

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة
الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

إعداد

مني حسنين السيد طه^١

^١ د/ مني حسنين السيد طه ، مدرس بشعبة إدارة الأعمال بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام بالسادس من أكتوبر - حاصله علي درجة الدكتوراه من جامعة مدينة السادات، من اهتماماتها البحثية: العدالة التنظيمية، سلوكيات المواطنة التنظيمية، السمعة التنظيمية، جودة الحياة الوظيفية، القيادة الروحية، الذكاء الروحي ، الذكاء الاستراتيجي ، القيادة الريادية،الإبتكار الأخضر، السلوكيات الخضراء للعاملين.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

١- ملخص البحث:

اهتم البحث الحالي بتحديد طبيعة ونوع العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية، ونوع وطبيعة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية في وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢٩٥ مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، كما دعم وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية من تأثير أبعاد القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال تنمية القيادة الريادية والاستخدام الأمثل للقوة التنظيمية .

٢- مقدمة:

تقوم القيادة الريادية على المبادرة لبدء مشروع جديد يتسم بالمبادأة والإبداع ،وتحديد الفرص واقتناصها ، واستخدام الموارد المتاحة لإنتاج شيء جديد يمكن من خلاله مواجهة المنافسة الشديدة على الساحة، وتشمل القيادة الريادية تنظيم وتحفيز مجموعة من المروسين لتحقيق هدف مشترك من خلال الابتكار وتحمل المخاطر ، والاستفادة من الفرص ، وإدارة البيئة التنظيمية بحيوية.

ولذلك فإن القيادة الريادية هي نوع من أنواع القيادة التي تعتمد على الإبداع والمخاطرة والمبادأة ، ويمثل مفهوم الريادية مجموعة الإجراءات اللازمة لإيجاد شيء مختلف ذي قيمة من خلال تكريس واستثمار الوقت والجهد الذي يدفع إلى إيقاظ الروح الريادية داخل منظماتها واكتشاف الفرص واستثمارها بعقلية استباقية ، وتبنى المخاطرة المحسوبة ، وتقبل المخاطرة وإدارتها ، وتنظيم وتنسيق الموارد لإيجاد الميزة التنافسية ، ومن ثم فهي عملية تؤكد على الإبداع والإنتاجية والعمل الجاد والتنمية الاقتصادية ، فالقائد الريادي له رؤية مستقبلية لمؤسسته يحقها مع رؤوسيه من خلال بناء الثقة بهم وبقدراتهم في تحقيق مستقبل أفضل لمؤسسته يتسم بالاستقرار والتفؤل.

ومن المؤكد أن أداء المنظمة ليس نتاجاً فردياً بل هو محصلة للتفاعلات الاجتماعية بين العاملين والقيادات في المنظمة، وأن هذه التفاعلات يمكن تفسيرها من خلال فهم القوة التنظيمية، حيث تزداد حاجة المنظمات في العصر الحديث إلى القوة كلما سعت إلى التميز والريادة ، فكلما كانت المنظمات قوية كلما استطاعت التعامل مع مواردها بشكل أفضل وتعاملت مع البيئة المحيطة بها وظروف عدم التأكد بصورة أفضل ، وضمنت لنفسها مكانة متميزة بين الشركات الأخرى العاملة في نفس المجال (Alhnity et al.,2016).

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية عن مجموعة من البرامج أو المداخل أو الطرق أو الإستراتيجيات المميزة التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين كظروف بيئة العمل سواء المادية أو المعنوية ، وخصائص الوظيفة بما يتضمن فرص النمو الوظيفي ، والإجور والمكافآت بما يحقق التوازن بين الحياة داخل العمل وخارجه ، والتكامل الاجتماعي ، والأمان الوظيفي ، والمشاركة في إتخاذ القرارات وأسلوب الرئيس في الإشراف ، وجماعات العمل ، وذلك بهدف تحسين ظروف العمل والفعالية التنظيمية ، بما يحقق الرضا الوظيفي للعاملين ويعزز من درجة الشعور بالمسئولية والالتزام النفسي لديهم (يونس، ٢٠١٧).

وعلى ذلك تتناول الباحثة في هذا البحث دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات، حيث تشير مراجعة الدراسات السابقة إلى ندرة الدراسات الأجنبية والعربية التي اهتمت بالعلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية في وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط .

٣- الإطار النظري والدراسات السابقة :

١/٣- مفهوم وأبعاد القيادة الريادية :

حظي موضوع القيادة الريادية باهتمام كبير من قبل الباحثين في الآونة الأخيرة كمفهوم عالمي مهم له دور حيوي وإيجابي على أداء المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال تفعيل أبعاد القيادة الريادية في تعزيز القدرات التنافسية ،وتبني مقومات مجتمع المعرفة، وتنشيط عمليات البحث والتطوير، وتهيئة المناخ الداعم لإنتاج قدرات وكفاءات قادرة على الإبداع والتفرد، وبدأت القيادة الريادية بالظهور باعتبارها موضوعاً هاماً في ظل ديناميكيات التنمية الاقتصادية في القرن الحادي والعشرين كنمط قيادي حديث، حيث أظهرت السمات القيادية وسلوكيات كبار المدراء والمسؤولين في الشركات الريادية التي تتطلب نمط قيادي حديث(القيادة الريادية) التي تتناسب مع التغيرات الكبيرة التي تواجه المنظمات والشركات (Leitch et al., ٢٠١٣).

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

ويعرف (Gupta et al., ٢٠٠٤) القيادة الريادية على أنها القيادة التي تسهم في إيجاد الرؤية التي تستخدم في تجميع ودعم وتشجيع التابعين حتى يصبح لهم رؤية لاكتشاف واستغلال وإنشاء القيمة الإستراتيجية، وعرفها (Dimovski et al., ٢٠١٣) بأنها تنظيم مجموعة من الأفراد والتأثير فيهم لتحقيق هدف مشترك باستخدام السلوك الاستباقي والريادي عن طريق الاستفادة المثلى من الإبداع واستغلال الفرص، وتحمل المخاطرة وإدارة التغيير والتكيف معها في بيئة ديناميكية لصالح المنظمة. ويرى (Rashid & Isinail, ٢٠١٤) أن القيادة الريادية نمط قيادي جديد وتتمثل في القدرة على التأثير في الآخرين، ومعرفة الفرص واستغلالها، والرؤية الواضحة، والإبداع، والاستباقية، والتنافس، وتحمل المخاطرة، والكاريزما، وهذا وليس فقط على ساحة الأعمال التجارية والمشاريع الريادية فقط وإنما أيضاً في البيئات الأكاديمية والخدمية.

ولقد تعددت وجهات نظر الباحثين في تقسيم أبعاد القيادة الريادية حيث أشارت داسة (٢٠١٢) Kansikas et al., إلى أن أبعاد القيادة الريادية هي الإبداع، واستغلال الفرص، الاستباقية، وتحمل المخاطرة، والرؤية، وأوضحت دراسة (محمد، ٢٠١٢) أن للقيادة الريادية أربعة أبعاد هي الإبداع، الرؤية الاستراتيجية، المخاطرة، الاستباقية، كما أوضحت دراسة (Bojko, ٢٠١٣) أن أبعاد القيادة الريادية تتمثل في تحمل المخاطرة، الاستقلالية، الإبداع، الرؤية، وحدة المنافسة، وأوضحت دراسة (Zijlstra, ٢٠١٤) أن أبعاد القيادة الريادية هي تحمل المخاطرة، الإبداع، الاستباقية، والرؤية، كما أوضحت دراسة (Al - Khalifah, ٢٠١٤) إلى أن أبعاد القيادة الريادية هي تحمل المخاطرة، الإبداع، استغلال الفرص، الاستباقية، الرؤية، وأوضحت دراسة (الجيار، ٢٠١٨) أن أبعاد القيادة الريادية هي الإبداع و المبادأة أو الاستباقية، الميل تجاه المخاطرة، الرؤية الاستراتيجية، وأوضحت دراسة (آل سرحان، المخلافي، ٢٠١٩) أن أبعاد القيادة الريادية هي الإبداع الريادي، والرؤية الاستراتيجية، والاستباقية، وتحمل المخاطر، واستثمار الفرص.

و بناءً على ماسبق يتناول هذا البحث أربعة أبعاد للقيادة الريادية هي كما يلي :

(١) الرؤية : تعرف الرؤية بأنها الصورة التي يتم إنشائها بشكل واعٍ لتمثيل المستقبل المثالي للمنظمة أو جماعة أو بلد، وينبغي أن تتضمن هذه الرؤية تصور حقيقي للمستقبل، وذات مصداقية وجاذبة وقابلة للتحقيق وواضحة وشاملة ومفهومة واسعة وتغطي كل الجوانب، ويجب أن يكون لدى القائد القدرة على تصور المستقبل ويرى فرصة لا يراها الأشخاص العاديين (الحنيطي، ٢٠١٨).

كما يمكن القول أن الرؤية التنظيمية تحاول الإجابة على السؤال : ما الذي نريد أن نصبح عليه في المستقبل؟ (Eryilmaz, ٢٠١٤).

وأوضحت إحدى الدراسات ضرورة توافر مجموعة من الشروط والضوابط التطبيقية للرؤية الاستراتيجية كأحد أبعاد القيادة الريادية، وهي : (Renko, ٢٠١٨)

- تحديد رؤية قوية وطموحة تعتمد على استقراء التحديات وتقوم على خطط ناجحة.
- التوازن بين خطط واستراتيجيات المدى الطويل والعمليات التي تتم على المدى القصير من أجل ضمان استراتيجية التحسين على المدى البعيد.
- وضع أهداف واضحة وطموحات قابلة للقياس والتحقيق.
- العمل على وضوح وبناء فهم مشترك لاستراتيجيات وأهداف الجامعة.
- ربط أهداف واستراتيجيات الجامعة بمتطلبات البيئة الخارجية من خلال بناء قوى وخطط مرنة قابلة للتغيير والتكيف.
- قابلية الاستراتيجية للتغيير ووضع العديد من البدائل الجديدة.
- التركيز على المجالات التي تبدع فيها الجامعة ووضع الإجراءات والأساليب لتعميمها في كافة أنحاء الجامعة.

(ب) **تحمل المخاطرة** : يمكن تعريف المخاطرة بأنها قدرة القيادة الريادية لاستيعاب حالة عدم اليقين والغموض وتحمل الأعباء والمسؤوليات في المستقبل (Bagheri, ٢٠١١)

(Pihie & Ahmed & Ramzan, ٢٠١٣) ، وأشار (Ahmed & Ramzan, ٢٠١٣) إلى أن القيادة الريادية تتضمن تحمل المخاطرة حيث أنها تتعامل مع البيئات المضطربة وغير المستقرة، لذا يجب أن يتوافر قدر من المخاطرة التي تواجهها القيادة الريادية بالتحدي وتوفير الخطط لاستغلال الفرص التي تتيحها البيئة.

(ج) **الإبداع** : يعرف الإبداع بأنه قدرة واستعداد القادة الرياديين على التفكير بشكل خلاق ومبتكر وتطوير أفكار عملية ومحدثة فيما يتعلق بإدراك الفرص، استخدام الموارد وحل المشكلات (الطراونة، ٢٠١٩). ويصف (Edwards et al., ٢٠١٥) الإبداع بأنه الميل والقدرة على التجربة، والتفكير بطرق غير تقليدية، مما يعمل على إيجاد المرونة والقدرة على التكيف في حل المشاكل.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

(د) **الاستباقية** : تعرف الاستباقية بأنها عملية أخذ زمام المبادرة في تحسين الأعمال، والشخص الاستباقي هو من يقوم بتحديد الفرص والتصرف بشأنها، وإتخاذ الإجراءات اللازمة، والمثابرة حتى يحدث تغيير حقيقي (Prabhu et al., ٢٠١٢).

ويري (٢٠١٢, Hartog & Belschak) أن الاستباقية مجموعة من الإجراءات تتم من خلال المبادرة، والتخطيط، والسعي للتأثير، ويتمثل السلوك الاستباقي في توقع المشاكل ووضع الحلول المناسبة، والبحث عن سبل لتغيير ظروف العمل نحو الأفضل. وبرغم الفوائد التي تحققها القيادة الريادية فإن الناظر لواقع التعليم الجامعي المصري يلاحظ به جوانب الخلل التالية: (هـ، ٢٠٢٠)

- ضعف الاستفادة من الخبرات العالمية والإقليمية والعربية، وقلة وجود آليات لربط البحث العلمي بمؤسسات الإنتاج، وضعف كفاءة ومستوى الخريج في الأسواق المحلية والعالمية .
- عدم وجود إدارة متخصصة لتطوير برامج الشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني، وقلة اهتمام الجامعات بتسويق خدماتها ومشروعاتها البحثية والخدمية.
- ضعف توظيف التكنولوجيا الحديثة في العمليات الإدارية داخل وخارج الجامعات، وغياب ثقافة العمل الجماعي داخل مؤسسات التعليم العالي .
- عدم مراعاة سياسات وخطط التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل .

هدفت دراسة (الخشالي، بدران ،٢٠٢٠) التعرف على أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي، وهي دراسة ميدانية تم تطبيقها على شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق أبعاد المرونة التنظيمية في هذه الشركات كان بمستويات مرتفعة يتقدمها بعد مرونة العمليات، أما بالنسبة لمستوى تطبيق أبعاد التوجه الريادي، فكانت أيضاً مرتفعة وأعلى من غيرها. كما أوضحت النتائج وجود أثر معنوي للمرونة التنظيمية في التوجه الريادي في الشركات محل البحث .

وهدفت دراسة (الطراونة، ٢٠١٩) التعرف إلى أثر القيادة الريادية في بناء القدرات التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات الموظفين حول أبعاد القيادة الريادية جاءت بدرجة متوسطة ، كذلك تصوراتهم لأبعاد بناء القدرات التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه يوجد أثر للقيادة الريادية كمتغير مستقل في بناء القدرات التنظيمية.

كما هدفت دراسة (آل سرحان، المخلافي، ٢٠١٩) إلى التعرف على واقع أبعاد القيادة الريادية (الإبداع الريادي، والرؤية الاستراتيجية، والاستباقية، وتحمل المخاطر، واستثمار الفرص) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وتوصلت الدراسة إلى أن توافر أبعاد القيادة الريادية كانت بدرجة متوسطة، وجاء في الترتيب الأول بعد الرؤية الاستراتيجية، يليه الإبداع الريادي، ثم الاستباقية، ثم استثمار الفرص، وأخيراً تحمل المخاطر، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير "الجنس" أو المرتبة العلمية أو الموقع الإداري أو سنوات الخدمة.

