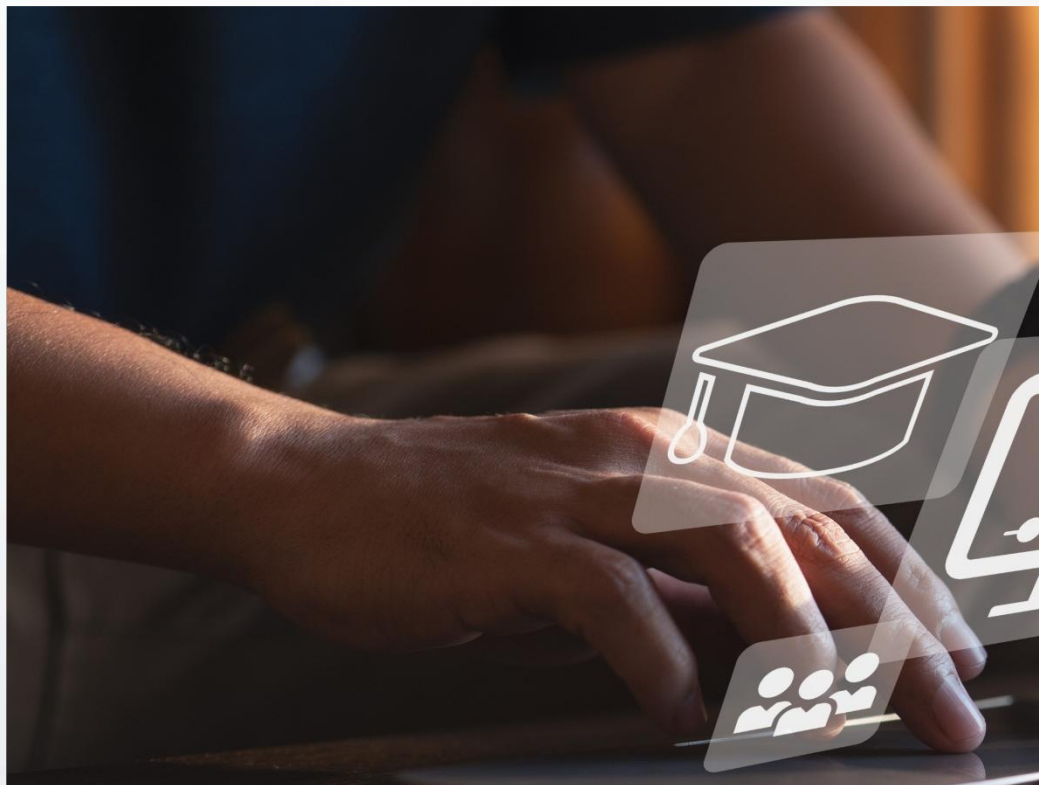


التكليف الثامن لمساق دراسات نقدية 1 - برنامج الدكتوراة

إعداد :
الباحثة / رزان عوني وديان



التكليف الثامن



نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض

عنوان الدراسة

"أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية)"

2.4. اختبار فرضيات الدراسة:

1.2.4. الفرضية الرئيسية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية (التأثير المتالي، والاستتارة الفكرية، والتحفيز، والتمكين) على الإبداع الإداري (المجازفة، الإقناع، المرونة، المنهجية) في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم.

جدول - 10 مصفوفة الاختبار بين متغيرات نموذج الانحدار (الفرضية الرئيسية)

Correlations

	الإبداع الإداري	القيادة التحويلية
Pearson Correlation	1	.892**
Sig. (2-tailed)		.000
N	121	121
Pearson Correlation	.892**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يوضح الجدول السابق مصفوفة الاختبار بين متغيرات نموذج الانحدار حيث كان معامل الارتباط عالي بين الإبداع الإداري بإبعادها (التأثير المتالي، الاستتارة الفكرية، التحفيز، التمكين) وبين الإبداع الإداري بأبعاده، حيث بلغت قيمته (0.892) بدلالة أقل من (0.05) وهي قيمة مرتفعة. من أجل معرفة العلاقة بين أثر القيادة التحويلية (بأبعادها) والإبداع الإداري، وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

جدول - 11 نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد - الفرضية الرئيسية الأولى

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسرة)	R	R2	F	Sig. (F)	β	t	Sig. (t)	VIF
الإبداع الإداري	القيادة التحويلية	0.892 ^a	0.795	120.101	.000 ^b	0.892	10.959	.000	1.00

من أجل معرفة العلاقة بين الإبداع الإداري والمتغيرات المفسرة (القيادة التحويلية)، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد والذي اعتبر فيه متغير القيادة التحويلية كمتغير مستقل، الإبداع الإداري كمتغير تابع. أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (f) البالغة (120.101) بدلالة (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة (المتغير المستقل) تفسر (79.5%) من التباين الحاصل في الإبداع الإداري (المتغير التابع) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2). كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين الإبداع الإداري (المتغير التابع) وأثر القيادة التحويلية (المتغير المستقل) بقيمة (0.892) وهي ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) والدلالة المرتبطة بها.

