

إعداد: تشريك علم الدين عموري
أستاذة المادة: د. دعاء محمد

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية



التكليف السابع
عرض واضح لفصل النتائج لرسالتين
ماجستير، وتقييمهما من حيث:

- 1- وضوح النتائج
- 2- استخدام وسائل بصرية (جداول رسوم بيانات)

MGM811-2

قضايا بحثية 2



عنوان البحث الأول: دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في
مجموعة الرويشان

إعداد: المنذر حيدر أحمد محمد الأحمد

سنة ومجلة النشر: مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (2025م)

الرابط: <https://doi.org/https://doi.org/10.53796/hnsj69/7>

أولاً: عرض البيانات 1- نتائج الصدق والثبات

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري (صدق المحتوى):

للتعرف على الصدق الظاهري لأداة الدراسة تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (15)، من الاساتذة المحكمين المختصين والخبراء في مجال البحث العلمي، والإحصاء، وإدارة الأعمال من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية والجامعات الأخرى وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب الاتساق الداخلي للاستبيان لمعرفة مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من متغيرات الدراسة والمتغير الذي تنتمي إليه، ثم تم احتساب معاملات ارتباط بيرسون لكل أبعاد المتغيرات مع المتغير (المحور) الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجداول أدناه:

جدول رقم (1) معامل الارتباط بين أبعاد محور التخطيط الاستراتيجي والدرجة الكلية لفقرات المحور

م	الأبعاد	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
1	التهيئة والإعداد للتخطيط الاستراتيجي	.877**	0.000
2	التحليل الاستراتيجي	.901**	0.000
3	التوجه الاستراتيجي	.866**	0.000
4	تنفيذ الخطة الاستراتيجية	.896**	0.000
5	الرقابة الاستراتيجية	.897**	0.000

(**) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول رقم (1) أن جميع أبعاد المتغير المستقل التخطيط الاستراتيجي جاءت مرتبطة بمتغيراتها بدرجات ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وهذا يبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد محور التخطيط الاستراتيجي بالدرجة الكلية لجميع فقرات المحور، مما يشير إلى عدم وجود أبعاد قد تضعف من المصادقية البنائية لأبعاد التخطيط الاستراتيجي، وبذلك تعتبر جميع أبعاد المتغير المستقل صادقة لما وضعت لقياسه.

أولاً: عرض البيانات
1- نتائج الصدق والثبات

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين أبعاد المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية والدرجة الكلية لفقرات المحور.

م	الأبعاد	معامل ارتباط	مستوى الدلالة
1	الاستقطاب والتعيين	.894**	0.000
2	التدريب والتطوير	.898**	0.000
3	التحفيز	.926**	0.000
4	تقييم الأداء	.934**	0.000

(**) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)

يتضح من الجدول رقم (2) أن جميع أبعاد المتغير التابع ممارسات إدارة الموارد البشرية جاءت مرتبطة بمتغيراتها بدرجات ارتباط موجبة وذات دالة إحصائية عند مستوى (0.01)، وهذا يبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد محور ممارسات إدارة الموارد البشرية بالدرجة الكلية لجميع فقرات المحور، مما يشير إلى عدم وجود أبعاد قد تضعف من المصادقية البنائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية، وبذلك تعتبر جميع أبعاد المتغير التابع صادقة لما وضعت لقياسه.

أولاً: عرض البيانات
1- نتائج الصدق والثبات

جدول (3) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

معايير المصادقية $\sqrt{\text{Alpha}}$	معامل الثبات Alpha	عدد الفقرات	محاور الاستبيان
0.964	0.929	7	التهيئة والإعداد للتخطيط الاستراتيجي
0.972	0.945	6	التحليل الاستراتيجي
0.963	0.927	6	التوجه الاستراتيجي
0.970	0.941	5	تنفيذ الخطة الاستراتيجية
0.969	0.940	6	الرقابة الاستراتيجية
0.977	0.955	30	التخطيط الاستراتيجي
0.971	0.943	8	الاستقطاب والتعيين
0.973	0.946	6	التدريب والتطوير
0.977	0.955	7	التحفيز
0.981	0.962	8	تقييم الأداء
0.980	0.960	29	ممارسات إدارة الموارد البشرية
0.973	0.947	59	الاستبيان بشكل عام

يتضح من الجدول السابق أن قيمة معامل الثبات لأداة جمع البيانات بشكل عام بلغت (0.947) وهذا يعني أنها جاءت بنسبة ثبات مرتفعة جداً، وجاءت نسبة المصادقية لإجابات عناصر المجتمع (0.973) وهذا يعني أن درجة مصداقية الإجابات مرتفعة جداً، مما يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة، ويمكن الاعتماد على النتائج في تعميمها على مجتمع الدراسة بدرجة كبيرة.

أولاً: عرض البيانات
2- المتغيرات الديموغرافية:

متغير النوع الاجتماعي:

جدول رقم (4) خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	التكرار	النسبة %
ذكر	172	89.6
أنثى	20	10.4
الإجمالي	192	100%

يتضح من الجدول (4) أن نسبة (89.6%) من مجتمع الدراسة هم من فئة الذكور، في حين أن نسبة المجتمع محل الدراسة من الإناث كانت (10.4%)، وهذا التوزيع يتوافق مع عدد العاملين الذكور في المجموعة كونه أكبر من عدد الإناث، ويمكن تفسير ذلك أن المجموعة تستقطب العاملين من الذكور بنسبة أكبر من النساء نظراً لطبيعة العمل في المجموعة، وأيضاً لكون النساء العاملات في المجتمع اليمني ما يزال متدنياً نتيجة الموروث الاجتماعي الذي يحد من توظيف الإناث ويرجع ذلك إلى عادات وتقاليده المجتمع اليمني.

أولاً: عرض البيانات 2- المتغيرات الديموغرافية:

متغير العمر:

جدول رقم (5) خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	50	26.0
من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة	88	45.8
40 سنة فأكثر	54	28.1
الإجمالي	192	100 %

يتبين من الجدول (5) أن نسبة (45.8%) من مجتمع الدراسة أعمارهم من 30 سنة إلى أقل من 40 سنة، ونسبة (28.1%) من مجتمع الدراسة أعمارهم أكثر من 40 سنة، ونسبة (26%) من مجتمع الدراسة أعمارهم أقل من 30 سنة، وتشير هذه النتائج إلى التنوع العمري لعناصر مجتمع الدراسة، وأن أغلبية عناصر المجتمع أعمارهم بين (30 - 40 سنة) وهذا يعكس سياسة التوظيف لدى المجموعة الذي يركز على فئة الشباب ويمكن تفسير ذلك إلى طبيعة العمل الذي يحتاج إلى أغلبية شابة وهذا بدوره يعطي القوة لنتائج الدراسة.

أولاً: عرض البيانات 2- المتغيرات الديموغرافية:

متغير المؤهل العلمي:

جدول (6) خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
دون البكالوريوس	32	16.7
بكالوريوس	148	77.1
دراسات عليا	12	6.3
الإجمالي	192	% 100

يتبين من الجدول (6) أن اغلب عناصر مجتمع الدراسة هم من فئة المؤهل العلمي بكالوريوس حيث جاءت بنسبة (77.1%)، يليهم فئة المؤهل العلمي دون البكالوريوس بنسبة (16.7%)، وأخيراً فئة حاملي المؤهل العلمي دراسات عليا بنسبة (6.3%)، وهذه النتيجة توضح أن ما يقارب (77%) من عناصر المجتمع هم من أصحاب المؤهل العلمي بكالوريوس، وهذا يعطي مؤشراً على أن مجتمع الدراسة مؤهلين بدرجة تجعلهم مدركين للقضايا محل الدراسة، ويشير إلى حرص المجموعة على استقطاب العاملين المؤهلين القادرين على أداء مهامهم بكفاءة، وإن هذه النتيجة تزيد من إيجابية نتائج الدراسة.

أولاً: عرض البيانات
2- المتغيرات الديموغرافية:

متغير المسمى الوظيفي:

جدول (7) خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

النسبة	التكرار	المسمى الوظيفي
4.2	8	مدير عام / م مدير عام
15.1	29	مدير إدارة/ م مدير إدارة
12.5	24	رئيس قسم / م رئيس قسم
18.2	35	مشرف
50.0	96	أخصائي وما دون
% 100	192	الإجمالي

يتبين من الجدول (7) أن فئة المسمى الوظيفي (أخصائي وما دون) كانت الأكثر تمثيلاً في مجتمع الدراسة بنسبة (50%)، يليها فئة المسمى الوظيفي مشرف بنسبة (18.2%)، يليها فئة المسمى الوظيفي مدير إدارة/ م مدير إدارة بنسبة (15.1%)، يليها فئة المسمى الوظيفي رئيس قسم / م رئيس قسم بنسبة (12.5%)، وأخيراً فئة المسمى الوظيفي (مدير عام / م مدير عام) بنسبة (4.2%)، ويفسر ذلك بأن فئة المسمى الوظيفي أخصائي وما دون هي الفئة الأكثر، ويعود ذلك إلى مدى مساهمة هذه الفئة في أداء المهام اليومية وتقديم الخدمات الأساسية في المجموعة.

أولاً: عرض البيانات 2- المتغيرات الديموغرافية:

متغير سنوات الخدمة:

جدول (8) خصائص مجتمع الدراسة حسب متغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	43	22.4
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	54	28.1
10 سنوات فأكثر	95	49.5
الإجمالي	192	% 100

يتبين من الجدول (8) أن نسبة (49.5%)، من مجتمع الدراسة خبرتهم 10 سنوات فأكثر، وجاءت نسبة (28.1%)، من مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم تتراوح بين 5 إلى أقل من 10 سنوات، فيما نسبة (22.4%)، من مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، ومن هذه النتائج يتضح أن هناك تنوع في خبرات عناصر المجتمع وأن أغلبهم خبرتهم 10 سنوات فأكثر، وهذا يشير بأن المجموعة تمتلك موظفين من ذوي الخبرة الطويلة وتهتم بالاحتفاظ بهم، مما يعزز من مصداقية آرائهم ودقة تقييمهم للموضوعات المدروسة.

أولاً: عرض البيانات 3- التحليل الوصفي

التحليل الوصفي لأبعاد المتغير المستقل: التخطيط الاستراتيجي:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وقد جاءت النتائج كما في الجدول (9).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير التخطيط الاستراتيجي

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الممارسة	الرتبة
3	التوجه الاستراتيجي	3.55	0.791	0.71	عالي	1
4	تنفيذ الخطة الاستراتيجية	3.45	0.831	0.69	عالي	2
2	التحليل الاستراتيجي	3.42	0.818	0.68	عالي	3
5	الرقابة الاستراتيجية	3.38	0.861	0.68	متوسط	4
1	التهيئة والإعداد للتخطيط الاستراتيجي	3.16	0.849	0.63	متوسط	5
	متوسط ممارسة التخطيط الاستراتيجي	3.39	0.736	0.68	متوسط	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى ممارسة التخطيط الاستراتيجي كان متوسطاً بالمجمل حسب تقديرات مجتمع الدراسة، فقد جاء بمتوسط حسابي (3.39)، وبلغ الانحراف المعياري (0.736) ونسبة (0.68).

كما يتضح أن جميع أبعاد ممارسة التخطيط الاستراتيجي متوفرة بمستويات متفاوتة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مجموعة الرويشان تُمارس التخطيط الاستراتيجي بمستوى متوسط، حيث لا يرقى إلى المستوى المطلوب الذي من خلاله يحسن ممارسات إدارة الموارد البشرية، كما يتضح من الرتبة التي حصلت عليها هذه الأبعاد أن المجموعة تُمارس التخطيط بمستويات متفاوتة، حيث إنها تولي اهتماماً كبيراً بتحديد رؤيتها واتجاهها المستقبلي وكذا ترجمة خططها وتحليل البيئة الداخلية والخارجية، بينما تُظهر ضعفاً نسبياً في التهيئة والإعداد المسبق والرقابة الاستراتيجية، حيث إن التخطيط

الاستراتيجي لا يعتمد فقط على الرؤية والأهداف؛ بل يتطلب تهيئة مناسبة وتنفيذاً فعالاً ورقابة دقيقة لضمان تحقيق الأهداف المنشودة.

أولاً: عرض البيانات 3- التحليل الوصفي

التحليل الوصفي لأبعاد المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، وقد جاءت النتائج كما في الجدول التالي.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير إدارة الموارد البشرية

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الممارسة	الرتبة
1	الاستقطاب والتعيين	3.50	0.983	0.70	عالي	1
2	التدريب والتطوير	3.23	0.912	0.65	متوسط	2
4	تقييم الأداء	3.08	1.046	0.62	متوسط	3
3	التحفيز	2.94	1.093	0.59	متوسط	4
	متوسط ممارسات إدارة الموارد البشرية	3.19	0.922	0.64	متوسط	

يتضح من الجدول السابق أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان كان متوسطاً بالمجمل، حسب تقديرات مجتمع الدراسة، فقد جاء بمتوسط حسابي (3.19)، وبلغ الانحراف المعياري (0.922) ونسبة (0.64).

كما يتضح أن أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية حصلت على درجات متفاوتة، وقد يعود ذلك إلى أن المجموعة (محل الدراسة) تولي اهتماماً أكبر بعملية الاستقطاب والتعيين باعتبارها المدخل الأساسي لتكوين الموارد البشرية، بينما قد تواجه تحديات في تطبيق البرامج التطويرية والتحفيزية وتقييم الأداء بشكل ممنهج، إما بسبب ضعف البنية التحتية الإدارية، أو نقص الكفاءات المتخصصة في الموارد البشرية، أو لغياب استراتيجيات واضحة في بعض الأبعاد. ويشير ذلك إلى وجود حاجة لتعزيز التوازن بين جميع أبعاد ممارسات الموارد البشرية لضمان فعالية الأداء التنظيمي.

أولاً: عرض البيانات
4- اختبار الفرضيات

جدول (11) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

Sig.T مستوى الدلالة	اختبار T	الانحدار B	Sig.F مستوى الدلالة	اختبار F	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط
0.000	15.253	0.929	.000	232.650	0.550	.742

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة طردية موجبة قوية، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.742)، وأن قيمة معامل التحديد R² بلغت (0.550) ما يعني بأن ممارسة التخطيط بشكل عام يفسر ما نسبته (0.550) من التباين (التغيرات) في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية، ما يشير إلى أن (55%) من ممارسات إدارة الموارد البشرية ناتج عن ممارسة التخطيط الاستراتيجي، وهذا يعني وجود دور ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان.

كما تفسر قيمة درجة التأثير β التي بلغت (0.929)، أنه بافتراض تحييد بقية المتغيرات فإن الزيادة بدرجة واحدة في التخطيط الاستراتيجي سيؤدي إلى زيادة في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية بنسبة (92.90%)، ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والتي بلغت (232.650) عند مستوى دلالة (0.00)، وهذا يؤكد دور التخطيط الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان، وبالتالي تم قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتخطيط الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان

ويمكن تفسير ذلك إدراك الإدارة العليا في المجموعة (محل الدراسة) لأهمية التكامل بين الأهداف الاستراتيجية العامة وسياسات الموارد البشرية، مما يسهم في توجيه الجهود نحو استقطاب الكفاءات وتخطيط الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية، وتصميم برامج تدريبية تتماشى مع التوجهات الاستراتيجية للمجموعة، كما يعكس هذا الأثر وجود رؤية واضحة لدى الإدارة العليا بشأن الدور المحوري الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المجموعة.

أولاً: عرض البيانات
4- اختبار الفرضيات

جدول (12) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى

نص الفرضية	الانحدار B	Beta	اختبار T	Sig.T مستوى الدلالة
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتهيئة والإعداد للتخطيط الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.336	0.309	3.793	0.000
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتحليل الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.069	0.062	0.686	0.493
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتوجه الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.316	0.271	3.476	0.001
يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.016	0.014	0.162	0.871
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للرقابة الاستراتيجية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.364	0.340	3.885	0.000

أولاً: عرض البيانات
4- اختبار الفرضيات

جدول (12) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الأولى

نص الفرضية	الانحدار B	Beta	اختبار T	Sig.T مستوى الدلالة
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتهيئة والإعداد للتخطيط الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.336	0.309	3.793	0.000
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتحليل الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.069	0.062	0.686	0.493
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتوجه الاستراتيجي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.316	0.271	3.476	0.001
يوجد دور ذو دلالة إحصائية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.016	0.014	0.162	0.871
يوجد دور ذو دلالة إحصائية للرقابة الاستراتيجية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة الرويشان	0.364	0.340	3.885	0.000



ثانياً: وضوح النتائج (4.5/5):

تميز فصل النتائج في هذا البحث بالوضوح والتنظيم الجيد، حيث تم عرض **اختبارات الثبات والاتساق** بشكل ممتاز في جداول (1-3) ثم **الخصائص الديموغرافية للعينة** (النوع، العمر، المؤهل، المسمى، الخبرة) في جداول منفصلة (جداول 4-8) مع التكرارات والنسب المئوية، كما تم عرض **التحليل الوصفي** للمتغيرات (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية في جدولين منفصلين (جدول 9) للمتغير المستقل، جدول (10) للمتغير التابع، وتم **اختبار الفرضيات** باستخدام تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، وعرض النتائج في جداول (11 و 12) تضم معاملات الارتباط، معامل التحديد، قيم F و T ، ومستويات الدلالة، وتم تفسير كل نتيجة بشكل نصي واضح بعد كل جدول، **النقطة الوحيدة التي يمكن ملاحظتها هي عدم إجراء اختبارات طبيعية البيانات قبل استخدام الانحدار، أي أنه لوحظ أن الباحثين لم يقوموا بإجراء اختبارات طبيعية البيانات مثل (Kolmogorov-Smirnov) أو (Shapiro-Wilk) قبل استخدام تحليل الانحدار البارامتري.** هذا الإجراء ضروري للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وإلا قد تكون نتائج الانحدار غير دقيقة، يوصى في دراسات مستقبلية بفحص طبيعية البيانات أولاً.

ثالثا: استخدام الوسائل البصرية (4/5):

اعتمد الباحثون بشكل كامل على (الجدول) لعرض النتائج، حيث بلغ عدد الجداول (12 جدولا)، وهي مرقمة وعناوينها واضحة ومحتواها منسق بشكل جيد، لكن البحث يفتقر تماما إلى الرسوم البيانية (مثل الأعمدة البيانية، الخطوط البيانية، المربعات الطرفية، أو المخططات المبعثرة)، كان بالإمكان استخدام رسوم بيانية لتوضيح توزيع العينة حسب الفئات العمرية، أو مقارنة مستويات ممارسة التخطيط الاستراتيجي وأبعاده، رغم أنه قدم شكلا واحدا (ص4) في توضيح العلاقة بين المتغير المستقل والتابع بصريا.

رابعاً: الربط بين المهمة الحالية رقم (7) والمهمة السابقة (6)

ترتبط المهمة الحالية (عرض النتائج وتقييمها) ارتباطاً عضوياً بالمهمة السابقة (تقييم ملائمة الأساليب الإحصائية ووضوح خطواتها)، حيث أن جودة فصل النتائج هي انعكاس مباشر لجودة التحليل الإحصائي الذي سبقه، فإذا كانت الأساليب الإحصائية المستخدمة غير ملائمة لأهداف الدراسة فإن النتائج الناتجة عنها ستكون غير دقيقة أو مضللة بغض النظر عن جودة عرضها، كما أن وضوح خطوات التحليل الإحصائي في المهمة السابقة يسهل على القارئ فهم كيفية الوصول إلى النتائج في المهمة الحالية، وبتطبيق ذلك على بحث (الرويشان):

في المهمة السابقة: تبين أن الباحثين استخدموا أساليب إحصائية ملائمة (تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، T-test، ANOVA) باستخدام برنامج (SPSS)، وكانت خطوات التحليل واضحة حيث تم شرح الاختبارات المستخدمة وعرض معاملات الدلالة.

في المهمة الحالية: انعكست هذه الملاءمة والوضوح على فصل النتائج، حيث جاءت النتائج واضحة ومفسرة، وتم استخدام الوسائل البصرية (الجدول) بشكل ممتاز (12 جدولاً)، لكن لوحظ غياب الرسوم البيانية التي كانت لتزيد من وضوح النتائج.

أي أن وجود أساليب إحصائية ملائمة وخطوات واضحة أدى إلى نتائج واضحة وقابلة للتفسير، مما يؤكد التكامل بين المهمتين.

التقييم النهائي هو: 8.5/10





عنوان البحث الثاني: دور المسؤولية الاجتماعية في تحفيز الموظفين
إعداد: بن طيب هديات خديجة – بن طيب رضية – سيرين صباح
سنة ومجلة النشر: (2022) algerian scientific journal platform
الرابط: <https://asjp.cerist.dz/en/downArticle/174/18/2/207102>

أولاً: عرض البيانات
1- نتائج المتغيرات الديموغرافية

الجدول 1. البيانات الشخصية

النسبة	البيانات الشخصية	
% 55	ذكر	الجنس
% 45	أنثى	
% 50	أعزب	الحالة الاجتماعية
% 50	متزوج	
% 30	أقل من 25 سنة	العمر
% 55	من 25 سنة إلى 35 سنة	
% 5	من 35 سنة إلى 45 سنة	
% 10	أكثر من 45 سنة	
% 60	أقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
% 30	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	
% 10	أكثر من 10 سنوات	
% 30	بكلوريا	المؤهل العلمي

أولاً: عرض البيانات 1- نتائج المتغيرات الديموغرافية

20 %	تكوين مهني	
50 %	جامعي	
100 %		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول 1 تبين أن:

- **الجنس:** الأفراد الذين مستهم الدراسة هم ذكور بنسبة 55 %، أما الإناث فيمثلون نسبة 45% من مفردات العينة وهذا ما يضفي جودة للاستبيان مما يفسر أن أبواب التوظيف مفتوحة لكلا الجنسين الذكر و الأنثى.
- **الحالة الاجتماعية:** تبين أن نسبة الموظفين المتزوجين و الغير متزوجين هي متساوية. أيضا هذا دليل على أن أبواب التوظيف مفتوحة لكلاهما.
- **العمر:** بما أن أعلى نسبة هي للموظفين الذين تتراوح أعمارهم بين 25 سنة إلى 35 سنة ، هذا يشير إلى أن المؤسسة تعمل على توظيف كفاءات بشرية شابة.
- **عدد سنوات الخبرة:** يلاحظ أن نسبة التوظيف في المؤسسة مرتفعة جدا 60 % أقل من 5 سنوات، هذا يعني أن المؤسسة في السنوات الأخيرة قامت بعملية التوظيف بشكل كبير جدا. و يرجع هذا بسبب خلق مناصب جديدة، و أيضا بسبب فتح فروع جديدة في الولاية.
- **المؤهل العلمي:** نلاحظ أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على الكفاءات الجامعية، و هذا راجع إلى طبيعة المؤسسة وبيئة العمل التي تفرض على المؤسسة أن يكون العمال من ذوي الكفاءات العلمية التي تعود بالنفع عليها وبالتالي تضمن المؤسسة تحقيق أهدافها.

الجدول 2. سياسة التوظيف و الإدماج

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,000	12,471	0,65	1,309	3,65	تتميز مسابقة التوظيف بالمؤسسة بالمصداقية والشفافية
موافق	0,000	14,445	0,55	1,099	3,55	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بشكل صريح

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية) (سياسة التوظيف والإدماج)

محايد	0,000	13,880	0,40	1,095	3,40	يتم التعيين والاختيار على أسس سليمة دون وساطة
محايد	0,000	8,504	-0,20	1,473	2,80	يتم إتاحة فرص التوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة
موافق	0,000	19,615	0,60	0,821	3,60	الاهتمام بالتوظيف النسوي واعتباره كمؤشر للمساواة
محايد	0,000	13,783	0,40	1,159	3,40	سياسة التوظيف والإدماج