كما هدفت دراسة (عبد الحليم،مرسال،٢٠١٩) إلى التعرف على مفهوم القيادة الريادية وأبعادها، التعرف على مفهوم المسؤولية الاجتماعية وأبعادها، ودراسة أثر القيادة الريادية في تحقيق برامج المسؤولية الاجتماعية بالمنظمات السودانية، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها تركيز الشركة على الاهتمام بالقيادة الريادية، القائد الريادي بالشركة له رؤية، الثقة جانب مهم للقيادة الريادية بالشركة، أن الشركة تهتم بالتواصل، حرص إدارة الشركة على مسؤوليتها تجاه المجتمع.

و استهدفت دراسة (معوض،الضويان،٢٠١٩) التعرف على دور فرق العمل الأكاديمية في تنمية القيادة الريادية، والمعوقات التي تعيق فرق العمل في تنمية القيادة الريادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم، وتوصلت النتائج إلى أن دور فرق العمل الأكاديمية في تنمية القيادة الريادية يتحقق بدرجة مرتفعة، وجاءت أبعاد القيادة الريادية على الترتيب: الثقة واستثمار الفرص، الرؤية، الإبداع والمبادأة.

و هدفت دراسة (الحنيطي، ٢٠١٨) التعرف على مفهوم القيادة الريادية وأبعادها وأثرها في البراعة الاستراتيجية بأبعادها في مجموعة طلال أبو غزالة الدولية ، مع بيان الدور الوسيط لمشاركة المعرفة ، وأظهرت نتائج الدراسة ارتفاع الأهمية النسبية للقيادة الريادية والبراعة الاستراتيجية ومشاركة المعرفة في المجموعة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الريادية بأبعادها في البراعة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعة، ووجود أثر لكل بعد من أبعاد القيادة الريادية بشكل منفرد في البراعة الاستراتيجية، ووجود أثر للقيادة الريادية في مشاركة المعرفة، ووجود أثر لمشاركة المعرفة في البراعة الاستراتيجية، ووجود أثر للقيادة الريادية في البراعة الاستراتيجية بوجود مشاركة المعرفة .

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

كما هدفت دراسة (البيشيش، ٢٠١٨) التعرف على أثر القيادة الريادية في الإبداع الإداري في شركة أمنية للاتصالات الخلوية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الريادية بأبعادها (الرؤية والثقة والتواصل) في الإبداع الإداري بأبعاده (حل المشكلات والقابلية للتغيير وروح المجازفة)

و استهدفت دراسة (الجرجي، الجميل، ٢٠١٨) إلى تحديد دور قيادة المحيط الأزرق المتمثلة بمرتكزاته الأربعة (رؤية القيادة الخاصة بقدرات الموارد البشرية، نهج التحول من القيادة التقليدية إلى قيادة المحيط الأزرق، إدارة التغيير لدى القيادات الإدارية، البدء بتطبيق عملية التطوير وتنفيذ أشرعة قيادة المحيط الأزرق) في تحقيق متطلبات الجامعة الريادية في بعض الجامعات الحكومية والأهلية في إقليم كردستان، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تؤكد وجود علاقة ارتباط وتأثير معنويين بين تلك الأبعاد ومتطلبات الجامعة الريادية.

واستهدفت دراسة (الفرجاني، ٢٠١٨) التعرف على مستوى المنظمة الريادية، ومستوى الميزة التنافسية المستدامة في بعض شركات الصناعات الغذائية بمدينة بنغازي، و التعرف على أثر وعلاقة أبعاد المنظمة الريادية (الإبداع الوظيفي، الموظف الريادي، القيادة الريادية) ، على الميزة التنافسية المستدامة، وقد أشارت نتائج البحث أن المستوى العام للمنظمة الريادية كان مرتفعاً، والميزة التنافسية المستدامة كان متوسطاً، ووجود علاقة وأثر معنوي لبعد الإبداع الوظيفي والموظف الريادي على الميزة التنافسية المستدامة، وعدم وجود علاقة وأثر معنوي بين القيادة الريادية والميزة التنافسية.

و هدفت دراسة (مدني، ٢٠١٧) إلى إبراز الدور الذي تلعبه الإدارة بالاستثناء في تحقيق القيادة الريادية وبقاء ونمو المؤسسات، وأظهرت الدراسة أن القيادة الريادية لها القدرة على التأثير في العاملين وفي أداء المؤسسات إستناداً إلى المبادئ والأسس الحديثة في القيادة والإدارة يمكن أن تحقق المنظمات الريادية الإستباقية بين المنظمات من خلال تطبيق القيادة الريادية وتفضيل القرارات المناسبة.

واستهدفت دراسة (نجم وآخرون، ٢٠١٧) تحديد العلاقة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي، وذلك بالتطبيق على العاملين في شركات الاتصالات بمحافظة السليمانية بإقليم كردستان العراق، وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي، كما أظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد القيادة الريادية على النجاح الوظيفي الذاتي.

٢/٣ - مفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية :

تتعدد مفاهيم جودة الحياة الوظيفية بتعدد الآراء التي تناولتها، حيث عرفها (اشتوي، ٢٠١٥) بأنها حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة مادية ومعنوية، وعرفها (البريري، ٢٠١٦) بأنها بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس إيجاباً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة، وعرفها (حمادنة، ٢٠١٩) بأنها مستوى السعادة والرضا الذي يشعر به العاملون في المؤسسات، ومقدرتهم على إشباع حاجاتهم من خلال ثراء بيئة العمل ورفي الخدمات المادية والمعنوية التي تقدم لهم.

ولقد تعددت وجهات نظر الباحثين حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية، حيث اعتمدت دراسة (المغربي، ٢٠٠٤) على أبعاد ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في اتخاذ القرارات؛ واعتمدت دراسة (جاد الرب، ٢٠٠٨) على أبعاد إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية، والمشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات، وإتاحة فرص الترقية والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعلم والتعليم والتدريب، وتوفير متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي، والعدالة الاجتماعية من خلال عدالة أنظمة الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية؛ أما دراسة (صالح والعنزي، ٢٠٠٩) فقد اعتمدت على أبعاد كفاية الراتب وعدالته، وصحية ظروف العمل، وفرص النمو الوظيفي، والتكامل الاجتماعي، والموازنة بين العمل والحياة، والتمسك بمبدأ العمل التنظيمي؛ واعتمدت دراسة (البليسي، ٢٠١٢) على أبعاد ظروف العمل المادية، بيئة عمل صحية آمنة، عوامل وظيفية، عوامل مالية، مشاركة العاملين في الإدارة، رفاهية العاملين، إجراءات التعامل مع التظلمات، والتوازن بين الحياة والعمل؛ واعتمدت دراسة (ماضي، ٢٠١٤) على أبعاد النمط القيادي، المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، الاستقرار والأمان الوظيفي، الترقية الوظيفية، الرواتب والمكافآت، التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، التنمية المهنية / التدريب والتعليم؛ كما اعتمدت دراسة (الدحود، ٢٠١٥) على أبعاد العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الشعور بالرضا، والبيئة المادية والصحية؛ واعتمدت دراسة (سليمان، ٢٠١٦) على أبعاد ظروف العمل المعنوية، صفات الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، التمكين والاستقلالية في العمل، والإشراف والعلاقة بالرؤساء.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

و استهدفت دراسة (الرميدي، محمد، ٢٠٢٠) استكشاف أثر جودة الحياة الوظيفية علي أداء العاملين، وكذلك علي الفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية فئة (أ) في ظل وجود الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط ، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير إيجابي ومعنوي لجودة الحياة الوظيفية علي كل من الإستغراق الوظيفي، وأداء العاملين، والفاعلية التنظيمية، كما يلعب الإستغراق الوظيفي دوراً وسيطاً جزئياً في تعزيز العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأداء العاملين، وبين جودة الحياة الوظيفية والفاعلية التنظيمية، و هدفت دراسة (عسيري، ٢٠١٩) إلى استقصاء دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلي الدور البارز للقيادة الخادمة بأبعادها المختلفة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، كما هدفت دراسة (الطيب، ٢٠١٩) التعرف علي أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي، وقد توصل الباحث إلي عدد من النتائج أهمها أن العوامل الوظيفية بشقيها التصميم الوظيفي والأمان الوظيفي تؤثر في ترقية الأداء الوظيفي بجامعة إفريقيا العالمية، كذلك فإن عملية التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي بجامعة إفريقيا العالمية، و استهدفت دراسة (حمادنة، ٢٠١٩) التعرف علي مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وتوصلت الدراسة إلي أن مستوى جودة الحياة الوظيفية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل، ووجود فروق دالة إحصائية ترجع إلي متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل الصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، واستهدفت دراسة (بومجان وآخرون، ٢٠١٨) إختبار أثر جودة الحياة الوظيفية من حيث (التكوين، العمل الجماعي، الحوافز والمكافآت، خصائص المنصب، المشاركة في اتخاذ القرار، والظروف المادية للعمل على أداء) علي أداء الأستاذ الجامعي من حيث (جودة الخدمة، المهارات، السلوك الإبداعي، وكمية العمل) في كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، وتوصلت الدراسة إلي أن كل من خصائص المنصب والعمل الجماعي له أثر إيجابي مباشر علي أداء الأستاذ بينما كل من التكوين، ظروف العمل المادية، الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرار ليس له أثر مباشر علي الأداء الوظيفي للأستاذ، كما استهدفت دراسة (الحمادني، الخولاني، ٢٠١٨) التعرف علي تأثير التفكير الاستراتيجي علي جودة الحياة الوظيفية، وأكدت نتائج الدراسة علي التأثير الإيجابي للتفكير الاستراتيجي علي جودة الحياة الوظيفية، كما أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر التفكير الاستراتيجي (النوايا الاستراتيجية، وقيادة الافتراضات، والفكر الشمولي) باستثناء التصور النظري كمدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية، كما استهدفت دراسة (العمرى، اليافي، ٢٠١٧) قياس أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية؛ وتوصلت الدراسة إلي أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً علي الأداء هي العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء.

٣/٣ - مفهوم وأبعاد القوة التنظيمية :

تعدد مفاهيم القوة التنظيمية بتعدد الآراء التي تناولتها، حيث يمكن النظر إلي القوة التنظيمية من عدة اتجاهات تشمل ما يلي :

(١) **الاتجاه الأول :** حيث يعرف هذا الاتجاه القوة التنظيمية بأنها القدرة علي التحكم والسيطرة علي الآخرين ، أو هي قدرة الفرد علي تحقيق أهدافه بغض النظر عن رغبة الآخرين (Barksdale,2008).

(٢) **الاتجاه الثاني :** حيث يعرف هذا الاتجاه القوة التنظيمية بأنها القدرة علي التأثير في سلوك الآخرين ، حيث أن القوة التنظيمية هي قدرة أحد أطراف المنظمة علي إحداث تغيير في سلوك وآراء وإتجاهات وأهداف وإحتياجات وقيم الطرف الآخر في المنظمة (Rahimi et al.,2016).

(٣) **الاتجاه الثالث :** حيث يعرف هذا الاتجاه القوة التنظيمية بأنها القدرة علي التعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف المطلوبة، حيث يؤثر ذلك إيجابياً في حل المشاكل والحد من الصراعات داخل المنظمة (Kahkonen,2014).

(٤) **الاتجاه الرابع :** حيث يعرف هذا الاتجاه القوة التنظيمية بأنها القدرة علي التأثير علي الموارد لتحقيق أهداف محددة ، حيث تعد القوة جزءاً لا يتجزأ من العلاقات الاجتماعية (Mangi et al.,2013).

وعرفت (المنطاوي، ٢٠١٩) القوة التنظيمية بأنها ظاهرة تعكس التفاعل المتبادل بين الأفراد أو الإدارات، وهي القدرة علي التأثير في سلوك الآخرين أفرداً أو إدارات للعمل بشكل محدد ، ولتحقيق أهداف مشتركة يصعب تحقيقها بشكل فردي .

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية" وتتمثل أبعاد القوة التنظيمية فيما يلي :

- (١) **القوة الشرعية:** تعد من أقوى أبعاد القوة في المنظمات وتسمى بقوة المنصب أو القوة الرسمية (المنطاوي، ٢٠١٩) ، وغالباً ما يكون اتجاه هذا النوع من القوة إلي الأسفل مما يجعل المرؤوسين يتعاونون مع الفرد بسبب كونه مدير (Krume,2015).
 - (٢) **قوة المكافأة :** يمتلكها الفرد الذي له القدرة علي مكافأة الآخرين أو التأثير في قرار مكافأتهم مادياً أو معنوياً (الريميدي، ٢٠١٩)، وتتوقف أهمية هذه القوة علي حاجات المرؤوسين ورغبتهم في الحصول علي المكافأة (المنطاوي، ٢٠١٩).
 - (٣) **قوة الخبرة:** وهي القدرة علي التحكم في سلوك الآخرين أو التأثير فيهم عن طريق إمتلاك المعرفة أو الخبرة الشخصية، ولا ترتبط هذه القوة بالموقع الوظيفي الذي يشغله الفرد في المنظمة (Rahimi et al.,2016).
 - (٤) **قوة الإكراه والعقاب :** أساسها هو الخوف، حيث يدرك المرؤوس بأن عدم التزامه وتقييده بأوامر الرئيس وتقاوعه عن تأديبه واجباته، يمكن أن تؤدي إلي قيام الرئيس بفرض عقوبة مادية أو معنوية عليه (Aly&Mansour,2017)
- حيث استهدفت دراسة (عبد الله، ٢٠١٩) التحقق من وجود أثر لتطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء في الجامعة العربية المفتوحة بالأردن على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في ظل وجود القوة التنظيمية ، وأظهرت النتائج وجود أثر لممارسات الموارد البشرية الخضراء على كل من الأهداف الاستراتيجية وعلى القوة التنظيمية ، وجود أثر لممارسة القوة التنظيمية على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الجامعة، كما أنه هناك أثر لممارسات الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في ظل وجود القوة التنظيمية ، كما استهدفت دراسة (المنطاوي، ٢٠١٩) وضع نموذج مقترح للقوة التنظيمية في المنظمات الصحية من خلال تحديد الأثر المباشر وغير المباشر والكلية للقوة التنظيمية علي الأداء المؤسسي من خلال تحليل الدور الوسيط للتوجه الريادي، وتوصلت الدراسة إلي وجود تأثير معنوي لأبعاد القوة التنظيمية علي التوجه الريادي، ووجود تأثير معنوي لأبعاد التوجه الريادي علي الأداء المؤسسي ، ووجود تأثير غير مباشر معنوي لأبعاد القوة التنظيمية علي الأداء المؤسسي وذلك من خلال الدور الوسيط للتوجه الريادي ، وهدفت دراسة (العوايشة، ٢٠١٩) الكشف عن أثر الذكاء الإستراتيجي في الفاعلية التنظيمية في وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية، وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر إيجابي للذكاء الإستراتيجي في الفاعلية التنظيمية ، ووجود أثر إيجابي للذكاء الإستراتيجي في القوة التنظيمية، ووجود أثر إيجابي للقوة التنظيمية في الفاعلية التنظيمية ، ووجود أثر للذكاء الإستراتيجي في الفاعلية التنظيمية في وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط، وهدفت دراسة (الرجبي، عويدات، ٢٠١٩) الكشف عن مستوي القوة التنظيمية لمديرات المدارس الثانوية الخاصة وعلاقتها بالإبداع الإداري في محافظة العاصمة عمان ، وأظهرت الدراسة أن مستوي القوة التنظيمية لمديرات المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلماتهن جاء متوسطاً، وأن مستوي الإبداع الإداري لمديرات المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر معلماتهن جاء مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية لمديرات المدارس الثانوية الخاصة والإبداع الإداري لهن ، واستهدفت دراسة (الريميدي، ٢٠١٩) التعرف علي الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والقيادة الريادية في شركات السياحة المصرية، وتوصلت الدراسة إلي أن التماثل التنظيمي يلعب دوراً وسيطاً هاماً في تعزيز العلاقة بين القوة التنظيمية والقيادة الريادية في شركات السياحة المصرية، واستهدفت دراسة (سارة، أحمد، ٢٠١٨) التحقق من أثر أبعاد القوة التنظيمية علي الإلتزام التنظيمي بجامعة طاهري محمد بشار ، وتوصلت الدراسة إلي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القوة التنظيمية (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الخبرة، قوة الإكراه والعقاب) مجتمعة ومنفردة علي مستوي الإلتزام التنظيمي في جامعة طاهري محمد بشار بالجزائر، كما استهدفت دراسة (حجازي، ٢٠١٦) تحديد نوع وقوة العلاقة بين مصادر القوة واستراتيجيات قيادة التغيير المخطط وذلك بالتطبيق علي ٣٧٥ من معلمي المدارس الحكومية بمدينة المنصورة، وتوصلت الدراسة إلي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين مصادر القوة وكل من الإتجاه نحو التغيير واستراتيجيات قيادة التغيير المخطط ، كما هدفت دراسة (Kamil kozan et al.,2014) الي تحديد نوع وقوة العلاقة بين قوة القائد والتدخل في صراعات المرؤوسين وذلك بالتطبيق علي ٢٥١ مشرفاً وموظفاً في مجموعة شركات تركية، وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة معنوية بين قوة القائد واستراتيجيات التدخل في الصراعات ، ووجود علاقة معنوية بين القوة المرجعية واستراتيجية الوساطة ، وعلاقة بين قوة المكافأة والاستراتيجية الأبوية.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

