



دراسة إختلافات المتغيرات الديموجرافية على دور إدارة الموارد البشرية في الوفاء
بالمسئولية الإجتماعية للمؤسسة

(دراسة تطبيقية على قطاع التأمين الصحى بمصر)

**Studying the differences of demographic variables on the role of human
resources management in fulfilling the social responsibility of the
institution**

(An applied study on the health insurance sector in Egypt)

ملخص البحث :

يهدف البحث إلى دراسة الإختلافات للمتغيرات الديموجرافية على دور إدارة الموارد البشرية في الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للمؤسسة، حيث أن دراسة تلك الخصائص و الوقوف على الفروق للخصائص الديموجرافية للعاملين بالمؤسسة يُمكن إدارة الموارد البشرية من توجيه الخطط و تحديد البرامج فى ظل تلك الاختلافات و بالتالى زيادة فعالية الخطط و البرامج والممارسات الخاصة للوفاء بالمسئولية الاجتماعية التى تقوم بها إدارة الموارد البشرية للمؤسسة ، إتبع الباحث المنهج الوصفى والتحليل الإحصائى وقد إستخدم الباحث الإستبيان فى جمع المعلومات ووضع الباحث فرضية أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة طبقا للخصائص الديموجرافية (النوع، الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة).

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: بالنسبة للفرض الأول: أشارت النتائج إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على بعدي (تقييم الأداء، البعد الأخلاقي) حسب النوع .

بالنسبة للفرض الثاني: أشارت النتائج إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على جميع الأبعاد حسب الفئة العمرية، فيما عدا بعد (البعد الأخلاقي)



الفرض الثالث: أشارت النتائج إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقي منهم على جميع الأبعاد حسب المؤهل التعليمي، فيما عدا بعد (الاستقطاب والاختيار)
الفرض الرابع: أشارت النتائج إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقي منهم على جميع الأبعاد حسب سنوات الخبرة .

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية - المتغيرات الديموجرافية - التحليل الاحصائي - المسؤولية الاجتماعية

Abstract:

The research aims to study the differences in demographic variables on the role of human resources management in fulfilling the social responsibility of the organization, as studying these characteristics and identifying the differences in the demographic characteristics of the organization's employees enables the human resources department to direct plans and determine programs in light of those differences and thus increase the effectiveness of the plans. And special programs and practices to fulfill the social responsibility carried out by the organization's human resources department. The researcher followed the descriptive approach and statistical analysis. The researcher used the questionnaire to collect information. The researcher hypothesized that there are no statistically significant differences between the opinions of the respondents about the dimensions of the study according to demographic characteristics.



The study reached the following results: Regarding the first hypothesis: The results indicated that there were statistically significant differences in the answers of the respondents to the two dimensions (performance evaluation, ethical dimension) according to gender.

Regarding the second hypothesis: The results indicated that there were statistically significant differences in the respondents' answers on all dimensions according to age group, except for the (moral dimension) dimension.

The third hypothesis: The results indicated that there were statistically significant differences in the respondents' answers on all dimensions according to educational qualification, except for the dimension (recruitment and selection).

Fourth hypothesis: The results indicated that there were statistically significant differences in the respondents' answers on all dimensions according to years of experience.

Keywords: Human resources management – demographic variables –statistical analysis – social responsibility

١ - مقدمة : تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسات بدوراً هاماً ، و لقد إزداد أهمية تلك الدور في العصر الحديث و ذلك لكون الموارد البشرية من الموارد الإستراتيجية حيث أنها تؤثر في أداء المؤسسات و خططها و بالتالي معدل نمو تلك المؤسسات .و تعتمد تلك الخطط و البرامج على خصائص الموارد البشرية ، و كما أشار (متواضع ،٢٠٢١) منها الخصائص الديموجرافية)



النوع - مستويات الخبرة - المستوى التعليمي - الفئات العمرية) ، فدراسة تلك الخصائص و الوقوف على الاختلافات و الفروق يمكن إدارة الموارد البشرية من توجيه البرامج و تحديد الخدمات فى ظل تلك الاختلافات و بالتالى زيادة فعالية الخطط و البرامج والممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية للمؤسسة . فالموارد البشرية هى المسئولة عن إستخدام الموارد الأخرى للمؤسسة ، كما أنها المسئولة عن تفعيل إستراتيجياتها و بالتالى شكل مستقبلها . و كما أشار (العزرى،٢٠٢٢) أن لإدارة الموارد البشرية دوراً فى تعزيز القدرات التخطيطية و التنظيمية من خلال المهام و الوظائف المنوطة بها ، و هى كإدارة لها أهمية بالغة فى تحقيق أهداف المنظمة و العمل على تطويرها ، لما لها من قدرة للتأثير على السلوك التنظيمى للعاملين (Alserhan, H., & Shbail, M. 2020).

كما تضع المسئولية الإجتماعية مزيداً من التركيز على قيمة الإنسان و تخطى مبدأ إعتبار أن الربح هو الهدف الوحيد للمؤسسة (Yang Hu & Jiaxin Shen. 2021) . لذلك يجب على المؤسسات اليوم الإعتراف بمسئوليتها الإجتماعية تجاه مواردها البشرية لزيادة ثقة العاملين بها و ذلك بالممارسات العادلة المسئولة إجتماعياً تجاه تلك الموارد مهما اختلفت خصائصهم الديموجرافية و بالالخص فى مؤسسة تتولى مهمة الحفاظ على صحة الانسان مثل قطاع التأمين الصحى بمصر .

و بناء على ما سبق يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة محاولة الكشف عن إختلافات المتغيرات الديموجرافية على دور إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الإجتماعية للمؤسسة " بقطاع التأمين الصحى بمصر .

٢ - مشكلة الدراسة :

فى ضوء مراجعة الأدبيات السابقة حول موضوع الدراسة فقد توصل الباحث إلى مايلي : تتمتع الموارد البشرية العاملة بالمؤسسة بخصائص عديدة وتلعب تلك الخصائص فى تحديد ملامح المؤسسة و كفاءتها و منها الخصائص الديموجرافية (النوع -مستويات الخبرة -



المستوى التعليمي - الفئات العمرية) ، وحيث أن إدارة الموارد البشرية تقوم بإدارة و تنمية و توجيه مواردها البشرية من خلال الممارسات و الأنشطة و التي تؤثر بشكل كبير في تحقيق مواءمة مع التحديات التي تواجه المنظمات ومن أهم تلك التحديات مواجهة أعباء المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة ، كما جاءت نتائج دراسات أخرى (Peter) (Casher, et.,al.,2018) (Shayuti, et, et.,2018) لتبين مدى تأثير اهتمام الشركات بالمسؤولية الإجتماعية. لذلك ينبغي أن تدرك إدارة الموارد البشرية طبيعة الاختلافات و الفروق الديموجرافية والوقوف على تلك الاختلافات لتحديد النقاط و الفئات التي تبني عليها خططها و برامجها المختلفة لتنمية مواردها البشرية و لذلك تسعى الدراسة إلى تحديد الفروق و الاختلافات للخصائص الديموجرافية و التي قد تؤثر في دور إدارة الموارد البشرية في الوفاء بالمسؤولية الإجتماعية في قطاع التأمين الصحي بمصر .

٣- أهداف الدراسة : يهدف البحث إلى الإجابة عن السؤال التالي : هل هناك إختلافات أو فروق للمتغيرات الديموجرافية (النوع - مستويات الخبرة - المستوى التعليمي - الفئات العمرية) على عينة مجتمع الدراسة ؟ في محور " دور إدارة الموارد البشرية في الوفاء بالمسؤولية الإجتماعية للمؤسسة " .

٤- أهمية الدراسة : ترجع أهمية الدراسة إلى أنه لم يتم التطرق الى دراسة إختلافات المتغيرات الديموجرافية (النوع - مستويات الخبرة - المستوى التعليمي - الفئات العمرية) على آراء عينة مجتمع البحث و التي يمكن أن تحدث فروق نستطيع الخروج منها بنتائج و توصيات .وفي حدود علم الباحث لا توجد دراسة تربط بين دور إدارة الموارد البشرية في الوفاء بالمسؤولية الإجتماعية وفقاً لمتغيرات الديموجرافية في قطاع التأمين الصحي.



٥- حدود البحث:

الحدود الزمنية : تتمثل فى الفترة التى تم فيها تجميع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من مصادرها المختلفة خلال الفترة (٢٠٢٢ - ٢٠٢٣) .

الحدود المكانية : قطاع التأمين الصحى بمصر .

٦- منهج الدراسة : اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، بجانب الدراسة التطبيقية في تناول متغيرات الدراسة، إذ اعتمدت الدراسة على المراجع النظرية من كتب عربية وأجنبية ودراسات من دوريات عربية وأجنبية، ورسائل وأطروحات جامعية. وتمت الدراسة التطبيقية من خلال تحليل متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات وإعداد قائمة الاستقصاء التي تعد أحد أساليب القياس التي يعتمد عليها في جمع البيانات.

٧- فرضيات الدراسة :

الفرض الرئيسي: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة طبقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة). ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعي الاول: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب النوع (ذكر، انثى).

الفرض الفرعي الثاني: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، أكبر من ٥٠ سنة).

الفرض الفرعي الثالث: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب المؤهل التعليمي (تعليم متوسط، تعليم فوق متوسط، تعليم عالي، دراسات عليا).



الفرض الفرعي الرابع: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة، أكثر من ٣٠ سنة).

٨- مجتمع و عينة الدراسة :

يشير مجتمع الدراسة من وجهة النظر الإحصائية الي جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع الدراسة وتتشترك في صفة معينة أو أكثر، ويتم جمع البيانات حولها ويشمل مجتمع البحث للعاملين في الهيئة العامة للتأمين الصحي منطقة القاهرة الكبرى و التي تشمل أفرع (القاهرة - الجيزة - القليوبية) و يبلغ عددهم (١١٠٧٥) موظف مقسمين كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (١): يوضح توزيع العاملين بأفرع القاهري الكبرى

عدد العاملين	القاهرة الكبرى
٤٥٨٠	فرع القاهرة
٢١٧٨	فرع الجيزة
٤٣١٧	فرع القليوبية
١١٠٧٥	الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحث

عينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الذي حدده الباحث في العاملين بقطاع التأمين الصحي المصري الحاصلين على (دراسات عليا- تعليم عالي - تعليم فوق متوسط - تعليم متوسط) الذين يمتلكون المعرفة الكافية فيما يتعلق بموضوع البحث. وقد اعتمد الباحث في الحصول على البيانات اللازمة للدراسة



الميدانية لمجتمع الدراسة على استخدم قائمة الاستقصاء وقد قام بإعداد القائمة في شكل عبارات يُمكن من خلالها دراسة وتحليل الردود عليها لتحقيق أهداف الدراسة واختبار فروضها، وقد تم توزيع عدد (٤٠٠) استمارة استقصاء على مفردات المجتمع.

قام الباحث باستخدام المعادلة التالية لتقدير حجم العينة

$$n = \frac{N * p(1-p)}{[(N-1) * [d^2/z^2] + (P(1-P))]} -$$

حيث:

- d: نسبة الخطأ المسموح به في التقدير 0.05

- Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة %95 = (1.96)

- P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي 0.5

جدول (٢) توزيع حجم العينة على العاملين وفقاً للنسبة

القاهرة الكبرى	عدد العاملين	النسبة	توزيع مفردات العينة وفقاً للنسبة
فرع القاهرة	٤٥٨٠	%٤١.٣٥	١٦٥
فرع الجيزة	٢١٧٨	%١٩.٦٧	٧٩
فرع القليوبية	٤٣١٧	%٣٨.٩٨	١٥٦
الإجمالي	١١٠٧٥	%١٠٠	٤٠٠

المصدر: من إعداد الباحث

٩- الإطار النظري:

١/٩ إدارة الموارد البشرية : أن إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في المؤسسات و يرجع ذلك الى الدورالذى تقوم به، و لقد شهدت إدارة الموارد البشرية تطور هائل فى الفترة



الاخيرة، و من ثم كان لهذا التطور عظيم الأثر على العاملين بالمؤسسات ، حيث إنعكس على مساحات الابداع لدى العاملين وتنمية المهارات والقدرات فضلا عن العمل على تحسين ظروف وبيئة العمل، حيث أدركت المؤسسات أهمية مواردها البشرية وإعتبارها رأس مال فكري ، لذلك تبنت السياسات الحديثة لتنمية مواردها من خلال إدارة الموارد البشرية المسئولة إجتماعيا. فالموارد البشرية يمكن أن تساهم بقوة وفعالية في تحقيق أهداف المنظمة. وتعني إدارة الموارد البشرية بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتوفرة والمتوقعه. و بناء على مدى كفاءة ، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في تحقيق أهدافها.

١/١/٩ مفهوم إدارة الموارد البشرية : ويشير مفهوم إدارة الموارد البشرية عادة إلى إدارة شؤون العاملين، كما أن إدارة الموارد البشرية وتنظيم العمل يشيران إلى دور الاشراف على الافراد في المنظمة، والذي له أهمية في التأثير على سلوكهم وأداءهم التنظيمي بشكل إيجابي (Okechukwan,2017) واعتمادا على أهمية العنصر البشري في المنظمة في تحقيق أهدافها وبقائها، فإن ذلك يتطلب منها توفير موارد بشرية ملائم التي تمتاز بالمؤهلات والخبرات الجيدة والقادر على إنجاز أداء المهام والواجبات بالسرعة والدقة المطلوبتين، وهذا لن يتحقق الا من خلال مجموعة من الممارسات الادارية التي تضمن الحصول على العنصر البشري المميز، وجميع هذه الممارسات ترتبط بما يسمى بإدارة الموارد البشرية. حيث عرفها (Rasheed,et.al,2017) "أنها حزمة متكاملة من ممارسات الموارد البشرية والتي تم إعتقادها بالمنظمة من أجل تحسين أداء العاملين أو من أجل تحديد فعالية المورد البشري في الاداء التنظيمي" . ويعرف (جانب الله، ٢٠١٦) إدارة الموارد البشرية بأنها سلسلة من القرارات المتكاملة التي تعكس مختلف علاقات التوظيف في المنظمة، والتي تؤدي الى كفاءة العاملين بالمنظمة،و تتمثل إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في خلق الترابط والتكامل بين الاهداف الاستراتيجية



للمنظمة وإستراتيجية الموارد البشرية وتنفيذها من حيث المبدأ، وخلق منهج متكامل لإدارة مختلف ممارساتها مثل التدريب والاستقطاب والتحفيز، بحيث يكمل كل منهما الآخر. ويعرف آخرون مفهوم إدارة الموارد البشرية على أنها "الحصول على أفضل ما يمكن من الأفراد للمنظمة، ورعايتهم وترغيبهم في البقاء ضمن المنظمة وإعطاء كل ما في وسعهم لأعمالهم." (أبو اربعة، ٢٠٢٢)

٢/١/٩ ممارسات إدارة الموارد البشرية : وهي الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المؤسسات تجاه كل ما يتعلق بالعاملين في المؤسسة، بداية من إستقطابهم و إختيارهم حتى تنميتهم وتطويرهم وتحسين أدائهم وتوفير بيئة و مناخ عمل مناسبة لزيادة مخرجات الاداء، والتوافق مع المتغيرات الخارجية المؤثرة على أداء المؤسسة. (Aino, et.al,2017) حيث يرى (العايد، ٢٠٢١) ان الهيئة الجديدة للموارد البشرية ليست جديدة النشأة بل هي نتجت عن مجموعة لتطورات متشابكة قامت بإسهام في احتياج متخصص لإدارة الموارد البشرية سواء كان بشكل مباشر او غير مباشر وكانت تهتم برعاية أمور العمال في المنظمة وايضا عملت على إتاحة افضل الاستراتيجيات التي تقوم بكفاءة بإدارة الطاقة البشرية مما جعلها تتمكن من القيام بزيادة إنتاج العاملين وبذلك يجب ان يتم الوصول الى كفاءة المنظمات عن طريق الاستخدام الامثل في استثمار مواردها وعلى وجه الخصوص البشرية التي تقوم بالتحكم في باقي الموارد ليتم تحقيق ذلك . حيث عملت إدارة الموارد البشرية على استقطاب واختيار وتعيين موارد بشرية لتتمكن من انجاز اهداف المنظمة مع تشابكها بالادارات المتبقية و بذلك تعتبر إدارة الموارد البشرية مساهمة في إنجاز الاهداف الخاصة بالمنظمة (محمد واخرون، ٢٠١٩). وهناك وظيفتين رئيسيتين تقوم بهم إدارة الموارد البشرية فالاولى ادارية والثانية تخصصية إدارية تكون مع إدارة الموارد البشرية بالمشاركة مع وحدات إدارية أخرى داخل المنظمة وتتكون من تخطيط ترتيب ارشاد مراقبة وابداع وتخصيص وتطوير الموارد والوظيفة التخصصية تقوم على ممارسات



الموارد البشرية وتحتوي تخطيطها وتطويرها وتدريبها للموارد البشرية. وهنا عرض لاهم ممارسات الموارد البشرية (Al-Ayed, 2019)

• **تخطيط الموارد البشرية** : تقوم على تحديد ما تحتاجه المنظمة في الوقت الحالى والمستقبل من الموارد البشرية .

• **تحليل الوظائف وتوصيفها**: تقوم على تحديد ما تقوم عليه الوظيفة ، و كذلك المهارات التى يجب ان يتوافر فيمن سيعمل بالوظيفة .

• **استقطاب الموارد البشرية** : يقوم على ضمان بقاء واستمرار المنظمة من خلال توفير حاجة المنظمة في الوقت الراهن والقادم من الموارد البشرية التي تكون قادرة و ملائمة للعمل. (القاسم ، ٢٠١٦) .

• **اختيار وتعيين الموارد البشرية**: تقوم على معايير اختيار أفضل المرشحين للوظيفة و الذى يتوافر لدى لدية متطلبات الوظيفة .

• **تدريب الموارد البشرية**: تقوم على معالجة الانحرافات في الاداء بالوقت الراهن والقيام بتطوير الاداء بالوقت القادم من خلال الحصول على المعارف والمهارات والتوجهات الايجابية باتجاه الوظيفة

• **تحفيز الموارد البشرية**: تقوم على معرفة قيمة الوظائف المتوفرة في المنظمة وما تتبعه من أهمية بالمقارنة مع الوظائف الاخرى والقيام بتحديد أجر مادي وهناك ايضا حوافز منح بالمقابل مع الاداء المتميز بطريقة عادلة

• **تقييم اداء الموارد البشرية**: تقوم على توفير نظام يختص بأداء الموارد البشرية للمهام الوظيفية والعمل على مقارنة بين مستوى الاداء المتوقع و الاداء الفعلي (Syed ,et al.2020)

٢/٩ المسؤولية الاجتماعية

١/٢/٩ مفهوم المسؤولية الاجتماعية : وتشمل المسؤولية الاجتماعية بمفهومها الواسع والشامل الالتزام بتحقيق التوازن بين أطراف متعددة لكنها مترابطة تتمثل بمصالح وحاجات كل



من المنظمات الانتاجية أو الخدمية والعاملين فيها والبيئة الخارجية والمجتمع كما أن نشاطات المنظمة من حيث النوعية تصنف إلى نشاطات حماية البيئة والتفاعل مع المجتمع المحلي وحماية المستهلك والنشاطات المتعلقة بالعاملين. ويرتبط مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات بمفهوم التنمية المستدامة. و يمكن تعريفها بأنها "الأنشطة والمواقف والفعاليات التي تقدمها الشركة للمجتمع بكل فئاته في مناسبات إنسانية وقضايا عديدة في مجالات مجتمعية مختلفة من خلال مبادرات ذاتية لتقديم حلول أو مساعدات مادية أو عينية والقيام بدور مجتمعي بجانب أنشطتها الاقتصادية والربحية" (Byung and Adam, 2018) و عرف البنك الدولي (الغزالي، ٢٠١٠) "مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة، من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في آن واحد "

وتركز المسؤولية الاجتماعية على السلوك الأخلاقي واحترام القوانين والأدوات الحكومية وتدمج مع النشاطات اليومية للمؤسسة، وهي بمثابة الالتزام بتقليل أي أضرار من الممكن أن تؤثر في المجتمع وتجنبها، وتعظيم تأثير منفعتها على المدى الطويل. (عطية، ٢٠١٦، ص: ٢٤٠)

٢/٢/٩ أهمية المسؤولية الاجتماعية: تتمثل أهمية المسؤولية الاجتماعية فيما يلي:

بالنسبة للمؤسسة: من الواضح أن المؤسسة هي المستفيد الأول جراء تبنيها للمسؤولية الاجتماعية بشكل مبادرات تطوعية، حيث تعمل على تحسين مناخ العمل السائد في المؤسسة، وإشاعة روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف، وأن المسؤولية الاجتماعية تمثل تجاوب فعال مع التغيرات الحاصلة في حاجات العاملين والمجتمع لينعكس هذا التجاوب بعلاقات إيجابية ترفع من مستويات الأداء وتحقق مردود مالي أفضل.

بالنسبة للموظفين (العاملين):



وذلك من خلال توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة بينهم حسب الجنس أو اللون أو العرق، وإعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادة مهاتهم، وإتباع سياسة للترقية وتحقيق رضائهم الوظيفي، وإتباع نظام أجور وحوافز يحقق لهم مستوى معيشي مناسب مع المستويات الموجودة في منظمات الاعمال الأخرى في نفس القطاع أو المجتمع (فلاق، ٢٠١٦)

١٠ - نتائج الدراسة الميدانية :

اولاً: توصيف عينة الدراسة للمتغيرات الديموغرافية

١. النوع

جدول رقم (١) توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغير "النوع"

الترتيب	النسبة	العدد	المتغير
١	31.1	120	ذكر
٢	68.9	266	انثى
	100.0	386	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (١) أن توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير "النوع" يشير إلى أن أغلبية عينة الدراسة من (الإناث)،

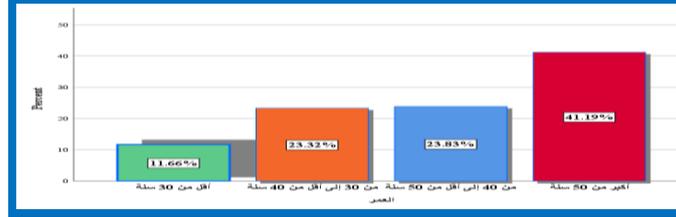
المرحلة العمرية:

جدول رقم (٢) توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغير "المرحلة العمرية"

الترتيب	النسبة	العدد	المتغير
١	11.7	45	أقل من ٣٠ سنة
٢	23.3	90	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
٣	23.8	92	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٤	41.2	159	أكبر من ٥٠ سنة
	100.0	386	الإجمالي



شكل رقم (٢): توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لمتغير المرحلة العمرية

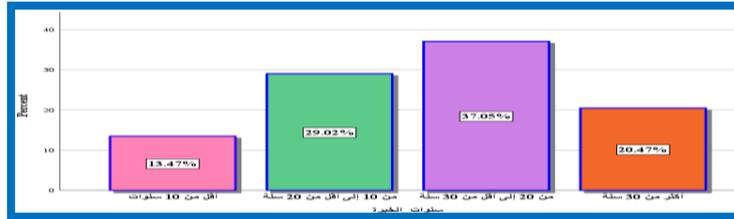


٢. سنوات الخبرة

جدول رقم (٣) توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغير "سنوات الخبرة"

الترتيب	النسبة	العدد	المتغير
١	13.5	52	أقل من ١٠ سنوات
٣	29.0	112	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
٤	37.0	143	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
٢	20.5	79	أكثر من ٣٠ سنة
	100.0	386	الإجمالي

شكل رقم (٣): توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة

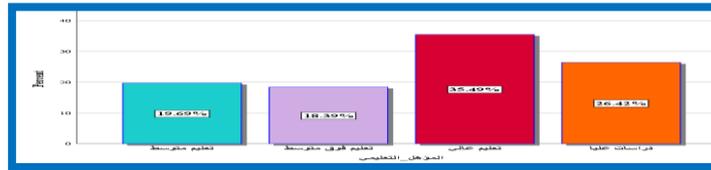




جدول رقم (٤) توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغير "المؤهل العلمي"

الترتيب	النسبة	العدد	المتغير
٢	19.7	76	تعليم متوسط
١	18.4	71	تعليم فوق متوسط
٤	35.5	137	تعليم عالي
٣	26.4	102	دراسات عليا
	100.0	386	الإجمالي

شكل رقم (٤): توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للمؤهل التعليمي



اختبار صدق وثبات قائمة الاستقصاء

لتحديد درجة صلاحية ومدى الاعتماد على الأداة المستخدمة في قياس استجابات مفردات العينة، قام الباحث باستخدام كل من معامل الاتساق الداخلي Internal Consistency وقياس درجة مصداقية النتائج المحققة لكل بند من بنود الاستقصاء، والذي يعتمد في المقام الأول على معامل الارتباط، وبالتالي فمن الضروري أن يكون المعيار الأساسي هو اختبار لمعنوية معامل الارتباط، ومعامل الفا كرونباخ Cronbach's Alpha لقياس ثبات الاستبيان.

١. معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات لأبعاد الدراسة:

قام الباحث بقياس ثبات متغيرات وأبعاد الدراسة من خلال معامل الفا كرونباخ Cronbach's alpha وكانت النتائج كما في الجدول التالي:



جدول (5) :معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

معامل	عدد العبارات	أبعاد الدراسة
.783	18	المتغير المستقل: دور إدارة الموارد البشرية
.683	6	البعد الأول الاستقطاب والاختيار
.774	6	البعد الثاني التطوير والتدريب
.679	6	البعد الثالث الداخلية تقييم الأداء
.765	12	المتغير التابع: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة
.660	6	البعد الأول البعد الاجتماعي
.660	6	البعد الثاني البعد الأخلاقي
.837	30	المقياس ككل

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي.SPSS

يتضح من الجدول السابق رقم (5) ما يلي:

أن معامل ألفا كرونباخ أكبر من (66%) لجميع إبعاد الدراسة، بالإضافة الى ان معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل أكبر (83.7%) ، وعلى ذلك يُمكن الاعتماد عليها في قياس ابعاد الدراسة .هذا يؤكد على ان الاستبيان يقيس ما بني من أجله وان جميع البنود والابعاد واضحة للمبحوثين ولا يوجد فيها غموض، ولو قام الباحث بتطبيق الاستبيان مرة ثانية على نفس العينة ستعطي نفس النتائج تقريبا، مما يدل على ثباته.

٢. الاتساق الداخلي Internal Consistency:

قام الباحث بعمل تحليل الارتباط بين عبارات كل بعد مع درجة البُعد نفسه لقياس الصدق الداخلي لكل عبارة وكانت النتائج لمعاملات الاتساق الداخلي لعبارات ابعاد المتغير المستقل دور إدارة الموارد البشرية كما يلي:



جدول (6) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات دور إدارة الموارد البشرية

م	العبارات	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
البعد الأول: الاستقطاب والاختيار				
١.	يوجد اهتمام من ادارة الموارد البشرية بتوفير محفزات لاستقطاب الكفاءات.	.630**	.000	يوجد صدق
٢.	هناك التزام بقواعد وشروط اجراءات الاستقطاب والاختيار لدى ادارة الموارد البشرية.	.576**	.000	يوجد صدق
٣.	هناك معايير محددة لاستقطاب واختيار ذوي الاحتياجات الخاصة.	.718**	.000	يوجد صدق
٤.	يوجد اهتمام من ادارة الموارد البشرية بوضع خطة واضحة لاختيار العاملين لمن تتناسب مواهبهم ومهاراتهم مع طبيعة العمل.	.616**	.000	يوجد صدق
٥.	يوجد التزام من ادارة الموارد البشرية بالمعايير الواضحة والعادلة في الاختيار الداخلي للعاملين تبني على الكفاءة.	.591**	.000	يوجد صدق
٦.	لدى ادارة الموارد البشرية معايير واضحة لتعيين القيادات بالهيئة.	.588**	.000	يوجد صدق
البعد الثاني: التطوير والتدريب				
١.	يوجد اهتمام من ادارة الموارد البشرية من خلال دورها الاجتماعي بتوفير فرص متكافئة لتدريب العاملين.	.721**	.000	يوجد صدق
٢.	تتوافر لدى ادارة الموارد البشرية الطرق الحديثة لتدريب وتطوير مهارات العاملين.	.632**	.000	يوجد صدق
٣.	توفر الهيئة الميزانية المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية المقترحة من ادارة الموارد البشرية.	.598**	.000	يوجد صدق
٤.	تقوم ادارة الموارد البشرية بالربط بين تقييم الاداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.	.832**	.000	يوجد صدق
٥.	تقوم ادارة الموارد البشرية بتقييم تدريب العاملين والعمل على تطويره.	.728**	.000	يوجد صدق
٦.	يوجد اهتمام من ادارة الموارد البشرية بتدريب وتطوير القيادات للاتجاهات والمفاهيم الحديثة ومنها المسؤولية الاجتماعية.	.599**	.000	يوجد صدق
البعد الثالث: تقييم الاداء				
١.	تقوم ادارة الموارد البشرية بتقييم الاداء وفق معايير موضوعية واضحة.	.485**	.000	يوجد صدق
٢.	يوجد التزام من ادارة الموارد البشرية لتجنب استخدام التمييز أو التحيز خلال عملية تقييم الاداء	.456**	.001	يوجد صدق
٣.	تأخذ بعين الاعتبار ادارة الموارد البشرية آراء ومقترحات العاملين فيما يخص المشاكل التي تعوق عملهم.	.614**	.000	يوجد صدق
٤.	تعتمد ادارة الموارد البشرية في عمليات النقل والترقية على نتائج تقييم الاداء.	.463**	.001	يوجد صدق
٥.	تحرص ادارة الموارد البشرية على تشجيع العاملين المتميزين في الاداء بالهيئة.	.693**	.000	يوجد صدق
٦.	يوجد اهتمام من ادارة الموارد بتحسين بيئة العمل الاجتماعية لتحفيز العاملين على الاداء الافضل.	.638**	.000	يوجد صدق



** تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

* تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS

أكدت نتائج الجدول السابق رقم (٦) على:

- صلاحية جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير المستقل دور إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار ، التطوير والتدريب ، تقييم الأداء) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوى دلالة 0.01، وهذا يدل على ان جميع العبارات صالحة لقياس ابعاد المتغير المستقل دور إدارة الموارد البشرية ، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه، لان معنوية معامل الارتباط تشير الى وجود الصدق مما يظهر الاتساق الداخلي للأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل وعباراته.
- معاملات الاتساق الداخلي لعبارات ابعاد المتغير التابع **المسئولية الاجتماعية للمؤسسة :** نتائج تحليل الارتباط الخاصة بعبارات المتغير التابع **المسئولية الاجتماعية للمؤسسة** كما في الجدول التالي:



جدول (7) معاملات الاتساق الداخلي لعبارات المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

م	العبارات	معامل الارتباط	المعنوية	الصدق
البعد الاجتماعي				
١.	يشارك التأمين الصحي في التعرف على مشكلات وقضايا المجتمع الصحية.	.٤٤٤**	.000	يوجد صدق
٢.	يوجد التزام من التأمين الصحي بتقديم حلول متنوعة لقضايا المجتمع في المجال الصحي.	.٦٤٨**	.000	يوجد صدق
٣.	يتوافر خدمات ترفيهية للعاملين بالتأمين الصحي.	.670**	.000	يوجد صدق
٤.	يوجد اهتمام من التأمين الصحي بخدمة الأطفال ورعاية المعاقين.	.694**	.000	يوجد صدق
٥.	يوجد التزام من التأمين الصحي بالمشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة.	.592**	.000	يوجد صدق
٦.	تتعاون الهيئة مع المؤسسات المختلفة من أجل خدمة المجتمع.	.٥٣٥**	.000	يوجد صدق
البعد الاخلاقي				
١.	يقدم التأمين الصحي خدماته للمواطنين بطريقة شفافة وعادلة.	.357 *	.011	يوجد صدق
٢.	يقدر ويشجع التأمين الصحي التصرفات الانسانية والاخلاقية للعاملين.	.642 **	.000	يوجد صدق
٣.	تتوافق رسالة التأمين الصحي وأهدافه مع أهداف وقيم المجتمع.	.626 **	.000	يوجد صدق
٤.	لدى هيئة التأمين الصحي نظام صارم لمكافحة الفساد الإداري بمختلف أنواعه.	.626 **	.000	يوجد صدق
٥.	لدى هيئة التأمين الصحي بيئة عمل تساعد العاملين في تطوير أخلاقيتهم الوظيفية.	.655**	.000	يوجد صدق
٦.	يحرص العاملون لدى الهيئة الى تعزيز علاقاتهم بمن حولهم من العملاء والزلاء.	.632 **	.000	يوجد صدق

* تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01

* تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.05

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS

أكدت نتائج الجدول السابق رقم (٧) على:

-صلاحيه جميع العبارات الخاصة بأبعاد المتغير التابع للمسئولية الاجتماعية للمؤسسة (البعد الاجتماعي، البعد الاخلاقي) حيث أكدت على ذلك قيم معاملات الارتباط ، وقد جاءت جميعها معنوية عند مستوي 0.01، ما عدا العبارة الأولى في البعد الأخلاقي فهي معنوية عند مستوى 0.05، وهذا يدل على ان جميع العبارات صالحة لقياس بعد المتغير التابع للمسئولية الاجتماعية للمؤسسة ، بمعنى أن هذه القائمة صادقة فيما صممت من أجل قياسه ، لان معنوية معامل الارتباط تشير الى وجود الصدق مما يظهر الاتساق الداخلي للبعدين للمتغير التابع وعباراته.



ثانياً: الفرضيات :

وفيما يلي نتائج تحليل هذه الفروض:

الفرض الفرعي الأول:

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب النوع. ولدراسة هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين لاختبار مان وتتي **Mann-Whitney U Test** ، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٨): نتائج تحليل التباين لأبعاد الدراسة حسب النوع

البعد	النوع	حجم العينة	متوسط الرتب	قيمة وتتي مان	مستوى المعنوية
الاستقطاب والاختيار	ذكر	120	181.75	14550.000	.161
	انثي	266	198.80		
التطوير والتدريب	ذكر	120	204.45	14646.000	.193
	انثي	266	188.56		
تقييم الأداء	ذكر	120	219.92	12790.000	.002
	انثي	266	181.58		
البعد الاجتماعي	ذكر	120	190.82	15638.500	.748
	انثي	266	194.71		
البعد الأخلاقي	ذكر	120	219.98	12790.000	.002
	انثي	266	181.55		

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

مستوى المعنوية لجميع ابعاد الدراسة أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف المستقصى منهم في الاجابة على جميع الأبعاد حسب النوع. ما عدا بعدي (تقييم الاداء، البعد الأخلاقي) حيث بلغت قيم مستوى المعنوية (،.002)، وهو أقل من ٥٪ مما يدل على وجود اختلافات معنوية



للمستقصي منهم في الاجابة على هذه الابعاد حسب النوع لصالح مجموعة الذكور حيث كان متوسط الرتب للبعدين (٢١٩، ٢١٩) .

وبناءً على النتائج السابقة نقبل الفرض بالنسبة لجميع ابعاد الدراسة لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية على جميع الأبعاد حسب النوع، ما عدا بعدي (تقييم الاداء، البعد الأخلاقي)، لذا نرفض الفرض الفرعي الاول ، أي انه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات بعض المستقصي منهم لهذه الابعاد حسب النوع (ذكر - انثى).

الفرض الفرعي الثاني:

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصي منهم حول أبعاد الدراسة حسب الفئة العمرية ، ولدراسة هذا الفرض تم استخدام اختبار كروسكال ويلز **Kruskal-Wallis Test** ، وكانت النتائج كما في الجدول التالي:



جدول رقم (٩): نتائج تحليل التباين لأبعاد الدراسة حسب الفئة العمرية

المستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	العمر	البعد
.000	19.988	211.56	45	أقل من ٣٠ سنة	الاستقطاب والاختيار
		218.86	90	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		211.58	92	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		163.58	159	أكبر من ٥٠ سنة	
.000	27.970	241.84	45	أقل من ٣٠ سنة	التطوير والتدريب
		202.97	90	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		218.07	92	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		160.24	159	أكبر من ٥٠ سنة	
.041	8.280	210.64	45	أقل من ٣٠ سنة	تقييم الأداء
		202.73	90	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		209.10	92	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		174.39	159	أكبر من ٥٠ سنة	
.016	10.375	228.71	45	أقل من ٣٠ سنة	البعد الاجتماعي
		211.42	90	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		181.31	92	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		180.44	159	أكبر من ٥٠ سنة	
.467	2.546	205.04	45	أقل من ٣٠ سنة	البعد الأخلاقي
		186.61	90	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		205.85	92	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		186.99	159	أكبر من ٥٠ سنة	

الباحث استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع أبعاد الدراسة اقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف المستقضي منهم في الاجابة على جميع الأبعاد حسب الفئة العمرية. ما عدا بعد (البعد الأخلاقي) مستوى



المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف المستقضي منهم في الاجابة على هذا البعد حسب الفئة العمرية.

- وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرض الفرعي الثاني بالنسبة لجميع ابعاد الدراسة، أي انه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقضي منهم على جميع الأبعاد حسب العمر، ما عدا بعد (البعد الأخلاقي) فيتم قبول الفرض اي لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات بعض المستقضي منهم لهذه الابعاد حسب الفئة العمرية.

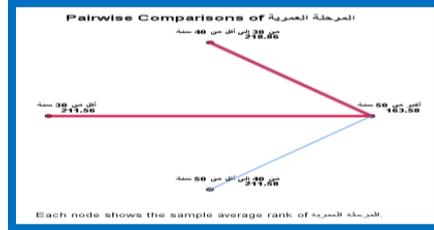
■ المقارنات البعدية Pairwise Comparisons لأبعاد الدراسة:

١. أولاً: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test لبعد

الاستقطاب والاختيار والتي تعزى الى الفئة العمرية.

جدول رقم (١٠): المقارنات الثنائية البعدية لبعد الاستقطاب والاختيار وفقاً للفئة العمرية

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى - العينة الثانية
0.062	2.567	18.694	47.98	(أكبر من ٥٠ سنة -) (أقل من ٣٠ سنة)
0.006	3.31	14.503	48.001	(أكبر من ٥٠ سنة -) (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)
0.001	3.786	14.604	55.286	(أكبر من ٥٠ سنة -) (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)
1	-0.001	20.14	-0.021	(أقل من ٣٠ سنة -) (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)
1	-0.361	20.213	-7.306	(أقل من ٣٠ سنة -) (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)
1	0.444	16.414	7.285	(من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة -) (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)

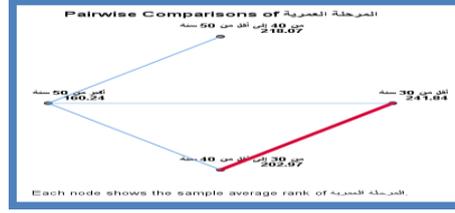


شكل رقم (٥): المقارنات الثنائية البعدية لبعد الاستقطاب والاختيار وفقا للفترة العمرية

٢. ثانيا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test لبعد التطوير والتدريب والتي تعزى الى المرحلة العمرية .

جدول رقم (١١): المقارنات الثنائية البعدية لبعد التطوير والتدريب وفقا للمرحلة العمرية

العينة الأولى – العينة الثانية	قيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	مستوى المعنوية
(أكبر من ٥٠ سنة) – (أقل من ٣٠ سنة)	42.725	14.643	2.918	.021
(أكبر من ٥٠ سنة) – (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)	57.829	14.541	3.977	.000
(أكبر من ٥٠ سنة) – (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)	81.602	18.743	4.354	.000
(أقل من ٣٠ سنة) – (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)	-15.104	16.457	-.918	1.000
(أقل من ٣٠ سنة) – (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)	38.878	20.266	1.918	.330
(من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) – (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)	23.774	20.193	1.177	1.000

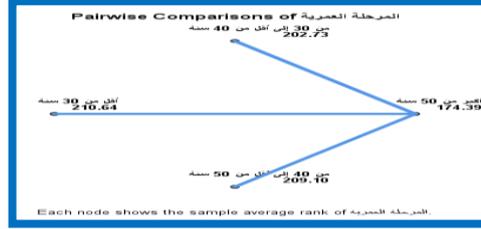


شكل رقم (٦): المقارنات الثنائية البعدية لبعث التطوير والتدريب وفقا للفئة العمرية

٣. ثالثا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test لبعث تقييم الأداء والتي تعزى الى المرحلة العمرية .

جدول رقم (١٢): المقارنات الثنائية البعدية لبعث تقييم الأداء وفقا للمرحلة العمرية

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى - العينة الثانية
.313	1.942	14.594	28.340	(أكبر من ٥٠ سنة -) (أقل من ٣٠ سنة)
.100	2.395	14.492	34.710	(أكبر من ٥٠ سنة -) (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)
.314	1.941	18.681	36.251	(أكبر من ٥٠ سنة -) (من) ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)
1.000	-.388	16.403	-6.370	(أقل من ٣٠ سنة) - (من) ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)
1.000	.392	20.199	7.911	(أقل من ٣٠ سنة -) (من) ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)
1.000	.077	20.126	1.541	(من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة -) (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)

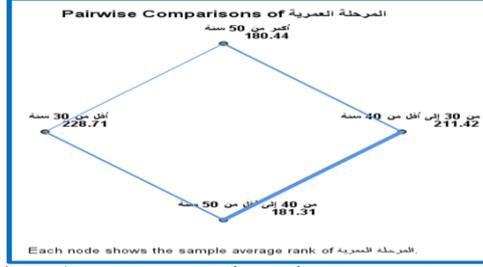


شكل رقم (٧): المقارنات الثنائية البعدية لبعء تقييم الأداء وفقا للفئة العمرية

٤. رابعا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test للبعء الاجتماعي والتي تعزى الى المرحلة العمرية .

جدول رقم (١٣): المقارنات الثنائية البعدية لبعء للبعء الاجتماعي وفقا للمرحلة العمرية

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى - العينة الثانية
1.000	.060	14.406	.866	(أكبر من ٥٠ سنة) - (أقل من ٣٠ سنة)
.196	2.135	14.507	30.979	(أكبر من ٥٠ سنة) - (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)
.056	2.599	18.570	48.268	(أكبر من ٥٠ سنة) - (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)
.389	1.847	16.305	30.112	(أقل من ٣٠ سنة) - (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)
.107	2.369	20.006	47.401	(أقل من ٣٠ سنة) - (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)
1.000	.861	20.079	17.289	(من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) - (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)



شكل رقم (٨): المقارنات الثنائية البعدية للبعد الاجتماعي وفقا للفئة العمرية

خامسا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test للبعد الأخلاقي والتي تعزى الى المرحلة العمرية .

– اشارات النتائج بالجدول رقم (٩) الى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية للبعد الأخلاقي، حيث كانت قيمة معنوية اختبار كروسكال ويلز (٠.467) وهي أكبر من (٥ %) وبالتالي غير دالة، فيتم قبول الفرض اي لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات بعض المستقصى منهم لهذه الابعاد حسب الفئة العمرية. لذا لم يتم عمل مقارنات ثنائية بعدية للعينات للمرحلة العمرية.

الفرض الفرعي الثالث:

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب المؤهل التعليمي، ولدراسة هذا الفرض تم استخدام اختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test وكانت النتائج كما في الجدول التالي:



جدول رقم (١٤): نتائج تحليل التباين لأبعاد الدراسة حسب المؤهل التعليمي

مستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	الدرجة العلمية	البُعد
.761	1.169	199.79	76	تعليم متوسط	الاستقطاب والاختيار
		199.02	71	تعليم فوق متوسط	
		194.18	137	تعليم عالي	
		184.06	102	دراسات عليا	
.000	41.904	162.35	76	تعليم متوسط	التطوير والتدريب
		194.25	71	تعليم فوق متوسط	
		239.36	137	تعليم عالي	
		154.59	102	دراسات عليا	
.006	12.405	172.30	76	تعليم متوسط	تقييم الأداء
		203.99	71	تعليم فوق متوسط	
		215.36	137	تعليم عالي	
		172.64	102	دراسات عليا	
.000	38.930	129.43	76	تعليم متوسط	البعد الاجتماعي
		233.87	71	تعليم فوق متوسط	
		210.95	137	تعليم عالي	
		189.70	102	دراسات عليا	
.002	14.589	163.88	76	تعليم متوسط	البعد الأخلاقي
		231.77	71	تعليم فوق متوسط	
		195.96	137	تعليم عالي	
		185.62	102	دراسات عليا	

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

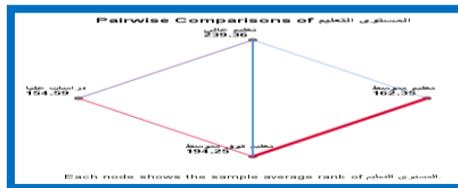
يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع ابعاد الدراسة اقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف المستقضي منهم في الاجابة على جميع الأبعاد حسب الدرجة العلمية. ما عدا بعد (الاستقطاب والاختيار) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف المستقضي منهم في الاجابة على هذه الأبعاد حسب الدرجة العلمية.



- وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرض الفرعي الثالث بالنسبة لجميع ابعاد الدراسة أي توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على جميع الأبعاد حسب الدرجة العلمية، ما عدا بعد (الاستقطاب والاختيار) نقبل الفرض أي توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات بعض المستقصى منهم لهذه الابعاد حسب **المؤهل التعليمي**.
- ثانياً: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز **Kruskal-Wallis Test** لبعد **الاستقطاب والاختيار** والتي تعزى الى **المؤهل التعليمي**.
- تشير النتائج بجدول رقم (١٤) الى ان بعد (الاستقطاب والاختيار) مستوى المعنوية لقيمة اختبار كروسكال ويلز جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف المستقصى منهم في الاجابة على هذه الابعاد حسب **المؤهل التعليمي**، لذا لم يتم عمل مقارنات ثنائية بعدية.
- ثالثاً: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز **Kruskal-Wallis Test** لبعد **التطوير والتدريب** والتي تعزى الى **المؤهل التعليمي**.
- جدول رقم (١٥): المقارنات الثنائية البعدية لبعد التطوير والتدريب وفقا للمؤهل التعليمي

العينة الأولى - العينة الثانية	قيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	مستوى المعنوية
دراسات عليا - تعليم متوسط	7.756	16.821	.461	1.000
دراسات عليا- تعليم فوق متوسط	39.653	17.157	2.311	.125
دراسات عليا- تعليم عالي	84.768	14.517	5.839	.000
تعليم متوسط - تعليم فوق متوسط	-31.898	18.322	-1.741	.490
تعليم متوسط - تعليم عالي	-77.013	15.877	-4.851	.000
تعليم فوق متوسط - تعليم عالي	-45.115	16.232	-2.779	.033



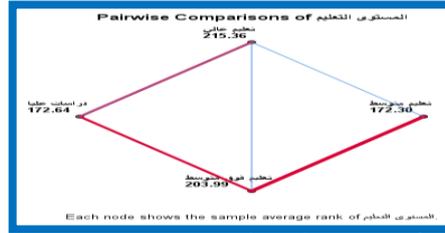
شكل رقم (٩): المقارنات الثنائية البعدية لبعد التطوير والتدريب وفقا للمؤهل التعليمي

- رابعاً: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز **Kruskal-Wallis Test** لبعد **تقييم الأداء** والتي تعزى الى **المرحلة العمرية**.



جدول رقم (١٦): المقارنات الثنائية لبعث تقييم الأداء وفقا للمؤهل التعليمي

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى - العينة الثانية
1.000	-.020	16.765	-.341	دراسات عليا - تعليم متوسط
.496	-1.736	18.261	-31.697	دراسات عليا- تعليم فوق متوسط
.039	-2.721	15.824	-43.062	دراسات عليا- تعليم عالي
.400	1.834	17.100	31.356	تعليم متوسط - تعليم فوق متوسط
.019	2.953	14.469	42.720	تعليم متوسط - تعليم عالي
1.000	-.702	16.178	-11.365	تعليم فوق متوسط - تعليم عالي

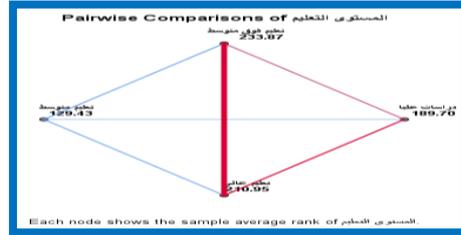


شكل رقم (١٠): المقارنات الثنائية البعدية لبعث تقييم الأداء وفقا للمؤهل التعليمي

خامسا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test للبعد الاجتماعي والتي تعزى الى المرحلة العمرية .

جدول رقم (١٧): المقارنات الثنائية البعدية لبعث للبعد الاجتماعي وفقا للمؤهل التعليمي

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى - العينة الثانية
.002	-3.616	16.665	-60.267	دراسات عليا - تعليم متوسط
.000	-5.182	15.730	-81.511	دراسات عليا- تعليم فوق متوسط
.000	-5.754	18.152	-104.439	دراسات عليا- تعليم عالي
.838	1.477	14.382	21.244	تعليم متوسط - تعليم فوق متوسط
.056	2.599	16.998	44.172	تعليم متوسط - تعليم عالي
.924	1.426	16.082	22.928	تعليم فوق متوسط - تعليم عالي

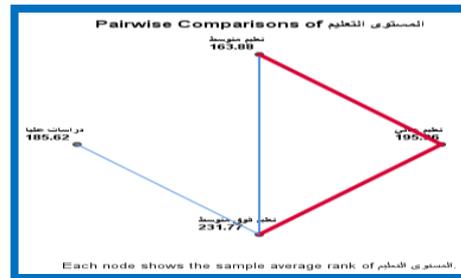


شكل رقم (١١): المقارنات الثنائية البعدية للبعد الاجتماعي وفقا للمؤهل التعليمي

سادسا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test للبعد الاخلاقي والتي تعزى الى المؤهل التعليمي.

جدول رقم (١٨): المقارنات الثنائية البعدية للبعد الاخلاقي وفقا للمؤهل التعليمي

العينة الأولى - العينة الثانية	قيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	مستوى المعنوية
دراسات عليا - تعليم متوسط	-21.748	16.732	-1.300	1.000
دراسات عليا - تعليم فوق متوسط	-32.089	15.793	-2.032	.253
دراسات عليا - تعليم عالي	-67.900	18.225	-3.726	.001
تعليم متوسط - تعليم فوق متوسط	10.341	14.440	.716	1.000
تعليم متوسط - تعليم عالي	46.152	17.066	2.704	.041
تعليم فوق متوسط - تعليم عالي	35.811	16.147	2.218	.159



شكل رقم (١٢): المقارنات الثنائية البعدية للبعد الاخلاقي وفقا للمؤهل التعليمي



لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب **سنوات الخبرة** ، ولدراسة هذا الفرض تم استخدام اختبار كروسكال ويلز **Kruskal-Wallis Test** وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول رقم (١٩): نتائج تحليل التباين لأبعاد الدراسة حسب سنوات الخبرة

البُعد	الدرجة العلمية	حجم العينة	متوسط الرتب	قيمة كروسكال ويلز	مستوى المعنوية
الاستقطاب والاختيار	تعليم متوسط	52	205.78	٣٩,٢٢٣	.000
	تعليم فوق متوسط	112	220.77		
	تعليم عالي	143	205.45		
	دراسات عليا	79	125.13		
التطوير والتدريب	تعليم متوسط	52	234.94	٣٤,٦٣٩	.000
	تعليم فوق متوسط	112	211.86		
	تعليم عالي	143	197.92		
	دراسات عليا	79	132.19		
تقييم الأداء	تعليم متوسط	52	212.97	١٣,٥٤٦	.004
	تعليم فوق متوسط	112	216.18		
	تعليم عالي	143	186.36		
	دراسات عليا	79	161.44		
البعد الاجتماعي	تعليم متوسط	52	218.78	٢٢,٧٧٨	.000
	تعليم فوق متوسط	112	226.24		
	تعليم عالي	143	176.17		
	دراسات عليا	79	161.82		
البعد الأخلاقي	تعليم متوسط	52	203.78	٨,٦١٤	.035
	تعليم فوق متوسط	112	211.77		
	تعليم عالي	143	190.82		
	دراسات عليا	79	165.68		

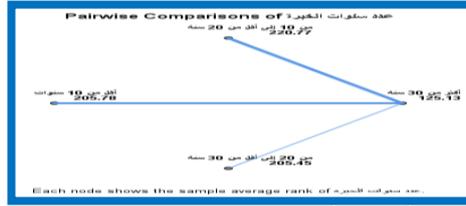
المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي SPSS .



- مستوى المعنوية لجميع ابعاد الدراسة اقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف المستقضي منهم في الاجابة على جميع الأبعاد حسب سنوات الخبرة.
 - وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرض بالنسبة لجميع ابعاد الدراسة، أي توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقضي منهم على جميع الأبعاد حسب سنوات الخبرة.
- أولاً : نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test لبعد الاستقطاب والاختيار والتي تعزى الى سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢٠): المقارنات الثنائية البعدية لبعد الاستقطاب والاختيار وفقا حسب سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى – العينة الثانية
.000	5.175	15.520	80.315	أكثر من ٣٠ سنة-من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
.000	4.079	19.771	80.646	أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات
.000	5.879	16.267	95.635	أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
1.000	.018	17.929	.331	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات
1.000	1.097	13.970	15.320	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
1.000	-.807	18.579	-14.989	أقل من ١٠ سنوات-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة

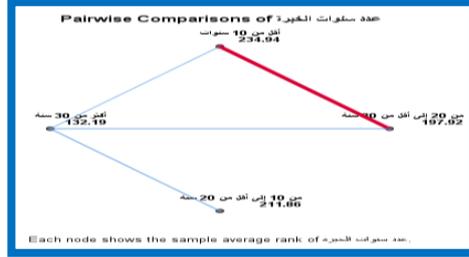


شكل رقم (١٣): المقارنات الثنائية البعدية وفقا سنوات الخبرة

ثانياً: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test لبعد التطوير والتدريب والتي تعزى الى سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢١): المقارنات الثنائية البعدية لبعد التطوير والتدريب وفقا سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى – العينة الثانية
.000	4.224	15.561	65.730	أكثر من ٣٠ سنة-من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
.000	4.885	16.309	79.672	أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات
.000	5.184	19.823	102.752	أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
1.000	.995	14.007	13.942	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات
.237	2.060	17.976	37.023	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
1.000	1.239	18.627	23.081	أقل من ١٠ سنوات-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة

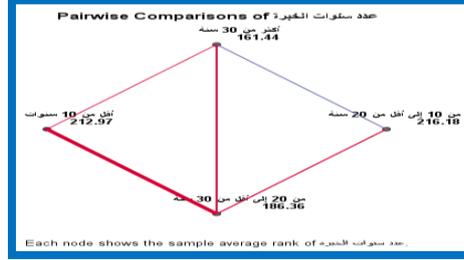


شكل رقم (١٤): المقارنات الثنائية البعدية لبعء التطوير والتدريب وفقا لسنوات الخبرة

ثالثا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test لبعء تقييم الأداء والتي تعزى الى سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢٢): المقارنات الثنائية البعدية لبعء تقييم الأداء وفقا لسنوات الخبرة

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى – العينة الثانية
.649	1.607	15.509	24.921	أكثر من ٣٠ سنة-من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
.055	2.608	19.757	51.528	أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات
.005	3.368	16.255	54.740	أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
.825	1.485	17.916	26.608	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات
.196	2.136	13.960	29.819	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
1.000	-.173	18.565	-3.212	أقل من ١٠ سنوات-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة

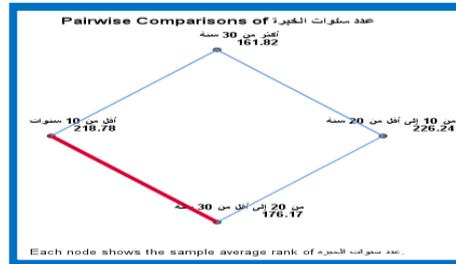


شكل رقم (١٥): المقارنات الثنائية البعدية لبعء تقييم الأداء وفقا لسنوات الخبرة
رابعاً: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test للبعء الاجتماعي والتي تعزى الى سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢٣): المقارنات الثنائية البعدية للبعء الاجتماعي وفقا لسنوات الخبرة

مستوى المعنوية	الانحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	الانحراف المعياري للأخطاء	قيمة كروسكال ويلز	العينة الأولى – العينة الثانية
1.000	.930	15.417	14.345	أكثر من ٣٠ سنة - من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة
.022	2.900	19.639	56.956	أكثر من ٣٠ سنة - أقل من ١٠ سنوات
.000	3.987	16.158	64.414	أكثر من ٣٠ سنة - من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
.100	2.393	17.809	42.611	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة - أقل من ١٠ سنوات
.002	3.608	13.877	50.069	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة - من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
1.000	-.404	18.455	-7.458	أقل من ١٠ سنوات - من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة

شكل رقم (١٦): المقارنات الثنائية البعدية للبعء الاجتماعي وفقا لسنوات الخبرة

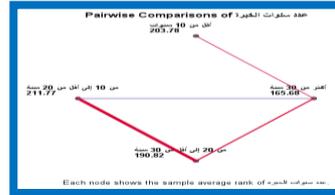




خامسا: نتائج المقارنات البعدية لاختبار كروسكال ويلز Kruskal-Wallis Test للبعد الاخلاقي والتي تعزى الى سنوات الخبرة.

جدول رقم (٢٤): المقارنات الثنائية البعدية للبعد الاخلاقي وفقا لسنوات الخبرة

العينة الأولى – العينة الثانية	قيمة كروسكال ويلز	الاتحراف المعياري للأخطاء	الاتحراف المعياري لقيمة كروسكال ويلز	مستوى المعنوية
أكثر من ٣٠ سنة-من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	25.138	15.479	1.624	.626
أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات	38.095	19.718	1.932	.320
أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	46.084	16.223	2.841	.027
من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات	12.957	17.881	.725	1.000
من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	20.946	13.933	1.503	.796
أقل من ١٠ سنوات-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	-7.989	18.529	-431	1.000



شكل رقم (١٧): المقارنات الثنائية البعدية للبعد الاخلاقي وفقا لسنوات الخبرة

النتائج المتعلقة بالمقارنات الثنائية البعدية لأبعاد الدراسة

١. المقارنات الثنائية البعدية لأبعاد الدراسة وفقا للمرحلة العمرية

– اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية للفئات العمرية بين العينتين (أكبر من ٥٠ سنة - من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة)، وكذا العينتين (أكبر من ٥٠ سنة - من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى للفئة العمرية، وذلك يشير الى كون هذه الفئات العمرية أكثر استجابة لبعد الاستقطاب والاختيار .

– اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية للفئات العمرية بين العينتين (أكبر من ٥٠ سنة - أقل من ٣٠ سنة)، (أكبر من ٥٠ سنة - من ٤٠ إلى



أقل من ٥٠ سنة)، وكذا العينتين (أكبر من ٥٠ سنة- من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) ، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى للفئة العمرية، وذلك يشير الى كون هذه الفئات العمرية أكثر استجابة لبعء التطوير والتدريب .

- اشارت النتائج الى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لبعء تقييم الأداء يعزى ، مما يؤكد قبول الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى للفئة العمرية، وذلك يشير الى كون هذه الفئات العمرية لم تستجيب لبعء تقييم الأداء.

- اشارت النتائج الى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية للفئات العمرية بين ازواج العينات للمرحلة العمرية ، مما يؤكد قبول الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى للفئة العمرية، وذلك يشير الى كون هذه الفئات العمرية لم يكن لديها استجابة للبعء الاجتماعي.

- اشارت النتائج الى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية للبعء الأخلاقي، حيث كانت قيمة معنوية اختبار كروسكال ويلز (٠.467) وهي أكبر من (٥ %) وبالتالي غير دالة، فيتم قبول الفرض اي لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات بعض المستقصى منهم لهذه الابعاد حسب الفئة العمرية. لذا لم يتم عمل مقارنات ثنائية بعدية للعينات للمرحلة العمرية.

٢. المقارنات الثنائية البعدية لأبعاد الدراسة وفقا للمؤهل التعليمي

- اشارت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية لبعء الاستقطاب والاختيار مستوى المعنوية لقيمة اختبار كروسكال ويلز جاء أكبر من ٥٪، مما يدل على عدم اختلاف المستقصى منهم في الاجابة على هذه الابعاد حسب المؤهل التعليمي، لذا لم يتم عمل مقارنات ثنائية بعدية

- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية للفئات العمرية بين العينتين (دراسات عليا- تعليم عالي)،(تعليم متوسط - تعليم عالي)، وكذا العينتين (تعليم فوق متوسط - تعليم عالي)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى للمؤهل التعليمي ، وذلك يشير الى كون مستويات أكثر المؤهل التعليمي استجابة لبعء التطوير والتدريب .

- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لمستويات المؤهل التعليمي بين العينتين (دراسات عليا- تعليم عالي)، وكذا العينتين (تعليم متوسط - تعليم عالي) ، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لمستويات المؤهل التعليمي، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم كانوا أكثر استجابة لبعء تقييم الأداء.



- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لمستويات المؤهل التعليمي بين العينتين (دراسات عليا - تعليم متوسط)، (دراسات عليا- تعليم فوق متوسط)، وكذا العينتين (دراسات عليا- تعليم عالي)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لمستويات المؤهل التعليمي ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم لهذه المستويات للمؤهل التعليمي أكثر استجابة للبعد الاجتماعي .

- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لمستويات المؤهل التعليمي. بين العينتين (دراسات عليا- تعليم عالي)، (تعليم متوسط - تعليم عالي)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لمستويات المؤهل التعليمي ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم لهذه المستويات للمؤهل التعليمي أكثر استجابة للبعد الأخلاقي.

٣. المقارنات الثنائية البعدية لأبعاد الدراسة وفقا لسنوات الخبرة

- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية سنوات الخبرة بين العينتين (أكثر من ٣٠ سنة - من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة)، (أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات)، وكذا العينتين (أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم وفقا لسنوات الخبرة للمقارنات الثنائية البعدية للعينات الثلاث أكثر استجابة من غيرهم لبعد الاستقطاب والاختيار.

- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة سنوات الخبرة بين العينتين (أكثر من ٣٠ سنة - من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة)، (أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات)، وكذا العينتين (أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم وفقا لسنوات الخبرة للمقارنات الثنائية البعدية للعينات الثلاث أكثر استجابة من غيرهم لبعد التطوير والتدريب.

- اشارت النتائج الى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لسنوات الخبرة، ماعدا بين العينتين (أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم وفقا لسنوات الخبرة للمقارنات الثنائية البعدية لتلك العينة أكثر استجابة من غيرهم لبعد تقييم الأداء .

- اشارت النتائج الى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لسنوات الخبرة، ماعدا بين العينات (أكثر من ٣٠ سنة-أقل من ١٠ سنوات)، (أكثر من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، (من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة-من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، مما يؤكد



رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم وفقا لسنوات الخبرة للمقارنات الثنائية البعدية لتلك العينات أكثر استجابة من غيرهم للبعد الاجتماعي.

- اشارت النتائج الى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في المقارنة الثنائية لسنوات الخبرة، ماعدا بين العينتين (من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة - من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، مما يؤكد رفض الفرض الصفري بعدم وجود فروق معنوية لأبعاد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة ، وذلك يشير الى كون المستقصى منهم وفقا لسنوات الخبرة للمقارنات الثنائية البعدية لتلك العينتين كانوا أكثر استجابة من غيرهم للبعد الأخلاقي .

١١ - النتائج و التوصيات و دلالات الدراسة :

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل فيما يلي:
النتائج المتعلقة بالفرض الرئيسي للدراسة

لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة طبقا للخصائص الديموغرافية (النوع، الفئة العمرية ، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة).

بعد القيام بعملية وصف و تشخيص متغيرات الدراسة ، تم إختبار فرضيات الدراسة من خلال مجموعة من مجموعة من الأدوات الخاصة بالتحليل الإحصائي ومنها إختبار مان ويتنى (Mann-Whitney U Test) ، و إختبار كروسكال ويلز (Kruskal- Wallis Test) ، وإختبار المقارنة البعدية (Pairwise Comparisons) وصولاً إلى مختلف النتائج التي تم الوصول إليها.

- بالنسبة للفرض الفرعي الأول: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب النوع (ذكر، انثى)، أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار مان ويتنى إلى وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على بعدي (تقييم الأداء، البعد الأخلاقي) حسب النوع (ذكر- انثى)، مما يعني أن آراء المستقصى منهم متباينة حسب النوع حول هذين البعدين، اما باقي الابعاد أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار مان ويتنى إلى عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول هذه الابعاد حسب النوع (ذكر- انثى). وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (طه، ٢٠٢٢) ، (العوضى ، ٢٠١٤) و تختلف مع دراسة (شبات و المصري ، ٢٠٢٠) (بن عرامة ، ٢٠١٨) التي أظهرت نتائج دراسة عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم ، في حين أظهرت الدراسة الحالية تباين آراء المبحوثين في بعدي



(تقييم الأداء، البعد الأخلاقي) حسب النوع (ذكر- انثى)، و يعزى الباحث ذلك إلى إختلاف بيئة العمل و مدى إهتمام المؤسسات لسياسات تطبيق تلك الأبعاد.

- بالنسبة للفرض الفرعي الثاني: توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة، أكبر من ٥٠ سنة)، أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار كروسكال ويلز إلى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على جميع الأبعاد حسب الفئة العمرية، مما يعني أن آراء المستقصى منهم متباينة حسب الفئة العمرية حول أبعاد الدراسة، فيما عدا بعد (البعد الأخلاقي) أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار كروسكال ويلز إلى عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول هذه الأبعاد حسب الفئة العمرية. حيث تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (طه ٢٠٢٢،) و تختلف مع دراسة (بن عرامة ، ٢٠١٨) التي أظهرت نتائج دراسة عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم ، في حين أظهرت الدراسة الحالية تباين آراء المبحوثين طبقاً للفئات العمرية المختلفة فيما عدا البعد الاخلاقي .

- الفرض الفرعي الثالث: توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب المؤهل التعليمي (تعليم متوسط، تعليم فوق متوسط، تعليم عالي، دراسات عليا)، أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار كروسكال ويلز إلى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على جميع الأبعاد حسب المؤهل التعليمي ، مما يعني أن آراء المستقصى منهم متباينة حسب المؤهل التعليمي حول أبعاد الدراسة، فيما عدا بعد (الاستقطاب والاختيار) أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار كروسكال ويلز إلى عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول هذا البعد حسب المؤهل التعليمي. تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (طه، ٢٠٢٢) ، (المهيدات و الابراهيم ، ٢٠١٨) و تختلف مع دراسة (شبات و المصري ، ٢٠٢٠) ، (بن عرامة ، ٢٠١٨) التي أظهرت نتائج دراسة عدم وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم ، في حين أظهرت الدراسة الحالية تباين آراء المبحوثين فيما عدا بعد (الاستقطاب والاختيار) ، يعزى الباحث ذلك إلى أن لكل مؤسسة سياستها الخاصة (بالتدريب و التطوير ، تقييم الاداء، البعد الاجتماعي ، البعد الاخلاقي)

- الفرض الفرعي الرابع: لاتوجد إختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقصى منهم حول أبعاد الدراسة حسب سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة، من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة، أكثر من ٣٠ سنة)، أشارت نتائج تحليل التباين لاختبار كروسكال ويلز إلى وجود إختلافات ذات دلالة إحصائية في اجابات المستقصى منهم على جميع الأبعاد



حسب سنوات الخبرة، مما يعني أن آراء المستقضي منهم متباينة حسب الدرجة العلمية حول أبعاد الدراسة. تتفق الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (طه، ٢٠٢٢)، و تختلف مع دراسة (شبات و المصري، ٢٠٢٠)، (المهيدات و الابراهيم، ٢٠١٨)، (بن عرامة، ٢٠١٨) التي أظهرت نتائج دراسة عدم وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين آراء المستقضي منهم.

١٢ - توصيات الدراسة :

توصيات تتعلق بالجانب الأكاديمي: دعوة الباحثين إلى التحرى و تعميق الفهم بموضوعات دور إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للمؤسسة فى ظل المتغيرات الديموجرافية المختلفة و تأثير تلك المتغيرات على أبعاد إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للمؤسسة ، و تصميم برامج تتمتع بالثقة و الثبات ، والمصادقية لقياس دور إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للمؤسسة يمكن تطبيقها فى البيئة المصرية .

و قد أسفرت مناقشة الدراسة عن وجود بعض الدلالات على مستوى النظرية و التطبيق يمكن إبرازها فيما يلى :

على مستوى النظرية : أكدت الدراسة الحالية على أهمية دور إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للمؤسسة مع بحث أثر الاختلافات الديموجرافية للموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للمؤسسة ، و لذلك فإن الدراسة الحالية تضيف إلى الأدبيات المتاحة فى هذا المجال ، حيث لم يرصد الباحث دراسة إختلافات المتغيرات الديموجرافية النوع، الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) لدور إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية فى قطاع التأمين الصحى بمصر ، و إتفاق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج العديد من الدراسات التى تم إجراؤها فى دول عربية و أجنبية ، يدل على وجود أبعاد عامة فى إدارة الموارد البشرية و المسئولية الاجتماعية للمؤسسة مع مختلف الثقافات.



على مستوى التطيقي :

- بناءً على نتائج الدراسة الميدانية للدراسة الحالية و إسترشاداً بالدراسات السابقة يقدم الباحث عدداً من التوصيات للسادة المسؤولين بقطاع التأمين الصحى المصرى بصفة عامة .
- التعرف على توقعات العاملين من الاناث و ذلك بعمل لقاءات معهم ، و العمل على تلبية تلك التوقعات فى أقرب وقت ممكن
- الاهتمام بالبرامج التدريبية للمستويات التعليمية الاقل من حيث تحديد الاحتياجات التدريبية بدقة و تناسب موضوعات و برامج التدريب مع تلك المستويات التعليمية.
- وضع معايير واضحة لتقييم الاداء و الاهتمام بضرور القيام بالتغذية العكسية لكافة العاملين تحقيقاً لمبدأ الشفافية .
- ضرورة الاهتمام بالبعد الإجتماعى لمختلف الفئات العمرية لبناء و تنمية الثقة و الشعور بالاستقرار .
- عقد ورش عمل للعاملين ذوى الخبرة الأقل من ١٠ سنوات و ذلك من أجل الوقوف على توقعاتهم من إدارة التأمين الصحى و إدارة الموارد البشرية ، و العمل على تلبية تلك التوقعات فى أسرع وقت ممكن .

البحوث المستقبلية :

- إجراء المزيد من الدراسات على تأثير للمتغيرات الديموجرافية سواء على مستوى الادارة العليا أو العاملين بالمؤسسة .
- إجراء المزيد من الدراسات حول باقى أبعاد إدارة الموارد البشرية فى الوفاء بالمسئولية الاجتماعية للمؤسسة فى ظل المتغيرات الديموجرافية للموارد البشرية .
- إجراء المزيد من الدراسات حول أبعاد المسئولية الاجتماعية و مدى التزام كلاً من المؤسسة و العاملين بها فى ظل المتغيرات الديموجرافية.



المراجع

المراجع العربية

- ١- أبو اربعة، أسامة السيد (٢٠٢٢) متطلبات الالتقاء بمعايير الاختيار الوظيفي في الجامعات المصرية في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير، مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، المجلد ٣٧، العدد ٨٣، الجزء الثاني.
- ٢- أبو العزم، صافى سيد محمود (٢٠١٨) أثر المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية على تعظيم سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٣- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠١٥)، المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات الموصفة القياسية ايزو ٢٦٠٠٠، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الاولى، القاهرة ٥، ص ٣٢-٣٣.
- ٤- بن عرامة، عبلة (٢٠١٨) أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على أداء الموارد البشرية في القطاع الصحى - دراسة حالة المركز الاستشفائى الجامعي، رسالة دكتورا غير منشورة.
- ٥- بوزرين، فيروز (٢٠١٧) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة الجزائرية: دراسة ميدانية في بعض المؤسسات بولاية سطيف، أطروحة دكتوراه، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف.
- ٦- الحمادى، عبدالله بن محمد بن قظيم (٢٠٢١) تفعيل أبعاد المسؤولية الاجتماعية للتعامل مع الأزمات في المنظمات "أزمة كورونا نموذجاً"، رسالة دكتورا منشورة، مجلة البحوث التربوية والنوعية، المجلد ٦، العدد ٦.
- ٧- السالم، مؤيد (٢٠٠٩) إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجى تكاملى، عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الاولى ص ٢٢.
- ٨- العامرى، صالح مهدي & الغالبى، طاهر (٢٠١٤)، الادارة والأعمال، الطبعة الرابعة، دار وائل للنشر والتوزيع.
- ٩- العزرى، صالح بن محمد (٢٠٢٢) تأثير وظائف إدارة الموارد البشرية في تعزيز الميزة التنافسية دراسة حالة جامعة الشرقية، مجلة تنمية الموارد البشرية المجلد الخامس، العدد الخامس عشر.
- ١٠- الغزالى، عيسى محمد (٢٠١٠)، المسؤولية الاجتماعية للشركات، المعهد العربى للتخطيط بالكويت، العدد ٩٠، ص ٣.
- ١١- جاب الله، سيد (٢٠١٦) الادارة الاستراتيجية. المنصورة، مطبعة الحارث، ص ٦.



- ١٢- جديدي وأخرون (٢٠٢١) أثر تطبيق ممارسات المسؤولية الاجتماعية في إدارة البشرية على أداء المورد البشري- دراسة حالة مؤسسة روائح الورود بالوادي، مجلة العلوم الادارية والمالية، المجلد ٥، العدد ١، ص٤٣٨-٤٥٨.
- ١٣- القاسم، عامر هاني (٢٠١٦) المشاكل التي يعاني منها قسم إدارة الموارد البشرية من ناحية الاستقطاب الداخلي و الخارجي ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، المجلد ٢ ، العدد ٢.
- ١٤- شبات و المصري ، جلال إسماعيل ، نضال حمدان (٢٠٢٠) أبعاد الريادة الاستراتيجية في تعزيز الذاكرة التنظيمية ، دراسة ميدانية على شركة أوريدو فلسطين للاتصالات الخلوية ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية ، المجلد ٢٨ ، العدد ٢.
- ١٥- طة ، حسنين السيد (٢٠٢٢) دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية (دراسة ميدانية)، المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و الإدارية المجلد ١٤ ، العدد ٢.
- ١٦- عزيز، سعيود (٢٠١٨) علاقة إدارة الموارد البشرية بالمسؤولية الاجتماعية للشركة اتجاه العامل دراسة ميدانية بالشركة الإفريقية للزجاج -ENAVA، رسالة ماجستير غير منشورة.
- ١٧- عطا الله، يوسف (٢٠١٩) دور المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية في بناء الثقة التنظيمية للمؤسسة - دراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة بولاية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة.
- ١٨- عطيان، مراد سليم & أبو سلمى، عبد الله جميل (٢٠١٤) أثر ممارسات أخلاقيات عمل إدارات الموارد البشرية على تحقيق رضا العاملين: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية في الاردن، مجلة دراسات، المجلد ٤١، العدد ٢، الجامعة الاردنية.
- ١٩- عطية،، خالد (٢٠١٦) أثر التوجهات في المسؤولية الاجتماعية على رضا الزبائن لشركات الهواتف النقالة في مدينة الزرقاء ، مجلة القدس المفتوحة، جامعة القدس المفتوحة، المجلد ٠٢، العدد ٠٢، ص: ٢٤٠.
- ٢٠- فلاق، محمد & حدو، سميرة أحلام (٢٠١٦) المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال بين الممارسات التسويقية و الضرورة الإستراتيجية ، دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية .
- ٢١- فوزية، جبارى (٢٠٢١) واقع المسؤولية الاجتماعية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، رسالة دكتوراة غير منشورة.



- ٢٢- فيروز، زروخي (٢٠١٧) ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إطار وظائف إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التيسير، جامعة الشلف، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد ٦، العدد ١.
- ٢٣- لمين، معفي محمد (٢٠١٥) أثر ممارسات تسيير الموارد البشرية على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة نفضال وحدة . باتنة، رسالة ماجستير غير منشورة.
- ٢٤- متواضع ، كميل إدوارد (٢٠٢١) أثر إختلافات المتغيرات الديموجرافية على مجتمع الدراسة "إستخدام الادارة الإلكترونية و نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة المؤسسات الطباعية " ، مجلة العمارة و الفنون الانسانية ، المجلد ٦ ، العدد ٢٧.

المراجع الاجنبية

- 1-Aino K., Josune S., Nekane A.2017. **Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation.** Journal of Business Research, V. 81, December: 11-20.
- 2- Alserhan, H., & Shbail, M. (2020). **The role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and competitive advantage in Jordanian private universities.** Management Science Letters, 10(16), 3757-3766.
- 3-Byung P. And Adam H. 2018. **Corporate social responsibility in international joint ventures: Empirical examinations in South Korea.** International Business Review, V. 27, 6, December: 1213- 1228.
- 4-Casher D., James W., Shawn M. 2018. **Recruiting with ethics in an online era: Integrating corporate social responsibility with social media to predict organizational attractiveness.** Journal of Vocational Behavior, V. 109, December: 101-117.
- 5-Mushtaque & Jariko,(2017),**The Role Of Human Resource Professionals (HRP) Corporate Social Responsibility (CSR) ,A Case Study Of Pakistan State Oil (PSO).**
- 6-Okechukwu, W. (2017). **Influence of Training and Development, Employee Performance on Job Satisfaction among the Staff of School of Technology Management and Logistics.** Journal of Technology Management and Business, 4(1), 1-16.
- 7-Peter E.2018. **The scope of corporate social responsibility in networked multinational enterprises.** International Business Review, V.27, 2, April: 410-417



8-Rasheed, A. Shahzad, K. Conroy, C.& Others (2017). **Exploring the role of employee voice between high-performance work system and organizational innovation in small and medium enterprises**, Journal of Small Business and Enterprise Development, 24(2).

9-SHAYUTI , DAVID AND CHRIS(2016) THE INFLUENCE OF CULTURE AND CORPORATE GOVERNANCE ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE: A CROSS COUNTRY ANALYSIS, JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION 198.

10-Yang Hu & Jiaxin shen (2021) **Corporate Social Responsibility and Idiosyncratic Risk The impact of CSR on the idiosyncratic risk of Chinese enterpris**