

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

4.1. تمهيد:

الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو تحديد وتقييم أثر سلوك المواطنة التنظيمية على الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي، حيث إن هذه الدراسة دراسة ميدانية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان؛ تم في هذا الفصل فحص العلاقات بين عوامل النموذج النظري ودراسة المتغيرات الديمغرافية استناداً على النتائج المتحصل عليها من مخرجات نتائج تحليل بيانات الدراسة التي سوف يتم التطرق له تباعاً في هذا الفصل.

بهدف الدراسة تم استخدام أساليب إحصائية مختلفة توائم متطلبات تحقيق أهداف الدراسة والتحقق من صحة فرضيات الدراسة، حيث تحديداً لإجراء تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة، واستخراج التكرارات والمتوسطات الحسابية، وأيضاً لضمان مناسبة التحاليل الإحصائية للاختبارات المستخدمة؛ تم التأكد من التوزيع الاعتمادي للبيانات الدراسة المبينة بالفصل الثالث، وتحليل النموذج الافتراضي للدراسة؛ تم استخدام نمذجة المعادلة البنائية للتأكد من معنوية الفرضيات البحثية للدراسة، وهذا يتطلب أن تكون هناك دقة في مراعاة اعتدالية توزيع البيانات، وكذلك ارتباط المتغيرات بين بعضها البعض.

4.2. البيانات الوصفية لعينة الدراسة:

قام الباحث بتحليل البيانات الوصفية للحصول على النتائج الوصفية التي تتعلق بالجنس، والعمر،

والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، بهدف إظهار الخلفية الديموغرافية لمجتمع الدراسة الحالية، وتكونت عينة

الدراسة من الموظفين، وبلغ عدد العينة الصالحة للتحليل (371)، وكانت النتائج كما هو موضح في:

. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس:

جدول 1 - 4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
Cumulative Percent	Frequency	
76.3%	283	ذكور
23.7%	88	إناث
100%	371	الإجمالي

ويلاحظ من الجدول رقم (1-4) بأن أكثر أفراد عينة البحث هم من الذكور البالغ عددهم (283)

مشكلاً ما نسبته (76.3%) من حجم عينة الدراسة، في حين بلغ عدد الإناث (88) بنسبة بلغت

(23.7%)، وهذا يدل على أن غالبية المراجعين في مكتب الوزير هم من فئة الذكور.

1. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية:

جدول 2 - 4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية.

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
Cumulative Percent	Frequency	
8.6%	32	18- 28
42.6%	158	29-39
37.5%	139	40-50
11.3%	42	51 فأكثر
100%	371	الإجمالي

ويلاحظ من الجدول رقم (2-4) بأن أعلى نسبة من بين أفراد العينة العمرية الأكثر بمكتب وزير الدولة هي الفئة العمرية بين 29-39 بنسبة (43.1%) البالغ عددهم (160) فرداً، تليها الفئة التي تراوحت أعمارهم بين 40-50 بنسبة (37%) البالغ عددهم (137) فرداً من مجموع عينة الدراسة، أي نسبة (80.1%) التي تتراوح أعمارهم ما بين 29 و 50 من إجمالي عدد المراجعين للعينة، ويعزى ذلك بأن هذه النتيجة منطقية نظراً لكون هاتين الفئتين تمثلان فئة الشباب الأكثر بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان، أي أن غالبية المراجعين للوزارة هم من الفئة الشابة ومن لا يتجاوز سن 50 سنة. وفي المقابل نلاحظ أن أقل الفئات العمرية مراجعة للوزارة وفقاً للجدول السابق هي الفئة العمرية (18-28) سنة البالغ عددهم (32) فرداً بنسبة (8.6%)، تليها الفئة العمرية 51- فأكثر بنسبة (11.3%) البالغ عددهم (42) فرداً من إجمالي عينة الدراسة، ويُعزى ذلك إلى الرغبة من الاستفادة من التقاعد المبكر بعد قضاء المدة القانونية للعدد سنوات العمل، وربما البحث عن عمل في مجال مختلف والاستفادة من دخل إضافي.

2. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

جدول 3 - 4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
Cumulative Percent	Frequency	
%4.6	17	دكتورة
%24.8	92	ماجستير
%44.7	166	جامعي
%21.0	78	دبلوم عالٍ
%4.9	18	دبلوم متوسط
% 100.00	371	الإجمالي

توضح النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (3-4) أن أكبر عدد يعود إلى حاملي مؤهل البكالوريوس بنسبة (44,7%) البالغ عددهم (166) فرداً من مجموع العينة، تليها فئة حملة الماجستير بنسبة (24.8%) البالغ عددهم (92) موظفاً، وهذا يؤشر على أن نسبة كبيرة من حملة شهادة البكالوريوس والماجستير هم الموجودون في الوزارة، وتأتي فئة دبلوم العالي بنسبة (21.0%) أي بنسبة متقاربة مع فئة الماجستير، وبالمرتبة الأخيرة فئة الدكتوراه البالغ عددهم (17) فرداً مشكلاً ما نسبته (4.6%)، من مجموع الأفراد العينة، وتعزو الدراسة إلى أن فئة الجامعيين تزيد بكثير عن فئة دون ذلك لاهتمام الدولة والمواطنين بالتحصيل العلمي والتشجيع على الحصول على مؤهلات عالية.

3. توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

جدول 4 - 4: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	التكرار Frequency	النسبة المئوية Cumulative Percent
أقل من 5	112	30.2%
6 - 10	79	21.3%
11 - 15	62	16.7%
16 - 20	55	14.8%
21 فأكثر	63	17.0%
الإجمالي	371	100.0%

ونلاحظ من الجدول أن أعلى نسبة (30.2%) من مجموع عينة الدراسة التي لديها خبرة سنوياً خمس سنوات فأقل وعددهم (112)، تليها فئة 6-10 سنوات وعددهم (79) فرداً بنسبة بلغت (21.3%)، تليها فئة 21 فأكثر سنوات وعددهم (63) بنسبة بلغت (17.0%)، تليها فئة 11-15 سنة وعددهم (62) بنسبة بلغت (16.7%)، وفي المرتبة الأخيرة هم فئة 16-20 سنة وعددهم (55) بنسبة بلغت

(14.8%)، ويلاحظ أن أغلب الموظفين لديهم خبرة أقل من خمس سنوات، نظراً لوجود عنصر الشباب

بمكتب الوزير، ويرجع ذلك لوجود فئة الشباب الغالبة بين العاملين في السلطنة.

4.3. التحليل العاملي الاستكشافي (CFA) لمغيرات الدراسة:

تم استخدام هذا النوع من التحليل بهدف الكشف عن الفقرات ذات الارتباط الضعيف بالمجال

أو البعد الذي تمثله، وهذا النوع من التحليل يقلل من عدد المؤشرات ذات البنية العاملية الضعيفة، ويساعد

على الكشف عن قيمة تشبع الفقرة بمجالها، كما يعمل على تحقيق والتأكد من أن علاقة الفقرات فيما

بينها من جهة وبينها وبين العامل التي تمثله من جهة أخرى.

ومن هنا تم الاعتماد على هذا النوع من التحليل بهدف التحقق من دقة وتوسيع نطاق الفقرات

بطريقة علمية ودقيقة، وتسهيل الاعتماد عليها في دراسة الفرضيات المقترحة بهذه الدراسة، وقد اعتمد

الباحث على طريقة تحليل المكونات الرئيسية وطريقة التدوير المتعامد، كما تم الاعتماد على بعض المعايير

لاستخراج العبارات أو الفقرات الجيدة من حيث تمثيل البعد أو العامل، وكذلك قيم العلاقات المقبولة بين

فقرات المقياس المتمثلة في النقاط التالية:

1. تم الاعتماد على الفقرات ذات التشبع العاملي (0.40) فما فوق، والأقل من ذلك تم استبعادها.
2. تم الاعتماد على الفقرات التي كان تشبعها في عامل واحد فقط واستبعاد الفقرات التي كان تشبعها في أكثر من عامل (بنية معقدة).
3. تم حذف الفقرات التي كان تشبعها أكبر من (0.85) من أجل حل مشكلة الازدواجية الخطية.
4. الحد الأدنى الموضح للفرق الكلي (0.60)، وهنا يمكن الاعتماد على هذه العوامل في شرح الظاهرة.
5. من أجل أن تكون العوامل مستقلة؛ تم الاعتماد على طريقة التدوير المتعامد (Varimax).

6. تم الاعتماد على العوامل التي كانت جذورها الكامنة (1.00) أو أكثر.

وبهذه المعايير يمكننا اختبار العوامل الرئيسة للدراسة الحالية المتمثلة في سلوك المواطنة التنظيمية كعامل مستقل في نموذج الدراسة والرضا الوظيفي كعامل وسيط بنموذج الدراسة، وكذلك الإبداع التنظيمي كعامل أو متغير تابع بنموذج الدراسة، ونظراً لاستقلالية العوامل، وبهدف ما تم الإشارة إليه في السابق من الكشف عن جودة فقرات المقياس، وكذلك درجة تمثيلها للأبعاد من جهة والعامل أو المتغير الرئيس من جهة أخرى قامت الدراسة بهذا الجانب بإجراء التحليل الإحصائي لكل متغير رئيس على حدة وفقاً للتالي:

4.3.1. التحليل العملي الاستكشافي (CFA) لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

بهدف ما تمت الإشارة إليه في السابق من الكشف عن جودة فقرات المقياس، وكذلك درجة تمثيلها للبعد قامت الدراسة بهذا الجانب بإجراء تم تلخيصه في خطوتين: الأولى تتمثل في التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، والثانية في تحليل معايير كفاءة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية باستخدام التحليل العملي الاستكشافي (CFA):

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

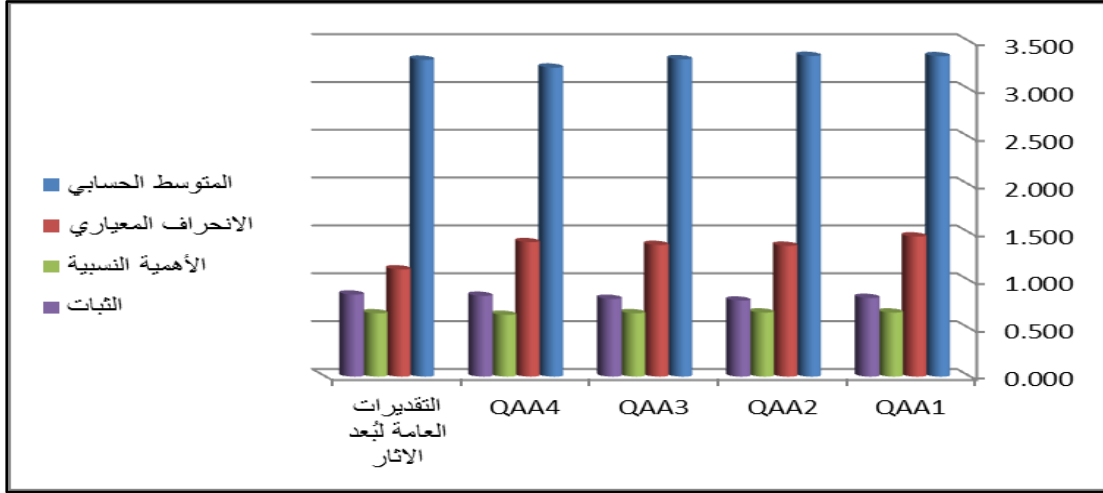
1. بُعد الإيثار:

من خلال النتائج الواردة بالجدول (4،5) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبعد الإيثار في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كبعد من أبعاد قياس سلوك المواطنة التنظيمية، بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس البعد الذي تمثله (الإيثار) حيث تجاوزت المحك (0.60).

جدول 5-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الإيثار: سلوك المواطنة التنظيمية.

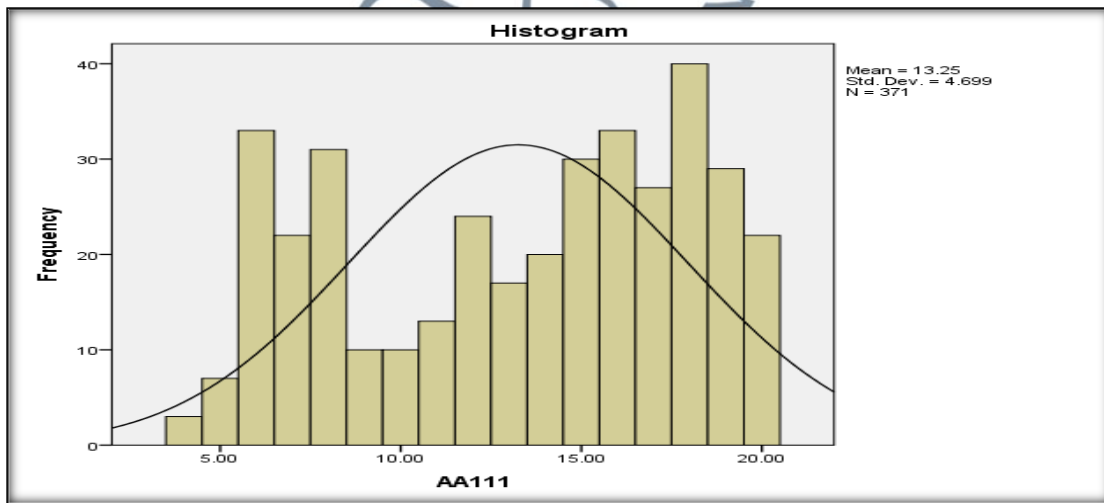
رمز الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QDD1	يتنبأ الموظف بمشكلات العمل قبل حدوثها.	3.350	1.456	0.670	-0.335	-1.367	0.823
QDD2	تخطط المنظمة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	3.353	1.368	0.670	-0.300	-1.320	0.795
QDD3	يستطيع الموظف في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات التي تواجهه.	3.318	1.378	0.663	-0.387	-1.202	0.813
QDD4	يمتلك الموظف رؤية دقيقة للمشكلات التي يعاني منه الآخرون في العمل.	3.232	1.407	0.646	-0.289	-1.309	0.845
	التقديرات العامة لبُعد الإيثار	3.313	1.121	0.662	-0.296	-1.261	0.858

كما يوضح الجدول أيضاً الشكل رقم (4،1) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد الإيثار، حيث إنَّها كانت موجَّهة نحو الموافقة؛ بحيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.313)، بانحراف معياري قدره (1.121)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البُعد ما بين (3.231)، وبوزن نسبي (64%) وبين (3.353) وبوزن نسبي (67%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفُّر متطلبات الإيثار الذي هو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.



رسم توضيحي 1 - 4: آراء واتجاهات المجيبين حول فقرات بُعد الإيثار.

بالإضافة إلى ما سبق دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (4،5) والشكل رقم (4،2) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل الإيثار تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.137) إلى (-1.430)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.002) إلى (0.423) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2-)، وهنا يكون التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات عامل الإيثار.



رسم توضيحي 2 - 4: التوزيع الطبيعي لفقرات بُعد الإيثار.

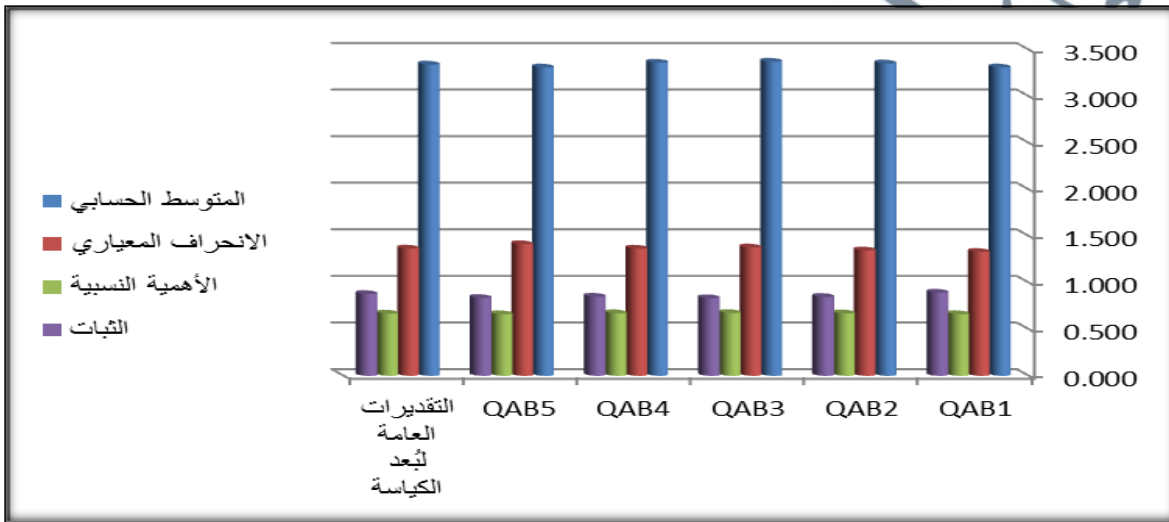
2. بُعد الكياسة:

من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (6،4) يتضح بأن نتائج التحليل الوصفي لبُعد الكياسة بثبات أفراد العينة على فقرات العامل، حيث تراوحت نتائج كرونباخ ألفا بين (0.833) للفقرة رقم (QAB3) و(0.893) للفقرة رقم (QAB1)، وهذا يشير إلى درجة الثبات الجيد مع خلوها من الغموض، كما أن دلت نتائج التحليل بأن الثبات الكلي لمقياس بُعد الكياسة أكبر من المحك، وكان (0.87)؛ ما يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عامل الكياسة كُبعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

جدول 6-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الكياسة: سلوك المواطنة التنظيمية.

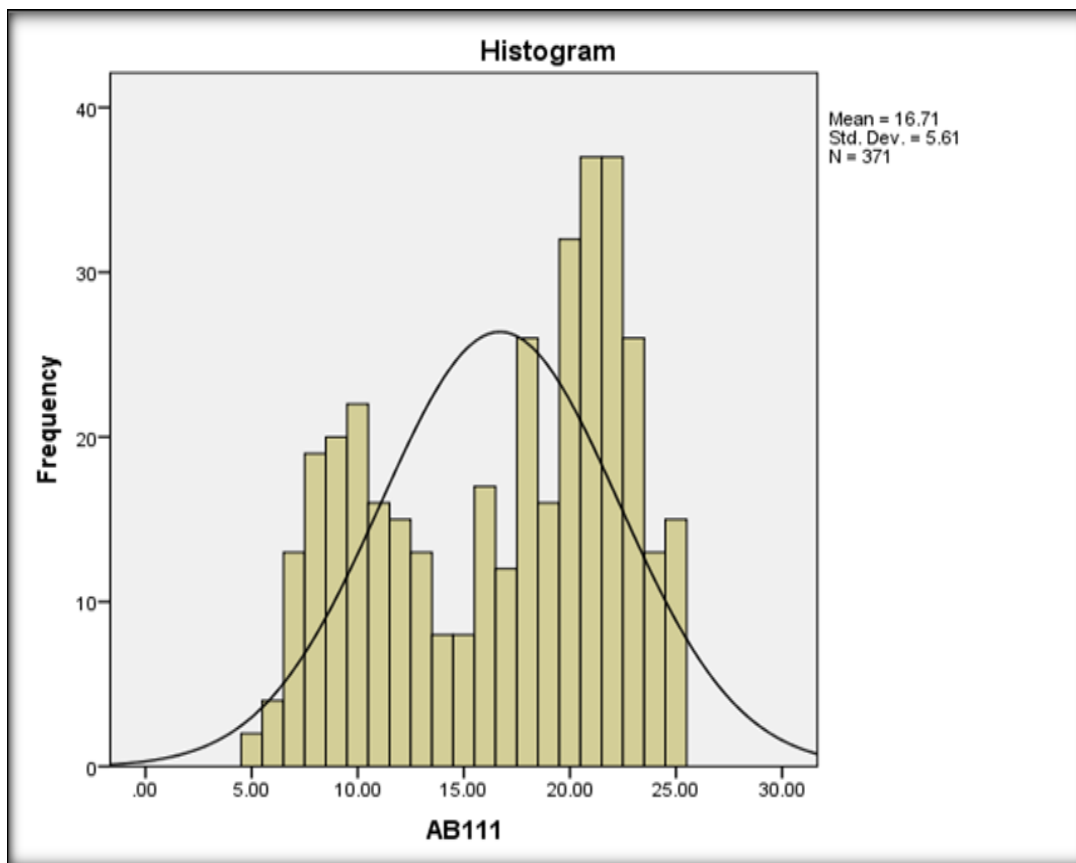
رمز الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الاهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QAB1	يحرص الموظف على عدم الوقوع في الأخطاء التي وقع بها زملاؤه.	3.310	1.330	0.662	-0.292	-1.217	0.893
QAB2	يحترم الموظف حقوق وخصوصيات زملائه الآخرين ويتجنب الخوض فيها.	3.353	1.346	0.670	-0.423	-1.137	0.847
QAB3	يتشاور الموظف مع زملائه الآخرين في اتخاذه القرار.	3.372	1.378	0.674	-0.379	-1.207	0.833
QAB4	يزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعدكم على أداء أعمالهم.	3.361	1.365	0.672	-0.340	-1.237	0.849
QAB5	تجنّب إيذاء أو إحراج زملائي في العمل.	3.310	1.413	0.662	-0.377	-1.264	0.836
	التقديرات العامة لبُعد الكياسة	3.341	1.366	0.668	-0.367	-1.218	0.879

ويوضح الجدول رقم (6،4) أيضاً والشكل رقم (3،4) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد الكياسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الكياسة (3.341)، بانحراف معياري قدره (1.366)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.310) وبوزن نسبي (66%) وبين (3.372) وبوزن نسبي (67%) وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفّر متطلبات الكياسة الذي هو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.



رسم توضيحي 3 - 4: آراء واتجاهات المجيبين حول فقرات بُعد الكياسة.

كما دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (6،4) والشكل رقم (4،4) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بالعامل أو بُعد الكياسة تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.137) إلى (-1.264)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.292) إلى (-0.423) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2) وهنا يكون التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات عامل الكياسة (Kline, R. B.2011).



رسم توضيحي 4 - 4: التوزيع الطبيعي لفقرات بُعد الكياسة.

3. بُعد الروح الرياضية:

من خلال النتائج الواردة بالجدول (7،4) والجدول (8،4) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد الروح الرياضية في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس سلوك المواطنة التنظيمية، بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي، وفي قياس البُعد الذي تمثله؛ حيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.852) للفقرة رقم (QAC3) و(0.917) للفقرة رقم (QC1)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60).

جدول 7 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الروح الرياضية: سلوك المواطنة التنظيمية.

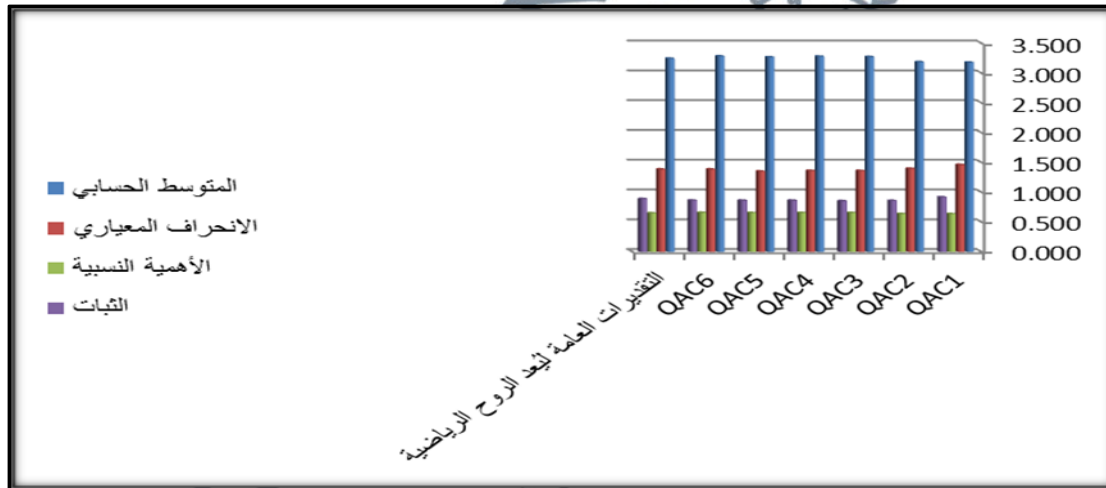
بُعد الروح الرياضية						
رمز الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الاهمية	الالتواء	التفطح
QAC1	يتسامح الموظف عن أبيّ إساءة شخصية يتغاضى الموظف عن	3.178	1.460	0.635	-0.223	-1.410
QAC2	المضايقات البيسطة في العمل. يقوم الموظف بالأعمال	3.186	1.397	0.637	-0.216	-1.310
QAC3	الإضافية التي تطلب منه دون تذمر يتجنب الموظف استهلاك	3.272	1.359	0.654	-0.243	-1.284
QAC4	زمن طويل في الشكوى من أبسط مشكلات العمل.	3.278	1.360	0.655	-0.299	-1.257

جدول 8 - 4: واصل: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الروح الرياضية: سلوك المواطنة التنظيمية.

بُعد الروح الرياضية

رمز الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الاهمية	الالتواء	التفريط	الثبات
QAC 5	يتجنب الموظف إعطاء المشكلات التي يواجهها أكبر من حجمها.	3.267	1.350	0.653	-0.283	-1.229	0.860
QAC 6	يتقبل الموظف النقد بصدر رحب.	3.283	1.385	0.656	-0.346	-1.241	0.863
التقديرات الرياضية	العامة لبُعد الروح	3.244	1.385	0.648	-0.319	-1.172	0.889

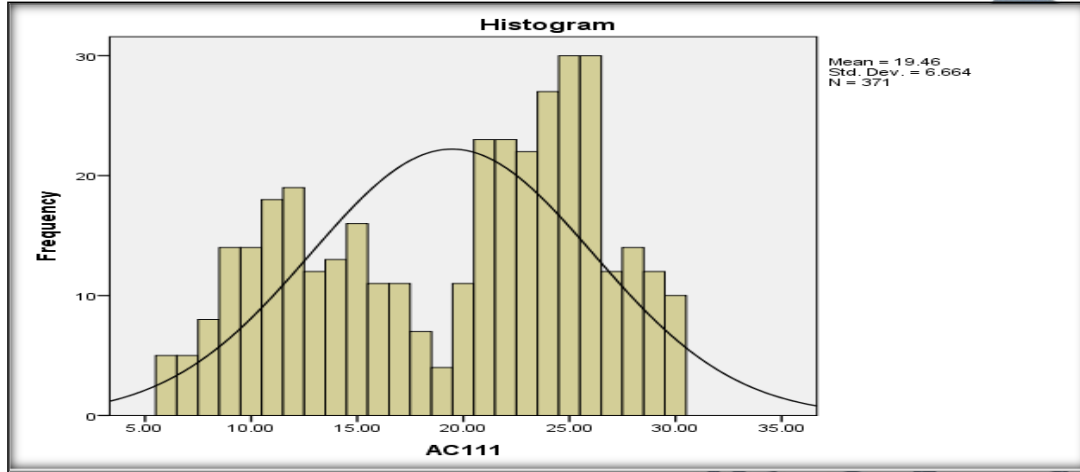
ويوضح الجدول رقم (7،4) والجدول (8،4) أيضاً والشكل رقم (5،4) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد الروح الرياضية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام للمحور (3.244)، بانحراف معياري قدره (1.385)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.178) وبوزن نسبي (63%) وبين (3.283) وبوزن نسبي (65%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفُّر متطلبات الروح الرياضية الذي هو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 5-4: آراء واتجاهات المجيبين حول فقرات بُعد الروح الرياضية.

بالإضافة إلى ما سبق دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (7،4) والجدول (8،4) والشكل

رقم (6،4) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل



رسم توضيحي 6 - 4: التوزيع الطبيعي لفقرات بُعد الروح الرياضية.

الروح الرياضية تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.229)

إلى (-1.410)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.216) إلى (0.346) وهذا يشير إلى وقوع

البيانات بين المستوى المسموح بها، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+-2) وهنا يكون التوزيع طبيعي

لعينة الدراسة على فقرات عامل الروح الرياضية (Kline, R. B.2011).

4. بُعد وعي الضمير:

من خلال النتائج الواردة بالجدول (9،4) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد وعي

الضمير في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس سلوك المواطنة التنظيمية، بأن

جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس البُعد الذي تمثله (وعي الضمير) حيث تراوحت

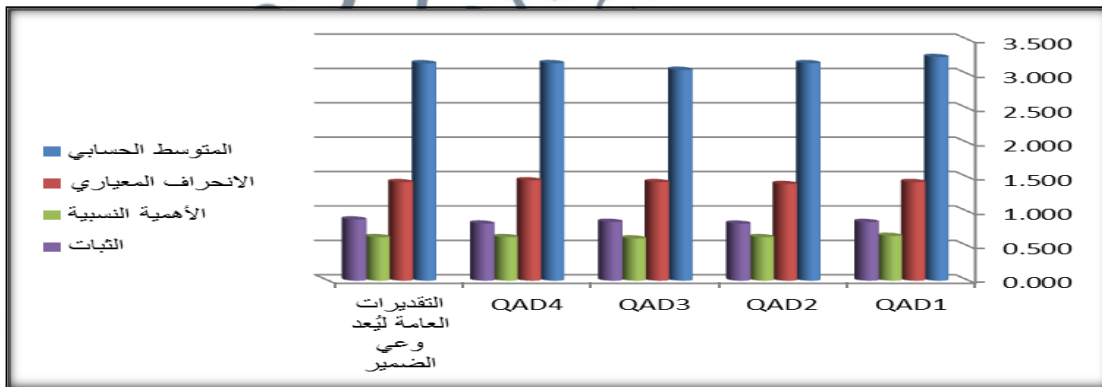
نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.828) للفقرة رقم (QAD2) و(0.854) للفقرة رقم

(QAD3)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60).

جدول 9 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد وعي الضمير: سلوك المواطنة التنظيمية.

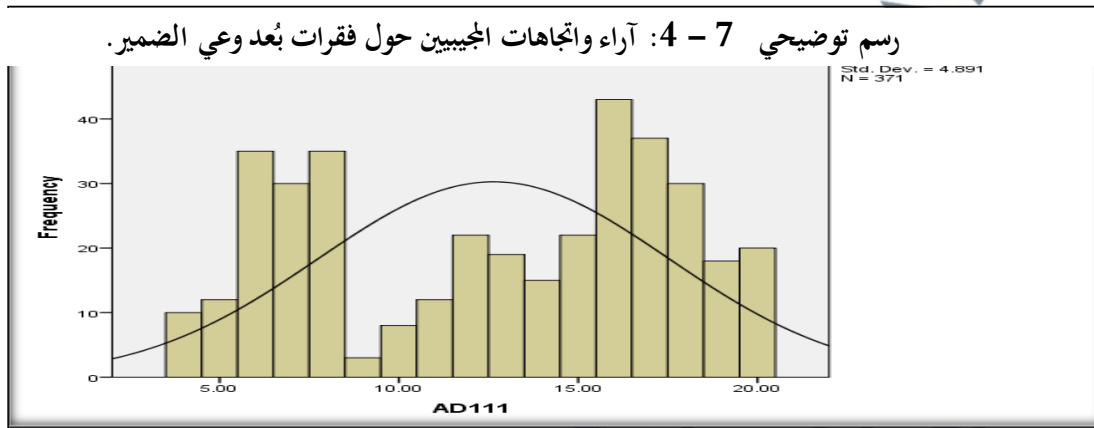
رمز الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QAD1	يحرص الموظف على قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل.	3.251	1.433	0.650	-0.264	-1.397	0.852
QAD2	ينفذ الموظف توجيهات وتوصيات رؤسائه في العمل.	3.162	1.405	0.632	-0.184	-1.398	0.828
QAD3	يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسبه الآخرون.	3.065	1.432	0.613	-0.020	-1.430	0.854
QAD4	يكمل الموظف واجباته الوظيفية بعناية فائقة دون أخطاء.	3.162	1.458	0.632	-0.215	-1.417	0.830
	التقديرات العامة لبُعد وعي الضمير	3.160	1.432	0.632	-0.209	-1.369	0.889

كما يوضح الجدول رقم (4،9) أيضاً والشكل رقم (4،7) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد وعي الضمير، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور وعي الضمير (3.160)، بانحراف معياري قدره (1.432)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.065) وبوزن نسبي (61%) وبين (3.251) وبوزن نسبي (65%) وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة تتجه نحو الموافقة على توفّر متطلبات وعي الضمير الذي هو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة



عمان.

بالإضافة إلى ما سبق دلت نتائج التحليل الوصفي والمعروضة بالجدول رقم (9،4) والشكل رقم (8،4) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل وعي الضمير تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.397) إلى -



رسم توضيحي 8 - 4: التوزيع الطبيعي لفقرات بُعد وعي الضمير.

(1.430)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.020) إلى (0.264) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2-) وهنا يكون التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات العامل.

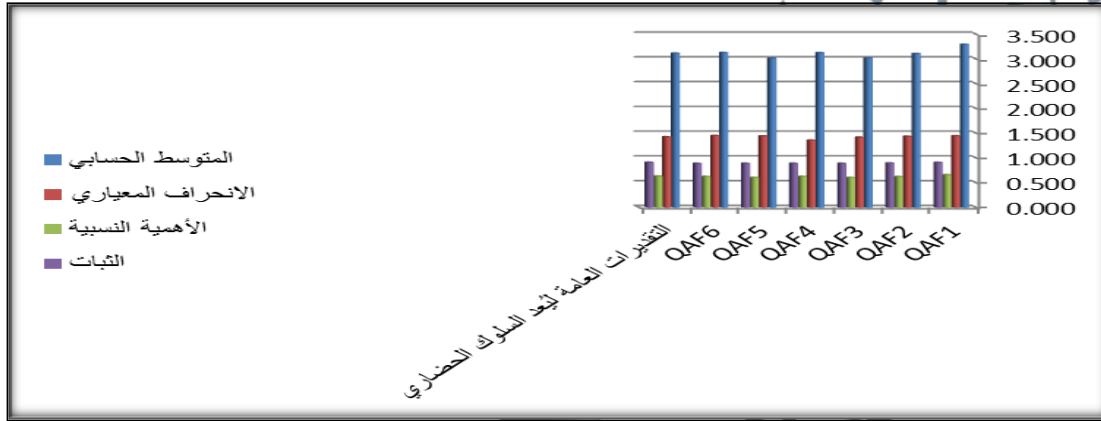
5 بُعد السلوك الحضاري:

من خلال النتائج الواردة بالجدول (10،4) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد السلوك الحضاري في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس سلوك المواطنة التنظيمية، بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس البُعد الذي تمثله (السلوك الحضاري)؛ حيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.889) للفقرة رقم (QAF6) و(0.909) للفقرة رقم (QAF1)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60).

جدول 10 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد السلوك الحضاري: سلوك المواطنة التنظيمية.

