

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي: الدور الوسيط لتشاركية
المعرفة دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فيصل التخصصي

إعداد الطالبة/

ليال طارق حمزه بديري

الرقم الجامعي/

242001161

إشراف/

د/ الفيصّل عبد الحميد محمد

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

Table of Contents

3	مقدمة:
6	مشكلة الدراسة
7	أهمية الدراسة
9	أهداف الدراسة
10	تساؤلات الدراسة
11	فروض الدراسة
12	الدراسات السابقة
24	المنطلقات النظرية للدراسة
25	المنهجية وطرق البحث
26	مصادر جمع البيانات
26	أدوات الدراسة
28	حدود الدراسة
29	المراجع

مقدمة:

تواجه المنظمات في الآونة الأخيرة في بيئة الأعمال سواء الداخلية أو الخارجية تغييرات كبيرة ومستمرة، يتوجب عليها مراعاة هذا الأمر في الطريقة التي تدير فيها العاملين باعتبار أن المورد البشري هو من أهم موارد المنظمة الذي يعتمد عليه في استمراريته وتوقعها على غيرها من المنظمات في القطاع الذي تعمل فيه، وفي الوقت نفسه تُعدّ القيادة ذات دور حاسم لأن وجهات النظر ومواقف الأفراد للتكيف والتغيير تعتمد على أسلوب القيادة في المنظمة، وهذا يتطلب من المنظمات أن تعي تماماً احتياجات العاملين وأنماط القيادة للمديرين، فالقيادة التحويلية هي أحد الأساليب القيادية البارزة في الفكر الإداري الحديث الذي يعمل على توفير بيئة تنظيمية مناسبة لتحفيز وإلهام العاملين، وبناء علاقات إنسانية يسودها العدل، ورفع روح العمل الجماعي والتعاون، وتعزيز الثقة والرضا والالتزام، وتحقيق أداء يفوق التوقعات.

وتعتبر القيادة من من أكثر الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين في مجال الإدارة، وذلك لدورها الحاسم في نجاح أي منظمة، ومع تزايد الضغوط والتحديات الكبيرة والعديدة التي تواجه المنظمات نتيجة العولمة والتطور التكنولوجي والرقمنة أصبحت المنظمات في حاجة ماسة إلى نوعية جديدة من القيادات تعمل على تنميتها والمحافظة على كيانها وصيانة مبادئها والتطوير والتغيير المستمر لها في ضوء المصلحة العامة بعيداً عن المصالح الخاصة، ومن الأنماط الحديثة في القيادة والتي برزت على يد عالم التاريخ والسياسة الأمريكي (بيرنز) نمط القيادة التحويلية، ويرتكز هذا النمط على العلاقة المشتركة بين القادة والمرؤوسين، ومن لهم نمط القيادة التحويلية لديهم القدرة العالية على قيادة المنظمة في مواجهة التحديات والتطورات الحديثة من خلال التأثير في سلوكيات المرؤوسين وتنمية قدراتهم

الإبداعية ودورهم لا يقتصر فقط على تحفيز العاملين وتنمية مهاراتهم والتأثير عليهم، بل يتعدى إلى العمل على زيادة قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار (Alessa, 2021).

حيث يعد مدخل القيادة التحويلية من المداخل البارزة التي احتلت مكانة رئيسية العقدين الأخيرين من القرن العشرين وبداية القرن الحالي، فعملية تطوير قدرات المرؤوسين وتحسين أدائهم من المخرجات الأساسية لهذا المدخل، فالقائد التحويلي يقدر الطاقة الكامنة داخل المرؤوسين بحيث يزيد قدرتهم لإنجاز الالتزامات الحالية والمستقبلية المطلوبة منهم، فإذا كانت القيادة تعني القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس والتزام إلى أداء مثمر يحقق أهدافاً مخططة، فإن القيادة التحويلية نمط يعمل على توسيع اهتمامات المرؤوسين وتنشيطها وتعميق مستوى إدراك هؤلاء المرؤوسين وقبولهم لرؤية الجماعة وأهدافها، مع توسيع مداركهم للنظر إلى ما هو أبعد من اهتماماتهم الذاتية من أجل الصالح العام للمنظمة (Tanjung,etal,2020).

فأصبحت إدارة المعرفة إحدى الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمات المختلفة من أجل تحسين أعمالها من خلال مساعدتهم على تطوير قدرتهم على مواكبة التطورات والاكتشافات والابتكارات في العصر الذي يشهد فيه البشرية ثورة معرفية مصحوبة بثورة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ساهمت جميعها في إحداث تغييرات جذرية في العالم مختلف جوانب حياة المجتمعات والمنظمات. Oktari, (Etal,2023)

وتعد عمليات إدارة المعرفة المتعددة مثل إيجادها، اكتسابها، تخزينها، أحد العناصر المؤثرة في جميع الوظائف الإدارية التي تمارسها المنظمة حيث تزيد من قدرة المديرين على تحمل المسؤوليات واتخاذ القرارات بصورة مبدعة ، وبما يسمح بتوافر قدرات عالية لدى المنظمة في حل المشاكل ودعم وتحسين الأداء التنظيمي بشكل عام .(دياب،2023)

كما حظى موضوع الرضا الوظيفي وما يزال باهتمام علماء السلوك الإنساني والتنظيمي حيث جاء الاهتمام به كأحد الأهداف التي يفترض في إدارات المنظمات تحقيقها لمن يعملون بها، وذلك لأن الفرد يقضي ثلث حياته على الأقل مشغولاً بعمله، أو في أوجه نشاط ترتبط بهذا العمل، وتتوثر تجارب الفرد وعلاقته بالآخرين، والظروف التي يعمل في ظلها في رضاه عن عمله، وفي كثير من الحالات تحدد المواقف المستمدة من العمل نوع المواقف التي يتخذها الفرد في حياته الخاصة أو العامة، كما أن مواقف الفرد في حياته تحدد في كثير من الحالات نوع مواقفه في العمل.

إن رضا الفرد عن عمله يعتبر صفة مميزة للإدارة الناجحة، ونتيجة للسلوك الإداري الفاعل، فقد بينت دراسات الرضا الوظيفي أن الرضا العالي غالباً ما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء ويزيد الإنتاجية، ويقلل نسبة الغياب ويقلل دوران العمالة، ويرفع معنويات العاملين، ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد.

