



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

MIDOCEAN
UNIVERSITY



مقرر قضايا بحثية ٢

المهمة الثامنة:

مناقشة النتائج وطرق عرضها

اعداد باحث الدكتوراة: خليفة ضيف الله الحربي – ٢٤٢٠١١٧٨

اشراف: د. دعاء محمد

دكتوراة الإدارة العامة

جامعة ميدأوشن Midocean University

تمهيد:

يهدف هذا التقرير يهدف إلى تقييم طرق عرض النتائج لرسالتين ماجستير مختارة من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ☐ هل تم مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ؟
- ☐ هل تم اتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات السابقة ؟
- ☐ هل تم توضيح اسباب الاتفاق أو الاختلاف مع الأدبيات السابقة ؟

البحث محل الدراسة :

تم اختيار البحث محل الدراسة بعنوان:

البحث الأول

دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي
(رسالة ماجستير – كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الملك عبد العزيز)
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7582>

البحث الثاني

أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي
(رسالة ماجستير – كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الملك عبد العزيز)
https://aja.journals.ekb.eg/article_206182.html

البحث الأول: دور القيادة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي

وتُظهر الجداول الآتية تفاصيل ممارسة أبعاد القيادة الريادية الأربعة في جامعة تبوك من خلال معرفة قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة المثلثة لكل بُعد منها، وهي كالآتي:

أولاً- درجة ممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك:

جدول (5) درجة ممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
1	يسعى رؤسائي إلى بناء الخطط الطارئة للتعامل مع المشكلات قبل حدوثها	3.35	1.171	متوسطة	2
2	يسعى رؤسائي لبث روح المبادرة بين الموظفين قبل البدء في رسم الخطط	3.49	1.121	مرتفعة	1
3	يشارك الموظفون في تنفيذ التغييرات المطلوبة في العمل قبل ظهور الحاجة الفعلية لها	3.14	1.117	متوسطة	4
4	يشجع رؤسائي على وضع حلول استباقية لمواجهة المشكلات قبل حدوثها	3.30	1.133	متوسطة	3
	الدرجة العامة لممارسة المبادرة والاستباقية	3.31	1.009	متوسطة (66.2%)	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

بيّنت القيم الإحصائية في الجدول السابق أن الدرجة العامة لممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك متوسطة، ولقد توافقت نتيجة الدرجة المتوسطة لممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك مع دراسة (الغامدي، 2021)؛ بينما اختلفت مع دراسة (العمرو، 2020) التي حقق فيها هذا البُعد درجة مرتفعة جداً، كما اختلفت مع بعض الدراسات ذات التطبيق المرتفع: كدراسة كلٍّ من (الخليفات، 2021)، (الطراونة، 2019)، (قطان، 2021)، وأخيراً دراسة (معوذ والضويان، 2020)؛ في حين ظهر الاختلاف جلياً بين الدراسة الحالية ودراسة (أحمد، 2020)؛ حيث كانت درجة ممارسة هذا البُعد ضعيفة.

ويمكن عزو نتيجة الدرجة المتوسطة لممارسة المبادرة والاستباقية في جامعة تبوك لسعي الرؤساء لبث روح المبادرة وتحفيز الموظفين وخلق العمل على إلهام من حولهم نحو المبادرة والتعاون في رسم الخطط ووضع الأهداف المستقبلية، ودراسة الفرص الموجودة في جميع الاتجاهات التي تُسهّم في فهم البيئة المحيطة ومؤشراتها وتحدياتها ووضع خطط طارئة استباقية، وتحديد الاحتياجات المستقبلية للجامعة، والتنبؤ بالمشكلات التي قد تحدث؛ مع وضع حلول استباقية لها غير تقليدية قبل وقوعها، وتحويل هذه المشكلة لفرصة يجب الاستفادة منها؛ بالإضافة إلى حرص الجامعة على مشاركة الموظفين في تقديم الأفكار والمقترحات، وترجمتها إلى مهام تطبيقية ممنهجة، ووضع الحلول للمشكلات، وتنفيذ التغييرات التي تلوح في الأفق قبل الحاجة إليها فعلاً، وقد رأى الطراونة (2019) أن البيئات الجامعية تدرك -تماماً- أهمية تنمية ثقافة الاستباقية ووضع خارطة طريق خاصة بتحويل الأنشطة الحالية إلى فرص وتحديات، وترجمة الأفكار الجديدة المبتكرة إلى واقع مستقبلي في الجامعات يفي بالاحتياجات المتطلّعة، ويقدم خدمات جديدة ومطورة للمستفيدين، وينقلها نحو الريادة والاستباقية مما يعزز مكانتها التنافسية، وهذا بالفعل ما بدأت في تطبيقه جامعة تبوك المبحوثة.

هل تم مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ؟

بدأ الباحث بخلاصة النتائج مباشرة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة بالجدول من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS ونتائجها ومن ثم تفسيرها أسفل كل جدول ومقارنة هذه النتائج مع الدراسات السابقة.

هل تم اتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات السابقة ؟

النتائج واضحة جداً في الخطوات ومختصرة وتدعم الدراسة حسب مع هدفت إليه كما أن الباحث وضحا أكثر في مقارنته مع الدراسات السابقة من خلال استعراضه للدراسات التي يتوافق معها والدراسات التي يختلف معها حسب الدرجة العامة للعبارة.

هل تم توضيح اسباب الاتفاق أو الاختلاف مع الأدبيات السابقة ؟

استعرض الباحث نتائج الدراسات السابقة التي يتوافق معها والدراسات التي يختلف معها ووضح نتيجة الاتفاق والاختلاف من خلال الدرجة التي حصل عليها لمجموعة العبارات أي من كل محور.

البحث الثاني: أثر التمكين الإداري في تعزيز الانتماء التنظيمي

بدأت نتائج الدراسة باستعراض نتائج الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة الذي استخلصها الباحث من جمع البيانات من خلال الاستبانة التي طبقت على عينة الدراسة ومن ثم عمل على استخلاص التكرارات والنسب المئوية من خلال برنامج SPSS حيث عرض لنا الباحث نتيجة كل خاصية بشكل واضح مفصلا العمر والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة العملية والوظيفة الحالية والمرتبة الحالية.

ثم انتقل الباحث إلى تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها حيث فصل النتائج بشكل واضح لكل محور من محاور الدراسة مستعرضاً نتائج مقاييس النزعة المركزية والتشتت مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وكذلك التباين الأحادي أنوفا لقياس الفروقات في إيجابيات عينة الدراسة حسب كل خاصية.

ثم لخص لنا هذه النتائج الست التي استنتجها من خلال برنامج الحزم الإحصائية مستعرضا نتيجة كل محور على حدة.

هل تم مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة ؟

لم يستعرض الباحث نتائج الدراسات السابقة وما توافق معه وما اختلف.

جدول رقم (3)		
الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة		
المتغير	فئات المتغير	النسبة المئوية التكرار
العمر	25 سنة إلى أقل من 35 سنة	6.1 7
	35 سنة إلى أقل من 45 سنة	68.4 78
	45 سنة فأكثر	25.4 29
	ثانوية عامة فأقل	27.2 31
المؤهل	دبلوم متوسط	27.2 31
	بكالوريوس	43.0 49
	دراسات عليا	2.6 3
الخبرة	أقل من 5 سنوات	1.8 2
	من 5 سنوات إلى أقل من 15 سنة	83.3 95
	15 سنة إلى أقل من 25 سنة	11.4 13
العملية	25 سنة فأكثر	3.5 4
	رئيس قسم	6.1 7
	مساعد رئيس قسم	5.3 6
المرتبة	إداري	88.6 101
	المرتبة الخامسة فأقل	70.2 80
	المرتبة 6 إلى المرتبة 10	29.8 34

الكلية (0.957) ومعامل ثبات التجزئة النصفية الكلّي (0.900) وهي قيمة دالة إحصائية ممتازة لإجراء الدراسة، مما يشير إلى توفر صدق الاتساق الداخلي لمعبارات أبعاد الدراسة.

جدول رقم (2)		
قيمة المتوسط المرجح والرأي السائد		
قيمة المتوسط المرجح	الرأي السائد	قيمة المتوسط المرجح
1.00	إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة
1.81	إلى أقل من 2.6	غير موافق
2.6	إلى أقل من 3.4	متعايد
3.4	إلى أقل من 4.2	موافق
4.2	إلى 5	موافق بشدة

نتائج الدراسة
أولاً - الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة
فيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال تحليل ومعالجة البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبانة التي طبقت على عينة الدراسة، وذلك على النحو الآتي: كما في الجدول رقم (3):

المجلة العربية للإدارة، مع 44، ع 4 - أغسطس (آب) 2024

- يتضح من الجدول رقم (3) أن النسب المئوية والتكرارات للخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة جاءت كما يلي:
 - العمر: إن 68.4% من إجمالي أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين 35 سنة إلى أقل من 45 سنة ، بينما 25.4% كانت أعمارهم من 45 سنة فأكثر ، ونسبة 6.1% تراوحت أعمارهم ما بين 25 إلى أقل من 35 سنة ، وهم الفئة الأقل من أفراد الدراسة.
 - المستوى التعليمي: إن غالبية عينة الدراسة يحملون مؤهل بكالوريوس(43%)، بينما تساوت نسبة حاملي مؤهل ثانوية عامة فأقل وحملة دبلوم متوسط حيث بلغت 27.2% لكل منهما و 2.6% مؤهلين دراسات عليا، وهي الفئة الأقل.
 - عدد سنوات الخبرة العملية: إن (83.3%) من إجمالي أفراد الدراسة خبرتهم من (5 سنوات إلى أقل من 15 سنة) ، وهي الفئة الأعلى، و (11.4%) خبرتهم من 15 سنة إلى أقل من 25 سنة، و (3.5%) خبرتهم 25 سنة فأكثر، وهي الفئة الأقل بنسبة (1.8%).
 - الوظيفة الحالية: إن نسبة(88.6%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة نوع وظيفتهم إدارية، و (6.1%) وظيفية رئيس قسم، والفئة الأقل (5.3%) على وظيفة مساعد رئيس قسم.
 - المرتبة الحالية: إن (70.2%) من أفراد العينة في المرتبة الخامسة فأقل وهي الفئة الأكثر، بينما (29.8%) من المرتبة 6 إلى المرتبة 10 .

ثانياً - تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها

لتحقيق أهداف الدراسة تمت معالجة البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية لقياس مستوى التمكين الإداري من منظور الموظفين الإداريين بإدارة التعليم بمحافظة الليث، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول رقم (4)		
التحليل الإحصائي لاستجابات عينة الدراسة على البعد الأول (تفويض السلطة)		
الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
رقم	المحور	المتوسط الحسابي
2	تتق الإدارة في قدرتي على أداء مهام الوظيفية	4.28
1	أمتلك السلطة الكافية لاتخاذ القرارات الخاصة بواجباتي الوظيفية	4.1
5	لدي الصلاحيات التي تمكنني من تطوير عملي	3.85
3	لا يتدخل رؤسائي في الصلاحيات المفوضة لي أثناء تأدية عملي	3.64
4	أملك المبادرة في التعامل مع المشكلات دون الرجوع للإدارة العليا	3.53
5	أملك الرجوع للإدارة العليا	3.77
المتوسط العام		
3.88		

- يتضح من الجدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي الكلّي لمعبارات بعد تفويض السلطة بلغ (3.88) وبانحراف معياري مقداره (1.04)، مما يعني وفق مقياس ليكرت الخماسي بأن الموظفين يبدون الموافقة على وجود اهتمام الإدارة بتفويض السلطة للموظف الإداري، ومن حيث الأهمية النسبية لكل عبارة من عبارات تفويض السلطة كأحد أبعاد التمكين الإداري وفق الترتيب التنازلي للمتوسط الحسابي فقد كانت كالتالي:
 - جاءت العبارة رقم (2) (تتق الإدارة في قدرتي على أداء مهام الوظيفية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 4.28، وبانحراف معياري قدره 0.99، ومستوى استجابة (موافق بشدة) مما يدل على أن الإدارة تتق في قدرة الموظف الإداري على أداء مهامه الوظيفية.
 - كما جاءت العبارة رقم (1) (أمتلك السلطة الكافية لاتخاذ القرارات الخاصة بواجباتي الوظيفية) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 4.1، وبانحراف معياري قدره 0.97، ومستوى استجابة (موافق) مما يدل على أن الموظف الإداري يمتلك السلطة الكافية لاتخاذ القرارات الخاصة بواجباته الوظيفية.
 - وأما العبارة رقم (5) (لدي الصلاحيات التي تمكنني من تطوير عملي) جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ 3.85، وبانحراف معياري قدره 1.05، ومستوى استجابة (موافق) مما يدل على أن الموظفين الإداريين لديهم الصلاحيات التي تمكنهم من تطوير عمليهم.
 - جاءت العبارة رقم (3) (لا يتدخل رؤسائي في الصلاحيات المفوضة لي أثناء تأدية عملي) بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ 3.64، وبانحراف معياري قدره 1.1، ومستوى استجابة (موافق) مما يدل على أن الرؤساء لا يتدخلون في الصلاحيات المفوضة للموظفين أثناء تأدية العمل.

شكراً