

تكليف ٦ قضايا بحثية ٢

الباحث / محمد عبد العزيز بنتن



رسالة ماجستير :

ممارسات القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لموظفي المؤسسات الحكومية بمدينة الرياض

الرابط : من المكتبة الرقمية لجامعة ميد أوشن
<https://lib.midocean.ae/ar/research/1685>

أهمية تحليل البيانات

يُعدّ تحليل البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، إذ يمثّل الجسر الذي يربط بين جمع البيانات واستخلاص النتائج. فمن خلال التحليل العلمي الدقيق، يتمكن الباحث من تفسير البيانات، واكتشاف الأنماط والعلاقات، والإجابة على أسئلة البحث بطريقة منهجية وموضوعية. كما يُسهم التحليل في اختبار الفرضيات، وتقديم توصيات مبنية على أدلة رقمية، مما يعزز موثوقية البحث وقابليته للتطبيق. وبذلك يُعتبر تحليل البيانات أداة أساسية للوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية في البحث العلمي .

١- هل الأساليب الإحصائية المستخدمة ملائمة ومناسبة:

- تم استخدام الأساليب المناسبة لطبيعة البحث الكمي والعلاقة بين متغيرين :
- الأساليب الوصفية : مثل النسب المئوية والمتوسط الحسابي
- الاختبارات التحليلية : مثل اختبار بيرسون لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية والروح المعنوية .

١. درجة ممارسة القيادة التحويلية: أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تمارس بدرجة جيدة في المؤسسات الحكومية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٣,٦٤ مما يشير إلى أن المدراء في هذه المؤسسات الحكومية يطبقون الأساليب التحويلية في القيادة بشكل ملحوظ، تمثل هذه الأساليب تشجيع التفكير الإبداعي، تقديم الدعم المستمر والاهتمام بالاحتياجات الفردية للموظفين على الرغم من الحاجة إلى تحسين بعض الجوانب مثل الاهتمام بالاحتياجات الفردية وتطوير العلاقات المستدامة مع الموظفين.

٢- هل الأساليب الإحصائية المستخدمة كافية ؟

- الأساليب كافية لأسئلة البحث المطروحة .
- ولكن الباحث لم يتوسع في استخدام الاختبارات ولكنه التزم بما يخدم أسئلة الدراسة والتي كانت :

ما درجة ممارسة القيادة التحويلية بالمؤسسات الحكومية السعودية وعلاقتها بالروح المعنوية لموظفي المؤسسة؟
وتتفرع عنه:

١. ما درجة ممارسة القيادة التحويلية من قبل مدراء المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟
٢. ما مستوى الروح المعنوية لموظفي المؤسسات الحكومية بالمملكة؟

٢

مجلة ميدأوشن للبحوث والدراسات، مج ١، ع ٢ Vol 1, No 2, 2024 – and Studies Midocean Journal for Research

٣. ما العلاقة بين درجة ممارسة مدراء المؤسسات الحكومية بالمملكة العربية السعودية للقيادة التحويلية والروح المعنوية للموظفين؟

٣- هل الخطوات واضحة :

- خطوات الباحث واضحة ومنظمة شملت المتوسطات الحسابية
- ومعامل الارتباط بيرسون
- كما يتضح فيما يلي :

٣. العلاقة بين القيادة التحويلية والروح المعنوية: أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الروح المعنوية، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٥ وكانت هذه العلاقة دالة إحصائياً بقيمة ٠,٠٠٠٠٠ يشير ذلك إلى أن القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الروح المعنوية لدى الموظفين.

٤- هل الشرح واضح:

- قدم الباحث شرحا مناسباً بلغة واضحة مع الإشارة الى دلالة النتائج الإحصائية

١. درجة ممارسة القيادة التحويلية: أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية تمارس بدرجة جيدة في المؤسسات الحكومية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام ٣,٦٤ مما يشير إلى أن المدراء في هذه المؤسسات الحكومية يطبقون الأساليب التحويلية في القيادة بشكل ملحوظ، تمثل هذه الأساليب تشجيع التفكير الإبداعي، تقديم الدعم المستمر والاهتمام بالاحتياجات الفردية للموظفين على الرغم من الحاجة إلى تحسين بعض الجوانب مثل الاهتمام بالاحتياجات الفردية وتطوير العلاقات المستدامة مع الموظفين.

٥- هل المنهج واضح:

- أوضح الباحث استخدامه للمنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين المتغيرات وتم اختيار هذا المنهج وربطه بطبيعة البحث

انطلاقاً من مجال هذه الدراسة وطبيعة التساؤلات والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي لاستخلاص الحقائق من البيانات للوصول إلى نتائج أو تعميمات حول الظاهرة محل الدراسة. وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين بالمؤسسات الحكومية في مدينة الرياض، حيث تم توزيع استبانة على عينة عشوائية منتظمة للفئات العمرية المختلفة من ذكور وإناث الموظفين، والذين يقيمون بمدينة الرياض فقط. وقد تكونت العينة من ١٠٤ فرداً.

٦- هل تم تحديد العلاقات بوضوح :

- وضع الباحث العلاقات بين القيادة التحويلية والروح المعنوية كما يلي :

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين ممارسات القيادة التحويلية وارتفاع مستوى الروح المعنوية لدى الموظفين. ويتماشى هذا مع الدراسات السابقة التي أكدت أن القائد التحويلي يمتلك القدرة على تحفيز الموظفين للتفوق على أدائهم المعتاد من خلال تعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

كما أظهرت الدراسة أن أبعاد القيادة التحويلية المختلفة تتفاوت في تأثيرها، حيث كان الحافز الإلهامي والتأثير المثالي هما الأكثر تأثيراً في تعزيز الروح المعنوية. وهذا يشير إلى أهمية قدرة القائد على تقديم رؤية واضحة ومحفزة للمستقبل، وكذلك أن يكون نموذجاً يُحتذى به من قبل الموظفين.

على الجانب الآخر، أكدت الدراسة أن هناك تحديات تعيق تطبيق القيادة التحويلية بشكل فعال، منها عدم وجود برامج تدريبية متخصصة لتطوير المهارات القيادية لدى المديرين، بالإضافة إلى مقاومة التغيير في بعض البيئات المؤسسية. هذه النتائج تتطلب اتخاذ خطوات جدية لتعزيز ثقافة القيادة التحويلية، مثل تنظيم دورات تدريبية متخصصة، وتوفير بيئة داعمة للتغيير والابتكار.

٧- هل معامل الارتباط موجود:

- استخدم الباحث معامل بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات كما يلي :

٣. العلاقة بين القيادة التحويلية والروح المعنوية: أظهرت نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون أن هناك علاقة إيجابية قوية بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ومستوى الروح المعنوية، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٧٥ وكانت هذه العلاقة دالة إحصائياً بقيمة ٠,٠٠٠٠ يشير ذلك إلى أن القيادة التحويلية تسهم بشكل كبير في رفع مستوى الروح المعنوية لدى الموظفين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

