# الفصل الثالث

# منهجية الدراسة

## 3.1 التمهيد

يتناول الفصل الثالث عرضًا لإجراءات الدراسة ووصفًا للمنهجيَّة الميدانيَّة التطبيقية المتبعة، وطريقة تصميم استراتيجية الدراسة، وكذلك مجالات الدراسة وأداتها المستخدمة، والمجتمع والعينة المختارة. كما يتضمن الإجراءات التي اتُخذت في تطبيق أداة الدراسة، ونتائج الموثوقية والمصداقية للأداة من خلال الدراسة الاستطلاعية والتجريبية الاستكشافية، وأخيرًا الأساليب الإحصائيَّة المستخدمة في تحليل النتائج. وتهدف الدراسة إلى الكشف عن أثر القيادة الملهمة وأثر ممارسات الموظف المتميز على صناعة التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة، إضافة إلى تأثير دافعية الإنجاز وتحقيق الذات وجوائز التميّز الوظيفي كعوامل فعّالة على العلاقة بين القيادة الملهمة وممارسات الموظف المتميز وبين صناعة التميّز الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن الأسئلة البحثية والفرضيات، وتحقيق أنموذج الدراسة، تبنت الدراسة استراتيجية مبنية على فهم النظريات والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة وتحليلها. وبناءً عليه صُمِمَت استراتيجية الدراسة على أساس تحديد أهدافها ومراحلها البحثية وخطواتها، ومتغيراتها، وعرضًا للمنهجية والإجراءات وتحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة (كراسيل، 2018).

## 3.2 المنهجية والإجراءات

يعد المنهج وسيلة محددة لتوصيل الباحث إلى غاية معينة، وتحليل منسق للمبادئ والعمليات العقلية والتجريبية التي توجه بالضرورة إلى البحث العلمي. يعرف بتل المنهج العلمي أنه: الترتيب الصائب للعمليات العقلية التي نقوم بها بصدد الكشف عن الحقيقة والبرهنة عليها" ذكره (العسكري، 2004، صفحة 14). ويعرفه ماثيو جيدير أنه: "مجموعة الإجراءات التي يتبعها الفكر البشري لاكتشاف واقعه علمية وإثباتها" ذكره (العنبكي و العقابي ، 2015، صفحة 17). وبذلك يرى الباحثون أن المنهج العلمي قد يأخذ أشكالًا عدة باختلاف العلوم والبناء المنطقي لكل علم بهدف تحصيل المعرفة العلمية رصيد العلم الحقيقي.

وقد اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بشقيه: المكتبي والميداني، حيث يمثل المنهج الذي يَدْرُس مشكلة بحثية آنية قائمة ومستمرة حالياً، في صورتها الحقيقية دون زيادة أو نقصان، ويمكن من خلالها الحصول على معلومات تُجيب عن أسئلة الدراسة دون تدخل الباحث فيها عند وصف نتائج الدراسة وتفسيرها. كما يعد المنهج الوصفي من أفضل المناهج لدراسة الظواهر في العلوم الانسانية، وتحليلها كمًا وكيفًا، بل يرى بعض الباحثين من أهل الاختصاص في مناهج البحث، أن المنهج الوصفي التحليلي يمثل المنهج الوحيد لدراسة الظواهر الإنسانية. ويرى الباحثون أنه يأتي على ثلاث خطوات: أولًا: بتلخيص الأدبيات وتراث العلوم فيما يتعلق بموضوع الدراسة، ثانيًا: بتحليل عينة الحالات التي تزيد من استبصار الباحث بمشكلة الدراسة، ثالثًا: بتحليل البيانات والمعلومات التي تم جمعها تحليلا يؤدي إلى اكتشاف العلاقات بين المتغيرات وتقديم التفسير العلمي الملائم لها (العسكري، 2004، صفحة 6؛ الآغا و الأستاذ، 2003، صفحة 83). ويعرِّف كل من فرانكل ووالن المنهج الوصفي التحليلي أنه:

"أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (Fraenkel & Wallen, 1993). ويعرفها بعض الباحثين أنها: "أساليب متداخلة لفحص مشكلة أو فجوة بحثية، تصل إلى نتائج وتفسيرات وتجيب عن تنبؤات وفروض" (أبراش، 2008) إذ يمثل المنهج الذي لا يتوقف فقط عند جمع البيانات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة؛ وإنما يقوم كذلك على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه. حيث تتناسب هذه المنهجية مع طبيعة الدراسة؛ كونها تعطي نتائج واضحة عن حالة التميّز الوظيفي في الجهات الحكومية بدولة الإمارات. كما اعتمدت في الجانب المكتبي النظري على دراسة وتحليل ما أُتيح من مراجع ونظريات وأدبيات ودوريات معتمدة تطرق فيها الباحثون إلى مشكلة الدراسة، في محاولة لإثراء الإطار النظري بما وصل إليه الباحثون في مجال القيادة ونظرياتها، وفي القيادة الملهمة ومدى ارتباطها بأنماط القيادة الإدارية، وفي مجال التميّز الوظيفي وأثر ممارسات الموظف ودافعية الإنجاز وجوائز التميّز على تعزيز التميّز الوظيفي. إن استخدام المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه المسحي الذي يقف عند حدود وصف الظاهرة وتحليلها؛ بغية الكشف عن حيثياتها، وتأكيد درجة وجودها ومستوى الارتباط بين متغيراتها؛ يصب في مصلحة وفهم أعمق وأشمل لجوهر حالة الدراسة، وتوقع أدق للأوضاع الحالية والعوائق الراهنة فيما يخص صناعة التميّز الوظيفي لدى العاملين في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وبالتالي استنباط النتائج والتوصيات القيمة. كما أن الأسلوب المسحي يعدّ من البحوث الأساسية، بل أكثرها شيوعاً في البحوث الوصفية. ويعد المنهج الوصفي مناسباً لهذه الدراسة؛ كونه يهدف لجمع البيانات ووصف ظاهرة معينة من خلال مجموعة من الخطوات أهمها: تحديد المشكلة، وتحديد الأهداف، ومن ثَمّ

تحليل الظاهرة وتفسيرها تفسيرًا يسهم في توضيح الظاهرة قيد الدراسة وفهمها بهدف تحسين الواقع وتطويره (كراسيل، 2018). أما في الشق الثاني في منهجية الدراسة – الميداني– فقد اعتمدت الدراسة على مسح عينة من المجتمع الكلي من فئات وظيفية متنوعة حصِلت على جوائز التميّز الوظيفي، باستخدام أداة الدراسة (الاستبانة) بهدف الوقوف على أحدث التطورات والتغيرات على أرض الواقع من خلال الإجابة عن عبارات الدراسة واختبار الفروض وتحليل العلاقة بين متغيراتها ممثلة بالمتغيرات المستقلة: القيادة الملهمة بأبعادها (النظرة المستقبلية، الروح القيادية، الإنجاز والتأثير)، وممارسات الموظف المتميز بأبعاده (الأداء، المبادرة والابتكار، التعليم المستمر) على المتغير التابع (صناعة التميّز الوظيفي) إضافة إلى تأثير المتغيرات الفعّالة: دوافع الإنجاز وتحقيق الذات وجوائز التميّز الوظيفي. وتصميم أنموذج الدراسة الكلي بعدد من أساليب متكاملة للبحث، ويمكن تلخيصها على هذا النحو الآتي:

أ- استخدام الأسلوب الاستنباطي من البيانات المتوفرة عن موضوع صناعة التميّز الوظيفي، في محاولة تعرّف أهمية القيادة الملهمة وممارسات الموظف المتميّز في صناعة التميّز الوظيفي للموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في مؤسسات القطاع الحكومي، ثم تشخيص الإشكاليات القائمة بغرض تحليل أسبابها تعرّف نتائجها.

