

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

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

الإجراءات العملية لمنهجية الدراسة.

* الأساليب الإحصائية المستخدمة

* منهجية الدراسة وأسلوبها.

* مجتمع الدراسة وعينتها.

* أداة الدراسة الميدانية.

* صدق الاستبانة وثباتها.

المقدمة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها التي تتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة، وكذلك متغيرات الدراسة وأداتها، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث لإعداد أدوات الدراسة وتطبيقها (الاستبانة)، والتأكد من صدقها وثباتها، وبيان إجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية التي اعتمدت في تحليل الدراسة. وفيما يلي وصفاً لهذه الإجراءات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم إدخال بيانات هذه الدراسة وتحليلها إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) الإصدار التاسع عشر لإجراء التحليلات الإحصائية، واختبار الفروض البحثية، حيث تم حساب ما يلي:

1- التحليل العاملي الاستكشافي Factor Analysis: هو إجراء إحصائي عام يستخدم في تحديد الأبعاد الرئيسة المتمثلة في عدد كبير جداً من المتغيرات، أو بمعنى آخر التحليل العاملي يكتشف الأبعاد الرئيسة التي تفسر مجموعة كبيرة من المتغيرات⁴⁰⁴، ويستخدم في ميادين العلوم الاجتماعية لتقليل المتغيرات الكثيرة إلى عدد صغير من العوامل التي يمكن تفسيرها به.

404 Hair, J.H., Anderson, R.E., Tatham, R.L., & Black, W.C. (2010) . *Multivariate Data Analysis*. Prentice-Hall, New Jersey.

2-معامل (الفأ كرونباخ Alpha Cronbach): لحساب معامل الثبات وقياس مدى الارتباط بين فقرات الاستبانة، ومدى تحقيق الانسجام بين فقراتها.

3-اختبارات (t-test) يستخدم هذا الاختبار في مقارنة المتوسطات لعدد من المتغيرات في مجموعتين فقط (عينتين فرعيتين فقط): مثل (الذكور والإناث)⁴⁰⁵، بمعنى أنه يهدف هذا الاختبار إلى بيان ما إذا كان متوسط العينة الفرعية الأولى يختلف عن متوسط العينة الفرعية الثانية.

4- التباين أحادي الاتجاه (One-Way ANOVA) يستخدم هذا الأسلوب في تحليل المواقف البحثية التي تشتمل على عيّنات متعددة للتحقق مما إذا كان للمتغير المستقل تأثيراً على المتغير التابع لجميع العيّنات الفرعية في آن واحد، بمعنى أن اختبار النسبة الفائية في هذه الحالة يعد اختباراً شاملاً للدلالة (Omnibus test)، غير أن الباحث عادة لا يتوقف عند هذا الحد، بل يود أن يحدد أين توجد هذه الدلالة بالضبط بين مجموعات العيّنات الفرعية، حيث إن الفاء الإحصائي (F) الدال يشير فقط إلى أن إحدى المجموعات على الأقل تختلف عن الأخرى، أو أنها جميعاً تختلف عن بعضها البعض. وهذا يتطلب من الباحث إجراء بعض المقارنات بين المتوسطات التي حصل عليها لكي يستخلص أكبر قدر من المعلومات المفيدة من بيانات دراسته.

405 . غنيم، أحمد الرفاعي وصبري، نصر محمود (2000م) التحليل الإحصائي باستخدام spss . القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع. ص124

5- الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) هو إجراء إحصائي عام

يستخدم لدراسة العلاقة بين مجموعة من المتغيرات المستقلة Independent ومتغير تابع

Dependent بينما يؤخذ التحليل في اعتباره العلاقات بين المتغيرات المستقلة والهدف

الأساسي منه هو استنتاج مدى تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة على المتغير التابع⁴⁰⁶، كما

يمكن استخدام العلاقات بين المتغيرات المستقلة في التنبؤ بقيم المتغير التابع وتحديد مدى

أهمية كل متغير من المتغيرات المستقلة في هذا التنبؤ، ويمكن الحصول على عدد لا بأس به

من معاملات الارتباط المتعددة وتحليل الانحدار باستخدام الإجراء الإحصائي

Regression

منهجية الدراسة وأسلوبها:

أ- منهجية الدراسة: تحقيقاً لأهداف الدراسة، ووصولاً لأفضل الأساليب والطرق

للكشف عن خصائص القيادة الإدارية، ومعرفة مدى تأثيرها باتباع أساليب الحوكمة

الرشيده لمعالجة مشكلة الدراسة، فإن الباحث سيعتمد على النهج الوصفي التحليلي

وذلك لوصف وتفسير وتحليل نتائج الدراسة التطبيقية التي سوف يقوم بها الباحث

للإجابة عن تساؤلات الدراسة وإثبات الفروض والتحقق من نتائج الاستجابات.

ب- أسلوب الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على الأسلوبين التاليين:

406 - دودين، حمزة محمد. 2010م. التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام spss. ص 159.

- الأسلوب الأول: الدراسة النظرية المكتبية للأبحاث والكتابات السابقة، فضلاً عن

الدوريات والمقالات، والتقارير في هذا المجال، وذلك بغرض تحليلها والاستفادة منها في

صياغة الجوانب النظرية والفلسفية لهذه الدراسة.

- الأسلوب الثاني: الدراسة التطبيقية التي تتضمن تصميم الاسبانه، وتوزيعها على

مجموعة من الموظفين ورؤساء الأقسام، ومديري الإدارات في الجهاز (موضوع الدراسة)

وذلك حسب حجم المؤسسة ومستوياتها الإدارية، ووفقاً للهيكل التنظيمية، بغية الوقوف

على آرائهم وخبراتهم والاستفادة منها في التغلب على مشكلة الدراسة، وذلك من خلال

تحليل نتائج هذه الاستثمارات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، وبالاعتماد على

حزمة البرامج الإحصائية الجاهزة SPSS.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة في جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق في ليبيا، واستهدفت

الدراسة المديرين، ورؤساء الأقسام، والموظفين، في كلٍّ من الإدارة العامة للجهاز بالعاصمة

الليبية طرابلس، وكذلك فروع مكاتب الجهاز في كلٍّ من (مصراتة- سبها- غات- مرزق-

وادي الحياة- وادي الشاطئ)، وتمَّ تصميم استبانة، لتحقيق أهداف الدراسة من خلال

استعراض مشكلة الدراسة، وتساؤلاتها والفرضيات المتعلقة بها.

وقد تمَّ توزيع (400) استمارة على أفراد العينة بالجهاز، وتم استرداد ما مجموعه (352)

ومنها (329) صالحة للتحليل، وتشكل ما نسبته (27%) من الحجم الكلي لمجتمع الدراسة

البالغ عدده (1200) وفقاً لما ورد في سجلات الملاك الوظيفي لعام 2010-2011م الصادر عن جهاز تنفيذ مشروعات الإسكان والمرافق.

أداة الدراسة:

لقياس أثر خصائص القيادة الإدارية في إنجاح الحوكمة الرشيدة من المنظور الإسلامي، قام الباحث بتطوير استبانة، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، وأدبيات موضع الدراسة؛ وتكونت هذه الاستبانة من جزأين هما:

الجزء الأول: يهدف إلى جمع معلومات ذاتية عن عينة الدراسة وتشمل:

-المسمى الوظيفي: ويشمل ثلاثة مستويات:

(مدير عام، ورئيس قسم، وموظف عام).

-العمر: ويشمل خمس مستويات:

(أقل من 25 سنة-من 25 إلى 35- من 36 إلى 45- من 46 إلى 55- 55 فما فوق).

-الجنس: ويشمل مستويين اثنين:

(الذكور، والإناث).

-المؤهل العلمي: ويشمل خمس مستويات:

(الإعدادية، والثانوية، والبكالوريوس، والماجستير، والدكتوراه).

-مدة الخبرة: وتشمل خمس مستويات:

(أقل من سنتين-من 2 إلى 5-من 6 إلى 10-من 11 إلى 15-ما فوق 15 سنة).

الجزء الثاني: يتكون من (56) فقرة موزعة على ثمانية مجالات، وهي:

المجال الأول: الإدارة بالأهداف.

يعكس قدرة القادة الإداريين على تحديد الأهداف، وتحقيق النتائج المطلوبة بناءً على معايير موضوعية ومحددة؛ لتحقيق تلك الأهداف، ويتكون هذا المجال من (7) فقرات وهي (1-7) من فقرات الاستبانة.

المجال الثاني: اتخاذ القرارات.

يتعلق بالحساس المرؤوسين بمدى قدرة القيادات الإدارية على اتخاذ القرارات ومقدرتهم على تنفيذها وتطبيقها على الواقع، وكذلك اتسامها بالموضوعية، والنزاهة، والحياد، ويتكون هذا المجال من (7) فقرات وهي (8-14) من فقرات الاستبانة.

المجال الثالث: الاتصال الفعال.

يقيس مدى قدرة القائد الإداري على تنمية الفهم بينه والمرؤوسين حتى تصبح الأهداف مفهومة لدى كل واحد منهم، ويتكون هذا المجال من (7) فقرات وهي (15-21) من فقرات الاستبانة.

المجال الرابع: إدارة الوقت.

يعكس قدرة القيادة الإدارية داخل المنظمة على إدارة الوقت وتنظيمه وحصر كل ما يؤدي إلى إهدار الوقت والسيطرة عليه، ويتكون هذا المجال من (7) فقرات وهي (22-28) من فقرات الاستبانة.

المجال الخامس: إدارة التغيير.

تعكس قدرة القيادات الإدارية على مواكبة التغيرات وقدرتها على إقناع المرؤوسين نحو التغيير، ويتكون هذا المجال من (6) فقرات وهي (29-34) من فقرات الاستبانة.

المجال السادس: أداء العاملين.

يعكس إحساس العاملين بالمنظمة بتأثير القيادات الإدارية عليه نحو الارتقاء بأدائها الوظيفي، وتشجيعها لإنجاز الأعمال بكفاءة، ويتكون هذا المجال من (7) فقرات وهي (35-41) من فقرات الاستبانة.

المجال السابع: الحوكمة.

يعكس إحساس المرؤوسين باتباع القادة الإداريين في المنظمة لمبادئ الشفافية والمساءلة والوضوح في التطبيق الكامل للوائح والقوانين، ويتكون هذا المجال من (7) فقرات وهي (42-48) من فقرات الاستبانة.

المجال الثامن: القيادة والحوكمة من المنظور الإسلامي.

يعكس سلوكيات القيادة الإدارية والتمسكها بالقيم الإسلامية النبيلة في التعامل مع المرؤوسين، ويتكون هذا المجال من (8) فقرات وهي (49-56) من فقرات الاستبانة.

لقد تمَّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس تصورات أفراد مجتمع العينة حول الفقرات الواردة في الاستبانة، وخُصص لكلِّ حالة من الحالات وزن يتفق مع درجة

أهميتها، حيث خُصص للإجابة متوفر تماماً (5)، متوافر (4)، متوافر إلى حدٍ ما (3)، غير متوافر (2)، غير متوافر إطلاقاً (1).

صدق الاستبانة وثباتها.

يُعدُّ اختبار الصدق والثبات من الخصائص السيكومترية اللازمة عند استخدام المقياس النفسي، ولذلك تمّ تقنين فقرات الاستبانة للتأكد من صدق فقراتها وثباتها كالتالي:

أولاً صدق المحتوى:

يُعرف صدق المحتوى بأنه مدى تمثيل فقرات أداة القياس للمحتوى المقصود بالتقويم، والهدف من صدق المحتوى هو تحديد مدى ارتباط فقرات الأداة بالمحتوى المقصود⁴⁰⁷ وذلك بالطرق التالية:

1- صدق المحكمين

للتحقق من الصدق الظاهري لهذه الأداة، فقد تمّ عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من (3) أعضاء من هيئة التدريس في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية USIM، وكذلك على (4) من مدري المكاتب ومدري الإدارات بالجهاز موضوع الدراسة (الملحق (1) يبين أسماءهم)، وذلك لإبداء ملاحظاتهم ووجهة نظرهم في الأداء من حيث مدى صلاحيتها، ومدى ملائمة فقرات الأداة لمستوى المستجيبين، واتّسماء كلّ فقرة

407. دودين، حمزة محمد. 2010م. التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات باستخدام SPSS. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. ط1. ص229.

للمجال الذي تضمنها، وسلامة الصياغة اللغوية والفنية لكل فقرة من الفقرات الواردة في الأداء، وكذلك اقتراح أي تعديلات أخرى مناسبة يرون ضرورة إجرائها على فقرات الاستبانة.

وفي ضوء الملاحظات والآراء التي أبداهها المحكمون اعتمد الباحث على اتفاق (80%) فأكثر؛ ووفقاً لذلك تم إعادة صياغة الفقرات، واستبعاد غير الملائم منها.

2- صدق التكوين للاستبانة Factor Analysis:

أجرى الباحث التحليل العاملي لاختبار الصدق التكويني للمقياس المصمم، وقد استخدم الباحث البيانات المجمعة من (329) فرداً من أفراد الدراسة، فالتحليل العاملي هو إجراء إحصائي عام يستخدم في تحديد الأبعاد الرئيسة المتمثلة في عدد كبير جداً من المتغيرات، أو بمعنى آخر التحليل العاملي يكشف الأبعاد الرئيسة التي تفسر مجموعة كبيرة من المتغيرات، ويستخدم في ميادين العلوم الاجتماعية لتقليل المتغيرات الكثيرة إلى عدد صغير من العوامل التي يمكن تفسيرها به.

فقد قام الباحث بإجراء تحليل عاملي استكشافي Exploratory Factor analysis لعبارات المقياس لتحديد أقل عدد من العوامل التي يمكن استخراجها، وتستطيع تفسير الارتباطات بين المفردات. وقد اعتمد الباحث على عدد من المحكات لتحديد عدد العوامل ومنها:

● محك الجذر الكامن أكبر من واحد Eigenvalue Greater Than one.

● رسم الانحدار Scree Plot.

● إن الحد الأدنى اللازم لتعريف أي عامل هو ثلاث مفردات.

● إن الحد الأدنى لتشبع المفردة على أي عامل هو (0.40).

كما استخدم الباحث التدوير المتعامد Varimax وذلك لأن الإطار النظري للمقياس أشار

إلى أن نسبة الارتباط بين بعض الفقرات كانت منخفضة، واستخدم الباحث طريقة

العوامل الأساسية لاستخراج العوامل (PAF) Principal Axis Factoring.

وقد أظهرت النتائج بناءً على المحركات السابقة وجود ثمانية عوامل تفسر (59.457%) من

التباين، كما هو موضح بالجدول (2)، الذي يوضح استخدام معيار الجذر الكامن

Eigenvalue، والجذر الكامن للعوامل: هو مقدار التباين الذي يُفسره العامل. ويبين الشكل

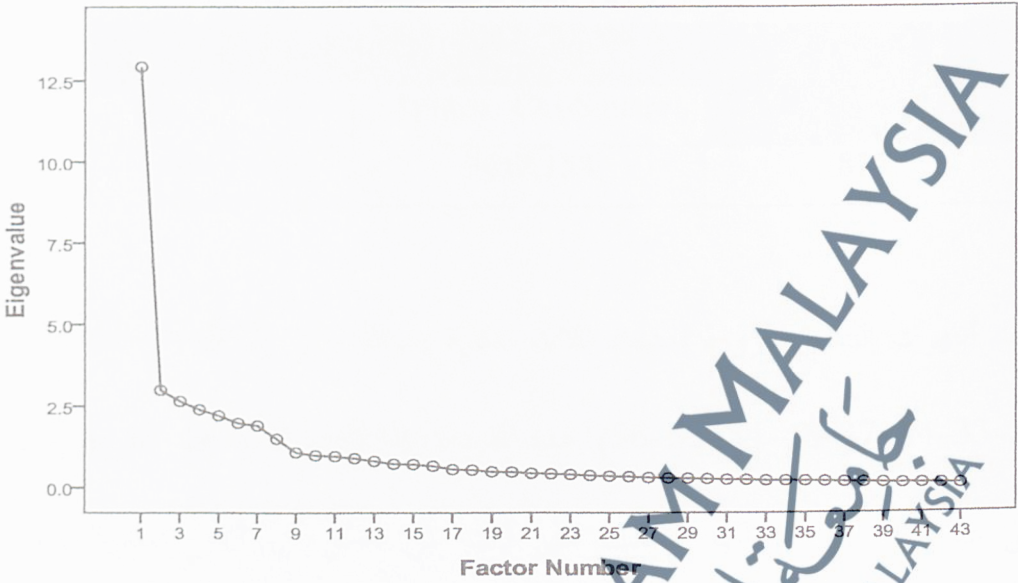
رقم (6) مخطط الجذور الكامنة للعوامل الكونة للمقياس، حيث اتضح أن هناك تطابق مع

الجدول (2). بمعنى أنه ليس هناك أي اختلاف بين تلك العوامل وقيمها في الجدول

والمخطط المذكورين، وهذا دليل يعكس كفاءة العوامل المستخلصة وضمان طريقة

الاستخلاص.

Scree Plot



الشكل رقم (6) مخطط الجذور الكامنة للعوامل.

كما أظهرت النتائج أنَّ قيمة كايزر-ماير-أوكلين Kaiser-Meyer-Olkin بلغت (0.875) أي أنَّها أكبر من (0.60) مما يدلُّ على أنَّ حجم العينة كافٍ لاستخراج العوامل، كما أنَّ قيمة اختبار بارلنت Bartlett's Test كانت دالة إحصائياً مما يدلُّ على أنَّ مصفوفة معامل الارتباط بين المفردات تختلف عن مصفوفة الوحدة مما يدلُّ على أنَّها صالحة أيضاً لاستخراج العوامل كما في الجدول رقم (3). مما يعزز من إجراء التحليل

العاملي⁴⁰⁸.

408. Hair, J.F, Black, W.C, Babin, B., & Anderson, R.E. 2003. *Multivariate Data Analysis*, Singapore: Pearson Education.

أفضل المفردات للتعبير عن هذا البعد، وقد كانت أكثر المفردات تشبّعاً بهذا البعد، وأيضاً بدرجة شيوع تقدر (0.741).

العامل الثاني: أداء العاملين.

تشبعت على هذا العامل ست مفردات، وتمّ استبعاد مفردة واحدة، وبفحص محتوى تلك المفردات اتضح أنّها تقيس أداء العاملين وهو يعكس إحساس العاملين بالمنظمة بتأثير القيادات الإدارية عليه نحو الارتقاء بأدائها الوظيفي، وتشجيعها لإنجاز الأعمال بكفاءة، وتعدّ المفردة الثالثة "تفهم المدير لمشاعري واحتياجاتي شجّعني على تحسين أدائي الوظيفي" أفضل المفردات للتعبير عن هذا البعد، وقد كانت أكثر المفردات تشبّعاً بهذا البعد، وأيضاً بدرجة شيوع تقدر (0.784) ومعدل ثبات (0.942).

العامل الثالث: إدارة التغيير.

تشبعت على هذا العامل خمس مفردات، وتمّ استبعاد مفردة واحدة، وبفحص محتوى تلك المفردات تبين أنّها تقيس إدارة التغيير، وهي تعكس قدرة القيادات الإدارية على مواكبة التغيرات وقدرتها على إقناع الموظفين نحو التغيير، وتعدّ المفردة الثانية "يقوم القائد بالتخطيط لإحداث التغيير ويباشر تنفيذه والإشراف عليه" أفضل المفردات للتعبير عن هذا البعد، وقد كانت أكثر المفردات تشبّعاً بهذا البعد، ومعدل ثبات (0.942).

العامل الرابع: القيادة الإدارية والحوكمة من المنظور الإسلامي.

تشبعت على هذا العامل خمس مفردات، وتمَّ استبعاد ثلاث مفردات، وبفحص محتوى تلك المفردات لوحظ أنها تقيس القيادة والحوكمة من المنظور الإسلامي، وهو يعكس سلوكيات القيادة الإدارية والتزامها بالقيم الإسلامية النبيلة في التعامل مع الرؤوسين، وتعد المفردة الثالثة "تسود روح التعاون بين القائد وبين موظفيه" أفضل المفردات للتعبير عن هذا البعد، وقد كانت أكثر المفردات تشبّعاً بهذا البعد، وأيضاً بدرجة شيوع تقدر (0.702) وبمعدل ثابت (0.943).

العامل الخامس: إدارة الوقت

تشبعت على هذا العامل خمس مفردات، وتمَّ استبعاد مفردتين، وبفحص محتوى تلك المفردات وجد أنها تقيس إدارة الوقت، وهو يعكس قدرة القيادة الإدارية داخل المنظمة على إدارة الوقت وتنظيمه. وتُعد المفردة الرابعة "يقوم القائد بحصر كل ما يؤدي إلى إهدار الوقت للسيطرة عليه" أفضل المفردات للتعبير عن هذا البعد، وقد كانت أكثر المفردات تشبّعاً بهذا البعد، وأيضاً بدرجة شيوع تقدر (0.779) وبمعدل ثابت (0.943).

العامل السادس: الإدارة بالأهداف.

تشبعت على هذا العامل ست مفردات، وبفحص محتوى تلك المفردات تبين أنها تقيس الإدارة بالأهداف، أي أنها تقيس قدرة القائد على تحديد الأهداف، وتحقيق النتائج

المطلوبة بناءً على معايير موضوعية ومحددة؛ لتحقيق تلك الأهداف، وكما يتضح من جدول (4) أن المفردة الثانية "يتابع القائد تقدم سير العمل في تحقيق الأهداف المرسومة" تعد أفضل المفردات تعبيراً عن هذا البعد، وقد تشبعت بدرجة عالية بنسبة (0.674) وأيضاً بدرجة شيع تقدير (0.558) وبمعدل ثبات (0.943).

العامل السابع: اتخاذ القرارات.

تشبعت على هذا العامل خمس مفردات، وتم استبعاد مفردتين، وبفحص محتوى تلك المفردات ظهر أنها تقيس اتخاذ القرارات، ويتعلق ذلك بإحساس الرؤوسين بمدى قدرة القيادات الإدارية على اتخاذ القرارات ومقدرتهم على تنفيذها وتطبيقها على الواقع، وكذلك اتسامها بالموضوعية والنزاهة، والحياد، ويتضح من جدول (4) أن المفردة الرابعة التي تتعلق "بقدرته القائد على الإبداع في اتخاذ القرارات" هي أدق عبارة للتعبير عن هذا البعد.

العامل الثامن: الاتصال الفعال.

تشبعت على هذا العامل خمس مفردات، وتم استبعاد مفردتين، وبفحص محتوى تلك المفردات اتضح أنها تقيس الاتصال الفعال، وهي تقيس مدى قدرة القائد الإداري على تنمية الفهم بينه والرؤوسين حتى تصبح الأهداف مفهومة لدى كل واحد منهم، ويوضح جدول (4) المفردات التي تشبعت على هذا العامل، وتعد المفردة الثالثة "يفضل القائد أسلوب المقابلة الشخصية لتوصيل المعلومات والحصول على البيانات" فقد كانت أكثر

المفردات تشبعاً على ذلك العامل بنسبة (0.734) وأيضاً بدرجة شيوع تقدر (0.648) وبمعدل ثبات (0.943).

الجدول (4) يوضح عدد المحاور الأساسية وتشبع ومعامل شيوع كل فقرة وثباتها

م	الفقرات	التشبعات								الشيوع	الثبات	المتجهل المضاد
		المحورية	اداء العاملين	إدارة التغيير	المنظور الاسلامي	إدارة الوقت	إلهام بالاهداف	اتخاذ القرار	الاتصال			
1.	يعطي المدير الحرية الكاملة للعاملين لإنجاز أعمالهم.						.456			.296	.943	.830
2.	يتابع المدير تقدم سير العمل في تحقيق الأهداف المرسومة.						.674			.558	.943	.863
3.	يطلب المدير العاملين بتنفيذ الأهداف والإسهام في وضعها.						.644			.515	.943	.869
4.	يقوم المدير بوضع زمن محدد لتحقيق الأهداف.						.632			.570	.942	.895
5.	يحدد المدير الأهداف التي من خلالها يطرح القضايا ومناقشتها.						.596			.582	.942	.875
6.	يقوم المدير بتحديد الأهداف ويتابع تنفيذها بدقة وعناية.						.556			.489	.943	.866
7.	يشارك المدير أصحاب العلاقة في عملية اتخاذ القرار.						.528			.454	.943	.903
8.	يعزز المدير قرارات العاملين الصائبة ويكافئ عليها.						.607			.570	.942	.876
9.	يقوم المدير بتنفيذ القرارات وتطبيقها على الواقع.						.762			.596	.943	.867
10.	تتوافر لدى المدير القدرة على الإبداع في اتخاذ القرارات.						.809			.783	.943	.848

[illegible]

						يوجد اتصال دائم بين المدير والعالمين لشرح وتوضيح ما يستجد من تعليمات ومعلومات حول التغيير.	25
.778						يوضح المدير للعالمين بأن قرار التغيير بالجهاز مشوق بمبررات مقنعة وآل اختلافه واضحة ومعلمة.	26
	.504					شعوري بالرضاء عن وظيفتي دفعني إلى بدل مزيد من الجهد في العمل.	27
	.653					تشجيع المدير دفعني لإنجاز العمل بكفاءة.	28
	.814					تفهم المدير لمساغرتي واحتياجااتي كمتبعتي على تحسين أدائي الوظيفي.	29
	.812					ثناء المدير علي بحسبي دافق دفعني إلى الارتقاء بأدائي الوظيفي.	30
	.730					عدالة نظام الحوافز ساعدني على أداء عملي بصورة أفضل.	31
	.576					يراعي المدير قدرات العالمين عند توزيع الواجبات.	32
	.558					يشترك المدير ممثلين عن العالمين في وضع قواعد المساواة.	33
	.679					يتبع المدير أسلوب الحوار في الوصول إلى القرارات من خلال اللجان المشكلة.	34
	.749					يشترك المدير ممثلين عن العاملين في تنفيذ خطط تطوير الجهاز.	35
	.763					يوظف المدير القوانين واللوائح بما يحقق فاعلية المؤسسة.	36
	.748					يوفّر المدير نظام للإعلام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل بالجهاز.	37

جميع قيم معاملات الثبات تزيد عن (0.80) مما يؤكد على تمتع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات.

جدول (5) يوضح معاملات ثبات أبعاد الاستبانة

محاورة أداة الدراسة	البعد	عدد المقدرات	قيم معامل الثبات
خصائص القيادة الإدارية الحديثة	الإدارة بالأهداف.	6	0.80
	اتخاذ القرارات.	5	0.81
	الاتصال الفعال.	5	0.81
	إدارة الوقت.	5	0.81
	إدارة التغيير.	5	0.81
	أداء العاملين.	6	0.81
	الحكومة.	6	0.80
	القيادة والإدارة من منظور إسلامي	5	0.83
القيمة الكلية للثبات			0.83

الارتباط Correlation

كما قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين العوامل، ويوضح الجدول (6) قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبانة. حيث تراوحت بين (0.232) للعلاقة بين القيادة والحكومة من المنظور الإسلامي والاتصال الفعال، إلى (0.537) للعلاقة بين اتخاذ القرارات والإدارة بالأهداف.

جدول (6) يوضح معامل الارتباط بيرسون بين أبعاد الاستبانة.

البعد	الحكومة	أداء	التغيير	الإسلامية	إدارة الوقت	الإدارة بالأهداف	اتخاذ القرارات	الاتصال الفعال
الحكومة								
الأداء	.508**							
التغيير	.451**	.447**						
الإسلامي	.342**	.312**	.271**					
إدارة الوقت	.467**	.390**	.438**	.321**				
الإدارة بالأهداف	.460**	.392**	.370**	.406**	.410**			
اتخاذ القرارات	.330**	.344**	.343**	.286**	.396**	.537**		
الاتصال الفعال	.419**	.370**	.388**	.232**	.419**	.410**	.372**	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

خلاصه التحليل.

من خلال الإجراءات السابقة يتضح أن المقياس المستخدم اتصف بالمعايير الخاصة بالصدق البنائي. حيث اتضح ذلك من خلال نسبة التباين الكلي المشروح - المقبولة - بهذا الفقرات للمجال الكلي. كما اتضح أن التطبيق في عدد المكونات الرئيسية في الجدول والمخطط البياني على سواء اتفق تماماً مع الإطار النظري السابق. وكذلك عدد الفقرات الخاصة بكل خاصية، ونسبة التشبعات العالية لكل فقره من الفقرات الخاصة بالخاصية

القيادية. نسبة الثبات العالي لكل خاصية وفقراته وارتباط كل فقره بمجالها بنسبه عالية
أدلة تعكس جودة الاستبانة.

