

مهارات بحثية ٣

إعداد الطالب: ساعد حامد العبيدي

233002157

إشراف: د. مرفت محمد



الواجب الخامس: استعراض كل من أهداف الدراسة وفروضها، وما هي الأساليب الإحصائية التي اعتمد عليها الباحث للتحقق من مدى صحة تلك الفروض

العنوان الأول: (أثر إدارة التغيير في التطوير التنظيمي للمؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية)



أهداف الدراسة:

- ١- بيان كيفية إدارة التغيير، واتخاذ القرار حول الاستراتيجية الواجب اتباعها من أجل الوصول إلى كفاءة أفضل في العمل.
- ٢- اقتراح الحلول والتوصيات لإنجاح عملية التطوير التنظيمي في المؤسسات الحكومية وتخفيض مقاومة التغيير ما أمكن.
- ٣- توصيف أنواع التطوير التنظيمي، وبيان نمطه المتبع في المؤسسات الحكومية.
- ٤- تقديم توصيات واقتراحات من شأنها المساعدة في تطوير المناخ التنظيمي السائد في بلدية محافظة المجمعة.



فروض الدراسة:-

الفرض الرئيسي الأول: لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية بن إدارة التغيير بوصفها متغيراً مستقلاً، وبين التطوير التنظيمي بوصفه متغيراً تابع.

الفروض الفرعية:

لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية بين إدارة التغيير وتحسين برامج التدريب للعاملين بالمنظمة.

لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية بين إدارة التغيير وتحسين خطط العمل بالمنظمة.

لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية بين إدارة التغيير وإعادة هندسة الإدارة بالمنظمة.

لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية بين إدارة التغيير وتطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمنظمة.

لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية بين إدارة التغيير واستخدام تقنيات الحاسب الآلي بالمنظمة.

الفرض الأساسي الثاني: لا يوجد أثر ذي دلالة معنوية فيما يتعلق بآراء المبحوثين حول إدارة التغيير، والتطوير التنظيمي بالمنظمة وفق المتغيرات الديمغرافية للمبحوثين (العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، مسمى الوظيفة، وسنوات الخبرة).

الأساليب الإحصائية التي اعتمد عليها الباحث للتحقق من مدى صحة تلك الفروض:

تمت الدراسة الميدانية على بلدية محافظة المجمعة لتكون ممثلة للمجتمع الاحصائي. تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS وذلك عن طريق تعريف الأسئلة الواردة في الاستبيان.

العنوان الثاني: (أثر مقاومة التغيير على كفاءة أداء المنظمة: دراسة ميدانية على العاملين في مجلس مدينة اللاذقية)

أهداف الدراسة:

يهدف البحث إلى دراسة أثر مقاومة التغيير على كفاءة المنظمة، ودراسة الفروق بين العاملين في مقاومتهم للتغيير تبعاً للمتغيرات (الجنس، العمر، الخبرة، والمؤهل العلمي)

فروض الدراسة:

- لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين مقاومة العاملين للتغيير وكفاءة أداء المنظمة.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقاومة العاملين للتغيير تبعاً لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقاومة العاملين للتغيير تبعاً لمتغير العمر.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقاومة العاملين للتغيير تبعاً لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مقاومة العاملين للتغيير تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الأساليب الإحصائية التي اعتمد عليها الباحث للتحقق من مدى صحة تلك الفروض:

تم الاعتماد على أسلوب التحليل الإحصائي للبيانات SPSS من خلال استخدام تحليل الانحدار البسيط، وتحليل التباين الأحادي، واختبار (ت) ستيودنت في الدراسة على العينة المختارة من العاملين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

