

"البدلات والمكافآت وأثرها على الإحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية بجدة"

إعداد الباحث:

محمد حمد محمد آل سالم



الملخص:

تتمثل الغاية من البحث في دراسة محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية، ويندرج تحت تلك الغاية البدلات والمكافآت، ولتحقيق هذه الغاية استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واستعانته بأداة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من الكادر التمريضي يبلغ حجمها (306) ممرضاً، ومن واقع التحليل الإحصائي لأداة الدراسة خرج البحث بمجموعة من النتائج والتي تتمثل في الآتي: أن درجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور البدلات والمكافآت وعلاقتها بالاحتفاظ بالكادر التمريضي كانت كبيرة جداً بمتوسط بلغ (4.27 من 5) ومربع كاي الذي كان 133.24، أما نتائج محور الاحتفاظ بالكادر التمريضي بمستشفى جامعة الملك عبد العزيز، كانت بمتوسط بلغ (4.19 من 5) ومربع كاي كان 149.85 ما يعني أن درجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور الإحتفاظ بالكادر التمريضي بالمستشفى كانت كبيرة، ومن النتائج أن أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها :

- 1- أن يجد عامل البدلات والمكافآت من قبل المنظمات الصحية اهتماماً حيث يعتبر من العناصر ذات الأهمية للاحتفاظ بالكادر التمريضي.
- 2- جعل بيئة العمل في المنظمات الصحية بيئة صالحة للعمل للاحتفاظ بالكادر التمريضي.
- 3- أن تتصف سياسة الترقيات وتقييم الأداء الوظيفي بالموضوعية والنواحي العلمية لما لها من علاقة قوية بالاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنظمات الصحية خاصة وأن تستمد عناصرها من الكفاءة والخبرة وأن يتصف القائمون بعملية تقييم الأداء الوظيفي بالكفاءة والخبرة، وأن تتم فرص الترقى الوظيفي في المهنة في الوقت المحدد.

1. المقدمة:

إنّ تحسين مستوى خدمات الرعاية الصحية المقدمة للمواطن هو دائماً من أولويات أهداف خطط التنمية، ويشترك العديد من الكفاءات المتخصصة في تقديم الخدمة الطبية باعتبارهم المسؤولين عن إدارة تلك الخدمات الطبية والتمريضية وغيرها. وتجمع الكثير من الكتابات على أهمية وتأثير أداء الجهاز التمريضي علي كفاءة وفعالية الخدمات الصحية، وأن خدمات التمريض في المستشفيات والمنشآت الصحية هي الوجه الآخر المكمل للخدمات الطبية، حيث تعتبر الممرضة عضواً رئيساً في الفريق الصحي، ولا يستطيع أحد إغفال قيمة وفعالية دورها في إنجاح مهمة الطبيب، وذلك لأنه الركيزة التي تعتمد عليها استمرارية العناية بالمريض، ولقد أثبتت الدراسات أن ما تقدمه مهنة التمريض من رعاية تمريضية للمريض أثناء مرضه ومن خدمات وقائية للفرد في حالة الصحة يساوي (80%) من إجمالي الرعاية الصحية المقدمة للفرد (2016م).

ويشير شير (1993م) إلى أنه وفقاً لبحث أجرته مجموعة من المستشفيات والمراكز الطبية فإن دور مهنة التمريض ستزداد أهميته مستقبلاً، وسيكون دورها من الناحية الإدارية والاقتصادية ومن نواحي العلاقات مع المرضى مهماً بشكل أكبر، كما أنه يتوقع تزايد مسؤولياتها.

