

التحول الرقمي و تأثيره على إدارة الموارد البشرية الخضراء ” دراسة ميدانية على شركات إنتاج البترول في مدينة القاهرة الكبرى ”

تاريخ الإرسال: ١٣ سبتمبر ٢٠٢٣؛ تاريخ المراجعة: ٢٠ أكتوبر ٢٠٢٣؛ تاريخ القبول: ١٢ ديسمبر ٢٠٢٣؛ تاريخ النشر: ١ يوليو ٢٠٢٤.

ملخص البحث

التحول الرقمي يلعب دوراً هاماً في تعزيز إدارة الموارد البشرية الخضراء. ومن خلال استخدام التكنولوجيا الحديثة تتمكن الشركات من زيادة الكفاءات البشرية، وتقليل من الاعمال الورقية، مما يؤدي الى تقليل الاخطاء البشرية للمنظمة، ولذلك يجب على المنظمات السعى الى استخدام التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية لكي تحقق التطوير التكنولوجي وتعزيز الأداء البيئي .

ولذلك يهدف هذا البحث الى التعرف على التحول الرقمي ومدى تأثيره على إدارة الموارد البشرية الخضراء، وفي سبيل الوصول لهذا الهدف تم وضع فروض البحث والذي اعتمدت على قياس ابعاد متغير التحول الرقمي من حيث (تقنيات التحول الرقمي_تدريب الكفاءات البشرية_تحديات تطبيق التحول الرقمي، البيانات الرقمية) كما تم قياس بعد إدارة الموارد البشرية من حيث(الاستقطاب والاختيار الاخضر_تقييم الاداء الاخضر_الاجور والمكافآت الخضراء) التي تخدم غرض البحث، وقامت الباحثة بعمل اختبارات الصدق والثبات لهذا الاستقصاء، واتضح ان جميع المعاملات المعيارية معنوية لجميع متغيرات الاستقصاء. وبلغ حجم العينة ٣٧٨ مفردة من المديرين ورؤساء الاقسام والعاملين بمصانع الالكترونيات محل البحث، وكانت الاستثمارات القابلة للتحليل ٣٥٣ استمارة، كما تم الاعتماد على حزم البرامج الاحصائية SPSS للقيمتم بالتحليل الاحصائي لهذا البحث. وقد توصلت الباحثة الى وجود علاقة ارتباط معنوى إيجابي بين ابعاد التحول الرقمي وبعدا إدارة الموارد البشرية بشركات قطاع البترول.

الكلمات الافتتاحية: التحول الرقمي_ إدارة الموارد البشرية الخضراء_ تقنيات التحول الرقمي_ البيانات الرقمية_ تدريب الكفاءات البشرية_ الاستقطاب والاختيار الاخضر

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عوض الله، ولاء فوزى عبد السميع، (٢٠٢٤). التحول الرقمي و تأثيره على إدارة الموارد البشرية الخضراء، ” دراسة ميدانية على شركات إنتاج البترول في مدينة القاهرة الكبرى ، المجلة الاكاديمية للعلوم الاجتماعية، الأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم

]Abstract:

resources management. Through the use of modern technology, companies are able to increase human competencies and reduce paperwork, which leads to reducing the organization’s human errors. Therefore, organizations must seek to use digital transformation in human resources management. In order to achieve technological development and enhance environmental performance.

Therefore, this research aims to identify digital transformation and its impact on human resources management.

In order to reach this goal, research hypotheses were developed, which were based on measuring the dimensions of the digital transformation variable in terms of (digital transformation techniques – training human competencies – the challenges of implementing digital transformation – digital data). The dimension of human resources management was also measured in terms of (green recruitment and selection – green performance evaluation – wages and rewards). Green) which serves the purpose of the research. The researcher conducted validity and reliability tests for this survey, and it turned out that all standard coefficients are significant for all variables of the survey. The sample size was 378 individuals from managers, department heads, and workers in the electronics factories under study, and the questionnaires that could be analyzed were 353 questionnaires.

The SPSS statistical software package was also relied upon to perform the statistical analysis of this research. The researcher found that there is a positive moral correlation between the dimensions of digital transformation and the dimension of human resources management in petroleum sector companies.

Key words: Digital transformation_ Green human resources management_ Digital transformation techniques_ digital data_ Human competency training Polarization and green choice

مقدمة:

في ارات ال ارة الى تاجها ال ات في مال الإدارة وثرة العطات والذ ال ي ،
أص ال ات تلع وراء إداث تغات جرة في أسلب علها وأن لها اله لة، ،وذ لى فة
العام مع الاقات حية م اس ام تلجا العطات وال ل الاقى،وقا ا إدارة ال ارد الة
ال اء ال ات م م ات تقلة الى م ات حيه وذ اء وذل م خلال اهمها ال ان
الة في جع الانة ،وذ م أ ج الاقاء .

إن ال الاقى إاراً هماً ل اء ال حد م على ت ال قة الى بها الأفاذ ال ع
والى ت فى قة ال ذ والع وال اص م خلال الاء اء على الاقات واس امات ال لجا
ال ية وذ م والعى لإعارة صاغة ال ات العلة م خلال ال الاقى واس ام
ال للات العية م الانات وال للات والغة العلة

أولاً: الراسات ال اقة:

❖ الراسات اللغة العلة

(١) ع الع تى ،عت ال (٢٠٢٣)^١

ع ان ال اسة: "دور فاعة ال الاقى فى جة العلات ال غلة فى ال سات (دراسة حالة م ف
ال اءى)"

هف ال اسة: ال عف على أث فاعة ال الاقى على جة العلات ال علة فى ال ات
ال عة،وال عف على دور ال ام ب نام ال م ارد ال وعات وم اسة اسهلاك ال ارد فى
ال الاقى على جة العلات ال غلة فى م ف ال جى .

^١ عبدالعزیز ترکی وآخرون، "دور كفاءة التحول الرقوى فى جودة العمليات التشغيلية فى المؤسسات (دراسة حالة مصرف الراجحى)،المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٤(١٣)، سبتمبر، ٢٠٢٣

نائج الدراسة: فقد أظهرت النتائج أن أداء العاملين على جودة الخدمات المقدمة في مجال
الاجتهاد متفعة جدا.

(٢) سارة عا، الاجتهاد (٢٠٢٢)^٢

ع ان الدراسة: "دور العاملين في رفع فاعلية العامل في المجال الاجتهاد"

هدف الدراسة: التعرف على الفعالية للاعمال القوية وأهميتها في قطاع الخدمة، وعرض
النتائج والسياسات اللازمة في الخدمة.

نائج الدراسة: وضع الأسس القوية التي تعزز على الإداريين في قطاع الاجتهاد
الاجتهاد، واداء الدولة الاملية للاعمال القوية في الأجهزة العاملة في وزارة الخدمة ووزارة
الأثار.

(٣) دراسة مه (٢٠٢٢)^٣

ع ان الدراسة: "دور العاملين في تنفيذ مبادرات إدارة الموارد البشرية"

هدف الدراسة: الى إلقاء الضوء على الدور الذي تلعبه الأعمال القوية في تنفيذ مبادرات إدارة
الاجتهاد في المؤسسات العامة والسياسات العامة خاصة.

نائج الدراسة: أن هناك العديد من مبادرات إدارة الموارد البشرية التي لها تأثيرات
تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة.

(٤) دراسة شدي (٢٠٢١)^٤

ع ان الدراسة "تأثير العاملين على أداء الخدمة العامة للاعمال القوية في الإدارة العامة للاعمال
القاهرة"

^٢ سارة عاطف، "دور التحول الرقمي في رفع كفاءة العاملين في المجال السياحي، (JAAUTH)، المجلد ٢٣، العدد ١، ديسمبر ٢٠٢٢

^٣ مهدي، عمر، "دور التحول الرقمي في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية"، مجلة التنظيم والعمل، المجلد الحادي عشر، العدد ١، جامعة مصطفى
اسمبولي، الجزائر، ٢٠٢٢

^٤ شديدي، مصطفى، "تأثير التحول الرقمي على مستوى أداء الخدمة المقدمة بالتطبيق على موظفي الإدارة العامة للمرور بمحافظة القاهرة"، مجلة البحوث
الإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد الرابع، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مصر

نتائج الدراسة: أشار لعم وجد تأثراً مع الأعداد الأسف باب الأخ، والار الأخ، ووفق الأداء الأخ على الأداء الام.

(٧) دراسة سام أحد م (٢٠٢٣)^٧

ع ان الدراسة: "الور الاسد للاادة اللة الاء فى العلاقة بمارسات إدارة ال ارد الاء وتع الاسامة الة"

هدف الدراسة: العف على اس تأثراً بمارسات إدارة ال ارد اللة الاء على تع الاسامة الة وتل العلاقة بمارسات إدارة ال ارد اللة الاء اعوتع الاسامة الة م خلال الادة اللة الاء.

نتائج الدراسة: وجد أن ذو دلالة إحد لمارسات إدارة ال ارد الاء، أعادها اللفة و الاسامة الة، ف لا أنخل الادة اللة الاء فى العلاقة بمارسات إدارة ال ارد اللة الاء والاسامة الة أد الى زادة تأثراً بمارسات إدارة ال ارد اللة الاء على الاسامة الة.

❖ الدراسات باللغة الانجليزية

(٨) دراسة: EL Qamaty, Khattab (2022)⁸

ع ان الدراسة: "Transformation techniques and their impact on supporting the economics of green human resource management practices in egyption and Libyan petroleum companies"

^٧ سامر أحمد محمد، "الدور الوسيط للقيادة التحولية الخضراء فى العلاقة بين ممارسات ادارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الاستدامة التنظيمية"، مجلة جامعة الاسكندرية للعلوم الإدارية، المجلد (٦٠)، العدد الثالث، ابريل، ٢٠٢٣

⁸ EL Qamaty, KhattabK "Transformation techniques and their impact on supporting the economics of green human resource management practices in egyption and Libyan petroleum companies", Journal of Business and Envirmental Sciemces, petroleum companies. Journal of Business and Environmental Sciences, Volume: 1(1), https://doi.org/10.21608/jcese.2022 ISSN:2974_3117,E_3125

هدف الدراسة: تهدف الدراسة دور تقنيات الالاقى فى دعم اادامات مارسات إدارة الالالفة الالء فى شذات الال واللة،وتمالة الال فى القرفى ت أعااء دعم اادامات مارسات إدارة الال الالء فى القاع.

نائج الدراسة: وجدأنأ مع نواللة إءة ل مع أعااء تقناال الالاقى على أعااء دعم اادامات مارسات إدارة الال الالء.

(2022).Al.,et .Urba (٩ دراسة:

“Featues of the Applcation of Digital Technologies for Humam
Resources Management of on Engineering Enterprise”

هدف الدراسة:ءض الالء والعللاالءة لالقات الافة فى نام إدارة الال الالسة،
تنمهة الالء آسالا لقات الافة فى نام إدارة الال الالسة.

نائج الدراسة: تصل هه الالسة الال مايلى آء الالاقى لالال الالء على أعااء أءاع
الأعالء، الالء الالء (اأءة ماأا لالء)

(١٠ دراسة Siachou,et.al.,⁽¹⁰2021)

Urbas,S.,Chervona,o., Panchenko,V.,Artemenko,L.,&Guk,O. Urba, Urba, Featues of the^٩
Appllcation of Digital Technologies for Humam Resources Management of on Engineering
Enterprise”.Lngenerie des Systemes Lnformation ,27.2

Siachou,E.,Vrontis,D.,&Trichina,E. Can traditional organizations be digitally? transformed by¹⁰
themselves?the moderatingrole of absorptive capacity and strategic interdependence,Journal of Business
Research,124,2021

Can traditional organizations be digitally transformed by themselves? the moderating role of absorptive capacity and strategic interdependence”

هدف الدراسة: هدف هذه الدراسة إلى اقترح إرأ مفاهيم قابلية الامتصاص القوي للابتكارات الجديدة كدالة مهمة من علاقات مودة على الرغم من أن الامتصاص القوي قد اجاب اهتمام العلماء خارج أذلة المعلومات.

