

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير إدارة الأعمال

عنوان البحث

تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المدينة الطبية بجامعة الملك

سعود

إعداد الطالب/محمد مبارك محمد جويعد

رقم الطالب 242000334

إشرافد. الفيصل عبدالحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2025

جدول المحتويات

1	الفصل الاول
6	ملخص الدراسة
7	مقدمة الدراسة
9	مشكلة الدراسة
11	اهمية الدراسة
12	اهداف الدراسة
13	تساؤلات الدراسة
14	فرضيات الدراسة
15	مصطلحات الدراسة
16	متغيرات الدراسة
17	الفصل الثاني
18	الدراسات السابقة
23	الإطار النظري
25	مفاهيم القيادة الإدارية:
28	أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها:
31	الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

35	العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي:
37	التواصل الفعال في المؤسسات الصحية:
40	الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية:
42	التدريب والتطوير في المؤسسات الصحية:
45	تقييم الأداء في المؤسسات الصحية:
47	بيئة العمل في المؤسسات الصحية:
48	القيادة الإدارية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود:
49	الخاتمة
50	الفصل الثالث
51	منهجية الدراسة
51	مجتمع الدراسة
52	أدوات جمع البيانات
53	حدود الدراسة
54	الاستبيان
61	الفصل الرابع
71	التحليل الإحصائي
78	النتائج

81	التوصيات
84	المراجع
85	الملاحق

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أنماط القيادة الإدارية السائدة، ومستوى الأداء الوظيفي، والعوامل المؤثرة على الأداء، ومستوى الرضا الوظيفي بين العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود. شملت الدراسة تحليل بيانات ديموغرافية لـ 100 مشارك، وتحليل إحصائي لردودهم على استبيان مكون من عدة أقسام.

أظهرت النتائج أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً، وأن معظم المشاركين يقيمون أدائهم الوظيفي بالجيد أو الجيد جداً. كما تبين أن بيئة العمل والرواتب والمزايا هما أبرز العوامل المؤثرة على الأداء. وأظهرت الدراسة أن أغلبية المشاركين راضون عن وظائفهم، ولكن هناك نسبة لا بأس بها غير راضية أو محايدة.

بناءً على النتائج، تم تقديم توصيات تهدف إلى تحسين بيئة العمل، وتطوير أنماط القيادة، وتعزيز الأداء الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي.

مقدمة الدراسة:

تُعد القيادة الإدارية الركيزة الأساسية لنجاح أي مؤسسة، فهي المحرك الذي يدفع الأداء الوظيفي نحو التميز والإبداع. وفي القطاع الصحي، تكتسب القيادة الإدارية أهمية مضاعفة، نظراً لحساسية هذا القطاع وتأثيره المباشر على حياة الأفراد والمجتمع.

تعتبر المدينة الطبية بجامعة الملك سعود من الصروح الطبية الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تقدم خدمات صحية متكاملة وفق أعلى المعايير العالمية. ولضمان استمرار هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها، لا بد من وجود قيادة إدارية فعالة قادرة على تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق أفضل النتائج.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود. وتسعى إلى تحديد العوامل القيادية التي تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، واقتراح التوصيات التي من شأنها تعزيز دور القيادة الإدارية في تحقيق أهداف المؤسسة.

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تلعبه المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في تقديم الخدمات الصحية للمجتمع، ومن الحاجة إلى تطوير الأداء الوظيفي للعاملين فيها من خلال تبني أساليب قيادية حديثة وفعالة.

مشكلة الدراسة:

تعتبر المدينة الطبية بجامعة الملك سعود من المؤسسات الصحية الرائدة في المملكة العربية السعودية، وتلعب دورًا حيويًا في تقديم خدمات صحية عالية الجودة للمجتمع. ومع ذلك، هناك مؤشرات تدل على وجود فجوة بين الأداء الوظيفي الحالي للعاملين وبين الأداء المنشود الذي يتماشى مع رؤية وأهداف المؤسسة.

المشكلة الرئيسية:

تتمثل المشكلة الرئيسية في وجود تحديات تواجه القيادة الإدارية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مما يؤثر سلبًا على جودة الخدمات الصحية المقدمة.

المشاكل الفرعية المنبثقة من المشكلة الرئيسية:

ضعف تطبيق بعض أنماط القيادة الإدارية الفعالة: قد يكون هناك نقص في تطبيق أنماط القيادة التي تحفز العاملين وتشجعهم على الابتكار والإبداع، مثل القيادة التحويلية أو القيادة التشاركية.

قصور في التواصل الفعال: قد يعاني العاملون من نقص في التواصل الفعال مع القيادة الإدارية، مما يؤدي إلى عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، وتدني مستوى الرضا الوظيفي. نقص في برامج التدريب والتطوير: قد لا يحصل العاملون على فرص كافية للتدريب والتطوير، مما يؤثر على مهاراتهم وقدراتهم، وبالتالي على أدائهم الوظيفي.

عدم وجود نظام فعال لتقييم الأداء: قد لا يكون هناك نظام فعال لتقييم الأداء يعتمد على معايير واضحة وموضوعية، مما يؤدي إلى عدم تقدير العاملين المتميزين، وعدم تحديد نقاط الضعف التي تحتاج إلى تحسين.

تأثير بيئة العمل: قد تؤثر بيئة العمل على الأداء الوظيفي للعاملين، مثل ضغوط العمل، أو نقص الموارد، أو العلاقات السلبية بين الزملاء.

اهمية الدراسة

الأهمية العلمية للدراسة:

إثراء المعرفة النظرية: تساهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين

القيادة الإدارية والأداء الوظيفي، خاصة في القطاع الصحي.

تطوير نماذج القيادة: قد تساهم نتائج الدراسة في تطوير نماذج قيادية جديدة تتناسب مع

طبيعة العمل في المؤسسات الصحية، وتساعد على تحسين الأداء الوظيفي.

توفير بيانات بحثية: توفر الدراسة بيانات بحثية يمكن للباحثين الآخرين استخدامها في

دراساتهم المستقبلية حول القيادة الإدارية والأداء الوظيفي.

تحديد أفضل الممارسات: قد تساهم الدراسة في تحديد أفضل الممارسات القيادية التي

يمكن تطبيقها في المؤسسات الصحية لتحسين الأداء الوظيفي.

تطوير أدوات القياس: قد تساهم الدراسة في تطوير أدوات قياس جديدة لتقييم فعالية القيادة

الإدارية والأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

الأهمية العملية للدراسة:

تحسين الأداء الوظيفي: تساهم نتائج الدراسة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في

المدينة الطبية بجامعة الملك سعود، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات الصحية

المقدمة.

تطوير القيادات الإدارية: تقدم الدراسة توصيات عملية يمكن أن تساعد في تطوير مهارات

القيادات الإدارية في المدينة الطبية، وتمكينهم من قيادة فرق عملهم بكفاءة وفعالية.

تحسين بيئة العمل: قد تساهم الدراسة في تحسين بيئة العمل في المدينة الطبية، من

خلال تعزيز التواصل الفعال، وتقدير العاملين، وتوفير فرص التدريب والتطوير.

رفع مستوى الرضا الوظيفي: تساهم الدراسة في رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، مما

يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وولائهم للمؤسسة.

تحسين جودة الخدمات الصحية: تساهم الدراسة في تحسين جودة الخدمات الصحية

المقدمة للمرضى، من خلال رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وتعزيز التعاون

والتنسيق بينهم.

دعم اتخاذ القرار: توفر الدراسة معلومات وبيانات قيمة يمكن أن تساعد القيادات الإدارية

في اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تطوير الأداء الوظيفي وتحسين جودة الخدمات الصحية.

تطوير السياسات والإجراءات: قد تساهم نتائج الدراسة في تطوير السياسات والإجراءات

المتعلقة بالقيادة الإدارية والأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

اهداف الدراسة

هدف الدراسة الرئيسي:

يهدف هذا البحث بشكل رئيسي إلى تحديد أثر القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود.

