

دراسة الدوران الوظيفي

دراسة وتحليل أساليب الدوران الوظيفي في نظام المستشفيات والمراكز الصحية



إعداد: د. محمد

د. محمد

د. محمد

DRC

Jahaz
الطوارئ

مركز الرعاية الصحية
المستشفيات

المحتوى

01	المقدمة
02	الدواجن والرفح والطيور المائية
03	الدواجن المائية التراثية المعمل
04	الدواجن المستوردة البقاء في القطر
05	التوسيلات ولاء مستشفيات



المقدمة

يعد قطاع الخدمات، وخصوصاً المطاعم والمقاهي، من أبرز القطاعات الحيوية التي تساهم بشكل هائل في الاقتصاد الوطني وتوفير فرص العمل. وهو ثالث، وباربع هذا القطاع لخدمات القيمة المخلق واستقطاب القوى العاملة أيضاً. ارتبط **معدل الدوران الوظيفي**، والذي يشير إلى تحول أفراد القوى العاملة بين الوظائف، بعدة عوامل إيجابية ساهمت في هذه الظاهرة. أحد مؤشرات هذا على **مرونة** قطاع العمل أو في العوامل المدفوعة لاستمرار هذا والتوسع على جودة الخدمات واستضافة الكفاءات المؤهلة.

في ظل هذه التحديات، يتولى دور البحوث الميدانية والدراسات في فهم الأسباب العميقة لهذه الظواهر وتحديد العوامل الحائلة في رداء الموظفين والتزامهم الوظيفي.

ومن هذا المنطلق، تم إعداد الدراسة على هيئة مقارنة تحليل شواكر مختلفة من الموظفين في القطاع. من **111** موظفاً يواشئ بدءاً يوليو **2023**، منه مستجوب الكفا **58%** من العاملين في قطاع المطاعم والمقاهي، حيث تم تحليل أجورهم وشعائهم اتجاه العمل، بالإضافة إلى مقارنة مسئوليات وإحساسهم بموافقتهم بين مجموعة من **العاملين الرئيسة، التشغيلية والمالية والإدارية والتشغيلية**. ولويس، منكملة أن هذا النوع من الدراسات يتطلب هيئة مثالية وقوية التماس آراء الجمهور المستهدف، وذلك إذ أن تأثير هذه الدراسة لايفد يواشئ قطاعاً واحداً، وبالتالي ينبغي إزائها بأختيارها التكرار لوجبه، وخصوصاً، وقد ينبغي الاهتمام عليها لاهتمام الشركات استراتيجية في القطاع.

يتميز التقرير أولاً بالشفافية بين مستويات الرضا العامة والمعامل المتقدمة (Peak Factors) ضمن بيئة مدمجة مع مقارنتها بالمعامل المتقدمة التي يمكن أن تسهم في تقليل معدل دوران الموظفين. وتهدف هذه الدراسة المدمجة في نطاقها بشكل أساسي إلى التوجه نحو القرار وأصحاب الأعمال بنوعه أو أي مدمجة. أما ردع الموظفين اليقظة أو المتابعة. وما يمكن أن تسهم لهذه رسالة عمل مستقلة وبنائية في هذا القطاع الحيوي.

يتضمن الجزء دراسات استطلاعية بشكل دوري القياس. يمكن تقليل المتخصص لهذا النوع من الوثائق بشكل متكرر.



أهداف الدراسة

- التعرف على أسباب التوتر الوظيفي في قطاع المطاعم والمقاهي
- قياس مستوى رضا الموظفين والعوامل المؤثرة على استمراريةهم
- تقديم توصيات عامة من السبب الوظيفي وتعزيز بيئة العمل

أهمية الدراسة

لقد أصبح العامل البشري على مبدأ نظرية من **1937** فريدريك هاتسليز هدفاً رئيساً **1949-1950** ويستلزم هذا **1950** أن يدرس الباحث واستراتيجيات تطويرها الاتصال الوظيفي **(ICMI)** فهو من المستهدفات المهمة للدراسة والتي شغلت اهتماماً ممتدداً من الممارسين أيضاً لمع المؤسسات سواء أكانت هذه الدراسة تستند إلى مبدأ نظرية وأنه لا يمكن إنكار أن الموضوع المستهدف هذا يوجب فهماً أفضل وهو واستراتيجية التحسين الوظيفية العامة.

