**أثر ممارسات القيادة على تحديد التوجه الاستراتيجي للمستشفيات الأردنية في إقليم الجنوب**

**إعداد الطالبة**

**وفاء جميل الشمايلة**

**اشراف**

**الدكتور محمد عدنان الحموري**

**الملخص**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات القيادة من خلال تحديد التوجه الاستراتيجي في المستشفيات في إقليم الجنوب، ومن اجل تحقيق أهداف هذه الدراسة تم تطوير استبانة خاصة وقد تم توزيعها على عينة تكونت من (150) فردا، وأسترجع منها (139) استمارة، ليصبح مجموع الاستمارات الصالحـــة للدراسة والقابلة للتحليل الإحصائي (139) استمارة، وشكلت ما نسبته %7,92. من مجتمع الدراسة ,أما فيما يخص التحليل الإحصائي لهذه البيانات فقد اعتمدت الباحثة برنامج SPSS) برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) إصدار 15 واستخدمت أدوات التحليل التالية: معامل الارتباط بيــــرسون، معـــامل الثبات الفا كرونباخ، التكرارات، النسـب المئوية، الانحراف المعياري، اختبار التوزيع الطبيعي، اختبار T للعينة الواحدة، اختبار T للعينات المستقلة وأخيرا تحليل التباين الأحادي. F

وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:

* وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة بصوره مجتمعة (رأس المال البشري، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، والثقافة التنظيمية) في التوجه الاستراتيجي في المستشفيات في إقليم الجنوب.
* وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة بصورة مجتمعة (رأس المال البشري، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، والثقافة التنظيمية) في التوجه الإبداعي في المستشفيات في إقليم الجنوب.
* كما أظهرت الدراسة أيضا أن لممارسات القيادة مجتمعة (رأس المال البشري، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، والثقافة التنظيمية) أثر ذو دلالة إحصائية في التوجه الاستباقي في المستشفيات في إقليم الجنوب.
* عدم اهتمام المستشفيات محل الدراسة بمقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية، مما يعني غياب التغذية الراجعة التي من شأنها الزيادة في صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ومن ثم وضع برامج تدريبية لا تنبع من واقع الاحتياجات.
* عدم اهتمام المستشفيات محل الدراسة بعامل حفز (تحفيز مادي ومعنوي) ومكافأة الأفراد وفرق العمل، الذين يخلقون طرق وأساليب ووسائل عمل جديدة، وتجاهل الدور الذي يلعبه في الرفع من معنويات الموظفين ودفعهم للعمل أكثر.
* عدم اهتمام المستشفيات محل الدراسة بتشجيع مناقشة الأخطاء ومواقف الفشل لمعرفة أسبابها وتعلم كيفيات تجنبها في المستقبل، مما قد يشكل حاجزا كبيرا أمام عملية تعلم الموظفين في إطار تبني فكرة التعلم المستمر.

ومن أهم التوصيات التي قدمتها الباحثة نذكر منها:

* ضرورة الاهتمام أكثر بموضوعية تقييم أداء الموظفين، لأنه السبيل الوحيد لتحديد فجوة الأداء والكشف عن الاحتياجات التدريبية الفعلية لهم.
* ضرورة وعي المستشفيات بأهمية التنويع الواسع في الأدوات النفسية (تحفيز مادي ومعنوي) لمساعدة الموظفين على إظهار قدرا تهم والرفع من مؤهلاتهم.
* ضرورة تبني فكرة مناقشة الأخطاء ومواقف الفشل التي يعيشها الموظفون في ممارساتهم اليومية لوظائفهم، لمعرفة أسبابها وتعلم كيفيات تجنبها في المستقبل، لتسهيل عملية التعلم التنظيمي في إطار تبني فكرة التعلم المستمر.
* ضرورة بحث المستشفيات وتركيزها في تحصيل التغذية الراجعة عن مدى استفادة المتدربين من البرامج التدريبية، وأيضاً الاطلاع على أراءهم حول مدى رضاهم واستفادتهم من مضمون المادة التدريبية وأساليبها لتفعيل الاستراتيجية التدريبية.
* ضرورة الاهتمام برأس المال البشري في المستشفيات من حيث توفير الاحتياجات التدريبية لزيادة مهاراتهم وقدراتهم على مواجهة المتغيرات المستجدة، وأن تقوم المستشفيات في إقليم الجنوب بإعادة نظم الحوافز والأجور لموظفيها وإشعارهم بالأمان لحفزهم على تقديم أفكار إبداعية لحل مشاكل العمل.

