

دور عملية التوظيف في تقديم الخدمات الصحية لمرضى مستشفى الملك خالد

العام بحضر الباطن

إعداد

رداد رجاء الظفيري

عارف رجاء الظفيري

لطيفة ضيف الله الظفيري

الملخص

توظيف مقدمي الرعاية الصحية هو شرط أساسي حاسم لنجاح تقديم الرعاية الصحية للمرضى يشكل مقدمو الرعاية الصحية تحدياً كبيراً ولا يُعرف سوى القليل عن العوامل المؤثرة عليه. يتم إجراء هذه الدراسة الوصفية في التوظيف في تقديم الخدمات الصحية لمرضى مستشفى الملك خالد العام بحضر الباطن الهدف من الدراسة إلى التحقيق في التوظيف في تقديم الخدمات الصحية لمرضى مستشفى الملك خالد العام بحضر الباطن تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الاستنتاجي القائم على تحليل الأدبيات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة بناء على عدد من الفقرات التحليلية التي تم استخدامها كأساس نظري بحثي لتحليل الدراسات السابقة والأدبيات والتوصل الى كلما ارتبطت خدمات الإدارة والقيام بوظائفها بفاعلية وفق احتياجات العاملين كلما ارتفع أدائهم في العمل ، إلى جانب أهمية تخطيط الموارد البشرية التي تؤدي إلى ارتفاع الممارسات الفعلية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام . وأن هناك علاقة قوية بين أداء العاملين وعملية التوظيف والعلاقات الإنسانية بين العاملين فلا بد أن تعمل الإدارة على تعزيز روح المشاركة وتدفعهم للقيام بالمبادرات والأعمال المميزة وتحقيق لهم الأمان الوظيفي . وأهمية الاهتمام بتوفير وصف واضح لكل الوظائف بالمؤسسة وتمكن العاملين من الاسترشاد به لمعرفة واجباتهم ومسؤولياتهم .

Abstract

Recruitment of healthcare providers is a critical prerequisite for the successful delivery of healthcare to patients. Healthcare providers pose a significant challenge and little is known about the factors influencing it. This descriptive study is conducted on employment in providing health services to patients at King Khalid General Hospital in Hafr Al-Batin. The aim of the study is to investigate employment in providing health services to patients at King Khalid General Hospital in Hafr Al-Batin. The descriptive analytical-deductive approach was used based on the analysis of previous literature related to the subject of the study. Based on a number of analytical paragraphs that were used as a theoretical research basis for analyzing previous studies and literature and arriving at the conclusion that the more management services are linked and carry out their functions effectively according to the needs of employees, the higher their performance at work, in addition to the importance of human resources planning that leads to an increase in actual practices and achieving the organization's goals in a way general . There is a strong relationship between the performance of employees, the recruitment process, and human relations between employees. Management must work to enhance the spirit of participation, push them to undertake distinctive initiatives and work, and achieve job security for them. The importance of paying attention to providing a clear description of all jobs in the organization and enabling employees to be guided by it to know their duties and responsibilities.

المقدمة

جلب القوى العاملة إلى أي منظمة في هذا العالم هو مسؤولية إدارة الموارد البشرية. تلعب الموارد البشرية دور الواجهة كمصدر رئيسي لتجنيد واختيار الأشخاص المناسبين والقادرين على تنفيذ الأدوار التنظيمية المحددة. إدارة الموارد البشرية هي القسم داخل المنظمة الذي يدير جميع جوانب العمل الخاصة بالموظفين، بدءاً من التوظيف وحتى انتهاء خدمتهم في الشركة.

في البلدان النامية، يتزايد الطلب على قطاع الرعاية الصحية من أجل رفاهية المجتمع. تزدهر السعودية، على سبيل المثال، في مجال السياحة الطبية بفضل ظهور العديد من المنظمات الصحية المبتكرة. في هذا السياق، تصبح إدارة الموارد البشرية والتوظيف في مجال الخدمة الصحية أمراً بالغ الأهمية لتحقيق أهداف التنظيم والنجاح^[1].