ب- استخدام الأسلوب الاستقرائي لإثبات صحة فرضيات الدراسة المباشرة وغير المباشرة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتجميع وتحليل البيانات تماشيًا مع أهداف الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات، إذ إن المنهج الوصفي، كما يراه الباحثون، لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة المراد دراستها، وجمع البيانات عنها، بل يهدف إلى تصنيف البيانات والمعلومات والتعبير عنها كمًا وكيفًا، ويدخل في ذلك صياغة الفروض ووصف المتغيرات

والعلاقات بينها. إضافة إلى دراسة خصائص عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة من الموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ت- تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة الإلكترونية على عينة من المستهدفين لجمع المعلومات، وبالتالي الحصول على نتائج تعكس واقع الموضوع قيد الدراسة.

ث- تحليل وتفسير النتائج المترتبة على الدراسة الميدانية بشكل أعمق وأشمل. والربط بين جميع الآراء للفئات المعنية، للوصول إلى استنتاج عن مسببات التميّز الوظيفي لدى الفائزين بجوائز التميّز في القطاع الحكومي في دولة الإمارات وأهم التحديات والمعوقات

ج- صياغة التوصيات الملائمة لعلاج الفجوة البحثية وطرح المقترحات في ضوء النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية. ويلخص الجدول (3.1) منهج الدراسة المتبع:

الجدول (3.1) المنهجية والإجراءات المتبعة

| المجال | الاستراتيجية المتبعة |
|---|---|
| **مجال الدراسة** | التميّز الوظيفي لدى الموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة- تم تحديدهم وفق (6) جوائز محلية ومعتمدة في دولة الإمارات. |
| **نهج الدراسة** | المنهج الوصفي (بشقيه المكتبي والميداني) |
| **تصميم وبناء أداة الدراسة** | أداة الاستبانة: استنباط العبارات من مقاييس الدراسات السابقة، والمعايير والنماذج العالمية المعتمدة لدى المنظمات الدولية، والمقابلات الميدانية مع ذوي الاختصاص، ونتائج الدراسات الاستطلاعية. وذلك لبناء وتصميم مجالات الاستبانة وصياغة عباراتها. |
| **القياس** | الاستبانة: متبوعة بدرجات مقياس ليكرت الخماسي. |
| **الطرائق الإحصائية** | معامل ألفا كرونباخ- التحليل الوصفي للخصائص الديموغرافية - معامل الارتباط - الانحراف المعياري - الوسط الحسابي - التحليل العاملي القياسي والبنائي باستخدام برنامج بي إل اس. |
| **البرامج التقنية** | مايكروسوفت أوفس: وورد وإكسل، برنامج الحزم الاحصائية إس بي إس إس، برنامج تحليل البيانات متعددة المتغيرات: سمارت بي إل أس، فوتوشوب: انفوجرافيك. |

وقد استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي؛ للوقوف على أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، إضافة إلى تأثير المتغيرات الفعّالة (المعَدِّلة) على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. وصممت استراتيجية مبنية على الترابط والتكامل بين متغيرات الدراسة وبين الأسئلة البحثية والأهداف والفرضيات وبين أداة القياس. وتم تحديد (الاستبانة) أداةً للدراسة، بُنيت عباراتها من المصادر الأولية وفق خطوات علمية؛ بهدف الوصول إلى نتيجة تفسّر التأثير والعلاقة السببية بين متغيرات الدراسة، وذلك ضمن ستة أسئلة بحثية وستة أهداف وست فرضيات، موضحة في الجدول (3.2):

جدول (3.2): استراتيجية مبنية على الترابط بين متغيرات الدراسة وبين الأسئلة البحثية والأهداف والفرضيات

| المتغير | أسئلة الدراسة | أهداف الدراسة | الفرضيات |
|---|---|---|---|
| 1 | ما تأثير القيادة الملهمة على صناعة التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات تعزى إلى حصول الموظفين على جوائز التميّز الوظيفي بأبعاده: النظرة المستقبلية، الروح القيادية، الإنجاز والتأثير. | تحديد أثر القيادة الملهمة على صناعة التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة بأبعادها: الروح القيادية، النظرة المستقبلية، التأثير والإنجاز. | يوجد أثر ذو دلاله إحصائية للقيادة الملهمة بأبعادها (الروح القيادية، النظرة المستقبلية، التأثير والإنجاز) على صناعة التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات، تعزى إلى حصول الموظفين على جوائز التميّز الوظيفي. |
| متغير القيادة الملهمة | | | |
| 2 | ما تأثير ممارسات الموظف المتميّز على صناعة التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصول الموظفين على جوائز التميّز الوظيفي بأبعاده: الأداء والإنجاز، المبادرة والابتكار، التعلم المستمر. | تحليل أثر ممارسات الموظف المتميّز في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصوله على جوائز التميّز الوظيفي وفق معايير التميّز المعتمدة: الأداء والإنجاز، المبادرة والابتكار، التعلم المستمر. | يوجد أثر ذو دلاله إحصائية لممارسات الموظف المتميّز بأبعادها (الأداء والإنجاز، المبادرة والابتكار، التعلم المستمر) على صناعة التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصوله على جوائز التميّز الوظيفي. |
| متغير ممارسات الموظف المتميز | | | |

جدول (3.2) واصل

| المتغير | أسئلة الدراسة | أهداف الدراسة | الفرضيات |
|---|---|---|---|
| 3 | ما تأثير دافعية الإنجاز وتحقيق الذات ببعديه الدوافع الداخلية والخارجية، على العلاقة بين القيادة الملهمة والتميّز الوظيفي، تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. | بيان أثر دوافع الإنجاز وتحقيق الذات لدى الموظف المتميز في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة على العلاقة بين القيادة الملهمة والتميّز الوظيفي. | يوجد أثر ذو دلاله إحصائية لدافعية الإنجاز وتحقيق الذات على العلاقة بين القيادة الملهمة والتميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. |
| متغير دافعية الإنجاز وتحقيق الذات | | | |
| 4 | ما تأثير دافعية الإنجاز وتحقيق الذات ببعديه الدوافع الداخلية والخارجية، على العلاقة بين ممارسات الموظف المتميّز والتميّز الوظيفي، تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. | قياس أثر دوافع الإنجاز وتحقيق الذات لدى الموظف المتميّز في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة على العلاقة بين ممارسات الموظف المتميّز والتميّز الوظيفي. | يوجد أثر ذو دلاله إحصائية لدافعية الإنجاز وتحقيق الذات على العلاقة بين ممارسات الموظف المتميّز والتميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. |
| متغير دافعية الإنجاز وتحقيق الذات | | | |
| 5 | ما تأثير جوائز التميز الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة، على العلاقة بين القيادة الملهمة والتميّز الوظيفي، تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. | تحليل أثر جوائز التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة على العلاقة بين القيادة الملهمة والتميّز الوظيفي. | يوجد أثر ذو دلاله إحصائية لجوائز التميّز على العلاقة بين القيادة الملهمة والتميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. |
| متغير جوائز التميّز الوظيفي | | | |

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY

جدول (3.2) واصل

| المتغير | أسئلة الدراسة | أهداف الدراسة | الفرضيات |
|---|---|---|---|
| 6 | ما تأثير جوائز التميّز الوظيفي بدولة الإمارات العربية المتحدة، على العلاقة بين ممارسات الموظف المتميّز والتميّز الوظيفي، تعزى حصول إلى الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. | تحديد أثر جوائز التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة على العلاقة بين ممارسات الموظف المتميّز والتميّز الوظيفي. | يوجد أثر ذو دلاله إحصائية لجوائز التميّز على العلاقة بين ممارسات الموظف المتميّز والتميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة تعزى إلى حصول الموظفين المتميزين على جوائز التميّز الوظيفي. |
| متغير جوائز التميّز الوظيفي | | | |

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى استراتيجية الدراسة

## 3.3 الأساليب الاحصائية

لتحقيق أغراض الدراسة تم اعتماد المؤشرات الإحصائية الملائمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة على متغيرات الدراسة، وفحص الأداة، ومعرفة مدى تركز وتشتت الإجابات عن وسطها الحسابي، تم إجراء المعالجات الإحصائية الآتية:

- اختبار معامل ارتباط بيرسون واختبار طريقة التجزئة النصفية (نصفي الاختبار) لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة
- اختبار (كرونباخ ألفا) لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة
- معامل ارتباط بيرسون، لتقدير الصدق الداخلي لمقياس الدراسة، ومعرفة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وتحليل العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة
- حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية ودرجات الانحراف المعياري على المتغيرات الديموغرافية والمحاور الأساسية للدراسة، ومعرفة مستوى إجابة أفراد العينة عن فقرات الاستبانة

وتم استخدام برنامج (سمارت بي إل إس – إصدار 0.3) SmartPLS Version 03 لقياس المتغيرات واختبار فرضيات الدراسة، والأنموذج البنائي، وتأثير عوامل القيادة الملهمة، وممارسات الموظف المتميز على الموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة. ويعدّ برنامج (سمارت بي إل إس) تقنية مطورة من تقنيات الجيل الثالث لتحليل البيانات متعددة المتغيرات بطريقة نمذجة المسار أو أقل المربعات الجزئية (path modeling) أو (partial least square) وتعد أقل تعقيدًا من تقنية نمذجة المعادلة الهيكلية (Structural Equation -SEM Modeling)، التي استحوذت على الساحة الأكاديمية لسنوات طوال في تحليل البيانات الكمية، حيث لاقت (سمارت بي إل إس) قبولًا واسعًا من الباحثين والخبراء في التحليل الإحصائي للبيانات والدوريات العلمية المحكمة ذات التصنيف العالي. كطريقة فعّالة ومعتمدة للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة يمكن الاعتماد عليها على تقييم واختبار جودة المقاييس والمتغيرات الكامنة في الاستبانة، وتقييم واختبار العلاقات الترابطية بين عناصر المتغيرات في أنموذج الدراسة. وتتلاءم مخرجات البرنامج في تطبيقها على هذه الدراسة لدقة برنامج (سمارت بي إل إس) في الكشف عن وجود تأثير المتغيرات الفعالة (المعدِّلة) الممثلة في الدوافع الداخلية والخارجية وإدارة الجوائز ومعاييرها، على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع. ودقته في قياس الأنموذج العاملي القياسي لجميع متغيرات الدراسة، وتحليل الأنموذج البنائي أو بما يسمى بتحليل المسار، حيث إن مقياس الأنموذج القياسي يركز على تقييم الموثوقية والصلاحية، بينما مقياس الأنموذج البنائي يقيس تحليل المسار واختبار فرضيات الدراسة ومعاملات المسار. (عامر، 2018؛ العريفي، 2014).

كما تم الفحص الأولي للبيانات، حيث تعد عملية فحص البيانات ذات أهمية كبيرة في البحوث الكمية؛ للتأكد من أن البيانات المجمعة قابلة للاستخدام البحثي. والتأكد من عدم وجود أي غموض أو فقدان في البيانات بالشكل الذي يؤثر سلبًا على نتائج الدراسة. من هذه الإجراءات z-scores (Tabachnick, Fidell, & Ullman, 2007):

- معالجة البيانات المفقودة: يعدّ الكشف عن القيم الشاذة خطوة مهمة في عملية فحص البيانات، ولابد أن تأتي مباشرة بعد خطوة معالجة البيانات المفقودة. حيث تعالج عملية الكشف عن القيم الشاذة (المتطرفة) والإدخال غير الصحيح للبيانات والتي تؤدي غالباً الى قيم متطرفة في مجموعة البيانات. ويرى بعض الباحثين أن هناك عامل آخر يؤدي إلى ظهور القيم المتطرفة في مجموعة البيانات خلافًا عن الإدخال غير الصحيح للبيانات، يتمثل في اتسام بعض الأشخاص المشاركين في عملية المسح بصفات وقيم تطرُّف تجعل ردودهم متفردة عن بقية المشاركين الآخرين. وتم الكشف عن القيم المتطرفة أحادية المتغير أو بما تسمى الحالات المتطرفة في متغير واحد كلاً على حده باستخدام وظائف برنامج الرزم الإحصائية (SPSS)، وتم تحويل قيم البيانات لكل ملاحظة إلى درجات قياسية معرفة أيضًا باسم.

فحص التوزيع الطبيعي للبيانات: يعرف التوزيع الطبيعي للبيانات أنه أحد أنواع توزيع البيانات تتشابه فيه غالبية نقاط البيانات نسبيًا، حيث يحدث ضمن نطاق متقارب من القيم، وعدد قليل من القيم المتطرفة التي لا تؤثر على نتيجة البحث. هناك عدة طرائق لفحص التوزيع الطبيعي للبيانات، ويمكن القيام بذلك من خلال الالتواء Z وتفرطح Z (skewness and Z kurtosis Z). حيث أن مؤشر الالتواء Z يعمل على تحديد عدم الانتظام في توزيع البيانات، والذي غالباً ما يحدث عندما تكون

متوسط القيمة للمتغير خارج مركزية التوزيع. بينما يشير تفلطح Z ذروة التوزيع بالنسبة للتوزيع الطبيعي للبيانات. ويحدث التوزيع الطبيعي عندما تكون قيم الالتواء والتفلطح ل Z مساوية للصفر

## 3.4 مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع الدراسة جميع الوحدات التي يراد تطبيق الدراسة عليها للكشف عن خصائصها، والتي عادة ما تتكون من مجموعة الأفراد الذين يحملون صفات مشتركة أو خصائص مماثلة أو سمات ملزمة بينها (دليل المعاينة الإحصائية، ب.ت). ويرى الباحثون أن أفراد المجتمع جمعٌ طبيعيٌ أو جغرافيٌ أو سياسيٌ يشكل المحور الأساسي للاستعلام العلمي، ونظرًا للأحجام الكبيرة للمجتمع، فلا يمكن للباحثين في كثير من الأحيان اختبار كل فرد في المجتمع، وبالتالي يستعاض بالعينة من المجتمع الكلي. وبذلك تمثل العينة مجموعة فرعية أو جزئية تمثل المجموعة الكلية في وحدة الدراسة (دويدري، 2000).

في هذه الدراسة يشكل مجتمع الدراسة جميع الموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في المؤسسات والوزارات الحكومية والاتحادية بدولة الإمارات العربية المتحدة منذ عام 1995م إلى عام 2020م، والذين هم مازالوا على رأس عملهم وفق بياناتهم المسجلة في قواعد البيانات لدى إدارات الجوائز، ويبلغ عددهم حسب احصائيات إدارات الجوائز (1482) موظفًا متميزًا. وتتكون وحدة الدراسة من (6) برامج/ وجوائز معتمدة في الدولة، والمحددة في الجدول: (3.3).

جدول (3.3): مجتمع الدراسة يتكون من مجموع الفائزين في جوائز التميّز الوظيفي

| م | وحدات الدراسة (اسم البرنامج/ الجائزة) | سنة التأسيس | رقم الدورة في عام 2020 | الفئات الفردية المعنية بالدراسة | إجمالي الفائزين |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | جائزة الشارقة للتفوق والتميّز التربوي | 1995م | 26 | الموظف الإداري/ المعلم/ الموجه/ الاختصاصي الاجتماعي/ أمين مصادر التعلم/ مدير نطاق | 321 |
| 2 | جائزة دبي للأداء الحكومي المتميّز | 1997 | 23 | أوسمة الموظف المتميّز في دبي | 331 |
| 3 | جائزة حمدان بن راشد للأداء الحكومي المتميّز | 1998م | 22 | فئة الموظف الإداري/التربوي المبادر/ المعلم/ الموجه/ الاختصاصي الاجتماعي/... | 395 |
| 4 | جائزة صقر للتميز الحكومي/ جائزة التميّز الحكومي | 2004 | 16 | أوسمة التميّز والموظفين فائقي التميّز | 147 |
| 5 | جائزة خليفة التربوية | 2007 | 13 | فئة المعلم المبدع/ المعلم التقني/الواعد/الاستاذ الجامعي/ مشاريع الأفراد.. | 228 |
| 6 | جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميّز | 2009م | 5 | أوسمة رئيس مجلس الوزراء (15 وسامًا) | 60 |
| | الاجمالي | - | - | - | 1482 |

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى مجتمع الدراسة (إدارات وحدات الدراسة)

## 3.5 عينة الدراسة وطرائق اختيارها

تؤكد الدراسات في العلوم الإنسانية أن إجراء الدراسات على المجتمع الكامل يعد شبه مستحيل، خاصة إذا كان حجم المجتمع كبيرًا، وبالتالي يلجأ الباحثون في الدراسات الوصفية إلى تحديد العينة وفق ضوابطها العلمية، فكلما كبر حجم المجتمع انخفضت نسبة التمثيل. إلا أنه لضمان الدقة والثقة في النتائج، تتطلب المنهجية المسحية في الدراسات الوصفية إلى عدد أكبر من المنهجية التجريبية، كما يرتبط

اختيار العينة بمدى تباين أو تجانس العينة، فكلما زاد التجانس بين أفراد المجتمع؛ قل عدد أفراد العينة الممثل للعينة، والعكس صـــحيح، كلما زاد التباين بين أفراد المجتمع؛ كثر العدد الممثل للعينة. ويمثل هذا الإجراء من أهم الإجراءات لتعميم نتائج البحث على المجتمع ككل أو المجتمعات المشابهة. ويرى الباحثون أن نســبة تمثيل العينة من المجتمع الكامل تتباين وفقًا لحجم المجتمع (الآغا و الأســتاذ، 2003؛ دانييل، 2015؛ دويدري، 2000). وفقًا لذلك تم حســـاب حجم العينة من المعادلة الآتية بناء على جدول سكران وبوجيه (2003):

$$n= N/ (1+Ne2)$$

N يمثل حجم المجتمع، n يمثل حجم العينة المعدل. وباستخدام المعادلة نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n= 1482/ (1+1482*(5\%) 2)$$

$$n= 1482/ (1+1482*0.05* 0.05) = 315$$

حيث nتمثل حجم العينة وN تكون حجم المجتمع، وe تمثل هامش الخطأ = 0.05

حجم العينة = 315 استجابة كحدٍ أدنى لقبول العينة (Sekaran, & Bougie, 2003). وتمثل هذه القيمة نسبة (23%) من مجتمع الدراسة، وبما أقره الباحثين والخبراء في دراسات العلوم الإنسانية أنها نسبة ملائمة لتمثيل الدراسة (دويدري، 2000).

ولضمان عدم انخفاض نسبة تمثيل العينة عن الحد الأدنى، فقد تم اختيار وتوزيع (520) متميزًا للمشاركة في تعبئة الاستبانة، تشكل نسبة (35%) من مجموع المجتمع الأصلي (1482)، موزعة على وحدات الدراســة. وقد تم اختيار العينة الطبقية من كل وحدة من وحدات الدراســة بنســبة تتناســب مع حجم الفائزين في المجتمع الكلي، بمراعاة حجم البرنامج/ الجائزة من حيث عدد الموظفين الفائزين بجوائز التميّز

الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وذلك لتحديد نسبة ملائمة لمشاركة الموظفين المتميزين في كل برنامج/ جائزة، وضمان تمثيل عادل ومتساوٍ للعينة من جميع الجوائز. باستخدام المعادلة: (دليل المعاينة الإحصائية، ب.ت)

$$\text{حجم الطبقة} = \frac{\text{عدد أفراد الطبقة} \times \text{حجم العينة المطلوبة } 520\ (35\%)}{\text{حجم المجتمع ككل}}$$

ويمثل الجدول (3.4) حجم عينة الدراسة موزعة على العينة الطبقية، والنسبة المئوية وفقًا لحجم وحدات الدراسة الممثلة لها في المجتمع الأصلي، والذين يمثلون الموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية المتحدة منذ عام 1995م الى عام 2020م، وقد تم الحصول على البيانات اللازمة للدراسة في ضوء متغيراتها (القيادة الملهمة، ممارسات الموظف المتميز، دافعية الإنجاز وتحقيق الذات، جوائز التميّز الوظيفي) من خلال استبانة إلكترونية وُزِّعت عبر منصة إلكترونية على عينة الدراسة من مختلف المستويات الوظيفية لفئة الفائزين في الجوائز، وبالتواصل الرسمي مع إدارات الجوائز المحددة في مجتمع الدراسة، وذلك بعد أخذ الموافقات الخطية من كلية القيادة والإدارة في جامعة العلوم الإسلامية الماليزية وسفارة دولة الإمارات في كوالالمبور- ماليزيا (ملحق: 3.1). بلغت الاستجابة الفعلية على الاستبانة (480) استجابة من مجموع عدد المبحوثين، بنسبة تشكل (92%) وتعدّ نسبة جيدة لأغراض البحث العلمي، كما توضح في الجدول (3.4):

جدول (3.4): عينة الدراسة وتتكون من مجموع استجابات الفائزين في جوائز التميّز الوظيفي على الاستبانة

| م | وحدات الدراسة (اسم البرنامج/ الجائزة) | حجم المجتمع | حجم العينة الطبقية | النسبة المئوية للتمثيل | الاستجابة الفعلية | نسبة تمثيل العينة الطبقية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | جائزة الشارقة للتفوق والتميّز التربوي | 321 | 112 | %21.6 | 102 | %91 |
| 2 | جائزة دبي للأداء الحكومي المتميّز | 331 | 116 | %22.4 | 105 | %90.5 |
| 3 | جائزة حمدان بن راشد للأداء التعليمي المتميّز | 395 | 139 | %27 | 130 | %93.5 |
| 4 | جائزة صقر للتميز الحكومي / جائزة التميّز الحكومي | 147 | 52 | %10 | 52 | %100 |
| 5 | جائزة خليفة التربوية | 228 | 80 | %15 | 70 | %87 |
| 6 | جائزة محمد بن راشد للأداء الحكومي المتميّز | 60 | 21 | %4 | 21 | %100 |
| | الإجمالي | 1482 | 520 | %100 | 480 | %92 |

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى عينة الدراسة/ مخرجات برامج (spss)

## 3.6 أداة جمع البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة صُمِمَت أداة الدراسة المتمثلة في (الاستبانة). وتعرف الاستبانة أنها وسيلة من وسائل جمع المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة. وتمثل أداة مفيدة للحصول على الحقائق وكشف الوقائع والظروف المحيطة بمشكلة الدراسة. تُقَدّم الاستبانة على شكل استمارة ورقية أو إلكترونية، تتضمن عددًا من الأسئلة أو العبارات الخبرية، وتُطرح على المبحوثين من عينة الدراسة؛ لجمع معلومات أو استقصاء آراء حول الظاهرة قيد الدراسة. وتتطلب عملية تصميم الاستبانة خطوات وإجراءات علمية

وعملية، ابتداءً من تحديد أغراض الاستبانة ومجالاتها والفئة المستهدفة لجمع المعلومات. إلى مسح واسع حول الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وصياغة الأسئلة أو العبارات صياغة واضحة ومحددة، ومن ثم عرض الاستبانة على ذوي الخبرة والاختصاص لتحكيمها، وأخيرًا اختبار صدق الأداة وثباتها قبل التطبيق الفعلي على عينة الدراسة. كما يرى العديد من الباحثين أن جودة تصميم الاستبانة وثبات نتائجها تعتمد على تنوع مصادرها، ومن أمثلة المصادر المسندة لدى الباحثين: المعايير والنماذج العالمية أو المعتمدة لدى المنظمات الدولية، الاطلاع الواسع على الأدبيات والدراسات والنظريات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، المقابلات الميدانية مع ذوي الاختصاص، الدراسات الاستطلاعية (كراسيل، 2018؛ محمد ز.، 2018؛ دويدري، 2000؛ عليان و غنيم، 2000).

مصادر الاستبانة: وفقًا لذلك، اعتمدت هذه الدراسة بناء استبانة وتصميمها من مصادرها الأولية، مثل: الدراسات السابقة، النماذج المعتمدة للقيادة الحكومية والمعايير العالمية للتميز، والمقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين والاطلاع على النظريات العلمية المرتبطة، وصياغة عبارات تتلاءم مع متغيرات الدراسة، وذلك على النحو الآتي (الرسم التوضيحي: 3.1):

- مسح واسع على الأدبيات والدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، شملت (34) دراسة حديثة للفترة (2015-2020) تشمل: التميّز الوظيفي، القيادة الملهمة، دافعية الإنجاز وتحقيق

الذات، جوائز التميّز الوظيفي (ملحق 3.7). وتم فحص المقاييس الموظفة في الدراسات السابقة؛ لتوسيع الآفاق والمدارك في بناء عبارات الاستبانة

- الاطلاع على النظريات العلمية المرتبطة بمتغيرات الدراسة ومفاهيم القيادة والإدارة والموارد البشرية والتحفيز والتقدير والدافعية (نظرية الإدارة العلمية، النظرية السلوكية، نظرية العلاقات الإنسانية، نظرية دافعية الإنجاز وتحقيق الذات)
- اعتماد أنموذج الإمارات للقيادة الحكومية كأول دراسة تستقي عباراتها من الأنموذج المحدث في دولة الإمارات العربية المتحدة، والمعتمد في الدولة من قبل مكتب رئاسة مجلس الوزراء في (2018)، إضافة إلى أبعاد القيادة التحويلية متعددة العوامل لباس وأفيليو (1985) والمطور في (1999) كنموذج عالمي. وإعادة اختباره في (2014) من قبل سيال وعبد الرحمن في دراستهما لفهم سلوك القيادة وتخطيط موارد المؤسسات، وذلك كمقياس للمتغير المستقل (القيادة الملهمة) تحوي بثبات الأداة واعتماديتها
- اعتماد معايير الموظف المتميز المعتمدة في منظومة التميّز الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة، برنامج الشيخ خليفة وأوسمة رئيس مجلس الوزراء عام (2009) المحدثة في عام (2015) و(2018) والمتوافقة مع المعايير العالمية للتميز الوظيفي في المؤسسة الأوروبية للجودة الشاملة (1988) المحدثة في (2013) وفي (2019)؛ وذلك كمقياس للمتغير المستقل (ممارسات الموظف المتميز) وتمثل أيضاً مصادر أولية للعبارات

- اعتماد أبعاد الدوافع الداخلية والخارجية في نظرية دافعية الإنجاز لمواري وماكيلاند والنظرية السلوكية لعالم النفس ثورندايك، مواري (1938)، وماكيلاند (1967)، ثورندايك (1940) كمقياس للمتغيرات الفعّالة (المعدلة) عن (دافعية الإنجاز وتحقيق الذات)
- الاستفادة من التقارير السنوية لنتائج جوائز التميّز ، ومن نتائج المقابلات الميدانية مع المختصين في (جائزتي حمدان وخليفة التربوية)، والمقابلات الهاتفية مع موظفي قسم الاستراتيجية والمستقبل في الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية واستشارة المختصين في مجال التميّز (2019)، ونتائج الدراسات الاستطلاعية والتجريبية، إضافة إلى الاستفادة من الخبرة العملية للباحثة في العمل بمجال التميّز الوظيفي على مدى (20) عامًا، كمقياس للمتغيرات الفعّالة (المعدلة) عن (جوائز التميّز الوظيفي)

تم صياغة الاستبانة في صورتها الأولية من جزئين، يتضمن الجزء الأول المعلومات العامة، وتمثل العوامل الديموغرافية المؤثرة والمذكورة ضمن سمات عينة الدراسة وخصائصها (الفئة الوظيفية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الجنس). ويتضمن الجزء الثاني (5) محاور رئيسة تعبر عن متغيرات الدراسة، يتفرع عنها (11) بُعْدًا و(55) عبارة، على النحو الآتي:

المتغير التابع (التميّز الوظيفي) يتضمن (5) عبارات رئيسة تمثل مخرجات المتغيرات المستقلة والفعّالة (المعَدِّلة). المتغير المستقل (القيادة الملهمة) يتضمن (15) عبارة موزعة على (3) أبعاد رئيسة بالتساوي: الروح القيادية، النظرة المستقبلية، الإنجاز والتأثير. المتغير المستقل (ممارسات الموظف المتميز) يتضمن (15) عبارة موزعة على (3) ابعاد رئيسة بالتساوي: الأداء والإنجاز، المبادرة والابتكار، التعلم المستمر. أما المتغيرات الفعّالة (المعَدِّلة) فتمثل: دافعية الإنجاز وتحقيق الذات، وتتضمن (10) عبارات موزعة على

بُعْدين: الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية. والمتغير إدارة الجوائز والمعايير فتتضـــمن (10) عبارات موزعة على بُعْدين: أدوار إدارة الجوائز وملاءمة معايير التميّز وتوثيقها (ملحق: 3.2). ويوضـح الجدول (3.5) هيكل توزيع المتغيرات الفرعية ومفردات العبارات في تصميم وبناء الاستبانة، على النحو الآتي:

جدول (3.5): هيكل توزيع المتغيرات الفرعية ومفردات العبارات في بناء وتصميم الاستبانة

| نوع المتغير | نطاق المتغير | الأبعاد الفرعية | عدد العبارات |
|---|---|---|---|
| متغير تابع | التميّز الوظيفي | التميّز الوظيفي | 5 |
| متغير مستقل | القيادة الملهمة | الروح القيادية | 5 |
| | | النظرة المستقبلية | 5 |
| | | الإنجاز والتأثير | 5 |
| متغير مستقل | ممارسات الموظف المتميّز | الأداء والإنجاز | 5 |
| | | المبادرة والابتكار | 5 |
| | | التعلم المستمر | 5 |
| متغير مُعَدِّل (المتغيرات الفعالة) | دافعية الانجاز وتحقيق الذات | دوافع خارجية | 5 |
| | | دوافع داخلية | 5 |
| متغير مُعَدِّل (المتغيرات الفعالة) | جوائز التميّز الوظيفي | أدوار إدارات الجوائز | 5 |
| | | ملائمة معايير التميّز | 5 |

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى هيكل توزيع متغيرات الدراسة

## 3.7 الدراسات الاستطلاعية

### 3.7.1 الدراسة الاستطلاعية (الاستكشافية):

تعد الدراسة الاستطلاعية الاستكشافية أو التمهيدية الخطوة الأولى في سلسلة دراسات العلوم الاجتماعية والإنسـانية، ونقطة انطلاقة صـحيحة لدراسـة الجوانب المتعلقة بموضـوع الدراسـة ومتغيراتها، تعتمد عليها المراحل التالية في الدراسـة وبناء أداة الدراسـة وتصـميمها، خاصـة إذا كان الموضـوع قيد

الدراسة جديدًا، ولم ينل حقه بين الباحثين والدارسين للظواهر المجتمعية، حيث تفيد الدراسة الاستطلاعية في اكتشاف الأفكار الجديدة والاستخبارات المتباينة التي تساعد الباحث على دراسة المشكلة والفجوة البحثية بشكلٍ أعمق (أبراش، 2008). ولأجل التحقق من عمق مشكلة الدراسة وجذورها، وطبيعة العلاقة بين متغيراتها، قامت الباحثة خلال مايو ويونيو ويوليو 2019م بطرح استطلاعات رأي استكشافية حول أثر وأدوار القيادات تجاه تحفيز وتقدير جهود الموظفين المتميزين في الجهات الحكومية، بطرح ثلاثة أشكال من الاستطلاع الاستكشافي؛ لضمان تنوع فكر ومستويات المشاركين، وذلك على النحو الآتي:

الاستطلاع الأول: إجراء مقابلات شخصية وميدانية مع المختصين في مجال التميّز الوظيفي ومجال برامج تطوير القيادات الحكومية، شملت إدارتي جائزة خليفة التربوية، وجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم، وإدارة جائزة الإمارات للموارد البشرية الحكومية خلال مايو، يونيو، ويوليو 2019م. أظهرت نتائجها أنه لا يوجد دليل واضح ومباشر لدعم قائد المؤسسة موظفيه للمشاركة في جوائز التميّز. ولكن دعم القائد يمكن أن يأتي ضمنيًا من خلال رفع كتاب التوصية عن الموظف المرشح (ملحق: 3.3).

الاستطلاع الثاني: بطرح استطلاع رأي عبر منصة "جوجل" الإلكترونية لرصد انطباعات موظفي القطاع الحكومي من فئة الفائزين في الجوائز معتمدًا على طرح عدد من الأسئلة المفتوحة. شارك فيه (38) موظفًا من الجهات الحكومية من فئة الحاصلين على جوائز التميّز الوظيفي، وذلك خلال يوليو 2019، واستمر على مدى (14) يومًا (ملحق: 3.4).

الاستطلاع الثالث: بتصميم استطلاع رأي إلكتروني آخر لموظفي القطاع الحكومي بشكل عام، عبر تطبيق (قصة) في قناة التواصل الاجتماعي (insta@ excellence_mjs) وذلك في 10 يوليو 2019م. شارك فيه (53) شخصًا بمستويات ثقافية مختلفة، وجاءت النتائج أن نسبة (60%) يرون أن للقائد دورًا في دعم وتحفيز الموظفين للمشاركة في جوائز التميّز ، وأن نسبة (77%) يرون أن التحفيز الذاتي لدى الموظفين أكثر تأثيرًا من التحفيز الخارجي (ملحق: 3.5).

أظهرت نتائج الاستطلاع الاستكشافي تفاوتًا وتباينًا في آراء المختصين والخبراء والموظفين في القطاع الحكومي حول أثر القيادة الملهمة على صناعة التميّز الوظيفي، وأثر ممارسات الموظف على تميزه، وأثر الدوافع الذاتية تعزى إلى التميّز الوظيفي، ورغم الجهود الجبارة لتعزيز قدرات الموظفين المتميزين العاملين في القطاع الحكومي، إلا أن هناك فجوة بحثية لم تثبت بعد عن أثر القيادات على تميز الموظفين، وحصولهم على جوائز التميّز الوظيفي في الدولة. وأثر ممارسات الموظف تعزى إلى حصوله على جوائز التميّز الوظيفي.

### 3.7.2 الدراسة الاستطلاعية (التجريبية)

تعدّ الدراسة الاستطلاعية التجريبية، أو بما تسمى دراسة الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، من الخطوات المهمة والرئيسة في الدراسات العلمية عامة والميدانية، إذ تعتمد على إخضاع مقياس الدراسة لسلسلة من الإجراءات التجريبية الإحصائية وفق واقع معين؛ للكشف عن نواحي القوة والضعف في المقياس، والحصول على نتائج دقيقة باستخدام الأساليب العلمية السليمة، وإثبات صحة أنموذج الدراسة ودقة اختبار الفروض عن طريق التجريب وصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة، وبالتالي معرفة وضبط تأثير المتغيرات الخارجية المؤثرة في الظاهرة ذات الأثر على المتغير التابع. وتمثل الدراسة الاستطلاعية

التجريبية مرحلة سابقة لتطبيق الدراسة الرئيسة، وهدفها السماح في إبراز الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات، ومدى ملاءمتها لعينة الدراسة وبيان وضوح فقرات الاستبانة والمعوقات التي يمكن أن توجه مسار الدراسة وذلك قبل بدء تطبيقها على العينة (كراسيل، 2018؛ محمد ز.، 2018). وقد تمت على النحو الآتي:

### 3.7.2.1 صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، ومدى مناسبتها للأغراض الموضوعة، تم فحص الأداة بمحاورها وعباراتها بطريقة الصدق الظاهري أو صدق المحكمين، والذي يمثل إجراءً مكتبيًا للحكم على الأداة؛ وذلك بعرض المسَوّدة الأولية على مجموعة من المحكمين والمختصين من أساتذة في الجامعات الإماراتية الحكومية والخاصة (جامعة الإمارات، جامعة الشارقة، جامعة عجمان، جامعة حمدان بن محمد الذكية) وأساتذة من جامعات خارج الدولة (جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة الإمام سعود بن محمد) في المملكة العربية السعودية (ملحق: 3.6) من ذوي الخبرة في إدارة الموارد البشرية وإدارة السلوك التنظيمي والقيادة والتطوير المؤسسي وإدارة الأعمال والجودة والتميّز الوظيفي والتربوي؛ لإبداء آرائهم في صلاحيتها، وسلامة الصياغة اللغوية، وانتماء الفقرات للمبدأ الذي أُدْرِجَت تحته. وأي مقترحات يراها المحكم من شأنها أن تثري أداة الدراسة. وفي ضوء اقتراحات المحكمين والمختصين وملاحظاتهم تم تعديل فقرات الاستبانة من ناحية الصياغة لزيادة الوضوح، وحذف ما يلزم إن وجد التشابه ومقاربة المدلول. بوصف آراء المحكمين وتعديلاتهم دلالة على صدق محتوى أداة الدراسة وملاءمة فقراتها وتنوعها (Fraenkel & Wallen, 1993).

### 3.7.2.2 ثبات الأداة

يمثل ثبات الأداة مستوى الاستقرار في نتائجها، وعدم تغيّرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة تطبيقها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وتحت الظروف والشروط نفسها. حيث تم اختبار أداة الدراسة (الاستبانة) بعدد من اختبارات الثبات من أجل استخراج معامل الثبات للمقياس المستخدم في الدارسة. على النحو الآتي:

- طريقة الاختبار وإعادته (معامل ارتباط بيرسون)

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (70) فردًا من مجتمع الدراسة (الموظفين الفائزين بجوائز التميّز الوظيفي في مؤسسات القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة)لم يتم تضمينهم في عين الدراسة الأصلية، وبفارق زمني امتد لـ(20) يومًا، ثم تم احتساب معامل ارتباط بيرسون والدلالة عند مستوى معنوية (0.001) والذي يوضح أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية (0.001) وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور الاستبانة، والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) وكان معامل الارتباط لكل محور أكبر (0.60) ومحصورة بين (0.634) بين (0.970)، وبذلك يعدّ المجال صادقًا لما وضع لقياسه في نتائج هذا الاختبار. ويوضح الجدول رقم (3.6) معاملات الارتباط لجميع المحاور.

جدول (3.6): يوضح معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والقيمة الاحتمالية (Sig) للمتغيرات

| المتغيرات الرئيسية | المتغيرات الفرعية | معامل بيرسون للارتباط | القيمة الاحتمالية Sig |
|---|---|---|---|
| التميّز الوظيفي | التميّز الوظيفي | 0.862** | 0.000 |
| القيادة الملهمة | الروح القيادية | 0.903** | 0.000 |
| | النظرة المستقبلية | 0.970** | 0.000 |
| | الإنجاز والتأثير | 0.978** | 0.000 |
| ممارسات الموظف المتميّز | الأداء والإنجاز | 0.830** | 0.000 |
| | المبادرة والابتكار | 0.634** | 0.000 |
| | التعليم المستمر | 0.635** | 0.000 |
| دوافع الإنجاز وتحقيق الذات | الدوافع الداخلية | 0.863** | 0.000 |
| | الدوافع الخارجية | 0.912** | 0.000 |
| جوائز التميّز الوظيفي | أدوار إدارات الجوائز | 0.927** | 0.000 |
| | ملاءمة المعايير | 0.658** | 0.000 |
| | a =0.001 دلالة مستوى عند إحصائياً دال الارتباط*** | | |

المصدر: مخرجات برامج (spss)

- طريقة التجزئة النصفية (نصفي الاختبار)

أجريت عملية الدراسة الاستطلاعية باستخدام معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية مصححًا بمعامل الارتباط لسبيرمان، كونه إحدى الطرائق الشائعة في البحث العلمي لاختبار صدق أداة الاستبانة، وذلك بهدف تحديد وضبط الفقرات التي ترتبط مع بعضها بعضًا مكونة عوامل تساهم في تفسير الظاهرة أو الموضوع قيد الدراسة.

وبينت نتائج فحص الأداة بطريقة التجزئة النصفية لمعرفة قيمة معامل الثبات بين الفقرات الزوجية والفردية لمعامل ارتباط بيرسون؛ نتائج جيدة ومقبولة ومحصورة ما بين القيمة (0.566) لمحور الأداء والإنجاز كأقل قيمة وبين القيمة (0.927) لمحور الإنجاز والتأثير كأعلى قيمة. وبعد تصحيح معامل

الثبات النصفي باستخدام معادلة ارتباط سبيرمان براون التصحيحية، بلغ قيمة معامل الثبات بين الفقرات الزوجية والفردية لجميع محاور الدراسة جيدة ومقبولة ومحصورة بين (0.723 و0.962) لذات المحاور السابقة. ويتضح من التحليل أن قيم معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية بعد التصحيح جميعها فوق (0.60) وأن قيمة معامل الثبات الكلي المصحح (0.898)؛ مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات، ويشير ذلك إلى صدق وثبات مقياس الدراسة (Hair. et. el, 1998). يبين الجدول (3.7) معامل ارتباط التجزئة النصفية والمصحح بين درجة كل محور من محاور الاستبانة.

جدول (3.7) :يوضح معامل ارتباط التجزئة النصفية والمصحح بين درجة كل محور من محاور الاستبانة

| المتغيرات الرئيسية | المتغيرات الفرعية | عدد الفقرات | معامل ارتباط التجزئة النصفية (بيرسون) | معامل ارتباط التجزئة النصفية المصحح (سبيرمان) |
|---|---|---|---|---|
| التميّز الوظيفي | التميّز الوظيفي | 5 | 0.581 | 0.735 |
| القيادة الملهمة | الروح القيادية | 5 | 0.805 | 0.892 |
| | النظرة المستقبلية | 5 | 0.861 | 0.925 |
| | الإنجاز والتأثير | 5 | 0.927 | 0.962 |
| ممارسات الموظف المتميّز | الأداء والإنجاز | 5 | 0.566 | 0.723 |
| | المبادرة والابتكار | 5 | 0.588 | 0.728 |
| | التعليم المستمر | 5 | 0.645 | 0.784 |
| الدوافع | الدوافع الداخلية | 5 | 0.568 | 0.724 |
| | الدوافع الخارجية | 5 | 0.630 | 0.712 |
| جوائز التميّز الوظيفي | أدوار إدارات الجوائز | 5 | 0.722 | 0.839 |
| | ملاءمة المعايير | 5 | 0.826 | 0905 |
| معامل الثبات الكلي | | 55 | 0.815 | 0.898 |

المصدر: مخرجات برامج (spss)

- طريقة ثبات الاتساق الداخلي

يشير الاتساق أو التجانس الداخلي إلى قوة الترابط بين الفقرات في أداة الدراسة، ويعدّ ذا أهمية للكشف عن مدى ارتباط كل عامل بالدرجة الكلية لمفردات ذلك العامل، ولتحديد مدى اتساق كل مفردة على حده، مع البُعد أو المحور الذي تنتمي إليه. ويتم ذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة وبين الدرجة الكلية للبعد أو المحور. ومن الباحثين من ينظر لهذا النوع من الفحص على أنه المظلة الكبرى لجميع أشكال وأنواع الأدلة والمعلومات الخاصة بالصدق وثبات أداة الدراسة، وأنه ربما ينضوي تحته كل من صدق المحتوى وصدق المحكات، وكذلك الأنواع المختلفة للثبات ( Sekaran & Bougie, 2003). وقد تم فحص صدق الاتساق الداخلي للأداة بطريقة اختبار (كرونباخ ألفا) حيث أظهرت النتائج أن قيمة معامل كرونباخ ألفا جاءت مرتفعة لمجالات الاستبانة كافة، تتراوح ما بين (0.956) لمحور الروح القيادية و(0.712) لمحور الدوافع الخارجية. وجاءت قيم معامل الثبات مرتفعة أيضًا لكل مجالات الاستبانة، تتراوح ما بين (0.977 و0.843). كما جاءت القيمة الإجمالية لمعامل كرونباخ ألفا (0.933 و0.871) لمعامل الثبات، بما يتجاوز 60% وتمثل تلك قيمًا مرتفعة ومقبولة لاعتماد أداة للدراسة، ومحل ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج، والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها (Hair. Et. Al, 2014) .يوضح الجدول (3.8) قيم معامل الثبات لمحاور الدراسة:

جدول (3.8) قيم معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لمحاور الدراسة

| المتغيرات الرئيسية | المتغيرات الفرعية | الفقرات | (كرو نباخ ألفا) | *معامل الثبات |
|---|---|---|---|---|
| التميّز الوظيفي | التميّز الوظيفي | 5 | 0.842 | 0.917 |
| القيادة الملهمة | الروح القيادية | 5 | 0.956 | 0.977 |
| | النظرة المستقبلية | 5 | 0.953 | 0.974 |
| | الإنجاز والتأثير | 5 | 0.874 | 0.934 |
| ممارسات الموظف المتميّز | الأداء والإنجاز | 5 | 0.749 | 0.865 |
| | المبادرة والابتكار | 5 | 0.727 | 0.852 |
| | التعليم المستمر | 5 | 0.839 | 0.915 |
| الدوافع | الدوافع الداخلية | 5 | 0.723 | 0.850 |
| | الدوافع الخارجية | 5 | 0.712 | 0.843 |
| جوائز التميّز الوظيفي | أدوار إدارات الجوائز | 5 | 0.811 | 0.900 |
| | ملاءمة المعايير | 5 | 0.855 | 0.924 |
| جميع محاور الاستبانة | | 55 | 0.871 | 0.933 |

المصدر: مخرجات برامج (spss)

## 3.8 ملخص الفصل الثالث

استعرض الفصل الثالث استراتيجية البحث والمنهجية والإجراءات العلمية المتبعة في تحقيق أهداف الدراسة، وفحص الأسئلة البحثية والفرضيات واستخلاص نتائجها. حيث اعتمدت الدراسة التحليل الوصفي بشقيه المكتبي والميداني. وتشكل هذه المنهجية شكلًا من أشكال التحليل العلمي المنظم لفحص الظواهر السلوكية في العلوم الاجتماعية والإنسانية وتصويرها كميًا من خلال تصميم وبناء أداة الدراسة وجمع البيانات اللازمة وإخضاعها للفحص والتحليل. وقد روعي في تصميم وبناء أداة الدراسة الخطوات العلمية في البناء، حيث خضعت لاختبار الصدق والثبات قبل تعميمها على العينة المستهدفة التي تكونت من جميع الموظفين الفائزين بجوائز التميز الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الإمارات العربية

المتحدة على مدى عشرين عامًا، ومثلت العينة نسبة (35%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية لضمان تمثيل شامل وعادل لفئات العينة كافة. كما بينت الدراسة قياس الأنموذج والعلاقة بين المتغيرات ومستويات الترابط بينها وبين الأسئلة البحثية والفرضيات والأهداف وبين أداة القياس، وحددت مصادر عبارات الاستبانة وتنوعها بعدد من المصادر الأولية والمعايير العالمية، تتمثل في: عبارات تعكس بنود أنموذج الإمارات للقيادات الحكومية (2018) المعتمد رسميًا في دولة الإمارات العربية المتحدة من قِبَل مكتب رئاسة مجلس الوزراء، وترتبط العبارات جزئيًا بأبعاد القيادة التحويلية متعددة العوامل لباس وأفيليو (1985) المحدث في (1999) و (2014) كنموذج عالمي. وعبارات تعكس معايير الموظف المتميز المعتمدة في منظومة التميّز الحكومي- برنامج الشيخ خليفة وأوسمة رئيس مجلس الوزراء (2009) والمتوافقة مع المعايير العالمية للتميز الوظيفي في المؤسسة الأوروبية للجودة الشاملة (1988) والمحدثة في (2013) و(2019). وعبارات تعكس الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية في نظرية دافعية الإنجاز وتحقيق الذات لعالم النفس الأمريكي هنري ألكساندر موراي (1893-1988) والباحث الأمريكي في مجال علم النفس ديفيد سي ماكيلاند (1917-1998) والنظرية السلوكية لعالم النفس الأمريكي إدوارد لي ثورندايك (1874-1949). وعبارات استحدثت من واقع المقابلات الميدانية للخبراء والمختصين في مجال الجوائز في دولة الإمارات، ومن الخبرة المهنية للباحثة التي امتدت نحو عشرين عامًا في العمل منسقًا ورئيسًا لقسم التميّز الوظيفي في وزارة التربية والتعليم بدولة الإمارات العربية المتحدة. إضافة إلى عمل مسح على مقاييس (39) دراسة محلية ودولية وعالمية من الدراسات السابقة.