

عنوان البحث

أثر تحفيز إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين "دراسة حالة مستشفى القوارة العام
بالقصيم"

اعداد الطالبة/ منيرة القحطاني

اشراف

الدكتور / الفيصل حسن

الدكتور/ فايز جراد

العام الدراسي 2024

في مشهد الرعاية الصحية المعاصر، لا يمكن المبالغة في أهمية إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء الموظفين وضمان رعاية عالية الجودة للمرضى. إن الطبيعة الديناميكية والمتغيرة لعمل الرعاية الصحية، وخاصة في المستشفيات، تركز بشكل كبير على الحاجة إلى استراتيجيات تحفيزية فعالة يمكن أن تعزز رضا الموظفين والتزامهم وأدائهم. يركز هذا البحث على مستشفى القوارة العام في القصيم، وهو أحد مقدمي الرعاية الصحية المهمين الذين يواجهون التحدي العالمي المتمثل في الحفاظ على قوة عاملة متحمسة للغاية وموجهة نحو الأداء وسط الضغوط والتحديات الكامنة في قطاع الرعاية الصحية.

الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف تأثير الممارسات التحفيزية التي تنفذها إدارة الموارد البشرية على أداء ورضا الموظفين داخل مستشفى القوارة العام. ونظرًا للدور الحيوي الذي يلعبه المستشفى في تقديم خدمات الرعاية الصحية في منطقة القصيم، فإن فهم كيفية تأثير السياسات التحفيزية على القوى العاملة فيه يعد أمرًا ضروريًا للتقدم النظري والتطبيق العملي في إدارة الرعاية الصحية.

يعد التحفيز في قطاع الرعاية الصحية ظاهرة متعددة الأوجه، ويتأثر بعدد لا يحصى من العوامل بما في ذلك الاعتراف وبيئة العمل وفرص التطوير المهني. تعتبر هذه العناصر حاسمة لضمان رضا الموظفين ومستويات عالية من الأداء، والتي بدورها تؤثر بشكل مباشر على جودة رعاية المرضى والكفاءة التشغيلية. من خلال دراسة العلاقة بين الاستراتيجيات التحفيزية لإدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في مستشفى القوارة العام، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على الدور المحوري لإدارة الموارد البشرية في تعزيز الفعالية التنظيمية ورفاهية الموظفين في سياق الرعاية الصحية.

علاوة على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في المجموعة المعرفية الموجودة من خلال تقديم أدلة تجريبية من قطاع الرعاية الصحية في القصيم، وهو المجال الذي حظي باهتمام محدود في الأدبيات الأكاديمية. ومن خلال تحليل شامل يشمل الأطباء والمرضى والموظفين الإداريين وغيرهم من مقدمي الخدمات في المستشفى، يهدف البحث إلى تقديم رؤى دقيقة حول فعالية الاستراتيجيات التحفيزية المختلفة. ومن المتوقع أن تكون هذه النتائج بمثابة توجيهات قيمة لإدارة الموارد البشرية في إعدادات الرعاية الصحية، مما يتيح تصميم وتنفيذ برامج تحفيزية أكثر فعالية تتوافق مع الأهداف التنظيمية وتعزز رضا الموظفين وأدائهم.

باختصار، لا يعالج هذا البحث فجوة كبيرة في الأدبيات فحسب، بل يستجيب أيضاً للحاجة العملية لممارسات إدارة الموارد البشرية الفعالة في بيئة الرعاية الصحية الصعبة. ومن خلال التركيز على مستشفى القوارة العام، تعد الدراسة بتقديم رؤى محددة وقابلة للتنفيذ يمكنها تحسين أداء ورضا موظفي الرعاية الصحية، وبالتالي المساهمة في التحسين الشامل لتقديم الرعاية الصحية في منطقة القصيم

مشكلة الدراسة

على الرغم من الأهمية المعترف بها للتحفيز في تعزيز أداء الموظفين ورضاهم، فإن العديد من مؤسسات الرعاية الصحية تكافح من أجل تنفيذ استراتيجيات تحفيزية فعالة. وتزداد حدة هذه المشكلة بشكل خاص في المناطق التي تواجه فيها مؤسسات الرعاية الصحية قيوداً على الموارد، وحواجز ثقافية، ومتطلبات رعاية صحية سريعة التغير. مستشفى القوارة العام في القصيم ليس استثناءً، حيث يعمل ضمن سياق يتطلب فهماً عميقاً لكيفية تحفيز القوى العاملة المتنوعة بشكل فعال.