الأهداف الفرعية:

التعرف على أنماط القيادة الإدارية السائدة: التعرف على الأنماط القيادية المتبعة في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود، وتحليل مدى فعاليتها.

تقييم مستوى الأداء الوظيفي: تقييم مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية، وتحديد نقاط القوة والضعف.

تحديد العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي: تحليل العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية المختلفة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

تحديد العوامل المؤثرة: تحديد العوامل الأخرى التي قد تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية، مثل بيئة العمل، والتدريب والتطوير، والتواصل.

تقديم توصيات عملية: تقديم توصيات عملية ومقترحات لتحسين القيادة الإدارية وتعزيز الأداء الوظيفي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود.

تساؤلات الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

ما هو تأثير القيادة الإدارية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية

بجامعة الملك سعود؟

الأسئلة الفرعية:

ما هي أنماط القيادة الإدارية السائدة في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

ما هو مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

ما هي العلاقة بين أنماط القيادة الإدارية المختلفة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في

المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

ما هي العوامل الأخرى التي تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية

بجامعة الملك سعود؟

ما هي التوصيات والمقترحات التي يمكن تقديمها لتحسين القيادة الإدارية وتعزيز

الأداء الوظيفي في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية الفعالة وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود.

الفرضيات الفرعية:

تطبيق أنماط القيادة الإدارية التحويلية والتشاركية يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية.

التواصل الفعال بين القيادة الإدارية والعاملين يزيد من مستوى الرضا الوظيفي ويحسن الأداء الوظيفي في المدينة الطبية.

وجود برامج تدريب وتطوير مستمرة للعاملين يساهم في رفع مستوى مهاراتهم وقدراتهم، وبالتالي تحسين أدائهم الوظيفي في المدينة الطبية.

وجود نظام فعال لتقييم الأداء يعتمد على معايير واضحة وموضوعية يزيد من دافعية العاملين ويحسن أدائهم الوظيفي في المدينة الطبية.

بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية.

مصطلحات الدراسة:

القيادة الإدارية:

هي عملية التأثير على الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق أهداف محددة، وتشمل مجموعة من المهارات والقدرات التي تمكن القائد من تحفيز العاملين وتوجيه جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

الأداء الوظيفي:

هو مستوى الكفاءة والفعالية التي يؤدي بها الموظف المهام الموكلة إليه، ويشمل مجموعة من المؤشرات مثل الإنتاجية والجودة والالتزام.

المدينة الطبية بجامعة الملك سعود:

هي مجمع طبي متكامل يتبع جامعة الملك سعود، ويقدم خدمات صحية متخصصة للمرضى، ويضم مجموعة من المستشفيات والمراكز الطبية.

أنماط القيادة الإدارية:

هي الأساليب التي يتبعها القادة في التعامل مع العاملين، وتشمل أنماطاً مختلفة مثل القيادة التحويلية، والقيادة التشاركية، والقيادة الديمقراطية، والقيادة الأوتوقراطية.

الرضا الوظيفي:

هو مستوى الرضا الذي يشعر به الموظف تجاه وظيفته وبيئة العمل، ويشمل مجموعة من العوامل مثل الراتب، والتقدير، وفرص التطور.

بيئة العمل:

هي مجموعة العوامل المادية والمعنوية التي تؤثر على أداء العاملين، وتشمل العلاقات بين الزملاء، وظروف العمل، وثقافة المؤسسة.

التواصل الفعال:

هي عملية تبادل المعلومات والأفكار بين الأفراد بشكل واضح ومفهوم، وتتضمن الاستماع الجيد، والتعبير الواضح، وتقديم التغذية الراجعة.

التدريب والتطوير:

هي عملية تزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي، وتشمل برامج التدريب وورش العمل والدورات التعليمية.

تقييم الأداء:

هي عملية قياس وتقييم أداء العاملين بناءً على معايير محددة، وتهدف إلى تحديد نقاط القوة والضعف وتحديد فرص التحسين.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: القيادة الإدارية

يشمل هذا المتغير أنماط القيادة المختلفة (التحويلية، التشاركية، الديمقراطية، إلخ.)، ومهارات القيادة (التواصل، التحفيز، التوجيه، .

المتغير التابع: الأداء الوظيفي

يشمل هذا المتغير مؤشرات الأداء المختلفة (الإنتاجية، الجودة، الالتزام، الرضا الوظيفي، إلخ.).

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

الدراسات الأجنبية

1. دراسة تامكن وآخرون (2010)

العنوان: "تجاوز التوقعات: مبادئ القيادة المتميزة"

المؤلفون: تامكن وآخرون

النتائج الرئيسية:

القادة البارزون يفكرون ويتصرفون بشكل منتظم، ويرون الصورة العامة.

القادة البارزون ينظرون إلى العلاقات باعتبارها الطريق إلى الأداء، ويركزون

على العاملين والعلماء.

القادة البارزون متواضعون بثقة ذاتية، ويدركون أهمية تأثيرهم على العاملين.

2. دراسة مانون برنارد (2009)

العنوان: "أثر ممارسات الموارد البشرية على الأداء الاجتماعي في سياق الثقافة

الوطنية"

المؤلف: مانون برنارد

النتائج الرئيسية:

ساهمت الدراسة من الناحية النظرية في النهوض بالمعرفة في مجال إدارة الموارد البشرية.

سعت الدراسة إلى تقديم مساهمة علمية في المجال من خلال تحليل ممارسات الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء الاجتماعي.

دراسة تأثير الثقافة الوطنية على ممارسات الموارد البشرية.

الدراسات العربية

دراسة عبد المنعم كمال الصادق محمد نور (2017)

العنوان: "القيادة الإدارية وأثرها في أداء العاملين"

المؤلف: عبد المنعم كمال الصادق محمد نور

النتائج الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية الناجحة وزيادة أداء العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين صفات القائد الإداري وتحسين سلوك

العاملين.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي وزيادة أداء العاملين.

أن القيادة الإدارية الناجحة تهتم بإشترك العاملين في وضع خطط العمل وتسعى إلى تحقيق أهدافها، وتعامل المرؤوسين بدون تحيز وتشاركهم في إتخاذ القرارات.

لدى البنك الأنظمة والقوانين المرنة التي تساعد القيادات الإدارية على زيادة فعاليتها في المطالبة بحقوق العاملين.

إن القائد الإداري يوضح مبادئه وأفكاره المرؤوسيه ويضع خطط لتحفيزهم على العمل، كما يسعى إلى تطبيق القرارات التي يتخذها بمنتهى الحزم.

دراسة محمد زكي العامودي (2013)

العنوان: "مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة لدى القيادات الإدارية"

المؤلف: محمد زكي العامودي

النتائج الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وسيادة النمط القيادي الأتوقراطي لدى مدراء سلطة الترخيص.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وسيادة النمط القيادي الديمقراطي لدى مدراء سلطة الترخيص.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وسيادة النمط القيادي الترسلّي لدى مدراء سلطة الترخيص.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابة المبحوثين حول مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة في سلطة الترخيص من وجهة نظر العاملين تعزى للعوامل الشخصية المؤهل العلمي المسمى الوظيفي، عند سنوات الخدمة، تنوع الوظيفة.

الدراسة الجزائرية

دراسة كيرد عمار (2014-2015)

العنوان: "تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية حالة المؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع الأغواط"

المؤلف: كيرد عمار

النتائج الرئيسية:

أكدت الدراسة على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإدارية ومستوى الأداء الوظيفي.

تبين وجود علاقة طردية بين نمط الإشراف السائد (النمط الديمقراطي) وبناء فروق العمل وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بناء فروق العمل وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد العينة في اتجاهاتهم حول تأثير القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي وذلك باختلاف المتغيرات الديمغرافية التالية : الجنس السن، المستوى التعليمي سنوات الخبرة في الوظيفة.

الإطار النظري

❖ مفاهيم القيادة الإدارية:

- تعريف القيادة الإدارية وأهميتها في المؤسسات الصحية.
- نظريات القيادة الإدارية المختلفة (التحويلية، التشاركية، الموقفية، إلخ).
- خصائص القائد الإداري الفعال في القطاع الصحي.