٤- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية استهدفت الحصول علي بيانات استكشافية حول القيادة الريادية والقوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ، بالإضافة إلي مساعدة الباحثة في تحديد وبلورة مشكلة وتساؤلات البحث ، والتوصل إلي صياغة دقيقة لفروضة ، وقد إشتملت الدراسة الاستطلاعية علي دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من القيادة الريادية، والقوة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية بالإضافة إلي عدد من المقابلات المتعمقة مع عينة عشوائية تضمنت ٤٠ عضواً من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات محل الدراسة . وقد أكدت نتائج الدراسة الاستطلاعية علي عدم الإدراك الكافي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات محل الدراسة لمفهوم وأبعاد القيادة الريادية (وفقاً لإجابات ٢٨ من العينة ، وبنسبة ٧٠%)، ومفهوم وأبعاد القوة التنظيمية (وفقاً لإجابات ٢٦ من العينة، وبنسبة ٦٥%) ومفهوم وأبعاد جودة الحياة الوظيفية (وفقاً لإجابات ٣٠ من العينة ، وبنسبة ٧٥%) وإنخفاض إدراك المستقصي منهم لطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية (وفقاً لإجابات ٢٥ من العينة ، وبنسبة ٦٢,٥%) وإنخفاض إدراك المستقصي منهم لطبيعة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية (وفقاً لإجابات ٢٩ من العينة وبنسبة ٧٢,٥%) ، وعدم وضوح الدور الذي يمكن أن تؤديه القوة التنظيمية كمتغير وسيط في تدعيم العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية (وفقاً لإجابات ٢٦ من العينة ، وبنسبة ٦٥%) .

وبناءً علي ما سبق ، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من الدراسة الاستطلاعية تشير إلي أن وجود قصور في فهم دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، وما يترتب عليها من نتائج هامة لكل من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وجامعة مدينة السادات والمجتمع، لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .

كما توصلت الباحثة من خلال الدراسة الاستطلاعية إلي وجود مجموعة من نقاط الضعف بجامعة مدينة السادات ، وهي كما يلي : (الخطة الإستراتيجية لجامعة مدينة السادات ٢٠١٥/٢٠٢٥)

- ضعف مستوي الإمكانيات والتجهيزات في بعض القاعات والمدرجات .
- ضعف القدرات البحثية والنشر العلمي .
- عدم كفاية وكفاءة الجهاز الإداري بالجامعة .
- عدم إستيفاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين للقياسات المرجعية ببعض أقسام الكليات .

وتشير هذه المشكلة عدداً من التساؤلات التي يمكن طرحها علي النحو التالي:

- (١) ما طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات، وما هي نوع هذه العلاقة ؟
- (٢) ما طبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ؟ وما هي نوع هذه العلاقة ؟
- (٣) ما طبيعة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ، وما هي نوع هذه العلاقة ؟
- (٤) ما هو دور القوة التنظيمية بأبعادها المختلفة في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ؟

٥- أهداف البحث:

تسعي الباحثة من خلال هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، علي النحو الآتي:

- (١) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .
- (٢) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .
- (٣) تحديد نوع وقوة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .
- (٤) التعرف علي الدور الوسيط للقوة التنظيمية بأبعادها المختلفة في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

٦- فروض البحث :

في ضوء مشكلة وأهداف البحث ، تم صياغة فروض البحث على النحو الآتي :

- (١) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .
- (٢) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات .
- (٣) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات .
- (٤) توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط .

٧- منهجية البحث:

للحصول على البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذا البحث، اعتمدت الباحثة على دراسة مكتبية ودراسة ميدانية، ويُمكن توضيح هاتين الدراستين فيما يأتي:

١/٧ - الدراسة المكتبية:

استكمالاً للدراسة المكتبية الاستكشافية التي قامت بها الباحثة ضمن الدراسة الاستطلاعية، وبعد أن إتضحت معالم البحث (من حيث تحديد كل من: مشكلة وتساؤلات البحث، وأهدافه، وفروضه)، ومن أجل الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لتحقيق أهداف هذا البحث، قامت الباحثة بدراسة مكتبية أكثر عمقاً، استهدفت جمع المزيد من البيانات الثانوية المتعلقة بموضوعات البحث، وللحصول على هذه البيانات، إتمدت الباحثة على عدة مصادر، كان من أهمها: المؤلفات العلمية، والمقالات، والدوريات، والبحوث، والمجلس الأعلى للجامعات .

٢/٧ - الدراسة الميدانية:

استهدفت الدراسة الميدانية جمع وتحليل البيانات الأوليّة اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث، إضافة إلى اختبار صحة / عدم صحة فروض البحث، ومن ثمّ؛ تحقيق أهدافه.

٨- حدود البحث:

يُمكن تقسيم حدود هذا البحث إلى:

١/٨ - الحدود الزمنية للبحث:

وتتمثل في الفترة التي تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للبحث من مصادرها المختلفة، وهي شهريّ أغسطس وسبتمبر ٢٠٢٠ م .

٢/٨ - الحدود المكانية للبحث:

وتتمثل في جامعة مدينة السادات بجمهورية مصر العربية، وقد اختارت الباحثة جامعة مدينة السادات؛ نظراً لدورها الهام في نشر العلم والمعرفة في محافظات الجمهورية بصفة عامة، وفي محافظة المنوفية بصفة خاصة، ونظراً لما تُقدمه من خدمات استشارية واجتماعية وبحثية للمجتمع المحيط بها في محافظات المنوفية والبحيرة والإسكندرية، من خلال تسع كليات ومعهدين ، هي: معهد بحوث الهندسة الوراثية، ومعهد الدراسات والبحوث البيئية، وكلية السياحة والفنادق، وكلية الحقوق، وكلية التجارة، وكلية الطب البيطري، وكلية التربية الرياضية، وكلية التربية، وكلية الصيدلة ، كلية التربية للطفولة المبكرة، وكلية الحاسبات والذكاء الاصطناعي هذا، بالإضافة إلى أن الباحثة هي من سكان مدينة السادات ؛ وهو ما يُسهّل من عملية تجميع البيانات الأولية من ناحية، ويُحقّق الوفر في الوقت والتكلفة من ناحية أخرى.

٣/٨ - الحدود البشرية للبحث:

تتمثل الحدود البشرية للبحث في المُفردات التي تتوافر لديها البيانات الأولية اللازمة لتحقيق أهداف البحث، وعلى الرغم من أهمية التعرّف على مستوى كل من القيادة الريادية ، والقوة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالجامعة، وكذلك لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة، إلا أن الحدود البشرية لهذا البحث تقتصر على أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات؛ لإرتباطهم المباشر بمتغيرات الدراسة الحالية، ومن هنا؛ جاءت أهمية ضرورة التعرّف على مستوى كل من القيادة الريادية ، والقوة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية، وربما يكون التعرّف على مستوى كل من القيادة الريادية ، والقوة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بجامعة مدينة السادات، ولدى أعضاء هيئة التدريس مجالاً لأبحاث أخرى مستقبلية.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

٩- مجتمع وعينة البحث:

١/٩- مجتمع البحث:

يشير مجتمع البحث من وجهة النظر الإحصائية على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتشارك في صفة معينة أو أكثر، ومطلوب جمع البيانات حولها، وفي ضوء ذلك تم تحديد مجتمع البحث من أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات في سبتمبر ٢٠٢٠، حيث كان حجم مجتمع أعضاء الهيئة المعاونة ٢٨٤ عضو هيئة معاونة (الإدارة العامة لشؤون أعضاء هيئة التدريس، جامعة مدينة السادات، سبتمبر ٢٠٢٠).

٢/٩- عينة البحث:

نظرًا لصعوبة تجميع البيانات من كل مفردات مجتمع البحث؛ فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات لتجميع البيانات اللازمة للدراسة الميدانية في هذا البحث، وقد تم تحديد حجم العينة بمعلومية حجم مجتمع البحث باستخدام القانون التالي (إدريس، ٢٠١٦):

$$n = \frac{N (Z^2 \sigma^2)}{N e^2 + Z^2 \sigma^2}$$

حيث:

n = حجم العينة.

N = حجم مجتمع البحث.

Z = حدود الخطأ المعياري في ظل درجة الثقة المطلوبة للتقدير.

σ = الانحراف المعياري لمجتمع البحث (*).

e = مقدار الخطأ المسموح به عند التقدير.

حجم العينة من أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات =

$$284 = \frac{[\sqrt{(0,72)} \times \sqrt{(1,96)}]^2}{[\sqrt{(0,72)} \times \sqrt{(1,96)}]^2 + [\sqrt{(0,05)} \times 284]^2}$$

وبتطبيق الطريقة البسيطة (طريقة النسب) للعينات الطبقية العشوائية، تم توزيع حجم العينة على الطبقات المستهدفة من أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات وفقاً للجدول رقم (٢) التالي:

جدول رقم (٢)

نصيب أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات من العينة وعدد القوائم الموزعة وعدد

ونسبة القوائم الصحيحة المُستردّة

أعضاء الهيئة المعاونة	عدد أعضاء الهيئة المعاونة	النسبة المئوية	حجم العينة	عدد القوائم الموزعة	القوائم الصحيحة المُستردّة	
					العدد	النسبة من العينة
مدرس مساعد	١٤٧	%٥٢	١٠٩	١٠٩	١٠٠	%٩٢
معيد	١٣٧	%٤٨	١٠١	١٠١	٩٠	%٨٩
المجموع	٢٨٤	%١٠٠	٢١٠	٢١٠	١٩٠	%٩٠

(*) لتحديد الانحراف المعياري لمجتمع البحث، قام الباحث باختبار أحد أسئلة الاستقصاء التي تُوَقَّع اختلاف إجابات المستقصى منهم عليها، ثم قام بتوزيعه على عينة مُكْرَنَة من ٤٤ مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات بطريقة عشوائية، حيث كان الانحراف المعياري لإجابات المستقصى منهم على هذا السؤال ٠,٧٢.

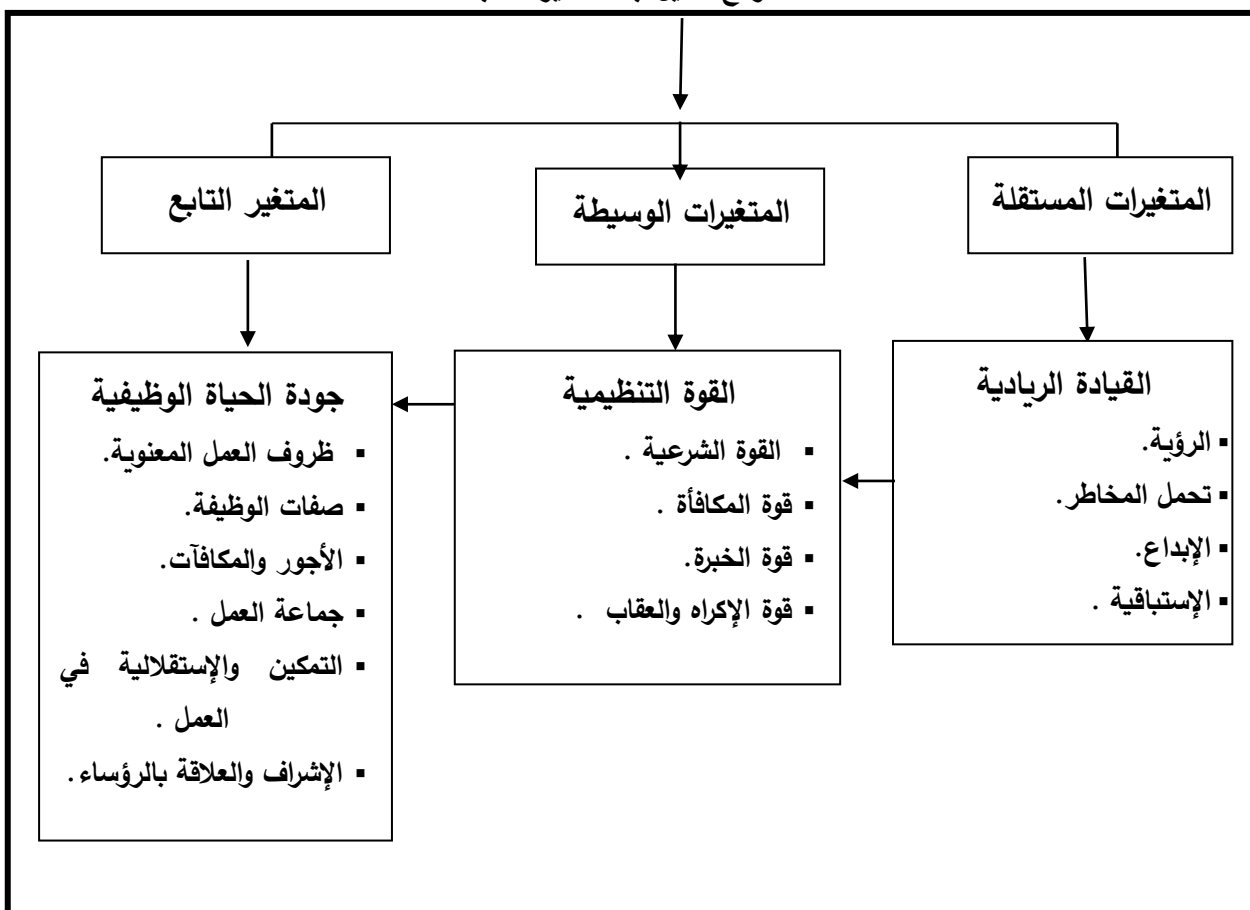
دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"
 وبتطبيق نفس الطريقة (طريقة النسب) للعينات الطبقية العشوائية، تم توزيع حجم العينة من أعضاء
 الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات على كليات الجامعة.

