

مهارات بحثية ٢ – الاسبوع الخامس

دراسة (١):

أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي
المستشفيات التخصصية بجده

دراسة (٢):

تأثير القيادة الادارية الناجحة في الاداء التنظيمي: دراسة تطبيقية
لآراء القيادات العليا في مصفى الدورة

إعداد الطالبة/

ظي علي القحطاني

دكتوراه إدارة عامة

٢٠٢٦



دراسة

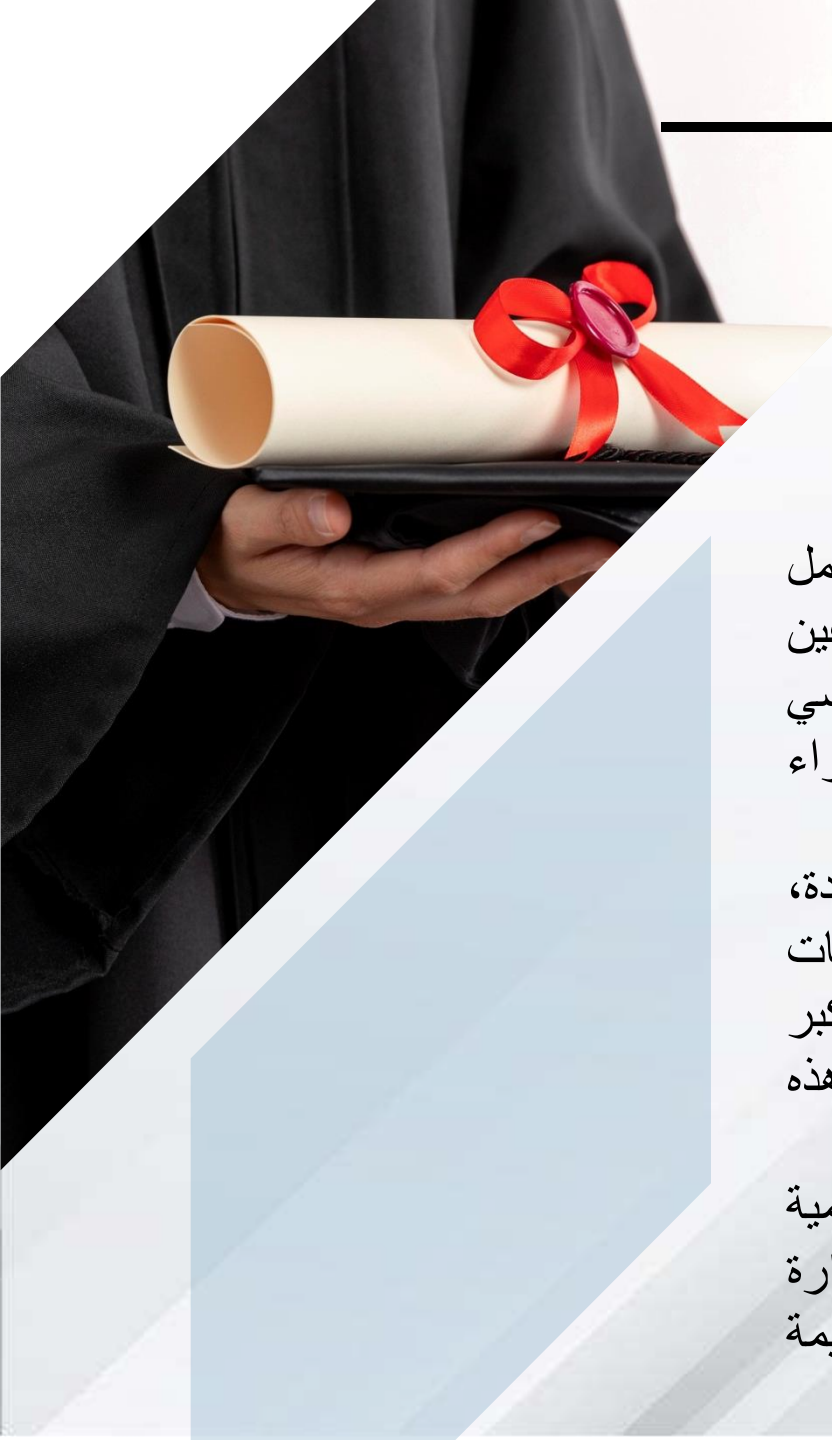
أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجدة

مجتمع الدراسة

تشكل هذه الدراسة من الدراسات الميدانية التطبيقية التي ركزت على واقع الموظفين في بيئة العمل الصحية بجدة، وتحديدًا في المستشفيات التخصصية. ويشتمل مجتمع الدراسة على جميع الموظفين العاملين في هذه المستشفيات من مختلف الدرجات الوظيفية والإدارية، وذلك نظرًا لأن الهدف الرئيسي هو قياس أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، والذي لا يمكن أن يُفهم بوضوح إلا من خلال آراء وتجارب العاملين الفعليين في بيئة العمل.

وفي هذا الإطار، تم تعريف مجتمع الدراسة بأنه جميع موظفي المستشفيات التخصصية بمحافظة جدة، سواء كانوا في الوظائف الإدارية أو المهنية أو المساندة، حيث أن التحول الرقمي يتجاوز الاختصاصات الفنية ليشمل كافة المستويات داخل المؤسسة الصحية. يأتي اختيار هذا المجتمع ليمنح الدراسة قدرة أكبر على تمثيل التجربة الفعلية للتحول الرقمي من وجهة نظر العاملين المعنيين بالعمل اليومي في هذه المستشفيات.

تكمن أهمية اختيار موظفي المستشفيات التخصصية في جدة في أن هذه المؤسسات تشهد تغيرات رقمية متسارعة في نظم العمل والخدمات الصحية، مثل اعتماد السجلات الصحية الإلكترونية، وأنظمة إدارة المرضى الرقمية وغيرها، ما يجعل آراء العاملين حول أثر هذه التغيرات على أدائهم الوظيفي ذات قيمة عملية وعلمية كبيرة.



دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجدة

نوع العينة المسحوبة

نظرًا لضخامة مجتمع الدراسة، فقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على العينة الاحتمالية النوعية، وتحديدًا على العينة العشوائية الطبقية (Stratified Random Sampling) حيث يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات فرعية (مثل الإدارة العليا، العاملون التمريضيون، العاملون الإداريون، إلخ)، ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان التمثيل العادل لكافة الفئات الوظيفية داخل المستشفيات.

وقد تم تصميم العينة بحيث تشكل نسبة مناسبة من إجمالي المجتمع الكلي، وذلك لضمان دقة النتائج وقابليتها للتعميم على مجتمع الدراسة بأكمله. وتم توزيع الاستبيانات على الموظفين المختارين من كل طبقة، كما وضع الباحث معايير واضحة لاختيار الأفراد داخل كل طبقة، مثل مدة الخدمة والمؤهل العلمي، لضمان أن تكون الأصوات المشاركة في التحليل صادرة عن موظفين على دراية كافية بالتطبيقات الرقمية داخل مؤسساتهم.

إن اختيار العينة العشوائية الطبقية في هذا النوع من الدراسات الميدانية يجمع بين العدالة في التمثيل، والدقة في التقدير، مما يساهم في بناء نتائج أكثر موثوقية وقوة.

دراسة

أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجدة

الأسلوب الإحصائي المستخدم في حساب حجم العينة

تماشياً مع مناهج البحوث الميدانية الكمية، استخدم الباحث صيغة تحديد حجم العينة الإحصائية المعروفة (Cochran Formula)، وهي صيغة مستخدمة في البحوث للوصول إلى حجم عينة تمثل المجتمع الكلي بدقة، عند مستوى ثقة محدد وهامش خطأ مقبول.

وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على المعادلة التي تعتمد على مستوى الثقة (غالباً ٩٥%)، وهامش الخطأ المقبول (٥%)، بالإضافة إلى تقدير أولي لنسبة الظاهرة في المجتمع إذا كانت غير معروفة ($p = 0.5$).

دراسة

أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المستشفيات التخصصية بجدة

الأسلوب الإحصائي المستخدم في حساب حجم العينة

بعد تطبيق المعادلة الإحصائية، حدد الباحث حجم العينة المطلوب، ثم أجرى تعديلاً عملياً لضمان استجابة أكبر، من خلال تحفيز المشاركين وزيادة عدد الاستبيانات الموزعة بنسبة أعلى من المطلوب نظرياً، وهو الأسلوب العلمي المتبع لتقليل أثر عدم الاستجابة.

تم إدخال البيانات المجموعة إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليلها، حيث تم استخدام التحليل الوصفي لتحديد اتجاهات البيانات، والتحليل التحقيقي (Inferential Analysis) مثل اختبارات الارتباط والانحدار الإحصائي لقياس أثر التحول الرقمي على الأبعاد المختلفة للأداء الوظيفي.

دراسة

تأثير القيادة الإدارية الناجحة في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في مصفى الدورة

نوع العينة المسحوبة

نظرًا لأن مجتمع الدراسة في هذه الدراسة محدود ومحدد بفئة القيادات العليا، فقد استخدم الباحث العينة العمدية (Purposive Sampling) كأسلوب أساسي لاختيار المشاركين. ويُعرّف هذا الأسلوب بكونه غير عشوائي، حيث يتم اختيار الأفراد بناءً على معايير معرفية أو خبرية محددة، مثل الخبرة في المنصب، المعرفة بالهيكل التنظيمي للمصفى، ومدى مشاركتهم في اتخاذ القرار الإداري.

وقد استند الباحث إلى أن القيادات العليا فقط هي القادرة على إعطاء تقييم شامل وموثوق حول أثر القيادة الإدارية على الأداء التنظيمي، وبالتالي تم اختيار عينات تتألف من مدراء تنفيذيين ومسؤولين إداريين لديهم خبرة عملية لا تقل عن عدد معين من السنوات، وذلك لضمان جودة البيانات وصلاحياتها للتحليل.

يمتاز استخدام العينة العمدية في هذا السياق بأنه يؤمن جمع خواطر وآراء الأفراد الأكثر خبرة وعمقًا في فهم العمليات التنظيمية، وهو ما يخدم هدف الدراسة الذي يقوم على تحليل الرؤى المتخصصة بدلاً من قياس رأي المجتمع العام.

دراسة

تأثير القيادة الإدارية الناجحة في الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في مصفى الدورة

الأسلوب الإحصائي المستخدم في حساب حجم العينة

في دراسة القيادات العليا، لم يعتمد الباحث على معادلات تحديد حجم العينة الإحصائية التقليدية، وذلك لنوع العينة نفسه، الذي يعتمد على الاختيار المعرفي وليس على التوزيع العشوائي. فبسبب أن المجتمع محل الدراسة محدود ومحدد بفئة القيادات العليا فقط، فقد حُدد حجم العينة بناءً على معايير عملية ومهنية تتعلق بتوافر القيادات داخل المؤسسة، وقدرتهن على المشاركة، وليس بناءً على معادلة إحصائية.

إن هذا الأسلوب شائع في الدراسات النوعية أو المختلطة التي تركز على فئات خيرية قليلة العدد، حيث يكون من غير المنطقي حساب حجم عينة باستخدام الصيغ الإحصائية الكمية، لأن الهدف ليس تمثيل كمي للمجتمع، بل استقاء رؤى متعمقة من الخبراء الإداريين. ومن هذا المنطلق، تم تحديد عدد مشاركين يتراوح غالبًا بين ٢٥ و ٣٥ قياديًا إداريًا تمثل الهيكل القيادي في المصفى بشكل شامل.

بعد جمع البيانات من هؤلاء المسؤولين، تم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليل العاملي، من خلال إدخال البيانات إلى برنامج SPSS، حيث تم اختبار العلاقات بين المتغيرين الرئيسيين (القيادة الإدارية والأداء التنظيمي) باستخدام مقاييس الارتباط والانحدار.

مقارنة بين الدراستين من حيث المجتمع والعينة والأسلوب الإحصائي

في دراسة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي، كانت العينة شاملة وعشوائية طبقية وممثلة لكل الفئات الوظيفية داخل المستشفيات التخصصية، مع استخدام صيغة إحصائية واضحة لتحديد حجم العينة، تماشياً مع قواعد البحث الكمي. أما في دراسة القيادة الإدارية، فكانت العينة محددة بالقيادات العليا فقط، وتم اختيارها عمدياً بناءً على معايير معرفية وخبرة إدارية، دون استخدام صيغة إحصائية لحساب حجم العينة، إذ أن الهدف كان استقاء رؤى الخبراء وليس التمثيل الكمي.

كما أن الأسلوب الإحصائي في الدراسة الأولى تضمن صيغة حجم عينة + التحليل الكمي بوضوح، بينما في الدراسة الثانية اتُبع الاختيار المعرفي للخبراء + التحليل الوصفي والتحقيقي، بما يتناسب مع طبيعة مجتمع الدراسة وأهدافها الخاصة.

الخاتمة

الدراسات تختلفان في طبيعة المجتمع المستهدف وطريقة اختيار العينة، كما تختلفان في منهجية تحديد حجم العينة بناءً على الهدف البحثي. في حين اعتمدت الدراسة الأولى على العشوائية التمثيلية والصيغ الإحصائية، اعتمدت الدراسة الثانية على الخبرة المهنية والمعرفة العميقة للقيادات العليا، وهو ما يخدم أهداف كل دراسة بشكل منهجي دقيق.

المرجع

الزهراني، ع. (٢٠٢٤). أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على

موظفي المستشفيات التخصصية بجدده. Retrieved from

https://aja.journals.ekb.eg/article_355791.html

عباس، ع. س. (٢٠٢٤). تأثير القيادة الادارية الناجحة في الاداء التنظيمي: دراسة تطبيقية

لآراء القيادات العليا في مصرفى الدورة. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/381846816_tathyr_alqyadt_aladaryt_alnajht_fy_alada_altnzymy_drast_ttbyqyt_lara_alqyadat_allya_fy_msfy_aldwrt
The impact of successful administrative leadership on organizational performance



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