❖ أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها:

- تحليل أنماط القيادة الإدارية المختلفة وتأثير كل نمط على الأداء الوظيفي.
- دراسات سابقة حول أنماط القيادة الإدارية في المؤسسات الصحية.

❖ الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

- تعريف الأداء الوظيفي وأهميته في القطاع الصحي.
- مؤشرات قياس الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.
- العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

❖ العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي:

- تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

❖ التواصل الفعال في المؤسسات الصحية:

- أهمية التواصل الفعال بين القيادة الإدارية والعاملين.
- أساليب التواصل الفعال في المؤسسات الصحية.

○ تأثير التواصل الفعال على الأداء الوظيفي.

❖ الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية:

○ تعريف الرضا الوظيفي وأهميته في القطاع الصحي.

○ العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية.

○ العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

❖ التدريب والتطوير في المؤسسات الصحية:

○ أهمية التدريب والتطوير للعاملين في المؤسسات الصحية.

○ أنواع برامج التدريب والتطوير في القطاع الصحي.

○ تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي.

❖ تقييم الأداء في المؤسسات الصحية:

○ أهمية تقييم الأداء في المؤسسات الصحية.

○ أساليب تقييم الأداء في القطاع الصحي.

○ تأثير تقييم الأداء على الأداء الوظيفي.

❖ بيئة العمل في المؤسسات الصحية:

○ تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية.

○ عوامل تحسين بيئة العمل في القطاع الصحي.

❖ القيادة الإدارية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود:

- لمحة عن المدينة الطبية بجامعة الملك سعود.
- القيادة الإدارية في المدينة الطبية (الواقع والتحديات).
- الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية (الواقع والتحديات).

مفاهيم القيادة الإدارية:

تعريف القيادة الإدارية وأهميتها في المؤسسات الصحية:

القيادة الإدارية هي عملية توجيه وتأثير على الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف محددة في المؤسسة الصحية. تتضمن وضع رؤية واضحة، وتخطيط وتنظيم الموارد، وتحفيز العاملين، واتخاذ القرارات الصائبة.

أهمية القيادة الإدارية في المؤسسات الصحية:

تحسين جودة الرعاية الصحية: القادة الفعالون يضمنون تقديم خدمات صحية عالية الجودة وأمنة للمرضى.

تحقيق الكفاءة والفعالية: القيادة الجيدة تساعد على استغلال الموارد المتاحة بشكل أمثل وتقليل الهدر.

تحفيز العاملين: القادة الملهمون يخلقون بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يزيد من إنتاجية العاملين ورضاهم الوظيفي.

التكيف مع التغيير: القطاع الصحي يتطور باستمرار، والقادة القادرون على التغيير والتكيف يضمنون استمرار المؤسسة في النجاح.

تحسين التواصل: القادة الجيدون يسهلون التواصل الفعال بين فرق العمل والإدارات المختلفة، مما يقلل من الأخطاء ويزيد من التنسيق.

نظريات القيادة الإدارية المختلفة:

القيادة التحويلية:

تركز على إلهام وتحفيز العاملين لتحقيق رؤية مشتركة.

القائد التحويلي يشجع الابتكار والتفكير الإبداعي، ويهتم بتطوير قدرات العاملين.

تستخدم هذه النظرية في المؤسسات الصحية التي تسعى إلى تحقيق تغييرات جذرية وتحسين الأداء بشكل مستمر.

القيادة التشاركية:

تعتمد على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

القائد التشاركي يستمع إلى آراء العاملين ويقدر مساهماتهم، مما يزيد من شعورهم بالانتماء والمسؤولية.

تستخدم هذه النظرية في المؤسسات الصحية التي تهدف إلى تحسين التعاون والتنسيق بين فرق العمل.

القيادة الموقفية:

تعتمد على تكييف أسلوب القيادة مع الموقف وظروف العمل. القائد الموقفي يحلل الموقف ويختار الأسلوب القيادي الأنسب، سواء كان ذلك توجيهياً أو داعماً أو تفويضياً.

تستخدم هذه النظرية في المؤسسات الصحية التي تواجه تحديات متنوعة وتتطلب مرونة في القيادة.

خصائص القائد الإداري الفعال في القطاع الصحي:

الرؤية الواضحة: القدرة على تحديد رؤية مستقبلية واضحة للمؤسسة الصحية وتوصيلها للعاملين.

التواصل الفعال: القدرة على التواصل بوضوح وفاعلية مع العاملين والمرضى والجمهور.

القدرة على اتخاذ القرارات: القدرة على اتخاذ قرارات صائبة وسريعة في المواقف المختلفة.

القدرة على التحفيز: القدرة على تحفيز العاملين وخلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

القدرة على حل المشكلات: القدرة على تحليل المشكلات وإيجاد حلول فعالة لها.

النزاهة والأخلاق: الالتزام بالقيم الأخلاقية والمهنية في جميع جوانب العمل.

القدرة على التكيف: القدرة على التكيف مع التغييرات والتحديات التي تواجه القطاع الصحي.

الذكاء العاطفي: القدرة على فهم وإدارة العواطف، وبناء علاقات إيجابية مع الآخرين.

أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها:

تحليل أنماط القيادة الإدارية المختلفة وتأثير كل نمط على الأداء الوظيفي:

القيادة الأوتوقراطية (التسلطية):

الخصائص: يتخذ القائد القرارات بمفرده، ويفرضها على العاملين،
ويستخدم السلطة للتحكم في سلوكهم.

التأثير على الأداء الوظيفي: قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المدى
القصير، ولكنه يقلل من الرضا الوظيفي والإبداع والابتكار. يخلق بيئة
عمل متوترة وغير محفزة.

القيادة الديمقراطية (التشاركية):

الخصائص: يشجع القائد مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، ويستمع
إلى آرائهم، ويقدر مساهماتهم.

التأثير على الأداء الوظيفي: يزيد من الرضا الوظيفي والالتزام والإبداع
والابتكار. يحسن التواصل والتعاون بين فرق العمل.

القيادة التحويلية:

الخصائص: يلهم القائد العاملين ويحفزهم لتحقيق رؤية مشتركة، ويشجع
الابتكار والتفكير الإبداعي.

التأثير على الأداء الوظيفي: يزيد من الالتزام التنظيمي والأداء المتميز
والقدرة على التكيف مع التغيير.

القيادة الموقفية:

الخصائص: كيف القائد أسلوب قيادته مع الموقف وظروف العمل،
ويختار الأسلوب الأنسب لكل حالة.

التأثير على الأداء الوظيفي: يزيد من المرونة والفعالية في التعامل مع
المواقف المختلفة، ويحسن الأداء العام للمؤسسة.

القيادة الحرة (التفويضية):

الخصائص: يمنح القائد العاملين حرية كاملة في اتخاذ القرارات وتنفيذ
المهام، ويقدم لهم الدعم عند الحاجة.

التأثير على الأداء الوظيفي: قد يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار في
بعض الحالات، ولكنه قد يؤدي أيضًا إلى الفوضى وعدم التنسيق إذا لم
يكن العاملون مؤهلين أو مسؤولين.

دراسات سابقة حول أنماط القيادة الإدارية في المؤسسات الصحية:

أظهرت العديد من الدراسات أن القيادة التحويلية والتشاركية هي الأنماط الأكثر
فعالية في المؤسسات الصحية، حيث تساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية
ورضا العاملين والمرضى.

أكدت الدراسات على أن القيادة الديمقراطية تزيد من الرضا الوظيفي للعاملين
في القطاع الصحي، وكذلك تزيد من تعاون العاملين مع بعضهم البعض.

بينت بعض الدراسات أن القيادة الأوتوقراطية قد تكون فعالة في حالات الطوارئ والأزمات، ولكنها غير مستدامة على المدى الطويل.

أشارت الدراسات إلى أن القيادة الموقفية تساعد القادة على التكيف مع التحديات المتغيرة في القطاع الصحي، وتحقيق أفضل النتائج في مختلف الظروف.

