



درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

The Degree of Practicing Transformational Leadership by Academic Department Heads of Nursing Colleges in Jordanian Universities and its Relation to the Organizational Health Level from Faculty Staff Member' Point of View.

إعداد

مؤيد أحمد محمد وشاح

إشراف

الدكتورة ملك الناظر

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون ثاني - 2015

تفويض

أنا مؤيد أحمد محمد وشاح أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات أو المؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية أو الهيئات أو الأشخاص
عند طلبها.

الاسم : مؤيد احمد محمد وشاح

التوقيع : 

التاريخ : 2015/1/31

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " .

وأجيزت بتاريخ : 2015/1/31

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....

مشرفاً

الدكتور ملك صلاح الناظر

.....

رئيساً

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريقي

.....

ممتحناً خارجياً

الدكتور خالد احمد الصرايرة

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات، أحمد الله حملاً كثيراً وأشكره سبحانه وتعالى الذي وفقني على إنجاز هذا العمل المتواضع، شكراً يليق بعظيم جاهه وسلطانه، أنه نعم المولى ونعم النصير وأصلي وأسلم على سيد الأنام وسيد الأولين والأخريين، محمد بن عبدالله صلى الله عليه وسلم وعلى اله وصحبه أجمعين.

يطيب لي أن اتقدم بجزيل الشكر وعظيم الأمتنان الى أستاذتي ومشرفتي الدكتورة ملك الناظر حفظها الله وذلك لفضلها بقبول الإشراف على هذه الرسالة وعلى جهدها الكبير في الوقوف الى جانبي في إرشادي ومتابعتها لرسالتي حتى إتمامها فكانت لي نعم الموجه جزاها الله عني كل خير. كما أتقدم بالشكر الجزيل الى الأستاذ الدكتور غازي خليفه والأستاذ الدكتور عباس الشريفي على ما قدموه لي من نصائح توجيهية طول فترة إعدادي لهذه الرسالة.

وأنتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من السادة أعضاء لجنة المناقشة لقبولهم هذه الرسالة، والشكر الجزيل الى السادة المحكمين لتفضلهم بتحكيم الإستبانة، والشكر الجزيل لجامعة الشرق الأوسط ولجميع أعضاء الهيئة التدريسية في كلية العلوم التربوية على ما قدموه لنا من علم ومنفعة. وكل الشكر والتقدير الى أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في الجامعات الأردنية الذين أسهموا في إخراج هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بجزيل الشكر والأمتنان الى المؤسسة التي أتشرف بالإنتماء إليها مستشفى ومركز الخالدي الطبي ممثلاً برئيس مجلس الإدارة السيد علي السعد وبمديره العام المهندس وليد الخالدي ومركز الخالدي للتدريب والتطوير ممثلاً بمديره السيد محمد الجراح على ما قدموه لي من عون ومساعدة خلال فترة دراستي وإنجازي هذه الرسالة.

كما أقدم شكري وأمتناني الى الأصدقاء والزلاء الذين رافقوني خلال فترة دراستي داخل الجامعة وخارجها، وأخص بذكرهم الصديق المهندس إبراهيم ذيب لما قدمه لي من دعم معنوي كبير كان له الأثر الكبير في وصولي الى إنجاز هذه الرسالة.

الباحث

مؤيد أحمد وشاح

الإهداء

لو كان للطموح والشموخ أسم آخر لأسميته ...

أبي

ولو كان للأمل والحنان أسم آخر لأسميته ...

أمي

ولو كان للوفاء والحب أسم آخر لأسميته ...

زوجتي

ولو كان للدفاع والطمأنينة أسم آخر لأسميته ...

إخوتي

ورب أب وأم ليسا من صلب جدي الا وهما ...

والد ووالدة زوجتي

القادم بإذن الله الذي لم أره بعد ...

إبني

أولئك الذين دعموني وجعلوني على ما أنا عليه الآن ...

أحبائي وأصدقائي

" إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع، والحمد لله أولاً وأخيراً "

الباحث

مؤيد أحمد وشاح

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	إهداء
و	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
م	قائمة الملحقات
ن	الملخص باللغة العربية
ع	الملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول : مقدمة عامة للدراسة
2	تمهيد
6	مشكلة الدراسة
7	هدف الدراسة وأسئلتها
9	أهمية الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
12	حدود الدراسة
12	محددات الدراسة
13	الفصل الثاني : الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

42	الفصل الثالث : الطريقة والإجراءات
43	رلاً : منهج الدراسة المستخدم
43	ثانياً: مجتمع الدراسة
44	ثالثاً: عينة الدراسة
45	رابعاً: أدوات الدراسة
46	الأداة الأولى : إستبانة القيادة التحويلية
46	صدق الأداة الأولى : إستبانة القيادة التحويلية
47	ثبات الأداة الأولى : إستبانة القيادة التحويلية
47	الأداة الثانية : إستبانة الصحة التنظيمية
48	صدق الأداة الثانية : إستبانة الصحة التنظيمية
49	ثبات الأداة الثانية : إستبانة الصحة التنظيمية
50	خامساً: متغيرات الدراسة
51	سادساً: إجراءات الدراسة
52	سابعاً: إجراءات التصحيح
53	ثامناً: المعالجة الإحصائية
54	الفصل الرابع : نتائج الدراسة
55	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
63	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
78	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
80	النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
88	النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

98	الفصل الخامس : النتائج والتوصيات
99	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول
103	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني
108	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث
109	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع
111	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس
114	التوصيات
115	قائمة المراجع
115	المراجع العربية
121	المراجع الأجنبية
123	الملحقات

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
44	توزيع مجتمع الدراسة حسب السلطة المشرفة والجنس	1
45	توزع أفراد عينة الدراسة	2
47	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة إستبانة القيادة التحويلية حسب أبعادها	3
49	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة إستبانة الصحة التنظيمية حسب أبعادها	4
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	5
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية لبعث الدافعية الإلهامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	6
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية في بعد الإستثارة الفكرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	7
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية في بعد الإعتبارية الفردية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	8
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية في بعد التأثير المثالي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	9

63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية ولكل بعد من الأبعاد من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً	10
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد المبادأة بالعمل مرتبة تنازلياً	11
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد تأثير القيادة مرتبة تنازلياً	12
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد الإعتبارية مرتبة تنازلياً	13
71	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد تأكيد الجوانب الأكاديمية مرتبة تنازلياً	14
73	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد المصادر المساندة مرتبة تنازلياً	15
75	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد الروح المعنوية مرتبة تنازلياً	16
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد التكامل المؤسسي مرتبة تنازلياً	17

79	معامل الارتباط بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية باستخدام معامل ارتباط بيرسون	18
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس	19
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير السلطة المشرفة	20
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	21
85	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	22
86	اختبار شيفيه للفروق لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	23
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس	24
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير السلطة المشرفة	25

92	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	26
94	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية	27
96	إختبار شيفيه للفروق لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية	28

قائمة الملحقات

الصفحة	العنوان	الرقم
123	إستبانة القيادة التحويلية بصيغتها الأولية	.1
126	أسماء المحكمين للأداتين	.2
127	إستبانة القيادة التحويلية بصيغتها النهائية	.3
129	إستبانة الصحة التنظيمية بصيغتها الأولية	.4
133	إستبانة الصحة التنظيمية بصيغتها النهائية	.5
137	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	.6
138	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى الجامعات الأردنية الحكومية	.7
139	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى الجامعات الأردنية الخاصة	.8

درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

إعداد

مؤيد أحمد محمد وشاح

إشراف

الدكتورة ملك الناظر

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف الى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تكون مجتمع الدراسة من (136) عضو هيئة تدريس طبقت عليهم الدراسة، وأستخدمت إستانتان: الأولى لقياس درجة ممارسة القيادة التحويلية، والثانية لقياس مستوى الصحة التنظيمية، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما، كما تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة كرونباخ ألفا، والإختبار التائي لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي One-way ANOVA، وإختبار شيفيه. وتوصلت الدراسة الى النتائج الآتية :

- أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلاهما كان متوسطاً.

- وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة رؤساء

الأقسام الأكاديمية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير السلطة المشرفة (حكومية، خاصة).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، ولمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس والسلطة المشرفة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية ولصالح رتبة أستاذ.

ومن بين التوصيات التي أوصى بها الباحث :

1. عقد دورات تدريبية خاصة برؤساء الأقسام في كليات التمريض للتعريف بالقيادة

التحويلية، وتوضيح السمات التي يجب أن يتمتع بها القائد التحويلي.

2. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على الكليات الأخرى في الجامعات الأردنية لمقارنة

نتائجها بالنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.

**The Degree of Practicing Transformational Leadership by
Academic Department Heads of Nursing Colleges in
Jordanian Universities and its Relation to the Organizational
Health Level from Faculty Staff Members' Point of View.**

Prepared by

Moayad Ahmad Mohammad Wishah

Supervised by

Dr. Malak Al Nazer

Abstract

This study aimed at finding out the degree of practicing transformational leadership by Academic department heads of nursing colleges in Jordanian universities and its relation to organizational health level from faculty staff members' point of view. The study population consisted of (136) faculty staff member. The study sample was inclusive of the study population. Two questionnaires were used: the first was to measure the degree of transformational leadership, the second was to measure the level of organizational health. Validity and reliability of the two instruments were found. The data were manipulated statistically by using means, standard deviations, ranks, Pearson correlation coefficient, Cronbach's alpha equation, and "t" test, for two independent samples, analysis of variance (One – way ANOVA), and Scheff'e test.

The findings of the study were:

- The degree of practicing transformational leadership by academic department heads of nursing colleges in Jordanian universities and the level of organizational health from faculty staff members' point of view both were moderate.
- There was a positive significant relationship at a level ($\alpha \leq 0.05$) between the degree of practicing transformational leadership by academic department heads of nursing colleges in Jordanian universities and the organizational health level.

- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of practicing transformational leadership by academic department heads of nursing colleges in Jordanian universities attributed to the type of university.
- There was a significant difference at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of practicing transformational leadership by academic department heads of nursing colleges in Jordanian universities attributed to gender in favor of females, and to academic rank in favor of professor rank.
- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in level of organizational health in nursing colleges in Jordanian universities attributed to gender and supervisory authority.
- There was a significant difference at ($\alpha \leq 0.05$) in level of organizational health in nursing colleges in Jordanian universities attributed to academic rank in favor of professor rank.

Among the recommendations of the study were:

- Maintaining to hold training courses in transformational leadership for the leaders and staff in Jordanian universities.
- Conduct similar studies of this study in other colleges in Jordanian universities.

الفصل الأول

مقدمة عامة للدراسة

الفصل الاول

مقدمة عامة للدراسة

يشهد العالم منذ الربع الأخير من القرن الماضي تطوراً ملحوظاً وكبيراً في العديد من الإتجاهات والمجالات المعرفية والفكرية وعلى جميع المستويات، وما يحمله من التحديات والصعوبات الجديدة والمتطلبات التي كان لها التأثير في شكل الحياة المستقبلية في المجالات المختلفة. وأصبحت الحاجة ملحة في المنظمات للقيادات العصرية التي تتحمل المسؤولية المؤثرة في المرؤوسين، وظهرت الحاجة إلى بدء البحث عن أنظمة قيادية جديدة تواكب هذا التطور الكبير الذي حدث، وتعمل على إجتياز المعوقات والصعوبات التي تواجه القادة، لذلك فموضوع القيادة أصبح أبرز ما يتميز به القرن الحادي والعشرون لأن القيادة الجيدة أصبحت مقياساً لتقديم المنظمات وازدهارها.

تعد القيادة محورياً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة، وفي ظل تنامي هذه المنظمات بشكل مطرد وكبير حجمها وتشعب أعمالها وتعقدتها وتنوع الأعمال والعلاقات التي تقوم بها بشكل ملفت، وتأثرها بالبيئة الخارجية على حد سواء مع البيئة الداخلية، أصبحت هذه المنظمات تستدعي مواصلة البحث والإستمرار في إحداث التغيير والتطوير، وجميع هذه الأمور لا تتحقق إلا في ظل قيادة واعية ومدركة لما يجري حولها (الزبيديين، 2013).

إن القيادة هي الموجه لسلوك الأفراد وتنسيق جهودهم التي يقومون بها، وموازنة دوافعهم ورغباتهم من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل المنظمة بكفاءة عالية، من خلال إتباع المرؤوسين عن رغبة وطواعية للقائد، لما يتمتع به من إمكانيات متميزة وظروف جيدة تؤهلانه للتأثير بإيجابية في أعضاء المنظمة (البدري، 2002).

ونتيجة للتطور التكنولوجي الكبير والتقدم الهائل وزيادة وعي المنظمات حول ضرورة البحث عن قيادات جديدة ذات كفاءة عالية ظهر مفهوم القيادة التحويلية، الذي عد في أواخر القرن العشرين أحد أهم أنماط القيادة الحديثة التي تقوم على تطبيق نظام الإدارة المنفتحة عن طريق تعزيز مقدرات العاملين في المنظمات، ومنحهم حرية التصرف داخل المنظمة واتخاذ القرارات، والعمل على تحقيق مبدأ المشاركة الفاعلة بين الجميع، إن مفهوم القيادة التحويلية له الأثر الإيجابي الواضح في تنمية سلوك المواطنة التنظيمية وإيجاد مناخ تنظيمي مريح في المنظمة. لذلك يقوم القادة التحويليون بإستحداث منظمات لها عدة خصائص مثل التكيف والإبداع والتطور، وبالتالي هم الأنسب والأقدر لقيادة المنظمات إلى بر الأمان والعمل على مواجهة المستجدات الحالية (المعاني ، 2013).

وتعد القيادة التحويلية من أهم النظريات القيادية وأكثرها شهرة في تحويل المنظمات، لأنها تتناسب المنظمات التي تؤمن بالتغيير الدائم والمتسارع، فالقيادة التحويلية تهدف إلى إحداث تغييرات جوهرية من خلال إقناع المرؤوسين بالنظر الى المصلحة العامة فضلاً عن نظرتهم لمصالحهم الذاتية، وذلك عن طريق توسيع إهتمامهم وتعميق مستوى إدراكهم وتقبلهم لفكرة الرؤية والإستراتيجية الجديدة والنظر بعمق الى الأهداف المراد تحقيقها (كنعان، 2014).

واتفق باس وافيليو (Bass & Avolio, 1998) على أن القائد التحويلي يعمل على تحفيز الأفراد وإثارة إهتمامهم من خلال رفع مستوى الوعي لديهم حول ماهية رسالة المنظمة وأهدافها، وبالتالي يحفزهم على تجاوز مصالحهم الشخصية وتحويل إحتياجاتهم من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى.

إن المنظمات بشكل عام تسير بإتجاهين إما أن تكون هذه المنظمة محفزة وتتميز بوجود مناخ مناسب للعمل، وبالتالي هي تتمتع بصحة تنظيمية جيدة، وإما أن تكون محبطة وغير فعالة مليئة بالتوتر والقلق، بالتالي تعد المنظمة غير صحية ولا تتمتع بصحة تنظيمية جيدة (الحوامدة ، وابو شتال، 2011).

إن المناخ التنظيمي الإيجابي يعكس بشكل مباشر الصحة التنظيمية للمنظمة، وإن المنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية تمتلك المقدرة الكافية على التعامل مع الصعوبات والمتغيرات التي تحدث سواء كانت خارجية أم داخلية، وتكون لديها المقدرة على المحافظة على وجودها وبقائها بشكل منافس، وإن المنظمة التي لا تتمتع بصحة تنظيمية تعيش حالة من عدم الفاعلية وانعدام الإستقرار (الطويل، 2006).

كما أن العقد الأخير من القرن الماضي شهد توسعاً كبيراً في منظومات التعليم العالي في كثير من دول العالم، ومنها الأردن حيث شهد ازدياداً كبيراً في عدد الجامعات الحكومية والخاصة، وأثبتت الوقائع أن المجتمعات المتعلمة أكثر مقدرة من سواها على تحقيق معدلات تنمية عالية في جميع الميادين والمقدرة على حل المشكلات التي تواجهها، مما يستدعي وجود قادة قادرين على السير بهذه المنظمات التعليمية لمواكبة التقدم والحفاظ على الميزة التنافسية بين مثيلاتها في دول العالم، حتى يبقى خريج هذه الجامعات مميّزاً ومطلوباً في سوق العمل الداخلي والخارجي ومساعدته على العمل بإحترافية وإبداع (جربو، 2011).

إن الهدف الرئيس من التعليم العالي في القرن الحالي هو زيادة مقدرة أفراد المجتمع ورفع كفاءتهم، ولكن ليس بالطرق التقليدية، وإنما بطرق جديدة من خلال معرفة الحاجات الأساسية التي تؤدي الى التميز والرقي بمستوى التعليم العالي، ومن أجل تحقيق هذه الاهداف فلا بد للجامعات أن

تكون سليمة ومعافاة جسماً وعقلاً وقلباً وروحاً، كما يجب تكامل عدد من العناصر مثل الرغبة والإرادة والمقدرات وأساساً ورؤى واضحة في البناء والعمل المشترك الذي يشكل البيئة الصحية للعمل (سالم، 2007).

تعد الخدمات الصحية من أهم الركائز الأساسية للخدمات الإجتماعية التي تحرص الدول على دعمها وتمويلها بشكل مباشر، ذلك لأن الهدف الذي وجدت من أجله هو الحفاظ على الثروة البشرية التي هي ركيزة التنمية في أي مجتمع، وتعد الخدمات التمريضية أهم المكونات التي تساعد في نجاح العملية الصحية ، وتعد مهنة التمريض شريان النشاط الصحي في القطاعات الصحية المختلفة لتأثيرها الواضح على الخدمات الصحية المقدمة، ويمثل التمريض أكبر الفئات المهنية العاملة في القطاع الصحي (التويجري، 2007).

وبالتالي فان الإهتمام بالعملية التحضيرية للمرضين يبدأ من العملية التعليمية في كليات التمريض في الجامعات، والمساعدة في بناء كوادر تمريضية يتوفر لديها الإلتناء لمهنة التمريض والكفاءة العالية في العمل، وهذا كله يعتمد على رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس، لذا فان هذا يعتمد على طبيعة القادة الذين سيقدمون هؤلاء المرضين للمجتمع.

وتقوم كليات التمريض في الجامعات الاردنية بأدوار متعددة تتمثل في نقل المعرفة في المرحلة التعليمية وتطبيقها في الحقل الصحي في منطقة العمل، بالتالي فإن هذه العملية قد تزيد من العبء النفسي والجسدي على رؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس مما قد يكون له الأثر الكبير على النمط القيادي لرؤساء الاقسام (المهيرات، 2009).

لذا فقد هدفت هذه الدراسة التعرف الى درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

مشكلة الدراسة

أدرکت مؤسسات التعليم الجامعي في الدول العربية مؤخراً أن تعثر مسيرة التعليم الجامعي في الدول العربية وتراجعها بشكل ملفت يعزى الى تخلف النظم الإدارية المعتمدة في تسيير مؤسسات التعليم الجامعي وإدارتها وتوجيهها، الأمر الذي أدى الى تدني الكفاءة والإنتاجية وتراجعها في هذه الجامعات، ولحل هذه المشكلة لا بد من إيجاد حلول مثل ضرورة توافر المهارات القيادية عند القادة الإداريين في هذه الجامعات وصقل مهاراتهم في عمليات التطوير والإبتكار والمقدرة على حل المشكلات ومواجهتها (المعايعة وأندراوس، 2008). ويقوم القائد التربوي في الجامعات بأدوار فنية عديدة من الممكن أن تتعكس سلباً أو إيجاباً على أداء العاملين معه من إداريين وأعضاء هيئة تدريس وطلبة لذلك دعت التوجهات الجديدة لإستخدام نمط جديد من القيادة الا وهو القيادة التحويلية.

وقد عقدت في الأردن مؤخراً العديد من المؤتمرات التربوية كان من أبرزها مؤتمر التطوير التربوي الثاني الذي عقد في عمان-الأردن في عام (1999) ، وجاء بعدة توصيات أهمها أن الإدارات الجامعية لا تزال تعاني من مشكلات وإخفاقات قيادية متمثلة برؤساء الأقسام في كلياتها، حتى أنها أصبحت مشكلة تؤثر سلباً على أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي يؤدي إلى زيادة شعورهم بالإحباط وعدم الإلتناء الوظيفي مما يؤثر على الإستمرارية في التدريس (المهيرات، 2009).

وتبين من مراجعة الدراسات السابقة أنها أوصت بالأخذ بالإعتبار عند تعيين القادة الإداريين في الجامعات بضرورة توافر خصائص القيادة التحويلية لديهم كدراسة المعاني (2013). كما أوصت دراسة دواني والشريفي (2012) بضرورة إجراء دراسات مماثلة حول القيادة التحويلية على مستوى الجامعات تتناول متغيرات مثل : الجنس والخبرة. وأوصت دراسة سالم (2007) بتبني إدارات الجامعات الاردنية الرسمية للأنموذج المقدم حول الصحة التنظيمية، وطالبت باعادة النظر في اختيار قادة الإدارات الجامعية.

وبمراجعة سريعة للدراسات السابقة تبين أن هناك دراسات إهتمت بدراسة القيادة التحويلية بمعزل عن الصحة التنظيمية، ومثلها دراسات إهتمت بدراسة الصحة التنظيمية بمعزل عن القيادة التحويلية ولم يجد الباحث - حسب علمه - أي دراسة ربطت بين هذين المتغيرين. وبما أن كليات التمريض في أي جامعة ليست مستقلة عن منظومة العمل الموحد الذي يطبق في الجامعات بشكل عام، فقد حاولت هذه الدراسة معرفة درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراسة التعرف الى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية تعزى للمتغيرات الآتية (السلطة المشرفة، الجنس، الرتبة الأكاديمية)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تعزى للمتغيرات الآتية (السلطة المشرفة، الجنس، الرتبة الأكاديمية)؟

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1. أن يستفيد منها رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال تعرفهم إلى أهمية ممارسة القيادة التحويلية في الحصول على مناخ صحي وبيئة تنظيمية محفزة.

