

ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي

محمد صالح محمد الزهراني

الرقم الجامعي: 251002067



قضايا بحثية 2
Week 05



المهمة الحالية (4): تقييم رسالة ماجستير من حيث وضوح تصميم المنهجية ونوعها (كمي، نوعي، مختلط)، شمولية أدوات جمع البيانات، تناسق وترابط المعلومات، إضافة إلى ربط هذه المهمة مع السابقة (3): **كيفية صياغة أهداف الدراسة والأسئلة البحثية.**



عرض منهجية وإجراءات رسالة ماجستير بعنوان:

"ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي: دراسة ميدانية على المستشفيات في جنوب الضفة الغربية"

<https://dspace.hebron.edu/xmlui/handle/123456789/627>

4.3 مجتمع الدراسة

1.4.3 مجتمع الدراسة النوعي (المقابلات)

بناء على أهداف الدراسة تكون مجتمع الدراسة النوعية من عينة الخبراء بحكم الخبرة، وباستخدام أسلوب عينة قصدية، وهم مديرو المستشفيات الحكومية في القطاع الصحي جنوب الضفة الغربية الذين مارسوا أنشطة إدارة الموارد البشرية، وتعرضوا خلالها لبيانات مختلفة ومضطربة ومتغيرة، ولهم دور بارز في القطاع الصحي في المستشفيات انظر ملحق رقم (2).

2.4.3 مجتمع الدراسة الكمي (الاستبانة)

أما مجتمع الدراسة الكمية، فيتكون من جميع الأطباء والمرضى العاملين المثبتين على الكادر الوظيفي في المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، وعددهم (752) طبيباً ومرمضاً موزعين على أربعة مستشفيات حكومية حسب الجدول الآتي:

جدول (1.3): أعداد مجتمع الدراسة الكادر المثبت

اسم المستشفى	طبيب	ممرض
الخليل (عالية)	69	273
محمد علي (المحتسب)	21	30
يوتا (أبو الحسن القاسم)	34	85
بيت جالا (الحسين)	81	159
المجموع	205	547
المجموع الكلي		752

المصدر: إعداد الباحثة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً طريقة الدراسة وإجراءاتها التي قامت بها الباحثة لتنفيذ هذه الدراسة، وتشمل وصف منهج الدراسة المتبع، وطرق جمع البيانات والمعلومات، وتحديد مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أدوات الدراسة المتمثلة في استبانة، ومقابلة شخصية والتحليل الإحصائي والأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل نتائج الدراسة، ومتغيرات الدراسة.

2.3 منهج الدراسة

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يستهدف الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة اجتماعية أو إنسانية أو إدارية أو مجموعة من الظواهر المرتبطة معاً، من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة كالاستبانات والمقابلات والملاحظات وفحص السجلات، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر، وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

ولتحقيق أهداف الدراسة صممت الباحثة أسئلة المقابلة، وتكونت من ثلاث أسئلة تتعلق بواقع تخطيط القوى العاملة في المستشفيات، وصممت الباحثة أيضاً استبانة للتدريب للأطباء والمرمضين المثبتين على الكادر الوظيفي، وتحتوي على (47) فقرة مقسمة إلى 6 محاور، تشمل على بيانات عامة عن مجتمع الدراسة، الأساليب التدريبية، تحديد الاحتياجات



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

إدارة الأعمال

ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي - دراسة ميدانية على المستشفيات في جنوب الضفة الغربية

Practices of Human Resources Management in the Health Sector:
A Field Study of Hospitals in Southern West Bank

إعداد

سماح ماهر الترياتي

إشراف

د. أسامة شهبان

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، الخليل - فلسطين

2017م

تابع عرض المنهجية

5.3 عينة الدراسة

1.5.3 عينة الدراسة النوعية (المقابلات)

تجدر الإشارة إلى أن الدراسة تهدف إلى فهم عميق وتوليد أفكار ورؤى من هم أصحاب الخبرة بحكم التخصص، لذا فقد تم إجراء مقابلات مع مديري المستشفيات حول ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية، من حيث تخطيط القوى العاملة، وتم اختيار العينة القصدية، من المدراء التي تمتلك المعلومات للإجابة عن أسئلة الدراسة، سواء من طبيعة عملهم أو سنوات خبرتهم في مجال إدارة المستشفيات وقد بلغ عددهم (15).

