

تأثير السعادة الوظيفية على الالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها

أحمد عبد الهادي عودة الحمدي

باحث ماجستير إدارة المستشفيات – معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة – جامعة حلوان
إشراف

الأستاذ الدكتور

مبروك عطية

أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة وإدارة الأعمال
جامعة حلوان

الأستاذ الدكتور

عفاف صلاح عبدالمحسن

أستاذ تريض صحة المجتمع ووكيل الكلية
للدراسات العليا والبحوث
كلية التمريض - جامعة حلوان

الملخص:-

هدفت الدراسة الى دراسة وتحليل تأثير السعادة الوظيفية على الالتزام التنظيمي من خلال دراسة تطبيقية على مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية. ومن خلال إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتحليل بيانات قوائم الاستبيان باستخدام برنامج SPSS على ٣١٠ عامل من العاملين بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية.

وتوصل الباحث إلى وجود تأثير معنوي عند مستوى معنوية أقل من ٥% للسعادة الوظيفية بأبعادها المختلفة (الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية) على الالتزام التنظيمي بأبعاده المختلفة (الالتزام الاستمراري ، الالتزام العاطفي ، الالتزام الأخلاقي) بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية بالمملكة العربية السعودية.

وأوصى الباحث المسؤولين عن مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية بضرورة الاهتمام بالسعادة الوظيفية للعاملين لما لها من تأثير واضح على الالتزام التنظيمي للعاملين ، وكذلك يقترح الباحث على السادة المسؤولين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها تعزيز الالتزام

التنظيمي للعاملين، وضرورة أن تهتم إدارة المؤسسات محل الدراسة بالمشاركة التنظيمية للعاملين وترسيخ ثقافته العمل التي تحفز السلوك الإيجابي للعاملين ومشاركة المعلومات المفيدة للعمل بين العاملين بما يساهم في تعزيز مكانة المؤسسة، وعكس صورة ايجابية طيبة عن المستشفى في ذهن المستفيد.

الكلمات المفتاحية : السعادة الوظيفية، الالتزام التنظيمي ، القطاع الصحي .

Abstract

happiness on organizational commitment through an applied study on Umluj General Hospital and its affiliated health centers in the Kingdom of Saudi Arabia. By following the descriptive analytical approach, and analyzing the questionnaire data using the SPSS program on 310 workers at Umluj General Hospital and its affiliated health centers in the Kingdom of Saudi Arabia.

The researcher found that there was a significant effect at a significance level of less than 5% for job happiness in its various dimensions (job satisfaction, work engagement, emotional well-being) on organizational commitment in its various dimensions (continuing commitment, emotional commitment, moral commitment) at Umluj General Hospital and its affiliated health centers in the Kingdom. Saudi Arabia in the Kingdom of Saudi Arabia.

The researcher recommended that those in charge of Umluj General Hospital and its affiliated health centers in the Kingdom of Saudi Arabia need to pay attention to the job happiness of workers because of its clear impact on the organizational commitment of workers. The researcher also suggests that the

officials in Umluj General Hospital and its affiliated health centers should strengthen the organizational commitment of workers, It is necessary for the management of the institutions under study to pay attention to the organizational participation of employees, establishing a work culture that stimulates positive behavior of employees, and sharing useful information for work among employees, which contributes to enhancing the status of the institution, and reflecting a good positive image of the hospital in the mind of the beneficiary .

Keywords: job happiness, organizational commitment, health sector.

المقدمة:

في ظل اهتمام الدولة بالسعادة والرخاء والرفاهية سواء في العمل المؤسسي أو على الصعيد الحياتي تعد السعادة الوظيفية من أبرز الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً للدراسة بين فترة وأخرى نظراً لأهميتها في تطور العمل المؤسسي ، وقد اولت المملكة العربية السعودية اهتماماً خاصاً بموضوع السعادة لما لها من أثر على تحقيق التنمية الشاملة في كل قطاعات المملكة ، وكانت نتيجة ذلك الاهتمام صدارتها في مؤشر السعادة العالمي وحصولها على المركز الثاني عربياً ، كما انها احتلت المرتبة ٣٠ عالمياً في مؤشرات السعادة (تقرير انجازات المملكة ٢٠٣٠ ، تقرير السعادة العالمي ، ٢٠٢١ ، ص ١٢) .

فرض موضوع السعادة الوظيفية نفسة على الساحة بوصفة ظاهرة تحتاج إلي مزيد من الدراسة من منظور نفسي وزوايا إدارية وقيادية وتنظيمية ، واكتسب أهمية كبيرة لدي الكتاب والباحثين في الدول المتقدمة حيث يمثل العنصر البشري أحد اهم موارد المؤسسات ويعتبر الركيزة الأساسية لها في تحقيق أهدافها وتنفيذ خططها ومن هنا تحرض

الإدارة الناجحة على حسن توجيه الأفراد وبناء قدراتهم من خلال ربط أهدافهم بأهداف المؤسسة والعمل على إيجاد مناخ تنظيمي من شأنه تدعيم المشاركة والاحترام المتبادل والشعور بالمسؤولية وبث روح التعاون والولاء في العمل (العون ، ٢٠١٩ ، ص ٤٣) .

إن الموظفين السعداء قادرون على إسعاد عملائهم وقيادة المنظمة التي يعملون فيها نحو النجاح والتمتع بسمعة متميزة ، فالحساس بالسعادة لدي الموظفين هو احد أهم أسباب نجاح المنظمات ، بالإضافة إلي اعلامهم بالقيم الجوهرية للمنظمة ومشاركتهم فيها ليكونوا أكثر سعادة ، وهذا سوف ينعكس بشكل إيجابي على تقديم خدمة عالية الجودة للعملاء ، حيث تؤثر البيئة الإيجابية على الموظفين وتساعد

المنظمة على النجاح في نفس الوقت (Buaklee, et al, 2017 , p89)

من هنا بدأ الاهتمام بالسعادة الوظيفية باعتبارها أحد المداخل لتحقيق رفاهية العاملين ، وقد إحتلت رفاهية العاملين في العديد من الدراسات البحثية وخصوصاً في السنوات الأخيرة مكاناً متميزاً في جميع المنظمات بإختلاف طبيعة انشطتها من مستشفيات ومصانع وجامعات إلخ وبإختلاف أشكال الملكية من منظمات حكومية وغير حكومية ، تحت أبعاد متعددة وتحديات جديدة متعلقة بالالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الهدف التنظيمية فرفاية العاملين تساهم في تسهيل فرص التدريب للموظفين ، ورفع درجة الرضا الوظيفي ، وإيجاد بيئة عمل آمنة ، وتنمية أداء العاملين جنباً إلي جنب مع تنمية الأداء الكلي للمنظمة (ماضي ، 2024 ، ص ٦٩) .

