

مقرر: دراسات نقدية 3

المهمة الثالثة

تقييم ملائمة منهجية والأدوات الإحصائية للأهداف

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

فبراير/2025

البيانات الأولية للدراسة

أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية على عينة من الممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري

شبوغات، نعمة. (2022) أثر سلوكيات القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين: دراسة ميدانية على عينة من الممرضين بالمؤسسات العمومية الاستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري (أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة). جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

أهداف الدراسة

1. محاولة التعرف على مدى تطبيق وممارسة منطق القيادة التحويلية لدى القادة في المؤسسات العمومية الاستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري.
2. محاولة دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسات العمومية الاستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري.
3. محاولة التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي.
4. محاولة التعرف على علاقة التأثير لأبعاد القيادة التحويلية على الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين وتحديد أكثر الأبعاد تأثيرًا.

تقييم مدى ملائمة المنهج للأهداف

. الأهداف 1 و 2 (الوصف): مناسب تمامًا لوصف واقع القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي. وهو ما يوفره المنهج الوصفي.

. الأهداف 3 و 4 (العلاقات): يحتاج إلى دعم بالأساليب الإحصائية الاستدلالية وهو ما يوفره المنهج التحليلي.

اذن المنهج الوصفي التحليلي مناسب جدا لتحقيق الأهداف.

تقييم مدى ملائمة العينة للأهداف

الهدف الأول (التعرف على تطبيق القيادة التحويلية):

- العينة المختارة (المرضى في المؤسسات العمومية بالجنوب الشرقي) تمكن من فهم واقع القيادة التحويلية من خلال انعكاس انعكاس ممارسات القيادة التحويلية عليهم كمروسين.

الهدف الثاني (دراسة الاستغراق الوظيفي لدى المرضى):

- العينة تسمح بتحليل مستوى الاستغراق الوظيفي لدى أفرادها من خلال شعورهم الذاتي.

الهدف الثالث (العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي):

- العينة توفر بيانات كافية لتحليل العلاقة بين المتغيرات في السياق المحدد، لكن العلاقة قد تختلف في سياقات أخرى بسبب عوامل مثل الثقافة التنظيمية أو طبيعة العمل.

الهدف الرابع (تحديد أكثر أبعاد القيادة تأثيراً على الاستغراق الوظيفي):

- من خلال الهدف الثالث يمكن ذلك.

اذن: العينة مناسبة لتحقيق الأهداف في السياق المحدد (المؤسسات العمومية الاستشفائية بالجنوب الشرقي الجزائري)، حيث توفر بيانات كافية لتحليل الظواهر المطلوبة. لكن، يجب توخي الحذر عند تعميم النتائج على سياقات أخرى (مثل المؤسسات الخاصة أو مناطق جغرافية مختلفة)، حيث قد تختلف العوامل المؤثرة (الثقافة، الموارد، ظروف العمل).

تقييم مدى ملائمة الأداة للأهداف

الهدف الأول: دراسة واقع ممارسة نمط القيادة التحويلية

الاستبيان يتضمن أسئلة محددة لقياس أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير الإلهامي، التحفيز الفكري)، مما يجعله مناسباً لجمع بيانات كمية عن هذه الممارسات.

الهدف الثاني: دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين

المحور الثاني من الاستبيان يتضمن أسئلة لقياس جوانب الاستغراق الوظيفي (مثل الانخراط في العمل، الرضا الوظيفي)، مما يجعله مناسباً لجمع بيانات كمية.

الهدف الثالث: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي:

الاستبيان يسمح بجمع بيانات عن المتغيرين (القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي) لتحليل العلاقة بينهما باستخدام أساليب إحصائية مثل ارتباط بيرسون.

الهدف الرابع: تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً على الاستغراق الوظيفي

الاستبيان يتضمن أسئلة لقياس كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير الإلهامي، التحفيز الفكري) مما يسمح بتقييم الأثر بشكل منفصل على الاستغراق الوظيفي.

الاستبيان أداة مناسبة لقياس المتغيرات المطلوبة في جميع الأهداف، حيث يوفر بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

تقييم مدى ملائمة الأداة للأهداف

الهدف الأول: دراسة واقع ممارسة نمط القيادة التحويلية

الاستبيان يتضمن أسئلة محددة لقياس أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير الإلهامي، التحفيز الفكري)، مما يجعله مناسباً لجمع بيانات كمية عن هذه الممارسات.

الهدف الثاني: دراسة واقع الاستغراق الوظيفي لدى الممرضين

المحور الثاني من الاستبيان يتضمن أسئلة لقياس جوانب الاستغراق الوظيفي (مثل الانخراط في العمل، الرضا الوظيفي)، مما يجعله مناسباً لجمع بيانات كمية.

الهدف الثالث: التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي:

الاستبيان يسمح بجمع بيانات عن المتغيرين (القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي) لتحليل العلاقة بينهما باستخدام أساليب إحصائية مثل ارتباط بيرسون.

الهدف الرابع: تحديد أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً على الاستغراق الوظيفي

الاستبيان يتضمن أسئلة لقياس كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية (مثل التأثير الإلهامي، التحفيز الفكري) مما يسمح بتقييم الأثر بشكل منفصل على الاستغراق الوظيفي.

الاستبيان أداة مناسبة لقياس المتغيرات المطلوبة في جميع الأهداف، حيث يوفر بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

تقييم مدى ملائمة الأساليب الإحصائية للأهداف

الهدف الأول والثاني: التعرف على مدى تطبيق وممارسة نمط القيادة التحويلية – ومستوى الاستغراق الوظيفي

الأدوات الإحصائية المستخدمة:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف مدى انتشار ممارسات القيادة التحويلية.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري: لترتيب أبعاد القيادة حسب أهميتها.
- اختبار ألفا كرونباخ: لضمان ثبات الاستبيان في قياس أبعاد القيادة.

الأساليب الوصفية (التكرارات، المتوسطات) تسمح بوصف واقع وممارسة نمط القيادة التحويلية – ومستوى الاستغراق الوظيفي بشكل كمي، حيث تعطي مؤشرات رقمية واضحة عن مدى تطبيق كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي.

تقييم مدى ملائمة الأساليب الإحصائية للأهداف

**الهدف الثالث: تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والاستغراق الوظيفي
الأدوات الإحصائية المستخدمة**

ارتباط بيرسون: لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين المتغيرين.

ارتباط بيرسون فعال لاكتشاف العلاقات الإحصائية بين متغيرين كميين.

ومع ذلك لا تُثبت السببية أو تشرح العوامل الوسيطة (مثل دور الدعم الاجتماعي أو الثقافة التنظيمية).

تقييم مدى ملائمة الأساليب الإحصائية للأهداف

الهدف الرابع: تحديد أكثر أبعاد القيادة تأثيرًا على الاستغراق الوظيفي

الأدوات الإحصائية المستخدمة:

الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير كل بعد من أبعاد القيادة على الاستغراق الوظيفي.

الانحدار الخطي يحدد الأبعاد الأكثر تأثيرًا عبر معاملات الانحدار.

بشكل عام، جميع الأساليب الإحصائية (وصفية، ارتباطية، استدلالية) مُصممة لتحليل البيانات الكمية التي جمعها الاستبيان.

كل هدف تمت معالجته بأسلوب إحصائي مناسب (مثال: ارتباط بيرسون للعلاقات، الانحدار للتأثير).