

إعداد

تركي الغامدي

الربط بين هذه المهمة والمهمة السابقة

تُعَدُّ هذه المهمة امتداداً مباشراً للمهمة السابقة، إذ إن تحليل وضوح النتائج في البحثين—الأول حول الصحة التنظيمية والارتباط الوظيفي، والثاني حول إدارة المواهب والرضا الوظيفي—قد وُقِرَ الأساس التفسيري الذي تستند إليه مهمة استخدام الوسائل البصرية في هذه المرحلة. ففي المهمة السابقة جرى تفكيك المؤشرات الإحصائية وشرح اتجاهاتها بدقة، مثل تبين قوة تأثير توازن السلطة والروح المعنوية في الارتباط الوظيفي في البحث الأول، وإبراز دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في البحث الثاني. أما في هذه المهمة، فإن الجداول والرسوم البيانية تأتي لتجسّد بصرية ما تم توضيحه نصياً سابقاً؛ حيث تسهم الجداول في تنظيم المتوسطات والانحرافات المعيارية بما يعزز وضوح الفروق بين الأبعاد، بينما تبرز الرسوم البيانية—كالرسوم العمودية ومخططات المسار—العلاقات والاتجاهات التي تم تفسيرها في المهمة السابقة. وبهذا يصبح الربط بين المهمتين ربطاً منهجياً؛ إذ تترجم الوسائل البصرية النتائج الواضحة التي جرى تحليلها سابقاً إلى تمثيلات مرئية تُسهّل المقارنة وتعمّق الإدراك وتُظهر التوازي بين نتائج البحثين على مستوى البناء الإحصائي وديناميات العلاقة بين المتغيرات..

عنوان الدراسة

أثر الصحة التنظيمية في الارتباط بالعمل: دراسة ميدانية على العاملين بإدارة جامعة طنطا

أبو جازية، مصطفى علي علي، و رضوان، طارق رضوان محمد. (٢٠٢٥). أثر الصحة التنظيمية في الارتباط بالعمل:
دراسة ميدانية على العاملين بإدارة جامعة طنطا (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1594679>

تقييم وضوح النتائج

كشفت نتائج اختبار الثبات، وفق معامل ألفا كرونباخ، عن مستويات مرتفعة من الاتساق الداخلي لأدوات القياس المستخدمة، وهو ما يوفر أساساً منهجياً صلباً لتحليل النتائج اللاحقة. فقد تراوحت معاملات الثبات لأبعاد الصحة التنظيمية بين (٠,٧١٣ – ٠,٨٠٤)، ولأبعاد الارتباط الوظيفي بين (٠,٧٤٤ – ٠,٨٤٧)، كما هو موضح في الجدول رقم (٦) بصفحة ٥٣، وهي قيم تؤكد دقة أدوات القياس واعتماديتها في تمثيل الظواهر المدروسة. هذا الارتفاع في الثبات لا يعزز فقط موثوقية البيانات، بل يتيح أيضاً للباحث تفسير النتائج بثقة، نظراً إلى أن المقاييس تُظهر قدرة على قياس المتغيرات بصورة مستقرة ومتجانسة. وبذلك تتضح الصورة الأولية للنتائج كونها مؤسسة على أدوات صلبة، ما يتيح انتقالاً منهجياً منضبطاً نحو التحليل الوصفي inferential analysis، دون الحاجة إلى التشكيك في جودة الأدوات.

تقييم وضوح النتائج

أظهرت نتائج التحليل الوصفي وضوحاً لافتاً في تمثيل مستويات توافر أبعاد الصحة التنظيمية والارتباط الوظيفي لدى العاملين. فقد بلغ المتوسط العام للصحة التنظيمية (٣,٨٥١)، وهو ما يشير إلى توافرها بدرجة تفوق المتوسطة، بينما بلغ متوسط الارتباط الوظيفي (٣,١٢١)، وفق الجدول رقم (٧) بصفحة ٥٤-٥٥. هذا التباين النسبي بين المتغيرين يعكس طبيعة بيئة العمل التي تبدو داعمة تنظيمياً بشكل ملحوظ، ولكنها أقل دعماً فيما يتعلق بالارتباط الوجداني والسلوكي للعاملين. كما تبرز النتائج بدقة أن الروح المعنوية وتوازن السلطة هما الأعلى حضوراً ضمن أبعاد الصحة التنظيمية، في حين تعد القيم التنظيمية الأقل حضوراً. هذا الوضوح في الاتجاهات يعكس بنية تنظيمية قد تكون قوية في مكوناتها النفسية-الاجتماعية، لكنها تحتاج إلى دعم أكبر في جانب القيم المؤسسية. ومن ثم فإن الدلالة العملية للنتائج تظهر جلية في إبراز الجوانب التي تتطلب تدخلات تطويرية محددة.

تقييم وضوح النتائج

تكشف نتائج اختبارات الفروض عن درجة عالية من الوضوح في العلاقات المؤثرة بين أبعاد الصحة التنظيمية والارتباط الوظيفي، سواء في النماذج البسيطة أو المتعددة. فقد أثبتت جميع الأبعاد تأثيراً إيجابياً معنوياً في الارتباط الوظيفي كما ورد في الجداول (٩-١٤)، بينما يوضح الجدول (١٥) بصفحة ٦١ أن نموذج الانحدار المتعدد يفسر ما نسبته (٦٣%) من التباين في الارتباط الوظيفي، وهي نسبة مرتفعة تعكس قوة التأثير التراكمي للأبعاد. كما تظهر النتائج بجلاء تدرجاً واضحاً في قوة التأثير؛ حيث تأتي الروح المعنوية في المرتبة الأولى، تليها توازن السلطة، ثم الفعالية الإدارية، فالابتكارية، فالقيم التنظيمية، وأخيراً توجه بفرق العمل. إن هذا الترتيب الدقيق—القائم على قيم معاملات B و R و R^2 —يثري وضوح النتائج ويمنحها بعداً تفسيرياً عميقاً، إذ يبين بشكل مباشر أي الأبعاد التنظيمية تشكّل نقاط ارتكاز للارتباط الوظيفي، وأيّها يمثل عناصر داعمة ثانوية، مما يوفر أرضية صلبة لصياغة توصيات عملية دقيقة.

تقييم استخدام الوسائل البصرية

اعتمد الباحث على مجموعة من الجداول الإحصائية الدقيقة التي تشكّل وسيلة بصرية محورية في عرض النتائج، ومن أبرزها الجدول رقم (٦) الذي اشتمل على معاملات الثبات لأبعاد الصحة التنظيمية والارتباط الوظيفي. يوضح الجدول انتشار قيم معامل ألفا كرونباخ بين ٠.٧١٣ و ٠.٨٤٧، وهو تصور بصري يُظهر اتساق القياسات عبر الأعمدة والصفوف، ما يسهم في إبراز الفروق الطفيفة بين الأبعاد بوضوح بصري لا توفره الفقرة النصية وحدها. كما يعرض الجدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وقد أسهم هذا الجدول في تجسيد التباين بين أبعاد الصحة التنظيمية؛ إذ ترتفع الروح المعنوية إلى متوسط ٣.٩٨٩، مقارنة بالقيم التنظيمية عند ٣.٢٦٠. هذه التباينات تصبح أكثر وضوحاً حين تُعرض في خلايا جدول تبرز الفرق عبر مقارنة أفقية بين الأبعاد، مما يجعل القارئ قادراً على التمييز السريع بين مستويات توافر كل بُعد داخل بيئة الدراسة.

تقييم استخدام الوسائل البصرية

إلى جانب الجداول الرقمية، شكّلت النتائج المتعلقة بمعاملات الارتباط والانحدار أساساً بصرياً يمكن — عند تمثيلها بيانياً — أن يعزز فهم العلاقات بين المتغيرات. فمثلاً، تُعد القيم الواردة في الجدول رقم (٨) (صفحة ٥٥) أساساً مثالياً لإنشاء مصفوفة ارتباط مصوّرة (Heatmap) تُظهر قوة العلاقات عبر تدرج لوني، بحيث يظهر اللون الداكن عند القيم المرتفعة مثل ارتباط توازن السلطة بالارتباط الوظيفي (٠,٦٦١)، بينما تظهر درجات لونية أفتح عند الارتباطات الأضعف مثل القيم التنظيمية (٠,٣٩٣). إن هذا التمثيل الرسومي لا يختزل الأرقام فقط، بل يُظهر “خريطة علاقات” تساعد الباحث وصانع القرار على رؤية الصورة الكاملة بطريقة مباشرة وسهلة الإدراك. كما يمكن استخدام مخطط Scatter Plot لتمثيل العلاقة بين كل بُعد من أبعاد الصحة التنظيمية والارتباط الوظيفي، بحيث تُظهر الاتجاهات الميل الطردي الواضح في جميع الفروض الجزئية.