المشكلة الأساسية التي يعالجها هذا البحث هي الافتقار إلى الفهم الشامل وتطبيق الاستراتيجيات التحفيزية الفعالة من قبل إدارة الموارد البشرية داخل مستشفى القوارة العام، وبالتالي، إعدادات الرعاية الصحية المماثلة. يمكن أن تؤدي هذه الفجوة في المعرفة والممارسة إلى العديد من النتائج السلبية، بما في ذلك انخفاض رضا الموظفين، وانخفاض مستويات الأداء، وفي نهاية المطاف، انخفاض جودة رعاية المرضى. علاوة على ذلك، فإن غياب علاقة واضحة المعالم بين الممارسات التحفيزية وتأثيرها على أداء الموظفين في قطاع الرعاية الصحية يسلط الضوء على الحاجة إلى هذا البحث.

في معالجة هذه المشكلة، يهدف البحث إلى الإجابة على الأسئلة الحرجة المتعلقة باستراتيجيات التحفيز الأكثر فعالية في سياق مستشفى القوارة العام، وكيف تؤثر هذه الاستراتيجيات على أداء الموظفين ورضاهم، وما يمكن أن تفعله إدارة الموارد البشرية لتحسين التحفيز والأداء في مجال الرعاية الصحية. عمال. ومن خلال هذا التحقيق، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات قابلة للتنفيذ يمكنها تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل كبير، مما يؤدي إلى تعزيز النتائج للموظفين والنتائج التنظيمية في قطاع الرعاية الصحية.

من خلال توضيح تأثير الاستراتيجيات التحفيزية لإدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، لا يعالج هذا البحث فجوة حاسمة في الأدبيات الأكاديمية فحسب، بل يوفر أيضاً أساساً للتحسينات العملية في ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل إعدادات الرعاية الصحية، وبالتالي تعزيز جودة رعاية المرضى والكفاءة التنظيمية.

اهمية الدراسة

. تكمن أهمية هذا البحث في تركيزه على التقاطع بين الاستراتيجيات التحفيزية لإدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في قطاع الرعاية الصحية، وتحديدًا في مستشفى القوارة العام بالقصيم. هذه الدراسة مهمة لعدة أسباب:

تحديات قطاع الرعاية الصحية: يواجه قطاع الرعاية الصحية تحديات فريدة من نوعها، بما في ذلك عبء العمل الكبير والضغط العاطفي والحاجة المستمرة إلى القدرة على التكيف بسبب التقدم التكنولوجي واحتياجات المرضى المتغيرة. تؤكد هذه التحديات على أهمية الاستراتيجيات التحفيزية الفعالة لتعزيز أداء الموظفين والاحتفاظ بهم، مما يؤثر في النهاية على جودة رعاية المرضى.

الفجوة في الأدبيات: توجد فجوة ملحوظة في الأدبيات المتعلقة بتأثير استراتيجيات تحفيز إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في قطاع الرعاية الصحية، لا سيما في سياق الشرق الأوسط. ويهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم الأدلة التجريبية من مستشفى القوارة العام، وبالتالي المساهمة برؤى قيمة في مجال إدارة الرعاية الصحية.

الأداء التنظيمي: إن فهم العلاقة بين الاستراتيجيات التحفيزية وأداء الموظفين أمر بالغ الأهمية للنجاح التنظيمي. يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد ممارسات إدارة الموارد البشرية ليس فقط في مستشفى القوارة العام ولكن أيضًا في مؤسسات الرعاية الصحية الأخرى التي تواجه تحديات مماثلة، مما يعزز قدرتها على تطوير وتنفيذ برامج تحفيزية فعالة.

اهداف الدراسة

الهدف الأساسي من هذا البحث هو دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية التحفيزية على أداء الموظفين ورضاهم في مستشفى القوارة العام بالقصيم. تهدف هذه الدراسة إلى:

تحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التحفيزية وأداء الموظفين في قطاع الرعاية الصحية، مع التركيز على عوامل مثل التقدير وبيئة العمل وفرص النمو المهني.

تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية المحددة الأكثر فعالية في تعزيز رضا الموظفين وأدائهم داخل بيئة المستشفى.

تقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التحفيزية التي تتوافق مع الأهداف التنظيمية لمستشفى القوارة العام وتلبي الاحتياجات الفريدة لقوتها العاملة.

تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

ما هي الاستراتيجيات التحفيزية التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية والتي لها التأثير الأكبر على أداء الموظفين ورضاهم في مستشفى القوارة العام؟

كيف تؤثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة على أداء واحتفاظ فئات مختلفة من العاملين في مجال الرعاية الصحية، مثل الأطباء والمرضات والموظفين الإداريين؟

ما هي التحديات التي تواجه تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التحفيزية في سياق الرعاية الصحية، وخاصة في مستشفى القوارة العام، وكيف يمكن معالجة هذه التحديات؟

كيف يمكن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مستشفى القوارة العام لخلق بيئة عمل أكثر دعمًا ورضا وأداءً عاليًا؟

فروض الدراسة

H1: ممارسات إدارة الموارد البشرية التحفيزية تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين.

