

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University



عنوان المشروع
تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات
الحكومية بالمدينة المنورة

أسم الطالب
جواهر محمد جبلي

٢٢٢٠٠١٣٦٠

مشروع تخرج- 1 كلية
الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحمن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي
٢٠٢٥ الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

٤	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٥	١.١. المقدمة.....
٦	١.٢. مشكلة الدراسة.....
٦	١.٢.١. فجوات على المستوى النظري.....
٦	١.٢.٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
٧	١.٣. أهمية الدراسة.....
٧	١.٣.١. على المستوى النظري.....
٧	١.٣.٢. على المستوى التطبيقي.....
٨	١.٤. أسئلة الدراسة.....
٨	١.٥. أهداف الدراسة.....
٩	١.٦. فرضيات الدراسة.....
١٠	١.٧. نموذج الدراسة.....
١١	١.٨. منهجية الدراسة.....
١٤	١.٩. الدراسة الميدانية.....
١٥	١.١٠. مخطط المشروع المقترح.....
١٦	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
١٦	٢.١. المقدمة.....
١٧	٢.٢. المتغير المستقل.....
١٧	٢.٣. المتغير التابع.....
١٧	٢.٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
١٨	٢.٥. الخاتمة.....
١٩	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد القيادة أحد الركائز الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، فهي تمثل العامل المحوري الذي يوجه الأفراد نحو الأداء الفعال ويعزز من قدرتهم على مواجهة التحديات التنظيمية. ومع التطورات المتسارعة في بيئة العمل الحديثة، ازدادت أهمية القيادة بوصفها أداة فاعلة لتحفيز العاملين وتحقيق التوازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الموظفين النفسية والمهنية. ومن بين الأنماط القيادية التي حظيت باهتمام متزايد في الأوساط الأكاديمية والإدارية، تبرز القيادة التحويلية باعتبارها أحد أكثر الأساليب تأثيراً في تحسين الأداء وتعزيز الالتزام المؤسسي. تقوم القيادة التحويلية على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق مستويات أداء تفوق توقعاتهم من خلال بناء الثقة، وتعزيز روح الانتماء، والاهتمام باحتياجات العاملين على المستوى الفردي. وتؤكد الدراسات الحديثة أن هذا النوع من القيادة يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي من خلال تعزيز الشعور بالإنصاف والتقدير في بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء واستقرار الموظفين داخل المؤسسة. كما تعد القيادة التحويلية أسلوباً إدارياً يعزز الابتكار والتمكين، وهو ما يجعلها خياراً مثالياً للمؤسسات التي تسعى إلى التطوير والتحسين المستمر.

وفي المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، تزداد أهمية القيادة التحويلية نظراً لما تواجهه هذه المستشفيات من تحديات تنظيمية وبشرية، مثل محدودية الموارد ونقص الكفاءات وضغوط العمل المتزايدة، الأمر الذي يتطلب من القادة تبني أساليب قيادية قائمة على التحفيز والتفاعل الإنساني الإيجابي. فالفائد التحويلي لا يقتصر دوره على إدارة العمل اليومي، بل يمتد إلى بناء ثقافة عمل داعمة تشجع التعاون والثقة والابتكار، وهو ما يعد من أبرز العوامل المؤثرة في رضا الموظفين واستقرارهم في بيئة العمل (الحمادي، وعلى الرغم من أن العديد من الدراسات تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا (2020).

الوظيفي في قطاعات متعددة، إلا أن الأبحاث التطبيقية التي ركزت على هذا الموضوع في القطاع الصحي الحكومي ما تزال محدودة، خصوصاً في سياق المستشفيات الحكومية السعودية. وتمثل هذه الفجوة البحثية دافعاً لإجراء المزيد من الدراسات التي توضح أثر القيادة التحويلية في تحسين بيئة العمل وجودة الخدمات الصحية. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، بهدف تقديم فهم أعمق لهذا النوع من القيادة ودوره في تطوير القطاع الصحي.

2.1. مشكلة الدراسة

تواجه المستشفيات الحكومية تحديات متنوعة تتعلق ببيئة العمل ومستوى رضا العاملين، وهو ما قد يؤثر على جودة الخدمات المقدمة. ومع أن مفهوم القيادة التحويلية انتشر في المؤسسات التعليمية والخدمية، إلا أن تطبيقه في القطاع الصحي لا يزال غير كافٍ في دراسة أجرتها العتيبي (2019).

