

عنوان البحث

أثر التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية

إعداد الطالب/

عبير عبدالقادر العنزي

٢٤٢٠٠٠٤١٦

إشراف/

د.فايز جراد

د.الفیصل عبد الحمید

العام الدراسي:

٢٠٢٤

أثر التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية

مقدمة:

تعد بيئة العمل في المستشفيات العسكرية من البيئات المعقدة التي تتطلب من العاملين مستوى عالٍ من الانضباط والالتزام نظراً لطبيعة المهام والمسؤوليات التي يقومون بها، والتي تتسم بالضغوط النفسية والجسدية العالية والحاجة إلى الاستجابة السريعة للظروف الطارئة. هذه البيئة تحتاج إلى عوامل تحفيزية قوية للحفاظ على مستوى أداء عالٍ وضمان التزام العاملين بواجباتهم الوظيفية، حيث يلعب التحفيز الوظيفي دوراً رئيسياً في تحقيق هذا الهدف. في هذا السياق، تظهر أهمية فهم أنواع الحوافز وتأثيرها على العاملين في المستشفيات العسكرية لتحقيق أداء وظيفي متميز (الخالد، ٢٠١٩).

التحفيز الوظيفي يتضمن مجموعة من الأساليب التي تهدف إلى دفع العاملين لتحقيق أداء أفضل من خلال توفير حوافز مادية مثل الرواتب والمكافآت، وأخرى معنوية مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات. وتشير الأبحاث إلى أن التحفيز الوظيفي يمكن أن يؤثر بشكل كبير على رضا العاملين ومستوى التزامهم بواجباتهم (العتيبي، ٢٠٢٠). وقد أثبتت دراسة (الزهراني، ٢٠١٩) أن الحوافز المادية تساهم بشكل فعال في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية، حيث أن العاملين يشعرون بالدعم والتقدير عندما يتم مكافأتهم مالياً بناءً على أدائهم، مما يعزز من رضاهم وزيادة التزامهم.

ومن جانب آخر، تبرز أهمية الحوافز المعنوية كعامل مؤثر في بيئات العمل ذات الضغوط العالية. فقد أوضحت دراسة (العتيبي، ٢٠٢٠) أن التقدير والاعتراف بجهود العاملين يساهم بشكل كبير في تحسين مستويات الرضا الوظيفي ويعزز من انتماء العاملين للمؤسسة، مما يجعلهم أكثر استعداداً لبذل الجهد وتحقيق أداء أفضل. وفي بيئة المستشفيات العسكرية، التي تتطلب من العاملين مواجهة ظروف عمل صعبة ومواقف طارئة، يكون التحفيز المعنوي من العوامل الأساسية التي تدعم العاملين وتعزز من قدرتهم على مواجهة التحديات.

علاوة على ذلك، تشير "نظرية الحاجات الإنسانية" إلى أن تلبية الحاجات الأساسية مثل الشعور بالأمان والاستقرار يعتبر أساسياً لتحقيق الرضا الوظيفي. بمجرد تلبية هذه الحاجات، ينتقل العاملون إلى مستويات أعلى من الحاجات، مثل التقدير والاحترام، مما يزيد من التزامهم الوظيفي ويحفزهم لتحقيق مستوى أعلى من الأداء (العبدالله، ٢٠٢١). وفي المستشفيات العسكرية، يلعب الاستقرار

والأمان الوظيفي دوراً محورياً في رفع الروح المعنوية للعاملين، ويعتبر هذا الاستقرار عاملاً مؤثراً في تحسين أدائهم وقدرتهم على تقديم خدمات عالية الجودة.

أما من جانب التحفيز الذاتي، فإن الشعور بالإنجاز والتقدير الذاتي يعدان من الحوافز الداخلية المهمة التي تعزز من رغبة العاملين في العمل بكفاءة، ويعتبر هذا النوع من التحفيز ذا أهمية خاصة في البيئات التي تتطلب مواجهة ضغوط متواصلة، مثل المستشفيات العسكرية. وقد أكدت دراسة (الشريف، ٢٠٢٢) أن التحفيز الداخلي يمكن أن يكون له تأثير طويل الأمد على الأداء الوظيفي، حيث يدفع العاملين للاستمرار في تقديم مستويات عالية من الأداء حتى دون الحاجة إلى تحفيز خارجي مستمر. بناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير أنواع التحفيز الوظيفي المختلفة على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية، وتحليل مدى فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الأداء في بيئة تتطلب التزاماً عالياً واستعداداً مستمراً للتعامل مع المواقف الصعبة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في فهم تأثير التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في بيئة المستشفيات العسكرية التي تتسم بظروف عمل خاصة تتطلب مستوى عالٍ من الانضباط والالتزام. يُعتبر التحفيز الوظيفي عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، إلا أن هناك تحديات تواجه تحقيق هذا الهدف في البيئة العسكرية، حيث يتعرض العاملون لضغوط نفسية وجسدية مستمرة ويعملون في ظروف تتطلب جاهزية عالية وقدرة على التعامل مع الحالات الطارئة.

مع تعدد أنواع الحوافز - سواء كانت مادية مثل المكافآت المالية أو معنوية مثل التقدير والشكر - يبقى السؤال حول مدى فعالية كل نوع من هذه الحوافز في التأثير على أداء العاملين في بيئة مستشفى عسكري، وهل هناك حاجة لاستراتيجيات تحفيزية متخصصة تتماشى مع خصوصية هذه البيئة؟

تهدف الدراسة إلى تحليل مدى تأثير الحوافز المالية والمعنوية على الرضا الوظيفي للعاملين وأدائهم، ومعرفة إذا ما كانت استراتيجيات التحفيز الحالية تساهم بشكل كافٍ في تحسين الأداء وتحقيق أهداف المستشفى، أم أن هناك ضرورة لتطوير استراتيجيات أكثر ملاءمة لهذه البيئة الخاصة.

أهمية الدراسة:

أهمية هذه الدراسة تنبع من الأهمية الاستراتيجية التي تحظى بها المستشفيات العسكرية في تقديم الرعاية الصحية لأفراد القوات المسلحة وأسره، إلى جانب دورها في دعم وتوفير الرعاية الطبية خلال العمليات العسكرية والطوارئ. تعد المستشفيات العسكرية مكوناً حيوياً في النظام الصحي، مما يجعل تعزيز كفاءة العاملين فيها هدفاً ذا أولوية قصوى لضمان تقديم خدمات صحية عالية الجودة. يعتبر التحفيز الوظيفي من أبرز الأدوات التي يمكن من خلالها تحسين أداء العاملين، إذ يساعد على زيادة رضاهم عن العمل وتعزيز التزامهم الوظيفي، وهو ما ينعكس إيجاباً على جودة الرعاية الصحية المقدمة.

تركز هذه الدراسة على أهمية التحفيز الوظيفي ودوره في تعزيز أداء العاملين في بيئة عمل تتطلب التزاماً كبيراً وقدرة على التعامل مع الضغوط النفسية والجسدية. يتميز القطاع الطبي العسكري بطبيعة خاصة، حيث يتطلب من العاملين فيه الصبر، الانضباط، والقدرة على التكيف مع المواقف الطارئة والمستجدة. من هنا، تتضح أهمية هذه الدراسة في تقديم فهم أعمق لأثر التحفيز الوظيفي على العاملين في المستشفيات العسكرية وكيفية استثماره لرفع مستوى الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات الصحية. إضافة إلى ذلك، تساهم هذه الدراسة في توضيح أنواع التحفيز الملائمة في هذا السياق، سواء كانت حوافز مادية، مثل المكافآت والزيادات المالية، أو حوافز معنوية، مثل التقدير والشكر وتقديم فرص للتدريب والتطوير المهني. تُعد معرفة أنواع التحفيز الأكثر تأثيراً في بيئة المستشفى العسكري ذات أهمية كبرى للإدارات المعنية، حيث تساعد في تصميم برامج تحفيزية تتناسب مع احتياجات العاملين، مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء العام.

