

التكليف السابع: في قضايا بحثية I

إعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله فهد الحربي

الرقم الأكاديمي: 242001178

مقرر: قضايا بحثية 1

د. السيد عيد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة الجميع الذكية Everyone's Smart University

2024

الموضوعات التي سوف نتحدث عنها في القضية البحثية:

- العنوان
- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراس
- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- الدراسات السابقة
- فرضيات الدراسة
- نموذج الدراسة
- منهجية الدراسة
- التحليل الاحصائي
- مناقشة النتائج والتوصيات

البحث محل الدراسة النقدية:

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences (JEALS) • Vol 7, Issue 4 (2023) • P: 99 - 81

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/6355>

ISSN: 2522-3372 (Online) • ISSN: 2522-3372 (Print)

- العنوان:

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

حيث يتضح لنا أن العنوان واضح وجذاب ويدعم الدراسة البحثية كما أنه يتكون من المتغيرات الأساسية لعنوان البحث العلمي متغير مستقل (الأنماط القيادية) ومتغير تابع (أداء العاملين)

- المقدمة:

تتمثل المبادئ الأساسية للقيادة في السمات الشخصية التي يتصف بها القائد، وهذه السمات هي عبارة عن الأساليب التي يستخدمها القائد انطلاقاً من المهارات والمعرفة التي يمتلكها بهدف تحفيز مرؤوسيه على العمل وفقاً لما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنظمة. لذا فالقيادة تركز على تحديد كيفية أداء العمل بصفة عامة أو بصورة إجمالية ، ولا تنطرق إلى التفاصيل الدقيقة لأداء هذا العمل، بل يكون التركيز على الشكل الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف، وعلى عكس ذلك فإن الإدارة تركز على الأساليب والطرق التي يتم بها أداء مهام العمل بناءً على عمليات الإدارة المتعارف عليها مثل مدى التزام العاملين بالأنظمة المتبعة واللوائح الإدارية ومعايير أداء المهام الوظيفية، وكيف يتم التعامل مع المشكلات التي تطرأ في العمل، والكيفية التي تستخدم بها الإدارة السلطة الممنوحة لها، وبالتالي يمكن القول أن الإدارة تهتم بالتفاصيل الجزئية، بينما القيادة يكون تركيزها على المحصلة النهائية

والقيادة تعتبر من الوظائف الإدارية الهامة والمؤثرة على فعاليات المنظمات، وتزداد أهمية القيادة في ضوء الظروف البيئية المحيطة والتي تتسم بالتعقيد الشديد والتغير المستمر، وهو ما يتطلب أنماطاً قيادية قادرة على التعامل مع تلك التغيرات بوعي شديد، وليس قوالب إدارية جامدة تتوقف عند حدود الماضي وتتمسك بالأساليب والطرق الإدارية التقليدية التي قد تكون غير مناسبة للواقع الحالي، وعلى الرغم من الفروق الجوهرية بين مفهوم القيادة والرئاسة، إلا أن التطبيقات الحديثة في الإدارة تعمل على التقريب بين هذين المفهومين بحيث يتحول الرئيس إلى قائد يسعى إلى تحقيق التعاون بين الأفراد، ويبث روح التنافس الشريف بينهم، وجعل الانسجام واضحاً في تنفيذ الأعمال والسياسات.

والقيادة من المنظور الإداري تعني المهارة التي تتوفر لدى المديرين في كيفية التعامل مع الأفراد باستخدام هذه المهارات المتوفرة لديهم في تحفيز مرؤوسيه على أداء مهام وظائفهم بأفضل مستويات الأداء وأن يكون الدافع لديهم ذاتياً من تلقاء أنفسهم، وليس نتيجة لخوفهم من سلطة القيادة في توقيع الجزاءات عليهم في حالة التقاعس في أداء العمل، ويتعاملون مع تحقيق أهداف المنظمة باعتبارها أهدافهم هم شخصياً.

ومن التعاريف السابق للقيادة يمكن تعريف القيادة بأنها القدرة على تأثير القائد في مرؤوسيه للعمل على تحقيق أهداف معينة، وهذا يعني أن القائد لابد أن يتمتع بسلطة معينة تميزه عن غيره من الأفراد، وفعالية هذا القائد وتأثيره تتضح من خلال القدرة على تنسيق وإبراز جهود مرؤوسيه، وتحفيزهم على العمل المنظم الهادف.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة كمحاولة للوقوف على الأنماط القيادية وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى من وجهة نظر العاملين بمستشفى عسير المركزي

- مشكلة الدراسة:

ذكر الباحث الدور الذي أكدته بعض الدراسات على أهمية أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين بالقطاع الطبي الخاص، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالكوادر البشرية لتحسين أدائهم، كذلك بعض الدراسات التي أكدت على أهمية نمط القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين، ونظراً لأن بيئة عمل المستشفيات تتكون من العديد من الأفراد في مستويات إدارية مختلفة، وهذا الأمر ينطبق على غالبية المنظمات بصرف النظر عن طبيعة نشاطها، لكن المستشفيات تختلف عن أي منظمة أخرى باعتبارها بيئة عمل صعبة حيث تتصل مباشرة بحياة الإنسان وصحته، ومن ثم فإن وظيفة القيادة في المستشفى لم تعد مقصورة على الأعمال والواجبات الروتينية، بل أصبحت وظيفة القيادة في المستشفيات عملاً إبداعياً يحتاج إلى الخبرة والاطلاع الدائم على ما يجري في حقل عمله والنمو المهني المستمر، لذا فهو بحاجة إلى مهارات قيادية إدارية، تسهم في تطوير قدرته القيادية وزيادة تأثيره في مؤسسته. ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بمستشفى عسير المركزي؟

- أهمية الدراسة:

يرى الباحث أن أهمية الدراسة تنبع من مساعدتها للقائمين على العمل الإداري والقيادي في مستشفى عسير المركزي في معرفة الأنماط القيادية المتبعة فيها، وكذلك مدى تأثير تلك الأنماط على أداء العاملين. كما أن هذه الدراسة قد تفيد القادة والإداريين في مستشفى عسير المركزي من خلال تقديم بعض النتائج والتوصيات المتعلقة بموضوع البحث.

- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

١. عرض وتحليل أثر نمط القيادة التحويلية على أداء العاملين بمستشفى عسير المركزي.
٢. عرض وتحليل أثر نمط القيادة التبادلية على أداء العاملين بمستشفى عسير المركزي.
٣. عرض وتحليل أثر نمط القيادة الخادمة على أداء العاملين بمستشفى عسير المركزي.

الإطار النظري في الأنماط القيادية:

الأنماط القيادية:

النمط القيادي هو عبارة عن أسلوب أو منهجية يستخدمها القائد لتوجيه مؤسسته وتنفيذ الخطط الموضوعية، وتحفيز العاملين، وبالتالي فإن النمط القيادي هو عبارة عن الإجراءات سواء الصريحة أو الضمنية التي يقوم بها القائد، ويختلف أسلوب التعامل من قائد إلى قائد آخر حيث يتعامل القادة مع موظفيهم بطرق مختلفة، إلا أن القادة الإيجابيين يستخدمون أساليب مثل التعليم والتدريب والتمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات كما يكثر هذا النوع من القادة تفويض مؤسسته ببعض الصلاحيات، بينما القادة السلبيون عادة يعتمدون على أسلوب العقوبات، ويعتقدون أنها الطريقة الوحيدة لإنجاز الأمور، ويعتقدون أنه كلما زادت سلطتهم عن طريق تخويف الجميع للوصول إلى مستويات مرتفعة من الإنتاجية، إلا أنه عادة ما يؤدي هذا الأسلوب إلى انخفاض الروح المعنوية مما ينعكس على انخفاض الإنتاجية، والأشخاص الذين يستخدمون الأسلوب السلبي في القيادة هم مجرد مديرين أو رؤساء في العمل، بينما الأشخاص

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

الذين يستخدمون الأسلوب الإيجابي يمكن أن يطلق عليهم قادة. وفي الجزء التالي سوف يتم تناول الأنماط القيادية الثلاثة التي ركزت عليها الدراسة الحالية، القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، القيادة الخادمة.

١. **النمط القيادي:** هي عبارة عن المهارات المتوفرة لدى القائد لإحداث التأثير الإيجابي في مرؤوسيه وتحفيزهم وزيادة إقبالهم على العمل بالجدية والكفاءة لتحقيق أهداف المنظمة.
٢. **نمط القيادة التحويلية:** هي عبارة عن "نمط قيادي يتميز عن غيرهم من الأنماط القيادية بأنه لديه رؤية مستقبلية وأهداف محددة يسعى إلى تحقيقها، ويدرك أهمية دور مرؤوسيه في تحقيق هذه الأهداف، من خلال تحفيزهم على المشاركة والإقدام على العمل بكل حماس، وتكون له علاقات جيدة مع مرؤوسيه، ويركز على استخدام أسلوب العمل الجماعي كبديل للعمل الفردي
٣. **نمط القيادة التبادلية:** هي سلوك قيادي يركز فيه المدير على وضع أسس للعلاقة بين القائد ومرؤوسيه تقوم على أساس فكرة الثواب والعقاب، أي إعطاء المكافآت بكافة أشكالها سواء المادية أو المعنوية للموظف الذي يقوم بأداء عمله بالمستوى المطلوب منه، وعلى العكس من ذلك في حالة الموظف المتقاعس أو المهمل في عمله يتم مجازاته، وتقاعس الموظف هنا يقصد به أشكال عديدة من بينها الإنتاجية المنخفضة، أو عدم الالتزام بالتواجد في مكان العمل،،، وغيرها
٤. **نمط القيادة الخادمة:** ويقصد بها أن القادة يقومون بتقديم خدماتهم المجانية، لكسب ثقة الأتباع والمجتمعات، لذلك فإن القيادة الخادمة تختلف عن الأنماط الأخرى من القيادة لأنها تركز على الأمانة الشخصية والعلاقات طويلة الأمد مع الأتباع ويعرف الباحث الأنماط القيادية إجرائياً بأنها الأسلوب أو الطريقة التي يتبعها المدير لتسيير الأعمال باختلاف الطرق الممكنة وتنعكس على ممارساته وسلوكياته مع المرؤوسين وهو يمثل استراتيجية شبه دائمة لسلوكه معهم.

أداء العاملين:

يعرف أداء العاملين بأنه "درجة إتمام المهام الوظيفية المتعلقة بوظيفة الفرد، والأسلوب الذي من خلالها يحقق الفرد مهام وظيفته"، والاهتمام الموجه في أي منظمة لأداء العاملين يرجع إلى أن هذا الأداء هو عبارة عن المنتج النهائي لجميع الأنشطة الذي تقدمه المنظمة لعملائها سواء كان هذا المنتج هو منتجات أو خدمات، كما يُعد أداء العاملين من أهم العوامل والأسباب التي تؤدي إلى حالة الاستقرار والبقاء في المنظمة، فحينما يكون أداء العاملين يتميز بالأداء الجيد والمستوى المرتفع، كما أن اهتمام القيادة في أي منظمة بمستوى الأداء عادة يستحوذ على الاهتمام الأكبر مقارنة باهتمامات أخرى عديدة، وبالتالي فإن أي أداء على مستوى أي قسم داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يُعد انعكاساً لقدرات واتجاهات المرؤوسين فحسب بل هو أيضاً انعكاس لقدرات ودوافع القيادة الإدارية أيضاً

عناصر أداء العاملين:

يقصد بعناصر أداء العاملين ما يلي:

١. المهام الوظيفية لكل فرد ومدى فهمه وإدراكه لهذه المهام وكيفية أداء هذه المهام بناء على الأساليب والطرق التي سبق تحديدها من قبل إدارة المنظمة.

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

٢. مدى التزام الفرد بتحقيق المطلوب منه فيما يتعلق الكمية والنوع والزمن ومدى قيامه بإنجاز مهام وظيفته في الزمن السابق تحديده، ولا يتوقف الأمر على الزمن فقط، لكن لابد من أن يتوافق ذلك مع جودة المنتج النهائي الناتج عن أداء هذا الفرد.
٣. سلوك الفرد أثناء أداء مهام وظيفته ومنها على سبيل المثال مدى استخدامه الرشيد للأدوات أو المعدات التي يستعين بها على أداء مهام وظيفته، أيضاً إلى أي مدى نسبة الهدر في المواد أو الخامات في حدود النسب المتعارف عليها والمقبولة، أم أن هذه النسبة تتخطى النسب المتعارف عليها وتزيد مما يتسبب في خسائر على المدى البعيد للمنظمة.
٤. السلوكيات الشخصية للفرد حين تعامله سواء مع زملائه في العمل، أو مع رؤسائه، أو مع العملاء إذا كانت طبيعة عمله تتطلب التعامل مباشرة مع عملاء المنظمة، أيضاً إلى أي مدى يحرص الفرد على المشاركة في فرق عمل جماعي ومدى التزامه بتوجيهات وتعليمات رؤسائه.
٥. درجة التزام الفرد وانتمائه إلى المنظمة التي يعمل بها، ومدى توفر الرغبة لديه لأداء مهام وظيفته بالدافعية والحرص على انجاز مهام وظيفته بالدقة والكفاءة المطلوبة.
٦. مدى حرص الفرد على الاهتمام بتطوير قدراته ومهاراته سواء كان ذلك بالحرص على متابعة كل جديد فيما يخص طبيعة عمله، أو في الحرص على تزويد نفسه بالمعرفة والتدريب الكافي بما يسهم في تحسين أداء.

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين:

الأداء هو عبارة السلوكيات التي يمكن أن تحد فرقا في تحقيق أهداف المنظمة، وعادة يكون لهذه السلوكيات آثار إيجابية أو سلبية على تحقيق أهداف المنظمة، وتتفاوت هذه السلوكيات من سلوكيات إيجابية بدرجة كبيرة، أو بدرجة أقل، وعلى هذا الأساس يكون تأثيرها في تحقيق أهداف المنظمة، ونفس الأمر للسلوكيات السلبية وإلى أي مدى تكون عائقاً في تحقيق أهداف المنظمة. وهنا تتضح أهمية ودور القيادة وتأثيرها على أداء العاملين والذي لابد أن تكون للقائد القدرة على تحديد هذه السلوكيات وإلى أي مدى تعد سلوكيات إيجابية أو سلوكيات سلبية، وذلك على النحو التالي:

١. إقناع مهمة خاصة بالوظيفة: بمعنى قياس القائد إلى أي مدى يمكن لشخص ما أداء المهام التي تشكل المتطلبات الفنية الأساسية للوظيفة والتي تميز وظيفة عن أخرى.
٢. اتقان المهام غير المتعلقة بالوظيفة: أي مدى جودة أداء شخص ما للمهام التي لا تقتصر على الوظيفة، ولكنها مطلوبة في معظم أو كل الوظائف في المنظمة.
٣. الاتصالات الكتابية والشفوية: أي ما مدى قدرة شخص ما على الكتابة أو التحدث إلى جمهور من أي حجم.
٤. إظهار الجهد: مقدار التزام شخص ما بمهام وكيفية ومدى إصراره وشدة عمل شخص ما في مهام الوظيفة.
٥. الحفاظ على الانضباط الشخص ي: إلى أي مدى يتجنب الشخص السلوك السلبي مثل خرق القواعد، أو كثرة التغيب عن العمل.
٦. تسهيل عمل الفريق والزملاء: إلى أي مدى يدعم شخص ما زملائه ويساعدهم ويطورهم ويساعد المجموعة على العمل كوحدة فعالة.
٧. الإشراف: مدى تأثير شخص ما على المرؤوسين من خلال التفاعل وجهاً لوجه.

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

٨. الإدارة: وتعني مدى جودة أداء شخص ما لوظائف الإدارة الأخرى غير الإشرافية، مثل تحديد الأهداف التنظيمية، وتنظيم الأفراد، والموارد، ومراقبة التقدم، والتحكم في النفقات وإيجاد موارد إضافية.

الدراسات السابقة:

لقد تناولت العديد من الدراسات أنماط القيادة حيث تناولت بعضها القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات، حيث تناولت الدراسة المفاهيم الخاصة في القيادة التحويلية وإبراز عناصرها وخصائصها، بالإضافة إلى تناول مفهوم الأداء الوظيفي وعناصرها ودورها في تحسين جودة الخدمة، كما تناولت الدراسة دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الموظفين في البلديات في الردين وإبراز أهمية القيادة التحويلية كأحد مرتكزات تفعيل العمل في مؤسسة البلديات. حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يستند على تحليل الظاهرة الاجتماعية من خلال بيان خصائصها وأشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة فيها، من خلال وصف وتحليل القيادة التحويلية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي في البلديات في ظل التطورات السريعة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات حيث أكدت الدراسة ان القيادة التحويلية أصبحت أحد العناصر الرئيسة في إدارة أداء البلديات بحيث ترتبط بجودة الخدمة وبحسن الأداء الوظيفي للموظفين، وأوصت الدراسة بأن على القائمين في إدارة البلديات والأخذ بتفعيل مفهوم القيادة التحويلية في إدارة أداء البلديات لدورها الواضح في رفع جودة الخدمة وحسن الأداء للموظفين.

كذلك تناولت بعض الدراسات أثر بعض انماط القيادة الحديثة على أداء العاملين بالتطبيق على الفنادق خمس نجوم، حيث أن تفعيل دور الأنماط القيادية أصبح من الضروريات لما له من تأثير إيجابي يؤدي إلى الارتقاء بقدرات العاملين ومستويات الأداء وخلق بيئة تنظيمية ثرية ومبدعة ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستمارة إستقصاء وزعت على عينة عشوائية من العاملين في الفنادق الخمس نجوم بمحافظات القاهرة الكبرى، حيث طبقت الدراسة على عشرة فنادق بنسبة 30,3% من إجمالي مجتمع الدراسة (33 فندق لما ورد بدليل الفنادق المصرية) بلغ عدد الاستمارات الموزعة على العاملين 500 إستمارة كان من بينها 406 إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة 81,2%. وقد أوضحت النتائج أن هناك تباين في آراء العاملين ما نحو مدى توفر الأنماط القيادية بالفنادق عينة الدراسة، وبالإضافة إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة) الحرة - الديمقراطي - الموقفي - التحويلي - الإبداعي - الجوال (ومستوى الأداء الوظيفي. وأيضاً وجود علاقة غير دالة إحصائية بين النمط الأوتوقراطي ومستوى الأداء الوظيفي.

ومن بين الدراسات دراسات هدفت إلى قياس أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين، ومعرفة أثر نمط القيادة التحويلية على تحسين أداء العاملين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما استخدمت أسلوب المقابلة لجمع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: أن أثر نمط القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين يتحقق من خلال قدرة نمط القيادة التحويلية على التعبير عن رؤية مشتركة وتشجيع العاملين على العمل وفق هذه الرؤية، وأنه بالإمكان بأن يكون هناك عدد كاف من أطباء الأطفال على استعداد لتحمل عب القيادة. وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات ومن أهمها: يجب أن يكون أطباء الأطفال والمتخصصون في طب الأطفال قادرين على الاستفادة من نقاط قوتهم الشخصية للمشاركة بفعالية في سلوكيات القيادة التحويلية والمعاملات حسب ما يقتضيه الموقف وأيضاً يجب على قادة الأطباء الانخراط

في مجموعات محددة من السلوكيات مثل: التأثير المثالي، والدافع الملهم، والاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري أي أن يكونوا قدوة يحتذى بها لفرقهم. وأن يتمتعوا بمكانة فريدة لتحفيز زملائهم ومرؤوسيهـم.

كما أن هناك دراسات تم ذكرها هدفت إلى استكشاف أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين في منظمات الرعاية الصحية، وأجريت الدراسة في مستشفيات مختارة من المستوى الأول في مدينة لوساكا، وتمت الإشارة إلى القيادة على أنها ممارسات إيجابية وسلبية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود تأثير لنمط القيادة التحويلية على التزام الموظفين وتحفيزهم ورضاهم وكفاءتهم وهذا بدوره يؤثر على الأداء بشكل مباشر أو غير مباشر على رعاية المرضى، وأن القيادة الشائعة والمفضلة في مستشفيات المستوى الأول في مقاطعة لوساكا هي النمط التحويلي، ويليه النمط التبادلي، وقد أدى ذلك إلى نجاح المستشفى في تقديم الخدمات الصحية. وأوصت الدراسة بضرورة استخدام المديرين لأساليب القيادة التي تعزز الممارسة الجيدة للعاملين. وأيضاً أوصت بأنه يجب على صانعي السياسات في المنظمة الصحية الاهتمام ببرامج التدريب على القيادة والإدارة.

كما اطلع على دراسات أجرت للتعرف على أثر أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين بالقطاع الطبي الخاص: بالتطبيق على مجموعة صحة للرعاية الصحية بالمملكة العربية السعودية، حيث تم تسليط الضوء على مفهوم التمكين وماهية علاقته بالأداء لتحقيق تميز ونجاح المنظمات، والتعرف على مستوى مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار في المؤسسات الصحية بالقطاع الخاص، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى استخدام المنهج التاريخي، وأثبتت الدراسة بأن القادة والعاملون يعملون معاً بروح الفريق الواحد في مجموعة صحة وذلك بنسبة بلغت 2.83%، أثبتت الدراسة أن تمكين العاملين في القطاع الطبي الخاص موضع الدراسة يتأثر إيجاباً بالقيادة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتدريب، وتمكين العاملين بالمجموعة على القيادة الإدارية بغرض خلق قادة جدد، والحد من الأزمات التي تواجه ندرة القيادة بهذا الحقل الطبي، كما أوصت بضرورة الاهتمام بالكوادر الإدارية، والطبية بالمستشفيات، وتحسين أوضاعهم تلافياً لتسربهم عن العمل، وهجرتهم لخارج المملكة. كما أجرى

كما ذكر بعض الدراسات التي هدفت إلى مقارنة نمطي القيادة التبادلية والتحويلية وسلوكيات الانضباط الإداري في العمل، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: عدم وجود ارتباط معنوي بين نمط القيادة التبادلية وسلوكيات الانضباط الإداري من حيث الخصوصية والتوقيت المناسب والاتساق، بينما كان هناك ارتباط معنوي إيجابي بين نمط القيادة التحويلية وسلوك الانضباط الإداري من حيث التوضيح والاستماع، وأنه ليس هناك اختلاف في إدراك العاملين لجميع سلوكيات رؤسائهم للانضباط الإداري وفقاً للنوع ما عدا سلوك التوضيح والاستماع، وعدم وجود اختلاف وفقاً للحالة الاجتماعية، وأن هناك اختلاف وفقاً للمرحلة العمرية وسنوات الخبرة ووفقاً للمؤهل. وأوصت الدراسة باختيار القادة الذين يتسمون بسلوكيات القيادة التحويلية والاعتماد عليهم لغرس تلك السلوكيات في نفوس مرؤوسيهـم.

أيضاً دراسات هدفت إلى تسليط الضوء على القيادة التحويلية وأهميتها في تحسين أداء العاملين في الرعاية الصحية، واستخدمت الدراسة منهج تحليل المضمون، واعتمدت في جمع البيانات

أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين بالمنظمات الصحية

على مناقشة وتحليل الأدبيات الموجودة حول القيادة التحويلية بهدف تحليل مفهوم القيادة التحويلية بشكل فعال وتأثيرها على قطاع التمريض. وكان من أهم نتائج الدراسة: وجود تأثير إيجابي على موظفي التمريض في تحسين رعاية المرضى، حيث أن هذا النوع من القيادة قد أثر على الثقافة التنظيمية في استراتيجيات تنفيذ الإصلاح في الرعاية الصحية، وبالتالي كان أثره واضح على نتائج المرضى. وأوصت الدراسة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على الآليات المحددة التي تؤثر من خلال القيادة التحويلية على أداء العاملين. واعتبار القيادة التحويلية جزءاً أساسياً في تحسين الأداء وسلامة المرضى، وأوصت أيضاً بتعزيز المراجع التجريبية عن طريق تحسين التعريف التشغيلي.

الفجوة البحثية:

تناولت الدراسات السابقة أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين في بيئات مختلفة ومنظمات مختلفة الأنشطة، بهدف استكشاف إلى أي مدى تؤثر الأنماط القيادية على أداء العاملين، إلا أنه لا توجد دراسة محلية -في حدود علم الباحث- تناولت أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين في المنظمات الصحية السعودية، والتي تختلف في بيئتها عن البيئات الأخرى ومن هنا تبرز الفجوة البحثية التي يرغب الباحث في سدها من خلال تسليط الضوء على موضوع في غاية الأهمية وهو تأثير الأنماط القيادية على أداء العاملين من خلال دراسة تسليط الضوء على أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين في المنظمات الصحية بالتطبيق الميداني على أحد المستشفيات بالمملكة العربية السعودية.

- مصادر جمع البيانات:

- تم جمع بيانات الدراسة من خلال مصدرين:

أولاً: الدراسة النظرية: وذلك بالرجوع إلى الكتب والدراسات العلمية التي تناولت موضوع الدراسة من أجل صياغة أدبيات الدراسة والإطار النظري.

