

The role of transformational leadership in enhancing organizational reputation

A field study on administrative staff in health affairs in Jeddah

Mr. Mohammed Khalid Mohammed Alsulami*¹, Co-Prof. Faisal Ahmed Abed Shuaibi¹

¹ College of Economic and Administration | King Abdulaziz University | KSA

Received:

01/08/2023

Revised:

12/08/2023

Accepted:

24/08/2023

Published:

30/06/2024

* Corresponding author:

Mk7alid.h@gmail.com

Citation: Alsulami, M.

KH., & Shuaibi, F. A.

(2024). The role of

transformational

leadership in enhancing

organizational reputation:

A field study on

administrative staff in

health affairs in Jeddah.

Journal of Economic,

Administrative and Legal

Sciences, 8(7), 1 – 20.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.A010823)

[AJSRP.A010823](https://doi.org/10.26389/AJSRP.A010823)

2024 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

Abstract: This study aimed to identify the role of transformational leadership in its various dimensions (ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, taking into account individual feelings) in enhancing the organizational reputation of the administrative staff in health affairs in Jeddah Governorate. The researcher relied on the analytical descriptive approach. The study population consisted of health affairs employees in Jeddah Governorate, where the sample size was (150) employees out of a total of (200) employees, and the questionnaire was used as a tool for the study. That the leader exceeds his own interests in order to achieve the general interest of the work, and that was with an arithmetic mean of (2.07). Leadership in health affairs depends on the quality of service in health affairs on the grounds that health affairs in Jeddah are interested in providing their best services in order to achieve their goals, with an arithmetic mean of (2.02), and among the most important recommendations of the study: the need to educate employees at all administrative levels about the importance of transformational leadership and assistance In developing their transformational leadership skills, it is necessary for administrative leaders to implement the characteristics of transformational leadership as a whole, given its impact on enhancing organizational commitment, increasing organizational commitment among employees by promoting a culture of love of work and cooperation, and enhancing a sense of belonging by providing material and moral incentives to the most committed employees.

Keywords: leadership, transformational leadership, organizational reputation, health affairs.

دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية

دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة

أ. محمد بن خالد محمد السلمي*¹، الأستاذ المشارك / فيصل أحمد عابد شعبي¹

¹ كلية الاقتصاد والإدارة | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، مراعاة الشعور الفردي) في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة، أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من موظفي الشؤون الصحية بمحافظة جدة، حيث بلغ حجم العينة (150) موظف من مجموع (200) موظف، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: من أكبر التأثيرات المثالية لدور القيادة التحويلية للعاملين بالشؤون الصحية أن القائد يتجاوز مصالحه الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة للعمل، وكان ذلك بتوسط حسابي (2.07)، بينت الدراسة أن من أكثر الحوافز الإلهامية للعاملين بالشؤون الصحية أن القائد يمتلك رؤية واضحة لمستقبل العمل، بمتوسط حسابي (2.04)، تعتمد القيادة بالشؤون الصحية في جودة الخدمة بالشؤون الصحية على أن الشؤون الصحية بمحافظة جدة تهتم بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها، بمتوسط حسابي (2.02)، ومن أهم توصيات الدراسة: ضرورة تثقيف الموظفين على جميع المستويات الإدارية حول أهمية القيادة التحويلية وللمساعدة في تطوير مهاراتهم القيادية التحويلية، من الضروري أن يقوم القادة الإداريون بتنفيذ خصائص القيادة التحويلية ككل. نظراً لتأثيرها على تعزيز الالتزام التنظيمي، زيادة الالتزام التنظيمي بين الموظفين من خلال تعزيز ثقافة حب العمل والتعاون وتعزيز الشعور بالانتماء من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية للموظفين الأكثر التزاماً.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة التحويلية، السمعة التنظيمية، الشؤون الصحية.

المقدمة:

تعد القيادة من أهم مجالات تطوير الأداء الإداري لما لها من دور مهم في التأثير على الحياة الوظيفية للموظفين في توفير بيئة عمل مناسبة لهم، والإيفاء باحتياجاتهم البشرية في بيئة عملهم، وتحقيق التناغم بين واجبات العمل واحتياجات الموظفين والتي يؤدي توفرها إلى تحسين أداء المنظمة وتحقيق أهدافها.

ونتيجة للتطورات المتسارعة في الفكر الإداري لمواجهة التغيرات المتلاحقة في البيئة التنافسية العالمية للمنظمات، فقد برزت رؤى فلسفية جديدة في الأنماط القيادية والمتمثلة في "القيادة التحويلية" لأنها قيادة قادرة على مواجهة التحديات والمتغيرات السريعة التي تهدد بقاء المنظمات، حيث أصبح هذا النمط من القيادة مورداً هاماً لكثير من المنظمات وعنوان للميزة التنافسية لها.

فالقائد التحويلي هو القادر على إيصال رسالة المنظمة ورؤيتها المستقبلية بوضوح للموظفين وتحفيزهم من خلال بناء الثقة والإحترام بينهم وإستثارة أفكارهم ومعرفة الفروق الفردية لهم، وأن يكون ملهم لهم وقدوة لتحقيق أهداف المنظمة (الخصاونة، 2021). وفي ذات السياق يعد تعزيز السمعة التنظيمية من الأمور الهامة التي تسعى المنظمات لتحقيقها، حيث أن السمعة التنظيمية تعد ثروة إستراتيجية لا تقدر بثمن وركيزة أساسية في تطور المنظمة وإستدامه نجاحها وأداءها المتميز، لذا يجب تجنب فقدان السمعة والحفاظ على السمعة الجيدة مما يسهم في قدرة المنظمة على خلق القيمة (الزيادي، 2020).

وبناءً على ما سبق تأتي هذه الدراسة للتعرف على دور نمط القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية، حيث يمثل القائد التحويلي في أي منظمة عاملاً رئيسياً في تطلعات الموظفين ويساهم في خلق بيئة تنظيمية تتميز بالنجاح في إعداد أفراد مؤهلين وذوي إمكانات وتزيد من شعورهم بالثقة والرضا نحو المنظمة مما يرفع من مستوى أدائهم التنظيمي وأداء المنظمة ككل، ويساهم في تكوين الانطباعات الإيجابية وخلق السمعة التنظيمية الإيجابية تجاه المنظمة.

مشكلة وأسئلة الدراسة:

في ظل ما تعانيه المنظمات في عصرنا الحاضر من مشكلات العنصر البشري نتيجة غياب نماذج القيادة التي تكفل إحتواء مشكلات الموظفين وتوحد أهدافهم مع أهداف المنظمة وحثهم على بذل أقصى إمكانياتهم لتحقيق الأهداف المشتركة، لذلك تأتي القيادة التحويلية باعتبارها قيادة قادرة على التأثير في بيئة العمل وتحسين جودتها لأنها تخلق جو إيجابي لتشجيع وقبول الأفكار الإبداعية، وخلق جو من العمل التعاوني والجماعي بين الموظفين، لذلك كانت هذه الدراسة لتوضيح المشكلات التي تواجه الموظفين بالشئون الصحية بمحافظه جدة ومدى تأثير القيادة التحويلية في علمهم وتأثيرها على إحتواء مشاكلهم فضلاً على أنها تؤدي إلى بناء السمعة التنظيمية لأنها تساهم في تكوين الانطباعات الإيجابية وخلق السلوك الإيجابي لديم تجاه الشئون الصحية.

وتكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية:

ما دور القيادة التحويلية بأبعادها المختلفة (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الإستثارة الفكرية، مراعاة الشعور الفردي) في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظه جدة؟ وتفرع من هذا السؤال الأسئلة التالية

- ما دور التأثير المثالي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظه جدة؟
- ما دور الحافز الإلهامي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظه جدة؟
- ما دور الإستثارة الفكرية في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظه جدة؟
- ما دور مراعاة الشعور الفردي في تعزيز السمعة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظه

فرضيات الدراسة: تفترض الدراسة:

أ- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للقيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظه جدة.

وينبثق عن هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للتأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظه جدة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للحافز الإلهامي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظه جدة.
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للإستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظه جدة.

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لمراعاة الشعور الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي..

