

جامعة ميدا وشن

كلية الإدارة

قسم بكالوريوس إدارة المشاريع

عنوان المشروع

القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد بالرياض

Organizational strength and its impact on job performance at king Fahd hospital in Riyadh

اسم الطالب :

أنور عيد العنزي

إشراف:

د. عبدالرحيم نادر

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٥

جدول المحتويات

3	قائمة الاشكال.....
4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
5	1.1. المقدمة.....
7	1.2. مشكلة البحث.....
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:.....
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:.....
7	1.3. أهمية الدراسة.....
8	1.3.1. على المستوى النظري:.....
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
9	1.4. أسئلة الدراسة.....
9	1.5. اهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. منهجية الدراسة.....

12.....	1.9. الدراسة الميدانية.....
13.....	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
14.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
15.....	2.1. المقدمة.....
15.....	2.2. مفهوم التسويق الداخلي.....
18.....	2.3. مفهوم مبادئ إدارة الوقت.....
22.....	2.4. العلاقة بين التسويق الداخلي ومبادئ إدارة الوقت.....
24.....	2.5. الخاتمة.....
25.....	قائمة المراجع.....
29.....	قائمة الملاحق.....

المقدمة :

لقد اهتم الباحثين بموضوع القوة التنظيمية ودورها في المنظمات , وكيفيه استخدامها لتحقيق أهداف المنظمات . فأصبحت القوه التنظيمية سمة مميزة للمنظمات المعاصرة , فهي تمثل أحد مقومات الإدارة الناجحة في المنظمات .حيث يتوقف نجاح الإدارة على قدرتها على تنسيق جهود العاملين لتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية , وهذا لن يتحقق دون قوة لن يتحقق دون قوة توجههم لتحقيق تلك الأهداف (الرميدي , 2019) , (Pfeffer 1982) .

كما ان وجود أداء العنصر البشري هي مفتاح النجاح أي منطقة في تحقيق أهدافها , ولكي تتمكن المنظمة من تحقيق ذلك فلا بد أن يتولى اهماما كبيرا بدراسة سلوك العاملين بها كأفراد , وكجماعات , وكمؤسسات. كما أصبحت العلاقة بين الموظف والمنظمة من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الباحثين. وذلك في إطار سعي المنظمات لاستخدام مواردها البشرية بشكل اكثر فعالية للحصول على ميزة تنافسية (حسانين, 2013) , (Jamaluddin ,2009) .

هذا بالإضافة الي ان الأداء الوظيفي يعد مصطلح أساسي في علم النفس التنظيمي , الصناعي . حيث يؤثر على اتخاذ العديد من القرارات الهامة لكل من المنظمة والفرد , وذلك من خلال اختيار وتعيين الافراد الذين من المحتمل ان يكون أدائهم افضل في الوظيفة , وتصميم البرامج التدريبية لتحسين الأداء الوظيفي , وتقييم الأداء والنقل والترقية , وذلك تحديد نظام الأجور والحوافز والمكافآت (Viswesvaran, Ones ,2000)

ويعد القطاع الصحي من القطاعات المهمة وخاصة في ظل الأوضاع الراهنة نظرا للدور الحيوي الذي يمارسه بسبب تفشي فيروس كورونا (كوفيد – 19) كوباء عالمي , مما يتطلب اجراء المزيد من الأبحاث للارتقاء بمستوى الخدمة التي يقدمها القطاع الصحي لشريحة واسعة من المجتمع.

فجودة ونوعية الخدمات الصحية أصبحت من القضايا التي تحتل أهمية قصوى بالنسبة لكل من الفرد والمجتمع .

لذا من هذا المنطق يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة الى فحص العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين القوة التنظيمية , المتغير المستقل ' والأداء الوظيفي " المتغير التابع".

وذلك من خلال دراسة تطبيقية على العاملين الإداريين في مستشفى الملك فهد بالرياض :

مشكلة الدراسة:

تشكل القوة التنظيمية احد العناصر المؤثرة في نجاح الإدارة , نظرا لان القوة في تشير الى تأثير الفرد في الاخرين بغرض تحقيق اهداف المنظمة , ومن ثم يجب ان تقتزن الإدارة الناجحة بالقوة التنظيمية . فعندما يكون هذا التأثير الإيجابي فإن ذلك يعزز من الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين لإنجاز أهدافهم بكفاءة وزيادة ارتباطهم بالمنظمة.

