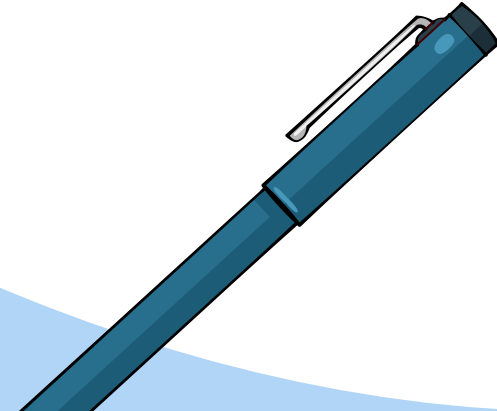




Research
Issues

مقرر (قضايا بحثية - ١) التكليف السابع

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى



تعريف موجز عن الدراسة المختارة

Title - العنوان	The impact of applying corporate governance standards on the performance of workers in the government health sector in Najran region أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران
Journal	المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد السادس العدد السابع عشر يونيو ٢٠٢٢ م
Citation (APA)	داحن بن محمد زياد، & طلق بن عوض الله م. (2022). أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران. <i>Journal of Economic Administrative & Legal Sciences</i> , 6(17).
Link	Available at: https://www.ajsrp.com
Article DOI	DOI: https://doi.org/10.26389/AJSRP.N310322

مبررات اختيار الدراسة

- الدراسة تتناول متغيرين بما يتناسب مع دراسة مقرر (قضايا بحثية ١-) والتكليف السابع في المقرر
- العنوان بسيط وموجز يوضح العلاقة بين المتغيرين : الأول (المستقل) : معايير الحوكمة – الثاني (التابع) : أداء العاملين
- الدراسة حديثة تم نشرها في يونيو ٢٠٢٢ .
- تتناول مفاهيم إدارية حديثة ومعاصرة في مجال الإدارة وهو (تطبيق معايير الحوكمة في القطاع الصحي وتأثيرها أداء العاملين)
- ترتبط ارتباط وثيق بمجال التخصص وهي الإدارة وخاصة انها تتعلق بتطبيق معايير الحوكمة والذي أصبح واقع هام في إدارة الخدمات الصحية تمشيا مع تطبيق أنظمة التحول الصحي والذي يهدف إلى تحسين الأداء في الخدمات الصحية (الأعلى اهتمام حاليا في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠)
- متاحة وسهل الوصول اليها بمحررات البحث ومتوفرة بنسخة (PDF) سهلة التحميل والتعامل

قراءة محتوى القضية البحثية

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
1	العنوان (Title) Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences Volume (6), Issue (17): 30 Jun 2022 P: 41 - 68 AJSRP ISSN: 2522-3372 مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد (6)، العدد (17): 30 يونيو 2022م ص: 41 - 68 The impact of applying corporate governance standards on the performance of workers in the government health sector in Najran region Dahen Mohammed Zyad Al-Yami The General Directorate of Health Affairs in Najran Province Ministry of Health KSA Talak A. M. Al-Sawat Faculty of Economic & Administration King Abdulaziz University KSA أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران داحن بن محمد زياد آل سنان اليامي المديرية العامة للشئون الصحية بمنطقة نجران وزارة الصحة المملكة العربية السعودية طلق بن عوض الله محمد السواط كلية الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبد العزيز المملكة العربية السعودية	- العنوان حديث ومجال شيق للدراسة - يتضمن مفاهيم إدارية حديثة ومعاصرة تتعلق بتطبيق معايير الحوكمة والذي أصبح واقع هام في إدارة الخدمات الصحية تمشياً مع تطبيق أنظمة التحول الصحي والذي يهدف إلى تحسين الأداء في الخدمات الصحية (الأعلى اهتمام حالياً في إطار رؤية المملكة ٢٠٣٠) - يأتي العنوان معبراً عن موضوع البحث وتم صياغته في إطار موجز وبسيط يعكس أمر هام يؤثر على القطاع الصحي. - من خلاله يمكن للقارئ بسهولة معرفة متغيرات البحث وفروضه. - يتضمن العنوان متغيرين للدراسة : الأول (المستقل) : معايير الحوكمة – الثاني (التابع) : أداء العاملين - يتضمن مكان الدراسة (القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران) حيث يظهر فيه مجتمع الدراسة (العاملين في القطاع الصحي الحكومي) ولكن لا يظهر طريقة الدراسة

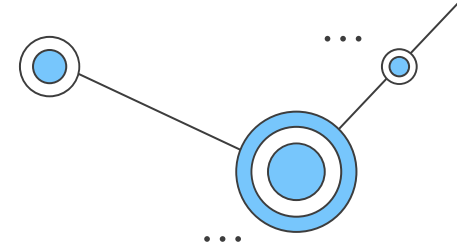
قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع الاستدلال من الدراسة	التوضيح / التعليق
٢	الملخص (Abstract)	- شامل وواضح وملخص وموجز - تضمن الهدف من الدراسة (التعرف على أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين بالقطاع الصحي) - تم توضيح منهج الدراسة (الوصفي التحليلي) وآداه الدراسة (استبيان) - تم توضيح مجتمع الدراسة وحجم العينة (٢٩٥) - تم الإشارة الى البرنامج الاحصائي المستخدم في التحليل والاشارة لاهم النتائج والتوصيات - لم تم توضيح مشكلة الدراسة <u>الكلمات المفتاحية</u> مذكورة وبنفس الترتيب في العنوان (الحوكمة - أداء العاملين - القطاع الصحي الحكومي - منطقة نجران).

