

Final Project 2

PMG 497

٢ نموذج المشروع النهائي

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

أسم الطالب
جواهر محمد جبلي
222001360

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحمن نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي
٢٠٢٦ الفصل الدراسي الأول السنة الرابعة

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2.....	الشكر والتقدير
3.....	الإهداء
4.....	مستخلص الدراسة
8.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
9.....	1.1. المقدمة
10.....	1.2. مشكلة الدراسة
10.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
10.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
11.....	1.3. أهمية الدراسة
11.....	1.3.1. على المستوى النظري
11.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي
11.....	1.4. أسئلة الدراسة
12.....	1.5. أهداف الدراسة
12.....	1.6. فرضيات الدراسة
13.....	1.7. نموذج الدراسة
15.....	1.8. الدراسة الميدانية
15.....	1.9. مخطط المشروع
18.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
19.....	2.1. المقدمة
20.....	2.2. المتغير المستقل
21.....	2.3. المتغير التابع
23.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
26.....	2.5. الخاتمة
27.....	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
28.....	3.1. المقدمة
29.....	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
29.....	3.3. تصميم البحث

30	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
31	3.5. طريقة جمع البيانات
31	3.6. أنواع البيانات
31	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
32	3.8. الخاتمة
33	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
34	4.1. المقدمة
35	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
38	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
42	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
43	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
45	4.6. الخاتمة
46	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
47	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
47	5.2. توصيات الدراسة
47	5.3. الخاتمة
48	قائمة المراجع
52	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1)	نموذج الدراسة	14
(2)	نموذج بصلة البحث	31
(3)	مخطط المشروع المقترح	17

جدول الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
(2-1)	تلخيص أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والرضا الوظيفي	22
(2-2)	الفجوات البحثية المستخلصة من الدراسات السابقة	25

• الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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. فالقائد 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. 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.

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).

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 المدينة المنورة.

السؤال الرئيسي للدراسة:

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

3. أهمية الدراسة

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.

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 المنورة.

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؟

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.

6. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية (H0):

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأبعادها الأربعة وبين رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة.

الفرضية البديلة (H1):

H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأبعادها الأربعة وبين رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة.

الفرضيات الاتجاهية (H2):

H2a: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبعد التأثير المثالي على رضا الموظفين.

H2b: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبعد التحفيز الإلهامي على رضا الموظفين.

H2c: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبعد الاستثارة الفكرية على رضا الموظفين.

H2d: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لُبعد الاعتبار الفردي على رضا الموظفين.

الفرضيات غير الاتجاهية (H3):

H3a: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد التأثير المثالي على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.

H3b: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد التحفيز الإلهامي على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.

H3c: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد الاستثارة الفكرية على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.

H3d: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لُبعد الاعتبار الفردي على رضا الموظفين دون تحديد اتجاه التأثير.

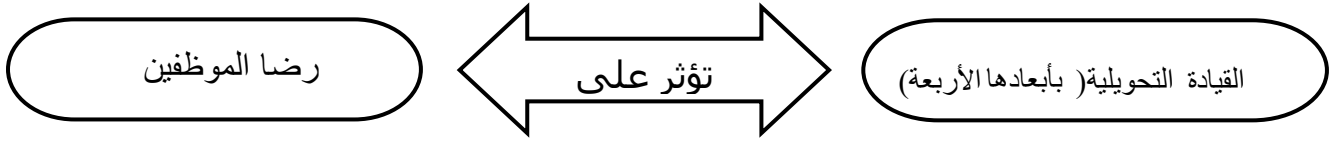
7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

القيادة التحويلية وتشمل (أبعادها الأربعة) :

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

- المتغير التابع:



(1) الشكل

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.

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. وسترکز 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 .

10. مخطط المشروع

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)

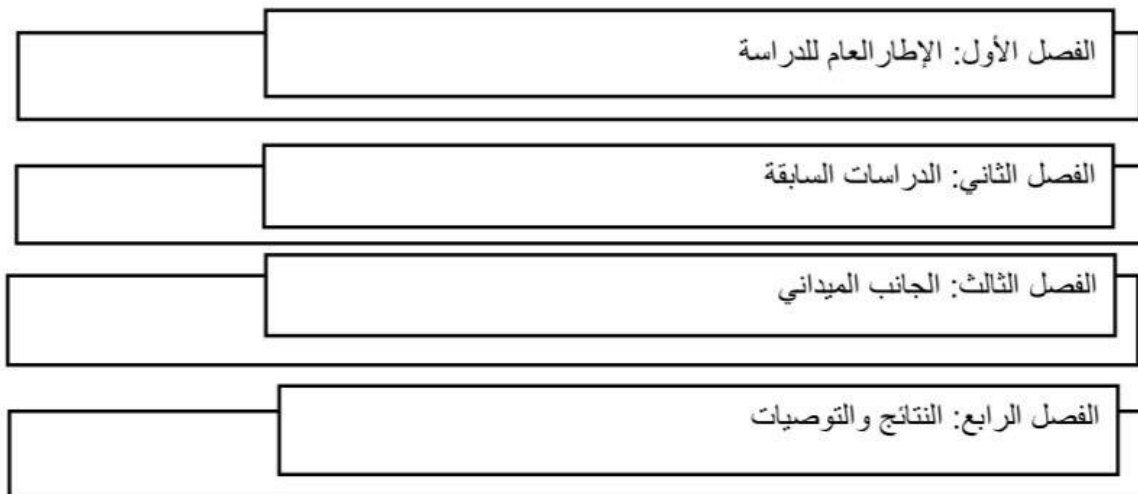
يتضمن الجانب التطبيقي للدراسة، ويشمل:

- 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



(3) الشكل

• الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم إطار نظري شامل ومتكامل لمتغيرات الدراسة، وهما: القيادة التحويلية بوصفها أحد أساليب القيادة الحديثة القادرة على إحداث تغيير إيجابي في سلوك العاملين، من خلال تحفيزهم، وتعزيز دافعيتهم، وتنمية قدراتهم الإبداعية، والرضا الوظيفي باعتباره أحد أهم المؤشرات الدالة على جودة بيئة العمل، ودرجة توافق العاملين مع وظائفهم، وانعكاس ذلك على مستوى أدائهم واستقرارهم الوظيفي.