أهمية الدراسة:

- تنبع الأهمية العلمية للدراسة
- طرح الدراسة لموضوع هام وهو القيادة التحويلية باعتباره أحد أهم الأفكار والاتجاهات العلمية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية ويعد من أحدث المداخل الرئيسية للإصلاح الإداري في الدول المتقدمة.
- مناقشة السمعة التنظيمية وما لها من دور مهم في بقاء المنظمات واستمرارها واستدامة نجاحها كون السمعة التنظيمية تعد ثروة استراتيجية وأساسية لتطور المنظمة.
- يسهم البحث في الإثراء المعرفي لمفاهيم القيادة التحويلية والسمعة التنظيمية من خلال مراجعة العديد من المراجع والمؤلفات والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث يعمل البحث على توفير بيانات لمساعدة المهتمين بهذا الشأن في هذا المجال.
- تنبثق أهمية الدراسة من محدودية الدراسات السابقة التي ربطت ما بين موضوعات الدراسة والمتمثلة في القيادة التحويلية والسمعة التنظيمية.
- وتتضمن الأهمية العملية النقاط التالية:
- تتمثل أهمية الدراسة في أهمية الشؤون الصحية بمحافظة جدة وما تقدمه خدماتها الصحية لشريحة كبيرة من المواطنين.
- نتائج البحث ستوفر لمتخذي القرار بالشؤون الصحية بمحافظة جدة معلومات عن دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية، وتقديم مقترحات وتوصيات يستفيد منها العاملين والباحثون في مجال القيادة والإدارة.
- يتوقع من هذه الدراسة توضيح التحديات الحقيقية التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في المنظمات وتحليلها لتحديد تلك المتطلبات الحقيقية لتطبيق أنماط القيادة التحويلية في المنظمات السعودية موضع البحث.
- يأمل الباحث أن تساهم النتائج والتوصيات التي سوف تتواصل إليها الدراسة في مساعدة الشؤون الصحية بجدة في وضع منهجية جديدة للنهوض بواقعها ومواكبة التغيرات والتطورات المتسارعة لتعزيز سمعتها التنظيمية.

مبررات الدراسة:

- إن القيادة التحويلية تركز على القيم الأخلاقية للموظفين مثل النزاهة والحرية والعدالة والمساواة والإنسانية بحيث يتم تعزيز هذه القيم الإنسانية لدى الموظفين بالشؤون الصحية.
- لا يخفى دور القيادة التحويلية في بيئة العمل بشكل عام وتحفيز العلاقات المشتركة بين العاملين بهدف الاتقاء وتطوير أدائهم الوظيفي وصولاً إلى تحويل ممارساتهم في العمل إلى ممارسات قادة كل في موقعة،
- جاءت هذه الدراسة لتوضح أن السمعة التنظيمية للشؤون الصحية تعد مكسباً حقيقياً لأنها تساهم في تقدمها وتطورها وتحقيق أهدافها ومن ثم تساهم في كسب المزيد من النجاحات وتقديم الخدمات.

نوع الدراسة:

تصنف هذه الدراسة على أنها دراسة وصفية تحليلية ، وتعتبر الدراسات الوصفية هي التي تعرض خصائص ظاهرة ما كميّاً أو كيفياً بناء على فروض مبدئية سابقة للدراسة او بدونها بطريقة أكثر إحصائياً ودقة (النوري ، 2007، ص50) ، والذي يعرف أيضاً بأنه طريقة في البحث تتناول أحداث وظواهر وممارسات موجودة ومتاحة للدراسة والقياس وتهدف هذه الدراسة الي تحليل توضيح دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية لموظفي الشؤون الصحية بمحافظة جدة والإداريين بها.

منهجية الدراسة:

أ- منهجية التحليل:

إن تحديد المنهج المستخدم يعد أحد الخطوات المهمة في عملية إعداد البحث العلمي، والذي يعتبر بمثابة الدليل للباحث في

رحلة البحث والتقصي التي يسلكها في سبيل تحقيق غايات وأهداف الدراسة التي هو بصدد الكتابة عنها، ومن أجل تحقيق غايات هذه الدراسة سيقوم الباحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يصف الظاهرة وصفاً كمياً أو كيفياً كما هي في الواقع أي أنه المنهج الذي "... يقوم على البحث الميداني التطبيقي لدراسة الإدارة كما هي كائنة وكما يجب أن تكون" (المزجاجي، 2017: 134).

ب- مصادر البيانات:

المصادر الأولية: تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من مجتمع البحث، إذ تم بناء الاستبانة اعتماداً على دراسة كلا من ياسين وأبوريد (2020)، ودراسة عايض والقحفة (2020)، ودراسة السعيدات (2021)، ودراسة آل مرعي (2022)، ودراسة الزيايدي (2020)، ودراسة مصطفى (2022).
المصادر الثانوية: من أجل الإجابة على تساؤلات البحث اعتمد الباحث على الكتب والبحوث العلمية والرسائل العلمية والدوريات والدراسات السابقة بالإضافة إلى التقارير والنشرات المتعلقة بموضوع الدراسة..

ج- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على معرفة دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية.
- الحدود المكانية: يقتصر البحث على الشؤون الصحية بمحافظة جدة.
- الحدود البشرية: يقتصر البحث على الموظفين الإداريين (المستويات الوظيفية العليا والوسطى) بالشؤون الصحية بمحافظة جدة.
- الحدود الزمانية: سوف يستغرق إنجاز هذا البحث خلال الفصل الدراسي الثاني والثالث للعام 1444هـ-2023م.

هيكلية الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة مباحث، يتناول المبحث الأول منها الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، بينما يتطرق المبحث الثاني إلى واقع النمو الاقتصادي ورأس المال البشري

المبحث الأول: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً- الإطار النظري

القيادة التحويلية:

يستعرض هذا الجزء مفهوم القيادة التحويلية، وأهميتها، وأنواعها، وخصائصها، وأبعادها، وطرق نجاح القيادة التحويلية، وأهم معوقاتهما وذلك على النحو التالي:

مفهوم القيادة التحويلية:

ورد مفهوم التحويل في لسان العرب على النحو التالي: حول، بتشديد الواو، أي بصير بتحويل الأمور، وتحويل عن الشيء: زال عنه إلى غيره وتحويل من موضع إلى موضع وحال الشيء نفسه يحول حولاً بمعنيين: يكون تغييراً ويكون تحولاً (خلف، 2010). ولقد وضع Burns (1978) منذ السبعينات أساس نظرية القيادة التحويلية، حيث احتلت حيزاً كبيراً من إهتمامات الباحثين منذ ذلك الحين، فلم تكن القيادة التحويلية عملية تبادلية على الإطلاق ولكنها حدثت عندما لجأ القادة التحويليون إلى القيم والأخلاق وتحقق مصلحة الجماعة متجاوزين اهتماماتهم الشخصية (السراقي، 2018). وقد ظهر مصطلح القيادة التحويلية على يد عالم الاجتماع السياسي Burns عام 1978 في كتابه "القيادة" الذي أسس من خلاله لمفهوم القيادة التحويلية وكان أول من درس فكرة القادة السياسيين من منظور القيادة التحويلية والتبادلية؛ إذ أوضح أن القائد السياسي التبادلي يقدم وعداً للناخبين -إذا نجح في الانتخابات- بالتعيين في الوظائف أو إعطاء إعانات، مقابل الأصوات التي يحصل عليها منهم (موصلي، 2013). كما قام العديد من الباحثين المعاصرين بتعريف القيادة التحويلية من واقع التجربة أو من خلال النتائج البحثية التي قاموا بها، فهناك من ذكر بأن القيادة التحويلية هي " القدرة على إقناع الأفراد العاملين بالتغيير والتحسين" (عايض والقحفة، 2020، 7).

وعلى ضوء التعريفات السابقة يرى الباحث بأن القيادة التحويلية هي نمط قيادي يسعى من خلالها القائد إلى خلق رؤية جديدة وواضحة، ويقوم من خلالها بتحفيز الأفراد والتأثير فيهم لتحقيق أهداف ورسالة المنظمة، وتلبية حاجاتهم ودفعهم للإنجاز والتطوير الشخصي والتفكير بطريقة إبداعية للوصول إلى ما هو أبعد من التوقعات.