2. حث الباحثين على عمل دراسات جديدة حول الدراسة نفسها في الكليات الأخرى في الجامعات الأردنية.

3. تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تدرس العلاقة بين القيادة التحويلية والصحة التنظيمية - في حدود علم الباحث - في الأردن.

4. إثراء المكتبات الجامعية الأردنية والعربية بدراسة جديدة حول القيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية.

مصطلحات الدراسة

إشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً وإجراءياً وعلى النحو الآتي:

1. القيادة التحويلية :

عرفها بيرنز (Burns, 1978) بأنها العملية التي تدفع العاملين وتحفزهم على العمل عن طريق تعزيز المثل العليا والقيم الأخلاقية، وأنها تحدث عندما ينخرط أو يشارك شخص أو مجموعة أشخاص بإسلوب يدفع فيه القادة والمرؤسيين بعضهم بعضاً إلى مستويات أعلى من الدافعية والسلوك الأخلاقي.

وتعرف القيادة التحويلية إجراءياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات إستبانة القيادة التحويلية التي طورها الباحث لإستخدامها في هذه الدراسة.

2. التأثير المثالي:

مجموعة الممارسات التي يقوم بها رئيس القسم والتي تجعله قدوة ونموذجاً يحتذى به، وتعرف إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد التأثير المثالي.

3. الدافعية الإلهامية:

مجموعة الممارسات السلوكية التي يقوم بها رئيس القسم لدفع المرؤوسين وحفزهم، وتعرف إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد الدافعية الإلهامية.

4. الإستنارة الفكرية:

مجموعة السلوكيات التي يمارسها رئيس القسم لحفز جهود المرؤوسين لتكون مبتكرة وإبداعية، وتعرف إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد الإستنارة الفكرية.

5. الإعتبارية الفردية:

مجموعة الممارسات التي يبدي فيها رئيس القسم إهتماماً كبيراً بإحتياجات كل فرد للإنجاز والنمو، وتعرف إجرائياً بالدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد الإعتبارية الفردية.

6. الصحة التنظيمية :

أعتبر العالم الكولومبي ماثيو مايلز Matthew Miles المشار اليه في أكبابا (Akbaba, 1999) هو أول من عرف الصحة التنظيمية فقد عرفها بأنها مقدرة المنظمة على العمل بفاعلية وبتجديّة، والتعامل بين الجميع بشكل مناسب لإحداث التغيير المرغوب والعمل على نمو المنظمة.

وتعرف الصحة التنظيمية إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات إستبانة الصحة التنظيمية التي تبناها الباحث لإستخدامها في هذه الدراسة.

7. التكامل المؤسسي:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد التكامل المؤسسي.

8. تأثير القيادة:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد تأثير القيادة.

9. الإعتبارية:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد الإعتبارية.

10. المبادرة بالعمل:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد المبادرة بالعمل.

11. الروح المعنوية:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد الروح المعنوية.

12. المصادر المساندة:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات بعد المصادر المساندة.

13. تأكيد الجوانب الأكاديمية:

الدرجة التي حصل عليها رؤساء الأقسام في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عن فقرات تأكيد الجوانب الأكاديمية.

حدود الدراسة

إقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وهي (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية، جامعة آل البيت، جامعة عمان الأهلية، جامعة العلوم التطبيقية، جامعة الإسراء الخاصة) في الفصل الدراسي الأول 2014 / 2015 .

محددات الدراسة

تحددت نتائج هذه الدراسة في ضوء صدق الأدوات اللتين تم إعتمادهما ودرجة تمتعهما بالثبات المطلوب، وأن النتائج لا تعمم إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة، والمجتمعات المماثلة، كما تحددت النتائج في ضوء أمانة المستجيبين وموضوعيتهم عند الإجابة عن فقرات الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تكون هذا الفصل من قسمين الأول تناول عرضاً للأدب النظري ذي العلاقة بمتغيري الدراسة: القيادة التحويلية والصحة التنظيمية، والقسم الثاني تضمن عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وعلى النحو الآتي :

أولاً: الأدب النظري

تناول هذا القسم وصفاً للأدب النظري المتعلق بمتغيري الدراسة وهما القيادة التحويلية (القيادة، مفهومها، مكوناتها، خصائصها، أبعادها وسمات القائد التحويلي) والصحة التنظيمية (مفهومها، مكوناتها وأبعادها).

أ:- القيادة التحويلية

تقوم القيادة التحويلية على القيادة بالتحفيز من خلال توفير المحفزات التي من شأنها رفع الروح المعنوية واثارة التفكير لديهم لإيجاد أفكار جديدة وإبداعية حول المشكلات التي تواجههم خلال القيام بأعمالهم، إن القيادة التحويلية تعمل على زيادة الشعور لدى المرؤوسين بالثقة والولاء وزيادة الإحترام والتقدير لقائدهم، كما أن القائد التحويلي يستطيع تنشيط إنتباه المرؤوسين لديه تجاه الأمور المهمة وغرس روح المثابرة لديهم وإيصال فكرة أن أهداف المنظمة الرئيسة هي أهداف مكملة لأهدافهم الشخصية (الغزالي، 2012).

القيادة

تعد القيادة في المنظمات بالغة الأهمية، إذ انها تمثل حلقة الوصل بين القادة والمرؤوسين، وبين خطط المنظمة ورؤيتها الحالية والمستقبلية، ذلك لأنها الجزء الرئيس الذي عن طريقه يتم فهم كافة المفاهيم والسياسات والإستراتيجيات ودعم القوى الإيجابية وتنشيط القوى السلبية في المنظمة، ولها المقدرة أيضا على التقليل من الصعوبات ومواجهة التغيرات والمشكلات التي تحدث في بيئة العمل وذلك عن طريق وضع الحلول لمعالجة هذه المشكلات ، كما أن القيادة هي المسؤولة عن تطوير الأفراد وتنميتهم وتدريبهم والعمل على توظيفهم بالشكل الصحيح لما فيه مصلحة المنظمات (العدلوني، 2000).

وأعتبرت القيادة بأنها عملية سيكولوجية إجتماعية لتوجيه المرؤوسين عن طريق التأثير بأفكارهم ومعرفة توجهاتهم وسلوكهم وذلك بهدف تحقيق أهداف محددة بالشكل المطلوب، كما ان القيادة لا تتم إلا بتوافر ثلاثة شروط وهي: وجود جماعة من الأفراد، وجود فرد او عدد من الأفراد لديهم المقدرة على التأثير الايجابي في سلوك الاخرين، وأن يكون هنالك هدف محدد وهو توجيه نشاط الجماعة الى تحقيق هدف مشترك من خلال بث روح التعاون بين الأفراد (شقواره، 2013).

كما تؤدي القيادة دوراً مهماً في تشجيع العاملين وتحفيزهم في المنظمات على أداء واجباتهم بما يتناسب مع العملية الإنتاجية للوصول الى الأهداف المرغوبة، وهي أيضا ليست مقتصرة على القادة فقط بحكم وظائفهم بل إنها من الممكن أن تكون واضحة بين أفراد المنظمة بناءً على تغيير المواقف والادوار التي قد تحدث داخل المنظمة ، لذا فإنه من الممكن أن تنتقل القيادة من يد القائد الرسمي الى يد المرؤوسين في المنظمة من خلال ما يقدموه من إقتراحات وإبداعات ومن خلال ما يقومون به من أدوار فاعلة (الزيديين، 2013).

مفهوم القيادة

لقد تعددت تعريفات الباحثين في القيادة تبعاً لتنوع الدراسات التي تعرضت لهذا المفهوم

كالآتي :

فقد عرفها الرقب (2010) بأنها عملية تفاعلية تهدف الى إحداث تأثير ايجابي من قبل القادة في المرؤوسين من اجل الارتفاع بمخرجات العمل والرقى بها وتحقيق الاهداف الموضوعية وذلك من خلال تلبية حاجات المرؤوسين ودوافعهم والاهتمام برويتهم الحالية والمستقبلية حول العمل.

كما عرفها العدلوني (2000) بأنها حلقة الوصل التي يستخدمها المسؤولون ليؤثروا في سلوك المرؤوسين وتوجهاتهم ليربطوا بها بين تحقيق اهداف المنظمة واهداف الفرد.

وعرفها كل من بيرسي ونيوستروم (Pierce & Newstrom, 2011) على أنها عملية تفاعلية بين إثنين أو أكثر وفق أسلوب محدد ينتج عنه تحقيق أهداف مشتركة من خلال بناء تصورات وتوقعات إيجابية للأفراد.

نظريات القيادة :

شغلت ظاهرة القيادة العديد من المهتمين بمجال القيادة والإدارة، لذا صدر في صدها آراء عدة، وكثير من البحوث للوقوف على مفهومها وأبعادها والأسس المتعلقة بها، وفيما يأتي أهم النظريات الأساسية التي إهتمت بموضوع القيادة :

1. نظرية السمات :

تبحث هذه النظرية فيما يملكه الفرد من مجموعة السمات الشخصية مثل : الذكاء والحماس والتعاون والشجاعة والمقدرة الحسنة والحزم، وأعتبرت هذه السمات ذات جذور عميقة في شخصية

الفرد، وأن هذه السمات لا يمكن إكتسابها في وقت قصير وتحتاج الى فترة ليست بالقصيرة من التدريب والإعداد (الخالدي، 2010).

2. نظرية الرجل العظيم :

تقوم هذه النظرية على أساس أن الأفراد يصبحون قادة لأنهم ولدوا وهم يحملون صفات القيادة، بمعنى أن القائد يُولد ولا يُصنع، من خلال توافر صفات جسمية فسيولوجية مثل نبرة الصوت والحجم والوسامة (دواني، 2013).

3. نظرية سلوك القائد :

تؤكد فلسفة نظرية القيادة السلوكية على قوة القائد من خلال عدة جوانب، منها : توجيه المرؤوسين وإرشادهم من دون مشاركتهم في إتخاذ القرارات، وأن يتعامل مع مرؤوسيه كأصدقاء ويهتم بمشكلاتهم وإشباع حاجاتهم، كما يقوم القائد بالإهتمام بمشاركة مرؤوسيه وأخذ آرائهم قبل إتخاذ القرارات، ويهتم القائد ببناءً على هذه النظرية بالإنجاز من خلال تحديد أهداف واضحة طموحة وتشجيعهم على تحقيق هذه الاهداف (قنديل، 2010).

4. النظرية الموقفية :

تدور هذه النظرية حول أن الخصائص القيادية لا ترتبط نهائياً بالسمات الشخصية للفرد، بل أنها ترتبط بصفات معينة حول كيفية التعامل مع موقف قيادي معين، وان الشيء الوحيد الذي يحرك هذه السمات هو المواقف التي تحدث داخل المنظمة، لذا فإن القائد يظهر بناء على هذه النظرية إعتماًداً على وجود المشكلات وطريقة تعامله معها (العلاق، 2010).

5. النظرية التفاعلية / الوظيفية :

تقوم هذه النظرية على الجمع بين نظرية السمات والنظرية الموقفية، أعتبرت هذه النظرية أن القيادة تقوم على التفاعل بين السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد وبين الظروف الموقفية التي تحدث داخل المنظمة (قنديل، 2010).

6. نظرية القيادة التبادلية :

يمارس القائد في هذه النظرية عملية تبادلية بين المنظمة وأعضائها، وتقوم على بعدين أساسيين هما: الإهتمام بالإنتاج وتحقيق الأهداف الموضوعية، والعمل على إشباع حاجات الأفراد ورغباتهم (دواني، 2013).

7. نظرية القيادة التحويلية :

مع التقدم التكنولوجي والتقدم العلمي الذي طرأ منذ ثمانينات القرن الماضي ظهر نمط جديد ونظرية قيادية جديدة وهي القيادة التحويلية، وأعتبرت القيادة التحويلية نظرية حديثة نسبياً، حيث أضافت أفكاراً جديدة الى دراسات القيادة السابقة منها التأكيد على الجاذبية الشخصية للقائد، ومقدرته على تحقيق الأهداف ومقدرته على بث روح الدافعية لدى المرؤوسين وتوجيههم كي يكونوا قادة في المستقبل (ابوطاحون، 2012).

مفهوم القيادة التحويلية

هناك عدة تعريفات للقيادة التحويلية فقد عرفها دواني (2013:131) على أنها " عملية

تفاعلية تحدث عندما يقيم شخص أو أكثر علاقة مع الآخرين بإسلوب يسعى فيها كل من القادة والمرؤوسين الى رفع كل منهما الاخر الى مستويات اعلى من الدافعية الاخلاقية "

ورأى المعاني (2013) ان القيادة التحويلية هي مجموعة أنماط السلوك الاخلاقية التي يقوم بها القادة لحفز مرؤوسيهم على انجاز اعمال عالية القيمة لم يكن من المتوقع منهم انجازها وذلك من خلال اثاره التحديات لديهم واقناعهم باهمية قيمة اعمالهم ودفع هؤلاء المرؤوسين لتوظيف طاقاتهم في خدمة مصلحة الجماعة والتسامي فوق مصالحهم الذاتية.

وعرفتها ابو طاحون (2012) بأنها المقدره على التغيير المؤسسي الايجابي من خلال ايجاد رؤية ثابتة وجاذبية شخصية يتصف بهما القائد.

وعرفتها شقواره (2013:63) على انها "عملية مستمرة يقوم من خلالها القائد بالتغيير في قيم المرؤوسين، ودوافعهم الحالية وتحويلها للمصالح العام للمنظمة من خلال صياغة رؤية مستقبلية تدعم وضع المنظمة المستقبلي".

أبعاد القيادة التحويلية

وضع باس Bass حسب دواني (2013) نظرية عرفت بإسم نظرية باس التحويلية والتي إحتوت على أربعة أبعاد أساسية إستطاع التوصل إليها عن طريق دراساته البحثية التي إستخدم فيها إستبانة القيادة متعددة العوامل Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) وهي كالاتي:

1. التأثير المثالي Idealized Influence :

يقصد به هنا القدوة، وهو تأثير سلوك القائد الذي يقوم من خلاله بأدوار أنموذجية لمرؤوسيه الذين بدورهم يقومون بإظهار الرغبة في القيام بعمل جديد لتغيير ما هو مألوف. وقد قام باس (Bass)

بالتفريق بين الكارزمية والتحويلية وعزى الصفات التأثيرية للقائد المثالي وليس الى القائد الكارزمي

ومن ميزات القائد المثالي:

- يقوم القائد بإظهار معتقدات مسلمة (راسخة) ويتأثر بها المرؤوسين.
- يكون لدى القائد المقدرة على جذب الافراد نحو الغرض المشترك للمنظمة.
- يتمتع القائد المثالي بالذكاء العاطفي.
- يؤكد على النتائج الأخلاقية للقرارات.
- يلتزم القائد بالقيم الجوهرية المتبعة في المنظمة.
- يكون حازماً وصاحب قرار وموقف في القضايا الصعبة التي تحتاج إلى تدخل القائد بشكل مباشر.

2. الدافعية الالهامية Inspirational Motivation

يوصف القائد التحويلي بأنه شخص يقوم بتعزيز الثقة لدى الأفراد ويثير دافعيتهم، وقد بين عياصرة

(2006) أن القائد التحويلي لديه المقدرة على تحفيز الأفراد بعدة طرق مثل :

- إثارة روح الفريق والتحدي لديهم.
- يضع الأفراد في مواقف تحسسهم بالحماس والتفاؤل.
- إيجاد روح التحدي لديهم والعمل على مستويات اعلى من الانجاز.
- التحدث بحماس عما يجب إنجازه.

3. التحفيز الفكري (الإستثارة الفكرية) Intellectual Stimulation

عندما يتمكن القائد من إستثارة وعي الأفراد بالمشكلات المحيطة بالمنظمة والتي تكون مشتركة بينهما تحدث هنا الإستثارة الفكرية لتطوير رؤى لإمكانات جديدة. وقد حدد مارشال (Marshall) (2011) أن التحفيز الفكري للقائد التحويلي يتميز بعدة خصائص من أهمها:-

- العمل بكل ثقة.

- يقوم القائد بتوضيح الرؤية بطريقة ابداعية وجاذبة.

- يساعد الافراد في انجاز المهمات.

4. الإهتمام بالأشخاص (الإعتبارية الفردية) Individualized Consideration

القائد التحويلي يقوم ببناء الثقة المتبادلة بينه وبين المرؤوسين ويقدم لهم الدعم المتواصل. والقائد التحويلي الذي يظهر إهتماما بالأفراد يمتاز بعدة صفات من أهمها من وجهة نظر دواني (2013)

- يقوم بتعزيز مبدأ إعتبار الذات للأفراد.

- إعتبار الأفراد شركاء للقادة في العمل.

- التقدير الجيد للعمل الجيد والمكافاة عليه إن أمكن.

- الإهتمام بإحتياجات الأفراد ومساعدتهم على التقدم داخل المنظمة.

أنماط القيادة التحويلية

حدد بيرنز (Burns, 1978) عدة أنماط للقيادة التحويلية وهي كالاتي:

1. القيادة العقلانية Intellectual Leadership

أعد القائد العقلاني قائلاً تحويلياً وذلك لمقدرته على إحداث التغيير من خلال طرحه لأفكار ونظريات جديدة يكون لها الأثر الواضح في تغيير الفلسفة التي تسير عليها المؤسسة.

2. القيادة الإصلاحية Reform Leadership

أعتبر الإصلاح عملية حيوية بين التحويلية والاجرائية فهي تحويلية في روحها واجرائية في تطبيقها، لذلك فإن القائد التحويلي يحاول غالباً القيام بعملية الإصلاح التي من الممكن ان تؤدي الى نتائج ايجابية جوهرية في المؤسسة.

3. القيادة الثورية Revolutionary Leadership

إن القيادة الثورية خطيرة نوعاً ما لأنها تقوم على إحداث تغيير وتحول شامل في نمط الحياة الاجتماعية، لذلك فإن بيرنز Burns يعتبر هذا التحول نادر الحدوث وأن حدث فإنه يكون مؤثراً بشكل واضح ومن أهم النقاط التي يجب أخذها بالإعتبار قبل البدء بإحداث ثورة التغيير هي إيجاد رؤية مستقبلية واضحة لتحقيق الهدف المراد تحقيقه بمشاركة جميع الأفراد والنظر الى إحتياجاتهم وطموحاتهم ودوافعهم.

4. القيادة البطولية Hero Leadership

وهي الشكل النهائي للقائد التحويلي وأن القائد التحويلي يبدو وكأنه بطل بين المرؤوسين.

5. القيادة الأيديولوجية Ideological leadership

القيادة التي تدرس مدى صحة أو خطأ الأفكار التي يحملها الناس، يتميز القائد التحويلي بمعرفة ما يفكر به المرؤوسين.

سمات القائد التحويلي الناجح

يتمتع القائد التحويلي بعدة سمات قيادية لكي يستطيع تحويل المنظمة الى الافضل، ولقد لخص العطوي (2004) هذه السمات بالآتي:

1. المقدرة على إنشاء رؤية جديدة ورسالة واضحة للمنظمة والعمل على إيصالها بطريقة تستثير المرؤوسين وتدفعهم لإعتناقها.
2. نقل الأفراد نقلة نوعية حضارية لمواكبة التطورات التي تحدث لما يتمتع به من ثقة الافراد به والثقة العالية بالنفس ومقدرته على صنع التغيير.
3. مقدرته على التعامل مع المواقف الصعبة والظروف المعقدة والغامضة التي قد تؤثر بالمنظمة.
4. مساعدة الافراد على تحقيق أعلى مراتب الإنتاجية التي قد تفوق الاهداف الموضوعية مسبقاً .
5. عدم الرغبة بالشعور بالاستقرار الذي قد لا يؤدي لاحقاً الى التغيير الفعال في المنظمة.
6. حب المغامرة والمخاطرة المحسوبة وعدم الخوف من الفشل الذي من الممكن ان يفيد في تقويم وتطوير ممارساته.
7. الحضور الواضح والنشاط المتفاعل من خلال مشاركة المرؤوسين مشكلاتهم وتقديم الحلول الممكنة لهم.

ووضعت أبوطاحون (2012) عدة خصائص أخرى للقائد التحويلي هي:

1. تفويض السلطات: إن القائد التحويلي يقوم بإسناد عدد من المهمات للمرؤوسين ومساعدتهم في إتخاذ القرارات اللازمة كل ضمن إختصاصه وذلك للحد من الروتين السلبي.
2. الجاذبية: التمتع بمقدرة فائقة على جذب إنتباه المرؤوسين وجعلهم يتقنون بقراراته وأفكاره مما يجعلهم متحمسين للعمل الجاد.
3. المعرفة والخبرة: يتمكن القائد من توضيح الاهداف والمهمات للمرؤوسين من خلال معرفته وخبرته العملية الجيدة.
4. التنمية الاجتماعية: المساعدة في تدريب العاملين على زيادة رصيدهم الفكري والثقافي عن طريق اطلاعهم على كافة المستجدات.
5. الموضوعية: ينبغي على القائد التحويلي ان يتمتع بالنزاهة والحيادية في التعامل مع المعطيات داخل المنظمة، وذلك لكسب ثقة التابعين واحترامهم.

وظائف القائد التحويلي ومهامه

يقوم القائد التحويلي بناءً على الزيديين (2013) بعدة وظائف ومهام، ومن أهم هذه

الوظائف:

1. إدارة التنافس: وذلك عن طريق إدارة عمليات المنظمة بشكل عام وخاصة الأنشطة المتعلقة بجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالعمل داخل وخارج المنظمة والعمل على تنمية المقدرة على إستخدام تلك المعلومات لزيادة الميزة التنافسية عن طريق وضع معايير النجاح المحكمة بشكل شمولي، ووضع نظام لتوصيل المعلومات في الوقت المناسب والشخص المناسب ووضع نظام معلومات شخصية ونظام معلومات تنظيمية.

2. إدارة التعقيد: عند وجود عدد من المتغيرات دفعة واحدة داخل المنظمة يقوم القائد التحويلي بالتعامل معها جميعاً بغض النظر عن درجة التغيير والغموض الذي ينتاب هذه التغيرات وعلى إختلاف أهدافها، واتساع المنطقة الجغرافية.

3. تكييف المنظمة مع التوجيه العالمي: وذلك من خلال قيام القائد التحويلي بعدة نقاط من أهمها:

- صياغة رؤية مستقبلية ذات توجه عالمي بالمستويات كلها.
- تحديد رسالة المنظمة بحيث تعكس التوجه العالمي.
- تغيير نسق القيم والقناعات وأنماط السلوك لتتلاءم مع التوجه العالمي.

4. إدارة المفاجآت: يجب على القائد التحويلي العمل بجد على تطوير قناعاته الفكرية ولستعداداته العقلية لمواجهة الأحداث المفاجئة التي قد تحصل في أثناء فترة قيادته للمنظمة وأن يكون لديه المقدرة الكافية على التعامل مع هذه التغييرات.

5. إدارة التعليم والتدريب المستمر: يقوم القائد التحويلي بإيجاد نظام تعليمي وتدريب مستمر داخل المنظمة وذلك لمعرفة طريقة التعامل مع التغييرات المفاجئة التي قد تحصل وكيفية التعامل معها بإيجابية.

6. إدارة الفرق العالمية: وذلك عن طريق تشكيل فرق ومجموعات داخل المنظمة لدراسة البيئة العالمية المحيطة بما يخدم التكيف مع النظام العالمي المطلوب.

7. صياغة الرؤية والرسالة: يأخذ القائد التحويلي الرؤية أساساً لعمله التي يرى بأنها إحدى العناصر الرئيسية للوصول إلى تغيير ناجح ومؤثر.

8. إدراك الحاجة إلى التغيير: القائد التحويلي يعمل على إستثارة عقول المرؤوسين ومعرفة أهدافهم والعمل على تطوير إحتياجاتهم وحثهم على إحداث التغيير الإيجابي.

9. بناء الإلتزام من خلال ثقافة المنظمة: عملية تحويل الرؤية الى حقيقة يتطلب الإلتزام بهذه الرؤية والرسالة من جانب المرؤوسين، لذا فإن القائد التحويلي يكون قادراً على طرح أفكاره الجديدة المتمثلة في الرؤية والرسالة على المرؤوسين وأن يبث لديهم روح الحماس لتبني الأفكار الجديدة.

ب: الصحة التنظيمية

في القرن الحادي والعشرين تزايد الإهتمام بدراسة بيئة العمل داخل المنظمات نتيجة للتطورات التكنولوجية الكبيرة التي تشهدها هذه المنظمات في الوقت الحالي، وأصبح من الضروري تدريب العاملين في المنظمات للعمل بجدية للوصول الى الأهداف التي تسعى هذه المنظمات لتحقيقها، والحفاظ على الميزة التنافسية التي تضمن بقائها ، لذلك أصبحت الصحة التنظيمية تشكل مدخلاً رئيسياً في دراسة بيئة العمل (Akbaba, 1999).

إن الصحة التنظيمية مصطلح يتواجد في كل منظمة ناجحة وصحية كونها تدل على قوة العلاقات الشخصية داخلها، وهي تعد علامة مهمة من العلامات التي تدل على وجود مناخ صحي وبيئة منظمة قوية ضمن بيئة العمل، فالمنظمات بحاجة الى دعم العناصر المختلفة لتعزيز الهيكل العام لها، فضلاً عن المنظمات الصحية تعمل على ايجاد بيئة ايجابية وغرس القيم المشتركة لدى افرادها بنجاح (Savas & Karakus, 2012).

ولأن موضوع بيئة العمل يشغل جميع المنظمات على اختلاف انواعها فقد اصبح يأخذ حيزا كبيرا من اهتمام هذه المنظمات التي تسعى الى العمل بنجاح من خلال الوصول الى الاهداف الموضوعية والمحافظة على بقائها والحفاظ على الميزة التنافسية التي تطمح لها، لذا فإن مكونات

الصحة التنظيمية وعناصرها تشكل احد المداخل الرئيسية في دراسة بيئة العمل التي لا بد منها وذلك للوصول الى الرسالة والرؤية التي وضعتها هذه المنظمات (سالم، 2007).

مفهوم الصحة التنظيمية

ظهرت عدة تعريفات للصحة التنظيمية حيث عرفها أكابا (Akbaba, 1999) بأنها الحالة التنظيمية التي تجعل المنظمات تحقق أهدافها وغاياتها بنجاعة كبيرة وبكفاءة وفاعلية عالية من خلال المحافظة على الكيان الداخلي متماسك ومتكيف مع البيئة الداخلية والخارجية مع مراعاة الحقوق والأهداف الخاصة للعاملين في هذه المنظمة.

وعرفها أيضاً هومانند وكوسيك (Hommand, Koscec, 2004) أنها حالة المنظمة التي يتوفر فيها مكان عمل يستطيع الموظفون فيه أن يعملوا بنجاح في الوصول الى مستوى أداء يحقق التوقعات على المدى البعيد.

كما عرفها كل من بارسون وبيلز وسيليس Parsons, Bales & Siles المشار اليهم في الصرايرة والطيط (2010) على انها مقدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة المحيطة بها وإيجاد الانسجام بين افرادها والمقدرة على تحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية، بالشكل الذي يضمن العمل بصورة متناسقة لكي تكون المؤسسة صحية.

معايير الصحة التنظيمية ومؤشراتها

وضع كل من بينس (Bennis) وشين (Schein) المشار إليهما في سالم (2007) عدة مؤشرات ومعايير وهي كالآتي:

1. مؤشرات بينس (Bennis) للصحة التنظيمية.

وضع بينس (Bennis) إطار ملائم لتقييم الوضع التنظيمي للمنظمة وأكد إن معايير الفاعلية التنظيمية غير كافية وتعتبر غير صحيحة كمؤشرات للبيئة الصحية، وبين ان هذه المؤشرات تستخدم سمات خارجية لا تأخذ بالاعتبار عمليات التغيير والتطوير الذي قد يحدث في المستقبل وبالتالي الفشل في تحقيق الاهداف، رأى بينس (Bennis) انه يجب النظر للمنظمة كوحدة متكاملة مفتوحة اكثر من كونها تحت نظام عملي وميكانيكي فقط، وأنه يجب النظر أيضا الى العلاقات بين الأفراد وبناء الثقة داخل المنظمة وفتح باب المشاركة في المسؤوليات واتخاذ القرارات.

وقدم بينس (Bennis) ثلاثة مؤشرات للصحة التنظيمية وهي:

- المقدرة على التكيف بمعنى المقدرة على حل المشكلات والتجانس مع المتغيرات الداخلية او الخارجية التي قد تحدث في المنظمة، وتعد سمة المرونة من السمات التي تتميز بها المنظمة الصحية وذلك من خلال التعلم من التجارب والاطفاء السابقة واستخدام اليات جديدة عند حل المشكلات.

- الهوية الواضحة بمعنى الشعور بالذات والاحساس بالهوية والرؤية ومعرفة الاهداف المراد تحقيقها وما يجب القيام به لتحقيق هذه الاهداف.

- المقدره على إختبار الواقع البحث عن الواقع والكشف عنه ومعرفة أبعاده وتفسير ما يتعلق منها بعمل المنظمة.

كما أضاف شين (Schein) مؤشراً رابعاً وهو التكامل الذي يشير الى وجود تكامل بين جميع أجزاء المنظمة وأنها تعمل بشكل متماسك بدون وجود تعارض.

2. معايير شين (Schien) للصحة التنظيمية

أشار شين أن الفاعلية تعد مرادفاً للصحة التنظيمية عند تحقيق الأهداف المراد تحقيقها وقد حدد خمسة معايير للصحة التنظيمية وهي كالاتي:

- جمع المعلومات والبيانات حول الأهداف المرغوبة والإحساس بالتغيير في البيئتين الخارجية والداخلية.

- تحليل هذه المعلومات وفهمها بشكل جيد.

- إجراء التغييرات بناء على المعلومات والبيانات التي تم جمعها وتجهيز البيئة الداخلية لإستقبال هذه التغييرات.

- وضع خطط عمل جديدة للوصول الى الأهداف المطلوبة.

- متابعة عملية التغيير من خلال الحصول على تغذية راجعة حول الخطط الجديدة.

أبعاد الصحة التنظيمية

إن المنظمة التي تتمتع بصحة تنظيمية هي منظمة فعالة والمنظمة التي تفنقر الى الصحة التنظيمية هي منظمة غير فعالة، وقد قام كل من الحوامدة و أبو شتال (2011) وسالم (2007) بتلخيص الأبعاد التي تركز عليها الصحة التنظيمية:-

1. وضوح الاهداف والتركيز عليها (Goal Focus) : يجب أن تكون الأهداف واضحة لجميع الافراد، وأن تكون مقبولة من جميع الأفراد داخل المنظمة لأن أهداف المنظمة هي سبب وجودها، والأهم هي أن تكون متوافقة مع متطلبات البيئة.

2. الثقة التنظيمية (Organizational Trust): للوصول الى الثقة التنظيمية لابد من شيوع الصدق والصراحة بين العاملين انفسهم في المنظمة وبين العاملين والمنظمة.

3. كفاية الإتصال (Communication Adequacy) : أن تكون الإتصالات واضحة وخالية من التشويش عبر تنظيم محدد من والى البيئة المحيطة، مع سهولة الحصول على المعلومات بسهولة وشفافية.

4. إستخدام الموارد والأفراد بشكل مناسب وفعال (Resource Utilization) إن التسخير الجيد لكافة موارد المنظمات ومصادرهما ينتج عنه اداء مثالي فعال وذلك ضمن حدود طاقات العاملين وعدم ممارسة الضغوط عليهم. وتوزيعهم بشكل جيد يضمن مشاركة الجميع في المنظمة.

5. التماسك (Cohesiveness) : يكون من خلال وجود افراد لدى المنظمة يرغبون بالعمل ويشعرون بالولاء والانتماء لهذه المنظمة والاعتزاز بها والعمل بشكل تعاوني.

6. الأخلاقية والروح المعنوية (Morale) : الأخلاق الفردية والتي تتمحور حول السعادة والمشاعر الايجابية والرضا وعدم الشعور بالانزعاج والتوتر غير المرغوب فيه.

7. الإبتكار والإبداعية (Innovativeness) : الميل الى إبتكار إجراءات جديدة، والتحرك نحو أهداف جديدة ، والعمل على إنتاج كل ما هو جديد بحيث تصبح المنظمة اكثر تميزا مما يتيح لها التطور والنمو بإزدهار.

8. الحكم الذاتي و الاستقلالية (Autonomy) : الاستقلالية في المنظمة وعدم الاستجابة بشكل سلبي على المطالب من الخارج بل يجب الاستجابة بشكل ايجابي للبيئة الخارجية والعمل بشكل تفاعلي ايجابي وواعي.

9. التكيف (Adaptation) : مقدرة المنظمة على إحداث التغيير والتأقلم مع هذا التغيير بحد ذاته هو نجاح، وامتلاك التوافق بين موارد المنظمة ومطالب البيئة.

10. حل المشكلات بكفايه (Problem-Solving Adequacy) : المقدرة على الإستشعار بوجود المشكلات في العمل، لإستثمار الحلول الممكنة لتنفيذها والعمل على تقويم هذه الحلول بدلاً من الإنسحاب السلبي والإستجابة القسرية.

إقتراح بارسون (Parson) المشار إليه في سافاز وكاراكوس (Savas & Karakus 2012) ثلاث مستويات لإستخدامها في المنظمات لضمان السيطرة على الأنشطة وهي كالاتي :

1. المستوى التقني: يحدد المستوى التقني القضايا المتعلقة بالأمور الأكاديمية للمنظمة وكيفية الإتصال بموظفيها بما في ذلك الرضا الوظيفي والإلتزام الأكاديمي.

2. المستوى الإداري: يحدد المستوى الإداري القضايا الإدارية والأمور المؤثرة على المنظمة بشكل رئيسي والموارد البشرية والمعنوية التي تدعم المنظمة.

3. النزاهة المؤسسية: يوصف مستوى النزاهة المؤسسية بأنه الدرجة التي يمكن للمنظمة التعامل مع البيئة المحيطة بها بطريقة تضمن المحافظة على سلامة برامجها التعليمية.

ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة

تناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات الصلة التي تناولت متغيري الدراسة، وهما القيادة

التحويلية والصحة التنظيمية كآتي:

أ: الدراسات السابقة حول القيادة التحويلية

قامت الجارودي (2007) بإجراء دراسة هدفت إلى بناء برنامج تدريبي يهدف إلى إعداد القيادات التحويلية في الجامعات السعودية، تكونت عينة الدراسة من (315) قائلاً أكاديمياً إستجاب منهم (203) قائداً ، وقد أستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، نتائج هذه الدراسة دلت أن كافة القيادات يؤيدون أهمية التدريب على مهارات القيادة التحويلية واقتناعهم التام بأنها ستسهم في رفع مهاراتهم القيادية في مجال عملهم.

وأجرت أبو ديه (2009) دراسة هدفت التعرف إلى الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، تكونت عينة الدراسة من (288) قائداً أكاديمياً و(733) عضو هيئة تدريس، أستخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات، أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القادة الأكاديميين للقيادة التحويلية وبين التمكين الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم.

وهدفت دراسة الرقب (2010) التعرف الى علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، وتكونت عينة الدراسة من (660) إدارياً أكاديمياً من مختلف الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات ، وكانت اهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ايجابية بين ممارسة القيادة التحويلية وتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

وأجرى الشريفى والتتح (2010) دراسة هدفت التعرف الى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلمهم، حيث تكونت عينة الدراسة من (690) معلماً ومعلمةً من مختلف المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة، أستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وقد دلت نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية بشكل عام كانت مرتفعة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات .

وأجرى خلف (2010) دراسة هدفت التعرف الى علاقة القيادة التحويلية بالابداع الاداري لدى رؤساء الاقسام الاكاديميين في الجامعة الاسلامية بغزه، حيث تكونت عينة الدراسة من (50) رئيس قسم اكاديمي، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وأشارت أهم نتائج هذه الدراسة الى أن درجة ممارسة القيادة التحويلية من قبل القيادات الأكاديمية في الجامعة الإسلامية بغزه كانت مرتفعة بنسبة تساوي 80%.

وأجرى الخوالدة وجرادات (2011) دراسة هدفت التعرف الى درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش - الأردن لسلوك القيادة التحويلية، وتكونت عينة الدراسة من (510) عضو هيئة تدريس وطالباً وطالبة، وأستخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت نتائج هذه الدراسة تشير الى أن درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس لسلوك القيادة التحويلية جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

كما أجرت عواد (2012) دراسة هدفت التعرف الى علاقة القيادة التحويلية بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المديرين فيها، وتكونت عينة هذه الدراسة من (288) مديراً في تلك المدارس وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة مرتفعة بين القيادة التحويلية والمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المديرين.

كما أجرى كل من دواني والشريفي (2012) دراسة ميدانية هدفت التعرف الى مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان لعملية صنع القرار التحويلي وعلاقته بمستوى دافعتهم للعمل. تكونت عينة الدراسة من (100) مديراً ومديرة مدرسة، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت نتائج هذه الدراسة تشير الى ان مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان لعملية صنع القرار التحويلي من وجهة نظرهم كان متوسطاً.

وأجرى كل من صديقي وبيهي (Sadeghi & Pihie, 2012) دراسة هدفت التعرف الى القيادة التحويلية وتأثيرها في فاعلية القيادة، أجريت هذه الدراسة على رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الماليزية، تكونت عينة الدراسة من (298) عضو هيئة تدريس، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، أهم نتائج الدراسة دلت على وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وزيادة نسبة فعالية القيادة.

دراسة الديب (2012) هدفت التعرف الى مدى ممارسة القيادات الادارية الاكاديمية في الجامعات الفلسطينية للقيادة التحويلية وصعوباتها وسبل تميتها، وتكونت عينة الدراسة من (284) عضو هيئة تدريس من مختلف الجامعات الفلسطينية، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات وكانت اهم نتائج هذه الدراسة تدل على ان درجة ممارسة القيادات الادارية للقيادة التحويلية كانت منخفضة ولا يزيد عن النصف.

وأجرت مددين (2012) دراسة هدفت التعرف الى درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، تكونت عينة الدراسة من (160) عضو هيئة تدريس، وأستخدمت الأستبانة أداة لجمع البيانات، أهم نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة القيادة التحويلية متوفرة بدرجة مرتفعة لدى القيادات الجامعية بالجامعات السعودية، وأن هناك علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

ودراسة المعاني (2013) هدفت التعرف الى أثر القيادة التحويلية على المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الأردنية - عمان ، تكونت عينة الدراسة من (319) موظفاً، وقد استخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات، أهم نتائج هذه الدراسة تبني القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية لنمط القيادة التحويلية كان بدرجة متوسطة وشعور الأفراد بمستوى عال من المواطنة التنظيمية.

وأجرى بدح (2013) دراسة هدفت التعرف الى القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع الخاصة في الأردن، تكونت عينة الدراسة من (185) عضو هيئة تدريس، وأستخدمت الأستبانة أداة لجمع البيانات، أهم نتائج هذه الدراسة أن درجة ممارسة القيادة التحويلية كانت متوسطة، وأن هناك علاقة إرتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين درجة ممارسة القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية في كليات المجتمع الخاصة في مدينة عمان.

ب: الدراسات السابقة ذات الصلة بالصحة التنظيمية

أجرى عطاالله (1996) دراسة هدفت التعرف الى واقع الصحة المنظمة (التنظيمية) في المدارس الأساسية الحكومية مقارنة بالمدارس التابعة لوكالة الغوث في مدينة نابلس من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (156) معلماً ومعلمة، استخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أبعاد الصحة التنظيمية لدى معلمي المدارس الحكومية وكانت لصالح أبعاد الإعتبارية،المباداة بالعمل والروح المعنوية. وأما بالنسبة لمعلمي مدارس وكالة الغوث فقد وجدت الدراسة فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أبعاد الصحة التنظيمية لصالح جميع الأبعاد ما عدا بعد توفير الموارد المساندة.

كما أجرى سيمالوجلو (Cemaloglu, 2007) دراسة هدفت التعرف الى العلاقة بين الصحة التنظيمية والبلطجة ضد المعلمين في المدارس الإبتدائية التركية، وتكونت عينة الدراسة من (337) معلماً ومعلمة، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات ، أهم نتائج هذه الدراسة دلت على وجود علاقة سلبية بين الصحة التنظيمية وتعرض المعلمين للبلطجة في المدارس الإبتدائية.

وأجرت سالم (2007) دراسة هدفت الى بناء أنموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء الواقع والإتجاهات الإدارية المعاصرة، تكونت عينة هذه الدراسة من (360) عضو هيئة تدريس في سبع جامعات أردنية رسمية، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، أهم نتائج هذه الدراسة ان مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس كان متوسطا بشكل عام.

أجرى كوركماز (Korkmaz, 2007) دراسة هدفت التعرف الى تأثير أنماط القيادة في الصحة التنظيمية في المدارس التركية، وتكونت عينة الدراسة من (635) معلماً ومعلمة، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، اهم نتائج هذه الدراسة ان ممارسة القيادة التحويلية لها الأثر العميق على المعلمين من ناحية الرضا الوظيفي أكثر من غيرها من انماط القيادة الأخرى التي تطبق في المدارس.

وأجرى كل من بوراجاب وماهدينزاهاد وبيجندي وباسري ونازاري (Pourrajab, Nazari, Bijandi, Basri, Madinezhad, 2011) دراسة هدفت التعرف الى اداء الاداريين التربويين وعلاقته بالصحة التنظيمية، أجريت الدراسة في المدارس الثانوية في طهران - ايران، وتكونت عينة الدراسة من (180) معلماً ومعلمة، وأستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة تدل على وجود علاقة إيجابية ومهمة بين الصحة التنظيمية وأداء مديري المدارس.

وقام كل من فراحاني وميزرامحمدي وافسوران، ومحمدي (Farahani, Mizramohammadi, Afsouran, Mohmmadi, 2011) بدراسة هدفت التعرف الى العلاقة بين الصحة التنظيمية ودرجة التحصيل لدى الطلبة في المدارس الثانوية في طهران، تكونت عينة الدراسة من (340) معلماً ومعلمة، وأستخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات، أشارت نتائج هذه الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين الصحة التنظيمية ودرجة التحصيل عند الطلاب.

وقام كل من الحجايا والكريمين (2012) بدراسة هدفت التعرف الى مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن، تكونت عينة الدراسة من (982) معلماً ومعلمة. أهم نتائج هذه الدراسة أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة الطفيلة ومعان كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين فيها، وأن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم كان متوسطاً .

وأجرى كل من سيفز وكاراكوس (Savas & Karakus 2012) دراسة حول العلاقة بين الصحة التنظيمية في المدارس والسلوك الوظيفي للمعلمين والمعلمات في تركيا، بلغ عدد أفراد الدراسة (438) معلماً ومعلمة، استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات، اهم نتائج هذه الدراسة التأكيد على وجود علاقة قوية بين الصحة التنظيمية المتوافرة وأنماط السلوك الإيجابية للمعلمين داخل المدرسة.

