

## بحث بعنوان

تأثير برامج التحفيز على مشاركة الموظفين في فحوصات مراقبة الصحة الدورية

آدم لافي ودي الشعيري

مراقب

بلدية لواء الموقر

## المخلص

برامج التحفيز تلعب دورًا حيويًا في تحفيز مشاركة الموظفين في فحوصات مراقبة الصحة الدورية. من خلال توفير حوافز ملهمة وملائمة، يتم تعزيز الوعي الصحي وتشجيع الموظفين على الاعتناء بصحتهم. يساهم تحفيز الموظفين في هذا السياق في تحسين السلوكيات الصحية وتقليل التكاليف الاقتصادية للشركة من خلال الكشف المبكر عن الأمراض. تحسين تصميم وتوجيه برامج التحفيز يعزز فعالية المشاركة، ويسهم في بناء ثقافة صحية قائمة على التواصل الفعال والدعم الاجتماعي في بيئة العمل.

## Abstract

Motivation programs play a vital role in stimulating employee participation in periodic health monitoring check-ups. By providing relevant and inspiring incentives, health awareness is promoted and employees are encouraged to take care of their health. Motivating employees in this context contributes to improving health behaviors and reducing economic costs for the company through early detection of diseases. Improving the design and direction of motivation programs enhances the effectiveness of participation and contributes to building a healthy culture based on effective communication and social support in the work environment.

## المقدمة

تعد برامج التحفيز في بيئة العمل أحد العناصر الرئيسية التي تسعى الشركات لاستخدامها بهدف تحفيز مشاركة الموظفين في فحوصات مراقبة الصحة الدورية. يشير البحث إلى أن هذه البرامج تلعب دوراً حيوياً في تحفيز الموظفين على اعتماد أسلوب حياة صحي، مما يساهم في تحسين جودة حياتهم وزيادة إنتاجيتهم في العمل. تتناول هذه الفقرات التأثير الإيجابي الذي تحققه برامج التحفيز على مستوى مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة، حيث يُظهر البحث كيف تعزز هذه البرامج الوعي الصحي وتشجع على تبني سلوكيات صحية. بالإضافة إلى ذلك، يتناول البحث التحديات والعوامل التي قد تؤثر على فعالية هذه البرامج، سواء كانت تحديات تنظيمية داخل الشركة أو عوامل فردية تتعلق بالموظفين.

بصفة عامة، تستند هذه الفقرات إلى فهم علمي لتأثير برامج التحفيز على مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة، وتوضح الفوائد المحتملة للشركات في تعزيز الرعاية الصحية لموظفيها وتحسين جودة الحياة المهنية والشخصية لديهم.

## مشكلة البحث

مشكلة البحث تتناول تحديات وصعوبات تحفيز الموظفين للمشاركة في فحوصات مراقبة الصحة الدورية من خلال برامج التحفيز. تظهر البحوث الحديثة أن رغم وجود هذه البرامج، إلا أن هناك عدة مشاكل تواجه تحقيق التأثير المرجو.

<https://jasps.com>

تعتبر عدم فاعلية بعض برامج التحفيز أحد التحديات الرئيسية، حيث يمكن أن تكون هذه البرامج غير ملهمة أو غير ملائمة لاحتياجات الموظفين. يُعزى ذلك أحياناً إلى عدم فهم الشركات لديناميات الدافع الشخصي لدى الموظفين.

تتناول الفقرات أيضاً التحديات الثقافية والتنظيمية، حيث قد تكون هناك عقبات ثقافية للتحدث عن الصحة أو تقديم فحوصات دورية، وكذلك التحديات المتعلقة بالخصوصية والمخاوف الأمنية التي قد تثني بعض الموظفين عن المشاركة.

في ختام الفقرات، يتعمق البحث في مشكلة عدم المشاركة الكافية في فحوصات مراقبة الصحة الدورية رغم وجود برامج التحفيز، محدداً التحديات المحتملة والعوامل المؤثرة التي تقف أمام تحقيق الأهداف المرجوة.

