



كلية الزراعة
قسم التعليم الإرشادي الزراعي

المهارات القيادية للمرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة

رسالة علمية مقدمة

ضمن متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في

العلوم الزراعية

في الإرشاد الزراعي

مقدمة من

إيمان ضياء الدين محمد محمد سوكة

بكالوريوس في العلوم الزراعية، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية عام ١٩٩٤

ماجستير في العلوم الزراعية، تخصص إرشاد زراعي،

كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية عام ٢٠١١

عام ٢٠١٩

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
إشادة وتقدير.....	أ
فهرس المحتويات.....	ب
فهرس الجداول.....	د
فهرس الأشكال.....	و
الباب الأول: طبيعة وأبعاد المشكلة البحثية.....	٢
الفصل الأول: المشكلة البحثية.....	٢
الفصل الثاني: الأهداف البحثية.....	٤
الفصل الثالث: الأهمية البحثية.....	٤
الفصل الرابع: نطاق البحث ومحدداته.....	٥
الباب الثاني: الاستعراض المرجعي.....	٦
الفصل الأول: القيادة.....	٧
الفصل الثاني: المهارات القيادية.....	١٩
الفصل الثالث: بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.....	٣٣
الباب الثالث: الأسلوب البحثي.....	٤٠
الفصل الأول: التعاريف الاجرائية.....	٤٠
الفصل الثاني: المتغيرات البحثية.....	٤٢
الفصل الثالث: الفروض البحثية.....	٤٢
الفصل الرابع: منطقة البحث.....	٤٦
الفصل الخامس: شاملة البحث وعينته.....	٤٧
الفصل السادس: أساليب جمع البيانات وتحليلها.....	٤٧
الباب الرابع: عرض ومناقشة النتائج البحثية.....	٥٠
الفصل الأول: الخصائص المميزة للمبحوثين.....	٥٠
الفصل الثاني: درجة المهارات القيادية للمبحوثين.....	٥٧

تابع فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الفصل الثالث: العلاقات الإرتباطية بين درجة المهارات القيادية وأبعادها الثلاثة للمبحوثين كمتغيرات تابعة، والمتغيرات المستقلة المدروسة.....	٦٥
الفصل الرابع: نتائج التحليل الانحداري المتعدد بين درجة المهارات القيادية للمبحوثين وأبعادها الثلاثة كمتغيرات تابعة، والمتغيرات المستقلة المدروسة.....	٧٤
الملخص باللغة العربية.....	٨٥
التوصيات.....	٩٤
المراجع.....	٩٧
المرفقات.....	١٠٥
الملخص باللغة الإنجليزية.....	1-5

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
١٠	تعريفات القيادة حسب مجموعة من الباحثين.....	١
١٩	المقارنة بين الإدارة والقيادة.....	٢
٤٨	توزيع المرشدين الزراعيين على الإدارات الزراعية بالبحيرة.....	٣
٥١	توزيع المبحوثين وفقاً لفئات سنهم.....	٤
٥٢	توزيع المبحوثين وفقاً لمستواهم التعليمي.....	٥
٥٣	توزيع المبحوثين وفقاً لمدة خبرتهم في مجال الإرشاد الزراعي.....	٦
٥٤	توزيع المبحوثين وفقاً لتعرضهم للدورات التدريبية.....	٧
٥٤	توزيع المبحوثين وفقاً لعدد مصادر معلوماتهم الزراعية.....	٨
٥٥	توزيع المبحوثين وفقاً لنوعية مصادر معلوماتهم الزراعية.....	٩
٥٦	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة دافعيتهم للإنجاز.....	١٠
٥٧	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة المخاطرة لديهم.....	١١
٥٧	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة ثقتهم بأنفسهم.....	١٢
٥٨	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة مهاراتهم القيادية.....	١٣
٥٩	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة مهاراتهم في إدارة الوقت.....	١٤
٦٠	توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم لعبارات مهارة إدارة الوقت.....	١٥
٦٢	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة مهاراتهم الاتصالية.....	١٦
٦٣	توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم لعبارات المهارات الاتصالية.....	١٧
٦٤	توزيع المبحوثين وفقاً لدرجة مهاراتهم في اتخاذ القرار.....	١٨
٦٥	توزيع المبحوثين وفقاً لاستجاباتهم لعبارات مهارة اتخاذ القرار.....	١٩
٧٤	العلاقات الارتباطية بين درجة المهارات القيادية وكل بعد من ابعادها الثلاثة للمبحوثين، والمتغيرات المستقلة المدروسة.....	٢٠
٧٤	العلاقة الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة المهارت القيادية للمبحوثين.....	٢١
٧٧	العلاقة الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة إدارة الوقت للمبحوثين.....	٢٢
٧٨	العلاقة الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة إدارة الوقت للمبحوثين.....	٢٢

