

تكليف الأسبوع الثاني، مقرر مهارات بحثية 1

المهمة المطلوبة:

في ضوء دراستك للمنهج الوصفي، اعرض لأحد البحوث العلمية التي تم الاعتماد في إجرائها على (المنهج الوصفي)، وما هي أساليب المنهج الوصفي التي تم الاعتماد عليها في تلك الدراسة.

الورقة بعنوان:

Impact of Leadership Styles on Employee Performance Sustainability in Selected Small and Medium Scale Enterprises (SMEs) in North-Central Nigeria)

هي بحث علمي منشور في مجلة (2023) Educational Administration: Theory and Practice، ويعتمد المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Method) كما ورد صراحة في قسم المنهجية.

أولاً: نوع المنهج المستخدم في الدراسة

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (Descriptive Method)، من خلال تصميم المسح المقطعي والذي يعتبر واحداً من أهم المناهج الأساسية وأكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية (Cross-Sectional Survey Research Design)، والذي يتم بواسطته استجواب عينة كبيرة من أفراد المجتمع بهدف وصف الظاهرة المدروسة من دون تدخل الباحث أو التأثير عليها. حيث أعدّ الباحثان في هذا البحث استبياناً منظماً لتجميع البيانات والمعلومات من العاملين والمدراء في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في شمال نيجيريا.
- وحللت البيانات باستخدام الإحصاءين الوصفي والاستدلالي (Descriptive and Inferential Statistics) لتحديد العلاقات بين أنماط القيادة التحويلية والأوتوقراطية (Transformational and Autocratic leadership)، واستدامة أداء الموظفين.

ثانياً: سبب اختيار المنهج الوصفي

اختار الباحثان المنهج الوصفي لأنه الأنسب لدراسة العلاقات القائمة بين المتغيرات (أنماط القيادة واستدامة أداء الموظفين) كما هي في الواقع دون تدخل الباحث في هذه المتغيرات. فالغرض من البحث هو وصف وتحليل أنماط القيادة التحويلية والأوتوقراطية وتأثيرها الفعلي على الأداء المستدام لدى العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا.

ثالثاً: أدوات البحث المستخدمة

- الاستبيان: (Questionnaire) أُعدّ لجمع المعلومات والبيانات الأولية من 81 موظفًا ومديرًا تنفيذيًا.
- التحليل الإحصائي: استخدم الباحثان الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي (descriptive and inferential statistics) لقياس أثر المتغيرات وأنماط القيادة.

رابعاً: مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: العاملون والقادة في شركات صغيرة ومتوسطة مختارة في المنطقة الوسطى الشمالية من نيجيريا.
- حجم العينة 81: استبانة وُزعت واستُعيدت بالكامل بنسبة استجابة بلغت 100%.

خامساً: أهم نتائج الدراسة

1. أظهرت النتائج أن القيادة الأوتوقراطية (Autocratic Leadership) تميل إلى التأثير السلبي على استدامة أداء الموظفين بسبب أحادية اتخاذ القرار وقلة المشاركة.
2. بينما القيادة التحويلية (Transformational Leadership) كان لها تأثير إيجابي قوي على استدامة الأداء من خلال تحفيز الإبداع وحث الثقة والرؤية المشتركة.
3. أي أن القيادة الأوتوقراطية تؤثر سلباً، بينما القيادة التحويلية تؤثر إيجاباً في الأداء.

سادساً: الاستنتاج والتوصيات

خلصت الدراسة إلى أن تبني نمط القيادة التحويلية يعزز أداء الموظفين واستدامته من خلال الثقة المشتركة، بينما يُنصح القادة الأوتوقراطيون بتبني مشاركة أكبر في اتخاذ القرار وتشجيع التغذية الراجعة لتحسين رضا العاملين وأدائهم، ومدى التأثير السلبي لأحادية اتخاذ القرار.

عمل الطالبة: مها الحمودي

الرقم الجامعي: 252001816

إشراف الدكتورة: ميرفت محمد