

أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على فاعلية الإدارة من وجهة نظر الموظفين:

الثقافة التنظيمية عامل وسيط

"دراسة تطبيقية على وزارة العمل والتأهيل بليبيا"

نوال سعيد غيث بركات

(الرقم الجامعي 4120088)

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الموارد البشرية

كلية القيادة والإدارة

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

نيلاي

سبتمبر 2017

خلفية الباحثة

نوال سعيد غيث بركات من مواليد ليبيا في السابع والعشرين من مارس 1978. الرقم الجامعي 4120088، لبيبة الجنسية، رقم جوازها K5098HJ9، درست المرحلة الابتدائية والإعدادية بمدرسة أبي منيار الابتدائية، والإعدادية بمدينة غريان، والمرحلة الثانوية بثانوية الشموخ للبنات، حصلت على البكالوريوس في إدارة الأعمال سنة 2000 من جامعة الجبل الغربي/كلية المحاسبة، وحصلت على الترتيب الثالث في دفعتها، عملت معيدة في قسم الإدارة بالكلية من سنة 2002 لغاية 2007، وكانت طالبة بقسم الدراسات العليا خلال الفترة ذاتها، حصلت على الإجازة الدقيقة الماجستير في إدارة الأعمال سنة 2007، وعملت محاضر مساعد بقسم الإدارة بكلية المحاسبة/جامعة الجبل الغربي، منسقة الجودة والاعتماد لقسم الإدارة بكلية المحاسبة لسنة 2009/2010، وشاركت في إعداد دليل كلية المحاسبة/الجامعة 2009، وقدمت الباحثة أوراقاً بحثية في العديد من المؤتمرات، ولها بحوث منشورة في مجلات محكمة.

الشكر والتقدير

أول شكري لله رب العالمين.

الحمد لله حمد الشاكرين... وسبحان الله تسبيح العارفين.. ولا إله إلا الله إقرار الموحدين. لك الحمد بما خلقتنا ورزقتنا وهديتنا وعلمتنا وأنقذتنا وفرجت عنا.. لك الحمد بالإيمان ولك الحمد بالإسلام ولك الحمد بالقرآن ولك الحمد بالأهل والمال والمعافة.. بسطت رزقنا وأظهرت أمننا وجمعت فرقتنا وأحسنمت معافاتنا.. ومن كل مأسألتناك ربنا أعطيتنا؛ فلك الحمد على ذلك حمداً كثيراً.. لك الحمد بكل نعمة أنعمت بها علينا في قديم أو حديث أو سر أو علانية أو خاصة أو عامة.. والصلاة والسلام على نبي الهدى معلم الناس وسيد الأولين والآخرين ورحمة الله للعالمين محمد بن عبدالله القائل (لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ) (الحديث: ابن حنبل. أبو هريرة: ج 13 # 122).

أبدأ شكري بكلام الإمام الزاهد والخليفة الراشد علي بن أبي طالب عليه السلام (إِذَا قَصَّرْتَ يَدَكَ عَنِ الْمُكَافَأَةِ؛ فَلْيَطْلُ لِسَانَكَ بِالشُّكْرِ) (الحديث: الأبهسي، ص: 244).

فإنني أحمد الله أولاً وأخيراً على إنجازي لهذه الدراسة، وأتقدم بوافر الشكر والعرفان والامتنان للجنة المشرفة على الرسالة الدكتور محيب شيخ عبد الصمد، الأساذ المشارك كمال نور الدين، و الدكتور إياد عبد الله والذين كانوا لي نعم المعين والمرشد عبر توجيهاتهم الحكيمة في إخراج هذه الدراسة إلى النور، فلهم كل الاحترام والتقدير، وجزاهم الله عن خير الجزاء.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأساتذة الذين تفضلوا بالموافقة على مناقشة هذه الدراسة. وأتوجه بكل إجلال و عرفان و امتنان إلى عائلتي التي تحملت غيابي طيلة فترة دراستي وصبرت حتى أكمل ما بدأت، فلهم مني كل الحب والتقدير.

والشكر موصول لكل الأساتذة الكرام، بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية، كلية القيادة والإدارة، والمديرين والعاملين بوزارة العمل والتأهيل بليبيا، الذين لم يتوانوا عن تقديم المساعدة والعون في تعبئة الاستبانة، وأخص بالذكر الأستاذ حسن الذويبي، والأستاذ عادل الغزال، والأستاذة حليلة الطرابلسي فلهم كل التقدير والاحترام.

أخيراً: أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من أسدى لي مشورة أو قدم لي نصيحة، أو مد لي يد العون والمساعدة في هذه الدراسة، فللجميع مني وافر الشكر والعرفان، وعظيم الاحترام والتقدير، جعل الله ذلك في موازين حسناتهم. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

ABSTRAK

Etika penjawat awam merupakan tonggak utama dalam mana-mana organisasi, kerana ia sangat berperanan dalam membentuk dan membina budaya organisasi. Etika ini juga mempunyai kesan yang ketara terhadap gerak kerja individu dan keberkesanan pentadbirannya. Kerana keberkesanan seseorang pegawai itu berkait dengan kepercayaannya yang mendalam terhadap nilai-nilai moral yang mempengaruhi kelakuannya. Nilai-nilai moral ini pula sangat mempengaruhi prestasi kerja yang dilakukan oleh individu dalam organisasi secara negatif atau positif. Permasalahan kajian ini ialah, terdapat kekurangan dalam pembinaan model konsep yang komprehensif terhadap hubungan antara etika perkhidmatan awam dengan keberkesanan pengurusan yang mengandungi kesan terhadap budaya organisasi. Manakala kesan budaya organisasi kepada hubungan antara etika penjawat awam dan keberkesanan pengurusan masih belum cukup diterokai secara intensif dari aspek tatasusila. Justeru, objektif kajian ini ialah untuk mengenalpasti budaya organisasi, sebagai faktor perantara terhadap hubungan antara etika kerja dan keberkesanan pentadbiran. Proses meneroka dan menentukan hubungan antara etika penjawat awam dan budaya organisasi serta pentadbiran yang berkesan ada dijalankan. Kajian ini menggunakan metode deskriptif analisis. Pengumpulan data melalui pengedaran soalselidik terhadap responden secara rawak mudah kepada seramai 321 pegawai lelaki dan wanita di Kementerian Buruh dan Pengkaderan Libya. Melalui analisis statistik, program (Amos: versi 21) dan program SPSS, kajian mendapati bahawa di sana terdapat hubungan signifikan antara etika penjawat awam, budaya organisasi dan keberkesanan pentadbiran. Ini kerana, hubungan antara pembolehubah-pembolehubah kajian adalah positif, maka budaya organisasi adalah mempunyai pengaruh besar dalam hubungan antara etika penjawat awam dan keberkesanan pentadbiran, dan ia adalah perantara separa. Kajian ini menyumbang kepada komitmen para pengarah terhadap etika penjawat awam dalam kerangka budaya organisasi yang baik dan mewujudkan pentadbiran yang tinggi tahap keberkesanannya, semua cara ini telah dibincangkan untuk menyumbang kepada promosi etika dan mengaktifkannya di pelbagai institusi dan menjadikan mereka pendekatan bersepadu dan terintegrasi dalam kehidupan untuk mencapai kecakapan dan kemahiran di institusi awam dan swasta negara, dan dihtasi dengan piawai etika.

ABSTRACT

The ethics of public office is a cornerstone of any organization. It contributes significantly to the creation of the organizational culture. As the effectiveness of the employees associated with their deep faith, moral values and ideals, the ethics of public office also has noticeable impact on the individuals' performance and efficiency of the management; positively or negatively. The research problem is a statement about a shortage in developing a comprehensive conceptual model of the relationship between the ethics of public office and the management effectiveness, which includes the influence of the mediator of organizational culture on the relationship between the ethics of public office and the effectiveness of management that has not been explored intensively enough in literary studies. This study aims at diagnosing the organizational culture as a mediator factor for the relation between the ethics of office and effectiveness of management where the relations between the ethics of public office, organizational culture and the management effectiveness have been explored and defined. Analytical descriptive approach has been adopted for this study, where collecting data has been done by distributing a questionnaire on a simple random sample of 321 male/female employees of Libyan Ministry of Labour and Rehabilitation. Through the statistical analysis, Program: (SPSS), program: (Amos Version: 21), the study concluded that there is a strong relationship between the ethics of office, organizational culture and management effectiveness. The relations between the variables of the study are positive, so the organizational culture significantly influences the relationship between the ethics of office and management effectiveness, which is a partial mediator. It also contributes to managers' commitment to ethics of public office, in light of a good organizational culture, and a management of high effectiveness, all these ways were discussed in order to contribute to the promotion of ethics and activating them in the various institutions and to make them an integrated and integrated approach to life in order to achieve the efficiency and proficiency in the public and private institutions of the state, and adorned with ethical standards.

ملخص البحث

تمثل أخلاقيات الوظيفة العامة؛ الركيزة الأساسية في أية منظمة، ولما لها من دورٍ بارزٍ في تشكيل ثقافة المنظمة وتحميدها، والتأثير الملموس على أداء الأفراد وفاعلية الإدارة، باعتبار أن فاعلية الموظف؛ ترتبط بإيمانه العميق بالقيم والمثل الأخلاقية التي تؤثر في سلوكه إيجاباً أو سلباً، وتكمن مشكلة الدراسة؛ في أن هناك نقصاً في بناء نموذج مفاهيمي شاملٍ للعلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة، الذي يتضمن تأثير الوسيط للثقافة التنظيمية؛ وتأثير الثقافة التنظيمية على العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة التي لم تستكشف بشكل مكثف بما فيه الكفاية في أدبيات الإدارة، لذلك؛ هدفت هذه الدراسة؛ إلى تشخيص الثقافة التنظيمية كعامل وسيط للعلاقة بين أخلاقيات الوظيفة وفاعلية الإدارة، وقد جرى استكشاف العلاقات وتحديدتها بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكان جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة، بلغت: 321 موظفاً وموظفة في وزارة العمل والتأهيل بليبيا، من خلال التحليل الإحصائي برنامج: (spss)، وبرنامج: (Amos إصدار: 21)، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة، فالعلاقات كانت إيجابية بين متغيرات الدراسة، وبالتالي؛ فإن الثقافة التنظيمية؛ كانت ذات تأثير كبيرٍ في العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة، وكان تأثيرها وسطياً جديداً، وتسهم هذه الدراسة في التزام المديرين بأخلاقيات الوظيفة العامة، في ظل ثقافة تنظيمية جيدة، ووجود إدارة ذات فاعلية عالية، كل هذه السبل التي تناولتها الدراسة؛ كانت من أجل الإسهام للنهوض بالأخلاق وتفعيلها في المؤسسات المختلفة، وجعلها منهج حياة متكامل علماً وعملاً، للوصول للكفاءة والإتقان في المؤسسات العامة والخاصة للدولة، لينعم أهل البلد الواحد بالتقدم والازدهار، والعيش في حياة كريمة متقدمة، يحيطها العدل والقانون، وتزدان بالرفي الأخلاقي.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	إقرار
ب	خلفية الباحثة
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	ABSTRACT
و	ملخص البحث
ز	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
ع	قائمة الملاحق
1	الفصل الأول: مقدمة
11	1.1 خلفية الدراسة
15	1.2 مشكلة الدراسة
16	1.3 أسئلة الدراسة
16	1.4 أهداف الدراسة
16	1.5 أهمية الدراسة
19	1.6 حدود الدراسة
19	1.7 فروض الدراسة
20	1.8 مصطلحات الدراسة
22	1.9 هيكلية الدراسة
23	1.10 خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
24	2.1 تمهيد
25	2.1.1 الدراسات القائمة على الربط بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة.

33	2.1.2	الدراسات القائمة على الربط بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية.
39	2.1.3	الدراسات القائمة على الربط بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة.
47	2.1.4	تأثير الثقافة التنظيمية كعامل وسيط.
47	2.1.5	النتائج من الدراسات السابقة.
54	2.2	أخلاقيات الوظيفة العامة.
83	2.3	الأخلاق في الإسلام.
111	2.4	فاعلية الإدارة.
129	2.5	الثقافة التنظيمية.
148	2.6	نظريات وفروض الدراسة.
165	2.7	خلاصة الفصل.
		الفصل الثالث: منهجية الدراسة
166	3.1	تمهيد
166	3.2	تصميم الدراسة
168	3.3	مجال الدراسة.
171	3.4	نموذج الدراسة.
174	3.5	مجتمع وعينة الدراسة.
177	3.6	أداة الدراسة.
183	3.7	طرق قياس صدق الاستبانة وثباتها.
184	3.8	التحليل العاملي لبيانات الدراسة.
223	3.9	تقنيات تحليل البيانات.
232	3.10	خلاصة الفصل.
		الفصل الرابع : نتائج الدراسة
233	4.1	تمهيد
233	4.2	التحليل الوصفي للعينة.
236	4.3	الصدق البنائي للمقاييس المستخدمة.
271	4.4	تحليل النموذج النظري "نموذج أموس المتكامل".
297	4.5	خلاصة الفصل.

الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

299	5.1	تمهيد
299	5.2	النتائج المستخلصة من التحليل العملي.
301	5.3	ملخص مناقشة نتائج اسئلة وفرضيات الدراسة.
309	5.4	مساهمات الدراسة.
313	5.5	توصيات الدراسة.
317	5.6	خلاصة الفصل
318		المراجع والمصادر
344		الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
132	الثقافة التنظيمية حسب هوفستيد وآخرون.	2.5
176	توزيع عينة الدراسة وحركة الاستبانة.	3.0
181	متغيرات النموذج النظري وعدد فقراته.	3.1
184	معامل ثبات الاستبانة وفقاً لمعامل كرونباخ ألفا	3.2
186	التفطح والإلتواء والثبات لفقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.3
189	مصفوفة الارتباط لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.4
191	اختبار كمو وبارتليت لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.5
192	معاملات الشيوع أو الاشتراكات لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.6
195	التباين الكلي للمفسر لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.7
198	المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة من فقرات أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.8
200	الفقرات المحذوفة لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.9
201	التفطح والإلتواء والثبات لفقرات الثقافة التنظيمية.	3.10
202	التفطح والإلتواء لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية.	3.11
203	مصفوفة الارتباط لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية.	3.12
204	اختبار كمو وبارتليت لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية.	3.13
204	ارتباط المصفوفات المضاد لمقياس الثقافة التنظيمية.	3.14
205	معاملات الشيوع أو الاشتراكات لمقياس الثقافة التنظيمية.	3.15
207	التباين الكلي المشروح لعوامل الثقافة التنظيمية.	3.16
209	المكونات الأساسية والتشبع لمقياس الثقافة التنظيمية.	3.17
210	التفطح والإلتواء والثبات لفقرات مقياس فاعلية الإدارة	3.18
213	مصفوفة الارتباط لمقياس فاعلية الإدارة.	3.19

214	اختبار كمو وبارتليت لمقياس فاعلية الإدارة.	3.20
215	مصفوفة الارتباط المضاد لمقياس فاعلية الإدارة.	3.21
216	معاملات الشيوخ أو الاشتراكات لمقياس فاعلية الإدارة.	3.22
219	التباين الكلي المفسر لمقياس فاعلية الإدارة.	3.23
221	عدد المكونات الأساسية وتشعب كل فقرة لمقياس فاعلية الإدارة.	3.24
226	مؤشرات التطابق لنموذج الدراسة.	3.25
234	البيانات الشخصية لعينة الدراسة.	4.1
235	المتغيرات العلمية لعينة الدراسة.	4.2
237	مؤشرات التطابق لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة	4.3
242	مستوى الدلالة بين العوامل الكامنة الخمسة وقيمة الارتباط لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المعدل).	4.4
244	التقديرات غير المقننة وقيمة تي ومستوى الدلالة ونسبة التحميل والارتباط المتعدد التريبي لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المعدل).	4.5
248	مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الكامنة في مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	4.6
249	مصفوفة التباين المشترك ومتوسط التباين المستخلص لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.	4.7
253	قيم مؤشرات التطابق لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة.	4.8
254	التقديرات غير المقننة وقيمة تي ومستوى الدلالة ونسبة التحميل والارتباط المتعدد التريبي لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المكافئ).	4.9
256	قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية.	4.10
259	المعالم التقديرية لتحليل الاحتمالات الكبرى أو العظمى لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية.	4.11
260	مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس الثقافة التنظيمية.	4.12
261	مصفوفة التباين المشترك ومتوسط التباين المستخلص لمقياس	4.13

- الثقافة التنظيمية.
- 264 4.14 قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس فاعلية الإدارة.
- 268 4.15 المعالم التقديرية للاحتمالات الكبرى لنموذج مقياس فاعلية الإدارة.
- 272 4.16 التفلطح والإلتواء لمتغيرات النموذج الافتراضي الخاص بنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 273 4.17 المشاهدات ونتائج معادلة القيم المتطرفة واحتمالاتها الأول والثاني.
- 275 4.18 مصفوفة الارتباط لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 278 4.19 أخطاء القياس ومستوى الدلالة.
- 279 4.20 قيم مؤشرات التطابق لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 282 4.21 المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 287 4.22 مستوى الدلالة بين العوامل النظرية: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 291 4.23 المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري الخاص أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 293 4.24 قيم التأثير غير المباشر ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية.
- 296 4.25 معاملات التأثير غير المباشر ومستوى الدلالة للعلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية بطريقة إعادة العينة.

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
143	جبل الجليد الأخلاقي.	2.1
156	مخطط نموذج الفرضية الأولى.	2.2
158	مخطط نموذج الفرضية الثانية.	2.3
160	مخطط نموذج الفرضية الثالثة.	2.4
163	مخطط نموذج الفرضية الرابعة.	2.5
173	مخطط نموذج الدراسة.	3.0
196	قيم جذر أيجن لعوامل أخلاقيات الوظيفة العامة.	3.1
208	قيم جذر أيجن لعوامل الثقافة التنظيمية.	3.2
220	قيم جذر أيجن لعوامل فاعلية الإدارة.	3.3
230	المفاهيم الخاصة بالمتغير الوسطى (الثقافة التنظيمية).	3.4
238	مخطط التحليل العاملي التوكيدي (برنامج أموس) لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج قبل التعديل).	4.1
240	مخطط التحليل العاملي التوكيدي (برنامج أموس) لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المعدل).	4.2
250	مخطط التحليل العاملي التوكيدي (برنامج أموس) لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المكافئ).	4.3
251	مخطط التحليل العاملي التوكيدي: الدرجة الثانية لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة.	4.4
254	مخطط التحليل العاملي التوكيدي: الدرجة الثانية لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المكافئ).	4.5
256	مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية (النموذج قبل التعديل).	4.6
258	مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية (النموذج بعد التعديل).	4.7
262	مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية	4.8

- (النموذج المكافئ).
- 264 4.9 مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج قبل التعديل).
- 266 4.10 مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المعدل).
- 270 4.11 مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المكافئ).
- 277 4.12 مخطط النموذج القياسي الرئيسي الخاص بأخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 280 4.13 مخطط النموذج القياسي المعدل الخاص بأخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 289 4.14 مخطط النموذج البنائي الخاص بأخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.
- 353 4.15 اختبار تي الإحصائية لإختبار دلالة التأثير غير المباشر أو " المتغير الوسيط"
- 353 4.16 اختبار سوبل (Sobel Test) لفحص دلالة تأثير غير المباشر : أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية
- 354 4.17 اختبار سوبل (Sobel Test) لفحص دلالة المتغير الوسيط : أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
344	قائمة الاستبانة	1
351	الهيكل التنظيمي للوزارة	2
352	قائمة بأسماء المحكمين للاستبانة	3
353	أشكال اختبار الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر للمتغير الوسيط	4
355	طريقة الحصول على عينة الدراسة	5
356	جدول مرجحان 1970 لاستخراج عينة الدراسة	6