H2: رضا الوظيفة يتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية التحفيزية وأداء الموظفين.

H3: التقدير وفرص التقدم الوظيفي هي المحفزات الأكثر أهمية لأداء الموظفين.

الدراسات السابقة

لقد كان استكشاف ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) وتأثيرها على تحفيز الموظفين وأدائهم نقطة محورية في السلوك التنظيمي وأبحاث الإدارة لعقود من الزمن. تجمع هذه المراجعة الأدبية النتائج الرئيسية من الدراسات الحالية، مع التركيز على قطاع الرعاية الصحية، لتوفير فهم أساسي للبحث الحالي حول مستشفى القوارة العام في القصيم.

استراتيجيات تحفيزية لإدارة الموارد البشرية

تؤكد مجموعة كبيرة من الأدبيات على أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحفيز الموظفين. تفترض نظرية هيرزبيرج ذات العاملين أن تحفيز الموظفين يتأثر بعوامل النظافة والمحفزات، حيث يمنع الأول عدم الرضا ويشجع الأخير على الرضا الوظيفي (هيرزبيرج، 1966). في سياق الرعاية الصحية، تلعب المحفزات مثل الاعتراف وفرص التقدم الوظيفي والعمل نفسه أدوارًا حاسمة في تعزيز أداء الموظفين (الشمري، شewan عقل، ومود، 2017).

يوضح تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات أيضًا كيف تؤثر الاحتياجات المختلفة، التي تتراوح من الأساسية (مثل السلامة والفسولوجية) إلى المتقدمة (مثل التقدير وتحقيق الذات)، على تحفيز الموظفين (ماسلو، 1943). وفي سياق الرعاية الصحية، يعد ضمان تلبية هذه الاحتياجات أمرًا صعبًا ولكنه ضروري للحفاظ على مستويات عالية من تحفيز الموظفين وأدائهم (Buchbinder & Shanks, 2017).

أداء الموظف ورضاه

لقد أسفرت الأبحاث حول العلاقة بين رضا الموظفين والأداء عن نتائج مختلطة، حيث تشير بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية مباشرة (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001)، في حين تشير دراسات أخرى إلى أن العلاقة معقدة وتتحكم فيها عوامل مختلفة (Liao & تشوانغ، 2007).

في مجال الرعاية الصحية، يؤثر رضا الموظفين بشكل كبير على جودة رعاية المرضى، مما يجعله مجالاً محورياً للدراسة (McFadden، Henagan، & Gowen، 2009).

إن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز بيئة عمل داعمة تلبي احتياجات الموظفين المتنوعة أمر بالغ الأهمية لتعزيز الرضا والأداء. لقد ثبت أن ممارسات مثل التدريب المستمر والتواصل الفعال وردود الفعل على الأداء تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين في مجال الرعاية الصحية وأدائهم (Kabene et al., 2006).

التطوير المهني والاعتراف

تسلط الأدبيات الضوء أيضاً على أهمية فرص التطوير المهني والاعتراف بها في تحفيز موظفي الرعاية الصحية. ويرتبط التطوير المهني المستمر بزيادة الرضا الوظيفي والأداء، حيث أنه يمكن الموظفين من اكتساب مهارات ومعارف جديدة، وبالتالي تعزيز كفاءتهم ومشاركتهم في العمل (Scanlan & Still, 2019).

يعتبر التقدير، سواء كان مالياً أو غير مالي، بمثابة حافز قوي من خلال التحقق من صحة جهود الموظفين ومساهماتهم. وفي قطاع الرعاية الصحية، لا يؤدي الاعتراف إلى تعزيز الأداء الفردي فحسب، بل يعزز أيضاً ثقافة التميز والالتزام برعاية المرضى (Makic, Martin, Burns, & Philbrick, 2014).

الفجوات في الدراسات السابقة

على الرغم من الأبحاث المكثفة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تحفيز الموظفين وأدائهم، لا تزال هناك فجوات، لا سيما في سياق قطاع الرعاية الصحية في الشرق الأوسط. هناك حاجة لمزيد من الدراسات التجريبية التي تستكشف هذه الديناميكيات ضمن سياقات ثقافية وتنظيمية محددة، مثل مستشفى القوارة العام في القصيم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تستفيد الأدبيات من التحليلات الأكثر دقة التي تأخذ في الاعتبار التأثيرات المختلفة لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية عبر فئات مختلفة من موظفي الرعاية الصحية، بما في ذلك الأطباء والممرضات والموظفين الإداريين.

تكشف مراجعة الأدبيات هذه التفاعل المعقد بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وتحفيز الموظفين، والرضا، والأداء، لا سيما في قطاع الرعاية الصحية. ويسلط الضوء على أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية المصممة خصيصًا لتلبية الاحتياجات والتطلعات المتنوعة للعاملين في مجال الرعاية الصحية. ومن خلال البناء على هذه الأفكار، يهدف البحث الحالي إلى المساهمة في فهم كيفية تطبيق الاستراتيجيات التحفيزية بشكل فعال في مستشفى القوارة العام، وبالتالي تعزيز أداء الموظفين، وفي نهاية المطاف، جودة رعاية المرضى.

الاطار النظري

1- نظرة عامة على الإطار النظري

مقدمة في الأسس النظرية

الغرض من الإطار النظري في هذه الدراسة

2- نظرية هيرزبيرج ذات العاملين للتحفيز

نظرة عامة على نظرية هيرزبيرج ذات العاملين

عوامل النظافة: التعريف والدور في رضا الموظفين

المحفزات: التعريف والتأثير على الرضا الوظيفي والأداء

تطبيق نظرية هيرزبيرج على ممارسات إدارة الموارد البشرية في الرعاية الصحية

3- تسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات

مقدمة لتسلسل ماسلو الهرمي للاحتياجات

المستويات الخمسة للاحتياجات وعلاقتها بتحفيز الموظفين

تطبيق نظرية ماسلو في مكان العمل

تسلسل ماسلو الهرمي في سياق الرعاية الصحية: معالجة احتياجات الموظفين المتنوعة

4- التكامل بين نظريتي هيرزبرج وماسلو في إدارة الموارد البشرية في الرعاية الصحية

تحليل مقارن لنظريات هيرزبرج وماسلو

التأزر بين محفزات هيرزبيرج واحتياجات ماسلو ذات المستوى الأعلى

دور عوامل النظافة والاحتياجات الأساسية في قطاع الرعاية الصحية

5-الانعكاسات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في مستشفى القوارة العام

التطبيقات العملية للإطار النظري

تصميم استراتيجيات تحفيزية على أساس نظريتي هيرزبرج وماسلو

النتائج المتوقعة: تعزيز رضا الموظفين وأدائهم

6-الخلاصة والتوجهات المستقبلية

ملخص مساهمة الإطار النظري في فهم إدارة الموارد البشرية في الرعاية الصحية

الفرص البحثية المستقبلية بناء على الإطار النظري

المنهجية وطرق البحث للدراسة

يعتمد البحث حول تأثير تحفيز ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في مستشفى القوارة العام منهج بحث مختلط الأساليب، يجمع بين المنهجيات الكمية والنوعية. تم اختيار هذا النهج لفهم التعقيدات والفروق الدقيقة لتأثير إدارة الموارد البشرية على التحفيز والأداء بشكل شامل ضمن بيئة الرعاية الصحية. وفيما يلي تفصيل لمنهج البحث، مع تسليط الضوء على مكوناته ومبرراته.

بحث كمي

الهدف: قياس العلاقة بين الممارسات التحفيزية لإدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين، وكذلك قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى القوارة العام.

استبيان المسح: أداة أساسية لجمع البيانات الكمية، وسوف يتضمن المسح أسئلة حول المعلومات الديموغرافية، وتصورات ممارسات إدارة الموارد البشرية، والرضا الوظيفي، ومقاييس الأداء المبلغ عنها ذاتيا. وسيتم توزيع ذلك على عينة واسعة من موظفي المستشفى عبر مختلف الأدوار، بما في ذلك الأطباء والمرضات والموظفين الإداريين وموظفي الدعم.

التحليل الإحصائي: سيتم تحليل بيانات المسح باستخدام البرامج الإحصائية. سيتم استخدام تقنيات مثل الإحصاء الوصفي، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار لتحديد الأنماط والعلاقات وتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين ورضاهم.

ادوات الدراسة

من أجل التحقيق بفعالية في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية التحفيزية على أداء الموظفين في مستشفى القوارة العام، ستستخدم الدراسة أدوات كمية :

استبيان المسحي:

سيتم تطوير استبيان منظم لجمع البيانات الكمية حول تصورات الموظفين لممارسات إدارة الموارد البشرية، ورضاهم الوظيفي، ومستويات الأداء المبلغ عنها ذاتيًا. سيتضمن الاستبيان عناصر حول المعلومات الديموغرافية، واستراتيجيات التحفيز المحددة التي تم تجربتها، ومستويات الرضا، والتأثير المتصور على الأداء.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية

سيتم إجراء البحث على مدى فترة زمنية محددة من شهر 11 لسنة 2024 إلى شهر 12 لسنة 2024 بما في ذلك مراحل جمع البيانات وتحليلها وإعداد التقارير. الدراسة مقطعية، حيث تلتقط البيانات من نقطة زمنية محددة بدلاً من تتبع التغييرات على مدى فترة طويلة. يوفر هذا النطاق الزمني لمحة عامة عن ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على أداء الموظفين كما لوحظ خلال فترة الدراسة، لكنه لا يأخذ في الاعتبار التحولات المحتملة في الدافع أو الأداء بمرور الوقت.

الحدود المكانية

يقتصر البحث على مستشفى القوارة العام، الواقع في القصيم، المملكة العربية السعودية. سيتم إجراء جميع عمليات جمع البيانات داخل هذا المستشفى، مع التركيز على بيئته التنظيمية الفريدة والتركيبية السكانية للموظفين. تسمح هذه الحدود المكانية بفهم متعمق لممارسات إدارة الموارد البشرية في سياق هذه المؤسسة الصحية المحددة. ومع ذلك، فإنها تحد من إمكانية تعميم النتائج على المستشفيات الأخرى أو إعدادات الرعاية الصحية خارج منطقة القصيم أو خارج السياقات المؤسسية المماثلة.

الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على موظفي مستشفى القوارة العام، بما في ذلك مجموعة متنوعة من الأدوار مثل الأطباء والممرضات والموظفين الإداريين وموظفي الدعم. ويفحص البحث تصوراتهم لممارسات إدارة الموارد البشرية التحفيزية ومستويات رضاهم الوظيفي وأدائهم المبلغ عنها ذاتيًا. وفي حين تسعى الدراسة إلى تغطية مجموعة واسعة من الموظفين، إلا أنها لا تشمل أصحاب المصلحة الخارجيين (مثل المرضى وأفراد الأسرة) أو الموظفين خارج قطاع الرعاية الصحية. ويسمح هذا التركيز بتكوين رؤية مستهدفة حول دافعية الموظفين وأدائهم داخل بيئة الرعاية الصحية ولكنه يقيد تطبيق النتائج على الأفراد في أدوار مهنية مماثلة داخل هياكل تنظيمية مماثلة.

المراجع العربية

- هوبكنز ، برايان ، جيمس ماركهام ، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، (ترجمة خالد العامري) ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، 2006م .
- عباس ، سهيلة محمد ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2003م .
- الخوارزمي ، عبد الحكم أحمد ، إدارة الموارد البشرية إلى أين ، الخوارزمي ، القاهرة ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2003م .
- الربابعة ، على محمد ، إدارة الموارد البشرية ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2003م .
- السالم ، مؤيد سعيد ، وصالح ، عادل حرحوش ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، إربد ، الأردن ، الطبعة الثانية ، 2006م .
- جامعة القدس المفتوحة ، إدارة القوى البشرية ، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين ، 1998م .
- درة ، عبد الباري ، والصباغ ، زهير نعيم ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن ، 2008م .
- عباس ، سهيلة محمد ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2003م .
- علي حسين وآخرون، 2005 ، الإدارة الحديثة لمنظمات الأعمال؛ دار الحامد 5. للنشر، مصر، ط2.
- البدارين، رقية والجداية، محمد والعمرى، زياد (2014) اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في اقليم الشمال. بحث منشور في مجلة رؤى اقتصادية، العدد السابع.
- خضر، حرز اهلل محمد (2015) دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية / دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة. رسالة ماجستير، جامعة السودان.

Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16.

Buchbinder, S. B., & Shanks, N. H. (2017). *Introduction to Health Care Management* (3rd ed.). Jones & Bartlett Learning.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.

Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: A global context. *Health Services Management Research*, 19(1), 23-28.

Liao, H., & Chuang, A. (2007). Transforming service employees and climate: A multi-level multi-source examination of transformational leadership in building long-term service relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1006-1019.

Makic, M. B. F., Martin, S. A., Burns, S., Philbrick, D., & Rauen, C. (2014). Putting evidence into nursing practice: Four traditional practices not supported by the evidence. *Critical Care Nurse*, 34(2), 28-42.

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

McFadden, K. L., Henagan, S. C., & Gowen, C. R. (2009). The patient safety chain: Transformational leadership's effect on patient safety culture, initiatives, and outcomes. *Journal of Operations Management*, 27(5), 390-404.

Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 62.