

أثر القيادة الإيجابية على تحسين أداء الموظفين
بالتطبيق على مستوصف الفيصل للطب الأسنان
بمدينة تبوك

The Impact of Positive Leadership on Improving Employee
Performance: A Case Study of Al-Faisal Dental Clinic in
Tabuk City

أسم الطالب

عبير عبدالعزيز الايداء

الرقم الجامعي

2021205386

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة:
7	1.2. مشكلة الدراسة
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
7	1.3. أهمية الدراسة
8	1.3.1. على المستوى النظري:
8	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
8	1.4. أسئلة الدراسة
9	1.5. أهداف الدراسة
9	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
10	1.8. منهجية الدراسة
11	1.9. الدراسة الميدانية
12	1.10. مخطط المشروع المقترح
13	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
14	2.1. المقدمة:
14	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
15	قائمة المراجع

إهداء

لمن كان لي عوناً منذ الصغر وسنداً عند الكبر وظلاً عن الحزن ودرعاً عن
الضعف.. أمي وأبي

والي من كان سري وسعادتي عند الحزن والفرح.. اخواتي واخواني

إليكم جميعاً.. أهدىكم هذا البحث

شكر وتقدير

من لا يشكر الناس لا يشكر الله.. شكراً لكل من ساهم في دعم البحث وإتمامه
شكراً لمن منحني الشرف لإنجاز هذا المشروع ومنحني الفرصة لتوسيع مداركي
...اللهم اتمم لنا علمنا وبارك لنا فيه ...

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

إن توفر الخدمات الصحية الجيدة من أولويات عمل موظفي الإدارة أو الإداريين في مجال الرعاية الصحية؛ وذلك لما تحقّقه من رضا عن الخدمة المقدمة لهم، ولا يتم ذلك الرضا إلا من خلال القيادة الإدارية الجيدة والتي ينعكس عملها على الموظفين وبالتالي ينتج عن ذلك رضا عن الخدمات الصحية التي تقدم إلى المريض، لذلك نجد أن أسلوب القيادة الإدارية التي تعتمد على الحكمة والرشد أهم عامل في تنمية الموارد البشرية، حيث تساعد على تحقيق مجموعة من الأهداف تتعلق بالموظفين وبالتالي تنعكس على متلقي الخدمات الطبية وبذلك نكون قد حققنا ما نصبو إليه من رضا عن الخدمات الصحية المقدمة لمتلقيها. (الغامدي، ٢٠٢٣)

كما تعد القيادة جوهر العملية الإدارية في جميع المنظمات، سواء في القطاع العام أو الخاص، نظرًا لدورها الحيوي في تحقيق التميز والنجاح، فالقيادة عبارة عن نشاط إيجابي يقوم من خلاله المسؤول بالتأثير على سلوك مرؤوسيه بهدف تحقيق الأهداف الإدارية بفعالية أكبر، بما يخدم أهداف المؤسسة ككل والجماعة العاملة بها. (تفريح وآخرين، ٢٠٢٠)

وتلعب القيادة دورًا محوريًا في مختلف المؤسسات العامة والخاصة، في ظل التقدم التكنولوجي المتسارع وتنامي حجم المؤسسات وتعقيد أعمالها، تستدعي القيادة الواعية مواصلة البحث والتطوير لتحديد المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة، وتستمد القيادة الإدارية أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل لموارد المؤسسة باستخدام أنماط قيادية فعالة، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والأطراف المتعاملة معها. (كيرد، ٢٠١٥)

فالقيادة الإدارية ولا سيما الإيجابية هي العمود الفقري في توجيه كافة العمليات الإدارية في مختلف المؤسسات، وهذا ما تكتسبه القيادة إذا ما توافرت فيها الشروط المطلوبة من قدرة على تحقيق التميز والنجاح في المؤسسات بشكل عام، وهو الأمر الذي لن يأتي إلا من خلال منحها الأولوية الخاصة باهتمامها بالعنصر البشري من خلال المحافظة عليه وتكوينه، علماً أن تلك الغاية للقيادة يمكن تحقيقها عبر بث روح التعاون وتوجيه الجهود من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. (صلاح، ٢٠٢٣)

إذ تشكل القيادة عصب العملية الإدارية ومحور مهم تركز عليه مختلف الفعاليات ونشاطات المؤسسة في العملية الإنتاجية، فنجاح أي مؤسسة مرتبط بالكيفية التي يديرها القائد بالمؤسسة وهذا لا يتحقق إلا في ظل وجود قيادة واعية وناجحة والتي تتمثل في شخصية القائد وقدرته على توظيف إمكانيات نحو العمل

