

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم /تخصص

عنوان المشروع
Final Project 1

اسم الطالب:
عبدالعزیز محمد العبدالحی

إشراف:
د. عبدالرحیم نادر
د. ساره فريد
د. یسرى دحمان
د. الاء احمد

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management

Midocean University

1

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص

عنوان المشروع

أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على

(القطاع الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

عبدالعزیز محمد العبدالحی

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

د.ساره فريد

د.يسرى دحمان

د.الاء أحمد

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.1

..... 3

1.1 المقدمة:

.....
3

1.2 مشكلة الدراسة.

..... 4

1.2.1 فجوات على المستوى النظري.

..... 4

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي.

..... 4

1.3 أهمية الدراسة.

..... 4

1.3.1 على المستوى النظري.

..... 4

1.3.2 على المستوى التطبيقي.

..... 6

1.4 أسئلة الدراسة.

..... 7

1.5 أهداف الدراسة.

..... 7

1.6 فرضيات الدراسة.

..... 7

1.7 نموذج الدراسة.

..... 7

منهجية الدراسة. 1.8	8
.....	
الدراسة الميدانية. 1.9	18
.....	
مخطط المشروع المقترح. 1.10	18
.....	
الفصل الثاني: الدراسات السابقة. 2	19
.....	
المقدمة. 2.1	22
.....	
المتغير المستقل. 2.2	23
.....	
المتغير التابع. 2.3	23
.....	
العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. 2.4	23
.....	
الخاتمة. 2.5	23
.....	
..... قائمة المراجع	24
.....	
3	
□ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
.....	
1. المقدمة .	
تعد القيادة أحد العناصر الجوهرية في نجاح المنظمات بمختلف أنواعها وبحيث تلعب دورا كبيرا في توجيه	
الافراد وتحفيزهم نحو تحقيق اهداف القطاع .ومع تطور بيئات الاعمال وشدت المنافسة ظهرت انماط	
قيادية	

حديثاً من أبرزها القيادة التحويلية والتي تركز على الهام الموظفين وتشجيعهم الابداعي وبناء رؤية مشتركة

لحقيق الاهداف والتميز لديهم. وقد يزداد الاهتمام بهذا الاسلوب القيادي في القطاعات , نظراً لاحتاجها المستمره

لرفع كفاءة اداء الموظفين وضمان جودة الخدمات والمنتجات ومع ذلك لا توال الد ارسات التي تتناول أثر القيادة

التحويلية على الأداء الوظيفي داخل القطاعات المحدودة خصوصاً في السوق السعودي مما يبرز اهمية البحث

في هذا المجال لفهم العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الأداء الوظيفي في القطاعات الصحية

. مشكلة البحث : رغم الاهتمام العالمي بأسلوب القيادة التحويلية ودوره في تحفيز الموظفين إلا أن 2.

هناك قصور في فهم مدى تأثير هذا النمط القيادي على الأداء الوظيفي داخل القطاعات السعودية

الخاصة , سواء الصحية او غير الصحية ولا يوجد وضوح كاف حول اوجه التشابه والاختلاف في

تأثير القيادة التحويلية على اداء الوظيفي بين المستشفيات الخاصة والشركات الخاصة الامر الذي

يشكل فجوة معرفية يسعى هذا البحث الى سدها

. فجوات على المستوى النظري : تتمثل في قلت الد ارسات النظرية التي تناولت القيادة الحويلية . 2.1

في سياق البيانات السعودية وبالاخص في قطاع الصحي الخاص وعدم توفير نماذج نظرية

متكامل تربط ابعاد القيادة التحويلية بمحددات الأداء الوظيفي ضمن الخصوصية الثقافية و

الادارية في السعودية معظم الد ارسات تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي بشكل

. عام دون التطرق الى خصوصية طبيعة بيئة العمل المحلية وطبيعة الموظفين في القطاعات

4

. فجوات على المستوى التطبيقي : تظهر في ندرة الد ارسات الميدانية التطبيقية التي تقيس فعليا . 2.2

أثر القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للعاملين في القطاعات الصحية الخاصه مقارنة في

قطاعات الشركات الخاصة في السعودية , وعدم توفير بيانات علمية توضح اوجه التشابه

والاختلاف في تطبيق القيادة التحويلية بين هذين القطاعين , الامر الذي يحول دون استفادة

. القطاعات من نتائج تطبيق هذا الاسلوب القيادي بشكل فعال

3. أهمية البحث :يقدم هذا البحث معفة علمية محدثه حول العلاقة بين القيادة التحويلية والاداء .
الوظيفي في القطاع الصحي وهو قطاع حيوي ومهم للاقتصاد الوطني ويساعد القيادات الادارية
في تحسين مهارتهم واساليبهم بما يحقق بيئة عمل محفزة ومنتجة وقد يسهم في دعم جودة الخدمة
الصحية المدقمة للمرضي وايضا يساهم في رفع قدره التنافسيه للقطاعات الصحيه الاخرى عبر
تحفيز موظفيها وزيادة ولائهم للقيام بحسين الانتاجية
- 3.1 . على المستوى النظري :تسهم الد ا رسة أث ا رء المعرفه العلمية المتعلقة بمفهوم القيادة التحويلية .
واثرها على الاداء الوظيفي خاصة في بيئات العمل في المملكه العربيه السعوديه والتي لا ت ا زل
تعاني من قلة الد ا رسات التي تربط بين هذه المتغي ا رت في السياقات المحليه
- 3.2 . على المستوى التطبيقي :تقدم الد ا رسة توصيات علمية قابله للتطبيق لصناع الق ا رر المديرين .
في المستشفيات الخاصة حول كيفية تعزيز القيادة التحويلية لتحسين الاداء الوظيفي للعاملين
4. أسئلة الدراسة .

