

عنوان مقترح بحثي: أثر القيادة
المستدامة في تعزيز الازدهار
الوظيفي لدى العاملين في
المستشفيات الحكومية الأردنية:
الدور الوسيط للأمان النفسي

Prepared by

لوجين غوانمة



في المساق: قضايا بحثية ٣
بإشراف الدكتور: محمد الخولي

يشهد القطاع الصحي في الأردن تطورات متسارعة وتحديات متزايدة فرضت على المؤسسات الصحية تبني ممارسات قيادية حديثة قادرة على تحقيق الاستدامة التنظيمية وتعزيز كفاءة العاملين، بما يواكب متطلبات التطوير المستمر وجودة الخدمات الصحية. وتُعد القيادة المستدامة من أبرز هذه الممارسات؛ إذ تركز على تنمية الموارد البشرية، وتحقيق التوازن بين الأهداف التنظيمية الحالية ومتطلبات الاستدامة المستقبلية.

ويُعد الازدهار الوظيفي أحد المفاهيم الحديثة في السلوك التنظيمي، إذ يعكس شعور العاملين بالحيوية والتعلم المستمر والنمو المهني، بما يسهم في تحسين الأداء المؤسسي. كما يمثل الأمان النفسي عاملاً رئيساً يشجع العاملين على التعبير عن آرائهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وطرح الأفكار الإبداعية دون خوف من العقاب أو الانتقاد.

وانطلاقاً من أهمية هذه المتغيرات، تسعى الدراسة الحالية إلى بحث أثر القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية، مع اختبار الدور الوسيط للأمان النفسي، بما يسهم في تقديم نتائج تدعم تطوير الممارسات القيادية وتحسين بيئة العمل والارتقاء بجودة الخدمات الصحية في المستشفيات الحكومية الأردنية.

على الرغم من تزايد الاهتمام بمفهوم القيادة المستدامة ودورها في تطوير أداء المؤسسات وتحقيق الاستدامة التنظيمية، فإن المستشفيات الحكومية ما تزال تواجه تحديات تتعلق بتوفير بيئة عمل تدعم رفاه العاملين وتحفزهم على النمو والتطور المهني. كما تشير الأدبيات الحديثة إلى أهمية الأمان النفسي في تعزيز بيئة العمل الإيجابية، وعلى الرغم من ذلك، فإن الدراسات التي تناولت دوره كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة المستدامة والازدهار الوظيفي، وخاصة في المستشفيات الحكومية الأردنية، الأمر الذي يكشف عن فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي تناولت الدور الوسيط للأمان النفسي في العلاقة بين القيادة المستدامة وتعزيز الازدهار الوظيفي، خاصة في المستشفيات الحكومية الأردنية. وجاءت الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة من خلال اختبار أثر القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي، مع اختبار الدور الوسيط للأمان النفسي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية، بما يساهم في دعم تطوير الممارسات القيادية وتحسين بيئة العمل.

تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

أثر القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية في ظل الدور الوسيط للأمان النفسي؟
وينبثق عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة المستدامة في المستشفيات الحكومية الأردنية؟
2. ما مستوى الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية؟
3. ما مستوى الأمان النفسي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية؟
5. هل يتوسط الأمان النفسي العلاقة بين القيادة المستدامة والازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية؟

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف إلى مستوى ممارسة القيادة المستدامة في المستشفيات الحكومية الأردنية.
2. التعرف إلى مستوى الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.
3. التعرف إلى مستوى الأمان النفسي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.
4. قياس أثر القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.
5. اختبار الدور الوسيط للأمان النفسي في العلاقة بين القيادة المستدامة وتعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

أولاً: الأهمية العلمية

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من تناولها القيادة المستدامة باعتبارها من الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري، وربطها بمتغيري الأمان النفسي والازدهار الوظيفي ضمن نموذج بحثي واحد. كما تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة المستدامة والأمان النفسي والازدهار الوظيفي، من خلال تقديم نموذج بحثي يوضح طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات في بيئة المستشفيات الحكومية الأردنية.

ثانياً: الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية للدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها من قبل إدارات المستشفيات الحكومية وصناع القرار في تطوير الممارسات القيادية، وتعزيز بيئة عمل آمنة نفسياً، يسهم في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين، وتحسين جودة الأداء المؤسسي والخدمات الصحية، بما يدعم جهود التطوير والاستدامة ورفع كفاءة المستشفيات الحكومية الأردنية.

