

عنوان المشروع

دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين
بالمؤسسات الصغيرة في تبوك

أسم الطالب
وفاء محمد عبدالله محبوب

الرقم الجامعي
2021203771

مشروع تخرج -1
كلية الإدارة -جامعة ميدأوثن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميد أوثن

الفصل الدراسي الأول - 2024

1. المقدمة

1.1. التعريف العام :

في عالم الأعمال المعاصر، يُعد أداء العاملين ركيزة أساسية تُسهم في تحقيق النجاح والاستدامة للمؤسسات، خاصة تلك الصغيرة التي تشكل عصب الاقتصاد في العديد من المجتمعات. يتأثر أداء العاملين بمجموعة متنوعة من العوامل، منها البيئة الداخلية للمؤسسة، ثقافة العمل، الدوافع، وبالأخص، أساليب القيادة المتبعة. في مدينة تبوك، كما هو الحال في غيرها من المدن، تواجه المؤسسات الصغيرة تحديات فريدة تتعلق بكيفية تحفيز العاملين وتحسين أدائهم بما يتماشى مع أهداف المؤسسة ويعزز من قدرتها التنافسية.

تناولت العديد من الدراسات السابقة العلاقة بين أساليب القيادة وأداء العاملين، مع التركيز بشكل خاص على القيادة الخادمة كنموذج فعال في تحفيز العاملين وتحسين أدائهم في مختلف القطاعات والسياقات الثقافية. تشير هذه الدراسات إلى أن القيادة الخادمة، بما تحمله من قيم مثل الإيثار، التواصل، الاستماع الفعال، والتركيز على تنمية ونمو العاملين، يمكن أن تؤدي إلى تحسينات ملموسة في الإنتاجية، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي.

تتناول الدراسات السابقة العلاقة بين القيادة الخادمة وأداء العاملين بتفصيل كبير، مشيرة إلى تأثيرات متعددة الأبعاد لأساليب القيادة هذه على المؤسسات. ومع ذلك، تظل هناك حاجة لتحديد وتوضيح كيفية تطبيق هذه النتائج في سياقات محددة، مثل المؤسسات الصغيرة في تبوك.

1.2. الدراسات السابقة :

إحدى الدراسات الهامة في هذا المجال هي التي أجراها (Robert & Stone 2002) حيث قدموا نموذجاً عملياً للقيادة الخادمة يركز على الخصائص والسلوكيات الأساسية للقيادة الخادمة. هذا النموذج يساعد في فهم كيف يمكن للقيادة الخادمة أن تؤثر إيجابياً على أداء العاملين من خلال تعزيز بيئة داعمة ومحفزة للنمو الشخصي والمهني. وأصبحت القيادة الخادمة مفهوماً شائعاً بشكل متزايد في مجموعة أساليب القيادة. على الرغم من أنه مفهوم جذاب بديهيًا، إلا أنه غير محدد بشكل منهجي ولم يتم دعمه بعد من خلال البحث التجريبي. يراجع أدبيات القيادة الخادمة بهدف تطوير إطار نظري أولي. يبني أساساً لتصنيف وتقييم السمات الوظيفية والمصاحبة للقيادة الخادمين. وبمجرد تصنيفها، يتم بناء نموذج سمة القيادة الخادمة التكوينية والعقلانية.

عرف (Franco & Antunes, 2020) القيادة الخادمة بأنها أسلوب حياة وليست عابرة، والتي تبدأ بشعور طبيعي بأن من يرغب في القيادة عليه أن يخدم أولاً، وهذا يقود الشخص إلى التطلع إلى القيادة، فالقائد عنصراً مركزياً في المنظمة، فتشير القيادة الخادمة إلى نوع القيادة التي تؤكد على "الخدمة" وتضع تلبية احتياجات الموظفين في المقام الأول، وبالتالي مساعدتهم على تطوير شعورهم بالخدمة والسلوك من خلال تزويدهم بنماذج يحتذى بها والتوجيه والتدريب اللازمين، وبالتالي يمكن نقل خصائص القيادة الخادمة من الخدمة إلى الموظفين وتساعدهم على النمو ليصبحوا موظفين موجهين إلى الخدمات. يمكن استخدامها لتقييم تأثيرات هذا النوع من القيادة على أداء العاملين، مما يساعد الباحثين والممارسين على فهم أفضل لكيفية تحسين الأداء في المؤسسات.

