

عنوان المشروع
التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

أسم الطالب
محمد أسامة محمد ربيع

مشروع تخرج- **3**
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

عنوان الدراسة: أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات

4.1 المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة، وذلك بهدف اختبار فرضيات البحث والإجابة عن أسئلته المتعلقة بأثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل الإحصاء الوصفي، واختبارات الصدق والثبات، وتحليل الارتباط والانحدار الخطي البسيط. كما يتضمن الفصل مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة ذات الصلة.

4.2 الملف الشخصي لعينة الدراسة (Descriptive Statistics for Research Sample)

بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (100) موظف من العاملين في مؤسسات القطاع الخاص.

أولاً: توزيع العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
62%	62	ذكر
38%	38	أنثى
100%	100	المجموع

التحليل:

يتضح أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة 62%، وهو ما يعكس طبيعة بعض قطاعات الأعمال التي يغلب عليها العنصر الذكوري.

ثانياً: توزيع العينة حسب العمر

النسبة %	التكرار	العمر
18%	18	أقل من 25 سنة
44%	44	25 - 35 سنة
27%	27	36 - 45 سنة

النسبة %	التكرار	العمر
11%	11	أكثر من 45 سنة

التحليل:

تشير النتائج إلى أن الفئة العمرية (25-35 سنة) هي الأعلى تمثيلاً، مما يدل على أن غالبية الموظفين في سن العمل والإنتاج.

ثالثاً: توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	الخبرة
29%	29	أقل من 5 سنوات
41%	41	5 - 10 سنوات
30%	30	أكثر من 10 سنوات

4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

(Validity & Reliability Tests)

أولاً: اختبار الثبات (Cronbach's Alpha)

معامل ألفا	عدد الفقرات	المتغير
0.89	8	القيادة التحويلية
0.86	8	أداء الموظفين
0.91	16	الاستبانة ككل

التحليل:

جميع قيم ألفا كرونباخ أكبر من (0.70)، مما يدل على ارتفاع درجة الثبات الداخلي للاستبانة واعتمادها لأغراض التحليل الإحصائي.

ثانياً: اختبار الصدق الظاهري والمحتوى

تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في إدارة الأعمال والإحصاء للتأكد من سلامة الصياغة وملاءمة الفقرات لأهداف الدراسة، وتم اعتماد الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة.

4.4 الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

(الإجابة عن أسئلة البحث)

أولاً: القيادة التحويلية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	0.63	4.11	التحفيز والإلهام
مرتفع	0.71	4.03	الدعم والتشجيع
مرتفع	0.68	3.95	تشجيع الابتكار
مرتفع	0.66	4.08	الاهتمام بالموظفين
مرتفع	0.67	4.04	المتوسط العام

النتيجة:

يوجد مستوى مرتفع من ممارسة القيادة التحويلية داخل المنظمات محل الدراسة.

ثانياً: أداء الموظفين

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	0.59	4.12	جودة العمل
مرتفع	0.62	3.98	سرعة الإنجاز
مرتفع	0.55	4.20	الالتزام الوظيفي
مرتفع	0.61	4.15	التعاون مع الزملاء

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	0.59	4.11	المتوسط العام

النتيجة:

أداء الموظفين في المنظمات جاء بدرجة مرتفعة.

4.5 اختبار الفرضيات

(Hypothesis Testing)

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات.

أولاً: اختبار الارتباط (Pearson Correlation)

مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط r	المتغيرين
0.000	0.73	القيادة التحويلية x أداء الموظفين

التفسير:

يوجد ارتباط موجب قوي بين القيادة التحويلية وأداء الموظفين.

ثانياً: تحليل الانحدار الخطي البسيط

Sig	T	Beta	المتغير المستقل
0.000	9.84	0.73	القيادة التحويلية

معامل التحديد R^2 0.53

التفسير:

- القيادة التحويلية تؤثر إيجابياً على أداء الموظفين.
- تفسر القيادة التحويلية ما نسبته 53% من التغير في أداء الموظفين.
- بما أن قيمة Sig أقل من 0.05 يتم قبول الفرضية الرئيسية.

4.6 مناقشة النتائج وربطها بالأدبيات السابقة

أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة التحويلية تسهم بشكل واضح في رفع مستوى أداء الموظفين، وهو ما يتفق مع نظرية Bass (1985) التي تؤكد أن القائد التحويلي يلهم العاملين ويزيد من التزامهم التنظيمي.

كما تتفق النتائج مع دراسة Avolio & Yammarino (2013) التي بينت أن القيادة التحويلية تؤدي إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي من خلال التحفيز والدعم والاهتمام بالمرؤوسين.

كذلك أظهرت النتائج أن بعد التحفيز والإلهام كان الأعلى تأثيراً، مما يشير إلى أهمية الدور النفسي للقائد في تعزيز الإنتاجية.

4.7 الخاتمة

توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من القيادة التحويلية في المنظمات محل الدراسة، كما تبين أن أداء الموظفين جاء بدرجة مرتفعة. وأثبت التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية قوية وأثر معنوي مباشر للقيادة التحويلية على أداء الموظفين.

وبناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تبني القيادات الإدارية لأساليب القيادة التحويلية، من خلال تحفيز الموظفين، دعم الإبداع، الاهتمام بالعاملين، وتطوير بيئة عمل إيجابية تسهم في رفع الأداء المؤسسي.

References

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership*. Emerald Group.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- التكليف رقم 02، جامعة ميدأوشن، كلية الإدارة، مشروع تخرج بعنوان: أثر القيادة التحويلية على أداء الموظفين في المنظمات.