

مهمة 5- قضايا بحثية 1 د. السيد عيد

إعداد الباحث
سالم اليامي 232001060



(دور الادارة الرشيقة في رفع الأداء الوظيفي – دراسة تطبيقية على
وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية)

دراسة نشرت في المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث

Volume 8, Issue 5, 2024, Page 98-119

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7528/7055>

Cha

عنوان الدراسة

العنوان اقترح علاقة (دور) بين متغيرين متغير مستقل (الإدارة الرشيدة) ومتغير تابع (الأداء الوظيفي) حيث أن هذه المصطلحات مصطلحات وثيقة بمجال الدراسة , كما حدد الباحث فالعنوان مجتمع وعينة البحث (موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية) .

لذلك فإن العنوان يعتبر عنوان شيق في مجال الدراسة ومجال التطبيق به واضح.

مقدمة البحث

تمت الكتابة في الجزء الأول لمقدمة البحث عن التحولات المتسارعة وبزوغ ما يعرف بظاهرة العولمة ، وما جرى على إثرها من تغييرات جذرية في جميع مجالات الحياة.

في الجزء الثاني من المقدمة تحدث الباحث عن متغيرات الدراسة , حيث ابتداء بالمتغير المستقل (الإدارة الرشيقة) بأنه "نظام إداري متكامل يهدف إلى إزالة الهدر والضياع خلال تطبيق المبادئ واستخدام الأدوات التي تساعد في التخلص من الأنشطة التي لا تضيف قيمة للعميل، وبالتالي جعل عمليات الإنتاج والتصنيع أسهل وأبسط مما يسمح بتقديم قيمة أفضل للعملاء والمؤسسة ككل".

بعد ذلك تحدث عن المتغير التابع (الأداء الوظيفي) حيث يتوقف نجاح أي منظمة على كفاءة أداء أفرادها وقدرتهم على الإنجاز مع توفير بيئة عمل مناسبة لهم.

وفي الجزء الأخير من المقدمة تحدث الباحث عن وزارة الصحة السعودية حيث تأتي في مقدمة المؤسسات الحكومية الخدمية التي ينبغي الاهتمام فيها وتحسين جودة الخدمات الصحية وتحقيق السلامة في المجتمع، وتطوير مهارات الكوادر البشرية ورفع قدراتها الفنية، وتعزيز الأداء؛ لما للعنصر البشري من دور مهم في تقديم الخدمات وتحقيق الأهداف.

مشكلة الدراسة

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة وما قامت به من توصيات لرفع الأداء الوظيفي بمختلف الأساليب الإدارية الحديثة، أكدت دراسة مهنا (2020) على زيادة الوعي بمفهوم الإدارة الرشيقة والتوسع في استخدام أدوات الإدارة الرشيقة لما لها من دور واضح في تعزيز الأداء الوظيفي. وعليه تتمثل إشكالية الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور الإدارة الرشيقة في رفع الأداء الوظيفي في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى ممارسة الإدارة الرشيقة في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية؟
- 3- هل توجد فروق في استجابات عينة الدراسة حول الإدارة الرشيقة والأداء الوظيفي في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية (النظرية)

- 1- تعد هذه الدراسة الأولى - على حد علم الباحث - التي تم تطبيقها على موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية والتي تسهم الدراسة في زيادة التراكم المعرفي.
- 2- نظرا لقلة البحوث والدراسات العربية في جانب الإدارة الرشيقة ، يأمل الباحث في إثراء المكتبة العربية والسعودية على وجه الخصوص.
- 3- تظهر أهمية البحث في إظهار واقع أدوات الإدارة الرشيقة في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية ودورها في رفع الأداء الوظيفي.

الأهمية العملية (التطبيقية)

- 1- مجال تطبيق الإدارة الرشيقة في القطاع الحكومي، والذي يسعى بشكل دائم لتطوير أعماله وتحسين جودة الخدمات المقدمة.
- 2- يمكن الاستفادة من نتائج البحث للمنظمات المهتمة برفع الأداء لموظفيها باستخدام أدوات الإدارة الرشيقة.
- 3- يسهم هذا البحث في تعزيز تطبيق الإدارة الرشيقة في قطاع الخدمات، حيث إن غالبية الدراسات والبحوث أجريت على القطاع الإنتاجي الصناعي.

أهداف الدراسة

- 1- الوقوف على مستوى تطبيق الإدارة الرشيقة في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، ومعرفة الدور الذي تؤديه الإدارة الرشيقة في رفع مستوى الأداء الوظيفي.
- 2- قياس مستوى الأداء الوظيفي في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.
- 3- تحديد درجة العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة) لمتغيرات الدراسة.

الإطار النظري

تم التطرق من الباحث في الإطار النظري على الأبعاد الفرعية للمتغيرات, حيث تم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدوريات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة مع ذكر المراجع وكانت على النحو التالي:

أ- أبعاد الإدارة الرشيدة

1- التحسين المستمر

2- تنظيم العمل

3- الموظفين متعددي الوظائف

4- العمل القياسي

5- الحيود السداسي

الإطار النظري

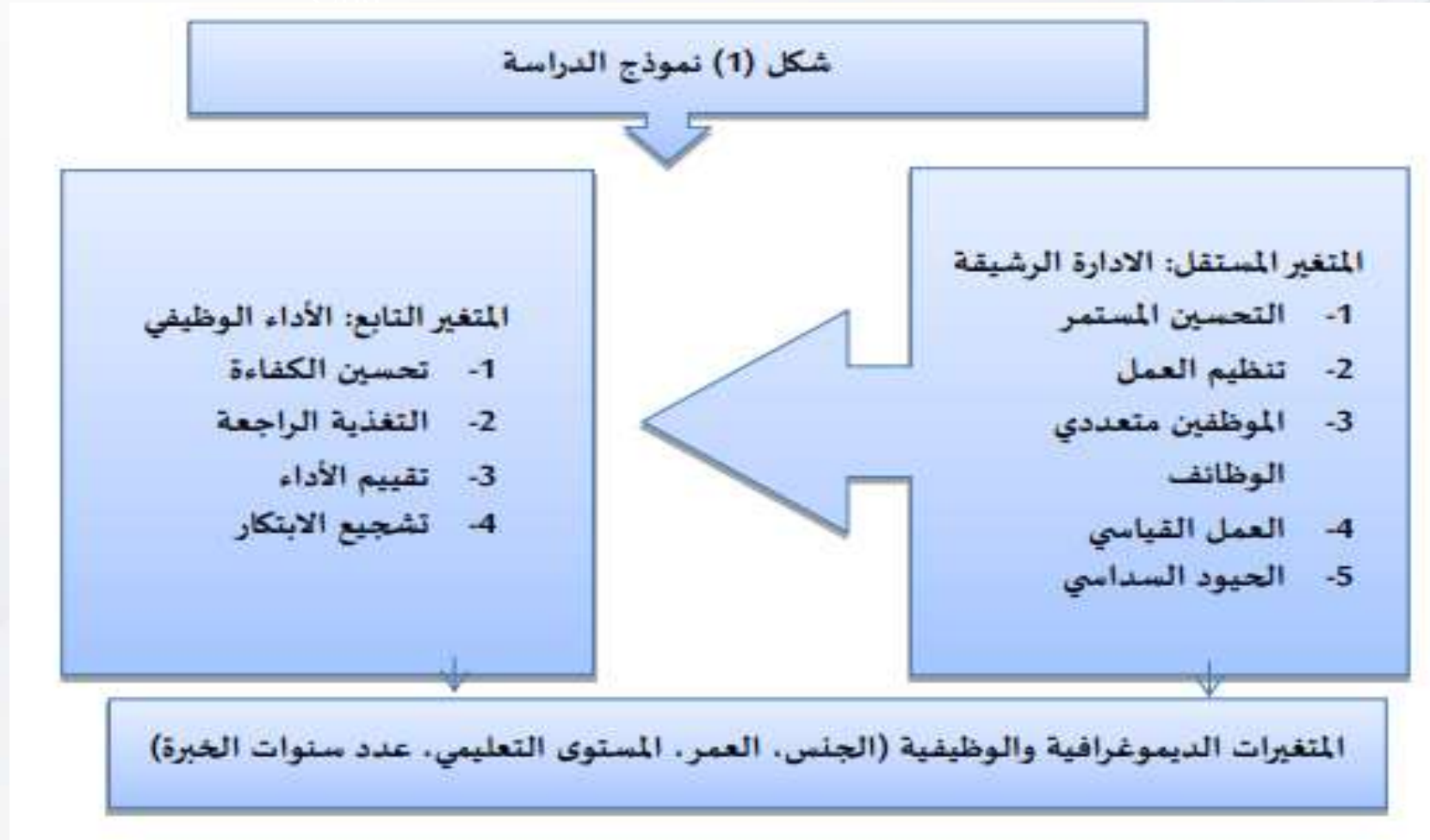
ب - أبعاد الأداء الوظيفي

- 1- تحسين الكفاءة
- 2- التغذية الراجعة
- 3- تقييم الاداء
- 4- تشجيع الابتكار

فروض الدراسة

- 1- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) للإدارة الرشيقة وأبعادها في رفع الأداء الوظيفي في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) حول الإدارة الرشيقة تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) حول الأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية والوظيفية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

نموذج الدراسة



منهجية الدراسة

Cha

للتوصل إلى الأهداف والإجابة عن التساؤلات المطروحة في الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي ويعد هذا المنهج من أكثر المناهج ملائمة للدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة : يشمل مجتمع الدراسة جميع موظفي وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة وتتكون من (514) موظف

عينة الدراسة : تم اختيار عينة البحث من خلال استخدام العينة العشوائية وهي بواقع (514) مفردة استجابت من اجمالي عدد مجتمع الدراسة والتي تم تحديدها بناء على معادلة (Moore، 2003)

منهجية الدراسة

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد الاستبانة بما يتلاءم مع متطلبات الدراسة.

اختبارات الصدق والثبات:

- 1- اختبار الصدق: تم التأكد من صدق الاستبانة وذلك من خلال (صدق الاتساق الداخلي , الصدق البنائي)
- 2- اختبار الثبات: تم تقدير ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب الثبات.

أساليب التحليل الإحصائي:

- 1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي والوزن النسبي والترتيب
 - 2- اختبار ألفا كرونباخ
 - 3- معامل ارتباط بيرسون
 - 4- اختبار فرضيات الفروق
 - 5- اختبار (Tukey test) للاختبارات البعدية للتعرف إلى الفروق بين الفئات
- (قام الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية)

التوصيات

- 1- زيادة الاهتمام بأدوات الإدارة الرشيدة، والتوسع في تطبيقها؛ لما لها من أثر في إيجاد الحلول الجذرية في الوزارة.
- 2- تبني الدورات والبرامج التدريبية للموظفين من أجل نشر ثقافة الإدارة الرشيدة والتعريف بأهميتها في رفع الأداء الوظيفي وتحقيق رضا المراجعين والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة.
- 3- الاهتمام بأداة التحسين المستمر؛ إذ يعد من الأدوات المهمة التي يقوم عليها أسلوب الإدارة الرشيدة.
- 4- من أجل تحقيق التحسين المستمر في أي منظمة لا بد من الاهتمام بجانب الابتكار والإبداع وتشجيع الموظفين على توليد الأفكار الناجحة التي تسهم في تطوير العمل، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لذلك.
- 5- العمل على تحسين كفاءة الأداء من خلال تقليل ضغط العمل على الموظفين وتوزيع مهام العمل بما يتناسب مع قدرات كل موظف.
- 6- ضرورة خلق روح التعاون بين الإدارة والموظفين وإعطائهم حرية أكبر في المشاركة في اتخاذ القرارات، لضمان نجاح تطبيق الإدارة الرشيدة.
- 7- ضرورة التركيز على رضا الموظفين والعمل على حل المشكلات أولاً بأول لرفع الأداء الوظيفي ويكون الموظف أكثر عطاء وتفانيا في عمله.
- 8- الاهتمام بقياس الأداء الفعلي والنتائج المتحققة ومقارنتها بالأداء المخطط؛ لتحديد الانحرافات وتصحيحها ومنع تكرار حدوثها.

الدراسات المستقبلية

Cha

- 1- إجراء دراسات مماثلة على قطاعات حكومية أخرى، للتعرف على دور الإدارة الرشيدة في رفع وتحسين أداء الموظفين.
- 2- دور الأداء الوظيفي في تحقيق رضا العملاء من خلال استخدام أدوات الإدارة الرشيدة.
- 3- أثر تطبيق منهجية كايزن للتحسين المستمر على أداء العاملين في وزارة الصحة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

