

دور ممارسات القيادة التحويلية وأثرها في رضا العاملين في الإدارات الصحية والأسنان في مركز النخيل الطبي في المملكة العربية السعودية

المؤلف الرئيسي: بدور الجلبان^١، المؤلفون: اشواق عبدالله الجلبان^٢، نوال فهد العازمي^٣، نوره فهد صالح العازمي^٤، محمد عائض عباس الشلوي^٥.

الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على دور ممارسات القيادة التحويلية وأثرها في رضا العاملين في الإدارات الصحية والأسنان في مركز النخيل الطبي في المملكة العربية السعودية، شملت أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية)، اعتمدت الدراسة على استبيان كأداة لجمع البيانات الأولية وتم توزيعها على عينة بلغت (١٨٣) من العاملين في مركز النخيل الطبي، وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها أن جميع أبعاد القيادة التحويلية تحظى بتقدير عالٍ من قبل العاملين في مركز النخيل الطبي، وجاء التأثير المثالي (الكاريزما) في المرتبة الأولى تلاه الاعتبارية الفردية، وأخيرا الاستثارة الفكرية، كما بينت النتائج وجود مستوى عالٍ من الرضى الوظيفي بين الموظفين في مركز النخيل الطبي، كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي، وعلى ضوء النتائج توصلت الدراسة الى توصيات أهمها تعزيز القيادة التحويلية تطوير بيئة عمل داعمة تقدير جهود الموظفين الأكفاء.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، رضا العاملين، مركز النخيل الطبي.

^١ مساعده طبيب اسنان مركز النخيل الطبي: bobu-bobu123@hotmail.com

^٢ مساعده طبيب اسنان مركز النخيل الطبي.

^٣ مساعده طبيب اسنان مركز النخيل الطبي.

^٤ فني ادارة صحية، مستشفى اليمامة.

^٥ اخصائي ادارة خدمات صحية، مستشفى اليمامة.

Abstract

The role of transformational leadership practices and their impact on the satisfaction of employees in health and dental departments at the Nakheel Medical Center in the Kingdom of Saudi Arabia

The study aimed to identify the role of transformational leadership practices and their impact on the satisfaction of employees in the health and dental departments at the Nakheel Medical Center in the Kingdom of Saudi Arabia. It included the dimensions of transformational leadership (ideal influence (charisma), intellectual stimulation, and individual consideration). The study relied on a questionnaire as a tool to collect... The initial data was distributed to a sample of (183) employees at the Nakheel Medical Center. The study reached results, the most important of which is that all dimensions of transformational leadership are highly appreciated by the employees at the Nakheel Medical Center. The ideal influence (charisma) came in first place, followed by individual morality. And finally, intellectual stimulation. The results also showed a high level of job satisfaction among employees at the Nakheel Medical Center. The study also showed a statistically significant effect of transformational leadership in its dimensions (ideal influence (charisma), intellectual stimulation, individual morality) on the satisfaction of employees at the center. Medical Palm, and in light of the results, the study reached recommendations, the most important of which are enhancing transformational leadership, developing a supportive work environment, and appreciating the efforts of competent employees.

Keywords: Transformational Leadership, Ideal Influence (Charisma), Intellectual Stimulation, Individual Morality, Employee Satisfaction, Nakheel Medical Center.

المقدمة:

تعتبر القيادة التحويلية من أهم النظريات القيادية الحديثة التي تحظى باهتمام كبير في مختلف المجالات، بما في ذلك الإدارة الصحية، حيث تركز هذه النظرية على تحقيق التغيير الإيجابي في المؤسسات من خلال تحفيز القادة على تعزيز القيم والرؤى المشتركة مع مرؤوسيه، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية، ووفقاً لعبد الهادي (٢٠٢٠)، فإن القيادة التحويلية تُعد واحدة من أبرز الأساليب القيادية في التكيف مع الظروف المتغيرة والتعامل معها، إذ تركز على دور العنصر البشري ومسؤولية القادة في المنظمة لتحقيق الفعالية والأهداف التنظيمية. يتم ذلك من خلال التكامل بين الجوانب التنظيمية والإنسانية.

وفي القطاع الصحي، يعتبر رضا العاملين عنصراً حاسماً في جودة الرعاية الصحية المقدمة، فالعاملون الراضون يكونون أكثر تحفيزاً وإنتاجية، مما ينعكس إيجابياً على أداء المؤسسة ككل، وعلى الرغم من الأهمية البالغة لرضا العاملين، تواجه المؤسسات الصحية تحديات كبيرة في تحقيقه، مثل الضغوطات المهنية، قلة الموارد، وارتفاع معدل دوران الموظفين، هنا يأتي دور القيادة التحويلية كأداة فعالة لتعزيز رضا العاملين من خلال تحسين بيئة العمل، دعم التطور المهني، وتعزيز شعور الانتماء والولاء للمؤسسة.

مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات الصحية في المملكة العربية السعودية العديد من التحديات المتعلقة بتحقيق رضا العاملين وذلك نظراً للتطورات المتسارعة في تقديم الخدمات الصحية وازدياد حجم المرضى والمراجعين على ضوء انتشار الأوبئة وغيرها من العوامل، ويعد الرضى الوظيفي عنصراً حيوياً في تحقيق جودة الخدمات الصحية المقدمة، فهو عاملاً مؤثراً بشكل مباشر على مستوى الأداء والإنتاجية، وقدرة المؤسسة على الاحتفاظ بالكفاءات البشرية، وعلى الرغم من التطورات الكبيرة التي شهدتها القطاع الصحي، لا تزال هناك فجوة في فهم دور القيادة التحويلية في تعزيز رضا العاملين نظراً لقلة الدراسة التي تناولت ذلك.

في مركز النخيل الطبي، تعد الإدارات الصحية وطب الأسنان من بين الأقسام التي تتطلب جهداً كبيراً لتحقيق التميز في الرعاية الصحية، ومع تزايد الضغوط والتحديات التي يواجهها العاملون في هذه الإدارات، تبرز الحاجة إلى قيادات قادرة على تحفيز العاملين، تعزيز بيئة عمل إيجابية، وتحقيق رضا وظيفي عالي، وبالتالي تتلخص مشكلة الدراسة في الحاجة إلى فهم كيفية تأثير ممارسات القيادة التحويلية على رضا العاملين في الإدارات الصحية وطب الأسنان في مركز النخيل الطبي. تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مدى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) في مركز النخيل الطبي؟
2. ما مدى رضا العاملين في مركز النخيل الطبي؟
3. هل هناك أثر للقيادة التحويلية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي؟

أهمية الدراسة:

للدراسة أهمية علمية وأهمية عملية على النحو التالي:

أولاً: الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بنظرية القيادة التحويلية من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير هذه الممارسات على رضا العاملين في القطاع الصحي، مما يضيف إلى قاعدة المعرفة الحالية ويسهم في تطوير نظريات ومفاهيم جديدة.

- تركز العديد من الدراسات السابقة على تأثير القيادة التحويلية في مجالات مختلفة، ولكن هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول هذا التأثير في السياق السعودي وخصوصاً في الإدارات الصحية وطب الأسنان. تسد هذه الدراسة هذه الفجوة من خلال تقديم بيانات وتحليلات جديدة ومفصلة حول هذا الموضوع.
- تساعد الدراسة في تقديم تحليل دقيق ومفصل للعلاقة بين ممارسات القيادة التحويلية ورضا العاملين، مما يمكن أن يشكل أساساً للباحثين في إجراء دراسات تنطلق من نتائج الدراسة.

