

أثر استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية

تركي محمد غرم القحطاني* ممدوح محمود مهدي** نبيل صلاح محمد***

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية علي إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية. وهذه الدراسة هي دراسة وصفية تحليلية، واعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية، وشملت عينة الدراسة الحالية على (362) من العاملين. ومن خلال استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها: معامل الثبات والصدق، وأسلوب تحليل الانحدار البسيط وأسلوب تحليل الانحدار المتعدد لاختبار فروض الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية، وذلك بدرجة ثقة (95%). بالإضافة الي ذلك تم تقديم العديد من التوصيات الهامة، منها علي سبيل المثال، ينبغي على القطاع الصحي الاهتمام بالأساليب والطرق العلمية الحديثة والمتجددة والمتطورة والمتنوعة للتدريب والتحفيز، فضلاً عن توفير التقنيات والبرامج المعلوماتية الضرورية لفرق مواجهة الأزمة.

الكلمات المفتاحية: إستراتيجيات الموارد البشرية، استراتيجية التدريب، استراتيجية التحفيز، إدارة الأزمات، السعودية، القطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.

* باحث دكتوراه - معهد إدارة المستشفيات واقتصاديات الصحة- كلية التجارة وإدارة الأعمال- جامعة حلوان.

** أستاذ الباطنة والكلية ورئيس جامعة حلوان سابقاً.

*** مدرس إدارة الأعمال كلية التجارة وإدارة الأعمال . جامعة حلوان.

The impact of human resources training and motivation strategies on crisis management in the health sector in the southern region

Abstract

This study aimed to evaluate the impact of two strategies for training and motivating human resources on crisis management in the health sector in the southern region. This study is a descriptive and analytical study, and the researcher relied on the questionnaire as a tool to collect the data necessary for this study. The study population consisted of all workers in the health sector in the southern region, and the sample of the current study included (362) workers. Through the use of a number of statistical methods, including: the reliability and validity coefficient, the simple regression analysis method, and the multiple regression analysis method, to test the study hypotheses. The study reached a set of results, the most important of which is that there is a statistically significant relationship between the two strategies for training and motivating human resources in crisis management in the health sector in the southern region, with a degree of confidence (95%). In addition, many important recommendations were made, including, for example, that the health sector should pay attention to modern, renewable, advanced and diverse scientific methods and methods for training and motivation, as well as providing the necessary information technologies and programs for crisis response teams.

Keywords: human resources strategies, training strategy, motivation strategy, crisis management, Saudi Arabia, health sector in the southern region.

أولاً: مقدمة.

يشهد عالمنا المعاصر سلسلةً من التغيرات والتطورات المعرفية والعلمية، بشكل لم يسبق له مثيل في أي حقبة سابقة من تاريخ البشرية، وأن هذه التغيرات التي تحدث قد ألقت على عاتق المنظمات واجبات ومسؤوليات جديدة، من بينها التدريب والتحفيز للعنصر البشري في المنظمة، الذي يلقي اهتمامًا متزايدًا من المنظمات المعاصرة بوصفه الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية، وإكسابهم معارف ومهارات جديدة تساعد في تحسين العمل وتطوير أدائه، وبالتالي تطوير أداء المنظمة ككل (حمداوي، 2004، ص 143).

كما يُعدُّ التدريب والتحفيز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورًا مهمًا وحيويًا في سلوك الأفراد داخل المنظمة، ومن خلاله يمكن خلق القدرة والرغبة لديهم في الأداء المتميز، الأمر الذي يمكن معه القول إن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حد كبير على نجاح المنظمة، وهو في توفير القدر الكافي من التدريب والدافعية والتحفيز لدى الأفراد، ووضع نظام فعال للتدريب وللحوافز يساهم في تحقيق رضا العمال، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء (الزبيدي واخرون، 2018، ص 232).

ويُعدُّ قطاع إدارة الأزمات إحدى أهم الوظائف التي تعتمد عليها الموارد البشرية داخل أي منظمة، إذ يندرج ضمن المراتب المتقدمة في قائمة عوامل نجاح المنظمات حول العالم لأهميته البالغة التي تنعكس على استقرار المنظمة، لمواكبة التغيرات السريعة والأزمات المتتالية التي طالت كافة بيئات العمل في الأونة الأخيرة، وشكلت الأزمات داخل المنظمات ضغوطًا في العمل في كافة الاتجاهات،

ولذلك كان من الضروري التركيز على العنصر البشري، وتدعيم قدراته المهارية والمعرفية لكيفية إدارة الأزمات سواء الأزمات المتوقعة أو الأزمات المفاجأة، حتى يتمكن فريق إدارة الأزمة من مجابته والتعامل معها بالشكل العلمي المدروس (السالم، 2014، ص33)

ثانياً: الإطار النظري والدراسات السابقة.

1/2 الإطار النظري.

1.1/2 استراتيجية تدريب الموارد البشرية

يُعدُّ مفهوم إدارة الموارد البشرية من المفاهيم المهمّة التي عرفتتها المؤسسات المعاصرة، والتي مارست مضامينها المرتبطة أساساً بقضايا الموارد البشرية، هذه الأخيرة (الموارد البشرية) التي تُعدُّ أحد أهم عوامل ومقومات نجاحها؛ حيث تعددت التعاريف التي تناولت مصطلح إدارة الموارد البشرية باختلاف الباحثين الذين تناولوه في دراساتهم كل حسب وجهة نظره، نقدم فيما يلي بعض أهم تعاريف إدارة الموارد البشرية:

- "مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعزيز كل من أهداف الفرد والمؤسسة". (غربي، على 2012، ص 17)

- "إدارة ووظيفة أساسية في المنظمات، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها، من خلال استراتيجية تشتمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة، بشكل يتوافق هذا الاستخدام مع استراتيجية المؤسسة ورسالتها ويسهم في تحقيقهما". (عقيلي عمر، 2005، ص14).

وعليه إدارة الموارد البشرية بمفهومها الضيق تهتم بتوفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة والحفاظ عليها، وحث رغبتها في العمل وتنمية مهاراتها لتحقيق ذلك، فتتشكل بذلك يدًا عاملة محفزة، راضية ومنتجة، أما مفهومها الواسع فهي تهتم بشؤون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بجميع مستوياتها التنظيمية بالمؤسسة.

كما تعددت التعريفات المقدمة لمفهوم التدريب، ونذكر من بين هذه التعريفات ما يلي (هيثم، 2007، ص184):

1. التدريب هو العملية التي يتم من خلالها تعليم الأشخاص المهارات، وإعطائهم المعرفة أو السلوك اللازم حتى يتمكنوا من تنفيذ مسؤولياتهم من خلال المقاييس المطلوبة.

2. يتمثل التدريب في مجمل النشاطات والوسائل والطرق التي تساعد على تحسين معارف العمال وسلوكهم وقدراتهم الفكرية، لتحقيق أهداف المؤسسة من جهة، وتحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية من جهة أخرى، دون نسيان الأداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية

5. التدريب هو النشاط الفعال الذي يسهم في زيادة مهارة الموارد البشرية في أداء أعمالهم، لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية، وذلك على أسس علمية بهدف رفع كفاءة المؤسسة وزيادة فاعليتها.

كما يمكن أن يُعرّف الباحث التدريب في هذه الدراسة على أنه: استراتيجية مخطط لها مسبقًا، بغرض تحسين أداء العمل والقدرة على تخطي التحديات التي تواجه المنظمة في أي وقت.

1.1/1/2. أهداف تدريب الموارد البشرية

تسعى المنظمات الصحية دائماً إلى تحقيق أهدافها وغاياتها، كما تعتمد إلى حدٍ كبير على كفاءة أداء القوى العاملة المشاركة في عملياتها، وعلى قدرتها على الإنتاج والتكيف مع مستويات التقنية المستخدمة في العمل، لذا فإن الإعداد والتأهيل الجيد للقوى العاملة هو الأساس الذي يمكّنها من الوصول إلى غاياتها (مازن، 2009، ص88).

وتهدف عملية التدريب إلى تهيئة القوى البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة، وبصفة عامة يمكن تحديد أهداف التدريب فيما يلي (حمداوي، 2004، ص 222):

أ- التدريب مدخل مستمر للتعليم المستمر:

يترتب على ذلك تركيز التدريب على منظومة معارف العاملين، بهدف تعزيز المعارف الأساسية وتعميقها، وتطوير القدرات الذاتية على التفكير والتبصر والتحليل، لتمكين العاملين من المشاركة في حركة المعرفة وتعزيزها بالمعارف التي قد يتوصلون إليها باجتهاداتهم وقدراتهم الشخصية.