تبين أن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين، إلا أن نتائج مثل هذه الدراسات لا يمكن تعميمها على بيئة المستشفيات نظراً لاختلاف طبيعة العمل وضغوطه. لذلك، فإن الحاجة قائمة إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة بشكل محدد.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

والرضا الوظيفي تمت دراستها في مجالات متعددة، إلا أن التركيز على بيئة المستشفيات الحكومية العربية لا يزال محدوداً. وقد بين أن القيادة التحويلية تؤثر على الرضا الوظيفي من خلال متغيرات وسيطة مثل التمكين الإداري، وهو ما يُبرز أهمية فهم آليات هذا التأثير في المؤسسات الصحية التي تعتمد على فرق عمل متعددة التخصصات سعيد (2016).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، ركزت بعض الدراسات الحديثة على الرضا الوظيفي في المستشفيات الحكومية دون أن تربطه مباشرة بأسلوب القيادة التحويلية. فقد تناولت العلي (2023) العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى العاملين في

مستشفى جامعي، بينما درست الحربي(2021) مستوى الرضا لدى الأخصائيين الاجتماعيين في مستشفيات الصحة النفسية .

هذه الدراسات تؤكد أهمية الرضا الوظيفي في القطاع الصحي لكنها لا تتناول بوضوح أثر القيادة التحويلية عليه، مما يترك فجوة بحثية تستدعي الدراسة الحالية لتوضيح العلاقة بينهما في المستشفيات الحكومية بمدينة المنورة.

السؤال الرئيسي للدراسة:

ما أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المنورة؟

3.1. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري للبحوث الإدارية من خلال توسيع نطاق تطبيق القيادة التحويلية إلى بيئة المستشفيات الحكومية. فنتائج البحوث السابقة، مثل دراسة الشهراني(2023)، أظهرت أن الرضا الوظيفي من العوامل المهمة التي تؤثر في استقرار الكوادر التمريضية. لذلك، فإن دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي تسهم في بناء فهم أعمق للنماذج القيادية في القطاع الصحي .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

على المستوى العملي، ستساعد نتائج هذه الدراسة صناع القرار ومديري المستشفيات الحكومية على تبني ممارسات قيادية تعزز التحفيز والالتزام لدى العاملين. وأشارت دراسة الرشيد وصميده(2020) إلى أن تحسين الرضا الوظيفي يسهم في رفع جودة الخدمة والحد من معدلات دوران العاملين في المستشفيات العامة. وبالتالي، فإن تطبيق

القيادة التحويلية بشكل فعال يمكن أن يكون أداة استراتيجية لتحسين الأداء التنظيمي في المستشفيات الحكومية بمدينة
المدينة المنورة.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية في المدينة المنورة؟

ما أثر بُعد التأثير المثالي (Idealized Influence) على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية؟

ما أثر بُعد التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation) على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية؟

ما أثر بُعد الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation) على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية؟

ما أثر بُعد الاعتبار الفردي (Individualized Consideration) على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

دراسة تأثير القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات
الحكومية بمدينة المدينة المنورة.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على تأثير بُعد التأثير المثالي على رضا الموظفين.
2. تحليل أثر التحفيز الإلهامي في تعزيز رضا الموظفين.
3. تقييم أثر الاستثارة الفكرية على مستوى رضا الموظفين.
4. دراسة أثر الاعتبار الفردي على رضا الموظفين.
5. توليد رؤى تطبيقية تدعم تطوير أساليب القيادة في القطاع الصحي الحكومي.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية (H_0):

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأبعادها الأربعة وبين رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المنورة.

الفرضية البديلة (H_1):

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأبعادها الأربعة وبين رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المنورة.

الفرضيات الاتجاهية (H_2):

H_{2a} : يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لبُعد التأثير المثالي على رضا الموظفين.

- H2b: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبُعد التحفيز الإلهامي على رضا الموظفين.
- H2c: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبُعد الاستثارة الفكرية على رضا الموظفين.
- H2d: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبُعد الاعتبار الفردي على رضا الموظفين.

الفرضيات غير الاتجاهية (H3):

- H3a: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبُعد التأثير المثالي على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.
- H3b: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبُعد التحفيز الإلهامي على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.
- H3c: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبُعد الاستثارة الفكرية على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.
- H3d: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبُعد الاعتبار الفردي على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.