ويعد الالتزام التنظيمي سلوكاً مرغوباً فيه لأنه يرتبط بالعديد من سلوكيات العمل الجيدة مثل انخفاض معدل الغياب والحضور والانصراف في المواعيد المحددة ، وانخفاض معدل دوران العمل وزيادة إنتاجية العاملين ، وارتفاع جودتها كما أنه يؤدي إلى إزالة أى نزاع فى علاقة المنظمة بموظفيها بحيث يحكم تلك العلاقة روح الانسجام والاتفاق والتكامل ، ويتحقق نمو المنظمات من خلال عملاء لديهم الولاء للمنظمة راضين عن القيمة المدركة للسلعة أو للخدمة التي يحصلون عليها ، وحيث أن قيمة السلعة أو الخدمة المقدمة تتم من خلال موظفين ، فيجب أن يتمتع هؤلاء الموظفون بجودة الحياة الوظيفية التي تقدمها لهم منظماتهم . (المغربي ، ٢٠٠٧ ، ص

(٧) . أما ضعف الالتزام التنظيمي في أية منظمة فيؤدى إلى التسبب في مجال العمل بالإضافة إلى ترك العمل وفقدان الرغبة في التطوير والإبداع وانخفاض الدافعية والإخلاص، ونقص التفاني في أداء الواجبات الوظيفية . ومن الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية التي تسهم بشكل فعال في الارتقاء بمستوى الالتزام التنظيمي داخل المنظمات هي السعادة الوظيفية.

الدراسة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء دراسته استطلاعية للوقوف على مدى دراية العاملين بمفهوم السعادة الوظيفية والالتزام التنظيمي بمستشفى أمّج والمراكز الصحية التابعة لها ، وذلك من خلال المقابلات الشخصية مع ٣٣ عامل وكانت محاور الدراسة على النحو التالي :

- ١- التعرف على مدى دراية بمستشفى أمّج والمراكز الصحية التابعة لها بمفهوم السعادة الوظيفية .
- ٢- التعرف على مدى دراية بمستشفى أمّج والمراكز الصحية التابعة لها بمفهوم الالتزام التنظيمي.
- ٣- التعرف على مدى دراية بمستشفى أمّج والمراكز الصحية التابعة لها بتأثير السعادة الوظيفية في الالتزام التنظيمي للعاملين.

جدول رقم (١) : الاطار العام للدراسة الإستطلاعية

الفئة	حجم العينة الاستطلاعية	تاريخ الدراسة	الهدف من الدراسة	
مدراء	١٥	خلال شهر يناير ٢٠٢٤	هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى دراية العاملين بمفهوم السعادة الوظيفية والالتزام التنظيمي بمستشفى امّج والمراكز الصحية التابعة لها.	
عاملين	١٨			
الإجمالي	٣٣			
نتائج الدراسة				
المحور		العدد	الوسط الحسابي	الدرجة
يوجد دراية لدى العاملين بمفهوم السعادة الوظيفية بمستشفى امّج والمراكز الصحية التابعة لها.		٣٣	٣.٧٧	موافق
يوجد دراية لدى العاملين بمفهوم الالتزام التنظيمي بمستشفى امّج والمراكز الصحية التابعة لها.		٣٣	٣.٧٥	موافق
يتسم بوجود دراية لدى العاملين بتأثير السعادة الوظيفية في الالتزام التنظيمي بمستشفى امّج والمراكز الصحية التابعة لها.		٣٣	٣.٧٨	موافق

المصدر: الجدول من إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الإستطلاعية .

ومن خلال المقابلات والاستبيان مع افراد الدراسة الاستطلاعية توصل الباحث الى دراية العاملين بمفهوم السعادة الوظيفية والالتزام التنظيمي بمستشفى امّج والمراكز الصحية التابعة لها.

الدراسات السابقة:

بهدف تعزيز نموذج البحث وفروضه وأهدافه؛ جرى التعرض لعدد من الدراسات التي تخص موضوع البحث (في حدود اطلاع الباحث)؛ من أجل الوقوف على مضمونها ومدلولاتها المنهجية، حيث إن المجهودات البحثية التي تناولت موضوع تأثير السعادة الوظيفية في الالتزام التنظيمي جاءت بصورة منفصلة من حيث معالجة الإشكاليات والظواهر في بيئات وميادين مختلفة.

وعلى هذا النحو يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة إلى بلورة الدراسات السابقة؛ لكي تخدم البحث الحالي، ومن ثم فقد صنّف الباحث وقسّم هذه الدراسات السابقة إلى:

- الدراسات التي تناولت المتغير المستقل (السعادة الوظيفية):

- الدراسات العربية :

- دراسة (الصاوي ، ٢٠٢٤) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين النفسي والسعادة لعينة قوامها ٢٤٢ مفردة من العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بإمارة عجمان ، بالإضافة إلي التعرف على الأختلافات في مستوي شعور العاملين (للتمكين النفسي – السعادة) طبقاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات الأولية لكل من متغيري الدراسة ، بالإضافة إلي إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي مكنت الباحثان من التوصل إلي نتائج الدراسة ، طبّقت تلك الأساليب باستخدام برنامج -v26SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها وجود إختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالتمكين النفسي وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع ، والسن ، ومدة الخدمة ، والمسمى الوظيفي) ، وجود إختلافات معنوية بين العاملين في شعورهم بالسعادة وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع ، السن ، ومدة الخدمة ، والمسمى الوظيفي) ، كذلك وجود علاقة ارتباط طردية إيجابية معنوية بين التمكين النفسي (المتغير المستقل) والعادة (المتغير التابع) .

دراسة (حامد ، ٢٠٢٣) : هدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور العدالة التنظيمية في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة من خلال التعرف على واقع تطبيق العدالة التنظيمية وواقع الشعور بالسعادة الوظيفية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين فيها ، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتماشياً مع نوع الدراسة فقد اعتمدت الباحثة على منهج المسح الاجتماعي لعينة من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات السعودية الناشئة (جامعة القصيم ، جامعة الطائف ، جامعة نجران ، جامعة الحدود الشمالية) ، وتحدد مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس الناشئة وتحددت عينة الدراسة في عينة قوامها (٣٨٦) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الناشئة وأستخدمت الباحثة أداة الاستبيان لجمع البيانات مه عينة الدراسة والمكونة من ٤٠ فقرة تتضمن أبعاد كلا من العدالة التنظيمية والسعادة الوظيفية .

وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها أن الجامعات السعودية الناشئة تمارس العدالة التنظيمية بدرجة مرتفعة وجاءت بمتوسط حسابي عام (٢,٧٩) وانحراف معياري عام (٠,٧٥) ، وإن واقع الشعور بالسعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة مرتفع ، وقد جاءت بمتوسط حسابي عام (٢,٦١) وانحراف معياري عام (٠,٨٣) .

كما توصلت الدراسة إلى كثرة الصعوبات التي تحول دون تحقيق العدالة التنظيمية وتعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة ، حيث جاءت بمتوسط حسابي عام (٢,٧١) وانحراف معياري عام (٠,٧٦) .

