

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين في قطاع التمريض
"دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد بجازان"

إعداد الطالبة

فاطمة محمد جعفري

2021203702

المشروع النهائي - 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

Midocean University
Faculty of Management
Bachelor of Project Management



The Impact of Human Resources Management Practices on Achieving Employee Satisfaction in the Nursing Sector

"An applied study on King Fahd Hospital in Jazan"

Prepared by

Fatima Muhammad Jafari

2021203702

Final Project – 2

Faculty of Management – Midocean University

Supervisor

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member – Faculty of Management – Midocean University

2nd Semester - 2024

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الثالث

منهجية البحث

3.1 المقدمة

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في دراسة "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التمريض في مستشفى الملك فهد في جازان". حيث يعرض بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات. يهدف هذا الفصل إلى تقديم صورة واضحة وشاملة حول كيفية إجراء البحث، لضمان دقة النتائج وموثوقيتها، وكذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تُعد التعريفات الإجرائية جزءاً أساسياً من الدراسات البحثية لتحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح ودقة. يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس متغير معين أو ملاحظته أو معالجته، مما يساعد الباحثين على ضمان اتساق دراساتهم وموثوقيتها وصلاحياتها. في هذه الدراسة، يتم التركيز على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في قطاع التمريض بمستشفى الملك فهد بجازان. سيتم تقديم التعريفات الإجرائية لكل من المتغير المستقل، وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية، والمتغير التابع، وهو رضا العاملين. سيتم توضيح كيفية قياس كل بعد من هذه الأبعاد بدقة لضمان دقة النتائج المستخلصة من الدراسة.

3.2.1 ممارسات إدارة الموارد البشرية (المتغير المستقل)

التعريف الإجرائي: تشمل ممارسات إدارة الموارد البشرية مجموعة من الأنشطة والاستراتيجيات التي تهدف إلى تنظيم وتطوير وتحفيز القوى العاملة داخل المؤسسة. في هذه الدراسة، سيتم قياس ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال عدة أبعاد، تشمل:

✓ **الاستقطاب والتعيين:** تقييم فعالية السياسات والإجراءات المتعلقة بجذب وتوظيف الكفاءات.

- ✓ التدريب والتطوير : مدى توفير برامج تدريبية وتطويرية مستمرة للموظفين.
- ✓ استراتيجيات التحفيز وتقييم الأداء : الطرق المستخدمة لتحفيز الموظفين وتقييم أدائهم بشكل دوري.

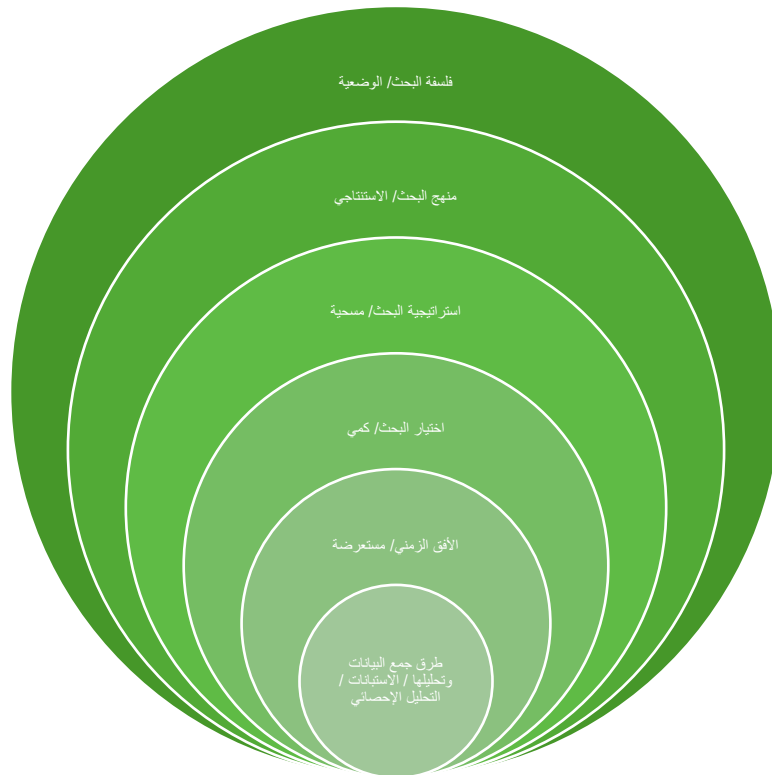
3.2.2 رضا العاملين (المتغير التابع)

