

قضايا بحثية ١ – الأسبوع السابع

أثر إدارة التنوع في الموارد البشرية على التميز المؤسسي
"دراسة تطبيقية على قطاع المستشفيات المصرية"

إعداد الطالب/
عبدالله صالح العرفج

٢٠٢٥



الفرض الرئيسي للدراسة ومدى ارتباطه بعنوانها

انطلقت الدراسة من فرض رئيسي يتمثل في وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين إدارة التنوع في الموارد البشرية والتميز المؤسسي. وهذا الفرض يُعد العمود الفقري للبحث، حيث يجسد العلاقة المباشرة بين متغيرين أساسيين حملاً مضمون عنوان الدراسة ذاته. المتغير الأول "إدارة التنوع في الموارد البشرية" هو متغير مستقل يعبر عن السياسات والممارسات التي تهدف إلى إدارة الاختلافات داخل قوى العمل، أما المتغير الثاني "التميز المؤسسي" فهو المتغير التابع الذي يمثل النتيجة المتوقعة في أداء المؤسسة عند تطبيق هذه السياسات.

ويتضح من الفرض أن الباحثة لم تكتف بمجرد اختبار وجود علاقة، بل ركزت على طبيعتها التأثيرية، ما يعكس عمقاً في الرؤية المنهجية. كما أن صياغة الفرض جاءت منسجمة تماماً مع العنوان الذي يفترض مسبقاً وجود أثر لإدارة التنوع على مستوى التميز في المستشفيات المصرية. وبالتالي، فإن هذا الفرض يمثل تطبيقاً مباشراً لفكرة البحث الرئيسة ويُعد مكملاً لسؤال الدراسة الرئيسي حول مدى تأثير إدارة التنوع على الأداء المؤسسي.

الفروض الفرعية وتحليل أبعادها

الفرض الفرعي الأول: تأثير الأبعاد الأولية لإدارة التنوع على التميز المؤسسي

هذا الفرض يتناول أثر ما يسمى بالأبعاد الأولية للتنوع، والتي تشمل الفروق الظاهرة مثل العمر، النوع، والخلفية الثقافية. تشير الباحثة من خلال هذا الفرض إلى أن هذه الاختلافات الجوهرية قد تلعب دوراً فاعلاً في تشكيل بيئة عمل أكثر شمولاً وتحفيزاً، مما قد ينعكس على الأداء المؤسسي. وباختبار هذا الفرض، حاولت الدراسة الكشف عن ما إذا كان التنوع المرئي بين العاملين ينعكس بالفعل على مفاهيم مثل الابتكار، رضا الموظفين، أو القدرة على تقديم خدمات صحية بجودة أعلى. وهذا الفرض يُعتبر استجابة مباشرة لتساؤلات الدراسة الفرعية التي طرحت إمكانية وجود أثر لتنوع السمات الشخصية على أداء المؤسسات الصحية.

الفروض الفرعية وتحليل أبعادها

الفرض الفرعي الثاني: تأثير الأبعاد الثانوية لإدارة التنوع على التميز المؤسسي

يمضي هذا الفرض خطوة أعمق، حيث لا يكتفي بالاختلافات الظاهرة بل يدرس أثر العوامل الأكثر دقة وتأثيرًا، مثل الخلفية التعليمية، التخصص، الخبرات العملية، ونمط التفكير. هذه الأبعاد الثانوية تمثل تحديات حقيقية في بيئة المستشفيات التي تتطلب العمل الجماعي والتنسيق بين تخصصات متعددة. ووفقًا لهذا الفرض، فإن التنوع في الخلفيات المهنية والتقنية يُمكن أن يثري بيئة العمل ويدفع نحو حلول مبتكرة وممارسات مؤسسية أكثر فعالية. يتطابق هذا الطرح مع أحد أهداف الدراسة الذي يسعى إلى تقديم توصيات لتعزيز التميز من خلال سياسات توظيف وتدريب مرنة تراعي هذا النوع من التنوع.

