

## الفصل الثالث

### تمهيد

منهج البحث في صورته الحقيقية التامة أو بشكل تطبيقي "هو منظومة من الإجراءات يتم في بدايتها إدارة البيانات في عقل الباحث بهدف تحويلها إلى معلومات، ويتم عند نهايتها الاستدلال على النتائج التي هي التفسيرات أو البراهين المطلوبة للمشكلة موضع البحث، ويتكون منهج البحث من أربعة مراحل وهي: (تحديد مشكلة البحث، جمع البيانات، تحليل البيانات، استخلاص النتائج).

ومن خلال هذا الفصل سيتم التعريف بأهم الخطوات المنهجية المتبعة في هذا البحث، حيث يهدف هذا الفصل إلى توضيح الجانب التنظيمي للدراسة الميدانية، وذلك بتوضيح المنهج المتبع في البحث وإبراز مجتمع البحث وعينته ونوع الأداة المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى التحليلات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات، أيضاً توضيح الاختبارات التي أجريت على أداة الدراسة للتأكد من صدقها وثباتها من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية.

## المبحث الأول: إجراءات البحث

### 1. المنهج المتبع في البحث

اعتماداً على الأهداف التي يسعى البحث إلى تحقيقها استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الوصفي التوثيقي والمنهج الوصفي الارتباطي لوصف وتفسير تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية بشركة الخليج العربي للنفط،" حيث إن المنهج الوصفي كما ذكر عبيدات وآخرون (1999) يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي بالواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

لذا فإن الباحث سيعتمد على هذا المنهج بشقيه الكيفي والكمي للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث ولتحقيق صورة أفضل وأدق للظاهرة موضوع الدراسة من كافة الجوانب، فالجانب الكيفي سيكون من خلال استخدام المنهج الوصفي التوثيقي وذلك بمراجعة كل مايتعلق بموضوع البحث من كتب ومقالات ودراسات سابقة والاطلاع على البيانات والمعلومات والنتائج التي توصلت إليها الدراسات والاستفادة منها في تفسير وتحليل الضاهرة.

أما الجانب الكمي سيكون من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الوصفي الارتباطي وذلك عن طريق جمع بيانات ومعلومات باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة) وإجراء التحليلات

الإحصائية المختلفة لدراسة أثر الرضا الوظيفي على الإنتاجية، بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

## 2. مجتمع البحث

مجتمع البحث هو المجموعة الكلية من المفردات أو العناصر التي يهتم بها البحث وتعمم نتائجه عليها، (دودين، 2010:24)، ويتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في المقر الرئيسي لشركة الخليج العربي للنفط بمختلف إداراتها الواقعة في مدينة بنغازي بليبيا، والبالغ عددهم 650 موظف حسب إحصاءات الشركة للعام 2014 ، والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع البحث حسب عدد العاملين بكل إدارة من الإدارات الرئيسية بالشركة.

جدول (3-1) مجتمع الدراسة

عدد العاملين	الإدارة	
125	إدارة الشؤون الإدارية والمالية	1
140	إدارة الخدمات والنقل والإمداد	2
130	الإدارة الهندسية	3
121	إدارة الصيانة والعمليات والمصافي	4
134	إدارة الاستكشاف	5

### 3. عينة البحث ومنهجيتها

العينة هي مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة ويتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام النتائج وتعميمها على كامل المجتمع الأصلي. (عبيدات وآخرون، 1999:84)

وهي نموذج يشمل جانباً أو جزءاً من المجتمع الأصلي المعني بالبحث تكون ممثلة له بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك الوحدات. (الطائي، 2012:2)

#### أ. تحديد حجم العينة

يتوقف حجم العينة الواجب دراسته على تفاعل بعض العوامل مثل مدى التباين في خصائص المجتمع المراد دراسته (كلما زاد التباين، يزيد حجم العينة المطلوب)، ومدى التفصيل المطلوب في نتائج العينة كتقديرات لخصائص المجتمع (كلما زادت درجة التفصيل المطلوبة، زاد حجم العينة)، ومدى الخطأ الذي يُسمح به في نتائج العينة كتقديرات لخصائص المجتمع (كلما قل مدى الخطأ الذي يمكن السماح به، زاد حجم العينة)، ودرجة الثقة التي نود أن نتمتع بها في تحقق السمات السابقة (كلما زادت درجة الثقة المطلوبة، زاد حجم العينة اللازم).

ومن طرق تحديد حجم العينة جداول تحدد نسبة العينة من المجتمع الأصلي والقائمة على بعض المعايير ومنها منهج البحث، وحجم المجتمع، ويستفيد منه الباحثين الذين لا يميلون إلى الأسلوب

الرياضي ومنها جدول (Krejcie & Morgan) الذي يبين حجم العينة المطلوب بمستوى دلالة (0.95) ونسبة خطأ (0.05). (بن ضحيان، 1420هـ: 30)

وقد استعان الباحث بهذا الجدول في تقدير حجم العينة و بناءً على حجم مجتمع الدراسة المتكون من 650 موظف، فحسب جدول (Krejcie & Morgan) المبين أدناه فإن حجم العينة المناسب الذي يعبر عن المجتمع الأصلي هو 242 مفردة. أنظر جدول رقم (2-3)

### جدول (2-3) جدول (Krejcie & Morgan)

حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع	حجم العينة	حجم المجتمع
234	600	181	340	140	220	92	120	52	60	10	10
242	650	186	360	144	230	97	130	56	65	14	15
248	700	191	380	148	240	103	140	59	70	19	20
254	750	196	400	152	250	108	150	63	75	24	25
260	800	201	420	155	260	113	160	66	80	28	30
265	850	205	440	159	270	118	170	70	85	32	35
269	900	210	460	162	280	123	180	73	90	36	40
274	950	214	480	165	290	127	190	76	95	40	45
278	1000	217	500	169	300	132	200	80	100	44	50
285	1100	226	550	175	320	136	210	86	110	48	55

المصدر:

Krejcie & Morgan in their 1970 article "Determining Sample Size for Research Activities" (*Educational and Psychological Measurement*, #30, pp. 607-610).

## ب. منهجية العينة

تكونت عينة البحث من 239 موظف من العاملين في كل المستويات الوظيفية بالمقر الرئيسي بشركة الخليج العربي للنفط بليبيا، متمثلين في الأفراد المشاركين بالاستبيان من كافة الإدارات بالشركة، وقد تم استخدام أسلوب العينة الطبقية التناسبية في اختيار عينة الدراسة لملائمتها في التطبيق على نوعية مجتمع البحث، حيث إن مجتمع البحث يتكون من عدة إدارات وكل إدارة تختلف عن الأخرى في عدد العاملين بما بالإضافة لاختلاف تخصصات كل إدارة، ووفق هذا الأسلوب تم تقسيم مجتمع البحث إلى طبقات بحيث يتناسب عدد العاملين المختار من كل طبقة (إدارة) مع عدد العاملين الفعلي الذي يمثلها داخل المجتمع (الشركة).

حيث تعتبر العينة الطبقية أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع الإحصائي غير المتجانس حيث إنه في كثير من الأحوال تكون مفردات المجتمع الإحصائي غير متجانسة من حيث الصفة أو الصفات المدروسة، ففي حالة كون المجتمع الإحصائي ذا مفردات غير متجانسة لا يجوز سحب عينة عشوائية بسيطة تمثل هذا المجتمع.