١٠ - متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة:
 اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية، التي تم جمعها حول متغيرات البحث، التي أمكن
 قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، وذلك على النحو
 الموضح أدناه:
١/١٠ - متغيرات البحث:

- يُمكن تصنيف أبعاد متغيرات البحث إلى ثلاث مجموعات :
- (أ) أبعاد متغيرات القيادة الريادية (الرؤية، تحمل المخاطر، الإبداع، الإستباقية).
 (ب) أبعاد متغيرات القوة التنظيمية (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الخبرة، قوة الإكراه والعقاب).
 (ج) أبعاد متغيرات جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المعنوية، صفات الوظيفة، الأجور والمكافآت،
 جماعة العمل، التمكين والاستقلالية في العمل، الإشراف والعلاقة بالرؤساء).

وبناءً على ما سبق، يُمكن توضيح نموذج تحليل أبعاد متغيرات البحث (القيادة الريادية ، والقوة
 التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية)، من خلال الشكل رقم (١).

شكل رقم (١)
 العلاقة بين أبعاد متغيرات البحث
 نموذج تحليل أبعاد متغيرات البحث



دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

٢/١٠ - المقاييس المستخدمة في البحث:

١/٢/١٠ - قياس القيادة الريادية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس القيادة الريادية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالقيادة الريادية، اعتمدت الباحثة بصفة أساسية على المقياس الذي قدمته دراسة (Fairoz et al., 2010) مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة ، والذي يتكون من أربعة أبعاد رئيسية تتمثل في (الرؤية، تحمل المخاطر، الإبداع ، الإستباقية) حيث تخطي معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠,٧٤ ، لجميع الأبعاد وهي درجة مقبولة في العلوم الاجتماعية، مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس أبعاد القيادة الريادية، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس 20 عبارة (٥ عبارات لقياس الرؤية، و٥ عبارات لقياس تحمل المخاطر، و٥ عبارات لقياس الإبداع، و٥ عبارات لقياس الإستباقية).

٢/٢/١٠ - قياس القوة التنظيمية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس القوة التنظيمية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بالقوة التنظيمية، اعتمدت الباحثة على المقياس الذي قدمته دراسة (Rahim, 1989) مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة ، والذي يتكون من أربعة أبعاد (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الخبرة، قوة الإكراه والعقاب)، حيث تخطي معامل الثبات ألفا كرونباخ ٠,٧٠ ، لجميع الأبعاد وهي درجة مقبولة في العلوم الاجتماعية، مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس القوة التنظيمية، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس 16 عبارة (4 عبارات لقياس القوة الشرعية ، و4 عبارات لقياس قوة المكافأة ، و4 عبارات لقياس قوة الخبرة ، و4 عبارات لقياس قوة الإكراه والعقاب).

٣/٢/١٠ - قياس جودة الحياة الوظيفية :

بعد إجراء مسح ميداني للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس جودة الحياة الوظيفية في دراسات سابقة، ولتصميم المقياس الخاص بجودة الحياة الوظيفية، اعتمدت الباحثة على المقياس الذي قدمته دراسة (Abo-Znadh, 1998)، مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث، والمكون من (١٧) عبارة حيث بلغ معامل الثبات للمقياس المستخدم ألفا كرونباخ ٠,٨١ . والذي يتكون من ستة أبعاد (ظروف العمل المعنوية، صفات الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، التمكين والاستقلالية في العمل، الإشراف والعلاقة بالرؤساء)، مع إجراء بعض التعديل والحذف بالإضافة؛ بما يتناسب مع طبيعة المستقصى منهم في هذا البحث.

ولقياس جودة الحياة الوظيفية، تم استخدام مقياس "ليكرت" (Likert Scale) المُكوّن من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة (حيث أشار الرقم ١ إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم ٥ إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف). وقد تضمن المقياس ١٧ عبارة : ٣ عبارات لقياس ظروف العمل المعنوية ، و٣ عبارات لقياس صفات الوظيفة، و٣ عبارات لقياس الأجور والمكافآت، و٣ عبارات لقياس جماعة العمل ، عبارتين لقياس التمكين والاستقلالية في العمل، و٣ عبارات لقياس الإشراف والعلاقة بالرؤساء) .

١١ - أساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث:

قامت الباحثة باختبار فروض البحث باستخدام عدة اختبارات إحصائية؛ تتناسب وتتوافق مع أساليب التحليل المستخدمة، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS).

١/١١ - أساليب تحليل البيانات:

يُمكن توضيح أساليب تحليل البيانات المستخدمة في الدراسة من خلال العرض التالي:

(أ) أسلوب معامل الارتباط ألفا **Alpha Correlation Coefficient**:

تم استخدام أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي ، ولقد تم اختيار هذا الأسلوب الإحصائي لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار .

(ب) أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد **Multiple Regression/ Correlation Analysis:**

يعد أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد من الأساليب الإحصائية التنبؤية ، حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي أساس قيم عدد من المتغيرات المستقلة ، وتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد في هذا البحث من خلال حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة (SPSS)، حيث كان الهدف من استخدامه هو تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين القيادة الريادية، وكل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (ظروف العمل المعنوية، صفات الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، التمكين والاستقلالية في العمل، الإشراف والعلاقة بالرؤساء) على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين القيادة الريادية ، وكل من القوة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الخبرة، قوة الإكراه والعقاب) على حده، كذلك تحديد نوع ودرجة قوة العلاقة بين القوة التنظيمية، وكل من أبعاد جودة الحياة الوظيفية مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته على حده.

(ج) أسلوب تحليل المسار **Path Analysis:**

يعتمد أسلوب تحليل المسار علي تحليلي الانحدار والإرتباط المتعدد، حيث يهدف إلي التوصل إلي تفسير مقبول لعلاقات الإرتباط المشاهدة وذلك بإنشاء نماذج للعلاقات السببية بين المتغيرات، حيث يتعامل هذا النموذج مع نوعين من المتغيرات :

- **المتغيرات الخارجية :** ويتعامل معها النموذج بوصفها متغيرات مستقلة ، حيث يتم توصيلها ببعضها بخطوط منحنية للدلالة علي أن العلاقة فيما بينها علاقة إرتباطية .
- **المتغيرات الداخلية :** وهي المتغيرات التي نرغب في تفسيرها في ضوء المتغيرات الخارجية وذلك للكشف عن علاقة السبب بينها وتحديد الآثار المباشرة وغير المباشرة عليها من خلال معامل المسار .

وتم استخدام هذا الأسلوب وذلك لوجود متغير وسيط يتمثل في (القوة التنظيمية) ، مع الرغبة في عزل كل متغير علي حده ، ودراسة كل العلاقات الممكنة من أجل التحقق من نوع العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، وكذلك علاقة القيادة الريادية والقوة التنظيمية، وأيضا تحديد تأثير القوة التنظيمية كمتغير وسيط علي العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية .

٢/١١ - أساليب اختبار فروض البحث:

استخدمت الباحثة عدداً من الاختبارات الإحصائية؛ التي تُناسب أساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها؛ وذلك من أجل اختبار فروض هذا البحث، وتتمثل الاختبارات الإحصائية لفروض البحث في:

(أ) اختبار **F-Test** واختبار **T-Test** المُصاحبان لأسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد **Multiple Regression/ Correlation Analysis:**

وقد تم استخدامهما بهدف اختبار الفروض الأول والثاني والثالث، حيث يتعلق الفرض الأول بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، ويتعلق الفرض الثاني بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية، و يتعلق الفرض الثالث بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية.

(ب) مؤشرات جودة النموذج المصاحبة لأسلوب تحليل المسار :

حيث تمثلت هذه المؤشرات في مؤشر جودة المطابقة **Goodness of Fit Index (GFI)** ومؤشر المطابقة المقارن **Comparative Fit Index (CFI)**، ومؤشر الجذر التربيعي للباقي **Root Mean Square Residual (RMR)**. وقد تم استخدام ذلك بهدف اختبار الفرض الرابع والذي يتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات محل الدراسة من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط .

١٢ - التحقق من مستوى الثبات والصدق في المقاييس:

يناقش هذا الجزء نتائج تحليل الثبات والصدق في المقاييس التي تم استخدامها في قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة الميدانية، وذلك كما يأتي:

أولاً : التحقق من مستوى الثبات/ الاعتمادية في المقاييس:

يشير مفهوم الثبات أو الاعتمادية في القياس إلى الدرجة التي يتمتع بها المقياس المستخدم في توفير نتائج متسقة في ظل ظروف متنوعة ومستقلة لأسئلة متعددة، ولكن لقياس نفس الخاصية أو الموضوع محل الاهتمام وباستخدام نفس مجموعة المستقصى منهم.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

ويعتبر أسلوب معامل الارتباط ألفا من أكثر الطرق المستخدمة في تقييم الثبات / الاعتمادية في المقياس، ويتسم بدرجة عالية من الدقة من حيث قدرته على قياس درجة الاتساق أو التوافق فيما بين المحتويات المتعددة للمقياس المستخدم (إدريس، ٢٠١٦).

وقد تم تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا سبعة عشرة مرة منفصلة، وذلك للتحقق من درجة الاتساق الداخلي، ومن ثم من مستوي الثبات أو الاعتمادية في كل مقياس فرعي من المقاييس الخاضعة للدراسة والمستخدم لقياس أبعاد القيادة الريادية، وأبعاد القوة التنظيمية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ووفقاً للمبادئ العامة لتنمية واختبار المقاييس في البحوث الاجتماعية فقد تقرر إستبعاد أي عبارة تحصل على معامل ارتباط إجمالي أقل من ٠,٣٠، وبينه وبين باقي العبارات في المقياس نفسه (إدريس، ٢٠١٦) وذلك كما يوضحه الجدول رقم (٣):

(أ) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس الرؤية:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٥ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الرؤية إلى ٠,٧٩، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ب) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس تحمل المخاطر:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٥ عبارات)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ومن ثم تقرر إستبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي لتحمل المخاطر يضم (٤ عبارات) بدلاً من (٥ عبارات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد إستبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠,٦٨ إلى ٠,٧٧، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

جدول رقم (٣)

تقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات المقاييس المستخدمة في البحث باستخدام معامل الارتباط ألفا

المحاولة الثانية		المحاولة الأولى		المقاييس المستخدمة في البحث
معامل ألفا	عدد العبارات	معامل ألفا	عدد العبارات	
————	٥	٠,٧٩	٥	الرؤية
٠,٧٧	٤	٠,٦٨	٥	تحمل المخاطر
————	٥	٠,٨٢	٥	الإبداع
————	٥	٠,٨٥	٥	الإستباقي
٠,٨٢	١٩	٠,٨٠	٢٠	إجمالي مقياس القيادة الريادية
٠,٧٨	٣	٠,٦٩	٤	القوة الشرعية
————	٤	٠,٧٩	٤	قوة المكافاة
————	٤	٠,٨٠	٤	قوة الخبرة
————	٤	٠,٨١	٤	قوة الإكراه والعقاب
٠,٨٠	١٥	٠,٧٥	١٦	إجمالي مقياس القوة التنظيمية
————	٣	٠,٧٨	٣	ظروف العمل المعنوية
————	٣	٠,٨٣	٣	صفات الوظيفة
————	٣	٠,٨٥	٣	الاجور والمكافآت
————	٣	٠,٨٤	٣	جماعة العمل
————	٢	٠,٧٧	٢	التمكين والاستقلالية في العمل
————	٣	٠,٧٩	٣	الإشراف والعلاقة بالرؤساء
٠,٨٢	١٧	٠,٨٢	١٧	إجمالي مقياس جودة الحياة الوظيفية

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

(ج) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس الإبداع:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٥ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الإبداع إلى ٠,٨٢، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(د) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس الإستباقية:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٥ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الإستباقية إلى ٠,٨٥، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(هـ) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس القيادة الريادية بشكل إجمالي:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٢٠ عبارة)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ومن ثم تقرر إستبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الإجمالي للقيادة الريادية يضم (١٩ عبارة) بدلاً من (٢٠ عبارة)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد إستبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠,٨٠ إلى ٠,٨٢، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(و) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس القوة الشرعية:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٤ عبارات)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ومن ثم تقرر إستبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الرئيسي للقوة الشرعية يضم (٣ عبارات) بدلاً من (٤ عبارات)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد إستبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠,٦٩ إلى ٠,٧٨، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ز) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس قوة المكافأة:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٤ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس قوة المكافأة إلى ٠,٧٩، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ح) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس قوة الخبرة:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٤ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس قوة الخبرة إلى ٠,٨٠، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ط) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس قوة الإكراه والعقاب:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (٤ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠. كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس قوة الإكراه والعقاب إلى ٠,٨١، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ي) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس القوة التنظيمية بشكل إجمالي:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

المقياس (١٦ عبارة)، تبين أن هناك (عبارة واحدة) حصلت على معاملات ارتباط أقل من ٠,٣٠، ومن ثم تقرر إستبعادها وبذلك أصبح هذا المقياس الإجمالي للقوة التنظيمية يضم (١٥ عبارة) بدلاً من (١٦ عبارة)، ورغبة في تحسين درجة الاعتمادية لنفس المقياس بعد إستبعاد العبارة منه، فقد تقرر تطبيق أسلوب معامل الارتباط ألفا مرة ثانية حيث ارتفع معامل ألفا للمقياس ككل من ٠,٧٥ إلى ٠,٨٠، ويعكس معامل ألفا للمقياس الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ك) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس ظروف العمل المعنوية:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٣ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس ظروف العمل المعنوية إلى ٠,٧٨، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ل) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس صفات الوظيفة:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٣ متغيرات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس صفات الوظيفة إلى ٠,٨٣، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(م) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس الأجور والمكافآت:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٣ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة، نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس الأجور والمكافآت إلى ٠,٨٥، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(و) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس جماعة العمل :

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٣ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس جماعة العمل إلى ٠,٨٤، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ن) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس التمكين والاستقلالية في العمل:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (عبارتين)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد التمكين والاستقلالية في العمل إلى ٠,٧٧، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

(ن) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس الإشراف والعلاقة بالرؤساء:

إعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي إشتمل عليها المقياس (٣ عبارات)، تقرر عدم إستبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس بعد الإشراف والعلاقة بالرؤساء إلى ٠,٧٩، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

(ن) مستوى الثبات / الاعتمادية في مقياس جودة الحياة الوظيفية بشكل إجمالي :
 اعتماداً على المعيار السابق الإشارة إليه وبعد فحص معاملات الارتباط للعبارات التي اشتمل عليها المقياس (١٧ عبارة)، تقرر عدم استبعاد أي عبارة نظراً لعدم وجود معامل ارتباط إجمالي بين أي عبارة والعبارات الأخرى في نفس المقياس أقل من ٠,٣٠ ، كما أظهرت نتائج تحليل الاعتمادية أن معامل ألفا وصل للمقياس الإجمالي المستخدم في قياس جودة الحياة الوظيفية بشكل إجمالي إلى ٠,٨٠، ويعكس معامل ألفا الذي تم التوصل إليه درجة عالية من الثبات أو الاعتمادية في المقاييس المستخدمة في البحوث الاجتماعية.