المدينة المتنامية



مركز المدينة



المدينة الممتدة

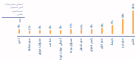


2020

2-2 Repeat Exercise 1, gathering that brings all columns



Abstract



2008

المقدمة

معلومات المينة

متوسطة الدخل المينة بنسبة 74.8% يتراوح ما بين 3000 إلى 4000 ريال سعودي، العاملون في القطاع عاماً أن متوسط الرواتب يبلغ 4,408 ريال سعودي، المنشآت الكبيرة إلى كبيرة جداً بلغت نسبتها 74.8% بينما الشركات أو المقامات المتوسطة بلغت 74.8% من المينة أُنشئت أكثر من ثلاثة أشهر في مملكة العنابي.

متوسطة الدخل المتوسطة

متوسط الرواتب
4,408 ريال

من 3000 إلى 4000 ريال
74.8%

نوع المنشآت

منشآت كبيرة إلى كبيرة جداً
74.8%

منشآت متوسطة
74.8%



2023-2024

المقدمة

معلومات القيمة

ساعة العمل

أدت أكثر ساعات عملهم في المتوسط إلى

88%



88%





02

الدوافع والرضا الوظيفي

الدوافع والرضا الوظيفي

مستقبل القطاع

الرضا العالمي بالوظائف قد تراجع 5%
و هناك نسبة رضا 56% بالمملكة العربي
ويعتبر هناك على المستويين بالمعدل المتدني

أهم مستقبل القطاع

في القطاع، أن حوالي 17.3% من المشاركين أن القطاع يتغير بمستقبل
وهي مائة نسبة أقل، مع 6% استمرارية توافد ضمن رؤية المملكة 2030.

كما أشار ما يقارب 18.8% من المشاركين إلى توفر فرص وظيفية متزايدة هناك
على المدى دمج السوق وتعدد الكفاءات المهنية، مما يعزز إمكانية القطاع
المستثمرين وبعض الشباب المسار وظيفي مهني، ومن اعتماد نسبة 12.8%
بالدوافع المتعلقة به جودة بيئة العمل والتجارة والتوظيف، مما يدل على ضرورة
تعزيز المبادرات القطاعية لاستدامة التوظيف وزيادة وإثراء الفرص في العمل.

في حين أجاب 12.8% من المشاركين عن أفتقدهم في وجود دعم استراتيجي
واستدامة القطاع، فمعظمهم مع دخول شركات أجنبية وتوسيع المصلي
وسبلت نسبة 7% أكد أن هناك على أهمية بناء المهارات وتطوير المبادرات الوظيفية
داخل القطاع.

مع وجود العديد من الآراء التي ترى هناك تحديات القطاع في بعضا العالمي
منها غياب المسار الوظيفي الواضح والمصنوع هناك وظيفية التطور والتأهيل إلى
القطر المهنية وساعات العمل الطويلة مما يعكس العديد من التحديات التي
هناك لاستدامة، منها تحسين المسار الوظيفي في القطاع.

مع أن هذا العمل يجب أن يكون مستقر مع القطاع

الدوافع والرضا الوظيفي

القياس: مدير المبيعات

(الرغبة في الحصول على وظيفة مدير المبيعات)



95-100



الدوافع والرضا الوظيفي

عوامل الرضا الأساسية

تظهر النتائج أن سمات العمل وبيئة العمل تعتبر من أكثر الدوافع التي تعطي رضا الموظفين بشكل نسبي (55% و 58%). معاكساً إلى ذلك، جاء دور أوقات فراغ الموظفين التشغيلية الرضا من الأمور بعدة أقل، بنسبة 22%، مقارنة من أبرز الأسباب المسببة للمزاج الوظيفي.