الأهمية العملية

- توجه الدراسة مركز النخيل الطبي والمؤسسات الصحية بشكل عام لتطبيق استراتيجيات قيادية أكثر فعالية، مما يسهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة وجودة الخدمات الصحية المقدمة.
- تتيح نتائج الدراسة للمؤسسات الصحية التعرف على الممارسات القيادية الأكثر اسهماً في تعزيز رضا العاملين، مما يمكنها من تطوير بيئة عمل إيجابية تعزز من التحفيز والإنتاجية.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

الهدف الرئيس: التعرف على دور ممارسات القيادة التحويلية وأثرها في رضا العاملين في الإدارات الصحية والأسنان في مركز النخيل الطبي في المملكة العربية السعودية.

وينبثق عن الهدف الرئيس الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مدى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستنارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) في مركز النخيل الطبي؟
2. التعرف على مدى رضا العاملين في مركز النخيل الطبي؟
3. بيان مدى وجود أثر للقيادة التحويلية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستنارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية.

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للتأثير المثالي (الكاريزما) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للاستشارة الفكرية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) للاعتبارية الفردية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

مصطلحات الدراسة:

القيادة التحويلية:

عرف (العنتيبي، ٢٠٢٠، ص ١٣١)، القيادة التحويلية بأنها "عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين الى النهوض بكل منهم الآخر للوصول الى أعلى مستويات الدافعية والأخلاق".

كما تعرف على أنها عملية يعمل بموجبها المدير أو القائد على تغيير الوضع الراهن من خلال تحديد المشكلات في النظام الحالي وتقديم رؤية جديدة لما يمكن أن تكون عليه المنظمة (Alatawi, 2017).

وعرفها (الخضران، ٢٠٢٣، ص ٢٣)، أنها "مدى سعي القائد الإداري الى الارتقاء بمستوى المرؤوسين من أجل الانجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمنظمات ككل".

وعرفها (Nguon, 2022, p.76)، على انها نمط قيادي يعتمد على تشجيع المرؤوسين على التقدم في وظائفهم وتحقيق أهداف عالية وتحقيق الذات للتقدم على مستويات الوظيفة أو من أجل خيارات العمل أثناء التبادلات الشخصية بين القائد والموظف المرؤوس.

وتم قياسها من خلال استبيان تم اعداده لغايات الدراسة حيث تشمل القيادة التحويلية الأبعاد التالية (السيادة وآخرون، ٢٠١٥):

- التأثير المثالي (الكاريزما): وهو البعد الذي يصف سلوك القائد الذي يحظى بإعجاب واحترام وتقدير التابعين، واعتباره المثل الأعلى بحيث يقوم الآخرون بتقليده والانصياع برغبة لكل مطالبه.
- الإبداع: وهو البعد الذي يبحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع حل المشاكل بطريقة إبداعية من قبل التابعين ودعم النماذج الجديدة.
- الاعتبارية الفردية: وهو البعد الذي يظهره من خلال أسلوب القائد الذي يستمع بلطف، ويولي اهتماماً خاصاً لاحتياجات التابعين، وكذلك إنجازاتهم من خلال تبني استراتيجيات التقدير والإطراء.
- التحفيز: هي العملية التي تركز على تصرفات وسلوكيات القائد التي تولد في التابعين حب التحدي وأن تلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للتابعين وتشجيع روح الفريق في العمل والالتزام بالأهداف التنظيمية (الغزالي، ٢٠١٢).

رضا العاملين:

عرف (Muhdar, 2022, p.1) رضا الموظفين بأنه مظهر من مظاهر الالتزام الشخصي الذي يتم التعبير عنه بالرغبة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فهو يوفر حافزاً لأداء الموظف بشكل مستدام على المدى الطويل.

عرف (قردة وشريف، ٢٠٢٢، ص٨)، أنها "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، ويصبح انسانا تستغرقه الوظيفة، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها".

كما عرفه (Mugira, 2022, p.130)، أنه اتجاه القائد في التفاعل والتواصل ليصبحا عاملاً مباشراً في مدى راحة الموظفين وسعادتهم للقيام بواجباتهم في العمل.

أما (البشير، ٢٠٢٣، ص٨)، فعرف الرضا الوظيفي بأنه "الاتجاه العام للفرد نحو وظيفته" وعادةً ما يؤثر نظام المكافآت في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون الفرد راضياً بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل (العمل ذاته، الأجور، الترقيات وظروف العمل وسياسات المنظمة).

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تم تنفيذ الدراسة في مركز النخيل الطبي بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤م.

الحدود البشرية: شملت الدراسة الموظفين في مركز النخيل الطبي.

الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على موضوع "دور استراتيجية التحول الرقمي في تحقيق التميز المؤسسي المستدام"، مما يعزز فهم كيفية استثمار التقنيات الرقمية لتحقيق أداء متميز ومستدام.

أهداف القيادة التحويلية

حدد الباحثان في دراستهم (أحمدي وبسود، ٢٠٢٠، ص٨)، ثلاثة أهداف للقيادة التحويلية وجعلها أساساً للمؤسسة يجب التزام قائدها بها وهي على النحو التالي:

- مساعدة فريق العمل على تطوير وتحقيق ثقافة مهنية: وذلك من خلال وضع هدف تعاوني تسعى المؤسسة لتحقيقه، واستخدام الآليات المناسبة لتحقيق التغييرات الثقافية نحو الأفضل، والاتصال بفاعلية بالقيم والمعايير الثقافية بالمنظمة.
- مساعدة العاملين على حل مشاكلهم بطريقة أكثر فاعلية: فالمشاركة بين العاملين والمديرين تؤدي إلى تفسير المشكلة من وجهات نظر عديدة ورؤى مختلفة، ووضع الحلول البديلة بناء على النقاش، إضافة إلى الاستماع بطريقة فعالة للآراء المختلفة.
- تعزيز تنمية العامل: فدافعية المرؤوسين للتنمية يتم تعزيزها من خلال تبنيهم لمجموعة من الأهداف الداخلية للنمو المهني، فتنمية وتعزيز العاملين تكون من خلال إعطائهم دور إيجابي في حل مشاكل المؤسسة بهدف تحقيق الإصلاح المؤسسي والتأكيد على تحقيق الأهداف.

أهمية القيادة التحويلية

وحسب دراسة (زهري وبوالصوف، ٢٠٢١، ص٢٦)، فقد استأثرت القيادة التحويلية باهتمام كبير من قبل عدد من الباحثين منذ الثمانينيات من القرن العشرين، وأصبحت من أكثر نظريات القيادة شهرة ضمن المداخل الحديثة للقيادة، وتعد نظرية القيادة التحويلية من بين أبرز مداخل وأنماط القيادة المعاصرة، ويؤيد ذلك ما أشارت إليه العديد من الدراسات الحديثة من أن القادة التحويليين هم أكثر فعالية في الموقف، وقد ناقش الباحثون العوامل التي أكسبتها قوة وأهمية، ولخصت بعضها في العوامل التالية: أن القيادة التحويلية لا تستأثر بالقوة بشكل حصري، بل تسعى إلى تفويض سلطات مهمة، وتمكين الأفراد، وتعمل على تطوير مهاراتهم وتعزيز ثقتهم في أنفسهم، بالإضافة إلى أن صفات القيادة التحويلية يمكن أن تتطور وتحسن عن طريق التدريب، الذي يقوم بترك أثر مهم على تصورات والتزامات وأداء التابعين في مختلف مستويات المؤسسة، تليها.

أما (قاسم، ٢٠٢٤، ص٣٧٧)، فقال أن القيادة التحويلية لها فوائد كبيرة نظراً لأهميتها، وأجزها؛ بأنها تشجع الموظفين على التفكير الإبداعي وتحفيزهم للمساهمة في تنفيذ اتخاذ القرارات الهامة، أيضاً، تقوم تساعد القيادة التحويلية في تحسين أداء المنظمة وتحقيق الأهداف المحددة، فهي تركز على تعزيز القدرات وتطوير المهارات اللازمة لنيل النجاح.

أهمية الرضا الوظيفي

للمورد البشري أهمية واضحة في بناء المؤسسة ونجاحها، ويعتبر رضا الفرد محركاً لجعله أكثر فاعلية في المؤسسة، وتشمل تأثير أهمية الرضا الوظيفي على كل من العامل، المؤسسة والمجتمع (طكوبا وحساني، ٢٠٢٢، ص١١):

- ١- أهمية الرضا الوظيفي لمورد البشري: إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين يمكنهم من القدرة على التكيف مع بيئة العمل، ويزيد من درجة الطموح والابداع والابتكار.
- ٢- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة: يزيد من الانتاجية ويرفع مستوى الفاعلية والفعالية

٣- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمجتمع: يزيد من معدلات النمو والتطور للمجتمع.

أبعاد رضا العاملين

تتمثل أبعاد رضا العاملين في الرضا المادي والنفسي والاجتماعي للعاملين (العوفي، ٢٠٢٤)؛

- الرضا المادي: يشير الى الرضا عن الوظيفة والأجر من خلال تناسب الأجر مع العمل.

- الرضا النفسي: الرضا عن الوظيفة وعن بيئة العمل من خلال وجود سياسة واضحة لتخطيط المسار الوظيفي.

- الرضا الاجتماعي: تتمثل بالرضا الاجتماعي عن الوظيفة والعمل من حيث توفر المكانة الاجتماعية المناسبة، والعمل الجماعي والمشاركة.

الدراسات السابقة:

دراسة (آل عزام وظفرة، ٢٠٢٣)، بعنوان أثر القيادة التحويلية على ادارة الأزمة الصحية في ظل وباء كوفيد ١٩ بالتطبيق على اماره منطقه عسير

هدفت الدراسة الى التعرف على مساهمة الاجراءات والأنشطة التي نفذتها القيادة التحويلية في اماره منطقه عسير لمكافحة أزمة جائحة كورونا في الجانب الصحي والتعرف على مدى استجابة المجتمع في تطبيق الاجراءات التي اتخذتها الامارة مع التعرف على المعوقات التي واجهت الامارة عند تطبيق تلك الاجراءات، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي المسحي باستخدام الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات من أفراد العينة، وتمثل عدد افراد العينة ٢٠٠ موظفا، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين القيادة التحويلية في ادارة الأزمة وتطبيق الاجراءات الصحية التي تتخذها الامارة للحد من ازمة جائحة كورونا، وأوصى الباحثان بالعمل على تعزيز الخبرة لدى الجهات الحكومية في التعامل مع الأزمات والأوبئة والأمراض.

دراسة (البطاشي، وآخرون ٢٠٢٣)، بعنوان أثر ممارسة القيادة التحويلية لمديري المدارس على الرضا الوظيفي للمعلمين بسلطنة عمان

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر ممارسة القيادة التحويلية لمديري المدارس على الرضا الوظيفي للمعلمين بسلطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٧٧) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التحويلية بسلطنة عمان جاءت فوق المتوسط بصورة إجمالية، وأن مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين جاء فوق المتوسط بشكل عام، كما توصلت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين القيادة التحويلية لدى مديري المدارس والرضا الوظيفي لدى المعلمين.

دراسة (البركاني، ٢٠٢٤)، بعنوان أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على المستشفى العام

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات، وتمثلت في قياس أبعاد القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى العام، وتم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة وتمثلت أداة البحث في استبانة تم تطبيقها على عينة مكونة من ١٥٢ فرد من العاملين في المستشفى العام، وخلصت أبرز نتائج الدراسة وجود أثر لأبعاد القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات في المستشفى.

دراسة (Purwanto, et al, 2020)، بعنوان تأثير أبعاد القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي: دراسات حالة لمحاضري الجامعات الخاصة

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم و الدافع الالهامي الفكري والاعتبار الفردي) على الالتزام التنظيمي للمحاضرين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة في تانجيرانج-أندونيسيا من خلال الرضا الوظيفي، وقد تم جمع البيانات عن طريق أخذ عينات عشوائية

بسيطة ل ١٠٢ عينة استبيان لمحاضرين، وخلصت نتائج هذا البحث إلى: أن أبعاد القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي وكبير على الرضا الوظيفي، باستثناء الدافع الملهم، وأن أبعاد القيادة التحويلية باستثناء بعد التحفيز الفكري ليس لهم تأثير كبير على الالتزام التنظيمي، أما الرضا الوظيفي فكان له تأثير إيجابي كبير على الالتزام التنظيمي، وأخيراً فإن الأبعاد التحويلية القيادة بشكل عام لها تأثير إيجابي و تأثير كبير على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي باعتباره الوسيط، ولكن ليس للدوافع الملهمة تأثير معنوي على الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي كوسيط. وقد اقترح هذا البحث نموذجاً لبناء الالتزام التنظيمي بين المحاضرين في مؤسسة التعليم العالي الخاصة في تانجيرانج من خلال تعزيز القيادة التحويلية مع الرضا الوظيفي كوسيط.

دراسة (Khan, et al, 2020)، بعنوان استكشاف آثار القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للموظفين مع تفاعل ثقافة التعلم التنظيمي

هدفت هذه الدراسة على تحديد دور القائد التحويلي في تحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع المصرفي، وذلك باستخدام ثقافة التعلم في المنظمات كمتغير معتدل، وقد تم استطلاع آراء ١٨٠ شخصاً من القطاع المصرفي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتم استخدام الإحصاء الوصفي في هذه الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار المتعدد لتحليل البيانات، وأكدت النتائج أن الأبعاد الخمسة للقيادة التحويلية وأساليب القيادة التحويلية الشاملة تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي للموظف، في حين وجد أن التأثير المعتدل لثقافة التعلم التنظيمي على أي من العلاقات المذكورة كان غير مؤثر، استخدمت هذه الدراسة بيانات تم الإبلاغ عنها ذاتياً استناداً إلى مسح مقطعي في القطاع المصرفي، وأكد البحث على أهمية السمات الشخصية للقيادة لتكون محدداً مؤثراً لرضا الموظف.

دراسة (Muharam, 2023)، بعنوان أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة التنبؤية بين القيادة التحويلية النمط ورضا الموظفين، واعتمد منهج البحث التحليل الوصفي وطرق التحقق، نوع البحث التوضيحي مع النهج الكمي، وتم اختيار

عينة مكونة من ٣٢ مستجيباً باستخدام تقنيات العينات الهادفة، واستخدم برنامج اي فيوز v12 لتحليل البيانات الكمية، وأظهرت النتائج أنه يمكن تفسير وتنبؤ رضا الموظف من خلال التغيرات في سلوك نمط القيادة التحويلية، حيث تكون طبيعة العلاقة أحادية الاتجاه بالإضافة الى وجود علاقة تنبؤية بين نمط القيادة التحويلية ورضا الموظف.

دراسة (Gan & Voon, 2021)، بعنوان أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي ونوايا الدوران الوظيفي: مراجعة مفاهيمية

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين فهم العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية والرضا الوظيفي ودراسة تأثيرها على الحد من نية الدوران الوظيفي، وأثبتت الدراسة من خلال نتائجها أن القيادة التحويلية والرضا الوظيفي يؤثران بشكل كبير على قرار الموظف بالمغادرة أو البقاء مع مؤسسته، وأوصت هذه الدراسة لمجالات البحث المستقبلية لتوفير المعلومات القيمة في مساعدة المنظمات على تقليل نية الدوران الوظيفي.

دراسة (Jankelová & Joniaková, 2021)، بعنوان مهارات الاتصال وأسلوب القيادة التحويلية لمديري ممرضات الخط الأول وعلاقتها بالرضا الوظيفي للممرضات والمشرفين

هدفت الدراسة الى اظهار العلاقة بين مهارات الاتصال وأسلوب القيادة التحويلية في إدارة ممرضات الخط الأول مع الرضا الوظيفي للممرضات والتحقق من تأثير الوسائط الثلاثة على قوة هذه العلاقة، والوسائط المختارة هي ممارسة إدارة ممرضات الخط الأول، ودرجة التحكم (نطاق السيطرة)، والعمل النفسي الاجتماعي، وتكونت العينة من ١٣٢ ممرض من الخط الأول من خمسة مستشفيات جامعية في سلوفاكيا، وتم جمع البيانات في شكل استبيان، وتمت معالجة جميع البيانات باستخدام حزمة البرامج SPSS 24، وتم استخدام تحليل ANOVA لتحليل تبعيات متعددة. وأشارت أهم النتائج إلى تأثيرات مباشرة وقوية لمهارات الاتصال وأسلوب القيادة التحويلية لمدرء ممرضات الخط الأول على

الرضا الوظيفي للممرضات، وتأثيرات معتدلة لكنها مؤثرة في حالة الإدارة ومدى ممارسة الرقابة، أما الوسيط الثالث وهو العامل النفسي والاجتماعي فكان له تأثيراً سلبياً كبيراً.

دراسة (Rafia & Achmad Sudiro, 2020)، بعنوان تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي واندماج الموظفين

هدفت هذه الدراسة إلى اظهار وتحليل أثر القيادة التحويلية وأداء العاملين على أداء موظفي الخدمة المدنية من موظفي الإسكان العام والمناطق السكنية في مقاطعة جاوة الوسطى، سواء كانت بشكل مباشر أو من خلال الرضا الوظيفي واندماج الموظفين، وقد استخدم المنهج الكمي واعتمد نوع من البحث التفسيري، وشملت العينة عدد ٧٧ من موظفي الخدمة المدنية في إدارة الإسكان العام ومناطق المستوطنات في مقاطعة جاوة الوسطى، وتم اعتماد تقنية العينات المشبعة أو التعدادية، وتم تحليل البيانات باستخدام PLS مع برنامج SmartPLS 3.0. وأشارت النتائج إلى أن القيادة التحويلية ليس لها تأثير مباشر على أداء الموظفين، لكن لها تأثير مباشر واضح على الرضا الوظيفي واندماج الموظفين، وأن الرضا الوظيفي واندماج الموظفين لهما تأثير مباشر كبير على أداء الموظفين وبمثابة وساطة مثالية حول التأثير بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

دراسة (Matande, et al, 2022)، بعنوان أثر الدعم التنظيمي المدرك والقيادة التحويلية على نية دوران الوظيفي لموظفي القطاع الصحي في مستشفى ميمبكا ريجنسي بابوا

هدفت الدراسة الى بيان أثر الدعم التنظيمي المدرك والقيادة التحويلية على نية دوران الوظيفي على العاملين في القطاع الصحي في مستشفى ميمبكا ريجنسي، وذلك من خلال وساطة الالتزام التنظيمي والقيادة التحويلية، وتم إجراء هذا البحث في عشر وحدات عمل في مستشفى ميمبكا ريجنسي، بابوا، واستخدمت هذه الدراسة العينات المشبعة، وتم الحصول على البيانات الأولية عن طريق توزيع استبيانات إلى ١٠٣ من العاملين في مجال الصحة، واستخدم تحليل البيانات الهيكلية الجزئية للمربعات الصغرى (SEM-PLS)، وتطبيق نموذجة المعادلات باستخدام Smart-PLS 3.0. وأظهرت النتائج أن الدعم

التنظيمي والقيادة التحويلية كان لهما تأثير هام وكبير على نية الدوران الوظيفي، وخلصت النتائج أيضا أنه ينبغي التأكيد على أن نية دوران الوظيفي في مجال الصحة ستكون مرتفعة إذا لم تراعي المؤسسة ويهتم القادة الى احتياجات العاملين في مجال الصحة، مثل المكافآت أو المزايا والرواتب التي تتوافق مع مستوى التعليم وعبئ العمل وسنوات الخدمة، كما أن التدريب والترقية الوظيفية العادلة تعطي الصلاحية والتفويض للعاملين في القطاع الصحي في عملية صنع القرار، وتقديم المشورة والتقييم والتعليقات الإيجابية.

دراسة (Alkhalifa, 2023)، بعنوان العلاقة بين القيادة التحويلية للإدارة الوسطى ورضا الموظفين.

هدفت هذه الدراسة لبيان العلاقة بين القيادة التحويلية -الإدارة الوسطى- و رضا الموظفين من خلال مشغل ذو امتياز لعلامة تجارية سعودية رائدة في العام ٢٠٢١، وبحثت الروابط بين الإدارة الوسطى في القيادة التحويلية ورضا الموظف، وتم استخدام منهج الارتباط، وقد جمعت بيانات هذه الدراسة وتم تصنيفها وتحليلها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى، وتم اعتماد تقييم استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ). واعتمدت عناصر القيادة التحويلية على التقييم الذاتي للمديرين المتوسطين، في حين أن دراسة مينيسوتا اعتمدت قياس استبيان رضا الموظفين (MSQ) في قطاع تجارة التجزئة في المملكة العربية السعودية لعام ٢٠٢١، وخلصت نتائج هذا البحث عن العلاقة القوية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي وخاصة في قطاع التجزئة، وسلط الضوء على دور المشرفين المباشرين في تشكيل الرضا الوظيفي ويوضح إمكانية التطبيق العالمي للقيادة التحويلية، ومع ذلك، يمكن لبعض الجوانب قيادية التأثير بشكل محدد على الرضا الوظيفي بضغط من بعض الدراسات التنظيمية المعقدة. أوصت الدراسة سبلا للبحث المستقبلي، بما في ذلك توسيع الاستكشاف الديموغرافي، والأساليب النوعية، والدراسات المقارنة مع أنماط القيادة الأخرى، وتحقيقات في التفاعل بين الأدوات الرقمية والقيادة التحويلية في أماكن العمل العصرية.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام المنهج الوصفي عن طريق مسح مكتبي على الإنتاج العلمي من دراسات وأدبيات سابقة وذلك بهدف وصف الظاهرة وطبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها، كما تم استخدام المنهج التحليلي عن طريق عمل مسح ميداني لجمع البيانات وتحليلها والوصول إلى معرفة مستوى ضغوط العمل للممارس الصحي وأثرها على جودة الخدمة المقدمة في مركز النخيل الطبي في المملكة العربية السعودية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة العاملين في مركز النخيل الطبي والبالغ عددهم (٣٥٠)، حيث تم اللجوء إلى أسلوب العينة العشوائية الطبقية بحيث تشمل كافة الطبقات والمواقع الوظيفية في مركز النخيل الطبي، تم تحديد حجم العينة بناء على معادلة سامبثون على النحو التالي:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث:

N = حجم المجتمع

Z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦.

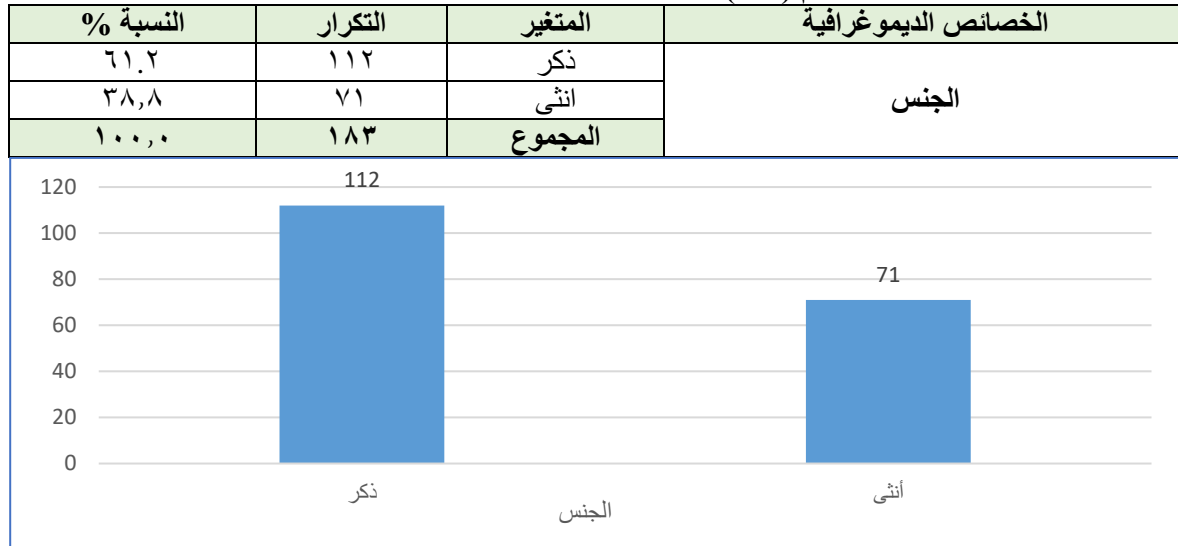
d = نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥.

P = نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥٠.

وعليه بلغ عدد عينة الدراسة (١٨٣) فرد من أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع أداة الدراسة على أفراد المجتمع وتم إيقاف الردود عند بلوغ العدد المحدد ١٨٣، وفيما يلي عرض للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للبيانات الشخصية الخاصة بهم:

أولاً الجنس، ويشير الجدول (١-٣) إلى خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

الجدول رقم (١-٣) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس



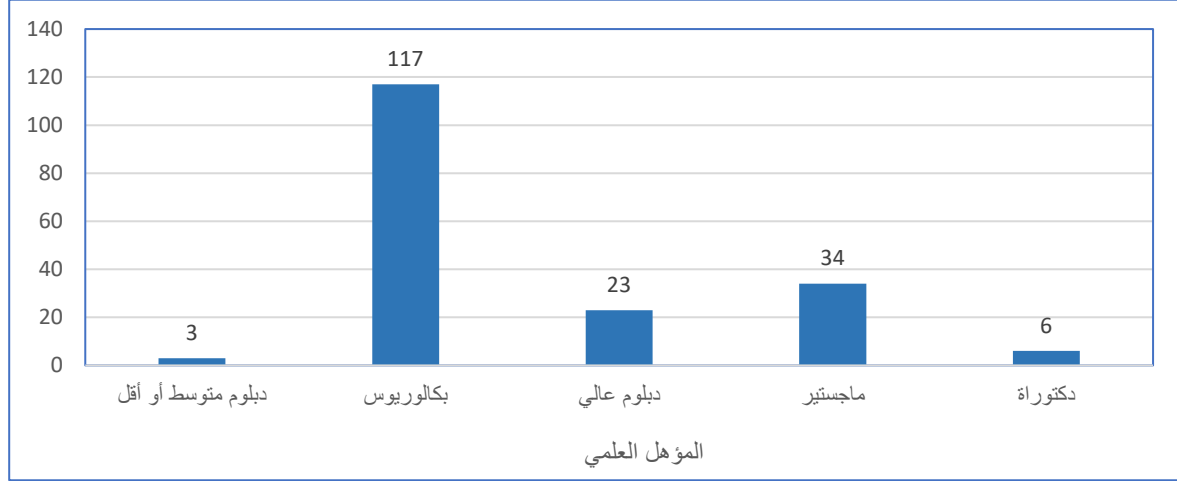
يشير الجدول رقم (١-٣) إلى أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور العاملين في مركز النخيل الطبي، حيث بلغت نسبتهم ٦١,٢% بينما تشكل الإناث ٣٨,٨% من عينة الدراسة. تعكس هذه الأرقام التركيبة السكانية للعاملين في الشركة، مما يتيح فهماً أعمق للتنوع داخل بيئة العمل.

ثانياً المؤهل العلمي، ويشير الجدول (٢-٣) إلى خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (٢-٣) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المتغير	الخصائص الديموغرافية
١.6	٣	دبلوم متوسط أو أقل	المؤهل العلمي
٦٣.٩	١١٧	بكالوريوس	
١٢.٦	٢٣	دبلوم عالي	

١٨,٦	٣٤	ماجستير
٣,٣	٦	دكتوراة
١٠٠,٠	١٨٣	المجموع

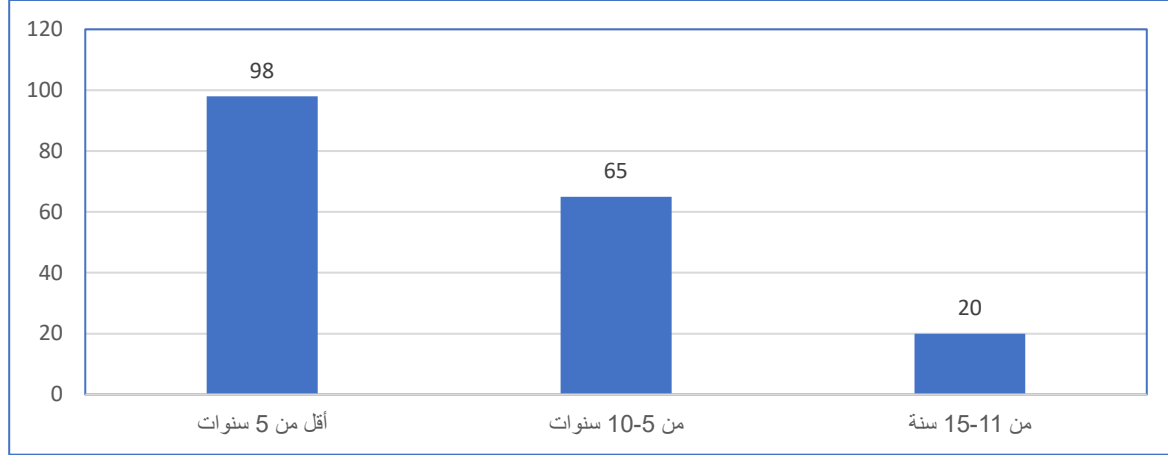


يشير الجدول رقم (٢-٣) الى ان اعلى نسبة في فئة المؤهل العلمي كانت لحاملي شهادة بكالوريوس بنسبة بلغت (٦٣,٩%)، تلاها حملة مؤهل الماجستير بنسبة (١٨,٦%) من أفراد العينة، ومن ثم حملة شهادة الدبلوم العالي بنسبة (١٢,٦%) من أفراد العينة، ثم حملة شهادة الدكتوراة بنسبة (٣,٣%)، أما اقل نسبة كانت لحملة شهادة دبلوم متوسط وأقل حيث بلغت (١,٦%) من افراد العينة من العاملين في مركز النخيل الطبي.

ثالثاً، عدد سنوات الخبرة، ويشير الجدول (٣-٣) الى خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

الجدول رقم (٣-٣) خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	المتغير	الخصائص الديموغرافية
٥٣,٦	٩٨	أقل من ٥ سنوات	عدد سنوات الخبرة
٣٥,٥	٦٥	من ٥-١٠ سنوات	
١٠,٩	٢٠	من ١١-١٥ سنة	
١٠٠,٠	١٨٣	المجموع	



يشير الجدول رقم (3-3) إلى أن النسبة الأكبر من سنوات الخبرة كانت للفئة التي لديها من 5 سنوات أو أقل من الخبرة، حيث بلغت نسبتهم 53,6% من أفراد العينة. تلتها الفئة التي تتراوح خبرتها بين 5-10 سنوات بنسبة 35,5%. وأخيراً، الفئة التي لديها خبرة من 11-15 سنة وشكلت نسبة 10,9% من أفراد العينة من العاملين في مركز النخيل الطبي. تعكس هذه البيانات تنوع الخبرات العملية بين موظفي الشركة، مما يساهم في تقديم رؤى شاملة حول بيئة العمل.

الأساليب والأدوات:

تم اعتماد مصدرين لجمع البيانات المرتبطة بالدراسة هما:

المصادر الثانوية: التي تنتهج مبدأ المسح المكتبي من مراجع وكتب ودراسات.

المصادر الأولية: والتي تعتمد على البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بالاعتماد على أداة الدراسة.

أداة الدراسة:

تم تطوير استبيان لجمع البيانات الأولية، حيث ستكون الاستبيان الأجزاء التالية:

الجزء الأول: ويشمل المعلومات المعبرة عن خصائص عينة الدراسة، طبقاً للمتغيرات الديمغرافية (الجنس، المؤهل التعليمي، الخبرة في مجال العمل).

الجزء الثاني: ويشمل فقرات تغطي المتغير المستقل القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، الاعتبار الفردي).

الجزء الثالث: ويشمل فقرات تغطي المتغير التابع فاعلية اتخاذ القرار من حيث (العقلانية، القبول، الاستمرارية، التأثير).

وتم تصنيف الإجابات وفق مقياس (ليكرت الخماسي)، وتم تحديدها بخمس إجابات هي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاختبارات التالية:

الصدق الظاهري:

تم التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض استبانة البحث على عدد من المحكمين من أصحاب الاختصاص في الجامعات، وذلك لإبداء الرأي بخصوص صلاحيتها لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، ووضوحها وترابطها وتماسكها، وقياس الفقرات لمحاور ومتغيرات الدراسة.

الاتساق الداخلي:

ولغاية التأكد من أن مكونات أداة الدراسة جميعها صالحة ومناسبة لقياس ما يراد قياسه بها سيتم استخدام اختبار (كروباخ ألفا) لقياس مدى ثبات أداة القياس واتساقها الداخلي، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (٤-٣) قيم الثبات بطريقة "كرونباخ ألفا" لإيجاد معامل الاتساق الداخلي

الرقم	البعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
	المتغير المستقل القيادة التحويلية	١٥	٠,٨٥٩
١	التأثير المثالي (الكاريزما)	٥	٠,٨٥٣
٢	الاستثارة الفكرية	٥	٠,٨٧٩
٣	الاعتبارية الفردية	٥	٠,٨٤٥
	المتغير التابع الرضى الوظيفي	٨	0.٨٤٧
	الأداة ككل	٢٣	0.٨٥٦

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي

يظهر من الجدول (٤-٣) أن معاملات كرونباخ ألفا لأبعاد ومتغيرات أداة الدراسة تراوحت بين ٠,٨٤٥ و ٠,٨٧٩، وجميعها أكبر من ٠,٨٠، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الموثوقية الداخلية للأداة. بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل كرونباخ ألفا للأداة ككل ٨٥,٦%، وهو أعلى بكثير من الحد الأدنى المقبول ٦٠%. هذا يدل على أن الأداة صالحة وموثوقة لتحقيق أهداف الدراسة بنجاح.

مؤشرات ثبات البناء:

تم استخراج مؤشرات صدق البناء وذلك من خلال معامل الارتباط بيرسون لمدى ارتباط الفقرات مع المحور التابعة له، وكذلك لمدى ارتباط المحاور بالأداة ككل.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم اعتماد برنامج الرزمة الإحصائية الاجتماعية (SPSS 22.5) لتحليل بيانات الدراسة، مستمدين الأساليب الإحصائية التالية:

- مقاييس الإحصاء الوصفي (Descriptive statistic Measures) لوصف خصائص عينة الدراسة بالنسب المئوية، والإجابة على أسئلة الدراسة ودرجة أهمية أبعادها.
- اختبار الانحدار المتعدد (Multi-Regression) لاختبار فرضيات الدراسة.

- أي اختبارات أخرى تتطلبها الدراسة.

النتائج:

الإحصاء الوصفي:

المتغير المستقل، القيادة التحويلية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول فقرات أبعاد المتغير المستقل "القيادة التحويلية" في مركز النخيل الطبي. وفيما يلي عرض النتائج:

الجدول (٤-١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل "القيادة التحويلية"

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
١	التأثير المثالي (الكاريزما)	4.522	0.623	١	مرتفع
٢	الاستشارة الفكرية	4.058	0.83	٣	مرتفع
٣	الاعتبارية الفردية	4.403	0.72	٢	مرتفع
	القيادة التحويلية	٤,٣٢٨	-----		مرتفع

المصدر: إعداد الباحث

يشير الجدول (٤-١) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المتغير المستقل "القيادة التحويلية". تُظهر النتائج أن المتوسط الحسابي العام للقيادة التحويلية في مركز النخيل الطبي بلغ ٤,٣٢٨، مما يعكس مستوى تقدير مرتفع. جاء بُعد "التأثير المثالي (الكاريزما)" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ ٤,٥٢٢، مشيراً إلى تقدير عالٍ للتأثير المثالي المتبع في الشركة. تبعه بُعد "الاعتبارية الفردية" بمتوسط حسابي قدره ٤,٤٠٣، مما يبرز تقديراً مرتفعاً للاعتبارية الفردية في الشركة. وأخيراً، جاء بُعد "الاستشارة الفكرية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ ٤,٠٥٨، مما يدل على تقدير مرتفع للاستشارة الفكرية داخل الشركة. توضح هذه النتائج أن جميع أبعاد القيادة التحويلية حظيت بتقدير عالٍ من قبل العاملين في مركز النخيل الطبي في المملكة العربية السعودية.

المتغير التابع، الرضى الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة عن فقرات المتغير التابع "الرضى الوظيفي" في مركز النخيل الطبي في المملكة العربية السعودية وكانت النتائج كالاتي:

الجدول (٤-٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الرضى الوظيفي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١٦	تقبل الإدارة آراء الموظفين ومقترحاتهم.	4.579	0.٦١٤	٦	مرتفع
١٧	يتلقى الموظف التقدير المناسب للجهود التي يبذلها.	4.48١	0.٦٨٦	٨	مرتفع
١٨	تحرص الإدارة على حل أي مشكلة قد يتعرض لها أي موظف.	4.59٦	0.٦٢١	٤	مرتفع
١٩	يشعر الموظف بالرضى عن العلاقة مع زملاءه العمل.	4.612	0.٦٧٧	٣	مرتفع
٢٠	نظام الأجور عادل ومناسب لطبيعة العمل والمؤهلات.	4.٦٠١	0.٥٣٤	٧	مرتفع
٢١	يتقاضى الموظف راتب شهري مناسب ويناسب احتياجاته.	4.٦٤٥	0.٥٤٤	٢	مرتفع
٢٢	هناك تأمين صحي وضمن اجتماعي جيد ومناسب لحاجيات العاملين.	4.٦٦٧	0.٥٣٨	١	مرتفع
٢٣	يتناسب الراتب الذي يحصل عليه الموظف مع مجهوده وخبرته في العمل.	٤,٥٩٦	٠,٥٧٥	٥	مرتفع
	الرضى الوظيفي	4.٥٩٧	0.٥٩٩	---	مرتفع

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول (٤-٥) إلى إجابات أفراد عينة الدراسة حول الفقرات المتعلقة بالرضى الوظيفي في مركز النخيل الطبي. تظهر النتائج أن المتوسط الحسابي لهذا المتغير بلغ ٤,٥٩٧، مما يعكس مستوى تقدير مرتفع. تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد بين ٤,٤٨١ و ٤,٦٦٧، مما يشير إلى تقدير عالٍ لكافة الفقرات.

تصدرت الفقرة (٢٢) التي تنص على " هناك تأمين صحي وضمان اجتماعي جيد ومناسب لحاجيات العاملين" بأعلى درجة من التقدير، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ٤,٦٦٧. بينما جاءت الفقرة (١٧) التي تنص على " يتلقى الموظف التقدير المناسب للجهود التي يبذلها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٤,٤٨١، ومع ذلك كانت على مستوى تقدير مرتفع.

٤-١ اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

ولاختبار الفرضية تم إجراء اختبار الانحدار المتعدد (Multi Regression) للكشف عن وجود أثر دال احصائيا للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، وفيما يلي عرض النتائج:

اختبار قوة النموذج:

جدول (٦-٤) جدول ملخص النموذج b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.773 ^a	.597	.590	.26744

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يشير الجدول (٦-٤) إلى أن قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع بلغت ٠,٧٧٣، مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بينهما. كما بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ٠,٥٩٧، مما يعني أن المتغير المستقل استطاع تفسير ٥٩,٧% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع. هذه النتائج تعكس تأثيرًا كبيرًا وإيجابيًا للقيادة التحويلية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار:

يمثل الجدول (٧-٤) نتائج تحليل التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار:

جدول (٧-٤) نتائج تحليل التباين

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.976	3	6.325	88.440	.000 ^b
Residual	12.802	179	.072		
Total	31.778	182			

a. Dependent Variable: الرضا

b. Predictors: (Constant), الاستثارة الفكرية, الكاريزما, الاعتبارية الفردية, الكاريزما, الاستثارة الفكرية

المصدر: مخرجات التحليل الاحصائي

يوضح جدول (٧-٤) تحليل التباين الذي يهدف إلى التعرف على القوة التفسيرية للنموذج وللمتغير المستقل " للقيادة التحويلية" بأبعادها مجتمعة والمتغير التابع " رضا العاملين" في مركز النخيل الطبي، باستخدام التحليل الإحصائي (F).

من خلال ما يبينه جدول (٧-٤)، يتضح وجود دلالة معنوية عالية لاختبار (F) بقيمة ٨٨,٤٤٠، وهي أعلى من القيمة الجدولية ٢,١٩. مستوى الدلالة (Sig = 0.00) أقل من مستوى الدلالة المقبول ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى أن نموذج الانحدار ذو تأثير معنوي ملحوظ لقياس أثر متغيرات الدراسة.

بناءً على هذه النتائج، يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، والتي تنص على أن نموذج الانحدار معنوي، مما يعني وجود أثر للمتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة. حيث فسرت المتغيرات المستقلة ٥٩,٧% من التغيرات في المتغير التابع.

بالتالي، يمكن القول بوجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

ومن هنا، يمكن الاستنتاج بأن هناك على الأقل متغيراً واحداً من المتغيرات المستقلة له أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع، والذي يمكن اعتباره معنوياً. يتم تحديد ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار المتعدد.

معنوية الانحدار المتعدد:

يُوضح الجدول (٨-٤) قيم معاملات الانحدار للمقدرات والاختبارات الإحصائية لها كما هو موضح فيما يلي:

جدول (٨-٤) تقدير معالم نموذج الانحدار المتعدد واختبار معنوية هذه المعالم

Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	10.225		.186	1.899	(Constant)
.022	2.302	.164	.059	.137	الكاريزما
.014	-2.488	-.180	.044	-.110	الاستثارة الفكرية
.000	10.036	.773	.057	.574	الاعتبارية الفردية

a. Dependent Variable: الرضا

الفرضية الفرعية الأولى:

H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للتأثير المثالي (الكاريزما) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي..

ومن خلال الجدول (٨-٤) يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للتأثير المثالي (الكاريزما) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي، حيث بلغت قيمة (t) (٢,٣٠٢) قيمة أكبر من القيمة الجدولية، على مستوى دلالة (٠,٠٢٢) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة.

أي أنه: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($a \leq 0.05$) للتأثير المثالي (الكاريزما) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

الفرضية الفرعية الثانية:

H1-2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) للاستثارة الفكرية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

ومن خلال الجدول (٤-٨)، يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) للاستثارة الفكرية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي. بلغت قيمة (t) 2.666، وهي أكبر من القيمة الجدولية، عند مستوى دلالة (0,014)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0,05). بناءً على ذلك، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاستثارة الفكرية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

الفرضية الفرعية الثالثة:

H1-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) للاعتبارية الفردية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

ومن خلال الجدول (٤-٨)، يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) للاعتبارية الفردية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي فقد بلغت قيمة (t) 7.304، وهي أعلى من القيمة الجدولية، مع مستوى دلالة (0,00) وهو أقل من مستوى الدلالة (0,05). بناءً على ذلك، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة.

أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاعتبارية الفردية على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

مناقشة النتائج

أظهرت النتائج أن جميع أبعاد القيادة التحويلية تحظى بتقدير عالٍ من قبل العاملين في مركز النخيل الطبي. وهذا يشير إلى أن القيادة التحويلية تُمارَس بفعالية في المركز، مما يعزز من رضى الموظفين ويشجعهم على الأداء الجيد. إليك بعض النقاط المستخلصة من هذه النتائج:

- التأثير المثالي (الكاريزما): جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٤,٥٢٢، مما يدل على أن القادة في المركز يتمتعون بقدرة عالية على التأثير والإلهام. وهذا يعكس أهمية الكاريزما في تعزيز الثقة والاحترام بين الموظفين.

- الاعتبارية الفردية: حصلت على متوسط حسابي ٤,٤٠٣، مما يشير إلى أن القادة يهتمون برفاهية الأفراد ويقدمون دعماً شخصياً لكل موظف. هذا يعزز من شعور الموظفين بالتقدير والاهتمام.

- الاستثارة الفكرية: جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي ٤,٠٥٨، وهو ما يعكس أن القادة يشجعون التفكير الابتكاري والإبداعي. هذا النوع من القيادة يعزز من تطوير الموظفين وإلهامهم للابتكار.

تشير النتائج إلى مستوى عالٍ من الرضى الوظيفي بين الموظفين في مركز النخيل الطبي، مما يدل على أن الإدارة تعمل بفعالية لتلبية احتياجات الموظفين وتوفير بيئة عمل داعمة. النقاط الرئيسية التي يمكن استخلاصها هي:

- التأمين الصحي والضمان الاجتماعي: حصلت الفقرة المتعلقة بالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي على أعلى متوسط حسابي ٤,٦٦٧، مما يشير إلى أن هذه العوامل تلعب دوراً كبيراً في تعزيز الرضى الوظيفي. يعكس ذلك أهمية الرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي في تحسين معنويات الموظفين.

- العلاقة مع الزملاء: أظهرت النتائج أن الموظفين يشعرون بالرضى عن علاقاتهم مع زملائهم، مما يساهم في بيئة عمل إيجابية وتعاونية.

- تقدير الجهود: على الرغم من أن الفقرة المتعلقة بتقدير الجهود جاءت في المرتبة الأخيرة، إلا أن متوسطها الحسابي لا يزال مرتفعاً (٤,٤٨١)، مما يدل على أن الموظفين يشعرون بتقدير الإدارة لجهودهم.

أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الرضى الوظيفي. هذه العلاقة القوية تعكس تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الرضى الوظيفي بين الموظفين. وهذا يمكن أن يفسر بالأسباب التالية:

- التأثير المثالي (الكاريزما): يعزز الثقة والاحترام بين الموظفين والقادة، مما يساهم في تحسين الرضى الوظيفي.

- الاعتبارية الفردية: تعكس الاهتمام الشخصي بالموظفين وتلبية احتياجاتهم الفردية، مما يعزز الشعور بالتقدير والرضى.

- الاستثارة الفكرية: تشجع الموظفين على الابتكار والتفكير الإبداعي، مما يساهم في تطوير مهاراتهم وزيادة شعورهم بالإنجاز.

كما أظهرت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي (الكاريزما)، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) على رضا العاملين في مركز النخيل الطبي.

مقارنة النتائج بالدراسات السابقة

١. دراسة (آل عزام وظفرة، ٢٠٢٣): تتفق مع نتائج دراستنا التي تظهر تأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، حيث يمكن اعتبار إدارة الأزمات جزءاً من تأثير القيادة التحويلية على الأداء والرضا الوظيفي.
٢. دراسة (البطاشي، وآخرون ٢٠٢٣): نتائج هذه الدراسة تتوافق مع دراستنا في وجود تأثير إيجابي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، مما يعزز فهم أهمية القيادة التحويلية في مختلف القطاعات.
٣. دراسة (البركاني، ٢٠٢٤): تتشابه مع دراستنا في أن القيادة التحويلية تؤثر على جوانب متعددة من الأداء الوظيفي، بما في ذلك الرضا الوظيفي وفاعلية اتخاذ القرارات.
٤. دراسة (Purwanto, et al, 2020): تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراستنا في التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، ولكنها تشير إلى بعض الاختلافات في تأثير الأبعاد الفردية.
٥. دراسة (Khan, et al, 2020): تدعم نتائج هذه الدراسة نتائجنا بخصوص التأثير الإيجابي للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي، ولكن تضيف أن العوامل الثقافية قد لا تكون دائماً مؤثرة.
٦. دراسة (Muharam, 2023): تتوافق تمامًا مع نتائج دراستنا في التأكيد على الطبيعة التنبؤية للعلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي.
٧. دراسة (Gan & Voon, 2021): تدعم نتائجنا حيث أن الرضا الوظيفي يعد جزءاً من الأثر الإيجابي للقيادة التحويلية، وهو ما يمكن أن يؤثر بدوره على نية الدوران الوظيفي.
٨. دراسة (Jankelová & Joniaková, 2021): تتوافق نتائج هذه الدراسة مع نتائجنا، حيث تؤكد على الأهمية الكبيرة للقيادة التحويلية في تعزيز الرضا الوظيفي.

٩. دراسة (Rafia & Achmad Sudiro, 2020): تتماشى نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراستنا، مؤكدة على التأثير المباشر للقيادة التحويلية على الرضا الوظيفي.

١٠. دراسة (Matande, et al, 2022): تعزز نتائج دراستنا حيث تشير إلى أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي والذي بدوره يمكن أن يؤثر على نية الدوران الوظيفي.

١١. دراسة (Alkhalifa, 2023): تتفق مع نتائج دراستنا في التأكيد على العلاقة القوية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي، مما يبرز دور القيادة في مختلف المستويات التنظيمية.

التوصيات:

على ضوء النتائج توصلت الدراسة الى التوصيات التالية:

- تعزيز القيادة التحويلية: ينبغي على الإدارة الاستمرار في تطبيق ممارسات القيادة التحويلية وتعزيزها، خاصة تلك المتعلقة بالكاريزما والاعتبارية الفردية، لما لها من أثر إيجابي على الرضى الوظيفي.

- تطوير بيئة عمل داعمة: العمل على تحسين بيئة العمل من خلال توفير مزيد من الرعاية الصحية والتأمين الاجتماعي، وتعزيز العلاقات بين الموظفين.

- تقدير الجهود: ينبغي على الإدارة تكثيف الجهود لتقدير ومكافأة جهود الموظفين بشكل منتظم، مما يعزز من معنوياتهم ويزيد من رضاهم الوظيفي.

المراجع:

المراجع العربية

آل عزام، سعد وبن ظفيرة، فايز (٢٠٢٣). أثر القيادة التحويلية على ادارة الأزمة الصحية في ظل وباء كوفيد١٩ بالتطبيق على امارة منطقة عسير. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، المجلد ٢٤، العدد ٢.

أحمدي، محمد وبسود، مبارك (٢٠٢٠). دور القيادة التحويلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية -المكتب الولائي لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين UNPEF أدرار- .رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية أدرار، الجزائر.

البركاني، يوسف (٢٠٢٤). أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على المستشفى العام. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد ٨، العدد ١.

البشير، بثينة (٢٠٢٣). التغيير التنظيمي وأثره في رضا العاملين. المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية، العدد ١٩، ج ٢.

البطاشي، ماجد وحمزة، إسماعيل وعثمان، عزام وإبراهيم، محمد (٢٠٢٣). أثر ممارسة القيادة التحويلية لمديري المدارس على الرضا الوظيفي للمعلمين بسلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، المجلد ٧، العدد ٣٤.

الخضران، عبدالله (٢٠٢٣). دور القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية (دراسة تطبيقية على مديرية الشؤون الصحية بعسير). مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، المجلد ٧، عدد ١٠.

زهري، نهاد وبوالصوف، برهان الدين (٢٠٢١). دور القيادة التحويلية في ادارة التغيير التنظيمي - دراسة حالة المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة- .رسالة ماجستير، الجزائر.

طكوبا، مختار وحساني، حورية (٢٠٢٢). الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء العاملين -دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية ابن سينا أدرار- .رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية -أدرار، الجزائر.

العتيبي، سعد (٢٠٢٠). دور القيادة التحويلية في ادارة التغيير. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد ٤١، العدد ٥٩.

العوفي، سامي (٢٠٢٤). دور برامج صيانة الموارد البشرية في تحقيق رضا العاملين "دراسة حالة لمستشفى المدينة المنورة العام". *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، مجلد ١٥، العدد ١.

قاسم، رakan (٢٠٢٤). دور القيادة التحويلية في جودة الخدمات التعليمية: دراسة استطلاعية للأفراد العاملين في شعب ضمان الجودة في جامعة الموصل. *مجلة دراسات اقليمية*، مجلد ١٨، عدد ٦٠.

قردة، رحاب وشريف، عفاف (٢٠٢٢). أثر العوامل التنظيمية على رضا العاملين بمؤسسة سونلغاز مديريةية التوزيع ورقلة-. رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

المراجع الأجنبية

Alatawi, M. A. (2017). The myth of the additive effect of the transformational leadership model. *Contemporary Management Research*, 13(1), 19-29.

Khan, S. U. R., Anjam, M., Abu Faiz, M., Khan, F., & Khan, H. (2020). Probing the effects of transformational leadership on employees' job satisfaction with interaction of organizational learning culture. *Sage Open*, 10(2).

Alkhalifa, A. (2023). The Relationship between Middle Management Transformational Leadership and Employees Satisfaction (Doctoral dissertation, University of St. Thomas).

Cahyono, Y., Novitasari, D., Sihotang, M., Aman, M., Fahlevi, M., Nadeak, M., Siahaan, M., Asbari, M., Purwanto, A., (2020). The effect of transformational leadership dimensions on job satisfaction and organizational commitment: case studies in private university Lecturers. *Solid State Technology*, Vol.63, Issue1S.

Gan, E., & Voon, M. L. (2021). The impact of transformational leadership on job satisfaction and employee turnover intentions: A conceptual review. In *SHS Web of Conferences*, Vol.124. EDP Sciences.

- Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. In *Healthcare*, Vol. 9, No. 3, MDPI.
- Matande, M., Thoyib, A., & Kurniawati, D. T. (2022). The effect of perceived organizational support and transformational leadership on turnover intention of health workers at Hospital X Mimika Regency Papua. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(6).
- Mugira, A. (2022). Leadership Perspective Employee Satisfaction Analysis. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, Vol.2, No.3.
- Muharam, M. P. (2023). The Impact of Transformational Leadership on Employee Satisfaction. *JURNAL EMA*, 1(2).
- Muhdar, H. M., Maguni, W., Muhtar, M., Bakri, B., Rahma, S. T., & Junaedi, I. W. R. (2022). The impact of leadership and employee satisfaction on the performance of vocational college lecturers in the digital era. *Frontiers in Psychology*, Vol.13.
- Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review. *International Journal of Business and Management*, Vol.17, No.12.
- Rafia, R., & Achmad Sudiro, S. (2020). The effect of transformational leadership on employee performance mediated by job satisfaction and employee engagement. *International Journal of Business, Economics and Law*, 21(5).
- Rawashdeh, A., Elayan, M., Shamout, M. and Saleh, M. (2020). Job satisfaction as a mediator between transformational leadership and employee performance: Evidence from a developing country. *Management Science Letters*, 10.