ثانياً: الدراسة التطبيقية: من خلال استخدام الاستبيان الذي تم توزيعه على موظفي المستشفى، وتم صياغة عبارات الاستبيان بطريقة مقياس ليكرت الخماسي ذي العبارات المغلقة، ومراعاة صياغة العبارات المناسبة التي يمكن من خلالها قياس متغيرات الدراسة.

- فرضيات الدراسة:

١. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% بين نمط القيادة التحويلية وأداء العاملين بمستشفى عسير المركزي.
٢. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% بين نمط القيادة التبادلية وأداء العاملين بمستشفى عسير المركزي.
٣. توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 5% بين نمط القيادة الخادم وأداء العاملين بمستشفى عسير المركزي.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. ويقصد به "صفة البحث التي تستهدف الوصف الكمي أو الكيفي لظاهرة اجتماعية أو إنسانية أو إدارية أو مجموعة من الظواهر المترابطة

معاً من خلال استخدام أدوات جمع البيانات المختلفة مما يجعل الظاهرة أو الظواهر محل الدراسة واضحة بدرجة يسهل معها تحديد المشكلة تحديداً واقعياً تمهيداً لاختبار الفروض حولها.

- التحليل الإحصائي:

تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء التحليلي والتي تمثلت في:

- النسب المئوية والمتوسطات الحسابية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل التجزئة النصفية.
- الانحراف المعياري.
- اختبار كا²

- مناقشة النتائج والتوصيات:

النتائج:

من خلال التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة توصلت الدراسة للاستنتاجات التالية:

١. أن واقع استخدام المديرين للأنماط القيادية (التحويلية، التبادلية، الخادمة) يتم بدرجة عالية وبدرجة متقاربة لكل نمط.
٢. أن الأنماط القيادية الثلاثة تؤثر على أداء العاملين وبدرجات متقاربة.
٣. أن نمط القيادة التحويلية هو أكثر الأنماط استخداماً وتأثيراً على أداء العاملين ويتبين ذلك من حرص المدير على دعم روح الفريق الواحد، ويثق في قدرات مرؤوسيه، ويتعامل مع الأخطاء على أنها تجارب عملية يمكن الاستفادة منها، ويشجع على حل المشكلات بطرق مبتكرة، ويستثني ر في مرؤوسيه الإبداع والتجديد.
٤. أن واقع استخدام المديرين لنمط القيادة التبادلية أقل استخداماً ويأتي في المرتبة الثالثة من حيث التأثير على أداء العاملين، ومن أهم مؤشرات استخدام أسلوب الثواب والعقاب مع العاملين. والتعامل بعدالة مع الموظفين سواء في الثواب أو العقاب.
٥. أن تأثير نمط القيادة الخادمة على أداء العاملين هو في المرتبة الثانية وبفارق بسيط عن نمط القيادة التحويلية، وأن تأثير نمط القيادة الخادمة يتمحور حول العلاقات الإنسانية بالعاملين وهو يعتبر العامل الأساس ي في التأثير على أداء العاملين من خلال اعتباره خدمة العاملين هي مسئولية إنسانية ينبغي الالتزام بها، والعمل على توفير الراحة النفسية للموظفين.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي خرجت بها هذه الدراسة فإن الباحث يرى أن يقترح بعض التوصيات التالية:
- ضرورة ان تحرص إدارة المستشفى باختيار مديرين لديهم خبرات كافية بعدد من الأنماط القيادية وكيفية توظيفها التوظيف الجيد والمؤثر على تحسين أداء العاملين.
 - ضرورة ان يعتمد المديرين عدد من النماط القيادية التي تتناسب مع طبيعة المرؤوسين وطبيعة الموقف، ويمكن المزج بين أكثر من نمط واحد حتى يتوفر النجاح للنمط القيادي الذي يستخدمه المدير بما يؤثر إيجاباً على أداء العاملين.

- أن تحرص إدارة المستشفى على توفير برنامج تدريبي يشتمل على عدد الدورات التدريبية للمديرين ورؤساء الأقسام من أجل زيادة مهاراتهم القيادية.
- أن تولي إدارة المستشفى المزيد من الاهتمام ببيئة العمل التي تساعد على تحسين العلاقة بين المديرين والمرؤوسين بإتاحة المجال للموظفين بإبداء آرائهم في الأساليب القيادية التي يتبعها رؤسائهم، ومناقشة هذه الآراء بم يساهم في تحقيق أهداف القيادة.

هذا وبالله التوفيق ،،،