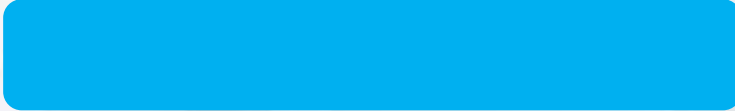


تحليل مجتمع وعينة الدراسة

Prepared by



ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على الإدارة العامة للتعليم بالأحساء في

المملكة العربية السعودية"

الباحث: د. ماهر صالح عبدالرحمن البحينية

<https://www.ijrsp.com/pdf/issue-72/7.pdf>

تناولت هذه الرسالة مجتمعاً بحثياً واسع النطاق يتمثل في جميع العاملين بالإدارة العامة للتعليم بمحافظة الأحساء في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم أربعة وعشرين ألفاً وسبعمائة فرد. إن اختيار الباحث لهذا المجتمع الضخم لم يكن عشوائياً، بل جاء منسجماً مع طبيعة رسالة الدكتوراه التي تتطلب مستوىً عالياً من الشمولية والعمق في التحليل، فالإدارة العامة للتعليم بالأحساء تمثل منظمة حكومية كبرى تضمّ شرائح وظيفية متعددة من مديرين ومشرفين تربويين وموظفين إداريين وفنيين، وهو ما يُتيح للباحث اختبار فرضياته عبر طيف واسع من المستويات التنظيمية ويمنح النتائج قدرة عالية على التعميم.

نوع العينة ومبررات الاختيار::

نظراً لضخامة مجتمع الدراسة الذي يتجاوز أربعة وعشرين ألف فرد، فإن إجراء مسح شامل يُعدّ أمراً غير عملي من حيث الجهد والوقت والتكلفة، ولذلك لجأ الباحث إلى اختيار عينة بلغ حجمها مائتين وثلاثة وأربعين موظفاً وموظفة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. إن هذا الاختيار المنهجي يحمل في طياته حكمة إحصائية عميقة، فالعينة العشوائية الطبقية تضمن تمثيل كل شريحة وظيفية بنسبتها الحقيقية في المجتمع الأصلي، مما يحول دون طغيان فئة على أخرى في النتائج. كما أن الاختيار العشوائي داخل كل طبقة يُزيل التحيز الشخصي ويمنح كل فرد فرصة متساوية للاختيار، وهو ما يُعزّز مصداقية البحث ويرفع من قيمته العلمية. فضلاً عن ذلك، فإن حجم العينة البالغ مائتين وثلاثة وأربعين مفردة يتجاوز الحد الأدنى المطلوب لإجراء تحليلات الانحدار المتعدد ومعاملات الارتباط واختبارات الدلالة الإحصائية، وهو ما تأكد فعلياً حين أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية مجتمعة فسّرت واحداً وثمانين بالمائة من التباين في مستوى التميز المؤسسي، وهي نسبة تفسيرية مرتفعة تدلّ على قوة النموذج البحثي وسلامة المنهجية المتبعة.

شروط اختيار العينة المتوفرة::

تتوفر في هذه العينة مجموعة من الشروط المنهجية التي تُعدّ أساساً لأي بحث علمي رصين. فمن حيث التمثيل، جاءت العينة ممثلة لجميع المستويات الوظيفية في الإدارة العامة للتعليم مما يعكس صورة دقيقة عن المجتمع الأصلي. ومن حيث الموضوعية، أدّى الاعتماد على الأسلوب العشوائي في الاختيار إلى تقليل احتمالات التحيز إلى أدنى مستوياته. ومن حيث الكفاية العددية، فإن الحجم المختار يفي بمتطلبات التحليلات الإحصائية المتقدمة التي استخدمها الباحث. ومن حيث وضوح الإطار، فإن تحديد مجتمع الدراسة بمنظمة واحدة في محافظة واحدة يرسم حدوداً واضحة تُسهّل عملية المعاينة وتمنع الغموض.

العنوان:

دور عمليات إدارة المعرفة في تعزيز قدرات الموارد البشرية: دراسة ميدانية على التجمع
الصحي الأول (مستشفى المزاحمية) بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية"

<https://mojr.midocean.edu.km/issues/435a4f92-15d9-4615-982e-cba6256e2b45>

مجتمع وعينة الدراسة :

تأتي هذه الدراسة في سياق مغاير تماماً لرسالة الدكتوراه السابقة، إذ تتبنّى فلسفة دراسة الحالة التي تقتضي التركيز على وحدة تنظيمية بعينها واستكشافها بعمق لا يمكن تحقيقه في الدراسات الموسّعة. فقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في التجمع الصحي الأول وتحديدًا مستشفى المزاحمية بمدينة الرياض، بما يشمل الكوادر الطبية من أطباء وممرضين، والأخصائيين الصحيين، والموظفين الإداريين العاملين في مختلف أقسام المستشفى. إن اختيار هذا المجتمع المحصور في مؤسسة صحية واحدة يعكس وعياً منهجياً دقيقاً بأن فهم العلاقة بين إدارة المعرفة وقدرات الموارد البشرية يتطلب بيئة تنظيمية متكاملة يمكن دراستها كوحدة واحدة، والمستشفى بطبيعته يُشكّل بيئة غنية بعمليات توليد المعرفة ومشاركتها وتطبيقها نظراً لطبيعة العمل الطبي التي تفرض تبادلاً مستمراً للخبرات والمعلومات بين التخصصات المختلفة..

مجتمع وعينة الدراسة :

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على العينة القصدية (العمدية) وبلغ حجمها مائة وأربعين مشاركاً من العاملين في المستشفى، شملت الأطباء والأخصائيين الصحيين والموظفين الإداريين من مختلف الأقسام. إن اختيار العينة القصدية في دراسة الحالة هذه يحمل مبررات منهجية راسخة تميّزه عن أسلوب العينة العشوائية المستخدم في رسالة الدكتوراه. فالعينة القصدية تمنح الباحث القدرة على اختيار الأفراد الأكثر صلة بموضوع البحث والأقدر على تقديم بيانات ذات جودة عالية حول عمليات إدارة المعرفة، إذ ليس كل العاملين في المستشفى لديهم نفس المستوى من التفاعل مع هذه العمليات. كما أن دراسة الحالة بطبيعتها لا تسعى إلى التعميم الإحصائي على مجتمعات واسعة بقدر ما تسعى إلى الفهم المعمّق والشامل لظاهرة معقدة في سياقها الطبيعي، وهو ما يجعل الاهتمام بنوعية المبحوثين أولى من الاهتمام بالعشوائية في اختيارهم.

مجتمع وعينة الدراسة :

إن التنوع المتعمّد في تشكيلة العينة بين كوادرات طبية وصحية وإدارية يكشف عن رؤية الباحث بأن إدارة المعرفة ليست حكراً على فئة دون أخرى، بل هي عملية تنظيمية شاملة تتقاطع فيها جميع التخصصات والمستويات. وقد بلغت نسبة الذكور في العينة اثنين وخمسين فاصل تسعة بالمائة مقابل سبعة وأربعين فاصل واحد بالمائة للإناث، وتركزت الشريحة العمرية الأكبر في الفئة من ثلاثين إلى تسعة وثلاثين عاماً بنسبة سبعة وثلاثين فاصل واحد بالمائة، وهو ما يعكس طبيعة القوى العاملة في القطاع الصحي التي تغلب عليها الفئات الشابة والمتوسطة العمر..

شروط اختيار العينة المتوفرة:

تتوفر في هذه العينة عدة شروط منهجية جوهرية يأتي في مقدمتها الصلة المباشرة بالموضوع، فجميع المبحوثين يعملون في بيئة مستشفى تشهد عمليات إدارة معرفة يومية من توليد المعرفة الطبية ومشاركتها بين الأقسام وتطبيقها في رعاية المرضى، مما يجعلهم مصدراً أصيلاً وموثوقاً للبيانات. كما يتوفر شرط التنوع الوظيفي حيث لم تقتصر العينة على فئة واحدة بل شملت ثلاث شرائح رئيسية هي الأطباء والأخصائيون والإداريون مما يُقدّم صورة متعددة الزوايا عن الظاهرة المدروسة. ويتوفر أيضاً شرط الكفاية العددية إذ أن مائة وأربعين مفردة تُعدّ حجماً مناسباً لدراسة حالة تعتمد على أداة كمية كالاستبانة مع إجراء تحليلات ارتباطية ودلالية. غير أن من القيود التي ينبغي الإقرار بها أن العينة القصدية لا تضمن لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية للاختيار، وهو ما يحدّ نظرياً من إمكانية التعميم، لكن هذا القيد مقبول في سياق دراسة الحالة التي لا تضع التعميم هدفاً رئيسياً لها.

القسم الثالث: الفرق الجوهرى بين الدراساتين:

إن المقارنة المتأنية بين هاتين الدراساتين تكشف عن فلسفتين بحثيتين متباينتين في التعامل مع مجتمع وعينة الدراسة، وكلتاها تمتلكان مشروعية منهجية كاملة لكن في سياقين مختلفين.

من حيث حجم المجتمع ونطاقه: انطلقت رسالة الدكتوراه من مجتمع ضخم يضم أربعة وعشرين ألفاً وسبعمئة فرد منتشرين عبر إدارة تعليمية حكومية شاسعة، بينما اقتصرت دراسة الحالة على مجتمع محصور في مستشفى واحد. إن هذا الفارق ليس مجرد فرق عددي بل يعكس اختلافاً جذرياً في الهدف البحثي، فرسالة الدكتوراه كانت تسعى إلى بناء نموذج تفسيري قابل للتعميم على المنظمات التعليمية الحكومية في السعودية، بينما كانت دراسة الحالة تسعى إلى فهم ديناميكيات إدارة المعرفة في بيئة صحية محددة بكل تعقيداتها وتفصيلها الدقيقة.

القسم الثالث: الفرق الجوهرى بين الدراستين:

من حيث نوع العينة وأسلوب اختيارها: استخدمت رسالة الدكتوراه العينة العشوائية الطبقية التي تضمن التمثيل النسبي وتُقلّ من التحيز وتُتيح تعميم النتائج بثقة إحصائية عالية، بينما استخدمت دراسة الحالة العينة القصدية التي تمنح الباحث حرية اختيار الأفراد الأكثر ملاءمة لموضوع البحث. إن كلا الأسلوبين يخدم غرضه البحثي بامتياز، فالعشوائية الطبقية ضرورة في البحوث التي تسعى للتعميم على مجتمعات كبيرة، والعينة القصدية ضرورة في البحوث التي تُعلي من قيمة عمق البيانات ونوعيتها على حساب اتساعها. من حيث حجم العينة: بلغت عينة الدكتوراه مائتين وثلاثة وأربعين مفردة وهو حجم كبير نسبياً يتناسب مع تعدد المتغيرات المستقلة والتحليلات الإحصائية المتقدمة التي استخدمها الباحث كالانحدار المتعدد، بينما بلغت عينة دراسة الحالة مائة وأربعين مفردة وهو حجم أصغر لكنه كافٍ لأغراض التحليل الوصفي والارتباطي ويعكس التركيز على الجودة لا الكمية.

القسم الثالث: الفرق الجوهرية بين الدراستين:

من حيث القطاع والسياق: تناولت رسالة الدكتوراه قطاع التعليم الحكومي بثقافته البيروقراطية وهياكله الإدارية الراسخة، بينما تناولت دراسة الحالة قطاع الصحة بتعقيداته المهنية وتنوع تخصصاته وحاجته الماسة لتبادل المعرفة بين الأطباء والمرضى والإداريين. وهذا الاختلاف في القطاع أثر بشكل مباشر على طبيعة المتغيرات المدروسة، فبينما ركزت الدكتوراه على الممارسات التقليدية لإدارة الموارد البشرية من استقطاب وتدريب وتقييم أداء وتحفيز، ركزت دراسة الحالة على عمليات إدارة المعرفة من توليد ومشاركة وتطبيق، مما يعكس خصوصية البيئة الصحية التي تعتمد بشكل جوهري على المعرفة المتخصصة.

من حيث القوة التفسيرية: حققت رسالة الدكتوراه قوة تفسيرية عالية إذ فسّر نموذجها واحداً وثمانين بالمائة من التباين في التميز المؤسسي، وهي نتيجة لا تتأتى إلا بعينة كبيرة ومتغيرات مُحكمة القياس. أما دراسة الحالة فقد كشفت عن علاقات ارتباطية قوية وصلت إلى ثمانمائة واثنين من الألف مما يدلّ على متانة العلاقة بين إدارة المعرفة وقدرات الموارد البشرية في السياق المدروس. إن كلتا النتيجتين تؤكدان أن التصميم المنهجي السليم من حيث اختيار المجتمع والعينة يُفضي حتماً إلى نتائج ذات مصداقية عالية بصرف النظر عن حجم العينة أو نوعها..



أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الرقمية في تعزيز الاستدامة الوظيفية: دور الثقافة
التنظيمية كمتغير وسيط – دراسة تطبيقية على القطاع الصحي الخاص في مدينة الرياض
بالمملكة العربية السعودية".

مجتمع الدراسة المقترح:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات والمراكز الطبية الخاصة الكبرى في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، والتي تطبق أنظمة موارد بشرية رقمية. ويُقدّر عدد العاملين في هذا القطاع بعشرات الآلاف موزعين على عدد كبير من المنشآت الصحية الخاصة. ويُبرّر اختيار القطاع الصحي كمجتمع للدراسة بأنه من أكثر القطاعات تأثراً بالتحول الرقمي في الموارد البشرية في ظل رؤية ٢٠٣٠، ويشهد تنافسية عالية تتطلب استدامة وظيفية للحفاظ على الكوادر المؤهلة، كما يتميز بتنوع القوى العاملة (سعوديون وغير سعوديين) مما يُثري التحليل..

يُقترح استخدام العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل وفق الخطوات التالية:

المرحلة الأولى: تصنيف المستشفيات الخاصة في الرياض إلى طبقات وفقاً لحجمها (كبيرة: أكثر من ٢٠٠ سرير، متوسطة: ١٠٠-٢٠٠ سرير، صغيرة: أقل من ١٠٠ سرير).

المرحلة الثانية: اختيار عدد من المستشفيات عشوائياً من كل طبقة بالتناسب مع حجمها (مثلاً: ٣ كبيرة، ٤ متوسطة، ٣ صغيرة = ١٠ مستشفيات).

المرحلة الثالثة: اختيار عينة عشوائية من العاملين داخل كل مستشفى مع مراعاة التمثيل النسبي للمستويات الوظيفية (إدارة عليا، إدارة وسطى، موظفون تنفيذيون).

الحجم المقترح للعينة: (٤٠٠) موظف وموظفة وهو حجم كافٍ لإجراء تحليل نمذجة المعادلات البنائية (SEM) الذي يتطلب عادة عينة لا تقل عن ٢٠٠-٣٠٠ مفردة، مع مراعاة نسبة الفاقد في الاستبانات.

مبررات اختيار العينة الطبقية العشوائية:

تضمن العينة العشوائية الطبقية متعددة المراحل تمثيلاً عادلاً لجميع أحجام المستشفيات والمستويات الوظيفية، وتُقلل من التحيز المنهجي مقارنة بالعينة الميسرة، كما تسمح بتعميم النتائج على القطاع الصحي الخاص في الرياض بدرجة ثقة إحصائية عالية، وتتيح إجراء مقارنات فرعية بين المستشفيات المختلفة الحجم..

شروط اختيار العينة المتوفرة:

تتوفر في العينة المقترحة جميع الشروط المنهجية المطلوبة وهي: التمثيل من خلال ضمان تمثيل جميع الطبقات والمستويات، والكفاية العددية إذ أن ٤٠٠ مفردة تفوق الحد الأدنى المطلوب للتحليلات الإحصائية المتقدمة، والموضوعية من خلال استخدام الاختيار العشوائي في كل مرحلة، ووضوح الإطار من خلال تحديد القطاع والمنطقة الجغرافية ونوع المنشآت بدقة، والصلة بموضوع البحث حيث أن جميع المستشفيات المختارة تطبق أنظمة موارد بشرية رقمية.

شروط اختيار العينة المتوافرة في الدراسة المقترحة:

تتوفر في العينة المقترحة جميع الشروط المنهجية اللازمة لبحث علمي رصين. فشرط التمثيل يتحقق من خلال التصنيف الطبقي الذي يضمن حضور جميع أحجام المنشآت والمستويات الوظيفية. وشرط الكفاية العددية يتحقق بحجم العينة الكبير الذي يسمح بإجراء أعقد التحليلات الإحصائية. وشرط الموضوعية يتحقق بالاعتماد على الأسلوب العشوائي في كل مرحلة من مراحل الاختيار مما يُبعد شبح التحيز عن النتائج. وشرط وضوح الإطار يتحقق بالتحديد الدقيق للقطاع والمنطقة الجغرافية ونوع المنشآت. وأخيراً فإن شرط الصلة بموضوع البحث يتحقق بكون جميع المبحوثين يعملون في بيئات تشهد تحولاً رقمياً فعلياً في ممارسات إدارة الموارد

البشرية.



Thank You