يعد التوظيف في الخدمات الصحية أحد مجالات البحث الرئيسية في أبحاث الخدمات الصحية، تعد الممارسات الوظيفية والإدارية إطاراً مهماً بشكل خاص للدراسات البحثية، يتم توظيف الموارد البشرية في كثير من الأحيان من قبل إدارة الموارد البشرية وإدارة التوظيف في المستشفيات، مثل الممرضين أو المتخصصين^[2]. توظيف وبالتالي، يعد مقدمو الرعاية الصحية هؤلاء شرطاً أساسياً حاسماً يمكنه تحديد مدى نجاح التجربة في أبحاث الخدمات الصحية منذ البداية. تعيين الموظفين من قبل المؤسسات الصحية يوفر ميزة نسبية في نوعية الكوادر التي يتم اختيارها واعتمادها لتولي المناصب المختلفة^[3].

وأشارت العديد من الدراسات^[1,2]، أن توظيف مقدمي الرعاية الصحية غالباً ما يثبت أنه يمثل تحدياً كبيراً. ونتيجة لذلك، كثيراً ما تفشل التجارب في الوصول إلى المطلوب علاوة على ذلك، يمكن أن تؤدي مشاكل التوظيف إلى تأخير في الجدول الزمني وزيادة تكاليف التجارب ونتائج أقل حسماً بسبب انخفاض القوة الإحصائية^[3].

ولذلك، هناك حاجة إلى استراتيجيات توظيف مناسبة وفعالة للوصول لتحقيق أهداف المنظمات الصحية، ومواجهة العوائق المحتملة المختلفة أمام الرعاية الصحية تخضع الدراسات الحالية حول توظيف مقدمي الرعاية الصحية لقيود عديدة. وذلك لأن نتائجها مستمدة من الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمواقف العامة لمقدمي الرعاية الصحية تجاه البحث أو المشاركة الافتراضية في التجارب^[4,5]. تحمل هذه التصميم مخاطر عالية للتحيز، تركز الدراسات حول عمليات التوظيف لمختصين ودورهم في تحقيق الرعاية الصحية الفعالة^[6-7]. ولا يزال هناك نقص المعلومات حول كيفية إقناع توظيف مقدمي الرعاية الصحية كخطوة أولى نحو توظيف المرضى في التجارب البحثية للخدمات الصحية. الوضع الحالي للبحث كما دعت المبادرات المختلفة التي أطلقتها مجموعات أصحاب المصلحة والباحثين في مجال منهجية التجربة إلى إيجاد طرق لتحسين التوظيف في البحث وتطوير استراتيجيات لتحقيق تكامل أفضل بين التجارب في الرعاية الروتينية^[8,9].

تعتبر المستشفيات من أهم المؤسسات التي تقدم الخدمات الصحية، وتلعب العملية التوظيفية دوراً حيوياً في ضمان جودة تلك الخدمات. يتناول هذا الموضوع أهمية عملية التوظيف في تقديم الخدمات الصحية في المستشفيات وكيفية تحسين هذه العملية لضمان تحقيق أعلى مستويات الرعاية الصحية.

الأدب النظري

أهمية عملية التوظيف في المستشفيات^[10]

1. تأثير الكوادر الصحية: تلعب الفرق الطبية والتمريضية دوراً حاسماً في تقديم الرعاية الصحية، ويتأثر أداؤهم بشكل كبير بعملية التوظيف وانتقاء الكوادر الصحية المناسبة.

2. تلبية احتياجات المرضى: يسهم اختيار الكوادر المناسبة في تلبية احتياجات وتطلعات

المرضى وضمان تقديم الرعاية الصحية الشاملة والمبنية على معايير الجودة.

