

مهمة 1- مهارات بحثية 2 د. أميرة جادو

إعداد الباحث
سالم اليامي 232001060



رسالة ماجستير من جامعة ميدأوشن
(أثر أساليب الإدارة على تعزيز الإنتاجية - دراسة تطبيقية على مستشفى
الملك فهد التخصصي ببريدة)
الطالب / سالم اليامي
لعام 2023-2024

Cha

عنوان الدراسة

العنوان اقترح علاقة (أثر) بين متغيرين متغير مستقل (أساليب الادارة) ومتغير تابع (تعزيز الانتاجية) حيث أن هذه المصطلحات مصطلحات وثيقة بمجال الدراسة , حددت فالعنوان مجتمع وعينة البحث (العاملين بمستشفى الملك فهد التخصصي ببريدة) .

مقدمة الدراسة

تمت الكتابة في مقدمة البحث عن المتغيرات المتغير التابع والمتغير المستقل وتم ربطهم مع بعض مع ذكر المراجع .

مشكلة الدراسة

نتيجة للأزمات والاحداث الطارئة التي تواجهها المستشفيات في المملكة العربية السعودية جراء الاعداد الكبيرة التي تقصد تلك المستشفيات طلبا لتلقي الخدمات الطبية، بحيث أصبحت الادارات في هذه المستشفيات عاجزة عن التعامل مع تلك الاحداث والازمات ، الامر الذي يتطلب توفر في الموارد البشرية في تلك المستشفيات التي لديها مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات الشخصية والفنية والادارية ، فقد قامت إدارة مستشفى الملك فهد التخصصي ببريدة بعمل العديد من التطورات في المستشفى و التي من شأنها ان تزيد من تطوير أساليب ادارة الاداء و التي من شأنها تعزيز الانتاجية مما يؤدي الى أن يتمتع الفرد العامل في جميع الاحداث والظروف والحالات الطارئة بمهارات وقدرات قيادية تؤهله من مواجهة الازمات أو الحدث أو الحالة الطارئة بنجاح لتحقيق الهدف الاسمي من تقديم الخدمة وهو المحافظة على الممتلكات وعلى الارواح ، وخاصة أن معظم المستشفيات تتطلب توفير قدرات ابداعية عالية من أجل مواجهة تلك التحديات والاحداث بسرعة وكفاءة وفاعلية لإنجاز المهام المطلوبة .

وعليه كان من الاهمية دراسة دور الكفاءات البشرية في إدارة الاداء في داخل مستشفى الملك فهد ببريدة ، لان المهارات والمعرفة والقدرات التي يمتلكها الفرد هي التي تجعله ينفذ جميع مهامه بكفاءة من أجل الوصول بها الى الهدف المنشود ، مع السيطرة على ما ينشأ من أزمات وأحداث، وتكون هذه السيطرة باتخاذ قرارات رشيدة تحسن أداء العاملين بالمستشفى.

أهمية الدراسة

1. ضرورة رفع الكفاءات البشرية لتحسن الاداء للعاملين في المستشفيات.
2. ضرورة توسيع وتطوير المهارات البشرية لإدارة الاداء في المستشفيات.
3. حل الازمات في المستشفيات يستلزم وجود أشخاص على قدرة ادارية ومهارية عالية تواكب التطور التكنولوجي ويكون هدفها هو إدارة الاداء و تحسينه في المستشفى.
4. ومن ثم فإن هذه الدراسة تتميز بأنها تسلط الضوء على الدور الذي تلعبه الكفاءات البشرية لحل الازمات في المستشفيات من خلال مراقبة و ادارة اداء الافراد وتحسينه داخل المستشفى.
5. تقديم مرجعية علمية تطبيقية عن هذه الظاهرة لحل وتطوير الاداء في المستشفيات.

أهداف الدراسة

1. زيادة الوعي في إدارة الاداء وتحسينه في داخل المستشفى وذلك لحل الازمات التي تتعرض لها المستشفيات الحكومية عن طريق الكفاءات البشرية الجيدة وتحسين ادائها.
2. غرس ثقافة التعامل مع الازمات و كيفية التعامل معها وحلها وتطوير أساليب ادارتها من خلال الاداء الجيد .
3. التعرف على طبيعة وأهمية الكفاءات البشرية التي يمكن الاعتماد عليها في تطوير اداء الافراد داخل مستشفى الملك فهد التخصصي ببريدة.

فروض الدراسة

- الفرضية الرئيسية : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للكفاءات البشرية في إدارة الاداء و الاساليب المتبعة بمستشفى الملك فهد ببريدة.
- ومن خلال هذه الفرضية الرئيسية تتفرع الفرضيات الفرعية التالية :
- 1. الفرضية الفرعية الاولى :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للكفاءات البشرية في أساليب إدارة الاداء بمستشفى الملك فهد ببريدة.
- 2. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرات البشرية في إدارة الاداء بمستشفى الملك فهد ببريدة.
- 3. الفرضية الفرعية الثالثة :يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للمهارات البشرية في إدارة الاداء بمستشفى الملك فهد ببريدة.
- 4. الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للسلوكيات البشرية في إدارة الاداء بمستشفى الملك فهد ببريدة.

الدراسات السابقة

1- تم التطرق الى 4 دراسات سابقة عربية

2- تم التطرق الى 7 دراسات سابقة أجنبية

الإطار النظري

تم التطرق من الباحث في الإطار النظري على المتغيرات وتعريفها, حيث تم الحصول عليها عن طريق مراجعة الكتب والدوريات والبحوث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة مع ذكر المراجع وكانت على النحو التالي:

أ- أساليب الإدارة .

ب- تعزيز الانتاجية

منهجية الدراسة

Cha

منهج الدراسة

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والتي اعتمد على استخدام الاستبانة لتجميع البيانات من جميع العاملين بمستشفى الملك فهد التخصصي.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة : جميع العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، وتم توزيع أداة الاستبانة على جميع أفراد عينة الدراسة، من العام 2023 م .

عينة الدراسة : اشتملت عينة الدراسة عدد (390) من العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض،

منهجية الدراسة

Cha

أدوات جمع البيانات :

تعتمد أساليب إدارة الاداء فى المستشفيات على مجموعة كبيرة من البيانات ، بما في ذلك التفاصيل المتعلقة بإدارة المستشفيات و التنظيمات فى داخل المستشفيات و المرضى والعلماء ونوعية الامراض و العلاجات المختلفة و لمنع الازمات فى المستشفى والمقارنة بينها و كيف يمكن الاستفادة من تحليل تلك البيانات و الاستفادة منها للتنبؤ باحتياجات المستشفيات و بالتالي منع الازمات فى تلك المستشفيات من خلال تحديد افضل الاساليب لمراقبة وادارة اداء العاملين بالمستشفى.

أساليب التحليل الإحصائي:

- 1- التوزيع التكراري للبيانات
- 2- الاختبار الاحصائي مربع كاي

(قام الباحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي)

النتائج

- 1- يمكن تقييم أساليب إدارة الأداء في مستشفى الملك فهد التخصصي بأنها تتميز بالكفاءة والفعالية في عديد من الجوانب
- 2- أهمية استمرارية تطوير وتحسين أساليب إدارة الأداء بالمستشفى لتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والكفاءة
- 3- وجود علاقة إيجابية بين أساليب إدارة الأداء المعتمدة في المستشفى وتحسين كفاءة العامل ونتاجية الموظفين
- 4- يتضح أن أساليب إدارة الأداء المتبعة في المستشفى تعمل على تحسين كفاءة العمل للموظفين من خلال تعزيز جودة الأداء، تحديد وتصحيح الأخطاء، والتركيز على التطوير المستمر للمهارات والقدرات.
- 5- يتضح أن أساليب إدارة الأداء لها تأثير إيجابي واضح على الانضباط الوظيفي للموظفين في مستشفى الملك فهد التخصصي ببريدة.
- 6- يتضح أن النتائج تدعم الفرضيات الفرعية بدرجات متفاوتة وتقدم دلائل واضحة على الأثر الإيجابي لأساليب إدارة الأداء المتبعة في مستشفى الملك فهد

التوصيات

- تعزيز الوضوح في تحديد الأهداف: استمرار في تحسين وضوح تحديد الأهداف لضمان أن يكون كل موظف على دراية كاملة بتوقعاته الوظيفية، وهذا يساعد على تعزيز التركيز والتوجيه للموظفين.
- تطوير برامج التغذية الراجعة: تعزيز برامج التغذية الراجعة لتكون أكثر تفصيلاً وتحديداً، وذلك لتحسين مهارات الموظفين وقدراتهم المهنية والشخصية على حد سواء.
- الاستثمار في تدريب القيادات والمشرفين: تنظيم دورات تدريبية للقيادات والمشرفين حول كيفية إجراء تقييمات الأداء بفعالية، بما يشمل مهارات التواصل والتحفيز.
- تشجيع الابتكار والتحسين المستمر: تحفيز الموظفين على الابتكار واقتراح أساليب عمل جديدة، وتقديم الدعم والمكافآت للأفكار التي تساهم في تحسين العمليات والإنتاجية.
- تحسين عملية تحديد وتصحيح الأخطاء: تطوير أنظمة لتحديد الأخطاء بشكل مبكر وتصحيحها، بما يضمن جودة عالية في العمليات اليومية.
- تطوير برامج تدريبية مستمرة: توفير وتعزيز برامج التدريب المستمر للموظفين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم بشكل مستمر.
- تحسين نظام الاعتراف بالإنجازات: تطوير نظام مكافآت وتقدير أكثر فاعلية للتعرف على إنجازات الموظفين ومكافأتهم بشكل يحفز على الأداء الجيد والتميز.

التوصيات

- تحسين نظام الاعتراف بالإنجازات: تطوير نظام مكافآت وتقدير أكثر فاعلية للتعرف على إنجازات الموظفين ومكافأتهم بشكل يحفز على الأداء الجيد والتميز.
- الاستثمار في تقنيات إدارة الأداء: الاستفادة من الأدوات التكنولوجية الحديثة في إدارة الأداء لضمان الدقة والكفاءة.
- تعزيز الانضباط الوظيفي: استمرار في التركيز على الانضباط الوظيفي من خلال تطبيق سياسات واضحة وعادلة تعزز الالتزام بمعايير العمل.
- تحليل ومراجعة النظام بشكل دوري: يجب على المستشفى إجراء تحليلات ومراجعات دورية لأساليب إدارة الأداء للتأكد من أنها لا تزال تلبي احتياجات العاملين والمستشفى، وإجراء التعديلات اللازمة لضمان استمرار فعاليتها.
- تعزيز الثقافة التنظيمية: تشجيع ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر والتطوير الذاتي، والتي تعتبر عنصرًا أساسيًا في تعزيز الأداء والإنتاجية.
- تعزيز الشفافية في عملية تقييم الأداء: العمل على زيادة الشفافية في عمليات تقييم الأداء، بحيث يكون كل موظف على وعي كامل بكيفية ومعايير التقييم.
- تحسين الرفاهية والصحة النفسية للموظفين: توفير برامج دعم للرفاهية والصحة النفسية للموظفين، مما يعزز من قدرتهم على الأداء بكفاءة ويقلل من معدلات الإرهاق الوظيفي.
- تعزيز التواصل الفعال والتعاون: تشجيع بيئة عمل تسودها روح التعاون والتواصل الفعال بين جميع الأقسام والفرق العاملة داخل المستشفى.

المراجع والمصادر

Cha

1- تم الاستعانة بـ 20 مصدر ومرجع عربي

2- تم الاستعانة بـ 7 مصادر ومراجع أجنبية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

