



Final Project 2

MGM479_Y41_BM

Midocean University

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص /

قسم

Final Project 2

اسم الطالب:

عبدالعزیز محمد العبدالحی

إشراف:

د . فريد ساره

د . احمد الاء

د. رقية صالح

1جامعة ميدأوشن كلية الإدارة تخصص / قسم عنوان المشروع

دراسة تطبيقية على:

أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي

الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية)

(القطاع)

أسم الطالب

عبدالعزیز محمد العبدالحی

مشروع تخرج-

جامعة ميدأوشن

-

كلية الإدارة

إشراف

د. ساره فريد

د. رقية صالح

د. الاء أحمد

جامعة ميدأوشن-

هيئة عضو

ة الإدار كلية -التدريس

التاريخ -الفصل الدراسي

2

جدول المحتويات

1.

الإطار العام للدراسة:

..... الفصل الأول 3

1.1

..... المقدمة 3 .

1.2

..... مشكلة الدراسة 4 .

1.2.1

..... فجوات على المستوى النظري 4 .

1.2.2

..... فجوات على المستوى التطبيقي 4

1.3

..... أهمية الدراسة 4

1.3.1

..... على المستوى النظري 4

1.3.2

..... على المستوى التطبيقي 6

1.4

..... أسئلة الدراسة 7

1.5

..... أهداف الدراسة 7

1.6

..... فرضيات الدراسة 7

1.7

..... نموذج الدراسة 7

1.8

..... منهجية الدراسة 8

1.9

..... الدراسة الميدانية 18

1.10

..... مخطط المشروع المقترح 18

2.

الدراسات السابقة:

الفصل الثاني 19	
2.1	
المقدمة 22	
2.2	
المتغير المستقل 23	
2.3	
المتغير التابع 23	
2.4	
العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع 23	
2.5	
الخاتمة 23	
قائمة المراجع	
24	
3	

الإطار العام للدراسة:

الفصل الأول

1.

المقدمة :

تعد القيادة أحد العناصر الجوهرية في نجاح المنظمات بمختلف أنواعها وبحيث تلعب دورا كبيرا في

توجيه

ومع تطور بيئات الأعمال وشدت المنافسة ظهرت أنماط.

الاف ا رد وتحفيزهم نحو تحقيق اهداف القطاع

قيادية

حديثه من ابرزها القيادة التحويلية والتي تركز على الهام الموظفين وتشجيعهم الابداعي وبناء رؤية

مشتركة

نظائر لحاجتنا،

وقد يزداد الاهتمام بهذا الأسلوب القيادي في القطاعات.

لحقيق الأهداف والتميز لديهم

المستمره

لرفع كفاءة اداء الموظفين وضمان جودة الخدمات والمنتجات ومع ذلك لا تزال الدراسات التي تتناول أثر

القيادة

التحويلية على الأداء الوظيفي داخل القطاعات المحدودة خصوصا في السوق السعودي مما يبرز أهمية

البحث

في هذا المجال لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء الوظيفي في القطاعات الصحية

.

2.

رغم الاهتمام العالمي بأسلوب القيادة التحويلية ودوره في تحفيز الموظفين إلا إن:

مشكلة البحث.

هناك قصور في فهم مدى تأثير هذا النمط القيادي على الأداء الوظيفي داخل القطاعات السعودية

سواء الصحية أو غير الصحية ولا يوجد وضوح كاف حول أوجه التشابه والاختلاف في،

الخاصة

تأثير القيادة التحويلية على أداء الوظيفي بين المستشفيات الخاصة والشركات الخاصة الأمر الذي

يشكل فجوة معرفية يسعى هذا البحث إلى سدها.

2.1 .

تتمثل في قلة الدراسات النظرية التي تناولت القيادة التحويلية:

فجوات على المستوى النظري.

في سياق البيئات السعودية وبالاخص في قطاع الصحي الخاص وعدم توفير نماذج نظرية

متكامل تربط ابعاد القيادة التحويلية بمحددات الأداء الوظيفي ضمن الخصوصية الثقافية و

الادارية في السعودية معظم الدراسات تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي بشكل

عام دون التطرق الى خصوصية طبيعة بيئة العمل المحلية وطبيعة الموظفين في القطاعات.

4

2.2 .

تظهر في ندرة الدراسات الميدانية التطبيقية التي تقيس فعليا:

فجوات على المستوى التطبيقي.

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاعات الصحية الخاصه مقارنة في

وعدم توفير بيانات علمية توضح اوجه التشابه,

قطاعات الشركات الخاصة في السعودية

الامر الذي يحول دون استفادة,

والاختلاف في تطبيق القيادة التحويلية بين هذين القطاعين

القطاعات من نتائج تطبيق هذا الاسلوب القيادي بشكل فعال.

3.

يقدم هذا البحث معفة علمية محدثة حول العلاقة بين القيادة التحويلية والاداء:

أهمية البحث.

الوظيفي في القطاع الصحي وهو قطاع حيوي ومهم للاقتصاد الوطني ويساعد القيادات الادارية

في تحسين مهاراتهم واساليبهم بما يحقق بيئة عمل محفزة ومنتجة وقد يسهم في دعم جودة الخدمة

الصحية المقدمة للمرضى وايضا يساهم في رفع قدره التنافسيه للقطاعات الصحية الاخرى عبر

تحفيز موظفيها وزيادة ولائهم للقيام بحسين الانتاجية.

3.1 .

تسهم الد ا

رسة

أثر المعرفة العلمية المتعلقة بمفهوم القيادة التحويلية:

على المستوى النظري.

واثرها على الاداء الوظيفي خاصة في بيئات العمل في المملكة العربية السعودية والتي لات ازل

تعاين من قلة الد ارسات التي تربط بين هذه المتغي ا رت في السياقات المحلية.

3.2 .

تقدم الد ا رسة توصيات علمية قابله للتطبيق لصناع الق ا رر المديرين:

على المستوى التطبيقي.

في المستشفيات الخاصة حول كيفية تعزيز القيادة التحويلية لتحسين الاداء الوظيفي للعاملين

.

4.