كما أجرى الشريف (2013) دراسة هدفت الى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين، تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة ، وأستخدمت الإستبانة أداة لجمع البيانات، أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان تعزى لمتغير جنس المعلم، وكذلك بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمعلم بإستثناء بُعد التأكيد الأكاديمي.

خلاصة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها :

هدفت الدراسات السابقة والتي تناولت القيادة التحويلية التعرف الى درجة ممارسة القيادة التحويلية مثل دراسة الشريفي والتتح (2010)، ودراسة الديب (2012)، ومنها ما هدف الى إستقصاء العلاقة بين القيادة التحويلية والتمكين والتفويض مثل دراسة الرقب (2010)، ومنها ما هدف الى تعرف العلاقة بين ممارسة القيادة التحويلية والرضى الوظيفي والانتماء الوظيفي مثل دراسة عواد (2012)، ودراسة الجارديوي (2007) التي هدفت الى بناء أنموذج يهدف الى إعداد القيادات التحويلية.

أما الدراسات التي تناولت الصحة التنظيمية فقد هدفت التعرف الى واقع الصحة التنظيمية في المدارس مثل دراسة عطا الله (1996)، و دراسة الشريفي (2013)، ومنها ما هدف الى بناء إنموذج مقترح للصحة التنظيمية مثل دراسة سالم (2007)، وهدفت دراسات أخرى التعرف الى العلاقة بين الصحة التنظيمية والعنف (البلطجة) المدرسي مثل دراسة سيمالوجلو (Cemaloglu, 2007)، وهدفت بعضها الى العلاقة بين الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي مثل دراسة الحجايا والكريمين (2012) ودراسة بوراجاب وآخرون (Pourrajab, et al, 2011)، وتناولت بعض الدراسات الكشف عن علاقة الصحة التنظيمية بدرجة التحصيل لدى الطلبة مثل دراسة فرحاني وآخرون (Farahani, et al, 2011).

أما الدراسة الحالية فقد هدفت التعرف الى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

وفيما يتعلق بأحجام العينات في الدراسات السابقة، فقد تراوحت ما بين (982) معلماً ومعلمة مثل دراسة الحجايا والكريمين (2011)، و(795) معلماً ومعلمة مثل دراسة عواد (2012)، و(100) معلم ومعلمة مثل دراسة الشريفي (2013)، و(50) رئيس قسم أكاديمي مثل دراسة خلف (2010)، أما عينة الدراسة الحالية فقد بلغ عدد أفرادها (136) عضو هيئة تدريس.

استخدمت جميع الدراسات السابقة الإستبانة لجمع البيانات، مثل دراسة الجارودي (2007) ودراسة الرقب (2010) ودراسة الشريفي (2013)، وهذه الدراسة استخدمت الإستبانة أيضاً أداة لجمع البيانات.

لقد أفاد الباحث من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة الدراسة، وكيفية اختيار العينة، وبناء أداتي الدراسة، وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، بأنها هدفت التعرف الى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وتميزت أيضاً هذه الدراسة كونها من الدراسات القليلة التي درست العلاقة بين ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية.

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف هذه الدراسة، والذي أبتدأ بوصف منهج البحث المستخدم ومجتمع الدراسة الذي سحبت منه العينة والطريقة التي أختيرت بها، وكذلك وصف أدوات الدراسة والإجراءات التي أتبعته للتأكد من صدقهما وثباتهما، وكيفية تطبيقهما على أفراد العينة، ووصف طريقة جمع البيانات وأسلوب التصحيح، والإشارة إلى إجراءات الدراسة التي أتبعته والوسائل الإحصائية التي استخدمت، وذلك على النحو الآتي :

أولاً : منهج الدراسة المستخدم

إتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي الإرتباطي للتعرف الى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، من خلال إجابات أعضاء هيئة التدريس عن الأداتين المستخدمتين في هذه الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات التمريض في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، ونظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة وصعوبة الوصول الى كافة مفرداتها فقد تم إختيار الجامعات الآتية (الجامعة الأردنية، الجامعة الهاشمية، جامعة آل البيت، جامعة العلوم التطبيقية، جامعة عمان الأهلية، جامعة الإسراء الخاصة)، إذ بلغ عدد

أعضاء هيئة التدريس فيها (136) عضو هيئة تدريس للعام الدراسي الجامعي 2015/2014.
كما هو مبين في الجدول (1).

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة حسب السلطة المشرفة والجنس

المجموع	عضو هيئة تدريس	الجنس	الجامعة
50	27	ذكر	الجامعة الأردنية
	23	أنثى	
31	14	ذكر	الجامعة الهاشمية
	17	أنثى	
14	9	ذكر	جامعة آل البيت
	5	أنثى	
15	4	ذكر	جامعة عمان الاهلية
	11	أنثى	
11	4	ذكر	جامعة العلوم التطبيقية
	7	أنثى	
15	5	ذكر	جامعة الاسراء
	10	أنثى	
136	المجموع		

ثالثاً: عينة الدراسة

تم إختيار عينة الدراسة بالطريقة القصدية، إذ تم إعتقاد مجتمع الدراسة ليشكل عينة الدراسة،
تم توزيع (136) إستبانة أسترجم منها (112) بعد أن تم إستبعاد (24) إستبانة لعدم إستعادتهم،
وينسبة إسترجاع بلغت (82.3%) والجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة.

الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة

المتغير				
المجموع	أنثى	ذكر	الجنس	
			112	54
71	35	36	حكومية	فئة الجامعة
41	19	22	خاصة	
14	6	8	أستاذ	الرتبة الأكاديمية
24	13	11	أستاذ مشارك	
38	18	20	أستاذ مساعد	
36	17	19	مدرس	
112	54	58	المجموع	

رابعاً: أدوات الدراسة

لما كان الهدف من الدراسة الحالية هو التعرف الى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فإن من الضروري استخدام أداتين لقياس كل من درجة ممارسة القيادة التحويلية عند رؤساء الأقسام الأكاديمية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وفيما يأتي وصف لأداتي الدراسة.

الأداة الأولى: إستبانة القيادة التحويلية

تم تطوير إستبانة القيادة التحويلية بالرجوع الى دراسة شقواره (2013) ودراسة الغزالي (2012)، وقد تكونت الإستبانة الأولى من (29) فقرة موزعة على خمسة أبعاد على النحو الآتي :

- البعد الأول : التأثير المثالي، ويتألف من ست فقرات.

- البعد الثاني : الدافعية الإلهامية، ويتألف من ست فقرات.

- البعد الثالث : الإستثارة الفكرية، ويتألف من خمس فقرات.

- البعد الرابع : الإعتبارية الفردية، ويتألف من ست فقرات.

- البعد الخامس : التمكين، ويتألف من ست فقرات.

والملحق (1) يبين إستبانة القيادة التحويلية بصورتها الاولية، وقد أعطى لكل فقرة من فقرات الإستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة هي : دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً، وقد أعطي البديل دائماً خمس درجات، والبديل غالباً اربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل ابداً درجة واحدة.

صدق الأداة الأولى: إستبانة القيادة التحويلية

عرضت الأداة على ثمانية محكمين من المختصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية من جامعتي الشرق الأوسط وعمان العربية، والملحق (2) يبين ذلك. للتأكد من مدى وضوح الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات ومدى إنتمائها للبعد الذي وضعت فيه، وقد عدت موافقة المحكمين على كل فقرة من فقرات الإستبانة ونسبة (80%) فأكثر، مؤشراً على صدق الفقرات، فأصبحت الأداة بصورتها النهائية مكونة من

أربعة أبعاد بعد حذف بعد التمكين و(22) فقرة، والملحق (3) يبين إستبانة القيادة التحويلية بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الأولى: إستبانة القيادة التحويلية

للتحقق من ثبات الأداة، تم إستخدام معامل الإتساق الداخلي - كرونباخ ألفا - (Cronbach - Alpha) لإيجاد ثبات الأداة وفقاً لأبعادها الأربعة، وتراوح معامل الثبات بين (0.81) لبعد الدافعية الإلهامية و(0.91) لبعد التأثير المثالي، وتعد هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة والجدول (3) يوضح النتيجة.

الجدول (3)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة إستبانة القيادة التحويلية حسب أبعادها

الرقم	البعد	كرونباخ ألفا
1	التأثير المثالي	0.91
2	الدافعية الإلهامية	0.81
3	الإستنارة الفكرية	0.86
4	الإعتبارية الفردية	0.90

الأداة الثانية: إستبانة الصحة التنظيمية

تم تبني إستبانة الصحة التنظيمية بالرجوع الى دراسة سالم (2007)، وقد تكونت الإستبانة

من (46) فقرة موزعة على سبعة أبعاد على النحو الآتي :

- البعد الأول : التكامل المؤسسي، ويتألف من سبع فقرات.

- البعد الثاني : تأثير القيادة، ويتألف من سبع فقرات.
- البعد الثالث : الإعتبارية، ويتألف من ثماني فقرات.
- البعد الرابع : المبادأة بالعمل، ويتألف من ثماني فقرات.
- البعد الخامس: الروح المعنوية، ويتألف من ست فقرات.
- البعد السادس : المصادر المساندة، ويتألف من خمس فقرات.
- البعد السابع : تأكيد الجوانب الأكاديمية، ويتألف من خمس فقرات.

والملحق (4) يبين إستبانة الصحة التنظيمية بصورتها الاولية، وقد أعطي لكل فقرة من

فقرات الإستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت أبدال الإجابة هي : دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً، وقد أعطي البديل دائماً خمس درجات، والبديل غالباً اربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين، والبديل ابداً درجة واحدة. واحتوت الأداة على فقرات سلبية وهي (3، 4، 5، 6) حيث أعطيت عند تحليلها درجات عكسية وفق سلم ليكرت (Likert).

صدق الأداة الثانية: إستبانة الصحة التنظيمية

تم عرض الأداة على ثمانية محكمين من المختصين وذوي الخبرة في المجالات التربوية من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية من جامعتي الشرق الاوسط وجامعة عمان العربية، والملحق (2) يبين ذلك. وذلك للتأكد من مدى وضوح الفقرات والسلامة اللغوية لصياغة الفقرات ومدى إنتمائها للبعد الذي وضعت فيه، وقد أعدت موافقة المحكمين على كل فقرة من فقرات الإستبانة وبنسبة (80%) فأكثر، مؤشراً على صدق الفقرات، فأصبحت الأداة بصورتها النهائية (47) فقرة، والملحق (5) يبين إستبانة الصحة التنظيمية بصورتها النهائية.

ثبات الأداة الثانية : إستبانة الصحة التنظيمية

للتحقق من ثبات الأداة، تم استخدام معامل الإتساق الداخلي - كرونباخ ألفا - (Cronbach - Alpha) لإيجاد ثبات الأداة وفقاً لأبعادها السبعة، وتراوح معامل الثبات بين (0.81) لبعد التأثير القيادة و(0.88) لبعد الإعتبارية، وتعد هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة والجدول (4) يوضح النتيجة.

الجدول (4)

قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة حسب أبعادها

الرقم	البعد	كرونباخ الفا
1	التكامل المؤسسي	0.86
2	تأثير القيادة	0.81
3	الإعتبارية	0.88
4	المبادأة بالعمل	0.81
5	الروح المعنوية	0.86
6	المصادر المساندة	0.87
7	تأكيد الجوانب الأكاديمية	0.80

خامساً : متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة الوسيطة هي :

- الجنس وله فئتان : ذكر ، انثى
- السلطة المشرفة : حكومية ، خاصة.
- الرتبة الأكاديمية ولها أربعة مستويات وهي:

- أستاذ

- أستاذ مشارك

- أستاذ مساعد

- مدرس

المتغير التابع :

- درجة ممارسة القيادة التحويلية.
- مستوى الصحة التنظيمية.

سادساً: إجراءات الدراسة

بعد التأكد من صدق أدواتي الدراسة وثباتهما، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها من أعضاء هيئة التدريس، تم أخذ الموافقات الرسمية لتسهيل مهمة الباحث في تطبيق أدواتي الدراسة من أجل جمع البيانات المطلوبة وهي:

- كتاب تسهيل مهمة من الجامعة موجه إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والملحق (6) يبين ذلك.

- كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى الجامعات الحكومية المشمولة بالدراسة والملحق (7) يبين ذلك.

- كتاب تسهيل مهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي موجه إلى الجامعات الخاصة المشمولة بالدراسة والملحق (8) يبين ذلك.

- تم توزيع الإستبانة على أفراد عينة الدراسة، ثم تم جمعها بعد تعبئتها، فقد تم توزيع (136) استبانة، وتم إسترجاع (112) استبانة، بنسبة إسترجاع بلغت (82.3%).

- تم تفرغ الإستبانات المسترجعة في جداول خاصة تمهيداً لتحليلها ومعالجتها إحصائياً.

- تم تحليل كافة البيانات ووضعها في جداول ولستخلاص النتائج ومن ثم مناقشة هذه النتائج ووضع التوصيات.

سابعاً: إجراءات التصحيح

للتعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تم اعتماد المعادلة الآتية لمعرفة درجة الممارسة:

$$1.33 = \frac{4}{1} = \frac{1-5}{3} = \frac{\text{القيمة العليا للبديل} - \text{القيمة الدنيا للبديل}}{\text{عدد المستويات}}$$

وبذلك تكون الدرجة منخفضة من 1 - 2.33

وتكون الدرجة متوسطة من 2.34 - 3.67

وتكون الدرجة مرتفعة من 3.68 - 5

وطبقت المعادلة نفسها لتحديد مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ثامناً: المعالجة الإحصائية

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية :

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، ودرجة الممارسة.

- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والرجوع الى الجداول الإحصائية لتعرف دلالة قيمة معامل الارتباط.

- للإجابة عن السؤالين الرابع والخامس، استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية وفقاً لمتغيرات الدراسة:

أ- الإختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين لتعرف دلالة الفروق تبعاً لمتغيري الجنس والسلطة المشرفة.

ب- تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA) لتعرف دلالة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ج- إختبار شيفيه (Scheffe) لتعرف عائدة الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

- استخدام معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة كرونباخ ألفا لإيجاد ثبات أدواتي الدراسة (القيادة التحويلية، الصحة التنظيمية).

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلتها، وعلى النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحديد الرتب ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بشكل عام ولكل بعد من أبعاد أداة الدراسة، والجدول (5) يظهر ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
2	الدافعية الإلهامية	3.68	1.35	1	مرتفعة
3	الإستثارة الفكرية	3.58	1.31	2	متوسطة
4	الإعتبارية الفردية	3.46	1.25	3	متوسطة
1	التأثير المثالي	3.28	1.20	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.50	1.18		متوسطة

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.50) وانحراف معياري (1.18)، وجاءت أبعاد الأداة جميعها في الدرجة المتوسطة بإستثناء بعد الدافعية الإلهامية جاء بدرجة مرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.28 – 3.68)، وجاء في الرتبة الأولى بعد “ الدافعية الإلهامية”، بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.35) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاء بعد “ الاستثارة الفكرية” بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.31) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة قبل الاخيرة بعد “ الاعتبارية الفردية” بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.25) وبدرجة متوسطة، وجاء في الرتبة الاخيرة بعد “ التأثير المثالي” بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.20) وبدرجة متوسطة .

أما بالنسبة لفقرات كل مجال فكانت النتائج على النحو الآتي:

1. بعد الدافعية الإلهامية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية في مجال الدافعية الإلهامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية لبعث الدافعية الإلهامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
9	يوضح الرؤية المستقبلية للقسم	3.75	1.33	1	مرتفعة
11	يتحدث غالباً بتفاؤل عن المستقبل	3.71	1.38	2	مرتفعة
6	يتحدث بحماس عما يجب القيام به وإنجازه	3.65	1.37	3	متوسطة
8	يشجع على العمل بروح الفريق	3.65	1.37	3	متوسطة
10	يؤمن بأن ما سيتحقق سيكون أفضل من المتوقع	3.65	1.38	3	متوسطة
7	يثير حماس أعضاء هيئة التدريس للعمل	3.64	1.39	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.68	1.35		مرتفعة

يلاحظ من الجدول (6) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد الدافعية الإلهامية كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.68) وانحراف معياري (1.35)، وجاءت فقرات هذا البعد في الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.64 - 3.75)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (9) التي تنص على "يوضح الرؤية المستقبلية للقسم"، بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (1.33) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (11) التي تنص على "يتحدث غالباً بتفاؤل عن المستقبل" بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.38) وبدرجة مرتفعة، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (10) التي تنص على "يؤمن بأن ما سيتحقق سيكون أفضل من المتوقع" بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري

(1.38)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (7) التي تنص على " يثير حماس أعضاء هيئة التدريس للعمل" بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.39) وبدرجة متوسطة.

2. بعد الإستثارة الفكرية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية في بعد الاستثارة الفكرية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
12	يشارك أعضاء هيئة التدريس أفكارهم	3.70	1.39	1	مرتفعة
15	يقترح طرقاً جديدة في كيفية إنجاز المهمات	3.62	1.40	2	متوسطة
14	يشجع العاملين على إكتشاف حلول للمشكلات المعقدة	3.61	1.36	3	متوسطة
13	يستمتع لوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس عند حل مشكلات العمل	3.60	1.41	4	متوسطة
16	يعيد فحص الملاحظات الناقدة لتحديد فيما إذا كانت موجودة أم لا	3.36	1.35	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.58	1.31		متوسطة

يلاحظ من الجدول (7) أن درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد الاستثارة الفكرية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.58) وانحراف معياري (1.31)، وجاءت فقرات هذا البعد في الدرجة المتوسطة عدا فقرة واحدة جاءت في الدرجة المرتفعة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.36- 3.70)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (12) التي تنص على " يشارك أعضاء هيئة التدريس أفكارهم"، بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.39) وبدرجة مرتفعة، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (15) التي تنص على "يقترح طرقاً جديدة في كيفية إنجاز المهمات" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.40) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على " يستمع لوجهات نظرأعضاء هيئة التدريس عند حل مشكلات العمل" بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.41)، وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (16) التي تنص على " يعيد فحص الملاحظات الناقدة لتحديد فيما إذا كانت موجودة أم لا" بمتوسط حسابي (3.36) وانحراف معياري (1.35) وبدرجة متوسطة.

3. بعد الإعتبارية الفردية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية لبعدها الإعتبارية الفردية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية في بعد الإعتبارية الفردية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
21	يستمتع بإهتمام لآراء أعضاء هيئة التدريس ويحترم قناعاتهم	3.49	1.31	1	متوسطة
22	يقدر العمل المنجز ويشكر أعضاء هيئة التدريس عليه	3.47	1.29	2	متوسطة
17	يعامل أعضاء هيئة التدريس أفراداً أكثر من كونهم مجرد أعضاء في القسم	3.46	1.28	3	متوسطة
18	يساعد أعضاء هيئة التدريس على دعم نقاط القوة لديهم	3.46	1.33	3	متوسطة
19	يهتم بإشباع الحاجات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس	3.45	1.33	5	متوسطة
20	يتعامل مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بطريقة مناسبة له	3.39	1.28	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.46	1.25		متوسطة

يلاحظ من الجدول (8) أن درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد الاعتبارية الفردية كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.46) وانحراف معياري (1.25)، وجاءت فقرات هذا البعد في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.39 - 3.49)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (21) التي تنص على "يستمتع بإهتمام لآراء أعضاء هيئة التدريس ويحترم قناعاتهم"، بمتوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.31) ، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة

(22) التي تنص على " يقدر العمل المنجز ويشكر أعضاء هيئة التدريس عليه" بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (19) التي تنص على " يهتم بإشباع الحاجات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.33)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (20) التي تنص على " يتعامل مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بطريقة مناسبة له" بمتوسط حسابي (3.39) وانحراف معياري (1.28).

4. بعد التأثير المثالي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية في بعد التأثير المثالي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
5	ظهر رئيس القسم حساً عالياً بالثقة بالنفس	3.44	1.33	1	متوسطة
4	يتجاوز رئيس القسم مصالحه الذاتية من أجل المصلحة العامة	3.40	1.29	2	متوسطة
2	يتحدث رئيس القسم غالباً عن قيمه ومعتقداته	3.38	1.40	3	متوسطة
3	يمتلك رئيس القسم المقدر على إقناع العاملين بزيادة حماسهم للعمل	3.28	1.35	4	متوسطة
1	يتصرف رئيس القسم بأسلوب يحظى من خلاله باحترام الأعضاء وثقتهم	2.91	1.37	5	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.28	1.20		متوسطة

يلاحظ من الجدول (9) أن درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد التأثير المثالي كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.28) وانحراف معياري (1.20)، وجاءت فقرات هذا البعد في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.44 - 2.91)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (5) التي تنص على " يظهر رئيس القسم حساً عالياً بالثقة بالنفس"، بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.33)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (4) التي تنص على " يتجاوز رئيس القسم مصالحه الذاتية من أجل المصلحة العامة" بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (3) التي تنص على " يمتلك رئيس القسم

المقدرة على إقناع العاملين بزيادة حماسهم للعمل" بمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.35)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (1) التي تنص على " يتصرف رئيس القسم بأسلوب يحظى من خلاله بإحترام" بمتوسط حسابي (2.91) وانحراف معياري (1.37).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى الصحة التنظيمية في كليات

التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب

لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة

التدريس بشكل عام ولكل بعد من أبعاد أداة الدراسة، ويظهر الجدول (10) ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية ولكل بعد من الأبعاد من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
4	المبادأة بالعمل	3.56	1.29	1	متوسط
2	تأثير القيادة	3.35	1.36	2	متوسط
3	الإعتبارية	3.51	1.25	3	متوسط
7	تأكيد الجوانب الأكاديمية	3.51	1.26	3	متوسط
6	المصادر المساندة	3.50	1.31	5	متوسط
5	الروح المعنوية	3.43	1.13	6	متوسط
1	التكامل المؤسسي	3.34	1.18	7	متوسط
	الدرجة الكلية	3.48	1.13		متوسط

يلاحظ من الجدول (10) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس كان متوسطا، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.48) وانحراف معياري (1.13)، وجاءت أبعاد الأداة في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.34 – 3.56)، وجاء في الرتبة الأولى بعد “ المبادأة بالعمل”، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.29)، وفي الرتبة الثانية جاء بعد “ تأثير القيادة” بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (1.36)، وجاء في الرتبة قبل الاخيرة بعد “ الروح المعنوية” بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (1.13)، وجاء في الرتبة الاخيرة بعد “ التكامل المؤسسي” بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.18).