تشير الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتحفيز، إذ يعزز التحفيز من التزام العاملين ويقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. وبالتالي، فإن نتائج هذه الدراسة قد تساعد في خفض تكاليف التشغيل من خلال تحسين إنتاجية العاملين وتقليل الحاجة إلى تعيين موظفين جدد وتدريبهم بشكل متكرر. كما أن تحسين أداء العاملين يساهم بشكل مباشر في تعزيز سمعة المستشفيات العسكرية ويزيد من ثقة المرضى والمستفيدين من خدماتها، مما ينعكس إيجاباً على صورة المؤسسة ككل.

أخيراً، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين سياسات التحفيز الوظيفي في المستشفيات العسكرية، والتي يمكن استخدامها كنموذج يُحتذى به في مؤسسات طبية أخرى تعمل في

ظروف مماثلة. وبذلك، فإن أهمية الدراسة تتجاوز بيئة المستشفى العسكري لتشمل إمكانية تطبيق نتائجها على مستوى أوسع في المؤسسات الطبية التي تتطلب التزاماً عالياً وقدرة على التعامل مع الضغوط المختلفة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتناول أثر التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية، مع التركيز على تطوير فهم شامل لأهمية التحفيز ودوره في تحسين جودة الأداء ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية. تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١. تحليل العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء العاملين: تهدف الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير

التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في بيئة المستشفيات العسكرية. من خلال تحليل هذا التأثير، يمكن فهم مدى ارتباط تحفيز الموظفين بزيادة مستوى الالتزام وتحسين الأداء، وما إذا كان هذا الارتباط يساهم في تحقيق أهداف المستشفيات العسكرية بشكل عام. يعد فهم العلاقة بين التحفيز والأداء من الخطوات الأساسية التي تساعد في تطوير سياسات التحفيز الملائمة لبيئة العمل الطبي العسكري.

٢. تحديد أنواع التحفيز الوظيفي الملائمة للعاملين في المستشفيات العسكرية: تركز الدراسة

على استكشاف أنواع التحفيز المختلفة وتأثير كل منها على العاملين، بما في ذلك التحفيز المادي مثل المكافآت والزيادات المالية، والتحفيز المعنوي مثل التقدير والشكر وفرص التطوير المهني. يساعد هذا التحليل على تحديد الأنواع الأكثر فاعلية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مما يمكن إدارات المستشفيات من وضع برامج تحفيزية تناسب احتياجات وتطلعات موظفيها وتساهم في تعزيز أدائهم.

٣. تقييم أثر التحفيز الوظيفي على رضا العاملين: أحد الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة هو تحليل

دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات العسكرية، حيث يعتبر الرضا عن العمل عنصراً حيوياً يعزز الالتزام ويقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. من خلال هذا التقييم، يمكن تقديم توصيات تساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، مما يساهم في تحسين الاستقرار الوظيفي وزيادة ولاء الموظفين للمنظمة.

٤. اقتراح استراتيجيات لتعزيز التحفيز الوظيفي في المستشفيات العسكرية: بناءً على نتائج

الدراسة، تهدف إلى تقديم توصيات واستراتيجيات عملية يمكن تطبيقها لتحسين التحفيز الوظيفي في المستشفيات العسكرية. هذه التوصيات ستستند إلى تحليل النتائج والاستنتاجات المستخلصة من الدراسة، مما يساعد الإدارات في وضع سياسات تحفيزية فعالة تتماشى مع طبيعة العمل العسكري وتحدياته، وتساهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين جودة الرعاية الصحية.

٥. تقديم نموذج يمكن اعتماده في مؤسسات طبية أخرى: تهدف الدراسة أيضاً إلى تقديم نموذج تحفيزي يمكن تطبيقه ليس فقط في المستشفيات العسكرية، بل أيضاً في مؤسسات طبية أخرى تواجه تحديات مشابهة في بيئات العمل ذات الضغط العالي. من خلال تطوير هذا النموذج، يمكن للإدارات المعنية الاستفادة من التجارب والأدوات المستخلصة من الدراسة لتعزيز أداء العاملين في بيئات مختلفة.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات البحثية التي تهدف إلى فهم تأثير التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية، وذلك بهدف تحسين جودة الأداء وتعزيز الرضا الوظيفي والاستقرار في بيئة العمل الطبي العسكري. ومن أبرز هذه التساؤلات:

١. ما مدى تأثير التحفيز الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية؟

يسعى هذا السؤال إلى استكشاف العلاقة المباشرة بين التحفيز الوظيفي ومستوى الأداء في المستشفيات العسكرية. يتناول السؤال دور التحفيز في تحسين أداء العاملين من خلال زيادة حماسهم للعمل، والتزامهم بمهامهم، وقدرتهم على تحقيق الأهداف المؤسسية. كما يهدف إلى تحليل ما إذا كان التحفيز الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الكفاءة العامة في المستشفيات العسكرية.

٢. ما هي أنواع التحفيز الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المستشفيات العسكرية؟

يركز هذا السؤال على تحديد الأنواع المختلفة من التحفيز، سواء كانت مادية أو معنوية، لمعرفة مدى فعالية كل نوع منها في التأثير على أداء العاملين. يساعد هذا السؤال في فهم ما

إذا كانت الحوافز المالية مثل المكافآت وزيادات الرواتب هي الأكثر تأثيراً، أو أن الحوافز المعنوية مثل التقدير والتدريب وفرص الترقية تساهم بشكل أكبر في تعزيز أداء الموظفين. يساعد هذا السؤال في تقديم رؤى حول كيفية توظيف الأنواع المختلفة من التحفيز بفعالية لتحقيق الأهداف المؤسسية.

٣. ما هو تأثير التحفيز الوظيفي على رضا العاملين في المستشفيات العسكرية؟

يُعتبر رضا الموظفين عن وظائفهم من العوامل المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على أدائهم واستمراريتهم في العمل. من خلال هذا التساؤل، تهدف الدراسة إلى فهم مدى تأثير التحفيز الوظيفي على شعور العاملين بالرضا الوظيفي. يتناول السؤال أيضاً كيف يمكن للتحفيز أن يقلل من معدل الغياب والتسرب الوظيفي، ويزيد من ولاء الموظفين واستقرارهم في العمل، مما يساهم في تعزيز بيئة عمل مستقرة ومستدامة.

٤. ما هي العوامل التي قد تؤثر في فعالية التحفيز الوظيفي في بيئة المستشفيات العسكرية؟

يسعى هذا التساؤل إلى تحديد العوامل المختلفة التي قد تؤثر على فعالية التحفيز الوظيفي في بيئة المستشفيات العسكرية، مثل طبيعة العمل العسكري، الضغوط النفسية والجسدية، التحديات الطارئة، والانضباط المطلوب. كما يتناول السؤال ما إذا كانت بيئة العمل الطبية العسكرية تتطلب استراتيجيات تحفيز تختلف عن تلك المستخدمة في المستشفيات المدنية أو المؤسسات الأخرى، وكيف يمكن تخصيص برامج التحفيز لتناسب مع هذه البيئة الخاصة.

