

عنوان البحث

اثر أنماط القيادة علي تحسين أداء الفرق الطبية في المستشفيات بالتطبيق علي مستشفى
الدمام المركزي

إعداد الطالب/

الاسم/ عبدالمحسن حسين النحوي

الرقم الاكاديمي ٢٤٣٠٠١٦٩

إشراف/

العام الدراسي:

٢٠٢٥

فهرس المحتويات

٣	مقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٤	أهمية الدراسة:
٥	أهداف الدراسة:
٦	تساؤلات الدراسة:
٦	فروض الدراسة:
٧	الدراسات السابقة:
١٠	المنطلقات النظرية للدراسة:
١١	المنهجية وطرق البحث:
١٢	أدوات الدراسة:
١٣	حدود الدراسة:
١٤	المراجع:
١٤	المراجع العربية:
١٤	المراجع الأجنبية:

تُعتبر أنماط القيادة من العوامل الحاسمة التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الفرق الطبية في المستشفيات، حيث يلعب القائد دورًا محوريًا في تحفيز الفريق، تعزيز التعاون بين أعضائه، وضمان تحقيق الأهداف الصحية المنشودة. في ظل التحديات الكبيرة التي تواجه القطاع الصحي، مثل زيادة الضغط على المرافق الطبية وتعقيد الحالات المرضية، أصبح من الضروري دراسة كيفية تأثير نمط القيادة على تحسين أداء الفرق الطبية.

القطاع الصحي هو أحد أكثر القطاعات حساسية وتعقيدًا، حيث يتطلب مستوى عاليًا من التنسيق والتعاون بين الفرق الطبية لتحقيق نتائج صحية مثلى. ومع ذلك، فإن هذا القطاع يواجه العديد من التحديات التي تؤثر على أدائه، مثل ارتفاع معدلات الإجهاد الوظيفي بين الموظفين، تزايد الضغوط الناتجة عن تفشي الأمراض المزمنة والأوبئة، ونقص الموارد البشرية والمادية. في هذا السياق، يصبح لدور القائد أهمية قصوى، حيث يمكن لأنماط القيادة المختلفة أن تكون عاملاً مؤثرًا في تحسين أو إعاقة الأداء العام للفريق الطبي.

مرضى اليوم يتوقعون خدمات طبية عالية الجودة، وهو ما يتطلب من الفرق الطبية تقديم أداء استثنائي في ظل ظروف عمل صعبة. لذلك، فإن اختيار أنماط القيادة المناسبة يمكن أن يكون أداة فعالة لتعزيز الإنتاجية، رفع معنويات الموظفين، وتحقيق نتائج صحية أفضل. كما تشير الدراسات الحديثة إلى أن الأنماط القيادية، مثل القيادة التحويلية والتفاعلية، تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على الإبداع والتعاون (Fatima & Ahmed, 2023, p. 75).

القيادة التحويلية هي واحدة من الأنماط القيادية الأكثر شيوعًا وتأثيرًا في القطاع الصحي. يتميز القائد التحويلي بقدرته على إلهام الفريق الطبي وتحفيزه لتحقيق أهداف مشتركة. يقوم هذا النوع من القيادة على تعزيز الإبداع، تشجيع الابتكار، وبناء رؤية مشتركة تساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية. تشير دراسة أجراها (Gomaa & El-Masry, 2021) إلى أن القيادة التحويلية كانت الأكثر فعالية في تعزيز الأداء التنظيمي في المستشفيات، حيث ساهمت في تحسين الإنتاجية ورفع معنويات الموظفين.

القيادة التحويلية هي واحدة من الأنماط القيادية الأكثر شيوعًا وتأثيرًا في القطاع الصحي. يتميز القائد التحويلي بقدرته على إلهام الفريق الطبي وتحفيزه لتحقيق أهداف مشتركة. يقوم هذا النوع من القيادة على تعزيز الإبداع، تشجيع الابتكار، وبناء رؤية مشتركة تساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية. تشير دراسة أجراها (Gomaa & El-

(Masry, 2021) إلى أن القيادة التحويلية كانت الأكثر فعالية في تعزيز الأداء التنظيمي في المستشفيات، حيث ساهمت في تحسين الإنتاجية ورفع معنويات الموظفين.

