

قضايا بحثية -1

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف



تكليف الأسبوع السابع:

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

تم إختيار ورقة بحثية تم نشرها بمجلة العلوم الإنسانية والطبيعية:

أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالتطبيق على المستشفيات العامة بولاية الخرطوم
إعداد

د. محمد علي حسن الطاهر 1 - أستاذ مساعد – جامعة قاردين سيتي. السودان

د. اسماعيل محمد عبد الجليل 2 - أستاذ مساعد – جامعة وادي النيل. السودان

د. حاتم عثمان ادم اسماعيل 3 - استاذ مساعد – أكاديمية العلوم الهندسية والطبية السودان

2022 م

المتغير المستقل للدراسة هو: تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية ، والمتغير التابع هو: أداء العاملين
بالتطبيق على المستشفيات العامة بولاية الخرطوم

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* العنوان:

عنوان البحث جيد ومعاصر وقد اشتمل على جميع المكونات المطلوبة وهي متغيرات الدراسة و الزمان والمكان ومجتمع الدراسة ونجد أن المتغير المستقل هو، تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية والمتغير التابع هو، أداء العاملين – وهذه تعتبر دراسة تطبيقية على المستشفيات العامة بولاية الخرطوم.

* المقدمة:

مقدمة البحث، مختصرة جداً و لم يتطرق الباحث لذكر المتغير المستقل (وظائف إدارة الموارد البشرية)، فقط تم ذكر المتغير التابع (أداء العاملين) و بصورة لا يثبت فيها القاري أن هنالك ربط بين المتغير المستقل و المتغير التابع وإنما ذكر أسباب مختلفة لتردي أداء العاملين ومنها عدم توفير أدوات و معدات الحماية للعاملين أثناء جائحة كورونا وأيضاً نقص التمويل والاعتماد المتزايد علي الرسوم التي يدفعها المريض بشكل كامل كما لم يشير الباحث لأي من الدراسات السابقة لكي يدعم المقدمة بصورة تقوى من فهم مشكلة البحث.

شرح وتحليل وتوضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في أن العاملين في القطاع الصحي والذين يتعاملون بصورة مباشرة مع المستفيدين من الخدمة الذين يأملون أن يتلقوا رعاية وخدمات صحية مميزة وبأسرع وقت، فإن ذلك يتطلب تأهيل ورفع مستوى هؤلاء الموظفين و العاملين بالمستشفيات العامة بولاية الخرطوم لتحقيق أهداف هذه المؤسسات للعاملين و المستفيدين في آن واحد، لذلك جاءت مشكلة الدراسة على صيغة سؤال (ما هو أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين في المستشفيات العامة بولاية الخرطوم).

* أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

- 1- الدور العلمي الذي تقدمه الدراسة يتمثل في تزويد الباحثين بقاعدة بيانات تدعم تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 2- أيضاً تتمثل الأهمية العلمية في الدور الفاعل و الأساسي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الفعالية و الكفاية الإدارية في المستشفيات العامة في ولاية الخرطوم.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

الأهمية العملية:

- 1- تتمثل الأهمية العملية في تقييم ودراسة وظائف إدارة الموارد البشرية وأثرها علي فعالية وتحسين أداء العاملين في المستشفيات العامة في ولاية الخرطوم.
- 2- كذلك تتمثل الأهمية العملية في إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العامة في ولاية الخرطوم.

* أهداف البحث:

تسعي الدراسة إلي تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف علي عمل المستشفيات العامة بولاية الخرطوم في جانب تطبيق وتنمية وتطوير أداء الموارد البشرية ومدى تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية.
 - إبراز أثر إستخدام الوظائف العامة بالموارد البشرية في تنمية وتطوير أداء المستشفيات العامة في ولاية الخرطوم.
 - توضيح الأثر الإيجابي لإستخدام وظائف إدارة الموارد البشرية.
- في نظري الأهداف جيدة و محددة و قابلة للقياس و يمكن أن تؤدي إلي تحديد الغايات و توجيه الجهود و قياس التقدم ومدى الارتباط و الاتساق مع مشكلة البحث.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* الإطار النظري للدراسة:

- تطرقت الدراسة في الإطار النظري لتعريف إدارة الموارد البشرية بأنها "إحدي الوظائف أو الإدارات الأساسية في المنظمة، ومحور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها وكل مايتعلق بها من أمور وظيفية، كما يمكننا القول ان إدارة الموارد البشرية هي سلسلة القرارات الخاصة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فاعلية المنظمة والعاملين فيها. ولفهم الجزئيات المختلفة والعناصر الأساسية لمفهوم إدارة الموارد البشرية فقد تم ذكر الآتي:
- أهمية إدارة الموارد البشرية: (تتمثل في الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية، وأهمية العنصر البشري ودوره في المنظمات حتي أصبح لا يراود أحد شك أن خلف كل منظمة ناجحة تقف إدارة موارد بشرية ناجحة في برامجها).
- أهداف إدارة الموارد البشرية: (من أهداف إدارة الموارد البشرية العمل علي تحقيق سعادة الأفراد العاملين بالمنظمة الإدارية و العمل علي تحقيق الكفاية في الإنتاج).
- وظائف إدارة الموارد البشرية: (وتتمثل في تحليل العمل، تخطيط القوي العاملة، الاختيار والتعين، تصميم هيكل الاجور، تصميم أنظمة الحوافز، تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين، تقييم الاداء، التدريب و تخطيط المسار الوظيفي)

