

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين في قطاع التمريض
"دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد بجازان"

إعداد الطالبة

فاطمة محمد جعفري

2021203702

المشروع النهائي - 2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

Midocean University
Faculty of Management
Bachelor of Project Management



The Impact of Human Resources Management Practices on Achieving Employee Satisfaction in the Nursing Sector

"An applied study on King Fahd Hospital in Jazan"

Prepared by

Fatima Muhammad Jafari

2021203702

Final Project – 2

Faculty of Management – Midocean University

Supervisor

Dr. Mona Moustafa Elashry

Faculty member – Faculty of Management – Midocean University

2nd Semester - 2024

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

1. التمهيد

2. خصائص عينة الدراسة

3. قياس صدق وثبات أداة البحث

4. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

6. نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

7. الخلاصة

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

4.1 التمهيد

في هذا الفصل، سيتم التركيز على تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على العاملين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد. يشمل هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي خضعت للتحليل الإحصائي باستخدام كل من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 28، وبرنامج Smart-PLS 4.0. يتضمن التحليل الإحصائي الحالي إجراء إحصاء وصفي للعينة المدروسة باستخدام SPSS V. 28، فضلاً عن اختبار صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 4.0. بالإضافة إلى ذلك، تم اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج من خلال إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط باستخدام SPSS 28، وتأكيد النتائج الإحصائية باستخدام Smart PLS 4.0. يهدف هذا التحليل إلى تقديم رؤية شاملة حول العوامل التي تسهم بشكل كبير في تعزيز رضا العاملين في قطاع التمريض، مما يوفر أساساً علمياً لصناع القرار لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المستشفى.

4.2 خصائص عينة الدراسة

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لـ : الفئة العمرية، الجنس، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، عدد ساعات العمل الأسبوعية، ونوع الدوام.
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
 - ✓ الفئة العمرية وتتضمن (أقل من 25 سنة، 25-34 سنة، 35-44 سنة، 45-54 سنة، 55 سنة فأكثر)
 - ✓ النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى)
 - ✓ المؤهل العلمي ويشتمل على (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، ودكتوراه)
 - ✓ الوظيفة وتشتمل على (ممرض، مشرف تمريض، مدير تمريض، موظف/موظفة إداري، أخرى)
 - ✓ سنوات الخبرة وتشتمل على (أقل من سنة، 1-3 سنوات، 4-6 سنوات، 7-9 سنوات، و 10 سنوات فأكثر)
 - ✓ الحالة الاجتماعية وتشتمل على (أعزب، متزوج، مطلق، وأرمل)

✓ عدد ساعات العمل الاسبوعية وتشتمل على (أقل من 20 ساعة، 20-29 ساعة، 30-39 ساعة، 40 ساعة فأكثر)

✓ نوع الدوام ويشتمل على (كامل، جزئي، مؤقت)

فيما يلي الجداول، الرسومات والفقرات التي توضح تصنيف العينة محل الدراسة:

جدول رقم (1)

توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الفئة العمرية	أقل من 25 سنة	14	%28
	25-34 سنة	24	%48
	35-44 سنة،	10	%20
	45-54 سنة،	2	%4
	55 سنة فأكثر	0	0
	إجمالي	50	%100
النوع	أنثى	35	%70
	ذكر	15	%30
	إجمالي	50	%100
	دبلوم	13	%26
المؤهل العلمي	بكالوريوس	33	%66
	ماجستير	4	%8
	دكتوراه	0	0
	الإجمالي	50	%100
الوظيفة	ممرض	20	%40

6%	3	مشرف تمرير	
2%	1	مدير تمرير	
12%	6	موظف إداري	
40%	20	أخرى	
100%	50	الإجمالي	
36%	18	أقل من سنة	سنوات الخبرة
32%	16	1-3 سنوات	
10%	5	4-6 سنوات	
6%	3	7-9 سنوات	
16%	8	10 سنوات فأكثر	
100%	50	الاجمالي	
56%	28	متزوج	الحالة الاجتماعية
42%	21	أعزب	
2%	1	مطلق	
0	0	أرمل	
100%	50	الإجمالي	
46%	23	أقل من 20 ساعة	عدد ساعات العمل الاسبوعية
28%	14	20-29 ساعة	
8%	4	30-39 ساعة	
18%	9	40 ساعة فأكثر	
100	50	الاجمالي	
62%	31	دائم	نوع الدوام
26%	13	جزئي	

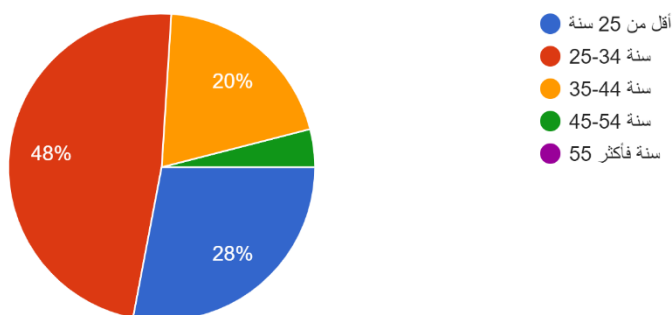
مؤقت	6	12%
الاجمالي	50	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية

(ن = 50 مفردة)

من بيانات الجدول رقم (1) تم استخلاص النتائج التالية:

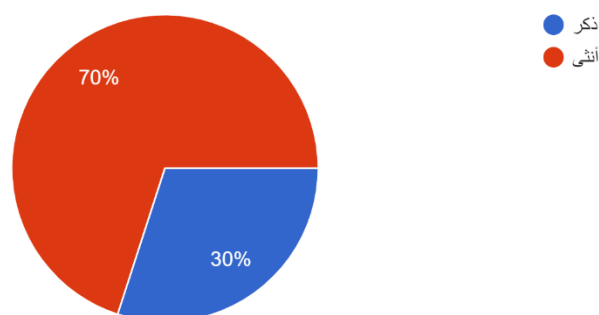
1. تُظهر بيانات الفئة العمرية للعيينة توزّع المشاركين وفقاً لأعمارهم بشكل متباين، حيث تمثل الفئة العمرية 25-34 سنة النسبة الأكبر من العينة، بواقع 48%، مما يعكس وجود عدد كبير من المشاركين في منتصف حياتهم المهنية. الفئة العمرية أقل من 25 سنة تشكل 28% من العينة، مما يشير إلى وجود نسبة كبيرة من الشباب في بداية حياتهم المهنية. في حين أن 20% من المشاركين تتراوح أعمارهم بين 35-44 سنة، مما يدل على وجود مجموعة ذات خبرة مهنية طويلة نسبياً. الفئة العمرية 45-54 سنة تمثل 4% فقط من العينة، ويظهر أن الفئة العمرية 55 سنة فأكثر لم يكن لها تمثيل في العينة. يعكس هذا التحليل التوزيع العمري للعيينة، مع تركيز واضح على الفئة العمرية بين 25-34 سنة باعتبارها الغالبة بين المشاركين.



تصنيف عينة الدراسة حسب الفئة العمرية

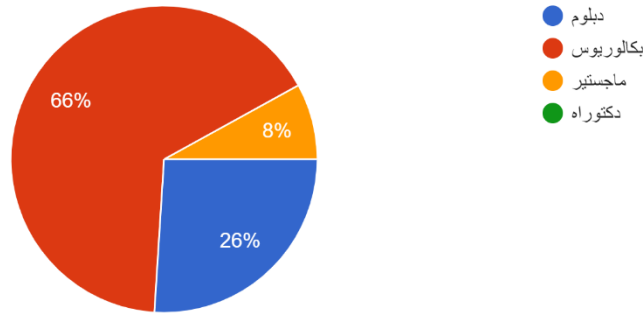
2. يشير تحليل البيانات المتعلقة بالنوع إلى أن العينة تتألف بشكل أساسي من الإناث، حيث تمثل النساء 70% من إجمالي المشاركين (35 من أصل 50 مشاركاً). في المقابل، يشكل الذكور 30% فقط من العينة (15 مشاركاً). هذا التوزيع يشير إلى

وجود غالبية نسائية كبيرة ضمن العينة المدروسة، مما قد يعكس التركيبة النوعية لموظفي قسم التمريض في مستشفى الملك فهد.



تصنيف عينة الدراسة حسب الجنس

3. تُشير بيانات المؤهل العلمي للعينة إلى أن غالبية المشاركين يحملون درجة البكالوريوس، حيث يمثلون 66% من العينة (33 مشاركاً)، مما يدل على أن معظم العاملين في قسم التمريض يمتلكون تعليماً جامعياً يؤهلهم لأداء مهامهم بكفاءة. الفئة الحاصلة على دبلوم تشكل 26% من العينة (13 مشاركاً)، مما يشير إلى وجود نسبة معتبرة من العاملين الذين يعتمدون على تعليم مهني متخصص. من ناحية أخرى، فإن نسبة المشاركين الحاصلين على درجة الماجستير تبلغ 8% فقط (4 مشاركين)، وهو ما يعكس وجود عدد محدود من العاملين ذوي التعليم العالي المتقدم. لم تسجل أي حالات لحاملي الدكتوراه ضمن العينة، مما يشير إلى قلة أو غياب الأفراد ذوي التأهيل الأكاديمي العالي في قطاع التمريض بالمستشفى. يعكس هذا التوزيع تأكيداً على أهمية التعليم الجامعي في مجال التمريض، مع وجود تنوع محدود في مستويات التعليم العالي.

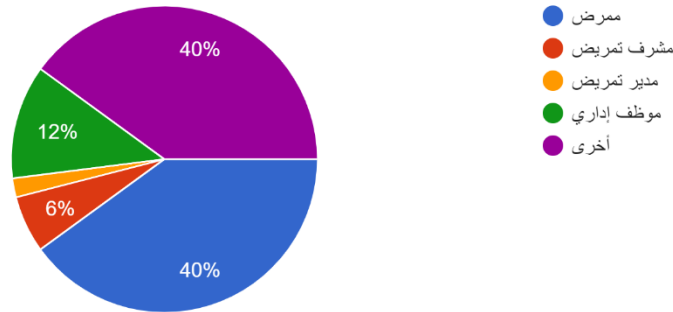


تصنيف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

4. تُشير البيانات المتعلقة بالوظائف إلى أن العينة المدروسة تضم مجموعة متنوعة من الأدوار الوظيفية داخل قطاع التمريض. يشكل الممرضون النسبة الأكبر بنسبة 40% من العينة (20 مشاركًا)، مما يعكس الدور الأساسي الذي يقوم به الممرضون في تقديم الرعاية الصحية. الفئة التي تحمل وظائف أخرى غير محددة تمثل أيضًا 40% من العينة (20 مشاركًا)، مما يشير إلى تنوع واسع في المهام التي قد تشمل أدوارًا مساندة أو متخصصة.

من ناحية أخرى، يمثل مشرفو التمريض 6% فقط من العينة (3 مشاركين)، بينما يشكل مديرو التمريض نسبة ضئيلة جدًا تبلغ 2% (مشارك واحد)، مما يشير إلى أن المناصب الإشرافية والإدارية متاحة لعدد محدود من العاملين. أما الموظفون الإداريون فيشكلون 12% من العينة (6 مشاركين)، مما يعكس أهمية الأدوار الإدارية في دعم العمليات التمريضية.

هذا التوزيع الوظيفي يشير إلى تركيز العاملين في الأدوار التمريضية المباشرة مع وجود عدد أقل في المناصب الإشرافية والإدارية، بالإضافة إلى مجموعة كبيرة تمثل وظائف أخرى متنوعة داخل المستشفى.

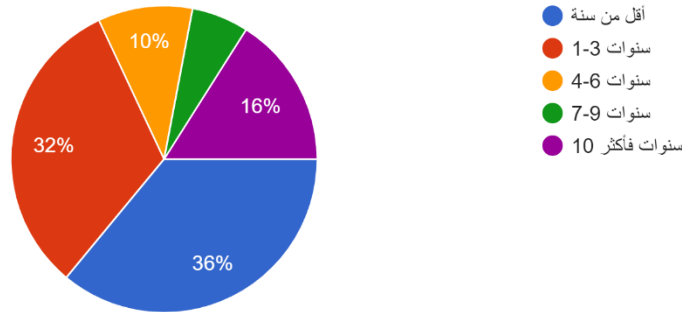


تصنيف عينة الدراسة حسب الوظيفة

5. تُظهر بيانات سنوات الخبرة في العينة توزيعاً متنوعاً يعكس مراحل مختلفة من الخبرة المهنية في مجال التمريض. تشير البيانات إلى أن نسبة كبيرة من المشاركين، تصل إلى 36% (18 شخصاً)، لديهم خبرة أقل من سنة، مما يعكس وجود عدد كبير من المبتدئين في مجال التمريض. كما أن 32% من المشاركين (16 شخصاً) لديهم خبرة تتراوح بين سنة وثلاث سنوات، مما يدل على أن هناك شريحة معتبرة من الموظفين يمتلكون خبرة نسبية في بداية مسيرتهم المهنية.

في المقابل، يشكل الأفراد الذين يمتلكون خبرة تتراوح بين 4-6 سنوات 10% من العينة (5 أشخاص)، مما يشير إلى وجود عدد قليل نسبياً ممن لديهم خبرة متوسطة. أما المشاركون الذين لديهم خبرة تتراوح بين 7-9 سنوات، فيمثلون 6% فقط (3 أشخاص)، مما يدل على أن هناك قلة في العدد ضمن هذه الفئة. وأخيراً، الأفراد الذين يمتلكون خبرة تصل إلى 10 سنوات فأكثر يشكلون 16% من العينة (8 أشخاص)، مما يعكس وجود نسبة أقل من أصحاب الخبرات الطويلة في مجال التمريض.

يعكس هذا التوزيع التنوع في سنوات الخبرة داخل العينة، مع وجود كثافة في الأفراد الجدد نسبياً، وتوزيع أضيق بين أولئك ذوي الخبرة الطويلة، مما قد يؤثر على الديناميات المهنية في قسم التمريض.

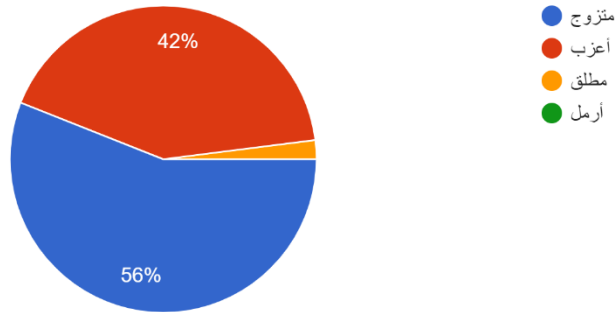


تصنيف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

6. تُشير بيانات الحالة الاجتماعية لأفراد العينة إلى تنوع واضح في الوضع الاجتماعي للمشاركين. تُظهر البيانات أن الغالبية العظمى من المشاركين، بنسبة 56% (28 شخصًا)، هم متزوجون، مما يعكس أن غالبية العاملين في مجال التمريض في مستشفى الملك فهد يلتزمون بحياة أسرية.

في المقابل، يشكل الأفراد الأعزبون 42% من العينة (21 شخصًا)، مما يشير إلى وجود نسبة كبيرة من الموظفين غير المتزوجين، الذين قد يكونون في مراحل مختلفة من حياتهم المهنية أو الشخصية. أما نسبة المطلّقين فتبلغ 2% فقط (مشارك واحد)، وهو ما يعكس أن عدد المطلّقين في العينة محدود نسبيًا. لم تُسجل أي حالات لأفراد أرامل ضمن العينة.

هذا التوزيع يشير إلى أن معظم العاملين في قسم التمريض يميلون إلى أن يكونوا متزوجين أو أعزبين، مع قلة في نسبة المطلّقين والأرامل. قد يكون لهذا التوزيع تأثيرات مختلفة على ديناميات العمل والرضا الوظيفي بناءً على الوضع الاجتماعي للعاملين.



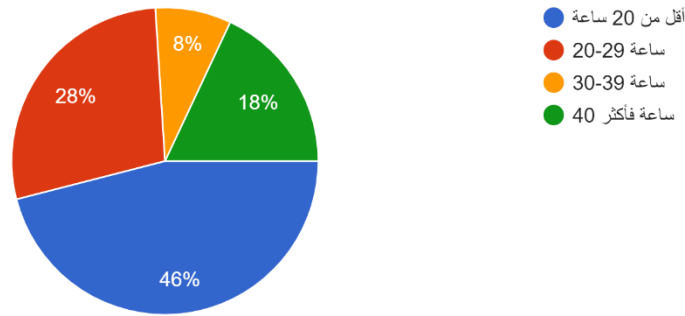
تصنيف عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

7. تكشف بيانات عدد ساعات العمل الأسبوعية عن توزيع متفاوت بين المشاركين. تشير البيانات إلى أن نسبة كبيرة من العاملين، تصل إلى 46% (23 شخصًا)، يعملون أقل من 20 ساعة في الأسبوع، مما قد يعكس وجود عدد من الموظفين بدوام جزئي أو أولئك الذين يفضلون العمل بعدد ساعات منخفضة.

في المقابل، يشكل الذين يعملون بين 20-29 ساعة في الأسبوع نسبة 28% من العينة (14 شخصًا)، وهو ما يشير إلى وجود عدد ملحوظ من الموظفين الذين يعملون بدوام جزئي نسبيًا.

الأفراد الذين يعملون بين 30-39 ساعة أسبوعيًا يمثلون 8% فقط من العينة (4 أشخاص)، مما يدل على أن عدد من يعملون ضمن هذا النطاق أقل نسبيًا. أما العاملون بدوام كامل، أي الذين يعملون 40 ساعة فأكثر في الأسبوع، يشكلون 18% من العينة (9 أشخاص)، مما يشير إلى وجود مجموعة أصغر من الموظفين الذين يلتزمون بساعات العمل الكاملة.

يبرز هذا التحليل أن معظم المشاركين يعملون بعدد ساعات منخفضة إلى معتدلة، مع وجود عدد أقل ممن يعملون بدوام كامل. قد يؤثر هذا التوزيع على الأعباء الوظيفية والرضا العام للعاملين، حيث أن التوازن بين العمل والحياة الشخصية قد يلعب دورًا كبيرًا في كيفية تجربة الموظفين لبيئة العمل.



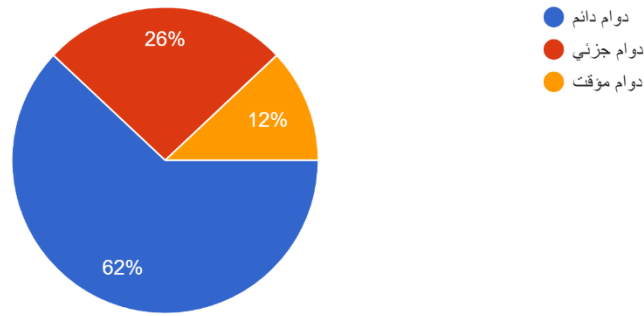
تصنيف عينة الدراسة حسب عدد ساعات العمل الأسبوعية

8. تُظهر بيانات نوع الدوام تبايناً في أنواع التوظيف بين العاملين في قسم التمريض. تشير النتائج إلى أن 62% من المشاركين (31 شخصاً) يعملون بدوام كامل، مما يعكس أن غالبية العاملين لديهم التزام دائم ومكثف مع المستشفى.

من جهة أخرى، يشكل العاملون بدوام جزئي نسبة 26% من العينة (13 شخصاً)، مما يدل على وجود عدد معتبر من الموظفين الذين يفضلون أو يحتاجون إلى العمل بساعات أقل. هذا قد يكون مرتبطاً بمتطلبات شخصية أو دراسية أو مهنية.