تابع فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
٢٣	العلاقة الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، والمهارة الاتصالية للمبحوثين	٨١
٢٤	العلاقة الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة مهارة المبحوثين في اتخاذ القرار.....	٨٣
٢٥	نتائج التحليل الانحداري المتعدد بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة المهارات القيادية للمبحوثين باستخدام Step Wise	٨٤

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
١٤التداخل بين متغيرات موقف العمل	١
٤٧خريطة محافظة البحيرة	٢

المخلص

استهدفت هذه الدراسة التعرف على المهارات القيادية التي يتمتع بها المبحوثون من المرشدين الزراعيين، والمتغيرات المؤثرة عليها وقد استلزم ذلك تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على بعض الخصائص المميزة للمبحوثين، والمتمثلة في: السن، والمستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والتعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة دافعية الإنجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس.

٢- التعرف على درجة المهارات القيادية للمبحوثين من المرشدين الزراعيين، وأبعادها الثلاثة المدروسة التي شملت: مهارة إدارة الوقت، ومهارة الاتصال، ومهارة اتخاذ القرار.

٣- دراسة العلاقات الارتباطية بين الخصائص المميزة للمبحوثين، ودرجة مهاراتهم القيادية، وكل بعد من أبعادها المدروسة.

٤- دراسة العلاقات الانحدارية بين الخصائص المميزة للمبحوثين، ودرجة مهاراتهم القيادية، وكل بعد من أبعادها المدروسة.

وقد تم استخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية كأداة لتجميع البيانات البحثية، وقد تمثلت شاملة هذا البحث في جميع المرشدين الزراعيين بمحافظة البحيرة، وقد بلغ عددهم ١٩٨ مرشداً زراعياً موزعون على ١٥ إدارة زراعية بمراكز المحافظة المختلفة، بالإضافة للمرشدين الزراعيين العاملين بمديرية الزراعة بمحافظة البحيرة، وتم أخذ عينة عشوائية Random Sample من جملة الإدارات الزراعية ومديرية الزراعة بنسبة ٧١,٢%، والتي تمثلت في ثمانية مراكز إدارية بالإضافة إلى مديرية الزراعة وتم تجميع البيانات البحثية من جميع المرشدين الزراعيين العاملين بها وبلغ عددهم ١٤١ مبحوثاً، بما لا يقل عن حجم العينة المناسب بجدول كريسي ومورجان لتحديد حجم العينة، وقد تمثلت الأساليب الإحصائية التي تم الاستعانة بها في تحليل البيانات البحثية في: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط لبيرسون، والانحدار المتعدد، وذلك باستخدام الحاسب الآلي والاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS.