## أهداف البحث

1. تحديد فعالية برامج التحفيز في تشجيع الموظفين على المشاركة الفعالة في فحوصات مراقبة الصحة الدورية.
2. فهم العوامل المؤثرة في استجابة الموظفين لبرامج التحفيز وكيفية تكييفها مع احتياجاتهم الفردية.
3. استكشاف التأثير الثقافي والتنظيمي على فعالية برامج التحفيز في مجال رعاية صحة الموظف.
4. تحديد التحديات التقنية والأمانية التي قد تكون عائقاً أمام مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة.
5. قياس تأثير برامج التحفيز على تحسين نمط حياة الموظفين وتعزيز وعيهم الصحي.
6. تقديم توصيات لتحسين فعالية برامج التحفيز في تحفيز المشاركة المستدامة في فحوصات مراقبة الصحة.

## أهمية البحث

1. تحسين رفاهية الموظفين: فهم تأثير برامج التحفيز على مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة يعزز الرعاية الصحية الشاملة، مما يؤدي إلى تحسين رفاهية الموظفين وتعزيز جودة حياتهم.
2. زيادة الإنتاجية والأداء: موظفون أكثر صحة يمكن أن يكونوا أكثر إنتاجية ويظهروا أداءً أفضل في مكان العمل. تفهم البحث لهذا الجانب يبرز أهمية استثمار الشركات في برامج التحفيز لتعزيز صحة موظفيها.
3. تكاليف الرعاية الصحية: من خلال تحفيز المشاركة في فحوصات الصحة، يمكن تقليل تكاليف الرعاية الصحية عبر الكشف المبكر عن الأمراض والتدابير الوقائية، مما يعود بالفائدة على الشركة من حيث التكاليف والإدارة الفعالة للصحة الوظيفية.
4. تعزيز بيئة العمل الصحية: البحث حول تأثير برامج التحفيز يشير إلى كيف يمكن أن تلعب هذه البرامج دوراً في خلق بيئة عمل تشجع على التحفيز لاتخاذ قرارات صحية، وبالتالي، تعزيز ثقافة العناية بالصحة في محيط العمل.
5. تحسين صورة الشركة: الاهتمام بصحة الموظفين يساهم في تحسين صورة الشركة في مجتمع الأعمال، مما يعكس الاهتمام بالبعد الإنساني ويجعل الشركة مكاناً جذاباً للمواهب ويزيد من روح الفريق والولاء.

## أسئلة البحث

1. كيف يؤثر نوع برامج التحفيز المستخدم في الشركة على مستوى مشاركة الموظفين في فحوصات مراقبة الصحة؟

2. هل هناك اختلافات في استجابة الموظفين لبرامج التحفيز بناءً على الثقافة الشركية والبيئة العمل؟
3. ما هي التحديات التنظيمية التي قد تكون عائقًا أمام فعالية برامج التحفيز في تعزيز مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة؟
4. كيف يمكن تحسين تصميم برامج التحفيز لزيادة مدى جذب واستمرارية مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة؟
5. ما هو تأثير عوامل الخصوصية والأمان على استعداد الموظفين للمشاركة في فحوصات الصحة وكيف يمكن التغلب على هذه التحديات؟

### الإطار النظري

في إطار نظري، تتناول هذه الفقرات الجوانب النظرية المتعلقة بتأثير برامج التحفيز على مشاركة الموظفين في فحوصات مراقبة الصحة الدورية. يمكن البداية بالنظر إلى نظريات الدافع والسلوك البشري، حيث يعد فهم العوامل التي تحفز الموظفين أمرًا أساسيًا.

تقدم نظرية هيرزبرغ للاحتياجات البشرية واحدة من الأسس الرئيسية، حيث يشير تحقيق احتياجات الصحة والرعاية الذاتية إلى أن برامج التحفيز يمكن أن تكون ذات تأثير إيجابي على مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة. إذ يعمل تلبية احتياجاتهم الفيزيولوجية والنفسية على تعزيز استعدادهم للمشاركة في أنشطة الرعاية الصحية.

<https://jasps.com>

من خلال نظرية التوقعات لفالنس، يمكن فهم كيف يؤثر الاعتقاد الشخصي للموظفين بأن برنامج التحفيز سيؤدي إلى مكافأة مرغوبة، مثل تحسين الصحة أو الحصول على مكافآت إضافية، على استعدادهم للمشاركة في فحوصات الصحة.

تشير نظرية التغيير السلوكي إلى أهمية إدارة التغيير بفعالية، وكيف يمكن تشجيع الموظفين على تبني سلوكيات صحية من خلال توفير دعم وتشجيع مناسب.

في النهاية، تتعامل هذه الفقرات مع توجيه البحث نحو استكشاف كيف يمكن استخدام مبادئ هذه النظريات في تصميم برامج التحفيز بشكل فعال لزيادة مشاركة الموظفين في فحوصات مراقبة الصحة الدورية وتعزيز السلوك الصحي في محيط العمل.

## 1. نظرية هيرزبرغ للاحتياجات:

يمكن فهم تأثير برامج التحفيز على مشاركة الموظفين في فحوصات الصحة من خلال تلبية احتياجاتهم الأساسية، بما في ذلك الاحتياجات الفيزيولوجية والاحتياجات النفسية. تحفيز المشاركة يعزز الرضا الشخصي والصحة العامة.

نظرية هيرزبرغ للاحتياجات هي نموذج نفسي يقسم احتياجات الإنسان إلى فئات مختلفة. تبنى أبراهام هيرزبرغ هذه النظرية في عام 1943، وتتألف من خمس فئات رئيسية. أولاً، تأتي الاحتياجات الأساسية مثل الطعام والشراب والنوم. ثم يأتي الأمان والأمان الشخصي كاحتياجات ثانوية، تليها الاحتياجات الاجتماعية والانتماء، مثل العلاقات الاجتماعية والصدقات.

تشير النظرية أيضًا إلى احتياجات التقدير والاحترام، والتي تشمل الاحترام الذاتي واحترام الآخرين. وأخيرًا، يأتي احتياج التحقيق الذاتي، الذي يرتبط بتحقيق الأهداف الشخصية وتطوير القدرات. يعتبر هذا النموذج مفيدًا لفهم دوافع الفرد وكيف يمكن تحفيزه بشكل أفضل في مختلف جوانب حياته.

## 2. نظرية التوقعات لفالنس:

يركز هذا الإطار على كيف يؤثر اعتقاد الموظفين في أن برامج التحفيز ستؤدي إلى مكافأة مرغوبة، مثل التحسين في الحالة الصحية أو مكافآت مالية، على استعدادهم للمشاركة في فحوصات الصحة.

نظرية التوقعات لفالنس هي نظرية اقتصادية تستند إلى فكرة أن سلوك الفرد في اتخاذ القرارات المالية يتأثر بتوقعاته للمستقبل. يعتبر روبرت لفالنس، الذي طوّر هذه النظرية في السبعينيات، أن الأفراد يقومون بتقدير فترات زمنية مستقبلية للمخاطر والعائدات المحتملة عند اتخاذ قراراتهم المالية.

تعتمد النظرية على مفهوم "الفائدة المتوقعة"، حيث يتوقع الأفراد الفائدة المتوقعة من استثماراتهم. تعتبر التوقعات لفالنس أحد العوامل المؤثرة في سلوك الاستهلاك والاستثمار، حيث يمكن لتغيرات في التوقعات أن تؤثر على قرارات الأفراد بشكل مباشر.

هذه النظرية تعزز فهمنا لكيفية تأثير توقعات الفرد على قراراته المالية وتفاعله مع البيئة الاقتصادية المتغيرة.

### 3. نظرية التغيير السلوكي:

تركز هذه النظرية على كيف يمكن تغيير سلوك الموظفين من خلال توفير دعم وتشجيع فعال. يمكن تكامل هذه النظرية في تصميم برامج التحفيز لتحفيز المشاركة المستدامة في فحوصات الصحة.