ب- التدريب مدخل للتربية المستمرة:

يبدو هذا الهدف من أهم ما يواجه الإدارات التدريبية، لما يمكن أن تلعبه من دور مؤثر عجزت عنه المؤسسات التعليمية والتربوية في كثير من المؤسسات في إطار الانفصام في الحركة العامة، وعدم قدرة الفلسفة على مسايرة ذلك بتقديم النظم القيمية الموازية، وتسعى إدارة التدريب من خلال هذا الهدف إلى (شاويش، 2010، ص111):

- تعزيز الاتجاهات والقيم الموجودة لدى العاملين، التي تكون متّقة مع منظومة القيم التي تطالب المؤسسة بضرورة بنائها في بيئتها الداخلية.

- تعديل القيم والاتجاهات التي يجب تعديلها بما يتفق مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها.
- تغيير القيم والاتجاهات الموجودة لدى العاملين، والتي تبدو متعارضة مع منظومة القيم التي يتم التوصل إليها.
- تطوير القدرات الذاتية لدى العاملين لتمكينهم من تقديم المقترحات والتصورات التنظيمية القادرة على وضع منظومة القيم موضع التطبيق، ودفع المؤسسة إلى مواقع الريادة.

2/1/1/2 الأبعاد الأساسية لتدريب الموارد البشرية

تتوقف عملية التدريب في المنظمة على الفهم الصحيح والجيد للأبعاد الأساسية لعملية التدريب،
يمكن أن نلخص أهم الأبعاد الأساسية في التدريب فيما يلي (السالم، 2014، ص33):

أ- التدريب نظام فرعي: يُعدُّ التدريب أداةً إداريةً تُستخدم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ومن هذا المنطلق فإن عملية التدريب تُعدُّ نظامًا فرعيًا للنظام الكلي (المؤسسة)، والنظام الفرعي هو ذلك النظام الذي يتكون من أجزاء وعناصر مختلفة يختص كل واحد منه بدور متميز، وتتوقف الفعالية النهائية له في تحقيق أهدافه على مدى التكامل والترابط بين أفراده وعناصره، مما يؤدي إلى الاعتراف بأهمية وجود ارتباط وتكامل بين نشاط التدريب وبين الأنشطة الأخرى التي تؤدي داخل المؤسسة.

ب- التدريب عملية مستمرة: تظهر الحاجة إلى نشاط التدريب في المنظمات بصفة مستمرة، وذلك لمواكبة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل الداخلية والخارجية، أي أن

الحاجة إلى نشاط التدريب لا تظهر فقط في الحالات التي تظهر فيها مشاكل عمل ترغب المنظمة في حلها، وتكمن الأسباب الحقيقية لاستمرارية نشاط التدريب فيما يلي (أشوك، وشبا، 2002، ص 177):

- تلافي أثر التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة، والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء وكفاءة العمل.
- الاستجابة لحاجة المنظمة إلى تعديل نظم العمل الداخلية لمواجهة التغيرات التي تحدث في بيئة العمل الخارجية.
- التطور الذي يحدث في تركيب هيكل العمالة، والذي يؤدي إلى نقص المهارات والمعارف للعاملين داخل المؤسسة، أو ظهور الحاجة إلى تنمية النواحي السلوكية للعاملين.

ج- التدريب عملية شاملة: يمكن أن يوجّه نشاط التدريب إلى جميع العاملين في المنظمة، ويرجع السبب في ذلك إلى أن التدريب يصاحب الفرد منذ بداية التحاقه بالعمل وحتى بلوغه سن المعاش. كذلك يجب أن يشمل نشاط التدريب بقدر المستطاع كل الوظائف التنظيمية على اختلاف مستوياتها الإدارية، غير أنه من الضروري في هذا المجال أن يتم التفرقة بين المجالات التنظيمية التي يسهم التدريب في حلها، والمجالات التنظيمية التي لا يسهم التدريب في حلها بشكل كفاء، فالتدريب ليس علاجاً سحرياً لكل مشكلات المنظمة، ففي بعض الأحيان تكون مشكلات المؤسسة نابعة من متغيرات بيئية ليس للمنظمة قدرة على التحكم فيها.

2/1/2 استراتيجية تحفيز الموارد البشرية

يعتبر التحفيز أهم أداة في يد إدارة المنظمة للتأثير على العاملين في كافة المستويات التنظيمية، تتبع الأهمية الأساسية للحوافز من أهمية العنصر البشري

كأحد عناصر الإنتاج التي يمكن من خلال استخدامها بكفاءة تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة وأهداف المجتمع المتمثلة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (أشوك، وشبا، 2002، ص 77).

ويعرف الحافز على أنه العائد الذي يتحصل عليه كنتيجة للتمييز في الأداء، أما المزايا فهي العائد الذي يحصل عليه بوصفه عضواً في المؤسسة التي يعمل بها. (أبو شيخة، 2000، ص 235)

وتعرف الحوافز بأنها: "مجموعة العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب، لتحقيق الهدف، وهذا يشير إلى أن الفرد يرغب في بلوغ هدف محدد، فهو بحاجة إلى من يدفعه لاختيار التصرف أو سلوك مناسب يوصله إلى تحقيق الهدف، إذن يحفز الفرد بمجموعة من العوامل التي تكون دافعةً له نحو تحقيق الهدف المراد بلوغه (الحجازي، 2007، ص 212)

ويعرف الباحث التحفيز في هذه الدراسة على أنها: مجموعة العوامل أو المؤثرات التي يمنحها المدير لإشباع حاجات ورغبات العاملين، قصد إثارة دافعيتهم للعمل وتوجيه سلوكهم لتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية..

1/2/1/2 أهمية أهداف تحفيز الموارد البشرية.

تبدو أهمية التحفيز في مختلف المستويات على النحو التالي:

أ- أهمية التحفيز على المستوى الفردي:

تمكن أهمية التحفيز على المستوى الفردي فيما يلي (هيثم، 2007، ص 55):

- زيادة دخل الأفراد، من خلال الحوافز المادية التي توفرها المنظمة للعاملين بها.

- زيادة رضا الأفراد، وتحسين العلاقة بين الرئيس والمرؤوس.

- إشباع احتياجات العاملين بشتى أنواعها، وعلى الأخص ما يمس التقدير والاحترام والشعور بالمكانة.
- تلافي الكثير من مشكلات العمل، كالغياب، ودوران العمل السلبي، وانخفاض المعنويات، وكثرة الصراعات، مما يقود إلى خلق استقرار في الموارد البشرية.
- التقليل من مقاومة التغيير؛ فعندما يملك العمال كل المعلومات في المؤسسة فإن الإدارة بهذه الحالة لا تكون بحاجة إلى إقناع الأفراد بأهمية التغيير.

ب- أهمية التحفيز على مستوى الجماعات:

- تكمن أهمية التحفيز على مستوى الجماعات فيما يلي (مازن، 2009، ص122).
- إثارة حماس الجماعات وتشجيع المنافسة فيما بين أفراد الجماعة: يحب الأفراد إثبات ذاتهم، ومن هنا يحدث التنافس إذا ما توفرت لدى الأفراد الفرص المناسبة والتحدي.
 - تنمية روح المشاركة والتعاون: يؤدي التحفيز الجماعي إلى اتحاد الجماعة لتحقيق المعايير المطلوبة للحصول عليها، كما تسمح المشاركة لأفراد الجماعة في اتخاذ القرارات بتقبلها وتفاعلهم لتنفيذها، وشعورهم بالأهمية لاقتناع الإدارة بأرائهم ووجهات نظرهم.
 - تنمية المهارات فيما بين أفراد الجماعة: يشجع التحفيز الجماعي ذوي المهارات العالية من نقل هذه المهارات إلى زملائهم، مما يزيد من فرص التنمية والتدريب في أثناء العمل.