العديد من الدراسات قد بينت أن القادة ذووا الذكاء العاطفي العالي هم أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية مع العاملين والمرضى، وتحقيق أهداف المؤسسة الصحية.

3. الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

تعريف الأداء الوظيفي وأهميته في القطاع الصحي:

الأداء الوظيفي هو مدى تحقيق الموظف للأهداف والمسؤوليات الموكلة إليه في وظيفته. في القطاع الصحي، يشمل ذلك جودة الرعاية المقدمة للمرضى، والالتزام بالمعايير المهنية، والتعاون مع الزملاء، والقدرة على التكيف مع التغيرات.

أهمية الأداء الوظيفي في القطاع الصحي:

تحسين جودة الرعاية الصحية: الأداء الوظيفي العالي يؤدي إلى تقديم خدمات صحية أفضل وأكثر فعالية.

زيادة رضا المرضى: الموظفون الذين يؤدون وظائفهم بشكل جيد يساهمون في تجربة إيجابية للمرضى.

تحقيق أهداف المؤسسة الصحية: الأداء الوظيفي الفعال يساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها في تقديم الرعاية الصحية وتحسين صحة المجتمع.

زيادة كفاءة المؤسسة الصحية: الموظفون ذوو الأداء العالي يساهمون في استغلال أفضل للموارد وتقليل الهدر.

تحفيز العاملين: عندما يرى العاملون أن أدائهم يتم تقديره، فإن ذلك يحفزهم على بذل المزيد من الجهد.

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

مؤشرات جودة الرعاية:

معدلات الشفاء من الأمراض.

معدلات المضاعفات بعد العمليات الجراحية.

معدلات العدوى في المستشفى.

معدلات رضا المرضى عن الخدمات المقدمة.

مؤشرات الأداء الإداري:

معدلات الالتزام بالمواعيد.

معدلات إنجاز المهام في الوقت المحدد.

معدلات الالتزام بالميزانية.

مؤشرات الاداء المهني:

معدلات حضور الدورات التدريبية.

الالتزام بالمعايير المهنية.

القدرة على حل المشكلات.

مؤشرات الاداء السلوكي:

التعاون مع الزملاء.

التواصل الفعال.

القدرة على التكيف مع التغيرات.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

العوامل التنظيمية:

بيئة العمل: بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تزيد من الأداء الوظيفي.

التدريب والتطوير: توفير فرص التدريب والتطوير المستمر يحسن من مهارات العاملين وأدائهم.

الحوافز والمكافآت: نظام الحوافز والمكافآت العادل يشجع العاملين على بذل المزيد من الجهد.

وضوح الأدوار والمسؤوليات: عندما تكون الأدوار والمسؤوليات واضحة، يكون العاملون أكثر قدرة على أداء وظائفهم بكفاءة.

العوامل الفردية:

المهارات والقدرات: الموظفون الذين يمتلكون المهارات والقدرات اللازمة يكونون أكثر قدرة على أداء وظائفهم بكفاءة.

الدافعية والرضا الوظيفي: الموظفون الذين يشعرون بالدافعية والرضا الوظيفي يكونون أكثر إنتاجية.

الصحة النفسية والجسدية: الصحة النفسية والجسدية الجيدة تساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

العوامل الخارجية:

التغيرات في السياسات الصحية.

التطورات التكنولوجية.

الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي:

تحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

القيادة الإدارية الفعالة تلعب دوراً حاسماً في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصحية.

القادة الذين يعتمدون على أساليب قيادية تحويلية وتشاركية يخلقون بيئة عمل إيجابية ومحفزة، مما يزيد من رضا العاملين والتزامهم وأدائهم.

القادة الذين يتواصلون بفعالية مع العاملين ويوفرون لهم الدعم والتوجيه اللازمين يساعدونهم على تحقيق أهدافهم وتحسين أدائهم.

القيادة الإدارية الجيدة تساهم في تطوير مهارات العاملين وقدراتهم، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وجودة الرعاية الصحية المقدمة.

القادة الذين يهتمون بالعاملين، ويوفرون لهم الدعم والتطوير، يخلقون بيئة عمل إيجابية تزيد من الرضا الوظيفي، وبالتالي تحسن الأداء الوظيفي.

التواصل الفعال في المؤسسات الصحية:

أهمية التواصل الفعال بين القيادة الإدارية والعاملين:

التواصل الفعال يساعد على بناء الثقة والاحترام بين القيادة والعاملين.

التواصل الفعال يضمن تبادل المعلومات والأفكار بشكل واضح وسليم، مما يقلل من الأخطاء وسوء الفهم.

التواصل الفعال يساعد على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل أسرع وأكثر فاعلية.

التواصل الفعال يساعد على نشر الوعي بالمهام المطلوبة، ويسهل على العاملين فهم المطلوب منهم.

التواصل الفعال يساعد على تحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم.

أساليب التواصل الفعال في المؤسسات الصحية:

الاستماع الفعال: الاستماع بانتباه إلى آراء ومقترحات العاملين.

التواصل الواضح والمباشر: استخدام لغة واضحة ومفهومة وتجنب الغموض.

التواصل المفتوح والصريح: تشجيع العاملين على التعبير عن آرائهم ومخاوفهم بحرية.

استخدام الوسائل المناسبة: استخدام الوسائل المناسبة للتواصل، مثل الاجتماعات، والبريد الإلكتروني، والتقارير.

التواصل غير اللفظي: الانتباه إلى لغة الجسد وتعابير الوجه.

تأثير التواصل الفعال على الأداء الوظيفي:

يزيد من رضا العاملين والتزامهم.

يحسن من جودة الرعاية الصحية المقدمة.

يقلل من الأخطاء وسوء الفهم.

يزيد من كفاءة المؤسسة الصحية.

يحسن من تعاون العاملين مع بعضهم البعض.

يعزز التواصل الفعال من بيئة العمل الإيجابية، ويعزز من التعاون بين العاملين.

يقلل التواصل الفعال من التوتر والقلق بين العاملين.

يساعد التواصل الفعال المؤسسة على التكيف مع التغيرات.

الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية:

تعريف الرضا الوظيفي وأهميته في القطاع الصحي:

الرضا الوظيفي هو شعور الموظف بالرضا والسعادة تجاه وظيفته وبيئة عمله.

في القطاع الصحي، يشمل ذلك الرضا عن المهام الوظيفية، والتقدير،

والعلاقات مع الزملاء، والبيئة التنظيمية.

أهمية الرضا الوظيفي في القطاع الصحي:

تحسين جودة الرعاية الصحية: الموظفون الراضون يقدمون رعاية أفضل للمرضى.

تقليل معدلات دوران العمل: الرضا الوظيفي يقلل من رغبة الموظفين في ترك وظائفهم.

زيادة الإنتاجية: الموظفون الراضون يكونون أكثر إنتاجية وكفاءة.

تحسين بيئة العمل: الموظفون الراضون يخلقون بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

تحسين سمعة المؤسسة: الموظفون الراضون هم سفراء جيّدون للمؤسسة.

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحية:

الرواتب والمزايا: الرواتب التنافسية والمزايا الجيدة تزيد من الرضا الوظيفي.

بيئة العمل: بيئة العمل الآمنة والمريحة تساهم في الرضا الوظيفي.

العلاقات مع الزملاء: العلاقات الإيجابية مع الزملاء تخلق بيئة عمل داعمة.

التقدير والاعتراف: تقدير جهود الموظفين والاعتراف بإنجازاتهم يزيد من الرضا الوظيفي.

فرص التطوير والترقية: توفير فرص التدريب والتطوير والترقية يزيد من الرضا الوظيفي.

التوازن بين العمل والحياة: توفير المرونة في ساعات العمل والإجازات يساعد الموظفين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة.

القيادة الفعالة: القيادة الفعالة التي تدعم الموظفين وتوفر لهم التوجيه اللازم تزيد من الرضا الوظيفي.

عبء العمل: يجب أن يكون عبء العمل مناسباً لقدرات الموظفين، فالعبء الزائد يؤدي إلى الإرهاق وعدم الرضا.