- دراسة (جاسر ، ٢٠٢٢) : يسعى البحث إلى دراسة الواقع الحالي للسعادة الوظيفية للعاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت والأداء المؤسسي لها، وتحديد نوع وقوة العلاقة بين السعادة الوظيفية والأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت ، إلى جانب الدراسة الميدانية لجمع وتحليل البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم إعداد قائمة استقصاء ، اشتملت على ثلاثة مجموعات رئيسة تمثلت في السعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية) ، الأداء المؤسسي، إلى جانب المتغيرات الديموجرافية لمفردات عينة الدراسة، وقد تم تجميع البيانات الخاصة بالدراسة من (٣٥٥) مفردة من العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت الحكومية والخاصة محل الدراسة،

وقد أظهرت نتائج البحث أن واقع السعادة الوظيفية متوسط على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعادها، ووجد أن مستوى الأداء المؤسسي كان متوسطاً على المستوى الإجمالي وبالنسبة لكل بعد من أبعاده، وكشفت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السعادة الوظيفية وأبعاد الأداء المؤسسي ، وبينت نتائج البحث عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى السعادة الوظيفية باختلاف عدد سنوات الخبرة ، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى السعادة الوظيفية باختلاف النوع والفئة العمرية ، وبينت نتائج البحث عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى الأداء المؤسسي باختلاف العمر وعدد سنوات الخبرة ، ووجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك المستقضي منهم حول مستوى الأداء المؤسسي باختلاف النوع ، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات لتدعيم الأداء المؤسسي لوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت من خلال الإهتمام بالسعادة الوظيفية.

- الدراسات الأجنبية :

دراسة (Khalaf, 2024) : هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير العدالة التنظيمية على السعادة الوظيفية بشركات السياحة والفنادق في مصر ، لذلك أعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والاسلوب الاستنتاجي من خلال استخدام طريقة (المسح الميداني) في جمع البيانات ، وقد تم جمع البيانات الولية من خلال استبيان تم توزيعه على ٥٩٧ موظفاً من شركات السياحة والفنادق في مصر ، وتم إجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS23) . توصلت هذه الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة وهي أبعاد العدالة التنظيمية والمتغير التابع وهو السعادة الوظيفية .

دراسة (Baohua Chen, 2022): هدفت الدراسة الى بناء نموذجاً نظرياً بين الهوية المهنية والكفاءة الوظيفية والدافع المهني والآفاق المهنية والعدالة الملموسة والإنجازات الوظيفية والسعادة الوظيفية، وتستكشف الدوافع المحددة للسعادة الوظيفية للمعلمين في الجامعات الخاصة بناءً على البحث التجريبي. وأظهرت نتائج تحليل البيانات أن الهوية المهنية، والكفاءة الوظيفية، والآفاق المهنية، والعدالة الملموسة، والإنجازات الوظيفية، والدافع المهني، كلها كان لها تأثيرات كبيرة على السعادة الوظيفية للمعلمين، وكانت التأثيرات في انخفاض. تناولت هذه الدراسة آثار السعادة الوظيفية في الممارسة العملية في الجامعات الخاصة، مما ساعد الجامعات الخاصة على تعزيز الهوية المهنية للمعلمين، وتعزيز الدعم التنظيمي لتطوير المعلمين، وتعزيز قدرة المعلمين على التدريس، وتحسين الكفاءة الوظيفية، وبناء آلية تقييم تطور المعلمين.

دراسة (Lee, H. K., & Nam, C. Y, 2021): تتناول دراسته تأثير الالتزام التنظيمي العاطفي والرضا الوظيفي ومشاركة الموظفين على السعادة الوظيفية (رضا الموظف، الارتباط بالعمل) وأداء الموظفين في شركة صناعية. عينة البحث هي الموظف الذي مدة خدمته في إحدى الشركات الصناعية لا تقل عن سنتين. هذا البحث هو بحث كمي باستخدام طريقة نموذج المعادلة الهيكلية (SEM). أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي ومشاركة الموظفين والالتزام التنظيمي العاطفي يلعبون دوراً حيوياً في تحسين أداء سعادة

الموظفين في مكان العمل. استخدمت هذه الدراسة إجمالي ٢٧٥ استبياناً تم إجراؤها على المشاركين في شركة تصنيع في إندونيسيا في الفترة من مايو حتى يوليو ٢٠٢١.

- الدراسات التي تناولت المتغير التابع (الالتزام التنظيمي): الدراسات العربية :

-دراسة (السيد ، ٢٠٢٤) : تهدف الدراسة الى التعرف على العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي وتحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد الالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية وتم تطبيق الدراسة علي العاملين بإتحاد الإذاعة والتلفزيون واطهرت النتائج ارتفاع مستوي الالتزام التنظيمي الكلي لدي العاملين في إتحاد الإذاعة والتلفزيون

كان أكثر أبعاد الالتزام التنظيمي شعورا لدي العاملين في إتحاد الإذاعة والتلفزيون هو بعد الالتزام الأخلاقي، يلي ذلك بعد الالتزام العاطفي ، وأخيرا بعد الالتزام المستمر وكذلك انخفاض مستوي الرضا الوظيفي الكلي لدي العاملين في إتحاد الإذاعة والتلفزيون.

-دراسة (خالد ، ٢٠٢٣) : يهدف هذا البحث إلى دراسة التأثير المباشر لبرنامج الدعم التنظيمي بأبعاده الثلاثة العدالة التنظيمية، دعم المشرف، ودعم زميل العمل على الالتزام التنظيمي لدى العاملين ببنوك القطاع العام محل الدراسة البنك الأهلي، بنك مصر، بنك القاهرة) واستخدم الباحث قائمة استقصاء هيكلية لتجميع البيانات وعينة غير احتمالية حصصية مكونة من ٣٨٤ مفردة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وبرنامج ١.٣.٢.٢ SmartPLS لتحليل هذه البيانات

وكشفت نتائج البحث عن وجود تأثير إيجابي مغوي لبرنامج الدعم التنظيمي على الالتزام التنظيمي للعاملين في بنوك القطاع العام، وكان أكثر أبعاد هذا البرنامج تأثيرا على الالتزام التنظيمي هو العدالة التنظيمية ويليهما دعم زميل العمل، بينما لا يوجد أي تأثير معنوي لدعم المشرف على الالتزام التنظيمي للعاملين ببنوك القطاع

العام، مما استوجب على الباحث تقديم توصيات بتعزيز كل من العدالة التنظيمية، ودعم زميل العمل لما لهما من تأثير إيجابي معوي على الالتزام التنظيمي للعاملين في بنوك القطاع العام

دراسة (الرميدي ، ٢٠٢٣) : هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر نرجسية المديرين على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام العاطفي، والالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري) في شركات السياحة فئة (أ). لتحقيق هدف الدراسة تم تصميم استمارة استقصاء وتوزيعها بشكل ورقي والكثروني علي عينة من العاملين في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة. تم الحصول علي ٤٩٢ استمارة صالحة للتحليل

بينت نتائج الدراسة انخفاض مستوى نرجسية المديرين في شركات السياحة، بجانب الارتفاع النسبي في مستوى الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة لدي العاملين في تلك الشركات. كما أوضحت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي وعكسي لنرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي وأبعاده الثلاثة في شركات السياحة فئة (أ) بالقاهرة.