ج- أهمية التحفيز على مستوى المنظمة:

تكمن أهمية التحفيز على مستوى المنظمة فيما يلي (الهيدي، 2000):

- التكيف مع متطلبات البيئة الداخلية والخارجية: إذ يسهم التحفيز في الاستجابة لتأثير الضغوط المحيطة بالمنظمة في النواحي الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية والحكومية.
- التكامل والترابط بين نشاط التحفيز وأنشطة الموارد البشرية المختلفة، ومنها: تخطيط الموارد البشرية، تحليل الوظائف، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء والأجور، الترقّيات ...، حيث تؤثر هذه الأنشطة مجتمعة على النتائج المتوقعة على مستوى المنظمة.
- تهيئة المناخ التنظيمي المناسب: يسهم التحفيز في تحقيق جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد، مما يدفعهم إلى حرص على المصلحة العامة، والسعي لزيادة الإنتاجية، وتحقيق أهداف المنظمة.
- الحصول على أفضل النتائج النهائية للأداء: وذلك من خلال تخفيض تكاليف العمل، بزيادة الاهتمام بالنوعية والحرص على تقليل هدر الوقت والمواد المستخدمة.
- وتسعى المنظمات من خلال عملية التحفيز إلى تحقيق الأهداف التالية (السالم، 2014، ص186)
- تشجيع المنافسة بين العاملين.
- تمييز الأفراد ذوي الأداء المتميز.
- تحفيز العاملين ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم.
- استمرار التميز في الأداء وتطوير الأداء المستقبلي.
- ربط أهداف المؤسسة بأهداف العاملين، فالمؤسسة تسعى لتحقيق أهدافها من خلال أداء وإنتاجية عمالها، وهذا من خلال الحوافز التي تقدمها لهم.
- المحافظة على الكفاءات البشرية بوصفها أهم عنصر يخلق التميز.

- تنمية التعاون وروح الفريق في العمل الجماعي، وتحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي.
- ومن جهة أخرى، يمكن تحديد وإبراز أهداف التحفيز في هدفين أساسيين هما (الزبيدي وآخرون، 2018، ص 161):
- **الهدف الاقتصادي:** فمن خلال نظام الحوافز تسعى كل مؤسسة إلى الاستخدام الأمثل لعناصر الإنتاج من أجل زيادة إنتاجية المؤسسة وتحسين منتجاتها وخدماتها.
- **الهدف المعنوي:** هذا الهدف يتعلق بالعامل كونه أهم عناصر الإنتاج، والمتحكم في العملية الإنتاجية وعقلها المؤثر، وهو المستهدف من خلال عملية التحفيز، وبالتالي لا بد لهذا التحفيز أن يسهم في إشباع بعض رغباته وحاجاته، التي لا بدّ من فهمها للتعامل معها.

3/1/2 إدارة الأزمات

يزداد الاهتمام بتدريب الموارد البشرية العاملة في المنظمات الصحية بشكل كبير، وذلك نتيجةً لوجود الأزمات المتلاحقة في العالم بشكل العام والمنظمات بشكل خاص، التي شكلت ضغوطاً في كافة الاتجاهات على المؤسسات من أجل التكيف مع هذه المتغيرات لزيادة وتعظيم قدرًا على مواجهة الأزمات، لذلك اهتمت المنظمات بتدريب الموارد البشرية على كيفية التعامل مع الأزمة ومواجهتها وتخطيطها دون خسائر (الحدراوي، 2001، ص 199).

هناك تعريفات متعددة للأزمة من وجهات نظر مختلفة، حيث تعني ذلك الحدث الذي يترتب عليه تهديد خطير للمصلحة العامة، ينشأ في ظل ضيق الوقت، ويتطلب ضرورة تكاتف كافة الجهود من أجهزة الدولة، وكافة مؤسساتها لمواجهته هذه الأزمة، ولتقليل حجم الخسائر الناجمة عنها في أقل حد ممكن.

يرى الباحث أن الازمة انها هي حالة من التوتر وعدم الرضا، الناجمين عن بعض الصعوبات، التي تعوق تحقيق الأهداف.

1/3/1/2 آليات مواجهة الأزمات.

يرى بعض الباحثين في مجال العلاقات الدولية أن الدولة يُمكن أن تمتلك بعض الآليات التي تستخدمها لمواجهة الأزمات ومنها (حواش، 2014، ص 679):

(أ) القوة الناعمة: والتي يمكن تنوعها من خلال الآتي على سبيل المثال:

- الدبلوماسية: وهي تُعدُّ من أهم أدوات مواجهة الأزمات، ويمكن تعريفها على أنها قناة اتصال سياسي بين أطراف الأزمة وأفضل وسيلة متاحة عند إجراء عملية تفاوض (على المستوى الدولي) والقضايا العالقة بين الأطراف المعنية.

- الإعلام: تلعب وسائل الإعلام المختلفة (مسموعة- مقروءة- مرئية- إلكترونية) دورًا حيويًا في التأثير على الرأي العام سواء داخليًا أو خارجيًا، مما يجعلها داعمًا في البناء أو معمولًا في الهدم من خلال استخدامها للمؤثرات التكنولوجية والثقافية والعقائدية في تناولها للقضايا المختلفة ذات الأهمية.

- الرأي العام: يؤكد المفكر الألماني (توينس) أن الرأي العام كراي موحد للجماعة أمر لا يمكن تصوره للحكومات الحكيمة. (التهامي، 2005، ص 18) كما يلعب الإعلام دورًا مهمًا في التوعية والرأي العام وتحقيق الصورة الذهنية والسمعية الجيدة، وللإعلام دور مهم في التوعية بمصادر التهديدات الثقافية المؤثرة على الهوية القومية أو الوطنية.

- الحالة المعنوية وروح الانتماء الوطني: هي الحالة أو الشعور الذي يتولد لدى الفرد من خلال ترسيخ مبادئ الحرية سواء (سياسية، فكرية، و ...) إلى جانب العدالة الاجتماعية ووجود رموز وقدوة وطنية حسنة، ووضوح الأهداف القومية لحل مشكلات المجتمع. (الشامي، رقم 46)

(ب) القوة العسكرية: تُعدُّ القوة العسكرية هي الآداة الرئيسة لفرض الإرادة على الغير، ويظهر دورها الفعال في مواجهة الدولة للأزمات الدولية، ويتسم ولاؤها لمصلحة الوطن فقط، إلى جانب كفاءتها التدريبية والقتالية مع كفاءة التسليح وأجهزة المعلومات والأفراد، ومدى قدرة أجهزة الدولة المختلفة على التنسيق والتعاون مع القوة العسكرية في مواجهة الأزمات.

(ج) القوة الاقتصادية: تستخدم الدولة ما تملكه من قدرات اقتصادية في التأثير على علاقتها بالطرف الآخر سواء دولة/ مؤسسة دولية/ تنظيم دولي، وقد تتمثل في تقديم معنويات اقتصادية، وأنظمة للحماية التجارية، ولوائح التعريفات الجمركية والنظام الجمركي، وفرض العقوبات الاقتصادية.

2/2 الدراسات السابقة

سوف نستعرض فيما يلي بعض الدراسات الهامة التي ركزت على استراتيجيات الموارد البشرية، وإدارة الأزمات الصحية، لذا في هذا السياق تم تقسيم الدراسات كما يلي:

1/2/2 الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية.

دراسة (Gulati & Khara, et al. 2012) بعنوان: Human Resource information System its impact on Human Resource Planinig وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على فؤائد أنظمة المعلومات في قطاع

الموارد البشرية، وفي تخطيط الموارد البشرية في هذه المنظمات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى اتخاذ قرارات لرفع كفاءة قطاع الموارد البشرية في المنظمات؛ لما يحمله من أهمية كبيرة تؤثر بشكل كبير على أداء العمل، كما توصلت إلى إنجاز جميع أنشطة تنمية الموارد البشرية من تدريب وتطوير وتخطيط، وتتبع لعمليات طلب التوظيف والاختيار، تخطيط للقوى العاملة، والاحتفاظ بالمعلومات الشخصية، وتخطيط الرواتب، تحليل التغيب عن العمل وتحليل الدوران الوظيفي، ووضع جداول العمل، وإدارة الأداء، وإدارة المنافع كالعوائد والتأمين الصحي، والتأمين على الحياة.

دراسة (الجبوري، 2017) بعنوان ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمة في المستشفيات الخاصة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمة في المستشفيات الخاصة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة لقياس ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمة في المستشفيات الخاصة، باستخدام الطريقة المسيرة، باختيار عينة الدراسة والتي عددها (300) للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيتها باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتطبيق معادلة الانحدار الأحادي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى العديد من النتائج، وكان أهمها: أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة جاء متوسطاً بصورة عامة، كما أن أثره ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموارد البشرية ككل على الخدمة الصحية. وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تفعيل نظام عادل للحوافز والترقيات للعاملين في المستشفيات الخاصة.

