

العنوان

أثر الانماط القيادية على أداء العاملين
بالمنظمات الصحية دراسة تطبيقية بمستشفى
عسير المركزي

مقرر قضايا بحثية3 (التكليف الرابع)

Prepared by Ahmed Alshakhs



اهداف المحاضرة

محاضرة

01

تهدف المحاضرة الى تقييم البحث من خلال النقاط التالية:-

- ☐ مقدمة للمشكلة البحثية
- ☐ احدث الاتجاهات البحثية
- ☐ الاليات التي تفسر اثر قياده على الاداء
- ☐ النتائج التنظيمية
- ☐ الانتجاهات المستقبلية

مقدمة المشكلة البحثية

Chapter
01

□ من خلال المتابعة الميدانية في المستشفيات السعودية يتضح أن أسلوب القيادة الذي يتبعه المديرون يؤثر بدرجة مباشرة على مستوى أداء العاملين وعلى جودة الخدمة المقدمة للمرضى ففي الوقت الذي تسعى فيه وزارة الصحة إلى رفع كفاءة الكوادر البشرية وتحسين بيئة العمل، لا تزال بعض المؤسسات تواجه تفاوت في أداء العاملين على الرغم من توفر الموارد والإمكانات، مما يشير إلى أن المشكلة لا تتعلق فقط بالإمكانات المادية بل بأسلوب القيادة ذاته تظهر المشكلة بوضوح في اختلاف أنماط القادة داخل المستشفيات، فالبعض يميل إلى القيادة التحويلية التي تركز على التحفيز والإلهام، بينما يعتمد البعض الآخر على القيادة التبادلية التي تقوم على الثواب والعقاب ناهيك عن القيادة الخادمة التي تركز على خدمة العاملين التباين يخلق فروقا في درجة الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام، وروح الانتماء، ما يؤدي إلى تفاوت في الأداء بين الأقسام الادارية في نفس المستشفى

Chapter
01

❑ الدراسات السابقة في البيئة المحلية لم تفسر بعمق كيف تؤثر القيادة فعليا على الأداء، ولم توضح ما إذا كانت العلاقة بينهما مباشرة أم تمر عبر متغيرات نفسية وتنظيمية مثل الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي وهذا فجوة بحثية حقيقية تحتاج إلى معالجة علمية ومنهجية خصوصا أن المؤسسات الصحية تعتمد على فرق عمل متعددة ومتنوعة تحتاج إلى قيادة قادرة على المواءمة بين الأداء الفني والجانب الإنساني بناء على ماتم ذكره تتمثل مشكلة هذا البحث في تحليل أثر الأنماط القيادية المختلفة (التحويلية، التبادلية، والخادمة) على أداء العاملين في المستشفيات السعودية وتفسير أسباب تفاوت التأثير بين هذه الأنماط واستكشاف الدور الذي يمكن أن تلعبه الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي في تعزيز العلاقة بين القيادة والأداء

أحدث الاتجاهات البحثية

Chapter 01

A systematic review of leadership styles in healthcare sector: Insights and future directions

Inclusive leadership and employee job performance: mediation of leader-member exchange and organizational identification

A Cultural Context Approach to Leadership Effectiveness in Healthcare: Evidence from Ghana

- هنالك تركيز متزايد على نمط القيادة التحويلية في القطاع الصحي لخصت إلى أن القيادة التحويلية، القيادة الأخلاقية، والقيادة الأصيلة هي الأكثر بحثاً في المجال الصحي وجد أن القيادة التحويلية لدى الممرضين ترتبط بزيادة الرضا الوظيفي، والاندماج الوظيفي، وتحسين الأداء
- ظهور نماذج قيادية جديدة مثل القيادة الشاملة حثت كيف أن سلوك القائد الذي يعزز صحة العاملين يؤثر على أدائهم الأبحاث تتحول من مجرد «ما النمط القيادي؟» إلى «ما سلوك القائد؟ وما العوامل التي تمر من خلالها القيادة
- يتضح أن ليس النمط القيادي وحده ما يحدد التأثير بل سياق العمل، ثقافة المؤسسة، الاستعداد للتغيير كل ذلك ياتر على العلاقة التي تعمل فيها القيادة
- القيادة التحويلية تستمر في الصدارة كأهم نمط بحثي في الصحة، الاهتمام بأنماط مكملية مثل القيادة الشاملة، هناك تحول في الأدبيات نحو تحليل للمتغيرات الوسيطة وليس فقط الارتباطات

الاليات تفسير القيادة على الاداء

Chapter 01

○ اولا لنعرف ان العلاقة بين القيادة واداء العاملين ليست مباشرة بل تمر عبر مجموعة من المتغيرات التي تفسر كيف تنتقل هذه التأثيرات على سلوك العاملين

○ اكثر الية اكدت عليها الابحاث تفسر العلاقة بين القيادة التحويلية والاداء هي الثقة التنظيمية لانها تعمل كجسر يربط التحفيز القيادي بالدافع الداخلي والالتزام المهني الثقة هذي تولد الالتزام الطوعي لدى العاملين لانها تبني احترام وعدالة وشفافية مما يؤدي الى شعور العاملين بالثقة في الادارة فينعكس ذلك على تعاونهم وابداعهم

○ ومن المتغيرات النفسية التي فسرت في الدراسات هي الرضا الوظيفي خصوصا اذا كان القائد داعما فانهم يظهرون مستوى اعلى من الالتزام ولااداء ف القيادة الخادمة والتحويلية ترفع الرضا من خلال تلبية حاجات العاملين الاعتراف, الاحترام, والدعم ولاكن الرضا هو وقود داخلي فكلما زاد تحسن الاداء بشكل ملموس

➤ القيادة لا تؤثر في الاداء بشكل مباشر بل من خلال منظومه متكاملة اهمها الثقة, الرضا, الاندماج والالتزام التنظيمي

النتائج التنظيمية

Chapter
01

- في السابق المؤسسات تقيس التحول من خلال الاداء الفردي ولكن في الدراسات الحديثة أصبحت تقيس الاداء الوظيفي للفريق والمؤسسة ككل ف القيادة الفعالة ترفع الاداء المؤسسي وليس الفردي فقط فالنجاح يكون بناء على ثقافة الاداء الجماعي داخل المؤسسة
- أكدت القيادة التحويلية تجربة المرضى ترتبط ب مامدى دعم العاملين وزيادة التفاعل الانساني في تقديم الخدمة فكلما شعر العاملون بالدعم والثقة انعكس ذلك على جودة تعاملهم مع المرضى وجودة الرعاية الصحية
- في بيئات العمل الصحية بعد جائحة كوفيد ارتفع مفهوم الاهتمام بالثقافة الامنة التي تركز على التواصل المفتوح والابلاغ عن الاخطاء دون توقف وجدت ان القيادة الاصلية ترفع مؤشر السلامة النفسية فبتالي تقل الحوادث والاطفاء الطبية ف ثقافة السلامة التنظيمية اخلقت مناخا تنظيميا داعما يجعل العاملين يتصرفون بمسؤولية اعلى

Chapter
01

القيادة في القطاع الصحي تتجه نحو توسيع نطاق التحليل من المستوى الفردي الى المستوى التنظيمي والنظامي الشامل ففي السابق ركزت على العلاقة المباشرة بين القائد والمرؤوس لآكن الدراسات الحديثة اصبحت تهتم في فهم كيف تتفاعل القيادة مع الثقافة المؤسسية والتحول الرقمي لتشكيل بيئة مستدامة ومرنة

بعد توسع نظام التحول الرقمي هنالك تركيز على القيادة الرقمية في المؤسسات الصحية في ادارة فرق افتراضية وتوظيف الذكاء الاصطناعي في اتخاذ القرار فـ الاتجاه المتوقع هو كيف تؤثر القيادة الرقمية في الكفاءة التشغيلية والتواصل بين الفرق الفرق الصحية وسرعة الاستجابة السريرية. فـ الدراسات المستقبلية تدعم القادة في تحليل بيانات الاداء دون ان يفقد القائد البعد الانساني في التعامل مع الموظفين وهذا يطور مفهوم القيادة المتوازنة بين التقنية والعاطفة داخل القطاع الصحي

- Al-Shahrani, N. A. (2023). *The impact of leadership styles on employees' performance in health organizations: An applied study at Asir Central Hospital*. *Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences*, 7(4), 81–99.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.N021023>
- Wu, Y., Chen, S., & Zhang, L. (2024). *A systematic review of leadership styles in healthcare sector: Insights and future directions*. *Journal of Innovation & Knowledge*, 9(3), 1–15.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0197457224001794>
- Wang, S., Zhang, X., & Li, J. (2025). *Inclusive leadership and employee job performance: Mediation of leader–member exchange and organizational identification*. *Frontiers in Psychology*, 16, 1615144.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2025.1615144/full>
- Yamoah, E. (2024). *A cultural context approach to leadership effectiveness in healthcare: Evidence from Ghana*. *Seisense Business Review*, 4(1), 45–58.
<https://journal.seisense.com/sbr/article/download/1105/231>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

