

عنوان البحث

أثر القيادة التحويلية في تعزيز رضا العاملين في المستشفيات الخاصة

إعداد الطالب/

مجدي محمد زكي عبد المجيد دمنهوري

إشراف/

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تُعد القيادة الإدارية عامل مهم في نجاح المؤسسات الصحية، لما لها من دور رئيسي في توجيه السلوك التنظيمي وتحفيز العاملين نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. وفي ظل ما يشهده القطاع الصحي الخاص من نمو وتوسع، برزت الحاجة إلى نمط قيادي يوائم التحولات المتسارعة، ويُعزز من استقرار الكوادر البشرية. إن رضا العاملين في المستشفيات الخاصة يُعد مؤشرًا مهمًا على كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الرعاية، إلا أن العديد من هذه المستشفيات تواجه تحديات تتعلق بارتفاع معدلات دوران الموظفين وانخفاض مستويات الرضا، مما يستدعي دراسة لأثر أنماط القيادة داخل هذه المؤسسات. ومن هذا المنطلق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا العاملين في المستشفيات، وذلك ضمن متطلبات مرحلة الماجستير في تخصص الإدارة الصحية. كما تسعى إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين بيئة العمل.

مشكلة الدراسة:

العديد من المؤسسات الصحية الخاصة تواجه تحديات إدارية تؤثر بشكل مباشر على استقرار القوى العاملة، من أبرزها انخفاض مستويات رضا العاملين وارتفاع معدلات دورانهم. وتُعد هذه الظاهرة من المؤشرات الخطيرة التي قد تنعكس سلبًا على جودة الخدمة الصحية. في هذا السياق، تشير الدراسات الإدارية إلى أن نمط القيادة المتبع داخل المنظمة يُعد من العوامل المؤثرة في رضا الموظفين واستمرارهم في العمل. وتُعد القيادة التحويلية أحد الأنماط الحديثة التي تركز على تحفيز العاملين، وتطوير قدراتهم، وتعزيز شعورهم بالانتماء والتمكين، مما قد يسهم في تحسين الرضا الوظيفي والاستقرار المهني. لذا، تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة فهم مدى تأثير القيادة التحويلية على رضا العاملين في المستشفيات الخاصة، والإجابة عن السؤال الأساسي:

هل تسهم ممارسات القيادة التحويلية في تعزيز رضا العاملين في المستشفيات الخاصة؟

أهمية الدراسة:

أهمية هذه الدراسة تكمن في الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الإدارية في تشكيل بيئة العمل داخل المؤسسات الصحية، خصوصاً في القطاع الخاص الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءة والاستقرار الوظيفي. ويُعد رضا العاملين من العوامل الأساسية التي تؤثر على جودة الأداء، واستمرارية تقديم الرعاية الصحية بكفاءة.

وتتمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب الآتية:

أهمية علمية:

تسهم الدراسة في إثراء المحتوى الإداري المتخصص بالقيادة التحويلية في المجال الصحي، من خلال تقديم بيانات ميدانية تربط بين نمط القيادة ورضا العاملين في بيئة العمل الصحية الخاصة.

أهمية تطبيقية:

تقدم نتائج الدراسة لصنّاع القرار ومديري المستشفيات مؤشرات واقعية حول فعالية القيادة التحويلية كأداة إدارية لتحسين الرضا المهني وتقليل معدل دوران الكوادر الصحية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا العاملين في المستشفيات الخاصة، وذلك من خلال التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية في الإدارات العليا في المستشفيات الخاصة بالمملكة العربية السعودية. ومن ثم قياس مستوى رضا العاملين في المستشفيات الخاصة عن بيئة العمل والقيادة والإدارة.

تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

ما أثر القيادة التحويلية على رضا العاملين في المستشفيات الخاصة؟

ما مدى ممارسة القيادة التحويلية من قبل إدارات المستشفيات الخاصة؟

ما مستوى رضا العاملين في المستشفيات الخاصة عن بيئة العمل والقيادة؟

هل توجد نتائج ذات دلالة إحصائية في مستوى رضا العاملين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

ما العلاقة بين متغيرات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) ومستوى رضا العاملين؟

فروض الدراسة:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنمط القيادة التحويلية على رضا العاملين في المستشفيات الخاصة.

يوجد مستوى مرتفع لممارسة القيادة التحويلية من قبل مديري المستشفيات الخاصة.

يوجد مستوى متوسط إلى مرتفع لرضا العاملين في المستشفيات الخاصة عن بيئة العمل.

الدراسات السابقة:

1. دراسة في المملكة العربية السعودية (2021-2022)

هدفت إلى فحص أنماط القيادة وتأثيرها على رضا العاملين الصحيين في السعودية، خلال جائحة كورونا.

استخدمت استبانة متعددة المقاييس متعددة الأبعاد لقياس القيادة التحويلية ورضا الأفراد، ووجدت وجود علاقة قوية بين ممارسات مثل التحفيز الإلهامي والتأثير المثالي وبين درجات الرضا المهني .

2. قام Hussain و Khayat من جامعة أم القرى بتحليل 26 دراسة متعلقة بالقيادة التحويلية ورضا العاملين في المستشفيات. توصلت إلى أن غالبية النتائج رجحت العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، بالإضافة إلى تعزيز الالتزام المؤسسي

3. دراسة ميدانية في ماليزيا (2016)

ركّزت الدراسة على ممرضين ومساعدى تمريض في مستشفيات (حكومي وخصوصي). وجدت أن التمكين الوظيفي كان عامل مهم بين القيادة التحويلية ورضا العاملين، مما يعزز أهمية دعم القادة .