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية بشكل رئيسي إلى التعرف على أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين بالقطاع الصحي ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في إعداد الدراسة، بالإضافة إلى استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات. طبقت الدراسة على عينة مكونة من (295) موظفاً من العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران، وعقب جمع البيانات تم استخدام برنامج (SPSS V23) في عملية تحليل البيانات. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: يوجد مستوى كبير من تطبيق معايير الحوكمة في القطاع الصحي الحكومي بنجران بنسبة (76.5%)، كما أظهرت النتائج وجود درجة فاعلية كبيرة لأداء العاملين في القطاع الصحي بنسبة (79.9%). كما بينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الحوكمة (شفافية، الاستجابة، حكم القانون، العدالة، المساءلة) على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران. وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات، أبرزها: يجب تعزيز اللوائح داخل المؤسسات الصحية التي تنص على قوانين وقواعد صارمة لمراقبة غير المنضبطين في أوقات عملهم أو أوقات تقديم الخدمات، زيادة نسبة تعيين مقدمي الخدمة الصحية بالقطاع الصحي الحكومي بنجران الذين يتمتعون بالموثوقية والخبرة.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة، أداء العاملين، القطاع الصحي الحكومي، منطقة نجران.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)



#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٣	المقدمة (introduction)	- المقدمة مرتبة مسلسلة في الأفكار أوضحت (بإجمال) أهمية الدراسة حيث بدأت بتعريف أهمية الحوكمة ثم الاهتمام العالمي بها ثم أوضحت الفجوة أساس مشكلة الدراسة ... لتخص المتغيرين موضع الدراسة مع الاستشهاد بعدد (٤) من دراسات سابقة لتوضيح أهمية المتغيرين والإشارة لنتائجها المعززة للبحث وللعلاقة بينهما - ولكن لم يتم الإشارة الى أهمية تطبيق الحوكمة في القطاع الصحي الحكومي او الاستدلال فيه بدراسات سابقة لتعزيز مجال البحث - وتم ختام المقدمة بالإشارة الى هدف الدراسة كأكايد لما تم ذكره من دراسات ومبررات لأهمية متغيرات البحث

الخدمة.

يرى (صايح، 2018) أن تطبيق الحوكمة وقواعدها ومعاييرها المختلفة في كافة القطاعات والمؤسسات المختلفة أصبح أمر حتمي لا بد منه. وذلك لما تساهم به الحوكمة في العمل على تطوير وتنمية هذه المؤسسات والهيئات؛ فتطبيق الحوكمة يساعد القطاعات والمؤسسات على تحقيق أهدافها وخططها الاستراتيجية بكل كفاءة وفعالية، وذلك نظراً لما تساهم به الحوكمة من وضع وتحديد للنظم والقوانين والقواعد والبيئات التي تحكم طبيعة العلاقات في تلك المؤسسات، بل وتعمل على تحديد الصلاحيات والسلطة والمسؤوليات لكافة المستويات الإدارية؛ كما إنها تلعب دوراً كبيراً في حماية حقوق كافة المساهمين والموظفين وأصحاب المصالح كافة.

ولقد تزايد الاهتمام العالمي بضرورة تطبيق مبادئ ومعايير الحوكمة على كافة القطاعات والمؤسسات والهيئات المختلفة خلال العقود القليلة الماضية، وذلك في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدها العالم في تسعينات القرن العشرين، الأمر الذي أصبح من تطبيق الحوكمة أمر حتمي لا مفر منه، خصوصاً في ظل التحول الكبير الذي تعمل على تنفيذه العديد من الدول في العالم إلى النظم الاقتصادية الرأسمالية والتي تهدف إلى تحقيق أقصى درجة ممكن من المعدلات المرتفعة لأداء العاملين ولأداء المنظمة ككل (أفروغ، 2015).

إن تحسين الأداء هو عملية تسعى كافة المنظمات نحو تحقيقها، فهي طريقة منظمة وشاملة تعمل على حل مشاكل المنظمات، وذلك من خلال العمل على مقارنة الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه، وذلك بهدف العمل على تحديد الفجوة الموجودة في الأداء ومن ثم السعي نحو سد هذه الفجوة، وما لذلك من آثار من تحسين الأداء. وبالتالي زيادة معدلات النمو والتطور، ولما لذلك من دور في تطوير وزيادة معدلات الإنتاجية للمنظمات، وبالتالي الوصول إلى أعلى معدلات الشمولية والتكامل (غازبي، 2018).

ويتعتبر أداء العاملين من أهم الأنشطة التي تعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، حيث يعبر أداء العامل عن مدى كفاءته وبلوغه مستوى الإنجاز المرغوب، فأداء العاملين هو عنصر وعامل رئيسي يرتبط بالمنتجات الخاصة بالمنظمة والتي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، ودائماً ما تتوجه جهود المديرين نحو تحسين أداء العاملين نظراً لأهمية أداء العامل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، حيث أن كفاءة وفعالية أي منظمة تعتمد على كفاءة العاملين، وبالتالي فإن تحسين أداء العاملين يساهم في تحقيق الأهداف (عيسى، 2006).

