

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University



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

أسم الطالب
جواهر محمد جبلي

٢٢٢٠٠١٣٦٠

مشروع تخرج- 1 كلية
الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبد الرحمن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي
٢٠٢٥ الفصل الدراسي الثالث

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
(1)	نموذج الدراسة	11
(2)	نموذج بصلة البحث	12
(3)	مخطط المشروع المقترح	14

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة
(2-1)	تلخيص أبرز الدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة التحويلية والرضا الوظيفي.	19
(2-2)	الفجوات البحثية المستخلصة من الدراسات السابقة	22

جدول المحتويات

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد القيادة أحد الركائز الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، فهي تمثل العامل المحوري الذي يوجه الأفراد نحو الأداء الفعّال 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.

1.2. 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 نظرًا لاختلاف طبيعة العمل وضغوطه. لذلك، فإن الحاجة قائمة إلى دراسة أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة بشكل محدد.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

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

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

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

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

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

السؤال الرئيسي للدراسة:

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

3.1. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

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

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

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

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

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

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

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

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

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

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

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

الأهداف الفرعية:

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

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الصفرية (H_0):

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

الفرضية البديلة (H_1):

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

الفرضيات الاتجاهية (H_2):

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

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

الفرضيات غير الاتجاهية (H3):

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

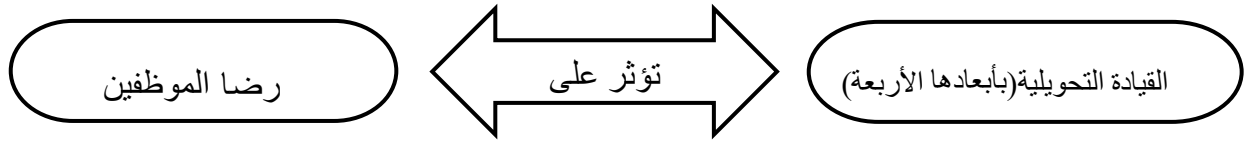
1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

القيادة التحويلية وتشمل (أبعادها الأربعة) :

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

المتغير التابع:



الشكل (١)

1.8. منهجية الدراسة

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

فلسفة البحث : الوضعية

منهج البحث : الوصف التحليلي

إستراتيجية البحث : المسح الميداني

نوع البحث: كمي

الافق الزمني : مقطعي

طرق جمع وتحليل البيانات : جمع البيانات عبر الاستبيان



الشكل (٢)

1.9. الدراسة الميدانية

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

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

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

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

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

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

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

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

يتضمن الجانب التطبيقي للدراسة، ويشمل:

• منهجية التطبيق

• وصف العينة

• تحليل البيانات الإحصائية

• اختبار الفرضيات

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

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

• النتائج

• التوصيات

• مقترحات الدراسات المستقبلية

	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
	الفصل الثالث: الجانب الميداني
	الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

الشكل (٣)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى تقديم إطار نظري شامل لمتغيرات الدراسة، وهما: القيادة التحويلية بوصفها أحد أساليب القيادة الحديثة القادرة على إحداث تغيير إيجابي في سلوك العاملين، والرضا الوظيفي باعتباره أحد أهم المؤشرات الدالة على جودة بيئة العمل. كما يعرض الفصل أبرز الدراسات السابقة ذات الصلة، من أجل تحديد مستوى المعرفة المتوفرة، وأوجه الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات، وتحديد الفجوات البحثية التي تبرر أهمية الدراسة الحالية في المستشفيات الحكومية بمدينة المنورة.

ويُسهم هذا الفصل في بناء أساس علمي راسخ يساعد على فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، ويمهّد لصياغة الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة.

2.2. 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 اللذان حددا أربعة أبعاد ،Bass & Avolio والاتجاهات. ويعزى أصل هذا المفهوم إلى أطر نظرية وضعها رئيسية للقيادة التحويلية:

1. التأثير المثالي (Idealized Influence)

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

2. التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)

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

3. الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation)

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

4. الاعتبار الفردي (Individualized Consideration)

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، خصوصاً في المؤسسات الخدمية والصحية (الحمادي، 2020؛ العتيبي، 2019).

2.3. 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

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

جدول (2-1)

2.4. 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

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 بينت 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).

2.5. 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.

اختلاف أدوات القياس (مقاييس محلية ، MLQ)

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

جدول (2-2)

2.6. الخاتمة

اختتم هذا الفصل بتقديم عرض شامل للأطر المفاهيمية الرئيسية المتعلقة بالقيادة التحويلية والرضا الوظيفي، مع تحليل نقدي للدراسات السابقة. وقد ظهر بوضوح وجود علاقة وثيقة بين القيادة التحويلية وتحسين الرضا الوظيفي، إلا أن محدودية الدراسات في المستشفيات الحكومية السعودية تُبرز الحاجة لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية. وتستند الدراسة الحالية إلى هذه الفجوات بهدف توضيح أثر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة على رضا الموظفين في المستشفيات الحكومية بمدينة المدينة المنورة.

قائمة المراجع

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

علالي، ز. & مصطفىوي، 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://jpud.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/Al-Kunooze/article/view/108>

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

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

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>