**THE IMPACT OF LEADERSHIP PRACTICES IN DETERMINING THE STRATEGIC DIRECTION OF THE JORDANIAN HOSPITALS IN THE SOUTHERN REGION.**

**Prepared by:**

**Wafa' Jamil Al Shamaileh**

**Supervised by:**

**Dr. Mohammed Adnan Hamouri**

**Abstract**

The study aimed to identify the impact of leadership practices in determining the strategic direction of the Jordanian hospitals in the Southern region, to achieve the objectives of the study, A questionnaire was developed and it has distributed to the sample consisted of (150) individual, among them (139) questionnaires are recovered .Consequently, the number of forms susceptive to analysis is (139) with the percentage of 92.7% from population .The software SPSS (statistical package for social Sciences) version 15 has been employed to analyze data. Moreover, the researcher has used the following tools of analysis: Pearson Correlation Coefficient, Reliability Coefficient Alpha Cronbach, Frequencies, Percentages, Mean, and Standard Deviation. To make substantially statistically noteworthy results, Test of Normal Distribution, one Sample T-test, Independent Samples T- test and One-Way ANOVA were used.

The most important underlying results within this study were:

* The presence of statistically significant practices leadership collectively (human capital, strategic decision-making, organizational culture) in the strategic direction of the Jordanian hospitals in the Southern region .
* The study found the presence of statistical significant practices leadership collectively (human capital, strategic decision-making, organizational culture) in innovation direction of the Jordanian hospitals in the Southern region hospitals.
* Also showed a significant effect for statistical practices of leadership combined (human capital, strategic decision-making, organizational culture) in a proactive direction of Jordanian hospitals in the southern region.
* The undertaken hospitals did not pay attention to make comparison between the trained administrative workers before and after training process, in addition, these hospitals did not evaluate them in order to identify the effectiveness of training programs. Thus, the absence of feedback which makes an identification of the existing training needs much difficult. As consequence, putting on training programs do not rely directly on training needs.
* Lack of diversification psychological tools (material and moral stimulation), praising individuals and team workers those who are creating new mechanisms and tools for work, besides, ignoring the role of increasing their moral conditions affecting their abilities to increase.
* The hospitals under study did not seek to encourage the discussion of mistakes and the position of fail. Therefore, it may be an obstacle ahead the administrative workers for learning process in the context of adopting the idea of continuing learning
* Here are some recommendations and extensions that are made by the researcher:
* A need to pay more attention to evaluate the performance of the administrative workers objectively, because it is the only way to determine the performance gap and the disclosure of their actual training needs.
* It is necessary to Increase awareness inside hospitals about the importance of various psychological tools (material and moral stimulation) for the purpose of helping administrative workers to show their abilities and thus. Improving their qualifications.
* It is necessary to adopt the idea of discussing mistakes, fail’s position that meet individuals in their daily working lives in order to know the reasons behind occurring these mistakes to avoid them in the future. Besides, easing the organizational learning process in the context of adopting the idea of continuing learning.
* A need for the hospitals to seek and insist on getting feedback from trained individuals, to investigate their opinions about how are they satisfied and benefit from training programs in order to enhance the effectiveness of training strategy.
* They need for attention with a human capital in hospitals in terms of providing the training needs to increase their skills and their ability to address evolving variables, and that the hospitals in southern region surveyed re incentives and wages for its employees and their notification systems safe to motivate them to provide innovative ideas to solve problems work.