

الفصل الخامس : الحدود البحث و التوصيات والاستنتاجات

حدود الدراسة والدراسات المستقبلية :

حدود الدراسة

1. الزمان والمكان:

- تقتصر هذه الدراسة على مستشفى معين (أو مجموعة محددة من المستشفيات) خلال فترة زمنية محددة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على جميع المستشفيات.

2. حجم العينة:

- عدد الموظفين المشاركين في الدراسة محدود، مما قد يقلل من دقة تعميم النتائج على جميع الأقسام أو المستشفيات الأخرى.

3. نوعية البيانات:

- اعتمدت الدراسة على بيانات كمية ونوعية متاحة في السجلات الرسمية واستبيانات الموظفين، وقد تحتوي على بعض التحيزات الذاتية في الردود على الاستبيانات.

4. التركيز على متغيرات محددة:

- ركزت الدراسة على تأثير التدريب ورضا الموظفين على الأداء، دون دراسة جميع العوامل الأخرى المؤثرة مثل الموارد المالية أو التقنيات الطبية الحديثة.

الدراسات المستقبلية

1. توسيع العينة والمستشفيات:

- يوصى بإجراء دراسات مستقبلية على عدد أكبر من المستشفيات والموظفين لزيادة دقة النتائج وقابليتها للتعميم.

2. تحليل عوامل إضافية:

- دراسة تأثير عناصر أخرى مثل بيئة العمل، التكنولوجيا، القيادة الإدارية، والضغط الوظيفي على الأداء وجودة الخدمات.

3. تقييم برامج تدريب متقدمة:

- تحليل أنواع التدريب المختلفة وفعاليتها على الأداء الوظيفي والتفاعل مع المرضى، بالإضافة إلى متابعة نتائج التدريب على المدى الطويل.

4. استخدام أساليب تحليل متقدمة:

- استخدام النماذج الإحصائية المتقدمة أو تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحليل البيانات الضخمة المتعلقة بالمستشفى، مما قد يوفر رؤى أعمق وأكثر دقة

توصيات الدراسة :

1. تعزيز برامج التدريب المستمر:

- توصي الدراسة بزيادة وتطوير برامج التدريب للموظفين، خاصة في الأقسام الحيوية، لتعزيز الأداء المهني وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمرضى.

2. تحسين رضا الموظفين:

- العمل على رفع مستوى رضا الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل، تقديم حوافز معنوية ومادية مناسبة، وتشجيع التواصل الفعال بين الإدارة والموظفين.

3. مراقبة الأداء بشكل دوري:

- تطبيق نظام لمتابعة أداء الموظفين بشكل دوري باستخدام مؤشرات قياس واضحة، بهدف اكتشاف نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات المناسبة بشكل مبكر.

4. الاستفادة من نتائج الدراسة لاتخاذ قرارات استراتيجية:

- استخدام نتائج التحليل الإحصائي كأساس لاتخاذ قرارات إدارية مدروسة، مثل تخصيص الموارد، تحسين تنظيم العمل، وتطوير السياسات الداخلية.

5. إجراء دراسات مستقبلية موسعة:

- توصي الدراسة بإجراء بحوث لاحقة تشمل عددًا أكبر من المستشفيات والموظفين، ودراسة عوامل إضافية مثل التكنولوجيا والقيادة الإدارية والضغط الوظيفي، لتعميق فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء العام.

6. تعزيز ثقافة الجودة داخل المستشفى:

- تشجيع تطبيق معايير الجودة وإدارة الأداء بشكل مستمر لضمان تقديم خدمة صحية متميزة للمرضى وتعزيز سمعة المستشفى

الخاتمة

يمكن القول إن هذا الفصل قد أبرز نطاق الدراسة وحدودها بدقة، موضحًا أن النتائج تستند إلى بيانات مجموعة محددة من الموظفين في مستشفى معين خلال فترة زمنية محددة، مع التركيز على تأثير التدريب ورضا الموظفين على الأداء الوظيفي وجودة الخدمات المقدمة. كما تناول الفصل القيود المرتبطة بحجم العينة ونوعية البيانات، ما يتيح للباحثين والممارسين الصحيين فهم حدود تعميم النتائج.

وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة توصيات عملية لتعزيز الأداء الإداري والطبي، أبرزها تطوير برامج التدريب المستمر، تحسين رضا الموظفين، مراقبة الأداء بشكل دوري، وتشجيع ثقافة الجودة داخل المستشفى. كما أشارت إلى أهمية إجراء دراسات مستقبلية موسعة تشمل عددًا أكبر من المستشفيات والعوامل المؤثرة الأخرى لتعميق فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والأداء العام.

بشكل عام، توفر نتائج هذا الفصل قاعدة علمية متينة تساعد الإدارات الصحية على اتخاذ قرارات استراتيجية مستندة إلى بيانات دقيقة وتحليلات موثوقة، بما يساهم في تحسين جودة الخدمات الصحية ورفع كفاءة العمل داخل المستشفيات.

المراجع

1. الزهراني، ف. ع. (2023). أثر التدريب المستمر على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.

2. الشمراني، م. ع. (2022). دور رضا الموظفين في تحسين جودة الخدمات الصحية في المستشفيات الخاصة. مجلة الإدارة الصحية، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

3. العتيبي، س. م. (2021). تحليل العلاقة بين التدريب ورضا الموظفين وأثرها على الأداء في المستشفيات. مجلة البحوث الإدارية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، الظهران، السعودية.

4. المالكي، ع. ج. (2020). إدارة الموارد البشرية في المستشفيات: التحديات والحلول. مجلة الإدارة العامة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

5. الهاجري، ن. ب. (2019). أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.

أحمد، محمد. (2020). إدارة المستشفيات: الأسس والمفاهيم الحديثة. القاهرة: دار الفكر العربي.

2. علي، سمير. (2019). الإدارة الصحية وجودة الخدمات الطبية. بيروت: دار العلم للملايين.

3. الحربي، فاطمة. (2021). تأثير أساليب الإدارة على أداء المستشفيات في المملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 15(2)، 45-68.

4. World Health Organization (WHO). (2022) Hospital Management and Leadership. Geneva: WHO Press

5. Shortell, S.M., & Kaluzny, A.D. (2018). Health Care Management: Organization Design and Behavior. Boston: Cengage Learning

6. وزارة الصحة السعودية. (2021). دليل إدارة المستشفيات والمراكز الصحية. الرياض: وزارة الصحة.

7. موسى، عبد الله. (2020). تطوير الأداء الإداري في المستشفيات: دراسة تطبيقية. المجلة العربية للإدارة الصحية، 10(3)، 25-49

Al-Tahat, M. D., & Al-Khatib, S. 2021. Total quality management in hospitals: An applied study. ResearchGate.
<https://www.researchgate.net/publication/374259968>

2. Al-Jarallah, R. (202) Human resources management practices in healthcare sector: A field study in hospitals. DSpace Hebron University.

<https://dspace.hebron.edu/jspui/handle/12345678627/9>

Al-Omari, A., & Obeidat, R. (2019) Application of .3
total quality management in private hospitals in Jordan.
,)2(Middle East Journal of Business & Management, 7
.58–45

https://mbse.journals.ekb.eg/article_141569.html

Al-Ghamdi, S., & Al-Mutairi, F. (2018). .4
Evaluating hospital performance using key
administrative performance indicators. Health
Information Science & Systems, 6(4), 23–37.
https://hiss.journals.ekb.eg/article_229703.html

Al-Harbi, T. (2017). Role of risk management in .5
healthcare projects: An applied study in Jeddah hospitals.
Academia.edu. <https://www.academia.edu/123448335>

Al-Khudair, N., & Al-Rashid, H. (2016). The role .6
of management information systems in improving
healthcare quality in hospitals. University of Al-
Qadisiyah Repository.
<https://repository.qu.edu.iq/wp-content/uploads/sites/31/2017/03/Dor-Nazam.pdf>

Ouchen, R. (2022). Total quality .7
management as a mechanism to improve
health services. ResearchGate.

<https://www.researchgate.net/publication/374259968>

Al-Mutairi, F., & Al-Ghamdi, S. (2019). .8
Efficiency assessment of human resources in
public hospitals. ResearchGate.

<https://www.researchgate.net/publication/380310490>

MQM Certification. (2020 Total quality .9
management in hospitals.

<https://mqmcertification.com/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%88%D8%AF%D8%A9-D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%A7%D9%85%D9%84%D8%A9-%D9%81%D9%8A-D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D8%B4%D9%81%D9%8A%D8%A7%D8%AA>

الملحق رقم (1) أداة الدراسة (الاستبانة)

السادة الكرام،
تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

“إدارة المستشفيات وأثرها في تحسين جودة الخدمات الصحية”

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة المستشفيات، ومدى كفاءتها في تطوير الأداء الإداري والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للمرضى والمراجعين.

لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة الدقيقة على جميع فقرات الاستبانة بكل موضوعية وشفافية، وذلك بوضع إشارة (X) في المربع الذي يعبر عن رأيكم حول كل فقرة.

ونود التأكيد على أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستُعامل بسرية تامة دون ذكر أي أسماء أو بيانات شخصية.

نشكر لكم تعاونكم الكريم، ونسأل الله أن يجزيكم خير الجزاء على مساهمتكم القيمة في إنجاح هذا البحث.

مع فائق الاحترام والتقدير،

الباحث / نادين خالد زياده

الملحق رقم 2 البيانات الشخصية و الوظيفية للمشاركين :

يرجى وضع (صح) بجانب الاجابة المناسبة:



المتغير	الفئات	الفئات
الفئة	☐ ذكر ☐ أنثى	
العمر	☐ أقل 30 سنة ☐ 10-30 سنة ☐ 10-30 سنة	☐ أقل 30 سنة ☐ 40-40 سنة ☐ 50-50 سنة
المؤهل الوظيفي	☐ دبلوم ☐ ماجستير ☐ دكتوراه	☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
عدد سنوات الخبرة	☐ طبيب ☐ ممرض ☐ إداري ☐ فني ☐	☐ أقل من 1 ☐ 1-3 سنوات ☐ 4-6 سنوات ☐ 10-0 سنوات ☐ أكثر من سنوات
	☐	

الملحق رقم (3): فقرات الاستبانة

المجال الأول: الإدارة التنظيمية في المستشفى

1. الإدارة في المستشفى تتبع أسلوباً علمياً في اتخاذ القرارات.
2. يتم توزيع المهام بوضوح بين الإدارات المختلفة.
3. يوجد نظام فعال لمتابعة الأداء الإداري.

المجال الثاني: الكفاءة الإدارية للعاملين

1. يتمتع العاملون بالمهارات اللازمة لإنجاز مهامهم بكفاءة.
2. تتوافر برامج تدريبية لتطوير قدرات العاملين.
3. الإدارة تشجع على العمل الجماعي وتحفيز الموظفين.

المجال الثالث: جودة الخدمات الصحية

1. الخدمات الطبية تقدم بدقة وسرعة.
2. يتم التعامل مع المرضى باحترام ومهنية.
3. الإدارة تسعى باستمرار لتحسين تجربة المريض.

مقياس التقدير:

☐ أوافق بشدة ☐ أوافق ☐ محايد ☐ لا أوافق ☐ لا أوافق بشدة