3. تحقيق التوجيه الاستراتيجي: يمكن لعملية التوظيف أن تسهم في تحقيق أهداف

المستشفى الاستراتيجية من خلال اختيار الكوادر التي تتمتع بالمهارات والخبرات

المناسبة لتحقيق هذه الأهداف.

تحسين عملية التوظيف في المستشفيات [11]

1. تحديد الاحتياجات الفعلية: يجب أن تبدأ عملية التوظيف بتحديد الاحتياجات

الفعلية للمستشفى من الكوادر الصحية وفقاً لمتطلبات الخدمات المقدمة وعدد المرضى

والتطلعات المستقبلية.

2. استخدام تقنيات التوظيف الحديثة: يمكن استخدام تقنيات التوظيف الحديثة مثل

البحث عبر الإنترنت وشبكات التواصل الاجتماعي للتواصل مع مجموعة واسعة من

الكوادر الصحية المحتملة.

3. تقييم الكفاءة والمهارات: يجب أن يتم تقييم الكفاءة والمهارات الفنية والشخصية

للمتقدمين بعناية لضمان اختيار الكوادر الأكثر تناسباً.

4. توفير التدريب المستمر: يجب توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للعاملين في

المستشفى لتطوير مهاراتهم والتأكد من استيعابهم لأحدث التطورات في مجال الرعاية

الصحية.

إن تخطيط الموارد البشرية يسعى إلى تحديد احتياجات المنظمة من الموارد

البشرية، كما ونوعاً، حالياً ومستقبلاً ومن هنا تعتبر عملية التوظيف من العمليات الإدارية

الأساسية والحيوية في مجال إدارة الموارد البشرية .

كما أننا يجب أن نذكر التوظيف في مجملته كأحد العمليات والمهام الرئيسية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية

وبوجه عام كلما كان هناك دقة واتباع أسلوب منهجي في تحليل الوظائف كلما ساعد ذلك إدارة الموارد البشرية على تعيين الكفاءات التي من شأنها أن تجود العمل وتحقق معه عنصري الكفاءة والفعالية ، وبالتالي يكون هناك خدمات صحية تقدم للمرضى بشكل احترافي يضمن معه تحقيق التميز وضماناً لتقديم خدمات صحية مميزة . كما عرفت جودة الخدمات الصحية بأنها تلك الدرجة التي يراها المريض في الخدمة الصحية المقدمة ، وما يتحقق من الرضا والقبول بشكل أكبر من المتوقع [13] .

لاشك أن عملية التوظيف تمثل جانباً مهماً في إدارة الموارد البشرية فعندما يتحقق وضع الرجل المناسب في المكان المناسب فإن الامور تصبح أكثر وضوحاً وأكثر استعدادية لتنفيذ مهام العمل ، ومما سيجعل الجميع يسعى إلى تقديم خدمات صحية متميزة على مستوى العاملين وعلى مستوى المستشفى بشكل عام ، لذا فإن مشكلة البحث تتمثل في وصف وتحديد دور عملية التوظيف في تقديم الخدمات الصحية بالمستشفى والجدير بالذكر أن من أهم الجوانب التي يجب أن تعمل عليها عملية التوظيف في الآتي [14] :

- وجود وصف وظيفي لكل وظيفة داخل المؤسسة أو المستشفى .
- وجود تقييم دوري وتغذية راجعة لجميع العاملين .
- وجود تدريب وتطوير مستمر للعاملين .
- تحقيق الموظفين لرؤية ورسالة المؤسسة ، تحقيق عنصري الكفاءة والفعالية .

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى:

✓ التعرف على مفهوم عملية التوظيف ومفهوم الخدمات الصحية .

✓ معرفة أهمية عملية التوظيف وعلاقتها بمدى جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى .

✓ التعرف على دور عملية التوظيف في توفير احتياجات المستشفى من الموارد البشرية .

