



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

MIDOCEAN
UNIVERSITY



مقرر قضايا بحثية ٢

المهمة السابعة:

تقييم فصل كتابة النتائج

اعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله الحربي – ٢٤٢٠١١٧٨

اشراف: د. دعاء محمد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة ميدأوشن Midocean University

تمهيد:

يهدف هذا التقرير يهدف إلى تقييم كتابة النتائج لرسالتين ماجستير مختارة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ☐ هل تم كتابة فصل النتائج بشكل جيد ؟
- ☐ هل النتائج واضحة في الخطوات ؟
- ☐ هل تم استخدام وسائل بصرية أو لا في كتابة النتائج ؟
- ☐ تقييم عرض البيانات، هل استخدم الباحث (جداول – رسوم بيانية) ؟
- ☐ هل النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة ؟
- ☐ هل قدم الباحث ملخص واضح بالنتائج ؟

البحث محل الدراسة :

تم اختيار البحث محل الدراسة بعنوان:

البحث الأول

دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي
(رسالة ماجستير – كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الملك عبد العزيز)
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7582>

البحث الثاني

أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي
(رسالة ماجستير – كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الملك عبد العزيز)
https://aja.journals.ekb.eg/article_206182.html

البحث الأول: دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي

□ هل تم كتابة فصل النتائج بشكل جيد ؟

بدأ الباحث بملخص النتائج مباشرة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة بالجدول من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS ونتائجها ومن ثم تفسيرها أسفل كل جدول ومقارنة هذه النتائج مع الدراسات السابقة، كما وضح التوصيات التي تسعى لها الدراسة مستعيناً ببعض الدراسات السابقة الحديثة التي تدعم توصياته.

□ هل النتائج واضحة في الخطوات ؟

النتائج واضحة جداً في الخطوات ومختصرة وتدعم الدراسة حسب مع هدفت إليه كما أن الباحث وضحها أكثر في مقارنته مع الدراسات السابقة من خلال استعراضه للدراسات التي يتوافق معها والدراسات التي يختلف معها نتيجة الدرجة التي حصل عليها من كل سؤال.

□ هل تم استخدام وسائل بصرية أو لا في كتابة النتائج ؟

لم يستخدم الباحث أي وسائل بصرية تدعم نتائج دراسته وتوضح درجات التوافق كما لو استخدم الرسم البياني للانحدار الخطية أو غيرها.

□ تقييم عرض البيانات، هل استخدم الباحث (جداول – رسوم بيانية) ؟

استخدم الباحث فقط الجداول في عرض النتائج دون أن يستخدم وسائل بصرية أخرى مثل الرسم البياني.

وتُظهر الجداول الآتية تفاصيل ممارسة أبعاد القيادة الريادية الأربعة في جامعة تبوك من خلال معرفة قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة الممثلة لكل بُعد منها، وهي كالآتي:

أولاً- درجة ممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك:

جدول (5) درجة ممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	يسعى رؤسائي إلى بناء الخطط الطارئة للتعامل مع المشكلات قبل حدوثها	3.35	1.171	متوسطة	2
2	يسعى رؤسائي لبث روح المبادرة بين الموظفين قبل البدء في رسم الخطط	3.49	1.121	مرتفعة	1
3	يشارك الموظفون في تنفيذ التغييرات المطلوبة في العمل قبل ظهور الحاجة الفعلية لها	3.14	1.117	متوسطة	4
4	يشجع رؤسائي على وضع حلول استباقية لمواجهة المشكلات قبل حدوثها	3.30	1.133	متوسطة	3
	الدرجة العامة لممارسة المبادرة والاستباقية	3.31	1.009	متوسطة (66.2%)	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

بيّنت القيم الإحصائية في الجدول السابق أن الدرجة العامة لممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك متوسطة، ولقد توافقت نتيجة الدرجة المتوسطة لممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك مع دراسة (الغامدي، 2021)؛ بينما اختلفت مع دراسة (العمرو، 2020) التي حقق فيها هذا البُعد درجة مرتفعة جداً، كما اختلفت مع بعض الدراسات ذات التطبيق المرتفع: كدراسة كلٍّ من (الخليفات، 2021)، (الطراونة، 2019)، (قطان، 2021)، وأخيراً دراسة (معوّض والضويان، 2020)؛ في حين ظهر الاختلاف جلياً بين الدراسة الحالية ودراسة (أحمد، 2020)؛ حيث كانت درجة ممارسة هذا البُعد ضعيفة.

ويمكن عزو نتيجة الدرجة المتوسطة لممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك لسعي الرؤساء ببث روح المبادرة وتحفيز الموظفين وفتح العمل على إلهام من حولهم نحو المبادرة والتعاون في رسم الخطط ووضع الأهداف المستقبلية، ودراسة الفرص الموجودة في جميع الاتجاهات التي تُسهّم في فهم البيئة المحيطة ومؤشراتها وتحدياتها ووضع خطط طارئة استباقية، وتحديد الاحتياجات المستقبلية للجامعة، والتنبؤ بالمشكلات التي قد تحدث؛ مع وضع حلول استباقية لها غير تقليدية قبل وقوعها، وتحويل هذه المشكلة لفرصة يجب الاستفادة منها؛ بالإضافة إلى حرص الجامعة على مشاركة الموظفين في تقديم الأفكار والمقترحات، وترجمتها إلى مهام تطبيقية ممنهجة، ووضع الحلول للمشكلات، وتنفيذ التغييرات التي تلوح في الأفق قبل الحاجة إليها فعلاً، وقد رأى الطراونة (2019) أن البيئات الجامعية تدرك -تماماً- أهمية تنمية ثقافة الاستباقية ووضع خارطة طريق خاصة بتحويل الأنشطة الحالية إلى فرص وتحديات، وترجمة الأفكار الجديدة المبتكرة إلى واقع مستقبلي في الجامعات يفي بالاحتياجات المتطلّعة، ويقدم خدمات جديدة ومطورة للمستفيدين، وينقلها نحو الريادة والاستباقية مما يعزز مكانتها التنافسية، وهذا بالفعل ما بدأت في تطبيقه جامعة تبوك المبحوثة.

البحث الأول: دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي

□ هل النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة ؟

استخدم الباحث الأسلوب الأحصاء الاستدلالي: الذي يهتم باتخاذ القرارات المبنية على النتائج المستخرجة من البيانات التي تم جمعها، وبمعنى أدق يكون الاهتمام بتحليل البيانات للتوصل إلى التنبؤ واتخاذ القرارات.

4. المتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Standard Deviation) لمعرفة الرأي السائد لأفراد العينة المشاركة حول متغيرات الدراسة، ومدى التباين في استجاباتهم.
5. اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test) لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث الجنس.
6. اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova) لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث المؤهل الدراسي، السن، سنوات الخبرة.
7. اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Post Hoc Comparisons- Scheffe Test) للكشف عن مصادر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث الخصائص الديموغرافية.

- ✓ استخدم المتوسط الحسابي: في اختبار فرضيات الدراسة وكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة (الاستبانة).
- ✓ استخدم الانحراف المعياري: في اختبار فرضيات الدراسة وكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة لمعرفة مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة وكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- ✓ استخدم اختبار "ت": لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث المؤهل الدراسي السن سنوات الخبرة.
- ✓ استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي "أنوفا": لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث المؤهل الدراسي السنة سنوات الخبرة.
- ✓ استخدم للمقارنات البعدية اختبار "شيفيه": للكشف عن مصادر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث الخصائص الديموغرافية ، كما أن الاختبار له طريقتين ولم يوضح الباحث الطريقة المستخدمة.

كانت النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية لأنها تناسب الظاهرة والحالة التي تتم دراستها حيث ركزت الدراسة على العلاقة بين ظاهرتين وقياس الأثر بينهما واختبار الفرضيات وبالتالي فإن الأساليب الإحصائية المستخدمة انتهت بنتائج ملائمة للأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها.

البحث الأول: دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي

ملخص النتائج:

توصلت الباحثة في هذه الدراسة إلى عددٍ من النتائج تتمثل في الآتي:

1. يوجد دور للقيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة تبوك من وجهة نظر موظفيها عند مستوى دلالة إحصائية (0,000).

84

□ هل قدم الباحث ملخص واضح بالنتائج ؟

نعم قدم الباحث ملخص وافي وواضح بالنتائج كما اوصت به الطريقة العلمية الصحيحة في كتابة فصل النتائج.

The role of entrepreneurial leadership in achieving institutional ...

Al-Roqi ■ Al-Mustadi

2. أن درجة ممارسة القيادة الريادية في جامعة تبوك مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (3,52 من 5,00)، وبوزن نسبي قدره (70,4%).
3. أن درجة ممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (3,31 من 5,00)، وبوزن نسبي قدره (66,2%).
4. أن درجة ممارسة تحمل المخاطرة في جامعة تبوك مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (3,51 من 5,00)، وبوزن نسبي قدره (70,2%).
5. أن درجة ممارسة الإبداع في جامعة تبوك مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (3,56 من 5,00)، وبوزن نسبي قدره (71,2%).
6. أن درجة ممارسة الثقة بالنفس في جامعة تبوك مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (3,71 من 5,00)، وبوزن نسبي قدره (74,2%).
7. أن درجة التميز المؤسسي في جامعة تبوك مرتفعة، بمتوسط حسابي قدره (3,67 من 5,00)، وبوزن نسبي قدره (73,4%).
8. وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي في جامعة تبوك من حيث المؤهل الدراسي لصالح فئة البكالوريوس.
9. عدم وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول العلاقة بين القيادة الريادية والتميز المؤسسي في جامعة تبوك من حيث الجنس، السن، سنوات الخبرة.

البحث الثاني: أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي

هل تم كتابة فصل النتائج بشكل جيد ؟

بدأت نتائج الدراسة باستعراض نتائج الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الذي استخلصها الباحث من جمع البيانات من خلال الاستبانة التي طبقت على عينة الدراسة ومن ثم عمل على استخلاص التكرارات والنسب المئوية من خلال برنامج SPSS حيث عرض لنا الباحث نتيجة كل خاصية بشكل واضح مفصلا العمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة العملية والوظيفة الحالية والمرتبة الحالية.

ثم انتقل الباحث إلى تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها حيث فصل النتائج بشكل واضح لكل محور من محاور الدراسة مستعرضاً نتائج مقاييس النزعة المركزية والتشتت مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك التباين الأحادي أنوفا لقياس الفروقات في إيجابيات عينة الدراسة حسب كل خاصية.

ثم لخص لنا هذه النتائج الست التي استنتجها من خلال برنامج الحزم الإحصائية مستعرضا نتيجة كل محور على حدة.

هل النتائج واضحة في الخطوات ؟

- النتائج واضحة في الخطوات وكانت مرتبة حسب محاور الدراسة ولكن هناك نقطتين:
- استعراض الجداول بشكل غير مرتب مع الشرح وفي وسط النص وهذا يؤثر جداً على القارئ كما نستوضح أن الأمر له علاقة بدليل المجلة العلمية لأن كل الأبحاث فيها بهذا الشكل.
- الأمر الآخر أن الباحث لم يستعرض نتائج الدراسات السابقة وما توافق معه وما اختلف.

هل تم استخدام وسائل بصرية أو لا في كتابة النتائج ؟

لم يستخدم الباحث أي وسائل بصرية تدعم نتائج دراسته وتوضح درجات التوافق كما لو استخدم الرسم البياني للانحدار ات الخطية أو غيرها.

تقييم عرض البيانات، هل استخدم الباحث (جداول – رسوم بيانية) ؟

استخدم الباحث فقط الجداول في عرض النتائج من برنامج SPSS دون أن يستخدم وسائل بصرية أخرى مثل الرسم البياني.

البيانات الديموغرافية للموظفين (ب) جدول رقم (3)

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	المتغير	فئات المتغير	النسبة المئوية	التكرار
الجنس	ذكر	25 سنة إلى أقل من 35 سنة	6.1	7
العمر	أنثى	35 سنة إلى أقل من 45 سنة	68.4	78
		45 سنة فأكثر	25.4	29
المؤهل العلمي		ثانوية عامة فأقل	27.2	31
		دبلوم متوسط	27.2	31
		بكالوريوس	43.0	49
		دراسات عليا	2.6	3
		أقل من 5 سنوات	1.8	2
الخبرة العملية		5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	83.3	95
		15 سنة إلى أقل من 25 سنة	11.4	13
		25 سنة فأكثر	3.5	4
الوظيفة الحالية		رئيس قسم	6.1	7
		مساعد رئيس قسم	5.3	6
		إداري	88.6	101
المرتبة الحالية		المرتبة الخامسة فأقل	70.2	80
		المرتبة 6 إلى المرتبة 10	29.8	34

282

المجلة العربية للإدارة، مج 44، ع 4 - أغسطس (آب) 2024

- يتضح من الجدول رقم (3) أن النسب المئوية والتكرارات للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة جاءت كما يلي:
- العمر: إن 68.4% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة إلى أقل من 45 سنة ، بينما 25.4% كانت أعمارهم من 45 سنة فأكثر ، ونسبة 6.1% تراوحت أعمارهم ما بين 25 إلى أقل من 35 سنة ، وهم الفئة الأقل من أفراد الدراسة .
- المستوى التعليمي: إن غالبية عينة الدراسة يحملون مؤهل بكالوريوس (43%)، بينما تساوت نسبة حاملي مؤهل ثانوية عامة فأقل وحمل دبلوم متوسط حيث بلغت 27.2% لكل منهما و 2.6% مؤهلهم دراسات عليا ، وفي الفئة الأقل عدد سنوات الخبرة العملية: إن (83.3%) من إجمالي أفراد الدراسة خبرتهم من (5 سنوات إلى أقل من 15 سنة) ، وفي الفئة الأعلى ، و (11.4%) خبرتهم من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة ، و (3.5%) خبرتهم 25 سنة فأكثر ، وفي الفئة الأقل بنسبة (1.8%) .
- الوظيفة الحالية: إن نسبة (88.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة نوع وظيفتهم إدارية ، و (6.1%) وظيفته رئيس قسم ، والفئة الأقل (5.3%) على وظيفة مساعد رئيس قسم .
- المرتبة الحالية: إن (70.2%) من أفراد العينة في المرتبة الخامسة فأقل وهي الفئة الأكثر ، بينما (29.8%) من المرتبة 6 إلى المرتبة 10 .

ثانياً - تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

لتحقيق أهداف الدراسة تمت معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة ، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية لقياس مستوى التمكين الإداري من منظور الموظفين الإداريين بإدارة التعليم بمحافظة الليث ، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (4)

التحليل الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة على التبعيد الأول (تفويض السلطة)

رقم	المحور	المتوسط الحسابي	الأهمية	الانحراف المعياري	الترتيب
1	2. تتفق الإدارة في قدرتي على أداء مهام الوظيفة	0.99	0.82	4.28	1
1	أمتلك السلطة الكافية لاتخاذ القرارات الخاصة بواجباتي الوظيفية	0.97	0.86	4.1	2
5	لدي الصلاحيات التي تمكنني من تطوير عملي	1.05	0.73	3.85	3
3	لا يتدخل رؤسائي في الصلاحيات الموضوعة لي أثناء تأدية عملي	1.1	0.71	3.64	4
4	أملك المبادرة في التعامل مع المشكلات دون الرجوع للإدارة العليا	1.1	0.77	3.53	5
	المتوسط العام	1.04	0.778	3.88	

- جاءت العبارة رقم (2) (تتفق) في الإدارة في قدرتي على أداء مهام الوظيفة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.28 ، وانحراف معياري قدره 0.99 ، ومستوى استجابة (موافق بشدة) مما يدل على أن الإدارة تتفق في قدرة الموظف الإداري على أداء مهامه الوظيفية .
- كما جاءت العبارة رقم (1) (أمتلك السلطة الكافية لاتخاذ القرارات الخاصة بواجباتي الوظيفية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.1 ، وانحراف معياري قدره 0.97 ، ومستوى استجابة (موافق) مما يدل على أن الموظف الإداري يمتلك السلطة الكافية لاتخاذ القرارات الخاصة بواجباته الوظيفية .
- وأما العبارة رقم (5) (لدي الصلاحيات التي تمكنني من تطوير عملي) جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.85 ، وانحراف معياري قدره 1.05 ، ومستوى استجابة (موافق) مما يدل على أن الموظفين الإداريين لديهم الصلاحيات التي تمكنهم من تطوير عملهم .
- جاءت العبارة رقم (3) (لا يتدخل رؤسائي في الصلاحيات الموضوعة لي أثناء تأدية عملي) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.64 ، وانحراف معياري قدره 1.1 ، ومستوى استجابة (موافق) مما يدل على أن الرؤساء لا يتدخلون في الصلاحيات الموضوعة للموظفين أثناء تأدية العمل .

البحث الثاني: أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي

□ هل النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية المستخدمة ؟

استخدم الباحث الأسلوب الأحصاء الاستدلالي: الذي يهتم باتخاذ القرارات المبنية على النتائج المستخرجة من البيانات التي تم جمعها، وبمعنى أدق يكون الاهتمام بتحليل البيانات للتوصل إلى التنبؤ واتخاذ القرارات.

- ✓ استخدم التكررات النسبية المئوية والمتوسطات: للإجابة على محاور الدراسة ووصف عينة الدراسة.
- ✓ استخدم المتوسط الحسابي: في اختبار فرضيات الدراسة وكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة لمعرفة مدى ارتفاع وانخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات أداة الدراسة (الاستبانة).
- ✓ استخدم الانحراف المعياري: في اختبار فرضيات الدراسة وكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة لمعرفة مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- ✓ استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي "أنوفا": لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة من حيث المؤهل الدراسي السنة سنوات الخبرة.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون:
- ✓ الانحدار الخطي البسيط: لتحديد أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

كانت النتائج ملائمة مع الأساليب الإحصائية لأنها تناسب الظاهرة والحالة التي تتم دراستها حيث ركزت الدراسة على العلاقة بين ظاهرتين وقياس الأثر بينهما واختبار الفرضيات وبالتالي فإن الأساليب الإحصائية المستخدمة انتهت بنتائج ملائمة للأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها.

البحث الثاني: أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي

□ هل قدم الباحث ملخص واضح بالنتائج ؟

نعم قدم الباحث ملخص وافي وواضح بالنتائج كما اوصت به الطريقة العلمية الصحيحة في كتابة فصل النتائج.

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج،

نوجزها فيما يلي:

الانحدار	5	1739.553	347.911	19.293	0.000
المتبقي	108	1947.604	18.033		
الكلي	113	3687.158			

- 1- وجود مستوى مرتفع للانتماء التنظيمي لدى موظفي إدارة التعليم بمحافظة الليث من وجهة نظر المستجيبين ولذلك يمكن الإشارة إلى أنه يمكن تعزيز الانتماء التنظيمي للموظفين من خلال تطبيق التمكين الإداري للموظفين ومنحهم مزيداً من الصلاحيات ليستمروا في العطاء داخل منظماتهم.
- 2- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري بأبعاده المختلفة (تفويض السلطة، المشاركة بالمعلومات، فرق العمل، التدريب، التحفيز) على تعزيز الانتماء التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.05.
- 3- يوافق غالبية عينة الدراسة على وجود اهتمام من قبل الإدارة لتفويض السلطة للموظف الإداري حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات هذا البعد (3.88) وبانحراف معياري قدره (1.04)، ويقع ضمن الفئة (3.4-4.2) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق).
- 4- يوافق غالبية عينة الدراسة على وجود مشاركة للمعلومات بين جميع المستويات داخل الإدارة محل الدراسة

290

المجلة العربية للإدارة، مج 44، ع 4 - أغسطس (آب) 2024

- حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات هذا البعد (3.93) وبانحراف معياري قدره (1.06)، ويقع ضمن الفئة (3.4-4.2) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق).
- 5- يوافق غالبية عينة الدراسة على وجود فرق العمل داخل الإدارة محل الدراسة حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات هذا البعد (4.04) وبانحراف معياري قدره (1.004)، ويقع ضمن الفئة (3.4-4.2) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق).
- 6- يوافق غالبية عينة الدراسة على أن هناك اهتمام عال من قبل الإدارة بالتدريب حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات هذا البعد (3.88) وبانحراف معياري قدره (1.06)، ويقع ضمن الفئة (3.4-4.2) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق).
- 7- يوافق غالبية عينة الدراسة على أن الإدارة محل الدراسة تهتم بالتحفيز حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات هذا البعد (3.51) وبانحراف معياري قدره (1.182)، ويقع ضمن الفئة (3.4-4.2) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق)
- 8- يوافق غالبية عينة الدراسة بشدة على أن لديهم انتماء تنظيمي تجاه إدارتهم حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لعبارات هذا البعد (4.23) وبانحراف معياري قدره (0.923)، ويقع ضمن الفئة (4.2-5) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (موافق بشدة)

شكراً