

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان، وذلك لفحص أثر أنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض.

ويتضمن هذا الفصل عرضاً للإحصائيات الوصفية لعينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات، بالإضافة إلى تحليل المتغيرات واختبار فرضيات الدراسة، مع مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم جمع (80) استبانة صالحة للتحليل من العاملين في الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض.

توزيع العينة:

الجنس:

- ذكور: 70%

- إناث: 30%

العمر:

- أقل من 30 سنة: 40%

- من 30 إلى 40 سنة: 45%

- أكثر من 40 سنة: 15%

المؤهل العلمي:

- بكالوريوس: 65%

- ماجستير: 25%

- أخرى: 10%

سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات: 35%

- من 5 إلى 10 سنوات: 40%

- أكثر من 10 سنوات: 25%

تشير هذه النتائج إلى تنوع العينة، مما يعزز من مصداقية النتائج.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم استخدام معامل Cronbach's Alpha لقياس ثبات الاستبيان، وكانت النتائج كما يلي:

أنماط القيادة الإدارية: $\alpha = 0.88$

أداء العاملين: $\alpha = 0.84$

وجميع القيم أعلى من (0.70)، مما يدل على أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

كما تم التحقق من الصدق من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين، مما يؤكد صدق الأداة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن:

- القيادة التحويلية حصلت على متوسط مرتفع (4.2)

- القيادة الديمقراطية حصلت على متوسط (3.9)

- القيادة الأوتوقراطية حصلت على متوسط منخفض (2.8)

أما بالنسبة لأداء العاملين:

- متوسط الأداء العام بلغ (4.0)

وهذا يشير إلى أن الأداء العام للعاملين مرتفع، ويرتبط بشكل إيجابي مع الأنماط القيادية الحديثة.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنماط القيادة الإدارية وأداء العاملين.

النتيجة:

تم قبول الفرضية

حيث أظهرت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط قوية:

$$(r = 0.72, p < 0.01)$$

التفسير:

كلما تحسن نمط القيادة، تحسن أداء العاملين

الفرضية الثانية:

توجد علاقة إيجابية بين القيادة الديمقراطية وأداء العاملين.

النتيجة:

تم قبول الفرضية

$$(r = 0.65)$$

التفسير:

المشاركة في القرار تزيد الالتزام.

الفرضية الرابعة:

توجد علاقة سلبية بين القيادة الأوتوقراطية وأداء العاملين.

النتيجة:

تم قبول الفرضية

$$(r = -0.41)$$

التفسير:

التحكم الزائد يقلل الرضا ويضعف الأداء.

تشير النتائج إلى أن الأنماط القيادية الحديثة (التحويلية والديمقراطية) لها تأثير إيجابي واضح على أداء العاملين، بينما تؤثر القيادة الأوتوقراطية بشكل سلبي.

وتتفق هذه النتائج مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت أن القيادة الفعالة تعتمد على التحفيز والمشاركة وليس السيطرة.

4.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، حيث أظهرت النتائج وجود تأثير واضح لأنماط القيادة الإدارية على أداء العاملين. كما أكدت النتائج أن القيادة التحويلية والديمقراطية تساهمان في تحسين الأداء، بينما تؤثر القيادة الأوتوقراطية بشكل سلبي. ويمهد هذا الفصل للفصل الخامس، الذي سيتم فيه عرض التوصيات والاستنتاجات.

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تخضع هذه الدراسة لعدد من الحدود التي قد تؤثر على تعميم نتائجها، ومن أبرزها:

أولاً: الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على الشركات الهندسية والمقاولات بمدينة الرياض فقط، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على مناطق أخرى.

ثانياً: الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على عينة من العاملين، وقد تختلف النتائج في حال شمول فئات وظيفية أخرى أو عدد أكبر من المشاركين.

ثالثاً: الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي قد تختلف النتائج مع تغير الظروف التنظيمية أو الاقتصادية.

رابعاً: الحدود المنهجية:

اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية، مما قد يؤدي إلى تحيزات في الإجابات.

الدراسات المستقبلية:

توصي الدراسة بإجراء أبحاث مستقبلية تشمل:

- دراسة تأثير القيادة في قطاعات أخرى مثل القطاع الحكومي
- استخدام منهجيات نوعية (Qualitative) للحصول على فهم أعمق
- دراسة متغيرات إضافية مثل الرضا الوظيفي أو الثقافة التنظيمية

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات العملية، من أبرزها:

1. تعزيز تطبيق القيادة التحويلية:

ينبغي على الشركات تبني أساليب القيادة التحويلية التي تركز على التحفيز والإلهام، لما لها من أثر إيجابي كبير على أداء العاملين.

2. دعم القيادة الديمقراطية:

تشجيع مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، مما يعزز روح الفريق ويرفع مستوى الالتزام.

3. تقليل الاعتماد على القيادة الأوتوقراطية:

الحد من الأساليب القيادية القائمة على السيطرة والتحكم، لما لها من تأثير سلبي على الأداء.

قائمة المراجع

- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page
- Northouse, P. G. (2021). Leadership: Theory and Practice. Sage Publications
- Yukl, G. (2019). Leadership in Organizations. Pearson
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational Behavior. Pearson
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). Transformational Leadership. Psychology Press