

عنوان المشروع

"أثر الحوافز الإدارية في الأداء الوظيفي للكوادر التمريضية: دراسة تطبيقية على
مستشفيات تجمع جازان الصحي"

أسم الطالب

علي موسى حسن محرق

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف د/ سارة فريد

التاريخ- الفصل الدراسي

الفصل الدراسي الاول 2026

❖ فهرس المحتويات

- 1 فهرس المحتويات
- 2 المقدمة:
- 3 مشكلة الدراسة
- 4 أهمية الدراسة:
- 5 المراجع:

❖ المقدمة:

يشهد القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية تحولات استراتيجية متسارعة في إطار مستهدفات رؤية 2030، التي تسعى إلى رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحسين جودة الخدمات الصحية وتعزيز الاستدامة التشغيلية. ويُعد العنصر البشري الركيزة الأساسية في تحقيق هذه التحولات، ولا سيما الكوادر التمريضية التي تمثل نسبة كبيرة من القوى العاملة الصحية، وتضطلع بدور محوري في تقديم الرعاية المباشرة وضمان سلامة المرضى واستمرارية الخدمة الطبية.

ويمثل تجمع جازان الصحي نموذجًا حديثًا للتنظيم الصحي الهادف إلى تطوير الأداء ورفع الكفاءة التشغيلية من خلال تبني ممارسات إدارية حديثة. إلا أن طبيعة العمل التمريضي، بما تتسم به من ضغوط مهنية، وساعات عمل طويلة، ومسؤوليات عالية، تفرض ضرورة تبني سياسات تحفيزية فعّالة تساهم في تعزيز الدافعية المهنية وتحسين الأداء.

وتُعد الحوافز الإدارية أحد أهم أدوات إدارة الموارد البشرية، حيث تشمل الحوافز المالية كالرواتب والمكافآت والبدلات والحوافز المعنوية كالتقدير والترقيات وفرص التطوير. وتشير نظرية التوقع Vroom, 1964 إلى أن دافعية الفرد ترتبط بتوقعه لارتباط الجهد بالمكافأة، بينما تؤكد نظرية العدالة Adams, 1963 أن إدراك العدالة في توزيع الحوافز يؤثر مباشرة في مستوى الرضا والأداء. كما تبرز نظرية رأس المال البشري أهمية الاستثمار في الكفاءات البشرية بوصفه مدخلًا لتعزيز الإنتاجية Schultz, 1961.

ورغم أهمية هذه النظريات، فإن توظيفها في البيئة الصحية السعودية لا يزال محدودًا، مما يستدعي دراسة تحليلية تفسر طبيعة العلاقة بين الحوافز الإدارية والأداء الوظيفي في سياق محلي.

❖ مشكلة الدراسة

على الرغم من الاهتمام المتزايد بتطوير أنظمة الحوافز في المؤسسات الصحية، فإن الأدبيات تشير إلى وجود فجوة بين التصور النظري للحوافز وبين تطبيقها العملي في بيئات العمل الفعلية. فبينما ركزت الدراسات الغربية على اختبار نماذج تحفيزية في قطاعات صناعية أو خدمية عامة، لا تزال الدراسات التي تناولت القطاع الصحي العربي، وخاصة السعودي، محدودة من حيث الربط التحليلي بين أبعاد الحوافز المختلفة ومؤشرات الأداء التمريضي.

كما أن الدراسات المحلية — رغم تناولها موضوع التحفيز — غالبًا ما ركزت على الرضا الوظيفي بصورة عامة، دون تحليل تفصيلي لتأثير الحوافز المالية والمعنوية في مؤشرات الأداء المهني مثل الكفاءة المهنية، وجودة الرعاية الصحية، والالتزام التنظيمي. إضافة إلى ذلك، لم يتم اختبار الفروق المرتبطة بالمتغيرات الديموغرافية في إدراك عدالة الحوافز داخل بيئة تجمع جازان الصحي تحديدًا.

ومن هنا تتحدد الفجوة البحثية في غياب نموذج تحليلي تطبيقي يختبر العلاقة المباشرة بين أبعاد الحوافز الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي للكوادر التمريضية في سياق صحي محلي.

السؤال الرئيس:

ما أثر الحوافز الإدارية في الأداء الوظيفي للكوادر التمريضية في مستشفيات تجمع جازان الصحي؟

الأسئلة الفرعية المنهجية:

ما أثر الحوافز المالية في مستوى الأداء الوظيفي للكوادر التمريضية؟

ما أثر الحوافز المعنوية في مستوى الأداء الوظيفي؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك عدالة الحوافز تعزى للمتغيرات الديموغرافية العمر، سنوات الخبرة، الجنس؟

ما طبيعة العلاقة بين نظام الحوافز ومؤشرات الأداء التمريضي الكفاءة المهنية، جودة الرعاية، الالتزام التنظيمي؟

❖ أهمية الدراسة:

- تتبع أهمية هذه الدراسة من بعدين رئيسيين: نظري وعملي، وذلك على النحو التالي:

• الأهمية النظرية

- الإسهام في الأدبيات الإدارية والصحية: تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي، من خلال تحليل العلاقة بين الحوافز الإدارية والأداء الوظيفي في بيئة صحية حكومية.
- تطبيق النظريات التحفيزية: تختبر الدراسة تطبيق نظريات إدارية معروفة مثل: نظرية رأس المال البشري لـ Schultz، ونظرية التوقع لـ Vroom، ونظرية العدالة لـ Adams، في سياق العمل التمريضي داخل القطاع الصحي السعودي، مما يساهم في تقييم مدى الملاءمة للبيئة المحلية.
- تحليل أبعاد الحوافز المختلفة: تتجاوز الدراسة مفهوم الحوافز المالية لتشمل الحوافز المعنوية والتنظيمية، مما يوفر نموذجاً تفسيرياً أكثر شمولاً للعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للكوادر التمريضية.

• الأهمية العملية

- دعم صناع القرار في تجمع جازان الصحي: توفر نتائج الدراسة مؤشرات عملية حول فاعلية نظام الحوافز الحالي، مما يساعد القيادات الصحية في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات علمية لتحسين السياسات التحفيزية.
- تحسين جودة الرعاية الصحية: يساهم تحسين أداء الممرضين في رفع جودة الخدمات الصحية، وتقليل الأخطاء الطبية، وتعزيز سلامة المرضى.
- تعزيز الاستقرار الوظيفي: من خلال تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، يمكن للإدارة تطوير استراتيجيات تحد من دوران الموظفين وتحافظ على الكفاءات التمريضية.
- نموذج قابل للتعميم: يمكن أن تشكل نتائج الدراسة نموذجاً إرشادياً يمكن تطبيقه في تجمعات صحية أخرى داخل المملكة.

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2023). The impact of motivational incentives on nurses' job performance in Saudi hospitals. *Journal of Nursing Management*, 31(4), 1123–1134.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Ministry of Health Saudi Arabia. (2024). *Annual statistical report of health workforce*. Planning and Development Agency.