أما انخفاض الرضا عن العمل، فإنه من المظاهر المؤكدة للأحوال المتدهورة لأي منظمة، فهو يقف خلف الإضراب عن العمل وفقدان الإهتمام به، والتباطؤ في الإنتاج، وغياب العاملين وتركهم لوظائفهم، كما يمكن أن يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء ورضا نوعية الإنتاج أو تدني مستوى الخدمة التي يقدمها العاملون للجمهور، كما يؤدي إلى صعوبات تنظيمية تكلف المنظمة المعنية ثمناً باهظاً (Rojak et al., 2024)

مشكلة الدراسة:

تتزايد الحاجة في مستشفى الملك فيصل التخصصي إلى نماذج قيادية فعالة تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفيها، وتواجه المؤسسة تحديات كبيرة بسبب التغيرات السريعة والتطورات التكنولوجية المتسارعة في قطاع الرعاية الصحية، مما يستلزم تطبيق أنماط قيادية قادرة على تحفيز الموظفين وتحقيق الالتزام بأهداف المؤسسة. وتعد القيادة التحويلية من الأنماط القيادية المؤثرة في هذا السياق، حيث أوضحت دراسة (Hamza et al., 2024) أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على التزام الموظفين العاطفي نحو التغيير، وتزيد من استعدادهم لدعم الابتكار داخل المؤسسة، مما يعزز من تحقيق الأهداف التنظيمية.

تعتمد القيادة التحويلية على إشراك الموظفين في رؤية المؤسسة وتحفيزهم للابتكار وتقديم أفضل ما لديهم، وتحقيق ذلك من خلال أبعادها الأربعة: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية. كما أشارت دراسة (Rojak et al., 2024) إلى أن القيادة التحويلية تزيد من أداء الموظفين وتدعم الالتزام المؤسسي عبر تعزيز العلاقات الإيجابية والقيم المشتركة. رغم ذلك، لا يزال التأثير المباشر لهذه القيادة على الرضا الوظيفي بحاجة إلى مزيد من الدراسة، خاصةً عند إدخال متغيرات وسيطة تعزز هذه العلاقة، مثل مشاركة المعرفة.

تلعب مشاركة المعرفة دوراً جوهرياً في بيئة المستشفيات، حيث تساهم في تحسين الأداء وتسهيل تبادل الخبرات بين الموظفين. وتوضح دراسة (الجمال والهاشم، 2023) أن مشاركة المعرفة تعزز الرضا الوظيفي وتنظيمية وتزيد من سرعة الأداء والتكيف مع التغيرات، مما يساعد المؤسسات على تحسين نتائجها. في بيئة المستشفيات، يُفترض أن تشاركية المعرفة تعزز من الرضا الوظيفي عبر خلق بيئة تفاعلية تشجع الموظفين على تبادل الأفكار والابتكارات، مما يعزز من الشعور بالانتماء والالتزام.

بناءً على ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي: كيف تؤثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي، وما هو دور مشاركة المعرفة كعامل وسيط في هذه العلاقة؟

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة سواء من الناحية العلمية أو العملية، وذلك لعدة أسباب تتعلق بتأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي ودور مشاركة المعرفة في تعزيز هذا التأثير. وفيما يلي توضيح لأهمية الدراسة بشكل مفصل:

■ الأهمية العلمية:

- تمثل هذه الدراسة إضافة نوعية إلى المعرفة العلمية في مجال القيادة التحويلية، خاصة في البيئة العربية، فمعظم الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية وتأثيرها على الرضا الوظيفي ركزت على السياقات الغربية، وهذا يترك فراغاً في الأدبيات حول كيفية تأثير هذا النمط القيادي في البيئات الثقافية المختلفة، بما في ذلك البيئة العربية، سد هذا الفراغ وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي داخل المؤسسات الصحية في الوطن العربي، مما يثري المكتبة العربية بإضافة معرفية هامة في هذا المجال.
- كما أن الدراسة تسعى إلى توسيع الفهم النظري حول دور مشاركة المعرفة كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، حيث تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً عن كيفية عمل مشاركة المعرفة كحلقة وصل تعزز من أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين، هذا

يساهم في تطوير النظريات الموجودة وتقديم إطار نظري أكثر تكاملاً حول العلاقة بين هذه المتغيرات، مما يعزز من إمكانية تطبيق نتائج الدراسة في سياقات أكاديمية وأبحاث مستقبلية.

■ الأهمية العملية

- تقدم الدراسة فوائد جمة لإدارة مستشفى الملك فيصل التخصصي وللقطاع الصحي بشكل عام. أولاً، تتيح الدراسة تقديم توصيات عملية يمكن للإدارة استخدامها لتحسين بيئة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي بين الموظفين.
- تساعد الدراسة في إبراز أهمية مشاركة المعرفة داخل المستشفى كآلية لتعزيز الأداء الوظيفي. فمع وجود المعرفة وتبادلها بين الموظفين، يمكن تحسين كفاءة العمل وزيادة الإنتاجية، مما يعود بالنفع على المؤسسة ككل.
- ستساعد نتائج هذه الدراسة في تشجيع الإدارات الصحية على تطبيق ممارسات تشجع على مشاركة المعرفة، مثل إنشاء منصات للتواصل والتعلم، وورش عمل لتبادل الخبرات بين العاملين.
- توجه هذه الدراسة القادة في المؤسسات الصحية إلى تبني أساليب القيادة التحويلية كأداة لتحفيز الموظفين ورفع مستوى أدائهم. فالقيادة التحويلية تركز على إشراك العاملين وتمكينهم، مما يعزز من التزامهم وانتمائهم للمؤسسة.
- تساهم هذه الدراسة في تعزيز فعالية القيادة داخل المؤسسات الصحية، وهو أمر مهم لتحقيق جودة الرعاية الصحية وتحقيق رضا المرضى.

