

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

١،٣ التمهيد

إن البحث في قضايا ومشكلات البحوث الاجتماعية يحتم علينا وصفها وصفًا دقيقًا بهدف استخلاص القدر الأكبر من المعلومات اللازمة لتفسيرها تفسيرًا علميًا، ويتناول الفصل الثالث إجراءات الدراسة من حيث خطوات منهجها العلمي، وتحديدًا مجتمعتها وأسلوب تحديد عينتها، وطرائق جمع بياناتها، وتصميم أدواتها الرئيسية، كما يتناول الفصل تحديد أدوات الدراسة من حيث بنائها والإجراءات المتبعة في التحقق من صدقها وثباتها من خلال الدراسة الاستطلاعية، لمعرفة مدى تناسب الأداة على دراسة الظاهرة ولتأكيد صلاحيتها للقياس، وأخيرًا تم استعراض الأساليب والطرائق الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك بمعالجة البيانات وتحليل المعلومات للوصول للنتائج المرجوة.

٢،٣ طريقة وتصميم الدراسة

تعتبر طريقة الدراسة وتصميمها عن المسلك المنهجي من خلال الطرق والإجراءات لجمع بيانات الدراسة، وتحليلها لتحقيق ما تهدف إليه الدراسة، واستنادًا على ما تمت مناقشته في الإطار النظري والدراسات في الفصل الثاني، تم تصميم هذه الدراسة لتحديد أثر التحفيز المادي والمعنوي على تحقيق الرضا

الوظيفي للموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، ودور العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر. ومنها حاولت الدراسة التحقق في هذه العلاقات من منظورين مختلفين هما: دراسة الأثر المباشر للمتغير المستقل والمتغير التابع، والتأثير غير المباشر من خلال تقدير أثر المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) على العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي؛ وذلك بالإجابة على أسئلة الدراسة، وفرضياتها، والتأكد من بنود الاستبانة التي تعكس واقعها.

١،٢،٣ منهج الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته تحقيق أهداف الدراسة، وهو "كل منهج يرتبط بظاهرة معاصرة يقصد وصفها وتفسيرها يعد منهجاً وصفيًا" (العساف، ٢٠٠٠: ٣٢)، كما أن المنهج الوصفي هو "أسلوب يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع وتسهم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كفيئاً أو كميًا" (عبيدات، ٢٠١٧: ٩٨)، والظاهرة في هذه الدراسة تتمثل في رصد العلاقات من منظورين مختلفين هما: دراسة العلاقة مباشرة بين المتغير المستقل (التحفيز المعنوي، والتحفيز المادي) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وتقدير أثر المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) على العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي؛ وذلك بإظهار نتائج اختبار فرضياتها، والتأكد من بنود الاستبانة التي تعكس واقعها.

١،١،٢،٣ خصائص المنهج الوصفي التحليلي

يتميز المنهج الوصفي التحليلي بمجموعة من الخصائص التي تميزه عن باقي المناهج الوصفية حيث يعدّ من أشهر المناهج الفرعية للوصف، وهو الأكثر انتشاراً لدراسة العلوم الاجتماعية والإدارية كما هو الحال في هذه الدراسة والتي ستبحث في أثر التحفيز المعنوي والمادي على تحقيق الرضا الوظيفي ودور العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر في ذلك الأثر، كما يعتمد على جمع البيانات الخاصة بالمتغيرات التي ستتناولها

الدراسة بشكل منظم حول ظاهرة معينة، ثم تنظيمها وتحليلها للخروج بمؤشرات ونتائج، فضلاً عن الطبيعة الميدانية وطريقة جمع البيانات حول الظاهرة والتي تشرح الظاهرة بواقعية، كما يهتم بحاضر الظاهرة التي ستبحث عنها الدراسة من خلال تناولها بشكل أكثر اتساعاً وشيوعاً (العساف، ٢٠٠٠).

٣،٣ متغيرات الدراسة

استخدمت في هذه الدراسة أربع فئات من المتغيرات وهي:

المتغيرات الديموغرافية: وتشمل (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

المتغير المستقل: (الحوافز المادية والمعنوية).

المتغير المؤثر: وهو العدالة التنظيمية، وتم قياسه من خلال بعدين رئيسيين هما: (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية).

المتغير التابع: وهو الرضا الوظيفي والذي تم قياسه من خلال أربعة أبعاد: (الرضا عن أسلوب القيادة، والرضا عن محتوى العمل، والرضا عن فرص الترقية والتطور، والرضا عن بيئة العمل).

٣،٤ مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة "المجموع الكلي من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج المتعلقة بالمشكلة المدروسة" (النوح، ٢٠٠٤: ٦٢). وهم كل فرد من أفراد مجتمع الدراسة المستهدف والذي سوف تأخذ الدراسة أفراد العينة منه، ويتكون مجتمع الدراسة من الموظفين والموظفات في المديرية العامة للتربية والتعليم والمتوزعون في مديريات التربية والتعليم الآتية:

محافظة البريمي: وهي محافظة تقع في أقصى غرب السلطنة وتتألف من ثلاث ولايات وهي

(البريمي، ومحضة، والسنيينة) وتعتبر المحافظة الحدودية مع دولة الإمارات العربية المتحدة، ويعود سبب

اختيارها لكون الدراسة إحدى أفراد العاملين فيها فيسهل توزيع أداة الدراسة فيها.

محافظة الظاهر: وهي المحافظة الواقعة في شمال غرب السلطنة وتضم كل من ولاية (عبري،

وضنك، وينقل)، ويعود سبب اختيارها لموقعها القريب من محافظة البريمي وسيسهل للباحثة الوصول إليها.

محافظة الباطنة شمال: وهي المحافظة الواقعة في شمال السلطنة وتعتبر الأكبر من حيث عدد

الموظفين وعدد المدارس وعدد الطلاب على مستوى السلطنة (كتاب الإحصاء والمؤشرات، ٢٠١٨)،

وتتميز محافظة الباطنة بامتدادها الكبير من الشريط الساحلي لبحر عمان إلى ولايات جبال الحجر الغربي

وتتألف من مجموعة من الولايات وهي (شناص، ولوى، وصحار، وصحم، والخابورة، والسويق)، ويعود

سبب اختيارها لكبر عدد الموظفين في مديريتها ولقربها من محافظة البريمي وتتألف من مجموعة من

الولايات.

محافظة الداخلية: وهي المحافظة الواقعة في الجزء الداخلي من السلطنة وتضم كل من ولاية

(نزوى، وبهلاء، ومنح، وادم).

محافظة الشرقية شمال: وهي المحافظة الواقعة في شرق السلطنة وتضم كل من ولاية (أبراء،

والمضيبي، والكامل والواقي).

محافظة مسقط: وهي عاصمة سلطنة عمان وتقع في الجزء الشمالي الشرقي من السلطنة وتضم

كل من ولاية (السيب، مسقط، قريات، بوشهر، العامرات).

وتتبع المديرية العامة للتربية والتعليم وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في جميع تشريعاتها

واختصاصاتها فهي تعتبر الوحدات المسؤولة عن سير نظام التعليم في جميع محافظات السلطنة، وقد

حرصت وزارة التربية والتعليم من خلال مديرياتها أن تحقق رؤية وزارة التربية والتعليم والتي هدفت إلى:

"تطوير عمليتي التعليم والتعلم على نحو يكفل بناء جيل مجيد ومخلص لوطنه قادر على التعلم المستمر وعلى التعايش" (البوابة التعليمية، ٢٠١٩).

وتقوم المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة السلطنة بمجموعة من الاختصاصات أهمها تنفيذ السياسات والقرارات التي تصدرها الوزارة المتعلقة بتوفير الخدمة التعليمية بالمحافظة، وكذلك الحرص على توفير الرعاية والتنمية المهنية للهيئات التدريسية والإدارية والعاملين بالمحافظة، كما تقوم على تشجيع البحث والابتكار والمبادرات التجديدية التابعة من الحقل التربوي، وتقوم كذلك بتبني البرامج التطويرية والمبادرات التجديدية النابعة من الحقل التربوي، واقتراح أساليب تطوير العمل من واقع الممارسات، كما تعمل المديرية العامة للتربية والتعليم على تطوير أنظمة العمل في المديرية وتحديثها وفق المستجدات، وكذلك تحرص على دراسة وتحديد احتياجات المحافظة من الكوادر والمباني المدرسية ورفعها إلى الجهات المختصة بالوزارة، بالإضافة إلى توفر المديرية العامة للتربية والتعليم التغذية الراجعة والمؤشرات الإحصائية حول الأداء التربوي بالمحافظة، ورفع تقارير دورية حول سير العمل التربوي بالمحافظة، واستقطاب تأييد المجتمع للبرامج ومشاريع التطوير التربوي (البوابة التعليمية، ٢٠١٩).

وتشرف المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان على جميع المراحل التعليمية في مدارس المحافظات بسلطنة عمان والذي يصنف كالاتي: التعليم في مدارس رياض الأطفال، والتعليم الأساسي الحلقة الأولى، والتعليم الأساسي الحلقة الثانية، والتعليم ما بعد الأساسي، ومراكز التعليم المستمر وتعليم الكبار، ومدارس التربية الخاصة، وتعليم الصم وذوي الإعاقة الذهنية (الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، ٢٠١٨).

وقد أرجعت الدراسة اختيار مجتمع الدراسة للمديريات التعليمية في محافظات سلطنة عمان

التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان لدراسة الموضوع على عدة أسباب تراها الدراسة ذات أهمية منها:

- إجراء أبحاث ودراسات متقدمة تسعى من خلالها وزارة التربية والتعليم بتطوير كفاءة وأداء الموارد البشرية بشكل مستمر بما يتوافق الخطط الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم.
- العمل على قياس كفاءة الأنظمة والسياسات الإدارية المناسبة بما يتناسب مع خصائص وسمات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- شمولية موضوع الدراسة الطبقة على مختلف المديريات التعليمية في سلطنة عمان وستراعي الدراسة التوزيع الجغرافي المختلف لمديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان للوصول لنتائج حقيقية وواقعية تعكس التأثيرات في متغيرات الدراسة.
- إظهار دور وأهمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم من خلال تطوير كفاءة وأداء الموارد البشرية بشكل مستمر بما يتوافق الخطط الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم.
- قدرة الدراسة على تغطية تكلفة الوصول للمديريات التعليمية في سلطنة عمان، بحكم القرب من بعضها والقدرة على التواصل مع الزملاء من المديريات الأخرى.
- سهولة الحصول على المطلوب من البيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة.
- إمكانية تعميم نتائج الدراسة وتوصياتها على كافة المديريات والمستويات والمسئوليات الوظيفية الأخرى في المؤسسات التربوية الموجودة في السلطنة، كونها تحمل الخصائص الديموغرافية نفسها، ونطبق عليها القوانين المعمول بها نفسها، وتقسّم درجاتها المالية بتقسيم متماثل على سائر الموظفين العاملين بوزارة

التربية والتعليم العُماني، كما تتشابه المديرية في تقسيم الأقسام والدوائر في سائر المحافظات، بحكم تبعيتها لوزارة واحدة، والمعنية بالتعليم، وهي وزارة التربية والتعليم.

وكما هو معلوم أن حصر مجتمع الدراسة من الضروريات التي يتوجب على الباحث أن يراعيها لعدة أسباب أهمها مساعدة الباحث على تطبيق الدراسة على عينة منه بدلا من تطبيقها على كافة المجتمع والذي سيتطلب الكثير من الجهد والوقت، فضلاً عن مساعدته في التعرف على ما إذا كانت نتائج الدراسة تعمم على كافة المجتمع أم لا، وأخيراً تساعد الباحث على التحديد المناسب لحجم العينة المناسبة للدراسة (العساف، ٢٠٠٦)، ولدراسة ظاهرة معينة من مجتمع ما لا بد من جمع البيانات عن تلك الظاهرة في ذلك المجتمع، ولأن جمع البيانات من جميع أفراد المجتمع يكون صعباً في كثير من الأحيان فإننا نأخذ جزءاً من مجتمع الدراسة يطلق عليه في مناهج البحث للعلوم التربوية والنفسية بعينة الدراسة، بحيث تدرس هذه الظاهرة من خلال جمع البيانات التي تجمع من العينة وعليه يتم تعميم النتائج على كافة أفراد المجتمع (أبوعلام، ٢٠٠٧).

الجدول ٣، ١: توزيع حجم المجتمع على المديرية التعليمية محل الدراسة

اسم المديرية	مسقط	الباطنة شمال	الداخلية	الشرقية	البريمي	الظاهرة	المجموع
حجم المجتمع	٨٣٩	٩٨٦	٨٣٧	٥٦٤	٣٧٥	٥٣٦	٤١٣٧

٥،٣ عينة الدراسة

ولغرض ضمان تمثيل عينة الدراسة بالتمثيل الجيد روعي في عملية تحديد العينة المناسبة الاستناد إلى الأبحاث والدراسات السابقة من أجل تحديد عينة الدراسة فجاءت معظمها تؤيد حجم العينة التي تحددها الدراسة الحالية، حيث اعتمدت الدراسة على جدول كيرجي ومرجان (١٩٧٠) krejcie & Morgan

لتحديد حجم العينات عند معرفة عدد أفراد مجتمع الدراسة الكلي، وقدر حجم عينة الدراسة عدد (٣٥٢) عند مستوى ثقة (٩٥%) بنسبة هامش خطأ (٥%).

وللتأكيد على مناسبة حجم عينة الدراسة استعانت الباحثة لحساب حجم العينة مبنية على معادلة لكوشران من برنامج Sample size calculator تنفيذ مؤسسة Maccorr (www.maCorr.com)، وقدر حجم عينة الدراسة بناء على الجدول عدد (٣٥٢) عند مستوى ثقة (٩٥%) بنسبة هامش خطأ (٥%).

وبالرجوع أيضاً إلى المعادلة الشهيرة لستيفن ثامبسون (2012) Stephen Thompson بتحديد حجم العينة كذلك جاءت نتيجة حجم العينة مماثلة عند جدول كيرجي ومرجان (٣٥٢) عند مستوى الثقة (٩٥%) بنسبة هامش (٥%). وبذلك تكون العينة مكونة من (٣٥٢) ونسبة التمثيل للعينة (٢٦%) من المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (٤١٧٣) فرداً، علماً بأن الباحثة استندت على معادلة ستيفن ثامبسون (2012) Stephen Thompson كما هي موضحة في المعادلة الآتية:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\frac{N-1}{d^2} \times z^2 \right] + p(1-p)}$$

n : حجم العينة

N : حجم المجتمع

z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩

d : نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥

p : نسبة توفر الخاصية والمحايدة = ٠,٥٠

وأشار Du (2009) إلى أن حجم العينة الشائع في أدبيات الموضوع باستخدام تحليل نموذج المعادلة البنائية من (٢٠٠) إلى (٤٠٠) فرد، وينصح باستخدام حجم العينة من (٣٠٠) إلى (١٠٠٠) فرد عند التعامل مع نماذج معقدة تبتعد عن الاعتدالية (West, Finch & Curran, 1995)، ولضمان الثقة والتمثيل الأمثل لحجم العينة تم اعتماد وتوزيع عدد (٥٠٠) صحيفة استبانة على بيئة الدراسة بعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار، من خلال عرضها على بعض المحكمين للتحقق من صدقها الظاهري وكذلك بعد التأكد من الصدق والثبات من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة عشوائية بلغت (٥٥) مفردة من مجتمع الدراسة، ويشير الجدول (٢،٣) إلى حساب حجم العينة كميًا، وقد تم حسابها على النحو الآتي: العينة المطلوبة من كل مديرية مبحوثة = (حجم الموظفين في المديرية ÷ مجتمع الدراسة) × إجمالي العينة المطلوبة.

الجدول ٣، ٢: أسلوب اختيار العينة العشوائية الطبقية وفقاً لعدد المديريات المبحوثة

اسم المديرية	المجتمع	توزيع عينة الدراسة طبقاً للأسلوب التوزيع الطبقي على	نسبة العينة المستهدفة
		المديريات محل الدراسة	
مسقط	٨٣٩	٥٠٠*٤١٣٧/٨٣٩	%٢٠
الباطنة شمال	٩٨٦	٥٠٠*٤١٣٧/٩٨٦	%٢٤
الداخلية	٨٣٧	٥٠٠*٤١٣٧/٨٣٧	%٢٠
الشرقية شمال	٥٦٤	٥٠٠*٤١٣٧/٥٦٤	%١٤
البريمي	٣٧٥	٥٠٠*٤١٣٧/٣٧٥	%٠٩
الظاهرة	٥٣٦	٥٠٠*٤١٣٧/٥٣٦	%١٣
المجموع	٤١٣٧	مجموع العينة المستهدفة	%١٠٠

وبعد تحديد نسب عينة الدراسة لكل مديرية على حدة تم توزيع الاستبانة بأسلوب العينة

العشوائية الطبقية، غير أن عدد الاستبانات المسترجعة كانت (٤٠٩) بنسبة ٨٢% إلى الاستبانات

الموزعة، بينما كانت عدد الاستبانات الصالحة والتي دخلت للمعالجة والتحليل (٣٨١) أي بنسبة ٧٦%

من عدد الاستبانات الموزعة، ويبين الجدول التالي أعداد ونسب الاستبانات الموزعة والمسترجعة لكل

مديرية:

الجدول ٣، ٣: يبين عدد الاستبانات الموزعة والمسترجعة والصالحة للتحليل لكل مديرية

ت	اسم المديرية	نسبة	العينة	الاستمارات	الاستمارات	الاستمارات
		العينة المستهدفة	المستهدفة	الموزعة	المسترجعة	الصالحة
١	مسقط	٥٠٠ * ٢٠%	١٠٠	١٠٠	٧٣	٦٩
٢	الباطنة شمال	٥٠٠ * ٢٤%	١٢٠	١٢٠	٩٥	٨٩
٣	الداخلية	٥٠٠ * ٢٠%	١٠٠	١٠٠	٨١	٧٧
٤	الشرقية شمال	٥٠٠ * ١٤%	٧٠	٧٠	٦٧	٦٢
٥	البريمي	٥٠٠ * ٩%	٤٥	٤٥	٣٢	٢٩
٦	الظاهرة	٥٠٠ * ١٣%	٦٥	٦٥	٦١	٥٥
٨	المجموع	٥٠٠ * ١٠٠%	٥٠٠	٥٠٠	٤٠٩	٣٨١

٦،٣ جمع البيانات والإجراءات

من خلال هذا الفصل ستطرق الدراسة لشرح الإجراءات والخطوات التي اتبعتها الدراسة في إجراء الدراسة، والى تصميم الأداة المعتملة في الدراسة لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة التي تم اختيارها من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وذلك من خلال توضيح مراحل بنائها والدراسات التي اعتمدت عليها في بناء محاورها. وقد اعتمدت الدراسة على مصدر واحد في جمع البيانات الأولية وكان ذلك عن طريق الاستبانة التي تم تصميمها بهدف تحليل الإجابات على الأسئلة المطروحة وفرضياتها كما تم ذكره سابقاً.

١،٦،٣ أداة الدراسة

تم جمع البيانات الأولية عن الدراسة باستخدام أداة الاستبانة التي صممت خصيصًا لتحقيق أهداف الدراسة، وتوزيعها على عينة الدراسة لأخذ آرائهم ووجهات نظرهم وتحليل تلك النتائج للإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها، والاستبانة من أكثر الأدوات استخدامًا لجمع البيانات والمعلومات في الدراسات والبحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، ناهيك عن سهولة استخدامها ومعالجة البيانات التي يحصل الباحث عليها (أبوعلام، ٢٠٠٧).

واستغرقت عملية توزيع وجمع البيانات (شهرين) ما بين الفترة (١) من شهر أغسطس ٢٠١٩ ولغاية (٣٠) من شهر سبتمبر ٢٠١٩. وبعد الانتهاء من التوزيع تم تفرغ البيانات في برنامج الإكسل، كما تم التأكد من صدق إدخال البيانات قبل إدخالها في البرنامج الإحصائي SPSS وتحويلها إلى قراءات كمية لإجراء التحليلات الإحصائية التي تتلاءم مع أهداف الدراسة.

وقد تم صياغة الاستبانة بحيث اشتملت على عدد (٥٥) فقرة وفق متغيرات الدراسة المستقل، والتابع، والمؤثر، إضافة إلى عدداً ثلاثة من الأسئلة التي تقيس المتغيرات الشخصية والوظيفية، وبعد استقراء ومسح العديد من الدراسات السابقة والأدب النظري، تم تبني مع تعديل بعض الفقرات من مجموعة استبانات وصياغة بعض الفقرات اعتماداً على الدراسات السابقة في نفس المجال المبحوث والاستعانة بمجموعة من الأكاديميين في نفس التخصص ينظر للملحق (ب)، لتتلاءم مع طبيعة الدراسة ومجتمعها المتمثل في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، وبناء على ذلك قسمت استبانة الاستبانة إلى جزئين كما يلي:

الجزء الأول: تعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وقد تكونت من ثلاثة

متغيرات اسمية ممثلة في (الجنس، المؤهل الدراسي، الخبرة العملية).

الجزء الثاني: تم إعداده لقياس متغيرات الدراسة كالاتي:

المتغير المستقل: كان مقياس التحفيز، ويحتوي على بعدين لقياسه وهما (التحفيز المادي، والتحفيز

المعنوي) تم الاستناد فيها على دراسة (الدليل الإحصائي في عمان، ٢٠١٩)، (عبيد، ٢٠١٧)

و(الجلساسي، ٢٠١٦) و(مريومة، ٢٠١٦) و(عوض الله، ٢٠٠٩)، ووزعت الأسئلة التي تقيس كل بعد

كالتالي:

■ المحور الأول: الأسئلة من ١ إلى ١٣ تقيس بعد التحفيز المعنوي.

■ المحور الثاني: الأسئلة من ١٤ إلى ٢٦ تقيس بعد التحفيز المادي.

المتغير التابع: كان مقياس الرضا الوظيفي، وهو المتغير التابع في الدراسة ويحتوي على أربعة أبعاد

هي (الرضا عن نمط الإشراف، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، والرضا عن بيئة

العمل) استندت فيها الدراسة على دراسة (المومني، ٢٠١٨) و(الهاشمي، ٢٠١٧) ووزعت الأسئلة التي

تقيس المحور الثالث كالتالي:

■ الأسئلة من ٢٧ إلى ٣٠ تقيس بعد الرضا عن أسلوب الإشراف.

■ الأسئلة من ٣١ إلى ٣٤ تقيس بعد الرضا عن محتوى العمل.

■ الأسئلة من ٣٥ إلى ٣٩ تقيس بعد الرضا عن فرص التطور والترقية.

■ الأسئلة من ٤٠ إلى ٤٣ تقيس بعد الرضا عن بيئة العمل.

المتغير المؤثر: فكان مقياس العدالة التنظيمية، وسيقاس من خلال بعدين رئيسيين هي (العدالة

التوزيعية، والعدالة الإجرائية)، واستندت فيها الدراسة على دراسة (الغماري، ٢٠١٧) و(خضير، ٢٠١٤)

و(رهيو، ٢٠١٣). ووزعت الأسئلة التي تقيس المحور الرابع لكل بعد كالتالي:

■ الأسئلة من ٤٤ إلى ٤٨ تقيس بعد العدالة التوزيعية.

■ الأسئلة من ٤٩ إلى ٥٥ تقيس بعد العدالة الإجرائية.

الجدول ٣، ٤: يوضح عدد ونوع متغيرات الدراسة وعدد الفقرات التي تمثلها في الاستبانة والمصادر

التي تم الاعتماد عليها في اختيار المقاييس

المتغير الكامن	متغيرات القياس	تسلسل الفقرات لكل بعد	مقياس المتغير الكامن	عدد الفقرات لكل بعد	المصادر	
التحفيز المعنوي التحفيز المادي	التحفيز	(فقرة ١ - فقرة ٥)	الدعم الإداري	٥	(عبيد، ٢٠١٧)،	
	المعنوي	(فقرة ٦ - فقرة ٩)	تقدير الموظفين	٤	(مريومة، ٢٠١٦)،	
	التحفيز المادي		(فقرة ١٠ - فقرة ١٣)	مشاركة الموظفين	٥	(عوض الله، ٢٠٠٩)
			(فقرة ١٤ - فقرة ١٨)	الأجر	٤	
			(فقرة ١٩ - فقرة ٢٢)	البدلات المالية	٤	
			(فقرة ٢٣ - فقرة ٢٦)	المكافآت المالية	٤	
			مجموع فقرات المتغير المستقل	٢٦		
	الرضا الوظيفي		(فقرة ٢٧ - فقرة ٣٠)	الرضا عن أسلوب القيادة	٤	
			(فقرة ٣١ - فقرة ٣٤)	الرضا عن محتوى العمل	٤	(المومني، ٢٠١٨)،
			(فقرة ٣٥ - فقرة ٣٩)	الرضا عن فرص التطور والترقية	٥	(الهاشمي، ٢٠١٧)
		(فقرة ٤٠ - فقرة ٤٣)	الرضا عن بيئة العمل	٤		
			مجموع فقرات المتغير التابع	١٧		
العدالة التنظيمية		(فقرة ٤٤ - فقرة ٤٨)	العدالة التوزيعية	٥	(الغماري، ٢٠١٧)،	
		(فقرة ٤٩ - فقرة ٥٥)	العدالة الإجرائية	٧	(خضير، ٢٠١٤)،	
			مجموع فقرات المتغير المؤثر	١٢	(رهبو، ٢٠١٣)	
		مجموع الفقرات	٥٥			

وصممت الاستبانة من النوع المغلق والتي حددت بالإجابات في أسئلة مغلقة، بحيث اعتمدت

على مقياس (ليكرت) الخماسي باعتباره شائعاً ومعروفاً في علم الإدارة فهو يقيس الظواهر والجوانب

السلوكية لكونه يعطي عدة خيارات للإجابة ويتمتع بالمرونة عند الإجابة عليه، كما أنه يتميز بدرجة كبيرة

من الصدق الثبات (عليان وآخرون، ٢٠٠٨). أما درجاته فتتوزع حسب الجدول (٥،٣) لتتم

معالجتها إحصائياً.