(الرميدي, 2019) وضمن نجاح المنظمات أيضا ينبغي ان تتوافق وتتكامل أهداف وقيم ورغبات العاملين مع المنظمة.

فهذا يساهم في تعزيز مستويات الولاء والانتماء لدى العاملين للمنظمة مما يعزز من مستوى الأداء الوظيفي .

الفجوات النظرية:

من خلال الطلاع على الدراسات السابقة بموضوع القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي بأنه.

يواجه القطاع الصحي العديد من المشكلات والتحديات، مما يستلزم علي هذا القطاع وخاصة مستشفى الملك فهد مواجهة تلك التحديات من خلال تجديد النظم الإدارية الحالية لرفع معدلات الأداء وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ولعل من أبرز هذه التحديات: ضعف الإمكانيات البشرية والمادية، وانخفاض درجة الاستقلال والمرونة الممنوحة لإدارتها، وانخفاض مستوى جودة الخدمة الطبية المقدمة (تقارير أداء المستشفيات الجامعية بجامعة القاهرة 2018).

الفجوات التطبيقية:

تهدف هذه الدراسة على القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في المستشفى الملك فهد بالرياض.

لقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية للوقوف علي مشكلة الدراسة والإلمام بجميع جوانب المشكلة البحثية وكذلك تكوين الفروض، وذلك من خلال استخدام أسلوب المقابلة الشخصية مع عدد (26) من العاملين الإداريين بمختلف الإدارات في مستشفى الملك فهد. حيث أسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عن وجود تباين في آراء واتجاهات المبحوثين تجاه تطبيق الإدارة للقوة التنظيمية، كما تبين أن هناك انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي بشكل عام هذا بالإضافة إلى

القصور في مستوى جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤل، وذلك علي النحو التالي: ما هو تأثير القوة التنظيمية علي الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في مستشفى الملك فهد.

بناء على ما سبق يهدف السؤال الحالي الى:

ما مستوى القوة التنظيمية لدى الإداريين العاملين في مستشفى الملك فهد بالرياض؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تمثل إضافة خاصة في ظل ندرة البحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة. لذا تكمن أهميتها في سد الفجوة البحثية ومحاولة التعرف علي الدور الذي تلعبه القوة التنظيمية في التأثير علي الأداء الوظيفي، وذلك من خلال اختبار العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين كل من القوة التنظيمية والأداء الوظيفي.

ومن جهة أخرى تبرز أهمية الدراسة في أنها تتزامن مع الجهود التي تبذلها المملكة "وزارة الصحة" بهدف تحسين الأداء الوظيفي وتطويره في مستشفى الملك فهد من تأمل الباحثة في أن تقدم الدراسة البدائل التي قد تساهم في تحقيق ذلك مما ينعكس علي زيادة فعالية الأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك فهد محل الدراسة وتحقيقها لأهدافها. فقطاع التطبيق وهو قطاع الصحة بوجه عام يعد من القطاعات الحيوية والهامة، وتعد مستشفى الملك فهد واحدة من أهم المنظمات العامة في المملكة التي تواجه العديد من التحديات حيث أنها تعمل في بيئة شديدة التنافس، مما يستلزم بذل المزيد من الجهود واجراء المزيد من الأبحاث وذلك لدعم قدرتها التنافسية وزيادة فعالية العمل للارتقاء بمستوي الخدمة في مستشفى الملك فهد محل الدراسة والمقدمة لشريحة واسعة من المجتمع . فالمستشفى الملك فهد تلعب دورا هاما في تقديم الخدمة الصحية للمرضى غير القادرين، وذلك بجانب الدور الإنساني والحيوي الذي يقوم به العاملين بالمستشفى الملك فهد.

أسئلة البحث :

سؤال البحث الرئيسي: ما مستوى القوة التنظيمية لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟

السؤال الفرعي الأول ١: ما أثر القوة التنظيمية لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟

السؤال الفرعي الثاني ٢: هل تختلف القوة التنظيمية لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟

السؤال الفرعي الثالث ٣: ما أثر القوة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟

السؤال الفرعي الرابع ٤ : هل تختلف الأداء الوظيفي على القوة التنظيمية في مستشفى الملك فهد؟

أهداف البحث :

يمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في التعرف على مدى تأثير أبعاد القوة التنظيمية على الأداء الوظيفي وذلك على الإداريين في مستشفى الملك فهد بالرياض ومن ثم تهدف الدراسة الى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

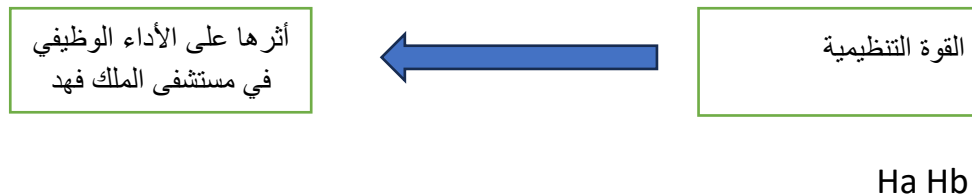
- تناول القوة التنظيمية من حيث المفهوم والابعاد وتحديد مدى ادراك العاملين الإداريين بمستشفى الملك فهد.
- تناول الأداء الوظيفي من حيث المفهوم والابعاد وتحديد مدى ادراك العاملين الإداريين بمستشفى الملك فهد محل الدراسة لابعاد الأداء الوظيفي.
- اختبار طبيعة العلاقة بين كل من الابعاد القوة التنظيمية وابعاد الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد محل الدراسة .
- محاولة التوصل الي عدد من المقترحات والتوصيات في ضوء نتائج الدراسة والتي قد تساهم في تعزيز القوة التنظيمية لإدارة الملك فهد في الرياض وكذلك لارتقاء بمعدلات الأداء الوظيفي .

فرضيات البحث :

انطلاقاً من مراجعة الدراسات السابقة تم صياغة الفروض التالية :

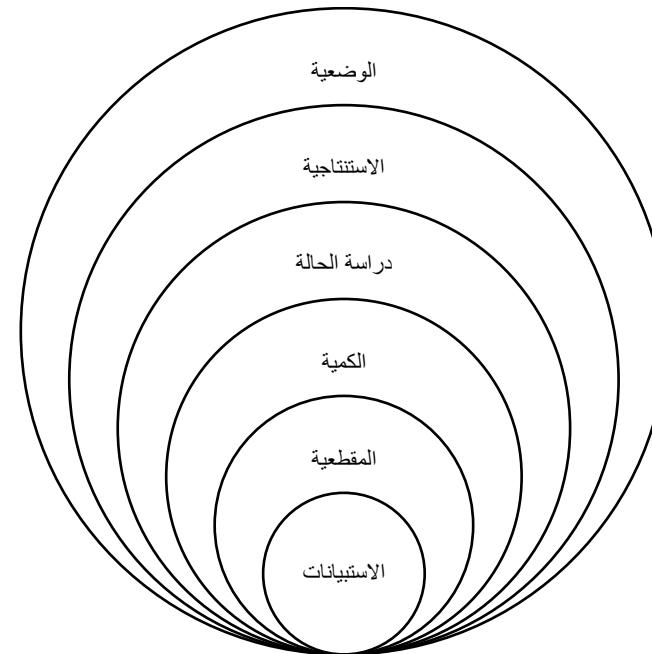
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القوة التنظيمية الرسمية , قوة المكافأة , قوة الخبرة , القوة المرجعية , وأبعاد الأداء الوظيفي سلوكيات الدور الأساسي سلوكيات الدور الإضافي في مستشفى الملك فهد.
- لا تؤثر أبعاد القوة التنظيمية الرسمية , قوة المكافأة قوة الخبرة القوة المرجعية تأثيراً ذا إحصائية على أبعاد الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد .

نموذج البحث:



1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجيه البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الأفق الزمنية: المقطعية
- تقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي



الدراسة الميدانية :

مدينة الملك فهد بدأت كفرة رائدة تحولت الى واقع تم اعتمادها من قبل المغفور لة الملك فهد رحمة الله تتمتع مستشفى الملك فهد بموقع استراتيجي في قلب مدينة الرياض عاصمة المملكة وتعتبر اكبر المجمعات الطبية واسرع تطويرا في الشرق الأوسط بسعة اجمالية ١٢٠٠ سرير واطافة يعمل لدى مستشفى الملك فهد جهاز اداري فني على درجة عالية من الكفاءة والتأهيل جميعهم يشتركون لتحقيق هدف واحد وهو جعا مستشفى الملك فهد مركزا مرجعيا رائدا للرعاية الطبية يتم إحالة جميع الحالات المرضية من جميع انحاء المنطقة وعلى جميع مستويات العلاج حيث تجتمع الكفاءات الطبية .

مخطط المشروع المقترح:

الفصل الأول : المقدمة

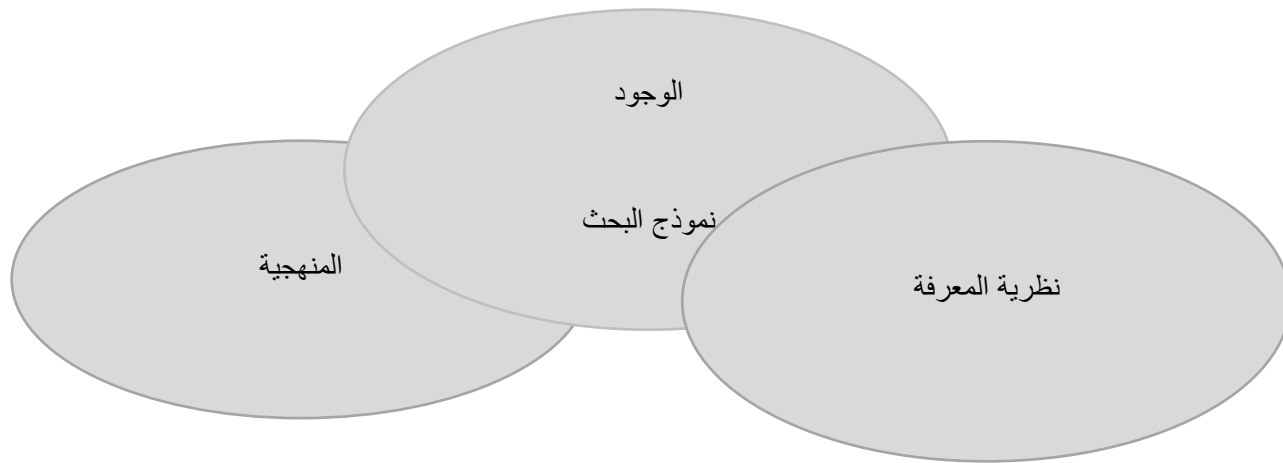
الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

نماذج البحث:



منهجية البحث :

اعتمد الباحث في الدراسة على منهجية الوصف التحليلي الذي يستند على وصف الظاهر موضع الدراسة وتحليل ابعادها والتعرف على متغيراتها نظريا وتطبيقيا من اجل تحقيق اهداف الدراسة وفي ضوء الفروض المراد اختبارها لتحليل اتجاهات المستقضي منهم نحو مدى توافر ابعاد القوة التنظيمية واثرها على الأداء الوظيفي تم تكوين إطار متكامل للدراسة يجمع بين كل من الجانب النظري والتطبيقي .

التعريفات الإجرائية للمتغيرات الدراسة:

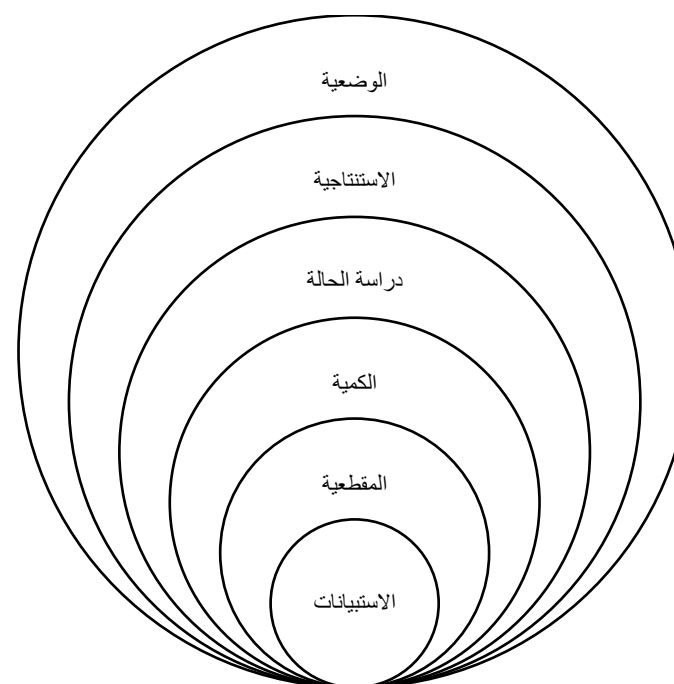
في الدراسات البحثية تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس التغير أو ملاحظته أو معالجته يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