أسئلة الدراسة. :

ما مدى ممارسة القيادة التحويلية في المستشفيات الخاصة ؟

ما اثر القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي في القطاع الصحي الخاص؟

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاعات الصحية الخاصة في تطبيق القيادة التحويلية؟

ما العوامل التي تزيد من فاعلية القيادة التحويلية لدى المديرين في القطاعات الصحية الخاصة؟

د ا رسة تطبيقه على القطاع الصحي الخاصة:

أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي.

ما أثر القيادة التحويلية على تحسين الاداء الوظيفي في القطاع الصحي الخاص في السعوديه؟

5

الاستشارة الفكرية,

الحفيز الألهامي,

التأثير المثالي)

ما مدى ممارسة ابعاد قياده التحويلية,

في المستشفيات الخاصة؟)

الاعتبار الفردي

مأمستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع الصحي الخاصة؟

في ن نارسة القيادة

(

الصحي وغير الصحي)

هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاعين

التحويليه؟

5.

أهداف الدراسة. :

التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويليه في القطاعات الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية.

تحليل اثر القيادة التحويليه على تحسين الاداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الخاص.

المقارنه بين اوجه التشابه والاختلاف في تطبيق القيادة التحويليه وتأثيرها على الاداء الوظيفي.

تقديم مجموعه من التوصيات الادارية لتطوير وتنفيذ اسلوب القيادة التحويليه بما يسهم في تحسين

الاداء الوظيفي في القطاعات الصحيه الخاصة المستهدفة

6.

فرضيات الدراسة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة القيادة التحويليه ومستوى الاداء الوظيفي للعاملين في

القطاع الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية.

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاع الصحي الخاص و القطاع الشركات الخاصه من

حيث مستوى ممارسة القيادة التحويليه في المملكة العربية السعودية.

7.

نموذج الدراسة. .

يفترض النموذج ان ممارسة القيادة التحويليه بأبعادها الاربعه تؤثر ايجابيا على مستوى الاداء

الوظيفي للعاملين كما يفترض ان هذه العلاقة قد تختلف بحسب نوع القطاع الصحي الخاص وكذلك

قد تتأثر بخصائص ديموغرافية لدى الموظفين مثل العمر والخبرة.

6

المتغير المستقل في قياده التحويليه:

الأثير المثالي

الحفيز الالهامي

الاستثمار الفكريه

الاعتبار الفردي.

المتغير التابع الاداء الوظيفي:

الانتاجيه

جودة العمل

الات ازم والانطباض

القدرة على تحقيق الاهداف

7

منهجية الدراسة

8.

اعتمدت الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم وتوزيع استمارات. الإسمانة على عينة من العاملين بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة عسير وذلك المعرفة أري عينة الدراسة في معرفة دور القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للعاملين بمديرية الشؤون واشتملت الاستبانة على محورين أساسيين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية, الصحبة بعسير,

وقد تضمن الإطار العام الاستمارات الاستبانة على الإجابات

رءات

الرئيسة التالية.

9.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.

تصميم الاستمارة:

تمت م ا ر عاة وضوح العبا ا ر ت بحيث تقسم بالبساطة والدقة وسياغة الأسئلة بما يضمن تحقيق أهداف البحث,

فضلا عن الاستعانة بالأسئلة المفتوحة النهائية بحيث يترك للمبحوث حرية الإجابة عنها دون التقيد بإجابات وبعد تصميم استمارة الاستبانة تم عمل اختبار عينة مبدئية للتأكد من سلامة, محددة يتم إعدادها مسبقا

ومن ثم تم إعداد الاستمارة بشكلها النهائي بعد أخذ جميع الملاحظات في,

الصباغة ووضوحها وترتيبها

وإدخال بعض التعديلات عليها بما يلبي المتطلبات الرئيسية للبحث الميداني,

الاعتبار

10 .

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.

(100)

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة من العاملين بالقطاع الطبي الخاص بعسير بلغ عددهم)

وقد تم استبعاد عدد,

مبحوث ممن توافرت لديهم خبرة كبيرة من العاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير 22)

(678)

استمارة بمعدل استجابة (78)

استمارة ليصبح إجمالي الاستمارة الصحيحة المستردة

11 .

طريقة جمع البيانات.

يقيس المحور الأول درجة ممارسة القادة في,

تتضمنت الإستبانة في شكلها الأول محورين رئيسيان

مديرية

ويتناول المحور الثاني درجة,

الشئون الصحية بعسير للقيادة التحويلية من خلال اثنين وثلاثين متغير
تم,

ممارسة القادة في مديرية الشئون الصحية بعسير للمسؤولية المجتمعية من خلال ثلاثة وعشرين متغير
التأكد من ثبات وصدق الإستبانة عن طريق حساب معامل الفا كرونباخ.

8

أنواع البيانات

(, 1977)

حساب الثبات والصدق لجميع العبارات حيث يشير إلى أن معامل الثبات أعلى من

فضلاتم

عن

وهذا يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات(0988 ,)

ذلك معامل الصدق أعلى من

والصدق

اطمأن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

12 .

إجراءات التحليل الإحصائي.

قيم ألفا كرونباخ المتغيرات الارتباطية (1)

جدول

المحور المتغيرات

عدد

المتغيرات

معامل الثبات

قيمة ألفا كرونباخ

معامل الصدق*

درجة الممارسة المهنية في مديرية الشؤون الصحية بالسير للقيادة البديلة:

المحور الأول

0.893 0.798 6

ممارسة التحويلية

0.925 0.856 6(

الاجاذبية القيادية)

البعد الاول النفوذ الكريزماتيكى

0.924 0.854 6(

مراعاة مشاعر الأشخاص)

البعد الثانى رعاىة الأشخاص

0.946 0.894 6(

الاستشارة الفكرية)

البعد الثالث تحفيز العقل

0.939 0.882 8(

الدافعية الإلهامية)

البعد الرابع التحفيز الملهم

الممارسة المهنية في مديرية الشؤون الصحية عن طريق السير للمسؤولية المجتمعية:

المحور الثانى

0.952 0.906 6

ممارسة المسؤولية المجتمعية

0.866 0.75 3

البعد الاول الإدارة الذاتية المسؤولة

0.886 0.785 4

البعد الثاني الإدارة الأكاديمية لمسئولة

0.884 0.782 4

البعد الثالث الإدارة الاجتماعية للمسئولة

0.919 0.846 6

البعد الرابع الإدارة البيئية للمسئولة

0.988 0.977 55

الاستبانة ككل

تم حساب معامل الصدق عن طريق حذر معامل الثبات

التحليل الوصفي:

وحاول الباحث من خلاله وصف موضوع الدراسة وتحليل,

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي

والأراء التي تطرح حولها,

وبيان العلاقة بين مكوناتها,

بياناتها.

9

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيره:

أولاً:

التحويلية بأبعادها المختلفة من وجهة نظرهم؟ بنص السؤال الأول من أسئلة الدراسة

رسة

على ما درجة

الممارسة

لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير القيادة للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب

القيادة"

الدراسة على محور.

المتوسط الحسابي والانح ا

رف

المعياري والوزن النسبي الاستجابات عينة

التحويلية بأبعاده ودرجته الكلية والجداول التالية تبين ذلك المحور الأول درجة ممارسة القادة في مديرية

الشئون الصحية بعسير للقيادة التحويلية

ممارسة القيادة التحويلية(2)

جدول

غير

موافق

غير

موافق

متوسط موافق حسن ا محايد

الانحراف

المطاطي

العبارة الاتجاه الترتيب

1.3 5.1 14.1 47.4 32.1 4.04 0.889 5

حسن ا

أخذ باحترام وتقدير جميع العاملين مما

يجبني نموذجاً يحتذى به.

3.8 2.6 5.1 42.3 46.2 4.24 0.956 4

موافق.

أتحلى بالقيم والمبادئ والمثل العليا

5.1 9 16.7 41 28.2 3.78 1.112 6

حسن ا

لدي رؤية واضحة لمستقبل المديرية الذكية

عسير

1.3 1.3 12.8 33.3 51.3 4.32 0.845 2

موافق

يستمر إلى أبعد من الأغراض من أجل

الصالح العام

1.3 3

موافق 0.631 4.31 38.5 55.1 5.1

صفر

أشعر بأنني أتصرف كقائد متمرس يمثل القوة

والثقة بالنفس

2.6 1

موافق 0.693 4.32 38.5 55.1 5.1

صفر

والأ يكون لديه قدرة عالية على مواجهة

المشكلات

4.17

قادرة على العمل من الاعتماد على العام حسن ا

آراء المبحوثين حول ممارسة القيادة التحويلية وتتمثل أهميا في أمتلك مقدرة عالية(2)

يوضع جدول

على

مواجهة المشكلات.

432

موافق بشدة بمتوسط حسابي 38.5 %

موافق و

55.1 %

تمكن العاملين من الاعتماد على بنسبة

وانح ارف

بينما جاء في المرتبة الثانية من ممارسة القيادة التحويلية أذهب إلى أبعد من المصالح0.693

معياري

الذاتية

10

وانح ارف معياري432

موافق بشدة بمتوسط حسابي1513

موافق

1333

من أجل الصالح العام بنسبة

41 % . 0845

بينما جاء في المرتبة الأخيرة لدي رؤية واضحة المستقبل المديرية بصحة عسير بنسبة

موافق

. 282 1.112

وانح ارف معياري3.710

غير موافق بمتوسط حسابي

الجاذبية القيادية)

التأثير الكريزماتيكى:

البعد الأول(3)

جدول)

العبارة

غير

موافق

غير

موافق

محاييد حسن ا

موافق

متوسط

الإنحراف

المطاطي

الترتيب الاتجاه

أشجع الآخرين على تطوير قدراتهم

بطرق التدريب

6 2.6 1.3 10.3 44.9 41 4.21 0.873

موافق

4 3.8

صفر.6

أنمي العاملين معي بنفسك 51.3 42.3 4.33 0.677

موافق

3 2.6

صفر.6

أدعم القوى لدى الآخرين 48.7 46.2 4.36 0.774

موافق

2 2.6

صفر.6

أحترم النظر المتباين في العمل 48.7 46.2 4.36 0.772

موافق

أهتم بالحاجات الخاصة بالحفلة

الموسيقية بما في ذلك لا يعارض مع

مصلحة العمل

5 1.3

5.1 53.8 39.7 4.32 0.634 صفر

موافق

جهود الجهود المبذولة مع العمل

بالتناوب

1 1.3

5.1 50 43.6 4.36 0.644 صفر

موافق

موافق 4.32

متوسط العام

الاجاذبية القيادية وتتمثل أهمها في تحظى

آراء المبحوثين حول التأثير الكريزما تيكي (3)

يوضع جدول

جهود

موافق بشدة بمتوسط حسابي 436 %

موافق و 50 %

العاملين معي في العمل بالثناء والتقدير بنسبة

4.36

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أشجع الآخرين على تطوير قدرهم عن 0644 ,

وانحاز ارف معياري

طريق التدريب

.0873

وانح ارف معياري 421

غير موافق بمتوسط حسابي 141

موافق 449 %

والتعليم بنسبة

م ا ر ع اة مشاعر الألف ا ر د

)

رعاية الألف ا ر د:

البعد الثاني(4)

جدول)

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

المتوسط

المعياري

الانحراف ال رينيب الاتجاه

أتعامل مع الأخطاء على أنها تجارب

مفيدة.

موافق

بشدة

6 4.26 38.5 52.6 6.4 1.3

موافق

بشدة

أشجع على طرح الآراء والأفكار ح ر ت

لو اختلفت مع أرا ن

5.1 5.6 42.3 4.33 0.696 3 صفر

موافق

بشدة

11

حل

التفك ري ف

أ ر شك الآخرين ف

تواجه العمل بطرق

المشكلات ال ر ت

إبداعية

5 0.893 4.27 44.9 44.9 6.4 3.8

موافق

بشدة

أق ر يح طرق جديدة لكيفية اتمام

المهام لدى العامل ري.