التعريف الإجرائي: يشير رضا العاملين إلى مدى شعور الموظفين بالرضا تجاه عملهم وبيئة العمل والعوامل المرتبطة بها. في هذه الدراسة، سيتم قياس رضا العاملين في قطاع التمريض من خلال عدة أبعاد، تشمل:

- ✓ التطوير المهني والفرص :مدى توفر فرص التطوير والترقية داخل المستشفى.
- ✓ المكافآت والحوافز :تقييم رضا الموظفين عن أنظمة المكافآت والحوافز المطبقة في المستشفى.

3.3 تصميم البحث

بصلة البحث



الشكل رقم (2)

تم تصميمها بواسطة الباحثة

➤ فلسفة البحث

تعتمد الباحثة الفلسفة الوضعية كأساس منهجي يوجه جمع البيانات وتحليلها في هذا البحث. وذلك لأن هذه الفلسفة تساعد في الحصول على حقائق موضوعية وقابلة للقياس، حيث تمكن من التقرب من موضوع البحث بنهج علمي دقيق، مع الاعتماد على الأدوات الكمية والاستراتيجيات التي تساعد في الوصول إلى بيانات موثوقة ومحددة.

يستلزم نهج هذه الدراسة تحديد المتغيرات الرئيسية ضمن إطار نظري محدد مسبقاً، يركز على الأدبيات السابقة والنظريات ذات الصلة بممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين. من خلال توظيف الأساليب الكمية لجمع البيانات، مثل الاستبيانات، بهدف جمع بيانات موضوعية يمكن قياسها وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات المحددة مسبقاً.

في النهاية، يسعى هذا البحث، بالاستناد إلى الفلسفة الوضعية، إلى إضافة قيمة موضوعية إلى الأدبيات العلمية من خلال تقديم نتائج قائمة على البيانات، تسهم في تعزيز فهم كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في قطاع التمريض، وبالتالي، تقديم إسهامات عملية يمكن للمستشفيات والمؤسسات الصحية الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين.

➤ منهج البحث

تستند هذه الدراسة على المنهج الاستنتاجي لفحص كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للموظفين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد بجازان بشكل منهجي ومدرّس. تنطلق الدراسة من فرضيات مبنية على أسس نظرية معتمدة، تتبعها مرحلة تصميم الدراسة واختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات التي تتناسب مع هذه الفرضيات. يسمح تجميع وتحليل هذه البيانات بالوصول إلى نتائج تعزز أو تدحض الافتراضات الأولية، مما يؤدي إلى تطوير توصيات فعالة لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بهدف تعزيز مستويات الرضا بين العاملين في القطاع التمريضي. العملية برمتها تنتقل بانسيابية من المجال النظري إلى التطبيقي، مما يضمن تحقيق الأهداف البحثية بفعالية.

➤ استراتيجية البحث

يستخدم البحث استراتيجية مسحية لفحص تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على مستوى رضا موظفي التمريض في مستشفى الملك فهد بجازان، مما يسهل جمع بيانات شاملة من مجموعة واسعة من المشاركين بكفاءة من حيث التكلفة وضمن إطار زمني محدود. سيتم اختيار المشاركين من موظفي التمريض باستخدام العينة العشوائية البسيطة، لضمان تمثيل عادل لكل فرد في مجتمع البحث وتوفير إمكانية تعميم النتائج على المجتمع الأوسع.

➤ اختيار البحث: الكمي

في هذه الدراسة، تم اعتماد النهج الكمي كإطار منهجي رئيسي لتحقيق أهداف البحث المتمثلة في دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد بجازان لأنه يتيح للباحثة فهم العلاقات السببية وتقديم نتائج قابلة للقياس والتعميم بشأن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين، مما يعزز قيمة البحث في تطوير السياسات والممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية بقطاع الرعاية الصحية.

➤ الأفق الزمني

في سياق هذا البحث تم اختيار الأفق الزمني المقطعي لأنه يسمح بجمع البيانات بشكل سريع وفعال من حيث التكلفة، مما يجعله مناسبة لتقييم حالة رضا العاملين وممارسات إدارة الموارد البشرية في نقطة زمنية محددة. كما أن الدراسة المقطعية تساعد على تحليل البيانات بشكل مقطعي لاستنتاج العلاقات بين المتغيرات دون الحاجة إلى تتبع التغيرات على مر الزمن، مما يسهل تركيز البحث على تأثيرات محددة.

➤ طرق جمع وتحليل البيانات

○ جمع البيانات

تم جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة من المصادر الأولية والثانوية. حيث تشكلت المصادر الأولية من خلال أداة الدراسة وهي الاستبيان، حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة تشتمل على أسئلة مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت بهدف جمع بيانات دقيقة من عينة الدراسة. أما المصادر الثانوية فهي المراجع العلمية التي اعتمدت عليها الباحثة في جمع المعلومات لإعداد الجانب النظري من الدراسة حول إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي، وشملت كل من الدراسات والأبحاث السابقة باللغتين العربية والإنجليزية، إلى جانب الكتب والدوريات والمقالات العلمية الموثوقة المتعلقة بموضوع الدراسة.

○ أداة الدراسة

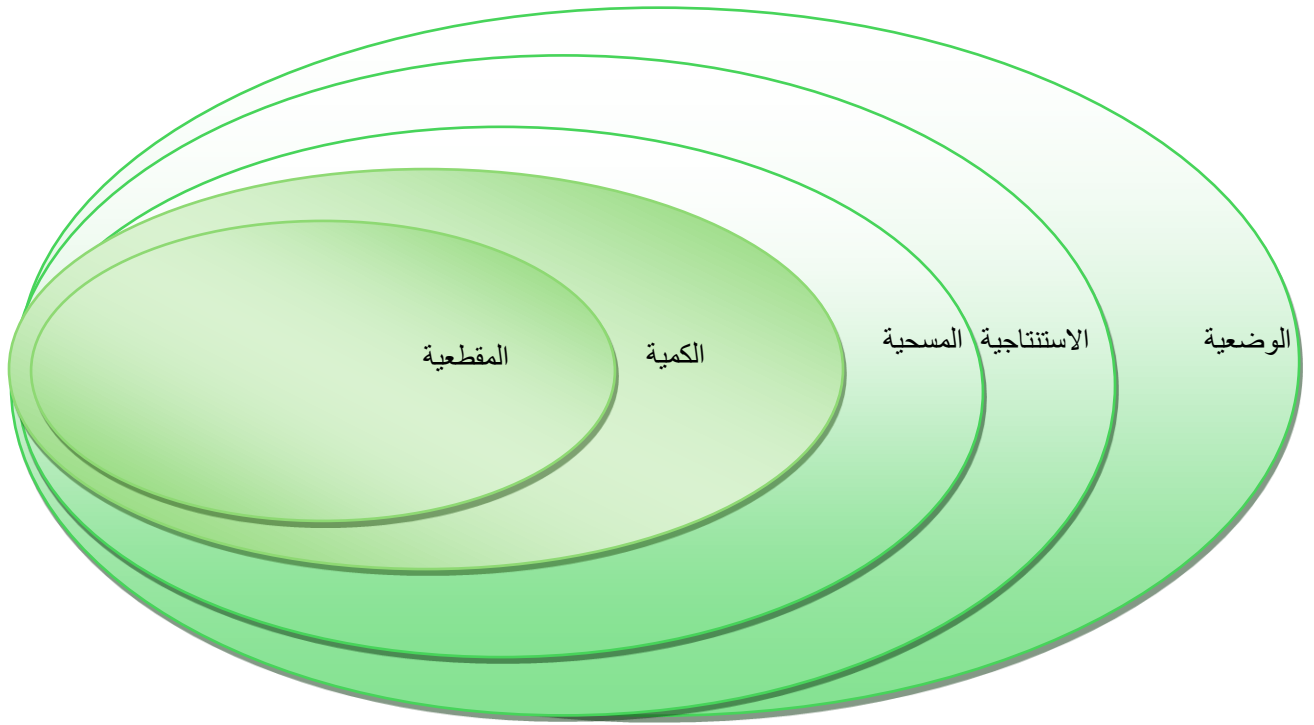
اعتمدت الباحثة في دراستها على الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية المتعلقة بأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في قطاع التمريض في مستشفى الملك فهد بجازان. وتتكون أداة الاستبانة من (40) سؤالاً صُممت وفقاً لمقياس ليكرت. ووزعت الأسئلة على متغيرين أساسيين وهما:

- المتغير الأول: ممارسات إدارة الموارد البشرية

- المتغير الثاني: رضا العاملين

○ تحليل البيانات

بعد جمع البيانات عبر الاستبيانات، اعتمدت الدراسة على برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. حيث تم إجراء مجموعة من الاختبارات الإحصائية مثل اختبارات توصيف العينة، اختبارات الثبات والصلاحية، المتوسطات الحسابية، التكرارات، الانحرافات المعيارية، النسب المئوية، واختبارات الفروق وتحليل الارتباط لاستكشاف وفهم العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين.



الشكل رقم (3)

ملخص منهجية البحث: إعداد الباحثة

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينة

تحقيقاً لأهداف الدراسة المتمثلة بقياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التمريض في مستشفى الملك فهد بجازان؛ يقدم هذا القسم عرضاً تفصيلياً لمجتمع البحث وعينة الدراسة وطرق وتقنيات أخذ العينات المستخدمة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة لجمع البيانات وتحليلها.

3.4.1 مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد بجازان. يبلغ عدد الموظفين في هذا القسم حوالي 500 ممرض وممرضة يتم توزيعهم على عدة أقسام مثل إدارة القسم، قسم الطوارئ، قسم الجراحة، قسم العناية المركزة، وقسم الأطفال، وغيرها من الأقسام الطبية المتنوعة.

جدول رقم (1) مجتمع البحث

القطاع/المؤسسة	التصنيفات	عدد الموظفين
مستشفى الملك فهد بجازان	الإدارة العليا في قسم التمريض	10
	قسم الطوارئ	100
	قسم الجراحة	120
	قسم العناية المركزة	150
	قسم الأطفال	60
	باقي الأقسام الطبية المتنوعة	60
العدد الإجمالي		500

المصدر: الباحث (2024)

3.4.2 عينة البحث

جدول رقم (2) عينة البحث

العينة	حجم العينة
ستهدف الموظفين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد بجازان	100-50 موظف

المصدر: الباحث (2024)

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

الطريقة المستخدمة لأخذ العينات في هذه الدراسة هي طريقة العينات الاحتمالية، بالإضافة إلى اعتماد تقنية أخذ العينة العشوائية البسيطة. يهدف هذا النهج إلى تحقيق عدم التحيز في اختيار العينة وتعزيز موثوقية النتائج. يتم اختيار الأفراد عشوائياً من بين قائمة الموظفين المتاحة، مما يضمن لكل فرد في مجتمع البحث فرصة متساوية للمشاركة في الدراسة.

3.5 طرق جمع البيانات

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً، ويشمل هذا التحليل تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة وذات مغزى. يهدف هذا المنهج إلى كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل، وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية، والمتغير التابع، وهو رضا العاملين، في مستشفى الملك فهد بجازان.

3.5.1 المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية)

اعتمدت الباحثة على استبانة السراج (2019) من أجل قياس المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية)، وذلك من حيث ثلاثة أبعاد وهي: الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، والتحفيز وتقييم الأداء، مع إجمالي 27 عنصراً للمتغير بأكمله. حيث أن بُعد الاستقطاب والتعيين يتكون من 8 عناصر، والبعد الثاني، التدريب والتطوير يتكون من 9 عناصر، أما البعد الثالث وهو التحفيز وتقييم الأداء فيتكون من 10 عناصر. نوع الأداة ليكرت: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

جدول رقم (3): المتغير المستقل

المتغير	الأبعاد	عدد البيانات	المرجع
ممارسات إدارة الموارد البشرية	الاستقطاب والتعيين	8	السراج (2019)
	التدريب والتطوير	9	
	التحفيز وتقييم الأداء	10	
	المجموع	27	

بواسطة الباحثة، (2024)

3.5.2 المتغير التابع (رضا العاملين)

اعتمدت الباحثة على استبانة حميد والوحشي (2020) من أجل قياس المتغير التابع (رضا العاملين)، وذلك من حيث بُعد واحد وهو رضا العاملين، مع إجمالي 13 عنصراً للمتغير بأكمله. نوع الأداة ليكرت: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

جدول رقم (4): المتغير التابع

المتغير	أبعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
رضا العاملين في قسم التمريض	رضا العاملين	13	حميد والوحشي (2020).

