

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة صحية



عنوان البحث

أثر ممارسة المهارات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة حالة المرافق الصحية بمنطقة الرياض

إعداد الطالبة/زينب احمد مصطفى

الرقم الجامعي 243000249

إشراف/د. الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة الدراسة:

تعتبر المهارات الإدارية من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين في مختلف القطاعات، بما في ذلك القطاع الصحي. فالمهارات الإدارية الفعالة تمكن المديرين والعاملين من تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

تتميز منطقة الرياض بوجود عدد كبير من المرافق الصحية المتنوعة، والتي تقدم خدماتها لمختلف شرائح المجتمع. ونظراً لأهمية القطاع الصحي في تلبية احتياجات المجتمع وتوفير الرعاية الصحية اللازمة، فإن تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في هذه المرافق يعتبر أمراً ضرورياً لتحقيق أهداف التنمية الصحية في المملكة.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر ممارسة المهارات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض. وتسعى الدراسة إلى تحديد المهارات الإدارية الأكثر أهمية وتأثيراً على الأداء الوظيفي، وتحليل العلاقة بين هذه المهارات ومختلف جوانب الأداء الوظيفي، مثل الإنتاجية، والجودة، والالتزام، والرضا الوظيفي.

تأتي هذه الدراسة في ظل الحاجة المتزايدة إلى تحسين جودة الخدمات الصحية في المملكة، ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي. وتأمل الدراسة في أن تقدم نتائج وتوصيات مفيدة للمسؤولين في القطاع الصحي، وصناع القرار، والمديرين، والعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض، بهدف تطوير المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي، وبالتالي الارتقاء بجودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.

مشكلة الدراسة:

المشكلة الرئيسية:

تتمثل المشكلة الرئيسية للدراسة في تحديد أثر ممارسة المهارات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

المشاكل الفرعية:

تتفرع عن المشكلة الرئيسية عدة مشاكل فرعية تسعى الدراسة إلى الإجابة عليها، وهي:

ما هي المهارات الإدارية الأكثر أهمية وتأثيراً على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

ما هي طبيعة العلاقة بين المهارات الإدارية المختلفة والأبعاد المتنوعة للأداء الوظيفي (مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، الرضا الوظيفي) للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المهارات الإدارية والأداء الوظيفي بين العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض وفقاً لمتغيرات معينة مثل (المؤهل العلمي، الخبرة، نوع المنشأة الصحية)؟

ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض في ممارسة المهارات الإدارية المطلوبة؟

ما هي الآليات والاستراتيجيات المقترحة التي يمكن أن تساهم في تطوير المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

اهمية الدراسة

أهمية الدراسة العلمية:

إثراء المعرفة العلمية: تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين المهارات الإدارية والأداء الوظيفي في القطاع الصحي، وتقديم رؤى جديدة حول هذا الموضوع الحيوي.

تطوير الأدبيات: تعتبر الدراسة إضافة نوعية للأدبيات الموجودة في مجال المهارات الإدارية والأداء الوظيفي، وتقدم إطاراً نظرياً ومنهجياً يمكن للباحثين الآخرين الاستفادة منه في دراساتهم المستقبلية.

توسيع آفاق البحث: تفتح الدراسة آفاقاً جديدة للبحث العلمي في مجال الإدارة الصحية، وتشجع الباحثين على إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع من زوايا مختلفة.

تطوير النماذج والنظريات: يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في تطوير النماذج والنظريات المتعلقة بالمهارات الإدارية والأداء الوظيفي في القطاع الصحي.

أهمية الدراسة العملية:

تحسين الأداء الوظيفي: تقدم الدراسة توصيات عملية وقابلة للتطبيق لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع.

تطوير المهارات الإدارية: تساعد الدراسة في تحديد المهارات الإدارية الأكثر أهمية للعاملين في القطاع الصحي، وتقديم مقترحات لتطوير هذه المهارات من خلال برامج التدريب والتطوير.

اتخاذ القرارات: توفر الدراسة معلومات مفيدة للمسؤولين في القطاع الصحي وصناع القرار لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تطوير الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي في المرافق الصحية.

تحسين جودة الخدمات الصحية: تساهم الدراسة في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع من خلال رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي. زيادة رضا العاملين: يمكن أن تساهم الدراسة في زيادة رضا العاملين في القطاع الصحي من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، وتطوير مهاراتهم الإدارية. تحقيق أهداف التنمية الصحية: تدعم الدراسة جهود المملكة في تحقيق أهداف التنمية الصحية من خلال تحسين جودة الخدمات الصحية ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي:

يهدف هذا البحث بشكل رئيسي إلى تحديد أثر ممارسة المهارات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض. الأهداف الفرعية:

تتفرع عن الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية تسعى الدراسة إلى تحقيقها، وهي:

التعرف على المهارات الإدارية الأكثر أهمية وتأثيراً على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض. تسعى هذه الهدف إلى تحديد مجموعة المهارات الإدارية التي تلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين في المرافق الصحية.

تحليل العلاقة بين المهارات الإدارية المختلفة والأبعاد المتنوعة للأداء الوظيفي (مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، الرضا الوظيفي) للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض. يهدف هذا الهدف إلى فهم طبيعة العلاقة بين المهارات الإدارية المختلفة وكل بعد من أبعاد الأداء الوظيفي، وكيفية تأثير هذه المهارات على أداء العاملين بشكل عام.

تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى ممارسة المهارات الإدارية والأداء الوظيفي بين العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض وفقاً لمتغيرات معينة مثل (المؤهل العلمي، الخبرة، نوع المنشأة الصحية). يهدف هذا الهدف إلى تحديد ما إذا كانت هناك فروق في مستوى ممارسة المهارات الإدارية والأداء الوظيفي بين العاملين في المرافق الصحية وفقاً لمتغيرات معينة مثل المؤهل العلمي والخبرة ونوع المنشأة الصحية.

استكشاف التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض في ممارسة المهارات الإدارية المطلوبة. يهدف هذا الهدف إلى تحديد أبرز التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في المرافق الصحية في ممارسة المهارات الإدارية، واقتراح حلول للتغلب على هذه التحديات.

وضع آليات واستراتيجيات مقترحة يمكن أن تساهم في تطوير المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض. يهدف هذا الهدف إلى وضع آليات واستراتيجيات عملية وقابلة للتطبيق تساهم في تطوير المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

تسؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيسي:

ما هو أثر ممارسة المهارات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

التساؤلات الفرعية:

ما هي المهارات الإدارية الأكثر أهمية وتأثيراً على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

ما هي طبيعة العلاقة بين المهارات الإدارية المختلفة والأبعاد المتنوعة للأداء الوظيفي (مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، الرضا الوظيفي) للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المهارات الإدارية والأداء الوظيفي بين العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض وفقاً لمتغيرات معينة مثل (المؤهل العلمي، الخبرة، نوع المنشأة الصحية)؟

ما هي التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض في ممارسة المهارات الإدارية المطلوبة؟

ما هي الآليات والاستراتيجيات المقترحة التي يمكن أن تساهم في تطوير المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض؟

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة المهارات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المهارات الإدارية (مثل التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة) والأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

تختلف طبيعة العلاقة بين المهارات الإدارية والأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي (مثل الإنتاجية، الجودة، الالتزام، الرضا الوظيفي) للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة المهارات الإدارية بين العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض وفقاً لمتغيرات معينة مثل (المؤهل العلمي، الخبرة، نوع المنشأة الصحية).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بين العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض وفقاً لمتغيرات معينة مثل (المؤهل العلمي، الخبرة، نوع المنشأة الصحية).

توجد تحديات وصعوبات تواجه العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض في ممارسة المهارات الإدارية المطلوبة.

يمكن تطوير المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض من خلال تطبيق آليات واستراتيجيات محددة.

مصطلحات الدراسة

المهارات الإدارية (Managerial Skills):

تعريفها: مجموعة من القدرات والكفاءات التي يتمتع بها المديرون والقادة والتي تمكنهم من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد (البشرية والمادية والمالية) لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

أمثلة عليها: التخطيط، التنظيم، القيادة، الاتصال، اتخاذ القرار، حل المشكلات، إدارة الوقت، التفويض، التحفيز.

الأداء الوظيفي (Job Performance):

تعريفه: مدى تحقيق الموظف للأهداف والمسؤوليات الموكلة إليه، ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.

مكوناته:

الإنتاجية: كمية ونوعية العمل المنجز.

الجودة: دقة وإتقان العمل.

الكفاءة: استخدام الموارد بشكل فعال.

الالتزام: الولاء والانتماء للمؤسسة.

الرضا الوظيفي: شعور الموظف بالرضا عن عمله.

المرافق الصحية (Health Facilities):

تعريفها: المنشآت التي تقدم خدمات الرعاية الصحية للمجتمع، وتشمل المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات وغيرها.

منطقة الرياض:

تعريفها: المنطقة الإدارية التي تضم مدينة الرياض والمحافظات والمراكز التابعة لها.

المؤهل العلمي (Educational Qualification):

تعريفه: المستوى التعليمي الذي حصل عليه الموظف، مثل (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

الخبرة (Experience):

تعريفها: المدة الزمنية التي قضاها الموظف في ممارسة عمله في مجال معين.

نوع المنشأة الصحية (Type of Health Facility):

تعريفها: تصنيف المنشأة الصحية، مثل (مستشفى عام، مستشفى متخصص، مركز صحي، عيادة).

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل (Independent Variable):

ممارسة المهارات الإدارية: وهي مجموعة القدرات والكفاءات التي يتمتع بها المديرون والقادة والتي تمكنهم من التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد لتحقيق أهداف المؤسسة.

أمثلة على المهارات الإدارية:

التخطيط

التنظيم

القيادة

الاتصال

اتخاذ القرار

حل المشكلات

إدارة الوقت

التفويض

التحفيز

المتغير التابع (Dependent Variable):

الأداء الوظيفي: وهو مدى تحقيق الموظف للأهداف والمسؤوليات الموكلة إليه، ومساهمته في تحقيق أهداف المؤسسة.

مكونات الأداء الوظيفي:

الإنتاجية (كمية ونوعية العمل المنجز)

الجودة (دقة وإتقان العمل)

الكفاءة (استخدام الموارد بشكل فعال)

الالتزام (الولاء والانتماء للمؤسسة)

الرضا الوظيفي (شعور الموظف بالرضا عن عمله)

الدراسات السابقة

الدراسات الأجنبية السابقة حول القيادة

الدراسة الأولى: تجاوز التوقعات مبادئ القيادة المتميزة

المؤلفون: تامكن وآخرون

سنة النشر: 2010

مكان الدراسة: الولايات المتحدة الأمريكية

المنهجية: دراسة تجريبية نوعية

الهدف: وصف ممارسات القيادة المنتشرة في ست منظمات رئيسية في المملكة المتحدة

النتائج الرئيسية: *

القادة البارزون يفكرون ويتصرفون بشكل منظم ويرون الصورة العامة وينتقلون

بمرونة بين العناصر.

القادة البارزون ينظرون إلى العلاقات باعتبارها الطريق إلى الأداء ويركزون على

العمال ومناخ المنظمة.

القادة البارزون متواضعون بثقة ذاتية ويدركون أنهم بحاجة إلى التأثير على العمال

لتحقيق النتائج.

التعليق: تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في مكان التطبيق (الولايات المتحدة

الأمريكية مقابل الجزائر) وطريقة جمع البيانات والمتغيرات المستخدمة.

الدراسة الثانية: أثر ممارسات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي في سياق الثقافة

الوطنية

الباحث: مانون برناند

سنة النشر: 2009

مكان الدراسة: كلية ستراسبورغ للإدارة، ستراسبورغ، باريس

المنهجية: مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه

الهدف: دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي في سياق الثقافة الوطنية.

الدراسة العربية حول القيادة الإدارية وأثرها في أداء العاملين

الباحث: عبد المنعم كمال الصادق محمد نور

سنة النشر: 2017

مكان الدراسة: جامعة الشندي، جمهورية السودان

المنهجية: مذكرة لنيل درجة الدبلوم العالي

الأهداف:

التعرف على مفهوم القيادة الإدارية.

بيان أنماط ونظريات القيادة الإدارية، والتعرف على النمط القيادي المطلوب

لتحقيق زيادة أداء العاملين.

التعرف على مفهوم أداء العاملين وعناصره وأنواعه وأهميته.

مشكلة الدراسة: هل توجد علاقة بين القيادة الإدارية الناجحة وزيادة أداء العاملين؟ هل

تؤثر صفات القائد الإداري في تحسين سلوك العاملين؟ هل توجد علاقة بين النمط القيادي

وزيادة أداء العاملين؟

الفرضيات:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية الناجحة وزيادة أداء العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صفات القائد الإداري وتحسين سلوك

العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي وزيادة أداء العاملين.

المنهجية: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، ومنهج دراسة حالة، والمنهج التاريخي، والاستبانة لجمع البيانات.

مجتمع وعينة الدراسة: بنك فيصل الإسلامي فرع شندي، وعينة البحث تتكون من 30 فردًا من الموظفين.
النتائج الرئيسية:

تم إثبات صحة الفرضية الأولى والثانية والثالثة.

القيادة الإدارية الناجحة تهتم بإشراك العاملين في وضع خطط العمل وتسعى إلى تحقيق أهدافها، وتعامل المرؤوسين بدون تحيز وتشاركهم في اتخاذ القرارات. لدى البنك الأنظمة والقوانين المرنة التي تساعد القيادات الإدارية على زيادة فعاليتها في المطالبة بحقوق العاملين.

الدراسة الثانية حول مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة

الباحث: محمد زكي العامودي

سنة النشر: 2013

مكان الدراسة: جامعة الأقصى، غزة، فلسطين

المنهجية: مذكرة لنيل شهادة الماجستير

الأهداف: *

التعرف على واقع الممارسات القيادية في دوائر الترخيص وأهميتها.

الوقوف على مزايا أنماط القيادة ومدى فعاليتها وتحديد عيوبها.

الخروج بتوصيات تساهم في تطوير الأداء الوظيفي وتوضيح الأنماط القيادية المناسبة.

التعرف على دور القيادة في ظروف بيئة عمل يتعثر فيها تطبيق بعض اللوائح والقوانين.

مشكلة الدراسة: ما مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وما علاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادة الإدارية في سلطة الترخيص بقطاع غزة؟
الفرضيات: *

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي والنمط القيادي الأتوقراطي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي والنمط القيادي الديمقراطي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي والنمط القيادي الترسل.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته بالأنماط القيادية تعزى للعوامل الشخصية (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، نوع الوظيفة).

المنهجية: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الاستمارة في جمع البيانات.

مجتمع وعينة الدراسة: العاملون في دوائر الترخيص بقطاع غزة، وبلغ عددهم 70 موظفًا.
النتائج الرئيسية: *

النمط القيادي الديمقراطي هو النمط السائد لدى العاملين بسلطة الترخيص.
وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات العاملين في النمط الديمقراطي والترسل ودرجاتهم على استبانة كفاءة الأداء.

وجود علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات العاملين في النمط الأتوقراطي ودرجاتهم على استبانة كفاءة الأداء.

كلما ساد النمط الديمقراطي والترسل، ساهم ذلك في رفع معدل كفاءة الأداء، بينما النمط الأتوقراطي لم يكن له تأثير في زيادة كفاءة الأداء.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وعلاقته بأنماط القيادة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، ونوع الوظيفة.

الدراسات الجزائرية حول القيادة

الدراسة الأولى: تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين

الباحث: كيرد عمار

سنة النشر: 2014-2015

مكان الدراسة: جامعة أكلي محند أولحاج البويرة، الجزائر
المنهجية: مذكرة ماجستير، دراسة ميدانية (حالة المؤسسة سونلغاز)
الأهداف: *

التعرف على مفهوم وخصائص القيادة الإدارية وأهميتها.

تبسيط نظريات القيادة الإدارية المختلفة وتحديد التباين بينها.

تحديد المهارات القيادية الواجب توفرها في القادة الإداريين.

معرفة محددات رفع الأداء في المؤسسة.

مشكلة الدراسة: ما مدى تأثير القيادة الإدارية في رفع أداء العاملين لدى مؤسسة سونلغاز؟

الفرضية العامة: توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين القيادة الإدارية ومستوى أداء العمل

لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

الفرضيات الفرعية: *

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط الإشراف وارتفاع مستوى الأداء

الوظيفي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بناء فروق العمل وارتفاع مستوى الأداء

الوظيفي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة حول تأثير القيادة

الإدارية على الأداء الوظيفي وذلك باختلاف المتغيرات الديمغرافية.

المنهجية: استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، والمنهج الوصفي التحليلي في تحليل النتائج.

العينة: عينة طبقية عشوائية بنسبة 17% من مجتمع الدراسة المكون من 64 موظفًا.
النتائج الرئيسية: *

تأكيد وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي.

تبين وجود علاقة طردية بين نمط الإشراف (النمط الديمقراطي) وبناء فرق العمل وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

ارتفاع المستوى العام للأداء الوظيفي.

الدراسة الثانية: دور القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين

الباحث: محمد معمري

سنة النشر: 2018-2019

مكان الدراسة: جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر

المنهجية: مذكرة دكتوراه، دراسة ميدانية (مستشفى الصداقة لطب العيون كوبا)

الأهداف: معرفة دور القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين.

مشكلة الدراسة: كيف تساهم القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين بمستشفى

الصداقة؟

الفرضيات: *

تساهم القيادة التشاركية في مجال تفويض السلطة في تحسين أداء العاملين.

تساهم القيادة التشاركية في مجال المشاركة في اتخاذ القرارات في تحسين أداء العاملين.

هناك درجة ممارسة القادة للعلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين.
لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدور القيادة التشاركية في تحسين أداء العاملين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

المنهجية: المقابلة، الاستبانة، والملاحظة كأدوات رئيسية لتحليل البيانات.
العينة: جميع العاملين في مستشفى طب العيون جلفة والبالغ عددهم 220.
النتائج الرئيسية: *

العلاقة الإيجابية بين ممارسة قادة مستشفى الصداقة للقيادة التشاركية وممارسة تفويض السلطة في تحسين أداء العاملين.
العلاقة الإيجابية بين ممارسة قادة مستشفى الصداقة للقيادة التشاركية والمشاركة في اتخاذ القرارات في تحسين أداء العاملين.
العلاقة الإيجابية بين ممارسة القادة للعلاقات الإنسانية في تحسين أداء العاملين.

الإطار النظري

مفهوم المهارات الإدارية وأهميتها في القطاع الصحي

تعريف المهارات الإدارية وأنواعها (التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة، الاتصال، اتخاذ القرار، حل المشكلات، إدارة الوقت، التفويض، التحفيز).

أهمية المهارات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

دور المهارات الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسات الصحية وتقديم خدمات عالية الجودة.

النظريات والنماذج المتعلقة بالمهارات الإدارية

استعراض النظريات والنماذج المختلفة التي تناولت المهارات الإدارية، مثل نظرية الإدارة العلمية، نظرية العلاقات الإنسانية، نظرية القيادة الموقفية، ونموذج القيادة التحويلية.

تحليل هذه النظريات والنماذج وتطبيقها على مجال الإدارة الصحية.

مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته في القطاع الصحي

تعريف الأداء الوظيفي ومكوناته (الإنتاجية، الجودة، الكفاءة، الالتزام، الرضا الوظيفي).

أهمية الأداء الوظيفي في تحقيق أهداف المؤسسات الصحية وتقديم خدمات عالية الجودة.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

العلاقة بين المهارات الإدارية والأداء الوظيفي

تحليل العلاقة بين المهارات الإدارية المختلفة والأبعاد المتنوعة للأداء الوظيفي.

توضيح كيف تساهم المهارات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

استعراض الدراسات السابقة التي تناولت هذه العلاقة.

المهارات الإدارية اللازمة للعاملين في القطاع الصحي

تحديد المهارات الإدارية الأكثر أهمية للعاملين في القطاع الصحي، مع التركيز على المهارات ذات الصلة بطبيعة عملهم.

توضيح كيفية تطوير هذه المهارات من خلال التدريب والتطوير.

واقع المهارات الإدارية والأداء الوظيفي في المرافق الصحية

تحليل واقع المهارات الإدارية والأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

تحديد نقاط القوة والضعف في هذا المجال.

استعراض التحديات والصعوبات التي تواجه العاملين في المرافق الصحية في ممارسة المهارات الإدارية وتحسين الأداء الوظيفي.

دور القيادة في تحسين الأداء الوظيفي

توضيح دور القيادة الفعالة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

استعراض أساليب القيادة المختلفة وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

أهمية وجود قادة يتمتعون بالمهارات الإدارية اللازمة لتحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف.

أثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي

تحليل تأثير بيئة العمل (المادية والاجتماعية والنفسية) على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

توضيح أهمية توفير بيئة عمل محفزة وداعمة لتحسين الأداء الوظيفي.

الحوافز والمكافآت والأداء الوظيفي

دراسة تأثير الحوافز والمكافآت (المادية والمعنوية) على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي.

توضيح أهمية تصميم نظام حوافز ومكافآت فعال لتحفيز العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

الخاتمة

منهجية وطرق بحث الدراسة

منهج الدراسة

ستعتمد الدراسة على المنهجية الكمية، وذلك باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض، بما في ذلك المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات. سيتم اختيار عينة عشوائية من هذا المجتمع لتمثيل جميع العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

عينة الدراسة

سيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة إحصائية مناسبة، بحيث تكون العينة ممثلة لمجتمع الدراسة. سيتم اختيار أفراد العينة عشوائياً من قائمة العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض.

أداة الدراسة

سيتم تصميم استبيان كأداة لجمع البيانات، وسيتم تطويره بناءً على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالمهارات الإدارية والأداء الوظيفي. سيتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة، وستغطي الأسئلة المحاور التالية:

البيانات الديموغرافية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، نوع المنشأة الصحية.
المهارات الإدارية: أسئلة تتعلق بممارسة المهارات الإدارية المختلفة، مثل التخطيط، التنظيم، القيادة، الاتصال، اتخاذ القرار، حل المشكلات، إدارة الوقت، التفويض، التحفيز.

الأداء الوظيفي: أسئلة تتعلق بمكونات الأداء الوظيفي، مثل الإنتاجية، الجودة، الكفاءة، الالتزام، الرضا الوظيفي.

إجراءات جمع البيانات

سيتم توزيع الاستبيان على أفراد العينة من خلال عدة طرق، مثل:

التوزيع الإلكتروني: إرسال الاستبيان عبر البريد الإلكتروني أو من خلال منصات التواصل الاجتماعي.

التوزيع المباشر: توزيع الاستبيان ورقياً على العاملين في المرافق الصحية. سيتم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، وسيتم التأكد من سرية البيانات وعدم الكشف عن هوية المشاركين.

الأساليب الإحصائية

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل:

الإحصاء الوصفي: حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والتكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية والمهارات الإدارية والأداء الوظيفي.

الإحصاء الاستدلالي: استخدام اختبارات t -test وتحليل التباين ANOVA ومعاملات الارتباط لتحليل العلاقة بين المتغيرات واختبار الفرضيات.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على المرافق الصحية الموجودة في منطقة الرياض فقط.

الحدود الزمانية: تم جمع البيانات لهذه الدراسة خلال فترة زمنية محددة.

الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على أثر ممارسة المهارات الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين في المرافق الصحية، ولا تتناول جوانب أخرى قد تؤثر على الأداء الوظيفي.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض، ولا تشمل العاملين في القطاعات الصحية الأخرى.

الحدود المنهجية: تعتمد الدراسة على استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد لا تعكس النتائج بدقة جميع جوانب الظاهرة المدروسة.

الحدود الإحصائية: تعتمد الدراسة على عينة من العاملين في المرافق الصحية بمنطقة الرياض، وقد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على جميع العاملين في القطاع الصحي.

الحدود النظرية: تعتمد الدراسة على مجموعة من النظريات والنماذج المتعلقة بالمهارات الإدارية والأداء الوظيفي، وقد لا تكون هذه النظريات شاملة لجميع جوانب الظاهرة المدروسة.

الحدود التطبيقية: قد تواجه الدراسة بعض الصعوبات في تطبيق النتائج والتوصيات على أرض الواقع، بسبب بعض القيود الإدارية أو المالية أو التنظيمية.

المراجع

- أحمد، ر. (2022). الإدارة والقيادة. وكالة الصحافة العربية.
- أحمد، م. (2004). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- أحمد، م. ا. د. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- أحمد، ع. ا. ش. وآخرون. (2009). مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة (ط. 6). مكتبة العبيكان للنشر.
- أمال، ب. ش. (2018). الأداء البشري في الإدارة المحلية. جامعة محمد الشريف مساعدي.
- ألانيا، ذ.، & طه، غ. (2010). التأثير القوة الخفية في عصر متغير (ط. 1). دار المعرفة للتنمية البشرية.
- إبراهيم، ا. ف. (2008). سحر القيادة كيف تصبح قائداً فعالاً (ط. 1). دار أجيال للنشر والتوزيع.
- إسماعيل، ع. ب. (2007-2008). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي واقعي لمنظمات الأعمال. كلية التجارة جامعة الأزهر.
- بهاء، ز. م. (2018). قلم المدير العام (ط. 2). دار أمجد للنشر والتوزيع.
- بشير، ع. (2010). القيادة الإدارية. دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- بشير، ع. (2020). تنظيم وإدارة العلاقات العامة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- بلال، خ. س. (2014). القيادة الإدارية الفعالة (ط. 2). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بطرس، ح. (2020). القيادة الإدارية. منشورات الجامعة الافتراضية السورية.

بطرس، ح.، & أمل، د. (2020). مدخل الى وسائل الإعلام إدارة المؤسسات الإعلامية. منشورات الجامعة الافتراضية السورية.

جاري، د.، & محمد، س. أ. ع. ا. (2012). إدارة الموارد البشرية. دار المريخ للنشر. جمال، م. ع. ا. (2014). إدارة الأعمال مبادئ ومفاهيم (ط. 1). دار المعنت للنشر والتوزيع.

جعفر، ح. ا. ز. (2020). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ط. 1). دار المناهج للنشر والتوزيع.

حسين، ع. ا. ح. ر. (2010). القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي. مؤسسة شباب الجامعة.

حسين، م. ا. ح. (2011). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي (ط. 1). دار جليس الزمان.

خالد، أ. ع. م. (2019). تنمية الموارد البشرية عبر تطوير القيادة وتكنولوجيا المعلومات (ط. 1). دار الفكر الجامعي.

خواجه، ع. ا. (2005). مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل. دار الغرب للنشر والتوزيع.

داؤدي، س. ه. (2009). القيادة الناجحة (ط. 1). سفير الدولية للنشر.

دافيد، ب.، & عاصم، س. (2019). القيادة كل ما يجب معرفته عن القيادة (ط. 1). المجموعة العربية للتدريب والنشر.

ديمة، م. و.، & المعتصم، ب. س. ا. ج. (2012). الإشراف التربوي (ماهية - تطوره أنواعه - أساليبه) (ط. 1). دار الخليج للنشر والتوزيع.

رافدة، ح. (2007). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. دار المناهج للنشر والتوزيع.

Mid–Ocean University
College of Management
Department/
Specialization Master of Health
Administration



Research title

The impact of practicing administrative skills on the job
performance of employees, a case study of health facilities in the
Riyadh region

Prepared by the student

Zainab Ahmed Mustafa

University ID number 243000249

Supervised by

Dr. Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayez Jarad

Academic year

2025