

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

(الصفحة ١ من ١٠)

٤,١ مقدمة الفصل

يهدف هذا الفصل إلى تقديم التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة الافتراضية المكوّنة من (١٠٠) موظف في شركة المياه الوطنية – فرع جازان. ويُعد هذا الفصل امتدادًا طبيعيًا لمنهجية البحث التي سبقت في الفصل الثالث، حيث تم توضيح أدوات جمع البيانات وطبيعة المتغيرات، بينما يركز هذا الفصل على تحليل تلك البيانات واستخلاص نتائج علمية يمكن الاعتماد عليها في اختبار الفرضيات وتفسير العلاقات بين المتغيرات المستقلة (الكفاءة الإدارية، نظم المعلومات الإدارية، القيادة التحويلية، بيئة العمل) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي).

تكمن أهمية هذا الفصل في كونه يقدم صورة واضحة حول تأثير العناصر التنظيمية والإدارية على فعالية المؤسسة، كما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف داخل بيئة العمل. ...

الفئة العمرية

العدد

النسبة

أقل من ٣٠

٢٨

٪٢٨

٣٠-٤٠

٤٦

٪٤٦

٤١-٥٠

١٩

٪١٩

أكثر من ٥٠

٧

٪٧

تحليل الجدول:

تشير البيانات إلى أن قرابة نصف موظفي المؤسسة ينتمون للفئة العمرية ٣٠-٤٠ سنة، وهي الفئة الأكثر قدرة على التكيف مع متطلبات التحول الرقمي ورفع كفاءة التشغيل.

جدول (٢): توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة

العدد

النسبة

أقل من ٥

٢٢

٪٢٢

١٠-٥

٤١

٪٤١

١١-١٥

٢٤

٪٢٤

أكثر من ١٥

١٣

٪١٣

تحليل الجدول:

تُظهر البيانات أن المؤسسة تضم خبرات متنوعة، مما يخلق بيئة مناسبة للتعليم والتمكين ونقل المعرفة بين الأجيال الوظيفية.

(الصفحة ٤ من ١٠)

٤,٤ اختبار الصدق والثبات (Validity & Reliability)

للتأكد من جودة أداة البحث (الاستبانة)، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات المتغيرات.

نتائج اختبار كرونباخ ألفا:

- الكفاءة الإدارية: ٠,٨٤
- نظم المعلومات: ٠,٨٨
- القيادة التحويلية: ٠,٨٧
- بيئة العمل: ٠,٨٢
- الأداء المؤسسي: ٠,٨٩

تفسير النتائج:

تشير جميع القيم إلى مستوى ثبات مرتفع جدًا (أعلى من ٠,٨٠)، مما يعني أن الاستبانة صالحة وموثوقة ويمكن الاعتماد على نتائجها بدرجة عالية.

(الصفحة ٥ من ١٠)

٤,٥ الإحصاء الوصفي للمتغيرات الرئيسية

١. الكفاءة الإدارية

- المتوسط: ٤,١٢
- الانحراف المعياري: ٠,٦٣
- النتيجة الع...

المتغير

المتوسط

الانحراف المعياري

مستوى التقييم

الكفاءة الإدارية

٤,١٢

٠,٦٣

مرتفع

نظم المعلومات

٣,٨٧

٠,٧١

متوسط مرتفع

القيادة التحويلية

٤,٢٠

٠,٥٨

مرتفع

بيئة العمل

٣,٥٥

٠,٧٧

متوسط

الأداء المؤسسي

٣,٩٥

٠,٦٦

مرتفع

تحليل الجدول:

يتضح أن القيادة والتحول الرقمي هما الأكثر تأثيرًا، بينما بيئة العمل هي الأضعف نسبيًا.

(الصفحة ٧ من ١٠)

٤,٧ اختبار الفرضيات ((Hypotheses Testing

العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط (Pearson Correlation

العلاقة

قيمة الارتباط ((r

الدلالة

الكفاءة الإدارية → الأداء المؤسسي

٠,٧١

دلالة قوية

نظم المعلومات → الأداء المؤسسي

٠,٦٥

دلالة متوسطة قوية

القيادة التحويلية → الالتزام الوظيفي

٠,٧٩

دلالة قوية جدًا

بيئة العمل → الرضا الوظيفي

٠,٦٢

دلالة متوسطة

تفسير:

كل القيم $< ٠,٦٠$ مما يعني وجود علاقات قوية يمكن الاعتماد عليها.

(الصفحة ٨ من ١٠)

٤,٨ مناقشة الفرضيات

الفرضية الأولى: الكفاءة الإدارية تؤثر إيجابًا على الأداء المؤسسي

– تؤكد نتائج الارتباط أن قيمة (٠,٧١) تدعم الفرضية بقوة.

– يشير ذلك إلى أن تحسين مهارات المشرفين والمديرين سينعكس مباشرة على جودة الأداء.

الفرضية الثانية: نظم المعلومات تدعم اتخاذ القرار

– قيمة الارتباط (٠,٦٥) تؤيد الفرضية.

– ما زالت هناك فجوات تقنية تحتاج تطويرًا.

الفرضية الثالثة: القيادة التحويلية تعزز الالتزام الوظيفي

– أعلى قيمة ارتباط (٠,٧٩).

– تعكس الدور الفعال للقادة التحويليين في المؤسسة.

الفرضية الرابعة: بيئة العمل تؤثر على الرضا الوظيفي

– قيمة الارتباط (٠,٦٢) تؤيد الفرضية وتوضح الحاجة لتحسينات داخل بيئة المؤسسة.

(الصفحة ٩ من ١٠)

٩,٤ مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة

اتفاق النتائج مع الدراسات

– تتفق النتائج مع دراسات عديدة تشير إلى أن القيادة التحويلية تزيد الالتزام والإنتاجية.

– كما تتفق مع دراسات أخرى أظهرت أن نظم المعلومات تُسرّع اتخاذ القرار وتحسّن جودة الأداء.

اختلافات محتملة

– بيئة العمل في المؤسسة كانت أقل تقييماً مقارنة بدراسات مماثلة، ما يشير لحاجة تحسين الظروف النفسية والتنظيمية.

تفسير تطبيقي

– وجود فجوة بين بيئة العمل وباقي المتغيرات يعني أن المؤسسة تحتاج تطويراً في التواصل، التحفيز، والدعم الإداري.

(الصفحة ١٠ من ١٠)

٤,١٠ خلاصة الفصل الرابع

يُظهر التحليل الإحصائي أن المتغيرات التنظيمية الأربع تؤثر بشكل مباشر وواضح على الأداء المؤسسي. وتُعد القيادة التحويلية والكفاءة الإدارية أكثر المتغيرات تأثيراً، بينما تشكل بيئة العمل المجال الأكبر للتحسين. ويسهم هذا الفصل في تقديم رؤية واضحة للانتقال إلى الفصل الخامس الذي يتناول التوصيات والخاتمة.