دراسة (الدليمي، 2018) بعنوان أثر استراتيجية الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات الموارد البشرية

في الأداء الوظيفي في الجامعات الأهلية، وتألفت متغيرات هذه الدراسة من المتغير المستقل "استراتيجيات الموارد البشرية وأبعاده"، والمتغير التابع "الأداء الوظيفي وأبعاده"، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإعداد استمارة استبيان لقياس أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، وتم اختيار عينة الدراسة من العاملين في الجامعات الأهلية العراقية، وعددهم (350) استبانة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة العمل على تطوير قدرات العاملين بالجامعات، وتحديد مواطن العجز والفائض في الموارد البشرية، وضرورة اهتمام الجامعات بتوفير أحدث الوسائل الإلكترونية لتدريب العاملين، ورفع كفاءة عملهم داخل المنظمة.

دراسة (Rumaisa, Belmolay. 2022) بعنوان The role of human resources empowerment strategy in reducing resistance to organizational change هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجية تمكين الموارد البشرية في الحد من مقاومة التغيير التنظيمي لدى العاملين والتركيز أكثر على قادة ورؤساء الأقسام بالمركز الجامعي عبد الحفيظ بوصوف - ميله - حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي. في الجانب النظري للدراسة ومنهج دراسة الحالة والحالة في الجانب التطبيقي، تكونت عينة الدراسة من 30 موظفاً من العاملين في المؤسسة الميدانية، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات. تحليل البيانات اعتماداً على برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن أبعاد استراتيجية التمكين لها ارتباطات إيجابية كثيرة في تقليل مقاومة التغيير التنظيمي وبالتالي هناك توجد علاقة إحصائية بين الإستراتيجية علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجية تمكين الموارد البشرية والحد من مقاومة التغيير التنظيمي في المؤسسة الميدانية عبد الحفيظ بوصوف - ميله - حسب وجهة نظر المؤلفين، وهذا يعني أن هناك وعياً من

جانب الموظفين، وخاصة القادة، في ممارسة التمكين والحرية والمعلومات والتواصل الدائم لتوضيح المشروع وأهدافه وتقليل التفاهات، مما يقلل بدوره من مقاومته لتجنب المشاكل والعقبات وبالتالي ضمان النجاح والاستمرارية.

دراسة (الأعجم ، 2022) بعنوان دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مستشفى الأمل العربي بمحافظة الحديدة، وقد هدفت الدراسة إلى قياس دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مستشفى الأمل العربي والبالغ عددهم (240) عاملاً، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، حيث كان حجم العينة (148) مفردة، وقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر جوهري ذي دلالة معنوية إيجابية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ببعديها (استراتيجية التعيين، واستراتيجية الحوكمة) في الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، وعدم وجود أثر جوهري ذي دلالة معنوية إيجابية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية ببعديها (استراتيجية التدريب، و استراتيجية التحفيز) في الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط، وقد أوصى الباحث بإعطاء مزيد من الاهتمام باستراتيجيات إدارة الموارد البشرية؛ لما لها من أثر إيجابي في تحسين الأداء الوظيفي.

دراسة (اليوم، 2023) بعنوان استراتيجيات الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجيات الموارد البشرية بأبعدها (الاستقطاب، التعيين، التدريب، الحوافز، الامن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية ولتحقيق أهداف

الدراسة واختبار فرضياتها اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطوير استبانة خاصة لذلك وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة قدرها (60) مفردة من العاملين بالمركز النوعي قيد الدراسة، وتم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة وهي (الاستقطاب، التعيين، التدريب، الحوافز، الامن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية، وأن مستوى التنمية المستدامة لدى المركز النوعي للصناعات النفطية قيد الدراسة ما بين (1.769) - (4.212)، وجميعها تشير إلى أن مستوى التنمية المستدامة هو بدرجة متوسطة .

دراسة (NAWANGSARI, et al, 2023) بعنوان: Human Resources Management Strategy For Business Sustainability In Msmes والتي هدفت إلى وصف أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد الأهداف من البرامج التدريبية وتنفيذها، وتقييم ومتابعة فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية في مدينة العقبة، ووجدت الدراسة أن هناك صلة بين نظم معلومات الموارد البشرية، وبين الاحتياجات التدريبية فحددت الأهداف من البرامج التدريبية، وبيّنت مدى تنفيذ هذه البرامج التدريبية في التقييم والمتابعة في المؤسسات الصناعية في مدينة العقبة، وأوصت الدراسة بأن تكون الموارد البشرية المسؤولة عن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، وأن تكون قادرةً على تحديد الاحتياجات التدريبية للشركة على المدى الطويل، من أجل تحديد الاحتياجات الفردية، وقياس الأهداف المتعلقة ببرامج التدريب، للتغلب على صعوبة التعامل مع

نظم معلومات الموارد البشرية في تنفيذ البرامج التدريبية، وبيان حاجة استخدام الأدوات القياسية لمراقبة سلوك العمال بعد تنفيذ البرامج التدريبية، ولتحقيق هذه النتائج استخدم الباحث ثلاثة مصادر من المعلومات، وهي المقابلات مع الخبراء، ومراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة، ومقابلات مع قادة الرأي في مجال تكنولوجيا المعلومات.

2/2/2 الدراسات التي تناولت إدارة الأزمات.

دراسة (الرقابي، 2018) بعنوان: تفعيل إدارة الأزمات والطوارئ بالمملكة العربية السعودية: مع إطار مقترح باستراتيجية وطنية للحد من المخاطر، وتهدف الدراسة إلى تغطية أهم الجوانب النظرية لعملية إدارة الأزمات والكوارث وبصفة عامة حالة الطوارئ، والتأكيد على أهمية التخطيط العلمي السليم والمسبق لهذه العملية، واختبار مدى كفاءة الأجهزة المختلفة في عملية المجابهة، واقتراح ما يمكن لتفعيل إدارة الأزمات والطوارئ بالمملكة، واقتراح استراتيجية وطنية لإدارة الطوارئ والحد من المخاطر بالمملكة العربية السعودية، كما هدفت الدراسة إلى تغطية أهم الجوانب النظرية لعملية إدارة الأزمات والكوارث وبصفة عامة في حالة الطوارئ، والتأكيد على أهمية التخطيط العلمي السليم والمسبق لهذه العملية، واختبار مدى كفاءة الأجهزة المختلفة في عملية المجابهة، واقتراح ما يمكن لتفعيل إدارة الأزمات والطوارئ بالمملكة، واقتراح استراتيجية وطنية لإدارة الطوارئ والحد من المخاطر بالمملكة العربية السعودية. أما منهجية الدراسة، فنجد أن الباحث استخدم المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث يقوم على تشخيص حالة الكارثة وفقاً للمرحلة التي وصلت إليها من حيث تحديد ملامحها، وعرض أبعادها وتأثيراتها على الهياكل التي حدثت فيها، والأطراف الفاعلة، والنتائج التي خلفتها، كما استخدم الباحث منهج تحليل النظم؛ حيث تم النظر إلى الأزمة على أنها تمثل نظاماً متكاملًا، يحتوي على العناصر الأربع المعروفة في منهج تحليل النظم وهي: المدخلات، والتشغيل،

والمخرجات، والتغذية الراجعة، ويساعد المنهج على التعامل مع الأزمات والطوارئ في جميع المراحل بكفاءة وفعالية. أما نتائج الدراسة فتمثلت في أنه على الرغم من تعرّض المملكة للكثير من الأزمات والطوارئ نتيجة للتدخل الإنساني أو بعض الدول، وخاصة في موسم الحج، والعمليات الإرهابية، والنزاعات الإقليمية، ومحاولات تسييس ما ليس بسياسي، فإنها لا تحتل مكانةً تتناسب مع إمكاناتها وثقلها السياسي والاقتصادي.

