

اسم المقرر: دراسات نقدية 1 (MGM813)
التكليف الثامن (نقد نتائج اختبار الفرضيات)
إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذ المقرر: د. عادل عصام رأفت محمد داوود

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



عنوان الدراسة:

عنوان الدراسة: (تأثير رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي – دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات في الأردن)

عام النشر: 2024م

المجلة النشرة: (المجلة العربية للإدارة)

الرابط:

https://journals.ekb.eg/article_351124_226100c3dbb9f473170f434704e908cf.pdf

أسم الباحثين: هيجر حسين المعيمر – د. هيثم حمود الشلبي

فرضيات
الدراسة

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى

(H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسات رفاهية الموظفين بدلالة أبعادها مجتمعة (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل) على الولاء الوظيفي بأبعاده مجتمعة في شركات الاتصالات في الأردن.

وتتفرع من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

(H01-1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرفاهية النفسية على الولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن عند مستوى الدلالة (0.05)

(H01-2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرفاهية الاجتماعية على الولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن عند مستوى دلالة (0.05)

(H01-3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرفاهية مكان العمل على الولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن عند مستوى الدلالة (0.05)

الفرضية الرئيسية الثانية:

(H02): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لممارسات رفاهية الموظفين بدلالة أبعادها مجتمعة (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل) على الرضا الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

(H03): الرضا الوظيفي لا يؤثر (يتوسط) في علاقة الأثر بين ممارسات رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن.

نقد اختبار
فرضيات
الدراسة

- 1- الصرامة المنهجية جيدة.
- 2- قوة الأدلة الإحصائية ممتازة.
- 3- وضوح العرض والتوثيق جيد جدا.
- 4- الاتساق الداخلي للنتائج ممتازة.
- 5- تفسير النتائج واضح وداعم لقبول أو رفض الفرضيات:

ففي اختبار الفرضية الرئيسية الأولى (H_{01}): تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى أنه (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات رفاهية الموظفين بدلالة أبعادها (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية، رفاهية مكان العمل) على الولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن، والنتيجة مدعومة بقيمة تفسيرية عالية ودلالة إحصائية قوية حيث أن: ($R^2 = 0.790$ معامل التفسير)، وهذا يعني أن 79% من التباين في الولاء الوظيفي ينتج عن التغير في قدرات ممارسات رفاهية الموظفين، فضلاً عن ذلك، تبين النتائج أن القيمة الحرجة (CR) لأثر ممارسات رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي بلغت (38.594) بقيمة أثر معياري (β) تبلغ (0.89) وهي عند قيمة احتمالية (P-value) تبلغ (0.000) أي أصغر من (0.05).

وكذلك في اختبار الفرضيات الفرعية فالنتائج منطقية ومتسقة أيضاً، حيث أن رفاهية مكان العمل هي الأكثر تأثيراً تليها الرفاهية النفسية، بينما الرفاهية الاجتماعية لم تظهر أثراً ذا دلالة:

- (H01-1) (الرفاهية النفسية): مرفوضة (أثر ذو دلالة)، ($\beta = 0.320$ قيمة الأثر المعياري)، ($P = 0.000$ القيمة الاحتمالية)
- (H01-2) (الرفاهية الاجتماعية): مقبولة (لا أثر ذو دلالة)، ($\beta = 0.050$ قيمة الأثر المعياري)، ($P = 0.195$ القيمة الاحتمالية)
- (H01-3) (رفاهية مكان العمل): مرفوضة (أثر ذو دلالة)، ($\beta = 0.695$ قيمة الأثر المعياري)، ($P = 0.000$ القيمة الاحتمالية)

نقد اختبار
فرضيات
الدراسة

(H02) (الفرضية الرئيسية الثانية): تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تشير أن (هناك أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات رفاهية الموظفين بدلالة أبعادها مجتمعة (الرفاهية النفسية، الرفاهية الاجتماعية،

رفاهية مكان العمل) على الرضا الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن)، وهذه النتيجة مدعومة بقيمة تفسيرية عالية ودلالة إحصائية قوية حيث أن: $\beta = 0.887$ ، $CR = 38.088$ ، $P = 0.000$ ، $R^2 = 0.789$ مما يدل على أثر قوي ومباشر لرفاهية الموظفين على الرضا الوظيفي.

(H03) (الفرضية الرئيسية الثالثة): تم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة التي تنص على أن: (الرضا الوظيفي يؤثر (يتوسط) في علاقة الأثر بين ممارسات رفاهية الموظفين والولاء الوظيفي في شركات الاتصالات في الأردن، وهذه النتيجة مدعومة بقيمة تفسيرية عالية ودلالة إحصائية قوية حيث أن: بلغت قيمة مربع كاي χ^2 المحسوبة (0.000) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ وبلغت قيمة مؤشر ملائمة الجودة (1.00) (GFI) وبلغت قيمة مؤشر الموائمة المقارن (1.000) (CFI)، وبلغت قيمة التأثير المباشر لممارسات رفاهية الموظفين في الولاء الوظيفي (0.413)، وبلغت قيمة (9.125) T وهي دالة إحصائياً كون مستوى

الدلالة P-value كانت (0.000) أصغر من 0.05 ، وتبين هذه النتيجة وجود أثر لممارسات رفاهية الموظفين على الولاء الوظيفي، كما بلغت قيمة التأثير المباشر للرضا الوظيفي (0.661) وبلغت قيمة (38.136) T وهي دالة إحصائياً كون مستوى الدلالة P-value كانت (0.000) أصغر من 0.05.



Thank You