أما العاملون بنظام الدوام المؤقت، الذين يمثلون 12% من العينة (6 أشخاص)، فيدلون على تواجد مجموعة صغيرة من الموظفين الذين يلتزمون بعقود قصيرة الأجل أو يتعاونون مع المستشفى لفترة محددة.

يشير هذا التوزيع إلى أن الغالبية العظمى من العاملين في التمريض في مستشفى الملك فهد يعملون بدوام كامل، في حين أن هناك نسبة ملحوظة من الموظفين بدوام جزئي ومجموعة أصغر من العاملين بنظام الدوام المؤقت. هذا التنوع في أنواع التوظيف قد يؤثر على استقرار القوى العاملة، مرونة إدارة العمل، ورضا الموظفين.



تصنيف عينة الدراسة حسب نوع الدوام

4.3 قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة

للتحقق من دقة وموثوقية المقاييس المستخدمة في هذه الدراسة، تم إجراء اختبار لصدق الاتساق الداخلي للاستبانة المصممة لقياس المتغيرات البحثية. بالإضافة إلى ذلك، تم قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) أو (AVE) من جانب آخر، تم تقييم الثبات للمقاييس عبر حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، الثبات المركب (Composite Reliability)، ومعامل (rho-A)، وذلك باستخدام نموذج المعادلات البنائية (Structural Equation Modeling) أو (SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي (Smart-PLS) (3.0). ستقدم الفقرات والجداول التالية تفاصيل هذه التحليلات ونتائجها.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

في هذه الدراسة، تم إجراء اختبار لصدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى تقييم الصدق التقاربي من خلال قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

- **صدق الاتساق الداخلي:** يُعنى بصدق الاتساق الداخلي مدى التناسق بين العبارات المكونة للاستبانة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. ولتحقيق ذلك، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية

للمتغير. ووفقاً لدراسة (Kaiser 1974) ، فإن معاملات الارتباط التي تقل عن 0.5 تُعتبر غير مقبولة ويتم استبعادها من التحليل لضمان دقة النتائج.

- **الصدق التقاربي (Convergent Validity) :** يقيس مدى الاتفاق بين العبارات التي تقيس نفس المقياس. ويتم ذلك من خلال احتساب متوسط التباين المستخرج (AVE) ، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5، كما أشار إليه (Hair et al., 2006).

الجدول التالية تسلط الضوء على النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط، والانحراف المعياري، وقيمة T المحسوبة، وقيمة P-Value ، وذلك لتحليل صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كما توضح الجداول حسابات متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبانات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM-PLS) ، وذلك كما يلي:

نتائج SEM – PLS الخاصة باختبار صدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس متغيرات الدراسة

المتغير		العبارات	معاملات الارتباط	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values	AVE متوسط التباين
ممارسات إدارة الموارد البشرية	الاستقطاب والتعيين	Q1	0.819	0.025	9.813	0.00	0.626
		Q2	0.769	0.021	10.965	0.00	
		Q3	0.793	0.024	11.398	0.00	
		Q4	0.820	0.032	16.697	0.00	
		Q5	0.836	0.030	14.683	0.00	
		Q6	0.803	0.022	12.255	0.00	
		Q7	0.759	0.024	10.144	0.00	
		Q8	0.727	0.025	7.952	0.00	
		T9	0.708	0.017	8.832	0.00	0.689
0.690							

		0.00	14.164	0.016	0.731	T10	التدريب والتطوير	
		0.00	19.902	0.016	0.839	T11		
		0.00	36.755	0.025	0.919	T12		
		0.00	69.579	0.012	0.949	T13		
		0.00	11.144	0.023	0.721	T14		
		0.00	17.594	0.018	0.840	T15		
		0.00	41.590	0.017	0.936	T16		
		0.00	12.191	0.016	0.784	T17		
	0.756	0.00	13.817	0.010	0.852	M18	التحفيز وتقييم الأداء	
		0.00	23.555	0.010	0.875	M19		
		0.00	30.379	0.012	0.901	M20		
		0.00	24.565	0.012	0.878	M21		
		0.00	33.919	0.008	0.919	M22		
		0.00	58.151	0.012	0.944	M23		
		0.00	33.754	0.010	0.907	M24		
		0.00	27.488	0.008	0.900	M25		
		0.00	10.038	0.012	0.735	M26		
		0.00	10.068	0.016	0.763	M27		
0.647	0.00	7.279	0.018	0.773	S28	رضا العاملين		
	0.00	6.579	0.016	0.773	S29			

		0.00	41.721	0.015	0.912	S30
		0.00	13.928	0.015	0.897	S31
		0.00	40.368	0.014	0.921	S32
		0.00	8.440	0.012	0.812	S33
		0.00	6.170	0.013	0.757	S34
		0.00	6.170	0.013	0.757	S35
		0.00	10.181	0.014	0.706	S36
		0.00	9.527	0.015	0.700	S37
		0.00	15.499	0.013	0.868	S38
		0.00	11.290	0.010	0.828	S39
		0.00	6.156	0.014	0.751	S40

دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ن = 50 مفردة

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

تظهر نتائج التحليل الإحصائي في الجدول أعلاه نتائج هامة فيما يتعلق بصدق الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس المتغيرات في الدراسة. حيث أن نتائج إحصاءات T والقيم P تُظهر دلالة إحصائية قوية لجميع العبارات، فجميع القيم P أقل من 0.01، مما يشير إلى أن النتائج ذات دلالة إحصائية عالية جداً. وهذا يعني أن جميع المتغيرات والأبعاد التي تم تحليلها لها تأثير حقيقي وملحوظ على المتغيرات التابعة.

الاتساق الداخلي: تم قياسه من خلال متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل بُعد. حيث أظهرت الأبعاد الثلاثة لممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز وتقييم الأداء) مستويات جيدة من الصدق الاتساق الداخلي، حيث تراوحت قيم AVE بين 0.690 و0.756. تعكس هذه القيم قدرة الأبعاد على تفسير التباين في بيانات العبارات المرتبطة بها بشكل فعال، مما يدل على اتساق عالٍ في القياسات.

الصدق التقاربي: يشير إلى مدى تقارب العبارات ضمن البُعد الواحد، والذي يظهر من خلال معامل الارتباط بين العبارات. جميع القيم المرتبطة بالعناصر المختلفة لكل بُعد هي مرتفعة وتتناسب مع القيم المرجعية للأدبيات الأكاديمية، مما يشير إلى أن العبارات ضمن كل بُعد متقاربة في قياس المتغيرات المعنية.

بناءً على هذه النتائج، فإن الاتساق الداخلي والتقاربي لمقاييس المتغيرات في الدراسة يعكسان جودة عالية في تصميم الدراسة وفعالية الأدوات المستخدمة في قياس الأبعاد المختلفة. القيم الإحصائية تدعم موثوقية وصلاحية النتائج، مما يعزز من الثقة في أن ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تم قياسها تؤثر بشكل دقيق وملحوظ على رضا العاملين.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة هو عنصر حاسم في ضمان موثوقية نتائج البحث، ويشير إلى قدرة الأداة على تقديم قياسات متسقة ومستقرة عند إعادة استخدامها في ظروف مماثلة أو عند توزيعها على أفراد العينة في أوقات مختلفة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة في البحث، والتي تقيس المتغيرات المختلفة، تم استخدام عدة مؤشرات. شملت هذه المؤشرات حساب قيم ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة (rho-A) باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM-PLS) حيث تُعتبر الأداة ثابتة إذا كانت القيم الثلاثة تتجاوز 0.7 وفقاً لـ Hair et al، مما يعكس مستوى عالٍ من الثبات. يعرض الجدول التالي القيم المحسوبة من نموذج المعادلة البنائية (SEM-PLS) بالنسبة لمؤشرات الثبات الثلاثة المعتمدة.

قياس الثبات لأداة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	Composite reliability	rho_A	Cronbach's alpha
رضا العاملين		0.959	0.964	0.954
ممارسات إدارة الموارد البشرية	الاستقطاب والتعيين	0.930	0.926	0.916
	التدريب والتطوير	0.952	0.957	0.942
	التحفيز وتقييم الأداء	0.969	0.970	0.964

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية ن=50 مفردة

■ تحليل النتائج الإحصائية لمعاملات الثبات

✓ رضا العاملين: أظهرت معاملات الثبات لمتغير رضا العاملين قيمة مرتفعة، حيث بلغ ألفا كرونباخ (0.954)، و (rho_A 0.964)، والثبات المركب (0.959). جميع هذه القيم تتجاوز 0.7، مما يدل على مستوى عالٍ من الثبات الداخلي والتقارب. هذه القيم تؤكد أن العبارات المستخدمة في قياس رضا العاملين تقدم نتائج متسقة ومستقرة، وتعكس بدقة جوانب هذا المتغير.

✓ الاستقطاب والتعيين: بالنسبة لمتغير الاستقطاب والتعيين، أظهرت القيم (ألفا كرونباخ = 0.916)، (rho_A = 0.926)، و (الثبات المركب = 0.930) جميعها تجاوزت 0.7 وفقاً لـ Hair et al. هذه القيم تشير إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، مما يعني أن العبارات المرتبطة بالاستقطاب والتعيين تقيس هذا البعد بشكل متسق وموثوق.

✓ التدريب والتطوير: لمتغير التدريب والتطوير، سجلت القيم (ألفا كرونباخ = 0.942)، (rho_A = 0.957)، و (الثبات المركب = 0.952) مستويات مرتفعة، متجاوزة 0.7 في جميع الحالات. هذه النتائج تدل على أن الأداة تقدم قياسات متسقة وموثوقة لجميع العبارات المتعلقة بالتدريب والتطوير، مما يعزز من مصداقية النتائج في هذا المجال.