الفروض الفرعية وتحليل أبعادها

الفرض الفرعي الثالث: تأثير الأبعاد التنظيمية لإدارة التنوع على التميز المؤسسي

يتناول هذا الفرض العلاقة بين البنية المؤسسية التي تنظم التنوع من خلال السياسات والإجراءات، وبين الأداء المؤسسي العام. وهو بذلك يعكس الجانب العملي والتنفيذي في إدارة التنوع، مثل برامج التدريب، أنظمة التقييم، والتوجيه الوظيفي. ويفترض الفرض أن المؤسسة التي تطبق سياسات شاملة لإدارة التنوع، وتوفر بيئة عمل عادلة وتشاركية، سيكون لها القدرة على تعزيز مستويات التميز. يرتبط هذا الفرض بتساؤلات الدراسة حول مدى فاعلية النظم والسياسات المعتمدة في المستشفيات، ويستند إلى أدبيات الإدارة الحديثة التي تؤكد أن البيئة التنظيمية الحاضنة للتنوع تعزز من استدامة الأداء المتفوق.

العلاقة بين الفروض وتساؤلات الدراسة

يتكامل كل فرض من الفروض الثلاثة مع تساؤلات فرعية طرحتها الدراسة منذ بدايتها، والتي تمحورت حول ما إذا كانت الاختلافات بين العاملين تؤثر على جودة الخدمات الصحية، وما إذا كانت السياسات المؤسسية قادرة على الاستفادة من هذا التنوع وتحويله إلى مصدر للتميز. فالتساؤل الرئيسي حول "أثر إدارة التنوع على التميز المؤسسي" يتم الإجابة عليه مباشرة من خلال الفرض العام، بينما تتولى الفروض الفرعية تحليل العلاقات الجزئية، من حيث طبيعة التنوع ومكان تطبيقه داخل المؤسسة. ومن خلال أدوات التحليل الإحصائي التي اعتمدت عليها الباحثة، مثل تحليل المسار والنمذجة الهيكلية، تم اختبار هذه الفروض بدقة، وخلصت النتائج إلى قبولها جميعاً، مما يُشير إلى أن التساؤلات التي طُرحت في بداية البحث قد وُضعت في إطار علمي قابل للاختبار، وتمت معالجتها بشكل دقيق.

مدى مساهمة الفروض في تحقيق أهداف الدراسة

تتماشى الفروض الموضوعية مع أهداف الدراسة النظرية والتطبيقية بشكل متكامل. فبينما يتعلّق الهدف الأول بمعرفة طبيعة العلاقة بين إدارة التنوع والتميز المؤسسي، توفر الفروض الوسيلة العلمية لاختبار هذه العلاقة على مستوى كل بعد من الأبعاد. كما أن الهدف الثاني الذي يتمثل في تقديم توصيات عملية لتعزيز التميز المؤسسي من خلال إدارة التنوع، لم يكن ممكناً الوصول إليه دون تحديد الفرضيات التي قادت التحليل الكمي، وأظهرت بدقة نقاط القوة والقصور في بيئة العمل بالمستشفيات.

إن الفروض شكلت هيكلًا بحثيًا قويًا مكّن الدراسة من الانتقال من مرحلة الوصف إلى التفسير، ومن رصد الظاهرة إلى التفاعل معها واقتراح سبل معالجتها. وهي بذلك تُعد من الأدوات المحورية التي ساعدت في تحويل أهداف الدراسة من مجرد نوايا بحثية إلى نتائج علمية قابلة للتطبيق والتوصية.

الخاتمة

من الناحية المنهجية، صيغت الفروض وفق خصائص الفرض العلمي الجيد؛ إذ كانت واضحة، قابلة للقياس، قابلة للاختبار، ومستندة إلى خلفية نظرية قوية. كما تم التحقق منها باستخدام أدوات إحصائية دقيقة، وأظهرت نتائج إيجابية دالة تدعم الفرضيات المطروحة. وقد ساهمت هذه الفروض، عبر انبثاقها من الإشكالية وتساؤلات الدراسة، في بناء نموذج نظري قوي تم اختباره ميدانيًا وأثبت كفاءته، وهو ما يُحسب للباحثة من حيث القدرة على التوظيف المنهجي الدقيق للفرضية في البحث الاجتماعي التطبيقي.

المرجع

الخالق، ع. ه. (٢٠٢٤). أثر إدارة التنوع في الموارد البشرية على التميز المؤسسي "دراسة تطبيقية على قطاع المستشفيات المصرية".

Retrieved from

https://mosj.journals.ekb.eg/article_421054_bffd425050c83598d5d9bfd093bfe7c4.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