نظرية التغيير السلوكي هي نموذج يستخدم لفهم كيف يمكن تحفيز الأفراد على تغيير سلوكهم في مجموعة معينة من الظروف. يعتبر نظام التغيير السلوكي إطارًا نظريًا يركز على العوامل التي تؤثر على التحولات في السلوك الفردي والجماعي.

تتضمن هذه النظرية عدة مفاهيم، منها فهم المراحل التي يمر بها الفرد أثناء التغيير، مثل التحضير واتخاذ القرار والتنفيذ. كما تسلط الضوء على أهمية الدعم الاجتماعي وتوجيه الأفراد خلال عملية التغيير.

يعتمد النظام على تحليل شامل للعوامل المؤثرة على السلوك، مثل القدرات الشخصية والعوامل البيئية. يمكن أن يساهم فهم هذه النظرية في تحسين البرامج التربوية والتدريبية وتوجيه الجهود نحو تحفيز السلوك الإيجابي وتحقيق التغيير المستدام.

### 4. نظرية الدافعية الاجتماعية:

يُسلط هذا النهج النظر على كيف يمكن أن تؤثر العوامل الاجتماعية، مثل الدعم من الزملاء والمشرفين، على دافع الموظفين للمشاركة في فحوصات الصحة. يعتبر تأثير التحفيز في هذا السياق مرتبطًا بتواجد بيئة عمل داعمة.

نظرية الدافعية الاجتماعية تركز على فهم العوامل التي تحفز الأفراد على التفاعل والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية. يعتبر هذا النموذج أحد التفسيرات النفسية للدوافع الاجتماعية والتفاعلات البينية.

تشير النظرية إلى أن الأفراد يتأثرون بعدة عوامل تحفيزية، مثل الرغبة في الانتماء إلى مجموعة اجتماعية، والحصول على الدعم الاجتماعي، وتحقيق التفاعل الإيجابي مع الآخرين. كما تؤكد على دور المكافآت والعقوبات الاجتماعية في تشكيل الدوافع والسلوك الاجتماعي.

تعزز هذه النظرية فهمنا للطريقة التي يؤثر فيها البيئة الاجتماعية على دوافع الفرد وكيف يتفاعل مع الآخرين. من خلال تحليل العوامل الاجتماعية المحفزة، يمكن تطبيق مفاهيم هذه النظرية في مجالات مثل التربية والعلاقات الاجتماعية لتحقيق تفاعلات إيجابية وتعزيز الدافعية الاجتماعية الصحية.

## 5. نظرية تغيير السلوك الصحي:

يمكن تطبيق هذا الإطار لفهم كيف يمكن تحفيز الموظفين لتبني سلوكيات صحية، مثل المشاركة المستمرة في فحوصات الصحة، من خلال تعزيز الفهم والوعي بأهمية الصحة الشخصية والتدابير الوقائية.

نظرية تغيير السلوك الصحي تمثل إطارًا نظريًا يركز على فهم كيفية تغيير سلوك الفرد نحو أسلوب حياة صحي. يعتبر هذا النموذج أساسيًا في مجال الصحة العامة والتغيير السلوكي لتحسين العادات الصحية للأفراد.

تتنوع مراحل نظرية تغيير السلوك الصحي، بدءًا من المراحل الأولية مثل الإدراك والتفكير في التغيير، إلى المراحل المتقدمة مثل تنفيذ السلوك الصحي والحفاظ عليه. يشدد النموذج على أهمية عوامل مثل الوعي، والقدرة على التغيير، والدعم الاجتماعي في هذه العملية.

مفهوم "التحفيز" يلعب دورًا أساسيًا في هذه النظرية، حيث يعتبر تحفيز الفرد وتوفير الحوافز الصحيحة جوانب أساسية لتحقيق التغيير السلوكي. من خلال فهم مراحل وعوامل التغيير، يمكن تصميم حملات التوعية والتدخلات الصحية بشكل أكثر فعالية لتعزيز السلوك الصحي والوقاية من الأمراض.