2.5.3 عينة الدراسة الكمية (الاستبانة)

عينة الدراسة للاستبانة هي عينة طبقية عشوائية منتظمة (نسبية) موزعة على مرحلتين: المرحلة الأولى: فئة المستشفيات، وهي مقسمة إلى 4 طبقات (المستشفيات الأربعة)، والمرحلة الثانية: فئة نوع العمل، وهي مكونة من فئتين (الممرضين والأطباء)، وحسب قوانين العينة العشوائية البسيطة فإن المجتمع الذي حجمه 752 يحتاج إلى عينة ممثلة منه عددها 255 بنسبة 34%، وبما أن العينة المستخدمة هنا هي عينة طبقية منتظمة، سوف يتم سحب 34% من الحجم الكلي لكل طبقة عشوائياً، والجدول (2.3) يوضح عينة الدراسة المطلوبة، وقد بلغت نسبة الاسترداد 96% :

جدول(2.3): مجتمع الدراسة، عينة الدراسة المطلوبة

اسم المستشفى	المجتمع		العينة المطلوبة	
	طبيب	ممرض	طبيب	ممرض
الخليل (عالية)	69	273	23	92
محمد علي (المحتسب)	21	30	7	10
بطا (أبو الحسن القاسم)	34	85	12	29
بيت جالا (الحسين)	81	159	28	54
المجموع	205	547	70	185
		752		255

1.2.5.3 خصائص عينة الدراسة

يبين الجدول رقم (3.3) خصائص عينة الدراسة، المتغيرات الديمغرافية.

الجدول(3.3): خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	226	69.1
	أنثى	101	30.9
المجموع		327	100.0
العمر	من 20-29 سنة	113	34.6
	من 30-39 سنة	129	39.4
	من 40-49 سنة	59	18.0

8.0	26	من 50 سنة فأكثر	
100.0	327	المجموع	
20.2	66	دبلوم	المؤهل العلمي
50.8	166	بكالوريوس	
9.5	31	دبلوم عالٍ ومتخصص	
8.3	27	ماجستير	
11.3	37	دكتوراه	
100.0	327	المجموع	
36.4	119	طبيب	نوع العمل
63.6	208	ممرض	
100.0	327	المجموع	
17.6	21	رئيس قسم	المسمى الوظيفي (الأطباء)
38.7	46	طبيب عام ومقيم	
37.8	45	طبيب متخصص	
5.9	7	أخرى	
100.0	119	المجموع	
2.4	5	مشتري تمريض	المسمى الوظيفي (الممرضين)
13.5	28	رئيس قسم	
4.3	9	مساعد رئيس قسم	
46.2	96	ممرض/إقائوني	
22.6	47	ممرض/مؤهل	
11.1	23	أخرى	
100.0	208	المجموع	
26.9	88	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
32.4	106	من 5-10 سنوات	

21.1	69	من 11-15 سنة	
19.6	64	أكثر من 15 سنة	
100.0	327	المجموع	
42.5	139	الخليل (عالية)	اسم المستشفى
11.6	38	محمد علي (المحتسب)	
13.1	43	بطا (أبو الحسن القاسم)	
32.7	107	بيت جالا(الحسين)	
100.0	327	المجموع	
41.6	136	إجباري	نوع التدريب
55.4	181	اختياري	
3.1	10	إجباري واختياري	
100.0	327	المجموع	

الجدول رقم (4.3) الأتي يوضح عدد البرامج التدريبية المأخوذة مع مكان التدريب:

مكان التدريب	العدد	النسبة المئوية	المتوسط التقريبي لعدد الدورات	أدنى عدد للدورات	أعلى عدد للدورات
المستشفى	202	61.8	4	1	20
مستشفى آخر	142	43.4	3	1	15
خارج الوطن	76	23.2	3	1	20
مكان آخر	52	15.9	4	1	15

تابع عرض المنهجية

الجدول رقم (5.3) الآتي يوضح الأعداد والنسب المئوية للجهات المنفذة للتدريب:

الجهة المنفذة للتدريب	العدد	النسبة المئوية
الوزارة	167	51.1
المستشفى	89	27.2
دائرة التعليم الصحي	54	16.5
الدول المانحة	53	16.2

6.3 أدوات الدراسة

1.6.3 الأداة النوعية (المقابلة)

بعد مراجعة الدراسات السابقة، وجمع البيانات من المصادر الثانوية المختلفة ذات الصلة بموضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، ومنها وظيفة تخطيط القوى العاملة، ولتحقيق أهداف الدراسة وفهمها بعمق علقت الباحثة على تحديد عدد من الأسئلة لإجراء مقابلات مع مديري المستشفيات، بهدف التعرف على واقع ممارسة تخطيط القوى العاملة في المستشفيات الحكومية جنوب الضفة الغربية، وبين الملحق رقم (1) نموذج أسئلة المقابلات الذي صمم في هذه الدراسة.

2.6.3 الأداة الكمية (الاستبانة):

لتحقيق هدف الدراسة والاستفادة من الأدبيات السابقة المشابهة واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال، تم بناء استبانة وتصميمها لقياس ممارسات إدارة الموارد

البشرية في القطاع الصحي دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية ومنها ممارسة التدريب، تكونت الاستبانة من 47 فقرة مقسمة إلى 6 محاور، واستخدم مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات (1-5) وأعطى وزن لكل درجة، وتدرج الإجابة عن الفقرات كالآتي: (غير موافق بشدة أو نادراً=1)، (غير موافق أو قليلاً=2)، (محايد أو وسط=3)، (موافق أو كثيراً=4)، (موافق بشدة أو كثيراً جداً=5). وكذلك يوجد محور ما هي المقترحات لجعل التدريب أكثر فاعلية في قسمك؟ سؤال مفتوح أجيب عنه من خلال آراء المبحوثين.

3.6.3 ثبات الأداة الدراسة (الاستبانة)

يعبر ثبات أداة الدراسة عن مدى تجانس إجابات المبحوثين و تناسقها (تناسقها) عن فقرات أداة الدراسة وعباراتها ومدى دقة إجاباتهم، وبالتالي أن تعطي أداة الدراسة النتائج نفسها إذا أعيد تطبيقها على عينة أخرى مماثلة في الظروف نفسها. لذلك ولقياس ثبات أداة الدراسة تم قياس الثبات لمجالات أداة الدراسة، بالإضافة إلى الدرجة الكلية للمجالات والفقرات باستخدام معاملات الثبات كرونباخ ألفا، وكانت النتائج على النحو الآتي :

جدول رقم(6.3): معاملات الثبات

المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الأساليب التدريبية المستخدمة	8	0.92
تحديد الاحتياجات التدريبية	8	0.87
تصميم المحتوى التدريبي	8	0.91

تطوير المحتوى التدريبي	7	0.93
تنفيذ المحتوى التدريبي	8	0.94
تقييم البرنامج التدريبي	8	0.93
الدرجة الكلية	47	0.98

يتضح لنا من الجدول رقم (6.3)، تراوح تقييم معاملات الثبات لمجالات الدراسة (0.87-0.94)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (0.98)، مما يدل على أن أداة الدراسة الحالية قادرة على إعادة إنتاج 98% من البيانات والنتائج الحالية، فيما لو تم إعادة القياس والبحث واستخدامها مرة أخرى بالظروف نفسها، وهذه القيم اعتبرت مناسبة لأغراض الدراسة والأهداف التي وضعت هذه المجالات وفقراتها من أجلها.

4.6.3 صدق أدوات الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة النوعية (المقابلة) عرضت الباحثة نموذج المقابلات على عدد من المحكمين المختصين، واستخدمت الباحثة أسلوب المشاركة الاسترجاعية للمبحوثين، ويتمثل هذا الأسلوب في رجوع الباحثة إلى أفراد عينة الدراسة، وذلك للتأكد من موافقتهم على ما تم التوصل إليه من تفسيرات، ومعرفة مواطن عدم الدقة في هذه التفسيرات من أجل أن تكون الدراسة أكثر جدارة بالثقة (حجر، 2003).

وتم التحقق من صدق أداة الدراسة الكمية (الاستبانة) لارتفاعه بمستوى الاستبانة ولضمان تحقيقها للأهداف التي وضعت من أجلها، تمت مراجعتها وتحكيمها من قبل عدد من الأكاديميين والمختصين في مجال الدراسة، كما تم استشارة اختصاصيين في مجال الإحصاء من أجل عملية إدخال البيانات وتحليلها. وفي ضوء ملاحظات المحكمين تم

تعديل بعض عبارات الاستبانة كي تصبح أكثر وضوحاً من حيث الصياغة وانتماؤها للمحاور التي تندرج تحتها.

من ناحية أخرى تم حساب معاملات الاستخراج بطريقة التحليل العنقودي التي تعبر عن قوة العلاقة بين كل فقرة من فقرات محاور أداة الدراسة ومجالاتها مع الدرجة الكلية لذلك المحور الذي تنتمي إليه الفقرة، وتعد أداة الدراسة بأنها تتمتع بدرجة صدق عالي عندما تكون جميع معاملات الاستخراج أو معظمها أكبر من 0.5، وبالتالي يدل على زيادة الاتساق أو التناسق الداخلي للفقرات داخل هذا المجال أو المحور. ويتضح من الجدول أدناه بأن معظم معاملات الاستخراج أعلى من 0.5 فيما يتعلق بأداة الدراسة المستخدمة، مما يدل على تمتع أداة الدراسة بصدق عالي، وأن أداة الدراسة المستخدمة قادرة بدرجة مرتفعة على تحقيق الأهداف التي وضعت من أجلها، والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الاستخراج.

جدول رقم(7.3): مصفوفة قيم معاملات الاستخراج لمجالات أداة الدراسة

المجال	معاملات الاستخراج (القيمة العظمى - القيمة الصغرى)	الفقرات التي معاملاتها أقل من 0.5
الأساليب التدريبية المستخدمة	0.71-0.57	----
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.80-0.60	الفقرة 4
تصميم المحتوى التدريبي	0.70-0.51	----
تطوير المحتوى التدريبي	0.78-0.58	----
تنفيذ المحتوى التدريبي	0.77-0.66	----
تقييم البرنامج التدريبي	0.77-0.59	----
الدرجة الكلية	0.78-0.57	الفقرة 7

تابع عرض المنهجية

7.3 إجراءات تطبيق أدوات الدراسة

قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، ثم قامت بزيارات استطلاعية أولية للمستشفيات الحكومية، ثم حددت الجهات ذات الصلة التي تساعد في الحصول على المعلومات، ثم تم الحصول على كتب رسمية من الجامعة موجبة للجهات المعنية لتسهيل مهمة الحصول على المعلومات، ثم صممت أسئلة المقابلة- أداة الدراسة النوعية- لإجراء مقابلات مع مديري المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية وتحليلها بشكل يدوي. ثم تصميم الاستبانة -أداة الدراسة الكمية-، وبعد التأكد من صدق أداة الدراسة طبعت الباحثة ووزعت (255) استبانة على مجموعة من الأطباء والممرضين في المستشفيات الحكومية جنوب الضفة الغربية، ثم قام المبحوثون بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهم، وبعد ذلك قامت الباحثة بجمعها منهم، وقد بلغت نسبة الاسترداد 96%. ثم قامت الباحثة بإدخال الاستبانات إلى جهاز الحاسوب لتحليل النتائج باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). ثم مناقشة النتائج والاستنتاجات، ثم تقديم المقترحات والتوصيات واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية على المستشفيات الحكومية في القطاع الصحي جنوب الضفة الغربية.

8.3 المعالجة الإحصائية

1.8.3 الطرائق النوعية مقابلات مهيكلية:

1. تم تصنيف المقابلات إلى أربع فئات: مقابلات مع مديري مستشفى الخليل (عالية)، وتم إعطاؤها رمز (ع)، مقابلات مع مديري مستشفى محمد علي (المتوسط)، وتم إعطاؤها رمز (س)، مقابلات مع مديري مستشفى بطا (أبو الحسن القاسم)، وتم

إعطاؤها رمز (ص)، مقابلات مع مديري مستشفى بيت جالا (الحسين)، وتم إعطاؤها رمز (ض).

2. ترميز المقابلات، فقد تم إعطاء رمز تسلسلي للمقابلات السابقة، حيث كانت الرموز مع مديري المستشفيات بالترتيب على النحو الآتي: مدير المستشفى، المدير الطبي، مدير التمريض، مدير المهن المساندة، المدير الإداري من 1-5.
3. فعلى سبيل المثال أجريت المقابلة الأولى في مستشفى الخليل (عالية) مع مدير المستشفى ورمزها (م ع 1)، والمقابلة الثانية مع المدير الطبي ورمزها (م ع 2)، وتم ذكر جميع الرموز وشخصيات المبحوثين التي تمثلها في ملحق رقم (2).

2.8.3 الطرائق الكمية للاستبانة

بعد جمع بيانات الدراسة، راجعتها الباحثة تمهيدا لإدخالها إلى الحاسوب، وقد تم إدخالها للحاسوب بإعطائها أرقاما معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة أو كثيرا جدا 5 درجات، والإجابة موافق أو كثيرا 4 درجات، والإجابة محايد أو وسط 3 درجات، والإجابة غير موافق أو قليلا درجتين، أما الإجابة غير موافق بشدة أو نادرا فقد أعطيت درجة واحدة على مقياس ليكرت الخماسي بحيث كلما زادت الدرجة زادت درجة استجابات المبحوثين نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي على المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية.

وقد تمت العملية الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبار ت للعينات المستقلة (T-test) لفحص الفروق في متوسطات استجابات

المبحوثين على مجالات واقع تدريب الأطباء والممرضين في المستشفيات الحكومية حسب سنوات الخبرة، ونوع العمل، والمستشفى، وتم استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا لفحص ثبات أداة الدراسة وأسلوب التحليل العاملي لفحص صدق أداة الدراسة، وذلك باستخدام الحاسوب باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (SPSS).

3.8.3 مفتاح التصحيح

بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاما تمثل أوزانها لاتجاهاتهم من (1 _ 5)، تم حساب فرق أدنى قيمة وهي 1 من أعلى قيمة وهي 5 = 4 وهو ما يسمى المدى، ثم تم قسمة قيمة المدى على عدد المجالات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو 5 ليصبح الناتج = 5/4 = 0.8، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداء من أدنى قيمة وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد الحالة أو الاتجاه بالاعتماد على الوسط الحسابي، والجداول رقم (3.8) يوضح ذلك :

جدول رقم (8.3): مفتاح التصحيح الخماسي

الوسط الحسابي	الحالة
أقل من 1.8	منخفضة جدا
من 1.8 _ أقل من 2.6	منخفضة
من 2.6 _ أقل من 3.4	متوسطة
من 3.4 _ أقل من 4.2	مرتفعة
من 4.2 فأكثر	مرتفعة جدا

تقييم الدراسة من حيث معايير المهمة (4)