4. دراسة عن القيادة التحويلية أثناء جائحة كوفيد-19 في السعودية (2024)

شملت 916 ممرضاً في مستشفيات سعودية، وقيمت سلوكيات القادة أثناء الأزمة. أكدت الدراسة أن سلوكيات مثل تحديد الأهداف المشتركة والرؤية الإلهامية عززت من رضا العاملين وحدت من الشعور بالإرهاق المهني

5. دراسة مقارنة حديثة (إبريل 2025 – الدمام)

قارنت بين المستشفيات العامة والخاصة في الدمام، ووجدت أن القيادة التحويلية أثرت بشكل إيجابي على نمو الموظفين ورضاهم في كلا القطاعين، مع تفوق طفيف للخاص .

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership Theory):

طورها جيمس ماكغريغور بيرنز عام 1978، وتم تطويرها لاحقًا من قبل برنارد باس (1985).

تفترض هذه النظرية أن القادة التحويليين لا يركزون فقط على إنجاز المهام، بل يسعون أيضًا إلى إلهام الموظفين وتحفيزهم وتمكينهم فكريًا وشخصيًا.

وتتكون القيادة التحويلية من أربعة أبعاد رئيسية:

التأثير المثالي (Idealized Influence): القائد كنموذج يُحتذى.

التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): القدرة على تحفيز الأفراد لتحقيق رؤية مشتركة.

الاستثارة الفكرية (Intellectual Stimulation): تشجيع الإبداع والتفكير الناقد.

الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): دعم وتوجيه كل موظف على حدة.

نظرية الرضا الوظيفي (Job Satisfaction Theory):

وبحسب النظرية، فإن الرضا الوظيفي لا ينتج فقط عن غياب السخط، بل عن وجود عناصر إيجابية تعزز الانتماء والولاء.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ويُستخدم هذا المنهج لتحليل العلاقة بين نمط القيادة التحويلية ومستوى رضا العاملين في المستشفيات الخاصة، من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائيًا.

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين (الأطباء، التمريض، الإداريين) في المستشفيات الخاصة.

ثانيًا: عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، تراعي التوزيع النسبي بين مختلف الفئات (ذكور، إناث، وظائف طبية، وظائف إدارية)، ويُتوقع أن تتراوح بين (50-100) مشارك.

ثالثًا: أداة الدراسة

ستستخدم الدراسة استبانة مغلقة مبنية على مقياسين معتمدين:

مقياس القيادة التحويلية المبني على نموذج Questionnaire

رابعًا: طرق تحليل البيانات

إدخال البيانات باستخدام برنامج SPSS.

استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات، الانحراف المعياري) لوصف البيانات.

واختبارات الإحصاء التحليلي مثل:

معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

اختبار T-test وANOVA لاختبار الفروق بين الفئات الديموغرافية.

أدوات الدراسة:

تعتمد الدراسة على أداة استبانة مغلقة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

حدود الدراسة:

. الحدود المكانية:

تُركز الدراسة على عينة من العاملين في عدد من المستشفيات الخاصة المملكة العربية السعودية، مما قد يجعل نتائجها مرتبطة بخصائص البيئة المحلية ولا تعكس واقع المستشفيات في مناطق أخرى.

2. الحدود الزمانية:

سيتم تنفيذ الدراسة خلال العام 2025م، وقد تتأثر بعض المتغيرات بسياق الأحداث أو الظروف التنظيمية في هذه الفترة.

ALMUTAIRI, D.O., 2024. TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP BEHAVIOURS DURING THE COVID-19 PANDEMIC AND THEIR IMPACT ON NURSE JOB SATISFACTION IN SAUDI HOSPITALS. INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED AND APPLIED SCIENCES, 11(12), PP.155–165.

ALZAHIRANI, S., 2022. THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON EMPLOYEE SATISFACTION IN SAUDI PRIVATE HOSPITALS. JOURNAL OF HEALTHCARE MANAGEMENT, 37(3), PP.211–225.

BASS, B.M., 1985. LEADERSHIP AND PERFORMANCE BEYOND EXPECTATIONS. NEW YORK: FREE PRESS

BASS, B.M. AND AVOLIO, B.J., 1994. IMPROVING ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS THROUGH TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP. THOUSAND OAKS: SAGE PUBLICATIONS

BURNS, J.M., 1978. LEADERSHIP. NEW YORK: HARPER & ROW

HERZBERG, F., MAUSNER, B. AND SNYDERMAN, B.B., 1959. THE MOTIVATION TO WORK. 2ND ED. NEW YORK: JOHN WILEY & SONS.

HUSSAIN, M. AND KHAYAT, R., 2021. THE IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION AND ORGANISATIONAL COMMITMENT AMONG HOSPITAL STAFF: A SYSTEMATIC REVIEW. INTERNATIONAL JOURNAL OF NURSING STUDIES, 117, PP.103–111.

JUDGE, T.A. AND PICCOLO, R.F., 2004. TRANSFORMATIONAL AND TRANSACTIONAL LEADERSHIP: A META-ANALYTIC TEST OF THEIR RELATIVE VALIDITY. JOURNAL OF APPLIED PSYCHOLOGY, 89(5), PP.755–768.

LEE, T.W., 2016. TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AMONG MALAYSIAN NURSES. HUMAN RESOURCES FOR HEALTH, 14(1), PP.1–9.

ROBBINS, S.P. AND JUDGE, T.A., 2019. ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. 18TH ED. HARLOW: PEARSON.

YOUSSEF, M. AND AHMED, R., 2023. COMPARATIVE STUDY OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION BETWEEN PUBLIC AND PRIVATE HOSPITALS IN DAMMAM. MIDDLE EAST JOURNAL OF MANAGEMENT AND HEALTHCARE, 12(2), PP.93–107.

YUKL, G., 2013. LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS. 8TH ED. BOSTON: PEARSON EDUCATION