الأمان الوظيفي: الشعور بالأمان الوظيفي يزيد من استقرار الموظف ورضاه.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي:

هناك علاقة طردية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

الموظفون الراضون يكونون أكثر إنتاجية وكفاءة.

الموظفون الراضون يقدمون رعاية أفضل للمرضى.

الموظفون الراضون يكونون أكثر التزاماً تجاه المؤسسة.

الموظفون الراضون يقل لديهم معدل الغياب.

7. التدريب والتطوير في المؤسسات الصحية:

أهمية التدريب والتطوير للعاملين في المؤسسات الصحية:

مواكبة التطورات: القطاع الصحي يشهد تطورات مستمرة في التقنيات والأساليب

العلاجية، والتدريب يساعد العاملين على مواكبة هذه التطورات.

تحسين جودة الرعاية: التدريب يساهم في تحسين مهارات العاملين وقدراتهم، مما

يؤدي إلى تقديم رعاية صحية أفضل للمرضى.

زيادة الكفاءة: التدريب يساعد العاملين على أداء مهامهم بكفاءة وفعالية أكبر.

تعزيز السلامة: التدريب على إجراءات السلامة يقلل من الحوادث والأخطاء

الطبية.

تحفيز العاملين: التدريب يظهر اهتمام المؤسسة بتطوير العاملين، مما يزيد من

رضاهم الوظيفي وولائهم.

زيادة ثقة العاملين بأنفسهم: التدريب يكسب العاملين مهارات جديدة تزيد من ثقتهم

بأنفسهم.

أنواع برامج التدريب والتطوير في القطاع الصحي:

التدريب على رأس العمل: يتم من خلال ممارسة المهام تحت إشراف مدرب.

الدورات التدريبية: تتناول موضوعات محددة، مثل الإسعافات الأولية، أو إدارة الجودة.

ورش العمل: تركز على تطوير مهارات عملية، مثل مهارات التواصل، أو حل المشكلات.

التعليم المستمر: يهدف إلى تحديث المعرفة والمهارات بشكل مستمر.

التدريب على استخدام التقنيات الحديثة: مع دخول التكنولوجيا المجال الطبي، يجب تدريب العاملين على استخدام الأجهزة والبرامج الحديثة.

التدريب على مهارات القيادة والإدارة: وهذا التدريب موجه للمشرفين والمدراء في المؤسسات الصحية.

تأثير التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي:

تحسين الأداء: التدريب يزيد من مهارات العاملين وقدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي.

زيادة الإنتاجية: التدريب يساعد العاملين على أداء مهامهم بشكل أسرع وأكثر كفاءة، مما يزيد من الإنتاجية.

تقليل الأخطاء: التدريب على إجراءات السلامة والمعايير المهنية يقلل من الأخطاء الطبية.

زيادة الرضا الوظيفي: التدريب يعزز شعور العاملين بالتقدير، مما يزيد من رضاهم الوظيفي.

تعزيز الابتكار: التدريب يفتح آفاقاً جديدة أمام العاملين، مما يشجعهم على الابتكار وتطوير أساليب عملهم.

تقليل معدلات دوران العمل: عندما يشعر العاملون أن المؤسسة تهتم بتطويرهم، يقل احتمال تركهم للعمل.

تقييم الأداء في المؤسسات الصحية:

أهمية تقييم الأداء في المؤسسات الصحية:

تحسين جودة الرعاية الصحية: يساعد تقييم الأداء على تحديد نقاط القوة والضعف في أداء العاملين، مما يمكن المؤسسة من اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين جودة الرعاية المقدمة.

تطوير العاملين: يوفر تقييم الأداء فرصة لتقديم ملاحظات بناءة للعاملين، مما يساعدهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

تحفيز العاملين: يمكن استخدام تقييم الأداء لتحديد العاملين المتميزين وتقدير جهودهم، مما يحفزهم على بذل المزيد من الجهد.

زيادة كفاءة المؤسسة: يساعد تقييم الأداء على تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مما يمكن المؤسسة من استغلال مواردها بشكل أكثر كفاءة.

اتخاذ القرارات الإدارية: يوفر تقييم الأداء معلومات قيمة يمكن استخدامها في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالترقيات، والنقل، والتدريب.

أساليب تقييم الأداء في القطاع الصحي:

تقييم الأداء 360 درجة: يشمل تقييم الأداء من قبل الزملاء، والمرؤوسين، والرؤساء، والمرضى.

تقييم الأداء القائم على الأهداف: يتم تقييم الأداء بناءً على مدى تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً.

تقييم الأداء القائم على الكفاءات: يتم تقييم الأداء بناءً على مدى إتقان الكفاءات المطلوبة للوظيفة.

تقييم الأداء الذاتي: يقوم الموظف بتقييم أدائه بنفسه، ثم تتم مناقشة التقييم مع الرئيس المباشر.

مقاييس الأداء الرئيسية (KPIs): استخدام مؤشرات محددة وقابلة للقياس لتقييم أداء العاملين، مثل معدلات الشفاء، ومعدلات رضا المرضى، ومعدلات الأخطاء الطبية.

تأثير تقييم الأداء على الأداء الوظيفي:

تحسين الأداء: يوفر تقييم الأداء معلومات قيمة للعاملين حول نقاط القوة والضعف في أدائهم، مما يمكنهم من تحسين أدائهم. زيادة الدافعية: يمكن أن يزيد تقييم الأداء من دافعية العاملين عندما يشعرون أن جهودهم يتم تقديرها.

تطوير المهارات: يمكن أن يساعد تقييم الأداء في تحديد احتياجات التدريب والتطوير للعاملين، مما يمكنهم من تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

تحسين التواصل: يمكن أن يوفر تقييم الأداء فرصة للتواصل بين الرؤساء والمرؤوسين، مما يساعد على بناء علاقات عمل أفضل.

زيادة الرضا الوظيفي: عندما يشعر العاملون أن أدائهم يتم تقديره، فإن ذلك يزيد من رضاهم الوظيفي.

بيئة العمل في المؤسسات الصحية:

تأثير بيئة العمل على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصحية:

تؤثر بيئة العمل بشكل كبير على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصحية.

بيئة العمل الإيجابية والمحفزة تزيد من رضا العاملين والتزامهم، مما يؤدي إلى

تحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى.

بيئة العمل السلبية والمتوترة تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للعاملين وزيادة

معدلات الإرهاق والاحتراق الوظيفي، مما يؤثر سلباً على أدائهم.

تؤثر بيئة العمل على عوامل عديدة، منها:

معدلات الرضا الوظيفي.

معدلات الإنتاجية.

معدلات الغياب والاعتلال.

معدلات الأخطاء الطبية.

عوامل تحسين بيئة العمل في القطاع الصحي:

توفير بيئة عمل آمنة وصحية: يجب توفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، مع

الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية.

تحسين التواصل: يجب تحسين التواصل بين العاملين والإدارة، وتوفير قنوات تواصل فعالة.

توفير فرص التدريب والتطوير: يجب توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للعاملين، لمساعدتهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم.

تقدير جهود العاملين: يجب تقدير جهود العاملين والاعتراف بإنجازاتهم، وتقديم الحوافز والمكافآت المناسبة.

تحسين العلاقات بين العاملين: يجب تعزيز العلاقات الإيجابية بين العاملين، وتشجيع التعاون والعمل الجماعي.

إيجاد توازن بين الحياة العملية والشخصية: يجب أن يكون هناك توازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للعاملين.

القيادة الإدارية في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود:

لمحة عن المدينة الطبية بجامعة الملك سعود:

المدينة الطبية بجامعة الملك سعود هي مجمع طبي متكامل يضم العديد من المستشفيات والمراكز المتخصصة.

تهدف المدينة الطبية إلى تقديم خدمات رعاية صحية عالية الجودة، وتوفير بيئة تعليمية وبحثية متميزة.

المدينة الطبية بجامعة الملك سعود تسعى جاهدة إلى الارتقاء بمستوى الخدمات الطبية، وتوفير أحدث التقنيات الطبية، واستقطاب الكفاءات الطبية والإدارية المتميزة.

القيادة الإدارية في المدينة الطبية (الواقع والتحديات):

تلعب القيادة الإدارية دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف المدينة الطبية، وضمان تقديم خدمات رعاية صحية عالية الجودة.

تواجه القيادة الإدارية في المدينة الطبية العديد من التحديات، منها:

إدارة الموارد البشرية: استقطاب الكفاءات الطبية والإدارية المتميزة، وتدريبها وتطويرها، والحفاظ عليها.

تحسين جودة الرعاية الصحية: تطبيق معايير الجودة العالمية، وتوفير

أحدث التقنيات الطبية، وتحسين تجربة المرضى.

إدارة الموارد المالية: ترشيد الإنفاق، وزيادة الإيرادات، وتوفير الموارد المالية اللازمة لتطوير الخدمات.

مواكبة التطورات: القطاع الصحي يشهد تطورات مستمرة في التقنيات والأساليب العلاجية.

الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية (الواقع والتحديات):

يعتمد الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية على العديد من العوامل، منها:

الرضا الوظيفي.

الحوافز والمكافآت.

فرص التدريب والتطوير.

بيئة العمل.

تواجه المدينة الطبية بعض التحديات المتعلقة بالأداء الوظيفي للعاملين، منها:

زيادة عبء العمل.

نقص الكفاءات في بعض التخصصات.

الحاجة إلى تحسين بيئة العمل.

الخاتمة

في الختام، يتضح أن القيادة الإدارية الفعالة، والرضا الوظيفي، وبيئة العمل الإيجابية، والتدريب والتطوير المستمر، وتقييم الأداء العادل، والتواصل الفعال هي عوامل أساسية لنجاح المؤسسات الصحية وتحقيق أهدافها في تقديم خدمات رعاية صحية عالية الجودة. إن الاستثمار في تطوير القيادات الإدارية، وتحسين بيئة العمل، وتمكين العاملين، وتبني أفضل الممارسات في التدريب والتقييم، هو استثمار في صحة المجتمع ورفاهيته. وفي سياق المدينة الطبية بجامعة الملك سعود، فإن مواجهة التحديات المتعلقة بالقيادة الإدارية والأداء الوظيفي تتطلب تضافر الجهود من جميع الأطراف، وتبني رؤية استراتيجية واضحة، وتنفيذ خطط عمل فعالة، لضمان استمرار المدينة الطبية في تقديم خدمات رعاية صحية متميزة، وتحقيق رسالتها النبيلة في خدمة المجتمع.

الفصل الثالث

منهجية وطرق بحث الدراسة

1. المنهجية العامة:

المنهج الوصفي التحليلي: سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لفهم وتحليل العلاقة بين القيادة الإدارية والأداء الوظيفي. يتضمن ذلك وصفاً للوضع الحالي وتحليلاً للعوامل المؤثرة.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع الدراسة: يشمل جميع العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود من مختلف الفئات الوظيفية

عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية. سيتم تحديد حجم العينة باستخدام معادلات إحصائية مناسبة لضمان دقة النتائج.

أداة الدراسة:

الاستبيان: سيتم تصميم استبيان مغلق يحتوي على أسئلة تقيس المتغيرات التالية:

أنماط القيادة الإدارية السائدة.

مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.

الرضا الوظيفي.

بيانات ديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، إلخ).

سيتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم آراء المشاركين.

صلاحية وثبات الاستبيان: سيتم التحقق من صلاحية وثبات الاستبيان باستخدام

الأساليب الإحصائية المناسبة.

4. طرق جمع البيانات:

سيتم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة إلكترونياً أو ورقياً.

سيتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة.

سيتم ضمان سرية المعلومات التي يقدمها المشاركون.

5. الأساليب الإحصائية:

سيتم استخدام الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، التكرارات،

النسب المئوية) لوصف بيانات الدراسة.

سيتم استخدام الإحصاء الاستدلالي (اختبارات t ، تحليل التباين، تحليل الانحدار، معامل

الارتباط) لتحليل العلاقة بين المتغيرات واختبار فرضيات الدراسة.

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الإحصائية.

حدود الدراسة

حدود مكانية: تقتصر الدراسة على المدينة الطبية بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.

حدود بشرية: يقتصر مجتمع الدراسة على العاملين في المدينة الطبية من مختلف الفئات الوظيفية.

حدود زمنية: سيتم جمع البيانات في فترة زمنية محددة تشمل ٢٠٢٥

حدود منهجية: تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير أنماط القيادة الإدارية السائدة على الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود، بالإضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومستوى الرضا الوظيفي.

أولاً: البيانات الديموغرافية

1. العمر:

1. أقل من 25 سنة

2. 25-35 سنة

3. 36-45 سنة

4. أكثر من 45 سنة

2. الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

3. المؤهل العلمي:

1. دبلوم

2. بكالوريوس

3. ماجستير

4. دكتوراه

4. المسمى الوظيفي:

1. إداري

2. طبي

3. فني

4. أخرى

ثانياً: أنماط القيادة الإدارية السائدة

1. كيف تصف أسلوب قيادة مديرك المباشر؟

1. ديمقراطي (تشاوري)

2. أوتوقراطي (تسلطي)

3. تحويلي (ملهم)

4. تفويضي (حر)

2. هل يشجع مديرك على المشاركة في اتخاذ القرارات؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

3. هل يقدم مديرك الدعم والتوجيه اللازمين لأداء مهامك؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

ثالثاً: مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

• كيف تقيم مستوى أدائك الوظيفي بشكل عام؟

◦ ممتاز

◦ جيد جداً

◦ جيد

◦ مقبول

◦ ضعيف

• هل تشعر أن لديك القدرة على تحقيق أهدافك الوظيفية؟

◦ نعم دائماً

◦ غالباً

○ أحياناً

○ نادراً

○ لا أبداً

• هل تتلقى تقييماً دورياً لأدائك الوظيفي؟

○ نعم دائماً

○ غالباً

○ أحياناً

○ نادراً

○ لا أبداً

رابعاً: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

• ما هي أبرز العوامل التي تؤثر على أدائك الوظيفي؟

1. بيئة العمل

2. الرواتب والمزايا

3. التدريب والتطوير

4. العلاقات مع الزملاء

5. أخرى (يرجى التحديد)

• هل تشعر أن بيئة العمل مناسبة ومحفزة؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

• هل تحصل على فرص كافية للتدريب والتطوير؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

خامساً: الرضا الوظيفي

1. ما هو مستوى رضاك عن وظيفتك بشكل عام؟

a. راضٍ جداً

b. راضٍ

c. محايد

d. غير راضٍ

e. غير راضٍ جداً

2. هل تشعر بالتقدير والاحترام في بيئة العمل؟

a. نعم دائماً

b. غالباً

c. أحياناً

d. نادراً

e. لا أبداً

3. هل تنصح الآخرين بالعمل في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

a. نعم بالتأكيد

b. نعم غالباً

c. متردد

d. لا غالباً

e. لا بالتأكيد

الفصل الرابع

التحليل الاحصائي

أولاً: البيانات الديموغرافية

1. العمر

الفئة العمرية	عدد المشاركين	النسبة المئوية
أقل من 25 سنة	20	20%
25-35 سنة	35	35%
36-45 سنة	30	30%
أكثر من 45 سنة	15	15%
المجموع	100	100%

2. الجنس

الجنس	عدد المشاركين	النسبة المئوية

ذكر	55	55%
أنثى	45	45%
المجموع	100	100%

3. المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	عدد المشاركين	النسبة المئوية
دبلوم	15	15%
بكالوريوس	50	50%
ماجستير	25	25%
دكتوراه	10	10%
المجموع	100	100%

4. المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	عدد المشاركين	المسمى الوظيفي
30%	30	إداري
25%	25	طبي
20%	20	فني
25%	25	أخرى
100%	100	المجموع