6.4 46.2 46.2 4.37 0.667 2 صفر

موافق

بشدة

أحث العامل ري على الإبداع وتجاوز

العمل

المألوف ف

4 0.878 4.33 50 41 3.8 2.6

موافق

بشدة

أبحث عن بدائل مختلفة عند حل

المشكلات

1 0.712 4.42 51.3 42.3 5.1

موافق

بشدة

موافق 4.33

المتوسط العام

بشدة

أراء المبحوثين حول رعاية الأرفم ا رعاة مشاعر الأرفم و تتمثل أهمها في (4)

يوضع جدول

أبحث عن بدائل

وانح 442

موافق بشدة بمتوسط حسابي

513 %

موافق و

42.3 %

مختلفة عند حل المشكلات بنسبة

رف

%

بينما جاء في المرتبة الأخيرة التعامل مع الأخطاء على أنها تجارب مفيدة بنسبة 0.712 ,

معياري

52.6

0.746

وانح ارف معياري 4.26

غير موافق بمتوسط حسابي 385 %

موافق

الاستثارة الفكرية)

التحفيز العقلي:

البعد الثالث(5)

جدول)

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

العامل ري روح الحماسة للعمل

3.8

صفر 3.8

أث ري

47.4 44.9 4.29 0.87 2

ف

موافق

بشدة

العمل

2.6

1.3 41 55.1 4.49 0.659 1 صفر

أعزز روح الفريق ف

موافق

بشدة

العمل

من التحدي ف

ا

أخلق نوعا

لتحقيق معدل أداء عال

5 3.8 3.8 6.4 42.3 43.6 4.18 0.99

موافق

أشجع العامل ر ي على بذل جهود

اضافية لتحقيق أهداف مديرية

الشئون الصحية بعسري

4 صفر 0.87 1 4.24 41 50 3.8 5.1

موافق

بشدة

أربط تحقيق أهداف المديرية

بصحة عسري بالقيم المثلى

3 0.75 4.27 41 47.4 1.3 10.3 صفر

موافق

بشدة

وتتمثل أهمها في أعز ز روح

الاستشارة الفكرية

أراء المبحوثين حول التحفيز العقلي (5)

يوضح جدول

الفريق

.

وانح ارف معياري 4.49

موافق بشدة بمتوسط حسابي

% 55.1

موافق و % 41

في العمل بنسبة

0.659

% 47.4

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أشارك الآخرين في اتخاذ الق ا

ر

ارت التي تتعلق بأعمالهم بنسبة

موافق

% 38.5 0.889

وانح ارف معياري 4.17

غير موافق بمتوسط حسابي

الدافعية الإلهامية)

التحفيز الملهم:

البعد ال اربع (6)

جدول)

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محاييد موافق موافق المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

أحدث عن المستقبل بأمل

ونفاؤل ووضوح

8 3.8 6.4 7.7 48.7 33.3 4.01 1.013

موافق

أعزز بعد النظر للمستقبل.

وأحفز العامل ري لتحقيق

الرؤية المديرية الشؤون

الصحية بعسري

5 1.3 2.6 10.3 50 35.9 4.17 0.813

موافق

أحفز العامل ري لتحقيق

أهداف مديرية الشؤون

الصحية بعسري

6 14.1

صفر 2.6 48.7 34.6 4.13 0.843

موافق

أؤكد على شمولية التطوير

لكافة مجالات العمل

بالقطاع الصحي الخاص

بعسري

7 2.6 1.3 14.1 50 32.1 4.08 0.864

موافق

أهتم بتوفير حاسم جماعي

بالمهام المناطة بالعاملين

3 1.3

صفر 3.8 44.9 50 4.44 0.636

موافق

تعزيز نقاط القوة

أساعد في

لدي

4 3.8

صفر 3.8 39.7 52.6 4.37 0.884

موافق

أؤمن بأن الثقة المتبادلة

مدخل للتغلب على

الصعوبات

1 3.8

صفر 0.698 4.51 59 35.9 1.3

موافق

أعط أولوية لبناء مجموعة

من القيم المشريكة ف

مديرية الشؤون الصحية

بعسري

2 6.4

صفر 0.617 4.45 51.3 42.3

موافق

مرتفع 4.27

المتوسط العام

آراء المبحوثين حول التحفيز الملهم الدافعية الإلهامية وتتمثل أهمها في أو من بان الثقة (6)

يوضح جدول

موافق بشدة بمتوسط حسابي 59 %

موافق و

35.9 %

المتبادلة مدخل للتغلب على الصعوبات بنسبة

4.51

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أتحدث عن المستقبل بأمل وتفاؤل ووضوح 0.698 ,

وانح ارف معياري

بنسبة

1013 48.7 %

وانح ارف معياري 401

غير موافق بمتوسط حسابي 33.3 %

موافق

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيره:

ثانياً:

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على ما درجة الممارسة لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص

بعسير للمسؤولية المجتمعية بأبعادها المختلفة من وجهة نظرهم ؟

13

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات

والجداول التالية تبين ذلك،

المسؤولية المجتمعية بأبعاده ودرجته الكلية"

عينة الدراسة على محور:

درجة ممارسة القادة في مديرية الشؤون الصحية بعسير للمسؤولية المجتمعية:

المحور الثاني

ممارسة المسؤولية المجتمعية (7)

جدول

العبارة

غري

موافق

غري

موافق

بشدة

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

الأخلاقية تجاه الزملاء

أشعر بمسؤولي ر ت

والعامل ر ي

3 0.793 4.38 51.3 41 3.8 1.3 2.6

موافق

بشدة

أعتقد أن حب العمل وتقديره أحد

ر شوط المواطنة الصالحة

2 0.697 4.46 53.8 41 3.8 1.3

موافق

بشدة

لدي الاستعداد لتحمل أي واجب

ومجتمع ع

لخدمة وط ت

1 0.698 4.49 56.4 38.5 3.8 1.3

موافق

بشدة

ال ر يم بكافة الإجراءات والقوان ر ي واللوائح

المنظمة للعمل ف القطاع الص ح

الخاص بعسري مهما كان شكلها.

3.8 5.1 48.7 42.3 4.29 0.74 6 صفر

موافق

بشدة

أح ريم وجهة نظر الآخرين ح ر ت وإن
كانت تتعارض مع وجهة نظري.

2.6 2.6 5.1 41 48.7 4.31 0.887 5

موافق

بشدة

أح ريم مبادئ حقوق الإنسان ف
اليومية.