والمحافظة على مقومات المؤسسة ومواردها من اجل الرفع من أداء العمال وتحقيق الريادة .(بشكيط وآخرين، ٢٠٢٠)

كما أن أهمية القيادة تكمن في أثرها الفعال على أداء العمال في المنظمات والمؤسسات الإدارية سواء كانت إنتاجية أو خدمتية ويشكل مصدر سلطة وتأثير على السلوك وفعالية أداء العمال، فالقيادة هي مفتاح لتحقيق أهداف المؤسسة والوصول إلى أداء إداري أفضل وذو فعالية عالية، فالأداء الإداري نشاط يمكن الفرد من انجاز مهمته بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية والاستخدام المعقول للموارد المتاحة ونمط القيادة، ويمكن القول أن المبالغة في القيادة يؤدي إلى ضغط المتزايد على العامل وذلك يؤدي إلى تدني أدائه في العمل ، لهذا السبب يجب النجاح في اختيار القائد المناسب لكي ينعكس ذلك بالإيجاب على أداء العاملين داخل المؤسسات.(عرعر وآخرين، ٢٠١٩)

بالإضافة إلى أن الأداء الوظيفي للعاملين له أهمية كبيرة في العمليات الإنتاجية، فهو ناتج الأعمال التي ينفذها الموظفون، وأن السلوك القيادي له تأثير كبير على الفاعلية التنظيمية ككل من خلال تأثيره على أداء الموظفين، وذلك باستخدام مهارات وأنماط قيادية فعالة ومناسبة للظروف الفعلية للعمل والإنتاج، لتحقيق أهداف المؤسسة واستمراريتها هو نتيجة لجهود القيادة الإدارية الواعية والمسؤولة في تحسين ورفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.(بو شريط وآخرون، ٢٠٢٣)

والقيادة في آخر المطاف تقاس بنتائجها وهي احد الأمرين إما أن تكون قيادة رديئة تهدر الموارد وتعطل المصالح وتضيع الكفاءات وتختزل الأهداف حتى لا يبقى من الأهداف إلا ما يحقق المصالح الشخصية للقائد الفاشل، وإما أن تكون قيادة ناجحة - ممثلة لصورة القائد الناجح - تستثمر في الموارد وتنمي الكفاءات و تحقق أعلى مستوى من الكفاءة في أداء الأفراد للعمل كفريق واحد في سبيل ضمان الاستمرارية والبقاء للمؤسسة ، وذلك في ظل منافسة حادة وفي بيئة يعد فيها الثابت الوحيد هو التغيير. (كيرد، ٢٠١٥)

لذا هذه الدراسة تحاول أن تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، بحيث يجمع بين القيادة الإيجابية الملهمة وبين الأداء والذي يعتبر جوهر تقديم الرعاية الصحية ألا وهو موضوع أثر القيادة الإيجابية على تحسين أداء الموظفين، بالتطبيق على مستوصف الفیصل للطب الأسنان بمدينة تبوك.

1.2. مشكلة الدراسة

تعاني بعض المؤسسات الكثير من المشكلات المتعلقة بتقديم خدماتها بشكل أفضل، إذ نجد انه لا يوجد دور فعال للقيادة الإيجابية الملهمة التي تساعد على تحسين أداء الموظفين، و تنقسم مشكلة الدراسة إلى فجوة نظرية و فجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- قصور المعرفة بتأثير القيادة الإيجابية على تحسين أداء الموظفين.
- عدم إدراك المؤسسة بأهمية دور القيادة التي قد تساهم من رفع كفاءة الموظفين وولاء العملاء.
- عدم وعي المؤسسة بأن السلوك الإيجابي للقائد يؤدي إلى زيادة الالتزام والولاء والأداء من قبل الموظفين.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- عدم كفاية الموارد والدعم التنظيمي لتطبيق مفاهيم القيادة الإيجابية.
- صعوبة قياس وتقييم أثر القيادة الإيجابية على أداء الموظفين بشكل موضوعي.
- افتقار الأبحاث لموضوع مهارات القادة والكفاءات اللازمة لممارسة القيادة الإيجابية بفعالية.