أبعاد القيادة التحويلية:

- أورد كلاً من عايض والقحفة (2020)، ولبزة (2021)، والشرايري (2020) بأن هناك أبعاداً للقيادة التحويلية وهي:
- التأثير المثالي (الكاريزما): يتمثل في قدرة القائد على أن يكون المثال الأعلى أمام المرؤوسين، فيقتدي المرؤوسين به وينفذون أوامره وطلباته، كما يحظى القائد بدرجة عالية من الإحترام والثقة من قبل تابعيه الأمر الذي يشكل الأساس لقبول التغيير الشامل في المنظمة (أبوسمرة، 2014).
 - كما يشير هذا البعد إلى قدرة القائد على تبني رؤية واضحة وإحساس بالرسالة العليا للمنظمة، وإحترام الآخرين وبناء الثقة بالمنظمة ككل، فالقائد التحويلي يتوافر لديه درجات مرتفعة من المثابرة والقيم الأخلاقية التي تجعل الجميع يتأثرون به إلى جانب مقدرته على الإرتقاء بقيم المرؤوسين من خلال توفير الرؤية المثالية والإحساس العميق بالرسالة وعدم استخدامه للسلطة الرسمية بما يحقق مصالحة الشخصية (فتيح، 2018).
 - التحفيز الإلهامي (الدافعية المستوحاة): يركز التحفيز الإلهامي على تصرفات وسلوكيات القائد التي تولد لدى المرؤوسين حب التحدي، وتبث روح الفريق في العمل والالتزام بالأهداف التنظيمية فالتحفيز يحدث عندما يسلك القائد التحويلي طرقاً لتحفيز وإلهام الموظفين ودفعهم لتحدي الصعوبات والسعي المستمر لإيجاد معنى لما يقومون به من أعمال. (الخصاونة، 2018).
 - الإستثارة الفكرية (الحافز الفكري): يعكس هذا البعد قدرة القائد على تحسين إهتمام ووعي الأفراد بالمشكلات وزيادة قدرتهم على التفكير في حلها بطرق جديدة، وتظهر نتائج إستخدام الإستثارة الفكرية من خلال زيادة قدرات التابعين الفكرية على فهم وتحليل المشكلات، وفي تحسين قدرتهم على توليد أكبر عدد ممكن من الحلول للمشكلة. (لبزة، 2021).
 - الإعتبارات الفردية (رعاية الأفراد): تعني مجموعة السلوكيات التي يستطيع القائد من خلالها أن يعطي اهتماماً شخصياً لكل مرؤوس وذلك من خلال تحديد مستوى الإحتياجات والرغبات الخاصة بكل مرؤوس ومراعاة الفروق الفردية بين المرؤوسين عند إشباع هذه الإحتياجات (عايض، 2020).

معوقات القيادة التحويلية:

كشفت بعض الدراسات الحديثة في هذا المجال كدراسة الزبيديين (2014) والسكارنة (2014) عن وجود مشاكل ومعوقات تواجه المديرين في إدارتهم ولها تأثير على فاعلية أدائهم لدورهم القيادي، وأن هذه العوامل المؤثرة على القيادة في القطاع العام لا تختلف عن العوامل في القطاع الخاص، حيث أشارت نتائج هذه الدراسات أن العوامل المرتبطة بالسياق التنظيمي لها تأثير على سلوكيات القائد وفاعلية أدائه..

تتلخص معوقات القيادة التحويلية التي ذكرها الزومان (2018) فيما يلي:

- المعوقات التنظيمية والإدارية: تتضمن هذه العوامل ما يتعلق بالتنظيم الإداري التي قد يحول دون تحقيق القيادات في المنظمات لأهدافها، ومن مثل هذه المعوقات شكل المنظمة وحجمها ونوعها، والمركزية الشديدة وعدم التفويض للسلطات، وعدم وضوح الإختصاصات وتداخلها، وضعف التنسيق بين الإدارات والوحدات والأقسام، وضعف التخطيط الإداري.
- معوقات مرتبطة بمعايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية: تتمثل أهم هذه المعوقات في عملية اختيار وتعيين وترقية القيادة الإدارية، وعدم سلامة طرق وأساليب اختيار هذه القيادات، وعدم وجود معايير واضحة للتعيين أو الترقية، واعتماد القادة على خبراتهم السابقة والذي نتج عنه عدم توافر الكوادر القيادية ذات الكفاءة.
- المعوقات الثقافية: تعد الثقافة التنظيمية عنصراً أساسياً في المنظمات المعاصرة، فهي تؤثر على نمط الإدارة، وتعكس نمط الإدارة والأسلوب الذي يتبعه المديرين في تحقيق أهداف المنظمة من حيث أسلوب القيادة ونمط اتخاذ القرارات وحل المشكلات، فالقيم والمعايير والاعتقادات السائدة في المنظمة وثقافة المنظمة تؤثر بدرجة كبيرة على النمط القيادي الذي يستخدمه المديرين في تحقيق أهدافهم.

مفهوم السمعة التنظيمية:

تشير كلمة السمعة لغوياً إلى " الصيت والشهرة" (المعجم الوسيط، 2008)، وإذا رجعنا إلى قواميس اللغة الإنجليزية " Oxford Dictionary " نجد أنها ترتبط بمفاهيم التفوق، ومعتقدات الأفراد والجماعات حول شخص أو شيء (أغا، 2022).

كما تعتبر سمعة المنظمة من أهم مقاييس الحكم على نجاح المنظمات ، وأنها أهم الأصول الإستراتيجية القيمة التي يمكن أن تمتلكها المنظمة وأهمية سمعة المنظمة يمكن النظر إليها من وجهات نظر متعددة ؛ فالمحاسبون ينظرون إليها على أنها أصل غير ملموس يضيف قيمة للمنظمة ، والإقتصاديون ينظرون إليها كدلالة تساعد المنظمة على تحديد السلوك المتوقع (عبد الفتاح، 2014). كما اختلف الباحثين في تعريف السمعة التنظيمية، نظراً لتعدد مفاهيمها، حيث عرفت السمعة التنظيمية على أنها " تقييم جماعي لقدرة المنظمة على تقديم نتائج قيمة لمجموعة تمثيلية أو أصحاب المصلحة " (آل مرعي، 2022، 537).

أهمية السمعة التنظيمية:

تعتبر السمعة التنظيمية من أهم مقاييس الحكم على نجاح المنظمات، كما أنها أهم الأصول الإستراتيجية القيمة التي يمكن أن تمتلكها المنظمة، وأهمية سمعة المنظمة يمكن النظر إليها من وجهات نظر متعددة ، فالمحاسبون ينظرون إليها على أنها أصل غير ملموس يضيف قيمة للمنظمة، بينما الاقتصاديون ينظرون إليها كدلالة تساعد المنظمة على تحديد السلوك المتوقع، أما الاستراتيجيون فينظرون إليها كأصل غير ملموس يعمل كمصدر للميزة التنافسية، والتسويقيون ينظرون إليها كعامل مهم يؤثر في عملية إتخاذ القرار الخاص بشرار المنتج قبل المستهلك (عبد الفتاح ، 2014).

كما تساعد السمعة التنظيمية أيضاً على زيادة إدراك المستفيدين لجودة المنتجات/ الخدمات، مما يزيد من فرص المنظمات لزيادة تسويق خدماتها، وبالتالي زيادة أرباحها والإحتفاظ بالكفاءات والجدارات الوظيفية الموهوبة في المنظمة، ورفع الروح المعنوية للموظفين الذي بدوره ينعكس على إنتاجية المنظمة وكفاءتها (صلاح الدين، 2022) .

ويشير قرقي وصحراوي (2016) إلى أن أهمية السمعة التنظيمية تكمن فيما يلي:

1. تعتبر السمعة التنظيمية بمثابة البناء الإجتماعي الذي تحصل عليه المنظمة من علاقتها مع أصحاب المصالح، حيث أن السمعة الجيدة تؤدي إلى توطيد العلاقات الودية مع الأطراف المؤثرة في المجتمع.
2. تساعد في التقليل من المخاطر التي قد يتحملها العملاء وتكون عوناً لهم عندما يواجهون اختيار منتج أو خدمة ما خصوصاً في حالة تشابه المنتجات والخدمات مما يزيد من رضا العملاء عن المنظمة وعن الموظفين عن عملهم.
3. تعطي قيمة سيكولوجية إضافية للمنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
4. تميز السمعة المنظمة عن غيرها من المنظمات، ولذلك يمكن اعتبار السمعة التنظيمية أحد جوانب الهوية التنظيمية التي ترسم حدود المنظمة.

أبعاد السمعة التنظيمية:

يعد موضوع تحديد أبعاد السمعة التنظيمية من المواضيع التي لها أهمية كبيرة لدى الباحثين، فأغلب هؤلاء الباحثين غير متفقين على أبعاد محددة للسمعة التنظيمية، وذلك لأن إدارة السمعة مفهوم صعب القياس وسريع التغيير ويرتبط بنوع العلاقة بين أداء العمل وما يحقق من سمع تنظيمية، والسمعة الجيدة تتعلق بصورة وهوية المنظمة وأن هناك ستة أبعاد أساسية لإدارة سمعة المنظمة هي: الاتصال ، الهوية، الثقة ، الصورة ، الجدارة ، المصداقية (عبد الفتاح، 2014) .