أما بالنسبة لفقرات كل بعد فكانت النتائج على النحو الآتي:

1- بعد المبادأة بالعمل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (11) يوضح ذلك.

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد المبادأة بالعمل مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
27	يجري في القسم تطبيق نظام مساءلة فعلي	3.63	1.32	1	متوسط
26	لدى القسم نظام فعال لتقييم الأداء	3.62	1.30	2	متوسط
29	تتم إجراءات العمل في القسم بالسرعة الممكنة	3.59	1.35	3	متوسط
23	يطلب رؤساء الأقسام من أعضاء هيئة التدريس التقيد بالأنظمة	3.57	1.37	4	متوسط
24	تتصف سياسات العمل بالإنصاف	3.53	1.34	5	متوسط
28	يحترم رؤساء الأقسام آراء أعضاء هيئة التدريس عند مشاركتهم في التقييم	3.53	1.32	5	متوسط
30	يعاني أعضاء هيئة التدريس من ضغوط العمل الأكاديمي	3.52	1.32	7	متوسط
25	يتم الإتصال والتواصل بين المستويات المختلفة بالقسم بمصداقية	3.47	1.35	8	متوسط
	الدرجة الكلية	3.56	1.29		متوسط

يلاحظ من الجدول (11) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد المبادأة بالعمل كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63 - 3.47)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة

(27) التي تنص على " يجري في القسم تطبيق نظام مساءلة فعلي"، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.32)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (26) التي تنص على " لدى القسم نظام فعال لتقييم الأداء" بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.30)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (30) التي تنص على " يعاني أعضاء هيئة التدريس من ضغوط العمل الأكاديمي" بمتوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (1.32)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (25) التي تنص على " يتم الإتصال والتواصل بين المستويات المختلفة بالقسم بمصادقية" بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.35).

2- بعد تأثير القيادة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد تأثير القيادة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
8	تتخذ القرارات عموماً بإستشارة جميع الأطراف المعنية	3.63	1.34	1	متوسط
12	يملك أعضاء هيئة التدريس تأثيراً في سياسة القسم	3.61	1.42	2	متوسط
11	يملك رؤساء الأقسام المقدرة على إتخاذ القرارات الحاسمة	3.54	1.46	3	متوسط
9	يساعد رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات التي تواجههم	3.53	1.40	4	متوسط
14	تحرص القيادة الإدارية على توضيح الأهداف لأعضاء هيئة التدريس	3.47	1.41	5	متوسط
10	يحترم رؤساء الأقسام الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس	3.46	1.49	6	متوسط
13	يسود الإنسجام بين مختلف مستويات الإدارة والهيئة التدريسية في القسم	3.38	1.44	7	متوسط
	الدرجة الكلية	3.53	1.36		متوسط

يلاحظ من الجدول (12) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد تأثير القيادة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) وانحراف معياري (1.36)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63 - 3.38)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (8) التي تنص على "تتخذ القرارات عموماً بإستشارة جميع الأطراف المعنية"، بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف

معياري (1.34)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (12) التي تنص على " يمتلك أعضاء هيئة التدريس تأثيراً في سياسة القسم " بمتوسط حسابي (3.61) وانحراف معياري (1.42)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (10) التي تنص على " يحترم رؤساء الأقسام الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس " بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.49)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (13) التي تنص على " يسود الإنسجام بين مختلف مستويات الإدارة والهيئة التدريسية في القسم " بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.44).

3- بعد الإعتبارية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد الإعتبارية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
17	يطلع رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس حول جميع ما يدور بالقسم	3.71	1.37	1	مرتفع
16	يعامل رؤساء الاقسام أعضاء هيئة التدريس بإحترام	3.69	1.35	2	مرتفع
15	يعامل رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس كزملاء	3.67	1.34	3	متوسط
18	يشترك أعضاء هيئة التدريس في القرارات المؤثرة في عملهم	3.66	1.36	4	متوسط
19	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات كفريق عمل واحد	3.65	1.34	5	متوسط
20	تسود أجواء المودة بين أعضاء هيئة التدريس	3.44	1.24	6	متوسط
22	هناك ثقة متبادلة بين رؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس	3.21	1.34	7	متوسط
21	يحقق رؤساء الاقسام العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	3.07	1.34	8	متوسط
	الدرجة الكلية	3.51	1.25		متوسط

يلاحظ من الجدول (13) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات

الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في مجال الإعتبارية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.51) وانحراف معياري (1.25)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.71 - 3.07)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة

(17) التي تنص على " يطلع رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس حول جميع ما يدور بالقسم"،
 بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (1.37) وبمستوى مرتفع، وفي الرتبة الثانية جاءت
 الفقرة (16) التي تنص على " يعامل رؤساء الاقسام أعضاء هيئة التدريس بإحترام" بمتوسط حسابي
 (3.69) وانحراف معياري (1.35) وبمستوى مرتفع، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (22)
 التي تنص على " هناك ثقة متبادلة بين رؤساء الاقسام وأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي
 (3.21) وانحراف معياري (1.34)، وبمستوى متوسط، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (21) التي
 تنص على " يحقق رؤساء الاقسام العدالة بين أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.07)
 وانحراف معياري (1.34) وبمستوى متوسط.

4- بعد تأكيد الجوانب الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في
 كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد،
 والجدول (14) يوضح ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد تأكيد الجوانب الأكاديمية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
46	يتم تطوير الأهداف الأكاديمية بشكل مستمر	3.62	1.39	1	متوسط
47	يتمكن الطلبة من تحقيق الأهداف الموضوعية لهم	3.56	1.29	2	متوسط
43	يوفر القسم لطلبته بيئة تعليمية تعلمية صحية	3.51	1.27	3	متوسط
45	يحرص القسم على تقويم خارجي للحفاظ على مستوى أكاديمي عال لطلبته	3.50	1.34	4	متوسط
42	يكرم القسم الطلبة المتفوقين أكاديمياً	3.46	1.29	5	متوسط
44	التميز الأكاديمي هو الهدف الرئيس للقسم	3.44	1.37	6	متوسط
	الدرجة الكلية	3.56	1.29		متوسط

يلاحظ من الجدول (14) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد تأكيد الجوانب الأكاديمية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.56) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 - 3.44)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (46) التي تنص على " يتم تطوير الأهداف الأكاديمية بشكل مستمر"، بمتوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (1.39)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (47) التي تنص على " يتمكن الطلبة من تحقيق الأهداف الموضوعية لهم" بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت

في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (42) التي تنص على "يكرم القسم الطلبة المتفوقين أكاديمياً" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (44) التي تنص على "التميز الأكاديمي هو الهدف الرئيس للقسم" بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.37).

5- بعد المصادر المساندة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (15) يوضح ذلك.

الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد المصادر المساندة مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
39	يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل	3.59	1.39	1	متوسط
40	يهتم رؤساء الأقسام بإدارة الوقت بشكل فعال	3.56	1.29	2	متوسط
38	يتوافر في القسم قنوات إتصال داخلية وخارجية مفتوحة	3.50	1.34	3	متوسط
41	يشجع القسم أعضاء هيئة التدريس على الإستفادة من القاعدة العلمية والتكنولوجية في الكلية أو الجامعة بشكل عام	3.45	1.44	4	متوسط
37	تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس المصادر "المختبرات، المكتبات، الحواسيب، الإنترنت" التي تمكنهم من القيام بعملهم بفاعلية	3.44	1.37	5	متوسط
	الدرجة الكلية	3.50	1.31		متوسط

يلاحظ من الجدول (15) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد المصادر المساندة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.50) وانحراف معياري (1.31)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.44 - 3.59)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (39) التي تنص على "يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل"، بمتوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.39)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (40) التي تنص

على" يهتم رؤساء الاقسام بإدارة الوقت بشكل فعال" بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.29)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (41) التي تنص على " يشجع القسم أعضاء هيئة التدريس على الإستفادة من القاعدة العلمية والتكنولوجية في الكلية أو الجامعة بشكل عام" بمتوسط حسابي (3.45) وانحراف معياري (1.44)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (37) التي تنص على" تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس المصادر" المختبرات، المكتبات، الحواسيب، الإنترنت" التي تمكنهم من القيام بعملهم بفاعلية" بمتوسط حسابي (3.44) وانحراف معياري (1.37).

6- بعد الروح المعنوية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (16) يوضح ذلك.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد الروح المعنوية مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
36	يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالإستقلالية في العمل	3.51	1.27	1	متوسط
34	يسعى رؤساء الأقسام لإبقاء الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس عالية	3.46	1.24	2	متوسط
35	يبدل رؤساء الأقسام جهداً لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس	3.44	1.29	3	متوسط
33	يسود أعضاء هيئة التدريس الرضا عن الراتب الذي يتقاضونه والمزايا التي تقدم لهم	3.43	1.29	4	متوسط
31	يسود القسم مناخ إيجابي داعم لأعضاء هيئة التدريس	3.38	1.25	5	متوسط
32	يحقق أعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الأدوار التي يقومون بها	3.34	1.27	6	متوسط
	الدرجة الكلية	3.43	1.13		متوسط

يلاحظ من الجدول (16) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد الروح المعنوية كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.43) وانحراف معياري (1.13)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.34 - 3.51)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (36) التي تنص على "يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالإستقلالية في العمل"، بمتوسط حسابي (3.51) وانحراف معياري (1.27)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة (34) التي تنص على "يسعى

رؤساء الأقسام لإبقاء الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس عالية" بمتوسط حسابي (3.46) وانحراف معياري (1.24)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (31) التي تنص على " يسود القسم مناخ إيجابي داعم لأعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.38) وانحراف معياري (1.25)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (32) التي تنص على " يحقق أعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الأدوار التي يقومون بها" بمتوسط حسابي (3.34) وانحراف معياري (1.27).

7- بعد التكامل المؤسسي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، لفقرات هذا البعد، والجدول (17) يوضح ذلك.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد التكامل المؤسسي مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يحمي رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس من مطالب المجتمع المحلي غير المرغوبة	3.42	1.27	1	متوسط
6	يتأثر رؤساء الأقسام بالمحسوبية والواسطة	3.40	1.26	2	متوسط
4	تتأثر سياسة القسم بآراء عدد من المتفذين في الكلية	3.38	1.23	3	متوسط
5	يتعرض رؤساء الأقسام لضغوط من الإدارة العليا في بعض القرارات	3.34	1.31	4	متوسط
7	هنالك تعاون بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	3.32	1.26	5	متوسط
2	يساير رؤساء الأقسام التغيير الذي يشهده العالم	3.27	1.28	6	متوسط
3	يفرض رؤساء الأقسام ضغوطا على أعضاء هيئة التدريس	3.26	1.29	7	متوسط
	الدرجة الكلية	3.34	1.18		متوسط

يلاحظ من الجدول (17) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات

الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد التكامل المؤسسي كان متوسطا، إذ بلغ

المتوسط الحسابي (3.34) وانحراف معياري (1.18)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى

المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.26 - 3.42)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة

(1) التي تنص على " يحمي رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس من مطالب المجتمع المحلي غير

المرغوبة"، بمتوسط حسابي (3.42) وانحراف معياري (1.27)، وفي الرتبة الثانية جاءت الفقرة

(6) التي تنص على " يتأثر رؤساء الأقسام بالمحسوبية والواسطة" بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.26)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (2) التي تنص على " يساير رؤساء الأقسام التغيير الذي يشهده العالم" بمتوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.28)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (3) التي تنص على " يفرض رؤساء الأقسام ضغوطا على أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.29).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (18) يبين هذه النتائج:

الجدول (18)

معامل الارتباط بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية باستخدام معامل ارتباط بيرسون

الصحة التنظيمية	تأكيد الجوانب الأكاديمية	المصادر المساندة	الروح المعنوية	المبادأة بالعمل	الإعتبارية	تأثير القيادة	التكامل المؤسسي	البعد	
0.756**	0.609**	0.589**	0.800**	0.757**	0.749**	0.548**	0.713**	معامل الارتباط	التأثير المثالي
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
0.764**	0.538**	0.528**	0.693**	0.722**	0.823**	0.755**	0.688**	معامل الارتباط	الدافعية الالهامية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
0.802**	0.529**	0.517**	0.700**	0.746**	0.809**	0.878**	0.786**	معامل الارتباط	الاستثارة الفكرية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
0.905**	0.682**	0.666**	0.867**	0.868**	0.863**	0.799**	0.928**	معامل الارتباط	الاعتبارية الفردية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
0.877**	0.639**	0.624**	0.828**	0.839**	0.883**	0.814**	0.845**	معامل الارتباط	القيادة التحويلية
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	

**دال إحصائيا عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول (18) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات

الاردنية، إذ بلغ معامل الارتباط (0.877) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية، وكذلك وجود

علاقات موجبة بين بعض الأبعاد ببعضها، ووجدت علاقات إرتباطية ذات دلالة إحصائية عند

مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد القيادة التحويلية الأربعة وأبعاد الصحة التنظيمية السبعة إذ تراوحت

قيم معامل الإرتباط ما بين أبعاد القيادة التحويلية وبعد التكامل المؤسسي ما بين (0.688 -

0.928)، وبعد تأثير القيادة ما بين (0.548 - 0.878)، وبعد الإعتبارية ما بين (0.749 -

0.883)، وبعد المبادأة بالعمل ما بين (0.722 - 0.868)، وبعد الروح المعنوية ما بين

(0.693 – 0.867)، وبعد المصادر المساندة ما بين (0.517 – 0.666)، وبعد تأكيد الجوانب الأكاديمية ما بين (0.529–0.682).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، السلطة المشرفة، الرتبة الأكاديمية)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية، تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (19) ذلك.

الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية، واختبار (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

البعء	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التأثير المثالي	ذكر	58	3.11	1.20	1.545	0.125
	إنثى	54	3.46	1.19		
الدافعية الالهامية	ذكر	58	3.26	1.33	3.576	0.001*
	إنثى	54	4.13	1.23		
الاستثارة الفكرية	ذكر	58	3.27	1.26	2.668	0.009*
	إنثى	54	3.91	1.28		
الاعتبارية الفردية	ذكر	58	3.27	1.20	1.642	0.104
	إنثى	54	3.65	1.28		
الدرجة الكلية	ذكر	58	3.23	1.19	2.606	0.010*
	إنثى	54	3.80	1.11		

*دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (19) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.606) وبمستوى دلالة (0.010) للدرجة الكلية وايضاً لبعدي (الدافعية الالهامية، الإستثارة الفكرية) حيث كان الفرق لصالح الإناث بدليل إرتفاع متوسطاتهن الحسابية، بينما لم يظهر فرق دال إحصائياً في بعدي التأثير المثالي والإعتبارية الفردية.

2- متغير السلطة المشرفة (حكومية، خاصة):

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض للقيادة التحويلية، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، كما تم تطبيق اختبار (t-test) ويظهر الجدول (20) ذلك.

الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة

البعـد	السلطة المشرفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التأثير المثالي	حكومية	71	3.19	1.17	1.082	0.281
	خاصة	41	3.44	1.26		
الدافعية الالهامية	حكومية	71	3.61	1.31	0.687	0.494
	خاصة	41	3.79	1.43		
الاستثارة الفكرية	حكومية	71	3.56	1.24	0.183	0.855
	خاصة	41	3.60	1.43		
الاعتبارية الفردية	حكومية	71	3.42	1.24	0.417	0.677
	خاصة	41	3.52	1.28		
الدرجة الكلية	حكومية	71	3.45	1.14	0.631	0.529
	خاصة	41	3.60	1.25		

*دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، إبتناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (0.631) وبمستوى دلالة (0.529) للدرجة الكلية وايضاً في جميع الأبعاد.

3- متغير الرتبة الأكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (21) ذلك.

الجدول (21)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الأكاديمية	البعد
1.22	3.89	14	أستاذ	التأثير المثالي
1.12	3.75	24	أستاذ مشارك	
1.13	2.96	38	استاذ مساعد	
1.18	3.08	36	مدرس	
1.20	3.28	112	المجموع	
1.25	4.13	14	أستاذ	الدافعية الالهامية
1.11	4.35	24	أستاذ مشارك	
1.41	3.43	38	استاذ مساعد	
1.30	3.31	36	مدرس	
1.35	3.68	112	المجموع	
1.00	4.27	14	أستاذ	الاستنارة الفكرية
1.24	4.07	24	أستاذ مشارك	
1.35	3.36	38	استاذ مساعد	
1.25	3.20	36	مدرس	
1.31	3.58	112	المجموع	
0.71	4.38	14	أستاذ	الاعتبارية الفردية
1.10	4.03	24	أستاذ مشارك	
1.31	3.07	38	استاذ مساعد	
1.13	3.12	36	مدرس	

1.25	3.46	112	المجموع	الدرجة الكلية
0.99	4.18	14	أستاذ	
0.97	4.06	24	أستاذ مشارك	
1.21	3.21	38	استاذ مساعد	
1.13	3.18	36	مدرس	
1.18	3.50	112	المجموع	

يلاحظ من الجدول (21) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، إذ حصل أصحاب فئة (أستاذ) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.18)، وجاء أصحاب فئة (أستاذ مشارك) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.06)، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاء أصحاب فئة (استاذ مساعد) إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.21)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (مدرس) إذ بلغ (3.18)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (22):

الجدول (22)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحويلية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ت	مستوى الدلالة
التأثير المثالي	بين المجموعات	15.852	3.000	5.284	3.942	*0.010
	داخل المجموعات	144.752	108.000	1.340		
	المجموع	160.604	111.000			
الدافعية الالهامية	بين المجموعات	21.056	3.000	7.019	4.182	*0.008
	داخل المجموعات	181.238	108.000	1.678		
	المجموع	202.293	111.000			
الاستثارة الفكرية	بين المجموعات	19.360	3.000	6.453	4.094	*0.009
	داخل المجموعات	170.250	108.000	1.576		
	المجموع	189.610	111.000			
الاعتبارية الفردية	بين المجموعات	29.521	3.000	9.840	7.427	*0.000
	داخل المجموعات	143.090	108.000	1.325		
	المجموع	172.610	111.000			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	20.864	3.000	6.955	5.623	*0.001
	داخل المجموعات	133.587	108.000	1.237		
	المجموع	154.451	111.000			

تشير النتائج في الجدول (22) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحويلية في كليات التمريض في

الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية، استناداً إلى

قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (5.623)، وبمستوى دلالة (0.001)، وكذلك في جميع المجالات، إذ

تراوحت القيم التائية ما بين (3.942 - 7.427)، ولمعرفة عائدية الفروق تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية تم استخدام اختبار شيفيه للفروق، والجدول (23) يوضح ذلك.

الجدول (23)

اختبار شيفيه للفروق لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحويلية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية

البعء	الرتبة الاكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	مدرس	استاذ مساعد
التأثير المثالي	أستاذ	3.89	-	0.14	0.81*	1.93*
	أستاذ مشارك	3.75		-	0,67	0.79
	مدرس	3.08			-	0.12
	استاذ مساعد	2.96				-
	المتوسط الحسابي	3.89	3.89	3.75	3.08	2.96
الدافعية الالهامية	أستاذ	4.35	-	0.22	0.92*	1.04*
	أستاذ مشارك	4.13		-	0.70	0.82*
	استاذ مساعد	3.43			-	0.12
	مدرس	3.31				-
	المتوسط الحسابي	4.35	4.35	4.13	3.43	3.31
	أستاذ	4.35	4.35	4.13	3.43	3.31
	أستاذ مشارك	4.13	4.13	3.43	3.31	3.08
الاستثارة الفكرية	أستاذ	4.27	-	0.20	0.91*	1.07*
	أستاذ مشارك	4.07		-	0.71	0.87*
	استاذ مساعد	3.36			-	0.16
	مدرس	3.20				-
	المتوسط الحسابي	4.27	4.27	4.07	3.36	3.20
	أستاذ	4.27	4.27	4.07	3.36	3.20
	أستاذ مشارك	4.07	4.07	3.36	3.20	3.07
الاعتبارية الفردية	أستاذ	4.38	-	0.35	1.26*	1.31*
	أستاذ مشارك	4.03		-	0.91*	0.96*
	مدرس	3.12			-	0.05
	استاذ مساعد	3.07				-
	المتوسط الحسابي	4.38	4.38	4.03	3.12	3.07
	أستاذ	4.38	4.38	4.03	3.12	3.07

الدرجة الكلية	الرتبة الاكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	استاذ مساعد	مدرس
	أستاذ	4.18	4.18	4.06	3.21	3.18
	أستاذ مشارك	4.06	-	-	0.85*	0.88*
	استاذ مساعد	3.21			-	0.03
	مدرس	3.18				-

• الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول (23) أن الفرق جاء:

1. لصالح فئة (أستاذ) عند مقارنتها مع فئة (استاذ مساعد) وفئة (مدرس) في الدرجة الكلية، وفي

جميع الأبعاد.

