

2025

مهارات بحثية - 3

إعداد

عايد الرشيدى



2025

Research Skills - 3

Prepared by

AYED AL RESHIDI



تكليف (4)
أهداف وأهمية رسالة دكتوراة

تكليف (4)

المطلوب من كل باحث تقديم عرض مسجل (فيديو) لمدة عشر

دقائق وملف (pdf) يتضمن المادة العلمية التي تم تقديمها

1. عرض أهداف وأهمية رسالة دكتوراة وهل تنطبق عليها مواصفات

قاعدة (Smart)

2. وتوضيح الفرق بين أهداف وأهمية الدراسة.

3. وصياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة تتعلق بأطروحته المستقبلية.

Title	The impact of Transformational and Transactional Leadership styles on Organizational learning in health care context تأثير أنماط القيادة التحويلية والتفاعلية على التعلم المؤسسي في سياق الرعاية الصحية رسالة الدكتوراة : باللغة الانجليزية
Citation	Al Jaber, Nadia Mutref Saeed, "The impact of Transformational and Transactional Leadership styles on Organizational learning in health care context" (2018). <i>Dissertations</i>. 76.
Available at	https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_dissertations/76

United Arab Emirates University
Scholarworks@UAEU

Dissertations

Electronic Theses and Dissertations

4-2018

The impact of Transformational and Transactional Leadership styles on Organizational learning in health care context

Nadia Mutref Saeed Al Jaber

viii

Title and Abstract (in Arabic)

دور القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على التعلم المؤسسي في سياق الرعاية الصحية

الملخص

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_dissertations

Part of the [Business Commons](#)

Recommended Citation

Al Jaber, Nadia Mutref Saeed, "The impact of Transformational and Transactional Leadership styles on Organizational learning in health care context" (2018). *Dissertations*. 76.
https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_dissertations/76

This Dissertation is brought to you for free and open access by the Electronic Theses and Dissertations at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Dissertations by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadl.musa@uaeu.ac.ae.

4-2018

The impact of Transformational and Transactional Leadership styles on Organizational learning in health care context

Nadia Mutref Saeed Al Jaberi

viii

Title and Abstract (in Arabic)

دور القيادة التحويلية والقيادة التبادلية على التعلم المؤسسي في سياق الرعاية الصحية

الملخص

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_dissertations

Part of the [Business Commons](#)

Recommended Citation

Al Jaberi, Nadia Mutref Saeed, "The impact of Transformational and Transactional Leadership styles on Organizational learning in health care context" (2018). Dissertations. 76.

https://scholarworks.uaeu.ac.ae/all_dissertations/76

This Dissertation is brought to you for free and open access by the Electronic Theses and Dissertations at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Dissertations by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact full.musa@uaeu.ac.ae.

- رسالة دكتوراة - مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في إدارة الاعمال بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الإمارات العربية المتحدة
- تتناول مفاهيم إدارية حديثة في مجال الإدارة وهو (القيادة التحويلية والتفاعلية - التعلم المؤسسي) في القطاع الصحي بأبو ظبي
- ترتبط بمجال التخصص وهي الإدارة وخاصة انها تتعلق بالقيادة وتأثيرها على التعلم المؤسسي في القطاع الصحي
- متاحة وسهل الوصول اليها بالموقع الالكتروني للجامعة ومتوفرة بنسخة (PDF) سهلة التحميل والتعامل .

متغيرات الدراسة كما تتضح من العنوان

- المتغير (المستقل) عدد (2) (Independent variables) القيادة التحويلية والتفاعلية
- المتغير (التابع) (Dependent variable) التعلم المؤسسي



أولاً : عرض أهداف وأهمية رسالة دكتورة وهل
تتطبق عليها مواصفات قاعدة (SMART)



Title	i
Declaration of Original Work	ii
Copyright	iii
Advisory Committee	iv
Approval of the Doctorate Dissertation	v
Abstract	vii
Title and Abstract (in Arabic)	viii
Acknowledgements	ix
Dedication	x
Table of Contents	xi
List of Tables	xiv
List of Figures	xv
List of Abbreviations	xvi
Chapter 1: Introduction	1
1.1 Research Background and Overview	1
1.2 Motivation for the Research	9
1.3 Research Questions and Objectives	12
1.4 Contributions and Significance	14
1.5 Summary of the Chapter	18
Chapter 2: Literature Review	19
2.1 Introduction	19
2.2 Organisational Learning Overview and Conceptualisation	19
2.3 Leadership Influence on Organisational Learning	23
2.4 Transformational Leadership and Organisational Learning	29
2.5 Transformational Leadership and Trust in the Leader	34
2.6 Trust in the leader and Psychological Safety	39
2.7 Psychological Safety and Organisational Learning	42
2.8 Transformational Leadership and Psychological Safety	46
2.9 Psychological Safety and Learning Goal Orientation	50
2.10 Transformational Leadership and Learning Goal Orientation	53
2.11 Learning Goal Orientation and Organisational Learning	57
2.12 Transactional Leadership and Organisational Learning	61

