

المهمة الثامنة

قضايا بحثية ٣

فيصل دخيل العنزي



مقترح بحث بعنوان

الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى
العاملين بالقطاع الصحي بمحافظة
حفرالباطن

مقدمة

يعد موضوع القيادة من المواضيع الهامة التي أصبحت تستقطب اهتمامات المفكرين والباحثين، حيث تطرح العديد من التساؤلات والنقاشات حول ظواهر علمية كثيرة، وباعتبار أن العالم سريع التغيرات والتطورات والتحولات في مختلف الجوانب والمجالات ، أدى ذلك إلى ظاهرة الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره متغيرا هاما وبارزا في تنمية المؤسسات، إذ تستمد القيادة أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية بغية رفع أدائها، ويتم ذلك من خلال استخدام الأنماط القيادية المناسبة ذات الفعالية على رفع أداء العاملين الذي يعتبر أهم مقومات نجاح المؤسسة مهما كان نشاطها، فالقيادة تؤثر على العاملين من خلال توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي يضمن تحقيق أهداف المؤسسة، وفي آخر المطاف تقاس القيادة بنتائجها إما أن تكون رديئة تهدر الموارد وتختزل الأهداف، أو ناجحة تحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الافراد للعمل كفريق لضمان استمرارية وبقاء المؤسسة - خديجة وعبد القادر، ٢٠٢٣.

مقدمة

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 أنماطا 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 مفهومي القيادة والرئاسة إلا أن التطبيقات الحديثة في الإدارة تعمل على التقريب بين هذين المفهومين بحيث يتحول الرئيس إلى قائد يسعى إلى تحقيق التعاون بين الافراد ويبث روح التنافس الشريف بينهم، وجعل الانسجام واضحا في تنفيذ الأعمال والسياسات - غنيم، ٢٠١٢.

مقدمة

ومما لا شك فيه أن للقيادة أنماط متعددة قد تكون قيادة اوتوقراطية تهتم بتحقيق الأهداف من جهة، كما يمكن أن تكون فوضوية لا تهتم بالأهداف أو أداء العاملين، وقد تكون قيادة موقفيه بحيث لا يظهر المدير الا في الظروف الطارئة، كل هذه الأنماط تؤثر في مستوى أداء العاملين بالمنظمة. ونظرا للمكانة التي يحتلها الأداء الوظيفي في المؤسسة باعتباره العام الذي يحدد سير وتوجه المؤسسة وذلك لأنه يعكس مختلف النشاطات والأعمال التي تشكل بيئة العمل، كما أن تفاعل هذه المستويات ينتج عنها مجموعة من الطرق التي يجب تطبيقها للوصول إلى تحقيق أداء متميز وفعال يمكن المؤسسة من تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى إلى بلوغها وذلك بضمان كفاءة وجودة في الأداء باعتبار أن هذا الأخير هو الهدف الأساسي لكل مؤسسة.

وهناك العديد من العوامل التي تتكامل وتتداخل مع بعضها وتؤثر في مستوى الأداء الوظيفي، وفي هذا الجانب تشير العديد من الدراسات إلى أن أنماط القيادة تؤدي دورا هاما في خلق البيئة الإدارية التي تمكن من تحفيز العاملين إلى بذل المزيد من العطاء مما يحقق مستويات جيدة من الأداء.

مشكلة البحث

يرجع العديد من الباحثين في الإدارة نجاح أو فشل المؤسسات إلى القوى البشرية المتميزة العاملة بها، فالعنصر البشري المؤهل الكفاء هو من أهم العناصر في العملية الإدارية، وتواجه هذه الموارد مجموعة من المشاكل التي تنجم عن اختلاف القيم والثقافات التي يتبنها كل فرد منهم الأمر الذي ينتج عنه تضارب المصالح والأهداف بينهم وهو ما ينعكس على مستوى أدائهم. فقد أكدت دراسة برهان، وأحمد ٢٠١٧ على أهمية أنماط القيادة الإدارية في تمكين العاملين بالقطاع الطبي الخاص، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالكوادر البشرية لتحسين أدائهم كذلك دراسة المجالي، ٢٠٢٢ التي أكدت على أهمية نمط القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين، ونظرا لان بيئة عمل المستشفيات تتكون من العديد من الافراد 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 عمال إبداعيا 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 الأداء هو عبارة السلوكيات التي يمكن أن تحدث فرقا في تحقيق أهداف المنظمة، وعادة يكون لهذه السلوكيات آثار إيجابية أو سلبية على تحقيق أهداف المنظمة، وتفاوت 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 عائقا في تحقيق أهداف المنظمة. وهنا تتضح أهمية ودور القيادة وتأثيرها على أداء العاملين والذي البد أن تكون للقائد القدرة على تحديد هذه السلوكيات وإلى أي مدى تعد سلوكيات إيجابية أو سلوكيات سلبية .

مشكلة البحث

ومن هنا تتضح مشكلة الدراسة الحالية في التساؤلات التالية:

- ١- هل توجد علاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي؟
- ٢- هل الأنماط القيادية لها انعكاسات على الأداء الوظيفي داخل القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن؟
- ٣- هل تؤثر المتغيرات الديمغرافية (السن، النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) على النمط القيادي الذي يمارسه المدير داخل القطاع الصحي؟

فرضيات الدراسة

- من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة تم صياغة الفروض التالية:
- يوجد ارتباط موجب بين نمط القيادة الاوتوقراطي ، الديمقراطي، الحر وأداء العاملين في القطاع الصحي محل الدراسة.
 - يوجد أثر معنوي للأنماط القيادية الاوتوقراطي ، الديمقراطي ، الحر على أداء العاملين بالقطاع الصحي.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في النمط القيادي؟
 - يوجد تباين دال إحصائيا في النمط القيادي الممارس في القطاع الصحي وفقا (السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى " دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن" ومن هذا الهدف تنبثق الأهداف الفرعية التالية:

- ١- تقديم عرض مفاهيمي حول موضوع القيادة والأداء الوظيفي.
- ٢- الكشف عن النمط القيادي السائد في القطاع الصحي.
- ٣- تحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي.
- ٤- تحديد أثر متغيرات (السن، النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبر) على النمط القيادي المتبع من المدير في القطاع الصحي.

اهمية الدراسة

- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي يريد الباحث أن يبحث فيه، ونظرا لتعدد الدراسات التي تناولت موضوع الأنماط القيادية وموضوع الأداء الوظيفي بالنظر لأهمية كل منهما، ومن خلال معايشة الواقع الاجتماعي كما بجملة من اختلاف في وجهات النظر تبرز أهمية الدراسة الحالية في:
- تكتسب هذه الدراسة أهمية كونها تعالج موضوع الأنماط القيادية ودورها في التأثير على الموظفين الإداريين بهدف رفع أدائهم فحسن القيادة هي الجوهر والمحور الأساسي للعلاقة المتبادلة بين الرئيس ومروؤسيه.
 - الوقوف على الدور الذي تؤديه الأنماط القيادية في تحقيق الفعالية والدافعية إلى العمل.
 - معرفة الأثر الذي يحدثه القائد في زيادة كفاءة الموظفين الإداريين.
 - معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية السائدة في القطاع الصحي وأداء الموظفين الإداريين العاملين بها

مفاهيم ومصطلحات الدراسة

١ **النمط:** عرف النمط بأنه: "السلوك المتكرر للمدير في طريقة أداءه للعمل لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها"، ويعرف أيضا بأنه "الخصائص المتغيرة والعوامل الأساسية لدى مديري المدارس التي تساعد المدير في التأثير على المعلمين لتحقيق أهداف المدرسة" العدلوني، ٢٠٠٨.

٢ **القيادة : لغة:** كلمة مشتقة من الفعل " يفعل " أو يقوم بمهمة اصطلاحا: لقد تطرق إليها العديد من المفكرين وتناولها كل واحد من وجهة نظره. يعرفها كونتز وأدونيل "هي عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني" كنعان، ٢٠٠٢. فهو يرى أن القيادة الإدارية تقوم على التأثير والإقناع من أجل الإبداع الذي يتحقق من خلال تضافر الجهود.