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول، المؤسسة لا تعتمد سياسة فعالة في التوظيف والإدماج.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة
(الأجور والمكافآت)

الجدول 3. الأجور و المكافآت

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,000	24,464	1,20	0,768	4,20	تعمل إدارة المؤسسة على المساواة بين الرجل والمرأة في دفع الأجور لنفس المنصب إذا تساوت الكفاءة
موافق	0,000	21,326	0,75	0,786	3,75	يتم منح مكافآت وحوافز وفق مبدأ كفاءة وجدارة الموظفين
محايد	0,000	11,961	0,20	1,196	3,20	تعتبر الأجور المدفوعة مناسبة ومحفزة للجهد المبذول من طرف الموظف
موافق	0,000	37,926	1,15	0,489	4,15	تضع إدارة المؤسسة نظام لمكافأة الموظفين وتقدير أعمالهم
موافق	0,000	23,919	0,83	0,810	3,83	الأجور والمكافآت

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول فإن المؤسسة تعتمد العدالة والمساواة في الأجور والمكافآت بين الموظفين.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (التدريب والتطوير)

الجدول 4. التدريب و التطوير

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,000	19,886	1,15	0,933	4,15	تخصص إدارة المؤسسة ميزانية خاصة للتدريب والتطوير
محايد	0,000	20,105	0,35	0,745	3,35	تسعى إدارة المؤسسة إلى تقديم الفرص المتكافئة للخضوع إلى برنامج التدريب والتطوير
محايد	0,000	12,222	0,35	1,226	3,35	تقوم إدارة المؤسسة بتعزيز برامج التدريب المستمر لتأهيل الكوادر اللازمة في كامل التخصصات
موافق	0,000	13,877	0,75	1,209	3,75	تنظر إدارة المؤسسة إلى أنشطة التدريب والتطوير كحق للموظفين
موافق	0,000	14,967	0,90	1,165	3,90	تحرص إدارة المؤسسة على تقديم بعثات إلى الخارج من أجل التدريب
موافق	0,000	16,211	0,70	1,056	3,70	التدريب والتطوير

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول فإن المؤسسة تضمن حق التدريب و التطوير لجميع الموظفين.

الجدول 5. ظروف العمل

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,000	19,494	1,00	0,918	4,00	تتم إدارة المؤسسة بنظافة مكان العمل وتوفير جو من الراحة كالإضاءة الكافية والتكيف الجيد... الخ
موافق	0,000	23,269	0,95	0,759	3,95	تسعى إدارة المؤسسة لتلبية حاجات كالسكن والإطعام
محايد	0,000	13,658	0,05	0,999	3,05	تتبنى إدارة المؤسسة مبدأ الاعتراف بعمل النقابات العمالية
موافق تماماً	0,000	26,246	1,30	0,733	4,30	تسعى إدارة المؤسسة للحد من الأخطار البيئية والتقليص من النقابات والتخلص منها

محايد	0,000	11,961	0,20	1,196	3,20	تقوم إدارة المؤسسة بإشراك موظفيها في القرارات العامة لتعزيز روح التعاون
موافق	0,000	25,531	1,10	0,718	4,10	يتم اتخاذ إجراءات لحماية الموظفين من الأخطار المهنية والأمراض والحوادث الناتجة عن العمل
موافق	0,000	20,026	0,77	0,887	3,77	ظروف العمل

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول فإن المؤسسة تضمن توفير ظروف العمل الملائمة والتي تسمح بتأدية المهام.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (ظروف العمل)

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (الترقية الأخلاقية)

الجدول 6. الترقية الأخلاقية

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,000	11,238	0,95	1,572	3,95	هناك عدالة ومساواة في معاملة الموظفين
موافق تماماً	0,000	29,760	1,25	0,639	4,25	تمتلك إدارة المؤسسة بنود أخلاقيات الوظيفة
موافق	0,000	14,983	0,65	1,089	3,65	يشعر الموظفون بالاحترام والتقدير من مسؤوليهم
موافق	0,000	24,422	0,80	0,696	3,80	تعرض إدارة المؤسسة على اتخاذ الإجراءات اللازمة في حالة مخالفة البنود والتوجيهات في مكان العمل
موافق	0,000	11,759	0,90	1,483	3,90	تسعى إدارة المؤسسة إلى مكافأة المخدات والممارسات الأخلاقية
موافق	0,000	18,432	0,91	1,096	3,91	الترقية الأخلاقية

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول فإن المؤسسة تعتمد الترقية الأخلاقية من أجل ضمان صورة جيدة وتعمل على تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (تقييم الأداء)

الجدول 7. تقييم الأداء

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق	0,000	15,308	0,70	1,081	3,70	هل تقوم المؤسسة بعملية تقييم الأداء
موافق	0,000	13,316	0,65	1,226	3,65	هناك نظام معتمد لتقييم أداء الموظفين وفق معايير محددة

موافق	0,000	15,379	0,80	1,105	3,80	يتميز نظام تقييم الأداء بالشفافية والموضوعية والعدالة
موافق	0,000	22,480	0,45	0,686	3,45	يتم استخدام نتائج قياس الأداء كمدخلات لتعزيز مهارات الموظفين وقدراتهم
موافق تماماً	0,000	19,782	1,40	0,995	4,40	يتم إخضاع جميع الموظفين لتقييم الأداء
موافق	0,000	17,253	0,8	1,019	3,80	تقييم الأداء

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن نتيجة تقييم الأداء تلقى قبولا لدى العمال وبالتالي تحفزهم على بذل الجهد أكثر في المؤسسة محل الدراسة.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة
(تحسين الحياة المهنية)

الجدول 8. تحسين الحياة المهنية

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق تماماً	0,000	40,901	1,30	0,470	4,30	توفر إدارة المؤسسة خدمات ترفيهية اجتماعية
محايد	0,000	12,485	0,25	1,164	3,25	تعمل المؤسسة على تقديم خدمات اجتماعية لعائلات الموظفين قصد تعزيز روابط العمل
موافق	0,000	13,330	0,55	1,191	3,55	تتوفر المؤسسة على قاعات الراحة
محايد	0,000	9,299	0,40	1,635	3,40	مكافحة كافة أشكال استغلال المرأة أو انتهاك حرمتها في مكان العمل
موافق	0,000	12,471	0,65	1,309	3,65	تسعى إدارة المؤسسة لتقديم تسهيلات ومساعدات لأداء مناسك الحج
موافق	0,000	17,697	0,63	1,154	3,63	برامج تحسين الحياة المهنية

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن المؤسسة تعمل دائماً على تحسين الحياة المهنية وتطويرها من أجل راحة العمال مما يساهم في تحفيز الموظفين.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (الحوافز)
(الحوافز المادية)

الجدول 9. الحوافز المادية

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق تماماً	0,000	40,929	1,60	0,503	4,60	يشعر العاملون بأهمية الحوافز والمكافآت

						التي تمنحها المؤسسة لهم
محايد	0,000	12,426	0,20	1,152	3,20	توفر المؤسسة نقل الموظفين بشكل مستمر
موافق	0,000	16,048	0,70	1,031	3,70	تمنح المؤسسة علاوات على الراتب الاسمي
محايد	0,000	20,142	0,30	0,733	3,30	تحدد العلاوات الاعتيادية في المؤسسة بشكل عادل للموظفين جميعهم
موافق	0,000	22,836	1,15	0,813	4,15	تقدم المؤسسة ترقية استثنائية في العمل حسب ما تقتضيه المصلحة العامة
موافق	0,000	11,174	0,65	1,461	3,65	المكافآت المادية للموظفين تشجعهم على بذل المزيد من الجهد
موافق	0,000	20,592	0,77	0,949	3,77	الحوافز المادية

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن المؤسسة تحفز موظفيها مادياً وهو عامل يضمن تحفيز العمال وزيادة الإنتاجية من جهة ويحقق المسؤولية الاجتماعية من جهة أخرى.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة
(الحوافز المعنوية)

الجدول 10. الحوافز المعنوية

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق تماماً	0,000	19,648	1,30	0,979	4,30	التقدير والاحترام من قبل الرؤساء من أهم الأمور التي تدفعني إلى العمل
موافق	0,000	16,520	0,65	0,988	3,65	تمنح المؤسسة فرص مناسبة للمشاركة في اتخاذ القرار
موافق	0,000	12,856	0,80	1,322	3,80	تعمل المؤسسة على تنمية روح التقدير والاحترام بين العمال
موافق تماماً	0,000	26,100	1,40	0,754	4,40	تقدم المؤسسة مزايا إضافية للعاملين لتحفيزهم على العمل
موافق	0,000	18,448	0,85	0,933	3,85	تفتح المؤسسة فرص المشاركة في وضع الخطط المستقبلية
موافق	0,000	18,714	1,00	0,995	4,00	الحوافز المعنوية

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن المؤسسة لا تكتفي بالتحفيز المادي فقط للعمال، بل تعتمد إلى تحفيزهم معنويًا الأمر الذي يؤثر إيجابيًا على أدائهم.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي)
(الرضا على الرواتب والأجور)

الجدول 10. الرضا على الرواتب و الأجور

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
محايد	0,000	10,100	0,10	1,373	3,10	يحق الراتب الحالي الحد الأدنى من الرفاهية
محايد	0,000	8,949	-0,20	1,399	2,80	يتناسب الراتب الذي حصل عليه من الوضع الاقتصادي العام للمجتمع
غير موافق	0,000	8,178	-0,45	1,395	2,55	أشعر أن الراتب الذي حصل عليه يتناسب مع عني العمل
محايد	0,000	9,075	-0,18	1,389	2,82	الرضا على الرواتب والأجور

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن العمال غير راضون على رواتبهم وأجورهم وهو ما يعد بمثابة تحديد للمؤسسة بالتالي يساهم في عدم تحفز العاملين لأداء مهامهم.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي)
(التقدير واحترام الذات)