"أسلوب القيادة" قد يكون التعريف العملي لهذا المتغير كما يلي: "سيتم تقييم أسلوب القيادة باستخدام استبيان القيادة متعدد العوامل الذي يصنف أساليب القيادة إلى تحويلية أو معاملات أو عدم التدخل بناء على السلوكيات التي أبلغ عنها المشاركون ذاتياً."

تصميم البحث:

- فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي Positivist
- أسلوب التحليل approach استنتاجي deductive
- استراتيجيات البحث strategies دراسة حالة case study
- نوع البحث choice كمية qualitative
- المدة الزمنية time horizon مقطعية cross sectional
- طرق جمع البيانات data collection and analysis techniques

بصله البحث:



ملخص تصميم الدراسة. المصدر: الطالب

فلسفة البحث:

- تشير فلسفة البحث إلى مجموعة المعتقدات والافتراضات والمبادئ التي ستوجه منهجك في إجراء بحثك هناك العديد من فلسفات البحث للاختيار من بينها بما في ذلك الوضعية والتفسيرية والبراغماتية.
- تؤكد الوضعية على استخدام الأساليب العلمية وتسعى إلى الكشف عن القوانين العالمية والمعرفة القابلة للتعميم ويفترض وجود واقع موضوعي يمكن دراسته بالملاحظة والقياس التجريبي يهدف الوضيعون إلى الموضوعية والموثوقية والتكرار في أبحاثهم.
- التفسيرية على الطرف الآخر من الطيف تركز على فهم وتفسير السلوك البشري والظواهر الاجتماعية من خلال عدسة المعاني الذاتية والسياقات الاجتماعية ويدرك أهمية التجارب الفردية والقيم والتفسيرات غالباً ما يستخدم المفسرون الأساليب النوعية مثل المقابلات والملاحظات والتحليل النصي لاستكشاف ثراء الظواهر الاجتماعية وتعقيدها.

مدخل البحث/ المنطق (استقرائي أو استنتاجي)

استدلال الاستنباطي: تطبيق نظرية عامة على حالة محددة. مثال: اختبار الفرضيات

الاستدلال الاستقرائي: عملية نلاحظ فيها ظواهر محددة ونصل على هذا الأساس إلى استنتاجات عامة. غالباً ما تستخدم العمليات الاستقرائية والاستنتاجية في البحث

طرق وتقنيات اخذ العينة:

الى ان الأداة المناسبة لأخذ العينة والملائمة للحصول على المعلومات في مجال هذا البحث كما انها أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة تتطلب الإجابة عنها بطريقة جدها الباحث حسب أغراض البحث وهي ان الأداة المستخدمة هي الاستبانة وتعتبر من الأدوات الكمية فان أسلوب اخذ العينات هو الاحتمالية وطريقة اخذ العينات هي العينة العشوائية البسيطة.

طرق جمع وأساليب البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها احصائيا .يتضمن التحليل الاحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها الي معلومات مفيدة سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل(الأمان الوظيفي)والمتغير التابع (الصحة النفسية) في (مديرية الشؤون الصحية بمنطقة الرياض).

الفصل الثاني :

المراجع الأدبية :

سعت دراسة (٢٠١٩) prajogo الي فحص العلاقة بين الانهاك العاطفي والرضا الوظيفي والنية لترك لعمل والأداء الوظيفي ببعديّة سلوكيات الدور الأساسي, سلوكيات الدور الإضافي , ولقد تم إجراء الدراسة على ٣٩٩ مفردة من العاملين في مؤسسات مختلفة . وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها : أن الإرهاق العاطفي له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي . كما أن الرضا الوظيفي ليس له تأثير على نية ترك العمل . هذا بالإضافة الى أن انهاك العاطفي له تأثير إيجابي على نية ترك العمل . وأخيرا ثبت على عكس الفرضيات , أن الانهاك الوظيفي له تأثير إيجابي كبير على الأداء الوظيفي . بينما تناولت دراسة (السلنتي , وآخرون ٢٠١٨) أثر

المرونة التنظيمية على الأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق على العاملين بمستشفيات دمياط . ولقد أجراء الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها ٣٠٤ مفردة من الأطباء البشريين , والصيادلة , والاداريين , بالمستشفيات الحكومية والخاصة . واسفرت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط معنوي بين أبعاد المرونة التنظيمية وأبعاد الأداء الوظيفي , هي المرونة التكتيكية ثم المرونة الاستراتيجية .