نتائج الدراسة: تصل إلى أن العلاقة ب معرفة الامتصاص القوي شديد ضرورية ولا يمكن انقضاء الامتصاص القوي، وبالتالي على نهج فعال تعديلات القدرة الاستيعابية والاعتماد المتبادل الاستراتيجي شواحدية لهذه العلاقة، كما يتفق رؤى حول امتصاص القدرة الاستيعابية للابتكارات الجديدة (علاوة مقابل مفعولة) ولذا من المهم ان يهاو شواهدها الامتصاص (مقابل عدم الامتصاص) ولذا نتائج الامتصاص القوي.

(١١) دراسة¹¹ Amjad .F,et al,(2021)

Effect of green human resource management practices on organizational sustainability :the mediating role of environmental and employee performance”

هدف الدراسة: هدف أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في الإدارة البيئية والقدرة على الاستدامة البيئية، وفي تأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في ذلك الأمر، وبالتالي ونقد الأداء والافادة والاعتماد على الاستدامة البيئية من خلال الدور الاستراتيجي للأداء البيئي.

نتائج الدراسة: أثارت دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية، (الأمر والنتيجة) الأداء البيئي والافادة والاعتماد على الاستدامة البيئية.

11 Amjad,F.,Abbas,W.,Zia-UR-Rehman,M.,Baig,S.A.,Hashim ,M.,Khan,A.,&Rehman,H.U. 'Effect of green human resource management practices on organizational sustainability :the mediating role of environmental and employee performance'.EnvironmentalScience and PollutionResearch ,28,https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9

(١٢) دراسة¹² Saeed et al., (2019)

ع ان الدراسة : Promating employee s pro- environmenteal behavior through green human resource management practices.

هدف الدراسة: اذ ار اذ ممارسات إدارة الارد الة الاء (ال والاخبار الأخر وال ر الأخر ودارة الأداء الاء والافاة والعب الأخر وال الأخر)على الالك الأدر افى للفر م خلال تسد الاء الفى الى والعبفة الة .

نائج الدراسة: تث الة الة الاء الى ان ممارسات إدارة الارد الة الاء لها تأثر إبابى على سلك الفر م خلال الاء الفى الى سدهم العلاقة،وأجهت إا تأثر الة للعبفة الة للعامل فى العلاقة ب ممارسات إدارة الارد الة الاء واللك الى للعامل .

❖ العب على الدراسات الافة:

__ الافة أن الدراسات الافة ق ساعا إلى الاصل إلى ملة الة ودارة الفة الة.

__ الدراسات الافة هى الى ساعا الافة فى تيمم مضع الة الافة، وصافة ف وضاها.

__ ساعا الافة فى تيمم الافة وه (الال القى)، والعب الافة وهى (إدارة الارد الة الة الة).

¹² Saeed,B.B.,Afrsar.B.,Hafeez,S.,Khan,I.,Tahir,M.,&Afridi,M.A Promating employee s pro- environmenteal behavior through green human resource management practicesmCorporate Social Responsibility andEnvironmental Management,26(2)

- لتوضح أهم الدراسات السابقة ذات العلاقة بوضع العمل القوي داخل جمهورية مصر العربية قواعدها وشروط العمل والى ما لا يخفى أن لها تأثيراً على إدارة العمل القوي في مصر.

- لاتباع دراسات قام بها بعض الباحثين، وإدارة العمل القوي، وفي شهادات العمل، وهي الأهم إلى تلبية الدراسة الحالية.

ثانياً: مشكلة الدراسة :

من أجل التعرف على العلاقة التي تواجها شهادات إنتاج العمل، ومالها من تأثيرات على الاعادة الأخ وأصبح على الباحثين التعرف على ماهية العمل القوي، فالمراد أن تلعب على العلاقة بينها (وتتفق): تقنيات العمل القوي، وتدريب الفئات العاملة، والاعادة القوية، معفتة من تأثيرات العمل القوي (للجبال القوي) للفترة على رفع وتدريبها، وأما العمل على إبداع مبادرات وحيدة في إدارة العمل القوي (وتتفق): الاسقاط والاختار الآخذ، وتق الأداء الآخذ، الأجر والاعادة القوية).

انطلاقاً من هذه الشهادات، بلورة مشكلة الدراسة في الأجابة على الأسئلة التالية:

و صياغتها له في شكل أسئلة بحثية، هي:

"هناك علاقة بين العمل القوي والبيئة القوية (تقنيات العمل القوي، وتدريب الفئات العاملة، والاعادة القوية، معفتة من تأثيرات العمل القوي) إدارة العمل القوي (الاعادة القوية): (وتتفق): الاسقاط والاختار الآخذ، وتق الأداء الآخذ، الأجر والاعادة القوية) في شهادات إنتاج العمل القوي؟"

و من الفرضيات والأسئلة الفرعية:

١- هل هناك علاقة بين تقنيات العمل القوي والاسقاط والاختار الآخذ في شهادات إنتاج العمل القوي؟

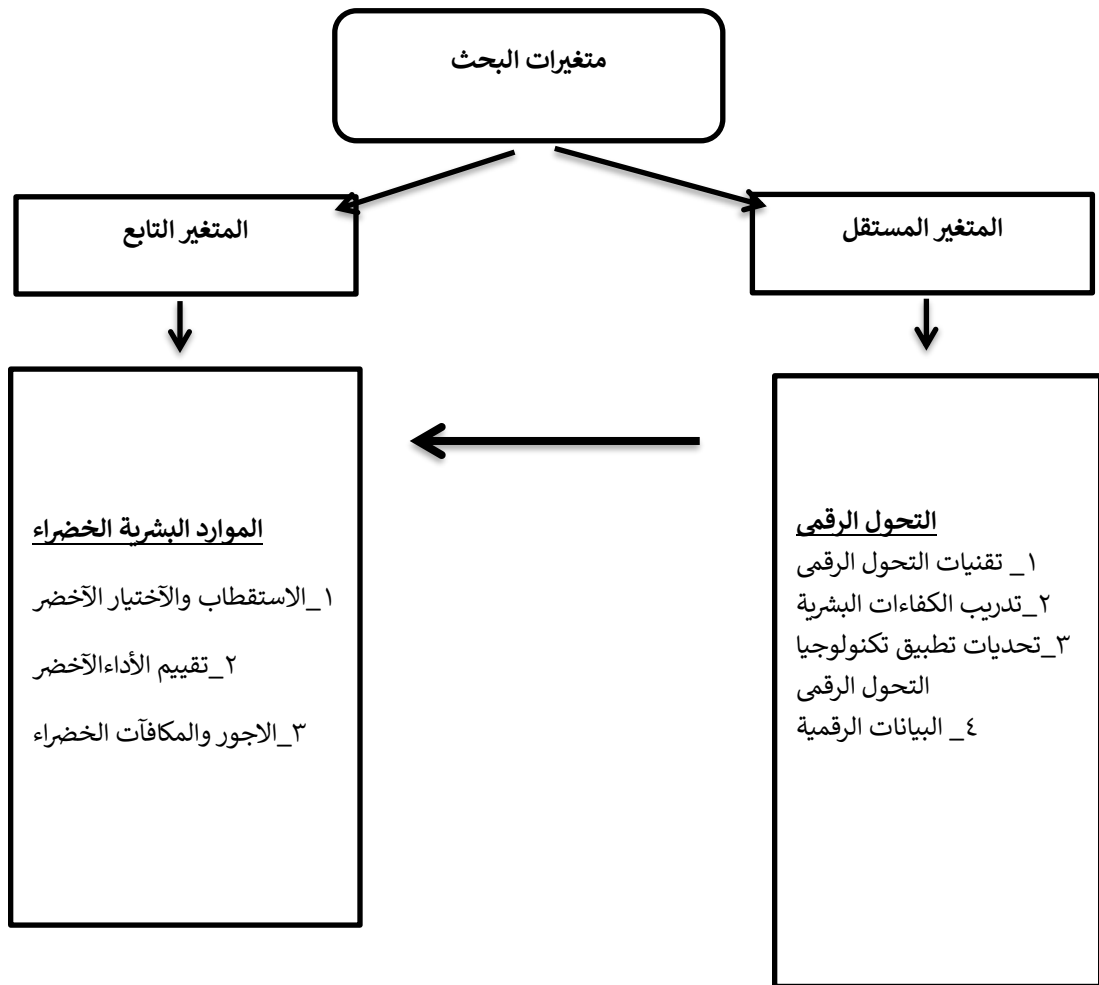
٢- هل هناك علاقة بين تقنيات العمل القوي وتق الأداء الآخذ في شهادات إنتاج العمل القوي؟

- ٣_ هـ تج علاقة ب تقات ال ل القى والأجر وال افآت ال اء فى شذات إنتاج ال ول م
الاراسة؟
- ٤_ هـ تج علاقة ب تر ال فاءات ال ة و الاسق اب وال اذ ار ال اذ فى شذات إنتاج ال ول
م الاراسة؟
- ٥_ هـ تج علاقة ب تر ال فاءات ال ة و تق الأداء الآذ فى شذات إنتاج ال ول م
الاراسة؟
- ٦_ هـ تج علاقة ب تر ال فاءات ال ة و الأجر وال افآت ال اء فى شذات إنتاج ال ول
م الاراسة؟
- ٧_ هـ تج علاقة ب ال انات ال قة و الاسق اب وال اذ ار ال اذ فى شذات إنتاج ال ول م
الاراسة؟
- ٨_ هـ تج علاقة ب ال انات ال قة و تق الأداء الآذ فى شذات إنتاج ال ول م الاراسة؟
- ٩_ هـ تج علاقة ب ال انات ال قة والأجر وال افآت ال اء فى شذات إنتاج ال ول م الاراسة؟
- ١٠_ هـ تج علاقة ب تات ت ت لجا ال ل القى و الاسق اب وال اذ ار ال اذ فى
شذات إنتاج ال ول م الاراسة؟
- ١١_ هـ تج علاقة ب تات ت ت لجا ال ل القى و تق الأداء الآذ فى شذات إنتاج
ال ول م الاراسة؟
- ١٢_ هـ تج علاقة ب تات ت ت لجا ال ل القى والأجر وال افآت ال اء فى شذات
إنتاج ال ول م الاراسة؟

ثالثاً: متغيرات الدراسة :

توضح نموذج متغيرات الدراسة في الآتي:

شدة رقم (١) متغيرات الدراسة



رابعاً: فوض الـ :

فى ضء العى الابل لة ال صداغة الفوض ال فى فوض رى و فعمه فضات فة.

الفى اللى للى فى:

"تج علاقة ذات دلالة أحائه ب ال ل القى والى فى: (تقات ال ل القى ، الانات القة ، معفة تات ت لجا ال ل القى، تر الفاءات الة) اءارة ال ارء الة ال وال لة فى: (وت فى: الاءاب والار الاء ، تق الأءاء الآء ، الأجر والافأت ال) فى شءات إءاج ال ول م الراءة".

و ه اللى اللى فى الفضات الفة الالة:

١_ تج علاقة ذات دلالة إءة ب تقات ال ل القى و الاءاب والار الاء فى شءات إءاج ال ول م الراءة.

٢_ تج علاقة ذات دلالة إءة ب تقات ال ل القى و تق الأءاء الآء فى شءات إءاج ال ول م الراءة.

٣_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات العمل الآلي والآجر والنفقات المالية في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

٤_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر النفقات المالية والاسقاط والاختار في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

٥_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر النفقات المالية وتوافر الأداء في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

٦_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر النفقات المالية والآجر والنفقات المالية في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

٧_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر النفقات المالية والآجر والاسقاط والاختار في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

٨_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر النفقات المالية وتوافر الأداء في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

٩_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر النفقات المالية والآجر والنفقات المالية في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

١٠_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين النفقات المالية والاسقاط والاختار في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

١١_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين النفقات المالية وتوافر الأداء في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

١٢_ تج علاقة ذات دلالة إحصائية بين النفقات المالية والآجر والنفقات المالية في شركات إنتاج البترول من الدراسة.

