

دراسات نقدية 3 المهمة التاسعة

الباحث / عبد الله مجزع الرويلي
242000241



Topic: The Necessary Leadership Skillsets for High Reliability Organization (HRO) Adoption in Acute Healthcare Organizations

تطبيق النقد العلمي الذاتي على رسالة الماجستير / ورقة البحثية خاصة بالباحث ووضع مقترحات
للتحسين

1. جودة المنهجية البحثية

أولا: العينة

. النقاط الإيجابية:

- تم تحديد العينة بوضوح (15 مشاركًا من قادة الرعاية الصحية) .
- تم اختيار المشاركين بناءً على معايير واضحة مثل الخبرة في تطبيق (HRO)

. النقاط السلبية:

- حجم العينة صغير جدًا (15 مشاركًا) مما يقلل من قابلية الاستدلال .
- لم يتم توضيح معايير التصفية (مثل الخبرة المطلوبة أو التخصصات) .
- افتقار إلى شرح ديناميكيات العينة (مثل التنوع في التخصصات أو المستشفيات).

1. جودة المنهجية البحثية

ثانياً: أداة البحث

. النقاط الإيجابية:

- استخدام برنامج ATLAS.ti لتحليل البيانات الكمية يظهر احترافية في التعامل مع البيانات .
- ذكر صدق الأداة وثباتها بشكل عام، لكن التفاصيل محدودة.

. النقاط السلبية:

- لم يتم توضيح كيفية تقييم صدق الأداة (مثل اختبارات التحليل العوامل أو المراجعات الأكاديمية) .
- لم يتم ذكر دراسة تجريبية (Field Test) لاختبار الأداة بشكل كافٍ.

1. جودة المنهجية البحثية

ثالثاً: تحليل البيانات

. النقاط الإيجابية:

- استخدام الترميز (Coding) في ATLAS.ti لتحديد الثيمات الرئيسية .
- ذكر تكرار الثيمات (Counts) لدعم النتائج.

. النقاط السلبية:

- تحليل البيانات يعتمد على تفسير الباحث، مما قد يؤدي إلى تحيز .
- عدم ذكر استخدام طرق تحليل مقارنة (مثل المقارنة بين آراء المشاركين).

2. الربط النظري وتحليل النتائج:

• النقاط الإيجابية :

- ربط النتائج ببعض النظريات القيادية (مثل نظرية القيادة الخادمة ونظرية التحويلية) .
- ذكر دراسات سابقة مثل (Eriksson, 2017 و Mousavi, 2018) لدعم الفرضيات .

• النقاط السلبية :

- الربط النظري غير كافٍ؛ فمثلاً، لم تُذكر كيفية تطبيق نظرية "الفعالية القيادية" على نتائج HRO
- عدم مناقشة التناقضات المحتملة بين النتائج ودراسات أخرى (مثل عدم ذكر أسباب تباين النتائج مع دراسات مماثلة).

3. العرض والتنظيم:

• النقاط الإيجابية :

- توزيع الفصول بشكل منطقي (مقدمة، منهجية، نتائج، استنتاجات) .
- استخدام أقسام فرعية مثل ("Identified Skill Recommendations") يسهل التنقل في النص .

• النقاط السلبية :

- تكرار بعض المعلومات (مثل ذكر أسماء أعضاء لجنة المناقشة في عدة فصول) .
- بعض الفقرات غير الواضحة مثل جملة ("Identified Skill Recommendation Non-Hierarchical Leadership") التي تحتاج فاصلة .
- عدم وجود مخططات بيانية لعرض النتائج (مثل الرسوم البيانية للثيمات الأكثر تكرارًا) .

4. الجوانب الأخلاقية والتطبيق العملي :

• النقاط الإيجابية :

- اتباع إجراءات الموافقة المؤسسية (IRB) وحماية البيانات (مثل استخدام رموز للمشاركين) .
- توضيح حقوق المشاركين (مثل سحب الموافقة في أي وقت) .

• النقاط السلبية :

- عدم مناقشة تحديات التطبيق العملي (مثل كيفية تطبيق "القيادة غير الهرمية" في بيئات بيروقراطية) .
- عدم ذكر حلول ملموسة لمشكلات مثل مقاومة التغيير أو نقص الموارد.

5. الإسهام في المعرفة العلمية :

• النقاط الإيجابية :

- التركيز على HRO في الرعاية الصحية، وهي مجال ناشئ يحتاج إلى دراسات .
- تحديد ثيمات محددة (مثل "الشفافية" و"التأمل الذاتي") التي قد تُعتبر إضافة جديدة .

• النقاط السلبية :

- عدم مناقشة فجوة الأدبيات بشكل واضح (هل الدراسة تملأ فجوة محددة؟) .
- النتائج مكررة جزئياً مع دراسات سابقة مثل أهمية "الاتصال" في(HRO)

6. المقترحات لتحسين البحث :

1. تعزيز المنهجية:

- زيادة حجم العينة أو استخدام منهج مختلط كمي + نوعي
- إجراء دراسة تجريبية للأداة لتأكيد صدقها وثباتها.

2. تحسين التحليل:

- استخدام منهجيات تحليل مقارنة (مثل المقارنة بين تجارب المشاركين) .
- إضافة مخططات بيانية لعرض الثيمات.

3. الربط النظري:

- ربط النتائج بنظريات أو نماذج محددة (مثل نموذج "القيادة عالية الموثوقية") .
- مناقشة التناقضات مع دراسات أخرى.

6. المقترحات لتحسين البحث :

4. التطبيق العملي:

- إضافة توصيات ملموسة مثل خطط عمل لتبني (HRO)
- مناقشة تحديات مثل مقاومة التغيير أو التكاليف.

5. التنظيم:

- تبسيط العرض والحد من التكرار .
- تصحيح الأخطاء الإملائية واللغوية.

مقترحات للتحسين

1. تعزيز المنهجية البحثية:

1. زيادة حجم العينة:

- حجم العينة الحالي (15 مشاركًا) صغير جدًا لدراسة كمية. يُنصح بزيادة عدد المشاركين (على الأقل 30-50) لتعزيز قابلية الاستدلال.
- استخدام منهجية **المختلط** كمي + نوعي مثل إجراء استبيانات مكتملة لدعم النتائج الكمية.

2. تحسين أدوات البحث:

- إضافة تفاصيل عن **صدق الأداة** (مثل تحليل عوامل تأكيدية) ووثباتها مثل استخدام (Cronbach's Alpha)
- إجراء دراسة **تجريبية** للأداة (Pilot Study) لاختبارها قبل تطبيقها على العينة.

3. تحليل البيانات:

- استخدام منهجيات تحليل متقدمة مثل **التحليل المقارن** (Comparative Analysis) أو **التحليل المحتوى التحليلي** (Thematic Analysis) مع إشراك أكثر من باحث لتقليل التحيز.
- إضافة **الرسوم البيانية** (مثل الرسوم البيانية الدائرية أو المخططات التفصيلية) لعرض الثيمات الأكثر تكرارًا (مثل الشفافية أو الابتكار).

2. تحسين الربط النظري والتحليل النقدي:

1. تعزيز الربط بالنظريات:

- ربط النتائج مباشرة بنظريات محددة مثل:
 - نظرية القيادة الخادمة (Servant Leadership) في سياق "ال (deference to expertise).
 - نظرية التحويلية (Transformational Leadership) في سياق الإلهام والرؤية
- مناقشة التناقضات مع دراسات أخرى مثل عدم اتفاق النتائج مع ما ورد في (Polonsky, 2019) حول التركيز على التحول الثقافي.

2. تحليل نقدي:

- مناقشة التحديات العملية مثل مقاومة التغيير أو نقص الموارد في تطبيق HRO.
- مقارنة النتائج مع دراسات مماثلة مثل مقارنة مهارات القيادة المذكورة مع ما ورد في (Hilliard et al., 2012)

3. تحسين التطبيق العملي والمقترحات:

2. إضافة توصيات عملية:

- تقديم خطط عمل ملموسة مثل:
 - برامج تدريبية لتعزيز (القيادة غير الهرمية) مثل ما أشار إليه في الصفحة 7 في البحث
 - سياسات تنظيمية لتعزيز الشفافية مثل إنشاء لجان متابعة.
 - مناقشة التكلفة والموارد المطلوبة لتبني هذه المهارات.
- #### 2. التركيز على التقييم:
- اقتراح أدوات قياس ل (Monitoring HRO adoption) مثل مؤشرات أداء مثل انخفاض الأخطاء الطبية.

4. تحسين التنظيم والعرض:

1. تبسيط العرض:

- الحد من التكرار (مثل ذكر أسماء أعضاء اللجنة في عدة فصول).
- تنظيم الفصول بشكل أكثر وضوحًا (مثل دمج الفصلين 4 و 5 في فصل واحد يجمع النتائج والمناقشات)

2. تصحيح الأخطاء اللغوية:

- تصحيح الأخطاء الإملائية مثل (Ref lective of Self) الصحيح (Self-Reflection)
- تحسين تنسيق المراجع (مثل توحيد النمط في إدراج المؤلفين والتواريخ).

5. تعزيز الجوانب الأخلاقية:

التوضيح الإضافي :

- شرح كيفية التعامل مع حالات الطوارئ أو الأخطاء أثناء البحث (مثل مشاركة بيانات المشاركين) .
- ذكر الإجراءات الاحترازية لحماية الخصوصية (مثل تشفير البيانات أو إتلافها بعد الدراسة).

6. تحسين الإسهام في المعرفة العلمية:

تحديد الفجوة في الأدبيات :

- صياغة فجوة واضحة مثل: "قلة الدراسات التي تحدد المهارات القيادية المحددة لتبني HRO في المستشفيات الحادة، خاصة في سياقات غير أمريكية .
- إضافة فصل مخصص لمناقشة المساهمات الجديدة مثل:
 - تحديد ثيمات محددة (مثل التأمل الذاتي والابتكار المستمر) .
 - ربط النتائج بتطبيقات عملية في بيئات الرعاية الصحية.

7. إضافة قسم للحدود والاتجاهات المستقبلية:

1. الحدود:

- ذكر أن حجم العينة الصغير قد يؤثر على التعميم.
- افتقار إلى دراسة التحديات الثقافية أو التنظيمية في تطبيق HRO

2. الاتجاهات المستقبلية:

- اقتراح دراسات كمية لقياس تأثير المهارات القيادية على نتائج محددة (مثل معدل الأخطاء الطبية).
- دراسات مقارنة بين مستشفيات مختلفة مثل مقارنة مستشفيات حكومية و (PRIVATE)

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

