



<http://doi.org/10.36582/j.Alkuno.2025.11.05>

Al-Kunooze University College

Journal homepage: <http://journals.kunoozu.edu.iq/1/archive> & <http://www.iasj.net>



The explanatory role of the internal work environment in the relationship between achievement motivation and forced turnover, applied to private hospitals in North Kordofan State, El Obeid

الدور المفسر لبيئة العمل الداخلية في العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجمالي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض.

محمد مختار إبراهيم أحمد¹، صديق عبد الرحمن شعيب صالح²، مجاهد سيف الدين محمد سعد³

1-جامعة كردفان -كلية الاقتصاد والدراسات التجارية – قسم إدارة الأعمال – السودان-

Dr.mohmukh@gmail.com

2- جامعة البطانة، كلية علوم الإدارة والاقتصاد -السودان

siddiqnewsss@gmail.com

3- وزارة الصحة والتنمية الاجتماعية – الإدارة العامة للتخطيط والسياسات- شمال كردفان_السودان-

mojahedsaif29@gmail.com

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور المفسر لبيئة العمل الداخلية في العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجمالي بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض، وتمثلت مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيسي التالي: هل بيئة العمل تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجمالي؟ اعتمدت الدراسة على عينة قصدية وصممت استبانة لجمع البيانات، واتبعت المنهج الوصفي، وتحليل البيانات واختبار الفرضيات تم استخدام أساليب الأحصاء الوصفي وتحليل المسار عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، ولقد بينت نتائج الدراسة: أن بيئة العمل تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجمالي، وأوصت الدراسة: ضرورة أن تتوافق الوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي بالوزارة كما تساعدهم طريقة تقسيم العمل على سرعة إنجاز العمل، وضرورة أن تعمل إدارة المستشفيات على منح المكافآت والامتيازات للعاملين مما يقلل دوران العمل الاختياري.

المقدمة:

لقد حظي مفهوم الدوافع باهتمام العديد من الباحثين لما تتسم به من أهمية أساسية في توجيه سلوك الإنسان لتحقيق نجاح المنظمة وتطورها وتعد الدوافع أساس شؤون إدارة الموارد البشرية لأنها تعتمد بالدرجة الأولى على مدى دافعية الأفراد واستغلال الطاقات لديهم والذي يؤدي إلى تحقيق الطموح، فالدوافع هي مجموعة من العوامل الداخلية والقوة الموجه لتصرفات الإنسان وأن دافع الفرد هو دليله السلوكي، ولكي ندرك دافع العاملين بشكل جيد لا بد أن نفهم الطريقة التي تؤثر فيها الدوافع على سلوك الموظف (يوسف، 2016م).

تسعى المؤسسات اليوم جاهدة إلى تحقيق أهدافها التي أسست من أجلها والتي تمثل الغرض الأساسي من أنشائها، لذلك نجدها تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء الوظيفي. من خلال اتباع سياسات واستراتيجيات مختلفة بتوفير الإمكانيات والموارد البشرية والمعلومات الضرورية ولا شك أن وجود بيئة عمل داخلية ملائمة للعملة ومثالية ومشجعة تعتبر مقوماً أساسياً لنجاح أي مؤسسة ونجد أن بيئة العمل الداخلية الجيدة تساعد في رضا

العاملين وزيادة دافعيتهم لإنجاز المهام المؤكدة إليهم بفعالية وكفاءة وبالتالي تقديم مستويات أداء جيد وهذا يؤدي إلى تقليل معدل دوران العمل.

أصبح الاهتمام بالموارد البشري سمة مميزة للمنظمات المعاصرة حيث أن زيادة المنافسة بين هذه المنظمات أدى إلى زيادة الحوجة للأفراد العاملين وأنعكس هذا على زيادة معدل دوران العمل بشكل متسارع نتيجة للمنافسة الكبيرة بين المنظمات في استقطاب العاملين أن تطور أداء المنظمات يتطلب استقرار العاملين واكتسابهم المزيد من الخبرات داخل بيئة المنظمة حتى يتحسن أدائهم ويسهم ذلك في نمو المنظمة كان لزاماً على المنظمات العمل على إبقاء معدل دوران العمل في الحد الأدنى من خلال توفير بيئة عمل ملائمة تساعد في استقرار العاملين وزيادة دافعيتهم للنجاح.

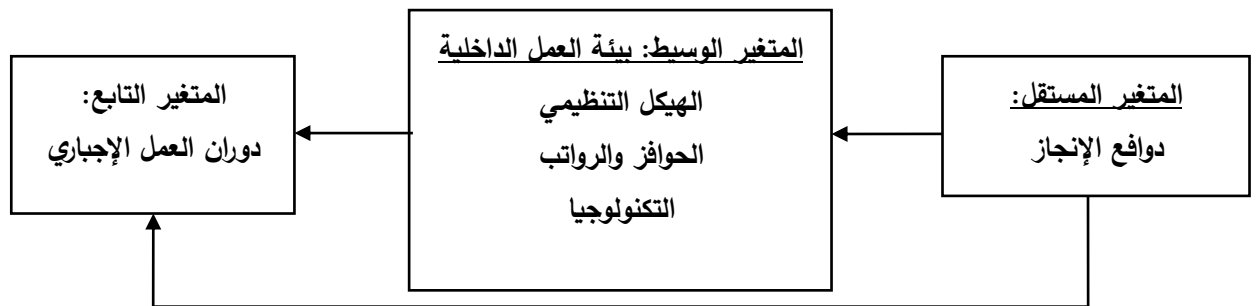
مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

هل بيئة العمل تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجباري؟ وتتفرع منه الأسئلة التالية:

- ما هو دور دوافع الإنجاز في دوران العمل الإجباري؟
- هل للهيكل التنظيمي دور في دوران العمل الإجباري؟
- ما هو دور التكنولوجيا المستخدمة في دوران العمل الإجباري؟

نموذج الدراسة:



شكل (1) يوضح نموذج الدراسة
المصدر: أدبيات الدراسات السابقة (2024م)

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة معنوية بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجباري بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة معنوية بين دوافع الإنجاز وبيئة العمل بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل ودوران العمل الإجباري بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض.

الفرضية الرئيسية الرابعة: بيئة العمل تتوسط العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجباري بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض.

أهداف الدراسة:

- التعرف على دوافع الإنجاز بالمؤسسات العلاجية الخاصة بمدينة الأبيض ومدى تأثيرها على دوران العمل الاختياري.
- معرفة مدى تكامل دوافع الإنجاز مع بيئة العمل الداخلية بالمؤسسات العلاجية بمدينة الأبيض.
- قياس أثر بيئة العمل الداخلية على دوران العمل الإجباري بالمؤسسات العلاجية بمدينة الأبيض.

■ اختبار تأثير بيئة العمل الداخلية في العلاقة بين دوافع الإنجاز وبيئة العمل الداخلية بالمؤسسات العلاجية الخاصة بمدينة الأبيض.

الأهمية العلمية: يمكن أن تسهم هذه الدراسة من خلال تناولها لواحد من المواضيع الإدارية الحديثة والمهمة في المجال الإداري، خاصة أنها تركز على أبعاد بيئة العمل الداخلية التي تؤثر بشكل إيجابي في أداء العاملين، وبذلك فإنها تسهم في فتح آفاق جديدة لمزيد من الدراسات التفصيلية المستقبلية حول أبعاد بيئة العمل الداخلية الأخرى وإثراء المكتبات وتقديم إضافة لمجال إدارة الأعمال.

الأهمية العملية: تستمد الدراسة أهميتها العملية من كونها دراسة علمية تجرى على أحد أهم القطاعات في المجتمع ذات التأثير المباشر والكبير على تقدم الشعوب ويمكن هذه الدراسة أن تساعد الإدارة بوزارة الصحة والتنمية الاجتماعية ولاية شمال كردفان على معرفة أثر بيئة عمل المؤسسات الخاصة بمدينة الأبيض على دافعية الكوادر ودوران العمل في تلك المؤسسات، وتوفر معلومات عن المؤسسات العلاجية الخاصة بمدينة الأبيض فيما يختص بمجال الدافعية وبيئة العمل الداخلية ودوران العمل وأثر ذلك على أداء الموارد البشرية ويمكن أن تقدم حلول من خلال النتائج والتوصيات التي تتوصل إليها الدراسة عن طريق التحليل الإحصائي مما يسهم في تحسين مستويات أداء المورد البشري في المؤسسات العلاجية الخاصة والوقوف على جوانب النقص ومشاكل المورد البشري والعمل على حلها وتقديم مستويات أداء بدرجة عالية من الفعالية والكفاءة وبالتالي تقديم خدمة أفضل للمواطن.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

دوافع الإنجاز: هي حالة مهنية مثالية تخلق شعوراً إيجابياً مؤثراً على نفسية الموظف في عمله وتعزز لديه الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي. (دفع الله إبراهيم، 2021م).

بيئة العمل: بيئة العمل يقصد بها كافة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل. (سهام، 2013م).

مكونات بيئة العمل:

أولاً: الهيكل التنظيمي: هو الشكل التنظيمي الإداري الذي يبين وحدات ودوائر المنظمة ووظائفها وخطوط الصلاحيات والمسؤوليات والعلاقات بينها. (الزعي، 2018م).

ثانياً: الحوافز والرواتب: تعتبر الحوافز نظام تتبعه الإدارة العليا بشكل عام في تقديم المكافآت والتشجيع للعمال بهدف تحفيزهم نحو تفعيل أدائهم والوصول على أقصى إنتاجية ممكنة، وبذلك فإن نظام الحوافز والمكافآت يعتبر من العناصر الإدارية لبيئة العمل الداخلية التي تسهم في رفع كفاءة الأداء والإنتاج، وذلك إذا كان منظماً ومطبقاً حسب القانون وبطريقة صحيحة ومتماشياً مع حاجات العمال والمؤسسة. (جلال، 2023م).

ثالثاً: التكنولوجيا: الأجر الذي يحصل عليه العامل مقابل ما ينجزه من أعمال وقد عرفها (ماهر، 2010م) بأنها المقابل المادي الذي يقدم للأفراد لتعويض عن أدائهم المتميز وبالتالي فالتعويض الذي يحصل عليه الفرد كمقابل للأداء المتميز يسمى حافز أو مكافأة. (محمد راجحي، 2010م).

ظروف العمل: يقصد بها الظروف المادية التي تحيط بالموظف في مكان عمله كالإضاءة ودرجة الحرارة والتهوية والضوضاء والنظافة وغيرها من العوامل التي تؤثر على العاملين ومستوى أدائهم. (جلال، 2023م).

دوران العمل الإجباري: ويعرف دوران العمل بحركة العاملين خلال فترة زمنية معينة سواء بالدخول للمنظمة أو بالخروج منها، وسواء كان الخروج بمحض الإرادة أو بالتسريح أو النقل أو الفصل، ويشمل دوران العمل المعارين والمنتدبين والمُجازين لفترات طويلة أو المصابين بحوادث العمل وانقطعوا لأغراض العلاج. أما الداخلون فيشمل المعينين حديثاً أو المنقولين إليها من إدارات أخرى والعائدين من الإعارات ومن ثم إعادة تعيينهم. (عبد العزيز، 2021م).

الدراسات السابقة:

دراسة (محمد عمر وآخرون، 2024م) بعنوان: الفروق في دافعية الإنجاز لدى عينة من طلبة السنة الرابعة بكلية الشارقة للعلوم التربوية. هدفت الدراسة إلى الكشف عن السمة العامة لدافعية الإنجاز لدى عينة الطلاب بكلية الشارقة للعلوم التربوية جامعة الملك فيصل بتتاد، تجريب وتطبيق مقياس مقتن على واقع البيئة التشادية لقياس دافعية إنجاز عينة الدراسة، وأهم نتائج الدراسة: أن دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة تنسم بالانخفاض،

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في دافعية الإنجاز تعزى لمتغير النوع لصالح الأنثى. وأوصت الدراسة بعقد دورات تدريبية لهيئة التدريس والتي تساعد في تنمية دافعية الإنجاز لدى الطلبة، وتطوير برامج إرشادية تقدم للطلاب للاستفادة منها في رفع مستوى دافعية الإنجاز لديهم في الجوانب التعليمية الأكاديمية.

ورقة علمية (رانيا عبد الرحمن، 2022م)، بعنوان: فاعلية برنامج تدريبي في تطبيقات التكنولوجيا الرقمية في تنمية دافعية الإنجاز الأكاديمي في الرياضيات. هدفت الدراسة إلى إعداد برنامج مقترح على استخدام التكنولوجيا الرقمية في تنمية دافعية الإنجاز الأكاديمي في الرياضيات لدى الطلاب، دراسة فاعلية ذلك البرنامج في تنمية دافعية الإنجاز الأكاديمي في الرياضيات لدى الطلاب، وأهم نتائج الدراسة: وجود فرق دال إحصائياً بين متوسط درجات طلاب المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي ومتوسط درجاتهم في التطبيق البعدي، وأوصت الدراسة بالاهتمام باستخدام التكنولوجيا الرقمية في تنمية دافعية الإنجاز الأكاديمي لدى الطلاب.

دراسة (الخير وخنساء، 2021م) بعنوان: أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل دراسة حالة جامعة كردفان. هدفت الدراسة للتعرف على أثر الهيكل التنظيمي على معدل دوران العمل الإجباري وبيان أثر المناخ التنظيمي على معدل دوران العمل (الإجباري). وتمثلت مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي: ما هو أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل، وأهم نتائج الدراسة: أن الهيكل التنظيمي بجامعة كردفان يؤثر على معدل دوران العمل الإجباري تأثير سلبي معنوي عند مستوى معنوية (0.05)، وأن الهيكل التنظيمي بالجامعة لا يتناسب مع الأهداف الأساسية للجامعة وطبيعتها. وأوصت الدراسة بضرورة وضع هيكل تنظيمي جيد ومثالي لجامعة كردفان يساهم في استقرار العاملين حتى يقلل من معدل دوران العمل الاختياري.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل دوافع العمل، المتغير التابع دوران العمل الاختياري، المتغير الوسيط القيادة الإدارية، المتغير المعدل ظروف العمل حيث لا يقتصر هذا المنهج على وصف الظاهرة وإنما يشتمل تحليل البيانات وقياسها وتغييرها والوصل إلى وصف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها. ويتكون مجتمع الدراسة من الكوادر الطبية والإداريين العاملين بالمستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض. حيث تم اختبار عينة قصدية، وتم الاعتماد على الاستبانة كاداة لجمع البيانات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص العينة.
- كرو نباخ ألفا: قياس الموثوقية والاتساق الداخلي للمتغيرات الرئيسية للدراسة.
- التحليل العاملي الاستكشافي: لقياس الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة أفراد العينة تجاه محاور وأبعاد أداة الدراسة.
- أسلوب تحليل المسار.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة: تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأصلية في الدراسة مع بعضها البعض والمكون من أربعة متغيرات رئيسية وبلغ عدد عباراتهم (35) مفردة حيث يمثل المتغير مستقل دوافع الإنجاز، و المتغير وسيط بيئة العمل و المتغير تابع دوران العمل الإجباري، وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.45) أي بمراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن قيمة (0.45) وحيث أن قيم الاشتراكات الأولية لا تقل عن (0.45) والتشبعات لا تقل عن (0.45) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح، وكما تم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات، و تم استخدام طريقة المكونات الأساسية وطريقة تدوير العوامل من أجل تحديد معاملات التشبع وتم حذف العبارات التي يقل فيها (James Gaskin 2014) تم استخدام مقياس (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة وأقل قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي 0.6 وأجراء اختبار (Bartlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات إذا يجب أن تكون قيمته دالة عند مستوي معنوية أقل من (0.05)، وتفسر تلك المكونات مجتمعة (98.122%) من التباين لكل للعبارات، وهي نسبة تزيد عن (0.60%) والتي تعتبر جيدة في البحوث الاجتماعية وفقاً (Hair, J.F, et al, 1998) كما تم تدوير العوامل بأحد طرق التدوير المتعامد وهي varimax

لتحميل المتغيرات على العوامل الأكثر ارتباطا بها وبحيث تكون العوامل مستقلة عن بعضها تماما، ويوضح الجدول (1)، نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغيرات الدراسة.

جدول (1) التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة (حجم العينة: 223)

المتغيرات	الرمز	العامل			
		1	2	3	4
دوافع الإنجاز	A4	.753			
	A5	.680			
	A3	.705			
	A7	.749			
الهيكل التنظيمي	C1		.817		
	C3		.801		
	C5		.989		
	C2		.789		
الحوافز والرواتب	H2			.918	
	H4			.908	
	H5			.875	
	H3			.862	
	H1			.846	
	H6			.946	
التكنولوجيا	I2			.822	
	I6			.804	
	I1			.793	
	I4			.695	
	I3			.672	
	I5			.542	
دوران العمل الإجباري	J3				889.
	J4				799.
	5J				009.
	J2				958.
		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			
		Bartlett's Test of Sphericity			
		Variance Explained			
		749.			
		1613.016			
		.12298			

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة: تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من أربعة متغيرات رئيسية مستقلة، وبسيطة، تابعة وتحتوي على خمسة محاور لجميع المتغيرات التي تقيسهم (35) عبارة حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وتم التوصل من التحليل إلى أن أبعاد متغيرات الدراسة تتكون من خمسة محاور تقيسهم (23) عبارة، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي لبيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الأولي قد أعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الجدول (2).

الجدول رقم (2) مؤشرات جودة المطابقة لجميع متغيرات الدراسة

المؤشر	CMIN	DF	p	CMIN/DF	TLI	GFI	RMSEA
النسبة	612.689	362	.000	079.2	.938	.916	.050
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

تحليل المتوسطات والانحرافات المعيارية والاعتمادية والصلاحية لمتغيرات الدراسة:

يلاحظ في الجدول (3) أدناه الذي يبين أن المتوسطات لجميع متغيرات الدراسة اعلى من الوسط الفرضي، والانحراف المعياري أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات، يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي اذا كالتقييم معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي(1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة ألفا كرو نباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally,1967) إلى أن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لا أكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك، يعتبر ألفا كرو نباخ من 0.50 فما فوق مقبولة أيضاً في الأدب (Bowling, 2009)، وأيضاً الجدول يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة .

الجدول(3) تحليل الاعتمادية والتحليل الوصفي بين متغيرات الدراسة

النوع	متغيرات الدراسة	ألفا كرونباخ	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأهمية النسبية
مستقل	دوافع الإنجاز	.822	0.494	4.450	0.891=%
الوسيط	الهيكل التنظيمي	.871	0.976	2.777	0.563=%
	الحوافز والرواتب	.836	0.813	3.501	0.702=%
	التكنولوجيا	.367	0.707	3.919	0.781=%
تابع	دوران العمل الإجباري	.835	1.043	2.382	0.481=%

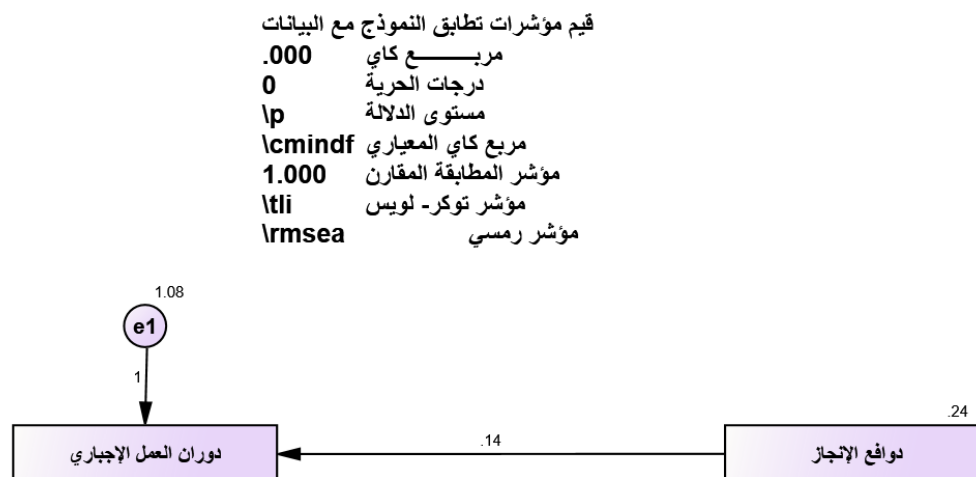
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن نتائج اختبار ألفا كرونباخ للعبارات مرتفعاً، أما الوسط الحسابي فجميع المتغيرات أكبر عن الوسط الفرضي 3 مما يدل على قوة وتجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة مما يدل على وجود تجانس شبه تام بين إجابات المبحوثين.

اختبار فروض الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة أعتمد الباحثين في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling [SEM]) وهومت مفترض للعلاقات الخطية المباشرة و غير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة و المشاهدة، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا تتناسب مع طبيعة الدراسة.(BarbaraFidell,1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يمثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أن يضع في الحسبان نمذجة التفاعل بين المتغيرات ، The Modeling of Interactions وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002).

اختبار الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجباري بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض. يتضح من خلال الشكل (2) والجدول(4) أدناه.



الشكل (3) العلاقة بين دوافع العمل ودوران العمل الاختياري

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

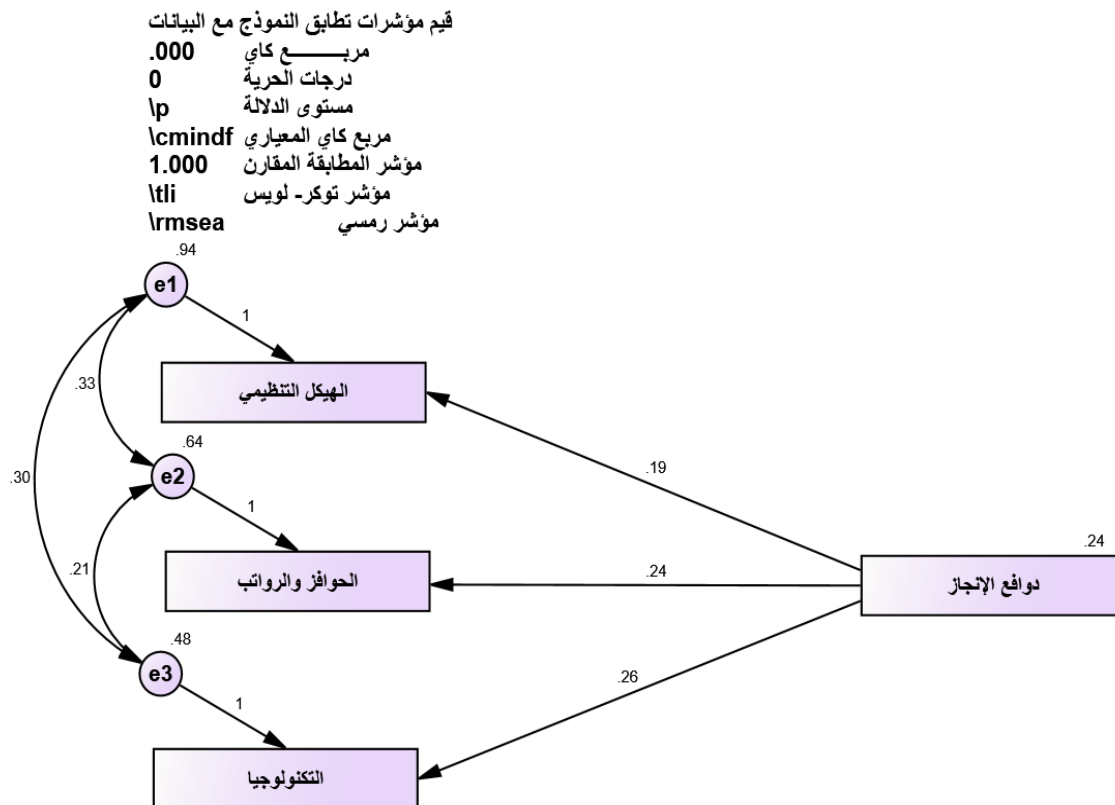
الجدول (4) تحليل المسار من دوافع الإنجاز إلى دوران العمل الاختياري

الفروض	Estimate	S.E.	C.R.	P
دوافع الإنجاز <- دوران العمل الاختياري	.802	.048	16.856	***

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يلاحظ من الشكل (3) والجدول (4) أعلاه أن المسار من دوافع الإنجاز إلى دوران العمل الإيجابي حيث بلغت (.802). وهي دالة أحصائياً عند مستوي دلالة (.000)، مما يشير إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري.

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة معنوية بين دوافع الإنجاز وبيئة العمل (الهيكل التنظيمي، الحوافز والرواتب، التكنولوجيا) بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض، يتضح من خلال الشكل (3) والجدول (5) أدناه.



الشكل (3) اختبار العلاقة بين دوافع الإنجاز وبيئة العمل

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

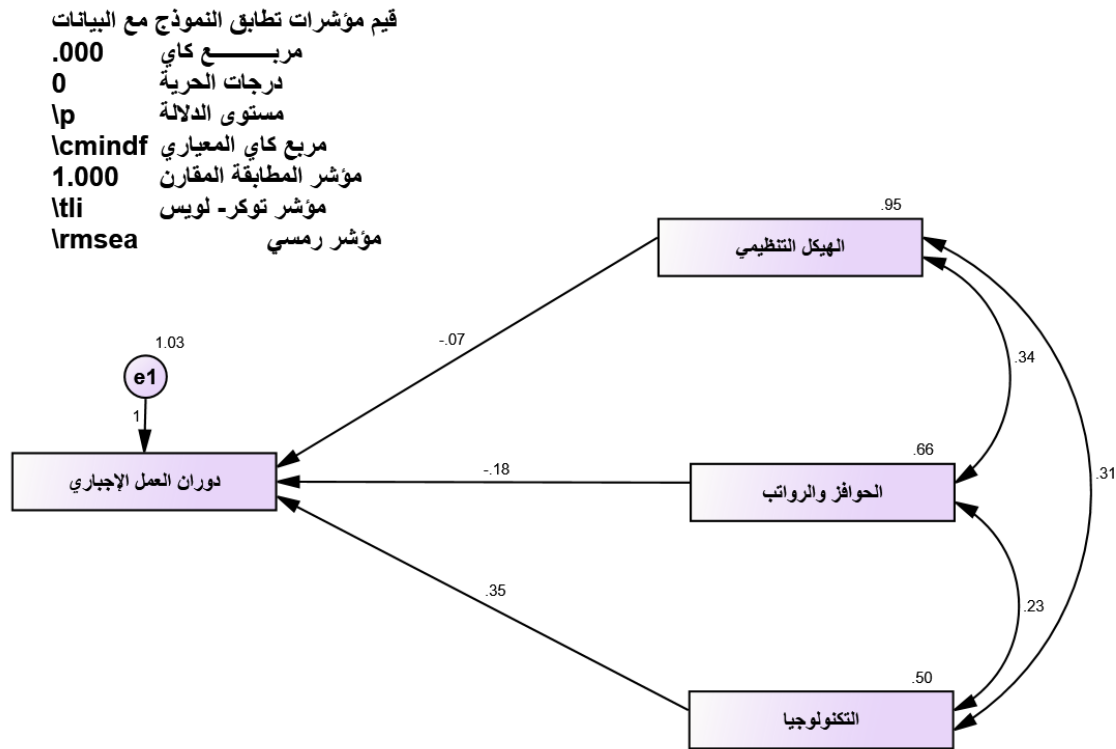
الجدول (5) تحليل المسار من دوافع الإنجاز وبيئة العمل

الفروض	Estimate	S.E.	C.R.	P
دوافع الإنجاز <- الهيكل التنظيمي	.191	.132	1.444	.149
دوافع الإنجاز <- الحوافز والرواتب	.261	.095	2.757	.006
دوافع الإنجاز <- التكنولوجيا	.243	.109	2.222	.026

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يلاحظ من الشكل (3) والجدول (5) أعلاه أن المسار من دوافع الإنجاز إلى الهيكل التنظيمي حيث بلغت (.191)، وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.149)، والمسار من دوافع الإنجاز إلى الحوافز والرواتب حيث بلغت (.261)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.006)، والمسار من دوافع الإنجاز إلى التكنولوجيا حيث بلغت (.243)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.026)، مما يشير إلى أنه توجد علاقة إيجابية جزئية بين دوافع الإنجاز وبيئة العمل.

اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة معنوية بين بيئة العمل ودوران العمل الإجباري بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض، يتضح من خلال الشكل (4) والجدول (6) أدناه.



الشكل (4) اختبار العلاقة بين بيئة العمل ودوران العمل الاختياري

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

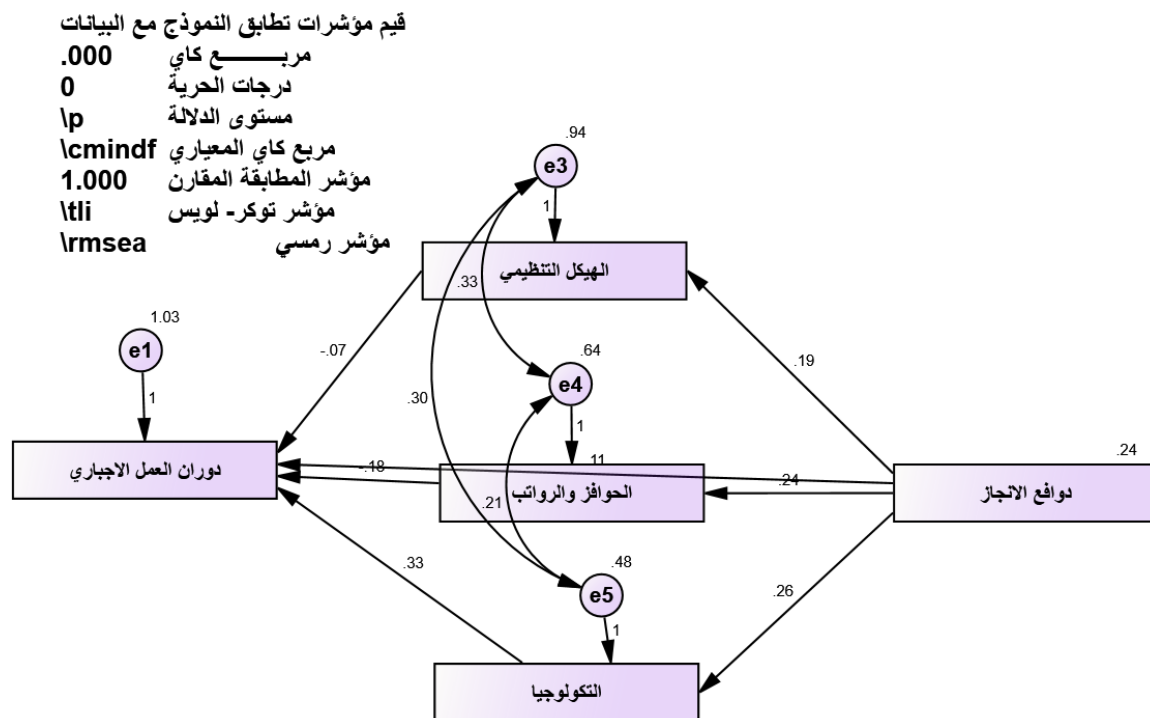
الجدول (6) تحليل المسار من بيئة العمل إلى دوران العمل ودوران العمل الإجباري

الفروض	Estimate	S.E.	C.R.	P
الهيكل التنظيمي	.969	.074	13.032	***
الحوافز والرواتب	.345	.112	3.084	.002
التكنولوجيا	-.083	.092	-.910	.363

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يلاحظ من الشكل (4) والجدول (6) أعلاه أن المسار من الهيكل التنظيمي إلى دوران العمل الإجباري حيث بلغت (969). وهي دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، أن المسار من الحوافز والرواتب إلى دوران العمل الإجباري حيث بلغت (345). وهي دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0.002)، أن المسار من التكنولوجيا إلى دوران العمل الإجباري حيث بلغت (-0.083) وهي غير دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0.363)، مما يشير إلى أنه توجد علاقة إيجابية جزئية بين بيئة العمل ودوران العمل الاختياري.

اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: بيئة العمل بأبعادها (الهيكل التنظيمي، الحوافز والرواتب، التكنولوجيا) تتوسط العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الإجباري بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بولاية شمال كردفان الأبيض، يتضح لك من خلال الشكل (6) والجدول (7) أدناه.



الشكل (6) اختبار بيئة العمل تتوسط العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري:

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

تم استخدام تحليل المسار (Path analysis) حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية (1) وجود إثر معنوي ذو دلالة أحصائية للمتغير المستقل على المتغير التابع (2) وجود إثر معنوي ذو دلالة أحصائية للمتغير المستقل على المتغير الوسيط (3) وجود إثر معنوي ذو دلالة أحصائية للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع.

الجدول (7) اختبار المتغيرات الوسيطة

الفرضيات	العلاقات المباشرة	العلاقات غير المباشرة	النتيجة
دوافع الإنجاز --> الهيكل التنظيمي --> دوران العمل الإجباري	.149	.001	توسط كلي
دوافع الإنجاز --> الحوافز والرواتب --> دوران العمل الإجباري	.026	.243	توسط كلي
دوافع الإنجاز --> التكنولوجيا --> دوران العمل الإجباري	.280	.261	لا يوجد توسط

المصدر: أعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2024م)

يتبين من الجدول (7) ان مسار من دوافع الإنجاز الى الهيكل التنظيمي ودوران العمل الإجباري العلاقة المباشرة غير دالة عند مستوي معنوية (.149) والعلاقة الغير مباشرة دالة عند مستوي معنوية (.001)، مما يشير الى انه يوجد توسط كلي وان الهيكل التنظيمي يفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري. وان مسار من دوافع الإنجاز الى الحوافز والرواتب ودوران العمل الإجباري العلاقة المباشرة دالة عند مستوي معنوية (.026) والعلاقة الغير مباشرة غير دالة عند مستوي معنوية (.243)، مما يشير الى انه يوجد توسط كلي وان الحوافز والرواتب تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري. وان مسار من دوافع الإنجاز الى

التكنولوجيا ودوران العمل الإجباريان العلاقة المباشرة غير دالة عند مستوى معنوية (280). والعلاقة الغير مباشرة غير دالة عند مستوى معنوية (261)، مما يشير الى انه لا يوجد توسط وان التكنولوجيا لا تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري. على مستوى العلاقة الكلية يوجد توسط كلي، وان بيئة العمل تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري.

نتائج الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري.
- توجد علاقة إيجابية جزئية بين دوافع الإنجاز وبيئة العمل.
- توجد علاقة إيجابية جزئية بين بيئة العمل ودوران العمل الاختياري.
- ان بيئة العمل تفسر العلاقة بين دوافع الإنجاز ودوران العمل الاختياري.

توصيات الدراسة:

- ضرورة ان تهئ إدارة المستشفيات البيئة للموظفين لأداء أعمالهم في مواعيدها والشعور بالراحة.
- ضرورة ان تتوافق الوظائف مع طبيعة الهيكل التنظيمي بالوزارة كما تساعد طريقة تقسيم العمل على سرعة إنجاز العمل.
- ضرورة ان تعمل إدارة المستشفيات على منح المكافآت والامتيازات للعاملين مما يقلل دوران العمل الاختياري.
- ضرورة ان تعمل الإدارة على مواكبة التطور التكنولوجي المرتبط بأعمالها.
- ضرورة ان توزيع الإدارة فرص المنح التدريبية بين العاملين بعدالة مما ينعكس ذلك في الاستقرار الوظيفي.

قائمة المراجع:

1. أبو ذر محمد، محمد محبوب سليمان. (2020م). أثر دوران العمل على أداء العاملين، Humanitarian & National Science Journal ISSN:(e) 2709-0833.
2. الخير عمارة، خنساء يعقوب. (2021م). أثر بيئة العمل الداخلية على معدل دوران العمل، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 40، العدد (02)، ديسمبر 2021م.
3. جلال مصطفى عبد الرازق، أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين، مجلة جامعة السعيد للعلوم الإنسانية، المجلد (6)، العدد (5)، 2023م، ص 247.
4. دفع الله أبراهيم، أثر الدوافع على أداء العاملين بالمنظمات، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، رسالة دكتوراه منشوره، 2021م.
5. يوسف حبيب وهاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2016م.
6. محمد عمر وآخرون، الفروق في دافعية الإنجاز لدى عينة من طلبة السنة الرابعة بكلية الشارقة للعلوم التربوية، جامعة الملك فيصل بتشاد، مجلة الإرشاد النفسي، العدد (77)، ج 2، يناير 2024م.
7. محمد بن حسين راجحي، أثر بيئة العمل الداخلية على نية التسرب الوظيفي، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (10) 2019م، ص 6.
8. محمد حسين الزعبي، أساسيات إدارة الموارد البشرية، دليل المنظمات غير الربحية الناشئة، 2013م.
9. دليل الموارد البشرية للحد من الدوران الوظيفي، دليل القطاع الصناعي في الأردن لخفض تكاليف الدوران الوظيفي وتحسين ممارسات الموارد البشرية، 2018م.
10. سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خصر- سكره، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013م، ص (34).
11. عبد العزيز عبد الرحمن حسن، إدارة الموارد البشرية، دن، 2021م، ص 74.
12. رانيا عبد الرحمن، فاعلية برنامج تدريبي في تطبيقات التكنولوجيا الرقمية في تنمية دافعية الإنجاز الأكاديمي في الرياضيات المجلة الدولية للتعليم الإلكتروني، المجلد الخامس، العدد الأول، 2022م.

13. خالد زحراح (2020). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد، دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلد (13)، العدد (1)، 2020م.

1.) "Multivariate 1998Hair, J. f, Anderson, R.E, Tat ham, R.L and Black, w.c. (.1
Prentice-Hall, Inc., p 10 :Data Anal y sis"5thed, NJ
2. Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidel, Using Multivariate Statistics, Third .2
Edition, HarperCollins College Publishers, USA, (1996)
3. James Latin and Others, Analyzing Multivariate Data, Brooks/Cole, Thomson .3
Learning, Inc., Canada,(2014)