

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

3،1 المقدمة

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية البحث المعتمدة والإجراءات المتبعة في هذه الدراسة الميدانية، وتشمل الأساليب الإحصائية المعتمدة للإجابة عن أسئلة الدراسة، ثم بيان مجتمع الدراسة، وتحديد العينة من حيث حجمها، وطريقة احتسابها من المجتمع. كما تناول الفصل وصفاً لأدوات الدراسة من حيث بنائها، ومحاورها، والإجراءات المتبعة في التحقق من صدقها وثباتها، وإجراءات الدراسة الاستطلاعية التي تم تطبيقها، وعمليات التحليل المتبعة لاستخلاص النتائج، مع توضيح طرق المعالجات الإحصائية التي سيتم استخدامها في تحليل بيانات هذه الدراسة.

3،2 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه أكثر المناهج استخداماً لدراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، وذلك لمناسبته مع موضوع الذي يبحث دور التقييم في تحسين الأداء الوظيفي من خلال الرضا بوصفه متغيراً وسيطاً. ويرى ميكائيل إبراهيم (2018أ) أن التحليل الوصفي هو أسلوب لتنظيم البيانات وتلخيصها وعرضها بصورة مبسطة دون دراسة العلاقات فيما بينها، الأمر الذي لا يسمح بتعميم نتائجها، حيث يُعد هذا التحليل من التحليلات غير الاستدلالية.

أما المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الواقع، فيقدم وصفاً دقيقاً للظاهرة محل الدراسة، ويسعى لفهم العلاقات المتداخلة لهذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر (ميكائيل إبراهيم، 2018ب). ويؤكد النعيمي وآخرون (2009)، أن المنهج الوصفي التحليلي أعم إذ يُعبر عن الظاهرة المدروسة كمياً وكيفياً، ولا يقف عند حد جمع المعلومات لوصف هذه الظاهرة، وإنما يتعدى ذلك إلى تحليلها، وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة، من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات عامة تسهم في تحقيق الواقع وتطويره، فهو منهج يسعى للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية لعناصر الظاهرة أو المشكلة قيد الدراسة للوصول لفهم أفضل وأدق لها.

استخدمت الدراسة الحالية تحليل المعادلة البنائية النموذجية (*Structural Equation Modeling*) التي يرمز لها بالرمز (SEM)، سعياً منها لتحديد مدى مطابقة النموذج النظري المقترح للدراسة مع البيانات الميدانية التي تصف دور تقييم الأداء الوظيفي في الأداء الوظيفي بوجود الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً لفئة شاغلي الوظائف التنفيذية لموظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

إذ يُعد أسلوب النمذجة بالمعادلة البنائية أسلوباً توكيدياً (تبخزة، 2012). يهدف للتحقق من النظرية المتبناه في الدراسة الحالية باستخدام نموذج نظري مسبق يتم اختباره لاحقاً بواسطة جملة من الإجراءات الإحصائية وعبر بيانات تطبيقية (السلخي، 2013).

3,3 مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة هو كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة، ويُعد حصره أمراً ضرورياً لتبرير الاختصار على عدد العينة المنتقاة، بدلاً من تطبيق الدراسة على المجتمع الكلي، وكذلك لمعرفة مدى قابلية تعميم النتائج، وتأكيد تمثيل العينة للمجتمع (بلقايد وبوري، 2017).

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع شاغلي الوظائف التنفيذية في ديوان عام وزارة التربية والتعليم، والبالغ عددهم 2438 موظفًا وموظفةً، إلا أن جزءًا من المنتسبين لهذه الفئة تُعد وظائف خدمية تختلف مهامها عن المهام التي تقع تحت المسمى نفسه، ولا تنطبق عليهم الشروط التي تطبق على شاغلي الوظائف التنفيذية التي تستهدفهم الدراسة الحالية. وعليه تكون نسبة الفئة المستهدفة والتي تشكّل مجتمع الدراسة حسب الإحصائيات 1828 موظفًا وموظفةً، حسب المؤشرات في المديرية العامة للتخطيط وضبط الجودة والتي جمعت بتاريخ 2018/11/13م (وزارة التربية والتعليم، 2018).

يرجع اختيار هذه الفئة من شاغلي الوظائف التنفيذية من موظفي وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، من بين الفئات الأخرى في الوزارة إلى أهمية الأدوار الوظيفية التي تقوم بها هذه الفئة في طبيعة أعمالها واختصاصاتها. فهي تقوم بالمهام التنفيذية التخصصية، أو المساعدة، كما أنها تُعد حلقة الوصل بين ديوان عام الوزارة والمدارس الحكومية والخاصة، وبذلك تسهم بشكل كبير في ترجمة سياسات الوزارة في الحقل التربوي، سواء في الأعمال الإدارية أو الفنية أو الإشرافية (وزارة الخدمة المدنية، 1992).

يتألف مجتمع الدراسة الحالي من شاغلي الوظائف التنفيذية (ذكورًا، وإناثًا) بديوان عام وزارة التربية والتعليم. وتظهر البيانات أن هناك اختلافًا في عينة البحث طبقًا للمتغير النوع كما يوضحها الجدول رقم 1،3. حيث شكّلت نسبة الذكور أعلى نسبة، إذ بلغت 64% وذلك مقارنة بنسبة الإناث 36%. كما أن النسبة العالية للعمر تراوحت ما بين (36 إلى 45 سنة) وبنسبة بلغت 48%، تلتها نسبة 30% للفئة العمرية من (26 إلى 35 سنة). بينما شكّلت أقل نسب في الأعمار في الفئتين ما بين فئة من هم (أقل من 25 سنة، وفئة من هم أكثر من 56 سنة)، وبنسب مئوية على التوالي (2%، 3%)، وتظهر هذه البيانات أن التمرکز في الفئة العمرية يكون أكثر في الفئة العمرية المتوسطة.

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي؛ فقد حصل مؤهل البكالوريوس على أعلى نسبة من بين المؤهلات الأخرى وبنسبة شكّلت 37%، بينما احتلت فئة المؤهلات الأخرى المرتبة الثانية وبنسبة 32%. وتعد هذه النتيجة مؤشراً لوجود نسبة كبرى من شاغلي الوظائف التنفيذية من حملة المؤهلات العلمية دون الدبلوم في ديوان عام وزارة التربية والتعليم (وزارة التربية والتعليم، 2018).

الجدول 3، 1: توزيع مجتمع الدراسة حسب المتغيرات الديمغرافية

متغير الدراسة	فئات الدراسة	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكور	1173	64%
	إناث	655	36%
العمر	أقل من 25 سنة	30	2%
	من 26 إلى سن 35	550	30%
	من 36 إلى 45 سنة	885	48%
	من 46 إلى 55 سنة	304	17%
	من 65 فأكثر	59	3%
المؤهل العلمي	دبلوم	173	9%
	بكالوريوس	678	37%
	ماجستير	345	19%
	دكتوراه	53	3%
	أخرى	579	32%
المجموع لكل فئة		1828	100%

المرجع: وزارة التربية والتعليم للتخطيط وضبط الجودة، قسم الإحصاء والتخطيط والمؤشرات (2018)

3،4 عينة الدراسة

يُعد اختيار عينة الدراسة مرحلة أساسية في أي دراسة، وتكون عملية الاختيار هذه وفقاً لطبيعة المتغيرات المدروسة. ومما لا شك فيه أنه من الصعب على أي باحث مهما كان اختصاصه أن يحيط بعدد كبير من

المعنيين بالدراسة، وذلك لتداخل عدة عوامل منها: ضيق الوقت، وكثرة التكاليف. لذلك يلجأ الباحثون خاصة في العلوم الإنسانية إلى استعمال أسلوب أخذ العينات من المجتمع الأصلي، وذلك ليتسنى لهم أخذ صورة مصغرة ومثلة عن المجتمع الأصلي (كعوان، 2014).

أُعيد في تحديد عينة الدراسة من شاغلي الوظائف التنفيذية بشكل مبدئي على استخدام معادلة ستيفن ثاميسون، ومعادلة روبيرت ماسون، بالإضافة إلى جدول مورجان، لحساب حجم العينة. وقد أجمعت كل النتائج على أن الحجم المناسب للعينة هو 332 موظفًا وموظفةً. والملاحظ أن هذه العينة قليلة بالنسبة لمجتمع الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة وخصوصًا التحليل العاملي.

ويعود عدم الأخذ بهذه العينة المستخلصة من النتائج السابقة انطلاقًا من الآراء التي نُوقشت في عديد من الأدبيات لأسس اختيار العينات التي تطبق هذا الأسلوب الإحصائي. يؤكد غانم (2013) وجود عدد من الظروف السيكومترية التي تؤثر في نتيجة التحليل العاملي ومخرجاته، منها حجم العينة وعدد البنود، حيث يؤدي عدد الأفراد المطبقة عليهم مقياس المتغيرات الملاحظة دورًا رئيسًا في تغيير نتيجة التحليل العاملي.

الأمر الذي دعا عديدًا من الباحثين إلى اختيار آلية مقننة تربط بين عدد أفراد العينة وعدد بنود المقياس في صورة نسبة البند إلى عدد المفحوصين. فلقد أشار كل من ويسلي، ودانيل (1990) Wesley and Daniel، وماكلم وويدمان (2001) MacCallum and Widaman، والدباغ (2013)، ودامان (2012) Widaman إلى أن نسبة عدد الأفراد للبند تكون (1:5)، أي 5 مفحوصين، أو يمكن أن تكون أعلى من ذلك لكل بند، أو أن تكون (1:10) بواقع 10 مفحوصين لكل بند لتحديد الحقيقي لعدد العوامل في التحليل العاملي.

ويعود السبب في ذلك إلى اعتبار أن زيادة حجم العينة من شأنه تقليل الأخطاء العشوائية، وزيادة الثقة في النتائج، وخصوصاً في حالة استخدام التحليل العاملي نظراً لحساسية الموضوع المراد دراسته، وتعميم نتائج الدراسة التي قد يعتمد عليها كثير من الباحثين وأنها مسلم بها (أيمن القهوجي وفريال أبوعواد، 2018). وعليه وبالأخذ بالمبررات السابقة ستكون عينة الدراسة عشرة أضعاف عدد المؤشرات (الفقرات)، وبما أن استبانة الدراسة تضم 70 فقرةً فسيكون إجمالي عدد أفراد العينة ن=700.

وأخذاً بأسلوب النسب المئوية التي اعتمدت عليها كثير من الدراسات. منها دراسات: العصري (2006)، والياغبي (2016)، والمومني (2017)، قد شكّلت عينة الدراسة المستهدفة ما نسبته 38% من إجمالي مجتمع الدراسة الكلي 1828 حسب إحصائيات وزارة التربية للعام الدراسي 2019/2018م، وهي نسبة مناسبة لإجراء هذه الدراسة. وبذلك يُعد هذا العدد المستهدف مناسباً لإجراء هذه الدراسة، كونه يمثل مجتمع الدراسة تمثيلاً صحيحاً، الأمر الذي يسمح بتعميم نتائج البحث الحالي على مجتمع الدراسة الأصلي.

تم اختيار عينة الدراسة ن=700 موظفٍ وموظفةٍ باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، إذ تُعد العينة العشوائية الطبقية أفضل أنواع العينات، وأكثرها دقةً في تمثيل المجتمع الإحصائي غير المتجانس من حيث الصفة أو مجموعة الصفات المدروسة. إذ يمكن تقسيم المجتمع فيها إلى طبقات متجانسة بالاعتماد على خاصية أو صفة معينة لكل طبقة، كالتقسيم حسب النوع مثلاً، ومن ثم الاختيار بشكل عشوائي وذلك بسحب العينات (الدباغ، 2013). ويتماشى هذا النوع من العينات مع مجريات الدراسة الحالية، التي تنتشر فيها العينة انتشاراً واسعاً على عدد من المتغيرات الديمغرافية تتمثل في العمر، والمؤهل العلمي، ولذا يكون مجتمع الدراسة الإحصائي ذا مفردات غير متجانسة، الأمر الذي يحتاج اختياراً وفقاً لهذا النوع من العينات العشوائية.

ولتحقيق درجة مناسبة من الدقة تم تطبيق طريقة التساوي (Equal Method) في تحديد حجم

العينة المسحوبة من الطبقات، وذلك بأخذ عدد متساوٍ من كل طبقة بطريقة عشوائية بسيطة حتى لو اختلف عدد الأفراد في كل منها (المنشاوي، 2013). وهنا تم تقسيم عدد فئات المتغير على عدد العينة، الأمر الذي أتاح فرصة التوزيع المتساوي لفئات أفراد العينة وبشكل يتيح الفرصة المتساوية للمشاركة لمختلف الفئات، سعياً للوصول لعينة تمثل المجتمع تمثيلاً حقيقياً، وهو الهدف الأساس الذي تنطلق منه الدراسة الحالية، للمساهمة الحقيقية في جودة النتائج وتعميمها. ويوضح الجدول رقم 3، 2 التوزيع المتساوي لفئات متغيرات الدراسة لأفراد عينة الدراسة.

الجدول 3، 2: التوزيع المتساوي لفئات متغيرات الدراسة لأفراد عينة الدراسة.

متغير الدراسة	فئات الدراسة	العدد	الإجمالي
العمر	أقل من 25 سنة	140	700
	من 26 إلى سن 35	140	
	من 36 إلى 45 سنة	140	
	من 46 إلى 55 سنة	140	
	من 65 فأكثر	140	
المؤهل العلمي	دبلوم	140	700
	بكالوريوس	140	
	ماجستير	140	
	دكتوراه	140	
	أخرى	140	

3،5 أداة الدراسة (الاستبانة)

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية من حيث أهدافها ومجتمعها وعينيتها، تم بناء استبانة وتقنيها بما يتناسب مع البيئة العمالية لتحديد العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة. وقد تم اختيار الاستبانة لجمع البيانات

اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة. إذ تتمتع الاستبانة باعتبارها أداة بحث بعدة مزايا، منها الحصول على معلومات أكثر دقة من شأنها تأكيد مصداقية نتائج البحث، حيث تكون فقراتها أو أسئلتها مصممة لتثير سلوكًا معينًا بما يسمح بجمع البيانات والمعلومات بشكل موضوعي. كما أنها تسمح بمنح المستهدفين الفرصة للتفكير أثناء الإجابة أو الاختيار، وتوفير الوقت والجهد والمال، وشمولية المعلومات والتطبيق على عينات كبرى (فرحاني، 2012).

وقد تم الاستعانة عند تصميم الاستبانة الحالية بالأدب النظري المرتبط بموضوع الدراسة، وعدد من الدراسات البحثية ذات الصلة بمحاور وأبعاد الدراسة المختلفة، منها حسن عبدالملك (2006)، وأبو حطب (2009)، وشاهين (2010)، وبوقليع (2011)، وكارين (2013) Karen، وفضيل وبوغرة (2015)، وصبيان (2016)، وعليان (2016)، وغيرها من الدراسات البحثية الأخرى. وعليه تم بناء الاستبانة وفقًا للمراحل الآتية:

- أ. إعداد المسودة الأولية للاستبانة من أجل تقييمها وعرضها على المشرف الأول أولاً والمشرفين المختصين في هذا المجال ثانيًا، والأخذ بأرائهم حول صلاحية الاستبانة المعدة للدراسة، ومدى ملائمة فقراتها للأبعاد والمحاور (المتغيرات) لقياس ما صممت من أجله.
- ب. إعادة صياغة فقرات الاستبانة وفقًا للتعديلات التي أبدتها المختصون في ذلك.
- ج. تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، كما هو موضَّح في الملحق رقم (أ)، ليتم عرضها على عدد من المحكِّمين من ذوي الاختصاص.
- د. تم في ضوء آراء المحكِّمين تعديل فقرات الاستبانة، من حذف أو إضافة أو تعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية.
- هـ. توزيع الاستبانة على العينة الاستطلاعية في الفترات ما بين 4 أكتوبر إلى 11 أكتوبر 2018م،

يهدف جمع البيانات الأولية من العينة الاستطلاعية وتحليلها وتحديد الاتساق الداخلي لفقراتها.

و. توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة في الدراسة من شاغلي الوظائف التنفيذية، وإجراء

التحليلات الإحصائية المتقدمة للحصول على إجابات لأسئلة الدراسة، والخروج بالنتائج والتوصيات.

وتتكون أداة الدراسة (الاستبانة) المطبقة في الدراسة الحالية من قسمين رئيسين هما:

- القسم الأول: عبارة عن البيانات الشخصية وذلك لتوضيح خصائص العينة، وشمل (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي) وهذا الجانب له أهمية بالغة في الدراسة.

- القسم الثاني: يتضمن فقرات تقيس متغيرات الدراسة الثلاثة (محاور الدراسة)، وتكونت الاستبانة من

70 فقرة موزعة على 9 أبعاد، كما هو موضح في الجدول رقم 3، 3 على النحو الآتي:

المحور الأول: الأداء الوظيفي: -

أ. البعد الأول: الولاء التنظيمي، وعدد فقراته 8 فقرات

ب. البعد الثاني: الالتزام التنظيمي، وعدد فقراته 8 فقرات

ج. البعد الثالث: الجدية في العمل، وعدد فقراته 7 فقرات

د. البعد الرابع: تحمل المسؤولية، وعدد فقراته 8 فقرات

المحور الثاني: تقييم الأداء الوظيفي: -

أ. البعد الأول: الدقة، وعدد فقراته 8 فقرات

ب. البعد الثاني: الموضوعية، وعدد فقراته 8 فقرات

ج. البعد الثالث: العدالة التنظيمية، وعدد فقراته 7 فقرات

المحور الثالث: الرضا الوظيفي: -

أ. البعد الأول: الرضا العام للموظف، وعدد فقراته 8 فقرات

ب. البعد الثاني: الرضا عن تقييم الأداء الوظيفي، وعدد فقراته 8 فقرات

الجدول 3، 3: محاور الاستبانة وأبعادها وعدد فقراتها

عدد الفقرات	الأبعاد	محاور الاستبانة
8	الولاء التنظيمي	الأداء الوظيفي
8	الالتزام التنظيمي	
7	الجدية في العمل	
8	تحمل المسؤولية	
8	الدقة	
8	الموضوعية	تقييم الأداء الوظيفي
7	العدالة التنظيمي	
8	الرضا العام للموظف	الرضا الوظيفي
8	الرضا عن تقييم الأداء	
70		

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي. حيث يُعد هذا المقياس من أكثر مقاييس الاتجاهات شيوعًا وأوسعها انتشارًا، لامتيازها بالسهولة والبساطة والدقة والموضوعية (كاظم، 2009). ويعود اختيار التدرج الخماسي في مقياس ليكرت في الدراسة الحالية إلى قدرة هذا التدرج على إعطاء بيانات نوعية أفضل. كما أن استخدامها يقلل من العبء الإدراكي على المفحوصين، وينتج بيانات ذات جودة عالية (Melanie, et al., 2014).

ويُقسم المستوى الخماسي لليكرت في الدراسة الحالية إلى التدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، إذ تعطى هذه التقييمات درجات معيارية متدرجة تمثل درجة الإجابة عن

الفقرة. حيث يقوم الفرد المستهدف باختيار مستوى تقييمي واحد إزاء كل فقرة من فقرات المقياس. وتعكس مجموع الدرجات في المقياس موقف الفرد واتجاهه نحو موضوع القياس، فتمثل الدرجات المرتفعة توجهاً إيجابياً لدى الفرد والعكس صحيح، ويوضح الجدول رقم 3، 4 تقييمات مقياس ليكرت الخماسي ودرجاتها.

الجدول 3، 4: تقييمات مقياس ليكرت الخماسي ودرجاتها

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

3،6 صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

تم استخدام أسلوب صدق المحتوى للتأكد من مدى صلاحية الاستبانة ومدى ملاءمتها لأغراض البحث العملي. ويقصد بصدق المحتوى إلى أي مدى يقيس المقياس الشيء المراد قياسه، بينما يقصد بصدق محتوى أداة جمع البيانات إلى أي مدى تزود الأداة الباحث ببيانات تعكس خصائص الشيء المراد التعرف عليه (عباس البرق وآخرون، 2013: 83).

فقد تم الاستعانة بادئ ذي بدء بمجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الدراسة البحثية من أجل التأكد من أن العينة قادرة على الإجابة عن فقرات الاستبانة دون الرجوع للاستفسار عن معنى الفقرات، أو عدم إكمال أفراد العينة الإجابات بسبب عدم فهم الفقرات التي تحتويها الاستبانة. إضافة إلى تحديد مدى توافق الفقرات مع المحاور والأبعاد الفرعية التي تندرج تحتها. فالمقياس الصادق هو الذي يتحقق فيه التناسق بين فقراته، بمعنى أن الفقرات في المقياس تقيس البعد نفسه، وأن الفقرات ذات دلالة واحدة تجاه المتغير المراد دراسته (بوخمخم، 2002).

وللتحقق من صلاحية الاستبانة وجودتها، والتأكد من خلو الأسئلة من الأخطاء اللغوية، وتسهيل مفرداتها لسهولة الفهم والاستيعاب، تم عرض استبانة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من أساتذة جامعيين متخصصين في الإدارة التربوية بجامعة السلطان قابوس ومحكم من جامعة الشرقية، ومحكم من الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط، والبالغ عددهم 8 محكمين، كما هو موضح في الملحق رقم (ب) واحتساب نسبة الاتفاق بينهم على مدى صلاحية محتوى الاستبانة. وذلك بعد الأخذ بمقترحات الأستاذ المشرف، بهدف إبداء آرائهم حول فقرات الاستبانة، بالتعديل أو الحذف بناءً على اقتراحاتهم، والتحقق من مدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الدراسة الثلاثة.

كما قامت أيضًا باستطلاع آراء عدد من الموظفين من خارج العينة الاستطلاعية، ومناقشتهم في مدى استيعابهم للأفكار التي تحتويها الفقرات، وذلك بما يتناسب مع الواقع الفعلي لتطبيق عملية التقييم في ديوان عام الوزارة، كونهم المعنيين بعملية التقييم هذه. إذ يوفر ذلك عمقًا في إجابات المستهدفين، التي تنطلق من فهمهم لمغزى الفقرات، وقد خلصت هذه المناقشات إلى تعديل صياغة بعض الفقرات.

إذ بلغت قيمة صدق المحتوى (97). والتي تعبر عن نسبة الاتفاق بين المحكمين على فقرات الاستبانة، وهي نسبة تفوق المحك الإحصائي الذي حدده لاين (1986) Lynn والبالغ (83). في حالة وجود من ستة إلى ثمان محكمين (Yusoff MSB, 2019). مما يعني أن المقياس يتسم بقدر عالٍ من صدق المحتوى والموثوقية، وفي ضوء نسبة الاتفاق المحسوبة بين المحكمين، تم حذف فقرتين، الأولى من بُعد العدالة التنظيمية في محور تقييم الأداء الوظيفي، والثانية في بُعد الجدية في العمل في محور الأداء الوظيفي. وقد جاء هذا الحذف متوافقًا مع رأي المحكمين القائل بعدم مناسبة الفقرتين، وتم أيضًا في ضوء الملاحظات تعديل

صياغة عدد من الفقرات. ويوضّح الملحق رقم (ج) آراء المحكمين حسب ترتيبهم في جدول أسماء المحكمين، وعليه خرجت الاستبانة بصورتها النهائية المتضمنة على 70 فقرة، كما هو موضّح في الملحق رقم (د).

3.7 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تم الاستعانة في إجراء هذه الدراسة على عدد من الأساليب الإحصائية المتطورة، ومن أهم هذه الأساليب المستخدمة، التحليل العاملي الاستكشافي، والتحليل العاملي التوكيدي، والمعادلة البنائية النموذجية، وتحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA).

أما التحليل العاملي فهو عبارة عن أسلوب إحصائي رياضي يؤدي إلى تقسيم عدد من المتغيرات الملاحظة إلى عوامل كامنة تضم في طياتها معاني جميع الفقرات في صورتها الأولية، ويستخدم عادة لتلخيص العلاقات بين المتغيرات بطريقة علمية دقيقة ومنظمة ومقتصدة من أجل فهم أفضل وتصور فكري أوضح للظواهر التي يهتم الباحث بدراستها (ميكائيل إبراهيم، 2009). ويُعد التحليل العاملي أحد أهم الطرق وأكثرها دقة وموثوقية في الكشف عن البنى العاملية للمقاييس المختلفة. إذ يُقسّم إلى نوعين الأول يعرف بالتحليل العاملي الاستكشافي، بينما يعرف النوع الثاني بالتحليل العاملي التوكيدي (Geoff, 2014).

جاء الهدف من استخدام التحليل العاملي في الدراسة الحالية بغرض توفير أساس تجريبي يُبنى على اختصار فقرات المقاييس الثلاث المستخدمة، مقياس الأداء الوظيفي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس تقييم الأداء الوظيفي إلى عدد ضئيل من العوامل، التي تُعد أهم العوامل التي تمثل الظاهرة محل الدراسة، وبشكل يجعل من هذه العوامل بيانات يسهل تحليلها وتفسيرها (مصطفى ومحمود وحسن، 2002).

أما التحليل العاملي الاستكشافي، الذي يأتي بوصفه خطوةً استباقيةً للتحليل العاملي التوكيدي. فيشير أيمن القهوجي وفريال أبوعواد (2018) إلى كونه أسلوب استكشاف وتوضيح، يهتم بدراسة دلالات الصدق الأولي من خلال فحصها، ويكون موقع الفقرات غير محدد تمامًا بالنسبة للعوامل، إضافةً إلى عدم إحتوائه على فرضية بل تساؤل عام. كما أنه يُعد أيضًا أداة تحليلية جيدة لتطوير المقاييس، وإعادة التحقق من صحتها، وتقدير صدق بنائها (Timothy, 2006). إذ يعتمد هذا التحليل إلى تقليص المتغيرات أو العوامل إلى عدد أقل، حيث يكون لكل عامل من هذه العوامل مؤشرات تشبعت على هذا العامل. ويعبر التشيع هنا عن تقدير مدى مساهمة المؤشر في العامل، بينما يعبر مجموع مربعات ارتباط المؤشرات بالعامل عن مقدار التباين المشترك المستخلص، ويمكن من خلال هذه المؤشرات إعطاء تفسير لهذا العامل (أيمن القهوجي وفريال أبوعواد، 2018).

كما يتم في هذا التحليل أيضًا استخراج العوامل بأسلوب تنازلي حسب التباين (الجذر الكامن)، حيث أول عامل يظهر في التحليل يحظى بأكبر جذر كامن (تباين) ويليه الأقل فالأقل حتى نصل لدرجة استبعاد أو تجاهل عوامل نظرًا لصغر جذرها الكامن (غانم، 2013). وتم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي في هذه الدراسة بهدف اكتشاف البنية العاملية المتمثلة في عدد العوامل، وطبيعتها، وتحديد الفقرات التي تشبعت على كل عامل، وذلك بعد إجراء الخطوة الأولى المتمثلة في التحليل العاملي.

أما التحليل العاملي التوكيدي، الذي يعتبر النوع الثاني من التحليل العاملي وأكثرها قوة لاختبار العلاقات بين البنى الكامنة (المومني، 2017). فهو على العكس من الاستكشافي إذ يقوم التوكيدي باختبار فرضيات وضعت مسبقًا حول العلاقة بين المتغيرات الملاحظة (المشاهدة) والمتغيرات الكامنة. كما يُعد أداة تحليلية لتطوير المقاييس، وإعادة التحقق من صحتها، وتقدير وتقييم صدق بنائها. إضافةً إلى دوره في تقييم تغير العوامل عبر الزمن واختلاف المجموعات (Timothy, 2006).

ويتم تقدير الصدق في التحليل العاملي التوكيدي على مستوى مجموعة المؤشرات التي تشترك في قياس عامل واحد من منظور الصدق التقاربي (*Convergent Validity*) والصدق التقاربي (*Discriminant Validity*). إذ يتجلى الصدق التقاربي في اشتراك مجموعة من المؤشرات في قياس عامل معين. حيث إن قيم التشيع المرتفعة للمؤشرات التي تقيس عاملاً تعتبر دليلاً على الصدق التقاربي، وأن معاملات الارتباط غير المرتفعة (المنخفضة أو المعتدلة) بين العوامل الكامنة ذاتها تكون دليل على الصدق التمايزي (تبخرة، 2012).

سعت الدراسة الحالية من استخدام التحليل العاملي التوكيدي، التأكد من صلاحية كل فقرة من فقرات المقاييس الثلاث قبل استخدامها في الدراسة، نظراً لأن طبيعة تحليل المعادلة البنائية النموذجية المستخدمة في هذه الدراسة تتطلب إجراء تحليل عاملي توكيدي لكل فقرة قبل إجراء التحليل العاملي الكلي أي للعامل الكامن ومؤشراته (أيمن القهوجي وفريال أبوعواد، 2018).

ولدراسة العلاقات السببية بين مكونات هذه الدراسة، تم استخدام المعادلة البنائية النموذجية (SEM). وتُعد النمذجة بالمعادلات البنائية من الأساليب الإحصائية المتقدمة في عملية تحليل البيانات، بهدف اختبار صحة العلاقات السببية بين المتغيرات في النماذج النظرية التي يفترضها الباحث، دون تجزئة العلاقات المفترضة إلى أجزاء (تبخرة، 2012). ويعود تبني هذه المعادلة في الدراسة بدلاً من طريقة الانحدار الخطي المتعدد نظراً لما لها من قوّة في استقصاء العلاقات السببية المحتملة بين عوامل تقييم الأداء الوظيفي، وعوامل الرضا الوظيفي، وعوامل الأداء الوظيفي.

فخلاًفاً للانحدار الخطي المتعدد، فإن المعادلة البنائية النموذجية تستطيع اختبار عدة متغيرات تابعة، مع بحث العلاقات المعقدة في آنٍ واحدٍ. كما تتميز كذلك بمراعاتها للمتغيرات الوسيطة إن وجدت، ونادراً ما تتوفر هذه الميزة في الطرق التقليدية الأخرى (ميكائيل إبراهيم، 2013). ومن ثم يتم

التحقق من حسن مطابقة النموذج المقترح من خلال تبني عدد من مؤشرات المطابقة، لتقييم دراجة التوافق بين النماذج المفترضة وبيانات العينة كما سيرد لاحقاً بشيء من التفصيل في الفصل الرابع. وأخيراً تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) لدراسة العلاقات بين عوامل الدراسة والمتغيرات الديمغرافية (العمر، والمؤهل العلمي). فتحليل التباين المتعدد يعد امتداداً لتحليل التباين أحادي المتغير التابع. وعلى العكس من تحليل التباين الأحادي والعاملية فتحليل التباين المتعدد له أكثر من متغير تابع، وهو يختبر الفرض بأن متوسطات المتغيرات التابعة في المجتمع متساوية بين المجموعات (أبوعلام، 2003).

ويبرر استخدام هذا النوع من التحليل في الدراسة الحالية مراعاة الارتباطات بين المتغيرات، ودوره في الكشف عن دلالة الفروق باعتماد بعض الاختبارات الإحصائية (أحمد عودة، وفتحي ملكاوي، 1992). وهذا يتفق مع ما تتضمنه الدراسة الحالية من المتغيرات المستقلة المتمثلة في (العمر، والمؤهل العلمي) ومجموعة المتغيرات التابعة المتمثلة في أبعاد تقييم الأداء الوظيفي (الدقة، والموضوعية، والعدالة التنظيمية)، وأبعاد الأداء الوظيفي (الولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والجدية في العمل، وتحمل المسؤولية)، الأمر الذي يجعل هذا النوع من التحليل مناسباً لتحقيق أهداف الدراسة.

3،8 الدراسة الاستطلاعية

يشكّل أسلوب العينة الاستطلاعية أحد الطرق التي تمكن الباحث من التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الدراسة، وعادة ما يكون الحجم الصغير في هذه العينة مقبول، لأن الباحث يتحمل هامش كبير نسبياً من الخطأ في النتائج، ويأتي اختيار الباحث لحجم العينة حسب الهدف الذي يرغب في تحقيقه من جراء التطبيق على العينة الاستطلاعية (المنشاوي، 2013).

وعليه تم القيام بإجراء دراسة استطلاعية على عينة عشوائية بسيطة، اشتملت على 50 موظفًا وموظفةً من مجتمع الدراسة المستهدف، وذلك بهدف التأكد من جودة الاستبانة ومدى صلاحيتها في إجراء هذه الدراسة، ومدى استيعاب أفراد العينة لقرائنها قبل تطبيقها بشكل نهائي على العينة الكلية المستهدفة.

وقد تم عرض الاستبانة قبل تطبيقها على العينة الاستطلاعية أولاً على الأستاذ المشرف بغرض التأكد من أنها تتوافق مع أهداف هذه الدراسة، وتخدم أسئلتها البحثية. وبعد مراجعة الفقرات وتصحيح وتغيير البعض منها حسب ملاحظات الأستاذ المشرف، بعدها تم توزيع الاستبانة الأولية على مجموعة من ذوي الاختصاص في مجال موضوع الدراسة لإبداء آرائهم حول مدى ملائمة الفقرات وصحة صياغتها، وتناسبها مع هدف الدراسة الحالي. وذلك سعياً للتحقق من الصدق الظاهري (المحتوى) للاستبانة، والتحقق من قياسها لما صممت من أجله من أهداف بحثية تسعى الدراسة الحالية للوصول إليها.

3.8.1 تحليل الدراسة الاستطلاعية

تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية على 50 موظفًا وموظفةً من شاغلي الوظائف التنفيذية، وإدخال البيانات على البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليلها. ومن ثم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) بهدف معرفة الاتساق الداخلي لفقرات المقياس ومدى انسجامها. كون الاتساق الداخلي يُعبر عن قوة الارتباط بين درجات كل مجال ودرجات فقرات الاستبيان الكلية.

الثبات يختص بمدى الوثوق بالدرجات التي نحصل عليها من تطبيق الاختبار، الأمر الذي يشير إلى استبعاد أثر الصدفة أثناء تحليل البيانات، أي توافر الدقة في الأداة. وباختصار فإن الثبات يُعبر عن

الحصول على النتائج نفسها تقريبًا متى ما أعيد تطبيق الأداة على أفراد المجموعة نفسها مرة أخرى، وهذا يعني قلة الصدفة والعشوائية على نتائج الأداة (أبو هاشم، 2006).

تتنوع الطرق الإحصائية المستخدمة لقياس الثبات التي منها اختبار ألفا كرونباخ، وطريقة تجزئة الاختبار إلى نصفين. وقد اعتمدت في الدراسة الحالية طريقة ألفا كرونباخ كونها أكثر الطرق الإحصائية المستخدمة لقياس الثبات. وبعد إدخال البيانات في برنامج spss لتحليلها، أظهرت نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة ككل ما قيمته 0.942، بينما تراوحت نتائج قيمة ألفا كرونباخ ما بين (0.944، 0.939). وتدل قيمة الثبات المرتفعة هذه على جودة المقياس وملاءمته واتسام محاوره بالخصائص السيكمترية، التي تجعله صالحًا ومتصفًا بجودة عالية للاستخدام في البحث العلمي.

3،8،2 نتائج معامل ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة وأبعادها

3،8،2،1 نتيجة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد محاور الأداء الوظيفي

أوضحت نتائج المحور الثالث الأداء الوظيفي، وجود اتساق داخلي بين فقرات الأبعاد المكون لهذا المحور، التي شملت على 31 فقرة. وقسمت أبعاد المحور إلى أربعة تقسيمات، الولاء التنظيمي، والالتزام التنظيمي، والجدية في العمل، وتحمل المسؤولية. حيث تراوحت قيمة ألفا كرونباخ ما بين (0.940، 0.944) وهي نسبة ممتازة تشير إلى جودة جميع فقرات المحور كما هو موضح بالتفصيل في الجداول رقم 3، 5، ورقم 3، 6، ورقم 3، 7، ورقم 3، 8، لكل بُعد من أبعاد محور الأداء الوظيفي على التوالي.

الجدول 3، 5: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعد الولاء التنظيمي

العدد	الفقرات	ألفا كرونباخ
	أشعر على المدى البعيد بأنني لن أكسب كثيراً من هذه المؤسسة.	.941
	أحرص على خدمة مؤسستي لاهتمامها المتواصل بي.	.941
	أشعر بالقليل من الولاء نحو المؤسسة التي أعمل فيها.	.943
	في الحقيقة تهمني شُعة المؤسسة التي أعمل فيها.	.941
	أتقبل العمل لدى أي جهة أخرى ما دامت نوعية العمل واحدة.	.944
	أشعر بتأنيب الضمير إذا تحدثت عن مؤسستي بكلام غير مُرضٍ.	.941
	حُبِّي لمؤسستي جعلني أحب عملي بها.	.941
	أفكر بصفة جدية في ترك العمل مع المؤسسة.	.942
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	.942

الولاء التنظيمي

الجدول 3، 6: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعد الالتزام التنظيمي

العدد	الفقرات	ألفا كرونباخ
	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إليّ دون تأخير في الوقت المطلوب.	.941
	أتعاون مع زملائي في التغلب على صعوبات العمل.	.941
	أواظب على أوقات العمل الرسمية.	.943
	أقدم مصلحة العمل على مصالح الشخصية.	.942
	أشعر بأنني أتقيد بتوجيهات رئيسي المباشر بالعمل.	.941
	ألتزم بالتعليمات والإجراءات المطلوبة في عملي بدقة.	.941
	أتوخى الدقة في أداء عملي.	.941
	ألتزم بتحقيق مستوى الأداء المطلوب مني.	.942
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	.942

الالتزام التنظيمي

الجدول 3، 7: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعد الجديدة في العمل

العدد	الفقرات	ألفا كرونباخ
.942	أحرص على إنجاز العمل وفق المستوى المطلوب مني تحقيقه.	
.941	أعمل على تحسين أدائي بشكل مستمر.	
.941	أبادر دائماً ببذل جهد أكبر مما هو متوقع مني.	
.941	أقدم أفكاراً جديدة لتطوير العمل.	
.941	أحرص على تبادل الخبرات ومصادر المعرفة مع زملائي في العمل.	
.941	أؤدي عملي على أكمل وجه دون إجبار أو رقابة.	
.940	أشعر بالدافعية نحو القيام بأي عمل أكلف به.	
.941	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	

الجديدة في العمل

الجدول 3، 8: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعد تحمل المسؤولية

العدد	الفقرات	ألفا كرونباخ
.942	أحرص على أداء عملي بأمانة.	
.942	أتحمل المسؤوليات الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة.	
.941	أقبل بكل رحابة صدر المسؤوليات الوظيفية الملقاة على عاتقي.	
.941	أشعر بأنني أنجز معظم الأعمال المطلوبة مني.	
.942	أكره أن أترك عملي لغيري دون مبرر مقبول.	
.942	أمتلك قدرات للتكيف مع المتغيرات وظروف العمل المستجدة.	
.942	أحسن التصرف عندما تواجهني مشكلة أو عائق في العمل.	
.942	لدي استعداد لتحمل مسؤوليات وظيفية أعلى.	
.942	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	

تحمل المسؤولية

3.8.2.2 نتيجة معامـل ألفا كرونباخ لأبعاد محاور تقييم الأداء الوظيفي

كشفت نتيجة تحليل محور تقييم الأداء الوظيفي المتكون من 23 فقرةً عن وجود اتساق بين الفقرات لجميع الأبعاد بجودة عالية، حيث تراوحت قيمة معامـل ألفا كرونباخ لهذا المحور ما بين (.939، .944). وتشير هذه النتائج إلى جودة الفقرات واتساقها، علمًا بأن هذا المحور يشتمل على ثلاثة أبعاد، وتوضّح الجدول رقم (3، 9)، ورقم (3، 10)، ورقم (3، 11)، قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد المحور الثلاثة، الدقة، والموضوعية، والعدالة التنظيمية على التوالي.

الجدول 3، 9: قيم معامـل ألفا كرونباخ لبعـد الدقة

البعد	الفقرات	ألفا كرونباخ
3.8.2.2	تعكس معايير تقييم أدائي الوظيفي التقديرات الحقيقية لأدائي.	.941
	يحدد تقييم الأداء الوظيفي مؤشرات كفاءتي في العمل.	.940
	يحدد تقييم الأداء الوظيفي احتياجاتي التدريبية الخاصة بي.	.940
	يقيس تقييم الأداء الوظيفي المهارات المطلوب مني إنجازها في العمل.	.940
	يحدد تقييم الأداء الوظيفي أوجه الضعف والقوة في أدائي.	.940
	يتم تطبيق آليات واضحة لقياس الرضا الوظيفي بشكل دوري عن تقييم الأداء الوظيفي في مؤسستي.	.939
	يتم اكتشاف وتحديد الموظفين المؤهلين للمناصب الإدارية الأعلى بناء على نتائج تقييم الأداء الوظيفي.	.940
	تحدد نتائج تقييم الأداء الوظيفي لرئيسي في العمل الصعوبات التي أواجهها في أدائي الوظيفي.	.940
	قيمة معامـل ألفا كرونباخ الكلية	.940

الجدول 3، 10: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعء الموضوعية

البعء	الفقرات	ألفا كرونباخ
الموضوعية	أساليب تقييم أدائي الوظيفي واضحة ومفهومة لدي.	.940
	يتطابق تقييم الأداء الوظيفي مع الوصف الوظيفي المحدد لعملي.	.940
	يتمتع القائمون على تطبيق أدوات تقييم الأداء الوظيفي بقدرات إدارية تضمن نجاح عملية التقييم.	.941
	يتم إعلامي بنتائج تقييم أدائي الوظيفي بشكل دوري.	.941
	تعمل مؤسستي على اتخاذ الإجراءات التطويرية المناسبة وفقاً للتغذية الراجعة من تقييم الأداء الوظيفي.	.940
	يتم الاستفادة من نتائج تقييم الأداء الوظيفي في تحسين ظروف العمل.	.940
	يتم الأخذ بنتائج تقييم الأداء الوظيفي في تحديد الترقيات والمكافآت.	.940
	ترتبط نتائج تقييم الأداء الوظيفي بالمتطلبات المستقبلية للوظيفة.	.940
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	.940

الجدول 3، 11: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعء العدالة التنظيمية

البعء	الفقرات	ألفا كرونباخ
العدالة التنظيمية	يقوم الرؤساء بتوفير حلول عادلة للتظلمات والشكاوى من تقييم الأداء الوظيفي.	.940
	أجد أن كفاءتي الوظيفية أفضل من درجة التقييم التي أحصل عليها.	.944
	تتسم الإجراءات الإدارية في تقييم أدائي الوظيفي بالعدالة والإنصاف.	.940
	لا يخضع تقييم رئيسي المباشر لأدائي الوظيفي لأي ضغوطات خارجية.	.941
	لا تؤثر علاقتي الشخصية مع رئيسي المباشر في تقييم أدائي الوظيفي.	.941
	يتم تعديل القرارات غير الصحيحة في تقييم الأداء الوظيفي.	.941
	يشرح لي المسؤول أسباب ومبررات أي قرار يُتخذ بالنسبة لوظيفتي بعد انتهاء تقييم أدائي الوظيفي.	.940
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	.941

3.8.2.3 نتيجة معامل ألفا كرونباخ لأبعاد محاور الرضا الوظيفي

تم تحديد 16 فقرة للمحور الثاني الرضا الوظيفي، التي وزعت فقراتها على بُعدين اثنين، وقد تراوحت قيمة ألفا كرونباخ لهذا البُعد ما بين (0.940، 0.944). وهذه نسبة تدل على صلاحية الفقرات وجودتها العالية لتحقيق أهداف الدراسة التي وضعت من أجلها. ويوضح الجداول رقم 3، 12، ورقم 3، 13، قيم معامل ألفا كرونباخ لأبعاد محور الرضا الوظيفي ببعديه، الرضا العام للموظف، والرضا عن تقييم الأداء.

الجدول 3، 12: قيم معامل ألفا كرونباخ لبُعد الرضا العام للموظف

البعد	الفقرات	ألفا كرونباخ
الرضا العام للموظف	أشعر بأنني أعمل في المكان الذي يتناسب مع خبراتي ومؤهلاتي العلمية.	.941
	يُتيح المسؤولون لي الفرص للمشاركة في النقاشات المرتبطة بالعمل.	.941
	يساعدني رئيسي المباشر في التغلب على صعوبات العمل بصفة دائمة ومستمرة.	.941
	أرى أن المؤسسة تطبق معايير واضحة ومُعلنَة للتحفيز لضمان مبدأ العدالة والموضوعية.	.940
	توفر مؤسستي إمكانيات تساعدني في تطوير كفاءتي في العمل.	.940
	أشعر بالملل والروتين في إنجاز عملي.	.943
	أحب التحدي والأعمال الصعبة لكن مهامتي الوظيفية لا توفر لي ذلك.	.943
	بشكل عام، أنا راض عن عملي وعن جميع الظروف المحيطة ببيئة العمل.	.940
	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	.941

الجدول 3، 13: قيم معامل ألفا كرونباخ لبعد الرضا عن تقييم الأداء الوظيفي

العدد	الفقرات	ألفا كرونباخ
.943	أشعر أن الاعتماد على تقدير الدرجات في تقييم الأداء الوظيفي دون تحديد لمستويات الأداء المطلوبة يجعل عملية التقييم غير دقيقة.	
.940	شجعتني تقييم الأداء الوظيفي على النمو الذاتي في المجالات المهنية والمعرفية والوجدانية.	
.944	أجد أن تقييم الأداء الوظيفي لمرة واحدة في السنة غير كافٍ.	
.943	أجد أن تقييم الأداء الوظيفي يحتوي على عناصر غير محددة تؤدي إلى الاختلاف في تفسيرها من شخص لآخر.	
.941	أنا مقتنع بأن التقييم الذي حصلت عليه في آخر تقييم أداء وظيفي عادل وغير متحيز.	
.943	لا يأخذ عادة تقييم الأداء الوظيفي بالإعتبار كل إنجازاتي الوظيفية.	
.941	أحصل على تغذية راجعة من رئيسي المباشر على عملي الذي أقوم به.	
.940	يعتبر تقييم الأداء الحالي مناسب ومُرضٍ للجميع.	
.941	قيمة معامل ألفا كرونباخ الكلية	

الرضا عن تقييم الأداء الوظيفي

3،9 خاتمة الفصل

عرض هذا الفصل وصفًا لمنهجية الدراسة، وعيّنتها المستهدفة والمجتمع الكلي، والأساليب الإحصائية المتنوعة المستخدمة للإجابة عن أسئلة الدراسة. كما تضمن الفصل شرحًا تفصيليًا لأداة الدراسة، والطرق المستخدمة للتحقق من صدقها الظاهري، وذلك من خلال العرض على عدد من المحكّمين المختصين في مجال الدراسة الحالية.

كما تم تطبيق الأداة على عيّنة استطلاعية بعد تحكيمها والأخذ بملاحظات المحكّمين، وبعد تحليل البيانات المتحصل عليها من العيّنة الاستطلاعية تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات محاور الأداة وأبعادها وذلك بحساب الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ. وقد أظهرت نتيجة ألفا كرونباخ جاهزية الأداة للتطبيق على العيّنة المستهدفة، واتسامها بالجودة العالية. وقد بلغ إجمالي عدد فقرات الاستبانة في

صورتها الأولى 72 فقرة، وقد تم اعتماد 70 فقرةً بعد مراجعة المحكمين والأخذ بأرائهم حول مصداقية فقرات

الاستبانة وجاهزيتها في قياس هدف الدراسة الحالية.

