

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

4.1 تمهيد

يتضمن هذا الفصل ثلاثة محاور، المحور الأول يعرض البيانات الشخصية و العلمية لعينة الدراسة كالجنس، والحالة الاجتماعية والعمر، وغيرهم. يتضمن المحور الثاني التحليل العملي التوكيدي، والذي يقدم أدلة الصديق البنائي كالصديق التقاربي وصدق التمايز لمقاييس الدراسة كمقاييس أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية. والمحور الثالث النموذج النظري الافتراضي: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية عن طريق نمذجة المعادلة البنائية (SEM) نموذج أموس المتكامل الوسطي واختبار العلاقات المباشرة و غير المباشرة .

4.2 المحور الأول: التحليل الوصفي للعينة

4.2.1 البيانات الشخصية لعينة الدراسة

نلاحظ من الجدول رقم (1-4) الذي يبين البيانات الشخصية لعينة الدراسة حسب متغير الجنس، إن النسبة الأكبر (62 %) من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور و (38 %) للإناث، وهذا يؤكد قلة وجود المرأة إلى جانب الرجل في وزارة العمل والتأهيل. وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، نسبة المتزوجين (58.9%) أكثر من نسبة العازبين (36.4%) و الذين معاً كانوا أكثر من نسبة المطلقين (4.7%)، وهذا يؤكد على وجود الثلاث فئات بشكل متفاوت في عينة الدراسة.

نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة توزعوا حسب الفئة العمرية كالتالي ؛ أحتلت الفئة العمرية (2)

(25-35) والفئة العمرية (3) (36-45) المرتبة الأولى (34.6%) (36.8%) على التوالي. الفئة (4) (46-

55) والفئة (1) (18-24) والفئة (5) (أعلى من 55) الأقل من الفئات المذكورة، وكانت على التوالي

(17.4%)، (6.2%) و (5.0%) ، وهذا يدل على أن عينة الدراسة متواجد بها الفئات العمرية الشابة، أي

أن الفئة العمرية الصغيرة جداً لم يكن لها حضور قوى في عينة الدراسة.

جدول 4.1 يوضح البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيانات الشخصية	المتغير
62%	199	ذكر	الجنس
38%	122	أنثى	
100%	321	المجموع	
58.9%	189	متزوج	الحالة الاجتماعية
36.4%	117	عازب	
4.7%	15	مطلق	
100%	321	المجموع	
6.2%	20	18-24 فئة (1)	العمر
34.6%	111	25-35 فئة (2)	
36.8%	118	36-45 فئة (3)	
17.4%	56	46-55 فئة (4)	
5.0%	16	55 فئة (5) أعلى من	
100%	321	المجموع	

4.2.2 المواصفات العلمية

يبين الجدول رقم (2-4) المواصفات العلمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، كانت النسبة الأكبر (62%) من حملة الشهادة الجامعية، بينما الفئات الأخرى، الماجستير، الثانوية العامة والدكتوراه وأخرى، كانت بنسب أقل كثيراً من المشاركين في المرحلة الجامعية، وتراوحت إلى (13.1%)، (11.8%) (9.3%)، وأخيراً (3.7%)، على التوالي، وهذا يوضح أن عينة الدراسة تتميز بدرجة عالية من التعليم الجامعي تؤهلهم للإجابة على الأسئلة الاستبانية.

وبالنسبة لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل، قد أظهرت النتائج الموضحة بالجدول رقم (2-4) الفئات الأكثر تواجداً كانت فئة (6-10 سنوات)، وفئة (3-5 سنوات) وفئة (15 سنة فأكثر) على التوالي (30.8%) و (23.7%) و (22.7%)، الفئتين: 11-15 سنة وستين أو أقل كانت الأقل في الانتشار (14.3%) و (8.4%)، على التوالي، وهذا يدل على وجود مخبرات متفاوتة بين أفراد عينة الدراسة تمكنهم من الإجابة على فقرات الاستبانية.

جدول 4.2 يبين المواصفات العلمية لعينة الدراسة

المتغير	المواصفات العلمية	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	الثانوية العامة	30	9.3%
	مرحلة جامعية	199	62.0%
	ماجستير	38	11.8%
	دكتوراه	12	3.7%
	أخرى	42	13.1%
	المجموع	321	100%

27	8.4%	الخبرة في مجال سنتين أو أقل
76	23.7%	العمل 3-5 سنوات
99	30.8%	6-10 سنوات
46	14.3%	11-15 سنة
73	22.7%	15 سنة فأكثر
321	100%	المجموع

4.3 المحور الثاني: الصدق البنائي للمقاييس

يقصد بالصدق البنائي مدى نجاح الاختبار في قياس مفهوم فرضي معين، ويتم قياس الصدق من خلال أهم نوعين هما: الصدق التقاربي، الصدق التمايزي (البرق وآخرون، 2013).

4.3.1 نتائج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل (مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة)

النتائج المستخلصة من التحليل العاملي التوضيحي لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة أسفرت عن ستة عوامل رئيسية وهي العامل الأول: الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة، العامل الرابع: الشورى العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل، تضمن كل عامل من هذه العوامل عدد كافي من الفقرات كما هو مبين في جدول رقم (8-3)، أدلة الصدق البنائي، سيتم اختبارها عن طريق تقنية التحليل العاملي التوكيدي (CFA) - برنامج أموس (Amos 21.0).

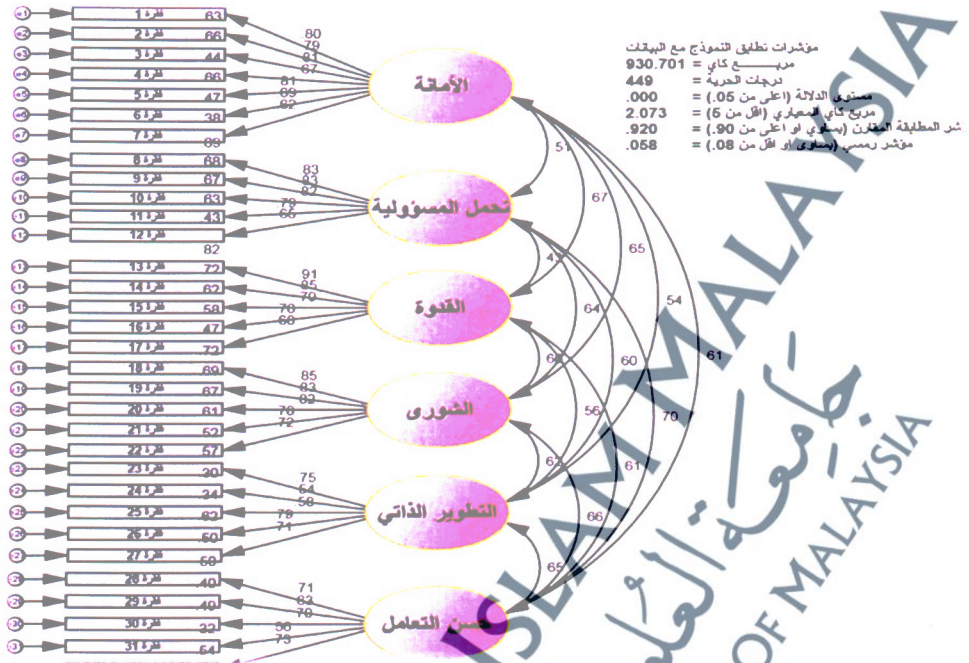
من الشكل رقم (1-4) يتضح أن مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة لا يتميز بظاهرة " الارتباط غير المنطقي"، أي أن قيمة الارتباط بين فقرتين وتصل إلى الواحد في مصفوفة الارتباط أو أعلى من، (1) في شكل نموذج أخلاقيات الوظيفة العامة، وهذا يؤكد صلاحية النتائج للتحليل وبالتالي لا يوجد مشكلة

في التحليل العاملي التوكيدي لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة الذي يتضمن ستة عوامل: الأمانة، تحمل المسؤولية، القدوة، الشورى، التطوير الذاتي، حسن التعامل.

ويبين أيضاً من الشكل رقم (4-1) والجدول رقم (4-3) أن مؤشرات تطابق نموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة مع البيانات لم تتجاوز المعيار المعتمد، فليس هناك أي فروق بين مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة وبين البيانات، فمؤشر قيمة مربع كاي كانت (930.701) ودرجة الحرية كانت (449) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً ($p=0.000$)، أيضاً مربع كاي المعياري (مربع كاي/ درجات الحرية) يساوي (2.073) وأقل من المعيار المعتمد (5)، إضافة إلى ذلك؛ فإن قيمة مؤشر التطابق المقارن تساوي (0.920) وأعلى من قيمة المعيار المعتمد (0.90)، وقيمة مؤشر رمسي لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة أو جذر متوسط مربع خطأ التقريب كانت (0.058) وهي قيمة أقل من المعيار الرئيسي (0.080)، هذا يبين تطابق النموذج مع بيانات الدراسة.

جدول 4.3 يبين مؤشرات التطابق لنموذج لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج	قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج	قيم مؤشرات النموذج المكافئ	المعيار المحدد
مربع كاي	930.701	580.899	583.852	---
درجة الحرية	449	283	286	---
مستوى الدلالة	.000	.000	.000	غير دال
مربع كاي المعياري	2.073	2.053	2.041	أقل من (5)
مؤشر التطابق المقارن	.920	.943	.943	أكبر من (0.90)
جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي)	.058	.057	.057	أقل من (0.08)

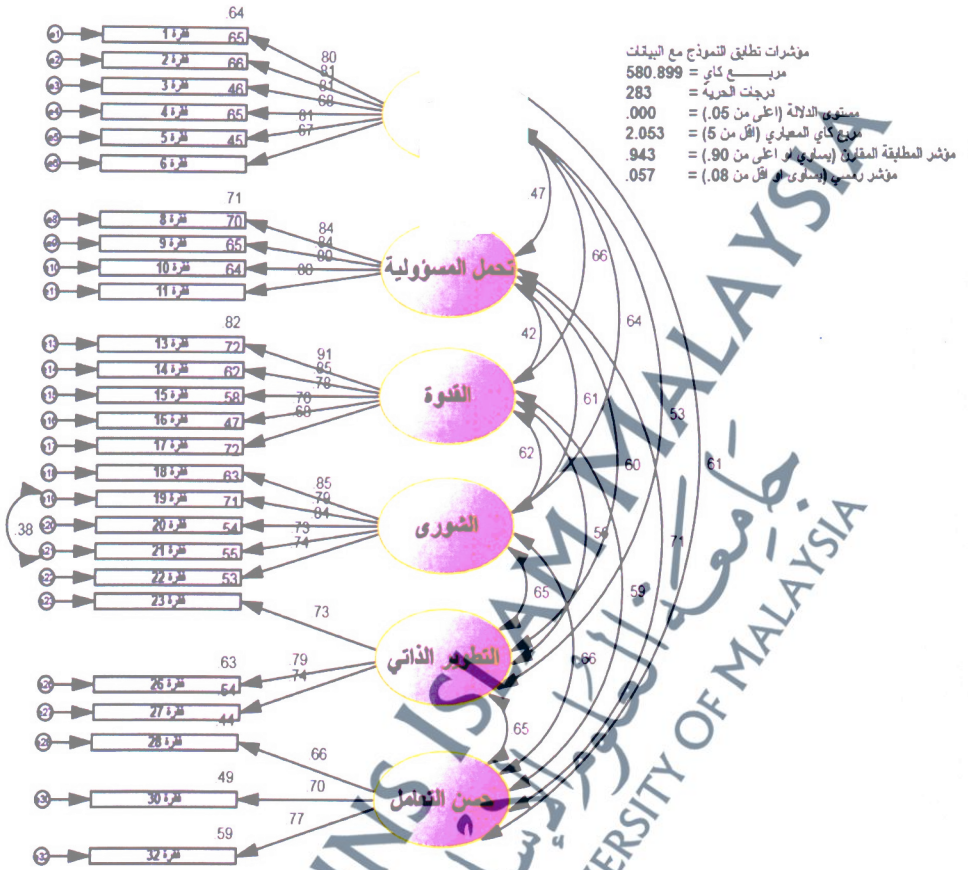


شكل 4.1 مخطط التحليل العاملي التوكيدي (برنامج أموس) لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج قبل التعديل).

وأثبتت النتائج من خلال الملاحظة لقيم تشبعات الفقرات (الشكل رقم 1-4) لكل العوامل:

الأمانة، تحمل المسؤولية، القدوة، التطوير الذاتي، حسن التعامل، أن هناك فقرات كانت ذات تشبعات أقل من 70. (فقرة رقم 7، فقرة 12، فقرة 17، فقرة 24، فقرة 25، فقرة 29، فقرة 31)، بعض الفقرات ذات اشكالية في الارتباط مع عوامل نظرية أخرى، رغم أن قيمة الارتباط أعلى من 70. (فقرة رقم 13). لتحسين ملاءمة النموذج قامت الباحثة بحذف تلك الفقرات، كذلك كمؤشر للتعديل يتطلب الربط بين الأخطاء المعيارية في الفقرات المنبثقة من العوامل كيربط خطأ الفقرة رقم 19 وفقرة رقم 21، ثم أجرت الباحثة التحليل العاملي التوكيدي مرة أخرى.

أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المعدل)، من الشكل رقم (4-2) الجدول رقم (4-2) يتبين أن مؤشرات تطابق نموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة مع البيانات كانت أفضل من مؤشرات النموذج قبل التعديل، وأن النتائج كانت مرضية وأسفرت عن ملاءمة النموذج بشكل جيد للبيانات المجمعة، فهذا النموذج المعدل أفضل من النموذج السابق أولاً. قيمة مربع كاي كانت (580.899) ودرجة الحرية كانت (283). ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً ($P=0.000$) في النموذج المعدل لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة أفضل من النموذج الأول أيضاً، مربع كاي المعياري (مربع كاي/ درجات الحرية) كان (2.053) ولم يتعدى المحك المعتمد (5) وأفضل من قيم النموذج السابق إضافة إلى ذلك؛ قيمة مؤشر التطابق المقارن تساوي (0.943) وهي نسبة على من المعيار المعتمد (0.90) وأفضل من النموذج الأول، والذي يدل على وجود علاقات وارتباطات بين فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة وكذلك ارتباطات بين الستة العوامل (العامل الأول: الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة، العامل الرابع: الشورى، العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل) في النموذج، وأخيراً قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة كان (0.057) وأقل من المعيار (0.080) وأفضل من النموذج قبل التعديل، وهذا يؤكد أن نموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة منتشر في المجتمع الذي تم أخذ عينة الدراسة منه، خلاصة القول؛ مؤشرات نموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة تؤكد أن هناك تطابق بين النموذج النظري لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة وبين بيانات الدراسة المجمعة.



شكل 4.2 مخطط التحليل العامل التوكيدي للنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المعدل)

يتبين أن الارتباطات (العلاقات) بين العوامل الستة الشكل رقم (2-4) والجدول رقم (4-4)

العامل الأول: الأمانة العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدرة، العامل الرابع: الشورى،

العامل الخامس: التطوير الذاتى، العامل السادس والأخير: حسن التعامل كانت ذات دلالة إحصائية

حيث أن قيمة تي الإحصائية تراوحت بين (6.10 و 8.51) وأكبر من (1.964)، عند مستوى الدلالة

(قيمة الاحتمال) أقل من (0.05)، ونسبة الارتباطات بين العوامل الستة، تراوحت بين 0.42 كأقل نسبة

ارتباط بين المسؤولية والقدرة، إلى أعلى نسبة 0.71. والتي كانت بين المسؤولية والتعامل. نلاحظ أن هذه

القيم الارتباطية لم تتجاوز نسبة 90. وهذا يشير إلى صدق التمايز بين الستة العوامل التي يتضمنها مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة، أي أن هناك ارتباط بين الستة العوامل، العامل الأول: الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة العامل الرابع: الشورى، العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل، وبنفس الوقت هناك أيضاً التمايز و الفروق بين تلك العوامل الستة.

كما ويشير الارتباط المشترك أو التباين المشترك موضح بالجدول رقم (4-4)، على وجود علاقة أو ارتباط بين عاملين، على سبيل المثال، العلاقة بين الأمانة و المسؤولية كانت 47. تريبع هذه القيمة تصبح النتيجة 22. وتسمى التباين المشترك، مثال تالي، العلاقة بين الأمانة والقدوة تساوي 66، وتريبع هذه القيمة تكون النتيجة 44. التباين المشترك، وهكذا بالنسبة لبقية العلاقات أو الارتباطات بين العوامل الأخرى، هذه الإجراءات مهمة عند استخدام معيار فورنر و لاكر.

جدول 4.4 يبين مستوى الدلالة بين العوامل الكامنة الخمسة وقيمة الارتباط لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المعدل)

SV	r	P	C.R.	S.E.	Estimate	عامل كامن	الارتباط	عامل كامن
التباين المشترك	ارتباط	مستوى الدلالة	قيمة تي	الخطأ القياسي	التقديرات غير مقننة	كامن		كامن
.22	.47	***	6.54	.08	.52	المسؤولية 2	<-->	الأمانة 1
.44	.66	***	8.51	.08	.70	القدوة 3	<-->	الأمانة 1
.41	.64	***	8.07	.09	.73	الشورى 4	<-->	الأمانة 1
.28	.53	***	6.56	.07	.44	التطوير 5	<-->	الأمانة 1
.37	.61	***	6.90	.07	.52	التعامل 6	<-->	الأمانة 1
.18	.42	***	6.10	.08	.49	القدوة 3	<-->	المسؤولية 2
.37	.61	***	7.94	.10	.78	الشورى 4	<-->	المسؤولية 2
.36	.60	***	7.24	.08	.56	التطوير 5	<-->	المسؤولية 2
.50	.71	***	7.62	.09	.67	التعامل 6	<-->	المسؤولية 2
.38	.62	***	8.29	.09	.75	الشورى 4	<-->	القدوة 3
.31	.56	***	7.06	.07	.49	التطوير 5	<-->	القدوة 3
.35	.59	***	6.97	.08	.52	التعامل 6	<-->	القدوة 3
.42	.65	***	7.59	.08	.62	التطوير 5	<-->	الشورى 4
.44	.66	***	7.36	.09	.65	التعامل 6	<-->	الشورى 4
.42	.65	***	6.76	.07	.46	التعامل 6	<-->	التطوير 5

كانت نسبة العلاقة أو التشعب بين العامل الأول والأمانة وفقراته الست ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من (0.05). (شكل رقم 2-4 وجدول رقم 4-5) حيث أن قيمة في الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل فقرة تجاوزت (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، كانت نسبة العلاقة أو التشعب عالية ومثالية وأعلى من المعيار الرئيسي (0.70). وتراوحت نسبة العلاقة أو التشعب بين (0.67) للفقرة رقم (6) ونسبة (0.81) لل فقرات رقم (2)، و(3)، و(5)، والتشعبات المثالية لمعايير الصدق التقاربي لعامل الأمانة، والتي أشارت إلى مشاطرة هذه الفقرات في تجسيد عامل الأمانة ذاته دون غيره، عند تريبع نسبة العلاقة أو التشعب يسمى المفهوم الارتباط المتعدد التريبيعي، والذي تراوح ما بين (0.45) إلى (0.66)،

جميع هذه الارتباطات المتعددة التريعية وقسمتها على عددها (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريعي) تسمى: متوسط التباين المستخلص (AVE) ويجب أن يكون على الأقل 0.50. كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي، يتضح أن قيمة التباين المستخلص لعامل الأمانة كانت 0.585. نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كانت (0.894) كما هو مبين بالجدول (4-4) وتتجاوز المعيار الرئيسي (0.70)، يتضح لنا أن الفقرات الست كانت ذات كفاءة لتمثيل عامل الأمانة، وأن هذا العامل يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات) كأحد أنواع الصدق البنائي.

وبالمثل؛ نجد أن نسبة العلاقة أو التشبع بين العامل الثاني: تحمل المسؤولية وفقراته الخمس ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تساوى (0.000). (الشكل رقم 2-4 والجدول رقم 5-4) حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل فقره تجاوزت (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة العلاقة أو التشبع عالية وأعلى من المعيار الرئيسي (0.70). وتراوحت نسبة العلاقة أو التشبع بين (0.80) للفقرة رقم (10) والفقرة رقم (11) ونسبة (0.81) للفقرات رقم (8)، و(9)، هذه التشبعات المثالية تعتبرهم معايير الصدق التقاربي لعامل تحمل المسؤولية. مشيراً إلى قوة اشتراك هذه الفقرات في تجسيد عامل تحمل المسؤولية ذاته دون غيره. عند تربيع نسبة العلاقة أو التشبع يسمى المفهوم: الارتباط المتعدد التريبيعي والذي تراوح من (0.64) إلى (0.71). جمع هذه الارتباطات المتعددة التريبيعية وقسمتها على عددها (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبيعي) تسمى: متوسط التباين المستخلص (AVE) ويجب أن يكون على الأقل 0.50. كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي يتضح أن قيمة التباين المستخلص لعامل تحمل المسؤولية كانت 0.675، نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كانت (0.892) كما هو موضح بالجدول (4-4) وتتجاوز المعيار الرئيسي (0.70). يتضح لنا أن الفقرات الأربع كانت ذات كفاءة لتمثيل عامل تحمل المسؤولية، وأن عامل تحمل المسؤولية يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات) كأحد أنواع الصدق البنائي.

وبالنسبة للعامل الثالث، نجد أن نسبة العلاقة أو التشبع بين عامل القدوة وفقراته الخمس التي تجسده ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تساوى (0.000). (شكل رقم 2-4 وجدول رقم 5-4) حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل فقره تجاوزت (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001). كانت نسبة التشبع جيدة وأعلى من المعيار الرئيسي (0.70) و تراوحت نسبة

العلاقة أو التشبع بين (68). للفقرة رقم (17) ونسبة (91). للفقرة رقم (13). التشبعات المثالية تدل على معايير الصدق التقاربي لعامل القدوة مؤكدة على قوة اشتراك هذه الفقرات الخمس في تجسيد عامل القدوة ذاته دون غيره. عند تربيع نسبة العلاقة أو التشبع يسمى المفهوم: الارتباط المتعدد التريبيعي والذي تراوح من (47). إلى (82).، جمع هذه الارتباطات المتعددة التريبيعية وقسمتها على عددها (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبيعي) تسمى: متوسط التباين المستخلص (AVE) ويجب أن يكون على الأقل 50. كأحد المعايير الرئيسية للصدق التقاربي يتضح أن قيمة التباين المستخلص لعامل القدوة كانت 0.642. نسبة الثبات المركب أو الوثوقية المركبة كانت (0.898) كما هو موضح بالجدول رقم (4-4) وتتجاوز المعيار الرئيسي (70)، يتضح لنا أن الفقرات الخمس جسدت عامل القدوة بكفاءة عالية، وأن عامل القدرة يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص و الثبات) كأحد أنواع الصدق البنائي.

وأيضاً؛ فإن عامل الشورى تميز بأدلة الصدق التقاربي، مثل العوامل السابقة الذكر كالأمانة وتحمل المسؤولية والقدوة، حيث نلاحظ أن نسبة العلاقة أو التشبع بين العامل الرابع: الشورى وفقراته الخمس التي تجسده كانت ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تساوى (0.000). (الشكل رقم 2-4 والجدول رقم 4-5) يوضح ذلك حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل فقرة تجاوزت (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة العلاقة أو التشبع عالية وأعلى من المعيار الرئيسي (70). وتراوحت نسبة العلاقة أو التشبع بين (73). للفقرة رقم (21) ونسبة (85). للفقرة رقم (18)، وهذا يدل على قوة اشتراك هذه الفقرات الخمس في تجسيد عامل الشورى ذاته دون غيره، ويتضح أن قيمة متوسط التباين المستخلص لعامل الشورى كانت (0.630)، نسبة الثبات

المركب أو الموثوقية المركبة كانت (0.894) كما هو موضح بالجدول (4-4) وتتجاوز المعيار الرئيسي (70)، يبين أن الفقرات الخمس مثلت عامل الشورى بقدرة عالية، وأن عامل الشورى يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات).

وكذلك فإن عامل التطوير الذاتي تميز بأدلة الصدق التقاربي، حيث نلاحظ أن نسبة التشبع بين العامل الخامس: التطوير الذاتي وفقراته الثلاث التي تمثله كانت ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة وتساوى (0.000) (الشكل رقم 2-4 والجدول رقم 5-4) يبين ذلك، حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل فقرة تجاوزت (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، وكانت نسبة التشبع جيدة وأعلى من المعيار الرئيسي (70) و تراوحت نسبة التشبع بين (73) للفقرة رقم (23) و نسبة (79) للفقرة رقم (26)، وهذا يؤكد أن معايير الصدق التقاربي كانت جيدة، لعامل التطوير الذاتي مؤكداً قوة اشتراك هذه الفقرات الثلاث في تجسيد عامل التطوير الذاتي ذاته دون غيره، ويتضح أن قيمة متوسط التباين المستخلص لعامل التطوير الذاتي كانت (0.567). نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كانت (0.797) كما هو موضح بالجدول (4-5) وتتجاوز المعيار الرئيسي (70)، وأن الفقرات الثلاث مثلت عامل التطوير الذاتي بكفاءة عالية، وعامل التطوير الذاتي يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات).

وأخيراً، فإن عامل حُسن التعامل تميز بأدلة الصدق التقاربي مثل العوامل المذكورة أعلاه، حيث نلاحظ أن نسبة التشبع بين هذا العامل وفقراته الثلاث التي تمثله كانت ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة وتساوى (0.000) (الشكل رقم 2-4 والجدول رقم 5-4) يبين ذلك، حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل فقرة تجاوزت (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من

(.001)، كانت نسبة العلاقة جيدة وأعلى من المعيار الرئيسي (.70) وتراوحت نسبة التشعب بين (.66) للفقرة رقم (28) ونسبة (.77) للفقرة رقم (32)، هذه التشعبات تمثل أهم معايير الصدق التقاربي، مؤكدة قوة اشتراك هذه الفقرات الثلاث في تجسيد عامل حسن التعامل ذاته دون غيره، ويتضح أن قيمة متوسط التباين المستخلص لعامل حسن التعامل كانت (.0507). نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كانت (.0754) كما هو موضح بالجدول (4-4) وتتجاوز المعيار الرئيسي (.70)، ويتضح لنا أن الفقرات الثلاث مثلت عامل حسن التعامل بكفاءة عالية، وأن عامل حسن التعامل يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات).

وكما تؤكد نتائج معيار فورنل لاكر أن التباين المستخلص لكل عامل من العوامل الستة: الأمانة، تحمل المسؤولية، القدوة، الشورى، التطوير الذاتي، حسن التعامل يجب أن يكون أعلى من التباين المشترك لجميع العلاقات العشرة الموضحة في الجدول رقم (4-7) أو الارتباطات بين العاملين، والجدول رقم (4-6) يوضح الارتباطات بين العوامل الخمسة لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة.

جدول 4.6 يبين مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

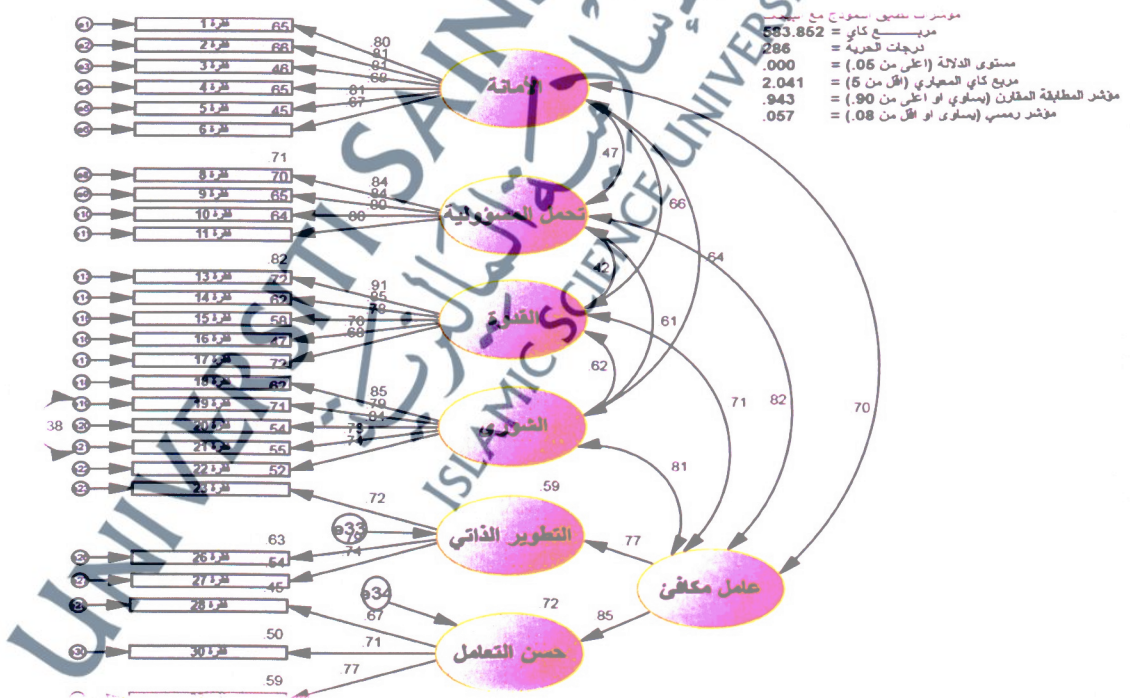
المتغيرات الكامنة	1الأمانة	2المسؤولية	3القدوة	4الشورى	5التطوير	6 التعامل
1 الأمانة	1					
2 تحمل المسؤولية	.47	1				
3 القدوة	.66	.42	1			
4 الشورى	.64	.61	.62	1		
5 التطوير الذاتي	.53	.60	.56	.65	1	
6 حسن التعامل	.61	.71	.59	.66	.65	1

الجدول رقم (4-7) يوضح التباين المشترك بين العوامل الستة (العامل الأول: الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة، العامل الرابع: الشورى، العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل) والناتج عن حاصل ضرب قيمة الارتباط في نفسها من جدول رقم (4-6). كما تم ذكره، أن متوسط التباين المستخلص يمثل المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبيعي للعامل كما يتضح لنا من الجدول رقم (4-7) أن متوسط التباين المستخلص لكل عامل من العوامل الستة (العامل الأول: الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة، العامل الرابع: الشورى، العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل) كان أعلى من التباين المشترك لكل العوامل دون استثناء أي عامل، يمكن القول أن نموذج أخلاقيات الوظيفة العامة المقسم إلى ستة عوامل رئيسية (الأمانة، تحمل المسؤولية، القدوة، الشورى، التطوير الذاتي، حسن التعامل) يتصف بأدلة صدق التمايز.

جدول 4.7 يبين مصفوفة التباين المشترك ومتوسط التباين المستخلص لمقاس أخلاقيات الوظيفة العامة

المتغيرات الكامنة	1الأمانة	2المسؤولية	3القدوة	4الشورى	5التطوير	6 التعامل
1الأمانة	0.585					
2تحمل المسؤولية	.22	0.675				
3القدوة	.44	.18	0.642			
4الشورى	.41	.37	.38	0.630		
5التطوير الذاتي	.28	.36	.31	.42	0.567	
6 حسن التعامل	.37	.50	.35	.44	.42	0.507

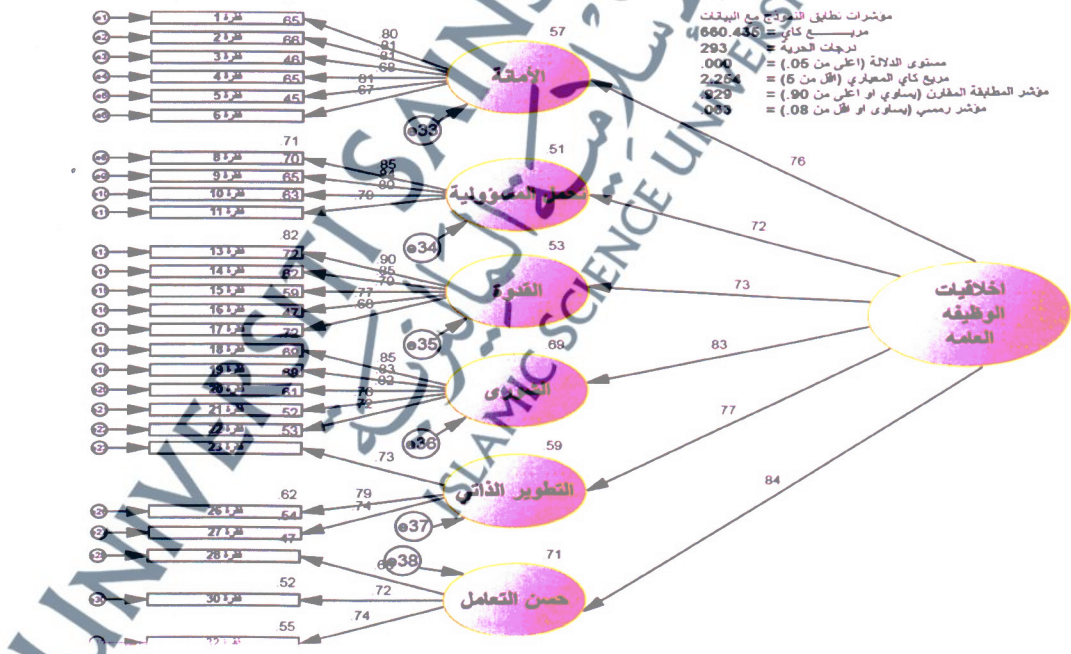
بعد التأكد من صدق التقارب وصدق التمايز (الصدق البنائي) لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة عن طريق التحليل العامل التوكيدي، وتوفر تلك الأدلة، فإنه يمكن دراسة وفحص النموذج المكافئ عن طريق دمج عاملين من الدرجة الصغرى (مثلا التطوير الذاتي وحسن التعامل) في عامل من الدرجة الثانية (عامل مكافئ)، فإذا ما تطابقت مؤشرات النموذج المكافئ مع النموذج المعدل في الدراسة، عكس ذلك كفاءة وقدرة النموذج المكافئ وبالتالي الصدق التقاربي وتجنب ظاهرة التحيز الإيجابي لنموذج واحد دون محاله لنماذج أخرى، من الشكل نموذج رقم (4-2) والشكل رقم (4-3) يتبين لنا أن مؤشرات نموذج المعدل لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (الشكل رقم 4-2) والنموذج المكافئ متماثلة إلى حد كبير (الشكل رقم 4-3) (الجدول رقم 4-3) يبين ذلك، يمكن الاستنتاج أن النموذج المكافئ نفسه النموذج المعدل مما يؤكد صدق التقارب.



شكل 4.3 مخطط التحليل العامل التوكيدي (برنامج أموس) لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المكافئ)

ولإضفاء قوة تفسيرية وتنبؤية للنموذج المفترض الذي يقوم على تمييز مكونات المفهوم إلى مراتب ومستويات هرمية تضيف تماسكاً وتلاحماً بين المكونات المتباينة للمفهوم (تيغزة، 2012). قامت الباحثة بإجراء التحليل العامل التوكيدي: الدرجة الثانية عن طريق إضافة مفهوم أخلاقيات الوظيفة بتعبير آخر، يجب توفر إطار نظري قوي وتحقيق أدلة الصدق البنائي للتحليل العامل الدرجة الأولى (الشكل رقم 4-2).

فائدة النموذج المكافئ للتحليل العامل التوكيدي (الدرجة الثانية) يزود التحليل العامل التوكيدي: الدرجة الثانية بأدلة الصدق التقاربي الأعلى إذا كانت هناك تماثل وتطابق من حيث مؤشرات التطابق بين النموذجين وكذلك قيمة معامل المسار الإنعكاسي.



شكل 4.4 مخطط التحليل العامل التوكيدي: الدرجة الثانية لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة

الشكل رقم (4-4) يعرض التحليل العامل التوكيدي: الدرجة الثانية لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة ويتضح من الشكل أن قيم مؤشرات تطابق النموذج كانت في إطار قيم المعيار المعتمد وتطابقت مع بيانات الدراسة، مربع كاي المعياري كان (2.254)، مؤشر المطابقة المقارن يساوي (929). ومؤشر رمسي كان (063). ويتضح أن التبعات العليا للعامل العام المسمي: أخلاقيات الوظيفة العامة تجاوزت النسبة المثالية والتي يجب أن تساوي أو أكبر من (70). كما هو موضح في الشكل رقم (4-4) والجدول رقم (8-4)، تراوحت تلك النسبة بين (84). لعامل حسن التعامل، يليه عامل: الشورى بنسبة (83). كأعلى قيمة، وبين أقل قيمة وكانت على التوالي (77). لعامل التطوير الذاتي، (76). لعامل: الأمانة، و (73). لعامل: القدوة، و (72). لعامل: تحمل المسؤولية. كانت ترتيبات هذه العوامل وفقاً لنسبة التبعات والتي تعكس ترتيبها وأهميتها وانتشارها في مجتمع الدراسة، وبشكل كافٍ وعالٍ ومرتبة وفقاً لنسب التبعات والتي يمكن الحكم من خلالها على أهمية هذه العوامل، كانت تلك التبعات العليا ذات دلالة إحصائية وفقاً لجدول رقم (4-9) وأكبر من (1.964) عند مستوى الدلالة أقل من (05)، كانت نسبة متوسط التباين المستخلص عالية (60). وأعلى من القيمة المعتمدة (70)، الثبات المركب أو الموثوقية المركبة للعامل العام: أخلاقيات الوظيفة العامة أيضاً كان عالي جداً (90)، ومنه نستنتج أن أخلاقيات الوظيفة العامة تم تجسيدها بست عوامل رئيسية وبشكل كافي وانعكس ذلك من خلال أدلة الصدق التقاربي.

مما يزيد من قوة مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة هو أن النموذج المكافئ للتحليل العامل التوكيدي الدرجة الثانية (شكل رقم 4-5) أكد تماماً نتائج التحليل العامل التوكيدي الدرجة الثانية (شكل رقم 4-4) واتضح ذلك من خلال التطابق التام في مؤشرات النموذجين، وأيضاً قيمة مسار

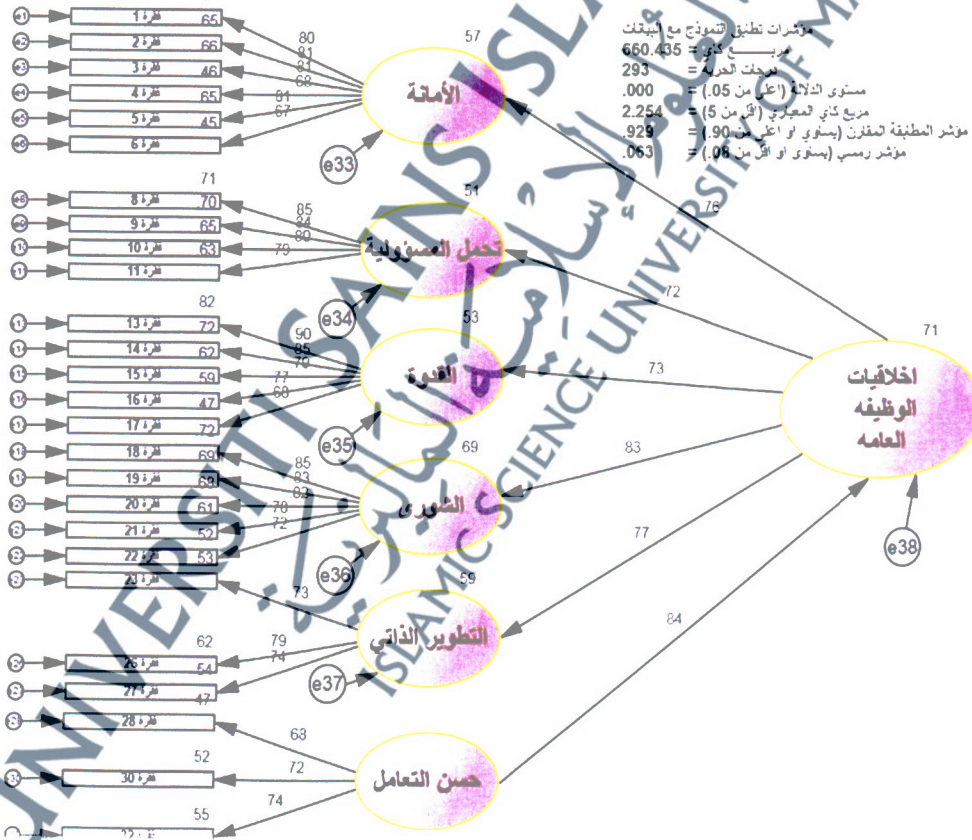
العلاقة بين عامل حسن التعامل مع العامل النظري العام: أخلاقيات الوظيفة العامة حيث كان (84).
ومتطابق تماماً مع قيمة التشبعات في نموذج الشكل رقم (4-4) .

جدول 4.8 يبين قيم مؤشرات التطابق لنموذج لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر	قيمة المؤشر التحليل	المعيار المحدد
	التحليل العاملي التوكيدي :	العاملي التوكيدي: الدرجة	
	الدرجة الثانية	الثانية: النموذج المكافئ	
مربع كاي	660.435	5660.43	---
درجة الحرية	293	293	---
مستوى الدلالة	.000	.000	غير دال
مربع كاي المعياري	2.254	2.254	أقل من (5)
مؤشر التطابق	.929	.929	أكبر من (0.90)
المقارن			
جذر متوسط مربع	.063	.063	أقل من (0.08)
خطأ التقريب			
(مؤشر رمسي)			

جدول 4.9 يبين التقديرات غير المقننة وقيمة تي ومستوى الدلالة ونسبة التحميل والارتباط المتعدد التريبي لنموذج مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المكافئ)

م	العامل الكامن	Estimate	S.E.	C.R.	P	Loading	SMC	AVE
	غير مقننة	الخطأ القياسي	قيمة تي	مستوى الدلالة	التشبع	الارتباط التريبي	التباين المستخلص	
	الأمانة <---	1.000			0.000	.76	.57	0.600
	المسؤولية <---	1.060	.110	9.627	0.000	.72	.51	
	القدوة <---	1.017	.100	10.118	0.000	.73	.53	
	الشورى <---	1.265	.118	10.695	0.000	.83	.69	
	التطوير <---	.856	.095	9.048	0.000	.77	.59	
	التعامل <---	.968	.107	9.072	0.000	.84	.71	
	الثبات المركب أو الموثوقية المركبة							0.900



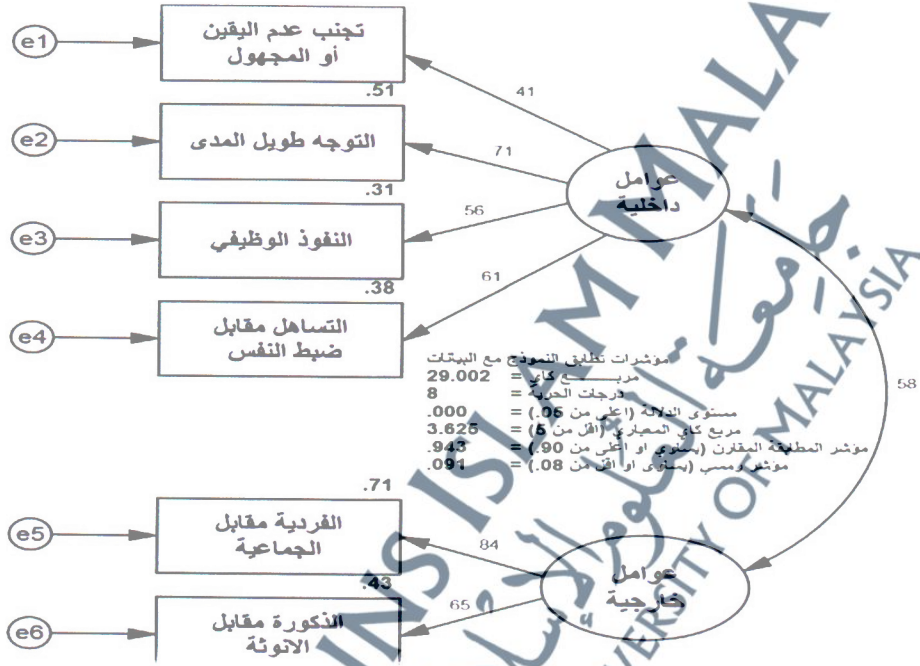
شكل 4.5 مخطط التحليل العاملي التوكيدي: الدرجة الثانية لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة (النموذج المكافئ)

4.3.2 نتائج التحليل العاملي التوكيدي للمتغير الوسيط (مقياس الثقافة التنظيمية)

نتائج التحليل العاملي التوضيحي أوضحت أن مقياس الثقافة التنظيمية يتضمن عاملين كامنين وهما عوامل داخلية وتتضمن تجنب عدم اليقين أو الجهول، النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، والتساهل مقابل ضبط النفس، وعوامل خارجية وتشمل الفردية مقابل الجماعية، والذكورة مقابل الأنوثة، كل عامل تم تمثيله بعوامل كافية كما هو مبين في الجدول رقم (17-3)، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من جودة النموذج المقترح لمقياس الثقافة التنظيمية ولفحص أدلة الصدق البنائي عن طريق برنامج أموس (Amos 21.0).

يوضح الشكل رقم (6-4) نتائج التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية، وأن نموذج مقياس الثقافة التنظيمية لا يتصف بظاهرة الارتباط غير المنطقي (قيمة الارتباط واحد) وبالتالي لا يوجد مشكلة في إجراء التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية المتضمن عوامل داخلية (تجنب عدم اليقين أو الجهول، النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس) و عوامل خارجية (الفردية مقابل الجماعية، والذكورة مقابل الأنوثة)، يتضح من الشكل وكذلك الجدول رقم (10-4) أن مؤشرات تطابق نموذج مقياس الثقافة التنظيمية مع البيانات تجاوزت المعيار المحدد والذي يؤكد أن هناك اختلاف بين مقياس الثقافة التنظيمية وبين بيانات الدراسة، وهذا يشير إلى أن مؤشر رمسي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية أو جذر متوسط مربع خطأ التقريب كان (0.91). وتجاوز المعيار المحدد (0.08)، وهذا الاختلاف يؤكد على ضرورة تعديل وتحسين نموذج مقياس الثقافة التنظيمية.

لتحسين ملاءمة النموذج وبالنظر إلى مؤشرات التعديل في مخرجات التحليل يتضح أن التعديل يتطلب إدراج عامل تجنب عدم اليقين أو المجهول ضمن العوامل الخارجية، وبالتالي نستنتج ملائمة النموذج لبيانات الدراسة بشكل جيد ومرضى.



شكل 4.6 مخطط التحليل العائلي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية (النموذج قبل التعديل)

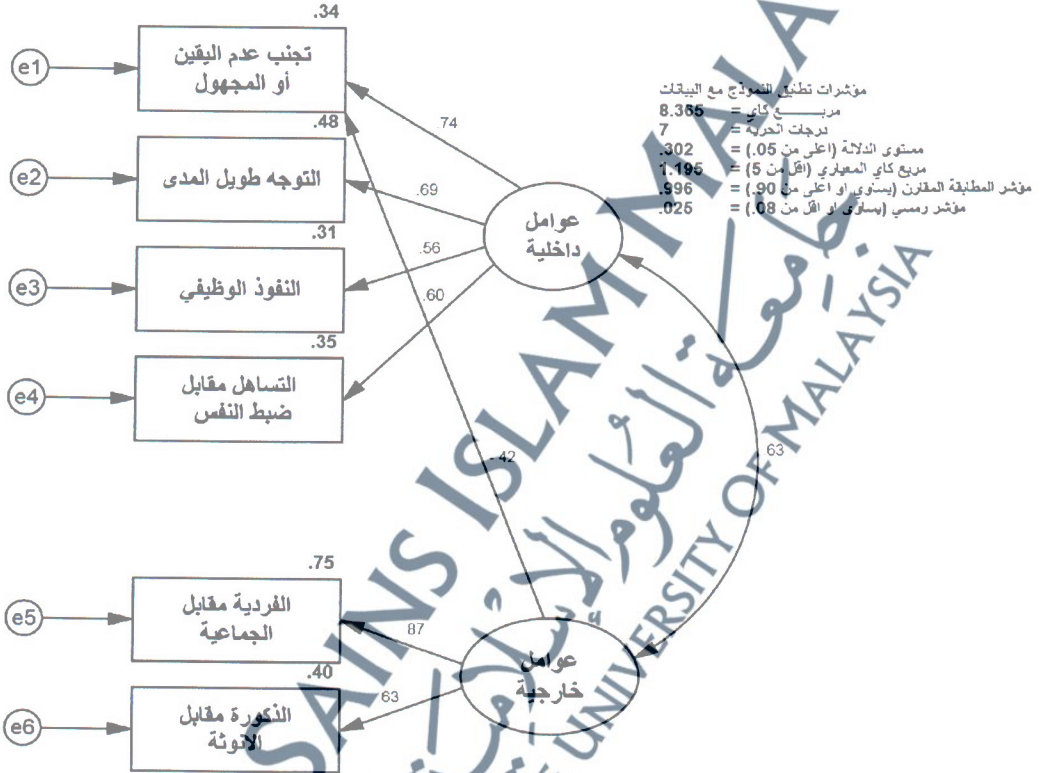
جدول 4.10 يبين قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية

مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج	قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج	قيمة المؤشر للمعيار المعتمد
مربع كاي	29.00	8.365	8.365
درجة الحرية	8	7	7
مستوى الدلالة	.00	.302	.302
مربع كاي المعياري	3.625	1.195	1.195
مؤشر التطابق المقارن	.943	.996	.996
جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي)	.091	.025	.025

وكما يتضح من الجدول رقم (4-10) والشكل رقم (4-7) أن التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية (النموذج المعدل) أن مؤشرات تطابق نموذج مقياس الثقافة التنظيمية تطابقت مع البيانات ووفقاً لمؤشرات المطابقة، أولاً: قيمة مربع كاي كانت (8.365) ودرجة الحرية تساوي (7) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً ($P=0.302$)، وهذا يدل أنه لا يوجد فروق بين نموذج مقياس الثقافة التنظيمية وبيانات الدراسة، إضافة إلى ذلك؛ أن مربع كاي المعياري (مربع كاي/ درجات الحرية) كان (1.195) ولم يتجاوز المعيار المحدد (5)، ثانياً: قيمة مؤشر التطابق المقارن لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية كان (996) وهي درجة أكبر من قيمة المعيار المعتمد (90). ويشير ذلك إلى أن هناك ارتباطات بين عوامل مقياس الثقافة التنظيمية وكذلك ارتباطات بين العاملين الكامنين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية في نموذج مقياس الثقافة التنظيمية، وأيضاً قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية كان (0.025) وأقل من المعيار المعتمد (0.080). وهذا يدل على أن النموذج المفترض لمقياس الثقافة التنظيمية منتشر في مجتمع الدراسة، وأن تطابق النموذج المفترض مقياس الثقافة التنظيمية لبيانات الدراسة كان معقولاً.

ويشير الشكل رقم (4-7) إلى العلاقة بين العوامل الداخلية (تجنب عدم اليقين أو المجهول، النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، والتساهل مقابل ضبط النفس) والعوامل الخارجية (الفردية مقابل الجماعية، والذكورة مقابل الأنوثة)، وأن نتائج العلاقات كانت ذو دلالة إحصائية حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة أكبر من (1.964)، وتحديداً كانت (9.830) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) مساوياً لـ (0.000) و أقل من (0.05)، نسبة الارتباط بين العاملين هي (0.63) وقيمة هذه العلاقة الارتباطية لم تتجاوز نسبة 90. وأقل من 20، مما يعكس صدق التمايز بين العوامل الداخلية

والعوامل الخارجية في مقياس الثقافة التنظيمية، أي أن هناك ارتباط بين العوامل الداخلية والعوامل الخارجية وبمقياس الوقت يدل على وجود تمايز بينهما، ضرب هذه النسبة (0.63) في نفسها تسمى التباين المشترك وكانت (0.40).



شكل 4.7 مخطط التحليل العائلي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية (النموذج المعدل)

يتضح من الشكل رقم (4-7) والجدول رقم (4-11) أن نسبة التشعب بين المكون الأول: للعوامل الداخلية وعواملها الأربعة "تجنب عدم اليقين أو المجهول، النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، والتساهل مقابل ضبط النفس كانت ذو دلالة إحصائية حيث أن قيمة تي الإحصائية أو القيمة الحرجة لكل عامل أكبر من (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001). كانت نسبة التشعب مقبولة وأكبر من القيمة المرغوبة (0.50) وتراوحت بين (0.65) لعامل النفوذ الوظيفي وبين (0.74) لعامل تجنب عدم

اليقين أو المجهول، وهذا يؤكد الصدق التقاربي للعوامل الداخلية، وتربيع هذه النسبة أو تربيع التشعب (الارتباط المتعدد التريبيعي) تراوح من (0.31) إلى وبين (0.55) (0.74 X 0.74) لعامل تجنب عدم اليقين أو المجهول. التباين المستخلص (AVE) (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبيعي) كان 0.415. وهذا يعكس أدلة الصدق التقاربي لهذا العامل ولكن أقل من القيمة المقترحة، نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كان (0.741) وأعلى من المعيار المعتمد (0.70). كما هو موضح من بالجدول رقم (11-4)، ويتضح لنا أن العوامل الأربعة كانت ذات كفاءة لتمثيل العوامل الداخلية لمقياس الثقافة التنظيمية، وهذا المكون: العوامل الداخلية يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات) كأحد أنواع الصدق البنائي

جدول 4.11 يبين المعلم التقديرية لتحليل الاحتمالات الكبرى أو العظمى لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية

AVE	SMC	Loadig	P	C.R.	S.E.	Esfimtae	العامل	م
التباين	الارتباط	التشعب	مستوى	قيمة	الخطأ	التقديرات	الكامن	
المستخلص	التريبيعي		الدلالة	في	القياسي	مقنة		
0.415	2.5	.74	***	6.50	.36	2.33	المجهول	<---
	.31	.56	***	9.34	.20	1.83	النفوذ	<---
	.48	.69	***	11.71	.17	1.99	التوجه	<---
	.35	.60	***	9.99	.17	1.68	التساهل	<---
0.741							الثبات المركب أو الموثوقية المركبة	
0.575	.75	.87	***	12.38	.23	2.89	الفردية	<---
	.40	.63	***	9.91	.21	2.12	الذكورة	<---
		-.42	***	-3.75	.35	-1.32	المجهول	<---
0.726							الثبات المركب أو الموثوقية المركبة	

يتضح من الشكل رقم (4-7) والجدول رقم (4-11) أن نسبة التشعب بين المكون الثاني: العوامل الخارجية وعواملها (الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة و تجنب عدم اليقين أو المجهول) كانت ذو دلالة إحصائية. قيمة تي الإحصائية لكل فقرة أكبر من (1.964) ومستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001). كانت نسبة التشعب عالية وأكبر من القيمة المرغوبة (0.50) وتراوحت بين قيمة (0.63). لعامل الذكورة مقابل الأنوثة ونسبة (0.87). لعامل الفردية مقابل الجماعية وهذا يؤكد الصدق التقاربي للعوامل الخارجية. تربع هذه النسبة أو تربع التشعب (الارتباط المتعدد التريبي) تراوح بين (0.40) و (0.75) ومتوسط التباين المستخلص (AVE) (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبي) كان (0.575) وأعلى من المعيار الرئيسي (0.50)، ونسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كان (0.726) وأعلى من المعيار المعتمد (0.70) كما هو موضح من جدول (4-4)، ويتضح لنا أن العاملين ذو كفاءة لتمثيل العوامل الخارجية لمقياس الثقافة التنظيمية. وهذا المكون، العوامل الخارجية يمتاز بأدلة الصدق التقاربي (نسبة التحميل والتباين المستخلص والثبات) كأحد أنواع الصدق البنائي.

الجدول رقم (4-12) يوضح الارتباطات بين العوامل الخارجية والعوامل الداخلية لمقياس الثقافة التنظيمية. كما يؤكد محك فورنل لاركر على أن التباين المستخلص لمكون العوامل الداخلية و لمكون العوامل الخارجية يجب أن يكون أعلى من التباين المشترك للعلاقة بينهما الموضحة في جدول رقم (4-13).

4) أو الارتباطات بين عاملين.

جدول 4.12 يبين مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات الكامنة في مقياس الثقافة التنظيمية

المتغيرات الكامنة	داخلية	خارجية
عوامل داخلية	1	
عوامل خارجية	0.63	1

يتبين من الجدول رقم (13-4) نتائج التباين المشترك بين المكونين : العوامل الداخلية والعوامل الخارجية وكان 0.40، وأيضاً متوسط التباين المستخلص للعوامل الداخلية والعوامل الخارجية كان أعلى من التباين المشترك لكل العوامل دون استثناء أي عامل، نستنتج أن نموذج الثقافة التنظيمية المكون من عاملين يتصف بصدق التمايز رغم أن متوسط التباين المستخلص للعوامل الداخلية لم يصل إلى القيمة المرغوبة (0.50).

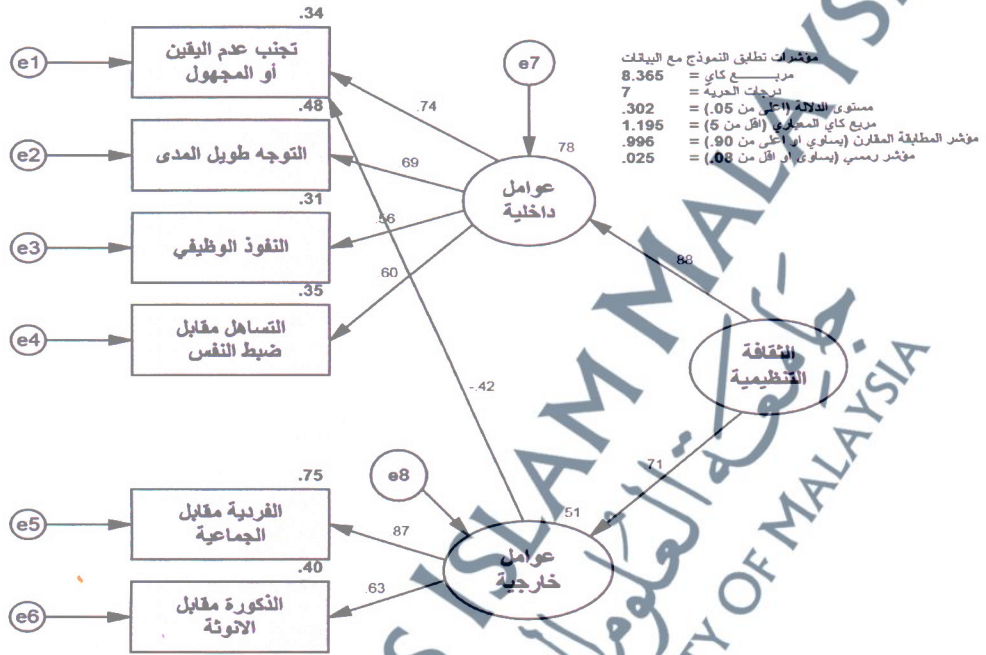
جدول 4.13 يبين صفوف التباين المشترك ومتوسط التباين المستخلص للثقافة التنظيمية

المتغيرات الكلمية	داخلية	خارجية
عوامل داخلية	0.415	
عوامل خارجية	0.40	0.575

ولإضفاء قوة تفسيرية وتنبؤية للنموذج المفترض الذي يقوم على تمييز مكونات المفهوم إلى مراتب ومستويات هرمية تضيف تماسكاً وتلاحماً بين المكونات المتباينة للمفهوم (تيفغز، 2012). قامت الباحثة بإجراء تحليل النموذج المكافئ عن طريق إضافة مفهوم الثقافة التنظيمية، وهذا يعكس أدلة الصديق التقاربي طالما هناك تماثل في قيم مؤشرات التباين بين النموذج من الدرجة الأولى والدرجة الثانية والذي يتضمن مفهوم الثقافة التنظيمية.

يتضح من مؤشرات النموذجين (شكل رقم 4-7 وشكل رقم 4-8) وجدول رقم (10-4) أنه لا يوجد أي اختلاف بين قيم تلك المؤشرات للنموذجين المعدل والنموذج المكافئ لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية، ومن الشكل رقم (8-4) لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية يتبين أن (النموذج المكافئ) العوامل الداخلية والعوامل الخارجية مكونان رئيسيان لتجسيد الثقافة التنظيمية ويتبين أن العوامل

الداخلية في الدرجة الأولى من الأهمية من العوامل الخارجية حيث أن معامل المسار وحجم الأثر للعوامل الداخلية (0.78 - 0.88) أعلى من معامل المسار وحجم الأثر للعوامل الخارجية (0.51 - 0.71).



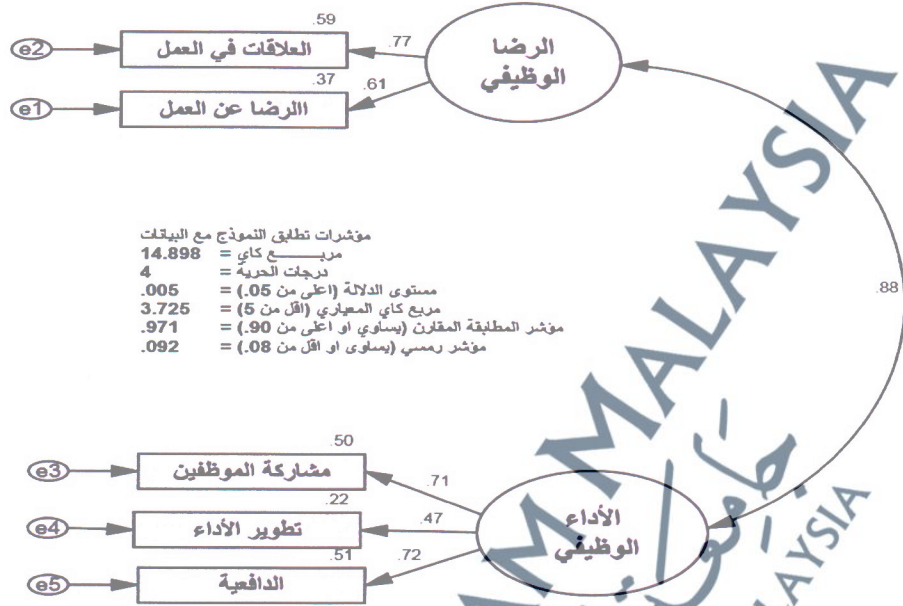
شكل 4.8 مخطط التحليل العائلي التوكيدي لنموذج مقياس الثقافة التنظيمية (النموذج المكافئ)

4.3.3 نتائج التحليل العائلي التوكيدي للمتغير التابع (مقياس فاعلية الإدارة)

نتائج التحليل العائلي التوضيحي جاءت مؤكدة أن مقياس فاعلية الإدارة يحتل مكونين رئيسيين هما: الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي كل مكون نظري تضمن عوامل فرعية مثلاً: الرضا الوظيفي اشتمل على العلاقات في العمل والرضا عن العمل، الأداء الوظيفي تضمن مشاركة الموظفين، تطوير الأداء والدافعية. و لاختبار أدلة الصدق البنائي استخدمت الباحثة تقنية التحليل العائلي التوكيدي (CFA)

طريق برنامج أموس (Amos 21.0).

يتضح من الشكل رقم (9-4) ونتائج التحليل العاملي التوكيدي، أن نموذج مقياس فاعلية الإدارة يخلو من ظاهرة الارتباط غير المنطقي أي أنه لا يوجد ارتباط يتجاوز رقم (1)؛ وعليه يمكن القول أنه لا يوجد مشكلة في التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة المتضمن عامل الرضا الوظيفي، وعامل الأداء الوظيفي، ويتضح من نتائج التحليل عدم ملاءمة نموذج فاعلية الإدارة مع بيانات الدراسة وتجاوزت المعيار الرئيسي كما هو موضح بالشكل والجدول رقم (14-4). أي أن هناك لا يوجد تطابق تام بين مقياس فاعلية الإدارة وبين بيانات الدراسة، فقيمة مؤشر رمسي أو جذر متوسط مربع خطأ التقرّب لنموذج مقياس فاعلية الإدارة كانت (0.092). وهي قيمة تجاوزت قيمة المحك الرئيسي (0.080)، وهذا يتطلب تحسين نموذج مقياس فاعلية الإدارة، ولتحسين ملاءمة نموذج فاعلية الإدارة، ومن أجل الحصول على نتائج أفضل وبالأستناد على مؤشر التعديل (Modification Index) ربطت الباحثة بين الأخطاء المعيارية في الفقرات لشدة العلاقات بينها، والتي أجازها الإحصائيون بشرط أن يكون هذا الربط بين الأخطاء المعيارية لكل عامل على حدة، ولا يتجاوز العوامل الأخرى في التكوينات الفرضية، (تيغزة، 2012). وهو ربط خطأ عامل مشاركة الموظفين وخطأ عامل تطوير الأداء، وهذا يؤدي إلى تطابق بين نموذج مقياس فاعلية الإدارة وبين البيانات.



شكل 4.9 مخطط التحليل العاملي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة قبل التعديل

جدول 4.14 يبين قيم مؤشرات التطابق لنموذج مقياس فاعلية الإدارة

مؤشرات التطابق	قيمة المؤشر قبل تعديل النموذج	قيمة المؤشر بعد تعديل النموذج	قيمة المؤشر	المعيار المحدد
مربع كاي	14.90	1.66	1.66	---
درجة الحرية	4	3	3	---
مستوى الدلالة	.00	.65	.65	غير دال
مربع كاي المعياري	3.72	.55	.55	أقل من (5)
مؤشر التطابق المقارن	.971	1.000	1.000	أكبر من (0.90)
جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي)	.092	.000	.000	أقل من (0.08)

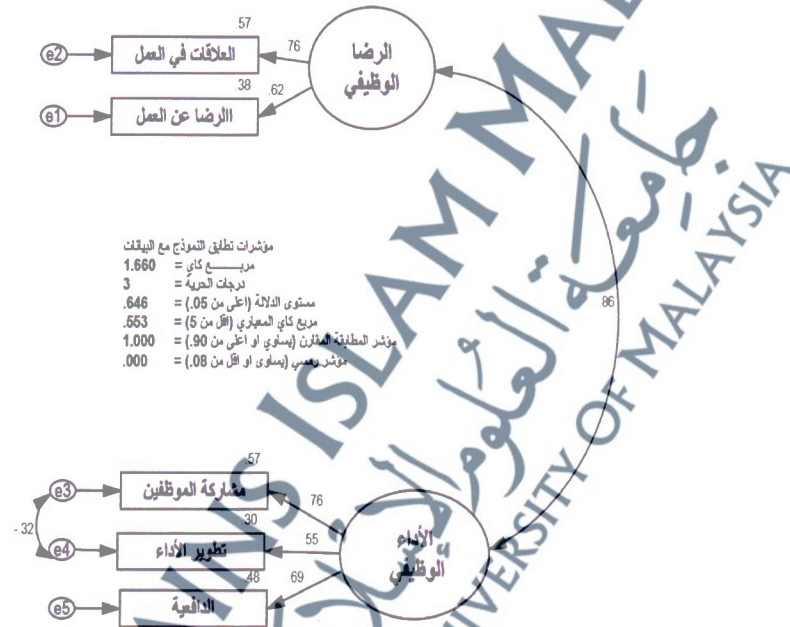
بعد تحسين ملاءمة نموذج فاعلية الإدارة كانت جميع النتائج مرضية وأسفرت عن ملاءمة النموذج بشكل جيد لبيانات الدراسة، كما ويتبين من نتائج الجدول رقم (4-14) والشكل رقم (4-10) لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المعدل)، أن مؤشرات تطابق نموذج مقياس فاعلية الإدارة مع البيانات كانت في المدى المقبول والممتاز للمعيار الرئيسي، وهذا يؤكد على وجود تماثل بين نموذج مقياس فاعلية الإدارة وبين بيانات الدراسة. أولاً: قيمة مربع كاي كانت (1.660) ودرجة الحرية كانت (3) ومستوى الدلالة المعنوية دالة إحصائياً ($P=0.646$)، وهذا يؤكد على أنه لا يوجد فروق بين نموذج مقياس فاعلية الإدارة مع البيانات المأخوذة من المجتمع الكلي للدراسة، وأن مربع كاي المعياري (مربع كاي / درجات الحرية) كاي (5.53). لم يتجاوز المعيار المحدد (5). ثانياً: قيمة مؤشر التطابق المقارن كان كاملة تماماً (1.000) وهي قيمة كاملة وأعلى من قيمة المعيار المحك (0.90). ويشير إلى أن هناك ارتباطات بين عوامل مقياس فاعلية الإدارة: الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، وكذلك ارتباطات بين فروع هذين العاملين الكامنين: العلاقات في العمل والرضا عن العمل، مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، والدافعية في نموذج مقياس فاعلية الإدارة. أخيراً، قيمة مؤشر مجذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) لمقياس فاعلية الإدارة الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي كان كاملاً (0.000) وأصغر من المعيار (0.080)، ويمكن أن نستخلص أن نموذج مقياس فاعلية الإدارة منتشر في مجتمع الدراسة، يمكن القول إجمالاً؛ أن هذا النموذج يطابق بيانات الدراسة بشكل كبير ويتم قبول هذا النموذج.

ويبين الشكل رقم (4-10) العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كانت ذو دلالة إحصائية

قيمة تي الإحصائية أكبر من (1.964)، وتحديدًا كانت (8.152) و مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) كان

(0.000) و أقل من (0.05)، نسبة الارتباط بين العاملين هي (0.86)، وهي قيمة أقل من 0.90 وأعلى من

20. مما يؤكد على صدق التمايز بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في مقياس فاعلية الإدارة، أي أن هناك ارتباط بين العاملين: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وبنفس الوقت يوجد بينهما تمايز واختلاف حاصل ضرب نسبة الارتباط في نفسها أي 0.86×0.86 . يساوي (0.74)، ويطلق عليه التباين المستخلص.



شكل 4.10 مخطط التحليل العاملي التكويني (برنامج أموس) لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المعدل)

كما أن نسبة التشعب بين العامل الأول: الرضا الوظيفي وعوامله الفرعية: العلاقات في العمل والرضا عن العمل، كما هي مبينة بالشكل رقم (4-10) والجدول رقم (4-15) كانت ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة تي الإحصائية لكل عامل أعلى من (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.01). كانت نسبة التشعب عالية إلى حد ما (0.62) لعامل العلاقات في العمل وممتازة (0.76) لعامل: الرضا عن العمل وهذا يؤكد الصدق التقاربي لعامل الرضا الوظيفي، تربيع هذه النسبة أو تربيع التشعب

(الارتباط المتعدد التريبعي) تراوح من (0.38) إلى (0.57)، والتباين المستخلص (AVE) (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريبعي) يساوي (0.475)، وأقل قليلاً من القيمة المرغوبة (0.50)، أما نسبة الثبات المركب أو الموثوقية المركبة كان (0.645) وأقل من المعيار المعتم (0.70) ولكن نسبة (0.60) لا تزال مقبولة، كما هو موضح بالجدول رقم (4-15)، يتضح لنا أن العاملين: العلاقات في العمل والرضا عن العمل ذو مقدرة عالية لتمثيل عامل الرضا الوظيفي لمقياس فاعلية الإدارة وأن هذا العامل الرضا الوظيفي يمتاز بأدلة الصدق التقاربي إلى حد ما.

جدول 4.15 يبين المعالم التقديرية للاحتتمالات الكبرى لنموذج مقياس فاعلية الإدارة

AVE	SMC	Load	P	C.R.	S.E.	Estimate	العامل الكامن	م
التباين المستخلص	الارتباط التربيعي	الشح الشح	مستوى الدلالة	قيمة تي الخطأ	التقدرات غير مقننة	الرضا الوظيفي	العلاقات	
0.475	.38	.62	***	8.80	.13	1.00	الرضا الوظيفي	<-
0.645	.57	.76	***			1.18	الرضا الوظيفي	<-
0.450	.57	.76	***			1.00	الرضا الوظيفي	النبات المركب أو المؤنوقة المركبة
	.30	.55	***	7.30	.07	.52	الأداء الوظيفي	<-
	.48	.69	***	9.50	.07	.69	الأداء الوظيفي	<-
0.708							الأداء الوظيفي	المشاركة
								الأداء الوظيفي
								الداغمة
								النبات المركب أو المؤنوقة المركبة

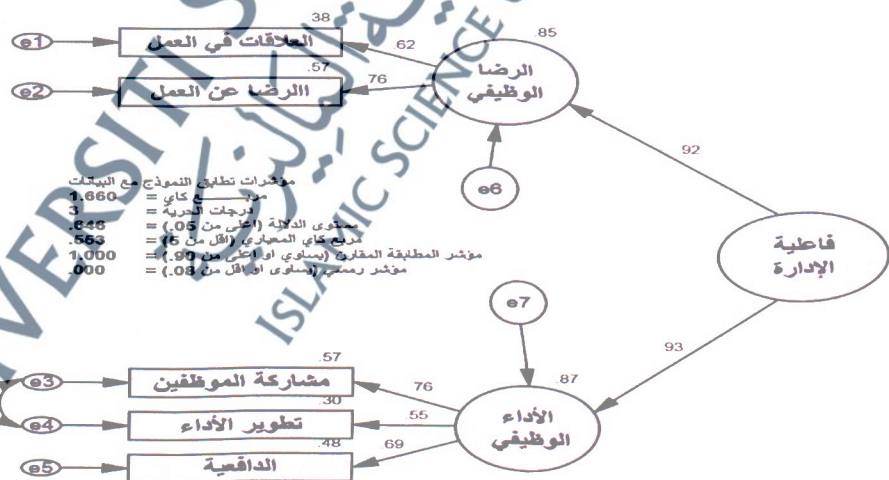
يتبين من الشكل رقم (10-4) والجدول رقم (15-4) أن نسبة التشبع بين العامل الثاني: الأداء الوظيفي وعوامله الفرعية الثلاثة مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، والدافعية ذات دلالة إحصائية حيث أن قيمة تي الإحصائية لكل عامل أعلى من (1.964) وتراوح بين (7.30-9.50) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.001)، ونسبة التشبع مقبولة كانت (0.55) لعامل: تطوير الأداء، ومرتفعة (0.69) لعامل الدافعية وممتازة (0.76) لعامل: مشاركة الموظفين وهذا يعكس الصدق التقاربي لعامل الأداء الوظيفي إلى حد ما. تربيع هذه النسبة أو تربيع التشبع (الارتباط المتعدد التريعي) تراوح بين (0.30) و (0.57)، ومتوسط التباين المستخلص (AVE) (المتوسط الحسابي للارتباط المتعدد التريعي) يساوي (0.450) وأقل قليلاً إلى حد ما من القيمة المطلوبة (0.50) ولكن تعتبر نسبة مقبولة.

وكانت نسبة الثبات المركب أو الوثوقية المركبة كان (0.708) وأكبر من المعيار المعتمد (0.70). كما هو موضح من الجدول رقم (15-4) ويوضح لنا أن الثلاثة العوامل: مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، والدافعية ذو مقدرة عالية لتمثيل عامل الأداء الوظيفي لمقياس فاعلية الإدارة وأن هذا العامل الأداء الوظيفي يمتاز بأدلة الصدق التقاربي.

أخيراً، يؤكد محك فورنل لاركر التباين المستخلص لعامل الرضا الوظيفي والذي كان (0.475) كما هو موضح في الجدول رقم (15-4) ولعامل الأداء الوظيفي والذي كان (0.450) ويجب أن يكون أعلى من التباين المشترك للعلاقة بينهما والذي وصل (0.74)، يمكن الاستنتاج أن نموذج مقياس فاعلية الإدارة مكون من عاملين هما الأداء الوظيفي، الرضا الوظيفي.

ولإضفاء قوة تفسيرية وتنبؤية للنموذج المفترض الذي يقوم على تمييز مكونات المفهوم إلى مراتب ومستويات هومية تضيف تماسكاً وتلاحماً بين المكونات المتباينة للمفهوم (تيغزة، 2012)، قامت الباحثة بإجراء التحليل التوكيدي (النموذج المكافئ) عن طريق إضافة مفهوم فاعلية الإدارة، وهذا يعكس أدلة الصديق التقاربي طالما هناك تماثل في قيم مؤشرات التطابق بين النموذج من الدرجة الأولى والدرجة الثانية والذي يتضمن مفهوم مقياس فاعلية الإدارة.

يتضح من مؤشرات النموذجين (الشكل رقم 4-11 والشكل رقم 4-10) والجدول رقم (4-14) أنه لا يوجد أي اختلاف بين قيم تلك المؤشرات للنموذجين النموذج المعدل والنموذج المكافئ لنموذج مقياس فاعلية الإدارة، ويوضح من الشكل (4-11) نموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المكافئ) أن الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي مكونان رئيسيان لتجسيد فاعلية الإدارة، ويؤكد أن الأداء الوظيفي في الدرجة الأولى من الأهمية من الرضا الوظيفي حيث أن معامل المسار وحجم الأثر للعوامل الداخلية (93-0.87). أعلى من عامل المسار وحجم الأثر للرضا الوظيفي (92-0.85).



شكل 4.11 مخطط التحليل العائلي التوكيدي لنموذج مقياس فاعلية الإدارة (النموذج المكافئ)

4.4 المحور الثالث: نموذج أموس المتكامل "نمذجة المعادلة البنائية"

قبل الانتقال إلى نمذجة المعادلة البنائية يجب إجراء بعض الاختبارات ومنها التوزيع الطبيعي للبيانات والكشف عن القيم المتطرفة ومعالجتها، ومعالجة مشكلة التعدد الخطي إن وجدت.

ولاختبار أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً أجرت الباحثة فحص كل من التفلطح والإلتواء

لعوامل أخلاقيات الوظيفة العامة: الأمانة، القدوة، الشورى، حسن التعامل، تحمل المسؤولية، التطوير

الذاتي، ولعوامل فاعلية الإدارة: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ولعوامل الثقافة التنظيمية: النفوذ

الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو المجهول، الفردية

مقابل الجماعية، و الذكورة مقابل الأنوثة لم تتجاوز المدى المحدد (3-7) الذي يشير ويدعم التوزيع

الطبيعي للعينة، حيث أن قيمة التفلطح لكل متغير أصغر من (3) كما أن قيمة معيار الالتواء أصغر من

(7) وفقاً لـ (كلاين، 2011) والجدول رقم (4-16) يبين متغيرات أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية

الإدارة والثقافة التنظيمية كنموذج نظري افتراضي في الدراسة.

جدول 4.16 يبين قيم التفلطح والالتواء لمتغيرات النموذج الافتراضي الخاص بنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

الالتواء	التفلطح	المتغيرات الكامنة	المتغيرات الظاهرة
-0.438	-0.199	أخلاقيات الوظيفة العامة	الأمانة
-0.282	-0.403	القُدوة	
-0.884	-0.006	الشورى	
-0.428	-0.267	حسن التعامل	
-0.700	0.040	تحمل المسؤولية	
0.194	-0.507	التطوير الذاتي	
-0.100	-0.103	الرضا الوظيفي	فاعلية الإدارة
-0.373	0.225	الأداء الوظيفي	
0.597	-0.752	النفوذ الوظيفي	الثقافة التنظيمية
0.842	-0.707	التوجه طويل المدى	
1.825	-0.766	التساهل مقابل ضبط النفس	
0.329	-0.578	قبح عدم اليقين أو المجهول	
-0.473	-0.063	الفردية مقابل الجماعية	
0.029	0.174	الذكورة مقابل الأنوثة	

الخطوة التالية يتم إجراء اختبار للكشف عن القيم المتطرفة ومعالجتها، لأنه في برنامج أموس لا يمكن أن نقوم بإجراء أي تحليل في حالة وجود قيم متطرفة ويجب أن نقوم برسم نموذج الدراسة كامل مع فرضياته باستخدام برنامج أموس واستخدام بعض الأمور الهامة، وبعد التحليل ستظهر القيم المتطرفة (البرق وآخرون، 2013). والتي تشير إلى الحالات ذات القيم الصغرى جداً أو القيم الكبرى بشكل جمعي على متغيرات النموذج النظري الافتراضي كما موضحة في الجدول رقم (17-4)، تعدت المعيار المعتمد (0.000) الدال على قيم متطرفة، ويتبين أيضاً من نفس الجدول مخرجات التحليل كل الحالات تجاوزت

مستوى المعيار المحدد حيث لا يوجد أي قيم تؤثر على نتائج التحليل، فالحالة رقم (191)، تأتي في المرتبة الأولى كان الاحتمال الأول (0.000) والاحتمال الثاني (0.022). أعلى من المعيار المعتمد (0.000). وهكذا بالنسبة لبقية الحالات (321) أعلى من المعيار المعتمد.

جدول 4.17 المشاهدات ونتائج معادلة القيم المتطرفة واحتمالاتها الأول والثاني

p2	p1	Observation number
الاحتمال 2	الاحتمال 1	رقم الحالة أو المشاهدة
.022	.000	191
.000	.000	11
.014	.002	318
.002	.002	119
.000	.002	204
.000	.003	313
.000	.003	22
.000	.004	73
.001	.007	320
.000	.007	86
.000	.010	63

وكما يشير الجدول رقم (18-4) إلى مصفوفة الارتباط لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية كعوامل افتراضية كامنة، والمتغيرات الظاهرة أو المقاسة للعامل النظري المستقل: أخلاقيات الوظيفة العامة : هي الأمانة، القدوة، الشورى، حسن التعامل، تحمل المسؤولية، التطوير الذاتي. أما المتغيرات الظاهرة للعامل الكامن التابع: ففاعلية الإدارة: هي الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، والمتغيرات الملحوظة أو المقاسة للعامل الكامن الوسيط: الثقافة التنظيمية: فهي النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو الجهول، الفردية مقابل الجماعية، والذكورة مقابل الأنوثة، ومصفوفة الارتباط لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة، وفاعلية الإدارة، والثقافة

التنظيمية تخلو من عدم وجود ارتباط داخلي قوي أعلى من (0.85). مؤكدة أن تحليل النموذج الكلي المكون من ثلاث نماذج فرعية (أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية) أي أنه لا يوجد مشكلة التعدد الخطي أو الارتباط الداخلي القوي، ويتضح أن كل القيم إيجابية في مصفوفة الارتباط.

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

جدول 4.18 يبين مصفوفة الارتباط لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

المستغيرات الكامنة الظاهرة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
أخلاقيات الوظيفة العامة	1.00													
القدرة	.679	1.00												
الشورى	.625	.658	1.00											
حسن التعامل	.497	.599	.664	1.00										
المسؤولية	.466	.466	.618	.636	1.00									
التطوير الذاتى	.480	.585	.600	.587	.600	1.00								
فاعلية الإدارة	.419	.277	.353	.411	.336	.257	1.00							
الأداء	.504	.397	.445	.465	.475	.340	.610	1.00						
الوظيفى								.151	.169					
الثقافة التنظيمية								.291	.171					
الوظيفى								.095	.127					
التوجه طويل								.232	.197					
السهل								.249	.129					
المجهول								.065	.158					
الفردية								.318	.315					
الذكورة								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.376	.376					
								.435	.435					
								.285	.285					
								.100	.100					
								.320	.324					
								.435	.435					
								.282	.262					
								.189	.189					
								.527	.510					
								.527	.510					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.376	.376					
								.435	.435					
								.285	.285					
								.100	.100					
								.320	.324					
								.435	.435					
								.282	.262					
								.189	.189					
								.527	.510					
								.527	.510					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					
								.277	.314					
								.318	.315					
								.352	.386					
								.391	.334					

4.4.2 نموذج أموس المتكامل

قبل الانتقال إلى معادلة النمذجة البنائية والتحقق من الصدق البنائي، يجب التحقق من الصدق القياسي لنموذج الدراسة كاملاً وفقاً ل (هير وآخرون 2006, Hair et al.)، في هذا يتطلب التأكد من تطابق نموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية مع بيانات الدراسة إضافة إلى التحقق من صحة الفرضيات في النموذج النظري الافتراضي.

أولاً: فحص النموذج القياسي

الشكل رقم (4-12) يشرح النموذج النظري الافتراضي للدراسة عن طريق نمذجة المعادلة البنائية (برنامج أموس)، والذي يشمل أخلاقيات الوظيفة العامة: الأمانة، القدوة، الشورى، حسن التعامل، تحمل المسؤولية، التطوير الذاتي)، فاعلية الإدارة (الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، الثقافة التنظيمية -عوامل داخلية : النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو الجهول، والذي أيضاً يندرج تحت العوامل الخارجية ضمن الفردية مقابل الجماعية و الذكورة مقابل الأنوثة). كما أن المخطط يكشف مؤشرات تطابق النموذج النظري مع البيانات المجمعة في مجتمع الدراسة.

يتضح من الجدول رقم (4-19) أن مربع كاي المعياري كان (3.434) وأقل من المعيار المحدد (5). قيمة مؤشر التطابق المقارن كان (907)، وأعلى من المعيار المحدد (90)، فقيم كلا من المؤشرين كانا ضمن المعيار المحك، على خلاف ذلك؛ فإن مؤشر رمسي لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية، أو مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب يساوي (087). وأعلى من المعيار المحدد (08) وهذا

جدول 4.19 يبين أخطاء القياس ومستوى الدلالة

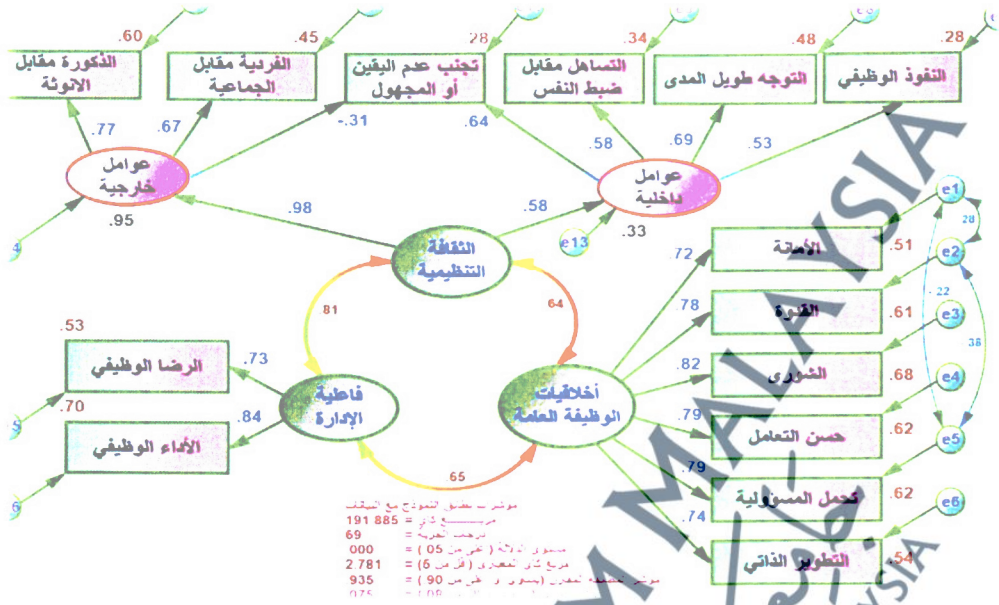
R	P	C.R.	S.E.	Estimate	الارتباط	عامل
ارتباط	مستوى الدلالة	قيمة تي	الخطأ القياسي	التقديرات مقننة	كامن	كامن
.277	***	3.668	1.538	5.640	e2 <-->	e1
-.379	***	-5.153	1.148	-5.918	e5 <-->	e2
-.223	.002	-3.167	1.257	-3.982	e5 <-->	e1

ويوضح الجدول رقم (4-20) والشكل رقم (4-13) قيم مؤشرات تطابق نموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية مع بيانات الدراسة، يتبين من النتائج أن هناك تطابق بين النموذج الافتراضي (أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية) وبيانات الدراسة المجمعة وهذا يدل على أن النموذج حقق موافقة جيدة مع بيانات الدراسة، وكانت مؤشرات الملاءمة قيمة مربع كاي (191.88)، ودرجات الحرية كانت (69)، ومستوى الدلالة كانت (0.000) (دال إحصائياً) والمرغوب أكبر من (0.05)، لكن مستوى الدلالة (0.000) في هذه الدراسة يشير إلى عدم وجود فروق بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية مع البيانات فقيمة مستوى الدلالة أقل من (0.05) وتم فحص مؤشرات جودة التطابق عن طريق قيمة مربع كاي المعياري أيضاً والتي كانت (2.781) وأقل من المعيار المحدد (5)، وقيمة مؤشر التطابق المقارن كان (0.935)، وأعلى من المعيار الرئيسي (0.90)، (الجدول رقم 4-20، والشكل رقم 4-12) يبين ذلك، وهذا يؤكد أن النموذج القياسي المعدل يطابق بيانات الدراسة بشكل كبير، وكذلك وجود علاقات (ارتباطات) في بين عوامل هذا النموذج.

جدول 4.20 يبين قيم مؤشرات التطابق لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة

التنظيمية				
مؤشرات التطابق	النموذج القياسي النموذج القياسي (شكل 4-12)	النموذج القياسي النموذج القياسي المعدل (شكل 4-13)	النموذج البنائي (شكل 4-14)	المعيار المعتمد
	قيمة المؤشر	قيمة المؤشر	قيمة المؤشر	
مربع كاي	247.252	191.885	191.885	---
درجة الحرية	72	69	69	---
مستوى الدلالة	.000	.000	.000	غير دال
مربع كاي المعياري	3.434	2.781	2.781	أقل من (5)
مؤشر التطابق المقارن	.907	.935	.935	أكبر من (.90)
مؤشر رمسي أو جذر	.087	.075	.075	أقل من (.08)
متوسط مربع خطأ التقريب				

إضافة إلى ذلك؛ فإن مؤشر رمسي لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية أو مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب كان (.075). (الجدول رقم 4-20 والشكل رقم (4-13) يبين أن النموذج النظري الافتراضي المكون أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية موجود في مجتمع الدراسة الذي تم أخذ البيانات منه، ما يمكن استخلاصه أن قيم المؤشرات تدل على تطابق النموذج النظري الافتراضي المكون من ثلاثة عوامل كامنة: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية، مع الواقع من خلال البيانات المجمعة، اعتماداً على تلك المعطيات السابقة، يمكن التحقق من كفاءة معايير الصدق البنائي عن طريق معايير الصدق التقاربي وصدق التمايز.



شكل 4.13 مخطط النموذج القياسي المعدل الخاص بأخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

وللتأكد من صدق التقارب، أجرت الباحثة فحص لكفاءة معايير صدق التقارب للنموذج القياسي المعدل، والذي تمثل في نسبة التشبع العالية و تكون مساوية أو أعلى من (0.70) ونسبة متوسط التباين المستخلص (AVE) وعلى الأقل (0.50)، ونسبة المؤثوقية المركبة أو الثبات المركب وعلى الأقل (0.70). يقصد بالعلاقة أو الارتباط بين العوامل النظرية الكامنة والمتغيرات التي تمثلها، مثلاً الارتباط بين أخلاقيات الوظيفة العامة وبين فروعها الستة الرئيسية: الأمانة، القدوة، الشورى، حسن التعامل، تحمل المسؤولية، التطوير الذاتي، فاعلية الإدارة: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهكذا بالنسبة لعامل فاعلية الإدارة وفروعه كالرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والثقافة التنظيمية وتفرعاتها كعوامل داخلية: النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو المجهول، وكعوامل خارجية مشتملة على الفردية مقابل الجماعية و الذكورة مقابل الأنوثة.

يبين الجدول رقم (4-21) قيمة تي الإحصائية (T-Value) لكل علاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وبين عواملها الفرعية، وقيمة تي الإحصائية لكل علاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وبين عواملها الفرعية تراوحت بين (11.902، 15.263) وأكبر من المعيار المعتمد (1.964)، والتي تكون ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05)، بإيجاز؛ أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العامل النظري الكامن أخلاقيات الوظيفة العامة وبين عوامله الفرعية الستة: الأمانة، القدوة، الشورى، حسن التعامل، تحمل المسؤولية، التطوير الذاتي.

ويوضح الشكل رقم (4-13) والجدول رقم (4-21) تشبعت (ارتباطات) تلك العوامل الستة بالعامل النظري الكامن أخلاقيات الوظيفة العامة والتي كانت عالية، وتعدت المعيار المعتمد (0.70)، وتراوحت هذه التشبعت بين أعلى قيمة ارتباط وهي (0.82) بين أخلاقيات الوظيفة العامة وبين الشورى، وبين أقل نسبة وهي (0.72) بين أخلاقيات الوظيفة العامة وبين الأمانة، يتبين من نفس الجدول أن متوسط التباين المستخلص (AVE) لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة كان (0.60) وأعلى من المعيار المعتمد (0.50) كانت نسبة الثبات المركب كان (0.90) وأعلى من المعيار المعتمد (0.70)، ونسبة الثبات العام بطريقة كرونباخ ألفا لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة كان (0.892) وأعلى من المعيار المعتمد (0.70) ونستخلص أنه من خلال المعايير الثلاثة أن نموذج أخلاقيات الوظيفة العامة تتميز بالصدق التقاربي أي أن هذه العوامل الستة (الأمانة، القدوة، الشورى، حسن التعامل، تحمل المسؤولية، التطوير الذاتي) تمثل أخلاقيات الوظيفة العامة تمثيلاً ذو كفاءة عالية.

جدول 4.21 يبين المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

متغير	العامل	Estimate	S.E.	C.R.	P	Loading	SMC	AVE	ملاحظات
ملحوظ	الكامل	التقديرات غير	الخطأ	قيمة تي	مستوى	النسبة	الارتباط	المتوسط	مقننة
		القياسي			الدلالة				
الأمانة	أخلاقيات	1.000	-	-	-	.72	.51	0.60	
القدرة	أخلاقيات	1.061	.069	15.263	***	.78	.61		
الشورى	أخلاقيات	1.221	.090	13.541	***	.82	.68		
حسن	أخلاقيات	1.036	.080	13.029	***	.79	.68		
التعامل									
المسؤولية	أخلاقيات	.951	.080	11.902	***	.79	.62		
التطوير	أخلاقيات	.781	.064	12.262	***	.74	.54		
الذاتي									
الثبات المركب أو المؤثوقة المركبة	فاعلية الإدارة	1.000	-	-	-	.73	.53	0.90	
الرضا	فاعلية الإدارة							0.62	
الوظيفي	فاعلية الإدارة	1.220	.104	11.683	***	.84	.70		
الأداء									
الوظيفي									
الثبات المركب أو المؤثوقة المركبة	الثقافة التنظيمية	.397	.068	5.812	***	.58	.33	0.76	
داخلية	الثقافة التنظيمية							0.64	
خارجية	الثقافة التنظيمية	1.000	-	-	-	.98	.95	0.77	

فيما يتعلق بالمتغير التابع فاعلية الإدارة، الجدول رقم (21-4) يبين قيمة تي الإحصائية (T-Value) العلاقة بين فاعلية الإدارة وبين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وقيمة تي الإحصائية بين فاعلية الإدارة كعامل عام وبين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كانت أعلى عن المعيار المعتمد (1.964) وبالتالي ذو دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) وهذا يدل على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العامل النظري الافتراضي فاعلية الإدارة وبين كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ونسبة العلاقة أو التشبعات كانت عالية 73. للرضا الوظيفي و 84. للأداء الوظيفي وأعلى من المعيار المحك (70.)، متوسط التباين المستخلص (AVE) لنموذج فاعلية الإدارة كان (62.) مرتفع عن المعيار المعتمد (50.)، ونسبة الثبات المركب كان (76.) وأعلى من المعيار المعتمد (70.)، ونسبة الثبات العام بطريقة كرونباخ ألفا لنموذج فاعلية الإدارة كان (76.) وأعلى من المعيار المعتمد (70.)، الخلاصة؛ أنه من خلال المعايير الثلاثة (التشبعات، التباين والثبات) المرتبطة بالصدق التقاربي أن الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لهما قدرة عالية في تمثيل نموذج فاعلية الإدارة.

أما فيما يتعلق بالمتغير الوسطي: الثقافة التنظيمية، الجدول رقم (21-4) يبين قيمة تي الإحصائية (T-Value) لكل علاقة بين الثقافة التنظيمية وبين عواملها الفرعية كعوامل داخلية (النفوذ الوظيفي ، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو المجهول) و كعوامل خارجية (الفردية مقابل الجماعية و الذكورة مقابل الأنوثة) . قيمة تي الإحصائية للعوامل الداخلية والعوامل الخارجية كانت أعلى من المعيار المعتمد (1.964) وذو دلالة إحصائية، ونسبة التشبع كانت عالية 58. للعوامل الداخلية و 98. للعوامل الخارجية، ومتوسط التباين المستخلص (AVE) لنموذج الثقافة التنظيمية (العوامل الداخلية والعوامل الخارجية) كان (0.64) وأعلى من المعيار المعتمد (50.)، ونسبة الثبات المركب كانت (77.) وأعلى من المعيار المعتمد (70.) . نستنتج أنه من خلال المعايير الثلاثة (التشبعات،

التباين والثبات) أن نموذج الثقافة التنظيمية (العوامل الداخلية والعوامل الخارجية) يتميز بكفاءة في تمثيل العامل العام للثقافة التنظيمية، وقيمة تي الإحصائية (T-Value) لكل علاقة بين العوامل الداخلية للثقافة التنظيمية وبين العوامل الفرعية: النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو الجهول مينة في الجدول رقم (21-4)، وقيمة تي الإحصائية بين العوامل الداخلية للثقافة التنظيمية كعامل افتراضي عام وبين النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو الجهول كانت مرتفعة عن المعيار المعتمد (1.964) وتراوحت بين 5.366 و 7.178 واذ دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05)، مايمكن استخلاص أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العامل النظري الافتراضي العوامل الداخلية للثقافة التنظيمية وبين كل من النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو الجهول، نسبة التشبعات كانت مقبولة 53. للنفوذ الوظيفي و 69. للتوجه طويل المدى، متوسط التباين المستخلص (AVE) لنموذج العوامل الداخلية للثقافة التنظيمية كان (0.38). وأقل قليلاً من المعيار المعتمد (0.50). ونسبة الثبات المركب كان (0.71). وأعلى من المعيار المعتمد (0.70)، ونستنتج أنه من خلال معايير الصدق التقاربي أن النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس، تجنب عدم اليقين أو الجهول يجسدوا وبقدرة عالية نموذج العوامل الداخلية للثقافة التنظيمية باستثناء التباين المستخلص.

الجدول رقم (21-4) يبين قيمة تي الإحصائية (T-Value) لكل علاقة بين العوامل الخارجية للثقافة التنظيمية وبين الفردية مقابل الجماعية و الذكورة مقابل الأنوثة وتجنب عدم اليقين أو الجهول، وقيمة تي الإحصائية بين العوامل الخارجية للثقافة التنظيمية كعامل عام وبين الفردية مقابل الجماعية والذكورة مقابل الأنوثة وتجنب عدم اليقين أو الجهول كانت أعلى من المعيار المعتمد (1.964) وتراوحت بين (-3.32 و 10.194) وبالتالي ذو دلالة احصائية عند مستوى أقل من (0.05). ونستخلص أن

هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين العامل النظري الافتراضي العوامل الخارجية للثقافة التنظيمية وبين كل من الفردية مقابل الجماعية والذكورة مقابل الأنوثة وتجنب عدم اليقين أو المجهول. نسبة العلاقة أو التشعبات كانت عالية (0.67) الفردية مقابل الجماعية و (0.77) الذكورة مقابل الأنوثة وارتباط سلبي لعامل تجنب عدم اليقين أو المجهول (-0.31) وكان عامل مشترك مع العوامل الداخلية، ومتوسط التباين المستخلص لنموذج العوامل الخارجية للثقافة التنظيمية كان (0.53) مرتفع عن المعيار المعتمد (0.50)، ونسبة الثبات المركب كان (0.69) ويساوي المعيار المعتمد (0.70)، نستنتج من خلال المعايير الثلاثة (التشعبات، التباين، والثبات) المرتبطة بالصدق التقاربي أن الفردية مقابل الجماعية والذكورة مقابل الأنوثة وتجنب عدم اليقين أو المجهول يجسدوا بقدرة عالية نموذج العوامل الخارجية للثقافة التنظيمية.

إضافة إلى ذلك؛ أجرت الباحثة اختبار العلاقات بين عوامل النموذج القياسي المعدل باستخدام صدق التمايز، كانت نتائج العلاقات بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية (الشكل رقم 4-13، والجدول رقم 4-22) ذات دلالة إحصائية؛ إذ أن قيمة تي الإحصائية أكبر من (1.964) عند مستوى الدلالة (قيمة الاحتمال) أقل من (0.05)، ونسبة العلاقة أو الارتباط بين النماذج الثلاثة: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية لم تتجاوز نسبة 0.90 وهذا يعكس صدق التمايز بين نماذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية.

بناءً على التصنيفات النظرية بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية، واعتماداً على هذا الدليل الإحصائي (أقل من 0.90) فإن النموذج يتطلب فحص فرضيات الداسة

والمعروف هنا باسم "النموذج البنائي".

جدول 4.22 يبين مستوى الدلالة بين العوامل النظرية: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

R	P	C.R.	S.E.	Estimate	عامل كامن	الارتباط	عامل كامن
	مستوى الارتباط	قيمة تي	الخطأ القياسي	التقديرات مقننة	غير		
.643	***	7.111	1.123	7.984	الثقافة التنظيمية	<-->	أخلاقيات الوظيفة العامة
.649	***	7.055	2.230	15.736	فاعلية الإدارة	<-->	أخلاقيات الوظيفة العامة
.812	***	7.708	1.294	9.973	الثقافة التنظيمية	<-->	فاعلية الإدارة

ثانياً: فحص النموذج البنائي

وفقاً لـ (هير وآخرون 2006 Hair et al.) يتكون نموذج المعادلة البنائية من نوعين:

- النموذج القياسي الذي قد يكون جزء أو كل من نموذج المعادلة البنائية، ويصف كيف تكون المؤشرات

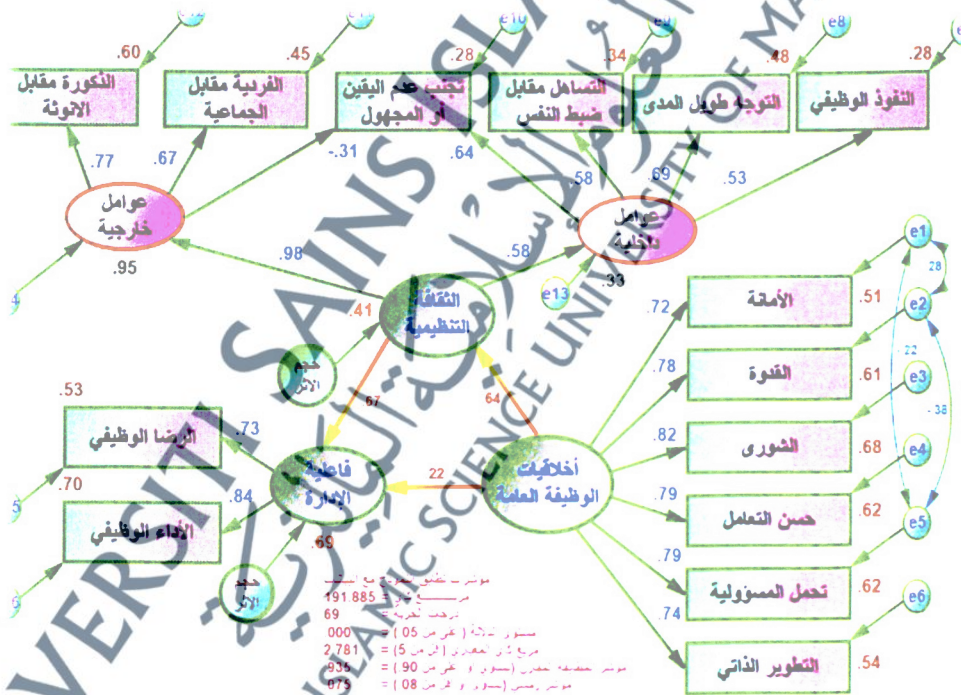
المشاهدة كأداة لقياس المتغيرات الكامنة، بالإضافة إلى أنه يصف صدق وثبات المتغيرات المشاهدة، و العلاقات في النموذج القياسي بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية تمثل ارتباطات مستقلة، أي أنه لم يتم تحديد المتغير المستقل والمتغير التابع والمتغير الوسيط وتمثيل الارتباطات عن طريق السهم ذو الرأسين أو السهم المقوس أو المقعر (←) ، وهذا تم توضيحه سابقاً.

- النموذج البنائي الذي يمثل النظرية ويحدد العلاقات السببية بين المتغيرات الكامنة سواء كانت بشكل مباشر أو غير مباشر في النموذج، حيث أن النموذج البنائي تم تحديد أخلاقيات الوظيفة العامة كمتغير مستقل وفاعلية الإدارة كمتغير تابع عن طريق السهم ذو الرأس الوحيد (←) ،

وهكذا بالنسبة للثقافة التنظيمية للمتغير الوسيط.

الشكل رقم (4-14) يظهر أن النموذج البنائي (العلاقات المستقلة والتابعة والوسيطه) لا يختلف كثيراً عن النموذج القياسي (الارتباطات) في مخطط الشكل رقم (4-13)، وفقاً لقيم مؤشرات تطابق النموذج البنائي: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية مع البيانات المجمعة (الجدول رقم 20-4 - والشكل رقم 4-14) يتبين أن هناك تماثل أو تطابق بين النموذج الافتراضي (أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية) و بيانات الدراسة، أولاً: قيمة مربع كاي = 191.885، ودرجات الحرية = 69، ومستوى الدلالة = 0.000. (دال إحصائياً). قيمة مربع كاي المعياري (النسبي) والتي كانت (2.781) وأقل من المعيار المحدد (5) الشكل رقم (4-14) والجدول رقم (4-20)، ثانياً: قيمة مؤشر التطابق المقارن لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة و الثقافة التنظيمية = (935)، وأكبر من المعيار المعتمد (90). وهذا يشير إلى أن النموذج الافتراضي المتكون من أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية في الدراسة يؤكد على وجود علاقات أو ارتباطات بين متغيرات النموذج (أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية). إضافة إلى ذلك؛ أن مؤشر رمسي لنموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية أو مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب = 0.075 (الجدول رقم 4-20 والشكل رقم 4-14) وأقل من المعيار المعتمد (0.08) والذي يشير إلى أن نموذج أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية يتضمن وجوده في مجتمع الدراسة، ونستخلص أن قيم مؤشرات النموذج؛ أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية تشير إلى تطابق النموذج النظري مع الواقع من خلال بيانات الدراسة.

وللإجابة على أسئلة الدراسة وفرضياتها استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي أموس (AMOS) من خلال نمذجة المعادلة البنائية، نظراً لقوة النمذجة في اختبار العلاقات بين المتغيرات المستقلة والوسيلة والتابعة في آنٍ واحد، وربطها معاً وبيان أثر هذه العلاقات على بعضها البعض، بالإضافة إلى المرونة العالية في تحليل الفرضيات (البرق وآخرون، 2013)، وتم تحديد مستوى الأهمية لقبول الفرضية ($p < 0.05$) ($t > 1.964$) والعرض من هذا الاختبار التأكد من الارتباطات أو العلاقات بين متغيرات النموذج: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية واختبار العلاقات ذات التأثير المباشر.



شكل 4.14 مخطط النموذج البنائي الخاص بأخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

السؤال الأول: ما هو أثر أخلاقيات الوظيفة العامة على فاعلية الإدارة؟

1H: توجد علاقة ذات تأثير مباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة.

من خلال نتائج النموذج البنائي شكل رقم (4-14) والجدول (رقم 4-23). كانت الفرضية ذات دلالة معنوية إحصائية بقيمة في الإحصائية (T-Value) = 2.517 وأعلى من المعيار المعتمد (1.964) بقيمة مستوى الدلالة (p) = 0.012. وذو دلالة معنوية إحصائية وأقل من المعيار المعتمد للدلالة المعنوية (0.05) بقيمة التقديرات المعيارية = 22. وذو علاقة ذات تأثير مباشر وإيجابي، بمعنى أن أي زيادة تطرأ على أخلاقيات الوظيفة العامة تقابلها زيادة في فاعلية الإدارة بقيمة 22.

جدول 4.23 يبين المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري الخاص أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية

Standardized Regression Weights	P- Value	Critical Ratio (C.R.)	Standard Error (S.E.)	Estimate	Latent Construct	Latent Construct
التقديرات المعيارية	مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقديرات اللامعيارية	العامل الكامن الداخلي	العامل الكامن الخارجي
.217	.012	2.517	.085	.215	فاعلية الإدارة	أخلاقيات الوظيفة العامة
.643	***	8.525	.038	.326	الثقافة التنظيمية	أخلاقيات الوظيفة العامة
.672	***	5.955	.220	1.313	فاعلية الإدارة	الثقافة التنظيمية

*** تشير أن مستوى الدلالة المعنوية الإحصائية عند (0.000) أو أقل من (0.001).

السؤال الثاني: ما تأثير أخلاقيات الوظيفة العامة على الثقافة التنظيمية؟

H2: توجد علاقة ذات تأثير مباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية.

من خلال نتائج النموذج البنائي الشكل رقم (14-4) مخطط وجدول مخرجات برنامج أموس (رقم 23-4). كانت الفرضية ذات دلالة معنوية إحصائية حيث أن قيمة تي الإحصائية (T-Value) = 8.525 وأكبر من المعيار المعتمد (1.964) وقيمة مستوى الدلالة (P) = 0.000 ذو دلالة معنوية إحصائية وأقل من المعيار المعتمد للدلالة المعنوية (0.05) قيمة معامل المياري أو التقديرات المعيارية = 0.64. وذو علاقة ذات تأثير مباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية. حجم الأثر كان 0.41. مشيراً إلى أن نسبة 41% من الثقافة التنظيمية يعزى إلى أخلاقيات الوظيفة العامة، وهذا التأثير يعتبر كبيراً في المتغيرات

الكامنة حيث أنه أكبر من 25% (كوهين، Cohen، 2002). والعلاقة كانت إيجابية والذي يؤكد أن أي زيادة تحدث بأخلاقيات الوظيفة العامة يقابلها زيادة ودعم للثقافة التنظيمية.

السؤال الثالث: ما هي العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة؟

H3: توجد علاقة ذات تأثير مباشر بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة.

أظهرت نتائج النموذج البنائي (شكل رقم 4-14 وجدول رقم 4-23) أن الفرضية كانت ذات دلالة معنوية إحصائية فقيمة تي الإحصائية (T-Value) = 5.955 وأكبر من المعيار المعتمد (1.964) عند قيمة مستوى الدلالة (p) = 0.000 ذودلالة معنوية إحصائية وأقل منالمعيار للدلالة المعنوية (0.05)، وكانت قيمة معامل المسار أو التقديرات المعيارية = 0.67. وذو علاقة ذات تأثير مباشر بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة كانت العلاقة ذات تأثير إيجابي وهذا يؤكد أن أي زيادة في الثقافة التنظيمية يقابلها زيادة فاعلية الإدارة مما يؤكد على قوة العلاقة بينهما، حجم الأثر كان 0.69. مشيراً إلى أنه حوالي 69% من فاعلية الإدارة يعود إلى كل من أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية، ويعتبر هذا التأثير كبيراً في المتغيرات الكامنة حيث أنه أكبر من 25% (كوهين، Cohen، 2002)، كلا العاملين: أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية لهما تأثير على فاعلية الإدارة، إلا أن الثقافة التنظيمية كانت أكبر تأثيراً بنسبة (0.67). من أخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة (0.22).

السؤال الرابع: تحليل ومناقشة أثر العلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية

الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية كعامل وسيط؟

H4: توجد علاقة ذات تأثير غير مباشر لأخلاقيات الوظيفة العامة على فاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية كعامل وسيط.

يتبين من الجدول رقم (4-24) والنموذج البنائي أنه توجد علاقة ذات تأثير غير مباشر لأخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية. نسبة التأثير غير المباشر أو العلاقة تساوي (43). هذه النسبة ناتجة عن حاصل ضرب قيمة معامل التقديرات المقننة للعلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية (64)، وكذلك قيمة معامل المسار للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة (67). ومجموع التأثير أو التأثير الكلي كان (0.65) ونتائج عن حاصل مجموع معامل المسار المباشر أو التأثير المباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة (22). ومعامل المسار غير المباشر أو التأثير غير المباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة (43).

جدول 4.24 يبين قيم التأثير غير المباشر ومجموع التأثير ومستوى الدلالة للعلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية

اختبار التأثير غير المباشر Sobel Test			Total Effect	Indirect Effect	Dependent	Mediation	Independent
T.T.P	O.T.P	S.T.S	مجموع التأثير	قيمة التأثير غير المباشر	التابع (الداخلي)	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
مستوى الدلالة - ثنائي الذيل	مستوى الدلالة	تي قيمة لسوبل	مجموع التأثير	قيمة التأثير غير المباشر	التابع (الداخلي)	المتغير الوسيط	المتغير المستقل
0.002	0.001	2.996	0.65	.43	فاعلية الإدارة	الثقافة التنظيمية	أخلاقيات الوظيفة العامة

أما فيما يتعلق بفحص العلاقات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة، نظرا لأن نمذجة المعادلة البنائية تقدم مقدار التأثيرات غير المباشرة ولكن دون تحديد معنوية هذه التأثيرات، لذا قامت الباحثة باستخدام أربع طرق مختلفة لفحص الدلالة ومنها:

1. قيمة تي الإحصائية" (T-Value)

يتبين من الجدول رقم (4-23) أن التأثير غير المباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية كان ذو دلالة إحصائية أي أن قيمة تي الإحصائية للعلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية = 8.525 ، وقيمة تي الإحصائية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة = 5.955 ، وكلا القيمتين أعلى من القيمة المعتمدة (1.964)، وباستخدام القيمتين في اختبار سوبل الشكل رقم (4-15) والشكل رقم (4-17)، كانت قيمة تي الإحصائية (T-Value) = 4.88 وأكبر من المعيار المعتمد (1.964) وقيمة مستوى الدلالة (p) = 0.000 أي أنها ذات دلالة إحصائية معنوية وأقل من المعيار المعتمد للدلالة المعنوية (0.05). انظر الملحق (4) شكل (رقم 4-15).

2. طريقة قيمة معامل التقديرات المقننة

يوضح الجدول رقم (4-23) أن التأثير غير المباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية يتميز بدلالة إحصائية حيث أن قيمة معامل التقديرات المقننة أو العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية = 0.85 ، وقيمة معامل التقديرات المقننة أو العلاقة بين الثقافة التنظيمية و فاعلية الإدارة = 0.24. وكلا القيمتين أعلى من القيمة المعتمدة (0.20). لمعامل المسار أو معامل

التقديرات المقننة.

3. "اختبار سوبل Sobel Test"

أظهر الشكل رقم (16-4) أن التأثير غير المباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية كان ذو دلالة إحصائية حيث أن قيمة تي الاحصائية - القيمة التائية لسوبل = 2.996 (أكبر من 1.964)، وعند مستوى دلالة إحصائية = 0.001 (أقل من 0.05). انظر الملحق (4) الشكل رقم (16-4) والشكل رقم (17-4).

4. طريقة إعادة العينة

تعتبر طريقة إعادة العينة، من الطرق المنتشرة والهامة في دراسة الدلالة الإحصائية المعنوية للعلاقة غير المباشرة والتي تتمثل في سياق هذه الدراسة تأثير أخلاقيات الوظيفة العامة على فاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية. كانت العلاقة ذات دلالة إحصائية حيث مستوى الدلالة = 0.000، وأقل من المعيار المعتمد (0.05) عند مستوى ثقة 95 وتراوح بين 31. كحد أدنى وبين 640. كحد أعلى، كما هو مبين في الجدول رقم (25-4).

باستخدام طرق التحليل الأربع السابقة للمتغير الوسيطى الثقافة التنظيمية؛ أكدت نتائج التحليل الدلالة الإحصائية للعلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية وبقيمة = 4.33. مشيراً إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة تؤثر أولاً على الثقافة التنظيمية وهذا بدوره يؤدي إلى التأثير على فاعلية الإدارة.

جدول 4.25 يبين معاملات التأثير غير المباشر ومستوى الدلالة للعلاقة أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية بطريقة إعادة العينة

اختبار التأثير غير المباشر Bootstrapping Method إعادة العينة		Standard Errors	Standardized Indirect Effects	Dependent	Mediation	Independent
الحد الأدنى	الحد الأعلى	مستوى الدلالة	الخطأ المعياري	قيمة التأثير غير المباشر	المتغير الوسيط	المتغير المستقل (الخارجي)
UB	LB	T.T.S				
.640	-.308	-.000	.08	.43	فاعلية الإدارة	أخلاقيات الوظيفة العامة
Lower Bounds		Upper Bounds		Two Tailed Significance		

وبالنظر إلى النتائج الخاصة بأسئلة وفرضيات الدراسة، نجد أنه تم قبولها جميعاً وهذا يعني أن نموذج الدراسة مناسب جداً لتطبيقه في البيئة الليبية.

كما وأسفرت نتائج مخطط النموذج البنائي الشكل رقم (14-4) أن الثقافة التنظيمية يكون لها دور المتغير الوسيط الجزئي وليس المتغير الوسيط الكلي بين أخلاقيات الوظيفة العامة من جهة كمتغير مستقل خارجي وبين فاعلية الإدارة كمتغير تابع داخلي، هذا ويدل على أن أخلاقيات الوظيفة العامة وكذلك الثقافة التنظيمية يؤثران معاً بطريقة متبادلة على فاعلية الإدارة، وكانت القيمة (0.22)، وإذا لم يكن هناك علاقة تأثير مباشر بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة، وكانت القيمة (0.00)، تعتبر الثقافة التنظيمية متغير وسطي كلي.

4.5 خلاصة الفصل

هذا الفصل تضمن تحليل البيانات، من وصف لخصائص عينة الدراسة الشخصية والعلمية، ونتائج التحليل العامل التوكيدي لمقياس أخلاقيات الوظيفة ومقياس الثقافة التنظيمية ومقياس فاعلية الإدارة، واختبار نموذج الدراسة النظرى عن طريق نموذج أموس المتكامل (اختبار النموذج القياسي والنموذج البنائي)، وكذلك اختبار فرضيات الدراسة المباشرة وغير المباشرة، واستنتج من التحليل أن هناك علاقات مباشرة وإيجابية بين متغيرات الدراسة أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة، وأن المتغير الوسيط الثقافة التنظيمية، كان له دور المتغير الوسيط الجزئي في التأثير على العلاقة بين متغيرات الدراسة.