تعاملا ر ن

1.3 3.8 47.4 47.4 4.35 0.85 4 صفر

موافق

بشدة

موافق 4.38

المتوسط العام

بشدة

آ ا رء المبحوثين حول ممارسة المسؤولية المجتمعية وتتمثل أهمها في لدي الاستعداد (7)

يوضح جدول

لتحمل

موافق بشدة بمتوسط حسابي 56.4 %

موافق و 38.5 %

أي واجب الخدمة وطني ومجتمعي بنسبة

4.49

بينما جاء في المرتبة الأخيرة التزم بكافة الإجراءات والقوانين واللوائح 0.698 ,

وانحاز معياري

المنظمة

غير موافق بمتوسط 42.3 %

موافق

% 48.7

للعمل في المديرية بصحة عسير مهما كان شكلها بنسبة

حسابي

4.29 0.740

وانحاز معياري

الإدارة الذاتية المسؤولة:

البعد الأول (8)

جدول

العبارة

غري

موافق

بشدة

غري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الانحراف

المعياري

ال ربتيب الاتجاه

صناعة المعرفة ورفع القدرة

أسهم ف

الفكرية.

3 3.8 2.6 3.8 53.8 35.9 4.15 0.913

موافق

14

أعمل على تهيئة بيئة جاذبة للعامل ر ي ف

مديرية الشؤون الصحية بعسري

2 0.617 4.33 41 51.3 7.7

صفر صفر

موافق

بشدة

أهتم بالعامل ر ي باعتبارهم ثروة من الموارد

القيمة للمجتمع

1 0.584 4.37 42.3 52.6 5.1

صفر صفر

موافق

بشدة

موافق 4.28

المتوسط العام

بشدة

آ ا رء المبحوثين حول الإدارة الذاتية المسؤولة وتتمثل أهمها في أهتم بالعاملين(8)

يوضح جدول

باعتبارهم ثروة

وانح 4371

موافق بشدة بمتوسط حسابي

% 42.3

موافق و

% 52.6

من الموارد القيمة للمجتمع بنسبة

رف

%

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أسهم في صناعة المعرفة ورفع القدرة الفكرية بنسبة 0584 .

معياري

53.8

0.913

وانح 1

رف

معياري 4.15

غير موافق بمتوسط حسابي 35.9 %

موافق

الإدارة الأكاديمية المسؤولة:

البعد الثاني(9)

جدول

العبارة

غري

موافق

بشدة

غري

موافق

محاييد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال رتيب الاتجاه

أي قضية تطرح حول تنمية

أساهم بالنقاش البناء ف

المجتمع وحل مشكلاته

2 0.827 4.21 37.2 52.6 6.4 1.3 2.6

موافق

بشدة

الأنشطة وال ريامج المجتمعية التطوعية

أشارك ف

تنظيمها مديرية الشؤون الصحية بعسري

ال رت

3 2.6

11.5 52.6 33.3 4.17 0.728 صفر

موافق

تهدد المصالح الوطنية ف

جيذا المخاطر ال رت أع

وطت

10.3 39.7 50 4.4 0.671 1

صفر صفر

موافق

بشدة

أح ض الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع

تقام بمديرية الشؤون الصحية بعسري

ال ر ت الاجتماع

0.884 4.15 38.5 44.9 12.8 1.3 2.6 4

موافق

4.23

المتوسط العام

موافق

بشدة

آراء المبحوثين حول الإدارة الأكاديمية المسؤولة وتتمثل أهمها في أعي(9)

جدول

جيد الیوضح

المخاطر التي

4.40

موافق بشدة بمتوسط حسابي 50 %

موافق و

39.7 %

تهدد المصالح الوطنية في وطني بنسبة

وانح ارف

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أحضر الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع الاجتماعي 0.671 ,

معياري

غير م وافق بمتوسط حسابي 38.5%

موافق

% 44.9

التي تقام بمديرية الشؤون الصحية بعسير بنسبة

4.15

0.884

وانح ارف معياري

15

البعد الثالث الإدارة الاجتماعية المسؤولة (10)

جدول

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال رتيب الاتجاه

أي قضية تطرح

أساهم بالنقاش البناء ف

حول تنمية المجتمع وحل مشك لاته

2 0.827 4.21 37.2 52.6 6.4 1.3 2.6

موافق

بشدة

الأنشطة وال ريامج المجتمعية

أشارك ف

تنظيمها مديرية الشؤون

التطوعية ال ر ت

الصحية بعسري

3 2.6

11.5 52.6 33.3 4.17 0.728 صفر

موافق

تهدد المصالح

جيذا المخاطر ال ر ت أ ع

.

وطت

الوطنية ف

1 0.671 4.4 50 39.7 10.3

صفر صفر

موافق

بشدة

أح ض الندوات والملتقيات العلمية ذات

تقام بمديرية

ال ر ت الطابع الاجتماع

الشئون الصحية الخاص بالقطاع الص ح

الخاص بعسري

4 2.6 1.3 12.8 44.9 38.5 4.15 0.884

موافق

موافق 4.23

المتوسط العام

بشدة

آراء المبحوثين حول الإدارة الاجتماعية المسؤولة وتتمثل أهمها في تهتم مديرية (10)

يوضح جدول

الشئون

موافق بشدة

% 39.7

موافق و

% 47.4

الصحية بعسير بمقترحات و شكاوى مرض تجاه خدماتها بنسبة

بينما جاء في المرتبة الأخيرة تدعم مديرية الشئون 0.678 .

وانح ا

رف

معياري 4.27

بمتوسط حسابي

الصحية

غير 34.6 %

موافق 46.2 %

بعسير أنشطة المنظمات الخيرية والمركز الثقافية والرياضية بنسبة

موافق

0.821

وانح ا

رف

معياري 4.12

بمتوسط حسابي

البعد ال اربع الإدارة البيئية المسؤولة (11)

جدول

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

ن رش الو ع البي

أساهم ف ب ري فئات

ت

المجتمع من خلال الندوات والدورات

المتخصصة.

6 2.6 7.7 10.3 48.7 30.8 3.97 0.98

موافق

أراع ترشيد استهلاك المياه والكهرباء

داخل مديرية الشؤون الصحية بعسري

3 0.647 4.29 37.2 57.7 2.6 2.6

موافق

بشدة

بالدراسات والأبحاث

ا

أبدي اهتماما

الخاصة بتدوير النفايات والتلوث

.

البي ت

5 2.6 5.1 10.3 41 41 4.13 0.972

موافق

16

إضفاء المنظر

أتعاون مع العامل ري ف

الجميل على البيئة المديرية الشؤون

الصحية بعسري

4 0.719 4.23 37.2 51.3 9 2.6

موافق

بشدة

أعت ري الحفاظ على البيئة مسؤولية

مشريكة ب ري الجميع.

