

قضايا بحثية ٢ المهمة ٦

الباحثة: صباح مرشد الحميدي

أولاً: منهجية الدراسة ونوع البيانات

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لقياس أثر أنماط القيادة الإدارية—ومن ضمنها القيادة التسلطية—على أداء العاملين في المستشفيات. وقد استخدم الباحث البيانات الكمية عبر تطبيق استبانة موزعة على العاملين في المستشفى العسكري والمستشفى المدني

ثانيًا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

1. **تحليل الصدق والثبات** • استخدام معامل كرونباخ ألفا للتحقق من ثبات أبعاد الاستبانة. • يهدف ذلك للتأكد من أن أدوات القياس (أسلوب القيادة، الأداء، الرضا...) موثوقة وقابلة للتكرار.
2. **الإحصاءات الوصفية** • الوسط الحسابي والانحراف المعياري؛ لقياس مستوى انتشار أنماط القيادة بينها النمط التسلطي. • التكرارات والنسب المئوية؛ لعرض الخصائص الديموغرافية للعينة مثل الخبرة، الوظيفة، القسم.
3. **للمستقلين لقياس الفروق بين (T-test اختبار الفروق بين المجموعتين • اختبار)** مستوى **ممارسة القيادة** o المستشفى العسكري والمستشفى المدني في: درجة الرضا الوظيفي o مستوى الأداء o التسلطية

تحليل العلاقات بين المتغيرات •

معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين القيادة التسلطية ومؤشرات أداء العاملين. • غالبًا
١ ما تجد الدراسات علاقة سلبية بين القيادة التسلطية والرضا / التحفيز.

ثالثًا: مدى ملائمة الأساليب للتحليل

ملاءمة المنهج الوصفي التحليلي الدراسة تبحث علاقة بين المتغيرات وليس التنبؤ؛ لذا
فالمنهج الوصفي التحليلي يعد الأكثر دقة وملاءمة لمثل موضوع القيادة التسلطية. ➤ ملائم
لأنه يقيس أثر ظاهرة إدارية على نتائج بشرية بطريقة كمية. ✓

٢. ملائمة الاستبانة لجمع البيانات أسلوب القيادة والأداء الوظيفي من المتغيرات التي يسهل
قياسها باستبانة كمية، لذلك كان اختيار الأداة مناسبًا. ✓

٣. ملائمة الإحصاءات الوصفية بالنظر إلى أن الدراسة تقارن بين مجموعتين، فإن
الإحصاءات الوصفية كانت ضرورية لتحديد مستوى المتغيرات قبل التحليل المتقدم.

للفروق لأن العينة مجموعتان مستقلتان (عسكري + مدني)، فهذا الاختبار T-test ٤. ملائمة اختبار هو الاختيار الأكثر صحة. ✓

٥. ملائمة معامل الارتباط بيرسون مناسب لقياس العلاقة بين أنماط القيادة (كمتغير مستمر) والأداء (متغير مستمر).

رابعًا: وضوح خطوات التحليل

تحديد المتغيرات • المتغير المستقل: أنماط القيادة (ومنها التسلطية). • المتغير التابع: الأداء الوظيفي. غياب فرض القرارات • بناء أداة القياس (الاستبانة) • صيغت فقرات تقيس القيادة التسلطية مثل: السرعة • الالتزام • الجودة • الرقابة العالية • وصيغت فقرات تقيس الأداء: • المشاركة جمع البيانات من المجموعتين • توزيع الاستبانة على العاملين في المستشفيات. فحص الثبات (كرونباخ ألفا) • استخراج المتوسطات • SPSS المعالجة الإحصائية • إدخال البيانات في والانحرافات المعيارية • إجراء اختبار الفروق بين المستشفيات • تحليل العلاقة بين القيادة التسلطية والأداء

تفسير النتائج • عادة تشير الدراسات إلى أن القيادة التسلطية تقلل الرضا وتضعف الدافعية. • غالبًا ما تظهر فروق بين بيئة عسكرية ومدنية في نمط القيادة

خامساً: الربط بين هذه المهمة والمهمة السابقة

في المهمة السابقة، قمنا بتحليل ملخص الدراسة وموضوعها وإطارها النظري. أما في هذه المهمة، فننتقل إلى تحليل البيانات فعلياً، من حيث الأساليب الإحصائية، والخطوات، ومدى ملاءمتها. بذلك يتحقق الربط بين: • المهمة السابقة = فهم مضمون الدراسة ومشكلتها. • هذه المهمة = فهم كيف حُلَّت البيانات التي بنت عليها الدراسة نتائجها. وهذا الربط كما طلب منا





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

