



أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران

محمد مهدي مسعود ال فطيح*
كلية إدارة الأعمال، جامعة نجران، نجران، المملكة العربية السعودية

The Impact of Administrative Planning on Employee Performance: An Applied Study on the Human Resources Department at King Khalid Hospital in Najran

Mohammed Mahdi M. Alfataih*

Faculty of Business Administration, Najran University, Najran, Saudi Arabia

*Corresponding author

444102584@nu.edu.sa

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2025-01-05

تاريخ القبول: 2024-12-25

تاريخ الاستلام: 2024-10-24

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين: دراسة تطبيقية على إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران، ولتحقيق أهداف الدراسة تم توظيف المنهج الوصفي التحليلي، ويشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران في الفصل الثاني من عام 2024، وبلغ عددهم (350)، وبلغ عدد العينة (73) موظفاً من مستشفى الملك خالد بنجران في الفصل الثاني من عام 2024، والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين، ولتحقيق أهداف هذا البحث تم إعداد استبانة مكونة من محورين، المحور الأول التخطيط الإداري ويتكون من 14 فقرة، والمحور الثاني: وأداء العاملين ويتكون من 11 فقرة، وبالتالي تصبح الاستبانة الحالية في صورتها النهائية مكونة من (25) فقرة. كشفت نتائج الدراسة أن: واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م، جاءت بنسبة كبيرة جداً، بمتوسط حسابي (4.26)، واقع أداء العاملين بنسبة كبيرة جداً، ومتوسط (4.29)، وأنه يوجد أثر إيجابي للتخطيط الإداري على أداء العاملين في أقسام إدارة الموارد البشرية خلال الفترة 2021-2023، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (**.895). وأوصت الدراسة ضرورة تطوير استراتيجيات التخطيط الإداري لتعزيز الفعالية والكفاءة في إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: التخطيط الإداري، أداء العاملين، إدارة الموارد البشرية، مستشفى الملك خالد بنجران.

Abstract

The study aimed to investigate the impact of administrative planning on employees' performance: An applied study on the Human Resources Management at King Khalid Hospital in Najran. A descriptive-analytical method was employed to achieve the study's objectives. The research population included all employees at King Khalid Hospital in Najran in the second semester of 2024, totaling 350 individuals. The sample consisted of 73 randomly selected employees from King Khalid Hospital in Najran in the second semester of 2024. To achieve the objectives of this research, a questionnaire was prepared consisting of two axes: the first

axis was administrative planning, consisting of 14 items, and the second axis was employee performance, consisting of 11 items, making the final questionnaire composed of 25 items. The results of the study revealed that the current status of administrative planning adopted in the Human Resources Management at King Khalid Hospital in Najran during the period 2021-2023 was very high, with a mean score of (4.26). The employees' performance was also very high, with a mean score of (4.29). There was a positive impact of administrative planning on employees' performance in the Human Resources Management departments during the period 2021-2023, with a Pearson correlation coefficient of (.895**). The study recommended developing administrative planning strategies to enhance effectiveness and efficiency in human resources management.

Keywords: Administrative planning, employee performance, human resources management, King Khalid Hospital in Najran.

المقدمة:

في خضمّ عالم يموج بالتغيرات والتحديات المتسارعة، تعتبر المؤسسات الناجحة تلك التي تدرك أهمية التخطيط الإداري كأداة أساسية لضمان استقرارها وازدهارها. فمن خلال التخطيط الدقيق والتنظيم المحكم تصبح المنظمة قادرة على توجيه طاقاتها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

ويمثل أداء العاملين حجر الأساس في أي مؤسسة، فهو يحدد قدرتها على المنافسة وتحقيق النجاح ولذلك، تولي الإدارة العليا اهتمام كبير برفع مستوى أداء الموظفين من خلال مختلف الأساليب والتقنيات.

ويرى حسن والكاظم (2021، ص7) أن التخطيط الإداري يعد أهم العناصر التي تقوم عليه المؤسسات الإدارية في كل المجالات إذ أنه بدون التخطيط لا تنمو الشركات والمؤسسات مهما كان حجمها وتتطلب فاعلية التخطيط إشراك جميع الإدارات. والتعاون التام بين الأفراد في المؤسسة وينبغي تجديد الأنشطة التي سيتم العمل عليها، مع وجود نظرة مستقبلية وواعية لما يمكن أن يكون في المستقبل مع وضع حلول بديلة في حالة حدوث أي طارئ أثناء تنفيذ الخطة التي وضعتها المنظمة وتحديد المتطلبات التي بها يمكن للمنظمة أن تصل إلى القمة والتنافس المجدي، كما يشير أيضاً إلى أن التخطيط يساعد على إيجاد استراتيجية واضحة يمكن إتباعها لتحقيق أهداف المؤسسة بطريقة يسهل تنفيذها بمعايير واضحة يمكن قياسها.

وحسب دراسة (عمر، 2013، ص10) تبرز أهمية التخطيط الإداري كعنصر هام في رسم الخطط التطلعية للمستقبل، من كون الإدارة تتعامل مع موارد محددة في بيئة تتميز بالتغيير وعدم الثبات إذ يعد التخطيط مطلباً للمشروعات الحديثة لأن طبيعة هذه المشروعات اليوم تتسم بالتغيير السريع والتعقيد البالغ لارتباطها بمظاهر الحياة التي تشابكت جوانبها وتعقدت كما يعد التخطيط ركيزة العمل الإداري الذي يعمل على توضيح مسارات الأعمال الإدارية الأخرى في العملية الإدارية، وهو نوع من التفكير الرشيد الذي يحدد الأهداف المراد تنفيذها، ويرسم التخطيط الأساليب الناجحة لبلوغ تلك الأهداف، ويشخص الفرص المتاحة، ويعمل على تحليل المشكلات بصورة علمية تؤدي إلى أفضل الحلول وأقلها مخاطرة.

وبناءً عليه يبرز دور التخطيط الإداري كعنصر جوهري في تعزيز أداء العاملين، حيث يوفر لهم خارطة طريق واضحة تحدد مهامهم ومسؤولياتهم وأهدافهم، كما يساعدهم على فهم خطط المؤسسة ورؤيتها المستقبلية مما يحفزهم على بذل المزيد من الجهد والإبداع.