ومن هذا المنطلق يهدف الباحثان نحو تحقيق عدة أهداف من خلال الدراسة الحالية، ومن أبرز هذه الأهداف تذكر العمل على قياس أثر تطبيق معايير الحوكمة على مستويات أداء العاملين ومعدلات إنتاجيتهم في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٤	الدراسات السابقة Literature Review / Previous studies السابقة: الباحثان (جاسم: صالح: 2016) دراسة هدفت دراسة موضوع الحوكمة والتعرف على إمكانيات تطبيقه حالات إدارة الموارد البشرية: بالإضافة إلى توضيح العلاقة النظرية بين تدقيق الموارد البشرية وحوكمتها. كما ت الدراسة لعدة نتائج كان من أبرزها التأكيد على أن حوكمة الموارد البشرية تضمن استخدام المنظمة وأجرى (عيسى: 2017) دراسة هدفت إلى توضيح أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في المستشفيات. ومن ثم تحديد العوائق التي تحد من فعالية الحوكمة من وجهة نظر العاملين. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إجراء دراسته: بالإضافة إلى استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وقد طبقت هذه الدراسة على عينة مجتمع لعدة نتائج كان مجال تخصصه أكدت النتائج على أجرى (صايغ: 8 5. البلال الأحمير الف عينة مجتمعية في الضفة الغربية الدراسة من عدد التأكيد على وجو مستوى الأداء الم ١. أجرى (Shukla, 2018) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير تدخل الحوكمة الصحية على أداء النظام الصحي الإقليمي في أفغانستان وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والممنهج الاستدلالي. وقد شملت الدراسة مؤشرات أداء النظام الصحي بين 16 مقاطعة طبقت الحوكمة فيها. و18 مقاطعة لم تطبق الحوكمة. كما توصلت الدراسة لعدة نتائج كان من أبرزها التأكيد على أن الحوكمة توفر فرصة لإصلاح النظام الصحي وتطوير مستويات أداء النظام وأداء العاملين فيه. كما أشارت النتائج إلى تطبيق الحوكمة ساهم في زيادة معدلات إقبال المرضى على الذهاب لقسم العيادات الخارجية في المنظمات الصحية التي طبقت الحوكمة. 2. أجرى الباحثون (González et al, 2019) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير الحوكمة في تقديم الرعاية الصحية الأولية وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي. وقد شملت عينة الدراسة عدد 59 مشاركاً من 24 دولة. كما توصلت الدراسة لعدة نتائج كان من أبرزها التأكيد على أن تطبيق الحوكمة في تقييم تنفيذ السياسة الصحية يساعد في الكشف عن القيود الناجمة عن ضعف المساءلة والالتزام بالأهداف المشتركة. كما أشارت النتائج إلى أن تطبيق الحوكمة يساعد في تصميم الاستراتيجيات الصحية التي تساهم في التنبؤ (ومنع) الأثار غير المرغوب فيها أو غير المتوقعة. حيث تساعد الحوكمة في تطوير سياسات واقعية وطويلة الأجل مطلوبة لتعزيز النظم الصحية.	• تميز وأحسن الباحثون في اختيار وعرض وتنوع الدراسات السابقة حيث كانت فقرة متقدمة في البحث حيث تم افراد فقرة منفصلة لها • قام الباحثون بتصنيف الدراسات السابقة الى <u>العربية</u> وشمملت (هـ دراسات) <u>والأجنبية</u> (دراستين) جميعها بالقطاع الصحي وتتعلق بدراسة تأثير الحوكمة كمتغير مستقل على مجموعة من المتغيرات التابعة لمفاهيم الإدارة وخاصة إدارة الموارد البشرية والتي تتشابه مع مجال ومجتمع الدراسة • اعتمد الباحثون الترتيب التاريخي للدراسات السابقة حيث تم ترتيبها من الاقدم الى الالحديث مع بتحليل كل دراسة من حيث أهدافها ومكانها ومجتمعها والعينة والمنهجية ونتائجها وتوصيتها • كما يتضح التشابه بين الدراسات السابقة والحالية وكيفية الاستفادة منها في بناء الإطار النظري والمنهجية وتعزيز أهمية الدراسة الحالية

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
0	مشكلة / أسئلة / وفرضيات الدراسة Problem , Hypothesis & Questions مشكلة الدراسة وتساؤلاتها: تواجه العديد من القطاعات والمؤسسات الحكومية الكثير من المشكلات التي تتعلق بالتطور في أعمالها وصعوبة في تحقيق رؤية واضحة لتحقيق أهدافها. وذلك يعود للعديد من الأسباب أبرزها التطورات والتغيرات التي شهدها بيئة الأعمال على مدار الأعوام الماضية، ونظراً لأهمية النظام الإداري داخل أي قطاع أو منظمة في العمل على تسير وتحديد طبيعة العمل والتعامل داخل القطاعات والمنظمات المختلفة. وبناءً على ما توصل إليه علم الإدارة الحديث الذي توصل إلى الحوكمة كنظام وأسلوب إداري حديث يتوافق مع أهداف المنظمة ويساهم في تحقيقها، ويساعد المؤسسات في العمل على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل كبير وتقدم مستويات عالية من الأداء، ويساعد العاملين على تحقيق معدلات عالية من الإنتاجية؛ بالإضافة إلى المساهمة في تطوير أداء العاملين بما يتماشى مع التطورات التي تحدث في بيئة الأعمال. وبناءً على ما تم استعراضه سابقاً في مشكلة الدراسة، فأنتنا توصلنا إلى عدد من التساؤلات والتي ستكون هي محور هذه الدراسة وسنسعى لإيجاد إجابات لها. وفي كالتالي: 1- ما مدى الالتزام بتطبيق معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران؟ 2- ما مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران؟ 3- ما مدى تأثير تطبيق معايير الحوكمة على مستوى أداء العاملين ومعدلات إنتاجيتهم في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران؟ فرضيات الدراسة: 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للشهافية كأحد معايير الحوكمة ومستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بمختلف عناصر جودة الأداء (جودة الخدمة الصحية، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، الوقت، التكلفة). 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستجابة كأحد معايير الحوكمة ومستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بمختلف عناصر جودة الأداء (جودة الخدمة الصحية، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، الوقت، التكلفة). 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لحكم القانون كأحد معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بمختلف عناصر جودة الأداء (جودة الخدمة الصحية، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، الوقت، التكلفة). 4- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للعدالة كأحد معايير الحوكمة ومستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بمختلف عناصر جودة الأداء (جودة الخدمة الصحية، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، الوقت، التكلفة). 5- يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمساءلة كأحد معايير الحوكمة ومستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بمختلف عناصر جودة الأداء (جودة الخدمة الصحية، الرضا الوظيفي، الإنتاجية، الوقت، التكلفة).	تم توضيح مشكلة الدراسة من خلال تحديد الفحوات السابقة ثم استنباط المبررات للدراسة ولم يتم الإشارة إلى دراسات سابقة معززة لم يتم صياغة المشكلة بشكل واضح وصريح ، ولكن تم تحديد ت ٣ أسئلة رئيسية مع انشاء (٥) فرضيات للدراسة لمحاولة اثبات لفرضية وإيجاد حلول مقترحة للمشكلة من خلال الدراسة

