

مهمة (١) لمقرر مهارات بحثية ٢

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن

أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن

فيصل دخيل العنزي

ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية، كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية
Faisal1111@hotmail.com

أحمد الرصاص

كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير نمط القيادة بالحب على أداء المنظمة بشكل عام كما سلطت الضوء على القيادة بالحب (القيادة الأبوية) أو كما تسمى القيادة بفطرة الأمومة باعتبارها أسلوب قيادي فعال، ومحاولة اظهار وتوضيح دورها في تحسين الرضا الوظيفي للمرؤوسين، من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات ذات العلاقة، ومن أجل ذلك استخدم الباحث أداة الاستبيان في سبيل الوصول إلى أهداف الدراسة وقد أظهرت النتائج أن القيادة بالحب مرتفعة في حالة الدراسة حيث جاءت بمتوسط (3.89) توصلت الدراسة في الأخير إلى أن الحب أسلوب قيادي فعال لتحقيق الرضا الوظيفي حيث أن نسبة تأثير القيادة بالحب على الولاء الوظيفي تصل إلى 56 %، وتؤكد النتائج صلاحية نموذج الانحدار حيث كان ذات دلالة إحصائية قيمة (ف) = 459.124 وقيمة مستوى الدلالة أقل من 0.001، وقيمة معامل الانحدار = 0.574، مما يبين كلما زادت القيادة بالحب بمقدار واحد ازداد الولاء الوظيفي بمقدار 0.574، وأيضاً معامل الانحدار ذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمة (ت) = 21.427، وقيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05.

وأوصت الدراسة في الأخير بأن يعمل القائد دائماً على بناء بيئة عمل بعيدة عن الروتين وقريبة من التفاعل والتناغم، وهذا لأن الرضا الوظيفي للعاملين هو ثمرة من ثمرات الحب.

كلمات مفتاحية: القيادة بالحب، الولاء الوظيفي.



رابط البحث

الدافعية لاختيار العنوان

نظرا لاهتمامي الكبير في مجال القيادة والتطوير الإداري ولما لمستته من ضعف في مجال عملي في (صحة حفرالباطن) في هذا المجال وعدم التركيز على الجوانب النفسية للعاملين ولما له من تأثير كبير على إنتاجية المنظمة وتدمير كبير من العاملين

فمن هذا المنطلق حاولت تسليط الضوء على نمط يهتم بالجوانب النفسية والعلاقات الإنسانية للعاملين في المنظمة الا وهو

(نمط القيادة بالحب)

تحديد مشكلة البحث

ترتكز هذه الدراسة على واحد من أهم الموضوعات التي تخص المنظمة ألا وهو موضوع القيادة بالحب حيث تسعى جميع المنظمات الى رفع أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم واستمراريتها ، فهنا لابد من وجود نمط قيادي يقودها نحو تحقيق أهدافها

ومن خلال الدراسات السابقة في مجال القيادة نلاحظ ضعف التركيز على لجوانب النفسية والعلاقات الإنسانية وتأثيره على أداء الموظفين

فمن هنا تكمن مشكلة البحث في طبيعة العلاقة بين القيادة بالحب وفعاليتها في تحقيق الولاء الوظيفي .

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث بالتالي :

- * حاجتنا لقيادة نحبها من جميع النواحي امر بالغ للاهمية وهو توجه استراتيجي يجب العمل به وان القيادة بالحب هو المدخل السليم لبناء المنظمة بشكل متكامل ومتوازن .
- * محاولة معرفة التوجه لنمط القيادة بالحب على الممارسات الإدارية وانعكاساتها على تحقيق الولاء الوظيفي .
- * المساهمة في نشر ثقافة نمط القيادة بالحب .

الدراسات النظرية

الاطار النظري :

تناولت في البداية تعريف القيادة ، وخصائص القيادة ، ومصادر القيادة ، وانماط القيادة ، واهمية القيادة ،.

ثم انتقلت الى تعريف الولاء الوظيفي ، واهميته ، وابعادة .

ثم تناولت التعريف **بنمط القيادة بالحب** بشكل دقيق .