الفرضية الرئيسة

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

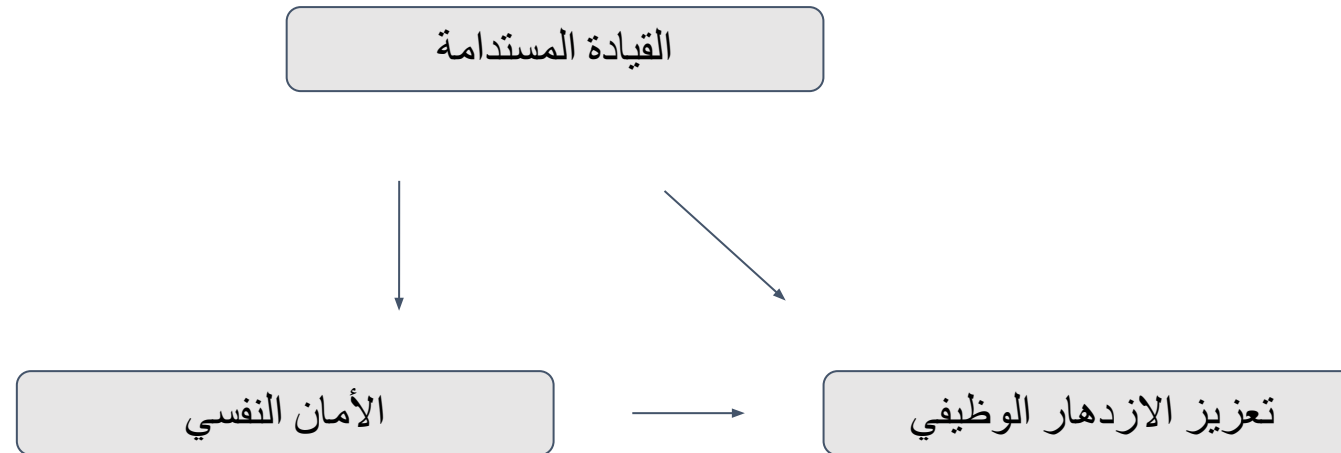
الفرضيات الفرعية

H1a: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة المستدامة في مستوى الأمان النفسي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

H1b: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأمان النفسي في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

H1c: يتوسط الأمان النفسي العلاقة بين القيادة المستدامة وتعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

النموذج البحثي المقترح



الإطار النظري الأساس العلمي الذي تستند إليه الدراسة في تفسير العلاقة بين القيادة المستدامة والأمان النفسي وتعزيز الازدهار الوظيفي، من خلال عرض أبرز النظريات والمفاهيم والدراسات الحديثة التي تناولت هذه المتغيرات، بما يساهم في بناء نموذج بحثي متماسك وصياغة فرضيات الدراسة بصورة علمية.

ويتناول هذا الفصل المفاهيم الأساسية للقيادة المستدامة والأمان النفسي وتعزيز الازدهار الوظيفي، إلى جانب عرض أهم النظريات والدراسات السابقة التي فسرت العلاقات بينها، بما يدعم النموذج البحثي ويبرر الفرضيات التي قامت عليها الدراسة.

نظرية المحافظة على الموارد (Conservation of Resources Theory - COR)

تُعد نظرية المحافظة على الموارد (Conservation of Resources Theory)، التي قدمها هوبفول (Hobfoll, 1989)، من أبرز النظريات التي تفسر سلوك الأفراد في بيئات العمل، إذ تنطلق من أن الأفراد يسعون إلى اكتساب الموارد والمحافظة عليها وتنميتها، سواء كانت موارد مادية أو نفسية أو اجتماعية أو تنظيمية، وأن توافر هذه الموارد يسهم في تحسين الأداء والرفاه الوظيفي، في حين يؤدي فقدانها أو التهديد بفقدانها إلى الضغوط وانخفاض مستوى الأداء.

وتُعد نظرية المحافظة على الموارد إطارًا نظريًا مناسبًا لتفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة؛ إذ يمكن النظر إلى القيادة المستدامة بوصفها مصدرًا للموارد التنظيمية التي توفر الدعم والثقة وفرص التطور للعاملين، بينما يمثل الأمان النفسي موردًا نفسيًا يعزز شعور العاملين بالأمان والثقة داخل بيئة العمل، وهو ما يسهم في تعزيز الازدهار الوظيفي من خلال زيادة الحيوية والتعلم والنمو المهني. وبذلك تُفسر النظرية كيفية تأثير القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي بصورة مباشرة، وبصورة غير مباشرة من خلال الأمان النفسي، وهو ما ينسجم مع النموذج البحثي المقترح.

تُعد القيادة المستدامة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تركز على تحقيق التوازن بين الأداء التنظيمي الحالي ومتطلبات الاستدامة المستقبلية، من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، وتعزيز بيئة العمل، ودعم الابتكار، وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم والتطوير المستمر. وتهدف إلى تحقيق نتائج مستدامة لا تقتصر على الجوانب الاقتصادية، بل تمتد لتشمل الجوانب الاجتماعية والبيئية والإنسانية.

وفي القطاع الصحي، تسهم القيادة المستدامة في توفير بيئة عمل داعمة للعاملين، وتعزيز التعاون، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرار، بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي وجودة الخدمات الصحية.

أبعاد القيادة المستدامة

- * تنمية الموارد البشرية.
- * الرؤية الإستراتيجية طويلة المدى.
- * دعم الابتكار والتعلم المستمر.
- * المسؤولية الاجتماعية والاستدامة التنظيمية.

علاقتها بالدراسة الحالية

تمثل القيادة المستدامة المتغير المستقل في الدراسة الحالية، ومن المتوقع أن تؤثر في تعزيز الازدهار الوظيفي بصورة مباشرة، وكذلك بصورة غير مباشرة من خلال الأمان النفسي بوصفه متغيراً وسيطاً.

يُعرف الأمان النفسي بأنه شعور العاملين بالثقة والاطمئنان داخل بيئة العمل، بما يمكنهم من التعبير عن آرائهم، وطرح أفكارهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والإبلاغ عن الأخطاء دون الخوف من اللوم أو العقاب. ويُعد الأمان النفسي من العوامل الأساسية التي تعزز التعلم، والتعاون، والابتكار، وتحسين الأداء داخل المنظمات، ولا سيما في القطاع الصحي الذي يتطلب مستويات عالية من التواصل والعمل الجماعي.

أبعاد الأمان النفسي

- * حرية التعبير عن الآراء والأفكار.
- * الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة.
- * تقبل الأخطاء والتعلم منها.
- * المشاركة الفاعلة في العمل واتخاذ القرار.

علاقتها بالدراسة الحالية

يمثل الأمان النفسي المتغير الوسيط في الدراسة الحالية، إذ يسهم في تفسير العلاقة بين القيادة المستدامة وتعزيز الازدهار الوظيفي، من خلال توفير بيئة عمل آمنة تشجع العاملين على المشاركة، والتعلم، والابتكار، والتعبير عن آرائهم بثقة، بما يعزز مستويات الازدهار الوظيفي.

يُعرف الازدهار الوظيفي بأنه الحالة التي يشعر فيها العاملون بالحيوية والتعلم المستمر والنمو المهني أثناء أداء أعمالهم، بما يمكنهم من تطوير قدراتهم وتحقيق أداء متميز داخل المنظمة. ويُعد الازدهار الوظيفي من المفاهيم الحديثة في السلوك التنظيمي، لما له من دور في تعزيز الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والإبداع، وتحسين الأداء المؤسسي، خاصة في بيئات العمل التي تتسم بالتحديات المستمرة كالقطاع الصحي.

أبعاد الازدهار الوظيفي

- * الحيوية (Vitality): وتعكس مستوى النشاط والطاقة والحماس الذي يشعر به العامل أثناء أداء عمله.
- * التعلم (Learning): ويشير إلى اكتساب العامل معارف ومهارات جديدة تسهم في نموه وتطوير أدائه المهني.

علاقتها بالدراسة الحالية

يمثل الازدهار الوظيفي المتغير التابع في الدراسة الحالية، ومن المتوقع أن يتأثر إيجابياً بالقيادة المستدامة بصورة مباشرة، وكذلك بصورة غير مباشرة من خلال الأمان النفسي، بما يسهم في رفع مستويات الحيوية والتعلم المستمر وتحسين الأداء لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

أولاً: العلاقة بين القيادة المستدامة والأمان النفسي

تشير الأدبيات الحديثة إلى أن القيادة المستدامة تسهم في بناء بيئة عمل قائمة على الثقة والدعم والعدالة، مما يعزز شعور العاملين بالأمان النفسي، ويشجعهم على المشاركة والتعبير عن آرائهم واتخاذ المبادرات دون خوف من العقاب أو الانتقاد.

ثانياً: العلاقة بين الأمان النفسي وتعزيز الازدهار الوظيفي

يسهم الأمان النفسي في توفير بيئة عمل تشجع التعلم المستمر والتعاون والابتكار، مما ينعكس إيجاباً على تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين من خلال رفع مستويات الحيوية والتعلم والنمو المهني.

ثالثاً: العلاقة بين القيادة المستدامة وتعزيز الازدهار الوظيفي

تشير الدراسات إلى أن القيادة المستدامة تؤثر إيجاباً في تعزيز الازدهار الوظيفي بصورة مباشرة، كما يمتد هذا التأثير بصورة غير مباشرة عبر الأمان النفسي بوصفه متغيراً وسيطاً، وهو ما يمثل الأساس الذي يقوم عليه النموذج البحثي الحالي.

Chapter
14

خلاصة الإطار النظري

أظهر الإطار النظري أن القيادة المستدامة تمثل مدخلًا قياديًا حديثًا يسهم في توفير بيئة عمل داعمة للعاملين، وأن الأمان النفسي يعد موردًا تنظيميًا يعزز الثقة والتعاون والتعلم داخل المنظمة، بما ينعكس إيجابًا على تعزيز الازدهار الوظيفي. كما أوضح الإطار النظري أن نظرية المحافظة على الموارد توفر أساسًا علميًا مناسبًا لتفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة، وتدعم النموذج البحثي المقترح.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، إذ يُستخدم في وصف الظواهر وتحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات، بما يسهم في دراسة أثر القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي، واختبار الدور الوسيط للأمان النفسي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية الأردنية.

عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة ممثلة للمجتمع باستخدام العينة العشوائية البسيطة؛ بما يضمن تمثيل أفراد المجتمع وإتاحة الفرصة لجميع العاملين للمشاركة في الدراسة.

أداة الدراسة:

سيتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة؛ لكونها الأداة الأكثر ملاءمة لقياس متغيرات الدراسة، بالاعتماد على مقاييس علمية معتمدة في الدراسات السابقة، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من (أوافق بشدة) إلى (لا أوافق بشدة).

صدق وثبات الأداة:

سيتم التحقق من صدق الأداة بعرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، كما سيتم التحقق من ثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)؛ للتأكد من اتساق فقرات الاستبانة وموثوقية نتائجها.

الأساليب الإحصائية:

سيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك من خلال:

- * المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- * معامل كرونباخ ألفا.
- * تحليل الارتباط.
- * تحليل الانحدار.
- * تحليل الوساطة (Mediation Analysis) لاختبار الدور الوسيط للأمان النفسي.

حدود الدراسة:

- * الحدود الموضوعية: القيادة المستدامة، الأمان النفسي، تعزيز الازدهار الوظيفي.
- * الحدود البشرية: العاملون في المستشفيات الحكومية الأردنية.
- * الحدود المكانية: المستشفيات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية.
- * الحدود الزمانية: فترة تنفيذ الدراسة.

من المتوقع أن تسهم القيادة المستدامة في تعزيز الازدهار الوظيفي لدى العاملين، وأن يؤدي الأمان النفسي دوراً وسيطاً في تفسير هذه العلاقة، بما يسهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية وتحسين بيئة العمل في المستشفيات الحكومية الأردنية.

الجدول الزمني المقترح:

المدة	المرحلة
أسبوع	إعداد المقترح البحثي
اسبوعان	اعداد الاطار النظري والدراسات السابقة
أسبوع	إعداد أداة الدراسة
اسبوعان	جمع البيانات
أسبوع	تحليل البيانات
أسبوع	كتابة النتائج والتوصيات

Chapter
18

المراجع

المراجع التي اعتمدت عليها في المقترح:

- * Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). Sage Publications.
- * Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). Research Methods for Business Students (9th ed.). Pearson.
- *Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.
- *Edmondson, A. C. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.
- * Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