القوة التنظيمية :

القوة التنظيمية علي انها القدرة على توجيه والتأثير في سلوك الآخرين. أو مسار الاحداث في حين عرف (Daft 2001) القوة التنظيمية علي انها: القابلية التي يمتلكها احد افراد او اقسام للتأثير في الآخرين من أجل تحقيق نتائج مرغوبة .

وصنف (Schermerhorn al .. 2000) القوة الى نوعين : النوع الأول : قوة المنصب وتشمل قوة المكافاة والقوة القسرية , والقوة الرسمية ,

والنوع الثاني : القوة الشخصية وتشمل قوة الخبرة , وقوة الاقناع , والقوة المرجعية , كما أوضح كل من (Moorhead , Griffin 1995) ان القوة التنظيمية مفهوم اجتماعي لا يمكن ممارسته بمعزل عن الآخرين .

ولقد تبين بوجود اختلاف وتباين بين الكتاب والباحثون في تحديد مصادر القوة التنظيمية , وذلك نتيجة لوجود وجهات نظر متعددة في دراسة مصادر القوة التنظيمية , وقد اعتمدت الدراسة الحالية علي المصادر التالية والتي تنسجم مع الطبيعة وأهداف الدراسة .

الأداء الوظيفي :

يرى كل من (عبد الودود , علي ٢٠٢١) أن الأداء الوظيفي يعد النتيجة النهائية للسلوك التنظيمي في ظل مجموعة من المهام والأنشطة والإجراءات التي تهدف لاستغلال الموارد بشكل أمثل , وذلك من أجل التحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية ويضيف (2019 prajogo) بأنه مقياس لإداء الموظف لعملة .

كما يعرف (عكاشة , ٢٠٠٨) الأداء الوظيفي بأنه هو الأثر الصافي لجهود الفرد , مضافا لها ما يملكه من قدرات , وما يعيه من ادراك الدور , ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن ان ينظر الية علي انه نتائج للعلاقات المتداخلة بين ثلاث عناصر : الجهد : الذي يشير الي الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لإداء مهمته الوظيفية . القدرات: تشير الي الخصائص الشخصية للفرد المهام : هو الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل نحوه .

فيما ما يلي تناولت الدراسات السابقة :

لقد هدف دراسة (الحربي , ٢٠٢١) الي تحديد درجة تطبيق القيادات في إدارات جامعة ام القرى لمصادر القوة التنظيمية (الرسمية , والاكره , والمكافاة , والمرجعية , والخبرة والمعلومات) ودرجة توافر مستويات التعليم التنظيمي (الفردي , الجماعي , المنظمي) من وجهة نظر عينة من الموظفين وتحديد ما اذا كانت هناك علاقة دالة إحصائية تربط بين مصادر القوة التنظيمية ومستويات التعليم , وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وطبقت الدراسة عينة عشوائية بسيطة فقد فحصت تأثير مصادر القوة التنظيمية المتمثلة في قوة المكافاة قوة الاكران القوة الرسمية القوة المرجعية وقوة المعلومات وقوة المكافاة تربط ارتباطا موجبا بالسلوك الإنتاجي تتمثل في النوع والمؤهل العلمي .

الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من البحوث والدراسات السابقة في وضع إطارها المعرفي وتطوير أداة الدراسة (قائمة الاستقصاء) وبلورة الفجوة البحثية , هذا بالإضافة الى الاستفادة من تلك الدراسات في مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الحالية . وأوضحت الدراسات السابقة وجود تفاوت وتباين في عدد مصادر القوة التنظيمية . كما أنه على الرغم من ثراء الأدبيات التي تناولت كل متغير من متغيرات الدراسة على . حدة , الا ان هذه الدراسة تمتاز بانها تتناول بشكل مباشر القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي وهذا لم يتم تناوله في غيرها من الدراسات السابقة في حدود علم الباحث بوجه عام . هذا بالإضافة الى إن ما يميز الدراسة الحالية هو مجال التطبيق , حيث طبقت علي العاملين الإداريين في مستشفيات الملك فهد .

