

قضايا بحثية ٢

اعداد الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)



التكليف السابع (تقييم رسالتين ماجستير فصل النتائج
مع التركيز على عرض البيانات بشكل واضح)

الربط بين هذي المهمة والمهمة السابقة

طريقة التقييم

- وضوح النتائج
- استخدام وسائل بصرية (جداول – رسوم بيانية)

الرسالة الاولى

(لرسالة الماجستير المنشورة في موقع جامعة ميدأوشن (٢٠٢٢م

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

اعداد

خالد الدوسري وآخرون

[pdfالنماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال.](#)

الرابط

الفرضية الرئيسية:

ومفادها توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الأنماط القيادية السائدة في الجامعات السعودية الثلاث وأداء الموظفين الإداريين العاملين بها وضع الفرضيات ولتوضيح هذه الفرضية تم الجزئية التالية:

الفرضية الأولى :

- ١- هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الديمقراطية واستقرار الموظفين الإداريين .
- ٢- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الأوتوقراطية والتزام الموظفين الإداريين.
- ٣- توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الفوضوي (الحر) والتزام الموظفين الإداريين.

الفرضية الثانية :

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وسيادة النمط القيادي الأوتوقراطي لدى عمداء ووكلاء ومديري الإدارات والوحدات الإدارية.
- ٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي والنمط القيادي الديمقراطي لدى عمداء ووكلاء ومديري الإدارات والوحدات الإدارية.
- ٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى كفاءة الأداء الوظيفي وسيادة النمط القيادي الحر لدى عمداء ووكلاء ومديري الإدارات والوحدات الإدارية.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة المبحوثين حول مستوى الأداء الوظيفي وعلاقته بالأنماط القيادية السائدة.

١- هل توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الديموقراطية واستقرار الموظفين الإداريين؟

م	الفروض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة
1	النمط القيادي الديمقراطي	4.44	0.67	88.8	كبيرة جدا
2	النمط القيادي الحر	3.40	0.43	68	متوسطة
3	النمط القيادي الأوتوقراطي	2.46	0.73	49.2	ضعيفة

الجدول رقم 1

النمط القيادي الديمقراطي في الجامعات الحكومية الثلاثة من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الجامعات الحكومية الثلاثة:

- ١- النمط الديمقراطي جاء بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4.44) وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة جداً
 - ٢- النمط القيادي لحر جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.40) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة
 - ٣- النمط القيادي الأوتوقراطي بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.46) وهو يقابل التقدير بدرجة ضعيفة
- ونلاحظ أن هناك أثراً للأنماط القيادية على الأداء الوظيفي يعزي إلى :

النمط الديمقراطي بالدرجة الأولى وبدرجة كبيرة

النمط القيادي الحر جاء بدرجة متوسطة

النمط القيادي الأوتوقراطي جاء بدرجة ضعيفة.

٢- هل توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الأوتوقراطية والتزام الموظفين الإداريين؟

م	الفروض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة
1	النمط القيادي الديمقراطي	4.47	0.64	67.8	متوسطة
2	النمط القيادي الحر	2.25	0.71	15	ضعيفة
3	النمط القيادي الأوتوقراطي	5.46	0.72	96	كبيرة جدا

الجدول رقم 2

أن النمط القيادي الأوتوقراطي في الجامعات الحكومية الثلاثة من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الجامعات الحكومية الثلاثة:

- ١- النمط الديمقراطي جاء بالمركز الثاني وبمتوسط حسابي (4.47) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة
- ٢- النمط القيادي الحر جاء بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.25) وهو يقابل التقدير بدرجة ضعيفة
- ٣- النمط القيادي الأوتوقراطي جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (5.46) وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة جداً

ونلاحظ أن هناك أثراً للأنماط القيادية على الأداء الوظيفي يعزي إلى :

النمط الديمقراطي بالدرجة الثانية وبدرجة متوسطة

النمط القيادي الحر جاء بدرجة ضعيفة

النمط القيادي الأوتوقراطي جاء بدرجة كبيرة جداً.

٣- هل توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين نمط القيادة الحرة وكفاءة الموظفين الإداريين؟

م	الفروض	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة
1	النمط القيادي الديمقراطي	3.07	0.46	49.1	ضعيفة
2	النمط القيادي الحر	4.25	0.76	93	كبيرة جدا
3	النمط القيادي الأوتوقراطي	3.71	0.64	81	متوسطة

الجدول رقم 3

أن النمط القيادي الحر في الجامعات الحكومية الثلاثة من وجهة نظر الموظفين الإداريين في الجامعات الحكومية الثلاثة:

- ١- النمط الديمقراطي جاء بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.07) وهو يقابل التقدير بدرجة ضعيفة
- ٢- النمط القيادي الحر جاء بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.25) وهو يقابل التقدير بدرجة كبيرة جداً كما
- ٣- النمط القيادي الأوتوقراطي جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.71) وهو يقابل التقدير بدرجة متوسطة

