

مقدمة للاستبيان

يسرني أن أقدم لكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة أثر دوران العمل على أداء المنظمة، في إطار نيل شهادة البكالوريوس في إدارة المشاريع.

يهدف هذا البحث إلى فهم التأثيرات الإيجابية والسلبية للدوران في العمل على أداء المشاريع والمنظمات، وتحديد العوامل المؤثرة والسياسات المناسبة

لتحسين الأداء في هذا السياق.

نود أن نؤكد أن هذا الاستبيان مخصص لأغراض البحث العلمي فقط، ويهدف إلى جمع بيانات من العاملين في المنظمات، سواء كانوا في مواقع إدارية

أو تنفيذية، لفهم تجاربهم وآرائهم حول هذا الموضوع المهم.

يتمنى الباحثون أن يكون هذا الاستبيان فرصة للمساهمة في البحث الأكاديمي وتطوير المعرفة في مجال إدارة المشاريع. نحن نشكر مشاركتكم وآرائكم، ونعدكم بأن البيانات التي تجمع ستُعامل بسرية تامة وستُستخدم فقط لأغراض البحث.

شكراً لوقتكم وتعاونكم في ملء هذا الاستبيان

المعلومات الشخصية :

- 1-الجنس ؟ ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2-العمر؟ ☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-60
- 3-سنوات الخبرة ؟ ☐ أقل من 4 ☐ 5-10 ☐ 15-20
- 4-المنصب؟ ☐ مدير عام ☐ مهندس شبكات ☐ فني صيانة ☐ ممثل خدمة العملاء ☐ أخرى
- 5- المستوى التعليمي ؟ ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا

العدد	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	الترقية					
1	تقوم المؤسسات بالترقيات بشكل منتظم وفعال ؟					
2	على أساس الكفاءة والشهادة والاقدمية تتم الترقية ؟					
3	اهم نوع في الترقيات هي ترقية في المنصب ؟					
4	عملية الترقية في مؤسستك عادلة ؟					
5	تساهم المؤسسة في عملية الترقية ؟					
	النقل					
6	الهدف من الترقية زيادة في الاجر والخبرة ؟					
7	ترغب في النقل من وظيفتك الحالية					
8	تقوم المؤسسة بعملية النقل الوظيفي الداخلي للموظفين ؟					
9	يوجد نظام واضح لعملية النقل الوظيفي في المؤسسة ؟					
	الانتداب					
10	هل ترغب في عملية الانتداب الوظيفي من مؤسستك الى مؤسسة اخرى؟					
11	هل تشجع الادارة موظفيها للقيام بعملية الانتداب الوظيفي؟					
12	في نظرك هل تساعد الاعارة الخارجية الموظف على زيادة خبرة وكفائته ؟					
	وظيفة اخرى					
13	هل لديك الرغبة في ترك وظيفتك الحالية والالتحاق بوظيفة اخرى في مؤسسة اخرى؟					
14	هل فكرت في الاستقالة من وظيفتك؟					
15	في حال عثورك على وظيفة اخرى هل تسعى الى ترك وظيفتك الحالية؟					
	الاستقرار في بيئة العمل					
16	هل لديك روح المبادرة في العمل ؟					
17	هل هناك تنسيق في المهام بين العاملين ؟					
	العلاقات في بيئة العمل					
18	هل تعتقد ان روح التعاون يسود في منظمتك ؟					
19	هل تتمتع باتخاذ قرار فردي في مجال وظيفتك ؟					
20	هل هناك تنسيق في المهام بين العاملين؟					

المصدر	عدد العبارات	الابعاد	المتغير المستقل
<u>2020</u>	5	الترقية	أثر دوران العمل
	4	النقل	
	3	الانتداب	
	3	وظيفة أخرى	

المصدر	عدد العبارات	الابعاد	المتغير التابع
<u>2020</u>	2	الاستقرار في بيئة العمل	أداء المنظمة
	3	العلاقات في بيئة العمل	

تعريف إجرائي :

مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المحددة وفعالية وكفاءة عملياتها.

قياس: يمكن قياس أداء المنظمة باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) مثل:

الإنتاجية: مقدار الإنتاج أو الخدمات المقدمة في فترة زمنية محددة.

الربحية: صافي الأرباح المحققة مقارنة بالتكاليف.

جودة العمل: نسبة الأخطاء أو العيوب في المنتجات أو الخدمات.

رضا الموظفين: يُقاس من خلال استبيانات دورية

التكاليف المرتبطة بدوران العمل

تعريف إجرائي:

النفقات التي تتكبدها المنظمة بسبب دوران العمل، بما في ذلك تكاليف التوظيف والتدريب وتدني الإنتاجية.

