



عنوان المشروع

دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي
دراسة حالة على موظفي إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

اسم الطالب

سارة ابراهيم المقيطيب

مشروع تخرج كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف د. عبدالرحيم نادر

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنيسر الأمور، وبتوفيقه تتحقق الطموحات.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من أسهم في إنجاز هذا العمل العلمي، الذي لم يكن ليرى النور لولا عون الله ثم دعمهم الكريم.

أخص بالشكر والتقدير الدكتور نادر عبد الرحيم، على ما قدمه لي من علم وتوجيه ونقد بناء، وعلى دعمه المتواصل وصبره طوال فترة إعداد هذا البحث، حيث كان لتشجيعه الأثر الكبير في إثراء تجربتي البحثية.

كما أعبر عن بالغ امتناني وتقديري لعائلتي الكريمة التي كانت السند والداعم الأول، والتي لم تبخل عليّ بالدعاء والتشجيع والمساندة في كل مراحل هذا العمل.

ولا يسعني إلا أن أقدم شكري العميق لكل من وقف إلى جانبي من الأصدقاء والزملاء، وشارك بكلمة، أو فكرة، أو ابتسامة كانت حافزاً للمضي قدماً.

جزى الله الجميع خير الجزاء، ووفقهم لما يحب ويرضى.

الاهداء

بكل الحب والتقدير، أهدي هذا البحث إلى عائلتي الغالية التي كانت دومًا مصدر دعمي وتشجيعي في كل مراحل حياتي. لهم مني كل الامتنان والعرفان على صبرهم وتفهمهم وتشجيعهم المستمر، فقد كانوا السند الحقيقي الذي يمدني بالقوة والإصرار.

وأقدم بخالص الشكر والامتنان لأصدقائي الأعزاء الذين كان حضورهم ودعمهم المعنوي خير محفز لي على الاستمرار، فكانت كلماتهم وتشجيعهم رفيق دربي في رحلة البحث والعمل.

كما أوجه أسمى آيات الشكر والعرفان للكادر الأكاديمي الموقر، من أساتذة ومشرفين وإداريين، الذين منحوني من علمهم وخبرتهم، وقدموا لي الدعم والإرشاد اللازمين لإنجاز هذا العمل، فكانوا نبراساً ينيّرريقي ويثري رحلتي العلمية.

إلى كل من وقف إلى جانبي، وعمل بجد من أجلي، أقول لكم: هذا العمل هو ثمرة جهودكم ودعمكم الكريم، فلکم مني أسمى معاني الامتنان والتقدير.

مستخلص الدراسة

تعتبر إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي، وخاصة في وزارة الصحة، أحد العوامل الأساسية لتحسين الأداء المؤسسي. إن تحسين الأداء المؤسسي يساهم في تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية.

الهدف: يهدف هذا البحث إلى تحليل دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال دراسة حالة إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة، وذلك لتحديد التحديات والفرص المتاحة.

المنهجية: تم استخدام منهجية بحث مختلطة تشمل البيانات الكمية والنوعية. تم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع موظفي وزارة الصحة، وتم تحليل النتائج باستخدام أدوات إحصائية متقدمة.

النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي. كما تم تحديد عدد من التحديات التي تواجه الوزارة، مثل نقص الكوادر المؤهلة وارتفاع معدل التدوير الوظيفي.

الإضافة العلمية: يساهم هذا البحث في تعزيز فهم العلاقة بين الإدارة العامة والأداء المؤسسي، ويقدم إسهامات نظرية في الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي.

الإضافة العملية: يمكن تطبيق نتائج هذا البحث لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين.

التطبيقات العلمية: يمكن استخدام النتائج كمرجع لتطوير برامج تدريبية وتعليمية لتحسين كفاءة العاملين في وزارة الصحة، بالإضافة إلى تحسين السياسات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الإدارة العامة، الأداء المؤسسي، وزارة الصحة، إدارة الموارد البشرية، استراتيجيات تحسين الأداء.

Abstract

Human resource management in the public sector, particularly in the Ministry of Health, is a crucial factor for improving institutional performance. Enhancing institutional performance contributes to providing high-quality healthcare services.

Objective: This research aims to analyze the role of public administration in improving institutional performance through a case study of human resource management in the Ministry of Health, identifying challenges and available opportunities.

Methodology: A mixed-methods approach was employed, combining quantitative and qualitative data. Data were collected through surveys and interviews with employees of the Ministry of Health, and the results were analyzed using advanced statistical tools.

Results: The findings revealed a positive relationship between human resource management strategies and institutional performance. Several challenges faced by the ministry were identified, such as a lack of qualified staff and high turnover rates.

Scientific Contribution: This research enhances the understanding of the relationship between public administration and institutional performance, providing theoretical contributions to the literature on human resource management in the public sector.

Practical Contribution: The results can be applied to improve human resource management strategies in the Ministry of Health, thereby enhancing the quality of healthcare services provided to citizens.

Scientific Applications: The findings can serve as a reference for developing training and educational programs aimed at improving the efficiency of workers in the Ministry of Health, as well as refining administrative policies.

Keywords: Public administration, institutional performance, human resource management, performance improvement strategies.

جدول المحتويات:

- I. المقدمة
 - a. تعريف الإدارة العامة
 - b. أهمية تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي
 - c. أهداف البحث
- II. الإطار النظري
 - a. مفهوم إدارة الموارد البشرية في القطاع العام
 - b. استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية
 - c. دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي
- III. دراسة الحالة: إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة
 - a. نظرة عامة على وزارة الصحة
 - b. الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في الوزارة
 - c. استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في وزارة الصحة
 - d. التحديات التي تواجه الوزارة في هذا المجال
- IV. العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة
 - a. التدريب والتطوير المهني
 - b. التوظيف والاختيار
 - c. تقييم الأداء والتحفيز
 - d. التحديات المتعلقة بالموارد البشرية
- V. تحليل النتائج
 - a. دراسة الواقع الحالي في وزارة الصحة
 - b. مقارنة بين الأداء الفعلي والأهداف المرجوة
 - c. التحديات التي تواجه الوزارة في تحسين أداء الموارد البشرية

مقترحات التحسين	.VI
	.VII
a. استراتيجيات لتطوير إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة	
b. تحسين برامج التدريب والتطوير	
c. تعزيز سياسات التحفيز والتقييم	
خاتمة	.VIII
a. تلخيص النتائج	
b. التوصيات النهائية	
الفصل الثالث	.IX
التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	.X
تصميم البحث	.XI
مجتمع البحث والعينة	.XII
طرق جمع البيانات	.XIII
أنواع البيانات	.XIV
إجراءات التحليل الإحصائي	.XV
الفصل الرابع	.XVI
توصيف عينة الدراسة	.XVII
اختبارات الصدق والثبات	.XVIII
الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة	.XIX
معاملات الارتباط الخطي لمتغيرات الدراسة	.XX
اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	.XXI
الخاتمة	.XXII
الفصل الخامس	.XXIII
حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	.XXIV
توصيات الدراسة	.XXV
الخاتمة	.XXVI
المراجع	.XXVII

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	منهجية البحث من اعداد الباحثة	35

الجدول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
36	مجتمع البحث	1
36	عينة المجتمع من اعداد(Krejcie1970)	2
38	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الادارة العامة (المصدر من اعداد الباحثة)	3
38	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الاداء المؤسسي (المصدر من اعداد الباحثة)	4
44	توصيف عينة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
48	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
50	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
51	دلالة المتوسطات الحسابية	8
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
54	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

1. الفصل الاول : الإطار العام للدراسة

مقدمة البحث

١. مقدمة البحث

إن الإدارة العامة لها دور محوري في تحسين أداء المؤسسات الحكومية، حيث تعد إدارة الموارد البشرية من أبرز العناصر التي تسهم في رفع كفاءة الخدمات المقدمة للمواطنين.

تسعى وزارة الصحة في العديد من البلدان إلى تحسين الأداء المؤسسي عبر استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية مثل التدريب المستمر، التوظيف الفعال، وخلق بيئة عمل محفزة. رغم هذه الجهود، ما زالت هناك تحديات كبيرة تواجهها وزارة الصحة، مثل نقص الكفاءات المؤهلة، ضعف أنظمة التقييم، وقلة برامج التدريب المتخصصة. لذلك يصبح دور الإدارة العامة في تطوير وتعزيز أداء العاملين بالغ الأهمية، وقد أثبتت الدراسات أن تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة يساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية الأداء الحكومي.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيف يمكن للإدارة العامة تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة من خلال تطوير وتنظيم إدارة الموارد البشرية وايضا يهدف هذا البحث إلى دراسة دور الإدارة العامة في تحسين هذه الجوانب وتحقيق أفضل استفادة من الكوادر البشرية المتاحة في وزارة الصحة.

سيتم تسليط الضوء على استراتيجيات التدريب، التوظيف، تقييم الأداء، وتطوير الكفاءات التي تسهم في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، سيتم دراسة العوامل التي تؤثر في كفاءة الأداء المؤسسي في القطاع الصحي، مع تقديم حلول لتحسين هذه العملية.

١١. أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في ضرورة تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية لضمان تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية للمواطنين.

يعد قطاع الصحة من القطاعات الأكثر حساسية ويتطلب استثمارًا كبيرًا في تطوير الموارد البشرية. يعتمد النجاح في تقديم الخدمات الصحية على الكفاءة والقدرة التشغيلية للقوى العاملة، وهو ما يتطلب استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية.

من خلال دراسة حالة وزارة الصحة، سيتناول البحث التحديات والفرص المتاحة لتحسين الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى تقديم مقترحات واقعية وعملية يمكن أن تسهم في تعزيز كفاءة العاملين في هذا القطاع الهام، وتحسين الخدمات الصحية بشكل عام و لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي.

١. دراسة الحالة

إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

تعتبر وزارة الصحة من أهم الوزارات في أي دولة، حيث يشمل دورها توفير خدمات طبية للمواطنين وتطوير السياسات الصحية التي تضمن الصحة العامة. تعكس إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة أهمية كبيرة في التأثير على الكفاءة التنظيمية والقدرة على تقديم الخدمات الصحية بشكل فعال.

نظرة عامة على وزارة الصحة

وزارة الصحة هي الجهة الحكومية المسؤولة عن تخطيط وتنفيذ السياسات الصحية، وإدارة المستشفيات والمرافق الصحية، بالإضافة إلى تطوير برامج الصحة العامة والتوعية الصحية. في العديد من الدول، يواجه هذا القطاع تحديات تتعلق بتوفير الموارد البشرية المؤهلة التي تحتاجها الخدمات الصحية.

الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

تتوزع إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة عبر عدة مستويات، حيث تقوم بالإشراف على عملية التوظيف، التدريب، وتقييم أداء العاملين في القطاع الصحي. يتم تنظيم الموارد البشرية بناءً على التخصصات الصحية والإدارية في المستشفيات والمراكز الصحية.

• وتشمل العمليات الأساسية التي تتابعها إدارة الموارد البشرية:

✚ **التوظيف:** ضمان توظيف أفراد مؤهلين في التخصصات الصحية والإدارية.

✚ **التدريب والتطوير:** توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتطوير مهاراتهم.

✚ **التقييم:** قياس أداء الموظفين وتقديم الحوافز بناءً على الأداء.

• استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في وزارة الصحة :

تسعى وزارة الصحة إلى تبني استراتيجيات تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال التركيز على:

✚ **التدريب المستمر**

توفير برامج تدريبية متخصصة في المجالات الطبية والإدارية.

✚ **التحفيز**

العمل على تحسين نظام المكافآت والحوافز لضمان استمرارية الكفاءات.

التوظيف الفعّال +

تحسين عمليات التوظيف بحيث تتماشى مع الاحتياجات الفعلية للمؤسسة.

١١. التحديات التي تواجه الوزارة في هذا المجال

نقص الكوادر المؤهلة: +

رغم الجهود المستمرة، تواجه وزارة الصحة تحديات في جذب وتوظيف الأطباء والممرضين المهرة.

ارتفاع معدل التدوير الوظيفي +

بسبب ضغط العمل وظروف العمل في بعض الأحيان، مما يؤدي إلى فقدان الكوادر المتميزة.

عدم كفاية برامج التدريب +

على الرغم من وجود برامج تدريبية، إلا أن هناك نقصًا في البرامج المتخصصة التي تلبي احتياجات الموظفين في المجالات المختلفة.

III. العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة

التدريب والتطوير المهني

التدريب هو أحد العوامل الأساسية لتحسين أداء الموظفين. يجب أن تكون البرامج التدريبية حديثة ومتنوعة، بحيث تشمل الجوانب الإدارية والتقنية والطبية. يمكن للوزارة أن تستفيد من التدريب على مهارات القيادة، التعامل مع المرضى، واستخدام التكنولوجيا في الرعاية الصحية.

التوظيف والاختيار

من الضروري أن تكون هناك عملية توظيف فعّالة تتماشى مع احتياجات المؤسسات الصحية. يجب أن يتم اختيار الموظفين بناءً على معايير دقيقة لضمان قدرتهم على الوفاء بالمتطلبات الوظيفية في القطاع الصحي.

تقييم الأداء والتحفيز

يجب أن تتبنى وزارة الصحة أنظمة تقييم أداء دقيقة تساهم في تحسين مستوى العمل. كما يجب أن يتم ربط التقييم بنظام مكافآت يتضمن الحوافز المالية وغير المالية التي تشجع الموظفين على تحسين أدائهم.

الشفافية والمشاركة المجتمعية

إشراك المجتمع في اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات الصحية يعزز من مبدأ الشفافية ويشجع على تحسين مستوى الخدمات الصحية. يتطلب هذا إشراك الموظفين في تقييم برامج التدريب وتحديد احتياجاتهم التعليمية.

IV. مقترحات التحسين

تعزيز برامج التدريب المتخصص:

يجب أن تركز برامج التدريب على تحسين المهارات الفنية والإدارية للموظفين في وزارة الصحة، بما يتماشى مع تطور ممارسات الرعاية الصحية.

استحداث أنظمة تقييم متقدمة:

ينبغي أن تتبنى الوزارة نظام تقييم يعتمد على مؤشرات أداء قابلة للقياس لتقييم الكفاءات بشكل أكثر دقة.

تحفيز الموظفين بشكل مستدام

تحسين نظم الحوافز وتوفير بيئة عمل داعمة تساهم في تقليل معدل التدوير الوظيفي وتحسين معنويات الموظفين.

خاتمة

تعتبر إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة أحد العوامل الحيوية التي تؤثر في تحسين الأداء المؤسسي في هذا القطاع.

من خلال الدراسة التي تم تنفيذها، تم التعرف على العديد من التحديات التي تواجه وزارة الصحة في هذا المجال، بالإضافة إلى أهمية تبني استراتيجيات فعالة لتحسين الكفاءات البشرية، وتوفير برامج تدريب متخصصة، وتعزيز الأنظمة التحفيزية.

في النهاية، يشكل تحسين إدارة الموارد البشرية ركيزة أساسية لضمان تقديم خدمات صحية عالية الجودة للمواطنين.

المراجع

- ❖ الشريف، ع. (2017). إدارة الموارد البشرية في القطاع العام: مفاهيم وتطبيقات. الرياض: دار الفكر.
- ❖ صالح، هـ. (2016). استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية. القاهرة: دار النهضة العربية.
- ❖ الفاروق، ر. (2018). تحسين الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي: دراسة تطبيقية في وزارة الصحة. عمان: مؤسسة الكتاب الجامعي.
- ❖ السعيد، م. (2019). دور الإدارة العامة في تطوير الأداء المؤسسي في القطاع الصحي. بيروت: دار الكتب العلمية.
- ❖ وزارة الصحة، (2021). تقرير الأداء السنوي لإدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة.

أسئلة البحث

- 1- ما هو الدور الذي تلعبه الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة؟
ما هي الاستراتيجيات المستخدمة لتعزيز الأداء المؤسسي؟
- 2- كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية على جودة الخدمات الصحية المقدمة؟
ما هي السياسات المعتمدة في تعزيز كفاءة الموظفين في الوزارة؟
- 3- ما هي التحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي؟
كيف تؤثر هذه التحديات على جودة العمل والنتائج الصحية؟
- 4- ما هي أدوات القياس المستخدمة لتقييم أداء الموظفين في وزارة الصحة؟
كيف يتم استخدام هذه الأدوات في تحسين الأداء المؤسسي؟
- 5- كيف تسهم برامج التدريب والتطوير في رفع كفاءة العاملين في وزارة الصحة؟
ما هو تأثير هذه البرامج على الأداء العام للوزارة؟

أهداف البحث

1- تحليل دور الإدارة العامة

-دراسة كيفية تأثير الإدارة العامة على تحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة.

2- تحديد استراتيجيات تحسين الأداء

-تحديد الاستراتيجيات التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية لتعزيز الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الصحية.

3- استكشاف التحديات

تحليل التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تحقيق تحسينات ملموسة في الأداء المؤسسي.

4- تقييم أدوات القياس

دراسة أدوات القياس المستخدمة لتقييم أداء الموظفين وكيفية تأثيرها على تحسين الأداء المؤسسي.

5- استكشاف تأثير التدريب والتطوير

تقييم دور برامج التدريب والتطوير في رفع كفاءة العاملين وأثرها على الأداء العام للوزارة.

فرضيات البحث

1- فرضية الدور الإيجابي للإدارة العامة

تلعب الإدارة العامة دورًا إيجابيًا في تحسين الأداء المؤسسي داخل وزارة الصحة من خلال تطبيق سياسات فعالة.

2- فرضية تأثير استراتيجيات الموارد البشرية

تعتمد فعالية إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي على استراتيجيات التدريب والتطوير المعتمدة.

3- فرضية العلاقة بين التحديات والأداء

تواجه إدارة الموارد البشرية تحديات تؤثر سلبًا على الأداء المؤسسي، ويتطلب التغلب عليها استراتيجيات محددة.

4- فرضية فاعلية أدوات القياس

استخدام أدوات قياس الأداء بشكل فعال يسهم في تحسين النتائج المؤسسية في وزارة الصحة.

5- فرضية تأثير التدريب على الكفاءة

تزيد برامج التدريب والتطوير من كفاءة العاملين في وزارة الصحة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للوزارة.

نموذج البحث

1-العنوان

دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة حالة على إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة

2-مقدمة

تعتبر الإدارة العامة عنصراً أساسياً في تحسين الأداء المؤسسي، حيث تلعب دوراً محورياً في توجيه السياسات والإجراءات التي تؤثر على كفاءة وفاعلية المؤسسات. تستعرض هذه الدراسة دور إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة كحالة دراسية، بهدف تحليل كيفية تعزيز الأداء المؤسسي من خلال استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

3-مشكلة البحث

تواجه وزارة الصحة تحديات متعددة تتعلق بالأداء المؤسسي، مما يستدعي دراسة كيفية تأثير الإدارة العامة على تحسين هذا الأداء من خلال إدارة الموارد البشرية.

4-أهداف البحث

تحليل دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي.
تحديد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الأداء.
استكشاف التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
تقييم تأثير برامج التدريب والتطوير على الأداء.

5- فرضيات البحث

هناك علاقة إيجابية بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي في وزارة الصحة.

تواجه إدارة الموارد البشرية تحديات تؤثر سلباً على الأداء المؤسسي. تؤدي برامج التدريب والتطوير إلى تحسين أداء الموظفين.

6- منهجية البحث

تصميم الدراسة: استخدام منهجية بحث مختلطة تشمل البيانات الكمية والنوعية. جمع البيانات: سيتم استخدام استبيانات ومقابلات مع موظفي وزارة الصحة. تحليل البيانات: تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية وتقنيات تحليل المحتوى.

7- النتائج المتوقعة

تحسين مستوى الأداء المؤسسي في وزارة الصحة. زيادة فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. تقديم توصيات عملية بناءً على النتائج المستخلصة.

8- المناقشة

ستتناول هذه القسم نتائج البحث وكيفية تأثير الإدارة العامة على الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى التحديات والحلول المقترحة

9- التوصيات

تعزيز برامج التدريب والتطوير للعاملين. تحسين التواصل الداخلي بين الإدارات. تبني استراتيجيات جديدة في إدارة الموارد البشرية.

10- الخاتمة

تلخص الخاتمة أهمية البحث وتأثير الإدارة العامة على تحسين الأداء المؤسسي، مع التأكيد على ضرورة الابتكار المستمر في هذا المجال.

11- المراجع

ستتضمن هذه القسم قائمة بالمصادر والمراجع المستخدمة في البحث، مثل الدراسات السابقة والمقالات العلمية المتعلقة بالإدارة العامة والأداء المؤسسي.

موجز عن المؤسسة المقترحة للدراسة التطبيقية

اسم المؤسسة: **مركز تطوير الأداء المؤسسي**

الرؤية: يهدف مركز تطوير الأداء المؤسسي إلى أن يكون رائدًا في تعزيز كفاءة المؤسسات الحكومية من خلال تحسين استراتيجيات الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق جودة عالية في الخدمات الصحية.

الرسالة: تسعى المؤسسة إلى تقديم حلول مبتكرة وفعالة لتحسين الأداء المؤسسي في وزارة الصحة، من خلال تحليل التحديات الحالية وتطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الكفاءة والفعالية.

الأهداف:

- 1- تحليل الأداء الحالي: تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة وتحديد نقاط القوة والضعف.
- 2- تطوير استراتيجيات: تصميم استراتيجيات جديدة لتحسين أداء الموظفين وتعزيز جودة الخدمات الصحية.
- 4- تقديم التدريب والدعم: توفير برامج تدريبية للموظفين لتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم.

5- إجراء بحوث ودراسات: تنفيذ دراسات تطبيقية لقياس تأثير الإدارة العامة على الأداء المؤسسي، ونشر النتائج لتحسين الممارسات.

الفئات المستهدفة: موظفو وزارة الصحة: من جميع المستويات لتحسين مهاراتهم وكفاءاتهم.

الإدارات العليا: لتوفير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء المؤسسي.

المؤسسات التعليمية: للاستفادة من نتائج البحث في تطوير المناهج التعليمية المرتبطة بالإدارة العامة.

الأنشطة الرئيسية:

تحليل البيانات: جمع وتحليل البيانات لتقييم الأداء الحالي.

ورش العمل: تنظيم ورش عمل لتدريب الموظفين على استراتيجيات جديدة.

استطلاعات الرأي: إجراء استطلاعات دورية للحصول على ملاحظات الموظفين وتحسين الاستراتيجيات المعتمدة.

التوقعات: من خلال هذه المؤسسة، نتوقع تحقيق تحسينات ملحوظة في أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمواطنين. كما نأمل في تعزيز ثقافة الابتكار والتطوير المستمر في المؤسسات الحكومية

موجز لقسم منهجية البحث

1- تصميم الدراسة

ستعتمد هذه الدراسة على منهجية بحث مختلطة تجمع بين الطرق الكمية والنوعية. يهدف ذلك إلى الحصول على رؤية شاملة حول دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي من خلال إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة.

2- عينة الدراسة

ستتضمن العينة موظفين من إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة، بالإضافة إلى مجموعة من المديرين والمشرفين. سيتم اختيار العينة بشكل عشوائي لضمان تمثيل شامل.

3- أدوات جمع البيانات

استبيانات: سيتم تصميم استبيانات تتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس آراء الموظفين حول فعالية الإدارة العامة واستراتيجيات الأداء.

مقابلات: ستجرى مقابلات مع عينة من الموظفين والمديرين للحصول على معلومات نوعية حول التحديات والفرص في تحسين الأداء.

ملاحظات ميدانية: سيتم تسجيل ملاحظات حول بيئة العمل وآليات التواصل داخل الوزارة.

4- إجراءات البحث

جمع البيانات: سيتم توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات على مدار فترة محددة.

تحليل البيانات: سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام أدوات إحصائية، بينما ستتم معالجة البيانات النوعية باستخدام تقنيات تحليل المحتوى.

5- تقييم فعالية الأداء

ستتم مقارنة النتائج المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات لتحديد فعالية إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي.

6- النتائج المتوقعة

تتوقع الدراسة الحصول على نتائج توضح كيفية تأثير الإدارة العامة على تحسين الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى تقديم توصيات عملية بناءً على البيانات المستخلصة.

الهيكل المرتبط بمشروع "دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي"

1- مقدمة

- 1.1 - خلفية عن الإدارة العامة
- 1.2 - أهمية تحسين الأداء المؤسسي
- 1.3 - أهداف البحث

2- مشكلة البحث

- 2.1 - تحديد المشكلة
- 2.2 - أهمية الدراسة

3- أهداف البحث

- 3.1 - تحليل دور الإدارة العامة
- 3.2 - تحديد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
- 3.3 - استكشاف التحديات

4- فرضيات البحث

- 4.1 - فرضيات رئيسية
- 4.2 - فرضيات فرعية

5- منهجية البحث

- 5.1 - تصميم الدراسة
- 5.2 - عينة البحث
- 5.3 - أدوات جمع البيانات
- 5.4 - إجراءات تحليل البيانات

6- الإطار النظري

- 6.1- تعريف الإدارة العامة
- 6.2- مفهوم الأداء المؤسسي
- 6.3- العلاقة بين الإدارة العامة والأداء المؤسسي

7- تحليل البيانات

- 7.1- البيانات الكمية
- 7.2- البيانات النوعية
- 7.3- مناقشة النتائج

8- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

- 8.1- التحديات الداخلية
- 8.2- التحديات الخارجية

9- التوصيات

- 9.1- تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية
- 9.2- تعزيز برامج التدريب والتطوير
- 9.3- تحسين التواصل الداخلي

10- الخاتمة

- 10.1- ملخص النتائج
- 10.2- أهمية البحث
- 10.3- آفاق البحث المستقبلية

11- المراجع

-قائمة بالمصادر والمراجع المستخدمة في البحث

مقدمة

يتناول هذا الفصل استعراض الدراسات السابقة التي تناولت دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي، مع التركيز على إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة. يهدف هذا الاستعراض إلى توضيح الأطر النظرية والتطبيقية التي ساهمت في فهم العلاقة بين الإدارة العامة وكفاءة الأداء المؤسسي.

دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي

تعتبر الإدارة العامة أحد العوامل الرئيسية في تحسين الأداء المؤسسي، حيث تلعب دورًا حيويًا في توجيه وتنظيم الموارد لتحقيق الأهداف التنظيمية. وفقًا لدراسة "Ahmed & Ali" (2020)، فإن الإدارة الفعالة تعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات من خلال تحسين العمليات الداخلية واستراتيجيات الإدارة.

إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية في أي مؤسسة، حيث تتعامل مع العنصر البشري، الذي يعد أحد أهم الأصول. في دراسة أجراها "Saleem & Khan" (2021)، تم تسليط الضوء على أهمية استراتيجيات الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي، مشيرين إلى أن التدريب والتطوير والتقييم المستمر تساعد في رفع الكفاءة الإنتاجية.

دراسة حالة على وزارة الصحة

في سياق وزارة الصحة، توضح دراسة "El-Masri" (2022) كيف أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة يمكن أن يحسن من جودة الخدمات الصحية. وجدت الدراسة أن إدخال أنظمة تقييم الأداء وتطوير المهارات المهنية للعاملين في القطاع الصحي أدى إلى تحسن ملحوظ في مستوى الخدمات المقدمة.

الفجوات البحثية

رغم الدراسات المتاحة، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من البحث حول كيفية تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال في وزارات الصحة. تشير الدراسات إلى ضرورة التركيز على التحديات التي تواجه تنفيذ هذه الاستراتيجيات وكيفية التغلب عليها.

الخاتمة

يبرز هذا الفصل دور الإدارة العامة في تعزيز الأداء المؤسسي من خلال إدارة الموارد البشرية. من خلال استعراض هذه الدراسات السابقة، يمكن استخلاص الدروس المستفادة وتوجيه جهود تحسين الأداء في وزارة الصحة نحو استراتيجيات فعالة تلبي احتياجات العاملين والمجتمع.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

◆ المتغير المستقل (الادارة العامة):

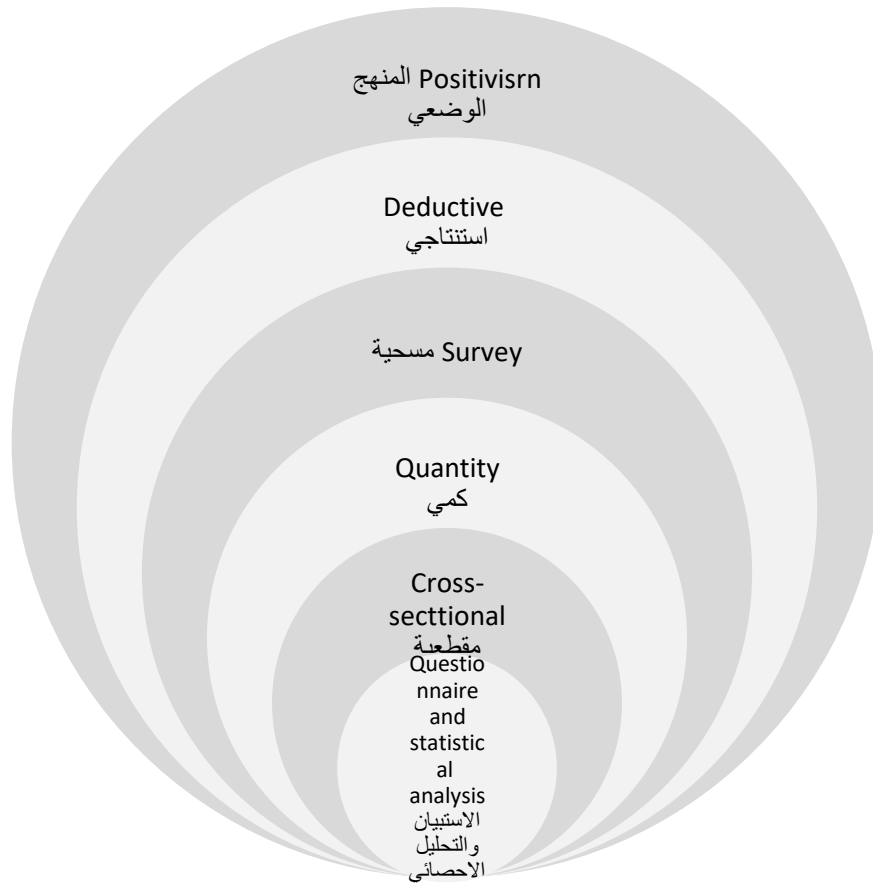
سيتم تقييم الادارة العامة باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة الادارة العامة. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من الادارة العامة مثل التخطيط الاداري، التنظيم الاداري، الرقابة والتقويم. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة الاداء المؤسسي وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين الادارة العامة بناء على النتائج المستخلصة

◆ المتغير التابع (الاداء المؤسسي):

سيتم تقييم الاداء المؤسسي باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الاداء المؤسسي سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الاداء المؤسسي بناء على الأسئلة التي تخص الاداء المؤسسي ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير الاداء المؤسسي من وجهه نظر الموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لأداء الموظفين. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات الاداء المؤسسي من وجهه نظر الموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الافق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الشكل (1): صمم بواسطة الباحثة

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

يتكوّن مجتمع البحث في هذه الدراسة من موظفي إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة، والذين يُعدّون من أكثر الفئات ارتباطاً بتطبيقات الإدارة العامة وتأثيرها المباشر في تحسين الأداء المؤسسي. ويشمل هذا المجتمع مختلف الموظفين العاملين في وحدات الموارد البشرية، سواءً في المقر الرئيسي للوزارة أو في الإدارات التابعة لها في المناطق، ويُفترض أن يكون لديهم معرفة مباشرة بالإجراءات الإدارية والتنظيمية المتبعة، مما يتيح لهم تقديم آراء دقيقة حول مدى فاعلية الإدارة العامة في تعزيز الأداء المؤسسي داخل الوزارة.

♦.مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة موظفي وزارة الصحة والبالغ عددهم (60) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (52) موظف، وقد قام (52) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 86.67% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي وزارة الصحة	60	100%
المجموع	60	100%

♦ عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فان عدد العينة (52) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (60) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 60 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي وزارة الصحة	52	86.67%
المجموع	52	86.67%

♦ طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعتبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع افراد المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحثة على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

♦ المتغير المستقل: (الادارة العامة)

واعتمد الباحثة على استبانة (بهاء الدين وآخرون). وذلك لقياس المتغير الادارة العامة وذلك من حيث 3 ابعاد وهي التخطيط الاداري والتنظيم الإداري والرقابة والتقويم باجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد التخطيط الاداري يتكون 4 عناصر، وبعد التنظيم الإداري يتكون من 4 عناصر ، وبعد الرقابة والتقويم يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 3: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الادارة العامة.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
الادارة العامة	التخطيط الاداري	4	بهاء الدين الغمري, : خالد المغربي, باسم, يوسف محمد عقل, & عبدالكريم. (2023). علاقة الإدارة العامة بالنظام السياسي في الدولة الليبية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية, 14(4), 46-67.
	التنظيم الإداري	4	
	الرقابة والتقويم	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الباحثة

◆ المتغير التابع: (الاداء المؤسسي)

واعتمد الباحثة على استبانة (علاء الدين واخرون). وذلك لقياس المتغير التابع الاداء المؤسسي، وذلك من حيث العبارات الخاصة الاداء المؤسسي، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 4: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الاداء المؤسسي.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
الاداء المؤسسي	12	علاء الدين, ياسمين, على ابوالحديد, & فاطمة. (2021). إدارة المعرفة وآثارها على الأداء المؤسسي. مجلة كلية الآداب- جامعة القاهرة, 81(أكتوبر علوم اجتماعية), 1-61.

المصدر: الباحثة

3.6. أنواع البيانات

◆ في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

← تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

◆ البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى الاداء المؤسسي وربطه بالادارة العامة. سيتضمن الاستبيان أسئلة حول الادارة العامة مثل التخطيط الاداري ، التنظيم الاداري، الرقابة والتقييم ، وارتباطها بمستوى الاداء المؤسسي
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الاداء المؤسسي من وجهه نظر الموظفين.

◆ البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول الادارة العامة وعلاقتها بالاداء المؤسسي
- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.

- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الاداء المؤسسي من وجهه نظر الموظفين.

3.7. إجراءات التحليل الاحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثون على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليلي العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثون على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة لتحقيق أهداف الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف على دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي، من خلال دراسة حالة على موظفي إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة. وقد تم تحديد المجتمع المستهدف واختيار عينة مناسبة له باستخدام الأسلوب العشوائي البسيط لضمان تمثيل شامل وموضوعي.

كما تم توضيح أدوات جمع البيانات، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية، بالإضافة إلى الاستناد إلى مقاييس معتمدة من دراسات سابقة لقياس متغيرات الدراسة (الإدارة العامة والأداء المؤسسي). وتم استخدام أساليب تحليل إحصائي مناسبة مثل التحليل الوصفي واختبارات الصدق والثبات لضمان دقة النتائج.

إن هذا الفصل يُعد أساسًا علميًا ومنهجيًا يُمهّد للفصل التالي، الذي سيتم فيه عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، ومناقشتها في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الاصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر 28 SPSS وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

◆ خصائص عينة الدراسة:

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
- العمر ويشمل (اقل من 30 سنة – من 30 سنة الى 40 سنة – من 40 سنة الى 50 سنة – أكثر من 50 سنة).
- المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه).
- سنوات الخبرة ويشمل (اقل من 5 سنين – من 5 الى 10 سنوات – من 10 الى 15 سنة – من 15 سنة فأكثر).

♦ الجداول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

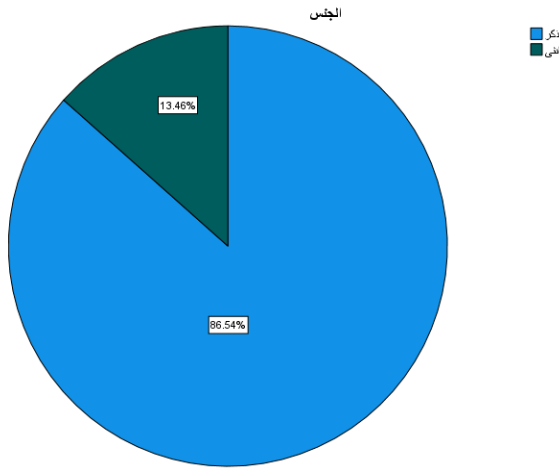
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	45	%86.5
	أنثى	7	%13.5
	الإجمالي	52	%100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	10	%19.2
	من 30 سنة الى 40 سنة	8	%15.4
	من 40 سنة الى 50 سنة	17	%32.7
	أكثر من 50 سنة	17	%32.7
	الإجمالي	52	%100
المستوى التعليمي	دبلوم	15	%28.8
	بكالوريوس	29	55.8
	ماجستير	6	%11.5
	دكتوراه	2	%3.8
	الإجمالي	52	%100
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنين	8	%15.4
	من 5 الى 10 سنوات	6	%11.5
	من 10 الى 15 سنة	8	%15.4
	من 15 سنة فأكثر	30	%57.7
	الإجمالي	52	%100

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-52 شخص)

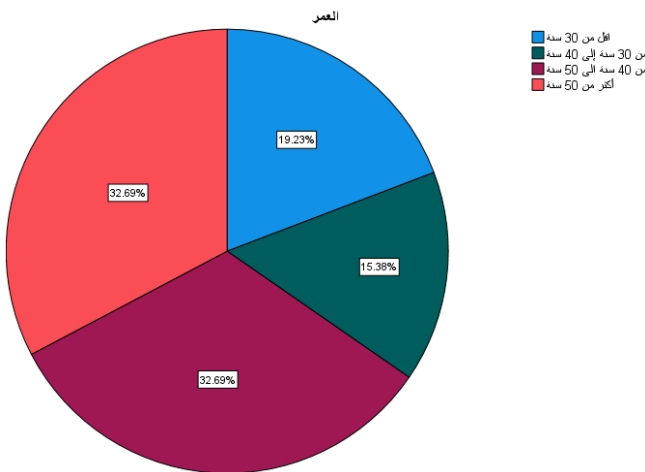
◆ من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الذكور تجاوز عدد الاناث حيث يبلغ عدد الذكور 45 حيث يعادل 86.5% من العينة بينما عدد الاناث يبلغ 7 حيث يعادل 13.5% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:



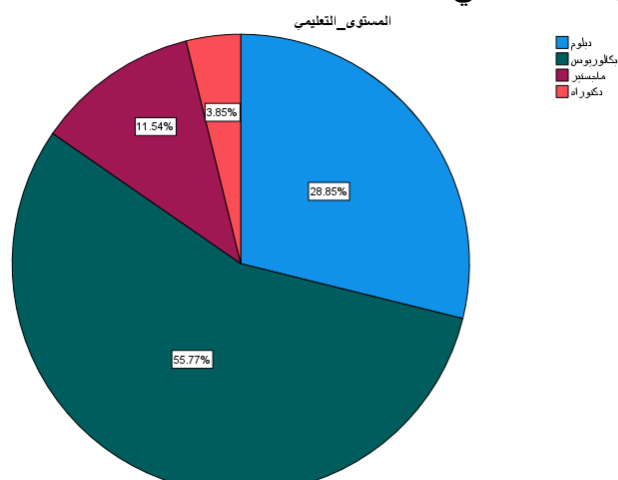
تصنيف العينة وفقا للجنس

- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 10 اشخاص أعمارهم اقل من 30 سنة أي ما يعادل 19.2% من عينة الدراسة، وهناك 8 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 15.4% من عينة الدراسة، وهناك 17 شخص أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 32.7% من عينة الدراسة، وهناك أيضا 17 شخص أعمارهم اكثر من 50 سنة فأكثر أي كما هو موضح بالشكل التالي:



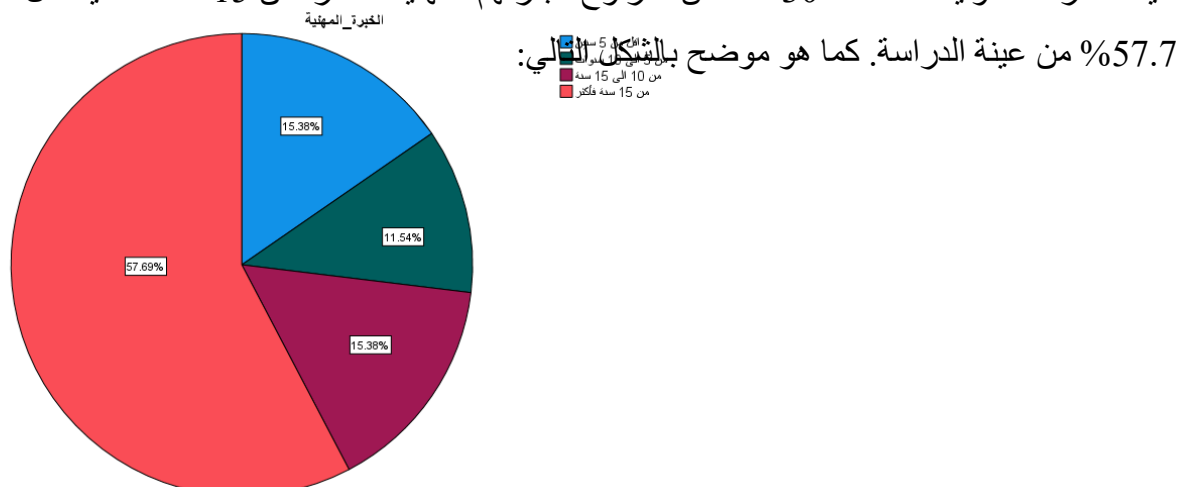
تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 15 شخص حاصلين على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 28.8% من عينة الدراسة، وهناك 29 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 55.8% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 11.5% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أيضا حاصلين على شهادة الدكتوراه أي ما يعادل 3.8% . كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- **أما بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 8 اشخاص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنين اي ما يعادل 15.4% من عينة الدراسة، وبينما هناك 6 اشخاص خبرتهم المهنية تتراوح من 5 الى 10 سنوات ما يعادل 11.5% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 8 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنوات ما يعادل 15.4% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 30 شخص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 15 سنة ما يعادل 57.7% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:



تصنيف العينة وفقا للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

◆ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقاً لدراسة (Kaiser 1974)، معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب أن تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقاً ل(Hair et al. 2006)

← الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية، PLS - SEM كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.706	0.697	0.00	0.528	0.803	0.660	A1	التخطيط الاداري	الادارة العامة
		0.00	0.469	0.678		A2		
		0.00	0.671	0.535		A3		
		0.00	0.490	0.775		A4		
	0.661	0.00	0.519	0.388		B1	التنظيم الاداري	
		0.00	0.536	0.507		B2		
		0.00	0.699	0.880		B3		
		0.00	0.781	0.872		B4		
	0.759	0.00	0.572	0.807		C1	الرقابة والتقويم	
		0.00	0.490	0.626		C2		
		0.00	0.398	0.839		C3		
		0.00	0.599	0.767		C4		
0.741		0.00	0.235	0.786	0.602	D1	الاداء المؤسسي	
		0.00	0.487	0.844		D2		
		0.00	0.753	0.815		D3		
		0.00	0.487	0.643		D4		
		0.00	0.721	0.706		D5		
		0.00	0.445	0.547		D6		
		0.00	0.379	0.843		D7		
		0.00	0.590	0.553		D8		
		0.00	0.690	0.751		D9		
		0.00	0.546	0.791		D10		
		0.00	0.658	0.869		D11		
		0.00	0.525	0.751		D12		

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

◆ يتضح من الجدول بالأعلى:

■ مقياس الادارة العامة: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير الادارة العامة ككل الذي يساوي 0.706, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد الادارة العامة (التخطيط الاداري, التنظيم الاداري, الرقابة والتقويم) هي 0.759, 0.661, 0.697, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

■ مقياس الاداء المؤسسي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير الاداء المؤسسي هو 0.741 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

◆ ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (Hair et al (2010)، يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.698	0.806	4	التخطيط الاداري	الادارة العامة
	0.827	4	التنظيم الاداري	
	0.762	4	الرقابة والتقويم	
0.823		12	الاداء المؤسسي	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

◆ يتضح من الجدول بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- الادارة العامة أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.698. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد الادارة العامة، على الترتيب هم التخطيط الاداري: (0.806)، التنظيم الاداري: (0.827)، الرقابة

والتقويم: (0.762). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7, وقال (Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس الاداء المؤسسي: أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.823 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8, وقال (Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

← وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية, مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها, واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي, وفق لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

◆ وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى الإدارة العامة وابعادها، وكذلك مستوى الاداء المؤسسي ككل , وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة. , وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
الادارة العامة	التخطيط الاداري	1.32	1.34	0.333	0.273	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التنظيم الاداري	1.42		0.352		موافق		مرتفع	
	الرقابة والتقويم	1.28		0.384		موافق		مرتفع	
الاداء المؤسسي		1.28	0.280		موافق		مرتفع		

♦ يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (الإدارة العامة): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الإدارة العامة. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.34) بنسبة موافقة بلغت (44.6%) عند إنحراف معياري (0.273)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإدارة العامة، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير الإدارة العامة (التخطيط الإداري، التنظيم الإداري، الرقابة والتقييم) جاء الإتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعدها (التخطيط الإداري) هو (1.32) بنسبة موافقة (44%) عند إنحراف معياري (0.333)،

المتوسط الحسابي لبعـد (التنظيم الإداري) هو (1.42) بنسبة موافقة حوالي (47.3%) عند إنحراف معياري (0.352), بلغ المتوسط الحسابي لبعـد(الرقابة والتقويم) هو (1.28) بنسبة موافقة (42.6%) عند إنحراف معياري(0.384).

■ تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الاداء المؤسسي): أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الالتزام، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الاداء المؤسسي لوزارة الصحة و حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.28) بنسبة موافقة بلغت (42.6%) عند إنحراف معياري (0.280).

← وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الإدارة العامة) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في وزارة الصحة مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الاداء المؤسسي ككل) ذات مستوى مرتفع في وزارة الصحة، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة, والتي تم قياسها با
استخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	الادارة العامة	التخطيط الاداري	التنظيم الاداري	الرقابة والتقويم	الاداء المؤسسي
الادارة العامة	Pearson Correlation	.769**	.701**	.824**	.475**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	52	52	52	52
التخطيط الاداري	Pearson Correlation	.769**	.278*	.517**	.216
	Sig. (2-tailed)	<.001	.046	<.001	.124
	N	52	52	52	52
التنظيم الاداري	Pearson Correlation	.701**	.278*	.337*	.327*
	Sig. (2-tailed)	<.001	.046	.014	.018
	N	52	52	52	52
الرقابة والتقويم	Pearson Correlation	.824**	.517**	.337*	.527**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.014	<.001
	N	52	52	52	52
الاداء المؤسسي	Pearson Correlation	.475**	.216	.327*	.527**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.124	.018	<.001
	N	52	52	52	52

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

◆ الارتباط الخطي الادارة العامة وابعادها (كمتغير مستقل) والاداء المؤسسي(كمتغير تابع):

■ تبين وجود ارتباط معنوي ضعيف موجب (0.475) بين الادارة العامة وأبعادها كمتغير مستقل والاداء المؤسسي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

■ تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من الادارة العامة (التخطيط الاداري، التنظيم الاداري، الرقابة والتقويم) عند معامل ارتباط: 0.824، 0.701، 0.769، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الاداء المؤسسي كمتغير تابع.

← يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

◆ الارتباط الخطي بين الادارة العامة وبين متغير الادارة العامة ككل، وبين بعضها البعض:

■ يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي متوسط بين الادارة العامة وبين أبعادها (التخطيط الاداري، التنظيم الاداري، الرقابة والتقويم) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V, 28, SEM-PLS. على النحو التالي:

◆ الفرض الرئيسي للدراسة:

- ← توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة العامة والاداء المؤسسي.
- ويفرغ من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:
- ← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التخطيط الإداري والاداء المؤسسي.
- ← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين التنظيم الإداري والاداء المؤسسي.
- ← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الرقابة والتقويم والاداء المؤسسي.

◆ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

- ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة العامة والاداء المؤسسي.

← ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين الإدارة العامة (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل والاداء المؤسسي كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.475 ^a	.226	.210	.249

a. Predictors: (Constant), الإدارة العامة

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.906	1	.906	14.597	<.001 ^b
	Residual	3.102	50	.062		
	Total	4.007	51			

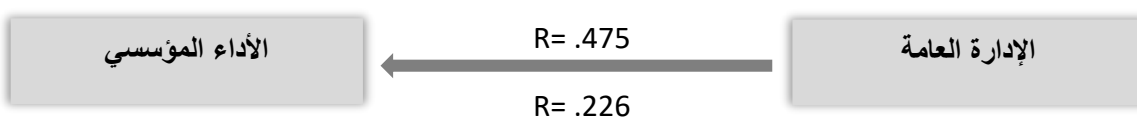
a. Dependent Variable: الأداء المؤسسي

b. Predictors: (Constant), الإدارة العامة

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.620	.175		3.543	<.001	.269	.972
الإدارة العامة	.488	.128	.475	3.821	<.001	.232	.745

Dependent Variable: الأداء المؤسسي



◆ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R= 0.475$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط الادارة العامة (اجمالا) والاداء المؤسسي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (22.6%) من التباين الحاصل الاداء المؤسسي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الادارة العامة
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

← وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الادارة العامة (اجمالا) كمتغير مستقل والاداء المؤسسي كمتغير تابع.

◆ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

- ينص هذا الفرض الفرعي الاول على أنه " : لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاداري والاداء المؤسسي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التخطيط الاداري محل الدراسة كمتغير مستقل, والاداء المؤسسي كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه " : توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الاداري والاداء المؤسسي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة التنظيم الاداري محل الدراسة كمتغير مستقل, والاداء المؤسسي كمتغير تابع.

- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة والتقويم والاداء المؤسسي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الرقابة والتقويم محل الدراسة كمتغير مستقل، والاداء المؤسسي كمتغير تابع.

← ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.311	.268	.240

a. Predictors: (Constant), التخطيط الإداري, التنظيم الإداري, الرقابة والتقويم

ANOVA^a

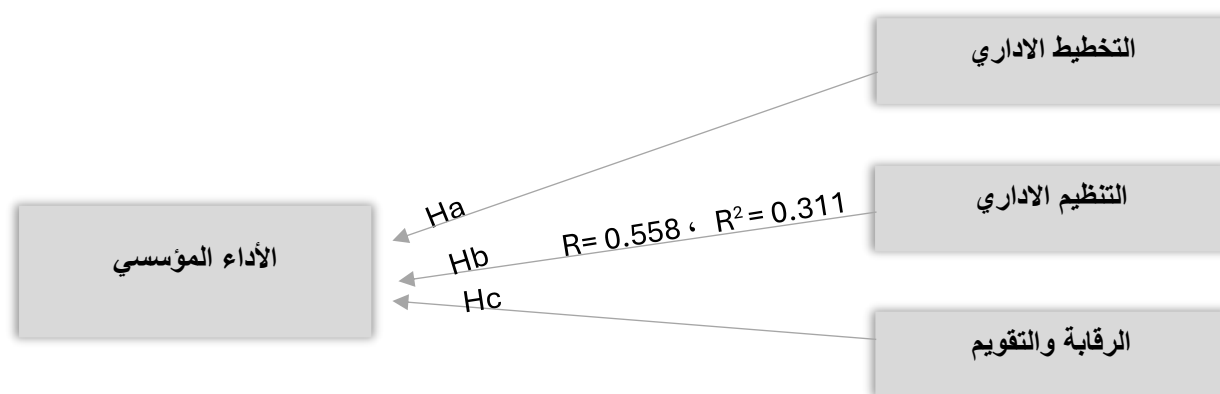
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.246	3	.415	7.220	<.001 ^b
	Residual	2.761	48	.058		
	Total	4.007	51			

a. Dependent Variable: الاداء المؤسسي

b. Predictors: (Constant), التخطيط الإداري, التنظيم الإداري, الرقابة والتقويم

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	.698		.174		4.021	<.001	.349 1.048
التخطيط الاداري	-.087		.119	-.103	-.732	.468	-.326-.152
التنظيم الاداري	.143		.102	.180	1.403	.167	-.062-.349
الرقابة والتقويم	.380		.105	.520	3.611	<.001	.169.592

a. Dependent Variable: الاداء المؤسسي



♦ يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.558$) وجود ارتباط موجب قوي بين الادارة العامة (التخطيط الاداري، التنظيم الاداري، الرقابة والتقويم) الاداء المؤسسي.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (31.1%) من التباين الحاصل الاداء المؤسسي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد الادارة العامة.

- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).

← وبناءً على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني والثالث الذي تنص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التنظيم الإداري والرقابة والتقييم كمتغير مستقل والاداء المؤسسي كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الاولى الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الإداري كمتغير مستقل والاداء المؤسسي كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرضًا تفصيليًا لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي إدارة الموارد البشرية في وزارة الصحة، وذلك بهدف التعرف على دور الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي. وقد تم تحليل البيانات باستخدام أدوات التحليل الإحصائي المتقدمة، مثل برنامج SPSS الإصدار 28 وبرنامج SmartPLS، ما ساهم في تقديم نتائج دقيقة وموثوقة تدعم أهداف وفرضيات البحث.

أظهرت النتائج الإحصائية أن مستوى تطبيق الإدارة العامة – بمكوناتها الثلاثة: التخطيط الإداري، التنظيم الإداري، والرقابة والتقويم – كان مرتفعًا من وجهة نظر أفراد العينة. وقد عكست النتائج مستوى عالٍ من التوافق بين أفراد العينة حول أهمية هذه الأبعاد في تعزيز فعالية الأداء المؤسسي داخل وزارة الصحة، لا سيما في إدارة الموارد البشرية، التي تُعد من الركائز الأساسية في أي مؤسسة حكومية تهدف إلى تقديم خدمات ذات جودة عالية.

كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوي قوية بين الإدارة العامة والأداء المؤسسي، حيث أظهرت معاملات الارتباط وجود دلالة إحصائية موجبة بين متغيرات الإدارة العامة (وأبعادها) ومتغير الأداء المؤسسي. وتدعم هذه النتائج الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة، والتي افترضت أن الإدارة العامة تلعب دورًا فاعلاً ومؤثرًا في تحسين الأداء المؤسسي داخل وزارة الصحة، من خلال تبني أساليب إدارية فعالة وتخطيط منظم ورقابة دقيقة.

وفي ضوء التحليل الوصفي، تبين أن الاستجابات تميل بدرجة كبيرة إلى الموافقة، مما يدل على إدراك موظفي وزارة الصحة لأهمية تحسين العمليات الإدارية، ووجود وعي بأثر التخطيط والتنظيم والرقابة على مستوى جودة الأداء داخل مؤسساتهم. وقد تم دعم هذه النتائج بتحليل اختبارات الصدق والثبات للمقاييس، والتي أثبتت أن أدوات الدراسة المستخدمة ذات موثوقية وصلاحية عالية.

إن هذه النتائج تؤكد أهمية الإدارة العامة في تحسين الأداء المؤسسي داخل الجهات الحكومية، خاصةً في قطاع حيوي كوزارة الصحة، الذي يعتمد بشكل أساسي على كفاءة العنصر البشري، وتنظيمه وتقييمه بشكل مستمر. كما أن التحديات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، مثل نقص الكفاءات أو ضعف آليات التقييم، يمكن التغلب عليها من خلال تبني استراتيجيات إدارية واضحة وفعالة.

وبذلك، فإن النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذا الفصل تُعد أساسًا مهمًا للفصل الخامس، الذي سيتضمن المقترحات والتوصيات العملية المستندة إلى نتائج التحليل، والتي من شأنها أن تسهم في تطوير أداء وزارة الصحة وتعزيز قدرتها على تقديم خدمات ذات جودة عالية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

في هذا الفصل الختامي، سيتم استعراض أهم النتائج التي تم التوصل إليها خلال الدراسة، مع التركيز على مدى تحقيق أهداف البحث. كما سيتم مناقشة المحددات التي واجهت الدراسة، وطرح اقتراحات للدراسات المستقبلية التي يمكن أن تسهم في تعميق الفهم أو تعزيز المعرفة في المجال محل البحث. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء أو تطوير الممارسات العملية ذات الصلة بالدراسة.

◆ محددات الدراسة

- على الرغم من أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إلا أن هناك بعض المحددات التي قد تؤثر على تعميم النتائج. من بين هذه المحددات:
- **حجم العينة:** كانت العينة المستخدمة محدودة العدد، مما قد يقلل من القدرة على تعميم النتائج على كافة الشرائح المستهدفة.
- **المدة الزمنية:** استغرق جمع البيانات فترة زمنية معينة، قد لا تعكس تغيرات أو تطورات تحدث بعد هذه الفترة.
- **المواظبة على مصادر البيانات:** الاعتماد على مصادر محددة قد يؤدي إلى وجود تحيزات مرتبطة بهذه المصادر فقط.
- **الإمكانيات التقنية والمادية:** تأثرت الدراسة بعدم توفر بعض الأدوات أو التكنولوجيا الحديثة التي كان من الممكن أن ترفع من دقة وعمق التحليل.

◆ الدراسات المستقبلية

- من أجل تعزيز نتائج البحث وتوسيع نطاق علمية الموضوع، يُوصى بإجراء الدراسات المستقبلية التالية:
- زيادة حجم العينة وتوسيعها جغرافياً: لاستكشاف مدى اتساع النتائج على مستويات أوسع وأشمل.
- استخدام أدوات بحثية وتقنيات متقدمة: مثل التحليل الإحصائي المعمق أو تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات بشكل أكثر دقة.
- البحث في الجوانب المتعلقة بالموضوع بشكل أعمق: مثل دراسة التأثيرات طويلة الأمد لموضوع البحث أو دراسة تأثيرات متغيرة بيئية/اجتماعية/اقتصادية.
- البحث التطبيقي: إجراء بحوث تركز على تطبيقات عملية واقعية لتقييم مدى فاعلية التوصيات والتدخلات المقترحة.

5.2. توصيات الدراسة

- تطوير البرامج التدريبية والتعليمية: لتوعية المعنيين بأهمية الموضوع وتعزيز قدراتهم.
- تبني سياسات داعمة: من خلال تخصيص ميزانيات ومصادر تمويل تساهم في تنفيذ خطط مدروسة تستهدف تحسين الواقع محل البحث.
- تحسين النظام الإداري والتنظيمي: عبر إدخال آليات مراقبة وتقييم مستمرة لضمان جودة الخدمات أو المنتجات المتعلقة.
- التركيز على تكنولوجيا المعلومات: استغلال التقنيات الحديثة لتسهيل جمع البيانات وتحليلها وتطوير حلول مبتكرة.

- تعزيز الشراكات والتعاون: بين الجهات الحكومية والخاصة والأكاديمية من أجل تبادل المعرفة والخبرة.

5.3. الخاتمة

في الختام، يمكن القول إن هذه الدراسة قد ساهمت بشكل ملموس في فهم وتحليل موضوع البحث، حيث أظهرت النتائج وجود ارتباط واضح بين المتغيرات التي تم دراستها، كما وفرت إطاراً نظرياً وتطبيقياً يمكن البناء عليه مستقبلاً. على الرغم من وجود بعض المحددات التي تم الإشارة إليها، إلا أن الدراسة كانت خطوة مهمة تسهم في سد فجوة معرفية في المجال، وتحفز على إجراء مزيد من الدراسات المتخصصة.

كما أن التوصيات العملية التي تم تقديمها من شأنها أن تسهم في تحسين الأداء وتطوير السياسات والممارسات المتعلقة بالموضوع، إذا ما تم تنفيذها بجدية وعناية. إن الاهتمام المستمر والبحث المتعمق في هذا المجال يمثلان ضرورة لتطوير المجتمع والمؤسسات المعنية.

في النهاية، يُتوقع أن تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة يتوجب على الباحثين والمهنيين استغلالها لتحقيق تطور شامل ومستدام في المجال قيد الدراسة.

مقدمة استمارة البحث

السيدة والسادة الأفاضل
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته
نحن نقوم بإجراء بحث علمي يهدف إلى "

دور الإدارة العامه في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على موظفي الموارد البشرية في وزارة الصحة".
يسعى هذا الاستبيان إلى جمع بيانات حول تجاربكم وآرائكم، والتي ستساهم بشكل كبير في تحليل العلاقة
بين دور الإدارة العامه والأداء المؤسسي. هذا البحث جزء من متطلبات الحصول على شهادة البكالوريوس
من جامعة ميدأوشن، ولكن يرتبط بمصلحتكم المباشرة. نأمل منكم قراءة الاستبيان بدقة والإجابة على جميع
الأسئلة بوضع علامة صح في المربع المناسب بما يعبر عن رأيكم

نشكركم مقدما على تقديركم لأهمية هذه الدراسة وتعاونكم معنا لتحقيق نجاحها نود أن نؤكد أن المعلومات
التي ستتم جمعها من خلال هذا الاستبيان ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وستعامل بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: ساره ابراهيم.

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

العمر:

☐ اقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة الى 40 سنة

☐ من 40 سنة الى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

☐ اقل من 5 سنين

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة

☐ من 15 سنة فأكثر

استبيان الإدارة العامة (المتغير المستقل)

المتغير	الابعاد	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
الإدارة العامة	التخطيط الاداري	تضع الإدارة العامة أهدافاً واضحة ومحددة لإدارة الموارد البشرية.			
		يتم إعداد خطط استراتيجية مسبقة لتطوير أداء الموظفين.			
		تساهم الخطط الإدارية في رفع جودة الخدمات الصحية في الوزارة.			
		تشارك إدارة الموارد البشرية في وضع الخطط العامة للمؤسسة.			
	التنظيم الاداري	يتم توزيع المهام والمسؤوليات بوضوح بين الموظفين.			
		يوجد تنظيم إداري فعال يضمن سير العمل بسلاسة.			
		يتم تحديد الهيكل الإداري بناءً على الكفاءات والمهام.			
		يُراعى في التنظيم الإداري تحقيق التكامل بين الإدارات المختلفة.			
	الرقابة والتقويم	تتابع الإدارة العامة أداء الموظفين بشكل منتظم.			
		توجد أدوات فعالة لتقويم أداء الموظفين في إدارة الموارد البشرية.			
		يُستخدم نظام رقابي يساعد على تحسين الأداء المؤسسي.			
		يتم اتخاذ قرارات تطويرية بناءً على نتائج التقييمات الإدارية.			

استبيان الأداء المؤسسي (المتغير التابع)

المتغير	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
الأداء المؤسسي	تسعى وزارة الصحة باستمرار إلى تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة.			
	يتم إنجاز المهام في إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفاعلية.			
	يوجد التزام واضح بتحقيق أهداف وزارة الصحة الإستراتيجية.			
	تُسهّم بيئة العمل في دعم أداء الموظفين داخل الوزارة.			
	تتخذ إدارة الموارد البشرية قراراتها بناءً على بيانات ومعلومات دقيقة.			
	تعتمد الوزارة على مؤشرات واضحة لقياس مستوى الأداء المؤسسي.			
	تتعاون الإدارات المختلفة في الوزارة لتحقيق الأهداف الصحية العامة.			
	ينعكس أداء الموظفين في الموارد البشرية على جودة الخدمات الصحية.			
	توجد رقابة فعالة لضمان سير العمل في إدارات الوزارة بسلاسة.			
	يتم مكافأة الموظفين بناءً على جودة أدائهم داخل الوزارة.			
	يتم تطوير الأداء المؤسسي في الوزارة بناءً على تقييم دوري.			
	تشجع وزارة الصحة على الابتكار لتحسين كفاءة الأداء المؤسسي.			