أشار العديد من أدبيات القيادة الخادمة، إلى أن هذا النمط القيادي يمتاز بكثري من أبعاد التي يتمتع بها القائد الخادم، مثل اهتمام القائد بالأتباع وتقديم المساعدة لهم لتحقيق النجاح وإلحاقهم بخدمتهم وإدامة عمليات الاتصال مع الأشخاص الآخرين والإسهام في بناء المجتمعات المحلية وممارسة السلوك الأخلاقي . والقائد الخادم لا يستند إلى استخدام القوة حيث أتباعه بإنجاز الأعمال ، ويسعى باستمرار على حيث أتباعه وإقناعهم للعمل معه وهو يمتلك دور مسؤولاً عن الخدمة ويجعلها تحت الرعاية الأمنية ، فضلاً عن قيامه بحفر الاتباع برغبة صادقة ويلبي احتياجاتهم وأهدافهم . (Liden, 2008)

وقد نشأ أخيراً نمط مهم في عالم القيادة يؤكد تغيري دور القائد من القيادة أولاً إلى الخدمة أولاً ؛ في ظل المحاولات الحديثة للارتقاء بالقيم الإنسانية وخدمة البشر. ومع أن مفهوم القيادة الخادمة تم التعرف عليه في أدبيات القيادة منذ إسهامات برينز وجرينليف (Greenleaf's, 1997)

1.3. الفجوات :

على الرغم من الإسهامات القيمة للدراسات السابقة في استكشاف تأثير القيادة الخادمة على أداء العاملين، تظهر فجوات بحثية بارزة تحتاج إلى مزيد من الاهتمام. أولاً، يلاحظ نقصاً في الأبحاث التي تركز على المؤسسات الصغيرة، خاصة في مناطق مثل تبوك، حيث قد تختلف الثقافة التنظيمية والسياق الاقتصادي بشكل كبير عن تلك المدروسة في الأدبيات الغربية. ثانياً، توجد حاجة لدراسات تقيم تأثير القيادة الخادمة من خلال متغيرات وسيطة مثل الرضا الوظيفي والانخراط الوظيفي، لفهم أعمق للآليات التي من خلالها تؤثر هذه القيادة على الأداء. ثالثاً، تبرز الحاجة إلى استخدام منهجيات بحثية مختلطة لتوفير فهم أكثر شمولية وعمقاً لتأثيرات القيادة الخادمة في بيئات متنوعة. هذه الفجوات تشير إلى فرص بحثية مهمة لاستكشاف كيف يمكن للقيادة الخادمة أن تسهم في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة وفي سياقات ثقافية متنوعة.

1.4. مشكلة البحث :

مشكلة البحث تتمركز حول التحديات التي تواجهها المؤسسات الصغيرة في تبوك في تحسين أداء العاملين، وذلك بسبب نقص تطبيق أو فهم أساليب القيادة الفعالة، خصوصاً القيادة الخادمة. هذه المؤسسات تلعب دوراً مهماً في الاقتصاد المحلي لكنها تصطدم بعقبات مثل محدودية الموارد والتحديات التنافسية، مما يؤثر سلباً على أداء وتحفيز العاملين. الفجوة المعرفية تكمن في فهم كيف يمكن للقيادة الخادمة أن تعالج هذه التحديات وتحسن من أداء العاملين، وتحديد العوائق التي تمنع تطبيقها بفعالية في هذا السياق.

1.5. أهمية البحث :

أهمية البحث تكمن في إلقاء الضوء على كيفية تأثير القيادة الخادمة على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة بتبوك، مما يساهم في تعزيز فعالية هذه المؤسسات وقدرتها التنافسية. من خلال فهم العلاقة بين القيادة الخادمة وأداء العاملين، يمكن للمؤسسات الصغيرة تطوير استراتيجيات قيادية تركز على خدمة العاملين وتلبية احتياجاتهم، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والرضا الوظيفي. هذا البحث يقدم بالتالي إسهامات قيمة لأصحاب الأعمال، القادة، وصانعي السياسات في تبوك، بتوفير بيانات وتوصيات يمكن أن تساعد في تشكيل ممارسات القيادة وتحسين بيئة العمل في المؤسسات الصغيرة.