مفاهيم ومصطلحات الدراسة

٣ **النمط القيادي:** يعرف بأنه نوع المنهج الذي يتم من خلال اعتماده من قبل القائد إلى تحقيق مرامي المنظمة وتوجيه جميع أنشطتها. ويعرف على أنه "العلاقة التي يعتمدها شخص ما مستخدماً سلطته وطريقة لجعل الآخرين يعملون بشكل جماعي في مهمة واحدة وبالتالي فإنه يمثل الطريقة التي يعتمد القائد عند قياسه بتوجيه الآخرين في مواقف العمل المختلفة - شريف، ٢٠٠٤.

٤ **مفهوم الأداء:** أ- لغة: يشير الأداء اللغوي للفعل أدى إلى معنى الشيء وليس بالسرير ولا بطيء وأدى الشيء أي قام به ومنه يتضح المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة الأداء وهو قضاء الشيء أو قام به - جوات، ٢٠٠١ .
ب- اصطلاحاً: هناك العديد من التعريفات نذكر منها: ويعرف الأداء أنه: "إنجاز يتم باستخدام الفرد إمكانياته الجسمية أو العقلية او النفسية " - شحاتة والنجار.

٥ **الأداء الوظيفي:** يعرفه طوماس جيلبرت على أنه: "التفاعل بين السلوك والإنجاز، إنه مجموع السلوك والنتائج معا اتخاذ السلوك ونتائجه هو ليس السلوك لوحده أو الإنجاز لوحده، إنه تكاملهما معاً، إنه ما تسعى المنظمة للوصول إليه" - الدحلة، ٢٠٠١.

منهج الدراسة

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي.

منهج الدراسة

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: تقتصر هذه الدراسة على القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: سوف يتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي / ٢٠٢٣ - ٢٠٢٤ م.

الحدود البشرية: المديرين والعاملين بالقطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن.

دراسات سابقة

دراسة خديجة، حريق وعبد القادر، شويفات – ٢٠٢٣- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر النماذج القيادية الأوتوقراطي، الديمقراطي، الحر على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية ، اعتمدت الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي واستخدمت استبيان وزع على عينة عشوائية مكونة من ١٤٢ عامل ، حيث أن أداء العاملين يعتبر أهم عنصر لتحقيق أهداف المؤسسة. وقد أسفرت على عدة نتائج أهمها يوجد أثر spss وتحليل بياناتها بواسطة برنامج معنوي للنماذج القيادية على أداء ٩ العاملين، توجد علاقة ارتباط طردية قوية بين المتغيرين، تفسر النماذج القيادية نسبة ٤٤,٩ % من التباين في أداء العاملين والباقي ارجع الى متغيرات أخرى .

دراسة جمال، عائشة عبدالله – ٢٠١٨- من واقع أهمية القيادة ودورها وممارساتها في بيئة المنظمات والأثر الذي يمكن أن ينتج عن دور الأنماط القيادية في تحقيق جودة الأداء المؤسسي، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الأنماط القيادية في تحقيق جودة المؤسسة، والتعرف على نوعية التأثير الإيجابي أو السلبي للأنماط الأساسية للقيادية الأكثر تطبيقا في المنظمات، مثل النمط التسلسلي والنمط الديمقراطي. ومن خلال استخدام كلا المنهجين الوصفي والتحليلي، فقد انتهت الدراسة إلى وجود علاقة ذات طبيعة متباينة بين دور الأنماط القيادية وتحقيق جودة الأداء المؤسسي.

المراجع

- العدلوني، محمد أكرم - ٢٠٠٨: القيادة في القرن الحديث، قرطبة للإنتاج الفني، الرياض .
- ابن منظور - ٢٠٠٠: لسان العرب، بيروت، دار صادر.
- كنعان، نواف - ٢٠٠٢: القيادة الإدارية، عمان، مكتبة دار الثقافة.
- شريف، طلال عبد الملك - ٢٠٠٤: أنماط القيادة وعلاقتها بأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، مذكرة ماجستير جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- جوات، أسامة محمد - ٢٠٠١: التدريب الإداري، المكتبة الوطنية، عمان.
- شويكي، سمير - ٢٠٠٦: المعجم الإداري، دار أسامة المشرق الثقافي، عمان، الأردن.
- الدحلة، فيصل عبد الرؤوف - ٢٠٠١: تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم وأساليب القياس والنماذج بط، عمان.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