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

- مفهوم الأداء: ("يقصد بمفهوم الأداء المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام الى تحقيقها").
- العوامل المؤثرة على الأداء:
 - أ- تاريخ وثقافة المؤسسة والمفاهيم والقيم الثقافية السائدة.
 - ب- حجم وقطاع المؤسسة.
 - ت- التوجهات الاستراتيجية والاقتصادية والثقافية والانسانية للمؤسسة.
 - ث- أسلوب الإدارة العامة السائد.
 - ج أسلوب إدارة الموارد البشرية السائد.
 - ح طبيعة العلاقات الاجتماعية القائمة.
- مفهوم الفعالية و قياس الفعالية: (وتعرف الفعالية بكل بساطة بأنها أداء الأعمال الصحيحة، لذلك لا بد لنا من معرفة الأعمال الصحيحة وتحديدّها وتعريفها لنتمكن من أدائها).
- مفهوم الكفاءة و قياس الكفاءة: (البعد الوحيد الذي يعتمد عليه قياس الفاعلية هو الوقت، حيث أن الاختبار النهائي للفعالية التنظيمية يتمثل فيما إذا كانت المنظمة قادرة على أن تدعم بقاءها بصفة مستمرة في البيئة).

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* الدراسات السابقة:

تناول الباحث عدد (5) من الدراسات السابقة منها عدد (3) دراسات تعتبر من الدراسات الحديثة وعدد (دراستين) تعتبر من الدراسات القديمة، حيث أن جميعها في المجمل تتفق مع هذه الدراسة في المتغير المستقل أثر وظائف الموارد البشرية أو أثر نظم معلومات الموارد البشرية، ولكن فقط تختلف في مسميات المتغير التابع و الذي أتى على صيغة أداء المؤسسات الحكومية، أداء المنظمة، متطلبات الجودة الشاملة أو على صيغة تحقيق الجودة الشاملة، ولكن جميعها تشمل أداء العاملين أو الأداء المؤسسي وقد خلصت جميع الدراسات على أن هنالك علاقة ارتباط إيجابية بين تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية و تحسين أداء العاملين بالمؤسسة.

* فروض الدراسة:

تختبر الدراسة الفرضيات التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف إدارة الموارد البشرية و فعالية أداء العاملين بالمستشفيات العامة.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وظائف إدارة الموارد البشرية و كفاءة أداء العاملين بالمستشفيات العامة.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* منهجية الدراسة :

اعتمدت الدراسة علي المنهج التحليلي الوصفي باعتباره الأكثر توافقاً مع أهداف الدراسة الميدانية وإجراءاتها , ويقوم هذا المنهج علي دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع , ويسهم في وصفها وصفاً دقيقاً يوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها.

* نتائج الدراسة والتوصيات:

من خلال الدراسة الميدانية توصل الباحثون إلى النتائج الآتية:

- وجود علاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء العاملين دعمت جزئياً.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية والدافعية للعاملين دعمت جزئياً.
- وجود علاقة بين الدافعية وأداء العاملين دعمت بالكامل والدافعية تتوسط العلاقة بين إستراتيجيات الموارد البشرية و أداء العاملين كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط الموارد البشرية والكفاءة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاختيار والتعيين والفعالية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأجور والمرتبات والكفاءة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والفعالية.

شرح وتحليل و توضيح نقاط البحث المختلفة لقضية بحثية جديدة

* توصيات الدراسة:

- بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها يوصى الباحثون بالآتي:
- وضع مرتبات وأجور تنافسية بالمقارنة مع المستشفيات الأخرى.
- وضع حوافز مادية ومعنوية مناسبة لتشجيع العاملين.
- وضع إستراتيجية وخطة للإختيار والتعيين طويل الأجل تتسم بالمرونة وتراعي توفر المعارف والخبرات.
- الاهتمام بالعنصر البشري وتدريبه بخطط تدريبية متنوعة وتنفيذها وتأهيله بصورة تضمن إلمامه بأدق تفاصيل وتقنيات عمله.
- التركيز علي العمل الجماعي وفُرق العمل من أجل مشاركة ونقل المعرفة والمهارات بين العاملين.
- العمل علي تقليل معدل الدوران الوظيفي من خلال أجور عادلة ومناسبة تراعي الكفاءة والخبرة والأحتفاظ بالعاملين.
- مراعاة الجانب المعنوي للعاملين وتخوفهم من العدوي بفيروس كورونا وتعزيز جانب الحماية لهم.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

