

العنوان

أثر الأنماط القيادية الثلاثة (التحويلية، التبادلية، الخادمة) على
أداء العاملين في مستشفى عسير المركزي

مقرر مهارات بحثية3 (التكليف السابع)

Prepared by Ahmed Alshakhs



اهداف المحاضرة

محاضرة

01

تهدف المحاضرة الى تقييم البحث من خلال النقاط التالية:-

- ☐ مقدمة
- ☐ كيفية استخدام مقياس ليكرت الخماسي
- ☐ كيفية حساب المتوسط الحسابي
- ☐ لماذا استخدم الباحث اسلوب ليكرت الخماسي
- ☐ المتغيرات المستخدمة في الدراسة
- ☐ صياغة اسئلة الاستقصاء
- ☐ التحليل الاحصائي

مقدمة الدراسة

تتناول هذه الدراسة تحليل أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري داخل بيئة أكاديمية في كلية الإدارة والاقتصاد وذلك من خلال استقصاء العلاقة بين ممارسات القائد التحويلي مثل التأثير المثالي والتحفيز والالهام والاستشارة الفكرية وبين القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس وتنوع أهمية البحث من كونه يربط بين أحد أكثر الأساليب القيادية تطورا وبين متغير يعد محوريا في المؤسسات الأكاديمية وهو الإبداع الإداري الذي يشكل عامل أساسي في تحسين جودة الأداء التعليمي وتعزيز الفاعلية التنظيمية داخل الجامعة وقد اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس الاتجاهات والسلوكيات حيث تم تحويل استجابات المشاركين إلى قيم رقمية (من 1 إلى 5) بما يتيح إجراء التحليلات الإحصائية المطلوبة بدقة في تحديد مستوى ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الإبداع الإداري عبر حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتفسيرها وفق مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) ومن هنا يمكن من تحليل قوة العلاقة بين المتغيرين داخل البيئة الأكاديمية الدراسة استعانت بأساليب إحصائية وصفية وتحليلية لتحديد مدى توافر أبعاد القيادة التحويلية بين القيادات الأكاديمية وقياس انعكاس هذه الأبعاد على السلوك الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس لضمان دقة النتائج استندت الدراسة إلى بيانات كمية قابلة للاختبار والتحقق بما ينسجم مع

متطلبات الدراسات الإدارية الحديثة

كيفية استخدام مقياس ليكرت في الدراسة

Chapter
01

□ دراسة الأنماط القيادية وأداء العاملين في مستشفى عسير المركزي اعتمدت على استخدام مقياس ليكرت الخماسي باعتباره أحد أكثر المقاييس ملائمة لقياس الاتجاهات والسلوكيات في الدراسات الإدارية وهذا المقياس اتسم بقدرته على تحويل الانطباعات السلوكية للعاملين إلى قيم رقمية يمكن تحليلها احصائيا مما يتيح فهم أكثر دقة للعلاقات بين القيادة والأداء الوظيفي

➤ طريقة المقياس القيمة

1. لا اوافق اطلاقا 1
2. لا اوافق 2
3. محايد 3
4. اوافق 4
5. اوافق بشدة 5

كيفية ترميز الدرجات

- دراسة مستشفى عسير اعتمدت على منهجية دقيقة معينة في ترميز الدرجات وتفسيرها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تم تحويل استجابات المشاركين إلى قيم رقمية بين (1-5) كل درجة تعكس مستوى اتفاق افراد العينة على الفقرات المتعلقة بالأنماط القيادية وأداء العاملين بعد جمع البيانات قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لكل محور من محاور الدراسة ثم تصنيفها إلى ثلاث مستويات معيارية، بهدف تحديد قوة حضور السلوك القيادي أو مستوى الأداء الوظيفي
- **المستوى المنخفض (1.00 – 2.33)** : يشير الى ان افراد العينة غير متفقين على توافر السلوك القيادي أو الأداء المقاس وهذا يعكس ضعف في ممارسة النمط القيادي أو الانخفاض في سلوكيات الأداء الوظيفي
 - **المستوى المتوسط (2.34 – 3.66)**: يدل على مستوى ممارسة أو أداء متوسط قد يكون متذبذب او غير راسخ ويحتاج إلى تعزيز في بعض الممارسات القيادية
 - **المستوى المرتفع (3.67 – 5.00)**: يعكس درجة عالية من اتفاق قوي بين مستوى العاملين والسلوك القيادي للمؤسسة

Chapter
01

□ المتغير المستقل: أبعاد القيادة التحويلية

- أشعر بأن القائد يقدم لي دعماً عند مواجهة صعوبات العمل
- أرى أن القائد يستمع لآرائي ويتعامل معها بجدية
- أتمسك أن القائد يشجع تطوير مهاراتي بشكل مستمر
- ألاحظ أن القائد يهتم باحتياجاتي المهنية والشخصية
- ألاحظ أن القائد يراعي الفروق الفردية بين الموظفين

□ المتغير الوسيط: الثقة بالقيادة

- ألاحظ أن القائد يتخذ قرارات عادلة ومنصفة
- أرى أن القائد محل ثقة ويمكن الاعتماد عليه في المواقف الصعبة
- أشعر بأن القائد يتصرف بشكل واضح في التواصل
- أشعر بأن القائد يتخذ قرارات منصفة وعادلة
- أرى أن القائد يلتزم بوعوده

تابع- صياغة اسئلة الاستقصاء

□ المتغير التابع: جودة الاداء

- ألاحظ أنني أسعى باستمرار لتحسين جودة عملي
- أرى أنني ألتزم بالدقة أثناء إنجاز المهام
- شعر بأنني أؤدي عملي بكفاءة عالية
- أعتقد أن جودة الأداء تمثل أولوية في عملي
- احرص على تنفيذ مهامي وفق معايير الجودة المطلوبة

□ تحمل الاخطاء

- اتحمل مسؤولية الاخطاء التي تحدث أثناء العمل
- الاحظ أنني اتعلم من اخطائي لتجنب تكرارها
- أرى أنني لا ألوم الآخرين عند حدوث مشكلة
- أشعر بأنني قادر على مواجهة نتائج قراراتي
- أشعر ان ثقتي بنفسي تعزز مسؤوليتي في اتخاذ القرارات



Chapter
01

بعد استكمال عملية جمع الاستبيانات ومراجعة جميع الاستثمارات والتحقق من اكتمالها ادخل البيانات في البرنامج الإحصائي SPSS, بحيث يتم تحويل آراء أفراد العينة الى قيم رقمية وفق ترميز مقياس ليكرت الخماسي وبعد ذلك استخرج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سؤال من أسئلة الاستقصاء، وذلك بهدف قياس مستوى ممارسة كل بعد من أبعاد القيادة ومستوى الأداء التنظيمي بدرجة كمية دقيقة. وبعد حساب هذه المؤشرات الإحصائية، يتم تصنيف المتوسطات إلى ثلاثة مستويات رئيسية (منخفض، متوسط، مرتفع) لنعرف تفسير اتجاهات أفراد العينة وتحديد مستوى قوة او ضعف كل متغير من متغيرات الدراسة.

وبهذا الأسلوب المنهجي المتكامل، تتحول آراء المشاركين من مجرد استجابات وصفية الى مؤشرات رقمية قابلة للتحليل

- Al-Shahrani, N. A. (2023). *The impact of leadership styles on employees' performance in health organizations: An applied study at Asir Central Hospital*. **Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences**, 7(4), 81–99.
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/en/article/view/6355>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

