

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أسم الطالب
عبدالهادي ابراهيم قشقري

المشروع النهائي- 2
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

التاريخ- الفصل الدراسي

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
8	1.1. المقدمة:
8	1.2. مشكلة الدراسة
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
12	1.9. مخطط المشروع
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
17	2.1. المقدمة:
17	2.2. المتغير المستقل
17	2.3. المتغير التابع
18	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
18	2.5. الخاتمة
19	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
20	3.1. المقدمة
20	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
20	3.3. تصميم البحث
21	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

21	3.5. طريقة جمع البيانات
21	3.6. أنواع البيانات
21	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
32	3.8. الخاتمة
33	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
34	4.1. المقدمة
34	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
34	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
34	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
35	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
37	4.6. الخاتمة
38	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
39	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
39	5.2. توصيات الدراسة
40	5.3. الخاتمة
41	قائمة المراجع
44	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد القيادة احد العناصر الجوهرية في نجاح المنظمات بمختلف انواعها وبحيث تلعب دورا كبيرا في توجيه الافراد وتحفيزهم نحو تحقيق اهداف القطاع. ومع تطور بيئات الاعمال وشهدت المنفاسه في اظهار انماط قيادية حديثة من ابرزها القيادة التحويلية والتي تركز على الهام الموظفين وتشجيعهم الابداعي وبناء رؤية مشتركة لتحقيق الاهداف والتميز لديهم. وقد يزداد الاهتمام بهذا الاسلوب القيادي في القطاعات, نظرا لحاجتنا المستمره لرفع كفاءة اداء الموظفين وضمان جودة الخدمات والمنتجات ومع ذلك لا توال الدراسات التى تتناول أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي داخل القطاعات محدودة خصوصا في السوق السعودي مما يبرز اهمية البحث في هذا المجال لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء الوظيفي في القطاعات الصحية.

1.2. مشكلة الدراسة

1.2.1. رغم الاهتمام العالمي بأسلوب القيادة التحويلية ودوره في تحفيز الموظفين الا ان هناك قصور في فهم مدى تأثير هذا النمط القيادي على الأداء الوظيفي داخل القطاعات السعودية الخاصة, سواء الصحية او غير الصحية ولا يوجد وضوح كاف حول اوجه التشابه والاختلاف في تأثير القيادة التحويلية على اداء الوظيفي بين المستشفيات الخاصة والشركات الخاصة الامر الذي يشكل فجوة معرفية يسعى هذا البحث الى سدها .

1.2.2. فجوات على المستوى النظري: تتمثل في قلت الدراسات النظرية التي تناولت القيادة

الحويلية 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.

1.2.3. فجوات على المستوى التطبيقي تظهر في ندرة الدراسات الميدانية التطبيقية التي تقيس فعليا

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاعات الصحية الخاصه مقارنة في قطاعات الشركات الخاصة في السعودية, وعدم توفير بيانات علمية توضح اوجه التشابه والاختلاف في تطبيق القيادة التحويلية بين هذين القطاعين, الامر الذي يحول دون استفادة القطاعات من نتائج تطبيق هذا الاسلوب القيادي بشكل فعال.

1.3. أهمية الدراسة: يقدم هذا البحث معفة علمية محدثة حول علاقته بين القيادة

التحويلية والاداء 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 للمرضي وايضا يساهم في رفع قدره التنافسيه للقطاعات الصحية الاخرى عبر تحفيز موظفيها وزيادة ولائهم للقيام بحسين الانتاجيه.

1.3.1. على المستوى النظري: : تسهم الدراسة أثراء المعرفة العلمية المتعلقة بمفهوم القيادة

الحويلية واثرها على الاداء الوظيفي خاصة في بيئات العمل في المملكه العربيه السعوديه والتي لا تزال تعاني من قلة الدراسات التي تربط بين هذه المتغيرات في السياقات المحليه.

1.3.2. على المستوى التطبيقي: تقدم الدراسة توصيات علمية قابله للتطبيق لصناع القرار

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

1.4. 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 الخاصه في تطبيق القيادة التحويلية؟ ما العوامل التي تزيد من فاعلية القيادة التحويلية لدى المديرين في القطاعات الصحية الخاصة؟

أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على القطاع الصحي الخاصة.

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

- ما مدى ممارسة ابعاد القياده التحويلية (التأثير المثالي, الحفيز الألهامي, الاستشارة الفكرية, الاعتبار الفردي) في المستشفيات الخاصة؟

- مامستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع الصحي الخاصة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاعين (الصحي وغير الصحي) في ممارسة القيادة التحويلية؟

1.5. أهداف الدراسة

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

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

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

تقديم مجموعه من التوصيات الادارية لتطوير وتعزيز اسلوب القيادة التحويلية بما يسهم في تحسين الاداء الوظيفي في القطاعات الصحيه الخاصة المستهدفة.

1.6. فرضيات الدراسة

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة القيادة التحويلية 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 قياده التحويلية في المملكة العربية السعودية.

1.7. نموذج الدراسة

يفترض النموذج ان ممارسة قياده التحويلية بأبعادها الاربعه تؤثر ايجابيا على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين كما يفترض ان هذه العلاقه قد تختلف بحسب نوع القطاع الصحي الخاص وكذلك قد تتأثر بخصائص ديموغرافيه لدى الموظفين مثل العمر والخبرة.

• المتغير المستقل في القياده التحويلية:

- الأثير المثالي
- الحفيز الالهامي

- الاستثمار الفكريه
- الاعتبار الفردي.

• المتغير التابع الاداء الوظيفي:

- الانتاجية
- جودة العمل
- الالتزام والانضباط
- القدرة على تحقيق الاهداف

تصميم الاستثمار تم اختبارثيات وصدق الاستبانة من خلال طريقتين:

الأولى: صدق المحتوى تم عرض استمارات الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة الأكاديمية والخبراء في مجال القيادة والادارة : وذلك للاستفادة من خبرتهم العلمية والعملية، ولقياس مدى وضوح وسهولة وصلاحيه الاستثمار وملاءمتها التحقيق الهدف من الجانب الميداني للدراسة.

الثانية صدق الاتساق وتتمثل في التأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالقسم الذي تندرج تحته، كما يوضح ثبات عبارات الاستبانة وخلوها من أخطاء الصدقة صدق الاتساق الداخلي.

1.8. الدراسة الميدانية

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة من العاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير بلغ عددهم (100) مبحوث ممن توافرت لديهم خبرة كبيرة من العاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير، وقد تم استبعاد عدد (22) استمارة ليصبح إجمالي الاستمارات الصحيحة المستردة (78) استمارة بمعدل استجابة (28%)

1.9. مخطط المشروع

تمت مراعاة وضوح العبارات بحيث تقسم بالبساطة والدقة وصباغة الأسئلة بما يضمن تحقيق أهداف البحث، فضلا عن الاستعانة بالأسئلة المفتوحة النهاية بحيث يترك للمبحوث حرية الإجابة عنها دون التقيد بإجابات محددة يتم إعدادها مسبقا، وبعد تصميم استمارة الاستبانة تم عمل اختبار عينة مبدئية للتأكد من سلامة الصباغة ووضوحها وترتيبها، ومن ثم تم إعداد الاستمارة بشكلها النهائي بعد أخذ جميع الملاحظات في الاعتبار، وإدخال بعض التعديلات عليها بما يلبي المتطلبات الرئيسة للبحث الميداني.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة على محورين كما يلي:

المحور الأول: القيادة التحويلية

1. أجرى باشام (2010) دراسة استقصت الموضوعات التي تواجه رؤساء الجامعات الذين يمارسون القيادة التحويلية والقيادة التبادلية لحل المشكلات التي تواجههم واستخدم في الدراسة أسلوب "دلفي" بالاعتماد على تحليل أداء (52) خبيراً من خبراء التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية وأظهرت النتائج أن الخبراء اختاروا (41) محكاً تضم العديد من الممارسات والمفاهيم الإدارية الناجحة الواجب توافرها في رؤساء مؤسسات التعليم العالي (الجامعات)، وأن 61% من هذه المحكات متوسطة بينما عد 56% منها ذات مستوى دال إحصائياً ، وخلصت الدراسة إلى أن التمييز بين القيادة التبادلية والقيادة التحويلية ليس بالوضوح المعتمد تقليدياً ، وأن غالبية رؤساء مؤسسات التعليم العالي يفضلون ممارسة القيادة التحويلية، كما يقدر رؤساء الجامعات الحاجة الماسة لوجود رؤية ورسالة وأهداف ووجود بيئة جامعية متميزة تدعمها الثقة، كما يتمتع رؤساء الجامعات بالحماسة اللازمة للممارسة القيادة التحويلية والقيادة التبادلية..

2. في حين هدفت دراسة ليفن جستون (2010) إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية في بيئة التعلم الافتراضية، وقد تكونت عينة الدراسة من (107) طلبة في صفوف التعلم عن بعد في مساق إدارة الأعمال في كلية مجتمع بجنوبي كاليفورنيا، واستخدمت في الدراسة استبانة القيادة متعددة العوامل (MLQ)، وأظهرت النتائج أن طلبة إدارة الأعمال يتوقعون من أساتذتهم الافتراضيين أن يكونوا قادة تحويليين وتبادليين وليسوا قادة عاديين وسلبيين، وأظهرت كذلك أن الأساتذة الافتراضيين وعددهم (13) أستاذاً استوعبوا المطلوب منهم، ولكن ليس بالدرجة التي توقعها الطلبة من كونهم قادة تبادليين وتحويليين. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توقعات القيادة تعزى لمتغيرات الجنس، ومستوى الطلبة.

3. كما هدفت دراسة خلف (2010) إلى التعرف على مدى توفر خصائص القيادة التحويلية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعة الإسلامية عمداء الكليات ونوابهم ومدى توافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام فيها، وبحث العلاقة بين امتلاك القيادات الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية وتنمية القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات وتم توزيعها على مجتمع الدراسة والبالغ (50) رئيس قسم أكاديمي في الجامعة وخلصت الدراسة إلى ممارسة القيادات الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية بنسبة (80%) وتوافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام المبحوثين بنسبة (83%) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي). وأوصت الدراسة بضرورة أن تنشئ الجامعة إدارة خاصة بتنمية الموارد البشرية لتقوم بدورها في تنمية المهارات الإدارية والإبداعية لدى العاملين.

4. وأجرى الرقب (2010) دراسته للتعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الحفز الفكري، الاعتبارات الفردية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت (415) أكاديمياً من جامعات الأزهر الإسلامية القدس المفتوحة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: توافر عناصر التمكين في الجامعات الفلسطينية بعضها بدرجة كبيرة وأخرى بدرجة متوسطة، وأن سلوكيات التأثير المثالي الحفز الإلهامي الحفز الفكري، الاعتبارات الفردية (متوافرة في الجامعات الفلسطينية قيد الدراسة. كما بينت الدراسة وجود علاقات ايجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة التأثير المثالي الحفز الإلهامي الحفز الفكري الاعتبارات الفردية (وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. كما وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول علاقة القيادة التحويلية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير طبيعة العمل الجنس، اسم الجامعة، سنوات الخدمة.

المحور الثاني: المسؤولية المجتمعية

1. أجرى شابلو وآخرون (2011) دراسة هدفت إلى استكشاف فعالية المواقع الإلكترونية للجامعات البريطانية في تقديم الخدمات المجتمعية، حيث أظهرت الدراسة أن عدداً من المواقع الإلكترونية

للجامعات البريطانية قدمت خدمات مجتمعية من خلال مواقعها، وذلك من خلال تقييم (20) موقعاً إلكترونياً لـ (20) جامعة، وأظهرت النتائج أن المواقع الإلكترونية للجامعات (عينة الدراسة) ركزت على التعليم التقليدي والبحث، بينما كانت القيم العاطفية كالمسؤولية المجتمعية وبيئة الجامعة هي الأقل اهتماماً في تلك المواقع.

2. كما قام مهيران وآخرون (2011) بدراسة الاستقصاء مدى اهتمام الجامعات بالمسؤولية الاجتماعية وإلى أي مدى؟ من خلال التقارير السنوية والمواقع الإلكترونية للجامعات العشر الأولى في العالم وقد أشارت الدراسة إلى أن هناك اهتماماً متزايداً بالمسؤولية الاجتماعية بين الأكاديميين والممارسين والجامعات كمراكز لتوليد المعرفة التي تؤدي دوراً مهماً في حل المشكلات العالمية، ويبقى السؤال هل الجامعات الرائدة في العالم مهتمة بالمسؤولية الاجتماعية أم لا ؟ وإلى أي مدى؟ وأظهرت النتائج كذلك أن هذه الجامعات ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية وتقدم معلومات كافية حول المسؤولية الاجتماعية المتضمنة والتي شملت التحكم بالتنظيم، وحقوق الإنسان، وممارسات العمل، والبيئة والممارسات التشغيلية، ومواضيع الطلبة، وتطور المجتمع المحلي.

3. كما أجرى عبد اللطيف (2010) دراسة هدفت إلى التعرف إلى رؤية الخطة الاستراتيجية لجامعة الملك سعود فيما يتصل بالمسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه المجتمع السعودي، وعلى أهم البرامج والمشروعات التي تهدف إلى تنمية الشراكة المجتمعية وتعزيز دورها في مجال المسؤولية الاجتماعية، وإلقاء الضوء على أهم المستودعات التي تعكس المسؤولية الاجتماعية للجامعة وتعزز دورها في هذا المجال، وإلقاء الضوء على أهم العوامل التي أدت إلى نجاح الجامعة، وإلقاء الضوء على الدور المنوط 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 والحكومات والقطاع الخاص ورجال الأعمال والمجتمع المدني، وأن تتعدد مستويات الشراكة بين الجامعة وقطاعات المجتمع اقتصادياً مجتمعياً بهدف تلبية احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة، وأن تكون للجامعة برامج وأنشطة فعلية تعكس مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع.

4. بينما هدفت دراسة الرواشدة (2010) إلى التعرف على دور جامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية في الجامعة من خلال الإجابة على

السؤال الرئيس للدراسة، وهو ما دور جامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية ؟، كما هدفت إلى الكشف عن أثر متغيرات الدراسة (الجنس، الخبرة، الرتبة الأكاديمية في التعرف على رأي أعضاء الهيئة التدريسية في خدمة المجتمع، وتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية والبالغ عددهم (43) عضواً واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير إستبانة تكونت من (24) فقرة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دوراً متوسط الأهمية الجامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس الصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، وذلك لصالح رتبة أقل من أستاذ مساعد، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح 10 سنوات فأكثر.

التعقيب على الدراسات السابقة

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغيراتها: إذ اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها، كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الدراسات في تصميم نموذج الدراسة وأدائها، وقد انفتحت أغلب الدراسات السابقة في منهجيتها مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما تنوعت أفراد عينات الدراسات السابقة تبعاً لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الدراسات: إذ تم دعم نتائج هذه الدراسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة .

2.1. المقدمة:

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغيراتها: إذ اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها، كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الدراسات في تصميم نموذج الدراسة وأدائها، وقد اتفقت أغلب الدراسات السابقة في منهجيتها مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما تنوعت أفراد عينات الدراسات السابقة تبعاً لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الدراسات: إذ تم دعم نتائج هذه الدراسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة وإن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

2.2. المتغير المستقل

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغيراتها: إذ اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها، كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الدراسات في تصميم نموذج الدراسة وأدائها، وقد اتفقت أغلب الدراسات السابقة في منهجيتها مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما تنوعت أفراد عينات الدراسات السابقة تبعاً لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الدراسات: إذ تم دعم نتائج هذه الدراسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة وإن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

2.3. المتغير التابع

تعد من الدراسات القليلة التي ربطت بين القيادة التحويلية وسلوك المسؤولية المجتمعية، في حين ركزت معظم الدراسات السابقة على دراسة علاقة القيادة التحويلية بأمور متعددة منها : الجودة الشاملة، والرضا الوظيفي، والإلتزام التنظيمي، والتمكين، والأداء. والإبداع، وإدارة التغيير والروح المعنوية للعاملين، وسلوك المواطنة التنظيمية بينما ركزت أخرى على دراسة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في بعض التنظيمات السلوكيات القيادة التحويلية دون ربطها بآية متغيرات.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

بحثت الدراسة في أربعة أبعاد للمسؤولية المجتمعية اشتملت على الإدارة الذاتية المسؤولية الإدارية الأكاديمية المسؤولية، الإدارة الاجتماعية المسؤولية الإدارية البيئية المسؤولية مما يعملها شمولية في بحث الموضوع بينها معظم الدراسات السابقة ركز على دراسة بعض تلك العناصر.

2.5. 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 مجتمعتها مقارنة بالدراسات السابقة.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

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

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

➤ المراجع الاولى العربية

- الاستاذ: احمد عبدالرحمن السعدي
- (2020) اساليب القيادة وادارة الاداء
- الرياض: دار الفكر.
- الاستاذ: عبدالله بن علي الزهراني.
- (2019) ادارة الموارد البشرية وتطبيقاتها في القطاع الخاص
- جدة : مكتبة العبيكان.
- الاستاذ: محمد القحطاني و الاستاذ: ريتشارد جودوين
- (2021) القيادة التحويلية واداء الوظيفة في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. في المجال الدولية للبحوث في الاعمال
- الكتاب الاول: A.Ali - الكتاب الثاني N. Ali
- (2019) القيادة التحويلية كمؤشر لاداء الوظيفة: ادله من قطاع الرعاية الصحية. المجال الدولية 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) العامري صالح مهدي محسن والغالبي، طاهر محمد منصور (2007) - "الإدارة والأعمال ، 1 دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن العنزي، حمود عابد جمعان (2005) ، القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
- (2) أبو النصر. محمد (2009)، " قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر. اشتيوي محمد (2016) القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة القرارات الإدارية دراسة ميدانية مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات
- (3) بدح، أحمد محمد . (2013) القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع الخاصة في الأردن المجلة الدولية للأبحاث التربوية العدد 34 جامعة الإمارات العربية المتحدة الإمارات.

- (4) بدح، أحمد (2013) . " القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع الخاصة في الأردن، المجلة الدولية للأبحاث 23-34.1 التربية
- (5) حامد سهير عادل وحسون شغافي محمد على (2010) . " الذكاء الشعوري وعلاقته بنمط القيادة التحويلية، دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات القطنية ، مجلة الإدارة والاقتصاد، 83,109-137.
- (6) حمدان، شذى أحمد (2014)، نموذج قيادي تربوي مقترح للقيادة الإلكترونية على مستوى مديريات التربية والتعليم في الأردن اعتماداً على أسم القيادة التحويلية أطروحة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الأردنية عمان، الأردن
- (7) درويش، ماهر صبري (2009) القيادة التحويلية ودورها في ادارة التغيير دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرارات في بعض المصارف العراقية مجلة الإدارة والاقتصاد، 78-141
- (8) الساعاتي، عفاف حسن هادي والمساري محمود عابد حسن (2015)، أثر سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة"، بحث تطبيقي في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة جامعة بابل
- (9) صبحي، مروة (2008) تقييم دور حملات التسويق الاجتماعي في دعم المشاركة المجتمعية رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلاقات العامة والاعلان كلية الاعلام جامعة القاهرة المعلمهم أطروحة دكتوراه غير منشورة الجامعة الأردنية عمان، الأردن.

ثانيا: المراجع باللغة الانجليزية:

- 1) jim. M. (2014). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. Journal of Allen Business Studies Quarterly, 5(2), 001-031.
- 2) Allen, jim, M. (4102). Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. Journal of Business Studies Quarterly, 5(2), 001-031.

- 3) Avolio, Bruce Bass, Bernard M. Jung Dong 1. Berson, Yair. (2003).
Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and
Transactional Leadership. Journal of Applied Psychology, 99 (4), 411–409.
- 4) Avolio, B. & Bass, S. (2002). "Impact of Transformational Leadership on
Follower Development and Performance: A field Experiment, Academy of
Management Journal, Vol.45, No.4, P. 735–744

الملاحق