✓ التعرف على عملية التوظيف وأهدافها وتحليل الوظائف في إدارة الموارد البشرية .

✓ الكشف عن بعض أوجه القصور الخاصة بعملية التوظيف .

✓ الوصول إلى نتائج وتوصيات تسهم في تطوير عملية التوظيف داخل المستشفى .

أهمية البحث :

تنقسم أهمية البحث إلى نوعين:

الأهمية العلمية:

ستعمل الدراسة على إيضاح دور عملية التوظيف في تقديم الخدمات الصحية للمرضى وعلى إثراء حقل معرفي هام وهو حقل الموارد البشرية، ولا سيما تحديد أهم المواصفات الوظيفية التي تحتاجها الأقسام المختلفة لتحقيق أهداف المستشفى وارتفاع رضا المستفيدين من الخدمات الصحية .

الأهمية العملية:

يمكن أن تمثل هذه الدراسة مرجعاً لمسؤولي إدارة الموارد البشرية في مستشفى الملك خالد العام بخضر الباطن ، وإثراء مسؤولي إدارة الموارد البشرية بحقل معرفي هام ألا وهو أهم الضوابط والمعايير المرتبطة حول عملية التوظيف وكذلك المسؤولين و عن مدى رضاهم عن الخطط والبرامج المقدمة لهم هل هي مفيدة أو غير مفيدة وكذلك توضيح المعايير ومدى صلاحيتها لاختيار الموظفين الكفاء بناء على تحليل الدراسات العالمية المتعلقة بتوظيف مقدمي الخدمات الصحية في المستشفيات ، وستعمل الدراسة على التوصل

إلى نتائج واضحة، وتوصيات لمعالجة المشكلات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية التي قد تعيقها عن أداء دورها الرئيس في تحسين عملية التوظيف .

حدود البحث :

تنقسم الحدود البحثية إلى حدود مكانية، وزمانية، وموضوعية كالتالي :

• الحدود المكانية :

مستشفى الملك خالد العام بمحافظة حفر الباطن في تعميم النتائج وعكسها على إداراتها تطبيقياً.

• الحدود الزمانية :

خلال العام الدراسي 1444هـ.

• الحدود الموضوعية :

سيتناول البحث موضوع التوظيف ودوره في تقديم الخدمات الصحية وجودتها.

مشكلة البحث :

تعتبر إدارة الموارد البشرية من الإدارات الحديثة في المملكة العربية السعودية سواء على المؤسسات الحكومية أو الأهلية ، وبما أن إدارة الموارد البشرية لها دور محوري في وضع الخطط والمعايير المناسبة لاستقطاب الكفاءات وتوظيفها التوظيف الصحيح بما سينعكس على جودة الخدمة المقدمة للمستفيدين أو المرضى داخل المستشفى ، وهو أيضاً ما ينعكس بالإيجاب على أداء المستشفى ككل من رؤساء وعاملين ، وعلى الطرف الآخر فإن عدم إدارة الموارد البشرية متمثلة في عملية التوظيف بصورة جيدة يعتبر ضياع للوقت وزيادة في النفقات ، لذلك ستقوم هذه الدراسة على معرفة دور عملية التوظيف في تقديم الخدمات الصحية بالمستشفيات وضرورة تعريف المستشفيات داخل السعودية بنتائج تحليل التجارب العالمية من خلال تحليل الدرايات السابقة وضرورة تطبيق النتائج والتأكد من فعاليتها من خلال الاستبيان الذي سيعتبر المرجعية لقياس الأثر في المراحل اللاحقة

للبحث وقد تم اختيار مستشفى الملك خالد العام بمحافظة حضر الباطن كعينه لتطبيق النتائج عليه وقياسها من خلال الإستبيان المرفق في هذه الدراسة .