ونلاحظ أن هناك أثراً للأنماط القيادية على الأداء الوظيفي يعزي إلى :

النمط الديمقراطي بالمرتبة الأخيرة وبدرجة ضعيفة

النمط القيادي الحر جاء بدرجة كبيرة جداً

النمط القيادي الأوتوقراطي جاء بدرجة متوسطة. www.midocean.ae

(للبحث المنشور في مجلة ميدوأشن للبحوث وللدراسات مج ١ ع ٢٤ عام ٢٠٢٤ م)

تأثير المشكلات الإدارية على تنفيذ أداء المشاريع من وجهة نظر رواد الأعمال بالمملكة العربية السعودية

اعداد / زياد عثمان على ناصر

الرابط

[pdfتأثير المشكلات الاداريه.](#)

الفرضية الرئيسية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول
تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية
تعزى لمتغير (النوع – العمر – المؤهل). ويتفرع منه الفرضيات التالية:

الفرضية الاولى

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($0.005\alpha \leq$)
للمشكلات الإدارية على تنفيذ أداء المشاريع بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الثانية

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول
تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية

الفرضية الثالثة

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى العمر

الفرضية الرابعة

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى المؤهل العلمي.

الفرضية الاولى

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 2.225$) للمشكلات الإدارية على تنفيذ أداء المشاريع بالمملكة العربية السعودية

للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط وجاءت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (١٠) أثر للمشكلات الإدارية على تنفيذ أداء المشاريع

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة
المقدار الثابت	1.015	5.630	.000
المشكلات الإدارية	-.762	14.263	.000
معامل الارتباط = -0.708		معامل التحديد = .367	
قيمة الاختبار = F 203.440		القيمة الاحتمالية = 0.00	



من الجدول السابق نجد ان معامل الارتباط جاء مساويا (-1.710) مما يدل على انه بزيادة المشكلات الإدارية يقل تنفيذ أداء المشاريع بالمملكة العربية السعودية وجاء معامل التحديد مساويا (1.2.7) ومنها نستنتج ان المشكلات الإدارية يفسر ما يقارب من (2.7%) من التباين في تنفيذ أداء المشاريع بالمملكة العربية السعودية وجاءت قيمة F مساوية (203.440) وهى قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة مساويا (1.11) أقل من (1.15) مما يدل على وجود تأثير عكسي قوي ذات دلالة إحصائية للمشكلات الإدارية في تنفيذ أداء المشاريع بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الثانية

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى النوع

جدول (١١) الفروق حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مستوى الدلالة	أداة الإحصاء
ذكر	91	72.57	1140.00	.276	-1.090
أنثى	59	87.60	690.00		
المجموع	150				



من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى النوع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (1.27.) أكبر (1.15)

مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الثالثة

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى العمر

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى العمر تم استخدام اختبار كروسكال وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (12) الفروق حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع تعزى لمتغير العمر

العمر	العدد	متوسط ط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
أقل من 21 سنة	33	76.46	.114	2	2.298
من 21 الى 05 سنة	29	71.60			
أكبر من 05 سنة	88	75.58			
المجموع	150				



من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات
افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في
المملكة العربية السعودية تعزى الى متغير العمر حيث جاء مستوى الدلالة
مساويا (1.110) أكبر (1.15)

مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية اي ان العمر ليس له
تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على
أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الرابعة

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى المؤهل العلمي للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى لمتغير المؤهل العلمي تم استخدام اختبار كروسكال وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (13) الفروق حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
مؤهل متوسط أو أقل	41	87.50	.236	2	2.884
بكالوريوس	86	92.91			
دراسات عليا	23	95.23			
المجموع	150				



من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية تعزى الى متغير المؤهل العلمي حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (1.22.) أكبر (1.15) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ان المؤهل العلمي ليس له تأثير على اتجاهات افراد عينة الدراسة حول تأثير المشكلات الإدارية على أداء المشاريع في المملكة العربية السعودية



الربط بين هذي المهمة والمهمة السابقة

التكليف السابق

قيّم الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الرسالة
(الإحصاء الوصفي - قياس شكل التوزيع - معامل كرونباخ ألفا - ارتباط
بيرسون - وتحليل الانحدار).

التكليف الحالي

ركّز على طرائق عرض نتائج تلك الأساليب في جداول ورسوم بيانية -
لنفس الرسالة أولاً ثم قيّم رسالة ثانية حول المشكلات الإدارية - موفراً
بذلك مخرجات تطبيق عملي للأساليب التي عُرضت نظرياً في التكليف
السابق.



بالتالي يمكن القول إن التكليف الحالي يمثل امتداداً وتطبيقاً
للتكليف السابق
وما يجمعهما هو الاعتماد على أساليب التحليل نفسها وعرض
نتائجها بوضوح
مما يحقق ارتباطاً تكاملياً عالياً بينهما.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً جزيلاً

