

عنوان المشروع تعاون اقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات

أسم الطالب
ندى عبد الله

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

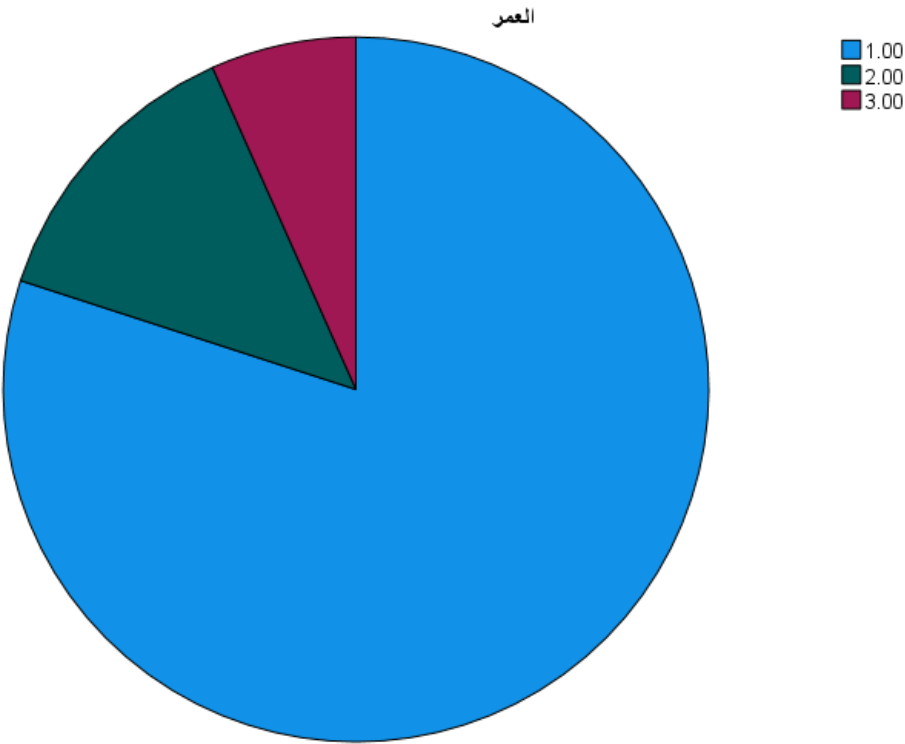
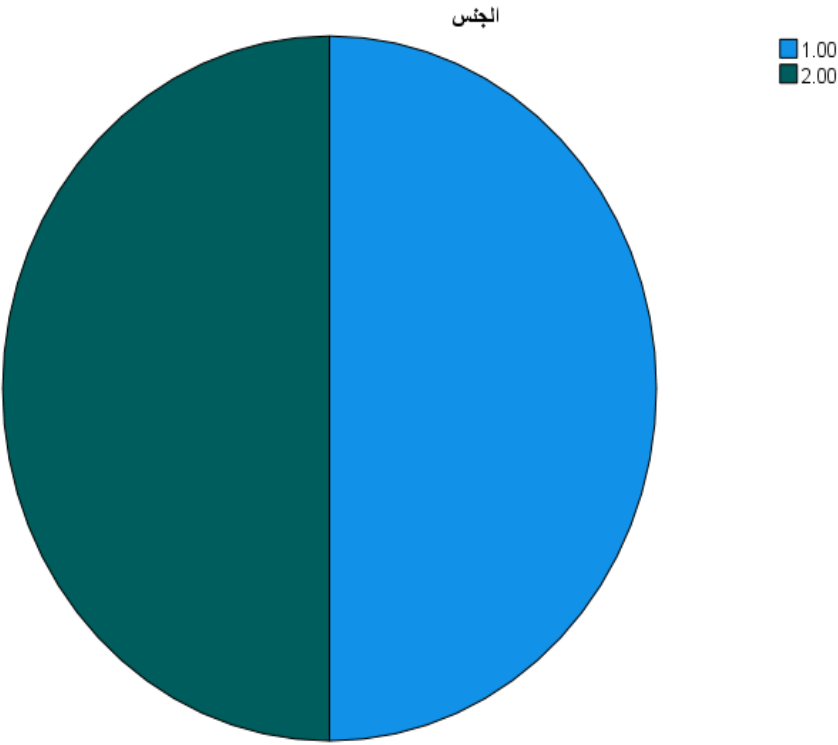
تناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 27 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS إصدار 27، اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة، في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية من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

خصائص عينة الدراسة

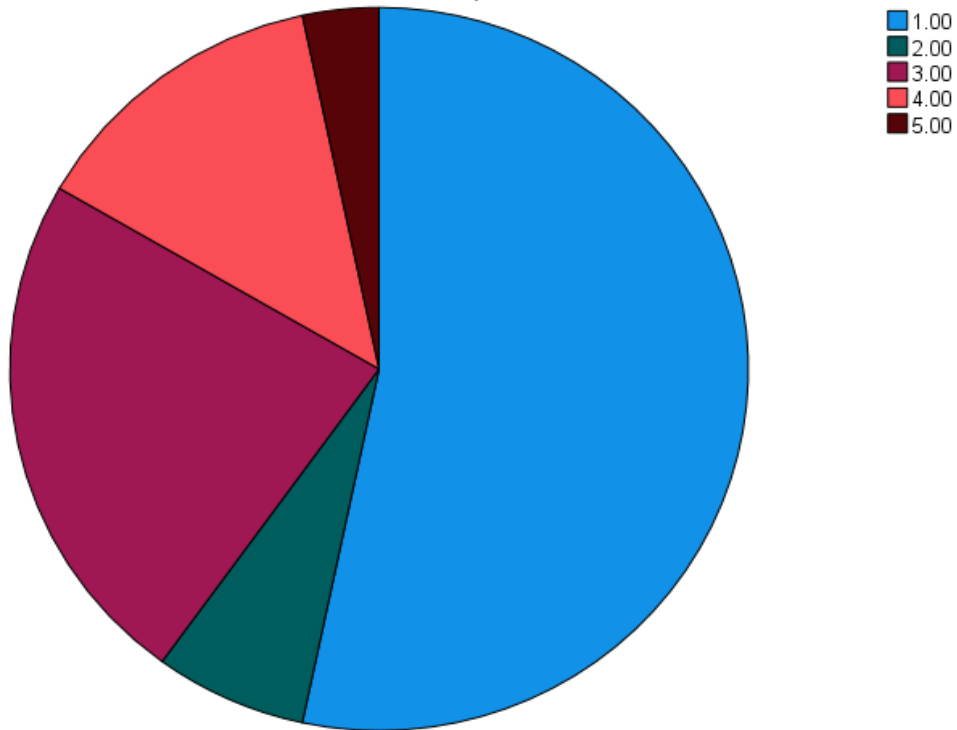
تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس والعمر-المستوى التعليمي-الخبرة المهنية-تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:

- الجنس يشمل (ذكر، أنثى).
- العمر يشمل (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى ٥٠ سنة).
- الخبرة المهنية تشمل أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى أقل من 15 سنة، أكثر من 15 سنة)
- المستوى التعليمي يشمل (متوسط / ثانوي / دبلوم / بكالوريوس / ماجستير).

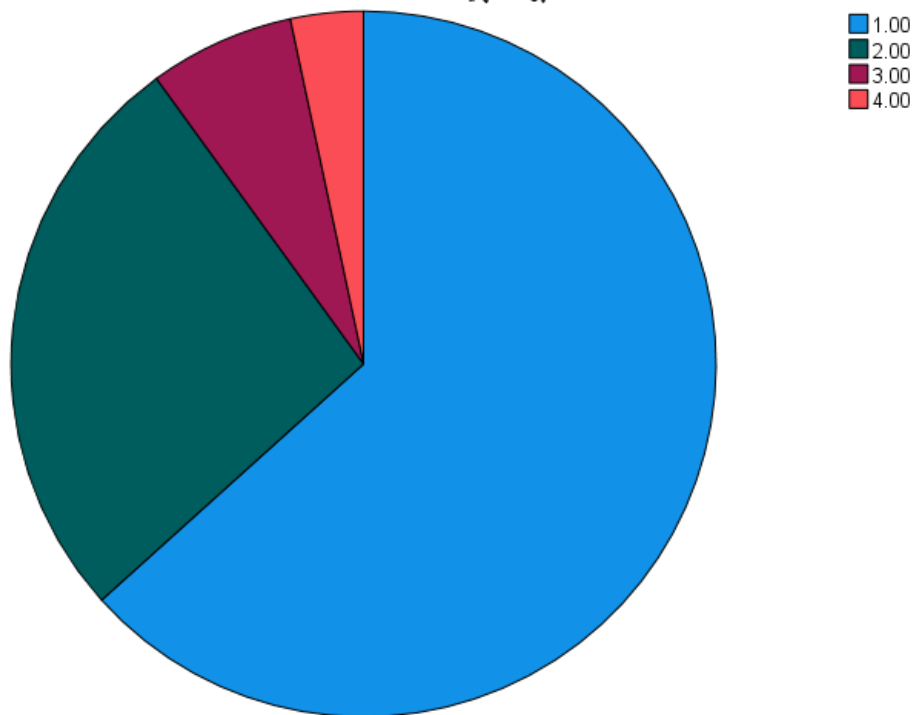
المتغير	فئة المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	15	%50
	انثى	15	%50
	الإجمالي	30	%100
العمر	أقل من 30 سنة	24	%80
	من 30 إلى 40 سنة	4	%13.3
	من 40 إلى 50 سنة)	3	%6.7
	الإجمالي	30	%100
الخبرة المهنية	أقل من ٥ سنوات	19	% 63.6
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	8	%26.7
	من ١٠ إلى أقل من 15 سنة	2	%6.7
	أكثر من 15 سنه	1	%3.3
	الإجمالي	30	%100
المستوى التعليمي	متوسط	16	%53.3
	ثانوي	2	%6.7
	دبلوم	7	%23.3
	بكالوريوس	4	%13.3
	ماجستير	1	%3.3
	الإجمالي	30	%100



المستوى التعليمي



"الخبرة المهنية"



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. وفقا 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 وفقا 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 للاستبانة. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانة وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٧، كما يلي:

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P values	متوسط التباين المستخرج	
تعاون اقسام الموارد البشرية	الكفاءة	س1	.387	1.000	1.14721	0.00	2.057	1.00014
		س2		-.061-	.98261	0.00		
		س3		.093	1.13715	0.00		
		س4		.331	1.33218	0.00		
		س5		.262	1.05318	0.00		
	الفعالية	س6		.173	.69481	0.00	0.788	
		س7		.112	.98027	0.00		
		س8		-.157-	.92786	0.00		
		س9		-.122-	1.52414	0.00		
		س10		-.223-	.89955	0.00		
	الإنتاجية	س11		.119	1.22287	0.00	0.14	
		س12		.168	1.19578	0.00		
		س13		-.049-	1.11675	0.00		
		س14		-.089-	.89955	0.00		
تحفيز الموارد البشرية في القطاعات	التحفيز الايجابي	س15	.360	1.000	.90972	0.00	1.714	1
		س16		.128	1.18419	0.00		
		س17		.217	1.22051	0.00		
		س18		.291	1.30472	0.00		
		س19		.152	.99943	0.00		
		س20		.373	1.11880	0.00		
		س21		.062	1.22990	0.00		
		س22		-.089-	1.27937	0.00		
	التحفيز السلبي	س23		.422	1.01710	0.00	0.285	
		س24		.500	.98261	0.00		
		س25		.032	.99481	0.00		
		س26		.421	.99655	0.00		
		س27		.195	1.16511	0.00		
		س28		.395	1.48750	0.00		
		س29		.380	1.30648	0.00		
		س30		.243	1.43198	0.00		

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 0.387 > 0.3 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 0.3 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج) لأبعاد المتغير (هي: 0.387، 0.360. على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربية للاستبانة

ثبات اداه 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 الاستبانة 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	
تعاون اقسام الموارد البشرية	البعد الأول: الكفاءة	5	.721
	البعد الثاني: الفعاليه	5	.670
	البعد الثالث: الانتاجيه	3	.656
0.709			
تحفيز الموارد البشرية في القطاعات	البعد الأول التحفيز الإيجابي	8	.949
	البعد الثاني: التحفيز السلبي	8	.949
0.951			

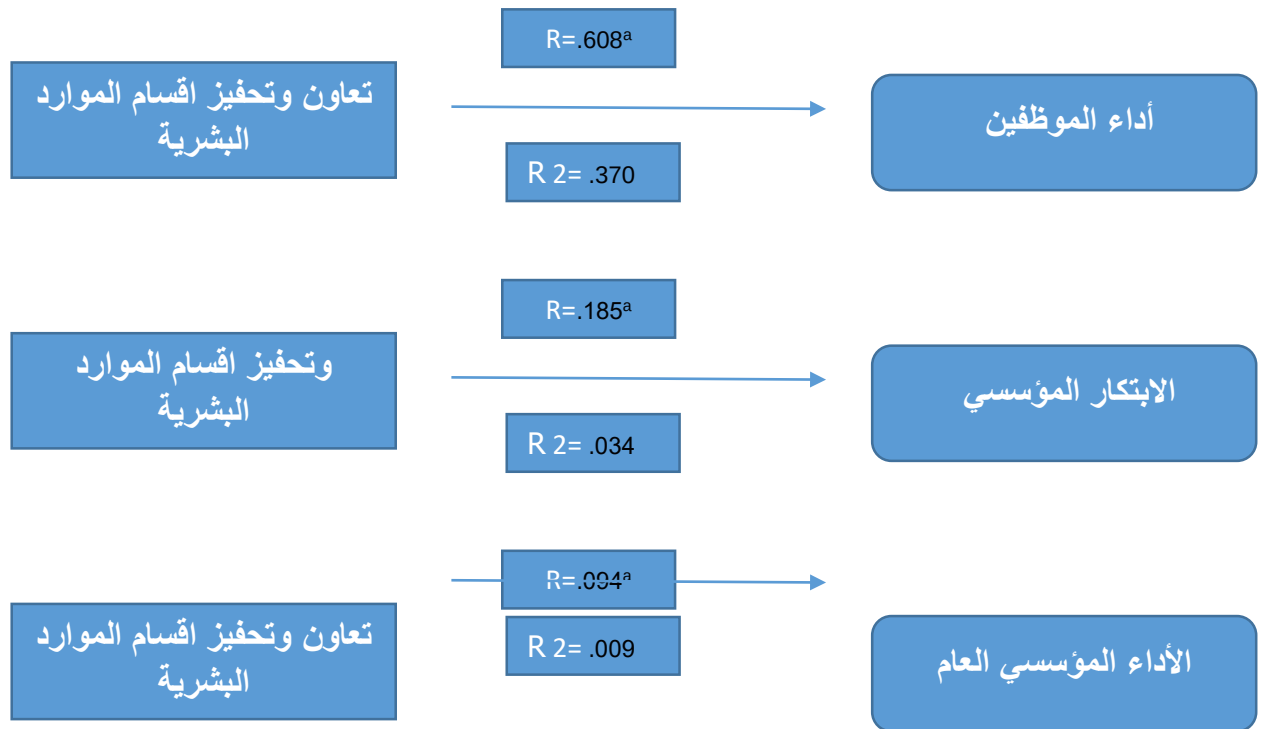
التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

<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>موافق بشده</u>	<u>من 84% الى 100%</u>	<u>مرتفع جدا</u>
<u>من 3.40 إلى أقل من 4</u>	<u>موافق</u>	<u>من 68% الى أقل من 84%</u>	<u>مرتفع</u>
<u>من 2.60 إلى أقل من 3.4</u>	<u>محايد</u>	<u>من 52% الى أقل من 68%</u>	<u>متوسط</u>
<u>من 1.80 إلى أقل من 2</u>	<u>غير موافق</u>	<u>من 36% الى أقل من 52%</u>	<u>منخفض</u>
<u>من 1 إلى أقل من 1</u>	<u>غير موافق بشده</u>	<u>من 20% الى أقل من 36%</u>	<u>منخفض جدا</u>

مستوى الاهمية		الاتجاه العام		الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		المتغير	
جدا	مرتفع جدا	موافق بشده	موافق بشده	0.12	0.63	4.473	4.60	تعاون اقسام الموارد البشرية	البعد الأول
	مرتفع جدا								البعد الثاني
	مرتفع جدا								البعد الثالث
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.007	0.80	3.745	3.75	تحفيز الموارد البشرية في القطاعات	البعد الأول
	مرتفع								البعد الثاني

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير		البعد الأول للمتغير الاول	البعد الثاني للمتغير الاول	البعد الثالث للمتغير الاول	البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الاول	Pearson Correlation	.262	.331	.093	-.061-	1
	Sig. (2-tailed)	.163	.074	.627	.748	
	N	30	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الاول	Pearson Correlation	.100	.211	.525**	1	-.061-
	Sig. (2-tailed)	.599	.264	.003		.748
	N	30	30	30	30	30
البعد الثالث للمتغير الاول	Pearson Correlation	.389*	.228	1	.525**	.093
	Sig. (2-tailed)	.034	.226		.003	.627
	N	30	30	30	30	30
البعد الاول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.483**	1	.228	.211	.331
	Sig. (2-tailed)	.007		.226	.264	.074
	N	30	30	30	30	30
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson Correlation	1	.483**	.389*	.100	.262
	Sig. (2-tailed)		.007	.034	.599	.163
	N	30	30	30	30	30



الخاتمة

- توجد علاقة إيجابية بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية وأداء الموظفين، حيث يتم تعزيز التواصل وتبادل المعرفة بين الموظفين وتعزيز العمل الجماعي وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل
2. توجد علاقة إيجابية بين تحفيز أقسام الموارد البشرية ورضا الموظفين والاحتفاظ بالمواهب، حيث يؤدي توفير بيئة عمل محفزة وبرامج تحفيزية فعالة إلى زيادة رضا الموظفين وتعزيز استمراريتهم في المنظمة
3. توجد علاقة إيجابية بين التعاون بين أقسام الموارد البشرية والابتكار المؤسسي، حيث يساهم التعاون الفعال في تبادل الأفكار والخبرات وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف والابتكار في بيئة تنافسية
4. توجد علاقة إيجابية بين تحفيز أقسام الموارد البشرية والأداء المؤسسي العام، حيث يساهم التحفيز في تعزيز تفاعل الموظفين وارتباطهم بالمنظمة وزيادة إنتاجيتهم وتحقيق أهداف المنظمة بشكل أفضل.