طريقة البحث :

طريقة البحث أو المنهج العلمي في البحث هو اتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات أو المظاهر أو في معالجة القضايا العلمية ، يمكن القول أن منهج البحث هو أسلوب للتفكير والعمل يعتمد الباحث لتنظيم أفكاره وعرضها وتحليلها للوصول للنتائج المرجوة وتحقيق أهداف البحث .

ولذا فإن الباحث يستخدم المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتحديد دور المتغير المستقل (عملية التوظيف) وتأثيرها على جودة الخدمات الصحية كمتغير تابع وكون هذا المنهج يتسم بالمرونة في استخدام أكثر من أداة لجمع البيانات النوعية والحصول على المعلومات التي تخدم جوهر الدراسة وحاجة الباحث لمحاولة الوصف الدقيق والتحليلي لدور عملية التوظيف .

كما ترى الباحثات أن أهمية عملية التوظيف بوضوح في تقديم الخدمات الصحية في المستشفيات، حيث يساهم اختيار الكوادر الصحية المناسبة في تحسين جودة الرعاية الصحية وتحقيق رضا المرضى. يجب على المستشفيات أن تولي اهتماماً خاصاً لتطوير وتحسين عمليات التوظيف لضمان تحقيق أعلى مستويات الجودة والكفاءة في الخدمات الصحية.

وعليه قامت الباحثات بتحليل عدد من الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهي على التوالي [1،11،10،13،14] وأظهرت النتائج مايلي:

تحليل البيانات

أولاً، تم تحليل جميع مصادر البيانات (الوثائق الداخلية والأدبيات السابقة) بشكل منفصل ومتكاملة في مرحلة تفسير البيانات. تم تقييم الوثائق الداخلية التي تم

اختيارها على أنها ذات صلة بموضوع البحث عن طريق التحليل الوصفي. استخدم المؤلفون التحليل الوصفي كما وصفه كوكارتز (2014)، والذي يعتمد على الفئة طريقة للتحليل المنهجي للأدبيات والدراسات السابقة. اختارت الباحثات المنهج التحليلي؛ وبالتالي، فإن بناء الفئات كان يعتمد فقط على البيانات التي تم جمعها.

كان الهدف من هذه المقالة هو تقييم استراتيجيات التوظيف المنتشرة تم تسليط الضوء على الدافع الجوهرية في الدراسات السابقة حول التوظيف والإستراتيجيات المستخدمة لذلك من مقدمي الرعاية الصحية في التجارب [1، 11، 10، 13، 14]. عندما يتعلق الأمر بتعزيز الدوافع الجوهرية، ينبغي بالتالي التركيز بقوة على القيمة المضافة للتجربة^[13]. علاوة على ذلك، فإن إجراء تقييم متعمق للاحتياجات ضمن المجموعة المستهدفة من مقدمي الرعاية الصحية قبل وضع تصور للتجربة يمكن أن يكون مفيداً في تحديد مجالات الاهتمام. والاحتياجات المتصورة لتحسين الرعاية^[6].

وتسليط الضوء على أهمية التوظيف من نظير إلى نظير^[9، 13، 5]، وأنه ينبغي استبعاد مقدمي الخدمات الذين يفتقرون إلى الحافز الجوهرية في مرحلة مبكرة.

في الختام، ظهرت العوامل المحفزة الخارجية كإستراتيجية متضاربة عند تجديد مقدمي الرعاية الصحية وتوظيفهم، حيث تم تحديد المحفزات الخارجية مثل التوظيف من نظير إلى نظير على أنها مفيدة في الأدبيات. وبما أن دور الحوافز المالية لا يزال غير واضح، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتقييم تأثير هذه الاستراتيجيات على التوظيف. النتيجة التي تم العثور عليها في هذه الدراسة فريدة من نوعها بالنسبة للتجارب التي تم الوصول إليها في بحوث الخدمات الصحية وأهمية التوظيف عندما يتم التدخل مع وجود الحافز ومع ذلك، كانت الأبحاث المنشورة التي تبحث في عمليات التوظيف في الغالب يمكن أن تكون تأثيرات العوامل المحفزة الخارجية مختلفة تماماً، مما يؤدي إلى تأثيرات أكثر فائدة عند توظيف مقدمي الرعاية الصحية، مما ينبغي التعامل مع العوامل المحفزة

الخارجية بعناية لتجنب الممارسات غير النشطة من قبل الموظفين الذين يتم اختيارهم وتعيينهم من قبل إدارة الموارد البشرية في المنظمات الصحية كالتشجيع واشراكهم في صنع القرار والعدالة الوظيفية.

وعلى الرغم من النتائج المتعلقة باستخدام زيادة ورفع الحوافز المالية لتحقيق أداء أكثر فاعلية من قبل العاملين في المنظمات الصحية، لا يزال من الممكن اعتبار الحوافز المالية أداة قيمة في عملية تعيين مساعدي الأطباء والممرضين في ضوء انخفاض الرواتب المقرر لهم مقارنة بالأطباء والمديرين [16، 17، 18، 19، 20، 21].

كما تم استخلاص النتائج المقدمة في موضوع التوظيف في ظل الوضع الحالي في المنظمات الصحية والتحديات التي تواجهها، والتي كانت قوة مهمة للدراسة. ومن نقاط القوة الأخرى لهذه الدراسة الجمع بين البيانات المختلفة من عدة مصادر. وبهذا النهج، كان من الممكن الحصول على فهم شامل لموضوع الدراسة.

نتائج وتوصيات البحث :

- توازن إدارة الموارد البشرية بين احتياجات العاملين التدريبية وتوفير الدورات التدريبية لهم .
- تنوع إدارة الموارد البشرية البرامج التدريبية لتشمل كافة المجالات داخل المستشفى.
- فعالية البرامج التدريبية المقدمة من إدارة الموارد البشرية .
- أهمية عملية التدريب والممارسات المهنية والاستفادة من الخبراء للعاملين من حيث تطوير قدراتهم وامكانياتهم ومهاراتهم بصفة دورية و ضرورة أن يشارك الموظفين في بناء البرامج التدريبية وتفعيل استراتيجية تدريبية تناسب احتياجاتهم المهنية .

- كلما ارتبطت خدمات الإدارة والقيام بوظائفها بفاعلية وفق احتياجات العاملين كلما ارتفع أدائهم في العمل ، إلى جانب أهمية تخطيط الموارد البشرية التي تؤدي إلى ارتفاع الممارسات الفعلية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام .
- هناك علاقة قوية بين أداء العاملين وعملية التوظيف والعلاقات الإنسانية بين العاملين فلا بد أن تعمل الإدارة على تعزيز روح المشاركة وتدفعهم للقيام بالمبادرات والأعمال المميزة وتحقيق لهم الأمان الوظيفي .
- أهمية الاهتمام بتوفير وصف واضح لكل الوظائف بالمؤسسة وتمكن العاملين من الاسترشاد به لمعرفة واجباتهم ومسؤولياتهم .

التوصيات

- إيلاء المزيد من الاهتمام بوضع ضوابط التعيين والتوظيف في المؤسسات الصحية.
- يجب على الباحثين طلب مدخلات من إدارات التوظيف في المستشفيات أثناء وضع استراتيجية التوظيف.
- من المستحسن إجراء دراسات شاملة لتقييم عملية التوظيف في المستشفيات.
- ضرورة تدريب وإعداد الكوادر البشرية الجدد بشكل دوري حول طرق تقديم الخدمة لتفادي النقص في تقديم الرعاية الصحية.

المراجع

1. Herber, O.R.; Schnepf, W.; Rieger, M.A. Recruitment rates and reasons for community physicians' non-participation in an interdisciplinary intervention study on leg ulceration. *BMC Med. Res. Methodol.* 2009, 9, 61 .
2. Hoddinott, P.; Britten, J.; Harrild, K.; Godden, D.J. Recruitment issues when primary care population clusters are used in randomised controlled clinical trials: Climbing mountains or pushing boulders uphill? *Contemp. Clin. Trials* 2007, 28, 232–241,
3. McDonald, A.M.; Knight, R.C.; Campbell, M.K.; Entwistle, V.A.; Grant, A.M.; Cook, J.A.; Elbourne, D.R.; Francis, D.; Garcia, J.; Roberts, I.; et al. What influences recruitment to randomised controlled trials? A review of trials funded by two UK funding agencies. *Trials* 2006, 7, 9.
4. Mahmud, A.; Zalay, O.; Springer, A.; Arts, K.; Eisenhauer, E. Barriers to participation in clinical trials: A physician survey. *Curr. Oncol.* 2018, 25, 119–125.
5. Hummers-Pradier, E.; Scheidt-Nave, C.; Martin, H.; Heinemann, S.; Kochen, M.M.; Himmel, W. Simply no time? Barriers to GPs' participation in primary health care research. *Fam. Pract.* 2008, 25, 105–112.
6. Pearl, A.; Wright, S.; Gamble, G.; Doughty, R.; Sharpe, N. Randomised trials in general practice-a New Zealand experience in recruitment. *N. Z. Med. J.* 2003, 116, U681.
7. Newington, L.; Metcalfe, A. Factors influencing recruitment to research: Qualitative study of the experiences and perceptions of research teams. *BMC Med. Res. Methodol.* 2014, 14, 10.

8. Ngune, I.; Jiwa, M.; Dadich, A.; Lotriet, J.; Sriram, D. Effective recruitment strategies in primary care research: A systematic review. *Qual. Prim. Care* 2012, 20, 115–123.
9. Solberg, L.I. Recruiting medical groups for research: Relationships, reputation, requirements, rewards, reciprocity, resolution, and respect. *Implement. Sci.* 2006, 1, 25.
10. Ellis, S.D.; Bertoni, A.G.; Bonds, D.E.; Clinch, C.R.; Balasubramanyam, A.; Blackwell, C.; Chen, H.; Lischke, M.; Goff, D.C. Value of recruitment strategies used in a primary care practice-based trial. *Contemp. Clin. Trials* 2007, 28, 258–267,
11. Reid, C.M.; Ryan, P.; Nelson, M.; Beckinsale, P.; McMurchie, M.; Gleave, D.; DeLoozef, F.; Wing, L.M. General practitioner participation in the second Australian National Blood Pressure Study (ANBP2). *Clin. Exp. Pharmacol. Physiol.* 2001, 28, 663–667,
12. Rosemann, T.; Szecsenyi, J. General practitioners' attitudes towards research in primary care: Qualitative results of a cross sectional study. *BMC Fam. Pract.* 2004, 5, 31.
13. Asch, S.; Connor, S.E.; Hamilton, E.G.; Fox, S.A. Problems in recruiting community-based physicians for health services research. *J. Gen. Intern. Med.* 2000, 15, 591–599.
14. Ferrand Devouge, E.; Biard, M.; Beuzeboc, J.; Tivolacci, M.-P.; Schuers, M. Motivations and willingness of general practitioners in France to participate in primary care research as investigators. *Fam. Pract.* 2019, 36, 552–559,
15. Tawo, S.; Gasser, S.; Gemperli, A.; Merlo, C.; Essig, S. General practitioners' willingness to participate in research: A survey in central Switzerland. *PLoS ONE* 2019, 14, e0213358,