وينطلق هذا الفصل من استعراض المفاهيم الأساسية المرتبطة بكل من القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، مع توضيح أبعادهما ونماذجهما النظرية، وأهم العوامل المؤثرة فيهما، وذلك بالاعتماد على الأدبيات العلمية الحديثة والدراسات السابقة ذات الصلة. كما يسعى إلى تحليل طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، من خلال عرض التفسيرات النظرية التي تناولت تأثير أنماط القيادة الحديثة على اتجاهات العاملين وسلوكهم التنظيمي.

كما يعرض الفصل أبرز الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وذلك بهدف التعرف على مستوى المعرفة العلمية المتوفرة، وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج تلك الدراسات، واستخلاص أبرز النتائج التي توصلت إليها، بالإضافة إلى تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ، والتي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها، لا سيما في سياق البيئة الصحية بالمستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة.

ولا يقتصر دور هذا الفصل على العرض النظري فقط، بل يتعداه إلى بناء إطار مفاهيمي يربط بين متغيرات الدراسة، من خلال توضيح آليات تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين، خاصة في البيئات التنظيمية التي تتسم بالتحديات والضغوط المهنية، مثل القطاع الصحي. كما يسلط الضوء على أهمية تبني الأنماط القيادية الحديثة في تحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الرضا الوظيفي، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة.

وبذلك، يُسهم هذا الفصل في بناء أساس علمي راسخ يساعد على فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، ويمهّد لصياغة الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة، كما يوفر خلفية نظرية تدعم تفسير النتائج التي سيتم التوصل إليها في الفصول اللاحقة، ويعزز من القيمة العلمية والتطبيقية للدراسة الحالية.

2. المتغير المستقل

القيادة التحويلية :

تُعد القيادة التحويلية من أهم أنماط القيادة التي ظهرت في الأدبيات الإدارية الحديثة، حيث تعتمد على إحداث تغيير إيجابي عميق في أداء العاملين ودوافعهم، وتعزيز الالتزام التنظيمي من خلال التأثير في القيم والاتجاهات. ويغزى أصل هذا المفهوم إلى أطر نظرية وضعها Bass & Avolio، اللذان حددا أربعة أبعاد رئيسية للقيادة التحويلية:

(Idealized Influence). التأثير المثالي

يُمارس القائد دور القدوة من خلال السلوك الأخلاقي، العدالة، ونزاهة القرار، مما يعزز ثقة الموظفين به ويولد لديهم مشاعر الاحترام والإعجاب.

(Inspirational Motivation). التحفيز الإلهامي

يركز القائد التحويلي على تحفيز العاملين عبر بث روح التفاؤل، تعزيز الأهداف المشتركة، وتقديم رؤية واضحة تشجع الموظفين على بذل جهد يفوق المتوقع.

(Intellectual Stimulation). الاستثارة الفكرية

يشجع القائد الموظفين على الابتكار، وإعادة التفكير في الأساليب التقليدية، والبحث عن حلول جديدة للمشكلات، مما يدعم بناء بيئة عمل معرفية متطورة.

(Individualized Consideration). الاعتبار الفردي

يهتم القائد باحتياجات الموظفين ويدعم نموهم المهني من خلال الإرشاد، المتابعة، والتطوير الفردي.

وقد أكدت العديد من الدراسات العربية فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام والرضا الوظيفي ورفع جودة الأداء، خصوصًا في المؤسسات الخدمية والصحية (الحمّادي، 2020؛ العتيبي، 2019).

3. المتغير التابع

رضا الموظفين :

يُعد الرضا الوظيفي من المؤشرات الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسات لتقييم بيئة العمل وفاعلية القيادة. ويُعرّف بأنه الشعور الإيجابي الذي يتولد لدى الموظف نتيجة تقييمه لعمله وظروفه المهنية والبيئة التنظيمية التي يعمل فيها.

عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي:

عدالة الإدارة

بيئة العمل

أسلوب القيادة

طبيعة المهام

نظام الحوافز

العلاقات المهنية

وقد أكدت العديد من الدراسات في القطاع الصحي أهمية الرضا الوظيفي في تحسين جودة الخدمات، والحد من الدوران الوظيفي، ورفع الإنتاجية (العلي، 2023؛ الشهراني، 2023؛ الحربي، 2021).

ملخص الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والرضا الوظيفي

الباحث / السنة	عنوان الدراسة	مجتمع الدراسة	المنهجية	أهم النتائج
الحمادي (2020)	القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي	موظفو وزارة العدل	وصفي تحليلي	علاقة إيجابية ودالة
العتيبي (2019)	القيادة التحويلية والرضا الوظيفي	المشرفون التربويون	المنهج المسحي	تأثير مباشر على الرضا الوظيفي
سعيد (2016)	التمكين الإداري وسيطاً بين القيادة والرضا	العاملون بجامعة بنها	وصفي	التمكين يعزز العلاقة
العلي (2023)	الرضا الوظيفي في القطاع الصحي	العاملون في الصحة	وصفي	تأثير بيئة العمل والقيادة
الحربي (2021)	الرضا لدى العاملين بالصحة النفسية	الأخصائيون الاجتماعيون	وصفي	الرضا متوسط ويتأثر بالقيادة
الشهراني (2023)	الرضا والتسرب الوظيفي للتمريض	التمريض	سببي	انخفاض الرضا يزيد التسرب
الرشدي وصميده (2020)	الرضا الوظيفي بمستشفى الإيمان	العاملون بالمستشفى	وصفي	قيادة ترفع الرضا بشكل معتدل
علالي ومصطفائي (2020)	تأثير القيادة على الرضا	الوكالة الوطنية للتشغيل	وصفي	تأثير قوي
حاجي ودولي (2022)	القيادة والرضا في شركة الكهرباء	العاملون الإداريون	وصفي	علاقة طردية قوية
المحضر (2022)	القيادة والرضا لأعضاء هيئة التدريس	القيادة والرضا لأعضاء هيئة التدريس	وصفي	التحفيز الإلهامي الأقوى
المطوري وآخرون (2023)	القيادة التحويلية والرضا	شركة توزيع الكهرباء	وصفي	علاقة إيجابية قوية

