

التكليف الثالث

دانية العماري

قضايا بحثية - 1

Lecture No.



عنوان الرسالة:
أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء
الموظفين في مستشفى الإسراء





01

أولاً/ العنوان

تقييم العنوان: مدى جاذبية ووضوح عنوان الرسالة المقترح.

- 1- يتسم عنوان الدراسة بالوضوح والموضوعية، حيث يتناول قضية إدارية معاصرة تتمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء الموظفين، وهي من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة الصحية نظرًا لدورها في تحسين كفاءة المؤسسات الصحية وجودة خدماتها.
- 2- يعكس العنوان متغيرات الدراسة بشكل واضح، إذ يمكن للقارئ تمييز العلاقة بين المتغيرات بسهولة، حيث تتمثل في: (المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية / المتغير التابع: أداء الموظفين)
- 3- يُعد العنوان ملائمًا لموضوع الدراسة، حيث يحدد المجال التطبيقي بوضوح من خلال ربط المتغيرات ببيئة العمل الصحية داخل مستشفى الإسراء، مما يمنح الدراسة طابعًا تطبيقيًا واقعيًا.
- 4- من وجهة نظري، يلاحظ أن العنوان مختصر نسبيًا ومباشر، ولا يعاني من الإطالة أو التعقيد، إلا أنه قد يستفيد من إضافة وصف مختصر لنوع المستشفى (حكومي/خاص) أو النطاق الجغرافي لزيادة الدقة البحثية إذا تطلبت طبيعة الدراسة ذلك.

2. تحديد المتغيرات: مدى وضوح المتغيرات الأساسية في البحث (المتغير المستقل، التابع، الوسيط، والمعدل -إن وجدت-).

1- المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية.

2- المتغير التابع: أداء الموظفين.

ويلاحظ أن المتغيرات محددة بوضوح، مما يساهم في بناء إطار نظري ومنهجي متماسك للدراسة.

3. مجال التطبيق: مدى وضوح وتركيز مجال أو بيئة تطبيق الدراسة.

حدد عنوان الدراسة مجال التطبيق بشكل مباشر من خلال:

القطاع:

1- القطاع الصحي.

2- مجال التطبيق: المستشفيات.

3- المؤسسة محل التطبيق: مستشفى الإسراء.

4- إلا أن العنوان لم يوضح النطاق الجغرافي أو طبيعة المستشفى، وهو ما يمكن توضيحه لاحقاً في مشكلة الدراسة أو منهجيتها.

02

ثانيًا: المقدمة

- 1- وضحت المقدمة أهمية الموارد البشرية ودورها المحوري في تحقيق أهداف المنظمات بصورة واضحة ومباشرة، حيث أكدت على أن المورد البشري يعد من أهم الأصول الاستراتيجية للمنظمات، وأن غيابه يؤدي إلى ضعف الكفاءة والأداء، وهو ما يعكس وضوح الإطار العام لموضوع الدراسة وعدم وجود لبس في الفكرة الأساسية.
- 2- اعتمدت المقدمة على عرض عام مدعوم بتصورات نظرية شائعة في أدبيات إدارة الموارد البشرية، حيث تناولت الأدوار المتطورة لإدارة الموارد البشرية في ظل المتغيرات البيئية والتنافسية، إلا أنها لم تُشر صراحةً إلى دراسات عربية أو أجنبية محددة تدعم هذا الطرح، مما أضعف الجانب التوثيقي للمقدمة.
- 3- لم تستند المقدمة بشكل مباشر إلى دراسات علمية سابقة تُظهر وجود فجوة بحثية واضحة أو مشكلة بحثية قائمة، إذ غلب عليها الطابع الوصفي العام لأهمية الموارد البشرية دون ربط ذلك بنتائج أو توصيات دراسات سابقة تؤكد الحاجة الملحة لإجراء الدراسة الحالية.

4- سار الباحث في تنظيم أفكار المقدمة بشكل منطقي من العام إلى الخاص، حيث بدأ بعرض أهمية الموارد البشرية بشكل عام، ثم انتقل إلى دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في مواجهة التحديات التنظيمية، وصولاً إلى تحديد موضوع الدراسة وتطبيقها في مستشفى الإسراء، وهو ما يُعد تسلسلاً جيداً يخدم بناء المقدمة.

03

ثالثاً: مشكلة الدراسة

- 1- وضحت مشكلة الدراسة بشكل جيد من خلال التركيز على نقص الكفاءات البشرية وتأثيره على الأداء التنظيمي، حيث بينت المقدمة كيف يؤدي عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة إلى انخفاض قدرة المنظمة على المنافسة والتكيف مع المتغيرات البيئية، مما يعكس وضوح المبرر البحثي وعدم وجود غموض في تحديد المشكلة الأساسية.
- 2- اعتمد الباحث على ملاحظة أولية ومقابلات مع الموظفين من مختلف المستويات الإدارية، مما أعطى المشكلة صبغة تطبيقية واقعية، حيث سلط الضوء على معوقات مستشفى الإسراء مثل التوظيف الزائد على الطاقة الاستيعابية، وزيادة الأعباء المالية، وتأثر تقييم الأداء بسبب كثرة عدد الموظفين، وهو ما يعزز أهمية الدراسة على المستوى العملي.
- 3- يلاحظ أن المشكلة مركزة بشكل دقيق على مستشفى الإسراء، مما يجعل الدراسة محددة النطاق وسهلة التطبيق، إلا أنه كان بالإمكان دعم المشكلة بمراجع أو دراسات سابقة توضح أن هذه الظاهرة ليست محصورة بالمستشفى فقط، بل تتكرر في مؤسسات مشابهة، لتعزيز مصداقية الدراسة وعمق التحليل.

- 4- أسئلة الدراسة الرئيسية والفرعية واضحة ومحددة، وترتبط مباشرة بممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها (الاستقطاب، التنمية، التحفيز) وأثرها على أداء الموظفين (الدوام، إنجاز المهام، جودة العمل)، مما يضمن سهولة ربط النتائج بالهدف العام للدراسة.
- 5- يمكن ملاحظة طول صياغة بعض الأسئلة ووجود تكرار في الأبعاد المذكورة، مما قد يجعل فهمها صعباً قليلاً للقارئ، ولذلك يُنصح بصياغة أسئلة فرعية مختصرة وواضحة دون الإخلال بالمحتوى البحثي.

04

رابعاً: أهمية الدراسة

- 1- وضحت المقدمة النظرية أهمية الدراسة بشكل جيد من الناحية العلمية، حيث أكدت على أن الموارد البشرية تعد الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة، وأن دورها يتجاوز الوظائف الإدارية التقليدية ليشمل مواجهة التغيرات البيئية والمنافسة المحتدمة بين المنظمات، مما يعكس فهماً عميقاً لأهمية المتغيرات النظرية للدراسة.
- 2- الأهمية العملية تم توضيحها بربط مباشر بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في مستشفى الإسراء، حيث أبرزت الدراسة كيف تسهم هذه الممارسات في تعزيز نمو الموظفين وتطوير مهاراتهم وتحفيزهم على المشاركة، بما ينعكس إيجابياً على تحقيق أهداف المؤسسة واستمراريتها، وهو ما يمنح الدراسة قيمة تطبيقية واضحة.

05

خامساً: أهداف الدراسة

لم يخصص الباحث في الدراسة قسم لأهداف الدراسة وهذا يعتبر خطأ أو ضعف في الدراسة

06

سادساً: مفاهيم وتعريفات الدراسة

1. حدد الباحث مصطلحات دراسته.
2. حدد الباحث مصطلحات إضافية غير موجودة في عنوان الدراسة
3. لم يعرف الباحث مصطلحات الدراسة تعريفا اصطلاحياً.
4. عرف الباحث مصطلحات الدراسة تعريفا إجرائياً.

07

سابعاً: الدراسات السابقة

1. موضوعات الإطار النظري ترتبط بطبيعة الدراسة ارتباطاً وثيقاً.
2. ترتبط العناوين الفرعية بالعناوين الرئيسية المندرجة تحتها وأصل الباحث الإطار النظري بالرجوع إلى الأدبيات المرتبطة بالدراسة.
3. لم يبدي الباحث رأيه في ثنايا معالجة موضوعات الإطار النظري.
4. يستند الإطار النظري على خلفية نظرية فكرية.
5. كما تنوعت المراجع المذكورة في الإطار النظري بين مراجع عربية ومراجع أجنبية مما يدعم مشكلة الدراسة.
6. ترتبط الدراسات السابقة ، بمشكلة الدراسة ارتباطاً وثيقاً.
7. الدراسات السابقة تغطي متغيرات الدراسة.
8. صنفت الدراسات السابقة في محاور حيث تم تقسيم إلي محورين (الدراسات العربية – الدراسات الاجنبية)
9. رجع الباحث إلى دراسات أجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة.
10. لم يوضح الباحث أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
11. راعي الباحث ترتيب عرض الدراسات ترتيباً تاريخياً ومنطقياً.

ثامناً: فرضيات الدراسة

- 1- صياغة فروض الدراسة واضحة ودقيقة.
- 2- تتضمن صياغة الفروض المتغيرات المشمولة بالدراسة.
- 3- فروض الدراسة قابلة للاختبار، أي يمكن التحقق منها إحصائياً، قبولاً أو رفضاً وهي كالاتي:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة الممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها استقطاب الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية على أداء الموظفين بأبعاده الالتزام بالدوام انجاز المهام، وجودة العمل في مستشفى الاسراء
ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) الممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها واستقطاب الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية على الالتزام بالدوام للعاملين في مستشفى الإسراء

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر أو الالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) الممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها السلطات الموارد البشرية لتنمية الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية على الجار المهام لدى العاملين في مستشفى الإسراء

الفرضية الفرعية الثالثة لا يوجد الى ابو دلالة إحصائيا على مستوى دلالة (0.05) الممارسات الجزارة الموارد البشرية بأبعادها الساقطات الموارد البشرية، التنمية الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية على جودة العمل في مستشفى الشعرية.

09

تاسعاً: نموذج الدراسة

كانت لإشارة إلى نموذج الدراسة

بيان مدى تعبيره بوضوح عن العلاقات بين متغيرات الدراسة، وتحديد اتجاه الفروض التي سيتم اختبارها حيث ذكر النموذج (المتغير المستقل والمتغير الفرعي) بوضوح

10

عاشراً: منهجية الدراسة

- 1- وضحت منهجية الدراسة بشكل شامل ومنظم، حيث تضمن الفصل عرض المنهج المتبع، مجتمع الدراسة والعينة، أداة الدراسة، أساليب جمع البيانات، الاختبارات الإحصائية، وصدق وثبات الأداة، مما يعكس وضوح تخطيط الباحث للجانب المنهجي وتسهيل متابعة القارئ لكل مراحل البحث.
- 2- اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مناسب لطبيعة الدراسة، إذ يسمح بوصف وتحليل واقع أداء الموظفين وأثر سياسات إدارة الموارد البشرية، كما أن تصميم الاستبانة وفق أهداف وفرضيات الدراسة ومراجعتها مع نخبة من الأساتذة يعكس دقة العلمية في إعداد أدوات البحث.
- 3- مجتمع وعينة الدراسة محددان بوضوح، وتم اختيار عينة شاملة لمجتمع الدراسة نظرًا لصغر حجم المجتمع، وهو ما يضمن تمثيلية النتائج وقوة الاستنتاجات، مع تحقيق نسبة استجابة عالية بلغت (97.8%)، مما يعكس التزام المشاركين وسلامة جمع البيانات.

- 4- مصادر جمع البيانات متنوعة بين أولية وثانوية، حيث تم استخدام الكتب، البحوث العلمية، الدوريات، الدراسات السابقة، إلى جانب الاستبانة كأداة أولية، وهو ما يحقق تكاملاً بين المراجع النظرية والبيانات الميدانية، ويعزز مصداقية الدراسة.
- 5- أداة الدراسة (الاستبانة) مصممة بشكل دقيق لقياس المتغيرات المستقلة والتابعة، مع تقسيم واضح للأقسام: الديموغرافية، ممارسات إدارة الموارد البشرية، أداء الموظفين، مما يسهل جمع البيانات وتحليلها بشكل منهجي.
- 6- تم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضها على محكمين متخصصين وأخذ ملاحظاتهم بعين الاعتبار، وهو ما يعكس التزام الباحث بالمعايير العلمية في تحقيق الصدق الظاهري، مع تعديل الاستبانة بما يضمن وضوح الأسئلة وارتباطها بالمتغيرات.

11

الحادي عشر: التحليل الإحصائي

1. حدد الباحث الأساليب التي سيستخدمها للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فروضة.
2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة مناسبة لطبيعته، ويضمن خلالها الإجابة عن أسئلة الدراسة واختيار فروضه.
3. حدد الباحث مستوى الدلالة الإحصائية التي سيختبر فروض الدراسة عندها.
4. حدد الباحث معياراً للتعامل مع استجابات عينة الدراسة، عند تحليل البيانات إحصائياً، وعند تصوير نتائج الدراسة ومناقشتها

12

الثاني عشر: النتائج والتوصيات

1. ارتباط النتائج مباشرة بفرضيات الدراسة: جاءت النتائج مرتبطة تمامًا بأبعاد إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التنمية، التحفيز) وأثرها على أداء الموظفين (الالتزام بالدوام، إنجاز المهام، جودة العمل)، مما يعكس وضوح تصميم الدراسة ومنهجيتها.
2. استخدام بيانات وإحصاءات مناسبة: تضمنت النتائج وصفًا دقيقًا لسلوكيات وممارسات إدارة الموارد البشرية في مستشفى الإسراء، مع التركيز على الأوزان النسبية والملاحظات العملية لكل بعد من أبعاد الأداء، وهو ما يعكس تناسق البيانات مع أهداف الدراسة.
3. التنوع بين الوصف والتحليل: اعتمد الباحث على أسلوبين متكاملين، الوصفي (توضيح الممارسات) والتحليلي (اختبار أثر كل بعد إحصائيًا)، مما يعزز موثوقية النتائج.
4. تفسير القيم الإحصائية بطريقة سليمة: أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لجميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء، مع ربط كل أثر بنتيجة عملية ملموسة، وهو ما يعكس دقة التفسير وسلامة الاستنتاجات.

5. الربط مع الدراسات السابقة: توافقت نتائج الدراسة مع عدة دراسات عربية وأجنبية (مثل: القاضي 2012، فوطه والقطب 2013، محمد 2013، Obonyo'K & Dimba 2009، Khera 2010، Bastos & Scheible 2013)، مما يعزز مصداقية الدراسة ويؤكد اتساق النتائج مع الأدبيات السابقة.
6. ارتباط التوصيات بالنتائج مباشرة: جميع التوصيات جاءت انعكاسًا واضحًا للنتائج، مثل: تعزيز استقطاب الموارد البشرية المؤهلة، تحديث مهارات العاملين، تطبيق الحوافز، وتحسين جودة العمل، مما يضمن تطبيق النتائج بشكل عملي.
7. وضوح وصياغة التوصيات: صيغت التوصيات بلغة مباشرة وواضحة، محددة الإجراءات، وخالية من الغموض أو العموميات، وهو ما يسهل على إدارة المستشفى تنفيذها.
8. قابلية التنفيذ والواقعية: التوصيات واقعية وقابلة للتطبيق في ظل الموارد والظروف الحالية لمستشفى الإسراء، دون تضمين مقترحات مثالية أو غير قابلة للتطبيق، مما يعكس الجانب التطبيقي القوي للدراسة.

13

مقترحات لبحوث مستقبلية

مقترحات لبحوث مستقبلية:

دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في المستشفيات الخاصة:
يمكن مقارنة أثر الممارسات نفسها في بيئات مختلفة، مثل المستشفيات الخاصة، لرصد الفروق بين القطاعين الحكومي والخاص في إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.

بحث العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين:
دراسة تأثير أساليب القيادة على ممارسات الموارد البشرية، مثل التحفيز والتطوير، وربطها بالأداء الفردي والجماعي للعاملين.

تقييم أثر التدريب الإلكتروني والتقنيات الحديثة على أداء الموظفين في المستشفيات:
التركيز على ممارسات التدريب الحديثة، مثل التعلم الإلكتروني والمحاكاة، وتأثيرها على رفع مهارات وكفاءات الموظفين.



شكرا لكم