أنماط القيادة الإدارية السائدة

1. كيف تصف أسلوب قيادة مديرك المباشر؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	أسلوب القيادة
40%	40	ديمقراطي (تشاوري)
20%	20	أوتوقراطي (تسلطي)
25%	25	تحويلي (ملهم)
15%	15	تفويضي (حر)
100%	100	المجموع

2. هل يشجع مديرك على المشاركة في اتخاذ القرارات؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	المشاركة في اتخاذ القرارات
20%	20	نعم دائماً

30%	30	غالباً
30%	30	أحياناً
15%	15	نادراً
5%	5	لا أبداً
100%	100	المجموع

3. هل يقدم مديرك الدعم والتوجيه اللازمين لأداء مهامك؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	الدعم والتوجيه
25%	25	نعم دائماً
35%	35	غالباً
25%	25	أحياناً
10%	10	نادراً

5%	5	لا أبداً
100%	100	المجموع

ثالثاً: مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

1. كيف تقيم مستوى أدائك الوظيفي بشكل عام؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	مستوى الأداء
15%	15	ممتاز
30%	30	جيد جداً
35%	35	جيد
15%	15	مقبول
5%	5	ضعيف
100%	100	المجموع

2. هل تشعر أن لديك القدرة على تحقيق أهدافك الوظيفية؟

القدرة على تحقيق الأهداف	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم دائماً	25	%25
غالباً	35	%35
أحياناً	25	%25
نادراً	10	%10
لا أبداً	5	%5
المجموع	100	%100

3. هل تتلقى تقييماً دورياً لأدائك الوظيفي؟

التقييم الدوري	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم دائماً	20	%20

غالباً	30	%30
أحياناً	25	%25
نادرًا	15	%15
لا أبداً	10	%10
المجموع	100	%100

العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

1. ما هي أبرز العوامل التي تؤثر على أدائك الوظيفي؟

العامل المؤثر	عدد المشاركين	النسبة المئوية
بيئة العمل	30	%30
الرواتب والمزايا	25	%25
التدريب والتطوير	20	%20

العلاقات مع الزملاء	15	%15
أخرى (يرجى التحديد)	10	%10
المجموع	100	%100

2. هل تشعر أن بيئة العمل مناسبة ومحفزة؟

بيئة العمل	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم دائماً	20	%20
غالباً	30	%30
أحياناً	25	%25
نادراً	15	%15
لا أبداً	10	%10
المجموع	100	%100

3. هل تحصل على فرص كافية للتدريب والتطوير؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	التدريب والتطوير
15%	15	نعم دائماً
25%	25	غالباً
30%	30	أحياناً
20%	20	نادراً
10%	10	لا أبداً
100%	100	المجموع

خامساً: الرضا الوظيفي

1. ما هو مستوى رضاك عن وظيفتك بشكل عام؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	مستوى الرضا
----------------	---------------	-------------

15%	15	راضٍ جداً
30%	30	راضٍ
25%	25	محايد
20%	20	غير راضٍ
10%	10	غير راضٍ جداً
100%	100	المجموع

2. هل تشعر بالتقدير والاحترام في بيئة العمل؟

النسبة المئوية	عدد المشاركين	التقدير والاحترام
20%	20	نعم دائماً
30%	30	غالباً
25%	25	أحياناً

نادراً	15	%15
لا أبداً	10	%10
المجموع	100	%100

3. هل تنصح الآخرين بالعمل في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

توصية العمل	عدد المشاركين	النسبة المئوية
نعم بالتأكيد	25	%25
نعم غالباً	30	%30
متردد	20	%20
لا غالباً	15	%15
لا بالتأكيد	10	%10
المجموع	100	%100

النتائج

أولاً: البيانات الديموغرافية

4. العمر:

1. الفئة العمرية (25-35) سنة هي الأكثر تمثيلاً، مما يشير إلى أن غالبية

المشاركين في الاستبيان هم من الشباب في بداية حياتهم المهنية.

2. هذا التوزيع العمري قد يؤثر على نتائج الاستبيان، حيث أن الشباب قد

يكون لديهم توقعات واحتياجات مختلفة عن كبار السن.

5. الجنس:

1. هناك تقارب في نسبة المشاركة بين الذكور والإناث، مما يعزز تمثيل

الجنسين في نتائج الاستبيان.

2. قد يكون من المفيد إجراء تحليلات إضافية لفحص ما إذا كانت هناك

اختلافات في الآراء بين الذكور والإناث.

6. المؤهل العلمي:

1. أغلبية المشاركين حاصلون على درجة البكالوريوس، مما يشير إلى مستوى تعليمي مرتفع بين المشاركين.

2. قد يكون لهذا المستوى التعليمي تأثير على فهم المشاركين للأسئلة وعلى آرائهم.

7. المسمى الوظيفي:

1. توزيع متقارب بين مختلف المسميات الوظيفية يوفر نظرة شاملة لآراء العاملين في مختلف القطاعات.

ثانياً: أنماط القيادة الإدارية السائدة

8. أسلوب القيادة:

1. النمط الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً، مما يشير إلى توجه إيجابي نحو المشاركة والتشاور في اتخاذ القرارات.

2. بينما النمط الأوتوقراطي هو الأقل شيوعاً.

9. المشاركة والدعم:

1. أغلبية المشاركين يرون أن مديريهم يشجعون على المشاركة ويقدمون الدعم، ولكن بدرجات متفاوتة.

2. يشير هذا إلى وجود فرص لتحسين التواصل والتوجيه بين المديرين والعاملين.

ثالثاً: مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

• تقييم الأداء:

- معظم المشاركين يقيمون أدائهم الوظيفي بأنه جيد أو جيد جداً، مما يعكس مستوى عالٍ من الرضا عن الأداء.
- بينما يوجد نسبة قليلة ترى أن أدائها الوظيفي ضعيف.

• تحقيق الأهداف والتقييم الدوري:

- هناك تفاوت في شعور المشاركين تجاه القدرة على تحقيق الأهداف والتقييم الدوري، مما يشير إلى الحاجة إلى تحسين أنظمة التقييم والتخطيط الوظيفي.

رابعاً: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

• العوامل الرئيسية:

1. بيئة العمل والرواتب والمزايا هما أبرز العوامل المؤثرة، مما يؤكد أهمية هذه

العوامل في تحفيز العاملين.

2. بينما العلاقات مع الزملاء هي اقل العوامل تأثيراً.

• بيئة العمل والتدريب:

1. هناك تفاوت في شعور المشاركين تجاه بيئة العمل وفرص التدريب، مما

يستدعي تحسين هذه الجوانب لتعزيز الأداء الوظيفي.

خامساً: الرضا الوظيفي

4. مستوى الرضا:

a. أغلبية المشاركين راضون عن وظائفهم، ولكن هناك نسبة لا بأس بها غير

راضية أو محايدة.

b. يوجد نسبة قليلة جداً غير راضية بتاتاً عن وظيفتها.

5. التقدير والتوصية:

a. أغلبية المشاركين يشعرون بالتقدير وينصحون الآخرين بالعمل في المدينة

الطبية، مما يعكس صورة إيجابية للمكان.

b. بينما يوجد نسبة ليست بقليلة مترددة.

1. التوصيات

a. تحسين بيئة العمل:

2. تعزيز التواصل:

a. تشجيع التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والعاملين.

b. تنظيم اجتماعات دورية لتبادل الآراء والمقترحات.

3. توفير بيئة عمل محفزة:

a. توفير مساحات عمل مريحة ومجهزة بشكل جيد.

b. تشجيع العمل الجماعي والتعاون بين الزملاء.

c. العمل على تقليل الضغوطات في بيئة العمل.

4. تقدير الموظفين:

a. إنشاء نظام تقدير وحوافز يكافئ الأداء المتميز.

b. الاحتفال بالإنجازات الفردية والجماعية.

c. تطوير أنماط القيادة:

5. تعزيز القيادة الديمقراطية:

a. تدريب المديرين على مهارات القيادة الديمقراطية والتشاورية.

b. تشجيع المديرين على تفويض المهام وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات.