ما مدى ممارسة القيادة التحويلية في المستشفيات الخاصة ؟
ما اثر القيادة التحويلية على الاداء الوظيفي في القطاع الصحي الخاص؟
هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاعات الصحيه الخاصه في تطبيق القيادة التحويلية؟
ما العوامل التي تزيد من فاعلية القيادة التحويلية لدى المديرين في القطاعات الصحيه الخاصه؟
أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي :د ا رسة تطبيقيه على القطاع الصحي الخاصه
ما أثر القيادة التحويلية على تحسين الاداء الوظيفي في القطاع الصحي الخاص في السعوديه؟

5

ما مدى ممارسة ابعاد القياده التحويليه (التأثير المثالي ,الحفيز الألهامي ,الاستثارة الفكرية
الاعتبار الفردي)في المستشفيات الخاصة؟
مامستوى الاداء الوظيفي لدى العاملين في قطاع الصحي الخاصه؟
هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاعين (الصحي وغير الصحي)في نمارسة القيادة
التحويليه؟

5. :أهداف الدراسة .

التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية في القطاعات الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية.

تحليل اثر القيادة التحويلية على تحسين الاداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الخاص.
المقارنه بين اوجه التشابه والاختلاف في تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على الاداء الوظيفي
تقديم مجموعه من التوصيات الادارية لتطوير وتفعيل اسلوب القيادة التحويلية بما يسهم في تحسين الاداء الوظيفي في القطاعات الصحية الخاصة المستهدفة

6. فرضيات الدراسة .

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الاداء الوظيفي للعاملين في القطاع الصحي الخاص في المملكة العربية السعودية

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين القطاع الصحي الخاص و القطاع الشركات الخاصه من حيث مستوى ممارسة القيادة التحويلية في المملكة العربية السعودية

7. نموذج الدراسة .

يفترض النموذج ان ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها الاربعه تؤثر ايجابيا على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين كما يفترض ان هذه العلاقة قد تختلف بحسب نوع القطاع الصحي الخاص وكذلك قد تتأثر بخصائص ديموغرافية لدى الموظفين مثل العمر والخبرة

6

□:المتغير المستقل في القيادة التحويلية

الأثير المثالي

الحفيز الالهامي

الاستثمار الفكريه

الاعتبار الفردي

□:المتغير التابع الاداء الوظيفي

الانتاجيه

جودة العمل

الات ازم والانضباط

القدرة على تحقيق الاهداف

7

منهجية الدراسة

. اعتمدت الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم وتوزيع استمارات 8. الإسلامية على عينة من العاملين بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة عسير وذلك لمعرفة أري عينة الدراسة في معرفة دور القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للعاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير , واشتملت الاستبانة على محورين أساسيين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية. وقد تضمن الإطار العام الاستمارات الاستبانة على الإجابات الرئيسة التالية

. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث 9.

تصميم الاستمارة

تمت مراعاة وضوح العبارات بحيث تقسم بالبساطة والدقة وسياغة الأسئلة بما يضمن تحقيق أهداف البحث,

فضلا عن الاستعانة بالأسئلة المفتوحة النهاية بحيث يترك للمبحوث حرية الإجابة عنها دون التقيد بإجابات محددة يتم إعدادها مسبقا , وبعد تصميم استمارة الاستبانة تم عمل اختبار عينة مبدئية للتأكد من سلامة الصياغة ووضوحها وترتيبها , ومن ثم تم إعداد الاستمارة بشكلها النهائي بعد أخذ جميع الملاحظات في الاعتبار , وإدخال بعض التعديلات عليها بما يلبي المتطلبات الرئيسة للبحث الميداني

. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات 10 .

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة من العاملين بالقطاع الطبي الخاص بعسير بلغ عددهم (100) مبحوث ممن توافرت لديهم خبرة كبيرة من العاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير , وقد تم استبعاد عدد (22)

استمارة ليصبح إجمالي الاستمارات الصحيحة المستردة (78) استمارة بمعدل استجابة (678)

. طريقة جمع البيانات 11 .

تتضمنت الاستبانة في شكلها الأول محورين رئيسيين , يقيس المحور الأول درجة ممارسة القادة في مديرية

الشؤون الصحية بعسير للقيادة التحويلية من خلال اثنين وثلاثين متغير ,ويتناول المحور الثاني درجة ممارسة القادة في مديرية الشؤون الصحية بعسير للمسؤولية المجتمعية من خلال ثلاثة وعشرين متغير ,تم التأكد من ثبات وصدق الإستبانة عن طريق حساب معامل الفا كرونباخ

8

أنواع البيانات

تم حساب الثبات والصدق لجميع العبارات حيث يشير إلى أن معامل الثبات أعلى من (1977), فضلاً عن

ذلك معامل الصدق أعلى من (0988), وهذا يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق

.اطمأن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة

. إجراءات التحليل الإحصائي . 12

جدول (1) قيم ألفا كرونباخ المتغيرات الدراسة

المحور المتغيرات

عدد

المتغيرات

معامل الثبات

قيمة ألفا كرونباخ

*معامل الصدق

المحور الأول: درجة الممارسة المهنية في مديرية الشؤون الصحية بالسير للقيادة البديلة

ممارسة التحويلية 0.798 0.893

البعد الاول النفوذ الكريزماتيكى (الجاذبية القيادية) 0.856 0.925

البعد الثاني رعاية الأشخاص (مراعاة مشاعر الأشخاص) 0.854 0.924

البعد الثالث تحفيز العقل (الاستثارة الفكرية) 0.894 0.946

البعد الرابع التحفيز الملهم (الدافعية الإلهامية) 0.882 0.939

المحور الثاني: الممارسة المهنية في مديرية الشؤون الصحية عن طريق السير للمسؤولية المجتمعية

0.952 0.906 6 ممارسة المسؤولية المجتمعية

0.866 0.75 3 البعد الاول الإدارة الذاتية المسؤولة

0.886 0.785 4 البعد الثاني الإدارة الأكاديمية لمسؤولة

0.884 0.782 4 البعد الثالث الإدارة الاجتماعية المسؤولة

0.919 0.846 6 البعد الرابع الإدارة البيئية المسؤولة

0.988 0.977 55 الاستبانة ككل

تم حساب معامل الصدق عن طريق حذر معامل الثبات

:التحليل الوصفي

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي, وحاول الباحث من خلاله وصف موضوع الدراسة وتحليل

بياناتها, وبيان العلاقة بين مكوناتها, والآن أرى التي تطرح حولها

9

:أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيره

التحويلية بأبعادها المختلفة من وجهة نظرهم ؟ بنص السؤال الأول من أسئلة الدراسة على ما درجة
الممارسة

لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير القيادة للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي للاستجابات عينة الدراسة على محور "القيادة
التحويلية بأبعاده ودرجته الكلية والجداول التالية تبين ذلك المحور الأول درجة ممارسة القادة في مديرية
الشئون الصحية بعسير للقيادة التحويلية

جدول (2) ممارسة القيادة التحويلية

غير

موافق

غير

موافق

متوسط موافق حسن محايد

الانحراف

المطاطي

العبرة الاتجاه الترتيب

حسن ا 5 0.889 4.04 32.1 47.4 14.1 5.1 1.3

أخذ باحترام وتقدير جميع العاملين مما

يجبني نموذجاً يحتذى به

أتحدى بالقيم والمبادئ والمثل العليا .موافق 4 0.956 4.24 46.2 42.3 5.1 2.6 3.8

حسن ا 6 1.112 3.78 28.2 41 16.7 9 5.1

لدي رؤية واضحة لمستقبل المديرية الذكية

عسير

موافق 2 0.845 4.32 51.3 33.3 12.8 1.3 1.3

يستمر إلى أبعد من الأغراض من أجل

الصالح العام

صفر 5.1 55.1 38.5 4.31 0.631 موافق 3 1.3

أشعر بأني أتصرف كقائد متمرس يمثل القوة

والثقة بالنفس

صفر 5.1 55.1 38.5 4.32 0.693 موافق 1 2.6

وإذاً يكون لديه قدرة عالية على مواجهة

المشكلات

قادرة على العمل من الاعتماد على العام حسن ا 4.17

يوضع جدول (2) آراء المبحوثين حول ممارسة القيادة التحويلية وتتمثل أهميا في أمتلك مقدرة عالية على

مواجهة المشكلات

تمكن العاملين من الاعتماد على بنسبة 55.1 %موافق و 38.5 %موافق بشدة بمتوسط حسابي 432 وانح ا رف

معياري 0.693 بينما جاء في المرتبة الثانية من ممارسة القيادة التحويلية أذهب إلى أبعد من المصالح الذاتية

10

من أجل الصالح العام بنسبة 1333 موافق 1513 موافق بشدة بمتوسط حسابي 432 وانح ا رف معياري بينما جاء في المرتبة الأخيرة لدي رؤية واضحة المستقبل المديرية بصحة عسير بنسبة 41 % . 0845 موافق

غير موافق بمتوسط حسابي 3.710 وانح ا رف معياري 1.112 282 .

(جدول (3) البعد الأول :التأثير الكريزماتيكي (الجاذبية القيادية

العبارة

غير

موافق

غير

موافق

محايد حسن ا موافق متوسط

الإنحراف

المطاطي

الترتيب الاتجاه

أشجع الآخرين على تطوير قدراتهم

بطرق التدريب

موافق 0.873 4.21 41 44.9 10.3 1.3 2.6 6

موافق 0.677 4.33 42.3 51.3 أنمي العاملين معي بنفسك 2.6 صفر 3.8 4

موافق 0.774 4.36 46.2 48.7 أدم القوى لدى الآخرين 2.6 صفر 2.6 3

موافق 0.772 4.36 46.2 48.7 أحترم النظر المتباين في العمل 2.6 صفر 2.6 2

أهتم بالحاجات الخاصة بالحفلة

الموسيقية بما في ذلك لا يعارض مع

مصلحة العمل

موافق 0.634 4.32 39.7 53.8 5.1 صفر 1.3 5

جهود الجهود المبذولة مع العمل

بالتناوب

موافق 0.644 4.36 43.6 50 5.1 صفر 1.3 1

متوسط العام 4.32 موافق

يوضع جدول (3) آراء المبحوثين حول التأثير الكريزماتيكي (الاجاذبية القيادية وتتمثل أهمها في تحظى جهود

العاملين معي في العمل بالثناء والتقدير بنسبة 50 % موافق و 436 % موافق بشدة بمتوسط حسابي 4.36

وانح ارف معياري 0644 ,بينما جاء في المرتبة الأخيرة أشجع الآخرين على تطوير قد ارفهم عن طريق التدريب

والتعليم بنسبة 449 % موافق 141 غير موافق بمتوسط حسابي 421 وانح ارف معياري 0873 .

(جدول (4) البعد الثاني :رعاية الأف ارفد (م ارفا مشاعر الأف ارفد

العبارة

غري

موافق

بشدة

غري

موافق

محايد موافق

المتوسط

المعياري

الانحراف ال ريتيب الاتجاه

أتعامل مع الأخطاء على أنها تجارب

مفيدة

موافق

بشدة

6 4.26 38.5 52.6 6.4 1.3

موافق

بشدة

أشجع على طرح الآراء والأفكار ح ر ت

لو اختلفت مع أرا ن

3 0.696 4.33 42.3 51.6 5.1 صفر

موافق

بشدة

11

حل

التفك ري ف

أ ر شك الآخرين ف

تواجه العمل بطرق

المشكلات ال ر ت

إبداعية

5 0.893 4.27 44.9 44.9 6.4 3.8

موافق

بشدة

أق ربح طرق جديدة لكيفية اتمام

المهام لدى العامل ري

2 0.667 4.37 46.2 46.2 6.4 صفر

موافق

بشدة

أحث العامل ر ي على الإبداع وتجاوز

العمل

المألوف

4 0.878 4.33 50 41 3.8 2.6

موافق

بشدة

أبحث عن بدائل مختلفة عند حل

المشكلات

1 0.712 4.42 51.3 42.3 5.1 صفر

موافق

بشدة

المتوسط العام 4.33 موافق

بشدة

يوضع جدول (4) أراء المبحوثين حول رعاية الأف ا رد م ا رعاة مشاعر الأف ا رد وتتمثل أهمها في
أبحث عن بدائل

مختلفة عند حل المشكلات بنسبة 42.3 %موافق و 513 %موافق بشدة بمتوسط حسابي 442 و انح ا
رف

معياري 0.712 ,بينما جاء في المرتبة الأخيرة التعامل مع الأخطاء على أنها تجارب مفيدة بنسبة %
52.6

موافق 385 %غير موافق بمتوسط حسابي 4.26 وانح ا رف معياري 0.746

(جدول (5) البعد الثالث :التحفيز العقلي (الاستثارة الفكرية

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

العامل ري روح الحماسة للعمل

ف 2 0.87 4.29 44.9 47.4 أث ري 3.8 صفر 3.8

موافق

بشدة

العمل

أعزز روح الفريق ف 1 0.659 4.49 55.1 41 1.3 صفر 2.6

موافق

بشدة

العمل

من التحدي ف

°

أخلق نوعا

لتحقيق معدل أداء عال

موافق 0.99 4.18 43.6 42.3 6.4 3.8 3.8 5

أشجع العامل ر ي على بذل جهود

اضافية لتحقيق أهداف مديرية

الشئون الصحية بعسري

صفر 5.1 3.8 50 41 4.24 0.871 4

موافق

بشدة

أربط تحقيق أهداف المديرية

بصحة عسري بالقيم المثلى

صفر 10.3 1.3 47.4 41 4.27 0.75 3

موافق

بشدة

يوضح جدول (5) أراء المبحوثين حول التحفيز العقلي (الاستشارة الفكرية) وتنتمثل أهمها في أعزز روح الفريق

في العمل بنسبة %41 موافق و %55.1 موافق بشدة بمتوسط حسابي 4.49 وانح ارف معياري . 0.659

بينما جاء في المرتبة الأخيرة أشارك الآخرين في اتخاذ الق ا ر ا رت التي تتعلق بأعمالهم بنسبة % 47.4 موافق

غير موافق بمتوسط حسابي 4.17 وانح ارف معياري 0.889 %38.5

12

(جدول (6) البعد ال ا ربع :التحفيز الملهم (الدافعية الإلهامية

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محاييد موافق موافق المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

أتحدث عن المستقبل بأمل

وتفاؤل ووضوح

موافق 8 3.8 6.4 7.7 48.7 33.3 4.01 1.013

.أعزز بعد النظر للمستقبل

وأحفز العامل ري لتحقيق

الرؤية المديرية الشؤون

الصحية بعسري

موافق 5 1.3 2.6 10.3 50 35.9 4.17 0.813

أحفز العامل ري لتحقيق

أهداف مديرية الشؤون

الصحية بعسري

موافق 6 14.1 صفر 2.6 48.7 34.6 4.13 0.843

أؤكد على شمولية التطوير

لكافة مجالات العمل

بالقطاع الص ح الخاص

بعسري

موافق 7 2.6 1.3 14.1 50 32.1 4.08 0.864

أهتم بتوف ري حس جما ع

بالمهام المناطة بالعامل ر ي

موافق 0.636 4.44 50 44.9 3.8 3.8 1.3 3

تعزيز نقاط القوة

أساعد ف

لدي

موافق 0.884 4.37 52.6 39.7 3.8 3.8 3.8 4

أؤمن بان الثقة المتبادلة

مدخل للتغلب على

الصعوبات

موافق 0.698 4.51 59 35.9 1.3 3.8 3.8 1

أع ط أولوية لبناء مجموعة

من القيم المشريكة ف

مديرية الشؤون الصحية

بعسري

موافق 0.617 4.45 51.3 42.3 3.8 3.8 6.4 2

المتوسط العام 4.27 مرتفع

يوضح جدول (6) آراء المبحوثين حول التحفيز الملهم الدافعية الإلهامية وتتمثل أهمها في أوؤمن بان الثقة

المتبادلة مدخل للتغلب على الصعوبات بنسبة 35.9 %موافق و 59 %موافق بشدة بمتوسط حسابي 4.51

وانح ارف معياري 0.698 ,بينما جاء في المرتبة الأخيرة أتحدث عن المستقبل بأمل وتفاؤل ووضوح بنسبة

موافق 33.3 %غير موافق بمتوسط حسابي 401 وانح ارف معياري 1013 48.7%

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيره

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على ما درجة الممارسة لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص

بعسير للمسؤولية المجتمعية بأبعادها المختلفة من وجهة نظرهم ؟

13

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات

:عينة الدراسة على محور "المسؤولية المجتمعية بأبعاده ودرجته الكلية ,والجداول التالية تبين ذلك

المحور الثاني :درجة ممارسة القادة في مديرية الشؤون الصحية بعسير للمسؤولية المجتمعية

جدول (7) ممارسة المسؤولية المجتمعية

العبارة

غيري

موافق

غيري

موافق

بشدة

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الانحراف

المعياري

الترتيب الاتجاه

الأخلاقية تجاه الزملاء

أشعر بمسؤولي ر ت

والعامل ري

3 0.793 4.38 51.3 41 3.8 1.3 2.6

موافق

بشدة

أعتقد أن حب العمل وتقديره أحد

ر شوط المواطنة الصالحة

صفر 1.3 3.8 41 53.8 4.46 0.697 2

موافق

بشدة

لدي الاستعداد لتحمل أي واجب

ومجتمع ع

لخدمة وط ت

صفر 1.3 3.8 38.5 56.4 4.49 0.698 1

موافق

بشدة

ال ر يم بكافة الإجراءات والقوان ر ي واللوائح

المنظمة للعمل ف القطاع الص ح

.الخاص بعسري مهما كان شكلها

صفر 3.8 5.1 48.7 42.3 4.29 0.74 6

موافق

بشدة

أح ريم وجهة نظر الآخرين ح ر ت وإن

.كانت تتعارض مع وجهة نظري

2.6 2.6 5.1 41 48.7 4.31 0.887 5

موافق

بشدة

أح ريم مبادئ حقوق الإنسان ف

.اليومية

تعاملًا ر ن

صفر 1.3 3.8 47.4 47.4 4.35 0.85 4

موافق

بشدة

المتوسط العام 4.38 موافق

بشدة

يوضح جدول (7) آراء المبحوثين حول ممارسة المسؤولية المجتمعية وتتمثل أهمها في لدي الاستعداد لتحمل

أي واجب الخدمة وطني ومجتمعي بنسبة 38.5 % موافق و 56.4 % موافق بشدة بمتوسط حسابي 4.49

وانح ارف معياري 0.698 ,بينما جاء في المرتبة الأخيرة التزم بكافة الإج اراءات والقوانين واللوائح المنظمة

