

أثر القيادة التحويلية على جودة الرعاية الصحية: دراسة ميدانية على
المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

احلام موسى محمد صليح

251000235

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2025

الفهرس

4	 مقدمة
9	 أهمية الدراسة
13	 أهداف الدراسة
13	 تساؤلات الدراسة
14	 فروض الدراسة:
14	 نموذج الدراسة:
15	 دراسات سابقة
20	 الفجوة البحثية
22	 المنطلقات النظرية للدراسة
24	 المنهجية وطرق البحث:
25	 مصادر جمع البيانات
25	 أدوات الدراسة:
26	 الأساليب الإحصائية المستخدمة
26	 أداة الدراسة
27	 حدود الدراسة:

مقدمة

في ظل التحديات المتسارعة التي تواجه أنظمة الرعاية الصحية حول العالم، أصبح من الضروري البحث عن أساليب قيادية قادرة على مواكبة التغيير وتحقيق التميز في تقديم خدمات الرعاية الصحية. وتُعد القيادة التحويلية من أبرز اتجاهات القيادة الحديثة التي استحوذت على اهتمام الباحثين والممارسين، نظرًا لفعاليتها المثبتة في تحفيز الأفراد وتطوير الأداء المؤسسي. وتتجاوز القيادة التحويلية إدارة العمليات الروتينية؛ إذ تسعى إلى إلهام وتمكين وتحفيز الموظفين لتجاوز التوقعات والمساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، لا سيما في القطاعات الحساسة والمعقدة مثل قطاع الرعاية الصحية. (الحقيل، 2021)

تتبع أهمية القيادة التحويلية في بيئة الرعاية الصحية من طبيعة العمل نفسه، حيث يتعامل القادة مع فرق متعددة التخصصات، وضغوط الوقت، واحتياجات المرضى المتغيرة، والمتطلبات المستمرة لتحسين الجودة وسلامة المرضى. وفي هذا السياق، يلعب القائد التحويلي دورًا حيويًا في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية، وتحفيز الكادر الطبي والتمريضي على الابتكار، وتبني أفضل الممارسات السريرية والإدارية. يتمتع القائد التحويلي أيضًا بالقدرة على استشراف المستقبل وتوجيه الموظفين نحو رؤية موحدة تُركز على جودة الرعاية، ورضا المرضى، وكفاءة العمليات. (القضاة، 2021)

أظهرت دراسات عديدة في مختلف الأنظمة الصحية أن أسلوب القيادة التحويلية يرتبط إيجابيًا بجوانب متعددة من جودة الرعاية الصحية، مثل تحسين التواصل داخل الفرق الطبية، وزيادة الالتزام بمعايير السلامة، وخفض معدلات الأخطاء الطبية، وتعزيز رضا المرضى. ويُعرف هذا الأسلوب القيادي بقدرته على تعزيز الدافع الداخلي للموظفين، وبناء الثقة بينهم وبين القيادة، وتحفيزهم على إحداث

تغيير إيجابي من خلال التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. (اليفاعي، 2020)

وبناءً على ذلك، تُمثل دراسة أثر القيادة التحويلية على جودة الرعاية الصحية مسعىً علمياً ومهنياً بالغ الأهمية، لا سيما في ظل التحولات التي شهدتها قطاع الرعاية الصحية خلال الأزمات، مثل جائحة كوفيد-19، والتي أبرزت حاجة مؤسسات الرعاية الصحية إلى أساليب قيادية مرنة قادرة على التوجيه والدعم واتخاذ القرارات في ظل ظروف غير مستقرة. وتستمد هذه الدراسة أهميتها أيضاً من مساهمتها في سد فجوة المعرفة المتعلقة بكيفية توظيف مبادئ القيادة التحويلية لتحسين نتائج الرعاية الصحية، وتعزيز كفاءة الموارد البشرية في مؤسسات الرعاية الصحية، وخلق بيئة عمل إيجابية تساهم في رفع الأداء العام للمؤسسة. (الهميسات، 2020)

لم تعد أساليب القيادة التقليدية كافية لمواجهة التحديات المتزايدة والمتطلبات المعقدة للمنظمات الحديثة، لا سيما في القطاعات التي تعتمد على رأس المال البشري والإبداع التنظيمي. ومن هنا، برز مفهوم القيادة التحويلية كنموذج قيادي فعال يركز على تحفيز الأفراد وتمكينهم وتحقيق تغيير إيجابي مستدام في سلوكهم ومواقفهم وأدائهم، متجاوزاً بذلك ممارسات الإدارة التقليدية. تقوم القيادة التحويلية على علاقة تفاعلية بين القائد وأتباعه، تهدف إلى تحقيق أهداف مشتركة من خلال الإلهام والتأثير، وتوليد رؤية مستقبلية، وتحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم طواعيةً. (عابدين، 2024)

كان المفكر الأمريكي جيمس ماكجريجور بيرنز أول من طرح مفهوم القيادة التحويلية في أواخر سبعينيات القرن الماضي، مفرقاً بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية. ووفقاً لمنهجه، تقوم القيادة التبادلية على مبدأ تبادل المنافع بين القائد وأتباعه (كإعطاء الأوامر مقابل الأداء)، بينما تتجاوز القيادة

التحويلية هذا المستوى لبناء علاقة قائمة على القيم والرؤية والثقة والاحترام المتبادل. لاحقًا، وسّع الباحث برنارد باس نطاق المفهوم، موضحًا أن القادة التحويليين يؤثرون على أتباعهم من خلال أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاهتمام الفردي. وأصبحت هذه الأبعاد لاحقًا الأساس النظري لهذا الأسلوب القيادي. (علي، 2023)