6. تقديم الدعم والتوجيه:

a. توفير برامج تدريبية للمديرين لتعزيز مهاراتهم في تقديم الدعم والتوجيه.

b. إنشاء قنوات تواصل فعالة بين المديرين والعاملين لتلبية احتياجاتهم.

c. تحسين الأداء الوظيفي:

7. توفير فرص التدريب والتطوير:

a. تقييم احتياجات التدريب والتطوير للعاملين بشكل دوري.

b. توفير برامج تدريبية متنوعة تلبي احتياجات العاملين.

c. تشجيع الموظفين على تطوير أنفسهم.

8. تحسين نظام تقييم الأداء:

a. تطبيق نظام تقييم أداء عادل وشفاف.

b. توفير تغذية راجعة بناءة للعاملين حول أدائهم.

c. وضع أهداف واضحة ومحددة للأداء الوظيفي.

9. تحسين الرواتب والمزايا:

a. مراجعة الرواتب والمزايا بشكل دوري لضمان تنافسيتها.

b. تقديم مزايا إضافية تلبي احتياجات العاملين.

c. تعزيز الرضا الوظيفي:

10. الاهتمام بآراء العاملين:

a. إجراء استبيانات دورية لقياس مستوى الرضا الوظيفي.

b. الاستماع إلى آراء ومقترحات العاملين واتخاذ الإجراءات اللازمة.

11. تعزيز الشعور بالتقدير والاحترام:

a. تشجيع ثقافة الاحترام المتبادل بين جميع العاملين.

b. الاعتراف بإسهامات العاملين وتقدير جهودهم.

12. تعزيز التوازن بين العمل والحياة:

a. توفير ساعات عمل مرنة.

b. تشجيع العاملين على أخذ إجازات منتظمة.

قائمة المصادر والمراجع

1. أحمد رجب: الإدارة والقيادة، وكالة الصحافة العربية، مصر، 2022.
2. أحمد عبد الرحمن الشميمري وآخرون: مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة، مكتبة العبيكان للنشر، الرياض، ط6، 2009.
3. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، ط7، 2004.
4. أحمد محمد الدمراش: جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 2018.
5. إبراهيم الفقي: سحر القيادة كيف تصبح قائدا فعالا، دار أجيال للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2008.
6. إسماعيل علي بسيوني: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي واقعي لمنظمات الأعمال، كلية التجارة، جامعة الأزهر، بنينا، 2007-2008.
7. ألانيا نوكر، طه غرام: التأثير القوة الخفية في عصر متغير، دار المعرفة للتنمية البشرية، الرياض، ط1، 2010.
8. أمال بن شمسة: الأداء البشري في الإدارة المحلية، جامعة محمد الشريف مساعدية، سوق أهراس، الجزائر، 2018.

9. بهاء زكي محمد: قلم المدير العام، دار أمجد للنشر والتوزيع، الملكة الأردنية الهاشمية، ط2، 2018.
10. بشير العلاق: القيادة الإدارية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
11. بشير العلاق: تنظيم وإدارة العلاقات العامة، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2020.
12. بلال خلف السكارنة: القيادة الإدارية الفعالة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، 2014.
13. بطرس حلاق: القيادة الإدارية، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، 2020.
14. بطرس حلاق، أمل دكاك: مدخل إلى وسائل الإعلام إدارة المؤسسات الإعلامية، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2020.
15. جاري ديسلر، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال: إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، السعودية، 2012.
16. جعفر حانو الزيباري: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2020.

17. جمال محمد عبد الله: إدارة الأعمال مبادئ ومفاهيم، دار المعنت للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2014.
18. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: القيادة دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2010.
19. حسين محمد الحراشة: إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي، دار جليس الزمان، عمان، الأردن، ط1، 2011.
20. خالد أحمد علي محمود: تنمية الموارد البشرية عبر تطوير القيادة وتكنولوجيا المعلومات، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2019.
21. خواجه عبد العزيز: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي للعمل.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أنماط القيادة الإدارية السائدة، ومستوى الأداء الوظيفي، والعوامل المؤثرة على الأداء، ومستوى الرضا الوظيفي بين العاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود. شملت الدراسة تحليل بيانات ديموغرافية لـ 100 مشارك، وتحليل إحصائي لردودهم على استبيان مكون من عدة أقسام.

أظهرت النتائج أن النمط القيادي الديمقراطي هو الأكثر شيوعاً، وأن معظم المشاركين يقيمون أدائهم الوظيفي بالجيد أو الجيد جداً. كما تبين أن بيئة العمل والرواتب والمزايا هما أبرز العوامل المؤثرة على الأداء. وأظهرت الدراسة أن أغلبية المشاركين راضون عن وظائفهم، ولكن هناك نسبة لا بأس بها غير راضية أو محايدة.

بناءً على النتائج، تم تقديم توصيات تهدف إلى تحسين بيئة العمل، وتطوير أنماط القيادة، وتعزيز الأداء الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي.

الملاحق

الاستبيان

الهدف العام للاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير أنماط القيادة الإدارية السائدة على الأداء الوظيفي للعاملين في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود، بالإضافة إلى تحديد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي ومستوى الرضا الوظيفي.

أولاً: البيانات الديموغرافية

10. العمر:

1. أقل من 25 سنة

2. 25-35 سنة

3. 36-45 سنة

4. أكثر من 45 سنة

11. الجنس:

1. ذكر

2. أنثى

12. المؤهل العلمي:

1. دبلوم

2. بكالوريوس

3. ماجستير

4. دكتوراه

13. المسمى الوظيفي:

1. إداري

2. طبي

3. فني

4. أخرى

ثانياً: أنماط القيادة الإدارية السائدة

14. كيف تصف أسلوب قيادة مديرك المباشر؟

1. ديمقراطي (تشاوري)

2. أوتوقراطي (تسلطي)

3. تحويلي (ملهم)

4. تفويضي (حر)

15. هل يشجع مديرك على المشاركة في اتخاذ القرارات؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

16. هل يقدم مديرك الدعم والتوجيه اللازمين لأداء مهامك؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

ثالثاً: مستوى الأداء الوظيفي للعاملين

• كيف تقيم مستوى أدائك الوظيفي بشكل عام؟

◦ ممتاز

○ جيد جداً

○ جيد

○ مقبول

○ ضعيف

• هل تشعر أن لديك القدرة على تحقيق أهدافك الوظيفية؟

○ نعم دائماً

○ غالباً

○ أحياناً

○ نادراً

○ لا أبداً

• هل تتلقى تقييماً دورياً لأدائك الوظيفي؟

○ نعم دائماً

○ غالباً

○ أحياناً

○ نادراً

◦ لا أبداً

رابعاً: العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي

• ما هي أبرز العوامل التي تؤثر على أدائك الوظيفي؟

1. بيئة العمل

2. الرواتب والمزايا

3. التدريب والتطوير

4. العلاقات مع الزملاء

5. أخرى (يرجى التحديد)

• هل تشعر أن بيئة العمل مناسبة ومحفزة؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

• هل تحصل على فرص كافية للتدريب والتطوير؟

1. نعم دائماً

2. غالباً

3. أحياناً

4. نادراً

5. لا أبداً

خامساً: الرضا الوظيفي

6. ما هو مستوى رضاك عن وظيفتك بشكل عام؟

a. راضٍ جداً

b. راضٍ

c. محايد

d. غير راضٍ

e. غير راضٍ جداً

7. هل تشعر بالتقدير والاحترام في بيئة العمل؟

a. نعم دائماً

b. غالباً

c. أحياناً

d. نادراً

e. لا أبداً

8. هل تنصح الآخرين بالعمل في المدينة الطبية بجامعة الملك سعود؟

a. نعم بالتأكيد

b. نعم غالباً

c. متردد

d. لا غالباً

e. لا بالتأكيد

Mid–Ocean University

College of Management

Department/Specialization

Master of Business Management



Research Title

The Impact of Administrative Leadership on Improving Job
Performance in the Medical City at King Saud University

Prepared by the Student Mohammed Mubarak Mohammed Juayad

Supervision

Dr.Al Faisal Abdul Hamid Mohammed

Dr. Fayez Ali Jarad

:Academic Year

2025