خامساً: أهداف الدراسة :

يهدف العام للدراسة العامة على إدارة الإدارة وتأثيره على إدارة الإدارة
إلى مايلي.

١-العنف على م علاقة الالاقى ال (تقنيات الالاقى، تر الافاءات الة، تات
ت لجا الالاقى، الانات الة) على الاسداب والآثار الآخ القاع م الدراسة.

٢-العنف على م علاقة الالاقى ال (تقنيات الالاقى، تر الافاءات الة، تات
ت لجا الالاقى، الانات الة) على تق الأداء الآخ القاع م الدراسة.

٣-العنف على م علاقة الالاقى ال (تقنيات الالاقى، تر الافاءات الة، تات
ت لجا الالاقى، الانات الة) على الأجر والافآت الاء القاع م الدراسة

٤-الصد إلى م عمة المائج والاصات الة تق فى تع الاسفاد م الالاقى وإدارة الالاقى
الاء القاع م الدراسة

سادساً: أهة الة :

مضع "الالاقى وتأثيره على إدارة الالاقى الة الاء " أهة لارتنا به الالاقى لأ
مسدة اق ادة تعى لل، الازدهار، القاء والاسارة، فلا وجود لسة وقائها إلا إذا عل على
ت الالاقى ن الآخ دائ، وت هه الدراسة أهها م الالهة العلة والة
وهى الالى:

- الالهة العلة :

ت أهة الدراسة الالاقى

م الالاقى فى أنها تق لإلقاء الاء على بان أهة الالاقى الأسلاب العلى الهمى
تأثيره على إدارة الالاقى الاء، وتق عدم القحات والاصات الة تقها فى الأمام

سابعاً: مهة ال :

في ها ال تاسد ام ال بهج الصفي وال لبي، لراسة ال ل القى وتأث ه على ادارة ال ارد ال ة ال اء في شذات إناج ال ول، ن ألائه ل هه ال عم ال راسات، وسف ي الأع اء في تل ال راسة علي نء م ال راسات، ها:

١_ ال راسة ال اءة:

سءم ال اءة الإ ار ال لل راسة م م اءر ال اءات ال اءة، والي ت في ال وال اءع ال ءة والأءة ذات ال ءلاقة، والوراء والقالاء والءار، والءاء والاء والإء اءات الي لها ءلاقة ضء ال راسة، والأاء والراساء ال اءة، وأأ ال وال ال ءة في م اءع الإء ن ال لفة.

٢ _ ال راسة الأولة (ال اءة):

لءالة ال اء ال لءة ل ضء ال سف تلأ أ ال اءة إلي ءع ال اءات الأولة ال لاة ل م ال ان م ال م ءال أس اراء ال أسء اء.

ءاماً: ءو ال :

وآ ءو ال راسة، ايلي:

١_ ال وء ال اءة: سف ءف هه ال راسة ءال ال ءام 2023/2021.

٢_ ال وء ال اءة: سف ءف هه ال راسة في شذاء ال ول ال ءاهة ال .

٣_ ال وء ال ضءة: سف هه ال راسة على ءراسة مء أساس : ال ء ال ءه ال ل القى، أما ال ء ال اء ف في إءارة ال ارد ال ال اء في ءااع ال ول.

٤_ ال وء ال ءة: سف ءف هه ال راسة علي ال ءام في شذاء إناج ال ول م ال راسة.

ءاسعاً: ال اءة:

الذ ل ا قى

عم ل ا ل ا قى الى "ه ت ن ا ذ ج الأعال وت ها اس ا تى ل ن ن ا ذ ج ر قة مة على با ن ا ت و ت ق ا ت و ش د ا ت الإ ت ا ل"، ع ا ل ا قى ال ع ا ل ر ال فى ت ق ا م ا ت و ل ت غ ا ت ا ك ا م ا ، ع ا ل ا قى ت ق ا ل ا ف اة ، ك ا ل ا ن ه ع ا ل ا قى ت ق ا م a ف و أ س ع ك ا ل ا ن ه ت ل ن ن جى ت ه ل ل ج ا ل ا قة ا ن ه ي ت ه ل ا ف ا د و أ ص ح ج ا ل ا ي أ م ا ل ا ل ا ت ا ل ج ا م اة و ا ن م ف ع ا ل ا ف a د. ع ف (م ا د) ا ه ن ا م م ا م ع ا ل ا قى ت ه و ت ع ت ق a م a ت ل ل ه ل ف اة ع ا ل اة ، و ذ ل a س ف ا دة م a ل ق a ت و a ل ج a ل a قة a ل ا ية.^{١٣}

ك ا ع ف (Kraus et al., 2021) ا ن ه ا س ا م a ل ق a ت a ل قة a ل ا ية م و س ا ن ا ل ا ص ا ل ا ج ا م ا عى و ت ل ج a ل ه a ت a ل أ و a ل ا ج هة a ل مة ل ت ا ت a ل a م a ل a نة^{١٤}

a ل ع a ت a ل ا لى ت ه ا ل ع ا ل م a ل ا ب ا ر a ت a ل قة فى ق ا ل ع و a ل a D o a r و ع ض a ل a م a ت aة ع a ل a م a ل ل ج a ل a قة ا ذ ا ل اة أ و a ل a م a ت و a ل a ل a ت a ل ل فة.

ك ا لى ا س a م a ل ق a ت a ل قة م a ج ا إ ض ا فة اة ج ا ل اة ، و ت غ a ل a ب و ن ا ذ ج a ل ع ، إ ذ ع ا لى ت غ a ل a س a سى و ج ه فى a ل a م a ل a ذ a ل aة م a ل a ر a ق ا ل ا ر اة ج a ل اة ، و ذ م a ت a ل اة .

٢_ ا ع ا د a ل ا قى. ا ك ا ا ش ا ر ت (ع ا دة ع لى)

ب ا ع ا ل a غ ا ض a ل ت a ل a ذ ا ر a ل a ع a د a لى ت a ل a ن ا م ع م a ل a ل ، و ا ع a لى م a ت a ص ل a ل ه ع a ل a ل a ت و a ل a ر a س a T a ل a قة a لى T a o l م ع فة a ل a قى T a ل a ص a لى م ع م a ل a ع a D a ل a ل a ه .

ت ق ا ت a ل ا قى:

^{١٣} مراد سامى محمود عبد الحميد، "الجاهزية التنظيمية والتكنولوجيا للجامعات ودرها فى دعم الإقتصاد المعرفى وتعزيز التحول الرقمى وفق رؤية ٢٠٢٠، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، ٢٠٢٠، ٢٠٢٠

^{١٤} Kostakis, Panagiotis, & Kargas, Antonios. Big-Dta Management: A Driver for Digital Transformation? Information Journal, Volume (12), No(411)

^{١٥} غادة على محمد، "التحول الرقمى فى السياحة المصرية (المفهوم، التحديات، المتطلبات) مجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، مجلد ٢ العدد (١٣)، ٢٠١٩،

ي ال ل ا قى فى ال ات أس ام مة م الأجهزة وال م ات الا قة ضد بة ثقة م اة
الاسفاده مها ونل بهف تق م على م الة إلى جع الأف ، كات ه الا قات
ال قة م عة واسعة م ناذج الأعال الية، وتع الا قات فاة جرية للاعلامات وال اص مع الافاد
الأخ ، ول ت ن ماحة للأس ام م ق الافاد فى أ مان وزمان.

- تر الدفاعات الة الا قة :

ع تر الع ال م ل م ه فى ت ال ل ا قى ونل م خلال تف فاءات مة
مهلة ومرة على العام مع ال لجا الا قة فى أس ام وت ل ال انات م أج لأت اذ القارات
ال .

ال انات الا قة:

ت ال انات الا قة ام ال سات إدارة وت ل ال انات م وفعال ، ونل ات ف بانات
نة مع تف وت أدوات ماسة لل ل الإحائى وال ع ال انات وال الا قة ، وماعة
ال انات م ل ان إس ار تفقها.

- ال م الى تاجه ت ال ل ا قى^{١٦} (ع ف رض)

- ١_ضع الاجاءات الفطة الى ت ات اذها على أرض الا قع لا الام لل ل ا قى .
- ٢_صعة تف ال ر ال اس فى افة القاعات لإرتفاع ال لفة وال ق ال لب لار .
- ٣_ارتفاع ال لفات ال ادة وال لجة ال لة.
- ٤_ع م وجد ثقلفة الإبار والإباع ل العامل وعمرة الع أس ام ال لجا الية.
- ٥_ال اجة إلى ع م م الإتفاقات وال وت لات فى مال ال لجا مع ال ات ال الولة
ال .

^{١٦} رضوى زرزور ، "البنية الرقمية لشركات السياحة وأثرها فى جودة الخدمات السياحة ،رسالة ماجستير ،جامعة قناة السويس ،الإسماعلية،جمهورية
مصر العربية، ٢٠٢٠

٣- إدارة الموارد البشرية

- مع مفهوم إدارة الموارد البشرية إلى أنه يأسس على الأفراد الذين يمتلكون المهارات والأدوات اللازمة، وليست القدرة على التعلم والاعتماد على الذات، إدارة الآجر والاعتماد على الذات للأفراد، ومن العام إلى تفهم أداء الفرد، إدارة الآجر والاعتماد على الذات للأفراد (م. ك. ع. ف. إدارة الموارد البشرية هي تلك العاملة التي تفهم وتقرر وتدارس الإدارة التي تتألف على أساسها العمل على إدارة الموارد البشرية والعمل والتعاون. ك. ع. ف. (Amjad .F.) إدارة الموارد البشرية إلى أنها مبنية على أساسيات العمل التي تتعامل أصدقاء للبيئة، مما يقلل من الأثر البيئي وهي دمج الابتكارات والاعتماد على الذات الأساسية لإدارة الموارد البشرية.^{١٨}

- ونلاحظ مما سبق أن إدارة الموارد البشرية التي تتعامل على أساسها العمل وذلك من خلال زيادة الوعي لدى العامل تجاه البيئة والعمل.

٤- أبعاد إدارة الموارد البشرية (Saeed et¹⁹)

- الأبعاد والآثار الأخلاقية

^{١٧} ياسر شحاته، "أثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على فروع بنك القاهرة بمحافظة الإسكندرية"، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، المجلد ٣٩، العدد ٤

^{١٨} Amjad, F., Abbas, W., Zia-UR-Rehman, M., Baig, S.A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H.U. 'Effect of green human resource management practices on organizational sustainability :the mediating role of environmental and employee performance'. Environmental Science and Pollution Research, 28, <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9>

¹⁹ Saeed, B.B., Afrsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M.A Promoting employee s pro-environmental behavior through green human resource management practicesmCorporate Social Responsibility and Environmental Management, 26(2)

أن الأسداب والآثار الأخ ه ممارسة مهة للغة لإ اذقة عاملة تارك الاء الاء
للا الى تد إلى سلك أذ لل ف ،وتع أهاف الاء .

ع الاسد ار فى أذ ة الاسد امة عام م اء لل اات وت و تر م ف م هلا ومفه
للا قافة والاء الاء للاء .

-تق الأداء الاخ-

ع تق الأداء الاخ اذ مقاي جده اذارة الاء الاء الاء فى الاء ،فهى العلات
والعاى الى ت وت بها الاء اءاء ع لها الاخ خلال إ ار زمى مع وتقم اللغة العاءة
الاء وتتع الاء الاء الاء للاء ف .

هى ر نائج تق اات الاء الاخ ب اام الاء اءات ،سد ف ذل الاء ف على مارة فى الاء
الاء م خلال الاء اءات الى سد لن ع لها ،ع ما ي اسد ام هه الاء ص ح ،سد ع
الاء ف على أن ناك ص اقة للاء والء م اذ أهاف الاسد امة فى م اته .

ف الاء اات لىها ق م لفة لقا الأداء ،ت بها م تى نقا القة والاء لء العامل لىها
واعها على رفع م اات الاجر وع تغة م تة على الأداء غض ت الاء الاء لىها .

-الأجر والاء اءات الاء

ع تى اءر العامل وت ف اصاب الاء ارسات والاء اات الاء الاء داخ الاء ع ز الاء
الى لى لىه ،اارة الاجر والاء اءات ه نام م م أن الاء اءات الاء والغ مالة ،وتهف إلى
الأحفا الاء ف وت ف ه للاء ع فى تق الاء الاء .وم ثم اذ اسداب م ف لىه
تجه بى والفاء ع لىه ،يغى إ اء معاى م اءات فعالة تاسد ج ع الأفاء .تقم الاء اءات الاء
اهات وانازات ص اقة للاء م ق الاء ف ،وذل بهف جب الاء ف والفاء ع لىه وت ف ه
ل ق الاء الاء والاء ماة .وتع الاء اءات الاء للاء واقع والاء مارة والاء فى الاء اات
الاء الى تع الاء الاء للاء .

عاشداً: الدراسة الـ اداة:

(١) م م وعمة الـ :

قام الـ اداة أذار قاع الـ ول م الألا ، اذ أفق الـ اداة على شـ ات إناج الـ ول داخ
القاهرة الـ ، والـ ي عده في (٣٢) شـ اة مق الـ الـ (٢٠)

- شـ ات القاع العام (شـ اة واحدة).

- شـ ات خاضعة لقانن الأسد ار (٣ شـ ات).

- شـ ات الاماز (٢ شـ اة).

- شـ ات القاع الـ ك (٢٦ شـ اة).

وـ أن أك عدلـ ات إناج الـ ول يتـ في شـ ات القاع الـ ك، قام الـ اداة أذار قاع
الـ ول الـ ك الـ للـ وضح الـ ول رقـ (١) أساء الـ ات وعد العاملـ بها:

جول رقـ

(١) أساء شـ ات إناج الـ ول وعد العاملـ بها

عد العاملـ ن	أساء الـ
١٠٠٠	١. شـ اة ع الـ للـ ول
٢٠٠	٢. شـ اة الاماز للـ ول
١٢٠٠	٣. شـ اة بر الـ للـ ول ابـ

٤٠٠٠	٤. شدة بول بلا ب و
٣٥	٥. شدة ب ج العب ب راب
١٣٠	٦. شدة الاحه لا ول اوا
٢٥	٧. شدة القا ه لا ول
٢٩	٨. شدة ع الاحه لا ول أشد
٢٥٠	٩. شدة ج ال لا ول ب وز
٤٨٠	١٠. رة ج م لا
٥٠	١١. رة ج ه لا ول
٣٦٠٠	١٢. رة ب ول خليج ال جا
٧٥٠	١٣. رة خالة لا ول
٦٥	١٤. رة م او لا ول م اب
٦٢	١٥. رة شق ال ه اوسد

٢٤	٤٦	١٦. رلة داراللا ول
٤٥٥	٤٦	١٧. رلة قارون للا ول
١١٠	٤٦	١٨. رلة رلش للا ول رلش
٣٠	٤٦	١٩. رلة ءب ال معه داب
١٢٥٠	٤٦	٢٠. رلة ال للا سد
١٠٥	٤٦	٢١. رلة واد ال للا ول ولسد
٨٨٥	٤٦	٢٢. رلة ب ول ال اء اللغه و
١٨	٤٦	٢٣. رلة ال سد انى للا ول ولسد
٤٥	٤٦	٢٤. رلة لال ال للا نراب
٢٧	٤٦	٢٥. رلة الفار للا ول

١١٥	٢٦. رلة ا ز ب و ل ز
١٤٩٤	الأجالى

٢_ عة الراسة:

قام الادة أذ عة ع ائة م م مع الراسة ل الراسة ال انة وال لة فى جع العامل فى ال اات ال ال لفة م م م م م إلى الأذ ائ ، وت ل عة الراسة فى عدم شات قاع ال ول ال لك، وت أذ ار (١٥) شة قألعد العالة ع أسعاد ال اات ذات عد العامل اقم (١٠٠)، وذل حى تن الائج واقة، واللى ن إجالى م مع الراسة (١٤٥٣٠) عاملاً. ت ت عة ال وفقاً لالعادلة الالة: (٢١)

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{P(1-P)}{N} + \frac{E^2}{SD^2}}$$

د أن :

n: د العة

N: د ال ع (١٤٥٣٠) عاملاً

SD: ال رجة ال ارة وهى تاو ١.٩٦ ع معام ثقة ٩٥%

E: ال أ ال ح ه و او ٥%

P: نة وجد ال ااه م ال و تقرهاب ٥٠%

والع فى العادلة ال اة فقط ال ل على د ع ه م العامل تاو (٣٧٨) عام

(٢١) فتحى محمد على، "الأحصاء فى اتخاذ القرارات التجارية، وبعوث العمليات"، مكتبة عين شمس، القاهرة، (١٩٨١)، ص: ١٢٩

توزيع العينات

في م م مع الدراسة في شارات إنتاج ال اول داخ القاهرة ال والى تل في (١٥) شدة ع
 أسد عادات أق م (١٠٠) عام ، والالى أصد علة الدراسة تل في (٣٧٨) مفدة، تل تزعه
 بلاء على ح عد العامل شدة م بالى العد اللى، ح ي ماعة أذ شدة علة تل
 م عها، و ايلى جول رق (٢) يضح ن تلزع أسارات الأسدق ماء على شارات الدراسة.

جول رق (٢)

توزيع إسارات الأسدق ماء على علة الدراسة

اسد ال ه	عد العامل	الأسد ارات ال زعة	الأسد ارات ال دة	ن دة الأسد داد
١. شدة عه لا ول	١٠٠٠	٢٦	٢٦	%١٠٠
٢. شدة الام لا ول	٢٠٠	٤	٣	%٩٩
٣. شدة بر اليل لا ول اب	١٢٠٠	٣١	٢٧	%٨٧
٤. شدة بول بلا ب و	٤٠٠٠	١٠٣	١٠٣	%١٠٠
٥. شدة الاحه لا ول اوا	١٣٠	٣	٢	%٩٩
٦. شدة ج ال لا ول بوز	٢٥٠	٦	٣	%٨٨.٥

٨٣%	١٠	١٢	٤٨٠	٧. شدة ج م لا
٩٧%	٩٠	٩٢	٣٦٠٠	٨. شدة ب ول خ ل ج ا
٨٩.٥%	١٥	١٧	٧٥٠	٩. شدة خ ل ل ا ول
١٠٠%	١٥	١٥	٤٥٥	١٠. شدة ق ا ر و ن ل ل ا ول
٩٩%	٣	٤	١١٠	١١. شدة ر ش د ل ل ا ول ر ا ش د
٩٧%	٣٠	٣١	١٢٥٠	١٢. شدة ا ل ل ا س د
٩٩%	١	٢	١٠٥	١٣. شدة و ا د ا ل ه ل ل ا ول و ا س د
٩١%	٢٠	٢٢	٨٨٥	١٤. شدة ب و ل ا ل ا ل غ ه و
١٠٠%	٥	٥	١١٥	١٥. شدة ا ز ب و ل ز
٩٦%	٣٥٣	٣٧٨	١٤٥٣٠	الأجالي

ونلاحظ من الجدول السابق عد الاسد ازلت الى ت ت عها وهي (٣٥٣) اسد ازلت م (٣٧٨) اسد ازلت ت ت يها م قاً، وت نة الاسد ازلت ال عة ٩٦% ونذا لعم ردة الاسد ازلت.

الأساد الأذ ائدة ال مة فى الراضة :

قام الباحث باستخدام البرنامج الإحصائي الشهير **SPSS** للبيانات، وهو الأسلوب الذي استخدمه الباحث في الدراسات، وتيسر العناية بالبيانات والأساليب الإحصائية، مما أهّلها:

• اختبار الارتباط والقياس: تم استخدام اختبار ألفا **Cronbach's Alpha Scale**، ومعامل الارتباط، وذلك ليقيس معامل ثبات وصحة أداة الدراسة.

• أدوات التحليل الإحصائي الوصفي: تم الأوساط الإحصائية **Means**، والانحراف المعياري **Standard Deviation**، أساليب إحصائية وصحية، تماع في عرض البيانات في صورة أكثر تفصيلاً.

• معامل الارتباط البسيط **Simple Linear Correlation Coefficient**، ومعامل الارتباط **Coefficient of Determination**، وذلك لاختبار العلاقة بين المتغيرات الكمية والصفات النوعية.

• معامل الانحدار البسيط **Simple Linear Regression**، وذلك لمعرفة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات الكمية والصفات النوعية.

• تحليل التباين **ANOVA**، وذلك لاختبار معنوية نماذج الانحدار، العلاقة بين المتغيرات الكمية والصفات النوعية.

وقام الباحث باستخدام البيانات والأساليب الإحصائية، بهدفها واسلام النتائج واللاتمها أسلوباً مقبولاً، حيث أن الأسلوب الإحصائي مع وسهولة الاستخدام في التحليل والإحصاء، وهو لا يقوم بشيء للباحث، ولذا وجد الاعتماد على الأساليب الإحصائية في أساليب أسدقاء النتائج.

ثبات وصحة قائمة الأسئلة:

قام الباحث بالقياس من ثبات الاستجابة **Reliability** وصحة الاستجابة **Validity**. وقد بينت الاستجابة "قدرة الاستجابة على إعطاء نتائج درجات الاستجابة إذا أعيدت الاستجابة بعد فترة زمنية مديدة من الدراسة نفسها "الفد". كما أن الاستجابة الأكثر من أن قائمة الأسئلة صدقت ما أعيدت لاسه، أو شذو قائمة الأسئلة المعاصرين أن اتخذ في الاستجابة، ووضح فقراتها ومفاداتها من ناحية

أخذ ، تن مفهمله ل م مها و توضح مة ماس الات و مة ماس ال ق في
 جدول رقم (٣)، على ال التالي:

جدول رقم (٣) معاملات ال ق وال ات لأعاد ال راسة

معامل ال ق ^{٢٢}	معامل ال ات "Cronbach's Alpha"	عد العاص	ال ع
			م ر : ال ال قى
٥0.68	٧0.82	٦	ال ع الأول: ثقات ال ال قى
٨0.68	٢٩0.8	٥	ال ع الاني: تر ال فاءات ال اة
٠0.69	٠0.83	٦	ال ع الال : تات ت لجال ال ال قى
٢٥0.6	٨٦0.7	٧	ال ع الاع: ال ات ال اق اة
			م ر: إدارة ال ارد ال اة ال اع
٤0.76	٤0.87	٦	ال ع ال اول: ال ساقاب وال آخار ال آخ
٦0.86	١0.93	٥	ال ع الاني: تق ال أداء ال اخ
٤0.74	٣0.86	٦	ال ع الال : ال آجر وال آفات ال اع
		٤١	ال اس

^{٢٢} معامل الصدق = الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس ، ينظر في ذلك : د. عبد الحميد العباسي ، التحليل الإحصائي باستخدام Spss ، (القاهرة : بدون ناشر، ١٩٩٩) ، ص ٥٦ ، ٥٧.

يحمي المولد ارتفاع نسبة معدلات الأخطاء ونداءات الماس ألس صدق أداة الدراسة
 حد تاوحد جمع ارات أعال ال الاقى ما ب (٠.٧٨٦ : ٠.٨٢٩)، و ل تاوحد معلات الا ق
 ما ب (٠.٦٢٥ : ٠.٦٩٠)، والالى الإع اء عها في اس م ر ال الاقى في الة،
 و ل أوضء الائج أن جمع ارات أعال إدارة ال ارد الة ال اء فى الة تاوحد ب)
 (٠.٨٦٣ : ٠.٩٣١) ونل ل اس أفا وناخ، و تاوحد معلات الا ق ما ب (٠.٧٤٤ : ٠.٨٦٦)
 والالى الإع اء عها في اس إدارة ال ارد الة ال اء فى الة، وم ث الإع اء على
 جمع ال ارات في اس ال اور والأعال ال اصة بها، و ع نل ثبات وصدق عال جاً لأداة ال اس
 إلى ثبات ها ال اس لرجة ة.