16. Treweek, S.; Pitkethly, M.; Cook, J.; Fraser, C.; Mitchell, E.; Sullivan, F.; Jackson, C.; Taskila, T.K.; Gardner, H. Strategies to improve recruitment to randomised trials. *Cochrane Database Syst. Rev.* 2018.
17. Bower, P.; Brueton, V.; Gamble, C.; Treweek, S.; Smith, C.T.; Young, B.; Williamson, P. Interventions to improve recruitment and retention in clinical trials: A survey and workshop to assess current practice and future priorities. *Trials* 2014, 15,
18. Hysong, S.J.; Smitham, K.B.; Knox, M.; Johnson, K.-E.; SoRelle, R.; Haidet, P. Recruiting clinical personnel as research participants: A framework for assessing feasibility. *Implement. Sci.* 2013, 8, 125.
19. Bower, P.; Wallace, P.; Ward, E.; Graffy, J.; Miller, J.; Delaney, B.; Kinmonth, A.L. Improving recruitment to health research in primary care. *Fam. Pract.* 2009, 26, 391–397.
20. Tudur Smith, C.; Hickey, H.; Clarke, M.; Blazeby, J.; Williamson, P. The trials methodological research agenda: Results from a priority setting exercise. *Trials* 2014, 15, 32.
21. Healy, P.; Galvin, S.; Williamson, P.R.; Treweek, S.; Whiting, C.; Maeso, B.; Bray, C.; Brocklehurst, P.; Moloney, M.C.; Douiri, A.; et al. Identifying trial recruitment uncertainties using a James Lind Alliance Priority Setting Partnership—The PRioRiTy (Prioritising Recruitment in Randomised Trials) study. *Trials* 2018, 19, 147.

استبانة دور عملية التوظيف في تقديم الخدمات الصحية لمرضى مستشفى الملك خالد
العام بحضر الباطن

القسم الأول / البيانات الاساسية

م	العنصر	الاجابة
1	النوع	☐ ذكر ☐ أنثى
2	المسمى الوظيفي	☐ كادر الموظفين الإداريين ☐ الكادر الصحي ☐ كادر العمال
3	القسم	☐ قسم الموارد البشرية . ☐ قسم التمريض . ☐ قسم الأطباء . ☐ قسم الإعلام والعلاقات العامة
4	المؤهل العلمي	☐ دكتوراه ☐ ماجستير ☐ بكالوريوس ☐ دبلوم ☐ ثانوي ☐ أخرى
5	العمر	☐ أقل من 30 سنة ☐ ما بين 30 إلى 40 سنة ☐ ما بين 40 إلى 50 سنة ☐ أكبر من 50 سنة
6	سنوات الخبرة	☐ أقل من 5 سنوات ☐ ما بين 5 إلى 10 سنوات ☐ ما بين 10 إلى 20 سنة ☐ أكثر من 20 سنة

القسم الثاني (التوظيف والخدمات الصحية)

م	السؤال	الاجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	اتمتع بالخبرة الكافية التي تميزني في عملي .					
2	أملك المهارة الكافية التي تمكنني من أداء عملي .					
3	يوجد وصف وظيفي محدد ودقيق للمهام التي أقوم بها في عملي .					
4	تضع إدارة الموارد البشرية شرح وايّ وواضح للمهام الوظيفية .					
5	توجد عدالة في توزيع الأجور ومناسبتها مع الخبرة والكفاءة الوظيفية .					
6	هناك نظام للمكافآت يستفيد منه جميع الموظفين .					
7	تتمتع المستشفى بوجود ثقافة مؤسسية داخلية تجعل من الجميع فريق عمل واحد .					
8	يتم تقييم أدائي الوظيفي وفقاً لمستوى الخدمة التي أقدمها للمرضى .					
9	تشجّعني الإدارة على المبادرة والقيام بالأعمال المميزة .					
10	تحقق إدارة الموارد البشرية الأمان الوظيفي للجميع .					
11	يتمتع نظام الاجازات بالمرونة والتوافق لجميع الموظفين					
12	تتبع المستشفى سياسة عمل داخلية واضحة تجاه جميع الموظفين ، مما يساهم في تقديم خدمات مميزة .					