ويذكر أن أحد العناصر الرئيسية والمؤثرة والجاذبة التي يتم بحثها عندما يقوم فريق بمراجعة وتقييم أي مستشفى للتعرف على مكانتها من زاوية مقدرتها على الجذب هو العنصر الخاص بالسلوك المستقل والواعي والتمتعن لأفراد هيئة التمريض بالمستشفى، ويهتم كثير من المستشفيات بإجراء مثل هذه الدراسات (Hospital Management Study) لأنها تعتبر من أهم الدراسات التي تقوم بدراسة كفاءة أداء هيئة التمريض كمياري لمستوى كفاءة المستشفى كما يعتبر هذا المعيار مؤشراً للتميز (الشهري، 2014م).

كما تشير الدراسات إلى أن من أسباب عدم استمرار كادر التمريض في مهنتهم قلة الدعم والحوافز بالإضافة إلى الأسباب الاجتماعية (الزامل، 2016م).

ومن الأسباب الأخرى قد تتسبب في نقص العاملين في مجال التمريض والمؤهلات عالمياً هو التقدم العلمي السريع والتقدم في مجال الرعاية الصحية للأفراد والذي ألقى على عاتق العاملين في حقل التمريض مسؤولية فنية كبيرة تستلزم وتتطلب حضور برامج تعليمية أطول من ذي قبل مع التشديد على متطلبات أكاديمية أعلى للدخول في هذه المهنة (الحمدي، 2012م).

2. مشكلة البحث:

مع تزايد وعي المرضى في إدراك مدي كفاءة الخدمة التمريضية المقدمة إليهم، وهو أمر يتطلع إليه مرضى المستشفيات للتعاطف معهم والتخفيف من آلامهم وإزالة مخاوفهم بنفس الدرجة التي يتطلعون بها إلى مهارة الطبيب وكفاءة العلاج الأمر الذي يزيد معه العبء على أفراد الهيئة التمريضية للوفاء بالرعاية المطلوبة، ولما كان نشاط التمريض بأي مستشفى يشغل مساحة كبيرة على خارطة نشاطات الرعاية الصحية المقدمة ويشكل الأكثرية من إجمالي العاملين بأي مستشفى، فإن الأمر يستلزم أن يدار النشاط التمريضي بالكفاءة التامة المتوخاة.

وبالرغم من الجهود الصحية التي تبذلها المملكة العربية السعودية في تنمية وإعداد القوي البشرية في مجال التمريض، إلا أن هناك مشكلة مستمرة وهي تسرب الكادر التمريضي من المستشفيات بالانتقال إلى مستشفيات أخرى داخل المملكة وخارج المملكة سعياً وراء عوائد مالية أعلى أو بيئة عمل أفضل أو تطلع إلى مستوى معيشة أفضل في مدينة أخرى أو في دولة أخرى، وبذلك يكون المستشفى قد فقد أموالاً طائلة أنفقت على تدريب كوادر التمريض المتسربة، فضلاً عما تواجهه إدارة المستشفى من عبءٍ متزايدٍ في استقطاب كوادر تمريضية جديدة، ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في تحديد تحليل المتغيرات التي تساء في الحفاظ على الكوادر التمريضية وضمان استدامتها داخل المنشآت الصحية.

وعليه مما سبق يمكن طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية فيما يتعلق بالبدلات والمكافآت؟

3. متغيرات البحث:

المتغير التابع: الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية.

المتغيرات المستقلة: البدلات والمكافآت.

4. فرضيات الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت والاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنظمات الصحية.

5. أهمية البحث:

يستمد هذا البحث جوانب أهميته من أن واقع المستشفيات في المملكة العربية السعودية يؤكد وجود نقص كبير في مجال القوى العاملة الوطنية في مجال التمريض وهذه المشكلة تتفاقم مع زيادة العدد السكاني، لذا فإن هذه الدراسة سوف تتعلق بموضوع هام وهو توفير بيئة مالة وإدارية ومادية محفزة للكادر التمريضي بما يضمن بقاءهم داخل المنشأة الصحية والمحافظة عليهم من التسرب، كما تتركز أهمية هذا البحث على طبيعة أثر الحوافز المادية والمعنوية على تطوير أداء كادر التمريض (بالقطاع الصحي العام)، حيث أنّ

خدمة التمريض إحدى مقومات الخدمة الصحية السلمية والمؤثرة تأثيراً مباشراً على مستواها، ودراساتها تظهر أهميتها للتعرف على أبعاد هذه الخدمة كما ونوعاً في المستشفيات العامة.

6. الإطار النظري:

مفهوم الاحتفاظ بالكادر التمريضي:

يشير مفهوم الاحتفاظ الوظيفي إلى حركة العاملين داخل المنظمة، ويكون هذا التوجه نحو المنظمة نتيجة لأسباب مختلفة، منها بقاء واستقراره في العمل بإرادته نتيجة لشعوره بالرضا الوظيفي في المنظمة التي يعمل بها (مولوح، 2018م). يعتبر الاحتفاظ الوظيفي أحد العناصر الأساسية التي يستند عليها العمل، لأنه من العناصر التي تسهم في أداء العمل بشكل جيد، ولذلك يكتسي الاستقرار المهني أهمية كبيرة في حياة الفرد العامل لأنه يمثل المتطلب الرئيسي لإبداع كمال لمهامه على الوجه الحسن. وإنّ مزايا الاحتفاظ بالموظف في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من الموظفين بحكم إتقانه لعمله والتحكم في ألياته، وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد، كما أن الاحتفاظ بالموظفين يزيد من تماسك أعضاء الجماعة، وتمتد أهمية الاستقرار المهني من العامل إلى المنظمة، إذ أن الاستقرار يحفظ للمنظمة استمرارها وتحقيق أهدافها ويساعد على الاحتفاظ باليد العاملة، ويعفيها من تكاليف الإحلال والبحث عن كفاءات بديلة (بن منصور، 2013،) فالأهمية التي يكتسبها الاحتفاظ بالموظفين تكمن أساساً في الحفاظ على المورد البشري، وعلى المنظمة، إذ أن استقرار وارتياح الفرد في عمله يعني تحقيق المنظمة لأهدافها التي إليها.

عوامل الاحتفاظ بالموظفين:

تعدد الأسباب التي تؤدي للتسرب الوظيفي منها ما يتعلق بالمنظمة ومنا ما يتعلق بالعاملين، وفي هذه الدراسة سوف نتناول أهمها خاصة المتعلقة بموضوع الدراسة وهي كما يلي:

1- الأمان الوظيفي: هو عدم شعور الموظف بالأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيتته على وظيفة في جهاز ما مع التوقع بإنهاء خدماته بصورة غير واضحة ومعروفة لديه، وتشمل الحقوق المادية من رواتب وعلاوات، ومكافآت وترقيات وبدلات وتعويضات وإجازات وتقاعد والحقوق المعنوية من إشراف وتوجيه والحقوق العلمية التدريب والابتعاث والإعارة ويمكن تحقيق هذه الحاجة من خلال: العلاقات السائدة بين الرئيس والمرؤوس ومدى تقدير الرئيس لمجهودات المرؤوس وتشجيعه على الأداء الجيد مما يخلق فيه روح الشعور بالأمن لما يقوم به من عمل يستحق التقدير.

❖ توفير الحماية اللازمة للعامل من أي مخاطر في العمل، وكذلك الضمانات اللازمة عند تركه له.

❖ إتاحة الفرصة للعامل ضد ما يواجهه من معاملة سيئة من قبل الرئيس.

❖ تحديد ما هو مطلوب من العامل لإنجازه ومسؤولياته وسلطاته حتى يوجه جهوده نحو العمل المطلوب مما يخلق نوعاً من

الطمأنينة في نفسه (الأحمدي، 2017م).

2- التأهيل والتدريب على العمل: يعرف التأهيل والتدريب على العمل على أنه ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى مساعدة الفرد في مواجهة المتغيرات في مجال العمل، وذلك طبقاً لخطط وإجراءات تنظيمية، تقوم بدور الوسيط بين هذه الطاقات كمدخلات، وبين المخرجات المستهدفة كنتائج متوخاة. ويأخذ التدريب والتأهيل على العمل تعزيز التعلم الذاتي على مستوى كل من الفرد والجماعة، ولا يعني وصفه وهو يكون بشكل مستمر، وأنه ليس له حد يقف عنده، فهو قد يتوقف، ولكنه لا يلبس حتى يبدأ مجدداً نظراً لحاجة تطراً،

سواء أكانت ممثلة في ظروف البيئة والمجتمع أم مستجدات الحضارة، لاسيما التقنيات التي يتوصل إليها العقل البشري من حين لآخر، مما يستدعي استمرار التدريب والتعايش معها، كي لا تستبد بالمجتمع الحاجة ولكي يتمكن من مواكبة العصر (حجاج، 2016م).
بيئة العمل المادية: تؤثر بيئة العمل المادية على العاملين وتزيد من حدة الضغوط التي يتعرضون لها، وتتمثل هذه المصادر في الضوضاء وضعف الإضاءة أو زيادتها، وكذلك ارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن الحد المطلوب كما تشمل البيئة المادية نظام المكاتب وتوزيعها (الدغيثر، 2016م).

إضافة إلى عدم تقييم وتقدير أداء الموظفين، حيث أن الموظف الذي لا يحصل على تقدير واهتمام لما يقوم به من عمل يؤدي إلى ضعف ثقته بنفسه وحثه على التسرب الوظيفي والبحث عن مكان يقدر جهوده.
وترتبط ضغوط العمل بالتسرب الوظيفي والتأثير على الفرد إما إيجاباً أو سلباً، وغالباً ما يكون التأثير السلبي ناتج عن عدم الرضا الوظيفي وبالتالي يؤدي إلى التسرب الوظيفي والبحث عن بيئة ملائمة، وتتمثل الآثار السلبية لضغوط العمل في الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الفرد، ما ينعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، حيث أن مثل تلك الضغوط يدفع ثمنها الفرد بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل (محمد، 2016).

محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية:

يتم في هذه الفقرة من الفصل استعراض لمحددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية وذلك على النحو التالي:

البدلات والمكافآت وعلاقتها بالاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنظمات الصحية.

توصلت الدراسة تهدف إلى محاولة التعرف على أسباب هروب أعضاء مهنة التمريض من العمل بالمستشفيات الحكومية (مستشفيات وزارة الصحة)، والتعرض إلى مظاهر التسرب من المستشفيات الحكومية وأهمها (الهجرة للخارج- العمل بمستشفيات القطاع الخاص- التسرب إلى الوحدات الصحية-التحويل المهني)، ويرجع ذلك لقلة العائد المادي من بدلات ومكافآت (حمدي، 2015م).
وأوضحت دراسة "Ramasodi" التي هدفت إلى تحديد العوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي للعاملين في المجال التمريضي في مستشفى راند الجنوبية، وأهم نتائج الدراسة كانت: انخفاض مستوى الحافز المادي، بينما كانت هذه العلاقة متوسطة التأثير لفئة الإداريين، ووجود تأثير للرضا الوظيفي، والقرارات المهنية والعلاقة مع الآخرين. أما أهم توصيات الدراسة فكانت: يجب على إدارة المستشفى أن تعمل على تحسين العائد المادي للكادر التمريضي نظراً لتأثيره المباشر على جودة الرعاية الطبية المقدمة للمرضى. (Ramasodi, 2015).
وأجريت دراسة كان الهدف منها معرفة أثر الرواتب والأجر على الاحتفاظ بالكادر من الممرضات في المستشفيات العامة السعودية، توصلت الدراسة لعدد من النتائج منها ضرورة الاهتمام بالعنصر التمريضي النسائي وإعطائه جل الاهتمام وذلك بتوفير كافة الوسائل التي تساعد الممرضة على استمرارهم بالعمل وذلك بالتركيز على الحوافز المادية ومنها الأجر والراتب التي تقدمها إلى العاملات في هيئة التمريض لأن ذلك يؤدي لعدم تسربهن والاحتفاظ بهن في الوظيفة (الحامد، 2016).

وفي دراسة أخرى كان الهدف منها معرفة نواحي القوة والضعف في كفاية وفعالية الراتب والأجر في محيط العمل لدى الكادر التمريضي - وأثرها على الإنجاز للعاملين واستقرارهم الوظيفي وعدم تسربهم من العمل، وأوضحت نتائج الدراسة أن الحوافز المالية مثل: المرتب والمكافآت التشجيعية وخارج الدوام والترقية، كانت في مقدمة الحوافز التي تحتاج إلى معالجة نواحي القصور بها. يليها حوافز بيئة العمل والمكانية يلي ذلك الحوافز المستمدة من الوظيفة خاصة طبيعة العمل، وأخيراً الحوافز النابعة من علاقات العمل (الزامل وخطاب، 2015م).

للوصول إلى نظام سليم للحوافز المادية في المنشآت الصحية فقد توصلت الدراسة العدة نتائج أهمها: أن الموظفين يهتمون بمناسبة الأجر والراتب كأحد الحوافز لإستمرارهم بالعمل، وأن عدم رضا الموظف عن حافز معين يجعل الموظف بالضرورة غير راض كلية وقد

يدفعه لترك العمل. وأوصت الدراسة بتصحيح جدول الأجر وذلك بالربط الدقيق بين الإنتاجية والحوافز، كما أوصت بإقامة جهة مركزية عليا تشريعية تخطيطية متخصصة تتولي مهمة إقامة نظام عام للحوافز الاقتصادية (المالية) يمكن تطبيقه في المنشآت الاقتصادية المختلفة (الشمخي، 2017).

7. منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره (عبيدات وآخرون، 2015).

تكون مجتمع الدراسة من الكادر التمريضي وعددهم (1445) مفردة، وتم أخذ عينة باستخدام الجداول الإحصائية عند مستوى ثقة 95% ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة (306) ممرضاً.

وتم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام الحاسب من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي توفرها الحزم الإحصائية SPSS وهي:

- النسب المئوية والمتوسطات الحسابية.
- معامل ألفا كرونباخ.
- اختبار T Test.
- مربع كاي.

مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع الدراسة الكادر التمريضي بجميع فئاتهم في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز بجدة، والذين يبلغ عددهم (1445) ممرضاً، وتم أخذ عينة باستخدام الجداول الإحصائية عند مستوى ثقة 95% ودرجة خطأ 5%، ليكون الحد الأدنى لحجم العينة (306) مفردة، والجدول التالي يوضح التوزيع الطبقي لمجتمع وعينة الدراسة.:

جدول رقم (1) مجتمع وعينة البحث

العينة	%	المجتمع	فئات الكادر التمريضي
50	16.33	236	تمريض العيادات الخارجية
145	47.54	687	تمريض النوم
29	9.62	139	تمريض العناية المركزة
71	23.33	337	تمريض الطوارئ
10	3.18	46	أخرى
306	100	1445	إجمالي

معامل ثبات الفا كرون باخ

يتم حساب معامل ثبات ألفا كرون باخ باستخدام برنامج SPSS وكانت النتائج كما يلي:
 لقد توزع الاستبيان على عينة مختارة من عينة الدراسة إلكترونياً مرتين وكانت نفس النتيجة.
 أما الاستبيان فقد تم إعداده بناء على الدراسات السابقة مع الاستفادة من مشكلة الدراسة ومتغيراتها.
جدول (2) معاملات ثبات الفا كرون باخ.

المحاور	عدد العبارات	الفا كرون باخ
البدلات والمكافآت.	5	0.633

الجدول أعلاه يبين معاملات الفا كرون باخ بلغت (0.633) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن هناك ثبات في إجابات أفراد العينة في الإجابة على هذه الأداة مما يعني أنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة من حيث جمع البيانات وكذلك إمكانية تعميم النتائج التي سوف تخرج بها هذه البحث.
تحليل البيانات واستخلاص النتائج

جدول (3) التحليل الإحصائي لإجابات العينة على محور البدلات والمكافآت كأحد عناصر الاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز.

العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
المستشفى توفر بدل السكن المناسب	3.13	0.88	127.34	.000
يتوفر بدل انتقال "مواصلات"	4.35	0.82	250.77	.000
يتم في منح بدل في حالة العمل خارج أماكن خارج النطاق السكني	4.25	1.00	133.45	.000
الحوافز والمكافآت المادية عند التميز في العمل مناسبة	4.30	0.86	171.95	.000
الحصول على مزايا عند المشاركة في دورات تدريبية	4.36	0.86	58.43	.000
المحور ككل	4.27	0.88		

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار مربع كآيل اجابات أفراد العينة على عبارات محور البدلات والمكافآت وعلاقتها بالاحتفاظ بالكادر التمريضي فنجد أن المتوسط العام بلغ (4.27 من 5) يقع بداخل الفئة الخامسة لمعيار ليكرت الخماسي (4.2 إلى 5) ما يعني أن درجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور البدلات والمكافآت وعلاقتها بالاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز كانت كبيرة جداً.

وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارة ذات المتوسط الأصغر فنجد العبارة (الحصول على مزايا عند المشاركة في دورات تدريبية) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.36) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ومن ثم العبارة (يتوفر بدل انتقال "مواصلات) بمتوسط بلغ (4.35) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ومن ثم العبارة (الحوافز والمكافآت المادية عند التميز في العمل مناسبة) بمتوسط بلغ (4.30) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تليها العبارة (يتم في منح بدل

في حالة العمل خارج أماكن خارج النطاق السكني) بمتوسط بلغ (4.25) ودرجة موافقة كبيرة جداً، وأخيراً العبارة (المستشفى توفر بدل السكن المناسب) بمتوسط بلغ (3.13) ودرجة موافقة كبيرة.

ونلاحظ من قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار مربع كاي المقابل لكل عبارة على حدة أن جميع مستويات الدلالة الإحصائي لها بلغت (0.000) أقل من (0.05) ما يعني أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة على كل عبارات هذا المحور وهذه الفروق لصالح موافق بشدة.

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

جدول رقم (4) تحليل الانحدار الخطي المتعدد لإجابات العينة

النموذج	المعامل	قيمة (T)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة (f)	مستوى الدلالة
الحد الثابت	5.807	6.472	.000	0.728	0.530	128.41	.000
البدلات والمكافآت في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز	.250	4.392	.000				

المتغير التابع: تطبيقات الصحة الإلكترونية وعلاقتها بأداء المنظمات الصحية.

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع فنجد أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع علاقة خطية وذات دلالة إحصائية وذلك من خلال قيمة اختبار (F=128.41) قيمة كبيرة بمستوى دلالة إحصائي (0.000) أقل من (0.05)، وكذلك نجد أن معامل الارتباط بلغ (0.728) بمعامل تحديد بلغ (0.530) ما يعني أن نسبة تأثير المتغيرات المستقلة في إحداث أثر أو تباين بلغت (53%)، ويتم توضيح ذلك كما يلي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت والاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز. من خلال نتائج جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد في نجد أن قيمة مستوى الدلالة الإحصائي لاختبار (t) المقابلة للمتغير (البدلات والمكافآت وعلاقتها بالاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز) بلغت (0.000) أقل من (0.05) ما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت والاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز عند مستوى دلالة إحصائي (0.05).

8. مناقشة النتائج

البدلات والمكافآت كأحد محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز:

أشارت نتائج الدراسة الحالية أن للبدلات والمكافآت علاقة بالاحتفاظ بالكادر التمريضي ومثل النتيجة تتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Ramasodi,2015) التي أفادت نتائجها أن انخفاض مستوى الحافز المادي، له تأثير في تدني الرضا الوظيفي مما يدفع للتسرب الوظيفي.

كما أكدت دراسة (الحامد، 2016) نفس نتائج الدراسة الحالية، حيث أشارت بضرورة الاهتمام بالعنصر التمريضي النسائي وإعطائه جل الاهتمام وذلك بتوفير كافة الوسائل التي تساعد الممرضة على لاستمرارهم بالعمل وذلك بالتركيز على الحوافز المادية ومنها الأجر والراتب التي تقدمها إلى العاملات في هيئة التمريض لأن ذلك يؤدي لعدم تسريهن والاحتفاظ بهن في الوظيفة. وفي دراسة (الزامل وخطاب، 2015م) نجد أن نتائجها تتفق مع نتائج الدراسة الحالية أن الحوافز المالية مثل: المكافآت التشجيعية خارج الدوام والترقية، كانت في مقدمة الحوافز التي تؤثر على بقاء الكادر التمريضي في العمل، يليها حوافز بيئة العمل يلي ذلك الحوافز المستمدة من الوظيفة خاصة طبيعة العمل، وأخيراً الحوافز النابعة من علاقات العمل.

9. التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة فإنه من الممكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

1. أن يجد عامل البدلات والمكافآت من قبل المنظمات الصحية اهتماماً حيث يعتبر من العناصر ذات الأهمية للاحتفاظ بالكادر التمريضي، ويلزم لذلك الحصول على مزايا عند المشاركة في دورات تدريبية، وأن يتوفر بدل انتقال "مواصلات ومنح الحوافز والمكافآت المادية عند التميز في العمل مناسبة وأن يتم منح بدل في حالة العمل خارج أماكن خارج النطاق السكني.
2. جعل بيئة العمل في المنظمات الصحية بيئة صالحة للعمل للاحتفاظ بالكادر التمريضي، وذلك من حيث جودة الإضاءة في مكان العمل، ومناسبة مساحات الغرف مع عدد الموظفين وألا يتوقف العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة.
3. أن تتصف سياسة الترقيات وتقييم الأداء الوظيفي بالموضوعية والنواحي العلمية لما لها من علاقة قوية بالاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنظمات الصحية خاصة، وأن تستمد عناصرها من الكفاءة والخبرة وأن يتصف القائمون بعملية تقييم الأداء الوظيفي بالكفاءة والخبرة وأن تتم فرص الترقى الوظيفي في المهنة في الوقت المحدد.

المراجع:

- أبو الروس سامي غلي سليمان وآخرون. (2014م). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة الكادر التمريضي في الاستمرار بالعمل: رسالة ماجستير، جامعة عزة الإسلامية.
- لأحمدي، حنان، (2017)، محددات التسرب الوظيفي للعاملين في مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية - دراسة تطبيقية، مجلة لعلوم الاجتماعية، المجلد (34) العدد (4).
- التويجري، بهية إبراهيم، المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، 1432هـ.
- حجاج، خليل، (2016م). تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والاستقرار الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة. حمدي (2015م) أزمة تسرب الكادر التمريضي في مصر، جامعة عين شمس.
- الدغيثر، عبد الله حسن، (2016م). لماذا يعزف السعوديون في القطاع الصحي عن العمل بالمناطق الريفية النائية، كلية العلوم الطبية التطبيقية، الرياض، 201.
- الشهري، (2014 م). مدي الرضا الوظيفي لدى الممرضين السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة. عالية العنزي، (2015م). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، لجهاز التمريض في مستشفيات الرياض.
- العنقري، علي أحمد، (2017م). الأجر والحوافز وأثرها على رفع فاعلية الأداء، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المجلد 13، العدد 25

الزامل، عبد الله، خطاب، محمد عبد المنعم، (2016م). دراسة فعالية نظم الحوافز في القطاع الصحي، دراسة ميدانية، الرياض، معهد الإدارة العامة.