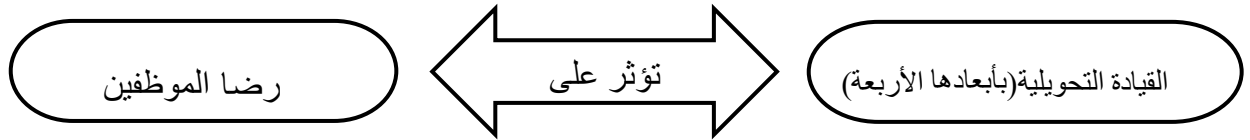
1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

القيادة التحويلية وتشمل (أبعادها الأربعة) :

- التأثير المثالي
- التحفيز الإلهامي
- الاستثارة الفكرية
- الاعتبار الفردي

المتغير التابع:



1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية وتحليل العلاقات بين المتغيرات. سيتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من موظفي المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة . يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية، بينما سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من الموظفين الإداريين والفنيين لضمان تمثيل الفئات المختلفة . وسيتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS عبر مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل: الإحصاءات الوصفية، معامل الارتباط، اختبار الفرضيات، وتحليل الانحدار لمعرفة أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين. كما سيتم مراعاة الجوانب الأخلاقية، مثل سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث فقط.

فلسفة البحث : الوضعية

منهج البحث : الوصف التحليلي

إستراتيجية البحث : المسح الميداني

نوع البحث: كمي

الافق الزمني : مقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات : جمع البيانات عبر الاستبيان



1.9. الدراسة الميدانية

ستتم الدراسة ميدانيًا في عدد من المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، نظرًا لما تتميز به هذه البيئة من تحديات خاصة تتعلق بطبيعة العمل وضغط المراجعين ونقص الموارد. وستركز الدراسة على الموظفين الإداريين والفنيين لقياس مستوى القيادة التحويلية المطبقة من قبل المديرين، ومدى انعكاسها على رضاهم الوظيفي. اختيار المدينة المنورة يأتي لوجود فجوة بحثية واضحة في الدراسات السابقة التي تناولت البيئة الصحية في هذه المنطقة تحديدًا .

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتضمن هذا الفصل العناصر الأساسية التي تمثل الأساس النظري والمنهجي للدراسة، وتشمل النقاط التالية:

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- الفجوات النظرية والتطبيقية
- أهمية الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهداف الدراسة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- الدراسة الميدانية المقترحة
- المخطط المقترح للمشروع

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري المرتبط بمتغيرات الدراسة، إضافة إلى استعراض الدراسات السابقة ذات العلاقة، وذلك من خلال المحاور الآتية:

- مدخل نظري عن القيادة التحويلية
- مدخل نظري عن رضا الموظفين
- العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
- تحليل الدراسات السابقة

•الخاتمة

الفصل الثالث: الجانب الميداني (يُنجز في مشروع تخرج 2)

يتضمن الجانب التطبيقي للدراسة، ويشمل:

•منهجية التطبيق

•وصف العينة

•تحليل البيانات الإحصائية

•اختبار الفرضيات

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

يختتم المشروع من خلال عرض النتائج النهائية وتقديم التوصيات، ويتضمن:

•النتائج

•التوصيات

•مقترحات الدراسات المستقبلية

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: الجانب الميداني

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. 2. المقدمة:

2. 2. المتغير المستقل

3. 2. المتغير التابع

4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

الحمّادي، ح. ع. م. (2020). القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة العدل الكويتية. مجلة العلوم الاجتماعية، 28(4)، 107-441.

https://ssj.journals.ekb.eg/article_231359.html

العتيبي، ش. ب. ن. (2019). القيادة التحويلية لدى رؤساء أقسام إدارة التعليم بمحافظة عفيف وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفين التربويين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(1)، 1-32.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeps/article/view/434>

سعيد، م. ن. م. (2016). التمكين الإداري كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة بنها - جمهورية مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 46(4)، 41-91.

https://jsec.journals.ekb.eg/article_163758.html

العلي، م. ح. ح. (2023). الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة به لدى العاملين في مجال الرعاية الصحية بمستشفى جامعة الملك فهد بالخبر. مجلة العلوم الطبية والصيدلانية، 7(2).

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jmps/article/view/6487>

الحربي، ن. ع. ن. (2021). الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات الصحة النفسية بمنطقة مكة المكرمة. مجلة الخدمة الاجتماعية، جامعة القاهرة.

https://jfss.journals.ekb.eg/article_202833.html

الشهراني، ف. ع. م. (2023). الرضا الوظيفي ودوره في التسرب الوظيفي لتمريض مراكز الرعاية الصحية الأولية بمحافظة بيشة – المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية. مجلة الدراسات التجارية والبيئية، 16(1)، 437-471.

https://jces.journals.ekb.eg/article_322963.html

الرشيدي، خ. ب. ش.، وصميده، ع. ب. ع. (2020). مستوى الرضا الوظيفي لدى الممرضين والممرضات بمستشفى الإيمان العام. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 4(12).

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/2942>