1 0.818 4.5 61.5 33.3 1.3 1.3 2.6

موافق

بشدة

حل بعض المشكلات

أساهم ف

الصحية والبيئية لأبناء مجتم ع

1.3 11.5 37.2 50 4.36 0.738 2 صفر

موافق

بشدة

موافق 4.25

المتوسط العام

بشدة

آراء المبحوثين حول الإدارة البيئية المسؤولة وتتمثل أهمها في أعتبر الحفاظ على (11)

يوضح جدول

البيئة

وانح 450

موافق بشدة بمتوسط حسابي

% 61.5

موافق و

% 33.3

مسؤولية مشتركة بين الجميع بنسبة

ار ف

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أساهم في نشر الوعي البيئي بين فئات المجتمع من خلال 0.818 ,

معياري

و 3.97

غير موافق بمتوسط حسابي 30.8 %

موافق 48.7 %

الندوات والدورات المتخصصة بنسبة

انحراف

0.980 معياري

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتفسيره:

ثالثاً:

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة التحويلية

والمسؤولية المجتمعية لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير ؟

للإجابة عن السؤال السابق تم اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

دور القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية للعاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير .

تم حساب معاملات الارتباط بين دور القيادة التحويلية والمسؤولية،

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة

والجدول التالي يوضح ذلك،

المجتمعية للعاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير :

معامل ارتباط بيرسون بين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية (12)

جدول

17

يوضح الجدول السابق أنه توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والمسؤولية

وهذا (0.000,)

وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.715)

المجتمعية بقيمة معامل ارتباط بيرسون

ما يؤكد

أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية (HD) .

صحة الفرض

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وتفسيره:

ربعاا:

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على هل يوجد أثر دال إحصائي لممارسة القيادة التحويلية لدى

العاملين

بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير في تحقيق المسؤولية المجتمعية فيها؟

يوجد أثر دال إحصائي لممارسة:

للإجابة عن السؤال السابق تم اختبار الفرضية الثانية والتي تنص على

القيادة

التحويلية لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير في تحقيق المسؤولية المجتمعية فيها.

تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح ذلك,

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة:

جدول معامل التحديد (13)

جدول

أي أن هناك تأثي للقيادة التحويلية

, 0.715

من الجدول السابق أن معامل التحديد يساوي

معنويًا ايتضح

% . 715

على المسؤولية المجتمعية بنسبة

تحليل التباين لإختبار معنوية الانحدار (14)

جدول

تساوي (1)

من الجدول السابق أن هناك تأثي ا بين المتغيرين حيث أن قيمة

ومعنويا الحقيقيا رايتبين

79.275

وهي أقل من مستوى 0000

فضلا عن أننا نجد أن قيمة الاحتمال تساوي

5, %

وبمستوى معنوي أقل من

لذا سوف ترفض الفرض العدم وتقبل الفرض البديل وهو أن الانحدار معنوي وبالتالي 0.05

المعنوية

توجد

علاقة ما بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

18

نموذج الانحدار الخطي المعامل القيادة التحويلية وتأثيره المسؤولية المجتمعية (15)

جدول

يساوي (1)

يتبين أن الثابت الإحصائي (B)

وبالنظر إلى معامل الانحدار,

يتضح من الجدول السابق

7.499

كما يتضح أن القيادة التحويلية تؤثر طرديا علي المسؤولية 5, %

وبمستوى معنوي أقل من

المجتمعية,

1. %

وبمستوى معنوية أقل من 0.751

تساوي 3

حيث أن قيمة

13 .

الدراسة الميدانية. :

اعتمدت الد ا

رسة

الميدانية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم وتوزيع استم ا رت الإسلامية

على

عينة من العاملين بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة عسير وذلك المعرفة أري عينة الد ا

رسة

في معرفة

دور

واشتملت,

القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للعاملين بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة عسير

الاستبانة على محورين أساسيين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية.

14 .

خطط المشروع المقترح. :

الأولى صدق المحتوى تم عرض استم ا رت الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي

وذلك للاستفادة من خبرهم العلمية:

الخبرة الأكاديمية والخب ا رء في مجال القيادة والادارة

والقياس مدى وضوح وسهولة وصلاحيه الاستثمار وملاءمتها التحقيق الهدف من,

والعملية

الجانب الميداني للد ا رسة.

الثانية صدق الاتساق وتتمثل في التأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عبا ا رت الاستبانة

كما يوضح ثبات عبا ا رت الاستبانة وخلوها من أخطاء الصدقة,

بالقسم الذي تندرج تحته

صدق الانسان الداخلي.

19

الدراسات السابقة:

الفصل الثاني

تم عرض الدراسات السابقة على محورين كما يلي:

القيادة التحويلية:

المحور الأول

1.

دارسة استقصت الموضوعات التي تواجه رؤساء الجامعات الذين يمارسون (2010)

أجرى باشام

دلفي"

القيادة التحويلية والقيادة التبادلية لحل المشكلات التي تواجههم واستخدم في الدراسة أسلوب"

خبيار من خبراء التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية (52)

بالاعتماد على تحليل أداء

وأظهرت

محكا تضم العديد من الممارسات والمفاهيم الإدارية الناجحة الواجب (41)

النتائج أن الخبراء اختاروا

من هذه المحكات متوسطة بينما 61%

وأن،)

توافرها في رؤساء مؤسسات التعليم العالي الجامعات

وخلصت الدراسة إلى أن التمييز بين القيادة التبادلية،

منها ذات مستوى دال 56%

إحصائيا عدد

وأن غالبية رؤساء مؤسسات التعليم العالي يفضلون،

والقيادة التحويلية ليس بالوضوح المعتمد تقليديا
كما يقدر رؤساء الجامعات الحاجة الماسة لوجود رؤية ورسالة وأهداف ووجود,
ممارسة القيادة التحويلية
كما يتمتع رؤساء الجامعات بالحماسة اللازمة للممارسة القيادة,
بيئة جامعية متميزة تدعمها الثقة
التحويلية والقيادة التبادلية..

2.

إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية في بيئة التعلم (2010)
في حين هدفت الدراسة ليفن جستون
طلبة في صفوف التعلم عن بعد في مساق إدارة (107)
وقد تكونت عينة الدراسة من,
الافتراضية
واستخدمت في الدراسة استبانة القيادة متعددة العوامل,
الأعمال في كلية مجتمع بجنوبي كاليفورنيا
وأظهرت النتائج أن طلبة إدارة الأعمال يتوقعون من أساتذتهم الافتراضيين أن يكونوا قادة (MLQ),
()
وأظهرت كذلك أن الأساتذة الافتراضيين وعددهم,
تحويليين وتبادليين وليسوا قادة عاديين وسلبيين

13

ولكن ليس بالدرجة التي توقعها الطلبة من كونهم قادة تبادليين,
أستاذًا استوعبوا المطلوب منهم
كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توقعات القيادة تعزى لمتغيري الرتبة.
وتحويليين
ومستوى الطلبة,

الجنس.

3.

إلى التعرف على مدى توفر خصائص القيادة التحويلية لدى (2010)

كما هدفت دراسة خلف

القيادات

الأكاديمية في الجامعة الإسلامية عمداء الكليات ونوابهم ومدى توافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء

20

وبحث العلاقة بين امتلاك القيادات الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية وتنمية القدرات،

الأقسام فيها

الإبداعية لدى رؤساء الأقسام واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات وتم توزيعها على مجتمع

رئيس قسم أكاديمي في الجامعة وخلصت الدراسة إلى ممارسة القيادات (50)

الدراسة والبالغ

الأكاديمية

وتوافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام المبحوثين بنسبة (80) %

لعناصر القيادة التحويلية بنسبة

(83 %

وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري تعزى لمتغياريات

وأوصت الدراسة بضرورة أن تنشئ الجامعة إدارة خاصة.

والمؤهل العلمي،

وسنوات الخبرة،

العمر

بتنمية الموارد البشرية لتقوم بدورها في تنمية مهاراتهم الإدارية والإبداعية لدى العاملين.

4.

درسته للتعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة التأثير (2010)

وأجرى الرقب

الاعتبارت الفردية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية,

الحفز الفكري,

الحفز الإلهامي,

المثالي

من جامعات الأزهر الإسلامية القدس

(415)

وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت,

غزة

أكاديميا لقطاع

توافر:

وتوصلت إلى

رسة

إلى نتائج من أهمها,

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي,

المفتوحة

وأن سلوكيات,

عناصر التمكين في الجامعات الفلسطينية بعضها بدرجة كبيرة وأخرى بدرجة متوسطة

متوافرة في الجامعات الفلسطينية)

الاعتبارت الفردية,

التأثير المثالي الحفز الإلهامي الحفز الفكري

كما بينت الدراسة

رسة

وجود علاقات إيجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة التأثير.

قيد الدراسة

وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية)

المثالي الحفز الإلهامي الحفز الفكري الاعتبار

رت

الفردية

كما وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول علاقة القيادة التحويلية.

في قطاع غزة

سنوات,

اسم الجامعة,

وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير طبيعة العمل الجنس

الخدمة.

المسؤولية المجتمعية:

المحور الثاني

1.

د ا رسة هدفت إلى استكشاف فعالية المواقع الإلكترونية للجامعات (2011)

أجرى شابلو وآخرون

حيث أظهرت الدراسة أن عددا من المواقع الإلكترونية,

البريطانية في تقديم الخدمات المجتمعية

(20)

وذلك من خلال تقييم,

البريطانية قدمت خدمات مجتمعية من خلال مواقعها

مواقع الجامعات

ركزت)

عينة الد ا

رسة

)

وأظهرت النتائج أن المواقع الإلكترونية للجامعات,

جامعة(20)

ل إلكترونيا

21

بينما كانت القيم العاطفية كالمسؤولية المجتمعية وبيئة الجامعة هي,

على التعليم التقليدي والبحث

الأقل اهتماما في تلك المواقع.

2.

بد ا رسة الاستقصاء مدى اهتمام الجامعات بالمسؤولية(2011)

كما قام مهيارن وآخرون

الاجتماعية

وإلى أي مدى؟ من خلال التقارير السنوية والمواقع الإلكترونية للجامعات العشر الأولى في العالم وقد

أشارت الد ا رسة إلى أن هناك اهتماما مت ا زيدا بالمسؤولية الاجتماعية بين الأكاديميين والممارسين

ويبقى السؤال هل,

والجامعات كم ا

ركز

لتوليد المعرفة التي تؤدي دورا مهما في حل المشكلات العالمية

الجامعات ال ا ردة في العالم مهمة بالمسؤولية الاجتماعية أم لا؟ وإلى أي مدى؟ وأظهرت النتائج كذلك

أن هذه الجامعات ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية وتقدم معلومات كافية حول المسؤولية الاجتماعية

والبيئة والممارسات,

وممارسات العمل,

وحقوق الإنسان,

المتضمنة والتي شملت التحكم بالتنظيم

وتطور المجتمع المحلي،

ومواضيع الطلبة،

التشغيلية.

3.

د ارسه هدفت إلى التعرف إلى رؤية الخطة الاستراتيجية (2010)

كما أجرى عبد اللطيف

لجامعة الملك

وعلى أهم الب ا

رمج

,

سعود فيما يتصل بالمسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه المجتمع السعودي

والمشروعات التي تهدف إلى تنمية الشراكة المجتمعية وتعزيز دورها في مجال المسؤولية الاجتماعية،

وإلقاء الضوء على أهم المستودعات التي تعكس المسؤولية الاجتماعية للجامعة وتعزيز دورها في هذا

وإلقاء الضوء على الدور المنوط،

وإلقاء الضوء على أهم العوامل التي أدت إلى نجاح الجامعة،

المجال

بها تجاه المجتمع السعودي ومؤسساته الحكومية وخلصت الدراسة إلى وجود عدة عوامل فردية ساعدت

على إنجاح دور الجامعة في أداء دورها المجتمعي ومسؤولياتها الاجتماعية ومنها الشراكة بين الجامعة

وأن تتعدد مستويات الشراكة بين،

والحكومات والقطاع الخاص ورجال الأعمال والمجتمع المدني

الجامعة وقطاعات المجتمع اقتصاديا مجتمعيًا بهدف تلبية احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة،

وأن تكون للجامعة ب ا رمج وأنشطة فعلية تعكس مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع.