وفي ضوء هذا الاختلاف بين الباحثين في تحديد أبعاد السمعة التنظيمية، إلا أن أغلبهم ركز على الأبعاد التالية التي أشار إليها

كلاً من صلاح الدين (2022)؛ وآل مرعي (2022)؛ ومصطفى (2022) في التالي:

- أ- الإبداع: يعني القدرة على خلق شيء جديد وإخراجه إلى حيز التنفيذ كما أن المهارات الإبداعية هي سلوكيات تحتوي في طياتها على أساليب للمعرفة المتخصصة، وكيفية استخدامها وتطبيقها بكفاءة وفاعلية لإنجاز أعمال روتينية أو مبتكرة (الدليبي وصلاح الدين، 2017).
- ب- جودة الخدمة: تعكس مطابقة المنتج أو الخدمة للخصائص والمواصفات المطلوبة، كما أنها تعني رضا المستفيد، فالجودة بعد مهم في قياس سمعة المنظمة، حيث أشار البعض إلى أن سمعة المنظمة هي حصيلة التقييم الموضوعي للمستفيدين لجودة الخدمة التي تقدمها المنظمة، ومن ثم فإن مفهوم الجودة يعني القيام بالأشياء بشكل صحيح من المرة الأولى (صلاح الدين، 2022).
- ج- المسؤولية الاجتماعية: تعتبر المسؤولية الاجتماعية من القضايا الهامة التي يجب على المنظمات الاهتمام بها وتنميتها لكونها جزءاً مهماً من استراتيجيات الأعمال لعدد كبير من المنظمات (درة، 2018). حيث تسعى المنظمات لاكتساب ثقة أفراد المجتمع من خلال إتصالها بشكل مستمر معهم وتقديم عدد من الأنشطة الاجتماعية و السعي الجاد لتعزيز سمعة المنظمة لديهم من خلال

- تكوين صورة إيجابية عنها، كما يمكن أن تؤثر المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على تقييم أفراد المجتمع للمنظمة (آل مرعي ، 2022).
- د- الموثوقية: تتمثل في قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها التي تسعى للوصول إليها بشكل ناجح وكذلك الإبقاء بوعودها التي قطعها على نفسها لجمهورها (عبد الفتاح، 2014).
- هـ- الأداء المالي: يعد تقييم الأداء المالي بمثابة مراجعة لما قامت به المنظمة من إنجازات من خلال تقييم الأهداف الاستراتيجية وتوضيح ذلك لكافة العاملين بالمنظمة (عبد الفتاح، 2014).
- و- جاذبية المنظمة: يتم تحقيق جاذبية المنظمة من خلال قدرتها على بناء علامة تجارية، ومكانة مرغوبة عن طريق تقديمها نتائج إيجابية قابلة للقياس الكمي والنوعي (صلاح الدين، 2022).

المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

تتمثل أهم الدراسات ذات الصلة بموضوع البحث فيما يلي:

الدراسات السابقة للمتغير المستقل (القيادة التحويلية):

1. دراسة الزومان (2021) بعنوان: أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض"، وقد هدفت الدراسة تحديد أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض، وأي من أبعاد القيادة التحويلية (الجاذبية أو التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاهتمام الانساني للعاملين) أكثر تأثيراً من وجهة نظر العاملين في هذه الأجهزة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (600) موظف في 21 جهة حكومية، وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: يؤدي تطبيق القيادة التحويلية إلى تعزيز استخدام إدارة المعرفة بأبعادها الأربعة (الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، القوى البشرية، تكنولوجيا المعلومات) في الأجهزة الحكومية المركزية بمدينة الرياض، وقد أوصت الدراسة بضرورة وجود قيادة تحويلية داعمة لإدارة المعرفة لديها رؤية واضحة لتشخيص المعرفة بأنواعها المختلفة والقدرة على اختيار أفراد مؤهلين يمتلكون المعرفة وإشراكهم وأخذ آرائهم في الاعتبار بما يضمن وجود رؤية واحدة تسود المنظمة.
2. دراسة الشرايري والخصاونة (2021) بعنوان " أثر القيادة التحويلية في تنوع الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية" ، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، الدافع الإلهامي، الاعتبار الفردي ، الاستثارة الفكرية) في التنوع في الموارد البشرية في شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من (360) عاملاً تم اخذها عن طريق العينة الطبقية العشوائية من مجموع العاملين في شركات الاتصالات، وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتنوع الموارد البشرية، وأن أبعاد القيادة التحويلية تفسر ما مقداره (49.5%) من التباين في تنوع الموارد البشرية، توصلت الدراسة إلى أن شركات الاتصالات محل الدراسة يمكنها الاستفادة من تنوع مواردها البشرية من خلال تطبيق نمط القيادة التحويلية المرتكزة على تمكين الموظفين وتعزيز نقاط القوة لديهم، وقد أوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة التنوع والاختلاف بين الموظفين في شركات الاتصالات وذلك للمزايا العديدة التي تحصل عليها هذه الشركات نتيجة للخبرات والمعارف والمهارات المختلفة التي ينقلها العاملون إلى بيئة العمل.
3. دراسة خصاونة ومعن (2021) بعنوان " تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات بالمملكة الأردنية الهاشمية"، وقد هدفت الدراسة إلى قياس أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز، الاعتبار الفردي، الاستثارة الفكرية) في جودة حياة العمل بأبعادها (التوازن بين الشخصية والعمل، ظروف العمل، تحقيق الذات، علاقات العمل) لدى شركات الاتصالات في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (350) مفردة من العاملين في شركات الاتصالات من مختلف المستويات الإدارية، وأوضحت نتائج الدراسة ما يلي: بلغ المتوسط العام لدرجة موافقة أفراد العينة عن القيادة التحويلية مستوى مرتفع بمتوسط حسابي قدره (3.79)، وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة في شركات الاتصالات بالاستثمار في ممارسة تطبيق نمط القيادة التحويلية لما يتضمنه من خصائص وممارسات لها تأثير في فعالية الشركة ومراعاة للجوانب الاجتماعية والإنسانية للعاملين.

4. دراسة Perez & Freitas (2019) بعنوان " نموذج العلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة الجامعة "، وقد هدفت الدراسة إلى بيان العلاقة بين القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة والمتمثلة في (تحدي العملية، الرؤية المشتركة، تمكين الآخرين من العمل، الخدمة كنموذج) ، وإدارة الجامعة في (31) جامعة في كولومبيا، وقد تألفت مجتمع الدراسة من مدراء الجامعات المبحوثة، وتم توزيع الاستبيان لغايات جمع البيانات اللازمة. وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة وبين تقدم إدارة الجامعة، أشارت النتائج إلى أن للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة تؤدي إلى أثر إيجابي على العوامل المرتبطة بإدارة الجامعة، بينما كانت باقي الأبعاد ذات أثر متوسط على إدارة الجامعة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعات تطبيق نمط القيادة التحويلية لما يتضمنه من خصائص وممارسات لها تأثير على إدارة الجامعات.

الدراسات السابقة للمتغير التابع (السمعة التنظيمية):

1. دراسة آغا (2022) بعنوان " أثر التميز المؤسسي على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني "، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التميز المؤسسي بأبعاده المختلفة (القيادة، الاستراتيجية، الموارد البشرية، الشراكات والموارد، العمليات والخدمات) على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة عشوائية من (394) موظف في ثماني مؤسسات حكومية أردنية، وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التميز المؤسسي التالية: الموارد البشرية، والشراكات، والموارد، والعمليات، والخدمات على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني. عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي القيادة والاستراتيجية على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني. وقد أوصت الدراسة بضرورة بذل المزيد من الاهتمام للموارد البشرية ووضع الخطط والبرامج الكفيلة بتحسين واقعهم الوظيفي وزيادة تمكينهم وصولاً إلى تعزيز قدراتهم في تحقيق مستويات عالية من التميز المؤسسي وبناء السمعة الحكومية.
2. دراسة طه (2022) بعنوان " العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر "، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية من خلال تحديد درجة استيعاب البنوك محل الدراسة لمفهوم السمعة التنظيمية وأثرها، وكذلك قياس درجة استيعاب البنوك محل الدراسة لمفهوم الثقة التنظيمية وأثره، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي، كما قامت الباحثة بإجراء عدد (40) مقابلة فردية شخصية مع بعض المديرين والعاملين بالبنوك التجارية المصرية. وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد السمعة التنظيمية (التوجه بالعميل، الرؤية والقيادة، بيئة العمل، القوة المالية، جودة المنتج ، المسؤولية الاجتماعية والبيئية) والثقة التنظيمية في البنوك التجارية محل الدراسة وذلك بصورة إجمالية . وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام البنك بخدمة عملائه وفهم رغباتهم واحتياجاتهم حتى يتم تعزيز السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى العملاء ناحية البنك.
3. دراسة Javed et al (2021) بعنوان " أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات على سمعة الشركة والأداء المالي في باكستان " ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على سمعة الشركة والأداء المالي للشركات الباكستانية مع توسط دور القيادة المسؤولة، وقد تم جمع البيانات من (224) من كبار المديرين ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات . وأشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي: تؤثر المبادرات المسؤولة اجتماعياً لأصحاب المصلحة المتباينين بشكل كبير وإيجابي على سمعة الشركة والأداء المالي. وجود علاقة ارتباطية بين المسؤولية الاجتماعية للشركات وسمعة الشركة في ضوء توسط القيادة المسؤولة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تشجيع الإلتزام بالمسؤولية الاجتماعية باعتبارها من العوامل الحاسمة في تحسين سمعة الشركة تجاه مجتمعها.
4. دراسة ماضي والبشيتي (2020) بعنوان " الدور الوسيط للإلتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية "، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإلتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (13085) موظفاً بوزارة الداخلية والأمن الوطني في الشق العسكري، وقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (373) مفردة من مجتمع الدراسة الكلي . وبينت نتائج الدراسة ما يلي: أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (16.66%)، فحصل بُعد المشاركة في اتخاذ القرارات على الترتيب الأول، أما بعد المكافآت والرواتب فقد حل في المرتبة الأخيرة. بلغ مستوى السمعة التنظيمية درجة موافقة كبيرة بوزن نسبي (56.65%) فحصل بُعد المسؤولية الاجتماعية على المرتبة الأولى، فيما حل بُعد الأداء المالي في المرتبة الأخيرة. بلغ مستوى الإلتزام التنظيمي درجة كبيرة وبوزن نسبي (40.69%)، فحل بعد الإلتزام العاطفي في المرتبة الأولى، بينما جاء بعد الإلتزام الاستمراري في المرتبة الأخيرة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الإلتزام التنظيمي لدى موظفي وزارة الداخلية والأمن

الوطني ورفع مستواه العام بإستمرار من خلال التوفيق ما بين أهداف الوزارة وتوجهاتها وأهداف الموظفين وقيمهم الشخصية عبر إشراكهم في وضع الخطط المستقبلية للوزارة وزيادة مشاركتهم في إتخاذ القرارات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

نظراً لأن هذه الدراسة تعد من الدراسات الأولى (حسب علم الباحث) التي سعت للتحقق من دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية في البيئة السعودية، حيث لم يتمكن الباحث من التوصل إلى دراسات سابقة تطرقت للعلاقة بين المتغيرين بشكل مباشر؛ لذا يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة إضافة إلى الأدبيات الموجودة في هذا المجال. ونتيجة لقلّة الدراسات التي تطرقت للعلاقة بين القيادة التحويلية والسمعة التنظيمية، فإن هذه الدراسة يمكن أن تساهم في سد الفجوة في الدراسات المتعلقة بهذا الموضوع. وفيما يلي يتم عرض أهم أوجه الاتفاق والاختلاف والاستفادة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة كما يلي:

أوجه الاختلاف:

- أ- تختلف الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية في تناولها للموضوع، مع دراسة الزومان (2021) تطرقت للعلاقة بين القيادة التحويلية وإدارة المعرفة، ودراسة الشرايري والخصاونة (2021) تناولت العلاقة بين القيادة التحويلية وتنوع الموارد البشرية، ودراسة خصاونة ومعن (2021) تطرقت لتأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل.
- ب- كما تختلف أيضاً مع دراسة كلاً من آغا (2022) في تناول أبعاد المتغير المستقل وإن اتفقت معها في أبعاد المتغير التابع.
- ج- هناك اختلافاً في بيئات الدراسة حيث طبقت في المملكة العربية السعودية دراسة الزومان (2021)، وطبقت في الأردن دراسة كلاً من، وخصاونة ومعن (2021)، والشرايري والخصاونة (2021). وطبقت دراسة Perez & Freites (2019) في كولومبيا، إلا أن الدراسة الحالية طبقت على الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة.
- د- تختلف الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من طه (2022) في استخدام منهج الدراسة حيث اعتمدت دراسة طه (2022) على المنهج الاستقرائي، كما اختلفت معها في أداة جمع البيانات بحيث اعتمدت على المقابلة كوسيلة لجمع البيانات. على المنهج النوعي، كما تم جمع البيانات عن طريق أداة المقابلة.

أوجه الاتفاق:

- أ- تتفق معظم الدراسات السابقة على وجود اهتمام كبير من قبل المنظمات والمؤسسات بأهمية تطبيق نمط القيادة التحويلية في المنظمات.
- ب- تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة على أهمية موضوعها وفي استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب للدراسة كدراسة والسعيدات (2021) وهذا يتناسب مع موضوع الدراسة الحالي.
- ج- اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الخاصة بالدراسة كدراسة كلاً الزومان (2021)، والشرايري والخصاونة (2021).

المبحث الثاني: منهجية الدراسة ونتائجها

منهج الدراسة:

إن تحديد المنهج المستخدم يعد أحد الخطوات المهمة في عملية إعداد البحث العلمي، والذي يعتبر بمثابة الدليل للباحث في رحلة البحث والتقصي التي يسلكها في سبيل تحقيق غايات وأهداف الدراسة التي هو بصدد الكتابة عنها، ومن أجل تحقيق غايات هذه الدراسة سيقوم الباحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يصف الظاهرة وصفاً كمياً أو كيفياً كما هي في الواقع أي أنه المنهج الذي "... يقوم على البحث الميداني التطبيقي لدراسة الإدارة كما هي كائنة وكما يجب أن تكون" (المزجاجي، 2017: 134).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الأفراد ذوي العلاقة بمشكلة الدراسة التي يسعى الباحث إلى أن يعممها عليهم نتائج الدراسة والمتمثل في الموظفين الإداريين (بالمستويات الوظيفية العليا والوسطى) بالشؤون الصحية بمحافظة جدة والبالغ عددهم (150) موظفاً، وفق إفادة إدارة الموارد البشرية بالشؤون الصحية بجدة للعام الحالي 1444هـ، إذا سيقوم الباحث بتوزيع الاستبانة إلكترونياً من خلال تطبيق (Google Forms) واستهداف أكبر عدد من الموظفين الإداريين بالشؤون الصحية بمحافظة جدة بشكل عشوائي بما يمثلون مجتمع الدراسة.

صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف ، 1995 29) كما يقصد بالصدق " شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية ، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون ، 2001 ، 179) ويعرف أيضاً " بأنه درجة قياس المقياس الشيء الذي وضع من أجله وبصورة أدق فإن الشخص لا يختبر صدق الاختبار إنما تفسير البيانات المستقاة من اجراءات معينة ، فالتمييز بينهما امر مهم ومركزي بالنسبة لقضية الصدق ، لأنه من الممكن بالنسبة لمقياس معين ان يكون صادقا نسبيا لقياس ظاهرة معينة ولكن غير صادق تماما لتقييم ظاهرة اخرى ، وعليه فإن الشخص لا يقيس صدق اداة الاختبار نفسها ولكن صدقها بصلتها بالشيء الذي وضع لقياسه " (النوري ، 2007 ، 52)

ثبات أداة الدراسة:

ويقصد بالثبات بأنه الحالة التي تكون فيها النتائج متماثلة عند تكرار التجربة ، ويعرف بأنه المطابقة الكاملة بين النتائج في المرات المتعددة التي يطبق فيها علي نفس الأفراد ، حيث يتم تطبيق الاستمارة علي مجموعة من الأفراد ثم إعادة تطبيقه علي نفس المجموعة بعد مضي فترة من الزمن ثم تحسب الدرجة في كل مرة يطبق فيها ثم يتم حساب معامل الارتباط بين التطبيق للحصول علي معامل الثبات . (شحاته ، 2012)

بناء علي ذلك قام الباحث بتطبيق الاستمارة علي مجموعة من أفراد مجتمع البحث بلغت (15) من الحالات التي ذهبت إلي المرشدين النفسيين، ثم أعيد تطبيق الاستمارة مرة أخرى علي نفس المجموعة بعد أسبوعين . وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لكل محور ومعامل الثبات الكلي للاستمارة كما يتضح وأنصح أن الاستمارة تتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث بلغت قيمة الفا كرونباخ للاستمارة ككل 0,96 ، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات داخل محاور الاستبيان بين 0.77 الي 0.85 . وذلك يجعلها علي درجة عالية من المصدقية .