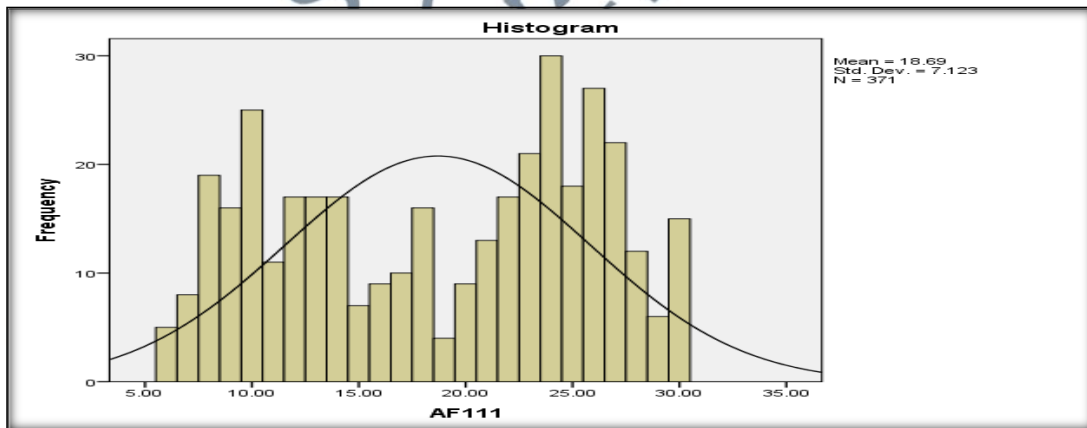
بُعد السلوك الحضاري							رمز الفقرة
الثبات	التفطح	الالتواء	الأهمية	الانحراف	المتوسط	العبارات	
0.909	-1.354	-0.319	0.658	1.447	3.294	يهتم الموظف بالأهداف العامة للمنظمة ويستحضرها عند أدائه لعمله.	QAF1
0.896	-1.376	-0.089	0.621	1.387	3.137	يواظب الموظف على حضور اللقاءات والندوات غير الرسمية التي تعقدها المنظمة.	QAF2
0.890	-1.425	0.041	0.608	1.419	3.019	يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل.	QAF3
0.890	-1.335	-0.049	0.625	1.357	3.127	يحافظ الموظف على سمعة المنظمة أمام الآخرين.	QAF4
0.891	-1.417	-0.012	0.608	1.443	3.016	يلتزم الموظف بالعادات والمعايير الاجتماعية كالمظهر العام واحترام الكبير	QAF5
0.889	-1.482	0.002	0.625	1.452	3.129	يحرص الموظف على متابعة كل تعميمات المنظمة باهتمام بالغ.	QAF6
0.911	-1.361	-0.152	0.632	1.425	3.115	التقديرات العامة لبُعد السلوك الحضاري	

ويوضح الجدول رقم (10،4) أيضاً والشكل رقم (9،4) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد السلوك الحضاري، حيث إن المتوسط الحسابي العام لمحور السلوك الحضاري بلغ (3.115)، بانحراف معياري قدره (1.425)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.016) وبوزن نسبي (60%) وبين (3.129) وبوزن نسبي (62%) وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة تتجه نحو سبيل الموافقة على توفُّر متطلبات السلوك الحضاري الذي هو أحد أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 9 - 4: آراء واتجاهات المجيبين حول فقرات بُعد السلوك الحضاري.

بالإضافة إلى ما سبق دلت نتائج التحليل المعروضة بالجدول رقم (10،4) والشكل رقم (10،4) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل السلوك الحضاري تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.137) إلى -



رسم توضيحي 10 - 4: التوزيع الطبيعي لفقرات بُعد السلوك الحضاري.

(1.430)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.002) إلى (0.423) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+-2) وهنا يكون التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات عامل السلوك الحضاري (Kline, R. B.2011).

ثانياً: تحليل معايير كفاءة أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي:

بهذا الجانب من الدراسة تم اختبار معايير كفاءة عامل أو متغير سلوك المواطنة التنظيمية الذي يتضمن خمسة أبعاد لقياسه التي تمكّن من الكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة، بالإضافة إلى مدى توافق عدد المكونات الكامنة مع النموذج النظري المفترض المستخلص من الإطار النظري والمرجعيات والأدبيات السابقة، وكذلك التعرف على نسب تشبع وتحميل الفقرات في كل بُعد من أبعاد العامل أو المتغير الرئيس (سلوك المواطنة التنظيمية) بنموذج الدراسة.

1. نسبة التباين الكلي المشروح أو المفسر للمقياس:

يبيّن كلٌّ من الجدول رقم (11،4) وكذلك الجدول رقم (12،4) التباين الكلي المفسر (Proportion Of Variance Explained) ويتكون من جزئين، الأول الجذور الكامنة الابتدائية (الجذر الكامن لكل عنصر، ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، والنسبة التراكمية) والثاني يمثل الجذور الكامنة النهائية (القيم الخاصة بكل عامل كامن).

ومن الجدول المشار إليه أعلاه يتضح لنا بأن نسبة التباين الكلي كانت (75.322%)؛ وهذا ما يدل على أن فقرات الاستبانة أو المقياس فسرت سلوك المواطنة التنظيمية بنسبة (75.322%)، وفيما يتعلق بمساهمة كل عامل في تفسير سلوك المواطنة وهي على التوالي لجميع العوامل أو الأبعاد الخمسة (17.598%، 15.158%، 14.893%، 14.177%، 13.496%).

جدول 11 - 4: التباين الكلي المشروح لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية Total Variance Explained

Rotation Sums of Squared Loadings			Extraction Sums of Squared Loadings			Initial Eigenvalues			Component
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع بعد التدوير			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع قبل التدوير			جدور ايجن الأولية لمصفوفة الارتباط			
Cumulative % of Total Variance			Cumulative % of Total Variance			Cumulative % of Total Variance			المكون أو العنصر
النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	كل مكون في التباين	النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	كل مكون في التباين	النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	كل مكون في التباين	
17.598	17.598	3.696	51.812	51.812	10.880	51.812	51.812	10.880	1
32.756	15.158	3.183	58.721	6.910	1.451	58.721	6.910	1.451	2
47.649	14.893	3.127	65.106	6.385	1.341	65.106	6.385	1.341	3
61.826	14.177	2.977	70.464	5.358	1.125	70.464	5.358	1.125	4
75.322	13.496	2.834	75.322	4.858	1.020	75.322	4.858	1.020	5
						78.530	3.208	0.674	6
						81.210	2.681	0.563	7
						83.680	2.470	0.519	8
						85.784	2.104	0.442	9

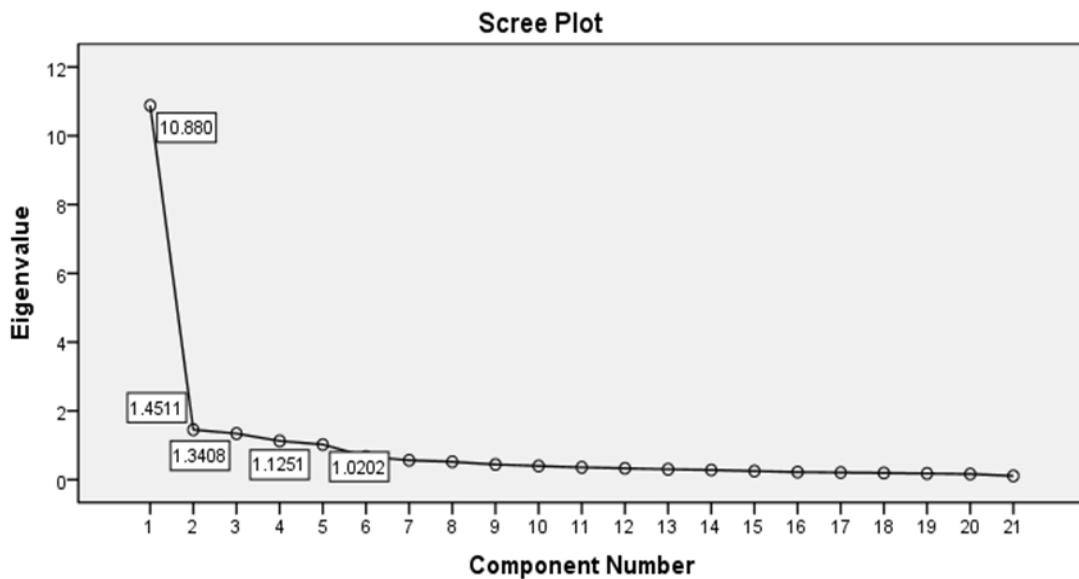
87.668	1.884	0.396	10
89.369	1.701	0.357	11
90.934	1.564	0.329	12
92.373	1.440	0.302	13
93.708	1.335	0.280	14
94.897	1.189	0.250	15
95.948	1.051	0.221	16
96.932	0.984	0.207	17
97.854	0.923	0.194	18
98.708	0.854	0.179	19

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

جدول 12-4: واصل: التباين الكلي المشروح لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

Rotation Sums of Squared Loadings				Extraction Sums of Squared Loadings				Initial Eigenvalues		Component		
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التباين بعد التدوير				مجموع المربعات المستخلصة لقيم التباين قبل التدوير				جذور ايجن الأولية لمصفوفة الارتباط				
Cumulative % of Total Variance				Cumulative % of Total Variance				Cumulative % of Total Variance				
النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	كل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل مكون	النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	كل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل مكون	النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	كل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل مكون	المكون أو العنصر
								99.481	0.773	0.162		20
								100.000	0.519	0.109		21

وفيما يتعلق باختبار الهضبة يعتبر الاختبار الأنسب للتأكد من تطابق عدد الجذور الكامنة مع المرجعية النظرية للاستبانة بيلينت (Pallant, 2013)، ومن خلال الشكل رقم (11-4) يظهر عدد العوامل التي استخلصت من الفقرات التي تقيس المتغير التي هي النقاط على المنحنى هناك خمسة عوامل التي تم تسميتها وفقاً لمحتواها النظري هي (العامل الأول: السلوك الحضاري)، (العامل الثاني: الروح الرياضية)، (العامل الثالث: الكياسة)، (العامل الرابع: الإيثار)، (العامل الخامس: وعي الضمير)، وهذا العدد الموضح في قيمة جذور ايجن (Eigen) التي تتجاوز الواحد الصحيح كانت نتائجها على التوالي (10.880، 1.451، 1.340، 1.125، 1.020)، ومعرضة بالجدول رقم (11،4)، وكذلك الجدول رقم (12،4) والشكل رقم (11،4) وهذا يتفق تماماً مع العوامل في الجانب النظري.



رسم توضيحي 11 - 4: اختبار الهضبة: لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

2 نسبة التحميل أو التشبعات لكل فقرة في البعد أو المقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

في التدوير المتعامد تحتفظ العوامل التي تخضع باستقلالها، وبذلك ينعدم الارتباط بين العوامل، حيث إن مصفوفة التشبعات العاملية المستخلصة من التدوير المتعامد تمثل المعاملات الانحدارية المعيارية ومعاملات

الارتباط لل فقرات والمتغيرات بالعوامل المستخلصة، التي تدل على المساهمة الصافية لكل عامل في تفسير تباين الفقرة أو المتغير، وهذا التشبع هو ارتباط الفقرة بالعامل، والتشبع أيضاً مقدار التباين إذا تم تريعه؛ وهو يدل على قيمة المعلومات في الفقرة التي يمثلها العامل (تبيغة، 2012).

والجدول رقم (13،4) وكذلك الجدول رقم (14،4) يوضح العوامل المستخلصة من عملية التدوير والفقرات المتشعبة على كل عامل والمثلة للعوامل الكامنة المستخرجة، ومن الواضح أن هناك بنية عاملية توافق شروط التحليل العملي المقبول، كما أن تشبعت متغيرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية على خمسة عوامل كامنة مع ترتيبها للفقرات الخاصة بكل عامل، ويطلق على العامل الأول "السلوك الحضاري"، نظراً لتشبع أو تحميل الفقرات: (QAF2، QAF3، QAF4، QAF5، QAF6) بالعامل الأول بالجذر الكامن (10.880)، أمّا الفقرات: (QAC2، QAC3، QAC4، QAC5)؛ فإنها محملة على العامل الثاني بالجذر الكامن (1.451)، ويطلق عليه الروح الرياضية.

وفيما يتعلق بالعامل الثالث فتشبع به الفقرات: (QAB2، QAB3، QAB4، QAB5)، وبالجذر الكامن (1.340) ويطلق عليه "الكياسة"، والعامل الرابع تشبعت به الفقرات: (QAA1، QAA2، QAA3، QAA4) بالجذر الكامن (1.251) ويطلق عليه "الإيثار"، أمّا الفقرات: (QAD1، QAD2، QAD3، QAD4)؛ فإنها محملة على العامل الخامس وبالجذر الكامن (1.020) ويطلق عليه "وعي الضمير"، وهذا جاء مطابقاً لما ورد في الأدبيات والدراسات السابقة، وكانت هذه العوامل مرتبة ومتسلسلة وعدد فقرات كل عامل كافية لتمثيله (ثلاث فقرات فأكثر).

ومن الجدول رقم (13،4) وكذلك الجدول رقم (14،4) أيضاً يتبين أن تشبع الفقرات على عواملها كانت عالية، وتتجاوز قيمة المحك المفترض (0.40)، كما أن الفقرات بمقياس متغير سلوك المواطنة التنظيمية تشبعت على عواملها فقط دون الآخر، أي لا يوجد فقرات في المقياس ارتبطت بغير عاملها أو تشبعت

فقرة على عاملين مختلفين، كما أن اتجاه الفقرات اتجاه إيجابي (direction positive)، وهذا يؤكد تناغم فقرات المقياس.

جدول 13-4: التشبعات العاملية لعوامل سلوك المواطنة التنظيمية.

Rotated Component Matrixa				
Component				
رمز الفقرة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
QAA1				0.681
QAA2				0.751
QAA3				0.784
QAA4				0.686

جدول 14-4: واصل: التشبعات العاملية لعوامل سلوك المواطنة التنظيمية.

Rotated Component Matrixa				
Component				
رمز الفقرة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
QAB2			0.744	
QAB3			0.790	
QAB4			0.685	
QAB5			0.819	
QAC2		0.780		
QAC3		0.831		
QAC4		0.661		
QAC5		0.777		
QAD1				0.603
QAD2				0.755
QAD3				0.748
QAD4				0.781
QAF2	0.642			
QAF3	0.754			
QAF4	0.793			

					0.785	QAF5
					0.751	QAF6
1.020	1.125	1.341	1.451	10.880	الجذر الكامن	
					التباين الكلي	
					المفسر	
					75.321	

3 . مقياس كايزر- ماير- أولكين واختبار بارتلليت (KMO):

لقياس الجودة الكلية للمقياس ومدى ملاءمة وكفاية حجم العينة للتحليل العاملي الاستكشافي؛ تم استخدام اختبار مقياس كايزر - ماير - أولكين ويعرف اختصاراً (كمو)، ويندرج تحت اختبار كايزر-ماير-أولكين الذي يطلق عليه مقياس كمو (KMO)، واختبار بارتلليت (Bartlett) تعتبر قيمة اختبار كيمو ذات موثوقية لدلالة على كفاية العينة، عندما لا تقل عن (0.60)، بينما قيمة اختبار بارتلليت يجب أن يكون ذا دلالة إحصائية؛ أي أن يكون أقل من (0.05).

جدول 15 - 4: مقياس كيمو واختبار بارتلليت سلوك المواطنة التنظيمية.

0.929	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
6033.939	مربع كاي التقريبي	اختبار بارتلليت
210.000	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
0.000	درجة الحرية df	مستوى الدلالة Sig.

ومن البيانات المعروضة بالجدول رقم (4،15) يتبين أن نسبة مقياس كايزر واختبار بارتلليت للقياس الجودة الكلية للاختبار على كفاية العينة تساوي (0.929)، ومستوى الدلالة على اختبار بارتلليت تساوي

(0.000) وأقل من (0.001) لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية، وهذا يعطي دلالة على أن العينة كافية

ومناسبة للتحليل العاملي الاستكشافي.

4. مصفوفة الارتباط لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

من خلال نتائج مصفوفة الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس، حيث إن مصفوفة الارتباط تحدد ما مدى

الارتباط بين متغيرات (فقرات) الدراسة، حيث يفضل ألا يتجاوز قيمة الارتباط (0.85) للفقرات التي

تُعرف بالانصهار التام، المبينة في الجدول رقم (4،16) الذي يوضح علاقة الارتباط بين الفقرات يتضح

بأن هناك علاقة ارتباط؛ ما يعني أن لكل بُعد من الأبعاد التي تمثل سلوك المواطنة التنظيمية خصائص تميزه

عن غيره، بالإضافة إلى أن هناك ارتباطاً في حدود المعيار (0.85)، ويشير ذلك إلى أن جميع الأبعاد تمثل

نفسها، وليس هناك إشكالية التعدد الخطي أو الانصهار التام بين الفقرات.

جدول 16 - 4: مصفوفة الارتباط لفقرات أبعاد عامل سلوك المواطنة التنظيمية.

QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	QA	الفقرة										
F6	F5	F4	F3	F2	D4	D3	D2	D1	C5	C4	C3	C2	B5	B4	B3	B2	A4	A3	A2	A1											
																					1.00	QA									
																					0	A1									
																					1.00	0.76	QA								
																					0	7	A2								
																					1.00	0.63	0.53	QA							
																					0	6	7	A3							
																					1.00	0.67	0.51	0.49	QA						
																					0	0	8	1	A4						
																					1.00	0.49	0.42	0.49	0.47	QA					
																					0	3	3	0	6	B2					
																					1.00	0.75	0.47	0.43	0.48	0.46	QA				
																					0	3	4	0	1	6	B3				
																					1.00	0.64	0.56	0.47	0.45	0.49	0.48	QA			
																					0	1	0	7	0	7	1	B4			
																					1.00	0.72	0.70	0.67	0.42	0.43	0.46	0.46	QA		
																					0	2	8	4	2	1	2	1	B5		
																					1.00	0.45	0.59	0.50	0.43	0.49	0.45	0.47	0.51	QA	
																					0	0	1	2	9	4	4	6	5	C2	
																					1.00	0.85	0.42	0.51	0.47	0.45	0.44	0.40	0.45	0.49	QA
																					0	0	6	8	7	5	3	1	8	8	C3

									1.00	0.69	0.68	0.39	0.47	0.48	0.46	0.49	0.47	0.46	0.48	QA								
									0	3	5	5	6	3	9	5	2	3	4	C4								
								1.00	0.65	0.76	0.64	0.40	0.42	0.41	0.40	0.37	0.35	0.41	0.39	QA								
								0	9	0	4	0	1	1	4	6	5	3	4	C5								
								1.00	0.53	0.59	0.54	0.54	0.49	0.51	0.53	0.51	0.44	0.43	0.48	0.48	QA							
								0	2	5	1	9	5	2	8	4	6	6	5	8	D1							
								1.00	0.59	0.43	0.48	0.49	0.49	0.42	0.43	0.44	0.44	0.40	0.44	0.40	0.49	QA						
								0	7	5	3	9	8	8	2	5	6	2	9	6	4	D2						
								1.00	0.71	0.54	0.45	0.45	0.44	0.36	0.37	0.42	0.37	0.34	0.34	0.38	0.43	QA						
								0	5	8	4	4	8	8	0	6	5	4	6	8	0	D3						
								1.00	0.58	0.67	0.71	0.45	0.54	0.47	0.48	0.37	0.43	0.45	0.44	0.34	0.39	0.42	0.42	QA				
								0	7	2	4	9	8	6	4	2	1	0	2	3	3	1	9	D4				
								1.00	0.42	0.45	0.54	0.50	0.46	0.58	0.52	0.53	0.39	0.43	0.41	0.41	0.50	0.48	0.46	0.48	QAF			
								0	5	5	5	2	7	0	3	8	9	0	0	7	2	9	6	6	2			
								1.0	0.73	0.46	0.47	0.56	0.52	0.43	0.55	0.47	0.43	0.45	0.49	0.44	0.46	0.41	0.46	0.50	0.48	QAF		
								00	9	8	7	0	7	3	3	8	3	9	3	4	3	8	7	3	6	3		
								1.0	0.7	0.65	0.46	0.51	0.52	0.50	0.43	0.55	0.47	0.44	0.45	0.44	0.46	0.49	0.40	0.44	0.46	0.45	QAF	
								00	48	1	5	1	0	5	4	7	4	7	0	2	8	6	0	1	6	1	4	
								1.0	0.7	0.6	0.56	0.43	0.47	0.47	0.49	0.43	0.53	0.46	0.42	0.44	0.44	0.44	0.50	0.39	0.42	0.49	0.50	QAF
								00	61	97	1	8	3	9	1	5	1	5	1	2	9	8	5	6	6	6	9	5
1.0	0.7	0.6	0.6	0.59	0.40	0.46	0.49	0.50	0.42	0.51	0.47	0.42	0.42	0.42	0.42	0.46	0.46	0.38	0.40	0.42	0.43	QAF						
00	37	74	21	5	1	7	9	5	2	3	2	1	7	5	4	1	5	5	0	0	6							

5 . معاملات الشيوخ لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية:

يبين جدول (17-4) نسبة اشتراك أو الشيوخ كل فقرة في تكوين العامل الكامن، معاملات الشيوخ هي نسبة التباين في الفقرة أو المتغير الذي تمكنت العوامل المستخرجة من تفسيرها، أي مدى تمثيل العوامل المستخرجة للتفسيرات فقرة أو متغير معين، نلاحظ من جدول للقيم الشيوخ أن فقرة (QAA2) بلغت (0.74)، وذلك يعبر عن أن العوامل المستخلصة من التحليل فسرت مقدار التباين للفقرة (QAA2) بمقدار (74%)، وذلك ينطبق على بقية قيم الشيوخ لل فقرات كافة، ومن النتائج يتضح أن كل فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية كانت ذات شيوخ جيد مساوياً أو أكبر من (0.50)، وهذا يدل على نجاح معاملات الشيوخ على تفسير مقدار كبير من التباين للعوامل المستخلصة من التحليل العاملي.

6 الارتباط المضاد لأبعاد أو عوامل سلوك المواطنة التنظيمية:

لكل فقرة من فقرات المقياس ارتباط مضاد، من مهام مصفوفة الارتباط المضاد اختبار مدى جودة والكفاية الانفرادية لكل فقرة من فقرات المقياس، ونسبة الارتباط المضاد يجب أن يكون أعلى من (0.50)، ومن خلال النظر للجدول (17-4) الذي يبين قيم الارتباط المتضاد والجودة الانفرادية للبيانات؛ نجد أن لكل فقرة تجاوزت المعيار، وتراوحت ما بين (0.894a) الفقرة رقم (QAC3) التي تمثل بُعد أو عامل الروح الرياضية و(0.966a) للفقرة رقم (QAC4) التي تمثل بُعد أو عامل الروح الرياضية أيضاً، وهنا كلما اقتربت الدرجة أو الارتباط من واحد كان أفضل (Tabachnick et al, 2001).

جدول 17 - 4: الارتباط المتضاد ومعاملات الشيوخ لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

رمز الفقرة	العبارات	الاستخلاص	الارتباط المضاد
QAA1	يساعد الموظف زملاءه في العمل إذا كان لديهم حجم عمل كبير	0.681	a0.918
QAA2	يتعاون الموظف مع رؤسائه للقيام بالعمل بكفاءة عالية	0.748	a0.902
QAA3	يقوم الموظف بعمل زملائه في حالة غيابهم عن العمل	0.747	a0.920
QAA4	يعمل الموظف على تسهيل مهمة زملائه الجدد إن لم يطلب منه	0.648	a0.931
QAB2	يحترم الموظف حقوق، وخصوصيات زملائه الآخرين ويتجنب الخوض فيها.	0.743	a0.932
QAB3	يتشاور الموظف مع زملائه الآخرين في اتخاذه القرار.	0.801	a0.939
QAB4	أزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعدكم على أداء أعمالكم.	0.702	a0.934
QAB5	تجنب إيداء أو إحراج زملائي في العمل.	0.806	a0.920
QAC2	يتغاضى الموظف عن المضايقات البسيطة في العمل.	0.829	a0.902
QAC3	يقوم الموظف بالأعمال الإضافية التي تطلب منه دون تدمير.	0.875	a0.894
QAC4	يتجنب الموظف استهلاك زمن طويل في الشكوى من أسط مشكلات العمل.	0.731	a0.968
QAC5	يتجنب الموظف إعطاء المشكلات التي يواجهها أكبر من حجمها.	0.753	a0.928
QAD1	يحرص الموظف على قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل.	0.695	a0.958
QAD2	ينفذ الموظف توجيهات وتوصيات رؤسائه في العمل.	0.783	a0.918
QAD3	يحاسب الموظف نفسه قبل أن يحاسبه الآخرون.	0.723	a0.936
QAD4	يكمل الموظف واجباته الوظيفية بعناية فائقة دون أخطاء.	0.777	a0.922
QAF2	يواظب الموظف على حضور اللقاءات والندوات غير الرسمية التي تعقدتها المنظمة.	0.691	a0.380
QAF3	يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل بالمنظمة.	0.773	a0.930

a0.954	0.806	يحافظ الموظف على سمعة المنظمة أمام الآخرين.	QAF4
a0.927	0.783	يلتزم الموظف بالعادات والمعايير الاجتماعية كالمظهر العام واحترام الكبير	QAF5
a0.944	0.723	يحرص الموظف على متابعة كل تعميمات المنظمة باهتمام بالغ.	QAF6

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

4.3.2. التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرضا الوظيفي:

مثل ما تم بالخطوة السابقة، وفيما يخص التحليل العاملي الاستكشافي للعوامل أو المتغيرات الرئيسة بنموذج الدراسة، وهنا فيما يخص العامل أو المتغير الوسيط الرضا الوظيفي قامت الدراسة بإجراء تم تلخيصه في خطوتين الأولى تتمثل في التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، والخطوة الثانية تحليل معايير كفاءة أبعاد أو عوامل الرضا الوظيفي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EAC):

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) لأبعاد الرضا الوظيفي:

1. بُعد العوامل المادية:

من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (4،18)، وكذلك الجدول رقم (4،19) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد العوامل المادية في مكتب وزير الدولة بمحافضة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس الرضا الوظيفي، بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس البُعد الذي تمثله (العوامل المادية)؛ حيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.843) للفقرة رقم (QKA5) و(0.864) للفقرة رقم (QKA6)، هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60).

جدول 18 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل المادية: الرضا الوظيفي.

رمز الفقرة	بُعد العوامل المادية	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QAF1	يهتم الموظف بالأهداف العامة للمنظمة	3.340	1.312	0.658	-0.286	-1.242	0.860
QAF2	ويستحضرها عند أدائه لعمله. يواظب الموظف على	3.151	1.369	0.621	-0.141	-1.314	0.852

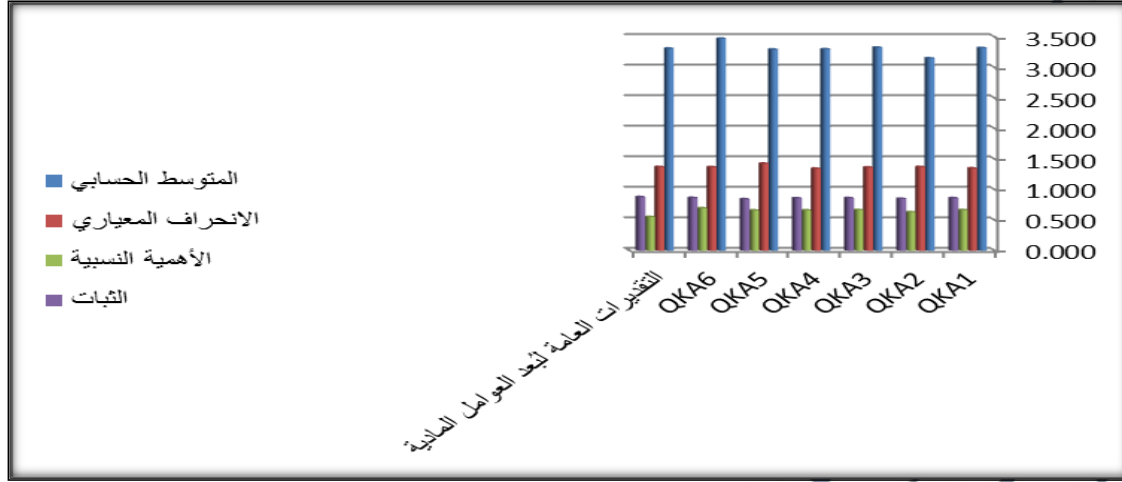
حضور
اللقاءات
والندوات غير
الرسمية التي
تعقدتها
المنظمة.

جدول 19 - 4: واصل: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل المادية: الرضا الوظيفي.

رمز الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفريط	الثبات
QAF 3	يقدم الموظف المقترحات لتطوير طرق العمل بالمنظمة.	3.326	1.363	0.608	-0.271	-1.276	0.865
QAF 4	يحافظ الموظف على سمعة المنظمة أمام الآخرين.	3.299	1.343	0.625	-0.310	-1.235	0.867
QAF 5	يلتزم الموظف بالعبادات والمعايير الاجتماعية كالمظهر العام واحترام الكبير	3.294	1.425	0.608	-0.292	-1.336	0.846
QAF 6	يحرص الموظف على متابعة كل تعميمات المنظمة باهتمام بالغ.	3.472	1.366	0.625	-0.385	-1.237	0.870
	التقديرات العامة لبُعد العوامل المادية	3.310	1.369	0.551	-0.314	-1.221	0.881

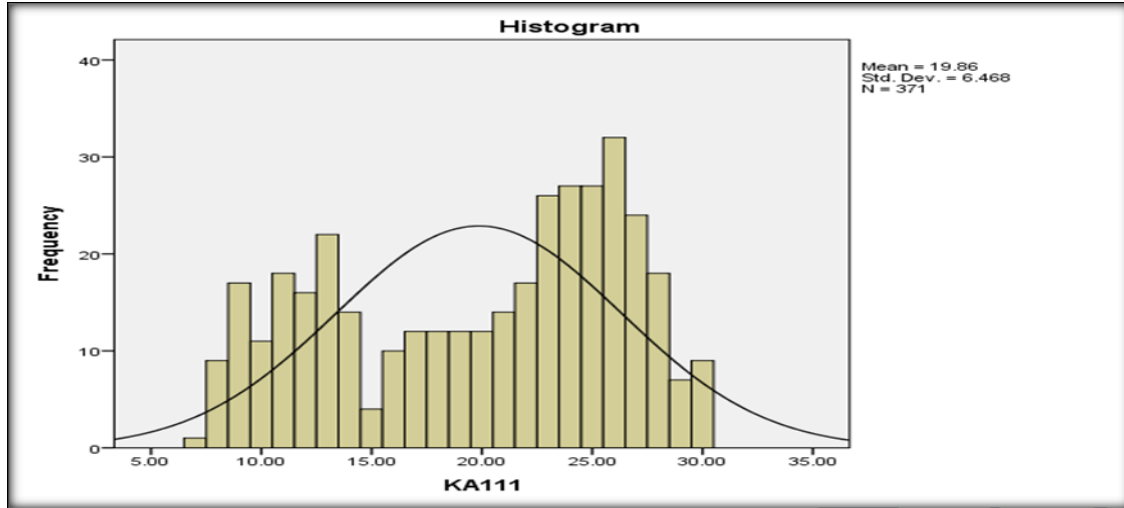
ويوضح الجدول أيضاً والشكل رقم (4.12) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد العوامل المادية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور العوامل المادية (3.310)، بانحراف معياري قدره (1.369)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.151) وبوزن نسبي (63%) وبين (3.472) وبوزن نسبي (69%)،

وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة تتجه نحو سبيل الموافقة على توفّر متطلبات الإيثار الذي هو أحد أبعاد الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.



رسم توضيحي 12 - 4: آراء واتجاهات المجيبين حول فقرات بُعد العوامل المادية.

بالإضافة إلى ما سبق دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (4،18) وكذلك الجدول رقم (4،19)، والشكل رقم (13-4) إلى طبيعة توزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو فقرات المتعلقة بعامل العوامل المادية تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح بين (-1.137) إلى (-1.430)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.002) إلى (0.423)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح، حيث تقع التوزيعات بين (+2-) وهنا التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات العامل.



رسم توضيحي 13 - 4: التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة على فقرات العوامل المادية.

2. بُعد العوامل النفسية:

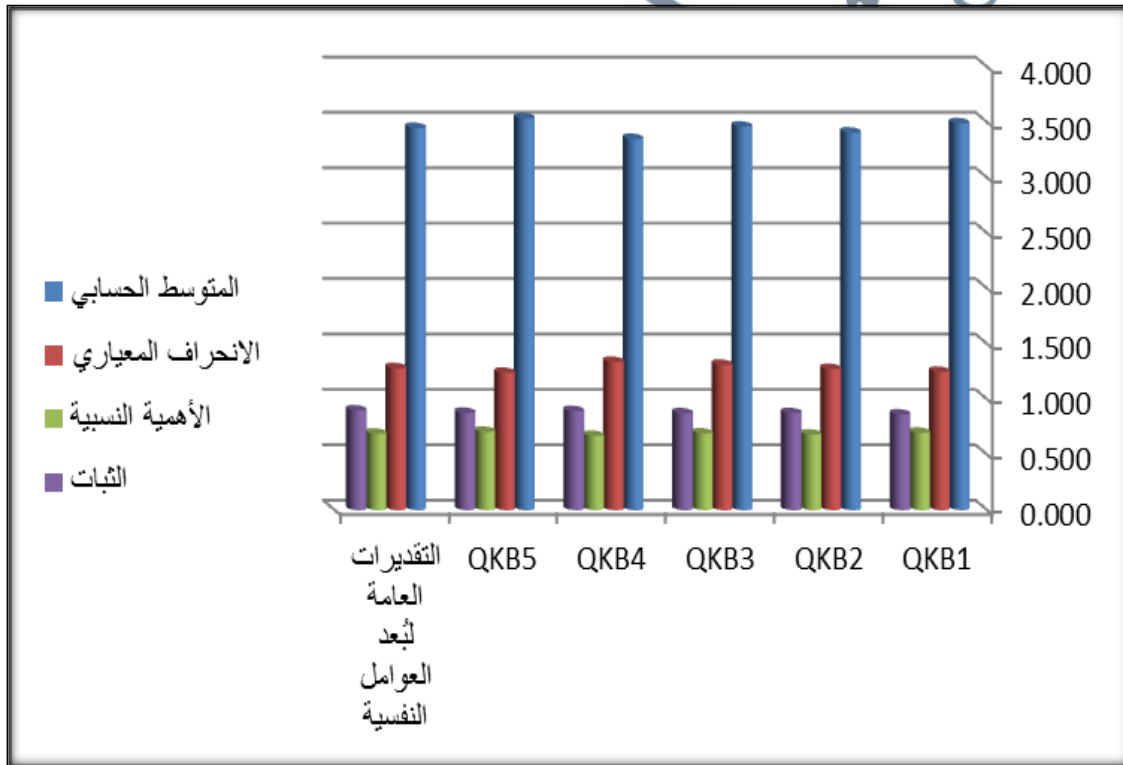
من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (4-20) يتضح بأن نتائج التحليل الوصفي لبُعد العوامل النفسية بثبات أفراد العينة على فقرات العامل؛ حيث تراوحت نتائج ألفا كرومباخ بين (0.863) للفقرة رقم (QKB1) و(0.894) للفقرة رقم (QKB4)، وهذا يشير إلى درجة الثبات الجيد مع خلوها من الغموض، كما دلت نتائج التحليل بأن الثبات الكلي لمقياس البُعد أكبر من المحك، وكان (0.899)؛ ما يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عامل العوامل النفسية كُبعد من أبعاد الرضا الوظيفي.

جدول 20 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل النفسية: الرضا الوظيفي.

الثبات	التفريط	الالتواء	الأهمية	الانحراف	المتوسط	العبارات	الفقرة
0.863	-0.807	-0.573	0.698	1.248	3.491	يشعر الموظف بالاستقرار الوظيفي في عمله.	QKB1
0.875	-0.894	-0.506	0.681	1.273	3.407	يشعر الموظف بالانسجام داخل المنظمة مع الآخرين.	QKB2
0.873	-1.108	-0.450	0.669	1.311	3.461	تتوفر درجة التفاعل والثقة بين الموظفين في المنظمة.	QKB3

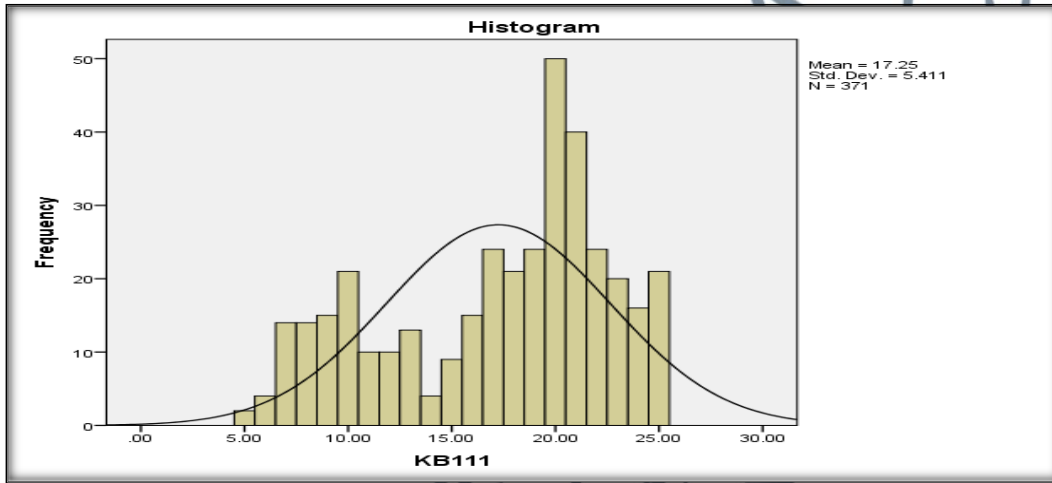
0.894	-1.110	-0.381	0.670	1.338	3.350	QKB4	يصبو الموظفون درجة التوافق مع أهداف المنظمة.
0.878	-0.852	-0.555	0.671	1.239	3.536	QKB5	يشعر الموظف بالاحترام من قبل زملائه.
0.899	-0.862	-0.056	0.689	1.281	3.449		التقديرات العامة لُبعد العوامل النفسية

كما يوضح الجدول أيضاً والشكل رقم (14-4) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد العوامل النفسية؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.449)، بانحراف معياري قدره (1.281)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.336) وبوزن نسبي (67%) وبين (3.491) وبوزن نسبي (69%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفّر متطلبات العوامل النفسية الذي هو أحد أبعاد عامل الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 14 - 4: توزيع آراء المبحوثين لبعد العوامل النفسية.

بالإضافة إلى ما سبق؛ دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (20-4) والشكل رقم (4.15) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل العوامل النفسية تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-0.807) إلى - (1.110)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.381) إلى (-0.573)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها؛ حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2-)، وهنا يكون التوزيع طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات عامل العوامل النفسية (كلاين، 2011).



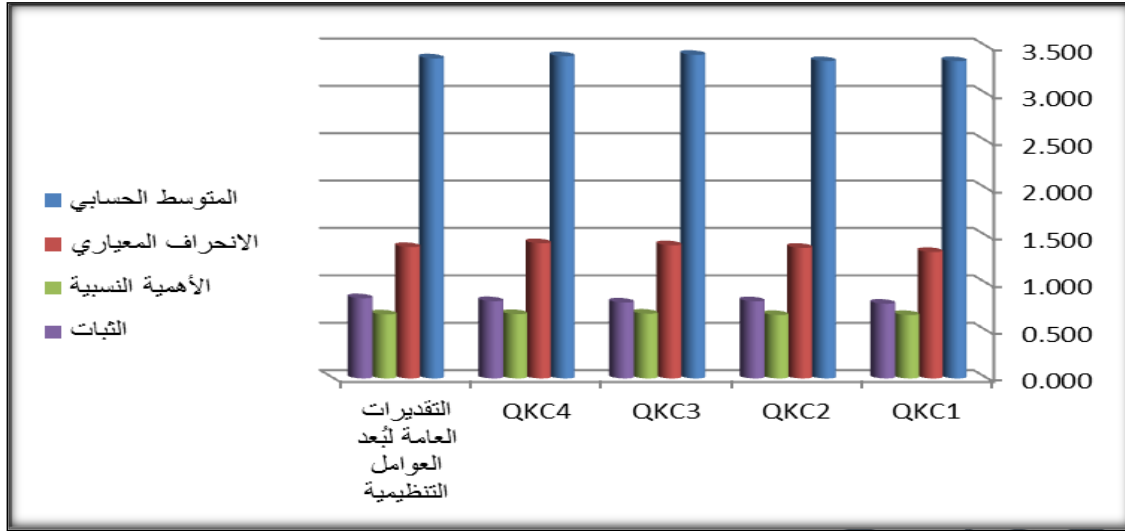
رسم توضيحي 15 - 4: التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة على فقرات عامل العوامل النفسية.
3. بُعد العوامل التنظيمية:

فيما يخص البُعد الثالث المتمثل في العوامل التنظيمية كعامل أو بُعد من أبعاد قياس الرضا الوظيفي؛ فمن خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (21-4) يتضح بأن جميع الفقرات تنسم بالثبات والاتساق الداخلي، وفي قياس البُعد الذي تمثله؛ حيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.788) للفقرة رقم (QKC1)، و(0.815) للفقرة رقم (QKC4)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60)، كما دلت نتائج التحليل بأن الثبات الكلي لمقياس البُعد أكبر من المحك وكان (0.846).

جدول 21 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد العوامل التنظيمية: الرضا الوظيفي.

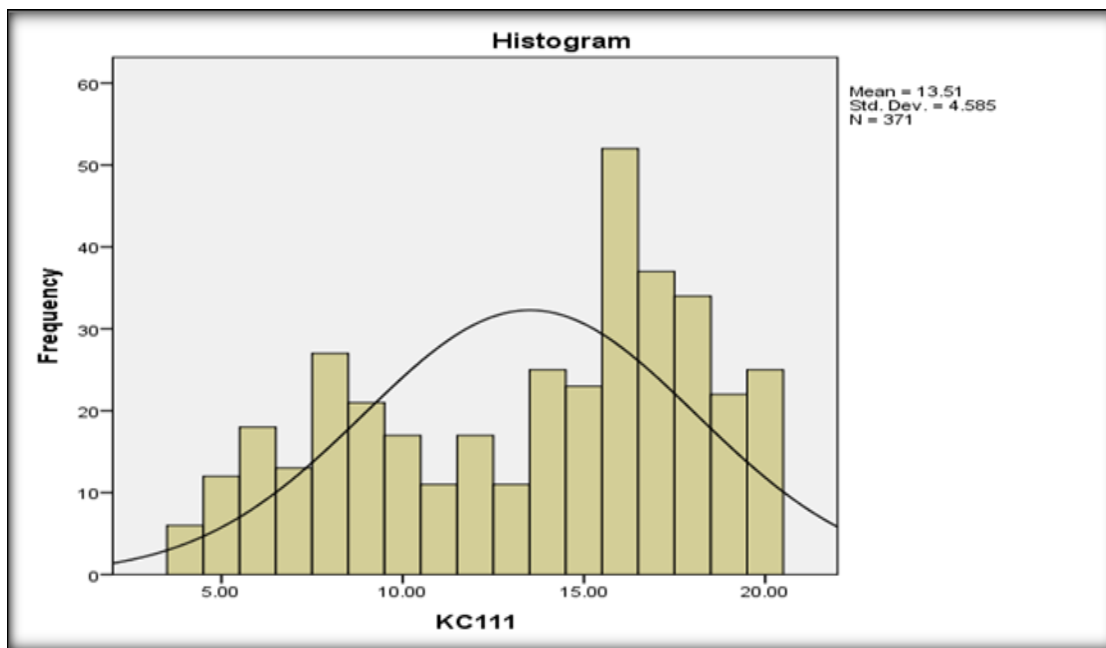
الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفلطح	الثبات
QKC1	يرتبط نظام الترقية في المنظمة بالكفاءة والإتقان.	3.348	1.334	0.669	-0.375	-1.157	0.788
QKC2	يتم إجراء الاتصالات التنظيمية بين الموظفين بسهولة تامة.	3.348	1.385	0.669	-0.341	-1.242	0.814
QKC3	تشارك المنظمة الموظفين في متابعة العمل.	3.415	1.405	0.683	-0.460	-1.184	0.801
QKC4	تعد العوامل التنظيمية لدى الموظفين للرضا إحدى الركائز الأساسية في عمل المنظمة.	3.399	1.427	0.679	-0.418	-1.263	0.815
	التقديرات العامة لبُعد العوامل التنظيمية	3.377	1.386	0.675	-0.427	-1.066	0.846

ومن الشكل رقم (4.16) والجدول رقم (4-21) أيضاً تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد العوامل التنظيمية، ونظراً للمتوسط الحسابي العام للبعد يساوي (3.337)، وانحراف معياري (1.386)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البعد ما بين (3.348) وبوزن نسبي (669%) وبين (3.415) وبوزن نسبي (68%)؛ فإن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفر متطلبات العوامل التنظيمية الذي يمثل هو أحد أبعاد الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 16 - 4: توزيع آراء المبحوثين لبعدها العوامل التنظيمية.

بالإضافة إلى ما سبق؛ دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (4-21) والشكل رقم (4.17) إلى طبيعة توزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفاضل والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بالبعد أو العامل تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي، وانحصرت قيمة التفاضل ما بين (-1.157) إلى (-1.263)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.319) إلى (-0.460) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها؛ حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2)، وهنا يكون التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات بعد العوامل التنظيمية (Kline, R. B.2011).



رسم توضيحي 17 - 4: التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة على فقرات بُعد العوامل التنظيمية.

4. بُعد طبيعة العمل:

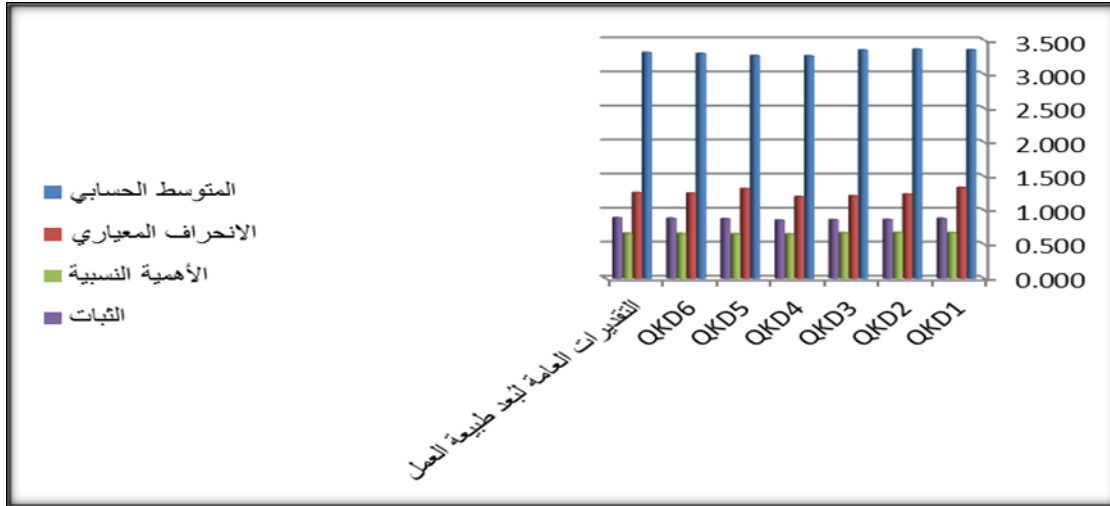
من خلال النتائج المعروضة بالجدول رقم (4-22) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد طبيعة العمل في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس الرضا الوظيفي؛ بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي، وفي قياس البُعد الذي تمثله، بحيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة ألفا كرومباخ بين (0.853) للفقرة رقم (QKD4) و(0.881) للفقرة رقم (QKD6)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60)، بالإضافة إلى ذلك كان الثبات الكلي لمقياس البُعد أكبر من المحك، وكان (0.888).

جدول 22 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد طبيعة العمل: الرضا الوظيفي.

بُعد طبيعة العمل						
الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	الثبات

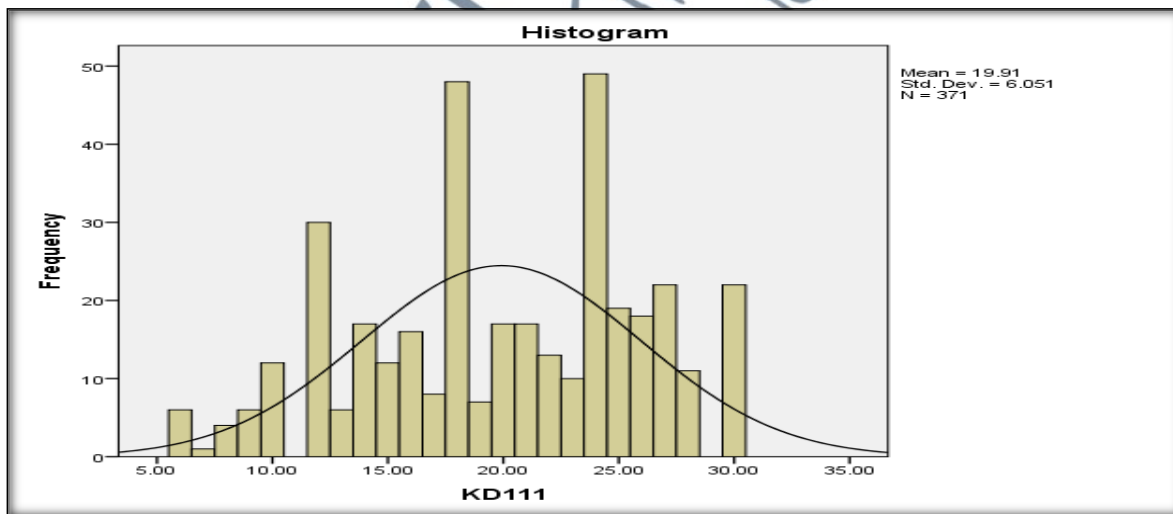
0.880	-1.144	-0.342	0.671	1.333	3.356	يساهم الهيكل التنظيمي في انتشار روح الفريق بين الموظفين.	QKD1
0.863	-0.947	-0.357	0.672	1.237	3.364	تسهم الوسائل التكنولوجية الحديثة بتحقيق أهداف المنظمة.	QKD2
0.860	-0.915	-0.347	0.670	1.213	3.353	تتم المنظمة بإشراك الموظفين في دورات تدريبية بغرض تطويرهم	QKD3
0.853	-1.008	-0.252	0.653	1.200	3.267	يتلاءم الأثاث في المنظمة مع طبيعة العمل الذي يؤديه الموظفين.	QKD4
0.875	-1.183	-0.277	0.654	1.317	3.272	تدوير العمل في المنظمة يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.	QKD5
0.881	-1.066	-0.245	0.660	1.250	3.302	تتفق طبيعة عملي مع تخصصي.	QKD6
0.888	-0.809	-0.261	0.663	1.258	3.316	التقديرات العامة لبعُد طبيعة العمل	

يوضح الجدول أيضاً والشكل رقم (4.18) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعُد طبيعة العمل؛ حيث كان المتوسط الحسابي العام لبعُد طبيعة العمل (3.316)، وبانحراف معياري قدره (1.258)، وتراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعُد ما بين (3.267) وبوزن نسبي (65%) وبين (3.364) وبوزن نسبي (67%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة على سبيل الموافقة بدرجة متوسطة على توفّر متطلبات طبيعة العمل الذي هو أحد أبعاد الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 18 - 4: توزيع آراء المبحوثين لبعده طبيعة العمل.

بالإضافة إلى ما سبق، دلت نتائج التحليل المعروضة بالجدول رقم (4-22) والشكل رقم (4.19) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بالعامل تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، واحصرت قيمة التفلطح ما بين (-0.915) إلى (-1.183)، والالتواء بين القيم (-0.245) إلى (-0.357)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح؛ حيث تقع معظم التوزيعات بين (+-2)، وهنا يكون التوزيع طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات عامل طبيعة العمل (Kline, R. B.2011).



رسم توضيحي 19 - 4: التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة على فقرات عامل طبيعة العمل.

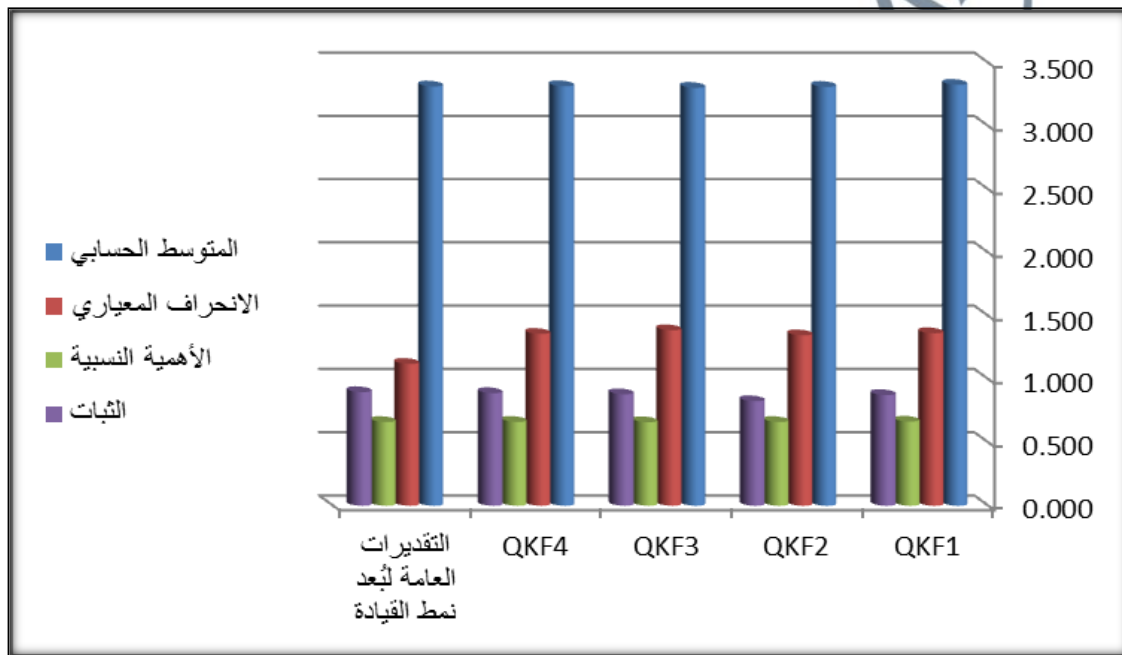
5. بُعد نمط القيادة:

أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد نمط القيادة بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس عامل الرضا الوظيفي، وذلك بناءً على النتائج الواردة بالجدول رقم (23-4)؛ بحيث جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي، وفي قياس البُعد الذي تمثله، وكذلك تراوحت نتائج التحليل لقيمة ألفا كرومباخ بين (0.826) للفقرة رقم (QKF2) و(0.890) للفقرة رقم (QKF4)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60)، بالإضافة إلى ذلك كان الثبات الكلي لمقياس البُعد أكبر من المحك، وكان (0.898).

جدول 23 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد نمط القيادة: الرضا الوظيفي .

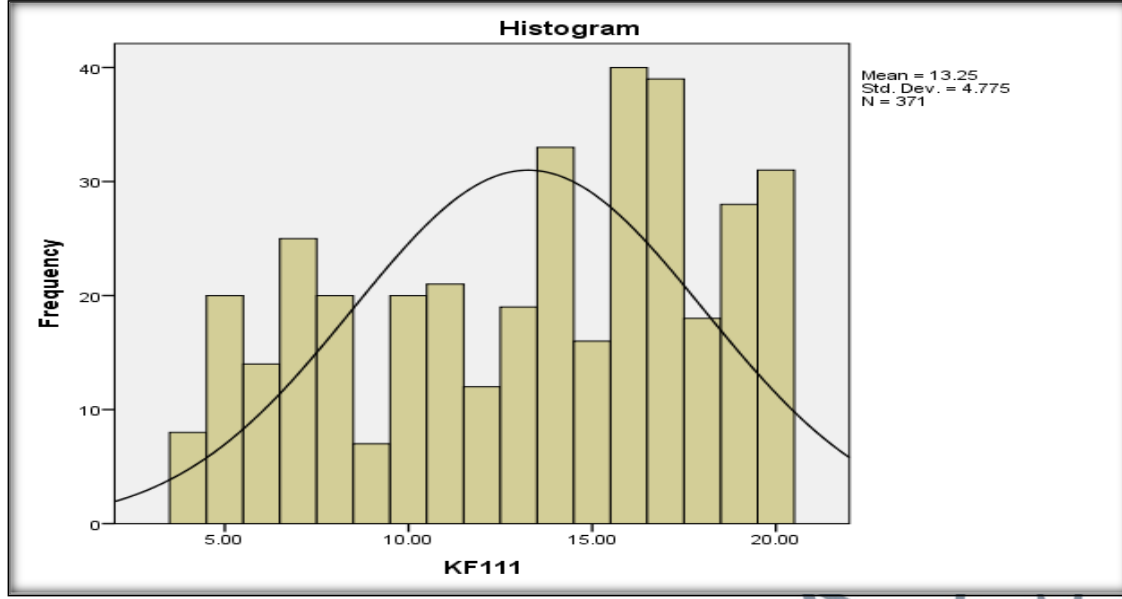
الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QKF1	تظهر قيادة المنظمة بالمرونة في التعامل مع الموظفين.	3.326	1.363	0.665	-0.271	-1.276	0.875
QKF2	تشجع قيادة المنظمة قنوات الاتصال مع الموظفين.	3.280	1.370	0.662	-0.256	-1.281	0.826
QKF3	تساعد قيادة المنظمة الموظفين على تطوير قدراتهم.	3.302	1.387	0.660	-0.302	-1.260	0.881
QKF4	تقدم قيادة المنظمة للموظفين بعض الخدمات الشخصية لحل مشاكلهم.	3.315	1.358	0.663	-0.352	-1.204	0.890
	التقديرات العامة لبُعد نمط القيادة	3.313	1.212	0.662	-0.342	-1.108	0.898

كما يوضح الجدول أيضاً والشكل رقم (4.20) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد نمط القيادة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.313)، بانحراف معياري قدره (1.121)، وقد تراوح المتوسط الحسابي للفقرات التي تقيسه ما بين (3.302) وبوزن نسبي (66%) وبين (3.326) وبوزن نسبي (66%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توفر متطلبات نمط القيادة الذي هو أحد أبعاد الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 20 - 4: توزيع آراء المحوئين لبُعد نمط القيادة.

بالإضافة إلى ما سبق، دلت نتائج التحليل الوصفي المبينة بالجدول رقم (4-23) والشكل رقم (4.21) إلى طبيعة توزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل نمط القيادة تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح بين (-1.193) إلى (-1.276)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.271) إلى (-0.352) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح، وهنا يكون التوزيع طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات العامل.



رسم توضيحي 21 - 4: التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة على فقرات عامل نمط القيادة.

ثانياً: تحليل معايير كفاءة أبعاد الرضا الوظيفي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي:

مثل ما تم بالسابق فيما يخص المتغيرات الرئيسة للدراسة بهذا الجانب من الدراسة؛ تم اختبار معايير كفاءة عامل أو متغير الرضا الوظيفي الذي يتضمن خمسة أبعاد لقياسه المتمثلة في العوامل المادية كُبعد أول والعوامل النفسية كُبعد ثاني، وفيما يتعلق بالُبعد الثالث فهو العوامل التنظيمية، والرابع نمط القيادة، وفيما يتعلق بالُبعد الخامس طبيعة العمل، التي تُمكن من الكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة، بالإضافة إلى مدى توافق عدد المكونات الكامنة مع النموذج النظري المفترض المستخلص من الإطار النظري والمرجعيات والأدبيات السابقة، وكذلك التعرف على نسب تشعب وتحميل الفقرات في كل بُعد من أبعاد العامل أو المتغير الرئيس (الرضا الوظيفي) بنموذج الدراسة.

1. نسبة التباين الكلي المشروح أو المفسر للمقياس:

يبين لنا الجدول رقم (24-4) التباين الكلي المفسر (Proportion of Variance Explained)

الذي يتكون من جزئين؛ الجزء الأول يبين الجذور الكامنة الابتدائية (الجذر الكامن لكل عنصر، ونسبة

مشاركة كل جذر في التباين، والنسبة التراكمية)، والثاني يمثل الجذور الكامنة النهائية (القيم الخاصة بكل عامل

كامن) أي نسبة مشاركة العامل الكامن في التباين الكلي المشروح لظاهرة الدراسة.

ومن الجدول المشار إليه أعلاه يتضح لنا بأن نسبة التباين الكلي كانت (73.454%) وهذا ما يدل

على أن فقرات الاستبانة أو المقياس قد فسرت الرضا الوظيفي بنسبة (73.454%)، وفيما يتعلق بمساهمة

كل عامل أو بُعد في تفسير الرضا الوظيفي هي على التوالي لجميع العوامل الخمسة (16.825%،

14.824%، 14.050%، 13.990%، 13.764%).

جدول 24 - 4: التباين الكلي المشروح لمقياس الرضا الوظيفي Total Variance Explained

of Squared Loadings Rotation Sums				Sums of Squared Loadings Extraction				Eigenvalues Initial			Component لكون أو العنصر
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع بعد التدوير				مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشبع قبل التدوير				جذور ايجن الأولية لمصفوفة الارتباط			
Cumulative %	% of Variance	Total		Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total		
النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	لكون	لكون	النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	لكون	النسبة التراكمية	مشاركة كل جذر	لكون		
16.825	16.825	3.533	لكون	46.252	46.252	9.713	46.252	46.252	9.713	1	
31.650	14.824	3.113	لكون	56.463	10.211	2.144	56.463	10.211	2.144	2	
45.700	14.050	2.951	لكون	62.846	6.383	1.340	62.846	6.383	1.340	3	
59.690	13.990	2.938	لكون	68.460	5.614	1.179	68.460	5.614	1.179	4	
73.454	13.764	2.891	لكون	73.454	4.995	1.049	73.454	4.995	1.049	5	
							76.566	3.111	0.653	6	
							79.507	2.942	0.618	7	
							82.034	2.527	0.531	8	
							84.402	2.368	0.497	9	

86.439	2.037	0.428	10
88.258	1.819	0.382	11
90.041	1.783	0.374	12
91.651	1.610	0.338	13
93.158	1.507	0.317	14
94.484	1.326	0.278	15
95.681	1.197	0.251	16
96.848	1.167	0.245	17
97.888	1.041	0.219	18
98.808	0.920	0.193	19
99.610	0.802	0.168	20
100.000	0.390	0.082	21

وفيما يتعلق بجذور ايجن (Eigen) أظهرت النتائج المبينة في الشكل (22-4)، اختبار الهضبة لمقياس الرضا الوظيفي أن هناك خمسة عوامل تتوافق مع المحك المفترض، وهي العوامل التي قيمتها مساوية أو أكبر من الواحد الصحيح، وهذا يتطابق مع عدد المتغيرات الكامنة في المرجعية النظرية للدراسة، ويظهر عدد العوامل التي تستخرج من عدد العوامل المتحصل عليها؛ وهي النقاط على المنحنى الذي يتباطأ ليتخذ شكل هضبة مستوية نسبياً، وكانت نتائجها على التوالي: (9.712، 2.144، 1.340، 1.178، 1.04) وهذه العوامل الخمسة تمت تسميتها وفقاً لمحتواها النظري هي: (العامل الأول: العوامل النفسية)، (العامل الثاني: طبيعة العمل)، (العامل الثالث: نمط القيادة)، (العامل الرابع: العوامل النفسية)، (العامل الخامس: العوامل التنظيمية)، وهذا العدد الموضح في قيمة (جذور ايجن) يتفق تماماً مع العوامل في جانب النظري.



رسم توضيحي 22 - 4: اختبار الهضبة للرضا الوظيفي.

2. نسبة التحميل أو التشبعات لكل فقرة في البعد أو مقياس الرضا الوظيفي:

في التدوير المتعامد تحتفظ العوامل التي تخضع باستقلالها، وبذلك ينعقد الارتباط بين العوامل، بحيث تكون

مصنوفة التشبعات العاملية المستخلصة من عملية التدوير تمثل المعاملات الانحدارية المعيارية ومعاملات الارتباط لل فقرات والمتغيرات بالعوامل المستخلصة، التي تدل على المساهمة الصافية لكل عامل في تفسير تباين الفقرة أو المتغير، وهذا التشبع هو ارتباط الفقرة بالعامل ومقدار التباين إذا تم تريعه، وهو يدل على قيمة المعلومات بالفقرة التي يمثلها العامل (تبيغة، 2012).

والجدول رقم (4-25) يوضح العوامل المستخلصة من عملية التدوير والفقرات المتشعبة على كل عامل الممثلة للعوامل الكامنة المستخرجة، ويوضح أيضاً بأن هناك بنية عاملية توافق شروط التحليل العاملي، وقد تشبعت متغيرات مقياس الرضا الوظيفي على خمسة عوامل مع ترتيبها للفقرات الخاصة بكل عامل، فقد أظهرت نتائج التحليل العاملي بأن الفقرات: (QKB1 ، QKB2 ، QKB4 ، QKB5) تشبعت بالعامل الأول وبالجزر الكامن (9.712) ويطلق عليه "العوامل النفسية".

أمّا الفقرات (QKD2 ، QKD3 ، QKD4 ، QKD6) تشبعت بالعامل الثاني وبالجزر الكامن (2.144) ويطلق عليه "طبيعة العمل"، أمّا الفقرات: (QKF1 ، QKF2 ، QKF3 ، QKF4)، فإنها تشبعت على العامل الثالث وبالجزر الكامن (1.340) ويطلق عليه "نمط القيادة".

أمّا الفقرات: (QKC1 ، QKC2 ، QKC4 ، QKC4)، فإنها محملة على العامل الرابع وبالجزر الكامن (1.178) ويطلق عليه "العوامل التنظيمية"، أمّا الفقرات: (QKA1 ، QKA2 ، QKA4 ، QKA5)؛ فإنها محملة على الخامس وبالجزر الكامن (1.048) ويطلق عليه "العوامل المادية".

وهذا مطابق لما ورد في الأدبيات ودراسات السابقة وكانت هذه العوامل مرتبة ومتسلسلة، وعدد فقرات كل عامل كافية لتمثيله (ثلاث فقرات فأكثر)، كما يتبين بأن تشبع الفقرات على عواملها كانت عالية وتتجاوز قيمة المحك (0.40 فأكثر)، بالإضافة إلى أن الفقرات في المقياس تشبعت على عواملها فقط دون الآخر، أي لا يوجد فقرات ارتبطت بغير عاملها أو تشبعت على عاملين مختلفين (loading cross)، كما أن

اتجاه الفقرات كان اتجاهها إيجابياً موجباً (direction positive)، وهذا يؤكد تناغم فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

جدول 25 - 4: التشبعات العاملية لعوامل الرضا الوظيفي.

Rotated Component Matrixa					
Component					
العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	رمز الفقرة
0.782					QKA1
0.750					QKA2
0.632					QKA4
0.684					QKA5
				0.805	QKB1
				0.824	QKB2
				0.686	QKB3
				0.708	QKB4
				0.678	QKB5
	0.718				QKC1
	0.684				QKC2
	0.784				QKC3
	0.701				QKC4
			0.835		QKD2
			0.860		QKD3
			0.835		QKD4
			0.757		QKD6
		0.749			QKF1
		0.824			QKF2
		0.752			QKF3
		0.649			QKF4
1.048	1.178	1.340	2.144	9.712	الجذر الكامن
				73.454	التباين الكلي المفسر

3. مقياس كايزر- ماير- أولكين واختبار بارتلليت (KMO):

أظهر اختبار كايزر واختبار بارتلليت للقياس الجودة الكلية وكفاية العينة؛ ما يدل على أن العينة ممثلة لمجتمع الدراسة خير تمثيل، وفي هذا البحث بلغت عينة الدراسة (371) حالة، وهذا العدد دليل على تمثيل المجتمع لعينة الدراسة، وقد أشار خبراء الإحصاء لكي تكون قيمة اختبار (كيمو) ذات موثوقية للدلالة على كفاية العينة، يجب ألا تقل عن (0.60)، بينما قيمة اختبار (بارتلليت) يجب أن يكون ذا دلالة إحصائية؛ أي أن يكون أقل من (0.05)، وهذا ما يوضحه الجدول (26-4).

جدول 26 - 4: مقياس كيمو واختبار بارتلليت الرضا الوظيفي.

0.920	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.
5519.818	مربع كاي التقريبي Approx. Chi-Square
210.000	درجة الحرية df
0.000	مستوى الدلالة .Sig. Bartlett's Test of Sphericity

ويتبين أن نسبة مقياس كايزر واختبار بارتلليت للقياس الجودة الكلية للاختبار على كفاية العينة تساوي (0.920)، بالإضافة إلى ذلك مستوى الدلالة على اختبار بارتلليت تساوي (0.000) وأقل من (0.001)، وهذا يشير إلى أن جودة المقياس عالية، والعينة كافية، ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة.

4 مصفوفة الارتباط لمقياس الرضا الوظيفي.

من خلال نتائج مصفوفة الارتباط الداخلي بين فقرات المقياس، المبينة الجدول رقم (4، 27) الذي يوضح علاقة الارتباط بين الفقرات يتضح بأن هناك علاقة ارتباط؛ ما يعني لكل بُعد من الأبعاد التي تمثل الرضا الوظيفي خصائص تميزه عن غيره، بالإضافة إلى أن هناك ارتباطاً في حدود المعيار (0.85) فأقل، ويشير ذلك إلى أن جميع الأبعاد تمثل نفسها، وليس هناك إشكالية التعدد الخطي أو الانصهار التام بين الفقرات.

جدول 27 - 4: مصفوفات الارتباط لاستبانة الرضا الوظيفي (Anti-image Matrices)

QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	QK	الفرقة	
F4	F3	F2	F1	D6	D4	D3	D2	C4	C3	C2	C1	B5	B4	B3	B2	B1	A5	A4	A2	A1	رقم	
																					1.0	Q KA 1
																					00	0.6 KA 2
																					1.0	0.5 KA 4
																					00	0.6 KA 5
																					1.0	0.4 KB 1
																					00	0.4 KB 1

1.0	0.7	0.3	0.3	0.3	0.3	Q
00	23	90	70	79	38	KB 2
1.0	0.6	0.7	0.5	0.4	0.4	Q
00	09	07	67	88	93	KB 3
1.0	0.5	0.6	0.6	0.4	0.3	Q
00	50	09	72	08	93	KB 4
1.0	0.5	0.7	0.6	0.6	0.5	Q
00	11	56	48	35	12	KB 5
1.0	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	Q
00	80	03	98	56	46	KC 1
1.0	0.6	0.4	0.4	0.4	0.3	Q
00	26	40	72	83	99	KC 2
1.0	0.6	0.6	0.5	0.3	0.4	Q
00	41	11	02	88	81	KC 3
						75
						32
						06
						18
						07
						65

						1.0	0.5	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	Q	
						00	87	27	86	24	16	42	88	13	21	55	95	74	KC	
																			4	
						1.0	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	Q	
						00	66	08	39	82	71	02	38	25	87	66	48	68	70	KD
																			2	
						1.0	0.7	0.3	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	Q	
						00	26	04	63	37	26	28	65	70	93	78	82	72	66	KD
																			3	
						1.0	0.7	0.7	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.2	0.3	0.2	0.2	Q	
						00	46	83	23	29	64	91	87	44	13	81	71	92	84	KD
																			4	
						1.0	0.5	0.6	0.5	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	Q	
						00	34	12	06	11	53	34	01	14	36	31	77	29	82	KD
																			6	
						1.0	0.2	0.3	0.2	0.3	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	0.5	0.4	0.4	Q	
						00	55	47	95	27	36	39	69	59	01	23	20	23	85	KF
																			1	
						1.0	0.9	0.2	0.3	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.4	Q	
						00	00	09	21	61	86	28	25	50	51	73	09	10	38	KF
																			2	

	1.0	0.6	0.6	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	Q KF 3
	00	78	12	79	85	65	44	99	86	94	88	71	52	77	09	49	47	85	54	52	
1.0	0.6	0.6	0.5	0.1	0.2	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.5	0.3	0.5	0.4	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	Q KF 4
00	34	61	93	95	87	49	16	76	41	11	84	13	63	89	98	21	22	30	79	08	

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

3. تقديرات الاشتراك أو الشبوع لمقياس الرضا الوظيفي (Communalities):

يبين لنا الجدول رقم (4-28) والجدول رقم (4-29) بأن نسبة اشتراك أو شبوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن الذي سيتحدد من خلال مصفوفة التبشيع، حيث يجب أن تكون نسبة الشبوع لكل فقرة كحد أدنى تساوي (0.50)، وبالنظر إلى الجدول المشار إليه يتضح أن كل فقرات مقياس الرضا الوظيفي كانت ذات شبوع أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة بحيث تراوحت ما بين أقل قيمة (0.62) إلى أعلى قيمة (0.87)

رمز الفقرة	العبارات	الاستخلاص	الارتباط المضاد
QKA1	يحصل الموظف على الحوافر بصفة مستمرة.	0.733	0.942a
QKA2	يتناسب رائي مع الوظيفة التي أعمل بها.	0.729	0.943a
QKA4	يشعر الموظف بعدالة وموضوعية في نظام التقيات.	0.622	0.943a
QKA5	تخصص المنظمة مكافآت للموظف المتميز فقط.	0.728	0.952a
QKB1	يشعر الموظف بالاستقرار الوظيفي في عمله.	0.806	0.928a
QKB2	يشعر الموظف بالانسجام داخل المنظمة مع الآخرين.	0.774	0.914a
QKB3	تتوفر درجة التفاعل والثقة بين الموظفين في المنظمة.	0.728	0.934a
QKB4	يصبو الموظفون درجة التوافق مع أهداف المنظمة.	0.645	0.946a
QKB5	يشعر الموظف بالاحترام من قبل زملائه.	0.694	0.917a
QKC1	يرتبط نظام الترقية في المنظمة بالكفاءة والإتقان.	0.708	0.946a
QKC2	تتم إجراء الاتصالات التنظيمية بين الموظفين بسهولة تامة.	0.691	0.943a
QKC3	تشارك المنظمة الموظفين في متابعة العمل.	0.748	0.928a
QKC4	تعد العوامل التنظيمية لدى الموظفين للرضا إحدى ركائز الأساسية في عمل المنظمة.	0.647	0.935a
QKD2	تسهم الوسائل التكنولوجية الحديثة في تحقيق أهداف المنظمة.	0.785	0.880a
QKD3	تهتم المنظمة بإشراك الموظفين في دورات تدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم.	0.816	0.901a
QKD4	يتلاءم الأثاث في المنظمة مع طبيعة العمل الذي يؤديه الموظفون.	0.799	0.896a

جدول 28 - 4: واصل الارتباطات المتضادة ومعاملات الشبوع لفقرات مقياس الرضا الوظيفي.

جدول 29 - 4: واصل الارتباطات المتضادة ومعاملات الشبوع لفقرات مقياس الرضا الوظيفي.

رمز الفقرة	العبارات	الاستخلاص	الارتباط المضاد
QKD6	تتفق طبيعة عملي مع تخصصي.	0.628	0.874a
QKF1	تظهر قيادة المنظمة بالمرونة في التعامل مع الموظفين.	0.822	0.882a
QKF2	تشجع قيادة المنظمة قنوات الاتصال مع الموظفين.	0.874	0.855a
QKF3	تساعد قيادة المنظمة الموظفين على تطوير قدراتهم .	0.765	0.915a
QKF4	تقدم قيادة المنظمة للموظفين بعض الخدمات الشخصية لحل مشاكلهم.	0.682	0.935a

4.3.3. التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الإبداع التنظيمي:

أخيراً فيما يخص العامل الثالث بنموذج الدراسة المتمثل في الإبداع التنظيمي بهذا الجانب، وبهدف التحقق من جودة فقرات المقياس، وكذلك درجة تمثيلها لأبعاد وعوامل المتغير الرئيس (الإبداع التنظيمي)؛ قامت الدراسة بهذا الجانب بإجراء تم تلخيصه في التالي:

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS) لأبعاد الإبداع التنظيمي:

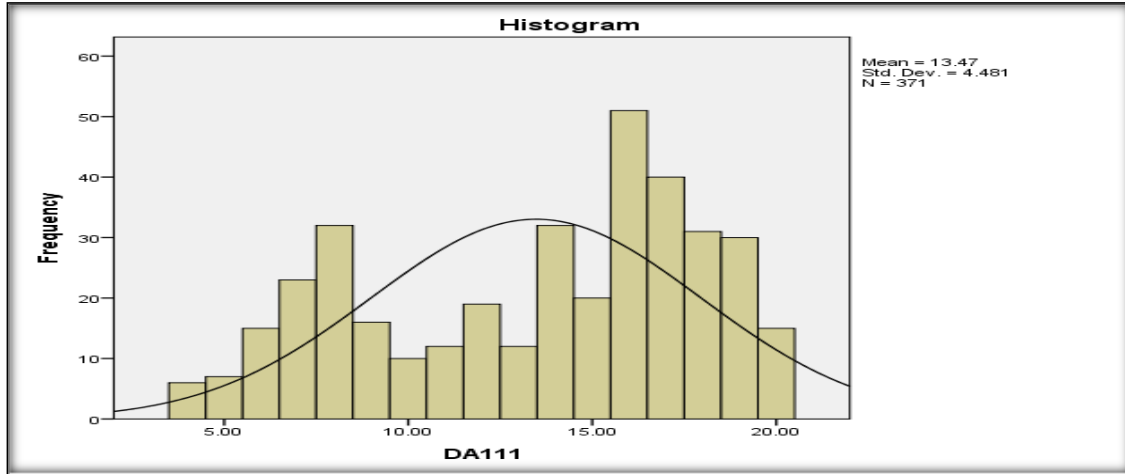
1 بُعد الطلاقة:

أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد الطلاقة في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس الإبداع التنظيمي الواردة بالجدول رقم (30-4)، بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس البُعد الذي تمثله، حيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.722) للفقرة (QDA2) و(0.836) للفقرة (QDA4)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60)، بالإضافة إلى ذلك تشير النتائج إلى الثبات الكلي لمقياس البُعد كان أكبر من المحك ويساوي (0.833).

جدول 30 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الطلاقة: الإبداع التنظيمي.

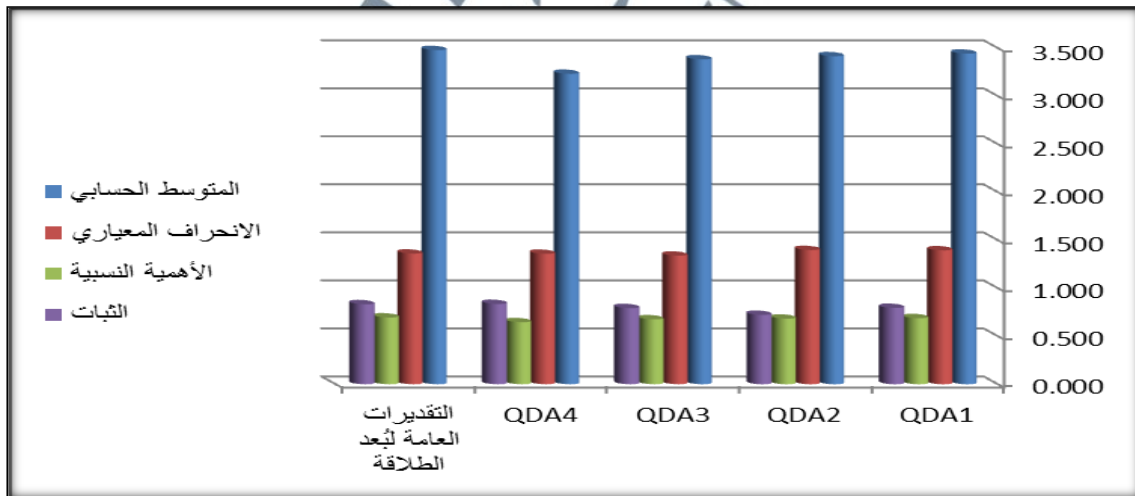
الثبات	التفطح	الالتواء	الأهمية	الانحراف	المتوسط	العبارات	بُعد الطلاقة
0.795	-1.203	-0.445	0.688	1.394	3.442	يقدم الموظف طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	QDA 1
0.722	-1.277	-0.392	0.683	1.397	3.415	يحرص الموظف على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقدم به من عمل.	QDA 2
0.793	-1.238	-0.318	0.668	1.339	3.383	يعبر الموظف عن أفكاره باستقلالية وحرية.	QDA 3
0.836	-1.304	-0.173	0.646	1.358	3.232	يملك الموظف المهارات الكافية التي من خلالها أقنع المتعاملين معه.	QDA 4
0.833	-1.081	-0.435	0.695	1.360	3.479	التقديرات العامة لبُعد الطلاقة	

كما يوضح الجدول رقم (30-4) أيضاً والشكل رقم (3.23) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد الطلاقة، حيث إن المتوسط الحسابي العام لهذا المحور بلغ (3.479)، بانحراف معياري قدره (1.360)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.232) وبوزن نسبي (64%) وبين (3.442) وبوزن نسبي (68%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفر متطلبات الطلاقة الذي هو أحد أبعاد الإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 23 - 4: التوزيع الطبيعي لعامل الإبداع التنظيمي.

بالإضافة إلى ما سبق دلت نتائج التحليل الوصفي إلى طبيعة التوزيع المشاهدات والمعروضة بالجدول رقم (4-30) الشكل رقم (4.24)، حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو فقرات عامل الطلاقة تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.203) إلى (-1.304)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.173) إلى (-0.445)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2-)، وهنا يكون التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة على فقرات العامل (Kline, R. B.2011).



رسم توضيحي 24 - 4: بيان اتجاهات أفراد العينة حول عبارات بعد الطلاقة.

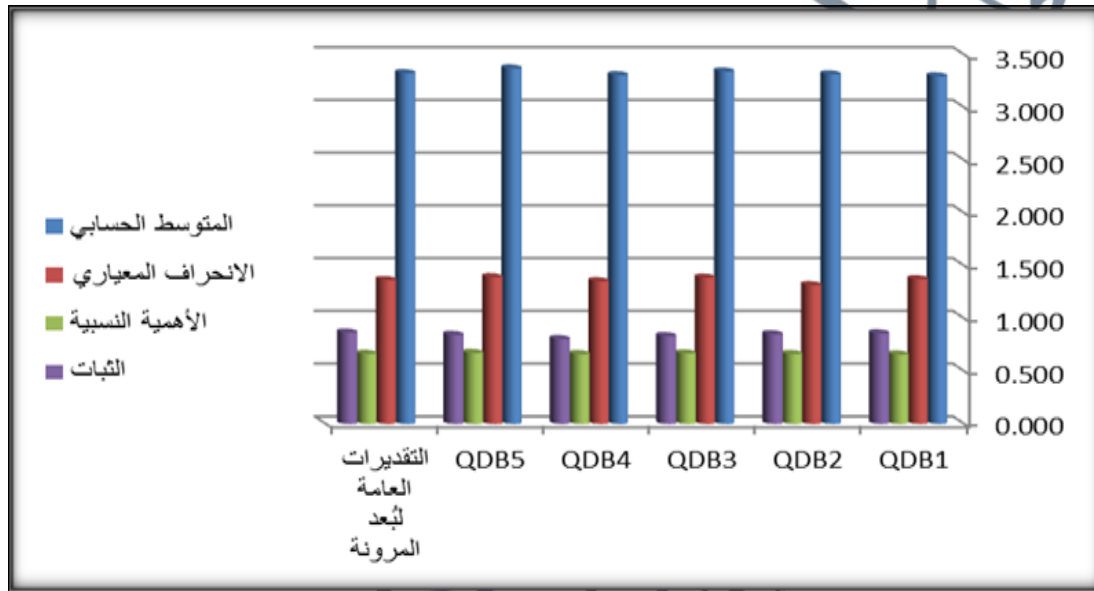
2. بُعد المرونة:

من خلال النتائج الواردة بالجدول رقم (4.31) يتضح بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس بُعد أو عامل المرونة، بحيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة ألفا كرومباخ بين (0.804) للفقرة رقم (QDB4) و(0.858) للفقرة رقم (QDB1)، وتشير هذه النتائج إلى الثبات العالي وتجاوزها المحك (0.60)، بالإضافة إلى ذلك كان الثبات الكلي أكبر من المحك ويساوي (0.866)، وهذا ما يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عامل المرونة كبُعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

جدول 31-4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد المرونة: الإبداع التنظيمي.

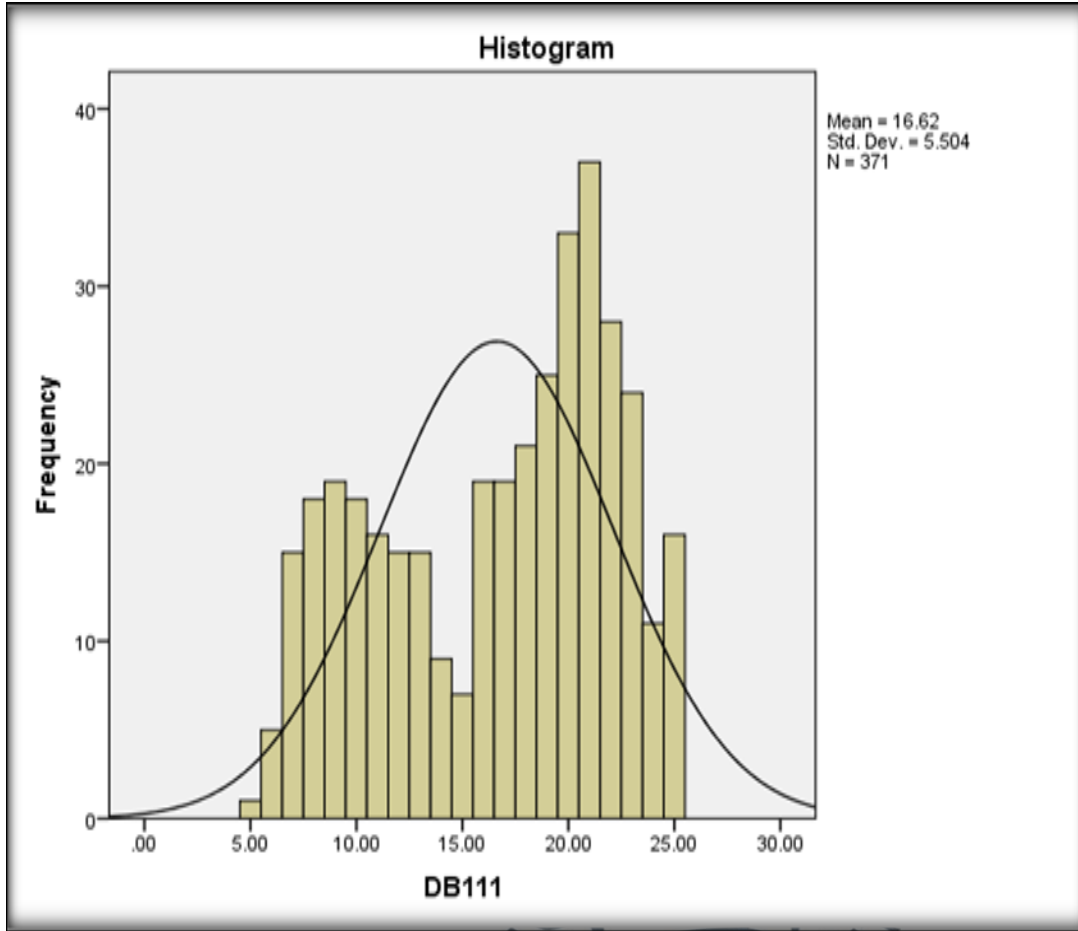
بُعد المرونة الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QDB1	يحرص الموظف على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى. يحرص الموظف على معرفة الرأي المخالف لرايه والاستفادة منه.	3.294	1.372	0.658	-0.232	-1.324	0.858
QDB2	يستفيد الموظف من النقد الذي يوجه له. تستجيب المنظمة لتغيرات حاجات الموظفين.	3.313	1.315	0.662	-0.348	-1.182	0.850
QDB3	تعمل المنظمة على مواكبة التطورات الحاصلة في المنظمات.	3.340	1.386	0.668	-0.405	-1.183	0.832
QDB4	التقديرات العامة لبُعد المرونة	3.305	1.352	0.661	-0.310	-1.258	0.804
QDB5		3.369	1.391	0.673	-0.372	-1.240	0.844
		3.324	1.363	0.664	-0.360	-1.145	0.866

كما يوضح الشكل رقم (4.25) والجدول رقم (31-4) أيضاً تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد المرونة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (3.324)، بانحراف معياري قدره (1.363)، وقد تراوح المتوسط الحسابي للفقرات التي تقيسه ما بين (3.294) وبوزن نسبي (65%) وبين (3.369) وبوزن نسبي (67%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة تتجه نحو سبيل الموافقة على توفر متطلبات المرونة الذي هو أحد أبعاد الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 25 - 4: بيان اتجاهات أفراد العينة حول عبارات بعد المرونة.

وقد دلت نتائج التحليل المبينة بالجدول رقم (31-4) والشكل رقم (4.26) إلى طبيعة التوزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل المرونة تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.193) إلى (-1.276)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.271) إلى (-0.352)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح، حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2) وهنا يكون التوزيع طبيعي للعينة على فقرات العامل.



رسم توضيحي 26 - 4: التوزيع الطبيعي لعامل المرونة.

3. بُعد الأصالة:

أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لهذا البُعد كعامل أو بُعد من أبعاد قياس عامل الإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار الواردة بالجدول (32-4) بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات العالي والاتساق الداخلي؛ بحيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.865) للفقرة رقم (QDC2) و(0.880) للفقرة رقم (QDC4)، كما دلت نتائج التحليل بأن الثبات الكلي أكبر من المحك ويساوي (0.890)، وهذا ما يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عامل الأصالة كبُعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

جدول 32 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الأصالة: الإبداع التنظيمي.

رمز الفقرة	بُعد الأصالة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QDC1	تطبيق المنظمة أساليب جديدة لحل المشكلات.	3.205	1.330	0.641	-0.304	-1.159	0.878	
QDC2	تبني المنظمة الحلول المبتكرة وتحفزها.	3.420	1.239	0.672	-0.540	-0.766	0.865	
QDC3	تطرح المنظمة أفكاراً جديدة في حدود إطارها التقني.	3.342	1.311	0.670	-0.356	-1.130	0.869	
QDC4	تشجيع المنظمة موظفيها على التعبير للأفضل وفق الظروف المحيطة بها.	3.183	1.391	0.653	-0.283	-1.282	0.880	
QDC5	يحرص الموظف على تقديم أفكار قيمة.	3.450	1.335	0.690	-0.529	-0.996	0.868	
QDC6	يحاول الموظف تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة .	3.302	1.391	0.660	-0.346	-1.229	0.870	
	التقديرات العامة لبُعد الأصالة	3.316	1.073	0.663	-0.427	-0.983	0.891	

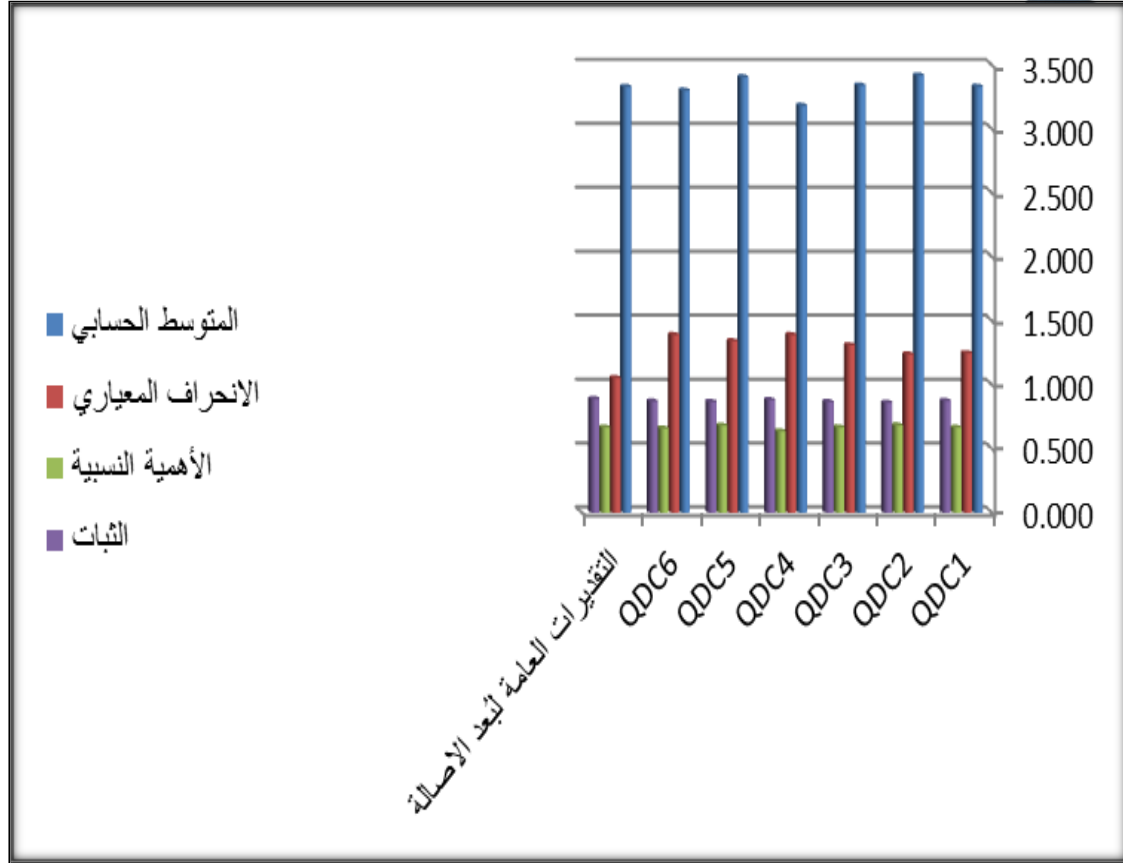
ويوضح الجدول رقم (32-4) أيضاً والشكل رقم (4.27) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد

الأصالة، أشارت نتائج التحليل بأن المتوسط الحسابي العام للمحور يساوي (3.316)، والانحراف المعياري

قدره (1.073)، كما كان المتوسط الحسابي للفقرات تراوح ما بين (3.205) وبوزن نسبي (64%) وبين

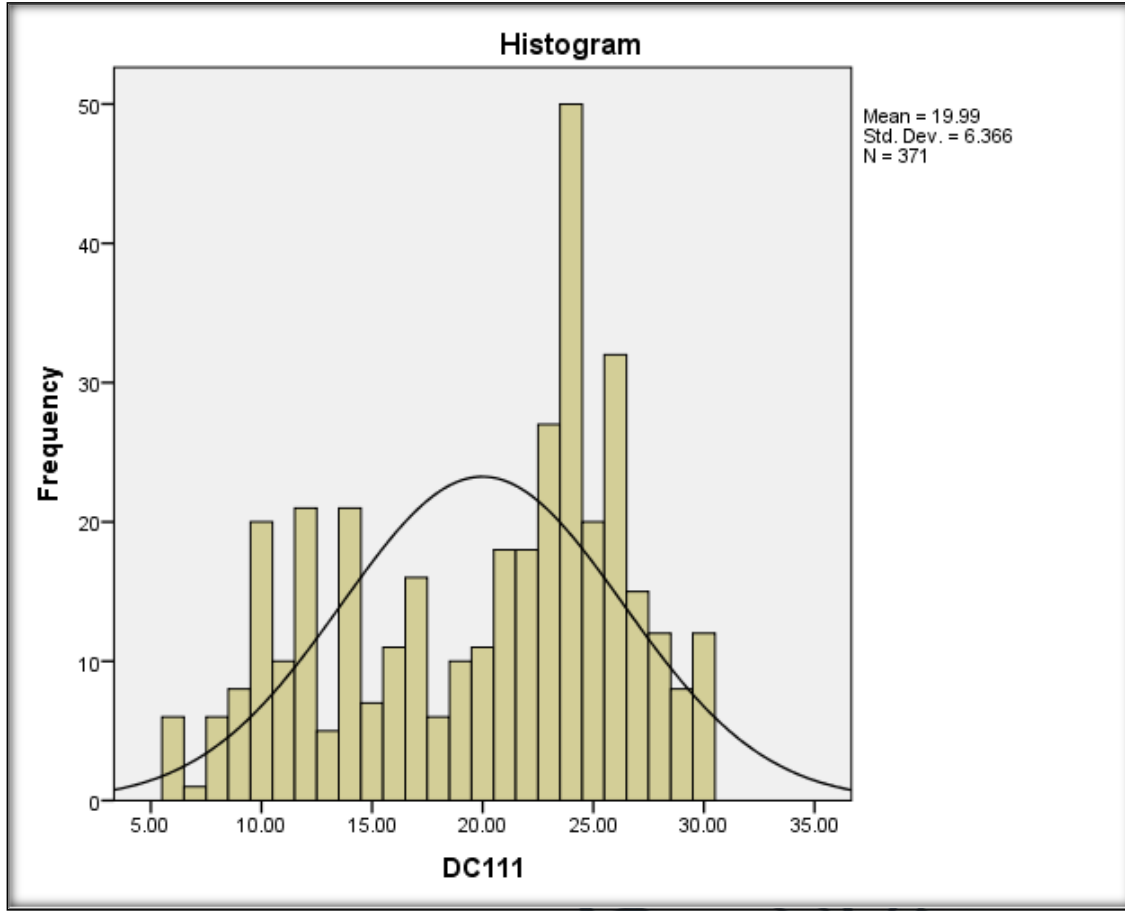
(3.450) وبوزن نسبي (69%) وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توفر

متطلبات بُعد الأصالة الذي هو أحد أبعاد الإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.



رسم توضيحي 27 - 4: بيان اتجاهات أفراد العينة حول عبارات بعد الأصالة.

بالإضافة إلى ما سبق، دلت النتائج المعروضة بالجدول رقم (32-4) والشكل رقم (4.28) إلى طبيعة توزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والاتواء لمقياس أو فقرات عامل الأصالة تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، بحيث انحصرت قيمة التفلطح ما بين (-0.766) إلى (-1.282)، وكذلك الاتواء انحصرت بين القيمة (-0.283) والقيمة (-0.540) وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح؛ حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2-)، وهنا يكون التوزيع طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات هذا العامل.



رسم توضيحي 28 - 4: التوزيع الطبيعي لعامل الأصالة.

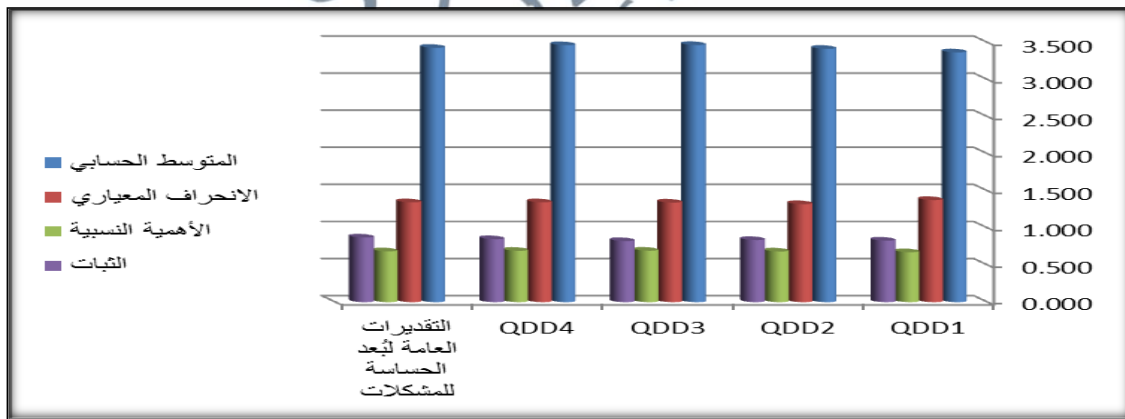
4 بُعد الحساسية للمشكلات:

كما أشارت النتائج الخاصة ببُعد الحساسية للمشكلات كعامل أو بُعد من أبعاد قياس عامل الإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار والواردة بالجدول (33-4) بأن جميع الفقرات تتسم بالثبات العالي والاتساق الداخلي؛ بحيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.823) للفقرة رقم (QDD3) و(0.849) للفقرة رقم (QDD4)، كما دلت نتائج التحليل بأن الثبات الكلي أكبر من المحك ويساوي (0.871) وهذا ما يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عامل الأصالة كبُعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

جدول 33 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد الحساسية للمشكلات: الإبداع التنظيمي.

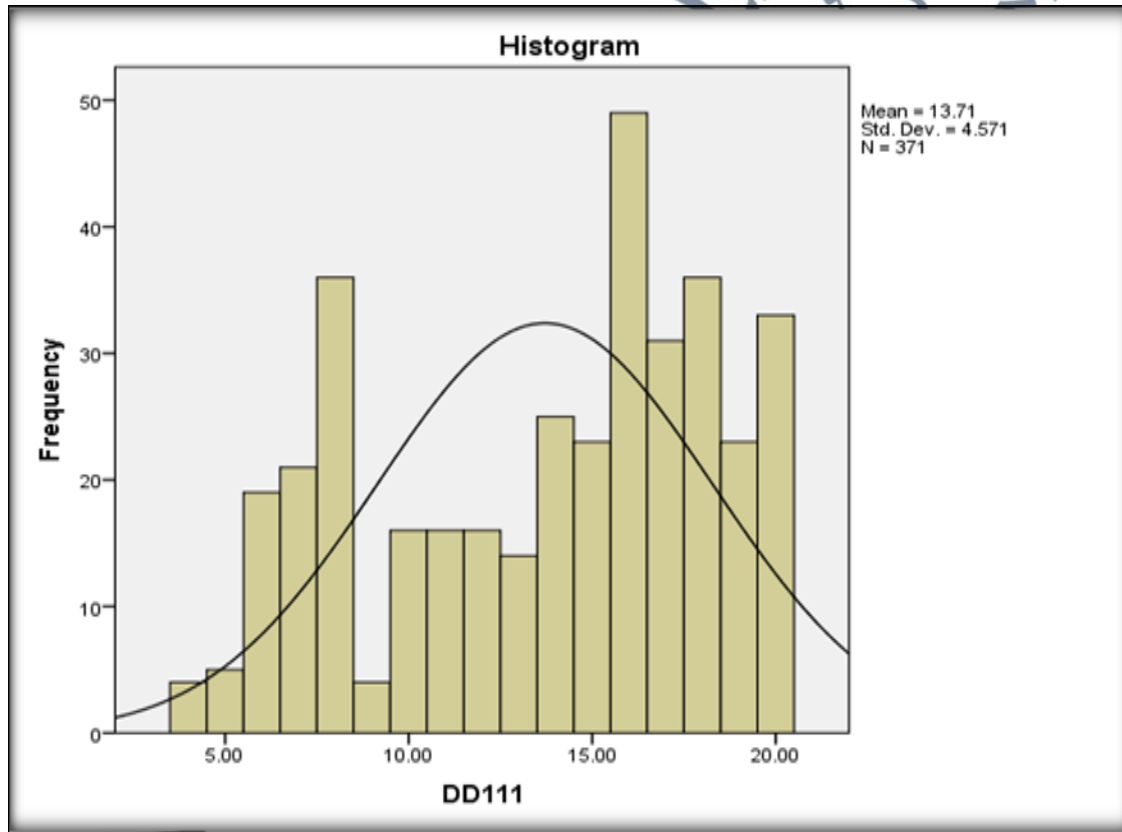
الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفريط	الثبات
QDD1	يتنبأ الموظف بمشكلات العمل قبل حدوثها. تخطط المنظمة لمواجهة	3.367	1.376	0.673	-0.361	-1.237	0.829
QDD2	مشكلات العمل التي يمكن حدوثها. يستطيع الموظف في كثير	3.415	1.321	0.683	-0.345	-1.218	0.837
QDD3	من الأحيان توقع الحل لمشكلات التي تواجهه. يمتلك الموظف رؤية دقيقة	3.466	1.342	0.693	-0.430	-1.146	0.823
QDD4	لاكتشاف المشكلات التي يعاني منه الآخرون في العمل.	3.464	1.346	0.692	-0.461	-1.107	0.849
التقديرات العامة للبُعد الحساسية للمشكلات		3.428	1.346	0.685	-0.404	-1.103	0.871

ويوضح الجدول رقم (33-4) أيضاً والشكل رقم (29-4) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد الحساسية للمشكلات؛ حيث إن المتوسط الحسابي العام لمحور الحساسية للمشكلات بلغ (3.428)، بانحراف معياري قدره (1.346)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.367) وبوزن نسبي (67%)



رسم توضيحي 29 - 4: بيان اتجاهات أفراد العينة حول عبارات بُعد الحساسية للمشكلات.

وبين (3.466) وبوزن نسبي (69%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون على توفر متطلبات الحساسية للمشكلات الذي هو أحد أبعاد الإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار. بالإضافة إلى ما سبق، دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (33-4) والشكل رقم (4.30) إلى طبيعة توزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل الحساسية للمشكلات تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.107) إلى (-1.237)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.345) إلى (-0.461)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها؛ حيث تقع معظم التوزيعات بين (+2-)، وهنا يكون التوزيع طبيعي لعينة الدراسة على فقرات العامل (كلاين، 2011).



رسم توضيحي 30 - 4: التوزيع الطبيعي لعامل الحساسية للمشكلات.

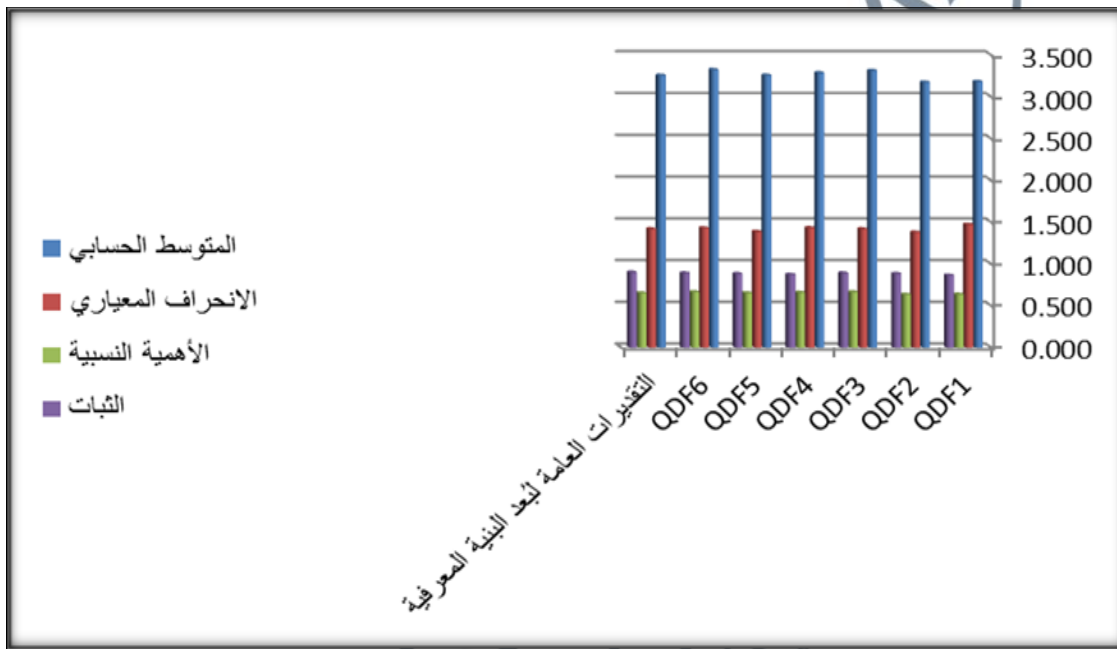
5. بُعد البنية المعرفية:

من خلال النتائج الواردة بالجدول (34-4) أشارت نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لبُعد البنية المعرفية في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار كعامل أو بُعد من أبعاد قياس الإبداع التنظيمي، بأن جميع الفقرات تنسجم بالثبات والاتساق الداخلي وفي قياس البُعد الذي تمثله؛ حيث تراوحت نتائج التحليل لقيمة معامل ألفا كرومباخ بين (0.861) للفقرة رقم (QDF1) و(0.889) للفقرة رقم (QDF6)، كما دلت نتائج التحليل بأن الثبات الكلي أكبر من المحك ويساوي (0.898)، وهذا ما يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عامل البنية المعرفية كُبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

جدول 34 - 4: التحليل الوصفي لفقرات بُعد البنية المعرفية: الإبداع التنظيمي.

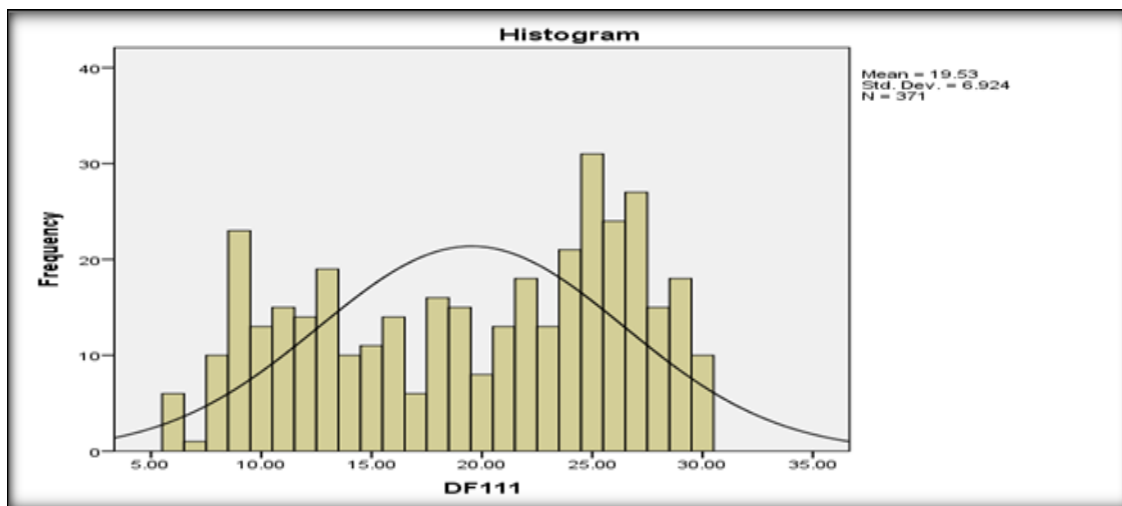
الفقرة	العبارات	المتوسط	الانحراف	الأهمية	الالتواء	التفطح	الثبات
QDF 1	أبادر في تبني الأفكار الجديدة والبحث عن حلول المشكلات.	3.181	1.471	0.636	-0.207	-1.433	0.861
QDF 2	لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	3.173	1.378	0.634	-0.164	-1.325	0.882
QDF 3	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	3.313	1.418	0.662	-0.314	-1.322	0.888
QDF 4	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه.	3.286	1.431	0.657	-0.301	-1.316	0.873
QDF 5	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.	3.240	1.389	0.648	-0.217	-1.344	0.882
QDF 6	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	3.323	1.429	0.664	-0.365	-1.272	0.889
	التقديرات العامة لبُعد البنية المعرفية	3.252	1.419	0.651	-0.277	-1.244	0.891

ويوضح الجدول رقم (4-34) أيضاً والشكل رقم (4.31) تعبيرات ومواقف أفراد العينة تجاه بُعد البنية المعرفية؛ حيث إن المتوسط الحسابي العام للمحور بلغ (3.252)، بانحراف معياري قدره (1.419)، وقد تراوح المتوسط الحسابي لفقرات هذا البُعد ما بين (3.173) وبوزن نسبي (63%) وبين (3.323) وبوزن نسبي (66%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة تتجه نحو سبيل الموافقة على توفّر متطلبات البنية المعرفية الذي هو أحد أبعاد الإبداع التنظيمي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.



رسم توضيحي 31 - 4: اتجاهات أفراد العينة تجاه بُعد البنية المعرفية.

بالإضافة إلى ما سبق، دلت نتائج التحليل الوصفي المعروضة بالجدول رقم (4-34) والشكل رقم (4.32) إلى طبيعة توزيع المشاهدات؛ حيث إن قيم التفلطح والالتواء لمقياس أو الفقرات المتعلقة بعامل البنية المعرفية تشير إلى توفر التوزيع الطبيعي في البيانات، وانحصرت قيمة التفلطح ما بين (-1.272) إلى (-1.433)، وكذلك الالتواء انحصرت بين القيم (-0.164) إلى (-0.365)، وهذا يشير إلى وقوع البيانات بين المستوى المسموح بها، وهنا يكون التوزيع طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات العامل.



رسم توضيحي 32 - 4: التوزيع الطبيعي لعامل البنية المعرفية.

ثانياً: تحليل معايير كفاءة مقياس الإبداع التنظيمي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي:

1. نسبة التباين الكلي المشروح أو المفسر للمقياس:

يبين الجدول رقم (35-4) التباين الكلي المفسر (Proportion of Variance Explained) ويتكون من جزئين؛ الأول: الجذور الكامنة الابتدائية (الجذر الكامن لكل عنصر، ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، والنسبة التراكمية)، والثاني: يمثل الجذور الكامنة النهائية (القيم الخاصة بكل عامل كامن)، ومن الجدول المشار إليه يتضح بأن نسبة التباين الكلي كانت (69.356%).

وهذا ما يدل على أن فقرات الاستبانة فسرت بيئة العمل بنسبة (69.356%)، وفيما يتعلق بمساهمة كل عامل في تفسير الرضا الوظيفي؛ وهي على التوالي لجميع العوامل الخمسة: (15.004%، 14.197%، 13.667%، 13.249%، 13.239%).

من خلال الشكل (33-4) يظهر منحنى المنحدر، ويظهر عدد العوامل التي تكونت على شكل نقاط على المنحنى، وهي النقاط فوق الخط الأفقي مساوياً أو أكبر من الواحد الصحيح، وتنبأ أنحدار

المنحنى ليتخذ شكل هضبة مستوية نسبياً، وكانت نتائجها على التوالي: (1.309، 1.448، 10.387)،

(1.094، 1.020)، وهذه العوامل الخمسة تمت تسميتها وفقاً لمحتواها النظري.

ويشير السهم أيضاً إلى بداية تباطؤ انحدار المنحنى مكوّن من خمسة عوامل: (العامل الأول:

الأصالة)، (العامل الثاني: البنية المعرفية)، (العامل الثالث: الحساسية للمشكلات)، (العامل الرابع: الطلاقة)،

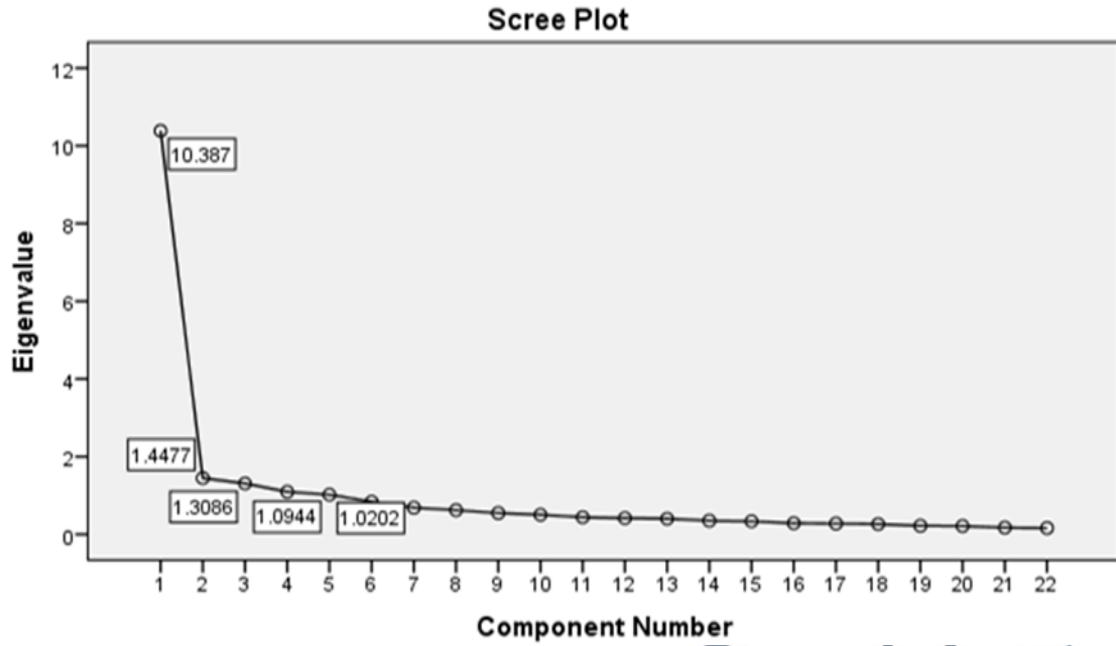
(العامل الخامس: المرونة)، وهذا يتطابق مع عدد المتغيرات الكامنة في المرجعية النظرية للدراسة.

جدول 35 -4: التباين الكلي المشروح لمقياس الإبداع التنظيمي (Total Variance Explained)

Sums of Squared Loadings Rotation			Sums of Squared Loadings Extraction			Eigenvalues Initial			Component
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع بعد التدوير			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع قبل التدوير			جذور ايجن الأولية لمصفوفة الارتباط			
Cumulative %	% of Total Variance	Total	Cumulative %	% of Total Variance	Total	Cumulative %	% of Total Variance	Total	المكون أو العنصر
النسبة التراكمية	سشاركة كل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل	النسبة التراكمية	سشاركة كل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل	النسبة التراكمية	سشاركة كل مكون في التباين	الجذر الكامن لكل	
15.004	15.004	3.301	47.215	47.215	10.387	47.215	47.215	10.387	1
29.201	14.197	3.123	53.796	6.581	1.448	53.796	6.581	1.448	2
42.868	13.667	3.007	59.744	5.948	1.309	59.744	5.948	1.309	3
56.117	13.249	2.915	64.719	4.974	1.094	64.719	4.974	1.094	4
69.356	13.239	2.913	69.356	4.637	1.020	69.356	4.637	1.020	5
						73.173	3.817	0.840	6
						76.287	3.114	0.685	7
						79.115	2.828	0.622	8
						81.603	2.488	0.547	9

83.892	2.289	0.504	10
85.895	2.003	0.441	11
87.789	1.894	0.417	12
89.616	1.827	0.402	13
91.212	1.596	0.351	14
92.737	1.525	0.336	15
94.044	1.306	0.287	16
95.305	1.261	0.278	17
96.507	1.202	0.264	18
97.508	1.001	0.220	19
98.481	0.973	0.214	20
99.266	0.785	0.173	21
100.000	0.734	0.161	22

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA



رسم توضيحي 33 - 4: اختبار الهضبة للإبداع التنظيمي.

2. نسبة التحميل أو التشبعات لكل فقرة في البعد أو المقياس الإبداع التنظيمي

التحميل أو التشبع هو نسبة ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بعاملها الكامن؛ عند استخدام التدوير المتعامد تبقى العوامل في صبغتها الأصلية، وينتج عن ذلك افتراضياً استقلالية في الارتباط. وفي جدول رقم (4-36) والجدول رقم (4-37) يظهر تشبعات المتغيرات في عواملها المستخلصة بعد التدوير، وبعد استخدام المحكات الإحصائية التي استخرج منها العوامل الكامنة الممثلة للبيئة العملية المفترضة؛ نلاحظ وجود بنية عاملية جيدة، بمعنى أن معظم التشبعات على العوامل مقبولة.

جدول 36-4: واصل: التشبعات العاملية لعوامل الإبداع التنظيمي.

Rotated Component Matrixa					
Component					
العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	رمز الفقرة
	0.587				QDA1
	0.786				QDA2
	0.693				QDA3
	0.641				QDA4
0.693					QDB2
0.767					QDB3
0.737					QDB4
0.662					QDB5

جدول 37-4: واصل: التشبعات العاملية لعوامل الإبداع التنظيمي.

Rotated Component Matrixa					
Component					
العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول	رمز الفقرة
				0.740	QDC1
				0.836	QDC2
				0.717	QDC3
				0.487	QDC4
				0.746	QDC5
		0.768			QDD1
		0.700			QDD2
		0.748			QDD3
		0.684			QDD4
			0.731		QDF2
			0.625		QDF3
			0.747		QDF4
			0.707		QDF5
			0.562		QDF6
1.020	1.094	1.308	1.447	10.387	الجذر الكامن
		69.356			التباين الكلي المفسر

وبعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي على التدوير المتعامد تحصل الباحث على خمسة عوامل كامنة للمقياس المستخدم؛ هي على النحو التالي، أن الفقرات: (QDC1، QDC2، QDC3، QDC4، QDC5)، كونت العامل الأول ويطلق عليه بناء على محتوياتها "الأصالة"، أمّا الفقرات: (QDF2، QDF3، QDF4، QDF5، QDF6)؛ فإنها محملة على العامل الثاني، ويطلق عليه "البنية المعرفية"، أمّا الفقرات: (QDD1، QDD2، QDD3، QDD4)؛ فإنها محملة على العامل الثالث ويطلق عليه "الحساسية للمشكلات".

أمّا الفقرات: (QDA1، QDA2، QDA3، QDA4)؛ فإنها محملة على العامل الرابع ويطلق عليه "الطلاقة"، أمّا الفقرات: (QBD2، QBD3، QBD4، QBD5)؛ فإنها تشبعت على العامل الخامس ويطلق عليه "المرونة"، وذلك مطابقاً لما ورد في الأدبيات والدراسات السابقة. وكانت هذه العوامل مرتبة ومتسلسلة وعدد فقرات كل عامل كافية لتمثيله (ثلاث فقرات فأكثر).

كما الفقرات في مقياس الإبداع التنظيمي تشبعت على عواملها فقط دون الآخر، أي لا توجد فقرات في المقياس ارتبطت بعبر عاملها أو تشبعت فقرة على عاملين مختلفين (loading cross)؛ أن يكون العامل مقبولاً وقوياً يجب أن تتشعب عليه على الأقل فقرتان (تبعزة: 2012).

بالإضافة إلى ذلك اتجاه الفقرات كان اتجاهاً إيجابياً موجباً (direction positive)، وهذا يؤكد تناغم فقرات مقياس الإبداع التنظيمي، بالإضافة إلى ذلك هناك أربع فقرات حذفت بسبب تدني نسبة الارتباط إلى أقل من (0.40) لبعض الفقرات، وبهدف الوصول إلى البيئة العملية الكامنة الصحيحة للعوامل الكامنة.

3 مقياس كايزر - ماير - أولكين واختبار بارتلليت (KMO) للإبداع التنظيمي:

اختبار كايزر واختبار بارتلليت يبين الجودة الكلية بكفاية العينة لمقياس الإبداع التنظيمي؛ أن العينة ممثلة لمجتمع

الدراسة خير تمثيل، حيث أشار خبراء الإحصاء أنه لكي تعتبر قيمة اختبار (كيمو) ذات موثوقية لدلالة على كفاية العينة، يجب ألا تقل عن (0.70)، بينما قيمة اختبار (بارتليت) يجب أن يكون ذا دلالة إحصائية عند قيمة معنوية (0.05).

جدول 38 - 4: مقياس كيمو واختبار بارتليت الإبداع التنظيمي.

0.926	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.
5233.781	Approx. Chi-Square مربع كاي التقريبي
231.000	Bartlett's Test of Sphericity اختبار بارتليت
0.000	df درجة الحرية
	Sig. مستوى الدلالة .Sig.

وهنا نلاحظ من الجدول (4-38) بأن قيمة اختبار كيمو (0.926) وهي قيمة مناسبة، ومستوى الدلالة على اختبار بارتليت تساوي (0.000) وهي دالة إحصائية، وهذا يدل أن العينة مناسبة للتحليل العاملي لتحقق الشروط المذكورة، ويتضح أيضاً بأننا قد حصلنا على قيمة اختبار (KMO) وهي أكبر من (0.05) بدرجة حرية (210) ومربع كاي التقريبي بقيمة (5233.781).

4 مصفوفة الارتباط لمقياس الإبداع التنظيمي:

نتائج التحليل تبين بأن مصفوفة الارتباط الداخلي بين فقرات مقياس الإبداع التنظيمي المبينة بالجدول رقم (4-39)؛ حيث يفضل أن يتجاوز قيمة الارتباط (0.30)، وكذلك أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط أكبر من (0.001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة؛ فيشير ذلك إلى عدم وجود ارتباط مرتفع جداً، أو عدم وجود اعتماد خطي بين الفقرات.

جدول 39 - 4: مصفوفات الارتباط لاستبانة الإبداع التنظيمي (Anti-image Matrices)

Q	Q	Q	Q	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	QD	الفقر						
DF	D	DF	DF	F2	D4	D3	D2	D1	C5	C4	C3	C2	C1	B5	B4	B3	B2	A4	A3	A2	A1	ة						
6	F5	4	3																			Q						
																						1.0	D					
																						00	A1					
																						1.0	0.6	Q				
																						00	88	D				
																									Q			
																						1.0	0.6	0.5	D			
																						00	24	73	A3			
																									Q			
																						1.0	0.4	0.6	0.3	D		
																						00	48	17	74	A4		
																									Q			
																						1.0	0.3	0.4	0.4	0.4	DB	
																						00	24	38	75	70	2	
																										Q		
																						1.0	0.5	0.3	0.4	0.3	0.3	DB
																						00	79	04	01	69	90	3

								1.0	0.7	0.5	0.3	0.4	0.4	0.5	Q
								00	02	77	59	40	84	10	DB
															4
								1.0	0.6	0.5	0.5	0.3	0.3	0.4	Q
								00	81	25	42	59	76	52	DB
															5
								1.0	0.4	0.5	0.4	0.4	0.3	0.3	Q
								00	66	08	22	34	38	72	D
															C1
								1.0	0.7	0.3	0.4	0.3	0.3	0.3	Q
								00	61	75	78	92	97	19	D
															C2
								1.0	0.6	0.5	0.4	0.4	0.3	0.4	Q
								00	62	40	43	67	64	14	D
															C3
								1.0	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	Q
								00	79	74	13	58	36	74	D
															C4
								1.0	0.5	0.5	0.6	0.5	0.3	0.4	Q
								00	67	77	42	80	76	65	D
															C5
								1.0	0.3	0.4	0.4	0.3	0.3	0.3	Q
								00	80	35	14	79	98	84	D
															D1
															37

1.	0.	0.	0.	0.5	0.5	0.4	0.4	0.5	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	0.4	0.4	0.4	Q
00	42	71	46	16	37	79	84	51	63	22	91	18	20	47	58	91	29	78	59	24	60	DF
0	6	3	2																			6



5. الارتباط المضاد لفقرات أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي:

أظهرت القيم العالية لفقرات المقياس على تمتعها بجودة عالية داخلية، والجدول (4-40) والجدول رقم (4-41) التالي يبين قيم معامل الارتباط المضاد، والارتباطات المضادة لدراسة الجودة الكلية والانفرادية للبيانات على التوالي، ويعتبر أحسن تشبع عاملي للمفردة القابلة للاعتماد في هذا التحليل على تشبع عاملي أكثر (0.50).

جدول 40 - 4: الارتباط المضاد ومعامل الشيع لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي.

الارتباط المضاد	الاستخلاص	العبارات	رمز الفقرة
0.938a	0.630	يقدم الموظف طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	QDA1
0.911a	0.807	يحرص الموظف على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقدم به من عمل.	QDA2
0.953a	0.653	يعبر الموظف عن أفكاره باستقلالية وحرية.	QDA3
0.908a	0.550	يمتلك الموظف المهارات الكافية التي من خلالها أقم المتعاملين معه.	QDA4
0.961a	0.665	يحرص الموظف على معرفة الرأي المخالف لرأيه والاستفادة منه.	QDB2
0.922a	0.720	يستفيد الموظف من النقد الذي يوجه له.	QDB3
0.937a	0.775	تستجيب المنظمة لتغيرات حاجات ورغبات الموظفين.	QDB4
0.917a	0.691	تعمل المنظمة على مواكبة التطورات الحاصلة في المنظمات.	QDB5
0.907a	0.704	تطبيق المنظمة أساليب جديدة لحل المشكلات.	QDC1
0.882a	0.818	تبني المنظمة الحلول المبتكرة وتحفزها.	QDC2
0.934a	0.676	تطرح المنظمة أفكاراً جديدة في حدود إطارها الثقافي.	QDC3
0.960a	0.551	تشجيع المنظمة موظفيها على التغيير للأفضل وفق الظروف المحيطة بها.	QDC4
0.946a	0.694	يحرص الموظف على تقديم أفكار قيمة.	QDC5
0.918a	0.751	يتنبأ الموظف بمشكلات العمل قبل حدوثها.	QDD1
0.940a	0.722	تخطط المنظمة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	QDD2

0.945a	0.748	يستطيع الموظف في كثير من الأحيان توقع الحل لمشكلات التي تواجهه.	QDD3
0.944a	0.687	يمتلك الموظف رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منه الآخرون في العمل.	QDD4

جدول 41 - 4: واصل الارتباط المضاد ومعامل الشيوخ لفقرات مقياس الإبداع التنظيمي.

رمز الفقرة	العبارات	الاستخلاص	الارتباط المضاد
QDF2	لدي القدرة على الدفاع عن أفكاري بالحجة والبرهان.	0.689	0.950a
QDF3	لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	0.678	0.912a
QDF4	أحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذه.	0.751	0.888a
QDF5	لدي القدرة على تنظيم أفكاري.	0.709	0.899a
QDF6	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.	0.590	0.911a

6. تقديرات الشيوخ لفقرات أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي:

عند إجراء اختبار الشيوخ يتضح أن قيم الاشتراكات المكونة للفقرات ذات قيمة إحصائية جيدة، كما في جدول (4-41)، ومن خلال النظر للجدول أعلاه نجد أن معاملات الشيوخ تراوحت بين (0.561) كحد أدنى و(0.826) كحد أعلى، وهذا يدل على جودة كفاية العينة لكل فقرة.

4.4. التحليل العاملي التوكيدي:

يُعد التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory factor analysis)، أو ما يعرف باختصار (CFA) تحليلاً إحصائياً متعدد المتغيرات، وهو أسلوب من أساليب النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM)، يستخدم لاختبار مدى جودة المتغيرات المقاسة التي تمثل عدد التركيبات، يعد تحليل العاملي التوكيدي وتحليل العاملي الاستكشافي (EFA) من الأساليب المتشابهة، ولكن في التحليل العاملي الاستكشافي، يتم استكشاف البنية العاملية، وتوفر معلومات حول عدد العوامل المطلوبة لتمثيل البيانات، وتحليل العاملي

الاستكشافي ترتبط جميع المتغيرات المقاسة بكل متغير كامن ولكن في تحليل العامل التوكيدي؛ يمكن للباحثين تحديد عدد العوامل المطلوبة في البيانات والمتغير المقياس المرتبط بالمتغير الكامن، ويعد تحليل العامل التوكيدي أداة تستخدم لتأكيد أو رفض نظرية القياس.

في تحليل العامل التوكيدي؛ يقوم الباحث أولاً بتطوير فرضية حول العوامل التي تكون نموذج الدراسة المستند على نظرية أو جانب نظري، وبذلك يتقيد بمقاييس النموذج على أساس هذه الفرضيات المسقفة من خلال هذه الفرضيات.

ويقوم هنا ببناء هذا النموذج على أن يكون متسقاً مع نظرية الدراسة، وبعد ذلك اختبار مقاييس للعوامل والعوامل الكامنة لتقييم مدى جودة النموذج المقترح، وإذا كانت الفرضيات التي فرضها الباحث على النموذج غير متناسقة مع بيانات العينة؛ فإن نتائج الاختبارات الإحصائية للنموذج المقترح ستشير إلى ضعف في جودة المقاييس أو مقاييس التقارب والتمايز، وبذلك سيتم رفض النموذج، وقد يرجع ذلك إلى بعض العوامل التي تمثل عدة عوامل في النموذج المقترح، وقد يكون أيضاً أن بعض الفقرات داخل عامل واحد أكثر ارتباطاً ببعضها البعض.

وتحتوي نمذجة بمعادلة البنائية على نوعين من نماذج سيتم تطبيقهما في هذه الدراسة وتحديدًا في هذا الفصل تبعاً، هما النموذج القياسي والبنائي، ويهدف الحصول على نتائج دقيقة وتتسم بالموثوقية، وسيتم إجراء مجموعة من الاختبارات في هذه الدراسة تبعاً لكل عامل من عوامل الدراسة الرئيسة هي: اختبار الفرضيات الإحصائية العامة والخاصة بالتحليل العامل التوكيدي، واختبار مؤشرات الملائمة والمطابقة لعوامل الدراسة الرئيسة، ومن ثم اختبار صدق المفهوم أو البناء لعوامل الدراسة.

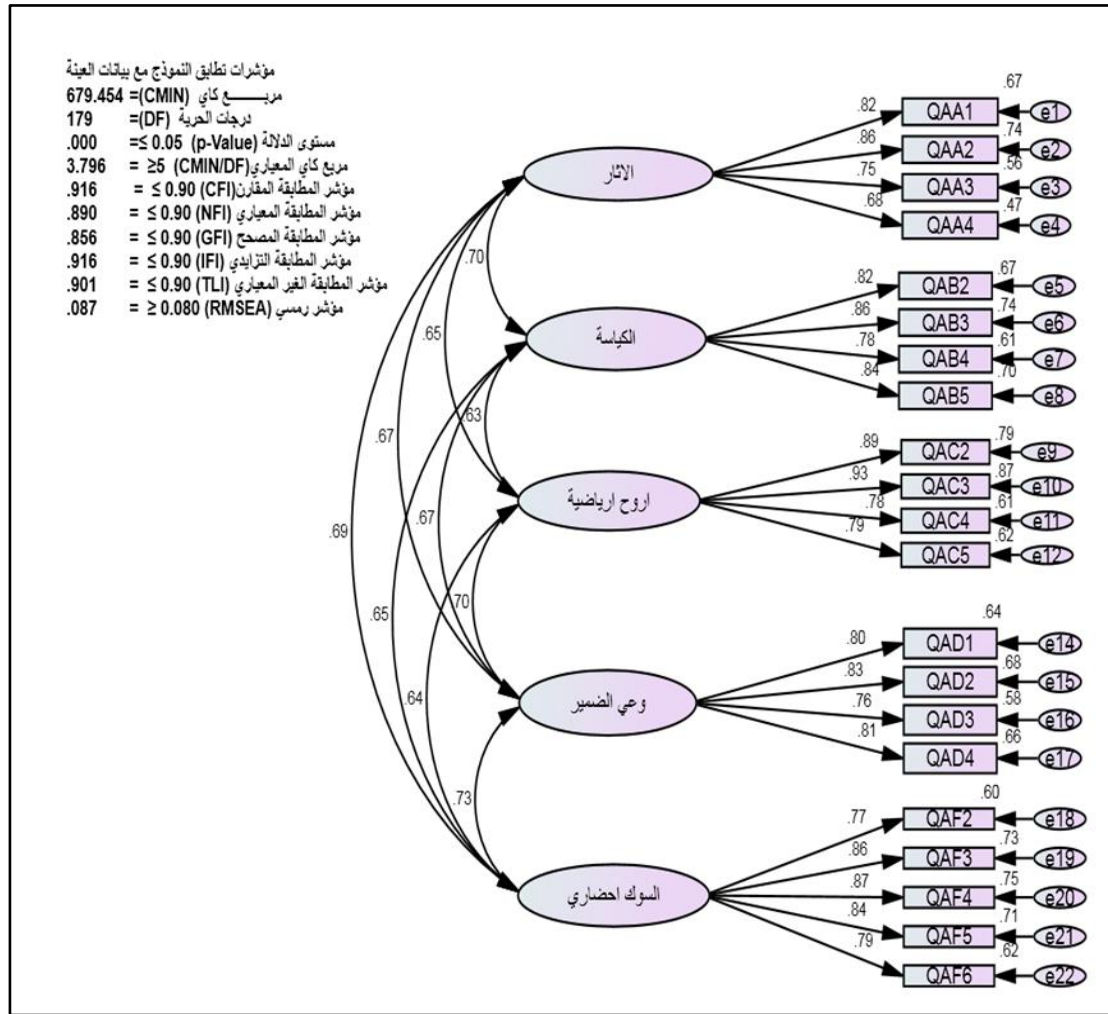
4.4.1. التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسة لمتغير سلوك المواطنة التنظيمية:

قامت الدراسة بتنفيذ عدة اختبارات عامة للفروض الأساسية والخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) لعامل سلوك المواطنة التنظيمية؛ للتأكد من صحة بيانات الدراسة وموثوقيتها في اختبار فرضيات الدراسة، وتتلخص في الاختبارات الآتية:

أ. اختبار مؤشرات النموذج لجودة المطابقة والملائمة لسلوك المواطنة التنظيمية:

يتطلب توفر النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة عند إجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، ومن هنا تم التحقق من جودة وملاءمة النموذج كعامل مستقل في نموذج الدراسة، وذلك وفقاً لمؤشرات حسن المطابقة والملاءمة في برنامج أموس (Indices-good of fit)، بحيث أظهر القيام بتحليل التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسة؛ أن العامل المستقل (سلوك المواطنة التنظيمية) يمثله خمسة أبعاد، وتمثلت في الأبعاد التالية: (الإيثار، الكياسة، وعي الضمير، الروح الرياضية، السلوك الحضاري)، والتأكد من أن هناك مؤشرات كافية لكل بعد من هذه الأبعاد.

وبالنظر إلى الشكل (4-34) من مخرجات تحليل أموس الإحصائي الذي يوضح لنا النموذج وأبعاده بأنه خال من مشكلة الارتباط غير المنطقي الذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (1)، وهذا يؤكد لنا بأن التحليل العاملي التوكيدي في عامل سلوك المواطنة التنظيمية خالٍ من أي إشكالية إحصائية.



رسم توضيحي 34-4: نموذج التحليل العائلي التوكيدي لسلوك المواطنة التنظيمية (قبل التعديل).

وعلى الرغم من خلو النموذج من الارتباط غير المنطقي؛ فإنه لم يتوافق ومؤشرات الملاءمة والمطابقة مع بيانات العينة، وبالنظر إلى الشكل السابق، من الجدول (4-42) أيضاً يتضح لنا أن المؤشرات والتطابق لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية قد تجاوز محك معايير المطابقة، وهذا يدل من الناحية الإحصائية أن هناك افتراضياً عدم تطابق بين أبعاد مقياس نموذج سلوك المواطنة التنظيمية الافتراضي وبيانات عينة الدراسة، ويمكن التحقق من ذلك عن طريق مشاهدة مقاييس التطابق رمسي أو الجذر المتوسط لمربع خطأ التقريبي؛ حيث إنه تجاوز قيمة المحك المحدد، وكانت قيمته (Rmse=0.087) وهي قيمة أكبر من قيمة المحك.

جدول 42 - 4: قيمة مؤشرات المطابقة لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية وأبعاده قبل وبعد التعديل.

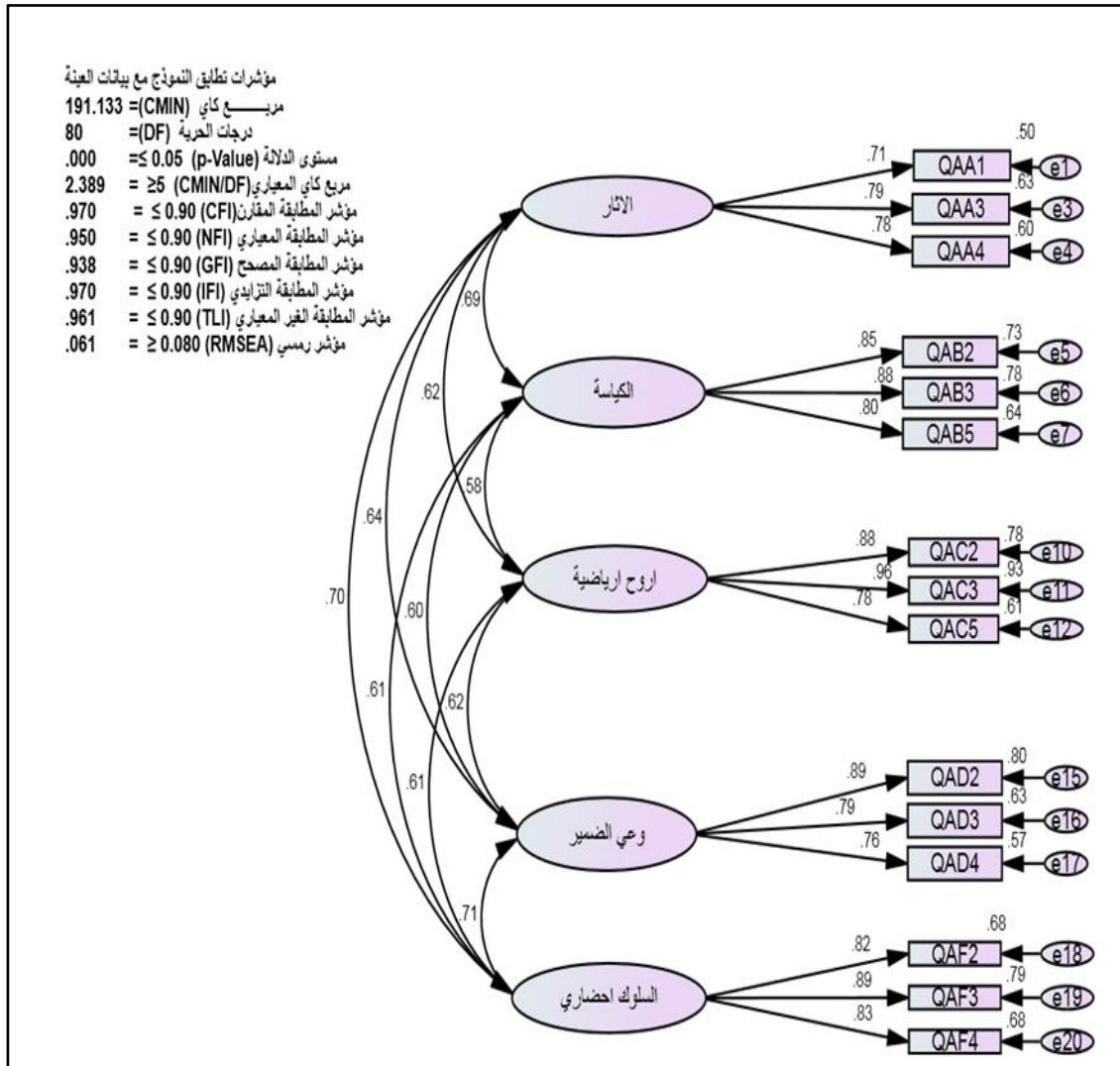
مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة المؤشر بعد القيمة الدالة على حدود التطابق
مربع كاي (CMIN)	679.454	4.307
درجة الحرية (DF)	179.000	-
مستوى الدلالة (P-Value)	0.000	غير دال
مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	3.796	أقل من (5)
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.916	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.890	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة المصحح (GFI)	0.856	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)	0.916	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI)	0.901	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر رمسي (RMSEA)	0.087	أقل من (0.08)

وهنا يتطلب تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية وبين بيانات العينة الذي تتطلب تطوير نموذج سلوك المواطنة التنظيمية لكي يتطابق ومؤشرات المطابقة المطلقة (Absolute Fit Indices) لنموذج البحث بالقيم المحكية النموذجية لكل مؤشر، ولإعادة تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية؛ تطلب الأمر إدخال بعض التعديلات من اجل إعادة تنظيم مؤشرات المطابقة.

جدول 43 - 4: الفقرات المحذوفة لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

البُعد	رمز الفقرة	العبارات
الإيثار	QAA4	يعمل الموظف على تسهيل مهمة زملائه الجدد وإن لم يطلب منه
الكياسة	QAB4	يزود زملائي بالمعلومات المناسبة التي تساعدكم على أداء أعمالهم.
الروح الرياضية	QAC4	يتجنب الموظف استهلاك زمن طويل في الشكوى من أبسط مشكلات العمل
وعى الضمير	QAD1	يحرص الموظف على قضاء ساعات العمل في أداء واجبات العمل.
السلوك الحضاري	QAF5	يلتزم الموظف بالعادات والمعايير الاجتماعية كالمظهر العام واحترام الكبير
السلوك الحضاري	QAF6	يحرص الموظف على متابعة كل تعميمات المنظمة باهتمام بالغ.

بعد إعادة توصيف النموذج من خلال حذف بعض الفقرات التي اقترحتها تحليل آموس؛ يتضح لنا من الشكل (4-34) لنموذج سلوك المواطنة التنظيمية (النموذج المعدل) وكذلك الجدول (4-43)، أن نموذج تطابق النموذج مع بيانات الدراسة لم تتجاوز المعايير المحددة لمؤشرات التطابق، بمعنى أن هناك تطابقاً بين نموذج سلوك المواطنة التنظيمية وبيانات العينة؛ إذ إن قيمة كاي كانت ($C_{min}=191.133$) ودرجة حرية تساوي ($df=80$) ومستوى دلالة معنوية دالة إحصائياً ($P=0.000$)، وهذا لا يعني أنه يوجد فروق أو اختلاف بين نموذج سلوك المواطنة التنظيمية وبيانات الدراسة، وذلك لتأثر مستوى الدلالة الإحصائية بحجم العينة، وقد تصبح ذات دلالة إحصائية إذا كان حجم العينة (200) فأكثر، ولهذا لا بُدَّ من الأخذ في الاعتبار المؤشرات الأخرى مثل مربع كاي المعياري (مربع كاي/درجات الحرية)؛ حيث كان ($C_{min}/df=2.389$) ولم يتجاوز قيمة المحك (5)، وبالإضافة إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن وتساوي ($CFI=0.970$)، وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (0.90)، وهذا يدل على أن هناك علاقة وارتباطات بين عامل سلوك المواطنة التنظيمية، وأبعاده في نموذج النظري، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريب (مؤشر رمسي) يساوي ($R_{mse}=0.06$)، وكان أقل من المحك المفترض (0.08)، بالإضافة لباقي المؤشرات المبينة بالشكل رقم (4-35)، وهذا يدل على أن النموذج المستخدم في الدراسة يعبر عن النموذج في مجتمع الدراسة المأخوذ منه العينة، وكما سبق نلخص بأن هناك تطابقاً بين النموذج النظري لعامل سلوك المواطنة التنظيمية وبين البيانات الدراسة، وأن كل النتائج ملائمة ومؤشرات متطابقة.



رسم توضيحي 35 - 4: نموذج التحليل العائلي التوكيدي لسلوك المواطنة التنظيمية (بعد التعديل).

كما أن نسبة الارتباطات بين عوامل وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والمعروضة بالجدول رقم (7.4) تراوحت ما بين (0.71) كأعلى نسبة ارتباط، وكانت بين بُعد واعي الضمير والسلوك الحضاري، وبين (0.58) كأقل نسبة ارتباط، وكانت بين بُعد الكياسة والروح الرياضية، وهذه النسب أو القيم الارتباطية لم تتجاوز (0.90) (نسبة الانصهار)؛ ما يدل على صدق التمايز بين جميع العوامل التي يحتويها المقياس، أي بمعنى هناك علاقة وارتباط بين جميع العوامل وفي الوقت نفسه هناك تمايز فيما بينها.

جدول 4 - 4 : مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس المناخ التنظيمي.

Share Variance التباين المشترك	Correlations الارتباط	Probability مستوى الدلالة	Critical Ratio قيمة تي	Standard Error الخطأ القياسي	Estimate التقديرات غير مقننة	العامل	الارتباط	العامل
0.47	0.69	0.000	8.885	0.103	0.918	الكياسة	<->	الإثار
0.38	0.62	0.000	8.636	0.103	0.890	الروح الرياضية	<->	الإثار
0.40	0.64	0.000	8.463	0.103	0.877	وعي الضمير	<->	الإثار
0.49	0.70	0.000	8.976	0.107	0.963	السلوك الحضاري	<->	الإثار
0.33	0.58	0.000	8.733	0.104	0.910	الروح الرياضية	<->	الكياسة
0.36	0.60	0.000	8.612	0.105	0.906	وعي الضمير	<->	الكياسة
0.37	0.61	0.000	8.818	0.106	0.938	السلوك الحضاري	<->	الكياسة
0.38	0.62	0.000	9.205	0.109	1.009	وعي الضمير	<->	الروح الرياضية
0.37	0.61	0.000	9.110	0.190	0.997	السلوك الحضاري	<->	الروح الرياضية
0.50	0.71	0.000	9.759	0.190	1.122	السلوك الحضاري	<->	وعي الضمير

ومن خلال الجدول رقم (4.44) الذي يتضمن التباين المشترك (Shared Variance) لكل علاقة أو ارتباط بين عاملين، على سبيل المثال هنا نسبة العلاقة بين الكياسة ووعي الضمير كانت (0.60)، وعند تربيع هذه النسبة تكون (0.36)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V)، وكذلك بالنسبة لعلاقة الإيثار والسلوك الحضاري تساوي (0.70)، وعند تربيع هذه النسبة تكون (0.49)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V) أيضاً، وهكذا بالنسبة لباقي العلاقات أو الارتباطات الأخرى في مقياس سلوك المواطنة التنظيمية التي يوضحها الجدول رقم (4.44)، ويعتبر التباين المشترك معياراً لدراسة أدلة صدق التمايز بين العوامل بالمقياس.

ب. اختبار صدق المفهوم أو الصدق البنائي لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

صدق البناء أو صدق المفهوم هو قدرة المقياس على قياس النموذج أو العامل المصمم من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق الاستبانة أو ما يعرف بأداة جمع البيانات على جمع بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من خلال تمثيلها مقياس الدراسة بصورة جيدة، وينقسم صدق المفهوم لعوامل الدراسة إلى نوعين هما الصدق التقاربي (Convergent Validity)، والصدق التمايزي (Discriminant Validity).

1. اختبار الصدق التقاربي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

يشير الصدق التقاربي إلى درجة تقارب المتغيرات للعوامل الكامنة بعضها مع بعض، وإلى أي مدى درجة انتمائها لهذا البعد؛ فالمؤشرات (Items) يفترض تبعا على البعد الكامن وتمثيله له، واستناداً إلى (Hair,2010) أن قيمة التشبع للفقرة (Factor Loading) على البعد؛ يجب ألا تقل عن (0.50)، وكلما كانت القيمة أكبر دل ذلك على حسن جودة صدق التقارب بين الفقرة وبعدها، وستتم دراسة كل بعد من أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية كل على حدة للتحقق من صدق التقارب للبعد وفقراته المنتمة إليه.

أ. صدق التقارب لبعء الإيثار لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

تشير مخرجات برنامج أموس في الشكل (4-34) والجدول (4-45)، أن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأول "الإيثار" وفقراته الثلاث المتبقية كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة المرحجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأكبر من قيمة المحك (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.71) للفقرة رقم (1) وبين (0.79) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 4-45: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعء الإيثار.

رمز الفقرة	العامل الكامل	التقديرات غير مقننة	الخطأ القياسي	S.E.	C.R.	P	Loading	SMC	AVE
		مقننة	القياسي		قيمة ت	مستوى الدلالة	التشبع	الارتباط التربيعي	التباين المستخلص
QAA4	الإيثار	1.000	-	-	-	-	0.78	0.60	
QAA1	الإيثار	0.942	0.072	13.065	0.000	0.71	0.50	0.57	
QAA3	الإيثار	0.998	0.068	14.544	0.000	0.63	0.63	0.63	

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.50) إلى (0.63)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعء "الإيثار"؛ أنها كانت في مستوى المحك وجيدة جداً (0.57)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد الإيثار، واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

ب. صدق التقارب لبعء الكياسة لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

أظهرت مخرجات برنامج أموس في الشكل (4-34) والجدول (4-46)؛ يتبين لنا نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الثاني "الكياسة" وفقراته الخمس كانت ذات دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (C.R.)،

المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.80) للفقرة رقم (5) وبين (0.88) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 46 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعد الكياسة.

AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن	رمز الفقرة
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير مقننة		
	0.78	0.88	-	-	-	1.000	الكياسة	QAB3
0.71	0.73	0.85	0.000	20.248	0.046	0.946	الكياسة	QAB2
	0.64	0.80	0.000	18.555	0.050	0.932	الكياسة	QAB5

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.64) إلى (0.78)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "الكياسة"؛ أنها كانت في مستوى المحك وحيدة جداً (0.71)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد الكياسة، واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

ج . صدق التقارب لبعد الروح الرياضية لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

النتائج في الشكل (4-35) والجدول (4-47)؛ يتبين لنا نسبة التشبع بين البعد الثالث "الروح الرياضية" وفقراته الخمس كانت ذات دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية

وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.78) للفقرة رقم (5) وبين (0.96) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 47 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعد الروح الرياضية.

AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن	رمز الفقرة
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير مقننة	الروح الرياضية	
	0.93	0.96	-	-	-	1.000	الروح الرياضية	QAC3
0.77	0.78	0.88	0.000	26.740	0.034	0.939	الروح الرياضية	QAC2
	0.61	0.78	0.000	20.740	0.038	0.804	الروح الرياضية	QAC5

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.61) إلى (0.93)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "الروح الرياضية" أنها كانت في مستوى المحك وحيدة جداً (0.77)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد الروح الرياضية واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

د. صدق التقارب لبعد وعي الضمير لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

بالنظر للنتائج في الشكل (35-4) والجدول (48-4)، يتبين لنا نسبة التشبع بين البعد الرابع وعي الضمير وفقراته الثلاثة المتبقية كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع

عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.76) للفقرة رقم (4) وبين (0.89) للفقرة رقم (2)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 48 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعد وعي

الضمير.							
AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير مقننة	رمز الفقرة
	0.80	0.89	-	-	-	1.000	وعى الضمير QAD2
0.66	0.63	0.79	0.000	17.873	0.050	0.905	وعى الضمير QAD3
	0.57	0.76	0.000	16.777	0.052	0.879	وعى الضمير QAD4

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.57) إلى (0.80)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "وعى الضمير" أنها كانت في مستوى المحك وجيدة جداً (0.66)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد وعى الضمير واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

هـ. صدق التقارب لبعد السلوك الحضاري لعامل سلوك المواطنة التنظيمية.

تبين مخرجات برنامج أموس لصدق التقارب لبعد السلوك الحضاري لعامل سلوك المواطنة التنظيمية في الشكل (4-35) والجدول (4-49)؛ أن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأول "السلوك الحضاري" وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من

(1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التثبيح عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)، حيث تراوحت بين (0.82) للفقرة رقم (2) وبين (0.89) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 49 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعد السلوك الحضاري.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير مقننة	الخطأ القياسي	قيمة ت	C.R.	P	Loading	SMC	AVE
QAF3	السلوك الحضاري	1.000	-	-	-	-	0.82	0.68	
QAF2	السلوك الحضاري	0.905	0.04	19.90	8	0.00	0.89	0.79	0.71
QAF4	السلوك الحضاري	0.887	0.04	19.95	1	0.00	0.83	0.68	

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.68) إلى (0.79)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "السلوك الحضاري"؛ أنها كانت في مستوى المحك وحيدة جداً (0.71)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد السلوك الحضاري واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

2. اختبار صدق التمايز لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

يعرف اختبار صدق التمايز بمدى تباين أبعاد المقياس بعضها عن بعض، ومن المطلوب التحقق من التمايز بين أبعاد المقياس وعدم وجود تداخل خطي (Multicollinearity)، الذي يشير إلى تشابه أبعاد المقياس، ويتم احتساب الصدق التمايزي من خلال قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) الذي يتم الحصول

عليه من متوسط قيم التباين المستخلص (Variance Extracted)؛ وذلك من احتساب قيم الارتباط والارتباط التربيعي، ومن ثم احتساب متوسط قيم التباين المستخلص (AVE)، وكما هو موضح في الجدول (4-50) والشكل (4-35) العلاقات الارتباطية بين أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

جدول 4-50: اختبار صدق التمايز وصدق التقارب لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

الأبعاد	التباين المستخلص	الإيثار	القياسة	الروح الرياضية	وعي الضمير	السلوك الحضاري
الإيثار	0.57	1				
القياسة	0.71	0.47	1			
الروح الرياضية	0.77	0.38	0.33	1		
وعي الضمير	0.66	0.40	0.36	0.38	1	
السلوك الحضاري	0.71	0.49	0.37	0.37	0.50	1

الجدول (4-50) والشكل رقم (4-34)، بين أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وقيم التباين المشترك؛ حيث كانت نتائج الارتباطات بين الأبعاد أقل من المحك (0.90)، وتشير تلك النتائج إلى أن الأبعاد تميزت بالصدق التمايزي؛ حيث إن العلاقة أو الارتباط بين عامل وعامل آخر من عوامل مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لا تصل إلى درجة الانصهار، فمثلاً العلاقة بين بعد (الإيثار) وبعد (القياسة) كانت (0.69)، ويطلق عليها التباين المشترك، وهي في الوقت نفسه أقل من التباين المنفرد للقياسة.

بالإضافة إلى ذلك واختبار صدق التمايز، وبالاعتماد على معيار فورنل ولاركر (Fornell-Larcker) كمعيار أساسي بوصفه دليلاً لصدق التمايز عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي (التثبتي)، وهذا المعيار واسع الاستخدام في العلوم التطبيقية في مختلف مجالات المعرفة؛ بحيث ينص المعيار على أن متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted-SV) لكل بعد في المقياس يجب أن

يكون أعلى من التباين المشترك لكل عامل في المقياس؛ يجب أن يكون أعلى من التباين المشترك لجميع العلاقات أو الارتباطات بين عاملين، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (4-50) لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

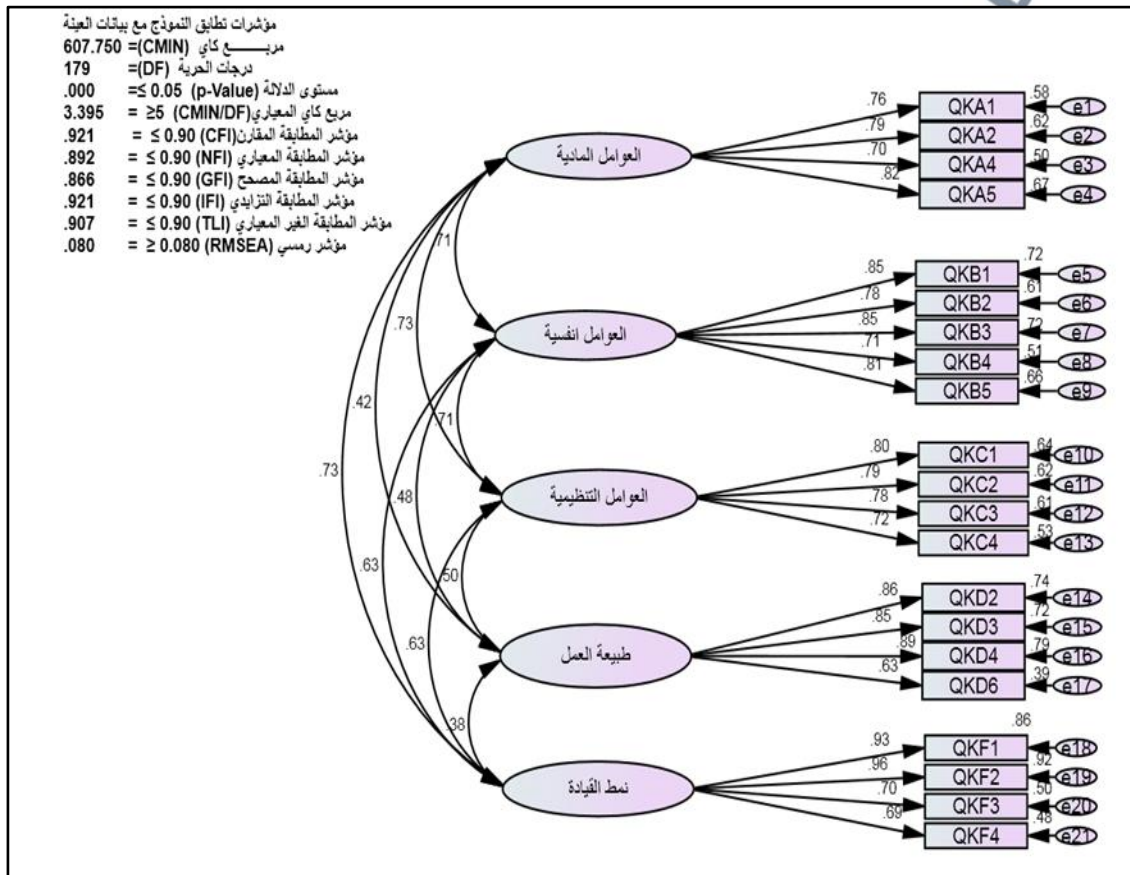
لقد تم التحقق من الهدف الرئيس لاستخدام التحليل العاملي التوكيدي لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية؛ من خلال التأكد من صحة بناء المقياس وصدقه بعد إجراء الفروض الخاصة والعامّة بالتحليل العاملي التوكيدي، وكذلك التحقق من ملاءمة ومطابقة النموذج، حيث كانت معايير المطابقة أكبر من محكات التحليل العاملي التوكيدي، وكذلك التحقق من صحة صدق المفهوم؛ حيث كانت جميع النتائج متوافقة مع محكات التحليل العاملي التوكيدي من حيث الصدق التقاربي بين الأبعاد وفقراتها، كما تم التحقق من الصدق التمايزي بين أبعاد مقياس سلوك المواطنة التنظيمية؛ وتبيّن أن كل بعد يتميز حسب شروط التحليل العاملي التوكيدي عن الأبعاد الأخرى، ما يؤكّد صحة بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمية للاعتماد عليه في بناء نموذج الدراسة واختبار الفرضيات واعتماد تعميم النتائج.

4.4.2. التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسة لتغير الرضا الوظيفي كعامل وسيط:

سيقوم الباحث أولاً بإجراء مجموعة من الاختبارات الرئيسة لبعض الفروض العامة والخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) لعامل الرضا الوظيفي من أجل ضمان صحة البيانات لكي يعتمد عليها في اختبار فرضيات الدراسة، وتتلخص في اختبار مؤشرات الملائمة والمطابقة لنموذج رضا الوظيفي واختبار صدق المفهوم أو البناء لنموذج رضا الوظيفي، واختبار مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج رضا الوظيفي.

وكما أسلفنا في الذكر سابقاً، يتطلب توفر النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة عند إجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، ومن هنا تم التحقق من ملاءمة نموذج رضا الوظيفي كعامل وسيط في نموذج الدراسة، مع البيانات المجمعة، وذلك وفقاً لمؤشرات حسن المطابقة والملاءمة

في برنامج آموس (Absolute Fit Indices)، الذي سبق أن أشرنا إليه سابقاً، وبناءً على نتائج التحليل
العاملية الاستكشافية بطريقة المكونات الرئيسة لقياسه؛ فإن العامل الوسيط (رضا الوظيفي) تضمن خمسة
أبعاد، وتمثلت في الأبعاد التالية: (العوامل المادية، العوامل النفسية، العوامل التنظيمية، طبيعة العمل، نمط
القيادة).



رسم توضيحي 36 - 4: نموذج التحليل العاملية التوكيدي لرضا الوظيفي (قبل التعديل).

عند تعيين النموذج الافتراضي لمقياس رضا الوظيفي؛ اتضح أنه لم يتوافق ومؤشرات الملاءمة والمطابقة مع
بيانات العينة، وبالنظر إلى الشكل السابق، والجدول (4-51) أيضاً يتضح لنا أن المؤشرات والتطابق
لنموذج لرضا الوظيفي قد تجاوز معايير التطابق، أي أن هناك عدم تطابق بين أبعاد قياس النموذج والبيانات

المجموعة من بيئة الدراسة؛ حيث إن قيمة مؤشر رمسي أو الجذر المتوسط لمربع خطأ التقريبي فد تجاوز المعيار المحدد، وكانت قيمته ($Rmsea=0.080$)؛ وهي قيمة مساوية لقيمة الحك (0.080).

جدول 4-51: قيمة محكات المؤشرات المطابقة لنموذج رضا الوظيفي وأبعاده قبل وبعد التعديل .

مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة المؤشر بعد التعديل	القيمة الدالة على حدود التطابق
مربع كاي (CMIN)	607.750	238.739	4.307
درجة الحرية (DF)	179.000	80.000	-
مستوى الدلالة (P-Value)	0.000	0.000	غير دال
مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	3.395	2.984	أقل من (5)
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.921	0.950	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.892	0.927	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة المصحح (GFI)	0.866	0.925	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة الترايدي (IFI)	0.921	0.950	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI)	0.907	0.934	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر رمسي (RMSEA)	0.080	0.073	أقل من (0.08)

وذلك يتطلب تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية وبين بيانات العينة الذي تطلب تطوير نموذج رضا الوظيفي؛ لكي يتطابق ومؤشرات المطابقة المطلقة لنموذج البحث بالقيم المحكية النموذجية لكل مؤشر، ولإعادة تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية، تطلب الأمر إدخال بعض التعديلات من أجل إعادة تنظيم مؤشرات المطابقة لنموذج لتتطابق ومؤشرات المطابقة النموذجية للقيم المحكية وبيانات الدراسة كما يظهر في الجدول (4-52).

جدول 52 - 4: الفقرات المحذوفة لعامل رضا الوظيفي.

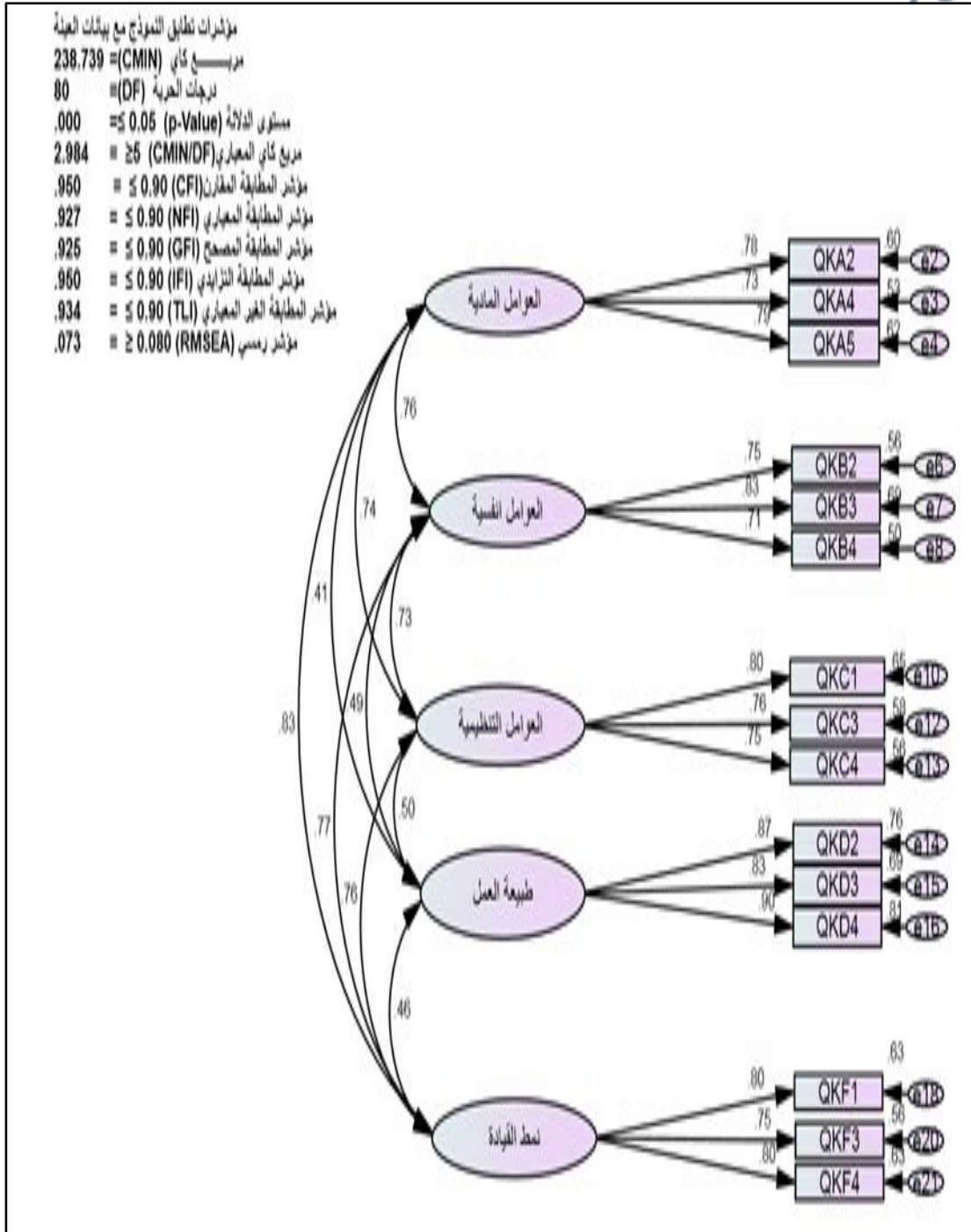
العبارات	رمز الفقرة	البُعد
يحصل الموظف على الحوافز بصفة مستمرة.	QQA1	العوامل المادية
يشعر الموظف بالاستقرار الوظيفي في عمله.	QKB1	العوامل النفسية
يشعر الموظف بالاحترام من قبل زملائه.	QKB5	العوامل النفسية
يتم إجراء الاتصالات التنظيمية بين الموظفين بسهولة تامة.	QKC2	العوامل التنظيمية
تتفق طبيعة عملي مع تخصصي.	QKD6	طبيعة العمل
تشجع قيادة المنظمة قنوات الاتصال مع الموظفين.	QKF2	نمط القيادة

بعد توصيف تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية من خلال حذف بعض الفقرات التي اقترح تحليل آموس؛ يتضح لنا من الشكل (37-4) لنموذج رضا الوظيفي النموذج المعدل بأن مؤشرات تطابق النموذج مع بيانات الدراسة لم تتجاوز المعايير المحددة لمؤشرات التطابق، بمعنى أن هناك تطابقاً بين نموذج رضا الوظيفي مع البيانات ولم يتجاوز حد المحك؛ أي أن هناك تطابقاً بين نموذج رضا الوظيفي وبيانات العينة، إذ إن قيمة كاي كانت ($C_{min}=238.739$) ودرجة حرية تساوي ($df=80$) ومستوى دلالة معنوية دالة إحصائياً ($P=0.000$).

ولهذا لا بُدَّ من الأخذ في الاعتبار المؤشرات الأخرى؛ مثل مربع كاي المعياري (مربع كاي/درجات الحرية)، حيث كان ($C_{min}/df=2.984$) ولم يتجاوز قيمة المحك (5)، وبالإضافة إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن وتساوي ($CFI=0.950$)، وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (0.90)، وهذا يدل على أن هناك علاقة وارتباطات بين عامل رضا الوظيفي، وأبعاده في نموذج النظري، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ

التقريبي (رمسي) تساوي (Rmse=0.073) ازدادت انخفضت مقارنة بقيمتها في النموذج الأصلي وعند

تعديل النموذج.



رسم توضيحي 37 - 4: نموذج التحليل العامل التوكيدي الرضا الوظيفي (بعد التعديل).

وبناءً على ذلك فإن النموذج العملي التوكيدي لرضا الوظيفي يعتبر أكثر صحة من وضع النموذج قبل التعديل، وكما سبق نلخص بأن هناك تطابقاً بين النموذج النظري لعامل الرضا الوظيفي وبين البيانات الدراسية، وأن كل النتائج ملائمة ومؤشرات متطابقة، كما أن نسبة الارتباطات بين عوامل وأبعاد الرضا الوظيفي تراوحت ما بين (0.83) كأعلى نسبة ارتباط، وكانت بين بُعد العوامل المادية ونمط القيادة، وبين (0.41) كأقل نسبة ارتباط وكانت بين بُعد العوامل المادية وطبيعة العمل.

وهذه النسب أو القيم الارتباطية لم تتجاوز (0.90) (نسبة الانصهار)؛ ما يدل على صدق التمايز (Discriminant Validity) بين جميع العوامل التي يحتويها المقياس، أي بمعنى أن هناك علاقة وارتباطاً بين جميع العوامل وفي الوقت نفسه هناك تمايز فيما بينها.

ومن خلال الجدول رقم (4.53) الذي يتضمن التباين المشترك (Shared Variance) لكل علاقة أو ارتباط بين عاملين، على سبيل المثال هنا نسبة العلاقة بين العوامل المادية ونمط القيادة كانت (0.83) وعند تربيع هذه النسبة تكون (0.68)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V)، وكذلك بالنسبة لعلاقة طبيعة العمل ونمط القيادة تساوي (0.46) وعند تربيع هذه النسبة تكون (0.21)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V) أيضاً، وهكذا بالنسبة لباقي العلاقات أو الارتباطات الأخرى في مقياس الرضا الوظيفي التي يوضحها الجدول رقم (4.53)، ويعتبر التباين المشترك معياراً لدراسة أدلة صدق التمايز بين العوامل بالمقياس.

جدول 53 - 4: مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

Share Variance	Correlations	Probability	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	العامل	الارتباط	العامل
التباين المشترك	الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير المقننة			
0.57	0.76	0.000	9.137	0.101	0.924	العوامل النفسية	<->	العوامل المادية
0.54	0.74	0.000	8.850	0.099	0.883	العوامل التنظيمية	<->	العوامل المادية
0.16	0.41	0.000	6.152	0.080	0.496	طبيعة العمل	<->	العوامل المادية
0.68	0.83	0.000	9.445	0.106	1.004	نمط القيادة	<->	العوامل المادية
0.53	0.73	0.000	9.022	0.094	0.853	العوامل التنظيمية	<->	العوامل النفسية
0.24	0.49	0.000	7.263	0.080	0.581	طبيعة العمل	<->	العوامل النفسية
0.59	0.77	0.000	9.533	0.097	0.913	نمط القيادة	<->	العوامل النفسية
0.25	0.50	0.000	7.287	0.079	0.581	طبيعة العمل	<->	العوامل التنظيمية
0.57	0.76	0.000	9.070	0.096	0.877	نمط القيادة	<->	العوامل التنظيمية
0.21	0.46	0.000	6.783	0.078	0.534	نمط القيادة	<->	طبيعة العمل

ب. اختبار صدق المفهوم أو الصدق البنائي لعامل الرضا الوظيفي:

صدق البناء الدرجة التي يقيس بها المقياس الغرض المصمم من أجله في النموذج، وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة، ومن هنا سيتم اختبار صدق المفهوم لعوامل الدراسة من خلال الصدق التقاربي (Convergent Validity) والصدق التمايزي (Discriminant Validity).

1. اختبار الصدق التقاربي لمقياس الرضا الوظيفي:

يشير الصدق التقاربي إلى درجة تقارب المتغيرات للعوامل الكامنة بعضها مع بعض، وإلى مدى درجة انتمائها لهذا البعد؛ فالمؤشرات (Items) يفترض تبعها على البعد الكامن وتمثيله له، واستناداً إلى (Hair, 2010) أن قيمة التشبع للفقرة (Factor Loading) على البعد يجب ألا تقل عن (0.50)، وكلما كانت القيمة أكبر كلّ ذلك على حسن جودة صدق التقارب بين الفقرة وبعدها، وستتم دراسة كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي على حدة للتحقق من صدق التقارب للبعد وقراته المنتمية إليه.

أ. اختبار صدق التقارب لبعد العوامل المادية لعامل الرضا الوظيفي:

يتضح من الشكل (4-37) والجدول رقم (4-54) بأن نسبة التشبع أو الارتباط بين العامل الأول "العوامل المادية" وقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)، حيث تراوحت بين (0.73) للفقرة رقم (4) وبين (0.79) للفقرة رقم (5)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع قراته بالصدق التقاربي.

جدول 54 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها العوامل

المادية.							
AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة تي	الخطأ القياسي	التقديرات غير المقننة	رمز الفقرة
	0.62	0.79	-	-	-	1.000	العوامل المادية QKA5
0.58	0.60	0.78	0.000	14.844	0.063	0.945	العوامل المادية QKA2
	0.53	0.73	0.000	13.959	0.062	0.874	العوامل المادية QKA4

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوح قيمته بين (0.53) إلى (0.62)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها "العوامل المادية"؛ أنها كانت في مستوى المحك وجيدة جداً (0.58)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعدها العوامل المادية واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

ب. صدق التقارب لبعدها العوامل النفسية لعامل الرضا الوظيفي.

يتضح من النتائج في الشكل (4-37) والجدول (4-55)؛ يتبين لنا نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الثاني "العوامل النفسية" وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.71) للفقرة رقم (4) وبين (0.83) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 55 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها العوامل النفسية.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	الخطأ القياسي	S.E.	C.R.	قيمة تي	P	التشبع	Loading	SMC	ارتباط التباين المستخلص	AVE
QKB3	العوامل النفسية	1.000	-	-	-	-	-	0.83	0.69			
QKB2	العوامل النفسية	0.870	0.058	14.813	0.000	0.75	0.58	0.56				
QKB4	العوامل النفسية	0.867	0.062	13.936	0.000	0.71	0.50	0.50				

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.50) إلى (0.69)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها "العوامل النفسية" أنها كانت في مستوى الحك (0.58)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد العوامل النفسية واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

ج. صدق التقارب لبعدها استخدام العوامل التنظيمية لعامل رضا الوظيفي.

يتضح من النتائج في الشكل (4-37) والجدول (4-56)، يتبين لنا نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد العوامل التنظيمية وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.75) للفقرة رقم (4) وبين (0.80) للفقرة رقم (1)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 56 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها العوامل التنظيمية.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	S.E. الخطأ القياسي	C.R. قيمة ت	P مستوى الدلالة	Loading التشبع	SMC الارتباط التربيعي	AVE التباين المستخلص
QKC1	العوامل التنظيمية	1.000	-	-	-	0.80	0.65	
QKC3	العوامل التنظيمية	0.997	0.067	14.675	0.000	0.76	0.58	0.59
QKC4	العوامل التنظيمية	0.993	0.069	14.379	0.000	0.75	0.56	

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.56) إلى (0.65)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها "العوامل التنظيمية" أنها كانت أعلى من مستوى الحك (0.59)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد العوامل التنظيمية واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

د. صدق التقارب لبعدها طبيعة العمل لعامل رضا الوظيفي:

يتضح من النتائج في الشكل (4-37) والجدول (4-57)، يتبين لنا نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد طبيعة العمل وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.83) للفقرة رقم (3) وبين (0.90) للفقرة رقم (4)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 57 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها طبيعة العمل.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	الخطأ القياسي	S.E.	C.R.	قيمة تي	P	التشبع	Loading	الارتباط التربيعي	SMC	التباين المستخلص	AVE
QKD4	طبيعة العمل	1.000	-	-	-	-	-	0.90	0.81				
QKD2	طبيعة العمل	0.994	0.045	21.937	0.000	0.87	0.76	0.75					
QKD3	طبيعة العمل	0.933	0.045	20.597	0.000	0.83	0.69						

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.69) إلى (0.81)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها "طبيعة العمل" أنها كانت في مستوى المحك وجيدة جداً (0.75)، ومنها يتبين أن فقرات طبيعة العمل اتسمت بالكفاءة لتمثل بعدها طبيعة العمل واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

هـ . صدق التقارب لبعدها نمط القيادة لعامل الرضا الوظيفي:

وبالنظر للنتائج في الشكل (4-37) والجدول (4-58)، يتبين لنا نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الخامس نمط القيادة وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.80) للفقرة رقم (4+1) وبين (0.75) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 58 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها نمط القيادة.

AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate
-----	-----	---------	---	------	------	----------

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	الخطأ القياسي	قيمة ت	مستوى الدلالة	التشبع	الارتباط التربيعي	التباين المستخلص
QKF1	نمط القيادة	1.000	-	-	-	0.80	0.63	
QKF3	نمط القيادة	0.960	0.064	14.802	0.000	0.75	0.56	0.60
QKF4	نمط القيادة	0.995	0.063	15.771	0.000	0.80	0.63	

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.56) إلى (0.63)، وأيضاً بين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "نمط القيادة" أنها كانت في مستوى المحك وجيدة جداً (0.60)، ومنها يتبين أن فقرات نمط القيادة اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد نمط القيادة واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

2. اختبار صدق التمايز لمقياس الرضا الوظيفي:

يشير إلى مستوى اختلاف بعد عن آخر، ومن المطلوب التحقق من التمايز بين أبعاد المقياس وعدم وجود تداخل خطي (Multicollinearity)، الذي يشير إلى تشابه أبعاد المقياس، ويتم احتساب الصدق التمايزي من خلال قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) الذي يتم الحصول عليه من متوسط قيم التباين المستخلص (Variance Extracted) (VE)؛ وذلك من احتساب قيم الارتباط والارتباط التربيعي و (SEM) ومن ثم احتساب (AV)، وكما هو موضح في الجدول (4-59) والشكل (4-37) العلاقات الارتباطية بين أبعاد الرضا الوظيفي.

جدول 59 - 4: اختبار صدق التمايز وصدق التقارب لمقياس الرضا الوظيفي.

أبعاد	التباين المستخلص	العوامل المادية	العوامل النفسية	العوامل التنظيمية	طبيعة العمل	نمط القيادة
العوامل المادية	0.58	1				
العوامل النفسية	0.58	0.57	1			
العوامل التنظيمية	0.59	0.54	0.53	1		
طبيعة العمل	0.75	0.16	0.24	0.25	1	
نمط القيادة	0.60	0.68	0.59	0.57	0.21	1

الجدول (4-59) والشكل (4-37) يبين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي الخمسة وقيم التباين المشترك؛ حيث كانت نتائج الارتباطات بين الأبعاد أقل من المحك (0.90) وتشير تلك النتائج إلى أن الأبعاد تميزت بالصدق التمايزي، في حين إن العلاقة أو الارتباط بين عاملين كانت لا تصل إلى درجة الانصهار، فمثلاً العلاقة بين بعد (طبيعة العمل) وبعد (نمط القيادة) كانت (0.21)، ويطلق عليها التباين المشترك.

وكما تم ذكره سابقاً أن معيار فورنل ولازكر (Fornel-Larcker) هو معيار أساس بوصفه دليلاً لصدق التمايز عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي (التشبيثي)، وهذا المعيار واسع الاستخدام في العلوم التطبيقية في مختلف مجالات المعرفة المعيار ينص على أن متوسط التباين المستخلص لكل بعد في المقياس يجب أن يكون أعلى من التباين المشترك لجميع العلاقات أو الارتباطات بين عاملين، وهذا ما تم التحقق منه إلا أن هناك تبايناً مشتركاً بين بُعد (نمط القيادة) وبعد (العوامل المادية) كانت (0.68)، وكذلك بين بعد (نمط القيادة) وبعد (العوامل النفسية) كانت (0.59) أعلى من التباين المستخلص لبعض من الارتباطات بالنموذج، وهذا لا يؤثر على استكمال أو صدق بناء النموذج نظراً للعلاقات والارتباطات الأخرى بالنموذج.

وهنا تم التحقق من الهدف الرئيس لاستخدام التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرضا الوظيفي

من خلال التأكد من صحة بناء المقياس وصدقه؛ بعد إجراء الفروض الخاصة والعامّة بالتحليل العاملي التوكيدي، وكذلك التحقق من ملائمة ومطابقة النموذج، حيث كانت معايير المطابقة أكبر من محكات التحليل العاملي التوكيدي، وكذلك التحقق من صحة صدق المفهوم حيث كانت جميع النتائج متوافقة مع محكات التحليل العاملي التوكيدي من حيث الصدق التقاربي بين الأبعاد وفقراتها، كما تم التحقق من الصدق التمايزي بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي؛ وتبين أن كل بعد يتميز حسب شروط التحليل العاملي التوكيدي عن الأبعاد الأخرى، ما يؤكد صحة بناء مقياس الرضا الوظيفي للاعتماد عليه في بناء نموذج الدراسة واختبار الفرضيات واعتماد تعميم النتائج.

4.4.3. التحليل العاملي التوكيدي للأبعاد الرئيسة لمغیر الإبداع التنظيمي:

سيقوم الباحث كما في الاختبار السابق بالقيام باختبارات الفروض العامة والخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي بالإجراء السابق نفسه للعامل الوسيط الرضا الوظيفي؛ وهي اختبار مؤشرات الملاءمة والمطابقة واختبار صدق المفهوم أو البناء لنموذج المتغير التابع الإبداع التنظيمي.

أ. اختبار مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج المتغير التابع "الإبداع التنظيمي".

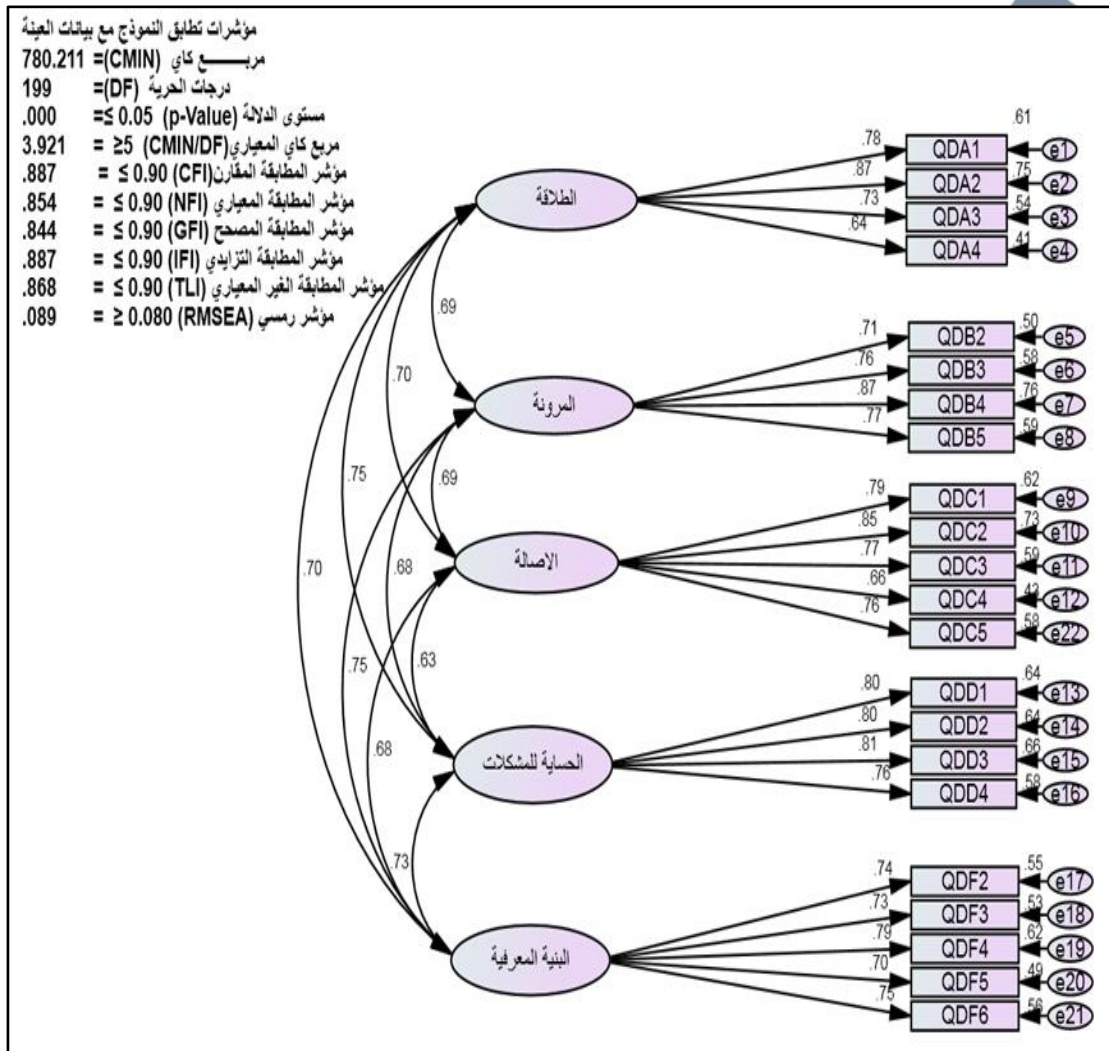
يتطلب توفر النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة عند إجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، ومن هنا تم التحقق من ملائمة النموذج، الذي سبق أن أشرنا إليه سابقاً، وبناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسة لقياسه؛ فإن العامل التابع (الإبداع التنظيمي) تضمن خمسة أبعاد، وتمثلت في (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، البنية المعرفية)، والتأكد من أن هناك مؤشرات كافية لكل بعد من هذه الأبعاد.

وبالنظر إلى الشكل (38-4) من مخرجات تحليل آموس الإحصائي الذي يوضح لنا نموذج الإبداع

التنظيمي وأبعاده بأنه خالٍ من مشكلة الارتباط غير المنطقي (Illogical Correlation) الذي يصل أو

يتجاوز الرقم الصحيح (1)، وهذا يؤكد لنا بأن التحليل العاملي التوكيدي في عامل الإبداع التنظيمي خالٍ

من أيّ إشكالية إحصائية.



رسم توضيحي 38 - 4: نموذج التحليل العاملي التوكيدي الإبداع التنظيمي (قبل التعديل).

على الرغم من أن النموذج الافتراضي لمقياس الإبداع التنظيمي يتوافق بعضها ومؤشرات الملاءمة والمطابقة مع بيانات العينة، وبالنظر إلى الشكل السابق؛ إلا أن النموذج يحتاج للتعديل بما يتوافق مع محكات صدق التمايز وصدق التقارب.

من الجدول (4-60) أيضاً يتضح لنا أن المؤشرات والتطابق لنموذج الإبداع التنظيمي قد تجاوز

محك معايير المطابقة، وهذا يدل من الناحية الإحصائية أن هناك افتراضياً تطابقاً بين أبعاد مقياس نموذج الإبداع التنظيمي الافتراضي وبيانات عينة الدراسة، ويمكن التحقق من ذلك عن طريق مشاهدة مقاييس التطابق رمسي أو الجذر المتوسط لمربع خطأ التقريبي، حيث إنه تجاوز قيمة المحك المحدد، وكانت قيمته (Rmse=0.089) وهي قيمة أكبر من قيمة المحك (0.080).

جدول 60 - 4: قيمة محكات المؤشرات المطابقة لنموذج الإبداع التنظيمي وأبعاده قبل وبعد التعديل.

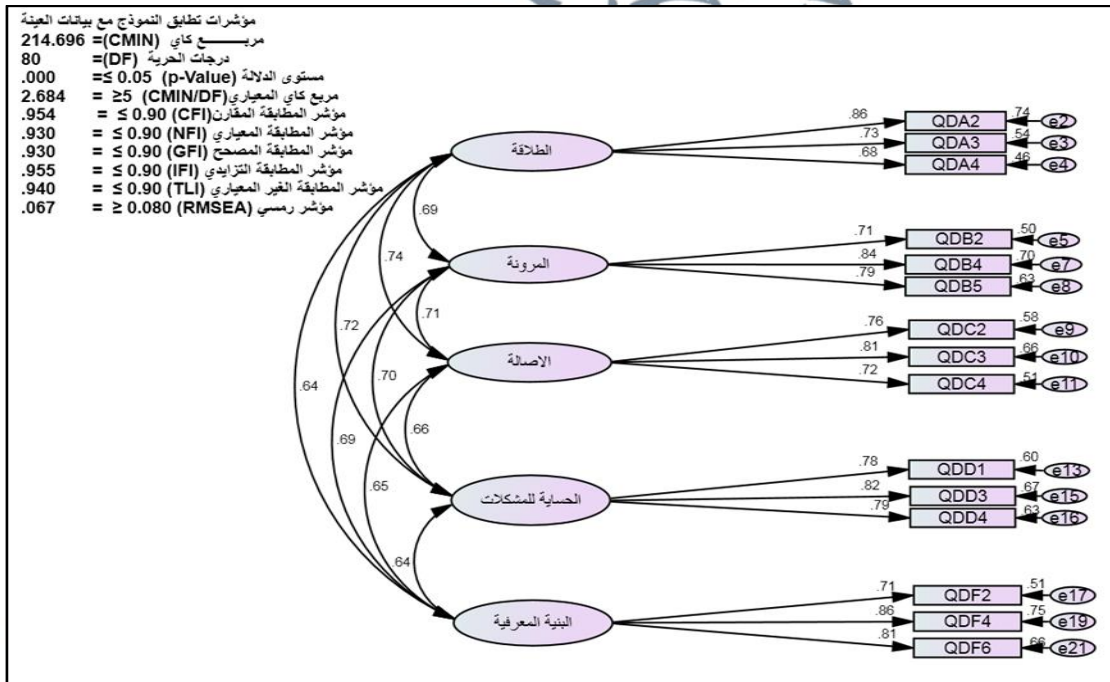
مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل التعديل	قيمة المؤشر بعد التعديل	القيمة الدالة على حدود التطابق
مربع كاي (CMIN)	780.211	214.696	4.307
درجة الحرية (DF)	199	80	-
مستوى الدلالة (P-Value)	0.000	0.000	غير دال
مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	3.921	2.684	أقل من (5)
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.887	0.954	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	0.854	0.930	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة المصحح (GFI)	0.844	0.930	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة التزايدية (IFI)	0.887	0.955	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI)	0.868	0.940	أكبر أو يساوي (090)
مؤشر رمسي (RMSEA)	0.089	0.067	أقل من (0.08)

ليتوافق النموذج مع محكات صدق التمايز وصدق التقارب؛ يتطلب ذلك تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية وبين بيانات العينة الذي تطلب تطوير نموذج الإبداع التنظيمي لكي يتطابق ومؤشرات المطابقة المطلقة (Absolute Fit Indices) لنموذج البحث بالقيم المحكية النموذجية لكل مؤشر، ولإعادة تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية، تطلب الأمر إدخال بعض التعديلات منها حذف الفقرات المبينة بالجدول (4.61)؛ من أجل إعادة تنظيم مؤشرات المطابقة للنموذج لتتطابق ومؤشرات المطابقة النموذجية للقيم المحكية وبيانات الدراسة كما يظهر في الجدول (4-60).

جدول 61 - 4: الفقرات المحذوفة لعامل الإبداع التنظيمي.

العبارات	رمز الفقرة	البُعد
يقدم الموظف طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	QDA1	الطلاقة
يستفيد الموظف من النقد الذي يوجه له.	QDB3	المرونة
تطبيق المنظمة أساليب جديدة لحل المشكلات.	QDC1	الاصالة
يحرص الموظف على تقديم أفكار قيمة.	QDC5	الاصالة
تخطط المنظمة لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	QDD2	الحساسية للمشكلات
لدي القدرة على تحليل مهام العمل.	QDF3	البنية المعرفية
لدي القدرة على تنظيم أفكار.	QDF5	البنية المعرفية

بعد إعادة تعديل النموذج في ضوء نتائج المطابقة الإجمالية والتفصيلية من خلال حذف الفقرات التي كان تشعبها ضعيفاً؛ يتضح لنا من الشكل رقم (39-4) لنموذج الإبداع التنظيمي النموذج المعدل، وكذلك الجدول رقم (60-4)؛ أن تطابق النموذج مع بيانات الدراسة لم تتجاوز المعايير المحددة لمؤشرات التطابق على الرغم من أن مؤشرات التطابق كانت أقل جودة من المؤشرات قبل التعديل.



رسم توضيحي 39 - 4: نموذج التحليل العاملي التوكيدي للإبداع التنظيمي (بعد التعديل).

لكن ذلك حدث نتيجة تعديل النموذج للحصول على محكات صدق تقارب وصدق تمايز، وعلى الرغم من ذلك كان هناك تطابق بين نموذج الإبداع التنظيمي وبيانات العينة؛ إذ إن قيمة كاي كانت ($Cmin=214.696$) ودرجة حرية ($df=80$) ومستوى دلالة معنوية دالة إحصائيةً ($P=0.000$)، وهذا لا يعني أنه يوجد فروق أو اختلاف بين نموذج الإبداع التنظيمي وبيانات الدراسة؛ وذلك لتأثر مستوى الدلالة الإحصائية بحجم العينة وقد تصبح ذات دلالة إحصائية إذا كان حجم العينة 200 فأكثر. وهذا لا بُدَّ من الأخذ في الاعتبار المؤشرات الأخرى مثل مربع كاي المعياري (مربع كاي/درجات الحرية)؛ حيث كان ($Cmin/df=2.684$) ولم يتجاوز قيمة المحك (5)، وبالإضافة إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن وتساوي ($CFI=0.954$)، وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (0.90)، وهذا يدل على أن هناك علاقة وارتباطات بين عامل الإبداع التنظيمي وأبعاده في النموذج النظري، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (مؤشر رمسي) تساوي ($Rmse=0.06$)، وكان أقل من المحك المفترض (0.08). وهذا يدل على أن نموذج الإبداع التنظيمي المستخدم في الدراسة يعبر عن النموذج في مجتمع الدراسة المأخوذ منه العينة، وكما سبق نلخص بأن هناك تطابقاً بين النموذج النظري لعامل الإبداع التنظيمي والبيانات الدراسة، وأن كل النتائج ملائمة ومؤشرات متطابقة.

كما أن نسبة الارتباطات بين أبعاد الإبداع التنظيمي المعروضة بالجدول رقم (4.62)؛ تراوحت ما بين (0.74) كأعلى نسبة ارتباط وكانت بين بُعد الطلاقة والأصالة، وبين (0.64) كأقل نسبة ارتباط وكانت بين بُعد الطلاقة والبنية المعرفية، وكذلك بين بُعد حساسية المشكلات والبنية المعرفية، وهذه النسب أو القيم الارتباطية لم تتجاوز (0.90)؛ ما يدل على صدق التمايز بين جميع العوامل التي يحتويها المقياس، أي بمعنى هناك علاقة وارتباط بين جميع العوامل وفي الوقت نفسه كان هناك تمايز فيما بينها.

جدول 62 - 4: مستوى الدلالة وقيمة الارتباط بين عوامل أو أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي.

Share Variance	Correlations	Probability	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	العامل	الارتباط	العامل
التباين المشترك	الارتباط	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير المقننة			
0.47	0.69	0.000	9.015	0.104	0.937	المرونة	<->	الطلاقة
0.54	0.74	0.000	9.262	0.102	0.945	الأصالة	<->	الطلاقة
0.51	0.72	0.000	9.187	0.103	0.948	الحساسية للمشكلات	<->	الطلاقة
0.40	0.64	0.000	8.710	0.109	0.951	البنية المعرفية	<->	الطلاقة
0.50	0.71	0.000	8.960	0.095	0.858	الأصالة	<->	المرونة
0.49	0.70	0.000	8.951	0.097	0.780	الحساسية للمشكلات	<->	المرونة
0.47	0.69	0.000	9.073	0.106	0.965	البنية المعرفية	<->	المرونة
0.43	0.66	0.000	8.482	0.091	0.772	الحساسية للمشكلات	<->	الأصالة
0.42	0.65	0.000	8.584	0.099	0.857	البنية المعرفية	<->	الأصالة
0.40	0.64	0.000	8.576	0.101	0.869	الحساسية للمشكلات	<->	البنية المعرفية

ومن خلال الجدول رقم (4.62) الذي يتضمن التباين المشترك لكل علاقة أو ارتباط بين عاملين، على سبيل المثال هنا نسبة العلاقة بين المرونة والأصالة كانت (0.71)، وعند ترييع هذه النسبة تكون (0.50)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V)، وكذلك بالنسبة لعلاقة الأصالة والبنية المعرفية تساوي (0.65)، وعند ترييع هذه النسبة تكون (0.42)، وهذا ما يطلق عليه التباين المشترك (S.V) أيضاً، وهكذا بالنسبة لباقي العلاقات أو الارتباطات الأخرى في مقياس الإبداع التنظيمي التي يوضحها الجدول رقم (4.25)، ويعتبر التباين المشترك معياراً لدراسة أدلة صدق التمايز بين العوامل أو الأبعاد بالمقياس.

ب . صدق المفهوم أو الصدق البنائي لعامل الإبداع التنظيمي:

صدق البناء أو صدق المفهوم هو قدرة المقياس على قياس النموذج أو العامل المصمم من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق الاستبانة أو ما يعرف بأداة جمع البيانات على جمع بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من خلال تمثيلها مقياس الدراسة بصورة جيدة، وينقسم صدق المفهوم لعوامل الدراسة إلى نوعين؛ هما: الصدق التقاربي (Convergent Validity)، والصدق التمايزي (Discriminant Validity).

1 . الصدق التقاربي لمقياس الإبداع التنظيمي:

يشير الصدق التقاربي إلى درجة تقارب المتغيرات للعوامل الكامنة بعضها مع بعض، وإلى مدى درجة انتمائها لهذا البعد، فالمؤشرات (Items) يفترض تبعها على البعد الكامن وتمثيله له، واستناداً إلى (Hair,2010) أن قيمة التشبع للفقرة (Factor Loading) على البعد يجب ألا تقل عن (0.50)، وكلما كانت القيمة أكبر دَلَّ ذلك على حسن جودة صدق التقارب بين الفقرة وبعدها، وهنا ستتم دراسة كل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي على حدة للتحقق من صدق التقارب وقرانه المنتمة إليه.

أ . صدق التقارب لبعد الطلاقة لعامل الإبداع التنظيمي.

تشير مخرجات برنامج أموس في الشكل (4-39) والجدول (4-63)، أن نسبة التشعب أو الارتباط بين البعد الطلاقة وفقراته الثلاثة المتبقية كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R)، والمعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشعب عالية وأكبر من قيمة المحك (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.68) للفقرة رقم (4) وبين (0.86) للفقرة رقم (2)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 63 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشعبات والارتباطات المستخلصة لبعد الطلاقة.

AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن	رمز الفقرة
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	التشعب	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير المقننة		
	0.74	0.86	-	-	-	1.000	الطلاقة	QDA2
0.58	0.54	0.73	0.000	14.859	0.054	0.815	الطلاقة	QDA3
	0.46	0.68	0.000	13.530	0.056	0.763	الطلاقة	QDA4

تبيّن مخرجات نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.46) إلى (0.74)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "الطلاقة" أنها كانت في مستوى المحك وجيدة (0.58)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد الطلاقة واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

ب . صدق التقارب لبعد المرونة لعامل الإبداع التنظيمي.

أظهرت مخرجات برنامج أموس في الشكل (4-39) والجدول (4-64)، يتبين لنا نسبة التشعب أو الارتباط بين البعد الثاني "المرونة" وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R)، والمعروفة بالنسبة

الدرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.71) للفقرة رقم (2) وبين (0.84) للفقرة رقم (4)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 64 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعد العوامل المرونة.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	S.E. الخطأ القياسي	C.R. قيمة ت	P مستوى الدلالة	Loading التشبع	SMC الارتباط التربيعي	AVE التباين المستخلص
QDB4	المرونة	1.000	-	-	-	0.84	0.70	
QDB2	المرونة	0.819	0.058	16.182	0.000	0.71	0.50	0.61
QDB5	المرونة	0.975	0.060	14.596	0.000	0.79	0.63	

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.50) إلى (0.70)، وأيضاً بين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد المرونة أنها كانت في مستوى المحك (0.61)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد المرونة واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

ج . صدق التقارب لبعد الأصالة لعامل الإبداع التنظيمي.

النتائج في الشكل (4-39) والجدول (4-65)، تبين لنا نسبة التشبع بين بعد الأصالة وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R)، المعروفة بالنسبة الدرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وأعلى من القيمة المرغوبة

(0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.72) للفقرة رقم (4) وبين (0.81) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 65 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعد عوامل الأصالة.

AVE	SMC	Loading	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن	رمز الفقرة
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير المقننة		
	0.66	0.81	-	-	-	1.000	الأصالة	QDC3
0.58	0.58	0.76	0.000	14.596	0.060	0.883	الأصالة	QDC2
	0.51	0.72	0.000	13.741	0.068	0.935	الأصالة	QDC4

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.51) إلى (0.66)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "الأصالة" أنها كانت في مستوى المحك وجيدة (0.58)، ومنها يتبين أن فقرات البعد اتسمت بالكفاءة لتمثل بعد الأصالة واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

د. اختبار صدق التقارب لبعد الحساسية للمشكلات لعامل الإبداع التنظيمي:

وبالنظر للنتائج في الشكل (4-39) والجدول (4-66)، يتبين لنا نسبة التشبع بين البعد الرابع "الحساسية للمشكلات" وفقراته المتبقية كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.78) للفقرة رقم (1) وبين (0.82) للفقرة رقم (3)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 66 - 4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها الحساسية للمشكلات.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	الخطأ القياسي	قيمة تي	C.R.	P	التشبع	الارتباط التربيعي	التباين المستخلص	AVE
QDD3	حساسية المشكلات	1.000	-	-	-	-	0.82	0.67		
QDD1	حساسية المشكلات	0.973	0.062	15.483	0.000	0.000	0.78	0.60	0.63	0.63
QDD4	حساسية المشكلات	0.974	0.061	15.862	0.000	0.000	0.79	0.63		

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.60) إلى (0.67)، وأيضاً يبين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها الحساسية للمشكلات "أما كانت في مستوى المحك (0.63)، ومنها يتبين أن فقرات الحساسية للمشكلات اتسمت بالكفاءة لتمثل البعد واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

هـ . صدق التقارب لبعدها البنية المعرفية لعامل الإبداع التنظيمي.

تبين مخرجات برنامج أموس لصدق التقارب لبعدها البنية المعرفية لعامل الإبداع التنظيمي في الشكل (39-4) والجدول (4-67)؛ أن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأخير "البنية المعرفية" وفقراته كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث إن قيمة (C.R.)، المعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع عالية وأعلى من القيمة المرغوبة (0.50)؛ حيث تراوحت بين (0.71) للفقرة رقم (2) وبين (0.86) للفقرة رقم (4)، وهذا يؤكد على اتسام البعد مع فقراته بالصدق التقاربي.

جدول 67-4: التقديرات ومستوى الدلالة الإحصائية والتشبعات والارتباطات المستخلصة لبعدها البنية المعرفية.

رمز الفقرة	العامل الكامن	التقديرات غير المقننة	الخطأ القياسي	C.R.	قيمة ت	P	مستوى الدلالة	التشبع	Loading	الارتباط التربيعي	التباين المستخلص	AVE
QDF4	البنية المعرفية	1.000	-	-	-	-	-	0.86	0.75			
QDF2	البنية المعرفية	0.797	0.053	14.783	0.000	0.71	0.51	0.64				
QDF6	البنية المعرفية	0.940	0.054	17.220	0.000	0.81	0.66					

كما أظهرت نتائج قيم الارتباط التربيعي (Square multiple correlation)، الذي تراوحت قيمته بين (0.51) إلى (0.75)، وأيضاً بين الجدول نتائج قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها "البنية المعرفية" أنها كانت في مستوى المحك وجيدة جداً (0.64)، ومنها يتبين أن الفقرات اتسمت بالكفاءة لتمثل بعدها البنية المعرفية واتسامها بأدلة الصدق التقاربي.

2. اختبار صدق التمايز مقياس الإبداع التنظيمي (Discernment Validity):

يُعرف اختبار صدق التمايز بمدى تباين أبعاد المقياس بعضها عن بعض، ومن المطلوب التحقق من التمايز بين أبعاد المقياس وعدم وجود تداخل خطي (Multicollinearity)، الذي يشير إلى تشابه أبعاد المقياس، ويتم احتساب الصدق التمايزي من خلال قيمة متوسط التباين المستخلص الذي يتم الحصول عليه من متوسط قيم التباين المستخلص (Variance Extracted-VE)؛ وذلك من احتساب قيم الارتباط والارتباط التربيعي، ومن ثم احتساب متوسط قيم التباين المستخلص (AVE)، وكما هو موضح في الجدول (4-68) والشكل (4-39) العلاقات الارتباطية بين أبعاد الإبداع التنظيمي.

جدول 68 - 4: اختبار صدق التمايز وصدق التقارب لمقياس الإبداع التنظيمي.

الأبعاد	التباين المستخلص	الطلاقة	المرونة	الأصالة	حساسية المشكلات	البنية المعرفية
الطلاقة	0.58	1				
المرونة	0.61	0.47	1			
الأصالة	0.58	0.54	0.50	1		
حساسية المشكلات	0.63	0.51	0.49	0.43	1	
البنية المعرفية	0.64	0.40	0.47	0.42	0.40	1

الجدول (4-68) والشكل رقم (4-39) بين أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي الخمسة وقيم التباين المشترك، حيث كانت نتائج الارتباطات بين الأبعاد أقل من المحك (0.90) وتشير تلك النتائج إلى أن الأبعاد تميزت بالصدق التمايزي؛ حيث إن الارتباط بين عاملين كانت لا تصل إلى درجة الانصهار، فمثلاً العلاقة بين بعد (الطلاقة) وبعد (المرونة) كانت (0.47) ويطلق عليها التباين المشترك.

كما تم ذكره سابقاً، أن معيار فورنل ولاركر (Fornell-Larcker) هو معيار أساس بوصفه دليلاً لصدق التمايز عن طريق استخدام التحليل العاملي التوكيدي (التثبتي)، وهذا المعيار واسع الاستخدام في العلوم التطبيقية في مختلف مجالات المعرفة، والمعيار ينص على أن متوسط التباين المستخلص لكل بُعد في المقياس؛ يجب أن يكون أعلى من التباين المشترك لكل عامل في المقياس ولجميع العلاقات أو الارتباطات، ويوضح الجداول (4-68) الارتباطات بين أبعاد الإبداع التنظيمي.

وهنا تم التحقق من الهدف الرئيس لاستخدام التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإبداع التنظيمي من خلال التأكد من صحة بناء المقياس وصدقه بعد إجراء الفروض الخاصة والعامية بالتحليل العاملي التوكيدي، وكذلك التحقق من ملاءمة ومطابقة النموذج، حيث كانت معايير المطابقة أكبر من محكات التحليل العاملي التوكيدي، وكذلك التحقق من صحة صدق المفهوم حيث كانت جميع النتائج متوافقة مع

محكات التحليل العاملي التوكيدي من حيث الصدق التقاربي بين الأبعاد وفقراتها، كما تم التحقق من الصدق التمايزي بين أبعاد مقياس الإبداع التنظيمي، وتبين أن كل بعد يتميز حسب شروط التحليل العاملي التوكيدي عن الأبعاد الأخرى، ما يؤكد صحة بناء مقياس الإبداع التنظيمي للاعتماد عليه في بناء نموذج الدراسة واختبار الفرضيات واعتماد تعميم النتائج.

4.5. اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة (النمذجة بالمعادلة البنائية) (SEM)

بعد التأكد من الفروض الإحصائية التي يتطلبها التحليل عن طريق النمذجة بالمعادلة البنائية سيتم التحقق من تطابق النموذج مع بيانات الدراسة، ثم التحقق من صحة الفرضيات في النموذج النظري الافتراضي، بحيث تتمثل عملية النمذجة بالمعادلات البنائية بالطرق الإحصائية المتقدمة في عملية تحليل البيانات، ويهدف اختبار صحة العلاقات المتشابكة بين المتغيرات (النماذج النظرية) التي يفترضها الباحث، دون تجزئة العلاقات المفترضة إلى أجزاء، ولقد عرفت هذه الطرق بتحليل المسار، ولكن الاسم الأكثر شيوعاً هو نمذجة المعادلات البنائية وحرفها الأولى (SEM)، ويمكن اعتبار النمذجة نمطاً مفترضاً للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة، أو هو نموذج مسار كامل للعلاقة بين مجموعة من المتغيرات يمكن وصفه أو تمثيله في شكل رسم بياني.

ويعدّ نموذج المعادلات البنائية امتداداً للنموذج الخطي العام الذي يعد الانحدار المتعدد جزءاً منه، وبمعنى أوسع تُمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات، وهنا نوعان من النماذج الرئيسة للنمذجة؛ هما: النموذج القياسي (Measurement Model)، والنموذج البنائي (Structural Model)، وستتم دراسة كلٍّ من النموذجين التي من المفترض أن تكون نتائج كلٍّ من النموذجين متطابق في مخرجات مقاييس التطابق مع استبانة جميع الاختبارات المتعلقة بهما للوصول إلى اختبار فرضيات الدراسة.

4.5.1. النموذج القياسي للنموذج النظري الافتراضي (measurement model)

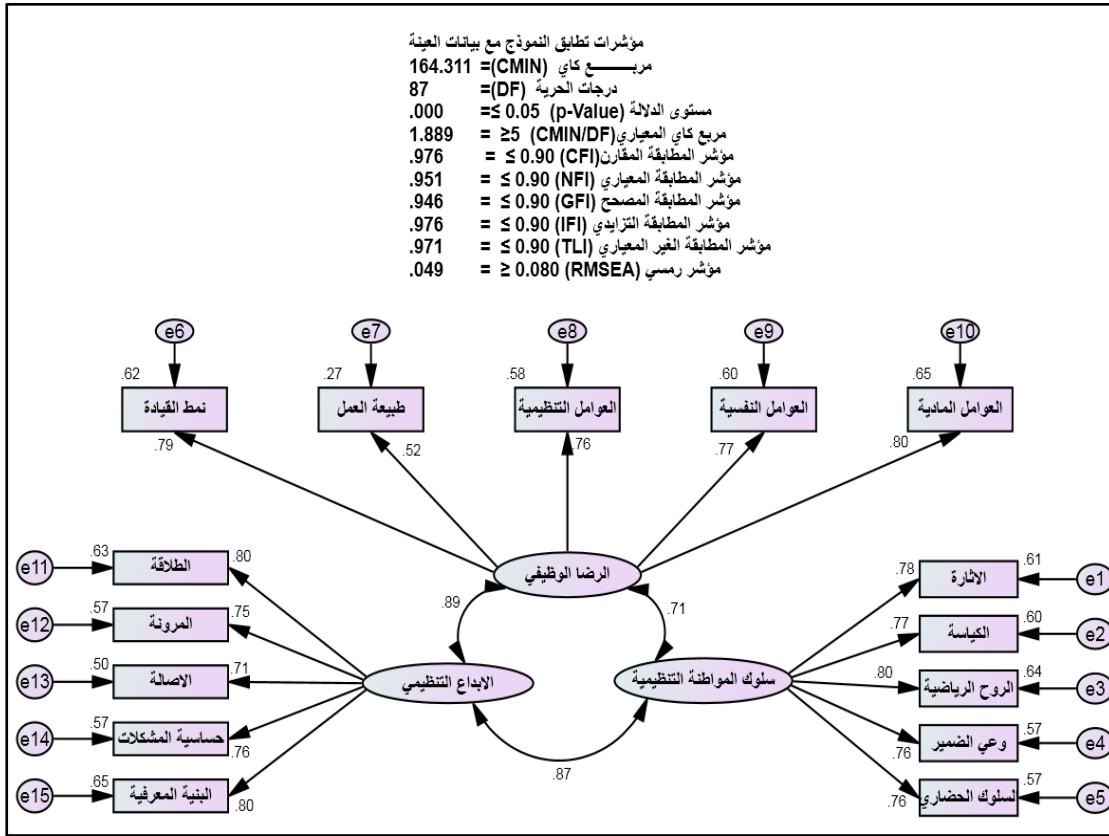
في النموذج القياسي يستلزم إجراء بعض الاختبارات الخاصة بالعلاقات الارتباطية بين عوامل الدراسة؛ حيث لا يؤخذ في الاعتبار وضعية العامل في نموذج الدراسة سواءً أكان عاملاً تابعاً أو وسيطاً أو مستقلاً أو عاملاً مؤثراً أو متأثراً، حيث يرمز للارتباط بين عوامل بسهم ذي رأسين (◆) في برنامج أموس الإحصائي، ولذلك سيتم إجراء مجموعة منها اختبار حسن الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة وبيانات الدراسة، واختبار الكفاءة التشعبات العملية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة.

أ. اختبار حسن الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة وبيانات الدراسة.

يعتبر اختبار المطابقة اختباراً للتحقق من تطابق معايير النموذج المفترض من عينة الدراسة للمؤشرات والمحكات العامة للتحليل، ويبين الشكل رقم (4-40) مخطط النموذج القياسي المفترض الرئيس، وهو شامل لجميع عوامل النموذج الرئيسة وأبعادها التي تكونت من سلوك المواطنة التنظيمية (متغير مستقل)، ويتكون من خمسة أبعاد: (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي (متغير وسيط) ويتكون من خمسة أبعاد أيضاً (العوامل المادية، العوامل النفسية، العوامل التنظيمية، طبيعة العمل، نمط القيادة)، والعامل الأخير هو الإبداع التنظيمي ك (عامل تابع)، ويتكون من (الطلاقة، المرونة، الأصالة، الحساسية للمشكلات، البنية المعرفية).

وبالنظر لشكل رقم (4-40) المتحصل عليه من مخرجات أموس؛ يتضح أن هناك تطابقاً تاماً والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة، كما كشفت نتيجة النمذجة البنائية لعوامل الدراسة أنها خالية تماماً من الارتباط غير المنطقي ولا وجود لمشكلة التعدد (Multicollinearity)، ولا توجد إشكالية التقدير أو الارتباط غير المعقول (Estimation Offending) في نمذجة المعادلة البنائية، وأما فيما يتعلق بمؤشرات الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي والنموذج القياسي مع البيانات المجمعة من بيئة الدراسة؛ حيث تشير كل المؤشرات

إلى حسن الملاءمة والمطابقة (Model Fit Indices) بين النموذجين، وبالأحرى بين النموذج القياسي والبيانات المجمعة من البيئة، وبالنظر إلى الشكل رقم (4-40)؛ فإن قيمة مربع كاي تساوي (cmin = 164.311) ودرجات الحرية (df=87) ومستوى الدلالة (p=0.000)، بينما كانت نتيجة قيمة مربع كاي المعياري (النسبي) التي كانت (cmin/df=1.889) وأقل من المعيار المحدد (5)، ونلاحظ أيضاً من الجدول رقم (4-69) والشكل رقم (4-40)، كذلك أن مؤشر التطابق المقارن يساوي (cfi=0.97) وكان أكبر من المعيار المحك (0.90)، بالإضافة إلى ما سبق، فإن مؤشر رمسي كانت نتيجة متوافقة جداً وقيمة المحك يساوي (Rmse=0.04)، ونخلص بأن جميع النتائج المستخرجة من مخرجات التحليل تدل وتؤكد على أن النموذج القياسي الرئيس له ارتباطات وعلاقات ذات دلالات معنوية، وعليه نستطيع القول: إن جميع المخرجات المتحصل عليها تؤكد على الدلالة المعنوية لارتباطات علاقات النموذج المفترض. ومن النتائج نستخلص بأن النموذج النظري الافتراضي المكون من ثلاثة متغيرات (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، والإبداع التنظيمي)؛ استحوذ على مؤشرات ذات قيم تطابق مع عينة الدراسة المعبرة عن مجتمع الدراسة في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.



رسم توضيحي 40 - 4: النموذج القياسي الافتراضي الرئيس (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإبداع التنظيمي).

ب. اختبار كفاءة الارتباطات الأبعاد العاملة للنموذج القياسي:

في هذا الاختبار نسعى إلى تحقق من وجود علاقات قوية بين البعد والعامل من حيث درجات التشبعات أو الارتباطات بين العامل الكامن والأبعاد التي تمثلها، فمثلاً العلاقة أو الارتباط بين العامل الكامن الرضا الوظيفي وأبعاده (طبيعة العمل، العوامل التنظيمية، العوامل المادية، العوامل النفسية، ونمط القيادة)؛ يجب أن تكون أكبر من (0.20)، وكذلك الحال ينطبق على بقية عوامل بالنموذج الكامنة والأبعاد المرتبطة بها، ومن التحليل البنائي لنماذج الدراسة يتبين من مخطط النموذج القياسي الموضح بالشكل (40-4) التي أظهرت بأن جميع الارتباطات بين أبعاد النموذج والعوامل الرئيسة الكامنة جاءت في نطاق المحكات المحددة.

جدول 69 - 4: المعاملات المعيارية وغير المعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة.

Squared Multiple Correlation	Loading	Probability	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	أبعاد المتغير الكامن	المتغير الكامن
الارتباط التربيعي	التشبع	مستوى الدلالة	قيمة ت	الخطأ القياسي	التقديرات غير المقننة		
0.64	0.80	-	-	-	1.000	الروح الرياضية	
0.61	0.78	0.000	15.757	0.058	0.903	الإثارة	سلوك
0.60	0.77	0.000	15.541	0.058	0.913	الكمياسة	المواطنة
0.57	0.76	0.000	15.975	0.060	0.931	وعي الضمير	التنظيمية
0.57	0.76	0.000	14.162	0.059	0.953	السلوك الحضاري	
0.27	0.52	-	-	-	1.000	طبيعة العمل	
0.65	0.80	0.000	16.102	0.056	0.913	العوامل المادية	
0.60	0.77	0.000	15.831	0.060	0.959	العوامل النفسية	الرضا الوظيفي
0.58	0.76	0.000	10.042	0.061	0.612	العوامل التنظيمية	
0.62	0.79	0.000	16.422	0.059	0.982	نمط القيادة	
0.63	0.80	-	-	-	1.000	الطلاقة	
0.57	0.75	0.000	15.795	0.058	0.926	المرونة	
0.50	0.71	0.000	14.615	0.058	0.854	الأصالة	الابداع
0.57	0.76	0.000	15.836	0.057	0.917	حساسية المشكلات	التنظيمي
0.65	0.80	0.000	17.180	0.054	0.936	البنية المعرفية	

وكانت التشبعات بين العامل المستقل (سلوك المواطنة التنظيمية) وأبعاده بين (0.76) لبعده وعي الضمير

والسلوك الحضاري و(0.80) لبعده "الروح الرياضية"، وكانت جميع الارتباطات بين العوامل وأبعاده ذات

دلالة إحصائية عند مستوى تحميل أعلى من القيمة المرغوب فيها (0.20)، وذلك بناءً على النتائج وقيم التقديرات المعيارية وغير المعيارية والارتباطات بين العوامل والأبعاد بالنموذج القياسي.

ج. اختبار كفاءة الارتباطات العاملية للنموذج القياسي.

يسعى اختبار كفاءة الارتباطات العاملية للنموذج القياسي إلى التأكد من عدم وصولها درجة الاندماج الخطي، التي تؤثر على كل عامل في تفسير نفسه واتسامه بالاستقلالية العاملية، وكذلك تؤثر على قيم الانحدار الخطي أو قيم تأثير العمال المستقل على العامل التابع والعامل الوسيط، وإظهارها بقيم غير حقيقية نتيجة لذلك، وفي حالة الانصهار الخطي يجب دمج العوامل التي لها ارتباط مرتفع وتجاوزها القيمة الحرجة التي أوصى بها الخبراء مثل (Hair et al, 2006) بقيمة (0.90) في الارتباط بين العوامل الكامنة. والنتائج بشكل (4-41) والجدول رقم (4-70) أظهرت قيم الارتباطات بين العوامل في نموذج القياسي للدراسة العامل المستقل "سلوك المواطنة التنظيمية" والعامل الوسيط "الرضا الوظيفي" والعامل التابع "الإبداع التنظيمي" أن هناك علاقة بين العوامل الثلاثة؛ ولكن في الوقت نفسه اتسام هذه العلاقات بالاستقلالية العاملية وعدم انصهار العوامل، أي قدرة العوامل على تفسير الظاهرة محل الدائرة المراد قياسها بهذه العوامل.

حيث أظهرت العلاقات بين العوامل أنها ذات دلالة إحصائية أقل من (0.05)، وأنها جميعها في نطاق أو أكبر من النسبة الحرجة (C.R) التي تمثل بالمحك (1.96)؛ حيث كانت العلاقة بين العامل المستقل "سلوك المواطنة التنظيمية" والعامل الوسيط "الرضا الوظيفي" عند قيمة (0.71) وهي أقل من معيار المحك (0.90)، وكانت قيمة الارتباط بين العامل الوسيط "الرضا الوظيفي" والعامل التابع "الإبداع التنظيمي" عند قيمة (0.89)، أمّا العلاقة بين العامل المستقل "سلوك المواطنة التنظيمية" والعامل التابع "الإبداع التنظيمي" فكانت عند قيمة (0.87)، وبناءً على كل النتائج والمخرجات السابقة التي أكدت

صلاحية النموذج النظري وتوفره على شروط المطابقة للبيانات الدراسة من خلال التحقق من النموذج القياسي.

جدول 70 - 4: التقديرات المعيارية وغير المعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي للدراسة.

Correlations	Probability	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	العامل الارتباط	العامل التقديرات غير المقننة
0.71	0.000	9.021	0.666	6.012	الرضا الوظيفي في	سلوك المواطنة التنظيمية
0.87	0.000	9.965	0.729	7.270	الإبداع التنظيمي	سلوك المواطنة التنظيمية
0.89	0.000	10.145	0.701	7.114	الإبداع التنظيمي	الرضا الوظيفي في

4.5.2. النموذج النظري البنائي للدراسة (Structural Model)

النموذج البنائي يقوم بدراسة العلاقات أو الارتباطات بين عوامل الدراسة بين بعضها البعض على أساس تحديد طبيعة كل عامل من عوامل الدراسة كلاً حسب طبيعته في نموذج الدراسة، فمثلاً سلوك المواطنة التنظيمية كعامل مستقل يؤثر في العامل الإبداع التنظيمي كعامل تابع؛ حيث إن النموذج البنائي يحدد طبيعة العلاقة بين العوامل، عن طريق أداة السهم ذي الرأس الوحيد (←)، بهدف تحديد حجم التأثير بين عوامل النموذج ونتائج العلاقات السببية التي تعبر عن تموضع العوامل في نموذج الدراسة التي من خلالها

تمت الإجابة عن فرضيات الدراسة، وهذا النموذج يعكس صورة النموذج النظري للدراسة، واختبار النموذج البنائي سيتم من خلال بعض الاختبارات الأساسية وصولاً إلى النتائج في الدراسة، وتمثل الاختبارات: اختبار حسن المطابقة للنموذج البنائي للدراسة والنموذج القياسي، واختبار العلاقات السببية (التأثيرية) بين عوامل الدراسة (الفرضيات)، واختبار مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر، واختبار طبيعة دور الوسيط في النموذج البنائي.

أ. اختبار حسن المطابقة للنموذج البنائي للدراسة والنموذج القياسي.

اختبار حسن المطابقة للنموذج البنائي للدراسة والنموذج القياسي؛ يتم التحقق من مطابقة النموذج البنائي مع النموذج القياسي، حيث إنه كلما كانت الفروقات بين النموذجين تقترب من الصفر دل ذلك على جودة التطابق بين النموذج النظري المتمثل في البيانات من عينة الدراسة، وهنا تظهر مؤشرات حسن المطابقة بين النموذج القياسي والنموذج البنائي تطابقاً بينهما، وأن المؤشرات اقتربت من الصفر، وهذا يدل على صدق بناء النموذج النظري الافتراضي وصلاحيته لتمثيل بيئة الدراسة التي جمعت منها البيانات.

حيث كانت قيمة درجات الحرية ($Df=87$)، وكانت قيمة مربع كاي ($Cmin=164.311$)، وكذلك مستوى الدلالة الإحصائية تساوي ($p=0.000$)، وكما ذكرنا في سابق ذلك لا يعني وجود فروق بين النموذج النظري والبيانات، نظراً لتأثيرها بحجم العينة الذي يؤثر في مستوى الدلالة الإحصائية بسبب أن عدد العينة أكبر من (200) مستجيب، ولذلك يتم اختبار جودة التطابق أيضاً من خلال عدة مؤشرات أخرى؛ كقيمة كاي المعياري التي كانت ($Cmin/Df= 1.889$) وأقل من المحك (5)، كما يلاحظ أن قيمة مؤشر التطابق المقارن يساوي ($CFI=0.976$) وكان أكبر من المحك (0.90)، وهذا يدل ويؤكد على أن النموذج النظري الافتراضي يتعد عن النموذج الصفري، أمّا مؤشر رمسي أو ما يُعرف بمؤشر جذر

4.6. العلاقات السببية بين عوامل الدراسة (اختبار الفرضيات)

بعد التأكد من جودة النموذج القياسي المفترض وجودة عوامل الدراسة المكونة للنموذج من قياس العلاقات بين العوامل؛ يمكن اختبار فرضيات الدراسة المتمثلة في علاقات الارتباطية بين العوامل، وعليه سيتم اختبار فرضيات الدراسة وصحتها من خلال الآتي:

1. الفرضية الأولى: يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على رضا الوظيفي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.

من أجل التحقق من الفرضية البحثية يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على رضا الوظيفي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار؛ حيث بينت أن تطبيق سلوك مواطنة التنظيمية تطبيقه سليمة المتمثلة في الأبعاد (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)؛ سيوثر بصورة إيجابية على الرضا الوظيفي للعاملين داخل مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان. ومن خلال المخرجات الإحصائية المبينة بجدول رقم (4-71)، باستخدام برنامج أموس الإحصائي للنمذجة البنائية للنموذج للعلاقات السببية بين عوامل الدراسة، وأسفرت نتائج أن الفرضية كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث كانت قيمة (C.R) تساوي (11.941)، وكانت أعلى من المحك البالغ (1.964)، وذلك يدل على القبول الإحصائي للفرضية البحثية؛ حيث كانت مستوى الدلالة الإحصائية (P=0.000). وكذلك بقيمة مسار أو تقديرات معيارية بقيمة (0.71) وهي ذات اتجاه إيجابي؛ وهذا يؤكد على اهتمام مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار بسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)، الذي يسهم بدوره بنسبة (76%) في الحصول على الرضا الوظيفي للموظفين.

جدول 71 - 4: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي.

Standardized Regression Weights	P-Value	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	العامل الكامن الداخلي	العامل الكامن الخارجي
التقديرات المعيارية	مستوى الدلالة	النسبة المخرجة	الخطأ المعياري	التقديرات اللامعيارية	الرضا الوظيفي	سلوك المواطنة التنظيمية
0.71	0.000	11.941	0.056	0.674	<	

2. الفرضية الثانية: يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الإبداع التنظيمي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.

من أجل التحقق من الفرضية البحثية يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي على الإبداع التنظيمي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار، حيث بينت أن تطبيق أبعاد رضا الوظيفي تطبيق سليم المتمثلة في (العوامل المادية، العوامل النفسية، العوامل التنظيمية، طبيعة العمل، نمط القيادة)؛ سيؤثر بصورة إيجابية على الإبداع التنظيمي للعاملين داخل مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.

ومن خلال المخرجات الإحصائية المبينة بجدول رقم (72-4)، باستخدام برنامج أموس الإحصائي للنمذجة البنائية للنموذج للعلاقات السببية بين عوامل الدراسة، وأسفرت نتائج أن الفرضية كانت ذات دلالة إحصائية؛ حيث كانت قيمة (C.R) تساوي (9.735)، وكانت أعلى من المحك البالغ (1.964)، وذلك يدل على القبول الإحصائي للفرضية البحثية.

حيث كان مستوى الدلالة الإحصائية (P=0.000). وكذلك بقيمة مسار أو تقديرات معيارية بقيمة (0.56) وهي ذات اتجاه إيجابي، وهذا يؤكد على اهتمام مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار بالرضا

الوظيفي (العوامل المادية، العوامل النفسية، العوامل التنظيمية، طبيعة العمل، نمط القيادة)؛ الذي يسهم بدوره بنسبة (56%) في الحصول على الإبداع التنظيمي للموظفين.

جدول 72 - 4: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي.

Standardized Regression Weights	P-Value	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	العامل الكامن الداخلي	العامل الكامن الخارجي
التقديرات المعيارية	مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقديرات اللامعيارية	الإبداع التنظيمي	الرضا الوظيفي
0.56	0.000	9.735	0.057	0.561	<	

3. الفرضية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار.

من أجل التحقق من الفرضية البحثية يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على الإبداع التنظيمي في مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار، حيث بينت أن تطبيق لسلوك المواطنة التنظيمية تطبيقاً سليماً المتمثلة في الأبعاد التالية: (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، وعي الضمير، السلوك الحضاري)؛ سيؤثر بصورة إيجابية على الإبداع التنظيمي للعاملين داخل مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.

ومن خلال المخرجات الإحصائية المبينة بالجدول رقم (73-4)، باستخدام برنامج آموس الإحصائي للنمذجة البنائية للنموذج للعلاقات السببية بين عوامل الدراسة، وأسفرت النتائج أن الفرضية كانت ذات دلالة إحصائية، حيث كانت قيمة (C.R) تساوي (8.384)، وكانت أعلى من المحك البالغ (1.964)، وذلك يدل على القبول الإحصائي للفرضية البحثية؛ حيث كانت مستوى الدلالة

الإحصائية ($P=0.000$). وكذلك بقيمة مسار أو تقديرات معيارية بقيمة (0.46) وهي ذات اتجاه إيجابي، وهذا يؤكد على اهتمام مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار بسلوك المواطنة التنظيمية (الإيثار، الكياسة، الروح الرياضية، واعي الضمير، السلوك الحضاري)؛ الذي يسهم بدوره بنسبة (46%) في الحصول على الإبداع التنظيمي للموظفين.

جدول 73 - 4: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية لسلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي.

Standardized Regression Weights	P-Value	Critical Ratio	Standard Error	Estimate	العامل الكامن الداخلي	العامل الكامن الخارجي
التقديرات المعيارية	مستوى الدلالة	النسبة المخرجة	الخطأ المعياري	التقديرات اللامعيارية	الإبداع التنظيمي	سلوك المواطنة التنظيمية
0.46	0.000	8.384	0.052	0.436	<--	

4. الفرضية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على الإبداع التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار. من أجل التحقق من الفرضية البحثية يوجد أثر غير المباشر ذو دلالة إحصائية لسلوك المواطنة التنظيمية على الإبداع التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار؛ حيث أكدت الفرضية وجود تأثير غير مباشر بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي للعاملين داخل مكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان.

ومن خلال المخرجات الإحصائية المبينة بالجدول (74-4)، باستخدام برنامج أموس الإحصائي للنمذجة البنائية لنموذج العلاقات السببية بين عوامل الدراسة، يتبين أن قيمة العلاقة المباشرة كانت

(0.21)؛ وهي حاصل ضرب قيمة معامل المسار أو التقديرات المقننة بين للعلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي الذي بلغ (0.46) وقيمة معامل المسار أو التقديرات المقننة للعلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي الذي بلغ (0.56)؛ بحيث القيمة تكون (0.21)، ومجموع التأثير أو التأثير الكلي كان (0.91) مجموع معامل المسار الناتج عن عملية الضرب هو التأثير غير المباشر، مع التأثير المباشر بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي هو التأثير غير المباشر.

جدول 74 - 4: قيم التأثير غير المباشر ومجموع التأثير ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بنموذج الدراسة.

اختبار التأثير غير المباشر			Total Effect	Indirect Effect	Dependent	Mediation	Independent
Two-tailed probability	One-tailed probability	Sobel test statistics					
نتائج اختبار سوبل Sobel Test	نتائج اختبار سوبل	نتائج اختبار سوبل	مجموع التأثير	قيمة التأثير غير المباشر	المتغير التابع (الداخلي)	المتغير الوسيط	المتغير المستقل (الخارجي)
0.000	0.000	545.7	0.91	0.31	الإبداع التنظيمي	الرضا الوظيفي	سلوك المواطنة التنظيمية

ج. اختبار مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر:

من خلال هذا الاختبار يتم التحقق من مستوى الدلالة الإحصائية للعلاقة غير المباشر للفرضية الدراسة؛ من خلال التحقق من العلاقة بين العامل المستقل (سلوك المواطنة التنظيمية) والعامل الوسيط (الرضا الوظيفي) والعامل التابع (الإبداع التنظيمي)، وفي حالة وجود دلالة إحصائية يعتبر أن هناك دلالة إحصائية

للعلاقة غير المباشرة للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط.

واستناداً للتناجج الواردة في جدول رقم (4-73) و جدول رقم (4-74) المتحصل عليها من مخرجات برنامج آموس الإحصائي في اختبار المتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) والمسمى بطريقة قيمة (T) الإحصائية للدلالة على وجود تأثير غير مباشر بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي؛ أظهرت النتائج على وجود دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (C.R) للعلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي تساوي (11.941)، والعلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي تساوي (9.735) وكانت أعلى من المحك البالغ (1.964).

ومن خلال استخدام القيمتين في اختبار (Sobel Test Online) المبين بالشكل (4-42)؛ فإن قيمة (T) الإحصائية (T-Value) تساوي (5.444)، وهذه القيمة أعلى من قيمة المحك المعياري (1.964)، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة الإحصائية (P=0.000) وهي أقل من معيار المحك (0.05). وذلك يدل على القبول الإحصائي لوجود تأثير غير

CALCULATION FOR THE SOBEL TEST

qu

An interactive calculation tool for mediation tests

Curriculum vitae
Selected publications
Supplemental material
for publications
Online utilities
Mediation & moderation
material
PSY-GS 8882: Multilevel
Modeling
Vanderbilt Psychological
Sciences
Vanderbilt Quantitative
Methods
Organizations
Friends and colleagues
Contact me

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:
t_a 11.941	Sobel test: 7.54527349	0
t_b 9.735	Aroian test: 7.52942923	0
	Goodman test: 7.5612182	0
Reset all		Calculate

The reported p-values (rounded to 8 decimal places) are drawn from the unit normal distribution under the assumption of a two-tailed z-test of the hypothesis that the mediated effect equals zero in the population. +/- 1.96 are the critical values of the test ratio which contain the central 95% of the unit normal distribution.

We should note that there are three principal versions of the "Sobel test" - one that adds the third denominator term (Aroian, 1944/1947 - this is the version popularized by Baron & Kenny as the Sobel test), one that subtracts it (Goodman, 1960), and one that does not include it at all. We stress that researchers should consult MacKinnon, Lockwood, Hoffman, West, and Sheets (2002), as well as sources cited therein, before attempting to interpret the results of any of these tests. Researchers should consult Krull & MacKinnon (1999) before attempting to apply the Sobel test to parameter estimates obtained from multilevel modeling.

Formulae for the tests provided here were drawn from MacKinnon & Dwyer (1994) and from MacKinnon, Warsi, & Dwyer (1995):

Sobel test equation
 $z\text{-value} = a*b/\text{SQRT}(b^2*s_e^2 + a^2*s_e^2)$

رسم توضيحي 42 - 4: اختبار سوبل الإحصائي لاختبار الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر (المتغير الوسيط).

مباشر للعامل الوسيط (الرضا الوظيفي) بين العامل المستقل (سلوك المواطنة التنظيمية) والعامل التابع (الإبداع التنظيمي).

بالإضافة إلى الطريقة الأولى والثانية دلت الطريقة الثالثة المبينة في الشكل رقم (4-43) في اختبار المتغير الوسيط بيئة العمل المعروفة بطريقة اختبار سوبل (Sobel Test)؛ على أن التأثير غير المباشر بين سلوك المواطنة التنظيمية الإبداع التنظيمي كان ذا دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (ت) وتسمى القيمة التائية لسوبل (7.797) وهي أكبر من المحك (1.964) عند مستوى الدلالة الإحصائية التي يساوي (0.001).

Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation

This calculator uses the Sobel test to tell you whether a mediator variable significantly carries the influence of an independent variable to a dependent variable; i.e., whether the indirect effect of the independent variable on the dependent variable through the mediator variable is significant. This calculator returns the Sobel test statistic, and both one-tailed and two-tailed probability values.

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

A: 0.71
B: 0.56
SE_A: 0.057
SE_B: 0.056

Calculate!

Sobel test statistic: 7.79796144
One-tailed probability: 0.0
Two-tailed probability: 0.0

[Related Resources](#)

رسم توضيحي 43 - 4: اختبار سوبل لاختبار دلالة التأثير غير المباشر أو (المتغير الوسيط).

هـ. التحقق من دور الرضا الوظيفي كعامل وسيط هو جزئي :

للتحقق من الدور الذي يمثله الرضا الوظيفي في العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي من حيث تأثيره غير المباشر هل هو تأثير جزئي أو كلي؟ وبالنظر للنتائج الواردة في النموذج البنائي؛ نجد أن دور الرضا الوظيفي في النموذج البنائي هو جزئي (Partial Mediation)؛ حيث إن وجود الدلالة الإحصائية للعلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي التي بلغت قيمة الدرجة الحرجة (C.R) تساوي (3.53) وقيمة الدلالة الإحصائية (P=0000.) وقيمة المسار بينهما (0.46).

كل تلك المؤشرات تفيد أن هناك دوراً للمتغير الوسيط (الرضا الوظيفي) نتيجة وجود دلالة إحصائية للعلاقة المباشرة، ومن ناحية أخرى نتائج اختبار (T) بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي؛ كانت ذات دلالة إحصائية عند الدرجة الحرجة (C.R) تساوي (7.797)، وقيمة دلالة إحصائية (P=0.000)، وكذلك الأمر بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي كانت ذات دلالة إحصائية عند الدرجة الحرجة (C.R) تساوي (9.735) وقيمة دلالة إحصائية (P=0.000)، وقيمة المسار بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي بلغت (0.46)، وكل ذلك يشير إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية وكذلك الرضا الوظيفي يؤثران بطريقة مباشرة على الإبداع التنظيمي.

4.7. الخلاصة الفصل الرابع:

في هذا الفصل تم تقديم النتائج لمختلف التحليلات التي تم إجراؤها للإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات، واستخدم الباحث عدة مراحل لتحليل البيانات شملت التحليل الديموغرافي لعينة الدراسة بناءً على خصائصها، وكذلك تم تحضير وإعداد البيانات من خلال التأكد من توزيع الطبيعي للبيانات، ففي مرحلة إعداد البيانات، "تحقق من البيانات" أجريت التحاليل الأولية لتنظيف البيانات

وتصنيفها تمهيداً لتحليلها، ومن ثم التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات والتأكد من صدق وثباتها للتأكد من صحة كل قسم من الاستبانة، بالإضافة إلى اختبارات التحليل العاملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الدراسة، وهذا تم بخطوتين: الأولى تتمثل في التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام الرزمة الإحصائية، والثانية في تحليل معايير كفاءة أبعاد عوامل ومتغيرات الدراسة الرئيسة (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإبداع التنظيمي)؛ باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي.

كما تمت مناقشة التحليل التوكيدي لجميع نماذج العوامل الرئيسة للدراسة (سلوك المواطنة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإبداع التنظيمي) بهدف التحقق من الصدق البنائي، وبعد التأكد من الصدق البنائي للعوامل، وبعد ذلك تم إجراء النمذجة بالمعادلة البنائية للتحقق من صحة العلاقات بين المتغيرات ككل، ضمن سياق متمثل في المجالات ومستويات لعينة الموظفين بمكتب وزير الدولة بمحافظة ظفار في سلطنة عمان معتمد على الإطار النظري والدراسات والبحوث التطبيقية السابقة؛ حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين سلوك المواطنة التنظيمية والإبداع التنظيمي، ووجود علاقة مباشرة بين سلوك المواطنة التنظيمية والرضا الوظيفي، وكذلك وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع التنظيمي، بالإضافة لوجود علاقة غير مباشرة لسلوك المواطنة التنظيمية مع الإبداع التنظيمي في ظل وجود الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بينهما، حيث كان الرضا الوظيفي ذا تأثير جزئي.