تكمن أهمية القيادة التحويلية في قدرتها على إحداث تغيير جذري في ثقافة المنظمة، وتوجيه الجهود الجماعية نحو تحقيق رؤية استراتيجية واضحة قائمة على الالتزام الجماعي، والمشاركة الفعالة، والابتكار المستمر. وعلى عكس أساليب القيادة الاستبدادية أو البيروقراطية، تسعى القيادة التحويلية إلى إشراك الأفراد في صنع القرار، وتقدير مساهماتهم، وبناء الثقة، وتحفيز الولاء التنظيمي. وهذا يؤثر إيجابًا على الرضا الوظيفي، والمشاركة، والإنتاجية. (المومني، 2024)

أثبتت القيادة التحويلية، في مختلف القطاعات - بما في ذلك التعليم، والرعاية الصحية، والأعمال، والتكنولوجيا - قدرتها على تحقيق نتائج إيجابية تتجاوز الأداء الفردي لتشمل تحسين أداء الفريق، وتطوير العمليات، وخلق بيئة عمل تشجع على النمو والتعلم. ويُنظر إلى هذا الأسلوب القيادي الآن على أنه ضرورة استراتيجية للمنظمات التي تواجه ضغطًا مستمرًا للتفوق والابتكار، وقدرتها على التكيف مع بيئة تتسم بالغموض والتغير السريع. (حسن، 2024)

من هذا المنظور، لا تقتصر دراسة القيادة التحويلية على استكشاف أسلوب الإدارة فحسب، بل تُعدّ نافذةً على كيفية بناء منظمات عصرية قادرة على الاستدامة والتطور في آنٍ واحد، من خلال قيادة قائمة على القيم والرؤية والتمكين. إن توسيع نطاق فهمنا لهذا النموذج القيادي يعزز إمكانية تحسين

الأداء المؤسسي والارتقاء بمستوى الخدمات، لا سيما في البيئات التي تتطلب تنسيقًا عاليًا والعمل تحت الضغط، مثل قطاعات الصحة والتعليم والتكنولوجيا. (رزق، 2024)

تُعد الرعاية الصحية من الركائز الأساسية لرفاهية المجتمع واستقراره، ومؤشرًا حيويًا على تطور الأمة وتقدمها. ولا يمكن تصور التنمية الشاملة والمستدامة دون نظام صحي فعال قادر على تلبيّة الاحتياجات الصحية للسكان، والحد من انتشار الأمراض، وتحسين جودة الحياة. وقد تطور مفهوم الرعاية الصحية تطورًا ملحوظًا خلال العقود الماضية، فلم يعد يقتصر على توفير العلاج من الأمراض، بل يشمل الوقاية والتثقيف الصحي والتأهيل والرعاية النفسية والاجتماعية، ضمن إطار متكامل يهدف إلى تحقيق الصحة الشاملة للفرد والمجتمع. (باحسين، 2020)

تتكون الرعاية الصحية من مستويات متعددة، تشمل الرعاية الأولية والثانوية والثالثية. تُشكل الرعاية الصحية الأولية المدخل الرئيسي للنظام الصحي، حيث تُقدم خدمات أساسية كالتطعيم، ومراقبة الأمراض المزمنة، والرعاية الوقائية، والتوعية المجتمعية. أما الرعاية الثانوية، فتُقدم خدمات متخصصة أكثر تعقيدًا، كالتشخيص والعلاج في المستشفيات العامة، بينما تُقدم الرعاية الثالثية خدمات دقيقة وعالية التخصص، كجراحة القلب وزراعة الأعضاء. (المعاينة، 2020)

فرضت التغيرات الديموغرافية، وتزايد شيخوخة السكان، وظهور الأمراض المزمنة والمستعصية، وانتشار الأوبئة مثل كوفيد-19، تحديات غير مسبقة على أنظمة الرعاية الصحية. وقد استلزم ذلك إعادة النظر في كيفية إدارة الخدمات الصحية، وتطوير البنية التحتية، وتعزيز كفاءة الكوادر الطبية، وتوفير تمويل صحي مستدام. وفي هذا الإطار، أصبحت جودة تقديم الرعاية الصحية هدفًا استراتيجيًا نسعى إلى تحقيقه. (الشرفات، 2024)

مشكلة الدراسة

في ظل التطورات المتسارعة والتحديات المتزايدة التي تواجه أنظمة الرعاية الصحية حول العالم، أصبحت مؤسسات الرعاية الصحية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتحقيق مستويات عالية من الكفاءة والجودة في تقديم خدماتها. يُعد تحسين جودة الرعاية الصحية هدفًا أساسيًا تسعى إليه جميع مؤسسات الرعاية الصحية، سواءً من حيث زيادة رضا المرضى، أو تعزيز السلامة، أو تحسين كفاءة استخدام الموارد، أو تطوير الأداء العام للكوادر الطبية. ومع تزايد هذه التحديات، أصبح من الضروري التركيز على الجوانب الإدارية والقيادية لمؤسسات الرعاية الصحية، باعتبارها عوامل أساسية تُسهم في تحقيق الجودة والتميز المؤسسي. (خلاف، 2023)

في هذا السياق، برزت القيادة التحويلية كنموذج قيادي حديث يمتلك الخصائص والسمات التي تؤهله لإحداث تغيير إيجابي في ثقافة العمل، وتحفيز الموظفين، وخلق بيئة داعمة للابتكار والتحسين المستمر. وتُعد القيادة التحويلية، بأبعادها كالتأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاهتمام الفردي، أسلوبًا قادرًا على بناء فرق عمل فعّالة، وتعزيز الالتزام التنظيمي، ورفع مستويات الرضا والمشاركة بين الموظفين، مما يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على جودة خدمات الرعاية الصحية المقدمة. (عابدين، 2023)

على الرغم من الاهتمام الواسع بالقيادة التحويلية في بحوث الإدارة، لا تزال هناك فجوة واضحة في فهم مدى تأثير هذا الأسلوب القيادي على جودة الرعاية الصحية في البيئات العملية، لا سيما في البلدان النامية أو السياقات التي تواجه فيها مؤسسات الرعاية الصحية ضغوطًا كبيرة على الموارد والإدارة. وبينما تشير بعض الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وتحسين نتائج