الجدول ٣، ٥: درجات مقياس ليكرت

المقياس	درجة الإجابة على الأسئلة	التقدير في التعليق	طول الفترة	الوزن النسبي للدرجة
١	غير موافق وبشدة	درجة ضعيفة جداً	١-١,٧٨	٢٠%-٣٥%
٢	غير موافق	درجة ضعيفة	١,٨٠-٢,٥٩	٣٦%-٥١%
٣	موافق إلى حد ما	درجة متوسطة	٢,٦٠-٣,٣٩	٥٢%-٦٧%
٤	موافق	درجة كبيرة	٣,٤٠-٤,١٩	٦٨%-٨٣%
٥	موافق وبشدة	درجة كبيرة جداً	٤,٢٠-٥	٨٤%-١٠٠%

1 (غير موافق وبشدة) ————— 5 (موافق وبشدة)

٧،٣ الدراسة الاستطلاعية

اعتمدت عملية تحصيل البيانات المراد قياسها على دقة صياغة أدوات القياس وتحري الغموض الذي

يرافقها، لذلك يجب التأكد من قياس الصدق والثبات والتأكد من توافرها (Cohen & et al. ٢٠٠٧)،

فالدراسة الاستطلاعية من الأمور المهمة لكونها تحوي عدة وظائف مهمة، فهي الأمر الذي يحسم نجاح

الدراسة من عدمها، والتحقق من وضوح بنود الاستبانة والتغلب على الغموض والصعوبات عند

صياغتها، والتعرف على مدى ملاءمة الأسئلة والصعوبات التي قد تواجه المستجيبون عليها وإن كانت

هناك أسئلة غير متوافقة مع ثقافة المجتمع الذي ستطبق عليه الاستبانة، والتحقق ما إذا كانت الاستبانة

طويلة أو العكس. وقد أجريت دراسة استطلاعية وذلك بتوزيع الاستبانة وأخذ الإجابات والآراء عن أسئلة الاستبانة على عدد (٥٥) فرداً، تمهيداً للتأكد من صدق وثبات الأداة قبل توزيعها على عينة الدراسة كاملةً، وذلك للتأكد من وضوح الأسئلة، ومن ثم إخراج الاستبانة في صورتها النهائية، وتم إجراء نوعان من الاختبارات: الصدق الظاهري، والصدق البنائي من خلال حساب معامل الثبات والارتباط لفقرات الاستبانة.

١،٧،٣ صدق الاتساق الخارجي (الصدق الظاهري)

تم اختبار الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين، وقد بلغ عدد المحكمين (١٠)، وبلغت نسبة الاستجابة (١٠٠%)، ينظر الملحق (ب)، حيث أخذت آراء المحكمين وتم إجراء التعديلات المطلوبة وإعادة صياغة بعض الفقرات، للوصول إلى صحة نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها حيث تم تعديل كل من الفقرة (٦، ١٠، ١٤، ١٧، ٣٤، ٣٥، ٤٠، ٤٢) من حيث الوضوح، وتم تقسيم بعد العدالة التنظيمية من الفقرات (٤٤-٤٨) لبعد العدالة التوزيعية وفق المجال الذي تنتمي إليه، والفقرات من (٤٩-٥٥) إلى بعد العدالة الإجرائية وفق المجال الذي تنتمي إليه، ينظر للملحق (ج) و(د)

٣،٧،٢ تحليل الاتساق الداخلي (صدق البناء)

لتتحقق من الاتساق الداخلي، أو صدق البناء للعناصر الذي يوضح قدرة المقياس على إعطاء النتائج نفسها إذا ما تم تطبيقه على نفس الأفراد (إبراهيم، ٢٠١٨)، ولقياس ثبات الاستبانة استخدمت الدراسة اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث يشير (Miller) 1995 إلى أنها من أكثر الطرائق شيوعاً واستخداماً لقياس ثبات الاختبار، وأفاد Hair وآخرون (٢٠٠٦) أن جودة الأداة تتحقق إذا زاد معامل ألفا كرونباخ عن (٠,٧٠) فما فوق، فضلاً عن استخدام اختبار الارتباط بين فقرات الاستبانة

والمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، بغية التحقق من الاتساق الداخلي بين فقراتها، والذي يشير إلى درجة ارتباط كل فقرات من فقرات الاستبانة مع المجال أو البعد الواحد الذي ينتمي إليه والذي يعرف بالارتباط الخطي سيبرمان للبيانات الرتببة (Spearman) بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

٨،٣ مناقشة نتائج الدراسة الاستطلاعية

يمثل المتغير المستقل في نموذج الدراسة التحفيز ويحتوي على بعدين رئيسيين (التحفيز المعنوي، والتحفيز المادي) ولكل بعد رئيسي منهما ثلاثة أبعاد أخرى لقياسه فبعد التحفيز المعنوي صممت له ثلاثة أبعاد وهي (بعد الدعم الإداري، بعد تقدير الموظفين، بعد مشاركة الموظفين)، كذلك الأمر بالنسبة لبعد الحوافز المادية صممت له أيضًا ثلاثة أبعاد رئيسية لتفسيرها ومثلت في (بعد الأجر، بعد البدلات المالية، بعد المكافآت المالية)، حيث تم قياس كل بعد من تلك الأبعاد بعدد من المؤشرات (فقرات) ولقد تم الاعتماد في قياس المتغير المستقل (التحفيز المعنوي، والتحفيز المادي) على بعض الدراسات أمثال (كريم، ٢٠١٧)، (عبيد، ٢٠١٧)، (الجباسي، ٢٠١٦)، (مريومة، ٢٠١٦)، (رحمة الله، ٢٠٠٩) وعليه سيتم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد على حدة، بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق الفقرات في البعد أو المجال.

١،٨،٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الأول الحوافز المعنوية (من المتغير المستقل)

يتألف بعد التحفيز المعنوي من ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه وهي (بعد الدعم الإداري، بعد تقدير الموظفين، بعد مشاركة الموظفين)، حيث تم التحقق من درجة الاتساق الداخلي ودرجة الموثوقية لكل فقرة من فقرات البعد بالبعد نفسه، ودلت نتائج التحليل كما هي مبينة بالجدول رقم (٦،٣) على وجود الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط من

(٠,٧١١) للفقرة رقم (١) و(٠,٨٤٥) للفقرة رقم (٤)، كما تجاوز صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد قيمة المحك (٠,٧٠) حيث كانت أقل قيمة ثبات (٠,٨٤٩) للفقرة رقم (٢)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد الدعم الإداري وفقراته الخمس يتضح وجود الثبات العالي والمقبول حيث تجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣، ٦ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الدعم الإداري والدرجة الكلية لمجال الحوافز المعنوية

البعد الأول: الدعم الإداري				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة 1	تشجع الإدارة المبادرات الجديدة في العمل ويتم تبنيتها.	٠,٩٠١	٠,٧١١**	٠,٠٠١
فقرة ٢	تشرك الإدارة الموظفين في التخطيط لتحقيق أهداف العمل.	٠,٨٤٩	٠,٨٢٦**	٠,٠٠١
فقرة ٣	تدعم الإدارة الموظفين في الظروف الطارئة وتساندهم معنويًا.	٠,٨٥٦	٠,٨٢٧**	٠,٠٠١
فقرة ٤	تشجع الإدارة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد	٠,٨٦٧	٠,٨٤٥**	٠,٠٠١
فقرة ٥	تنمي الإدارة أسلوب الرقابة الذاتية في العمل.	٠,٨٥٥	٠,٨٢٣**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد الدعم الإداري بالمجال الكلي لمعتبر الحوافز المعنوية	٠,٨٩١	٠,٨١١**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

كما أشارت النتائج كما هي تمامًا بالجدول رقم (٧,٣) لقيم الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الثاني مع المجال الكلي لها حيث تراوحت معدلات الارتباط ما بين (٠,٤٨٨) و(٠,٨٠٩)، وبلغت درجة صدق والثبات لكل فقرة من فقرات البعد المعيار المحدد لها (٠,٧٠)، وبالنظر أيضًا إلى مجموع الثبات الكلي لبعد تقدير الموظفين وفقراته الأربع، يتضح أن البعد اتصف بالثبات العالي عند

القيمة (0,735)، وارتبط البعد الثاني بعامله الكامن (الحوافز المعنوية) ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى

(0,730**) وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر من أبعاد الحوافز المعنوية.

الجدول ٣، ٧: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد تقدير الموظفين والدرجة الكلية لمجال الحوافز المعنوية

البعد الثاني: تقدير الموظفين				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٦	تقدم الإدارة عبارات التثناء والشكر الشفوية عند إنجاز الأعمال.	0,792	0,488**	0,001
فقرة ٧	تمنحني الإدارة رسالة شكر عند القيام بأعمال مميزة.	0,739	0,688**	0,001
فقرة ٨	تقيم الإدارة حفلات التكريم للموظفين المتميزين.	0,792	0,596**	0,001
فقرة ٩	تعطي الإدارة شهادات التقدير للموظفين المحيدين في العمل.	0,718	0,809**	0,001
	درجة موثوقية وارتباط بعد تقدير الموظفين بالمجال الكلي لمتغير الحوافز المعنوية	0,735	0,730**	0,001

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

كما أثبتت نتائج الدراسة الاستطلاعية كما هي بالجدول رقم (٨،٣) وجود الارتباط والاتساق

الداخلي بين فقرات البعد الثالث (مشاركة الموظفين) مع المجال الكلي لها حيث تراوحت معدلات

الارتباط ما بين (0,796) و(0,892) لفقرة رقم (١١)، كما كانت نتائج صدق الثبات لكل فقرة من

فقرات البعد أعلى من المعيار المحدد (0,70) وبالنظر أيضاً إلى مجموع الثبات الكلي لبعد مشاركة الموظفين

وفقراته الأربع نلاحظ اتصافها بثبات عالٍ حيث تجاوز القيمة (0,911) وهذا يشير إلى صلاحية بناء

البعد كبعد من أبعاد الحوافز المعنوية.

الجدول ٣، ٨: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد مشاركة الموظفين والدرجة الكلية لمجال
الحوافز المعنوية

البعد الثالث: مشاركة الموظفين				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ١٠	توفر الإدارة فرص المشاركة بالمؤتمرات المرتبطة بالعمل خارج الوزارة.	٠,٩١٠	٠,٨٠٢**	٠,٠٠١
فقرة ١١	تحرص الإدارة إشراك الموظفين بدورات تدريبية بشكل دوري.	٠,٨٧٢	٠,٨٩٢**	٠,٠٠١
فقرة ١٢	توفر الإدارة فرص المشاركة باللجان المختلفة داخل العمل.	٠,٨٨٣	٠,٨٧٣**	٠,٠٠١
فقرة ١٣	توفر الإدارة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	٠,٨٧٣	٠,٧٩٦**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد مشاركة الموظفين بالمجال الكلي لمتغير الحوافز المعنوية	٠,٩١١	٠,٨٢٦**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

٢,٨,٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الثاني الحوافز المادية (من المتغير مستقل)

بينت لنا النتائج الظاهرة بالجدول (٩,٣) قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط من (٠,٦٧٨) للفقرة رقم (١٤) و(٠,٩٠٤) للفقرة رقم (١٦) كما كان صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من القيمة المرغوبة حيث كانت أقل قيمة ثبات (٠,٨٣٥) للفقرة رقم (١٦) وهي أعلى من المعيار المحدد (٠,٧٠)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد الأجر وفقراته الخمس يتضح أنها كانت ذات ثبات عالٍ وممتاز وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣، ٩: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الأجر والدرجة الكلية لمجال

الحوافز المادية

رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ١٤	أتقاضى أجرًا مناسبًا لحجم مهامي العملية.	٠,٩١٣	٠,٦٧٨**	٠,٠٠١
فقرة ١٥	أُعطيت أجرًا إضافيًا عند تكليفي بمهام خارج الدوام الرسمي.	٠,٨٦٠	٠,٨٤٧**	٠,٠٠١
فقرة ١٦	أحصل على ترقية ماليّة المستحقة في موعدها المحدد.	٠,٨٣٥	٠,٩٠٤**	٠,٠٠١
فقرة ١٧	تضاف لراتبي علاوات دورية مناسبة سنويًا.	٠,٨٥٦	٠,٨٦٠**	٠,٠٠١
فقرة ١٨	الأجر الذي أتقاضاه يكفي احتياجاتي واحتياجات عائلتي الشهرية.	٠,٨٥٨	٠,٨٣١**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد الأجور بالمجال الكلي لمُتغير الحوافز المادية	٠,٨٩٠	٠,٨٦٩**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)

وكشفت لنا نتائج الدراسة الاستطلاعية فيما يتعلق بالبعد الثاني من أبعاد قياس الحوافز المادية وهو بعد البدلات المالية بأنه يمتاز بصدق الثبات والاتساق الداخلي بين الفقرات ومجال تكوينها، وبالنظر إلى الجدول (٣، ١٠) يتضح لنا أن قيم الارتباط تراوحت بين (٠,٦٨٤) و(٠,٩١٧) لكلتا الفقرتين (٢٢، ٢١) على التوالي، كما كانت نتيجة الثبات العام للبعد نفسه (٠,٨٨٣) وهي قيمة مقبولة، وبهذا يمكن لنا القول إن البعد أمتاز بصدق الثبات والاتساق الداخلي بين فقراته الخمس.

الجدول ٣، ١٠: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد البدلات المالية والدرجة الكلية لمجال الحوافز المادية

البعد الثاني: البدلات المالية				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ١٩	يتوفر لي البدل الخاص بطبيعة عملي.	٠,٨١٧	٠,٩١٣**	٠,٠٠١
فقرة ٢٠	أحصل على بدل مناسب للسكن.	٠,٨٢١	٠,٨٨٤**	٠,٠٠١
فقرة ٢١	أعطى تعويضاً شهرياً خاص بالتنقل.	٠,٩٣٠	٠,٦٨٤**	٠,٠٠١
فقرة ٢٢	يتوفر لي نظام للتأمينات الصحية.	٠,٨١١	٠,٩١٧**	٠,٠٠١
درجة موثوقية وارتباط بعد البدلات المالية بالمجال الكلي لمتغير الحوافز المادية				
		٠,٨٨٣	٠,٨٠١**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

ويكشف لنا الجدول رقم (١١،٣) درجة الاتساق الداخلي بين فقرات البعد الثالث والمتمثل في المكافآت المالية مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط كما هي موضحة بالجدول أدناه من (٠,٧٨٣) للفقرة رقم (٢٣) و(٠,٩٠٢) للفقرة رقم (٢٥) وكليهما ذات دلالة معنوية وأقل من (٠,٠٥) كما كان صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من القيمة المرغوبة وقد بلغت عتبة (٠,٧٨٦) للفقرة رقم (٢٥) وهي أعلى من المعيار المحدد (٠,٧٠)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد (المكافآت المالية) وفقراته الأربع يتبين أنها اتصفت بثبات عالٍ وممتاز وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣، ١١: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد المكافآت المالية والدرجة الكلية لمجال الحوافز المادية

رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٢٣	أحصل على المكافآت التشجيعية عند القيام بعمل مميز.	٠,٨٩٧	٠,٧٨٣**	٠,٠٠١
فقرة ٢٤	تقدم مؤسستي الهدايا العينية عند قيامي بعمل مميز.	٠,٨٤٧	٠,٧٩٦**	٠,٠٠١
فقرة ٢٥	أحصل على مكافأة نهاية الخدمة مناسبة تؤمن لي حياتي الاجتماعية بعد التقاعد.	٠,٧٨٦	٠,٩٠٢**	٠,٠٠١
فقرة ٢٦	المكافآت التي تقدم لي في العمل محفزة ومشجعة.	٠,٨١٧	٠,٨٦١**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد المكافآت المادية بالمجال الكلي لمتغير الحوافز المادية	٠,٨٧٥	٠,٧٧٩**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ($\alpha=0,05$)

٣,٨,٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للمتغير الرضا الوظيفي (المتغير التابع)

يمثل هذا المتغير متغيراً تابعاً في نموذج الدراسة ويحتوي على أربعة أبعاد رئيسية لقياسه تمثلت في (الرضا عن أسلوب القيادة، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، الرضا عن بيئة العمل)، حيث تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بعدد (١٧) مؤشر (فقرة) ولقد تم الاعتماد في قياس المتغير التابع (الرضا الوظيفي) على بعض الدراسات أمثال: (المومني، ٢٠١٨) و(الهاشمي، ٢٠١٧) وعليه سيتم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد على حدة بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق فقرات أداة الدراسة، ومن خلال الجدول رقم (١٢،٣) التالي الذي يكشف لنا قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط من (٠,٧٣٤) للفقرة رقم (٣٠) و(٠,٨٦٩) للفقرة رقم (٢٩) كما كان صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من القيمة المرغوبة حيث كانت أقل قيمة للثبات عند (٠,٩٢٤) للفقرة رقم (٣٠) وهي أعلى

من المعيار المحدد (٠,٧٠)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعء الرضا عن أسلوب القيادة وفقراته الأربع يتبين أنها ذات ثبات عالٍ وممتاز وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣، ١٢: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن أسلوب القيادة والدرجة الكلية لمجال الرضا الوظيفي

البعء الأول: الرضا عن أسلوب القيادة				
رقم	العبارات	معامل	قيمة	القيمة
الفقرة		الثبات	الارتباط	الاحتمالية
فقرة ٢٧	استطيع التحدث مع المدير بكل صراحة وشفافية.	٠,٨٥٦	٠,٨٤٩**	٠,٠٠١
فقرة ٢٨	يساعدني المدير في حل مشكلاتي المهنية التي قد تواجهني.	٠,٨٤٧	٠,٨٣٤**	٠,٠٠١
فقرة ٢٩	يهتم المدير بشكاوى الموظفين بالعمل.	٠,٨٢٢	٠,٨٦٩**	٠,٠٠١
فقرة ٣٠	يجيد المدير إدارة المناقشة والحوار مع الموظفين.	٠,٩٢٤	٠,٧٣٤**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد الرضا عن أسلوب القيادة بالمجال الكلي لمقياس الرضا الوظيفي	٠,٨٩٦	٠,٧١٣**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

كما دلت النتائج الواردة بالجدول رقم (٣، ١٣) على درجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الثاني مع المجال الكلي لها حيث تراوحت معدلات الارتباط ما بين (٠,٧٣٦) للفقرة رقم (٣٣) و(٠,٨٥٧) للفقرة رقم (٣٢) كما كانت نتائج صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من المعيار المحدد (٠,٧٠) وبالنظر أيضًا إلى مجموع الثبات الكلي لبعء الرضا عن محتوى العمل وفقراته الأربع يتضح أنها كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة (٠,٨٣٢) وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر من أبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٣، ١٣: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن محتوى العمل والدرجة الكلية لمجال الرضا

البعد الثاني: محتوى العمل				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٣١	يتطابق عملي مع التوصيف الوظيفي لمهامي.	٠,٨٥٤	٠,٧٥٠**	٠,٠٠١
فقرة ٣٢	أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	٠,٧٤٩	٠,٨٥٧**	٠,٠٠١
فقرة ٣٣	أشعر بمتعة في تنفيذ عملي.	٠,٧٨٥	٠,٧٣٦**	٠,٠٠١
فقرة ٣٤	أمارس العمل الذي أرغب فيه ويتناسب مع قدراتي.	٠,٧٥٨	٠,٧٩٣**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد الرضا عن محتوى العمل بالمجال الكلي لمقياس الرضا الوظيفي	٠,٨٣٢	٠,٨٤٢**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

وأشارت النتائج الواردة بالجدول رقم (١٤،٣) جودة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الثالث مع المجال الكلي لها حيث تراوحت معدلات الارتباط ما بين (٠,٣١٣) و(٠,٨٥٧)، كما كانت نتائج صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من المعيار المحدد (٠,٧٠) وبالنظر أيضاً إلى مجموع الثبات الكلي لبعـد الرضا عن فرص التطور والترقية وفقراته الخمس يتضح أنها كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة (٠,٨٨٠) وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعـد مفسر من أبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٣، ١٤: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن فرص التطور والدرجة الكلية
لمجال الرضا الوظيفي

البعد الثالث: فرص التطور والترقية				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٣٥	توجد فرص متكافئة بيني وبين زملائي للتقدم على الترقية الوظيفية.	٠,٨٥٦	٠,٣٩٨**	٠,٠٠١
فقرة ٣٦	تتيح لي الإدارة فرصة إنجاز مهام متنوعة تعطي خبرات متعددة.	٠,٨٤٧	٠,٣١٣**	٠,٠٠١
فقرة ٣٧	تم الترقية الوظيفية على أساس الأداء والكفاءة في العمل.	٠,٨٤٣	٠,٦٩٠**	٠,٠٠١
فقرة ٣٨	تم الترقية الوظيفية في وقتها المحدد.	٠,٨٥٣	٠,٨٥٧**	٠,٠٠١
فقرة ٣٩	تم الترقية الوظيفية على أساس الجهود المبذولة في العمل.	٠,٨٧٢	٠,٥٧٩**	٠,٠٠١
٠,٠٠١	درجة مونتوقية وارتباط بعد الرضا عن فرص التطور والترقية بالمجال الكلي لمقياس الرضا الوظيفي	٠,٨٨٠	٠,٧٠٠**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

أخيرًا يمثل بعد الرضا عن بيئة العمل البعد الأخير لمقياس الرضا الوظيفي ومن الجدول رقم (١٥،٣) التالي الذي يكشف لنا قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي، حيث تراوحت معدلات الارتباط من (٠,٨٢٨) للفقرة رقم (٤٣) و(٠,٩٣٧) للفقرة رقم (٤١) كما كانت صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من القيمة المرغوبة حيث كانت أقل قيمة للثبات عند (٠,٩١٢) للفقرة رقم (٤١) وهي أعلى من المعيار المحدد (٠,٧٠)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد الرضا عن بيئة العمل وفقراته الأربع اتضح أنها كانت ذات ثبات عالٍ وممتاز وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣، ١٥: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن بيئة العمل والدرجة الكلية
لمجال الرضا الوظيفي

البعد الرابع: الرضا عن بيئة العمل				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٤٠	تقوم الإدارة بتحسين ظروف العمل باستمرار في المديرية التعليمية	٠,٩٤٤	٠,٩١٩**	٠,٠٠١
فقرة ٤١	توفر الإدارة في مختلف المديرية وأقسامها التسهيلات المادية والتكنولوجية للموظفين.	٠,٩١٢	٠,٩٣٧**	٠,٠٠١
فقرة ٤٢	تقدم الإدارة في مديريتها وأقسامها أمكنة مناسبة لطبيعة العمل (الأثاث، الأجهزة، الأدوات).	٠,٩٣٢	٠,٩٣٠**	٠,٠٠١
فقرة ٤٣	توفر الإدارة البيئة الصحية للعمل (الإضاءة، التبريد، الهدوء).	٠,٩٣٨	٠,٨٢٨**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد الرضا عن بيئة العمل بالمجال الكلي لمقياس الرضا الوظيفي	٠,٩٤٨	٠,٨٤٦**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)

٤,٨,٣ اختبار صدق وموثوقية المقياس للمتغير العدالة التنظيمية (المتغير المؤثر)

يمثل هذا المتغير متغيراً مؤثراً في نموذج الدراسة ويحتوي على بعدين رئيسيين لقياسه تمثلت في (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية)، حيث تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بعدد (١٢) مؤشر (فقرة) ولقد تم الاعتماد في قياس المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) على بعض الدراسات أمثال: (الغماري، ٢٠١٧) و(خضير، ٢٠١٤) و(رهيو، ٢٠١٣) وعليه سيتم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد على حدة بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق فقرات أداة الدراسة.

كما دلت نتائج التحليل كما هي مبينة بالجدول رقم (١٦,٣) على درجات الارتباط والاتساق

الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط من (٠,٢٩٧) للفقرة

رقم (٤٥) و(٠,٨٦٣) للفقرة رقم (٤٦) كما تجاوز صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد قيمة المحك (٠,٧٠) حيث كانت أقل قيمة ثبات (٠,٧٠١) للفقرة رقم (٤٥)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد العدالة التوزيعية وفقراته الخمس نستدل على أنها كانت ذات ثبات عالٍ ومقبول وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣، ١٦: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية لمجال

العدالة التنظيمية

البعد الأول: العدالة التوزيعية				
رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٤٤	يتناسب أجرى الشهري مع رواتب زملائي بنفس الوظيفة.	٠,٧٥٦	٠,٤٢٥**	٠,٠٠١
فقرة ٤٥	تناسب العلاوات المالية الإضافية (نقل، سكن) التي أحصل عليها مع تزايد تكاليف المعيشة.	٠,٧٠١	٠,٢٩٧**	٠,٠٠١
فقرة ٤٦	توزع الإدارة المكافآت والحوافز بين الموظفين بشكل عادل.	٠,٧٥٦	٠,٦٨٣**	٠,٠٠١
فقرة ٤٧	توزع الإدارة المهام والمسؤوليات والواجبات على الموظفين بصورة عادلة.	٠,٧٦٧	٠,٨٦٣**	٠,٠٠١
فقرة ٤٨	تتبع الإدارة معايير وأسس منح الحوافز والمكافآت بما يناسب الأداء الوظيفي.	٠,٧٥٥	٠,٥٧٩**	٠,٠٠١
٠,٠٠١	درجة موثوقية وارتباط بعد العدالة التوزيعية بالمجال الكلي لمؤشر العدالة التنظيمية	٠,٧٢٧	٠,٨٠٣**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائيًا عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$

كما أشارت لنا النتائج كما هي تمامًا بالجدول رقم (١٧,٣) قيم الارتباط والاتساق الداخلي

بين فقرات البعد الثاني مع المجال الكلي لها حيث تراوحت معدلات الارتباط ما بين (٠,٦٧٣)

و(٠,٧٨٨)، وبلغت درجة صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد المعيار المحدد لها (٠,٧٠)، وبالنظر

أيضًا إلى مجموع الثبات الكلي لبعء العدالة الإجرائية وفقراتها السبع، يتبين أنها اتصفت بالثبات العالي عند القيمة (٠,٨٨٩)، وارتبط البعد الأول بعامله الكامن (العدالة التنظيمية) ارتباطاً دال إحصائياً عند مستوى (**٠,٨٨٠) وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر من أبعاد العدالة التنظيمية.

الجدول ٣، ١٧: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية لمجال العدالة التنظيمية

رقم الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
فقرة ٤٩	تطبق الإدارة التعليمات والأنظمة واللوائح على جميع الموظفين دون استثناء.	٠,٨٨٠	٠,٦٨٤**	٠,٠٠١
فقرة ٥٠	يشترح لي المدير مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	٠,٨٦٠	٠,٦٩٩**	٠,٠٠١
فقرة ٥١	أمتلك حق الاعتراض أو الاستئناف حول القرارات التي يتخذها مديري في العمل.	٠,٨٥٣	٠,٧٨٨**	٠,٠٠١
فقرة ٥٢	تتخذ الإدارة القرارات بطريقة موضوعية وفق أسباب منطقية.	٠,٨٧٨	٠,٦٧٣**	٠,٠٠١
فقرة ٥٣	يحرص المدير على أن يبدي الموظفون آراءهم قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٠,٨٨٧	٠,٦٩٣**	٠,٠٠١
فقرة ٥٤	تستخدم الإدارة طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الأداء لغرض تجنب التحيز.	٠,٨٧٥	٠,٧٣٠**	٠,٠٠١
فقرة ٥٥	أحظى بالفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت أداء متميزاً.	٠,٨٧٠	٠,٧٣٣**	٠,٠٠١
	درجة موثوقية وارتباط بعد العدالة الإجرائية بالمجال الكلي لمنغير العدالة التنظيمية.	٠,٨٨٩	٠,٨٨٠**	٠,٠٠١

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha=0,05)$

٩،٣ الأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدام مجموعة أساليب إحصائية في عملية تحليل البيانات بما يتوافق مع أهداف وطبيعة الدراسة التي تتطلب معاملات إحصائية معينة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروف بالرمز (SPSS)، وبرنامج النمذجة البنائية (AMOS)، أما الأساليب الإحصائية والمعاملات فتتمثل في الآتي:

١،٩،٣ التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة

يهدف التحليل العاملي الاستكشافي إلى معرفة نمط العلاقات المتبادلة بين المتغيرات من خلال عوامل لا يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة (إبراهيم، ٢٠١٨)، والكشف عن الفقرات ذات الارتباطات الضعيفة، كما يقوم هذا النوع من التحليل بتقليص عدد المؤشرات ذات البنية العاملية الضعيفة، ويساعد على الكشف عن قيمة التشعبات لكل فقرة في البعد، فهو يحقق مبدأ التأكد من أن عوامل الدراسة والعلاقات الارتباطية فيما بينها وبين فقراتها وفق المعايير المحددة لها، ومن هذا المنطلق فلقد تبنت الدراسة هذا النوع من التحليل لغرض التأكد من دقة فقرات المقياس بطريقة علمية دقيقة ومقتصدة، ولكي تسهل استخدامها في دراسة الفرضيات المقترحة في الدراسة الحالية، كما اعتمدت الدراسة طريقة التحليل بطريقة المكونات الرئيسية (Principal Component Analysis)، وطريقة التدوير المتعامد، وبشكل أكثر تفصيلاً وإيجازاً فلقد اعتمدت الدراسة على بعض المعايير العامة لاستخلاص العبارات الجيدة وقيم العلاقات المقبولة بين فقرات المقياس، حيث سيتم اعتماد العبارات التي لها تشعبات عاملية أقل من (٠،٤٠)، بينما ستستبعد الدراسة من التحليل العبارات ذات التشعبات في أكثر من عامل (البنية المعقدة)، كما سيتم حذف العبارات التي لها ارتباط أكبر من (٠،٨٥) وذلك من أجل إشكالية الأزواج الخطي، وسيكون الحد الأدنى للتباين الكلي المفسر هو (٠،٦٠) حتى يمكن الاعتماد على هذه العوامل في تفسير الظاهرة، وسيتم الاعتماد على خمس طرق للتدوير المتعامد وذلك لاستقلالية العوامل عن

بعضها البعض، وسيكون الحد الأدنى للجذور الكامنة للعوامل (1:0.0) فلذلك اعتمدت الدراسة العوامل التي جذورها الكامنة (1:0.0) فأكثر في التحليل.

٢،٩،٣ التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

يعتبر التحليل العاملي التوكيدي خطوة ضمن خطوات نمذجة المعادلة البنائية والتي تهدف إلى التحقق من الارتباط بين العامل النظري (الكامن) وبين أبعاده (المؤشرات) التي تمثله، مثال ذلك عامل الرضا الوظيفي (الكامن) وبين أبعاده (الرضا عن أسلوب القيادة، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطوير والترقية، الرضا عن بيئة العمل)، وهكذا بالنسبة لبقية عوامل الدراسة، كما أن استخدامه يساعد على تقليل عدد من الفقرات أو حتى الأبعاد حتى تتناسب مع بيئة الدراسة، كما يهدف أيضا إلى فحص أدلة الصدق البنائي (Construct Validity) للمقياس أو الاستبانة وذلك بناء على وجود نظرية علمية مسبقه (Prior Knowledge) أو أدبيات علمية أو بناء على نتائج التحليل العاملي التوضيحي (Exploratory Factor Analysis-EFA)، ويشتمل الصدق البنائي على نوعين من الصدق وهما الصدق التقاربي (Convergent Validity)، وصدق التمايز (Validity Discriminant). ولاختبار نتائج التحليل العاملي التوكيدي فقد أشار (Kline, 2011) إلى مجموعة من المؤشرات الرئيسية تهدف إلى قياس التطابق أو الملاءمة بين النموذج النظري الافتراضي والواقع المقياس من خلال البيانات المجمعة، وتمثل هذه المؤشرات في التالي (تغذية، ٢٠١٢):

مربع كاي (χ^2): يعد هذا المؤشر من مؤشرات حسن المطابقة والذي يستخدم

في اختبار ما إذا كانت الفرضية الصفرية التي مفادها لا توجد فروق جوهرية بين النموذج المفترض والنموذج الحقيقي لبيانات الدراسة دالة إحصائياً، وتدل الدلالة الإحصائية في مربع كاي (χ^2) على اختلاف النموذج المفترض عن النموذج الحقيقي لبيانات الدراسة، أما نسبة مربع كاي (χ^2) في حال

عدم وجود دلالة إحصائية فتدل على عدم وجود فرق جوهري بين النموذج المفترض ونموذج بيانات الدراسة. وقد اعتمدت الدراسة على النسبة بين قيمة مربع كاي ودرجات الحرية وهي تمثل قيمة مربع كاي مقسومة على درجات الحرية (CMIN/DF)، فإذا كانت النسبة أقل من (٥) تدل على حسن جودة النموذج وقبول النموذج، أما إذا كانت أقل من (٢) فتدل على مطابقة النموذج تمامًا لبيانات الدراسة.

مؤشر حسن المطابقة (GFI) ومؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI): يعتبر مؤشر حسن المطابقة من أفضل مؤشرات المطابقة المطلقة، حيث يدل على قيمة التباين التي يقوم النموذج المفترض بتفسيرها، أما مؤشر حسن المطابقة المصحح فيقوم بتصحيح قيمة مؤشر حسن المطابقة، أي تقليلها كلما ازداد النموذج تعقيدًا، وتقدر قيمة المؤشرين ما بين الصفر والواحد الصحيح، بحيث كلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح دل ذلك على مطابقة جيدة، والعكس صحيح.

مؤشر المطابقة المقارن (CFI): يعتبر هذا المؤشر من أهم مؤشرات المقارنة، حيث يقارن بين مربع كاي (X^2) للنموذج المفترض مع قيمة مربع كاي (X^2) للنموذج المستقل، فكلما كانت قيمة هذا المؤشر من (٠,٩٠) إلى أن تصل الواحد الصحيح دل على مطابقة جيدة للنموذج المفترض وقبوله.

مؤشر المطابقة المعياري (NFI): يقوم هذا المؤشر على مطابقة النموذج النظري المفترض من قبل الدراسة مع النموذج الذي يحتوي نفس متغيرات النموذج النظري لكن من دون احتوائه على علاقات أو ارتباطات بين متغيراته، وتتراوح قيمة هذا المؤشر ما بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما زادت قيمة هذا المؤشر عن (٠,٩٠) واقتربت من الواحد الصحيح دل على أن النموذج مطابق بشكل جيد.

الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA): يعتبر هذا المؤشر من المؤشرات المهمة لجودة مطابقة لنموذج المفترض من خلال أدائه الجيد في تحديد مقدار الخطأ في النموذج ودرجة اختلافه

عن الأسس والمعايير المثلى للمطابقة، حيث يقيس مقدار التباين والاختلاف بين مصفوفة التباين للبيانات ومصفوفة التباين للنموذج المقترح.

وللحكم على مدى جودة النموذج أو مقارنة النموذج بعدة نماذج يتم بناؤها من خلال نفس البيانات المجمعة من الدراسة، يجب علينا أن نلاحظ أن أفضل وأجود النماذج من ناحية مطابقتها للبناء العملي الضمني لمتغيرات الدراسة هو الذي يتميز بأفضل القيم لعدد أكبر من مؤشرات المطابقة مجتمعة ولا يعتد بالحكم من خلال مؤشر واحد أو أكثر، وإذا حقق النموذج الذي تم افتراضه لمقياس الدراسة القيم المحددة لمؤشرات المطابقة لمقبولة فإنه يمكننا الحكم على جودة وصدق فقراته أو جودة وصدق عوامله من خلال قيم الأوزان الإحصائية المعيارية المعروفة بقيم معاملات الصدق أو قيم التشبع للعامل الكامن، وتوجد قيم يتم من خلالها رفض الفقرات التي تشبعها أقل من هذه القيمة، وفي هذه الدراسة تم الاعتماد على قيم التشبع (0,5) كحد أدنى لقبول قيم تشبع الفقرات.

٣،٩،٣ قبول واعتماد النموذج النظري بعد اختبار التحليل العملي التوكيدي

تهدف هذه الخطوة إلى التحقق من مناسبة النموذج للتحليل العملي التوكيدي من خلال التحقق من نتائج اختبار العلاقة أو الارتباط بين عاملين كامينين أو أكثر بهدف اختبار صدق التمايز (Discriminant Validity) بين تلك العوامل، ويظهر ذلك من نسبة العلاقة بين العاملين والتي يجب ألا تقل عن نسبة (0,20) ولا تتجاوز (0,90)، كما أن ضرب نسبة العلاقة بين عاملين بنفسها يطلق عليه التباين المشترك (Shared Variance-SV) بمعنى تربيع الارتباط بين عاملين كامينين في النموذج.

كما يجب أن يتوفر معيار الصدق التقاربي (Validity Convergent) بين العامل الكامن وأبعاده الرئيسية في نتائج التحليل العملي التوكيدي، وللتحقق من هذا المعيار يجب أن تكون جميع الارتباطات أو التشبعات أو التحميل (loadings Factor) تساوي أو تزيد عن (0,70) وتعتبر نسبة

ممتازة وعالية ومثالية، في حين نسبة التحميل التي تتجاوز (٠,٥٠) أيضاً لا تزال مقبولة، كما أن المتوسط الحسابي للارتباط التريبي لجميع فقرات العامل الواحد (Squared Multiple Correlation) والذي يعرف بـ "التباين المستخلص" (Average Variance Extracted-AVE) يجب أن لا يقل عن (٠,٥٠) كحد أدنى ويعتبر أيضاً أحد أدلة على الصدق التقاربي (البرق، ٢٠١٣).

كما أعطى فورنل ولاركر (Fornell-Larcker Criterion) معياراً أساسياً كدليل لصدق التمايز وينص هذا المعيار على أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل في المقياس يجب أن تكون أعلى من قيمة التباين المشترك (Shared Variance-SV) لجميع العلاقات أو الارتباطات بين العاملين، فإن تحقق هذا المعيار فإن الاستبانة تكون قد تميزت بصدق التمايز، ويمكن أيضاً تجاوز هذه المعايير في حالة وجود إطار نظري أو نظرية أو نموذج نظري قوي في الدراسة.

٣،٩،٤ التحليل الإحصائي باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM)

اختبرت فرضيات الدراسة بالاعتماد على الأسلوب الإحصائي المتقدم والمعروف باسم "نمذجة المعادلة البنائية" في اللغة العربية والمشهور علمياً باسم (Structural Equation Modeling-SEM) بدلاً عن أسلوب التحليل الإحصائي ببرنامج "SPSS" تحليل الانحدار الخطي (Multiple regression) لما يتمتع به الأول من خصائص وسمات يفوق فيها عن التحليل الثاني، حيث يسمح برنامج (SEM) في قياس الكثير من الفرضيات في آن واحد بالإضافة إلى المرونة العالية في التحليل حتى في ظل تشابه العوامل فيما بينها والتي تعرف بالتعدد الخطي (Multicollinearity)، كما البرنامج بقدرته على إيجاد نسبة الخطأ في الإجابات والتي عادةً تكون متواجدة في الدراسات الإنسانية وخاصة في دول العالم الثالث، فضلاً إلى تحليله لجميع العلاقة في آن واحد ومع نسب أخطاء أقل مقارنة بتحليلات أخرى مشابهاً (إبراهيم، ٢٠١١)، وأخيراً وليس آخراً في الدراسة الحالية وما تحتويه على نموذج معقد نوعاً ما ومركب في ظل وجود

متغير مؤثر (العدالة التنظيمية) على العلاقة السببية بين الحوافز المعنوية والمادية كعوامل مستقلة في نموذج الدراسة وأبعاد الرضا الوظيفي كعوامل تابعة، هذا ما أضطر إلى استخدام برنامج (SEM) لقلة نسبة الأخطاء عند استخدامه والقدرة على تحليل مثل تلك نماذج بدقة متناهية. وفيما يلي نستعرض الخطوات الرئيسية التي سيقوم عليها البحث لاختبار فرضياته في الفصل اللاحق.

٥،٩،٣ تحديد التقديرات المعيارية في التأثير المباشر وحجم الأثر

يسمى حجم الأثر (Effect Size) بمعامل التحديد أو الارتباط التربيعي ويشير إلى مدى تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، حيث يتم الحصول عليه عن طريق ضرب قيمة العلاقة بين متغيرين أو عاملين أحدهما مستقل والآخر تابع - في نفسه، فإذا كان حجم الأثر يساوي أو أكبر من (٠,٢٥) فإنه يشير إلى تأثير أو حجم أثر كبير وعالٍ، بينما القيمة التي هي أكبر من أو تساوي (٠,٩٠) وأقل من (٠,٢٥) فإن حجم التأثير أو حجم الأثر يكون متوسطاً، وأقل من ذلك فهو حجم الأثر قليل وبدون وجود عامل مؤثر بينهما (Cohen, 1989)، وهنا يتم الحكم على مستوى الدلالة الإحصائية لهذه العلاقة بالاعتماد على قيمة (R.C) الإحصائية، فإذا كانت مساوية (١,٩٦٤) أو أكبر دل ذلك على وجود علاقة بين كل من المتغيرات المستقلة (الحوافز المعنوية والحوافز المادية) مع المتغير التابع (أبعاد الرضا الوظيفي)، كما يجب أن تكون قيمة هذه العلاقة أو معامل المسار على الأقل (٠,٢٠) (Cohen, 1988).

٦،٩،٣ تحديد التقديرات المعيارية في التأثير غير المباشر وحجم الأثر

في النموذج النظري الافتراضي تمثل العدالة التنظيمية متغيراً مؤثراً من الدرجة الأولى وتحتوي على بعدين رئيسيين هما (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية) واختبار التأثير فهناك عدة إجراءات يتم اتباعها تتمثل في الخطوات التالية:

أولاً: اختبار كفاءة نموذج الدراسة باستخدام بيانات المجموعة كلياً (دون التقسيم)

يتم من خلاله دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (الحوافز المعنوية، الحوافز المادية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي) دون تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين: عينة مؤيدة لوجود العدالة التنظيمية وعينة غير مؤيدة لوجود العدالة التنظيمية، كما أن الفرضيات النظرية الست لكل متغير يجب أن تكون ذات دلالة إحصائية (Barbra,2010).

ثانياً: اختبار كفاءة نموذج الدراسة لكل عينة أو مجموعة على حدة

في هذه الخطوة يتم الاعتماد على تقسيم المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) بعد دمج أبعادها الرئيسية (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية) لتشمل متغير العدالة التنظيمية إلى مجموعتين مجموعة مؤيدة لتوفر العدالة التنظيمية داخل المديرية محل الدراسة ومجموعة غير مؤيدة لتوفر العدالة التنظيمية داخل المديرية محل الدراسة ودراسة تأثير المجموعتين على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، كما ستوضحه الدراسة، كما أن طريقة تحليل العينات أو المجموعات المتعددة (multi-group analysis or analysis multi-sample) من أفضل الطرائق لتحليل المتغير المؤثر أو النموذج التفاعلي إذ إنها تعطي معنى واضح للنتائج (Barbra,2010)، وفي الدراسة الحالية جمعت فقرات أبعاد العدالة التنظيمية (١٢) فقرة، وسيتم تقسيم الحالات إلى مجموعتين اعتماداً على المتوسط الحسابي لمجموع الفقرات، واعتبار الدرجة أقل من المتوسط مجموعة غير مؤيدة لتوفر العدالة التنظيمية (مجموعة أولى)، واعتبار الدرجة التي هي أعلى من المتوسط مجموعة مؤيدة (مجموعة ثانية)، وذلك بناءً على المقياس الخماسي المخصص لهذا المتغير والذي تم تصميمه وفق الرتب التالية: (١: غير موافق وبشدة، ٥: موافق وبشدة)، وفي حالة عدم تحقيق المعايير المحددة لمؤشرات تطابق النموذج فلا يمكن إجراء تحليلات إضافية حيث إن برنامج أموس يتوقف، ولكن إذا تم تحقيق تلك المعايير فيتم استكمال الخطوات التالية حتى نصل إلى دراسة فرضيات البحث .

ثالثاً: اختبار الفرضيات الرئيسية للنموذج المؤثر

من خلال هذه الخطوة يتم اختبار فرضيات نموذج العدالة التنظيمية بين المجموعة المؤيدة والمجموعة غير المؤيدة اعتماداً على قيم المعاملات المعيارية وقيمة (T) الإحصائية ومستوى الدلالات لفرضيات المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) وحساب قيم الفروقات بين المجموعتين لكل علاقة مباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في النموذج النظري للدراسة وتحديد أي من تلك الفروقات بين المجموعتين كانت هي الأفضل.

١٠،٣ خلاصة الفصل الثالث

تناول الفصل الثالث منهجية الدراسة بشكلها التفصيلي حيث احتوت على المنهج المتبع، وأتمودج الدراسة وتطوير فرضياتها، من ثم تطرق الدراسة إلى الأسلوب المستخدم في جمع البيانات من خلال تصميم أداة الدراسة (استبانة) وعرض محتوياتها بعد التأكد من صدق المحتوى بعرضها على مجموع من الأساتذة المتخصصين، وإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة من مجتمع الدراسة بهدف التأكد من صدق الثبات، ثم قام الدراسة بإجراء الفروض الإحصائية العامة لاختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، وصولاً إلى تحديد أهم الإجراءات والمؤشرات الإحصائية التي ستستخدمها الدراسة في اختبار فرضيات الدراسة باستخدام أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM).