

The impact of professional seniority on the job satisfaction of nurses in the Saudi health sector

Mohammed Ahmed Al-Buraiki

Saud Ali Al-Qahtani

Nayef Abdullah Al-Mutairi

Abdullah Nawar Al-Ruwais

Muhammad Ali Shaghather

Turki Sayah Al-Anzi

Abdullah Saleh Al-Shiha

Irada Complex for Mental Health || Riyadh || KSA

Mona Obaid Al-Anzi

Health Affairs || KSA

Abstract: The study aimed to identify the level of job satisfaction of nurses in the Saudi health sector, and the relationship between the effect of professional seniority on job satisfaction of nurses in the Saudi health sector. The government health sector in Saudi Arabia in the 2022 academic year. The total sample of the study was (346) individuals from the study population, and the study used the questionnaire to identify the objectives of the study. In light of the foregoing, the study reached a number of results, the most important of which is the presence of statistically significant differences at the level of 0.05, the average answers of the study community members about the degree of job satisfaction level of nurses in the Saudi health sector due to the variable of humiliating seniority, as it was found that the differences were in favor of their professional seniority from 11-15 years old. In light of the results, the study recommends conducting training courses and educational lectures for nurses in health institutions in the government sector by specialists in how to confront the professional psychological problems they face. and conducting more studies on the degree of job satisfaction on other work environments, "the private sector," a comparative study. As well as conducting more studies on the obstacles that contribute to raising the level of job satisfaction in the health environment and the ways, proposals and mechanisms that would enhance the level of job satisfaction among nurses in the Saudi health sector.

Keywords: Professional Seniority - Job Satisfaction - Nurses - Health Sector.

أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي

محمد احمد البريكي

سعود علي القحطاني

نايف عبد الله المطيري

عبد الله نوار الرويس

محمد علي الشغائر

تركي صياح العنزي

عبد الله صالح الشبيحه

مجمع إرادة للصحة النفسية || الرياض || المملكة العربية السعودية

منى عبيد العنزي

الشؤون الصحية || المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي، والعلاقة بين أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي للتعرف على أهداف الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية في العام الدراسي 2022م. وقد بلغ إجمالي عينة الدراسة (346) فرد من مجتمع الدراسة، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة للتعرف على أهداف الدراسة. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية، حيث تبين أن الفروق كانت لصالح من أقدميتهم المهنية من 11-15 سنة. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بإجراء دورات تدريبية ومحاضرات تعليمية للممرضين بمؤسسات الصحة في القطاع الحكومي من طرف متخصصين في كيفية مواجهة المشاكل النفسية المهنية التي تواجههم. وإجراء المزيد من الدراسات حول درجة مستوى الرضا الوظيفي على بيئات عملية أخرى "القطاع الخاص" دراسة مقارنة. كذلك إجراء المزيد من الدراسات عن المعوقات التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي في البيئة الصحية والسبل والمقترحات والآليات التي من شأنها أن تعزز مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي.

الكلمات المفتاحية: الأقدمية المهنية - الرضا الوظيفي - الممرضين - القطاع الصحي.

مقدمة الدراسة:

تحرص المملكة العربية السعودية على تحقيق أهداف المؤسسات القطاع الصحي، وذلك لرفع كفاءة أدائها وتحسين جودة الحياة الصحية لجميع أفراد المجتمع، لما لذلك من أهمية كبيرة في دعم مسيرة المملكة التنموية، وجميع أهداف واستراتيجيات رؤية المملكة 2030.

ولن يتحقق ذلك إلا من خلال الحرص على رضا العاملين في القطاع الصحي بوجه عام، والممرضين بوجه خاص، حيث تعد مهنة التمريض من المهن التي تتعرض للضغوط المخاطر المهنية، التي تؤدي التأثير على رضا الممرضين عن مهنتهم، وذلك أيضاً نظراً لما يتعرض له الممرضين من ضغط نفسي ووظيفي أثناء قيامهم بالمهام المهنية للتمريض، لذا فمن الضروري توفير السلامة المهنية لهم، وذلك من خلال توفير كافة السبل والوسائل التي تسهم في زيادة الرضا الوظيفي لهم (الرجوب والخطيب 2018).

كما تعد مهنة التمريض ضمن مهن المساعدة الاجتماعية التي تفرض على مزاوليها ضغطاً نفسياً مستمراً يصل إلى حد التوتر والقلق النفسي الذي يظهر في شكل فقدان الممرض للاهتمام بعمله ومرضاه، إذ ينتابه شعور بالتشاؤم وتبلد المشاعر واللامبالاة والإهمال وقلة الدافعية، وفقدان القدرة على الابتكار والإبداع في مجال التمريض، إضافة إلى كثرة الغيابات المتكررة والغير المبررة، ناهيك عن التعب الجسدي، والإحساس بالعجز والخيبة والأفكار السلبية عن الذات والمواقف السلبية اتجاه العمل، ما يجعل رضاه عن مهنته على المحك، بمعنى أنه في حال تدمره ونفوره وعدم مبالاته بوظيفته إذا علمنا أن الأمر يتعلق فإن العواقب قد تكون وخيمة على المستوى الفردي والجماعي خاصة بتقديم الخدمات إلى المرضى (بن درف، 2020).

فعندما يكون هناك شعور إيجابي للممرض نحو مهامه الوظيفية، وعن عمله في مهنة التمريض وانتماءه للمؤسسة الصحية، يحدث حالة من التوافق النفسي بينه وبين البيئة الداخلية للعمل، مما يشعره بحالة من

القناعة والاستقرار واشباع رغباته وحاجاته، مما يحدث حالة من الرضا الوظيفي للممرض، مما يحدث حالة من التكامل الوظيفي بين الممرض ومهام عمله بالتالي تم أداء المهام الوظيفية لمهنة التمريض بأعلى كفاءة وجودة ممكنة، لذا من الضرورة حرض القطاعات الصحية على مستوى عالي من الرضا الوظيفي للممرضين، وذلك لضمان حيوية وكفاءة أداء المهام الوظيفية لمهنة التمريض في القطاعات الصحية. ومن هنا جاءت أهمية دراسة أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي، كمتغير من المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي في القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة:

نظراً للأهمية المتزايدة للرضا الوظيفي انطلاقاً من كونه غاية ووسيلة في نفس الوقت ظهرت الضرورة لقياسه وتطوير التقنيات المستخدمة في ذلك، من خلال جعلها أكثر ثباتاً وصدقاً لكي تعبر بشكل أفضل عن المشاعر الحقيقية للرضا، كما أن معرفة النتائج المترتبة عن كونه متغيراً مستقلاً تزيد من أهمية عملية القياس وتبرر تكاليفها، كما أنها تحث المنظمة على اتخاذ الإجراءات الضرورية لتجنب المخرجات الغير مرغوب فيها وتعزيز الأمور المرغوب فيها من خلال تحسين الرضا الوظيفي (بوخمخم وعمارة، 2011).

ويواجه العاملون في القطاع الصحية عموماً، والممرضين على وجه الخصوص العديد من الصعوبات والتحديات وتأتي في مقدمتها الرضا الوظيفي، حيث أنه هذا الرضا لا ينعكس فقط على مهنة التمريض في القطاعات الصحية، بل يمتد إلى الممرضين أنفسهم، حيث أن عندما ينتاب الممرضين حالة من الشعور بعدم الرضا الوظيفي، تؤثر بالتالي على أمن واستقرار الممرضين، واهتزاز ثقتهم بأنفسهم وبالعلاقاتهم مع الآخرين المحيطين بهم في بيئة العمل، مما يتبعه ظاهرة التسرب الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي لعدم رضاهم الوظيفي (العريج، 2017).

وتعد مهنة التمريض من المهن الضاغطة التي تتوفر فيها مصادر عديدة للضغط، فتجعل بذلك بعض الممرضين والمرضات غير راضين وغير مطمئنين عن مهنتهم، مما تترتب عليه آثار سلبية تنعكس على كفاءة ذاتهم وتوافقهم النفسي والمهني (بن درف، 2020).

وهناك العديد من المتغيرات التي قد تؤثر على مدى الرضا الوظيفي للممرضين، عن مهنة التمريض وكل ما فيها من ضغوط مهنية تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للممرضين، ومن هذه المتغيرات؛ مدى تقدير ومعاملة الممرضين من قبل القائمين على القطاع الصحي من إداريين ومسؤولين، وتوافر الحوافز المادية والمعنوية والبدلات للممرضين، وكذلك التشاركية في اتخاذ القرارات، وكذلك عدد سنوات الخبرة والأقدمية المهنية.

وتؤكد دراسة بن درف ومكي (2020) أن للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى متدني من الرضا الوظيفي. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية تبعاً للأقدمية المهنية.

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة الدراسة في قياس أثر متغير الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين، لذا تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي؟

تساؤلات الدراسة:

يتفرع من التساؤل الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية كما يلي:

1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي السعودي، تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية.

فرضيات الدراسة:

- للممرضين العاملين في القطاع الصحي الحكومي بالمملكة العربية السعودية مستوى منخفض من الرضا الوظيفي، تبعاً لاختلافهم للأقدمية المهنية لديهم.
- توجد علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي والأقدمية المهنية لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأهداف التالي:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي.
- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي السعودي و متغير الأقدمية المهنية.

أهمية الدراسة:

تتفرع أهمية الدراسة إلى:

- الأهمية النظرية: وتتمثل في تقديم إطار نظري حول موضوع الدراسة والتعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والأقدمية المهنية لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية. وإثراء المكتبة السعودية بموضوع جديد عن الإدارة الصحية حول موضوع الدراسة.
- الأهمية العملية: وتتمثل في الوقوف على مدى تأثير متغير الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي، وتقديم عدد من التوصيات للمسؤولين في القطاع الصحي، تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي وبالتالي الإسهام في رفع كفاءة وجودة الأداء في القطاع الصحي السعودي.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في عام 1444.
- الحدود البشرية: تم تطبيق الدراسة على عينة من الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية مدينة الرياض.
- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة "أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي".

مصطلحات الدراسة:

- الأقدمية المهنية: هي عدد سنوات الخدمة التي يقضيها الممرضين في ممارسة مهنة التمريض وتتمثل في سنوات الخبرة (الباحثين).

- الرضا الوظيفي: هي حالة شعور الممرضين بالارتياح والإقبال نحو أداء مهام مهنية التمريض بشكل فعال وأداء عالي، مما يحث حالة متكاملة بين الممرضين وبيئة العمل مما يتولد حالة عامة من الرضا عن وظيفة التمريض (الباحثين).

هيكلية الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى خمسة مباحث، يتناول المبحث الأول الإطار العام للدراسة، بينما يتطرق المبحث الثاني إلى الإطار النظري والدراسات السابقة، ويتطرق المبحث الثالث إلى منهجية الدراسة، ويتطرق المبحث الرابع إلى تحليل بيانات ونتائج الدراسة، بينما يتطرق المبحث الخامس إلى مخلص النتائج والتوصيات.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

يعتبر الممرضين جزءاً حيوياً من أي قوة عاملة في مجال الرعاية الصحية. حيث إنهم يمثلون واحدة من أكبر القوى العاملة في مجال الرعاية الصحية. تقدم الممرضات الرعاية للمرضى والأفراد والأسر والمجتمعات. ومع ذلك، يواجه مديرو الموارد البشرية في قطاع الصحة العديد من القضايا الحاسمة، أحدها نقص الممرضين. حيث أصبح هذا النقص من أهم القضايا في قطاع الصحة. ويعتبر نقص الموظفين أيضاً بمثابة عائق رئيسي للإنتاجية في مكان عمل الرعاية الصحية. وقد ارتبط هذا النقص بدوران الممرضين الوظيفي نتيجة عدم الرضا الوظيفي الناشئ في مهنة التمريض نتيجة للضغوط المهنية والاجتماعية التي يتعرض لها الممرضين، حيث تم اعتبار الرضا الوظيفي هو الأكثر شهرة ويستحق الاهتمام. وتعتمد صناعة الرعاية الصحية على رضا الوظيفي لضمان حصول المرضى على الجودة والسلامة والرعاية في الوقت المناسب مما يعزز استمرارية الرعاية، ويمكن ضمان المسؤولين في قطاع الرعاية الصحية من انخفاض معدل دوران الممرضين، وانخفاض تكلفة التوظيف، واستمرارية الثقافة التنظيمية، وتعزيز استمرارية الرعاية، والتطوير التدريجي للموظفين، بتوفير الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي (Baazeem & Yates, 2018).

ثانياً: الدراسات السابقة

دراسة (بن درف ومكي، 2020): بعنوان " الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من 225 من الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية لولاية مستغانم (128 ذكور و97 إناث) أخذوا بطريقة عشوائية بسيطة، وقد تم استخدام استبيان الرضا الوظيفي للممرضين لجمع البيانات، وفي ضوء ذلك توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن للممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية مستوى متدني من الرضا الوظيفي. كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية. إجراء دورات تدريبية ومحاضرات تعليمية للممرضين بمؤسسات الصحة العمومية من طرف مختصين في كيفية مواجهة المشاكل النفسية المهنية التي تعترضهم، التكفل النفسي بالممرضين الذين يعانون من المشاكل النفسية، والقيام بدراسة الرضا الوظيفي لدى الممرضين تبعاً لمتغير مكان العمل والترتبة المهنية، وكذا القيام بدراسة

مقارنة في الرضا الوظيفي بين لمرضى العاملين في مؤسسات الصحة العمومية والعاملين في مؤسسات الصحة للقطاع الخاص

دراسة (عيسى وعبد العزيز، 2017)؛ بعنوان: "قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي للتعرف على أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (54) أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي بولاية تيارت، تم اختيارها بطريقة عشوائية، وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي يحتوي على ستة أبعاد كأداة لجمع البيانات. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية، كما تبين أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغيرين المؤهل العلمي، الخبرة المهنية. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل لأساتذة التربية البدنية والرياضية، ضرورة إعادة النظر في أجور الأساتذة وضرورة وملاءمتها مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وذلك لزيادة الرضا الوظيفي لديهم.

دراسة (Alshmemri, 2016)؛ بعنوان " الرضا الوظيفي للممرضات السعوديين العاملين في المستشفيات العامة بمنطقة مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي للممرضات السعوديات العاملات في ثلاثة مستشفيات عامة رئيسية في منطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 272 ممرضة وطنية سعودية، وقد استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن الممرضين السعوديين العاملين في المستشفيات العامة غير راضين عن وظائفهم. أشارت النتائج في هذه الدراسة إلى أن الممرضات السعوديات غير راضيات عن وظائفهن أكثر من الممرضات الذكور. كان الممرضون الذين يعتمدون على البالغين والذين عملوا في المستشفيات العامة لمدة 5-10 سنوات غير راضين عن وظائفهم. علاوة على ذلك، فإن الممرضات الذين لديهم خبرة من 4-10 سنوات في التمريض كانوا غير راضين أيضًا. وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بصورة يجب تشجيع الممرضات الذين يؤدون أداءً جيدًا من خلال تزويدهم بالاعتراف الرسمي في العمل، والترقية الوظيفية وفرص العمل العالي، والحوافز التعليمية، والبرامج التعليمية المستمرة، والحوافز المالية. ضرورة تبني خطة استراتيجية جديدة لزيادة عدد الممرضات والممرضات السعوديين المؤهلين تأهيلا عاليا. تحسين الصورة العامة عن التمريض كمهنة في المملكة العربية السعودية سيزيد من عدد الممرضات والممرضات السعوديين.

دراسة (البلهد، 2014)؛ بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفات الإداريات في جامعة الأميرة نوره بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. ولقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (146) إدارية، وقد استخدمت الدراسة مقياس مستوى الرضا الوظيفي كأداة لجمع البيانات حول موضوع الدراسة. وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها أن الرضا الوظيفي لدى الموظفات عن العمل كان بشكل عام بدرجة متوسطة، وجاءت في المراتب الأعلى العبارات التي تدور حول محور العلاقات الإنسانية والعلاقات الشخصية داخل الجامعة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والمتغيرات (الفئة العمرية، ونوع الوظيفة، والمرتبة الوظيفية، والمؤهل التعليمي أو

سنوات الخبرة). وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة توفير فرص المشاركة في الدورات التدريبية التي تحسب في الترقية مثل دورات معهد الإدارة، ويمكن للجامعة عقد اتفاقية تفاهم مع معهد الإدارة لإقامة دورات لموظفات الجامعة داخل الحرم الجامعي، بناء نظام حوافز فعال للموظفات الإداريات مبني على احتياجاتهن. شرح طرق واليات الترقية على الوظائف، والشفافية في ذلك مع الموظفات. بناء نظام حوافز فعال للموظفات الإداريات مبني على احتياجاتهن.

