

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 , وكجمات , وكمنظمات. 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 الباحث 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:

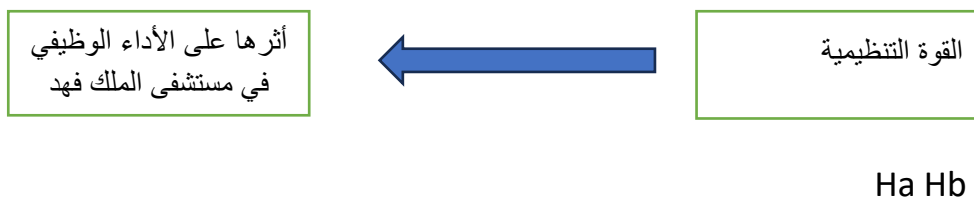
- تناول القوة التنظيمية من حيث المفهوم والابعاد وتحديد مدى ادراك العاملين الإداريين بمستشفى الملك فهد.
- تناول الأداء الوظيفي من حيث المفهوم والابعاد وتحديد مدى ادراك العاملين الإداريين بمستشفى الملك فهد محل الدراسة لابعاد الأداء الوظيفي.
- اختبار طبيعة العلاقة بين كل من الابعاد القوة التنظيمية وابعاد 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 :

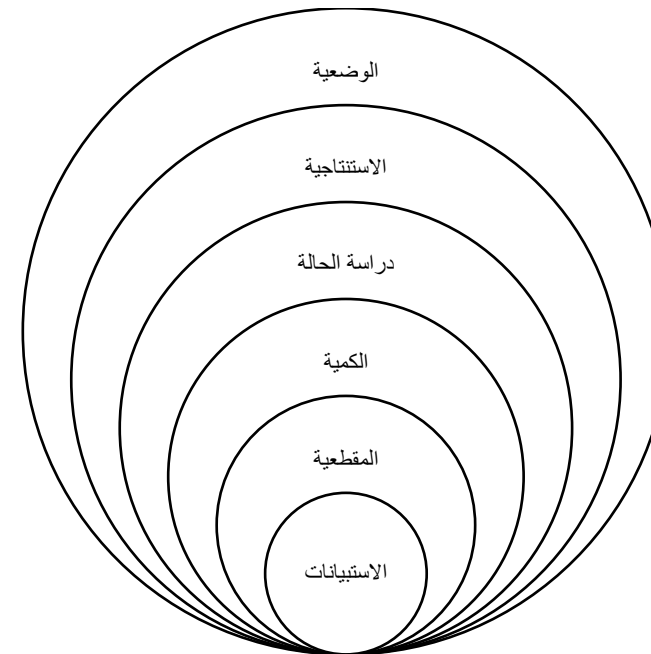
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القوة التنظيمية الرسمية, قوة المكافأة , قوة الخبرة , القوة المرجعية , وابعاد الأداء الوظيفي سلوكيات الدور الأساسي سلوكيات الدور الإضافي في مستشفى الملك فهد.
- لا تؤثر ابعاد القوة التنظيمية الرسمية , قوة المكافأة قوة الخبرة القوة المرجعية تأثيراً ذا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

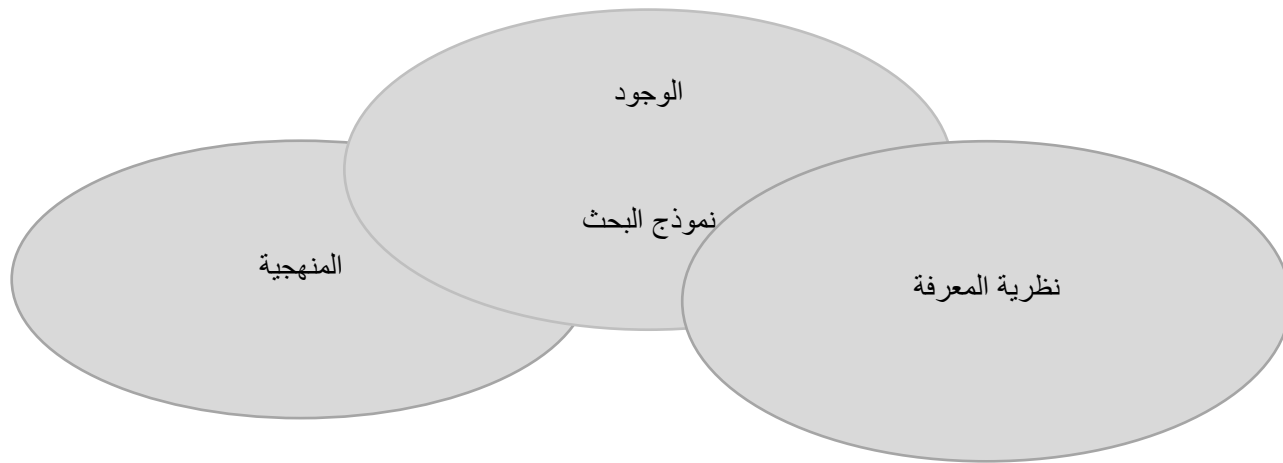
الفصل الثاني : الاطار النظري

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:

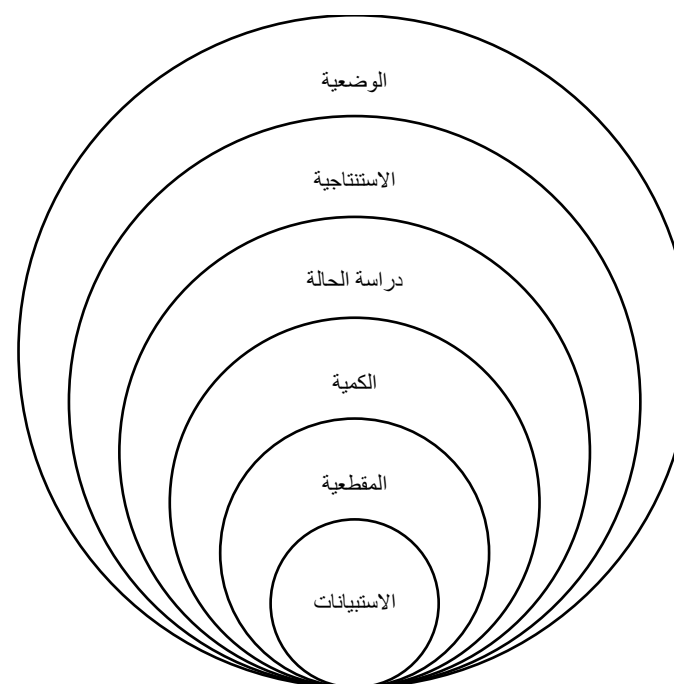
في الدراسات البحثية تعتبر التعريفات الإجرائية أساسية في تحديد المتغيرات التي يتم قياسها بوضوح يصف التعريف الإجرائي كيفية قياس التغير أو ملاحظته أو معالجته يساعد الباحثين على التأكد من أن دراساتهم متسقة وموثوقة وصالحة.

"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 , والإداريين , بالمستشفيات الحكومية والخاصة . وأسفرت 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 .

استبيان:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان (القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد بالرياض) والذي يسعى من خلاله إلى التعريف على أرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان والتي نوضح مدلولاتها فيما يلي :

القوة التنظيمية:

انها القدرة على توجيه والتأثير في سلوك الآخرين أو مسار الاحداث وهي القابلية التي يمتلكها احد الافراد أو الأقسام للتأثير في الآخرين من أجل تحقيق نتائج مرغوبة .

الأداء الوظيفي:

يعد النتيجة النهائية للسلوك التنظيمي في ظل مجموعه من المهام والأنشطة والإجراءات والتي تهدف لاستغلال الموارد بشكل أمثل وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية .

المصدر	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المتغير
--------	--------------	---------------	---------

القوة التنظيمية	البعد الأول	٥	أنور العنزي (٢٠٢٦) القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد بالرياض
	البعد الثاني	٥	

المتغير	ابعاد المتغير	عدد البيانات	المصدر
الأداء الوظيفي	البعد الأول	٥	أنور العنزي (٢٠٢٦) القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد بالرياض
	البعد الثاني	٥	

موافق بدرجة					العبارة	
لا اتفق بقوة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	المتغير الأول : القوة التنظيمية	
					ما مستوى القوة التنظيمية لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟	١
					ما أثر القوة التنظيمية لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد ؟	٢
					هل تختلف القوة التنظيمية لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟	٣
					ما أثر القوة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الإداريين في مستشفى الملك فهد؟	٤
					هل تختلف الأداء الوظيفي على القوة التنظيمية في مستشفى الملك فهد ؟ م	٥

موافق بدرجة					العبارة	
-------------	--	--	--	--	---------	--

	المتغير الثاني : الأداء الوظيفي	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بقوة
١	هل يؤثر العمل الجماعي على الأداء الوظيفي ؟					
٢	هل يؤثر سلوك المواطنة على الأداء الوظيفي ؟					
٣	هل المشاركة في اتخاذ القرار يؤثر على الأداء الوظيفي ؟					
٤	هل يؤثر احترام الوقت على تطوير أساليب العمل ؟					
٥	هل العمل الجماعي يساعد على الشعور بالانتماء والأمان ؟					

أنواع البيانات :

البيانات الأولية :

يقصد بالبيانات الأولية بانها البيانات التي قام الباحث يجمعها من مصادرها الأساسية وهي عبارة عن بيانات واقعية واصلية تعبر عن مشكلة الدراسة والغرض من جمع البيانات هو الوصول الى حل المشكلة البحثية حيث تتضمن البيانات الأولية كلا من (المقابلة , والاستبيان , الملاحظة)

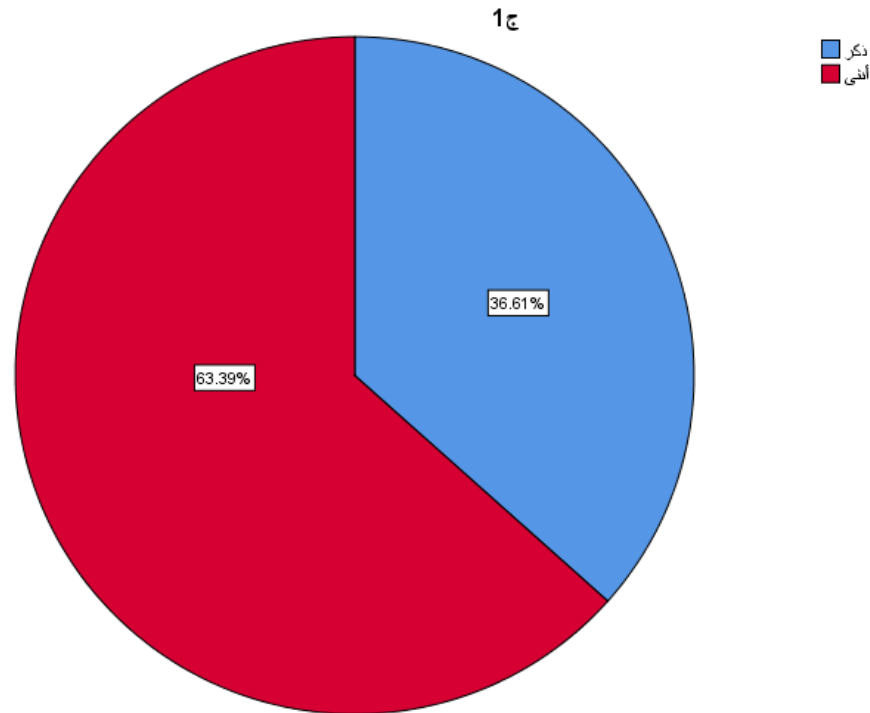
البيانات الثانوية :

يقصد بالبيانات الثانوية هي تلك البيانات التي تم جمعها بواسطة باحثين اخرين كما تعتبر البيانات الثانوية عبارة عن تحليل وتفسير للبيانات الأولية ويقوم الباحث بجمعها لأغراض أخرى غير الوصول الى حل المشكلة البحثية الخاصة بالبحث العلمي ويمكن ان تحتوي على معلومات يستند عليها في كتابة المحتوى العلمي للبحث أو متن البحث العلمي الخاص به وتتمثل البيانات الثانوية (الكتب , المقالات , و الدوريات , والتقارير الرسمية)

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	41	36.6%
	انثى	71	63.4%
	الإجمالي		100%
الفئة العمرية	أكثر من ٤٠ سنة	11	9.8%
	من ١٨ إلى ٢٥ سنة	35	31.3%
	من ٢٥ إلى ٣٥ سنة	52	46.4%
	من ٣٥ إلى ٤٠ سنة	14	12.5%
	الإجمالي		100%
عدد سنوات الخبرة	أكثر من ١٠ سنوات	21	18.8%
	من ٥ إلى ١٠ سنوات	31	27.7%
	أقل من ٥ سنوات	60	53.6%
	الإجمالي		100%
الحالة الاجتماعية	متزوج	49	43.8%
	أعزب	63	56.3%
	الإجمالي		100%
المستوى الوظيفي	موظف	91	81.3%
	مدير	11	9.8%
	مساعد مدير		
	رئيس قسم		
	الإجمالي		100%
المستوى التعليمي	ثانوي	43	35.4%
	دبلوم	14	12.5%
	بكالوريوس	47	42%
	دراسات عليا	8	7.7%
	الإجمالي		100%

من بيانات الجدول رقم (/) تم استخلاص النتائج الآتية:

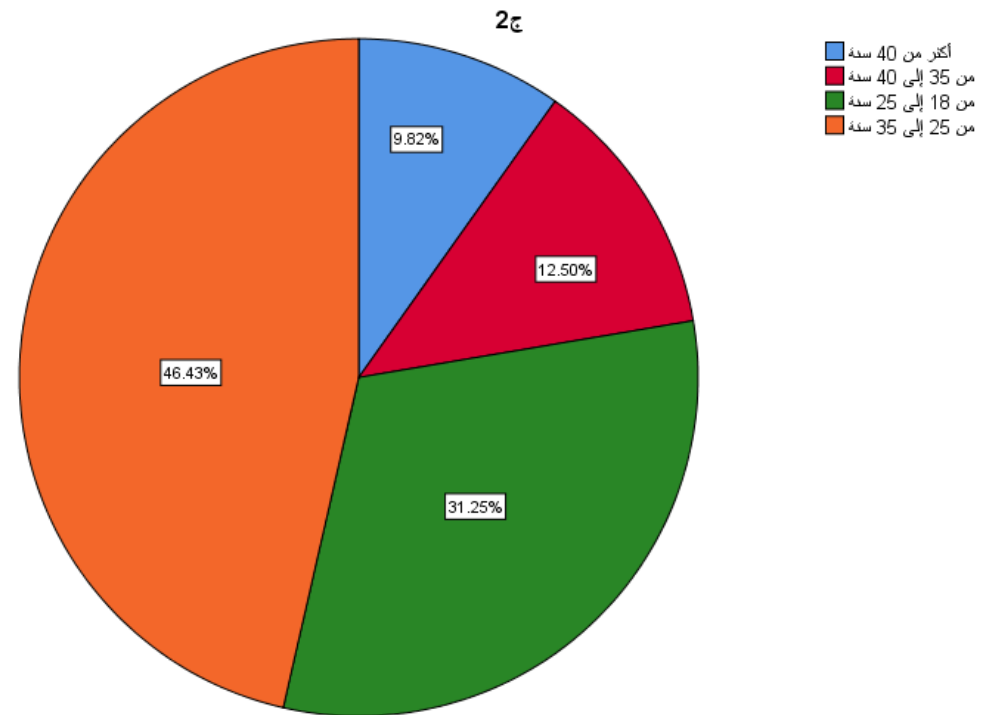
بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الإناث أكثر من 4% من إجمالي العينة بينما بلغت عدد الإناث ٧١ مفردة بنسبة ٦٣,٤٪. ٣٦,٦٪ مفردة بنسبة 41 عدد الذكور حيث بلغت عدد الذكور



من إجمالي العينة كما موضح بالشكل التالي

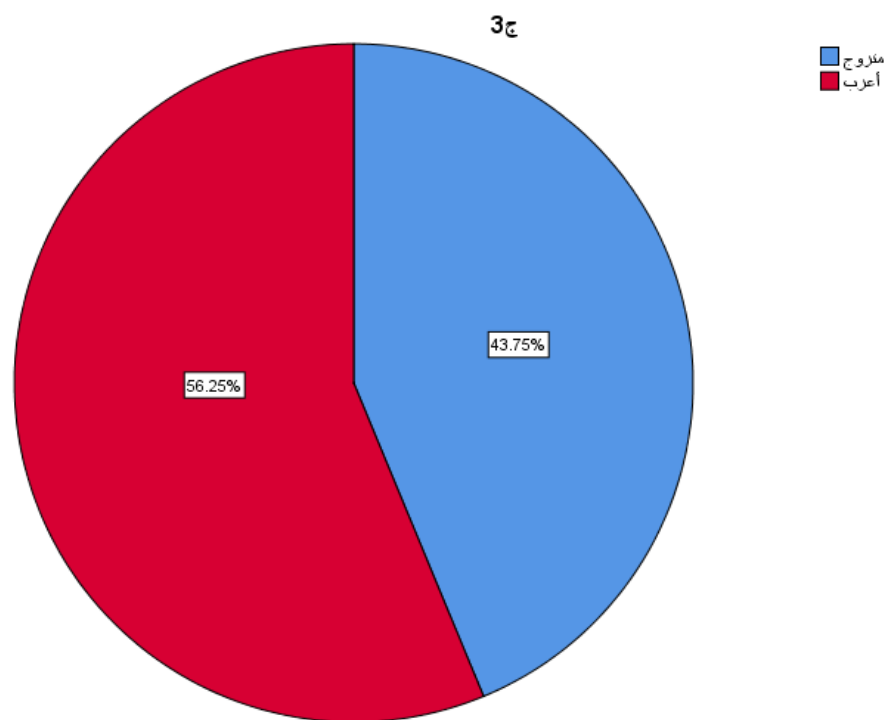
تصنيف العينة وفقاً للجنس

اما فيما يتعلق في العمر: فإن ١١ مفردة اكثر من ٤٠ سنة بنسبة ٩,٨٪. بينما الفئة العمرية من ٣٥ الي ٤٠ سنة جاء بها ١٤ مفردة بنسبة ١٢,٥٪. الفئة العمرية من ٢٥ الي ٣٥ سنة جاء بها ٥٢ مفردة بنسبة ٤٦,٤٪. بينما فئة العمرية من ١٨ الي ٢٥ جاء بها ٣٥ مفردة بنسبة ٣١,٣٪. الشكل التالي يوضح ذلك:



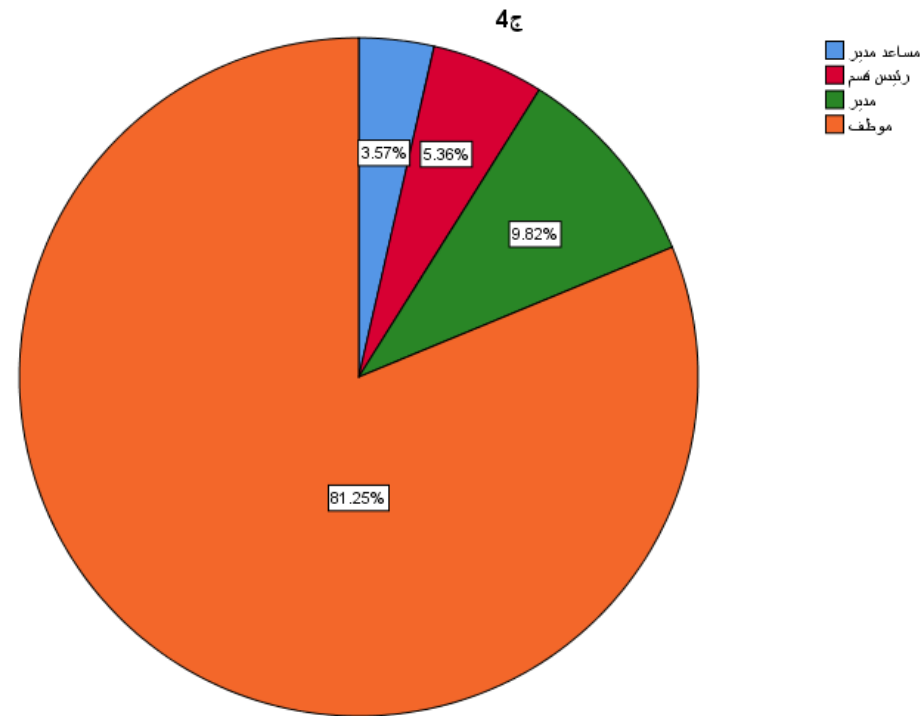
تصنيف العمر

فيما يتعلق في الحالة الاجتماعية: فإن عدد المتزوج اقل من عدد الاعزب حيث بلغ عددهم ٤٩ بنسبة ٤٣,٨٪ اما عدد الاعزاب بلغ عددهم ٦٣ بنسبة ٥٦,٣٪
الشكل التالي يوضح ذلك:



تصنيف الحالة الاجتماعية

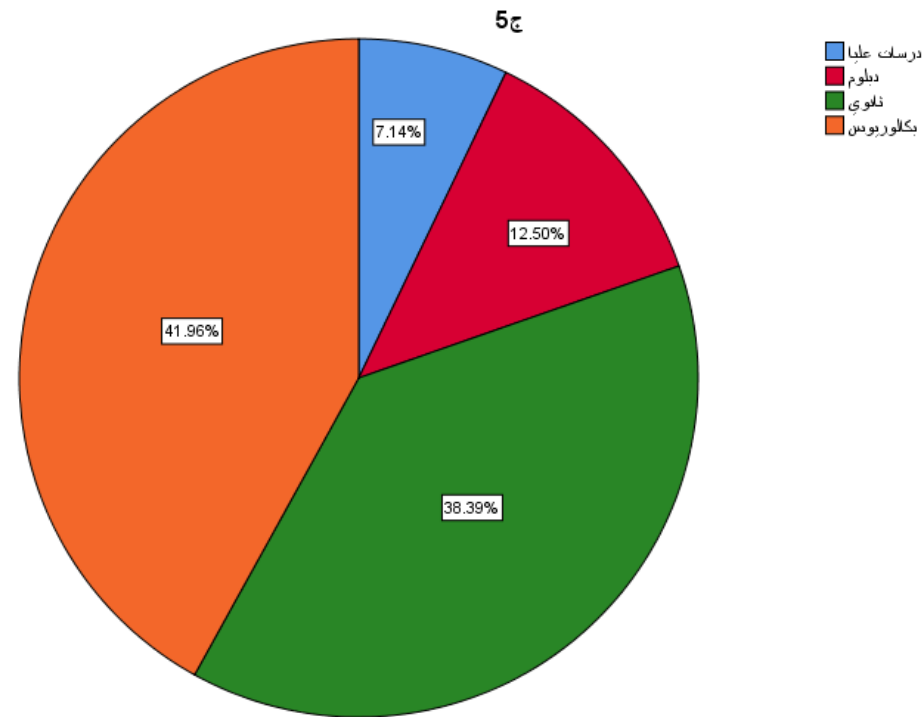
اما فيما يتعلق في المستوى الوظيفي: فإن عدد المديرين ١١ بنسبة ٩,٨٪ بينما عدد الموظفين بلغ عددهم ٩١ مفردة بنسبة ٨١,٣٪ الشكل التالي يوضح ذلك:



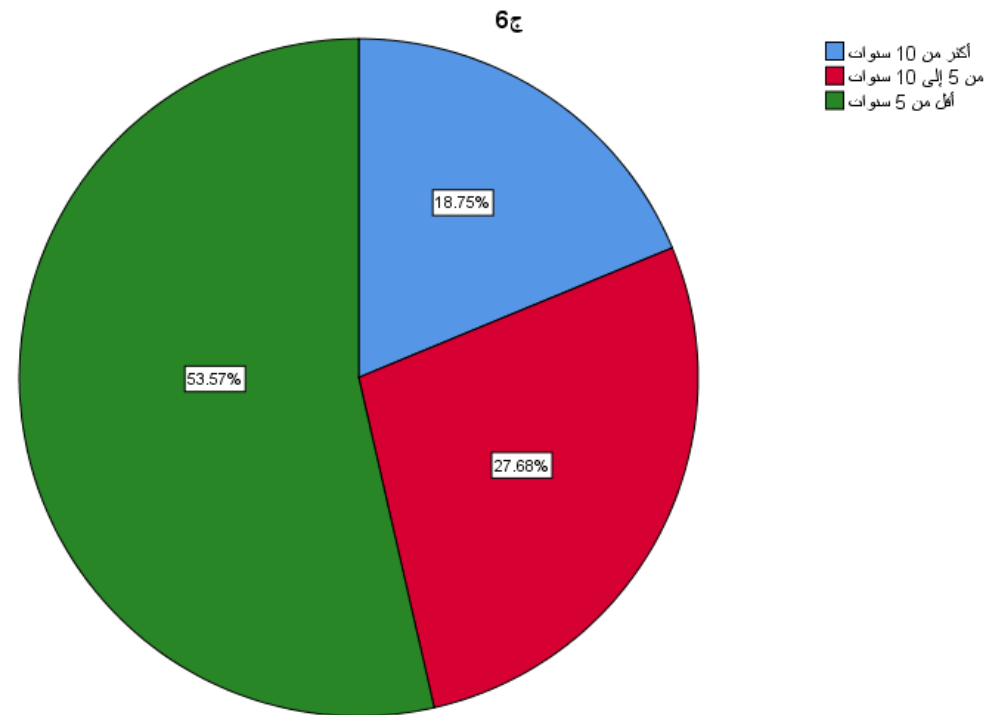
تصنيف المستوى الوظيفي

اما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي ٤٣ مفردة بنسبة ٣٨,٣٩٪ من افراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل بكالوريوس ٤٧ مفردة بنسبة ٤١,٩٦٪ من اجمالي افراد العينة. بينما بلغ عدد دبلوم ١٤ مفردة بنسبة ١٢,٥٠٪ وأخيرا بلغ عدد الدراسات العليا ٨ مفردة بنسبة ٧,١٤٪ الشكل التالي يوضح ذلك:

تصنيف المستوى التعليمي



اما بالنسبة لمستوى الخبرة :فإن ٢١ مفردة اكثر من ١٠ سنوات خبرة بنسبة ١٨,٨٪. بينما الخبرة من ٥ الي ١٠ سنوات خبرة بلغ عددهم ٣١ مفردة بنسبة ٢٧,٧٪. بينما اقل من ٥ سنوات خبرة بلغ عددهم ٦٠ مفردة بنسبة ٥٣,٦٪ من اجمالي العينة الشكل التالي يوضح ذلك:



تصنيف مستوى الخبرة

قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس في الدراسة تم اختيار صدق الاتساق الداخلي المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة
Average Variance Extracted (AVE) بالإضافة الي قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج
من خلال نموذج Cronbachs alpha بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قيمة الفا كرونباخ
الفقرات والجداول 25 بالاصدار SPSS باستخدام برنامج التحليل الاحصائي (Structural equaling SEM)المعادلة النباتية
التالية توضح ذلك.

متغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	Values	متوسط التباين المستخرج	
المتغير الأول	البعد الأول	A1		789	.484	0.00		3.674
		A2		772	.83013	0.00		1.463
		A3		745	.49831	0.00		1.426
	البعد الثاني	B1		728	.95520	0.00		1.389
		B2		683	1.03292	0.00		1.109
		B3		322	.77935	0.00		1.068
	البعد الثالث	C1		407	1.06569	0.00		.985
		C2		730	.92860	0.00		.888
		C3		618	1.02980	0.00		.777
المتغير الثاني	البعد الأول	س١	.649	492	1.02224	0.00		.738
		س٢		779	.89597	0.00		.656
		س٣		656	.73209	0.00		.568
	البعد الثاني	س٤		802	.96912	0.00		.441
		س٥		683	.96825	0.00		.361
		س٧		853	1.14206	0.00		.265
	البعد الثالث	س٨		582	.87361	0.00		.189
		س٩		843		0.00		
		س١٠		523		0.00		

يتضح من الجدول بالأعلى :

مقياس تطبيق المتغير الأول :جميع معاملات الارتباط لكل العبارات التي تقيس (المتغير و ابعاده)قيم اكبر من.٧/ بالإضافة الي ان القيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية ٠٠١ / وفقا لذلك فقد تحقق صدق ينصح AVEالداخلي للمقياس كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة ($777,٥ <$ ان قيمة لمتغير (المتغير المستقل)هو وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني : جمع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير و ابعاده) قيمنها اكبر من ٧ / ٠/ بالإضافة الي كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى اقل من ٠/٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بإبعاده الثلاث كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة التباين المستخرج $777,83013$. كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (الابعاد المتغير) هي 738 لمتغير المتغير) التابع ككل الذي يساوي AVE) على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

ثبات أداة الدراسة :

يشير ثبات الاستبيان الي الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة خلال عده فترات زمنية محددة لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم الفا كرونباخ بواسطة

حتى يتحقق الثبات للمقياس . 0.7 يجب ان تكون القيمة اكبر من (Hair et al 2010) وقال (25 الاصدار SPSS

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير
.751	.757	5	البعد الأول
	.771	3	المتغير الأول البعد الثاني
	.760	4	القوة التنظيمية البعد الثالث
	.765	5	البعد الأول
	.749	5	المتغير الثاني البعد الثاني
	.766	5	البعد الثالث
	.727	5	الأداء الوظيفي البعد الرابع

(المتغير الأول وابعاده):

0.7 مما يدل على ان جميع القيم اكبر من (0.757,0.771,0.760) أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي
فقد تحقق ثبات المقياس.(201)وفقا ل (هير واخرون)

(المتغير الثاني والابعاد):

0.7 مما يدل على ان جميع القيم اكبر من (0.749,0.766,0.727) اظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي
فقد تحقق ثبات المقياس.(2010)وفقا ل (هير واخرون)

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول القوة التنظيمية	البعد الأول		0.422		2.121	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني					موافق		مرتفع	
	البعد الثالث					موافق		مرتفع	
المتغير الثاني الأداء الوظيفي	البعد الأول		0.712		3.220	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني					موافق		مرتفع	
	البعد الثالث					موافق		مرتفع	

تظهر النتائج المتغير الأول (القوة التنظيمية) :الي ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع حيث ان كان المتوسط الحسابي لأراء فريق العينة ٤٠٢٢ بنسبة الموافقة عند الانحراف المعياري ٢,١٢١

بالنسبة للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) :أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق المتغير التابع حيث بلغ عددهم ٠,٧١٢ بنسبة الموافقة عند الانحراف المعياري ٣,٢٢٠

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة إشارات النتائج الإحصائية فيما يتعلق (بالمتغير المستقل) تطبيق التحول الرقمي الي ان الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية (للمتغير التابع وابعاده) ذات مستوى مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير		البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson Correlation	1	.404	.081	.404
	Sig. (2-tailed)		.000	.393	.000
	N	112	112	112	112
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson Correlation	.404	.081	1	.081
	Sig. (2-tailed)	.000	.393		.393
	N	122	112	112	112
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.081	1	.404	1
	Sig. (2-tailed)	.393		.000	
	N	112	112	112	112
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.404	.081	1	.404
	Sig. (2-tailed)	.000	.393		.000
	N	112	112	112	112

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

توجد فروق ذات إحصائية في استجابة افراد الدراسة القوة التنظيمية.

توجد اثر الأداء الوظيفي على القوة التنظيمية لدى افراد الدراسة ولكن بدرجة منخفضة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة القوة التنظيمية باختلاف العمر .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة القوة التنظيمية تعزي باختلاف المستوى الاقتصادي.

فأقل في استجابات افراد الدراسة الأداء الوظيفي (0.05) يتضح من خلال الجدول يوجد ذات دلالة إحصائية عند مستوى

يتضح من خلال الجدول انه يوجد اثر لدرجات الأداء الوظيفي القوة التنظيمية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض بان افراد الدراسة يشعرون الأداء الوظيفي بدرجة كبيرة.

فأقل في استجابات افراد الدراسة الأداء الوظيفي تعزي باختلاف العمر (0.05) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

ويتضح من الجدول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد الدراسة في استجاباتهم الأداء الوظيفي تعزي باختلاف المستوى الاقتصادي .