أساليب المعالجة الإحصائية:

ستتم المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة من خلال ترميز الاستبيانات وإدخالها في الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) وذلك من خلال الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية للإجابة على محاور الدراسة ووصف مجتمع الدراسة.
- استخدام معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ومحاورها لقياس ثبات وصدق أداة الدراسة.
- استخدام الوزن النسبي والانحراف المعياري لترتيب العبارات حسب المتوسط الأعلى لبيان مستوى درجة الموافقة عليها وكذلك لبيان التشتت بين أفراد المجتمع.
- تحليل الانحدار البسيط لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

أولاً: البيانات الأولية:

الجنس: يتضح من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة علي حسب الجنس أن نسبة الذكور 82.7% ، والإناث 17.3% .

جدول (1): الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	124	82.7
أنثى	26	17.3
المجموع	150	100.0

الجدول من إعداد الباحث

العمر: يتبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً للعمر، أن أعلى نسبة من (40) سنة إلى أقل من (50) سنة 38.0% ، وبلي ذلك أقل من (30) سنة بنسبة 32.0% ، و من (30) سنة إلى أقل من (40) سنة بنسبة 23.3% ، و من (50) سنة فأكثر بنسبة 6.7% .

جدول (2): العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من (30) سنة	48	32.0
من (30) سنة إلى أقل من (40) سنة	35	23.3

النسبة المئوية	التكرار	العمر
38.0	57	من (40) سنة إلى أقل من (50) سنة
6.7	10	من (50) سنة فأكثر
100.0	150	المجموع

الجدول من إعداد الباحث

المؤهل العلمي: يتبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً للمؤهل العلمي، أن أعلى نسبة جامعي 70.0% ، ويأتي ذلك أعلى من جامعي بنسبة 23.3% ، و ثانوية عامة فأقل و دبلوم بعد الثانوي بنسبة 3.3% .

جدول (3): المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
3.3	5	ثانوية عامة فأقل
3.3	5	دبلوم بعد الثانوي
70.0	105	جامعي
23.3	35	أعلى من جامعي
100.0	150	المجموع

الجدول من إعداد الباحث

عدد سنوات الخبرة: يتبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً لسنوات الخبرة، أن أعلى نسبة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة 38.7% ، ويأتي ذلك أقل من 5 سنوات بنسبة 28.7% ، و من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 16.7%، و من 15 سنة فأكثر بنسبة 16.0% .

جدول (4) عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات الخبرة
28.7	43	أقل من 5 سنوات
16.7	25	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
38.7	58	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
16.0	24	من 15 سنة فأكثر
100.0	150	المجموع

الجدول من إعداد الباحث

المسمى الوظيفي: يتبين من الجدول الخاص بتوزيع عينة الدراسة تبعاً للمسمى الوظيفي، أن أعلى نسبة من مساعد رئيس قسم 21.3% ، ويأتي ذلك إداري بنسبة 20.0% ، و المدير بنسبة 16.7% ، و رئيس قطاع و سكرتير بنسبة 14.7% ، و رئيس قسم و موظف إداري بنسبة 9.9% ، و أخرى بنسبة 12.7% .

جدول (5): المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
16.7	25	مدير
14.7	22	رئيس قسم
21.3	32	مساعد رئيس قسم
14.7	22	سكرتير
20.0	30	إداري
12.7	19	أخرى
100.0	150	المجموع

الجدول من إعداد الباحث

نتائج البعد الأول: أبعاد القيادة التحويلية:

- أ- التأثير المثالي: من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 4 " يتجاوز القائد مصالحة الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة للعمل " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري 833. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .
 - كما جاءت العبارة رقم 1 " تتميز القيادة بالباقة المهنية وقوة الشخصية " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.89 وانحراف معياري 734. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول التأثير المثالي 1.9707 وانحراف معياري 58131. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جدول (6) التأثير المثالي

م	التأثير المثالي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تحظى القيادة في المنظمة بتقدير واحترام الجميع.	1.97	.695	موافق	3
2	تتسم القيادة بالسلوكيات الأخلاقية العالية.	1.94	.753	موافق	4
3	تتمتع القيادة بقدرة عالية على التأثير بالموظفين.	1.98	.847	موافق	2
4	يتجاوز القائد مصالحة الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة للعمل.	2.07	.833	موافق	1
5	تتميز القيادة بالباقة المهنية وقوة الشخصية.	1.89	.734	موافق	5
	التأثير المثالي	1.9707	.58131	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

- ب- الحافز الإلهامي: من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 3 " تمتلك القيادة رؤية واضحة لمستقبل العمل " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.04 وانحراف معياري 834. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .
 - كما جاءت العبارة رقم 4 " تؤكد القيادة على أهمية وجود حس جماعي برسالة العمل " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.86 وانحراف معياري 803. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول الحافز الإلهامي 1.9440 وانحراف معياري 63800. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جدول (7): الحافز الإلهامي

م	الحافز الإلهامي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تنمي القيادة روح المنافسة لدى الموظفين.	1.95	.850	موافق	3
2	تعزز القيادة روح الفريق الواحد في العمل.	1.88	.741	موافق	4
3	تمتلك القيادة رؤية واضحة لمستقبل العمل.	2.04	.834	موافق	1
4	تؤكد القيادة على أهمية وجود حس جماعي برسالة العمل.	1.86	.803	موافق	5
5	تشجع القيادة الموظفين على تقديم الاقتراحات.	1.99	.839	موافق	2
	الحافز الإلهامي	1.9440	.63800	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

- ج- الإستشارة الفكرية: من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 2 " هناك تواصل مستمر بين القيادة والموظفين داخل المنظمة " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.05 وانحراف معياري 842. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .

- كما جاءت العبارة رقم 1 " تبحر القيادة عن تصورات مختلفة عند حل المشكلات " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.91 وانحراف معياري 759. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول الاستثارة الفكرية 1.9473 وانحراف معياري 66150. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جدول (8): الاستثارة الفكرية

م	الاستثارة الفكرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تبحر القيادة عن تصورات مختلفة عند حل المشكلات.	1.91	.759	موافق	5
2	هناك تواصل مستمر بين القيادة والموظفين داخل المنظمة.	2.05	.842	موافق	1
3	تعزز القيادة من شعور الموظفين بالمسئولية تجاه المنظمة.	1.99	.863	موافق	3
4	تنمي القيادة من إيمان الموظفين بعمليات التغيير في المنظمة.	2.04	.881	موافق	2
5	تشجع القيادة الموظفين على اكتشاف حلول إبداعية لمشكلات العمل التي تواجههم.	1.99	.786	موافق	4
	الاستثارة الفكرية	1.9973	.66150	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

- د- مراعاة الشعور الفردي: من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 3 " تولي القيادة اهتمامها بكل الموظفين دون استثناء أو تحيز " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري 844. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .
- كما جاءت العبارة رقم 4 " تشجع القيادة على تطوير قدرات الموظفين الفردية من خلال التعلم " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.97 وانحراف معياري 831. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الأول مراعاة الشعور الفردي 2.0333 وانحراف معياري 65597. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جدول (9): مراعاة الشعور الفردي

م	مراعاة الشعور الفردي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تراعي القيادة الفروقات الشخصية بين الموظفين.	2.03	.827	موافق	4
2	تحرص القيادة على تحقيق رغبات الموظفين واحتياجاتهم.	2.05	.830	موافق	2
3	تولي القيادة اهتمامها بكل الموظفين دون استثناء أو تحيز.	2.07	.844	موافق	1
4	تشجع القيادة على تطوير قدرات الموظفين الفردية من خلال التعلم.	1.97	.831	موافق	5
5	تحرص القيادة على تزويد الموظفين بكل المعلومات اللازمة لأداء عملهم.	2.05	.792	موافق	3
	مراعاة الشعور الفردي	2.0333	.65597	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

نتائج البعد الثاني : أبعاد تعزيز السمعة التنظيمية:

- أ- جودة الخدمة: من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 3 " تهتم المنظمة بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.02 وانحراف معياري 807. وبالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .
- كما جاءت العبارة رقم 1 " تؤكد المنظمة على الالتزام بجودة الخدمة وفقاً لخطط وبرامج مدروسة " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.75 وانحراف معياري 675. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الثاني جودة الخدمة 1.9500 وانحراف معياري 57565. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جدول (10): جودة الخدمة

م	جودة الخدمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تؤكد المنظمة على الالتزام بجودة الخدمة وفقاً لخطط وبرامج مدروسة.	1.75	.675	موافق	4
2	تساهم الإدارة بأفكار جديدة واقتراحات بناءة من شأنها تحسين جودة الخدمة المقدمة للمستفيد.	1.96	.684	موافق	3
3	تهتم المنظمة بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها.	2.02	.807	موافق	1
4	توفر المنظمة كافة المتطلبات لتطوير الخدمات المقدمة	2.07	.808	موافق	2
جودة الخدمة		1.9500	.57565	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

- ب- الإبداع : من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 3 " تسعى المنظمة إلى توفير مناخ تنظيمي يدفع الموظفين إلى الإبداع والتميز " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.01 وانحراف معياري 746. بالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .
 - كما جاءت العبارة رقم 2 " تمتلك المنظمة من البدائل ومقترحات ما يوصلها لحل أي مشكلة طارئة " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.95 وانحراف معياري 826. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الثاني الإبداع 1.9467 وانحراف معياري 60865. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي

جداول (11): الإبداع

م	الإبداع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	يلقى التجديد والابداع تشجيعاً من الإدارة.	1.95	.826	موافق	2
2	تمتلك المنظمة من البدائل ومقترحات ما يوصلها لحل أي مشكلة طارئة.	1.89	.657	موافق	4
3	تسعى المنظمة إلى توفير مناخ تنظيمي يدفع الموظفين إلى الإبداع والتميز.	2.01	.746	موافق	1
4	تحرص المنظمة على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل.	1.94	.726	موافق	3
الإبداع		1.9467	.60865	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

- ج- المسؤولية الاجتماعية: من نتائج الجدول تم اختيار أعلى وأدنى متوسط حسابي للمحور كما يلي:
- جاءت العبارة رقم 4 " يتوفر لدى الإدارة الشعور بالمسؤولية والالتزام الشخصي لاتخاذ إجراءات لوقف اهدار الموارد " في المرتبة الأولى بوسط حسابي 2.07 وانحراف معياري 868. بالتالي فإن اتجاه إجابات أفراد العينة هو الموافقة حسب مقياس ليكارت الخماسي .
 - كما جاءت العبارة رقم 2 " تلتزم المنظمة بالقوانين وتتسم بالشفافية وتحترم البيئة والمجتمع " في الترتيب الأخير بوسط حسابي 1.93 وانحراف معياري 706. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة الموافقة .
- وبشكل عام تبين من الجدول أن الوسط الحسابي لجميع فقرات البعد الثاني المسؤولية الاجتماعية 1.9933 وانحراف معياري 66614. وبالتالي فإن اتجاه أفراد عينة الدراسة هو الموافقة علي حسب مقياس ليكارت الخماسي .

جداول (12): المسؤولية الاجتماعية

م	المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	تساهم المنظمة بأنشطة تطوعية في التحسين الاجتماعي والاقتصادي والبيئي للمجتمع.	1.93	.791	موافق	3
2	تلتزم المنظمة بالقوانين وتتسم بالشفافية وتحترم البيئة والمجتمع.	1.93	.706	موافق	4

م	المسؤولية الاجتماعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
3	تأخذ المنظمة بعين الاعتبار آراء ومقترحات الموظفين حول أنشطتها وخدماتها.	2.04	.904	موافق	2
4	يتوفر لدى الإدارة الشعور بالمسؤولية والالتزام الشخصي لاتخاذ إجراءات لوقف اهدار الموارد.	2.07	.868	موافق	1
	المسئولية الاجتماعية	1.9933	.66614	موافق	

الجدول من إعداد الباحث

رابعاً: اختبار فرضيات الدراسة:

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للقيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة. وينبثق عن هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:
- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للتأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية التأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة عند مستوي (0.05%) ، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن التأثير المثالي يؤثر بشكل كبير علي تعزيز السمعة التنظيمية للمنظمة ، حيث انه يكون أكثر فاعلية ويؤثر علي المنظمة بشكل كبير.

جداول (13): التأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.651	1	19.651	115.142	.000 ^b
	Residual	25.259	148	.171		
	Total	44.909	149			
a. Dependent Variable: تعزيز السمعة التنظيمية						
b. Predictors: (Constant), التأثير المثالي كأحد أبعاد القيادة التحويلية						

الجدول من إعداد الباحث

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للحافز الإلهامي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية الحافز الإلهامي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة عند مستوي (0.05%) ، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن الحافز الإلهامي يؤثر بشكل كبير علي تعزيز السمعة التنظيمية للمنظمة
- الجدول (14): الحافز الإلهامي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.404	1	23.404	161.063	.000 ^b
	Residual	21.506	148	.145		
	Total	44.909	149			
a. Dependent Variable: تعزيز السمعة التنظيمية						
b. Predictors: (Constant), الحافز الإلهامي كأحد أبعاد القيادة التحويلية						

الجدول من إعداد الباحث

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ للاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية الاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة عند مستوى (0.05%) ، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن الاستثارة الفكرية يؤثر بشكل كبير علي تعزيز السمعة التنظيمية للمنظمة .

جداول (15): الاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.231	1	23.231	158.605	.000 ^b
	Residual	21.678	148	.146		
	Total	44.909	149			
a. Dependent Variable: تعزيز السمعة التنظيمية						
b. Predictors: (Constant), الاستثارة الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية						

الجدول من إعداد الباحث

- لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لمراعاة الشعور الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي الموضحة في الجدول وجود علاقة ذو دلالة إحصائية مراعاة لشعور الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة عند مستوى (0.05%) ، حيث كانت نسبة الدلالة (0.000) مما يوضح أن مراعاة الشعور الفردي يؤثر بشكل كبير علي تعزيز السمعة التنظيمية للمنظمة .

جداول(16): مراعاة لشعور الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.239	1	28.239	250.708	.000 ^b
	Residual	16.670	148	.113		
	Total	44.909	149			
a. Dependent Variable: تعزيز السمعة التنظيمية						
b. Predictors: (Constant), مراعاة الشعور الفردي كأحد أبعاد القيادة التحويلية						

الجدول من إعداد الباحث

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.050$ لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي..
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس.
- يتبين من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس ، حيث يتبين ان الجنس يؤثر في دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية .

الجدول (17): وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية تعزى لمتغيرات العمر

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
تعزيز السمعة التنظيمية	Between Groups	6.213	3	2.071	7.814	.000
	Within Groups	38.696	146	.265		
	Total	44.909	149			
القيادة التحويلية	Between Groups	7.837	3	2.612	9.634	.000
	Within Groups	39.588	146	.271		
	Total	47.424	149			

الجدول من إعداد الباحث

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي. يتبين من الجدول وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي ، حيث يتبين ان المؤهل العلمي يؤثر في دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية .
- الجدول (18): وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
تعزيز السمعة التنظيمية	Between Groups	2.682	3	.894	3.091	.029
	Within Groups	42.228	146	.289		
	Total	44.909	149			
القيادة التحويلية	Between Groups	5.216	3	1.739	6.014	.001
	Within Groups	42.208	146	.289		
	Total	47.424	149			

الجدول من إعداد الباحث

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة . يتبين من الجدول وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة ، حيث يتبين ان سنوات الخبرة يؤثر في دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية
- جدول (19): وجود فروق ذات دلالة احصائية في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
تعزيز السمعة التنظيمية	Between Groups	6.226	3	2.075	7.833	.000
	Within Groups	38.683	146	.265		
	Total	44.909	149			
القيادة التحويلية	Between Groups	5.610	3	1.870	6.529	.000
	Within Groups	41.815	146	.286		
	Total	47.424	149			

الجدول من إعداد الباحث

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي .
- يتبين من الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0.05$) في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، حيث يتبين ان المسمى الوظيفي يؤثر في دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية.
- جداول (20): وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة نحو دور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية تعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
تعزيز السمعة التنظيمية	Between Groups	6.147	5	1.229	4.567	.001
	Within Groups	38.762	144	.269		
	Total	44.909	149			
القيادة التحويلية	Between Groups	10.062	5	2.012	7.756	.000
	Within Groups	37.362	144	.259		
	Total	47.424	149			