- الدراسات الأجنبية :

دراسة (Minkyung L. , 2024) : هدفت هذه الدراسة إلى فحص تأثير الصلابة العقلية للموظفين على صحتهم النفسية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. تم تطوير نموذج بحثي يعتمد على نمذجة المعادلة الهيكلية، وتم إجراء مسح مع ٥٣٤ من موظفي المكاتب في الشركات الكورية لجمع البيانات. تشير النتائج إلى أن الصلابة العقلية لها تأثير كبير على الرفاهية النفسية وتؤثر بشكل إيجابي (+) على الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي من خلال الرفاهية النفسية. تكشف الدراسة أيضاً أن الصلابة العقلية لها تأثير أكبر على الالتزام التنظيمي مقارنة بالرضا الوظيفي. ومع ذلك، تبين أن الأثر الإيجابي للرضا الوظيفي يزداد عندما يتم التوسط في الرفاه النفسي. وبالتالي

توصي هذه الدراسة بإدارة الصلابة العقلية للموظفين بشكل فعال لتحسين رضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي، مما يؤدي إلى تعزيز الكفاءة الوظيفية، وتقليل نية دوران الموظفين. ولهذه النتائج أهمية عملية للممارسين في المنظمة، لأنها تؤكد أهمية تعزيز الصلابة العقلية بين الموظفين لتعزيز رفاههم والتزامهم بعملهم.

دراسة (Shee khan , 2022) : تهدف هذه الدراسة لتحديد مؤشرات المهمة للالتزام التنظيمي بين مجموعة مختارة من موظفي سلع إستهلاكية في سلطنة عمان، تم استخدام المنهج الكمي لدراسة تأثير المتغيرات الديمغرافية وبيئة العمل على الالتزام التنظيمي تم جمع البيانات من ١٠٠ موظفة، كانت البيانات تحليلها استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة مثل المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط وتحليل الانحدار أظهرت الدراسة أن موظفي شركات التوزيع السلع الاستهلاكية أفادوا بمستوى معدل من الدراجات في بيئة العمل والالتزام التنظيمي أشار التحليل الارتباط ان العمر والخبرة الوظيفية أظهرت علاقة إيجابية ذات دلالة مع الالتزام التنظيمي والالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري توجد أيضا علاقة إيجابية وهامة بين بيئة العمل ومحتويات الوظيفية وممارسات الإشراف والأجر والممارسات الترويجية وزملاء العمل والالتزام التنظيمي أظهرت تحليل الانحدار أن العمل والخبرة الوظيفية وممارسات الإشراف والأجر والفرص الترويجية ظهرت كمؤشرات مهمة للالتزام التنظيمي.

- التعقيب على الدراسات السابقة :

أفادت الدراسات السابقة في العديد من الجوانب العلمية والعملية، وذلك على النحو الآتي:

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تشكيل متغيرات الدراسة بشكل واضح.
- ساعدت الدراسات السابقة في تحديد وعرض مشكلة الدراسة.
- اعتمدت معظم الأدبيات السابقة على "الاستبانة" كأداة في جمعها البيانات، وهذا ما نتجه إليه الدراسة الحالية.

- ساعدت الباحث في التعرف على المنهجية العلمية وطرقها في إعداد الدراسة.
- إكساب الباحث سعة من الاطلاع والتعرف على خلاصة النتائج العلمية في مجال السعادة التنظيمية ، والالتزام التنظيمي .

مشكلة الدراسة:

من خلال مراجعة الأدبيات السابقة أنه لا توجد دراسات عربية أو أجنبية تناولت الربط بين المتغيرين (السعادة الوظيفية ، والالتزام التنظيمي) حيث تناولت جميع الدراسات المتغيرات بصورة منفردة، كما ان مجال التطبيق يفتقر الى مثل هذه الدراسات التي لم يتم تطبيقها كثيراً في التجمعات الصحية وبذلك فهناك حاجة الى دراسات عربية عموماً تبحث في موضوع السعادة الوظيفية وتأثيرها على الالتزام التنظيمي.

وضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي: هل يوجد تأثير معنوي بين السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) وبين الالتزام التنظيمي للعاملين (بأبعاده المختلفة) في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ؟ ويتفرع منه التساؤلات الفرعية الآتية:

- ١- هل يوجد تأثير معنوي بين السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) وبين الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ؟
- ٢- هل يوجد تأثير معنوي بين السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) وبين الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ؟
- ٣- هل يوجد تأثير معنوي بين السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) وبين الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ؟

٤/١ أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في :

- التعرف على تأثير السعادة الوظيفية بأبعادها على الالتزام التنظيمي للعاملين بأبعاده المختلفة في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة له.

تأثير السعادة الوظيفية على الالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها
أحمد محمد الهادي حمودة الحمدي

- تقديم مجموعة من التوصيات للمسؤولين عن مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة له حول تأثير السعادة الوظيفية على الالتزام التنظيمي للعاملين.

٥/١ متغيرات ونموذج الدراسة:

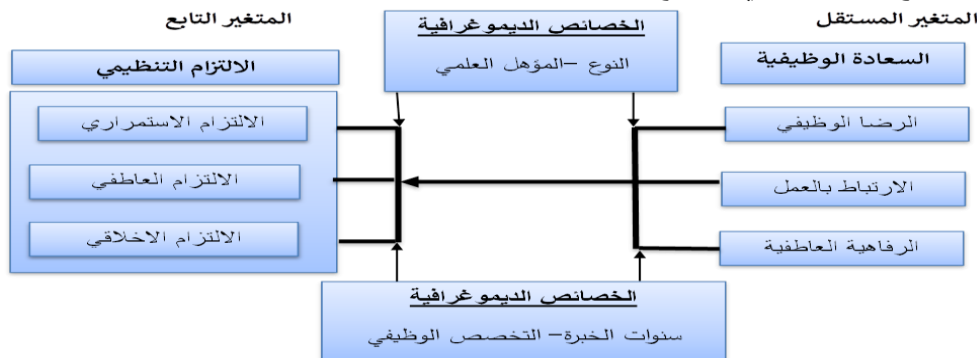
تحاول هذه الدراسة الكشف عن علاقة الارتباط والتأثير بين السعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية) كمتغير مستقل ، والالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الاستمراري ، الالتزام العاطفي ، الالتزام الاخلاقي) كمتغير تابع ، وذلك كما في الجدول التالي :