وتضمن البحث أربعة أبواب، تناول الأول طبيعة وأبعاد المشكلة البحثية، وتضمن الثاني الاستعراض المرجعي، والثالث الأسلوب البحثي، واشتمل الرابع على عرض ومناقشة النتائج البحثية، وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج تم استعراضها في أربعة فصول، اختص أولها بالخصائص المميزة للمبجوثين، وتناول الثاني درجة المهارات القيادية للمبجوثين، أما الثالث فقد تناول العلاقات الارتباطية بين درجة المهارات القيادية وكل بعد من أبعادها الثلاثة للمبجوثين كمتغيرات تابعة، والمتغيرات المستقلة المدروسة، واختص الرابع بالعلاقات الانحدارية المتعددة بين المهارات القيادية وأبعادها الثلاثة للمبجوثين كمتغيرات تابعة، والمتغيرات المستقلة المدروسة، وفيما يلي عرض لأهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة:

أولاً: الخصائص المميزة للمبجوثين:

وتضمنت ما يلي:

١- السن:

أشارت النتائج إلى أن سن المبجوثين تراوح من (٢٨-٦٠) سنة، وأن المبجوثين الذين بلغ سنهم ٤٥ سنة فأكثر بلغت نسبتهم ٧٣% من جملة المبجوثين، ويتضح من ذلك عدم سلامة الهرم الوظيفي والذي قد يكون سببه توقف عملية تعيين المهندسين الزراعيين بوزارة الزراعة منذ أعوام طويلة.

٢- المستوى التعليمي:

أوضحت النتائج إلى أن المبجوثين الحاصلين على دبلوم زراعة شكلوا ما يقرب من نصف المبجوثين حيث بلغت نسبتهم ٤٩,٦%، في حين بلغت نسبة الحاصلين على بكالوريوس زراعة ٣٧,٦%، الأمر الذي يشير إلى أن قرابة نصف هؤلاء المبجوثين من الحاصلين على دبلوم الزراعة، وهؤلاء انحصرت فرص تعليمهم الأكاديمي في سنوات دراسة الدبلوم فقط الأمر الذي يستلزم منهم المزيد من الجهد لإكتساب المعرفة الزراعية من الواقع العملي أو مما قد يتعرضون له من تدريب زراعي يستكمل من خلاله بناؤهم المعرفي والذي ينعكس إيجابياً على قدراتهم المهنية.

٣- مدة خبرة المبجوثين في مجال الإرشاد الزراعي:

أوضحت النتائج أن مدة خبرة المبجوثين في مجال الإرشاد الزراعي قد تراوحت بين (٣-٣٤) سنة، بلغت نسبة من كانت خبرتهم في مجال الإرشاد الزراعي ٩ سنوات فأكثر ٧٤,٤% من جملة المبجوثين، وهذه النتائج تشير إلى ارتفاع خبرة المبجوثين في مجال الإرشاد الزراعي، والذي قد ينعكس بشكل إيجابي على عملهم الإرشادي.

٤- تعرض المبحوثين للتدريب:

أوضحت النتائج أن نسبة المبحوثين الذين لم يتلقوا أي دورة تدريبية خلال الخمس سنوات السابقة قد بلغت ٥٧,٤%، والذي قد يكون له أثر في انخفاض مهاراتهم وقدرتهم المهنية، مما يشير إلى أهمية تنظيم دورات تدريبية مستقبلاً لهؤلاء المبحوثين لصقل مهاراتهم وقدراتهم المهنية.

٥- عدد مصادر معلومات المبحوثين الزراعية:

اتضح من النتائج أن أكثر من ٦٠% من المبحوثين يستقون معلوماتهم الزراعية من ٤ مصادر فأكثر، وهذه النتائج تدل على تعدد مصادر معلومات المبحوثين الزراعية إلى حد ما، مما قد يساعد على ثراء معلوماتهم الزراعية حيث بلغ متوسط عدد مصادر معلوماتهم الزراعية ٤,٧٤ مصدرًا.

٦- درجة دافعية الإنجاز للمبحوثين:

أوضحت النتائج أن القيم المعبرة عن دافعية الإنجاز لدى المبحوثين قد تراوحت بين (١٥-٣٠) وحدة بمتوسط ٢٤,١ وحدة، وانحراف معياري قدره ٢,٤٢ وحدة، حيث اتضح أن ٧٣% من المبحوثين ذوي دافعية إنجاز متوسطة ومنخفضة، مما قد ينعكس سلباً على قدرتهم المهنية.

٧- درجة المخاطرة لدى المبحوثين:

تراوحت قيم المخاطرة لدى المبحوثين من (١٧-٣٠) بمتوسط حسابي ٢٤,٥ وحدة، وانحراف معياري ٢,٧٣ وحدة، حيث بلغت نسبة المبحوثين ذوي درجتي المخاطرة المتوسطة والمنخفضة ٧٨% من جملة المبحوثين مما قد ينعكس سلباً على مهاراتهم في اتخاذ القرارات.

٨- درجة ثقة المبحوثين بأنفسهم:

تراوحت قيم الثقة بالنفس لدى المبحوثين من (١٨-٣٠) بمتوسط حسابي ٢٤,٤ وحدة، وانحراف معياري ٢,٤٢ وحدة، وتم تقسيم المبحوثين وفقاً للمتوسط الحسابي والانحراف المعياري إلى ثلاث فئات، حيث بلغت نسبة المبحوثين ذوي درجة ثقة متوسطة ومنخفضة بأنفسهم قد تعدت ٨٠% من جملة المبحوثين مما قد يضعف ثقتهم بقدراتهم وكذلك يضعف ثقتهم بالآخرين، والذي قد ينعكس سلباً على أدائه لمهام عمله وخاصةً فيما يتعلق باتخاذ القرارات وكذلك مهاراته الاتصالية.

ثانياً: المهارات القيادية للمبحوثين:

أوضحت النتائج أن القيم المعبرة عن درجة المهارات القيادية ككل تراوحت قيمتها بين (١٤٥، ٢١٠) وحدة بمتوسط حسابي قدره ١٨٧,٢ وحدة، وانحراف معياري قدره ١٥,٠٥ وحدة، وأمكن تقسيم المبحوثين وفقاً

لمهاراتهم القيادية إلى ثلاث فئات وهي مرتفعة، ومتوسطة، ومنخفضة وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واتضح أن ٦٦,٧% من المبحوثين يقعون في فئتي درجة المهارات القيادية المنخفضة والمتوسطة، وتشير هذه النتائج إلى وجود حاجة لمزيد من التدريب في هذا المجال لتنمية مهارات المبحوثين القيادية وخاصةً في بعض النواحي التي بها قصور والتي وضحت من خلال استجابات المبحوثين للعبارات التي استخدمت في قياس أبعاد المهارات القيادية لدى المبحوثين.

وتشير النتائج إلى أن القيم المعبرة عن درجة مهارة المبحوثين في إدارة الوقت قد تراوحت قيمتها بين (٤٠، ٦٩) وحدة بمتوسط حسابي قدره ٥٦ وحدة، وانحراف معياري قدره ٦,٢١ وحدة، واتضح أن ٦٦,٧% من جملة المبحوثين يقعون في فئتي درجة مهارة إدارة الوقت المنخفضة والمتوسطة.

كما أشارت النتائج إلى أن القيم المعبرة عن درجة المهارة الاتصالية قد تراوحت قيمتها بين (٤٧، ٧٢) وحدة بمتوسط حسابي قدره ٦٦,٢٣ وحدة، وانحراف معياري قدره ٥,٣٤ وحدة، واتضح أن ما يقرب من ٧٠% من جملة المبحوثين كانوا ذوي مهارة اتصالية منخفضة ومتوسطة.

وأوضحت النتائج القيم المعبرة عن درجة مهارة المبحوثين في اتخاذ القرار قد تراوحت قيمتها بين (٤٤، ٧٢) وحدة بمتوسط حسابي قدره ٦٥ وحدة، وانحراف معياري قدره ٦,٥٢ وحدة، وتبين أن أكثر من ٦٧% من جملة المبحوثين يقعون في فئتي مهارة اتخاذ القرار المنخفضة والمتوسطة.

ثالثاً: العلاقات الارتباطية بين المهارات القيادية كمتغير تابع، والمتغيرات المستقلة المدروسة:

أوضحت النتائج البحثية عدم قيام علاقة ارتباطية معنوية عند أي من المستويات الإحصائية المقبولة إحصائياً بين درجة المهارات القيادية، وبين كل من: السن، المستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة المهارات القيادية، والسن، المستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي".

بينما أوضحت النتائج البحثية قيام علاقة ارتباطية طردية معنوية بين درجة المهارات القيادية كمتغير تابع، وبين كل من: التعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس، وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البحثي الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة المهارات القيادية، والتعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة الدافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس".

رابعاً: العلاقات الارتباطية بين درجة مهارة إدارة الوقت كأحد أبعاد درجة المهارات القيادية للمبحوثين، والمتغيرات المستقلة المدروسة:

أوضحت النتائج البحثية عدم قيام علاقة ارتباطية معنوية عند أي من المستويات الإحصائية المقبولة إحصائياً بين درجة مهارة المبحوثين في إدارة الوقت وبين كل من: السن، المستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والتعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة إدارة الوقت، والسن، المستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والتعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية".

بينما أوضحت النتائج البحثية قيام علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة المبحوثين في إدارة الوقت كمتغير تابع، وبين كل من: درجة دافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس، وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البحثي الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة الوقت، ودرجة الدافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس".

خامساً: العلاقات الارتباطية بين درجة مهارة الاتصال كأحد أبعاد درجة المهارات القيادية للمبحوثين، والمتغيرات المستقلة المدروسة:

أوضحت النتائج البحثية عدم قيام علاقة ارتباطية معنوية عند أي من المستويات الإحصائية المقبولة إحصائياً بين درجة مهارة الاتصال للمبحوثين وبين كل من: المستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والتعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة الاتصال، المستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، والتعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية".

بينما أوضحت النتائج البحثية قيام علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة المبحوثين في الاتصال كمتغير تابع، وبين كل من: السن، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس، وبناءً على ذلك فإنه يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البحثي الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة الوقت، ودرجة الدافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس".

سادساً: العلاقات الارتباطية بين درجة مهارة اتخاذ القرار كأحد أبعاد درجة المهارات القيادية للمبحوثين، والمتغيرات المستقلة المدروسة:

أوضحت النتائج البحثية عدم قيام علاقة ارتباطية معنوية عند أي من المستويات الإحصائية المقبولة إحصائياً بين درجة مهارة اتخاذ القرار وبين كل من: السن، والمستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي، وبناءً على ذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة اتخاذ القرار للمبحوثين، والسن، والمستوى التعليمي، ومدة الخبرة في مجال الإرشاد الزراعي".

بينما أوضحت النتائج البحثية قيام علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة اتخاذ القرار للمبحوثين كمتغير تابع، وبين كل من: التعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة دافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس، وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الصفري وقبول الفرض البحثي الذي ينص على أنه "توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة مهارة اتخاذ القرار، التعرض للتدريب، وعدد مصادر المعلومات الزراعية، ودرجة الدافعية الانجاز، ودرجة المخاطرة، ودرجة الثقة بالنفس".

سابعاً: العلاقات الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة المهارات القيادية للمبحوثين:

لتقدير تأثير كل من المتغيرات المستقلة الثمانية المدروسة على درجة المهارات القيادية للمبحوثين كمتغير تابع، في ظل ديناميكية تأثير تلك المتغيرات المستقلة، تم استخدام أسلوب التحليل الانحداري المتعدد، وباستعراض النتائج الواردة في نموذج الانحدار يتضح معنوية تأثير تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع استناداً لقيمة (ف) والتي بلغت ٧,٧٤٥، وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١ وأن تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة مسئولة عن تفسير ٣١,٩% من جملة التغيرات التي يمكن حدوثها في درجة المهارات القيادية للمبحوثين، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٣١٩، مما يعني أن هناك متغيرات أخرى لم تتطرق إليها الدراسة ذات تأثير على درجة المهارات القيادية للمبحوثين ويمكن أن تتضمنها دراسات مستقبلية أخرى.

ثامناً: العلاقات الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة مهارة المبحوثين في إدارة الوقت كأحد أبعاد درجة المهارات القيادية:

لتقدير تأثير كل من المتغيرات المستقلة الثمانية المدروسة على درجة مهارة المبحوثين في إدارة الوقت كمتغير تابع، في ظل ديناميكية تأثير تلك المتغيرات المستقلة، تم استخدام أسلوب التحليل الانحداري

المتعدد، وباستعراض النتائج الواردة في نموذج الانحدار يتضح معنوية تأثير تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع استناداً لقيمة (ف) والتي بلغت ٣,٩٤٢، وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١ وأن تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة مسئولة عن تفسير ١٩,٣% من جملة التغيرات التي يمكن حدوثها في درجة مهارة الباحثين في إدارة الوقت، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,١٩٣، مما يعني أن هناك متغيرات أخرى لم تنطرق إليها الدراسة ذات تأثير على درجة مهارة إدارة الوقت للباحثين ويمكن أن تتضمنها دراسات مستقبلية أخرى.

تاسعاً: العلاقات الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة مهارة الباحثين في الاتصال كأحد أبعاد درجة المهارات القيادية:

لتقدير تأثير كل من المتغيرات المستقلة الثمانية المدروسة على درجة مهارة الباحثين في الاتصال كمتغير تابع، في ظل ديناميكية تأثير تلك المتغيرات المستقلة، تم استخدام أسلوب التحليل الانحداري المتعدد، وباستعراض النتائج الواردة في نموذج الانحدار يتضح معنوية تأثير تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع استناداً لقيمة (ف) والتي بلغت ٧,٠٣٥، وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١ وأن تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة مسئولة عن تفسير ٢٩,٩% من جملة التغيرات التي يمكن حدوثها في درجة مهارة الباحثين في الاتصال، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٢٩٩، مما يعني أن هناك متغيرات أخرى لم تنطرق إليها الدراسة ذات تأثير على مهارة الاتصال للباحثين ويمكن أن تتضمنها دراسات مستقبلية أخرى.

عاشراً: العلاقات الانحدارية بين المتغيرات المستقلة المدروسة، ودرجة مهارة الباحثين في اتخاذ القرار كأحد أبعاد درجة المهارات القيادية:

لتقدير تأثير كل من المتغيرات المستقلة الثمانية المدروسة على درجة مهارة الباحثين في اتخاذ القرار كمتغير تابع، في ظل ديناميكية تأثير تلك المتغيرات المستقلة، تم استخدام أسلوب التحليل الانحداري المتعدد، وباستعراض النتائج الواردة في نموذج الانحدار يتضح معنوية تأثير تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع استناداً لقيمة (ف) والتي بلغت ٥,٨٠٦، وهي قيمة معنوية عند المستوى الإحصائي ٠,٠١ وأن تلك المتغيرات المستقلة مجتمعة مسئولة عن تفسير ٢٦% من جملة التغيرات التي يمكن حدوثها في درجة مهارة الباحثين في اتخاذ القرار، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٢٦٠، مما يعني أن هناك متغيرات أخرى لم تنطرق إليها الدراسة ذات تأثير على مهارة اتخاذ القرار للباحثين ويمكن أن تتضمنها دراسات مستقبلية أخرى.

من ناحية أخرى فقد تم استخدام التحليل الانحداري المتعدد بطريقة **Step wise multiple regression analysis** للتعرف على الأهمية النسبية لكل متغير من المتغيرات المستقلة على حدة في تفسير التباين الممكن حدوثه في درجة المهارات القيادية كمتغير التابع، فقد تبين أن متغيرات درجة الثقة بالنفس، ودرجة المخاطرة، ودرجة دافعية الانجاز مسئولة عن تفسير ٥٢,٨% من جملة التغيرات التي يمكن حدوثها في درجة المهارات القيادية للمبحوثين، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ٠,٥٢٨ في حين بلغت قيمة (ف) ١٧,٦٦ وهي قيمة معنوية عند المستوى الاحتمالي ٠,٠١.