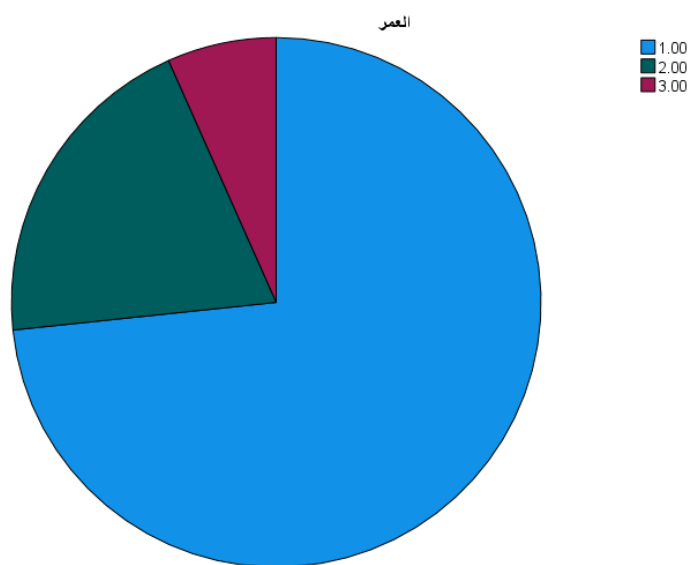
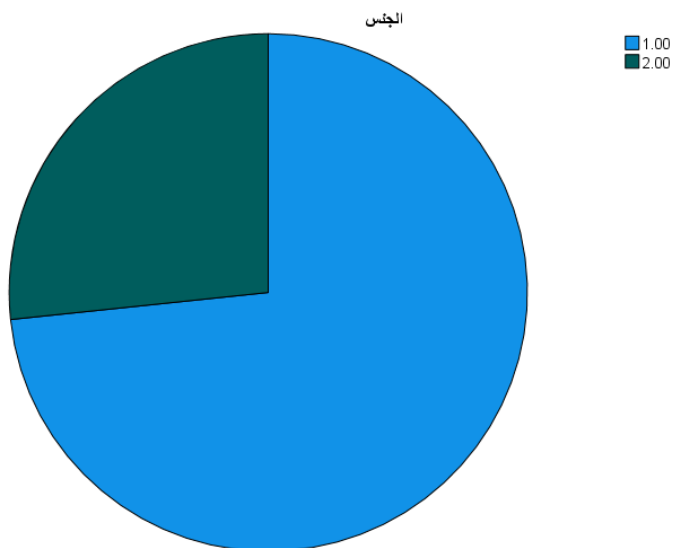
تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 27 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS إصدار 27، اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة، في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي SPSS إصدار 27

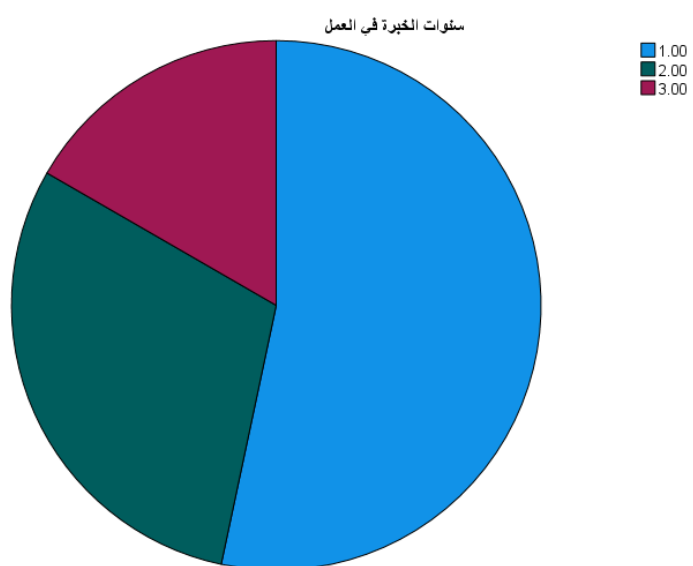
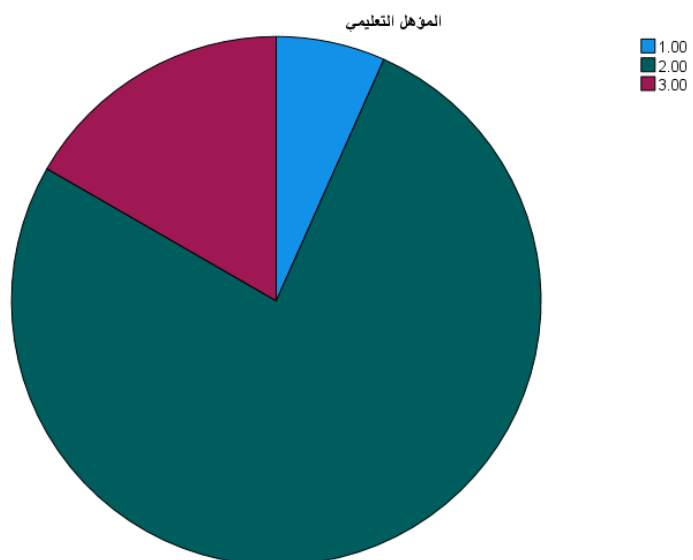
خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس والعمر-المستوى التعليمي-الخبرة المهنية-تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