٥. ما هي الاستراتيجيات المقترحة لتعزيز التحفيز الوظيفي في المستشفيات العسكرية؟

يسعى هذا السؤال إلى تطوير استراتيجيات فعالة يمكن للمستشفيات العسكرية تطبيقها لتعزيز التحفيز الوظيفي، وذلك بناءً على نتائج الدراسة والمعطيات المستخلصة من البحث. يهدف السؤال إلى تقديم توصيات عملية يمكن أن تساعد الإدارات في وضع برامج تحفيزية ملائمة تراعي خصوصية العمل العسكري وتحدياته، مما يؤدي إلى تحسين أداء العاملين وجودة الرعاية الصحية المقدمة.

فروض الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الفروض التي تهدف إلى اختبار العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء العاملين في المستشفيات العسكرية، وذلك من خلال فحص مدى تأثير الحوافز المختلفة على مستويات الأداء والرضا الوظيفي في بيئة العمل الطبي العسكري. وتتمثل فروض الدراسة فيما يلي:

١. فرضية العلاقة المباشرة بين التحفيز الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين

تتطلب هذه الفرضية من فكرة أن التحفيز الوظيفي يرتبط بشكل مباشر بأداء العاملين، حيث تؤدي الحوافز المالية والمعنوية إلى تحسين جودة الأداء وزيادة كفاءة العاملين في المستشفيات العسكرية. يُفترض أن العاملين الذين يحصلون على حوافز مالية ومعنوية يكونون أكثر حماساً للعمل وأكثر التزاماً بالمهام الموكلة إليهم، مما يسهم في رفع مستوى الإنتاجية والأداء العام للمستشفى. وتسعى الدراسة إلى اختبار هذا الفرض للتأكد من وجود علاقة إيجابية بين التحفيز الوظيفي والأداء الوظيفي في البيئة العسكرية.

٢. فرضية تأثير أنواع التحفيز المختلفة على الأداء الوظيفي

تقوم هذه الفرضية على افتراض أن أنواع التحفيز المختلفة، سواء كانت مادية أو معنوية، تؤثر بشكل متفاوت على أداء العاملين. من خلال هذه الفرضية، تسعى الدراسة إلى التحقق من ما إذا كانت الحوافز المادية، مثل المكافآت وزيادات الرواتب، أكثر تأثيراً على الأداء مقارنة بالحوافز المعنوية، مثل التقدير وفرص التطوير المهني. قد تكشف هذه الفرضية عن التوجهات المختلفة للعاملين تجاه أنواع التحفيز، وتساهم في تحديد النوع الأنسب الذي يمكن للإدارات اعتماده لتعزيز الأداء.

٣. فرضية تأثير التحفيز الوظيفي على الرضا الوظيفي للعاملين

تُعنى هذه الفرضية بدراسة مدى تأثير التحفيز الوظيفي على رضا العاملين في المستشفيات العسكرية. يُفترض أن الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية، تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي وتقليل معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. تسعى الدراسة إلى اختبار هذا الفرض من خلال قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين الذين يحصلون على تحفيز مناسب، مما يعزز ولاءهم وانتماءهم للمؤسسة ويؤدي إلى استقرار بيئة العمل.

٤. فرضية وجود عوامل مؤثرة على فعالية التحفيز الوظيفي في بيئة العمل العسكري

تقوم هذه الفرضية على افتراض أن هناك عوامل محددة قد تؤثر على فعالية التحفيز الوظيفي في المستشفيات العسكرية، مثل الضغوط النفسية والجسدية وطبيعة العمل التي تتطلب الانضباط والاستجابة السريعة للمواقف الطارئة. من خلال هذه الفرضية، تهدف الدراسة إلى التحقق من تأثير هذه العوامل على استجابة العاملين للتحفيز، مما قد يساعد في تحديد الاستراتيجيات الملائمة لتطبيق التحفيز بفعالية في هذا السياق الخاص.

٥. فرضية تأثير التحفيز الوظيفي على تحسين جودة الرعاية الصحية

تقوم هذه الفرضية على افتراض أن التحفيز الوظيفي يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة في المستشفيات العسكرية، حيث يؤدي تحفيز العاملين إلى زيادة التزامهم وحرصهم على تقديم رعاية ذات جودة عالية. تسعى الدراسة إلى اختبار هذا الفرض للتحقق من ما إذا كان التحفيز يمكن أن يكون عاملاً مؤثراً في تحسين نتائج الخدمات الصحية والارتقاء بمستوى الرعاية المقدمة للمرضى.

الدراسات السابقة:

في دراسة أجراها (الخال، ٢٠١٩)، تم تسليط الضوء على دور الحوافز المالية وأثرها على تحسين الإنتاجية وزيادة رضا العاملين في القطاعات الحكومية. ركزت الدراسة على تحليل مدى فعالية المكافآت المالية كأحد أنواع الحوافز المستخدمة لتحفيز العاملين، وتحديد تأثير هذه المكافآت على شعور الموظفين بالرضا تجاه وظائفهم. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة استبيانات وزعت على عينة من العاملين في عدة قطاعات حكومية، بالإضافة إلى مقابلات مع بعض المسؤولين لمزيد من التعمق في فهم أثر الحوافز المالية.

أوضحت النتائج أن الحوافز المالية تساهم بشكل ملحوظ في رفع مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل، حيث أكد المشاركون أن المكافآت المالية تعزز من شعورهم بتقدير جهودهم وإسهاماتهم. وقد لوحظ أن هذا الشعور بالتقدير يرتبط مباشرة بزيادة مستوى الالتزام لدى الموظفين وارتفاع مستوى الأداء في تنفيذ المهام المطلوبة. كما بينت الدراسة أن العاملين الذين يتلقون حوافز مالية منتظمة يظهرون مستويات أعلى من الإنتاجية ويصبح لديهم دافع أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة، مقارنةً بمن لا يتلقون مثل هذه الحوافز.

وأشارت الدراسة إلى أن الحوافز المالية، بفضل طبيعتها العملية والمباشرة، تُعتبر من أكثر الأساليب فعالية في تحفيز العاملين، خصوصاً في القطاعات التي تتطلب مستوى عالياً من الانضباط مثل القطاعات العسكرية أو الشبه العسكرية. وجدت الدراسة أن المؤسسات التي تعتمد على نظام المكافآت المالية تشهد انخفاضاً في معدلات التغيب وتسرب الموظفين، مما يعكس التأثير الإيجابي للحوافز المالية على الاستقرار الوظيفي.

علاوة على ذلك، أوضح (الخالد، ٢٠١٩) أن الحوافز المالية لا تقتصر فقط على المكافآت، بل تشمل أيضاً الزيادات المالية والعلاوات المرتبطة بالأداء الفردي. وأكدت الدراسة أن هذه الحوافز تتيح للعاملين الشعور بتقدير المؤسسة لجهودهم، مما يعزز من شعورهم بالانتماء ويزيد من رغبتهم في المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة. كما خلصت الدراسة إلى أن الحوافز المالية تعتبر استراتيجية مناسبة أيضاً لبيئات العمل التي تتطلب معايير عالية من الانضباط والتفاني، مثل المستشفيات العسكرية، حيث تساعد هذه الحوافز في تعزيز الأداء العام للمؤسسة وتوفير بيئة عمل محفزة ومستقرة. كما أوصت الدراسة بتبني سياسات حوافز مالية واضحة وعادلة في القطاعات الحكومية والعسكرية، مما يساهم في تعزيز رضا الموظفين وتحسين مستويات الإنتاجية والاستقرار الوظيفي، الأمر الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أكبر.