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.488	0.156	0.163	.404 ^a	1
a. Predictors: (Constant), m1				

ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	21.498	5.120	1	5.120	Regression	1
		0.238	110	26.197	Residual	
			111	31.317	Total	
a. Dependent Variable: mm2						
b. Predictors: (Constant), m1						

Coefficients ^a								
95.0% Confidence Interval for B		Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Upper Bound	Lower Bound			Beta	Std. Error	B		
3.197	2.273	0.000	11.735		0.233	2.735	(Constant)	1
0.399	0.160	0.000	4.637	0.404	0.060	0.280	m1	

a. Dependent Variable: mm2



المستخلص:

استهدف الدراسة تحليل طبيعة العلاقة بين كل من القوة التنظيمية وأبعادها "القوة الرسمية قوة المكافأة قوة الخبرة القوة المرجعية" والأداء الوظيفي أبعاده "سلوكيات الدور الأساسي سلوكيات الدور الإضافي" وأجريت الدراسة على عينة قوامها "٣٧٣ مفردة" من العاملين الإداريين في مستشفى الملك فهد ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية والأداء الوظيفي كما تؤثر أبعاد القوة التنظيمية "القوة الرسمية قوة المكافأة قوة الخبرة القوة المرجعية" تأثيراً ذا دلالة إحصائية على أبعاد الأداء الوظيفي "سلوكيات الدور الأساسي سلوكيات الدور الإضافي" في المستشفيات محل الدراسة.

الهدف من الدراسة:

يتمثل الهدف الأساسي لهذه الدراسة في التعرف علي "مدى تأثير أبعاد القوة التنظيمية علي الأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق علي العاملين الإداريين في مستشفى الملك فهد (القوة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي في مستشفى الملك فهد بالرياض)

منهج الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام (مجتمع الدراسة وعددها (٥٥٠) وتم تطبيق الدراسة على (عينة الدراسة المكونة من (٢٥٠) من الموظفين والإداريين في (مستشفى الملك فهد) في مدينة (الرياض).

نتائج الدراسة: تم ذكر كل بعد من الأبعاد والمستوى الذي وصل إليه (مرتفع – متوسط – منخفض).

المساهمة النظرية: تساهم هذه الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين (القوة التنظيمية والأداء الوظيفي).

التطبيقات العملية: تقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في (مستشفى الملك فهد) حول أهمية تطبيق (القوة التنظيمية) وعلاقة (الأداء الوظيفي) مما يرفع من مستوى المنظمة.

الكلمات المفتاحية: القوة التنظيمية والأداء الوظيفي.

النتائج التوصيات :

النتائج التي تم التوصل اليها تم رفض العدمي الأول للدراسة وقبول الفرض البديل حيث ثبت وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالات إحصائية بين ابعاد القوة التنظيمية والقوة الرسمية وقوة المكافاة والأداء الوظيفي وسلوكيات الدور الأساسي في مستشفى الملك فهد وكذلك ازادت أهمية الخبرة بعد الانتباه الى أهمية راس السلوك المرغوب .

وتم وضع التوصيات التالية حيث حسن الاختيار وتعين القيادات الإدارية على أسس ومعايير فنية وإدارية وأخلاقية لكي يكونوا قدوة للمرؤوسين

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية : تقتصر الدراسة على بيانات واقع الإدارة بالمتغير الأول وابعاده مع ذكر الابعاد .

الحدود البشرية : تقتصر الدراسة على (ذكر عينة الدراسة من المعلمين الإداريين والمديرين)

الحدود المكانية : تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لمستشفى الملك فهد في مدينة الرياض

الحدود الزمنية : سيتم اجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٦

الدراسات المستقبلية :

من خلال هذه الدراسة التي توصلت اليها والتي ظهرت العلاقة بين القوة التنظيمية والأداء الوظيفي فان الباحث يوصي الآخرين الذين يريدون مواصلة الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذي النتائج في بيانات العمل والتركيز على احد الفرضيات الفرعية وعلاقته بالدراسة التي طرحها الباحثين بان يسعوا جاهدين للتغلب على هذي القيود .

الخاتمة :

ينبغي على الإدارة العليا في المستشفيات محل الدراسة توفير من الحرية والسماح بمشاركة العاملين الإداريين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم والسماح ابداء وجهات نظرهم ومقترحاتهم واخذها بعين الاعتبار لوضع اليات تساهم في رفع معدلات الاداء والاهتمام بوضع معايير لتقييم الأداء الوظيفي المتميز وادخالها كجزء من سياسيات التطوير المالي والقوة التنظيمية في المستشفيات مع منح الافراد المتميزين في الأداء مكافآت سواء مالية او معنوية لتشجيعهم على الاستمرار وبذل المزيد من الجهد وتحسين معدلات الأداء .

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.

الفصل الأول : فصل الملاحق

