

قضايا بحثية 3 التكليف 3

الباحثة: صباح مرشد الحميدي



العنوان

التمكين كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة
التشاركية وتحسين الأداء المؤسسي (دراسة تطبيقية
في مستشفى الملك خالد بمدينة نجران)

المؤلف: علي المسعد

نسق – Saudi Digital Library / SACM الجهة النشرة:

عربي ■

السنة: 2025

[PDF](#) الرابط: [رابط الدراسة](#)

الباحثة: صباح مرشد الحميدي



: خلفية وأهداف الدراسة

- **الخلفية:** تُعد القيادة التشاركية من الأنماط التي تعزز مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار، وترتبط بتحقيق الأداء المؤسسي.
- **الهدف:** تحليل دور التمكين الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التشاركية وتحسين الأداء المؤسسي بمستشفى الملك خالد، خلال 2024-2025.

: المنهجية

□ منهج الدراسة: وصفي تحليلي بتصميم مقطعي.

□ العينة: 411 موظفًا (طب، تمريض، إداري).

□ أداة جمع البيانات: استبانة تم التحقق من صدقها وثباتها باستخدام اختبارات الثبات.

□ التحليل الإحصائي:

- تحليل الارتباط بين المتغيرات
- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار التأثير والوساطة.

: النتائج

- ارتباط إيجابي قوي ودال إحصائياً بين القيادة التشاركية والتمكين الوظيفي.
- تأثير مباشر عالي للقيادة التشاركية على الأداء المؤسسي.
- التأثير بعد إدخال التمكين الوظيفي:
- تقلص أثر القيادة التشاركية
- ظل التمكين الوظيفي الأقوى → دليل على «وساطة جزئية

الاستنتاج: □

- تفويض السلطة، المشاركة، والعلاقات الإنسانية تُعزز التمكين.
- التمكين يرفع الأداء في الأبعاد: التنظيمي، الاجتماعي، الاقتصادي.

: الخاتمة والاستنتاجات

□ الاستنتاجات:

- القيادة التشاركية ترفع الأداء المؤسسي جزئياً عبر التمكين الوظيفي.
- التمكين الوظيفي وسيلة فعالة لتحويل أثر القيادة التشاركية إلى نتائج ملموسة.

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة :

دراسة إبراهيم وآل شراقي (2020)	دراسة نذير استانبولي (2023)	الدراسة الحالية	العنصر
القطاع الصحي	التعليم العالي	القطاع الصحي (مستشفى حكومي)	مجال الدراسة
وصفي تحليلي	منهج مختلط (كمّي + نوعي)	وصفي تحليلي (كمّي)	المنهجية
موظفًا 330	365 أعضاء من الهيئتين التدريسية والإدارية	موظفًا 411	العينة
التمكين الإداري – الأداء المؤسسي	القيادة التشاركية – التمكين الإداري – الرضا الوظيفي	القيادة التشاركية – التمكين الوظيفي – الأداء المؤسسي	المتغيرات الرئيسية

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة :

أبرز النتائج	التمكين الوظيفي متغير وسيط جزئي يعزز أثر القيادة التشاركية على الأداء	علاقة إيجابية دالة بين القيادة التشاركية والتمكين والرضا الوظيفي	علاقة إيجابية قوية بين التمكين الإداري والأداء
القيمة المضافة	توضيح الدور الوسيط للتمكين في بيئة صحية	دمج التحليل الكمي والنوعي	تعميق فهم أثر التمكين دون التركيز على نمط القيادة

: التوصيات

- توسيع التفويض ومنح الموظفين صلاحيات أوسع.
- تعزيز شفافية التواصل داخل المؤسسة.
- برامج تدريبية وتحفيزية لرفع التمكين والابتكار.
- دراسات مستقبلية: دراسات طويلة، ومقارنة بين مؤسسات صحية أخرى



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