١٣- نتائج الدراسة الميدانية:

١٣/١- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الميدانية:

(١) مستوى القيادة الريادية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات: يمكن توضيح مستوى القيادة الريادية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال الجدول رقم (٤)، حيث تم قياس مستوى القيادة الريادية من خلال أربعة أبعاد، ويمكن توضيح واقع هذه الأبعاد من واقع إجابات أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات كما يأتي:

جدول رقم (٤)

التحليل الإحصائي الوصفي لواقع ومستوى القيادة الريادية في جامعة مدينة السادات

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان
٠,٢٤	٠,٦٦	٣,١٩	الرؤية
٠,٢٠	٠,٥٩	٢,٥٨	تحمل المخاطر
٠,٢٩	٠,٤٩	٣,٠٥	الإبداع
٠,١٧	٠,٥٧	٣,٤٩	الإستباقية
٠,١٩	٠,٤٨	٣,٠٢	إجمالي أبعاد القيادة الريادية

• **الرؤية:** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١-٥)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أكبر قليلاً من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد الرؤية (٣,١٩) بانحراف معياري (٠,٦٦)، وتدل النتائج السابقة علي اهتمام متوسط من جانب جامعة مدينة السادات بالرؤية المستقبلية التي ستكون عليها الجامعة.

• **تحمل المخاطر:** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٦-٩)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد تحمل المخاطر (٢,٥٨) بانحراف معياري (٠,٥٩)، وتدل النتائج السابقة علي تخوف القيادات بجامعة مدينة السادات من تحمل المخاطر.

• **الإبداع:** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٠-١٤)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات قريباً جداً من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد الإبداع (٣,٠٥) بانحراف معياري (٠,٤٩)، وتدل النتائج السابقة علي أن جامعة مدينة السادات تهتم بالإبداع بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بها.

• **الإستباقية:** تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٥-١٩)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أكبر من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد الإستباقية (٣,٤٩) بانحراف معياري (٠,٥٧)، وتدل النتائج السابقة علي قدرة جامعة مدينة السادات علي اكتشاف الفرص واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من استثمار تلك الفرص.

ولترتيب أهمية أبعاد القيادة الريادية وفقاً لإجابات عينة أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات وقيمة معامل الاختلاف إذ جاء بعد الإستباقية في المقدمة، يليه بعد تحمل المخاطر، يليه بعد الرؤية، وأخيراً بعد الإبداع حيث بلغت نسب معامل الاختلاف (٠,١٧، ٠,٢٠، ٠,٢٤، ٠,٢٩) علي التوالي.

وعلى المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي للقيادة الريادية (٣,٠٢) وهو قريب جداً من الوسط الفرضي (٣) بانحراف معياري (٠,٤٨)، وتعكس هذه النتيجة توافر سمات القيادة الريادية بدرجة متوسطة في جامعة مدينة السادات وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة العاملين بها.

(٢) واقع ومستوى القوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات:

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

يمكن توضيح واقع ومستوى القوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال الجدول رقم (٥)، حيث تم قياس القوة التنظيمية من خلال أربعة أبعاد، ويمكن توضيح واقع القوة التنظيمية من واقع اجابات أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات كما يأتي:

- **القوة الشرعية** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٣-١)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات قريبة جداً من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد القوة الشرعية (٢,٩٨) بانحراف معياري (٠,٥٠)، وتدل النتائج السابقة على استخدام القيادات في جامعة مدينة السادات للقوة الشرعية بصورة متوسطة وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بها .
- **قوة المكافأة** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٤-٧)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أكبر من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد قوة المكافأة (٣,١٢) بانحراف معياري (٠,٦٢)، وتدل النتائج السابقة على استخدام القيادات في جامعة مدينة السادات لقوة المكافأة بصورة متوسطة وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بها .

جدول رقم (٥)

التحليل الاحصائي الوصفي لواقع ومستوى القوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات

بيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
القوة الشرعية	٢,٩٨	٠,٥٠	٠,٢٨
قوة المكافأة	٣,١٢	٠,٦٢	٠,٢٤
قوة الخبرة	٣,٢٨	٠,٤٢	٠,١٩
قوة الإكراه والعقاب	٢,٨٦	٠,٥٢	٠,٢٦
إجمالي القوة التنظيمية	٢,٩٤	٠,٤٨	٠,٢٥

• **قوة الخبرة** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٨-١١)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أكبر من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد قوة الخبرة (٣,٢٨) بانحراف معياري (٠,٤٢)، وتدل النتائج السابقة على أن أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة يمكن التأثير عليهم من خلال قوة الخبرة أكثر من الأنواع الأخرى .

• **قوة الإكراه والعقاب**: تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٢-١٥)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد قوة الإكراه والعقاب (٢,٨٦) بانحراف معياري (٠,٥٢)، وتدل النتائج السابقة على استخدام القيادات في جامعة مدينة السادات لقوة الإكراه والعقاب بصورة ضعيفة وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة .

ولترتيب أهمية أبعاد القوة التنظيمية وفقاً لإجابات عينة أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات وقيمة معامل الاختلاف إذ جاء بعد قوة الخبرة في المقدمة، يليه بعد قوة المكافأة، يليه بعد قوة الإكراه والعقاب ، وأخيراً بعد القوة الشرعية حيث بلغت نسب معامل الاختلاف (٠,١٩ ، ٠,٢٤ ، ٠,٢٥ ، ٠,٢٨) على التوالي.

وعلى المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي للقوة التنظيمية (٢,٩٤) وهو قريب جداً من الوسط الفرضي (٣) بانحراف معياري (٠,٤٨)، وتعكس هذه النتيجة أن استخدام القيادات في جامعة مدينة السادات للقوة التنظيمية يتم بصورة متوسطة .

(٣) واقع ومستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات :

يمكن توضيح واقع ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال الجدول رقم (٦)، حيث تم قياس جودة الحياة الوظيفية من خلال ستة أبعاد، ويمكن توضيح واقع جودة الحياة الوظيفية من واقع إجابات أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات كما يأتي:

جدول رقم (٦)

التحليل الاحصائي الوصفي لواقع ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات

بيان	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
ظروف العمل المعنوية	٢,٤٩	٠,٦٢	٠,٢٦
صفات الوظيفة	٢,٨٥	٠,٥٨	٠,٢٥

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان
٠,١٨	٠,٤٥	٢,٥٤	الأجور والمكافآت
٠,٢٢	٠,٦٣	٣,٠٢	جماعة العمل
٠,٢٧	٠,٣٤	٢,٧٩	التمكين والاستقلالية في العمل
٠,٢١	٠,٤٠	٣,١٠	الإشراف والعلاقة بالرؤساء
٠,٢٤	٠,٣٥	٢,٩٢	إجمالي جودة الحياة الوظيفية

- **ظروف العمل المعنوية** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٣-١)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد ظروف العمل المعنوية (٢,٤٩) بانحراف معياري (٠,٦٢)، وتدل النتائج السابقة على أن ظروف العمل المعنوية المتاحة لا تساعد أعضاء الهيئة المعاونة علي تحقيق أهدافهم .
 - **صفات الوظيفة**: تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٦-٤)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد صفات الوظيفة (٢,٨٥) بانحراف معياري (٠,٥٨)، وتدل النتائج السابقة على عدم توافق صفات الوظيفة مع أحلام وتوقعات أعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة .
 - **الأجور والمكافآت**: تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (٩-٧)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد الأجور والمكافآت (٢,٥٤) بانحراف معياري (٠,٤٥)، وتدل النتائج السابقة على انخفاض الأجور والمكافآت التي يحصل عليها أعضاء الهيئة المعاونة وعدم توافرها مع ما يتم بذله من مجهود .
 - **جماعة العمل** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٢-١٠)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات قريب جداً من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد خدمة الطلاب (٣,٠٢) بانحراف معياري (٠,٦٣)، وتدل النتائج السابقة على توافر جماعة العمل بدرجة متوسطة في الجامعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة .
 - **التمكين والاستقلالية في العمل** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٣-١٤)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أقل من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد التمكين والاستقلالية في العمل (٢,٧٩) بانحراف معياري (٠,٣٤)، وتدل النتائج السابقة على أن أعضاء الهيئة المعاونة لا يشعرون بالتمكين والاستقلالية في العمل.
 - **الإشراف والعلاقة بالرؤساء** : تم قياس هذا البعد من خلال العبارات (١٧-١٥)، وكان الوسط الحسابي لهذه العبارات أكبر من الوسط الفرضي (٣)، حيث بلغ الوسط الحسابي لبعد الإشراف والعلاقة بالرؤساء (٣,١٠) بانحراف معياري (٠,٤٠)، وتدل النتائج السابقة على أن العلاقة بين أعضاء الهيئة المعاونة والمشرفين والقيادات في الجامعة هي علاقة قوية .
- ولترتيب أهمية أبعاد جودة الحياة الوظيفية وفقاً لإجابات أعضاء الهيئة المعاونة في جامعة مدينة السادات وقيمة معامل الاختلاف إذ جاء بعد الأجور والمكافآت في المقدمة، يليه بعد الإشراف والعلاقة بالرؤساء، يليه بعد جماعة العمل، يليه بعد صفات الوظيفة، يليه بعد ظروف العمل المعنوية، وأخيراً بعد التمكين والاستقلالية في العمل حيث بلغت نسب معامل الاختلاف (٠,١٨ ، ٠,٢١ ، ٠,٢٢ ، ٠,٢٥ ، ٠,٢٦ ، ٠,٢٧) علي التوالي.
- وعلى المستوى الإجمالي بلغ الوسط الحسابي لجودة الحياة الوظيفية (٢,٩٢) وهو قريب جداً من الوسط الفرضي (٣) بانحراف معياري (٠,٣٥)، وتعكس هذه النتيجة أن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات متوسطة .
- ٢/١٣ - العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات :
- للإجابة على التساؤل الأول للبحث واختبار صحة الفرض الأول من فروض هذه الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:
- (أ) نوع وقوة العلاقة :
- تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات في الجدول رقم (٧) حيث يتضح ما يلي:

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

جدول رقم (٧)

نتائج تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد للعلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات

معامل التحديد R2	معامل الإرتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد القيادة الريادية الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات
			أولاً: الرؤية :
٠,٢٩	٠,٥٤	**٠,٤٢١	١- يضع قادة الجامعة رؤيه مستقبلية تساهم في تطوير الجامعة .
٠,٣٦	٠,٦٠	*٠,٢٣٦	٢- يشجع قادة الجامعة العاملين علي تنفيذ الرؤيه المستقبلية للجامعة .
٠,٥٠	٠,٧١	**٠,٣٥٤	٣- يضع قادة الجامعة خطط استراتيجيه للعاملين بها .
٠,٣٠	٠,٥٥	*٠,٢٣٦	٤- يقوم قادة الجامعة بتحويل الرؤيه إلي انشطه حقيقيه
٠,٢٣	٠,٤٨	**٠,٣٢١	٥- يعمل قادة الجامعة علي صياغه الافكار الجديدة لجذب العاملين.
			ثانياً: تحمل المخاطر :
٠,٢١	٠,٤٦	**٠,٣٢٨	٦- يوجد نظام إتصال دائم بين القيادات والعاملين لتفادي الاخطاء اثناء العمل .
٠,٢٥	٠,٥٠	**٠,٢٩٨	٧- تمتلك إدارة الجامعة خبرة طويله في التعامل مع المستجدات الطارئه .
٠,١٥	٠,٣٩	*٠,١٨٧	٨- يمتلك قادة الجامعة خطه فاعله للتغيير المستمر .
٠,٠٩	٠,٣١	٠,٠٤٨	٩- يقوم قادة الجامعة باستخدام مقدار كبير من الموارد لتحقيق الاهداف .
			ثالثاً: الإبداع :
٠,٢١	٠,٤٦	*٠,٢١٠	١٠- يشجع قادة الجامعة العاملين علي تقديم الافكار الإبداعيه .
٠,٢٤	٠,٤٩	**٠,٣٦٩	١١- يوفر قادة الجامعة المعلومات للعاملين للوصول إلي تحقيق الاهداف .
٠,٢٥	٠,٥٠	*٠,٢٢٩	١٢- يسمع قادة الجامعة اراء العاملين ويتم الاخذ بما هو مناسب منها .
٠,٤٩	٠,٧٠	**٠,٤١٠	١٣- يعمل قادة الجامعة علي إشراك جميع العاملين في دورات تطويريه وتاهيليه.
٠,٥٢	٠,٧٢	٠,٠٣٢	١٤- يهتم قادة الجامعة بالإبداع ويتعرف علي مقترحات العاملين وردود أفعالهم
			رابعا: الإستباقيه :
٠,٤٤	٠,٦٦	*٠,٢٨٧	١٥- يحرص قادة الجامعة علي وضع الخطط الطارئه للتعامل مع المشكلات قبل حدوثها
٠,٣٠	٠,٥٥	٠,٠٣٨	١٦- يقوم قادة الجامعة ببث روح المباداة بين العاملين قبل البدء في رسم الخطط .
٠,٥٥	٠,٧٤	**٠,٤٥١	١٧- يقوم قادة الجامعة بدراسه بينه العمل قبل البدء بالتنفيذ للتقليل من الأخطاء
٠,١٩	٠,٤٤	٠,٠١٩	١٨- يشارك العاملون في تنفيذ التغييرات المطلوبه في العمل قبل ظهور الحاجة الفعلية لها
٠,١٦	٠,٤٠	*٠,١٧٨	١٩- يقوّم قادة الجامعة بوضع حلول مسبقه لمواجهة المشاكل قبل حدوثها .
		٠,٦٢	معامل الإرتباط في النموذج R
		٠,٣٨	معامل التحديد في النموذج R2
		١٠٦,٢٤	فيمه ف المحسوبه
		١٧٠,١٩	درجات الحريه
		٠,٠٥	مستوي الدلاله الإحصائيه

*ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار (ف) F- test

**ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ف) F- test

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف)، حيث كلما زاد الاهتمام من جانب جامعة مدينة السادات محل الدراسة بنمط القيادة الريادية زاد مستوي إحساس أعضاء الهيئة المعاونة بجودة الحياة الوظيفية.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٦٢%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٣٨% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).
- (ب) الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الريادية الأكثر تأثيراً في مستوى وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات محل الدراسة :
بناء على النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) نستنتج أن :
 - هناك ١٥ متغير فقط (من بين ١٩ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الريادية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.
 - هناك ٤ متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الريادية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.
 - وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات" وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ و ٠,٠٥ (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل ل ١٥ متغير فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (١٩ متغير)، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١، ٠,٠٥، وذلك وفقاً لاختبار F-Test (انظر جدول رقم (٧)).

٣/١٣- العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات :

للإجابة على التساؤل الثاني للبحث واختبار صحة الفرض الثاني من فروض هذه الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:

(أ) نوع وقوة العلاقة :

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات في الجدول رقم (٨) حيث يتضح ما يلي:

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية والقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقاً لاختبار (ف)، حيث كلما زاد الاهتمام من جانب جامعة مدينة السادات محل الدراسة بنمط القيادة الريادية زاد القوة التنظيمية .
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٦٩%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٤٨% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (القوة التنظيمية).
- (ب) الأهمية النسبية لأبعاد القيادة الريادية الأكثر تأثيراً في مستوى القوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات محل الدراسة :

بناء على النتائج الواردة بالجدول رقم (٨) نستنتج أن :

- هناك ١٦ متغير فقط (من بين ١٩ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الريادية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى القوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات.
- هناك ٣ متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الريادية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بالقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

جدول رقم (٨)
نتائج تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد للعلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات

معامل التحديد R2	معامل الإرتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد القيادة الريادية الأكثر تأثيراً في القوة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات
			أولاً : الرؤية :
٠,٤٩	٠,٧٠	**٠,٣٦٥	١- يضع قادة الجامعة رؤيه مستقبلية تساهم في تطوير الجامعة .
٠,٢٧	٠,٥٢	**٠,٤١٦	٢- يشجع قادة الجامعة العاملين علي تنفيذ الرؤيه المستقبلية للجامعة .
٠,٢٤	٠,٤٩	**٠,٤٢٥	٣- يضع قادة الجامعة خطط استراتيجيه للعاملين بها .
٠,١٥	٠,٣٩	٠,٠٨٩	٤- يقوم قادة الجامعة بتحويل الرؤيه إلي انشطه حقيقيه
٠,٣١	٠,٥٦	*٠,٢١٥	٥- يعمل قادة الجامعة علي صياغه الافكار الجديدة لجذب العاملين.
			ثانياً : تحمل المخاطر :
٠,٢٢	٠,٤٧	**٠,٤١٢	٦- يوجد نظام إتصال دائم بين القيادات والعاملين لتفادي الاخطاء اثناء العمل .
٠,٣١	٠,٥٦	*٠,١٨٧	٧- تمتلك إدارة الجامعة خبرة طويله في التعامل مع المستجدات الطارنه .
٠,١٤	٠,٣٨	**٠,٢٨٩	٨- يمتلك قادة الجامعة خطه فاعله للتغيير المستمر .
٠,١٨	٠,٤٢	*٠,١٩٩	٩- يقوم قادة الجامعة باستخدام مقدار كبير من الموارد لتحقيق الاهداف .
			ثالثاً : الإبداع :
٠,٢٥	٠,٥٠	**٠,٣٥٤	١٠- يشجع قادة الجامعة العاملين علي تقديم الافكار الإبداعيه .
٠,٣٧	٠,٦١	*٠,٢٨٦	١١- يوفر قادة الجامعة المعلومات للعاملين للوصول إلي تحقيق الاهداف .
٠,٣٤	٠,٥٨	٠,٠٦٩	١٢- يسمع قادة الجامعة اراء العاملين ويتم الأخذ بما هو مناسب منها .
٠,٤٠	٠,٦٣	**٠,٣٦٥	١٣- يعمل قادة الجامعة علي إشراك جميع العاملين في دورات تطويريه وتاهيليه.
٠,٢٢	٠,٤٧	*٠,١٧٤	١٤- يهتم قادة الجامعة بالإبداع ويتعرف علي مقترحات العاملين وردود أفعالهم
			رابعاً : الإستبافيه :
٠,٤١	٠,٦٤	*٠,١٤٨	١٥- يحرص قادة الجامعة علي وضع الخطط الطارنه للتعامل مع المشكلات قبل حدوثها
٠,٣٤	٠,٥٨	**٠,٣٢٥	١٦- يقوم قائده الجامعة ببيت روح المباداة بين العاملين قبل البدء في رسم الخطط
٠,٣٦	٠,٦٠	٠,٠٦٧	١٧- يقوم قادة الجامعة بدراسه بينه العمل قبل البدء بالتنفيذ للتقليل من الأخطاء
٠,٢٦	٠,٥١	*٠,٢١٧	١٨- يشارك العاملون في تنفيذ التغييرات المطلوبه في العمل قبل ظهور الحاجة الفعلية لها
٠,٢٣	٠,٤٨	**٠,٣٢٥	١٩- بقوة قادة الجامعة بوضع حلول مسبقه لمواجهة المشاكل قبل حدوثها
		٠,٦٩	معامل الإرتباط في النموذج R
		٠,٤٨	معامل التحديد في النموذج R2
		١٠٦,٢٤	قيمه F المحسوبه
		١٧٠,١٩	درجات الحريه
		٠,٠٥	مستوي الدلاله الإحصائيه

*دو دلالة إحصائية عند مستوي معنويه ٠,٠٥ وفقاً لاختبار (ف) F- test

**دو دلالة إحصائية عند مستوي معنويه ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ف) F- test

وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات" وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ و ٠,٠٥ (وفقاً لاختبار ف) F-Test بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل ل ١٦ متغير فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (١٩ متغير)، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية" المتغير التابع (القوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠٥, ٠,٠١، وذلك وفقا لاختبار T-Test (انظر جدول رقم (٨)).

٤/١٣ - العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات :

للإجابة على التساؤل الثالث للبحث واختبار صحة الفرض الثالث من فروض هذه الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد Multiple Regression/ Correlation Analysis، حيث تمثلت النتائج فيما يلي:

(أ) نوع وقوة العلاقة :

تتلخص نتائج تطبيق أسلوب تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد على العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات في الجدول رقم (٩) حيث يتضح ما يلي:

- توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات وجودة الحياة الوظيفية (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وفقا لاختبار (ف)، حيث كلما زادت القوة التنظيمية لجامعة مدينة السادات محل الدراسة زاد مستوي إحساس أعضاء الهيئة المعاونة بجودة الحياة الوظيفية.
- تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلي ٦٠%.
- تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٣٦% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).

جدول رقم (٩)

نتائج تحليل الانحدار والإرتباط المتعدد للعلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات

معامل التحديد R2	معامل الإرتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد القوة التنظيمية الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات
			أولاً : القوة الشرعية :
٠,٤٨	٠,٦٩	*٠,٢٣١	١- يمنح منصب قادة الجامعة السلطة لتغيير إجراءات العمل .
٠,٣٦	٠,٦٠	**٠,٣٢٨	٢- يستجيب أعضاء الهيئة المعاونة لأوامر قادة الجامعة بسبب موقعهم الوظيفي .
٠,٢٦	٠,٥١	**٠,٣٥١	٣- يعتمد قادة الجامعة علي مركزه الوظيفي في إصدار الأوامر.
			ثانياً : قوة المكافأة :
٠,١٦	٠,٤٠	**٠,٢٣٥	٤- يتم منح المكافآت لعضو الهيئة المعاونة المجتهد إعترافاً بتميزه .
٠,١٥	٠,٣٩	٠,٠٤١	٥- يتم توفير فرص للتقدم والتطور للمجتهدين من أعضاء الهيئة المعاونة .
٠,٢٩	٠,٥٤	**٠,٣٦٤	٦- يقوم قادة الجامعة باستخدام سلطاتهم لحرمان عضو الهيئة المعاونة من أية أجور إضافية .
٠,٣٨	٠,٦٢	٠,٠٠٩	٧- يقوم قادة الجامعة بإعطاء أعضاء الهيئة المعاونة إمتيازات مالية لزيادة ولائهم .
			ثالثاً : قوة الخبرة :
٠,٢٣	٠,٤٨	*٠,٢٧٤	٨- يقوم قادة الجامعة بتشجيعكم علي العمل وتنمية أدانكم وفقاً لخبراته .
٠,٢٤	٠,٤٩	**٠,٣٠٥	٩- لدي قادة الجامعة قوة خبرة تجعلهم مؤثرين بشكل فعال .
٠,١٢	٠,٣٤	٠,٠١٤	١٠- يستخدم قادة الجامعة خبراتهم في توجيهكم وإرشادكم .
٠,١٥	٠,٣٩	*٠,٢٥٨	١١- يعتمد قادة الجامعة علي خبراتهم السابقة في معالجة الأمور المستعصية.
			رابعاً : قوة الإكراه والعقاب :
٠,٢٧	٠,٥٢	**٠,٢٩٩	١٢- لقادة الجامعة صفات تجعلني أهابهم وأقوم بتنفيذ أوامرهم .
٠,٢٥	٠,٥٠	*٠,١٥٩	١٣- قوة التهديد تسهم بشكل كبير في تغيير سلوكي .

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	معامل الانحدار β	أبعاد القوة التنظيمية الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات
٠,٢٤	٠,٤٩	*٠,١٨٤	١٤ - تستخدم الجامعة قوانين صارمة تجاهنا تزيد من إلزامنا .
٠,٢٨	٠,٥٣	٠,٠٥٩	١٥ - يقوم قادة الجامعة بمعاقبه من يخطيء منا علي خطئه .
		٠,٦٠	معامل الارتباط في النموذج R
		٠,٣٦	معامل التحديد في النموذج R2
		١٠٥,٨٦	قيمة F المحسوبة
		١٧٤,١٥	درجات الحرية
		٠,٠٥	مستوي الدلالة الإحصائية

*ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وفقاً لاختبار (ف) F- test

**ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١ وفقاً لاختبار (ف) F- test

(ب) الأهمية النسبية لأبعاد القوة التنظيمية الأكثر تأثيراً في مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء

الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات محل الدراسة :

بناء علي النتائج الواردة بالجدول رقم (٩) نستنتج أن :

- هناك ١١ متغير فقط (من بين ١٥ متغيراً تمثل أبعاد القوة التنظيمية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.
- هناك ٤ متغيرات من متغيرات أبعاد القوة التنظيمية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.
- وفي ضوء ما تقدم يمكن رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات " وقبول الفرض البديل مأخوذاً بصورة إجمالية، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١ و ٠,٠٥ (وفقاً لاختبار (ف) F-Test بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل ل ١١ متغير فقط من العدد الإجمالي للمتغيرات المستقلة في نموذج تحليل الانحدار (١٥ متغير)، وذلك لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل منهم وبين المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات) عند مستوى دلالة إحصائية ٠,٠١، ٠,٠٥، وذلك وفقاً لاختبار T-Test (انظر جدول رقم (٩).

٥/١٣ - العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة

السادات من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط :

تتناول الباحثة في هذا الجزء نتائج التحليل اللاحصائي الخاص بالاجابة علي السؤال الرابع لهذا البحث ، والمتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة غير المباشرة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط، ولتحقيق ذلك تم استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analysis بواسطة استخدام برنامج (Amos Ver.18)، وقد استخدمت الباحثة أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) باستخدام برنامج تحليل المسار وهو أحد برامج الانحدار، من خلال استخدام برنامج AMOS بأسلوب Maximum Likelihood Estimates (MLE)، حيث يمكن من خلاله اختبار التأثير الوسيط للقوة التنظيمية على العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ، وذلك لأن هذا الأسلوب من مميزاته إمكانية استخدامه في حالة وجود بيانات مفقودة حيث يقوم AMOS بتقدير هذه البيانات بكفاءة من خلال أسلوب Maximum Likelihood Estimates (MLE) بدلاً من الاعتماد على الحذف البشري أو احتساب المتوسط، كما أنه يستطيع تحليل عدد كبير من البيانات المختلفة في وقت واحد، وتقدير المتوسطات للمتغيرات الخارجية وإدخالها في معادلات الانحدار. وذلك من أجل التحقق من صحة الفرض الرابع الذي ينص على أنه " لا توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية" بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط".

وللتحقق من سلامة وصحة العلاقة غير المباشرة في النموذج، وبمعنى آخر اختبار جودة مطابقة النموذج، تم استخدام مجموعة من الاختبارات الإحصائية والتي يمكن تناولها فيما يأتي:

- **مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index:** يقيس مقدار التباين في المصفوفة المحللة عن طريق النموذج موضوع الدراسة، وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد، وتتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.
- **مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index:** حيث تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، حيث تشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى (الصفر، الواحد الصحيح) إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة.

• **مؤشر الجذر التربيعي للبواقي (RMR) Root Mean Square Residual:** حيث كلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

١٣/٥-١ تحديد شكل ومعنوية العلاقات بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط:

يوضح الجدول رقم (١٠) نتائج تحليل المسار لتأثير القوة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات:

ويوضح الشكل رقم (٢) العلاقة المقترحة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط وذلك باستخدام برنامج AMOS باستخدام طريقة Maximum Likelihood Estimates (MLE):

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل المسار لتأثير القوة التنظيمية كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات

المتغير التابع	المتغير المستقل	الإرتباط الكلي	معامل التحديد R ²	معامل الانحدار B	التأثير المباشر	التأثير الغير مباشر	التأثير الكلي	مستوى الدلالة	مستوى المعنوية
القوة التنظيمية	الرؤية	٠,٧٠	٠,٥٠	٠,٣٦	٠,٣٢٦	-----	٠,٣٢٦	٠,٠٠١	معنوي
	تحمل المخاطر	٠,٦٨		٠,٣٩	٠,٣٤٥	-----	٠,٣٤٥	٠,٠٠١	معنوي
	الإبداع	٠,٦٩		٠,٤١	٠,٤٥١	-----	٠,٤٥١	٠,٠٠٠	معنوي
	الإستباقية	٠,٥١		٠,٣٠	٠,٥١٢	-----	٠,٥١٢	٠,٠٠٠	معنوي
جودة الحياة الوظيفية	الرؤية	٠,٥٤	٠,٦٢	٠,٢٨	٠,٣٥٩	٠,٠٨٥	٠,٤٤٤	٠,٠٠٠	معنوي
	تحمل المخاطر	٠,٦٠		٠,٣٩	٠,٣٦١	٠,٠٩٤	٠,٤٥٥	٠,٠٠١	معنوي
	الإبداع	٠,٦٦		٠,٣٦	٠,٣٤٥	٠,١٢٤	٠,٤٦٩	٠,٠٠٠	معنوي
	الإستباقية	٠,٥٠		٠,٣٣	٠,٤١٠	٠,١٣١	٠,٥٤١	٠,٠٠٠	معنوي
	القوة التنظيمية	٠,٦٩		٠,٤٩	٠,٥٦٢	---	٠,٥٦٢	٠,٠٠٠	معنوي

ويتضح من الجدول رقم (١٠) والشكل رقم (٢) ومن نتائج تطبيق تحليل المسار، النتائج الآتية:

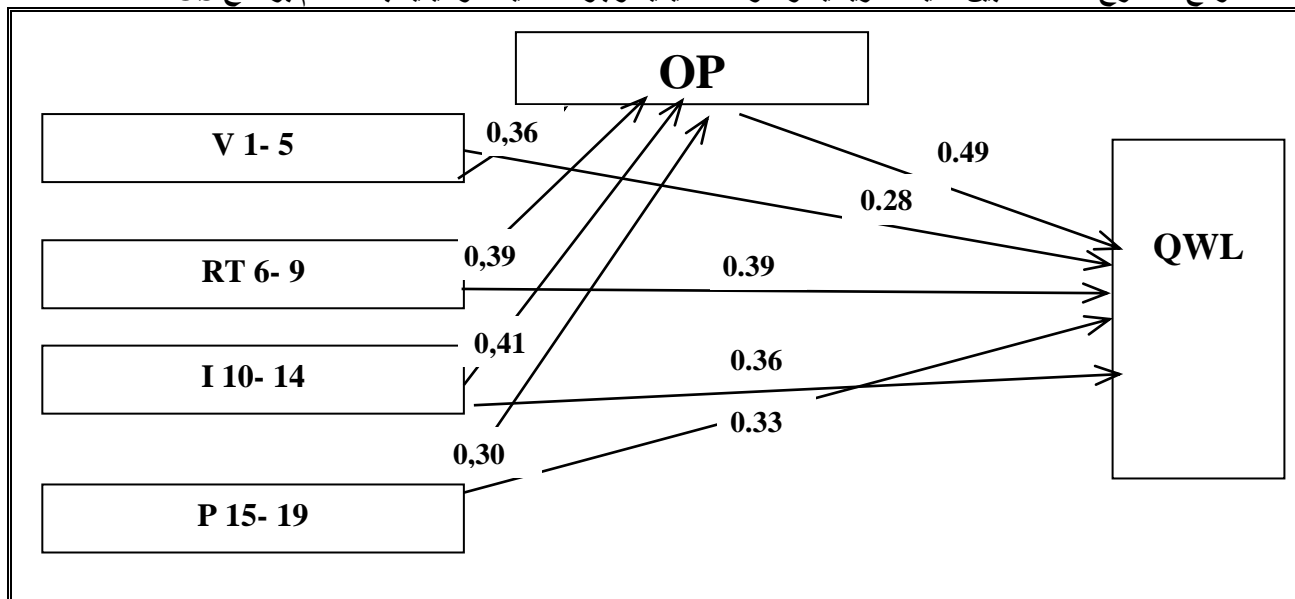
- توجد درجة توافق بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن القوة التنظيمية

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

بأبعادها الأربعة لها تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ، وأوضحت النتائج أن التأثير الوسيط يفسر العلاقة بشكل أكبر ويدعم تأثير أبعاد القوة التنظيمية، حيث بلغت قيمة مؤشر جودة التوافق (GFI) ٦٢,١%، كما بلغت قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) ٤٨,٦%، وكلما زادت قيمة هذان المؤشران دل ذلك على توافق أفضل، كما بلغت قيمة الجذر التربيعي للبواقي (RMR) ٠,١٢٦، وكلما صغرت قيمة ذلك المؤشر دل ذلك على توافق أكبر، وبذلك يتضح لنا جودة النموذج المقدر.

شكل رقم (٢)

النموذج المقترح للعلاقات بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية باستخدام برنامج AMOS



- مؤشر جودة المطابقة (GFI) Goodness of Fit Index = 0,٦٢١

- مؤشر جودة المقارن (GFI) Comparative Fit Index = 0,٤٨٦

- الجذر التربيعي للبواقي (RMR) Root Mean Square Residual = 0,١٢٦

P 15-19 : الإستباقية.

QWL : جودة الحياة الوظيفية.

OP : القوة التنظيمية.

V 1 – 5 : الرؤية.

RT 6 – 9 : تحمل المخاطر .

I 10-14 : الإبداع.

• يحقق النموذج السابق أعلى نسبة تفسير للتغير في جودة الحياة الوظيفية والتي بلغت قيمته ٦٢%، وذلك يرجع إلى أن قيمة معامل التحديد بلغت ($R^2 = 0,62$)، ويفسر وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ٥٠% من التغير في مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات حيث بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0,50$).

• لقد دعم وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من تأثير أبعاد القيادة الريادية كمتغيرات مستقلة على مستوى جودة الحياة الوظيفية ، حيث نجد أن التأثير المباشر لأبعاد القيادة الريادية هي (الرؤية حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٣٣، تحمل المخاطر حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٣٥، الإبداع حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٤٥، الإستباقية حيث بلغت قيمة بيتا ٠,٥١، وقد ارتفع تأثيرهم الكلي إلى ٠,٤٤٤) مستوى معنوية ٠,٠١، ٠,٤٥٥، عند مستوى معنوية ٠,٠١، ٠,٤٦٩، عند مستوى معنوية ٠,٠١، ٠,٥٤١، عند مستوى معنوية ٠,٠١) على الترتيب.

وفي ضوء ما تقدم، فقد تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل الذي ينص على وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية" بجامعة مدينة السادات من خلال القوة التنظيمية كمتغير وسيط. وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل المسار أن هناك علاقة غير مباشرة جوهرية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ .

١٤ - النتائج والتوصيات ودلالات الدراسة :

توصلت الباحثة من خلال هذا البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يأتي:

(١) توافر سمات القيادة الريادية بدرجة متوسطة في جامعة مدينة السادات وذلك من وجهة نظر أعضاء الهيئة المعاونة العاملين بها .

(٢) استخدام القيادات في جامعة مدينة السادات للقوة التنظيمية يتم بصورة متوسطة .

(٣) جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات متوسطة .

(٤) توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية، و تتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٦٢%، وتساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٣٨% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).

(٥) هناك ١٥ متغير فقط (من بين ١٩ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الريادية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.

(٦) هناك ٤ متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الريادية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.

(٧) توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الريادية والقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية ، وتتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٦٩%، و تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٤٨% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (القوة التنظيمية).

(٨) هناك ١٦ متغير فقط (من بين ١٩ متغيراً تمثل أبعاد القيادة الريادية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوي القوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات.

(٩) هناك ٣ متغيرات من متغيرات أبعاد القيادة الريادية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بالقوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات.

(١٠) توجد علاقة خطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القوة التنظيمية بجامعة مدينة السادات وجودة الحياة الوظيفية (مأخوذة بصورة إجمالية)، وأن هذه العلاقة طردية ، وتتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٦٠%، و تساهم المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير ٣٦% من التباين الكلي في بيانات المتغير التابع (جودة الحياة الوظيفية).

(١١) هناك ١١ متغير فقط (من بين ١٥ متغيراً تمثل أبعاد القوة التنظيمية) تتمتع بعلاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بينها وبين مستوي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.

(١٢) هناك ٤ متغيرات من متغيرات أبعاد القوة التنظيمية الخاضعة للدراسة ليست ذات دلالة إحصائية من حيث علاقتها بمستوي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.

(١٣) توجد درجة توافق بين أبعاد القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن القوة التنظيمية بأبعادها الأربعة لها تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات.

(١٤) لقد دعم وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من تأثير أبعاد القيادة الريادية كمتغيرات مستقلة على مستوى جودة الحياة الوظيفية.

وفي ضوء النتائج السابقة نعرض فيما يلي توصيات البحث والتي يمكن تصنيفها إلى مجموعتين: الأولى تتعلق بالجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بكيفية تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة من خلال الاهتمام بالقيادة الريادية والقوة التنظيمية وذلك كما يلي :

أولاً: توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي:

(١) تعميق الفهم بموضوعات القيادة الريادية والقوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية في ظل وجود خلط وعدم فهم واضح لهم ولأبعادهم المختلفة، وعدم وجود اتفاق بين الباحثين حتى الآن على الأبعاد الأساسية لهم.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

- (٢) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس مستوى القيادة الريادية في كلٍ من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة؛ بهدف تحديد الطريقة المناسبة لتطبيقها وتوفير المتطلبات اللازمة لذلك ، وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة .
- (٣) تصميم مقاييس تتمتع بالثقة / الثبات والمصدقية، وذلك لقياس القوة التنظيمية في كلٍ من المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة، بهدف تحديد متغيراتها الإيجابية التي يلزم تعزيزها، والسلبية التي يجب الحد منها، وتوفير المتطلبات اللازمة للتطبيق
- (٤) ضرورة الاهتمام بالقيادة الريادية وبالقوة التنظيمية لما لهما من تأثيرات إيجابية لتحسين جودة الحياة الوظيفية .

ثانياً: توصيات تتعلق بكيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة من خلال الاهتمام بالقيادة الريادية والقوة التنظيمية وذلك فيما يأتي:

- (١) توصيات لزيادة مستوى القيادة الريادية :
- علي قيادات الجامعة تبني إستراتيجية لتشجيع ونشر روح المبادرة والتميز بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
 - علي قيادات الجامعة العمل علي إضفاء الطابع المؤسسي للتوجه الريادي من خلال وضع القوانين التي تدعّمه .
 - علي قيادة الجامعة وضع رؤية قوية وطموحة وذات مصداقية وقابلة للتحقيق ومفهومة وتغطي جميع جوانب العمل الجامعي.
 - علي قيادات الجامعة التركيز علي المجالات التي تبعد فيها الجامعة ووضع الإجراءات والأساليب لتعميمها في كافة كليات ومعاهد الجامعة.
 - علي قيادات الجامعة تحمل المخاطر التي تواجه الجامعة ، ووضع الخطط لإستغلال الفرص المتاحة والتعامل مع التهديدات .
 - علي قيادات الجامعة التفكير بشكل خلاق ومبتكر وتطوير أفكار عملية ومحدثة وذلك لاستغلال الفرص واستخدام الموارد وحل المشكلات .
 - علي قيادات الجامعة أخذ زمام المبادرة في تحسين الأعمال ، وتوقع المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها .
- (٢) توصيات لتحسين مستوي القوة التنظيمية :
- علي قيادات الجامعة دعم مفهوم القوة التعاونية لا القوة الإجبارية المسيطرة ، وذلك من خلال برامج تدريبية وورش عمل ولقاءات مع أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والعاملين.
 - علي قيادات الجامعة نشر ثقافة القوة الإيجابية المدعمة للإنجاز .
 - تدريب قيادات الجامعة علي كيفية إكتساب أبعاد القوة، وكيفية إستخدامها .
 - علي قيادات الجامعة عدم التوسع في استخدام القوة الشرعية ، وذلك لأن الاعتماد عليها قد يؤدي إلي إنخفاض مستوي الالتزام التنظيمي ومن ثم إنخفاض الولاء والانتماء.
 - علي قيادات الجامعة الاهتمام باستقطاب الكفاءات والحفاظ عليها كأحد مصادر القوة التنظيمية للجامعة .
 - علي قيادة الجامعة الإهتمام بنشر ثقافة العمل المؤسسي القائم علي العمل الجماعي وفرق العمل لا علي العمل الفردي.
 - مشاركة قيادات الجامعة في برامج تنمية أعضاء هيئة التدريس كمدرّبين لنقل خبراتهم في مجال استخدام القوة إلي أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة.
- (٣) توصيات لتحسين مستوي جودة الحياة الوظيفية :
- علي قيادات الجامعة توفير بيئة عمل نظيف ومرتب من حيث الإضاءة والتهوية والأثاث.
 - علي قيادات الجامعة تقليل مصادر الضوضاء والتي تؤثر علي كفاءة وفعالية عضو الهيئة المعاونة.
 - علي قيادات الجامعة توفير برامج للرفاهية الإجتماعية مثل توفير حضانة أو نادي حيث أن ذلك يؤدي إلي تحسين جودة حياة العمل لدي أعضاء الهيئة المعاونة .
 - علي قيادات الجامعة الإهتمام بالعلاقات الإنسانية في العمل ، حيث تساعد برامج العلاقات الإنسانية في تحسين جودة حياة العمل لدي أعضاء الهيئة المعاونة.
 - علي قيادات الجامعة ضرورة التركيز علي مفهوم الإثراء الوظيفي والذي يستهدف الإحساس بمتعة إنجاز العمل عن طريق تنويع المهام، وإضفاء صفة الإبداع فيه.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

- علي قيادات الجامعة ضرورة التركيز علي مفهوم الإدارة بالمشاركة والذي يستهدف الإستراتيج النفسي والعاطفي لعضو الهيئة المعاونة في أنشطة فريق العمل الذي يعمل فيه ، مما يشجعه علي العمل .
- علي قيادات الجامعة التركيز علي برامج الأمن والسلامة المهنية والتي تستخدم لأغراض وقائية من الحوادث أو لأغراض علاجية.

وأسفرت مناقشة نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات علي مستوي النظرية والتطبيق تتضح فيما يلي :

(أ) **علي مستوي النظرية :** أكدت الدراسة الحالية علي الدور الهام للقوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات ، وأضافت هذه الدراسة تأثير القيادة الريادية علي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة ، وتأثير القيادة الريادية علي القوة التنظيمية، وتأثير القوة التنظيمية علي جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة ، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تضيف إلي الأدبيات القليلة نسبياً والمتاحة في هذا المجال – حيث لم ترصد الباحثة أي سبق في هذا الصدد في بيئة إدارة الأعمال المصرية- من البحث ، بما يعمل علي توسيع قاعدة البحث في هذا الجانب من دراسات إدارة الموارد البشرية ، كما أن اتفاق نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بمستوي القيادة الريادية والقوة التنظيمية وتأثيرهما علي جودة الحياة الوظيفية مع نتائج دراسات عديدة تم إجراؤها في دول عربية وأجنبية ، يدل علي وجود ممارسات عامة في إدارة الموارد البشرية مع اختلاف الثقافات .

(ب) **علي مستوي التطبيق :** تعتبر نتائج الدراسة الحالية وبما أكدته من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، تعطي دلالة علي أن سبل تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات تعتمد علي مستوي القيادة الريادية ومستوي القوة التنظيمية، حيث بارتفاع مستوي القيادة الريادية (الرؤية، تحمل المخاطر، الإبداع، الإستباقية) وبارتفاع مستوي القوة التنظيمية (القوة الشرعية، قوة المكافأة، قوة الخبرة، قوة الإكراه والعقاب) يرتفع مستوي جودة الحياة الوظيفية علي المستوي الكلي ولكل بعد من أبعاده (ظروف العمل المعنوية، صفات الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، التمكين والاستقلالية في العمل، الإشراف والعلاقة بالرؤساء) علي حده .

١٥- البحوث المستقبلية:

أظهرت نتائج هذا البحث عدداً من المجالات التي تستحق الاهتمام والدراسة والتحليل من جانب الباحثين والمهتمين بعدة قضايا حيوية. ومن أهم هذه القضايا – من وجهة نظر الباحثان – قضية القيادة الريادية، وقضية القوة التنظيمية، وقضية جودة الحياة الوظيفية، وذلك كما يأتي:

- تقييم مستوي القيادة الريادية في المنظمات الصناعية.
- دور القيادة الريادية في تحسين صورة المنظمة .
- أثر خصائص منظمات الأداء العالي علي القوة التنظيمية.
- دور العدالة التنظيمية في تحسين مستوي القوة التنظيمية.
- دور القيادة الريادية في تدعيم الأداء المؤسسي .
- دور القوة التنظيمية في تدعيم الأداء المؤسسي .
- دور التحول الرقمي للجامعات في تحسين الأداء الوظيفي.
- دور التكنولوجيا الحديثة في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة .

١٦- المراجع :

١/١٦- المراجع العربية:

- (١) إدريس ، ثابت عبد الرحمن (٢٠١٦)، بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- (٢) الرميدي، بسام سمير و محمد، رضا محمود أبو زيد(٢٠٢٠)، أثر جودة الحياة الوظيفية علي الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الإستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، المجلد الرابع، العدد(١)، يونيو .
- (٣) الرجبي ، نعمتي محمد و عويدات، عبدالله (٢٠١٩) ، القوة التنظيمية لمديرات المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالإبداع الإداري، مجلة المنارة للبحوث والدراسات، جامعة آل البيت ، الأردن، مج٢٥، ع٢ .

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

- (٤) المنطاوي، إيمان صلاح (٢٠١٩)، نموذج مقترح للقوة التنظيمية في المنظمات الصحية: دراسة تطبيقية علي المراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا .
- (٥) سارة، مومني وأحمد، بوسهمين(٢٠١٨) ، أثر القوة التنظيمية علي الإلتزام التنظيمي في المنظمة: دراسة حالة جامعة طاهري محمد بشار، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مركز رفاة للدراسات والأبحاث ، الجزائر، مج ٤، ع ٢٤.
- (٦) الرميدي، بسام سمير(٢٠١٩)، الدور الوسيط للتمائل التنظيمي في العلاقة بين القوة التنظيمية والقيادة الريادية: دراسة تطبيقية علي شركات السياحة المصرية، مجلة الباحث الإقتصادي، جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ سكيكدة، مج ٧، ع ١١٤.
- (٧) العوايشة، منير تركي مصطفى (٢٠١٩)، أثر الذكاء الإستراتيجي في الفاعلية التنظيمية في الخطوط الجوية الملكية الأردنية: القوة التنظيمية كمتغير وسيط، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن .
- (٨) يونس، أماني محمد (٢٠١٧)، درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة المستدامة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمهم ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- (٩) اشتبوي، محمد عبد (٢٠١٥)، اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الادارية والاقتصادية، ١ (٣)، ١٥-٥٨.
- (١٠) البربري، مروان حسن (٢٠١٦)، دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
- (١١) البليسي، أسامة زياد يوسف (٢٠١٢)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- (١٢) جاد الرب، سيد (٢٠٠٨)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة : دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- (١٣) ماضي، خليل إسماعيل (٢٠١٤)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسلة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السويس، مصر.
- (١٤) الخشالي، شاكر جار الله و بدران، أروي موسى(٢٠٢٠) ، أثر المرونة التنظيمية في تعزيز التوجه الريادي: دراسة ميدانية علي شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال/ مج ١٦، ع ١٤.
- (١٥) المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، (٢٠٠٤)، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني.
- (١٦) سليمان، شريف عبدالله(٢٠١٦)، جودة الحياة الوظيفية لدي أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود، مجلة الإدارة التربوية، (٩).
- (١٧) العسيري، حسن محمد حسن(٢٠١٩)، دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، دار سمات للدراسات والأبحاث، مج ٨، ع ٤٤.
- (١٨) حمادنة، همام سمير (٢٠١٩)، مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج ١٢، ع ٣٩.
- (١٩) الطيب، عبدالله عبد الخالق(٢٠١٩)، أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي : دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨، مجلة الأندلس، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - مخبر نظرية اللغة الوظيفية، مج ٥، ع ١٨.
- (٢٠) بومجان، عادل والوافي، خالد و أقطي، جوهره (٢٠١٩)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضر بسكرة، س١٨، ع ٢٤.
- (٢١) الحمداني، صبا نوري و الخولاني ، محمد (٢٠١٨) تأثير التفكير الاستراتيجي على تحسين جودة الحياة الوظيفية، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مج ٣٨، ع ٢.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

- (٢٢) العمري، محمد بن سعيد، اليافي، رندة سلامة (٢٠١٧)، أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام : دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ١٣، ع ١٤.
- (٢٣) الدحوح، حسني فؤاد (٢٠١٥)، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- (٢٤) هلال، شعبان أحمد (٢٠٢٠)، تصور مقترح لآليات تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج ٧٦.
- (٢٥) الطراونة، دعاء قتيبة أحمد (٢٠١٩) القيادة الريادية وأثرها على بناء القدرات التنظيمية: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظات الجنوب، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- (٢٦) الفرجاني، سلوي سالم (٢٠١٨)، العلاقة والتأثير بين أبعاد المنظمة الريادية والميزة التنافسية المستدامة: دراسة استطلاعية على عدد من شركات الصناعات الغذائية الخاصة بمدينة بنغازي، مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، كلية الآداب والعلوم بالمرج، جامعة بنغازي، ع ٥٢٤.
- (٢٧) الجرجي، أحمد سليمان محمد وجميل، ريم سعد (٢٠١٨)، دور قيادة المحيط الأزرق في تحقيق متطلبات الجامعة الريادية: دراسة مقارنة بين بعض الجامعات الحكومية والأهلية في إقليم كردستان، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كركوك، مج ٨، ع ٣٤.
- (٢٨) عبدالحليم، تغريد عوض و مرسال، مني النيل مصطفى (٢٠١٩)، أثر القيادة الريادية على المسؤولية الاجتماعية: دراسة حالة شركة زين للاتصالات - الخرطوم الفترة من ٢٠١٠ - ٢٠١٥، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، ع ٨.
- (٢٩) الحنيطي، سالم عبدالإله سالم (٢٠١٨)، القيادة الريادية وأثرها في البراعة الإستراتيجية - الدور الوسيط لمشاركة المعرفة: دراسة ميدانية على مجموعة طلال أبو غزالة الدولية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- (٣٠) الجيار، سهير علي (٢٠١٨)، القيادة الريادية: مدخلا لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة بالجامعات المصرية، أوراق عمل المؤتمر العلمي السنوي الخامس والعشرين للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية : نظم التعليم ومجتمع المعرفة.
- (٣١) نجم، عبدالحكيم أحمد ربيع و النجار، حميدة محمد البدوي و البياتي، خالد علي أحمد (٢٠١٧)، العلاقة بين القيادة الريادية والنجاح الوظيفي الذاتي : دراسة تطبيقية على العاملين في شركات الاتصالات بمحافظة السليمانية بإقليم كردستان العراق، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مج ٤١، ع ١٤.
- (٣٢) عبدالله، فاتن أحمد محمد (٢٠١٩)، أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في ظل وجود القوة التنظيمية كمتغير معدل: دراسة حالة الجامعة العربية المفتوحة / الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت، الأردن.

(٣٣)

٢/١٦ - المراجع الأجنبية:

- 1- Abdallah, Faten Ahmed Mohammad (2019), Impact of Green Resources practices on achieving Strategic objectives in the presence of Organizational Power as a Moderating Variable: A Case study on Arab open University /Jordan,
- 2- Alhniy, H., Mohamad, A., & Ku Ishak, A. (2016). Impact of entrepreneurial orientation on small business performance: Moderating role of government intervention. International Review of Management and Marketing, 6(S7), 95-100.
- 3- Aly, A.H., & Mansour, M.E. (2017). Evaluating the sustainable performance of corporate boards: the balanced scorecard approach. Managerial Auditing Journal, 32(2), 167-195.
- 4- Barksdale, M. M. (2008). Power and Leader effectiveness in organizations: A Literature Review. NAVAL POSTGRADUATE SCHOOL MONTEREY CA.

- 5- Carsrud, A. L., Renko-Dolan, M., & Brännback, M. (2018). Understanding entrepreneurial leadership: who leads a venture does matter. In Research Handbook on Entrepreneurship and Leadership. Edward Elgar Publishing.
- 6- Dimovski, V., Penger, S., Peterlin, J., & Uhan, M. (2013). Entrepreneurial leadership in the Daoist framework. Journal of Enterprising Culture, 21(04), 383-419.
- 7- Gupta, V., MacMillan, I. C., & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. Journal of business venturing, 19(2), 241-260.
- 8- Hermawati, A. and Mas, N. (2017): "Mediation Effect of Quality of Work life, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province)", International Journal of Law and Management, 59(6), 1143-1158.
- 9- Hosmani, A.; Shankar, S. and Bindurani, R. (2014): "Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South-Central Railway", Research Journal of Management Sciences, 3(11), 8-11.
- 10- Jahedi, Z. and Reyshahri, A. (2015): "The Relationship between Quality of Working Life and Job Involvement of Employees in Chamran Hospital", Journal of Sociological Research, 6(2), 181-193.
- 11- Jennings, J. E., Edwards, T., Jennings, P. D., & Delbridge, R. (2015). Emotional arousal and entrepreneurial outcomes: Combining qualitative methods to elaborate theory. Journal of Business Venturing, 30(1), 113-130.
- 12- Kähkönen, A. K. (2014). The influence of power position on the depth of collaboration. Supply Chain Management: An International Journal.
- 13- Kansikas, J., Laakkonen, A., Sarpo, V., & Kontinen, T. (2012). Entrepreneurial leadership and familiness as resources for strategic entrepreneurship. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.
- 14- Kozan, M. K., Ergin, C., & Varoglu, K. (2014). Bases of power and conflict intervention strategy: a study on Turkish managers. International Journal of Conflict Management.
- 15- Leitch, C. M., & Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: Insights and directions. International Small Business Journal, 35(2), 147-156.
- 16- Mangi, A. A., Pardesi, Y. Y., & Kanasro, H. A. (2013). Significance of Power and Politics: Its Influence on Organizational Behavior Towards Efficacy. International Research Journal of Arts & Humanities (IRJAH), 41(41).
- 17- Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2011). Teachers' and students' entrepreneurial self-efficacy: Implication for effective teaching practices. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 29, 1071-1080.
- 18- Prabhu, V. P., McGuire, S. J., Drost, E. A., & Kwong, K. K. (2012). Proactive personality and entrepreneurial intent. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research.
- 19- Rahim, M. A. (1989). Relationships of leader power to compliance and satisfaction with supervision: Evidence from a national sample of managers. Journal of Management, 15(4), 545-556.
- 20- Rahimi, H., Kavosi, Z., Shojaei, P., & Kharazmi, E. (2017). Key performance indicators in hospital based on balanced scorecard model. Journal of Health Management & Informatics, 4(1), 17-24.

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية "دراسة تطبيقية"

- 21-Rashid, W., & Ismail, K. (2014). Does Entrepreneurial Leadership and Orientation Matter in Academic Commercialisation of University Research. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(6), 183-196.
- 22-Rubel, M. and Kee, D. (2014): "Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS)", *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- 23-Sahni, J. (2016): "Assessing the Impact of Quality of Work Life Practices on Organizational Effectiveness", WEI Harvard International Academic Conference on Business and Economics at Harvard Business School, Boston, United States of America.
- 24-Salem, S. and Jarad, O. (2015): "Impact of Quality of the Work Life on Job Involvement in the Institutions of the Palestinian Public Sector", *American Journal of Business and Management*, 4(3), 123-132.
- 25-Sellar, T. and Andrew, A. (2017): "The Impact of Quality of Work Life on Job Involvement of Auto Mechanic Employees", *International Journal of Research*, 4(8), 1294-1309.
- 26-Swamy, D.; Nanjundeswaraswamy, T. and Rashmi, S. (2015): "Quality of Work Life: Scale Development and Validation", *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- 27-Tongo, C. (2015): "Social Responsibility, Quality of Work Life and Motivation to Contribute in the Nigerian Society", *Journal of Business Ethics*, 126(2), 219-233.
- 28-Tripathy, L. (2017): "Impact of Quality of Work Life on Job Performance", *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 2(10), 11 14.
- 29-Victor, L. (2015): "Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment with Special Reference to Private Banks in Batticaloa District", 4th Annual International Research Conference, Faculty of Management and Commerce, South Eastern University of Sri Lanka, University Park, Oluvil, 18-19 Nov.
- 30-Zijlstra, P. H. (2014). When is entrepreneurial leadership most effective (Master's thesis, University of Twente).

**The Role of Organizational Power as a Mediating Variable in the
Relationship Between entrepreneurial Leadership and Quality of Work
Life
"An Empirical Study"**

Abstract:

The current research is concerned with determining the nature and type of the relationship between entrepreneurial leadership and quality of work life, the type and nature of the relationship between entrepreneurial leadership and organizational power, the type and nature of the relationship between organizational power and the quality of work life, and the type and nature of the relationship between entrepreneurial leadership and quality of work life in the presence of organizational power as a mediator variable, To achieve this, the survey list was relied upon to collect primary data using a sample of 295 members of the assisting staff at the University of Sadat City. The results of the field study showed a direct, statistically significant relationship between entrepreneurial leadership and quality of work life, and the existence of a statistically significant direct relationship between entrepreneurial leadership and organizational power, and a statistically significant direct relationship between organizational power and quality of work life. It also supported the existence of organizational power as a mediating variable in the relationship between entrepreneurial leadership and job quality from the effect of leadership dimensions on quality of work life. The researcher reached a set of recommendations to enhance the quality of work life level of members of the assisting staff at University of Sadat City through Development of entrepreneurial leadership and optimal use of organizational power.