• التقدير واحترام الذات:

الجدول 11. التقدير واحترام الذات

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق تماماً	0,000	26,215	1,45	0,759	4,45	أشعر بالتقدير والاحترام مع جميع الزملاء داخل المؤسسة
موافق تماماً	0,000	26,804	1,55	0,759	4,55	العمل في مؤسسة اتصالات الجزائر مصدر فخر وتقدير من طرف العائلة
موافق تماماً	0,000	28,914	1,40	0,681	4,40	توفر لي وظيفتي في المؤسسة مركزاً اجتماعياً يتلاءم وطموحاتي
موافق تماماً	0,000	27,311	1,47	0,733	4,47	التقدير واحترام الذات

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن المؤسسة تقدر وتحترم عمالها وهو ما يساعد على تحسيد المسؤولية الاجتماعية لها.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي)
(الرضا عن المهام)

الجدول 12. الرضا عن المهام

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق تماماً	0,000	21,070	1,45	0,945	4,45	المهام واضحة ودقيقة
محايد	0,000	9,727	-0,05	1,356	2,95	الوقت الذي تمنحه لي وظيفتي للبقاء مع عائلتي مناسب
موافق	0,000	14,203	0,80	1,196	3,80	توجد عدالة في توزيع المهام في القسم الواحد
محايد	0,000	13,546	0,15	1,040	3,15	أكلف بأعمال تتلاءم وطبيعة اختصاصي
موافق	0,000	14,637	0,59	1,134	3,59	الرضا عن المهام

المصدر: من إعداد الباحثات بالاعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن العمال راضون عن مهامهم وهو ما يعتبر نقطة إيجابية تحسب للمؤسسة في طار تحسيد المسؤولية الاجتماعية وبالتالي يتحفز الموظفون للعمل.

أولاً: عرض البيانات

2- تحليل اتجاهات الأفراد نحو فقرات متغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي)
(العلاقات والتواصل مع الآخرين)

الجدول 13. العلاقات و التواصل مع الآخرين

مستوى الموافقة	مستوى الدلالة sig	قيمة T	متوسط الفرق عن المتوسط الفردي 3	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
موافق تماماً	0,000	42,495	1,65	0,489	4,65	يسود الاحترام والتقدير بين الموظفين وبين الرؤوسين
موافق	0,000	23,858	1,05	0,759	4,05	هناك نوع من التنسيق والتعاون وتبادل المعلومات
موافق	0,000	11,896	0,60	1,353	3,60	يسعى الموظف إلى إقامة اتصالات فعالة مع زملائه
موافق	0,000	13,155	0,85	1,309	3,85	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام
موافق	0,000	22,851	1,04	0,978	4,04	العلاقات والتواصل مع الآخرين

المصدر: من إعداد الباحثات بالإعتماد على مخرجات SPSS

حسب مخرجات SPSS الموضحة في الجدول يعني أن المؤسسة تعطي أهمية كبيرة للعلاقات والتواصل مع الآخرين وهو ما يضمن لها المنافسة.



ثانيا: وضوح النتائج (1/5):

تم عرض النتائج في (13 جدولا) تضم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم T ومستويات الدلالة لكل فقرة من فقرات الاستبانة، مع تفسير نصي بعد كل جدول، كما تم عرض خصائص العينة في جدول (1)، لكن البحث يعاني من خلل منهجي جوهري، حيث لم يتم اختبار العلاقة بين المتغير المستقل (المسؤولية الاجتماعية) والمتغير التابع (التحفيز)، ما تم هو مجرد تحليل وصفي لمستوى الموافقة على فقرات كل متغير على حدة، دون الانتقال إلى التحليل الاستدلالي (كالانحدار أو الارتباط) الذي كان سيحدد ما إذا كان هناك دور فعلي للمسؤولية الاجتماعية في التحفيز أم لا.

ثانيا: استخدام الوسائل البصرية (3.5/5):

اعتمد الباحثون على الجداول بشكل أساسي (13 جدولا)، وهي مرقمة وعناوينها واضحة، لكن البحث يفتقر إلى الرسوم البيانية (أعمدة، خطوط، مربعات طرفية) التي كانت لتسهل مقارنة مستويات الموافقة بين الفقرات المختلفة.

الربط مع المهمة السابقة (6) والحالية (7):

في الإحصائيات تبين أن الباحثين استخدموا أساليب إحصائية وصفية (متوسطات وانحرافات) واختبار T-test، لكنهم لم يستخدموا أساليب استدلالية لاختبار العلاقة بين المتغيرات، مما انعكس هذا الخلل على فصل النتائج، حيث اقتصر عرض النتائج على الجانب الوصفي دون اختبار الفرضيات أو العلاقات، مما جعل الإجابة عن سؤال الدراسة غير مكتملة.

التقييم النهائي هو: 5.5/10





Thank You