الجدول من إعداد الباحث

التوصيات:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها توصي الدراسة بالتالي:

أولاً: النتائج:

- وقد توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج وهي :
- أن من أكبر التأثيرات المثالية لدور القيادة التحويلية للعاملين بالشؤون الصحية أن القائد يتجاوز مصالحه الذاتية بهدف تحقيق المصلحة العامة للعمل، وكان ذلك بتوسط حسابي (2.07).
- بينت الدراسة أن من أكثر الحوافز الإلهامية للعاملين بالشؤون الصحية أن القائد يمتلك رؤية واضحة لمستقبل العمل، بمتوسط حسابي (2.04).
- تعتمد القيادة بالشؤون الصحية في جودة الخدمة بالشؤون الصحية على أن الشؤون الصحية بمحافظة جدة تهتم بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها ، بمتوسط حسابي (2.02)
- اتضحت جودة الخدمات في تعزيز السمعة التنظيمية من خلال اهتمام المنظمة بتقديم أفضل ما لديها من خدمات من أجل تحقيق أهدافها ، وتوفير المنظمة كافة المتطلبات لتطوير الخدمات المقدمة.
- ان المسؤولية الاجتماعية تساعد علي تعزيز السمعة التنظيمية من خلال توفير لدي الإدارة الشعور بالمسؤولية والالتزام الشخصي لاتخاذ إجراءات لوقف اهدار الموارد ، الي جانب الاخذ في عين الاعتبار آراء ومقترحات الموظفين حول أنشطتها وخدماتها.
- تبين وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدور القيادة التحويلية في تعزيز السمعة التنظيمية من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الشؤون الصحية بمحافظة جدة تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي.

ثانياً: التوصيات:

- ومن النتائج السابقة توصلت الدراسة الي التوصيات التالية:
- ضرورة تثقيف الموظفين على جميع المستويات الإدارية حول أهمية القيادة التحويلية وللمساعدة في تطوير مهاراتهم القيادية التحويلية.

- من الضروري أن يقوم القادة الإداريون بتنفيذ خصائص القيادة التحويلية ككل، نظرًا لتأثيرها على تعزيز الالتزام التنظيمي .
- عند اختيار وتعيين قادة جدد ، تأخذ المنظمات بعين الاعتبار توافر خصائص القيادة التحويلية المختلفة ، والشخصية الكاريزمية ، ورؤية المستقبل التي يمكن أن تحفز العمال وتلهمهم.
- تعزيز الالتزام التنظيمي للموظفين من خلال إشراكهم في عمليات صنع القرار ، وخاصة تلك التي تؤثر على حياتهم المهنية والشخصية ، له تأثير على تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة.
- زيادة الالتزام التنظيمي بين الموظفين من خلال تعزيز ثقافة حب العمل والتعاون وتعزيز الشعور بالانتماء من خلال توفير الحوافز المادية والمعنوية للموظفين الأكثر التزامًا.

المراجع

- أبو سمرة، أحلام عبد الله (2014). أثر القيادة التحويلية في الرضا الوظيفي للممرضين العاملين في المستشفيات الجامعية في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن.
- آغا، نور عثمان (2022). أثر التميز المؤسسي على السمعة التنظيمية في القطاع العام الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- آل مرعي، رغد إبراهيم (2022). مكونات الحمض النووي التنظيمي وانعكاساته في تعزيز السمعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة المياه الوطنية بمنطقة عسير، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج 13 ، ع 3، 575-258.
- جاد الرب، سيد محمد (2012). القيادة الاستراتيجية، القاهرة: دار الحكمة للطباعة والنشر.
- الخصاونة، معن يوسف (2021). تأثير القيادة التحويلية في جودة حياة العمل: دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج 5، ع 4، 181 – 202.
- خلف، حسني سعيد (2010). علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- الزومان، موسى بنت محمد (2021). أثر القيادة التحويلية على تطبيق إدارة المعرفة: دراسة ميدانية على عينة من موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت، س47، ع 181، 270-241.
- الزيايدي، بسنت عادل (2020). أثر الرسوخ الوظيفي في دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج40، ع4، 71-93.
- الزيد، خالد عبد الوهاب، (2014). القيادة الإدارية، الأردن، دار الأيام للنشر والتوزيع.
- السعيدات، عدنان عطوي (2021). القيادة التحويلية وأثرها على بناء الجدارات الجوهرية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، مج5، ع1، 141-167.
- السكارنه، بلال خلف (2014). القيادة الإدارية الجديدة في عصر المتغيرات وانعكاساتها على إدارة التغيير، الملتقى الإداري الثالث: إدارة التغيير ومتطلبات التطوير في العمل الإداري، جدة.
- الشرايري، معتصم عبد الله (2020). أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الإستراتيجي: جودة حياة العمل متغير وسيط : دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن ، أطروحة دكتوراه ، كلية الدراسات العليا ، جامعة مؤتة ، الأردن
- صلاح الدين، نسرين صالح (2022). دور الرقابة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين براعة الجامعة وسمعتها التنظيمية: دراسة تطبيقية على جامعة السلطان قابوس، مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مج32، ع2، 21-73.
- طه، حسين السيد (2022). العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في مصر، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية ، مج13 ، ع 1، 19-28.
- عايش، عبد اللطيف مصلح والقحفة، عبد الكريم صالح (2020). أثر القيادة التحويلية في فاعلية القرارات الإدارية: دراسة ميدانية في الشركات المصنعة للأدوية بالجمهورية اليمنية، مجلة الدراسات الاجتماعية، مج26، ع1، 1-30.
- عبد الفتاح ، إيمان صالح (2014). نمذجة العلاقة بين السمعة التنظيمية والقدرة التنافسية في ظل وجود الصورة الذهنية كمتغير معدل : دراسة ميدانية على جامعة بورسعيد ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، جامعة بورسعيد ، ع2، 551-618.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن وعبد الحق كايد (2001)، البحث العلمي مفهومة وأدواته وأساليبه، الرياض، دار الفكر للنشر والطباعة.
- العساف، صالح حمد (1995)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الرياض، مكتبة العبيكان.

- فتیح، هالة عبد الرحمن (2018). أثر تطبيق ممارسات القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لدى العاملين: دراسة نظرية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*. جامعة قناة السويس، مج9، ع3، 501-529.
- قرفي، شافي و صحراوي، حمودي (2016). دور المسؤولية الاجتماعية في دعم سمعة المنظمة : دراسة تحليلية من وجهة نظر إطارات مؤسسة رويبية للعصائر، *مجلة الباحث*، ع16، 155-169.
- كافي، مصطفى و حمودة، سمير وأبو عيد، هاني (2013). *المفاهيم الادارية الحديثة مبادئ إدارة*، عمان الأردن. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- لبرة، عبد الغني (2021). أثر تبني أبعاد القيادة التحويلية لتحقيق تمكين العاملين: دراسة ميدانية في مؤسسة بونا للمشروبات الغازية عنابة، *مجلة إليزا للبحوث والدراسات*، مج6، 302-325.
- ماضي، خليلي والبشيتي، سها عمر (2020). الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، شؤون البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، ع4، 20-47.
- مصطفى، منى سامي (2022). تأثير اليقظة الاستراتيجية على السمعة التنظيمية: الدور الوسيط للأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. *مجلة البحوث المالية والتجارية*. جامعة بورسعيد، ع3، 483-543.
- نجم، عبود (2015). *القيادة وإدارة الابتكار*، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- نوري محمد عثمان الأمين (2007)، *تصميم البحوث في العلوم الاجتماعية والسلوكية*. جدة، خوارزم العلمية.
- ياسين، سمر محمد وأبو زيد، تهاني حسن (2020). أثر القيادة التحويلية على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة الملك خالد. *مجلة رماج للبحوث والدراسات*، ع48، 1-36.

ثانياً: المراجع والمصادر الأجنبية:

- Eckert, C. (2017). Corporate reputation and reputation risk Definition and measurement from a (risk) management perspective. *The Journal of Risk Finance*, 18 (2), 145-158.
- Javed, M, Rashid, M., Hussain, G & Ali, H (2020). The effects of corporate social responsibility on corporate reputation and firm financial performance: Moderating role of responsible leadership. *Corp Soc Resp Env Ma*, 27, 1395–1409.
- Perez, Giovanni, Freitas, Zahira (2019). Model of Relationship of Transformational Leadership and university Management, *Dyna Journal*, Vol,86, Issue,9-19.