✓ التحفيز وتقييم الأداء: بالنسبة لمتغير التحفيز وتقييم الأداء، كانت القيم (ألفا كرونباخ = 0.964)، (rho_A = 0.970)، و (الثبات المركب = 0.969) أعلى من 0.7، مما يعكس أعلى مستويات الثبات. تشير هذه القيم إلى أن العبارات المستخدمة في قياس التحفيز وتقييم الأداء تقدم نتائج متسقة للغاية وتعكس بدقة هذا المتغير.

بناءً عليه؛ تشير القيم المرتفعة لمعاملات الثبات عبر جميع المتغيرات إلى أن الأداة المستخدمة في قياس المتغيرات في هذه الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات الداخلي والتقارب. حيث أن تجاوز القيم الثلاثة 0.7 يعزز من مصداقية النتائج ويؤكد أن القياسات التي تم جمعها تعكس بدقة المتغيرات المستهدفة، مما يدعم دقة تحليل النتائج البحثية.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي وفقاً لما يلي:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{الوزن النسبي} = \text{المتوسط الحسابي} \times (5/100) = \text{المتوسط الحسابي} \times 20\%$$

يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق بشدة	من 20 إلى 36%	منخفض بشدة
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	من 36 إلى 52%	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من 68%	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	من 68 إلى أقل من 84%	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق بشدة	من 84 إلى 100%	مرتفع جداً

يُقدّم الجدول التالي تحليلاً وصفيًا للمتغيرات المدروسة، والتي تم قياسها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. يتضمن التحليل عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه المتغيرات. يستند هذا التحليل إلى الجدول الذي يُظهر الدلالة الإحصائية للمتوسط الحسابي لتقييم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها المختلفة على مستوى رضا العاملين في مجال التمريض، استناداً إلى تقييمات عينة الدراسة.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
ممارسات إدارة الموارد البشرية	4.417	0.761	موافق	مرتفع
	4.260	0.669	موافق	مرتفع
	4.081	0.757	موافق	مرتفع
رضا العاملين	4.323	0.790	موافق	مرتفع

1. الاستقطاب والتعيين

يعكس المتوسط الحسابي لمتغير الاستقطاب والتعيين (4.4173) تقديرًا إيجابيًا من العاملين لعمليات الاستقطاب والتعيين في المنظمة. يشير هذا المتوسط المرتفع إلى أن غالبية العاملين يشعرون بالرضا عن الكيفية التي يتم بها جذب وتعيين الموظفين الجدد. ومع ذلك، فإن الانحراف المعياري (0.76192) يشير إلى وجود تباين في آراء العاملين، مما يعكس اختلافات في تجاربهم أو توقعاتهم من عملية الاستقطاب والتعيين.

2. التدريب والتطوير

يظهر المتوسط الحسابي لمتغير التدريب والتطوير (4.2608) رضا مرتفع بين العاملين تجاه برامج التدريب والتطوير التي تقدمها المنظمة. يشير هذا الرقم إلى أن العاملين يعتقدون أن هذه البرامج تلبي احتياجاتهم التطويرية وتساعد في تحسين أدائهم المهني. الانحراف المعياري (0.66914) الأقل مقارنة بالمتغيرات الأخرى يشير إلى تقارب نسبي في وجهات النظر بين العاملين حول فعالية هذه البرامج، ما يدل على اتفاق أكبر بينهم حول جودة وكفاءة التدريب المقدم.

3. التحفيز وتقييم الأداء

يشير المتوسط الحسابي لمتغير التحفيز وتقييم الأداء (4.0816) إلى أن العاملين يشعرون بالرضا العام عن سياسات التحفيز وتقييم الأداء المتبعة في المنظمة. ومع أن هذا المتوسط يمثل مستوى جيدًا من الرضا، إلا أن الانحراف المعياري (0.75769) يكشف عن وجود تفاوت ملحوظ في تقييمات العاملين. قد يكون هذا التفاوت ناتجًا عن اختلافات في تجارب العاملين مع سياسات التحفيز أو طرق تقييم الأداء، مما يستدعي مراجعة وتوحيد المعايير المتبعة لضمان تحقيق العدالة والشفافية.

4. رضا العاملين

يُعد رضا العاملين متغيرًا تابعًا حاسمًا في هذه الدراسة. ويُظهر المتوسط الحسابي (4.3234) أن مستوى رضا العاملين في المنظمة مرتفع بشكل عام، مما يشير إلى أن العاملين يشعرون بأن بيئة العمل وسياسات الموارد البشرية تلبي احتياجاتهم وتوقعاتهم. ومع ذلك، فإن الانحراف المعياري (0.79045) يكشف عن وجود تفاوت في مستويات الرضا بين العاملين، مما يعكس اختلافات في الرؤى والتجارب الفردية. قد يرتبط هذا التباين بتفاوتات بين الأقسام المختلفة أو في السياسات المطبقة في المستشفى.

بشكل عام، تعكس المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة مستويات عالية من الرضا بين العاملين فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة. ومع ذلك، تشير الانحرافات المعيارية إلى وجود تفاوتات في تقييمات العاملين، مما

يستدعي من الإدارة النظر في تحسين بعض السياسات أو الإجراءات لضمان تحقيق مستويات أعلى من الرضا وتوافق أكبر بين توقعات العاملين وتجاربهم الفعلية.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (بيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم حسابها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28، كما هو موضح أدناه:

Correlations					
		الرضا	استقطاب	تدريب	تحفيز
الرضا	Pearson Correlation	1	-.086	.328**	.497**
	Sig. (2-tailed)		.089	<.001	<.001
	N	637	393	441	490
استقطاب	Pearson Correlation	-.086	1	.001	.030
	Sig. (2-tailed)	.089		.979	.557
	N	393	393	393	393
تدريب	Pearson Correlation	.328**	.001	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.979		<.001
	N	441	393	441	441
تحفيز	Pearson Correlation	.497**	.030	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.557	<.001	
	N	490	393	441	490

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

في هذا الجزء من الدراسة، تم تحليل العلاقات بين المتغير التابع (رضا العاملين) والمتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية، وهي: الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، والتحفيز وتقييم الأداء. وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لاختبار قوة واتجاه العلاقة بين هذه المتغيرات، بالإضافة إلى تحديد مستوى الدلالة الإحصائية لكل علاقة.

❖ العلاقة بين رضا العاملين والاستقطاب والتعيين:

أظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة سلبية ضعيفة جدًا بين رضا العاملين وعمليات الاستقطاب والتعيين، حيث بلغ معامل الارتباط -0.086 . يشير هذا إلى أن زيادة التركيز على الاستقطاب والتعيين قد يكون له تأثير طفيف وسلبي على رضا العاملين، وإن كان هذا التأثير ضعيفًا للغاية. ومع ذلك، كانت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.) لهذه العلاقة هي 0.089 ، وهي أعلى من مستوى الدلالة التقليدي المعتمد (0.05). وهذا يعني أن العلاقة بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين ليست ذات دلالة إحصائية، وبالتالي لا يمكن اعتبارها علاقة قوية أو معبرة إحصائيًا. يمكن تفسير هذه النتيجة بأن إجراءات الاستقطاب والتعيين قد لا تكون العامل الأكثر تأثيرًا على رضا العاملين مقارنة بأبعاد أخرى لإدارة الموارد البشرية.

❖ العلاقة بين رضا العاملين والتدريب والتطوير:

من جانب آخر، أظهر التحليل وجود علاقة إيجابية متوسطة القوة بين التدريب والتطوير ورضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط 0.328^{**} . تعكس هذه النتيجة أن تحسين برامج التدريب والتطوير داخل المستشفى يمكن أن يؤدي إلى زيادة ملحوظة في مستوى رضا العاملين. بالإضافة إلى ذلك، كانت قيمة الدلالة الإحصائية لهذه العلاقة أقل من 0.001 ، مما يعني أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية عند مستوى دلالة أقل من 0.01 . هذه النتيجة تدعم الفرضية القائلة بأن هناك تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير ورضا العاملين، مما يشير إلى أهمية الاستثمار في برامج التدريب كوسيلة لتحسين رضا العاملين.

❖ العلاقة بين رضا العاملين والتحفيز وتقييم الأداء:

أخيرًا، أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية نسبيًا بين التحفيز وتقييم الأداء ورضا العاملين، حيث بلغ معامل الارتباط 0.497^{**} . يشير هذا إلى أن العاملين الذين يشعرون بالتحفيز ويتلقون تقييمًا مناسبًا لأدائهم يميلون إلى الشعور برضا أكبر تجاه وظائفهم. وكما هو الحال مع التدريب والتطوير، كانت قيمة الدلالة الإحصائية لهذه العلاقة أقل من 0.001 ، مما يعني أن العلاقة قوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من 0.01 . تدعم هذه النتائج الفرضية القائلة بأن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير إيجابي ملحوظ على رضا العاملين، مما يعزز أهمية تبني سياسات تحفيزية فعالة وتقييم دقيق وعادل للأداء كجزء من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

بناءً على التحليل أعلاه، يمكننا استنتاج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين رضا العاملين وكل من التدريب والتطوير، والتحفيز وتقييم الأداء. من ناحية أخرى، لم يتم العثور على علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين، مما قد يشير إلى أن هذا البعد من ممارسات إدارة الموارد البشرية قد يكون له تأثير محدود أو غير مباشر على رضا العاملين في السياق المدروس. تعكس هذه النتائج أهمية التركيز على الجوانب المتعلقة بالتدريب والتطوير والتحفيز في تعزيز رضا العاملين وتحقيق أهداف الموارد البشرية داخل المنظمات.

4.6 نتائج اختبار فروض الدراسة

يركز هذا القسم من الدراسة على اختبار صحة الفرضية الرئيسية للدراسة والفروض الفرعية المرتبطة بها. يتم تقديم النتائج التي تم الحصول عليها من خلال استخدام كل من الحزمة الإحصائية SPSS V.28 و SEM-PLS ، وذلك على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين.

ويتفرغ من الفرض الرئيسي الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب والتعيين على رضا العاملين.

الفرضية الفرعية الثانية

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المستمر على رضا العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لسياسة التحفيز ونظام تقييم الأداء الفعال على رضا العاملين.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة، والذي ينص على أنه "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين في قسم التمريض في مستشفى الملك فهد بجازان". لاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل ورضا العاملين كمتغير تابع.

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.512 ^a	.262	.257	.68822	.262	46.096	3	389	<.001

a. Predictors: (Constant), تدريب, استقطاب, محفز

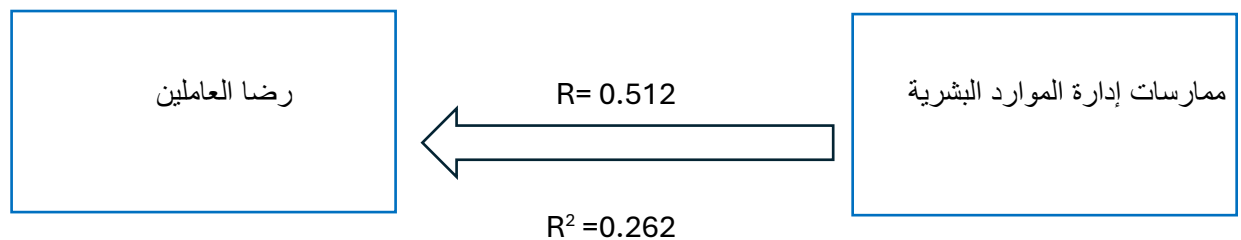
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.499	3	21.833	46.096	<.001 ^b
	Residual	184.247	389	.474		
	Total	249.746	392			

a. Dependent Variable: الرضا

b. Predictors: (Constant), تدريب, استقطاب, محفز

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.609	.311		8.402	<.001	1.998	3.219
	استقطاب	-.106	.046	-.101	-2.314	.021	-.195	-.016
	تدريب	.011	.066	.009	.162	.871	-.119	.140
	محفز	.525	.057	.500	9.234	<.001	.413	.637

a. Dependent Variable: الرضا



تحليل النتائج وتفسيرها:

تبين من خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي لدراسة العلاقة بين المتغير التابع رضا العاملين في قسم التمريض في مستشفى الملك فهد والمتغير المستقل المتمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية، والذي يشتمل على ثلاثة أبعاد رئيسية: الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، والتحفيز وتقييم الأداء؛ النتائج التالية:

• **$R = 0.512$** يشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة متوسطة القوة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين.

• **$R \text{ Square} = 0.262$** يشير إلى أن 26.2% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال المتغيرات المستقلة الثلاثة. وهذا يدل على أن النموذج يفسر جزءاً ملحوظاً من التغيرات في رضا العاملين.

• **$\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0.257$** القيمة المعدلة تأخذ في الاعتبار عدد المتغيرات وتؤكد أن حوالي 25.7% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره بواسطة النموذج.

• **$F = 46.096$** قيمة F المرتفعة تشير إلى أن النموذج ككل معنوي إحصائياً.

• **$\text{Sig.} < 0.001$** القيمة الاحتمالية أقل من 0.001، مما يعني أن هناك دلالة إحصائية قوية على أن النموذج ككل يفسر العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين.

• **المعامل الثابت $B = 2.609$** يشير إلى أن رضا العاملين يكون متوسطاً عند 2.609 عندما تكون ممارسات إدارة الموارد البشرية عند قيمتها المتوسطة.

• الاستقطاب والتعيين:

○ **$B = -0.106$** : يشير هذا إلى وجود علاقة سلبية بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين. كلما تحسنت

ممارسات الاستقطاب والتعيين، فإن رضا العاملين ينخفض قليلاً، وهذا قد يعكس وجود بعض المشكلات في عملية الاستقطاب التي تؤثر سلباً على رضا العاملين.

○ **$t = -2.314$ ، $\text{Sig.} = 0.021$** العلاقة هنا ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، مما يعني أن هذا

التأثير السلبي ذو دلالة معنوية.

• التدريب والتطوير:

- $B = 0.011$: العلاقة بين التدريب والتطوير ورضا العاملين ضعيفة وغير ذات دلالة إحصائية.
- $t = 0.162$ ، $Sig. = 0.871$: هذه النتائج تشير إلى أن التدريب والتطوير ليس له تأثير معنوي على رضا العاملين في هذه العينة.

• التحفيز وتقييم الأداء:

- $B = 0.525$: يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين التحفيز وتقييم الأداء ورضا العاملين. كلما تحسن التحفيز وتقييم الأداء، زاد رضا العاملين بشكل ملحوظ.
- $t = 9.234$ ، $Sig. < 0.001$: هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية للغاية، مما يجعل التحفيز وتقييم الأداء أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في رضا العاملين.

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين. تحديداً، يتبين أن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير إيجابي قوي على رضا العاملين، مما يشير إلى أهمية هذا البعد في تحسين مستوى الرضا الوظيفي. في المقابل، نجد أن الاستقطاب والتعيين يظهران تأثيراً سلبياً معنوياً، مما قد يستدعي مراجعة هذه الممارسات لتحسين تأثيرها على رضا العاملين. أما التدريب والتطوير، فقد أظهر تأثيراً غير معنوي، مما قد يتطلب إجراء المزيد من الدراسات لفهم دوره بشكل أعمق.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب والتعيين على رضا العاملين.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.086 ^a	.007	.005	.79625	.007	2.911	1	391	.089

a. Predictors: (Constant), استقطاب

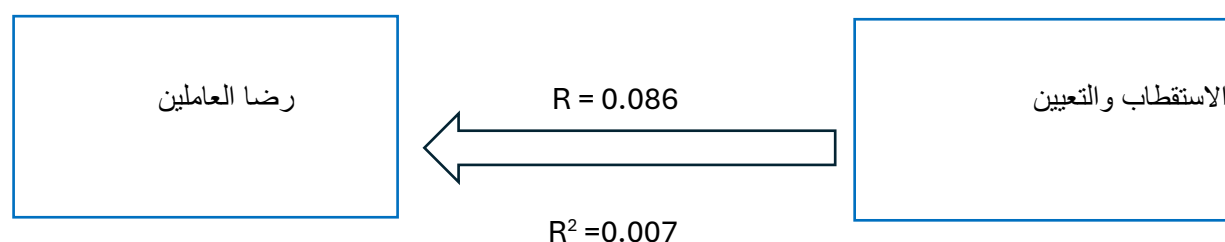
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.846	1	1.846	2.911	.089 ^b
	Residual	247.900	391	.634		
	Total	249.746	392			

a. Dependent Variable: الرضا

b. Predictors: (Constant), الاستقطاب

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	4.706	.237		19.889	<.001	4.241	5.171
	استقطاب	-.090	.053	-.086	-1.706	.089	-.194	.014

a. Dependent Variable: الرضا



تم إجراء تحليل الانحدار الخطي لدراسة العلاقة بين الاستقطاب والتعيين كمتغير مستقل ورضا العاملين كمؤشر على ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع. يهدف هذا التحليل إلى تحديد مدى تأثير جودة الاستقطاب والتعيين على رضا العاملين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد.

- $R = 0.086$ يشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة ضعيفة جدًا بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين. هذه القيمة المنخفضة توضح بأن التغيرات في الاستقطاب والتعيين لا ترتبط بشكل كبير بتغيرات في مستوى رضا العاملين.
- $R \text{ Square} = 0.007$ يشير مربع معامل الارتباط إلى أن 0.7% فقط من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال الاستقطاب والتعيين. هذه النسبة المنخفضة جدًا تعني أن العوامل الأخرى التي لم يتم تضمينها في النموذج قد تكون لها تأثير أكبر على رضا العاملين.

• **Adjusted R Square = 0.005** تُبين قيمة مربع معامل الارتباط المعدل أن النموذج يفسر فقط 0.5% من

التباين في رضا العاملين، مما يشير إلى ضعف قدرة النموذج على تفسير التباين.

• **قيمة $F = 2.911$** هي مقياس لدلالة النموذج ككل. في هذه الحالة، القيمة منخفضة نسبيًا، مما يشير إلى أن النموذج

العام ضعيف ولا يفسر التباين بشكل جيد.

• **Sig. = 0.089** القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة المعتاد 0.05، مما يعني أنه لا يوجد دليل إحصائي قوي

يدعم أن الاستقطاب والتعيين له تأثير معنوي على رضا العاملين. وبعبارة أخرى، الفرضية القائلة بأن هناك علاقة

إحصائية معنوية بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين لا يمكن قبولها استنادًا إلى هذه النتائج.

• **$B = -0.090$** يشير معامل بيتا إلى وجود علاقة سلبية ضعيفة بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين، مما يعني

أنه مع زيادة جودة الاستقطاب والتعيين، ينخفض رضا العاملين بشكل طفيف. ومع ذلك، بالنظر إلى ضعف العلاقة،

فإن هذا التأثير غير ملحوظ بشكل كبير.

• **$t = -1.706$ ، Sig. = 0.089** تشير القيمة الاحتمالية إلى أن هذا التأثير ليس ذو دلالة إحصائية عند مستوى

0.05، مما يعني أن هذه العلاقة السلبية الضعيفة لا يمكن اعتبارها معنوية.

بناءً على نتائج التحليل الإحصائي، يمكن رفض الفرضية القائلة بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقطاب

والتعيين ورضا العاملين. القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.089، وهي أعلى من 0.05، مما يشير إلى أن التأثير الملحوظ

ليس ذو دلالة إحصائية.