لتحليل الأثر بين متغيرات الدراسة المختلفة تناول الباحث ان عدد من الدراسات التي استهدفت تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة .

هدفت دراسة (عباس , ٢٠٢٢) الي تحليل العلاقة بين القوة التنظيمية وابعادها والأداء الوظيفي للعاملين في مستشفى الملك فهد بالرياض وابعاده وتوصلت هذه العلاقات الي وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية علي ابعاد الأداء الوظيفي في مستشفى محل الدراسة واختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في مجال التطبيق حيث ركزت الدراسة الحالية على الأداء الوظيفي للعاملين ككل من حيث قدرتهم على التواصل الجيد قدرتهم على حل المشكلات التي تواجههم في العمل الجودة والدقة والمهارة القدرة على تحقيق الأهداف الموضوعية .

كما هدفت دراسة (Alaa Muhsin 2022) الى التعرف على تأثير القوة التنظيمية على تحقيق ريادة الاعمال في وزارة التربية العراقية وتوصلا هذه الدراسة الى ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وريادة الاعمال .

وأیضا دراسة (Nasser Al Harrasi 2020) الى تقييم العلاقة بين قوة المعلومات القائد الإنتاجية العاملين في المنظمات الحكومية التي هدفت الى استكشاف العلاقة بين القيادة الإيجابية في زيادة أداء العاملين في سياق الشركات الغير باستخدام القيادة الحقيقية وقوة العلاقة وتوصلت هذه الدراسة الى ان هناك علاقة إيجابية بين القوة الإيجابية في زيادة أداء العاملين . هذه بالإضافة الى دراسة (Mahbobkhah F 2019) التي هدفت الى التعريف على تأثير قوة العاملين في الأداء الوظيفي لتقديم اقتراحات بناءة لتحسين الوضع من خلال تحديد الصلاحيات التي تؤثر على أداء الموظفين .

وأيضاً الدراسة التي سعت لي تحديد تأثير قوة المكافاة وأداء العاملين وتوصلت هذه الدراسة ان القوة المكافاة النقدية لها تأثير على أداء الموظف كما سعت دراسة الى التعرف على تأثير القوة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين بالجامعات وتوصلت الى هناك علاقة ارتباط إيجابية بين تأثير القوة التنظيمية والأداء الوظيفي للعاملين كما توصلت الى ان تأثير قوة السلطة والخبرة الشرعية لها تأثير كبير على الأداء الموظف .

وأيضاً دراسة (R.Maima et al 2018) التي سعت الى فحص أنواع القوة المستخدمة من قبل المديرين على لرضا الأداء الوظيفي .

بما ينعكس على زيادة أدائهم الوظيفي وان كلا من القوة الشرعية لها تأثير كبير على أداء الموظف.

وأيضاً دراسة التي سعت الى التعرف على أثر القوة التنظيمية على العاملين في المصانع وتوصلت هذه الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقوة التنظيمية بأبعادها الست .

المراجع العربية :

تقرير الإدارة العامة لمركز المعلومات والتوثيق - إدارة الحساء "النشرة الإحصائية الاجمالية لجامعة القاهرة للعام الجامعي (٢٠١٩/ ٢٠١٨ • .) حسانين، جاد الرب عبد السميع (٢٠١٣). أثر القوة التنظيمية علي الأمان الوظيفي بالتطبيق علي العاملين بقطاع الأعمال الخاص الصناعي بالمنطقة الغربية بالسعودية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد ٣٧، العدد ٣، ص ٧٧-106.