دراسة (العتيبي، 2012) بعنوان "دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى رضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد، والتعرف على العوامل المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وقياس درجة الاختلاف بين أعضاء هيئة التدريس الراضيين وغير الراضيين من حيث (الدرجة العلمية، الخبرة، السن، والجنسية)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على أهداف الدراسة، وتكونت عينة الدراسة (377) أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها لا يوجد فرق معنوي بين أعضاء هيئة التدريس (سعوديين، متعاقدين) من حيث الرضا عن العمل من عدمه حسب الخصائص الديمغرافية المميزة لهم (الدرجة العلمية، مستوى التعليم، الخبرة العملية، السن، الجنسية). وفي ضوء النتائج توصي الدراسة بضرورة تحقيق الشعور بالأمن والرضا الوظيفي حتى يتفرغ عضو هيئة التدريس لرسالته وعدم الاندفاع لممارسة أعمال أخرى. يجب الاهتمام بفرص الترقى وأن تكون الترقية بقواعد تتسم بالمساواة والعدالة والكفاءة. يجب الاهتمام بضمانات الوظيفة وتحقيق الاستقرار للعاملين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على الأدبيات العلمية للدراسة من منهجية وإطار نظري ومنهجية بحث علمي، كما تشابهت مع جميع الدراسة السابقة في المنهج وهو المنهج الوصفي التحليلي، والأداة وهي الاستبانة، كما تشابهت مع دراسة (بن درف ومكي، 2020)؛ دراسة (Alshmemri, 2016)؛ في مجتمع البحث وهو القطاع الصحي بينما اختلف مع باقي الدراسات السابقة في مجتمع البحث، وتميزت الدراسة في أنها هدفت للتعرف على أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي للممرضين في القطاع الصحي السعودي.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

تمهيد:

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة، حيث تم تحديد المنهج المستخدم بالدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة فيجمع البيانات بالدراسة مع عرض مفصل لحساب معاملات ثبات وصدق أداة الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

استخدم الباحثين المنهج الوصفي المسحي، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد عرفه العساف (2003م، ص178) بأنه "ذلك النوع من البحوث الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة

كبيرة منهم، ذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط، دون أن يتجاوز ذلك إلى دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب".

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية في العام الدراسي 2022م.

عينة الدراسة:

"الأصل في البحوث العلمية أن تجرى على جميع أفراد مجتمع البحث؛ لأن ذلك أدعى لصدق النتائج، ولكن يلجأ الباحثين إلى اختيار عينة منهم إذا تعذر ذلك بسبب كثرة عددهم مثلاً" (العساف، 2003م، ص96)؛ لذا اختار الباحثين عينة عشوائية وقد بلغ إجمالي عينة الدراسة (346) فرد.

خصائص أفراد الدراسة:

جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الدراسة

النسبة	التكرار	
الجنس		
39.9	138	ذكر
60.1	208	أنثى
المؤهل العلمي		
12.2	42	دبلوم بعد الجامعي
74.9	259	بكالوريوس
13	45	ماجستير
الاقدمية المهنية		
16.8	58	5-1 سنوات
13.9	48	10-6 سنوات
56.3	195	15-11 سنة
13	45	25-16 سنة
عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها		
19.1	66	لا يوجد
49.1	170	3-1 دورة تدريبية
14.2	49	7-4 دورة تدريبية
17.6	61	10-8 تدريبية
%100	346	المجموع

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يبين الجدول أعلاه توزيع أفراد الدراسة حيث تبين أن (60.1%) من أفراد الدراسة كان كانوا من فئة الإناث وهم الفئة الأكبر في الدراسة، بينما تبين أن (74.9%) من عينة الدراسة كان مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما أتضح أن (56.3%) كان اقدميتهم المهنية من 11-15 سنة، وأخيراً تبين أن (49.1%) كان قد تحصلوا على 1-3 دروات تدريبية في مجال العمل.

أداة الدراسة:

بناء على طبيعة البيانات، وعلى المنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحثين أن الأداة الأكثر ملاءمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة هي (الاستبانة)، وقد تم بناء أداة الدراسة بالرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث قام الباحثين بتصميم الاستبانة الأولية وتوزيعها على عينة الدراسة لمعرفة البيانات التي تسعى هذه الأداة لتحصيلها، وتم التأكد من إجراءات الصدق والثبات لهذه الأداة، وفيما يأتي تفصيل لكيفية إعداد الأداة والإجراءات التي اتخذها الباحثين للتحقق من صدق وثبات الأداة.

صدق أداة الدراسة:

عرف العساف (2003م، ص 387) صدق الأداة بأنها: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه فقط"، ولقد قام الباحثين بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

أ- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد أن انتهى الباحثين من إعداد استبانة أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية، في صورتها الأولية قام بتوزيعها على مجموعة من المتخصصين في موضوع الدراسة، بعد الاجراءات والخطوات التي قام بها الباحثين يكون قد توصل إلى الصدق الظاهري لعبارات الاستبانة، وصدق محتواها، وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، وعلى مدى انتماء العبارات للمحاور التي صُنفت فيها بعد التعديل والحذف والإضافة التي خضعت لها الأداة، استجابةً لآراء المحكمين، وأصبحت الاستبانة جاهزة، وصالحة للتطبيق على العينة.

ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك ما جاء في الجدول التالي.

جدول رقم (2) معاملات ارتباط بيرسون لعبارات أداة الدراسة

أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي											
رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط
1	0.894**	1	0.894**	1	0.933**	1	0.933**	1	0.894**	1	0.782**
2	0.854**	2	0.924**	2	0.940**	2	0.940**	2	0.906**	2	0.685**
3	0.882**	3	0.933**	3	0.937**	3	0.946**	3	0.939**	3	0.874**
4	0.893**	4	0.865**	4	0.943**	4	0.918**	4	0.854**	4	0.685**
5	0.879**	5	0.909**	5	0.933**	5	0.903**	5	0.907**	5	0.782**
6	0.940**	6	0.748**	6	0.684**	6		6	0.870**	6	0.753**

أثر الأقدمية المهنية على الرضا الوظيفي								
	0.685**	7			0.642**	7	0.946**	7
					0.751**		0.840**	8

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول رقم (3) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة.

