

دراسات نقدية المهمة السابعة

الباحث / عبد الله مجزع الرويلي
242000241



Topic: The Necessary Leadership Skillsets for the High Reliability Organization Framework Adoption within Acute Healthcare Organizations

By

Amanda L. Logan-Athmer

2022

اختيار رسالة دكتوراه في مجال تخصصك تحديد الفجوات البحثية التي أشار لها الباحث ثم تحليل مدى إسهام الرسالة محل الدراسة في تطوير الموضوع البحثي غلق الفجوات البحثية.



1. الافتقار إلى الأبحاث الكمية المحددة حول مهارات القيادة ونتائج السلامة:

1. أوضح الباحث أن الأبحاث في الوقت الحاضر حول مهارات القيادة المطلوبة وذلك لتبني نموذج المنظمة ذات الموثوقية العالية في القطاع الصحي محدودة وخصوصا في تحديد العلاقات المباشرة بين المهارات ومعدلات الحوادث أو نتائج السلامة .
2. الفجوة البحثية: تتمثل في الحاجة إلى دراسات كمية لتحليل تأثير المهارات القيادة المحددة مثلا (التفويض أو الاتصال) على نتائج السلامة في المستشفيات.

2. قلة الدراسات الميدانية المراقبة لسلوكيات القيادة::

1. اعتمد البحث الحالي على مقابلات مع قادة الرأي، دون مراقبة أداءهم العملي اليومي .

2. الفجوة البحثية : نقص في البيانات التي تم جمعها من الملاحظة الميدانية من خلال قادة الرعاية الصحية أثناء تفاعلهم مع فرق العمل، مما حد من فهم الآليات العملية لتبني (high-reliability organization(HRO)).

3. التركيز المحدود على استمرارية تبني:HRO

1. تناول البحث تجارب القادة في تبني (high-reliability organization(HRO) ، لكنه لم يتناول كيفية استمرارية هذا التبني على المدى الطويل .

2. الفجوة البحثية : اتضحت الحاجة إلى دراسات تسلط الضوء على العوامل المؤثرة في استمرارية تطبيق مبادئ (HRO) مثل التحديات التنظيمية أو التغييرات في قيادة المنظمة.

4. الافتقار إلى التنوع في عينة البحث

1. كان تسليط الضوء على قادة الرعاية الصحية في منظمة واحدة أو مستوى معين من الإدارة (مثل الإدارة العليا) .
2. الفجوة البحثية : بينت الحاجة إلى دراسات تشمل عينات بشكل أوسع (مثل اختيار قيادات من مستشفيات القطاع العامة والخاصة، أو مديريين ميدانيين) لتعزيز مدى قابلية نتائج هذه الدراسة للتطبيق.

5. الجوانب النظرية غير المستكشفة

1. ركز البحث على نموذج HRO ، لكنه لم يربطه بشكل مباشر مع نظريات القيادة التقليدية (مثل نظرية الاستجابة للبيئة أو نظرية الصفات القيادية) .

2. الفجوة البحثية: بينت الحاجة إلى دراسات تحلل تفاعل مبادئ HRO مع نظريات القيادة المثبتة في الأدبيات.

6. التحديات الفريدة لتطبيق HRO في الرعاية الصحية

1. ذكر البحث أن التحديات مثل تنقل القوى العاملة وتعقيد الرعاية المُخصصة للأفراد (غير الآلات) تعيق تبني HRO ، لكنها لم تدرس بشكل معمق .
2. الفجوة البحثية: الحاجة إلى دراسات تسلط الضوء على حلول محدودة لتحديات القطاع الصحي (مثل إدارة التغيير أو تدريب الموظفين).

7. الافتقار إلى الدراسات المقارنة بين القطاعات

1. يسلط البحث الضوء على الرعاية الصحية غير انه لم يقارن تجاربها بقطاعات أخرى (مثل الطيران أو الطاقة) التي نجحت في تطبيق HRO
2. الفجوة البحثية: الحاجة إلى دراسات تحلل كيفية تطبيق دروس HRO من قطاعات أخرى في سياق الرعاية الصحية.

8. إسهام الرسالة البحثية في التطوير البحثي

1. استكشاف آليات تبني HRO من منظور قيادي:

إسهام البحث:

الرسالة قدمت رؤية نوعية حول المهارات القيادية المطلوبة لتبني نموذج (high-reliability organization (HRO) في المستشفيات الطرفية مثل:

- التفويض والثقة (Allowing staff to make decisions)
- الابتكار (Ability to Innovate)
- الشفافية والاتصال المستمر (Transparent and continuous communication)
- الانعكاس الذاتي (Reflective ownership)
- الاعتراف بالإنجازات (Recognition)
- المرئية القيادية (Visibility)

الدراسة كيف ساهمت من خلال النتائج؟

أضافت مفاهيم عملية من خلال مقابلات قادة الرعاية الصحية، مما أثرى الأدبيات حول كيفية تطبيق مبادئ HRO على أرض الواقع.

8. إسهام الرسالة البحثية في التطوير البحثي

ب. تأسيس منهجية لدراسات مستقبلية:

إسهام البحث :

استخدمت منهجية النظرية المبنية (Grounded Theory) مع تقنيات تحليل البيانات مثل ATLAS، مما أدى إلى تحديد 7 محاور رئيسية (Themes) لمهارات القيادة .

الدراسة كيف ساهمت من خلال النتائج؟

تعد أساساً لدراسات مزيدة HRO أظهرت إمكانية استخدام أدوات تحليلية متطورة لفهم العلاقات بين المهارات القيادية ونتائج

8. إسهام الرسالة البحثية في التطوير البحثي

ج. تسليط الضوء على التحديات العملية:

إسهام البحث:

أشارت إلى تحديات مثل:

○ صعوبة تطبيق مبدأ "التفويض للخبراء" في بيئات عمل plex

○ ضرورة التعلم المستمر لاستمرارية HRO

الدراسة كيف ساهمت من خلال النتائج؟

أوضحت معوقات عملية تحتاج إلى حلول ميدانية، مما يوجّه الدراسات المستقبلية نحو تطوير نماذج تطبيقية.

9. مدى إسهام الرسالة في غلق الفجوات البحثية

الفجوة 1: نقص الأبحاث الكمية حول العلاقات المباشرة بين المهارات ونتائج السلامة:

ما الذي قدمته الرسالة؟
قدمت معلومات نوعية عن العلاقات بين المهارات القيادية (مثل التفويض) ونتائج HRO ، لكنها لم تحللها كميًا .

النتيجة:

لم تغلق الفجوة، لكنها أظهرت اتجاهًا لدراسات كمية مستقبلية كما ذكرت في ("Recommendations for Future Research")

9. مدى إسهام الرسالة في غلق الفجوات البحثية

الفجوة 2: عدم وجود دراسات ميدانية مراقبة:

ما الذي قدمته الرسالة؟

استخدمت مقابلات ميدانية مع قادة، لكنها لم تجري مراقبة فعلية لأدائهم اليومي .

النتيجة:

لم تغلق الفجوة، لكنها أشارت إلى ضرورة مزيدا من الدراسات الميدانية (مثل مراقبة تفاعلات الفرق).

الفجوة 3: التركيز المحدود على استمرارية تبني HRO

ما الذي قدمته الرسالة؟

ناقشت تجارب القادة في التبني، لكنها لم تدرس العوامل المؤثرة على الاستمرارية (مثل التغييرات الإدارية) .

النتيجة:

لم تغلق الفجوة، لكنها أبرزت أهمية دراسة العوامل المؤسسية الداعمة للاستمرارية.

9. مدى إسهام الرسالة في غلق الفجوات البحثية

الفجوة 4: افتقار التنوع في العينة:

ما الذي قدمته الرسالة؟

تضمنت عينة محدودة (قادة في مستشفيات الطرفية)، دون تنويع في المستشفيات العامة/الخاصة أو المديرين الميدانيين.

النتيجة:

لم تغلق الفجوة، لكنها أوصت بتوسيع العينات في الدراسات القادمة.

الفجوة 5: عدم ربط HRO بنظريات القيادة التقليدية:

ما الذي قدمته الرسالة؟

استشهدت بنظريات مثل القيادة التحويلية والقيادة الخدمية، لكنها لم تحلل تفاعلها المباشر مع HRO

النتيجة:

لم تغلق الفجوة، لكنها فتحت باباً لدراسات تحليلية متعمقة

9. مدى إسهام الرسالة في غلق الفجوات البحثية

الفجوة 6: التحديات الفريدة للقطاع الصحي:

- ما الذي قدمته الرسالة؟
- أشارت إلى تحديات مثل تنقل القوى العاملة، لكنها لم تقدم حلولاً محددة.
- النتيجة:
- لم تغلق الفجوة، لكنها ناقشت ضرورة تطوير برامج تدريبية مُخصصة.

الفجوة 7: عدم وجود دراسات مقارنة بين القطاعات:

- ما الذي قدمته الرسالة؟
- لم تُقارن تجربة الرعاية الصحية بقطاعات أخرى (مثل الطيران).
- النتيجة:
- من قطاعات أخرى HRO لم تغلق الفجوة، لكنها أوصت بمزيد من ادراسة

14. المرجع

Logan-Athmer, A. L. (2022). The necessary leadership skillsets for the high-reliability organization framework adoption within acute healthcare organizations. *Journal of Healthcare Risk Management*, 42(1), 31-36.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