جدول رقم (٢) : متغيرات الدراسة

المرجع	البعد	المتغير
(Al-Ali, W., Ameen,2019) (Lee, H. K., & Nam, C. Y, 2021) (يوسف جاسر ، ٢٠٢٢)، (عمار قتي، ٢٠٢١) (ياسر لطيف ، ٢٠٢١)	الرضا الوظيفي	السعادة الوظيفية
	الارتباط بالعمل	
	الرفاهية العاطفية	
(Shee khan , 2022) (Bach Quang , 2020) (Sow, 2015) (هالة خالد ، ٢٠٢٣)، (بسام الرميدي ، ٢٠٢٣) (ريان بلغيث ، ٢٠٢٣)، (معلم بشير ، ٢٠٢٣)	الالتزام الاستمراري	الالتزام التنظيمي
	الالتزام العاطفي	
	الالتزام الأخلاقي	

المصدر : الجدول من اعداد الباحث .

ويوضح الشكل التالي نموذج الدراسة:



شكل رقم (١) : نموذج الدراسة

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

فروض الدراسة :

استنادا إلى مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تم صياغة الفرضيات الآتية :

الفرض الرئيسي: يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام التنظيمي للعاملين (بأبعاده المختلفة) في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها . ويتفرع منه الفروض الفرعية الآتية:

الفرض الفرعي الأول : يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها .

الفرض الفرعي الثاني : يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

الفرض الفرعي الثالث: يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية البحث من أهمية موضوعه ومجال تطبيقه ، حيث تتمثل أهمية البحث في :

- **الأهمية العلمية:** تتمثل أهمية البحث العلمية من خلال تناوله لموضوع حديث نسبيا يتمثل في السعادة الوظيفية وربطه بموضوع الالتزام التنظيمي من خلال دراسة تطبيقية بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها

- **الأهمية التطبيقية:** تتمثل أهمية البحث التطبيقية والميدانية من خلال اجراء الباحث لدراسة تطبيقية على مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ، وهو ما لم يتم تناوله في الدراسات والمجهودات البحثية السابقة في هذا الموضوع .

مصطلحات الدراسة :

تتمثل مصطلحات الدراسة في :

- **السعادة الوظيفية :** السعادة الوظيفية هي السلوك الذي يتضح كنتيجة للرضا والمدى الذي توفر فيه المنظمة والإدارة بيئة عمل مناسبة للموظفين تجعلهم مخلصين

وللمؤسسة، من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات والخدمات التي تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية والعقلية والجسدية للموظفين ، كما يمكن تعريفها بأنها انعكاس لدرجة الرضا عن العمل أو انعكاس لمعدلات تكرار حدوث الانفعالات السارة في العمل، وشدة هذه الانفعالات (Ghadi & Almanaga, 2020,p63).

- يُعرّف الالتزام التنظيمي أيضاً بأنه وجهة نظر نفسية عضو المنظمة تجاه ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها. يلعب الالتزام التنظيمي دوراً محورياً في تحديد ما إذا كان الموظف سيبقى مع المنظمة لفترة أطول من الوقت ويعمل بحماس نحو تحقيق هدف المنظمة (Hadi, 2023,p63).

منهج الدراسة وأسلوبها:

يعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحليل ما هو كائن وتفسيره وتحديد العلاقات بين المتغيرات ، وسيتم الحصول على المعلومات من القطاع محل الدراسة ومن المديرين بالإدارة العليا أنفسهم إضافة للعاملين بالكادر الإداري والطبي داخل مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها

مجتمع الدراسة والعينة:

- **تحديد مجتمع البحث:** يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ممثلة في الكادر الطبي ممثلاً في الأطقم الطبية ، وأطقم التمريض والخدمات المساعدة، والكادر الإداري ممثلاً في العاملين بالإدارات المختلفة داخل مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها. وبلغ عدد العاملين بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها من الكادر الطبي والإداري نحو 1600 عامل (إدارة الموارد البشرية بالمستشفى يوليو ٢٠٢٤).

- **عينة البحث :** حيث تم احتساب حجم عينة الدراسة المستقطع من مجتمع الدراسة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون، كما يلي:

$$n = \frac{NP(1 - P)}{(N - 1) (d^2 / z^2) + P(1 - P)}$$

وتم تطبيق المعادلة وفقاً لعدد العاملين بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها محل التطبيق والدراسة والموصوفة بمجتمع الدراسة والبالغ عددهم 1600 عامل، كما يلي:

$$n = 1600 \times 0.50(1-0.50) / [[1600 - 1 \times (0.25/3.841)] + 0.50(1-0.50)] \quad n = 310$$

وتم تقسيم حجم العينة على مجتمع الدراسة بطريقة موزونة .

-أداة الدراسة: يعتمد الباحث في جمع البيانات على أدوات المقابلة الشخصية واستمارات الاستقصاء والملاحظة الشخصية ، وكذلك البحث المستند للحصول على البيانات التي تعبر عن حقائق تتعلق بأبعاد السعادة الوظيفية ، والالتزام التنظيمي للتعرف على مدى تأثير السعادة الوظيفية للعاملين بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها في تحقيق الالتزام التنظيمي.

أساليب التحليل الإحصائي:

يعتمد الباحث على حزمة البرامج الإحصائية المستخدمة في العلوم الاجتماعية SPSS باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- الأساليب الوصفية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الجداول التكرارية)
- الأساليب الاستدلالية (معامل الارتباط ، الانحدار البسيط ، اختبارات t لعينه واحده ، اختبارات أنوفا ، اختبار كاي تربيع) .

حدود الدراسة:

تتمثل حدود البحث في الحدود التالية:

حدود علمية: تقتصر الدراسة على تحليل السعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية) ودورها في تحقيق الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام العاطفي ، والالتزام الأخلاقي، والالتزام الاستمراري).

- **حدود عملية وتطبيقية:** يقتصر التطبيق على مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها

- **حدود زمنية:** تقتصر على الفترة من سنة ٢٠٢٣ وحتى سنة ٢٠٢٤.

- **حدود مكانية:** يتم اجراء الدراسة داخل مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية.

إختبارات الفروض:

يتناول الباحث تحليل تأثير السعادة الوظيفية على الالتزام التنظيمي من خلال دراسة تطبيقية على مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ، وذلك بهدف إختبار مدى صحة فروض البحث ، ويتم ذلك من خلال المحاور التالية :

١- **تحليل تأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها:**

الفرض الفرعي الأول: " يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ".

لإختبار مدى صحة هذا الفرض ، فإن الباحث قام بإستخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال حزمة برامج SPSS ؛ والذي يوضح العلاقة بين متغير تابع وأكثر من متغير مستقل ، ويتسم هذا الأسلوب بإجراء التحليل على خطوات متتالية تدريجيا ، حيث يبدأ بإختبار أكثر المتغيرات المستقلة إرتباطا بالمتغير التابع والذي يدخل في معادلة الإنحدار، ويكون هذا المتغير معنويا، وليس له علاقة بالمتغيرات المستقلة المضافة في الخطوات السابقة ، ويتم إستبعاد المتغيرات المستقلة غير المعنوية من النموذج ، ويوضح الجدول رقم (٣) نتائج هذا التحليل لتأثير السعادة الوظيفية

(بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها .

جدول رقم (٣)

نتائج تأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين

معامل التحديد	معامل الارتباط	اختبار F-TEST		اختبار T-TEST		معامل بيتا	معامل الانحدار	المتغيرات المستقلة
		المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة			
٠,٨٤	٠,٩٢	٠,٠٠٠	٥٣٥,٩٣	٠,٠٠٠	٩,٦٨	٠,٤٨	٠,٤٧	الرضا الوظيفي
		٠,٠٠٠		٠,٠٠٠	٦,٣١	٠,٢٦	٠,٢٥	الارتباط بالعمل
		٠,٠٠٠		٠,٠٠٠	٤,٠٢	٠,٢٣	٠,٢٣	الرفاهية العاطفية

المصدر : الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق مايلي :

- **القوة التفسيرية للنموذج :** حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٨٤ أي أن المتغيرات المنظمة للنموذج وهي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية تفسر ٠,٨٤ من التباين في المتغير التابع الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها .

- **معنوية نموذج الإنحدار :** بلغت قيمة معامل الارتباط ٠,٩٢ وهو يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة المنظمة للنموذج مجتمعة وهي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية والمتغير التابع الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها . وتشير قيمة اختبار T-Test الى أن نموذج الإنحدار المتعدد يعتبر معنويا، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ .

ومن ثم فإن المتغيرات المستقلة التي لها تأثير معنوي على المتغير التابع هي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يرى الباحث أنه يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يقبل الباحث الفرض الفرعي الأول حيث يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

٢- تحليل تأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها:

الفرض الفرعي الثاني : " يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها ". ولإختبار مدى صحة هذا الفرض ، فإن الباحث قام بإستخدام أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد من خلال حزمة برامج SPSS ؛ والذي يوضح العلاقة بين متغير تابع وأكثر من متغير مستقل ، ويتسم هذا الأسلوب بإجراء التحليل على خطوات متتالية تدريجيا ، حيث يبدأ بإختبار أكثر المتغيرات المستقلة إرتباطا بالمتغير التابع والذي يدخل في معادلة الإنحدار، ويكون هذا المتغير معنويا، وليس له علاقة بالمتغيرات المستقلة المضافة في الخطوات السابقة ، ويتم إستبعاد المتغيرات المستقلة غير المعنوية من النموذج ، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج هذا التحليل لتأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أملج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

جدول رقم (٤)

نتائج تأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين

المتغيرات المستقلة	معامل الإنحدار	معامل بيتا	إختبار T-TEST		إختبار F-TEST		معامل الارتباط	معامل التحديد
			القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		
الرضا الوظيفي	٠,٥٠٦	٠,٥٧٧	١٠,٨٩	٠,٠٠٠	٤٥٨,٥	٠,٠٠٠	٠,٩٠	٠,٨٢
الارتباط بالعمل	٠,١٨٢	٠,٢٠٢	٣,٢٧٢	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠		
الرفاهية العاطفية	٠,١٥١	٠,١٧٦	٣,٩٥٥	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠		

المصدر : الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق مايلي :

- القوة التفسيرية للنموذج : حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٨٢ أي أن المتغيرات المنظمة للنموذج وهي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية

العاطفية تفسر ٨٢,٠ من التباين في المتغير التابع الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها .

- **معنوية نموذج الانحدار:** بلغت قيمة معامل الارتباط ٩٠,٠ وهو يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات المستقلة المنظمة للنموذج مجتمعة وهي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية والمتغير التابع الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها .
وتشير قيمة إختبار T-Test الى أن نموذج الانحدار المتعدد يعتبر معنويا، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ .

ومن ثم فإن المتغيرات المستقلة التي لها تأثير معنوي على المتغير التابع هي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية.
وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يرى الباحث أنه يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يقبل الباحث الفرض الفرعي الثاني حيث يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

٣- تحليل تأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها:

الفرض الفرعي الثالث: " يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ".
ولإختبار مدى صحة هذا الفرض ، فإن الباحث قام بإستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد من خلال حزمة برامج SPSS ؛ والذي يوضح العلاقة بين متغير تابع وأكثر من متغير مستقل ، ويتسم هذا الأسلوب بإجراء التحليل على خطوات متتالية تدريجيا ،

حيث يبدأ بإختبار أكثر المتغيرات المستقلة إرتباطا بالمتغير التابع والذي يدخل في معادلة الإنحدار، ويكون هذا المتغير معنوياً، وليس له علاقة بالمتغيرات المستقلة المضافة في الخطوات السابقة ، ويتم إستبعاد المتغيرات المستقلة غير المعنوية من النموذج ، ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج هذا التحليل لتأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

جدول رقم (٥)

نتائج تأثير السعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين

المتغيرات المستقلة	معامل الإنحدار	معامل بيتا	إختبار T-TEST		إختبار F-TEST		معامل الإرتباط	معامل التحديد
			القيمة	المعنوية	القيمة	المعنوية		
الرضا الوظيفي	٠,٣٦٤	٠,٤٧٤	١٠,٥٣	٠,٠٠٠	٤٤٤,٦١	٠,٠٠٠	٠,٨٦	٠,٧٥
الارتباط بالعمل	٠,٣٥١	٠,٤٥٠	٩,٩٨	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠		
الرفاهية العاطفية	٠,٢٣	٠,٢٣	٤,٠٢	٠,٠٠٠		٠,٠٠٠		

المصدر : الجدول من إعداد الباحث بالإعتماد على جداول التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق مايلي :

- **القوة التفسيرية للنموذج :** حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٧٥ أي أن المتغيرات المنظمة للنموذج وهي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية تفسر ٠,٧٥ من التباين في المتغير التابع الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها .

- **معنوية نموذج الإنحدار:** بلغت قيمة معامل الإرتباط ٠,٨٦ وهو يشير إلى وجود علاقة إرتباط قوية بين المتغيرات المستقلة المنظمة للنموذج مجتمعة وهي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية والمتغير التابع الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها .

وتشير قيمة إختبار T-Test الى أن نموذج الإنحدار المتعدد يعتبر معنوياً، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ .

ومن ثم فإن المتغيرات المستقلة التي لها تأثير معنوي على المتغير التابع هي الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يرى الباحث أنه يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

وفي ضوء نتائج التحليل السابقة يقبل الباحث الفرض الفرعي الثالث حيث يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

١/٤ مناقشة النتائج :

في ما يلي مجموعة من النتائج العامة والخاصة التي توصل اليها الباحث :

١/١/٤ مناقشة النتائج العامة (النظرية) :

في ما يلي مجموعة من النتائج العامة والنظرية التي توصل اليها الباحث :

- لم يحظى موضوع السعادة الوظيفية بالاهتمام الكافي من جانب علماء السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية خاصة في بيئتنا العربية ، على الرغم من أهمية هذا المفهوم وتأثيره الفعال على الالتزام التنظيمي داخل المؤسسات المختلفة.
- يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم المهمة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ، باعتباره مدخلا يركز على درجة التزام العاملين تجاه المؤسسة بما يساهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي ، وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة من خلال مواردها البشرية.
- تلعب السعادة الوظيفية دورا مهما في التأثير على الالتزام التنظيمي وذلك من خلال أبعادها الثلاثة وهي (الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية) ، لذلك يجب على المؤسسات الحديثة الاهتمام به لضمان تحقيق الالتزام التنظيمي المنشود.

٢/١/٤ مناقشة النتائج الخاصة بمجتمع الدراسة (العملية) :

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية ، وتم التوصل الى مجموعة من النتائج الخاصة بمجتمع الدراسة كما يلي :

- أظهرت اتجاهات عينة الدراسة اتجاهها إيجابيا نحو الموافقة على المتغير المستقل السعادة الوظيفية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٣) ، وانحراف معياري قيمته (١.٠٠١).
- كذلك أظهرت اتجاهات عينة الدراسة اتجاهها إيجابيا نحو الموافقة على أبعاد السعادة الوظيفية وفقا للمتوسطات الحسابية على النحو التالي : في المرتبة الأولى بعد الرفاهية العاطفية (٣.٧٩) ، بعد الارتباط بالعمل المرتبة الثانية (٣.٧١) ، وبعد الرضا الوظيفي في المرتبة الثالثة بمتوسط (٣.٧٠).
- أظهرت اتجاهات عينة الدراسة اتجاهها إيجابيا نحو الموافقة على المتغير التابع الالتزام التنظيمي حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٠) ، وانحراف معياري قيمته (١.٠٠٧).
- كذلك أظهرت اتجاهات عينة الدراسة اتجاهها إيجابيا نحو الموافقة على أبعاد الالتزام التنظيمي وفقا للمتوسطات الحسابية على النحو التالي : في المرتبة الأولى بعد الالتزام العاطفي (٣.٧٩) ، بعد الالتزام الاستمراري في المرتبة الثانية (٣.٧٥) ، وبعد الالتزام الاخلاقي في المرتبة الثالثة بمتوسط (٣.٥٦).
- قبول صحة الفرض الرئيسي من فروض الدراسة والقائل يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام التنظيمي للعاملين (بأبعاده المختلفة) في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها ، حيث اشارت قيمة إختبار F-Test الى أن نموذج الإنحدار يعتبر معنويا، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ ، كما اشارت قيمة إختبار T-Test الى أن تأثير المتغير المستقل

السعادة الوظيفية بأبعادها (الرضا الوظيفي ، الارتباط بالعمل ، الرفاهية العاطفية) على الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الاستمراري ، الالتزام العاطفي ، الالتزام الأخلاقي) في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها يعتبر معويا ، حيث أن مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ ، وقبول الفروض الفرعية التالية :

- يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الاستمراري للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.
- يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام العاطفي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.
- يوجد تأثير معنوي للسعادة الوظيفية (بأبعادها المختلفة) على الالتزام الأخلاقي للعاملين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها.

٢/٤ التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة ، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات الخاصة بمجتمع الدراسة (مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها بالمملكة العربية السعودية) ، وكذلك التوصيات الخاصة ببحوث مستقبلية .

١/٢/٤ التوصيات الخاصة بمجتمع الدراسة:

يوضح الجدول (٦) التوصيات الموجهة لمجتمع الدراسة :

تأثير المساعدة الوظيفية على الالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية بمستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها
أحمد محمد الهادي عوده الحمدي

جدول رقم (٦) : توصيات موجهة للمسؤولين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها

م	التوصية	اليات التنفيذ	مسئولية التنفيذ	الزمن
١	يقترح الباحث على السادة المسؤولين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها الاهتمام بالسعادة الوظيفية للعاملين لما لها من تأثير واضح على الالتزام التنظيمي للعاملين .	- تحقيق الرضا الوظيفي. - تعزيز ارتباط العاملين بالعمل. - تحقيق الرفاهية العاطفية للعاملين.	الإدارة العليا بالتعاون مع جميع الإدارات والأقسام بالمؤسسة	٢-١ سنة
٢	يقترح الباحث على السادة المسؤولين في مستشفى أمّج العام والمراكز الصحية التابعة لها تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين.	- دعم الالتزام الاستمراري. - تعزيز الالتزام العاطفي . - تشجيع الالتزام الأخلاقي.	الإدارة العليا بالتعاون مع جميع الإدارات والأقسام بالمؤسسة	١ سنة
٣	يقترح الباحث على إدارة المستشفى محل الدراسة والمراكز الصحية التابعة لها ضرورة أن تهتم إدارة المؤسسات محل الدراسة بالمشاركة التنظيمية للعاملين.	- الاهتمام بأفكار العاملين. - الاستفادة من العاملين في حل المشكلات. - أن تقوم إدارة المؤسسة بتعزيز وتطوير المعارف لدى العاملين بالشكل الذي يمكن أن يؤدي إلى زيادة درجة الإبداع لديهم.	إدارة الموارد البشرية إدارة التدريب	١ سنة
٤	يقترح الباحث على إدارة المستشفى محل الدراسة والمراكز الصحية التابعة لها ترسيخ ثقافته العمل التي تحفز السلوك الإيجابي للعاملين بما يساهم في تعزيز مكانة المؤسسة، وعكس صورة ايجابية طيبة عن المستشفى في ذهن المستفيد.	- من خلال البرامج التدريبية التي تحفز العاملين على الالتزام بالسلوك الايجابي الفعال ومدى تأثيره في رفع مستوى أداء العاملين. - الاهتمام بتطوير وتحسين الخطط والبرامج المتعلقة بالتحفيز الايجابي .	الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية	١-٣ سنوات
٥	يقترح الباحث على إدارة المستشفى محل الدراسة والمراكز الصحية التابعة لها أن تعمل على المشاركة في المعلومات المفيدة للعمل بين العاملين.	- التأكيد على أهمية العمل على زيادة مرونة المعلومات للاستجابة لضغوط ومتطلبات العمل. - متابعة ردود فعل العاملين في حال نقص المعلومات. - الإهتمام بأنظمة جمع المعلومات.	إدارة النظم إدارة الموارد البشرية	٦ شهور

المصدر : الجدول من إعداد الباحث من واقع نتائج الدراسة الميدانية.

٢/٢/٤ أهم التوصيات الخاصة بالبحوث والافاق المستقبلية:

من خلال مراجعة الدراسات المتاحة في متغيرات الدراسة (السعادة الوظيفية ، الالتزام التنظيمي)، وكذلك من خلال نتائج هذه الدراسة ، تبين أن هناك حاجة لدراسة العديد من المتغيرات والأبعاد، والعلاقات التي يمكن أن تتناولها الدراسات المستقبلية، كما يلي :-

- دراسة العلاقة بين السعادة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية.
- دراسة دور رأس المال النفسي في تحقيق السعادة الوظيفية.

- دراسة العلاقة بين القيادة النفسية والسعادة الوظيفية.
- النماذج الإدارية الرائدة لبناء ودعم الالتزام التنظيمي.
- دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي كمتغير معدّل للعلاقة بين السعادة الوظيفية وتحسين الأداء التنظيمي.

المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- ١- أحمد جاب الله السيد، (٢٠٢٤)، العلاقة بين متغير ممارسات القيادة الروحية ومتغير سلوك المواطنة لدى العاملين في المنظمة ومن خلال الدور الوسيط لمتغير جاذبية الهوية التنظيمية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول.
- ٢- إسماعيل فتحى موسى، (٢٠٢٢). دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، ١٤ (١).
- ٣- السيد سعيد، (٢٠٢٤)، دور الالتزام التنظيمي في تنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية وتأثيرها على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية علي العاملين باتحاد الإذاعة والتلفزيون، المجلة الأكاديمية، م٢، ع١٤.
- ٤- الصاوي، محمود؛ علي، محمد أحمد البدوي، (٢٠٢٤)، "دور التمكين النفسي في تحقيق شعور العاملين بالسعادة : دراسة تطبيقية " المجلة العربية للإدارة (تحت النشر)، مج ٤٤، ع ٣.
- ٥- العون، غزوة متروك (٢٠١٩) " واقع السعادة الوظيفية لدي العاملين في جامعة ال بيت " رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة ال بيت، الأردن.
- ٦- بسام الرميدي، (٢٠٢٣)، أثر نرجسية المديرين علي الالتزام التنظيمي في شركات السياحة المصرية، مجلة السياحة والفنادق، مج ٦، ع ١٤.
- ٧- بقوال هاجر، (٢٠٢٣)، الصراع التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لدى موظفي جامعة ابن خلدون - تيارت، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بن خلدون، تيارت.
- ٨- بونقاب، مختار (٢٠٢١) العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي : دراسة ميدانية على الأساتذة المؤقتين بالجامعات الجزائرية مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، ١٧.

- ٩- توفيق محمد عبد المحسن: (٢٠١٧) ،مبادئ الإدارة والنظم أسرار نجاح الإدارة اليابانية، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ١٠- حمد علاء مانع (٢٠١٨) ، أثر السعادة الوظيفية على الأداء الوظيفي في الشركة الجزائرية للغاز. مجلة الدنانير 1, (5).
- ١١- حامد ، كوثر خلف (٢٠٢٣) " واقع تطبيق العدالة التنظيمية ودورها في تعزيز السعادة الوظيفية في الجامعات السعودية الناشئة : دراسة ميدانية مطبقة على عينة من اعضاء هيئة التدريس " مجلة كلية التربية ، جامعة الاسكندرية ، المجلد الثالث والثلاثون ، العدد الرابع .
- ١٢- حسن ، إبراهيم صالح (٢٠٢٢) " مشاركة المعرفة في تعزيز السعادة الوظيفية : دراسة استطلاعية لأراء عينة من موظفي كلية العمارة الأهلية الجامعة " مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد (١٣٢) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق.
- ١٣- سيد جاد الرب ، (2020) أثر السعادة الوظيفية في تحقيق المرونة الاستراتيجية دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، جامعة طنطا،كلية التجارة، المجلد الثاني، العدد الثاني.
- ١٤- عمار فتحي ، (٢٠٢٢) ، دور السعادة الوظيفية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية ، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ،جامعة مدينة السادات - كلية التجارة ، مج ١٤ ، ع ١.

ثانيا :المراجع الأجنبية :

- 1- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. Journal of Business and Retail Management Research, 13(4).
- 2- Al-Romeedy, B. S. A. H. (2017). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment in the Egyptian Travel Agencies From Employees Perspective. Minia Journal of Tourism and Hospitality Research MJTHR, 2(1) .

- 3- Anderson, (2020), "Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan", INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS, 19(2).
- 4- ALLEN, (2021). Commitment to organization and occupation ; Extension and test of three –component conceptualization on social behavior . Journal of Applied psychology , 78 (4).
- 5- Aries, S, Miradi Dta, R(2023), Any ysis of the Effect of Attitvde toward work, organization commitment, and Job satistac faction, on Job performance, (casestudy in Electron iccompany), European journal of business and social sciences, 1 (10).
- 6- Baker, D.; Greenberg, C.; & Hemingway, C. (2020): “What Happy Companies Know”, Pearson Education. Nova Jersey, USA.
- 7- Baumeister., (2020), " Workplace spirituality from a field perspective ". American Psychologist, 55.
- 8- Beach (2019). " The role of spiritual leadership practices in achieving institutional stability ".Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 53(3).
- 9- Bach Quarg Tran , (2020) , the impact of organzational commutaient ou employee mortification A.study and business , Vol. 7 , No. 60 .
- 10- Buaklee, P., Fongkaew, W., Turale, S., Akkadechanunt, T & ,. Sansiriphun, N. (2017). Unveiling the Experiences of Happiness at Work through Narrative Inquiry: Advanced Practice Nurses ' Perspectives. Pacific Rim International Journal of Nursing Research.
- 11- Bidgoli, M., Saadt. A., Asghari,(2023) A: Analyzing the relationship between the perception of organization justice and organizational commitment. Case study:Neyshabur medical science college international journal of academic research in accounting, finance and management sciences vol, 5(3), pp.

-
- 12- Cropanzano & Wright,(2020), "Poor and distressed, but happy: situational and cultural moderators of the relationship between wealth and happiness", Estudios Gerenciales 29 (2013) 2-11, Universidad Icesi, Cali, Colombia.
 - 13- Cropanzano & Wright,(2020), "The Effect Of job happiness In The Workplace On Organizational Commitment", Procedia - Social and Behavioral Sciences , , Turkiye.
 - 14- Deci, E. L (2020). "The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work". New York, NY: Crown Business.
 - 15- Calarco, Margaret,(2021), "Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming", 2nd ed., New York, NY: Taylor and Francis Group.
 - 16- Cascio. (2021). "Spirituality at work: A conceptualization and measure", Journal of Management Inquiry. Vol. 9 (2000), pp. 134–145.