الأداء التنظيمي، إلا أن الأبحاث التي تناولت هذا التأثير بالتفصيل في قطاع الرعاية الصحية، ووفقاً لمعايير جودة الرعاية الصحية المعمول بها، لا تزال محدودة ومتباينة في نتائجها ومنهجياتها. (السليمان، 2021)

وبناءً على ذلك، تتبع مشكلة هذه الدراسة من الحاجة الملحة إلى إجراء دراسة منهجية للعلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الرعاية الصحية. وذلك لفهم ما إذا كانت مؤسسات الرعاية الصحية التي تتبنى هذا الأسلوب القيادي تحقق بالفعل نتائج أفضل في جودة خدماتها، وما هي أبعاد القيادة التي لها التأثير الأكبر في هذا الصدد. كما تسعى الدراسة إلى الإجابة على سؤال محوري: إلى أي مدى تؤثر القيادة التحويلية على تحسين جودة الرعاية الصحية؟ وما طبيعة هذا التأثير في بيئة العمل الصحية المعاصرة، التي تتسم بالتعقيد والتغيير والحاجة المستمرة للتطوير؟

ومن خلال معالجة هذه المشكلة، تسعى هذه الدراسة إلى توفير إطار تحليلي واضح يدعم صناع القرار في قطاع الرعاية الصحية وتمكينهم من تبني نماذج قيادية فعالة تساهم في تحسين الجودة وتعزيز كفاءة نظام الرعاية الصحية ككل.

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من التحديات المتزايدة التي تواجه أنظمة الرعاية الصحية، بما في ذلك ارتفاع تكاليف التشغيل، ونقص الكوادر المؤهلة، وتزايد توقعات العملاء، والحاجة المستمرة للتحسين والتطوير. في ضوء هذه التحديات، لم تعد كفاءة الموارد والتقنيات كافية لضمان جودة الرعاية الصحية. بل أصبحت القيادة محورية في بناء بيئة عمل محفزة وتوجيه الجهود نحو تحقيق الجودة والسلامة والتميز

المؤسسي. ومن هنا تأتي أهمية تناول القيادة التحويلية كنموذج حديث يسعى إلى إحداث تغيير إيجابي في سلوك الموظفين، وثقافة المؤسسة، والأداء العام - وهي جميعها عناصر مرتبطة ارتباطاً مباشراً بجودة الرعاية الصحية المقدمة.

تستمد الدراسة أهميتها العلمية من هدفها المتمثل في سد فجوة معرفية قائمة في الأدبيات، لا سيما في بيانات الرعاية الصحية العربية، حيث لا تزال الأبحاث التي تربط القيادة التحويلية بنتائج جودة الرعاية الصحية محدودة. كما تهدف الدراسة إلى توفير إطار نظري وتطبيقي يوضح كيفية تأثير أبعاد القيادة التحويلية - مثل التأثير المثالي، والتحفيز الملهم، والتحفيز الفكري، والاعتبارات الفردية - على مؤشرات جودة الرعاية الصحية، مثل رضا المرضى، والسلامة، وكفاءة الخدمة، ومشاركة الموظفين. وبالتالي، تُسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لإدارة الصحة من خلال تسليط الضوء على نموذج قيادي يتماشى مع متطلبات العصر الحديث.

على الصعيد العملي، تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم نتائج وتوصيات تُسهم في تحسين الأداء المؤسسي داخل مؤسسات الرعاية الصحية، وذلك من خلال تمكين القادة من تبني سلوكيات وأدوار تحفيزية أكثر فعالية، مما يؤدي إلى تحسين بيئة العمل، وتعزيز فرق الرعاية، وتعزيز الولاء التنظيمي، وهي عوامل تؤثر بشكل مباشر على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. كما يُمكن أن تُسهم نتائج هذه الدراسة في تصميم برامج تدريبية وتأهيلية لقيادات قطاع الرعاية الصحية، تُركز على تطوير المهارات التحويلية التي تُؤهلهم لقيادة التغيير وتعزيز ثقافة الجودة.

علاوة على ذلك، تأتي أهمية هذه الدراسة في وقت تُسرّع فيه أنظمة الرعاية الصحية من تحولها نحو التخصص والتكنولوجيا الرقمية والتركيز على المريض. وهذا يجعل الحاجة إلى قيادة عقلانية وتحويلية

أمرًا بالغ الأهمية لضمان استجابة سريعة وفعّالة لهذه التغيرات. إن تسليط الضوء على العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الرعاية الصحية في هذا السياق يعد خطوة ضرورية لفهم الديناميكيات التنظيمية التي تدفع التميز وتمكن التكيف مع بيئة العمل المتغيرة في مجال الرعاية الصحية. تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

الأهمية النظرية

✓ تسهم هذه الدراسة، التي تسهم في إثراء الأدبيات العلمية في مجال إدارة الرعاية الصحية، في سد الفجوة المعرفية في الأدبيات الأكاديمية التي تتناول العلاقة بين أنماط القيادة، وخاصة القيادة التحويلية، وجودة الرعاية الصحية، لا سيما في بيئات الرعاية الصحية العربية، والتي لم تُعطَ بشكلٍ كافٍ مقارنةً بالدراسات الغربية. وتُضيف منظورًا حديثًا يربط سلوك القيادة بنتائج جودة الرعاية الصحية.

✓ ومن خلال توسيع فهم العلاقة بين القيادة وسلوك مؤسسات الرعاية الصحية، تُقدم الدراسة أساسًا نظريًا لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على المتغيرات السلوكية داخل مؤسسات الرعاية الصحية، مثل تفاعل الفريق، والرضا الوظيفي، والمبادرة الفردية، وجميعها عوامل مُحددة لجودة الرعاية الصحية.

✓ وبناء إطار نظري شامل للعلاقة بين هذه المتغيرات. ومن خلال تحليل العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير المثالي والدافع المُلمهم) وجودة الرعاية الصحية، تُساعد الدراسة على تطوير نموذج نظري يُمكن استخدامه لاحقًا في الدراسات المقارنة أو التجريبية في مختلف قطاعات الرعاية الصحية.