تقييم (3 درجات: وضوح نوع المنهجية ومناسبتها مع موضوع البحث)

من الملاحظ بعد العرض السابق ما يلي:

- **المنهج المختار:** المنهج الوصفي التحليلي "ذو طبيعة مختلطة (نوعي + كمي)، حيث يتناسب مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى تشخيص الواقع الفعلي لممارسات إدارة الموارد البشرية (تخطيط القوى العاملة، التدريب) في المستشفيات الحكومية
- **جمعت المنهجية بين التحليل النوعي (المقابلات مع المديرين)، والكمي (الاستبانة لقياس آراء الأطباء والممرضين).**
- تحليل البيانات نوعياً باستخدام الترميز الموضوعي، وكمياً بالتحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة واستخدام (SPSS) من خلال مقاييس التكرارات والمتوسطات الحسابية واختبارات التباين (اختبار T-أنوفا)
- بشكل عام المنهجية واضحة ومناسبة تماماً مع أهداف الدراسة والمشكلة حيث جمعت بين العمق النوعي، والعمومية الكمية.

تقييم (2 درجات: وضوح أدوات جمع البيانات وكيفية استخدامها)

- **أدوات جمع البيانات:** مصادر أولية شملت: مقابلات شبه مهيكلة، مصممة لاستخلاص آراء المديرين حول واقع التخطيط للقوى العاملة، واستبانة تضمنت 47 فقرة بمقياس ليكرت الخماسي موزعة على 6 محاور رئيسية، إضافة إلى المصادر الثانوية: الكتب والمجلات والأدبيات السابقة وغيرها.
- **من حيث ضبط جودة الأداة،** تم قياس الثبات بمعامل ألفا كرونباخ، وتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال تحكيم المحكمين، بشكل عام الأدوات موثقة بدقة، ومضبوطة بمعايير الصدق والثبات مما يعزز مصداقية النتائج

تابع التقييم معايير المهمة (4)

3 درجات: (وضوح وصف إجراءات جمع البيانات

وتوضيح الخطوات)

• التسلسل المنطقي:

- المرحلة الاستكشافية: مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة
- تصميم الأدوات: بناء المقابلات والاستبانة بالإسناد إلى الإطار النظري
- التطبيق الميداني: المقابلات مع مديري المستشفيات (عينة قصدية)، الاستبانة (عينة طبقية عشوائية)
- المعالجة الإحصائية: تحليل نوعي لإجابات المقابلات، وتحليل كمي باستخدام SPSS لحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار الفروض
- إجمالاً، الإجراءات مفصلة بدقة، وتظهر منهجية واضحة ومنظمة في جمع البيانات ومعالجتها

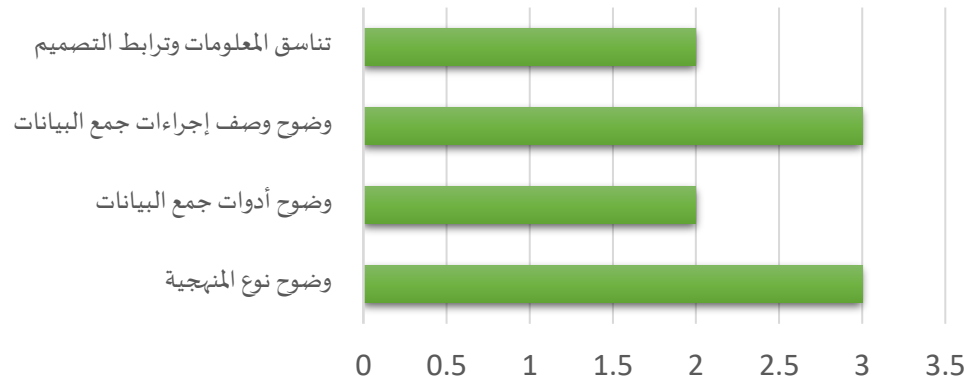
2 درجات: (تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم)

التكامل واضح بين مكونات الدراسة، حيث رتم ربط الأهداف مباشرة بالمشكلة: (التعرف على الواقع، تحديد أوجه القصور، تقديم مقترحات) سيتم لاحقاً توضيحه في تقييم الأهداف.