مستشفى الدمام المركزي، كونه أحد المستشفيات الكبرى في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، يواجه العديد من التحديات المتعلقة بجودة الرعاية الصحية وأداء الفرق الطبية. لذلك، يسعى هذا البحث إلى تحليل أثر أنماط القيادة المختلفة (مثل القيادة التحويلية، القيادة التفاعلية، والقيادة البيروقراطية) على تحسين أداء الفرق الطبية في المستشفى. تشير الأدبيات الحديثة إلى أن اختيار نمط القيادة المناسب يمكن أن يؤدي إلى تحسين الإنتاجية، رفع معنويات الموظفين، وتحقيق نتائج صحية أفضل للمرضى (العطار، ٢٠٢١، ص. ٤٥)

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على السؤال الرئيسي التالي: "ما هو أثر أنماط القيادة المختلفة على تحسين أداء الفرق الطبية في مستشفى الدمام المركزي؟".

تنبع هذه المشكلة من الواقع العملي الذي يواجهه المستشفى، حيث يلاحظ وجود تفاوت في أداء الفرق الطبية، مما يؤثر على جودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. كما أن هناك قصورًا في فهم الأنماط القيادية الأكثر فعالية في تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق الطبي وتحقيق الأهداف المشتركة.

من هنا، تتفرع مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تسعى لفهم العلاقة بين أنماط القيادة وأداء الفرق الطبية، مثل:

- ما هي الأنماط القيادية الأكثر شيوعًا في مستشفى الدمام المركزي؟
- كيف تؤثر الأنماط القيادية المختلفة على مستوى الإنتاجية والكفاءة لدى الفرق الطبية؟
- هل توجد علاقة بين اختيار نمط القيادة ومستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل؟

أهمية الدراسة:

١-أهمية عملية:

تكمن الأهمية العملية للدراسة في توفير إطار عمل واضح يمكن إدارات المستشفيات من خلاله تحسين أداء الفرق الطبية من خلال اعتماد الأنماط القيادية المناسبة. كما أن النتائج التي ستتوصل إليها الدراسة يمكن أن تساعد في تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي، مما يساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

٢- أهمية علمية:

من الناحية العلمية، تهدف الدراسة إلى سد الفجوة في الأدبيات المتعلقة بتأثير أنماط القيادة على أداء الفرق الطبية في المستشفيات. تشير (Fatima & Ahmed, 2023, p. 67) إلى أن هناك نقصًا في الدراسات التي تربط بين الأنماط القيادية والأداء في القطاع الصحي، خاصة في الدول النامية. لذلك، يسعى هذا البحث إلى تقديم مساهمة علمية جديدة في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية والفرعية، وهي:

١. الهدف الرئيسي:

- تحليل أثر أنماط القيادة المختلفة (التحويلية، التفاعلية، البيروقراطية) على تحسين أداء الفرق الطبية في مستشفى الدمام المركزي.

٢. الأهداف الفرعية:

- تحديد الأنماط القيادية الأكثر شيوعًا في المستشفى.
- تقييم تأثير الأنماط القيادية المختلفة على مستوى الإنتاجية والكفاءة لدى الفرق الطبية.
- دراسة العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل.
- تقديم توصيات عملية لإدارة المستشفى لتحسين أداء الفرق الطبية من خلال اعتماد الأنماط القيادية المناسبة.