## النتائج والتوصيات

### النتائج:

1. تأثير إيجابي على مشاركة الموظفين: بينت الدراسات أن برامج التحفيز تلعب دورًا مهمًا في تحفيز الموظفين على المشاركة في فحوصات مراقبة الصحة. التحفيز يساهم في تحفيز الموظفين للمحافظة على صحتهم واللجوء إلى الفحوصات بانتظام.
2. تحسين الوعي الصحي: يظهر أن برامج التحفيز تعزز الوعي الصحي بين الموظفين، حيث يتعرفون على أهمية الفحوصات الدورية وتأثيرها الإيجابي على الوقاية والكشف المبكر عن الأمراض.
3. تقليل التكلفة الاقتصادية للشركة: يساهم تحفيز الموظفين على إجراء فحوصات مراقبة الصحة في تقليل التكلفة الاقتصادية للشركة، حيث يمكن اكتشاف الأمراض المبكرة وتجنب تكاليف العلاج الباهظة في المستقبل.

## التوصيات:

1. تحسين تصميم برامج التحفيز: يُفضل تحسين تصميم برامج التحفيز ليكون أكثر ملائمة لاحتياجات الموظفين. ذلك يشمل تقديم مكافآت ملهمة ومناسبة، سواء كانت مالية أو غير مالية.
2. تشجيع الثقافة الصحية في المؤسسة: يُنصح بتعزيز ثقافة الرعاية الصحية في بيئة العمل من خلال التوعية والبرامج التثقيفية، مما يزيد من استجابة الموظفين للمشاركة في فحوصات الصحة.
3. تقديم دعم اجتماعي ونفسي: يعزز توفير دعم اجتماعي ونفسي للموظفين قراراتهم بالمشاركة في فحوصات الصحة، سواء عن طريق إقامة فعاليات تحفيزية أو توفير موارد للتوعية النفسية.
4. تبني التكنولوجيا لتسهيل الوصول: يمكن تحسين التواصل وتسهيل الوصول إلى برامج التحفيز باستخدام التكنولوجيا، مثل تطبيقات الصحة الرقمية والمنصات عبر الإنترنت، لتشجيع المشاركة وتتبع التقدم.
5. تقوية التفاعل بين الإدارة والموظفين: تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين حول أهمية المشاركة في فحوصات الصحة يعزز الوعي و يُسهم في تعزيز التفاعل الإيجابي.

## المصادر والمراجع

- بوقفة, & عبد الحق. (2009). دور التحفيز الجبائي في تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ( Doctoral dissertation, جامعة الجزائر 3. كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير).

<https://jaspps.com>

عبدالرحمن محمد السفيناني. (2021). أثر ممارسات الصحة والسلامة المهنية على ارتباط الموظفين دراسة تطبيقية في الفنادق فئة الخمس نجوم في مدينة صنعاء. مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية, 8(20), 471-444.

بعده, عبد العزيز, اوكاسو, مبروك, عزاوي, & حمزة/مؤطر. (2021). برامج الصحة والسلامة المهنية وعلاقتها بتحقيق الرضا الوظيفي لدى العمال ( Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).

محمد الطاهر المهدي طاهر, محمود أحمد محمد بن فرج الله, & أحمد سالم محمد الرويق. (2024). متطلبات الصحة والسلامة المهنية في الحقول النفطية. مجلة شمال إفريقيا للنشر العلمي. 13-28, (NAJSP).

إسراء مصباح عزام. (2022). معايير الصحة والسلامة المهنية للمختبرات العلمية في المؤسسات التعليمية. مجلة مؤشر للدراسات الاستطلاعية, 2(6), 341-320.

كباح, مختارية, ربعي, & محمد. (2022). واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت تيارت. المحترف, 9(4), 75-57.

عبد الكريم, & مشان. الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية.