

الفصل الرابع

تحليل النتائج

٤، ١ التمهيد

ناقش هذا الفصل نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة حيث وصف البيانات الديموغرافية للعينة مع تحليل وتحديد اتجاهات المبحوثين حول فقرات الاستبانة، كما ناقش هذا الفصل نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ونتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة الرئيسة كما هي موضحة بالنموذج النظري لها بالفصل السابق، والذي احتوى على ثلاثة متغيرات تمثلت في المتغير المستقل والتي شملت كل من (الحوافز المادية والمعنوية)، والمتغير التابع بأنموذج الدراسة وهو (الرضا الوظيفي) بأبعاده (الرضا عن أسلوب القيادة، والرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، الرضا عن بيئة العمل)، فضلاً عن تقدير أثر مساهمة المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) في العلاقة الخطية والمباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة بالدراسة، وذلك بغية التحقق من صدق البناء والقياس لعوامل الدراسة، كما ناقش هذا الفصل اختبار وتحليل فرضيات الدراسة الرئيسة التي سبق وأن صيغت في الفصل الثاني من خلال البناء المتكامل لنموذج المعادلة البنائية لمعرفة وتقدير قيم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بنموذج الدراسة، وفي نهاية الفصل سردت الخلاصة.

٢،٤ التحليل الوصفي لبيانات الدراسة

يستخدم التحليل الوصفي لوصف ظاهرة معينة وصفاً كمياً، وهو من الإحصاءات غير الاستدلالية إلا أنه يعنى بتنظيم البيانات وتلخيصها وعرضها بصورة مبسطة دون دراسة العلاقات بينها (إبراهيم، ٢٠١٨). ومن هذا المنطلق حللت الدراسة المتغيرات وصفاً كما يلي:

١،٢،٤ التحليل الوصفي للبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة

يبين الجدول رقم (١،٤) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية كالجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة العملية، ومن الجدول نفسه يتبين لنا أن ما نسبته (٥٩,٨%) والتي تمثل (٢٢٨) مفردة من مفردات عينة الدراسة هم من جنس الذكور، كما بلغ عدد الإناث في العينة المبحوثة (١٥٣) مفردة وبنسبة تمثيل بلغت (٤٠,٢٠%)، ولو أردنا استنتاج تلك المؤشرات الإحصائية لوجدنا أنها تحمل في مضمونها عدالة تمثيل لدور المرأة العمانية جنباً إلى جنب مع فئة الذكور، وتعزو الدراسة ذلك إلى الدور الفاعل الذي تلعبه المرأة العمانية في بناء الدولة، وإسهاماتها في الارتقاء برفعة عمان في كافة المجالات، حتى أصبحت رائدة علمياً وعملياً.

وهذه النتيجة جاءت متناغمة مع ما نصت المادة رقم (٢) في النظام الأساسي للدولة لحقوق المرأة على المساواة بين الرجل والمرأة في كل شيء، كما تمت صياغة تشريعات عدة تكفل حقوق المرأة في كافة المجالات، إذ أصدر قانون العمل الجديد الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ أحكاماً تنص على تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في مجال العمل، وخاطب الجميع بالعمل دون تمييز، كما راعى طبيعة المرأة بعدم السماح بتشغيلها في الوظائف والأعمال الشاقة والضارة جسدياً وأخلاقياً. وانطلاقاً من هذا المبدأ، أخذت المرأة العمانية حقها في العمل، والمشاركة في اتخاذ القرار، وغيرها من المجالات دون التخلف في

واجباتها تجاه أسرتها ومجتمعها. وهذا ما أكدته نتيجة التحليل الوصفي في تحقيق المساواة بين المرأة والرجل

في مجال العمل وبالأخص بالمديريات العامة للتربية والتعليم محل الدراسة (بالأسود، ٢٠١٤).

الجدول ٤، ١ : الموصفات الديموغرافية لعينة الدراسة

Cumulative Percent النسبة التراكمية	Percent النسبة الفردية	Frequency التكرار	Level of Variable مستويات المتغير	Variable المتغير
٥٩,٨٠%	٥٩,٨٠%	٢٢٨	ذكر	الجنس
١٠٠%	٤٠,٢٠%	١٥٣	أنثى	
-	١٠٠,٠%	٣٨١	المجموع	
١١,٨٠%	١١,٨٠%	٤٥	دبلوم فما فوق	المؤهل العلمي
٧٨,٠٠%	٦٦,١٠%	٢٥٢	بكالوريوس	
٩٥,٥٠%	١٧,٦٠%	٦٧	دراسات عليا (ماجستير)	
١٠٠,٠%	٤,٥٠%	١٧	دراسات عليا (دكتوراه)	
-	١٠٠,٠%	٣٨١	المجموع	
٥,٥٠%	٥,٥٠%	٢١	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة العملية
٣٩,٩٠%	٣٤,٤٠%	١٣١	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
٨٠,٨٠%	٤٠,٩٠%	١٥٦	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	
١٠٠,٠%	١٩,٢٠%	٧٣	أكثر من ٢٠ سنة	
-	١٠٠,٠%	٣٨١	المجموع	

ومن الجدول نفسه والمشار إليه أعلاه والمتعلق بنتائج الخصائص الأكاديمية لعينة الدراسة،

كشفت لنا نتائج التحليل أن أعلى نسبة كانت من نصيب حاملي شهادات درجة البكالوريوس (الدراسة

الجامعية) حيث بلغ عدد الحاصلين على مؤهل جامعي (٢٥٢) مفردة وبنسبة (٦٦,١%)، ويليها فئة

الدراسات العليا (الماجستير) حيث بلغ عدد الحاصلين على شهادة الماجستير (٦٧) وبنسبة (١٧,٦%)،

بينما كان نصيب من هم يحملون درجة الدبلوم العالية ودرجة الدكتوراه الأقل تمثيلاً في عينة الدراسة بنسب جاءت متتالية (١١,٨%، ٤,٥%)، وتعزو الدراسة ارتفاع نسبة حملة الشهادة الجامعية والدراسات العليا (الماجستير) في عينة الدراسة إلى توجه مديريات التعليم نحو تطوير كوادرها من خلال استقطاب واختيار وتعيين الكفاءات المتعلمة والقادرة على استيعاب التطورات التقنية في البيئة المحلية والتغيرات التي تحدث فيها، وهذا يعد مؤشراً على أن المديريات تمتلك مورداً بشرياً مؤهلاً، وأن ذلك يعد إحدى أهم نقاط القوة والتي يتوجب على المديريات بالمحافظات محل الدراسة تنميتها بما يضمن تحقيق الأهداف بفاعلية ونجاح.

هذا وبالإضافة إلى ما سبق يبين الجدول رقم (١,٤) نتائج التحليل الوصفي لمتغير سنوات الخبرة لعينة الدراسة، حيث أشارت لنا النتائج إلى أن (١٥٦) مفردة من مفردات عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٠,٩%) ممن هم لديهم خبرة عملية ما بين (١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، وهم يمثلون الفئة الأكبر مقارنةً مع باقي مستويات الخبرة العملية، ويلبها الأفراد الذين يمثلون ما نسبته (٣٤,٤%) وعددهم (١٣١) هم أصحاب سنوات خبرة التي تراوحت ما بين (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات، بينما كان عدد الأفراد الذين خبرتهم العملية أكثر من (٢٠) سنة (٢٠) فرداً وبنسبة (١٩,٢%)، وتحصل الذين دنت خبرتهم عن (٥) سنوات النسبة الأقل من إجمالي مفردات عينة الدراسة والتي تبلغ (٣٧٤) فرداً وبنسبة (٥,٥%)، وهذا يشير إلى وجود سنوات خبرة متفاوتة بين مفردات عينة الدراسة، ومن واقع الجدول المشار إليه أعلاه ترى الدراسة أن المديريات محل الدراسة تملك مواصفات وأعدة في مجال الموارد البشرية إذ إن النسبة الأعلى كانت لمن يملكون الخبرة العملية في الفئة الواقعة بين (١٠) وأقل من ٢٠ سنة) وهو مؤشر إيجابي وأحد نقاط القوة الذي من خلاله يكشف للمديريات على ضرورة الاستفادة من

خبرتهم والاعتماد عليهم، وبشكل عام ووفقاً بما جاءت به نتائج التحليل أن المستجيبين من أفراد العينة الذين لديهم الخبرة الكافية هم النسبة الأعلى في مجال العمل مما سيسهم في ضمان فهم واستيعاب أسئلة الاستبانة بشكل جيد وفعال.

٤،٢،٢ التحليل الوصفي للبيانات الأولية لعينة الدراسة

في هذا الجانب تمت مناقشة نتائج تحليل الإحصاء الوصفي للبيانات الأولية للدراسة الحالية والتي تمثلت في عدد (٣٨١) مبحوثاً من أصل حجم مجتمع بلغ (٤١٣٧) موزعين على عدد ٦ محافظات بسلطنة عمان، ولقد تم الاعتماد في تحديد حجم العينة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية لتحقيق مبدأ التمثيل لكل مفردة من مفردات عينة الدراسة، ويقدم لنا هذا الجزء اختبارات الفروض الإحصائية العامة والمتمثلة في اختبار التوزيع الطبيعي وتحليل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات المقياس، فضلاً عن تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء واتجاهات المبحوثين حول فقرات المقياس وفق الآتي:

٤،٢،٢،١ مناقشة نتائج التحليل الوصفي للبعد الأول الحوافز المعنوية من المتغير المستقل

يوضح لنا الجدول (٤،٢)، نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد الدعم الإداري ونتائج القيم العامة لها، من خلال آراء الفئات المشمولة في عينة الدراسة إلى الآتي:

تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على البعد الأول من أبعاد متغير الدراسة المستقل (التحفيز المعنوي) من (٣،٣٠١) و(٣،٤٣٦)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (٣،٣٨١١). فقد جاءت فقرة "تشجع الإدارة المبادرات الجديدة في العمل ويتم تبنيها" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣،٤٣٦) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (١،٤٤٣). وجاءت الفقرة "تشجع الإدارة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي

بلغ (٣,٣٠١) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (١,٤٠٨). وبناءً على تلك الإجابات من أفراد عينة الدراسة تبين أن هنالك موافقة على عبارات البعد الأول بشكل عام، وهذا يشير إلى أن استجابات عينة الدراسة كانت إيجابية على جميع العبارات.

الجدول ٤، ٢ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد الدعم الإداري القيم العامة للبعد

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
١ تشجع الإدارة المبادرات الجديدة في العمل ويتم تنفيذها.	٣,٤٣٦	١,٤٤٣	الالتواء -٠,٤٢٨	٠,٨٨٤
٢ تشرك الإدارة الموظفين في التخطيط لتحقيق أهداف العمل.	٣,٤٣٣	١,٣٧٠	التفريط -١,٢١٨	٠,٨٦٣
٣ تدعم الإدارة الموظفين في الظروف الطارئة وتساندهم معنوياً.	٣,٣٦٧	١,٣٧٥	التفريط -١,١٤٦	٠,٨٧٧
٤ تُشجع الإدارة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد	٣,٣٠١	١,٤٠٨	التفريط -٠,٣٦٦	٠,٨٩٩
٥ تنمي الإدارة أسلوب الرقابة الذاتية في العمل.	٣,٣٦٧	١,٣٤٠	التفريط -٠,٣٥٨	٠,٨٦٣
التقديرات العامة لبعد الدعم الإداري	٣,٣٨١١	١,١١٧٢	التفريط -٠,٣٩	٠,٨٩٩

وفي الجدول رقم (٣,٤) تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات بعد (تقدير الموظفين) من (٣,٢٦٥) و(٣,٣٦٤)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام البالغ (٣,٣٣٢). فقد جاءت فقرة "تقييم الإدارة حفلات التكريم للموظفين المتميزين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٦٤) وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (١,٣٤٩). وجاءت الفقرة "تقدم الإدارة عبارات الثناء والشكر الشفوية عند إنجاز الأعمال" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ

(٣,٢٦٥) وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (١,٣٧٦). وهذا يفسر على أن

اهتمامات الإدارة بجانب تقدير الموظفين كانت متوسطة المستوى من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

الجدول ٤، ٣ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد تقدير الموظفين والقيم العامة للبعد

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	النبات
				الالتواء	التفطح
٦	تقدم الإدارة عبارات الثناء والشكر الشفوية عند إنجاز الأعمال.	٣,٢٦٥	١,٣٧٦	-٠,٣٠٩	-١,٢٣١
٧	تمنحني الإدارة رسالة شكر عند القيام بأعمال مميزة.	٣,٣٥٧	١,٣٥٦	-٠,٤٠١	-١,١٤٦
٨	تقيم الإدارة حفلات التكريم للموظفين المتميزين.	٣,٣٦٤	١,٣٤٩	-٠,٣٩٥	-١,١٤٠
٩	تعطي الإدارة شهادات التقدير للموظفين المحدون في العمل.	٣,٣٤١	١,٣٥٦	-٠,٣٨٩	-١,١٥٤
	التقديرات العامة لبعد تقدير الموظفين	٣,٣٣٢	١,٢٤٥	-٠,٣٥٢	-١,١٥٨

كما أشارت أيضاً نتائج التحليل كما هي مبينة بالجدول أعلاه بأن البعد حقق شروط الاتساق

الداخلي لعباراته الأربع حيث تراوحت قيم الثبات من (٠,٨٨٩، ٠,٩٦٩) وبثبات عام تجاوز (٠,٩٣٦)،

وهذا يشير إلى أن فقرات البعد كانت واضحة وحلية بالنسبة للمبحوثين محل الدراسة.

وأشارت أيضاً قيم المتوسطات الحسابية لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على بعد (مشاركة

الموظفين) كما هي مبينة بالجدول رقم (٤,٤) من (٣,٢٣٦) و(٣,٣٧٠)، بالمقارنة مع المتوسط الحسابي

العام البالغ (٣,٣٠٣). فقد جاءت الفقرة التي تنص على "توفر الإدارة فرص المشاركة بالمؤتمرات المرتبطة

بالعمل خارج الوزارة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٣٧٠) أعلى من المتوسط الحسابي العام،

وانحراف معياري بلغ (١,٤٣٧). وجاءت الفقرة "توفر الإدارة فرص المشاركة باللجان المختلفة داخل العمل" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٢٣٦) أدنى من المتوسط الحسابي العام، وانحراف معياري بلغ (١,٤٥١)، وهذه النتيجة تعني أن القائمين على مديرية التعليم بيئة الدراسة مهتمين بشكل ضعيف بمشاركة موظفيها باللجان المختلفة داخل العمل.

الجدول ٤، ٤ : نتائج التحليل الوصفي ل فقرات بعد مشاركة الموظفين والقيم العامة للبعد

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
				الالتواء	التفلطح
١٠	توفر الإدارة فرص المشاركة بالمؤتمرات المرتبطة بالعمل خارج الوزارة	٣,٣٧٠	١,٤٣٧	-٠,٤٢٨	-١,٢٦٧
١١	تحرص الإدارة إشراك الموظفين بدورات تدريبية بشكل دوري.	٣,٢٨٣	١,٤٠٨	-٠,٣٤٨	-١,٢٨٩
١٢	توفر الإدارة فرص المشاركة باللجان المختلفة داخل العمل.	٣,٢٣٦	١,٤٥١	-٠,٢٤٦	-١,٣٨٠
١٣	توفر الإدارة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	٣,٣٢٢	١,٤٢٢	-٠,٣٧٩	-١,٢٦٧
	التقديرات العامة ل بعد مشاركة الموظفين	٣,٣٠٣	١,٢٣٣	-٠,٤١	-١,٢١٦

وبناءً على تلك الإجابات من أفراد عينة الدراسة تبين أن مشاركة الموظفين بالمؤتمرات والدورات التدريبية وبتكليفهم في لجان عمل واتخاذ القرارات كانت متوسطة الإيجابية على جميع عبارات البعد الثالث (مشاركة الموظفين).

٤،٢،٢،٢ مناقشة نتائج التحليل الوصفي للبعد الثاني الحوافز المادية من المتغير مستقل

بيّنت لنا النتائج الظاهرة بالجدول رقم (٥،٤) درجات الثبات والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول حيث تراوحت قيم الثبات من (٠،٨٥٣) للفقرة رقم (١٧) و(٠،٨٨٢) للفقرة رقم (١٨) كما كان الثبات العام لبعد (الأجر) (٠،٨٩١) وهو أعلى من المعيار المحدد (٠،٧٠)، وبالنظر إلى قيم الالتواء والتفطح والتي تشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تراوحت القيم بين (-٢، ٢+).

الجدول ٥،٤ : نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد الأجر والقيم العامة للبعد

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
				الالتواء	التفطح
١٤	أتقاضى أجرًا مناسبًا لحجم مهامي العملية.	٣،٥٨٧	١،٣٢٨	-٠،٥٢٦	-١،٠٥٠
١٥	أعطى أجرًا إضافيًا عند تكليفي بمهام خارج الدوام الرسمي.	٣،٥٩٠	١،١٩٠٠	-٠،٦٩٢	-٠،٥٢٨
١٦	أحصل على ترقياتي المالية المستحقة في موعدها المحدد.	٣،٤٨٨	١،٢٢٨	-٠،٦٠٢	-٠،٦٨٥
١٧	تضاف لراتبي علاوات دورية مناسبة سنويًا.	٣،٥٥٦	١،١٦٧	-٠،٥٦٤	-٠،٩٢٤
١٨	الأجر الذي أتقاضاه يكفي احتياجاتي واحتياجات عائلتي الشهرية.	٣،٤٦٧	١،٢٩٤	-٠،٥٠٢	-٠،٩٢١
	التقديرات العامة لبعد الأجور	٣،٥٣٨	١،٠٥٣	-٠،٦٣٣	-٠،٧١٧

كما دلت نتائج تحليل اتجاهات أفراد العينة حول عبارات البعد الأول، كما هو موضح بالجدول

أعلاه بأنها اتجهت نحو الموافقة المتوسطة على فقرات المقياس حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد

ما بين (٣,٤٦٧) و(٣,٥٩٠)، وهذا يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول ما ورد في صحيفة الاستبانة حول عبارات البعد الأول.

وأظهرت أيضًا نتائج التحليل الوصفي إلى طبيعة التوزيع المشاهدات كما بالجدول (٥,٤) حيث بلغت قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد الأول (الأجور) وفق المعيار المحدد لها (٢+، ٢-) وبالتالي نستنتج أن التوزيع كان طبيعيًا لعينة الدراسة على فقرات البعد الأول (Kline، ٢٠١١).

يكشف لنا الجدول التالي (٦,٤) نتائج التحليل الوصفي لبعد البدلات المالية ثبات المستجيبين على فقرات البعد، حيث تراوحت نتائج اختبار ألفا كرونباخ بين (٠,٧٨٤) للفقرة رقم (٢٠) وبين (٠,٨٢٤) للفقرة رقم (١٩)، وهذا يدل على اتصافها بالثبات الجيد وبأن الفقرات خلت من الغموض كما أن الثبات الكلي لمقياس البعد الثاني كان (٠,٨٥١)، وهذا يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عبارات البعد الثاني من أبعاد الحوافز المادية. الذي يبين لنا اتجاهات أفراد العينة حول عبارات البعد الثاني نلاحظ أنها اتجهت نحو الاتجاه الإيجابي هي أيضًا والذي يعكس درجة موافقة المبحوثين على فقرات المقياس حيث تراوحت المتوسط الحسابية لفقرات البعد ما بين (٣,٣٨٨) للعبارة رقم (١٩) و(٣,٤٩٠) للعبارة رقم (٢١) وهذا يعكس مدى التوافق الإيجابي للمبحوثين حول ما ورد من عبارات تتعلق ببعد البدلات المالية.

الجدول ٤، ٦: نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد البدلات المالية والقيم العامة للبعد

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
				الالتواء	التفطح
١٩	يتوفر لي البديل الخاص بطبيعة عملي.	٣,٣٨٨	١,٣٠٢	-٠,٤٢٦	-١,٠٥٩
٢٠	أحصل على بدل مناسب للسكن.	٣,٤٧٢	١,٣١٨	-٠,٥١٨	-١,١٠٠
٢١	أعطى تعويضاً شهرياً خاص بالتنقل.	٣,٤٩٠	١,٣٥٦	-٠,٥٢٧	-١,٠٥٠
٢٢	يتوفر لي نظام للتأمينات الصحية.	٣,٤٨٥	١,٤٠٩	-٠,٥٤١	-١,١٠٤
	التقديرات العامة للبعد البدلات المالية	٣,٤٥٩	١,١٣٢٦	-٠,٥٤٦	-٠,٨٤

كما كشف لنا الجدول رقم (٦،٤) نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة للبعد البدلات على ملاءمة التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة، من خلال نتائج الالتواء (Skewness) ومحك التفطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد والتي كانت وفق المعيار المحدد لها (+٢، -٢) وبالتالي نستنتج أن التوزيع كان طبيعيًا لعينة الدراسة على فقرات البعد الثاني (Kline، ٢٠١١).

ويتبين لنا من جدول (٧،٤) أن جميع فقرات المقياس اتصفت بثبات المبحوثين على عبارات البعد "المكافآت المالية". حيث تراوحت نتائج اختبار ألفا كرونباخ بين (٠,٧٧٧) للفقرة رقم (٢٦) وبين (٠,٨٢٩) للفقرة رقم (٢٥)، وهذا يدل على اتصافها بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) الذي أشار إليه Hair وآخرون (٢٠٠٦)، كما أن الثبات العام للبعد الثالث تجاوز (٠,٨٥٣)، وهذا يدل على التناسق الداخلي لفقرات بعد المكافآت المادية.

الجدول ٤ ، ٧: نتائج التحليل الوصفي لفقرات بعد المكافآت المادية والقيم العامة للبعد

نتائج الوصف الإحصائي لبعده المكافآت المادية						
رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي الالتواء	التفريط	الثبات
٢٣	أحصل على المكافآت التشجيعية عند القيام بعمل مميز.	٣,٣٣٦	١,٣٧٣	-٠,٣٠٣	-١,٢٩٦	٠,٨١٤
٢٤	تقدم مؤسستي الهدايا العينية عند قيامي بعمل مميز.	٣,٢٣١	١,٣٥٦	-٠,٢٢٨	-١,٢٧٥	٠,٨٢٨
٢٥	أحصل على مكافأة نهاية الخدمة مناسبة تؤمن لي حياتي بعد التقاعد.	٣,٤٠٦	١,٣٤٧	-٠,٣٥٥	-١,٢٠٠	٠,٨٢٩
٢٦	المكافآت التي تقدم لي في العمل محفزة ومشجعة.	٣,٤٠٤	١,٣٩٧	-٠,٤١٠	-١,٢١٨	٠,٧٧٧
	التقديرات العامة لبعده المكافآت المادية	٣,٣٤٤	١,١٤٠	-٠,٤٠٥	-١,١٣٩	٠,٨٥٣

ومن جهة أخرى دلت نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة فيما يتعلق باتجاهات آرائهم حول فقرات مقياس (المكافآت المادية) الموضحة كمياً كما هي بالجدول السابق على أنها اتصفت بإيجابية الاتجاه، وبمعنى آخر كانت آراؤهم تتجه نحو الموافقة على عبارات المقياس وبمتوسط حسابي تراوح ما بين (٣,٢٣١) للفقرة رقم (٢٤) وبين (٣,٤٠٦) للفقرة رقم (٢٥) وهذا بدوره يعكس مدى توافق المبحوثين على ما جاء من تساؤلات حول بعده المكافآت.

٣,٢,٢,٤ مناقشة نتائج التحليل الوصفي للرضا الوظيفي (المتغير التابع)

يمثل هذا المتغير متغيراً تابعاً في نموذج الدراسة ويحتوي على أربعة أبعاد رئيسية لقياسه تمثلت في (الرضا عن أسلوب القيادة، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، الرضا عن بيئة العمل)، حيث تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بعدد (١٧) مؤشر (فقرة) ولقد تم الاعتماد في قياس المتغير التابع

(الرضا الوظيفي) على بعض الدراسات أمثال: (المومني، ٢٠١٨) و(الهاشمي، ٢٠١٧) وعليه سيتم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد على حدة بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق فقرات أداة الدراسة.

كشفت لنا نتائج الفروض الإحصائية الوصفية العامة لبعد "الرضا عن أسلوب القيادة" كما هي بالجدول رقم (٨٤) أن جميع فقرات المقياس اتصفت بثبات المبحوثين على عبارات البعد، وتراوحت نتائج اختبار ألفا كرونباخ بين (٠,٧٨٦) للفقرة (٢٨) وبين (٠,٨٦٥) للفقرة رقم (٣٠)، وهذا يدل على اتصافها بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) الذي أشار إليه Hair وآخرون (٢٠٠٦). كما أن الثبات العام للبعد تجاوز (٠,٨٦٢)، وهذا يدل على التناسق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن أسلوب القيادة، ومن جهة اتجاهات أفراد العينة حول عبارات البعد الأول.

الجدول ٤، ٨: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن أسلوب القيادة

والدرجة الكلية لمجال الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
٢٧	استطيعُ التحدث مع المدير بكل صراحة وشفافية.	٣,٤٨٨	١,٣٧٥	الالتواء -٠,٥١٨	٠,٨٢١
٢٨	يساعدني المدير في حل مشكلاتي المهنية التي قد تواجهني.	٣,٤٨٨	١,٣٤٦	-٠,٥٢٤	٠,٧٨٦
٢٩	يهتم المدير بشكاوى الموظفين بالعمل.	٣,٣٩٣	١,٣٥٦	-٠,٣٧٨	٠,٨١٩
٣٠	يجيد المدير إدارة المناقشة والحوار مع الموظفين.	٣,٤٢٢	١,٣٢٠	-٠,٤٢٠	٠,٨٦٥
	التقديرات العامة لبعد الرضا عن أسلوب القيادة	٣,٤٤٨	١,١٣٥	-٠,٥٣١	٠,٨٦

وبالنظر إلى الجدول نفسه نلاحظ بأنها اتجهت نحو الاتجاه الإيجابي هي أيضاً والذي يعكس درجة متوسطة موافقة المبحوثين على فقرات المقياس حيث تراوحت المتوسط الحسابية لفقرات البعد ما بين (٣,٣٩٣) للعبارة رقم (٢٩) و(٣,٤٨٨) للعبارتين معاً رقم (٢٨,٢٧) وهذا يعكس مدى توافق المبحوثين حول ما ورد بعد الرضا عن أسلوب القيادة من مؤشرات صممت لقياسه.

أشار الجدول (٩,٤) أن جميع فقرات المقياس اتصفت بالثبات والتناسق فيما بين فقرات البعد وفي قياس البعد الذي تمثله، وتحديدًا في قياس "الرضا عن محتوى العمل". ومن الجدول نفسه نستنتج أن ثبات كل فقرة من فقرات بعد الاهتمام بأصحاب المصلحة على اختبار ألفا كرونباخ تراوح بين (٠,٧٦٥) للفقرة (٣٣) وبين (٠,٨٣٤) للفقرة رقم (٣٢)، وهذا يدل على أنها تتصف بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) الذي أشار إليه Hair وآخرون (٢٠٠٦) كما أن الثبات الكلي والمعروف بالمفهوم العام للاستبانة كان عاليًا (٠,٨٤٩)، كما يدل على التناسق الداخلي لفقرات البعد الثاني من أبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٤ ، ٩: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن محتوى العمل والدرجة

الكلية لمجال الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
				التواء	التفلطح
٣١	يتطابق عملي مع التوصيف الوظيفي لمهامي.	٣,٣٧٠	١,٣٣٢	-٠,٤٢٠	-١,١٣١
٣٢	أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	٣,٤٢٧	١,٣٥٦	-٠,٤٧٩	-١,٠٧٧
٣٣	أشعر بمتعة في تنفيذ عملي.	٣,٤٠٦	١,٣٢١	-٠,٣٩٥	-١,١٥٨
٣٤	أمارس العمل الذي أرغب فيه ويتناسب مع قدراتي.	٣,٤٢٧	١,٣٧٩	-٠,٤٥٠	-١,١٤١
	التقديرات العامة لبعء الرضا عن محتوى العمل	٣,٤٠٨	١,١١٧	-٠,٤٧٥	-١,٠٢٦

ومن جهة اتجاهات أفراد العينة حول عبارات البعد الخامس فقد كشفت لنا نتائج التحليل الوصفي كما في الجدول السابق أنها اتجهت نحو الاتجاه الإيجابي هي أيضاً في موافقة الباحثين حول فقرات المقياس حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد ما بين (٣,٣٧٠) وبين (٣,٤٢٧) وهذا يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول ما ورد في صحيفة الاستبانة حول عبارات البعد الثاني.

وأشارت لنا نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة والمبينة لنا بالجدول رقم (٤,١٠) لبعء الرضا عن فرص الترقية والتطور كبعء من أبعاد قياس الرضا الوظيفي، بأن جميع فقرات المقياس اتصفت بالثبات والتناسق فيما بين فقرات البعد وفي قياس البعد الذي تمثله، وتحديدًا في قياس "بعء الرضا عن فرص الترقية والتطور". حيث تراوحت نتائج ألفا كرونباخ بين (٠,٨٣٧) للفقرة رقم (٣٦) وبين (٠,٨٥٩) للفقرة رقم

(٣٥)، وهذه يشير إلى أنها تتصف بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) الذي أشار إليه Hair وآخرون (٢٠٠٦).

الجدول ٤، ١٠: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن فرص التطور

والدرجة الكلية لمجال الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
				الالتواء	التفريط
٣٥	توجد فرص متكافئة بيني وبين زملائي للتقدم على الترقية الوظيفية.	٣,٥٣٠	١,٣٤٠	-٠,٤٧٣	٠,٨٥٩
٣٦	تتيح لي الإدارة فرصة إنجاز مهام متنوعة تعطي خبرات متعددة.	٣,٥٧٧	١,٢٣٢	-٠,٦٦٣	٠,٨٣٧
٣٧	تتم الترقية الوظيفية على أساس الأداء والكفاءة في العمل.	٣,٤٨٨	١,٣٠١	-٠,٥٠٠	٠,٨٥٠
٣٨	تتم الترقية الوظيفية في وقتها المحدد.	٣,٥٥١	١,٢٩١	-٠,٦١٤	٠,٨٥٤
٣٩	تتم الترقية في المسمى الوظيفي على أساس المجهودات المبذولة في العمل.	٣,٣١٧	١,٤٣٦	-٠,٣٧٢	٠,٨٥٥
	التقديرات العامة لبعء الرضا عن فرص التطور والترقية	٣,٤٩٢	١,٠٨٢	-٠,٥١٢	٠,٨٧٧

كما دلت نتائج تحليل اتجاهات أفراد العينة حول عبارات البعد الثالث، كما هو موضح بالجدول أعلاه على أنها اتجهت نحو الموافقة المتوسطة على فقرات المقياس حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد ما بين (٣,٣١٧) وبين (٣,٥٧٧) وهذا يشير إلى مدى توافق آراء أفراد العينة حول ما ورد في صحيفة الاستبانة حول عبارات البعد الثالث من أبعاد الرضا الوظيفي.

وأخيراً يمثل بعد الرضا عن بيئة العمل البعد الأخير لقياس الرضا الوظيفي، ويكشف لنا الجدول التالي (١١،٤) نتائج التحليل الوصفي لبعء الرضا عن بيئة العمل ثبات المستجوبين على فقرات البعد، حيث تراوحت نتائج اختبار ألفا كرونباخ بين (٠,٨٣٢) للفقرة رقم (٤٣) وبين (٠,٨٥١) للفقرة رقم (٤٠)، وهذه يدل على اتصافها بالثبات الجيد، وبأن الفقرات خلت من الغموض، كما أن الثبات الكلي لمقياس البعد الثاني كان (٠,٨٧٤)، وهذا يدل على صدق محتوى أدائه الدراسي على عبارات البعد الرابع من أبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٤، ١١: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد الرضا عن بيئة العمل والدرجة

الكلية لمجال الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
٤٠	تقوم الإدارة بتحسين ظروف العمل باستمرار في المديرية التعليمية	٣,٣٨٠	١,٣٩٣	٠,٤٢١ -	٠,٨٥١
٤١	توفر الإدارة في مختلف المديرية وأقسامها التسهيلات المادية والتكنولوجية للموظفين.	٣,٤٢٢	١,٣٦٣	٠,٤١٥ -	٠,٨٣٨
٤٢	تقدم الإدارة في مديرياتها وأقسامها أمكنة مناسبة لطبيعة العمل (الأثاث، الأجهزة، الأدوات).	٣,٤٨٢	١,٣٥٠	٠,٤٩٥ -	٠,٨٣٣
٤٣	توفر الإدارة البيئة الصحية للعمل (الإضاءة، التبريد، الهدوء).	٣,٤٧٥	١,٣٣٦	٠,٤٨٥ -	٠,٨٣٢
	التقديرات العامة لبعء الرضا عن بيئة العمل	٣,٤٤٠	١,١٥٩	٠,٤٥٨ -	٠,٨٧٤

كما يبين الجدول (١١،٤) يبين لنا اتجاهات أفراد العينة حول عبارات البعد الرابع نلاحظ أنها اتجهت نحو الاتجاه الإيجابي هي أيضاً والذي يعكس درجة موافقة الباحثين على فقرات المقياس حيث

تراوحت المتوسط الحسابية لفقرات البعد ما بين (٣,٣٨٠) للعبارة رقم (٤٠) و(٣,٤٨٢) للعبارة رقم (٤٢) وهذا يعكس مدى التوافق الإيجابي للمبحوثين حول ما ورد من عبارات تتعلق ببعد الرضا عن بيئة العمل.

كما كشف لنا الجدول السابق نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة لنفس البعد، حيث دلت نتائج التحليل العام على ملاءمة التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة، من خلال نتائج الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرات البعد الرابع (الرضا عن بيئة العمل) كانت وفق المعيار المحدد لها (٢-، ٢+) وبالتالي نستنتج أن التوزيع كان طبيعيًا لعينة الدراسة على فقرات البعد الثاني (Kline، ٢٠١١).

٤،٢،٢،٤ مناقشة نتائج التحليل الوصفي للعدالة التنظيمية (المتغير المؤثر)

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

ومن الجدول التالي (٤، ١٢) يتبين لنا أن جميع فقرات المقياس اتصفت بثبات المبحوثين على عبارات بعد "العدالة التوزيعية". حيث تراوحت نتائج اختبار ألفا كرونباخ بين (٠,٨٣١) للعبارة (٤٥) وبين (٠,٨٥٨) للعبارة رقم (٤٤)، وهذا يدل على اتصافها بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠).

الذي أشار إليه Hair وآخرون (٢٠٠٦)، كما أن الثبات العام للبعد الثالث تجاوز (٠,٨٧٤)، وهذا يدل على التناسق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية.

الجدول ٤، ١٢: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية والدرجة

الكلية لمجال العدالة التنظيمية

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
٤٤	يتناسب أجرى الشهري مع رواتب زملائي بنفس الوظيفة.	٣,٤٨٠	١,٣٥٠	الالتواء	٠,٨٥٨
٤٥	تناسب العلاوات المالية الإضافية (نقل، سكن) التي أحصل عليها مع تزايد تكاليف المعيشة.	٣,٥٢٤	١,٢٢٣	التفطح	٠,٨٣١
٤٦	توزع الإدارة المكافآت والحوافز بين الموظفين بشكل عادل.	٣,٤٥٦	١,٢٩٢		٠,٨٤٧
٤٧	توزع الإدارة المهام والمسؤوليات والواجبات على الموظفين بصورة عادلة.	٣,٥٤٥	١,٢٩٠		٠,٨٤٨
٤٨	تتبع الإدارة معايير وأسس منح الحوافز والمكافآت بما يناسب الأداء الوظيفي.	٣,٢٦٢	١,٤٢٣		٠,٨٥٥
	التقديرات العامة لبعده العدالة التوزيعية	٣,٤٥٤	١,٠٧٤		٠,٨٧٤

ومن جهة أخرى دلت نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة فيما يتعلق باتجاهات الباحثين وآرائهم حول فقرات مقياس (العدالة التوزيعية) الموضحة كمياً كما هي بالجدول السابق على أنها كانت إيجابية الاتجاه، وبمعنى آخر كانت آراؤهم تتجه نحو الموافقة بشكل متوسط على عبارات المقياس وبمتوسط حسابي تراوح ما بين (٣,٢٦٢) وبين (٣,٥٤٥) وهذا بدوره يعكس مدى توافق الباحثين على ما جاء من تساؤلات حول بعد العدالة التوزيعية.

كما دلت نتائج الفروض الإحصائية العامة للبعد الأول من أبعاد العدالة التنظيمية كما هي في

الجدول رقم (١٢،٤) على ملاءمة التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة، من خلال نتائج الالتواء (Skewness)

ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد وبالتالي نستنتج أن التوزيع كان طبيعيًا لعينة

الدراسة على فقرات البعد الأول (Kline،٢٠١١).

وأخيرًا كشفت لنا نتائج الفروض الإحصائية الوصفية العامة لبعد العدالة الإجرائية كما هي

بالجدول رقم (١٣،٤) أن جميع فقرات المقياس اتصفت بثبات المبحوثين على عبارات بعد "العدالة

الإجرائية". كما تراوحت نتائج اختبار ألفا كرونباخ بين (٠,٨٥٢) للفقرة (٥٠) وبين (٠,٨٧٦) للفقرة

رقم (٥٢)، وهذا يدل على اتصافها بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) الذي أشار إليه Hair

وآخرون (٢٠٠٦). كما أن الثبات العام للبعد تجاوز (٠,٨٨٣)، وهذا يدل على التناسق الداخلي

لفقرات بعد العدالة الإجرائية، من جهة اتجاهات أفراد العينة.

الجدول ٤ ، ١٣ : معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية والدرجة

الكلية لمجال العدالة التنظيمية

رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التوزيع الطبيعي	الثبات
				التواء	التفريط
٤٩	تطبق الإدارة التعليمات والأنظمة واللوائح على جميع الموظفين دون استثناء.	٣,٤٧٧	١,٣٧٣	-٠,٥١٣	-١,٠٩٩
٥٠	يشرح لي المدير مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	٣,٤٩٠	١,٣٧٩	٠,٤٨٣	-١,١٧٠
٥١	أمتلك حق الاعتراض أو الاستئناف حول القرارات التي يتخذها مديري في العمل.	٣,٣٨٥	١,٣٦٩	-٠,٣٥٦	-١,٢٣٦
٥٢	تتخذ الإدارة القرارات بطريقة موضوعية وفق أسباب منطقية.	٣,٣٩٦	١,٣٢٥	-٠,٣٨٢	-١,١٤٢
٥٣	يحرص المدير على أن يبدي الموظفون آراءهم قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٣,٣٥٧	١,٣١٧	-٠,٤٣٠	-١,٠٩٩
٥٤	تستخدم الإدارة طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الأداء لغرض تجنب التحيز.	٣,٣٧٨	١,٣٠٥	-٠,٣٨٤	-١,١٤٣
٥٥	أحظى بالفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت أداء متميزاً.	٣,٤١٤	١,٣٧٨	-٠,٤٤٢	-١,١٥٩
	التقديرات العامة لبعدها العدالة الإجرائية	٣,٤١٤	١,٠٣٤	-٠,٥٨٥	-١,٠٢٢

وبالنظر إلى الجدول السابق نلاحظ بأنها اتجهت نحو الاتجاه الإيجابي هي أيضاً والذي يعكس

درجة متوسطة موافقة الباحثين على فقرات المقياس حيث تراوحت المتوسط الحسابية لفقرات البعد ما

بين (٣,٣٥٧) للعبارة رقم (٥٣) و(٣,٤٩٠) للعبارة رقم (٥٠) وهذا يعكس مدى توافق الباحثين حول

ما ورد ببعدها العدالة الإجرائية من مؤشرات صممت لقياسه.

٤، ٣ التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة

بشكل عام يهدف التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي إلى الكشف عن الفقرات ذات الارتباطات الضعيفة، كما يقوم هذا النوع من التحليل بتقليص عدد المؤشرات ذات البنية العاملية المعقدة، كما يساعد على الكشف عن قيمة التشعبات لكل فقرة في البعد، فهو يحقق مبدأ التأكد من أن مقاييس الدراسة وعلاقتها الارتباطية فيما بينها وبين فقراتها جاءت مطابقة وفق المعايير المحددة لها، ومن هذا المنطلق فلقد اعتمدت الدراسة على هذا النوع من التحليل لغرض التأكد من دقة فقرات المقياس بطريقة علمية دقيقة ومقتصدة، ولكي يسهل استخدامها في دراسة الفرضيات المقترحة في الدراسة الحالية، كما اعتمدت الدراسة طريقة التحليل بطريقة المكونات الرئيسية (Principal Component Analysis)، وطريقة التدوير المتعامد نظرًا لاستقلال عوامل الدراسة الحالية.

وبشكل أكثر إيجاز فلقد تم الاعتماد على بعض المعايير العامة لاستخلاص العبارات الجيدة وكذلك قيم العلاقات المقبولة بين فقرات المقياس والتي تمثلت في النقاط التالية والتي أشار لها كل من: (Cavana, Delahaye, & Sekaran, 2008; Chen & Paulraj, 2004; Hair et al., 2010;) (Fornell & Larcker, 1981) (Malhotra, 2007).

- العبارات التي لها تشعبات عاملية أقل من (٠,٤٠) اعتبرت الدراسة عبارات غير جيدة وتم استبعادها.
- العبارات التي تشعبت في أكثر من عامل (البنية المعقدة) استبعدتها الدراسة من التحليل.
- اعتماد العبارات التي لها تحميل أكبر من (٠,٥٠) بالتحليل العاملي التوكيدي.
- اعتماد العبارات التي لها ارتباط تريبي (SMC) أكبر من (٠,٣٠) بالتحليل العاملي التوكيدي.
- اعتماد العبارات التي متوسط تباينها المستخلص (AVE) أكبر من (٠,٥٠) بالتحليل العاملي التوكيدي.

• الحد الأدنى لاعتماد القيم التقديرات المعملية ($t\text{-value} \geq 1.96$ at $a= 0.05$) للتحقق من وجود دلالة معنوية بين العلاقات الخطية.

• حجم أو قيمة الأثر المقبول يجب ألا تقل عن (٠,٠٢) وفقاً لما اقترحه (Cohen, 1988)، وبشكل تصاعدي من الأضعف إلى الأقوى تأثيراً (٠,٠٢، ٠,١٥، ٠,٣٥).

وبتلك المعايير السابقة يمكن لنا تحليل ومناقشة نتائج كل من التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) والتحليل العاملي التوكيدي (CFA) لعوامل الدراسة الرئيسة على النحو التالي:

٤، ٣، ١ التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي لمتغير الدراسة المستقل (الحوافز المادية والمعنوية)

تم إجراء مجموعة من الخطوات التحليلية والمتعلقة بالتحليل الاستكشافي والتوكيدي والمتعلقة بالمتغير المستقل بنموذج الدراسة (الحوافز المادية والمعنوية)، والمتمثلة في التحقق من صلاحية مقياس المتغير من خلال اختبار الصدق البنائي والجودة الكلية له، كما تم التحقق من أدلة الصدق التوكيدي للمتغير المستقل، بهدف استخلاص الفقرات الجيدة، والتأكد من درجة تمثيلها للبعد نفسه وتمثيل البعد للمتغير من أجل ضمان صحة البيانات ولكي يمكن الاعتماد عليها في اختبار فرضيات الدراسة الحالية، وتتلخص هذه الخطوات في النقاط التالية:

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير الحوافز المادية والمعنوية

في هذه الجزئية تم التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير الحوافز المعنوية والمادية باختبار معايير كفاءة عامل الحوافز ببعديها (المعنوي والمادي) والتي تكمن في الكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، ومدى توافق عدد المكونات الكامنة مع النموذج النظري الافتراضي المستخلص من

الإطار النظري والمرجعيات الأدبية السابقة المحدد سلفاً في الفصل الثاني، بالإضافة إلى التعرف على نسب تحميل وتشبعات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن الحوافز ببعديه (المعنوي والمادي) كعوامل مستقلة في نموذج النظري للدراسة الحالية وستطرق الدراسة إلى توضيح نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير الحوافز المعنوية والمادية بتفصيل نتائج معييره كما يلي:

أ. التباين الكلي المشرح (المفسر) لظاهرة الدراسة

يبين لنا الجدول رقم (١٤،٤) التباين الكلي المفسر لظاهرة الدراسة (Proportion of Variance Explained) والمتكون من جزأين رئيسيين، يتمثل الجزء الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، ويتمثل الجزء الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، وبالنظر إلى نتائج اختبار معايير الدراسة كما هي تماماً بالجدول المشار إليه أعلاه يتضح أن نسبة التباين الكلي كانت (٧٤,٦٧٩) وهذا يدل على أن مجموع المساهمات الفردية في تفسير ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد العامل الكامن قد فسرت متغير الحوافز المعنوية والمادية مجتمعة بنسبة (٧٤,٦٧٩%)، كما كانت نسبة مساهمة كل بعد من الأبعاد الستة على التوالي: (١٤,٩٧١%، ١٣,٤٠٠%، ١١,٧٨٠%، ١١,٥٢٠%، ١١,٥١٠%، ١١,٤٩٨%).

الجدول ٤، ١٤: التباين الكلي المشروح لمتغير الحوافز كمتغير مستقل في نموذج الدراسة

Rotation Sums of Loading			Extraction of squared			Initial Eigenvalues			العامل
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع بعد التدوير			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع قبل التدوير			جذور إيجن لمصفوفة الارتباط			
النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	
التراكمية	جذر لكل	الكامل	التراكمية	جذر	الكامل	التراكمية	جذر لكل	الكامل	
	مكون في	لكل		لكل	لكل		مكون في	لكل	
	التباين	مكون		مكون في	مكون		التباين	مكون	
١٤,٩٧١	١٤,٩٧١	٣,٧٤٣	٤٣,٩٥٠	٤٣,٩٥٠	١٠,٩٨٨	٤٣,٩٥٠	٤٣,٩٥٠	١٠,٩٨٨	١
٢٨,٣٧٠	١٣,٤٠٠	٣,٣٥٠	٥٣,٧٥٠	٩,٧٩٩	٢,٤٥٠	٥٣,٧٥٠	٥٣,٧٥٠	٢,٤٥٠	٢
٤٠,١٥٠	١١,٧٨٠	٢,٩٤٥	٦٠,٦٩٩	٦,٩٤٩	١,٧٣٧	١,٧٣٧	٦٠,٦٩٩	١,٧٣٧	٣
٥١,٦٧٠	١١,٥٢٠	٢,٨٨٠	٦٦,٥٤٠	٥,٣٤٢	١,٣٣٥	١,٣٣٥	٦٦,٥٤٠	١,٣٣٥	٤
٦٣,١٨٠	١١,٥١٠	٢,٨٧٨	٧٠,٥٠٦	٤,٤٦٥	١,١١٦	١,١١٦	٧٠,٥٠٦	١,١١٦	٥
٧٤,٦٧٩	١١,٤٩٠	٢,٨٧٥	٧٤,٦٧٩	٤,١٧٣	١,٠٤٣	١,٠٤٣	٧٤,٦٧٩	١,٠٤٣	٦

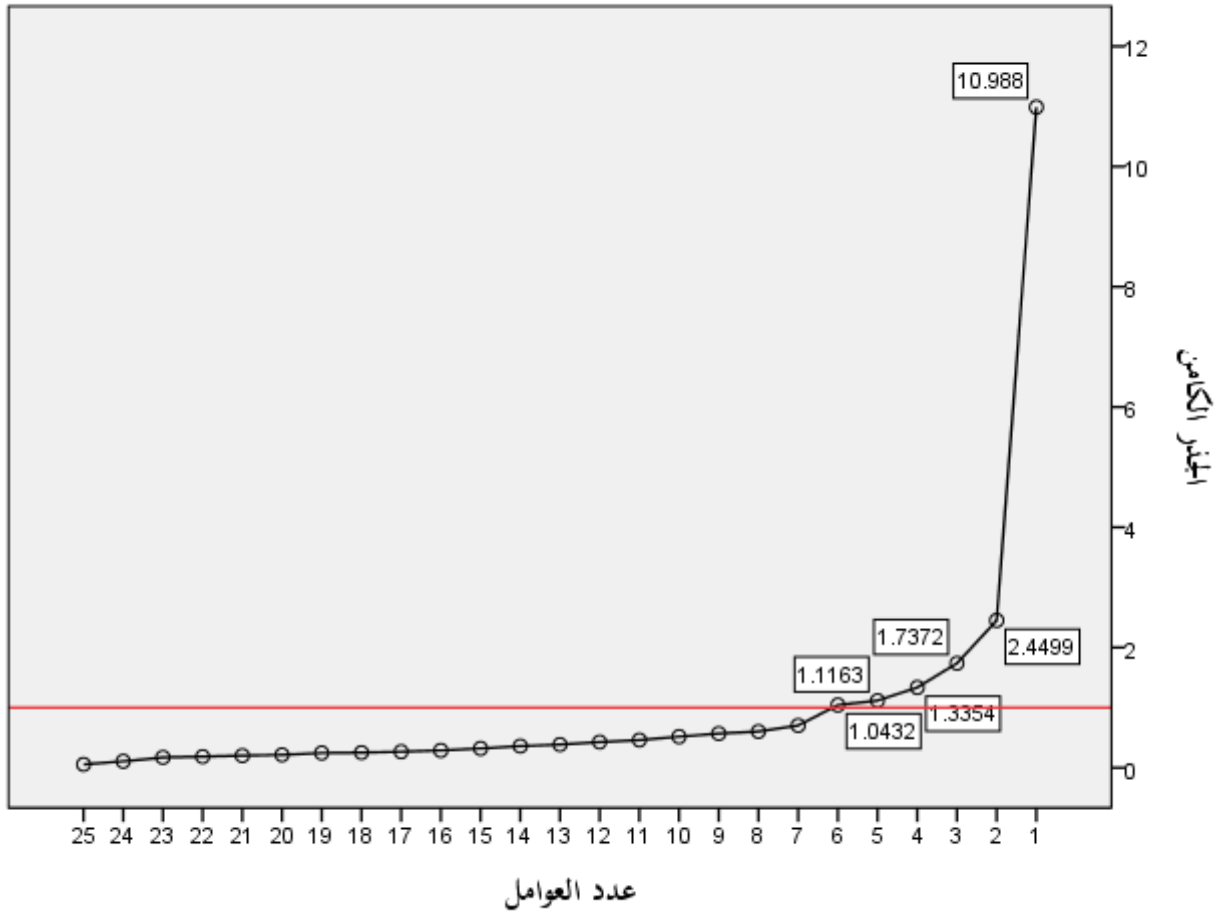
وفيما يتعلق بجذور إيجن (Eigen) الأولية كشفت لنا نتائج التحليل أن عدد المكونات الكامنة

أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس متغير الحوافز هي ستة أبعاد رئيسية فقط، كما تم

تسمية هذه العوامل وفقاً لمحتواها النظري، وكانت كافة نتائج قيمه إيجن (Eigen) للعوامل الستة قد

تجاوزت الواحد الصحيح (١٠,٩٨٨، ٢,٤٥٠، ١,٧٣٧، ١,٣٣٥، ١,١١٦، ١,٠٤٣) كما هي

موضحة في الجدول أعلاه رقم (١٤،٤) والشكل رقم (١،٤).



الشكل ٤، ١: جذور إيجن لأبعاد الحوافز المعنوية والمادية

ب. نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد

استخلص التحليل من خلال اختبار معايير كفاءة العامل المستقل (الحوافز) بطريقة المركبات الرئيسية للأبعاد الستة الرئيسية لقياس الحوافز المعنوية والمادية، وتشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٤ فقرات فضلاً إلى نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٤٠) وهو ما يسمى بعتبة التشبع كمي عام في استخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد التي اعتمدها الدراسة في تحليلاتها، وعليه فنستطيع القول بأن الأسئلة (١،٢،٣،٤،٥) كانت مرتبطة بقياس البعد الأول "الدعم الإداري" بالجذر الكامن

(١٠,٩٨٨) والمفسر للحوافز المعنوية، والفقرات (٦,٧,٨,٩) ذات الجذر الكامن (٢,٤٤٩) كانت مرتبطة بالبعد الثاني "تقدير الموظفين" والمفسر أيضًا للحوافز المعنوية، كما ارتبطت الفقرات ذات الأرقام (١٠,١١,١٢,١٣) بالبعد الثالث والمفسر لمتغير الحوافز المعنوية ببعد "مشاركة الموظفين" وبالجذر الكامن (١,٧٣٧)، وكان البعد الرابع "الأجر" بالفقرات ذات الأرقام (١٥,١٦,١٧,١٨) وبالجذر الكامن (١,٣٣٥) مفسرًا لمتغير الحوافز المادية علمًا بأنه تم قد تم استبعاد الفقرة رقم (١٤) نظرًا لأنها لم تصل لعتبة التشبع المطلوب (٠,٤٠)، وارتبط البعد الخامس "البدلات" بالفقرات (١٩,٢٠,٢١,٢٢) وبالجذر الكامن (١,١١٦) لقياس متغير الحوافز المادية، وأخيرًا جاء البعد السادس والمفسر لمتغير الحوافز المادية والمسمى بـ "المكافآت" بالفقرات ذات الأرقام (٢٣,٢٤,٢٥,٢٦) وبالجذر الكامن (١,٠٤٣) ويكشف لنا الجدول التالي رقم (١٥,٤) نسبة التحميل أو التشبعات لكل فقرة في البعد أو مجال مقياس الحوافز المعنوية والمادية.

الجدول ٤، ١٥: عدد المكونات الأساسية لمقياس الحوافز المعنوية والمادية

الحوافز المادية		الحوافز المعنوية		رقم الفقرة	
المكافآت	البدلات	الأجور	مشاركة الموظفين	الدعم الإداري	تقدير الموظفين
				٠,٧٢٤	١
				٠,٨١٦	٢
				٠,٧٧١	٣
				٠,٦٤٣	٤
				٠,٨٤٢	٥
			٠,٦٠٣		٦
			٠,٨٩٥		٧
			٠,٩٠٠		٨
			٠,٩١٤		٩
			٠,٦٣٢		١٠
			٠,٨٢٨		١١
			٠,٧٧٥		١٢
			٠,٧٧٥		١٣
		٠,٧٨٨			١٥
		٠,٨٢٥			١٦
		٠,٦٢٣			١٧
		٠,٧٤٣			١٨
	٠,٦٧٥				١٩
	٠,٨٣١				٢٠
	٠,٧٥٢				٢١
	٠,٦٧٢				٢٢
٠,٧٥٥					٢٣
٠,٦٨١					٢٤
٠,٦٢١					٢٥
٠,٧٩٧					٢٦

ج. مقياس كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لاستبانة الحوافز المعنوية والمادية (KMO)

يوضح الجدول رقم (١٦،٤) لنا أن نسبة مقياس كايزر-ماير-أولكين كانت (0.928) وهذا يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة أيضاً كافية لإجراء هذا التحليل بالإضافة إلى الدلالة الإحصائية التي بلغت (٠,٠٠٠) ويشير هذا إلى وجود العلاقة، حيث إن هذا المقياس صالحاً في عملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه في التحقق من فرضيات الدراسة (Field, 2006).

الجدول ٤، ١٦: اختبار كمو وبارتليت لمتغير الحوافز

KMO and Bartlett's Test	
٠,٩٢٩	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: مقياس كايزر - ماير - أولكين
٧٢٧٨,٠٧٥	Approx. Chi-Square: مربع كاي التقريبي
٣٠٠	Df: درجة الحرية
٠,٠٠١	Sig: مستوى الدلالة
	Bartlett's Test of Sphericity

د. مصفوفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد فقرات متغير الحوافز المعنوية والمادية (Correlation Matrix).

تم اختبار مصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس دون أن تصل إلى العلاقة القوية والتي حددها براون Brown (٢٠٠٦) بقيمة (٠,٨٥) والتي تعرف بالانصهار التام في حال تجاوزت قيمتها المعيار المحدد. ويكشف لنا الجدول رقم (١٧،٤) العلاقات الارتباطية بين فقرات المقياس حيث تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بمعنى أن لكل بعد من أبعاد الحوافز المعنوية والمادية خصائصه التي تميزه عن البعد الآخر وفي نفس الوقت لديه علاقة ارتباط موجبة في حدود المعيار المحدد (٠,٨٥)، وهذه

بدوره يشير إلى أن جميع الأبعاد تمثل نفسها وابتعدت عن إشكالية الانصهار التام أو ما يعرف (التعداد

الخطي)، فمن الجدول رقم (١٧،٤) الذي تكشف لنا أرقامه بأن قيم الارتباط بين فقرات مقياس الحوافز

المعنوية والمادية لجميع أبعاده الستة قد تراوحت ما بين (٠,٣٠٠) إلى (٠,٨٥٠).

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

الجدول ٤، ١٧ : مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير التحفيز

الفقرة ١٨	الفقرة ١٧	الفقرة ١٦	الفقرة ١٥	الفقرة ١٣	الفقرة ١٢	الفقرة ١١	الفقرة ١٠	الفقرة ٩	الفقرة ٨	الفقرة ٧	الفقرة ٦	الفقرة ٥	الفقرة ٤	الفقرة ٣	الفقرة ٢	الفقرة ١
																١٠٠٠٠
															١,٠٠٠	٠,٧٦١
														١,٠٠٠	٠,٦٥٤	٠,٥٤٤
													١,٠٠٠	٠,٦٨٠	٠,٥٤١	٠,٥٠٢
											١,٠٠٠		٠,٥٦١	٠,٧٠٣	٠,٧٩٧	٠,٦٩٢
										١,٠٠٠	٠,٥٠٦		٠,٤٧٨	٠,٤٦٧	٠,٥٠٥	٠,٥٣٠
									١,٠٠٠	٠,٣٨٢	٠,٤١٧		٠,٣٧٦	٠,٣٧٨	٠,٤١٩	٠,٤٣٤
								١,٠٠٠	٠,٨٨٠	٠,٦٢٥	٠,٣٥٠		٠,٣٥٨	٠,٣٥٢	٠,٣٨٤	٠,٣٧٢
							١,٠٠٠	٠,٩٢٨	٠,٩٢٣	٠,٦٧٤	٠,٣٩٢		٠,٣٧١	٠,٣٦٣	٠,٤٠٦	٠,٤٠٥
						١,٠٠٠	٠,٤٨٤	٠,٤٥٩	٠,٤٧٥	٠,٥١٧	٠,٤٦٥		٠,٤٧٠	٠,٤٥٠	٠,٤٩٣	٠,٤٩٤
																١٠
					١,٠٠٠	٠,٥٩٣	٠,٣٨٠	٠,٣٧٥	٠,٣٧٤	٠,٤٦٥	٠,٤٢٦		٠,٤٤٤	٠,٤٥٤	٠,٤٣٠	٠,٤٩٣
																١١
				١,٠٠٠	٠,٧٧٤	٠,٥٣٢	٠,٤٣٢	٠,٤٢٦	٠,٤١٩	٠,٤٧٦	٠,٣٩٦		٠,٣٩٦	٠,٤١٦	٠,٤١٥	٠,٤٤٣
																١٢
			١,٠٠٠	٠,٦١٥	٠,٦٩٨	٠,٧٣٩	٠,٤١٤	٠,٣٨٩	٠,٤٠٠	٠,٤٧١	٠,٤٤٧		٠,٤٣٠	٠,٤٤٠	٠,٤٧٣	٠,٤٨٧
																١٣

	1,000	0,300	0,370	0,340	0,426	0,306	0,372	0,379	0,433	0,420	0,364	0,366	0,440	0,391	الفقرة			
															١٥			
	1,000	0,728	0,263	0,313	0,283	0,324	0,222	0,240	0,202	0,300	0,300	0,290	0,319	0,326	0,291	الفقرة		
																١٦		
	1,000	0,608	0,710	0,342	0,368	0,300	0,390	0,367	0,370	0,377	0,392	0,378	0,340	0,370	0,431	0,397	الفقرة	
																١٧		
	1,000	0,061	0,601	0,602	0,301	0,287	0,300	0,347	0,272	0,270	0,290	0,372	0,304	0,462	0,360	0,319	0,279	الفقرة
																		١٨

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

هـ. تقديرات الشيوخ لأبعاد متغير الحوافز المعنوية والمادية (Communalities).

يبين الجدول رقم (١٨،٤) نسبة اشتراك أو شيوخ كل فقره في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوخ لكل فقره تساوي الحد الأدنى (٠,٥٠)، كما يوضح الجدول (١٨،٤) أن كل فقرات استبانة الحوافز المعنوية والمادية كانت ذات شيوخ أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة ويمكن أن نخلص إلى أن كافة فقرات المقياس كانت عالية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (١٨،٤).

كما يكشف لنا الجدول نفسه بأن لكل بعد من أبعاد الحوافز المعنوية الثلاثة (الدعم الإداري، تقدير الموظفين، مشاركة الموظفين) بأن لها ارتباط مضاد وكانت نسب هذه الارتباطات أعلى من المعيار المحدد وتجاوزت القيمة (٠,٥٠)، كذلك الأمر بالنسبة لفقرات استبانة الحوافز المادية هي أيضاً لها ارتباط مضاد ونسبة هذا الارتباط يجب أن تكون هي أيضاً أعلى من (٠,٥٠)، وبالنظر إلى الجدول رقم (٤، ١٨) يتضح أن كل بعد وفقره تجاوزت معيار المحك وتراوحت بين (٠,٨٦٥^a) و(٠,٩٧٩^a) لكافة فقرات استبانة الحوافز المعنوية والمادية.

الجدول ٤، ١٨ : تقديرات الشبوع لأبعاد الحوافز المعنوية والمادية Communalities

رقم الفقرات	فقرات استبانة الحوافز المعنوية	قيم الارتباط الشبوع المضاد
البعد الأول: الدعم الإداري		
فقرة ١	تشجع الإدارة المبادرات الجديدة في العمل ويتم تبنيتها.	٠,٧٠٣ ^a
فقرة ٢	تشرك الإدارة الموظفين في التخطيط لتحقيق أهداف العمل.	٠,٨٠٨ ^a
فقرة ٣	تدعم الإدارة الموظفين في الظروف الطارئة وتساندهم معنويًا.	٠,٧٢٣ ^a
فقرة ٤	تشجع الإدارة الموظفين على العمل بروح الفريق الواحد.	٠,٥٩٧ ^a
فقرة ٥	تنمي الإدارة أسلوب الرقابة الذاتية في العمل.	٠,٨١٩ ^a
البعد الثاني: تقدير الموظفين		
فقرة ٦	تقدم الإدارة عبارات الثناء والشكر الشفوية عند إنجاز الأعمال.	٠,٦٦٤ ^a
فقرة ٧	تمنحني الإدارة رسالة شكر عند القيام بأعمال مميزة.	٠,٩٢٣ ^a
فقرة ٨	تقيم الإدارة حفلات التكريم للموظفين المتميزين.	٠,٩١١ ^a
فقرة ٩	تعطي الإدارة شهادات التقدير للموظفين المحيدين في العمل.	٠,٩٥٣ ^a
البعد الثالث: مشاركة الموظفين		
فقرة ١٠	توفر الإدارة فرص المشاركة بالمؤتمرات المرتبطة بالعمل خارج الوزارة.	٠,٦٦٤ ^a
فقرة ١١	تحرص الإدارة على إشراك الموظفين بدورات تدريبية بشكل دوري.	٠,٨٢٦ ^a
فقرة ١٢	توفر الإدارة فرص المشاركة باللجان المختلفة داخل العمل.	٠,٧٤٧ ^a
فقرة ١٣	توفر الإدارة فرص المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	٠,٧٧٤ ^a
فقرات استبانة الحوافز المادية		
البعد الأول: الأجور		
فقرة ١٥	أعطى أجرًا إضافيًا عند تكليفي بمهام خارج الدوام الرسمي.	٠,٨٢٠ ^a
فقرة ١٦	أحصل على ترقية مالية المستحقة في موعدها المحدد.	٠,٧٨٣ ^a
فقرة ١٧	تضاف لراتبي علاوات دورية مناسبة سنويًا.	٠,٦٩٥ ^a
فقرة ١٨	الأجر الذي أتقاضاه يكفي احتياجي واحتياجات عائلتي الشهرية.	٠,٦٩٠ ^a
البعد الثاني: البدلات		
فقرة ١٩	يتوفر لي البدل الخاص بطبيعة عملي.	٠,٠٦٢ ^a
فقرة ٢٠	أحصل على بدل مناسب للسكن.	٠,٨١٢ ^a
فقرة ٢١	أعطى تعويضًا شهريًا خاص بالتنقل.	٠,٧٠٥ ^a
فقرة ٢٢	يتوفر لي نظام للتأمينات الصحية.	٠,٦٤٨ ^a

الجدول ٤، ١٨ : واصل: تقديرات الشبوع لأبعاد الحوافز المعنوية والمادية Communalities

رقم الفقرات	فقرات استبانة الحوافز المعنوية	قيم الارتباط	قيم الشبوع المضاد
البعء الثالث: المكافآت			
فقرة ٢٣	أحصل على المكافآت التشجيعية عند القيام بعمل مميز.	٠,٧٢٠	٠,٩٣٦ ^a
فقرة ٢٤	تقدم مئة سنتي الهدايا العينية عند قيامي بعمل مميز.	٠,٦٣٩	٠,٩٦٧ ^a
فقرة ٢٥	أحصل على مكافأة نهاية الخدمة مناسبة تؤمن لي حياتي الاجتماعية بعد التقاعد.	٠,٦١٩	٠,٩٥٧ ^a
فقرة ٢٦	المكافآت التي تقدم لي في العمل محفزة ومشجعة.	٠,٧٩٨	٠,٩٢٢ ^a

ثانيًا: التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الحوافز المعنوية والمادية

يعتبر التحليل العاملي التوكيدي (CFA) أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) الذي يهدف إلى اختبار صدق وصحة مقياس الدراسة (الصدق التقاربي، صدق التمايز)، فضلاً إلى أنه يهدف أيضاً إلى الحصول على قيم معقولة (Loading Factor) بين العامل الكامن ومؤشرات قياسه (الفقرات)، بالإضافة إلى أن التحليل العاملي التوكيدي (CFA) يساعد على تقليص عدد الفقرات أو المتغيرات للعدد الذي يناسب بيئة الدراسة والعينة المستخدمة أيضاً، كما أنه يتميز عن التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) بقدرته على تخفيض خطأ القياس الذي استخدم لقياس آراء العينة (Reduce the measurement of instrument error)، علاوة على ذلك فهو يستطيع السيطرة الكاملة على كل المؤشرات أو فقرات المتغير والذي بدوره يساعد على الحصول على نموذج مناسب ومطابق لما افترضته الدراسة والحصول على نتائج مقبولة والذي يسمى (Achieve the model fit) (McDonals and Ho,2002).

وكما هو معروف بأن أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) له نوعين من النماذج والتي سيتم

توضيحها لاحقاً في هذا الفصل وهما (Hair et al.,2006):

- النموذج القياسي (measurement model).
- النموذج البنائي (structural model).

ولضمان الحصول على نتائج أكثر دقة وموثوقية سيتم إجراء مجموعة من الاختبارات المتتالية

لكل عامل من عوامل الدراسة الرئيسية والتي ستشمل الاختبارات التالية:

الاختبار الأول: تحليل مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج الحوافز المادية والمعنوية

من السمات الأساسية التي يجب توافرها في التحليل العاملي التوكيدي (CFA) هو مطابقة النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة، وفي هذا الاختبار سيتم التحقق من مدى ملاءمة نموذج الحوافز المعنوية والمادية كعوامل مستقلة في نموذج الدراسة مع البيانات المجمعة وذلك وفقاً لمؤشرات حسن الملاءمة والمطابقة في برنامج أموس (Indices-good of fit) والذي سبق وأن أشرنا إليه في الفصل الثالث تحت عنوان الأساليب الإحصائية المستخدمة في الفصل الرابع.

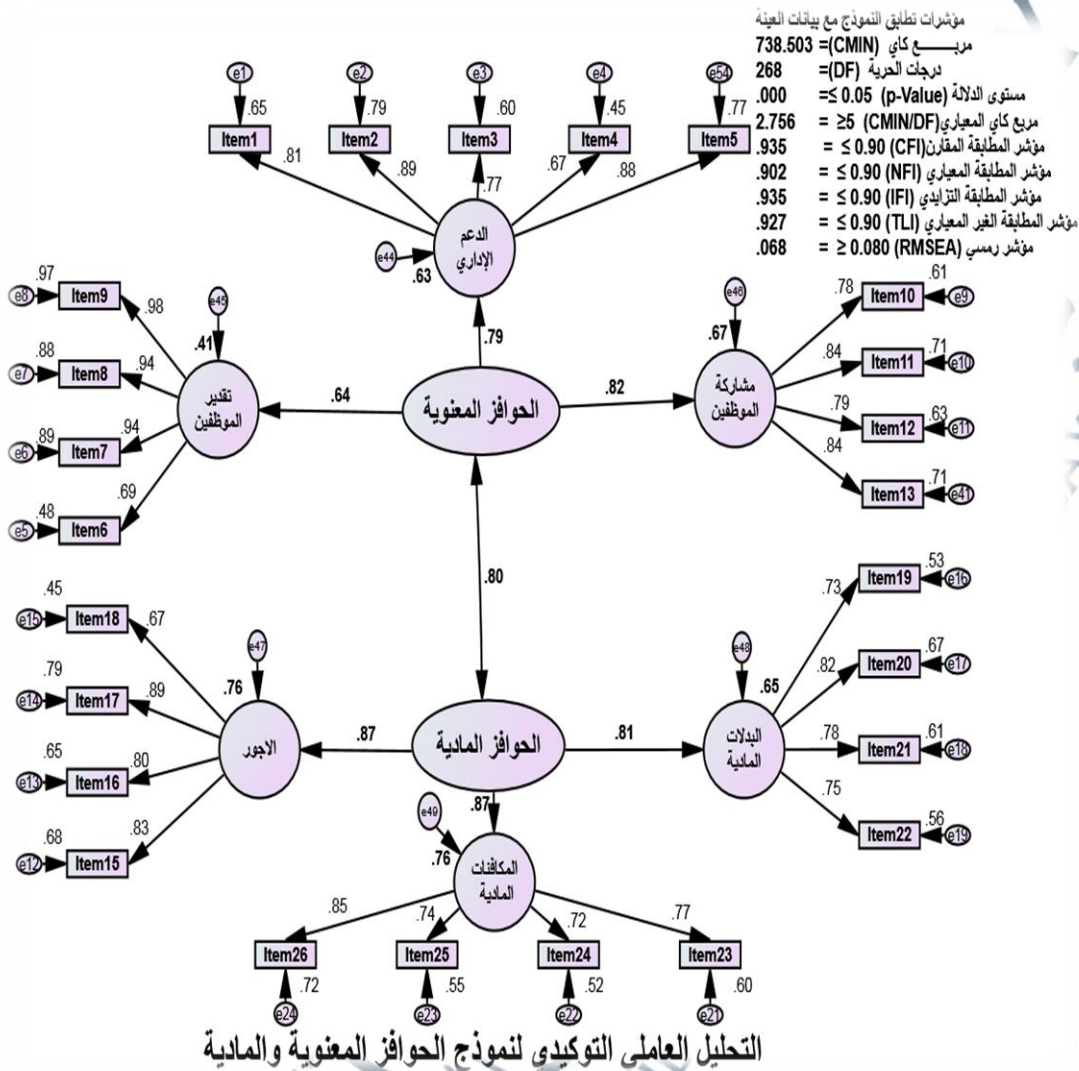
وبناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) بطريقة المكونات الأساسية فإن العامل المستقل (الحوافز المعنوية والمادية) تضمن ستة أبعاد أو عوامل رئيسية لقياسه والتي تمثلت في الأبعاد التالية: (الدعم الإداري، تقدير الموظفين، مشاركة الموظفين، الأجر، البدلات المالية، المكافآت المادية) ولكل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من المؤشرات (فقرات) الكافية لتفسيره.

وبالنظر إلى الشكل رقم (٤، ٢) من مخرجات تحليل أموس (AMOS) والذي يوضح لنا نموذج

الحوافز المعنوية والمادية وأبعاده الستة بأنه خالٍ تماماً من مشكلة الارتباط غير المنطقي (Illogical

(Correlation) والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١)، وهذا يؤكد لنا بأنه لا توجد إشكالية في

التحليل التوكيدي لنموذج الحوافز المعنوية والمادية وأبعاده الستة.



الشكل ٤، ٢: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الحوافز المعنوية والمادية

كما يتضح لنا من الشكل رقم (٢،٤) لنموذج الحوافز المعنوية والمادية أن مؤشرات تطابق النموذج

مع البيانات لم تتجاوز المعايير المحددة لمؤشرات التطابق، بمعنى أن هناك تطابقاً بين نموذج الحوافز المعنوية

والمادية وبيانات العينة، إذ إن قيمة مربع كاي المعياري (CMIN/DF = ٢,٧٥٦) ودرجة الحرية تساوي

(df=268) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائية (P=0,00)، وهذا لا يعني أنه يوجد فروق أو اختلاف بين نموذج الحوافز المعنوية والمادية وبين بيانات العينة، وذلك نظرًا لتأثر مستوى الدلالة بحجم العينة، ولهذا لا بد من الأخذ بالاعتبار مؤشرات أخرى مثل مؤشرات المطابقة، حيث أشارت النتائج إلى توافق تلك المؤشرات والمعايير المحدد لها، حيث بلغت درجة تطابق مؤشر المطابقة (CFI=0,935) وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (0,90)، كذلك الأمر لباقي مؤشرات المطابقة الأخرى كمؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر المطابقة التزايدية (IFI)، ومؤشر المطابقة غير المعياري (TLI). كلها جاءت وفق المعايير المحددة لها وتجاوزت قيمة المحك (0,90)، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) تساوي (Rmse=0,80) وكانت قيمته (0,68)، وهذا يدل على أن نموذج الحوافز المعنوية والمادية المستخدم بهذه الدراسة منتشر في المجتمع الكلي المأخوذ منه العينة، ومما سبق نخلص إلى أن هناك تطابقًا بين النموذج النظري لعامل الحوافز المعنوية والمادية وبين البيانات المجمعة من بيئة الدراسة وأن كافة النتائج جاءت ملائمة لمؤشرات التطابق.

الاختبار الثاني: اختبار صدق المفهوم أو البناء لنموذج الحوافز المعنوية والمادية

يقصد بصدق المفهوم أو صدق البناء الدرجة التي يقيس بها المقياس الغرض المصمم من أجله وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى أي درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة، ويرى Al Mual (2010) أبسط تعريف للصدق هو أن يقيس الاختبار فعليًا ما يفترض أن يقيسه.

حيث سبق لنا الإشارة فيما يتعلق بصدق المقياس بالفصل الثالث وذلك من خلال التحقق من صدق المحتوى (التحكيم) وصدق الثبات (اختبار ألفا كرونباخ) بينما في التحليل العامل التوكيدي

(CFA) سيتم التحقق من اختبار الصدق كمفهوم لمقياس الدراسة والذي يشير إلى أي مدى مجموعة من المتغيرات المقاسة تمثل في الواقع المتغيرات من المنظور النظري والتي صممت للقياس، وبمعنى آخر إلى أي مدى يمكن للمقياس اختبار مفهوم فرضي معين، فعلى سبيل المثال فيما يخص بمتغير الحوافز المعنوية والمادية فنحن لا نرى أبعاده وإنما يمكننا ملاحظة تأثيرها على الرضا الوظيفي. ومن هنا سيتم اختبار الصدق المفهوم لعوامل الدراسة من خلال تحليل الصدق التقاربي بين البعد ومؤشراته التي تمثله كما يلي:

الصدق التقاربي لمقياس الحوافز المعنوية والمادية (Convergent Validity)

يشير الصدق التقاربي (Convergent Validity) إلى أي مدى بالتحديد تتقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن مع بعضها البعض وإلى أي مدى تمثله فمثلاً مؤشرات (فقرات) بعد الدعم الإداري إلى أي مدى ستمثله، فحسب ما يرى Hair وآخرون (2006) أن أفضل قيمة للتمثيل (Loading Factor) ويمكن أن تفسر البعد يجب أن لا تقل عن (0,50) وكلما كانت القيمة أكبر كلما دل ذلك على قوة التقارب بين الفقرة وبعدها التي تفسره، وبشيء أكثر توضيحاً سيتم دراسة كل بعد من أبعاد الحوافز المعنوية والمادية على حدة وذلك من أجل التحقق من مدى الصدق التقاربي بين البعد ومؤشراتها التي تفسره.

١. نتائج تحليل الصدق التقاربي لبعد الدعم الإداري

بالنظر للشكل رقم (٢،٤) والجدول رقم (١٩،٤) يتضح لنا أن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأول "الدعم الإداري" وفقراته الخمس التي تمثلها كانت جميعها 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 نسب التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0,50) حيث تراوحت بين

(٠,٦٧) للفقرة رقم (٣) وبين (٠,٨٩) للفقرة رقم (٢)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي

(Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه .

الجدول ٤، ١٩: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي

ومتوسط التباين المستخلص لبعد الدعم الإداري

رقم الفقرة	البعد	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin	SMC	AVE
		قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب المخرجة	الدلالة	-g التشبعات	الارتباطات	التباين المستخلص
فقرة ١	الدعم الإداري	٠,٩٥٢	٠,٠٤٧	٢٠,٣٣٥	٠,٠٠١	٠,٨١	٠,٦٥	٠,٦٥
فقرة ٢	الدعم الإداري	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٩	٠,٧٩	-
فقرة ٣	الدعم الإداري	٠,٨٦٩	-	١٨,٨٩٢	٠,٠٠١	٠,٧٧	٠,٦٠	-
فقرة ٤	الدعم الإداري	٠,٧٧٤	-	١٥,١٩٥	٠,٠٠١	٠,٦٧	٠,٤٥	-
فقرة ٥	الدعم الإداري	٠,٩٦٢	٠,٠٤٠	٢٣,٨٠٧	٠,٠٠١	٠,٨٨	٠,٧٧	-

كما أن تربع نسبة التشبع والذي يطلق عليه الارتباط المتعدد التريبي (Squared Multiple

Correlation) تراوح ما بين (٠,٤٥) إلى (٠,٧٩)، كما تم حساب المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد

التريبي والذي يطلق عليه متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted-AVE) حيث

يجب أن يكون على الأقل (٠,٥٠) كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، ومن الجدول نفسه رقم

(١٩،٤) يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "الدعم الإداري" كانت (٠,٦٥)،

وعليه فإن الفقرات الخمس كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق ذكره إلى أن بعد

"الدعم الإداري" قد تميز بأدلة الصدق التقاربي فيما بينه وبين مؤشرات التي تمثله.

٢. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعد تقدير الموظفين

كشفت لنا نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين بالجدول رقم (٢٠،٤) والشكل رقم (٢،٤) بأن نسبة التشبع بين البعد الثاني "تقدير الموظفين" وفقراته الأربع التي تمثلها كانت ذات دلالة إحصائية هي أيضاً عند قيمة (C.R) لكل فقرة تراوحت بين (٤٥,٦٧٠) للفقرة رقم (٨) و(٤٦,١٠٧) للفقرة رقم (٧) وجميعها أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (٠,٠٠١)، وكانت نسبة التشبع (Loading Factor) أعلى من القيمة المرغوبة (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٦٩) للفقرة رقم (٦) وبين (٠,٩٨) للفقرة رقم (٩)، وكل تلك النتائج تشير إلى الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد الثاني "تقدير الموظفين" من أبعاد الحوافز المعنوية.

الجدول ٤، ٢٠: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التريبيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعد تقدير الموظفين

رقم الفقرة	البعد	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin- g	SMC	AVE
		قيم التقديرات	قيم خطأ القياس	النسب الحرجة	الدلالة	التشبعات	الارتباطات	التباين المستخلص
		غير المقننة						
فقرة ٦	تقدير الموظفين	٠,٧١٤	٠,٠٣٩	١٨,١٤٦	٠,٠٠١	٠,٦٩	٠,٤٨	٠,٨١
فقرة ٧	تقدير الموظفين	٠,٩٥٧	٠,٠٢١	٤٦,١٠٧	٠,٠٠١	٠,٩٤	٠,٨٩	-
فقرة ٨	تقدير الموظفين	٠,٩٥١	٠,٠٢١	٤٥,٦٧٠	٠,٠٠١	٠,٩٤	٠,٨٨	-
فقرة ٩	تقدير الموظفين	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٩٨	٠,٩٧	-

كما أن تربيعة نسبة التشبع والذي يطلق عليه الارتباط المتعدد التريبيعي (Squared Multiple

Correlation) تراوح ما بين (٠,٤٨) للفقرة رقم (٦) وبين (٠,٩٧) للفقرة رقم (٩)، كما كانت نتيجة

متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب أن يكون على الأقل (٠,٥٠) كأحد المعايير الرئيسية

للصدق التقاربي، لبعد "تقدير الموظفين" (٠,٨١)، وبناءً على ما سبق يمكن القول بأنه قد تحقق الصدق

التقاربي بين بعد "تقدير الموظفين" وفقراته التي تمثله.

٣. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعد مشاركة الموظفين

الشكل رقم (٢,٤) والجدول رقم (٢١,٤) يكشف لنا نتائج التحليل التوكيدي في تفسير العلاقة الارتباطية بين البعد الثالث من أبعاد مقياس الحوافز المعنوية "مشاركة الموظفين" وفقراته التي تمثله كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) لكل فقرة أكبر من (١,٩٦٤) وتراوحت بين (١٧,٣٥) و (١٩,٤٤) وأن مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (٠,٠٠١)، وكانت نسب التحميل (التشبعات) أعلى من المحك (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٧٨) و (٠,٨٤) وهي نسب عالية جداً وممتازة وهذا بدوره يؤكد الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه .

الجدول ٤، ٢١: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريبي

ومتوسط التباين المستخلص لبعد مشاركة الموظفين

رقم الفقرة	البعد	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin- g	SMC	AVE
		قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب الحرجة	الدلالة	التشبعات	الارتباطات المستخلص	التباين
فقرة ١٠	مشاركة الموظفين	٠,٩٣٤	٠,٠٥٤	١٧,٣٥	٠,٠٠١	٠,٧٨	٠,٦١	٠,٦٧
فقرة ١١	مشاركة الموظفين	٠,٩٩٣	٠,٠٥١	١٩,٤٤	٠,٠٠١	٠,٨٤	٠,٧١	-
فقرة ١٢	مشاركة الموظفين	٠,٩٥٨	٠,٠٥٤	١٧,٧٤	٠,٠٠١	٠,٧٩	٠,٦٣	-
فقرة ١٣	مشاركة الموظفين	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٤	٠,٧١	-

كما كشفت نتائج التحليل أيضاً قيم الارتباط المتعدد التريبي (Squared Multiple Correlation) الذي

تراوح هو أيضاً بين (٠,٥٨) إلى (٠,٨٢)، ومن الجدول نفسه رقم (٢١,٤) يتضح لنا أن قيمة متوسط

التباين المستخلص (AVE) لبعد "مشاركة الموظفين" كانت عالية هي أيضاً وممتازة (0,67)، ويتضح لنا أيضاً أن الفقرات الأربع كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق إلى أن بعد "مشاركة الموظفين" قد تميز بأدلة الصدق التقاربي فيما بينه وبين مؤشراتته التي تمثله.

٤. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعد الأجر

وبالرجوع للشكل رقم (٢،٤) والجدول رقم (٢٢،٤) يكشف لنا نتائج التحليل التوكيدي لبعد "الأجر" وفقراته التي تمثله، حيث كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) لكل فقرة أكبر من (1,96٤)، وأن مستوى الدلالة (P) أقل من (0,001)، وكانت نسب التحميل (التشبعات) أعلى من المحك (0,50) حيث تراوحت بين (0,67) و(0,89) وهي نسب جيدة وهذا بدوره يؤكد الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه.

الجدول ٤، ٢٢: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التريبيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعد الأجر

رقم الفقرة	البعد	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin- g	SMC	AVE
		قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب الحرجة	الدلالة	التشبعات	الارتباطات	التباين المستخلص
فقرة ١٥	الأجر	0,975	0,047	20,53	0,001	0,83	0,68	0,64
فقرة ١٦	الأجر	0,850	0,043	19,62	0,001	0,80	0,65	-
فقرة ١٧	الأجر	1,000	-	-	-	0,89	0,79	-
فقرة ١٨	الأجر	0,772	0,052	14,89	0,001	0,67	0,45	-

كما كشفت نتائج التحليل أيضاً قيم الارتباط المتعدد التريبيعي (Squared Multiple

Correlation) الذي تراوح هو أيضاً بين (0,45) إلى (0,79)، ومن الجدول نفسه رقم (٢٢،٤) يتضح

لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "الأجور" كانت عالية هي أيضاً وممتازة (0,64)، ويتضح لنا أيضاً أن الفقرات الأربع كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق إلى أن بعد "الأجور" قد تميز بأدلة الصدق التقاربي فيما بينه وبين مؤشراتته التي تمثله.

٥. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعد البدلات المالية

كشفت لنا نتائج التحليل التوكيدي اختبار الصدق التقاربي بين البعد وفقراته التي تمثله كما هو موجود تماماً بالجدول رقم (٤، ٢٣) والشكل رقم (٤، ٢) حيث كانت جميع قيم التقديرات المعملية متوافقة تماماً والمعايير المحددة لها، فكانت النسبة الحرجة لفقرات البعد (C.R) كانت أكبر من (1,964) وتراوحت بين (15,01) و (16,25) وأن مستوى الدلالة (P) أقل من (0,001)، وكانت نسب التحميل (التشبعات) أعلى من المحك (0,50) حيث تراوحت بين (0,73) للفقرة رقم (18) و (0,82) للفقرة رقم (19) وهي نسب مقبولة جداً والتي تعكس لنا الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه .

الجدول ٤، ٢٣: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعدها البدلات المالية

رقم الفقرة	البعدها	Estimate قيم التقديرات غير المقننة	S.E قيم خطأ القياس	C.R النسب الحرجة	P الدلالة	Loadin- g التشبعات	SMC الارتباطات	AVE التباين المستخلص
فقرة ١٩	البدلات	٠,٨٤٠	٠,٠٥٦	١٥,٠١	٠,٠٠١	٠,٧٣	٠,٥٣	٠,٥٩
فقرة ٢٠	البدلات	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٢	٠,٦٧	-
فقرة ٢١	البدلات	٠,٩٣٤	٠,٠٥٧	١٦,٢٥	٠,٠٠١	٠,٧٨	٠,٦١	-
فقرة ٢٢	البدلات	٠,٩٢٥	٠,٠٦٠	١٥,٣٨	٠,٠٠١	٠,٧٥	٠,٥٦	-

كما كشفت نتائج التحليل أيضاً قيم الارتباط المتعدد التربيعي (Squared Multiple Correlation) الذي تراوح هو أيضاً بين (٠,٥٣) إلى (٠,٦٧)، ومن الجدول نفسه رقم (٢٣،٤) يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعدها "البدلات المادية" كانت عالية هي أيضاً وممتازة (٠,٥٩)، مما يوضح أن الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل البعدها نفسه.

٦. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعدها المكافآت المادية.

من الشكل رقم (٢،٤) والجدول رقم (٢٤،٤) يكشف لنا نتائج التحليل التوكيدي لبعدها "المكافآت المادية" وفقراته التي تمثلها، حيث كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) لكل فقرة أكبر من (١,٩٦٤)، وأن مستوى الدلالة (P) أقل من (٠,٠٠١)، وكانت نسب التحميل (التشبعات) أعلى من المحك (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٧٢) و(٠,٨٥) وهي نسب جيدة وهذا بدوره يؤكد الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعدها في تمثيل البعدها نفسه.

الجدول ٤، ٢٤ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التريبيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء المكافآت المادية

رقم الفقرة	البعء	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin- g	SMC	AVE
		قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب الحرجة	الدلالة	التشبعات	الارتباطات	التباين المستخلص
فقرة 23	المكافآت	٠,٨٩٥	٠,٠٥٣	١٧,٠٣	٠,٠٠١	٠,٧٧	٠,٦٠	٠,٦٠
فقرة 24	المكافآت	٠,٨٢٦	٠,٠٥٣	١٥,٥٥	٠,٠٠١	٠,٧٢	٠,٥٢	-
فقرة 25	المكافآت	٠,٨٣٩	٠,٠٥٢	١٦,٠١	٠,٠٠١	٠,٧٤	٠,٥٥	-
فقرة 26	المكافآت	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٥	٠,٧٢	-

كما كشفت نتائج التحليل أيضاً قيم الارتباط المتعدد التريبيعي (Squared Multiple Correlation) الذي تراوح هو أيضاً بين (٠,٥٢) إلى (٠,٧٢)، ومن الجدول نفسه رقم (٢٤،٤) يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعء "المكافآت المادية" كانت عالية هي أيضاً وممتازة (٠,٦٠)، ويتضح لنا أيضاً أن الفقرات الأربع كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق إلى أن بعد "المكافآت" قد تميز بأدلة الصدق التقاربي فيما بينه وبين مؤشراتته التي تمثله.

ونخلص مما سبق فيما يتعلق باختبار الصدق التقاربي إلى مقياس الحوافز المعنوية والمادية، فقد دلت كافة النتائج المستخلصة من التحليل العامل التوكيدي (CFA) على أن كافة أبعاده الستة وفقراتها التي تمثلها قد تميزت بالصدق التقاربي (Convergent Validity) وأن كافة النتائج جاءت متوافقة مع المعايير المحددة لها.

٤،٣،٢ التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغير التابع بالدراسة (الرضا الوظيفي)

في هذا الجانب تم التحقق من معايير كفاءة متغير الرضا الوظيفي وأبعاد قياسه الرئيسة والتي تتمحور في الكشف عن نسبة التباين المشروح لظاهرة الدراسة، ومدى توافق عدد العوامل الكامنة مع نموذجها النظري، بالإضافة إلى الكشف على نسب تشعبات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن (الرضا الوظيفي) كعامل تابع في نموذج للدراسة.

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع بالدراسة (الرضا الوظيفي)

لتبسيط عملية إجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع في الدراسة (الرضا الوظيفي)، والتي تكمن في الكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، ومدى توافق عدد المكونات الكامنة مع النموذج النظري الافتراضي، بالإضافة إلى التعرف على نسب تحميل وتشعبات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن الرضا الوظيفي كعوامل تابعة في نموذج النظري للدراسة الحالية وستطرق الدراسة إلى توضيح نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بتفصيل نتائج معايير كما يلي:

أ. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة

يكشف لنا الجدول رقم (٤،٢٥) التباين المفسر لظاهرة الدراسة (Proportion of Variance Explained) والمتكون من جانبين رئيسيين، يتمثل الجانب الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين المفسر، ويتمثل الجانب الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي المشروح لظاهرة الدراسة الحالية، وبالاطلاع على نتائج اختبار معايير كفاءة عامل الرضا الوظيفي كما هو تمامًا بالجدول المشار إليه أدناه أن نسبة التباين الكلي كانت (٧٠,٤٧٤) وهذا يدل على أن مجموع المساهمات الفردية في شرح ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي

قد شرحت ظاهرة الدراسة بنسبة (٧٠,٢٥١%)، كما كانت مساهمة كلِّ بعد من الأبعاد الرئيسية للعامل

التابع (الرضا الوظيفي) على التوالي (١٦,٠٨٢%، ١٦,٣٤٥%، ١٧,٥٨٧%، ٢٠,٢٣٨%).

الجدول ٤، ٢٥: التباين الكلي المشروح لأبعاد الرضا الوظيفي

Rotation Sums of Loading			Extraction of squared			Initial Eigenvalues			الأبعاد
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشعب بعد التدوير			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشعب قبل التدوير			جذور إيجن لمصفوفة الارتباط			
النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	
التراكمية	جذر لكل	الكامل	التراكمية	جذر لكل	الكامل	التراكمية	جذر لكل	الكامل	
	مكون في	لكل		مكون في	لكل		مكون في	لكل	
	التباين	مكون		التباين	مكون		التباين	مكون	
٢٠,٢٣٨	٢٠,٢٣٨	٣,٤٤٠	٤٧,٥١٣	٤٧,٥١٣	٨,٠٧٧	٤٧,٥١٣	٤٧,٥١٣	٨,٠٧٧	١
٣٧,٨٢٥	١٧,٥٨٧	٢,٩٩٠	٥٨,١٨٤	١٠,٦٧١	١,٨١٤	٥٨,١٨٤	١٠,٦٧١	١,٨١٤	٢
٥٤,١٧٠	١٦,٣٤٥	٢,٧٧٩	٦٤,٧٢٤	٦,٥٤٠	١,١١٢	٦٤,٧٢٤	٦,٥٤٠	١,١١٢	٣
٧٠,٢٥١	١٦,٠٨٢	٢,٧٣٤	٧٠,٢٥١	٥,٥٢٧	٠,٩٤٠	٧٠,٢٥١	٥,٥٢٧	٠,٩٤٠	٤

وفيما يتعلق بجذور إيجن (Eigen) الأولية دلت لنا نتائج التحليل على أن عدد المكونات الكامنة

أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس عامل الرضا الوظيفي هي أربعة أبعاد رئيسية وجاءت

هذه النتيجة متوافقة مع الأطر النظرية والمفاهيم العامة المتعلقة بالرضا الوظيفي، وكانت تلك الأبعاد

المستخلصة تحت مسمياتها التالية: البعد الأول "الرضا عن أسلوب القيادة"، البعد الثاني "الرضا عن

محتوى العمل" والبعد الثالث "الرضا عن فرص التطور والترقية"، والبعد الرابع "الرضا عن بيئة العمل"، كما

تم تسمية هذه العوامل وفقاً لمحتواها النظري.

وجاءت قيم إيجن (Eigen) للعوامل المستخلصة متجاوزة الواحد الصحيح وكانت نتائجها على

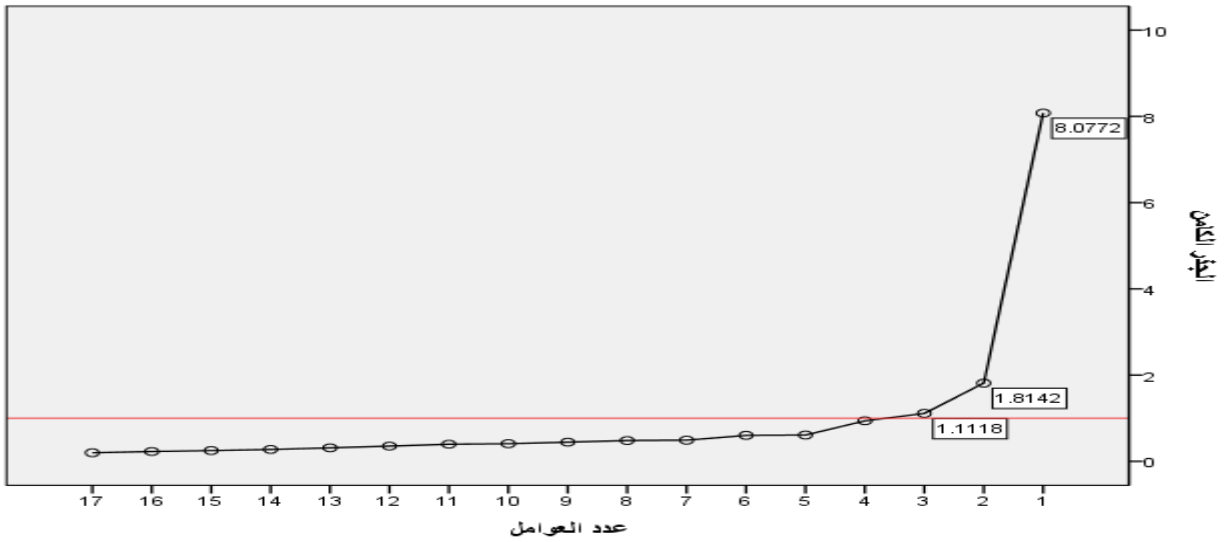
التوالي وفقاً لترتيب الأبعاد المستخلصة، إلا أن البعد الأخير لم يتجاوز قيمة الواحد الصحيح ولكنه اقترب

منه وتم اعتماده كبعد رابع ومفسر لمتغير الرضا الوظيفي اعتماداً على الإطار النظري للدراسة، حيث إنه

أسهم في تفسير المتغير الكامن بنسبة ١٦,٠٨٢% وهي نسبة جيدة للتمثيل، والجذور الكامنة لأبعاد

الرضا الوظيفي كما هي على التوالي: (٨,٠٧٧، ١,٨١٤، ١,١١١، ٠,٩٣٩) كما هي موضحة في

جدول رقم (٢٥،٤) والشكل رقم (٣،٤).



الشكل ٣،٤: جذور أو قيم إيجن لأبعاد الرضا الوظيفي (Eigenvalu)

ب. نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد

استخلصت الدراسة من خلال اختبار معايير كفاءة العامل التابع (الرضا الوظيفي) وبطريقة المركبات

الرئيسية أربعة أبعاد رئيسية لقياسه، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٤ فقرات فضلاً إلى نسبة كل

فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٤٠) وهو ما يسمى بعبء التشبع التي وضعها الدراسة كمتيار عام في

استخلاص العبارات الجيدة في بناء البعد الواحد اعتمدها الباحثة في تحليلاتها، وعليه حيث تشبعت

الفقرات ذات الأرقام (٢٧،٢٨،٢٩،٣٠) وكونت البعد الأول "الرضا عن أسلوب القيادة"

وبالجذر الكامن (٨,٠٧٧)، وتشبعت الفقرات (٣١,٣٢,٣٣,٣٤) ذات الجذر الكامن (١,٨١٤) وكونت البعد الثاني "الرضا عن محتوى العمل"، كما تشبعت الفقرات ذات الأرقام (٣٥,٣٦,٣٧,٣٨,٣٩) بالبعد الثالث "الرضا عن فرص التطور والترقية" وبالجذر الكامن (١,١١١)، وكان نصيب البعد الرابع "الرضا عن بيئة العمل" الفقرات ذات الأرقام (٤٠,٤١,٤٢,٤٣) وبالجذر الكامن (٠,٩٣٩) والجدول التالي رقم (٢٦,٤) يبين لنا نسب التحميل والتشبعات لكل فقره في مجال مقياس الرضا الوظيفي.

الجدول ٤، ٢٦: عدد المكونات الأساسية لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	أبعاد المتغير التابع الرضا الوظيفي			
	أسلوب القيادة	محتوى العمل	فرص التطور والترقية	بيئة العمل
٢٧	٠,٧٧٧			
٢٨	٠,٧٨٤			
٢٩	٠,٧٥٣			
٣٠	٠,٥٨٣			
٣١		٠,٦١٩		
٣٢		٠,٧٧٨		
٣٣		٠,٨٠٨		
٣٤		٠,٧٠٨		
٣٥			٠,٧٥٧	
٣٦			٠,٨٠٣	
٣٧			٠,٧٤٣	
٣٨			٠,٧٥٨	
٣٩				٠,٧٠٠
٤٠				٠,٨٤٢
٤١				٠,٨٠٦
٤٢				٠,٧٧١
٤٣				٠,٧٠٧

ج. مقياس كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لاستبانة الرضا الوظيفي (KMO)

الجدول رقم (٢٧،٤) يكشف لنا أن نسبة مقياس كايزر-ماير-أولكين كان (0.927) وهذا يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة أيضاً كافية لهذا التحليل بالإضافة إلى الدلالة الإحصائية التي بلغت (٠,٠٠١) ويشير هذا إلى وجود العلاقة وأن هذا المقياس صالح في عملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه في التحقق من فرضيات الدراسة (Field, 2006).

الجدول ٤، ٢٧: اختبار كمو وبارتليت لمتغير الرضا الوظيفي

KMO and Bartlett's Test	
٠,٩٢٧	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: مقياس كايزر-ماير-أولكين
٣٨٤٩,٩٥١	Approx. Chi-Square: مربع كاي التقريبي
١٣٦	Df: درجة الحرية
٠,٠٠١	Sig: مستوى الدلالة Bartlett's Test of Sphericity اختبار بارتليت

د. مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير الرضا الوظيفي (Correlation Matrix).

كشفت لنا الجدول رقم (٢٨،٤) العلاقات الارتباطية بين فقرات مقياس متغير الرضا الوظيفي حيث تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بمعنى أن لكل فقرة في البعد لديها خصائصها التي تميزها عن الفقرة الأخرى وفي نفس الوقت لديها علاقة ارتباط موجبة في حدود المعيار المحدد (٠,٨٥)، وهذه بدوره يشير إلى أن جميع فقرات مقياس متغير الرضا الوظيفي تمثل نفسها وابتعدت عن الارتباطات الذاتية غير المقبولة أو ما يعرف (التعداد الخطي) حيث كانت نتيجة أقل ارتباط (٠,٢٨٤)

وأعلى قيمة ارتباط كانت (٠,٧٥٦)، وكل تلك النتائج تشير إلى خلو العلاقة من الارتباطات التعدادية أو ما يعرف (الانصهار التام).

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

الجدول ٤، ٢٨: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير الرضا الوظيفي

أبعاد عامل	رقم الفقرات	أسلوب القيادة																	
		فقرة ٢٧	فقرة ٢٨	فقرة ٢٩	فقرة ٣٠	فقرة ٣١	فقرة ٣٢	فقرة ٣٣	فقرة ٣٤	فقرة ٣٥	فقرة ٣٦	فقرة ٣٧	فقرة ٣٨	فقرة ٣٩	فقرة ٤٠	فقرة ٤١	فقرة ٤٢	فقرة ٤٣	
أسلوب	فقرة ٢٧	١,٠٠٠																	
القيادة	فقرة ٢٨	٠,٧٥٦	١,٠٠٠																
	فقرة ٢٩	٠,٥٩٨	٠,٦٩٠	١,٠٠٠															
	فقرة ٣٠	٠,٤٨٩	٠,٥٥٧	٠,٥٦٥	١,٠٠٠														
محتوى العمل	فقرة ٣١	٠,٤٤٢	٠,٥٠٣	٠,٥٤٧	٠,٤٠٤	١,٠٠٠													
	فقرة ٣٢	٠,٣٧٤	٠,٠٤٨٥	٠,٤٢٥	٠,٤٣٥	٠,٥٥٦	١,٠٠٠												
	فقرة ٣٣	٠,٤٧٨	٠,٥٤٢	٠,٤٤٩	٠,٤٢١	٠,٥٦٣	٠,٦٨٥	١,٠٠٠											
فرص التطور	فقرة ٣٤	٠,٤٨٢	٠,٤٥٢	٠,٤١٢	٠,٤١٣	٠,٤٩٥	٠,٥٠٤	٠,٦٩٥	١,٠٠٠										
	فقرة ٣٥	٠,٤١٦	٠,٤١٢	٠,٤١٣	٠,٠٣٢	٠,٤٣٨	٠,٣٩٩	٠,٤٢٧	٠,٤٢٢	١,٠٠٠									
	فقرة ٣٦	٠,٣٤٧	٠,٤٣٨	٠,٤٠١	٠,٢٦٧	٠,٣٧٤	٠,٣٢٩	٠,٣٥٩	٠,٢٣٤	٠,٦٣٨	١,٠٠٠								
بيئة العمل	فقرة ٣٧	٠,٣٤١	٠,٣٢٢	٠,٣٧٨	٠,٢٨٤	٠,٣٦٩	٠,٢٩٤	٠,٣٦٣	٠,٣٩٦	٠,٥٥٤	٠,٦٥٤	١,٠٠٠							
	فقرة ٣٨	٠,٣٢٩	٠,٣٣٥	٠,٣٢٦	٠,٣٣٧	٠,٣٠٦	٠,٢٦١	٠,٤٠٢	٠,٣٦٥	٠,٥٢٤	٠,٥٩٣	٠,٦١٩	١,٠٠٠						
	فقرة ٣٩	٠,٣٨١	٠,٤٤١	٠,٣٨٩	٠,٣٧٦	٠,٤٥٤	٠,٤١٦	٠,٤٧٢	٠,٣٦٩	٠,٥٥٣	٠,٦٤٢	٠,٥٤٩	٠,٥٨٣	١,٠٠٠					
بيئة العمل	فقرة ٤٠	٠,٤٦٢	٠,٥٠٨	٠,٤٣٩	٠,٤٩	٠,٣٨٣	٠,٣٥١	٠,٤١٩	٠,٣٩٤	٠,٣٣٨	٠,٣٠٨	٠,٢٩٤	٠,٢٥٦	٠,٢٣٨	١,٠٠٠				
	فقرة ٤١	٠,٤٢٠	٠,٤٦٩	٠,٤٤٨	٠,٤٢٦	٠,٤٢٢	٠,٣٧٨	٠,٤٣١	٠,٤٨١	٠,٣٥١	٠,٢٨٣	٠,٠٠٣	٠,٣٠٨	٠,٣٦٦	٠,٦٢٤	١,٠٠٠			
	فقرة ٤٢	٠,٥٠٢	٠,٥٥٧	٠,٤٩٤	٠,٤٧٤	٠,٤٥٢	٠,٤١٧	٠,٤٤٥	٠,٤٢١	٠,٣٧١	٠,٣٢٤	٠,٣٦١	٠,٣٤٨	٠,٤٠١	٠,٥٨٧	٠,٦٥٦	١,٠٠٠		
فقرة ٤٣	٠,٤٥٩	٠,٥٢٧	٠,٤٨٧	٠,٤٩١	٠,٤٦٢	٠,٤٤٢	٠,٤٨٢	٠,٤٨٥	٠,٣٥١	٠,٣١٢	٠,٢٦٦	٠,٢٩٣	٠,٤١٣	٠,٦٢٧	٠,٦٢٤	٠,٦٨٩	١,٠٠٠		

ج. تقديرات الشيوخ لأبعاد الرضا الوظيفي (Communalities) :

يبيّن الجدول رقم (٢٩،٤) نسبة اشتراك أو شيوخ كلّ فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوخ لكلّ فقرة تساوي الحد الأدنى (٠،٥٠)، وبالنظر إلى الجدول رقم (٢٩،٤) يتّضح أن كل فقرات استبانة الرضا الوظيفي كانت ذات شيوخ أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة ويمكن أن نخلص إلى أن كافة فقرات المقياس كانت عالية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٢٩،٤).

الجدول ٤ ، ٢٩ : واصل: تقديرات الشيوخ لأبعاد الرضا الوظيفي Communalities

رقم الفقرات	فقرات استبانة الرضا الوظيفي	معامل الارتباط الشيوخ المضاد
	البعد الأول: الرضا عن أسلوب القيادة	
فقرة ٢٧	استطيع التحدث مع المدير بكل صراحة وشفافية.	٠,٧٥٠
فقرة ٢٨	يساعدني المدير في حل مشكلاتي المهنية التي قد تواجهني.	٠,٨٢٠
فقرة ٢٩	يهتم المدير بشكاوى الموظفين بالعمل.	٠,٧٣١
فقرة ٣٠	يجيد المدير إدارة المناقشة والحوار مع الموظفين.	٠,٥٥٢
	البعد الثاني: الرضا عن محتوى العمل	
فقرة ٣١	يتطابق عملي مع التوصيف الوظيفي لمهامي.	٠,٥٨٥
فقرة ٣٢	أعمل في المكان المناسب حسب مؤهلي العلمي وخبرتي.	٠,٧١٥
فقرة ٣٣	أشعر بمتعة في تنفيذ عملي.	٠,٨١٠
فقرة ٣٤	أمارس العمل الذي أرغب فيه ويتناسب مع قدراتي.	٠,٦٥٤
	البعد الثالث: الرضا عن فرص التطور والترقية	
فقرة ٣٥	توجد فرص متكافئة بيني وبين زملائي للتقدم على الترقية الوظيفية.	٠,٦٢٧
فقرة ٣٦	تتيح لي الإدارة فرصة إنجاز مهام متنوعة تعطي خبرات متعددة.	٠,٧٦٦
فقرة ٣٧	تم الترقية الوظيفية على أساس الأداء والكفاءة في العمل.	٠,٧٠٤
فقرة ٣٨	تم الترقية الوظيفية في وقتها المحدد.	٠,٦٥٩
فقرة ٣٩	تم الترقية في المسمى الوظيفي على أساس المجهودات المبذولة في العمل.	٠,٦٥٢
	البعد الرابع: الرضا عن بيئة العمل	
فقرة ٤٠	تقوم الإدارة بتحسين ظروف العمل باستمرار في المديرية التعليمية	٠,٦٩٩

الجدول ٤ ، ٢٩ : واصل: تقديرات الشيوخ لأبعاد الرضا الوظيفي Communalities

رقم الفقرات	فقرات استبانة الرضا الوظيفي	معامل الارتباط	الشيوخ المضاد
فقرة ٤١	توفر الإدارة في مختلف المديریات وأقسامها التسهيلات المادية والتكنولوجية للموظفين.	٠,٩٣٦a	٠,٧٤٥
فقرة ٤٢	تقدم الإدارة في مديرياتها وأقسامها أمكنة مناسبة لطبيعة العمل (الأثاث، الأجهزة، الأدوات).	٠,٩٣٧a	٠,٧٢٩
فقرة ٤٣	توفر الإدارة البيئة الصحية للعمل (الإضاءة، التبريد، الهدوء).	٠,٩٣١a	٠,٧٤٥

ثانيًا: التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع بالدراسة (الرضا الوظيفي)

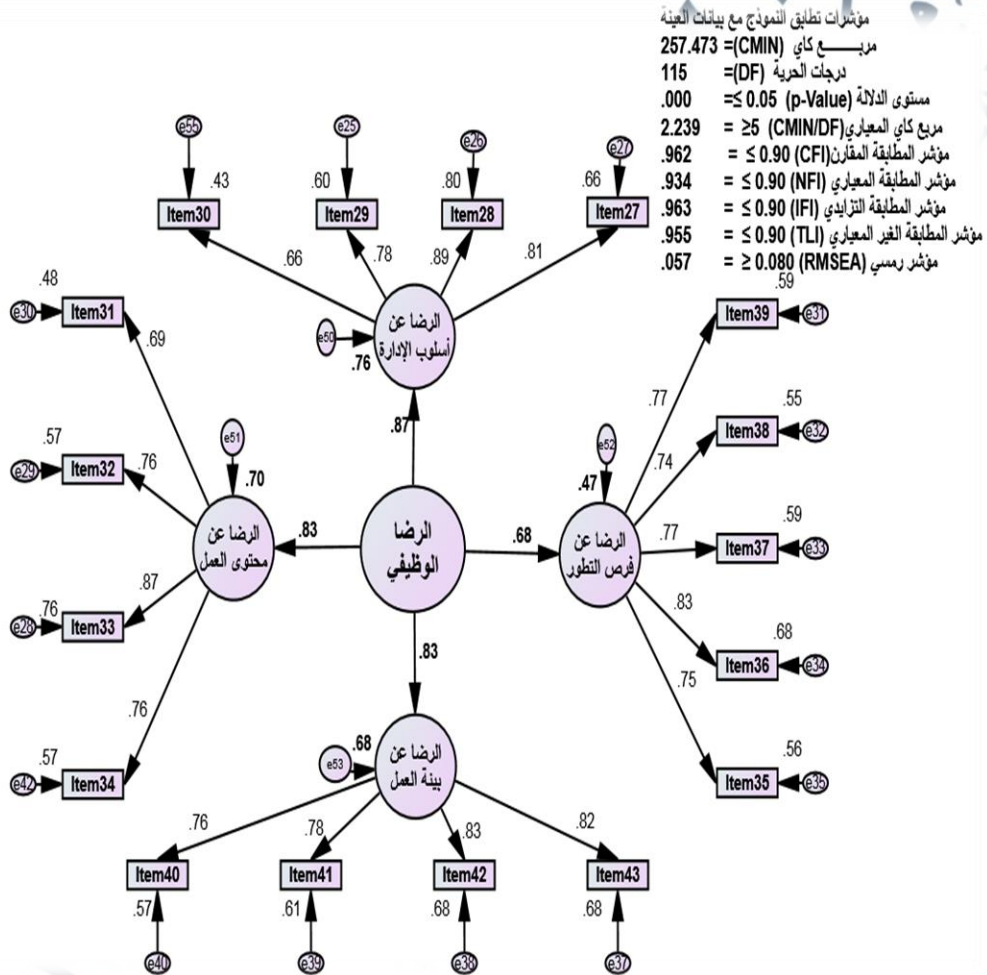
تم إجراء مجموعة من الاختبارات الرئيسية لبعض الفروض الإحصائية العامة والخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي (CFA) لعامل الرضا الوظيفي تمامًا كما سبق وأن قمنا به للمتغيرات السابقة، بهدف التحقق من صلاحية المقياس ولكي يمكن الاعتماد عليها في البناء المتكامل للنموذج البنائي للدراسة الحالية لاحقًا، وستتركز هذه التحقيقات في الاختبارات التالية:

الاختبار الأول: اختبار مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج الرضا الوظيفي.

أن من أهم الشروط الواجب توافرها في التحليل العاملي التوكيدي (CFA) هو مطابقة النموذج الافتراضي مع بيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة، وفي هذا الاختبار سيتم التأكد من مدى مطابقة نموذج الرضا الوظيفي كمتغير تابع في نموذج الدراسة وذلك من خلال مقارنته مع مؤشرات حسن الملاءمة والمطابقة في برنامج أموس (Indices-good of fit) والذي سبق وأن أشرنا إليه في الفصل الثالث، وبناءً على ما جاءت به نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) بطريقة المكونات الأساسية فإن العامل التابع (الرضا الوظيفي) احتوى على أربعة أبعاد رئيسية لقياسه والتي تمثلت في (الرضا عن أسلوب القيادة،

الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، الرضا عن بيئة العمل) كما أن لكل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من الفقرات التي تفسره.

وبالنظر إلى الشكل رقم (٤، ٤) من مخرجات تحليل أموس (AMOS) والذي يوضح لنا نموذج الرضا الوظيفي وأبعاده الأربعة أنه خالٍ تمامًا من مشكلة الارتباط غير المنطقي (Illogical Correlation) والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١)، وهذا يؤكد لنا بأنه لا توجد إشكالية في التحليل التوكيدي لنموذج الرضا الوظيفي ذات الأبعاد الأربعة التي تمثله.



الشكل ٤، ٤: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الرضا الوظيفي

كما كشفت لنا نتائج المعاملات المعيارية واللامعيارية؛ بأن مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات جاءت تمامًا والمعايير المحددة، حيث كانت قيم تلك المؤشرات بالنسبة لقيمة مربع كاي المعياري ($cmin/df=2.239$) ولم يتجاوز قيمة المحك (5)، وبالإضافة إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن كانت ($CFI=0.962$) وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (0,90)، كما دلت النتائج أيضًا على ملاءمة قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) التي تساوي ($Rmse=0,057$) وأقل من المعيار (المحك) (0,080)، كذلك الأمر لباقي مؤشرات المطابقة الأخرى كمؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر المطابقة التزايدية (IFI)، ومؤشر المطابقة غير المعياري (TLI). كلها جاءت وفق المعايير المحددة لها وتجاوزت قيمة المحك (0,90)، كل تلك المؤشرات دلت على أن نموذج الرضا الوظيفي يتوافق مع بيئة الدراسة التي جمعت منها البيانات.

الاختبار الثاني: اختبار صدق المفهوم أو البناء لعامل الرضا الوظيفي

سبق لنا الإشارة فيما يتعلق بصدق المقياس بالفصل الثالث وذلك من خلال التحقق من صدق المحتوى (التحكيم) وصدق الثبات (اختبار ألفا كرونباخ) بينما في التحليل العاملي التوكيدي (CFA) سيتم التحقق واختبار صدق المفهوم أو البناء لمقياس الرضا الوظيفي والذي يشير إلى أي مدى يمكن الاعتماد عليه في قياس ما وضع لقياسه، ومعنى آخر إلى أي مدى يمكن للمقياس اختبار مفهوم فرضي معين، ومن هنا سيتم اختبار الصدق المفهومي للمتغير الرضا الوظيفي من خلال اختبارات الصدق التقاربي على النحو التالي:

١. اختبار الصدق التقاربي لمقياس الرضا عن أسلوب القيادة (Convergent Validity).

يقصد به إلى أي مدى بالتحديد تتقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن مع بعضها البعض وإلى أي مدى تمثله فمثلاً فقرات بعد الرضا عن أسلوب القيادة إلى أي مدى ستمثله، فحسب ما يرى Hair

وآخرون (2006) أن أفضل قيمة للتمثيل (Loading Factor) ولكي تفسر البعد يجب أن لا تقل عن (0,50) وكلما كانت القيمة أعلى كلما دل ذلك على جودة التقارب بين الفقرة وبعدها التي تفسره، وبشي أكثر توضيحاً سيتم دراسة كل فقرة من فقرات البعد من أجل التحقق من مدى الصدق التقاربي بين البعد ومؤشراتها التي تفسره، وبالنظر إلى الشكل رقم (4,4) والجدول رقم (4,3) يتضح لنا أن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأول (الرضا عن أسلوب القيادة) وفقراته الأربع التي تمثلها كانت ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) لكل فقرة أكبر من (1,964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (P=0,000)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (0,50) حيث تراوحت بين (0,66) للفقرة رقم (30) وبين (0,89) للفقرة رقم (28)، والذي يعرف (Loading Factor) لبعد الرضا عن أسلوب القيادة.

الجدول 4، 3: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعد الرضا عن أسلوب القيادة

رقم الفقرة	البعد	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin- g	SMC	AVE
		قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب الحرجة	الدلالة	التشبعات	الارتباطات	التباين المستخلص
فقرة 27	أسلوب القيادة	0,926	0,047	19,75	0,001	0,81	0,66	0,62
فقرة 28	أسلوب القيادة	1,000	-	-	-	0,89	0,80	-
فقرة 29	أسلوب القيادة	0,875	0,047	18,47	0,001	0,78	0,60	-
فقرة 30	أسلوب القيادة	0,723	0,050	14,47	0,001	0,66	0,43	-

كما تراوحت نسب الارتباط المتعدد التربيعي (MCS) 2 ما بين (0,43) و(0,80)، وتم

حساب المتوسط الحسابي للارتباط التربيعي المتعدد ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE)

والذي يجب أن يكون على الأقل (٠,٥٠) كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، ومن الجدول نفسه يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص كانت (٠,٦٢)، كل تلك المؤشرات تدل على تميز البعد بأدلة الصدق التقاربي وكبعد من أبعاد الرضا الوظيفي، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه.

٢. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعد الرضا عن محتوى العمل

الشكل رقم (٤،٤) والجدول رقم (٣١،٤) يكشفان لنا بأن نسبة التشيع أو الارتباط بين البعد الثاني (الرضا عن محتوى العمل) وفقراته الأربع والتي تمثلها كانت ذات دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (CR) لكل فقرة أكبر من (١,٩٦٤) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (P=٠,٠٠٠)، وكانت نسبة التشيع عالية وأعلى من القيمة المحك (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٦٩) للفقرة رقم (٣١) وبين (٠,٨٧) للفقرة رقم (٣٣)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي لبعد محتوى العمل، كما كانت نسب الارتباط المتعدد التريبي (MCS)^٢ تتراوح ما بين (٠,٤٨) إلى (٠,٧٦)، وتم حساب المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبي ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب أن يكون على الأقل (٠,٥٠) كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي والذي يتضح لنا من الجدول أن قيمته كانت (٠,٦٠)، كل تلك المؤشرات تدل على تميز البعد بأدلة الصدق التقاربي وكبعد من أبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٤ ، ٣١ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الرضا عن محتوى العمل

رقم الفقرة	البعء	Estimate قيم التقديرات غير المقننة	S.E قيم خطأ القياس	C.R النسب الحرجة	P الدلالة	Loadin- g التشبعات	SMC الارتباطات	AVE التباين المستخلص
فقرة ٣١	محتوى العمل	٠,٨٠٢	٠,٠٥٤	١٤,٩٦	٠,٠٠١	٠,٦٩	٠,٤٨	٠,٦٠
فقرة ٣٢	محتوى العمل	٠,٨٩٠	٠,٠٥٣	١٦,٨٣	٠,٠٠١	٠,٧٦	٠,٥٧	-
فقرة ٣٣	محتوى العمل	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٧	٠,٧٦	-
فقرة ٣٤	محتوى العمل	٠,٩٠٣	٠,٠٥٤	١٦,٧٩	٠,٠٠١	٠,٧٦	٠,٥٧	-

٣. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعء الرضا عن فرص التطور والترقية

الشكل رقم (٤،٤) والجدول رقم (٣٢،٤) يوضحان لنا نتائج التحليل التوكيدي في تفسير العلاقة الارتباطية بين البعء الثالث من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي "فرص التطور والترقية" وفقراته التي تمثلها كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) لكل فقرة أكبر من (١,٩٦٤) وتراوحت بين (١٤,٦١) و(١٦,٤٣) وأن مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (P=٠,٠٠٠)، وكانت نسب التحميل (التشبعات) أعلى من المحك (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٧٤) و(٠,٨٣) وهي نسب عالية وجيدة في تمثيل البعء وهذا بدوره يؤكد الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعء في تمثيل البعء نفسه .

الجدول ٤، ٣٢: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التريبيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعء الرضا عن فرص التطور والترقية

رقم الفقرة	البعء	Estimate قيم التقديرات غير المقننة	S.E قيم خطأ القياس	C.R النسب الحرجة	P الدلالة	Loadin- g التشبعات	SMC الارتباطات	AVE التباين المستخلص
فقرة ٣٥	فرص التطور	٠,٩٠٤	٠,٠٦٢	١٤,٦٩	٠,٠٠١	٠,٧٥	٠,٥٦	٠,٥٩
فقرة ٣٦	فرص التطور	٠,٩٢٠	٠,٩٢٠	١٦,٤٣	٠,٠٠١	٠,٨٣	٠,٦٨	-
فقرة ٣٧	فرص التطور	٠,٩٠٢	٠,٩٠٢	١٥,١٤	٠,٠٠١	٠,٧٧	٠,٥٩	-
فقرة ٣٨	فرص التطور	٠,٨٦٧	٠,٨٦٧	١٤,٦١	٠,٠٠١	٠,٧٤	٠,٥٥	-
فقرة ٣٩	فرص التطور	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٧٧	٠,٥٩	-

كما كشفت نتائج التحليل أيضاً قيم الارتباط المتعدد التريبيعي (Squared Multiple Correlation) الذي تراوح هو أيضاً بين (٠,٥٥) إلى (٠,٦٨)، ومن الجدول نفسه رقم (٤، ٣٢) يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعء "الرضا عن فرص التطور والترقية" كانت جيدة هي أيضاً (٠,٥٩)، ويتضح لنا أيضاً أن الفقرات الخمس كانت ذات كفاءة لتمثيل البعء نفسه، ونخلص مما سبق إلى أن بعء "الرضا عن فرص التطور والترقية" قد تميز بأدلة الصدق التقاربي فيما بينه وبين مؤشرات.

٤. اختبار الصدق التقاربي لمقياس الرضا عن بيئة العمل (Convergent Validity)

يقصد به إلى أي مدى بالتحديد تتقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن مع بعضها البعض وإلى أي مدى تمثله فمثلاً فقرات بعء الرضا عن بيئة العمل إلى أي مدى ستمثله، فحسب ما يرى Hair وآخرون (٢٠٠٦) أن أفضل قيمة للتمثيل (Loading Factor) ولكي تفسر البعء يجب ألا تقل عن (٠,٥٠) وكلما كانت القيمة أعلى كلما دل ذلك على جودة التقارب بين الفقرة وبعدها التي تفسره،

وبشي أكثر توضيحاً سيتم دراسة كل فقرة من فقرات البعد من أجل التحقق من مدى الصدق التقاربي بين البعد ومؤشراتها التي تفسره. بالنظر إلى الشكل رقم (٤،٤) والجدول رقم (٣٣،٤) يتضح لنا أن نسبة التشبع أو الارتباط بين البعد الأول (الرضا عن بيئة العمل) وفقراته الأربع التي تمثلها كانت ذات دلالة إحصائية، حيث إن قيمة (C.R) لكل فقرة أكبر من (١،٩٦٤) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (P=٠،٠٠٠)، وكانت نسبة التشبع عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (٠،٥٠) حيث تراوحت بين (٠،٧٦) للفقرة رقم (٤٠) وبين (٠،٨٣) للفقرة رقم (٤٢)، والذي يعرف (Loading Factor) لبعد الرضا عن بيئة العمل.

الجدول ٤، ٣٣: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعد الرضا عن بيئة العمل

رقم الفقرة	البعد	Estimate	S.E	C.R	P	Loadin- g	SMC	AVE
		قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب المخرجة	الدلالة	التشبعات	الارتباطات	التباين المستخلص
فقرة ٤٠	بيئة العمل	٠،٩٤٤	٠،٠٥٩	١٦،١٠	٠،٠٠١	٠،٧٦	٠،٥٧	٠،٦٤
فقرة ٤١	بيئة العمل	٠،٩٥٥	٠،٠٥٧	١٦،٨٢	٠،٠٠١	٠،٧٨	٠،٦١	-
فقرة ٤٢	بيئة العمل	١،٠٠٠	-	-	-	٠،٨٣	٠،٦٨	-
فقرة ٤٣	بيئة العمل	٠،٩٨٨	٠،٠٥٥	١٨،٠٣	٠،٠٠١	٠،٨٢	٠،٦٨	-

كما تراوحت نسب الارتباط المتعدد التربيعي (MCS)^٢ ما بين (٠،٥٧) و(٠،٦٨)، وتم حساب

المتوسط الحسابي للارتباط التربيعي المتعدد ويطلق عليه متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب

أن يكون على الأقل (٠،٥٠) كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، ومن الجدول نفسه يتضح لما أن

قيمة متوسط التباين المستخلص كانت (٠،٦٤)، كل تلك المؤشرات تدل على تميز البعد بأدلة الصدق

التقاربي وكبعد من أبعاد الرضا الوظيفي، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه.

٤، ٣، ٣ التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لأبعاد العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر

في هذا التحليل تم التأكد من معايير كفاءة عامل العدالة التنظيمية وأبعاد قياسه والتي تتمحور في الكشف عن نسبة التباين المشروح لظاهرة الدراسة، ومدى توافق عدد العوامل الكامنة مع نموذجها النظري، بالإضافة إلى الكشف على نسب تشعبات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن (العدالة التنظيمية) كمتغير مؤثر في أ نموذج للدراسة.

أولاً: تحليل معايير كفاءة أبعاد العدالة التنظيمية بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي

أ. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة:

يكشف لنا الجدول رقم (٤، ٣٤) التباين المفسر لظاهرة الدراسة (Proportion of Variance Explained) والمتكون من جانبين رئيسيين، يتمثل الجانب الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين المفسر، ويتمثل الجانب الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي المشروح لظاهرة الدراسة الحالية.

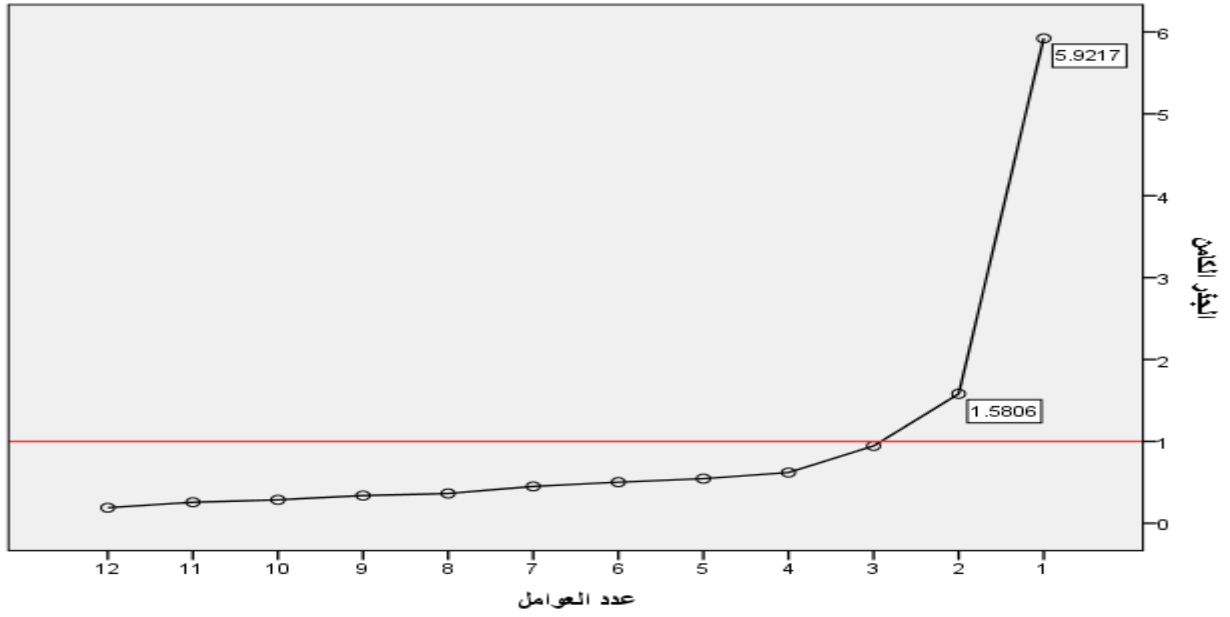
وبالاطلاع على نتائج اختبار معايير كفاءة متغير العدالة التنظيمية كما هو تمامًا بالجدول المشار إليه أدناه، يتبين أن نسبة التباين الكلي كانت (٦٢,٥١٩) وهذا يدل على أن مجموع المساهمات الفردية في شرح ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية قد شرحت ظاهرة الدراسة بنسبة (٦٢,٥١٩%)، كما كانت مساهمة كل بعد من الأبعاد الرئيسية للمتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) على التوالي (٣٣,٨١٤%، ٢٨,٧٠٥%)، وفيما يتعلق بجذور إيجن (Eigen) الأولية دلت لنا نتائج التحليل على أن عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس عامل العدالة

التنظيمية هي بعدين رئيسيين، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع الأطر النظرية والمفاهيم العامة المتعلقة بالعدالة التنظيمية، وكانت تلك الأبعاد المستخلصة تحت مسمياتها التالية: البعد الأول "العدالة التوزيعية"، والبعد الثاني "العدالة الإجرائية"، حيث تم تسمية هذه العوامل وفقاً لمحتواها النظري.

الجدول ٤، ٣٤: التباين الكلي المشروح لأبعاد العدالة التنظيمية

Rotation Sums of Loading			Extraction of squared			Initial Eigenvalues			الرتبة
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشعب بعد التدوير			مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشعب قبل التدوير			جذور إيجن لمصفوفة الارتباط			
النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	
التراكمية	جذر لكل	الكامل	التراكمية	جذر لكل	الكامل	التراكمية	جذر لكل	الكامل	
	مكون في	لكل		مكون في	لكل		مكون في	لكل	
	التباين	مكون		التباين	مكون		التباين	مكون	
٣٣,٨١٤	٣٣,٨١٤	٤,٠٥٨	٤٩,٣٤٧	٤٩,٣٤٧	٥,٩٢٢	٤٩,٣٤٧	٤٩,٣٤٧	٥,٩٢٢	١
٦٢,٥١٩	٢٨,٧٠٥	٣,٤٤٥	٦٢,٥١٩	١٣,١٧٢	١,٥٨١	٦٢,٥١٩	١٣,١٧٢	١,٥٨١	٢

كما كانت قيم إيجن (Eigen) للعوامل المستخلصة قد تجاوزت الواحد الصحيح وكانت نتائجها على التوالي وفقاً لترتيب الأبعاد المستخلصة، كما هي بالجدول التالي (٣٤،٤)، والجذور الكامنة لأبعاد العدالة التنظيمية كما هي على التوالي: (٥,٩٢١، ١,٥٨٠) وكما هي موضحة في الشكل رقم (٥،٤).



الشكل ٤، ٥: Eigenvalue جذور أو قيم إيجن لأبعاد العدالة التنظيمية

ب. نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد

استخلصت الدراسة من خلال اختبارها معايير كفاءة العامل المؤثر (العدالة التنظيمية) وبطريقة المركبات الرئيسية بعدين رئيسيين لقياسه، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٥ فقرات فضلاً إلى نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٤٠) وهو ما يسمى بعتبة التشبع التي وضعتها الدراسة كمعيار عام في استخلاص العبارات الجيدة في بناء البعد الواحد في تحليلاتها، وعليه حيث تشبعت الفقرات ذات الأرقام (٤٤،٤٥،٤٦،٤٧،٤٨) وكونت البعد الأول "العدالة التوزيعية" وبالجزر الكامن (٥,٩٢٢)، وتشبعت الفقرات (٤٩،٥٠،٥١،٥٢،٥٣،٥٤،٥٥) ذات الجذر الكامن (١,٥٨١) وكونت البعد الثاني "العدالة الإجرائية"، الجدول التالي رقم (٤، ٣٥) يبين لنا نسب التحميل والتشبعات لكل فقرة في مجال مقياس العدالة التنظيمية.

الجدول ٤ ، ٣٥ : عدد المكونات الأساسية لمقياس العدالة التنظيمية

رقم الفقرة	العدالة التوزيعية	العدالة الإجرائية
٤٤	٠,٧١٠	
٤٥	٠,٨٥١	
٤٦	٠,٧٩٢	
٤٧	٠,٨٠٣	
٤٨	٠,٧٣٢	
٤٩		٠,٧٩١
٥٠		٠,٨٣١
٥١		٠,٧٤١
٥٢		٠,٦٨٨
٥٣		٠,٦٦٤
٥٤		٠,٧٠٩
٥٥		٠,٦٦٨

ج. مقياس كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لاستبانة العدالة التنظيمية (KMO)

الجدول رقم (٣٦،٤) يكشف لنا أن نسبة مقياس كايزر-ماير-أولكين كان (٠,٨٩٥) وهذا يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة أيضاً كافية لهذا التحليل بالإضافة إلى الدلالة الإحصائية التي بلغت (٠,٠٠٠) ويشير هذا إلى وجود العلاقة وأن هذا المقياس صالح في عملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه في التحقق من فرضيات الدراسة (Field, 2006).

الجدول ٤ ، ٣٦ : اختبار كمو وبارتليت لمتغير العدالة التنظيمية

KMO and Bartlett's Test	
٠,٨٩٥	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy:
	مقياس كايزر - ماير-أولكين
٢٥٣٤,١١٢	مربع كاي التقريبي
٦٦	Df: درجة الحرية
٠,٠٠٠	Sig: مستوى الدلالة
	Bartlett's Test of Sphericity
	اختبار بارتلت

د. مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير العدالة التنظيمية (Correlation Matrix).

كشفت لنا الجدول رقم (٣٧،٤) العلاقات الارتباطية بين فقرات مقياس متغير العدالة التنظيمية حيث تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بمعنى أن لكل فقرة في البعد لديه خصائصه التي تميزه عن الفقرة الأخرى وفي نفس الوقت لديه علاقة ارتباط موجبة في حدود المعيار المحدد (٠,٨٥)، وهذا بدوره يشير إلى أن جميع فقرات مقياس متغير العدالة التنظيمية تمثل نفسها وابتعدت عن الارتباطات الذاتية غير المقبولة أو ما يعرف بـ (التعداد الخطي) حيث كانت نتيجة أقل ارتباط (٠,٢٥٠)، وأعلى قيمة ارتباط كانت (٠,٧٦٩)، كل تلك النتائج تشير إلى خلو العلاقة من الارتباطات التعددية أو ما يعرف بـ (الانصهار الثام).

الجدول ٤، ٣٧: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير العدالة التنظيمية

العدالة التنظيمية											
العدالة الإجرائية						العدالة التوزيعية					
فقرات		فقرات		فقرات		فقرات		فقرات		فقرات	
رقم الفقرات	أبعاد عامل العدالة التنظيمية	رقم الفقرات	أبعاد عامل العدالة التنظيمية	رقم الفقرات	أبعاد عامل العدالة التنظيمية	رقم الفقرات	أبعاد عامل العدالة التنظيمية	رقم الفقرات	أبعاد عامل العدالة التنظيمية	رقم الفقرات	أبعاد عامل العدالة التنظيمية
فقرة ٤٤	١,٠٠٠	فقرة ٤٥	٠,٦٢٩	فقرة ٤٦	٠,٥٤٣	فقرة ٤٧	٠,٥٢٤	فقرة ٤٨	٠,٥٢٤	فقرة ٤٩	٠,٤٠١
فقرة ٤٥	٠,٦٢٩	فقرة ٤٦	٠,٥٤٣	فقرة ٤٧	٠,٥٢٤	فقرة ٤٨	٠,٥٢٤	فقرة ٤٩	٠,٤٠١	فقرة ٥٠	٠,٠٤١
فقرة ٤٦	٠,٥٤٣	فقرة ٤٧	٠,٥٢٤	فقرة ٤٨	٠,٥٢٤	فقرة ٤٩	٠,٤٠١	فقرة ٥٠	٠,٠٤١	فقرة ٥١	٠,٠٤٢
فقرة ٤٧	٠,٥٢٤	فقرة ٤٨	٠,٥٢٤	فقرة ٤٩	٠,٤٠١	فقرة ٥٠	٠,٠٤١	فقرة ٥١	٠,٠٤٢	فقرة ٥٢	٠,٢٩٢
فقرة ٤٨	٠,٥٢٤	فقرة ٤٩	٠,٤٠١	فقرة ٥٠	٠,٠٤١	فقرة ٥١	٠,٠٤٢	فقرة ٥٢	٠,٢٩٢	فقرة ٥٣	٠,٤٣١
فقرة ٤٩	٠,٤٠١	فقرة ٥٠	٠,٠٤١	فقرة ٥١	٠,٠٤٢	فقرة ٥٢	٠,٢٩٢	فقرة ٥٣	٠,٤٣١	فقرة ٥٤	٠,٤١٣
فقرة ٥٠	٠,٠٤١	فقرة ٥١	٠,٠٤٢	فقرة ٥٢	٠,٢٩٢	فقرة ٥٣	٠,٤٣١	فقرة ٥٤	٠,٤١٣	فقرة ٥٥	٠,٤١٤
فقرة ٥١	٠,٠٤٢	فقرة ٥٢	٠,٢٩٢	فقرة ٥٣	٠,٤٣١	فقرة ٥٤	٠,٤١٣	فقرة ٥٥	٠,٤١٤		
فقرة ٥٢	٠,٢٩٢	فقرة ٥٣	٠,٤٣١	فقرة ٥٤	٠,٤١٣	فقرة ٥٥	٠,٤١٤				
فقرة ٥٣	٠,٤٣١	فقرة ٥٤	٠,٤١٣	فقرة ٥٥	٠,٤١٤						
فقرة ٥٤	٠,٤١٣	فقرة ٥٥	٠,٤١٤								
فقرة ٥٥	٠,٤١٤										

ح. تقديرات الشبوع لأبعاد العدالة التنظيمية (Communalities)

يبيّن الجدول رقم (٣٨،٤) نسبة اشتراك أو شبوع كلّ فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشبوع لكلّ فقرة تساوي الحد الأدنى (٠,٥٠)، وبالنظر إلى الجدول رقم (٣٨،٤) يتّضح أن كل فقرات استبانة العدالة التنظيمية كانت ذات شبوع أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة ويمكن أن نخلص إلى أن كافة فقرات المقياس كانت عالية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٣٨،٤).

الجدول ٤، ٣٨: تقديرات الشبوع لأبعاد العدالة التنظيمية Communalities

رقم الفقرات	فقرات استبانة العدالة التنظيمية	معامل الارتباط	معامل الارتباط المضاد
	البعد الأول: العدالة التوزيعية		ص
فقرة ٤٤	يتناسب أجري الشهري مع رواتب زملائي بنفس الوظيفة.	٠,٩٤٥ ^a	٠,٦١٠
فقرة ٤٥	تناسب العلاوات المالية الإضافية (نقل، سكن) التي أحصل عليها مع تزايد تكاليف المعيشة.	٠,٨٨٥ ^a	٠,٧٦٥
فقرة ٤٦	توزع الإدارة المكافآت والحوافز بين الموظفين بشكل عادل.	٠,٩٠٢ ^a	٠,٦٧٩
فقرة ٤٧	توزع الإدارة المهام والمسؤوليات والواجبات على الموظفين بصورة عادلة.	٠,٨٩٨ ^a	٠,٦٧٦
فقرة ٤٨	تتبع الإدارة معايير وأسس منح الحوافز والمكافآت بما يناسب الأداء الوظيفي.	٠,٩٢٧ ^a	٠,٦٣٣
	البعد الثاني: العدالة الإجرائية		
فقرة ٤٩	تطبق الإدارة التعليمات والأنظمة واللوائح على جميع الموظفين دون استثناء.	٠,٨٧٢ ^a	٠,٦٦١
فقرة ٥٠	يشرح لي المدير مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	٠,٨٥١ ^a	٠,٧٣٧
فقرة ٥١	أمتلك حق الاعتراض أو الاستئناف حول القرارات التي يتخذها مديري في العمل.	٠,٩٠٦ ^a	٠,٦٠٨
فقرة ٥٢	تتخذ الإدارة القرارات بطريقة موضوعية وفق أسباب منطقية.	٠,٩٢٣ ^a	٠,٤٩٢
فقرة ٥٣	يحرص المدير على أن يبدي الموظفون آراءهم قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	٠,٩٣٧ ^a	٠,٥٣٤
فقرة ٥٤	تستخدم الإدارة طرق حديثة وموضوعية في عملية تقييم الأداء لغرض تحفيز التحيز.	٠,٨٦٤ ^a	٠,٥٨٧
فقرة ٥٥	أحظى بالفرصة المناسبة للترقية والتحفيز كلما قدمت أداء متميزا.	٠,٨٥٩ ^a	٠,٥٢١

ثانيًا: تحليل معايير كفاءة أبعاد العدالة التنظيمية بطريقة التحليل العاملي التوكيدي

سبق وأن تم شرح ماهية وأهمية الاختبارات اللازم إجراؤها في التحليل العاملي التوكيدي (CFA) والأهداف التي تسعى الدراسة للحصول عليها من وراء إجراء تلك التحاليل، وبنفس الخطوات والاختبارات السابقة والتي سبق وأن قمنا بها، سيتم اختبار العامل التابع في هذه الدراسة والمسمى تحت اسم (العدالة التنظيمية) عليه سيتم إجراء الاختبارات التالية وبشكل متتابع:

الاختبار الأول: اختبار مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج العدالة التنظيمية.

إن من الشروط الأساسية التي يجب توافرها في التحليل العاملي التوكيدي (CFA) هو مطابقة النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة، وفي هذا الاختبار سيتم التحقق من مدى ملاءمة نموذج العدالة التنظيمية كعامل مؤثر في نموذج الدراسة مع البيانات المجمعة وذلك وفقًا لمؤشرات حسن الملاءمة والمطابقة في برنامج أموس (Indices-good of fit) والذي سبق وأن أشرنا إليه في الفصل الثالث في المبحث الثالث بعنوان الأساليب الإحصائية المستخدمة في الفصل الرابع.

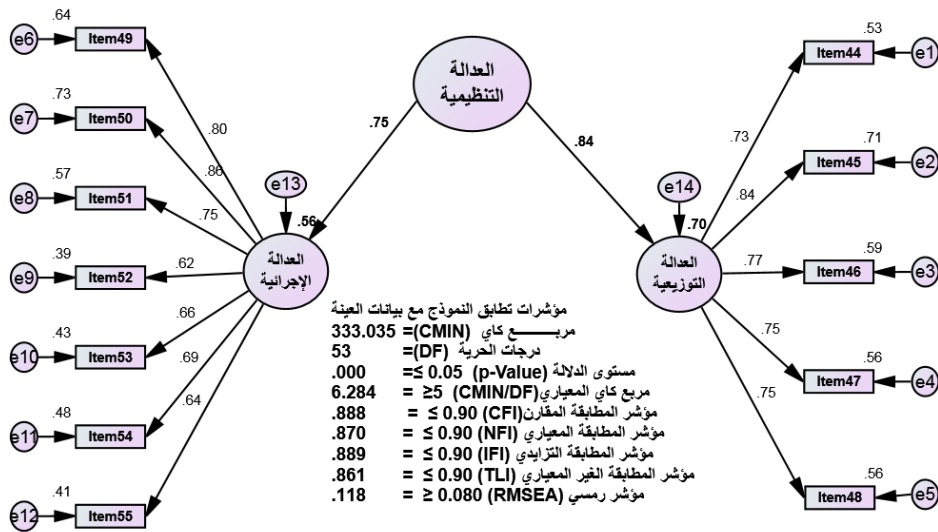
وبناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) بطريقة المكونات الأساسية فإن العامل المؤثر (العدالة التنظيمية) تضمن بعدين رئيسيين لقياسه والتي تمثلت في الأبعاد التالية (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية) ولكل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من المؤشرات (فقرات) الكافية لتفسيره.

وبالنظر إلى الشكل رقم (٦،٤) من مخرجات تحليل أموس (Amos) والذي يوضح لنا نموذج

العدالة التنظيمية قبل التعديل بأنه خالٍ تمامًا من مشكلة الارتباط غير المنطقي (Illogical Correlation)

والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١)، وهذا يؤكد لنا بأنه لا توجد إشكالية في التحليل التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية قبل التعديل.

النموذج التوكيدي لمتغير العدالة التنظيمية



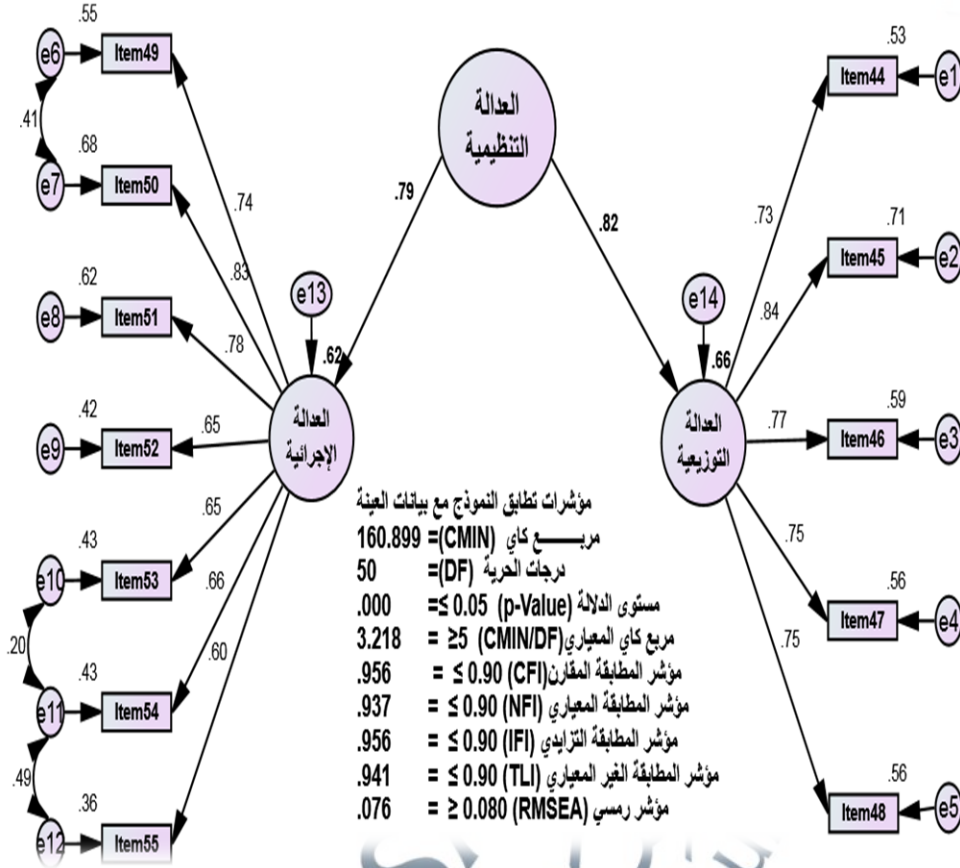
الشكل ٤، ٦: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية

وعلى الرغم من خلو النموذج من الارتباط غير المنطقي إلا أنه لم يتوافق النموذج ومؤشرات الملاءمة والمطابقة مع بيانات العينة، وبالنظر إلى الشكل السابق يتضح لنا أن مؤشرات الملاءمة والتطابق لنموذج العدالة التنظيمية قبل التعديل قد اختلفت ومعايير التطابق، أي أن هناك عدم تطابق بين أبعاد قياس النموذج والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة، حيث إن قيمة مؤشر رمسي أو جذر المتوسط لمربع الخطأ التقريبي تجاوز المعيار المحدد وكانت قيمته (Rmse=٠,١١٨) وهي قيمة أكبر من قيمة الحك (٠,٠٨٠)، وكانت نتيجة مؤشر المطابقة (CFI=٠,٨٨٨) وهي أقل من المعيار المحدد. فضلاً عن باقي قيم التطابق الأخرى كمؤشر

المطابقة المعياري (NFI)، مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)، مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI). كلها جاءت أقل والمعايير المحددة لها عند قيمة المحك (٠,٩٠)، وهذا التناقض بين النموذج النظرى وبين بيانات العينة الأمر الذى تطلب وأكد على ضرورة إعادة توصيف نموذج العدالة التنظيمية قبل التعديل لكي يتفق تمامًا ومؤشرات الملاءمة والمطابقة، ولإعادة توصيف أو تعديل النموذج وبيانات العينة تطلب الأمر إلى ربط بعض الفقرات من أجل تحقيق شروط التطابق والملاءمة بين النموذج وبيانات العينة والتي تمثلت في ربط الفقرة رقم ٤٩ بالفقرة رقم ٥٠ وكذلك الفقرات (٥٣,٥٤,٥٥) بغية الحصول على النموذج المحسن والموافق لمعايير التطابق وبيانات العينة المجمعة من المجتمع.

وبالنظر إلى الشكل رقم (٧,٤) من مخرجات تحليل أموس (AMOS) والذى يوضح لنا العدالة التنظيمية وأبعادها خالية تمامًا من مشكلة الارتباط غير المنطقي (Illogical Correlation) والذى يصل

أو يتجاوز الرقم الصحيح (1)، وهذا يؤكد لنا أنه لا توجد إشكالية في التحليل التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية.



الشكل ٤، ٧: التحليل العائلي التوكيدي لنموذج العدالة التنظيمية

ويكشف الشكل السابق خلو النموذج من الارتباط غير المنطقي وأن هناك توافقاً بين مؤشرات المطابقة مع بيانات العينة وبالنظر إلى الشكل السابق الذي يوضح لنا أن مؤشرات الملاءمة والتطابق لنموذج العدالة التنظيمية قد تطابق ومعايير المحددة له، أي أن هناك تطابقاً بين أبعاد قياس النموذج والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة، حيث إن قيمة مؤشر رمسي أو جذر المتوسط لمربع الخطأ التقريبي

تجاوز المعيار المحدد وكانت قيمته ($Rmse=0,076$) وهي قيمة أقل من قيمة المحك (0.080)، وكانت نتيجة مؤشر المطابقة ($CFI=0,956$) وهي أعلى من المعيار المحدد.

كذلك الأمر لباقي مؤشرات المطابقة الأخرى كمؤشر المطابقة المعياري (NFI)، مؤشر المطابقة التزايدية (IFI)، مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI). جميعها جاءت وفق المعايير المحددة لها وتجاوزت قيمة المحك (0,90)، وهذا ما يدل على أن نموذج العدالة التنظيمية وأبعاده المستخدم بهذه الدراسة منتشر في المجتمع الكلي المأخوذ منه العينة، ومما سبق نخلص إلى أن هناك تطابقاً بين النموذج النظري لعامل العدالة التنظيمية وأبعاده وبين البيانات المجمعة من بيئة الدراسة وأن كافة النتائج جاءت ملائمة ومؤشرات التطابق.

الاختبار الثاني: صدق المفهوم أو البناء لعامل العدالة التنظيمية

سيتم التحقق واختبار صدق المفهوم أو البناء لمقياس الدراسة والذي يشير إلى أي مدى مجموعة من المتغيرات المقاسة تمثل في الواقع المتغيرات من المنظور النظري والتي صممت للقياس، وبمعنى آخر إلى أي مدى يمكن للمقياس اختبار مفهوم فرضي معين، ومن هنا سيتم اختبار الصدق المفهومي لعوامل الدراسة من خلال تحليل الصدق التقاربي بين الأبعاد ومؤشرات قياسها.

١. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعدها العدالة التوزيعية

يكشف لنا الشكل رقم (٧،٤) والجدول رقم (٣٩،٤) بأن نسبة التشعب أو الارتباط بين البعد الأول "العدالة التوزيعية" وفقراته الخمس والتي تمثله كانت ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) والمعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (١,٩٦٤) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (٠,٠٠١)، وكانت نسبة التشعب عالية وممتازة وأعلى من القيمة المرغوبة (٠,٥٠) حيث تراوحت بين

(٠,٧٣) و(٠,٨٤)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه.

الجدول ٤، ٣٩: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد

التربيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعد العدالة التوزيعية

رقم الفقرة	البعد	Estimate قيم التقديرات غير المقننة	S.E قيم خطأ القياس	C.R النسب الحرجة	P الدلالة	Loadin- g التشبعات	SMC الارتباطات	AVE التباين المستخلص
فقرة ٤٤	العدالة التوزيعية	٠,٩٢٧	٠,٠٦٧	١٣,٨٩	٠,٠٠١	٠,٧٣	٠,٥٣	٠,٥٩
فقرة ٤٥	العدالة التوزيعية	٠,٩٦٩	٠,٠٦٠	١٦,٠٧	٠,٠٠١	٠,٨٤	٠,٧١	-
فقرة ٤٦	العدالة التوزيعية	٠,٩٣٥	٠,٠٦٤	١٤,٦٨	٠,٠٠١	٠,٧٧	٠,٥٩	-
فقرة ٤٧	العدالة التوزيعية	٠,٩١١	٠,٠٦٤	١٤,٣١	٠,٠٠١	٠,٧٥	٠,٥٦	-
فقرة ٤٨	العدالة التوزيعية	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٧٥	٠,٥٦	-

كما أن تربيع نسبة التشبع والذي يطلق عليه الارتباط المتعدد التربيعي (Squared Multiple

Correlation) تراوحت ما بين (٠,٥٣) إلى (٠,٧١)، كما تم حساب المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد

التربيعي والذي يطلق عليه متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted-AVE) حيث

يجب أن يكون على الأقل (٠,٥٠) كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، ومن الجدول نفسه رقم

(٣٩،٤) يتضح لنا أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لبعد "العدالة التوزيعية" كانت (٠,٥٩)،

ويتضح لنا أيضًا أن الفقرات الخمس كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق ذكره إلى أن

بعد "العدالة التوزيعية" قد تميز بأدلة الصدق التقاربي فيما بينه وبين مؤشرات التي تمثله.

٢. نتائج اختبار الصدق التقاربي لبعده العدالة الإجرائية لمقياس العدالة التنظيمية

اتضح لنا نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين بالجدول رقم (٤٠،٤) والشكل رقم (٧،٤) بأن نسبة التشعب بين البعد الثاني "العدالة الإجرائية" وفقراته السبع والتي تمثله كانت ذات دلالة إحصائية هي أيضاً عند قيمة (C.R) لكل فقرة تراوحت بين (١١,٧٦) للفقرة رقم (٥٥) و(٢٠,٠١) للفقرة رقم (٤٩) وجميعها أكبر من المعيار المحدد (١,٩٦٤) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (٠,٠٠١)، وكانت نسبة التشعب (Loading Factor) أعلى من القيمة المرغوبة (٠,٥٠) حيث تراوحت بين (٠,٦٠) للفقرة رقم (٥٥) وبين (٠,٨٣) للفقرة رقم (٥٠)، وكل تلك النتائج تشير إلى الصدق التقاربي (Convergent Validity) بين فقرات البعد الثاني من أبعاد العدالة التنظيمية .

الجدول ٤، ٤٠ : التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشعب والارتباط المتعدد

التريبيعي ومتوسط التباين المستخلص لبعده العدالة الإجرائية

رقم الفقرة	البعد	Estimate قيم التقديرات غير المقننة	S.E قيم خطأ القياس	C.R النسب الحرجة	P الدلالة	Loadin- g التشعبات	SMC الارتباطات	AVE التباين المستخلص
فقرة ٤٩	العدالة الإجرائية	٠,٨٩٦	٠,٠٤٥	٢٠,٠١	٠,٠٠١	٠,٧٤	٠,٥٥	٠,٥٠
فقرة ٥٠	العدالة الإجرائية	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٣	٠,٦٨	-
فقرة ٥١	العدالة الإجرائية	٠,٩٤٣	٠,٠٥٩	١٦,٠٧	٠,٠٠١	٠,٧٨	٠,٦٢	-
فقرة ٥٢	العدالة الإجرائية	٠,٧٥٣	٠,٠٥٩	١٢,٨٥	٠,٠٠١	٠,٦٥	٠,٤٢	-
فقرة ٥٣	العدالة الإجرائية	٠,٧٥٤	٠,٠٥٨	١٢,٩٢	٠,٠٠١	٠,٦٥	٠,٤٣	-
فقرة ٥٤	العدالة الإجرائية	٠,٧٤٣	٠,٠٥٧	١٣,٠٠	٠,٠٠١	٠,٦٦	٠,٤٣	-
فقرة ٥٥	العدالة الإجرائية	٠,٧٢٧	٠,٠٦٢	١١,٧٦	٠,٠٠١	٠,٦٠	٠,٣٦	-

كما أن تربيع نسبة التشبع والذي يطلق عليه الارتباط المتعدد التربيعي (Squared Multiple Correlation) تراوح ما بين (٠,٣٦) للفقرة رقم (٥٥) وبين (٠,٦٨) للفقرة رقم (٥٠)، وكانت نتيجة متوسط التباين المستخلص (AVE) والذي يجب أن يكون على الأقل (٠,٥٠) كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، لبعد "العدالة الإجرائية" (٠,٥٠)، وبناءً على ما سبق يمكن القول بأنه قد تحقق الصدق التقاربي بين بعد "العدالة الإجرائية" و فقراته التي تمثله.

٤,٣,٤ اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة" نموذج البناء المتكامل

تمثل نمذجة البناء المتكامل آخر خطوات نمذجة المعادلة البنائية (SEM) بعدما أن تم التأكد من صلاحية بناء عوامل الدراسة والتحقق من صدق البناء والموثوقية لها من خلال اختبار التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وكانت كافة النتائج السابقة متناغمة مع الشروط العامة والخاصة لبرنامج (AMOS) وهذا بدوره سيجب لنا إجراء عملية نمذجة العوامل الثلاثة الرئيسية والمتمثلة في: نموذج الحوافز المعنوية والمادية كمتغير مستقل ومؤثر في النموذج النظري الافتراضي للدراسة ونموذج الرضا الوظيفي كمتغير تابع ومتأثر في النموذج النظري للدراسة، وأخيراً نموذج العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر في نموذج الدراسة (الغزالي والعبادي، ٢٠١٣). وكما هو معروف بأن أسلوب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) له نوعين من النماذج الرئيسية وهما: النموذج القياسي (measurement model) والنموذج البنائي (structural model)، والتي سيتم دراسة كل منها على حدة مع توضيح كافة الاختبارات المتعلقة بكل منهما على حدا وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة الحالية (Hair et al., 2006):

١،٤،٣،٤ النموذج القياسي للنموذج النظري الافتراضي للدراسة (Measurement Model)

في هذا النموذج سيتم إجراء بعض الاختبارات الخاصة بالعلاقات الارتباطية دون تحديد طبيعة عوامل الدراسة، بمعنى آخر لا نهتم في هذه المرحلة عن أي العوامل المؤثرة أو المتأثرة في النموذج (المستقل، التابع)، واستخدام علامة الارتباط في برنامج أموس السهم ذات الرأسين (↔) ودراسة مخطط النموذج النظري الافتراضي بطريقة النموذج القياسي الرئيسي سيتم إجراء الاختبارات التالية:

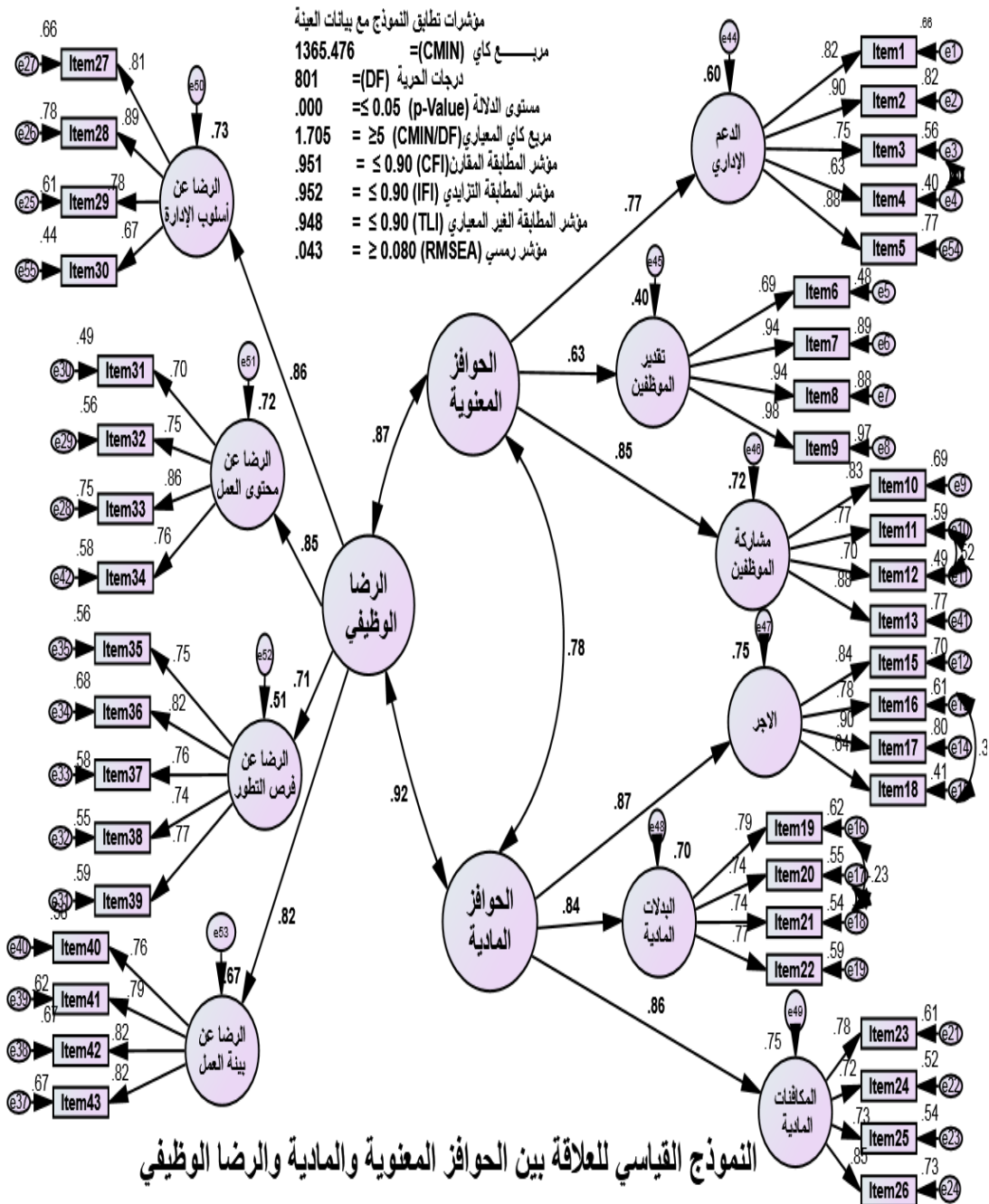
الاختبار الأول: اختبار حسن الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة وبيانات العينة المجمعة

في هذا الاختبار تم التحقق من تطابق النموذج مع بيانات العينة ومدى ملاءمتها والمؤشرات العامة للتحليل، وكما هو مبين في الشكل رقم (٨،٤) والجدول رقم (٤،٤) واللذان يعرضان مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة حيث تضمن هذا النموذج العوامل الرئيسية وأبعاد قياسها والتي اشتملت على الحوافز المعنوية والمادية وتعتبر بهذه الدراسة (متغيرات مستقلة) ويتكون من مجموعة من الأبعاد لقياسه، بالإضافة إلى الرضا الوظيفي كعامل كامن ويعتبر بهذه الدراسة (متغير تابع) ويتكون من أربعة أبعاد رئيسية لقياسه وهي (الرضا عن أسلوب القيادة، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، الرضا عن بيئة العمل). وفيما يتعلق بالعامل الأخير عامل العدالة التنظيمية والذي اعتبر بهذه الدراسة (متغير مؤثر) ويتكون من بعدين رئيسيين لقياسه وهي (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية)، وسيتم التحقق من أثره لاحقاً بعد اختبار فروض الدراسة الرئيسة والمباشرة.

ومن الشكل التالي (٨،٤) أدناه يتضح لنا أن النموذج تطابق تماماً مع البيانات المجمعة من بيئة

الدراسة، كما كشفت نتيجة النمذجة البنائية لعوامل الدراسة بأنها خالية تماماً من الارتباط غير المنطقي

ولا وجود لمشكلة التعدد الخطي (Multicollinearity) ولا توجد إشكالية التقدير أو الارتباط غير المعقول (Estimation Offending) في نمذجة المعادلة البنائية كما تم ذكره سلفاً، وأما فيما يتعلق بمؤشرات الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي الرئيسي والنموذج النظري الافتراضي والذي سبق وأن بني على الأساس النظري للدراسة، فنجد أن النتيجة تشير إلى ملاءمة النموذج القياسي مع بيانات المجموعة من بيئة الدراسة، حيث تشير كافة المؤشرات إلى حسن الملاءمة والمطابقة (Model Fit Indices) بين النموذجين وبالأحرى بين النموذج القياسي والبيانات المجموعة من البيئة المبحوثة.



الشكل ٤، ٨: مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة للعلاقة بين أبعاد الحوافز والرضا

الوظيفي

وبالنظر إلى الجدول رقم (٤١،٤) فإن قيمة مربع كاي تساوي (١٣٤٣,٤٦٧ = cmin) ودرجات الحرية (df=٨٠١) ومستوى الدلالة (p=٠,٠٠١)، بينما كانت نتيجة قيمة مربع كاي المعياري (النسي) والتي كانت (cmin /df=١,٧٠٥) وأقل من المعيار المحدد (٥).

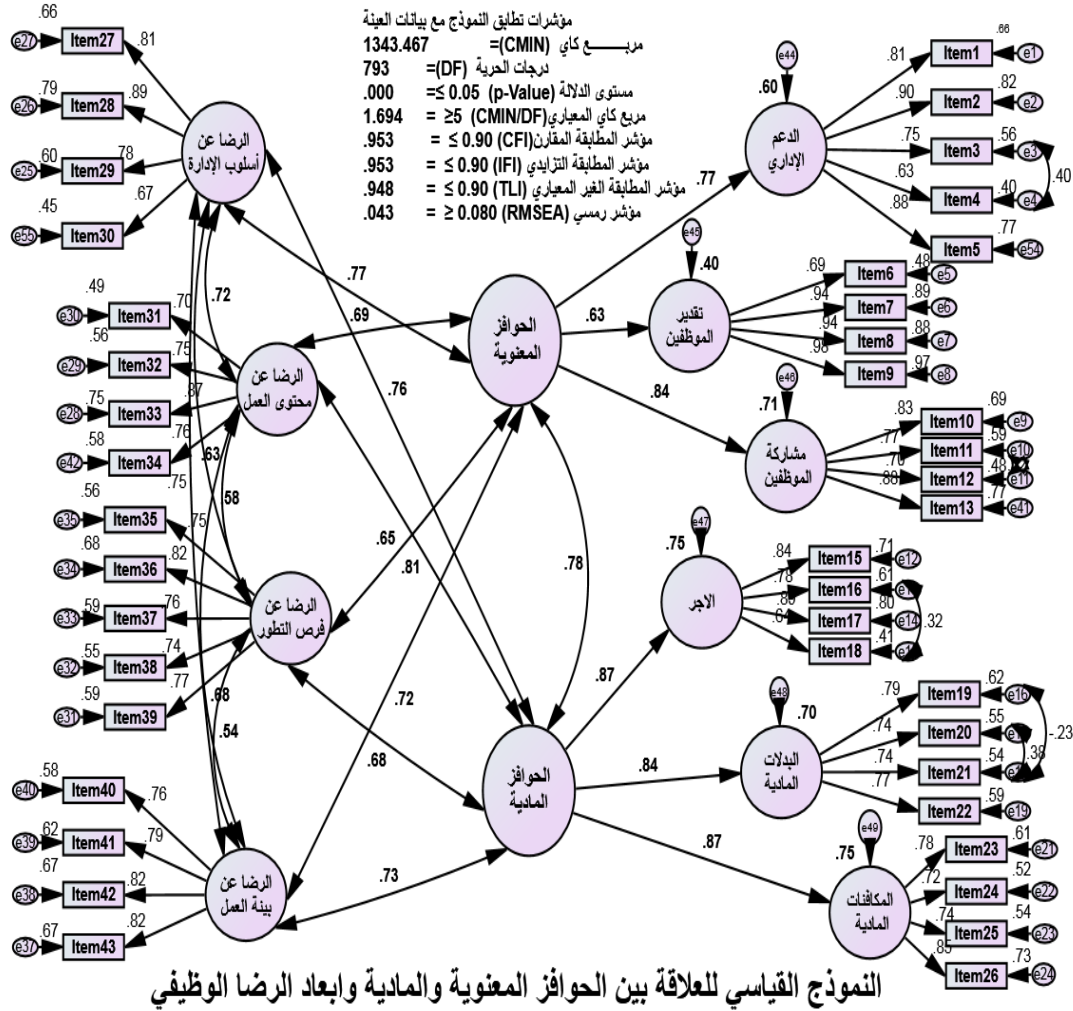
الجدول ٤، ٤١ : قيم مؤشرات التطابق للنموذجين القياسي والقياسي الهرمي

ت	مؤشرات تطابق النموذج مع بيانات العينة	قيم التطابق للنموذج القياسي (٧-٤)	قيم التطابق للنموذج القياسي الهرمي (٨-٤)	القيمة الدالة على التطابق
1	مربع كاي المعياري (CMIN)	١١٧٥,٨٩٤	١٣٤٣,٤٦٧	-
2	درجات الحرية (DF)	٨٠١	٧٩٣	-
3	مستوى الدلالة (P-value)	٠,٠٠١	٠,٠٠١	غير دال < (٠,٠٥٠)
4	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	١,٧٠٥	١,٦٩٤	أقل من > (٥)
5	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٠,٩٥١	٠,٩٥٣	أكبر من < (٠,٩٠)
٨	مؤشر المطابقة التزايدية (IFI)	٠,٩٥٢	٠,٩٥٣	أكبر من < (٠,٩٠)
٩	مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI)	٠,٩٤٨	٠,٩٤٨	أكبر من < (٠,٩٠)
١٠	مؤشر رمسي (RMSEA)	٠,٠٤٣	٠,٠٤٣	أقل من > (٠,٠٨٠)

والملاحظ أيضاً من الجدول رقم (٤١،٤) والشكل رقم (٨،٤) كذلك أن قيمة مؤشر التطابق المقارن يساوي (cfi = ٠,٩٥١) كان أكبر من المعيار المحك (٠,٩٠) بالإضافة إلى ما سبق فإن مؤشر رمسي كانت نتيجة متوافقة جداً وقيمة المحك يساوي (Rmse = ٠,٠٤٣)، كذلك الأمر فيما يتعلق بباقي مؤشرات التطابق فكانت جميعها وفق المعايير المحددة لها.

كما أشارت أيضاً مؤشرات التطابق للنموذج القياسي الهرمي للعلاقة بين أبعاد الحوافز وأبعاد الرضا الوظيفي بأنها جاءت متوافقة والمعايير المحددة لها، ومن الجدول أعلاه والشكل رقم (٤، ٩) فإن

قيمة مربع كاي تساوي ($cmin=1343,467$) ودرجات الحرية ($df=793$) ومستوى الدلالة ($p=0,000$)، بينما كانت نتيجة قيمة مربع كاي المعياري (النسبي) والتي كانت ($cmin / df=1,694$) وأقل من المعيار المحدد (5)، كذلك إن قيمة مؤشر التطابق المقارن يساوي ($cfi = 0,953$) وكان أكبر من المعيار المحك (0,90) بالإضافة إلى ما سبق فإن مؤشر رمسي كانت نتيجته متوافقة جداً مع قيمة المحك يساوي ($Rmse=0,043$)، كذلك الأمر فيما يتعلق بباقي مؤشرات التطابق فكانت جميعها وفق المعايير المحددة لها.



الشكل ٤، ٩: مخطط النموذج القياسي الهرمي للدراسة للعلاقة بين أبعاد الحوافز وأبعاد الرضا الوظيفي

ومما سبق يتضح أن كافة النتائج المستخرجة من مخرجات التحليل تدل وتؤكد على أن النموذج القياسي الرئيسي والقياسي الهرمي له ارتباطات وعلاقات ذات دلالات معنوية، وعليه نستطيع القول بأن جميع القيم والمؤشرات دلت على تطابق النموذج النظري الافتراضي المكون من أبعاد الحوافز وأبعاد الرضا الوظيفي مع الواقع في البيئة التربوية العمانية من خلال البيانات المجمعة.

الاختبار الثاني: اختبار كفاءة الارتباطات البعد عاملية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة

في هذا الاختبار تم التحقق من وجود العلاقة القوية بين (المتغير والبعد) من حيث درجات قيم التشبعات أو الارتباطات بين العامل الكامن والأبعاد التي تمثلها، فمثلاً العلاقة أو الارتباط بين العامل الكامن للحوافز المعنوية والمادية وأبعاده التي تمثلها يجب أن يكون لها ارتباط قوي ويعبر عن أدلة صدقها البنائي على الأقل (0,25) فأكثر، وهكذا بالنسبة لبقية العوامل الكامنة والأبعاد التي تمثلها، ومن التحليل المتكامل لنماذج (عوامل) الدراسة يتضح لنا كما هو مبين من مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة والموضح بالشكل السابق رقم (8,4) وكذلك الجدول رقم (42,4) فقد كشفنا بأن كافة الارتباطات بين الأبعاد الفرعية والعوامل الرئيسية الكامنة جاءت متوافقة والمعايير المحددة ($>0,50$) والتي عادة ما يطلق عليها بالتشبعات أو التحميلات أو التقديرات المعيارية (Loading Factor).

وتراوحت هذه الارتباطات التربيعية كأقل ارتباط كان بين العامل المستقل (الحوافز المعنوية) وبعد قياسه لبعد "تقدير الموظفين" (0,40) وكأعلى درجة ارتباط تربيعي بين (0,75) بين العامل المستقل (الحوافز المادية) وبعدي القياس "المكافآت المادية والأجور، وجميعها كانت أكبر من المعيار المحدد (0,25) كما أنها جميعها ذات دلالات إحصائية عند قيمة الاحتمال (P) والنسبة الحرجة (C.R)، بالإضافة إلى ذلك فقد كانت كافة التشبعات العاملية لجميع عوامل الدراسة ذات دلالات إحصائية وعند مستوى تحميل أعلى من القيمة المرغوب فيها (0,50). وبناءً على ما سبق فإن الجدول رقم (42,4) يعرض قيم التقديرات المعيارية واللامعيارية والارتباطات بين أبعاد العوامل لعوامل الدراسة في النموذج القياسي الرئيسي.

الجدول ٤، ٤٢: المعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة

نوع المتغير	المتغير الكامن	الأبعاد المفسرة	Estimate قيم التقديرات غير المقننة	S.E قيم خطأ القياس	C.R النسب الحرجة	P الدلالة	Loading التشبعات	SMC الارتباطات التريعي
	الحوافز المعنوية	الدعم الإداري	٠,٨٩٧	٠,٠٧٧	١١,٦٣	٠,٠٠١	٠,٧٧	٠,٦٠
مستقل		تقدير الموظفين	٠,٥٩٣	٠,٠٦٣	٩,٤٣	٠,٠٠١	٠,٦٣	٠,٤٠
		مشاركة الموظفين	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٥	٠,٧٢
	الحوافز المادية	الأجر البدلات	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٧	٠,٧٥
مستقل		المكافآت	٠,٨٩١	٠,٠٧٠	١٢,٦٨	٠,٠٠١	٠,٨٤	٠,٧٠
		الرضا الوظيفي	٠,٩٥٧	٠,٠٧٤	١٢,٩٩	٠,٠٠١	٠,٨٦	٠,٧٥
		أسلوب القيادة	٠,٩٣٣	٠,٠٧١	١٣,٢٢	٠,٠٠١	٠,٨٦	٠,٧٣
ر ^٢		محتوى العمل	١,٠٠٠	-	-	-	٠,٨٥	٠,٧٢
		التطور والترقية	٠,٨٥١	٠,٠٧٢	١١,٣٠	٠,٠٠١	٠,٧١	٠,٧١
		بيئة العمل	٠,٩٢١	٠,٠٧٠	١٣,١٩	٠,٠٠١	٠,٨٢	٠,٦٧

S.E. Standard Error, C.R.: Critical Ratio, P: Probability, SMC: Squared Multiple Correlation

الاختبار الثالث: اختبار كفاءة الارتباطات العاملية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة

من خلال نموذج المخطط القياسي الرئيسي للدراسة في الشكل السابق (٨،٤) والجدول رقم

(٤٣،٤) واللذان يكشفان قيم الارتباطات (العاملية) والمتمثلة بين عوامل الدراسة الرئيسية: "الحوافز

المعنوية والمادية" كمتغيرات مستقلة في نموذج الدراسة والعامل الثاني "الرضا الوظيفي" كمتغير تابع في

نموذج الدراسة، أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود العلاقة بين العوامل الكامنة في نموذج الدراسة وفي نفس

الوقت استقل كل عامل بخصوصيته في تفسير الظاهرة، حيث دلت النتائج على ملاءمة التقديرات العملية بين عوامل الدراسة، وكانت جميع العلاقات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (٠,٠٥)، كما كانت كافة قيم النسب الحرجة (C.R) في مناطق قبول العلاقة وأعلى من المعيار المحك (١,٩٦٤)، كما كانت أيضاً قيم العلاقة بين العامل المستقل "الحوافز المعنوية" والعامل التابع "الرضا الوظيفي" عند قيمة (٠,٨٧) هذا يعني أن هناك ارتباطاً موجباً بين المتغيرين، بينما كانت قيمة العلاقة بين عامل "الحوافز المادية" وعامل "الرضا الوظيفي" وبقية ارتباط (٠,٩٢) ذات ارتباط إيجابي قوي غير أنه تم قبول هذه العلاقة بناءً على نتائج التقديرات العملية غير المقننة حيث كانت جميعها متناغمة والمعايير المحددة، بينما كانت قيمة الارتباط بين المتغيرين المستقلين "الحوافز المعنوية والحوافز المادية" (٠,٧٨) كما هي بالجدول أدناه رقم (٤،٤٣)، وبناءً على ما سبق فقد تم التحقق من صلاحية ومطابقة النموذج النظري للدراسة والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة من خلال اختبار النموذج القياسي الرئيسي للدراسة الحالية.

الجدول ٤، ٤٣: التقديرات المعيارية واللامعيارية للعلاقة الارتباطية بين عوامل النموذج القياسي للدراسة

العامل الكامن	العامل الكامن	Estimate	S.E	C.R	P	Loading
الحوافز المعنوية	الرضا الوظيفي	قيم التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب الحرجة	الدلالة	التشبعات
الحوافز المعنوية	الرضا الوظيفي	٠,٨٥٤	٠,٠٩٣	٩,١٧١	٠,٠٠٠	٠,٨٧
الحوافز المادية	الرضا الوظيفي	٠,٨٥٦	٠,٠٨٩	٩,٥٨٧	٠,٠٠٠	٠,٩٢
الحوافز المعنوية	الحوافز المادية	٠,٧٦٣	٠,٠٨٨	٨,٦٧٦	٠,٠٠٠	٠,٧٨

S.E. Standard Error, C.R.: Critical Ratio, P: Probability, SMC: Squared Multiple Correlation

٥،٣،٤ النموذج البنائي (التركبي) للنموذج النظري للدراسة (Structural Model)

في النموذج القياسي الرئيسي السابق كانت العلاقات بين العوامل الرئيسة الحوافز المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي تمثل ارتباطات ولم يتم فيها تحديد المتغير المستقل والتابع، وقد تم تمثيل الارتباطات عن طريق السهم ذي الرأسين أو السهم المقوس (\longleftrightarrow).

بينما في النموذج البنائي (التركبي) يقوم على دراسة العلاقات التأثيرية بين عوامل الدراسة فهو يختلف تمامًا عن النموذج القياسي والمبين في الشكل رقم (٨،٤) حيث إن النموذج البنائي (التركبي) يهدف إلى تحديد طبيعة العوامل الكامنة في نموده التركبي وذلك عن طريق أداة السهم ذي الرأس الوحيد (\longleftarrow)، بهدف تحليل حجم الأثر ونتائج العلاقات السببية التي تسعى الدراسة الحالية إلى كشفها من خلال الإجابة عن فرضياتها الرئيسية، وهذا النموذج يعكس صورة النموذج النظري الافتراضي تمامًا كما هو بالفصل الثالث، ولاختبار النموذج البنائي (التركبي) سيتم من خلال مجموعة متتابعة من الاختبارات الأساسية وصولًا إلى استنباط نتائج الدراسة الحالية، وتتمثل هذه الاختبارات في الاختبارات التالية:

أولاً: اختبار مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير المباشر بين الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي.

بناءً على تعدد نوع العلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة في النموذج الدراسة كما هو مبين بالفصل الأول بين متغيرات الدراسة الرئيسية (الحوافز المعنوية والمادية، الرضا الوظيفي، العدالة التنظيمية)،

ووفقًا لما جاءت به الدراسة في تساؤلاتها وأهدافها الرئيسة، تم اختبار الفرضيات الآتية:

• الفرضية الأولى:

تؤثر الحوافز تأثيرًا إيجابيًا على تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم
بسلطنة عمان.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات التالية:

أ- تؤثر الحوافز المعنوية تأثيرًا إيجابيًا على تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم
بسلطنة عمان.

ب- تؤثر الحوافز المادية تأثيرًا إيجابيًا على تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم
بسلطنة عمان.

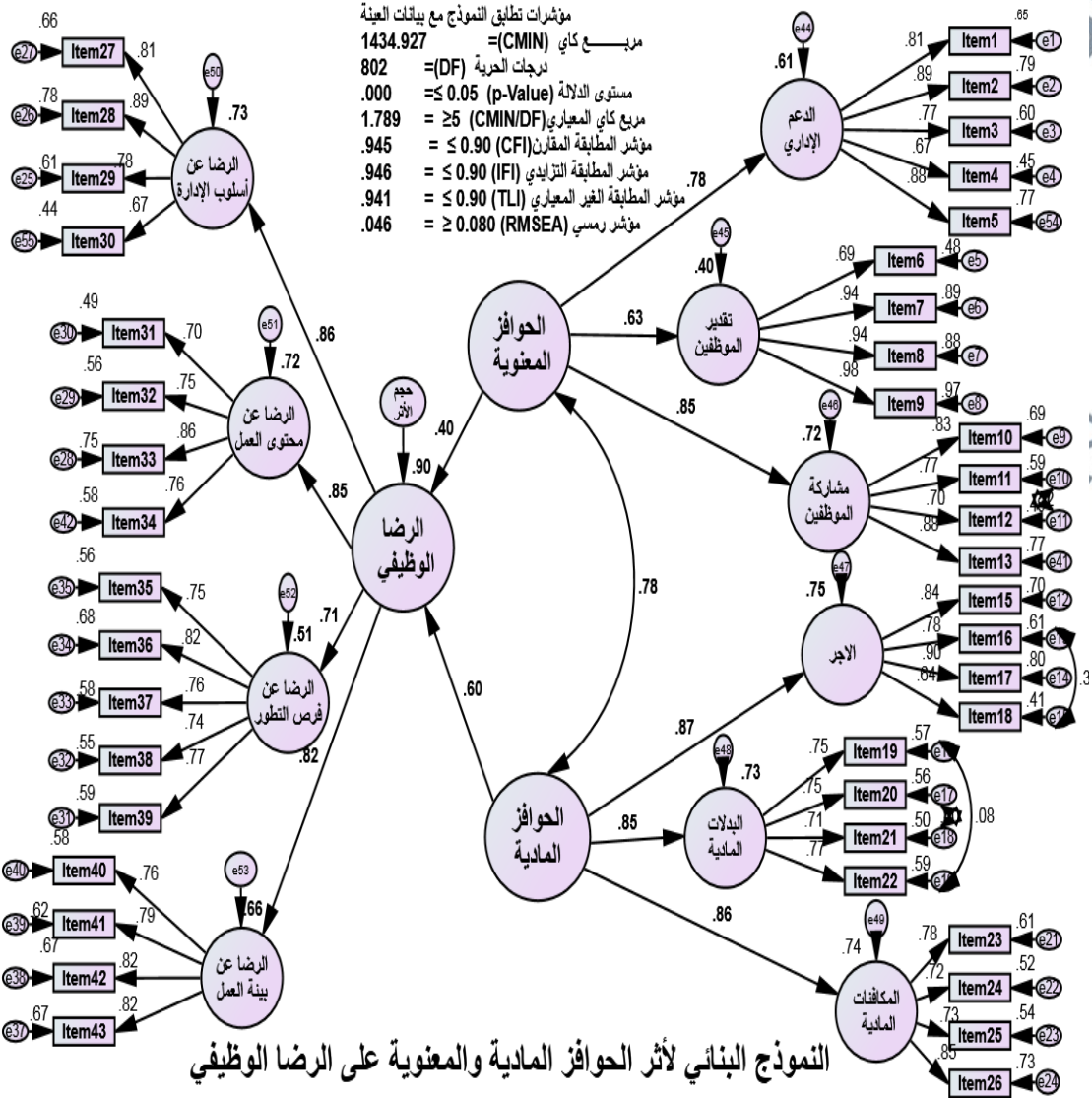
تم بناء هذه الفرضية وفقا للاطار النظري للدراسة الحالية وأكدت على أن الحوافز ببعديها
المعنوي والمادي لها تأثيرًا إيجابيًا على تحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة
عمان، وبالنظر إلى مخرجات التحليل الإحصائي (SEM-AMOS) وكما هو موضح تمامًا في الشكل رقم
(١٠،٤) والذي يعكس مخطط النموذج البنائي (الركبي) للعلاقات السببية بين عوامل الدراسة، وكذلك
من الجدول رقم (٤٤،٤) والذي يبين هو أيضًا مخرجات برنامج أموس فإن نتيجة العلاقة المباشرة بين
الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي كانت ذات دلالة معنوية إحصائية، حيث كانت قيمة (C.R) تساوي
(٤,٨٩١) وكانت أعلى من المحك المعيار (١,٩٦٤)، وهذا يدل على وجودها في منطقة القبول الفرضي
وابتعادها عن منطقة الرفض، كما كانت قيمة مستوى الدلالة (P=٠,٠٠٠) وذات دلالة معنوية إحصائية
وأقل من المحك المعيار للدلالة المعنوية (٠,٠٥)، بالإضافة إلى قيمة معامل المسار أو التقديرات المعيارية
والتي تساوي (0.٤٠) وذات اتجاه إيجابي والذي يؤكد على أن اهتمام المديرية العامة للتربية والتعليم

بالتحفيز المعنوي من خلال الممارسات التالية (الدعم الإداري، تقدير الموظفين، مشاركة الموظفين)، سيسهم بنسبة ٤٠% في تحقيق الرضا لدى الموظفين وبشكل إيجابي.

الجدول ٤، ٤٤ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (التركيب) للدراسة

Result النتيجة	Size effect حجم الأثر	Regression Weights قيمة الانحدار	P الدلالة	C.R النسب الحرجة	S.E قيم خطأ القياس	Estimate التقديرات غير المقننة	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
قبول الفرضية الرئيسية الأولى	٠,٩٠	٠,٤٠	٠,٠٠١	٤,٨٩١	٠,٠٨١	٠,٣٩٧	الرضا الوظيفي	الحوافز المعنوية
قبول الفرضية الرئيسية الثانية		٠,٦٠	٠,٠٠١	٧,٠٨٦	٠,٠٨٠	٠,٥٦٥	الرضا الوظيفي	الحوافز المادية

كما كشفت لنا نتائج التحليل في برنامج أموس بأن نتيجة العلاقة المباشرة بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي هي أيضاً كانت ذات دلالة معنوية، حيث بلغت قيمة (C.R) تساوي (٧,٠٨٦) وكانت أعلى من المحك المعيار (١,٩٦٤)، وعند مستوى الدلالة ($P=٠,٠٠١$) وذات دلالة معنوية إحصائية وأقل من المحك المعيار للدلالة المعنوية (٠,٠٥)، بالإضافة إلى قيمة معامل المسار أو التقديرات المعيارية والتي تساوي (0.٦٠)، وذات اتجاه إيجابي والذي يؤكد على أن اهتمام المديرين العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان بالتحفيز المادي من خلال الممارسات التالية (الأجر، البدلات المالية، المكافآت المادية) ستسهم بنسبة ٦٠% من تحقيق الرضا لدى الموظفين وبشكل إيجابي هي أيضاً. كما بلغ قيمة أو حجم الأثر الكلي للمتغير المستقل معاً (الحوافز المعنوية والحوافز المادية) في تحقيق رضا الموظفين بنسبة بلغت ٩٠%.



الشكل ٤، ١٠: النموذج البنائي للعلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي.

ثانياً: اختبار مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير المباشر بين الحوافز المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي.

تكمن الفكرة من وراء هذا الاختبار في التحقق من الدلالات الإحصائية وقيم التقديرات العملية

بين المتغير المستقل (الحوافز المعنوية والمادية) وأبعاد الرضا الوظيفي والمتمثلة في (الرضا عن أسلوب القيادة،

الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن فرص التطور والترقية، والرضا عن بيئة العمل) كمتغيرات تابعة في نموذج الدراسة وتم صياغة الفروض الإحصائية لها كما هي مبينة أدناه :

● الفرضية الثانية:

تؤثر الحوافز تأثيراً إيجابياً على تحقيق أبعاد الرضا الوظيفي (أسلوب القيادة، محامى العمل، فرص التطور والترقية، بيئة العمل) لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الثانية مجموعة من الفروض الفرعية التالية:

● تؤثر الحوافز المعنوية تأثيراً إيجابياً على تحقيق رضا الموظفين عن أسلوب القيادة بالمديرية العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المعنوية تأثيراً إيجابياً على تحقيق رضا الموظفين عن محتوى العمل بالمديرية العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المعنوية تأثيراً إيجابياً على تحقيق رضا الموظفين عن فرص التطور والترقية بالمديرية العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المعنوية تأثيراً إيجابياً على تحقيق رضا الموظفين عن بيئة العمل بالمديرية العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المادية تأثيراً إيجابياً على تحقيق رضا الموظفين عن أسلوب القيادة بالمديرية العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المادية تأثيراً إيجابياً على تحقيق رضا الموظفين عن محتوى العمل بالمديرية العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المادية تأثيرًا إيجابيًا على تحقيق رضا الموظفين عن فرص التطور بالمديريات العامة للتربية والتعليم.

● تؤثر الحوافز المادية تأثيرًا إيجابيًا على تحقيق رضا الموظفين عن بيئة العمل بالمديريات العامة للتربية والتعليم.

وبالنظر إلى مخرجات التحليل الخاصة بالفروض الفرعية كما بالجدول رقم (٤،٤٥)، والشكل رقم

(٤،١١) والمتعلق بتقدير قيم العلاقات المباشرة بين المتغير المستقل (الحوافز المعنوية والحوافز المادية)،

والتغيرات التابعة والمتمثلة في أبعاد الرضى الوظيفي (الرضا عن أسلوب القيادة، الرضا عن محتوى العمل،

الرضا عن فرص التطور والترقية، الرضا عن بيئة العمل)، فقد كشفت نتائج التحليل على وجود دلالات

إحصائية بين كافة الفروض الإحصائية المباشرة كما هي مبينة بالجدول والشكل أدناه فيما عدا العلاقة

بين الحوافز المعنوية والرضا عن محتوى العمل حيث دلت نتائج التحليل على عدم وجود العلاقة والأثر

فيما بينهما، حيث إن قيم الأثر بين الحوافز المعنوية وأبعاد الرضا الوظيفي على التوالي تساوي

(٠.41،٠.٤٨،٠.٢٩،٠.١٦) كما أن قيمة مستوى الدلالات الإحصائية لجميع الاختبارات (P) أقل

(٠،٠٥) فيما عدا العلاقة بين الحوافز المعنوية والرضا عن محتوى العمل فلقد بلغت القيم (٠،٦٩) وهي

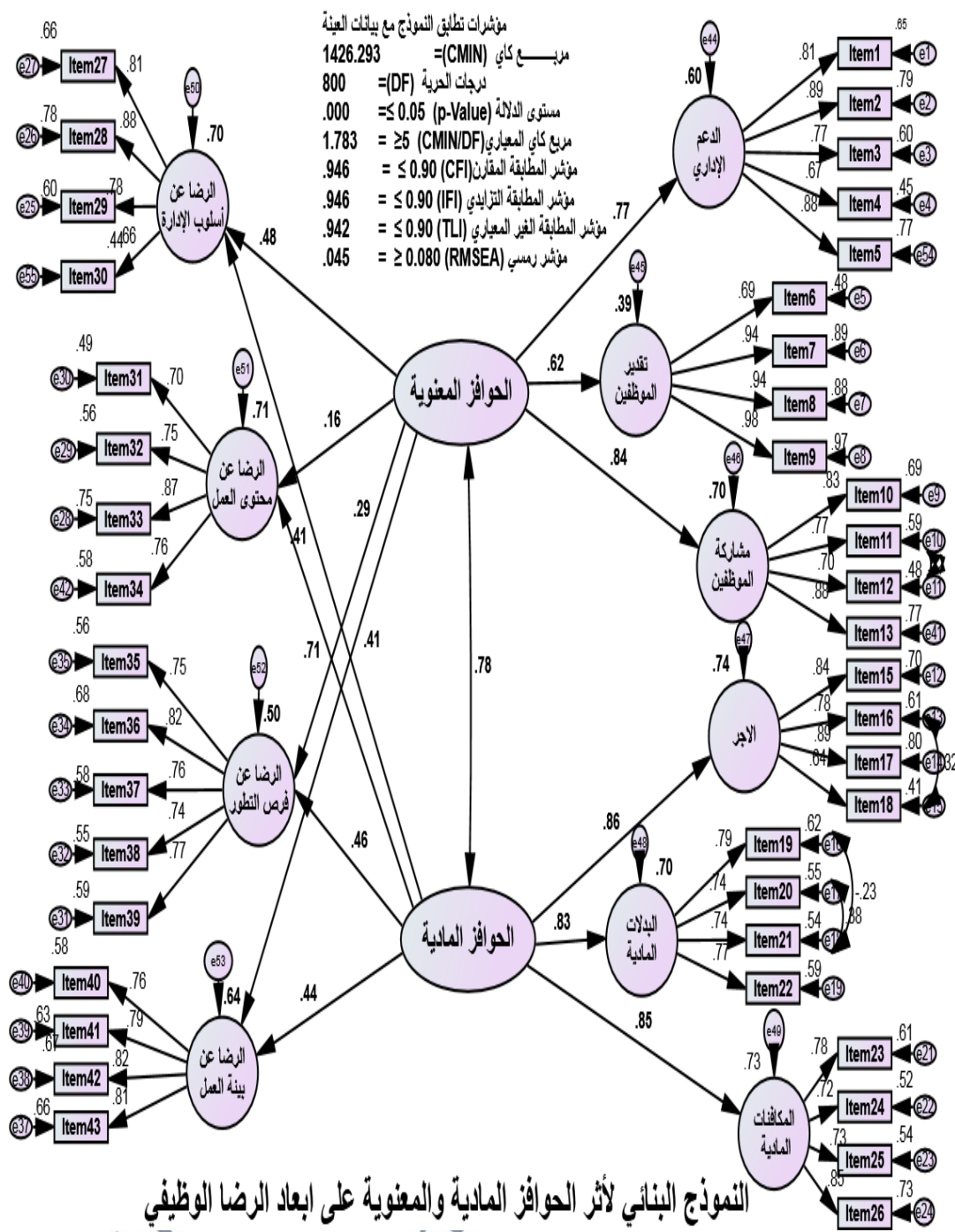
غير دالة إحصائيًا وهنا كانت ذات دلالة معنوية إحصائية وأكبر من المحك المعيار للدلالة المعنوية

(٠،٠٥).

الجدول ٤، ٤٥: المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (الهرمي) للدراسة

النتيجة	Size effect	P	C.R	S.E	Estimate	المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة
	حجم الأثر	الدلالة	النسب الحرجة	قيم خطأ القياس	التقديرات غير المقننة	المتغيرات	المتغيرات
قبول الفرضية	٠,٤٨	٠,٠٠١	٥,٠٩١	٠,١١١	٠,٥٦٤	الرضا عن أسلوب القيادة	الحوافز المعنوية
رفض الفرضية	٠,١٦	٠,٠٦٩	١,٨١٨	٠,١١٥	٠,٢١٠	الرضا عن محتوى العمل	
قبول الفرضية	٠,٢٩	٠,٠٠٤	٢,٩٠٢	٠,١٢٤	٠,٣٦٠	الرضا عن فرص التطور	الحوافز المادية
قبول الفرضية	٠,٤١	٠,٠٠١	٤,٢٦٦	٠,١١٦	٠,٤٩٦	الرضا عن بيئة العمل	
قبول الفرضية	٠,٤١	٠,٠٠١	٤,٦٠٥	٠,٠٩٨	٠,٤٥٠	الرضا عن أسلوب القيادة	الحوافز المادية
قبول الفرضية	٠,٧١	٠,٠٠١	٧,٣٢٤	٠,١١٥	٠,٨٤٥	الرضا عن محتوى العمل	
قبول الفرضية	٠,٤٦	٠,٠٠١	٤,٥٢٣	٠,١١٦	٠,٥٢٥	الرضا عن فرص التطور	
قبول الفرضية	٠,٤٤	٠,٠٠١	٤,٧٠١	٠,١٠٦	٠,٤٩٧	الرضا عن بيئة العمل	

كما أوضحت لنا نتائج التحليل المتعلقة بالعلاقة بين الحوافز المادية وأبعاد الرضا الوظيفي كما هي بالجدول رقم (٤٥،٤)، والشكل رقم (١١،٤) على وجود الدلالات إحصائية بين كافة الفروض الإحصائية المباشرة كما هي مبينة بالجدول والشكل أدناه حيث دلت نتائج التحليل على وجود العلاقة والأثر فيما بينهما، حيث إن قيم الأثر بين الحوافز المادية وأبعاد الرضا الوظيفي على التوالي تساوي (٠,٤١، ٠,٧١، ٠,٤٦، ٠,٤٤) كما أن قيمة مستوى الدلالات الإحصائية لجميع الاختبارات (P) أقل (٠,٠٥) فيما وجميعها دالة إحصائياً وهذا يشير إلى وجود العلاقة (معنوية الدلالة، إيجابية الاتجاه والأثر) بين الحوافز المادية وأبعاد الرضا الوظيفي.



النموذج البنائي لأثر الحوافر المادية والمعنوية على أبعاد الرضا الوظيفي

الشكل ٤، ١١: النموذج البنائي للعلاقة بين الحوافر المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي

ثالثًا: تحليل النموذج النظري الافتراضي للدراسة: أثر العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر على العلاقة بين

الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي

وفي النموذج النظري الافتراضي يمثل متغير (العدالة التنظيمية) متغيرًا مؤثرًا يحتوي على بعدين رئيسيين لقياسه (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية) على العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي، ولاختبار التأثير تم الاعتماد على تقسيم المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) بعد دمج أبعادها الرئيسية إلى مجموعتين (الأولى) المجموعة غير المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية داخل بيئة الدراسة، والمجموعة (الثانية) المجموعة المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية في بيئة الدراسة، وهذا التقسيم اعتمد على الأوزان الموزعة على فقرات المتغير (العدالة التنظيمية) والمرتبة من (1: غير موافق وبشدة إلى 5: موافق وبشدة)، لدراسة تأثير المتغير على العلاقة بين المتغير المستقل (الحوافز المعنوية، الحوافز المادية) على الرضا الوظيفي تارة وأبعاده تارة أخرى، وتعرف هذه الطريقة بطريقة المجموعات المتعددة (multi-group analysis or multi-sample analysis) وتعتبر هذه الطريقة من أفضل الطرائق لتحليل المتغير المؤثر أو النموذج التفاعلي (Barbra, 2010).

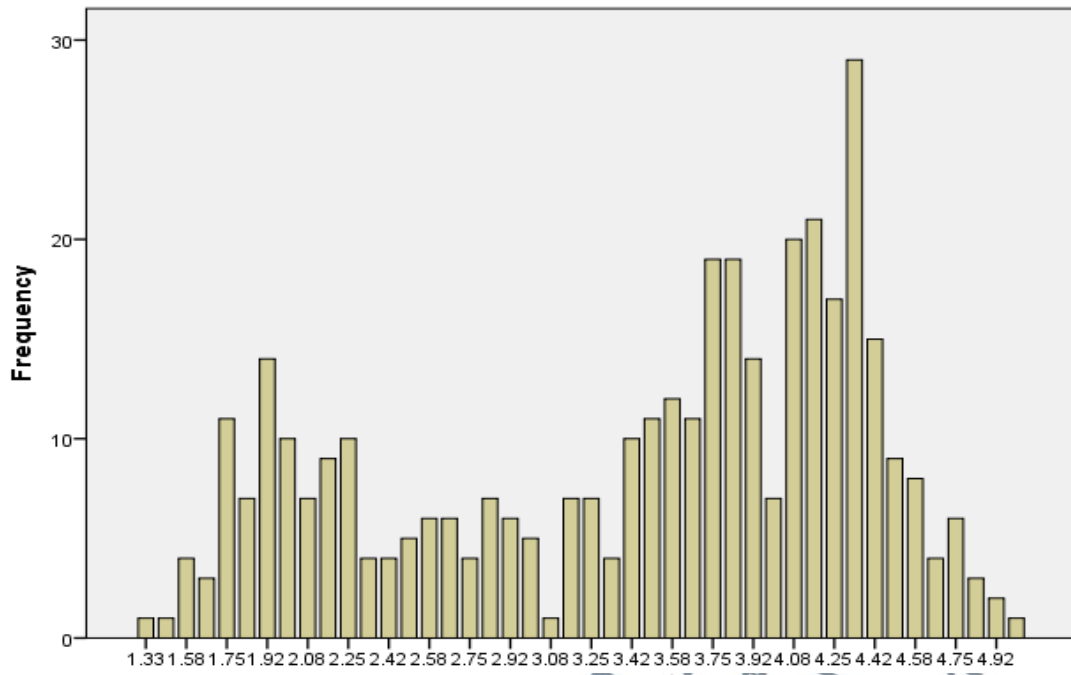
وفي الدراسة الحالية تم دمج جميع فقرات أبعاد المتغير المؤثر (العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية) تحت مسمى العدالة التنظيمية كمتغير كامن في نموذج الدراسة ومن ثم تم جمع فقرات البعدين الرئيسيين واستخراج قيمة متوسط عام موحد للمتغير المؤثر وتقسيم العينة إلى مجموعتين وفق المتوسط الحسابي لها، واعتبرت المجموعة التي هي أقل من المتوسط الحسابي (المجموعة الأولى) غير المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية، والمجموعة التي متوسط حسابها أكبر من المتوسط العامل (المجموعة الثانية) المؤيدة لوجود عدالة تنظيمية ببيئة الدراسة، ولتحقيق ذلك تم إجراء الخطوات التالية:

١. الإحصاء الوصفي لمتغير العدالة التنظيمية كمتغير مؤثر بنموذج الدراسة.

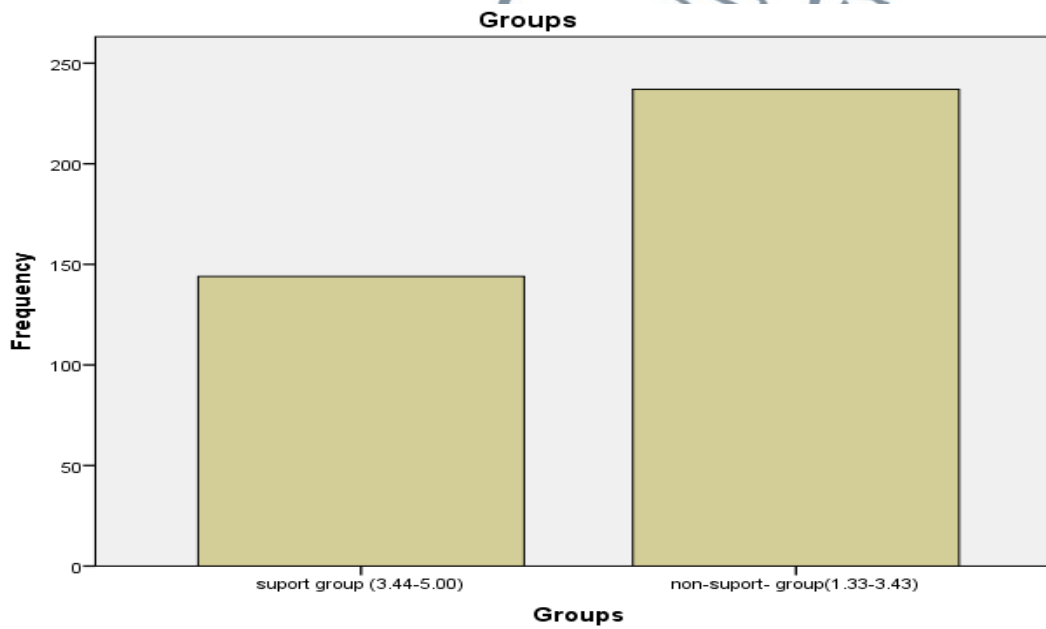
بلغ المتوسط الحسابي العام لقيم التقديرات المعملية للمتغير العدالة التنظيمية (٣,٤٤) وبانحراف معياري (٠,٩٣٧٦) كما أن الحد الأدنى بلغ (١,٣٣) والحد الأعلى (٥)، وبناءً على قيم تلك التقديرات تم تقسيم العينة إلى مجموعتين المجموعة الأولى (غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية) عند متوسط بين (١,٣٣) وحتى (٣,٤٣) وكان عدد غير المؤيدين لذلك (٢٣٧) مبحوثاً، كما سميت المجموعة الثانية والتي تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية ما بين (٣,٤٤) وحتى (٥) درجات بالمجموعة الثانية (المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية) وبلغ عدد المؤيدين (١٤٤) مبحوثاً، وذلك أن فقرات المقياس متسلسلة من ١: غير موافق وبشدة وحتى ٥: موافق وبشدة، والجدول (٤٦,٤) والشكلين (١٢,٤)، (١٣,٤) يكشفنا لنا نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير العدالة التنظيمية وقيم التقديرات التي تم الاعتماد عليها في تقسيم عينة الدراسة.

الجدول ٤، ٤٦: الإحصاء الوصفي لمتغير العدالة التنظيمية وفقاً لإجابات المبحوثين

المتغير	مستويات المتغير	رأي المجموعة	عدد المبحوثين	طول المدى للمتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري العام
العدالة التنظيمية	المجموعة الأولى	غير المؤيدة لتطبيق العدالة	٢٣٧	١,٣٣-٣,٤٣	٣,٤٣٠	٠,٩٣٧٦
	المجموعة الثانية	المؤيدة لتطبيق العدالة	١٤٤	٣,٤٤-٥,٠٠		



الشكل ٤، ١٢: المتوسطات الحسابية المتدرجة لمقياس العدالة التنظيمية

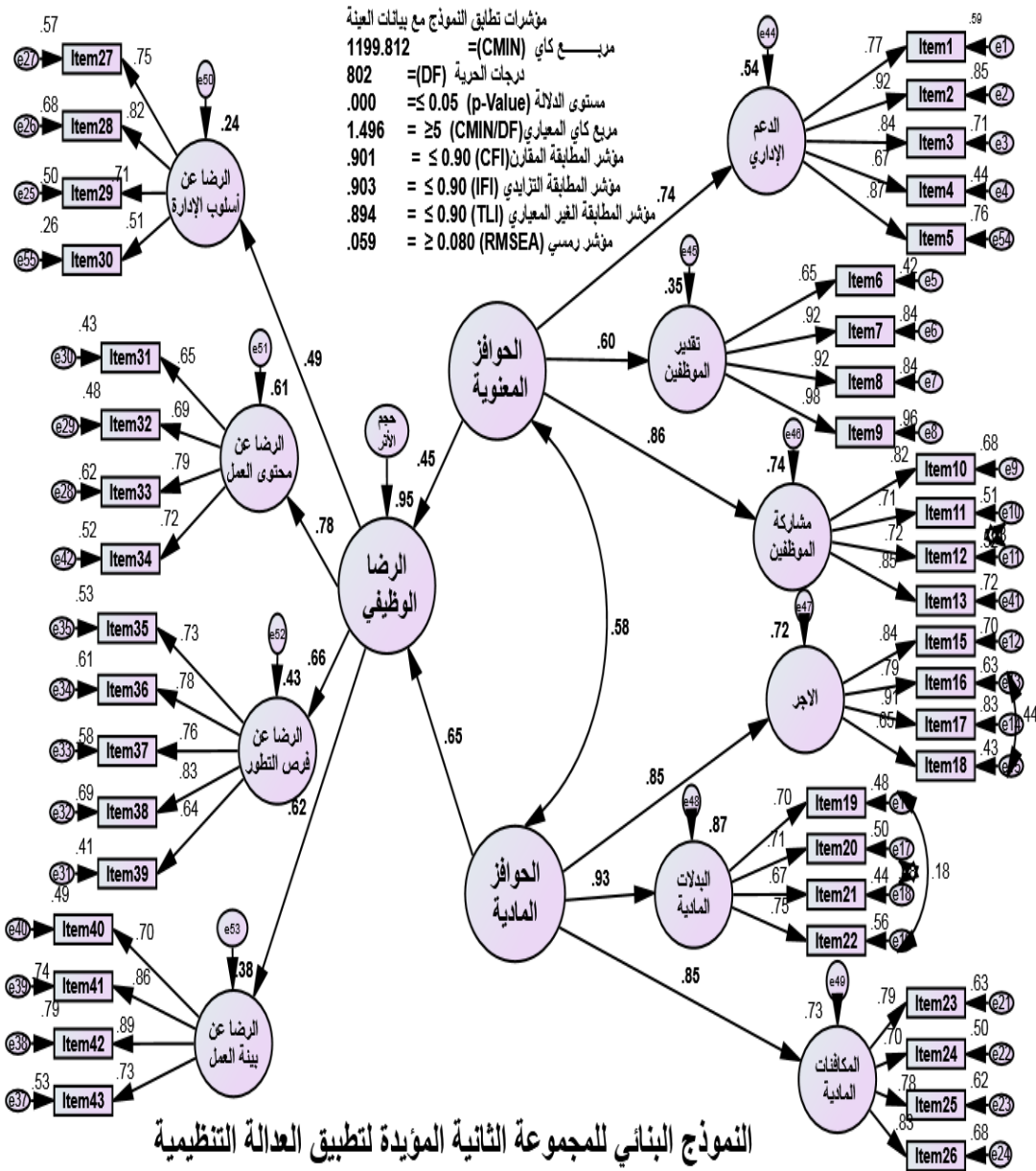


الشكل ٤، ١٣: عدد المجموعات وفق طول مدى المتوسط الحسابي

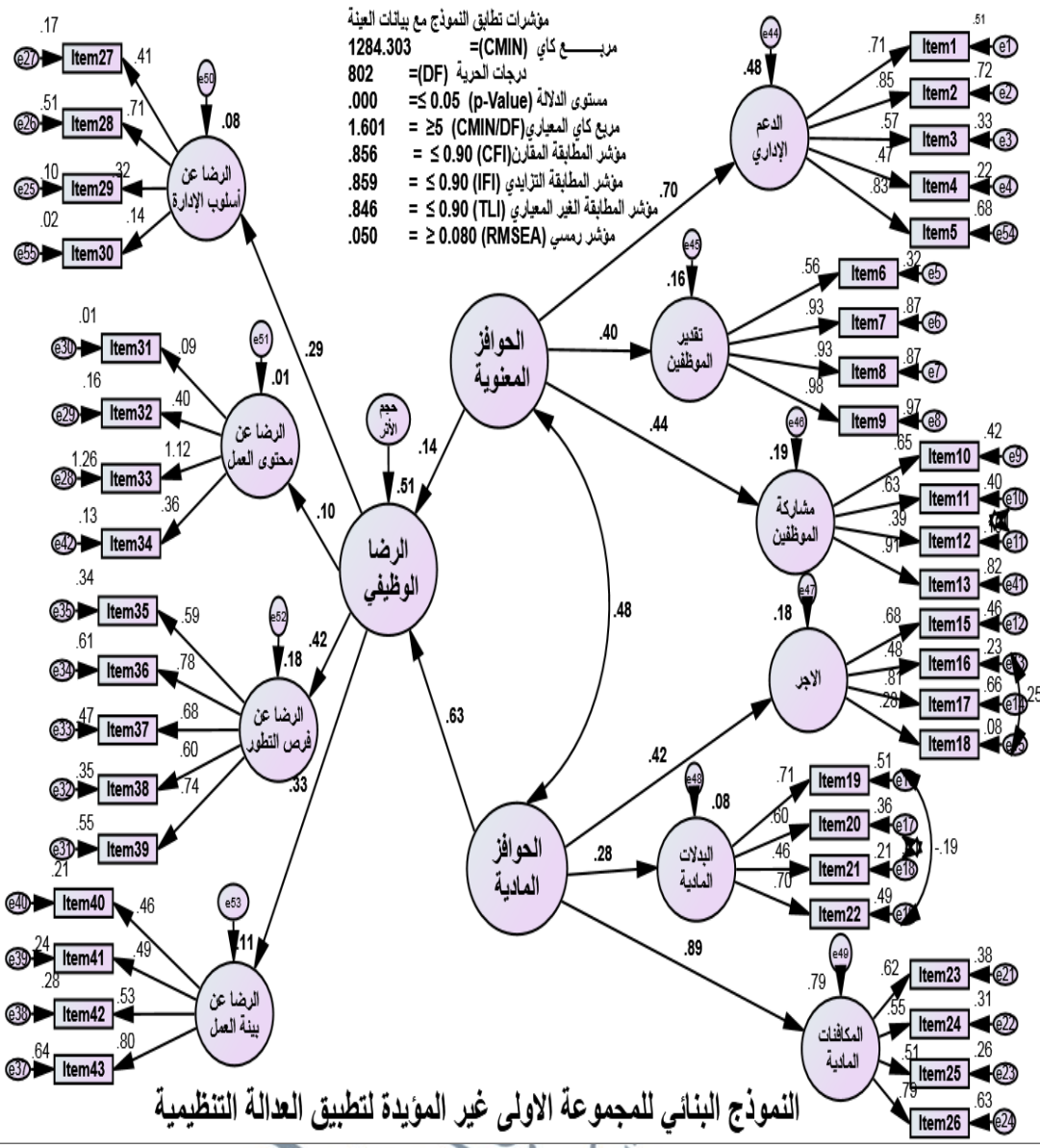
٢. اختبار كفاءة النموذج التفاعلي على العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية والرضا الوظيفي.

تم التحقق من قيم التقديرات المعملية لأثر المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) على النموذج النظري للدراسة والمتعلق بدراسة أثر الحوافز المعنوية والمادية على الرضا الوظيفي والتي سبق وأن تم صياغة بعض الفرضيات غير المباشرة له بالفصل الأول، والمذكورة أيضاً أدناه والتي نصت على الآتي:

- **الفرضية الثالثة:** أن التباين في آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى مراعاة المديرية العامة للتربية والتعليم بتطبيق مبدأ العدالة التنظيمية سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات المعملية على العلاقة الخطية والمباشرة بين الحوافز المعنوية والمادية وتحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم محل الدراسة لصالح العينة التي ترى وجود عدالة تنظيمية في المديرية العامة للتربية والتعليم. ومن الشككين التاليين (١٤،٤)، (١٥،٤) والجدول رقم (٤٧،٤)، والذي يكشف لنا قيم التقديرات المعملية بين المجموعتين (غير المؤيدة لتطبيق العدالة، المؤيدة لتطبيق العدالة)، وجود فروق في قيم التقديرات المعملية على العلاقة الخطية والمباشرة بين الحوافز المعنوية والمادية وتحقيق الرضا الوظيفي لموظفي المديرية العامة للتربية والتعليم محل الدراسة لصالح العينة التي ترى وجود العدالة التنظيمية في المديرية العامة للتربية والتعليم، حيث بلغت قيم الفروق التقديرية للعلاقة الخطية بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي فيما يتعلق بمؤشر التقديرات المقننة (٠،٢١١)، و(٠،٣٣٦) في قيمة خطأ القياس، و(٢،٦١٩) في قيمة النسبة الحرجة لصالح المجموعة الثانية المؤيدة لوجود عدالة تنظيمية عند منح الحوافز المعنوية ببيئة الدراسة، كما دلت نتائج الدراسة على وجود فروقات معنوية عند مستوى معنوي أقل من (٠،٠٥) لصالح المجموعة الثانية والتي بلغت (٠،٠٠٢)، بينما عدم وجود تلك الدلالة المعنوية في ظل المجموعة الأولى (غير المؤيدة) حيث بلغت الدلالة مستوى المعنوية المعيارية لها (٠،٠٥)، بقيمة بلغت (٠،٥١٨).



الشكل ٤، ١٤: النموذج البنائي للمجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية



الشكل ٤، ١٥: النموذج البنائي للمجموعة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية

وبالنظر إلى قيم المسار بين متغيرات الدراسة لوجدنا بأن الفروق جاءت لصالح المجموعة الثانية بفارق بلغ (٠,٣١)، وأثبت أيضًا المجموعة الثانية بأنها أكثر تأثيرًا في تحقيق رضا وظيفي بمقدار فارق بلغ (٠,٤٤) عن المجموعة الثانية، كل تلك المؤشرات والفروق في قيم التقديرات تشير إلى أن المجموعة الثانية هي الأفضل، وأن جميع الفروقات جاءت في صالح المجموعة المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة. ولو اردنا استنتاج قيم تقديرات العلاقة الخطية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي كما هي بالجدول رقم (٤٧٠٤) والشكلين السابقين (١٤,٤)، (١٥,٤) نجد أيضًا بأن قيم الفروق التقديرية المتعلقة بمؤشر التقديرات المقننة (٠,١٠٦)، و(٠,٠٥١) في قيمة خطأ القياس، و(٢,٤٤٣) في قيمة النسبة الحرجة لصالح المجموعة الثانية المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية هي أيضًا، كما دلت نتائج الدراسة على وجود فروقات معنوية عند مستوى معنوي أقل من (٠,٠٥) لصالح المجموعة الثانية والتي بلغت (٠,٠٠١)، بينما عدم وجود تلك الدلالة المعنوية في ظل المجموعة الثانية (غير المؤيدة) حيث بلغت الدلالة مستوى المعنوية المعيارية لها (٠,٠٥)، بقيمة بلغت (٠,١٣٩).

الجدول ٤ ، ٤٧ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج المؤثر بين العينة المؤيدة والعينة

غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية داخل بيئة الدراسة

Estimate	Size	Regression	P	C.R	S.E	Estimate	المتغير	المتغيرات
التقديرات	effect	Weights	الدلالة	النسب	قيم خطأ	التقديرات	التابع	المستقلة
غير المقننة	حجم	قيمة الانحدار		الحرجة	القياس	غير المقننة		
	الأثر							
							الرضا	الحوافز
							الوظيفة	المعنوية
							المجموعة المؤيدة	المجموعة غير المؤيدة
٠,٢٣٢	٠,٩٥	٠,٤٥	٠,٠٠٢	٣,١٧١	٠,٠٧٣	٠,٢٣٢	قيم الفروق بين متغير الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية	
٠,٠٢١	غير دال	٠,١٤	٠,٥٨١	٠,٥٥٢	٠,٠٣٧	٠,٠٢١	المجموعة غير المؤيدة	
٠,٢١١	لصالح المجموعة المؤيدة	٠,٣١	***	٢,٦١٩	٠,٠٣٦	٠,٢١١	قيم الفروق العملية بين المجموعتين	
							الرضا	الحوافز
							الوظيفة	المادية
							المجموعة المؤيدة	المجموعة غير المؤيدة
٠,٢٩١	٠,٩٥	٠,٦٥	٠,٠٠١	٣,٩٢٤	٠,٠٧٤	٠,٢٩١	قيم الفروق بين متغير الحوافز المادية والرضا الوظيفي كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية	
٠,١٨٥	غير دال	٠,٦٣	٠,١٣٩	١,٤٨١	٠,١٢٥	٠,١٨٥	المجموعة غير المؤيدة	
٠,١٠٦	لصالح المجموعة المؤيدة	٠,٠٢	***	٢,٤٤٣	(٠,٠٥١)	٠,١٠٦	قيم الفروق العملية بين المجموعتين	

كما تكشف لنا نتائج التحليل أيضاً إلى أن قيم المسار بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي

جاءت لصالح المجموعة الثانية بفارق بلغ (٠,٠٢)، وأثبت أيضاً المجموعة الثانية بأنها أكثر تأثيراً في تحقيق

الرضا الوظيفي بمقدار فارق بلغ (٠,٤٤) عن المجموعة الثانية هي أيضاً، كل تلك المؤشرات والفروق في

قيم التقديرات تشير إلى أن المجموعة الثانية هي الأفضل وأن جميع الفروقات جاءت في صالح المجموعة

المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة في ظل العلاقة الخطية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي.

٤. اختبار كفاءة نموذج التفاعلي على العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي.

في هذا الجانب تم التحقق من قيم التقديرات المعملية لأثر المتغير المؤثر (العدالة التنظيمية) على النموذج النظري للدراسة والمتعلق بدراسة أثر الحوافز المعنوية والمادية على أبعاد الرضا الوظيفي (أسلوب القيادة، محتوى العمل، فرص التطور والترقية، وبيئة العمل) والتي سبق وأن تم صياغة بعض الفرضيات غير المباشرة لها بالفصل الأول، والمذكورة أيضاً أدناه والتي نصت على الآتي:

● الفرضية الرابعة: أن التباين في آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى مراعاة المديرين العامة للتربية والتعليم بتطبيق مبدأ العدالة التنظيمية (التوزيعية، الإجرائية) سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات المعملية على العلاقة الخطية والمباشرة بين الحوافز المعنوية والمادية وتحقيق أبعاد الرضا الوظيفي لموظفي المديرين العامة للتربية والتعليم محل الدراسة لصالح العينة التي ترى وجود عدالة تنظيمية بالمديرين العامة للتربية والتعليم.

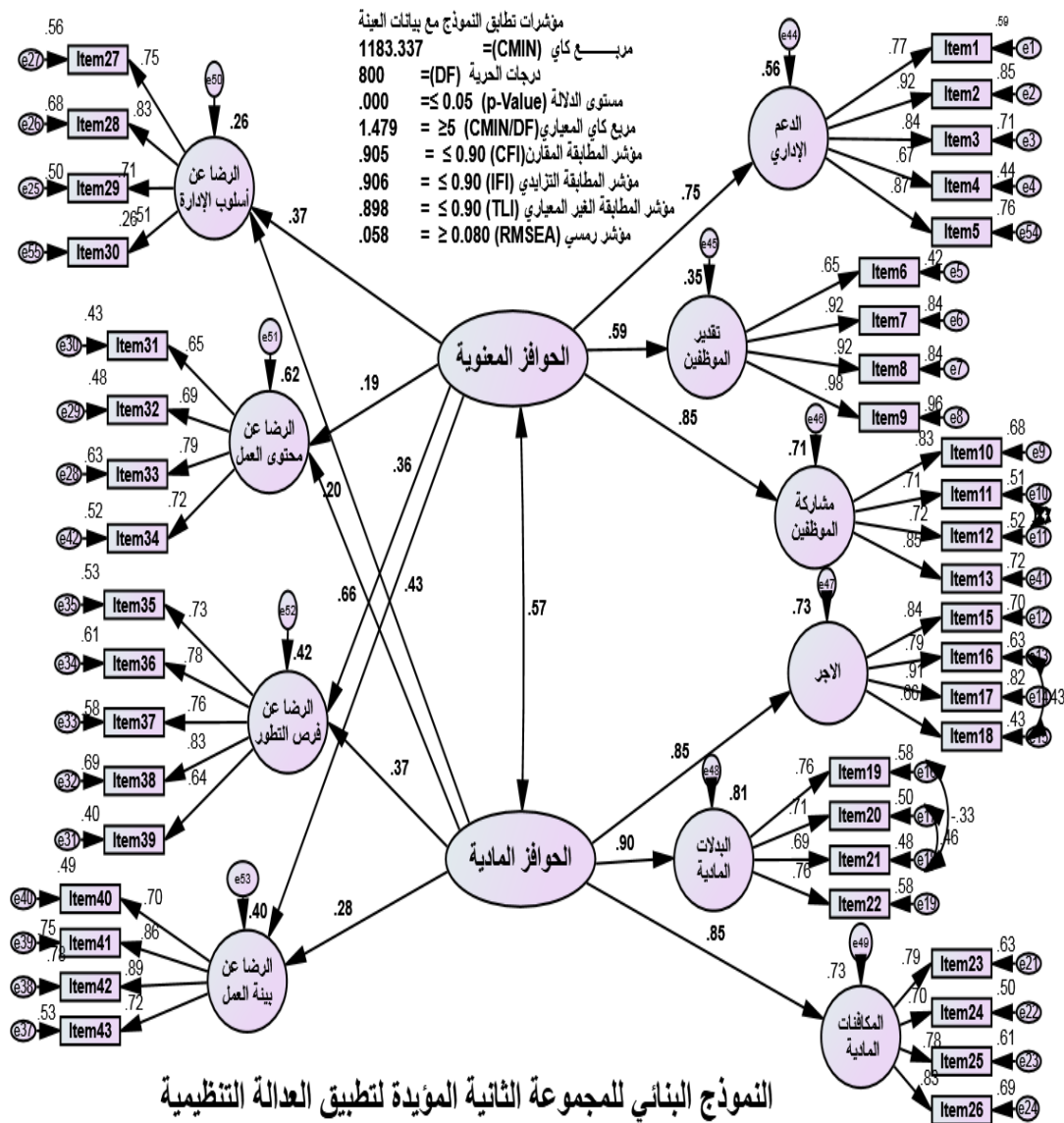
كشفت لنا نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين بالشكلين التاليين (١٦،٤)، (١٧،٤) والجدول رقم (٤٨،٤)، قيم الفروقات بالتقديرات المعملية بين المجموعتين (المؤيدة لتطبيق العدالة، وغير المؤيدة لتطبيق العدالة)، بين العلاقات الخطية والمباشرة (الحوافز المعنوية والمادية وتحقيق أبعاد الرضا الوظيفي) لموظفي المديرين العامة للتربية والتعليم محل الدراسة لصالح العينة المؤيدة (المجموعة الثانية) بتطبيق العدالة التنظيمية بالمديرين العامة للتربية والتعليم، حيث بلغت قيم الفروق التقديرية للعلاقة الخطية بين الحوافز المعنوية والرضا عن أسلوب القيادة لصالح المجموعة الثانية حيث بلغت قيم تلك الفروقات بمؤشر التقديرات المقننة (٠،١٦١)، و(٠،٠٢٥) في قيمة خطأ القياس، و(٠،٨١١) في قيمة النسبة الحرجة لصالح المجموعة الثانية المؤيدة لوجود عدالة تنظيمية .

كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً على وجود فروقات معنوية عند مستوى معنوي أقل من

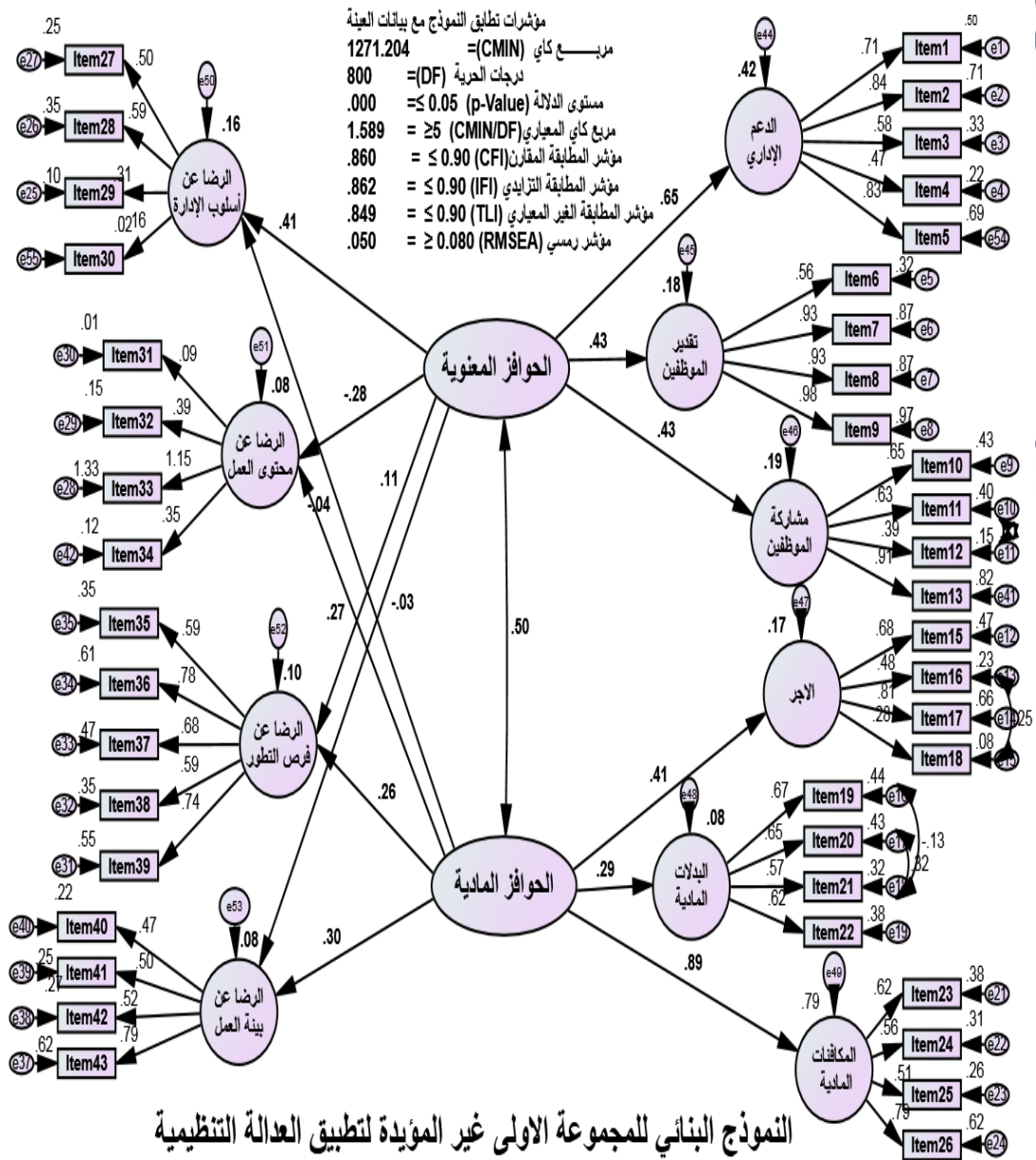
(0,05) لصالح المجموعة الثانية والتي بلغت (0,007)، بينما عدم وجود تلك الدلالة المعنوية في ظل

المجموعة الأولى (غير المؤيدة) حيث بلغت الدلالة مستوى المعنوية المعيارية لها (0,05)، بقيمة بلغت

(0,060).



الشكل ٤، ١٦: النموذج البنائي للمجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية



الشكل ٤، ١٧: النموذج البنائي للمجموعة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية

كما دلت أيضاً نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة معنوية فيما يتعلق بالعلاقة بين الحوافز المعنوية والرضا عن محتوى العمل لصالح المجموعة الثانية عند مستوى دلالة معنوية بلغت (٠,٠٤٧)، وعدم وجودها بالمجموعة الأولى (غير المؤيدة)، كما أشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن قيم التقديرات العملية المتعلقة بالمجموعة الثانية في العلاقة الخطية بين الحوافز المعنوية والرضا عن فرص التطور كانت أفضل من حيث القيم العملية عن المجموعة الثانية بفروق معنوية لصالح المجموعة الثانية هي أيضاً وعند مستوى معنوي بلغ (٠,٠٠٤)، وأخيراً فيما يتعلق بالعلاقة بين الحوافز المعنوية والرضا عن بيئة العمل فلقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي بطريقة المجموعات المتعددة باستخراج الفروقات العملية بين المجموعتين (المؤيدة، غير المؤيدة)، ولصالح المجموعة المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة وعند مستوى دلالة دال معنوياً بلغ (٠,٠٠٤)، وعدم وجودها بالمجموعة غير المؤيدة. ونخلص مما سبق إلى أن كافة الفروقات في القيم والتقديرات العملية بين العلاقات الخطية (الحوافز المعنوية وتحقيق أبعاد الرضا الوظيفي) كانت جميعها لصالح المجموعة الثانية (المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة) وعدم دلالتها بالمجموعة الأولى (غير المؤيدة بتطبيق العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة)، وهذا يعني أن توفر العدالة التنظيمية ببيئة العمل يسهم بتحسين العلاقة بين الحوافز المعنوية وأبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٤، ٤٨ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج المؤثر بين العينة المؤيدة والعينة

غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية للعلاقة بين الحوافز المعنوية وأبعاد الرضا الوظيفي

Result	Regression Weights	P	C.R	S.E	Estimate	المتغير	المتغيرات
النتيجة	قيمة الانحدار	الدلالة	النسب	قيم	التقديرات	التابع	المستقلة
			الدرجة	خطأ	غير المقننة		
القياس							
قيم الفروق بين متغير الحوافز المعنوية والرضا عن أسلوب القيادة كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية						أسلوب القيادة	الحوافز المعنوية
دال	٠,٣٧	٠,٠٠٧	٢,٦٩٣	٠,١٤١	٠,٣٨٠		المجموعة المؤيدة
غير دال	٠,٤١	٠,٠٦٠	١,٨٨٢	٠,١١٦	٠,٢١٩		المجموعة غير المؤيدة
لصالح المجموعة المؤيدة	-٠,٠٤	-٠,٠٥٣	٠,٨١١	٠,٠٢٥	٠,١٦١		قيم الفروق المعملية بين المجموعتين
قيم الفروق بين متغير الحوافز المعنوية والرضا عن محتوى العمل كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية						محتوى العمل	الحوافز المعنوية
دال	٠,١٩	٠,٠٤٧	١,٩٧٣	٠,١٢١	٠,٢١٤		المجموعة المؤيدة
غير دال	-٠,٢٨	٠,٠٩٣	-١,٢٦٨	٠,٢٤٢	-٠,٥٥٠		المجموعة غير المؤيدة
لصالح المجموعة المؤيدة	-٠,٠٩	٠,٠٥٤	-٠,٥٠	-٠,١٢١	٠,١٥٩		قيم الفروق المعملية بين المجموعتين
قيم الفروق بين متغير الحوافز المعنوية والرضا فرص التطور كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية						فرص التطور	الحوافز المعنوية
دال	٠,٣٦	٠,٠٠٤	٢,٩٠٥	٠,١٣٩	٠,٤٠٤		المجموعة المؤيدة
غير دال	٠,١١	٠,٣٩٤	٠,٨٥٢	٠,٢٠٧	٠,١٧٦		المجموعة غير المؤيدة
لصالح المجموعة المؤيدة	٠,٢٥	-٠,٣٩	٢,٠٥٣	-٠,٠٦٨	٠,٢٢٨		قيم الفروق المعملية بين المجموعتين
قيم الفروق بين متغير الحوافز المعنوية والرضا بيئة العمل كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية						بيئة العمل	الحوافز المعنوية

الجدول ٤، ٤٨ : ااصل: المعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج المؤثر بين العينة المؤيدة والعينة غير المؤيدة
لتطبيق العدالة التنظيمية للعلاقة بين الحوافز المعنوية وأبعاد الرضا الوظيفي

المجموعة المؤيدة	٠,٤٠٤	٠,١٣٩	٢,٩٠٥	٠,٠٠٤	٠,٤٣	دال
المجموعة غير المؤيدة	-٠,٠٣٩	٠,١٩٤	-٠,١٩٩	٠,٨٤٢	-٠,٠٣	غير دال
قيم الفروق المعملية بين المجموعتين	٠,٣٦٥	-٠,٠٥٦	٢,٧٠٦	-٠,٨٣٨	٠,٤٠	لصالح المجموعة المؤيدة

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الحوافز المادية وأبعاد الرضا الوظيفي بين المجموعتين (المؤيدة، غير المؤيدة) فلقد دلت نتائج التحليل الإحصائي كما هو مبين بالشكلين التاليين (٤، ١٦)، (٤، ١٧) والجدول رقم (٤، ٤٩)، على أن نتائج قيم الفروقات بين المجموعتين (المؤيدة لتطبيق العدالة، غير المؤيدة لتطبيق العدالة)، بين المتغيرات المستقلة والمتماثلة في أبعاد الحوافز (معنوية، مادية) وبين أبعاد الرضا الوظيفي كانت لصالح العينة المؤيدة (المجموعة الثانية) بتطبيق العدالة التنظيمية بالمديريات العامة للتربية والتعليم، حيث بلغت قيم الفروق في التقديرية المعملية للعلاقة الخطية بين الحوافز المادية والرضا عن أسلوب القيادة لصالح المجموعة الثانية حيث بلغت قيم تلك الفروقات بمؤشر التقديرات المقننة (٠,١٣٩)، و(١,٣٥٤) في قيمة النسبة الحرجة لصالح المجموعة الثانية المؤيدة لوجود عدالة تنظيمية. كما أشارت نتائج الدراسة أيضًا على وجود فروقات معنوية بين المجموعتين بقيمة (٠,٦٥٨) لصالح المجموعة الثانية والتي بلغت (٠,١٠٥) حيث إنها غير دالة إحصائيًا ولكنها كانت أفضل من حيث القيم التقديرية لها.

وكشفت أيضًا نتائج الدراسة على وجود فروق ذات دلالة معنوية فيما يتعلق بالعلاقة بين الحوافز المادية والرضا عن محتوى العمل لصالح المجموعة الثانية عند مستوى دلالة معنوية بلغت (٠,٠٠١)، ووجودها أيضًا بالمجموعة الثانية ولكن كانت الأولى أفضل من حيث مستواها المعنوي وبفارق (٠,٠٢٤) -

(لصالح المجموعة الثانية، كما أشارت نتائج الدراسة أيضًا إلى أن قيم التقديرات المعملية المتعلقة بالمجموعة الثانية في العلاقة الخطية بين الحوافز المادية والرضا عن فرص التطور والترقية كانت أفضل من حيث القيم المعملية عن المجموعة الثانية بفروق معملية لصالح المجموعة الثانية هي أيضًا، وعند مستوى معنوي بلغ (٠,٠٠٢)، وأخيرًا فيما يتعلق بالعلاقة بين الحوافز المادية والرضا عن بيئة العمل فلقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي بطريقة المجموعات المتعددة باستخراج الفروقات المعملية بين المجموعتين (المؤيدة، غير المؤيدة)، ولصالح المجموعة المؤيدة لوجود العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة وعند مستوى دلالة دال معنويًا بلغ (٠,٠١٣)، وهي أقرب لمستوى الدلالة المعنوية (٠,٠٥) من المجموعة الأولى.

ومما سبق نستخلص بأن كافة الفروقات في القيم والتقديرات المعملية بين العلاقات الخطية (الحوافز المادية وتحقيق أبعاد الرضا الوظيفي) كانت جملها لصالح المجموعة الثانية (المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة) مقارنةً بالمجموعة الأولى (غير المؤيدة بتطبيق العدالة التنظيمية ببيئة الدراسة)، وهذا يعني أن توفر العدالة التنظيمية ببيئة العمل سوف يسهم بتحسين العلاقة بين الحوافز المادية وأبعاد الرضا الوظيفي.

الجدول ٤، ٤٩ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج اللطيف بين العينة المؤيدة

والعينة غير المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية للعلاقة بين الحوافز المادية وأبعاد الرضا الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	Estimate	S.E	C.R	P	قيمة الانحدار	النتيجة
		التقديرات غير المقننة	قيم خطأ القياس	النسب الدلالة			
الحوافز المادية	أسلوب القيادة	قيم الفروق بين متغير الحوافز المادية والرضا أسلوب القيادة كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية					
المجموعة المؤيدة		٠,١٨٠	٠,١١١	١,٦٢١	٠,١٠٥	٠,٢٠	غير دال
المجموعة غير المؤيدة		-٠,٠٤١	٠,١٥٦	٠,٢٦٧	٠,٧٩٠	-٠,٠٤	غير دال
				-			
قيم الفروق العملية بين المجموعتين		٠,١٣٩	-٠,٠٤٥	١,٣٥٤	-٠,٦٥٨	٠,١٦	لصالح المجموعة المؤيدة
الحوافز المادية	محتوى العمل	قيم الفروق بين متغير الحوافز المادية والرضا محتوى العمل كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية					
المجموعة المؤيدة		٠,٦٥٥	٠,١١٩	٥,٤٩٩	٠,٠٠١	٠,٦٦	دال
المجموعة غير المؤيدة		٠,٩٩٤	٠,٤٤٣	٢,٢٤٢	٠,٠٢٥	٠,٢٧	دال
قيم الفروق العملية بين المجموعتين		-٠,٣٣٩	-٠,٣٢٤	٣,٢٥٧	-٠,٠٢٤	٠,٣٩	لصالح المجموعة المؤيدة
الحوافز المادية	فرص التطور	قيم الفروق بين متغير الحوافز المادية والرضا عن فرص التطور كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية					
المجموعة المؤيدة		٠,٣٥٩	٠,١١٤	٣,١٤١	٠,٠٠٢	٠,٣٧	دال
المجموعة غير المؤيدة		٠,٨١٧	٠,٤١٢	١,٩٨٢	٠,٠٤٧	٠,٢٦	دال
قيم الفروق العملية بين المجموعتين		-٠,٤٥٨	-٠,٢٩٨	١,١٥٩	٠,٠٤٥	٠,١١	لصالح المجموعة المؤيدة
الحوافز المادية	بيئة العمل	قيم الفروق بين متغير الحوافز المادية والرضا بيئة العمل كانت لصالح المجموعة المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية					
المجموعة المؤيدة		٠,٢٨٥	٠,١١٥	٢,٤٨٠	٠,١٣٠	٠,٢٨	دال
المجموعة غير المؤيدة		٠,٨٣٠	٠,٣٩٨	٢,٠٨٧	٠,٠٣٧	٠,٣٠	دال
قيم الفروق العملية بين المجموعتين		-٠,٥٤٥	-٠,٢٨٣	٠,٣٩٣	-٠,٠٢٤	-٠,٠٢	لصالح المجموعة المؤيدة

٤،٤ خلاصة الفصل الرابع

ناقش الفصل الرابع نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة، وناقش تقنيات التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي بهدف التحقق من أدلة الصدق البنائي لأداة الدراسة وتوصلت النتائج إلى صحة وموثوقية أداة الدراسة (الاستبانة) وإمكانية الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، كما ناقش الفصل نتائج الفروض الإحصائية والتي سبق وأن تم تطويرها وعرضها بالفصل الثاني واثبت تحليل البيانات بطريقة النمذجة البنائية بأن كافة العلاقات الخطية والمباشرة كانت ذات دلالة معنوية وإيجابية الأثر والاتجاه، كما اعتمدت الدراسة على تقنية تحليل المجموعات في اختبار الفروض الإحصائية غير المباشرة والمتعلقة بالنموذج التفاعلي لمتغير (العدالة التنظيمية) كمتغير مؤثر على العلاقة بين الحوافز المعنوية والمادية وأبعاد الرضا الوظيفي، ودلت كافة النتائج على أن الفروقات في القيم والتقديرات العملية جميعها جاءت لصالح المجموعة الثانية (المؤيدة لتطبيق العدالة التنظيمية في بيئة الدراسة) وعدم صلاحيتها بالمجموعة الأولى، الفصل التالي سيقدم مناقشة عامة لنتائج الدراسة ومقارنتها بالأدب السابق مع سرد الإسهامات العلمية لها واستنباط أهم التوصيات والمقترحات التي نرى أنها ضرورية.