موقع اهداف وأهمية الدراسة في جدول المحتويات

- وفق الباحث في وضع اقسام منفصلة لكل من اهداف وأهمية الدراسة في قائمة محتويات البحث .
- وضع قسم لأسئلة البحث والاهداف ، قسم
- تم وضع الأهداف والاهمية للدراسة في فصل (المقدمة) وهو الموقع الملائم لهما .
- وفق الباحث في ترقيم أساسي وفرعي لمحتويات المقدمة بحيث أصبح لكل من الأهداف والاهمية رقم واضح.

أهداف الدراسة



1.3 Research Questions and Objectives

In reference to the importance of this research topic (the influence of leadership on organisational learning) many studies have identified leadership as the engine behind organisational learning (Maslach & Leiter, 2001; De Cremer, 2006). However, previous studies have not indicated the specific leaders' behaviours and mechanisms underpinning leadership that affect organisational learning (Lähteenmäki et al., 2001). This means there are gaps in modelling how individual learning can be converted into organisational learning. Moreover, there is a need to recognise the type of conditions that are suitable for learning, due to the growing and changeable nature of today's business processes and environments. Researchers have not been able to clearly identify these conditions because of two basic reasons. The first one is that people do not learn under stress and insecure conditions. The second reason is that, due the rapid and huge changes in most of the dynamic organisations, it is very difficult to detect the factors of learning from many perspectives of changes (Lähteenmäki et al., 2001).

At the individual level, it has been stated that the empowerment of the employees is an important element in the context of organisational learning that is related to organisational culture and leadership (Mischel, 1973). From a process point of view, previous literature does not provide a deep image about learning processes; rather, it has shown how managers/leaders can adapt to the complexity of their work environment and provide alternatives to solve related issues (Salaman et al., 2005). In addition, it has not been shown how learning can be changed from different types such as from single learning to triple learning loop or from adoptive to generative learning. Thus, there has not been enough validation of the

أولا : عرض أهداف الدراسة

أشار الباحث في قسم الأهداف إلى (أهمية الدراسة) على انها مرجع لوضع الأهداف والاجابة على سؤال الدراسة
استدل الباحث بالدراسات السابقة على أهمية الدراسة مشيرا الى :

- 1- الفجوة البحثية في الدراسات السابقة حيث تشير إلى (تأثير القيادة على التعلم التنظيمي) ولم تشير إلى سلوكيات القادة المحددة والآليات التي تدعم القيادة والتي تؤثر على التعلم التنظيمي
- 2- الحاجة إلى التعرف على نوع الظروف المناسبة للتعلم، بسبب الطبيعة المتنامية والمتغيرة لعمليات وبيئات الأعمال اليوم. لم يتمكن الباحثون من تحديد هذه الظروف
- 3- لم يكن هناك ما يكفي من التحقق من صحة نماذج قياس التعلم التنظيمي. وعلاوة على ذلك، لم تكن المعرفة في هذا المجال تراكمية.
- 4- لم تقدم الأدبيات السابقة صورة عميقة عن عمليات التعلم؛ بل أظهرت كيف يمكن للمديرين/القادة التكيف مع تعقيد بيئة عملهم وتوفير بدائل لحل القضايا ذات الصلة
- 4- بناءً على النظريات الحالية للقيادة التحويلية والتفاعلية وعلى مفاهيم التعلم التنظيمي، تم تطوير نموذج نظري وتمت موازنة مجموعة من المقترحات بطريقة للإجابة على سؤال البحث ووصف السلوكيات والممارسات المحددة التي تسهل أو تمنع التعلم التنظيمي.

organisational learning measurement models. Moreover, the knowledge in this field has not been cumulative (Lähteenmäki et al., 2001). Therefore, Lähteenmäki et al. (2001) provided some direction based on the literatures gaps on how to measure organisational learning. They recommended to focus on contingences and reject that there is one best model for organisational learning in every context. They also said to examine and detect the underling mechanisms between individual and organisational learning, as well as; examine learning related to organisational changes. Moreover, there is a need to consider that learning is a change in the mental structure of individuals where the context is important.

