

أثر استراتيجية الاحتفاظ الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات

الخاصة الأردنية

إعداد

إخلاق فارس البيطار

إشراف

د. خالد محمد بني حمدان

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية الاحتفاظ الوظيفي على الالتزام التنظيمي للعاملين في المستشفيات الخاصة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لأغراض الدراسة، وتم إجراء تحليل البيانات بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتكون مجتمع الدراسة من المستشفيات الخاصة الأردنية في العاصمة عمان والبالغ عددها (43) مستشفى، وتم أخذ العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وحجمها (5) مستشفيات في العاصمة عمان، وتكونت وحدة المعاينة من الكوادر الطبية (أطباء، ممرضين، صيادلة) والإدارية (الإدارة الدنيا، والإدارة الوسطى، والإدارة العليا) والبالغ عددهم (1630) فرد، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية بلغت بنسبة (18.7%) ليصبح (322) فرد.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لاستراتيجية الاحتفاظ الوظيفي بأبعادها (الحوافز، بيئة العمل، العدالة التنظيمية، التوازن بين الحياة والعمل) في الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الاستمراري، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري) في المستشفيات الخاصة الأردني، كما أظهرت وجود أثر لاستراتيجية الاحتفاظ الوظيفي بأبعادها

(العدالة التنظيمية، وبيئة العمل) على الالتزام الاستمراري، أما الحوافز والتوازن بين الحياة والعمل ليس له أثر معنوي على الالتزام الاستمراري، وأظهرت وجود أثر لاستراتيجية الاحتفاظ الوظيفي بأبعادها (الحوافز، وبيئة العمل، وتوازن العمل مع الحياة) على الالتزام العاطفي، بينما لا يوجد أثر للعدالة التنظيمية على الالتزام العاطفي، وأخيراً أظهرت النتائج وجود أثر للحوافز على الالتزام المعياري، وأما الأبعاد العدالة التنظيمية وبيئة العمل، وتوازن الحياة مع العمل ليس له أثر على الالتزام المعياري.

وفي ضوء النتائج أوصت الدراسة العمل على رفع مستوى عامل توازن الحياة والعمل في المستشفيات الخاصة الأردنية، وذلك من خلال صرف بدل مواصلات، أو تأمينهم بوسائل مواصلات خاصة بالمستشفيات الخاصة، والعمل على دعم العاملين ذوي الخبرات والقدرات الجيدة فيما يتعلق بإكمال تعليمهم، والاستفادة من تلك الشهادات العلمية في العمل، ومكافأة العاملين ذوي القدرات والمهارات عالية المستوى، وذوي الخبرات الطويلة، وذلك لإثبات التزامهم التنظيمي مع المستشفيات، والاهتمام بالتحفيز المعنوي من خلال تقديم كتب الشكر والعرفان وإعلان الموظف المثالي لكل دورة، وأخيراً توصي الدراسة على إجراء المزيد من الدراسات ذات العلاقة باستراتيجيات الاحتفاظ الوظيفي، وأثرها على العديد من المتغيرات الأخرى مثل رضا العاملين، وأدائهم، والولاء والانتماء للمنظمات.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية الاحتفاظ الوظيفي، الالتزام التنظيمي، المستشفيات الخاصة الأردنية.

The Impact of the Job Retention Strategy on the Organizational Commitment of Workers in the Jordanian Private Hospitals

Prepared By

Ekhlas Faris Al-Bitar

Supervised By

Dr. Khaled Muhammad Bany Hamdan

Abstract

This study aims to identify the impact of the Job Retention Strategy on the commitment of workers in Jordanian private hospitals. The descriptive correlational method was used for its suitability for the purposes of the study, and data analysis was carried out using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program. The study group consisted of the (43) Jordanian private hospitals in Amman, and the sample was taken in the simple random method and included (5) hospitals in the Amman. The testing unit consisted of medical staff (doctors, nurses, pharmacists) and administrative staff (lower management, middle management, and higher management). Their number is (1630) individuals, and a stratified random sample was taken at a rate of (18.7%) resulting in (322) individuals.

The results of the study concluded that there is a statistically significant effect at the significance level ($0.05\alpha\leq$) of the Job Retention Strategy with its dimensions (incentives, work environment, organizational justice, work-life balance) on organizational commitment and its dimensions (continuity commitment, emotional commitment, normative commitment) in Jordanian private hospitals. It also showed that there is an

effect of the Job Retention Strategy with its dimensions (organizational justice, work environment) on continuity commitment, while incentives and work-life balance have no significant impact on continuity commitment. The study showed that there is an impact of the job retention strategy in its dimensions (incentives, work environment, and work-life balance) on emotional commitment, while there is no effect of organizational justice on emotional commitment.

In light of the results, the study recommends working to raise the level of the work-life balance factor in Jordanian private hospitals, by disbursing transportation allowance, or securing means of transportation to and from private hospitals, as well as working to building the capacity of workers with degrees by supporting them with completing their education, and benefiting from those certificates at work. It also recommends rewarding workers with high-level abilities and skills, and those with long experience, to sustain their commitment with their hospitals, and pay more attention to moral support through the provision of thanks you letters, and identifying an ideal employee for each course. Finally, the study recommends conducting more studies related to job retention strategies, and their impact on many other variables such as employee satisfaction, performance, loyalty and affiliation to organizations.

Keywords: job retention strategy, organizational commitment, Jordanian private hospitals.