الأداء ال صفى:

قام ال اءة م خلال ها ال اء اب الأوسا ال ابة ال Means، والاذاف ال ار Standard
 Deviation، أسالا إء اءة وصة، تا ع في عى ال اءات في صرة أك تقماً، ها ال اضافة
 الى اء مام الاخلاف والأهة الة ل س ال.

1_ م ففة الإرتا ب إء الى اعال الدراسة وال مغات الة الة:

تضح م ففة الإرتا م إرتا وعلاقة ل م ع مع اقى مغات الة الة، مضاء فى ال ال الالى:

الاجر والا فآت ال اء	تق الاء ال اء	الأسءاب والإءار الاخ	ال اءات ال اءة	تا تا تا لءا ال ل الاقى	تر ال فاءات ال اءة	تقات ال ال الاقى	ال اء ال الاقى
						1	تقات ال ال الاقى
					1	0.67**	تر ال فاءات ال اءة

				1	**٢.54	**١.55	ت ا ت ا ت ا ل ا ل ا ل ا ل ا ل ا
			1	**٥.45	**٢.45	**٦.53	ال انات ال قة
		1	**٠.78	**٣.78	**٤.81	**٦.84	الأساقاب والإخبار الاخ
	1	**٨.71	**١.52	**٣.65	**٣.56	**٤.57	تق ال اء ال اء
1	**٨.59	**٨.62	**١.43	**٨.65	**٧.41	**٠.52	ال اء وال اء ال اء

جدول رقم (٤) م ففة الارتبا ب إء الى اءاء ومءاءات م الاءاءة

ت ا الاءاءة م ءلال ال ول الى وءءء علاءة ارتبا معة ب مءاءات ال ال اءى وال لة في
(تقائات ال ال اءى، تر الاءاءات ال، تءائات ت اءا ال ال اءى، ال انات ال قة)
و أءاء مءءءارة ال ارء ال لة ال اء وال لة في: (الأساقاب والإخبار الاخ، تق الأءاء
الاخ، الأءر وال اءاءات ال اء) ء بلء أعلى لة للارتبا 0.844 وءل ب مء تقائات ال
ال اءى بهف الأساقاب والإخبار الاخ ب ابلء أء لة للارتبا 0.416.

أخذار فرض الدراسة:

الفرض الذي للدراسة في:

" توجد علاقة ذات دلالة

احدائه بالالاقى اللة في: (تقات الالاقى، تر الاءات اللة، تات ت
 ت لجالالاقى، الالانات اللة) إدارة الال اللة الال اللة في: (الأسداب والإخار
 الاخ، تق الأداء الاخ، الأجر والافات الال) في شات اناج الال اللة "الدراسة"، ح
 يهف ها الفض إلى العف على العلاقة بالالاقى تائه على إدارة الال اللة الال في
 شات اناج الال اللة، ولأخار ها الفض ت ح عدم الارات اللة لال الال
 الال تائه على إدارة الال اللة الال وذل لأخ آراء مفدات اللة وتل هه الآراء، وقام
 الاللة بدراسة هه العلاقة م خلال الال أم أسلب الأزار الال، ح يضح الال ورق (٥) نائج
 تل الأزار:

جول رق (٥) أخذار الفرض الذي

الغ	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T-value	Sig.
إدارة الال اللة الال	٠.٧٦	٠.٦٢٣	٢٤٣.١٢	٠.٠٠٠	Constant الالاقى	٠.٦٢ ٣	١٥.٦٥٦	0.000

ي ح م الال الال الال:

- بلغ اللة معام الأرتا (R) ٠.٧٦٤ والى ت اللى وجد علاقة إرتا قة بالالاقى
 تائه على إدارة الال اللة الال في شات اناج الال الال، ح ان قة معام الإرتا
 الال م ٠.٦
- و معام الال الال (R²) الال ان الال الالاقى تق ح الال (٦٢.٣%) م الال في إدارة الال
 الال الال وان اللة (٣٧.٧%) تجع الال عام اخ .

- كما توضح نتيجة اختبار F ان نزح الأذ ار معاً وذا دلالة إحدائة، حد ان م العبة أقم (٠.٠٠٥).
- وقبلغة معام الأذ ار (B) ٠.٦٢٣، والى تالى وجد علاقة دبة باللقى تائه على إدارة الاردالة اء، اتقنة اذ ار T الى ان هة العلاقة تع معة وذا دلالة إحدائة، حد ان م العبة أقم ٠.٠٠٥

وإعالة فإنه يقل الفض الأذ ار لدراسة الـي على "تج علاقة ذات دلالة إحدائة بـ اللقى، الة فى: (تقات اللقى، تر الفاءات الة، تات تـ لجال اللقى، الانات الة) ودارة الاردالة اء والة فى: (الأسداب والإذ ار الاخ، تق الأداء الاخ، الأجر والافات الـ اء) فى شدات اناج الـ ول م الدراسة".

وفايلى سف تقم الماحدة أذ ار تلـ الفوض الة:

اذا ر م صة الفض الفعى الولى:

والـي على "تج علاقة ذات دلالة إحدائة بـ تقات اللقى و الأسداب والآذ ار الاخ شدات اناج الـ ول م الدراسة"، حد يهف هـا الفض إلى العف على العلاقة تقات اللقى و الأسداب والآذ ار الاخ فى شدات اناج الـ ول م الدراسة، ولأذ ار هـا الفض تـ ح عدم الـارات الة لتقات اللقى و الأسداب والآذ ار الاخ وذل لأذ آراء مفدات العة وتلـ هـه الآراء، وقام الماحدة بـ دراسة هـه العلاقة م خلال اسـد ام أسلاب الأذ ار الـ، حد يضح الـ ول رقـ (٦) نائج تلـ الأذ ار:

جدول رقـ (٦) أذ ار الفض الفعى الولى

الـغ	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
الاسداب والآذ ار الآذ	٥.63	٥0.50	258.94	.000	٠.73 تقات اللقى	٢0.70	١٦.٠٩٢	0.000

يحمي المواليد مايلي:

- بلغ معامل الارتباط (R) ٠.٦٣٥ والذي يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة والاسبقاب والآثار الاخرى ، حيث ان قيمة معامل الارتباط اك من ٠.٦ .
 - ومعامل الارتباط (R²) الذي يدل على ان تقنيات العمل القوي تتفق حتى (٥٠.٣%) مع المتغيرات المدروسة في الاسبقاب والآثار الاخرى ، وان نسبة (٤٩.٧%) تتجمع الى عام اخذ .
 - كما توضح نسبة اثار F ان نموذج الانذار مع معاً وذا دلالة إحصائية، حيث ان معامل الارتباط (٠.٠٥).
 - وقد بلغ معامل الارتباط (B) ٠.٧٣٤، والذي يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات العمل القوية والاسبقاب والآثار الاخرى ، مما يتفق مع نسبة اثار T الى ان هذه العلاقة تعتبر معنوية وذا دلالة إحصائية، حيث ان معامل الارتباط (٠.٠٥).
- وأيضا فإنه يمكن القول ان الفرض الفعلي الأول الذي يفرض على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات العمل القوية والاسبقاب والآثار الاخرى في شركات إنتاج البترول في مدينة القاهرة الكبرى" الدراسة.

٢: اثار معنوية الفرض الفعلي الثاني:

والذي يفرض على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات العمل القوية وتقنيات الاداء الآخري في شركات إنتاج البترول في مدينة القاهرة الكبرى"، حيث يفرض هذا الفرض على العلاقة بين تقنيات العمل القوية وتقنيات الاداء الآخري في شركات إنتاج البترول في مدينة القاهرة الكبرى، ولأثارها الفرضية عدم الارتباط الكلية لتقنيات العمل القوية وتقنيات الاداء الآخري وذلك لأثار آراء مفادات العينة وتلك هذه الآراء، وقام الباحث بدراسة هذه العلاقة من خلال استخدام أسلوب الانذار الذي يوضح النتائج التالية:

جدول رقم (٧) اثار الفرض الفعلي الثاني

المتغير	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T-value	Sig.
---------	---	----------------	---	------	---	------	---------	------

0.000	36.529	0.647	0.673	Constant	0.000	375.187	0.542	0.657	تق الأداء
				تقانات الالاقى					

ي ح م ال اول ال ابا مايلى:

- بلغ معام الأرتا (R) 0.657 والى ت الى وجد علاقة إرتا قة ب تقانات الالاقى و تق الأداء الآذ ، ح ان قة معام الارتا اك م ٠.٦

- و معام الالاقى (R²) الى ان تقانات الالاقى تق حالى (54.2%) م الالاقى تق الأداء الآذ ، وان نة (45.8%) تجع الى عام اخ .

- كما تضح نة اخار F ان ن ذج الأذ ار ع مع أ وذا دلالة إدائة، ح ان م الة أق م (0.005).

- وق بلغ معام الأذ ار (B) 0.673، والى ت الى وجد علاقة دة ب تقانات الالاقى و تق الأداء الآذ ، اتق نة اخار T الى ان هة العلاقة تع معة وذا دلالة أدائة، ح ان م الة أق م 0.005

و اءأ علة فإنه ي قل الفض الفعى الالى على "تج علاقة ذات دلالة ادائة ب تقانات الالاقى و تق الأداء الآذ فى شات اناج الالاقى و م الالاقى".

٣: اخار م صة الفض الفعى الالاقى :

والى على "تج علاقة ذات دلالة ادائة ب تقانات الالاقى والآجر الالاقى فى شات اناج الالاقى و م الالاقى"، ح يهف هة الفض إلى العف على العلاقة ب تقانات الالاقى والآجر الالاقى فى شات اناج الالاقى و م الالاقى، ولأخار هة الفض تج عد م الالاقى الة لة لع تقانات الالاقى والآجر الالاقى وذا لأخ آراء مفادات العة

وتل هذه الآراء، وقام الباحث بدراسة هذه العلاقة من خلال أساليب الأثر، حيث
 يوضح الجدول رقم (٨) نتائج تحليل الأثر:

جدول (٨) اختبار الفرض الفعالي

المتغير	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T-value	Sig.
الأجر والأوقات العملية	.715	0.731	225.692	.000	0.751	0.788	15.365	0.000
(Constant)								

يوضح الجدول التالي ما يلي:

- بلغ معامل الارتباط (R) 0.715، والذي يدل على وجود علاقة ارتباطية بين تقنيات العمل
 الرقمي والأجر والأوقات العمل، إذ إن قيمة معامل الارتباط 0.6

- ومعامل الارتباط (R²) الذي يدل على أن تقنيات العمل الرقمي تفيد إلى (73.1%) من المتغير في
 الأجر والأوقات العمل، وأن نسبة (26.9%) ترجع إلى عام آخر.

- كما توضح نسبة اختبار F أن نموذج الأثر المعمول به معاً وذو دلالة إحصائية، حيث إن
 القيمة أقل من (0.05).

- وقد بلغ معامل الأثر (B) 0.751، والذي يدل على وجود علاقة إيجابية بين تقنيات العمل
 الرقمي والأجر والأوقات العمل، إذ إن قيمة اختبار T الذي يدل على أن هذه العلاقة تعتمدها
 دلالة إحصائية، حيث إن معامل القيمة أقل من 0.05.

وأعطاه فإنه يدل على الفرض الفعالي الذي يفيد على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات
 العمل الرقمي والأجر والأوقات العمل في شركات إنتاج البترول في مدينة القاهرة الكبرى".

ومما يستتبعه نتائج هذه الدراسة على إدارة الموارد البشرية العاملة:

تعرض الباحثة ليلي تتأهت تقنيات العمل الدقيق للعامل حدرجة الأثر على أعاد إدارة
الاردالة المعرفية في قطاع العمل والدراسة، وذلك حدرجة الأثر Beta، والآن ح
معامل R^2 ، وذلك ما هو موضح بالولرق (٩):

جدولرق (٩) تتعمم تقنيات العمل الدقيق للعامل على معاد إدارة الاردالة المعرفية

الرقم	R^2	Beta	التأثير
٢	٠.٥٠٥	٠.٧٠١	الأسقاب والآثار الاخ
٣	0.542	٠.٦٤٧	تق الاداء الاخ
١	0.731	0.788	الآجر والافاء

وحيث ان معامل الارتباط، أن مع تقنيات العمل الدقيق وعلى أعاد إدارة الاردالة المعرفية المعرفية،
حيث يتذبذب 78.8% في الآجر والافاء المعرفية، ودرجة الأثر والآثار الاخرية بدرجة
70.1%، حيث يتذبذب 64.7% في تق الاداء الاخ

٤: اذار م صفة الفض الفعي الداع:

والتي هي على "تج علاقة ذات دلالة احادية بتدري الفاءات المعرفية والأسقاب والآثار
الاخرية في الامتاج العمل والدراسة"، حيث يهدف هذا الفض إلى التعرف على العلاقة ب
تدري الفاءات المعرفية والأسقاب والآثار الاخرية في شدة امتاج العمل والدراسة، ولأثار
هذا الفض تتح عدم الارتباط اللة لتدري الفاءات المعرفية والأسقاب والآثار الاخرية
وذلك لأخ آراء مفادات العتة وتل هذه الآراء، وقام الباحثة بدراسة هذه العلاقة م خلال اسلوب
الأثار المعرفية، حيث يوضح الولرق (١٠) نتائج تدري الأثار:

جدول (١٠) اذار الفض الفعي الداع

المتغير	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
الأسواق والأخبار الآخذة	٢.62	٩0.48	242.591	.000	١0.47	٤0.52	١٥.٥٧٥	0.000
Constant								

يجموع المايلى:

- بلغ معامل الارتباط (R) ٠.٦٢٢ والى تالى وجد علاقة إرتباطية قوية تر الفاءات الآخذة والأسواق والأخبار الآخذة ، حدان قوة معامل الارتباط ٠.٦

- ومعامل الارتباط (R²) الى ان تر الفاءات الآخذة تقدر الى (٤٨.٩%) من الآخذة والأسواق والأخبار الآخذة وان نسبة (٥١.٢%) تجع الى عام الآخذة .

- كما تضح نسبة إخبار F ان نذج الأذار معاً وذا دلالة إحدائة، حدان المعادلة أقدم (٠.٠٥).

- وقد بلغ معامل الارتباط (B) ٠.٤٧١، والى تالى وجد علاقة إحدائة تر الفاءات الآخذة والأسواق والأخبار الآخذة ، ما تقدر نسبة إخبار T الى ان هذه العلاقة تعمد وذا دلالة إحدائة، حدان المعادلة أقدم ٠.٠٥

وإعلافة فإنه يقل الفض الفعى الاعالى على "تج علاقة ذات دلالة إحدائة تر الفاءات الآخذة والأسواق والأخبار الآخذة فى شدات اناج المايلى فى الدراسة".

٥: إخبار معدة الفض الفعى المايلى :

والى على "تج علاقة ذات دلالة إحدائة تر الفاءات الآخذة وتق الأداء الآخذة فى شدات اناج المايلى فى الدراسة"، حدان يهفها الفض إلى العف على العلاقة تر الفاءات الآخذة وتق الأداء الآخذة فى شدات اناج المايلى فى الدراسة، ولأخبارها الفض تحدد المايلى لعل تر الفاءات الآخذة وتق الأداء الآخذة وذل لأخذ آراء مفادات العفة

وتل هذه الآراء، وقام الباحثة بدراسة هذه العلاقة من خلال استخدام أساليب الأثر، حيث
 يوضح الجدول رقم (١١) نتائج تحليل الأثر:

جدول (١١) آثار الفرض الفعالي

المتغير	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T-value	Sig.
تق الأداء الاختصاصي	١.52	٦0.49	98.625	.000	٦0.39	٢0.52	12.662	0.000

يشرح الجدول التالي:

- بلغ معامل الارتباط (R) ٠.٥٢١ والذي يدل على وجود علاقة ارتباطية قوية بين متغيري
 الفئات المهنية وتق الأداء الاختصاصي، حيث ان قوة معامل الارتباط اكتمت ٠.٣
- ومعامل الارتباط (R²) الذي انتمى للفئات المهنية تق حالي (٤٩.٦٪) مما يدل على
 تق الأداء، وان نسبة (٥٠.٥٪) ترجع الى عام الاختصاصي.
- كما توضح نسبة اختبار F ان نموذج الأثر معاً ذو دلالة إحصائية، حيث ان
 الاحتمالية أقل من (٠.٠٥).
- وقد بلغ معامل الأثر (B) ٠.٣٩٦، والذي يدل على وجود علاقة دالة بين متغيري الفئات
 المهنية وتق الأداء الاختصاصي، مما يؤكد ان هذه العلاقة تعتمد على دلالة
 إحصائية، حيث ان معامل الاحتمالية أقل من ٠.٠٥
- وإضافة إلى ذلك، فإنها تقول الفرض الفعالي السابق على "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين
 متغيري الفئات المهنية وتق الأداء الاختصاصي في شتى نماذج التحليل من الدراسة".

٦: اذ ار م ص دة الفض الفعى ال ادس:

والا ي على "تج علاقة ذات دلالة اح ائدة ب تر افاءات الة والاجر وال افات الاء فى ش دات اناج ال ول م ال راسة"، د يهف ها الفض إلى العف على العلاقة ب تر افاءات الة والاجر وال افات الاء للاناج فى ش دات اناج ال ول م ال راسة، ولأذ ار ها الفض ت ح عدم الازات الة تر افاءات الة والاجر وال افات الاء للاناج وذل لأذ آراء مفدات العة وتل هه الآراء، وقام الاحة ب راسة هه العلاقة م خلال اس ام أسلاب الأذ ار ال، د يضح ال ول رق (١٢) نائج تل الأذ ار:

جول (١٢) أذ ار الفض الفعى ال ادس

الغ	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
الاجر وال افات الاء	٠.٦٢٨	٠.٥٣٥	٢٧٣.٢٠١	.000	٠.٥٠٩	٠.٥٢٩	٢٠.٣٢٩	0.000
Constant								

ي ح م ال ول ال اب مايلى:

- بلغه معام الأرتا (R) ٠.٦٢٨ والى ت الى وجد علاقة إرتا قة ب تر افاءات الة والاجر وال افات الاء، د ان قة معام الارتا اك م ٠.٦
- و معام ال ي (R²) الى ان تر افاءات الة تف د الى (٥٣.٥%) م ال اى فى الاجر وال افات الاء، وان نة (٤٦.٥%) تجع الى عام اذ .
- كما تضح نة اذ ار F ان ن ذج الأذ ار م معاً وذا دلالة إح ائدة، د ان م الة قة أق م (٠.٠٥).

- وقد بلغ معامل الأثر (B) ٠.٥٠٩، والتي تسمى العلاقة دة ترة الدفات
الاجرة والافات الاء، اتف نة اذ ار T الى ان هة العلاقة تع معة
وذا دلالة اءة، اء ان م الاءة اق م ٠.٠٥

و اء اءة فانه ي قل الفض الفعى الاءس الاءى على " تءة علاقة ذات دلالة اءة ب
تر الدفات الاءة والاجر والافات الاء فى شءات اءاى الاءول م الاءة الاءة

وماسء تءة اءة ترة الدفات الاءة على اءاء اءارة الاء الاءة الاءة:

تعض الاءة الاءى تءة اءة ترة الدفات الاءة للءامل اءة اءة الاءة على اءاء اءارة
الاء الاءة الاءة فى قاع الاءول م الاءة، وءل اءة الاءة Beta، و اءة
معامل الاءة R^2 ، وءل اءة مءى الاءول رءة (١٣):

ءول رءة (١٣) تءة مءة ترة الدفات الاءة ومءة اءارة الاء الاءة الاءة

الاءة	Beta	R^2	الاءة
٢	٠.٥٢٤	٠.٦٢٢	الاءة اب والاءار الاءة
٣	٠.٥٢١	٠.٥٢٢	تءة الاءة الاءة
١	٠.٥٢٩	٠.٥٣٥	الاءة الاءة

و اءة الاءة الاءة، ان مءة ترة الدفات الاءة للءامل يءة على اءاء اءارة الاء الاءة
الاءة، اءة يءة بءة ٥٣.٥% فى تءة الاءة والافات الاءة، وءة بءة الاءة اب والاءار
الاءة بءة ٦٢.٣%، تءة يءة بءة ٥٢.٢% فى تءة الاءة الاءة .

٧: اءار مءة الفض الفعى الاءة:

والا ي على "تج علاقة ذات دلالة اح دائة بتات ت ال ل اقي و الاسق اب و الآخ ار الاخ في ش د ات اناج ال ول م ال راسة"، د يهف ها الفص إلى العف على العلاقة بتات ت ال ل اقي و الاسق اب و الآخ ار الاخ في ش د ات اناج ال ول م ال راسة، ولأخ ار ها الفص ت ح عدم ال ارات ال لة لعت ات ت ال ل اقي وتأث ه على الآسق اب والاخ ار الاخ وذل لأخ آراء مفدات العة وتل هه الآراء، وقام ال احة ب راسة هه العلاقة م خلال اس ام أسل ب الأذ ار ال ، د يضح ال ول رق (١٤) نائج تل الأذ ار:

جول (١٤) أذ ار الفص الفعي ال ماع

ال ماع	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
الأسق اب والأخ ار الاخ	.601	0.461	216.185	.000	0.486	0.503	١٤.٧٠٣	0.000
ال ل اقي					Constant			

ي ح م ال ول ال اب مايلي:

- بلغ مة معام الأرتا (R) ٠.٦٠١ والى ت ال و جد علاقة إرتا قة بتات ت ال ل اقي وتأث ه على الآسق اب والاخ ار الاخ ، د ان قة معام الرتا اك م ٠.٦
- و معام ال ي (R²) الى ان تات ت ال ل اقي تف د الى (٤٦.١%) م ال اية الآسق اب والاخ ار الاخ ، وان ذة (٥٣.٩%) تجع الى عام اخ .
- كما تضح ذة اخ ار F ان ذج الأذ ار م معاً وذا دلالة إدائة، د ان م الة قة أق م (٠.٠٥).
- وق بلغ مة معام الأذ ار (B) 0.486، والى ت ال و جد علاقة دة بتات ت ال ل اقي وتأث ه على الآسق اب والاخ ار الاخ ، اتف ذة اخ ار T الى ان هه العلاقة تع مة وذا دلالة أدائة، د ان م الة قة أق م ٠.٠٥

وإضافة فإنه يدل على الفرض الفعلي السابق على "توجد علاقة ذات دلالة احادية بمتغيرات الدخل والاقى وتأثيره على الأساقاب والاختار الاخر في شدات اناج الاول م الدراسة".

٨: اختار م صفة الفرض الفعلي العام :

والدليل على "توجد علاقة ذات دلالة احادية بمتغيرات الدخل والاقى وتأثيره على تق الأداء الاخر في شدات اناج الاول م الدراسة"، حيث يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بمتغيرات الدخل والاقى وتأثيره على تق الأداء الاخر في شدات اناج الاول م الدراسة، ولأخذار هذا الفرض تم حذف عدم الارتباطات اللاحقة لمتغيرات الدخل والاقى وتأثيره على تق الأداء الاخر وذلك لأخذ آراء مفادات العتلة وتل هذه الآراء، وقام الباحث بدراسة هذه العلاقة م خلال اسلوب الأزارال، حيث يوضح الجدول رقم (١٥) نتائج تلة الأزار:

جدول (١٥) أخذار الفرض الفعلي العام

المتغير	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
تق الأداء الاخر	٠.٦٧٢	٠.٦١٥	٢٦٣.٩٥	٠.٠٠٠	٠.٥١٨	٠.٦٢٨	٢٢.٩٠٦	٠.٠٠٠
Constant								

يشرح الجدول السابق مايلي:

- بلغ معامل الارتباط (R) ٠.٦٧٢ والذي يدل على وجود علاقة ارتباطية بمتغيرات الدخل والاقى وتأثيره على تق الأداء الاخر، حيث ان قيمة معامل الارتباط ٠.٦
- ومعامل الارتباط (R²) الذي ان تلة الدخل والاقى تق حالي (٦١.٥%) مما يدل على ان تق الاداء الاخر، وان نسبة (٣٨.٥%) ترجع الى عام اخر.

- كما توضح نتيجة اختبار F ان نموذج الأثرار مع معاً وذا دلالة إحصائية، حد ان م
 الةة أقم (٠.٠٥).

- وقابلغة معام الأثرار (B) ٠.٥١٨، والى ت الى وجد علاقة ذات دلالة إحصائية ت
 الالاقى وتأثره على تق الأداء الاذ ، اتق نة اذ ار T الى ان هة العلاقة
 تع معة وذا دلالة إحصائية، حد ان م الةة أقم ٠.٠٥

وإعلة فإنه ي قل الفض الفعى الام ال ي على "تج علاقة ذات دلالة إحصائية ب
 تات ت الالاقى وتأثره على تق الأداء الاذ فى شذات اناج ال ول م الةة أقم ٠.٠٥

٩: اذ ار م صة الفض الفعى الةة أقم

وال ي على "تج علاقة ذات دلالة إحصائية ب تات ت الالاقى و الأجر وال افات
 الة فى شذات اناج ال ول م الةة أقم"، حد يهف هة الفض إلى العف على العلاقة ب
 تات ت الالاقى و الأجر وال افات الة فى شذات اناج ال ول م الةة أقم،
 ولأذ ار هة الفض ت ح عدم الارات الة لة تات ت الالاقى و الأجر
 وال افات الة وذل لأذ آراء مفذات العة وتل هة الآراء، وقام الةة أقم بةة العلاقة م
 خلال اسام أسلب الأثرار الة ، حد يضح ال ول رق (١٦) نائج تل الأثرار:

جول (١٦) اذ ار الفض الفعى الةة أقم

الغ	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T-value	Sig.
الاجر وال افات ال	٠.٤٢٩	0.374	٧٥.٣٢٩	.000	٠.٣٦٢	٠.٤١٧	١٠.٥٥٣	0.000
الاجر وال افات ال				.000	Constant			

ي ح م الالابل مايلى:

- بلغ معام الأرتا (R) ٠.٤٢٩ والى ت الى وجد علاقة إرتا مسدة بتات
تال الاقى وتاذه على الأجر والافات الاء، د ان قة معام الارتا كم
٠.٣

- و معام ال ي (R²) الى ان تات تال الاقى تف د الى (٣٧.٤%) م ال اية
الاجر والافات الاء، وان ذة (٦٢.٦%) تجع الى عام اخ .

- كاتضح ذة اذار F ان ذج الأذ ار ع مع أ وذا دلالة إذائة، د ان م
العة أقم (٠.٠٥).

- وق بلغ معام الأذ ار (B) ٠.٣٦٢، والى ت الى وجد علاقة دة بتات ت
ال الاقى وتاذه على الأجر والافات الاء، اتف ذة اذار T الى ان هة
العلاقة تع معة وذا دلالة إذائة، د ان م العة أقم ٠.٠٥

و اء علة فإنه ي قل الفض الفعى الاسع ال ي على " تج علاقة ذات دلالة إذائة بت
تات تال الاقى وتاذه على الأجر والافات الاء فى شدات اناج ال ول م الراسة
"ماسد تل تأذ أهة تات تال الاقى على أعاد إدارة ال ارد الة
الاء:

تعض الادة ايلي تت أهة تات تال الاقى للعامل د درجة الأذ على أعاد
إدارة ال ارد الة ال اء فى قاع ال ول م الراسة، ونذ د قة الأذ Beta، و ا د
معام ال ي R²، ونذ ا ه مضح ال ول رق (١٧):

جول رق (١٧) تت مع تات تال الاقى للعامل على مع إدارة ال ارد الة
الاء

الغ	R ²	Beta	الت
الاسقاب والاخار الاخ	٠.٤٦١	٠.٥٠٣	٢

١	٠.٦٢٨	٠.٦١٥	تق الاداء الاخ
٣	٠.٤١٧	٠.٣٧٤	الاجر والافات الاء

و حجم العينة، أن معتمدة نتائج التحليل الكمي وتأثيره على الأجر والافات
 الاء، حيث بلغت ٦١.٥% في تأثيره على تق الاداء الاخ، وبلغت ٤٦.١% في تأثيره على
 الاخ حيث بلغت ٣٧.٤% على تأثيره على الأجر والافات الاء.

١٠: اختبار فرضية الفرض العاشر :

والتي هي "توجد علاقة ذات دلالة احادية بين الاندفاعية وتأثيرها على الاسواق والاخ
 الاخ في شركات إنتاج البترول والاراسة"، حيث يهدف هذا الفرض إلى التعرف على العلاقة بين
 الاندفاعية وتأثيرها على الاسواق والاخ في شركات إنتاج البترول والاراسة، ولأجل
 هذا الفرضية حيث عدم الارتباط المتبادل بين الاندفاعية وتأثيرها على الاسواق والاخ
 الاخ وذلك لأخذ آراء مفادات العينة وتل هذه الآراء، وقام الباحث بدراسة هذه العلاقة من خلال
 استخدام أسلوب الأثر العكسي، حيث يوضح الجدول رقم (١٨) نتائج تحليل الأثر:

جدول (١٨) اختبار الفرض الفرض العاشر

المد	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T-value	Sig.
الاسواق والاخ الاخ	.776	0.602	578.349	.000	0.831	0.635	٢٤.٠٤٩	0.000
					الاندفاعية Constant			

يتم حجم العينة والاب مايلي:

- بلغ معامل الارتباط (R) ٠.٧٧٦ والذي له علاقة ارتباطية بين الاندفاعية
 والافات وتأثيرها على الاسواق والاخ، حيث ان معامل الارتباط ٠.٦

- و معامل الارتباط (R^2) الى ان الانات الآفة تق حالى (٦٠.٢٪) م الاى فى الاسقاب والاخار الاخ ، وان ذة (٣٩.٨٪) تجع الى عام اخ .

- كما تضح ذة اخار F ان ذج الأذ ار ع معاً وذا دلالة إذائة، ح ان م العة أقم (٠.٠٥).

- وق بلغ عة معامل الأذ ار (B) ٠.٨٣١، والى ت الى وجد علاقة ذة بة بالانات الآفة وتأذها على الاسقاب والاخار الاخ ، اتف ذة اخار T الى ان هة العلاقة تع معة وذا دلالة أذائة، ح ان م العة أقم ٠.٠٥.

وإعأ علة فإنه ي قل الفض الفعى العاشد ال ي على " تج علاقة ذات دلالة اذائة بة بالانات الآفة وتأذها على الاسقاب والاخار الاخ فى شذات اناج ال ول م الة راسة".

١١: اخار م صة الفض الفعى ال اد ع :

وال ي على " تج علاقة ذات دلالة اذائة بة بالانات الآفة وتأذها على تق الاداء الاخ فى شذات اناج ال ول م الة راسة"، ح يهف هة الفض إلى ال ع على العلاقة بة بالانات الآفة وتأذها على تق الاداء الاخ فى شذات اناج ال ول م الة راسة، ولأخار هة الفض ت ح عد م الارات الة لعم بالانات الآفة وتأذها على تق الاداء الاخ وذل لأخ آراء مفذات العة وتل هة الآراء، وقام ال اذة براسة هة العلاقة م خلال اسد ام أسلاب الأذ ار ال ، ح يضح ال ول رق (١٩) نائج تل الأذ ار:

جول (١٩) أذ ار الفض الفعى ال اد ع

الغ	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
تق الاداء الاخ	٠.٦٣٥	٠.٥٨٨	٢١١.٤٣ ٢	٠.٠٠ ٠	٠.٥٣٣	٠.٤١١	١٢.٥٩٢	٠.٠٠٠
					Constant الانات الآفة			

ي ح م ال ول ال اب مايلى:

- بلغ معام الأرتا (R) ٠.٦٣٥ والى ت الى وجد علاقة إرتا قة ب الانات الافة وتأثها على تق الاداء الاخ ، د ان قة معام الارتا اك م ٠.٦
- و معام ال ي (R²) الى ان الانات الافة تق د الى (٥٨.٨%) م ال ي في تق الاداء الاخ ، وان ذة (٤١.٢%) تجع الى عام اخ .
- كما تضح ذة اذ ار F ان ذج الأذ ار ع مع أ وذا دلالة إدائة، د ان م العة أق م (٠.٠٥).
- وق بلغ معام الأذ ار (B) ٠.٥٣٣، والى ت الى وجد علاقة دة ب الانات الافة وتأثها على تق الاداء الاخ ، اتق ذة اذ ار T الى ان هة العلاقة تع معة وذا دلالة أدائة، د ان م العة أق م ٠.٠٥
- و اءأ علة فإنه ي قل الفض الفعى ال اد ع ال ي على " تج علاقة ذات دلالة ادائة ب الانات الافة وتأثها على تق الاداء الاخ فى شدات اناج ال ول م الراسة".

اذا ر م صة الفض الفعى الانى ع :

وال ي على " تج علاقة ذات دلالة ادائة ب الانات الافة وتأثها على الأجر وال افات ال افى شدات اناج ال ول م الراسة"، د يهف هها الفض إلى الاعف على العلاقة ب الانات الافة وتأثها على الأجر وال افات ال افى شدات اناج ال ول م الراسة، ولأذ ار هها الفض ت ح عدم الارات الة لعة الافة الانات الافة وتأثها على الأجر وال افات ال افى وذل لأذ آراء مفدات العة وتل هه الآراء، وقام الادة براسة هه العلاقة م خلال اسد ام أسلاب الأذ ار ال ، د يضح ال ول رق (١٩) نائج تل الأذ ار:

جول (١٩) أذ ار الفض الفعى الانى ع

الغ	R	R ²	F	Sig.	B	Beta	T -value	Sig.
الاجر وال افات ال افى	.771	0.594	561.194	.000	1.014	٠.٧٥٥	23.690	0.000
الانات الافة					Constant			

ي ح م ال اول ال اب مايلى:

- بلغ معام الأرتا (R) ٠.٧٧١ والى ت الى وجد علاقة إرتا قة ال انات ال قة وتاؤها على الأجر وال افات ال اء، ح ان قة معام ال ارتا اك م ٠.٦

- و معام ال ي (R²) الى ان ال انات ال اء تف ح الى (٥٩.٤%) م ال اى فى الاجر وال افات ال اء، وان نة (٤٠.٦%) تجع الى عام اخ .

- كاتضح نة اخار F ان ن ذج الأذ ار ع مع أ وذا دلالة إد اءة، ح ان م ال عة أق م (٠.٠٥).

- وق بلغ معام الأذ ار (B) ١.٠١٤، والى ت الى وجد علاقة دة ب ال انات ال قة وتاؤها على الأجر وال افات ال اء، اتف نة اخار T الى ان هة العلاقة تع معة وذا دلالة أد اءة، ح ان م ال عة اق م ٠.٠٥

و اء اءة فإنه ي قل الفض الفعى الانى ع ال ي على " تج علاقة ذات دلالة اد اءة ب ال انات ال قة وتاؤها على الأجر وال افات ال اء فى شذات اناج ال اول م ال اءة".

وماسد تل تأذ أهة ال انات ال قة على أعاذ إدارة ال ارد ال اءة ال اء:

تعض ال اءة اىلى تت أهة ال انات ال قة للعامل ح درجة الأذ على أعاذ إدارة ال ارد ال اءة ال اء فى قاع ال اول م ال اءة، وذا ح قة الأذ Beta ، و أ ح معام ال ي R²، وذا اء م ضح ال اول رق (٢٠):

جول رق (٢٠) تت ع مع ال انات ال قة للعامل على مع إدارة ال ارد ال اءة ال اء

ال ع	R ²	Beta	ال ت
------	----------------	------	------

٢	٠.٦٣٥	٠.٦٠٢	الاسقاب والاخار الاخ
٣	٠.٤١١	٠.٥٨٨	تق الاداء الاخ
١	٠.٧٥٥	٠.٥٩٤	الاجر وال افات الاء

و حجم ال اول ال اب ، أن ع ال انات ال قة للعلط يث على اعدا إدارة ال ارد ال ال الاء ،
 ح يث بة ٥٩.٤% في ال اجر وال افات الاء ، ولة ع الاسقاب والاخار الاخ ال ج
 بة ٦٠.٢% ، يث بة ٥٨.٨% على تاث تق الاداء الاخ .

٤١ تل نائج م صة أمارات فوض ال راسة في ال اول الالى:

جول رق (٢١) مل نائج امارات فوض ال راسة

م	الفوض	ال الة
الفوض الاني	تج علاقة ذات دلالة اح ائبه ب ال ال قى للعلط ، ال الة فى: (تقات ال ال قى ، تر ال افات ال الة ، تقات ال ال قى ، ال انات ال قة) وتأث ه على إدارة ال ارد ال الة الاء وال الة فى: (الأسقاب والاخار الاخ ، تق الاداء الاخ ، ال اجر وال افات الاء) فى شات اناج ال اول م ال راسة.	فوض مقل
الفوض الفعي الاول	تج علاقة ذات دلالة اح ائبه ب تقات ال ال قى وتأث ه على الاسقاب والاخار الاخ فى شات اناج ال اول م ال راسة.	فوض مقل
الفوض الفعي الاني	تج علاقة ذات دلالة اح ائبه ب تقات ال ال قى وتأث ه على تق الاداء الاخ فى شات اناج ال اول م ال راسة.	فوض مقل

الفاضل	الفعلي	تج علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تقات ال ل اقي وتأثها على الاجر وال افات ال اء فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل
الفاضل	الفعلي	تج علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تر ال افاءات ال ة وتأثها على الاسق اب والاخ ار الاخ فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل
الفاضل	الفعلي	تج علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تر ال افاءات ال ة وتأثها على تق ال اداء الاخ فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل
الفاضل	الفعلي	تج علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تر ال افاءات ال ة وتأثها على الاجر وال افات ال اء فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل
الفاضل	الفعلي	تج علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تات ال ل اقي وتأثها على الاسق اب والاخ ار الاخ فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل
الفاضل	الفعلي	تج علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تات ال ل اقي وتأثها على تق ال اداء الاخ فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل
الفاضل	الفعلي	هاك علاقة ذات دلالة اح ائمة ب تات ال ل اقي وتأثها على الاجر وال افات ال اء فى شات اناج ال ول م ال اراسة.	فض مقل

الفاض المعاش	تج علاقة ذات دلالة اح اائة ب الانات الاقة وتاها على الاسقاب والاخبار الاخ فى شات اناج ال ول م ال ارااة.	فض مقل
الفاض الفاعى	تج علاقة ذات دلالة اح اائة ب الانات الاقة وتاها على تق الاء الاخ فى شات اناج ال ول م ال ارااة.	فض مقل
الفاض الفاعى	تج علاقة ذات دلالة اح اائة ب الانات الاقة وتاها على الاجر والافات ال اء فى شات اناج ال ول م ال ارااة.	فض مقل

ي م ال ول ال ابا قل صاة الفض الئى فوضه الفاة، اء اء ال ارااة على واء علااة ذات دلالة اح اائة ب ال الاقى، ال لة فى: (تقات ال الاقى، تر ال فاءات ال لة، تات ال الاقى، الانات الاقة) تاها على اءارة ال ارء ال لة ال اء وال لة فى: (الاسقاب والاخبار الاخ، تق الاء الاخ، الاجر والافات ال اء) فى شات اناج ال ول م ال ارااة.

٦- نلج الـ :

- تج علاقة ذات دلالة اح اائة ب ال الاقى للعام، ال لة فى: (تقات ال الاقى، تر ال فاءات ال لة، تات ال الاقى، الانات الاقة) وتاها على اءارة ال ارء ال لة ال اء وال لة فى: (الاسقاب والاخبار الاخ، تق الاء الاخ، الاجر والافات ال اء) فى شات اناج ال ول م ال ارااة.

- واء علااة اءاة نوء دلالة اءاة ب الاقات ال الاقى وءارة ال ارء ال لة ال اء وال لة فى: (الاسقاب والاخبار الاخ، تق الاء الاخ، الاجر والافات ال اء) فى شات اناج ال ول م ال ارااة.

- واء علااة اءاة نوء دلالة اءاة ب تر ال فاءات ال لة وءارة ال ارء ال لة ال اء وال لة فى: (الاسقاب والاخبار الاخ، تق الاء الاخ، الاجر والافات ال اء) فى شات اناج ال ول م ال ارااة.

- وجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية بين نتائج التقييم لادارة الاردن وادارة الاردن
الاجراء والافاء له في:

- (الاسقاط والاخبار الاخ، تق الاداء الاخ، الاجر والافاء) في نتائج اناج
الاولم ال .

- وجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية بين الامانات القومية وادارة الاردن وادارة الاردن له
في: (الاسقاط والاخبار الاخ، تق الاداء الاخ، الاجر والافاء) في نتائج
اناج الاولم ال .

_ مع تقنيات التقييم وادارة الاردن على اعداد ادارة الاردن وادارة الاردن، حيث بلغت 78.8% في
الاجر والافاء، وبلغت مع الاسقاط والاخبار الاخ 70.1%، حيث بلغت 64.7%
في تق الاداء الاخ

_ مع توافر الامانة للعاملين على اعداد ادارة الاردن وادارة الاردن، حيث بلغت 53.5%
في نتائج الاجر والافاء، وبلغت مع الاسقاط والاخبار الاخ 62.3%، حيث
بلغت 52.2% في نتائج الاداء الاخ .

- مع توافر نتائج التقييم وادارة الاردن وادارة الاردن، حيث بلغت 61.5%
في نتائج تق الاداء الاخ، وبلغت مع الاسقاط والاخبار الاخ 46.1%، حيث
بلغت 37.4% على نتائج الاجر والافاء

_ مع الامانة للعاملين على اعداد ادارة الاردن وادارة الاردن، حيث بلغت 59.4% في
الاجر والافاء، وبلغت مع الاسقاط والاخبار الاخ 60.2%، حيث بلغت 58.8%
على نتائج الاداء الاخ

الاصات (٢)

في ضوء ما اطلعنا عليه من التقارير والادلة على نتائج عدم الراسات الامانة ذات الة وضع
ال، وما تقدمه اقتراحات في ذلك، تقدم المادحة بعض الاصات .

(أ) الاصات الية

- ان تعى شذات ال ول فى ال سع ل ال الاقى داخ شذات ال ول م خلال اسد ام القات الية ل ال الاقى
- ع دورات ترة للعامل ودر ال افاءات الة م الامل فى شذات ال ول لفض مفا ال ال الاقى واهه فى إدارة ال ارد الة الاء.
- ال ال ال ال الاقى ومعفة اسد ام الائنات القة.
- الاله ام القحات واللات الى تاجه ال ارد الة فى علامت ال ال الاقى
- الاسار فى ما ب ال ال الاقى و إدارة ال ارد الة الاء وعادها(الاسداب الاء، نق الاء الاء، الاءر والافأت الاء)
- تف فة لاء ال ارد الة مهلة على اسد ام القات الية

(ب) الاصات ال ث م قلة:

- تصى الاحة إءاء ال م الراسات العلقة بال ال الاقى وثاؤه على إدارة ال ارد الة الاء فى قاع م لفة .
- اتصى الاحة براءة مغات آخ ل تناولها هه الراءة م علاقة ال ال الاقى الاء الاء، الاء سى، الاءاع الاءار .
- الاء سع فى إءاء الراسات وال ث العلة فى مال الاء مة القة.

- .

المراجع العلمية:

- ١_ أمة مال القى، "أثر المراسلات الإدارية في دعم الأداء الام دراسة تامة على شذات قماع الأعمال العام بسد الداء"،م لة جامعة الاسرة للعلم الإدارة، ال ل (٦٠) العدد الأول، ياي، ٢٠٢٣،
- ٢_رضد زرزوز، "الاة الاقة ليات الاحة وأؤها في جدة الامات الاحة، رسالة ماج، جامعة قاة ال، الاساعلة، جهرة م العاة، ٢٠٢٠،
- ٣_سارة عا، "دور الال القى في رفع فاة العامل في الال الاحى، (JAAUTH)، ال ل ٢٣، العدد ١، د، ٢٠٢٢
- ٤_سام أح م، "أاور الاسد للامدة الال اء في العلاقة بمارسات اارة الال اءة ال اء وتعا الاسامة الال"،م لة جامعة الاسرة للعلم الإدارة، ال ل (٦٠) ،العدد الال، اباي، ٢٠٢٣،
- ٥_شدي م، في، "أأا الال القى م أداء الامة الاقمة الال على م في الإدارة العامة للاور افة القاهة"،م لة الال الإدارة، الال الالانى والعون، العدد الالاع، أكادة الامادات للعلم الإدارة، م
- ٥_الععتى وآخون، "دور فاة الال القى في جدة العلمات الالغلة في الالسات (دراسة حالة م ف الالاجى)، الاللة العلة للاماماة وأم العلمات، الالسة العلة للالعلم والآداب م، ٤، (١٣)سد، ٢٠٢٣،
- ٦_غادة على م، "الال القى في الالاحة الال (الفهم، الالال، الالال)م لة الالولة للالال والالاحة والالافة، م لال ٢ العدد (١٣)، ٢٠١٩،
- ٧_مادسامى م دء الال، "الالاهة الال والالال الامعات ودرها في دء الإق اء الالعفى وتعا الال القى وف رؤاة ٢٠٢٠، م لة أالال ودراسات الالاة، ٢٠٢٠، وص ٧٤

٨_مه ع، دور ال ل الاقي في تمارسات إدارة ال ارد ال ة،م لة ال وال ع، ال ل
ال ااد ع، العدد،جامعة م في اس لى،ال اذ، ٢٠٢٢

٩_اس شذاته، اذ ال اذ ال اء لإدارة ال ارد ال ة على ال ة ال امة:دراسة ت ة على
فوع ب القاهرة افة اللابد رة، ال لة العلة ال ارة وال، كلة ال ارة،جامعة ا، ال ل
٣٩،ال عد ٤

١٠_اس ع الع وآذون، دور ال ل الاقي في تمارسات إدارة ال ارد ال ة ال اء:دراسة
م اذة ال على الامعات ال مة ال ة، ال ل ال اع ع، العدد ال ال، ال ٢٠٢٣

ال اء الاذة:

1. Amjad,F.,Abbas,W.,Zia-UR-Rehman,M.,Baig,S.A.,Hashim,M.,Khan,A.,&Rehman,H.U. ‘Effect of green human resource management practices on organizational sustainability :the mediating role of environmental and employee performance’.EnvironmentalScience and PollutionResearch ,28,https://doi.org/10.1007/s11356-020-11307-9 page 28191-28206
- 2.green human resource management practices in egyption and Libyan petroleum companies”,Journal of Business and Envirmental Sciemces,petroleum companies.Journal ofBusiness and Environmental Sciences,Volume:1(1),https:// doi.org \10.21608/jcese.2022 ISSN:2974_3117,E_3125 ,page24:43
- 3.Kostakis,Panagiotis,&Kargas,AntoniosmBig-DtaManagement:ADriverfor Digital Teansformation?Information Journal,Volume (12),No(411
- 4.Saeed,B.B.,Afrsar.B.,Hafeez,S.,Khan,I.,Tahir,M.,&Afridi,M.A Promating employee s pro-environmentental behavior through green human resource management practicesmCorporate Social Responsibiliy andEnvironmental Management,26(2),page 424_438
- 5.Siachou,E.,Vrontis,D.,&Trichina,E. Can traditional organizations be digitally? transformed by themselves?the moderatingrole of absorptive capacity and strategic interdependence,Journal of Business Research,124,2021,page 408_421
- 6.Urbas,S.,Chervona,o., Panchenko,V.,Artemenko,L.,&Guk,O. Urba, Urba, Featues of the Applplication of Digital Technologies for Humam Resources Management of on Engineering Enterprise”.Lngenerie des Systemes Lnformation ,27.2