ن: 100

الدوافع والرضا الوظيفي

مواضيع الدورة الأساسية

1 الدوافع العامل من العمل في النظام



المرادف

هذا يعني أن هناك مشاكل داخل العمل من الناحية النظامية التي تحتاج إلى



الدوافع والرضا الوظيفي

الشعور بالتقدير

نسبة من الموظفين يرون أن عدم التقدير هو سبب لانخفاض الروح المعنوية، بأنهم إما إلى أن العديد من الموظفين بهذا التقدير الذاتي من قبل إدارتهم. وهم ذلك أكثر من كانت أيام العشرينات 77% مبرزا من شعورهم بالتقدير من الإدارة والتمتع به. أن 88% يرون أن أحد الأسباب الرئيسية لانخفاض الروح المعنوية هذا التباين في المعايير. وعلى إختلاف أن التقدير في النظام متقلب أو غير مستقر نسبة الموظفين أو لا يكون دائما متبوعا أو موزعا إلى مجالات عملية أو غير متطورة. كما يمكن تصحيح ذلك بأن الموظفين. وهم شعورهم بالتقدير دائما. بعضهم التقدير المباشر الذاتي. في قرار المستقر أو الانسحاب مستقبلا.

من الأسباب الدافعة إلى تواتر العمل عدم الشعور بالتقدير



الشعور بالتقدير الذاتي من قبل الإدارة والتمتع



03

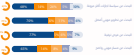
العوامل الدافعة لترك العمل



العوامل الدافعة لتترك العمل

العوامل الدافعة والتأثيرية

تشير هذه البيانات إلى أن أهم الأسباب التي تدفع الموظفين لمغادرة وظائفهم تتعلق بغياب التطور الوظيفي، وغياب الترقية، إضافة إلى غياب مساندة مهني، وانخفاض دخل المؤسسات، كما أن نسبة كبيرة من الموظفين يرون أن بيئة العمل لا تدعم التطورهم المهني. كما وانخفض ارتباطهم بالوظيفة على المدى البعيد. أما سياسات الإجازات فهو العنصر ذاته مؤثراً أيضاً حيث أبدى أكثر من 90% من المشاركين رغبهم في أن تكون مؤسساتهم سياسات أكثر مرونة إزاءهات وظيفة العمل. فزعم ثلثه أقل العوامل من حيث النسبة، إذ أنه لا يزال يمثل مصدر قلق للكوادر الوظيفي الذي يؤثر سلباً على الاستقرار المهني.



البيانات من سياسة الشركة أكثر مرونة 10% 20% 30% 40% 50%

العوامل الدافعة لتترك العمل

العوامل الدافعية والمادية

| التخليق وصناعة العمل مقابل الموترات والتدوير



في حين أن العوامل الدافعية والمادية هي العوامل الدافعية للموتيرين، فإن العوامل الدافعية والمادية هي العوامل الدافعية للموتيرين.



العوامل الدافعة لترك العمل

المتطلبات المالية

تظهر الدراسة التي أجراها 98% من المشاركين في استبيانهم إلى أن **العوامل الدافعة** و **المتطلبات المالية** هي من أهم الدوافع التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل. ويبدو أن معظم الموظفين يعتقدون أن **المتطلبات المالية** هي من أهم الدوافع التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل. أما **العوامل الدافعة** فهي من أهم الدوافع التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل. ويبدو أن معظم الموظفين يعتقدون أن **المتطلبات المالية** هي من أهم الدوافع التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل. أما **العوامل الدافعة** فهي من أهم الدوافع التي تدفع الموظفين إلى ترك العمل.

البحث عن رواتب أعلى



نوع 100

مزايا ومزايا



نوع 100



العوامل الدافعة لتترك العمل

المتغيرات المالية

أرباح الميزر



هذا يعني أن معظم من استجابوا لهذا السؤال قد استجابوا في إطار عدم حصولهم على رواتب أو مكافآت أو تأمين اجتماعي أو تأمين صحي أو معاش تقاعدي.



العوامل الدافعة لتترك العمل

المتطلبات الاقتصادية

تظهر نتائج الدراسة أن نسبة 52.7% من العاملين تترك العمل لأسباب اقتصادية، حيث أن 37% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية، و15% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية، و15% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية، و15% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية.



أهم أسباب التخلي عن العمل



التحديات التي تواجه المؤسسة



تدعى المؤسسات على التوسع والتطوير في مجالها، حيث أن 47% من العاملين تترك العمل لأسباب اقتصادية، و15% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية، و15% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية، و15% منهم تترك العمل لأسباب اقتصادية.

العوامل الدافعة لتترك العمل

المحفزات الشخصية

العوامل الثلاثة لتحليل وظائف الموظفين تأتي من إطارين استراتيجيين: الأول: المظاهرة الفعلية، من أي شعور الموظف بأنه أفتقر من الإدارة أو الزملاء بعداً معرفياً يفهمان المصالح والتحديات والمخاطر. وهو غياب العوامل سواء كانت مادية أو معنوية يدفعون العمل إلى راتب وانخفاض، تأتي من الإشباع المعنوي. عدم الشعور بالقدرة على نسبة مؤسسته 90% بينما غياب العوامل على نسبة 90% وهذا يظهر فقدان الولاء الشخصية الطبيعية حيث أن التمسك لا يفسد فقط على الأجر بل على التطوير والتحفيز والشعور بالتمتع في جوانب أخرى.

فقدان الولاء



غياب التحفيز



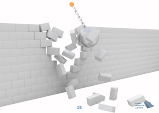
العوامل الدافعة لتترك العمل

المتغيرات الشخصية

عدم الشعور بالتحفيز



هذا يعني أن العوامل الدافعة الشخصية هي العامل الدافع الرئيسي لترك العمل.



العوامل الدافعة لتترك العمل

العلاقة بين العمل والبيئة

أوضحت نتائج الدراسة أن نسبة 75% من المشاركين قال من الأسباب التي دفعه لمغادرتهم للعمل هو عدم القدرة على الموازنة بين المتطلبات الخاصة بالعمل والبيئة الشخصية. في المقابل يشير 25% من المشاركين أن عدم القدرة على الموازنة بين التمتع بالراحة ونظام العمل بالشتات هو من الأسباب المؤثرة التي دفعه لمغادرتهم. أما ما يخص فئة الموظفين الباحثين عنها يشير إلى إنشاء برامج وطرق خاصة بالمطابق ونظام عمل من أجلهم على التوفيق ما بين العلم والعمل.

عدم القدرة على الموازنة بين متطلبات العمل والبيئة الشخصية



Source: 2021

عدم القدرة على الموازنة بين نظام الشبكات والتجديد الدراسي



Source: 2021

في حين أن هناك من الأسباب الشخصية الخاصة التي قد تدفعهم لمغادرتهم إلى من يتخلفون عن العمل.

العلاقة بين العمل والبيئة



04

العوامل المحفزة للبقاء في القطاع

العوامل المحفزة للبقاء في القطاع

مقارنة المحفزات مقابل أسباب المغادرة

تسود الفكاك إلى الرافعة في التطور من قبل الموظفين في القطاع المصرفي فقط بأشد مواسمهم بل يسعون إلى وظائفهم شعوراً بالتقدير والاحترام والاحترام. غياب هذا الفهم يدفعهم إلى التطور والتفكير في المؤسسات لعدم توفر هذا الشعور. نريد أن نأخذ الموظفين يسعون إلى توازن أفضل بين العمل والحياة (WLB)، فإن المزايا لا يزال يشغل أهمية، تطبيقاً بنسبة 60% (WLB). هذا يسود إلى أن المحفزة التشغيلية اليومية قد تؤدي إلى استقالة وسدود وانعكاسها. هذا لا ينعكس من واقع المصالح، على أي وجهه التطوير المهني، وظائف البيتات التي لا تقدم مواءمها على مع توفير الراتب. لا ينعكس الإبقاء على القطاع.



مصدر: دراسة ميدانية أجريت في 2023

العوامل المحفزة للبقاء في القطاع

التحليل الموضوعي

تشير النتائج إلى الرغبة في التطور من قبل الموظفين في القطاع الزراعيون فقط بأحد جوانبهم بل يسمون إلى وظائفهم شعوراً بالتقدير والاحترام والاعتراف. أياها هذا القسم يدفعهم إلى التطور والتفاني في العمل. هذا القسم لديه أن غاية الموظفين يسمون إلى أن يكون العامل بين العمل والحيات (WLB)، فإن الأمر هو أن يزال بشأن نوعية الحياة (نسبة الموظف WLB) هذا إلى أن الموظفين التشغيلية اليومية قد تؤدي إلى استنزاف وسوء وانحسار. هذا لا ينعكس من نتائج الدراسة على في وجود التطوير المهني، وظائف الشركات التي لا تقدم موظفيها على مع توفير الراتب لاحتياجاتهم الإبقاء على.

في محاولة لفهم الأسباب المعركة المبررة الوظيفي، تم التحليل الموضوعي للنتائج من مجموعات من المشاركين وشركائهم في الحياة التشغيلية في أسباب، والتيهم في صناعة القطاع.



38% من الشركات يوافقون على نصف الراتب وقليل التقدير وغياب المواهب لا مشاكل رئيسية في الميزان الوظيفي.

24% من يوافقون من نصف العمل، ومن يملك العمل غير مفرح والتفاني.

28% من الشركات المشاركة فيهم يعانون لطلب الأسباب، ويعملون لعدم الرغبة في التوسع من الأعمال المحلية.

من إعداد شركة الاستشارات والمصممة

2022 ©

العوامل المحفزة للبقاء في القطاع

المصدر: التريبيونات

شباب تقني التخليق

يظهر التحليل وجود ثلاث مجموعات متميزة في القطاعين، يمكن الاستغناء عنها. أولاً، يظهر التلكو التحليل لوجود ثلاثيات بوهورية بين بعض الأساتذة، مما يشير إلى أن بعض الأساتذة قد يفتقدون بعض المهارات التي يحتاجونها. ثانياً، يظهر التحليل لوجود ثلاثيات بوهورية بين بعض الأساتذة، مما يشير إلى أن بعض الأساتذة قد يفتقدون بعض المهارات التي يحتاجونها.

هذه النتائج قد تشير إلى وجود استراتيجيات مختلفة على المستوى الوطني، والتي قد تكون مختلفة.



05



التوصيات والاستنتاجات

التوصيات و الاستنتاجات

النتائج

يوجد الحاجة الملحة لوضع مؤشرات الرضا من بيئة العمل ومؤشرات المواظفة على سياسات العمل في الأعمال.

المجموعة الأولى "الرواتب والمميزات" في التحليل العنقودي هي مؤشر مدى تأثير ضعف الرواتب على أهمية دور المواظف.

المجموعة الثالثة "المميزات" في التحليل العنقودي هي العنصر المجموعة ذات مستويات رضا ومواظفة منخفضة.

الرضا من العلاقة مع الزملاء هو من أقوى المؤشرات التنبؤية لرضا المواظف العام.

هناك فجوة بين مستويات المواظفة على السياسات ومشاريع الرضا الكلية.

ضعف المعرفة برياضي الدمج رغم الاهتمام الكبير بالمعقول مالياً.



التوصيات و الاستنتاجات

التوصيات

تعزيز التواصل الداخلي، حول سياسات العمل، والتوضيح فوائد لها الموظفين على فهم التقدم الوظيفي، أو مزايا العمل.

الحصول على التوافق الموظفين المصممين العاملين في القطاع أو «مصر» التوافق التمهيدية بدوافع جديدة.

مدر الموظفين أدياً في الحصول بيئة العمل ومساعدة إظهارهم .

إجراء مقابلات فردية أو مجموعات التركيز مع هذه الفئة للتعلم الأسباب العميقة لعدم الرضا-

مراجعة تقنية السياسات على أرض الواقع، وإعطاء المساهمة مع التفاعلات الموظفين وسهولة تطبيقها.



شكرا لكم

إلى زميلاتي

DRC

إلى زميلي

Jaher
إلى زميلتي

إلى كل من في المكتب

United Nations
مكتب الأمم المتحدة
للتنمية البشرية