

مقرر مهارات بحثية ٣

التكليف السابع

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوون

إشراف

د. سارة محمود

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداوون

الفصل الدراسي الثالث- ٢٠٢٥

أولاً: تقديم متغيرين مقترحين

○ أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة

○ المتغير المستقل: القيادة التحويلية

○ المتغير التابع: الرضا الوظيفي

ثانياً: صياغة ٥ أسئلة عن المتغير المستقل (القيادة التحويلية) فيهم محاكاة قائمة استقصاء بسيطة

السؤال الأول: ما مستوى ممارسة القادة الأكاديمين للقيادة التحويلية في بُعد (التأثير المثالي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة ؟

السؤال الثاني: ما مستوى ممارسة القادة الأكاديمين للقيادة التحويلية في بُعد (التحفيز الإلهامي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة ؟

السؤال الثالث: ما مستوى ممارسة القادة الأكاديمين للقيادة التحويلية في بُعد (الاستثارة الفكرية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة ؟

السؤال الرابع: ما مستوى ممارسة القادة الأكاديمين للقيادة التحويلية في بُعد (الاهتمام بالمشاعر الفردية) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة ؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة باختلاف المتغيرات الديمغرافية وفقاً (لدرجة العلمية، الخبرة) ؟

الجزء الأول: البيانات الأولية

☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد	الدرجة العلمية	١
☐ أقل من ٥ سنوات ☐ ٥ - أقل من ١٠ سنوات ☐ ١٠ - أقل من ١٥ سنة ☐ ١٥ سنة فأكثر	عدد سنوات الخبرة	٢

الجزء الثاني: القيادة التحويلية

م	العبارة	الاستجابة				
		كبيرة جداً (٥)	كبيرة (٤)	متوسطة (٣)	منخفضة (٢)	منخفضة جداً (١)
البعد الأول: التأثير المثالي:						
يقصد بها قدرة القائد التحويلي على أن يجعل سلوكه قدوة ومثالاً يحتذى به للمرؤوسين، من خلال ما يتميز به من ثقة، وما يحظى به من احترام، إلى جانب عدم استخدامه قوة السلطة للتأثير، وإنما اعتماده على الكاريزما القيادية التي يتمتع بها.						
١	يحترم القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس ويقدرهم.					
٢	يتسم تعامل القائد الأكاديمي بالثقة مع أعضاء هيئة التدريس.					
٣	يظهر القائد الأكاديمي قدرة على إقناع أعضاء هيئة التدريس.					
٤	يثق أعضاء هيئة التدريس في القدرة القيادية للقائد التربوي.					
٥	يتسم تعامل القائد الأكاديمي بالعدل مع أعضاء هيئة التدريس.					
البعد الثاني: التحفيز الإلهامي:						
يقصد بها قدرة القائد التحويلي على إلهام المرؤوسين لتقدير العمل، وتحفيزهم للإنجاز بمستويات أعلى من توقعاتهم، إلى جانب توضيح المسؤوليات والأدوار للمرؤوسين بوضوح، ووضع أهداف مشتركة تبعد عن الغموض وتلامس الواقع.						
١	يتمثل التحفيز الإلهامي للقائد الأكاديمي من خلال استخدام الاتصال الفعال المباشر في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس.					
٢	يحفز القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس على الإنجاز المتميز في الأداء.					

م	العبارة	الاستجابة				
		كبيرة جداً (٥)	كبيرة (٤)	متوسطة (٣)	منخفضة (٢)	منخفضة جداً (١)
٣	يظهر القائد الأكاديمي تقديراً لائتقاً لجهود أعضاء هيئة التدريس.					
٤	يتبنى القائد الأكاديمي التنافس الإيجابي بين أعضاء هيئة التدريس.					
٥	يمارس القائد الأكاديمي أساليباً متعددة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تجويد الأداء.					
البعد الثالث: الاستثارة الفكرية: يقصد به قدرة القائد التحويلي على دفع المرؤوسين إلى التفكير الإبداعي من خلال تشجيعهم على ابتكار كل جديد، ومن ثم تبني مخرجاتهم الإبداعية في تنفيذ المهام والوظائف، إلى جانب إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، ووضع حلول للمشكلات.						
١	يعمل القائد الأكاديمي على تذليل التحديات التي تعترض عمل أعضاء هيئة التدريس.					
٢	يفسح القائد الأكاديمي المجال أمام الأفكار الإبداعية الجديدة التي يطرحها أعضاء هيئة التدريس.					
٣	يشجع القائد الأكاديمي أعضاء هيئة التدريس على تجريب الأفكار الجديدة التي تحقق أهداف الإدارة العامة للتعليم.					
٤	يستثير القائد الأكاديمي وعي أعضاء هيئة التدريس بالقضايا التربوية المهمة المطروحة على الصعيدين المحلي والعالمي.					
البعد الرابع: الاهتمام بالمشاعر الفردية: يقصد به قدرة القائد التحويلي على إعطاء كل مرؤوس ما يستحقه من الاعتبار والتقدير أياً كانت وظيفته أو دوره التنظيمي، والعمل بمبدأ تكافؤ الفرص مع جميع المرؤوسين، إلى جانب مراعاة حاجات ورغبات كل منهم بشكل مستقل.						

م	العبارة	الاستجابة				
		كبيرة جداً (٥)	كبيرة (٤)	متوسطة (٣)	منخفضة (٢)	منخفضة جداً (١)
١	يحرص القائد الأكاديمي على التعرف إلى مشكلات العاملين الفردية والاستماع إليهم.					
٢	يهتم القائد الأكاديمي بتلبية الحاجات الفردية للمشرفين التربويين.					
٣	يقدم القائد الأكاديمي النصح والتوجيه للمشرفين التربويين بحسب حاجاتهم الفردية.					
٤	يراعي القائد الأكاديمي الفروق الفردية بين أعضاء هيئة التدريس في التعامل معهم.					

ثانياً: صياغة ٥ أسئلة عن المتغير التابع (الرضا الوظيفي) فيهم محاكاة قائمة استقصاء بسيطة

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة جدة من وجهة نظرهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغير (النوع) ؟

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغير (الدرجة العلمية) ؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغير (التخصص) ؟

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغير (لسنوات الخبرة) ؟

الجزء الأول: البيانات الأولية

١	النوع	☐ ذكر ☐ أنثى
٢	الدرجة العلمية	☐ أستاذ ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ مساعد
	التخصص	☐ إنساني ☐ علمي
٢	عدد سنوات الخبرة	☐ أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥ - أقل من ١٠ سنوات ☐ من ١٠ - أقل من ١٥ سنة ☐ ١٥ سنة فأكثر

الجزء الثاني: الرضا الوظيفي

م	العبارة	الاستجابة			
		كبيرة جداً (٥)	كبيرة (٤)	متوسطة (٣)	منخفضة منخفضة جداً (٢) (١)
١	أشعر بالتقدير الذاتي لما أقوم به من إنجازات في عملي الأكاديمي.				
٢	أشعر بالأمان الوظيفي أثناء ممارستي لعملي.				
٣	أرى أن ساعات العمل في الجامعة تتناسب مع قدراتي العقلية والبدنية.				
٤	تتناسب المهام الوظيفية المسندة لي كماً ونوعاً مع ساعات العمل.				
٥	أشعر بالولاء والانتماء لعملي.				
٦	أشعر بالرضا عن توزيع مهام العمل على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.				
٧	أقوم بأداء المهام الموكلة إلي عن رغبة وحرص.				
٨	يتيح لي العمل بالجامعة فرصاً للتنمية المهنية من خلال البرامج التدريبية.				
٩	احصل على حوافز مادية ومعنوية تتناسب مع أدائي الوظيفي.				
١٠	يتم تكليفي بمسؤوليات محددة وواضحة.				