✓ تدعم هذه الدراسة وتُرشد البحوث المستقبلية، وتُشكل مرجعًا للباحثين الراغبين في استكشاف تأثير أنماط القيادة الأخرى على أداء الرعاية الصحية، أو دراسة العوامل التنظيمية الوسيطة التي تؤثر على العلاقة بين القيادة وجودة الرعاية الصحية (مثل الثقافة التنظيمية أو الرضا الوظيفي).

الأهمية العملية

✓ توجيه قادة الرعاية الصحية نحو أنماط قيادة أكثر فعالية، حيث تُوفر الدراسة أدوات معرفية وعملية تُساعد قادة قطاع الرعاية الصحية - وخاصة المديرين والمشرفين - على تبني ممارسات القيادة التحويلية لتحسين جودة الخدمة، وزيادة فعالية الفريق، وتعزيز الاستجابة التنظيمية.

✓ دعم صانعي القرار في تصميم سياسات الرعاية الصحية، حيث تُوفر نتائج الدراسة أساسًا لتطوير سياسات إدارية قائمة على مبادئ القيادة التحويلية، وخاصةً فيما يتعلق بتطوير مهارات القيادة وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على التحفيز والتمكين.

✓ تحسين جودة الرعاية من خلال تطوير البيئة التنظيمية. من خلال فهم تأثير القيادة التحويلية على عناصر مثل التواصل الفعال، والعدالة التوزيعية، والتعاون بين الفرق الطبية، تُسهم الدراسة في تحسين بيئة العمل، مما يؤثر بشكل مباشر على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى. تحديد احتياجات التدريب والتطوير المهني، إذ تُساعد نتائج الدراسة مؤسسات الرعاية الصحية على تطوير برامج تدريبية تُركز على تطوير مهارات القيادة التحويلية لدى الأطباء والممرضين والإداريين، مما يُعزز كفاءة إدارة الصحة ويحسن الأداء العام.

✓ تحسين رضا المرضى وكفاءة الخدمات. تُوضح الدراسة كيف يُمكن للقيادة التحويلية أن تزيد من مستوى التزام وانخراط العاملين في مجال الرعاية الصحية، مما يُحسن تقديم الخدمات ويرفع مستوى رضا المرضى، وهو هدف أساسي لأي نظام رعاية صحية ناجح.

اهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى معرفة مدى أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الدافع الالهامي، الاعتبارات الفردية، الاستشارة الفكرية) على جودة الرعاية الصحية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:

- ✓ التعرف على التأثير المالي ومدى انعكاسه على جودة الرعاية الصحية.
- ✓ التعرف على الدافع الالهامي ومدى انعكاسه على جودة الرعاية الصحية.
- ✓ التعرف على الاعتبارات الفردية ومدى انعكاسها على جودة الرعاية الصحية.
- ✓ التعرف على الاستشارة الفكرية ومدى انعكاسهم على جودة الرعاية الصحية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الدافع الالهامي، الاعتبارات الفردية، الاستشارة الفكرية) على جودة الرعاية الصحية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- ✓ ما أثر التعرف على التأثير المالي ومدى انعكاسه على جودة الرعاية الصحية؟
- ✓ ما أثر التعرف على الدافع الالهامي ومدى انعكاسه على جودة الرعاية الصحية؟

✓ ما أثر التعرف على الاعتبارات الفردية ومدى انعكاسها على جودة الرعاية الصحية؟

✓ ما أثر التعرف على الاستشارة الفكرية ومدى انعكاسهم على جودة الرعاية الصحية؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسة الأول: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الدافع الالهامي، الاعتبارات الفردية، الاستشارة الفكرية) على جودة الرعاية الصحية: دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية

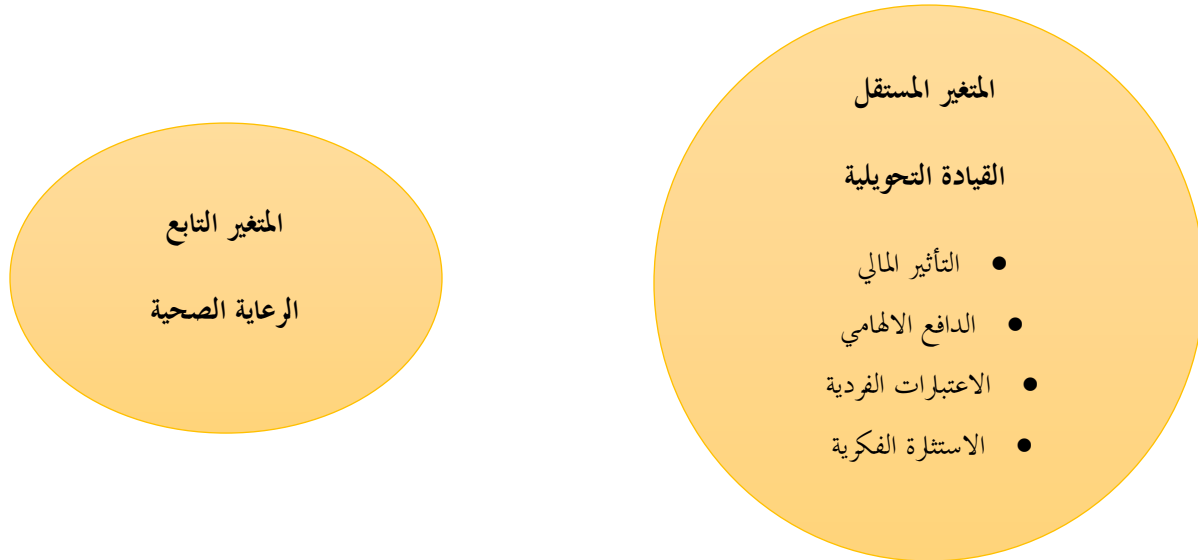
وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الثلاث التالية:

- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المالي ومدى انعكاسه على جودة الرعاية الصحية.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للدافع الالهامي ومدى انعكاسه على جودة الرعاية الصحية.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاعتبارات الفردية ومدى انعكاسها على جودة الرعاية الصحية.
- ✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستشارة الفكرية ومدى انعكاسهم على جودة الرعاية الصحية.

