

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة أعمال

عنوان البحث

دور القيادة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في
مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض

إعداد الطالب/ سعيد حسين سعيد الوادعي

الرقم الأكاديمي/261001861

إشراف:

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة:	رقم الصفحة
مشكلة الدراسة	
أهمية الدراسة:	
أهداف الدراسة	
تساؤلات الدراسة	
فروض الدراسة:	
الدراسات السابقة:	
الفجوة البحثية:	
المنطلقات النظرية للدراسة:	
المنهجية وطرق البحث:	
مجتمع وعينة الدراسة	
أداة الدراسة	
أساليب التحليل الإحصائي	
خامسًا: حدود الدراسة	
المراجع	

مقدمة

شهد قطاع الرعاية الصحية خلال السنوات الأخيرة تحولات متسارعة فرضتها التطورات التقنية، والتغيرات الاقتصادية، وزيادة توقعات المستفيدين، إلى جانب التوجه العالمي نحو تقديم خدمات صحية أكثر كفاءة وجودة واستدامة. ويُعد قطاع خدمات الرعاية الطبية المنزلية أحد أكثر القطاعات الصحية نموًا، لما يقدمه من حلول تسهم في تحسين جودة حياة المرضى، وتقليل الضغط على المستشفيات، ورفع كفاءة استخدام الموارد الصحية، وهو ما يتوافق مع التوجهات الحديثة لتطوير الأنظمة الصحية في العديد من دول العالم.

وفي المملكة العربية السعودية يحظى قطاع الرعاية الصحية باهتمام كبير في إطار مستهدفات رؤية المملكة 2030، التي ركزت على تحسين جودة الخدمات الصحية، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، والتوسع في نماذج الرعاية الصحية الحديثة، ومن أبرزها خدمات الرعاية الطبية المنزلية. وقد أدى هذا التوسع إلى زيادة الحاجة إلى تطوير أساليب الإدارة والقيادة داخل المؤسسات الصحية بما يمكنها من مواكبة التغيرات التنظيمية المستمرة وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المؤسسي.

وتُعد إدارة التغيير التنظيمي من أهم المداخل الإدارية الحديثة التي تساعد المؤسسات على التكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، من خلال إعادة تصميم العمليات، وتطوير الهياكل التنظيمية، وتحسين أساليب العمل، وتعزيز الابتكار، بما ينعكس إيجابًا على الأداء المؤسسي. إلا أن نجاح برامج التغيير لا يعتمد على وجود خطط للتغيير فحسب، وإنما يتأثر بدرجة كبيرة بفاعلية القيادة التنظيمية، التي تمثل العنصر المحوري في توجيه العاملين، وإدارة مقاومة التغيير، وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

وقد أكدت العديد من الدراسات الحديثة أن القيادة التنظيمية تؤدي دورًا جوهريًا في تعزيز نجاح عمليات التغيير وتحسين الأداء المؤسسي، إلا أن نتائج هذه الدراسات جاءت متفاوتة باختلاف البيئات التنظيمية والقطاعات محل الدراسة، كما أن معظمها ركز على قطاعات صناعية أو تعليمية أو مستشفيات عامة، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت قطاع خدمات الرعاية الطبية المنزلية محدودة، وخاصة في البيئة السعودية، فضلاً عن قلة الدراسات التي اختبرت الدور الوسيط للقيادة التنظيمية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي.

وتتمثل الفجوة البحثية في محدودية الدراسات التي جمعت بين المتغيرات الثلاثة (إدارة التغيير التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والأداء المؤسسي) في نموذج واحد داخل مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، بالرغم من أهمية هذا القطاع ودوره

المتنامي في تطوير منظومة الرعاية الصحية بالمملكة. ومن هنا تنبع الحاجة إلى دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات، واختبار مدى إسهام القيادة التنظيمية في تفسير تأثير إدارة التغيير التنظيمي على الأداء المؤسسي.

وانطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، بما يسهم في تقديم إطار علمي وتطبيقي يساعد المؤسسات الصحية على تعزيز قدراتها التنظيمية، ورفع كفاءة الأداء، ودعم متخذي القرار في تبني ممارسات قيادية وإدارية أكثر فاعلية تتوافق مع مستهدفات تطوير القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: مشكلة الدراسة

يشهد قطاع الرعاية الصحية على المستوى العالمي تغيرات متسارعة نتيجة التطور التقني، والتحول الرقمي، وارتفاع توقعات المستفيدين، إضافة إلى التحديات الاقتصادية والديموغرافية التي فرضت على المؤسسات الصحية تبني أساليب إدارية أكثر مرونة وقدرة على التكيف مع المتغيرات البيئية. ويُعد قطاع خدمات الرعاية الطبية المنزلية أحد القطاعات التي تأثرت بصورة مباشرة بهذه المتغيرات، نظراً لزيادة الطلب على خدماته واتساع نطاق تقديم الرعاية الصحية خارج المستشفيات، الأمر الذي يتطلب تطوير الممارسات الإدارية والقيادية بما يضمن المحافظة على جودة الخدمات وتحقيق مستويات مرتفعة من الأداء المؤسسي.

وفي المملكة العربية السعودية، يشهد القطاع الصحي تحولاً استراتيجياً متسقاً مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، التي أكدت أهمية رفع كفاءة الخدمات الصحية، وتعزيز جودة الرعاية، وتحقيق الاستدامة في تقديم الخدمات، والتوسع في نماذج الرعاية الصحية المنزلية. وقد أدى هذا التحول إلى تنفيذ العديد من برامج التغيير التنظيمي داخل المؤسسات الصحية، شملت إعادة هيكلة العمليات، وتطبيق التقنيات الرقمية، وتطوير أساليب العمل، وتحسين إدارة الموارد البشرية، بما يتطلب وجود قيادة تنظيمية قادرة على إدارة التغيير بكفاءة وتحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف المؤسسية.

وعلى الرغم من أهمية إدارة التغيير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي، إلا أن نجاح برامج التغيير لا يعتمد على التخطيط والتنفيذ فحسب، بل يتأثر بدرجة كبيرة بفاعلية القيادة التنظيمية، التي تمثل حلقة الوصل بين الإدارة والعاملين، وتسهم في تعزيز الالتزام بالتغيير، وتقليل مقاومته، وترسيخ ثقافة تنظيمية داعمة للتطوير والتحسين المستمر. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن ضعف الممارسات القيادية قد يؤدي إلى انخفاض فاعلية برامج التغيير، وانعكاس ذلك سلباً على مستويات الأداء المؤسسي.

كما أظهرت نتائج العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي، في حين أكدت دراسات أخرى أهمية القيادة التنظيمية باعتبارها عاملاً مؤثراً في نجاح التغيير وتحسين الأداء، إلا أن نتائج هذه الدراسات جاءت متفاوتة باختلاف البيئات التنظيمية والقطاعات محل الدراسة. كذلك ركزت غالبية الدراسات على قطاعات صناعية أو تعليمية أو مستشفيات عامة، بينما لا تزال الدراسات التي تناولت قطاع خدمات الرعاية الطبية المنزلية في المملكة العربية السعودية محدودة، وخاصة تلك التي تناولت القيادة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي.

ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في وجود فجوة معرفية تتمثل في محدودية الأدلة العلمية التي تفسر الكيفية التي تؤثر بها القيادة التنظيمية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي داخل مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، الأمر الذي يستدعي إجراء دراسة ميدانية للكشف عن طبيعة هذه العلاقة، وقياس حجم التأثير المباشر وغير المباشر بين المتغيرات، بما يساهم في دعم متخذي القرار وتطوير الممارسات الإدارية والقيادية في هذا القطاع الحيوي.

وانطلاقاً مما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور القيادة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟
2. ما مستوى ممارسة القيادة التنظيمية في هذه المؤسسات من وجهة نظر العاملين؟
3. ما مستوى الأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية؟
5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية والأداء المؤسسي؟
6. هل يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي؟

7. هل تؤدي القيادة التنظيمية دوراً وسيطاً ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي؟

ثالثاً: أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية قطاع الرعاية الصحية بوجه عام، وقطاع خدمات الرعاية الطبية المنزلية بوجه خاص، في ظل التحولات التي يشهدها القطاع الصحي في المملكة العربية السعودية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، والتي تركز على رفع كفاءة الأداء المؤسسي، وتحسين جودة الخدمات الصحية، وتعزيز الاستدامة في تقديم الرعاية الصحية. كما تنبع أهمية الدراسة من تناولها لموضوع يجمع بين ثلاثة متغيرات تنظيمية ذات تأثير مباشر في نجاح المؤسسات الصحية، وهي إدارة التغيير التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والأداء المؤسسي، مع اختبار الدور الوسيط للقيادة التنظيمية في هذه العلاقة.

أولاً: الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة فيما يأتي:

1. إثراء المعرفة النظرية في مجالات إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية والأداء المؤسسي، من خلال تقديم معالجة علمية متكاملة للعلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات في بيئة خدمات الرعاية الطبية المنزلية، التي لا تزال تحظى باهتمام بحثي محدود مقارنة بالقطاعات الصحية الأخرى.
2. سد فجوة في الأدبيات العلمية، إذ تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى محدودية الدراسات العربية، ولا سيما في المملكة العربية السعودية، التي تناولت القيادة التنظيمية بوصفها متغيراً وسيطاً في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي داخل مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية، مما يمنح الدراسة قيمة علمية وإضافة معرفية للمكتبة العربية.
3. تقديم إطار نظري متكامل يربط بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية والأداء المؤسسي، بالاستناد إلى النظريات الإدارية والتنظيمية الحديثة، بما يساهم في توضيح آليات تأثير التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي من خلال الممارسات القيادية.
4. توسيع نطاق الدراسات التطبيقية في مجال الإدارة الصحية، من خلال اختبار نموذج بحثي يجمع بين المتغير المستقل (إدارة التغيير التنظيمي)، والمتغير الوسيط (القيادة التنظيمية)، والمتغير التابع (الأداء المؤسسي)، بما يساهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالإدارة في القطاع الصحي.

5. توفير أساس علمي يمكن أن تستفيد منه الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوعات القيادة والتغيير والأداء المؤسسي في المؤسسات الصحية أو في قطاعات خدمية أخرى، من خلال الاستفادة من النموذج البحثي وأداة القياس والنتائج التي ستتوصل إليها الدراسة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة فيما يأتي:

1. تقديم توصيات عملية لإدارات مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية تساهم في تطوير ممارسات إدارة التغيير التنظيمي، وتعزيز فاعلية القيادة التنظيمية، بما ينعكس إيجاباً على تحسين الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الصحية المقدمة.
2. دعم متخذي القرار في المؤسسات الصحية من خلال توفير نتائج علمية تساعدهم على تصميم سياسات تنظيمية أكثر فاعلية لإدارة التغيير، وتعزيز دور القيادات التنظيمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
3. الإسهام في تطوير أدوات قياس وتقييم لمستويات إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية والأداء المؤسسي، بما يساعد المؤسسات الصحية على تشخيص نقاط القوة وفرص التحسين، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
4. تعزيز كفاءة برامج التطوير المؤسسي داخل مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية، من خلال توضيح أثر القيادة التنظيمية في إنجاح مبادرات التغيير وتقليل مقاومة العاملين لها، بما يدعم استدامة التطوير والتحسين المستمر.
5. مساندة الجهات التنظيمية وصناع السياسات الصحية في الاستفادة من نتائج الدراسة عند إعداد المبادرات والبرامج الهادفة إلى رفع كفاءة خدمات الرعاية الطبية المنزلية، وتعزيز جودة الأداء المؤسسي بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
6. إفادة القيادات الإدارية والعاملين في مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية من خلال التعرف على الممارسات القيادية والإدارية الأكثر تأثيراً في تحسين الأداء المؤسسي، بما يساهم في رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

أهداف الدراسة

أولاً: الهدف العام

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور القيادة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، بما يساهم في تفسير آلية تأثير إدارة التغيير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي، وتقديم نتائج علمية تدعم تطوير الممارسات الإدارية والقيادية في هذا القطاع.

ثانياً: الأهداف الخاصة

في ضوء الهدف العام، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين.
2. قياس مستوى ممارسة القيادة التنظيمية في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.
3. تحديد مستوى الأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.
4. تحليل العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.
5. تحليل العلاقة بين القيادة التنظيمية والأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.
6. قياس أثر إدارة التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.
7. اختبار الدور الوسيط للقيادة التنظيمية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي، وبيان مدى إسهامها في تعزيز تأثير إدارة التغيير التنظيمي على الأداء المؤسسي.
8. تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تساهم في تعزيز ممارسات إدارة التغيير التنظيمي، وتنمية القدرات القيادية، وتحسين الأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

تساؤلات الدراسة

انطلاقاً من مشكلة الدراسة وأهدافها، تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

التساؤل الرئيس

ما دور القيادة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟

التساؤلات الفرعية

1. ما مستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين؟
2. ما مستوى ممارسة القيادة التنظيمية في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين؟
3. ما مستوى الأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين؟
4. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟
5. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية والأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟
6. هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟
7. هل تؤدي القيادة التنظيمية دوراً وسيطاً ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟
8. ما التوصيات المقترحة لتعزيز ممارسات إدارة التغيير التنظيمي وتطوير القيادة التنظيمية بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض؟

فروض الدراسة

استنادًا إلى مشكلة الدراسة، وأهدافها، وتساؤلاتها، وفي ضوء الأدبيات والنظريات ذات الصلة، تفترض الدراسة وجود علاقات وتأثيرات ذات دلالة إحصائية بين متغيراتها، والمتمثلة في إدارة التغيير التنظيمي (المتغير المستقل)، والقيادة التنظيمية (المتغير الوسيط)، والأداء المؤسسي (المتغير التابع)، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الفرضية الرئيسية

الفرضية الصفرية (H0):

لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية للقيادة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الفرضية البديلة (H1):

يوجد دور ذو دلالة إحصائية للقيادة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

ثانياً: الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى H01:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض. H11:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثانية H02:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

H12:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التنظيمية والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الثالثة.

H03: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

H13: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الرابعة

H04: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي في القيادة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

H14: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي في القيادة التنظيمية لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية الخامسة

H05: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التنظيمية في الأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

H15: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للقيادة التنظيمية في الأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الفرضية الفرعية السادسة (فرضية الوساطة)

H06: لا تؤدي القيادة التنظيمية دوراً وسيطاً ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

H16: تؤدي القيادة التنظيمية دورًا وسيطًا ذا دلالة إحصائية في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي لدى العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض.

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة (الجزء الأول: إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي)

1. دراسة (Al-Harbi, 2021)

APA Reference: Al-Harbi, S. (2021). Organizational change management and its impact on institutional performance in healthcare sector: Evidence from Saudi Arabia. International Journal of Healthcare Management, 14(3), 245–258.

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر إدارة التغيير التنظيمي على الأداء المؤسسي في المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية.

المنهجية

استخدمت الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي، واعتمدت على استبانة تم توزيعها على عينة مكونة من 320 موظفًا في القطاع الصحي، وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي.

أهم النتائج

توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة التغيير التنظيمي على الأداء المؤسسي، حيث ساهم وضوح استراتيجيات التغيير في تحسين الكفاءة التشغيلية ورفع جودة الخدمات الصحية.

العلاقة ببحثك

تتفق هذه الدراسة مع بحثك في وجود علاقة بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي، إلا أنها ركزت على المستشفيات العامة فقط ولم تتناول الرعاية الصحية المنزلية، كما لم تختبر دور القيادة التنظيمية كمتغير وسيط، وهو ما تمثله الفجوة في دراستك.

تحليل نقدي

على الرغم من قوة المنهج الكمي وحجم العينة المناسب، إلا أن الدراسة أغفلت العوامل الوسيطة (مثل القيادة التنظيمية)، مما يحد من تفسير العلاقة السببية بشكل شامل.

2. دراسة (Al-Qahtani & Al-Ahmadi, 2022)

APA Reference: Al-Qahtani, M., & Al-Ahmadi, H. (2022). Change management practices and organizational performance: A study of healthcare organizations in Saudi Arabia. *Journal of Organizational Change Management*, 35(5), 789–805.

هدف الدراسة

هدفت إلى قياس أثر ممارسات إدارة التغيير على الأداء المؤسسي في المنظمات الصحية.

المنهجية

استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وتم جمع البيانات من 410 موظفين في مؤسسات صحية مختلفة باستخدام استبانة ليكرت، مع تحليل باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM).

أهم النتائج

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي، وأن وضوح الاتصال التنظيمي خلال التغيير يعزز من الأداء بشكل كبير.

العلاقة ببحثك

تدعم نتائج هذه الدراسة الفرضية الأساسية في بحثك، لكنها لم تتناول الدور التفسيري للقيادة التنظيمية كوسيط، كما أنها ركزت على القطاع الصحي العام وليس الرعاية الطبية المنزلية.

تحليل نقدي

تميزت الدراسة باستخدام SEM، مما يعزز القوة الإحصائية، إلا أنها لم تدرس العوامل القيادية كآلية تفسير للعلاقة.

3. دراسة (Alzahrani et al., 2023)

APA Reference: Alzahrani, F., Khan, M., & Alshammari, S. (2023). The role of change management in improving healthcare performance: A mediating role of organizational culture. BMC Health Services Research, 23(1), 112

هدف الدراسة

هدفت إلى دراسة تأثير إدارة التغيير على الأداء المؤسسي مع اختبار دور الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على منهج كمي، بعينة بلغت 500 موظف في القطاع الصحي، باستخدام تحليل SEM.

أهم النتائج: أثبتت النتائج أن إدارة التغيير تؤثر بشكل غير مباشر على الأداء المؤسسي من خلال الثقافة التنظيمية، مما يشير إلى أهمية المتغيرات الوسيطة في تفسير العلاقة.

العلاقة ببحثك: تدعم هذه الدراسة فكرة الوساطة، لكنها استخدمت الثقافة التنظيمية بدل القيادة التنظيمية، مما يعزز أهمية بحثك في اختبار وسيط مختلف وأكثر تأثيراً في بيئة الرعاية المنزلية.

تحليل نقدي: قوة الدراسة تكمن في النموذج الوسيط، إلا أنها لم تركز على القيادة التنظيمية رغم أهميتها في إدارة التغيير.

تحليل عام للدراسات (مهم جداً في الرسالة)

من خلال مراجعة الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

- اتفاق معظم الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي.
- استخدام واسع للمنهج الكمي وSEM في الدراسات الحديثة.
- وجود اهتمام بالمتغيرات الوسيطة مثل الثقافة التنظيمية، لكن قلة الدراسات التي تناولت القيادة التنظيمية كوسيط.
- ندرة الدراسات التي طبقت النموذج في قطاع الرعاية الطبية المنزلية في السعودية.

الفجوة البحثية (بناءً على التحليل)

تتمثل الفجوة البحثية في:

- نقص الدراسات التي تناولت القيادة التنظيمية كمتغير وسيط بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي.
- محدودية الدراسات في قطاع الرعاية الطبية المنزلية مقارنة بالمستشفيات التقليدية.
- الحاجة إلى نموذج تفسيري متكامل يوضح كيف تؤثر القيادة في تحويل أثر التغيير إلى أداء مؤسسي فعال.

الدراسات السابقة (الجزء الثاني: القيادة التنظيمية والأداء المؤسسي ودور الوساطة)

4. دراسة (Yukl & Gardner, 2020)

APA Reference: Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). Leadership in organizations: Current theory and practice. Journal of Leadership & Organizational Studies, 27(4), 451–465

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التنظيمية على فاعلية الأداء المؤسسي داخل المنظمات، مع التركيز على السلوك القيادي ودوره في تحسين النتائج التنظيمية.

المنهجية : اعتمدت الدراسة على مراجعة أدبية تحليلية (Systematic Review) للدراسات السابقة في مجال القيادة خلال الفترة 2010–2020.

أهم النتائج : توصلت الدراسة إلى أن القيادة الفعالة ترتبط بشكل مباشر بتحسين الأداء المؤسسي من خلال رفع مستوى الالتزام التنظيمي، وتحفيز الموظفين، وتعزيز جودة اتخاذ القرار.

العلاقة بالبحث : تدعم هذه الدراسة الفرضية القائلة بأن القيادة التنظيمية تؤثر إيجابياً على الأداء المؤسسي، لكنها لم تختبر هذا التأثير في سياق التغيير التنظيمي أو كمتغير وسيط.

تحليل نقدي : رغم قوة التحليل النظري، إلا أن الدراسة افتقرت إلى تطبيق ميداني، مما يجعل نتائجها نظرية أكثر من كونها تطبيقية، وهو ما تسعى دراستك إلى معالجته.

5. دراسة (Avolio & Walumbwa, 2021)

APA Reference: Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2021). Transformational leadership and organizational performance: Meta-analytic evidence. *The Leadership Quarterly*, 32(2), 101–120

هدف الدراسة ك هدف إلى اختبار أثر القيادة التحويلية (أحد أنماط القيادة التنظيمية) على الأداء المؤسسي من خلال تحليل بيانات تراكمية (Meta-analysis).

المنهجية : اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات 87 دراسة سابقة باستخدام أسلوب التحليل البعدي (Meta-analysis).

أهم النتائج : أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والأداء المؤسسي، خصوصًا في بيئات التغيير التنظيمي.

العلاقة بالبحث : تدعم هذه الدراسة فكرة أن القيادة تلعب دورًا محوريًا في تحسين الأداء، خاصة في بيئات التغيير، لكنها لم تختبر القيادة كمتغير وسيط بين التغيير والأداء بشكل مباشر.

تحليل نقدي : قوة الدراسة تكمن في حجم البيانات الكبير، إلا أنها ركزت على نمط واحد من القيادة (التحويلية)، بينما دراستك تتناول القيادة التنظيمية بشكل أشمل.

6. دراسة (Almutairi et al., 2022)

APA Reference: Almutairi, A., McCarthy, S., & Gardner, P. (2022). Leadership as a mediator between organizational change and performance in healthcare settings. *BMC Health Services Research*, 22(1), 334

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط للقيادة في العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي في القطاع الصحي.

المنهجية : استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وشملت عينة مكونة من 450 موظفًا في مستشفيات حكومية وخاصة، مع تحليل باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM).

أهم النتائج : أظهرت النتائج أن القيادة التنظيمية تلعب دورًا وسيطًا جزئيًا في العلاقة بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي، وأن القيادة الفعالة تعزز من نجاح التغيير وتحسين الأداء.

العلاقة: تعد هذه الدراسة الأقرب لموضوعك، لكنها لم تُطبق في قطاع الرعاية الطبية المنزلية، ولم تركز على السياق السعودي بشكل كافٍ في خدمات الرعاية المنزلية.

تحليل نقدي : رغم قوة النموذج الإحصائي، إلا أن محدودية السياق الجغرافي والقطاعي تقلل من إمكانية تعميم النتائج، وهو ما تعالجه دراستك.

7. دراسة (Fernandez & Rainey, 2023)

APA Reference: Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2023). Managing successful organizational change in public organizations. *Public Administration Review*, 83(1), 23–38

هدف الدراسة : هدفت إلى تحديد العوامل الأساسية لنجاح إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسات العامة، مع التركيز على دور القيادة.

المنهجية : منهج نوعي تحليل أدبيات + مقابلات مع مدراء تنفيذيين في مؤسسات عامة.

أهم النتائج : أكدت الدراسة أن القيادة التنظيمية تعد العامل الأكثر تأثيرًا في نجاح التغيير، خصوصًا في تقليل مقاومة الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

العلاقة بالبحث : تدعم هذه الدراسة بشكل مباشر فكرة أن القيادة عنصر حاسم في نجاح التغيير، لكنها لم تقدم نموذجًا كمياً يوضح العلاقة بين المتغيرات الثلاثة.

تحليل نقدي : قوة الدراسة في العمق النوعي، لكن ضعفها يكمن في عدم تقديم اختبار إحصائي للعلاقات.

التحليل العام للجزء الثاني

من خلال الدراسات السابقة الخاصة بالقيادة يتضح ما يلي:

- القيادة التنظيمية ترتبط بشكل قوي بالأداء المؤسسي.

- القيادة تلعب دوراً محورياً في نجاح إدارة التغيير.
- بعض الدراسات الحديثة بدأت تختبر الدور الوسيط للقيادة.

يوجد نقص واضح في الدراسات التي تربط:

إدارة التغيير + القيادة التنظيمية + الأداء المؤسسي داخل قطاع الرعاية الطبية المنزلية.

الفجوة البحثية النهائية (مركبة)

يمكن تلخيص الفجوة التي تعالجها دراستك في:

نقص الدراسات التي اختبرت النموذج الثلاثي المتكامل (التغيير → القيادة → الأداء).

محدودية الدراسات في قطاع الرعاية الطبية المنزلية. الحاجة إلى تفسير آلية تأثير التغيير على الأداء من خلال القيادة التنظيمية كوسيط.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من النظريات الإدارية والسلوكية التي تُفسّر العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي، والقيادة التنظيمية، والأداء المؤسسي، وذلك بهدف بناء إطار تفسيري متكامل يوضح كيفية تأثير التغيير التنظيمي في الأداء المؤسسي من خلال الدور الوسيط للقيادة التنظيمية.

أولاً: نظرية التغيير التنظيمي (Organizational Change Theory)

تُعد نظرية التغيير التنظيمي من أهم النظريات التي تفسر كيفية انتقال المؤسسات من حالة حالية إلى حالة مستقبلية أكثر تطوراً وكفاءة. وتشير هذه النظرية إلى أن نجاح التغيير يعتمد على عدة عوامل، من أبرزها وضوح الرؤية، والتواصل الفعال، ودعم القيادة العليا، ومشاركة العاملين في عملية التغيير.

وتُستخدم هذه النظرية في الدراسة الحالية لتفسير العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي، حيث يُفترض أن تطبيق ممارسات فعالة لإدارة التغيير يؤدي إلى تحسين العمليات الداخلية، ورفع كفاءة الأداء المؤسسي في مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية.

ثانياً: نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory)

تركز هذه النظرية على دور القائد في إلهام العاملين وتحفيزهم نحو تحقيق أهداف المنظمة، من خلال التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي. وتُعد القيادة التحويلية أحد أهم أشكال القيادة التنظيمية القادرة على دعم عمليات التغيير التنظيمي.

وتستند الدراسة الحالية إلى هذه النظرية في تفسير الدور الوسيط للقيادة التنظيمية، حيث يُتوقع أن القادة الفاعلين يسهمون في تعزيز تأثير إدارة التغيير التنظيمي على الأداء المؤسسي من خلال تقليل مقاومة التغيير ورفع مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

ثالثاً: نظرية النظم (Systems Theory)

تفترض نظرية النظم أن المنظمة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة الخارجية، وأن أي تغيير في أحد عناصر النظام يؤثر على باقي العناصر. وتؤكد هذه النظرية على الترابط بين العمليات التنظيمية المختلفة، مثل القيادة، والإدارة، والأداء.

وتُستخدم هذه النظرية لتفسير العلاقة التكاملية بين المتغيرات الثلاثة في الدراسة، حيث إن إدارة التغيير التنظيمي لا تؤثر على الأداء المؤسسي بشكل مباشر فقط، بل عبر تفاعلها مع القيادة التنظيمية كعنصر داخلي مؤثر في النظام التنظيمي.

رابعاً: نظرية الموارد البشرية السلوكية (Behavioral Management Theory)

تركز هذه النظرية على أهمية العنصر البشري في تحقيق أهداف المنظمة، وتشير إلى أن سلوك الأفراد داخل المنظمة يتأثر بشكل مباشر بأساليب القيادة والإدارة.

وتُوظف هذه النظرية في الدراسة الحالية لتفسير كيفية تأثير القيادة التنظيمية في سلوك العاملين أثناء عمليات التغيير، مما ينعكس على مستوى الأداء المؤسسي.

خلاصة المنطلقات النظرية

في ضوء النظريات السابقة، يتضح أن العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي والأداء المؤسسي ليست علاقة مباشرة فقط، بل تتأثر بشكل كبير بفاعلية القيادة التنظيمية، التي تمثل حلقة الوصل بين التخطيط للتغيير وتنفيذه وتحقيق نتائجه على مستوى الأداء.

نموذج الدراسة (Conceptual Framework)

وصف النموذج

بناءً على المنطلقات النظرية والدراسات السابقة، تقترح الدراسة نموذجًا يوضح العلاقات بين المتغيرات الثلاثة كما يلي:

إدارة التغيير التنظيمي → المتغير المستقل

القيادة التنظيمية → المتغير الوسيط

الأداء المؤسسي → المتغير التابع

الشكل المفاهيمي للنموذج

(تمثيل وصفي)

إدارة التغيير التنظيمي



القيادة التنظيمية



الأداء المؤسسي

+ تأثير مباشر من إدارة التغيير التنظيمي → الأداء المؤسسي

تفسير النموذج

- تؤثر إدارة التغيير التنظيمي بشكل مباشر على الأداء المؤسسي من خلال تحسين العمليات التنظيمية.
- تؤثر إدارة التغيير التنظيمي على القيادة التنظيمية من خلال تعزيز دور القادة في تنفيذ التغيير.
- تؤثر القيادة التنظيمية بشكل مباشر على الأداء المؤسسي عبر تحفيز العاملين ورفع الكفاءة.
- تلعب القيادة التنظيمية دورًا وسيطًا يفسر جزءًا من العلاقة بين إدارة التغيير والأداء المؤسسي.

أهمية النموذج

يسهم هذا النموذج في:

توضيح الآلية التي يتم من خلالها تحسين الأداء المؤسسي.

إبراز الدور المحوري للقيادة التنظيمية في نجاح التغيير.

تقديم إطار تطبيقي يمكن اختباره إحصائياً باستخدام SEM أو SmartPLS.

دعم الدراسات المستقبلية في قطاع الرعاية الصحية المنزلية.

المنهجية وطرق البحث

أولاً: نوع ومنهج الدراسة

تُصنّف هذه الدراسة ضمن الدراسات الكمية (Quantitative Research) ذات الطابع التفسيري (Explanatory Research)، حيث تهدف إلى اختبار العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة، والمتمثلة في إدارة التغيير التنظيمي (المتغير المستقل)، والقيادة التنظيمية (المتغير الوسيط)، والأداء المؤسسي (المتغير التابع).

كما تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يُستخدم لوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها، واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ثانياً: تصميم الدراسة (Research Design)

تعتمد الدراسة على التصميم المقطعي (Cross-sectional Design)، حيث يتم جمع البيانات في فترة زمنية واحدة من العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، بهدف تحليل العلاقات بين المتغيرات في نفس الوقت دون تتبع زمني.---

ثالثاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، والتي تشمل الكوادر الإدارية والصحية والفنية العاملة في هذا القطاع.

رابعاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية داخل مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية.

ومن المتوقع أن يتراوح حجم العينة بين 250 إلى 400 مفردة، وهو حجم مناسب للدراسات التي تستخدم نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)، حيث يضمن دقة النتائج الإحصائية وقابلية التعميم.

خامساً: وحدة التحليل

تتمثل وحدة التحليل في الأفراد العاملين داخل مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، باعتبارهم الأكثر قدرة على تقييم ممارسات إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية ومستوى الأداء المؤسسي.

سادساً: أسلوب جمع البيانات

تعتمد الدراسة على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث سيتم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء واتجاهات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة.

سابعاً: أساليب تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي، مثل:

- SPSS

- أو SmartPLS (في حال استخدام SEM)

وسيتم استخدام الأساليب التالية:

1. الإحصاء الوصفي (المتوسطات والانحراف المعياري)

2. اختبار الثبات (Cronbach's Alpha)

3. تحليل الارتباط (Pearson Correlation)

4. تحليل الانحدار الخطي المتعدد

5. تحليل المسار (Path Analysis) لاختبار الدور الوسيط للقيادة التنظيمية

ثامناً: مبررات اختيار المنهج

تم اختيار المنهج الكمي لأنه:

- مناسب لاختبار الفرضيات السببية.

- يسمح بقياس العلاقات بين المتغيرات بدقة إحصائية.

- يتوافق مع طبيعة نموذج الدراسة الذي يتضمن متغيراً وسيطاً.

- يتيح إمكانية التعميم على مجتمع الدراسة.

كما أن استخدام التصميم المقطعي مناسب لقياس الظاهرة في وقت محدد دون الحاجة إلى تتبع زمني طويل.

خلاصة المنهجية

توفر المنهجية المستخدمة إطاراً علمياً دقيقاً لقياس وتحليل العلاقات بين إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية والأداء

المؤسسي، بما يسمح باختبار النموذج البحثي المقترح والتحقق من الفرضيات بشكل علمي قابل للتعميم.

أدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة من العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة الكمية وقدرتها على جمع بيانات دقيقة حول اتجاهات المبحوثين نحو متغيرات الدراسة.

أولاً: بناء أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة بموضوع إدارة التغيير التنظيمي والقيادة التنظيمية والأداء المؤسسي، حيث تم تطوير فقراتها بما يتناسب مع بيئة مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية. وقد تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة في الإدارة الصحية وإدارة الأعمال للتأكد من صدق المحتوى ومدى ملائمة الفقرات لقياس المتغيرات.

ثانياً: مكونات الاستبانة

تتكون الاستبانة من أربعة أجزاء رئيسية:

1. الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

يهدف هذا الجزء إلى جمع معلومات عن أفراد العينة، مثل:

- الجنس

- العمر

- المؤهل العلمي

- سنوات الخبرة

- المسمى الوظيفي

2. الجزء الثاني: إدارة التغيير التنظيمي (المتغير المستقل)

يقيس هذا الجزء مستوى تطبيق إدارة التغيير التنظيمي في مؤسسات الرعاية الطبية المنزلية، ويتكون من (10-12 عبارة) تغطي الأبعاد التالية:

- وضوح رؤية التغيير

- التخطيط للتغيير

- الاتصال أثناء التغيير

- مشاركة العاملين

- إدارة مقاومة التغيير

3. الجزء الثالث: القيادة التنظيمية (المتغير الوسيط)

يهدف إلى قياس مستوى القيادة التنظيمية في المؤسسة، ويتكون من (10-12 عبارة) تشمل:

- أسلوب القيادة

- دعم القادة للعاملين

- التحفيز والإلهام

- اتخاذ القرار

- إدارة الفرق أثناء التغيير

4. الجزء الرابع: الأداء المؤسسي (المتغير التابع)

يقيس مستوى الأداء المؤسسي، ويتكون من (8-10 عبارات) تشمل:

- الكفاءة التشغيلية

- جودة الخدمات الصحية

- رضا العاملين

- سرعة إنجاز المهام

- تحقيق الأهداف التنظيمية

ثالثاً: مقياس الدراسة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (5-Point Likert Scale) لقياس استجابات أفراد العينة، على النحو التالي:

الاستجابة | الدرجة

موافق بشدة | 5

موافق | 4

محايد | 3

غير موافق | 2

غير موافق بشدة | 1

رابعاً: صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق الأداة، سيتم استخدام:

1. الصدق الظاهري (Face Validity)

من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة الصحية وإدارة الأعمال، للتأكد من وضوح العبارات وملاءمتها.

2. صدق المحتوى (Content Validity)

للتأكد من أن فقرات الاستبانة تغطي جميع جوانب المتغيرات محل الدراسة بشكل شامل ودقيق.

خامساً: ثبات أداة الدراسة

سيتم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، ويُعد معامل الثبات مقبولاً إذا كان:

- $0.70 \leq$ مقبول

- $0.80 \leq$ جيد

- $0.90 \leq$ ممتاز

سادساً: تطبيق الأداة

سيتم توزيع الاستبانة إلكترونياً أو ورقياً على أفراد العينة المستهدفة من العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض، مع ضمان سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.

خلاصة أدوات الدراسة

تم تصميم أداة الدراسة الحالية بما يضمن قياس متغيرات الدراسة بدقة وموضوعية، وبما يتوافق مع طبيعة المنهج الكمي المستخدم، مما يساهم في توفير بيانات موثوقة لاختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

المطلوب:

أ) المجال البشري:

- مجتمع الدراسة (الشركات الصناعية السعودية)
- عينة الدراسة (50 شركة صناعية كبيرة في الرياض وجدة والدمام)
- حجم العينة وطريقة اختيارها

ب) المجال المكاني:

- المنطقة الجغرافية (المملكة العربية السعودية)

ج) المجال الزمني:

- فترة جمع البيانات (ربع الثاني 2024)
- فترة الدراسة (2023-2024)

حدود الدراسة

تحدد الدراسة الحالية بمجموعة من الحدود التي تُوضح نطاق تطبيقها وإمكانية تعميم نتائجها، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الحدود الموضوعية

تقتصر الدراسة على بحث العلاقة بين إدارة التغيير التنظيمي كمتغير مستقل، والأداء المؤسسي كمتغير تابع، في ظل الدور الوسيط للقيادة التنظيمية، وذلك في إطار مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية.

وبالتالي لا تتناول الدراسة متغيرات أخرى خارج النموذج البحثي المقترح، مثل الثقافة التنظيمية أو الرضا الوظيفي إلا في حدود الإطار النظري الداعم.

ثانياً: الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على العاملين في مؤسسات خدمات الرعاية الطبية المنزلية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، بما يشمل الكوادر الإدارية والفنية والصحية العاملة داخل هذه المؤسسات، دون غيرهم من العاملين في قطاعات صحية أخرى مثل المستشفيات أو المراكز الصحية العامة.

ثالثاً: الحدود المكانية

تُجرى هذه الدراسة في مدينة الرياض فقط، باعتبارها من أكبر المدن التي تشهد نمواً في خدمات الرعاية الطبية المنزلية، مما يجعلها بيئة مناسبة لقياس متغيرات الدراسة.

رابعاً: الحدود الزمانية

تُنفذ الدراسة خلال فترة جمع البيانات المتوقعة في العام الدراسي الحالي (2026م)، وتشمل البيانات التي سيتم جمعها في فترة زمنية محددة، مما يجعل النتائج مرتبطة بالسياق الزمني الذي أُجريت فيه الدراسة.

خامساً: حدود منهجية

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتحليلها إحصائياً باستخدام أساليب مثل الانحدار ونمذجة المعادلات الهيكلية، مما يعني أن النتائج تعتمد على آراء أفراد العينة فقط دون إجراء مقابلات نوعية أو ملاحظة ميدانية.

خلاصة حدود الدراسة

تُسهم هذه الحدود في تحديد الإطار العام للدراسة، وتوضيح نطاق تطبيق نتائجها، مما يساعد على تفسير النتائج في ضوء البيئة المكانية والزمانية والمنهجية التي أُجريت فيها الدراسة، ويعزز من دقة التعميم العلمي.

المراجع

- Al-Harbi, S. (2021). Organizational change management and its impact on institutional performance in healthcare sector: Evidence from Saudi Arabia. *International Journal of Healthcare Management*, 14(3), 245–258
- Al-Qahtani, M., & Al-Ahmadi, H. (2022). Change management practices and organizational performance in healthcare organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 35(5), 789–805
- Almutairi, A., McCarthy, S., & Gardner, P. (2022). Leadership as a mediator between organizational change and performance in healthcare settings. *BMC Health Services Research*, 22(1), 334
- Alzahrani, F., Khan, M., & Alshammari, S. (2023). The role of change management in improving healthcare performance: A mediating role of organizational culture. *BMC Health Services Research*, 23(1), 112
- Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2021). Transformational leadership and organizational performance: Meta-analytic evidence. *The Leadership Quarterly*, 32(2), 101–120
- Fernandez, S., & Rainey, H. G. (2023). Managing successful organizational change in public organizations. *Public Administration Review*, 83(1), 23–38
- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (2020). Organizational change and the institutional context. *Academy of Management Journal*, 63(2), 345–367
- Hayes, J. (2022). *The theory and practice of change management* (5th ed.). Palgrave Macmillan
- Hussain, M., Lei, S., & Akram, T. (2021). Organizational change and employee performance: A mediating role of leadership. *Sustainability*, 13(10), 5678

- .Kotter, J. P. (2021). Leading change. Harvard Business Review Press
- .Lewin, K. (2020). Field theory in social science: Selected theoretical papers. American Psychological Association
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). Organizational commitment and change readiness. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 345–360
- .Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and practice (9th ed.). Sage Publications
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2021). Organizational behavior and performance. *Annual Review of Organizational Psychology*, 8, 1–35
- .Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). Organizational behavior (18th ed.). Pearson
- .Schein, E. H. (2020). Organizational culture and leadership. Wiley
- Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). Leadership in organizations: Current theory and practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(4), 451–465
- .World Health Organization. (2023). Health systems performance assessment report. WHO
- .Ministry of Health Saudi Arabia. (2024). Annual healthcare performance report. Riyadh, Saudi Arabia
- .Saudi Vision 2030 Program. (2022). Health sector transformation strategy. Riyadh
- Boonstra, A. (2021). Change management in healthcare organizations. *Journal of Health Organization and Management*, 35(6), 789–804
- .Burnes, B. (2020). Managing change (7th ed.). Pearson
- .Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). Diagnosing and changing organizational culture. Wiley

Holt, D. T., Armenakis, A. A., & Feild, H. S. (2022). Readiness for organizational change. *Journal of Change Management*, 22(3), 201–220

Kotter, J. P. (2022). *Accelerate: Building strategic agility for a faster-moving world*. Harvard Business Review Press

Weiner, B. J. (2020). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 15(1), 1–15

Zhang, X., & Rajagopalan, N. (2021). Change and performance in organizations. *Strategic Management Journal*, 42(5), 901–923