وقد ازداد الاهتمام بتطوير أداء العاملين في مستشفى الملك خالد بنجران باعتباره صرحاً صحياً ذا أهمية كبرى بالمنطقة؛ لما تمثله من نقلة نوعية غير اعتيادية في تاريخ صحة نجران، وأخذت ممارساته تزداد بشكل تلقائي، وأخذ ذلك يتضح لمختلف العاملين في المجال الإداري، حيث أدى إلى زيادة فاعلية العمل والإعتراف بالمنظمة وتحسين سمعتها، وكان للتطورات العلمية والتكنولوجية الأثر الكبير في تعميق استعمال تقنيات انعكست على تطوير وتحسين أداء العاملين عن طريق تخطيط إداري فاعل يتماشى مع التقدم العلمي والتكنولوجي ويجاري العالم المتقدم إدارياً، وبما إن العامل في المنظمة له الأهمية الكبيرة في تخطيط هذا التنظيم فلا بد من إيجاد خصائص تميز أداء العاملين في المنظمة، إذ أضحت ضمان الأداء

العالي يشكل قضية مركزية تحتل قمة هرم الأولويات وبالأخص في القطاع الصحي، حيث أن إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك خالد تواجه بعض تحديات التخطيط بشكل غير مباشر والذي يؤثر على أداء العاملين، وعلى هذا الأساس توجه البحث من خلال مشكلة غايتها الكشف عن وجود علاقة تأثير وارتباط بين التخطيط الإداري وأداء العاملين.

مشكلة البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: هل هناك أثر للتخطيط الإداري على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران للعام 2021-2023م؟

تساؤلات البحث:

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة التالية:

1. ما واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م؟
2. ما واقع أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م؟
3. هل يؤثر التخطيط الإداري تأثير إيجابي على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م؟

أهداف البحث:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف إلى واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م.
2. التعرف إلى واقع أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م.
3. تحديد مدى تأثير التخطيط الإداري بشكل إيجابي على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث في أن دور التخطيط الإداري بالشكل العلمي الدقيق والمناسب سوف يؤدي إلى تطوير أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران.

فروض البحث:

بناء على تساؤلات هذه الدراسة وأهدافها تم استنباط الفرضيات التالية:

1. يوجد أثر إيجابي للتخطيط الإداري على أداء العاملين في أقسام إدارة الموارد البشرية خلال الفترة 2021-2023م.
2. يوجد أثر إيجابي في مستوى أداء العاملين بين أقسام إدارة الموارد البشرية التي تطبق التخطيط الإداري بشكل فعال وتلك التي لا تطبقه، في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م.

الدراسات السابقة:

يتم تناول الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، ويتم استعراض الدراسات من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

1. دراسة: العيصي، ريم والمبعوث، محمد (2022)، بعنوان: مشكلات إدارة التخطيط والمتابعة في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مشكلات إدارة التخطيط والمتابعة في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، وتمثلت مشكلة الدراسة في طرح السؤال الآتي: ما أهم المشكلات التي تواجه إدارة الجامعات السعودية عند ممارسة التخطيط الإداري؟ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أنه توجد علاقة ارتباطية قوية بين التخطيط الإداري الناجح وأداء العاملين.

2. دراسة: عبد السيد، المنير أحمد (2021)، بعنوان: التخطيط الإداري وأثره في أداء المؤسسات دراسة ميدانية عن المؤسسة الوطنية للنفط بالزاوية، الجمعية الليبية لعلوم التعليم، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التخطيط الإداري في أداء المؤسسة الوطنية للنفط، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال: ما أثر التخطيط الإداري في أداء المؤسسة الوطنية للنفط، وشملت متغيرات الدراسة المتغير المستقل: التخطيط الإداري، والمتغير التابع: أداء المؤسسات، وبينت نتائج التحليل أن مستوى أهمية وضوح الاتجاه نحو التخطيط الإداري في المؤسسة كان متوسطاً وإن الوضوح والوعي بالتخطيط الإداري من خلال وضوح رؤية ورسالة المؤسسة ينعكس بشكل إيجابي على أداء تلك المؤسسة.

3. دراسة: حسن، محمد بخاري والكاتب، محمد بشر (2021)، بعنوان: أثر التخطيط على تطوير أداء الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على شركة المناع للتجارة والاستثمار والمقاولات والبناء 2020م. المركز القومي للبحوث غزة. وهدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق الشركة لعملية التخطيط الإداري السليم من عدمه ومعرفة الطرق المتبعة في التخطيط في الشركة. وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال: هل هناك أثر للتخطيط على تطوير أداء الموارد البشرية في شركة المناع للتجارة والاستثمار والمقاولات والبناء خلال الفترة 2020م. وكان المتغير المستقل للدراسة: التخطيط الإداري، والمتغير التابع: تطوير أداء الموارد البشرية. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط وتطوير أداء الموارد البشرية، أدى التخطيط الجيد إلى تطوير أداء الموارد البشرية بشركة المناع.

4. دراسة: عيشاوي، وهيبه (2021)، بعنوان: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء المورد البشرية. جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي. هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء العاملين في مؤسسة سوناطراك. وحددت مشكلة الدراسة في السؤال: ما أثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على أداء المورد البشرية. وكان المتغير المستقل للدراسة: التخطيط الاستراتيجي، والمتغير التابع: تطوير أداء الموارد البشرية. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يؤثر بدرجة كبيرة على أداء العاملين خاصة وأن مختلف ممارسات الموارد البشرية كالتوظيف والتكوين والمسار المهني تعتمد بقوة على مخرجات هذه العملية من أجل تحديد نقاط القوة والقصور وتحقيق التكامل فيما بينها.

5. دراسة: سيد وصديق (2021)، بعنوان: أثر التخطيط الاستراتيجي على تطوير الأداء بمؤسسات التعليم العالي السودانية من منظور الجودة الشاملة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. هدفت الدراسة إلى معرفة دور التخطيط الاستراتيجي في الأداء في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا من منظور الجودة الشاملة، وتحددت مشكلة الدراسة في السؤال: ما أثر التخطيط الاستراتيجي على تطوير الأداء بمؤسسات التعليم العالي السودانية من منظور الجودة الشاملة؟ وشملت متغيرات الدراسة المتغير المستقل: التخطيط الاستراتيجي والمتغير التابع: الأداء. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من ضمنها ضرورة السعي إلى بناء رؤية لدى العاملين بمفهوم وأهمية التخطيط الاستراتيجي، والاستخدام الأمثل للموارد وذلك نتيجة لوجود علاقة ضعيفة بين متغيرات التخطيط الاستراتيجي الذين تم استخدامهم ضمن الدراسة والأداء التنظيمي في الجامعة.

6. دراسة: امهني، نجوى رمضان (2021)، بعنوان: التخطيط الاستراتيجي وأثره على الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية على الموظفين العاملين في جامعة سرت. جامعة سرت. وهدفت الدراسة إلى تحدد وتميز نوع تأثير التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي من وجهة نظر الموظفين العاملين في جامعة سرت، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال: كيف يؤثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي من وجهة نظر

العاملين في جامعة سرت؟ وكان المتغير المستقل: التخطيط الإستراتيجي، والمتغير التابع: الأداء المؤسسي، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي بأبعاده الرؤيوية الاستراتيجية الرسالة الاستراتيجية الأهداف الاستراتيجية التحليل الاستراتيجي، الخيار الاستراتيجي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين بجامعة سرت.

7. دراسة السبيعي، فلاح بن فرج (2020)، بعنوان: العوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السعودية، المملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السعودية، وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: ما أبرز العوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السعودية؟ وشملت الدراسة متغيرين، المتغير المستقل العوامل المختلفة المؤثرة، أما المتغير التابع فهو التخطيط للقوى العاملة في الجامعات السعودية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن وضوح الأهداف والهيكل التنظيمي والتطور التقني والوضع المالي كلها عوامل تؤثر في التخطيط الإداري.

8. دراسة ابراهيمي، علاء الدين (2018)، بعنوان: دور وظيفة التخطيط الإداري في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية. جامعة بسكرة، هدفت الدراسة إلى توضيح تأثير وظيفة التخطيط الإداري على إدارة المنشآت الرياضية والكشف عن واقع ممارسة التخطيط الإداري في المنشآت الرياضية بولاية بسكرة. وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل العام: هل لوظيفة التخطيط الإداري في تحسين أداء العاملين بالمنشآت الرياضية؟ وشملت متغيرات الدراسة المتغير المستقل: وظيفة التخطيط الإداري، والمتغير التابع: تحسين أداء العاملين. وتوصلت الدراسة إلى أن التخطيط الإداري يعمل على تحسين أداء العاملين داخل المنشأة الرياضية والتي تتمثل أهدافها في خدمة النشاط الرياضي تنافسياً كان أم ترويحياً.

9. دراسة المبارك، منصور علي (2017)، بعنوان: أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء التنظيمي بالتطبيق على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. جامعة الأزهر. هدفت الدراسة إلى معرفة أثر التخطيط الاستراتيجي المتبع في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على الأداء التنظيمي فيها. وتمحورت مشكلة الدراسة في السؤال: هل هناك أثر للتخطيط الاستراتيجي على الأداء التنظيمي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟ وشملت متغيرات الدراسة على متغير مستقل، يمثل التخطيط الاستراتيجي الذي شمل على متغيرات (وضوح الرسالة والرؤية، تحليل البيئة الداخلية والخارجية، تنفيذ الخطة ومتابعتها المتابعة وتقييم الأداء) والمتغير التابع، يمثل الأداء التنظيمي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي على الأداء التنظيمي بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة بينهما.

10. دراسة: عمر، عرفة علي حمودة (2013)، بعنوان: أثر التخطيط الإداري على الإنتاج بالتطبيق على شركة العكداي للحديد في الفترة من 2008م _ 2012م. جامعة أم درمان الإسلامية، تهدف الدراسة إلى دراسة أثر التخطيط الإداري على الإنتاج بالتطبيق على شركة العكداي للحديد، وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود العديد من المشاكل والصعوبات التي تحد من قدرة التخطيط الإداري في تحقيق الأهداف المتوخاة بلوغها، وتكونت الدراسة من متغيرين، المتغير المستقل: التخطيط الإداري، المتغير التابع: الإنتاج، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر التخطيط الإداري ومستوى حجم الإنتاج بشركة العكداي للحديد.

التعليق على الدراسات السابقة

أوجه التشابه:

من حيث الهدف تهدف جميع الدراسات إلى فهم تأثير التخطيط الإداري أو الإستراتيجي على الأداء سوى أداء العاملين أو أداء المنظمة، باستثناء دراسة عمر (2014) التي تناولت الإنتاج كمتغير تابع. كما تسعى جميع الدراسات إلى تحسين ممارسات التخطيط الإداري، أما من حيث المشكلة تتناول جميع الدراسات مشكلة تأثير التخطيط الإداري على الأداء، وتطرح جميع الدراسات تساؤلات حول العلاقة بين التخطيط الإداري والأداء، ومن حيث المتغير المستقل جميع الدراسات تعتمد على متغير مستقل واحد وهو "التخطيط الإداري"، وتم تعريف "التخطيط الإداري" بشكل مختلف في بعض الدراسات باستخدام مصطلح التخطيط

الاستراتيجي، وفي المتغير التابع تنوعت بين أداء العاملين والأداء التنظيمي وأداء المؤسسات. ومن حيث النتائج تشير جميع الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التخطيط الإداري والأداء كما تؤكد جميع الدراسات على أهمية التخطيط الإداري في تحسين الأداء.

أوجه الاختلاف:

تختلف الدراسات في مستوى التركيز على فهم تأثير التخطيط الإداري، تختلف الدراسات في صياغة مشكلة البحث وتختلف في تحديد المتغيرات المؤثرة على العلاقة بين التخطيط الإداري والأداء وتختلف الدراسات في أبعاد "التخطيط الإداري" التي يتم دراستها وفي في النتائج من حيث قوة العلاقة بين التخطيط الإداري والأداء.

ما يميز الدراسة الحالية:

تركز الدراسة الحالية على تأثير التخطيط الإداري على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية، وهو موضوع هام وذو صلة بالواقع العملي، بينما تركز معظم الدراسات الأخرى على تأثير التخطيط الإداري على أداء المؤسسات بشكل عام، وستساعد نتائج الدراسة في تحسين فهم تأثير التخطيط الإداري على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية، حيث يمكن استخدام تلك النتائج في تحسين ممارسات التخطيط الإداري في المؤسسات المختلفة.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف الظواهر وتحليلها بطريقة علمية ومنهجية، مع التركيز على فهم العلاقات بين المتغيرات المختلفة. هذا المنهج مناسب لدراسة "أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين"، حيث يساعد في تحديد العوامل المؤثرة والمساهمة في تحسين الأداء.

1. مكان الدراسة ونشأتها وتطورها:

- مكان الدراسة هو مستشفى الملك خالد بنجران العام، أحد المرافق الطبية الرئيسية في منطقة نجران بالسعودية.
- تأسس المستشفى لتلبية احتياجات الرعاية الصحية المتزايدة، وشهد تطوراً كبيراً في البنية التحتية والخدمات الطبية، مع التركيز على الجودة والكفاءة.
- اعتمد المستشفى برامج تطوير شملت التشغيل الذاتي والتعاقد المباشر، مع الحصول على شهادات الجودة الوطنية والدولية.

2. مجتمع الدراسة:

شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المستشفى خلال الفصل الثاني من عام 2024، وعددهم 350 عاملاً.

3. عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من 73 عاملاً يمثلون مجتمع البحث، لاستطلاع آرائهم حول أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين خلال الفترة من عام 2021 إلى 2023.

4. أداة الدراسة:

تم استخدام أدوات بحثية لجمع البيانات وتحليلها علمياً، مع التحقق من الصدق والثبات لضمان موثوقية النتائج.

5. نموذج الدراسة:

يشمل النموذج متغيرات مستقلة (التخطيط الإداري) ومتغيرات تابعة (أداء العاملين)، مع تحليل العلاقات والتفاعلات بين هذه المتغيرات لفهم أثر التخطيط الإداري.

تجميع وتحليل البيانات: عينة البحث

يبلغ عدد العينة (73) عاملاً من مستشفى الملك خالد بنجران في الفصل الثاني من عام 2024، والذين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين، حيث يتم استطلاع آراء عينة الدراسة أثر التخطيط الإداري على أداء العاملين: دراسة حالة على إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران للعام 2021م – 2023م، وتظهر الجداول التالية توزيع عينة الدراسة حسب التصنيف الديموغرافي:

جدول رقم 1: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	66	90.41%
	أنثى	7	9.59%
المجموع		73	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

جدول رقم 2: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
العمر	أقل من 30 عام	18	24.65%
	من 30-39	26	35.61%
	40-49	22	30.13%
	50 فأكثر	7	9.58%
المجموع		73	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

جدول رقم 3: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوي	23	31.50%
	دبلوم	9	12.32%
	بكالوريوس	27	36.98%
	ماجستير فأعلى	14	19.17%
المجموع		73	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

جدول رقم 4: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة.

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	23.28%
	من 5-9	12	16.43%
	10-19	18	24.65%
	20 فأكثر	26	35.61%
المجموع		73	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

جدول رقم 5: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة.

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
الوظيفة	مدير	12	16.43%
	نائب مدير	6	8.21%
	موظف إداري	61	83.56%
المجموع		73	100%

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

أداة البحث ووصفها:

ولتحقيق أهداف هذا البحث تم إعداد استبانة مكونة من جزئين، الجزء الأول: البيانات الأولية وتشمل خمس متغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة)، والثاني: محاور الاستبانة وتشمل محورين، المحور الأول التخطيط الإداري ويتكون من 14 فقرة، والمحور الثاني: وأداء العاملين ويتكون من 11 فقرة، وبالتالي تصبح الاستبانة الحالية في صورتها النهائية مكونة من (25) فقرة.

الصدق والثبات: التأكد من صدق وثبات الأداة:

1. صدق الأداة:

للتأكد من صدق الأداة تم استخدام أسلوب الصدق الظاهري، وصدق الاتساق الداخلي، وذلك على النحو التالي: -

أ. الصدق الظاهري:

الصدق الظاهري يشير إلى مدى وضوح وملائمة الأداة المستخدمة في البحث لقياس المتغيرات المطروحة. وتم تقديم الاستبانة إلى مجموعة متخصصة من المحكمين الاختصاصيين والأكاديميين والمتخصصين الذين يحملون شهادة الدكتوراه من جامعة نجران - كلية العلوم الإدارية بهدف الحصول على آرائهم حول صياغة الفقرات وصلاحيته ومدى توافقها مع المحاور المحددة للدراسة، وتم تعديل الاستبانة بما يتناسب مع الملاحظات والتوجيهات المقدمة.

ب. صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي قوة الارتباط بين متوسط كل فقرة من الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه، وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي يتم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغت (20) فرداً، وباستخدام برنامج (SPSS) تم استخراج معامل ارتباط (بيرسون)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 6: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول: التخطيط الإداري.

الرقم	فقرات المحور الأول: التخطيط الإداري	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتم تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية بوضوح	.873**	.000
2	تنتشر الأهداف على نطاق واسع.	.914**	.000
3	تترجم الأهداف إلى خطط عمل قابلة للقياس.	.786**	.000
4	يتم مراجعة أهداف إدارة الموارد البشرية بشكل دوري لضمان مواكبتها لاحتياجات المستشفى المتغيرة	.962**	.000
5	يتم إشراك العاملين في وضع خطط العمل	.798**	.000
6	تؤخذ آراء العاملين بعين الاعتبار	.875**	.000
7	تقدم قنوات للتواصل مع العاملين	.912**	.000
8	تقام برامج تدريبية حول التخطيط	.931**	.000
9	تخصص الموارد اللازمة لتنفيذ الخطط	.938**	.000
10	يتم متابعة وتقييم تنفيذ الخطط	.883**	.000

11	تجرى التعديلات على الخطط حسب الحاجة	.898**	.000
12	تستخدم أدوات متطورة لمتابعة تقدم الخطط	.945**	.000
13	تكافئ الإدارة الموظفين المساهمين في عملية التخطيط	.815**	.000
14	تحتفل الإدارة بإنجازات العاملين	.951**	.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من جدول (6) أن معظم فقرات المحور الأول (التخطيط الإداري) وعددها (14) فقرة، حققت ارتباطات دالة مع درجة المحور الأول الذي تنتمي له كل فقرة عند مستوى دلالة 0.05؛ مما يشير إلى وجود اتساق داخلي لفقرات المحور الأول (التخطيط الإداري).

جدول رقم 7: معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني أداء العاملين والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

الرقم	فقرات المحور الثاني أداء العاملين	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتم تحديد صلاحيات ومسؤوليات كل موظف بمستشفى الملك خالد بنجران.	.848**	.000
2	يتم شرح الصلاحيات والمسؤوليات بشكل واضح ومباشر للموظفين	.891**	.000
3	يتم مراجعة الصلاحيات ومسؤوليات دورياً وتحديثها	.923**	.000
4	توفر الإدارة الموارد اللازمة للعمل بكفاءة	.937**	.000
5	يتم تحديث الوسائل والبرامج دورياً	.787**	.000
6	يتم توفير بيئة عمل مناسبة	.975**	.000
7	يتم توفير فرص للتطوير المهني	.785**	.000
8	تجري الإدارة تقييماً دورياً لأداء العاملين	.781**	.000
9	تستخدم الإدارة نتائج التقييم لتحسين الأداء	.948**	.000
10	تشجع الإدارة العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.	.875**	.000
11	تقدم الإدارة مكافآت وحوافز للمتميزين من العاملين.	.862**	.000

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

يتبين من جدول (7) أن معظم فقرات المحور الثاني وعددها (11) فقرة، حققت ارتباطات دالة مع درجة البعد الذي تنتمي له كل فقرة عند مستوى دلالة (0.05)؛ مما يشير إلى وجود اتساق داخلي لفقرات البعد.

النتائج:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام ألفا كرونباخ، وكانت النتيجة على النحو التالي:

جدول 8: معاملات ثبات الاستبانة بحسب طريقة ألفا كرونباخ.

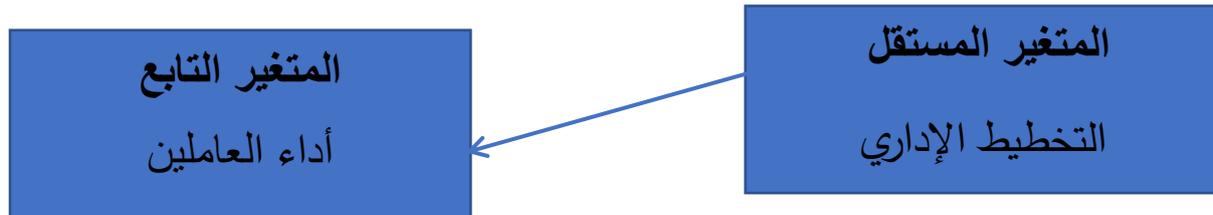
م	المحور	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
1	المحور الأول: التخطيط الإداري	14	0.921
2	المحور الثاني: أداء العاملين	11	0.879
	المجموع	25	0.911

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

يتضح من الجدول السابق والمتعلق بمعاملات ثبات الأداة بطريقة ألفا كرونباخ، أن قيم الثبات للمحور الأول بلغت (0.921)، وقيم ثبات المحور الثاني بلغت (0.879)، وكلها قيم عالية جداً، وبأن الثبات الكلي للأداة قد بلغ (0.911)، وهو ثبات عالٍ، يؤكد صلاحية الأداة لأغراض البحث العلمي.

3/1/6 نموذج الدراسة: المتغيرات المستقلة والثابتة

تتمثل متغيرات الدراسة في النموذج التالي:



نتائج وتوصيات الدراسة:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول ومناقشته وتفسيره:

وللإجابة عن هذا السؤال: "ما واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة 2021 - 2023م؟ وتم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات المحور الأول والنتائج مبينة في الجدول اللاحق الذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الأول.

جدول رقم 9: واقع التخطيط الإداري.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
1	يتم تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية بوضوح	4.44	.778	(1)	كبيرة جداً
2	تنتشر الأهداف على نطاق واسع.	4.44	.709	(1)	كبيرة جداً
3	تترجم الأهداف إلى خطط عمل قابلة للقياس.	4.35	.751	3	كبيرة جداً
4	يتم مراجعة أهداف إدارة الموارد البشرية بشكل دوري لضمان مواكبتها لاحتياجات المستشفى المتغيرة	4.31	.913	5	كبيرة جداً

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
5	يتم إشراك العاملين في وضع خطط العمل	4.24	.880	6	كبيرة جداً
6	تؤخذ آراء العاملين بعين الاعتبار	4.18	.892	8	كبيرة
7	تقدم قنوات للتواصل مع العاملين	4.32	.796	4	كبيرة جداً
8	تقام برامج تدريبية حول التخطيط	4.17	.970	9	كبيرة
9	تخصص الموارد اللازمة لتنفيذ الخطط	4.12	.911	10	كبيرة
10	يتم متابعة وتقييم تنفيذ الخطط	4.22	.831	7	كبيرة جداً
11	تجرى التعديلات على الخطط حسب الحاجة	4.10	.972	11	كبيرة
12	تستخدم أدوات متطورة لمتابعة تقدم الخطط	4.09	.974	12	كبيرة
13	تكافئ الإدارة الموظفين المساهمين في عملية التخطيط	4.04	.991	14	كبيرة
14	تحتفل الإدارة بإنجازات العاملين	4.05	.981	13	كبيرة
	جميع فقرات المجال الأول	4.26	0.806		كبيرة جداً

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

يتبين من الجدول السابق أن ما واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م؟، جاءت بنسبة كبيرة جداً، حيث أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الأول (واقع التخطيط الإداري) تراوحت بين (4.04-4.44)، وبلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول (4.26)، والانحراف المعياري يساوي (0.806)، وجاءت: الفقرة (يتم تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية بوضوح). والفقرة (تنشر الأهداف على نطاق واسع) بمتوسط حسابي (4.44)، والترتيب الأول، بينما جاءت الفقرة (تكافئ الإدارة الموظفين المساهمين في عملية التخطيط) بمتوسط حسابي (4.04) والترتيب الأخير.

تفسير حصول البعد على درجة عالية جداً يشير إلى وجود نجاح ملحوظ في ممارسات التخطيط الإداري في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة المذكورة، وهنا بعض الأسباب التي قد تساهم في ذلك: تحديد الأهداف بوضوح: إذا كانت أهداف إدارة الموارد البشرية محددة بوضوح وشمولية، فإنها توفر توجيهاً واضحاً للموظفين وتعزز الاتجاه العام للمنظمة، مما يؤدي إلى تحسين التخطيط والأداء، ونشر الأهداف على نطاق واسع: عندما يتم نشر الأهداف بشكل واسع وفعال داخل المنظمة، يتمكن الموظفون من فهمها وتوجيه جهودهم نحو تحقيقها، مما يساهم في تعزيز التوجه والتفاني في التخطيط والعمل، وكذلك الاعتراف والتكريم: يمكن أن يلعب تكافؤ الإدارة الموظفين المساهمين في عملية التخطيط دوراً مهماً في تعزيز الرغبة في المشاركة والتفاني. عندما يُقدر ويُكافأ العاملون عن جهودهم ومساهماتهم، يزيد ذلك من التفاعل الإيجابي والالتزام، ثم الشفافية والمشاركة: إذا كانت عمليات التخطيط الإداري تتم بشكل شفاف وتشمل مشاركة الجميع، فإنها تعزز الثقة والانتماء للموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز الرضا والأداء. بشكل عام، يبدو أن هذه العوامل قد ساهمت في تحقيق نتائج إيجابية واضحة في ممارسات التخطيط الإداري في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة المذكورة، وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة ابراهيمي (2018)، التي كشفت أن واقع ممارسة التخطيط الإداري في المنشآت

الرياضية بولاية بسكرة جاء كبيرا. وتختلف مع دراسة عبد السيد (٢٠٢١)، التي كشفت أن مستوى أهمية وضوح الاتجاه نحو التخطيط الإداري في المؤسسة كان متوسطاً وإن الوضوح والوعي بالتخطيط الإداري من خلال وضوح رؤية ورسالة المؤسسة ينعكس بشكل إيجابي على الأداء.

نتائج اجابة عن السؤال الثاني ومناقشته وتفسيره:

وللإجابة عن هذا السؤال: "ما واقع أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021 2023م؟"، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات المحور الثاني، والنتائج مبينة في الجدول اللاحق، الذي يبين آراء أفراد عينة الدراسة في فقرات المحور الأول.

جدول رقم 10: واقع أداء العاملين.

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الاستجابة
1	يتم تحديد صلاحيات ومسؤوليات كل موظف بمستشفى الملك خالد بنجران.	4.14	.956	11	كبيرة
2	يتم شرح الصلاحيات والمسؤوليات بشكل واضح ومباشر للموظفين	4.24	.933	6	كبيرة جداً
3	يتم مراجعة الصلاحيات ومسؤوليات دورياً وتحديثها	4.30	.904	4	كبيرة جداً
4	توفر الإدارة الموارد اللازمة للعمل بكفاءة	4.31	.917	3	كبيرة جداً
5	يتم تحديث الوسائل والبرامج دورياً	4.42	.818	2	كبيرة جداً
6	يتم توفير بيئة عمل مناسبة	4.15	.946	10	كبيرة
7	يتم توفير فرص للتطوير المهني	4.22	.980	7	كبيرة جداً
8	تجري الإدارة تقييماً دورياً لأداء العاملين	4.22	.927	7	كبيرة
9	تستخدم الإدارة نتائج التقييم لتحسين الأداء	4.22	.949	7	كبيرة
10	تشجع الإدارة العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين.	4.30	.904	4	كبيرة جداً
11	تقدم الإدارة مكافآت وحوافز للمتميزين من العاملين.	4.44	.832	(1)	كبيرة جداً
	جميع فقرات المجال الأول	4.29	0.802		كبيرة جداً

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

يتبين من الجدول السابق أن واقع أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021 2023م، جاءت بنسبة كبيرة جداً، حيث أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الأول (واقع التخطيط الإداري) تراوحت بين (4.14-4.44)، وبلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول (4.29)، والانحراف المعياري يساوي (0.802)، وجاءت: الفقرة (تقدم الإدارة مكافآت وحوافز للمتميزين من العاملين). بمتوسط حسابي (4.44)، والترتيب الأول، بينما جاءت الفقرة (يتم تحديد صلاحيات ومسؤوليات كل موظف بمستشفى الملك خالد بنجران). بمتوسط حسابي (4.14) والترتيب الأخير.

تفسير حصول البعد على درجة كبيرة جدا يمكن أن يكون ناتجاً عن عدة أسباب، منها: اختلاف في مستوى تنفيذ الممارسات: قد يكون هناك اختلاف في مستوى تنفيذ الممارسات المتعلقة بالتخطيط الإداري بين مختلف الأقسام في إدارة الموارد البشرية. فقد تكون بعض الأقسام قد نفذت الممارسات بفعالية وبشكل كامل، بينما قد تكون بعض الأقسام لا تزال تعاني من صعوبات في تطبيقها. واختلاف في مستوى الوعي والتدريب: قد يكون هناك اختلاف في مستوى الوعي والتدريب بين الموظفين حول أهمية التخطيط الإداري وأساليبه. فقد يكون هناك موظفون يفهمون تمامًا الأهمية والفوائد المحتملة للتخطيط الإداري، بينما قد يكون هناك آخرون يحتاجون إلى مزيد من التوعية والتدريب. اختلاف في القدرة على التنفيذ: قد يكون هناك اختلاف في القدرة على التنفيذ بين الأقسام، حيث قد يكون هناك عوامل خارجية مثل قيود الموارد أو التحديات التقنية تؤثر على القدرة على تنفيذ الممارسات بشكل كامل. واختلاف في مستوى الدعم الإداري: قد يكون هناك اختلاف في مستوى الدعم الإداري المقدم لموظفي إدارة الموارد البشرية، حيث قد يكون هناك بعض الأقسام تتلقى دعمًا كافيًا من الإدارة لتنفيذ الممارسات بشكل فعال، بينما قد تواجه بعض الأقسام نقصًا في الدعم.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبد السيد (2021) التي أظهرت أن مستوى أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للنفط بالزاوية جاء مرتفعاً، ودراسة حسن والكاتب (2021) التي أظهرت أن مستوى أداء الموارد البشرية في شركة المناخ للتجارة والاستثمار والمقاولات والبناء جاء مرتفعاً.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث ومناقشته وتفسيره:

والذي ينص على: "هل يؤثر التخطيط الإداري تأثير إيجابي على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م؟"؛ ويتم اختبار الفرضية التي تنص على "يوجد أثر إيجابي للتخطيط الإداري على أداء العاملين في أقسام إدارة الموارد البشرية خلال الفترة 2021-2023م". والفرضية "يوجد أثر إيجابي في مستوى أداء العاملين بين أقسام إدارة الموارد البشرية التي تطبق التخطيط الإداري بشكل فعال وتلك التي لا تطبقه في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م" باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والنتائج مبينة في الجدول كما يلي:

جدول رقم 11: نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين التخطيط الإداري وأداء العاملين.

القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المحور
.000	.895**	7.199	43.69	73	التخطيط الإداري
		6.936	42.54	73	أداء العاملين

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2024م.

معامل الارتباط دال عند (0.01).

يتضح من الجدول السابق أنه يوجد أثر إيجابي للتخطيط الإداري على أداء العاملين في أقسام إدارة الموارد البشرية خلال الفترة 2021-2023م، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون (0.895^{**}) وقيمة الدلالة (0.000)، وهذه النتيجة تشير إلى ارتباط وثيق بينهما.

يمكن تفسير العلاقة الارتباطية الوثيقة بينهما أنه عندما تقوم إدارة الموارد البشرية بتحديد أهداف محددة وتوجيه استراتيجي للموظفين، يكون للتخطيط الإداري دور كبير في تحديد الخطوات والإجراءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف. وبالتالي، يمكن أن يؤدي هذا إلى تحفيز وتوجيه العاملين نحو تحقيق الأهداف المؤسسية، يشمل التخطيط الإداري أيضاً توجيهات لتوظيف وتطوير الموارد البشرية الصحيحة لتحقيق أهداف المؤسسة، وعندما يتم توفير الموظفين ذوي المهارات والقدرات المناسبة للمهام المطلوبة، فإن ذلك يزيد من فعالية وكفاءة العاملين، وبالتالي يؤثر إيجاباً على أدائهم، ومن خلال التخطيط الإداري، يمكن

للإدارة العمل على تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم اللازم للموظفين، وهذا يمكن أن يزيد من مستوى رضاهم الوظيفي ومشاركتهم في العمل، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم، وبشكل عام، يُظهر التخطيط الإداري الجيد الارتباط الوثيق بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين، مما يعزز الفعالية والكفاءة في العمل ويسهم في تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

وتنقق نتائج هذه الدراسة مع دراسة حسن، محمد بخاري والكاتب، محمد بشر (2021) التي توصلت أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط وتطوير أداء الموارد البشرية، أدى التخطيط الجيد إلى تطوير أداء الموارد البشرية بشركة المناخ. ودراسة: عيشاوي، وهيبه (2021) التي كشفت أن التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية يؤثر بدرجة كبيرة على أداء العاملين خاصة وأن مختلف ممارسات الموارد البشرية كالتوظيف والتكوين والمسار المهني تعتمد بقوة على مخرجات هذه العملية من أجل تحديد نقاط القوة والقصور وتحقيق التكامل فيما بينها. ودراسة: امهني، نجوى رمضان (2021) التي توصلت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي بأبعاده الرؤية الاستراتيجية الرسالة الاستراتيجية الأهداف الاستراتيجية التحليل الاستراتيجي، الخيار الاستراتيجي على مستوى الأداء الوظيفي لدى الموظفين العاملين بجامعة سرت. ودراسة ابراهيمي، علاء الدين (2018) التي توصلت إلى أن التخطيط الإداري يعمل على تحسين أداء العاملين داخل المنشأة الرياضية والتي تتمثل أهدافها في خدمة النشاط الرياضي تنافسي كان أم ترويحي. ودراسة المبارك، منصور علي (2017) التي توصلت إلى وجود علاقة قوية بين التخطيط الاستراتيجي والأداء التنظيمي بالتطبيق على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

نتائج الدراسة:

كشفت نتائج الدراسة أن:

- واقع التخطيط الإداري المتبع في إدارة الموارد البشرية بمستشفى الملك خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م، جاءت بنسبة كبيرة جداً، حيث أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الأول (واقع التخطيط الإداري) تراوحت بين (4.04-4.44)، وبلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول (4.26)، والانحراف المعياري يساوي (0.806).
- واقع أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية بالمستشفى خالد بنجران خلال الفترة 2021-2023م جاءت بنسبة كبيرة جداً، حيث أن المتوسطات الحسابية لفقرات البعد الأول (واقع التخطيط الإداري) تراوحت بين (4.14-4.44)، وبلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول (4.29)، والانحراف المعياري يساوي (0.802).
- يوجد أثر إيجابي للتخطيط الإداري على أداء العاملين في أقسام إدارة الموارد البشرية خلال الفترة 2022-2023م، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون ($r=0.895^{**}$) وقيمة الدلالة (0.000)، وهذه النتيجة تشير إلى ارتباط وثيق بينهما.

التوصيات:

بناءً على النتائج التي كشفتها الدراسة، هنا بعض التوصيات التي يمكن اعتمادها لتحسين واقع التخطيط الإداري وأداء العاملين في إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك خالد بنجران:

1. تطوير استراتيجيات التخطيط الإداري لتعزيز الفعالية والكفاءة في إدارة الموارد البشرية. يمكن تحسين عمليات التوظيف والتدريب وتطوير القيادات لضمان التنسيق الأمثل وتحقيق الأهداف المؤسسية.
2. تطوير برامج تحفيزية وتقديم مزايا وحوافز تعكس تقدير الإدارة للموظفين المتميزين. كما ينبغي توفير فرص للتطوير المهني والترقيات الداعمة لرفع مستوى الأداء.
3. تعزيز التواصل بين إدارة الموارد البشرية والموظفين لضمان فهم جيد لاحتياجاتهم ومخاوفهم. يمكن إقامة جلسات تواصل دورية وفتح قنوات للتعبير عن الآراء والاقتراحات.
4. تشجيع الابتكار وتبني مشاريع التطوير في إدارة الموارد البشرية لتحسين العمليات وتلبية تطلعات الموظفين وتحسين الخدمات المقدمة.

5. إنشاء آليات لمتابعة وتقييم أداء العاملين بشكل منتظم ومستمر، مع تقديم التغذية الراجعة والدعم اللازم لتحسين الأداء وتطوير المهارات.

المقترحات:

بناءً على النتائج التي تم العثور عليها في الدراسة، والتوصيات التي تم اقتراحها لتحسين الواقع الحالي في إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك خالد بنجران، يمكن اقتراح مجموعة من المقترحات للدراسات المستقبلية، مثل:

1. إجراء دراسة تتبعية لتقييم الآثار المباشرة وغير المباشرة لتنفيذ التوصيات المقترحة على أداء العاملين في إدارة الموارد البشرية.
2. إجراء دراسة مقارنة لأفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية في المستشفيات العالمية الرائدة، مما يساعد في تحديد الجوانب التي يمكن تحسينها في مستشفى الملك خالد بنجران.
3. إجراء دراسة لتحديد العلاقة بين ممارسات التخطيط الإداري في إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المستشفى من حيث جودة الخدمات ورضا المرضى وكفاءة العمل.
4. إجراء دراسة لفهم علاقة الرضا الوظيفي بين الموظفين وأدائهم في إدارة الموارد البشرية، وتحليل العوامل التي تؤثر في رفع مستوى الرضا والأداء.
5. إجراء دراسة لفحص كيفية تأثير تطبيق الابتكار وتطوير العمليات في إدارة الموارد البشرية على تحسين الأداء وزيادة الكفاءة.

المراجع:

1. أولاً: المراجع العربية
2. ابراهيمي، علاء الدين. (2018). دور وظيفة التخطيط الإداري في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
3. اعريدة، أمال. (2024). ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة العامة بجامعة سبها، مجلة العلوم التربوية، (1)5، 804-828.
4. أمهني، نجوى رمضان. (2021). التخطيط الاستراتيجي وأثره على الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على الموظفين العاملين في جامعة سرت. المؤتمر الثاني لتطوير المؤسسات التعليمية في ليبيا، 74-92.
5. بلال، زروق وكشوب، أحمد. (2020). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (4)4، 51-68.
6. بن يمنة، محمد وداودي، ميمونة. (2022). جودة الخدمات وأثرها على الأداء الوظيفي في المؤسسات الجزائرية. (رسالة ماجستير)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، الجزائر.
7. بوطيشة، ندى. (2023). منهجية التخطيط وأثرها في تعليمية الظواهر النحوية، رسالة ماجستير، قسم اللغة والأدب العربي، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف، الجزائر.
8. حسن، محمد والكاتب، محمد. (2021). أثر التخطيط على تطوير أداء الموارد البشرية في شركة المناع للتجارة والاستثمار والمقاولات والبناء، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (2)5، 103-118.
9. خليل، عبد العظيم ومنصور، هيثم والنعيم، انس وأحمد، مصطفى. (2022). أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الشيخ عبد الله البدري، السودان.
10. الدوري، زكريا والعملة، شفيق والسكرانة، بلال. (2020). مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها في القرن الحادي والعشرين عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
11. نيب، هيثم. (2020). أصول التخطيط الاستراتيجي، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
12. الرئيس، عادل. (2020). الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات ذات الأثر الإشعاعي، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (1)20، 303-332.
13. الزبيدي، ضبيان. (2017). نظم المعلومات وأثرها في التخطيط الاستراتيجي، عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
14. السبيعي، فلاح. (2020). العوامل المؤثرة على تخطيط القوى العاملة في الجامعات السعودية، مجلة العلوم الإنسانية، (2)45، 17-58.
15. السليمان، محمد وحسونة، أسامة. (2024). مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، 430-451: (1)9.
16. الشميري، أحمد. (2022). إدارة الأعمال: أساسياتها، ومفاهيمها وتطبيقاتها المعاصرة، الرياض: دار العبيكان للنشر.

17. طكوبا، مختار وحساني، حورية. (2022). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي، (رسالة ماجستير)، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، الجزائر.
18. عبد السيد، المنير أحمد. (2021). التخطيط الإداري وأثره في أداء المؤسسات دراسة ميدانية عن المؤسسة الوطنية للنفط بالزاوية. *المجلة الليبية لعلوم التعليم*، (3)، 303-337.
19. عبد الهادي، مصطفى والبريكي، كريمة. (2023). دور التخطيط الاستراتيجي في نجاح المشروعات الصغيرة والمتوسطة، *المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي*، (4)، 112-132.
20. العصيمي، ريم والمبعوث، محمد. (2022). مشكلات إدارة التخطيط والمتابعة في الجامعات السعودية بمدينة الرياض، *مجلة الدراسات الإنسانية*، (4)، 14، 222-268.
21. عمر، عرفة علي حمودة. (2013). أثر التخطيط الإداري على الإنتاج بالتطبيق على شركة العكبادي للحديد في الفترة من 2008م_2012م. رسالة ماجستير. جامعة أم درمان الإسلامية. السودان.
22. عيشاوي، وهيبه. (2021). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء المورد البشري: دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك. *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*، (1)، 6، 175-185.
23. الفاتح، محمد والمغربي، محمود. (2020). التخطيط الإداري، القاهرة: الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
24. قايد، ريان وسويكي، ليلي. (2023). دور مراقبة التسيير في التخطيط الاستراتيجي، رسالة ماجستير، قسم العلوم المالية والمحاسبية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، الجزائر.
25. محمد، جمال. (2016). التخطيط الاستراتيجي، عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع.
26. مرزوق، عبد العزيز وخطاب، إنعام. (2020). أثر رفاهية العاملين على الأداء الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية المصرية بمحافظة كفر الشيخ، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، (9)، 1: 263-314.
27. المصول، ماجد. (2019). أثر التدوير الوظيفي على أداء الموظفين، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا.
28. المعلوي، سعيد. (2019). التخطيط في الإدارة الحديثة، الرياض: دار العبيكان للنشر.
29. ويكيبيديا (2024). مستشفى الملك خالد/ https://ar.wikipedia.org/wiki/مستشفى_الملك_خالد.
30. **ثانياً: المراجع الأجنبية**
31. Al-Saidi, M, (2018). The role of administrative creativity strategies in improving job performance, *Master Thesis*, Muayad Al-Saidi Al-Furat Al-Awsat Technical University, Iraq.
32. Choiriyah, S, & Bakri, S, & Azizi, M, (2023). Implementation of Total Quality Management in the Ministry of Religion-Based Education, *Journal Management of Islamic Education*, 8(1): 125-136.
33. Mostafa, M, (2022). The impact of the dimensions of organizational integrity on job performance by applying it to employees of the Directorate of Education and its affiliated departments in Dakahlia Governorate, *Master's thesis*, Mansoura University, Egypt.
34. Rijal, s, (2023). The Importance of Community Involvement in Public Management Planning and Decision-Making Processes, *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2): 84–92.
35. Uchhal, D, & Solkhe, S. (2017). An empirical investigation of relationship between emotional intelligence and job performance in indian manufacturing sector clear. *International Journal of Research in Commerce & Management*. 8(7): 1-11.