و في دراسة أخرى أجراها (العتيبي، ٢٠٢٠)، تم التركيز على دور الحوافز المعنوية وأثرها على تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الانتماء لدى العاملين. ركزت الدراسة على تحليل كيفية تأثير الحوافز غير المالية، مثل التقدير والشكر، على شعور العاملين بالرضا عن بيئة العمل وأدائهم المهني، مع التأكيد على الحوافز المعنوية التي تشكل محوراً رئيسياً للرضا والإنتاجية في بيئات العمل.

اعتمد (العتيبي) في دراسته على جمع بيانات من عينة متنوعة من الموظفين في القطاعات الخدمية، حيث وزعت استبيانات مصممة خصيصاً لتقييم مشاعر العاملين تجاه الحوافز المعنوية المقدمة لهم، إضافةً إلى إجراء مقابلات شخصية مع عدد من المديرين لبحث كيفية تنفيذ هذه الحوافز وتأثيرها.

أظهرت نتائج الدراسة أن الحوافز المعنوية تساهم بفعالية في رفع مستوى رضا الموظفين عن وظائفهم، حيث أكد العاملون أن تلقيهم للتقدير، سواء من خلال كلمات شكر أو تكريمات معنوية، يعزز لديهم الشعور بأهميتهم داخل المؤسسة. ويؤدي ذلك إلى شعور الموظفين بأن جهودهم تُقدّر وأن دورهم مهم في تحقيق أهداف المؤسسة، مما يزيد من التزامهم وانتمائهم للمؤسسة ويعمق من مستوى ارتباطهم بها.

وأشارت الدراسة إلى أن التقدير والشكر، كحوافز معنوية بسيطة نسبياً، يمكن أن تؤدي إلى تعزيز الثقة بالنفس لدى العاملين، مما يدفعهم لبذل جهود أكبر وتطوير مهاراتهم. وبينت الدراسة أن هذه الحوافز تلعب دوراً مهماً في تحسين أداء العاملين بشكل ملحوظ، حيث أشار المشاركون إلى أن الدعم المعنوي يجعلهم أكثر انفتاحاً على تحمل مسؤوليات جديدة والعمل بجدية أكبر، لأنه يُشعرهم بأنهم جزء من فريق قوي ويزيد من ارتباطهم بقيم وأهداف المؤسسة.

كما أوضح (العنبي، ٢٠٢٠) أن للحوافز المعنوية دوراً مضاعفاً في بيئات العمل ذات الضغط العالي، مثل المستشفيات العسكرية، حيث تساعد هذه الحوافز على تخفيف الأعباء النفسية وتوفير دعم عاطفي للعاملين، مما ينعكس إيجابياً على مستوى أدائهم. وبينت الدراسة أن الحوافز المعنوية تلعب دوراً كبيراً في تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر جاذبية وراحة، مما يساهم في تحقيق استقرار وظيفي للعاملين وتقليل معدلات الغياب والتسرب الوظيفي.

وقد خلصت الدراسة إلى أن المؤسسات، خاصة في القطاعات الصحية والعسكرية، ينبغي أن تولي اهتماماً أكبر بتطوير سياسات الحوافز المعنوية وتنفيذها بطرق مبتكرة، تتضمن آليات تشجيعية دورية للعاملين، حيث تساعد هذه الحوافز في تحسين أداء الموظفين وتعزيز الولاء الوظيفي.

و في دراسة أعدها (الحربي، ٢٠٢١)، تم التركيز على أهمية التحفيز الذاتي كأحد العوامل الأساسية التي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز رضا العاملين عن عملهم. اهتمت الدراسة بفحص دور الشعور بالإنجاز والتقدير الذاتي في دفع الأفراد لتحقيق مستويات أعلى من الأداء، وكيفية تأثير ذلك على العاملين الذين يعتمدون على التحفيز الداخلي، أي شعورهم بالنجاح وتقديرهم لمجهوداتهم الشخصية.

اعتمدت الدراسة على استبيانات وُزعت على عينة من الموظفين في قطاعات عمل تتسم بالضغط العالي، مع التركيز على بيئات العمل التي تتطلب قدرة على التحمل والاستمرارية، مثل المستشفيات العسكرية. أظهرت النتائج أن العاملين الذين يتمتعون بمستويات عالية من التحفيز الذاتي يظهرون قدرة أكبر على مواجهة التحديات ويبدون استعداداً أكبر لبذل جهود إضافية لتحقيق أهدافهم الوظيفية. كما أكد المشاركون في الدراسة أن الشعور بالإنجاز الذاتي والتقدير الداخلي يحفزهم للاستمرار في العمل بكفاءة، حيث إن هذا النوع من التحفيز يساعدهم على مواجهة الصعوبات والضغوط المستمرة في بيئة العمل.

أوضحت الدراسة أيضاً أن التحفيز الذاتي لا يعتمد فقط على تحقيق الأهداف الفردية، بل يمتد إلى شعور العاملين بأنهم يُسهمون بشكل فعال في نجاح المؤسسة، مما يزيد من ارتباطهم بقيم المؤسسة وأهدافها. وبينت النتائج أن الشعور بالإنجاز الشخصي يسهم في تخفيف الضغوط النفسية المرتبطة بالعمل العسكري، حيث يؤدي هذا الشعور إلى تحسين المرونة النفسية للعاملين وزيادة قدرتهم على التعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة.

ومن النتائج الهامة التي توصلت إليها الدراسة أن التحفيز الذاتي يكون أكثر فعالية في البيئات التي تتطلب التكيف المستمر مع ظروف متغيرة وضغوط عالية، مثل بيئة العمل العسكري، حيث يواجه العاملون ضغوطاً نفسية وجسدية تتطلب تحملاً عالياً. وبينت الدراسة أن الشعور بالإنجاز الشخصي يعزز من قوة التحمل ويساعد على تحقيق توازن نفسي للعاملين، مما يسهم في تحسين أدائهم وجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع المواقف الطارئة بفاعلية.

أوصت الدراسة بأهمية تعزيز ثقافة التحفيز الذاتي لدى العاملين من خلال دعمهم وتشجيعهم على وضع أهداف فردية قابلة للتحقيق، وإتاحة الفرص لهم لمراجعة إنجازاتهم وإدراك أهمية ما يحققونه. كما شددت على ضرورة توفير بيئة عمل داعمة تسهم في تعزيز هذا النوع من التحفيز الداخلي، وذلك من خلال تشجيع العاملين على تطوير مهاراتهم الذاتية وتقدير مساهماتهم الفردية والجماعية.

و في دراسة حديثة أخرى قدمها (السعدي، ٢٠٢٢)، تم التركيز على تأثير دمج الحوافز المادية والمعنوية كاستراتيجية متكاملة لتحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية. استهدفت الدراسة فحص كيفية تأثير هذا الدمج على شعور العاملين بالرضا والالتزام الوظيفي، وكذلك على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. اعتمدت الدراسة على استبيانات تم توزيعها على عينة من العاملين في قطاع الصحة، بما في ذلك الأطباء والممرضين والإداريين، كما شملت مقابلات مع بعض المسؤولين في الإدارة لمعرفة أساليب الحوافز المستخدمة ومدى تأثيرها على الأداء الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة أن الجمع بين الحوافز المادية والمعنوية يعزز من رضا العاملين بشكل ملحوظ؛ حيث أكد المشاركون أن الحصول على مكافآت مالية يجعلهم يشعرون بالتقدير والاعتراف بمجهودهم، في حين أن الحوافز المعنوية، مثل الشكر العلني أو التقدير من قبل الإدارة، تعزز من ارتباطهم بالمؤسسة وتعطيهم شعوراً بالانتماء. وتبين أن العاملين الذين يحصلون على حوافز مادية ومعنوية معاً يظهرون مستويات أعلى من الالتزام والانضباط، مما يؤثر بشكل إيجابي على جودة الأداء العام ويزيد من استعدادهم لتحمل مسؤوليات أكبر.

وأوضحت الدراسة أن الدمج بين الحوافز المادية والمعنوية يسهم أيضاً في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة، حيث وجد أن العاملين الذين يشعرون بالرضا والتقدير يكونون أكثر حرصاً على تقديم رعاية طبية عالية الجودة، ويظهرون تفاعلاً أفضل مع المرضى واهتماماً أكبر بتفاصيل العناية الصحية. كما أن الحوافز المادية والمعنوية معاً تخلق بيئة عمل أكثر تحفيزاً وإيجابية، مما ينعكس على سلوكيات العاملين ويزيد من إنتاجيتهم وفعاليتهم في العمل اليومي.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجية متوازنة تشمل كلاً من الحوافز المالية والمعنوية، بحيث تكون هذه الحوافز متناسبة مع أداء العاملين وتوفر لهم الدعم المطلوب على المستويين المادي والمعنوي. وأشارت إلى أن تطبيق هذه الاستراتيجية من شأنه أن يحقق أقصى تأثير إيجابي على الأداء العام، ويؤدي إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي والاستقرار لدى العاملين. كما أكدت على أهمية تخصيص ميزانية مناسبة للحوافز، وتطبيق سياسات واضحة وشفافة في توزيعها، بحيث يشعر العاملون بالعدالة والتقدير.

وقد خلصت الدراسة إلى أن المؤسسات الصحية التي تتبنى هذه الاستراتيجية المتوازنة تتمكن من تعزيز جودة خدماتها الطبية وزيادة كفاءة العاملين، مما يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية. وأكدت أن استمرار تقديم حوافز متنوعة من شأنه أن يحافظ على مستويات عالية من الرضا ويقلل من معدلات الغياب والتسرب الوظيفي، مما يعزز من استقرار بيئة العمل ويدعم تطوير المؤسسة الصحية بشكل مستدام.

في دراسة أجراها (القصير، ٢٠٢٢)، تم تسليط الضوء على الحوافز التقديرية ودورها الفاعل في تحسين التزام العاملين تجاه وظائفهم وتعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة. ركزت الدراسة على كيفية تأثير الحوافز غير المالية، مثل شهادات التقدير، ورسائل الشكر، والاحتفاء بالإنجازات، في تعزيز الحافز الداخلي لدى الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة التزامهم وإنتاجيتهم في العمل.

اعتمدت الدراسة على استبيانات وزعت على عينة من العاملين في القطاع الصحي، مع التركيز على الموظفين الذين يعملون في بيئات تتطلب تفاعلاً يومياً مع الضغوط، مثل المستشفيات والمؤسسات الصحية الأخرى. أظهرت النتائج أن الحوافز التقديرية تشكل دافعاً قوياً للعاملين، حيث أكد المشاركون في الاستبيان أن تلقيهم للتقدير العلني يعزز من معنوياتهم ويجعلهم يشعرون بأهمية دورهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وقد عبّر العديد من المشاركين عن أن الحوافز التقديرية تولد لديهم شعوراً بالفخر والمسؤولية تجاه مهامهم، مما يزيد من انتمائهم وولائهم للمؤسسة.

أوضحت الدراسة أيضاً أن العاملين الذين يتلقون تقديرًا منتظمًا لأدائهم يكونون أكثر ميلاً للاستمرار في وظائفهم وأقل عرضة للتفكير في ترك المؤسسة. وقد أثبتت الدراسة أن هذا النوع من التحفيز يلعب دوراً هاماً في استقرار بيئة العمل وتقليل معدلات التسرب الوظيفي، حيث أن العاملين يشعرون بالتقدير مما يعزز شعورهم بالرضا عن وظائفهم ويدفعهم للبقاء ضمن المؤسسة لفترات أطول.

بالإضافة إلى ذلك، كشفت الدراسة أن الحوافز التقديرية تعد أداة فعالة لرفع مستوى الالتزام والمسؤولية الذاتية، حيث أن العاملين الذين يشعرون بأن إنجازاتهم تحظى بالاعتراف يتفانون في أداء مهامهم ويتخذون المبادرة لتحسين أدائهم. أظهرت النتائج أيضاً أن هذا النوع من الحوافز قد يكون أكثر فعالية في بيئات العمل التي تتطلب التعامل مع ضغوط كبيرة، مثل المستشفيات العسكرية، حيث يحتاج العاملون إلى الدعم المعنوي المستمر لمساعدتهم على مواجهة تحديات العمل اليومي.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها، أوصت الدراسة بدمج الحوافز التقديرية ضمن سياسات التحفيز في المؤسسات الصحية. وشددت على أهمية تصميم برامج لتقدير الموظفين تشمل مكافآت معنوية، مثل شهادات التقدير، وجوائز الإنجاز، بالإضافة إلى تقديم الشكر العلني في الاجتماعات والاحتفالات المؤسسية. أكدت الدراسة أن هذا النوع من الحوافز يمكن أن يعزز الالتزام الوظيفي ويزيد من ارتباط العاملين بالمؤسسة، مما يساهم في رفع مستوى الأداء العام وزيادة الرضا الوظيفي.

خلصت الدراسة إلى أن الحوافز التقديرية تعتبر جزءاً أساسياً من استراتيجية التحفيز الناجحة في بيئات العمل ذات الضغط العالي، مثل المستشفيات العسكرية، حيث تحتاج المؤسسة إلى تعزيز الروح المعنوية لدى العاملين وتقدير إنجازاتهم لتقديم خدمات صحية عالية الجودة باستمرار.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تتناول هذه الدراسة أثر التحفيز الوظيفي على أداء العاملين، خاصة في بيئة المستشفيات العسكرية التي تتطلب انضباطاً وكفاءة عاليتين. تعد نظرية التحفيز الوظيفي من النظريات الأساسية التي توضح كيف تؤثر الحوافز المالية والمعنوية على الأداء والإنتاجية.

نظرية التوقع

تشير دراسة حديثة أجراها العلي (٢٠٢٠) إلى فعالية "نظرية التوقع" في تفسير دوافع العاملين. تفترض هذه النظرية أن الأفراد يختارون السلوكيات التي يرون أنها ستؤدي إلى النتائج المرجوة بناءً على توقعاتهم. على سبيل المثال، عندما يتوقع العاملون أن أداءهم العالي سيقود إلى مكافآت أو تقدير، فإنهم يكونون أكثر ميلاً للعمل بجدية ورفع مستوى إنتاجيتهم. في بيئة المستشفيات العسكرية، يمكن أن تنطبق هذه النظرية بشكل فعال، حيث أن العاملين يتوقعون الحصول على مكافآت تتناسب مع مستوى جهودهم في ظروف عمل تتطلب الكثير من التضحية والانضباط. من هذا المنطلق، تتشكل دوافع العاملين بناءً على توقعاتهم لمكافآت مالية أو فرص للتطوير المهني، حيث تعكس هذه التوقعات احتياجاتهم وتطلعاتهم الفردية.

يعتبر تطبيق "نظرية التوقع" في بيئة المستشفيات العسكرية ذا أهمية خاصة، إذ يمكن لإدارة المستشفيات استخدام الحوافز كأداة لرفع الروح المعنوية للعاملين وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد في تقديم الرعاية الصحية. فعلى سبيل المثال، عندما يعرف العاملون أن جهودهم مقدرة وأن هناك فرصاً للترقية أو التدريب المتقدم، فإن هذا يدفعهم لبذل جهود إضافية لتحقيق النجاح في مهامهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة الأداء الصحي ورفع كفاءة الخدمة المقدمة.