الملحم، وليد عبد المحسن، (2017م). ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي في القطاع الصحي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

مولوج، كمال، (2014م). العوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي للكادر التمريضي في المستشفيات العمومية النائية بالجزائر، دراسة استطلاعية على عينة من الكادر التمريضي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المدية.

Alreshidi NM, Alaseeri RM, Garcia M (2019) Factors Influencing Absenteeism among Nursing Staff in the Primary Health Care Centers in Hail: A Preliminary Study for Enhancing Staff Commitment. Health Sci J Vol.13. No.4:658. DOI: 10.36648/1791-809X.1000658

Azimi, L., Tabibi, S., Maleki, M., Nasiripour, A. & Mahmoodi, M. (2012). Influence of training on patient safety culture: a nurse attitude improvement perspective. International Journal of Hospital Research 1(1): 51-56.

Emmanuel and others (2015), A qualitative study of factors influencing retention of doctors and nurses at rural healthcare facilities in Bangladesh *BMC Health Services Research* volume 15

Hayam Ahmed Al-Sharif, Enas Ali Kassem, and Wafaa Mohamed A. Shokry, "Relationship between Nurses' turn on and Their Organizational Commitment at Menoufyia University Hospitals." American Journal of Nursing Research, vol. 5, no. 2 (2017): 63-69. doi: 10.12691/ajnr-5-2-4.

Kanwal N., Riaz Gh., Riaz M., Safdar Sh. Identify the causes of absenteeism in nurses Mayo Hospital Lahore Pakistan, Lahore School of Nursing, the University of Lahore, Pakistan Int. J. Soc. Sc. Manage. (2017) Vol. 4, Issue-2: 110-114.

rivellas P, Reklitis P, Platis C. The effect of job-related stress on employees' satisfaction: a survey in health care. *Procedia Soc Behav Sci*. 2013; 73:718-26.

Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A Cross-Sectional study. *Nursing and Midwifery Studies*, 7(3): 133-140 - Morlene February 2007 in Wiley Interscience

Piam, Jutarat, Tong (2013). The relationship between job stress and job satisfaction among nurses in Bangkok Thailand. dissertation abstracts, United State International University

yamweya NN, Yekka P, Mubutu RD, Kasozi KI, Muhindo J. Staff turn on in public health facilities of Uganda: a study in Bushenyi District on contributing factors. *Open J Nurs*. 2017; 7(10):1115-30.

Young Carol, R. (2013). The relationship of physical activity to job stress and burnout in neonatal nurses in Texas. dissertation, Capella University.

“Allowances and Rewards and its Effect on Retaining Nursing Staff in Health Facilities of Hospitals in Jeddah”

Researcher:

Mohammed Hamad Al Salem

Abstract:

The purpose of the research is to study the determinants of retaining the nursing staff in health facilities, and several changes fall under that goal allowances and rewards. To achieve this purpose, the study used the descriptive analytical method and sought to perform the questionnaire that was distributed to a sample of the nursing staff with a size of (306) nurses. The degree of approval of the sample members on the expressions of the allowances and rewards axis and their relationship to retaining the nursing staff was very large, with an average (4.27 out of 5). As for the results of the axis of retaining nursing staff it was an average of (4.19 out of 5), which means that the degree of approval of the sample members on the statements of the axis of retention of nursing staff in the hospital was great. Among the results, the study recommended a number of recommendations, the most important of which are: To make the work environment in healthy organizations a workable environment for the retention of nursing staff. The promotion policy and job performance evaluation should be objective and scientific due to its strong relationship with the retention of nursing staff in health organizations in particular, and that its elements derive from competence and experience, and that those in charge of the performance appraisal process are characterized the job should be qualified and experienced, and that career advancement opportunities in the profession should be completed on time.