تايح) بمقدار (0.892) وحدة. كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية (VIF) حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين للنموذج كان (1.00) أصغر من (3) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج. النتيجة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسلوكيات القيادة التحويلية بإبعادها (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والتحفيز، والتمكين) على الإبداع الإداري (المجازفة، الإقناع، المرونة، المنهجية) في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم.

1.1.2.4. الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05). وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

جدول - 12 نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد - الفرضية الفرعية الأولى

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسرة)	R	R ²	F	Sig. (F)	β	t	Sig. (t)	VIF
الإبداع الإداري	التأثير المثالي	0.628 ^a	0.375	20.161	.000 ^b	0.707	4.490	.000	1.00

أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (f) البالغة (20.161) بدلالة (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة (المتغير المستقل) تفسر (37.5%) من التباين الحاصل في الإبداع الإداري (المتغير التابع) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R²).

كما جاءت قيمة بيتا بقيمة (0.707) وهي ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك أنه كلما تحسن التأثير المثالي (كمتغير مستقل) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى الإبداع الإداري (كمتغير تابع) بمقدار (0.707) وحدة. كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية (VIF) حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين للنموذج كان (1.00) أصغر من (3) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج.

النتيجة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05).

2.1.2.4. الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05). وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

جدول - 13 نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد - الفرضية الفرعية الثانية

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسرة)	R	R ²	F	Sig. (F)	β	t	Sig. (t)	VIF
الإبداع الإداري	الاستثارة الفكرية	0.842 ^a	0.709	75.467	.000 ^b	0.767	8.687	.000	1.00

أظهرت نتائج نموذج الاتحاد أن نموذج الاتحاد معنوي وذلك من خلال قيمة (f) البالغة (75.467) بدلالة (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتفسر النتائج أن المتغيرات المقسرة (المتغير المستقل) تفسر (70.9 %) من التباين الحاصل في الإبداع الإداري (المتغير التابع) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2). كما جاءت قيمة بيتا بقيمة (0.767) وهي ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت الاستثارة الفكرية (كمتغير مستقل) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى الإبداع الإداري (كمتغير تابع) بمقدار (0.767) وحدة. كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية (VIF) حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين للنموذج كان (1.00) أصغر من (3) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج. النتيجة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للاستثارة الفكرية على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05).

3.1.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05). وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الاتحاد الخطي المتعدد كما يلي:

جدول - 14 نتيجة تحليل معامل الاتحاد الخطي المتعدد - الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير التابع	المتغير المستقل (المقسرة)	R	R2	F	Sig. (F)	β	t	Sig. (t)	VIF
الإبداع الإداري	التحفيز	0.858 ^a	0.736	86.204	.000 ^b	0.882	9.285	.000	1.00

أظهرت نتائج نموذج الاتحاد أن نموذج الاتحاد معنوي وذلك من خلال قيمة (f) البالغة (86.204) بدلالة (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتفسر النتائج أن المتغيرات المقسرة (المتغير المستقل) تفسر (73.6 %) من التباين الحاصل في الإبداع الإداري (المتغير التابع) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2). كما جاءت قيمة بيتا بقيمة (0.882) وهي ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت التحفيز (كمتغير مستقل) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى الإبداع الإداري (كمتغير تابع) بمقدار (0.882) وحدة. كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية (VIF) حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين للنموذج كان (1.00) أصغر من (3) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج. النتيجة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحفيز على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05).

4.1.2.4. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتمكين على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05). وللتأكد من صحة الفرضية من عدمها، تم استخدام نموذج الاتحاد الخطي المتعدد كما يلي:

جدول - 15 نتيجة تحليل معامل الانحدار الخطي المتعدد - الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسرة)	R	R2	F	Sig. (F)	β	t	Sig. (t)	VIF
الإبداع الإداري	التمكين	0.914 ^a	0.835	156.691	.000 ^b	0.953	12.518	.000	1.00

أظهرت نتائج نموذج الانحدار أن نموذج الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (f) البالغة (156.691) بدلالة (0.00) أقل من مستوى المعنوية (0.05). وتفسر النتائج أن المتغيرات المفسرة (المتغير المستقل) تفسر (83.5 %) من التباين الحاصل في الإبداع الإداري (المتغير التابع) وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R2). كما جاءت قيمة بيتا بقيمة (0.953) وهي ذات دلالة إحصائية، حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة (t) والدلالة المرتبطة بها. ويعني ذلك أنه كلما تحسنت التمكين (كمتغير مستقل) بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى الإبداع الإداري (كمتغير تابع) بمقدار (0.953) وحدة. كما يوضح الجدول نتائج اختبار التعددية الخطية (VIF) حيث كشفت النتيجة أن عامل تضخم التباين للنموذج كان (1.00) أصغر من (3) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة تعددية خطية بين متغيرات النموذج. النتيجة: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتمكين على الإبداع الإداري في الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05).

2.2.4. الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى للبيانات الشخصية (العمر - المستوى التعليمي - الجنس - عدد سنوات الخبرة - المسمى الوظيفي) داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). ويتفرع منها الفرضيات التالية:

1.2.2.4. الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). من أجل التحقق من صحة الفرضية من عدمها، سيقوم الباحث بإجراء اختبار تجانس التباين بين متغير الإبداع الإداري ومتغير النوع (الجنس) من خلال اختبار (ليقين) كما يلي:

جدول - 16 نتيجة اختبار (ليقين) - الفرضية الفرعية الأولى

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	.100	1	110	.754
Based on Median	.161	1	110	.691
Based on Median and with adjusted df	.161	1	30.946	.691
Based on trimmed mean	.120	1	110	.732

يظهر الجدول في الأعلى نتيجة اختبار تجانس التباين (ليفين) الأربع سواء التي تعتمد على (المتوسط الحسابي، الوسيط، الوسيط مع تصحيح درجات الحرية، المتوسط الحسابي المقطوع)، وبالتفريق في نتائج الجدول نلاحظ أن قيم (Sig.) لجميع اختبارات (ليفين) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) والذي يعني أن الاحصائيات ستعطي نفس القرار حول تجانس التباين من عدمه والتي توضح أن مستويات التباين بين مجموعات النوع (الذكور والإناث) متجانسة.

النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

2.2.2.4. الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). من أجل التحقق من صحة الفرضية من عدمها، سيقوم الباحث بإجراء اختبار تجانس التباين بين متغير الإبداع الإداري ومتغير العمر من خلال اختبار (ليفين) كما يلي:

جدول - 17 نتيجة اختبار (ليفين) - الفرضية الفرعية الثانية

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	.100	1	110	.754
Based on Median	.161	1	110	.691
Based on Median and with adjusted df	.161	1	30.946	.691
Based on trimmed mean	.120	1	110	.732

يظهر الجدول في الأعلى نتيجة اختبار تجانس التباين (ليفين) الأربع سواء التي تعتمد على (المتوسط الحسابي، الوسيط، الوسيط مع تصحيح درجات الحرية، المتوسط الحسابي المقطوع)، وبالتفريق في نتائج الجدول نلاحظ أن قيم (Sig.) لجميع اختبارات (ليفين) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) والذي يعني أن الاحصائيات ستعطي نفس القرار حول تجانس التباين من عدمه والتي توضح أن مستويات التباين بين مجموعات العمر متجانسة.

النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

3.2.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المستوى التعليمي داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

جدول - 18 نتيجة اختبار (ليفين) - الفرضية الفرعية الثالثة

Test of Homogeneity of Variance^a

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	.960	1	110	.395
Based on Median	.370	1	110	.694
الإبداع الإداري Based on Median and with adjusted df	.370	1	19.955	.696
Based on trimmed mean	.824	1	110	.449

يظهر الجدول في الأعلى نتيجة اختبار تجانس التباين (ليفين) الأربع سواء التي تعتمد على (المتوسط الحسابي، الوسيط، الوسيط مع تصحيح درجات الحرية، المتوسط الحسابي المقطوع)، وبالتنسيق في نتائج الجدول نلاحظ أن قيم (Sig.) لجميع اختبارات (ليفين) أقل من مستوى الدلالة (0.05) والذي يعني أن الاحصائيات ستعطي نفس القرار حول تجانس التباين من عدمه والتي توضح أن مستويات التباين بين مجموعات المؤهل الدراسي غير متجانسة.

النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المستوى التعليمي داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$.

4.2.2.4. الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية $(\alpha \leq 0.05)$. من أجل التحقق من صحة الفرضية من عدمها، سيقوم الباحث بإجراء اختبار تجانس التباين بين متغير تحسين الأداء المؤسسي ومتغير النوع من خلال اختبار (ليفين) كما يلي:

جدول - 19 نتيجة اختبار (ليفين) - الفرضية الفرعية الرابعة

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	1.204	1	110	.281
Based on Median	.789	1	110	.381
الإبداع الإداري Based on Median and with adjusted df	.789	1	30.394	.381
Based on trimmed mean	1.259	1	110	.270

يظهر الجدول في الأعلى نتيجة اختبار تجانس التباين (ليفين) الأربع سواء التي تعتمد على (المتوسط الحسابي، الوسيط، الوسيط مع تصحيح درجات الحرية، المتوسط الحسابي المقطوع)، وبالتنسيق في نتائج الجدول نلاحظ أن قيم (Sig.) لجميع

اختبارات (ليفين) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) والذي يعني أن الاحصائيات ستعطي نفس القرار حول تجانس التباين من عدمه والتي توضح أن مستويات التباين بين مجموعات عدد سنوات الخبرة متجانسة.

النتيجة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

5.2.2.4. الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المسمى الوظيفي داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). من أجل التحقق من صحة الفرضية من عدمها، سيقوم الباحث بإجراء اختبار تجانس التباين بين متغير الإبداع الإداري ومتغير المسمى الوظيفي من خلال اختبار ليفين كما يلي:

جدول - 20 نتيجة اختبار (ليفين) - الفرضية الفرعية الخامسة

Test of Homogeneity of Variance

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Based on Mean	3.981	1	110	.026
Based on Median	3.440	1	110	.041
Based on Median and with adjusted df	3.440	1	33.171	.044
Based on trimmed mean	3.646	1	110	.034

يظهر الجدول في الأعلى نتيجة اختبار تجانس التباين (ليفين) الأربع سواء التي تعتمد على (المتوسط الحسابي، الوسيط، الوسيط مع تصحيح درجات الحرية، المتوسط الحسابي المقطوع)، وبالتدقيق في نتائج الجدول نلاحظ أن قيم (Sig.) لجميع اختبارات (ليفين) أقل من مستوى الدلالة (0.05) والذي يعني أن الاحصائيات ستعطي نفس القرار حول تجانس التباين من عدمه والتي توضح أن مستويات التباين بين مجموعات المؤهل الدراسي غير متجانسة.

النتيجة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تعزى لمتغير المسمى الوظيفي داخل الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

معايير نقد صحة اختبار الفرضيات

الوضوح والدقة: هل صيغت الفرضيات بعبارات واضحة ومحددة وسهلة الفهم، أم أنها غامضة أو مختصرة بشكل مغل؟
المنطقية والترابط: هل الفرضيات مترابطة منطقياً فيما بينها، وهل تتبع تسلسلاً منطقياً متسقاً مع مشكلة الدراسة؟
القابلية للاختبار: هل يمكن اختبار هذه الفرضيات عملياً من خلال الأدوات والمنهجية المتبعة، وهل تم تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة بوضوح؟
الصلة بالأهداف: هل تعكس الفرضيات أهداف الدراسة الأساسية، وتساعد في تحقيقها، أم أنها منفصلة عن سياق البحث؟
الموضوعية والحيادية: هل الفرضيات موضوعية، أم أنها تتأثر بتحيزات الباحث ورأيه الشخصي؟
التوافق مع المنهجية: هل تتفق الفرضيات مع تصميم البحث والمنهجية المتبعة، وهل تتواءم مع أسئلة الدراسة؟
الارتباط بباقي الدراسة: هل ترتبط الفرضيات بالإجراءات الأخرى للبحث العلمي، مثل الدراسات السابقة وعرض النتائج وتفسيرها؟

نقد صحة اختبار الفروض

- 1- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بوضوح ودقة.
- 2- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بعبارات واضحة ومحددة .
- 3- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بعبارات سهلة الفهم.
- 4- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بطريقة مترابطة منطقياً فيما بينها .
- 5- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات تتبع تسلسلاً منطقياً متسقاً مع مشكلة الدراسة .
- 6- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات عملياً من خلال الأدوات والمنهجية المتبعة.
- 7- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات من خلال تحديد المتغيرات المستقلة والتابعة بوضوح .
- 8- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بطريقة تعكس أهداف الدراسة الأساسية.
- 9- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بطريقة تساعد في تحقيق أهداف الدراسة الأساسية.

نقد صحة اختبار الفروض

- 10- قام الباحث قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بطريقة متصلة بسياق البحث.
- 11- قام الباحث باختبار صحة الفرضيات بطريقة موضوعية ، لم تتأثر بتحيزات الباحث ورأيه الشخصي.
- 12- لم يوضح الباحث من خلال اختبار صحة الفرضيات ارتباط الفرضيات بالإجراءات الأخرى للبحث العلمي مثل الدراسات السابقة وعرض النتائج وتفسيرها .
- 13- لم يوضح الباحث من خلال اختبار صحة الفرضيات اتفاقها مع تصميم البحث والمنهجية المتبعة، ومدى توائمها مع أسئلة الدراسة.

المراجع :

القحطاني، شريفة ناصر. (2023). أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية على الإدارة العامة لعمليات الموارد البشرية بديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية).المجلة الدولية للبحوث والدراسات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