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٦	أهداف الدراسة (Study objectives)	أهداف واقعية مُحددة مُفصلة تتماشى وتتسق مع عنوان الدراسة وتوفر الإجابة على أسئلة مشكلة الدراسة وفرضيتها وذلك بمراجعة فقرة التساؤلات والفرضيات للمشكلة
أهداف الدراسة:		
1- التعرف على مدى الالتزام بمعايير وعناصر الحوكمة (الشفافية، الاستجابة، حكم القانون "الشرعية"، العدالة، المساواة) من قبل العاملين في القطاع الصحي بمنطقة نجران.		
2- الوقوف على مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران، وذلك بهدف تحديد جوانب القوة وجوانب القصور، وذلك في ظل سعي الحكومة الدائم نحو تحسين القطاع الصحي لكي يتماشى مع رؤية المملكة 2030.		
3- عرض وتحليل أثر الالتزام بمعايير الحوكمة على مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران.		
4- الوصول إلى نتائج ودلالات ذات صلة بموضوع الدراسة، تخدم وتفيد القطاع الصحي بمنطقة نجران؛ بالإضافة إلى إفادة الباحثين في المستقبل في إجراء الدراسات البحثية ذات الصلة.		

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
V	أهمية الدراسة (Importance of study)	تم توضيح أهمية <u>الدراسة من الناحية العلمية (النظرية)</u> وكيفية الاستفادة منها في مجال الإدارة والدراسات المستقبلية ... وتوضيح أهمية الدراسة <u>العملية التطبيقية</u> في القطاع الصحي تم توضيح تأثير الدراسة وما تقدمه من نتائج وتوصيات يمكن تعميمها على المناطق الأخرى

أهمية الدراسة:

- **الأهمية العلمية:** تتناول الدراسة الحالية موضوعاً علمياً حديثاً وذو أهمية كبيرة في مجال الإدارة العامة، كما أن الدراسة الحالية تفيد الباحثين في البحوث المستقبلية التي قد تشكل الدراسة الحالية منطلقاً لها، بالإضافة إلى إثراء المعرفة المكتنية بإضافة دراسة بحثية حديثة تدرس هذا الموضوع، حيث ستعمل الدراسة الحالية على المساهمة في تأصيل العلاقة بين تطبيق الحوكمة بمعاييرها المختلفة ومستويات أداء العاملين في القطاع الصحي
- **الأهمية التطبيقية:** العمل على قياس وتحديد أثر تطبيق مبادئ ومعايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة على أداء العاملين في القطاع الصحي وأداء القطاع الصحي ككل، وبالتالي توضيح الدور الهام للحوكمة في تنمية قابلية القطاع الصحي الحكومي ليكون أكثر استجابة للتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال؛ بالإضافة إلى قياس أثر هذا الالتزام على مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي بمنطقة صحه نجران، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج ذات دلالة يمكن تعميمها بشكل عام على باقي الإدارات الصحية الأخرى بالمناطق المختلفة في المملكة العربية السعودية

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

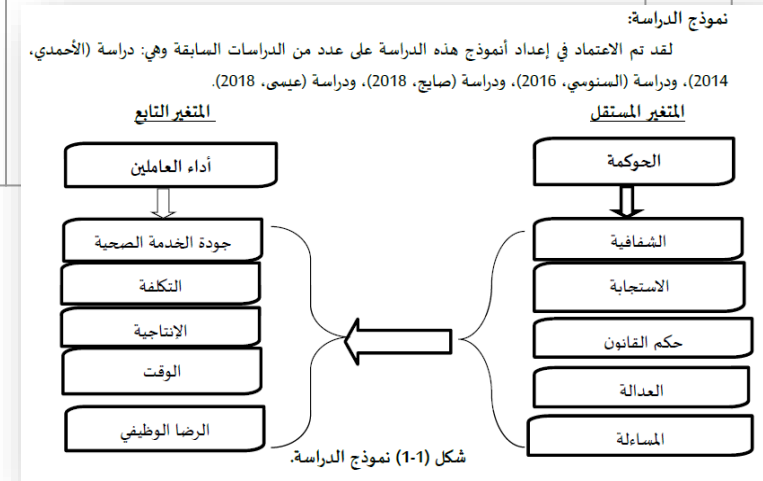
#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٨	حدود الدراسة Limitations of the study	• تم وضع حدود واضحة للدراسة وذكر ٣ حدود من الحدود الأربعة المطلوبة في أي دراسة (المكانية – الزمنية – البشرية – ولم يتم ذكر الموضوعية الخاصة بتحديد مجال الدراسة) • تم تحديد الفترة الزمنية بدقة للمحافظة على صلاحية المعلومات والنتائج

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: عينة من العاملين بالقطاع الصحي في منطقة نجران بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود المكانية: القطاع الصحي بمنطقة نجران.
- الحدود الزمانية: تم العمل على إنجاز هذه الدراسة خلال عام (1442هـ/1443هـ - 2020م/2021).

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٩	نموذج الدراسة Study model	• نجح الباحثون في رسم نموذج للدراسة ليعبر عن العلاقات المُمثلة بين المتغيرات وتحديد اتجاه الفروض التي سيتم اختبارها بصورة واضحة والاشارة الى الدراسات السابقة المرجعية في تصميم هذا النموذج



قراءة محتوى القضية البحثية

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١ .	مصطلحات الدراسة Study terminology	تم تعريف المتغيرين الأساسيين للدراسة (الحوكمة المتغير المستقل – أداء العاملين المتغير التابع) دون التطرق الى تصنيف تعريفهم (نظريا أو إجرائيا) مع توضيح كيفية التطبيق وتم

مصطلحات الدراسة:

الحوكمة: هي إحدى الأنظمة التي تدار من خلالها الشركات والهيئات والمؤسسات المختلفة، حيث إنها تعتبر آلية تساعد كافة الأطراف على التعامل وفق نظام وقواعد واضحة ومحددة، أي إنها نظام يوجه ويضبط أعمال المؤسسة، ويهدف من خلال ذلك تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسات. (السنوسي، 2016)

أداء العاملين: إن أداء العاملين هو مصطلح يعبر عن مقدار ما يقوم العامل بإنجازه خلال فترة دوامه الرسمي داخل المنظمة بما يساهم في تحقيق القطاع أو المنظمة لأهدافها الاستراتيجية التي نشأت من أجلها. (فارسي، 2015).

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

[illegible]

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٢	منهجية الدراسة وإجراءاتها. Study methodology and procedures. منهجية الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في إجراء دراستهما. ذلك المنهج البحثي الذي يعرف بأنه "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج". (مطاور والخليفة، 2014). مجتمع الدراسة وعينتها: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالصحة الحكومي بنجران، وذلك بمختلف مسمياتهم الوظيفية وهم من الفئات الوظيفية (الأطباء، الممرضين، الإداريين، الفنيين، وغيرها) والذين يبلغ عددهم 5600 موظف. ولقد عمل الباحثان على اختيار عينة دراسته من خلال الاعتماد على جدول العينات الإحصائية، وبالاتتماد على معادلة ريتشارد جيجر الإحصائية، وذلك عند مستوى معنوية 0.95 ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة 360 موظف من العاملين في القطاع الصحي الحكومي بنجران، وقد استجاب عدد (295) موظف فقط من إجمالي عينة الدراسة، أي بنسبة (81.94%). $n = \frac{(Z/d)^2 \times p(1-p)}{1 + \frac{1}{N} [(Z/d)^2 \times p(1-p) - 1]} \quad (5)$ شكل رقم (2): معادلة ريتشارد جيجر: حيث أن: n = حجم العينة. N = حجم المجتمع. z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95. d = نسبة الخطأ (%5). p = نسبة توفر الخاصية والمحايدة.	منهج الدراسة: استخدم الباحثين المنهج الوصفي التحليلي ، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها - مع الإشارة الى مصدر البيانات من الدراسات السابقة مجتمع الدراسة والعينة : ذكر الباحثون افراد الدراسة جميع العاملين بالقطاع الصحي الحكومي بنجران، وذلك بمختلف مسمياتهم وعدهم (5600) وتم اختيار عينة الدراسة باستخدام معادلة ريتشارد جيجر الإحصائية ليكون حجم العينة (360) استجاب منهم (295)

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٣	منهجية الدراسة وإجراءاتها. (يتبع) Study methodology and procedures.	<u>الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:</u> • اعتمد الباحثون في التحليل Statistical Package For Social Sciences (SPSS) • تم استخدام التحليل الإحصائي لإجابات العينة باستخدام ، التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي. • تم استخدام (ANOVAs) ، (One sample Ttest) • تم استخدام معامل الارتباط بيرسون "Person Correlation" لمعرفة درجة الارتباط بين كل سؤال من أسئلة الدراسة واختبار صدق الاستبانة • قام الباحثون باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) (Cronbach Alpha) لاختبار مدي ثبات أداة الدراسة.

كما اعتمد الباحثان على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V23) في عملية تحليل البيانات، وقد تم استخدام عدة أساليب واختبارات إحصائية من أجل تحليل إجابات عينة الدراسة، وهي (التكرارات والنسب المئوية، ومعاملات الارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، والمتوسط الحسابي والوزن النسبي، واختبار (One Way ANOVAs)، واختبار (One-Sample T Test)).

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٤	منهجية الدراسة وإجراءاتها. Study methodology and procedures.	• <u>أداة الدراسة وطريقة جمع المعلومات</u> : لم يقم الباحثين بوصف منفصل لأداة الدراسة، ولكن تم شرحها في عناصر دراسة الاستبانة من حيث صدق وثبات الاستبانة • <u>صدق أداة الدراسة</u>: ولقد قام الباحثان بالتأكد من صدق الاستبانة في هذه الدراسة من خلال حساب صدق الاتساق الداخلي لعبارة ومحاور أداة الدراسة، باستخدام معاملات الارتباط بيرسون لكل من محوري الدراسة (الحوكمة وأداء العاملين) وذلك يظهر في الجداول (١) ، (٣) يتبين لنا أن جميع قيم معاملات الارتباط بين العبارة والبعد الذي تنتمي إليه كانت موجبة، وذات قيمة كبيرة، مما يدل على وجود درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للعبارة والبعد وارتباط المحور بأبعاده وعبارات ، بما يشير لوجود درجة عالية من الصدق في عبارات أداة الدراسة.

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيد

مقرر (قضايا بحثية ١)

التكليف: السابع

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق																																											
١٥	منهجية الدراسة وإجراءاتها. Study methodology and procedures. جدول 4: محاور الدراسة ومعامل الارتباط لكل محور بالدرجة الكلية <table><tr><th>المحور</th><th>البعد</th><th>معامل الارتباط</th><th>مستوى الدلالة</th></tr><tr><td rowspan="4">المحور الأول معايير الحوكمة</td><td>البعد الأول: الشفافية</td><td>0.872</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الثاني: الاستجابة</td><td>0.914</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الثالث: حكم القانون</td><td>0.935</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الرابع: العدالة</td><td>0.895</td><td>0.000</td></tr><tr><td rowspan="4">المحور الثاني أداء العاملين</td><td>البعد الخامس: المساءلة</td><td>0.888</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الأول: جودة الخدمة الصحية</td><td>0.949</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الثاني: الرضا الوظيفي</td><td>0.916</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الثالث: الإنتاجية</td><td>0.952</td><td>0.000</td></tr><tr><td rowspan="4">المحور الثالث تأثيرات الجائحة</td><td>البعد الرابع: الوقت</td><td>0.955</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الخامس: التكلفة</td><td>0.914</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الأول: جودة الخدمة الصحية</td><td>0.949</td><td>0.000</td></tr><tr><td>البعد الثاني: الرضا الوظيفي</td><td>0.916</td><td>0.000</td></tr></table>	المحور	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	المحور الأول معايير الحوكمة	البعد الأول: الشفافية	0.872	0.000	البعد الثاني: الاستجابة	0.914	0.000	البعد الثالث: حكم القانون	0.935	0.000	البعد الرابع: العدالة	0.895	0.000	المحور الثاني أداء العاملين	البعد الخامس: المساءلة	0.888	0.000	البعد الأول: جودة الخدمة الصحية	0.949	0.000	البعد الثاني: الرضا الوظيفي	0.916	0.000	البعد الثالث: الإنتاجية	0.952	0.000	المحور الثالث تأثيرات الجائحة	البعد الرابع: الوقت	0.955	0.000	البعد الخامس: التكلفة	0.914	0.000	البعد الأول: جودة الخدمة الصحية	0.949	0.000	البعد الثاني: الرضا الوظيفي	0.916	0.000	- اختبار الصدق البنائي للاستبانة؛ يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لعبارة الاستبانة. - يتضح من خلال الجدول (٤) أن معاملات الارتباط توضح أن جميع القيم الاحتمالية كانت أقل من مستوى الدلالة (0.05) بمعنى ان معاملات الارتباط كانت دالة إحصائياً
المحور	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة																																										
المحور الأول معايير الحوكمة	البعد الأول: الشفافية	0.872	0.000																																										
	البعد الثاني: الاستجابة	0.914	0.000																																										
	البعد الثالث: حكم القانون	0.935	0.000																																										
	البعد الرابع: العدالة	0.895	0.000																																										
المحور الثاني أداء العاملين	البعد الخامس: المساءلة	0.888	0.000																																										
	البعد الأول: جودة الخدمة الصحية	0.949	0.000																																										
	البعد الثاني: الرضا الوظيفي	0.916	0.000																																										
	البعد الثالث: الإنتاجية	0.952	0.000																																										
المحور الثالث تأثيرات الجائحة	البعد الرابع: الوقت	0.955	0.000																																										
	البعد الخامس: التكلفة	0.914	0.000																																										
	البعد الأول: جودة الخدمة الصحية	0.949	0.000																																										
	البعد الثاني: الرضا الوظيفي	0.916	0.000																																										

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٦	منهجية الدراسة وإجراءاتها. Study methodology and procedures.	• <u>ثبات الاستبانة</u>: تم قياس ثبات محاور الاستبانة باستخدام معامل (ألفا كرونباخ) وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول (٥) كالتالي :

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول السابق أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المحور الأول – معايير الحوكمة تراوحت ما بين (0.904) و(0.920)، في حين تراوحت قيمته لأبعاد المحور الثاني – أداء العاملين ما بين (0.895) و(0.921)

بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبانة (0.987) وهو معامل ثبات مرتفع. وبذلك يكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

المحور	البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الأول معايير الحوكمة	البعد الأول: الشفافية	4	0.920
	البعد الثاني: الاستجابة	4	0.912
	البعد الثالث: حكم القانون	4	0.904
	البعد الرابع: العدالة	4	0.910
	البعد الخامس: المساواة	4	0.911
جميع عبارات المحور الأول			0.972
المحور الثاني أداء العاملين	البعد الأول: جودة الخدمة الصحية	4	0.913
	البعد الثاني: الرضا الوظيفي	4	0.903
	البعد الثالث: الإنتاجية	4	0.895
	البعد الرابع: الوقت	4	0.918
	البعد الخامس: التكلفة	4	0.921
جميع عبارات المحور الثاني			0.978
جميع عبارات أداة الدراسة			0.987

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
IV	منهجية الدراسة وإجراءاتها. Study methodology and procedures.	• <u>مقياس أداة الدراسة:</u> تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي للإجابة على عبارات القسم الثاني، وكانت الإجابات على كل عبارة مكونة من ٥ إجابات حيث الدرجة " ٥ " تعني "أوافق بشدة" والدرجة " ١ " تعني "لا أوافق بشدة" كما هو موضح بالجدول (٦) ليوضح تصنيف مقياس ليكرت الخماسي وسلم المقياس المستخدم
جدول 6: تصنيف مقياس ليكرت الخماسي		
الوزن	الوسيط المرجح	التصنيف
1	1.80 - 1	لا أوافق بشدة
2	2.60 - 1.81	لا أوافق
3	3.40 - 2.61	محايد
4	4.20 - 3.41	أوافق
5	5 - 4.21	أوافق بشدة