- تقدم الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار في القطاع الصحي حول كيفية استثمار الموارد البشرية بشكل أفضل. فمن خلال توجيه الجهود نحو تبني القيادة التحويلية وتعزيز بيئة عمل قائمة على مشاركة المعرفة، يمكن تحقيق أقصى استفادة من الموظفين ورفع مستويات الولاء والأداء لديهم.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الرضا الوظيفي، مع دراسة دور تشاركية المعرفة كمتغير وسيط في مستشفى الملك فيصل التخصصي. وتتفرع منها عدة أهداف فرعية منها :

- قياس تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي، وذلك من خلال دراسة الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية، والتي تشمل التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية.
- تحليل تأثير كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية بشكل فردي على الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي.
- دراسة تأثير القيادة التحويلية على مشاركة المعرفة في مستشفى الملك فيصل التخصصي، وذلك من خلال الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية).
- تحليل دور مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، وذلك من خلال تأثير الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي،

الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على الرضا الوظيفي بأبعاده (عدالة الأجر، عدالة الترقية، وبيئة العمل الداخلية) في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

- تحديد أثر مشاركة المعرفة في تعزيز الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة، والتي تشمل عدالة الأجر، عدالة الترقية، وبيئة العمل الداخلية في مستشفى الملك فيصل التخصصي.
- تقديم توصيات لصناع القرار والإدارة في مستشفى الملك فيصل التخصصي حول كيفية تحسين الرضا الوظيفي من خلال تعزيز القيادة التحويلية وتشجيع مشاركة المعرفة بين العاملين.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي الأول: ما هو أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على الرضا الوظيفي، وما هو دور تشاركية المعرفة كمتغير وسيط في مستشفى الملك فيصل التخصصي؟ ويتفرع منه عدة تساؤلات فرعية كالاتي :

✍ ما هو تأثير القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي؟

✍ ما هو تأثير كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي بشكل منفرد؟

✍ ما هو تأثير القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة على مشاركة المعرفة بين الموظفين في مستشفى الملك فيصل التخصصي؟

✍ ما هو دور مشاركة المعرفة كعامل وسيط بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي؟ وكيف يؤثر كل بُعد من أبعاد القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة (عدالة الأجر، عدالة الترقية، وبيئة العمل الداخلية) بوجود مشاركة المعرفة كمتغير وسيط؟

✍ كيف تسهم مشاركة المعرفة في تعزيز الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة (عدالة الأجر، عدالة

الترقية، وبيئة العمل الداخلية) لدى العاملين في مستشفى الملك فيصل التخصصي؟

✍ ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لإدارة مستشفى الملك فيصل التخصصي لتحسين

الرضا الوظيفي من خلال تعزيز القيادة التحويلية وتشجيع مشاركة المعرفة بين الموظفين؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) في الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

وتتفرع عنها الفرضيات التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتأثير المثالي في الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي..
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتحفيز الإلهامي في الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي..
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستثارة الفكرية في الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي..

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاعتبارات الفردية في الرضا الوظيفي في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

الفرضية الرئيسية الثانية :: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة (التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) في مشاركة المعرفة في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

الفرضية الرئيسية الثالثة :: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمشاركة المعرفة في الرضا الوظيفي بأبعادها (عدالة الأجر، وعدالة الترقية، وبيئة العمل الداخلية) في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

الفرضية الرئيسية الرابعة :: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة (التأثير الإلهامي، الحظر الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارات الفردية) في الرضا الوظيفي بأبعادها (عدالة الأجر، وعدالة الترقية، وبيئة العمل الداخلية) بوجود تشاركية المعرفة في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

الدراسات السابقة:

دراسة (Hamza et al., 2024) بعنوان: **Impact of transformational leadership on employees' affective commitment and intention to support change: Mediation role of innovative behavior.**

هدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة التحويلية على التزام الموظفين العاطفي تجاه التغيير ومدى استعدادهم لدعمه، مع مراعاة دور السلوك الابتكاري كوسيط في هذه العلاقة، واعتمدت الدراسة على منهج كمي، حيث شمل الاستطلاع عبر الإنترنت 401 موظف يعملون في شركات استشارات التسويق،

واستشارات الأعمال، والنقل، وخدمات تكنولوجيا المعلومات في المجر. وقد خضع هؤلاء الموظفون لتغيرات تنظيمية متنوعة، مثل التحول الهيكلي وظهور الابتكارات التكنولوجية.

وكشفت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على التزام الموظفين العاطفي نحو التغيير، لكنها لم تظهر أي تأثير دال على نية الموظفين لدعمه. مع ذلك، يلعب السلوك الابتكاري دوراً وسيطاً قوياً، حيث يعزز من العلاقة بين القيادة التحويلية واستجابات الموظفين تجاه التغيير. يعزز السلوك الابتكاري تأثير القيادة على التزام الموظفين العاطفي واستعدادهم لدعم التغيير.

تؤكد الدراسة أن القيادة التحويلية، مع تشجيع مشاركة الفريق في الابتكار، يمكن أن تسهم في قبول مبادرات التغيير، وتبسيط تعقيدات الأعمال، وتعزيز الجهود الجماعية لتحقيق النجاح الفردي والمؤسسي.

دراسة (Rojak et al., 2024) بعنوان: The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين، واستهدفت الدراسة عينة من 120 موظفاً من ثلاث جامعات، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 26)، واعتمدت الدراسة على المنهج الكمي.

أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على أداء الموظفين، مما يدل على أن هذا النمط القيادي يعزز من قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف التنظيمية. كما أكدت قبول الفرضية الثانية أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على أداء الموظفين، حيث تلعب القيم والأعراف والممارسات التنظيمية دوراً مهماً في تشكيل أداء الموظفين وتعزيز قدرتهم على العمل بفعالية لتحقيق أهداف المؤسسة.

دراسة (الصفار، 2024) بعنوان: دور القيادة التحويلية في بناء السمعة المؤسسية: دراسة تطبيقية على شركة المراعي في المملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الاستتارة العقلية، الاعتبارات الفردية) في بناء السمعة المؤسسية في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت استبيان لجمع البيانات الأولية الذي تم تطبيقه على عينة شملت (250) من العاملين في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود درجة تقدير مرتفعة للقيادة التحويلية في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية، وجود درجة تقدير مرتفعة للسمعة المؤسسية في شركة المراعي في المملكة العربية السعودية، وعلى ضوء النتائج أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها أن يتم تعميم أبعاد القيادة التحويلية في المؤسسات السعودية لما لها من أثر إيجابي هام على سمعة المؤسسة.

دراسة (البشارى والجراfi، 2024) بعنوان : القيادة التحويلية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الشركات اليمنية المصنعة للأدوية

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية، والتعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية، وواقع جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي الشركات اليمنية المصنعة للأدوية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم تطوير أداة الاستبانة لغرض جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (2200) موظفاً، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية بلغت (327) موظفاً، حيث تم توزيع (327) استبانة على عينة الدراسة استرجعت منها (302) استبانة، وبلغ عدد الصالح للتحليل منها (292) استبانة، وقد تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS .

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بجميع أبعادها في جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي شركات مجتمع الدراسة، حيث كان بعد التأثير المثالي والدافع الإلهامي أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية، يليه بعد الاستتارة الفكرية والاعتبارات الفردية بشكل متساو في التأثير .

و توصي الدراسة بأن على قيادة الشركات تبني نمط القيادة التحويلية، كونها من الأنماط القيادية الحديثة التي تسهم في تحقيق جودة حياة وظيفية بشكل كبير.

دراسة (بلحاج،2024) بعنوان أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي بالمراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع البيانات، وقد تم توزيع الاستبيان على (140) موظف من العاملين بالمراكز الصحية الخاصة، وبلغت الاستبيانات المستردة (133) استمارة، بنسبة استرداد قدرها (94 %)، ولتحليل بيانات الدراسة تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS)، وفقا للنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين الأحادي، توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ومن أهم هذه النتائج أن مستوى أبعاد القيادة التحويلية المتمثلة في (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهمة، والاعتبارات الفردية) في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية كان متوسطا، وأن مستوى الإبداع التنظيمي كان متوسطا، وكذلك يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الحفز الفكري، الدوافع الملهمة، والاعتبارات الفردية) ومستوى الإبداع التنظيمي (تبني الإبداع وتوافر القدرات الإبداعية) من وجهة نظر العاملين في المراكز الصحية الخاصة .

دراسة (ابوكريشة، 2022) بعنوان : " الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين : دراسة مقارنة للجامعات الحكومية وغير الحكومية"

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بالجامعات الحكومية متمثلة في جامعة القاهرة وغير الحكومية متمثلة في جامعة السادس من أكتوبر، وتحديد مدى جودة الأداء الوظيفي بها، وقد اعتمدت الدراسة على إجراءات البحث الوصفي المقارن، واستخدام الاستبيان الإلكتروني على عينة عمدية قوامها (٢٣٥) مفردة، وذلك من كل من جامعة القاهرة كجامعة حكومية، وجامعة السادس من أكتوبر كجامعة غير حكومية ، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة جوهريّة بين توافر الرضا الوظيفي للعاملين وبين ارتفاع مستوى إدائهم الوظيفي، كما أن للعدالة التنظيمية دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى أداء العاملين بالجامعات، كما أكدت الدراسة على أهمية نظم الحوافز والمكافآت والأجور في رفع مستوى أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي.

دراسة (شبرواني، 2023) بعنوان: " دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان"

هدفت البحث إلى بيان دور الرضا الوظيفي في أداء الوظيفي واعتمدت البحث الحالي في اختبار فرضياتها على المنهج الوصفي التحليلي حيث تتكون مجتمع البحث من العاملين في الوزارة الأعمار والإسكان والبالغ عددهم (239) موظفا واستخدمت عدد من الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات بالاعتماد على برنامج (SPSS).

أظهرت نتائج البحث مجموعة من الاستنتاجات من أهمها وجود علاقة الارتباط وتأثير ذات دلالة إحصائية بين رضا الوظيفي والأداء الوظيفي وقد خرجت البحث بمجموعة من المقترحات ومنها تحسين نظام الحوافز والرواتب في مؤسسات القطاع العام حتى يتلاءم مع ظروف الاقتصادي السائد ويستطيع

الموظف من إشباع احتياجات ورغباتهم، محاولة تطوير العلاقات العمل وخلق بيئة مناسبة للعمل كفريق وكعائلة فيما بين المدير والموظفين وعلاقة الموظفين مع بعضهم البعض، محاولة في تحسين ظروف العمل والتي يؤدي إلى رفع مستويات الرضا لدى الموظفين فيها.

دراسة (بويس وقبلان، 2023) بعنوان: "دوافع العمل وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية

على العاملين في جامعة دمشق

هدفت الدراسة إلى دراسة الأثر الذي تحدثه دوافع العمل بنوعيتها: الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في جامعة دمشق. ولتحقيق هدف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي، وتطبيق الدراسة على عينة عشوائية مكونة من 370 عاملا وعاملة، من العاملين في الجهاز الإداري وأعضاء الهيئة التعليمية في الجامعة. وتمثلت أدوات البحث باستخدام استبانة مؤلفة من (66) فقرة صممت لهذا الغرض.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لدوافع العمل على الرضا الوظيفي، وكانت الدوافع الداخلية أكثر تأثيرا على المتغير التابع من الدوافع الخارجية، ووجود فروق جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، و عدم وجود فرق جوهري في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين يعزى لمتغير (الموقع الوظيفي).