•الحربي، حياة محمد سعد (٢٠٢١). مصادر القوة التنظيمية للقيادات بجامعة أم القرى وعلاقتها بمستويات التعليم التنظيمي. مجلة جامعة الطائف للعلوم الإنسانية، المجلد ٧، العدد ٢٤، ص ٦٦٠-٦٠٧ •الرميدي، بسام سمير (٢٠١٩) . الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العالقة بين القوة التنظيمية والسمعة التنظيمية : دراسة تطبيقية علي شركات السياحة المصرية .مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد ٧، العدد ١١، ص ٥٠٧-٤٨٤ •الزبيدي، سحر (٢٠١٧). القوة التنظيمية ودورها في تحقيق التوافق المهني لدي عينة من مدراء ومسؤولي الأقسام والشعب في كليات جامعة القادسية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد ١٤، العدد ٣، ص.٣٤١-٣١٠ •السلنتي، لمياء السعيد؛ ومنى اب ارهيم دكروري؛ وسلوي محمد حسين (٢٠١٨) . أثر المرونة التنظيمية علي الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية علي العاملين بمستشفيات دمياط". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد ٩، العدد، ٣ ص-٨٠ • 112.عبد الودود، نوري ؛ وعمرو محمد علي (٢٠٢١) . أثر ال ثقافة التنظيمية في الأداء الوظيفي من خلال التمكين الإداري: دراسة ميدانية في المستشفيات الأهلية بأمانة العاصمة صنعاء. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ١٧، العدد ١، ص.١٥٩-١٤٧ • عكاشة، أسعد أحمد (٢٠٠٨) . أثر الثقافة التنظيمية علي مستوى الأداء الوظيفي "دراسة تطبيقية علي شركة الاتصالات" Paltel في فلسطين. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.

المراجع الأجنبية:

- Boyer, S.& Flake, D.(2016). Leadership And Power Paper, Retrieved 13 May 2020 From : https://www.academia.edu/26750460/Leadership_And_Power_Paper.
- Daft, R.(2001). Organization Theory And Design. (4th Edition),USA,DPS Associates ,Inc.
- Djouahra, I.& Abdellaoui, I.(2019). The Analysis Of The Impact Of Organizational Power On Employee Productivity At Algerian University Hospitals. Journal Of Economics And Human Development, Vol.10, No.2, pp.164-178.
- Drummond, H. (2000). Introduction To Organizational Behavior", New York, Oxford University Press.
- Finkelstein, S. (1992). Power In Top Management Teams: Dimensions, Measurement, And Validation. The Academy Of Management Journal, Vol.35, No.3, pp.505-538.
- Handgraaf, M., Van Dijk, E., Vermunt, R., Wilke, H. & De Dreu, C. (2008). Less Power Or Powerless? Egocentric Empathy Gaps And The Irony Of Having Little Versus No Power In Social Decision Making. Journal Of Personality And Social Psychology, Vol.95, No.5, pp.1136–1149. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.95.5.1136>.
- Hassan, A. & Noor, K. (2008). Organizational Justice And Extra-Role Behavior : Examining The Relationship In The Malaysian Cultural Context. IIUM Journal Of Economics And Management, Vol.16, No.2, pp.187-208.
- Hodge, B. &Anthony ,W. (1991). Organization Theory : A Strategic Approach, (4 th Edition) .Allyn And Bacon.
- Jamaludin, Z. (2009). "Perceived Organizational Justice And Its Impact To The Development Of Commitments: A Regression Analysis". World Journal Of Management, Vol.1, No.1, pp. 49-61.

- Kahya, E. (2007). The Effects Of Job Characteristics And Working Conditions On Job Performance. International Journal Of Industrial Ergonomics, Vol.37, No.3, pp.515-523.
- Klimov, A. (2014). Extra-Role Performance Behavior Of Teachers: The Role Of Identification With The Team, Of Experience And Of The School As An Educational Organization. Economic And Social Changes: Facts, Trends, Forecast, Vol. 6, No.36, pp.253-269.
- Moorhead, G. & Griffin, R. (1995). "Organizational Behavior". Boston, Houghton Mifflin Company.
- Pfeffer, J. (1982). "Organization And Organization Theory". Boston: Pitman Publishing.
- Prajogo, W. (2019). The Relationship Among Emotional Exhaustion , Job Satisfaction , Performance , And Intention To Leave. Advances In Management & Applied Economics, Vol.9, No.1, pp.21-29.
- Robbins, S. (2001). "Organizational Behavior". 9 th Ed., Prentice –Hall ,Inc.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. & Osborn, R. (2000). "Organizational Behavior". John Wiley.
- Thompson, S. & Frank, O. (2000). Model-Based Estimation With Link Tracing Sampling Designs, Component Of Statistics Canada, Catalogue No.12-001-X Business Survey Methods Division, pp.87–98.
- Viswesvaran, C. & Ones, D. (2000). Perspectives On Models Of Job Performance. International Journal Of Selection And Assessment, Vol.8, No.4, pp.216-226.