للعمل في المديرية بصحة عسير مهما كان شكلها بنسبة 48.7 % موافق 42.3 % غير موافق بمتوسط حسابي

وانح ارف معياري 0.740 4.29

جدول (8) البعد الأول :الإدارة الذاتية المسؤولة

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

صناعة المعرفة ورفع القدرة

أسهم ف

الفكرية

موافق 0.913 4.15 35.9 53.8 3.8 2.6 3.8 3

14

أعمل على تهيئة بيئة جاذبة للعامل ر ي ف

مديرية الشؤون الصحية بعسري

صفر صفر 7.7 51.3 41 4.33 0.617 2

موافق

بشدة

أهتم بالعامل ر ي باعتبارهم ثروة من الموارد

القيمة للمجتمع

صفر صفر 5.1 52.6 42.3 4.37 0.584 1

موافق

بشدة

المتوسط العام 4.28 موافق

بشدة

يوضح جدول (8) آراء المبحوثين حول الإدارة الذاتية المسؤولة وتتمثل أهمها في أهتم بالعاملين باعتبارهم ثروة

من الموارد القيمة للمجتمع بنسبة 52.6 % موافق و 42.3 % موافق بشدة بمتوسط حسابي 437 وانح ا رف

معياري 0584 .بينما جاء في المرتبة الأخيرة أسهم في صناعة المعرفة ورفع القدرة الفكرية بنسبة % 53.8

موافق 35.9 % غير موافق بمتوسط حسابي 4.15 وانح ا رف معياري 0.913

جدول (9) البعد الثاني :الإدارة الأكاديمية المسؤولة

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الانحراف

المعياري

ال ريتيب الاتجاه

أي قضية تطرح حول تنمية

أساهم بالنقاش البناء ف

المجتمع وحل مشكلاته

2 0.827 4.21 37.2 52.6 6.4 1.3 2.6

موافق

بشدة

الأنشطة والريامج المجتمعية التطوعية

أشارك ف

تنظمها مديرية الشؤون الصحية بعسري

ال ر ت

موافق 0.728 4.17 33.3 52.6 11.5 صفر 2.6 3

تهدد المصالح الوطنية ف

جيذا المخاطر ال ر ت أ ع

.

وط ت

صفر 10.3 39.7 50 4.4 0.671 1

موافق

بشدة

أح ض الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع

تقام بمديرية الشؤون الصحية بعسري

ال ر ت الاجتماع

موافق 0.884 4.15 38.5 44.9 12.8 1.3 2.6 4

المتوسط العام 4.23

موافق

بشدة

يوضح جدول (9) آراء المبحوثين حول الإدارة الأكاديمية المسؤولة وتتمثل أهمها في أعي جيداً
المخاطر التي

تهدد المصالح الوطنية في وطني بنسبة 39.7 %موافق و 50 %موافق بشدة بمتوسط حسابي 4.40
وانح ارف

معياري 0.671 ,بينما جاء في المرتبة الأخيرة أحضر الندوات والملتقيات العلمية ذات الطابع الاجتماعي التي تقام بمديرية الشئون الصحية بعسير بنسبة 44.9 %موافق 38.5% غير م وافق بمتوسط حسابي 4.15

وانح ارف معياري 0.884

15

جدول (10) البعد الثالث الإدارة الاجتماعية المسؤولة

العبارة

غ ري

موافق

بشدة

غ ري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الإنحراف

المعياري

ال رتيب الاتجاه

أي قضية تطرح

أساهم بالنقاش البناء ف

حول تنمية المجتمع وحل مشك لاته

2 0.827 4.21 37.2 52.6 6.4 1.3 2.6

موافق

بشدة

الأنشطة والريامج المجتمعية

أشارك ف

تنظمها مديرية الشؤون

التطوعية ال ر ت

الصحية بعسري

موافق 0.728 4.17 33.3 52.6 11.5 صفر 2.6 3

تهدد المصالح

جيذا المخاطر ال ر ت أ ع

.

وط ت

الوطنية ف

صفر صفر 10.3 39.7 50 4.4 0.671 1

موافق

بشدة

أح ض الندوات والملتقيات العلمية ذات

تقام بمديرية

ال ر ت الطابع الاجتماع

الشئون الصحية الخاص بالقطاع الص ح

الخاص بعسري

موافق 0.884 4.15 38.5 44.9 12.8 1.3 2.6 4

المتوسط العام 4.23 موافق

بشدة

يوضح جدول (10) آراء المبحوثين حول الإدارة الاجتماعية المسؤولة وتتمثل أهمها في تهتم مديرية الشؤون

الصحية بعسير بمقترحات و شكاوى مرض تجاه خدماتها بنسبة 47.4 %موافق و 39.7 %موافق بشدة
بمتوسط حسابي 4.27 وانح ارف معياري 0.678 .بينما جاء في المرتبة الأخيرة تدعم مديرية الشؤون
الصحية

بعسير أنشطة المنظمات الخيرية والم اركز الثقافية والرياضية بنسبة 46.2 %موافق 34.6 %غير
موافق

بمتوسط حسابي 4.12 وانح ارف معياري 0.821

جدول (11) البعد الرابع الإدارة البيئية المسؤولة

العبارة

غيري

موافق

بشدة

غيري

موافق

محايد موافق

موافق

بشدة

المتوسط

الانحراف

المعياري

الترتيب الاتجاه

نشر الوعاء البي

أساهم في فئات

ت

المجتمع من خلال الندوات والدورات
المتخصصة

موافق 0.98 3.97 30.8 48.7 10.3 7.7 2.6 6

أرا ع ترشيد استهلاك المياه والكهرباء
داخل مديرية الشؤون الصحية بعسري

صفر 2.6 2.6 57.7 37.2 4.29 0.647 3

موافق

بشدة

بالدراسات والأبحاث

،

أبدي اهتماما

الخاصة بتدوير النفايات والتلوث

.

البي ت

موافق 0.972 4.13 41 41 10.3 5.1 2.6 5

16

إضفاء المنظر

أتعاون مع العامل ري ف

الجميل على البيئة المديرية الشؤون

الصحية بعسري

صفر 2.6 9 51.3 37.2 4.23 0.719 4

موافق

بشدة

أعت ري الحفاظ على البيئة مسؤولية

مشريكة ب ر ي الجميع

2.6 1.3 1.3 33.3 61.5 4.5 0.818 1

موافق

بشدة

حل بعض المشكلات

أساهم ف

الصحية والبيئية لأبناء مجتم ع

1.3 11.5 37.2 50 4.36 0.738 2

موافق

بشدة

المتوسط العام 4.25 موافق

بشدة

يوضح جدول (11) آراء المبحوثين حول الإدارة البيئية المسؤولة وتتمثل أهمها في أعتبر الحفاظ على البيئة

مسؤولية مشتركة بين الجميع بنسبة 33.3 %موافق و 61.5 %موافق بشدة بمتوسط حسابي 450 وانح ارف

معياري 0.818 ,بينما جاء في المرتبة الأخيرة أساهم في نشر الوعي البيئي بين فئات المجتمع من خلال

الندوات والدورات المتخصصة بنسبة 48.7 %موافق 30.8 %غير موافق بمتوسط حسابي 3.97 و انح ارف

معياري 0.980

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتفسيره

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة التحويلية

والمسؤولية المجتمعية لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير ؟

للإجابة عن السؤال السابق تم اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين

دور القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية للعاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة، تم حساب معاملات الارتباط بين دور القيادة التحويلية والمسؤولية

:المجتمعية للعاملين بمديرية الشؤون الصحية بعسير، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (12) معامل ارتباط بيرسون بين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية

17

يوضح الجدول السابق أنه توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والمسؤولية

المجتمعية بقيمة معامل ارتباط بيرسون (0.715) وذلك عند مستوي معنوية أقل من (0.000)، وهذا ما يؤكد

صحة الفرض (HD). أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية

:أربعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وتفسيره

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على هل يوجد أثر دال إحصائي لممارسة القيادة التحويلية لدى العاملين

بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير في تحقيق المسؤولية المجتمعية فيها؟

للإجابة عن السؤال السابق تم اختبار الفرضية الثانية والتي تنص على: يوجد أثر دال إحصائي لممارسة القيادة

التحويلية لدى العاملين بالقطاع الطبي الصحي الخاص بعسير في تحقيق المسؤولية المجتمعية فيها.

:وللتحقق من صحة الفرضية السابقة، تم استخدام الانحدار الخطي البسيط والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (13) معامل التحديد

يتضح من الجدول السابق أن معامل التحديد يساوي 0.715، أي أن هناك تأثراً معنوياً للقيادة التحويلية

على المسؤولية المجتمعية بنسبة 71.5%.

جدول (14) تحليل التباين لإختبار معنوية الانحدار

يتبين من الجدول السابق أن هناك تأثراً حقيقياً ومعنوياً بين المتغيرين حيث أن قيمة (1) تساوي

79.275

وبمستوى معنوي أقل من 5%، فضلاً عن أننا نجد أن قيمة الاحتمال تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى

المعنوية 0.05 لذا سوف ترفض الفرض العدم وتقبل الفرض البديل وهو أن الانحدار معنوي وبالتالي توجد

.علاقة ما بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

جدول (15) نموذج الانحدار الخطي المعامل القيادة التحويلية وتأثيره المسؤولية المجتمعية
يتضح من الجدول السابق، وبالنظر إلى معامل الانحدار (B) يتبين أن الثابت الإحصائي (1) يساوي
وبمستوى معنوي أقل من 5%، كما يتضح أن القيادة التحويلية تؤثر طرديا على المسؤولية 7.499
المجتمعية،
حيث أن قيمة 3 تساوي 0.751 وبمستوى معنوية أقل من 1%.

. الدراسة الميدانية . 13

اعتمدت الدراسة الميدانية على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم وتوزيع استمارة الإسلامنة
على
عينة من العاملين بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة عسير وذلك لمعرفة أري عينة الدراسة في معرفة
دور
القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للعاملين بالقطاع الصحي الخاص بمنطقة عسير، واشتملت
الاستبانة على محورين أساسيين القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية

. : خطط المشروع المقترح . 14

□ الأولى صدق المحتوى تم عرض استمارة الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي
الخبرة الأكاديمية والخبراء في مجال القيادة والادارة : وذلك للاستفادة من خبرهم العلمية
والعملية، والقياس مدى وضوح وسهولة وصلاحيات الاستبانة وملاءمتها لتحقيق الهدف من
الجانب الميداني للدراسة

□ الثانية صدق الاتساق وتتمثل في التأكد من مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة
بالقسم الذي تندرج تحته، كما يوضح ثبات عبارات الاستبانة وخلوها من أخطاء الصدقة
صدق الانسان الداخلي

□ الفصل الثاني: الدراسات السابقة

تم عرض الدراسات السابقة على محورين كما يلي

المحور الأول: القيادة التحويلية

أجرى باشام (2010) دراسة استقصت الموضوعات التي تواجه رؤساء الجامعات الذين يمارسون 1.

"القيادة التحويلية والقيادة التبادلية لحل المشكلات التي تواجههم واستخدم في الدراسة أسلوب "دلفي

بالاعتماد على تحليل أداء (52) خبير من خبراء التعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية وأظهرت

النتائج أن الخبراء اختاروا (41) محكا تضم العديد من الممارسات والمفاهيم الإدارية الناجحة الواجب

توافرها في رؤساء مؤسسات التعليم العالي الجامعات, وأن 61% من هذه المحكات متوسطة بينما

عد 56% منها ذات مستوى دال إحصائياً, وخلصت الدراسة إلى أن التمييز بين القيادة التبادلية

والقيادة التحويلية ليس بالوضوح المعتمد تقليدياً, وأن غالبية رؤساء مؤسسات التعليم العالي يفضلون

ممارسة القيادة التحويلية, كما يقدر رؤساء الجامعات الحاجة الماسة لوجود رؤية ورسالة وأهداف ووجود

بيئة جامعية متميزة تدعمها الثقة, كما يتمتع رؤساء الجامعات بالحماسة اللازمة للممارسة القيادة

..التحويلية والقيادة التبادلية

في حين هدفت الدراسة ليفن جستون (2010) إلى الكشف عن أثر القيادة التحويلية في بيئة التعلم 2.

الافتراضية, وقد تكونت عينة الدراسة من (107) طلبة في صفوف التعلم عن بعد في مساق إدارة

الأعمال في كلية مجتمع جنوبي كاليفورنيا, واستخدمت في الدراسة استبانة القيادة متعددة العوامل

(MLQ), وأظهرت النتائج أن طلبة إدارة الأعمال يتوقعون من أساتذتهم الافتراضيين أن يكونوا قادة

تحويليين وتبادليين وليسوا قادة عاديين وسلبيين, وأظهرت كذلك أن الأساتذة الافتراضيين وعددهم ()

13

أستاذًا استوعبوا المطلوب منهم, ولكن ليس بالدرجة التي توقعها الطلبة من كونهم قادة تبادليين

وتحويليين. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في توقعات القيادة تعزى لمنغيات

الجنس, ومستوى الطلبة

كما هدفت الدراسة خلف (2010) إلى التعرف على مدى توفر خصائص القيادة التحويلية لدى 3.

القيادات

الأكاديمية في الجامعة الإسلامية عمداء الكليات ونوابهم ومدى توافر القدرات الإبداعية لدى رؤساء

20

الأقسام فيها, وبحث العلاقة بين امتلاك القيادات الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية وتنمية القدرات

الإبداعية لدى رؤساء الأقسام واستخدمت الدراسة الاستبانة لجمع المعلومات وتم توزيعها على مجتمع الدراسة والبالغ (50) رئيس قسم أكاديمي في الجامعة وخلصت الدراسة إلى ممارسة القيادات الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية بنسبة (80%) وتوافر القدرة الإبداعية لدى رؤساء الأقسام المبحوثين بنسبة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والإبداع الإداري تعزى لمتغيري (رت) (83%) (العمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي). وأوصت الدراسة بضرورة أن تنشئ الجامعة إدارة خاصة بتنمية الموارد البشرية لتقوم بدورها في تنمية مهاراتهم الإدارية والإبداعية لدى العاملين وأجرى الرقب (2010) دراسته للتعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الحفز الفكري، الاعتبارية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت (415) أكاديمياً من جامعات الأزهر الإسلامية القدس المفتوحة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: توافر عناصر التمكين في الجامعات الفلسطينية بعضها بدرجة كبيرة وأخرى بدرجة متوسطة، وأن سلوكيات التأثير المثالي الحفز الإلهامي الحفز الفكري، الاعتبارية (متوافرة في الجامعات الفلسطينية قيد الدراسة). كما بينت الدراسة وجود علاقات إيجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة التأثير المثالي الحفز الإلهامي الحفز الفكري الاعتبارية (وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة). كما وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول علاقة القيادة التحويلية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير طبيعة العمل الجنس، اسم الجامعة، سنوات الخدمة.

المحور الثاني: المسؤولية المجتمعية

أجرى شابلو وآخرون (2011) دراسة هدفت إلى استكشاف فعالية المواقع الإلكترونية للجامعات البريطانية في تقديم الخدمات المجتمعية، حيث أظهرت الدراسة أن عدداً من المواقع الإلكترونية للجامعات البريطانية قدمت خدمات مجتمعية من خلال مواقعها، وذلك من خلال تقييم (20) موقعاً إلكترونياً لـ (20) جامعة، وأظهرت النتائج أن المواقع الإلكترونية للجامعات (عينة الدراسة) ركزت

على التعليم التقليدي والبحث، بينما كانت القيم العاطفية كالمسؤولية المجتمعية وبيئة الجامعة هي الأقل اهتماما في تلك المواقع.

كما قام مهيارن وآخرون (2011) بدراسة الاستقصاء مدى اهتمام الجامعات بالمسؤولية الاجتماعية

وإلى أي مدى؟ من خلال التقارير السنوية والمواقع الإلكترونية للجامعات العشر الأولى في العالم وقد أشارت الدراسة إلى أن هناك اهتماما متزايدا بالمسؤولية الاجتماعية بين الأكاديميين والممارسين والجامعات كمركز لتوليد المعرفة التي تؤدي دورا مهما في حل المشكلات العالمية، ويبقى السؤال هل الجامعات الرائدة في العالم مهتمة بالمسؤولية الاجتماعية أم لا؟ وإلى أي مدى؟ وأظهرت النتائج كذلك أن هذه الجامعات ملتزمة بمسؤولياتها الاجتماعية وتقدم معلومات كافية حول المسؤولية الاجتماعية المتضمنة والتي شملت التحكم بالتنظيم، وحقوق الإنسان، وممارسات العمل، والبيئة والممارسات التشغيلية، ومواضيع الطلبة، وتطور المجتمع المحلي.

كما أجرى عبد اللطيف (2010) دراسة هدفت إلى التعرف إلى رؤية الخطة الاستراتيجية 3. لجامعة الملك

سعود فيما يتصل بالمسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه المجتمع السعودي، وعلى أهم الباطن المرجع، والمشروعات التي تهدف إلى تنمية الشراكة المجتمعية وتعزيز دورها في مجال المسؤولية الاجتماعية وإلقاء الضوء على أهم المستودعات التي تعكس المسؤولية الاجتماعية للجامعة وتعزز دورها في هذا المجال، وإلقاء الضوء على أهم العوامل التي أدت إلى نجاح الجامعة، وإلقاء الضوء على الدور المنوط بها تجاه المجتمع السعودي ومؤسساته الحكومية وخلصت الدراسة إلى وجود عدة عوامل فردية ساعدت على إنجاح دور الجامعة في أداء دورها المجتمعي ومسؤولياتها الاجتماعية ومنها الشراكة بين الجامعة والحكومات والقطاع الخاص ورجال الأعمال والمجتمع المدني، وأن تتعدد مستويات الشراكة بين الجامعة وقطاعات المجتمع اقتصاديا مجتمعيًا بهدف تلبية احتياجات المجتمع الذي تعمل فيه الجامعة، وأن تكون للجامعة برامج وأنشطة فعلية تعكس مسؤولياتها الاجتماعية تجاه المجتمع.

بينما هدفت الدراسة الرواشدة (2010) إلى التعرف على دور جامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع

من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية في الجامعة من خلال الإجابة على

السؤال الرئيس للدراسة , وهو ما دور جامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية ؟ , كما هدفت إلى الكشف عن أثر متغي ارت الدراسة (الجنس

22

الخبرة ,الرتبة الأكاديمية في التعرف على أري أعضاء الهيئة التدريسية في خدمة المجتمع ,وتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية عجلون الجامعية والبالغ عددهم (43) عضوا واستخدم الباحث المنهج الوصفي ,ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير إستبانة تكونت من (24)فقرة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك دور متوسط الأهمية الجامعة البلقاء التطبيقية في خدمة المجتمع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ,بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية ,تعزى لمتغير الجنس الصالح الإناث ,ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية وذلك لصالح رتبة أقل من أستاذ مساعد ,وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح 10 سنوات فأكثر .

التعليق على الدراسات السابقة

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغي ارتها :إذ

اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها ,كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية والمسؤولية

المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الدراسات في تصميم نموذج الدراسة وأدائها ,وقد اتفقت أغلب الدراسات

السابقة في منهجيتها مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما تنوعت

أف الرد عينات الدراسات السابقة تبعا لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الدراسات :إذ تم دعم نتائج هذه

. الدراسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة

. :المقدمة 1.

إستفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الدراسة وتحديد أهدافها ومتغي ارتها :إذ

اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها ,كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية والمسؤولية

المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الد ا رسات في تصميم نموذج الد ا رسة وأدائها ,وقد اتفقت أغلب الد ا رسات

السابقة في منهجيتها مع الد ا رسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما تنوعت

أف ا رد عينات الد ا رسات السابقة تبعا لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الد ا رسات :إذ تم دعم نتائج هذه

الد ا رسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الد ا رسات السابقة وإن ما يميز هذه الد ا رسة عن الد ا رسات السابقة

23

2. المتغير المستقل .

إستفاد الباحث من الد ا رسات السابقة في إعداد الإطار النظري وبناء أداة الد ا رسة وتحديد أهدافها ومتغي ا رتها :إذ

اطلع على الأطر النظرية التي أوردتها واقتبس من بعضها ,كما استفاد من عناصر القيادة التحويلية والمسؤولية

المجتمعية التي أوردتها بعض تلك الد ا رسات في تصميم نموذج الد ا رسة وأدائها ,وقد اتفقت أغلب الد ا رسات

السابقة في منهجيتها مع الد ا رسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كمنهجية بحث كما تنوعت

أف ا رد عينات الد ا رسات السابقة تبعا لنوع المستجيب وكذلك أفاد من نتائج تلك الد ا رسات :إذ تم دعم نتائج هذه

الد ا رسة وربطها بالنتائج التي توصلت إليها الد ا رسات السابقة وإن ما يميز هذه الد ا رسة عن الد ا رسات السابقة

3. المتغير التابع .

تعد من الد ا رسات القليلة التي ربطت بين القيادة التحويلية وسلوك المسؤولية المجتمعية ,في حين ركزت معظم

الد ا رسات السابقة على د ا رسة علاقة القيادة التحويلية بأمور متعددة منها :الجودة الشاملة ,والرضا الوظيفي,

والإلتزام التنظيمي, والتمكين, والأداء. والإبداع, وإدارة التغيير والروح المعنوية للعاملين, وسلوك المواطن

التنظيمية بينما ركزت أخرى على دراسة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في بعض التنظيمات السلوكيات

. القيادة التحويلية دون ربطها بآية متغيّرات

. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. 4.

بحثت الدراسة في أربعة أبعاد للمسؤولية المجتمعية اشتملت على الإدارة الذاتية المسؤولة الإدارة الأكاديمية

المسؤولة, الإدارة الاجتماعية المسؤولة الإدارة البيئية المسؤولة مما يعملها شمولية في بحث الموضوع بينها

.معظم الدراسات السابقة ركز على دراسة بعض تلك العناصر

. الخاتمة. 5.

تعد الدراسة الأولى في حدود اطلاع الباحث التي درست موضوع القيادة التحويلية وعلاقتها بممارسة المسؤولية

المجتمعية لدى العاملين بالقطاع الصحي الخاص بعسير مما يجعلها تتميز في مجتمعها مقارنة بالدراسات السابقة.

24

:قائمة المراجع

□ الاستاذ: احمد عبدالرحمن السعدي

□ (اساليب قيادته وإدارة الاداء) 2020

□ .الرياض: دار الفكر

□ .الاستاذ: عبدالله بن علي الزهراني

□ (إدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها في القطاع الخاص) 2019

□ .جدة :مكتبة العبيكان

□ الاستاذ: محمد القحطاني و الاستاذ: ريتشارد جودوين

□ (القيادة التحويلية واداء الوظيفة في الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية .في) 2021

المجال الدولية للبحوث في الاعمال

□ الكتاب الاول : A.Ali - الكتاب الثاني N. Ali

□ (القيادة التحويلية كمؤشر لاداء الوظيفة :ادله من قطاع الرعاية الصحيه .المجال الدولية) 2019
للقيادة التنظيمية

□ ,وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعيه

□ (التقرير السنوي للموارد البشرية في المملكه العربيه السعوديه حسب الرابط) 2023

<https://hrsd.gov.sa/ar/reports>

(العامري صالح مهدي محسن والغالي ,طاهر محمد منصور (2007)- "الإدارة والأعمال , 1 دار 1
وائل للنشر والتوزيع ,عمان ,الأردن العنزي ,حمود عابد جمعان (2005 ,)القيادة التحويلية لدى
مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأداء الوظيفي
(أبو النصر .محمد (2009 " ,)قادة المستقبل القيادة المتميزة الجديدة , ط 1 ,المجموعة العربية 2
للتدريب

والنشر ,القاهرة ,مصر .اشتياوي محمد (2016)القيادة التحويلية وعلاقتها بجودة الق ا ر ا رت الإدارية
د ا رسة ميدانية مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة ,مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات
(بدح ,أحمد محمد (.2013)القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع 3
الخاصة في الأردن المجلة الدولية للأبحاث التربوية العدد 34 جامعة الإمام ا رت العربية المتحدة
____.الإم ا رت