

## الفصل الثالث: منهج واجراءات الدراسة

يتم في هذا الفصل من الدراسة الوصف التفصيلي للإجراءات المتبعة في تنفيذها والتي تشمل على وصف للعينة والأدوات المستخدمة، ثم الخطوات التي في ضوءها تم تنفيذ هذه الدراسة وذلك على النحو التالي:

### منهج البحث:

استخدام الباحث المنهج الوصفي من خلال وصف الواقع كما هو والإجابة عن التساؤلات وتحليل البيانات المجمعة وتفسيرها؛ وتم اختياره لملائمته مع طبيعة الدراسة وأهدافها.

### مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من منسوبي المنظمات بمنطقة الرياض.

### عينة الدراسة:

عينة عشوائية تم اختيارها من منسوبي المنظمات بمنطقة الرياض وعددها ٥٥ شخص.

### حدود البحث:

- ١- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المنظمات بمنطقة الرياض.
- ٢- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي لعام ١٤٤٧ هـ.
- ٣- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على منسوبي المنظمات بمنطقة الرياض.

### أدوات البحث:

سيستخدم الباحث الأدوات الآتية: الكتب، الدراسات العلمية، المقالات العلمية، الدوريات، شبكة الانترنت، استبانة موزعة على عينة البحث.

### الأساليب الإحصائية:

الجداول التكرارية والنسب المئوية

## الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

البيانات الأولية:

١-سنوات الخبرة:

اقل من ٥ سنوات (٢٥.٥%)

من ٥ - ١٠ سنة (١٠.٩%)

من ١٠ - ١٥ سنة ٦٠%

١٥ سنة وما فوق ( ٣.٦%)

٣-المستوى العلمي:

ثانوي (٣.٦%)

بكالوريوس (٨٥.٥%)

ماجستير (١٠.٩)

دكتوراه فأعلى

**اختبارات الصدق والثبات:**

دعم الصدق والثبات للبيانات

م عرض الاستبيان على مجموعة من الحكمين الإسبان في الإدارة للتأكد من ملائمة العبارات لأهداف الدراسة، وشموليتها والابعاد والتغيرات المستقبلية والتابعة وسلامة صياغتها لغويا وقد ابدى المحكمون ملاحظات تم اخذها في الاعتبار مما يعزز من الصدق الظاهري للأداة

كما تم التحقق من الصدق البنائي من خلال تحليل ترابط العبارات مع ابعادها مع استخدام معامل الارتباط (Pearson)، حيث اظهرت جميع العبارات ارتباطا معنويا عند مستوى دلالة (٠.٠١) مع ابعادها النظرية مما يؤكد صلاحية، الأداء لقياس الظاهرة محل الدراسة

## الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

١- في الوضع الحالي، يتم استغلال الموارد المتاحة بالشكل الأمثل.

أوافق بشدة ١٠,٩٪

أوافق ٢٩,١٪

محايد ٣٢,٧٪

لا أوافق ٢١,٨٪

لا أوافق بشدة ٥,٥٪

٢- في الوضع الحالي يتم تشجيع القادة والعاملين على الإبداع والابتكار.

أوافق بشدة ٣,٦٪

أوافق ٢٧,٣٪

محايد ٣٨,٢٪

لا أوافق ٢١,٨٪

لا أوافق بشدة ٩,١٪

٣- في الوضع الحالي، يتم تطوير مهارات وقدرات العاملين بالتدريب والدورات بشكل كافٍ.

أوافق بشدة ١,٨٪

أوافق ٣٢,٧٪

محايد ٣٢,٧٪

لا أوافق ٢٠٪

لا أوافق بشدة ١٢,٧٪

٤-بيئة العمل الحالية إيجابية محفزة بأداء المهام والإنتاجية القصوى.

أوافق بشدة -

أوافق ٢٣.٦%

محايد ٢٩.١%

لا أوافق ٣٢.٧%

لا أوافق بشدة ١٤.٥%

٥-يتم الحصول على المكافآت والخوافز للعاملين الذين يحققون الإنتاجية القصوى.

أوافق بشدة ١,٨%

أوافق ٢١,٨%

محايد ٣٢,٧%

لا أوافق ٢٧,٣%

لا أوافق بشدة ١٦,٤%

٦-في الوضع الحالي، يتم تحقيق الإنتاجية القصوى من العاملين.

أوافق بشدة ٧,٣%

أوافق ٣٦,٤%

محايد ٣٦,٤%

لا أوافق ١٢,٧%

لا أوافق بشدة ٧,٢%

الخور الثاني/ تأثير تطبيق القيادة التحويلية على الكفاءة الانتاجية:

٧-تحفيز المديرين للمرؤوسين يسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية.

أوافق بشدة ٥٨,٢%

أوافق ٢٩,١%

محايد ٥,٥٪

لا أوافق ٣,٦٪

لا أوافق بشدة ٣,٦٪

٨-التأثير المثالي والقُدوة الحسنة للقائد ينعكس على المرؤوسين وكفاءة انتاجيتهم.

أوافق بشدة ٦٩,١٪

أوافق ٣٠,٩٪

محايد -

لا أوافق -

لا أوافق بشدة -

٩-مشاركة المدير للمرؤوسين في التوجيه وحل مشكلات العمل يزيد من الكفاءة الإنتاجية.

أوافق بشدة ٧٦,٤٪

أوافق ٢٣,٦٪

محايد

لا اوافق

لا أوافق بشدة

١٠- تفويض المدير للمرؤوسين بعدد من الصلاحيات يرفع الكفاءة الإنتاجية.

أوافق بشدة ٦١,٨٪

أوافق ٣٠,٩٪

محايد ٧,٣٪

لا اوافق

لا أوافق بشدة

١١-مراعاة المدير للإختلافات الفردية والسمات الشخصية للمرؤوسين يحقق كفاءة انتاجية أعلى.

أوافق بشدة ٦,٦٪

أوافق ٤,٣٦٪

محايد

لا اوافق

لا أوافق بشدة

١٢-ترتفع الكفاءة الإنتاجية مع المدير الذي يهتم بتدريب وتطوير المهارات لدى المرؤوسين.

أوافق بشدة ٦,٨٣٪

أوافق ٤,١٦٪

محايد

لا اوافق

لا أوافق بشدة

١٣-تعزيز الانتماء والولاء الوظيفي للمنظمات في الرياض يزيد من كفاءة الإنتاجية للعاملين.

أوافق بشدة ٧,٧٢٪

أوافق ٦,٢٣٪

محايد ٧,٣٪

لا اوافق

لا أوافق بشدة

المحور الثالث/ الفرص والتحديات لتطبيق القيادة التحويلية:

١٤-امتلاك المنظمات لأكاديمية تدريبية خاصة فرصة لتعليم الأنماط القيادية الحديثة ومنها القيادة التحويلية.

أوافق بشدة ٢,٥٨٪

أوافق ٦,٣٢٪

محايد ٥,٥٪

لا أوافق ٣,٦٪

لا أوافق بشدة -

#### ١٥- التحول الرقمي الحاصل في المملكة يؤثر إيجاباً على الكفاءة الإنتاجية والأساليب القيادية.

أوافق بشدة ٧٠,٩٪

أوافق ٢٥,٥٪

محايد ٣,٦٪

لا أوافق

لا أوافق بشدة

#### ١٦- البيئة التقنية الحالية جيدة بما يكفي ولها تأثير إيجابي على كفاءة الإنتاجية.

أوافق بشدة (٣٤,٥)٪

أوافق ٣٢,٧٪

محايد ٢٥,٥٪

لا أوافق ٣,٧٪

لا أوافق بشدة

#### ١٧- مستهدفات وبرامج رؤية المملكة ٢٠٣٠ تؤثر إيجاباً على الأساليب القيادية المتبعة وكفاءتها الإنتاجية.

أوافق بشدة ٧٢,٧٪

أوافق ٢٥,٥٪

محايد ١,٨٪

لا أوافق

لا أوافق بشدة

١٨-ثقافة التغيير القائمة بالملكة العربية السعودية تتطلب أساليب قيادية حديثة.

أوافق بشدة ٦٧,٦٪

أوافق ٣٠,٩٪

محايد ١,٨٪

لا اوافق

لا أوافق بشدة

١٩-الوعي بالثقافة الحقوقية يؤثر إيجاباً على النمط القيادي المتبع.

أوافق بشدة ٤٩,١٪

أوافق ٣٠,٩٪

محايد ١٨,٢٪

لا أوافق ١,٨٪

لا أوافق بشدة

المحور الرابع/ الآليات اللازمة لتفعيل القيادة التحويلية:

٢٠-يمكن للقائد اعتماد أسلوب قيادي يتناسب مع إدارته.

أوافق بشدة ٤٧,٣٪

أوافق ٥٠,٩٪

محايد ١,٨٪

لا اوافق

لا أوافق بشدة

٢١-يمكن للمدراء اختيار البرامج التدريبية اللازمة لتطوير مهارات المرؤوسين.

أوافق بشدة ٥٠,٩٪

أوافق ٣٨,٢٪

محايد ٧,٣٪

لا أوافق ٣,٦٪

لا أوافق بشدة

٢٢- يمكن للمدراء تفويض مرؤوسيهـم بشكل بسيط غير معقد.

أوافق بشدة ٥٢,٧٪

أوافق ٤١,٨٪

محايد ٥,٥٪

لا أوافق

لا أوافق بشدة

المحور الخامس/ السياسات اللازمة لتطبيق القيادة التحويلية:

٢٣- السياسات التنظيمية تفرض نمط معين من الأنماط القيادية.

أوافق بشدة ٢٩,١٪

أوافق ٤٧,٣٪

محايد ١٢,٧٪

لا أوافق ٣,٦٪

لا أوافق بشدة ٧,٣٪

٢٤-تسمح السياسات للمدراء بتفويض الصلاحيات للمرؤوسين.

أوافق بشدة ٣٢,٨٪

أوافق ٤٣,٦٪

محايد ٢١,٨٪

لا أوافق ١,٨٪

لا أوافق بشدة

٢٥-سياسات التدريب في المنظمات تدعم نمط قيادي معين.

أوافق بشدة ٩,٩٪

أوافق ٤٠٪

محايد ٣٦,٣٪

لا أوافق ١٠,٨٪

لا أوافق بشدة ٣,٦٪

٢٦-سياسات الحوافز واضحة للعاملين.

أوافق بشدة ٣,٦٪

أوافق ١٨,٢٪

محايد ٢٧,٣٪

لا أوافق ١٤,٥٪

لا أوافق بشدة ٣٦,٤٪

## اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

### الفرضية الأولى:

١ - ما هو الوضع الحالي لأسلوب عمل القيادة الإدارية المتبع وتأثيرها على رفع مستوى كفاءة إنتاجية العاملين في المنظمات؟

النتيجة: اظهر تحليل الارتباط بيرسون وجود علاقة موجبة قوية ( $r=0,78, p>0,01$ ) مما يؤكد صحة الفرضية

٢ - ما هو تأثير تطبيق القيادة التحويلية على رفع مستوى كفاءة إنتاجية العاملين في المنظمات؟  
النتيجة: تطبيق القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على رفع مستوى إنتاجية العاملين. اظهر تحليل الانحدار ان تطبيق القيادة التحويلية تفسر ٣٣٪ في رفع مستوى إنتاجية العاملين ( $\beta=0,01 > 0,07, p$ )  
٣ - ما هي الفرص والتحديات لتطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على رفع مستوى كفاءة إنتاجية العاملين في المنظمات؟

النتيجة: الفرص والتحديات لتطبيق القيادة التحويلية تؤثر في رفع مستوى إنتاجية العاملين. الدعم الاحصائي تحقق بوجود تأثير إيجابي ( $\beta=0,61, p>0,01$ )

٤ - ما هي الآليات اللازمة لتفعيل القيادة التحويلية وتأثيرها على كفاءة إنتاجية العاملين في المنظمات؟  
النتيجة: تم تأكيدها بعلاقة ارتباط مرتفعة ( $r=0,74, p>0,01$ )  
٥ - ما هي السياسات اللازمة لتطبيق أسلوب القيادة التحويلية وتأثيرها على رفع مستوى كفاءة إنتاجية العاملين في المنظمات؟

النتيجة: العلاقة موجبة بين أسلوب القيادة التحويلية ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية ( $r=0,79, p>0,01$ )  
٦ - ما هي العوامل المساعدة لتطبيق القيادة التحويلية والتي تساهم في رفع مستوى كفاءة الإنتاجية العاملين في المنظمات؟

النتيجة: العلاقة موجبة بين المساعدة لتطبيق القيادة التحويلية ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية ( $r=0,77, p>0,01$ )