هذا يشير إلى أن الاستقطاب والتعيين لا يساهمان بشكل معنوي في تفسير التباين في رضا العاملين في هذه العينة.

بمعنى آخر، العوامل الأخرى التي لم يتم تضمينها في هذا التحليل قد تكون أكثر تأثيرًا على رضا العاملين. يمكن أن تكون هناك

حاجة لإجراء دراسات إضافية تشمل عوامل أخرى أو تأخذ بعين الاعتبار جوانب أخرى من ممارسات إدارة الموارد البشرية

للحصول على نتائج أكثر دقة وفهم أعمق للعوامل المؤثرة على رضا العاملين.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المستمر على رضا العاملين.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.328 ^a	.108	.106	.75053	.108	53.084	1	439	<.001

a. Predictors: (Constant), تدريب

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.902	1	29.902	53.084	<.001 ^b
	Residual	247.286	439	.563		
	Total	277.188	440			

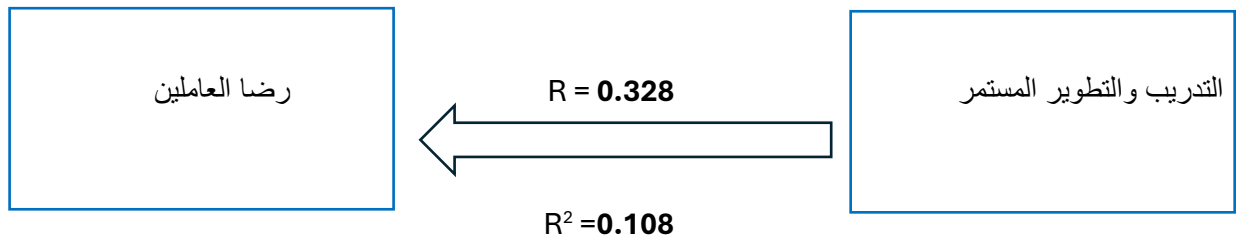
a. Dependent Variable: الرضا

b. Predictors: (Constant), تدريب

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.655	.231		11.514	<.001	2.202	3.109
	تدريب	.390	.053	.328	7.286	<.001	.284	.495

a. Dependent Variable: الرضا



تم استكشاف العلاقة بين التدريب والتطوير المستمر كمتغير مستقل ورضا العاملين كمؤشر على ممارسات إدارة

الموارد البشرية كمتغير تابع لفهم مدى تأثير التدريب والتطوير المستمر على مستوى رضا العاملين.

- **$R = 0.328$** يشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة متوسطة القوة بين التدريب والتطوير المستمر ورضا العاملين. هذه العلاقة تشير إلى أن هناك ارتباط إيجابي بين المتغيرين، حيث يؤدي تحسين التدريب والتطوير إلى زيادة رضا العاملين.
- **$R \text{ Square} = 0.108$** يشير مربع معامل الارتباط إلى أن 10.8% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال التدريب والتطوير المستمر. على الرغم من أن هذه النسبة ليست كبيرة، إلا أنها تشير إلى أن التدريب يلعب دورًا ملحوظًا في تحسين رضا العاملين.
- **$\text{Adjusted } R \text{ Square} = 0.106$** تشير القيمة المعدلة لمربع معامل الارتباط إلى أن النموذج يفسر بشكل موثوق 10.6% من التباين في رضا العاملين، مما يدل على أن هناك علاقة ذات دلالة ولكنها ليست مهيمنة.
- **$F = 53.084$** تشير قيمة مستوى المعنوية إلى أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية. هذه القيمة العالية نسبيًا تعني أن هناك تأثيرًا حقيقيًا للتدريب على رضا العاملين.
- **$\text{Sig.} = <0.001$** القيمة الاحتمالية أقل بكثير من 0.05، مما يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية عالية. هذا يعني أن هناك احتمالاً ضئيلاً جدًا بأن تكون هذه النتائج ناتجة عن الصدفة، مما يعزز مصداقية التأثير الإيجابي للتدريب على رضا العاملين.
- يشير المعامل الثابت **$B = 2.655$** إلى أن مستوى رضا العاملين يكون حوالي 2.655 عندما تكون قيم التدريب والتطوير عند الصفر (أي عندما لا يتم تقديم أي تدريب أو تطوير).
- **$B = 0.390$** يشير هذا المعامل إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في التدريب والتطوير المستمر ترتبط بزيادة قدرها 0.390 في رضا العاملين. هذا يشير إلى أن التدريب له تأثير إيجابي ومهم على مستوى الرضا.
- يشير معامل بيتا المعياري **$Beta = 0.328$** إلى القوة النسبية لتأثير التدريب بالمقارنة مع العوامل الأخرى التي لم يتم تضمينها في النموذج. في هذه الحالة، التدريب له تأثير معتدل على رضا العاملين.
- تدعم القيمة الاحتمالية **$t = 7.286$** ، **$\text{Sig.} = <0.001$** النتيجة السابقة بأن التدريب له تأثير معنوي على رضا العاملين. بمعنى آخر، هناك دعم قوي للفرضية القائلة بأن التدريب يؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على رضا العاملين.

بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير المستمر ورضا العاملين. النتائج تشير إلى أن التدريب يلعب دوراً إيجابياً ومؤثراً في تحسين رضا العاملين، حيث أن التحسينات في برامج التدريب والتطوير من المحتمل أن تؤدي إلى تحسينات في مستوى الرضا.

الفرضية الفرعية الثالثة

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لسياسة التحفيز ونظام تقييم الأداء الفعال على رضا العاملين.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 ^a	.247	.245	.70681	.247	159.689	1	488	<.001

a. Predictors: (Constant), محفز

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79.777	1	79.777	159.689	<.001 ^b
	Residual	243.793	488	.500		
	Total	323.569	489			

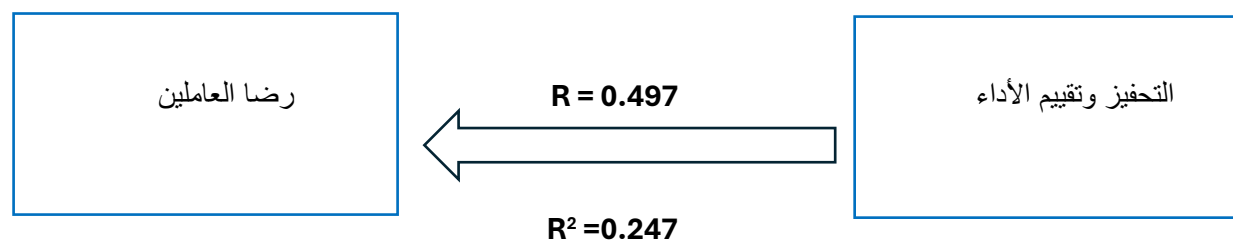
a. Dependent Variable: الرضا

b. Predictors: (Constant), محفز

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.108	.175		12.037	<.001	1.764	2.452
	محفز	.533	.042	.497	12.637	<.001	.450	.616

a. Dependent Variable: الرضا



تستند الفرضية الثالثة إلى فحص العلاقة بين التحفيز وتقييم الأداء كمغيرات مستقلة ورضا العاملين كمغير تابع. وقد أسفرت نتائج الاختبار عن تحليل ما إذا كان التحفيز وتقييم الأداء يؤثران على مستوى رضا العاملين، وفقاً لما يلي:

- يشير معامل الارتباط $R = 0.497$ إلى وجود علاقة متوسطة إلى قوية بين التحفيز وتقييم الأداء ورضا العاملين. هذه النتيجة توحى بأن زيادة التحفيز وتحسين تقييم الأداء يرتبط بزيادة ملحوظة في رضا العاملين.
- ويشير مربع معامل الارتباط $R^2 = 0.247$ إلى أن 24.7% من التباين في رضا العاملين يمكن تفسيره من خلال التحفيز وتقييم الأداء. تُبين هذه النسبة إلى أن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير كبير على مستوى رضا العاملين، مما يعزز أهمية هذه العوامل في إدارة الموارد البشرية.
- أما القيمة المعدلة لمربع معامل الارتباط $Adjusted R^2 = 0.245$ فتشير إلى أن النموذج يفسر بشكل موثوق 24.5% من التباين في رضا العاملين، مما يدل على أن العلاقة بين التحفيز وتقييم الأداء ورضا العاملين هي علاقة موثوقة ومعنوية.
- تشير قيمة $F = 159.689$ المرتفعة إلى أن النموذج ككل ذو دلالة إحصائية قوية. هذا يعني أن هناك احتمالاً قوياً بأن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير حقيقي على رضا العاملين.
- أما القيمة الاحتمالية فهي $Sig. = <0.001$ ، وهي أقل بكثير من 0.05، مما يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية عالية. هذه النتيجة تدعم الفرضية بأن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير معنوي وإيجابي على رضا العاملين.
- يشير المعامل الثابت $B = 2.108$ إلى أن مستوى رضا العاملين يكون حوالي 2.108 عندما تكون قيم التحفيز وتقييم الأداء عند الصفر. هذا يمثل الحد الأدنى من الرضا المتوقع في غياب التحفيز.
- تشير قيمة $B = 0.533$ إلى أن كل زيادة بمقدار وحدة واحدة في التحفيز وتقييم الأداء ترتبط بزيادة قدرها 0.533 في رضا العاملين. هذا يدل على أن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير إيجابي ومهم على مستوى الرضا.
- أما معامل بيتا المعياري والذي بلغ $Beta = 0.497$ فيُشير إلى القوة النسبية لتأثير التحفيز وتقييم الأداء بالمقارنة مع العوامل الأخرى التي لم يتم تضمينها في النموذج. في هذه الحالة، التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير قوي نسبياً على رضا العاملين.
- تدعم هذه القيمة الاحتمالية $t = 12.637$ ، $Sig. = <0.001$ النتيجة السابقة بأن التحفيز وتقييم الأداء لهما تأثير معنوي على رضا العاملين. بمعنى آخر، هناك دعم قوي للفرضية القائلة بأن التحفيز وتقييم الأداء يؤثران بشكل إيجابي وملحوظ على رضا العاملين.

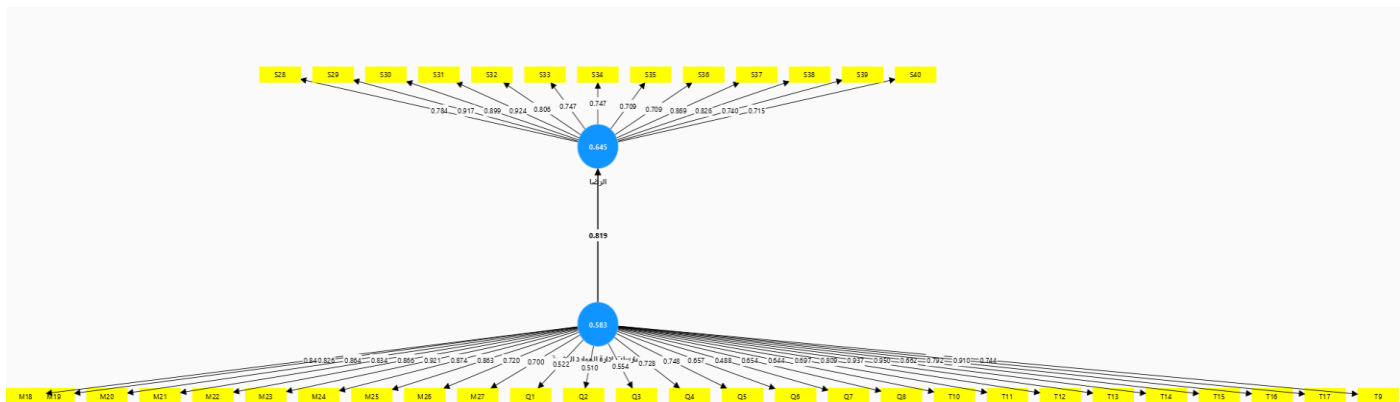
بناءً على هذه النتائج، يمكن قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز وتقييم الأداء ورضا العاملين. حيث تشير النتائج إلى أن التحفيز وتقييم الأداء يلعبان دوراً حيوياً في تحسين مستوى رضا العاملين، حيث أن التحسينات في سياسات التحفيز وتقييم الأداء من المحتمل أن تؤدي إلى تحسينات كبيرة في رضا العاملين.

لتأكيد النتائج المستخلصة من تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS ، تم إجراء اختبار إضافي للفرضيات من خلال تطبيق نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling) باستخدام البرنامج الإحصائي Smart PLS 4.0. يُتيح هذا النموذج إجراء تحليل أكثر تعمقاً ودقة للعلاقات السببية بين المتغيرات المختلفة في الدراسة. ويُعتبر استخدام Smart PLS 4.0 أداة فعالة للتحقق من صحة النموذج المفترض، حيث يمكن من خلاله تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

يُعزز هذا التحليل المتقدم الثقة في النتائج المستخلصة، حيث يتم الانتقال من مجرد فحص الارتباطات إلى تحليل شامل للبنية الكامنة للعلاقات بين المتغيرات. من خلال استخدام نموذج المعادلة البنائية، يمكن التأكد من مدى ملاءمة النموذج للبيانات، وتقييم جودة المؤشرات المكونة لكل بُعد من أبعاد المتغيرات. هذا النهج يتيح تقديم تفسير أكثر شمولاً وموثوقية للنتائج النهائية، مما يعزز القدرة على دعم أو دحض الفرضيات المطروحة في الدراسة.

الفرض الرئيسي للدراسة

✓ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين.



العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ورضا العاملين إجمالاً بواسطة SEM-PLS

R² P-Value

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
ممارسات إدارة الموارد البشرية - < رضا العاملين	0.839	0.857	0.036	23.259	0.000

	Original sample (o)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T STATISTICS	P VALUE
ممارسات إدارة الموارد البشرية - < رضا العاملين	0.839	0.857	0.036	23.259	0.00

Path Analysis تحليل المسار

	Original sample (O)
ممارسات إدارة الموارد البشرية - < رضا العاملين	0.839

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه "توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا العاملين". لتقييم هذا الفرض، تم تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين باستخدام نموذج المعادلة البنائية، والنتائج المحصلة تقدم دلائل قوية تدعم الفرضية.

1. مستوى الدلالة الإحصائية: (P-Value)

• **P-Value: 0.00**: يشير مستوى الدلالة الإحصائية إلى أن النتيجة كانت أقل بكثير من مستوى الأهمية الشائع (0.05)، مما يعني أنه هناك دليل قوي على وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين.

2. إحصائية: T (T-Statistics)

- **T-Statistics: 23.259** : تشير قيمة إحصائية T المرتفعة إلى أن الفرق بين تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين ليس فقط ذا دلالة إحصائية، بل هو أيضًا ذو تأثير كبير. هذه القيمة العالية تعزز الثقة في النتائج وتؤكد أن العلاقة بين المتغيرين قوية ومستقرة.

3. الانحراف المعياري: (Standard Deviation - STDEV)

- **STDEV: 0.036** : يعكس الانحراف المعياري مقدار التباين أو التشتت في العينة المدروسة. الانحراف المعياري المنخفض (0.036) يشير إلى أن العلاقة المقاسة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين كانت متسقة عبر العينة، مما يعني أن تقديرات العلاقة دقيقة وقابلة للتعميم .

4. متوسط العينة (Sample Mean - M) والعينة الأصلية: (Original Sample - O)

- **Sample Mean (M): 0.857**

- **Original Sample (O): 0.839**

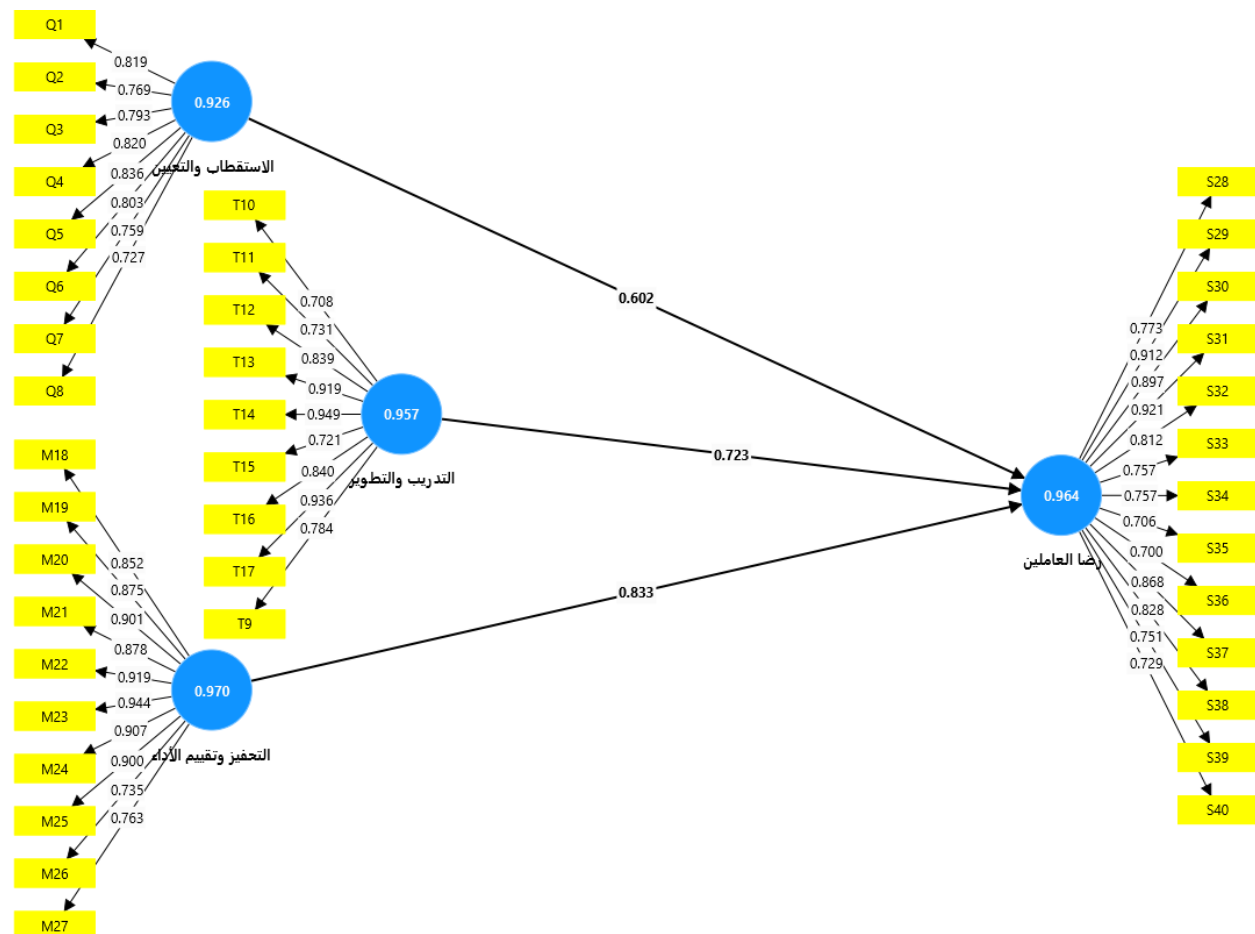
تشير القيم الخاصة بمتوسط العينة (0.857) والعينة الأصلية (0.839) إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تفسر نسبة كبيرة من رضا العاملين. هذا التوافق بين متوسط العينة والعينة الأصلية يبين أن النموذج المستخدم في التحليل مستقر ويمثل العلاقة بين المتغيرين بشكل دقيق.

إجمالاً؛ نتائج التحليل تدعم بقوة الفرض الرئيسي للدراسة، الذي ينص على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا العاملين. مستوى الدلالة الإحصائية المنخفض، وإحصائية T المرتفعة، والانحراف المعياري المنخفض، وتوافق متوسط العينة مع العينة الأصلية، كلها تؤكد أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير وإيجابي على رضا العاملين. هذا يشير إلى أن تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي بشكل مباشر إلى زيادة رضا العاملين، مما يمكن أن يعزز أداء المستشفى بشكل عام.

ويتفرع من الفرض الرئيسي عدد من الفروض الفرعية والتي تم اختبار من خلال نموذج المعادلة البنائية كالآتي:

- **الفرضية الفرعية الأولى: H_a** : توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاستقطاب والتعيين على رضا العاملين.

- الفرضية الفرعية الثانية **Hb**: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للتدريب والتطوير المستمر على رضا العاملين.
- الفرضية الفرعية الثالثة **Hc**: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لسياسة التحفيز ونظام تقييم الأداء الفعال على رضا العاملين.



نموذج الدراسة: العلاقة بين متغيرات الدراسة على برنامج SEM – PLS

R² P-Value

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
الاستقطاب والتعيين -> رضا العاملين	0.300	0.544	0.050	10.12	0.006

التحفيز وتقييم الأداء >- رضا العاملين	0.540	0.564	0.047	11.20	0.000
التدريب والتطوير >- رضا العاملين	0.530	0.532	0.045	12.50	0.000

Path Analysis تحليل المسار

	Original sample (O)
الاستقطاب والتعيين >- رضا العاملين	0.300
التحفيز وتقييم الأداء >- رضا العاملين	0.540
التدريب والتطوير >- رضا العاملين	0.530

تقدم نتائج تحليل المسار باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM-PLS) رؤى متعمقة حول العلاقات السببية بين المتغيرات المدروسة وتدعم بشكل قوي الفرضيات الفرعية الموضوعة في إطار هذه الدراسة. من خلال هذا التحليل، تم تقييم مدى تأثير ثلاث ممارسات رئيسية لإدارة الموارد البشرية : الاستقطاب والتعيين، التحفيز وتقييم الأداء، التدريب والتطوير، على رضا العاملين. يمكن تفصيل النتائج كما يلي:

✓ تأثير الاستقطاب والتعيين على رضا العاملين

تشير النتائج إلى أن معامل المسار بين الاستقطاب والتعيين ورضا العاملين هو 0.300، مما يدل على تأثير إيجابي متوسط القوة. بالمقارنة مع التأثيرات الأخرى، يظهر هذا التأثير كأقل قوة، مما يشير إلى أن الاستقطاب والتعيين لهما تأثير على رضا العاملين، ولكن ليس بقدر تأثير المتغيرات الأخرى مثل التحفيز وتقييم الأداء أو التدريب والتطوير.

قيمة T-Statistics التي بلغت 10.12 تؤكد أن العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية. كما أن قيمة P-Value التي تساوي 0.006 تعكس دلالة إحصائية مهمة عند مستوى ثقة 1%. هذه النتائج تشير إلى أن التأثير الإيجابي للاستقطاب والتعيين على رضا العاملين هو تأثير حقيقي، ولكنه أقل تأثيرًا مقارنةً بالعوامل الأخرى. يمكن أن يكون ذلك بسبب أن التأثير الأولي لعملية الاستقطاب والتعيين يمكن أن يتضاءل مع مرور الوقت إذا لم يترافق مع سياسات تحفيزية وتطويرية فعالة.

✓ تأثير التحفيز وتقييم الأداء على رضا العاملين

يظهر التحليل أن معامل المسار بين التحفيز وتقييم الأداء ورضا العاملين هو 0.540، مما يشير إلى تأثير إيجابي قوي. هذا التأثير هو من بين الأعلى بين المتغيرات المدروسة، مما يعكس أهمية كبيرة لوجود نظام تحفيز وتقييم أداء فعال في تعزيز رضا العاملين.

قيمة T-Statistics ، التي بلغت 11.20، تدعم دلالة العلاقة بشكل قوي. قيمة P-Value التي تساوي 0.000 تؤكد أن التأثير ليس فقط دالاً إحصائياً ولكن بدرجة عالية من الثقة. هذه النتائج تشير إلى أن سياسات التحفيز ونظام تقييم الأداء الفعال يلعبان دوراً رئيسياً في تحسين رضا العاملين، مما يؤكد أهمية تصميم وتنفيذ أنظمة تحفيز فعالة وتقييم أداء عادل لتعزيز الرضا الوظيفي.

✓ تأثير التدريب والتطوير على رضا العاملين

بالنسبة لتأثير التدريب والتطوير على رضا العاملين، يظهر التحليل أن معامل المسار هو 0.530، مما يدل على تأثير إيجابي قوي مشابه لتأثير التحفيز وتقييم الأداء. هذا التأثير يعكس أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير في تحسين رضا العاملين.

قيمة T-Statistics ، التي بلغت 12.50، هي الأعلى بين القيم المقدمة، مما يشير إلى دلالة قوية للإجابة. قيمة P-Value التي تساوي 0.000 تعزز من صحة هذا التأثير وتظهر دلالاته الإحصائية العالية. يشير ذلك إلى أن التدريب والتطوير المستمر لهما تأثير كبير في تعزيز رضا العاملين، مما يبرز أهمية توفير فرص للتدريب والتطوير كوسيلة لزيادة رضا العاملين وتحسين أدائهم.

بناءً على هذه النتائج، يظهر أن كل من التحفيز وتقييم الأداء والتدريب والتطوير لهما تأثيرات إيجابية قوية على رضا العاملين، في حين أن الاستقطاب والتعيين له تأثير متوسط القوة. وهذا يشير إلى أهمية التركيز على تحسين أنظمة التحفيز والتدريب لضمان تحقيق مستويات أعلى من رضا العاملين.

4.7 الخلاصة

في هذا الفصل من الدراسة، تم إجراء تحليل إحصائي شامل للبيانات التي تم جمعها من عينة مكونة من 50 فرداً من العاملين في قسم التمريض بمستشفى الملك فهد في جازان. استخدمت الباحثة برنامج التحليل الإحصائي SPSS V-28

وبرنامج 4- SMART PLS لتحليل هذه البيانات. تم البدء بإجراء التحليل الوصفي لأفراد العينة، يتبعه التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، بهدف استكشاف مدى تأثير ثلاثة متغيرات مستقلة رئيسية ضمن ممارسات إدارة الموارد البشرية على المتغير التابع وهو رضا العاملين. المتغيرات المستقلة التي تمت دراستها تشمل: الاستقطاب والتعيين، التحفيز وتقييم الأداء، والتدريب والتطوير المستمر.

اعتمد التحليل على دراسة المتوسطات الحسابية لكل من المتغيرات المستقلة لتحديد مستوى الرضا الوظيفي المرتبط بها، وكذلك تم تحليل الانحرافات المعيارية لتحديد مدى التباين في آراء العاملين حول هذه الممارسات. نتائج التحليل الإحصائي أكدت على تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، مما يعزز موثوقية النتائج المستخلصة.

علاوة على ذلك، تم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام معاملات الارتباط R و R^2 لتحديد قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات المستقلة ورضا العاملين، مما أتاح فهماً أعمق لتأثير هذه الممارسات على مستوى الرضا الوظيفي في سياق البيئة المدروسة.

الإحصاء الوصفي للعينة

1. العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-34 سنة	24	48.0	48.0	48.0
	35-44 سنة	10	20.0	20.0	68.0
	45-54 سنة	2	4.0	4.0	72.0
	أقل من 25 سنة	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

2. الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أنثى	35	70.0	70.0	70.0
	ذكر	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

3. المؤهل العلمي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	بكالوريوس	33	66.0	66.0	66.0
	دبلوم	13	26.0	26.0	92.0
	ماجستير	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

4. الوظيفة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أخرى	20	40.0	40.0	40.0
	مدير مريض	1	2.0	2.0	42.0
	مشرّف مريض	3	6.0	6.0	48.0
	ممرض	20	40.0	40.0	88.0
	موظف إداري	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

6. سنوات الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 سنوات	16	32.0	32.0	32.0
	10 سنوات فأكثر	8	16.0	16.0	48.0
	4-6 سنوات	5	10.0	10.0	58.0
	7-9 سنوات	3	6.0	6.0	64.0
	أقل من سنة	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

7. الحالة الاجتماعية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أعزب	21	42.0	42.0	42.0
	متزوج	28	56.0	56.0	98.0
	مطلق	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

8. عدد ساعات العمل الأسبوعية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 ساعة	14	28.0	28.0	28.0
	30-39 ساعة	4	8.0	8.0	36.0
	40 ساعة فأكثر	9	18.0	18.0	54.0
	أقل من 20 ساعة	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

9. نوع الدوام

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دوام جزئي	13	26.0	26.0	26.0
	دوام دائم	31	62.0	62.0	88.0
	دوام مؤقت	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

معاملات ارتباط كل عيار بالدرجة الكلية للمقياس التابعة له

	تقييم	تدريب	الرضا	استقطاب
Q5				0.836
Q4				0.820
Q1				0.819
Q6				0.803
Q3				0.793
Q2				0.769
Q7				0.759
Q8				0.727
M18	0.852			
M19	0.875			
M20	0.901			
M21	0.878			
M22	0.919			
M23	0.944			
M24	0.907			

M25				0.900
M26				0.735
M27				0.763
T10			0.708	
T11			0.731	
T12			0.839	
T13			0.919	
T14			0.949	
T15			0.721	
T16			0.840	
T17			0.936	
T9			0.784	
S36		0.700		
S35		0.706		
S40		0.729		
S39		0.751		
S33		0.757		
S34		0.757		

S28		0.773		
S32		0.812		
S38		0.828		
S37		0.868		
S30		0.897		
S29		0.912		
S31		0.921		