

مادة مهارات بحثية -1

إسم الباحث:

فتح الرحمن عبد الله المساعد يوسف





تكليف الأسبوع العاشر:

اعرض للتساؤلات البحثية والأهداف والفروض لأحد البحوث العلمية، موضحا هل كان هناك اتساق بينها أم لا.

اعرض للتساؤلات البحثية والأهداف والفروض لأحد البحوث العلمية،

موضحا هل كان هناك اتساق بينها أم لا.

تم إختيار ورقة بحثية تم نشرها بمجلة العلوم الإنسانية والطبيعية

العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين:

دراسة تطبيقية

إعداد

أمانى موسى عبد الجليل1

2022م

المتغير المستقل للدراسة هو: القيادة الخادمة، والمتغير التابع هو: الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الزراعة بأسسيوط في جمهورية مصر العربية

اعرض للتساؤلات البحثية والأهداف والفروض لأحد البحوث العلمية،

موضحاً هل كان هناك اتساق بينها أم لا.

* تساؤلات الدراسة:

حسب فروض الدراسة فإن هنالك ثلاث تساؤلات رئيسية للدراسة وهي على النحو التالي:

- 1/ هل توجد علاقة مباشرة بين القيادة الخادمة إجمالاً (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي للعاملين إجمالاً (كمتغير تابع)؟،
- 2/ هل توجد علاقة مباشرة بين أبعاد القيادة الخادمة (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي للعاملين إجمالاً؟.
- 3/ هل توجد علاقة مباشرة بين أبعاد القيادة الخادمة (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي للعاملين بأبعاده (كمتغير تابع)؟،

وتتفرع من التساؤل الرئيسي الثالث ثلاث تساؤلات فرعية:

- هل توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة الرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) وأداء المهمة؟.
- هل توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة الرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) والأداء السياقي؟.
- هل توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة الرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) والأداء التكيفي؟.

اعرض للتساؤلات البحثية والأهداف والفروض لأحد البحوث العلمية،

موضحاً هل كان هناك اتساق بينها أم لا.

* أولاً أهداف البحث:

- يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في التعرف علي طبيعة العلاقة بين القيادة الخادمة والأداء الوظيفي للعاملين عينة الدراسة، ويشترك من الهدف الرئيسي عدة أهداف فرعية أخرى يمكن تخليصها كما يلي:
- 1/ التعرف على مستوى ممارسة القيادة الخادمة بأبعادها السبعة المتمثلة في (مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالمرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع)، لدى القادة من وجهة نظر العاملين في المنظمات عينة الدراسة.
 - 2/ التعرف على مستوى الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاث المتمثلة في (أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكيفي)، من وجهة نظر زملاء العمل في المنظمات عينة الدراسة.
 - 3/ تحليل طبيعة العلاقة بين إدراك العاملين للقيادة الخادمة وأدائهم الوظيفي.
 - 4/ تحديد أكثر أبعاد القيادة الخادمة أهميةً في تفسير الأداء الوظيفي (كمتغير مكون من سبعة أبعاد)، وكذلك تحديد أكثر أبعاد الأداء الوظيفي أهميةً للعاملين عينة الدراسة (كمتغير ثلاثي الأبعاد).
 - 5/ الوصول إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي قد تساعد إدارة المنظمات محل الدراسة في تعزيز ممارسة القيادة الخادمة وتحسين مستويات الأداء فيها.

اعرض للتساؤلات البحثية والأهداف والفروض لأحد البحوث العلمية،

موضحاً هل كان هناك اتساق بينها أم لا.

*** فروض الدراسة:**

في ضوء مشكلة ونموذج الدراسة، تم صياغة ثلاثة فروض رئيسية للإجابة على تساؤلات الدراسة وذلك على النحو التالي:

- الفرض الرئيس الأول: H1

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة المباشرة بين القيادة الخادمة إجمالاً (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي للعاملين إجمالاً (كمتغير تابع)، وبالتالي يتم صياغته كالآتي:

“توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة (كمتغير إجمالي) والأداء الوظيفي للعاملين (كمتغير إجمالي)”.“

الفرض الرئيس الثاني: H2

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة المباشرة بين أبعاد القيادة الخادمة (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي للعاملين إجمالاً (كمتغير تابع)، وبالتالي يتم صياغته كالآتي:

“توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة الرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) والأداء الوظيفي للعاملين”.

اعرض للتساؤلات البحثية والأهداف والفروض لأحد البحوث العلمية،

موضحاً هل كان هناك اتساق بينها أم لا.

* الفرض الرئيس الثالث: H3

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة المباشرة بين أبعاد القيادة الخادمة (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي للعاملين بأبعاده (كمتغير تابع)، وبالتالي يتم صياغته كالآتي:

“توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالمرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) والأداء الوظيفي للعاملين بأبعاده (أداء المهمة، والأداء السياقي، والأداء التكميلي).”

وينبثق من هذا الفرض الرئيسي الثالث ثلاث فروض فرعية (H31, H32, H33) كما يلي:-

“H31- توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالمرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) وأداء المهمة.”

“H32- توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالمرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) والأداء السياقي.”

“H33- توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الخادمة (مساعدة المرؤوسين على النمو والنجاح، والتمكين، والاهتمام بالمرؤوسين أولاً، والتصرف بأخلاق، والمهارات المعرفية، والمعالجة العاطفية، وتقديم قيمة للمجتمع) والأداء التكميلي.”



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