جدول رقم (3) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

عدد العبارات	ثبات المحور
39	0.973

الثبات العام

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يوضح الجدول رقم (3) أن أداة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث جاء الثبات العام للدراسة (0.973) وهو معامل ثبات مرتفع يمكن الوثوق به في تطبيق أداة الدراسة.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي. ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعلوية) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح في الجدول التالي:

جدول (4) توزيع مدى المتوسطات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الدرجة الموافقة	مدى المتوسطات	الفئة
غير موافق بشدة	من 1.00 إلى 1.80	الأولى
غير موافق	من 1.81 إلى 2.60	الثانية
محايد	من 2.61 إلى 3.40	الثالثة
موافق	من 3.41 إلى 4.20	الرابعة
موافق بشدة	من 4.21 إلى 5.00	الخامسة

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم للعبارة الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى إرتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن أسئلة الدراسة (متوسط متوسطات العبارات) مع العلم بأنه يفيد في ترتيب عبارات الدراسة حسب أعلى متوسط حسابي موزون.
- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation): وذلك للتعرف على مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة للمحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقاييس.
- تم استخدام معامل الارتباط بيرسون "Person Correlation": لمعرفة درجة الارتباط بين كل سؤال من أسئلة الدراسة.
- قام الباحثين باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

4- تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارة الاستبانة، وذلك بالإجابة عن تساؤلات الدراسة عن طريق حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة لأسئلة الاستبانة، وجاءت النتائج كما يلي:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي؟

للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي، تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة على أبعاد مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الممرضين في القطاع الصحي السعودي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (5) استجابات أفراد الدراسة لأبعاد مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	البُعد الأول: طبيعة العمل	3.91	0.95	1
3	البُعد الثالث: أنظمة الترفقيات والحوافز	3.72	1.1	2
5	البُعد الخامس: العلاقة مع الزملاء والمسؤولين	3.67	1.03	3
6	البُعد السادس: المكانة والتقدير	3.55	1.06	4
4	البُعد الرابع: الرواتب والعلاوات	3.66	1.11	5
2	البُعد الثاني: ظروف العمل	3.45	1.1	6
	مستوى الرضا الوظيفي	3.69	1.01	---

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن الممرضين في القطاع الصحي السعودي موافقون بدرجة موافق على مستوى الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.69)، واتضح من النتائج أن أبرز أبعاد مستوى الرضا الوظيفي بُعد طبيعة العمل بمتوسط حسابي (3.91) بدرجة موافق، في حين جاء بُعد أنظمة الترقيات والحوافز في المرتبة الثانية من بين أبعاد مستوى الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.72) بدرجة موافق، ومن ثم بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين من وجهة نظر الممرضين في القطاع الصحي السعودي بمتوسط حسابي (3.67) بدرجة موافق، في حين جاء بُعد الرواتب والعلوات في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.66) بدرجة موافق، وأخيراً جاء بُعد ظروف العمل من بين أبعاد مستوى الرضا الوظيفي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45) بدرجة موافق. وفيما يلي النتائج التفصيلية فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الممرضين في القطاع الصحي السعودي:

أولاً: طبيعة العمل:

للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي في بُعد طبيعة العمل تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات بُعد طبيعة العمل وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (6) استجابات أفراد الدراسة لعبارات البُعد الأول (طبيعة العمل) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
1	0.98	4.15	توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	6
2	1.16	3.99	تتيح لي وظيفتي استقلالية بالعمل والقرارات.	5
3	1.02	3.97	توفر لي وظيفتي فرص للتطور المهني.	7
4	1.05	3.97	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة.	8
5	0.98	3.93	المهام المنوطة بي واضحة وملائمة.	3
6	1	3.90	هناك وضوح في إجراءات العمل.	2
7	1.2	3.74	تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل.	1
8	1.1	3.71	تتيح لي وظيفتي فرص للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية.	4
	1.06	3.92	المتوسط العام	

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة موافق على مستوى الرضا الوظيفي في بعد طبيعة العمل بمتوسط حسابي (3.92)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي في بعد طبيعة العمل، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على بُعد طبيعة العمل ما بين (4.15 إلى 3.71) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة الدراسة، مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي في بُعد طبيعة العمل.

ويتضح من النتائج أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات بُعد طبيعة العمل والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق كالتالي:

- 1- جاءت العبارة رقم (6) وهي "توفر لي وظيفتي فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.15).
- 2- جاءت العبارة رقم (5) وهي "تتيح لي وظيفتي استقلالية بالعمل والقرارات" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة تشير إلى موافق بمتوسط حسابي (3.99).
- 3- جاءت العبارة رقم (7) وهي "توفر لي وظيفتي فرص للتطور المهني." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.97).
- 4- جاءت العبارة رقم (1) وهي "تتيح لي وظيفتي فرص الإبداع والتطور في مجال العمل." بالمرتبة قبل الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة بدرجة تشير إلى موافق بمتوسط (3.74).
- 5- جاءت العبارة رقم (4) وهي "تتيح لي وظيفتي فرص للمشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية" بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة بدرجة تشير إلى موافق بمتوسط (3.71).

البُعد الثاني: ظروف العمل:

للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي في بُعد ظروف العمل تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات بُعد ظروف العمل، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (7) استجابات أفراد الدراسة لعبارات البعد الثاني (ظروف العمل) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
1	1.19	3.68	كل الوسائل الضرورية للعمل متوفرة.	3
2	1.24	3.65	تخصيص غرفة المناوبة للممرضين بكل متطلباتها.	5
3	1.12	3.53	الإضاءة مناسبة لطبيعة العمل.	1
4	1.17	3.50	وجود تهوية وتدفئة مناسبة في العمل.	2
5	1.32	3.42	أيام الراحة والعطل التي أحصل عليها مناسبة.	7
6	1.29	3.38	اعتقد أن ساعات عملي الأسبوعية مناسبة.	6
7	1.02	2.97	غرف المستشفى تتناسب مع عدد المرضى.	4
	1.19	3.44	المتوسط العام	

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة تشير إلى موافق على مستوى الرضا الوظيفي في بُعد ظروف العمل بمتوسط حسابي (3.44)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة أفراد الدراسة على بُعد ظروف العمل حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على البُعد ما بين (3.68 إلى 2.97) وهي متوسطات تتراوح في الفئة الرابعة والثالثة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى درجة ممارسة

- (موافق - محايد) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على بُعد ظروف العمل، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها كالتالي:
- 1- جاءت العبارة رقم (3) وهي " كل الوسائل الضرورية للعمل متوفرة." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط (3.68).
 - 2- جاءت العبارة رقم (5) وهي " تخصيص غرفة المناوبة للممرضين بكل متطلباتها." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.65).
 - 3- جاءت العبارة رقم (1) وهي " الإضاءة مناسبة لطبيعة العمل." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.53).
 - 4- جاءت العبارة رقم (6) وهي " اعتقد أن ساعات عملي الأسبوعية مناسبة." بالمرتبة قبل الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.42).
 - 5- جاءت العبارة رقم (4) وهي " غرف المستشفى تناسب مع عدد المرضى." بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (2.97).

البُعد الثالث: أنظمة الترقيات والحوافز:

جاءت النتائج الخاصة بالتعرف على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد أنظمة الترقيات والحوافز، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات بُعد أنظمة الترقيات والحوافز، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (8) استجابات أفراد الدراسة لعبارات البُعد الثالث (أنظمة الترقيات والحوافز) مرتبةً تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
1	1.14	3.97	توفر لي وظيفتي بالمستشفى فرص التقدم والترقية.	1
2	1.20	3.78	إدارة المستشفى توفر لي فرص للتكوين المستمر الذي يؤهلني للترقي في عملي.	4
3	1.29	3.66	معايير وأنظمة الترقية بالمستشفى واضحة.	2
4	1.23	3.64	نظام التقاعد في المستشفى مناسب.	5
5	1.32	3.59	ترتبط الترقية بالمستشفى بالكفاءة وفاعلية الأداء.	3
	1.15	3.72	المتوسط العام	

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة موافق على مستوى الرضا الوظيفي في بُعد أنظمة الترقيات والحوافز بمتوسط حسابي (3.72)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على بُعد أنظمة الترقيات والحوافز، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على البُعد ما بين (3.97 إلى 3.59) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى درجة ممارسة (موافق) لعبارات المحور، مما يوضح التجانس في موافقة أفراد الدراسة على بُعد أنظمة الترقيات والحوافز، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق كالتالي:

- 1- جاءت العبارة رقم (1) وهي "توفر لي وظيفتي بالمستشفى فرص التقدم والترقية" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق وبمتوسط حسابي (3.97).
- 2- جاءت العبارة رقم (4) وهي "إدارة المستشفى توفر لي فرص للتكوين المستمر الذي يؤهني للتقدم في عملي" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة تشير إلى موافق بمتوسط حسابي (3.78).
- 3- جاءت العبارة رقم (2) وهي "معايير وأنظمة الترقية بالمستشفى واضحة". بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.66).
- 4- جاءت العبارة رقم (5) وهي "نظام التقاعد في المستشفى مناسب" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط (3.64).
- 5- جاءت العبارة رقم (3) وهي "ترتبط الترقية بالمستشفى بالكفاءة وفاعلية الأداء". بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.59).

البُعد الرابع: الرواتب والعلاوات:

للتعرف على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد الرواتب والعلاوات تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات بُعد الرواتب والعلاوات من خلال وجهات نظر الممرضين في القطاع الصحي السعودي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (9) استجابات أفراد الدراسة لعبارات البُعد الرابع (الرواتب والعلاوات) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
1	1.19	3.68	يعتبر أجري مناسب مقارنة مع زملائي الآخرين في المهنة.	3
2	1.20	3.68	ما أتقاضاه يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به.	4
3	1.10	3.67	منحة العدوى التي أحصل عليها مناسبة.	6
4	1.16	3.67	أتقاضى أجراً يتناسب مع حجم عملي الذي أؤديه.	1
5	1.15	3.65	الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع متطلبات المعيشة.	2
6	1.20	3.61	إدارة المستشفى تحرص على أن تستوفي كل مستحقاتي المالية.	5
	1.16	3.66	المتوسط العام	

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة موافق على مستوى الرضا الوظيفي في بُعد الرواتب والعلاوات بمتوسط (3.66)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على بُعد الرواتب والعلاوات، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على البُعد ما بين (3.68 إلى 3.61) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي والتي تشير إلى (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة أفراد الدراسة على بُعد الرواتب والعلاوات، حيث تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق كالتالي:

- 1- جاءت العبارة رقم (3) وهي "يعتبر أجري مناسب مقارنة مع زملائي الآخرين في المهنة." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.68).

- 2- جاءت العبارة رقم (4) وهي " ما أتقاضاه يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.68).
- 3- جاءت العبارة رقم (6) وهي " منحة العدوى التي أحصل عليها مناسبة." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.67).
- 4- جاءت العبارة رقم (2) وهي " الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع متطلبات المعيشة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.65).
- 5- جاءت العبارة رقم (5) وهي "إدارة المستشفى تحرص على أن تستوفي كل مستحقاتي المالية" بالمرتبة الأخيرة من حيث موافقة أفراد الدراسة بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.61).