دراسة (LABAF, Ali, et al. 2021) بعنوان Management of covid-19 crisis in Tehran university of medical sciences hospitals: Challenges and strategies حيث تعتبر استراتيجيات المستشفيات في مواجهة أزمة كوفيد-19 في غاية الأهمية في السيطرة على هذا الوباء وإدارته. وتعد هذه الدراسة دراسة نوعية واستكشافية واستقرائية شملت 22 متخصصًا في مجال الصحة من TUMS المشاركين في إدارة المرض. تم جمع البيانات باستخدام مقابلات شبه منظمة وتحليلها عن طريق التحليل الموضوعي باستخدام MAXQDA. النتائج: أهم التحديات التي تم تحديدها تتعلق بنقص الاستعداد على المستوى الكلي، وعدم إمكانية التحكم في استخدام معدات الحماية الشخصية (PPE) واستهلاك الأدوية، فضلاً عن توفير المعدات والأدوية وحماية الأجهزة الطبية. تم تجميع الاستراتيجيات والتدخلات الفعالة في الوباء في الفئات التالية: القوى العاملة والتعليم والاتصالات والعمل السريري وصنع القرار والأنشطة التنظيمية. الخلاصة: التدابير الوقائية والتأهب قبل بداية الأزمة لم تحظ بالاهتمام الكافي. ويمكن للمستشفيات أن يكون لها دور مهم في مواجهة الأزمة من خلال تعزيز كفاءة ومعايير العمل. تعد الوقاية والتأهب في الوقت المناسب قبل حدوث الوباء فيما يتعلق بالأدوية ومعدات الحماية الشخصية والتشخيص أمرًا ضروريًا

للغاية، وكذلك القرارات المرنة وفي الوقت المناسب من قبل لجان الأزمات والسيطرة على تدفق عواطف القوى العاملة أثناء إدارة الأزمات.

دراسة (المجتومي وسجاد ، 2022) بعنوان أثر تنمية الموارد البشرية على إدارة الأزمات، حيث هدف البحث إلى معرفة الاستراتيجيات والأساليب المتبعة لإدارة الأزمات ، والتعرف على ماهية تنمية الموارد البشرية وأهم متطلباتها ، وأيضاً تحديد أثر تنمية الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالإضافة إلى الوقوف على أهم المعوقات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في القطاع الصحي ، وتقديم بعض الاقتراحات لحلها، وقد استعان البحث بنظرية رأس المال البشري كتوجه نظري للبحث، وقد خلصت الدراسة إلى أن أهم الأدوار لتنمية الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي هي التدريب كأحد متطلبات التعامل مع الأزمات حيث يتطلب من المؤسسة الاهتمام بتدريب الكوادر البشرية، فالتدريب أحد الوظائف الرئيسية لتنمية الموارد البشرية، ولا يمكن القيام بالتدريب إلا بوجود العنصر البشري والذي يعد المحور الرئيس في عملية التدريب والتأهيل ، يلي ذلك في المرتبة الثانية أهمية مرحلة التعلم والاستفادة منها في مواجهة الأزمات .

دراسة (يوسف واخرون، 2023) بعنوان تقييم دور إدارة الازمات بهيئة الاسعاف المصرية في مواجهة الازمات البيئية، حيث استهدف هذا البحث دراسة دور إدارة الأزمات بهيئة الإسعاف المصرية في مواجهة الأزمات البيئية، ويهدف أيضاً الى بحث مدي تطبيق هيئة الإسعاف المصرية محل الدراسة لأسس إدارة الأزمات ومواجهة الأزمات البيئية، عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر عينة من العاملين بهذا القطاع، وتتمثل مشكلة البحث في ضعف مواجهة الأزمات البيئية في هيئة الإسعاف المصرية، الأمر الذي قد يرجع إلي ضعف إدارة الأزمات من الناحية الإدارية بالقطاع، واعتمد الباحثون في هذا البحث على المنهج الوصفي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، واستخدم الباحثون قائمة استقصاء

تم اعدادها لغرض جمع البيانات حسب متغيرات البحث، كما تحقق الباحثون من صدق وثبات المقياس، بينما تم استخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لتحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام عينة البحث المكونة من 315 فرداً، وقد توصل الباحثون إلى عدة نتائج تمثلت في وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد إدارة الأزمات على مواجهة الأزمات البيئية، كذلك توصل الباحثون لأهمية إدارة الأزمات لدعم مواجهة الأزمات البيئية بهيئة الإسعاف المصرية، وأوصي الباحثون بعدد من التوصيات أهمها: العمل على اكتشاف إشارات الإنذار المبكر وتطوير مهارات العاملين بالهيئة مما يدعم مواجهة الأزمات البيئية، وإعداد برامج تدريبية فعالة بالهيئة لتحقيق الأهداف والأغراض البيئية يساعد في مواجهة الأزمات البيئية.

دراسة (سامية وأنس، 2023) بعنوان واقع إدارة الأزمات في المؤسسات الصحية بمدينة تعز، هدفت الدراسة إلى معرفة واقع إدارة الأزمات في المؤسسات الصحية بمدينة تعز، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي المسحي، وصممت استبانة تألفت من (25) فقرة موزعة على أربعة مجالات، هي: (التخطيط، المهارات القيادية، نظام الاتصالات، فريق العمل)، ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (90) مبحوثاً، ويشكلون نسبة (60%) من المجتمع الأصلي للدراسة، اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية التناسبية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقديرات أفراد العينة حول واقع إدارة الأزمات في المؤسسات الصحية العامة في مدينة تعز جاءت بدرجة متوسطة في جميع المجالات، وكان ترتيبها على النحو الآتي: مجال المهارات القيادية، يليه مجال التخطيط، ثم مجال فريق العمل، وأخيراً مجال نظام الاتصالات. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالات إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة المتمثلة في: (الجنس،

العمر، الدرجة الوظيفية) في جميع مجالات الدراسة، وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحثان بالعمل على تعزيز كفاءة مديري المؤسسات الصحية في مجالات الدراسة، وذلك بعقد دورات تدريبية، وورش عمل متخصصة في إدارة الأزمات، والاستعانة بخبراء ومتخصصين من خارج المؤسسة عند إعداد الخطط وتشكيل فرق إدارة الأزمات، إضافة إلى إنشاء وحدة متخصصة لإدارة الأزمات في المؤسسات الصحية.

التعليق على الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة استنتج الباحث أن موضوع أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية جدير بالدراسة والاهتمام؛ نتيجةً لكون إستراتيجيات الموارد البشرية أصبحت عنصراً أساسياً لا يمكن الاستغناء عنه في المنظمات الصحية، وذلك لدورها المهم والفعال في توفير المعلومات الكافية لاتخاذ القرارات ومواجهه الأزمات.

ويستخلص الباحث من مجمل الدراسات السابقة، أن معظم هذه الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي، وهو المنهج المستخدم في البحث الحالي، كما استخدمت معظم الدراسات الاستبانة أداة للدراسة، وقد يرجع ذلك إلى كونها الأداة الأنسب والأيسر لمثل هذا النوع من الدراسات، وبالتالي تم استخدامها كأداة للبحث الحالي، يلاحظ كذلك تباينت عينات الدراسات السابقة، حيث استخدمت معظم الدراسات السابقة عيناتٍ من العاملين بالمنظمات الصحية، ويتفق البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في اعتمادها على عينةٍ من العاملين بالمنظمات الصحية بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية، ولقد أكدت معظم الدراسات السابقة على أهمية أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات من قبل المنظمات الصحية.

وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة البحث؛ وتحديد المنهج المستخدم، وتحديد الأداة المستخدمة، وهي الاستبانة، وكيفية بنائها، وتحديد الأسلوب الإحصائي المستخدم في البحث، كذلك في تفسير النتائج التي تم التوصل إليها. وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في التركيز على إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات من خلال جمع بيانات عن الخدمات الصحية المقدمة بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.

ثالثاً: مشكلة الدراسة.

لإدارة الموارد البشرية دورٌ فعّالٌ في أوقات الأزمات في المنظمات بشكل عام، والقطاع الصحي بشكل خاص، وهذا ما جعل الباحث في ضرورة إلى تسليط الضوء على استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية كمتغير مستقل، وعلاقتها بإدارة الأزمات كمتغير تابع، وهذا ما يتماشى مع توجهات المملكة العربية السعودية نحو التطوير الفعّال في قطاع الصحة بشكل خاص، وقطاع الموارد البشرية بشكل عام، وبما يتوافق مع رؤية المملكة 2030 في كافة منظمات الدولة، وفي هذا البحث سوف يتناول الباحث بالتحديد موضوع إدارة الموارد البشرية بمستشفى القوات المسلحة بالجنوب بالمملكة العربية السعودية، لما يقابل هذه الإدارة من تحديات، وهذا ما أثار الباحث لتسليط الضوء على هذه التحديات، لوضع مقترحات لتطوير هذه الإدارة للاهتمام بوضع مؤشرات فعّالة، وخطة في إدارة الأزمات، لما تتناوله هذه الإدارة من أهمية كبيرة وخاصة وقت الأزمات. وتوضح مشكلة البحث في عدة تساؤلات تتمثل فيما يلي:

لذلك تتركز مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدد من التساؤلات الفرعية والتي يمكن طرحها على النحو التالي:

1. ما هو أثر إستراتيجية تدريب الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما هو أثر إستراتيجية تحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية؟

رابعاً: أهداف الدراسة

يسعى البحث الى تحقيق الهدف الرئيسي التالي :

قياس دور إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية. ومن ذلك تتفرع الأهداف

الفرعية التالية :

1. قياس دور إستراتيجية تدريب الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية.
2. قياس فاعلية إستراتيجية تحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية؟
3. تقديم مجموعه من التوصيات التي تسهم في التوصل لرؤية مستقبلية لتحسين جودة الخدمات الصحية بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية.