The present study specifically addresses the question "How do transformational/transactional leadership styles promote organisational learning in the context of health care?" Building on current theories of transformational and transactional leadership and on organisational learning conceptualisation, a theoretical model was developed and a set of propositions were aligned in a way to answer the research question and to describe the specific behaviours and practices that either facilitate or prevent organisational learning (Bass, 1985, 1998 ; Crossan et al., 1999).

The research aims were as follows:

1. Identify the influence of transformational and transactional leadership styles on organisational learning.
2. Identify the underlying mechanism between the two types of leadership and organisational learning.
3. Identify the role of trust, psychological safety and goal orientation in the relationship between leadership styles and organisational learning.

أولا : عرض أهداف الدراسة (يتبع)

ثم في الفقرة (3) من الصفحة الثانية من اهداف الدراسة أشار اباحث بأنه بناءً على الفجوات البحثية في الدراسات السابقة تم تحديد سؤال البحث للدراسة الحالية :

("كيف تعمل أنماط القيادة التحويلية/التفاعلية على تعزيز التعلم التنظيمي في سياق الرعاية الصحية؟")

وبناءً عليه، تم تطوير نموذج نظري وتمت موازنة مجموعة من المقترحات بطريقة للإجابة على سؤال البحث ووصف السلوكيات والممارسات المحددة التي تسهل أو تمنع التعلم التنظيمي

وتم وضع أهداف البحث على النحو التالي:

1. تحديد تأثير أنماط القيادة التحويلية والتفاعلية على التعلم التنظيمي.

2. تحديد الآلية الأساسية بين النوعين من القيادة والتعلم التنظيمي.

3. تحديد دور الثقة والأمان النفسي والتوجه نحو الهدف في العلاقة بين أنماط القيادة والتعلم التنظيمي.

باستعراض سؤال الدراسة وأهداف الدراسة : نجد ان الباحث وفق في ربط اهداف الدراسة بسؤال البحث وجعل منها إجابة على سؤال

الدراسة فنجد ان الهدف (1) يجيب عن السؤال البحث ويربط بين المتغيرات الأساسية فيه

الهدف (2) يجيب عن (كيف) ليوضح الآلية - الهدف (3) يجيب عن السبب الأهمية للدراسة (لماذا) التي تظهر في السؤال في (تعزيز

التعلم).

organisational learning measurement models. Moreover, the knowledge in this field has not been cumulative (Lähteenmäki et al., 2001). Therefore, Lähteenmäki et al. (2001) provided some direction based on the literatures gaps on how to measure organisational learning. They recommended to focus on contingences and reject that there is one best model for organisational learning in every context. They also said to examine and detect the underling mechanisms between individual and organisational learning, as well as; examine learning related to organisational changes. Moreover, there is a need to consider that learning is a change in the mental structure of individuals where the context is important.

The present study specifically addresses the question "How do transformational/transactional leadership styles promote organisational learning in the context of health care?" Building on current theories of transformational and transactional leadership and on organisational learning conceptualisation, a theoretical model was developed and a set of propositions were aligned in a way to answer the research question and to describe the specific behaviours and practices that either facilitate or prevent organisational learning (Bass, 1985, 1998 ; Crossan et al., 1999).

The research aims were as follows:

1. Identify the influence of transformational and transactional leadership styles on organisational learning.
2. Identify the underlying mechanism between the two types of leadership and organisational learning.
3. Identify the role of trust, psychological safety and goal orientation in the relationship between leadership styles and organisational learning.

أولا : عرض أهداف الدراسة (يتبع)

تقييم الأهداف من حيث تطبيق قاعدة (SMART)

أهداف الدراسة :

1. تحديد تأثير أنماط القيادة التحويلية والتفاعلية على التعلم التنظيمي.
2. تحديد الآلية الأساسية بين النوعين من القيادة والتعلم التنظيمي.
3. تحديد دور الثقة والأمان النفسي والتوجه نحو الهدف في العلاقة بين أنماط القيادة والتعلم التنظيمي.

تقييم الأهداف من حيث تطبيق قاعدة (SMART)

- (Specific- محددة) : نجد ان الأهداف محددة بمجال ومتغيرات وموضوع الدراسة
- (Measurable- قابلة للقياس) : من خلال قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة
- (Attainable- قابلة للتحقيق) : تشير اهداف الدراسة من انها قابلة للتحقيق ومستدل على ذلك من الدراسات السابقة
- (Realistic- واقعية) : حيث إنها دراسة ترتبط بمتغيرات ومجالات إدارية معروفة
- (Time Limited- محددة بزمان الدراسة)

لذا نجد ان الباحث نجح في صياغة اهداف تنطبق عليها قاعد (SMART)

أهمية الدراسة



such dynamic capabilities of operational learning; which are; tacit accumulation of past experience, knowledge articulation, and knowledge codification processes.

Based on the above mentioned scholar's findings; you can realize that the literatures vary on their focus as some of them concentrate on individuals (Yukl, 2006) and others on organizational learning nature and capacities (Lipshitz et al., 2002). Therefore, this research will contribute to the field through combining the individual process with organizational learning processes into one model. Also, due to the inconsistency in the past researches in terms of the affecting factors and intermediate influencers, this research will add value through exploring the underlying mechanisms between leadership and organizational learning. From a context perspective; the present research will investigate this model in a health care context, which in itself considered as one from the very few studies if not the only one that test a model of leadership and organizational learning in health care context.

Through intensive review of relative literatures, this research tried to connect variations in identifying the nature of organizational learning phenomena. This research is not critiquing any specific model or any theory of organizational learning; however, this research tries to fill some of the gaps that breaks the definition of organizational learning and combine the scatters of organizational learning model. Many researches focused on how individuals learn, however; very less studies concentrate on how organizations can learn. More empirical studies are needed to validate the measurements of organizational learning. This study introduces one set model developed to study how individual learning is translated into organizational learning of a single case of health care context.

ثانيا : عرض أهمية الدراسة

- خصص الباحث قسم خاص لعرض اسهامات واهمية الدراسة الحالية
- عرض الباحث مجموعة كبيرة من الادبيات السابقة التي توضح أهمية موضوع الدراسة البحثية وأسهب في هذه الادبيات لتوضيح أهمية الدراسة في الزمن الحالي ويظهر في (على سبيل المثال لا الحصر) (أهمية التعلم التنظيمي في بيئة العمل اليوم، حيث لا يكفي التركيز على التعلم الفردي في بناء المنظمة وثقافتها)
- وفق الباحث في الاستدلال بالأدبيات السابقة لتوضيح قصور في نماذج التعلم التنظيمي الحالية والحاجة الى إعادة تعريف بناءها متمشياً مع التغيرات التنظيمية وحالتها الحالية مما يوضح مبررات الدراسة وارتباطها بالمشكلة البحثية.
- نجح الباحث في عرض الادبيات السابقة التي تدعم دراسة متغيرات الدراسة في (من المهم جداً عدم نسيان تأثير العلاقة بين القادة الكبار المباشرين وأتباعهم لتسهيل وتحسين التعلم) (مارسيك وواتكينز، 2003).

1.4 Contributions and Significance

Organizational learning is a con

environ
respons
and r
organiz
shed lig
of in
pursuit
learn
learning
cases. I
changes
learning
other w
conditio
between
learning
then
(Marsic
learning
mistake
individu
mentali
they wil
the sam
into g
its operational rout

such dynamic capabilities of operational learning; which are; tacit accumulation of past experience, knowledge articulation, and knowledge codification processes.

Based on the above mentioned scholar's findings; you can realize that the literatures vary on their focus as some of them concentrate on individuals (Yukl, 2006) and others on organizational learning nature and capacities (Lipshitz et al., 2002). Therefore, this research will contribute to the field through combining the individual process with organizational learning processes into one model. Also, due to the inconsistency in the past researches in terms of the affecting factors and intermediate influencers, this research will add value through exploring the underlying mechanisms between leadership and organizational learning. From a context perspective; the present research will investigate this model in a health care context, which in itself considered as one from the very few studies if not the only one that test a model of leadership and organizational learning in health care context.

Through intensive review of relative literatures, this research tried to connect variations in identifying the nature of organizational learning phenomena. This research is not critiquing any specific model or any theory of organizational learning; however, this research tries to fill some of the gaps that breaks the definition of organizational learning and combine the scatters of organizational learning model. Many researches focused on how individuals learn, however, very less studies concentrate on how organizations can learn. More empirical studies are needed to validate the measurements of organizational learning. This study introduces one set model developed to study how individual learning is translated into organizational learning of a single case of health care context.

ثانيا : عرض أهمية الدراسة (يتبع)

- في اخر فقرتين من قسم الاسهامات والاهمية عرض الباحث أهمية الدراسة البحثية الحالية وبالرغم من أسلوب الباحث في سرد الأهمية دون وضعها في نقاط او تصنيفها لأهمية علمية (نظرية) او عملية (تطبيقية) الا انها مالت للأهمية النظرية والتي عرضها الباحث كما يلي :
- أهمية الدراسة بشكل دقيق في (سيساهم هذا البحث في الجمع بين عملية التعلم الفردية وعمليات التعلم التنظيمي في نموذج واحد) ،
- توضيح أهمية الدراسة في سد الفجوات البحثية في (تساهم هذه الدراسة في سد بعض الفجوات الموجودة في تعريف التعلم التنظيمي والجمع بين تشتت نموذج التعلم التنظيمي.
- دراسة تفرض نفسها على الدراسات السابقة حيث تمثل إضافة علمية في (سيضيف هذا البحث قيمة من خلال استكشاف الآليات الأساسية التي توضح العلاقة بين القيادة (المتغيرين المستقلين) والتعلم التنظيمي في الرعاية الصحية وذلك لقصور الادبيات السابقة في هذا المجال)

1.4 Contributions and Signi

Organizational learni

environ
respons
organiz
shed lig
pursuit
learning
cases. I
changes
learning
other w
conditio
between
learning
then
cultur
(Marsic
learning
mistake
individu
mentali
they wil
the sam
into g
its ope

such dynamic capabilities of operational learning; which are; tacit accumulation of past experience, knowledge articulation, and knowledge codification processes.

Based on the above mentioned scholar's findings; you can realize that the literatures vary on their focus as some of them concentrate on individuals (Yukl, 2006) and others on organizational learning nature and capacities (Lipshitz et al., 2002). Therefore; this research will contribute to the field through combining the individual process with organizational learning processes into one model. Also, due to the inconsistency in the past researches in terms of the affecting factors and intermediate influencers, this research will add value through exploring the underlying mechanisms between leadership and organizational learning. From a context perspective; the present research will investigate this model in a health care context, which in itself considered as one from the very few studies if not the only one that test a model of leadership and organizational learning in health care context.

Through intensive review of relative literatures, this research tried to connect variations in identifying the nature of organizational learning phenomena. This research is not critiquing any specific model or any theory of organizational learning; however; this research tries to fill some of the gaps that breaks the definition of organizational learning and combine the scatters of organizational learning model. Many researches focused on how individuals learn, however; very less studies concentrate on how organizations can learn. More empirical studies are needed to validate the measurements of organizational learning. This study introduces one set model developed to study how individual learning is translated into organizational learning of a single case of health care context.

ثانيا : عرض أهمية الدراسة (يتبع)

- توضيح ندرة الدراسة في (تتميز هذه الدراسة في مجالها حيث تعتبر في حد ذاتها أحد الدراسات القليلة جدًا إن لم تكن الوحيدة التي تختبر نموذج القيادة والتعلم التنظيمي في سياق الرعاية الصحية) ، (تتميز هذه الدراسة بالتركيز على تعلم المنظمات الذي ركزت عليه القليل من الدراسات بينما ركزت العديد من الأبحاث على كيفية تعلم الأفراد،)
- توضيح الأهمية التطبيقية للدراسة في (تقدم هذه الدراسة نموذجًا محددًا تم تطويره لدراسة كيفية ترجمة التعلم الفردي إلى تعلم تنظيمي في سياق الرعاية الصحية.
- وضع الباحث الأهمية المستقبلية للدراسة في (هناك حاجة إلى المزيد من الدراسات التجريبية للتحقق من صحة قياسات التعلم التنظيمي)

1.4 Contributions and Signi

Organizational learni

environ
respons
organiz
shed lig
pursuit
learning
cases. I
changes
learning
other w
conditio
between
learning
then
cultura
(Marsic
learning
mistake
individu
mentali
they wil
the sam
into g
its ope

تقييم عام لعرض الباحث لأهداف وأهمية الدراسة

نجاح الباحث في :

- تخصيص اقسام منفصلة لكل من اهداف الدراسة وأهمية الدراسة
- وضع الباحث اهداف دقيقة واضحة تتحقق فيها قاعدة (SMART)
- ربط الأهداف بسؤال الدراسة وتجييب عنه
- الأهداف ذات صلة مباشرة بمشكلة البحث
- الأهداف واضحة لا غموض فيها
- استدلل الباحث في صياغة أهدافه على الدراسات لسابقة
- الاستدلال بالدراسات السابقة على أهمية الدراسة بوجود فجوة بحثية
- الأهمية بينت ارتباط العلاقات بين متغيرات الدراسة وأشارت لندرة الدراسة
- قدمت الأهمية مبررات وأسباب الدراسة والفائدة للمنظمات وخاصة الصحية
- ربط الأهمية بموضوع الدراسة

لم يوفق الباحث في :

- عرض أهمية الدراسة ف صورة سرد ولم يعرضها في صورة نقاط
- لم يقم الباحث بتصنيف الأهمية الى علمية او عملية



Part

02

ثانياً: توضيح الفرق بين أهداف وأهمية الدراسة.



الفرق بين أهداف وأهمية الدراسة.



أهمية الدراسة

- يقصد به لماذا هذا البحث ؟
- ما يمكن الاستفادة به من نتائج في المجال العلمي؟
- كيف يمكن ان تثري الدراسة المجال التطبيقي او العملي
- يمكن الباحث من خلال أهمية البحث ان يقتنع الاخرين بمدى جدوى هذه الدراسة وفائدتها للمجتمع وللمجال الذي تنتمي له

هدف الدراسة

- يقصد به ما يريد البحث أن يكشف عنه او يتوصل اليه
- تبحث أهداف البحث في (ماذا) عن الظاهرة المراد دراستها أو كيف تحدث
- لذا تتوقف أهداف البحث عند الحصول على النتائج ومعالجة القضايا والمشكلات البحثية



Part

03

ثالثاً: صياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة تتعلق بأطروحته المستقبلية



أثر إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بالتجمعات الصحية
دراسة تطبيقية على مستشفيات تجمع القصيم الصحي

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل : إدارة الجودة الشاملة

المتغير التابع : أداء العاملين

مجال الدراسة : الإدارة الصحية

مرفق (PDF) لمستند الأهمية والاهداف

تم ترتيب فقرات الأهمية والاهداف طبقاً لنموذج خطة البحث للجامعة

أهمية الدراسة :

يمكن توضيح أهمية الدراسة على المستويين العلمي (النظري) والعملية (التطبيقي) على النحو الآتي:
أولاً: الأهمية النظرية (العلمية) :

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية مما يلي:

1. تتميز هذه الدراسة بمواكبتها للتوجهات بالملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ المتمثلة في التحول الصحي ونموذج الرعاية الصحية الجديد وما يتطلبه من تحول المستشفيات لتعمل في ظل أنظمة التجمعات الصحية حيث يمثل تحسين جودة وكفاءة الخدمات الصحية الهدف الأول .
2. تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها ذاته حيث تعتبر دراسة جديدة واحدة من الدراسات العربية النادرة وإن لم تكن الدراسة الأولى في موضوعها؛ حيث تناولت الدراسات السابقة (العتيبي، ٢٠٢٢) ، (خروبي وآخرون، ٢٠٢١) ، (Abukhader & Onbaşioğlu, 2021) ، (عواضة، ٢٠١٨) ، وآخرون، إدارة الجودة الشاملة وأثرها على أداء العاملين بالقطاع الصحي سواء الخاص أو العام ولم تتعرض أي دراسة سابقة لدراسة تأثير إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بالمستشفيات في ظل التحول الصحي ومنظومة التجمعات الصحية ونموذج الرعاية الصحية الجديد.
3. نتناول متغيرين مهمين على مستوى الدراسات الإدارية والصحية وهما إدارة الجودة الشاملة وأداء العاملين في مستشفيات التجمع الصحي وكلاهما يعتبران من المفاهيم الحديثة ، مع إبراز أهمية قياس هذا التأثير في ظل أنظمة التحول الصحي والتجمعات الصحية حيث تلعب جودة الخدمات الصحية دوراً هاماً في تقييم وإدارة تكلفة الخدمات الصحية .
4. تستمد هذه الدراسة أيضاً أهميتها النظرية من أهمية مجتمع الدراسة وهي فئة العاملين حيث يعتبر العنصر الأهم في تطبيق الأنظمة الجديدة للتحول والتجمعات الصحية والذي يواجه ضغوط التغيير السريع الحالي والذي يتطلب منه الموازنة في التكيف السريع مع الأنظمة الجديدة وفي ذات الوقت تقديم خدمات ذات جودة عالية لتلبية وتجاوز توقعات المستفيدين الخارجيين من المرضى وذويهم.
5. تتميز هذه الدراسة بتميز مكان الدراسة وهو تجمع القسم الصحي حيث يعد من التجمعات الصحية الأولى ، بل والتميز فيها مما يترتب الدراسة ويضيف بعد التميز للدراسة .
6. من الناحية النظرية تمثل الدراسة إضافة نوعية تساهم في إثراء المكتبات السعودية الطبية بموضوع جديد ومهم حيث قد يُعد مرجع حول إدارة الجودة الشاملة وتأثيرها على أداء العاملين بمستشفيات في ظل أنظمة التجمع الصحي ممثلاً بتجمع القسم الصحي .
7. كما قد تفتح المجال أمام الباحثين والمتخصصين لإجراء مزيداً من الدراسات عن مستشفيات التجمعات الصحية الأخرى وفي الموضوعات ذات الصلة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية (العملية)

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من أهمية دراسة تأثير تطبيق إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين بالمستشفيات في ظل أنظمة التجمعات الصحية بالسعودية ، حيث تشير (المؤشرات الصحية ٢٠٢٣) بأن عدد التجمعات الصحية يبلغ (٢٠) تجمع صحي يتضمن أكثر من ٥٠٠ مستشفى تضم أكثر من ٥٠٠ ألف من العاملين من الممارسين الصحيين ، تخدم أكثر من ٣٣ مليون نسمة أما مكان الدراسة التطبيقية وهو تجمع القسم الصحي فهو يعتبر في ترتيب تطبيق التجمعات الصحية (الثالث) منذ عام ٢٠١٨م ويشمل ٢٣ مستشفى ؛ لذا من المتوقع من هذه الدراسة من الناحية العملية بأنها :

1. تساهم الدراسة من الناحية التطبيقية في تحفيز القيادات والمسؤولين بالمستشفيات لفهم كيفية تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات والتوصل للتحديات في ظل أنظمة التجمع الصحي ومقارنتها بالوضع التطبيقي الحالي مما يساهم في معرفة الفجوات واخذ الإجراءات التحسينية للتطوير.
2. من خلال النتائج ودراسة المتغيرات يمكن ان تقدم الدراسة مجموعة من البيانات واطارا تطبيقيا للجهات ذات العلاقة والتي تعمل في ظل التحول الصحي أيضا للاستفادة منها في اكتشاف التحديات ومعالجة القصور للتحسين والتطوير.
3. يمكن من خلال ما ستقدمه الدراسة من توصيات ومقترحات ان تساهم في تطوير نماذج وممارسات مبتكرة لإدارة الجودة الشاملة في المستشفيات بالتجمعات الصحية بما يعزز أداء العاملين ويلبي احتياجاتهم ويضمن تحقق مستويات عالية من الأداء لمواكبة التحولات والتطورات المتسارعة والانسجام مع التحديات والتغيرات في نظام التحول الصحي وطرق التعامل معها وبالتالي تحقيق أهداف المستشفى والتجمع الصحي بكفاءة وفعالية.

أهداف الدراسة:

وللإجابة عن تساؤلات الدراسة السابق ذكرها، يتبنى البحث الحالي الأهداف التالية:

1. التعرف على طبيعة العلاقة بين تطبيق إدارة الجودة الشاملة وأداء العاملين في مستشفيات تجمع القسم الصحي ؟
2. قياس تأثير إدارة الجودة الشاملة على أداء العاملين في مستشفيات تجمع القسم الصحي ؟
3. الوقوف على طبيعة الاختلاف في إدراك العاملين لمتغيرات البحث (معايير الجودة الشاملة وأداء العاملين) باختلاف متغيراتهم الديموغرافية (النوع، السن، المؤهل، الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: الدراسة في المملكة العربية السعودية بمنطقة القصيم.
- الحدود الزمانية: الدراسة في عام ٢٠٢٥.
- الحدود البشرية: عينة من العاملين بمستشفيات تجمع القسم الصحي.
- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة " إدارة الجودة الشاملة وأثرها على أداء العاملين في مستشفيات تجمع القسم الصحي."



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