الدراسات السابقة :

من خلال بحثي في هذا العنوان لم أجد دراسات كثيرة تتطرق الى نمط (القيادة بالحب) واغلب الدراسات الموجودة قديمة لذا اعتمدت في هذه الرسالة على ١٠ دراسات سابقة .

تحديد وصياغة أسئلة البحث وفروض البحث

أسئلة البحث :

- ما مدى تأثير نمط القيادة بالحب على الولاء لدى الموظفين .
- ما مدى تأثير نمط القيادة بالحب على أداء المنظمة بشكل عام .

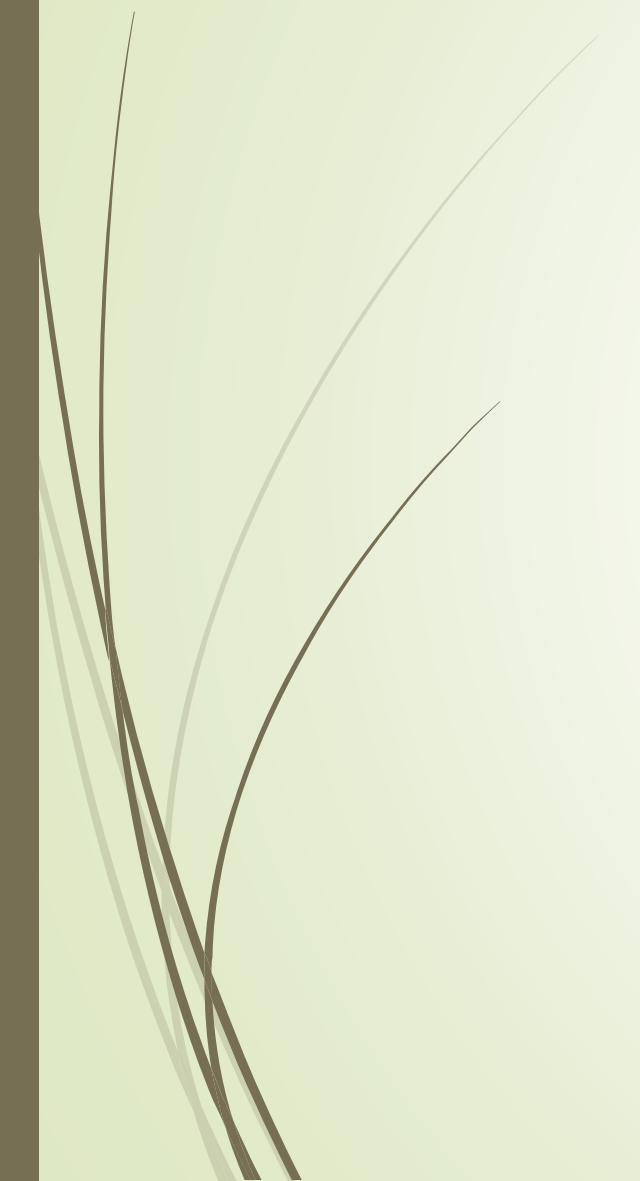
الفرضيات :

- توجد علاقة بين القيادة بالحب وزيادة الولاء لدى العاملين .
- توجد علاقة بين القيادة بالحب وزيادة الإنتاجية لدى العاملين .



منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى تحقيق الأهداف والاجابة على تساؤلات البحث
وتم الاعتماد على الاستبيان كأداة بحث لجمع المعلومات





تحليل البيانات

مجتمع الدراسة :

العاملين بالقطاع الصحي بحفرالباطن

عينة الدراسة :