البُعد الخامس: العلاقة مع الزملاء والمسؤولين:

للتعرف على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين قام الباحثين بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة لعبارة بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (10) استجابات أفراد الدراسة لعبارة بُعد الخامس (العلاقة مع الزملاء والمسؤولين) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
5	1.05	3.80	أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من الزملاء في العمل.
1	1.1	3.75	يتقبل رئيسي اقتراحاتي حول تطوير مهنة التمريض.
3	1.1	3.65	تعامل المسؤولون معي يسوده التقدير والاحترام.
2	1.1	3.64	علاقة الممرضين مع بعضهم يسودها الود والمحبة.
4	1.2	3.55	عملي يتيح لي فرص تكوين صداقات داخل المستشفى.
6	0.99	3.50	يهتم الممرضون بأحوال بعضهم البعض.
7	1.02	3.44	استشير زملائي في حل بعض المشكلات المتعلقة بالعمل.
	1.08	3.61	المتوسط العام

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة موافق على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين بمتوسط (3.61)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على عبارات بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على البُعد ما بين (3.44 إلى 3.80) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى (موافق) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد الدراسة على بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق كالتالي:

- 1- جاءت العبارة رقم (5) وهي "أحصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من الزملاء في العمل" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.80).

- 2- جاءت العبارة رقم (1) وهي " يتقبل رئيسي اقتراحاتي حول تطوير مهنة التمريض " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.75).
- 3- جاءت العبارة رقم (3) وهي " تعامل المسؤولون معي يسوده التقدير والاحترام " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.65).
- 4- جاءت العبارة رقم (2) وهي "علاقة الممرضين مع بعضهم يسودها الود والمحبة." بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (3.64).
- 5- جاءت العبارة رقم (4) وهي " استشير زملائي في حل بعض المشكلات المتعلقة بالعمل" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط (3.44).

البُعد السادس: المكانة والتقدير:

للتعرف على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد المكانة والتقدير قام الباحثين بحساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، لاستجابات أفراد الدراسة لعبارات بُعد المكانة والتقدير وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (11) استجابات أفراد الدراسة لعبارات البُعد الخامس (المكانة والتقدير) مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	
1	0.94	4.42	ينال الممرض احترام وتقدير المريض.	4
2	0.94	4.11	يحصل الممرض على احترام وتقدير ذوي المريض.	5
3	0.88	4.10	يحصل الممرض على احترام وتقدير أطباء المستشفى.	6
4	1.2	4.05	العمل في مهنة التمريض مصدر فخر وتقدير من العائلة.	3
5	0.93	4.02	اشعر بأن الممرض ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع.	2
6	1.08	3.78	أرى أن المسؤولين عن التمريض يهتمون بالممرض كثيراً.	1
	0.99	4.08	المتوسط العام	

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة موافق على درجة مستوى الرضا الوظيفي في بُعد المكانة والتقدير بمتوسط (4.08)، ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة أفراد الدراسة على عبارات بُعد المكانة والتقدير، حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على البُعد ما بين (4.42 إلى 3.78) وهي متوسطات تقع في الفئة الرابعة والخامسة من فئات المقياس الخماسي، والتي تشير إلى (موافق بشدة - موافق) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة أفراد الدراسة على بُعد المكانة والتقدير، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق كالتالي:

- 1- جاءت العبارة رقم (4) وهي "ينال الممرض احترام وتقدير المريض." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.42).
- 2- جاءت العبارة رقم (5) وهي " يحصل الممرض على احترام وتقدير ذوي المريض." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.11).

- 3- جاءت العبارة رقم (6) وهي "يحصل الممرض على احترام وتقدير أطباء المستشفى." بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.10).
- 4- جاءت العبارة رقم (3) وهي "العمل في مهنة التمريض مصدر فخر وتقدير من العائلة" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.05).
- 5- جاءت العبارة رقم (2) وهي "اشعر بأن الممرض ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع." بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط (4.02).
- 6- جاءت العبارة رقم (1) وهي "أرى أن المسئولين عن التمريض يهتمون بالممرض كثيراً.." بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد الدراسة عليها بدرجة موافق بمتوسط (3.78).

الإجابة على فرضيات الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي السعودي، تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية:

* للتعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية قام الباحثين باستخدام اختبار "تحليل التباين الأحادي one way anova" لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية بين متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لاختلاف متغير الأقدمية المهنية كما يوضحها الشكل التالي:

جدول رقم (12) نتائج اختبار "تحليل التباين الأحادي one way anova" للفروق بين إجابات أفراد الدراسة تبعاً لاختلاف الأقدمية المهنية

المحور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة الاحصائي
مستوى الرضا الوظيفي	بين المجموعات	0.325	3	0.108	2.801	0.001
	داخل المجموعات	354.818	342	1.037		
	المجموع	355.143	345			

(إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية، 2022م)

يتضح من خلال النتائج في الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لمتوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي باختلاف متغير الأقدمية المهنية، حيث كانت قيمة ف (2.801) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (0.05)، ولتحديد صالح الفروق بين فئات الأقدمية المهنية تم استخدام اختبار أقل فرق دال LSD (Least significant difference) لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً، كما يتضح في جدول رقم (13).

جدول (13) نتائج اختبار (LSD) لتحديد اتجاه الفروق بين فئات الأقدمية المهنية

الأقدمية المهنية	العدد	المتوسط	5-1 سنوات	10-6 سنوات	15-11 سنة	25-16 سنة
5-1 سنوات	58	3.98	-	*	-	-
10-6 سنوات	48	3.66	*	-	*	-

الأقدمية المهنية				المتوسط	العدد	الأقدمية المهنية
25-16 سنة	15-11 سنة	10-6 سنوات	5-1 سنوات			
-	*	*	-	4.20	195	15-11 سنة
-	-	-	-	3.89	45	25-16 سنة

يتضح من الجدول أعلاه وجود فروق دالة إحصائية (عند مستوى 0.05) في المعوقات التي تحد من مستوى الرضا الوظيفي في العملية التعليمية ترجع إلى الأقدمية المهنية، حيث متوسط ذوي الأقدمية المهنية 15-11 سنة أكبر من نظيره لدى كل من: (ذوي الأقدمية المهنية 5-1 سنوات - 10-6 سنوات - 25-16 سنة)، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لمن أقدميتهم المهنية 15-11 سنة أي أن الفروق كانت لصالح من أقدميتهم المهنية 15-11 سنة.

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

يشتمل هذا الفصل على ملخص لمحتوى الدراسة وأهم النتائج التي توصلت إليها وأبرز التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج حول درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية.

أولاً: خلاصة الدراسة:

احتوت هذه الدراسة على خمسة فصول بالإضافة إلى المراجع والملاحق. وتناول الفصل الأول كمدخل للدراسة مشكلة الدراسة وأهدافها والسؤال التي تجيب عنها. وتناول الباحثين في هذا الفصل مشكلة الدراسة وأهدافها ومفاهيم ومصطلحات الدراسة. حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي الحكومي بالسعودية، وفقاً للآتي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي؟ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي السعودي، تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية.

أما الفصل الثاني فقد ناقش الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة وتضمن الإطار النظري الرضا الوظيفي الاقدمية المهنية الممرضين في القطاع الصحي.

وتناول الفصل الثالث منهجية الدراسة وإجراءاتها، حيث استخدم الباحثين في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأوضح الباحثين مجتمع الدراسة المستهدف، وكذلك عينة الدراسة، وبين الباحثين بعد ذلك إجراءات صدق أداة الدراسة وثباتها، وحدد الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة.

حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين في القطاع الصحي السعودي الحكومية للبنين بمدينة الرياض، وتكوّنت عينة الدراسة من (346) من الممرضين في القطاع الصحي السعودي.

أما الفصل الرابع فقد تناول عرض وتحليل نتائج الدراسة بالإجابة على أسئلتها ومناقشة نتائجها وربطها بنتائج الدراسات السابقة.

وفي الفصل الخامس من هذه الدراسة قام الباحثين بتلخيص الدراسة وعرض أهم نتائجها.

نتائج الدراسة:

في ضوء تحليل بيانات الدراسة في الفصل الرابع، تمّ التوصل إلى العديد من النتائج، وذلك حسب أسئلة الدراسة على النحو التالي:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي السعودي؟

- أتضح من خلال النتائج أن الممرضين في القطاع الصحي السعودي موافقون بدرجة موافق على مستوى الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.69).
- اتضح من النتائج أن أبرز أبعاد مستوى الرضا الوظيفي بُعد طبيعة العمل بمتوسط حسابي (3.91) بدرجة موافق.
- في حين جاء بُعد أنظمة الترقيات والحوافز في المرتبة الثانية من بين أبعاد مستوى الرضا الوظيفي بمتوسط حسابي (3.72) بدرجة موافق.
- ومن ثم بُعد العلاقة مع الزملاء والمسؤولين من وجهة نظر الممرضين في القطاع الصحي السعودي بمتوسط حسابي (3.67) بدرجة موافق.
- في حين جاء بُعد الرواتب والعلاوات في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.66) بدرجة موافق.
- وأخيراً جاء بُعد ظروف العمل من بين أبعاد مستوى الرضا الوظيفي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.45) بدرجة موافق.

نتائج فرضيات الدراسة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى الممرضين بالقطاع الصحي الحكومي السعودي، تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية:

- تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 متوسطات إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي تعزى لمتغير الأقدمية المهنية.
- أتضح أن الفروق كانت لصالح من أقدميتهم المهنية من 11-15 سنة.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصل الباحثين لعدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي ومنها:

- 1- إجراء دورات تدريبية ومحاضرات تعليمية للممرضين بمؤسسات الصحة في القطاع الحكومي من طرف متخصصين في كيفية مواجهة المشاكل النفسية المهنية التي تواجههم.
- 2- إجراء المزيد من الدراسات حول درجة مستوى الرضا الوظيفي على عينات عملية أخرى "القطاع الخاص" دراسة مقارنة.
- 3- إجراء المزيد من الدراسات عن المعوقات التي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي في البيئية الصحية والسبل والمقترحات والآليات التي من شأنها أن تعزز مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين في القطاع الصحي السعودي.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية

- البلهد، نوره محمد (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(10)، 147-163.
- بن درف، سماعيل (2020). علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى الممرضين -دراسة ميدانية بمؤسسات الصحة العمومية بولاية مستغانم. مجلة سلوك، 7(1)، 48-68.
- بن درف، سماعيل، ومكي، محمد (2020). الرضا الوظيفي لدى الممرضين في ظل متغير الأقدمية المهنية. مجلة الحوار الثقافي، 9(1)، 144-166.
- بوخمخ، عمارة، وعمارة، شريف (2011). قياس الرضا الوظيفي للممرضين في المؤسسة العمومية الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بشير منتوري - الميلية- جيجل. مجلة الاقتصاد والمجتمع، (7)، 103-134.
- دراسة عيسى، عليلش، وعبد العزيز، سامي (2017). قياس مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت. مجلة معارف، 12(23)، 60-73.
- الرجوب، رشيد محمد رشيد، والخطيب، عصام أحمد (2018). الرضا الوظيفي والضغط المهنية والسلامة المهنية للممرضين والممرضات في مستشفيات محافظة نابلس بفلسطين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية. (46)، 1-10.
- العريج، أحمد عبد الله (2017). مستوى الرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى محافظة المزاحمية العام. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 13(4)، 489-514.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Alshmemri, Mohammed, Shahwan-Aklm Lina, and Maude, Phillip (2016). Job Satisfaction of Saudi Nurses Working in Makkah Region Public Hospitals, Saudi Arabia. Life Science Journal, 13(12), 22-33.
- Baazeem, Mazen, and, Yates, Caroline (2018). Job Satisfaction amongst Nurses in the Arabian Gulf Region- A Systematic Review of the Literature. Scholars Middle East Publishers, 4(1), 248-258.