

مهارات بحثية

Prepared by

Mohammed Al Jayan

العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين

Lecture Name: مهارات
بحثية



العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين

Task No. 09



سنتناول في هذا الجزء بحث منشور في مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية بعنوان "العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين". وقد وقع الاختيار على هذا البحث لأهمية موضوع القيادة الخادمة في المؤسسات الحديثة، ولما لها من دور بارز في تحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى كفاءة العاملين.

عنوان البحث

العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية

أماني موسى عبد الجليل¹¹ دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال "الإدارة والسلوك التنظيمي" - جامعة أسيوط، مصر.

بريد الكتروني: amanyabdelglel@gmail.com

HNSJ, 2022, 3(2); https://doi.org/10.53796/hnsj327

تاريخ القبول: 2022/01/12م

تاريخ النشر: 2022/02/01م

المستخلص

استهدفت هذه الدراسة تحليل العلاقة بين إدراك العاملين للقيادة الخادمة وأدائهم الوظيفي، وقد أجريت الدراسة على عينة طبقية عشوائية مكونة من (196) مفردة من العاملين بمديرية الزراعة بأسيوط في جمهورية مصر العربية، وقد تم اختبار الفروض باستخدام تحليل الإنحدار البسيط والمتعدد باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS/PC(22). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة موجبة معنوية بين القيادة الخادمة إجمالاً والأداء الوظيفي للعاملين إجمالاً. وكذلك وجود علاقة موجبة معنوية بين بعض أبعاد القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين بأبعاده. هذا وقد تم مناقشة وتفسير هذه النتائج وربطها بجهود السابقين لموضوع البحث واستخلاص دلالاتها، ومضامينها على الصعيدين النظري والتطبيقي، وكذلك تقديم توصيات الدراسة، وأفاق البحث المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الخادمة، الأداء الوظيفي للعاملين.

التكليف

09

عنوان البحث والتعريف بالباحث

في عالم اليوم المتسارع، لم تعد أساليب القيادة التقليدية القائمة على السيطرة وإصدار الأوامر قادرة على تحقيق التميز المستدام للشركات والمنظمات. لقد أصبح العالم يتجه نحو الأنماط القيادية والإنسانية الحديثة التي تضع العنصر البشري في مقدمة أولوياتها.

ومن أبرز هذه المفاهيم التي أثارت اهتمام الباحثين والممارسين في مجالات الإدارة هو مفهوم "القيادة الخادمة" (Servant Leadership)، وهو نمط قيادي يركز على خدمة المرؤوسين وتطويرهم ومساعدتهم على النجاح أولاً قبل التفكير في تحقيق المصلحة الذاتية للقائد.

التكليف

09

عنوان البحث والتعريف بالباحث

"بناءً على هذا المفهوم المحوري، تأتي هذه الدراسة التي نتحدث عنها اليوم، وهي بعنوان: "العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية"، والتي أعدها د. أمانى موسى عبد الجليل.

تسعى الدراسة إلى فحص ومراقبة البيئة التنظيمية ومعرفة كيف يمكن لهذا السلوك القيادي الإنساني الراقى أن يترجم واقعياً إلى تحسين وتطوير الأداء الوظيفي اليومي للعاملين داخل المؤسسات."

مشكلة الدراسة والجذور البحثية

"دعونا ننتقل إلى مشكلة الدراسة، والتي كانت الدافع الأساسي لإجراء هذا البحث:

أولاً: التحديات الإدارية وتداعي الأساليب التقليدية: لاحظت الباحثة أن المؤسسات الحديثة تعاني من تضؤل ثقة العاملين في إداراتهم، وارتفاع معدلات التوتر الاستراتيجي، وهو ما يستدعي تبني نمط قيادي قائم على البناء الأخلاقي والتطوير المستمر.

ثانياً: واقع المشكلة في البيئة المحلية (الدراسة الاستطلاعية): قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية في أحد القطاعات الحكومية (مديرية الزراعة بأسيوط)، حيث رصدت وجود تباين وتششت واضحين في إدراك العاملين لممارسات القيادة الخادمة. وقد تزامن هذا التباين مع انخفاض ملحوظ في مستويات الأداء الوظيفي، وتزايد في عدد الجزاءات التأديبية المطبقة على الموظفين بسبب التقصير والإهمال.

التكليف

09

مشكلة الدراسة والجذور البحثية

ثالثاً: الفجوة البحثية والتضارب في الأدبيات: عند مراجعة الدراسات العربية والأجنبية السابقة، وجد جدلاً واضطراب في النتائج العلمية؛ فبعض الباحثين أكدوا أن القيادة الخادمة تؤثر بشكل مباشر ومباشر جداً على الأداء الوظيفي، في حين رأى فريق آخر أن هذا التأثير يمر عبر وسائط تنظيمية (تأثير غير مباشر)، وجزم فريق ثالث بعدم وجود أي تأثير معنوي على الإطلاق!

ومن هنا، جاء التساؤل الجوهرى للمشكلة: "ما طبيعة العلاقة الحقيقية بين ممارسة القيادة الخادمة بأبعادها السبعة والأداء الوظيفي للعاملين بأبعاده الثلاثة؟"

أهداف الدراسة

وللإجابة عن هذا التساؤل المباشر، وضعت الباحثة مجموعة من الأهداف العلمية والميدانية المحكمة:

الهدف الرئيسي: هو التوصل إلى فهم دقيق وواضح لطبيعة العلاقة والتأثير بين ممارسة سلوكيات القيادة الخادمة وبين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجهة محل الدراسة.

أما الأهداف الفرعية فتمثلت في التالي:

1- تقييم مستوى ممارسة القيادة الخادمة: عبر قياس إدراك العاملين لأبعاد القيادة الخادمة السبعة، وهي: (مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، التمكين، تقديم اهتمام للمرؤوسين أولاً، التصرف بأخلاق عالية، المهارات المعرفية، المعالجة العاطفية للمشكلات، وتقديم قيمة مضافة للمجتمع).

أهداف الدراسة

- 2- **قياس الأداء الوظيفي بدقة:** وذلك عبر قياس أبعاد الأداء الثلاثة وهي: (أداء المهمة الأساسية، الأداء السياقي القائم على التعاون والتطوع، والأداء التكيفي في مواجهة التغييرات).
- 3- **تحليل علاقات الارتباط:** تحديد أي من هذه الأبعاد السبعة للقيادة الخادمة يمتلك القدرة الأكبر والأقوى في تفسير وتحسين الأداء الوظيفي للموظف.
- 4- **تقديم توصيات عملية:** الخروج بتوصيات واضحة ومقترحات يمكن لمتخذي القرار والإدارات العليا تطبيقها على الأرض لتعزيز الأداء وتطوير البيئة التنظيمية."



الخلاصة:

وفي الختام، يتضح لنا أن هذه الدراسة لم تكن مجرد ترف أكاديمي، بل هي محاولة علمية لتقديم نموذج تطبيقي يثبت أن الاهتمام بالإنسان وخدمته في البيئة التنظيمية ليس خياراً ثانوياً، بل هو محرك أساسي لرفع كفاءة الأداء وتحقيق أهداف المنظمة.

إن الاستثمار في سلوكيات القيادة الخادمة كـ (التمكين، والتعاطف، والالتزام الأخلاقي) يمثل خطوة جوهرية لتحويل بيئات العمل من بيئات روتينية إلى بيئات جاذبة ومنتجة.



Thank You