بالنسبة للأدوات: صُممت لقياس متغيرات محددة (كفاءة تخطيط القوى العاملة، جودة تدريب الأطباء والممرضين)

التصميم مترابط في التصميم وعرض الأفكار، فمن الواضح أن هناك تفاعل بين جميع العناصر بشكل متسق (المشكلة، الأهداف، الأدوات، التحليل)

تميزت الدراسة بالقوة من حيث: التكامل بين المنهجين النوعي والكمي، وضوح وصف إجراءات وأدوات جمع البيانات والمعالجة الإحصائية، إضافة إلى الربط العملي بين النتائج والسياق الميداني.



الربط مع المهمة (3) عرض أهداف الدراسة

4.1 أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في الآتي:

- التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، من حيث تخطيط القوى العاملة، وتدريب الأطباء والممرضين.
- التعرف على أوجه قصور ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات المذكورة، ومعرفة أسباب أوجه هذا القصور.
- تقديم المقترحات العملية التي من شأنها أن تسهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث تخطيط القوى العاملة، وتدريب الأطباء والممرضين.

أهداف الدراسة تتلخص في:

- التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، من حيث تخطيط القوى العاملة، وتدريب الأطباء، والممرضين.
- التعرف على أوجه قصور ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات المذكورة، ومعرفة أسباب أوجه القصور.
- تقديم المقترحات العملية التي من شأنها أن تسهم في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية من حيث تخطيط القوى العاملة وتدريب الأطباء والممرضين

عرض أسئلة الدراسة المهمة (3)

أسئلة الدراسة تم صياغتها بثلاثة أسئلة رئيسية:

أولاً: ما هو واقع تخطيط القوى العاملة في المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر إدارة المستشفيات؟ يتفرع منه عدة تساؤلات فرعية هي:

- هل يوجد تخطيط للقوى العاملة الحالية والمستقبلية؟
- هل يوجد فائض في القوى العاملة الحالية؟
- ما هي المعوقات التي تحد من تخطيط القوى العاملة؟

ثانياً: ما هو واقع تدريب الأطباء والممرضين في المستشفيات الحكومية جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟ يتفرع منه عدة تساؤلات فرعية هي:

- هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية؟
- هل يتم تصميم، وتطوير، وتنفيذ، وتقييم المحتوى التدريبي؟
- ما هي الأساليب التدريبية المستخدمة؟
- ما هي مواطن الضعف في تدريب الأطباء والممرضين؟

ثالثاً: هل يوجد اختلاف في تدريب الأطباء والممرضين تبعاً لمتغيرات الدراسة التي تشمل (المستشفى، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)

2.1 مشكلة الدراسة

لاحظت الباحثة من خلال اطلاعها على الدراسات السابقة والمقابلات الأولية وزياراتها الميدانية للمستشفيات وجود قصور في ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات المؤسسات والمستشفيات، وبخاصة في مجال تخطيط القوى العاملة وتدريب الطاقم الطبي "الأطباء والممرضين"، ومن هنا تبلور موضوع الدراسة الذي يتحور حول التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي على المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية من حيث تخطيط القوى العاملة وتدريب الأطباء والممرضين.

3.1 أسئلة الدراسة

يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالأسئلة الآتية:

أولاً: ما هو واقع تخطيط القوى العاملة في المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية من وجهة نظر إدارة المستشفيات؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. هل يوجد تخطيط للقوى العاملة الحالية والمستقبلية؟
2. هل يوجد فائض في القوى العاملة الحالية؟
3. ما هي المعوقات التي تحد من تخطيط القوى العاملة؟

ثانياً: ما هو واقع تدريب الأطباء والممرضين في المستشفيات الحكومية جنوب الضفة الغربية من وجهة نظرهم؟

يتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الآتية:

1. هل يتم تحديد الاحتياجات التدريبية؟
2. هل يتم تصميم المحتوى التدريبي؟
3. هل يتم تطوير المحتوى التدريبي؟
4. هل يتم تنفيذ المحتوى التدريبي؟
5. هل يتم تقييم المحتوى التدريبي؟
6. ما هي الأساليب التدريبية المستخدمة؟
7. ما هي مواطن الضعف في تدريب الأطباء والممرضين؟

ثالثاً: هل يوجد اختلاف في تدريب الأطباء والممرضين تبعاً لمتغيرات الدراسة التي تشمل: المستشفى، المسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة؟

تقييم أهداف وأسئلة الدراسة (مهمة 3)

تقييم (5 درجات: وضوح الأهداف)

العرض السابق للأهداف يبيّن أن:

- الأهداف موضوعية يمكن تحقيقها.
- تمت صياغتها بشكل مباشر بعبارات محددة وواضحة، تضمنت متغيرات الدراسة الأساسية
- جاءت الأهداف متنسقة ومرتبطة مع مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
- بشكل عام الأهداف واضحة ومحددة، اتسمت بصياغة لغوية سليمة خالية من الأخطاء.

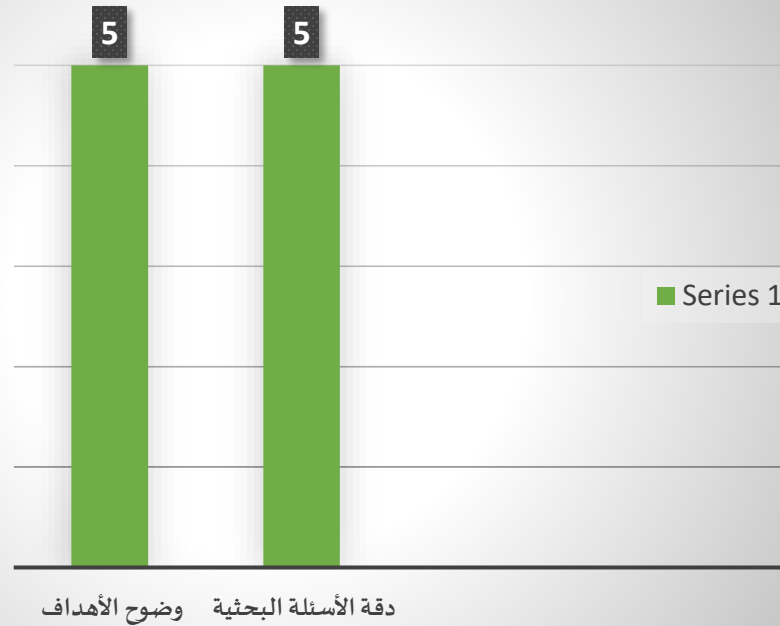
تقييم (5 درجات: دقة الأسئلة البحثية)

الأسئلة البحثية السابق عرضها:

- تم صياغتها بوضوح، بعبارات مفهومة ومحددة، تُتيح للقارئ معرفة الهدف من الدراسة.
- تضمنت متغيرات الدراسة الأساسية وهي ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها (القوى العاملة، تدريب الأطباء والممرضين)
- ارتبطت بأهداف ومشكلة الدراسة، تم خلالها تحديد مجال الدراسة (المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية)، والعينة المستهدفة (الأطباء والممرضين)
- اتسمت بالشمولية حيث غطت جميع جوانب وأبعاد موضوع الدراسة

التقييم بشكل عام 10/10

يمكن القول إن أهداف وأسئلة الدراسة تميزت بالوضوح، الدقة، والشمولية، واتسقت مع باقي الأجزاء، وجاءت بصياغة لغوية سليمة.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