تقييم استخدام الوسائل البصرية

تُعد نتائج الانحدار المتعدد الواردة في الجدول رقم (١٥) (صفحة ٦١) نقطة مثالية لتشكيل رسم بياني عمودي (Bar Chart) يُبرز قوة تأثير كل بُعد على الارتباط الوظيفي بناءً على قيم معاملات الانحدار. B. ففي الرسم، سيظهر بُعد الروح المعنوية في أعلى العمود بقيمة ٠,٢٢٥، يليه توازن السلطة بقيمة ٠,٢٦٧، ثم الفعالية الإدارية والابتكارية والقيم التنظيمية والتوجه بفرق العمل. يتيح هذا التمثيل البصري فهماً فورياً لترتيب الأبعاد من حيث التأثير، دون الحاجة لقراءة الأرقام سطرًا بعد سطر. كما يمكن استخدام مخطط دائري (Pie Chart) لتمثيل النسب المفسرة R^2 لكل بُعد من أبعاد الانحدارات البسيطة، حيث ستمثل شريحة توازن السلطة ٤٣,٧% من التباين المفسر، بينما تمثل الروح المعنوية ٤٠,١%، مما يمنح القارئ تصوراً بصرياً واضحاً لحجم إسهام كل بُعد في تفسير الارتباط الوظيفي.



أثر استراتيجية إدارة المواهب في الارتباط الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على الشركات متعددة الجنسيات العاملة في الأردن

ثويران، لميس صالح ذياب، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (٢٠٢٢). أثر استراتيجية إدارة المواهب في الارتباط الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط: دراسة تطبيقية على الشركات متعددة الجنسيات العاملة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1346999>

تقييم وضوح النتائج

تكشف الجداول الوصفية عن صورة واضحة لمستوى المتغيرات الثلاثة في بيئة الشركات متعددة الجنسيات محل الدراسة. فقد بيّن الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي العام لاستراتيجية إدارة المواهب بلغ (٢,٩٧)، وهو ضمن فئة المستوى المتوسط، مما يعني أن ممارسات إدارة المواهب ليست منخفضة ولكنها ليست راسخة بالشكل المثالي. يظهر هذا بجلاء في الفقرات التي حصلت على قيم متوسطة متقاربة؛ مثل الفقرة «تبحث الشركة بشكل مباشر عن ذوي الخبرة والكفاءة» بمتوسط (٣,٠٦)، والفقرة «تتبنى الشركة ثقافة تعزيز الموظفين ذوي الكفاءة» بمتوسط (٣,٠٣). إن انتظام القيم داخل نطاق واحد يعكس اتساقاً في تصور العاملين لممارسات المواهب ويُعد مؤشراً على بيئة تنظيمية تتجه نحو التطوير ولكنها ما تزال بحاجة إلى ترسيخ أعمق لاستراتيجيات الاستقطاب والتطوير.

تقييم وضوح النتائج

تكشف النتائج الخاصة بمتغيري الارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي عن مستوى تفسيري واضح لطبيعة التجربة التنظيمية للعاملين. فقد جاء المتوسط العام للارتباط الوظيفي (٣,١٧) كما ورد في الجدول (٤)، وهو مؤشر على ارتباط متوسط يعكس انخراطاً وظيفياً مقبولاً، دون الوصول إلى مستويات عالية من الولاء أو الاندماج العميق. كما أظهر الجدول (٥) أن متوسط الرضا الوظيفي العام بلغ (٣,٠٢)، وهو مستوى متوسط كذلك، ما يكشف عن أن رضا العاملين قائم في أساسه على علاقاتهم المهنية الداخلية وبيئة العمل أكثر من اعتماده على عناصر مادية أو تحفيزية. اتساق متوسطات الفقرات داخل كل متغير—مثل رضا العاملين عن علاقاتهم بزملائهم (٣,٢٠) أو شعورهم بمتعة العمل (٣,٢٤)—يمنح صورة تفسيرية واضحة لا تحتاج إلى افتراضات إضافية، إذ تتقاطع جميع مؤشرات المتغيرين عند مستوى متوسط متماسك.

تقييم وضوح النتائج

تميزت نتائج اختبار الفرضيات بدرجة عالية من الوضوح الإحصائي؛ إذ أظهرت النماذج الانحدارية البسيطة وجود تأثيرات معنوية مؤكدة لكل متغير رئيسي في المتغيرات التابعة. فقد أوضح الجدول (٦) أن استراتيجية إدارة المواهب تفسر ما نسبته (١٥,٩%) من التباين في الارتباط الوظيفي، وهو تفسير واضح لقوة العلاقة الإيجابية بينهما. كما أظهر الجدول (٧) أن المتغير ذاته يفسر (٥١,١%) من التباين في الرضا الوظيفي، وهي نسبة كبيرة تؤكد تأثيراً مؤسسياً مباشراً. وفي السياق نفسه، بيّن الجدول (٨) أن الرضا الوظيفي يفسر (١٩,١%) من التباين في الارتباط الوظيفي، مما يعزز الفهم الواضح لدور الرضا كعامل محوري في تقوية أو إضعاف الارتباط. وتكتمل الصورة في الجدول (٩) الذي أكد بالدليل الإحصائي القاطع وجود أثر وسيط ذي دلالة للرضا الوظيفي في العلاقة بين إدارة المواهب والارتباط الوظيفي. هذه النتائج متسقة تفسيرياً ومنطقياً، وتقدم بنية استدلالية واضحة لا تختلف عند الانتقال من التحليل الوصفي إلى التحليل الاستدلالي، وهو ما يعزز قوة وضوح النتائج وسهولة فهمها..

ثالثاً: تقييم استخدام الوسائل البصرية

شكّلت الجداول الوصفية في الدراسة محوراً بصرياً أساسياً لعرض البيانات بطريقة منظمة تسهّل على القارئ تتبّع الأنماط الأساسية داخل المتغيرات. فقد قدّم الجدول (٣) تمثيلاً بصرياً واضحاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات استراتيجية إدارة المواهب، حيث تراوحت المتوسطات بين (٢,٧٦-٣,٠٦)، وهو ما يُظهر تبايناً بصرياً طفيفاً في مستوى توافر الممارسات. وقد مكّن التنسيق الجدولي—الذي يعرض الفقرة، المتوسط، والانحراف، ومستوى التقييم—من قراءة الفروق الدقيقة بين البنود دون الحاجة إلى تفسير نصّي مطوّل. كما أظهر الجدول (٤) نمطاً بصرياً مشابهاً لمتغير الارتباط الوظيفي بمتوسط عام (٣,١٧)، وهو ما يسمح للقارئ بمقارنة مباشرة بين المتغيرات على مستوى الصف والعمود، مما يجعل الجداول وسيلة بصرية فعّالة في كشف اتجاهات البيانات الأساسية..

ثالثاً: تقييم استخدام الوسائل البصرية

تتيح البيانات المقدّمة في الجداول إمكانية تحويلها إلى رسوم بيانية تُظهر العلاقات بشكل أكثر وضوحاً. فعلى سبيل المثال، يمكن رسم مخطط عمودي (Bar Chart) يوضّح قيم المتوسطات الحسابية لفقرات إدارة المواهب كما وردت في الجدول (٣)؛ حيث سيظهر البعد المتعلق بـ«تبحث الشركة عن ذوي الخبرة» أعلى الأعمدة مقارنة ببقية الفقرات، بينما تمثل الفقرة ذات المتوسط (٢,٧٦) أدنى القيم. هذا التمثيل البصري يساهم في إبراز الفوارق بين البنود بطريقة مباشرة تساعد متخذ القرار على رؤية الجوانب الأكثر قوة أو ضعفاً. كما يمكن استخدام مخطط خطي (Line Chart) لعرض التغيرات بين فقرات الرضا الوظيفي كما وردت في الجدول (٥)، بحيث يُظهر تسلسل الفقرات اتجاهها عاماً يميل نحو المستوى المتوسط، وهو ما يسهّل إدراك النمط العام دون الحاجة لقراءة كل قيمة على حدة..

ثالثاً: تقييم استخدام الوسائل البصرية

لا تقتصر الوسائل البصرية على عرض الأرقام، بل تمتد لتفسير العلاقات المعنوية بين المتغيرات. فنتائج الانحدار البسيط الواردة في الجداول (٦) و **** (٧) **** و **** (٨) **** يمكن تمثيلها عبر مخططات ارتباط (Scatter Plots) تُظهر الاتجاه الطردي بين إدارة المواهب والارتباط الوظيفي، وكذلك بينها وبين الرضا الوظيفي، كما يمكن تمثيل تأثير الرضا في الارتباط الوظيفي عبر خط انحدار واضح يعكس العلاقة الإيجابية. أما نتائج الأثر الوسيط في الجدول (٩) فتُعد مادة مثالية لإنشاء مخطط مسار (Path Diagram) يوضح أثر إدارة المواهب على الارتباط الوظيفي مباشرة، وأثرها غير المباشر عبر الرضا الوظيفي. إن هذا النوع من الرسوم يعزز قدرة القارئ على فهم البنية السببية للعلاقات، إذ يُظهر مسارات التأثير وقيمها (مثل معامل الأثر ١,٣٣١ للتأثير غير المباشر)، مما يحوّل النتائج الإحصائية إلى نموذج بصري مفهوم وسهل التتبع.