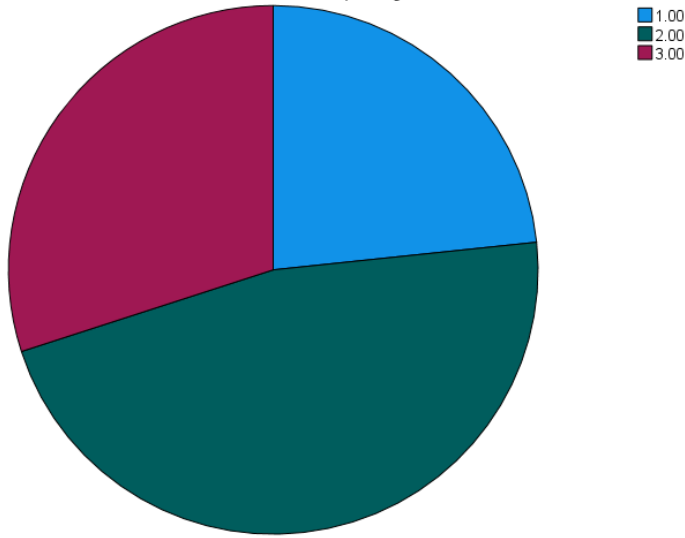
- الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
- العمر تشمل (أقل من 30 سنة – من 30 الى 40 سنة – أكثر من 40 سنة)
- مدة خبره العمل (أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات- أكثر من 10 سنوات)
- الموهل التعليمي (-ثانويه او ما يعادله درجة البكالوريوس- دراسات عليا)
- القسم/ الوحدة التي تعمل بها (قسم الطوارئ – العناية المركزه – الأقسام الداخليه- الاداره والماليه)
- المسمى الوظيفي (طبيب –ممرض-اداري)

المتغير	فئة المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	22	%73.3
	انثى	8	%26.7
	الإجمالي	30	%100
العمر	أقل من 30 سنة	22	%73.3
	من 30 سنة الى 40 سنة	6	%20.0
	أكثر من 40 سنة	2	%6.7
	الإجمالي	30	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	16	%53.3
	من 5 سنوات الى 10 سنة	9	%30.0
	أكثر من 10 سنوات	5	%16.7
	الإجمالي	30	%100
الموهل التعليمي	ثانويه او ما يعادلها	2	%6.7
	بكالوريوس	23	%76.7
	دراسات عليا	5	%16.7
	الإجمالي	30	%100
القسم/ الوحدة التي تعمل بها	قسم الطوارئ	7	%23.3
	العناية المركزه	10	%33.3
	الأقسام الداخليه	5	%16.7
	الاداره والماليه	8	%26.7
	الاجمالي	30	%100
المسمى الوظيفي	طبيب	7	%23.3
	ممرض	14	%46.7
	اداري	9	%30.0
	الإجمالي	30	%100

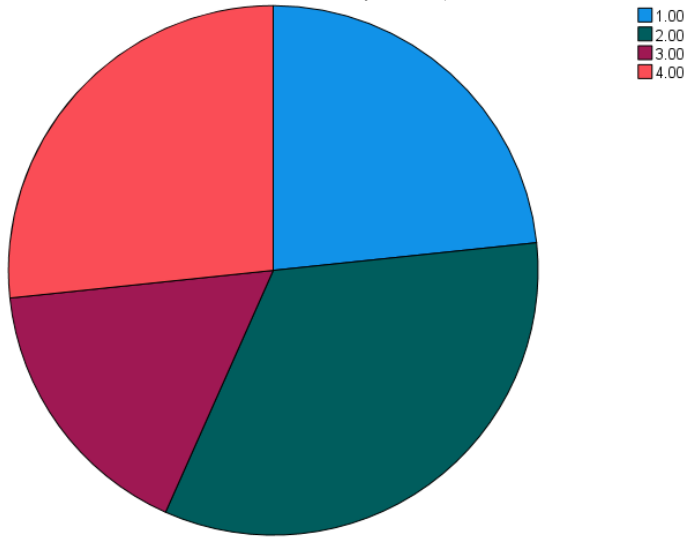




المسمى الوظيفي



القسم / الوحدة التي تعمل بها



قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha. من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling) SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 27 والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) AVE. صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقا لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقا ل (Hair et al. 2006). الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية لجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٧، كما يلي

المتغير		العبارة	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P values	متوسط التباين المستخرج	
الأثر الاجتماعي	إلى أي مدى يقوم الاخصائي الاجتماعي وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين	س1	0.448	.837	.85836	0.00	1.616	1
	إلى أي مادة تساعد الخدمات الاجتماعية المقدمة في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين	س2		.651	.77385	0.00	1.133	
	إلى أي مدى يتم التنسيق مع جهات خارجية وتلم المنظمات المجتمعية لتوفير خدمات دعم إضافية لموظفين	س3		.381	.88409	0.00	.823	
	إلى أي مدى يقوم الاخصائي الاجتماعي بادائه الصحيح	س4		.589	.80516	0.00	.428	
الأداء الوظيفي	أشعر بالرضا عن أدائي في وظيفتي	س1	0.676	.861	.65126	0.00	2.239	1
	اتلقى تقدير والاعتراف على المتميز	س2		.835	.79438	0.00	.831	
	أشعر بأن مستوى الاداء يتحسن باستمرار	س3		.712	1.01483	0.00	.623	
	أحصل على تقييمات أداء مرتفعة من المسؤولين	س4		.542	.58329	0.00	.307	

يتضح الشكل أعلاه

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده ، عند قيم أكبر من 0.7. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة، **AVE** يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو $0.447 < 0.4$ ، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة. مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من 0.7 ، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج **AVE** لمتغير (المتغير التابع) (كل الذي يساوي 1 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج) لأبعاد المتغير (هي: 2.239، 831 - 307 - 623. على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة

ثبات اداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 27. وفقا يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
<u>0.475</u>	.505	1	إلى أي مدى يقوم الاخصائي الاجتماعي وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين
	.238	1	إلى أي مادة تساعد الخدمات الاجتماعية المقدمة في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين
	.374	1	إلى أي مدى يتم التنسيق مع جهات خارجية وتلم المنظمات المجتمعية لتوفير خدمات دعم إضافية لموظفين
	.471	1	إلى أي مدى يقوم الاخصائي الاجتماعي بإدائه الصحيح
<u>0.730</u>	.695	1	أشعر بالرضا عن أدائي في وظيفتي
	.564	1	اتلقى تقدير والاعتراف على المتميز
	.606	1	أشعر بأن مستوى الاداء يتحسن باستمرار
	.756	1	أحصل على تقييمات أداء مرتفعة من المسؤولين
الأثر الاجتماعي			
الرضا الوظيفي			

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

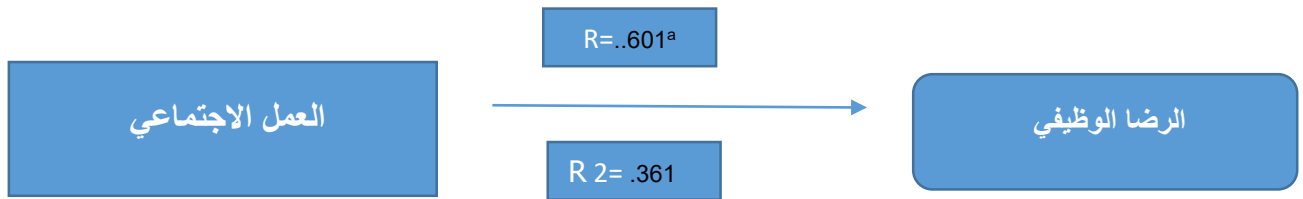
قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة	الوزن النسبي	مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية
من 4.20 إلى أقل من 5	كبيره جدا	من 84% إلى 100%	مرتفع جدا
من 3.40 إلى أقل من 4	كبيره	من 68% إلى أقل من 84%	مرتفع
من 2.60 إلى أقل من 3.4	متوسطه	من 52% إلى أقل من 68%	متوسط
من 1.80 إلى أقل من 2	صغيره	من 36% إلى أقل من 52%	منخفض
من 1 إلى أقل من 1	صغيره جدا	من 20% إلى أقل من 36%	منخفض جدا

مستوى الاهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
مرتفع	متوسط	موافق	محايد	0.56	0.89	3.44	3.13	إلى أي مدى يقوم الاخصائي الاجتماعي وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي للموظفين	الأثر العمل الاجتماعي
	مرتفع		موافق	0.66			3.78	إلى أي مادة تساعد الخدمات الاجتماعية المقدمة في تحسين الرضا الوظيفي للموظفين	
	متوسط		محايد	0.90			3.23	إلى أي مدى يتم التنسيق مع جهات خارجية وتلم المنظمات المجتمعية لتوفير خدمات دعم إضافية لموظفين	
	مرتفع		موافق	0.79			3.45	إلى أي مدى يقوم الاخصائي الاجتماعي بادائه الصحيح	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.66	0.63	3.61	3.79	أشعر بالرضا عن أدائي في وظيفتي	الرضا الوظيفي
	مرتفع		موافق	0.82			3.65	اتلقى تقدير والاعتراف على المتميز	
	مرتفع		موافق	0.87			3.54	اشعر بأن مستوى الاداء يتحسن باستمرار	
	مرتفع		موافق	0.77			3.45	أحصل على تقييمات أداء مرتفعة من المسؤولين	

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير		البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الثالث للمتغير الأول	البعد الرابع للمتغير الأول
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson Correlation	.030	.242	.071	1
	Sig. (2-tailed)	.875	.197	.709	
	N	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson Correlation	.421*	.370*	1	.071
	Sig. (2-tailed)	.021	.044		.709
	N	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الأول	Pearson Correlation	.000	1	.370*	.242
	Sig. (2-tailed)	1.000		.044	.197
	N	30	30	30	30
البعد الرابع للمتغير الأول	Pearson Correlation	1	.000	.421*	.030
	Sig. (2-tailed)		1.000	.021	.875
	N	30	30	30	30
المتغير		البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني	البعد الثالث للمتغير الثاني	البعد الرابع للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.218	.386*	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.247	.035	.004	
	N	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.268	.667**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.152	.000		.004
	N	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.342	1	.667**	.386*
	Sig. (2-tailed)	.065		.000	.035
	N	30	30	30	30
البعد الرابع للمتغير الثاني	Pearson Correlation	1	.342	.268	.218
	Sig. (2-tailed)		.065	.152	.247
	N	30	30	30	30

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، حيث يظهر معامل الارتباط (R) للعلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الصحية بقيمة (0.601^a). وتشير إلى علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الرضا الوظيفي، جودة الخدمات الصحية، كما تظهر قيمة (R^2) معامل التحديد والتي بلغت 361. ما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في إحداث أثر على المتغير التابع إيجابيه



النتائج

1. توجد علاقة إيجابية بين تنفيذ العمل الاجتماعي في المستشفيات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين .
2. توجد علاقة إيجابية بين توفر التدريب والتطوير في مجال العمل الاجتماعي وقدرة الموظفين على حل المشاكل وتحسين أدائهم الوظيفي .
3. توجد علاقة بين تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق الطبية والتمريضية في المستشفيات وتحقيق تحسين في الأداء الوظيفي وحل المشاكل .
4. يوجد علاقة بين رضا المرضى عن خدمات المستشفى وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين الذين يتعاملون اجتماعيا معهم.

الفصل الخامس مناقشة النتائج والاستنتاجات

المستخلص

الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن توافق العمل الجماعي وتحسين الاداء الوظيفي على العاملين في مستشفيات الرياض

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام (مجتمع الدراسة مستشفيات الرياض عدد غير محدد بين اطباء ومديرين وممرضين) وتم تطبيق

الدراسة على (عينة الدراسة المكونة من عدد ٣٠) من الممرضين والإداريين والاطباء في مستشفيات الرياض

.نتائج الدراسة: تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع - متوسط - منخفض)

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين توافق العمل الجماعي وتحسين الاداء الوظيفي على العاملين في مستشفيات الرياض

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في مستشفيات الرياض حول أهمية تطبيق توافق العمل الجماعي وتحسين الاداء الوظيفي و علاقه ب حل المشكلات في مستشفيات الرياض لذي بدوره يرفع من مستوى المنظمة.

. الكلمات المفتاحية: العمل الجماعي ، تحسين الاداء الوظيفي ، حل المشكلات ، العاملين في مستشفيات الرياض

5,1 المقدمة

هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة، بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة، والدراسات المستقبلية، والخاتمة

يتناول على النحو التالي

المساهمة النظرية : يتم ذكر الباحث لقد كانت عدد الأدبيات السابقة التي تربط بين المتغيرين قليل وغير كاف كما أنها 5.2 كانت محدده لفئه معينه من العاملين في المجمعات او كانت فقط للمرضى وبالتالي من خلال هذه الدراسه الحاليه استطعنا بناء الإطار النظري بشكل يعزز المعرفة النظرية بمتغيرات الدراسة كما تمكن من تحديد أبعاد المتغيرات وتحديد المنهجية الأنسب لتحقيق أهدافها وكانت الأداة المناسبة لجمع البيانات من عينة الدراسة هي الاستبانة

المساهمة العملية: تكمن أهمية هذا البحث في تطبيقه العملي على مستشفيات الرياض حيث يمكن لمديرين 5.3 المستشفيات الاستفادة من نتائج البحث في تطوير من مستوى العمل الجماعي وحل المشكلات وتحسين الاداء الوظيفي وتلبية احتياجات المرضى . بالإضافة إلى تلك، يمكن للشركة الاستثمار في تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي لتحسين من العمل الجماعي وحل المشكلات وتحسين الاداء الوظيفي ، مما يعزز من وتحسين العمل الجماعي وحل المشكلات وتحسين

من الاداء الوظيفي للعاملين في مستشفيات الرياض كما يمكن للمستشفيات اقامه شراكات مع شركات ناشئة في مجال التكنولوجيا ل تحسين من الاداء الوظيفي والعمل الجماعي وتطوير طرق حل المشكلات لتبني أحدث التقنيات في مستشفيات الرياض

التوصيات

على الإدارة العليا مستشفيات الرياض بذل المزيد من الاهتمام بالموظفين على اعتبار أنهم عملاء داخليون وذلك 1. تماشي مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة، عن طريق تقدير جهودهم المتميزة والعمل على رفع مستوى أدائهم وتعزيز الثقة بينها وبينهم عن طريق إشعارهم بأهميتهم وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بتسيير شؤون العمل

على إدارة المستشفيات ضرورة الاهتمام بتقديم الدعم والخدمات الاجتماعية للعاملين داخل المستشفيات من تنظيم 2. وتنسيق لأن ذلك يؤدي إلى تحسين الاداء الوظيفي

على إدارة مستشفيات الرياض زياده الرضا الوظيفي للموظفين و العمل على ربط منح المكافآت والحوافز بالأداء 3. المتميز للعاملين حتى تتمكن من تحقيق أعلى مستويات من الأداء الوظيفي

حدود الدراسة

حدود الدراسة الموضوعية: تقتصر الدراسة على بيان واقع العمل الجماعي وأبعاده (قديم الدعم والخدمات 5,5 الاجتماعية للعاملين داخل المستشفيات، تنظيم وتنسيق الأنشطة والمبادرات التي تعزز الترابط والتماسك الاجتماعي بين العاملين، التواصل والتنسيق مع الجهات المعنية لتوفير الدعم والخدمات اللازمة للعاملين). تحسين الاداء الوظيفي وحل المشكلات (زيادة الرضا الوظيفي للموظفين، تحسين الكفاءة والإنتاجية الاجتماعية للموظفين ، تقليل معدلات الغياب والدوران الوظيفي)

5.5.1 الحدود الأبعاد

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على (اطباء وادارين وممرضين) 5.5.2

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على النطق الجغرافي مستشفيات الرياض 5.5.3

الحدود الزمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2024 5.5.4

5.6 الدراسات المستقبلية

من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين العمل الجامعي وتحسين الاداء الوظيفي وحل المشكلات في مستشفيات الرياض أنصح جميع الباحثين بمواصلة البحث و والدراسه حول نفس الموضوع لما له من اهميه كبيره على حياه الآخرين من خلال تقديم الخدمات الصحيه بجوده عاليه و توحيد النتائج في بيانات العمل والتركيز على الفرضيات والعلاقه بتساؤلات الدراسة التي تم طرحها سابقا

الخاتمة

يهدف هذا البحث إلى دراسة الأثر الاجتماعي على المتغير الثاني وذكر تفاصيل أكثر تحدد مفروم العمل الاجتماعي في سياق مستشفيات الرياض وتحليل أهمية في تحسن الأداء الوظيفي وحل المشاكل .تقييم فاعلية دورات التدريب والتطوير التي تقدمها المستشفيات في مجال العمل الاجتماعي وتأثيرها على أداء الموظفين وقدرتهم على حل المشاكل تحليل الاستراتيجيات والأدوات المستخدمة في تعزيز العمل الاجتماعي وتحسن الأداء الوظيفي في مستشفيات الرياض وتقييم فاعلتها قد كشفت النتائج عن علاقة إيجابية بين استخدام العمل الجامعي وتحسين الاداء الوظيفي وحل المشكلات في مستشفيات الرياض بناءً على هذه النتائج، يوصى بأن تستثمر المستشفيات بشكل اكبر تحسين الأداء الوظيفي