2. لصالح فئة (أستاذ مشارك) عند مقارنتها مع فئة (استاذ مساعد) وفئة (مدرس) في الدرجة

الكلية، وفي الأبعاد (الدافعية الالهامية، والاعتبارية الفردية).

3. ولصالح فئة (أستاذ مشارك) عند مقارنتها مع فئة (مدرس) في بعد الإستثارة الفكرية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض تعزى للمتغيرات الآتية (الجنس، السلطة المشرفة، الرتبة الأكاديمية)؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض، تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق إختبار (t-test) ويظهر الجدول (24) ذلك.

الجدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية، واختبار (t-test)، تبعاً لمتغير الجنس

البعء	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
التكامل المؤسسي	ذكر	58	3.17	1.14	1.659	0.100
	إنثى	54	3.53	1.20		
تأثير القيادة	ذكر	58	3.20	1.28	2.579	0.011*
	إنثى	54	3.85	1.37		
الإعتبارية	ذكر	58	3.26	1.26	2.263	0.026*
	إنثى	54	3.78	1.19		
المبادأة بالعمل	ذكر	58	3.32	1.27	2.018	0.046*
	إنثى	54	3.81	1.28		
الروح المعنوية	ذكر	58	3.30	1.08	1.288	0.201
	إنثى	54	3.57	1.18		
المصادر المساندة	ذكر	58	3.43	1.30	0.560	0.576
	إنثى	54	3.57	1.34		
تأكيد الجوانب الأكاديمية	ذكر	58	3.45	1.24	0.452	0.652
	إنثى	54	3.56	1.28		
الدرجة الكلية	ذكر	58	3.30	1.10	1.821	0.071
	إنثى	54	3.68	1.14		

*دال إحصائياً عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (24) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض، تبعاً لمتغير الجنس للدرجة الكلية، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.821) وبمستوى دلالة (0.071)، وأيضاً لأبعاد (التكامل المؤسسي، الروح المعنوية، المصادر المساندة، تأكيد الجوانب الأكاديمية)، بينما ظهر فرق في الأبعاد (تأثير القيادة، الإعتبارية، المبادأة بالعمل) وكان الفرق لصالح الإناث بدليل إرتفاع متوسطاتهن الحسابية.

2- متغير السلطة المشرفة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، كما تم تطبيق إختبار (t-test) ويظهر الجدول (25) ذلك.

الجدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية وإختبار (t-test)، تبعا لمتغير السلطة المشرفة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	السلطة المشرفة	البعد
0.436	0.781	1.17	3.28	71	ذكر	التكامل المؤسسي
		1.20	3.46	41	إنثى	
0.862	0.174	1.31	3.50	71	ذكر	تأثير القيادة
		1.46	3.54	41	إنثى	
0.474	0.718	1.23	3.45	71	ذكر	الإعتبارية
		1.28	3.63	41	إنثى	
0.302	1.038	1.26	3.46	71	ذكر	المبادأة بالعمل
		1.35	3.72	41	إنثى	
0.412	0.823	1.13	3.36	71	ذكر	الروح المعنوية
		1.14	3.54	41	إنثى	
0.856	0.182	1.33	3.48	71	ذكر	المصادر المساندة
		1.31	3.53	41	إنثى	
0.845	0.195	1.29	3.49	71	ذكر	تأكيد الجوانب الأكاديمية
		1.21	3.54	41	إنثى	
0.522	0.642	1.10	3.43	71	ذكر	الدرجة الكلية
		1.19	3.57	41	إنثى	

*دال إحصائيا عند مستوى (0.05)

تشير النتائج في الجدول (25) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض، تبعاً لمتغير السلطة المشرفة للدرجة الكلية، إستناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (0.642) وبمستوى دلالة (0.522) وإيضاً لجميع الأبعاد.

3-متغير الرتبة الاكاديمية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية، ويظهر الجدول (26) ذلك.

الجدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الرتبة الاكاديمية	البعد
0.52	4.40	14	أستاذ	التكامل المؤسسي
1.01	3.85	24	أستاذ مشارك	
1.21	2.87	38	استاذ مساعد	
1.08	3.09	36	مدرس	
1.18	3.34	112	المجموع	
0.69	4.30	14	أستاذ	تأثير القيادة
1.44	4.09	24	أستاذ مشارك	
1.39	3.17	38	استاذ مساعد	
1.25	3.19	36	مدرس	
1.36	3.51	112	المجموع	
0.62	4.38	14	أستاذ	الإعتبارية
1.00	4.28	24	أستاذ مشارك	
1.28	3.06	38	استاذ مساعد	
1.15	3.15	36	مدرس	
1.25	3.51	112	المجموع	
0.53	4.45	14	أستاذ	المبادأة بالعمل
1.04	4.27	24	أستاذ مشارك	
1.37	3.13	38	استاذ مساعد	
1.22	3.18	36	مدرس	
1.29	3.56	112	المجموع	
0.54	4.43	14	أستاذ	الروح المعنوية
0.87	3.94	24	أستاذ مشارك	
1.19	2.97	38	استاذ مساعد	
1.04	3.18	36	مدرس	
1.13	3.43	112	المجموع	

0.88	4.30	14	أستاذ	المصادر المساندة
1.02	4.14	24	أستاذ مشارك	
1.48	3.10	38	استاذ مساعد	
1.17	3.19	36	مدرس	
1.31	3.50	112	المجموع	
0.68	4.37	14	أستاذ	تأكيد الجوانب الأكاديمية
1.03	4.05	24	أستاذ مشارك	
1.42	3.08	38	استاذ مساعد	
1.12	3.26	36	مدرس	
1.26	3.51	112	المجموع	
0.56	4.38	14	أستاذ	الدرجة الكلية
0.79	4.10	24	أستاذ مشارك	
1.23	3.05	38	استاذ مساعد	
1.04	3.17	36	مدرس	
1.13	3.48	112	المجموع	

يلاحظ من الجدول (26) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية، إذ حصل أصحاب فئة (أستاذ) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.38)، وجاء اصحاب فئة (أستاذ مشارك) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، وفي الرتبة قبل الأخيرة جاء اصحاب فئة (مدرس) إذ بلغ (3.17)، وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لفئة (استاذ مساعد) إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.05)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (27):

الجدول (27)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، تبعا لمتغير الرتبة الاكاديمية

مستوى الدلالة	قيمة ت	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	البعد
*0.000	9.565	10.780	3.000	32.340	بين المجموعات	التكامل المؤسسي
		1.127	108.000	121.716	داخل المجموعات	
			111.000	154.055	المجموع	
*0.003	4.940	8.265	3.000	24.796	بين المجموعات	تأثير القيادة
		1.673	108.000	180.692	داخل المجموعات	
			111.000	205.488	المجموع	
*0.000	9.921	12.424	3.000	37.271	بين المجموعات	الإعتبارية
		1.252	108.000	135.240	داخل المجموعات	
			111.000	172.511	المجموع	
*0.000	8.455	11.765	3.000	35.296	بين المجموعات	المبادأة بالعمل
		1.392	108.000	150.292	داخل المجموعات	
			111.000	185.589	المجموع	
*0.000	9.829	10.183	3.000	30.548	بين المجموعات	اروح المعنوية
		1.036	108.000	111.881	داخل المجموعات	
			111.000	142.429	المجموع	
*0.001	6.275	9.469	3.000	28.406	بين المجموعات	المصادر المساندة
		1.509	108.000	162.954	داخل المجموعات	
			111.000	191.360	المجموع	
*0.000	6.458	8.872	3.000	26.616	بين المجموعات	تأكيد الجوانب الأكاديمية
		1.374	108.000	148.380	داخل المجموعات	
			111.000	174.996	المجموع	
*0.000	9.845	10.228	3.000	30.683	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		1.039	108.000	112.192	داخل المجموعات	
			111.000	142.875	المجموع	

تشير النتائج في الجدول (27) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية للدرجة الكلية، استناداً إلى قيمة F المحسوبة إذ بلغت (9.845)، وبمستوى دلالة (0.000)، وكذلك في جميع الأبعاد إذ تراوحت القيم التائية ما بين (4.940 – 9.921)، ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة تم استخدام إختبار شيفيه للفروق.

الجدول (28)

اختبار شيفيه للفروق لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية
من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الرتبة الاكاديمية

المجال	الرتبة الاكاديمية	المتوسط الحسابي	أستاذ	أستاذ مشارك	مدرس	استاذ مساعد
التكامل المؤسسي	أستاذ	4.40	-	0.55	1.31*	1.53*
	أستاذ مشارك	3.85		-	0.84*	0.98*
	مدرس	3.09			-	0.22
	استاذ مساعد	2.87				-
	المتوسط الحسابي	4.40	4.40	3.85	3.09	2.87
تأثير القيادة	أستاذ	4.30	-	0.21	1.11*	1.13*
	أستاذ مشارك	4.09		-	0.90*	0.92*
	مدرس	3.19			-	0.02
	استاذ مساعد	3.17				-
	المتوسط الحسابي	4.30	4.30	4.09	3.19	3.17
الإعتبارية	أستاذ	4.38	-	0.10	1.23*	1.32*
	أستاذ مشارك	4.28		-	1.13*	1.22*
	مدرس	3.15			-	0.09
	استاذ مساعد	3.06				-
	المتوسط الحسابي	4.38	4.38	4.28	3.15	3.06
المبادأة بالعمل	أستاذ	4.45	-	0.18	1.27*	1.32*
	أستاذ مشارك	4.27		-	1.09*	1.14*
	مدرس	3.18			-	0.05
	استاذ مساعد	3.13				-
	المتوسط الحسابي	4.45	4.45	4.27	3.18	3.13
الروح المعنوية	أستاذ	4.43	-	0.49	1.25*	1.46*
	أستاذ مشارك	3.94		-	0.96*	0.97*
	مدرس	3.18			-	0.21
	استاذ مساعد	2.97				-
	المتوسط الحسابي	4.43	4.43	3.94	3.18	2.97
المصادر المساندة	أستاذ	4.30	-	0.16	1.11*	1.20*
	المتوسط الحسابي	4.30	4.30	4.14	3.19	3.10

1.04*	0.95*	-		4.14	أستاذ مشارك	
0.09	-			3.19	مدرس	
-				3.10	استاذ مساعد	
استاذ مساعد	مدرس	أستاذ مشارك	أستاذ	المتوسط الحسابي	الرتبة الاكاديمية	تأكيد الجوانب الأكاديمية
3.08	3.26	4.05	4.37			
1.29*	1.11*	0.32	-	4.37	أستاذ	
0.97*	0.79	-		4.05	أستاذ مشارك	
0.18	-			3.26	مدرس	
-				3.08	استاذ مساعد	
استاذ مساعد	مدرس	أستاذ مشارك	أستاذ	المتوسط الحسابي	الرتبة الاكاديمية	
3.05	3.17	4.10	4.38			
1.33*	1.21*	0.28	-	4.38	أستاذ	
1.05*	0.93*	-		4.10	أستاذ مشارك	
0.12	-			3.17	مدرس	
-				3.05	استاذ مساعد	

• الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)

يظهر من الجدول (28) أن الفرق جاء:

لصالح فئة (أستاذ) وفئة (أستاذ مشارك) عند مقارنتهما مع فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) في الدرجة الكلية، وفي جميع الأبعاد، بإستثناء بعد (تأكيد الجوانب الأكاديمية) إذ جاء الفرق لصالح فئة (أستاذ) عند مقارنتها مع فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس)، ولصالح فئة (أستاذ مشارك) عند مقارنتها مع فئة (مدرس).

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة في ضوء أسئلتها

فضلاً عن التوصيات التي نتجت عن هذه النتائج، وكما يأتي :

أولاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص على :

" ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة

التحويلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ "

بينت النتائج في الجدول (5) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات

التمريض في الجامعات الأردنية بشكل عام كانت متوسطة وفق تصور أعضاء هيئة التدريس، إذ

بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.50) وبانحراف معياري (1.18)، وجاءت معظم أبعاد

القيادة التحويلية في الدرجة المتوسطة ما عدا بعد الدافعية الألهامية جاء في الدرجة المرتفعة،

وتعزى هذه النتيجة الى أن هناك علاقة وثيقة بين الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية، وتكامل

المهام مع بعضها البعض. وتعني هذه النتيجة أن رؤساء الأقسام في كليات التمريض في

الجامعات الأردنية يملكون سمات القائد التحويلي بشكل إيجابي ولكن ليس بالدرجة المنشودة أو

المطلوبة.

وتدل هذه النتائج على أن رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات

الأردنية يمارسون القيادة التحويلية تجاه أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة، وهذا الدرجة لممارسة

القيادة التحويلية لا تشكل نتيجة سلبية، لكنها لم تصل الى الدرجة المنشودة أو المطلوبة، وقد يعزى

ذلك الى الأسس التي يتم إختيار رؤساء الاقسام الأكاديمية فيها لأن كثيراً من أعضاء هيئة التدريس لا يرغبون بإستلام رئاسة القسم نظراً للأعباء والمسؤوليات التي تقع على عاتق رئيس القسم.

وكون أن هذه النتيجة لا تعتبر نتيجة سلبية لأنها تدل على أن رؤساء الأقسام الأكاديمية يتمتعون بسمات القائد التحويلي كالمقدرة على إيجاد رؤية ورسالة وأن لديهم نظرة مستقبلية حول المرحلة القادمة وما يجب أن يكون عليه القسم مستقبلاً وعدم الرغبة ببقاء الوضع على ما هو عليه الأمر الذي يؤدي الى أحداث تغيير إيجابي في القسم، كما أنهم يعاملون أعضاء هيئة التدريس بإحترام واكثر من كونهم أفراداً داخل القسم فقط، ويشجعونهم على تحقيق أعلى مراتب الإنتاجية في العمل والتي قد تفوق الأهداف التي وضعت مسبقاً .

وأتفقت هذه النتيجة مع دراسة الخوالدة وجرادات (2011) التي توصلت نتائجها أن درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس لسلوك القيادة التحويلية جاء بدرجة متوسطة، وكذلك مع دراسة المعاني (2013) التي أكدت على أن تبني القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية لنمط القيادة التحويلية جاء بدرجة متوسطة. وأتفقت ايضاً مع دراسة دواني والشريفي (2012) التي أشارت أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في عمان للقيادة التحويلية كان متوسطاً .

وأختلفت مع دراسة الشريفي والنتح (2010) التي أكدت أن درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية كانت مرتفعة، كما أن نتائج هذه الدراسة اختلفت مع دراسة الديب (2012) والتي أشارت الى درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية للقيادة التحويلية كانت منخفضة.

وفيما يأتي عرض لمناقشة النتائج الخاصة بكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية:

1. **بعد الدافعية الإلهامية** : أظهرت النتائج في الجدول (6) أن هذا البعد حصل على درجة ممارسة مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.68) وبانحراف معياري (1.35) ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لل فقرات ما بين (3.75 - 3.68)، وتعني هذه النتيجة أن رؤساء الأقسام يقومون بالتشجيع على العمل بروح الفريق من خلال بث روح الحماس لدى أعضاء هيئة التدريس، كما أنهم يقومون بتوضيح الرؤية المستقبلية وعن ما يجب ان يتحقق في المستقبل ويؤمنون أن ما سيتحقق سيكون أفضل من المتوقع، كما أنهم يتحدثون غالباً بتفاؤل كبير عن المستقبل وكيف سيكون عليه القسم بعد فترة من الوقت، كما يضع رؤساء الأقسام الأكاديمية بمواقف حقيقية تحسسهم بالتفاؤل حول المستقبل وإيجاد روح التحدي لديهم والعمل على مستويات أعلى من ما هو منجز.

2. **بعد الإستثارة الفكرية** : أظهرت النتائج في الجدول (7) أن هذا البعد حصل على درجة ممارسة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.58) وبانحراف معياري (1.31) ، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لل فقرات بين (3.70 - 3.36)، وهذا يعني أن رؤساء الأقسام يقومون أحيانا بمشاركة أعضاء هيئة التدريس الأفكار التي لديهم حول ما يجب إنجازه والتفكير بواقع القسم الحالي والمستقبلي، وما يحملونه من طرق جديدة حول كيفية إنجاز المهمات، كما يشجعونهم على إكتشاف حلول للمشكلات التي يعاني منها القسم في بعض الأحيان ويقومون بالإستماع لوجهات نظرهم حول الحلول الممكنة ومعرفة الملاحظات الناقدة ومحاولة التأكد من وجودها بنفسه.

3. بعد الإعتبارية الفردية : أظهرت النتائج في الجدول (8) أن هذا البعد حصل على درجة ممارسة متوسطة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.46) وبإنحراف معياري (1.25)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (3.39 – 3.49)، وهذا يدل على أن رؤساء الأقسام في كليات التمريض يعاملون أعضاء هيئة التدريس باحترام أكثر من كونهم مجرد أعضاء في القسم، ويقومون باحترام آرائهم وقناعاتهم، كما يساعدونهم في بعض الأحيان على دعم نقاط القوة لديهم وإشباع حاجاتهم الشخصية ومساعدتهم على التقدم داخل القسم، ومعاملة كل عضو منهم بطريقة مناسبة له، ويقدر العمل المنجز ويشكرونهم عليه، ويقومون أيضاً بتعزيز مبدأ إعتبار الذات لأعضاء هيئة التدريس وإعتبارهم كشركاء في العمل والتقدير والثناء عليهم على العمل الجيد والمكافأة عليه إن أمكن.

4. بعد التأثير المثالي : حصل هذا البعد على درجة ممارسة متوسطة، حيث أظهرت النتائج في الجدول (9) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية قد بلغ (3.28) وبإنحراف معياري (1.20)، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذه المجال بين (2.91 – 3.44)، وتعني هذه النتيجة أن رؤساء الأقسام يظهرون أحيانا حساً عالياً بالثقة بالنفس، حتى أنهم يتجاوزون في بعض الأحيان مصالحهم الذاتية من أجل المصلحة العامة، كما إنهم يمتلكون المقدرة على إقناع العاملين بزيادة حماسهم للعمل الأمر الذي يجعلهم يحظون باحترام أعضاء هيئة التدريس، ويعبر رؤساء الأقسام عن قيمهم ومعتقداتهم التي يثقون بها، ويقومون أيضا بجذب أعضاء هيئة التدريس نحو الغرض المشترك للقسم والعمل بمنظمية.

ثانياً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي ينص على :

" ما مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ "

بينت النتائج في الجدول (10) أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.48) وبانحراف معياري (1.13)، وجاءت جميع أبعاد الصحة التنظيمية في الدرجة المتوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.34 – 3.56). وتعزى هذه النتيجة الى أن هناك علاقة وثيقة بين الأبعاد السبعة للصحة التنظيمية، وتكامل المهمات مع بعضها البعض. وتدل هذه النتائج على ان مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية لا يشكل نتيجة سلبية، لكنه لم يصل الى المستوى المنشود او المطلوب، وبالتالي فهي بحاجة الى العمل بجدية أكثر لإضفاء بيئة عمل صحية ومناخ إيجابي، وتعكس هذه النتيجة الحاجة لمزيد من الإنفتاح نحو أساليب إدارية معاصرة لتدعيم البيئة الصحة في كليات التمريض

إنفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة سالم (2007) التي توصلت نتائجها الى أن مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، وإنفقت ايضاً مع دراسة الحجايا والكريمين (2011) التي جاءت نتائجها أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم الجنوب كان متوسطاً. فيما أختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الشريفي (2013) التي جاءت نتائجها أن مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً .

وفيما يأتي عرض لمناقشة النتائج المتعلقة بكل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية حسب الرتبة التي حصل كل بعد من هذه الأبعاد :

1. **بعد المبادأة بالعمل** : حصل هذا البعد على مستوى متوسط، حيث أظهرت النتائج في الجدول (11) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3.56) وبانحراف معياري (1.29) وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا البعد ما بين (3.63 - 3.47). تعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد المبادأة بالعمل كان متوسطاً ، يجري فيها أحياناً تطبيق نظام مساءلة فعلي ووجود نظام فعال لتقييم الأداء، كما أن التقيد بالأنظمة مطلب أساسي في القسم، كما يعاني أعضاء هيئة التدريس في الأقسام لضغوط العمل الأكاديمي وأن سياسات العمل تتصف بالإنصاف نوعاً ما، وأن إجراءات العمل في الأقسام تتم غالباً بالسرعة الممكنة، وتدل هذه النتيجة على أن مستوى ضغوط العمل الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس قريب من واقع العمل في الجامعات ككل وأن هناك عدداً كافياً من أعضاء هيئة التدريس للقيام بالمهام المطلوبة.

2. **بعد تأثير القيادة** : حصل هذا البعد على مستوى متوسط كما أظهرت النتائج في الجدول (12)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.53) وانحراف معياري (1.36)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.63 - 3.38)، تعني هذه النتيجة أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في بعد تأثير القيادة كان متوسطاً، وهذا يعني أن القرارات تتخذ أحياناً بإستشارة جميع الأطراف في القسم وأن أعضاء هيئة التدريس يملكون تأثيراً في سياسة القسم،

فيما تقوم القيادة الإدارية في بعض الأحيان بتوضيح الأهداف المراد تحقيقها لأعضاء هيئة التدريس، ومن جهتهم يحترم رؤساء الأقسام الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي فإن هذا يعمل على إضفاء جو متوسط من الإنسجام بين مختلف المستويات الممثلة بالإدارة والهيئة التدريسية في القسم، وتعني هذه النتيجة أن التقيد بالتعليمات والقوانين يجعل المناخ صحي وغير معطلاً في بعض الأحيان لمقدرات ومكانات أعضاء هيئة التدريس الذي يعزى الى وجود ثقافة التميز والإبداع الفردي.