2 . مشكلة البحث

تتركز مشكلة البحث على الصعوبات التي تعترض المؤسسات الصغيرة في تبوك فيما يخص رفع مستوى أداء موظفيها، وذلك يعود جزئياً إلى النقص في تنفيذ أو استيعاب استراتيجيات القيادة المؤثرة، بالأخص نمط القيادة الخادمة. تشكل هذه المؤسسات عنصراً حيوياً في النسيج الاقتصادي المحلي، ولكنها تواجه تحديات مثل قلة الموارد والمنافسة الشديدة، مما ينعكس سلباً على تحفيز الموظفين وأدائهم. الثغرة البحثية تظهر في الحاجة إلى استيضاح كيفية مساهمة القيادة الخادمة في تجاوز هذه العقبات وتعزيز أداء الموظفين، وكذلك في تحديد الحواجز التي تحول دون فاعلية تطبيق هذا الأسلوب القيادي في هذه البيئ

2.1. الفجوات النظرية

رغم الإسهامات الهامة للدراسات السابقة حول القيادة الخادمة، تبرز فجوتان نظريتان رئيسيتان في الأدبيات. أولاً، تفتقر هذه الدراسات إلى التعمق في كيفية تأثير القيادة الخادمة على أداء العاملين في سياقات تنظيمية مختلفة، خصوصاً في المؤسسات الصغيرة التي تواجه تحديات فريدة. ينقصنا فهم مفصل الآليات الدقيقة التي تربط بين سلوكيات القيادة الخادمة وتحسين الأداء في هذه البيئات.

ثانياً، تظهر فجوة بخصوص التأثيرات الثقافية على فعالية القيادة الخادمة، حيث تميل الأبحاث إلى التركيز على سياقات غربية دون استكشاف كيف يمكن لهذا النمط القيادي أن يؤثر في بيئات ثقافية متنوعة، مثل تلك الموجودة في الشرق الأوسط أو تحديداً في تبوك. هذا يشير إلى حاجة ماسة لدراسات تقييم فعالية القيادة الخادمة في تعزيز أداء العاملين عبر ثقافات مختلفة وتحديد العوامل الثقافية التي قد تعزز أو تعيق هذا التأثير.

2.2. الفجوات العملية :

الفجوات التطبيقية في البحوث السابقة تبرز بشكل خاص من خلال الحاجة إلى استكشاف تأثير المتغير الأول، وهو القيادة الخادمة، على المتغير الثاني، أي أداء العاملين، ضمن المنطقة الجغرافية المحددة للدراسة، مثل تبوك. هذه الحاجة تتبع من عدة جوانب:

1. ****تخصيص السياق الجغرافي والثقافي:**** الدراسات السابقة قد لا تأخذ في الاعتبار الخصائص الثقافية والاجتماعية-الاقتصادية لمناطق معينة مثل تبوك، مما يجعل تطبيق نتائجها على هذه المناطق محدود الفعالية. الفجوة تكمن في نقص البيانات المحددة التي تتناول كيف يمكن للقيادة الخادمة أن تؤثر على أداء العاملين في سياق تبوك الفريد.

2. ****التحديات التطبيقية المحلية:**** المؤسسات في تبوك قد تواجه تحديات فريدة تؤثر على تطبيق القيادة الخادمة وتأثيرها على أداء العاملين. هذه تشمل، على سبيل المثال، محدودية الموارد، التحديات التنافسية المحلية، والبنية التنظيمية. الفجوة التطبيقية تتمثل في قلة الدراسات التي تقدم حلولاً عملية أو توجيهات للتغلب على هذه التحديات في سياق تبوك.

3. ****التأثيرات المتباعدة بحسب السياق:**** تأثير القيادة الخادمة على أداء العاملين قد يختلف بناءً على عوامل مثل حجم المؤسسة، القطاع الذي تعمل به، والثقافة التنظيمية. الفجوة هنا تكمن في نقص الدراسات التي تفحص هذه الاختلافات التأثيرية بشكل مفصل في منطقة تبوك.

إغلاق هذه الفجوات التطبيقية يتطلب إجراء بحوث ميدانية محددة تستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تبوك، لتقييم كيفية تأثير القيادة الخادمة على أداء العاملين وتحديد الاستراتيجيات الأكثر فعالية لتطبيق هذا النمط القيادي في هذا السياق الجغرافي والثقافي الخاص.

سؤال البحث الرئيسي

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

"كيف يؤثر تطبيق القيادة الخادمة على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة بمدينة تبوك؟"

3 . أهمية البحث

تكتسب دراسة تأثير القيادة الخادمة على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة بمدينة تبوك أهمية متزايدة، نظرًا للدور الحيوي الذي تلعبه هذه المؤسسات في الاقتصاد المحلي. تعزيز أداء العاملين من خلال أساليب قيادية فعالة يمكن أن يسهم بشكل كبير في نجاح واستدامة هذه المؤسسات، مما يدعم النمو الاقتصادي ويوفر فرص عمل مستدامة في المنطقة.

3.1. أهمية النظرية

على الرغم من البحوث الواسعة حول القيادة الخادمة، تبرز فجوات نظرية تتعلق بتطبيق هذا النمط القيادي في المؤسسات الصغيرة، خاصة في سياقات جغرافية محددة مثل تبوك. الدراسات السابقة تركز بشكل كبير على المؤسسات الكبيرة والمتوسطة في سياقات غربية، مما يترك فجوة بخصوص فعالية القيادة الخادمة في المؤسسات الصغيرة ضمن ثقافات واقتصادات مختلفة. يمكن اقتراح مفاهيم وأطر عمل جديدة تركز على تخصيص القيادة الخادمة لتلبية الاحتياجات الفريدة لهذه المؤسسات والتحديات التي تواجهها في تبوك.

3.2. الأهمية العملية

الفجوات التطبيقية تتضمن نقص الدراسات التي تستكشف كيف يمكن للممارسين ومتخذي القرار في المؤسسات الصغيرة تطبيق القيادة الخادمة بفعالية لتحسين أداء العاملين. هناك حاجة إلى بحوث تقدم إرشادات عملية واستراتيجيات ملموسة لتنفيذ القيادة الخادمة في البيئة الخاصة بتبوك، مع الأخذ في الاعتبار التحديات الثقافية والاقتصادية المحلية. تحديد نتائج البحث المترتبة على الممارسين يمكن أن يساعد في تطوير برامج تدريبية مخصصة، وتوجيه سياسات الموارد البشرية، وتشكيل استراتيجيات القيادة التي تعزز من أداء العاملين وتسهم في نجاح المؤسسات الصغيرة في المنطقة.

4. صياغة أسئلة البحث

4.1. السؤال الرئيسي :

"كيف يؤثر تطبيق القيادة الخادمة على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة بمدينة تبوك؟"

4.2. الأسئلة الفرعية :

1. ما هي آليات تطبيق القيادة الخادمة في المؤسسات الصغيرة في تبوك ؟
2. كيف يؤثر تطبيق مبادئ القيادة الخادمة على رضا العاملين ومستوى الالتزام في المؤسسات الصغيرة ؟
3. ما هي التحديات التي قد تواجه تطبيق القيادة الخادمة في المؤسسات الصغيرة في تبوك ؟

5. صياغة أهداف البحث

5.1. الهدف العام :

تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك من خلال دعم وتعزيز دور القيادة الخادمة.

5.2. الأهداف الفرعية :

1. قياس تأثير تطبيق مبادئ القيادة الخادمة على مستوى رضا العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك .
2. تحليل العوامل التي تؤثر على فاعلية تطبيق القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في تبوك
3. تقديم توصيات عملية وتوجيهات لتعزيز وتعميق دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة بمدينة تبوك .

6 . فرضيات البحث

6.1. الفرضية الرئيسية H1 :

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين تطبيق مبادئ القيادة الخادمة وأداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك .

6.2. الفرضية الفرعية الأولى Ha :

توجد علاقة ايجابية بين مستوى تطبيق المبادئ القيادة الخادمة من قبل الإدارة ورضا العاملين على العمل .

هدفت الدراسة إلى التحقق من العوامل الأساسية للقيادة الخادمة, وإدراك الدعم التنظيمي وتأثيرها على أداء الفريق ايجابي في المنظمات الفلسطينية, وكان من أهم نتائج الدراسة أن القيادة الخادمة وإستقبال لادعم التنظيمي لهما تأثير كبير وإيجابي على أداء الفريق بين الموظفين في فلسطين. وأن الدعم التنظيمي يؤثر بشكل جزئي كوسيط بين القيادة الخادمة وأدى الفريق دراسة (Abuhayya, 2017)

6.3. الفرضية الفرعية الثانية Hb :

توجد علاقة بين العناية بتطوير مهارات القيادة الخادمة لدى القيادة العليا والوسطى تؤدي إلى زيادة الالتزام والمشاركة من قبل العاملين .

6.4. الفرضية الفرعية الثالثة Hc :

توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير تطبيق مبادئ القيادة الخادمة على أداء العاملين يتأثر بعوامل خارجية مثل ثقافة المؤسسة وبيئة العمل العامة .

7. نموذج البحث

7.1. المثال الأول :

- أبعاد القيادة الخادمة : " مستوى تطبيق مبادئ القيادة الخادمة ، العناية بتطوير مهارات القيادة ، تأثير تطبيق القيادة الخادمة "

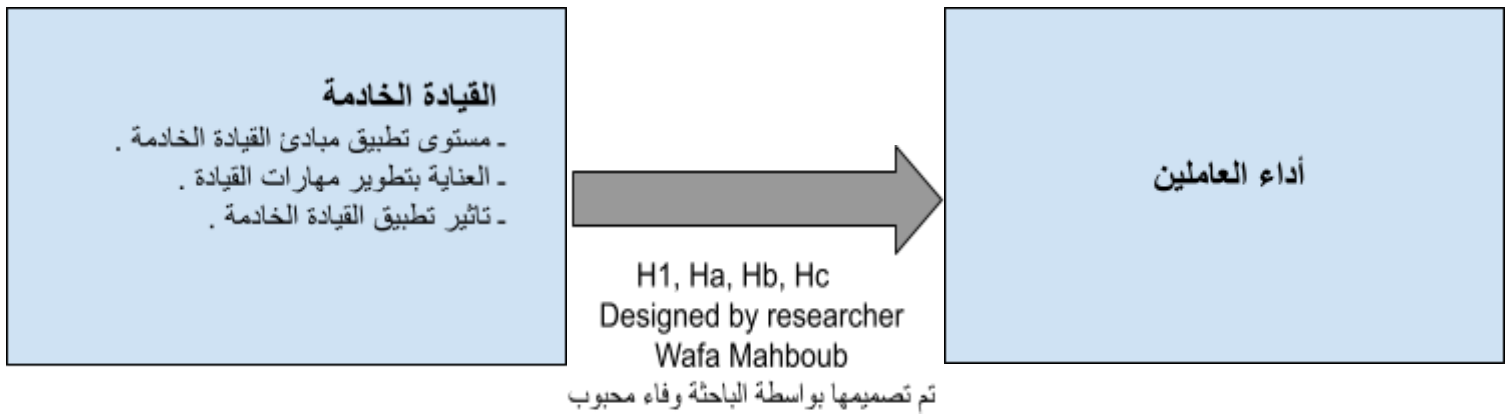
يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي :

Independent variable

المتغير المستقل

Dependent variable

المتغير التابع



7.2. المثال الثاني :

- أبعاد القيادة الخادمة : " مستوى تطبيق ، العناية بتطوير ، تأثير تطبيق القيادة الخادمة "

- أبعاد أداء العاملين : " الإنتاجية كفاءة العاملين ، الجودة العمل بمستوى عال ، الابتكار وقدرة العاملين على التفكير ، الانخراط والرضا الوظيفي واستجابة للعمل "

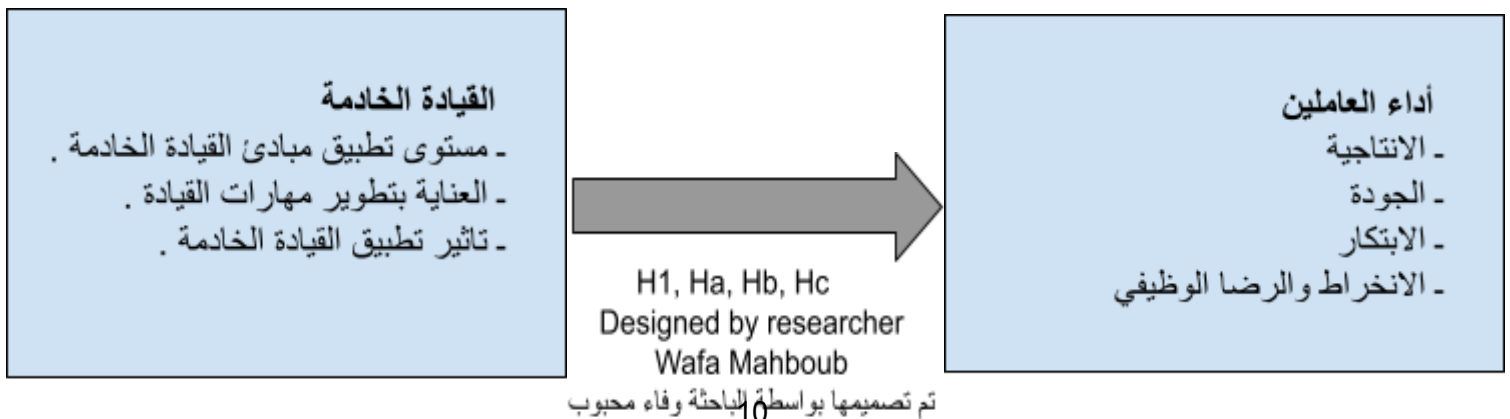
يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي :

Independent variable

المتغير المستقل

Dependent variable

المتغير التابع



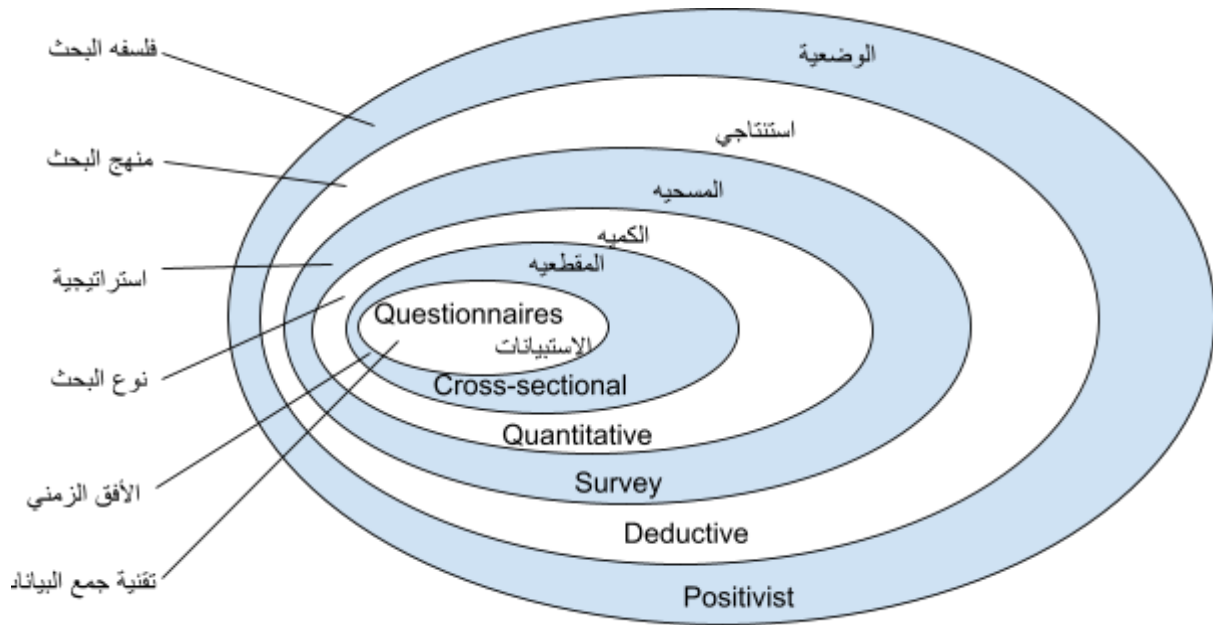
8 . مكان التطبيق البحث

(wallstreetenglish.edu.sa)

في إطار بحثي حول تأثير القيادة الخادمة على تحسين أداء العاملين، اخترت معهد وول ستريت إنجلش في تبوك كموقع للدراسة. هذه المؤسسة، المعروفة بتقديم برامج تعليمية مبتكرة لتعلم اللغة الإنجليزية، توفر فرصة مثالية لتقييم كيف يمكن للقيادة الخادمة تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي. الدراسة سلطت الضوء على الآليات التي من خلالها يؤثر هذا النوع من القيادة على العاملين في بيئة تعليمية متخصصة، مما يدعم الأداء العام ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة عالية.

9 . منهجية البحث

في هذا قالب ، سنقدم هيكلًا يغطي خمسة أمور منهجية مهمة (كما هو موضح أدناه) يعتمد هذا الهيكل بشكل بشكل في فضاء على " البصل البحثي "



9.1 . فلسفه البحث (الوضعية)

9.2 . منهج البحث (استنتاجي)

9.3 . استراتيجية البحث (المسحية)

9.4 . نوع البحث (الكمية)

9.5 . الأفق الزمني (القطعية)

9.6 . طرق جمع وتحليل البيانات (التحليل الإحصائي لنتائج المسح)

9.1. فلسفة البحث (الوضعية)

فلسفة البحث تمثل الإطار النظري والفلسفي الذي يوجه عملية البحث ويحدد الطريقة التي يتم بها فهم الظواهر وتفسيرها. في الفلسفة الوضعية للمشروع حول دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة، يتم التركيز على فهم الواقع والظواهر كما هي، وتحليلها بناءً على السياق الحالي والظروف الفعلية التي يتعامل معها القادة والعاملون في المؤسسات الصغيرة.

السبب في اختيار الفلسفة الوضعية للمشروع يمكن أن يكون بسبب تركيزها على الواقع العملي وتطبيقاته المباشرة، والتي تتناسب مع موضوع البحث حول دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة. فهذه الفلسفة تعتبر مناسبة لدراسة علاقات السبب والنتيجة في سياق العمل الحقيقي، وتساعد على فهم تأثير تطبيق مبادئ القيادة الخادمة على أداء العاملين وتحليل العوامل التي قد تؤثر على هذه العلاقة في البيئة

9.2. منهج البحث (استنتاجي)

اختيار منهج البحث الاستنتاجي يتيح لتحليل البيانات والوصول إلى استنتاجات قوية وتوصيات عملية تساهم في فهم أفضل لكيفية تحسين أداء العاملين من خلال تطبيق مبادئ القيادة الخادمة في المؤسسات الصغيرة في تبوك. سبب اختيار منهج البحث الاستنتاجي لمشروع حول دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في تبوك يمكن أن يكون لعدة أسباب:

1. توجيه الأبحاث نحو العملية . 2. تحديد التأثير والنتائج . 3. التوجه نحو الحلول العملية .
- والتوصيات التي يمكن تطبيقها في المؤسسات الصغيرة لتحسين أداء العاملين بناءً على النتائج المستقاة من الدراسة.

9.3. استراتيجية البحث (المسحية)

اختيار استراتيجية البحث المسحي في المشروع يمكن أن يكون لعدة أسباب:

1. تحليل البيانات على نطاق واسع . 2. الحصول على رؤية شاملة . 3. التنبؤ بالاتجاهات والتغيرات . 4. توفير بيانات كمية قوية .

اختيار استراتيجية البحث المسحي يسمح بالحصول على بيانات كمية شاملة تساعد في فهم الوضع الحالي والاتجاهات المستقبلية في تطبيق مبادئ القيادة الخادمة وأداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك، مما يسهل اتخاذ القرارات وتطوير السياسات والممارسات بناءً على النتائج .

9.4. نوع البحث (الكمية)

نوع البحث الكمي هو نوع من البحث يستخدم الأساليب والتقنيات الكمية لجمع وتحليل البيانات بهدف تفسير الظواهر واكتشاف العلاقات بين المتغيرات. في حالة المشروع حول دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك، يمكن تطبيق البحث الكمي بناءً على الاستراتيجية المسحية التي تم اختيارها والبحث الكمي يوفر إطاراً مناسباً لتحليل البيانات الكمية واكتشاف العلاقات بين المتغيرات، وهو ملائم لتحقيق أهداف مشروعك حول دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك.

9.5. الأفق الزمني (القطعية)

اختيار الأفق الزمني القطعي في البحث يعني تحديد فترة زمنية محددة لجمع البيانات وتنفيذ الدراسة، وبعدها يتم انتهاء البحث. في حالة مشروع حول دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك، يمكن أن يكون الأفق الزمني القطعي مناسباً لعدة أسباب:

1. تحديد الجدول الزمني . 2. تحديد نطاق الدراسة . 3. ضمان تنفيذ البحث بفعالية . 4. تقليل التكاليف والجهد
- اختيار الأفق الزمني القطعي يساعد في تنظيم وتنفيذ البحث بشكل فعال، ويسهل عملية تحقيق أهداف البحث في مجال دراسة دور القيادة الخادمة في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة في مدينة تبوك.

9.6. طرق جمع وتحليل البيانات (التحليل الإحصائي لنتائج المسح)

باستخدام هذه العمليات، يتم جمع البيانات من العينة المختارة وتحليلها بطرق إحصائية، مما يساعد في فهم العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات المختلفة وتقديم استنتاجات دقيقة وتوصيات فعالة للدراسة.

10. هيكل المشروع المقترح :

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : المناقشة والخاتمة

الكتب :

1. Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & organisation development journal*, 23(3), 145-157. <https://doi.org/10.1108/01437730210424>

2. Franco, M. and Antunes, A. (2020), "Understanding servant leadership dimensions: Theoretical and empirical extensions in the Portuguese context", *Nankai Business Review International*, Vol. 11 No. 3, pp. 345-369. <https://doi.org/10.1108/NBRI-08-2019-0038>

3. Ibrahim, S. A., & Omer, Z. H. (2023). دور القيادة الخادمة في الحد من الصمت التنظيمي: دراسة تحليلية. *Polytechnic Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(2), 781-794. <https://doi.org/10.25156/ptjhss.v4n2y2023.pp781-794>

4. نايف سليمان المطلق. (2022). دور القيادة الخادمة في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات الأمنية. *المجلة العربية للدراسات الأمنية*, 38(2), 248-230. <https://doi.org/10.26735/DMJQ3965.248-230>

5. Abuhayya, M. R. (2017). The Moderating Effect of Islamic Organizational Culture on the Association of Servant Leadership, Perceived Organizational Support and Team Performance in Palestinian Organizations. *المجلة العربية للعلوم و نشر الأبحاث*, 3(1), 198-198. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.M14816>

6. ماجد, & زيد صادق. (2020). علاقة القيادة الخادمة وتأثيرها في الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية في شركة. *Muthanna Journal of Administrative & Economics Sciences*, 10(3). DOI:10.18081/MJAES/2020-10/114 -130.

جدول المحتويات

1. المقدمة.....	2
1.1. التعريف العام.....	2
1.2. الدراسات السابقة.....	3
1.3. الفجوات.....	4
1.4. مشكلة البحث.....	4
1.5. أهمية البحث.....	4
2 . مشكلة البحث.....	5
2.1. الفجوات النظرية.....	5
2.2. الفجوات العملية.....	6
3 . أهمية البحث.....	7
3.1. أهمية النظرية.....	7
3.2. الأهمية العملية.....	7
4. صياغة أسئلة البحث.....	8
4.1. السؤال الرئيسي.....	8
4.2. الأسئلة الفرعية.....	8
5. صياغة أهداف البحث.....	8
5.1. الهدف العام.....	8
5.2. الأهداف الفرعية.....	8
6 . فرضيات البحث.....	9
6.1. الفرضية الرئيسية H1 :.....	9
6.2. الفرضية الفرعية الأولى Ha :.....	9
6.3. الفرضية الفرعية الثانية Hb :.....	9
6.4. الفرضية الفرعية الثالثة Hc :.....	9
7. نموذج البحث.....	10
7.1. : المثال الأول.....	10
7.2. المثال الثاني.....	10
9 منهجية البحث.....	11
9.1. فلسفة البحث (الوضعية).....	12
9.2. منهج البحث (استنتاجي).....	12
9.3. استراتيجيات البحث (المسحية).....	12
9.4. نوع البحث (الكمية).....	13
9.5. الأفق الزمني (القطعية).....	13
9.6. طرق جمع وتحليل البيانات (التحليل الإحصائي لنتائج المسح).....	13
10. هيكل المشروع المقترح.....	14
11. قائمة المراجع.....	15