

أثر الهيكل التنظيمي على سياسة الشركة بالتطبيق على شركة تقنية المياه والبيئة المحدودة (وتيكو)

The impact of the Organizational Structure on the Company's Policy by Application to (WETICO)

شعيفان سلمي حمود العتيبي

٢٠٢١٢٠٠٧٧٥

مشروع تخرج - ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

١. المقدمة

يقدم هذا الفصل التحليل الإحصائي والنتائج المتعلقة بتأثير الهيكل التنظيمي على سياسات الشركة. يهدف إلى تقديم تحليل شامل للبيانات التي تم جمعها، باستخدام طرق إحصائية متنوعة لاستكشاف وتفسير العلاقات بين الهياكل التنظيمية المختلفة والسياسات الناتجة عن ذلك. من خلال فحص ملف العينة، والتحقق من صحة وموثوقية أدوات البحث، وتحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية، يسعى هذا الفصل للإجابة على الأسئلة البحثية المطروحة واختبار الفرضيات المطورة.

٢. خصائص عينة الدراسة:

٢.١. وصف أسئلة الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة:

توفر عينة الدراسة لمحة عامة عن الخصائص الديموغرافية والتنظيمية للمستجيبين. سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية، مثل المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والترددات، والنسب المئوية، لتلخيص السمات الرئيسية للعينة. يشمل ذلك معلومات عن أدوار المستجيبين، والإدارة، وغيرها من المتغيرات ذات الصلة.

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - الإدارة التابع لها في المنظمة.
 - تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشتمل على (ذكر، أنثى).
 - الفئة العمرية وتشمل (من ١٨ إلى ٢٥ سنة، من ٢٥ إلى ٣٥ سنة، من ٣٥ إلى ٤٥ سنة، وأكبر من ٤٥ سنة).
 - عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من ٥ سنوات، من ٥ إلى ١٠ سنوات، من ١١ إلى ٢٠ سنة، ومن ٢١ سنة فأكثر).
 - الدور الوظيفي ويشمل (قيادي، مهندس، وإداري).
 - المستوى التعليمي ويشمل (ثانوي، جامعي، ودراسات عليا).
- ٢.٢. الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

جدول ١ - الجدول الوصفي لعينة الدراسة (<https://forms.gle/eqZtMSaP2YxvfpgX7>)

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الفئة العمرية	١. من ١٨ إلى ٢٥ سنة	٦	٢٠
	٢. من ٢٥ إلى ٣٥ سنة	١٤	٤٦,٧
	٣. من ٣٥ إلى ٤٥ سنة	٨	٢٦,٧
	٤. أكبر من ٤٥ سنة	٢	٦,٧
	الإجمالي	٣٠	١٠٠
المستوى التعليمي	١. ثانوي	٤	١٣,٣
	٢. جامعي	١٩	٦٣,٣
	٣. دراسات عليا	٧	٢٣,٣

الإجمالي	٣٠	%١٠٠
أقل من ٥ سنوات	٣	١٠
من ٥ الى ١٠ سنوات	١٢	٤٠
من ١١ الى ٢٠ سنة	١٢	٤٠
من ٢١ سنة فأكثر	٣	١٠
الإجمالي	٣٠	%١٠٠
قيادي	٤	١٣,٣
مهندس	١٤	٤٦,٧
إداري	١٢	٤٠
الإجمالي	٣٠	%١٠٠
ذكر	٢٢	٧٣,٣
أنثى	٨	٢٦,٧
الإجمالي	٣٠	%١٠٠

توزعت العينة بين الذكور والإناث، حيث بلغ عدد المشاركين ٣٠ فرداً. كانت نسبة الذكور ٧٣,٣٪ (٢٢) فرداً، بينما كانت نسبة الإناث ٢٦,٧٪ (٨) أفراد.

الفئة العمرية: شملت فئات العمر خمس فئات مختلفة. كان العدد الإجمالي للمشاركين ٣٠ فرداً، حيث كانت النسبة الأعلى من المشاركين في فئة "من ٢٥ الى ٣٥ سنة" بنسبة ٤٦,٧٪ (٢٠) فرداً. تلتها فئة "من ٣٥ الى ٤٥ سنة" بنسبة ٢٦,٧٪ (٨) أفراد. يليها بعد ذلك فئة "من ١٨ الى ٢٥ سنة" بنسبة ٢٠٪ (٦) أفراد. ثم تأتي الفئة الأقل تمثيلاً، فئة "٤٥ سنة فأكثر" بنسبة ٦,٧٪ (٢) أفراد.

المستوى التعليمي: توزع المشاركين في العينة حسب المستوى التعليمي الى ثلاث فئات، كان العدد الإجمالي للمشاركين ٣٠ فرداً، حيث كانت النسبة الأعلى من الجامعيين، والتي بلغت ٦٣,٣٪ بعدد (١٩) فرداً. بينما كانت نسبة الدراسات العليا ٢٣,٣٪ بعدد (٧) أفراد. وحاملي الشهادة الثانوية كانوا الأقلية بنسبة ١٣,٣٪ بعدد (٤) أفراد.

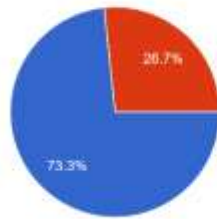
سنوات الخبرة: شملت العينة أربع فئات لسنوات الخبرة، كان العدد الإجمالي للمشاركين ٣٠ فرداً، حيث كانت النسبة الأعلى من المشاركين في فئتي "من ٥ الى عشر سنوات" و "من ١١ الى ٢٠ سنة" بنسبة ٤٠٪ لكلاً منهما وعدد المشاركين لكليهما (١٢) فرداً. والأقلية شملت كلا الفئتين في "أقل من ٥ سنوات" وفئة "من ٢١ سنة وأكثر" بنسبة ١٠٪ لكلاً منهما وعدد المشاركين لكليهما (٣) أفراد.

الدور الوظيفي: توزع المشاركين في العينة حسب الموقع الإداري في الشركة الى ثلاث فئات. كان العدد الإجمالي للمشاركين ٣٠ فرداً، حيث كانت النسبة الأعلى في فئة "مهندس" بنسبة ٤٦,٧٪ (١٤) فرداً. تلاها فئة "إداري" بنسبة ٤٠٪ (١٢) فرداً. وفئة الأقلية "قيادي" بنسبة ١٣,٣٪ (٣) أفراد.

رسم توضيحي لكل فقرة من الأسئلة الشخصية لعينة الدراسة:

الجنس

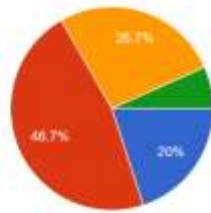
30 responses



ذكر
أنثى

العمر

30 responses



من 18 إلى 25 سنة
من 25 إلى 35 سنة
من 35 إلى 45 سنة
أكثر من 45 سنة

المستوى التعليمي

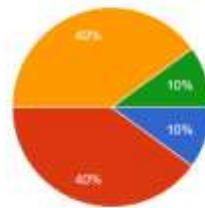
30 responses



ثانوي
جامعي
دبلوم عليا

عدد سنوات الخبرة

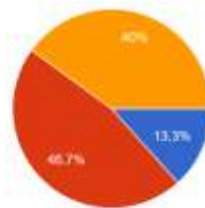
30 responses



أقل من 5 سنوات
من 5 إلى 10 سنوات
من 10 إلى 20 سنة
أكثر من 20 سنة

الدور الوظيفي

30 responses



إداري
مهني
إداري

شكل ١ - توصيف أفراد العينة

٣. قياس صدق وثبات عينة 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 AVE Variance Extracted).

بينما يتم 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 ٢٨، الفقرات والجداول التالية توضح ذلك:

٣.١. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبانة.

الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب أن تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ وفقاً لـ (Hair et al. 2006).

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٨ كما يلي:

جدول ٢ - صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

المتغير	العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	P Values	متوسط التباين المستخرج
الهيكل التنظيمي	A1	٠,٤٧٩	٠,٧٣	١,٠٨	٠,٠١	٣,٩٨
	A2		٠,٦٨	١,١٥	٠,٠١	
	A3		٠,٦١	١,١٥	٠,٠١	
	A4		٠,٧٤	٠,٩٨	٠,٠١	
	A5		٠,٦٦	١,٠١	٠,٠١	
	B1	٠,٨٢٩	٠,٧٩	٠,٨٥	٠,٠١	٤,٢٣
	B2		٠,٦٧	٠,٧٢	٠,٠١	
	B3		-٠,٥٧	١,٠٦	٠,٠١	
	B4		٠,٥٧	٠,٧٦	٠,٠١	
السياسة الاستراتيجية	C1	٠,٨٢٩	٠,٨٣	٠,٩٤	٠,٠١	٤,٠٨
	C2		٠,٨٤	٠,٩١	٠,٠١	
	C3		٠,٨٩	٠,٨٥	٠,٠١	
	C4		٠,٨٢	١,٠٢	٠,٠١	
الموارد البشرية	D1	٠,٨٢٩	٠,٧٦	١,١٢	٠,٠١	٤,٣٩
	D2		٠,٥١	٠,٩١	٠,٠١	
الهيكل التنظيمي		٠,٨٢٩				٤,٠٢

يتضح من الجدول أعلاه:

مقياس الهيكل التنظيمي (المتغير المستقل):

- معظم معاملات الارتباط للعبارات ترتبط ارتباطاً متوسطاً الى قوي مع الأبعاد التابعة لها، حيث تتراوح القيم بين ٠,٥٣ و ٠,٨٩.
- جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، مما يشير الى تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس.
- قيم متوسطة التباين المستخرج AVE لأبعاد الهيكل التنظيمي تتراوح بين ٣,٦٤ و ٤,٩٨، وهي جميعها أكبر من ٠,٥، مما يدل على تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس الموارد البشرية:

- معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس أبعاد التدريب قوية، حيث تتراوح بين ٠,٥١ و ٠,٩٢.
- جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- قيم متوسط التباين المستخرج AVE لأبعاد التدريب هي ٤,٠٢ و ٤,٣٩، وهي أكبر من ٠,٥، مما يشير الى تحقق الصدق التقاربي.

بالإضافة الى ذلك:

- قيمة KMO للهيكل التنظيمي (٠,٤٧٩) تشير الى أن حجم العينة قد يكون غير كافٍ للتحليل الإحصائي لهذا المتغير.
- قيمة KMO للموارد البشرية (٠,٨٢٩) تدل على كفاية حجم العينة وملاءمتها للتحليل الإحصائي لهذا المتغير.
- الانحرافات المعيارية للعبارات تتراوح بين ٠,٦٥ و ١,٣٥، مما يشير الى تباين مقبول في الاستجابات.

بشكل عام، تظهر النتائج صدق وثبات مقبولين لأدوات القياس المستخدمة في الدراسة، مع ضرورة الانتباه الى قيمة KMO المنخفضة لمتغير الهيكل التنظيمي.

٣,٢. ثبات الأداة:

يشير ثبات الاستبانة الى الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨ وفقاً لـ (Hair et al, 2010) يجب أن تكون القيمة أكبر من ٠,٧ حتى يتحقق الثبات للمقياس.

جدول ٣- صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alpha
الهيكل التنظيمي	جودة الهيكل التنظيمي	٠,٧٦٩
	السياسة المالية	٠,٦٩٧
	السياسة الاسترشادية	٠,٩١٣
الموارد البشرية	جودة الموارد البشرية	٠,٩١٤
	سياسة الموارد البشرية	٠,٥١٥

يتضح من الجدول أعلاه:

مقياس الهيكل التنظيمي (المتغير المستقل):

- يتكون هذا المقياس من ثلاث أبعاد رئيسية: جودة الهيكل التنظيمي، السياسة المالية والسياسة الاسترشادية.
- بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل ٠,٩٢٨، وهي قيمة مرتفعة جداً تشير الى ثبات عالٍ للمقياس.

على مستوى الأبعاد:

- جودة الهيكل التنظيمي (٥ عبارات): قيمة ألفا كرونباخ ٠,٧٦٩.
- السياسة المالية (٤ عبارات): قيمة ألفا كرونباخ ٠,٦٩٧.
- السياسة الاسترشادية (٤ عبارات): قيمة ألفا كرونباخ ٠,٩١٣.

معظم الأبعاد تتمتع بدرجة جيدة الى ممتازة من الاتساق الداخلي، باستثناء بُعد الإفصاح والشفافية الذي يظهر اتساقًا داخليًا مقبولًا.

مقياس الموارد البشرية:

- يتكون هذا المقياس من بعدين: جودة الموارد البشرية وسياسة الموارد البشرية.
- بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل ٠,٨٨٧، وهي قيمة مرتفعة تشير الى ثبات جيد للمقياس.

على مستوى الأبعاد:

- جودة الموارد البشرية (٤): قيمة ألفا كرونباخ ٠,٩١٤.
- سياسة الموارد البشرية (٣): قيمة ألفا كرونباخ ٠,٥١٥.
- بُعد جودة الموارد البشرية يتمتع باتساق داخل ممتاز، بينما يظهر بُعد سياسة الموارد البشرية اتساقًا داخليًا ضعيفًا نسبيًا.

وفقًا لهذه النتائج، يمكن القول إن مقياس الهيكل التنظيمي يتمتع بدرجة عالية جدًا من الثبات والاتساق الداخلي ككل، مع تفاوت في الاتساق الداخلي لأبعاد. أما مقياس الموارد البشرية، فيظهر ثباتًا جيدًا ككل، لكن مع ضعف في الاتساق الداخلي لبُعد سياسة الموارد البشرية.

بشكل عام، تشير هذه النتائج الى أن الاستبانة المستخدمة في الدراسة موثوقة الى حد كبير، مع ضرورة الانتباه الى بعض الأبعاد التي قد تحتاج الى مراجعة أو تحسين، خاصةً بُعد سياسة التدريب في مقياس الموارد البشرية.

٤. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $100 \div 5$ حيث أن ٥ هي المقياس الخماسي، وإنشاء جدول لتوضيح دلالة المتوسطات الحسابية.

جدول ٤- صندوق المقاييس المستخدمة في الدراسة

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي (%)	مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية
من ١ الى أقل من ١,٨٠	غير موافق بشدة	من ٢٠ الى أقل من ٣٦٪	منخفض جدًا
من ١,٨٠ الى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ الى أقل من ٥٢٪	منخفض
من ٢,٦٠ الى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ الى أقل من ٦٨٪	متوسط
من ٣,٤٠ الى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ الى أقل من ٨٤٪	مرتفع
من ٤,٢٠ الى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ الى أقل من ١٠٠٪	مرتفع جدًا

جدول ٥- صندوق المقاييس المستخدمة في الدراسة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الهيكل التنظيمي	جودة الهيكل التنظيمي	٣,٩٨	١,٠٧	موافق
	السياسة المالية	٤,٢٣	٣,٩٨	١,٠٠
	السياسة الاستراتيجية	٤,٠٨	٠,٩٣	٠,٨٨
الموارد البشرية	جودة الموارد البشرية	٤,٠٦	٠,٩٢	٠,٩٧
	سياسة الموارد البشرية	٣,٩٩	١,٠٢	٠,٩٣

يتضح من الجدول أعلاه:

مقياس الهيكل التنظيمي (المتغير المستقل):

- جودة الهيكل التنظيمي: بلغ المتوسط الحسابي ٣,٩٨ والانحراف المعياري ١,٠٧، مما يشير الى أن الاتجاه العام هو "موافق" ومستوى الأهمية "مرتفع".
- السياسة المالية: بلغ المتوسط الحسابي ٤,٢٣ والانحراف المعياري ٠,٨٨، مما يشير الى أن الاتجاه العام هو "موافق بشدة" ومستوى الأهمية "مرتفع".
- السياسة الاستراتيجية: بلغ المتوسط الحسابي ٤,٠٨ والانحراف المعياري ٠,٩٣، مما يشير الى أن الاتجاه العام هو "موافق" ومستوى الأهمية "مرتفع".
- المتوسط العام للهيكل التنظيمي بلغ ٣,٩٨ بانحراف معياري ١,٠٠، مما يشير الى اتجاه عام "موافق" ومستوى أهمية "مرتفع".

مقياس الموارد البشرية:

- جودة الموارد البشرية: بلغ المتوسط الحسابي ٤,٠٦ والانحراف المعياري ٠,٩٢، مما يشير إلى أن الاتجاه العام هو "موافق" ومستوى الأهمية "مرتفع".
- سياسة الموارد البشرية: بلغ المتوسط الحسابي ٣,٩٩ والانحراف المعياري ١,٠٢، مما يشير إلى أن الاتجاه العام هو "موافق" ومستوى الأهمية "مرتفع".
- المتوسط العام للموارد البشرية بلغ ٤,٠٢ بانحراف معياري ٠,٩٧، مما يشير إلى اتجاه عام "موافق" ومستوى أهمية "مرتفع".

بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن جميع أبعاد الهيكل التنظيمي والموارد البشرية تتمتع بمستويات مرتفعة من الأهمية والاتفاق بين المشاركين. كما يلاحظ أن جميع الأبعاد حصلت على تقييم "موافق" أو أعلى، مما يعكس توافقاً كبيراً بين أفراد العينة حول أهمية هذه المتغيرات في سياق الدراسة.

٥. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

جدول ٦- معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

جودة الهيكل التنظيمي	جودة الهيكل التنظيمي	السياسة المالية	السياسة الاستراتيجية	جودة الموارد البشرية	سياسة الموارد البشرية
١	**٠,٧٤٩	**٠,٨٨٨	*٠,٤٧٤	٠,٣٩٢	جودة الهيكل التنظيمي
**٠,٧٤٩	١	**٠,٧٠٩	٠,٣٨٦	*٠,٤٢٨	السياسة المالية
**٠,٨٨٨	**٠,٧٠٩	١	**٠,٥٩١	*٠,٤٧٣	السياسة الاستراتيجية
*٠,٤٧٤	٠,٣٨٦	**٠,٥٩١	١	**٠,٨١١	جودة الموارد البشرية
٠,٣٩٢	*٠,٤٢٨	*٠,٤٧٣	**٠,٨١١	١	سياسة الموارد البشرية

بناءً على الجدول المقدم لمعاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة، يمكن تفسير النتائج كما يلي:

العلاقة بين أبعاد الهيكل التنظيمي:

- توجد ارتباطات قوية بين معظم أبعاد الهيكل التنظيمي، خاصةً بين جودة الهيكل التنظيمي والسياسة الاستراتيجية (٠,٨٨٨).

العلاقة بين أبعاد الموارد البشرية:

- يوجد ارتباط قوي وإيجابي بين جودة الموارد البشرية وسياسة الموارد البشرية (٠,٨١١).

العلاقة بين الهيكل التنظيمي والموارد البشرية:

- السياسة الاستراتيجية يظهر أقوى ارتباط مع جودة الموارد البشرية (٠,٨٢٤) وسياسة الموارد البشرية (٠,٦٤٨).
- السياسة المالية ترتبط بشكل قوي مع جودة الموارد البشرية (٠,٧٠٥).

قوة العلاقات:

- معظم الارتباطات متوسطة الى قوية، مع معاملات ارتباط تتراوح بين ٠,٤ و ٠,٩.
- أقوى علاقة ملحوظة هي بين جودة الهيكل التنظيمي والسياسة الاستراتيجية (٠,٨٨٨).

الدلالة الإحصائية:

- العلامة ** تشير الى أن هذه الارتباطات دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠١.
- العلامة * تشير الى الدلالة الإحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٥.
- بعض العلاقات غير دالة إحصائياً، مثل العلاقة بين جودة الهيكل التنظيمي وسياسة الموارد البشرية (٠,٣٩٢).

هذه النتائج تقدم دعماً للعلاقات الإيجابية بين معظم أبعاد الهيكل التنظيمي وبين أبعاد الموارد البشرية. كما تشير الى أن بعض أبعاد الهيكل التنظيمي قد تكون أكثر ارتباطاً بممارسات التدريب في المنظمة. ومع ذلك، فإن بعض العلاقات تظهر ارتباطات أضعف وتحتاج الى مزيد من التحقيق.

٦. نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الهيكل التنظيمي على الموارد البشرية.
لاختبار الفرضية جرى استخدام معامل الانحدار الخطي البسيط والجداول التالية توضح النتائج:

جول ٧- معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	STD. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.460	.436	1.11353

a. Predictors: (Constant), الهيكل التنظيمي

Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	SIG.
Regression 1	23.248	1	23.248	18.749	.000 ^b
Residual	27.279	27	1.240		
Total	50.527	28			

a. Dependent Variables: الموارد البشرية

b. Predictors: (Constant), الهيكل التنظيمي

Coefficients^a

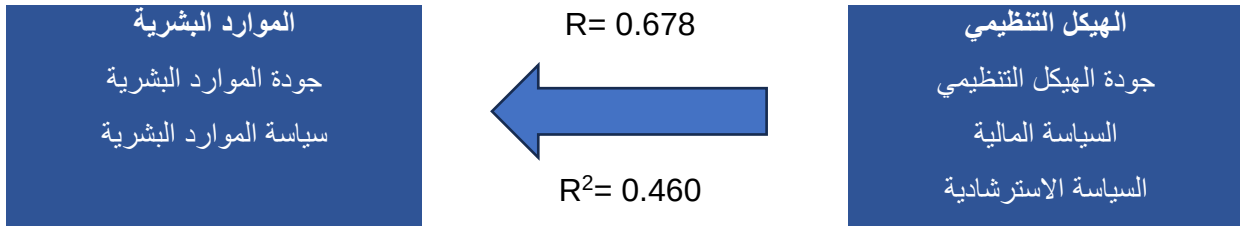
Model	B	STD. Error	Standardized Coefficients Beta	t	SIG.
Constant 1	1.979	1.420		1.394	.177
الهيكل التنظيمي	.305	.070	.678	4.330	.000

a. Dependent Variables: الموارد البشرية

- معامل الارتباط R: القيمة ٠,٦٧٨ تشير الى وجود علاقة متوسطة الى قوية بين الهيكل التنظيمي والموارد البشرية.
- معامل التحديد R Square: القيمة ٠,٤٦٠، تعني أن ٤٦٪ من التباين في الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال الهيكل التنظيمي.
- الخطأ المعياري للتقدير STD. Error of the Estimate: القيمة ١,١١٣٥٣ تشير الى مدى تشتت القيم الفعلية عن القيم المتوقعة.
- قيمة F: القيمة ١٨,٧٤٩ تشير الى أن النموذج الإحصائي مهم.
- القيمة الاحتمالية SIG: القيمة ٠,٠٠٠ (اقل من ٠,٠٥) تشير الى أن النموذج ذو دلالة إحصائية.
- الثابت Constant: القيمة ١,٩٧٩ مع قيمة احتمالية ٠,١٧٧، تشير الى أن الثابت ليس ذا دلالة إحصائية.
- الهيكل التنظيمي: معامل الانحدار ٠,٣٠٥ مع قيمة احتمالية ٠,٠٠٠، تشير الى أن للهيكل التنظيمي تأثير ذو دلالة إحصائية على التدريب.

بالنظر الى النتائج أعلاه، يمكن رفض الفرضية القائلة بأنه "لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق الهيكل التنظيمي على الموارد البشرية". النتائج تشير الى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للهيكل التنظيمي على الموارد البشرية، حيث أن القيم الاحتمالية (SIG.) اقل من ٠,٠٥ لكل من اختبار ANOVA ومعامل الهيكل التنظيمي، مما يدل على أهمية النموذج وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

شكل ٢ - نموذج الدراسة



٧. الخاتمة:

بعد تحليل البيانات واختبار الفرضية باستخدام الانحدار الخطي البسيط، توصلنا الى أن هناك تأثيرًا ذا دلالة لتطبيق الهيكل التنظيمي على الموارد البشرية. النتائج أظهرت أن الهيكل التنظيمي يفسر نسبة كبيرة من التباين في مستوى الموارد البشرية، مما يعكس أهمية الهيكل التنظيمي في تحسين جودة وفعالية برامج الموارد البشرية.

التحليل اظهر أن معامل الارتباط يشير الى وجود علاقة متوسطة الى قوية بين المتغيرين، وان النموذج الإحصائي ذو دلالة إحصائية، مما يدعم رفض الفرضية الصفرية. بناءً على هذه النتائج، يمكن للمنظمات تعزيز برامج الموارد البشرية الخاصة بها من خلال الهيكل التنظيمي بشكل فعال، مما قد يؤدي الى تحسين الداء العام وزيادة الكفاءة.

نوصي بإجراء المزيد من الدراسات بتحديد الجوانب المحددة للهيكل التنظيمي التي تساهم بشكل أكبر في تحسين الموارد البشرية، بالإضافة الى استكشاف تأثير الهيكل في سياقات مختلفة أو قطاعات أخرى.

المراجع:

١. الزيادات محمد عواد " اتجاهات معاصر في إدارة المعرفة " دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن ٢٠٠٨.
٢. حنا نصر الله، عيد عريفج، علي حسين، مبادئ في العلوم الإدارية (الأصول والمفاهيم المعاصرة)، دار زهران للنشر، عمان، الأردن ١٩٩٩.
٣. بوزيان راضية، مذكور رشيدة، الهيكل التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية "المؤسسة المينائية بسكيكدة أنموذجا - الأهمية والأبعاد- مجلة التراث،-٢٠١٥ العدد ٢.
٤. بوهلال فاطيمة وبوقلي زهرة، عالقة الاستراتيجية والهيكل التنظيمي بتحسين فعالية المنظمة - دراسة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية- المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، العدد ٧ ٢٠١٦.
٥. محمود كاظم عبد كسار، تحليل تأثير عوامل البيئة الداخلية في معالجة السلوكيات السلبية للعاملين في مكاتب المفتشين العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٢١ العدد ٨٣ ٢٠١٥.
٦. موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، ٢٠٠٢.
٧. حسن محمد سعيد حسن ابو كوكب، "دو الهياكل التنظيمية و الأنظمة الإدارية في تطوير اداء الأجهزة الأمنية : دراسة تطبيقية على ٢ ضباط الأجهزة الأمنية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، ٢٠١٤.
٨. العميان سليمان محمود " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال " دار وائل للنشر عمان الأردن الطبعة الثانية ٢٠٠٤.
٩. محمد رسلان الجبوسي، جميلة جاد هلال، الإدارة -علم وتطبيق-، دار المسيرة للنشر، الطبعة الأولى، عمان، ٢٠٠٠.
١٠. امجد سعدي عبيدو، "اشكاليات الهيكل التنظيمي المعمول به في بلدية الخليل المقترحة لتطويره"، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، ٢٠١٨.
١١. عماري، وردة، " اثر ابعاد الهيكل التنظيمي على الثقافة التنظيمية : دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعة الببوت الصحراوية بتقرب"، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، ٢٠١٦.
١٢. رحاحلة، محمد عبد هلال محمود ابو عصبه، "اثر خصائص الهيكل التنظيمي في فاعلية الاتصال من وجهة نظر المديرين في جامعات الخاصة الأردنية"، رسالة ماجستير جامعة ال البيت، الأردن، ٢٠١٧.
١٣. غانم، عبد المنعم، " اثر الخصائص الرئيسية للهيكل التنظيمي على اشباع الحاجات لدى المدراء في وزارة الداخلية"، رسالة ماجستير جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ٢٠١١.
١٤. سناء خضر يوسف " تشخيص نمط الهيكل التنظيمي في المؤسسات التعليمية العراقية دراسة حالة في جامعة صالح الدين أربيل" مجلة تنمية الرافدين العراق المجلد 34، العدد ١٠، ٢٠١٢.
١٥. مروى جعفر صادق، "تأثير الثقافة التنظيمية في ابعاد الهيكل التنظيمي : بحث ميداني في ديوان وازرة العلوم والتكنولوجيا العراقية" مجلة كلية مدينة العلم الجامعة، العدد ١، ٢٠١٦.
١٦. كامل بربر، الإدارة عملية ونظام، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان ١٩٩٦.
١٧. بشار عباس الحميري، احمد كاظم بريس، "اثر الهيكل التنظيمي في التعلم التنظيمي دراسة استطلاعية آراء عدد من العاملين في الشركة العامة للصناعات النسيجية /الحلة"، مجلة اهل البيت، العدد ١٩، ٢٠١٦.
١٨. حسين عفاش فرحان الجازي، "اثر الهيكل التنظيمي و تكنولوجيا المعلومات على عملية صناعة القرار، دراسة تطبيقية على شركة الفار الإسمنت الأردنية"، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن، ٢٠١٠.

١٩. مجيد منصور حسين العابد "دور مشاركة المعرفة وأخلاقيات العمل الإسلامي في تعزيز القدرات الإبداعية في المصار الإسلامية الفلسطينية من وجهات نظر الموظفين فيها" المجلة العالمية للتسويق الإسلامي المجلد ٧ العدد ٣ ٢٠١٨.

20. Christensen, Tom ; at el , Organization Theory and the Public Sector , Instrument, .culture and myth, British Library Cataloguing in Publication Data 2007.

21. Hall, Richard H, Organisation, Structures , Prosseses and Outcoms , 5th Ed, Englewood Clifles New Jency , Prentice Hall,1991 p 75.

22.4 Pettinger ,R. " Mastering Organizational Behavior " , 1ed ,Macmillan Press Ltd ,Great Britain London ,2000 p,p209, 210.

23. Robbins, S.P. and Coulter, M Management. Article citations More 9th Edition, Prentice-Hall, London 2007,p66.

24. Al-Raggad ,M. " Effect of Organizational Structure Dimensions on fulfilling Managers Need in Jordanian Industrial Companies", Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business , Vol.5 ,No.7, 2013.p525.