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٨	النتائج Results (يتبع)	- قام الباحثون بتفسير دقيق لنتائج استجابات عينة الدراسة وعرضها في جداول تفصيلية سواء لتحليل البيانات الأولية او الإجابة على أسئلة الدراسة كما يلي : - نتائج تحليل البيانات الشخصية والديموغرافية : بالجدول (١) عرض لعينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية والديموغرافية لها (الجنس المرحلة العمرية -المؤهل العلمي المسمى الوظيفي الخبرة العملية) ويتضح منها اكثر الفئات مشاركة كالتالي : - المسمى الوظيفي : التمريض (٣٨%) - الخبرة العملية : من ١٠ - ١٥ سنة (٣٧.٣%) - الذكور أكثر مشاركة (٧١.٢%) - المرحلة العمرية : من ٣٠ - ٤٠ عام (٥٥.٣%) - المؤهل العلمي : بكالوريوس (٥٨.٦%)

الخاصية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
المسمى الوظيفي	دراسات عليا.	45	15.3%
	طبيب.	87	29.5%
	ممرض.	112	38%
	إداري.	60	20.3%

جدول (1) توزيع استجابات أفراد العينة وفقاً لخصائصهم الشخصية والديموغرافية

الخاصية	البيان	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	210	71.2%
	أنثى	85	28.8%
المرحلة العمرية	من 30 إلى أقل من 40 عام.	163	55.3%
	من 40 إلى أقل من 50 عام.	77	26.1%
	50 عام فأكثر.	55	18.6%
المؤهل العلمي	دبلوم فني.	15	5.1%
	كلية صحية.	62	21%
	بكالوريوس.	173	58.6%

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
١٩	النتائج Results (يتبع)	• <u>نتائج السؤال الأول:</u> "ما مدى الالتزام بتطبيق معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران؟ • قام الباحثان بتحليل أبعاد المحور الأول (الشفافية – الاستجابة – حكم القانون – العدالة – المساءلة) وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة (الجدول ٧-١) وكانت النتائج كالتالي توضح أهمية كل محور:

جدول 7: التحليل الإحصائي لعبارات البعد الأول من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

جدول 8: التحليل الإحصائي لعبارات البعد الثاني من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

جدول 9: التحليل الإحصائي لعبارات البعد الثالث من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

جدول 10: التحليل الإحصائي لعبارات البعد الرابع من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

جدول 11: التحليل الإحصائي لعبارات البعد الخامس من المحور الأول مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة
1	يؤدي تطبيق القوانين والأنظمة إلى حفظ حقوق جميع العاملين والأطراف ذات المصلحة	4.13	1.07576	82.6%	أوافق
2	تلتزم المؤسسات الصحية بتقديم كافة المستندات المالية الخاصة بها للجهات الرقابية المنوطة بذلك.	4.11	0.89038	82.2%	أوافق
3	توجد أساليب وجراءات رادعة لكافة العاملين في حالة ثبوت قيام العامل بالمخالفة.	4.02	1.01058	80.4%	أوافق
4	توجد خطوط واضحة للجميع تحدد السلطة والمسؤولية والصلاحيات لكل مدير أو مسؤول	3.79	1.06191	75.8%	أوافق
	جميع عبارات المحور معاً	4.01	0.89981	80.2%	أوافق

1. وجود التزام كبير بتطبيق الشفافية كأحد معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (72.2%)
2. وجود التزام كبير بتطبيق الاستجابة كأحد معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (74.0%)
3. وجود التزام كبير بتطبيق حكم القانون كأحد معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (79.2%)
4. وجود التزام كبير بتطبيق العدالة كأحد معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (76.8%)
5. وجود التزام كبير بتطبيق المساءلة كأحد معايير الحوكمة من قبل العاملين والإدارة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (80.2%)

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٢.	النتائج Results (يتبع)	- نتائج السؤال الثاني: ما مستوى أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران ؟ - قام الباحثان بتحليل أبعاد المحور الثاني (جودة الخدمة الصحية الرضا الوظيفي – الإنتاجية – الوقت – التكلفة) (الجدول من ١٢- ١٦) وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لتوضح أهمية كل محور وكانت النتائج كالتالي :

- وجود جودة كبيرة للخدمات الصحية المقدمة في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (79.2%)
- وجود رضى وظيفي كبير لدى العاملين القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (80.8%)
- وجود مستوى كبير من الإنتاجية لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (79.4%)
- وجود إدراك كبير بأهمية الوقت لدى العاملين القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران. بوزن نسبي (78.8%)
- وجود اهتمام كبير بالتكلفة لدى العاملين القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران بوزن نسبي (81.2%)

إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى

مقرر
(قضايا بحثية ١)

التكليف: السابع

1. جودة الخدمة الصحية:

جدول 1: التحليل الإحصائي لبيانات البعد الخامس من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

2. الرضى الوظيفي:

جدول 2: التحليل الإحصائي لبيانات البعد السادس من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

3. الإنتاجية:

جدول 3: التحليل الإحصائي لبيانات البعد السابع من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

4. الوقت:

جدول 4: التحليل الإحصائي لبيانات البعد الثامن من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

5. التكلفة:

جدول 5: التحليل الإحصائي لبيانات البعد التاسع من المحور الثاني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	النتيجة
1	بوفر القطاع الصحي الحكومي الخدمات الصحية للمواطنين مجاناً أو بمقابل رمزي لبعض الخدمات	4.30	0.80528	86.0%	أوافق بشدة
2	بوفر القطاع الصحي الحكومي الأدوية للمرضى	4.15	0.85919	83.0%	أوافق
3	بدعم القطاع الصحي الحكومي بنجران أنشطة البحث والتطوير من أجل التوصل لحلول تكفل تقديم خدمات صحية بتكلفة أقل	3.92	0.92853	78.4%	أوافق
4	تقدم المؤسسات الصحية الحكومية بنجران خدمات ورعاية صحية بأسعار تتوافق مع نوعية تلك الخدمات	3.83	1.02648	76.6%	أوافق
	جميع عبارات المحور معاً	4.06	0.81672	81.2%	أوافق