3. بعد الإعتبارية : كما حصل هذا البعد على مستوى متوسط، حيث أظهرت النتائج في الجدول (13) أن المتوسط الحسابي قد بلغ للدرجة الكلية (3.51) وبإنحراف معياري (1.25)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.71 - 3.07)، هذه النتيجة تعني أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مجال الإعتبارية كان متوسطاً، وهذا يعني أن رؤساء الأقسام في هذه الكليات يعاملون أعضاء هيئة التدريس بإحترام وكزملاء، وبطلعونهم على جميع ما يدور في القسم ويشركونهم في إتخاذ القرارات المؤثرة في عملهم وهذا يؤدي الى وجود علاقة ثقة جيدة نوعاً ما بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس، وكما أنهم يحاولون تحقيق مبدأ العدالة بين أعضاء هيئة التدريس، وتعني هذه النتيجة أن معاملة أعضاء هيئة التدريس بإحترام يتفق مع مفهوم الصحة التنظيمية ومع العوامل الإيجابية للمناخ الصحي والإيجابي داخل القسم.

4. بعد تأكيد الجوانب الأكاديمية : كما حصل هذا البعد على مستوى متوسط، حيث أظهرت النتائج في الجدول (14) أن المتوسط الحسابي (3.56) وبإنحراف معياري (1.29)، وجاءت فقرات هذا البعد جميعها في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.62 -

(3.44)، وتعني هذه النتيجة أن تطوير الأهداف الأكاديمية يتم بشكل مستمر نوعاً ما، كما أن رؤساء الأقسام يقومون بتأمين بيئة تعليمية تعليمية صحية للطلبة ويقوم في بعض الأحيان بتكريم الطلبة المتفوقين أكاديمياً كما يعتبر أحياناً التميز الأكاديمي الهدف الرئيس للقسم، وتعني هذه النتيجة أن هناك إهتماماً واضحاً بتشجيع التفوق الأكاديمي وتعزيزه.

5. **بعد المصادر المساندة :** وحصل هذا البعد على مستوى متوسط، حيث أظهرت النتائج في الجدول (15) أن المتوسط الحسابي (3.50) وبانحراف معياري (1.31)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.44 - 3.59)، هذه النتيجة تدل على أن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس في بعد المصادر المساندة كان متوسطاً، حيث تدل على توافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل، ويدل على توافر قنوات إتصال داخلية وخارجية أحياناً كما أن إهتمام رؤساء الأقسام بالوقت جاء بدرجة متوسطة، وبالنسبة الى المصادر التي تساعد على العملية التعليمية مثل المختبرات والمكتبات والإنترنت فأنها تتوافر ولكن ليس بشكل دائم، لذلك على رؤساء الأقسام العمل الدائم لتوفير ما ينسجم مع المستجدات العلمية من وسائل ومختبرات وتزويد المكتبات بأحدث الكتب وعقد دورات لتدريب العاملين على استخدام كل الأجهزة الحديثة. وهذا يدل على مؤشر إيجابي على مدى نجاح القسم في المستوى الإداري في توفير الموارد والمصادر اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بأشكالها كافة.

6. **بعد الروح المعنوية :** حصل هذا البعد على مستوى متوسط كما أظهرت النتائج في الجدول (16)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.43) وبانحراف معياري (1.13)، وجاءت فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.34 - 3.51)، وهذه النتيجة تعني أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بالاستقلالية في العمل بشكل متوسط، وأنهم لا

يحققون ذواتهم بشكل دائم من خلال الأدوار التي يقومون بها، وشعورهم بالرضا حول الراتب والمزايا التي يتقاضونها كان متفاوت ومتوسط كما أن رؤساء الأقسام يبذلون جهداً متوسطاً عند تلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس، وهذا يعني أن على الجامعات إعادة النظر في المزايا المختلفة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام لحثهم على العمل وشعورهم بالرضى الوظيفي، وتدل هذه النتيجة أن الروح المعنوية مرتبطة ارتباطاً إيجابياً بالجانب الإقتصادي لدى أعضاء هيئة التدريس وأن مدى رضاهم عن الرواتب والمزايا التي تقدمها الجامعة أحد جوانب الروح المعنوية الرئيسة.

7. بعد التكامل المؤسسي : جاء هذا البعد في الرتبة الأخيرة وحصل على مستوى متوسط حيث أظهرت النتائج في الجدول (17) أن المتوسط الحسابي (3.34) وبانحراف معياري (1.18)، وجاءت جميع فقرات هذا البعد في المستوى المتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.26 - 3.42)، وتعني هذه النتيجة أن رؤساء الأقسام لا يقومون بحماية أعضاء هيئة التدريس من مطالب المجتمع المحلي غير المرغوبة بشكل كبير وأن بعضاً منهم يتأثر بشكل متوسط بالمحسوبة والواسطة وآراء بعض المتنفذين في الكلية، وأن رؤساء الأقسام يتعرضون لضغوطات في بعض القرارات وبالتالي يفرضون بعضاً من الضغوط على أعضاء هيئة التدريس، وبناء على هذه النتيجة يجب أن يخضع رؤساء الأقسام للمساءلة في حال تأثرهم بالمحسوبة والواسطة ومراعاة القوانين والتعليمات دون الخضوع لأي ضغوط.

ثالثاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي ينص على :

" هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية؟"

أظهرت النتائج في الجدول (18) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية ومستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغ معامل ارتباط بيرسون للدرجة الكلية (0.877)، وتراوحت قيم معامل الارتباط بين درجة ممارسة القيادة التحويلية وبين أبعاد الصحة التنظيمية بين (0.928 - 0.517). وتعني هذه النتيجة أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية ومستوى الصحة التنظيمية متوسطة، فممارسة القيادة التحويلية هي جزء من الصحة التنظيمية، فرييس القسم الذي يشارك أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات المتعلقة بالعمل، ويقدم لهم الدعم المعنوي والإداري لتحقيق الأهداف الموضوعية ويعمل على إقامة علاقات شخصية جيدة معهم ويتعامل معهم بعدالة يكون أكثر احتمالاً لكسب ثقة أعضاء هيئة التدريس معه، وبالتالي يكون أكثر مقدرة على تحقيق النجاح في عمله.

وتعزى هذه النتيجة الى أن أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض ينظرون الى رؤساء الأقسام باحترام وتقدير بنسبة جيدة، كما أنهم يؤمنون بأنهم يقومون بالعمل بعدالة مبتعدين بعض الشيء عن كل ما يؤثر على العملية التعليمية في الكلية وذلك بناءً على النتيجة التي لا تعد سلبية ولكنها لم تصل الى المستوى المنشود.

إن وجود مستوى متوسط من الصحة التنظيمية يدل على المناخ التنظيمي الجيد الذي تتمتع به الجامعات وأن الجامعات تتمتع بصحة تنظيمية جيدة ، ويعزى ذلك الى ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة التحويلية الذي يضيف جو إيجابي داخل الأقسام بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس من خلال تمتعهم بسمات القادة التحويليين، وهذا يدل على فاعلية ممارسة القيادة التحويلية في الحصول على صحة تنظيمية.

رابعاً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع الذي ينص على :

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في كليات التمريض للقيادة التحويلية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، السلطة المشرفة، الرتبة الأكاديمية)؟ "

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي :

1. متغير الجنس :

أشارت النتائج في الجدول (19) الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التمريض للقيادة التحويلية، تبعاً لمتغير الجنس، ولستناداً الى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (2.606) وبمستوى دلالة (0.010) للدرجة الكلية وبينت أن بعدي (الدافعية الإلهامية والإستثارة الفكرية) كانا لصالح الإناث بدليل إرتفاع متوسطاتهن الحسابية، وعدم وجود أي فرق دال إحصائياً في بعدي (التأثير المثالي والإعتبارية الفردية)، وهذه النتيجة تدل على أن الأناث من أعضاء هيئة التدريس أكثر إهتماماً والتزاماً حول مدى تطبيق بعدي الدافعية الإلهامية والإستثارة الفكرية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية من خلال

مشاركة رؤساء الأقسام لأفكارهن عند حل المشكلات وتحفيزهن على إكتشاف حلول جديدة لهذه المشكلات والإستماع لوجهات نظرهن، ويلاحظن أعضاء هيئة التدريس من الإناث أن رؤساء الأقسام يشجعون أعضاء هيئة التدريس على العمل بروح الفريق وأنهم يثيرون روح الحماس لديهن للعمل. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الشريفي والتتح (2010) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مديري المدارس تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

2. متغير السلطة المشرفة (حكومية، خاصة):

أشارت النتائج في الجدول (20) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للقيادة التحويلية تبعاً لمتغير فئة السلطة المشرفة، إستناداً الى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (0.631) وبمستوى دلالة (0.529) للدرجة الكلية وفي جميع المجالات. وهذه النتيجة تدل على أنه لا يوجد فرق بين تطبيق أعضاء هيئة التدريس للقيادة التحويلية بين الجامعات الحكومية والخاصة وأنهم يحرصون على توفر سمات القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام، وهذا يدل على الوعي الجيد بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الحكومية والخاصة على حد سواء حول مفهوم القيادة التحويلية وما يجب أن يتمتع به القائد من سمات القيادة التحويلية.

3. متغير الرتبة الأكاديمية :

بينت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ تعزى للرتبة الأكاديمية، وأظهرت النتائج من إستخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه في الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

($\alpha \leq 0.05$) وجاء الفرق على النحو الآتي: لصالح فئة (أستاذ) عند مقارنتها مع فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) في الدرجة الكلية وفي جميع الأبعاد، ولصالح فئة (أستاذ مشارك) عند مقارنتها مع فئة (أستاذ مساعد) وفئة (مدرس) في الدرجة الكلية وفي الأبعاد (الدافعية الإلهامية والإعتبارية الفردية) ولصالح فئة (أستاذ مشارك) عند مقارنتها مع فئة مدرس في بعد الإستثارة الفردية. وتعزى هذه النتيجة الى ان رتبة الأستاذ من أعضاء هيئة التدريس هم أكثر معرفةً والتزاماً حول سمات القيادة التحويلية وأكثر مقدرة على الحكم على سلوك رؤساء الأقسام وطبيعية ممارساتهم للقيادة التحويلية وهذا يؤكد نموهم المهني بدليل وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاههم. وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يختلفون في معرفتهم لسمات القيادة التحويلية وفقاً للرتبة الأكاديمية التي يحصلون عليها. وتشير هذه النتيجة الى أن متغير الرتبة الأكاديمية يعد متغيراً مؤثراً في إحداث فرق بين أعضاء هيئة التدريس في معرفتهم لسمات القيادة التحويلية.

خامساً : مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس الذي ينص على :

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، السلطة المشرفة، الرتبة الأكاديمية)؟ "

تمت الإجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي :

1. متغير الجنس :

أشارت النتائج في الجدول (24) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير الجنس،

إستناداً الى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (1.821) وبمستوى دلالة (0.071) للدرجة الكلية في أبعاد (التكامل المؤسسي، الروح المعنوية، المصادر المساندة، الجوانب الأكاديمية). بينما كان هنالك فرق في أبعاد (تأثير القيادة، الإعتبارية، المبادأة بالعمل). حيث وجد فرق لصالح الإناث. وتدل هذه النتيجة على أن أبعاد الصحة التنظيمية متوافرة بشكل متوسط في كليات التمريض على حد سواء بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس وأنهم يشعرون تواجد الصحة التنظيمية بشكل جيد، وتدل هذه النتيجة أيضا على الرضا الوظيفي وعدم الشعور بالإنزعاج داخل بيئة العمل بين الذكور والإناث من أعضاء هيئة التدريس.

2. متغير السلطة المشرفة (حكومية، خاصة) :

أشارت النتائج في الجدول (25) الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq$ (0.05) لمستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية تبعاً لمتغير السلطة المشرفة، إستناداً الى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (0.642) وبمستوى دلالة (0.522) للدرجة الكلية ولجميع الأبعاد وهذه النتيجة تدل على أن الجامعات الحكومية والخاصة تتوافر لديها أبعاد الصحة التنظيمية بشكل متوسط وهي ليست نتيجة سلبية ولكنها لم تصل الى المستوى المنشود والمطلوب، الأمر الذي يدعو الى البحث حول نقاط القوة والضعف في تلك الجامعات وتصحيح النقاط التي بحاجة الى تعديل وتغيير، وذلك من خلال وجود الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ورضاهم عن المزايا والرواتب التي يتقاضونها ومدى مواكبة التقدم الحاصل على جميع النواحي العلمية والتكنولوجية، وتدل على أن الإدارات في الجامعات الحكومية والخاصة تعمل على حد سواء في إيجاد بيئة صحية ومناخ جيد للعمل بدون ضغوطات.

3. متغير الرتبة الأكاديمية :

بينت نتائج تحليل التباين الأحادي في الجدول (27) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى للرتبة الأكاديمية، وأظهرت النتائج من إستخدام المقارنات البعدية بطريقة شيفيه في الجدول (28) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وذلك لصالح رتبة الأستاذ. وهذا يعني أن أعضاء هيئة التدريس يختلفون في وصفهم لمستوى الصحة التنظيمية، كما بينت النتائج أن متغير الرتبة الأكاديمية يعد متغيراً مؤثراً في إحداث فرق بين أعضاء هيئة التدريس في وصفهم لمستوى الصحة التنظيمية، وتدلل النتيجة أن رتبة أستاذ يتمتعون معرفة كبيرة حول أبعاد الصحة التنظيمية وما يجب أن تتمتع به الجامعات من بيئة صحية جيدة وذلك من خلال خبرتهم الجيدة في مجال العمل.

التوصيات :

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، والتي أشارت الى أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية جاءت متوسطة، وأن مستوى الصحة التنظيمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء متوسطاً، فقد تمت التوصية بما يأتي :

1. الإهتمام بعملية إختيار القادة الجامعيين المتمثلين برؤساء الأقسام في كليات التمريض بما يتلائم مع التغيرات التي تطال مختلف نواحي الحياة الأكاديمية في الجامعات من تقدم وتطور.
2. عقد دورات تدريبية خاصة برؤساء الأقسام في كليات التمريض للتعريف بالقيادة التحويلية، وتوضيح السمات التي يجب أن يتمتع بها القائد التحويلي.
3. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على الكليات الأخرى في الجامعات الاردنية (الحكومية والخاصة) لمقارنة نتائجها بالنتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة.
4. العمل على تكريم الطلبة المتفوقين أكاديمياً في كليات التمريض وذلك لرفع الروح المعنوية لديهم وزيادة التنافس على التفوق الأكاديمي بين كافة الطلبة .
5. أن تولي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إهتماماً أكبر بمستوى الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية بشكل عام، وإعادة النظر في المزايا المختلفة من الحوافز والرواتب التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس، والتركيز على دراسة البيئة الداخلية للجامعات.
7. تزويد الكليات بأحدث الوسائل التعليمية والمختبرات التدريبية والأجهزة الحديثة لمواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي الحاصل.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- أبو ديه، عزيزة، (2009)، الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- أبو طاحون، أمل لطفي، (2012). القيادة التربوية الفاعلة، ط1، عمان: امواج للطباعة والنشر والتوزيع.
- بدح، أحمد محمد، (2013)، " القيادة التحويلية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى عمداء كليات المجتمع الخاصة في الأردن، المجلة الدولية للأبحاث التربوية - جامعة الإمارات العربية المتحدة، (34)، 33-56.
- البدرى، طارق عبد الحميد، (2002)، أساسيات في علم إدارة القيادة، ط1، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- التويجري، بهية ابراهيم، (2007). المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الجارودي، ماجدة بنت ابراهيم، (2007)، اعداد القيادات التحويلية في الجامعات السعودية، (اطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- جريو، حسن داخل (2011). " التعليم العالي في عصر العولمة"، مجلة فلادلفيا الثقافية، جامعة فلادلفيا - الاردن، (8)، 18-24.

الحجايا ، سليمان ، و الكريمين ، هاني ، (2012). " مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالاداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان و الطفيلة في اقليم جنوب الاردن " ، *المجلة التربوية* ، 26 ، (104) ، 339 - 379.

الحوامدة، نضال، وابو شتال، معتصم مهدي، (2011)، " مدى توافر ابعاد الصحة التنظيمية واثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل دراسة ميدانية على اطباء القطاع الحكومي في الاردن"، *ابحاث اليرموك - سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية* ، 27،(2ج)، 1809 - 1832.

الخالدي، ابراهيم بدر، (2010)، *القيادة الإدارية*، ط1، عمان: دار الإعلام للنشر والتوزيع.

خلف، "محمد كريم" حسني،(2010) ، *علاقة القيادة التحويلية بالابداع الاداري لدى رؤساء الاقسام الاكاديميين في الجامعة الاسلامية*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية ، غزة، فلسطين.

الحوالدة، عايد أحمد، وجرادات، محمد حسن، (2011)، *درجة ممارسة عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس في جامعة جرش - الأردن لسلوك القيادة التحويلية، مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة*، (23)، 6-38.

دواني، كمال. (2013)، *القيادة التربوية*، ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

دواني، كمال، الشريف، عباس. (2012)، "مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان لعملية صنع القرار التحويلي وعلاقته بمستوى دافعتهم للعمل: دراسة ميدانية"، *المجلة الاردنية في العلوم التربوية*، 8، (2)، 93-103.

الديب، سامر كمال، (2012). *مدى ممارسة القيادات الادارية الاكاديمية بالجامعات الفلسطينية للقيادة التحويلية وصعوباتها وسبل تنميتها*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الازهر - غزة، فلسطين.

الرقب، أحمد صادق، (2010)، *علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

الزيدين، خالد عبدالوهاب، (2013)، *القيادة الإدارية وتطوير منظمات التعليم الجامعي*، ط1، عمان: دار الايام للنشر والتوزيع.

سالم، مها كامل، (2007). *انموذج مقترح للصحة التنظيمية في الجامعات الاردنية الرسمية في ضوء الواقع والاتجاهات الادارية المعاصرة*، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الشريف، عباس، (2013). "مستوى الصحة التنظيمية في مدارس التربية الخاصة في عمان من وجهة نظر المعلمين- دراسة ميدانية"، *المجلة التربوية*، 28، (109)، 115 - 160.

الشريف، عباس، والتنج، منال، (2010). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية من وجهة نظر معلمهم"، *مجلة العلوم الانسانية*، 7، (45).

شقواره، سناء علي، (2013)، دور القيادة التحويلية في تعزيز المسؤولية المجتمعية للجامعات الخاصة في الاردن، (اطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

الصرايرة، اكثم، والطيط، عدنان، (2010)، "توافر الصحة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية"، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، 6، (1)، 97-118.

الطويل، هاني عبدالرحمن، (2006). الإدارة التعليمية: مفاهيم وافاق، ط 2، عمان دار وائل للنشر والتوزيع.

العدلوني، محمد اكرم. (2000)، القائد الفعال، ط 1، الرياض: قرطبة للانتاج الفني.

عطالله ، محمد خليل، (1996)، واقع الصحة المنظمة (التنظيمية) في المدارس الاساسية الحكومية مقارنة بالمدارس التابعة لوكالة الغوث في مدينة نابلس من وجهة نظر المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

العطوي، جودت عزت. (2004) ، الادارة المدرسية الحديثة : مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، ط 1، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عواد، ريم نصوح، (2012)، علاقة القيادة التحويلية بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية الثانوية في فلسطين من وجهة نظر المديرين فيها، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

العلاق، بشير، (2010)، القيادة الإدارية، ط 1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

عياصرة، علي احمد، (2006). القيادة والدافعية في الادارة التعليمية، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

الغزالي، حافظ عبدالكريم، (2012)، أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية إتخاذ القرار في شركات التأمين، (دراسة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

قنديل, علاء محمد، (2010)، القيادة الإدارية وإدارة الابتكار، ط1, عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

كنعان، رؤيا محمود،(2014). درجة توافر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين،(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

مديين، سحر.(2012)، درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة أم القرى، المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

المعاني، ايمن عوده.(2013) " اثر القيادة التحويلية على المواطنة التنظيمية لدى العاملين في الجامعة الاردنية : دراسة ميدانية "، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال ، 9 ، (2) ، 225 – 258.

المعاينة، عادل سليم، وأندراوس، رامي جمال ، (2008)، الإدارة بالثقة والتمكين، ط1، عمان: عالم الكتب للنشر والتوزيع.

المهيرات، محمود عبدالكريم،(2009). انماط السلوك القيادي لرؤساء اقسام
كليات التمريض في الجامعات الاردنية وعلاقتها باتجاهات اعضاء
هيئة التدريس نحو مهنة التمريض،(رسالة ماجستير غير منشورة)،
جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.

المراجع الاجنبية

- Akbaba, S. (1999). **Organizational health of the secondary schools in Turkey and changes needed**, Unpublished Doctoral Dissertation, Ankara University, Ankara, Turkey.
- Bass, M. & Avolio, J. (1998), **MLQ Multifactor Leadership Questionnaire for Research**, Mind garden: Canada.
- Burns, J. M., (1978). **Leadership**, 1st ed, Harper & Row, New York.
- Cemaloglu, N. (2007), "The Relationship between organizational Health and Bullying that teachers experience in primary schools in Turkey", **Educational Research Quarterly**, 31, (2), 3-28.
- Farahani, M., Mizramohmadi, M. , Afsouran, N., Mohammadi, S.(2014), "The study of the relationship of organizational health of the schools and that of the students academic achievement (A case study of high schools of Kohkilouie and Boierahmad Province,Iran 2011)", **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, (109), 628 – 633.
- Hommand, H., Koscec, M. (2004). **A proposal to measure the organizational health and emotional wellness**, Canada: Entec Corporation, ABS University.
- Korkmaz, M.(2007), "The Effects of leadership styles on Organizational Health ", **Education Research Quarterly**, 30, (3), 23-55.
- Marshall, E. S. (2011), **Transformational Leadership in Nursing " from expert clinician to influential leader "**, New York: Springer Publisher Company.
- Pierce, J. L. & Newstorm J. W. , (2011). **Leaders and the leadership process: readings, self-assessments and applications**, 6th ed, New York: McGraw-Hill.

- Pourrajab, M.& Mahdinezhad, M.& Bijandi, M.& Basri, R.& Nazari, K. (2011), "Educational administrators' performance and organizational health: Key factors for sustainable development in high schools, **International Journal of Trade Economics and Finance**, 2, (5), 397-401.
- Sadeghi, A. & Pihie, Z.(2012), "Transformational leadership and its predictive effects on leadership effectiveness", **International Journal of business and social science**, 3, (7), 186-197.
- Savas, A.& Karakus, M.(2012). "The Relationship between school organizational health and teachers' in-role and extra-role behaviors", **international J. Soc. Sci. & Education**, 3, (1), 67-74.

الملحق (1)

إستبانة القيادة التحويلية بصيغتها الأولى

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

حضرة الأستاذ الدكتور المحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس). استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الادارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط.

ولهذا الغرض قام الباحث بتطوير استبانتين الاولى كانت لقياس درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية والثانية كانت لقياس مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة علمية في هذا المجال، فان الباحث يرجو منكم ابداء رأيكم في الفقرات الواردة في هاتين الاداتين من حيث:

- درجة انتماء الفقرة للبعد التي تتدرج تحته، وملائمتها لموضوع الدراسة.
- وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.
- اي تعديلات اخرى ترونها مناسبة.

شاكر لكم تعاونكم مع وافر احترامي وتقديري

الباحث

مؤيد وشاح

اداة قياس القيادة التحويلية :

التعديل المقترح	بحاجة الى تعديل	الصياغة اللغوية		الانتماء للبعد		الفقرات	
		غير سليمة	سليمة	غير منتمة	منتمة		
البعد الاول : التأثير المثالي Idealized Influence							
						يتصرف بأسلوب يحظى من خلاله على احترام وثقة الآخرين	1
						يتحدث دائما عن قيمه ومعتقداته وما يؤمن به	2
						يمتلك القدرة على اقناع العاملين بزيادة حماسهم للعمل	3
						يتجاوز مصالحه الذاتية من اجل المصلحة العامة	4
						يظهر حسا بالقوة والثقة بالنفس	5
						يظهر اهمية وجود حس قوي عند تحقيق الاهداف	6
البعد الثاني : الدافعية الالهامية Inspirational Motivation							
						يتحدث بحماس عما يجب انجازه	7
						يثير روح الحماس للعمل لدى العاملين	8
						يشجع على العمل بروح الفريق	9
						يوضح الرؤية المستقبلية للكلية	10
						يؤمن بان ما سيتحقق سيكون افضل من المتوقع	11
						يتحدث دائما بتفاؤل عن المستقبل	12
البعد الثالث : الاستثارة الفكرية Intellectual Stimulation							
						يشارك العاملين افكارهم	13
						يستمع لوجهات نظر العاملين عند حل مشاكل العمل	14
						يشجع العاملين على اكتشاف حلول للمشكلات المعقدة	15
						يقترح طرقا جديدة في كيفية إنجاز المهمات	16
						يعيد فحص الافتراضات الناقدة لتحديد فيما اذا كانت ملائمة ام لا	17

المتطلبات	الانتفاء للبعد	الصياغة اللغوية		الانتفاء للبعد	المتطلبات	الرقم
		سليمة	غير سليمة			
البعد الرابع : الاعتبارية الفردية Individualized Consideration						
					يعامل العاملین كأفراد أكثر من كونهم مجرد أعضاء هيئة تدريس في الكلية	18
					مساعدة العاملین على دعم نقاط القوة لديهم	19
					يهتم بأشباع الحاجات الشخصية للعاملین	20
					يتعامل مع كل فرد بطريقة مناسبة له وينتبه الى من لديهم قدرات تميزهم عن غيرهم	21
					يستمع باهتمام لآراء العاملین ويحترم قناعاتهم	22
					يقدر العمل المنجز ويشكر العاملین عليه	23
البعد الخامس : التمكين Empowerment						
					يشجع العاملین على تحمل المسؤولية	24
					يتعاون مع جميع العاملین بغض النظر عن الجهد الذي يقدموه	25
					يقوم بتفويض بعضا من صلاحياته للعاملین على اساس علمية وادارية	26
					يناقش مع العاملین متطلبات انجازهم لمهامهم الوظيفية	27
					يقدم تصور شامل حول العمل مع ترك الهامش الاكبر للعاملین لتنفيذه	28
					يدعم الافراد كلا حسب المهام الموكلة اليه	29

الملحق (2)

أسماء المحكمين للأداتين

الجامعة	التخصص	الاسم	الرقم
الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتور جودت المساعيد	1
عمان العربية	إدارة تربوية	الأستاذ الدكتور عاطف مقابلة	2
الشرق الأوسط	إدارة تربوية	الأستاذ الدكتور عباس الشريفي	3
الشرق الأوسط	إدارة تربوية	الأستاذ الدكتور عبدالجبار البياتي	4
الشرق الأوسط	تكنولوجيا تعليم	الأستاذ الدكتور عبدالحافظ سلامه	5
الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتور غازي خليفه	6
الشرق الأوسط	إدارة تربوية	الأستاذ الدكتور كمال دواني	7
الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	الأستاذ الدكتور محمود الحديدي	8

الملحق (3)

إستبانة القيادة التحويلية بصيغتها النهائية

الأستاذ الدكتور المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " وذلك بـإتكاملاً لمطالبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط - عمان.

أرجو الإجابة عن فقرات الاستبانة بحسب ما تراه مناسباً بوضع إشارة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك، علماً بأن البيانات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر ،،،

الباحث

مؤيد أحمد وشاح

استبانة القيادة التحويلية

ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرات	
البعد الأول : التأثير المثالي Idealized Influence						
					1 يتصرف رئيس القسم بأسلوب يحظى من خلاله بإحترام الأعضاء وثقتهم	
					2 يتحدث رئيس القسم غالباً عن قيمه ومعتقداته	
					3 يمتلك رئيس القسم المقدرة على إقناع العاملين بزيادة حماسهم للعمل	
					4 يتجاوز رئيس القسم مصالحه الذاتية من أجل المصلحة العامة	
					5 يظهر رئيس القسم حساً عالياً بالثقة بالنفس	
البعد الثاني : الدافعية الإلهامية Inspirational Motivation						
					6 يتحدث بحماس عما يجب القيام به وإنجازه	
					7 يثير حماس أعضاء هيئة التدريس للعمل	
					8 يشجع على العمل بروح الفريق	
					9 يوضح الرؤية المستقبلية للقسم	
					10 يؤمن بأن ما سيتحقق سيكون أفضل من المتوقع	
					11 يتحدث غالباً بتفاؤل عن المستقبل	
البعد الثالث : الإثارة الفكرية Intellectual Stimulation						
					12 يشارك أعضاء هيئة التدريس أفكارهم	
					13 يستمع لوجهات نظر أعضاء هيئة التدريس عند حل مشكلات العمل	
					14 يشجع العاملين على إكتشاف حلول للمشكلات المعقدة	
					15 يقترح طرقاً جديدة في كيفية إنجاز المهمات	
					16 يعيد فحص الملاحظات الناقدة لتحديد فيما إذا كانت موجودة أم لا	
البعد الرابع : الإعتبارية الفردية Individualized Consideration						
					17 يعامل أعضاء هيئة التدريس أفراداً أكثر من كونهم مجرد أعضاء في القسم	
					18 يساعد أعضاء هيئة التدريس على دعم نقاط القوة لديهم	
					19 يهتم بإشباع الحاجات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس	
					20 يتعامل مع كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بطريقة مناسبة له	
					21 يستمع باهتمام لأراء أعضاء هيئة التدريس ويحترم قناعاتهم	
					22 يقدر العمل المنجز ويشكر أعضاء هيئة التدريس عليه	

الملحق (4)

إستبانة الصحة التنظيمية بصيغتها الأولى

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

حضرة الدكتور المحترم

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس). استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الادارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط.

ولهذا الغرض قام الباحث بتطوير استبانتين الاولى كانت لقياس درجة ممارسة رؤساء الاقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية والثانية كانت لقياس مستوى الصحة التنظيمية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ومعرفة علمية في هذا المجال، فان الباحث يرجو منكم ابداء رأيكم في الفقرات الواردة في هاتين الاداتين من حيث:

- درجة انتماء الفقرة للبعد التي تتدرج تحته، وملائمتها لموضوع الدراسة.
- وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية.
- اي تعديلات اخرى ترونها مناسبة.

شاكر لكم تعاونكم مع وافر احترامي وتقديري

الباحث

مؤيد وشاح

إستبانة الصحة التنظيمية

التعديل المقترح	بحاجة الى تعديل	الصياغة اللغوية		الانتماء للبعد		الفقرات	
		غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
البعد الاول : التكامل المؤسسي Institutional Integrity							
						1 تحمي القيادة الادارية اعضاء هيئة التدريس من مطالب المجتمع المحلي	
						2 تساير القيادة الادارية التغيير الذي يشهده العالم	
						3 تفرض القيادة الادارية ضغوطا على اعضاء هيئة التدريس	
						4 تتأثر سياسة الكلية بأراء عدد من المتنفذين	
						5 يتعرض اعضاء هيئة التدريس لضغوط كبيرة من القيادة الادارية	
						6 تتأثر القيادة الادارية بالمحسوبية	
						7 هنالك تعاون بين القيادة الادارية واطراف هيئة التدريس	
البعد الثاني : تاثير القيادة Leadership Influence							
						8 تتخذ القرارات عموما باستشارة جميع الاطراف المعنية	
						9 تساعد القيادة الادارية اعضاء هيئة التدريس لحل المشكلات التي تواجههم	
						10 تحترم القيادة الادارية الكفاءة المهنية لاطراف هيئة التدريس	
						11 تمتلك القيادة الادارية المقدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة	
						12 يمتلك اعضاء هيئة التدريس تأثيرا في سياسة الكلية	
						13 يسود الانسجام بين مختلف مستويات الادارة والهيئة التدريسية في الكلية	
						14 تحرص القيادة الادارية على توضيح الاهداف لاطراف هيئة التدريس	

التعديل المقترح	بحاجة الى تعديل	الصياغة اللغوية		الانتماء للبعد		الفقرات	
		غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
البعد الثالث : الاعتبارية Consideration							
						تعامل القيادة الادارية اعضاء هيئة التدريس كزملاء	15
						تعامل القيادة الادارية اعضاء هيئة التدريس باحترام	16
						تعرف القيادة الادارية اعضاء هيئة التدريس بجميع ما يدور بالكلية	17
						يشترك اعضاء هيئة التدريس في القرارات المؤثرة في عملهم	18
						يتم تشجيع اعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات كفريق عمل واحد	19
						تسود اجواء المودة بين اعضاء هيئة التدريس	20
						تحقق القيادة الادارية العدالة بين اعضاء هيئة التدريس	21
						هناك ثقة متبادلة بين القيادة الادارية واطباء هيئة التدريس	22
البعد الرابع : المبادرة بالعمل Initiating Structure							
						تطلب القيادة الادارية من اعضاء هيئة التدريس التقيد بالانظمة	23
						تتصف سياسات العمل بالانصاف والعدالة	24
						يعد العمل التشاركي احد قيم العمل الرئيسية	25
						تملك الكلية نظاما فعالا لتقييم الاداء	26
						يجري في الكلية تطبيق نظام مساءلة فعلي	27
						تحتزم القيادة الادارية اراء اعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في التقييم	28
						تتم اجراءات العمل في الكلية بالسرعة الممكنة	29
						يعاني عضو هيئة التدريس من ضغوط العمل الاكاديمي	30

التعديل المقترح	بحاجة الى تعديل	الصياغة اللغوية		الانتماء للبعد		الفقرات	
		غير سليمة	سليمة	غير منتمة	منتمة		
البعد الخامس : الروح المعنوية Morale							
						يسود الكلية مناخ ايجابي داعم للعاملين	31
						يحقق اعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الادوار التي يقومون بها	32
						يسود اعضاء هيئة التدريس الرضا عن الراتب الذي يتقاضونه والمزايا التي تقدم لهم	33
						تسعى القيادة الادارية لابقاء الروح المعنوية لاعضاء هيئة التدريس عالية	34
						تبذل القيادة الادارية جهدا لتلبية حاجات اعضاء هيئة التدريس	35
						يتمتع اعضاء هيئة التدريس بالاستقلالية في العمل	36
البعد السادس : المصادر المساندة Recourses Support							
						تتوافر لدى اعضاء هيئة التدريس المصادر " المختبرات، المكتبات، الحواسيب، الانترنت" التي تمكنهم من القيام بعملهم بفاعلية	37
						يتوافر في الكلية قنوات اتصال داخلية وخارجية مفتوحة	38
						يتوافر العدد الكافي من اعضاء هيئة التدريس لانجاز العمل	39
						تهتم القيادة الادارية بادارة الوقت بشكل فعال	40
						تشجع الكلية اعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من القاعدة العلمية والتكنولوجية في الجامعة بشكل عام	41
البعد السابع : تأكيد الجوانب الاكاديمية Academic Emphasis							
						تكرم الكلية الطلبة المتفوقين اكاريا	42
						توفر الكلية لطلبتها بيئة تعليمية تعليمية صحية	43
						التميز الاكاديمي هو الهدف الرئيس للكلية	44
						تحرص الكلية على تقويم خارجي للحفاظ على مستوى اكاريا عالي لطلبتها	45
						يتم تطوير الاهداف الاكاديمية بشكل مستمر	46

الملحق (5)

إستبانة الصحة التنظيمية بصيغتها النهائية

الأستاذ الدكتور المحترم

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان " درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في كليات التمريض في الجامعات الاردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس " وذلك إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الاوسط - عمان.

أرجو الإجابة عن فقرات الاستبانة بحسب ما تراه مناسباً بوضع إشارة (√) في المكان الذي يعبر عن وجهة نظرك، علماً بأن البيانات التي سيتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر ،،،

الباحث

مؤيد أحمد وشاح

الجزء الثالث : إستبانة الصحة التنظيمية

ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرات	
البعد الأول : التكامل المؤسسي Institutional Integrity						
					1 يحمي رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس من مطالب المجتمع المحلي غير المرغوبة	
					2 يساير رؤساء الأقسام التغيير الذي يشهده العالم	
					3 يفرض رؤساء الأقسام ضغوطاً على أعضاء هيئة التدريس	
					4 تتأثر سياسة القسم بأراء عدد من المتنفذين في الكلية	
					5 يتعرض رؤساء الأقسام لضغوط من الإدارة العليا في بعض القرارات	
					6 يتأثر رؤساء الأقسام بالمحسوبية والواسطة	
					7 هنالك تعاون بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	
البعد الثاني : تأثير القيادة Leadership Influence						
					8 تتخذ القرارات عموماً بإستشارة جميع الأطراف المعنية	
					9 يساعد رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات التي تواجههم	
					10 يحترم رؤساء الأقسام الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس	
					11 يمتلك رؤساء الأقسام المقدرة على إتخاذ القرارات الحاسمة	
					12 يمتلك أعضاء هيئة التدريس تأثيراً في سياسة القسم	
					13 يسود الإنسجام بين مختلف مستويات الإدارة والهيئة التدريسية في القسم	
					14 تحرص القيادة الإدارية على توضيح الأهداف لأعضاء هيئة التدريس	
البعد الثالث : الإعتبارية Consideration						
					15 يعامل رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس كزملاء	
					16 يعامل رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس بإحترام	
					17 يطلع رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس حول جميع ما يدور بالقسم	
					18 يشترك أعضاء هيئة التدريس في القرارات المؤثرة في عملهم	
					19 تشجيع أعضاء هيئة التدريس على حل المشكلات كفريق عمل واحد	
					20 تسود أجواء المودة بين أعضاء هيئة التدريس	
					21 يحقق رؤساء الأقسام العدالة بين أعضاء هيئة التدريس	
					22 هناك ثقة متبادلة بين رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس	

ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	الفقرات	
البعد الرابع : المبادرة بالعمل Initiating Structure						
					يطلب رؤساء الأقسام من أعضاء هيئة التدريس التقيد بالأنظمة	23
					تتنصف سياسات العمل بالإنصاف	24
					يتم الإتصال والتواصل بين المستويات المختلفة بالقسم بمصادقية	25
					لدى القسم نظام فعال لتقييم الأداء	26
					يجري في القسم تطبيق نظام مساءلة فعلي	27
					يحترم رؤساء الأقسام آراء أعضاء هيئة التدريس عند مشاركتهم في التقييم	28
					تتم إجراءات العمل في القسم بالسرعة الممكنة	29
					يعاني أعضاء هيئة التدريس من ضغوط العمل الأكاديمي	30
البعد الخامس : الروح المعنوية Morale						
					يسود القسم مناخ إيجابي داعم لأعضاء هيئة التدريس	31
					يحقق أعضاء هيئة التدريس ذواتهم عبر الأدوار التي يقومون بها	32
					يسود أعضاء هيئة التدريس الرضا عن الراتب الذي يتقاضونه والمزايا التي تقدم لهم	33
					يسعى رؤساء الأقسام لإبقاء الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس عالية	34
					يبدل رؤساء الأقسام جهداً لتلبية حاجات أعضاء هيئة التدريس	35
					يتمتع أعضاء هيئة التدريس بالإستقلالية في العمل	36
البعد السادس : المصادر المساندة Recourses Support						
					تتوافر لدى أعضاء هيئة التدريس المصادر " المختبرات، المكتبات، الحواسيب، الإنترنت" التي تمكنهم من القيام بعملهم بفاعلية	37
					يتوافر في القسم قنوات إتصال داخلية وخارجية مفتوحة	38
					يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس لإنجاز العمل	39
					يهتم رؤساء الأقسام بإدارة الوقت بشكل فعال	40
					يشجع القسم أعضاء هيئة التدريس على الإستفادة من القاعدة العلمية والتكنولوجية في الكلية أو الجامعة بشكل عام	41

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرات	
البعد السابع : تأكيد الجوانب الأكاديمية Academic Emphasis						
					يكرم القسم الطلبة المتفوقين أكاديمياً	42
					يوفر القسم لطلبته بيئة تعليمية تعلمية صحية	43
					التميز الأكاديمي هو الهدف الرئيس للقسم	44
					يحرص القسم على تقويم خارجي للحفاظ على مستوى أكاديمي عال لطلبته	45
					يتم تطوير الأهداف الأكاديمية بشكل مستمر	46
					يتمكن الطلبة من تحقيق الأهداف الموضوعية لهم	47

مكتب الرئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د/ ٦٣/٤٤/٢

التاريخ: ٤/١١/٢٠١٤

معالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي المحترم

عمان /الأردن

تحية طيبة، وبعد،

يقوم الطالب مؤيد أحمد الوشاح بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في كليات التمريض في الجامعات الأردنية للقيادة التحويلية وعلاقتها بالصحة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بالموافقة والإيعاز إلى الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة بتسهيل مهمة حصول الباحث على المعلومات اللازمة لتحديد مجتمع الدراسة وعدد أفراد العينة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهدافه والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، ونؤكد بأن المعلومات التي سيحصل عليها الباحث ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. ماهر سليم
مكتب الرئيس الجامعة
MEU
President's Office
MIDDLE EAST UNIVERSITY



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ملحق (7)

الرقم ١١٢٠٠/٣/٥
التاريخ ١٤٣٦ هـ
الموافق ٢٠١٤/١١/٤

الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة الأردنية
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة مؤتة
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة الهاشمية
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة آل البيت
الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الحسين بن طلال

تحية طيبة، وبعد،،،

أرفق طياً صورة عن كتاب الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط
رقم د ر/خ/٢٢/٢٦٣ تاريخ ٢٠١٤/١١/٤ المتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب
"مؤيد أحمد الوشاح".

راجياً التكرم بالاطلاع، واتخاذ ما ترونه مناسباً.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

سبع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الدكتور بسام أبو خضير
الأمين العام بالوكالة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



وَأَمَّا الْكِبْرَاءُ فَلَيْسَ شَيْءٌ مِنْهَا

139

ملحق (8)

الرقم ١١٢٠١/٣/٥

التاريخ ١٣ محرم ١٤٣٦

الموافق ٢٠١٤/١٠/٦

الأستاذ الدكتور رئيس جامعة عمان الأهلية الخاصة
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة العلوم التطبيقية الخاصة
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة فيلادلفيا الخاصة
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الإسراء
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة جرش
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة اربد الأهلية الخاصة
 الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الزرقاء

تحية طيبة، وبعد،،،

أرفق طياً صورة عن كتاب الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط
 رقم د ر/خ/٢٦٣/٢٢ تاريخ ٢٠١٤/١١/٤ المتضمن طلب تسهيل مهمة الطالب "مؤيد أحمد
 الوشاح".

راجياً التكرم بالاطلاع، واتخاذ ما ترونه مناسباً.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي

الدكتور بسام أبو خضير

الأمين العام بالوكالة

المملكة الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٢٤٧٦٦١ ٦ ٦٦٢ ٦ ٥٢٤١٠٧١ فاكس: ٦ ٥٢٤١٠٧١ ص.ب. ٢٥١٦٦ عمان ١١١٨٠ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.jo