نموذج الدراسة:

المتغير المستقل: القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الدافع الالهامي، الاعتبارات الفردية، الاستشارة الفكرية)

المتغير التابع: الرعاية الصحية



دراسات سابقة

1. دراسة (الشرابي، 2020) بعنوان:

أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جودة حياة العمل متغير وسيط: دراسة

ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على تحقيق النجاح الاستراتيجي مع

وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم

شمال الأردن. ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم تطوير استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات.

تكونت عينة الدراسة من (324) موظفًا يعملون في مستويات الإدارة الوسطى والعليا في

الجامعات المدروسة، وتم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة الطبقية المتناسبة من مجتمع الدراسة

البالغ عدده (859) موظفًا. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS V.25) وتحليل

المسار (AMOS) لاختبار فرضيات الدراسة. واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية

الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها:

1- إن تصورات العاملين في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن

حول مستوى تطبيق أسلوب القيادة التحويلية كانت متوسطة، وأن تصورات العاملين حول

مستوى جودة حياة العمل كانت متوسطة، وأن تصورات العاملين حول مستوى النجاح

الاستراتيجي كانت متوسطة. 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأسلوب القيادة التحويلية على

تحقيق النجاح الاستراتيجي. 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على تحسين

جودة حياة العمل. 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل على تحقيق النجاح

الاستراتيجي. 5- تلعب جودة حياة العمل دورًا وسيطًا في تعزيز أثر أسلوب القيادة التحويلية

على تحقيق النجاح الاستراتيجي. وتوصي الدراسة بضرورة ضمان زيادة الاهتمام بتطبيق

أسلوب القيادة التحويلية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن

لضمان تحقيق أهدافها وتطلعات العاملين فيها. كما أوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل داعمة

ومحفزة للعاملين وضرورة الاهتمام بتحسين أنظمة الأجور والمكافآت والتعويضات داخل

الجامعات وضمان عدالتها لضمان استمرارية العاملين وتحقيق رضاهم ورفع مستويات أدائهم

مما يعزز تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات.

2. دراسة (العزة، 2020) بعنوان:

أثر القيادة التحويلية في التوجه الاستراتيجي: الدور الوسيط لتوظيف جيل الألفية في الهيئة

المستقلة للانتخاب

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الفكري، الدافعية الملهمة، الاعتبارات الفردية) على التوجه الاستراتيجي بأبعاده (التوجه التكنولوجي والتوجه الريادي) في هيئة الانتخابات المستقلة في الأردن. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات وتفسيرها. وقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات الأولية، والتي تم تحليلها باستخدام برنامجي الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وAMOS. وتكون مجتمع الدراسة من 140 موظفًا في الهيئة، بينما تكونت العينة من الموظفين ذوي المسميات الوظيفية في الإدارة العليا والوسطى. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الفكري، الدافعية الملهمة، الاعتبارات الفردية) على التوجه الاستراتيجي بأبعاده (التوجه التكنولوجي والتوجه الريادي) في هيئة الانتخابات المستقلة. كما أظهرت النتائج أن البعد الأكثر تأثيرًا في التوجه الاستراتيجي هو بُعد الاعتبارات الفردية، يليه بُعد التأثير المثالي، ثم بُعد التحفيز الملهم، ثم بُعد التحفيز الفكري. وفي ضوء نتائج الدراسة، قدمت الباحثة عددًا من التوصيات، من أهمها ضرورة اهتمام إدارة الهيئة بالتأثير المثالي، والتحفيز الفكري، والتحفيز الملهم في توجهاتها الاستراتيجية. كما قدمت الباحثة عددًا من التوصيات، منها ضرورة التركيز على توظيف جيل الألفية وإدماجهم في استراتيجيات الهيئة طويلة المدى، والتركيز على هذا الجيل، وتنمية مهاراتهم، وجعلهم جزءًا من الهيكل التنظيمي. كما أوصت بضرورة تعزيز التوجه الاستراتيجي وإدماجه ضمن الثقافة التنظيمية السائدة.

3. دراسة (السعيدات، 2020) بعنوان:

القيادة التحويلية وأثرها على بناء الجداريات الجوهرية: الالتزام التنظيمي متغيراً وسيطاً: دراسة

ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية على بناء الكفاءات الأساسية من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في شركات الاتصالات الأردنية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكوّن مجتمع الدراسة من شركات الاتصالات الأردنية (زين، أمنية، أورانج). وتكوّنت وحدة العينة من المدراء ونوابهم ورؤساء الأقسام العاملين في الأقسام الرئيسية في شركات الاتصالات الأردنية، والبالغ عددهم (270) موظفًا. وُزِعَ عليهم (270) استبيانًا باستخدام أسلوب المسح الشامل، وتم استرداد (266) استبيانًا، واستبعاد (9) استبيانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي. وبلغ إجمالي عدد الاستبيانات التي تم تحليلها (257) استبيانًا، بنسبة مئوية بلغت (95.2%). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها أن تصورات المبحوثين لمستوى توافر أبعاد القيادة التحويلية في شركات الاتصالات الأردنية كانت مرتفعة، وأن تصورات المبحوثين لمستوى بناء الكفاءات الأساسية في شركات الاتصالات الأردنية كانت مرتفعة، وأن تصورات المبحوثين لمستوى توافر الالتزام التنظيمي في شركات الاتصالات الأردنية كانت مرتفعة. كما أظهرت وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية (تمكين الموظفين، وتحمل المخاطرة، والعمل كقدوة للموظفين) على بناء الكفاءات الأساسية، ووجود أثر لأبعاد القيادة التحويلية (تمكين الموظفين، وتحمل المخاطرة، والعمل كقدوة للموظفين) على الالتزام التنظيمي، ووجود أثر للالتزام التنظيمي على بناء الكفاءات الأساسية

في أبعادها (تنمية الموارد، واكتساب المعرفة، والاهتمام بالتعلم الجماعي، وتنويع الخدمات) مجتمعة. كما أظهرت وجود أثر عند مستوى دلالة (0.05) للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة على الكفاءات الأساسية بأبعادها (تنمية الموارد، واكتساب المعرفة، والاهتمام بالتعلم الجماعي، وتنويع الخدمات) من خلال المتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي). وقدمت الدراسة عدة توصيات، أهمها تعزيز ممارسة أسلوب القيادة التحويلية في شركات الاتصالات الأردنية لدوره في بناء الكفاءات الأساسية، وتبني مفهوم التأثير المثالي لدى القادة العاملين في شركات الاتصالات الأردنية من خلال العمل كنماذج يحتذى بها من قبل الموظفين.

4. دراسة (حمودة، 2021) بعنوان:

أثر القيادة التحويلية في السلوك الإبداعي للموظفين: دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بجميع أبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الملهمة، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري) على السلوك الإبداعي للموظفين بأبعاده (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، قبول المخاطر) في البنك الإسلامي الأردني. تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات العليا والمتوسطة والتشغيلية في البنك الإسلامي الأردني والبالغ عددهم (471) موظفًا وموظفة. وتكونت عينة الدراسة الممثلة للمجتمع من جميع الموظفين في الإدارات العليا والمتوسطة والتشغيلية ضمن المسميات التالية (نواب المدير العام ومساعدوهم، مدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام) والبالغ عددهم (212) موظفًا وموظفة. وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة الأولية من عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (179) استبانة بنسبة

(84.4%) من إجمالي الاستبيانات الموزعة. وللوصول إلى النتائج اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام عدة أساليب إحصائية، وهي: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد، واختبار (ت) (T-Test) للعينات المستقلة)، واختبار قيمة الفروق بين الفئتين المستقلتين، بالإضافة إلى تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لاختبار الفروق بين ثلاث مجموعات أو أكثر. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بجميع أبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الملهمة، الاعتبارات الفردية، التحفيز الفكري) على السلوك الإبداعي للعاملين بأبعاده المركبة والفردية (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، قبول المخاطرة) في البنك الإسلامي الأردني. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في اتجاهات المبحوثين نحو السلوك الإبداعي في البنك الإسلامي الأردني تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين نحو السلوك الإبداعي في البنك الإسلامي الأردني تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، أهمها: ضرورة تعزيز ثقافة السلوك الإبداعي في البنك الإسلامي الأردني بين جميع الموظفين، وتشجيع طرح الأفكار الإبداعية ودعمها مادياً ومعنوياً. وتعزيز الاعتماد على أسلوب القيادة التحويلية في البنك الإسلامي الأردني من خلال التركيز على تحديد قدرات القادة التحويليين وتطويرهم بشكل مستمر للارتقاء دائماً إلى أعلى المستويات.

الفجوة البحثية

يكشف استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع القيادة التحويلية في بيئات العمل المختلفة أن التركيز كان على المجالات الإدارية والتنظيمية المتعلقة بالتوجيه الاستراتيجي وبناء الكفاءات التنظيمية أو تعزيز السلوك المبتكر داخل المؤسسات الخدمية والتعليمية والمصرفية. على سبيل المثال، ركزت دراسة الشرايري (2020) على تحليل أثر القيادة التحويلية على تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال جودة الحياة العملية كمتغير وسيط في الجامعات الأردنية. بحثت دراسة العزة (2020) أثر القيادة التحويلية على التوجه الاستراتيجي داخل هيئة الانتخابات المستقلة، مع تسليط الضوء على دور توظيف جيل الألفية في هذا السياق. ركزت دراسة السعيدات (2020) على شركات الاتصالات، موضحة العلاقة بين القيادة التحويلية وبناء الكفاءات الأساسية من خلال الالتزام التنظيمي. بحثت دراسة حمودة (2021) العلاقة بين القيادة التحويلية والسلوك المبتكر في البنك الإسلامي الأردني. على الرغم من القيمة النظرية والعملية لهذه الدراسات، إلا أن هناك فجوة واضحة تتمثل في غياب رابط مباشر بين تطبيقات الذكاء الاصطناعي ومراقبة تقدم المشاريع، لا سيما في البيئات التقنية والمشاريع الهندسية، حيث تلعب عوامل مثل الوقت والموارد وتكامل الفريق دورًا حاسمًا في تحديد نجاح المشاريع أو فشلها. وقد ركزت جميع الدراسات السابقة على أنماط القيادة وتأثيرها السلوكي أو الاستراتيجي داخل المؤسسات الخدمية والتعليمية والمصرفية، ولم تتناول التأثير العملي لتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي في دعم الوظائف الإدارية والرقابية في المشاريع الهندسية.

لم تتناول أي من هذه الدراسات العلاقة بين استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي - مثل تحليلات البيانات والتنبؤ الذكي والتعلم الآلي - وفعالية مراقبة تقدم المشاريع، ومعالجة فروق التوقيت، أو تحليل الأداء في بيئات العمل المعقدة مثل المشاريع الهندسية. ولا تقتصر الفجوة هنا على الموضوع، بل

تشمل أيضًا السياق العملي والتطبيقي. وتركز الدراسة الحالية على قطاع الهندسة في الرياض، وهو قطاع ذو طابع تنفيذي وميداني، على عكس القطاعات التي تناولتها الدراسات السابقة، والتي غلب عليها الطابع الإداري والأكاديمي والمالي.

علاوة على ذلك، لم يُتناول مفهوم "رصد تقدم المشاريع" صراحةً في الدراسات السابقة كمتغير تابع أو مستقل، ولم يُربط بالتقنيات الحديثة أو استخدام الذكاء الاصطناعي كأداة للمساعدة في تحسين كفاءة الرصد واتخاذ القرار خلال مراحل تنفيذ المشاريع. بل انصبّ التركيز على الأداء التنظيمي العام أو الكفاءة المؤسسية، دون الخوض في آليات العمل الميداني للمشروع، أو تحليل التقدم، أو سبل التنبؤ بالعقبات قبل حدوثها.

لذا، تهدف الدراسة الحالية إلى سدّ هذه الفجوة البحثية من خلال تسليط الضوء على الدور المباشر لتقنيات الذكاء الاصطناعي في رصد ومتابعة تقدم المشاريع في القطاع الهندسي. ولم يُتناول هذا المجال الحيوي بشكل موسع في الأدبيات العربية، لا سيما في بيئة عمل متقدمة كالرياض، التي تشهد توسعًا هائلًا في المشاريع الكبرى والتحول التكنولوجية في إطار رؤية المملكة 2030.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الفرضيات النظرية التي تشرح العلاقة بين القيادة التحويلية وجودة الرعاية الصحية. وتعتمد الدراسة على مفاهيم من علم الإدارة والسلوك التنظيمي، إلى جانب نماذجها التحليلية التي تُركز على فهم تأثير أساليب القيادة على الأداء التنظيمي، لا سيما في القطاعات الحيوية كالرعاية الصحية. يُعد نموذج القيادة التحويلية من أبرز مفاهيم القيادة الحديثة التي ظهرت في النصف

الثاني من القرن العشرين. وقد أرسى دعائمه المفكر جيمس ماكجريجور بيرنز (بيرنز، 1978)، ثم طوره برنارد باس (باس، 1985)، ليصبح إطارًا مرجعيًا لتحليل القيادة المؤثرة والملهمة.

وفقًا لهذه النظرية، ترتكز القيادة التحويلية على أربعة أبعاد رئيسية: التأثير المثالي، الذي يعكس قدرة القائد على تقديم نموذج يُحتذى به؛ والتحفيز الملهم، الذي يتضمن تحفيز الأفراد وتزويدهم برؤية ملهمة؛ والتحفيز الفكري، الذي يُشجع على التفكير الإبداعي وقبول الأفكار الجديدة؛ والاهتمام الفردي، الذي يُركز على تلبية احتياجات الموظفين وتقديم الدعم الشخصي لهم. ترتكز الدراسة على فرضية محورية، مفادها أن ممارسة هذه الأبعاد القيادية داخل مؤسسات الرعاية الصحية تُسهم، بشكل مباشر أو غير مباشر، في تحسين جودة الرعاية الصحية من خلال التأثير الإيجابي على الكادر الطبي والإداري، وتعزيز التفاعل والتناغم الوظيفي، وتحفيز مبادرات التطوير.

كما تعتمد الدراسة على نظرية الجودة في الرعاية الصحية كما عرّفها الباحث دونا بيديان، والتي تُعرّف الجودة من خلال ثلاثة أبعاد مترابطة: الهيكل، والعملية، والنتائج. ووفقًا لهذا النموذج، تُدمج القيادة الفعالة في الهيكل التنظيمي، وتؤثر على العمليات التشغيلية، مثل تنسيق الفريق، وسلامة المرضى، وسرعة الاستجابة، مما يؤدي إلى تحسين نتائج الرعاية الصحية، مثل رضا المرضى، وتقليل معدلات الأخطاء، وزيادة الكفاءة التشغيلية. وبالتالي، تُعدّ القيادة التحويلية عاملاً هاماً في تحسين الهيكل التنظيمي والعمليات، وبالتالي تعزيز نتائج الجودة.

إضافةً إلى ذلك، ترتكز الدراسة على نظرية السلوك التنظيمي الإيجابي، التي تؤكد أن أساليب القيادة القائمة على التمكين والثقة والدافع الذاتي تُهيئ بيئة عمل صحية نفسياً ومهنيًا، مما يُعزز الأداء التنظيمي العام. بناءً على هذه الفرضية، لا يوجه القادة التحويليون الموظفين من خلال الأوامر، بل

يلهمونهم ويحفزونهم داخليًا. وهذا يتماشى مع متطلبات بيئة الرعاية الصحية التي تتطلب مستويات عالية من الالتزام والتفاعل الإنساني والمهني.

كما تأخذ الدراسة في الاعتبار الطبيعة الفريدة لقطاع الرعاية الصحية، الذي يُعد من أكثر القطاعات تعقيدًا نظرًا لطبيعته متعددة التخصصات، وعبء العمل المرتفع، وحساسية نتائجه. لذلك، فإن الفرضية النظرية الأخيرة هي أن تحسين جودة الرعاية الصحية لا يمكن تحقيقه من خلال تحسين الموارد المادية أو التقنية فحسب، بل يجب أن يقترن ذلك بأسلوب قيادة قادر على خلق ثقافة تنظيمية تدعم التعلم المستمر، ومبادئ الجودة، وروح الفريق. تُظهر الدراسات أن القيادة التحويلية من الأساليب القيادية القليلة التي تلبي هذه المتطلبات نظرًا لمرونتها، وطبيعتها البشرية، وتركيزها على التغيير الإيجابي المستدام.

وبناءً على هذه الفرضيات النظرية، تسعى الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في بيئة الرعاية الصحية تحليلًا علميًا، مع مراعاة أبعاد الجودة، وخصائص القيادة، والسياق العملي لمؤسسات الرعاية الصحية. ويهدف هذا المشروع إلى بناء فهم أعمق للعوامل المؤثرة على تحسين خدمات الرعاية الصحية وتقديم توصيات إدارية عملية مبنية على أسس علمية.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة ب: النوع ، والعمر ، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

– معامل " ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات

– التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.

– معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في وزارة الصحة السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل – القيادة التحويلية، ويُقاس من خلال 15 فقرة مقسمة أربعة أبعاد رئيسية:

1. التأثير المثالي

2. الدافع الالهامي

3. الاعتبارات الفردية

4. الاستثارة الفكرية

ثانياً: المتغير التابع – الرعاية الصحية، ويُقاس من خلال (10) فقرة موزعة.

حدود الدراسة:

– **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة على تحليل أثر القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير

المثالي، الدافع الالهامي، الاعتبارات الفردية، الاستثارة الفكرية) على جودة الرعاية الصحية:

دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية

– **حدود مكانية:** تُجرى الدراسة على المستشفيات الحكومية في المملكة العربية السعودية

– **حدود زمنية:** تم إعداد الدراسة في عام 2025.

حدود بشرية: تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على العاملين في المستشفيات الحكومية في المملكة

العربية السعودية، ممن لديهم ارتباط مباشر بالأعمال الحكومية

المراجع

المراجع باللغة العربية

1. الحقيّل، محمد عيسى سلامة، و عبابنة، هائل طلاق محمود. (2021). القيادة التحويلية وأداء العاملين في منظمات الأعمال الناشئة الأردنية: هل الجنس ذو أهمية؟ (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق .
2. القضاة، محمد فؤاد محمد، و عبابنة، هائل طلاق محمود. (2021). القيم الثقافية وأثرها على القيادة التحويلية في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق .
3. اليفاعي، محمد أحمد صالح، و السنباني، عامر عبدالوهاب علي. (2020). تأثير القيادة التحويلية في التطوير التنظيمي: دراسة حالة المؤسسة العامة للاتصالات السلكية واللاسلكية في الجمهورية اليمنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة ذمار، ذمار.
4. الهميسات، إيثار خلف إبراهيم، و البشاشة، سامر عبدالمجيد هزيم. (2020). أثر القيادة التحويلية في إدارة الأزمات: الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية: دراسة ميدانية في قطاع الاتصالات الخلوية في الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة .
5. عابدين، رولا ناقد جودت، و الشبلي، هيثم حمود. (2024). أثر القيادة التحويلية على الميزة التنافسية: الدور الوسيط للتوجه الريادي: دراسة حالة بنك القاهرة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط .

6. علي، رسال يحيى فاضل، و الليمه، محمد قايد أحمد. (2023). أثر القيادة التحويلية على

إدارة الأزمات: دراسة حالة لهيئة مستشفى الثورة العام محافظة الحديدة - الجمهورية اليمنية

(رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الوطنية -تعز، صنعاء .

7. المومني، عبدالسلام إبراهيم عبدالله، و المحاسنة، محمد عبدالرحيم عبدالرحمن. (2024). أثر

القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الأزمات: الدور الوسيط للاستشراف الاستراتيجي: دراسة

تطبيقية في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات الأردني (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة

مؤتة، مؤتة .

8. حسن، وليد محمد، و رضوان، طارق رضوان محمد. (2024). أثر القيادة التحويلية على

فعالية فرق العمل: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات (رسالة دكتوراه

غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا .

9. رزق، مريانة رزق فؤاد، و عجوة، أحمد محمد فتحي أحمد. (2024). تأثير القيادة التحويلية

على مشاركة المعرفة: دراسة تطبيقية على موظفي حي غرب المنصورة بمحافظة الدقهلية -

مصر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة المنصورة، المنصورة .

10. باحصين، أحمد محفوظ عوض، و خوجلي، موسى أحمد آدم. (2020). أثر أبعاد

القيادة التحويلية في الأداء المؤسسي: دراسة حالة مؤسسة صلة للتنمية بالجمهورية اليمنية في

الفترة "2013-2018 م." (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم

درمان.

11. المعاينة، مهند سليمان عبيد، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (2020). أثر القيادة التحويلية على تحقيق التميز التنظيمي: دراسة حالة (سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة .
12. الشرفات، صلاح صوان بخيتان، و الشورة، محمد سليم خليف. (2024). أثر القيادة التحويلية في الاندماج الوظيفي: الدور المعدل للذكاء العاطفي في المصارف الإسلامية الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان .
13. خلاف، فاتن فرغل سيد، و عبدالظاهر، محمود محمد. (2023). دور القيادة التحويلية في التمكين الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالهيئة القومية للتأمينات الاجتماعية بمحافظة أسيوط (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أسيوط، أسيوط .
14. عابدين، محمد صلاح الدين صابر حسن، و خاطر، سامح أحمد فتحي. (2023). أثر القيادة التحويلية في إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة الإسكندرية لتوزيع الكهرباء (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا.
15. السليمان، فداء نايل عبدالله، و الشعار، قاسم إبراهيم عبدالكريم. (2021). أثر القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي: الدور الوسيط لتشاركية المعرفة في شركات الأدوية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
16. الشامسي، عبدالله بطي حميد، و الشورة، عبدالله أحمد سليمان. (2020). أثر القيادة التحويلية في الثقافة المنظمة: الدور الوسيط للابتكار المنظمي في الوزارات لدولة الإمارات العربية المتحدة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان .

17. حموده، اسمهان حمد عطية، و خشمان، أيسر محمد علي. (2021). أثر القيادة

التحويلية في السلوك الإبداعي للموظفين: دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان .

18. السعيدات، عدنان عطوي عقله، و الرابعة، فاطمة علي محمد. (2020). القيادة

التحويلية وأثرها على بناء الجدارات الجوهرية: الالتزام التنظيمي متغيرا وسيطا: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة .

19. العزة، هند رحاب محمود، و أبو حسين، الحارث محمد موسى. (2020). أثر القيادة

التحويلية في التوجه الاستراتيجي: الدور الوسيط لتوظيف جيل الألفية في الهيئة المستقلة للانتخاب (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان .

20. الشرايري، معتصم عبدالله، و الزعبي، خالد يوسف محمد. (2020). أثر القيادة

التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جودة حياة العمل متغير وسيط: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of Healthcare Management



**The Impact of Transformational Leadership on the
Quality of Healthcare: A Field Study on Government
Hospitals in the Kingdom of Saudi Arabia**

Preparation:

Ahlam mousa Mohammed sulayyi

251000235

Supervision:

Dr. Al–Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

2025