وإشكالية الدراسة هي: ما أثر القيادة الإيجابية على تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمن أهمية القيادة الإيجابية بتأثيرها بشكل كبير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، فالقائد الإيجابي يحفز الموظفين ويطور مهاراتهم ويعزز الالتزام والولاء تجاه المنظمة، كما أنه ينشئ بيئة عمل محفزة ويشجع

على المبادرة والتحمل، وهذا ينعكس إيجاباً على كفاءة وإنتاجية الموظفين ويعزز النجاح والنمو المستدام للمنظمة، و تنقسم الأهمية إلى أهمية نظرية و أهمية تطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تعزيز مفهوم القيادة الإيجابية والرفاهية النفسية والصحة العقلية للموظفين وتركز على تنمية المشاعر الإيجابية كالتفاؤل والثقة والإبداع مما يؤدي إلى تحسين أدائهم.
- المساهمة في تعريف القيادة الإيجابية التي تبني علاقات إيجابية بين القادة والموظفين مما يعزز الشعور بالانتماء والولاء تجاه المنظمة.
- تطوير مفهوم القيادة الإيجابية والمهارات القيادية لدى الموظفين مما يدعم قدرة المنظمة على إعداد قادة جدد في المستقبل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- خلق بيئة عمل إيجابية وداعمة تساعد الموظفين على التركيز والإنجاز بكفاءة.
- رفع زيادة الدافعية والالتزام والإنتاجية لدى الموظفين مما يحسن من أدائهم الوظيفي.
- إفادة المؤسسات بنتائج البحث ليعملوا على تحفيز الموظفين على التفكير خارج الصندوق والمبادرة مما يعزز الإبداع والابتكار في المنظمة.

1.4. أسئلة الدراسة

- ما هو دور القيادة بالتعاون في تحسين أداء الموظفين ؟
- ما اثر أنماط القيادة الايجابية في تحسين أداء الموظفين ؟
- ما تأثير التواصل الفعال بين القائد والموظفين على تحسين ادائهم ؟
- ما اثر تشجيع القائد للموظفين على تحسين ادائهم الوظيفي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام: معرفة أثر القيادة الإيجابية على تحسين أداء الموظفين .

الأهداف الفرعية:

- تحليل دور القيادة بالتعاون وأثرها في تحسين أداء الموظفين.
- تحديد أنماط القيادة الإيجابية في تحسين أداء الموظفين.
- تقييم التواصل الفعال بين القائد والموظفين على تحسين ادائهم الوظيفي.
- تحليل دور تشجيع القائد للموظفين على تحسين ادائهم الوظيفي.

1.6. فرضيات الدراسة

H1: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة بالتعاون وتحسين أداء الموظفين.

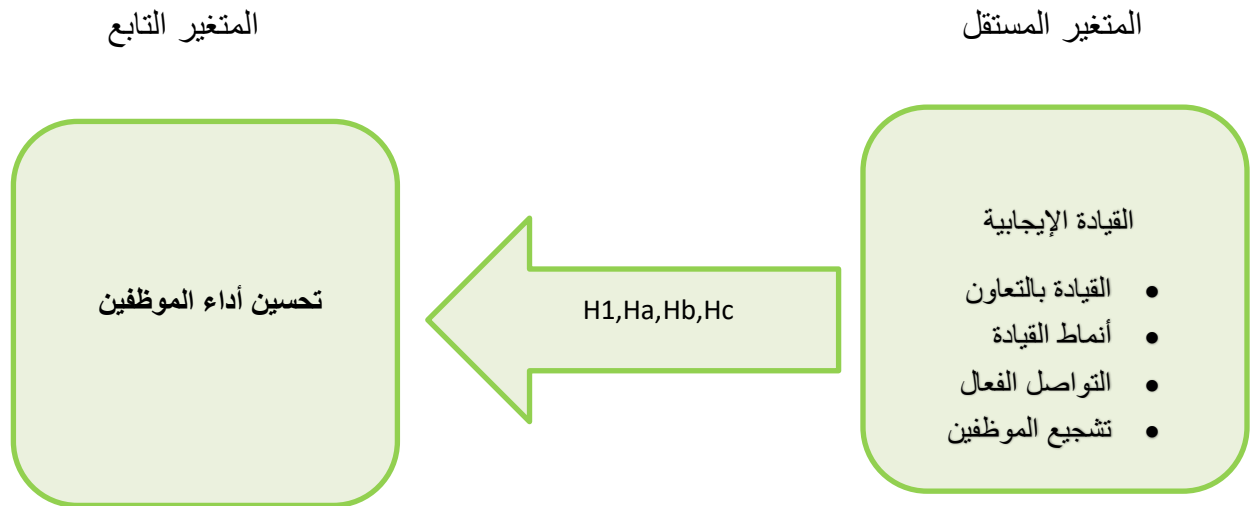
Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإيجابية وتحسين أداء الموظفين.

Hd: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التواصل الفعال بين القائد والموظفين على تحسين ادائهم الوظيفي.