قياس :

يمكن حساب هذه التكاليف بجمع التكاليف التالية:

تكاليف التوظيف

الإعلانات، المقابلات، والفحوصات.

تكاليف التدريب

الوقت والموارد المستخدمة لتدريب الموظفين الجدد.

تكاليف تدني الإنتاجية

الإنتاجية المفقودة خلال فترة تدريب الموظفين الجدد.

تعريف إجرائي :

مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل وظروفهم الوظيفية.

قياس :

يُقاس باستخدام استبيانات تقييم الرضا الوظيفي ومستويات التحفيز.

فقدان المعرفة :

الفقدان الذي يحدث للمهارات والمعرفة التراكمية عند مغادرة الموظفين ذوي الخب

مقدمة منهجية البحث

عنوان البحث

أثر دوران العمل على أداء المنظمة

اسم الشركة

فنادق شذا

مقدمة منهجية البحث

تعد ظاهرة دوران العمل من الظواهر التي تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمات، حيث ترتبط بزيادة التكاليف وتدني الإنتاجية وتأثيرها السلبي على الروح المعنوية للموظفين. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين معدل دوران العمل وأداء منظمة فنادق شذا، وتحليل العوامل المؤثرة على هذه العلاقة لتقديم توصيات تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي وتقليل معدل دوران العمل.

مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الموظفين العاملين في فنادق شذا، بما في ذلك الموظفين الإداريين والعمال والموظفين في مختلف الأقسام والوظائف.

تقنيات أخذ العينات

طريقة العينة العشوائية الطبقية

- سيتم تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات بناءً على الأقسام أو الوظائف، ثم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل متوازن لكافة الأقسام.

حجم العينة:

سيتم اختيار عينة مكونة من ٣٠ موظف من مختلف الأقسام لضمان تنوع البيانات وشموليته

اسم الشركة	التصنيفات	عدد الموظفين
فنادق شذا	الإدارة العليا	5
	الموظفين	15

البيانات الكمية

الاستبيانات

- سيتم تصميم استبيانات لجمع البيانات الكمية حول معدل دوران العمل، التكاليف المرتبطة، الإنتاجية، والروح المعنوية للموظفين. ستتضمن الاستبيانات أسئلة مغلقة ومقياس ليكرت لتقييم الرضا الوظيفي ومستويات التحفيز

البيانات النوعية

المقابلات

- سيتم إجراء مقابلات نصف مهيكلية مع مجموعة مختارة من الموظفين والإداريين لجمع البيانات النوعية حول أسباب دوران العمل وتأثيره على فقدان المعرفة وأداء المنظمة. ستتيح المقابلات فهمًا أعمق للعوامل المؤثرة واستقصاء وجهات النظر المختلفة

طرق تحليل البيانات

التحليل الكمي

التحليل الإحصائي

لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. سيتم إجراء تحليل وصفي لتحديد SPSS سيتم استخدام برنامج (ANOVA) وتحليل التباين T التوزيع الإحصائي للبيانات، بالإضافة إلى استخدام الاختبارات الإحصائية مثل اختبار لدراسة العلاقة بين دوران العمل وأداء المنظمة

التحليل النوعي.

تحليل المحتوى

سيتم ترميز البيانات NVivo. سيتم تحليل البيانات النوعية المستخلصة من المقابلات باستخدام برنامج وتصنيفها إلى موضوعات رئيسية وثانوية لتحديد العوامل المؤثرة على دوران العمل وأثرها على الأداء التنظيمي

١. التمهيد

يتناول هذا الفصل عرضًا لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائيًا باستخدام كل من:

- حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨

- برنامج Smart-PLS 3.0

يتضمن الفصل الحالي التحليل الإحصائي الوصفي للعينة، واختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 لاختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart PLS 3.0.

٢. خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا للمتغيرات التالية:

- لجنس: (ذكر، أنثى)
- الفئة العمرية: (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤١ إلى ٥٠ سنة، أكثر من ٥٠ سنة)
- عدد سنوات الخبرة: (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠ سنة، ٢١ سنة فأكثر)
- طبيعة العمل: (قيادات، موظفين، تقنيين)
- المستوى التعليمي: (ثانوي، جامعي، دراسات عليا)

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة، وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

توصيف عينة الدراسة:

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	١٥٢	%٤٨.٦
	أنثى	١٦١	%٥١.٤

		الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة	١٤١	٤٥ %	
		من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٧٦	٢٤.٣ %	
		من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٥١	١٦.٣ %	
		أكثر من ٥٠ سنة	٤٥	١٤.٤ %	
		سنوات الخبرة أقل من ٥ سنوات	١٣٥	٤٣.١ %	
		من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٤	١٧.٣ %	
		من ١١ إلى ٢٠ سنة	٤٩	١٥.٧ %	
		٢١ سنة فأكثر	٧٥	٢٤ %	
		طبيعة العمل قيادات	٨١	٢٥.٩ %	
		موظفين	٢٠٧	٦٦.١ %	
		تقنيين	٢٥	٨ %	
		المستوى التعليمي ثانوي	٢	٠.٦ %	
		جامعي	٢٣٣	٧٤.٤ %	
		دراسات عليا	٧٨	٢٤.٩ %	

من استخلاص النتائج الآتية من بيانات الجدول أعلاه:

- بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية تقارباً في عدد الذكور والإناث بالعينة، إلا أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور بنسبة ٥١.٤٤ % من إجمالي العينة.

- أما فيما يتعلق بالعمر: ٤٥ % من العينة تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة، بينما ٢٤.٣ % تتراوح أعمارهم بين ٣٠ إلى ٤٠ سنة، و ١٦.٣ % تتراوح أعمارهم بين ٤١ إلى ٥٠ سنة، و ١٤.٤ % تزيد أعمارهم عن ٥٠ سنة.

- وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: ٤٣.١ % لديهم أقل من ٥ سنوات خبرة، و ١٧.٣ % بين ٥ إلى ١٠ سنوات، و ١٥.٧ % بين ١١ إلى ٢٠ سنة، و ٢٤ % لديهم أكثر من ٢١ سنة خبرة.

- بالنسبة لطبيعة العمل: ٢٥.٩ % من العينة يعملون في مناصب قيادية، بينما ٦٦.١ % موظفين و ٨ % تقنيين.

- أما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي: ٠.٦ % من العينة يحملون مؤهل ثانوي، و ٧٤.٤ % يحملون مؤهل جامعي، و ٢٤.٩ % يحملون مؤهل دراسات عليا.

٣. قياس الصدق والثبات لأداة الدراسة

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE). بينما، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة عن طريق قياس كل من:

- قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)

- الثبات المركب (Composite Reliability)

- قيمة rho-A

تم إجراء هذه الاختبارات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart-PLS 3.0.

النتائج:

المتغير	العبارات	معاملات الارتباط	T Statistics	Standard Deviation (STDEV)	AVE	P Values
دوران العمل	١	٠.٧٦١	٠.٠٣٤	٢٢.١٦٣	٠.٠٠٠	٠.٥٦٥
	٢	٠.٧٢٥	٠.٠٤١	١٧.٨٣٩	٠.٠٠٠	
أداء المنظمة	١	٠.٨٧٧	٠.٠١٨	٤٧.٨٩٥	٠.٠٠٠	٠.٧٥٨
	٢	٠.٨٧٧	٠.٠١٥	٥٧.١٥٣	٠.٠٠٠	

ملاحظات على الصدق والثبات:

- صدق الاتساق الداخلي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباطاً قوياً مع المتغير الذي تنتمي إليه، حيث كانت القيم أكبر من ٠.٧ ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١.

- الصدق التقاربي: تم قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل من المتغيرات، وجاءت قيم AVE لجميع المتغيرات أكبر من ٠.٥ مما يشير إلى تحقيق الصدق التقاربي.

- الثبات: أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب، و rho-A لجميع المقاييس أكبر من ٠.٧ مما يشير إلى ثبات المقياس.

٤. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). وتم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية: الوزن النسبي = (المتوسط الحسابي / ٥) × ١٠٠.

دلالة المتوسطات الحسابية:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى الأهمية
١ إلى أقل من ١.٨٠	غير موافق تماماً	٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جداً
١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠	غير موافق	٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠	محايد	٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط
٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠	موافق	٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	مرتفع
٤.٢٠ إلى ٥	موافق تماماً	٨٤ إلى ١٠٠ %	مرتفع جداً

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية/الممارسة
دوران العمل	٤.٠٣٢	٠.٦١٣	موافق	مرتفع
أداء المنظمة	٤.٠٤٥	٠.٧٠٦	موافق	مرتفع
تخطيط الموارد البشرية	٣.٩٢٣	٠.٦٨٠	موافق	مرتفع
التوظيف	٣.٨٧٤	٠		
٧٠٩	موافق	مرتفع		
التدريب والتطوير	٣.٨٥٠	٠.٧٨١	موافق	مرتفع

ملاحظات:

- تشير المتوسطات الحسابية إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هو الموافقة على تأثير دوران العمل على أداء المنظمة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأهمية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية.

٥. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (البيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-
:V.28

المتغيرات / المعنوية والتطوير	دوران العمل	أداء المنظمة	تخطيط الموارد البشرية	التوظيف	التدريب
دوران العمل	١	٠.٨٠٦	٠.٧٦٤	٠.٧٤٣	٠.٧٤٠
أداء المنظمة	٠.٨٠٦	١	٠.٨٩٦	٠.٩٣٩	٠.٩٤٨
تخطيط الموارد البشرية	٠.٧٦٤	٠.٨٩٦	١	٠.٧٤٦	٠.٧٦٠
التوظيف	٠.٧٤٣	٠.٩٣٩	٠.٧٤٦	١	٠.٨٧٠
التدريب والتطوير	٠.٧٤٠	٠.٩٤٨	٠.٧٦٠	٠.٨٧٠	١

ملاحظات على معاملات الارتباط:

- وجود ارتباط معنوي موجب قوي بين دوران العمل وأداء المنظمة، مما يشير إلى أن زيادة دوران العمل تؤثر بشكل كبير على أداء المنظمة.
- جميع معاملات الارتباط بين المتغيرات مرتفعة، مما يدل على قوة هذا الارتباط.

٦. نتائج اختبار صحة فروض الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كل من الحزمة الإحصائية SPSS V.28 و SEM-PLS على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل وأداء المنظمة."

نتائج اختبار الفرض الرئيسي باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	٤٠٣.	٦٤٩.	٦٥٠.	٨٠٦.

:ANOVA

.Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig	
Regression	94.157	1	94.157	578.474	<.001	
			Residual	50.621	311	.163
			Total	144.778	312	

:Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound
Constant)	.315	.152		2.077	.039	.017	.614)
٨٢٢.	٨٩٥.	٢٤.٠٥١	٨٠٦.	٠.٣٧.	٩٦٨.	دوران العمل	

R= .806 -

R² = 0.650 -

يتضح من الجدول أعلاه ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار F وهو أقل من ٠.٠١ إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط.
- تشير قيمة معامل الارتباط $R = 0.806$ إلى وجود ارتباط قوي موجب بين دوران العمل وأداء المنظمة.
- يشير معامل التحديد المعدل $R^2 = 0.650$ إلى أن ٦٥% من التباين في أداء المنظمة يمكن تفسيره من خلال دوران العمل.

نتائج اختبار الفروض الفرعية:

الفرض الفرعي الأول:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل ووظيفة تخطيط الموارد البشرية."

الفرض الفرعي الثاني:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل ووظيفة التوظيف (الاستقطاب والاختيار والتعيين)."

الفرض الفرعي الثالث:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل ووظيفة التدريب والتطوير."

تم اختبار هذه الفروض باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وجاءت النتائج كما يلي:

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.584	1.764
2	.806 ^a	.650	.584	1.764
3	.806 ^a	.650	.584	1.764

- R^2 للفرض الأول = ٠.٥٨٤ : ٥٨.٤% من التباين في وظيفة تخطيط الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال دوران العمل.

- R^2 للفرض الثاني = ٠.٥٥٣ : ٥٥.٣% من التباين في وظيفة التوظيف يمكن تفسيره من خلال دوران العمل.

- R^2 للفرض الثالث = ٠.٥٤٨ : ٥٤.٨% من التباين في وظيفة التدريب والتطوير يمكن تفسيره من خلال دوران العمل.

نتائج التحليل باستخدام SEM-PLS:

المتغيرات	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	(STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
أداء المنظمة	١٤.٠٥١	٠.٠٤٧	٠.٦٥٤	٠.٨٠٩		٠.٠٠٠
تخطيط الموارد البشرية	١١.٧٤٧	٠.٠٥٠	٠.٥٨٧	٠.٧٦٦		٠.٠٠٠
التوظيف	١١.٧٢٤	٠.٠٤٧	٠.٥٥٤	٠.٧٤٤		٠.٠٠٠
التدريب والتطوير	١٢.٧٩٥	٠.٠٤٣	٠.٥٤٥	٠.٧٣٨		٠.٠٠٠

يتضح من الجداول أعلاه أن:

- تفسير المتغير المستقل (دوران العمل) للمتباين في المتغيرات التابعة (أداء المنظمة، تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير):

- R^2 لأداء المنظمة = ٠.٦٥٤

- R^2 لتخطيط الموارد البشرية = ٠.٥٨٧

- R^2 للتوظيف = ٠.٥٥٤

- R^2 للتدريب والتطوير = ٠.٥٤٥

الخلاصة:

- جميع القيم المحسوبة أكبر من ١.٩٦ مما يدل على معنوية العلاقة بين دوران العمل وأداء المنظمة.

- العلاقة بين المتغيرات ذات دلالة إحصائية حيث قيمة P-Value أقل من ٠.٠٠١.

- تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دوران العمل وكل من أداء المنظمة، تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، والتدريب والتطوير.

٧. الخلاصة

في ضوء التحليل الإحصائي باستخدام SPSS وSEM-PLS، تم التوصل إلى أن دوران العمل له تأثير معنوي وإيجابي على أداء المنظمة. النتائج أظهرت أن نسبة كبيرة من التباين في أداء المنظمة يمكن تفسيرها من خلال مستويات دوران العمل.

المراجع

- Hair, J.F. Jr, Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010), *Multivariate Data - Analysis: A Global Perspective*, 7th ed., Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L., (2006). *Multivariate - (Data Analysis* (Vol. 6
- Kaiser, H.F., (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), pp.31-36 -

الملاحق

الجنس:

| Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |

ذكر	١٥٢	%٤٨.٦	%٤٨.٦
أنثى	١٦١	%٥١.٤	%٥١.٤

العمر:

| Frequency |

| Percent | Valid Percent | Cumulative Percent

أقل من ٣٠ سنة	١٤١	%٤٥.٠	%٤٥.٠
من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	٧٦	%٢٤.٣	%٢٤.٣
من ٤١ إلى ٥٠ سنة	٥١	%١٦.٣	%١٦.٣
أكثر من ٥٠ سنة	٤٥	%١٤.٤	%١٤.٤

مستوى الخبرة:

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من ٥ سنوات	١٣٥	%٤٣.١	%٤٣.١
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٥٤	%١٧.٣	%١٧.٣
من ١١ إلى ٢٠ سنة	٤٩	%١٥.٧	%١٥.٧
من ٢١ سنة فأكثر	٧٥	%٢٤.٠	%٢٤.٠

طبيعة العمل:

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قيادات	٨١	%٢٥.٩	%٢٥.٩
موظفين	٢٠٧	%٦٦.١	%٦٦.١
تقنيين	٢٥	%٨.٠	%٨.٠

المستوى التعليمي:

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثانوي	٢	%٠.٦	%٠.٦
جامعي	٢٣٣	%٧٤.٤	%٧٤.٤
دراسات عليا	٧٨	%٢٤.٩	%٢٤.٩

معاملات ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس التابعة له:

التدريب والتطوير | التوظيف | تخطيط الموارد البشرية | دوران العمل |

	٠.٧٦١	٠.٨٧٧	٠.٨٧٧	٠.٧٦١
	٠.٧٢٥	٠.٨٩٣	٠.٨٧٧	٠.٧٢٥
	٠.٧٣٥	٠.٨٩٦	٠.٨٩٣	٠.٧٣٥
	٠.٧١٨	٠.٩٠٠	٠.٨٩٦	٠.٧١٨
	٠.٦٢٣	٠.٧٧٣	٠.٩٠٠	٠.٦٢٣
	٠.٧٥٢	٠.٨٤٣	٠.٧٧٣	٠.٧٥٢
	٠.٧٦٢	٠.٩٠٠	٠.٨٤٣	٠.٧٦٢
	٠.٧٩٨	٠.٨٩٦	٠.٩٠٠	٠.٧٩٨
	٠.٨٢٤	٠.٨٩٢	٠.٨٩٦	٠.٨٢٤
	٠.٧٨٦	٠.٨٥٧	٠.٨٩٢	٠.٧٨٦
	٠.٧٣١	٠.٨٧٥	٠.٨٥٧	٠.٧٣١
	٠.٧٤٠	٠.٨٥٣	٠.٨٧٥	٠.٧٤٠
	٠.٨١٤	٠.٨٥٥	٠.٨٥٣	٠.٨١٤
	٠.٧٤٧	٠.٨٤٩	٠.٨٥٥	٠.٧٤٧
	٠.٧٨٢	٠.٦٩٧	٠.٨٤٩	٠.٧٨٢
	٠.٦٨٢	٠.٨٤١	٠.٦٩٧	٠.٦٨٢
	٠.٧٧٠	٠.٨٤١	٠.٨٤١	٠.٧٧٠
	٠.٧٦٠	٠.٧٦٠	٠.٨٤١	٠.٧٦٠