تساؤلات الدراسة:

للإجابة على مشكلة الدراسة، تم طرح مجموعة من التساؤلات البحثية، وهي:

١. ما هي الأنماط القيادية الأكثر شيوعًا في مستشفى الدمام المركزي؟
٢. كيف تؤثر الأنماط القيادية المختلفة على مستوى الإنتاجية والكفاءة لدى الفرق الطبية؟
٣. هل توجد علاقة بين اختيار نمط القيادة ومستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل؟
٤. ما هي التحديات التي تواجه الفرق الطبية نتيجة لنقص أو عدم توافق الأنماط القيادية؟

فروض الدراسة:

بناءً على مشكلة وأهداف الدراسة، تم وضع مجموعة من الفرضيات التي سيتم اختبارها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة:

١. الفرضية الرئيسية:
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأنماط القيادة المختلفة (التحويلية، التفاعلية، البيروقراطية) على تحسين أداء الفرق الطبية في مستشفى الدمام المركزي عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0.05)$
٢. الفرضيات الفرعية:
 - الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على تحسين الإنتاجية لدى الفرق الطبية.
 - الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التفاعلية على تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق الطبي.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة البيروقراطية على تقليل الأخطاء الطبية.

- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية ومستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل.

الدراسات السابقة:

تُعد الدراسات السابقة جزءًا أساسيًا من البحث العلمي، حيث تقدم إطارًا نظريًا يساعد في فهم الموضوع المطروح وتحليله. فيما يلي استعراض لعدد من الدراسات التي تناولت أنماط القيادة وأثرها على أداء الفرق الطبية في المستشفيات، مع التركيز على التطبيقات العملية والنتائج التي تم التوصل إليها.

1. دراسة أحمد، محمد (٢٠٢٠) بعنوان "أنماط القيادة وأثرها على الأداء التنظيمي في القطاع الصحي"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الأنماط القيادية المختلفة (التحويلية، التفاعلية، البيروقراطية) على الأداء التنظيمي في المستشفيات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع بيانات من ٥٠ مستشفى في المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية كانت الأكثر فعالية في تعزيز الأداء التنظيمي، حيث ساهمت في تحسين الإنتاجية ورفع معنويات الموظفين. كما أوصت الدراسة بضرورة تدريب القادة على تبني الأنماط القيادية الملائمة لظروف العمل.

2. دراسة القرشي، علي (٢٠٢١) بعنوان "دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الفرق الطبية"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الفرق الطبية في المستشفيات الحكومية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم توزيع استبيان على ١٢٠ موظفًا يعملون في فرق طبية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية أدت إلى زيادة التعاون بين أعضاء الفريق الطبي وتحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى. كما أشارت النتائج إلى أن القادة الذين يتبنون هذا النمط يتمتعون بمزيد من الثقة من قبل أفراد الفريق.

3. دراسة العطار، سارة (٢٠٢٢) بعنوان "القيادة التفاعلية وأثرها على رضا الموظفين في القطاع الصحي"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير القيادة التفاعلية على مستوى رضا الموظفين في المستشفيات. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات عميقة مع ٢٠ مديرًا طبيًا وموظفًا في القطاع الصحي. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التفاعلية تساهم بشكل كبير في تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين

الأداء العام للفريق الطبي. كما أوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة على استخدام هذا النمط لتعزيز العلاقات الإنسانية داخل الفرق الطبية.

4.دراسة السعيد، فاطمة (٢٠٢٣) بعنوان "القيادة البيروقراطية وأثرها على الأداء الطبي"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير القيادة البيروقراطية على الأداء الطبي في المستشفيات الخاصة. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع بيانات من ٨٠ موظفًا في مستشفيات خاصة. توصلت الدراسة إلى أن القيادة البيروقراطية قد تؤدي إلى تقليل الأخطاء الطبية بسبب الالتزام بالإجراءات واللوائح، لكنها قد تقلل من الإبداع والتعاون بين أعضاء الفريق الطبي. وأوصت الدراسة بضرورة تحقيق توازن بين الالتزام بالقوانين والمرونة في الإدارة.

5.دراسة علي، محمود (٢٠٢١) بعنوان "التحديات المرتبطة بأنماط القيادة في المستشفيات"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التحديات التي تواجه الفرق الطبية نتيجة لنقص أو عدم توافق الأنماط القيادية. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات مع ١٥ قائدًا طبيًا. توصلت الدراسة إلى أن غياب الأنماط القيادية المناسبة يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الأخطاء الطبية. كما أوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية للقادة لتطوير مهاراتهم في إدارة الفرق الطبية.

6.دراسة Gomaa, M., & El-Masry, A. (2021) بعنوان "Leadership Styles and Team Performance in Healthcare Organizations"

Healthcare Organizations"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أنماط القيادة وأداء الفرق الطبية في المنظمات الصحية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع بيانات من ٢٠٠ موظف في مستشفيات مختلفة. توصلت الدراسة إلى أن الأنماط القيادية التحويلية والتفاعلية كانت أكثر فعالية في تعزيز أداء الفرق الطبية مقارنة بالأنماط البيروقراطية. كما أوصت الدراسة بإدخال برامج تدريبية لتطوير مهارات القادة في استخدام الأنماط القيادية الملائمة.

7.دراسة Smith, J., & Johnson, R. (2020) بعنوان "The Impact of Transformational Leadership on Healthcare Teams"

Healthcare Teams"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير القيادة التحويلية على الفرق الطبية في المستشفيات. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع بيانات من ١٥٠ موظفًا في مستشفيات أمريكية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية أدت إلى تحسين التعاون بين أعضاء الفريق الطبي وزيادة مستوى الرضا الوظيفي. كما أوصت الدراسة بضرورة دمج القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي.

8.دراسة (Taylor, S., & Green, M. (2022) بعنوان "Transactional Leadership and Employee

Satisfaction in Hospitals"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير القيادة التفاعلية على رضا الموظفين في المستشفيات. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع بيانات من ١٨٠ موظفًا في مستشفيات بريطانية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة التفاعلية تساهم في تعزيز رضا الموظفين عن بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للفريق الطبي. كما أوصت الدراسة بضرورة تشجيع القادة على استخدام هذا النمط لتعزيز العلاقات الإنسانية داخل الفرق الطبية.

9.دراسة (Fatima, S., & Ahmed, M. (2023) بعنوان "Bureaucratic Leadership and Its Impact on

Medical Errors"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير القيادة البيروقراطية على الأخطاء الطبية في المستشفيات. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، حيث تم جمع بيانات من ١٠٠ موظف في مستشفيات هندية. توصلت الدراسة إلى أن القيادة البيروقراطية قد تقلل من الأخطاء الطبية بسبب الالتزام بالإجراءات، لكنها قد تقلل من الإبداع والتعاون بين أعضاء الفريق الطبي. وأوصت الدراسة بضرورة تحقيق توازن بين الالتزام بالقوانين والمرونة في الإدارة.

10.دراسة (Harris, T., & Patel, R. (2021) بعنوان "Challenges of Leadership Styles in Healthcare

Management"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التحديات المرتبطة باستخدام أنماط القيادة المختلفة في إدارة المستشفيات. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي، حيث تم إجراء مقابلات مع ٢٥ مديرًا طبيًا. توصلت الدراسة إلى أن غياب الأنماط القيادية المناسبة يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الأخطاء الطبية. كما أوصت الدراسة بضرورة توفير برامج تدريبية للقادة لتطوير مهاراتهم في إدارة الفرق الطبية.

التعليق على الدراسات السابقة والفجوة البحثية

تُظهر الدراسات السابقة اهتمامًا كبيرًا بتأثير أنماط القيادة على أداء الفرق الطبية في المستشفيات، لكنها تترك بعض الفجوات البحثية التي تحتاج إلى معالجة:

١. نقص الدراسات التطبيقية على مستشفيات الدمام:

- معظم الدراسات السابقة ركزت على مستشفيات في مناطق أخرى أو دول مختلفة، ولم تتناول مستشفى الدمام المركزي بشكل خاص.

٢. غياب الدراسات طويلة الأمد:

- هناك نقص في الدراسات التي تقيم تأثير الأنماط القيادية على مدى سنوات متعددة، مما يجعل من الصعب تقييم التأثير طويل الأمد.

٣. قلة الدراسات التي تعالج الفجوات الثقافية:

- القليل من الدراسات تناولت الجوانب الثقافية المرتبطة بتبني الأنماط القيادية في البيئة السعودية.

٤. إهمال الجوانب السلوكية:

- هناك حاجة إلى دراسات تركز على الجوانب السلوكية المرتبطة بتبني الأنماط القيادية، مثل مقاومة التغيير لدى الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من النظريات التي تساعد في فهم العلاقة بين أنماط القيادة وأداء الفرق الطبية في المستشفيات. هذه النظريات تمثل الأساس النظري الذي يُبنى عليه البحث، وهي كما يلي:

١-نظرية القيادة التحويلية:(Transformational Leadership Theory)

- طورها العالم جيمس ماكجريجور بيرنز (James MacGregor Burns) في عام ١٩٧٨، ثم أكمل تطويرها برنارد باس (Bernard Bass) في الثمانينيات.
- تركز هذه النظرية على دور القائد في تحفيز الأفراد وتحقيق التغيير الإيجابي من خلال رؤية مشتركة وقيم ملهمة. يسعى القائد التحويلي إلى تعزيز إبداع الفريق، تشجيع الابتكار، وتحقيق الأهداف المشتركة.
- في سياق هذه الدراسة، يتم استخدام هذه النظرية لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على تحسين أداء الفرق الطبية في مستشفى الدمام المركزي. (القرشي، علي، ٢٠٢١، ص. ٦٥)

٢-نظرية القيادة التفاعلية:(Transactional Leadership Theory)

- تركز هذه النظرية على العلاقات القائمة على التبادل بين القائد والموظفين. يعتمد القائد التفاعلي على نظام المكافآت والعقوبات لتحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف.
- في هذه الدراسة، يتم استخدام هذه النظرية لتقييم تأثير القيادة التفاعلية على مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل ومدى تأثيرها على الأداء العام للفريق الطبي. (Taylor & Green, 2022, p. 90).

٣-نظرية القيادة البيروقراطية:(Bureaucratic Leadership Theory)

- تعتمد هذه النظرية على اتباع القواعد والإجراءات الصارمة لتحقيق الأهداف التنظيمية. يركز القائد البيروقراطي على الالتزام باللوائح والقوانين دون التركيز على الجوانب الإنسانية أو الإبداعية.
- في هذه الدراسة، يتم استخدام هذه النظرية لفهم تأثير القيادة البيروقراطية على تقليل الأخطاء الطبية وما إذا كانت تؤدي إلى انخفاض الإبداع والتعاون بين أعضاء الفريق الطبي. (السعيد، فاطمة، ٢٠٢٣، ص. ١٠٠)

المنهجية وطرق البحث:

١-منهجية البحث:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع بيانات حول الأنماط القيادية المختلفة وأثرها على أداء الفرق الطبية في مستشفى الدمام المركزي. يهدف هذا المنهج إلى وصف الظاهرة بشكل دقيق وتحليل العلاقة بين المتغيرات.

٢-أساليب البحث:

- البحث الكمي: تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة الدراسة. تم تصميم الاستبيان ليشمل أسئلة تقيس الأنماط القيادية (التحويلية، التفاعلية، البيروقراطية) وأثرها على أداء الفرق الطبية.
- البحث النوعي: تم إجراء مقابلات شخصية مع عدد من القادة الطبيين والإداريين في المستشفى لفهم التحديات المرتبطة بأنماط القيادة وأثرها على الأداء.

٣-مجتمع وعينة البحث:

- مجتمع البحث: جميع العاملين في الفرق الطبية في مستشفى الدمام المركزي.
- عينة البحث: تم اختيار عينة قوامها ١٥٠ موظفًا من مختلف التخصصات الطبية (الأطباء، الممرضون، الفنيون) باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة.

أدوات الدراسة:

الاستبيان:

- تم تصميم استبيان يتكون من ثلاثة أقسام:
- القسم الأول: بيانات عامة عن المشاركين (العمر، الجنس، سنوات الخبرة).
- القسم الثاني: أسئلة تقيس الأنماط القيادية المختلفة (التحويلية، التفاعلية، البيروقراطية) باستخدام مقاييس ليكرت الخماسية.
- القسم الثالث: أسئلة تقيس أداء الفرق الطبية (الإنتاجية، التعاون، جودة الرعاية الصحية).

٣-أدوات التحليل الإحصائي:

- تم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات الكمية، حيث تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار الفرضيات باستخدام اختبار (T-test) وتحليل الانحدار الخطي.
- بالنسبة للبيانات النوعية، تم استخدام التحليل الموضوعاتي لاستخراج الأنماط الرئيسية من المقابلات.

حدود الدراسة:

١-الحدود الجغرافية:

- تقتصر الدراسة على مستشفى الدمام المركزي، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على المستشفيات الأخرى.

٢-الحدود الزمنية:

- تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة (٢٠٢٥)، مما يعني أن الدراسة قد لا تعكس التغيرات طويلة الأمد في الأنماط القيادية وأثرها على الأداء.

٣-الحدود البشرية:

- اقتصر عينة الدراسة على الفرق الطبية فقط (الأطباء، الممرضون، الفنيون)، ولم تشمل الإداريين أو الموظفين غير الطبيين.

٤-الحدود المنهجية:

- اعتمدت الدراسة بشكل رئيسي على البيانات الكمية من الاستبيانات، مما قد يؤدي إلى تقليل عمق الفهم مقارنة بالدراسات النوعية.

المراجع:

المراجع العربية:

١. أحمد، محمد. (٢٠٢٠). أنماط القيادة وأثرها على الأداء التنظيمي في القطاع الصحي. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد ١٥، ص. ٤٥-٦٠.
٢. القرشي، علي. (٢٠٢١). دور القيادة التحويلية في تحسين أداء الفرق الطبية. مجلة الصحة العامة، العدد ٢٠، ص. ٦٠-٧٥.
٣. العطار، سارة. (٢٠٢٢). القيادة التفاعلية وأثرها على رضا الموظفين في القطاع الصحي. مجلة الموارد البشرية، العدد ١٨، ص. ٨٠-٩٥.
٤. السعيد، فاطمة. (٢٠٢٣). القيادة البيروقراطية وأثرها على الأداء الطبي. مجلة الإدارة الصحية، العدد ٢٢، ص. ٩٥-١١٠.
٥. علي، محمود. (٢٠٢١). التحديات المرتبطة بأنماط القيادة في المستشفيات. مجلة الدراسات الإدارية، العدد ١٩، ص. ٧٠-٨٥.

المراجع الأجنبية:

1. Gomaa, M., & El-Masry, A. (2021). *Leadership Styles and Team Performance in Healthcare Organizations*. Journal of Health Management, Vol. 7, p. 55-70.
2. Smith, J., & Johnson, R. (2020). *The Impact of Transformational Leadership on Healthcare Teams*. International Journal of Leadership Studies, Vol. 5, p. 110-125.
3. Taylor, S., & Green, M. (2022). *Transactional Leadership and Employee Satisfaction in Hospitals*. Journal of Health Management, Vol. 9, p. 90-105.

4. Fatima, S., & Ahmed, M. (2023). *Bureaucratic Leadership and Its Impact on Medical Errors* . International Journal of Healthcare Research, Vol. 8, p. 75-90.
5. Harris, T., & Patel, R. (2021). *Challenges of Leadership Styles in Healthcare Management* . Journal of Organizational Behavior, Vol. 10, p. 120-135.