بواسطة الباحثة، (2024)

3.6 أنواع البيانات

- **البيانات الأولية:** هي البيانات الأصلية التي تُعبر عن مشكلة الدراسة، حيث قامت الباحثة بجمعها من مفردات عينة الدراسة باستخدام نموذج استبيان تم تطويره ليشمل متغيرات البحث التابعة والمستقلة، ويتم قياسها بهدف معالجة الأسئلة البحثية التي صممت هذه الدراسة للإجابة عليها. تم إدراج هذا النموذج في الملحق رقم (1).
- **البيانات الثانوية:** هي البيانات التي فسرت البيانات الأولية من قبل باحثين آخرين، وقد قامت الباحثة بجمعها من خلال الرجوع إلى عدد من الدراسات والأبحاث السابقة باللغتين العربية والإنجليزية، إلى جانب الكتب، والدوريات، والمقالات العلمية الموثوقة، المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية. استخدمت الباحثة هذه البيانات لإعداد الجانب النظري للدراسة وتمكينها من تحديد منهجية البحث.

3.7 طرق وأساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات الأولية حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد بجازان، قامت الباحثة بتطبيق مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها. تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة واستنباط استنتاجات ذات مغزى حول العلاقات بين المتغيرات.

تم تطبيق التحليل الوصفي (Descriptive Analysis) لإجراء اختبار توصيف العينة والحصول على نظرة عميقة لخصائصها. شمل هذا التحليل حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، مما ساعد في فهم التركيبة الديموغرافية للعينة مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، وسنوات الخبرة.

لتأكيد دقة البيانات وموثوقيتها، تم إجراء اختبارات الصدق والثبات (Validity and Reliability Tests). شمل ذلك استخدام التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis - EFA) لتحديد مدى صلاحية أدوات البحث والتأكد من أنها تقيس ما تهدف إلى قياسه. بالإضافة إلى ذلك، استخدمت الباحثة اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لتقييم اتساق البيانات وثبات النتائج على مر الزمن.

3.8 الخاتمة

في هذا الفصل، تم توضيح منهجية البحث المستخدمة في دراسة "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين في قطاع التمريض في مستشفى الملك فهد في جازان". وقد شمل الفصل تقديم التعريفات الإجرائية للمتغيرات الرئيسية للدراسة، وتفصيل تصميم البحث، ومجتمع الدراسة وطرق أخذ العينات، بالإضافة إلى استعراض أساليب جمع البيانات وتحليلها.

أوضحت الباحثة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تشمل الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، واستراتيجيات التحفيز وتقييم الأداء. وتم قياس رضا العاملين من خلال أبعاد تشمل التطوير المهني والفرص، والمكافآت والحوافز. كما تم اعتماد المنهج الاستنتاجي والفلسفة الوضعية كأساس لجمع البيانات وتحليلها، مما يساعد في الوصول إلى نتائج موثوقة وموضوعية.

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من عينة البحث التي شملت موظفي التمريض في مستشفى الملك فهد بجازان. وأكدت الباحثة على أهمية التحليل الإحصائي في استخلاص النتائج، حيث استخدمت الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليل الوصفي واختبارات الصالحية والموثوقية، إضافة إلى استخدام تحليل الترددات، النسب المئوية، متوسطات القياس، وتحليل الارتباط لاستكشاف العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين.

تهدف المنهجية المعتمدة في هذه الدراسة إلى تحقيق أهداف البحث والحصول على إجابات دقيقة لأسئلته وفحص فرضياته بفعالية. تمثل هذه الإجراءات المنهجية الدقيقة خطوة حاسمة نحو تحقيق فهم أعمق لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين. من خلال هذه الدراسة، نسعى إلى تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة رضا الموظفين في المستشفيات والمؤسسات الصحية.