

عنوان المشروع

الأثر الاجتماعي في تحفيز واستخدام تكنولوجيا المعلومات على إدارة الموارد البشرية في الخارج

أسم الطالب

عه حمدي طباسي

مشروع تخرج -2

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

تخصص إدارة مشاريع

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة

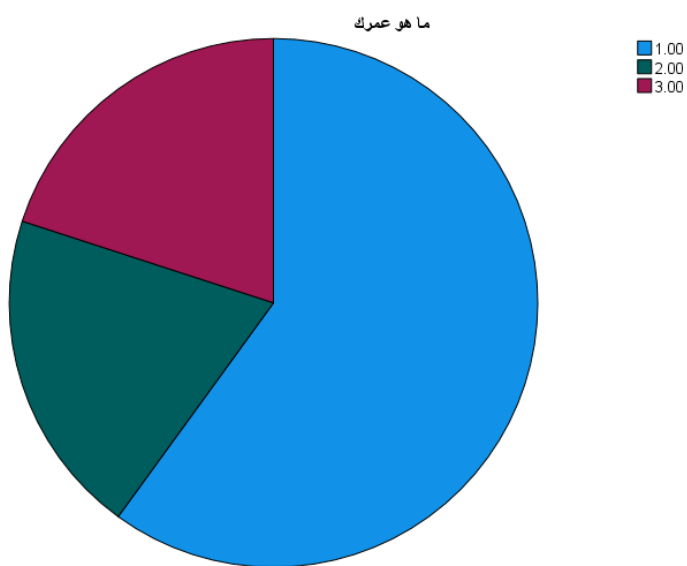
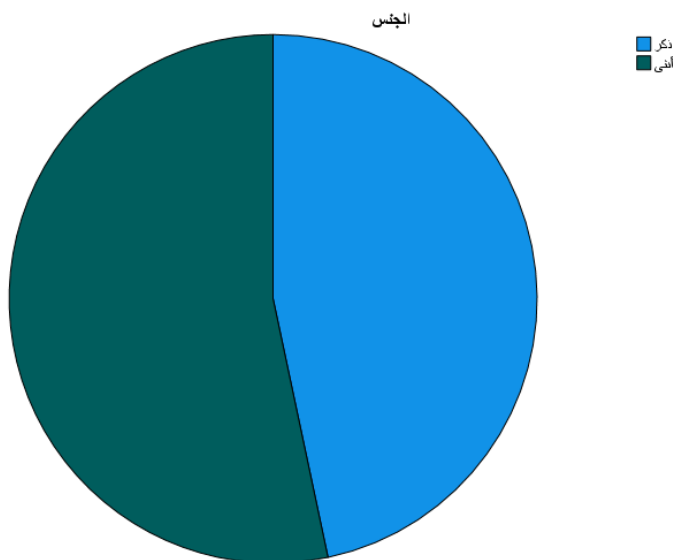
تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 27 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS إصدار 27، اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة، في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي SPSS إصدار 27

خصائص عينة الدراسة

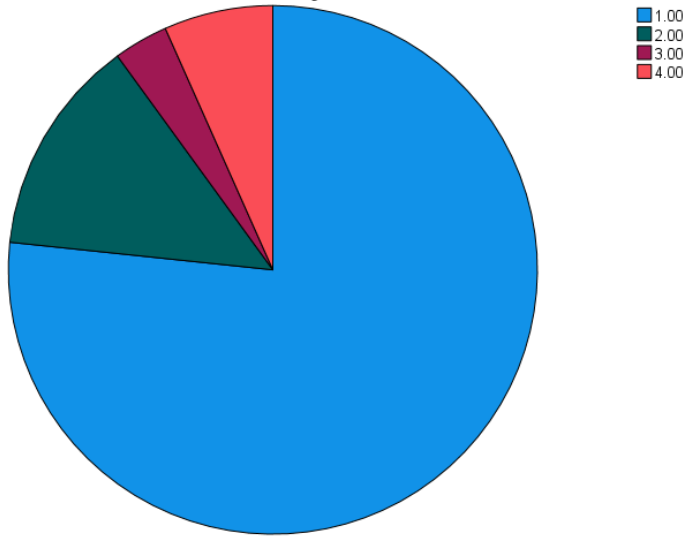
تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس والعمر-المستوى التعليمي-الخبرة المهنية-تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
- العمر تشمل (أقل من 25 سنة -25-33 سنة 36-45 سنة -46-55 سنة -56 سنة فأكثر
- مدة خبره المهنية (أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات -11-15 سنة -16-20 سنة -أكثر من 20 سنة)
- مستوى التعليمي (-درجة البكالوريوس -دبلوم عالٍ -درجة الماجستير -درجة الدكتوراه).
- قطاع العمل (تكنولوجيا المعلومات -التصنيع -الخدمات المالية -الرعاية الصحية -التجزئة

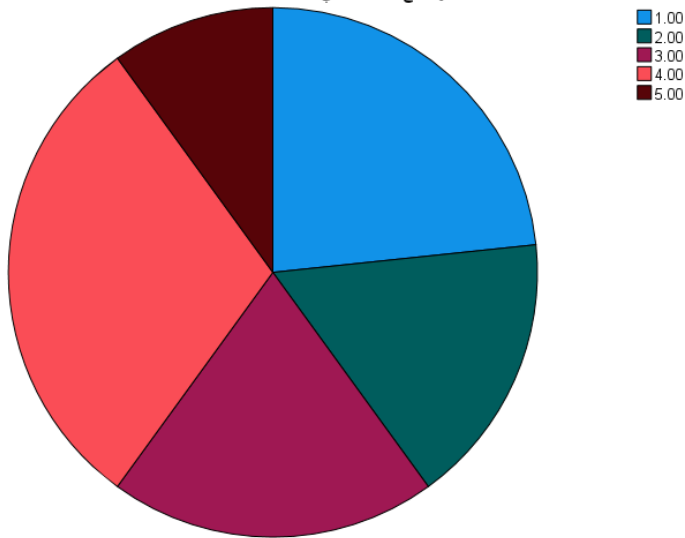
المتغير	فئة المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	14	%46.7
	انثى	16	%53.3
	الإجمالي	30	%100
العمر	أقل من 25 سنة	18	%60
	من 25 سنة الى 33 سنة	6	%20
	36-45 -سنة	6	%20
	الإجمالي	30	%100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	56.7
	من 5 سنوات الى 11 سنة	9	30.0
	من 16 الى 20 سنة	2	6.7
	أكثر من 20 سنة	1	3.3
	الإجمالي	30	%100
المستوى التعليمي	دبلوم فاعلى	23	%76.7
	بكالوريوس	4	%13.3
	ماجستير	1	%3.3
	دكتوراه	2	%6.7
	الإجمالي	30	%100
قطاع العمل	تكنولوجيا المعلومات	7	23.3
	-التصنيع	5	16.7
	-الخدمات المالية	6	20.0
	- الرعاية الصحية	9	30.0
	التجزئه	3	10.0
	الاجمالي	30	%100



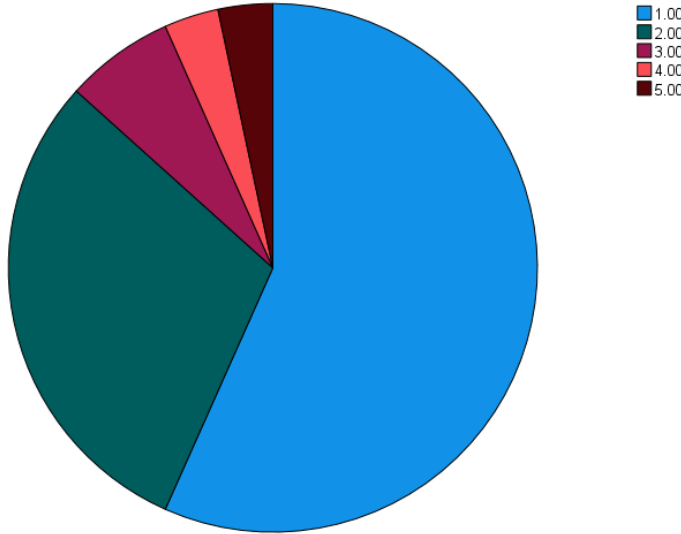
ما هو مستوى تعليمك الأعلى ؟



ما هو قطاع عملك الحالي ؟



ما هي مدة خبرتك المهنية في إدارة الموارد البشرية ذات الطبيعة الدولية ؟



قياس صدق وثبات أدوات الدراسة

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha. من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equation modeling) SEM باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 27 والفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted) صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة Kaiser (1974) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقاً ل (Hair et al. (2006) الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية لجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري،

قيمة T المحسوبة، وقيمة P value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٧، كما يلي

المتغير	العبارة	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P values	متوسط التباين المستخرج	
استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الدولية	ما مدى استفادة الموظفين من التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية في التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف	س1	1.000	.56324	0.00	2.176	0.067
	كم مرة يتم تحديث وتطوير الأنظمة التكنولوجية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية	س2	.662	.92786	0.00	.809	
	ما مدى توافر الأنظمة والبرمجيات التكنولوجية اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية	س3	.243	.83391	0.00	.541	
	إلى أي مدى تستخدم المنظمة التكنولوجية العمليات في عملية إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والرواتب	س4	.279	1.04166	0.00	.473	
الأثر الاجتماعي (الإيجابي والسلبي) على إدارة الموارد	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم المتبادل بـ الوظائف	س1	1.000	.77013	0.00	2.138	1
	إلى أي مدى تساهم سياسات الرعاية الاجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي لل موظف التنقل من الخارج	س2	.501	.94686	0.00	0.88	

البشرية بالخارج	لي أي مدى يمكن للمنظمة Q استفاده من التنوع الثقافي للموظف لتعزيز ابتكار وابداع	س3		.294	.88474	0.00	0.748
	إلى أي مدى يوجد التحديات تواجه إدارة إدارة الحوافز الكفايات في ظل تنوع الثقافي الموظف	س4		.388	.80230	0.00	0.234

يتضح الشكل أعلاه

مقياس تطبيق المتغير الأول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها المتغير وأبعاده ، عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001 ، وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة، **AVE** يتضح ان قيمته لمتغير المتغير المستقل (هو $0.447 < 0.4$ ، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة .مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس المتغير وأبعاده (قيمتها أكبر من 0.7 ، بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج **AVE** لمتغير المتغير التابع (كل الذي يساوي 1 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج) لأبعاد المتغير (هي: 0.748، 0.88، 2.138 على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة

ثبات اداة الدراسة

ثبات أداة الدراسة يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار 27. وفقا يجب ان تكون القيمة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alpha
استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الدولة	1	.916
	1	.920
	1	.913
	1	.913
الأثر الاجتماعي (الإيجابي والسلبي) على إدارة الموارد البشرية بالخارج	1	.949
	1	.949

	لي أي مدى يمكن للمنظمة الاستفادة من التنوع الثقافي للموظف لتعزيز ابتكار وإبداع	1	.948
	إلى أي مدى يوجد التحديات تواجه إدارة إدارة الحوافز المكافآت في ظل تنوع الثقافي الموظف	1	.951
	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي	1	.952

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

<u>قيمة المتوسط الحسابي</u>	<u>النتيجة</u>	<u>الوزن النسبي</u>	<u>مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية</u>
<u>من 4.20 إلى أقل من 5</u>	<u>كبيره جدا</u>	<u>من 84% الى 100%</u>	<u>مرتفع جدا</u>
<u>من 3.40 إلى أقل من 4</u>	<u>كبيره</u>	<u>من 68% الى أقل من 84%</u>	<u>مرتفع</u>
<u>من 2.60 إلى أقل من 3.4</u>	<u>متوسطه</u>	<u>من 52% الى أقل من 68%</u>	<u>متوسط</u>
<u>من 1.80 إلى أقل من 2</u>	<u>صغيره</u>	<u>من 36% الى أقل من 52%</u>	<u>منخفض</u>
<u>من 1 إلى أقل من 1</u>	<u>صغيره جدا</u>	<u>من 20% الى أقل من 36%</u>	<u>منخفض جدا</u>

مستوى الأهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
مرتفع	متوسط	موافق	محايد	0.56	0.89	3.44	3.13	استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الدولة	ما مدى استفادة الموظفين من التكنولوجيا المستخدمة في إدارة الموارد البشرية في التسجيل الإلكتروني للحضور والانصراف
	مرتفع	موافق	موافق	0.66			3.78	كم مرة يتم تحديث وتطوير الأنظمة التكنولوجية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية	
	متوسط		محايد	0.90			3.23	ما مدى توافر الأنظمة والبرمجيات التكنولوجية اللازمة لإدارة الموارد البشرية بفعالية	
	مرتفع		موافق	0.79			3.45	إلى أي مدى تستخدم المنظمة التكنولوجية العمليات في إدارة الموارد البشرية كالتوظيف والتدريب والرواتب	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.66	0.63	3.61	3.79	على إداره الموارد البشرية في الخارج	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي

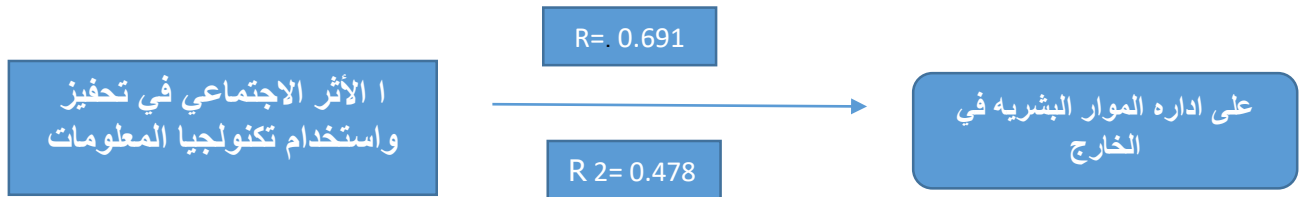
	إلى أي مدى تساهم سياسات الرعاية الاجتماعية في تعزيز الرضا الوظيفي من الخارج	3.65		0.82		موافق		مرتفع	
	لي أي مدى يمكن للمنظمة الاستفادة من التنوع الثقافي للموظف لتعزيز ابتكار وابداع	3.54		0.87		موافق		مرتفع	
	إلى أي مدى تساعد برامج التبادل الثقافي على تعزيز التفاهم لتبادل الوظيفي	3.45		0.77		موافق		مرتفع	

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير		البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الثالث للمتغير الأول	البعد الرابع للمتغير الأول
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson Correlation	-.059-	.172	.164	.448*
	Sig. (2-tailed)	.757	.365	.386	.013
	N	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson Correlation	.030	.377*	.163	1
	Sig. (2-tailed)	.874	.040	.390	
	N	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الأول	Pearson Correlation	.519**	.211	1	.163
	Sig. (2-tailed)	.003	.262		.390
	N	30	30	30	30
البعد الرابع للمتغير الأول	Pearson Correlation	.351	.152	-.119-	.327
	Sig. (2-tailed)	.058	.424	.530	.077
	N	30	30	30	30
المتغير		البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني	البعد الثالث للمتغير الثاني	البعد الرابع للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.333	-.042-	-.156-	1
	Sig. (2-tailed)	.072	.825	.410	
	N	30	30	30	30
Pearson Correlation		.085	.063	1	-.156-

البعد الثاني للمتغير الثاني	Sig. (2-tailed)	.655	.739		.410
	N	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.217	1	.063	-.042-
	Sig. (2-tailed)	.249		.739	.825
	N	30	30	30	30
البعد الرابع للمتغير الثاني	Pearson Correlation	1	.217	.085	.333
	Sig. (2-tailed)		.249	.655	.072
	N	30	30	30	30

يوضح الجدول السابق ملخص نموذج الانحدار، حيث يظهر معامل الارتباط (R) للعلاقة بين الرضا الوظيفي وجودة الخدمات الصحية بقيمة (0.659) وتشير إلى علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الرضا الوظيفي , جودة الخدمات الصحية , كما تظهر قيمة (R^2) معامل التحديد والتي بلغت 0.435 مما يعني أن نسبة مساهمة المتغير المستقل الرضا الوظيفي في إحداث أثر على المتغير التابع ايجابيه



النتائج

1. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتحفيز الموظفين العاملين في البيئات الدولية.
2. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتعزيز التواصل والتفاعل الاجتماعي بين الموظفين ومع الفرق الأخرى في المؤسسة.
3. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وزيادة رضا الموظفين وانتمائهم المؤسسي في البيئات الدولية.
4. توجد علاقة إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الخارج وتحسين أداء وكفاءة إدارة الموارد البشرية في البيئات العمل الدول