(2-1) جدول

4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. فالقائد التحويلي يسهم في:

تعزيز الثقة بين العاملين

خلق بيئة داعمة ومحفزة

تشجيع المشاركة والإبداع

تشير الأدبيات الإدارية إلى وجود علاقة ارتباط قوية وإيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي. فالقائد التحويلي يسهم في:

تعزيز الثقة بين العاملين

خلق بيئة داعمة ومحفزة

تشجيع المشاركة والإبداع

تقدير الجهود الفردية

إشراك الموظفين في اتخاذ القرار

وقد أوضحت دراسات عديدة أن هذه العوامل تنعكس مباشرة على رفع مستوى الرضا الوظيفي، خصوصاً في القطاعات الصحية التي تتسم بضغوط كبيرة وحاجة عالية للدعم القيادي (الرشيدي وصميذة، 2020؛ المطوري وآخرون، 2023؛ حاجي ودولي، 2022).

كما بيّنت دراسات أخرى أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية تختلف في تأثيرها، حيث يُعد الاعتبار الفردي والتحفيز الإلهامي الأكثر تأثيراً على الرضا الوظيفي مقارنةً بالأبعاد الأخرى (سعيد، 2016؛ المحضر، 2022).

تحليل الدراسات السابقة

أولاً: نقاط الاتفاق

وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.

تعزيز القيادة التحويلية للالتزام الوظيفي والاستقرار المهني.

دور القيادة التحويلية في تحسين جودة بيئة العمل.

أهمية الرضا الوظيفي كعامل مؤثر في الأداء.

ثانياً: نقاط الاختلاف

تباين قوة التأثير بين الأبعاد الأربعة.

(MLQ)مقاييس محلية ، اختلاف أدوات القياس

تفاوت العينات والقطاعات (تعليم، صحة، خدمات عامة)

ثالثاً: الفجوة البحثية

قلة الدراسات التي ركزت على المستشفيات الحكومية السعودية.
محدودية الأبحاث التي درست أثر جميع أبعاد القيادة التحويلية الأربعة على الرضا الوظيفي في القطاع الصحي.

الحاجة إلى دراسات في بيئة المدينة المنورة خصوصاً — وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية.

الفجوات البحثية المستخلصة من الدراسات السابقة

رقم	الفجوة البحثية	توضيح الفجوة
1	محدودية الدراسات في المستشفيات الحكومية السعودية	تركيز غالبية الدراسات على التعليم والشركات
2	قلة تناول الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية	تناولت بعض الدراسات بُعداً أو بُعدين فقط
3	غياب الدراسات في المدينة المنورة	تركز الدراسات على الرياض ومكة وجدة
4	ضعف استخدام التحليل الإحصائي المتقدم	اعتماد الدراسات على الوصفي فقط
5	عدم فحص المتغيرات الديموغرافية	قلة الدراسات التي تربط السمات الشخصية بالعلاقة محل الدراسة

(2-2) جدول

5. الخاتمة

اختتم هذا الفصل بتقديم عرض شامل للأطر المفاهيمية والنظرية الرئيسية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، حيث تم استعراض المفاهيم الأساسية لكل منهما، وأبعادهما المختلفة، وأهم النماذج والنظريات التي تناولتهما في الأدبيات الإدارية والسلوكية. كما تم تسليط الضوء على أهمية القيادة التحويلية بوصفها أحد الأنماط القيادية الحديثة التي تسهم في إحداث التغيير الإيجابي داخل المنظمات، من خلال تحفيز العاملين، وتعزيز روح المبادرة والإبداع لديهم، وبناء بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون. كما تضمن الفصل عرضاً وتحليلاً نقدياً لعدد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في بيئات تنظيمية مختلفة. وقد ساعد هذا العرض في تكوين رؤية واضحة حول الاتجاهات البحثية السائدة في هذا المجال، إضافة إلى التعرف على أبرز النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات، والتي أشارت في معظمها إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. ومن خلال تحليل الدراسات السابقة، ظهر بوضوح وجود علاقة وثيقة بين القيادة التحويلية وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، حيث تلعب القيادات التحويلية دوراً مهماً في تعزيز الانتماء التنظيمي، ورفع مستوى الدافعية، وتحسين بيئة العمل، مما ينعكس إيجاباً على رضا العاملين وأدائهم الوظيفي. ومع ذلك، فقد أظهرت مراجعة الأدبيات وجود محدودية نسبية في الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في القطاع الصحي السعودي بشكل عام، وفي المستشفيات الحكومية بشكل خاص، الأمر الذي يبرز الحاجة إلى إجراء المزيد من الدراسات التطبيقية التي تسهم في سد هذه الفجوة المعرفية. كما أسهمت الدراسات السابقة في توجيه مسار الدراسة الحالية من خلال الاستفادة من مناهجها وأدواتها البحثية، إضافة إلى تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بينها، مما ساعد في بناء الإطار النظري للدراسة الحالية وصياغة فرضياتها بشكل علمي ومنهجي. وقد أظهرت هذه الدراسات كذلك أهمية التركيز على أبعاد القيادة التحويلية الأربعة، وهي: التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي، لما لها من دور فاعل في التأثير في اتجاهات العاملين وسلوكهم داخل المنظمة. وانطلاقاً من ذلك، تستند الدراسة الحالية إلى هذه الفجوات البحثية بهدف توضيح أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، وذلك من خلال تطبيق دراسة ميدانية تسهم في تقديم نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الممارسات القيادية داخل القطاع الصحي. وبذلك، يُمثل هذا الفصل الأساس النظري الذي تنطلق منه الدراسة الحالية، حيث يوفر خلفية علمية متكاملة حول متغيرات البحث، ويمهد للانتقال إلى الفصل التالي الذي يتناول منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية، بما يتيح اختبار الفرضيات وتحليل العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي بصورة أكثر دقة وموضوعية.

• الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة التي تم اعتمادها لتحليل العلاقة بين متغيرات البحث في بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، وذلك في إطار سعي الدراسة إلى تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها واختبار فرضياتها بطريقة علمية منظمة. ويُعد هذا الفصل من الركائز الأساسية في بناء الدراسة، حيث يوضح الإجراءات العلمية التي تم اتباعها لضمان دقة النتائج وموثوقيتها. وانطلاقاً من طبيعة الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين المتغيرات الإدارية والسلوكية داخل بيئة العمل الصحية، فقد تم اختيار المنهج المناسب الذي يتيح وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع، وتحليلها بصورة منهجية، مع إمكانية تفسير العلاقات والارتباطات بين متغيراتها المختلفة. ويُسهّم هذا التوجه في تقديم فهم أعمق للعوامل المؤثرة في بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية، وانعكاساتها على الأداء المؤسسي. كما يتضمن هذا الفصل عرضاً للتعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، حيث تم تحديدها بشكل دقيق لتحويلها من مفاهيم نظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس الميداني، بما يضمن وضوحها وسهولة تطبيقها على أفراد العينة. ويُعد ذلك خطوة أساسية لتعزيز دقة القياس وتقليل التباين في تفسير المفاهيم بين الباحثين. ويتناول الفصل أيضاً تصميم البحث وفق نموذج (بصلة البحث)، حيث يتم توضيح الفلسفة البحثية، والمنهج المعتمد، والاستراتيجية المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها، بما يعكس تكامل عناصر العملية البحثية. كما يتم استعراض مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، والعينة التي تم اختيارها، مع بيان طرق وتقنيات سحبها بما يضمن تمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة. وفيما يتعلق بأداة الدراسة، فقد تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات، حيث تم تصميمها بالاستناد إلى الأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة، بما يضمن شمولها لمختلف أبعاد المتغيرات محل الدراسة. كما تم التحقق من صدق الأداة وثباتها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، لضمان جودة البيانات ودقتها. كما يستعرض الفصل إجراءات جمع البيانات الميدانية، بدءاً من إعداد الأداة، مروراً بتوزيعها على أفراد العينة، وانتهاءً بجمعها وتحليلها، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية للبحث العلمي، مثل الحفاظ على سرية المعلومات واحترام خصوصية المشاركين. إضافة إلى ذلك، يتم توضيح أنواع البيانات المستخدمة، سواء كانت أولية أو ثانوية، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. وبذلك، يمثل هذا الفصل الإطار التطبيقي للدراسة، حيث يجسد الانتقال من الجانب النظري إلى التطبيق العملي، ويسهم في بناء قاعدة علمية راسخة لتحليل النتائج ومناقشتها في الفصول اللاحقة.

2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: المتغير المستقل

(يُذكر اسم المتغير – مثال: القيادة التحويلية)

ويُقصد به إجرائياً الدرجة التي يحصل عليها المبحوث من خلال استجابته لفقرات الاستبانة المتعلقة بأبعاد القيادة التحويلية، والمقاسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

ثانياً: المتغير التابع

(مثال: الرضا الوظيفي)

ويُقصد به إجرائياً الدرجة الكلية التي يحصل عليها المبحوث نتيجة إجابته على فقرات محور الرضا الوظيفي في الاستبانة.

3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

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



(الشكل 2)

4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، بمختلف تخصصاتهم (الإدارية، الطبية، التمريضية، الفنية).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية. ويتم تحديد حجم العينة بناءً على معادلات تحديد حجم العينة الإحصائية بما يتناسب مع حجم المجتمع الك

5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة إلكترونية/ورقية على أفراد العينة المستهدفة، بعد التأكد من وضوح العبارات وسلامتها اللغوية، مع توضيح هدف الدراسة وضمان سرية المعلومات.

6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

1-البيانات الأولية:

وهي البيانات التي تم جمعها ميدانياً من خلال الاستبانة.

٢-البيانات الثانوية:

وتمثلت في الكتب العلمية، والدراسات السابقة، والمقالات المحكمة ذات العلاقة بموضوع القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.

7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك من خلال:

- الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات والنسب المئوية).
- اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار الخطي لقياس أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي.
- اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لقياس الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.
- حساب معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة.

1. الخاتمة

في ختام هذا الفصل، يتضح أن الدراسة الحالية قد اعتمدت على منهجية علمية متكاملة تهدف إلى تحليل العلاقة بين متغيرات البحث في بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، وذلك بما يحقق أهداف الدراسة ويسهم في تقديم نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاستفادة منها على المستوى التطبيقي. فقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة، نظرًا لقدرته على وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها والكشف عن العلاقات بين متغيراتها بطريقة علمية منظمة. كما تم تحديد التعريفات الإجرائية للمتغيرات بشكل واضح، مما ساعد في تحويل المفاهيم النظرية إلى مؤشرات قابلة للقياس، وأسهم في تعزيز موضوعية النتائج. كما تم تصميم البحث وفق إطار علمي متكامل (بصلة البحث)، يوضح مختلف مراحل العملية البحثية، ويعكس الترابط بين عناصرها. وقد تم تحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة بطريقة منهجية تضمن تمثيلًا مناسبًا للعاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة، مما يعزز من إمكانية تعميم النتائج. وفيما يتعلق بأداة الدراسة، فقد تم تطوير الاستبانة بما يتناسب مع طبيعة المتغيرات محل البحث، مع التأكد من تمتعها بدرجات عالية من الصدق والثبات، مما يعزز من موثوقية البيانات التي تم جمعها. كما تم اتباع إجراءات ميدانية منظمة في جمع البيانات، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية التي تحكم البحث العلمي. ومن ناحية أخرى، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، بما يسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة تساعد في تفسير العلاقة بين المتغيرات المختلفة. ويُعد ذلك خطوة أساسية في دعم مصداقية الدراسة وتعزيز قيمتها العلمية. وعليه، فإن هذا الفصل يمثل الأساس المنهجي الذي تستند إليه الدراسة في عرض نتائجها في الفصل التالي، حيث سيتم تحليل البيانات ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وصولًا إلى استخلاص النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين بيئة العمل وتطوير الأداء داخل المستشفيات الحكومية.

● الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1. المقدمة

يُعد التحليل الإحصائي أحد المراحل الأساسية في البحوث العلمية، حيث يُسهم في تفسير البيانات واستخلاص النتائج التي تساعد في الإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ويهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة (الاستبيان) الموجهة إلى عينة من الموظفين في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

ويتضمن هذا الفصل مجموعة من المحاور الأساسية، تبدأ بتوصيف عينة الدراسة من خلال عرض الخصائص الديموغرافية للمبحوثين، يلي ذلك التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة لضمان دقة النتائج. كما يتم تحليل المتغيرات الرئيسية للدراسة والمتمثلة في القيادة التحويلية ورضا الموظفين باستخدام الإحصاء الوصفي، بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل معامل الارتباط والانحدار.

وفي ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها، يتم مناقشتها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، بهدف تقديم تفسير علمي دقيق للعلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في المستشفيات الحكومية، وصولاً إلى استنتاجات تدعم أهداف الدراسة.

2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تكونت عينة الدراسة من (50) موظفًا من العاملين في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة، وقد تم تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة باستخدام التكرارات والنسب المئوية، وذلك كما هو موضح في الجداول التالية:

جدول (4-1): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
36%	18	ذكر
64%	32	أنثى
100%	50	المجموع

تحليل الجدول:

يتضح من الجدول أن نسبة الإناث تمثل الغالبية في عينة الدراسة بنسبة (64%)، مقارنة بنسبة الذكور (36%)، مما يشير إلى ارتفاع مشاركة الإناث في بيئة العمل داخل المستشفيات الحكومية.

جدول (4-2): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
16%	8	18 – 25 سنة
52%	26	25 – 35 سنة
24%	12	35 – 45 سنة
8%	4	45 سنة فأكثر
100%	50	المجموع

تحليل الجدول:

يبين الجدول أن الفئة العمرية (25-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من العينة بنسبة (52%)، مما يدل على أن غالبية العاملين من فئة الشباب، يليها الفئة (35-45 سنة)، وهو ما يعكس توازنًا بين الخبرة والطاقة الإنتاجية.

جدول (4-3): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
10%	5	دبلوم
54%	27	بكالوريوس
28%	14	ماجستير
8%	4	دكتوراه
100%	50	المجموع

تحليل الجدول:

يوضح الجدول أن أغلب أفراد العينة من حملة البكالوريوس بنسبة (54%)، يليهم الحاصلون على الماجستير، مما يشير إلى ارتفاع المستوى التعليمي للعينة، وهو ما يعزز من دقة الاستجابات.

جدول (4-4): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
20%	10	أقل من 5 سنوات
38%	19	5 – أقل من 10 سنوات
30%	15	10 – أقل من 15 سنة
12%	6	أكثر من 15 سنة
100%	50	المجموع

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى أن الفئة الأكثر تمثيلاً هي فئة (5-أقل من 10 سنوات) بنسبة (38%)، مما يدل على أن غالبية العينة تمتلك خبرة متوسطة، وهو ما يساهم في تقديم تقييمات واقعية لموضوع الدراسة.

جدول (4-5): توزيع أفراد العينة حسب المجال الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المجال الوظيفي
48%	24	إداري
32%	16	طبي
20%	10	تمريضي
100%	50	المجموع

تحليل الجدول:

يبين الجدول أن العاملين في المجال الإداري يمثلون النسبة الأكبر بنسبة (48%)، يليهم المجال الطبي ثم التمريضي، مما يعكس تنوع التخصصات داخل العينة ويعزز من شمولية النتائج.

خلاصة توصيف العينة

من خلال النتائج السابقة، يتضح أن عينة الدراسة تتميز بالتنوع في الخصائص الديموغرافية، سواء من حيث العمر أو المؤهل العلمي أو سنوات الخبرة أو المجال الوظيفي، الأمر الذي يدعم إمكانية تعميم نتائج الدراسة ويعزز من موثوقيتها.

3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

يهدف هذا الجزء إلى التحقق من مدى صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان)، وذلك لضمان دقة النتائج وإمكانية الاعتماد عليها في اختبار فرضيات الدراسة. وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) ومعامل ماكدونالد أوميغا (McDonald's Omega) لقياس الثبات الداخلي لفقرات الاستبيان.

أولاً: ثبات مقياس دعم الإدارة للموظفين

تم قياس ثبات مقياس "دعم الإدارة للموظفين في المستشفيات" باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4-6): معاملات الثبات لمقياس دعم الإدارة

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ألفا كرونباخ (α)	ماكدونالد أوميغا (ω)
دعم الإدارة للموظفين	4.61	0.405	0.927	0.928

تحليل الجدول:

يتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.927)، وهي قيمة مرتفعة جداً، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات الداخلي. كما بلغت قيمة معامل ماكدونالد أوميغا (0.928)، وهي أيضاً تشير إلى مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس، مما يعزز من موثوقية الأداة.

ثانياً: تحليل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

تم حساب معاملات ارتباط كل فقرة مع المجموع الكلي (Item-Rest Correlation)، وذلك للتحقق من مدى اتساق الفقرات مع المقياس ككل، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4-7): معاملات ارتباط الفقرات بالمجموع الكلي

معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.474	1
0.599	2
0.618	3
0.674	4

معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.699	5
0.678	6
0.671	7
0.789	8
0.715	9
0.831	10
0.782	11
0.735	12

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط موجبة وتتراوح بين (0.474) و(0.831)، وهي قيم مقبولة إحصائياً، حيث تتجاوز الحد الأدنى المقبول (0.30)، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين الفقرات والمقياس الكلي.

ثالثاً: تحليل تأثير حذف الفقرات

تم اختبار تأثير حذف كل فقرة على قيمة معامل الثبات (Cronbach's Alpha)، وذلك للتأكد من عدم وجود فقرات تؤثر سلباً على ثبات المقياس.

النتيجة:

أظهرت النتائج أن حذف أي فقرة لا يؤدي إلى تحسن جوهري في قيمة معامل ألفا كرونباخ، حيث ظلت القيم متقاربة وتتراوح بين (0.915) و(0.929)، مما يدل على أن جميع الفقرات تساهم بشكل إيجابي في بناء المقياس، ولا توجد حاجة لحذف أي منها.

خلاصة اختبار الثبات

بناءً على النتائج السابقة، يتضح أن مقياس "دعم الإدارة للموظفين" يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات والاتساق الداخلي، مما يجعله أداة مناسبة وموثوقة لقياس هذا المتغير في الدراسة الحالية.

ثانيًا: ثبات مقياس رضا الموظفين عن العمل

تم قياس ثبات مقياس "رضا الموظفين عن العمل" باستخدام معامل ألفا كرونباخ ومعامل ماكدونالد أوميغا، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4-8): معاملات الثبات لمقياس رضا الموظفين

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ألفا كرونباخ (α)	ماكدونالد أوميغا (ω)
رضا الموظفين عن العمل	4.57	0.533	0.958	0.959

تحليل الجدول:

يتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت (0.958)، وهي قيمة مرتفعة جدًا، مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية جدًا من الثبات الداخلي. كما بلغت قيمة معامل ماكدونالد أوميغا (0.959)، مما يؤكد وجود اتساق داخلي قوي بين فقرات المقياس، ويعزز من موثوقية الأداة.

ثالثًا: تحليل الاتساق الداخلي لفقرات مقياس رضا الموظفين

تم حساب معاملات ارتباط كل فقرة مع المجموع الكلي (Item-Rest Correlation)، وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (4-9): معاملات ارتباط الفقرات بالمجموع الكلي

معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.703	1
0.756	2
0.891	3
0.868	4

معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.859	5
0.861	6
0.895	7
0.893	8

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى أن جميع معاملات الارتباط مرتفعة جدًا وتتراوح بين (0.703) و(0.895)، وهي أعلى بكثير من الحد الأدنى المقبول، مما يدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين الفقرات، وأن جميع الفقرات تقيس نفس البعد بشكل دقيق.

رابعًا: تحليل تأثير حذف الفقرات

تم تحليل تأثير حذف كل فقرة على معامل الثبات، حيث أظهرت النتائج أن قيم ألفا كرونباخ في حالة حذف أي فقرة تتراوح بين (0.949) و(0.960)، وهي قريبة جدًا من القيمة الكلية.

النتيجة:

تشير هذه النتائج إلى أن حذف أي فقرة لا يؤدي إلى تحسن ملحوظ في مستوى الثبات، مما يدل على أن جميع الفقرات مناسبة وتسهم بشكل فعال في بناء المقياس.

خلاصة اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة

بناءً على نتائج تحليل الثبات لكل من:

- دعم الإدارة للموظفين
- رضا الموظفين عن العمل

يتضح أن جميع المقاييس المستخدمة في الدراسة تتمتع بدرجة عالية جدًا من الثبات والاتساق الداخلي، حيث تجاوزت قيم ألفا كرونباخ (0.90)، مما يعكس جودة تصميم أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد على نتائجها في التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات.

4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

يهدف هذا الجزء إلى عرض وتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات البحث، والمتمثلة في: دعم الإدارة للموظفين، ورضا الموظفين عن العمل، وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بهدف التعرف على مستوى هذه المتغيرات في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة.

أولاً: الإحصاء الوصفي لمتغير دعم الإدارة للموظفين

جدول (4-10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات دعم الإدارة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
0.517	4.76	1
0.527	4.74	2
0.385	4.88	3
0.563	4.64	4
0.575	4.58	5
0.530	4.62	6
0.541	4.56	7
0.580	4.50	8
0.577	4.56	9
0.613	4.46	10
0.544	4.52	11
0.542	4.54	12
0.405	4.61	المتوسط العام

تحليل الجدول:

يتضح من الجدول أن المتوسط العام لمتغير دعم الإدارة للموظفين بلغ (4.61)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على

أن أفراد العينة يرون أن الإدارة تقدم دعمًا كبيرًا لهم. كما جاءت جميع المتوسطات الحسابية للفقرات مرتفعة، حيث تراوحت بين (4.46) و(4.88)، مما يعكس إدراكًا إيجابيًا لدور الإدارة في تعزيز بيئة العمل. كما أن انخفاض قيم الانحراف المعياري يشير إلى وجود تقارب في آراء أفراد العينة.

ثانيًا: الإحصاء الوصفي لمتغير رضا الموظفين عن العمل

جدول (4-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات رضا الموظفين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم الفقرة
0.573	4.72	1
0.614	4.52	2
0.567	4.62	3
0.580	4.50	4
0.606	4.60	5
0.614	4.50	6
0.642	4.58	7
0.646	4.52	8
0.533	4.57	المتوسط العام

تحليل الجدول:

تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لرضا الموظفين بلغ (4.57)، وهو مستوى مرتفع، مما يدل على أن الموظفين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا الوظيفي. كما أن جميع الفقرات سجلت متوسطات مرتفعة، حيث تراوحت بين (4.50) و(4.72)، مما يعكس رضا شامل عن مختلف جوانب العمل، مثل بيئة العمل، العدالة، التقدير، والاستقرار الوظيفي. كما أن قيم الانحراف المعياري تشير إلى تجانس نسبي في استجابات أفراد العينة.

خلاصة الإحصاء الوصفي

بناءً على النتائج السابقة، يتضح أن:

- مستوى دعم الإدارة للموظفين مرتفع.
 - مستوى رضا الموظفين عن العمل مرتفع.
- مما يشير إلى وجود بيئة عمل إيجابية في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة، وهو ما يمهد لاختبار العلاقة بين المتغيرين في الجزء التالي من الدراسة.

5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يهدف هذا الجزء إلى اختبار فرضيات الدراسة والتأكد من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرات البحث، والمتمثلة في دعم الإدارة للموظفين ورضا الموظفين عن العمل، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية

نص الفرضية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة للموظفين ورضا الموظفين عن العمل في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة.

جدول (4-12): نتائج اختبار معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة

حجم العينة (N)	مستوى الدلالة (Sig)	معامل الارتباط (Pearson r)	المتغيرات
50	0.001 >	0.576	دعم الإدارة ↔ رضا الموظفين

تحليل النتائج

يتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين دعم الإدارة للموظفين ورضا الموظفين عن العمل بلغت (0.576)، وهي قيمة موجبة متوسطة تميل إلى القوة، مما يدل على وجود علاقة طردية بين المتغيرين، أي أنه كلما زاد مستوى دعم الإدارة، ارتفع مستوى رضا الموظفين.

كما أن مستوى الدلالة الإحصائية ($\text{Sig} < 0.001$) أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية، وبالتالي فهي ليست نتيجة للصدفة.

نتيجة اختبار الفرضية

بناءً على النتائج السابقة، يتم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة للموظفين ورضا الموظفين عن العمل.

مناقشة النتائج

تشير نتائج الدراسة إلى أن دعم الإدارة يعد عاملاً مؤثراً في تحقيق رضا الموظفين داخل المستشفيات الحكومية، حيث تسهم الممارسات الإدارية الإيجابية، مثل تقديم الدعم المهني، وتشجيع الابتكار، ومراعاة الفروق الفردية، في تعزيز شعور الموظفين بالرضا الوظيفي.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الموظفين الذين يشعرون باهتمام الإدارة ودعمها يكونون أكثر ارتباطاً بعملهم وأكثر رضا عن بيئة العمل، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم وإنتاجيتهم.

كما تتفق هذه النتيجة مع الأدبيات الإدارية التي تؤكد على أن القيادة الداعمة تمثل أحد أهم العوامل التي تسهم في تحسين الرضا الوظيفي وتعزيز الاستقرار المؤسسي.

خلاصة اختبار الفرضيات

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة للموظفين ورضا الموظفين عن العمل، مما يؤكد أهمية تبني أساليب قيادية داعمة داخل المؤسسات الصحية لرفع مستوى الرضا الوظيفي.

6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرض وتحليل البيانات الميدانية للدراسة، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته واختبار فرضياته. حيث تم في البداية توصيف عينة الدراسة من خلال تحليل الخصائص الديموغرافية، والتي أظهرت تنوعاً مناسباً يعزز من موثوقية النتائج وإمكانية تعميمها.

كما تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، حيث أظهرت نتائج معاملات الثبات، سواء باستخدام معامل ألفا كرونباخ أو ماكدونالد أوميغا، تمتع الاستبيان بدرجة عالية جداً من الاتساق الداخلي، مما يؤكد صلاحيته لقياس متغيرات الدراسة بدقة.

وفيما يتعلق بالإحصاء الوصفي، أظهرت النتائج أن مستوى كل من دعم الإدارة للموظفين ورضا الموظفين عن العمل جاء مرتفعاً، مما يعكس وجود بيئة عمل إيجابية نسبياً داخل المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة.

أما فيما يخص اختبار الفرضيات، فقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين دعم الإدارة ورضا الموظفين، مما يدل على أن زيادة مستوى الدعم الإداري تسهم بشكل ملحوظ في تعزيز رضا الموظفين.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن النتائج التي تم التوصل إليها في هذا الفصل تمثل أساساً علمياً مهماً لبناء التوصيات والاستنتاجات التي سيتم عرضها في الفصل التالي، بما يسهم في تحسين الممارسات الإدارية ورفع مستوى الأداء في المؤسسات الصحية.

• الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

2. توصيات الدراسة:

3. 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 لتمرير 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>

علالي، ز. & مصطفىاوي، س. (2020). سلوك القائد التحويلي وأثره على الرضا الوظيفي – دراسة حالة الوكالة الوطنية للتشغيل.

<https://elwahat.univ-ghardaia.edu.dz/article/view/1348>

حاجي، ك. & دولي، س. (2022). أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للعاملين – دراسة حالة شركة الكهرباء والغاز ببشار.

<https://asjp.cerist.dz/en/article/179034>

المحضر، و. أ. (2022). علاقة القيادة التحويلية بتحسين الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

https://journals.ekb.eg/article_274614.html

الصومالي، ص. ب. أ.، & متولي، ر. (2018). أثر القيادة التحويلية على تمكين وإبداع الموظفين الإداريين في التعليم العالي.

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/553>

شقوارة، س. (2012). درجة ممارسة القيادة التحويلية في جامعة الشرق الأوسط.

https://ipud.journals.ekb.eg/article_95082.html

المطوري، أ. ع. س. وآخرون. (2023). تأثير القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي – دراسة استطلاعية في شركة توزيع كهرباء الجنوب.

<https://kunscij.kunoozu.edu.iq/index.php/AI-Kunooze/article/view/108>

دراز، ي. (2020). أثر القيادة التحويلية على الأداء والرضا الوظيفي في المؤسسات الخدمية.

(رابط خارجي) <https://search.mandumah.com/Record/1130012>

منصور، س. (2019). العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الحياة الوظيفية.

<https://search.mandumah.com/Record/1020041>

الشرقي، أ. (2021). أثر القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي: دراسة على العاملين في المؤسسات الحكومية.

<https://search.mandumah.com/Record/1135509>

القرني، أ. س. (2019). تأثير القيادة التحويلية في تطوير السلوك التنظيمي: دراسة ميدانية على المؤسسات الصحية في جدة. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز: الاقتصاد والإدارة، 33(1)، 55-88.

<https://search.mandumah.com/Record/1048752>

الغامدي، ه. ع. (2022). العلاقة بين القيادة التحويلية وتمكين العاملين في القطاع الصحي السعودي. المجلة العربية للإدارة، 42(4)، 301-330.

<https://search.mandumah.com/Record/1260048>

المطيري، ر. م. (2020). دور القيادة التحويلية في تحسين جودة الخدمات الصحية: دراسة تحليلية على مستشفيات الرياض. مجلة البحوث الإدارية، 18(2)، 177-210.

<https://search.mandumah.com/Record/1092902>

الهذلول، ف. م. (2021). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الممرضين السعوديين في المستشفيات الحكومية. مجلة العلوم الصحية، 14(1)، 99-120.

<https://search.mandumah.com/Record/1187144>

الخليفي، ن. ح. (2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني في القطاع الصحي بدولة قطر. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 47(3)، 89-118.

<https://search.mandumah.com/Record/1135577>

عبدالله، م. ر. (2022). محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الجامعية في الأردن. مجلة العلوم التربوية، 49(2)، 341-372.

<https://search.mandumah.com/Record/1233401>

الشمري، ع. س. (2021). أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية في الكويت. مجلة البحوث الإدارية، 39(1)، 121-155.

<https://search.mandumah.com/Record/1205908>

السيد، م. ع. (2020). دور القيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع المصارف في مصر. مجلة البحوث التجارية، 34(2)، 199-230.

<https://search.mandumah.com/Record/1121843>

العمرى، خ. ي. (2022). تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في منظمات القطاع العام السعودي. المجلة الدولية للأبحاث الاقتصادية والإدارية، 5(4)، 350-377.

<https://search.mandumah.com/Record/1270021>

الصائغ، ن. ح. (2019). القيادة التحويلية ودورها في تحسين السلوك التنظيمي: دراسة قطاعية على موظفي الصحة في الإمارات. مجلة الإمارات للأبحاث الإدارية، 12(3)، 303-332.

<https://search.mandumah.com/Record/1068221>

المحيسن، د. ر. (2020). تأثير أنماط القيادة الحديثة على سلوكيات المواطنة التنظيمية في المستشفيات السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 27(2)، 87-114.

<https://search.mandumah.com/Record/1109075>

الملاحق

الملحق(1): جدول أدوات البحث

رقم المحور	المتغير	البُعد/ المحور	رقم السؤال في الاستبيان	أداة القياس	مقياس الإجابة
1	القيادة التحويلية	التأثير المثالي	3-1	الاستبانة	ليكرت خماسي(5-1)
1	القيادة التحويلية	التحفيز الإلهامي	6-4	الاستبانة	ليكرت خماسي(5-1)
1	القيادة التحويلية	الاستثارة الفكرية	9-7	الاستبانة	ليكرت خماسي(5-1)
1	القيادة التحويلية	الاعتبار الفردي	12-10	الاستبانة	ليكرت خماسي(5-1)
2	الرضا الوظيفي	الرضا العام عن العمل	15-13	الاستبانة	ليكرت خماسي(5-1)
2	الرضا الوظيفي	الاستقرار والانتماء الوظيفي	20-16	الاستبانة	ليكرت خماسي(5-1)

(1) جدول رقم

نص الاستبيان الكامل: (2) الملحق

تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة
أولاً: مقدمة الاستبيان

عزيزتي/عزيزي المشارك....

يهدف هذا الاستبيان إلى قياس مستوى ممارسة القيادة التحويلية وأثرها في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المستشفيات الحكومية بالمدينة المنورة. وتأتي هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات البحث العلمي. نؤكد أن جميع البيانات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، ولن يُطلب ذكر الاسم أو أي معلومات تعريفية شخصية.

ثانياً: البيانات الأولية

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

الجنس:-1

☐ ذكر

☐ أنثى

المؤهل العلمي:-2

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:-3

☐ أقل من 5 سنوات

☐ 5 – أقل من 10 سنوات

☐ 10 – أقل من 15 سنة

☐ 15 سنة فأكثر

-المجال الوظيفي:4

☐ إداري

☐ طبي

☐ تمريضي

☐ فني

الدرجة	مستوى الموافقة
5	أوافق بشدة
4	أوافق
3	محايد
2	أعارض
1	أعارض بشدة

ثالثاً: محاور الاستبيان

المحور الأول: القيادة التحويلية

البعد الأول: التأثير المثالي

السؤال	مستوى الموافقة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يلتزم المدير بالقيم المهنية والأخلاقية في جميع ممارساته الإدارية؟						
يحظى المدير بثقة واحترام العاملين في المستشفى؟						
يُعد المدير قدوة حسنة في بيئة العمل؟						

البعد الثاني: التحفيز الإلهامي

السؤال	مستوى الموافقة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يعرض المدير رؤية مستقبلية واضحة لتطوير العمل؟						
يشجع المدير العاملين على تحقيق أهداف طموحة؟						
يعزز المدير روح الحماس والانتماء داخل فريق العمل؟						

البعد الثالث: الاستشارة الفكرية

السؤال	مستوى الموافقة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يشجع المدير العاملين على التفكير الإبداعي في حل المشكلات؟						
يدعم المدير المبادرات والأفكار الجديدة؟						
يحفز المدير مراجعة الأساليب التقليدية وتطويرها؟						

البعد الرابع: الاعتبار الفردي

السؤال	مستوى الموافقة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
يراعي المدير الفروق الفردية بين العاملين؟						

						يقدم المدير الدعم والتوجيه المهني عند الحاجة؟
						يهتم المدير بتنمية مهارات العاملين وتطويرهم المستمر

المحور الثاني: الرضا الوظيفي

السؤال	مستوى الموافقة	أعارض بشدة	أعارض	محايد	أوافق	أوافق بشدة
أشعر بالرضا العام عن عملي في المستشفى؟						
أشعر بالتقدير من الإدارة مقابل الجهود التي أبذلها؟						
تتوفر بيئة عمل مناسبة تساعدني على أداء مهامي بكفاءة؟						
أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي؟						
تتناسب مسؤولياتي الوظيفية مع مؤهلاتي وقدراتي؟						
أشعر بالعدالة في توزيع المهام والمسؤوليات؟						
أشعر بالانتماء إلى المستشفى التي أعمل بها؟						
لدي رغبة في الاستمرار في عملي الحالي؟						