4.

إلى التعرف على دور جامعة البلقاء التطبيقية في خدمة (2010)

بينما هدفت الدراسة الراشدة

المجتمع

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية في الجامعة من خلال الإجابة على
وهو ما دور جامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء

السؤال الرئيس للدراسة

الجنس)

كما هدفت إلى الكشف عن أثر متغيرات الدراسة،

هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية ؟

22

وتكون،

الرتبة الأكاديمية في التعرف على أري أعضاء الهيئة التدريسية في خدمة المجتمع،

الخبرة

(43)

مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية والبالغ عددهم

ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير إستبانة تكونت،

عضوا واستخدم الباحث المنهج الوصفي

فقرة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دور متوسط الأهمية الجامعة البلقاء التطبيقية في (24)

من

بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية،

خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية،

تعزى لمتغير الجنس الصالح للإناث،

وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات،

وذلك لصالح رتبة أقل من أستاذ مساعد

سنوات فأكثر 10

الخبرة لصالح.

التعقيب على الدراسات السابقة

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغي
إذ:

ارتها

كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية,

اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها

والمسؤولية

وقد اتفقت أغلب الدراسات,

المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الدراسات في تصميم نموذج الدراسة

رسة

وأدائها

رسات

السابقة في منهجيتها مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما

تنوعت

إذ تم دعم:

أفارد عينات الدراسات السابقة تبعاً لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الدراسات

نتائج هذه

الدراسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

1.

المقدمة. :

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغي

إذ:

ارتها

كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية,

اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها

والمسؤولية

وقد اتفقت أغلب الد ا,

المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الد ا رسات في تصميم نموذج الد ا

رسة

وأدائها

رسات

السابقة في منهجيتها مع الد ا رسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما

تنوعت

إذ تم دعم:

أف ا رد عينات الد ا رسات السابقة تبعا لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الد ا رسات

نتائج هذه

الد ا رسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الد ا رسات السابقة وإن ما يميز هذه الد ا رسة عن الد ا

رسات السابقة

.

23

2.

المتغير المستقل.

إستفاد الباحث من الد ا رسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الد ا رسة وتحديد أهدافها ومتغي

إذ:

ارتها

كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية,

اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها

والمسؤولية

وقد اتفقت أغلب الد ا ,

المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الد ا رسات في تصميم نموذج الد ا

رسة

وأدائها

رسات

السابقة في منهجيتها مع الد ا رسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما

تنوعت

إذ تم دعم:

أف ا رد عينات الد ا رسات السابقة تبعا لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الد ا رسات

نتائج هذه

الد ا رسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الد ا رسات السابقة وإن ما يميز هذه الد ا رسة عن الد ا

رسات السابقة

.

3.

المتغير التابع.

في حين ركزت

,

تعد من الد ا رسات القليلة التي ربطت بين القيادة التحويلية وسلوك المسؤولية المجتمعية

معظم

والرضا,

الجودة الشاملة:

الد ا رسات السابقة على د ا رسة علاقة القيادة التحويلية بأمر متعددة منها

الوظيفي,

وسلوك,

وإدارة التغيير والروح المعنوية للعاملين,

والإبداع.

والأداء,

والتمكين,

والإلتزام

والم

التنظيمي

المواطنة

التنظيمية بينما ركزت أخرى على دراسة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في بعض التنظيمات

السلوكيات

القيادة التحويلية دون ربطها بأية متغيرات.

4.

العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

بحثت الدراسة في أربعة أبعاد للمسؤولية المجتمعية اشتملت على الإدارة الذاتية المسؤولية الإدارة

الأكاديمية

الإدارة الاجتماعية المسؤولية الإدارة البيئية المسؤولية مما يعملها شمولية في بحث الموضوع,

المسؤولية

بينها

معظم الدراسات السابقة ركز على دراسة

دراسة

بعض تلك العناصر.

5.

الخاتمة.

تعد الدراسة الأولى في حدود اطلاع الباحث التي درست موضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بممارسة

المسؤولية

المجتمعية لدى العاملين بالقطاع الصحي الخاص بعسير مما يجعلها تتميز في مجتمعها مقارنة بالدارسات السابقة.

24

قائمة المراجع:

احمد عبدالرحمن السعدي:

الاستاذ

(2020

اساليب القيادة وادارة الاداء)

دار الفكر:

الرياض.

عبد بن علي الزهراني:

الاستاذ.

(2019

ادارة الموارد البشرية وتطبيقاتها في القطاع الخاص)

مكتبة العبيكان:

جدة.

ريتشارد جودوين:

محمد القحطاني و الاستاذ:

الاستاذ

(2021

في.

القيادية التحويلية واداء الوظيفة في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية)

المجال الدولية للبحوث في الاعمال

N. Ali

الكتاب الثاني: A.Ali -

الكتاب الاول

(2019

المجال الدولية.

ادله من قطاع الرعاية الصحية:

القيادة التحويلية كمؤشر لاداء الوظيفة)

للقيادة التنظيمية.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية,

(2023

التقرير السنوي للموارد البشرية في المملكة العربية السعودية حسب الرابط)

<https://hrsd.gov.sa/ar/reports>

1

دار, 1

الإدارة والأعمال(2007) - "

طاهر محمد منصور,

العامري صالح مهدي محسن والغالبي)

القيادة التحويلية لدى(2005 ,)

حمود عابد جمعان,

الأردن العنزي,

عمان,

وائل للنشر والتوزيع

مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

2

المجموعة العربية 1 ,

ط

,

قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة(2009 " ,)

محمد.

أبو النصر)

للتدريب

القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الق ا ر ا ر ت الإدارية(2016)

اشتبيوي محمد.

مصر,

القاهرة,

والنشر

مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات,

دراسة ميدانية مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة

3

القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع (2013.)

أحمد محمد,

بدح)

جامعة الإمام ا ر ت العربية المتحدة34

الخاصة في الأردن المجلة الدولية للأبحاث التربوية العدد

الإم ا ر ت__.