

عنوان البحث

أثر القيادة على أداء الموظفين في الشركات والمستشفيات

إعداد الطالب/

ميساء محمدا مين بكر تركستاني

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تُعد القيادة من أهم العناصر المؤثرة في نجاح المؤسسات، إذ لا تقتصر على السلطة الإدارية بل تشمل القدرة على التأثير وتحفيز الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة. في بيئة العمل الحديثة، وخصوصاً في المستشفيات والشركات، يتضاعف دور القيادة بسبب حساسية هذه القطاعات واحتياجها إلى أسلوب قيادي فعال يرفع من الأداء الوظيفي ويعزز الرضا والالتزام التنظيمي.

مشكلة الدراسة:

رغم تزايد الاهتمام بالقيادة في بيئات العمل، إلا أن هناك نقصًا واضحًا في الدراسات التي تبحث أثر أنماط القيادة المختلفة على أداء الموظفين في قطاعات الشركات والمستشفيات. تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي: ما مدى تأثير القيادة على أداء الموظفين في الشركات والمستشفيات؟

أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية القيادة بوصفها عاملاً أساسياً في تحسين الأداء التنظيمي ورفع مستوى جودة الخدمات.
- تساهم الدراسة في توجيه صناع القرار لاختيار الأسلوب القيادي المناسب الذي يعزز الإنتاجية والرضا.
- تغني الأدبيات العربية بنموذج مفاهيمي وأدوات قياس حديثة.

أهداف الدراسة:

1. تحديد العلاقة بين أنماط القيادة وأداء الموظفين.
2. قياس أثر القيادة التحويلية على الرضا والالتزام الوظيفي.
3. دراسة العلاقة بين القيادة الأوتوقراطية ومستويات الأداء والرضا.
4. تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز الأداء.

تساؤلات الدراسة

- ما العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين؟
- كيف تؤثر القيادة الأوتوقراطية على رضا العاملين؟
- ما الأنماط القيادية الأكثر فاعلية في الشركات والمستشفيات؟
- هل الرضا الوظيفي وسيط بين القيادة والأداء؟

فروض الدراسة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.
- توجد علاقة عكسية بين القيادة الأوتوقراطية والرضا الوظيفي.
- يختلف تأثير أنماط القيادة على الأداء باختلاف القطاع.
- يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين القيادة والأداء.

الدراسات السابقة:

- أظهرت دراسة Smith (2018) أن القيادة التحويلية تحسن إنتاجية الفرق.
- أوضحت دراسة Wang (2020) أن إشراك الموظفين في القرار يرفع من الرضا الوظيفي.
- بينت دراسات عربية حديثة (2022) أن القيادة الصارمة تقلل من الحماس المهني والرضا.

المنطلقات النظرية للدراسة:

- نظرية Bass & Avolio (1985) القيادة التحويلية تعزز التحفيز والولاء وتحسّن الأداء.
- نظرية Path-Goal القائد يوضح الأهداف ويذلّل العقبات لدعم التابعين.
- نظرية LMX جودة العلاقة بين القائد والعضو تؤثر إيجابيًا على الأداء.

المنهجية وطرق البحث:

- منهج وصفي تحليلي.
- مجتمع الدراسة: موظفون في شركات ومستشفيات (قطاعين عام وخاص).
- العينة: 100 موظف.
- أداة القياس: استبانة مبنية على مقياس ليكرت الخماسي.
- التحليل الإحصائي: معامل الارتباط، الانحدار، تحليل التباين.

أدوات الدراسة :

- استبانة تقيس أنماط القيادة (تحويلية، أوتوقراطية، تشاركية...)
- محاور إضافية: الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي.

- موضوعية: تركيز على أنماط القيادة وعلاقتها بالأداء.
- مكانية: مستشفيات وشركات في بيئة عربية.
- زمانية: 2025.
- بشرية: موظفون إداريون وصحيون.

المراجع:

- Smith, J. (2018). Transformational Leadership and Employee Productivity.
- Wang, L. (2020). Participative Leadership and Job Satisfaction.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.
- Northouse, P. (2021). Leadership: Theory and Practice.
- House, R. J. (1996). Path–Goal Theory.
- دراسات عربية حديثة في القيادة (2022).