٢٤٥ ذكور

١٠٧ اناث

تحليل البيانات

التحليل الإحصائي للمحور الأول: الولاء الوظيفي

جدول (12): استجابات مفردات عينة الدراسة للمحور الأول الولاء الوظيفي

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	الترتيب
1	يوجد مستوى مرتفع من التفاهم بين العاملين في القطاع الصحي الذي أعمل به	102	170	54	29	6	0.948	3.92	مرتفعة	8
2	توجد قيم مشتركة تجمع العاملين في القطاع الصحي الذي أعمل به	106	185	55	12	3	0.808	4.05	مرتفعة	3
3	توجد لغة مشتركة للتواصل بين العاملين في القطاع الصحي الذي أعمل به	107	186	46	20	2	0.834	4.04	مرتفعة	4
4	تسود الثقة بين العاملين في القطاع الصحي الذي أعمل به	86	157	72	33	13	1.033	3.75	مرتفعة	11
5	يشعر العاملون بالولاء الشديد للقطاع الصحي الذي أعمل به	99	164	60	30	8	0.979	3.88	مرتفعة	9
6	يفتخر العاملون بالانتماء إلى القطاع الصحي الذي أعمل به	111	170	52	25	3	0.88	4.00	مرتفعة	6
7	تنتشر ثقافة الالتزام والانضباط بين العاملين في القطاع الصحي الذي أعمل به	91	172	56	32	10	0.994	3.84	مرتفعة	10
8	اهتم بالمشاكل التي تواجهني في عملي كأنها مشكلاتي الشخصية	115	179	41	13	13	0.950	4.02	مرتفعة	5
9	اشعر بالالتزام الأدبي والأخلاقي تجاه القطاع الذي أعمل به	173	165	16	3	4	0.714	4.39	مرتفعة جدا	1
10	من الصعب ترك العمل في القطاع الصحي الذي أعمل به	123	154	56	23	5	0.937	4.02	مرتفعة	5
11	أسعد بأوقات عملي بالمنظمة	115	185	45	10	6	0.835	4.09	مرتفعة	2
12	مكان العمل الذي أعمل به يتميز بأنه مريح آمن	101	183	48	21	8	0.920	3.96	مرتفعة	7
	إجمالي المحور						0.68	4.00	مرتفعة	

التحليل الإحصائي للمحور الثاني: القيادة بالحُب

جدول (13): استجابات مفردات عينة الدراسة للمحور الثاني القيادة بالحُب

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	الترتيب
1	أشعر أن القائد يحترم جميع العاملين بالمنظمة	114	162	44	29	12	1.028	3.93	مرتفعة	4
2	أعلم أن القائد يسعى باستمرار إلى تطوير قدرات العاملين المهنية ورفع مستوى أدائهم	109	155	54	28	15	1060	3.87	مرتفعة	5
3	أجد أن القائد يهتم بشكاوى العاملين ومقترحاتهم	103	159	49	36	14	1.070	3.83	مرتفعة	7
4	أجد أن الرئيس المباشر يعامل الجميع بعدالة ومساواة دون تعصب أو تمييز	109	163	39	32	18	1.095	3.87	مرتفعة	5
5	أجد أن المدير يزود العاملين بالتغذية الراجعة الصحيحة ويشكل إيجابي	90	167	59	32	13	1.027	3.80	مرتفعة	8
6	أعلم أن المدير يتفهم ظروف العاملين في السراء والضراء	99	172	49	23	18	1.048	3.86	مرتفعة	6
7	أجد أن المدير يشارك العاملين في اتخاذ القرارات الصحيحة	95	160	59	34	13	1.045	3.80	مرتفعة	8
8	أعلم أن المدير يفوض بعض المهام والصلاحيات لبعض العاملين بالمنظمة	88	200	48	14	11	0.897	3.94	مرتفعة	3
9	أجد المدير مرن في التعامل مع العاملين وينصت لهم	97	169	59	21	15	1.012	3.86	مرتفعة	6
10	أعلم أن المدير يحرص على العلاقة القائمة على الاحترام بينه وبين العاملين، والتقدير المتبادل	107	177	50	13	14	0.964	3.97	مرتفعة	2
11	أجد أن المدير يتعامل معي بحُب واحترام	122	168	45	16	10	0.943	4.04	مرتفعة	1
	إجمالي المحور						0.884	3.89	مرتفعة	

النتائج

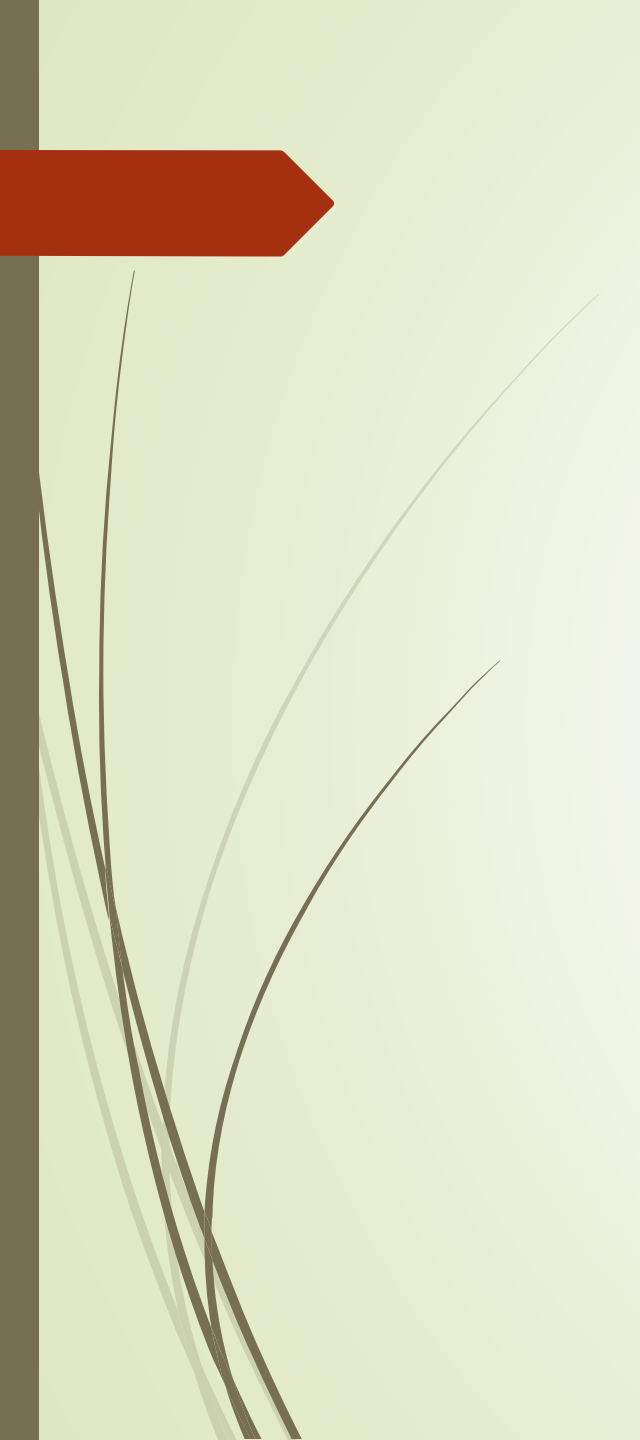
خلاصة النتائج

أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين مرتفع، وعن المحاور فقد جاء المحور الأول الوظيفي بدرجة موافقة مرتفعة وجاءت أبرز العبارات (أشعر بالالتزام الأدبي والأخلاقي تجاه القطاع الذي اعمل به)، (أسعد بأوقات عملي بالمنظمة)، وعن المحور الثاني فقد جاء بدرجة موافقة مرتفعة وجاءت أبرز العبارات (أجد أن المدير يتعامل معي بحب واحترام)، (أعلم أن المدير يحرص على العلاقة القائمة على الاحترام بينه وبين العاملين، والتقدير المتبادل)، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذات دلالة إحصائية للقيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين.

توصيات

اقتراحات الدراسة

- ومن خلال ما سبق وبناء على اطلاع الباحث على العديد من الدراسات والأدبيات السابقة، ومن منطلق النتائج الميدانية لتلك الدراسة نستطيع أن نصيغ بعض الاقتراحات التي من شأنها تنمي وتساعد على تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بشكل عام والعاملين بالقطاع الصحي بشكل خاص:
- لابد من إنشاء دورات وبرامج تدريبية للقيادات بالمؤسسات من أجل أن يطلعوا على أهمية وأثر نمط القيادة بالحب.
 - لابد من إعداد برامج تكوينية للقيادات في المؤسسة حول كيفية تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين في وكيفية الوصول إلى ذلك.
 - العمل على تشجيع العاملين وفتح مجال الإبداع لهم.
 - لابد أن يحظى المرؤوسين في الشركة بالثقة من طرف المسؤول.
 - الاهتمام المستمر بتدريب العاملين والعمل على تطوير وتنمية قدراتهم في مختلف المجالات.
 - على قيادات المؤسسة أن تراعي في الحسبان ظروف وطبيعة العامل أي كل حسب طبيعته.



شكرا لكم