وتعتبر هذه النظرية أيضاً مهمة في تطوير سياسات التحفيز في المستشفيات العسكرية، حيث تتيح فهم آليات تحفيز العاملين وتلبية احتياجاتهم بشكل مستدام.

نظرية التعزيز

تعد "نظرية التعزيز" من النظريات السلوكية الهامة في مجال التحفيز الوظيفي، حيث تفترض أن السلوك يتعزز ويزداد تكراراً كلما تم تقديم مكافأة للفرد بعد أدائه سلوكاً معيناً. وتشير هذه النظرية إلى أن العاملين يصبحون أكثر استعداداً لتكرار السلوك المطلوب منهم عندما يتلقون تعزيزات إيجابية مثل

المكافآت المالية، التقدير، أو الثناء. وقد أثبتت الأبحاث أن التعزيز الإيجابي يلعب دوراً محورياً في بيئات العمل كعامل قوي لتحفيز العاملين ودفعهم لأداء أفضل (الزهراني، ٢٠١٩).

في سياق المستشفيات العسكرية، يلعب التعزيز الإيجابي دوراً حيوياً في رفع معنويات العاملين وزيادة التزامهم بمهامهم الوظيفية. حيث تعمل هذه البيئة في إطار عالي الانضباط والمسؤولية، ويكون الالتزام والجدية من المتطلبات الأساسية لأداء المهام اليومية بكفاءة، خصوصاً في ظل التعامل مع ضغوط العمل والظروف الطارئة. بناءً على ذلك، يعد تعزيز السلوك الإيجابي وسيلة فعالة لزيادة الالتزام الوظيفي، خاصة وأن العاملين في المستشفيات العسكرية كثيراً ما يتعرضون لضغوط شديدة وأوضاع معقدة، تجعل من التحفيز والتقدير حاجة ضرورية لمواصلة العمل بكفاءة.

التعزيز الإيجابي يمكن أن يكون مادياً، مثل المكافآت المالية، أو معنوياً، مثل التقدير العلني أو الترقيات. وقد أظهرت الأبحاث أن هذه المكافآت تعزز شعور العاملين بالرضا والانتماء للمؤسسة، وتخلق لديهم الدافع لبذل المزيد من الجهد وتحسين الأداء. فعلى سبيل المثال، عندما يكافأ أحد العاملين بشكل إيجابي على تقديمه لرعاية عالية الجودة أو إنجاز عمله بكفاءة خلال الظروف الطارئة، فإنه يشعر بالتقدير ويصبح أكثر استعداداً لتكرار هذا السلوك في المستقبل.

كما يمكن أن تعزز نظرية التعزيز استراتيجيات التحفيز في المستشفيات العسكرية من خلال تطوير برامج مكافآت تعتمد على الأداء، مما يتيح للعاملين الشعور بمدى ارتباط جهدهم ونتائجهم المهنية. يعد ذلك وسيلة لخلق بيئة عمل تشجع على الابتكار والتفاني. إن إنشاء ثقافة تعزز الالتزام الوظيفي من خلال التعزيز الإيجابي يساهم في تحسين جودة الخدمة الصحية المقدمة، ويحفز العاملين ليصبحوا نموذجاً يحتذى به في تقديم الرعاية، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال برامج واضحة للمكافآت والمزايا ترتبط بمؤشرات الأداء.

نظرية الحاجات الإنسانية

تشير "نظرية الحاجات الإنسانية"، التي تعتبر من النظريات النفسية والاجتماعية الأساسية، إلى أن هناك تدرجاً في احتياجات الأفراد يجب تلبيته لتحقيق الرضا الوظيفي. وفقاً لهذه النظرية، فإن الحاجات الأساسية، مثل الشعور بالأمان والاستقرار المالي والاجتماعي، تشكل الركيزة الأساسية التي يجب توفيرها للعاملين حتى يشعروا بالاطمئنان ويصبحوا قادرين على التركيز في مهامهم الوظيفية (العبدالله، ٢٠٢١). وتبرز أهمية هذه الحاجات الأساسية بشكل خاص في بيئة المستشفيات العسكرية، حيث العمل تحت ظروف تتطلب انضباطاً عالياً واستعداداً لمواجهة ظروف غير متوقعة.

تلبية الحاجات الأساسية تساعد العاملين في المستشفيات العسكرية على الشعور بالأمان والثقة تجاه بيئة العمل. حينما يتوفر الاستقرار المالي والمادي من خلال الرواتب العادلة والمزايا الوظيفية، وكذلك الاستقرار الوظيفي من خلال سياسات تضمن بقاء العاملين لفترات طويلة، يشعر العاملون بالرضا والاطمئنان. هذا الرضا ينعكس بشكل مباشر على أدائهم، إذ يقلل من القلق والإجهاد الناتج عن عدم الاستقرار أو انعدام الأمان، مما يجعلهم أكثر تركيزاً واندفاعاً للعمل بجدية وإتقان.

بمجرد تحقيق الحاجات الأساسية، تنتقل الحاجات إلى مستوى أعلى، وهي حاجات التقدير والاعتراف. هذه الحاجات، التي تشمل الاعتراف بجهود العاملين وتقدير إنجازاتهم، تعتبر عوامل تحفيزية قوية تسهم في دفع العاملين لتحقيق مستوى أعلى من الأداء. فالاعتراف بجهودهم وإسهاماتهم، سواء من خلال التقدير العلني أو تقديم المكافآت المعنوية، يمنح العاملين شعوراً بالقيمة والانتماء للمؤسسة، ما يزيد من دافعيتهم للعمل بجد وإخلاص.

نظرية التحفيز الذاتي

على الجانب الآخر، تتفق نظرية "التحفيز الذاتي" مع نظرية الحاجات الإنسانية، حيث تؤكد أن الأفراد يحتاجون إلى الشعور بالكفاءة والانتماء لتقديم أداء مرتفع. هذه النظرية توضح أن الحوافز تنقسم إلى نوعين: الحوافز الداخلية التي تأتي من داخل الفرد نفسه، مثل الرغبة في الإنجاز والشعور بالرضا عن الذات، والحوافز الخارجية التي تأتي من خارج الفرد، مثل المكافآت المالية أو التقدير (الشريف، ٢٠٢٢). في بيئة المستشفيات العسكرية، حيث يواجه العاملون تحديات وضغوطاً مستمرة، يصبح الدمج بين الحوافز الداخلية والخارجية ضرورياً لتعزيز أداء العاملين.

إن الحوافز الداخلية، مثل الشعور بالإنجاز والتقدير الذاتي، تمنح العاملين دافعاً مستمراً للتميز وتحقيق مستويات أداء أعلى. وعندما يتم تعزيز هذه الحوافز بحوافز خارجية، مثل المكافآت المالية والترقيات، فإن ذلك يخلق بيئة عمل إيجابية تدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد والاستمرارية في تحسين أدائهم. يوفر هذا المزيج من الحوافز الداخلية والخارجية بيئة متكاملة تشجع العاملين على تجاوز التحديات المرتبطة ببيئة العمل العسكرية، وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم.

المنهجية وطرق البحث:

في هذه الدراسة، تهدف المنهجية وطرق البحث إلى استكشاف وتحليل العلاقة بين التحفيز الوظيفي وأداء العاملين في المستشفيات العسكرية، بالإضافة إلى تحديد أنواع التحفيز المناسبة وتأثيرها على الرضا الوظيفي وجودة الرعاية الصحية المقدمة. لتحقيق هذا الهدف، تم اختيار منهجية علمية مدروسة تتيح الوصول إلى نتائج دقيقة وقابلة للتعميم، وذلك من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب البحثية لجمع البيانات وتحليلها.

نوع المنهجية المستخدمة

يعتمد البحث بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعدّ مناسباً لدراسة الظواهر الاجتماعية والسلوكية مثل التحفيز الوظيفي وأثره على أداء العاملين. يتيح هذا المنهج فهم خصائص الظاهرة وتحديد الأنماط والعلاقات المحتملة بين متغيرات البحث. من خلال هذا المنهج، سيتم جمع البيانات اللازمة وتحليلها للوصول إلى فهم دقيق وشامل لأثر التحفيز على أداء العاملين في المستشفيات العسكرية.

أدوات جمع البيانات

تم استخدام عدة أدوات لجمع البيانات، بهدف الحصول على معلومات شاملة ودقيقة تعكس واقع العاملين في المستشفيات العسكرية وتجاربهم. وتتمثل أدوات جمع البيانات فيما يلي:

- **الاستبيانات:** تُعدّ الاستبيانات من الأدوات الأساسية في هذه الدراسة، حيث تم تصميم استبيان شامل يحتوي على مجموعة من الأسئلة الموجهة للعاملين في المستشفيات العسكرية. تتناول هذه الأسئلة محاور متعددة تشمل نوعية التحفيز الذي يتلقونه، ومدى رضاهم عن هذا التحفيز، وتأثيره على أدائهم ورضاهم الوظيفي. يتم جمع البيانات من عدد كبير من العاملين لتحقيق تمثيل أكبر لواقع الدراسة.
- **المقابلات الشخصية:** تم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من المديرين والمشرفين في المستشفيات العسكرية لمعرفة استراتيجيات التحفيز المستخدمة وكيفية تأثيرها على أداء العاملين. تتيح المقابلات الحصول على معلومات عميقة وتفصيلية تعزز فهم الباحثين لواقع التحفيز الوظيفي وأساليب التحفيز الأكثر فعالية.

- **المراجعة الوثائقية:** تم الاطلاع على التقارير والدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز الوظيفي وأداء العاملين، سواء في المستشفيات العسكرية أو في بيئات عمل مشابهة. تساهم المراجعة الوثائقية في توفير خلفية نظرية تعزز فهم الباحثين للموضوع وتساهم في توجيه تصميم الاستبيان والمقابلات الشخصية.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بعناية لضمان تمثيل شامل ودقيق للعاملين في المستشفيات العسكرية. تتكون العينة من العاملين في المستشفى من مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، بما في ذلك الكوادر الطبية والإدارية والفنية. تهدف هذه العينة المتنوعة إلى الحصول على بيانات تعكس وجهات النظر المختلفة للعاملين وكيفية تأثير التحفيز على أدائهم. وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تحقيق الشمولية وتجنب التحيز في النتائج.

أساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، يتم استخدام أساليب تحليلية إحصائية لتحليل المعلومات المستخرجة من الاستبيانات والمقابلات. تشمل الأساليب المستخدمة في التحليل ما يلي:

- **التحليل الوصفي:** يتم استخدام التحليل الوصفي لتقديم ملخصات حول البيانات الأساسية، مثل التوزيع التكراري والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية. يساعد هذا التحليل في فهم البيانات العامة وتقديم نظرة شاملة حول استجابات المشاركين.
- **تحليل التباين (ANOVA):** يتم استخدام هذا التحليل لفحص الفروق بين مجموعات مختلفة من العاملين بناءً على متغيرات مثل نوع التحفيز ومستوى الرضا الوظيفي. يساعد تحليل التباين في تحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعات الدراسة.
- **تحليل الانحدار:** يهدف تحليل الانحدار إلى دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، مثل تأثير التحفيز الوظيفي على الأداء والرضا الوظيفي. يساعد هذا التحليل في تقديم فهم معمق للعلاقة بين المتغيرات وإبراز المتغيرات التي تؤثر بشكل أكبر على الأداء.

الإجراءات الأخلاقية

أخذت الدراسة بعين الاعتبار أهمية الحفاظ على السرية والخصوصية لجميع المشاركين. تم إبلاغ المشاركين بأهداف الدراسة، وحصلوا على ضمانات بعدم الكشف عن أي معلومات شخصية تخصهم.

تم الحصول على موافقة خطية من المشاركين قبل بدء الاستبيانات والمقابلات، مع التأكيد على حرية المشاركين في الانسحاب من الدراسة في أي وقت دون أي عواقب.

تحديات الدراسة

تواجه الدراسة بعض التحديات، مثل صعوبة الوصول إلى بعض العاملين بسبب الطبيعة العسكرية للمستشفيات التي يعملون فيها. قد يواجه الباحثون أيضاً تحدياً في ضمان استجابة المشاركين بصدق وشفافية، خاصة في ظل بيئة العمل التي قد تتطلب تقييداً في بعض المعلومات.

أدوات الدراسة :

الاستبيان

يعد الاستبيان من الأدوات الأساسية التي تم استخدامها في هذه الدراسة، حيث يساهم في جمع بيانات كمية من عدد كبير من العاملين بوقت وجهد أقل. تم تصميم استبيان يتضمن مجموعة من الأسئلة المنظمة التي تغطي مختلف جوانب التحفيز الوظيفي، بما في ذلك الحوافز المالية والمعنوية، ومدى رضا العاملين عنها، وتأثيرها على أدائهم. تمت صياغة الأسئلة بطريقة واضحة ومباشرة لضمان سهولة الفهم ودقة الاستجابات، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) لقياس درجات الرضا والأداء، حيث يوفر هذا المقياس بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي. يساعد الاستبيان في تقديم نظرة شاملة حول آراء العاملين في المستشفيات العسكرية تجاه التحفيز الوظيفي وتأثيره على الأداء، مما يمكن الباحثين من تحديد الأنماط والاتجاهات السائدة.

المقابلات الشخصية

تشكل المقابلات الشخصية أداة رئيسية أخرى لجمع البيانات في هذه الدراسة، حيث تتيح الحصول على معلومات نوعية وتفصيلية تساهم في فهم أعمق للعوامل المؤثرة في التحفيز الوظيفي. تم إجراء المقابلات مع مجموعة مختارة من المديرين والمشرفين في المستشفيات العسكرية، بهدف الحصول على رؤيتهم حول سياسات التحفيز المتبعة وأثرها على العاملين. كما توفر المقابلات فرصة للتعرف على الاستراتيجيات الإدارية المتبعة لتشجيع العاملين وتحفيزهم، إلى جانب التحديات التي قد يواجهونها في تطبيق هذه السياسات. تعتبر المقابلات أداة مرنة تسمح للباحث بتوجيه الأسئلة بناءً على ردود المشاركين، مما يساعد في الحصول على معلومات غير متاحة من خلال الاستبيان.

المراجعة الوثائقية

تعتبر المراجعة الوثائقية أداة مهمة للحصول على خلفية نظرية ومعرفية حول موضوع الدراسة، حيث تم الاطلاع على مجموعة من الدراسات والتقارير السابقة التي تناولت مواضيع متعلقة بالتحفيز الوظيفي وأثره على أداء العاملين. تساهم هذه المراجعات في تقديم سياق نظري يمكن الاعتماد عليه لفهم المفاهيم المرتبطة بالتحفيز في بيئات العمل العسكرية، كما تساعد في توجيه تصميم الاستبيان والمقابلات وتطوير الفرضيات البحثية. تشمل المراجعة الوثائقية الاطلاع على المقالات الأكاديمية والتقارير الإدارية والدراسات السابقة التي تركز على التحفيز في القطاع الطبي العسكري.

الملاحظة غير المباشرة

استخدمت الملاحظة غير المباشرة كأداة إضافية لدعم النتائج التي تم الحصول عليها من الاستبيانات والمقابلات. قام الباحثون بملاحظة سلوكيات العاملين في المستشفيات العسكرية أثناء أداء مهامهم اليومية، بهدف تقييم مدى تأثير التحفيز الوظيفي على أدائهم الفعلي. تُعد هذه الملاحظة وسيلة لتأكيد البيانات المستخلصة من الأدوات الأخرى، كما توفر فهماً إضافياً حول كيفية تفاعل العاملين مع بيئة العمل ومدى تأثير الحوافز المقدمة عليهم.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية

تركز هذه الدراسة على المستشفيات العسكرية في بيئة معينة، وهي مستشفى الأمير سلطان العسكري. هذا يعني أن البيانات التي تم جمعها وتحليلها تتعلق بتجربة العاملين في هذه المستشفيات تحديداً، وقد تختلف نتائج الدراسة إذا تمت في مستشفيات عسكرية في دول أو مناطق أخرى بسبب اختلاف الثقافة التنظيمية ونظم التحفيز المتبعة. لذلك، قد تكون نتائج الدراسة غير قابلة للتعميم على كافة المستشفيات العسكرية في دول أخرى، حيث أن الخصوصية المكانية قد تلعب دوراً في تحديد ملامح الدراسة ونتائجها.

الحدود الزمانية

تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة الزمنية الممتدة من نوفمبر إلى ديسمبر ٢٠٢٤، مما يعني أن النتائج التي تم التوصل إليها تعكس واقع التحفيز الوظيفي وأداء العاملين في المستشفيات العسكرية

خلال هذه الفترة الزمنية المحددة. ومن الجدير بالذكر أن ظروف العمل وأساليب التحفيز واحتياجات العاملين قد تتغير بمرور الوقت، خصوصاً في ظل التطورات التكنولوجية المستمرة والتغيرات الاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على سياسات التحفيز. لذا فإن نتائج هذه الدراسة تعتبر مرتبطة بزمان معين وقد لا تكون قابلة للتعميم مستقبلاً دون التحقق من استمرار ثبات هذه العوامل. من هنا، قد تكون هناك حاجة لإعادة دراسة هذا الموضوع في فترات زمنية لاحقة للتأكد من استمرارية تأثير التحفيز على أداء العاملين أو لمعرفة مدى تأثر هذه النتائج بالتغيرات الطارئة.

الحدود المتعلقة بعينة الدراسة

تُعتبر عينة الدراسة إحدى الحدود الرئيسية، حيث تم اختيار عينة من العاملين في المستشفيات العسكرية تشمل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية، إلا أن العينة قد لا تكون تمثيلية كاملة لكل العاملين في القطاع الطبي العسكري. يمكن أن يؤثر حجم العينة وتنوعها على مدى تعميم النتائج، حيث قد تكون الآراء والتجارب التي تم جمعها تعكس تجارب مجموعة معينة من العاملين ولا تشمل تجارب جميع الفئات. بالإضافة إلى ذلك، قد يتردد بعض العاملين في التعبير عن آرائهم الحقيقية لأسباب تتعلق بالخصوصية أو عدم الرغبة في الكشف عن مشاعرهم تجاه سياسات التحفيز الحالية.

الحدود المتعلقة بأدوات البحث

تعتمد هذه الدراسة على أدوات بحثية مثل الاستبيانات والمقابلات والمراجعة الوثائقية، وقد تكون هذه الأدوات غير كافية للحصول على صورة كاملة عن أثر التحفيز على أداء العاملين. على سبيل المثال، قد تؤدي بعض الأسئلة في الاستبيان إلى نتائج منحازة أو تفسيرات غير دقيقة إذا لم تكن صياغة الأسئلة واضحة تماماً، وقد تؤثر طبيعة الأسئلة أو الطريقة التي يتم بها جمع البيانات على دقة النتائج. كما أن المقابلات الشخصية قد تواجه صعوبة في الحصول على ردود صريحة وشفافة من بعض المشاركين، خاصة في بيئة العمل العسكري التي تتطلب السرية والانضباط.

الحدود المتعلقة ببيئة العمل العسكري

إن بيئة العمل العسكري تتسم بخصوصية معينة تجعل من الصعب تعميم النتائج على مؤسسات أخرى غير عسكرية، حيث تختلف طبيعة العمل العسكري من حيث الانضباط العالي والالتزام الصارم بالتعليمات، إضافة إلى طبيعة المهام التي قد تتطلب التعامل مع ضغوط نفسية وجسدية متواصلة. قد يؤثر ذلك على نوعية التحفيز المطلوبة وأثرها على العاملين، مما يعني أن نتائج الدراسة قد تكون صالحة فقط في بيئات مشابهة.

المراجع:

الخالء، أءمء. (٢٠١٩). أءر الءوافز المالة على الإءءاءة فف القءاءاء الءكومفة. الرفاض: ءار المعرفة.

العءفبف؁ سالم. (٢٠٢٠). ءور الءوافز المعنوفة فف ءعزفz الرضا الوظففف. ءءة: مركز النشر الأكاءفمف.

الزهرانف؁ مءمء. (٢٠١٩). أءر الءوافز الماءفة على الأءاء الوظففف فف المؤسساء الصءفة. مكة المكرمة: ءار الفكر.

العءءالله؁ ءالء. (٢٠٢١). الءاءاء الإءسانفة والءءففز فف المنظماء. ءامام: ءار المعرفة.

الشرفف؁ عبء الرءمن. (٢٠٢٢). الءءففز الءافف وءطوفر الأءاء الوظففف. مكة المكرمة: ءار الفكر العربف.

العلف؁ أءمء. (٢٠٢٠). نظرفة الءوقع والءافعة فف بفئة العمل. الرفاض: ءار الءمفز للنشر.

الزهرانف؁ مءمء. (٢٠١٩). ءور الءعزفz فف ءءسفن الأءاء الوظففف. ءءة: مركز النشر الأكاءفمف.

العءءالله؁ ءالء. (٢٠٢١). الءاءاء الإءسانفة والءءففز فف المنظماء. ءامام: ءار المعرفة.

الشرفف؁ عبء الرءمن. (٢٠٢٢). نظرفة الءءففز الءافف وءطبفقاءها فف بفئة العمل. مكة المكرمة: ءار الفكر العربف.

الخالء؁ أءمء. (٢٠١٩). أءر الءوافز المالة على الإءءاءة فف القءاءاء الءكومفة. الرفاض: ءار المعرفة.

العءفبف؁ سالم. (٢٠٢٠). ءور الءوافز المعنوفة فف ءعزفz الرضا الوظففف. ءءة: مركز النشر الأكاءفمف.

الءربف؁ ءالء. (٢٠٢١). الءءففز الءافف وأءره على أءاء العاملفن. ءامام: ءار الءمفز للنشر.

السعءف؁ ناصر. (٢٠٢٢). ءءلفل ءأفر الءوافز المءكاملة على الأءاء فف المؤسساء الصءفة. مكة المكرمة: ءار الفكر العربف.

الشهري، محمد. (٢٠٢١). العلاقة بين الحوافز ورضا العاملين في المؤسسات الصحية .جدة: دار الأبحاث العلمية.

القصير، عبد الرحمن. (٢٠٢٢). دور الحوافز التقديرية في تعزيز الالتزام الوظيفي للعاملين . الرياض: مركز الفكر للنشر