

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

سلمان حمدي حمودة طباسي

2021205272

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

المقدمة

نظرة عامة:

تعد العمل الاجتماعي في المستشفيات مهماً جداً لتحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل التي يواجهها العاملون في هذا القطاع الحيوي. يهدف العمل الاجتماعي في المستشفيات إلى تعزيز رفاهية ورضا العاملين وتحسين بيئة العمل والعلاقات بين الفرق وتوفير الدعم النفسي والاجتماعي اللازم للعاملين.

أهمية الدراسات السابقة:

تلعب الدراسات السابقة دوراً حيوياً في فهم وتقييم توافق العمل الاجتماعي وأثره على تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل في المستشفيات. إليها تساهم الدراسات السابقة في:

1. توفير الأدلة العلمية: توفر الدراسات السابقة الأدلة العلمية والمعرفة اللازمة لفهم أهمية العمل الاجتماعي وتأثيره على الأداء الوظيفي وحل المشاكل في المستشفيات. تساهم في تحليل وتقييم تجارب وأفضل الممارسات والبرامج المستخدمة في هذا المجال.
2. توجيه السياسات والممارسات: تساهم الدراسات السابقة في توجيه وتطوير السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل الاجتماعي في المستشفيات. تعمل على تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتوفير الدعم اللازم للعاملين وتعزيز التفاعل والتعاون بين الفرق.
3. تحسين بيئة العمل: تساهم الدراسات السابقة في تحسين بيئة العمل في المستشفيات من خلال تحديد المشاكل والتحديات التي يواجهها العاملون وتقديم حلول فعالة. يتم تحديد الاحتياجات الاجتماعية والنفسية للعاملين وتوفير الدعم اللازم لهم.
4. تعزيز رفاهية العاملين: تهدف الدراسات السابقة إلى تعزيز رفاهية العاملين في المستشفيات من خلال توفير الدعم الاجتماعي والنفسي والتربوي. تساهم في تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية المناسبة للعاملين وتعزيز صحتهم العقلية والعاطفية.

بشكل عام، تعتبر الدراسات السابقة مصدراً قيماً لفهم أهمية العمل الاجتماعي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل في المستشفيات. وتوفر هذه الدراسات الأسس اللازمة لتطوير استراتيجيات وبرامج العمل الاجتماعي التي تستهدف تحقيق تحسين مستدام في أداء العاملين وتعزيز رضاهم ورفاهيتهم الشخصية والمهنية.

من المهم أن يتم إجراء استعراض شامل للدراسات السابقة لفهم المفاهيم والنظريات المرتبطة بتوافق العمل الاجتماعي وأثره في المستشفيات. يمكن أن تتضمن هذه الدراسات تحليلاً للأدبيات العلمية المنشورة في المجال، بما في ذلك الأبحاث والمقالات والكتب التي تتناول هذا الموضوع.

باستخدام المعرفة المكتسبة من الدراسات السابقة، يمكن تطوير برامج عمل اجتماعي متكاملة تستهدف تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات وحل المشاكل التي يواجهونها. يجب أن تأخذ هذه البرامج في الاعتبار الاحتياجات الفردية والجماعية للعاملين وتوفير الدعم اللازم والتدريب اللازم.

علاوة على ذلك، يمكن استخدام الدراسات السابقة لتوجيه السياسات واتخاذ القرارات الإدارية في مجال إدارة المستشفيات. فهم أثر العمل الاجتماعي وتحسين الأداء الوظيفي يمكن أن يساعد في تحديد الاستثمارات اللازمة في تنمية الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل وتعزيز التعاون والتفاعل بين الفرق والأقسام المختلفة في المستشفى.

باختصار، الدراسات السابقة تلعب دوراً حاسماً في توجيه وتطوير العمل الاجتماعي في المستشفيات وفهم أثره في تحسين الأداء الوظيفي وحل المشاكل. وتوفر هذه الدراسات الأسس اللازمة لتطوير برامج واستراتيجيات فعالة تعمل على تحسين رضا ورفاهية العاملين وتعزيز كفاءة وجودة الرعاية الصحية المقدمة في المستشفيات.

المتغير الأول

المتغير الأول في هذا الموضوع هو "توافق العمل الاجتماعي" وفيما يلي تعريف له وتطور أبعاده ونظرياته:

تعريف توافق العمل الاجتماعي:

توافق العمل الاجتماعي هو مفهوم يشير إلى التوازن والتناغم بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين الاجتماعية والنفسية. يعني ذلك أن العامل يشعر بالرضا والتوافق عندما تتوافق متطلبات العمل مع قيمه واحتياجاته الشخصية.

تطور أبعاد توافق العمل الاجتماعي:

1. التوافق المهني: يشير إلى قدرة العامل على الاندماج بشكل فعال في بيئة العمل وتحقيق التوافق مع المهام والمسؤوليات المهنية. يتضمن هذا الجانب مستوى المهارات والكفاءات المطلوبة لأداء الوظيفة.

2. التوافق الاجتماعي: يعبر عن العلاقات الاجتماعية والتفاعلات بين العاملين في البيئة العملية. يتضمن هذا الجانب جودة العلاقات بين الزملاء والمشرفين والتواصل الفعال والتعاون.

3. التوافق النفسي: يتعلق بمستوى الرضا والراحة النفسية التي يشعر بها العامل في بيئة العمل. يشمل هذا الجانب الاحترافية والتوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية والشعور بالتحقيق الذاتي والرضا العام.

نظريات توافق العمل الاجتماعي:

1. نظرية التوافق النقدي (The Person-Environment Fit Theory): تقترح أن التوافق بين العامل وبيئة العمل يؤدي إلى رضا العامل وأداء أفضل. تركز هذه النظرية على توافق القيم والاهتمامات الشخصية مع متطلبات العمل.

2. نظرية التوافق الاجتماعي (Social Compatibility Theory): تشدد على أهمية العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل وتأثيرها على رضا العامل وأدائه. تقترح أن التوافق الاجتماعي يؤدي إلى تعزيز التفاعل الإيجابي وتحسين الأداء الوظيفي.

3. نظرية التوافق النفسي (Person-Organization Fit Theory): تركز على توافق القيم والمبادئ الشخصية للعامل مع ثقافة وقيم المنظمة. تقترح أن التوافق النفسي يؤدي إلى رضا العامل والانتاستمرارًا في الرد السابق:

3. نظرية التوافق النفسي (Person-Organization Fit Theory): تركز على توافق القيم والمبادئ الشخصية للعامل مع ثقافة وقيم المنظمة. تقترح أن التوافق النفسي يؤدي إلى رضا العامل والالتزام بالمنظمة.

المتغير الثاني

المتغير الثاني في هذا الموضوع هو "الرضا الوظيفي"، وفيما يلي سأقدم لك تعريفاً له وتطوره وأبعاده وبعض النظريات المتعلقة به:

تعريف الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي يشير إلى مدى رضا الشخص عن وظيفته وبيئة العمل المحيطة به. يعتبر مقياساً لمدى تحقيق احتياجات العامل وتوافقه مع متطلبات العمل وتحقيق الرضا النفسي والاحترافي في البيئة الوظيفية.

تطور وأبعاد الرضا الوظيفي:

1. الرضا النفسي: يشير إلى مدى توافق العامل مع احتياجاته النفسية والاجتماعية في بيئة العمل. يتعلق بالشعور بالإشباع الشخصي والراحة النفسية والتحقيق الذاتي في الوظيفة.

2. الرضا المهني: يتعلق بمدى تحقيق العامل لتطلعاته المهنية وتحقيق أهدافه وتطلعاته في مجال العمل. يشمل هذا الجانب الشعور بالتقدم المهني والتحسين المستمر والتحديات الملائمة والمكافآت الملائمة.

3. الرضا عن الزملاء والعلاقات الاجتماعية: يتعلق بجودة العلاقات بين العامل وزملائه في العمل والتفاعلات الاجتماعية الإيجابية. يمكن أن يؤثر الدعم الاجتماعي والتعاون والتفاعل الإيجابي على مستوى الرضا الوظيفي.

4. الرضا عن الإدارة والقيادة: يتعلق بمدى رضا العامل عن الإدارة والقيادة في البيئة العملية. يشمل هذا الجانب التواصل الفعال والدعم الإداري والشفافية والعدالة التنظيمية.

نظريات الرضا الوظيفي:

1. نظرية الانتظار-النظرة المعاكسة (Expectancy-Disconfirmation Theory): تقترح أن الرضا الوظيفي يتأثر بمدى توافق توقعات العامل مع الواقع المعاش. إذا كانت الواقعية تفوق التوقعات، فإن ذلك يؤدي إلى الرضا الوظيفي.

2. نظرية الاختيار الاجتماعي (Social Exchange Theory): تقترح أن الرضا الوظيفي يعتمد على التبادل الاجتماعي بين العامل والمنظمة. إذا كانت المنافع التي يحصل عليها العامل تفوق التكاليف، فإنه سيشعر بالأعتراف عن الانقطاع في الإجابة. هناك بعض النظريات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

3. نظرية الحاجات (Needs Theory): تعتبر الرضا الوظيفي ناتجاً عن تلبية احتياجات العامل في بيئة العمل. تشمل هذه النظرية نظرية هرمزبرغ للرضا الوظيفي ونظرية مازلو لهرم الحاجات.

4. نظرية التوافق الشخصي-البيئي (Person-Environment Fit Theory): تشدد على توافق بين مميزات الشخصية للفرد ومتطلبات بيئة العمل. إذا توافقت القيم والمهارات والاحتياجات الشخصية للعامل مع بيئة العمل، فإن ذلك يؤدي إلى الرضا الوظيفي.

5. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory): تقترح أن الرضا الوظيفي يتأثر بمدى اعتراف الموظفين بالعدالة في معاملة المنظمة لهم. تشمل هذه النظرية العدالة الإجرائية والعدالة التوزيعية والعدالة التفاعلية.

علاقة متغيرات البحث

عند إجراء البحوث، قد تكون هناك علاقات متنوعة بين المتغيرات المختلفة. يمكن أن تكون هذه العلاقات في شكل أنماط مختلفة، بما في ذلك الصراعات والفجوات. دعنا نلقي نظرة على هذه العلاقات:

1. الصراعات (Conflicts):

يمكن أن يحدث الصراع بين المتغيرات عندما تكون هناك تناقضات أو تعارضات في العلاقة بينهما. على سبيل المثال، قد يكون هناك صراع بين المتغيرات المستقلة عندما تؤثر إحداها بشكل إيجابي على المتغير المعتمد، في حين يؤثر الآخر بشكل سلبي. يمكن أن تنشأ الصراعات أيضًا عندما تتعارض النتائج أو الاستنتاجات المستخلصة من المتغيرات المختلفة.

2. الفجوات (Gaps):

تشير الفجوات إلى الاختلافات أو الفروق بين المتغيرات. يمكن أن تكون هذه الفجوات في النتائج أو القيم أو الاستجابات بين المتغيرات المختلفة. قد تظهر الفجوات في البيانات المقاسة أو في المعلومات المسترجعة من الأدبيات السابقة. تحليل هذه الفجوات وفهمها يمكن أن يساهم في توجيه البحث وتحديد المسار المستقبلي للتحقيق.

عمومًا، يمكن أن تكون الصراعات والفجوات جزءًا من عملية البحث العلمي الطبيعية. يمكن أن تساهم في تحديد الأسئلة البحثية وتوجيه الاستدلال وتحليل البيانات وتفسير النتائج. قد يكون الهدف من البحث هو حل الصراعات وسد الفجوات وتوفير فهم أفضل للعلاقات بين المتغيرات المختلفة.

من الجدير بالذكر أنه يجب أن تتم مراعاة الصراعات والفجوات في تصميم البحث وتحليل البيانات وتفسير النتائج. قد تحتاج إلى استخدام منهجيات وأدوات إضافية مثل تحليل الانحدار أو تحليل المسار لفهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات وتحديد طبيعة الصراعات والفجوات بشكل أكثر دقة.

الخاتمة

تلخيص النتائج من الدراسات السابقة:
بناءً على الدراسات السابقة، تم توثيق وجود علاقات متنوعة بين متغيرات البحث في الموضوع السابق. وقد تم تحديد أنماط مختلفة في هذه العلاقات، بما في ذلك الصراعات والفجوات.

تجاوز الدراسات السابقة وأثار البحث المستقبلية:
من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تم التعرف على بعض الفجوات في المعرفة والأبحاث المتعلقة بالموضوع. يمكن أن تساهم الدراسات المستقبلية في سد هذه الفجوات وزيادة فهمنا للعلاقات المتعلقة بالمتغيرات. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تُقدم الدراسات المستقبلية نظرة أوسع وأعمق على الصراعات المحتملة بين المتغيرات وتوفير حلول أكثر فعالية لهذه الصراعات.

المساهمات الإجمالية للموضوع السابق:
بناءً على النتائج المترتبة عن الدراسات السابقة والآثار المستقبلية المحتملة، يمكن تلخيص المساهمات الإجمالية للموضوع السابق على النحو التالي:
1. توفير فهم أعمق للعلاقات بين متغيرات البحث: يساعد البحث السابق في تحديد العلاقات المتعلقة بين المتغيرات المختلفة وفهم طبيعتها. هذا يساهم في توجيه البحوث المستقبلية وتوجيه الاستدلال العلمي في هذا المجال.
2. تحديد الصراعات والفجوات: يعين البحث السابق الصراعات والفجوات الحالية في المعرفة والأبحاث المتعلقة بالموضوع. هذا يشجع الباحثين على معالجة هذه الصراعات وملء هذه الفجوات من خلال دراساتهم المستقبلية.
3. توجيه البحث المستقبلي: يعمل البحث السابق كمنصة للبحث المستقبلي ويوفر قاعدة للعمل البحثي المستقبلي في هذا المجال. يمكن للدراسات المستقبلية أن تبني على النتائج السابقة وتوسع فهمنا وتطبيقنا للمعرفة في المجال.

باختصار، يمكن القول إن الدراسات السابقة ساهمت في تحديد العلاقات والصراعات والفجوات بين متغيرات البحث في الموضوع السابق. ومن المتوقع أن تستمر الدراسات المستقبلية للمساهمات الإجمالية للموضوع السابق، يمكن تلخيصها على النحو التالي:

1. توفير ملخص شامل للنتائج: من خلال مراجعة الدراسات السابقة، تم تلخيص وتجميع النتائج المتعلقة بالموضوع. هذا يساعد على توفير فهم شامل وموجز للأبحاث السابقة والنتائج التي تم الوصول إليها.

2. تحديد الثغرات والفجوات في الأبحاث الحالية: توفر الدراسات السابقة فرصة لتحديد المناطق التي تحتاج إلى المزيد من البحث والتطوير. يمكن أن تساهم الدراسات المستقبلية في معالجة هذه الفجوات وتوسيع المعرفة في هذا المجال.

3. توجيه البحوث المستقبلية: بناءً على الدراسات السابقة، يمكن توجيه البحوث المستقبلية وتحديد الاتجاهات المحتملة للتوسع في المعرفة. يمكن أن تشمل هذه الاتجاهات دراسة علاقات جديدة بين المتغيرات أو استكشاف تأثيرات إضافية أو تطوير نماذج تفسيرية جديدة.

4. تطوير المنهجيات والأدوات: من خلال الدراسات السابقة، يمكن تحديد النقاط القوية والضعف في المنهجيات والأدوات المستخدمة. يمكن للبحوث المستقبلية تطوير منهجيات أكثر تطوراً وأدوات تحليلية أفضل لتحقيق نتائج أكثر دقة وإلماماً بالمفاهيم.

5. تطبيق النتائج في المجال العملي: يمكن للدراسات السابقة أن تساهم في توجيه التطبيقات العملية والاستفادة من النتائج في البيئة العملية. يمكن استخدام النتائج لتحسين العمليات أو اتخاذ قرارات أفضل أو توجيه السياسات.

باختصار، تلخيص النتائج من الدراسات السابقة يساهم في تحديد الفجوات وتوجيه البحوث المستقبلية وتطوير المعرفة في المجال. يمكن استخدام هذه المساهمات لتحسين النتائج وتوجيه العمل البحثي وتطبيق النتائج في العمل العملي.

المراجع

"الدعم الاجتماعي والدعم التنظيمي والتغيب: تحليل تلوي" - نشر في مجلة "مجلة الإدارة" بقلم رودس وآيزنبرجر في عام 2002.

"دور الدعم الاجتماعي في العلاقة بين الضغوط والتوتر: دراسة الصراع بين العمل والأسرة" - من إعداد ماثيوز و ويليامز و جروجان كايلور و لي في عام 2000.

"العلاقة بين الدعم الاجتماعي والاحتفاظ بالموظفين في سياق مركز الاتصال" - من تأليف كيرستن ومارك في مجلة "اجتماع جمعية الإدارة الجنوبية" عام 2008.

"الدعم الاجتماعي والصراع بين العمل والأسرة: اختبار لنموذج فعال للدعم" - نشر في مجلة "مجلة الزواج والأسرة" بقلم بارنيت ومارشال في عام 1991.

"أثر الدعم الاجتماعي على الصحة النفسية للموظفين: دراسة طويلة" - من إعداد جيميسون وتيري وكالان و ماثيوز عام 2011.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري

للدراسته.....

.....

..... 1.1 المقدمة

1.2 مشكلة البحث

.....

1.2.1 الفجوات النظرية

.....

1.2.2 الفجوات العملية

.....

1.3 أهمية البحث

.....

1.3.1 أهمية نظرية

.....

1.3.2 أهمية تطبيقية

.....

..... 1.4 أسئلة البحث

1.5 أهداف البحث

.....

1.6 فرضيات البحث

.....

1.7 نموذج البحث

.....

1.8 منهجية البحث

.....

1.9 الدراسة الميدانية

.....

1.10 هيكل المشروع

.....

2. الفصل الثاني الإطار النظري

.....

2.1 المقدمة

.....

2.2 المبحث الأول : توافق العمل

.....
الأجتماعي

2.3 المبحث الثاني : الرضا

.....
الوظيفي

2.4 العلاقة بين المبحث الأول و الثاني

.....

2.5 المراجع

.....

2.6 محتويات البحث

.....

.....