



تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض (السودان)

د. محمد مختار إبراهيم أحمد^{1*}, د. صديق عبد الرحمن شعيب صالح², د. أبو بكر عامر محمد لقمة³, د. محمد ادم أبكر عزو⁴

¹ قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، جامعة كردفان، السودان

² قسم إدارة الأعمال، كلية علوم الإدارة والاقتصاد، جامعة البطانة، السودان

³ قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة السلام، السودان

⁴ شركة حاشي باشا، المملكة العربية السعودية

The impact of administrative leadership on achieving job satisfaction: An application to the medical services sector in North Kordofan State, Al-Abyad (Sudan)

Dr. Mukhtar Muhammad Ibrahim Ahmed^{1*}, Dr. Siddiq Abdulrahman Shuaib Salih², Dr. Abubakr Amir Muhammad Luqma³, Dr. Muhammad Adam Abkar Azzu⁴

¹ Business Administration Department, Faculty of Economics and Commercial Studies, University of Kordofan, Sudan

² Business Administration Department, Faculty of Management and Economic Sciences, University of Al Butana, Sudan

³ Business Administration Department, Faculty of Administrative and Financial Sciences, University of Peace, Sudan

³ Hashi Pasha Company, Kingdom of Saudi Arabia

*Corresponding author

Dr.mohmukh@gmail.com

المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2026-01-09

تاريخ القبول: 2025-12-20

تاريخ الاستلام: 2025-10-10

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض (السودان)، تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: هل القيادة الإدارية تؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض؟ وفرضية الدراسة الرئيسية: توجد علاقة معنوية بين القيادة الإدارية وتحقيق الرضا الوظيفي واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة لجمع البيانات، حيث بلغت الاستبيانات الصالحة نسبة (92.00%). أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: توجد علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الإدارية وتحقيق الرضا الوظيفي. أهم توصيات الدراسة: ضرورة وضع نظام للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية حيث ينعكس إيجاباً على العاملين سواء كوادر طبية أو موظفين أو عاملين..

الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية، الرضا الوظيفي، قطاع الخدمات الطبية، مدينة الأبيض.

Abstract

This study aimed to identify the impact of administrative leadership on job satisfaction, specifically within the medical services sector in North Kordofan State, El Obeid (Sudan). The central research question was: Does administrative leadership influence job satisfaction in the

medical services sector in North Kordofan State, El Obeid? The main hypothesis was: There is a significant relationship between administrative leadership and job satisfaction. The descriptive-analytical method was used, and a questionnaire was designed to collect data. The validity rate of the questionnaires was 92.00%. The most important finding of the study was: There is a significant positive relationship between administrative leadership and job satisfaction. The most important recommendation of the study is: The necessity of establishing a system of material and moral incentives and rewards, as this will positively impact all employees, whether medical staff, employees, or workers.

Keywords: Administrative leadership, job satisfaction, medical services sector, Al-Abyad city.

مقدمة:

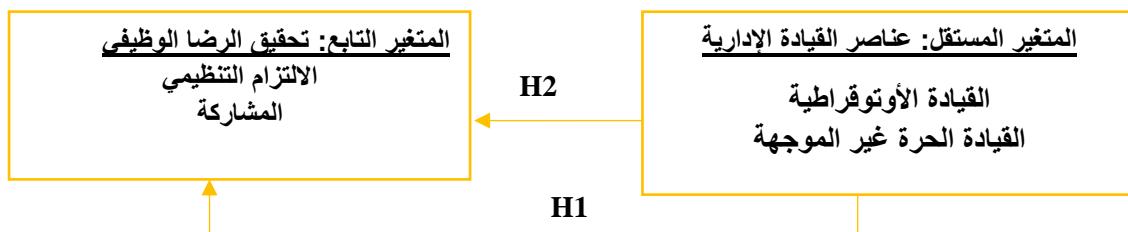
في عصرنا الحالي، من الواضح أن تقدم الأمم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفعالية قيادتها، لأن القيادة تنطوي على التأثير على الأفراد لإنجاز المهام بكفاءة وفعالية مما ينعكس ذلك على تحقيق الأهداف المرجوة (أحمد، 2025، ص 163)، وإن القائد الحقيقي هو الذي يستطيع أن يكسب ثقة و ولاء المؤسسة، وأن السبيل الوحيد لنجاح أي تنظيم هو مواكبته للتغيير إدراكهم والتطورات الحاسمة والعنصر البشري في علاقته الإنسانية هو من يحقق الأهداف المشتركة، وعليه فإن القائد الفعال وما يتميز به من مهارات وقدرات تعمل على توفير الجو المناسب للعمل بحرية وروح معنوية عالية تتميز بالتفاعل بين جماعات العمل ومدى قدرته على تحقيق الرضا المهني للعامل، ونشر جو يسوده التفاهم والثقة المتبادلة ورضا الأفراد وارتيادهم لمكان العمل نتيجة إحساسهم بالانتماء والمشاركة.(بلمو، 2025، ص 1) وأضاف لحرم (2024) بضرورة تسليط الأضواء، على أمنيات القيادة وما هو الأسلوب القيادي الناجح الذي يمكن أن نقول عليه أنه الأسلوب الفعال والذي يعكس عقلية القائد التي يقف خلفها وتلاؤمه مع احتياجات العاملين وصولاً إلى تحقيق البيئة المناسبة للنجاح إضافة إلى ذلك لابد من الإشارة إلى أن الخبرة المتراكمة والتجربة ومهمما كان مجالها ومحاولة الربط بين ما صلح للماضي من الخبرات والتجارب ومحاولة ربطها بما يصلح منها في الحاضر أو للمستقبل، وبذلك تستمد القيادة أهميتها من العنصر البشري والذي أصبح محور الاهتمام في المنظمة واه مورد من مواردها التي تساهم فتحقيق أهدافها.

يعد الرضا الوظيفي أحد أهم الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في المجالات الإدارية لما له من أثر كبير على إنتاجية العاملين في المؤسسات و دفعهم لتحقيق أهداف و رسالة المؤسسة ،يعتبر العنصر البشري هو الشروط الحقيقة والمotor الأساسي للإنتاج في منظمات الإعمال ،فالمعدات ، والآلات والأجهزة الحية مهما بلغت درجة تطورها و تعقيدها غير مقيدة إذا لم يتتوفر العقل البشري الذي يديرها ويحركها، لذلك الاستثمار الحقيقي هو الاستثمار في العنصر البشري لأنّه يعطي عوائد أعلى من الإنتاج ، وهو المفتاح الأساسي الذي يتحكم في الموارد الأخرى ، زيادة الإنتاجية ، بالإضافة إلى الحواجز المادية ، عليه مما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما مدى تأثير القيادة الإدارية بأبعادها(القيادة الأوتوقراطية، القيادة الحرة غير الموجهة) على تحقيق الرضا الوظيفي بأبعاده(الالتزام التنظيمي، المشاركة)

بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض، ويتفرع منه الآتي:

- هل القيادة الأوتوقراطية تأثير في تحقيق الرضا الوظيفي بأبعاده (الالتزام التنظيمي، المشاركة) بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض.
- ما هو دور القيادة الحرة غير الموجهة في تحقيق الرضا الوظيفي بأبعادها (الالتزام التنظيمي، المشاركة) بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض.

نموذج الدراسة:



شكل (1): يوضح نموذج الدراسة. المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م).

أهداف الدراسة:

أimثل الهدف الرئيسي من الدراسة في تحديد تأثير القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض، والتعرف على مدى تأثير القيادة الحرة غير الموجهة في تحقيق الرضا الوظيفي.

الأهمية العلمية:

ان نتائج ونوصيات هذه الدراسة تساهم في تعزيز المكتبة العربية وتتيح مساحة للباحثين من أجل تطوير نموذج الدراسة والاستفادة من فجوة البحثية.

الأهمية العملية:

تم مخذلي القرار في قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض بالمعلومات الخاصة بنقاط القوة والضعف لتحقيق الرضا الوظيفي، كما اندوز الإداره العليا بتوصيات ومقررات.

مفاهيم للدراسة:

القيادة الإدارية: هي قدرة القائد على التأثير على الآخرين او هي علاقة قوية بين القائد وأتباعه، بناءً على قدرة القائد في التأثير على الآخرين وتحقيق الأهداف المرجوة (السكارنه، 2019)

أنواع القيادة الإدارية:

القيادة الأتوocraticية: هي التي تتميز بتركيز السلطة واتخاذ القرار في أيدي قائد واحد كما تعرف أيضا باسم القيادة السلطانية، واظهر سلطته المطلقة في أسلوب القيادة الاستبدادي. (أحمد، 2025، ص 163)

القيادة الحرة غير الموجهة: هي القيادة غير المتداخل حيث يمنح القائد المسؤولين قدرًا من الحرية ل القيام بانشطتهم واتخاذ القرارات واتباع الإجراءات التي يعتبرونها مناسبة لإكمال مهامهم. (سهام، 2017).