خامساً: أهمية الدراسة

تنبع أهمية البحث من جانبين أساسيين هما:

(1) الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية فيما يلي:

- أهمية موضوع الدراسة الحالية، حيث تعد إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية من الموضوعات المهمة والمتطلبة لمواجهه الازمات.
- تمثل إستراتيجيات الموارد البشرية إدارة الأزمات الصحية موضوعاً من الموضوعات الشائكة في الوضع الحالي، سواء على مستوى العالم بصفة عامة، أو على مستوى المملكة العربية السعودية بصفه خاصة، بما تقدمه الدولة من جهود كبيرة وخطط تمكّنها من السيطرة على الأزمات قبل تفاقمها، وهذا ما تقوم به كافة الجهات في الدولة، برفع درجة الوعي والإدراك، سواء على القطاع الصحي، أو كافة قطاعات الدولة، كما أنه يُعدُّ موضوعاً يهم كلاً من الفرد والمنظمة؛ لذا نحاول التعرف في إطار هذا البحث التعرف على الدور الفعّال الذي تمارسه إدارة الموارد البشرية في رفع مستوى أداء العاملين بالمنظمة، ولتحديد الكيفية التي من خلالها يتم تقييم الأداء المهني، ووضع الخطط المستقبلية لإدارة الأزمة داخل المنظمة، ووضع سيناريوهات، وسيناريوهات بديلة، والمحافظة على الكفاءات الموجودة بالمنظمة، وطبيعة التخصصية والمهنية في كل إدارة.

(2) الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية فيما يلي:

- قد تساعد المدراء في الإدارات الوسطى والعليا والتنفيذية في المنظمات الصحية بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية للتعرف على مواضع القوة والضعف بما يخص أنظمة الصحة المستخدمة حالياً، للعمل على تحسينها، وضمان جودة الخدمة التي تقوم بتوجيهها لأفراد المجتمع.

➤ إمكانية استفادة مستشفيات المنطقة الجنوبية من نتائج البحث من خلال الوقوف على نقاط الضعف والعمل عليها، وتقديم خطة مستقبلية لرفع مستوى الأداء داخل إدارة الموارد البشرية، من خلال رؤية استشرافية لمواجهة الأزمات داخل المستشفيات.

سادساً: فروض الدراسة.

من أجل الإجابة على تساؤلات البحث وتحقيقاً لأهدافها، فإنه يمكن تحديد فروض البحث كالتالي:

الفرض الرئيسي: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.

ويتفرّع من هذا الفرض الرئيس فرضيتين فرعيتين على النحو التالي:

- الفرض الفرعي الأول: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تدريب الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.
- الفرض الفرعي الثاني: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.

سابعاً: نموذج البحث ومتغيراته

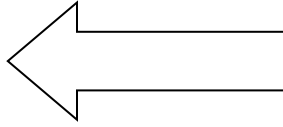
يعتمد هذا البحث على المتغيرات التالية:

1- المتغيرات المستقل: إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية.

2- المتغير التابع: إدارة الأزمات.

والشكل التالي يوضح شكل متغيرات البحث مخطط متغيرات البحث





شكل (1) شكل متغيرات البحث

المصدر: من اعداد الباحث

ثامناً: محددات البحث

تشمل حدود البحث ما يلي:

أ- **الحدود المكانية والزمنية:** حيث اقتصر تطبيق البحث على بعض المستشفيات بالمنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية ممثلةً في مستشفى القوات المسلحة بالجنوب، ومستشفى عسير المركزي، خلال الفترة بين عام 2022م حتى عام 2024م.

ب- **الحدود الموضوعية:** سيتم دراسة "دور استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات في القطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية".

ت- **الحدود البشرية:** سيتم تطبيق هذا البحث على العاملين بمستشفيات المنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية.

تاسعاً: منهجية الدراسة.

اقتضت الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والذي يعتمد على توصيف الحالة المدروسة، وجمع بيانات وتحديد العلاقات بين المتغيرات، ومن ثم البحث فيها، وتحليل نتائجها وتفسيرها حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية

لاختبار صحة الفروض حول العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة. وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

أ- المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث للكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث، والدوريات، والمقالات، والتقارير، والأبحاث، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث.

ب- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث "دور استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات في القطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية".

1/9 مجتمع وعينة البحث:

مجتمع البحث يُعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة محل البحث، وبناءً على مشكلة البحث وأهدافها فإن المجتمع المستهدف يتكون من جميع العاملين بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية والبالغ عددهم (6000) عاملاً. ونظراً لكبر مجتمع البحث اعتمد الباحث على أسلوب العينة و عن طريق معادلة معادلة ستيفن ثامبسون Steven K. Thompson تضح بأن حجم العينة يتمثل في 362 عاملاً بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.

2/9 أسلوب جمع البيانات.

اعتمد الباحث عند تجميع بيانات البحث على قائمة استقصاء قام بإعدادها، حيث تم تقسيم استمارة الاستبانة على النحو التالي:

البيانات الأساسية للمستقصي منهم وتتمثل في النوع، والسن، والدخل، والمؤهل الدراسي، والخبرة، والوظيفة، وعدد الدورات التدريبية، وتمت الإجابة على أسئلة

أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية

محاور البحث من خلال مقياس ليكرث الخماسي للموافقة وعدم الموافقة، والمتدرج من (1- 5) كما يوضح الجدول التالي:

جدول (1): مقياس ليكرث الخماسي

الرأي	غير موافق تمامًا	غير موافق	محايد	موافق	موافق تمامًا
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الباحث

ثم تم تناول قسمين أساسيين يتمثلان فيما يلي:

القسم الأول: يتعلق هذا القسم بالمتغير المستقل للدراسة وهو استراتيجيات الموارد البشرية وينقسم إلى بعدين كالآتي:

البعد الأول: استراتيجية التدريب وتم قياسه من خلال 16 عبارة.

البعد الثاني استراتيجية التحفيز وتم قياسه من خلال 14 عبارة.

القسم الثاني: يتعلق هذا القسم بالمتغير التابع للدراسة وهو إدارة الأزمات وتم قياسه من خلال 15 عبارة.

3/9 الأساليب الإحصائية المستخدمة.

بهدف تحقيق أهداف البحث، تم الاعتماد على برنامج SPSS بهدف إدخال البيانات ومعالجتها لتحديد سمات وخصائص واتجاهات عينة البحث، وبالتالي إجراء الاختبارات التالية:

1- اختبار ثبات وصدق Reliability and validity test استمارة الاستبيان.

بهدف قياس ثبات محتوى محاور البحث باستخدام معامل الفا كرونباخ

Cronbach's Alpha.

2- تحليل الانحدار الخطي البسيط simple linear regression analysis

3- تحليل الانحدار الخطي المتعدد multiple linear regression

analysis

عاشراً: الدراسة التطبيقية

1/11 اختبارات الثبات والصدق (Reliability and Validity Test):

الجدول التالي يحتوي على نتائج برنامج SPSS لمعامل الثبات ومعامل الصدق لمحاور الدراسة:

جدول (2): معامل الثبات ومعامل الصدق لمتغيرات البحث

معامل الصدق	معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات
0.981	.962	30	المتغير المستقل: استراتيجيات الموارد البشرية
0.965	.931	16	استراتيجية التدريب
0.967	.936	14	استراتيجية التحفيز
0.981	.962	15	المتغير التابع: إدارة الأزمات
0.980	.961	45	الإجمالي

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

وبالتالي تدل قيم معامل الثبات ومعامل الصدق على تمتع الاستبيان بالاتساق والثبات الداخلي، مما يؤكد إمكانية اعتماد نتائجها والطمأنينة في تحقيق الأهداف المنشودة.

2/10 اختبار فروض الدراسة

في هذا القسم سوف يتم اختبار فروض البحث، بناءً على نتائج التحليل على النحو التالي:

لاختبار الفرض الرئيس الثالث وفروضه الفرعية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط simple linear Regression analysis وتحليل الانحدار الخطي المتعدد Multiple linear Regression analysis.

1/ الانحدار الانحدار الخطي البسيط

يستخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار العلاقة بين متغير مستقل واحد (كل بعد من أبعاد استراتيجيات الموارد البشرية على حدة) ومتغير تابع واحد (إدارة الأزمات) وتم التأكد من تحقق شروط استخدام هذا التحليل والتي تتمثل في (تبعية البواقي للتوزيع الطبيعي، وعدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين حدود الخطأ، وتجانس التباين). ويتفرع من الفرض الرئيس الأول فرضيتين فرعيتين على النحو التالي:

الفرض الفرعي الأول

ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تدريب الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية: ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار البسيط:

جدول (3): نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للفرض الرئيس الثالث باستخدام تحليل الانحدار

البسيط

المتغير	معاملات	اختبار ف F- test	اختبار ت T- test	معامل	معامل
---------	---------	------------------	------------------	-------	-------

الارتباط (R)	التحديد (R^2)	المعنوية Sig.	قيمة ت المحسوبة (T)	المعنوية Sig.	قيمة ف المحسوبة (F)	الانحدار B_i	المستقل
.579	.335	.000	8.444	0.000	49.17	1.999	الثابت
		.000	7.012			.425	استراتيجية التدريب

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول ما يلي:

1- المعنوية الكلية: يتضح من خلال اختبار F ، إن القيمة المعنوية قد بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني أن النموذج معنوي.

2- القوة التفسيرية للنموذج:

بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = .335$ ، وهذا يعني أن متغير استراتيجية التدريب يفسر 33.5% من التغيرات التي تحدث في إدارة الأزمات.

3- الارتباط بين المتغيرات:

بلغت قيمة معامل الارتباط $R = .579$ ، وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين متغير استراتيجية التدريب وإدارة الأزمات.

4- معنوية المتغير المستقل:

- بلغت قيمة معامل الانحدار 0.425. بالنسبة لمتغير استراتيجية التدريب، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين استراتيجية التدريب كمتغير مستقل، وإدارة الأزمات كمتغير تابع، وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوى المعنوية sig. 0.000 أقل من 0.05.

أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية

وبناءً عليه يتم قبول الفرض الفرعي الأول التي ينص على أنه: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تدريب الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية، وذلك بدرجة ثقة 95%.

الفرض الفرعي الثاني

ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية: ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار البسيط:

جدول (4): نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني للفرض الرئيس الثالث باستخدام تحليل الانحدار

البسيط

معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	اختبار ت T- test		اختبار ف F- test		معاملات الانحدار B_i	المتغير المستقل
		المعنوية Sig.	قيمة ت المحسوبة (T)	المعنوية Sig.	قيمة ف المحسوبة (F)		
.569	.324	.000	8.950	0.000	48.022	2.062	الثابت
		.000	6.930			.412	استراتيجية التحفيز

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول ما يلي:

1- المعنوية الكلية: يتضح من خلال اختبار F، أن القيمة المعنوية قد بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني أن النموذج معنوي.

2- القوة التفسيرية للنموذج:

بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = 0.324$ ، وهذا يعني أن متغير استراتيجية التحفيز يفسر 32.4% من التغيرات التي تحدث في إدارة الأزمات.

3- الارتباط بين المتغيرات:

بلغت قيمة معامل الارتباط $R = 0.569$ ، وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين متغير استراتيجية التحفيز وإدارة الأزمات.

4- معنوية المتغير المستقل:

- بلغت قيمة معامل الانحدار 0.412. بالنسبة لمتغير استراتيجية التحفيز، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين استراتيجية التحفيز كمتغير مستقل وإدارة الأزمات كمتغير تابع، وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوى المعنوية $sig. = 0.000$. أقل من 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرض الفرعي الثاني التي ينص على أنه: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجية تدريب التحفيز في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية، وذلك بدرجة ثقة 95%.

2/ الانحدار الانحدار الخطي المتعدد.

يستخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد استراتيجيات الموارد البشرية) ومتغير تابع واحد (إدارة الأزمات) وتم التأكد من تحقق شروط استخدام هذا التحليل والتي تتمثل في (تبعية البواقي للتوزيع الطبيعي، عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي بين حدود الخطأ، عدم وجود مشكلة الأزواج الخطي بين المتغيرات المستقلة، تجانس التباين). ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار المتعدد:

جدول (5): نتائج اختبار الفرض الرئيس الثالث باستخدام تحليل الانحدار المتعدد

المتغيرات	معاملات	اختبار ف	اختبار ت	معامل	معامل
		F- test	T- test	معامل	معامل

أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية

المستقل	الانحدار B_i	معاملات Beta	قيمة ف المحسوبة (F)	المعنوية Sig.	قيمة ت المحسوبة (T)	المعنوية Sig.	الارتباط (R)
الثابت	.212				1.968	.050	
استراتيجية التدريب	1.886	.199		0.000	7.774	.000	.417
استراتيجية التحفيز	.244	.177	26.721		2.214	.027	.646

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول ما يلي:

1- المعنوية الكلية: يتضح من خلال اختبار F، أن القيمة المعنوية قد بلغت 0.000 وهي أقل من 0.05 أي أن النموذج معنوي مما يعني أنه يوجد متغير مستقل واحد على الأقل يؤثر على المتغير التابع إدارة الأزمات.

2- القوة التفسيرية للنموذج:

بلغت قيمة معامل التحديد $R^2 = .417$ ، وهذا يعني أن استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية مجتمعة تفسر 41.7% من التغيرات التي تحدث في إدارة الأزمات.

3- الارتباط بين المتغيرات:

بلغت قيمة معامل الارتباط $R = .646$ ، وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة بين استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية مجتمعة وإدارة الأزمات.

4- الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة المعنوية:

يتضح من قيم معاملات بيتا أن ترتيب الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة المعنوية تكون على النحو التالي:

- استراتيجية التدريب.

- استراتيجية التحفيز .

5- معنوية المتغيرات المستقلة:

- بلغت قيمة معامل الانحدار 1.886 بالنسبة لمتغير استراتيجية التدريب، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين استراتيجية التدريب كمتغير مستقل وإدارة الأزمات كمتغير تابع، وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوى المعنوية sig. 0.000. أقل من 0.05.

- بلغت قيمة معامل الانحدار 244. بالنسبة لمتغير استراتيجية التحفيز، وهي تشير إلى وجود علاقة طردية بين استراتيجية التحفيز كمتغير مستقل وإدارة الأزمات كمتغير تابع، وتشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن هذه العلاقة معنوية حيث إن مستوى المعنوية sig. 0.027. أقل من 0.05.

وبناءً عليه يتم قبول الفرض الرئيس الثالث التي ينص على أنه "يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية"، وذلك بدرجة ثقة 95%.

الحادي عشر: التوصيات

توصلت هذه الدراسة الي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لاستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية، وذلك بدرجة ثقة (95%). وهذا يتفق مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات مثل دراسة (Rumaisa, Belmolay. 2022) ودراسة (الرقابي، 2018) ودراسة (المجتومي وسجاد ، 2022) وفي ضوء النتائج التي توصلنا اليها سنعرض في هذا الجزء خطة عمل لتنفيذ التوصيات والجهات المسؤولة عن تنفيذها وآليات تنفيذها ، وذلك من خلال الجدول التالي

جدول (6) خطة عمل لتوصيات الدراسة

أثر إستراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية على إدارة الأزمات بالقطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية

آلية التنفيذ	المسئول عن التنفيذ	التوصية
-اعتماد مبدأ الإنجاز وحجم الجهد المبذول كوسيلة من وسائل استراتيجية التعويضات. -اعتماد درجة صعوبة العمل والمخاطر التي يتحملها الأفراد عند لجوء القطاع الصحي إلى صياغة استراتيجية التعويضات. - دراسة الإمكانيات المادية للقطاع الصحي عند وضع الاستراتيجية المناسبة للتعويضات، مع الأخذ في الاعتبار سوق العمل ومستوى التضخم.	وإدارة الموارد البشرية	ضرورة اهتمام القطاع الصحي بوضع استراتيجية تعويضات تشعر أفرادها من خلالها بالتقدير، وتعمل على تحقيق راحتهم ورفاهيتهم ورضاهم، وتحافظ على بقائهم فيها، وجعلها وسيلة لاستقطاب أفضل الكفاءات والقدرات
تعزيز المنافسة بين أفراد القطاع الصحي، والعمل بشفافية، وعدم الميل للمحاباة عند إعداد اللوائح والأنظمة، والقواعد لجهات وأفراد دون جهات، وأفراد يكونون أكثر استحقاقاً.	وإدارة الموارد البشرية مدراء الإدارات	ينبغي على القطاع الصحي الاهتمام بالأساليب والطرق العلمية الحديثة والمتجددة والمتطورة والمتنوعة للتدريب والتحفيز، فضلاً عن توفير التقنيات والبرامج المعلوماتية الضرورية لفرق مواجهة الأزمة
-اعتماد المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة عند وضع الخطة الاستراتيجية	وإدارة الموارد البشرية مدراء الإدارات	ينبغي توفير العنصر البشري المؤهل والمتخصص والمحترف للعمل في ضوء استراتيجية توظيف ترتقي بالأداء الكلي للقطاع الصحي، من خلال استقطاب

		واختيار الأفراد متعددي المواهب والمهارات والقدرات والإمكانات، والتي تمكنهم من العمل في وظائف متعددة، من خلال الانفتاح على الجامعات ذات العلاقة باختصاص القطاع الصحي والتعاقد مع أفضلهم كفاءة وقابلية، والعمل على التكامل والتنسيق والتعاون مع القطاعات الأخرى في المنظمة في إعداد استراتيجية توظيف واختيار الفرد الكفاء والفاعل في وظيفة تتناسب وإمكاناته.
-صياغة سيناريوهات استراتيجية تتلاءم مع كافة الظروف، ولا سيما عند مواجهة الأزمات في أوقات يصعب على المنظمات تحمل انتظار الحلول، نظرًا لكلفة الوقت والجهد، وتسخير كافة الموارد، حتى تكون حلول المنظمات وقائية، دون اللجوء إلى الحلول العلاجية أيام الأزمات.	إدارة الموارد البشرية	ضرورة الاهتمام بوسائل وطرق التدريب والتطوير المستمر، من خلال إعداد برامج تدريبية وإقامة ورش عمل، والانفتاح على الجامعات والكليات والمعاهد البحثية ذات الاختصاص، فضلاً عن فتح شعبة تكون مسؤولة عن التنسيق مع الأطراف ذات العلاقة بالتدريب والتطوير ولمختلف الاختصاصات ومن مختلف القطاعات.

المصدر: من اعداد الباحث

وفيما يلي اهم بعض الدراسات المستقبلية المقترحة على النحو التالي:

ما زال مجال بحث دور استراتيجيات للموارد البشرية في إدارة الأزمات مفتوحاً أمام الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث العلمية وتطبيقها، ويقترح الباحث إجراء أبحاث علمية في الموضوعات الآتية: -

1- اختبار دور استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالتطبيق على قطاعات أخرى كالبنوك والزراعة والصناعة.

- 2- اختبار دور استراتيجيتي تدريب وتحفيز الموارد البشرية في إدارة الأزمات بالتطبيق على القطاع الصحي في دول أخرى.
- 3- اختبار دور استراتيجيات أخرى للموارد البشرية خلاف التدريب والتحفيز في إدارة الأزمات بالتطبيق على القطاع الصحي بالمنطقة الجنوبية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1) أبو شيخة، نادر: إدارة الموارد البشرية، ط (1)، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 2) أشوك شاندا وشبا كوبرا: استراتيجية الموارد البشرية، ترجمة عبد الحكم خزامن، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2002.
- 3) الجبوري، طلحة كوان سالم: ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمة في المستشفيات الخاصة الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة آل بيت، كلية إدارة المال والأعمال، الأردن، 2017.
- 4) جمال حواش: الإعلام وأثره على قيم المجتمع، المؤتمر التاسع عشر، جامعة عين شمس، كلية التجارة، المجلد الثاني 2014.
- 5) حامد الحدراوي: أساليب نشوء الأزمات وإدارتها، مجلة الكوفة، العدد 5، العراق، 2001.
- 6) حسام الدين محمد الشامي: استخدام القوى الناعمة في إدارة الأزمات بما يحقق متطلبات الأمن القومي المصري، بحث إجازة زمالة وزارة الدفاع الوطني، أكاديمية ناصر العسكرية العليا، كلية الدفاع الوطني، الدورة رقم 46.
- 7) حسن علي، أيمن. دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات. المجلة العلمية للبحوث التجارية (جامعة المنوفية)، 2022، 45.2: 469-514.
- 8) حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004.

(9) حنفي عبد الغفار: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2002.

(10) خالد عبد الرحمن الهيتي: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، 2000.

(11) د. علي صالح علي الأعجم et al., دور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية على مستشفى الأمل العربي بمحافظة الحديدة. مجلة تهامة. 34-34: 16، 2022،

(12) د. محمود أحمد فحيل اليوم. استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية. 51-32: 2، 2023،

(13) الدليمي، موسى حمد محمد شبحان، أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي : دراسة ميدانية على الجامعات الأهلية العراقية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن، 2018.

(14) الزبيدي، غني، الزبيدي، ناظم، عباس، حسين، (2018)، إدارة الموارد البشرية: مفاهيم وتوجهات معاصرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

(15) السالم مؤيد سعيد: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، عالم الكتب الحديثة، الطبعة الأولى، الأردن، 2019.

(16) السالم، مؤيد، (2014)، "إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي تكاملي"، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

(17) سامية غالب سيف; أنس عبدالصمد عبدالله عبدالعزيز. واقع إدارة الأزمات في المؤسسات الصحية بمدينة تعز. مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإنسانية، 2023، 35.

(18) شاويش مصطفى نجيب: إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد، مكتبة الشروق، عمان، 2010.

(19) عبد العزيز بن عبد الله بن فهد الرقابي: "تفعيل إدارة الأزمات والطوارئ بالمملكة العربية السعودية: مع إطار مقترح باستراتيجية وطنية للحد من المخاطر" (رسالة دكتوراة). 2018.

- (20) علي غربي: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
- (21) عمر وصفي عقيقي: إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
- (22) مازن فارس رشيد: إدارة الموارد البشرية، دار العبيكان للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، المملكة العربية السعودية، 2009.
- (23) المجتومي، سجاد جبار محمد؛ سجاد جبار محمد. أثر تنمية الموارد البشرية على إدارة الأزمات. مجلة كلية الاداب. جامعة المنصورة. 1-1: 71.71، 2022 ,
- (24) محمد حافظ الحجازي: إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة، الإسكندرية، 2007.
- (25) مختار التهامي: الرأي العام، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، 2005.
- (26) مدحت محمد أبو النصر: الإدارة بالحوافز - أساليب التحفيز الوظيفي، المجموعة العربية للتدريب والنشر والقاهرة، ط1، 2012.
- (27) مصطفى أحمد بن حكومة. et al، مستقبل الطاقات المتجددة في ليبيا وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة استشرافية تحليلية African Journal of Advanced Pure and Applied Sciences (AJAPAS), 2023, 172–186.
- (28) هيثم العاني: الإدارة بالحوافز التحفيز والمكافآت، كنوز المعرفة، عمان، ط1. 2007
- (29) هيثم العاني: الإدارة بالحوافز التحفيز والمكافآت، كنوز المعرفة، عمان، ط1. 2007
- (30) يوسف، حنان عبد المعز. et al، تقييم دور إدارة الازمات بهيئة الاسعاف المصرية في مواجهة الازمات البيئية. مجلة العلوم البيئية. 57-41: 52.1، 2023 ,

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- 31) Jørgensen, K. E. (Ed.). European approaches to crisis management. Martinus Nijhoff Publishers. 1997.
- 32) LABAF, Ali, et al. Management of covid-19 crisis in Tehran university of medical sciences hospitals: Challenges and strategies. 2021.
- 33) NAWANGSARI, Lenny Christina; SISWANTI, Indra; SOELTON, Mochamad. Human Resources Management Strategy

For Business Sustainability In Msmes. In: *ICCD*. 2023. p. 514-518.

- 34) Rumaisa; Buffingor.; Belmolay. Lamia. The role of human resources empowerment strategy in reducing resistance to organizational change.. PhD Thesis. university center of abdalhafid boussouf-MILA. 2022.
- 35) Shikha N. Khera¹, Karishma Gulati. Human Resource Information System and its impact on Human Resource Planning: A perceptual analysis of Information Technology companies. *Journal of Business and Management (IOSRJBM)*. Volume 3, Issue 6 (Sep,-Oct. 2012), PP 06-13