Hc: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تشجيع القائد للموظفين على تحسين ادائهم الوظيفي.

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغير الدراسة وفرضيات الدراسة كما يلي :



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: المنهج الوضعي

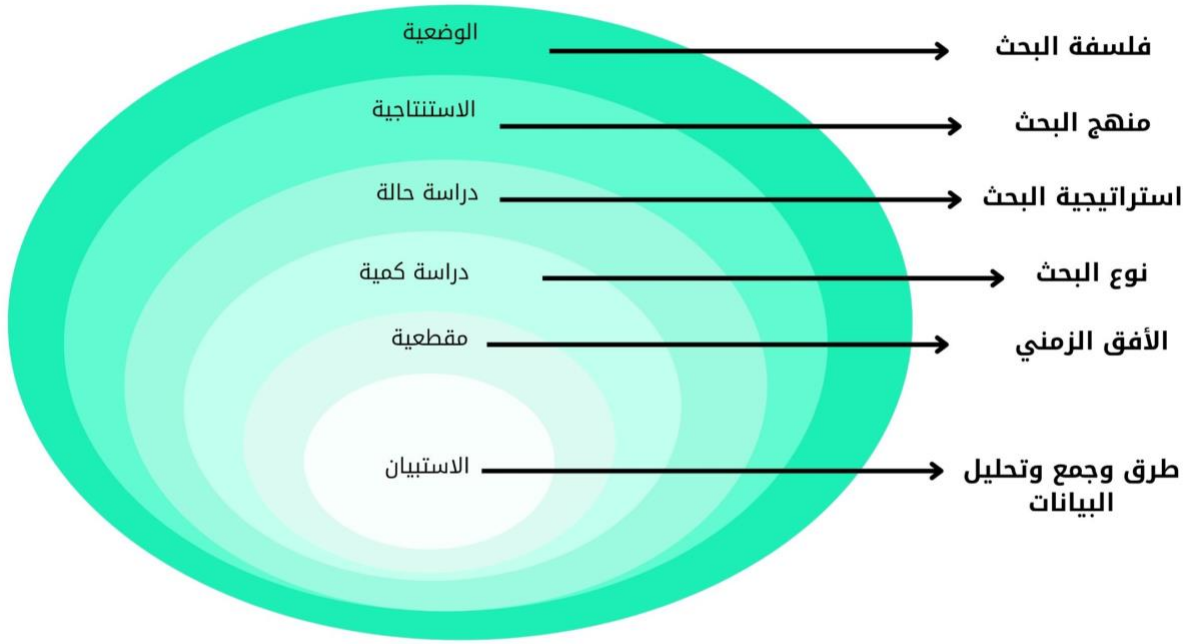
منهج البحث: استنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة حالة

نوع البحث: كمية

الأفق الزمني: مقطعية

طرق جمع وتحليل البيانات: استبيان



ملخص منهجية البحث

المصدر : الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

إن القيادة الإيجابية مهمة جداً لبناء المجتمع لذلك من المهم أن نسلط الضوء على أهمية دراسة القيادة الإيجابية ومن هذا المنطلق، سيتم دراسة هذا الموضوع بشكل ميداني لفهم الآثار الحقيقية لممارسات القيادة الإيجابية على المجتمع، فالقيادة الإيجابية تتضمن مبادئ مثل التحفيز، تمكين الآخرين، بناء الثقة والتواصل الفعال، وهذه المهارات لها أثر كبير على بناء مجتمع متماسك وقوي، لذا من خلال دراسة القيادة الإيجابية بشكل عملي في مستوصف الفيصل لطب الأسنان بمدينة تبوك، سنتمكن من فهم كيفية تطبيق هذه المفاهيم على أرض الواقع لتحقيق نتائج ملموسة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

- الفصل الأول : المقدمة
- الفصل الثاني : الإطار النظري
- الفصل الثالث: منهجية البحث
- الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
- الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- الغامدي، ٢٠٢٣، اثر القيادة الإدارية على أداء إدارة تجربة المريض دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين.
- بشكيط وآخرين، ٢٠٢٢، دور القيادة في تحسين أداء العاملين.
- بوشريط وآخرين، ٢٠٢٣، تأثير القيادة على الأداء الوظيفي لدى العاملين.
- نفريج وآخرين، ٢٠٢٠، النمط القيادي و اثره على أداء الموظفين.
- صلاح ٢٠٢٣، النمط القيادي و علاقته برفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية.
- عرعر وآخرين، ٢٠١٩، القيادة و اثرها على الأداء .
- كيرد، ٢٠١٥، تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية.