

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية

نتائج

الدراسة الميدانية

تتناولت الباحثة فيما يلي عرض نتائج الدراسة الميدانية، وذلك وفقاً للترتيب التالي:

أولاً: الإحصائيات الوصفية

ثانياً: تحليل الارتباط

ثالثاً: تحليل المسار Path Analysis لمتغيرات البحث

الخاتمة

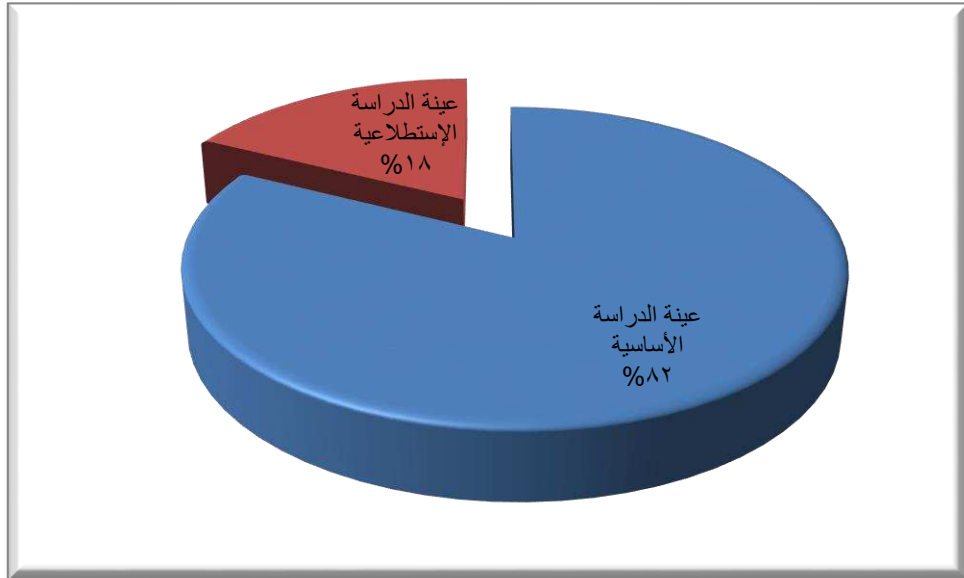
التوصيف الإحصائي للمتغيرات قيد البحث

جدول (1)

يوضح النسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	التوصيف الإحصائي العينة
82.35	140	عينة الدراسة الأساسية
17.65	30	عينة الدراسة الإستطلاعية
100	170	المجموع

يتضح من الجدول (1) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (140 فرد بنسبة 82.35 %) وبلغت عينة الدراسة الإستطلاعية (30 فرد بنسبة 17.65 %).



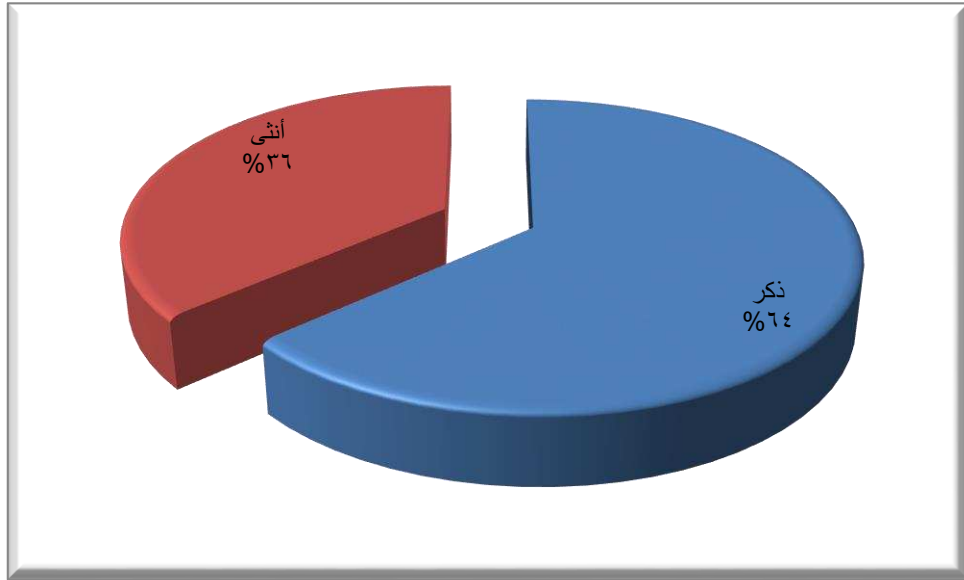
الشكل البياني رقم (1) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلى لعينة البحث

التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للجنس قيد البحث

جدول (2) يوضح التكرار والنسبة المئوية طبقاً للجنس لعينة الدراسة الأساسية . ن = 140

النسبة المئوية %	التكرار	التوصيف الاحصائي
		الجنس
63.57	89	ذكر
36.43	51	أنثى
100	140	المجموع

يتضح من الجدول (2) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للجنس حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (ذكر) (89 فرد بنسبة 63.57 %)، و(أنثى) (51 فرد بنسبة 36.43 %).



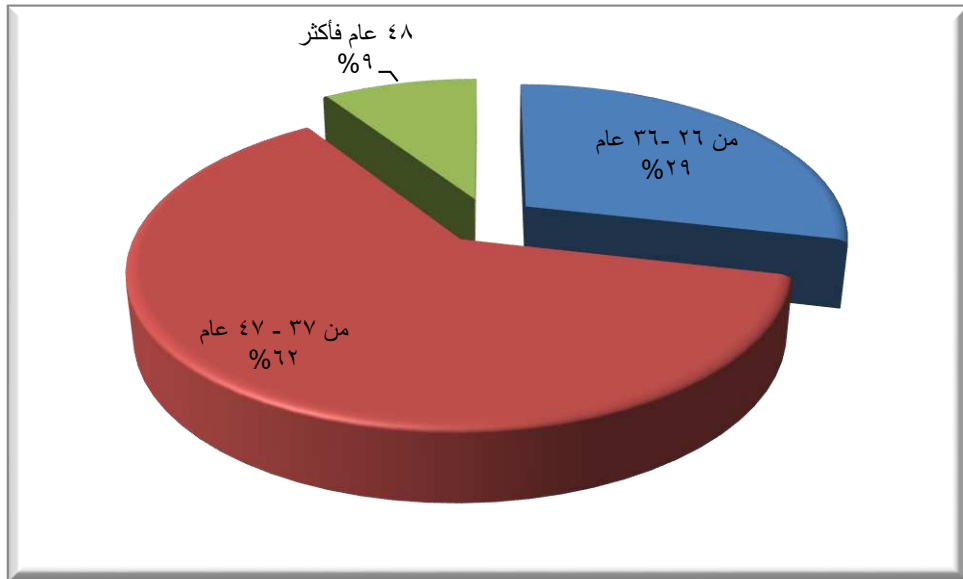
الشكل البياني رقم (2) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للجنس

التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للفئة العمرية قيد البحث

جدول (3) يوضح التكرار والنسبة المئوية طبقاً للفئة العمرية لعينة الدراسة الأساسية.
ن = 140

النسبة المئوية %	التكرار	التوصيف الإحصائي الفئة العمرية
28.57	40	من 26 - 36 عام
62.14	87	من 37 - 47 عام
9.29	13	48 عام فأكثر
100	140	المجموع

يتضح من الجدول (3) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للفئة العمرية حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (من 26 - 36 عام) (40 فرد بنسبة 28.57 %) ، و(من 37 - 47 عام) (87 فرد بنسبة 62.14 %) ، و(48 عام فأكثر) (13 فرد بنسبة 9.29 %).



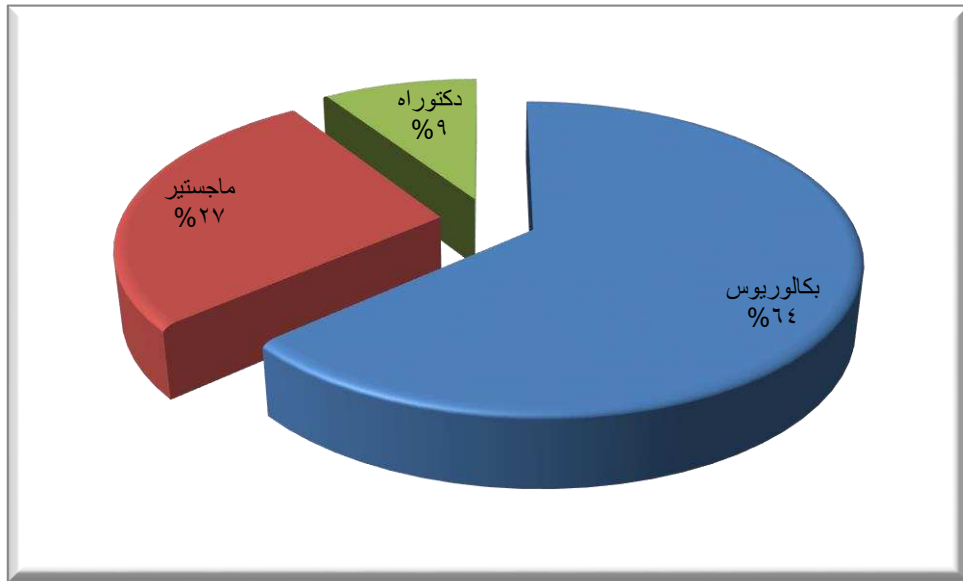
الشكل البياني رقم (3) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للفئة العمرية

التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمستوى التعليمي قيد البحث

جدول (4) يوضح التكرار والنسبة المئوية طبقاً للمستوى التعليمي لعينة الدراسة الأساسية .
ن = 140

النسبة المئوية %	التكرار	التوصيف الإحصائي
		المستوى التعليمي
63.57	89	بكالوريوس
27.14	38	ماجستير
9.29	13	دكتوراه
100	140	المجموع

يتضح من الجدول (4) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمستوى التعليمي حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (بكالوريوس) (89 فرد بنسبة 63.57%)، و(ماجستير) (38 فرد بنسبة 27.14%)، و(دكتوراه) (13 فرد بنسبة 9.29%).



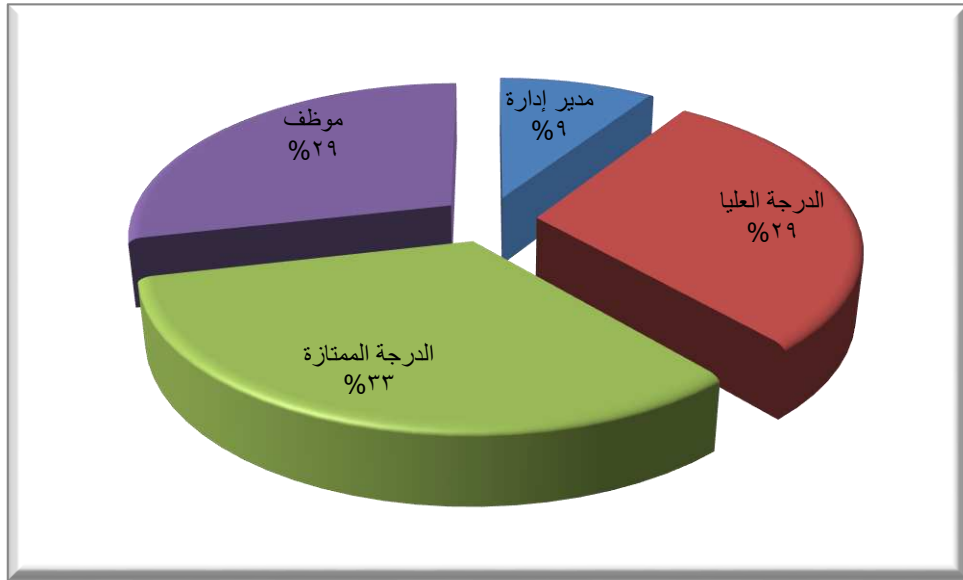
الشكل البياني رقم (4) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمستوى التعليمي

التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمنصب الوظيفي قيد البحث

جدول (5) يوضح التكرار والنسبة المئوية طبقاً للمنصب الوظيفي لعينة الدراسة الأساسية.
ن = 140

النسبة المئوية %	التكرار	التوصيف الإحصائي للمنصب الوظيفي
9.29	13	مدير إدارة
29.29	41	الدرجة العليا
32.86	46	الدرجة الممتازة
28.57	40	موظف
100	140	المجموع

يتضح من الجدول (5) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمنصب الوظيفي حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (مدير إدارة) (13 فرد بنسبة 9.29 %)، و(الدرجة العليا) (41 فرد بنسبة 29.29 %)، و(الدرجة الممتازة) (46 فرد بنسبة 32.86 %)، و(موظف) (40 فرد بنسبة 28.57 %).



الشكل البياني رقم (5) الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمنصب الوظيفي

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

- المعاملات العلمية للاستبيان (الثبات – الصدق) الخاصة لعينة البحث

أولاً: الصدق

تم حساب الصدق باستخدام (معامل الاتساق الداخلي) الذي يعتمد على فحص الترابط بين فقرات المقياس ومدى انسجامها في قياس البعد نفسه. فإذا أظهرت الفقرات معاملات ارتباط مرتفعة ودالة إحصائية مع الدرجة الكلية للمقياس أو مع الأبعاد الفرعية التابعة له، فإن ذلك يُعد مؤشراً قوياً على تحقق الصدق. ويظهر معامل الاتساق الداخلي أن الفقرات تعمل كوحدة مترابطة تعكس المفهوم المراد قياسه، مما يعزز الثقة في نتائج الأداة ويؤكد ملائمتها لأغراض البحث العلمي.

جدول (6) معامل الإتساق الداخلي لعبارات أبعاد مقياس التحول الرقمي ن=30

م	العبارات	معامل الإتساق الداخلي مع البعد	معامل الإتساق الداخلي مع المجموع الكلي
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية			
1	يوجد بنية تحتية في الجامعة مناسبة للتحول الرقمي	**0.697	**0.608
2	تتوافر شبكات إنترنت في الجامعة مناسبة للتحول الرقمي في المدينة الطبية	**0.843	
البعد الثاني: الرقاقة الرقمية			
1	يملك الموظفين الوعي بأهمية الاستخدام الآمن للتقنيات الرقمية	**0.712	**0.594
2	يملك الموظفين مهارات التعامل مع التقنيات الرقمية الحديثة.	**0.737	
البعد الثالث: البنية الرقمية			
1	يملك الموظفين مهارات التعامل مع التقنيات الرقمية المستخدمة للتحول الرقمي	**0.778	**0.506
2	تتوافر برامج التعلم الرقمي في الجامعة التي تثرى معارف الموظفين داخل المدينة الطبية.	**0.528	
3	يراعي التحول الرقمي قدرات ومواهب الموظفين المتعددة داخل المدينة الطبية.	**0.627	
البعد الرابع: الأبداع الرقمي			
1	توفر المسافات الرقمية بيئة تحفيزية للتحول الرقمي في المدينة الطبية.	**0.845	**0.466
2	ملاءمة محتوى المسافات الدراسة للتحول الرقمي في المدينة الطبية.	**0.676	

* قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 = 0.361 ** قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 = 0.463

يتضح من جدول (6) و الخاص بمعامل الإتساق الداخلي لعبارات أبعاد مقياس التحول الرقمي ، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.466 إلى 0.845) وهي أكبر من قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 وعند مستوى 0.01 مما يشير الى صدق العبارات.

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

جدول (7) معامل الإتساق الداخلي لعبارات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي ن=30

م	العبارات	معامل الإتساق الداخلي مع البعد	معامل الإتساق الداخلي مع المجموع الكلي
البعد الأول: الألتزام العاطفي			
1	الشعور بروح النشاط والحيوية في أداء المهام الوظيفية.	**0.568	**0.754
2	تؤثر القيم السائدة في الجامعة على مستوى الأداء.	**0.656	
3	ينجز العاملون المهام والأعمال المطلوبة منهم بفاعلية.	**0.694	
البعد الثاني: الألتزام الاستمراري			
1	أستغلال كافة الموارد المتاحة لأداء المهام بالمستوى المطلوب.	*0.440	**0.556
2	يوجد اهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للأقتراحات التي يتقدم بها المروسين والخاصة بتطوير الأداء الوظيفي.	**0.667	
3	يملك العاملون القدرة على تقديم الآراء والمقترحات التي تحسن العمل.	**0.645	
4	يقدم العاملون العون والمساعدة لبعضهم البعض مما يسهم في إنجاز العمل بصورة صحيحة.	**0.596	
البعد الثالث: الألتزام المعياري			
1	يوجد معرفة وإلمام بطبيعة العمل المطلوب إنجازة.	**0.737	**0.662
2	إيجاد أساليب جديدة لإنجاز العمل.	**0.531	
3	يقوم العاملون بتنظيم أعباء عملهم بشكل يومي وتنفيذها وفقاً لقواعد وإجراءات العمل.	**0.608	

* قيمة (ر) معنوية عند مستوى $0.05 = 0.361$ ** قيمة (ر) معنوية عند مستوى $0.05 = 0.463$

يتضح من جدول (7) و الخاص بمعامل الإتساق الداخلي لعبارات ابعاد مقياس الالتزام التنظيمي ، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.440 إلى 0.754) وهي أكبر من قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 وعند مستوى 0.01 مما يشير الى صدق العبارات.

جدول (8) معامل الإتساق الداخلي لعبارات مقياس أداء الموارد البشرية ن=30

م	العبارات	معامل الإتساق الداخلي مع المجموع الكلي
1	يطلع الموظف على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.	*0.390
3	تتوفر المهارات والقدرات على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية.	**0.618

* قيمة (ر) معنوية عند مستوى $0.05 = 0.361$ ** قيمة (ر) معنوية عند مستوى $0.05 = 0.463$

يتضح من جدول (8) و الخاص بمعامل الإتساق الداخلي لعبارات مقياس أداء الموارد البشرية ، أن قيم معامل الإتساق الداخلي تراوحت ما بين (0.390 إلى 0.618) وهي أكبر من قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 وعند مستوى 0.01 مما يشير الى صدق العبارات.

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

ثانيا : الثبات

تم حساب الثبات باستخدام (معامل ألفا كرونباخ) حيث يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً لقياس الثبات للمقاييس التي تتكون من عدة فقرات ويُعبر هذا المعامل عن درجة التجانس بين الفقرات ومدى قياسها للبعد نفسه؛ وتبلغ قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.70) فأكثر. وبذلك يوفر معامل ألفا كرونباخ مؤشراً مهماً على استقرار نتائج المقياس وإمكانية الاعتماد عليه في السياقات البحثية المختلفة.

جدول (9) معامل ألفا كرونباخ الخاص بأبعاد مقياس التحول الرقمي قيد البحث. ن = 30

الابعاد	معامل الفا كرونباخ للبعد	معامل الفا كرونباخ الكلي
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	0.968	0.979
البعد الثاني: الرقاقة الرقمية	0.899	
البعد الثالث: البنية الرقمية	0.951	
البعد الرابع: الأبداع الرقمي	0.973	

يتضح من جدول (9) و الخاص بمعامل ألفا كرونباخ للبعد وبمعامل ألفا كرونباخ الكلي لمقياس التحول الرقمي قيد البحث ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة ، أن قيم معامل الفا كرونباخ للأبعاد تراوحت ما بين (0.899 ، 0.973) وبلغ معامل الفا كرونباخ الكلي (0.979) وهذه القيم أكبر من 0.70 مما يشير إلى ثبات المقياس.

جدول (10) معامل ألفا كرونباخ الخاص بأبعاد مقياس الالتزام التنظيمي قيد البحث. ن = 30

الابعاد	معامل الفا كرونباخ للبعد	معامل الفا كرونباخ الكلي
البعد الأول: الالتزام العاطفي	0.948	0.981
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	0.955	
البعد الثالث: الالتزام المعياري	0.932	

يتضح من جدول (10) و الخاص بمعامل ألفا كرونباخ للبعد وبمعامل ألفا كرونباخ الكلي لمقياس الالتزام التنظيمي قيد البحث ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة ، أن قيم معامل الفا كرونباخ للأبعاد تراوحت ما بين (0.932 ، 0.955) وبلغ معامل الفا كرونباخ الكلي (0.981) وهذه القيم أكبر من 0.70 مما يشير إلى ثبات المقياس.

جدول (11) معامل ألفا كرونباخ الخاص بمقياس أداء الموارد البشرية قيد البحث. ن = 30

المقياس	معامل الفا كرونباخ
مقياس أداء الموارد البشرية	0.775

يتضح من جدول (11) و الخاص بمعامل ألفا كرونباخ الكلي لمقياس أداء الموارد البشرية قيد البحث ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة ، أن قيم معامل الفا كرونباخ للمقياس بلغت (0.775) وهذه القيمة أكبر من 0.70 مما يشير إلى ثبات المقياس.

عرض النتائج الخاصة بالمقاييس قيد البحث

- عرض النتائج الخاصة الخاصة بمقياس التحول الرقمي لعينة البحث

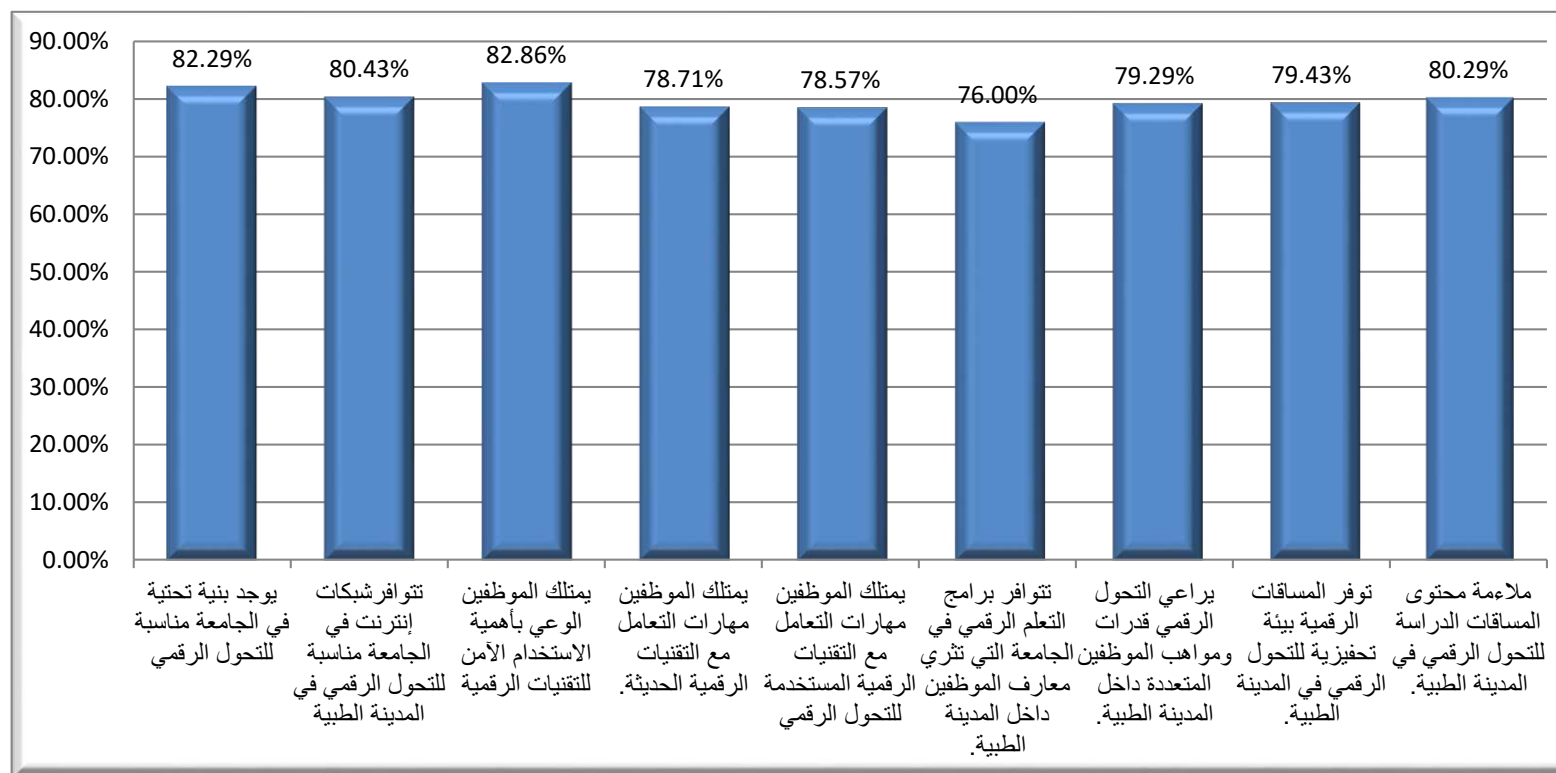
جدول (12) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد مقياس التحول الرقمي لعينة البحث ن = 140

م	الدلالات الإحصائية	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة %	الترتيب	اتجاه الإستجابة
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%								
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية																	
1	يوجد بنية تحتية في الجامعة مناسبة للتحول الرقمي	28	%20.00	100	%71.43	12	%8.57	0	%0.00	0	%0.00	*94.17	4.11	0.52	%82.29	1	موافق
2	تتوافر شبكات إنترنت في الجامعة مناسبة للتحول الرقمي في المدينة الطبية	26	%18.57	91	%65.00	23	%16.43	0	%0.00	0	%0.00	*63.27	4.02	0.59	%80.43	2	موافق
البعد الثاني: الرقابة الرقمية																	
1	يملك الموظفون الوعي بأهمية الاستخدام الآمن للتقنيات الرقمية	41	%29.29	79	%56.43	19	%13.57	1	%0.71	0	%0.00	*96.69	4.14	0.66	%82.86	1	موافق
2	يملك الموظفون مهارات التعامل مع التقنيات الرقمية الحديثة.	25	%17.86	83	%59.29	30	%21.43	2	%1.43	0	%0.00	*100.51	3.94	0.67	%78.71	2	موافق
البعد الثالث: البنية الرقمية																	
1	يملك الموظفون مهارات التعامل مع التقنيات الرقمية المستخدمة للتحول الرقمي	19	%13.57	94	%67.14	26	%18.57	0	%0.00	1	%0.71	*142.11	3.93	0.62	%78.57	2	موافق
2	تتوافر برامج التعلم الرقمي في الجامعة التي تثرى معارف الموظفين داخل المدينة الطبية.	17	%12.14	80	%57.14	41	%29.29	2	%1.43	0	%0.00	*99.26	3.80	0.66	%76.00	3	موافق
3	يراعي التحول الرقمي قدرات ومواهب الموظفين المتعددة داخل المدينة الطبية.	31	%22.14	76	%54.29	30	%21.43	3	%2.14	0	%0.00	*78.46	3.96	0.72	%79.29	1	موافق
البعد الرابع: الأبداع الرقمي																	
1	توفر المساقات الرقمية بيئة تحفيزية للتحول الرقمي في المدينة الطبية.	22	%15.71	92	%65.71	26	%18.57	0	%0.00	0	%0.00	*66.23	3.97	0.59	%79.43	2	موافق
2	ملاءمة محتوى المساقات الدراسية للتحول الرقمي في المدينة الطبية.	28	%20.00	86	%61.43	26	%18.57	0	%0.00	0	%0.00	*49.77	4.01	0.62	%80.29	1	موافق

* قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 عند درجة حرية 4 = 9.49 ، عند درجة حرية 3 = 7.52 ، عند درجة حرية 2 = 5.99 ، عند درجة حرية 1 = 3.84

* غير موافق بشدة (1 الى 1.79) ، غير موافق (1.80 الى 2.59) ، محايد (2.60 الى 3.39) ، موافق (3.40 الى 4.19) ، موافق بشدة (4.20 الى 5)

يتضح من الجدول رقم (12) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد مقياس التحول الرقمي لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى (0.05) عند درجة حرية 4 = 9.49 ، عند درجة حرية 3 = 7.52 ، عند درجة حرية 2 = 5.99 ، عند درجة حرية 1 = 3.84 ، وتراوحت نسب الموافقة ما بين (76.00 % إلى 82.86 %) ، وكان اتجاه الإستجابة لجميع العبارات (موافق).



الشكل البياني رقم (6) الخاص بنسب الموافقة لعبارات أبعاد مقياس التحول الرقمي لعينة البحث

- عرض النتائج الخاصة الخاصة بمقياس الالتزام التنظيمي لعينة البحث

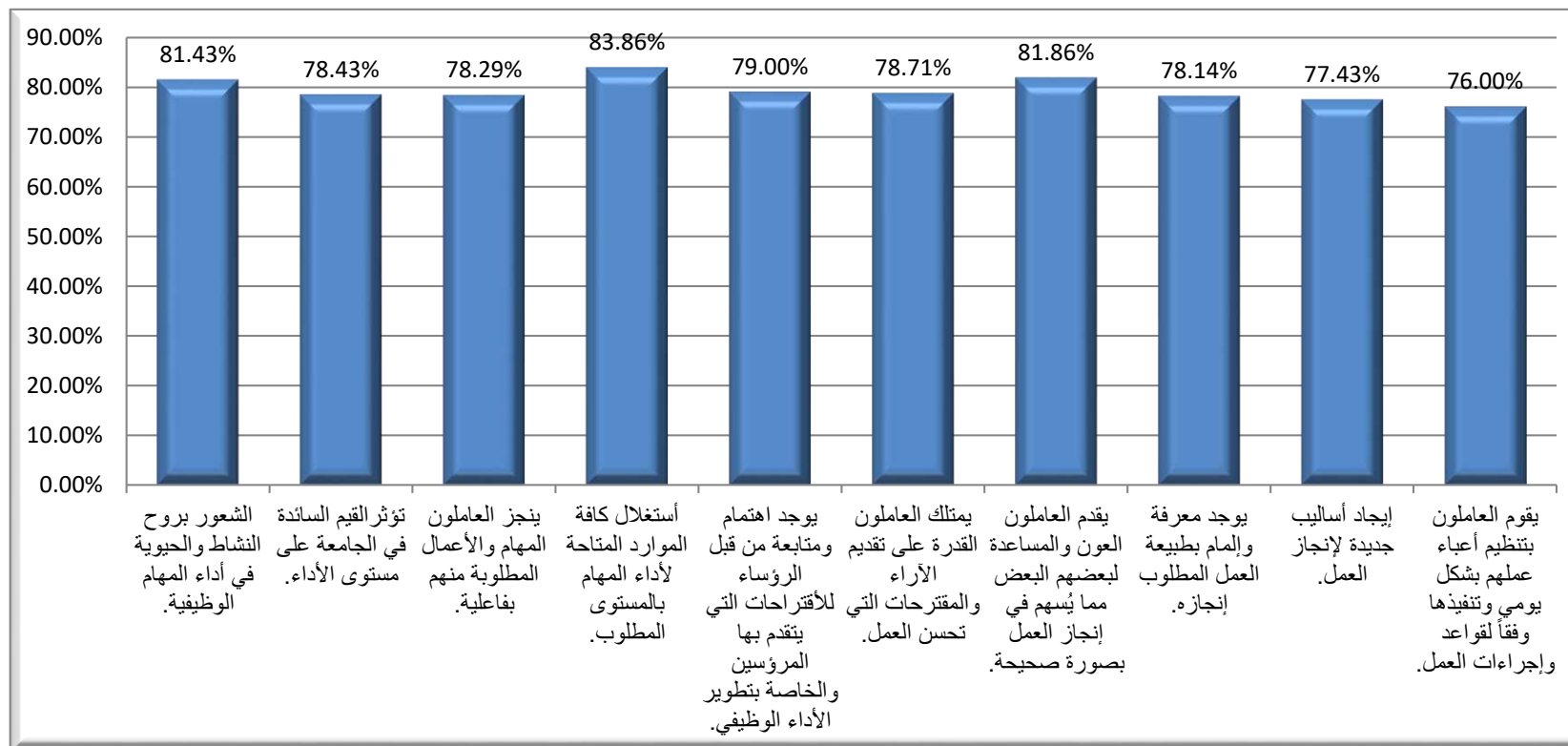
جدول (13) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي لعينة البحث ن = 140

م	الدلالات الإحصائية العبارة	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة %	الترتيب	اتجاه الإستجابة
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%								
البعد الأول: الالتزام العاطفي																	
1	الشعور بروح النشاط والحيوية في أداء المهام الوظيفية.	30	%21.43	94	%67.14	13	%9.29	2	%1.43	1	%0.71	*213.93	4.07	0.65	%81.43	1	موافق
2	تؤثر القيم السائدة في الجامعة على مستوى الأداء.	24	%17.14	83	%59.29	31	%22.14	2	%1.43	0	%0.00	*100.86	3.92	0.67	%78.43	2	موافق
3	ينجز العاملون المهام والأعمال المطلوبة منهم بفاعلية.	25	%17.86	79	%56.43	35	%25.00	1	%0.71	0	%0.00	*91.20	3.91	0.67	%78.29	3	موافق
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري																	
1	استغلال كافة الموارد المتاحة لأداء المهام بالمستوى المطلوب.	43	%30.71	81	%57.86	16	%11.43	0	%0.00	0	%0.00	*45.70	4.19	0.62	%83.86	1	موافق
2	يوجد اهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للأقتراحات التي يتقدم بها المرؤسين والخاصة بتطوير الأداء الوظيفي.	26	%18.57	84	%60.00	28	%20.00	1	%0.71	1	%0.71	*164.21	3.95	0.69	%79.00	3	موافق
3	يمتلك العاملون القدرة على تقديم الآراء والمقترحات التي تحسن العمل.	27	%19.29	81	%57.86	29	%20.71	2	%1.43	1	%0.71	*150.57	3.94	0.72	%78.71	4	موافق
4	يقدم العاملون العون والمساعدة لبعضهم البعض مما يسهم في إنجاز العمل بصورة صحيحة.	39	%27.86	76	%54.29	24	%17.14	1	%0.71	0	%0.00	*84.97	4.09	0.69	%81.86	2	موافق
البعد الثالث: الالتزام المعياري																	
1	يوجد معرفة وإلمام بطبيعة العمل المطلوب إنجازه.	25	%17.86	79	%56.43	35	%25.00	0	%0.00	1	%0.71	*91.20	3.91	0.70	%78.14	1	موافق
2	إيجاد أساليب جديدة لإنجاز العمل.	26	%18.57	77	%55.00	33	%23.57	1	%0.71	3	%2.14	*135.14	3.87	0.79	%77.43	2	موافق
3	يقوم العاملون بتنظيم أعباء عملهم بشكل يومي وتنفيذها وفقاً لقواعد وإجراءات العمل.	19	%13.57	77	%55.00	42	%30.00	1	%0.71	1	%0.71	*147.71	3.80	0.70	%76.00	3	موافق

* قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 عند درجة حرية 4 = 9.49 ، عند درجة حرية 3 = 7.52 ، عند درجة حرية 2 = 5.99 ، عند درجة حرية 1 = 3.84

* غير موافق بشدة (1 الى 1.79) ، غير موافق (1.80 الى 2.59) ، محايد (2.60 الى 3.39) ، موافق (3.40 الى 4.19) ، موافق بشدة (4.20 الى 5)

يتضح من الجدول رقم (13) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى (0.05) عند درجة حرية 4 = 9.49 ، عند درجة حرية 3 = 7.52 ، عند درجة حرية 2 = 5.99 ، عند درجة حرية 1 = 3.84 ، وتراوحت نسب الموافقة ما بين (76.00 % إلى 83.86 %) ، وكان اتجاه الإستجابة لجميع العبارات (موافق).



الشكل البياني رقم (7) الخاص بنسب الموافقة لعبارات أبعاد مقياس الالتزام التنظيمي لعينة البحث

- عرض النتائج الخاصة بمقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث

جدول (14) يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات مقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث ن = 140

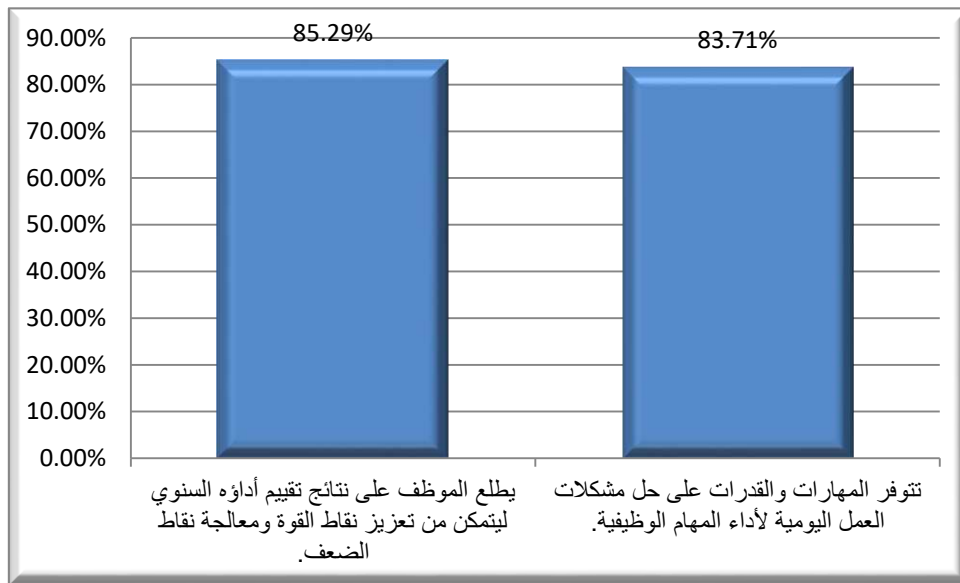
م	البيانات الإحصائية	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		مربع كاي	المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة %	الترتيب	اتجاه الإستجابة
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار						
1	يطلع الموظف على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.	38.57%	54	50.71%	71	10.00%	14	0.00%	0	0.71%	1	92.97*	4.26	0.70	85.29%	1	موافق بشدة
2	تتوفر المهارات والقدرات على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية.	26.43%	37	66.43%	93	6.43%	9	0.71%	1	0.00%	0	148.57*	4.19	0.57	83.71%	2	موافق

* قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 عند درجة حرية 4 = 9.49 ، عند درجة حرية 3 = 7.52 ، عند درجة حرية 2 = 5.99 ، عند درجة حرية 1 = 3.84

* غير موافق بشدة (1 إلى 1.79) ، غير موافق (1.80 إلى 2.59) ، محايد (2.60 إلى 3.39) ، موافق (3.40 إلى 4.19) ، موافق بشدة (4.20 إلى 5)

يتضح من الجدول رقم (14) الخاص بالبيانات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات مقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى (0.05) عند درجة حرية 4 = 9.49 ، عند درجة حرية 3 = 7.52 ، عند درجة حرية 2 = 5.99 ، عند درجة حرية 1 = 3.84 ، وتراوحت نسب الموافقة ما بين (83.71% إلى 85.29%) ، وكان اتجاه الإستجابة للعبارة رقم (1) (موافق بشدة) وللعبارة رقم (2) (موافق).

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية



الشكل البياني رقم (8) الخاص بنسب الموافقة لعبارات مقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

التوصيف الإحصائي لأبعاد المقاييس قيد البحث

جدول رقم (15)

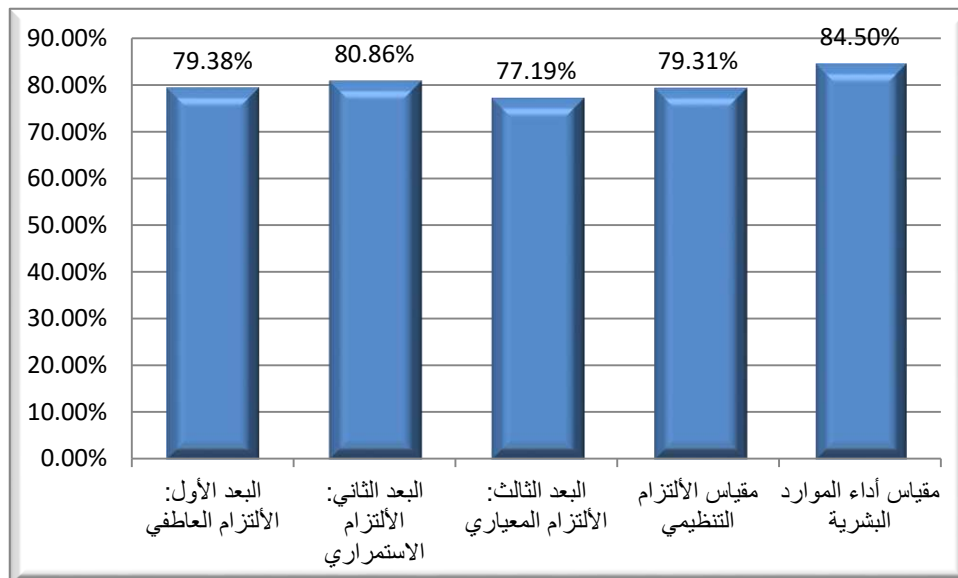
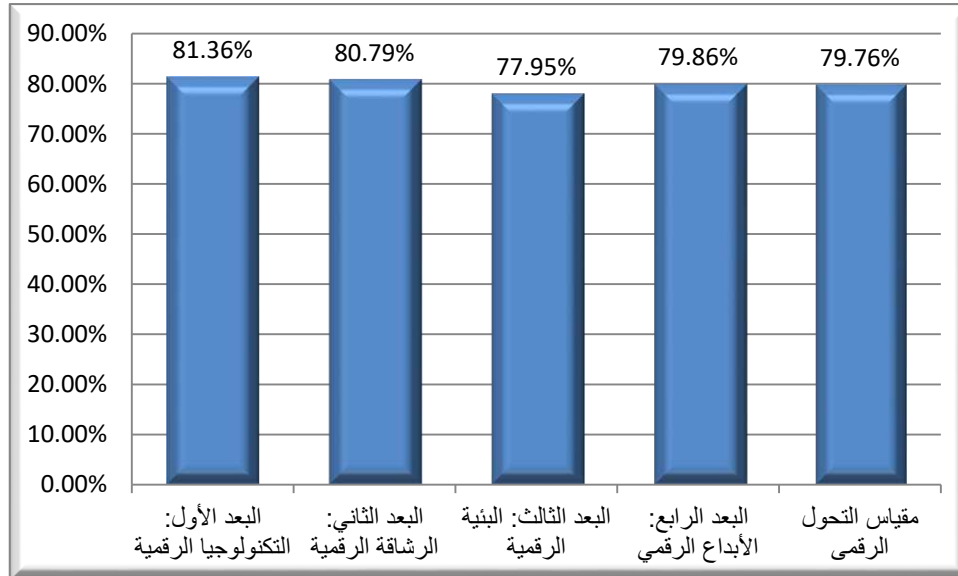
التوصيف الإحصائي لأبعاد المقاييس قيد البحث لدى عينة الدراسة الأساسية ن = 140

المتغيرات	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	عدد العبارات	المتوسط المرجح	نسبة الموافقة	الترتيب
مقياس التحول الرقمي	6.00	10.00	8.14	0.88	-0.02	2	4.07	81.36%	1
	4.00	10.00	8.08	1.05	-0.39	2	4.04	80.79%	2
	7.00	15.00	11.69	1.35	-0.15	3	3.90	77.95%	4
	6.00	10.00	7.99	0.96	-0.12	2	3.99	79.86%	3
	27.00	45.00	35.89	2.65	-0.48	9	3.99	79.76%	
مقياس الالتزام التنظيمي	8.00	15.00	11.91	1.40	0.07	3	3.97	79.38%	2
	10.00	20.00	16.17	1.78	-0.19	4	4.04	80.86%	1
	6.00	15.00	11.58	1.45	-0.61	3	3.86	77.19%	3
	26.00	50.00	39.66	3.60	-0.08	10	3.97	79.31%	
	3.00	10.00	8.45	1.05	-1.25	2	4.23	84.50%	

يتضح من الجدول رقم (15) الخاص بالتوصيف الإحصائي للمحاور قيد البحث لدى عينة الدراسة الأساسية أن قيم معامل الالتواء لجميع المتغيرات جاءت قريبة من الصفر حيث إنحصرت قيم معامل الالتواء ما بين (-1.25) إلى (0.07) وبهذا يتبين وقوع تلك القيم ما بين (± 3) ، وهذا يؤكد على خلو العينة من عيوب التوزيعات غير الاعتدالية، وتراوحت نسبة الموافقة ما بين (77.19%، 84.50%) حيث كانت على النحو التالي:

- مقياس التحول الرقمي تراوحت نسبة الموافقة ما بين (77.95% ، 81.36%) وكانت أعلى نسبة موافقة للبعد الأول: التكنولوجيا الرقمية حيث بلغت 81.36% وكانت أقل نسبة موافقة للبعد الثالث: البنية الرقمية حيث بلغت 77.95%.
- مقياس الالتزام التنظيمي تراوحت نسبة الموافقة ما بين (77.19% ، 80.86%) وكانت أعلى نسبة موافقة للبعد الثاني: الالتزام الاستمراري حيث بلغت 80.86% وكانت أقل نسبة موافقة للبعد الثالث: الالتزام المعياري حيث بلغت 77.19%.
- بلغت نسبة الموافقة لمقياس الالتزام التنظيمي 84.50%

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية



الشكل البياني رقم (9) الخاص بنسب الموافقة لأبعاد المقاييس قيد البحث

المقارنة بين أبعاد والمحاور قيد البحث طبقاً للجنس

جدول (16)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بالأبعاد ومجموع المقاييس قيد البحث ن = 140

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الفرق بين المتوسطين	أنثى ن = 51		ذكر ن = 89		الدلالات الإحصائية	المحاور
			±ع	س	±ع	س		
0.44	0.78	0.12	0.97	8.06	0.83	8.18	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	مقياس التحول الرقمي
0.74	0.34	0.06	1.18	8.04	0.97	8.10	البعد الثاني: الرقاقة الرقمية	
0.23	1.22	0.29	1.43	11.51	1.30	11.80	البعد الثالث: البنية الرقمية	
0.34	0.96	0.16	0.99	7.88	0.94	8.04	البعد الرابع: الأبعاد الرقمي	
0.17	1.36	0.63	3.13	35.49	2.32	36.12	المجموع	
0.07	1.80	0.44	1.55	11.63	1.30	12.07	البعد الأول: الالتزام العاطفي	مقياس الالتزام التنظيمي
0.00	*3.12	0.95	2.02	15.57	1.54	16.52	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	
0.13	1.52	0.39	1.85	11.33	1.16	11.72	البعد الثالث: الالتزام المعياري	
0.00	*2.88	1.77	4.34	38.53	2.93	40.30	المجموع	
0.14	1.50	0.28	1.28	8.27	0.89	8.55	مقياس أداء الموارد البشرية	

* قيمة (ت) الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 = 1.98

يتضح من الجدول (16) الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس قيد البحث طبقاً للجنس لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في كل من (البعد الثاني: الالتزام الاستمراري ، ومجموع مقياس الالتزام التنظيمي) ، حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة فيها ما بين (2.88 إلى 3.12) وهذه القيم أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05) = (1.98) وبمستوى دلالة أقل من 0.05 .

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

المقارنة بين الأبعاد والمقاييس قيد البحث طبقاً للفئة العمرية

جدول (17)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للفئة العمرية لعينة البحث. ن = 140

الأبعاد	الفئة العمرية	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	من 26 - 36 عام	40	8.23	0.80	6.00	10.00
	من 37 - 47 عام	87	8.07	0.82	6.00	10.00
	48 عام فأكثر	13	8.31	1.44	6.00	10.00
	المجموع	140	8.14	0.88	6.00	10.00
البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	من 26 - 36 عام	40	8.08	1.02	6.00	10.00
	من 37 - 47 عام	87	8.08	0.93	6.00	10.00
	48 عام فأكثر	13	8.08	1.75	4.00	10.00
	المجموع	140	8.08	1.05	4.00	10.00
البعد الثالث: البنية الرقمية	من 26 - 36 عام	40	11.83	1.32	9.00	14.00
	من 37 - 47 عام	87	11.67	1.25	9.00	15.00
	48 عام فأكثر	13	11.46	2.03	7.00	15.00
	المجموع	140	11.69	1.35	7.00	15.00
البعد الرابع: الأبعاد الرقمي	من 26 - 36 عام	40	8.25	0.95	6.00	10.00
	من 37 - 47 عام	87	7.91	0.91	6.00	10.00
	48 عام فأكثر	13	7.69	1.18	6.00	10.00
	المجموع	140	7.99	0.96	6.00	10.00
مقياس التحول الرقمي	من 26 - 36 عام	40	36.38	2.63	27.00	40.00
	من 37 - 47 عام	87	35.72	2.17	27.00	40.00
	48 عام فأكثر	13	35.54	4.93	27.00	45.00
	المجموع	140	35.89	2.65	27.00	45.00
البعد الأول: الالتزام العاطفي	من 26 - 36 عام	40	11.95	1.52	9.00	15.00
	من 37 - 47 عام	87	11.78	1.21	8.00	15.00
	48 عام فأكثر	13	12.62	2.02	9.00	15.00
	المجموع	140	11.91	1.40	8.00	15.00
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	من 26 - 36 عام	40	16.08	1.93	12.00	20.00
	من 37 - 47 عام	87	16.22	1.40	13.00	20.00
	48 عام فأكثر	13	16.15	3.26	10.00	20.00
	المجموع	140	16.17	1.78	10.00	20.00
البعد الثالث: الالتزام المعياري	من 26 - 36 عام	40	11.60	1.61	6.00	15.00
	من 37 - 47 عام	87	11.54	1.17	9.00	15.00
	48 عام فأكثر	13	11.77	2.49	6.00	15.00
	المجموع	140	11.58	1.45	6.00	15.00
مقياس الالتزام التنظيمي	من 26 - 36 عام	40	39.63	3.82	30.00	50.00
	من 37 - 47 عام	87	39.54	2.55	34.00	45.00
	48 عام فأكثر	13	40.54	7.42	26.00	50.00
	المجموع	140	39.66	3.60	26.00	50.00

الأبعاد	الفئة العمرية	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
مقياس أداء الموارد البشرية	من 26 - 36 عام	40	8.43	1.11	6.00	10.00
	من 37 - 47 عام	87	8.54	0.89	6.00	10.00
	48 عام فأكثر	13	7.92	1.71	3.00	10.00
	المجموع	140	8.45	1.05	3.00	10.00

جدول (18)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للفئة العمرية لعينة البحث . ن = 140

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدلالات الإحصائية
0.50	0.70	0.55	2	1.09	بين المجموعات	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية
		0.78	137	107.33	داخل المجموعات	
			139	108.42	المجموع	
1.00	0.00	0.00	2	0.00	بين المجموعات	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية
		1.11	137	152.13	داخل المجموعات	
			139	152.14	المجموع	
0.67	0.39	0.73	2	1.45	بين المجموعات	البعد الثالث: البنية الرقمية
		1.84	137	252.34	داخل المجموعات	
			139	253.79	المجموع	
0.09	2.46	2.22	2	4.44	بين المجموعات	البعد الرابع: الأبعاد الرقمي
		0.90	137	123.53	داخل المجموعات	
			139	127.97	المجموع	
0.39	0.95	6.70	2	13.41	بين المجموعات	مقياس التحول الرقمي
		7.04	137	963.99	داخل المجموعات	
			139	977.39	المجموع	
0.13	2.05	3.98	2	7.97	بين المجموعات	البعد الأول: الالتزام العاطفي
		1.94	137	265.83	داخل المجموعات	
			139	273.79	المجموع	
0.92	0.09	0.28	2	0.57	بين المجموعات	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري
		3.22	137	441.32	داخل المجموعات	
			139	441.89	المجموع	
0.87	0.14	0.31	2	0.62	بين المجموعات	البعد الثالث: الالتزام المعياري
		2.14	137	293.52	داخل المجموعات	
			139	294.14	المجموع	
0.65	0.43	5.66	2	11.33	بين المجموعات	مقياس الالتزام التنظيمي
		13.05	137	1788.21	داخل المجموعات	
			139	1799.54	المجموع	
0.14	1.98	2.17	2	4.34	بين المجموعات	مقياس أداء الموارد البشرية
		1.10	137	150.31	داخل المجموعات	
			139	154.65	المجموع	

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

ينتضح من جدول (18) الخاص بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للفئة العمرية لعينة البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في جميع المتغيرات قيد البحث حيث كانت

قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05 .

المقارنة بين الأبعاد والمقاييس قيد البحث طبقاً للمستوى التعليمي

جدول (19)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للمستوى التعليمي لعينة البحث. ن = 140

الأبعاد	المستوى التعليمي	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	بكالوريوس	89	8.16	0.86	6.00	10.00
	ماجستير	38	8.05	0.80	7.00	10.00
	دكتوراه	13	8.23	1.24	6.00	10.00
	المجموع	140	8.14	0.88	6.00	10.00
البعد الثاني: الرضا الرقمية	بكالوريوس	89	8.18	0.97	6.00	10.00
	ماجستير	38	7.95	0.84	6.00	10.00
	دكتوراه	13	7.77	1.83	4.00	10.00
	المجموع	140	8.08	1.05	4.00	10.00
البعد الثالث: البنية الرقمية	بكالوريوس	89	11.91	1.29	9.00	15.00
	ماجستير	38	11.45	1.37	9.00	15.00
	دكتوراه	13	10.92	1.38	7.00	12.00
	المجموع	140	11.69	1.35	7.00	15.00
البعد الرابع: الأبعاد الرقمي	بكالوريوس	89	8.01	0.94	6.00	10.00
	ماجستير	38	8.08	0.97	6.00	10.00
	دكتوراه	13	7.54	1.05	6.00	9.00
	المجموع	140	7.99	0.96	6.00	10.00
مقياس التحول الرقمي	بكالوريوس	89	36.26	2.69	27.00	45.00
	ماجستير	38	35.53	2.10	31.00	39.00
	دكتوراه	13	34.46	3.33	27.00	40.00
	المجموع	140	35.89	2.65	27.00	45.00
البعد الأول: الالتزام العاطفي	بكالوريوس	89	12.10	1.40	9.00	15.00
	ماجستير	38	11.45	1.20	8.00	14.00
	دكتوراه	13	11.92	1.75	10.00	15.00
	المجموع	140	11.91	1.40	8.00	15.00
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	بكالوريوس	89	16.29	1.82	12.00	20.00
	ماجستير	38	16.13	1.40	13.00	19.00
	دكتوراه	13	15.46	2.40	10.00	20.00
	المجموع	140	16.17	1.78	10.00	20.00
البعد الثالث: الالتزام المعياري	بكالوريوس	89	11.71	1.30	9.00	15.00
	ماجستير	38	11.42	1.24	9.00	15.00
	دكتوراه	13	11.15	2.64	6.00	15.00
	المجموع	140	11.58	1.45	6.00	15.00
مقياس الالتزام التنظيمي	بكالوريوس	89	40.10	3.55	30.00	50.00
	ماجستير	38	39.00	2.57	33.00	45.00
	دكتوراه	13	38.54	5.77	26.00	50.00
	المجموع	140	39.66	3.60	26.00	50.00
مقياس أداء الموارد البشرية	بكالوريوس	89	8.56	0.96	6.00	10.00
	ماجستير	38	8.32	0.96	6.00	10.00
	دكتوراه	13	8.08	1.71	3.00	10.00
	المجموع	140	8.45	1.05	3.00	10.00

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

جدول (19)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للمستوى التعليمي لعينة البحث . ن = 140

الأبعاد	الدلالات الإحصائية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية		بين المجموعات	0.42	2	0.21	0.27	0.77
		داخل المجموعات	108.00	137	0.79		
		المجموع	108.42	139			
البعد الثاني: الرقمنة		بين المجموعات	2.81	2	1.40	1.29	0.28
		داخل المجموعات	149.33	137	1.09		
		المجموع	152.14	139			
البعد الثالث: البنية الرقمية		بين المجموعات	14.19	2	7.10	*4.06	0.02
		داخل المجموعات	239.60	137	1.75		
		المجموع	253.79	139			
البعد الرابع: الأبعاد الرقمي		بين المجموعات	2.99	2	1.49	1.64	0.20
		داخل المجموعات	124.98	137	0.91		
		المجموع	127.97	139			
مقياس التحول الرقمي		بين المجموعات	43.63	2	21.82	*3.20	0.04
		داخل المجموعات	933.76	137	6.82		
		المجموع	977.39	139			
البعد الأول: الالتزام العاطفي		بين المجموعات	11.39	2	5.69	2.97	0.05
		داخل المجموعات	262.41	137	1.92		
		المجموع	273.79	139			
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري		بين المجموعات	7.91	2	3.95	1.25	0.29
		داخل المجموعات	433.98	137	3.17		
		المجموع	441.89	139			
البعد الثالث: الالتزام المعياري		بين المجموعات	4.78	2	2.39	1.13	0.33
		داخل المجموعات	289.36	137	2.11		
		المجموع	294.14	139			
مقياس الالتزام التنظيمي		بين المجموعات	50.22	2	25.11	1.97	0.14
		داخل المجموعات	1749.32	137	12.77		
		المجموع	1799.54	139			
مقياس أداء الموارد البشرية		بين المجموعات	3.61	2	1.80	1.64	0.20
		داخل المجموعات	151.04	137	1.10		
		المجموع	154.65	139			

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (19) الخاص بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للمستوى التعليمي لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 فى كل من (البعد الثالث: البنية الرقمية ، مجموع مقياس التحول الرقمية) قيد البحث حيث كانت قيمة ف المحسوبة أكبر من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 .

جدول (20)

يوضح اختبار توكي H.S.D عند مستوى 0.05 لتحديد معنوية واتجاه الفروق في المتغيرات المعنوية المستخلصة من تحليل التباين في اتجاه واحد.

ن = 140

الأبعاد	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	معنوية الفروق بين المتوسطات			
			ماجستير		دكتوراه	
البعد الثالث: البنية الرقمية	بكالوريوس	11.91	0.462	0.172	→*0.987	0.035
	ماجستير	11.45			0.524	0.435
	دكتوراه	10.92				

*معنوى عند مستوى دلالة أقل من 0.05

يتضح من جدول (20) الخاص يوضح اختبار توكي H.S.D عند مستوى 0.05 لتحديد معنوية واتجاه الفروق في المتغيرات المعنوية المستخلصة من تحليل التباين في اتجاه واحد أنه توجد فروق بين المستوى التعليمي حيث كانت على النحو التالي:

● البعد الثالث: البنية الرقمية

- تفوق المستوى التعليمي (بكالوريوس) على المستوى التعليمي (دكتوراه) حيث أن المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي (بكالوريوس) أكبر من المتوسط الحسابي للمستوى التعليمي (دكتوراه).

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

المقارنة بين الأبعاد والمقاييس قيد البحث طبقاً للمنصب الوظيفي

جدول (21)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للمنصب الوظيفي لعينة البحث. ن = 140

الأبعاد	المنصب الوظيفي	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	مدير إدارة	13	7.85	0.80	6.00	9.00
	الدرجة العليا	41	8.27	0.84	7.00	10.00
	الدرجة الممتازة	46	8.11	0.85	7.00	10.00
	موظف	40	8.13	0.99	6.00	10.00
	المجموع	140	8.14	0.88	6.00	10.00
البعد الثاني: الرضاقة الرقمية	مدير إدارة	13	8.00	1.08	6.00	10.00
	الدرجة العليا	41	8.27	1.00	6.00	10.00
	الدرجة الممتازة	46	8.13	0.88	6.00	10.00
	موظف	40	7.85	1.23	4.00	10.00
	المجموع	140	8.08	1.05	4.00	10.00
البعد الثالث: البنية الرقمية	مدير إدارة	13	11.23	1.36	9.00	13.00
	الدرجة العليا	41	11.56	1.25	9.00	15.00
	الدرجة الممتازة	46	11.87	1.38	9.00	15.00
	موظف	40	11.78	1.42	7.00	15.00
	المجموع	140	11.69	1.35	7.00	15.00
البعد الرابع: الأبعاد الرقمي	مدير إدارة	13	7.69	1.03	6.00	9.00
	الدرجة العليا	41	7.83	1.00	6.00	10.00
	الدرجة الممتازة	46	8.00	0.87	6.00	10.00
	موظف	40	8.23	0.97	6.00	10.00
	المجموع	140	7.99	0.96	6.00	10.00
مقياس التحول الرقمي	مدير إدارة	13	34.77	3.52	27.00	39.00
	الدرجة العليا	41	35.93	2.25	31.00	40.00
	الدرجة الممتازة	46	36.11	1.96	32.00	40.00
	موظف	40	35.98	3.34	27.00	45.00
	المجموع	140	35.89	2.65	27.00	45.00
البعد الأول: الالتزام العاطفي	مدير إدارة	13	11.85	1.34	9.00	14.00
	الدرجة العليا	41	11.59	1.09	9.00	14.00
	الدرجة الممتازة	46	11.89	1.43	8.00	15.00
	موظف	40	12.28	1.62	9.00	15.00
	المجموع	140	11.91	1.40	8.00	15.00
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	مدير إدارة	13	15.77	1.88	13.00	19.00
	الدرجة العليا	41	16.15	1.26	13.00	19.00
	الدرجة الممتازة	46	16.26	1.51	14.00	19.00
	موظف	40	16.23	2.43	10.00	20.00
	المجموع	140	16.17	1.78	10.00	20.00
البعد الثالث: الالتزام المعياري	مدير إدارة	13	11.00	1.29	9.00	13.00
	الدرجة العليا	41	11.56	1.18	9.00	14.00
	الدرجة الممتازة	46	11.46	1.15	9.00	15.00
	موظف	40	11.93	1.95	6.00	15.00
	المجموع	140	11.58	1.45	6.00	15.00

الأبعاد	المنصب الوظيفي	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
مقياس الالتزام التنظيمي	مدير إدارة	13	38.62	3.57	33.00	44.00
	الدرجة العليا	41	39.29	2.68	31.00	47.00
	الدرجة الممتازة	46	39.61	2.63	35.00	45.00
	موظف	40	40.43	5.08	26.00	50.00
	المجموع	140	39.66	3.60	26.00	50.00
مقياس أداء الموارد البشرية	مدير إدارة	13	8.23	1.24	6.00	10.00
	الدرجة العليا	41	8.37	0.86	6.00	10.00
	الدرجة الممتازة	46	8.61	0.91	6.00	10.00
	موظف	40	8.43	1.32	3.00	10.00
	المجموع	140	8.45	1.05	3.00	10.00

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

جدول (22)

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للمنصب الوظيفي لعينة البحث . ن = 140

الأبعاد	الدلالات الإحصائية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية		بين المجموعات	1.85	3	0.62	0.79	0.50
		داخل المجموعات	106.57	136	0.78		
		المجموع	108.42	139			
البعد الثاني: الرشاقة الرقمية		بين المجموعات	3.77	3	1.26	1.15	0.33
		داخل المجموعات	148.37	136	1.09		
		المجموع	152.14	139			
البعد الثالث: البنية الرقمية		بين المجموعات	5.20	3	1.73	0.95	0.42
		داخل المجموعات	248.60	136	1.83		
		المجموع	253.79	139			
البعد الرابع: الأبداع الرقمي		بين المجموعات	4.42	3	1.47	1.62	0.19
		داخل المجموعات	123.55	136	0.91		
		المجموع	127.97	139			
مقياس التحول الرقمي		بين المجموعات	18.87	3	6.29	0.89	0.45
		داخل المجموعات	958.52	136	7.05		
		المجموع	977.39	139			
البعد الأول: الالتزام العاطفي		بين المجموعات	9.72	3	3.24	1.67	0.18
		داخل المجموعات	264.08	136	1.94		
		المجموع	273.79	139			
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري		بين المجموعات	2.61	3	0.87	0.27	0.85
		داخل المجموعات	439.27	136	3.23		
		المجموع	441.89	139			
البعد الثالث: الالتزام المعياري		بين المجموعات	9.85	3	3.28	1.57	0.20
		داخل المجموعات	284.29	136	2.09		
		المجموع	294.14	139			
مقياس الالتزام التنظيمي		بين المجموعات	43.25	3	14.42	1.12	0.34
		داخل المجموعات	1756.30	136	12.91		
		المجموع	1799.54	139			
مقياس أداء الموارد البشرية		بين المجموعات	2.10	3	0.70	0.62	0.60
		داخل المجموعات	152.55	136	1.12		
		المجموع	154.65	139			

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول (22) الخاص بأبعاد ومجموع المقاييس طبقاً للمنصب الوظيفي لعينة البحث عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 فى جميع المتغيرات قيد البحث حيث كانت قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05 .

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

العلاقة بين أبعاد كل من مقياس التحول الرقمي و مقياس الالتزام التنظيمي و مقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث

جدول (23)

مصفوفة الارتباط بين أبعاد كل من مقياس التحول الرقمي و مقياس الالتزام التنظيمي و مقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث ن = 140

المتغيرات	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	البعد الثاني: الرقمنة	البعد الثالث: البنية الرقمية	البعد الرابع: الأبداع الرقمي	التحول الرقمي	البعد الأول: الالتزام العاطفي	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	البعد الثالث: الالتزام المعياري	الالتزام التنظيمي	إدارة الموارد البشرية
البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	1									
البعد الثاني: الرقمنة	0.191*	1								
البعد الثالث: البنية الرقمية	0.222**	0.144	1							
البعد الرابع: الأبداع الرقمي	0.130	0.166	0.219**	1						
التحول الرقمي	0.568**	0.592**	0.720**	0.582**	1					
البعد الأول: الالتزام العاطفي	0.132	0.152	0.311**	0.170*	0.324**	1				
البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	0.200*	0.224**	0.389**	0.203*	0.427**	0.443**	1			
البعد الثالث: الالتزام المعياري	0.084	0.263**	0.413**	0.264**	0.438**	0.315**	0.419**	1		
الالتزام التنظيمي	0.185*	0.277**	0.481**	0.274**	0.515**	0.737**	0.838**	0.735**	1	
إدارة الموارد البشرية	0.019	0.352**	0.325**	0.198*	0.383**	0.330**	0.379**	0.303**	0.439**	1

*معنوى عند مستوى 0.05 **معنوى عند مستوى 0.01

يتضح من جدول (23) الخاص بالعلاقة بين أبعاد كل من مقياس التحول الرقمي و مقياس الالتزام التنظيمي و مقياس أداء الموارد البشرية لعينة البحث:-

- يوجد علاقة ارتباطية طردية معنوية بين أبعاد ومجموع مقياس التحول الرقمي ومقياس الالتزام التنظيمي لعينة البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (0.185 ، 0.515) وهى أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (0.05) وعند مستوى (0.01).

- يوجد علاقة إرتباطية طردية معنوية بين كل من معظم أبعاد ومجموع مقياس التحول الرقمي ومقياس الالتزام التنظيمي ومقياس إدارة الموارد البشرية لعينة البحث حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (0.198 ، 0.439) وهى أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (0.05) وعند مستوى (0.01).

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression)

الفرض:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في الالتزام التنظيمي.
جدول (24)

تحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression) بين التحول الرقمي في الالتزام التنظيمي.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	معلمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة %
1	ثابت المعادلة (أ)	14.58	3.56		*4.09	0.00	26.51%
	التحول الرقمي	0.70	0.10	0.51	*7.06	0.00	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (24) الخاص بتحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression) أن نسبة مساهمة التحول الرقمي (26.51%) فى الالتزام التنظيمي ،كما يتضح وجود معنوية لمعاملات الانحدار حيث بلغت المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت) (7.06) بمستوى دلالة (احتمالية خطأ) أقل من 0.05 وبالتالي سوف يتم رفض الفرض الصفري (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في الالتزام التنظيمي) وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في الالتزام التنظيمي) مما يدل تأثير التحول الرقمي على الالتزام التنظيمي.

المعادلة التنبؤية

ص = أ " رقم ثابت " + ب1 س1

الالتزام التنظيمي = +14.58 + 0.70 * التحول الرقمي

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

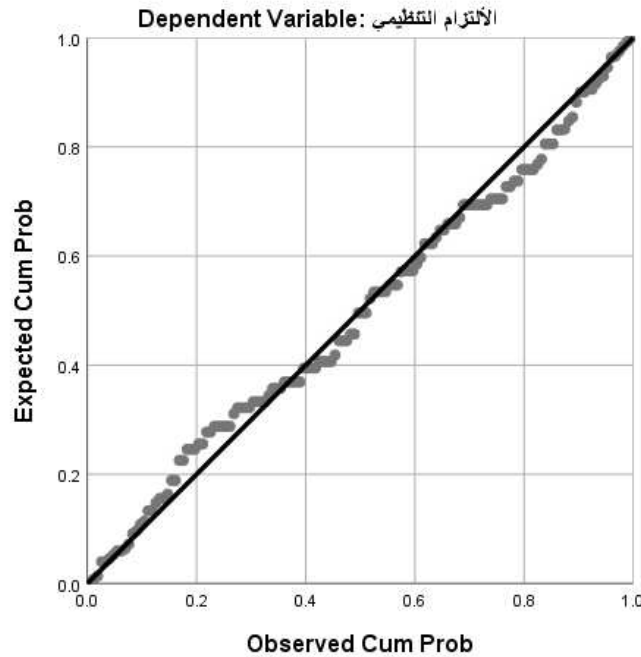
والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول (25) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى البسيط

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	477.08	1	477.08	*49.78	0.00
	Residual (المتبقى)	1322.46	138	9.58		
	المجموع	1799.54	139			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول (25) أن (نموذج الانحدار الخطى البسيط) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل الانحدار الخطى المتعدد:

جدول (26)

تحليل الانحدار الخطى المتعدد (multiple- Regression) بين أبعاد التحول الرقمي في الالتزام التنظيمي.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	معطى الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعطى الميل	معطى الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة للنموذج %
1	رقم ثابت (أ)	33.54	2.79		*12.03	0.00	%3.41
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	0.75	0.34	0.18	*2.21	0.03	
2	رقم ثابت (أ)	28.16	3.24		*8.69	0.00	%9.46
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	0.56	0.34	0.14	1.65	0.10	
	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	0.86	0.28	0.25	*3.03	0.00	
3	رقم ثابت (أ)	18.67	3.33		*5.62	0.00	%27.76
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	0.19	0.31	0.05	0.63	0.53	
	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	0.70	0.26	0.20	*2.73	0.01	
	البعد الثالث: البنية الرقمية	1.18	0.20	0.44	*5.87	0.00	
4	رقم ثابت (أ)	15.94	3.57		*4.47	0.00	%29.78
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	0.16	0.31	0.04	0.51	0.61	
	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	0.64	0.26	0.19	*2.49	0.01	
	البعد الثالث: البنية الرقمية	1.10	0.20	0.41	*5.47	0.00	
	البعد الرابع: الأبداع الرقمي	0.55	0.28	0.15	1.97	0.05	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (26) الخاص بتحليل الانحدار المتعدد أن نسبة المساهمة لهذه المتغيرات (البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية ، البعد الثاني: الرشاقة الرقمية ، البعد الثالث: البنية الرقمية ، البعد الرابع: الأبداع الرقمي) (29.78%) فى الالتزام التنظيمي.

يتضح من جدول (26) والخاص بدلالات معامل الانحدار المتعدد بين أبعاد التحول الرقمي على الالتزام التنظيمي:-

أن البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية ساهم بنسبة (3.41%)

وأن البعد الثانى : الرشاقة الرقمية ساهم بنسبة (6.05%)

وأن البعد الثالث : البنية الرقمية المعزز ساهم بنسبة (18.30%)

وأن البعد الرابع : الأبداع الرقمي ساهم بنسبة (2.02%)

ومجموع نسب مساهمة المتغيرات بنسبة (29.78%)

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

نموذج المعادلة الأولى

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1$$

الالتزام التنظيمي = 33.54 + 0.75 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية

نموذج المعادلة الثانية

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1 + \text{ب} 2 \text{ س} 2$$

الالتزام التنظيمي = 28.16 + 0.56 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية + 0.86 * البعد الثاني : الرضاقة الرقمية

نموذج المعادلة الثالثة

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1 + \text{ب} 2 \text{ س} 2 + \text{ب} 3 \text{ س} 3$$

الالتزام التنظيمي = 18.67 + 0.19 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية + 0.70 * البعد الثاني : الرضاقة الرقمية + 1.18 * البعد الثالث : البنية الرقمية

نموذج المعادلة الرابعة (النهائية)

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1 + \text{ب} 2 \text{ س} 2 + \text{ب} 3 \text{ س} 3 + \text{ب} 4 \text{ س} 4$$

الالتزام التنظيمي = 15.94 + 0.16 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية + 0.64 * البعد الثاني : الرضاقة الرقمية + 1.10 * البعد الثالث : البنية الرقمية + 0.55 * البعد الرابع : الأبداع الرقمي

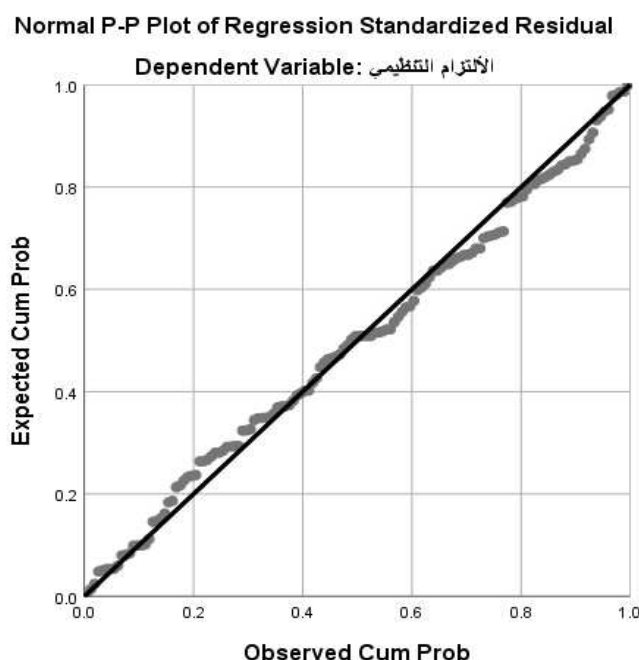
الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول (27) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى المتعدد

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	61.28	1	61.28	*4.87	0.03
	Residual (المتبقى)	1738.26	138	12.60		
	المجموع	1799.54	139			
2	Regression (الانحدار)	170.18	2	85.09	*7.15	0.00
	Residual (المتبقى)	1629.36	137	11.89		
	المجموع	1799.54	139			
3	Regression (الانحدار)	499.51	3	166.50	*17.42	0.00
	Residual (المتبقى)	1300.03	136	9.56		
	المجموع	1799.54	139			
4	Regression (الانحدار)	535.93	4	133.98	*14.31	0.00
	Residual (المتبقى)	1263.61	135	9.36		
	المجموع	1799.54	139			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول (27) أن (نموذج الانحدار المتعدد) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن



العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.

عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression)

الفرض:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
جدول (28)

تحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression) بين التحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	معلمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة %
1	ثابت المعادلة (أ)	2.99	1.13		*2.65	0.01	14.64%
	التحويل الرقمي	0.15	0.03	0.38	*4.86	0.00	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (28) الخاص بتحليل الانحدار الخطى البسيط (Simple Linear- Regression) أن نسبة مساهمة التحول الرقمي (14.64%) فى إدارة الموارد البشرية، كما يتضح وجود معنوية لمعاملات الانحدار حيث بلغت المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت) (4.86) بمستوى دلالة (احتمالية خطأ) أقل من 0.05 وبالتالي سوف يتم رفض الفرض الصفري (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية) وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية) مما يدل تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية.

المعادلة التنبؤية

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1

إدارة الموارد البشرية = +2.99 + 0.15 * التحول الرقمي

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

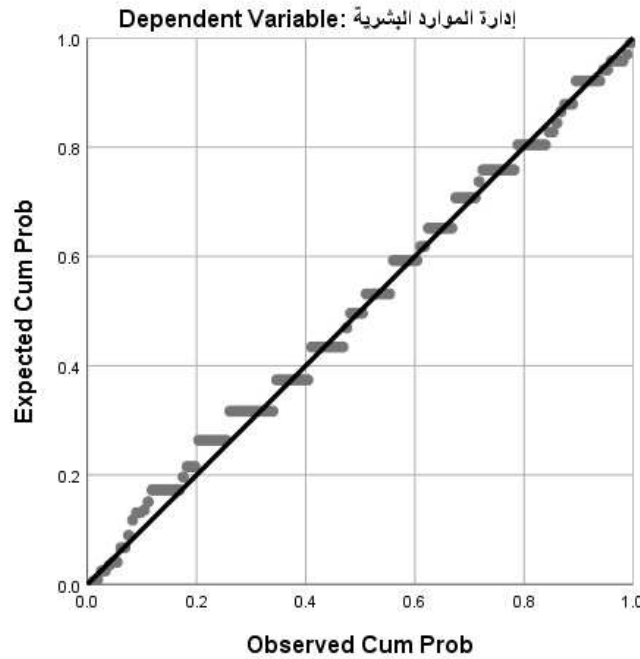
والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول (29) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى البسيط

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	22.64	1	22.64	*23.67	0.00
	Residual (المتبقى)	132.01	138	0.96		
	المجموع	154.65	139			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول (29) أن (نموذج الانحدار الخطى البسيط) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل الانحدار الخطى المتعدد:

جدول (30)

تحليل الانحدار الخطى المتعدد (multiple- Regression) بين أبعاد التحول الرقمى في إدارة الموارد البشرية.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	معطمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعطمة الميل	معطمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة للنموذج %
1	رقم ثابت (أ)	8.27	0.83		*9.94	0.00	%0.04
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	0.02	0.10	0.02	0.22	0.82	
2	رقم ثابت (أ)	5.99	0.93		*6.42	0.00	%12.66
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	-0.06	0.10	-0.05	-0.62	0.54	
	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	0.36	0.08	0.36	*4.45	0.00	
3	رقم ثابت (أ)	4.09	1.02		*4.01	0.00	%21.22
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	-0.13	0.09	-0.11	-1.40	0.16	
	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	0.33	0.08	0.33	*4.23	0.00	
	البعد الثالث: البنية الرقمية	0.24	0.06	0.30	*3.84	0.00	
4	رقم ثابت (أ)	3.55	1.10		*3.22	0.00	%22.13
	البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية	-0.14	0.09	-0.12	-1.48	0.14	
	البعد الثاني: الرشاقة الرقمية	0.32	0.08	0.32	*4.05	0.00	
	البعد الثالث: البنية الرقمية	0.22	0.06	0.28	*3.56	0.00	
	البعد الرابع: الأبداع الرقمي	0.11	0.09	0.10	1.26	0.21	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (30) الخاص بتحليل الانحدار المتعدد أن نسبة المساهمة لهذه المتغيرات (البعد الأول: التكنولوجيا الرقمية ، البعد الثاني: الرشاقة الرقمية ، البعد الثالث: البنية الرقمية ، البعد الرابع: الأبداع الرقمي) (%22.13) فى إدارة الموارد البشرية.

يتضح من جدول (30) والخاص بدلالات معامل الانحدار المتعدد بين أبعاد التحول الرقمى على إدارة الموارد البشرية:-

أن البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية ساهم بنسبة (0.04%)

وأن البعد الثانى : الرشاقة الرقمية ساهم بنسبة (12.62%)

وأن البعد الثالث : البنية الرقمية المعزز ساهم بنسبة (8.56%)

وأن البعد الرابع : الأبداع الرقمي ساهم بنسبة (0.91%)
ومجموع نسب مساهمة المتغيرات بنسبة (22.13%)

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

نموذج المعادلة الأولى

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1

إدارة الموارد البشرية = 8.27 + 0.02 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية

نموذج المعادلة الثانية

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1 + ب 2 س 2

إدارة الموارد البشرية = 5.99 - 0.06 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية + 0.36 * البعد الثاني : الرشاقة الرقمية

نموذج المعادلة الثالثة

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1 + ب 2 س 2 + ب 3 س 3

إدارة الموارد البشرية = 4.09 - 0.13 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية + 0.33 * البعد الثاني : الرشاقة الرقمية + 0.24 * البعد الثالث : البيئة الرقمية

نموذج المعادلة الرابعة (النهائية)

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1 + ب 2 س 2 + ب 3 س 3 + ب 4 س 4

إدارة الموارد البشرية = 3.55 - 0.14 * البعد الأول : التكنولوجيا الرقمية + 0.32 * البعد الثاني : الرشاقة الرقمية + 0.22 * البعد الثالث : البيئة الرقمية + 0.11 * البعد الرابع : الأبداع الرقمي

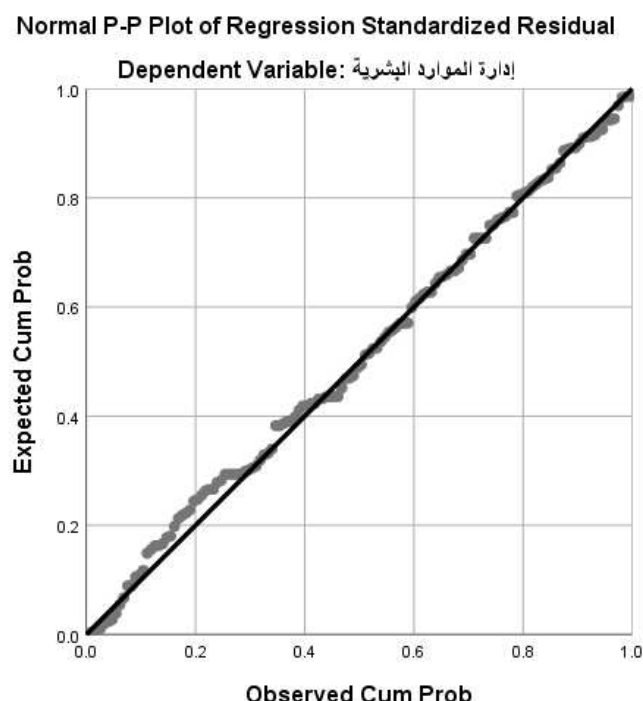
الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول (31) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى المتعدد

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	0.06	1	0.06	0.05	0.82
	Residual (المتبقى)	154.59	138	1.12		
	المجموع	154.65	139			
2	Regression (الانحدار)	19.58	2	9.79	*9.93	0.00
	Residual (المتبقى)	135.07	137	0.99		
	المجموع	154.65	139			
3	Regression (الانحدار)	32.82	3	10.94	*12.21	0.00
	Residual (المتبقى)	121.83	136	0.90		
	المجموع	154.65	139			
4	Regression (الانحدار)	34.23	4	8.56	*9.59	0.00
	Residual (المتبقى)	120.42	135	0.89		
	المجموع	154.65	139			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول (31) أن (نموذج الانحدار المتعدد) دال احصائيا في معظم النماذج حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على



جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوي وقابل للتطبيق.

عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression)

الفرض:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي في إدارة الموارد البشرية.

جدول (32)

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression) بين الالتزام التنظيمي في إدارة الموارد البشرية.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطي البسيط	معلمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة %
1	ثابت المعادلة (أ)	3.35	0.89		*3.75	0.00	19.27%
	الالتزام التنظيمي	0.13	0.02	0.44	*5.74	0.00	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (32) الخاص بتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression) أن نسبة مساهمة الالتزام التنظيمي (19.27%) في إدارة الموارد البشرية، كما يتضح وجود معنوية لمعاملات الانحدار حيث بلغت المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار (ت) (5.74) بمستوى دلالة (احتمالية خطأ) أقل من 0.05 وبالتالي سوف يتم رفض الفرض الصفري (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي في إدارة الموارد البشرية) وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي في إدارة الموارد البشرية) مما يدل تأثير الالتزام التنظيمي على إدارة الموارد البشرية.

المعادلة التنبؤية

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1

إدارة الموارد البشرية = +3.35 + 0.13 * الالتزام التنظيمي

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

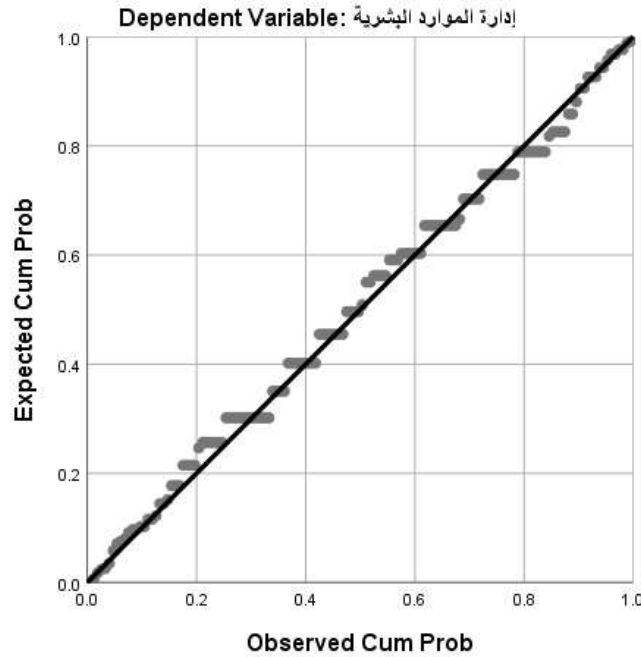
والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول (33) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى البسيط

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	29.81	1	29.81	*32.95	0.00
	Residual (المتبقى)	124.84	138	0.90		
	المجموع	154.65	139			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول (33) أن (نموذج الانحدار الخطى البسيط) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي
للأخطاء العشوائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل الانحدار الخطي المتعدد:

جدول (34)

تحليل الانحدار الخطي المتعدد (multiple- Regression) بين أبعاد الالتزام التنظيمي في إدارة الموارد البشرية.

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطي المتعدد	معطمة الميل (ب)	الخطأ المعياري لمعطمة الميل	معطمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	المعنوية الجزئية لمعاملات (الانحدار(ت)	مستوى الدلالة	نسبة المساهمة للنموذج %
1	رقم ثابت (أ)	5.50	0.72		*7.59	0.00	10.87%
	البعد الأول : الالتزام العاطفي	0.25	0.06	0.33	*4.10	0.00	
2	رقم ثابت (أ)	3.87	0.85		*4.56	0.00	17.65%
	البعد الأول : الالتزام العاطفي	0.15	0.07	0.20	*2.32	0.02	
	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	0.17	0.05	0.29	*3.36	0.00	
3	رقم ثابت (أ)	3.34	0.90		*3.72	0.00	19.37%
	البعد الأول : الالتزام العاطفي	0.13	0.07	0.18	*2.04	0.04	
	البعد الثاني: الالتزام الاستمراري	0.14	0.05	0.24	*2.63	0.01	
	البعد الثالث: الالتزام المعياري	0.11	0.06	0.15	1.70	0.09	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم (34) الخاص بتحليل الانحدار المتعدد أن نسبة المساهمة لهذه المتغيرات (البعد الأول: الالتزام العاطفي ، البعد الثاني: الالتزام الاستمراري ، البعد الثالث: الالتزام المعياري) (19.37%) في إدارة الموارد البشرية.

يتضح من جدول (34) والخاص بدلالات معامل الانحدار المتعدد بين أبعاد الالتزام التنظيمي على إدارة الموارد البشرية:-

- أن البعد الأول : الالتزام العاطفي ساهم بنسبة (10.87%)
- وأن البعد الثاني : الالتزام الاستمراري ساهم بنسبة (6.77%)
- وأن البعد الثالث : الالتزام المعياري المعزّز ساهم بنسبة (1.72%)
- ومجموع نسب مساهمة المتغيرات بنسبة (19.37%)

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

نموذج المعادلة الأولى

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1$$

إدارة الموارد البشرية = $5.50 + 0.25$ * البعد الأول : الالتزام العاطفي

نموذج المعادلة الثانية

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1 + \text{ب} 2 \text{ س} 2$$

إدارة الموارد البشرية = $3.87 + 0.15$ * البعد الأول : الالتزام العاطفي + 0.17 * البعد الثاني : الالتزام الاستمراري

نموذج المعادلة الثالثة (النهائية)

$$\text{ص} = \text{أ} \text{ " رقم ثابت " } + \text{ب} 1 \text{ س} 1 + \text{ب} 2 \text{ س} 2 + \text{ب} 3 \text{ س} 3$$

إدارة الموارد البشرية = $3.34 + 0.13$ * البعد الأول : الالتزام العاطفي + 0.14 * البعد الثاني : الالتزام الاستمراري + 0.11 * البعد الثالث : الالتزام المعياري

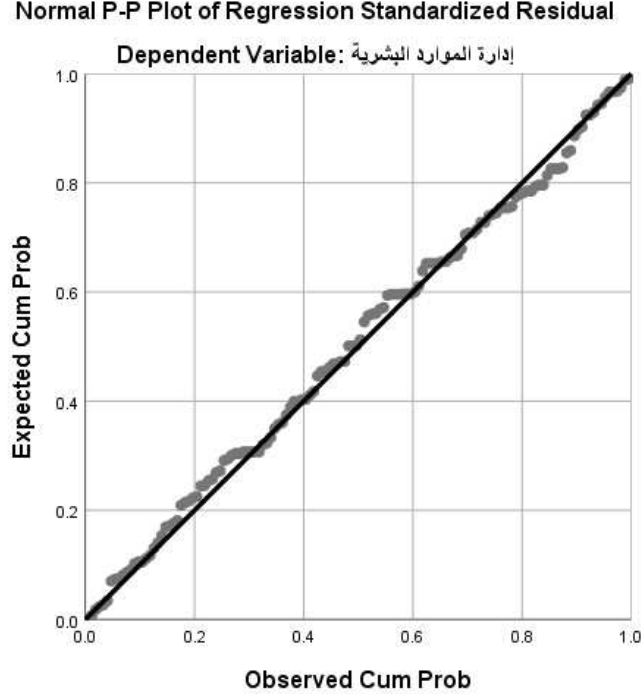
الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول (35) مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى المتعدد

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى المتعدد	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	16.81	1	16.81	*16.83	0.00
	Residual (المتبقى)	137.84	138	1.00		
	المجموع	154.65	139			
2	Regression (الانحدار)	27.29	2	13.64	*14.68	0.00
	Residual (المتبقى)	127.36	137	0.93		
	المجموع	154.65	139			
3	Regression (الانحدار)	29.95	3	9.98	*10.89	0.00
	Residual (المتبقى)	124.70	136	0.92		
	المجموع	154.65	139			

*القيمة معنوية ودالة

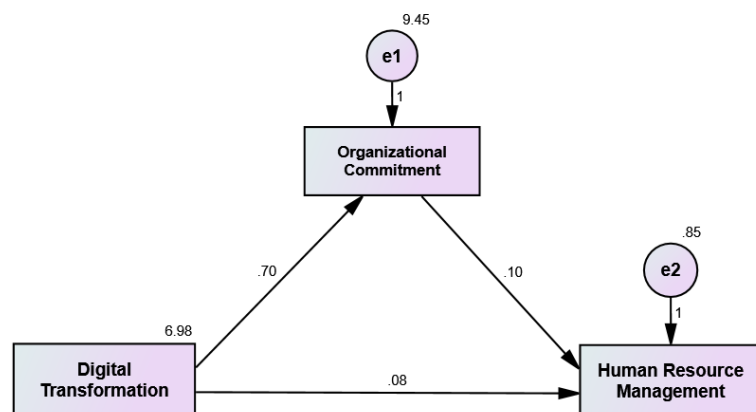
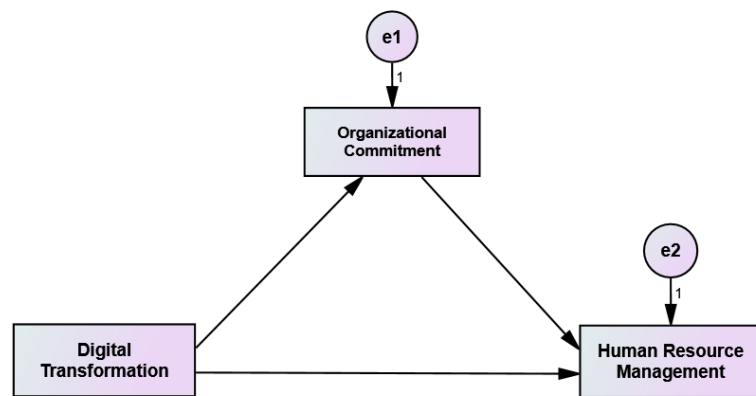
يتضح من جدول (35) أن (نموذج الانحدار المتعدد) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوي وقابل للتطبيق.

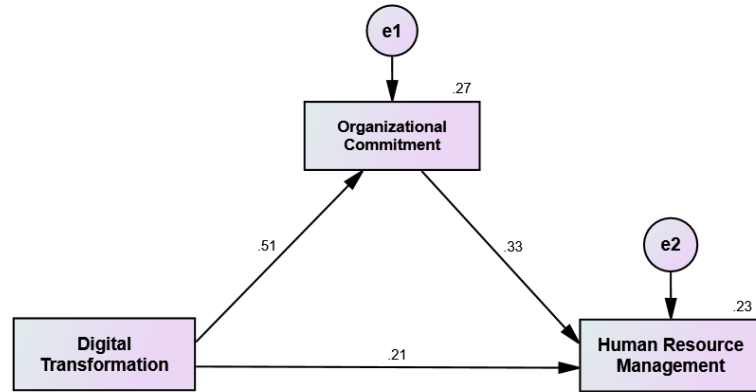


عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تحليل المسار





الشكل (1): نموذج المعادلات الهيكلية

جدول رقم (36) أسماء المتغيرات باللغة العربية والإنجليزية

م	المتغير (عربي)	المتغير (إنجليزي)
1	التحول الرقمي	Digital Transformation
2	الالتزام التنظيمي	Organizational Commitment
3	إدارة الموارد البشرية	Human Resource Management

جدول رقم (37)

نتائج تحليل المسار للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية من خلال الالتزام التنظيمي

المتغيرات	Estimate	S.E.	C.R.	P
التحول الرقمي ← الالتزام التنظيمي	0.699	0.099	7.081	***0.000
الالتزام التنظيمي ← إدارة الموارد البشرية	0.097	0.026	3.784	***0.000
التحول الرقمي ← إدارة الموارد البشرية	0.085	0.035	2.447	**0.014

جدول (38)

معايير تقييم جودة توفيق النموذج الكلي

المؤشر	الرمز الإحصائي	القيمة
جودة التوفيق	GFI	1.000
جودة التوفيق المعياري	NFI	1.000
مؤشر جودة التوفيق المتزايد	IFI	1.000
جودة التوفيق المقارن	CFI	1.000

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

تشير نتائج تحليل المسار إلى وجود تأثيرات دالة إحصائياً للتحويل الرقمي على كل من الالتزام التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. حيث أظهر التحول الرقمي تأثيراً مباشراً موجباً وقوياً على الالتزام التنظيمي ($\beta = 0.699$) ، $C.R. = 7.081$ ، $p < 0.001$ ، مما يعكس الدور المحوري للتحويل الرقمي في تعزيز مستويات الانتماء والارتباط المؤسسي لدى العاملين. كما تبين وجود تأثير مباشر دال للالتزام التنظيمي على إدارة الموارد البشرية ($\beta = 0.097$) ، $C.R. = 3.784$ ، $p < 0.001$ ، وهو ما يشير إلى أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي يسهم في تحسين كفاءة وفاعلية ممارسات إدارة الموارد البشرية.

وفي السياق ذاته، أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر دال إحصائياً للتحويل الرقمي على إدارة الموارد البشرية ($\beta = 0.085$) ، $C.R. = 2.447$ ، $p = 0.014$ ، إلا أن هذا التأثير جاء بقيمة أقل مقارنة بالتأثير غير المباشر عبر الالتزام التنظيمي، مما يدل على أن الالتزام التنظيمي يلعب دوراً وسيطاً مهماً في تعزيز العلاقة بين التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية. وبذلك يمكن الاستدلال على أن جزءاً معتبراً من تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية يتم تفسيره من خلال تأثيره على الالتزام التنظيمي.

ومن ناحية أخرى، أظهرت مؤشرات جودة توفيق النموذج $GFI = 1.000$ ، $NFI = 1.000$ ، $IFI = 1.000$ ، $CFI = 1.000$ مستوى تطابق مثالي بين النموذج المفترض والبيانات الفعلية، مما يعكس ملاءمة النموذج المقترح بدرجة عالية جداً. وتشير هذه القيم إلى أن النموذج يتمتع بقدرة تفسيرية قوية في تمثيل العلاقات السببية بين المتغيرات محل الدراسة، ويدعم صلاحية استخدامه في تفسير ديناميكيات التأثير بين التحول الرقمي والالتزام التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

بوجه عام، تؤكد هذه النتائج أهمية تبني استراتيجيات التحول الرقمي ليس فقط لتحسين العمليات التنظيمية، بل أيضاً لتعزيز الالتزام التنظيمي كآلية وسيطة تسهم في رفع كفاءة ممارسات إدارة الموارد البشرية.

جدول (39)

نسب التأثيرات المباشرة والغير مباشرة الكلية في النموذج الهيكلي للدراسة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	التأثير	نسبة التأثير
التحول الرقمي	إدارة الموارد البشرية	مباشر	21.30%
		غير مباشر	17.00%
		التأثير الكلي	38.30%

يتضح من الجدول رقم (39) الخاص بنسب التأثيرات المباشرة والغير مباشرة الكلية في النموذج الهيكلي للدراسة أن بلغت نسبة التأثيرات المباشرة والغير مباشرة 38.30% وذلك على النحو التالي

- بلغ نسبة التأثير المباشر للتحويل الرقمي على إدارة الموارد البشرية 21.30%
- بلغ نسبة التأثير الغير مباشر للتحويل الرقمي على إدارة الموارد البشرية 17.00%.

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

* المعالجات الإحصائية:

في هذا البحث، تم استخدام مجموعة من المعالجات الإحصائية لتفسير البيانات وتحليل النتائج باستخدام برنامج SPSS Version 25 ، وذلك عند مستوى ثقة 0.95 ومستوى دلالة 0.05. فيما يلي توضيح لاستخدام كل من هذه المعالجات:

- **الاتساق الداخلي: (Internal Consistency)**
تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي لقياس مدى تجانس وترابط البنود المختلفة في المقياس أو الاستبيان. يهدف هذا الاختبار إلى التأكد من أن البنود التي تقيس نفس المفهوم تقدم نتائج متسقة مع بعضها البعض، مما يعزز مصداقية الأداة المستخدمة.
- **معامل ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha)**
تم حساب معامل ألفا كرونباخ لتحديد موثوقية الاستبيان أو المقياس المستخدم. يعكس هذا المعامل مدى الاتساق الداخلي بين البنود، بحيث تُعتبر قيمة معامل أعلى من 0.70 دليلاً على موثوقية الأداة.
- **المتوسط الحسابي المرجح بالأوزان: (Mean)**
المتوسط الحسابي المرجح هو مؤشر يلخص القيم في البيانات مع مراعاة الأوزان المخصصة لكل فئة. تم استخدامه في هذا البحث لتحديد الاتجاه العام للبيانات، مع الأخذ في الاعتبار الأهمية النسبية للعناصر المختلفة.
- **الانحراف المعياري: (Standard Deviation)**
تم استخدام الانحراف المعياري لقياس مدى انتشار البيانات حول المتوسط الحسابي. يعكس هذا المؤشر مدى تباين القيم، ويتيح فهماً أفضل لتوزيع البيانات وتشتتها.
- **النسبة المئوية: (Percentage) (%)**
تم استخدام النسبة المئوية لتقديم توزيع البيانات بشكل مبسط ومفهوم، حيث توضح هذه النسبة مدى انتشار وتوزيع الفئات المختلفة ضمن العينة المدروسة.
- **مربع كاي لجودة التوفيق: (Chi-Square for Goodness of Fit)**
تم استخدام مربع كاي لجودة التوفيق لاختبار ما إذا كانت التوزيعات المرصودة للبيانات تتطابق مع توزيع نظري أو متوقع. هذا الاختبار مهم لتحديد مدى جودة التوفيق بين البيانات الحقيقية والنموذج المتوقع.
- **تحليل التباين: (One-Way ANOVA)**
تحليل التباين الأحادي تم استخدامه لمقارنة المتوسطات بين عدة مجموعات مستقلة. يساعد هذا التحليل في تحديد ما إذا كانت هناك فروقات معنوية بين المجموعات المختلفة في العينة المدروسة.

- **اختبار توكي (H.S.D Test):**

تم استخدام اختبار توكي كمقارنة لاحقة بعد تحليل التباين، وذلك لاختبار الفروق بين المتوسطات المختلفة بشكل فردي. يتيح هذا الاختبار تحديد الفروق الدقيقة بين المجموعات بعد اكتشاف وجود فروقات معنوية باستخدام تحليل التباين.

- **نسبة الموافقة (%)**

تم حساب نسبة الموافقة لتحديد مدى التوافق بين الفئات المختلفة أو النتائج التي تم الحصول عليها من العينة المدروسة. تساعد هذه النسبة في تفسير مدى توافق النتائج مع الفرضيات أو التوقعات المسبقة.

الفصل الرابع : نتائج الدراسة الميدانية

- **اختبار (ت) لمجموعتين مختلفتين (Independent Samples Test)**

يستخدم هذا الاختبار لقياس مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات عينتين مستقلتين.

- **معامل الارتباط لبيرسون (Pearson correlation test)**

هو اختبار يقيس العلاقة الإحصائية، أو الترابط، بين متغيرين مستمرين. ويُعرف بأنه أفضل طريقة لقياس الترابط بين المتغيرات محل الاهتمام لأنه يعتمد على طريقة التغاير (Covariance) كما يوفر معلومات حول حجم الترابط (Magnitude of the association) بالإضافة إلى اتجاه العلاقة.

- **الانحدار الخطي (Linear regression)**

هو أسلوب يحاول نمذجة العلاقة بين متغيرين عن طريق ملائمة معادلة خطية للبيانات المرصودة. يُعتبر أحد المتغيرات متغيرًا تفسيريًا (Explanatory variable) والمتغير الآخر متغيرًا تابعًا (Dependent variable).

- **الانحدار الخطي البسيط (Simple linear regression)**

هو نموذج يصف العلاقة بين متغير تابع واحد ومتغير مستقل واحد باستخدام خط مستقيم.

- **الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression)**

هو تقنية إحصائية تستخدم عدة متغيرات تفسيرية للتنبؤ بنتيجة متغير استجابة واحد.

- **تحليل المسار (Path Analysis)**

يعد من الأساليب الإحصائية المتقدمة التي تُستخدم لفحص العلاقات السببية بين مجموعة من المتغيرات. ويُعتبر هذا التحليل امتدادًا لتحليل الانحدار المتعدد، حيث يتيح للباحث تقدير التأثيرات المباشرة وغير المباشرة التي تمارسها المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، بالإضافة إلى تحديد الأدوار الوسيطة أو المتداخلة فيما بينها.

الخاتمة Conclusion

تناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية من خلال توظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية، تمثلت في الإحصاءات الوصفية مثل الوسط الحسابي، والخطأ المعياري للوسط، والانحراف المعياري، بالإضافة إلى تطبيق اختبار(ت) لعينة واحدة. وقد أظهرت النتائج توفر أبعاد متغيرات البحث بشكل كامل لدى الجهة محل الدراسة. كما اعتمدت الباحثة على مصفوفة الارتباط لتحليل طبيعة العلاقات بين متغيرات البحث، واختتمت ذلك بإجراء تحليل المسار بهدف بناء نموذج هيكلي يوضح مسارات وتأثيرات هذه المتغيرات.