فعلى سبيل المثال إذا نريد دراسة دخل الأسرة، فإننا نجد أن هناك أسر ذات دخول عالية وأخرى ذات دخول متوسطة وأخرى ذات دخول منخفضة، إذن المجتمع الإحصائي هنا غير متجانس من حيث الصفة المدروسة ولا يجوز سحب عينة عشوائية بسيطة لأننا سنحصل على تقدير متوسط الدخل يكون منحازاً لإحدى الفئات الثلاث، وعليه يجب تقسيم المجتمع الإحصائي إلى ثلاث فئات

الأولى تضم الأسر ذات الدخل المرتفعة، والثانية تضم الأسر ذات الدخل المتوسطة والثالثة تضم الأسر ذات الدخل المنخفضة، وبعد ذلك يتم سحب عينة عشوائية بسيطة من كل مجموعة يتناسب حجمها وحجم الطبقة في المجتمع. (المعموري، 2011)

وقد تم تحديد عدد أفراد العينة في كل طبقة بنسب وجود كل طبقة في المجتمع الأصلي كالتالي:

1. تحديد مجتمع البحث وهو حسب مصادر الشركة 650 موظف.
2. تحديد حجم العينة المراد اختبارها، وهو 242 حسب جدول Krejcie & Morgan
3. تحديد الطبقات أو الشرائح المراد تمثيلها في العينة، وهي الإدارات الرئيسية بالشركة.
4. تحديد عدد أفراد كل طبقة أو شريحة في العينة بنسبة وجود كل طبقة في المجتمع الأصلي عن

$$\text{طريق العلاقة التالية: } \frac{\text{حجم العينة}}{\text{حجم المجتمع}} = \frac{\text{عدد الطبقة الأولى في العينة}}{\text{عدد الافراد في كل إدارة}}$$

وعليه ستكون العينة الطبقية التناسبية لمجتمع البحث موزعة إلى طبقات كالتالي :

$$\text{عدد أفراد العينة من إدارة الشؤون الإدارية والمالية} = 650/125 \times (242) = 47$$

$$\text{عدد أفراد العينة من إدارة الخدمات والنقل والإمداد} = 650/140 \times (242) = 52$$

$$\text{عدد أفراد العينة من الإدارة الهندسية} = 650/130 \times (242) = 48$$

$$\text{عدد أفراد العينة من إدارة الصيانة والعمليات والمصافي} = 650/121 \times (242) = 45$$

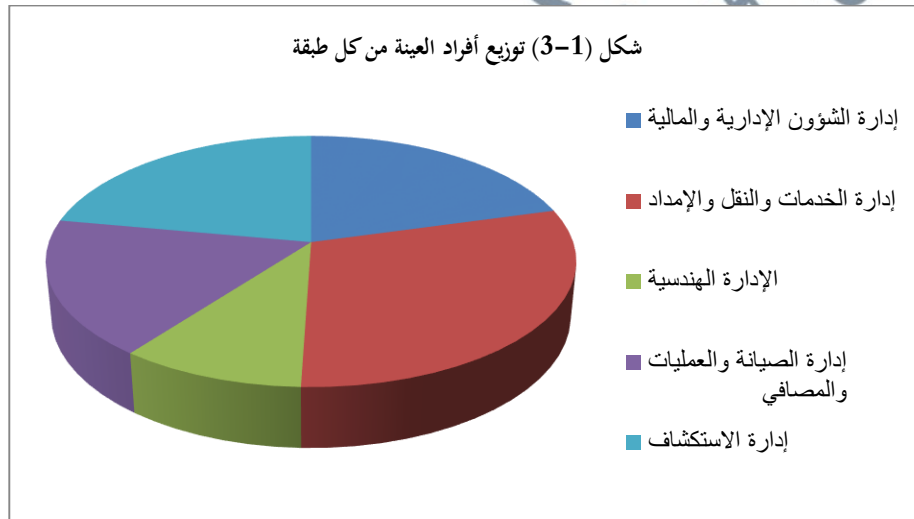
$$\text{عدد أفراد العينة من إدارة الاستكشاف} = 650/134 \times (242) = 50$$

والجدول (3-3) التالي يلخص ويوضح توزيع نسبة أفراد عينة البحث في كل طبقة

### جدول (3-3) توزيع عينة البحث في كل طبقة

الرقم	الطبقات	عدد الموظفين	نسبة الطبقة في العينة	عدد الافراد في كل طبقة
1	إدارة الشؤون الادارية والمالية	125	%19	47
2	إدارة الخدمات والنقل والإمداد	140	%21	52
3	الإدارة الهندسية	130	%20	48
4	إدارة الصيانة والعمليات والمصافي	121	%19	45
5	إدارة الاستكشاف	134	%21	50
	المجموع	650	%100	242

المصدر: تصميم الباحث بناء على معلومات من إدارة الشركة



#### 4. طرق جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على البيانات من المصادر التالية:

##### أ. المصادر الثانوية:

تم الحصول على البيانات اللازمة من خلال المصادر الثانوية والمتمثلة في الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة.

##### ب. المصادر الأولية:

تم الحصول على البيانات والمعلومات الأولية عن طريق الاستبانة التي تم إعدادها لهذا الغرض وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي spss.

#### 5. متغيرات الدراسة ونموذجها

##### أ. متغيرات الدراسة

● **المتغير المستقل** : وهو المتغير الذي يعمل على إحداث تغير ما في الواقع، وملاحظة نتائج وآثار هذا التغير على المتغير التابع. ويمثل المتغير المستقل في هذه الدراسة الرضا الوظيفي بأبعاده (الأجر، فرص الترقية، ظروف العمل، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، محتوى العمل).

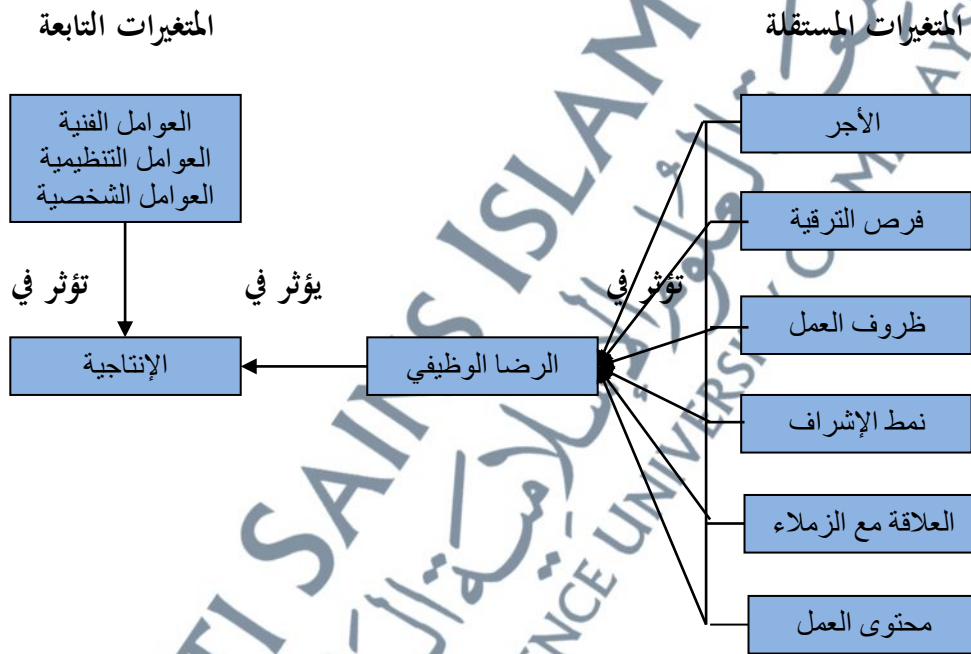
● **المتغير التابع**: وهو المتغير الذي يقاس أثر تطبيق المتغير المستقل عليه، ويمثل المتغير التابع في هذه الدراسة الإنتاجية بأبعاده (العوامل الفنية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية).

## ب. نموذج الدراسة

بناءً على الهدف الذي تسعى هذه الدراسة للوصول إليه وعلى متغيراتها، صمم الباحث النموذج التالي

لدراسة تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية (المتغيرات المستقلة والمتغير التابع).

شكل (2-3) نموذج الدراسة



المصدر: تصميم الباحث

يتم اختبار النموذج باستخدام أسلوب "الانحدار الخطي" الذي يقيس أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، أي دراسة مدى تأثير الرضا الوظيفي على التغير الحاصل في مستوى الإنتاجية.

## 6. أداة الدراسة

إن هدف هذه الدراسة هو دراسة وتحليل مستوى الرضا الوظيفي و الإنتاجية بشركة الخليج العربي للنفط بليبيا، وكذلك الكشف عن تأثير الرضا الوظيفي على مستوى الإنتاجية لدى عينة الدراسة بالإضافة إلى معرفة الفروق في مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية لدى العاملين طبقاً للمتغيرات (الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمستوى التعليمي والمستوى الوظيفي، ونوع الوظيفة، والدخل الشهري)، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد صمم الباحث مقياسين، المقياس الأول يتكون من ستة أبعاد متمثلة في 30 عبارة لقياس الرضا الوظيفي، و المقياس الثاني يتكون من 29 عبارة لقياس الإنتاجية، حيث تم تصميم عبارات المقياسين بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة والكتب العلمية التي لها علاقة بموضوع الدراسة، هذا وقد اشتمل كل مقياس على التالي:

### ● المقياس الأول: قياس الرضا الوظيفي

تكون هذا المقياس من ستة أبعاد لقياس الرضا الوظيفي، تمثلت في (الأجر، فرص الترقية، ظروف العمل، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، محتوى العمل)، حيث كانت إجمالي العبارات في المقياس 30 عبارة تقيس الرضا الوظيفي. وقد اعتمد الباحث على العوامل التي حددها نظرية (ذات العاملين) لهيرزبرج في قياس الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى الاستفادة من عدة مقاييس التي استخدمت في دراسات سابقة منها دراسة كل من (آل ناجي، 1414)، (البريمي، 2007)، (آل رشيد، 2010)

،(أبومسامح،2013) في تصميم عبارات هذا المقياس، مع إضافة وتعديل لبعض العبارات لتصبح ملائمة للدراسة الحالية.

### ● المقياس الثاني: قياس الإنتاجية

تكون هذا المقياس من 29 عبارة لقياس الإنتاجية بشركة الخليج العربي، وقد استفاد الباحث من بعض المراجع و الدراسات السابقة التي لخصت بعضاً من العوامل التي لها علاقة وتؤثر في مستوى الإنتاجية في صياغة عبارات هذا المقياس، كدراسة (الشهري،2002)، (الصالح،2008). هذا وقد احتوى كل مقياس على جزء مخصص للبيانات الشخصية لأفراد العينة، وهي (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، نوع الوظيفة، الدخل الشهري).

ويتكون المقياسين في المجمل من 59 عبارة، تهدف إلى قياس مدى موافقة أو عدم موافقة الأفراد على عبارات المقياس باستخدام مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس، حيث تتراوح القياسات بين علامة (1) وتعني أن الفرد غير موافق بشدة على محتوى العبارة، وعلامة (5) وتعني أن الفرد موافق بشدة على محتوى العبارة، لذا فإن مستوى الرضا الوظيفي أو الإنتاجية لكل فرد يتراوح ما بين (1-5) في حديه الأدنى والأعلى، بحيث تتيح للمبحوث الاختيار بين خمسة خيارات، وقد تم اعتماد الأرقام المعطاة في الجدول (3-12) لتعبر عن درجات الموافقة المختلفة التي يجيب على أساسها المبحوثين .

### جدول (3-4) درجات الموافقة ومعناها في مقياسي الدراسة

الوصف أو التفسير	الرقم المعطى	درجة الموافقة في المقياسين
تعني موافقة كبيرة على العبارة	5	راضٍ جداً - موافق تماماً
تعني موافقة على العبارة	4	راضٍ - موافق
تعني أن الرأي بين الموافقة وعدم الموافقة	3	راضٍ إلى حدا ما - محايد
تعني عدم الموافقة على العبارة	2	غير راضٍ - غير موافق
تعني عدم الموافقة وبشدة على العبارة	1	غير راضٍ إطلاقاً - غير موافق نهائياً

#### المبحث الثاني: الدراسة الاستطلاعية

##### 1. خطوات إجراء الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الاستطلاعية هي مرحلة تجريب مكونات الأدوات بعد إعدادها وصياغتها، وذلك للتأكد من مدى صلاحيتها وملائمتها كما أنها توفر للباحث فرصة للتعرف على مختلف الصعوبات التي قد تواجهه في الواقع وهو يعالج الظاهرة، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات و التي أعدها الباحث لهذا الغرض وكذلك التأكد من صدقها وهو قدرة الأداة على قياس ما أعدت لقياسه.

فالدراسة الاستطلاعية إذاً هي عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل بحثه لمعرفة صلاحيتها، وصدقها لضمان دقة وموضوعية النتائج المتحصل عليها في النهاية وتسبق هذه الدراسة الاستطلاعية العمل الميداني، وتهدف لقياس مستوى الصدق والثبات الذي تتمتع به الأداة المستخدمة في الدراسة الميدانية، (مقياس الرضا الوظيفي والإنتاجية)، كما تساعد الباحث على معرفة مختلف الظروف المحيطة بعملية التطبيق. وقد قمنا قبل المباشرة بإجراء الدراسة الميدانية بدراسة استطلاعية كان الغرض منها مايلي:

- أ. تحديد حجم المجتمع الأصلي للدراسة وخصائصه ومميزاته.
  - ب. التأكد من صلاحية أداة البحث "مقياس الرضا الوظيفي، الإنتاجية" المطبق في الدراسة وذلك من خلال التعرض للجوانب التالية:
    - ملائمة بنود المقياس المستخدم لمستوى العينة وخصائصها.
    - التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدم "الصدق والثبات".
    - المعرفة المسبقة لظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية، وبالتالي تفادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنها أن تواجهها.
- ولهذا الغرض قمنا بزيارة عينة بحثنا والمتمثلة في الموظفون العاملون بشركة الخليج العربي للنفط بليبيا، وقمنا بالخطوات التالية:

أ. وزعت الاستبانة على العينة الاستطلاعية من العاملون في كل إدارات الشركة، وتكونت العينة من (50) موظف وموظفة بهدف فحص صدق الأداة وثباتها.

ب. تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة خلال شهر يونيو 2014، للإجابة على فقرات

ت. تم جمع الاستبانات من العينة، حيث تم استرداد 48 استبانة، وقد استبعدت 10 استبانات لعدم صلاحيتها للتحليل، وعليه بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 38 استبانة، 76%.

## 2. اختبارات الأداة (الصدق والثبات)

قام الباحث بإخضاع الأداة المستخدمة في الدراسة لمجموعة اختبارات للتأكد من صلاحيتها في قياس موضوع الدراسة، ولرغبة الباحث في تصميم أداة تتمتع بصدق وثبات عاليين قام الباحث بإجراء الاختبارات التالية: اختبار الصدق العاملي باستخدام التحليل العاملي لمعرفة مدى صدق عبارات المقاييس في قياس الظاهرة (موضوع البحث)، واختبار الاتساق الداخلي باستخدام معامل ارتباط بيرسون، للتحقق من ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه ودرجة ارتباط كل محور بالدرجة الكلية لجميع المحاور، واختبار الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

### أولاً: اختبار الصدق العاملي

يعتبر التحليل العاملي أسلوب إحصائي يساعد الباحث في دراسة المتغيرات المختلفة بقصد إرجاعها إلى أهم العوامل التي أثرت فيها، فمن المعروف أن أي ظاهرة من الظواهر تنتج من تأثير عوامل كثيرة، و تعتبر الظاهرة محصلة لهذه العوامل جميعاً، ويستخدم التحليل العاملي كأسلوب إحصائي لتقنين المقياس بطريقة علمية واختصار عباراته إلى العوامل الكامنة والحصول على أجود الفقرات والتي تعبر

عن التكوين الفرضي بصورة شاملة، واختبار الصدق التكويني لعبارات المقياس في قياس فرضيات البحث.

حيث قام الباحث باستخدام التحليل العاملي لتحليل بيانات الدراسة وذلك لغرض معرفة صدق عبارات المقياس الذي سوف يستخدمه الباحث في الدراسة الميدانية، حيث يحتوي المقياس على 59 عبارة مقسمة إلى جزئين لقياس الرضا الوظيفي والإنتاجية، وباستخدام التحليل العاملي تم اختبار مصداقية عبارات المقياس من خلال دراسة الصدق التكويني للمقياس واختصار وتلخيص عبارات المقياس إلى عدد قليل من العوامل التي تم استخدامها في دراسة الفرضيات المقترحة.

وقد استخدم الباحث طريقة المكونات الأساسية "Principal component"، والتي تعد من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً في البحوث، وهذه الطريقة مزايا عدة منها أنها تؤدي إلى تشعبات دقيقة، كما أن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة (غير المرتبطة)، يضاف إلى ذلك ميزة رئيسية في المكونات الأساسية هي أن كل عامل فيها يستخلص أقصى تباين ممكن، وذلك نظراً لاعتمادها على جميع أنواع التباينات في عبارات المقياس (التباين المشترك، التباين المنفرد، الأخطاء التباينية)، بمعنى أن مجموع المربعات يصل إلى أقصى حدوده في كل عامل و على ذلك تتلخص المصفوفة الارتباطية في أقل عدد من العوامل المتعامدة.

ولغرض تبسيط عملية إجراء التحليل وللحصول على أفضل نتائج للتحليل العاملي في اختصار وتلخيص عبارات المقياس إلى أقل عدد من العوامل بحيث تفسر الظاهرة (تأثير الرضا الوظيفي على

الإنتاجية) تفسيراً جيداً، قام الباحث بإجراء التحليل العاملي لكل جزء من أجزاء المقياس على حدا، حيث تم استخلاص عبارات الجزء المتعلق بقياس الرضا الوظيفي إلى ستة عوامل وكل عامل منها يحتوي على أجود العبارات والتي يمكن استخدامها في تحليل وقياس الرضا الوظيفي بدقة، أما الجزء الثاني والمتعلق بقياس الإنتاجية فقد تم استخلاص العبارات إلى ثلاثة عوامل تحتوي على أجود العبارات، وقد سميت هذه العوامل المستخلصة في المقياسين بناءً على العبارات التي تحتويها كالتالي:

### 1. عوامل مقياس الرضا

يتكون هذا المقياس من 30 عبارة موزعة على ستة أبعاد و باستخدام التحليل العاملي تمكن الباحث من تلخيص عبارات المقياس إلى 23 عبارة ذات جودة عالية في تحليل وتفسير الظاهرة، حيث تم استبعاد 7 عبارات غير جيدة، وكان توزيع العبارات ذات الجودة العالية في قياس الرضا الوظيفي على العوامل الستة وتسميتها حسب محتوياتها كالتالي:

- العامل الأول: الرضا عن فرص الترقية و يحتوي على 6 عبارات (21-23-24-1-15-22)
- العامل الثاني: الرضا عن الأجر و يحتوي على 3 عبارات (13-11-12)
- العامل الثالث: الرضا عن نمط الإشراف و يحتوي على 4 عبارات (26-27-14-4)
- العامل الرابع: الرضا عن ظروف العمل المادية و يحتوي على 4 عبارات (5-7-6-10)
- العامل الخامس: الرضا عن العلاقة مع الزملاء و يحتوي على 3 عبارات (17-29-16)
- العامل السادس: الرضا عن محتوى العمل و يحتوي على 3 عبارات (3-2-20)

هذا وقد تأكد الباحث من جودة هذه العوامل في قياس الرضا الوظيفي من خلال نتائج بعض الاختبارات وهي :

1. اختبار مقياس كايزر-ماير-أولكين، و اختبار بارتليت KMO & Bartlett الذي يستدل عن طريق نتائجه على كفاية حجم العينة المستخدمة في التحليل، وأيضاً الجودة الكلية للبيانات، حيث أظهرت النتائج، قيمة اختبار KMO (0.792) وهي قيمة أعلى من الحد الأدنى المقبولة لاختبار KMO وهي (0.70) مما يفيد بأن حجم العينة ملائم وكافي وأن البيانات تتمتع بجودة عالية لإجراء التحليل، و أظهرت نتائج اختبار بارتليت أنها ذات دلالة إحصائية أقل من (0.05) مما يؤكد جودة المقياس.

2. الارتباطات المضادة (Anti-image correlation)، بينت نتائج التحليل العاملي للعوامل المستخلصة أن قيمة الارتباط المضاد تتراوح بين (0.615 - 0.910)، وهي قيم أعلى من الحد الأدنى (0.50) المقبولة في الارتباط المضاد مما يؤكد أن عبارات المقياس بشكل عام وبشكل منفرد تتمتع بجودة عالية ومقبولة، وأنها صالحة للاستخدام في التحليل.

3. فيما يتعلق بمعامل الشيوخ للعبارات المستخلصة أظهرت نتائج التحليل أنها تتفق مع نتيجة اختبار كايزر (KMO)، حيث تراوحت معاملات الشيوخ للعبارات بين (0.510-0.796)، وحسب النتائج التي أظهرها التحليل لمعاملات الشيوخ للعبارات المستخلصة، فإنه يمكن القول بأن عبارات المقياس تتميز بثبات عالي و تعتبر صالحة للاستخدام في التحليل.

4. الجذر الكامن (Eigenvalue)، اعتبرت العبارات التي لها جذر كامن يصل إلى (1) أو أكبر صادقة ولها استقلالية وتدخل في التحليل، أما العبارات التي لها جذر كامن أقل من واحد لاتدخل في التحليل.

5. التباين الكلي المفسر (Total variance explained)، نظراً لاستقلالية البيانات المستخدمة في الدراسة اختار الباحث التدوير المتعامد المسمي (varimax) لتوزيع التباين المفسر لكل عامل بشكل متقارب أو متساوي بين العوامل المستخلصة عن طريق التحليل. وقد أظهرت نتائج التحليل أن هناك فرقاً في نسبة توزيع التباين المفسر لكل عامل قبل التدوير وبعد التدوير، فقد أصبح هناك تقارب بشكل واضح للتباين المفسر لكل عامل بعد التدوير مقارنةً بتوزيع التباين قبل التدوير، مما يؤكد فعالية استخدام هذا النوع من التدوير في تحليل البيانات، والجدول (3-13) يوضح نتائج الاختبارات السابقة.

جدول (3-5) نتائج اختبارات التحليل العاملي لصدق مقياس الرضا الوظيفي

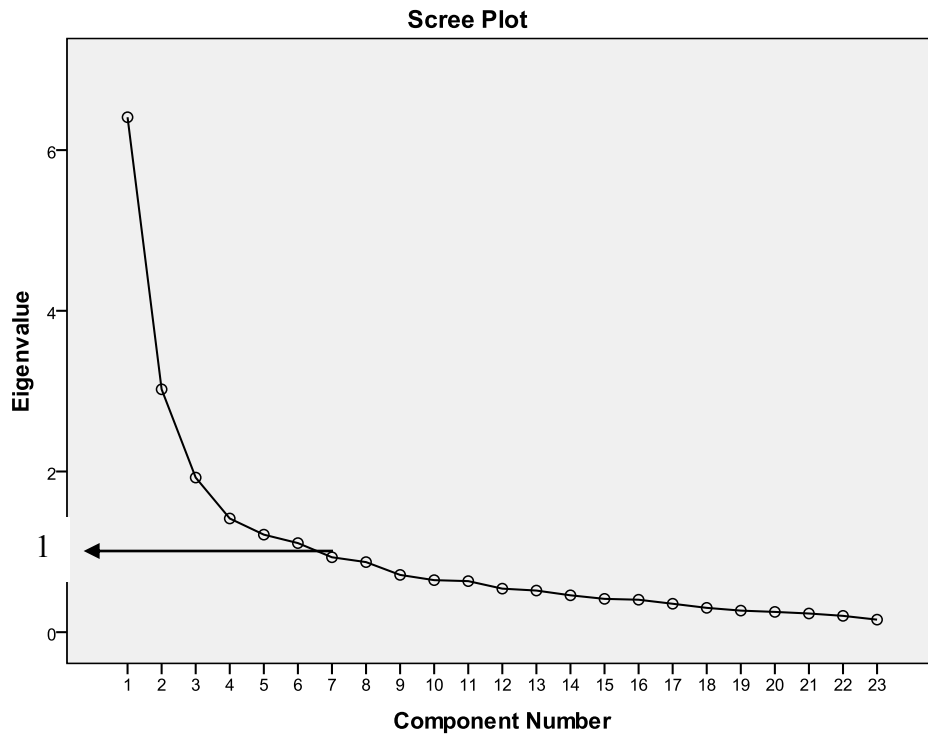
معامل الشيوع	الارتباط المضاد	العوامل						العبرة
		6	5	4	3	2	1	
0.731	0.842						0.811	21
0.775	0.824						0.799	23
0.695	0.873						0.684	24
0.580	0.904						0.662	1
0.596	0.910						0.651	15
0.604	0.816						0.483	22
0.778	0.706					0.859		13
0.707	0.709					0.810		11
0.736	0.825					0.694		12
0.722	0.751				0.785			26

0.593	0.717				0.699			27
0.561	0.801				0.683			14
0.568	0.747				0.632			4
0.796	0.615			0.858				5
0.713	0.765			0.672				7
0.510	0.802			0.623				6
0.555	0.852			0.585				10
0.641	0.847		0.727					17
0.669	0.677		0.703					29
0.583	0.835		0.685					16
0.716	0.658	0.746						3
0.681	0.739	0.699						2
0.586	0.777	0.560						20
		1.109	1.214	1.415	1.924	3.023	6.409	الجذر الكامن قبل التدوير
		65.62	60.80	55.52	49.37	41.00	27.86	التباين الكلي قبل التدوير
		2.012	2.169	2.433	2.455	2.496	3.528	الجذر الكامن بعد التدوير
		65.62	56.87	47.44	36.86	26.19	15.33	التباين الكلي بعد التدوير
0.792								KMO
2488.917، درجة الحرية= 253 ، مستوى الدلالة معنوي = 0.001								اختبار بارتلليت

والجدير بالذكر أنه عن طريق نتائج اختبار الهضبة (Scree Plot) والتي هي عبارة عن رسم بياني يوضح جودة البيانات التي تحتويها العوامل المستخلصة من التحليل العاملي، بينت النتائج أن هناك ستة عوامل لها جذر كامن أكبر من (1)، أما العوامل الباقية والتي لها جذور كامنة أقل من (1) لم تظهر في النتائج، مما يفيد بأن البيانات التي توزعت على العوامل الستة هي بيانات ذات جودة كافية لاستخدامها في التحليل.

ويبين الشكل (3-10) الجذور الكامنة لكل عامل تم استخلاصه وهي ستة عوامل، ومن الشكل يمكن ملاحظة أن هناك ستة عوامل لها جذور كامنة أكبر من (1)، ففي الشكل نلاحظ أن النقاط الستة والتي تمثل العوامل المستخلصة جميعها تمثلت على الخط الرأسي من العامل رقم 1 إلى العامل 6، والذي يمثل الجذور الكامنة وجميعها أكبر من (1)، أما باقي العوامل الموجودة على الخط الأفقي والتي يمكن تمثيلها من بداية الخط الأفقي بداية من النقطة 7 إلى باقي النقاط لها جذر كامن أقل من (1)، ولذلك لم تظهر في نتائج التحليل، وهذا يؤكد بأن العبارات المتمثلة في العوامل هي عبارات جيدة في تحليل ودراسة الرضا الوظيفي.

الشكل (3-3) اختبار الهضبة لاستخلاص عوامل الرضا الوظيفي



2. عوامل مقياس الإنتاجية

يتكون هذا المقياس من 29 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد و باستخدام التحليل العاملي تمكن الباحث من تلخيص عبارات المقياس إلى 17 عبارة ذات جودة عالية في تحليل وتفسير الظاهرة، حيث تم استبعاد 12 عبارة غير جيدة، وكان توزيع العبارات ذات الجودة العالية في قياس الإنتاجية على العوامل الثلاثة وتسميتها حسب محتواها كالتالي:

● العامل الأول: العوامل الفنية 9 عبارات (47-49-56-59-48-58-51-57-43)

● العامل الثاني: العوامل التنظيمية و يحتوي 4 عبارات (42-36-50-37)

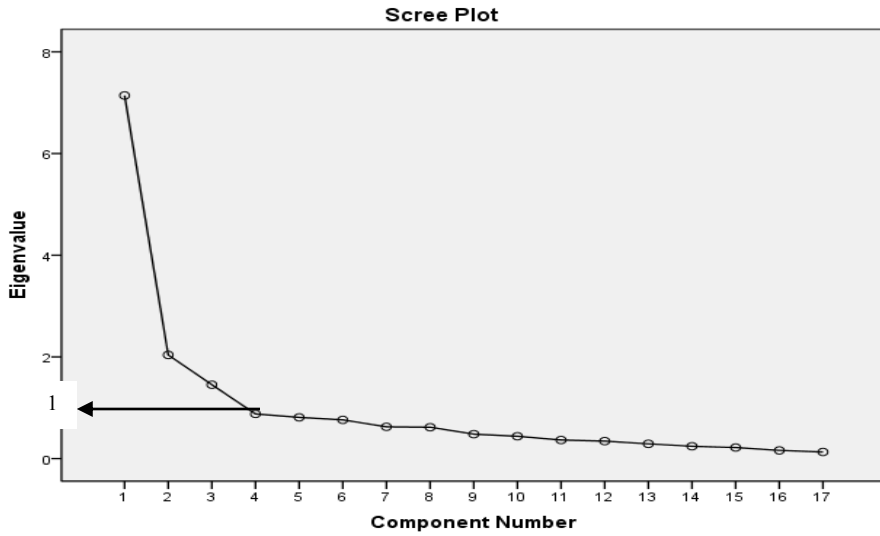
● العامل الثالث: العوامل الشخصية ويحتوي على 4 عبارات (39-44-38-31)

وقد تأكد الباحث من صدق مقياس الإنتاجية من خلال نتائج الاختبارات التالية: (اختبار مقياس كايير-ماير-أولكين، واختبار بارتلليت KMO & Bartlett ، الارتباطات المضادة، ومعاملات الشيوغ، و الجذر الكامن، والتباين الكلي المفسر، بالإضافة إلى اختبار الهضبة)، وبما أن هذه النتائج قد تم توضيحها في استخلاص عوامل مقياس الرضا الوظيفي السابقة، وقد اتبع الباحث نفس الخطوات في مقياس الإنتاجية لذلك، سنكتفي هنا فقط بذكر النتائج المتحصل عليها في استخلاص عوامل مقياس الإنتاجية. والجدول (3-14) والشكل (3-11) يوضحان هذه النتائج.

## جدول (3-6) نتائج اختبارات التحليل العاملي لصدق مقياس الإنتاجية

معامل الشبوع	الارتباط المضاد	العوامل			العبرة
		3	2	1	
0.772	0.820			0.852	47
0.714	0.918			0.813	49
0.643	0.915			0.742	56
0.575	0.902			0.683	59
0.538	0.726			0.677	48
0.614	0.909			0.673	58
0.575	0.931			0.653	51
0.562	0.871			0.643	57
0.563	0.859			0.636	43
0.673	0.772		0.785		42
0.637	0.801		0.729		36
0.626	0.783		0.724		50
0.604	0.814		0.690		37
0.736	0.601	0.835			39
0.599	0.757	0.738			44
0.616	0.818	0.708			38
0.586	0.870	0.689			31
		1.453	2.039	7.142	الجذر الكامن قبل التدوير
		62.554	54.004	42.010	التباين الكلي قبل التدوير
		2.799	2.815	5.020	الجذر الكامن بعد التدوير
		62.554	46.089	29.532	التباين الكلي بعد التدوير
		0.840			اختبار KMO
		2356.934 ، درجة الحرية = 136 ، مستوى الدلالة معنوي = 0.001			اختبار بارتلليت

الشكل (3-4) اختبار الهضبة لاستخلاص عوامل مقياس الإنتاجية



نلاحظ من خلال الشكل أن الفلات نقاط والتي تمثل العوامل المستخلصة تمثلت على الخط الرأسي العامل الأول والثاني والثالث، والذي يمثل الجذور الكامنة وكل منها أكبر من (1)، أما باقي العوامل الموجودة على الخط الأفقي والتي يمكن تمثيلها من بداية الخط الأفقي بداية من النقطة 4 إلى باقي النقاط لها جذر كامن أقل من (1) ولذلك لم تظهر في نتائج التحليل، وهذا يؤكد بأن العبارات المتمثلة في العوامل هي عبارات جيدة في تحليل ودراسة مستوى الإنتاجية .

### ثانياً: اختبار الاتساق الداخلي

قام الباحث بتحديد مدى الصدق الداخلي للمقياسين من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لعبارات المحور الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون حيث تتراوح قيمة معامل الارتباط بين (-1، +1) وتشير الإشارة الموجبة إلى ارتباط طردي والإشارة السالبة إلى ارتباط عكسي، وكلما اقتربت قيمة الارتباط من الواحد كان الارتباط أكبر سواء بالاتجاه الموجب أو السالب. حيث أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون أن معاملات الارتباط لعبارات مقياس الرضا والإنتاجية بالدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها دالة عند مستوى (0.01) حيث إن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من 0.01، وبذلك تعتبر عبارات مقياس الرضا الوظيفي والإنتاجية صادقة في قياس الظاهرة. والجدولين (3-15)، (3-16) يوضحان مدى ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه في كل مقياس.

جدول (3-7) ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

م	العبارة	معامل الارتباط
<b>أولاً: الرضا عن الأجر</b>		
1	مدى رضاك عن تناسب الأجر مع حجم العمل الذي تقوم به	0.807
2	مدى رضاك عن عدالة أجرك مقارنةً مع أجر زملائك في العمل	0.855
3	مدى رضاك عن تغطية أجرك لمتطلبات المعيشة	0.889
<b>ثانياً: فرص الترقية</b>		
4	مدى رضاك عن الفرص المتاحة لك في الترقية	0.728
5	مدى رضاك عن ملائمة سياسة الترقية مع طموحاتك	0.768
6	مدى رضاك عن تكافؤ الفرص بين الزملاء في الترقية	0.808
7	مدى رضاك عن ارتباط الترقية بالكفاءة والالتقان	0.767
8	مدى رضاك عن تناسب أجرك مع درجتك الوظيفية	0.776
9	مدى رضاك عن آخر ترقية حصلت عليها	0.688
<b>ثالثاً: الرضا عن ظروف العمل المادية</b>		
10	مدى رضاك عن الإضاءة والحرارة التهوية بمكان العمل	0.818
11	مدى رضاك عن توفر أدوات العمل المتوفرة	0.655
12	مدى رضاك عن حجم المكان الذي تؤدي فيه عمالك	0.779
13	مدى رضاك عن توفر الأمان والراحة النفسية في عمالك	0.744
<b>رابعاً: الرضا عن نمط الإشراف</b>		
14	مدى رضاك عن احترام وتقدير المشرفين عند التعامل معك	0.743
15	مدى رضاك عن مساعدة مديرك في حل مشاكلك في العمل	0.685
16	مدى رضاك عن سماح الإدارة للموظفين بالمشاركة في اتخاذ القرار	0.830
17	مدى رضاك عن تفويض مديرك لك باتخاذ قرار يتعلق بالعمل	0.732
<b>خامساً: الرضا عن العلاقة مع الزملاء</b>		
18	مدى رضاك عن دعم ومساعدة زملائك في العمل	0.782
19	مدى رضاك عن علاقتك بزملائك في العمل	0.731
20	مدى رضاك عن التقدير والاحترام الذي تلقاه من قبل زملائك	0.817
<b>سادساً: محتوى العمل</b>		
21	مدى رضاك عن توفر فرص للقيام بأعمال متنوعة في عمالك	0.814
22	مدى رضاك عن ملاءمة عمالك مع قدراتك وخبراتك ومؤهلك	0.832
23	مدى رضاك عن توفر فرص لإكتساب مهارات جديدة في عمالك	0.726

جدول (3-8) معامل ارتباط كل عبارة من عبارات مقياس الإنتاجية بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

م	العبارة	معامل الارتباط
<b>أولاً: العوامل الفنية</b>		
1	تناسب عملك مع تخصصك ومؤهلك يرفع من مستوى أدائك	0.855
2	تصميم متطلبات وظيفتك تساهم في الرفع من مستوى أدائك وإنتاجيتك	0.796
3	تقوم الإدارة ببرامج تدريبية مستمرة للرفع من مستوى أداء العاملين	0.784
4	الأمن الوظيفي الذي توفره لك وظيفتك يرفع من مستوى أدائك	0.759
5	تصميم مكان عملك جيد ويرفع من مستوى أدائك	0.675
6	أجراءات ولوائح العمل الذي تقوم به واضحة لك	0.753
7	تمنح الإدارة فرص للعاملين للدراسة العليا بالداخل والخارج	0.740
8	استخدام التكنولوجيا في العمل يساهم في تحسين الأداء	0.746
9	واجبات عملك تمنحك الفرصة في ممارسة أكثر من عمل واحد	0.742
<b>ثانياً: العوامل التنظيمية</b>		
10	الهيكل التنظيمي بالشركة يساهم في زيادة سرعة وجودة إنجاز العمل	0.810
11	نظام الاتصال بين الإدارات المختلفة يوفر المعلومات اللازمة للعمل	0.793
12	تتسم الإدارة باللامركزية في اتخاذ قرارات العمل	0.784
13	ساعات الدوام بالشركة مناسبة لك وتساهم في زيادة الإنتاج	0.773
<b>ثالثاً: العوامل الشخصية</b>		
14	تقوم بإنجاز واجبات عملك المكلف به دون تأخير أو تأجيل	0.765
15	خبراتك العملية تساعدك على الإقتان والإبداع في العمل	0.815
16	لديك استعداد لبذل مزيد من الجهد للرفع من مستوى أدائك	0.755
17	لا تشعر بالملل والروتين والاجهاد في العمل	0.794

أيضاً قام الباحث بالتأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي والإنتاجية بشكل عام،

وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين معدل كل بعد من أبعاد المقياس مع المعدل الكلي

لعبارات المقياس، حيث أظهرت النتائج أن كل من معدل أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ومقياس

الإنتاجية ترتبط مع المعدل الكلي للمقياس ارتباط موجب ودال إحصائياً عند مستوى دلالة

(0.01)، مما يؤكد أن أبعاد كل من المقياسين صادقة في قياس الرضا الوظيفي والإنتاجية. والجدول

(3-17) يبين هذه النتائج.

جدول (3-9) صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والإنتاجية

الأبعاد	محتوى البعد	معامل الارتباط
أولاً: مقياس الرضا		
الأول	الرضا عن الأجر	0.587
الثاني	الرضا عن فرص الترقية	0.807
الثالث	الرضا عن ظروف العمل المادية	0.533
الرابع	الرضا عن نمط الإشراف	0.675
الخامس	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	0.575
السادس	الرضا عن محتوى العمل	0.647
ثانياً: مقياس الإنتاجية		
الأول	العوامل الفنية	0.926
الثاني	العوامل التنظيمية	0.747
الثالث	العوامل الشخصية	0.671

### ثالثاً: اختبار ثبات المقياس

استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) بهدف التأكد من ثبات المقاييس في قياس الرضا الوظيفي والإنتاجية، وأيضاً للتأكد من أن إجابات عينة الدراسة ستكون واحدة إذا كرر تطبيقها على نفس الأفراد، أي أن المقاييس تقيس ما وضعت من أجله، حيث تتراوح قيمة معادلة ألفا بين الصفر والواحد، وانخفاض قيمته عن 0.6 تشير إلى انخفاض الثبات للمقياس، وكلما اقتربت القيمة من الواحد دل ذلك على ثبات عالٍ للمقياس، حيث أظهرت النتيجة أن المقاييس قد أوفت بجميع الشروط اللازمة لاعتبارها صالحة للاستخدام، وأنها تتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث بلغ الثبات العام لمقياس الرضا الوظيفي (0.865)، والثبات العام لمقياس الإنتاجية (0.905)، والجدول (3-18) يوضح ذلك.

جدول (3-10) معدل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي والإنتاجية

الأبعاد	محتوى البعد	عدد العبارات	معدل الثبات
أولاً: مقياس الرضا الوظيفي			
الأول	الرضا عن الأجر	3	0.808
الثاني	الرضا عن فرص الترقية	6	0.858
الثالث	الرضا عن ظروف العمل المادية	4	0.737
الرابع	الرضا عن نمط الإشراف	4	0.731
الخامس	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	3	0.670
السادس	الرضا عن محتوى العمل	3	0.702
معدل الثبات الكلي لمقياس الرضا		23	0.865
ثانياً: مقياس الإنتاجية			
الأول	العوامل الفنية	9	0.907
الثاني	العوامل التنظيمية	4	0.797
الثالث	العوامل الشخصية	4	0.784
معدل الثبات الكلي لمقياس الإنتاجية		17	0.905

من خلال نتائج الاختبارات السابقة على مقياس الدراسة (الصدق العملي، صدق الاتساق الداخلي، والثبات) يمكن القول بأن المقاييس تتمتع بصدق وثبات واتساق داخلي بدرجة عالية، بالتالي يمكن استخدامها في دراسة فرضيات الدراسة لتحقيق أهدافها المحددة.

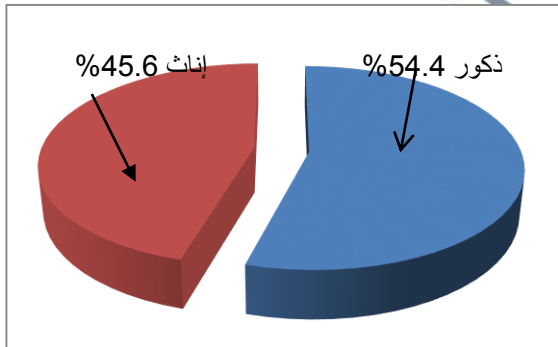
### المبحث الثالث: وصف عينة الدراسة حسب المعلومات الشخصية والوظيفية

#### 1. توزيع أفراد العينة حسب النوع (الجنس)

يتضح من الجدول (3-4) والشكل البياني (3-3) أن هناك تقارب بين نسبة عدد الذكور و عدد الإناث حيث إن 130 (54.4%) من عينة الدراسة هم من الذكور مقابل 109 (45.6%) من عينة الدراسة هم من الإناث، ويرجع السبب في ذلك إلى أن عينة الدراسة تمثلت من الموظفين بالإدارات والأقسام المختلفة التي يغلب عليها طابع العمل المكتبي الذي لا يحتاج إلى مجهود عضلي كبير، حيث يتساوى فيه إنجاز الأعمال من قبل الذكور والإناث.

شكل (3-5)

جدول (3-11)



النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%54.4	130	ذكر
%45.6	109	انثى
%100	239	المجموع

## 2. توزيع أفراد العينة حسب العمر

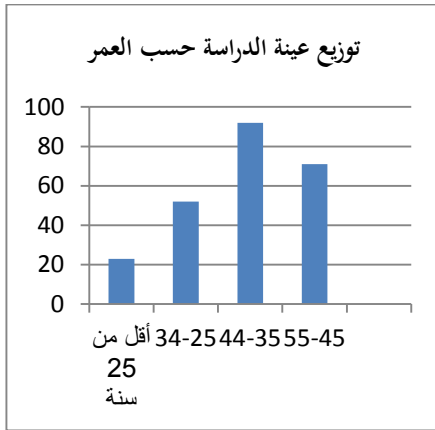
يمكن الملاحظة من خلال الجدول (3-5) والشكل البياني (3-4) أن أكبر نسبة للعاملين في الشركة هم من فئة الشباب الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية (35 - 44) ، 92(38.5%) من عينة الدراسة، يليها الفئة العمرية (45 - 55)، 72(30.1%) موظف من عينة الدراسة، وتلتها الفئة العمرية (25-34) 52(21.8%)، فيما بلغ عدد الموظفين ضمن الفئة العمرية أقل من 25 سنة 23(9.6%)، من إجمالي عينة الدراسة، ويمكن تفسير أن غالبية عينة الدراسة هم من الشباب في الفئة العمرية (35 - 44) وهذه الفئة العمرية تعتبر أهم شريحة من الموظفين في عمل الشركة فالعمل يحتاج إلى النشاط والحيوية وبذل الجهد، أيضاً تعطي هذه النسبة مؤشراً لسياسة الشركة في التوظيف فهي تعمل على استقطاب فئة الشباب للاستفادة من حماسهم في العمل وقدراتهم العالية في أداء الأعمال الصعبة.

أما حصول الفئة العمرية (45 - 55) على المرتبة الثانية أيضاً هذه الفئة من الموظفين تعتبر هامة جداً للقيام بالعمل بدقة وإتقان و ذلك لأن غالبية هذه الفئة يتميزون بخبرة عملية مرتفعة في مجال عملهم، وأن الشركة في حاجة إلى خبرتهم في تسيير العمل بكفاءة لهذا فالشركة تعمل على الاحتفاظ بهم للاستفادة من خبراتهم، ثم تلتها الفئة العمرية (25-34)، وهم من فئة الشباب مما يؤكد سياسة الشركة في التوظيف وحرصها على استقطاب فئة الشباب الطموح، وكون أن الفئة العمرية أقل من 25 سنة جاءت بنسبة قليلة فهذا أمر منطقي كون هذه الفئة العمرية هي من فئة الشباب الذين

عادتاً مايزالون في مرحلة الدراسة بالتالي من الطبيعي تواجد هذه الفئة في منظمات الأعمال يكون قليلاً.

والجدول (3-5) والشكل (3-4) يوضحان ذلك.

شكل (3-6)



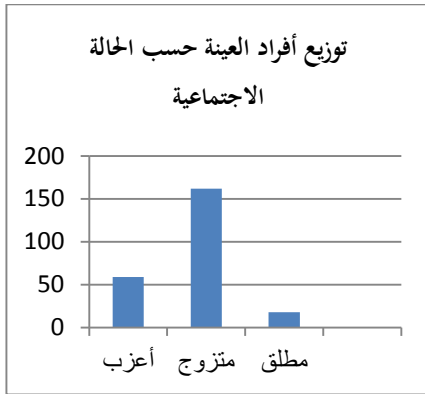
جدول (3-12)

النسبة	التكرار	الفئة العمرية
9,6%	23	أقل من 25 سنة
21.8%	52	34-25
38.5%	92	44-35
30.1%	72	55-45
0.4%	1	55 سنة فأكثر
100%	239	المجموع

### 3. توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

يبين الجدول (3-6) والشكل (3-5) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية لأفراد العينة أن 162 (67.8%) من أفراد العينة متزوجون في حين بلغ عدد الغير متزوجون 59 (24.7%) والمطلقين 18 (7.5%) من إجمالي حجم العينة، ويمكن تفسير ذلك بأن غالبية أفراد العينة تزيد أعمارهم عن 30 سنة كما أظهرت النتائج السابقة وهي سن الزواج في المجتمع الليبي، والجدول والشكل التالي يوضح هذه النسب .

شكل (7-3)



جدول (13-3)

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
24.7%	59	أعزب
67.8%	162	متزوج
7.5%	18	مطلق
100%	239	المجموع

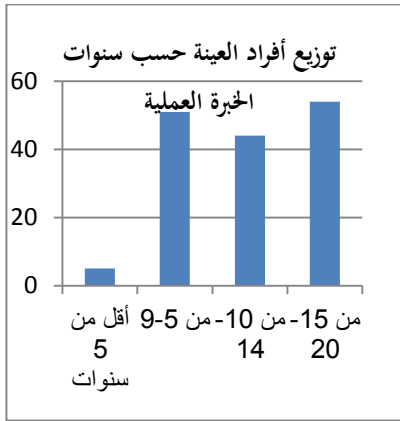
#### 4. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

يتضح من الجدول (7-3) والشكل البياني (3-6) فيما يتعلق بسنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة أن 85 (35.6%) من أفراد عينة الدراسة هم من لديهم خبرة في مجال العمل أكثر من 20 سنة، وتلاها في ذلك 54 (22.6%) من لديهم خبرة في مجال العمل من (15-20) سنة، ثم تلتها فئة (10-5) سنوات 51 (21.3%)، ثم جاءت الفئة (10-14) سنة 44 (18.4%)، وكانت أخيراً و بأقل نسبة من لديهم خبرة عملية أقل من 5 سنوات 5 (2.1%).

ومن خلال هذه النسب يمكن ملاحظة أن النسب الأكثر هي لأولئك الذين لديهم خبرة عملية أكثر من 20 سنة، ويمكن أن يفسر ذلك بأن العمل في الشركة يحتاج إلى الدقة والإتقان، لهذا فإن الشركة تحتفظ بالعاملين الذين لديهم خبرة عملية عالية لضمان استمرارية العملية الإنتاجية في الشركة والتقليل من احتمال وقوع أخطاء، كما تعكس هذه النتيجة سياسة الشركة في اتباع أساليب تحفيزية جيدة مما

أدى إلى ارتفاع رضا العاملين وولائهم للمنظمة وانخفاض نسبة دوران العمل، الأمر الذي أدى إلى بقاء العاملين ذوي الخبرات في الشركة، والجدول والشكل التالي تبين هذه النسب.

شكل (3-8)



جدول (3-14)

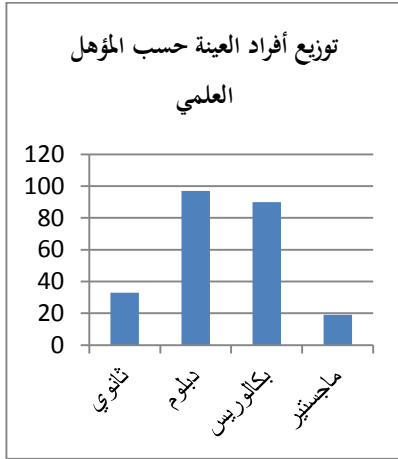
النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
2.1%	5	أقل من 5 سنوات
21.3%	51	5-9
18.4%	44	10-14
22.6%	54	15-20
35.6%	85	20 فأكثر
100%	239	المجموع

### 5. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

يظهر الجدول (3-8) والشكل (3-7) والمتعلق بالمؤهل العلمي لأفراد العينة أن أعلى نسبة كانت لحملة الدبلوم 97 (40.6%)، وتلاههم في المرتبة الثانية حملة المؤهل العلمي بكالوريوس حيث بلغ عددهم 90 (37.7%)، وقد بلغت نسبة حملة المؤهل ثانوي 33 (13.8%) وكانت النسبة الأقل لحملة مؤهل ماجستير 19 (7.9%)، وهذا يفسر أن أغلبية العاملين في الشركة هم من الشريحة المتعلمة من حملة البكالوريوس والدبلوم، وهذا يعتبر أمراً طبيعياً كون عمل الشركة يحتاج إلى عاملين

ذوي مؤهلات علمية متخصصة لأداء العمل بإتقان ومهارة، والجدول والشكل البياني التالي يبين هذه النسب.

شكل (3-9)



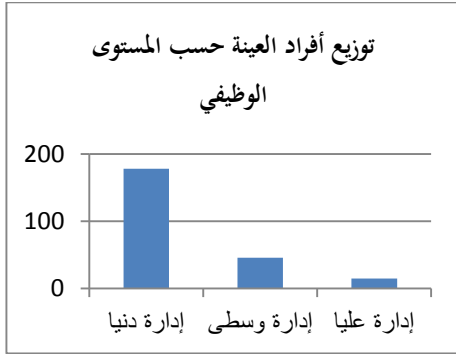
جدول (3-15)

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
ثانوي	33	13.8%
دبلوم	97	40.6%
بكالوريوس	90	37.7%
ماجستير	19	7.9%
المجموع	239	100%

### 6. توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي

يبين الجدول (3-9) والشكل (3-8) أن 178 (74.5%) من العاملين في الإدارة الدنيا، وتلاهم العاملين في الإدارة الوسطى 46 (19.2%) ثم العاملين في الإدارة العليا 15 (6.3%)، وهذا طبيعي في أي منظمة أن تكون نسبة العاملين في الإدارة الدنيا والتي تتكون من الإداريين الفنيين والمنتجين أكثر منها في الإدارة الوسطى والعليا، المتمثلة في المشرفين ورؤساء الأقسام والإدارات. أنظر الجدول والشكل.

شكل (3-10)



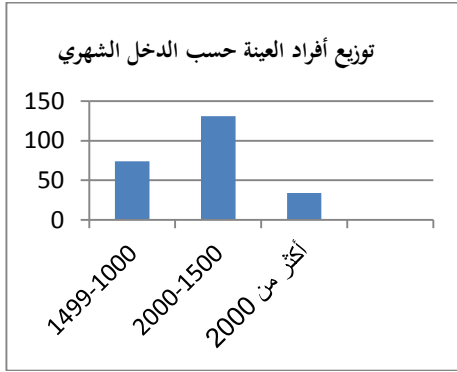
جدول (3-16)

المستوى الإداري	التكرار	النسبة
إدارة دنيا	178	74.5%
إدارة وسطى	46	19.2%
إدارة عليا	15	6.3%
المجموع	239	100%

### 7. توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري

يتضح من الجدول (3-10) والشكل (3-9) فيما يخص الدخل الشهري أن 131 (54.8%) دخلهم الشهري يتراوح بين (1500 – 2000) دينار، في حين بلغ عدد الأفراد الذين يتحصلون على دخل شهري يتراوح بين (1000-1499) دينار 74 (31%) من حجم العينة، بينما بلغ عدد أفراد العينة الذين دخلهم الشهري أكثر من 2000 دينار 34 (14.2%) من حجم العينة، حيث يمكن ملاحظة أن أغلبية أفراد العينة والمتمثلة في 54.8% من حجم العينة يحصلون على دخل شهري يتراوح بين (1500-2000) دينار. والجدول والشكل التالي يبين هذه النسب.

شكل (11-3)



جدول (17-3)

النسبة	التكرار	الدخل الشهري
%31	74	1499-1000
%54.8	131	2000-1500
%14.2	34	أكثر من 2000
%100	239	المجموع

والجدول (11-3) التالي يلخص توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المعلومات الشخصية والوظيفية.

جدول (18-3) توزيع أفراد العينة حسب المعلومات الشخصية والوظيفية

النسبة	عدد	الوصف	معلومات أساسية	النسبة	عدد	الوصف	معلومات أساسية
%13.8	33	ثانوي	المستوى التعليمي	%56.5	135	ذكر	الجنس
%40.6	97	دبلوم		%43.5	104	انثى	
%37.7	90	بكالوريوس		%67.4	161	متزوج	الحالة الاجتماعية
%7.9	19	ماجستير	%24.7	59	أعزب		
%74.5	178	إدارة دنيا	المستوى الوظيفي	%7.5	18	مطلق	سنوات الخبرة
%19.2	46	إدارة وسطى		%2.1	5	أقل من 5	
%6.3	15	إدارة عليا		%21.3	51	5-9	
%31	74	1499-1000	الدخل الشهري	%18.4	44	10-14	
%54.8	131	2000-1500		%22.6	54	15-20	
%14.2	34	أكثر من 2000		%35.6	85	أكثر من 20	

## المبحث الرابع: التحليل الأولي للبيانات والمعالجة الإحصائية للبيانات

### 1. التحليل الأولي للبيانات

بعد التأكد من الثبات والاتساق الداخلي للبيانات في كل من المقياسين عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ ومعامل ارتباط بيرسون، وللتحقق من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي قام الباحث بحساب قيمة الالتواء والتفلطح للبيانات، ومن خلال النتائج المتحصل عليها تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث أظهرت النتائج أن كل القيم تتراوح بين (-2، +2) .

### 2. المعالجة الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف البحث والإجابة على أسئلته واختبار فرضياته عن طريق إجراء التحليلات الإحصائية لدراسة وتحليل (تأثير الرضا الوظيفي على الإنتاجية) استخدام الباحث التحليلات الإحصائية التالية :

1. معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) هدف التأكد من ثبات المقاييس في قياس الرضا الوظيفي و الإنتاجية"، وأيضاً للتأكد من أن إجابات عينة الدراسة ستكون واحدة إذا كرر تطبيقها على نفس الأفراد.

2. معامل ارتباط بيرسون لإجراء اختبار الاتساق الداخلي للمقاييس.

3. التحليل العاملي لاختبار صدق المقاييس و تلخيص عبارات المقاييس إلى العوامل الكامنة والحصول على أجود الفقرات والتي تعبر عن التكوين الفرضي بصورة شاملة.
4. التحليل الوصفي (الجداول التكرارية، النسب المئوية) لتوضيح توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الدخل الشهري).
5. التحليل الوصفي (المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري) لدراسة و تفسير مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية حسب آراء عينة الدراسة.
6. تحليل معامل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الثالثة وذلك لتحديد أي من المتغيرات المستقلة (الأجر، فرص الترقية، الظروف المادية للعمل، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، محتوى العمل) لها علاقة بالمتغير التابع الإنتاجية وتؤثر فيه.
7. تحليل معامل الانحدار البسيط لاختبار الفرضية الرابعة وذلك لتحديد علاقة أو تأثير الرضا الوظيفي العام للعاملين على مستوى الإنتاجية.
8. تحليل التباين المتعدد لاختبار الفرضية الخامسة وذلك للكشف عن الفروق النوعية في آراء العاملين حول مستويات الرضا الوظيفي و الإنتاجية بناءً على المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة المتمثلة في (العمر، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، نوع الوظيفة، الدخل الشهري)، بالإضافة إلى اختبار (t.test) للكشف عن الفروق النوعية في آراء العاملين حول مستويات الرضا الوظيفي والإنتاجية تعزى لمتغير الجنس.