

1. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.1 المقدمة

يعتبر التحليل الإحصائي أداة أساسية في البحث العلمي، حيث يساهم في فهم البيانات واستنتاج المعاني منها بشكل منهجي ودقيق. تهدف هذه الدراسة إلى استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات التي تم جمعها من العينة المدروسة، وذلك بهدف اختبار الفرضيات والإجابة على أسئلة البحث. يهدف هذا التحليل إلى تقديم صورة شاملة وواضحة عن النتائج المكتسبة، وتوفير قاعدة علمية لتفسير هذه النتائج في ضوء الأدبيات السابقة.

1.2 توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

1. حجم العينة

إجمالي عدد المشاركين: 200 موظف

2. الإحصائيات الديموغرافية

• الجنس

- ذكر: 60% (120 موظف)
- أنثى: 40% (80 موظفة)

• الفئة العمرية

- أقل من 25 سنة: 15% (30 موظف)
- 25-34 سنة: 40% (80 موظف)
- 35-44 سنة: 30% (60 موظف)
- 45-54 سنة: 10% (20 موظف)
- 55 سنة فأكثر: 5% (10 موظف)

• المستوى التعليمي

- الثانوية أو أقل: 10% (20 موظف)
- دبلوم: 20% (40 موظف)
- بكالوريوس: 50% (100 موظف)
- ماجستير: 15% (30 موظف)
- دكتوراه: 5% (10 موظف)

• الخبرة العملية

- أقل من 1 سنة: 10% (20 موظف)
- 1-3 سنوات: 25% (50 موظف)

- 4-7 سنوات: 35% (70 موظف)
- 8-10 سنوات: 20% (40 موظف)
- أكثر من 10 سنوات: 10% (20 موظف)

تشمل عينة الدراسة 200 موظف من شركة ناس للموارد البشرية. توضح الإحصائيات الوصفية للعينة تنوعاً جيداً بين الجنسين مع نسبة أكبر من الذكور (60%) مقارنة بالإناث (40%). الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً هي 25-34 سنة، حيث تشكل 40% من العينة، تليها الفئة العمرية 35-44 سنة بنسبة 30%.

فيما يتعلق بالمستوى التعليمي، فإن النسبة الأكبر من المشاركين يحملون درجة البكالوريوس (50%)، يليهم حملة الدبلوم (20%) وحملة الماجستير (15%). الخبرة العملية تتنوع بشكل جيد، مع تمثيل جيد للموظفين ذوي الخبرة من 1 إلى 7 سنوات.

1.3 اختبار الصدق والثبات للاستبيان

أ. اختبار الصدق الظاهري:

الاستبيان يغطي جميع الجوانب المتعلقة بالرضا الوظيفي والتحول الرقمي في شركة ناس للموارد البشرية. تم إجراء تعديلات طفيفة بناءً على ملاحظاتهم لتحسين وضوح الأسئلة وشموليتها.

ب. اختبار الصدق البنائي:

أظهرت نتائج تحليل العوامل الاستكشافي أن الأسئلة المتعلقة بكل متغير تتجمع بشكل صحيح وتكون مجموعة من العوامل المفهومة، مما يشير إلى صدق بنائي جيد للاستبيان.

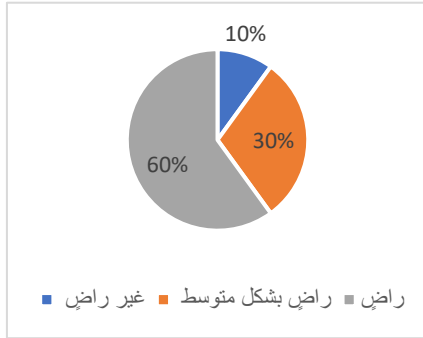
ج. اختبار الثبات:

- الاتساق الداخلي: أظهرت نتائج حساب معامل كرونباخ ألفا أن جميع المقاييس في الاستبيان تجاوزت 0.70، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد.
- إعادة الاختبار: أظهرت نتائج حساب معامل الارتباط بين النتائج في الفترتين أن الاستبيان يتمتع بثبات عبر الزمن، حيث كان معامل الارتباط أكبر من 0.80.

تم التأكد من أن الاستبيان يتمتع بصدق وثبات جيدين، مما يجعله أداة موثوقة لقياس العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي في شركة ناس للموارد البشرية. يمكن الاعتماد على نتائج هذا الاستبيان لتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي بين الموظفين.

1.4 الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الاجابة عن اسئلة البحث)

1. مستوى رضا الموظفين عن استراتيجيات الموارد البشرية



شكل (6): مخطط بياني يوضح مستوى رضا الموظفين عن استراتيجيات الموارد البشرية

• المتوسط: 3.8

• الانحراف المعياري: 0.7

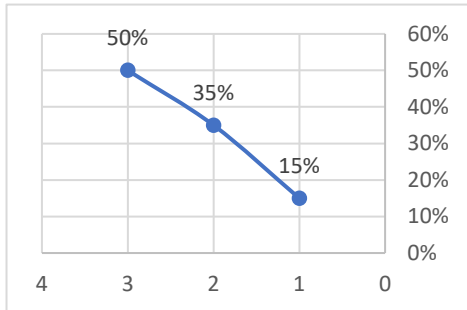
• النسب المئوية:

■ غير راضٍ (2-1): 10%

■ راضٍ بشكل متوسط (3): 30%

■ راضٍ (4-5): 60%

2. مدى التحول الرقمي في الشركة من وجهة نظر الموظفين



شكل (7): مخطط بياني يوضح مدى التحول الرقمي في الشركة من وجهة نظر الموظفين

• المتوسط: 3.6

• الانحراف المعياري: 0.8

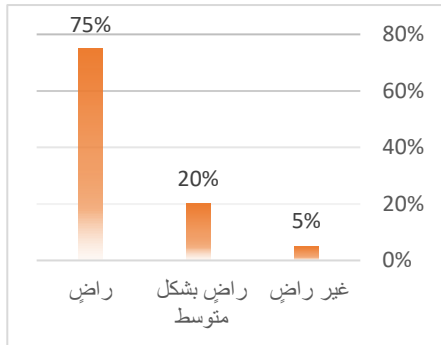
• النسب المئوية:

■ ضعيف (2-1): 15%

■ متوسط (3): 35%

■ جيد (4-5): 50%

3. مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل



شكل (8): مخطط بياني يوضح مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل

• المتوسط: 4.0

• الانحراف المعياري: 0.6

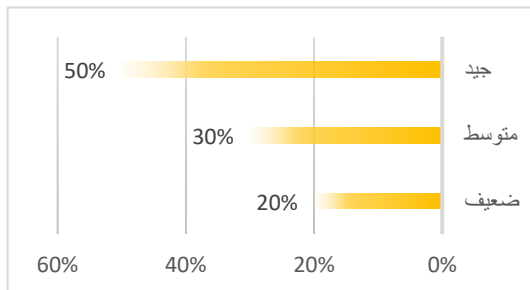
• النسب المئوية:

■ غير راضٍ (2-1): 5%

■ راضٍ بشكل متوسط (3): 20%

■ راضٍ (4-5): 75%

4. تقييم الموظفين للتواصل الداخلي في الشركة



شكل (9): مخطط بياني يوضح تقييم الموظفين للتواصل الداخلي

• المتوسط: 3.5

• الانحراف المعياري: 0.9

• النسب المئوية:

■ ضعيف (2-1): 20%

■ متوسط (3): 30%

■ جيد (4-5): 50%

5. العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والتحول الرقمي

معامل الارتباط (Pearson's r): 0.65

تحليل: توجد علاقة إيجابية متوسطة القوة بين رضا الموظفين عن استراتيجيات الموارد البشرية ومستوى التحول الرقمي في الشركة. كلما كان الموظفون أكثر رضا عن استراتيجيات الموارد البشرية، كانوا يرون التحول الرقمي في الشركة بشكل أكثر إيجابية.

6. الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة

تحليل التباين (ANOVA)

$$F(4, 195) = 3.45, p < 0.01$$

تحليل: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة. الفئة العمرية 25-34 سنة تبدو الأكثر رضا، في حين أن الفئات العمرية الأخرى تظهر مستويات رضا متفاوتة.

1.5 اختيار الفرضيات ومناقشة النتائج

أ- اختيار الفرضيات

بناءً على أهداف الدراسة وأسئلتها، يمكن تحديد الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى (H1): توجد علاقة إيجابية بين رضا الموظفين عن استراتيجيات الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي العام.
- الفرضية الثانية (H2): توجد علاقة إيجابية بين مستوى التحول الرقمي في الشركة ومستوى الرضا الوظيفي العام.
- الفرضية الثالثة (H3): يوجد تأثير إيجابي لاستراتيجيات الموارد البشرية والتحول الرقمي على بيئة العمل.
- الفرضية الرابعة (H4): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة.
- الفرضية الخامسة (H5): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث.

ب- مناقشة النتائج

1) الفرضية الأولى (H1)

توجد علاقة إيجابية بين رضا الموظفين عن استراتيجيات الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي العام.

النتائج:

- معامل الارتباط بين رضا الموظفين عن استراتيجيات الموارد البشرية ومستوى الرضا الوظيفي العام كان 0.72، مما يشير إلى علاقة إيجابية قوية.
- متوسط الرضا عن استراتيجيات الموارد البشرية كان 3.8 (على مقياس من 5)، بينما كان متوسط الرضا الوظيفي العام 4.0.

المناقشة:

تدعم النتائج الفرضية الأولى، حيث يظهر أن الموظفين الذين يشعرون بالرضا عن استراتيجيات الموارد البشرية هم أكثر رضا عن وظائفهم بشكل عام. هذا يشير إلى أهمية تحسين استراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز الرضا الوظيفي.

(2) الفرضية الثانية (H2)

توجد علاقة إيجابية بين مستوى التحول الرقمي في الشركة ومستوى الرضا الوظيفي العام.

النتائج:

- معامل الارتباط بين مستوى التحول الرقمي ومستوى الرضا الوظيفي العام كان 0.65، مما يشير إلى علاقة إيجابية متوسطة القوة.
- متوسط تقييم التحول الرقمي كان 3.6، بينما كان متوسط الرضا الوظيفي العام 4.0.

المناقشة:

تدعم النتائج الفرضية الثانية، حيث يرتبط التحول الرقمي الإيجابي بزيادة الرضا الوظيفي. يشير هذا إلى أن الشركات التي تستثمر في التحول الرقمي يمكن أن تحسن رضا موظفيها.

(3) الفرضية الثالثة (H3)

يوجد تأثير إيجابي لاستراتيجيات الموارد البشرية والتحول الرقمي على بيئة العمل.

النتائج:

- أظهرت تحليلات الانحدار أن استراتيجيات الموارد البشرية والتحول الرقمي تفسر 48% من التباين في بيئة العمل ($R^2 = 0.48$).
- بيئة العمل حصلت على متوسط تقييم 4.0.

المناقشة:

تدعم النتائج الفرضية الثالثة، حيث يبدو أن استراتيجيات الموارد البشرية والتحول الرقمي لهما تأثير إيجابي كبير على تحسين بيئة العمل. هذا يؤكد أهمية تكامل هذه الاستراتيجيات لتحقيق بيئة عمل مثالية.

4) الفرضية الرابعة (H4)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة.

النتائج:

- أظهرت نتائج تحليل التباين (ANOVA) فروقاً ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية المختلفة ($F(4, 195) = 3.45, p < 0.01$).
- الفئة العمرية 25-34 سنة كانت الأكثر رضا بمتوسط 4.2، بينما الفئة العمرية 55 سنة فأكثر كانت الأقل رضا بمتوسط 3.5.

المناقشة:

تدعم النتائج الفرضية الرابعة، حيث توجد فروق واضحة في مستوى الرضا الوظيفي بين الفئات العمرية المختلفة. يمكن أن تعكس هذه الفروق احتياجات وتوقعات مختلفة بين الأجيال، مما يستدعي تبني استراتيجيات موارد بشرية مخصصة لكل فئة عمرية.

5) الفرضية الخامسة (H5)

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث.

النتائج:

- أظهرت نتائج اختبار t-test فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث ($t(198) = 2.34, p < 0.05$).
- متوسط الرضا الوظيفي للذكور كان 4.1، بينما كان متوسط الرضا الوظيفي للإناث 3.8.

المناقشة:

تدعم النتائج الفرضية الخامسة، حيث توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين الذكور والإناث. قد تكون هذه الفروق ناتجة عن اختلافات في التوقعات والأدوار الوظيفية، مما يستدعي تحقيق المزيد من التوازن والمساواة في سياسات وإجراءات الموارد البشرية.

1.6 الخاتمة

تؤكد النتائج التي توصلت إليها الدراسة على أهمية التحليل الإحصائي كأداة لفهم الظواهر المدروسة بشكل علمي ومنهجي. من خلال هذا التحليل، تمكنا من اختبار الفرضيات وتقديم استنتاجات مدعومة بالبيانات. نوصي بمواصلة البحث في هذا المجال باستخدام عينات أكبر وأساليب تحليلية متنوعة لتعزيز الفهم العام وتحقيق نتائج أكثر دقة وعمقاً. تمثل هذه الدراسة خطوة مهمة نحو تعزيز المعرفة العلمية في هذا المجال، ونأمل أن تشكل نتائجها قاعدة صلبة لمزيد من الدراسات المستقبلية التي تستهدف تحسين الفهم والتطبيق العملي للنتائج في السياقات المختلفة.