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٢١	النتائج Results (يتبع)	• <u>نتيجة الإحاطة على فرضيات الدراسة:</u> لاختبار فرضيات الدراسة، قام الباحث بحساب معامل الانحدار الخطي لقياس أثر كل بعد من أبعاد الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران، الجداول (من ١٧ – ٢١) وذلك كما يلي: 11. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للشفافية كأحد أبعاد الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران 12. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للاستجابة كأحد أبعاد الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران 13. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لحكم القانون كأحد أبعاد الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران 14. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للعدالة كأحد أبعاد الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران 15. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للمساءلة كأحد أبعاد الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران.

جدول 17: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين الشفافية وأداء العاملين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانحدار	25.156	1	25.156	0.198	0.000
المتبقي	32.696	46	0.711		
المجموع	57.852	47			

جدول 18: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين الاستجابة وأداء العاملين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانحدار	25.156	1	25.156	0.198	0.000
المتبقي	32.696	46	0.711		
المجموع	57.852	47			

جدول 19: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين حكم القانون وأداء العاملين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانحدار	25.156	1	25.156	0.198	0.000
المتبقي	32.696	46	0.711		
المجموع	57.852	47			

جدول 20: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين العدالة وأداء العاملين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانحدار	25.156	1	25.156	0.198	0.000
المتبقي	32.696	46	0.711		
المجموع	57.852	47			

جدول 21: نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي ما بين المساءلة وأداء العاملين

الانحدار	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
الانحدار	25.156	1	25.156	0.198	0.000
المتبقي	32.696	46	0.711		
المجموع	57.852	47			

* معادل الإنطاط المتعدد (R) = 0.853

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٢٢	النتائج Results (يتبع)	• التعليق على النتائج ومقارنتها من حيث التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة

ومن خلال هذه النتائج تبين للباحثين أن ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (السنوسي، 2016)، والتي توصلت إلى على أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحوكمة بأبعادها (الشفافية، العدالة، الاستقلالية) في تحقيق الميزة التنافسية بمختلف أبعادها (التكلفة، الجودة، الإبداع) في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان، كما تتفق أيضاً النتائج مع نتائج دراسة (عيسى، 2017)، والتي توصلت إلى وجود تأثير إيجابي للالتزام بتطبيق معايير الحوكمة على مستوى أداء العاملين، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (صايح، 2018) والتي بينت وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الحوكمة ينعكس على تحسين مستوى الأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.

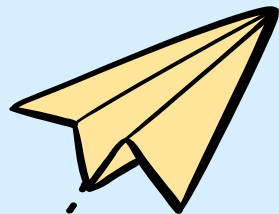
كما تختلف ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج مع ما توصلت إليه دراسة (الأقرع، 2017) من نتائج، والتي أظهرت وجود قصور في تطبيق معايير الحوكمة في الهيئات المحلية الكبرى في محافظة قلقيلية.

قراءة محتوى القضية البحثية (يتبع)

#	المحور مع (الاستدلال من الدراسة)	التوضيح / التعليق
٢٣	التوصيات Recommendations	• قام الباحثون في ضوء النتائج بوضع قائمة من التوصيات المقترحة والقابلة للتطبيق كما يلي :

1. تعزيز قنوات الحوار المتبعة داخل المؤسسات الصحية الحكومية ما بين الإدارة والعاملين من أجل الوصول إلى القرارات الصحية، وذلك من خلال اللجان المتخصصة والمعنية.
2. زيادة المساحة المتاحة أمام العاملين للمشاركة في وضع السياسات واللوائح الداخلية التي تحكم طبيعة العمل في القطاع.
3. زيادة مستوى الاستجابة من قبل القطاع الصحي الحكومي بنجران لطلبات مشاركة العاملين من المستويات الأدنى في عملية صناعة القرار
4. تعزيز استخدام القطاع الصحي الحكومي بنجران التفاوض كوسيلة لحل المشكلات مع كافة فئات المجتمع
5. تعزيز آليات تطبيق القانون على كافة المخالفين داخل القطاع الصحي الحكومي من دون أي استثناء أو مجاملة
6. تعزيز اعتماد المؤسسات الصحية الحكومية بنجران على مرجعية قانونية في حل الخلافات والمشكلات
7. تعزيز العمل بمبدأ المساواة والعدالة والتأكيد على الالتزام به من قبل الإدارة العليا بالقطاع وكافة العاملين.
8. تعزيز اللوائح والأساليب والجزاءات الرادعة لكافة العاملين في حالة ثبوت قيام العامل بالمخالفة.
9. زيادة نسبة تعيين مقدمي الخدمة الصحية بالقطاع الصحي الحكومي بنجران الذين يتمتعون بالموثوقية والخبرة
10. تعزيز نظام الأجور والجوافر العادلة المطبق داخل المؤسسات الصحية الحكومية بنجران
11. زيادة مستوى الحرص لدى العاملين في القطاع الصحي الحكومي تجاه المعدات الطبية والموارد بهدف تخفيض معدلات التلف والهدر الحادث في القطاع الصحي
12. تعزيز اللوائح داخل المؤسسات الصحية التي تنص على قوانين وقواعد صارمة لمعاقبة غير المنضبطين في أوقات عملهم أو أوقات تقديم الخدمات.

شكراً



إعداد وتقديم: د. عايد الرشيدى

التكليف: السابع

مقرر
(قضايا بحثية ١)