

دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية

الباحث / فارس راضي جبار
وزارة الصحة / دائرة صحة الديوانية
faraskufa317@gmail.com

الملخص:

تتجلى عملية القيادة عندما يتمكن احدهم التأثير في الاخرين للقيام بعمل ما وقدرته على احداث حالة التفاعل مع المرؤوسين بما يحقق اهدافهم , فالتاريخ الانساني يحمل في طياته الكثير من تاريخ القادة العظماء فحيثما وجدت الجماعات منذ بدء الخليقة ظهرت الحاجة الى نظام اداري محكم يكفل ديمومة حياة هذه الجماعات ويحقق الرضا ويدفع الاضرار عنهم الامر الذي استوجب ظهور قيادات تتولى ادارة شؤون مواطنيها ادارة فعالة وناجحة . هدفت الدراسة الى التعرف على دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة لعدد سنوات الخدمة وبالنسبة للجنس (ذكور واناث), وبالنسبة للتحصيل الدراسي. وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمة المنهج المتبع مع طبيعة عنوان الدراسة, اما عينة البحث فقد بلغت (٨٦) موظف وموظفة من موظفي القطاعات الصحية بمحافظة الديوانية. وأظهرت النتائج بوجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في محافظة الديوانية بالنسبة لعدد سنوات الخدمة وهم من يمتلكون عدد سنوات وكذلك بالنسبة لمتغير الجنس وهم (الذكور) وبالنسبة للتحصيل الدراسي وهم اصحاب الشهادات العليا.
الكلمات المفتاحية: (القيادة الادارية، الكفايات المهنية، الجودة الشاملة).

The role of the administrative leadership in improving the professional competencies of the health sector employees in light of the comprehensive quality standards in Diwaniyah Governorate

Researcher / Faris Radi Jabbar

Abstract:

The leadership process is evident when one is able to influence others to do a certain action and his ability to create a state of interaction with subordinates in order to achieve their goals. Human history carries with it a lot of the history of great leaders. Wherever groups have existed since the beginning of creation, the need for a tight administrative system that guarantees the permanence of the life of these groups appears. It achieved satisfaction and pays the damages for them, which necessitated the emergence of leaderships to manage the affairs of their citizens effectively and successfully. The study aimed to identify the role of the administrative leadership in improving the professional competencies of the health sector employees in light of the comprehensive quality standards in the province of Diwaniyah in relation to the number of years of service and for the gender (males and females), and with regard to academic achievement. The researcher used the descriptive approach in order to match the approach followed with the nature of the title of the study. As for the research sample, it reached (86) male and female employees of the health sectors in Diwaniyah Governorate. The results showed that there are statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the role of the administrative leadership in improving the professional competencies of the health sector employees in light of the comprehensive quality standards in the Diwaniyah governorate with respect to the number of years of service and they are those who have a number of years as well as for the gender variable, who are (males) For academic achievement and they are holders of higher degrees.

Key words: (administrative leadership, professional competencies, total quality).

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة واهمية البحث

تتجلى عملية القيادة عندما يتمكن احدهم التأثير في الاخرين للقيام بعمل ما وقدرته على احداث حالة التفاعل مع المرؤوسين بما يحقق اهدافهم , فالتاريخ الانساني يحمل في طياته الكثير من تاريخ القادة العظماء فحيثما وجدت الجماعات منذ بدء الخليقة ظهرت الحاجة الى نظام اداري محكم يكفل ديمومة حياة هذه الجماعات ويحقق الرضا ويدفع الاضرار عنهم الامر الذي استوجب ظهور قيادات تتولى ادارة شؤون مواطنيها ادارة فعالة وناجحة .

ولقد شهد العالم تطورا اقتصادياً واجتماعياً وعلمياً في ميادين الحياة ادى الى ظهور قيم اجتماعية واقتصادية لم تكن موجودة تغيرت على اثرها اهداف ومدارس واتجاهات العملية الادارية كما ظهرت الحاجة الى قيادات متخصصة وكفوة تأخذ على عاتقها تطبيق هذه القيم والاتجاهات على وفق ديناميكية مؤثرة لبلوغ الاهداف المعلنة.

وان الكفاية المهنية تعني أن يتم انجاز العمل المهني من خلال ممارسة جيدة أساسها اكتساب المهارة في الأداء مستندة إلى إطار نظري يحدد متطلبات المهنة ، وهذا يجعل مفهوم الكفاية المهنية مفهوما شاملا لمكونات ثلاثة هي المعلومات والمهارات والاتجاهات ، حيث أن إدارة القطاعات الصحية تتأثر بشخصية القائد الاداري وكفاياته المهنية، فنجاح القائد مقرون بنجاح قطاعه الصحي وحتى يقوم القائد بواجبه على الوجه الأكمل، كما يعد التنظيم المدخل الحديث لتحقيق كفاية القطاعات الصحية إداريا وفنيا ويعتبر بمثابة العمود الفقري للقطاع الصحي ، إذ يعد وسيلة هامة لتحقيق القطاع

بكفاية عن طريق تجميع الأجزاء وترتيبها، فالتنظيم الجيد هو الذي يعطي الاهتمام الكافي بالكفايات التنظيمية العينة على تحقيق أهداف القطاع الصحي.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث من خلال الاجابة عن التساؤل الاتي :
ما هو دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة لعدد سنوات الخدمة ؟

٢-١ أهداف البحث:

التعرف على دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة (عدد سنوات الخدمة، الجنس، التحصيل الدراسي).

٣-١ فروض البحث:

١- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لبيان دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة لعدد سنوات الخدمة .

٢- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لبيان دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي

في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة للجنس (ذكور واناث) .

٣- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لبيان دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة للتحصيل الدراسي .

٣-١ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري :- موظفي القطاعات الصحية في محافظة الديوانية والبالغ عددهم (٨٦) موظف وموظفة .

١-٥-٢ المجال المكاني :- القطاعات الصحية في محافظة الديوانية .

١-٥-٣ المجال الزمني :- ٢٠٢٠-٢٠٢١ .

٣-٢ تحديد المصطلحات:

١- القيادة الادارية :- تعرف بانها "مجموعة من الصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التأثير في الاخرين " . (شاکر , ٢٠١٠ , ص٦٢)
يعرف الباحث القيادة الادارية من وجهة نظره بانها كل ما يمتلكه القائد الاداري من معلومات وخبرات ومهارات تؤدي الى تحسين الواقع الخدمي في المؤسسات الصحية .

٢- الكفايات :- تعرف الكفايات بانها " السمات او الخصائص التي تساعد شخصاً ما على اداء عمل ما بصورة جيدة في اكثر من موقف " . (عودة , ٢٠١٠ , ص١٥)
يعرف الباحث الكفايات من وجهة نظره بانها المهارة والمقدرة على القيام بالعمل المطلوب بما يضمن تحقيق الاهداف المحددة والمرغوب فيها .

٣- الجودة الشاملة :- تعرف بانها " الوسيلة التي تدار بها المنظمة لتطوير فاعليتها ومرونتها ووضعها التنافسي على نطاق العمل ككل " .(رضوان ,

٢٠١٢ , ص ٢٣)

٣-منهج البحث واجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث

قام الباحث باستعمال المنهج الوصفي وذلك لملائمة المنهج المتبع مع طبيعة موضوع الدراسة.

٣-٣ عينة البحث :

قام الباحث باختيار عينة البحث من موظفي القطاعات الصحية بمحافظة الديوانية والبالغ عددهم (٨٦) موظف وموظفة وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث .

جدول رقم (١)

يبين عينة البحث وتوزيعها حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئة	عدد العينة	النسبة المئوية
عدد سنوات الخدمة	من ٣-٥ سنوات	٢٧	٣١%
	٥-١٠ سنوات	٣٣	٣٨%
	١٠ فما فوق	٢٦	٣٠%
	المجموع	٨٦	١٠٠%
الجنس	ذكر	٣٧	٤٣%
	انثى	٤٩	٥٦.٩٧%
	المجموع	٨٦	١٠٠%
التحصيل الدراسي	اعدادية	٥٣	٦١%
	بكالوريوس	٢٠	٢٣%
	دراسات عليا	١٣	١٥%
	المجموع	٨٦	١٠٠%

٣-٤ الادوات والاجهزة المستخدمة في البحث

٣-٤-١ الادوات المستخدمة في البحث

- المصادر العربية

- الاستبيان

- المقابلة

٣-٤-٢ الاجهزة المستخدمة في البحث

- حاسبة نوع (DELL)

- حاسبة يدوية

- اقلام

- ساعة لغرض معرفة الوقت المستغرق للإجابة على الاستبيان .

٣-٥ اعداد فقرات مقياس القيادة الادارية

بعد اطلاع الباحث على المصادر والمراجع والدراسات قام الباحث بأعداد فقرات مقياس القيادة الادارية لموظفي القطاع الصحي والذي تكون من (٢٥) فقرة , وقد كانت الاجابة على المقياس ثلاثية وهي (دائما - احيانا - نادرا) ومن ثم قام الباحث بعرض الفقرات على المقوم اللغوي والمقوم العلمي لغرض التأكد من صحة وسلامة فقرات المقياس .

٣-٦ عرض الفقرات على الخبراء:

قام الباحث بعرض فقرات مقياس القيادة الادارية لموظفي القطاع الصحي على مجموعة من الخبراء وذوي الاختصاص والبالغ عددهم (٧) خبراء ومختصين لغرض بيان صلاحية فقرات المقياس , حيث تمت الموافقة على

جميع فقرات المقياس وبنسبة مئوية بلغت (٩٣%) , مما يدل على صلاحية فقرات المقياس .

٣-٧ التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بتطبيق التجربة الاستطلاعية في يوم الثلاثاء المصادف ١٠ /١١/ ٢٠٢٠ , على (٥) موظفين من موظفي القطاع الصحي في محافظة الديوانية وقد تم استبعادهم من التجربة الرئيسية .

٣-٨ الاسس العلمية للمقياس المستخدم في البحث:

٣-٨-١ صدق المقياس:

قام الباحث بعرض المقياس على الخبراء والمختصين وقد تمت الموافقة على فقرات المقياس .

٣-٨-٢ ثبات الاختبار:

بلغ معامل ثبات المقياس القيادة الادارية لموظفي القطاع الصحي فقد بلغ (٠.٢٧١) وهو معامل ثبات عالي ومقبول والجدول رقم (٢) يبين معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

جدول رقم (٢)

يبين معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس

ت	الفقرات	معامل ارتباط	قيمة معامل
١-	يحدد القائد الاداري المتطلبات الأساسية للقطاعات الصحية	كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس	٠.٢٠٠

٢-	٢٣٤	١٦٠	تقبل القائد الاداري وجهات نظر الموظفين ومناقشتها باحترام
٣-	١٦٣	٢٥٢	يقوم القائد الاداري في التعرف على مشكلات الموظفين والعمل على حلها
٤-	١٠٧	٢٠١	تشجيع القائد الاداري كافة الموظفين على تحمل المسؤولية في عملهم
٥-	١٩٤	١٨٦	يهتم القائد الاداري بغرس القيم والاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين
٦-	١٢٧	٢٢٥	القيادة الناجحة تراعي الفروق الفردية بين الموظفين
٧-	٢٤٩	٢٧٨	يمنح القائد الصلاحيات كافة للموظفين على التغيير الهادف في القطاع الصحي
٨-	١٣٤	٢٢١	يمارس القائد الاداري سلطته على مرؤوسيه بفضل رتبته ومنصبه
٩-	١٨٨	٢٠٥	إذا كانت القيادة الادارية مهمشة هل تحترم النظام الداخلي للقطاع الصحي
١٠-	٢٥٤	١٦٨	احترامك من طرف قائدك يخضعك للسلم الاداري للقطاع
١١-	١٧٨	١٦٧	شخصية قائدك في القطاع الصحي تؤثر على احترامك للسلم الاداري
١٢-	١٤٥	٢٤٧	القيادة الادارية التي تشجع على الابتكار في القطاع تكون حافزاً لانضباطك
١٣-	١٨٤	٢١٠	استثمار جميع الفرص المتاحة للقائد لأحداث التغيير والتطوير في القطاع الصحي
١٤-	٢١٩	٣١٥	الاعتماد على المعلومات الماضية والمعطيات الحالية لوضع خطة لتطوير القطاع
١٥-	١٢٥	٢٢٥	وضع رؤية مستقبلية واضحة لما سيكون عليه القطاع بعد سنوات
١٦-	١٥٧	٢٤٣	تشجيع الموظفين على تقديم الآراء والافكار الابداعية

		تطوير القطاع	
١٧-	٢٧٣ .	العمل على بث روح الحماس والدافعية لدى جميع الموظفين في القطاع الصحي	١٢٥ .
١٨-	١١٢ .	استخدام اساليب متعدد لتشجيع الموظفين على الاقتراحات والافكار	٢٦٥ .
١٩-	٢٦٦ .	العمل على تنمية الشعور لدى جميع الموظفين بقيمتهم واهميتهم في القطاع الصحي	١٤١ .
٢٠-	١٣٠ .	التعامل بعدالة ومساواة مع جميع الموظفين في القطاع الصحي	٢٢٤ .
٢١-	١٩٨ .	احترام اراء ووجهات نظر الموظفين في القطاع الصحي	١٨٣ .
٢٢-	١٥٤ .	بناء قنوات للتواصل والحوار البناء مع موظفي القطاع الصحي	٢١٦ .
٢٣-	١٦٦ .	الحرص على تلبية احتياجات ورغبات الموظفين في القطاع الصحي	٢٤٩ .
٢٤-	١٩٧ .	اتخاذ الوسائل والتدابير اللازمة لمنع وقوع الاخطاء والازمات بالقطاع الصحي	٢٩٣ .
٢٥-	١٩٠ .	تشجيع الموظفين على المشاركة في حل المشكلات التي تواجه القطاع الصحي	١٦٠ .

٣-٨-٣ الموضوعية:

تعرف الموضوعية بانها " عدم تدخل الجانب الذاتي في تقدير الدرجات وفي تفسيرها وبالتالي عدم اختلاف المصححين في تقدير الدرجات " (سليمان ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٩١)

٣-٩ التجربة الرئيسية:

قام الباحث بتطبيق التجربة الرئيسية وبمساعدة فريق العمل المساعد على عينة البحث في يوم الاحد المصادف ١٣ / ١٢ / ٢٠٢٠ ولغاية يوم الاربعاء المصادف ١٦ / ١٢ / ٢٠٢٠ .

٣-١٠ الوسائل الاحصائية:

استعمل الباحث الحقيبة الاحصائية (spss) في ايجاد الوسائل الاحصائية.

٤- عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث:

الهدف الاول:

جدول رقم (٣)

بالنسبة لعدد سنوات الخدمة .

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة الاحصائية
عدد سنوات الخدمة	بين المجموعات	٢	١.٩٢	٢.٢١١	٣.٣٨٩	.٠٠٠
	داخل المجموعات	٨٤	١٢٨.٣			
	المجموع	٨٦	١٣٠.٢٢			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٣.٠٩

يبين الجدول رقم (٣) ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٣.٣٨٩) وهي اكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة لعدد سنوات الخدمة , وهذا يدل على ان للقائد الاداري الذي لديه عدد سنوات خدمة يكون دوره مهم وبارز في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي .

(الهدف الثاني):

**جدول رقم (٤)
بالنسبة للجنس (ذكور واناث)**

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	الدلالة الاحصائية
الجنس (ذكور - اناث)	بين المجموعات	٢	١.٢٩	٢.١٩٣	٣.٢٧٨	.٠٠٠
	داخل المجموعات	٨٤	١٢٣.٩١			
	المجموع	٨٦	١٢٥.٢			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٣.٠٩

يبين الجدول رقم (٤) ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٣.٢٧٨) وهي اكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة للجنس (ذكور واناث) وهذه الفروق تعزى الى متغير الجنس وهم الذكور كونهم ذو كفايات مهنية عالية .

(الهدف الثالث):

جدول رقم (٥)

بالنسبة للتحصيل الدراسي

المتغيرات	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع مربعات الانحراف	متوسط الانحراف	قيمة (ف) المحسوبة	الدلالة الاحصائية
التحصيل الدراسي	بين المجموعات	٢	٠.١٩٦	١.٦٩	٣.١٢٠	٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٨٤	٢.٦١			
	المجموع	٨٦	١٩٨.٦١			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) = ٣.٠٩

يبين الجدول رقم (٥) ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٣.١٢٠) وهي اكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) مما يدل على وجود فروق ذات

دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة للتحصيل الدراسي ويعزى هذا الفرق الى ذوي اصحاب الشهادات العليا .

٣-٤ مناقشة نتائج البحث:

يبين الجدول رقم (٣) ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٣.٣٨٩) وهي اكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة لعدد سنوات الخدمة , وهذا يدل على ان للقائد الاداري الذي لديه عدد سنوات خدمة يكون دوره مهم وبارز في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي .

يبين الجدول رقم (٤) ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٣.٢٧٨) وهي اكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة للجنس (ذكور واناث) وهذه الفروق تعزى الى متغير الجنس وهم الذكور كونهم ذو كفايات مهنية عالية .

يبين الجدول رقم (٥) ان قيمة (ف) المحسوبة قد بلغت (٣.١٢٠) وهي اكبر من قيمة (ف) الجدولية البالغة (٣.٠٩) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين دور القيادة الادارية في تحسين

الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي في ضوء معايير الجودة الشاملة في محافظة الديوانية بالنسبة للتحصيل الدراسي ويعزى هذا الفرق الى ذوي اصحاب الشهادات العليا , " لذا فان القيادة هي قدرة يتميز بها فريق من الناس ومن مقتضياتها ان تكون للقائد ولاية على من يتبعه وتعرف هذه الولاية بتعبير اصطلاحي يقال لها السلطة , ويجب ان يكون القائد ذو رؤية واضحة تؤهله نحو فهم واستيعاب مبادئ المنظمة وقيم العاملين واحداث الانسجام فيما بينها". (شاکر , ٢٠١٠ , ص ٦٣-٦٥)

٥-الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات

- ١- إنَّ للقائد الاداري الذي لديه عدد سنوات خدمة يكون دوره مهم وبارز في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي.
- ٢- وجود فروق بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي بالنسبة للجنس (ذكور واناث) وهذه الفروق تعزى الى متغير الجنس وهم الذكور لكونهم ذو كفايات مهنية عالية .
- ٣- وجود فروق بين دور القيادة الادارية في تحسين الكفايات المهنية لموظفي القطاع الصحي بالنسبة للتحصيل الدراسي ويعزى هذا الفرق الى ذوي اصحاب الشهادات العليا.

٥-٢ التوصيات :

يوصي الباحث بضرورة:

- ١- وضع معايير واضحة ومحددة لقياس الكفاءة المهنية لدى موظفي القطاع الصحي في محافظة الديوانية .

- ٢- وضع خطة شاملة لتدريب القيادات الادارية في القطاعات الصحية بمحافظة الديوانية .
- ٣- منح القيادات الادارية في القطاعات الصحية بمحافظة الديوانية الصلاحيات الكافية للقيام بالتغيير بما يخدم القطاعات الصحية .
- ٤- عمل دراسات وبحوث مشابهة للدراسة الحالية وعلى القيادات الادارية في مدارس المحافظة .

المصادر:

- ١- الخطيب والخطيب , محمد احمد واحمد حامد , (٢٠١٠) , الاختبارات والمقاييس النفسية , ط ١ , عمان : دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع .
- ٢- الرحمن , احمد محمد عبد , (٢٠١١) , تصميم الاختبارات - اسس نظرية وتطبيقات عملية , ط ١ , الاردن : دار اسامة للنشر والتوزيع .
- ٣- رضوان , محمود عبد الفتاح , (٢٠١٢) , ادارة الجودة الشاملة , ط ١ , القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- ٤- الرؤوف وعيسى , طارق عبد وايهاب , (٢٠١٧) , المقاييس والاختبارات - التصميم - الاعداد - التنظيم , ط ١ , القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- ٥- سليمان , سناء محمد , (٢٠١٠) , ادوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية , ط ١ , القاهرة : عالم الكتب .
- ٦- شاکر , نبيل محمود , (٢٠١٠) , موضوعات مختارة في التنظيم والادارة - ادارة التربية الرياضية , ط ١ , ديالى : مكتب ليث للطباعة .

- ٧- عودة , هديل محمد , (٢٠١٠) , الكفايات الادارية لمديري المدارس الاساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين , رسالة ماجستير منشورة , جامعة الشرق الاوسط , كلية العلوم التربوية .
- ٨- العزاوي , رحيم يونس كرو , (٢٠٠٨) , مقدمة في منهج البحث العلمي , ط ١ , عمان , الاردن : دار دجلة للنشر والتوزيع .
- ٩- العبادي , حيدر عبد الرزاق كاظم , (٢٠١٥) , اساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة , ط ١ , العراق : شركة الغدير للطباعة والنشر .
- ١٠- محجوب , وجيه (٢٠٠٢) , البحث العلمي ومناهجه , القاهرة : دار الفكر العربي .
- ١١- مجيد , سوسن شاكر , (٢٠١٤) , اسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية , ط ٣ , الاردن : مركز دبيونو لتعليم التفكير .

ملحق رقم (١)

فقرات مقياس القيادة الادارية

ت	الفقرات	دائما	احيانا	نادرا
١-	يحدد القائد الاداري المتطلبات الأساسية للقطاعات الصحية			
٢-	تقبل القائد الاداري وجهات نظر الموظفين ومناقشتها باحترام			
٣-	يقوم القائد الاداري في التعرف على مشكلات الموظفين والعمل على حلها			
٤-	تشجيع القائد الاداري كافة الموظفين على تحمل المسؤولية في عملهم			

			٥- يهتم القائد الاداري بغرس القيم والاتجاهات الإيجابية لدى الموظفين
			٦- القيادة الناجحة تراعي الفروق الفردية بين الموظفين
			٧- يمنح القائد الصلاحيات كافة للموظفين على التغيير الهادف في القطاع الصحي
			٨- يمارس القائد الاداري سلطته على مرؤوسيه بفضل رتبته ومنصبه
			٩- اذا كانت القيادة الادارية مهمشة هل تحترم النظام الداخلي للقطاع الصحي
			١٠- احترامك من طرف قائدك يخضعك للسلم الاداري للقطاع
			١١- شخصية قائدك في القطاع الصحي تؤثر على احترامك للسلم الاداري
			١٢- القيادة الادارية التي تشجع على الابتكار في القطاع تكون حافزاً لانضباطك
			١٣- استثمار جميع الفرص المتاحة للقائد لأحداث التغيير والتطوير في القطاع الصحي
			١٤- الاعتماد على المعلومات الماضية والمعطيات الحالية لوضع خطة لتطوير القطاع
			١٥- وضع رؤية مستقبلية واضحة لما سيكون عليه القطاع بعد سنوات
			١٦- تشجيع الموظفين على تقديم الآراء والافكار الابداعية لتطوير القطاع
			١٧- العمل على بث روح الحماس والدافعية لدى جميع الموظفين في القطاع الصحي

١٨-	استخدام اساليب متعدد لتشجيع الموظفين على الاقتراحات والافكار
١٩-	العمل على تنمية الشعور لدى جميع الموظفين بقيمتهم واهميتهم في القطاع الصحي
٢٠	التعامل بعدالة ومساواة مع جميع الموظفين في القطاع الصحي
٢١-	احترام اراء ووجهات نظر الموظفين في القطاع الصحي
٢٢-	بناء قنوات للتواصل والحوار البناء مع موظفي القطاع الصحي
٢٣-	الحرص على تلبية احتياجات ورغبات الموظفين في القطاع الصحي
٢٤-	اتخاذ الوسائل والتدابير اللازمة لمنع وقوع الازمات والالتزام بالقطاع الصحي
٢٥-	تشجيع الموظفين على المشاركة في حل المشكلات التي تواجه القطاع الصحي

ملحق رقم (٢)

يبين اسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم الثلاثي	الاختصاص
١	مثنى طالب كريم	معاون طبي
٢	حسين علي حسين	ممرض
٣	فياض حسين جابر	طالب معهد تمريض
٤	حسين محمد كاظم	معاون طبي