تحقيق الرضا الوظيفي: بأنه الحالة العقلية للموظف التي يشعر بها عندما يحصل على مكافأة مقابل التضحية بالفقد والجهود (بلمو، 2025، ص 26)

الدراسات السابقة:

دراسة (أحمد، 2025) بعنوان: أثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك اللبنانية، هدفت الدراسة الى التعرف على أثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك اللبنانية، أظهرت نتائج أن القيادة التحويلية والديمقراطية تتسمان بتأثير إيجابي قوي وذات دلالة إحصائية على رضا الوظيفي، واهم التوصيات: على البنوك اللبنانية تبني ممارسات القيادة الديمقراطية والتحويلية التي أثبتت فعاليتها في تحسين رضا الموظفين.

دراسة (بلمو، 2025) بعنوان: أثر القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد، هدفت الدراسة الى التعرف على أثر القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي، أظهرت نتائج أن توجد علاقة إيجابية قوية بين القيادة الإدارية في تحقيق الرضا الوظيفي، واهم التوصيات: على الصندوق الوطني للتقاعد ضرورة الاهتمام بالقيادة الحرة غير الموجهة مما ينعكس ذلك على تحسين رضا الموظفين.

دراسة (بولطواق، 2024) بعنوان: القيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة مسحية على عينة من موظفي مؤسسة أوئنيام بولاية تizi وزو، هدفت الدراسة الى التعرف القيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، أهم النتائج: هناك علاقة ارتباطية بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، كما توجد علاقة ارتباطية بين الأداء الوظيفي والشعور بالرضا، واهم التوصيات: عقد برامج تدريب للعاملين في كافة المستويات الإدارية مما يساهم ذلك في تحسين الأداء الوظيفي.

دراسة (مصباح، 2024) بعنوان: القيادة الإدارية وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة المالية الليبية، هدفت الدراسة الى التعرف على القيادة الإدارية وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي، أظهرت نتائج تؤثر القيادة الاستبدادية على تطوير الأداء المؤسسي بصورة كبيرة، واهم التوصيات: ضرورة قيام الوزارة بصورة خاصة ومتعددة المؤسسات بصورة عامة بإعداد خطة استراتيجية واضحة ومحددة معلنة لأساليب القيادة الإدارية تتبع الأسس العلمية والعملية ويمكن اتخاذها كأسس التطوير الإداري والمؤسسي.

دراسة (الحر خولة، 2024) بعنوان: أثر أبعاد القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي دراسة حالة بنجم الحديد، بالونز، هدفت الدراسة الى التعرف على أبعاد القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي، أظهرت نتائج يوجد مستوى مرتفع للرضا الوظيفي للعاملين بمؤسسة منجم الحديد، كما تلتزم المؤسسة بتطبيق القيادة الإدارية بمستوى مرتفع، واهم التوصيات: ضرورة زيادة الاهتمام بتتنوع في عناصر القيادة الإدارية وتحسين بيئه العمل.

منهجية الدراسة: المنهج المتبوع في الدراسة هو المنهج الوصفي من خلال استخدام أدوات الإحصاء الوصفي التحليلي، ويكون مجتمع الدراسة من العاملين بقطاع الخدمات الطبية، وقد اعتمد الدراسة على نوعين من البيانات هي البيانات الأولية والثانوية، وتم الاعتماد على الاستبانة كأدلة رئيسية في جمع البيانات الأولية مع مراجعات كل الجوانب الأساسية في صياغة الأسئلة لتحقيق الترابط بين الموضوع، حيث بلغ حجم العينة التي تم الاعتماد عليها (150) مفرده من أفراد المجتمع.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

التحليل العاملاني الاستكشافي لمتغيرات الدراسة

تم تكوين مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الأصلية في الدراسة مع بعضها البعض والمكون من متغيرين رئيسيين وبلغ عدد عباراتهم(32) مفرده حيث يمثل المتغير مستقل القيادة الإدارية ، والمتغير التابع تحقيق الرضا الوظيفي ،وتم استخدام نقطة حذف بمقدار (0.55) أي بمراعاة عدم وجود قيم مقاطعة تزيد عن قيمة (0.55) وحيث أن قيم الاشتراكات الأولية لا تقل عن (0.55) والتشبعات لا تقل عن(0.55) وقيمة KMO لا تقل عن (0.60) للمتغيرات وقيمة الجزر الكامنة لا تقل عن الواحد الصحيح ،وكما تم حذف المتغيرات التي يوجد بها تقاطعات ،كما تم حذف محور القيادة الأتوocraticية كاملاً ،و تم

استخدام طريقة المكونات الأساسية وطريقة تدوير العوامل من أجل تحديد معاملات التشبّع وتم حذف العبارات التي يقل فيها (0.55) و تم استخدام مقياس (KMO) لاختبار كفاية العينة المأخوذة في تفسير الظاهرة المدروسة وافق قيمة لكفاية قبول نتائج التحليل هي 0.6 وأجراء اختبار (Bartlett) بوصفه مؤشر للعلاقة بين المتغيرات أذا يجب أن تكون قيمته دالة عند مستوى معنويه اقل من (0.05) ويوضح الجدول (1)، نتائج عملية التحليل العاملی الاستکشافی للمتغيرات الدراسة.

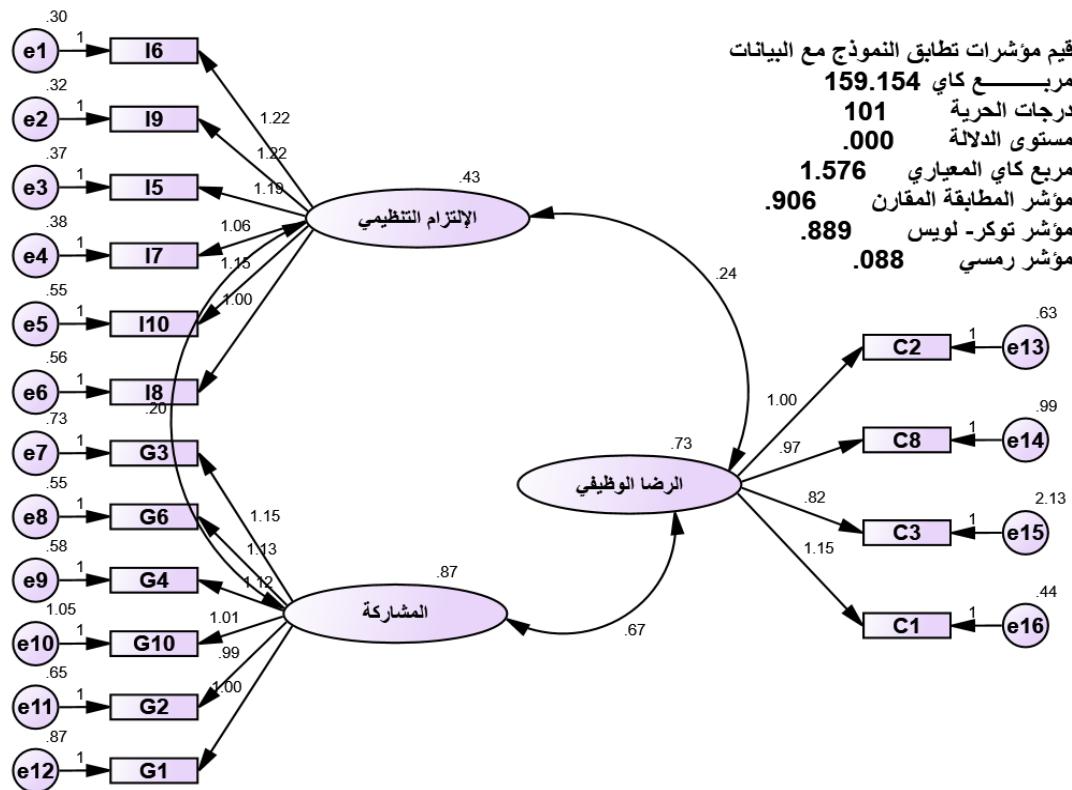
جدول (1): التحليل العاملی الاستکشافی للمتغيرات الدراسة.

| العامل | | | الرمز | المتغيرات |
|----------------|---|--------------|------------|---------------------------|
| الثالث | الثاني | الأول | | |
| | | 0.844 | C7 | القيادة الحرة غير الموجهة |
| | | 0.803 | C6 | |
| | | 0.722 | C5 | |
| | | 0.703 | C4 | |
| | 0.856 | | I6 | |
| | 0.826 | | I9 | |
| | 0.814 | | I5 | |
| | 0.803 | | I7 | |
| | 0.761 | | I10 | الالتزام التنظيمي |
| | 0.856 | | I6 | |
| | 0.826 | | I9 | |
| 0.817 | | | G3 | |
| 0.783 | | | G6 | |
| 0.768 | | | G4 | |
| 0.684 | | | G10 | |
| 0.661 | | | G2 | |
| 0.660 | | | G5 | |
| 0.974 | Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy | | | |
| 110.235 | Bartlett's Test of Sphericity | | | |
| 75.045 | Total Variance Explained | | | |

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م)

التحليل العاملی التوكیدی لجميع متغيرات الدراسة:

تم بناء النموذج الاول للدراسة والذي يتكون من متغيرات رئيسية مستقلة ، تابعة وتحتوي على (3) محاور لجميع المتغيرات التي تقيسهم (35) عبارة حسب نتائج التحليل العاملی الاستکشافی ، وتم التوصل الي أن أبعاد متغيرات الدراسة تتكون من (3) محاور تقيسهم (17) عبارة ، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملی التوكیدی لبيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولى قد اعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الشكل.



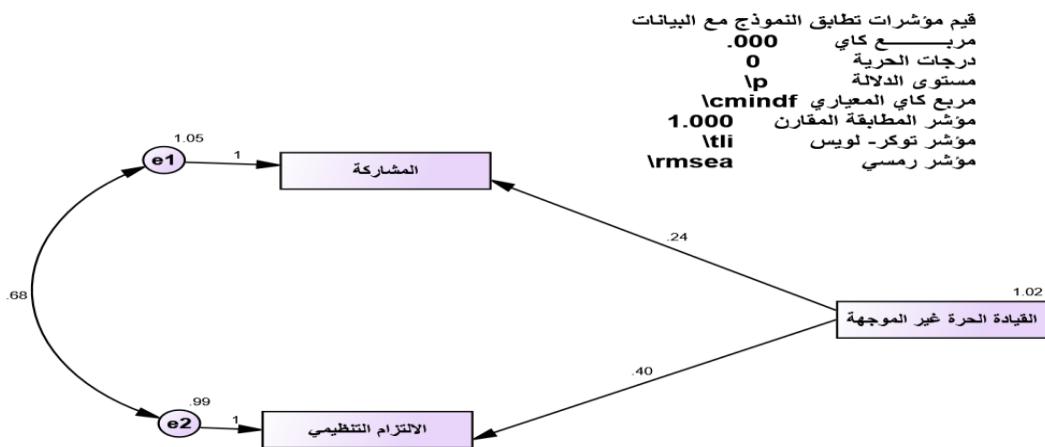
شكل (3): التحليل العاملی التوکیدی لجمیع متغیرات الدراسة. المصدر: إعداد الباحثین من بیانات الدراسة المیدانیة (2025م).

الجدول رقم (2): مؤشرات جودة المطابقة للمتغيرات الدراسة.

| التفسير | مستوى القبول | هيكل النموذج | مؤشرات جودة المطابقة |
|------------------|------------------------|--------------|---------------------------------------|
| Excellent | -- | 159.154 | قيمة مربيع كأي (CMIN) |
| Excellent | -- | 101 | درجات الحرية (DF) |
| Excellent | Between 1 and 3 | 1.576 | قيمة مربيع كأي/درجات الحرية (CMIN/DF) |
| Excellent | < 0.08 | .088 | جزر متوسط مربيع الانحرافات (RMSEA) |
| Excellent | ≥ 90 | .906 | مؤشر المطابقة المقارن (CFI) |
| Excellent | ≥90 | .889 | مؤشر توکر لویس (TLI) |

المصدر: إعداد الباحثین من بیانات الدراسة المیدانیة (2025م)

نموذج الدراسة المعدل: بعد إجراء التحليل العاملی الاستکشافی والتوكیدی لمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يفسر عنها التحلیل، حيث أوضحت النتائج أن المتغير المستقل القيادة الإداریة: يتكون من محو واحد وهو القيادة الحرة غير الموجهة. أما المتغير التابع تحقيق الرضا الوظيفي: تتكون من محورین هما الالتزام التنظيمي، المشاركة، فإن استناد النموذج على نظرية يطابق الواقع أما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فإنه عادة ما يتم تعديل النموذج حتى يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفا کرونباخ للاتساق الداخلي للبيانات إذا قالت نتیجة التحلیل المحسوبة عن القيمة المعتمدة، يتم استبعاد المحور تماماً والشكل (2) يوضح نموذج الدراسة المعدل.



شكل (2) يوضح نموذج الدراسة المعدل: المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م).

تعديل فرضية الدراسة وفقاً للنموذج المعدل:

توجد علاقة معنوية بين القيادة الإدارية بعد (القيادة الحرة غير الموجهة) وتحقيق الرضا الوظيفي أبعادها (الالتزام التنظيمي، المشاركة) بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض.

الاعتمادية والكفاءة العملية لمقاييس الدراسة:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرون باخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيمة معامل ألفا كرون باخ أقرب إلى 1، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، ولا تأخذ قرار بشأن قيمة ألفا كرون باخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحث الأساسية تشير (Nunnally, 1967) إلى أن المصداقية من 0.50- (0.60) تكفي وأن زيادة المصداقية لا كثر من 0.80 وربما تكون إسراط، أما (Hair et al, 2010) أقترح أن قيمة ألفا كرون باخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 .

جدول (3): تحليل الاعتمادية والتحليل الوصفي بين متغيرات الدراسة.

| نوع | أبعاد المتغيرات | عدد العبارات | الاعتمادية | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي |
|----------|---------------------------|--------------|------------|-------------------|---------------|
| مستقل | القيادة الحرة غير الموجهة | 4 | .940 | 1.11 | 2.45 |
| | الالتزام التنظيمي | 7 | .950 | 0.97 | 2.65 |
| المشاركة | | 6 | .898 | 1.02 | 2.71 |

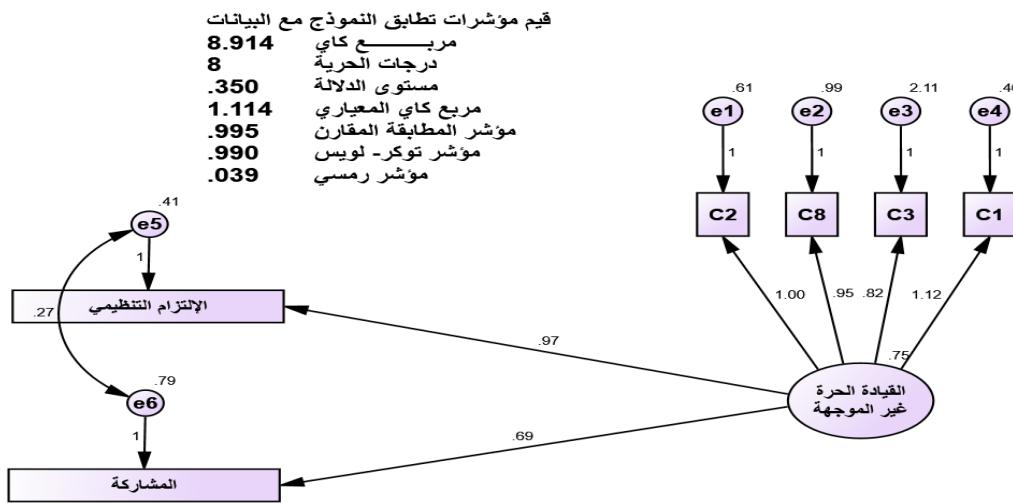
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م)

ينتضح من نتائج الجدول أعلاه أن نتائج اختبار ألفا كرو نباخ للعبارات مرتفعاً، أما الوسط الحسابي فجميع المتغيرات تألف من الوسط الفرضي 3 مما يدل على تجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة مما يدل على وجود تجانس شبه تام بين إجابات المبحوثين.

اختبار فروض الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم الاستناد للتحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling [SEM]) وهو متخصص للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا تتناسب مع طبيعة الدراسة.(BarbaraFidell, 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يمثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أن يضع في الحسبان نمذجة الفاعل بين المتغيرات، The Modeling of Interactions، عدم الخطية Nonlinearity، وأخطاء القياس، والارتباط الخطى المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002).

اختبار الفرضية الأولى: توجد علاقة معنوية بين القيادة الإدارية بعد (القيادة الحرة غير الموجهة) وتحقيق الرضا الوظيفي أبعادها (الالتزام التنظيمي، المشاركة) بالتطبيق على قطاع الخدمات الطبية بولاية شمال كردفان الأبيض، يتضح لك من خلال الشكل (3) والجدول (4) أدناه.



شكل (3): اختبار فرضية الدراسة: المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م).

الجدول (4): تحليل المسار بين عناصر المزيج التسويقي إلى تحقيق الميزة التنافسية.

| P | C.R. | S.E. | Estimate | الفرض |
|------|------|------|----------|---|
| .039 | .087 | .159 | .615 | القيادة الحرة غير الموجهة <-> الالتزام التنظيمي |
| .024 | .092 | .167 | .701 | المشاركة <-> القيادة الحرة غير الموجهة |

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2025م)

يلاحظ من الشكل(3)والجدول (4)ويمكنا ملاحظة الأثر المباشر اعتماداً على معاملات الارتباط المتعدد (R^2) والاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) ، ويشير مسار العلاقة بين المتغير المستقل القيادة الإدارية والمتغير التابع تحقيق الرضا الوظيفي إلى أن المسار من القيادة الحرة غير الموجهة إلى الالتزام التنظيمي حيث بلغت التقديرات (0.615) وهو دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.039)، أما المسار من القيادة الحرة غير الموجهة إلى المشاركة حيث بلغت التقديرات (0.701) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية (0.024)، ومن التحليل نجد توجد علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الإدارية وتحقيق الرضا الوظيفي.

نتائج الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الإدارية وتحقيق الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الحرة غير الموجهة والالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة إيجابية معنوية بين القيادة الحرة غير الموجهة والمشاركة.

توصيات الدراسة:

- ضرورة تنمية مهارات القيادة في قطاع الخدمات الطبية من خلال عقد دورات تدريبية تمكن من إتباع أساليب إدارية وقيادية فعالة، خاصة فيما خصص القيادة الحرة غير الموجهة.
- ضرورة ابتعاد عن القيادة التعسفية والتسلطية في إدارة الخدمات الطبية حتى لا تكون عقبة في مصلحة الموظفين والعاملين بالقطاع.
- ضرورة الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وذلك لما له من أهمية في تحقيق مستوى عالٍ لإنتاجية قطاع الخدمات الطبية.
- ضرورة وضع نظام للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية حيث ينعكس إيجاباً على العاملين سواء كوادر طيبة أو موظفين أو عاملين.

قائمة المراجع:

1. أحمد كامل عباس، ناجي الجمال. (2025م). أثر القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك اللبنانية، المجلة العربية للإدارة، المجلد (45)، العدد الخامس.

2. السكارنه، بلال خلف. (2019). القيادة الإدارية الفعالة، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
3. بلمو نور الهدى ملاك، بن عبدالي نريمان. (2024م). دور القيادة الإدارية في تحسين الرضا الوظيفي دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد، عين تموشنت، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسخير، جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب.
4. بولطواق دنيا. (2024م). القيادة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة مسحية على عينة من موظفي مؤسسة أونيات بولاية تيزي وزو، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تامدا، جامعة مولود معمري تيزي وزو
5. لحرر خولة. (2024م). أثر أبعاد القيادة الإدارية على الرضا الوظيفي دراسة حالة بمذبح الحيد، بالونزة، رسالة ماجستير أمنشور، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسخير، جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي
6. صباح احمدوة مصباح. (2024م). القيادة الإدارية وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي بالتطبيق على وزارة المالية الليبية، مجلة القرطاسية، العدد السادس والعشرون، المجلد الثاني.
7. مخالفهيونس. (2025م). دور القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم والتسخير، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج.
8. سهام، مشاط. (2017م). دور أنماط القيادة الإدارية في تحفيز الإبداع لدى العاملين: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية تبسميلت، رسالة ماجستير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسخير.

المراجع الأجنبية

9. Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidel, Using Multivariate Statistics, Third Edition, HarperCollins College Publishers, USA, (1996)
10. Hair, J. f, Anderson, R.E, Tat ham, R.L and Black, wick (1998) "Multivariate Data Analysis"5thed, NJ :Prentice-Hall, Inc., p 10
11. Hair, JR. In addition, Others, Multivariate Data Analysis with Readings, Fourth Edition, Prentice-Hall, Inc., New Jersey, USA, (2010).