

تمهيد

بعد إنهاء العرض وتقديم الجوانب النظرية والتطبيقية لموضوع القيادة الغدارية وعلاقتها بالتسيير الوظيفي الفعال من وجهة نظر عمال مطاحن الحضنة بالمسيلة سيتم فيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشة فرضيات البحث على ضوءها وهذا ما سنتناوله في هذا الفصل.

1. عرض وتحليل ومناقشة النتائج:**عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية العامة:**

نصت الفرضية العامة على: " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التسيير الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (12) يوضح درجة مساهمة القيادة الإدارية في التسيير الوظيفي الفعال								
الاستبيان	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
	40	62	83.12	2.962	39	45.09	0.01	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على استبيان ككل والذي بلغ (83.12) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 62، بناء عليه فإن القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة تساهم بشكل كبير في التسيير الوظيفي الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (45.09) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي للاستبيان وبالتالي تم قبول فرضية البحث العامة والقائلة " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التسيير الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية العامة والتي مفادها أنها تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مصالح وإدارات مطاحن الحضنة في التسيير الوظيفي الفعال، حيث نجد في هذا السياق فايول والذي حدد أن وظائف القائد الإداري لا تخرج عن وظائف الإدارة والتي تتمثل في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة إلا أن هذه الوظائف تختلف باختلاف نوع الجماعة جماعة استبدادية أو جماعة ديمقراطية، وبهذا فالقائد يؤدي وظائف تتناول جميع ميادين النشاط الاجتماعي والاقتصادي، وتختلف أيضا هذه الوظيفة حسب حجم الجماعة والغايات والأهداف التي ينبغي تحقيقها، أي أن القائد الإداري يجب أن تتوفر فيه جملة من الوظائف التي تساهم بشكل كبير في تسيير المؤسسة وتحقيق الأهداف بمعنى أن تكون النتائج مطابقة للأهداف المرجوة.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على: " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التخطيط الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (13) يوضح درجة مساهمة القيادة الإدارية في التخطيط الفعال								
الاستبيان	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
	40	16	21.52	1.154	39	30.26	0.01	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الأول من استبيان التسيير الوظيفي (التخطيط الفعال) والذي بلغ (21.52) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 16، بناء عليه فإن القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة

تساهم بشكل كبير في التخطيط الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (30.26) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي للاستبيان وبالتالي تم قبول فرضية البحث الأولى والقائلة "تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التخطيط الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الأولى والتي مفادها أنها تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التخطيط الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة، نستنتج أن التخطيط الفعال داخل المؤسسة هو قدرة القائد على التخطيط للمستقبل المؤسسة وتحديد الوقت اللازم من وكيف ومتى ووضع خطة أولية للوصول لتلك الأهداف وتحديد الوسائل اللازمة للقيام بالعمل وتحديد من يقوم بذلك العمل والموارد المالية اللازمة، والقائد الناجح هو القائد الذي بإمكانه التنبؤ بالصعوبات والعقبات والعمل على حلها ووضع البدائل اللازمة لذلك، لتجنب فشل الخطة التي وضعها مسبقاً كل هذا من مقدوره أن يجعل من القائد فعال وبالتالي نجاح وتحقيق الأهداف للعامل والمنظمة.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على: "تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التنظيم الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (14) يوضح درجة مساهمة القيادة الإدارية في التنظيم الفعال								
القرار	مستوى الدلالة	T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	حجم العينة	الاستبيان
دال عند 0.01	0.01	19.44	39	3.690	20.85	16	40	

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من استبيان التسيير الوظيفي (التنظيم الفعال) والذي بلغ (20.85) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 16، بناء عليه فإن القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة تساهم بشكل كبير في التنظيم الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (19.44) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي للاستبيان وبالتالي تم قبول فرضية البحث الثانية والقائلة " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التنظيم الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الثانية والتي مفادها تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التنظيم الوظيفي الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة، نستج أن القيادة الإدارية إحدى العمليات الإدارية الهامة في مختلف المنظمات وذلك للدور الذي تلعبه في اتخاذ القرار الملائمة لمختلف الأنشطة الإدارية، فالقائد الناجح هو الذي يكون بمقدوره أن يقوم بتحديد الأهداف تحديدا دقيقا وتنظيمها، وكذلك توحيد تصرفات الجماعة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف

وكذلك تحقيق استخدام للموارد البشرية وقدرته على تحديد الوظائف المتخصصة في التنظيم وبيان متطلباتها وشروطها، وبالتالي يلعب القائد دور مهم داخل المؤسسة في تحقيق الأهداف المرجوة،

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على: " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التوجيه الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (15) يوضح درجة مساهمة القيادة الإدارية في التوجيه الفعال								
القرار	مستوى الدلالة	T	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط النظري	حجم العينة	الاستبيان
دال عند 0.01	0.01	15.50	39	1.794	18.40	14	40	

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من استبيان التسيير الوظيفي (التوجيه الفعال) والذي بلغ (18.40) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 14، بناء عليه فإن القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة تساهم بشكل كبير في التوجيه الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (15.50) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي للاستبيان وبالتالي تم قبول فرضية البحث الثالثة والقائلة " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في التوجيه الفعال من

وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الثالثة والتي مفادها أن تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التوجيه الفعال، نستنتج أن التوجيه من أهم المهام التي تأتي في قمة الوظائف الإدارية للقيادة، فهي تعتبر جوهر عمل القادة الإداريين، فهو نقطة الانطلاق لجميع الإجراءات فالقائد الناجح هو الذي يجب أن يتحلى بالتأني الكبير في اتخاذ القرار فهو مسؤولية ملقاة على عاتقه ويكون قادر على توجيه العمال نحو الأفضل، ويكون قادر على اتخاذ القرار وتبليغ عن ذلك القرار للعمال وشرحه لهم حيث تبرز شخصية القائد الفعال في إقناع آخرين على قبول هذا القرار دون الضغط عليهم وبهذا يستطيع تنظيم الأمور على أكمل وجه على النحو المطلوب وبالتالي يستطيع بلوغ أهدافه وتحقيق أهداف العاملين بالدرجة الأولى والمنظمة بالدرجة الثانية ويعمل على ازدهارها وتطورها.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

نصت الفرضية الرابعة على: " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في الرقابة الفعالة من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (16) يوضح درجة مساهمة القيادة الإدارية في الرقابة الفعالة							
حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	T	مستوى الدلالة	القرار
40	16	22.35	1.33	39	30.17	0.01	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من استبيان التسيير الوظيفي (الرقابة الفعالة) والذي بلغ (22.17) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري للاستبيان والمقدر بـ 16، بناء عليه فإن القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة تساهم بشكل كبير في الرقابة الفعالة من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (30.17) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وهذا يعني أن المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة أعلى من المتوسط الفرضي للاستبيان وبالتالي تم قبول فرضية البحث الرابعة والقائلة " تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات مصالح مطاحن الحضنة في الرقابة الفعالة من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة "، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الرابعة والتي مفادها تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في الرقابة الفعالة من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة، نستنتج أنه عند قيام القائد بوضع خطط وبرامج ووضع قوانين من أجل التحكم في زمام الأمور وتسيير المؤسسة بفعالية والتأكد من مدى تطبيق العمال لهذه القوانين ومعاينة كل من يخالفها باستمرار والتأكد من قوانين الإدارة ومدى تطابقها للأهداف، كل هذا من شأنه أن يبيث في العمال روح المثابرة والتفكير بهذه الأنظمة وبالتالي سير الأمور على أكمل وجه، وبالتالي يصبح القائد فعال داخل المؤسسة ومتحكم في كل وضع قد يحدث، وبالتالي تلعب الرقابة دور مهم في سير المؤسسة في الطريق الصحيح ورقابة القائد تؤدي إلى مردوديته.

خلاصة النتائج:

❖ من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية العامة اتضح لنا أنه تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التسيير الوظيفي الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ومنه قبول الفرضية العامة.

❖ من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الأولى اتضح لنا أنه تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التخطيط الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ومنه قبول الفرضية الفرعية الأولى.

❖ من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الثانية اتضح لنا أنه تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التنظيم الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ومنه قبول الفرضية الفرعية الثانية.

❖ من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الثالثة اتضح لنا أنه تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في التوجيه الفعال من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ومنه قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

❖ من خلال النتائج المحصل عليها في الفرضية الفرعية الرابعة اتضح لنا أنه تساهم القيادة الإدارية المتواجدة على مستوى مختلف إدارات ومصالح مطاحن الحضنة في الرقابة الفعالة من وجهة نظر العمال الإداريين بمطاحن الحضنة ومنه قبول الفرضية الفرعية الرابعة.