

# مهارات بحثية – 1 برنامج الدكتوراة

تكليف رقم ( 9 )  
9 ديسمبر 2025م

م. محمد ناصر جرابا  
253002636



# المهمة المطلوبة للتكليف

## المهمة المطلوبة :

في ضوء دراستك لمصادر البحث العلمي، اختار واحدا من المصطلحات التالية:

- القيادة الخادمة
- القيادة الشاملة
- القيادة التمكينية
- القيادة التحويلية

قم بإجراء بحثا عليه على أي من المواقع التي درستها، ثم اختر منها بحثا واعرض لعنوانه وأهدافه ومشكلته، على أن يتم عرض إجابتك في شكل فيديو قصير تتراوح مدته من خمس الى عشر دقائق، ومرفقا به ملف PDF للإجابة المطلوبة.

أطيب الأمنيات بالتوفيق،،

يتطلب التكليف البحث عن دراسة علمية حول أحد المفاهيم القيادية، واستخراج العناصر الأساسية التالية:  
عنوان الدراسة - مشكلة البحث - أهداف البحث

عنوان البحث لهذا التكليف:

أثر القيادة الخادمة على تحسين الأداء الوظيفي

[https://aja.journals.ekb.eg/article\\_240229\\_8e21bf1a5d2361c9cd3458192510f122.pdf](https://aja.journals.ekb.eg/article_240229_8e21bf1a5d2361c9cd3458192510f122.pdf)

رابط البحث



المجلة العربية للإدارة، مج 42، ع 2 - يونيو (حزيران) 2022

## أثر القيادة الخادمة على تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك

د. عبد الرحمن فالح العبادلة

أستاذ مساعد

قسم الإدارة العامة - جامعة مؤتة  
المملكة الأردنية الهاشمية

### تحليل عنوان الدراسة

- العنوان مباشر ويحدّد بوضوح المتغير المستقل (القيادة الخادمة) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).
- يعكس رغبة الباحث في قياس أثر حقيقي وليس مجرد ارتباط نظري.
- يقدّم دراسة ذات بعد تطبيقي يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئات العمل.
- يجمع بين مفهوم إنساني في القيادة ومؤشر تنظيمي مهم، مما يرفع من قيمة الدراسة البحثية.

## الدراسة بشكل عام :

تعرض الدراسة إطارًا نظريًا حول مفهوم القيادة الخادمة وأبعادها، ثم تربطها بالأداء الوظيفي باعتباره أحد أهم مؤشرات كفاءة بيئة العمل. وتعتمد الدراسة على منهج وصفي تحليلي مدعوم بتطبيق ميداني على موظفين في جهة حكومية بهدف قياس أثر تبني القيادة الخادمة على مستويات الالتزام والأداء. تركز الدراسة على توضيح كيف يمكن لخصائص القيادة الخادمة (التمكين – دعم الموظفين – التواصل – المشاركة) أن ترفع الإنتاجية وتحسن السلوك الوظيفي..

## مدى جاذبية الدراسة:

تظهر الدراسة بدرجة عالية من الجاذبية لكونها تعالج موضوعًا حديثًا في القيادة يربط بين تمكين الموظفين وتحسين الأداء الوظيفي. كما أنها تقدم طرحًا تطبيقيًا عمليًا يجعل نتائجها مفيدة للمديرين والباحثين المهتمين بتطوير بيئات العمل.

## مشكلة الدراسة :

### الصياغة البحثية لمشكلة الدراسة:

تعاني العديد من المؤسسات من تدني مستويات الأداء الوظيفي رغم توفر الموارد والإمكانات، ويرجع ذلك غالبًا إلى غياب أنماط قيادية داعمة تلبي احتياجات العاملين. ومن هنا جاءت الحاجة لدراسة أثر القيادة الخادمة على تحسين الأداء الوظيفي.

### السؤال المركزي للمشكلة:

هل يمكن لتطبيق ممارسات القيادة الخادمة أن يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟

### مظاهر المشكلة كما تذكرها الأدبيات:

- ضعف الدافعية.
- انخفاض الالتزام الوظيفي.
- محدودية المشاركة في صنع القرار.
- ضعف الثقة بين القائد والمرؤوسين.

## أهمية البحث :

تكتسب الدراسة أهميتها من الجوانب التالية:

### أولاً: الأهمية النظرية

- إثراء الأدب الإداري المتعلق بالقيادة الخادمة.
- تقديم إطار نظري يوضح العلاقة بين القيادة التمكينية والأداء الوظيفي.
- دعم الدراسات التي تربط بين الأبعاد الإنسانية للقيادة ونتائج العمل.

### ثانياً: الأهمية التطبيقية

- مساعدة القيادات الإدارية على تبني سلوكيات قيادية إيجابية.
- تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز المشاركة والثقة.
- تقديم مؤشر للمؤسسات حول مدى تأثير ممارسات القيادة على جودة الأداء.
- إمكانية استخدام نتائج الدراسة في التدريب الإداري وبرامج التطوير الوظيفي.

## الخاتمة

توضح الدراسة أن تبني القيادة الخادمة يسهم في رفع مستويات الأداء من خلال تمكين الموظفين، دعمهم، إشراكهم في اتخاذ القرار، وتعزيز الثقة التنظيمية. كما تشير النتائج إلى أن تأثير القيادة الخادمة إيجابي في تحسين الالتزام والإنتاجية. وتبرز أهمية دراسة هذا الأسلوب القيادي في بيئات العمل الحكومية التي تسعى لتطوير الأداء وتحسين جودة الخدمات.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



شكراً