دراسة (الكعبي، 2023) بعنوان: " العدالة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي: دراسة حالة لبعض

الكليات الحكومية والأهلية - بغداد

هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية) والرضا الوظيفي المتمثل بأبعاده الخمسة (الأمان الوظيفي، أسلوب الإدارة، المناخ التنظيمي، التقدير، والعمل ذاته) في مجموعة من كليات بغداد المتناظرة في التخصصات الاقتصادية والإدارية، سواء في التعليم الحكومي أو الأهلي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الاستطلاعي التحليلي ، حيث بلغ عدد العينة 90 منتسبًا. استخدم الباحث الإحصاء الوصفي لعرض متغيرات البحث، والإحصاء التحليلي لاختبار الفرضيات. وُزعت الاستبانة على 90 منتسبًا بواقع 15 استبانة لكل كلية، مما يشكل نسبة حوالي 12% من إجمالي المنتسبين، وتم استرجاع وتحليل 87 استبانة باستخدام البرنامج الإحصائي.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، أبرزها وجود علاقة دالة إحصائية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، مع إدراك واضح من قبل المنتسبين لأثر العدالة التنظيمية على مستوى رضاهم الوظيفي. تشير النتائج إلى أن العدالة التنظيمية تمثل عنصرًا جوهريًا لتعزيز الرضا الوظيفي بين العاملين في المؤسسات التعليمية، مما يقدم توصيات هامة للإدارات المعنية لتعزيز العدالة وتحقيق بيئة عمل أكثر إيجابية

دراسة (الجمل والهاشم، 2023) بعنوان : إدارة المعرفة واثرها على الرضا التنظيمية دراسة ميدانية

: أمانة عمان الكبرى

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة المعرفة على الرضا التنظيمية في أمانة عمان الكبرى، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات من مجتمع الدراسة والذي تكون من جميع العاملين في كافة المناطق والوحدات في أمانة عمان الكبرى والبالغ عددهم (4300) فرداً

وتم أخذ عينة قصدية بسيطة مناسبة تمثل الجهات الإشرافية والرقابية، وتم توزيع (180) استبانة تم تطويرها لهذا الغرض وتم استرداد منها 167 وهي نسبة صالحة للتحليل ، كما استخدمت الدراسة عديد من الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات الحسابية ومعامل الانحدار الخطي حسب برنامج SPSS للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحليل فرضياتها، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى إدارة المعرفة في أمانة عمان الكبرى كان بدرجة مرتفعة، وان مستوى الرقابة التنظيمية كان بدرجة مرتفعة، كما إشارة النتائج الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة بأبعادها اكتساب المعرفة، تطوير المعرفة، نقل المعرفة، وتطبيق المعرفة على الرقابة التنظيمية رقابة ابتكار الخدمات ، رقابة المرونة في التنظيم الإداري ، رقابة الابتكار الإداري ، السرعة في الأداء والرقابة التكنولوجية في أمانة عمان الكبرى، كما توصي الدراسة بضرورة إشراك الموظفين في أمانة عمان الكبرى بدورات متخصصة بإدارة المعرفة من اجل الحفاظ على القدرات المعرفية في أمانة عمان الكبرى واستدامتها.

دراسة (أحمد ورفاعي، 2023) بعنوان : أثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى أثر أبعاد إدارة المعرفة (خلق المعرفة – تخزين المعرفة - تنظيم المعرفة - تطبيق المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي (الأصالة - الحساسية لمشكلات العمل) وذلك لتحقيق الميزة التنافسية من خلال المورد البشري بالشركة المصرية للاتصالات والوصول بالعاملين إلى الإبداع التنظيمي ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والدراسة الميدانية ، ويتمثل مجتمع الدراسة العاملين بالشركة المصرية للاتصالات في بعض قطاعات الشركة من خلال العينة الطبقية العشوائية المستهدفة (٣٨٤) مفردة ، و بلغت الإجابات الواردة من العينة (٢٦٧) مفردة

وتوصلت الدراسة الحالية إلى أن هناك اهتمام بدرجة مرتفعة بتوافر أبعاد إدارة المعرفة بالشركة المصرية للاتصالات، وقد تبين أن ترتيب أبعاد إدارة المعرفة من حيث قوة التوافر جاء في الترتيب الأول تطبيق المعرفة ، الترتيب الثاني خلق المعرفة ، الترتيب الثالث تنظيم المعرفة، الترتيب الرابع تخزين المعرفة .

كما أن هناك اهتمام بدرجة مرتفعة بتوافر أبعاد الإبداع التنظيمي بالشركة المصرية للاتصالات، وتبين أن ترتيب أبعاد الإبداع التنظيمي من حيث قوة التوافر الترتيب الأول الطلاقة، والثاني الأصالة، والثالث الحساسية لمشكلات العمل، والترتيب الرابع المرونة .

دراسة (أبو دلبوح و القرعان، 2021) بعنوان :أثر إدارة المعرفة على إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال

هدفت هذه الدراسة لتعرف على أثر إدارة المعرفة على إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال، وقد تناولت أربعة أبعاد لإدارة المعرفة وهي: (الاستحواذ على المعرفة، مشاركة المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة)، وثلاثة أبعاد لإدارة الجودة الشاملة وهي: (التحسين المستمر، التركيز على العملاء (الطلبة)، مشاركة الموظفين). ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (35) فقرة، وتكون مجتمع الدراسة من كافة (مدراء الدوائر، وعمداء الكليات، ورؤساء الأقسام، والموظفين الإداريين، وأعضاء هيئة التدريس)، حيث أتبعَت الدراسة الطريقة العشوائية البسيطة لسحب عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أن مستويات كل من إدارة المعرفة وإدارة الجودة الشاملة قد جاءت بمستوى تقييم مرتفعة بالجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة بأبعادها (الاستحواذ على المعرفة، مشاركة المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة) وبشكل منفرد على إدارة الجودة الشاملة ككل بالجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعات بتنظيم لقاءات واجتماعات بينها والموظفين لتبادل المعرفة والآراء والتجارب والأفكار، ومعالجة المشكلات التي تواجههم في العمل، وتعزيز ثقافة الانفتاح والتشارك وروح العمل الجماعي والتحاور، بما يضمن الاستفادة والتعلم من بعضهم البعض لتحسين وتطبيق برامج الجودة.

دراسة (الحنيطي والكايد، 2020) بعنوان :عمليات إدارة المعرفة وأثرها في إدارة الأزمات في بلديات الفئة الأولى في الأردن

هدفت الدراسة للتعرف على أثر إدارة المعرفة بأبعادها (اكتشاف المعرفة، التقاط المعرفة، مشاركة المعرفة، تطبيق المعرفة)، في إدارة الأزمات بأبعادها (اكتشاف إشارات الإنذار، الاستعداد والوقاية، احتواء وتقليل الأضرار، استعادة النشاط، والتعلم) في بلديات الفئة الأولى في الأردن. تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء الإدارات العليا والوسطى في بلديات الفئة الأولى في الأردن البالغ عددهم (836) فردا، تم استخدام العينة العشوائية الطبقية المتناسبة وبلغت (263) فردا وبلغ عدد الاستبانات المستردة والقبالة للتحليل الإحصائي (231) استبانة أي ما نسبته (82.8%) من إجمالي الاستبانات الموزعة. وبعد تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدم العديد من الأساليب الإحصائية ومنها: تحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل الانحدار المتدرج. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة بأبعادها في إدارة الأزمات بأبعادها مجتمعة في بلديات الفئة الأولى في الأردن، ووجود أثر لكل بعد من عمليات إدارة المعرفة بشكل منفرد في إدارة الأزمات في بلديات الفئة الأولى في الأردن. وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحث: - تعزيز كافة عمليات إدارة المعرفة من خلال استحداث وحدات إدارية متخصصة في إدارة المعرفة. - ضرورة الاهتمام بشكل أكبر بتوفير آليات واضحة مكتوبة يتم تشاركتها بين كافة العاملين يدويا والكترونيا بحيث تسهل عملية تطبيق المعرفة بما يخدم بشكل كبير التعامل مع الأزمات والتعافي من الأزمة في حال حدوثها، مع إعطاء فرصة أكبر للعاملين لتطبيق معارفهم مهما كانت بسيطة.

الفجوة البحثية:

جميع الدراسات التي تناولت القيادة التحويلية (Rojak et al., Hamza et al., 2024)

al., 2024؛ الصفار، 2024؛ البشاري والجرافي، 2024؛ بلحاج، 2024) انفتحت على أن القيادة

التحويلية لها تأثير إيجابي على مختلف الجوانب التنظيمية، سواء كان ذلك في تحسين أداء الموظفين، الرضا الوظيفي، الالتزام العاطفي، الإبداع التنظيمي، أو جودة الحياة الوظيفية. هذا يشير إلى أهمية القيادة التحويلية كعامل رئيسي في تعزيز بيئة عمل إيجابية وداعمة.

معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي (مثل الصفار، 2024؛ البشاري والجرافي، 2024؛ بلحاج، 2024؛ الكعبي، 2023) كمنهجية رئيسية لجمع وتحليل البيانات. يعكس هذا التشابه توجهاً بحثياً شائعاً لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتأثيراتها المختلفة في بيئات العمل.

اعتمدت معظم الدراسات على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من المشاركين (Hamza et al., 2024؛ Rojak et al., 2024؛ الصفار، 2024؛ بلحاج، 2024؛ الكعبي، 2023). يعتبر الاستبيان أداة شائعة وفعالة لجمع البيانات الكمية، خاصة عندما يتعلق الأمر بدراسات تهدف إلى قياس متغيرات محددة.

دراسات مثل دراسة الكعبي (2023) ودراسة أبو كريشة (2022) تناولت العدالة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، ووجدت أن العدالة التنظيمية تلعب دوراً أساسياً في تحقيق رضا الموظفين، وهو ما يشير إلى اتفاق على أهمية العدالة التنظيمية كعامل مؤثر في بيئة العمل.

اتفاق بعض الدراسات على أهمية الدور الوسيط لمتغيرات معينة، مثل السلوك الابتكاري في دراسة Hamza et al., 2024، ومشاركة المعرفة في دراسة الجمل والهاشم (2023). يؤكد هذا التوافق على أن تأثير القيادة التحويلية أو إدارة المعرفة قد يتعزز من خلال وسائط تسهم في تحقيق النتائج المطلوبة.

تختلف الدراسات في البيئات التي أجريت فيها؛ فبعضها ركز على القطاع التعليمي (Rojak et al., 2024؛ الكعبي، 2023؛ أبو كريشة، 2022)، في حين ركزت دراسات أخرى على

القطاع الصحي (بلحاج، 2024؛ البشاري والجرافي، 2024)، وأخرى تناولت بيئة الشركات الخاصة (Hamza et al., 2024). هذا التنوع في السياقات قد يؤدي إلى اختلافات في النتائج بناءً على خصائص كل بيئة عمل.

ركزت بعض الدراسات على تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي (مثل Rojak et al., 2024)، بينما ركزت أخرى على تأثيرها على الرضا الوظيفي (البشاري والجرافي، 2024)، أو الإبداع التنظيمي (بلحاج، 2024). هذا التنوع في المتغيرات التابعة يعكس اختلافاً في توجهات الأبحاث وأهدافها، مما يؤدي إلى اختلاف في نتائج وتوصيات كل دراسة.

بعض الدراسات، مثل دراسة Hamza et al., 2024، ركزت على السلوك الابتكاري كعامل وسيط بين القيادة التحويلية والتزام الموظفين، بينما دراسات أخرى مثل الكعبي (2023) لم تركز على أي وسائط. هذا الاختلاف في العوامل الوسيطة يعطي منظوراً مختلفاً حول كيفية تأثير القيادة التحويلية أو العدالة التنظيمية على المتغيرات التنظيمية الأخرى.

استخدمت بعض الدراسات أساليب إحصائية متقدمة مثل تحليل الانحدار المتعدد (بلحاج، 2024؛ الجمل والهاشم، 2023)، بينما اكتفت دراسات أخرى باستخدام الإحصاء الوصفي وبعض الاختبارات الأساسية (الصفار، 2024؛ Rojak et al., 2024). هذا الاختلاف في الأدوات الإحصائية يمكن أن يؤثر على عمق التحليل ودقة النتائج.

تناولت بعض الدراسات تأثير المتغيرات الديموغرافية، مثل الجنس وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي، على الرضا الوظيفي (مثل دراسة بويس وقبلان، 2023). بينما لم تركز دراسات أخرى على هذه العوامل الديموغرافية. هذا قد يعكس اختلافاً في كيفية تحليل تأثير المتغيرات الشخصية على المتغيرات التنظيمية في سياقات العمل المختلفة.

بينما ركزت بعض الدراسات على تحسين الرضا الوظيفي ورفع الأداء (أبو كريشة، 2022؛ البشاري والجرافي، 2024)، استهدفت دراسات أخرى تعزيز السمعة المؤسسية أو دعم التغيير التنظيمي (Hamza et al., 2024؛ الصفار، 2024). هذا الاختلاف في الأهداف يعكس اختلافاً في الاحتياجات التنظيمية وأولويات المؤسسات التي شملتها الدراسة.

تتفق الدراسات على أهمية القيادة التحويلية والعدالة التنظيمية وإدارة المعرفة كعوامل مؤثرة في بيئة العمل، إلا أن هناك اختلافات تتعلق بالسياق، المتغيرات المدروسة، الدور الوسيط للعوامل المختلفة، المنهجيات المستخدمة، والتركيز على المتغيرات الديموغرافية والثقافية. تُعد هذه الاختلافات مفيدة لإثراء الأدبيات البحثية وتوفير منظور شامل حول تأثير هذه العوامل في بيئات العمل المتنوعة، ولكنها تشير أيضاً إلى الحاجة لمزيد من الأبحاث لتوضيح كيفية تفاعل هذه المتغيرات مع بعضها البعض بشكل أكثر تكاملاً، خاصة في البيئات التي لم يتم دراستها بشكل كافٍ، مثل بيئة المستشفيات في الدول العربية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

✍ **القيادة التحويلية:** هي نمط قيادي يعتمد على تحفيز وإلهام الأفراد للتفوق على توقعاتهم الشخصية والمهنية من خلال تعزيز رؤية مشتركة، وتحفيز التفكير الإبداعي، وتقديم الدعم المعنوي والتوجيه لتحقيق التغيير الإيجابي، فالقادة التحويليون يستخدمون التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية كعناصر رئيسية للتأثير على الفريق، و أشارت دراسة (Hamza et al., 2024) إلى أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على التزام الموظفين العاطفي نحو التغيير، وتزيد من استعدادهم لدعم الابتكار داخل المؤسسة، كما توصلت دراسة (Rojak et al., 2024)

إلى أن القيادة التحويلية تعزز من أداء الموظفين وتزيد من التزامهم بتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك من خلال تعزيز العلاقات الإيجابية والقيم المشتركة.

✍ **الرضا الوظيفي:** هو حالة من القبول والرضا يشعر بها الموظف تجاه مختلف جوانب وظيفته، ويعبر عن مدى توافق توقعات الفرد وأهدافه مع بيئة العمل. يتكون الرضا الوظيفي من عدة أبعاد، بما في ذلك الأمان الوظيفي، أسلوب الإدارة، المناخ التنظيمي، التقدير، وطبيعة العمل ، ووفقاً لدراسة (أبو كريشة، 2022)، يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى أداء الموظفين في المؤسسات، حيث أن الشعور بالرضا يعزز من الانتماء ويؤدي إلى تحسين الأداء، وبيّنت دراسة (بويس وقبلان، 2023) أن الرضا الوظيفي يرتبط إيجابياً بعوامل تحفيزية داخلية وخارجية، والتي تؤثر على أداء الموظفين في بيئة العمل.

✍ **تشاركية المعرفة:** هي العملية التي يتم من خلالها تبادل وتوزيع المعلومات والمعرفة بين الأفراد داخل المنظمة، بهدف تعزيز التعاون، دعم الابتكار، وتسهيل الوصول إلى أفضل الممارسات والحلول. تعتبر تشاركية المعرفة عاملاً مهماً في زيادة الكفاءة التنظيمية ودعم الاستجابة للتغيير ، ووفقاً لدراسة (الجمال والهاشم، 2023)، تؤثر تشاركية المعرفة بشكل كبير على الرضا التنظيمية، حيث تزيد من سرعة الأداء وتساهم في تبني الابتكارات، كما أكدت دراسة (أحمد ورفاعي، 2023) أن تشاركية المعرفة تساهم في تعزيز الإبداع التنظيمي من خلال تسهيل تواصل الأفكار والخبرات بين الأفراد، مما يساعد على تحقيق ميزة تنافسية للشركة.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب لتحليل العلاقة بين المتغيرات واستكشاف الأثر الذي تتركه القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي من خلال الدور الوسيط لتشاركية المعرفة. يتيح

هذا المنهج للباحثين دراسة وتحليل متغيرات الدراسة بشكل موضوعي، واستنتاج علاقات السبب والنتيجة المحتملة بين القيادة التحويلية، الرضا الوظيفي، وتشاركية المعرفة.

مصادر جمع البيانات

لتوفير بيانات دقيقة تعكس واقع شركات القطاع العقاري في المملكة العربية السعودية، تم الاعتماد على مصادر بيانات أولية وثانوية:

- **البيانات الأولية:** تم جمع البيانات الأولية من خلال توزيع استبيان على عينة من العاملين والمديرين في شركات القطاع العقاري، حيث تم تصميم الاستبيان بعناية ليتضمن أسئلة تتعلق برأس المال الفكري القائم على العلاقات وأبعاد الميزة التنافسية. الهدف من هذه الاستبيانات هو الحصول على معلومات مباشرة حول كيفية تأثير العلاقات على الأداء التنافسي للشركات.
- **البيانات الثانوية:** تم الرجوع إلى الدراسات السابقة والأبحاث الأكاديمية والتقارير السنوية للشركات العقارية والمصادر الرسمية الأخرى التي تتناول موضوع رأس المال الفكري والميزة التنافسية. تساعد هذه البيانات الثانوية في توفير إطار نظري قوي يسند تحليل نتائج الدراسة ويعزز من موثوقية النتائج.

أدوات الدراسة:

- تم تطوير استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم تصميمه ليشمل المحاور التالية:
- ✍ **محور القيادة التحويلية:** يشمل الأسئلة المتعلقة بأبعاد القيادة التحويلية الأربعة (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، والاعتبارات الفردية).

✍ **محور الرضا الوظيفي:** يتضمن الأسئلة التي تقيس أبعاد الرضا الوظيفي مثل الأمان الوظيفي،

أسلوب الإدارة، المناخ التنظيمي، التقدير، والعمل ذاته.

✍ **محور تشاركية المعرفة:** يركز على جوانب تبادل المعرفة بين الموظفين، ودور هذا التشارك في

تعزيز الأداء الوظيفي والرضا العام.

✍ تم إعداد الأسئلة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس مستوى الاتفاق (من "أوافق بشدة" إلى

"أعارض بشدة") لتوفير بيانات كمية قابلة للتحليل.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة وفحص الفرضيات المتعلقة بدور الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة

تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، كما يلي:

1. الإحصاء الوصفي:

✍ تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، مثل

العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وذلك لفهم تركيبة العينة وتحليل

الاستجابات الأولية.

✍ تضمن الإحصاء الوصفي أيضًا حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات

الدراسة، مما ساعد في تحديد الاتجاهات العامة والتوزيع الأساسي لإجابات المشاركين

على الأبعاد المختلفة للإبداع الإداري وريادة الأعمال.

✍

2. تحليل الثبات والصدق:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان وقياس مدى الاتساق الداخلي للأداة البحثية، حيث أن القيم العالية لمعامل ألفا تشير إلى ثبات أعلى في نتائج الاستبيان.

تم استخدام تحليل الصدق البنائي للتحقق من أن كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري يقيس بدقة المتغير المقصود، مما يعزز من صدق أداة البحث.

3. تحليل الارتباط: (Correlation Analysis)

تم استخدام تحليل الارتباط لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري (مثل الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) وريادة الأعمال. ساعد تحليل الارتباط في تحديد العلاقات الأساسية بين المتغيرات ومعرفة مدى تأثير كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري على أبعاد ريادة الأعمال المختلفة.

حدود الدراسة:

← **حدود موضوعية:** تركز الدراسة على تحليل دور مشاركة المعرفة كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، وذلك من خلال تأثير الأبعاد المختلفة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، والاعتبارات الفردية) على الرضا الوظيفي بأبعاده (عدالة الأجر، عدالة الترقية، وبيئة العمل الداخلية).

← **حدود زمنية:** يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024م .

← حدود مكانية: ستتم الدراسة في مستشفى الملك فيصل التخصصي.

← الحدود البشرية: تقتصر عينة الدراسة على موظفي مستشفى الملك فيصل التخصصي.

المراجع :

- أبو دلبوح، رحاب أسامة عقله، و القرعان، علي زكريا. (2021). أثر إدارة المعرفة على إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- أحمد، محمود همام علي، و رفاعي، ممدوح عبدالعزيز محمد. (2023). أثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.
- البشاري، نجيب محمد يحيى، و الجرافي، هند يحيى محمد عبدالله. (2024). القيادة التحويلية وأثرها في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية في الشركات اليمنية المصنعة للأدوية. مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع95 ، 92. 126. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1463241>
- بلحاج، إبراهيم بلقاسم. (2024). أثر القيادة التحويلية في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية في المراكز الصحية الخاصة بمدينة الزاوية. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 196. 227. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1465633>
- بويس، نور محمد، و قبلان، سمر معروف. (2023). دوافع العمل وأثرها على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية على العاملين في جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية،

<http://search.mandumah.com/Record/1385243>

• الجمل، عبدالقادر سمير، و الهاشم، عادل عوده سلامة. (2023). إدارة المعرفة وأثرها على الرشاقة التنظيمية: دراسة ميدانية: أمانة عمان الكبرى (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

• الحنيطي، محمد عبدالاله سالم، و الكايد، وائل جمال عبدالكريم. (2020). عمليات إدارة المعرفة وأثرها في إدارة الأزمات في بلديات الفئة الأولى في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

• دياب، مفتاح محمد. (2023). استراتيجية إدارة المعرفة: المفهوم، والخصائص، والمتطلبات. المجلة السعودية لدراسات المكتبات والمعلومات، مج3، ع3 ، 113 - 153.

• شيرواني، ديلان فؤاد كريم. (2023). دور الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الإعمار والإسكان. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية،

<http://search.mandumah.com/Record/1406096>

• الصفار، عادل محمد عبدالعزيز. (2024). دور القيادة التحويلية في بناء السمعة المؤسسية: دراسة تطبيقية على شركة المراعي في المملكة العربية السعودية. مجلة رماح للبحوث والدراسات،

ع93 ، 214. 250 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1457808>

• الكعبي، مصدق حنون علي. (2023). العدالة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي: دراسة حالة لبعض الكليات الحكومية والأهلية - بغداد. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية،

- Alessa, Ghuzayyil Saad (2021). The dimensions of transformational leadership and its organizational effects in public universities in Saudi Arabia: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, (12), 1-15. doi: 10.3389/fpsyg.2021.682092
- Hamza, K. A., Alshaabani, A., & Rudnak, I. (2024). Impact of transformational leadership on employees' affective commitment and intention to support change: Mediation role of innovative behavior. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 325.
- Oktari, R. S., Latuamury, B., Idroes, R., Sofyan, H., & Munadi, K. (2023). Knowledge management strategy for managing disaster and the COVID-19 pandemic in Indonesia: SWOT analysis based on the analytic network process. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 85, 103503.
- Rojak, J. A., Sanaji, S., Witjaksono, A. D., & Kistyanto, A. (2024). The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 977-990.
- Tanjung, Bahdin Nur, Rahman, Yurni, Budiyanto, Badawid, Suryana, Aep Tata, Sumar, Warni Tune, Abdul Mufid, Purwanto, Agus, & Warto (2020). The influence of transformational leadership, Job satisfaction and organizational citizenship behavior on the performance of Islamic school teachers. *A Multifaceted Review Journal in the Field of Pharmacy*, 11(7), 539-546. DOI:10.31838/srp.2020.7.78

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business administration



**The Impact of Transformational Leadership on Job
Satisfaction: The Mediating Role of Knowledge Sharing
– An Applied Study on King Faisal Specialist Hospital**

Preparation:

Layal Tareq Hamza Bedairi

ID:

242001161

Supervisor:

Dr. Alfaisal Abdulhameed Mohamed

1446-2024