

الفصل الثالث

منهج الدراسة

٣,١ تمهيد

هذا الفصل يسلط الضوء على أهم الخطوات التي اتخذتها هذه الدراسة في عرض منهجيتها، من حيث تناوله لعدة مباحث رئيسية، حيث تم تقسيمها إلى ثلاثة مباحث، الأول تناول عرض تفصيلي للأطر المنهجية للدراسة استعراضاً لمنهجها المتبعة وفرضياتها الرئيسة المستخلصة مسبقاً، وبعد ذلك بنيت على الإطار النظري، النظريات العلمية والنظرية التي تشرح العلاقات السببية بين المتغيرات الرئيسة (العدالة التنظيمية، الروح المعنوية، الأداء الوظيفي)، تم تقديم نتائج الدراسة الاستكشافية من أجل التحقق من صدق وموثوقية أداة القياس (الاستبيان)، حجمها وطريقة اختيار العينة تم توضيح أداة الدراسة ومحتوياتها (المقياس) والمصادر التي اعتمدت عليها ونتاج التحليلات الإحصائية المتعلقة بها، أما بالنسبة للموضوع الثاني، فقد تناول تحليلاً عاملياً واستكشافياً لمعايير المتغيرات وأبعادها من أجل الوصول إلى مقياس دقيق يمكن الاعتماد عليه في اختبار فرضيات الدراسة الحالية. في حين تناول الجزء الثالث الأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار الفرضيات كمقدمة لاستخدامها في الفصل الرابع من هذه الدراسة.

٣,٢ الإطار المنهجي للدراسة

الدراسة اعتمدت على الاستبيان كأداة ذات أهمية لتحقيق أهدافها الميدانية والمتمثلة في الحصول على البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية ، ولأن الأداة يستخدمها الكثير من العاملون في مجال البحوث البشرية على نطاق واسع بهدف الحصول على الحقائق المنشودة ، هذه الأداة مرت بالعديد من الخطوات حتى تكون قابلة للتطبيق في هذا المجال على ضوء نتائج اختبارات الدراسة الاستكشافية التي أجريت عليها. بعد ذلك تم تصميم المقياس اعتماداً على دراسات سابقة، كما خضع لعدة اختبارات لضمان قدرته على قياس علاقات الدراسة الحالية، بحثنا يتطلب النظر في المشكلات المتعلقة بالإنسانيات بأن نصفها بدقة من أجل الحصول على أكبر قدر من المعلومات اللازمة لتفسيرها علمياً ، وعلينا النظر في أكثر الطرق العلمية المتبعة في دراسة مثل هذه المشاكل ومن هنا نجد أن الطريقة التحليلية هي الأنسب للنهج الوصفي وذلك نظراً لارتباطه منذ البداية بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات البشرية، وهذه الطريقة لا تزال هي الأكثر استخداماً في الدراسات البشرية حتى الآن ، ويرجع ذلك لصعوبة استخدام الطريقة التجريبية في تلك المجالات (عبيدات، ٢٠٠٢).

٣,٢,١ منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي مع البيانات الكمية في هذه الدراسة، حيث يساعد ذلك على جعل استنتاجات الدراسة أكثر موضوعية ودقة، والسبب لاستخدام النهج التحليلي الوصفي في هذه الدراسة هو معاونة الباحث على فهم أعمق ، وهذا يتوقف على الأدوات المستخدمة إحصائياً، كما إنه يوفر نتائج بشكل أدق ونتائج غير متوقعة ، ولذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ونتائج الدراسة يتم التحقق منها بموثوقية عالية للوصول إلى الانتهاء النهائي من الدراسة بشكل دقيق، هذا غير إن المنهج

الوصفي التحليلي يدعم استنتاجات الدراسة، وهو المنهج الأنسب لهذه الدراسة، لأنه يوصلنا إلى معرفة العوامل التي تساهم في تحقيق الأداء الوظيفي في شركات الأسمت بسطنة عمان من أجل التحسين والنمو المستمر.

٣,٢,٢ فرضيات الدراسة

بناءً على نتائج الدراسات السابقة والنظريات العلمية المتعلقة بعوامل الدراسة والتي اشرناه إليه

في الفصل الثاني، يتم تلخيص فرضيات الدراسة الحالية في الافتراضات التالية:

الفرضية الرئيسة الأولى: تؤثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي.

الفرضية الرئيسة الثانية: تؤثر العدالة التنظيمية على الروح المعنوية للموظفين

الفرضية الرئيسة الثالثة: تؤثر الروح المعنوية على الأداء الوظيفي

الفرضية الرئيسة الرابعة: تؤثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي من خلال الروح المعنوية.

٣,٢,٣ تصميم الدراسة

تصميم الدراسة تعني الاستراتيجية أو الخطة الشاملة التي سوف يتبعها الباحث والتي تصف عادة

إجراءات البحث ويشير (كريسوبل، ٢٠١٥) يقصد بالتصميم الإجراءات والمعالجة والبيانات أو

المعلومات المتعلقة بالدراسة تشكل شبكة من العلاقات بين المتغيرات التي تتضمنها الدراسة، والخطة هذه

هي التي يتبعها عادة الباحث للإجابة على أسئلة الدراسة، والتي تحدد الأساليب والإجراءات

المتعلقة بتحليل وجمع بياناته البحثية (كريسوبل، جاريت، ٢٠٠٨).

وبصرف النظر عن الطريقة المستخدمة، وفي كل الأحوال فإن الباحث يأخذ في الاعتبار جميع الخطوات الست الأساسية المطلوبة، وهي المشاركة في تصميم استبيان الدراسة، وذلك للوفاء بالغرض المخصص له، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، وأيضاً تصميم وبناء أداة الدراسة، بالإضافة لتوزيع الاستبيان، ومعالجة البيانات بعد جمعها إن وجدت (Ari, Sorensen, Jacobs, & Razavieh, 2002)، أما الجانب الإحصائي التقني وفيما يتعلق به، تم اختيار حزمة المعادلة الهيكلية (SEM) بواسطة عملية الدمج من خلال برنامج التحليل الإحصائي لـ AMOS وذلك لدوره المهم لتقييم العلاقات بين المتغيرات الأساسية للدراسة حيث تمكن وتساعد الباحث من اختيار النموذج النظري لهذه الدراسة (بيرن، ٢٠٠١).

كما تضمنت الدراسة ثلاثة متغيرات أساسية، حيث كان المتغير المستقل العدالة التنظيمية، وكان المتغير التابع الأداء الوظيفي، والمتغير الوسيط الروح المعنوية، والدراسة تم تطبيقها على العاملين في شركات الأسمنت بسلطنة عمان، وتم الاعتماد على عدة دراسات كما هي موضحة في الملحق رقم (٢).

٣,٢,٤ مجتمع الدراسة وعينته

إن مجتمع الدراسة يتألف من جميع الموظفين بالشركتين وهي شركة ريسوت للاسمنت ومقرها مدينة صلالة وشركة أسمنت عمان ومقرها مدينة مسقط بسلطنة عمان، وقد بلغ عدد أفراد المجتمع الأصلي (١١٠٠) موظف، ومن منطلق حرص الباحث واهتمامه الشديد للوصول إلى أفضل النتائج المرجوه مع ضمان إمكانية تعميمها، عليه اعتمد الباحث على أسلوب العينة الشمولية (دراسة المجتمع بالكامل)، في تحديد عينة الدراسة، تم توزيع عدد (١١٠٠) استبياناً، وكان عدد الاستبيانات المسترجعة (٧٥٢)، بينما بلغ عدد الاستبيانات الصحيحة التي تم إدخالها في النظام للمعالجة والتحليل (٦٩٢)،

بنسبة ٦٢,٩٪ من عدد الاستبيانات الموزعة على عينة الدراسة، والجدول (٣,١) يوضح كيفية طريقة

تحديد الدراسة والعينة القابلة للتحليل:

الجدول ٣,١: تحديد عينة الدراسة وعدد الاستمارات الموزعة والصالحة للتحليل

م	اسم الشركة	عدد العاملين	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستردة	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة عدد الاستمارات الصالحة للتحليل
١	شركة ريسوت للأسمنت	٤٤٠	٤٤٠	٣٤١	٣٢٠	٧٢,٧٪
٢	شركة أسمنت عمان	٦٦٠	٦٦٠	٤١١	٣٧٢	٥٦,٤٪
	الإجمالي	١١٠٠	١١٠٠	٧٥٢	٦٩٢	٦٢,٩٪

٣,٢,٥ طرق جمع البيانات

بيانات الدراسة اعتمدت على المصادر الأولية في التعامل مع الجوانب التحليلية للدراسة ثم بعد ذلك تم جمع البيانات الأولى بواسطة الاستبيان الذي صمم على وجه الخصوص لهذا الغرض بعد أن تم عرضها على مجموعة من المحكمين للتحقق من صدق محتويات الاستبيان، بحيث يقيس ما وضع لأجله، ولإن مجتمع الدراسة شركات الأسمنت فعليه تم تقديم طلب لتوزيع تلك الاستبانة، ثم بعد ذلك تم توزيع الاستبيان على الموظفين، وتم تحديد فترة زمنية للإجابة على الاستبيان وكانت من ٢١ يوم إلى ٣٠ يوم على أن يتم تسليمها لمدير إدارة الموارد البشرية، وتعد هذه الفترة كافية للموظفين للإجابة على الاستبانة بكل دقة، بعدها تم إستلام تلك الاستبانة مدير إدارة الموارد البشرية.

٣,٢,٦ أداة وإجراءات الدراسة

الدراسة اعتمدت الاستبيان أداة مهمة لجمع المعلومات على إعتبار إن الاستبيان أكثر أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف الدراسة الميدانية بهدف الحصول على المعلومات، وتم الاعتماد على (دراسة السليحات ٢٠١٨، ودراسة البلوي ٢٠١٦) في مقياس متغير العدالة التنظيمية، بينما متغير الأداء الوظيفي في بناء المقياس تم الاعتماد على (دراسة السليحات ٢٠١٨)، وفي تصميم المتغير الوسيط الروح المعنوية تم الاعتماد على (دراسة مهيدات ٢٠١٩)، وإعداد الاستبيان تم على مراحل متتالية حتى يصل لشكله النهائي كما هو موضح بالملحق رقم (٥) .

مرحلة الاستشارة والبدء: في هذه المرحلة تم إعداد الاستبيان في شكله الأولي وذلك بالرجوع للدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة، هذا بالإضافة إلى ما تم عرضه في الإطار النظري، وتم تقدمه للمشرفين ن للتحقق من ملاءمته ودقته في جمع المعلومات.

مرحلة نهاية التحكيم: بعد الحذ الموافقة على الملاحظات والآراء التي أبدوها المشرفين على الدراسة في جزئية إعادة الضبط، وتعديل ما يمكن تعديله، تم الانتهاء من اعداد الاستبيان، ومن هنا تمت مراعاة المبادئ التالية عند إعداد الاستبانة الخاصة بأثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط، صياغة بنود الاستبانة في شكل إجرائي سلوكي، وعلى شكل سياق علمي لكي يسهل ملاحظاتها وقياسها، سهولة صياغة محاور الاستبانة وأبعادها في فقرات ووضوحها بشكل واقعي، تحديد محاور وأبعاد الاستبانة في فقرات، التي لا غني عنها لكل مسئول أو مهتم بأثر أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط . كما تم تقديمه إلى مجموعة من المختصين وتألفت اللجنة الخاصة بالتحكيم من مجموعة أعضاء بهيئة التدريس من ذوي الخبرة والتخصص في مجال البحث العلمي (ملحق رقم ٣)، وتم إدخال التعديلات اللازمة حتى أصبح الاستبيان معتمداً وفقاً لآراء المحكمين.

مرحلة التحقق من صحة الاتساق: تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية مكونة من (٥٠) عامل من أفراد مجتمع الدراسة (العاملين بشركة ريسوت للأسمنت وشركة أسمنت عمان) للتحقق من صحة الثبات والاتساق الداخلي (الارتباط)، وبالتالي تم التحقق من صحة وملاءمة الاستبيان وجاهزيته للتوزيع النهائي. مرحلة جمع البيانات: تم توزيع الاستبيان على جميع أفراد عينة الدراسة لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، وتم تقسيم الاستبيان إلى قسمين على النحو التالي:

القسم الأول: البيانات الديمغرافية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة، والتي تمثلت في (الشركة، الجنس، الفئة العمرية، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة في الشركة)

القسم الثاني: تمثل في محاور أثر العدالة التنظيمية على الأداء الوظيفي: الروح المعنوية العامل الوسيط ، وتكون هذا القسم من ثلاثة محاور رئيسية على النحو الآتي:

المحور الأول (العدالة التنظيمية) حيث جاء هذا المحور ضمن أداة الدراسة لقياس مستوى العدالة التنظيمية بقطاع الأسمنت محل الدراسة، وتكون من (١٥) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد تمثل العدالة التنظيمية كما يلي:

- البعد الأول (العدالة التوزيعية): ويتضمن (٥) فقرات.
- البعد الثاني (العدالة الإجرائية): ويتضمن (٥) فقرات.
- البعد الثالث (العدالة التفاعلية): ويتضمن (٥) فقرات.

المحور الثاني (الروح المعنوية) حيث جاء هذا المحور ضمن أداة الدراسة لقياس مستوى الروح المعنوية للموظفين بقطاع الأسمنت محل الدراسة، وتكون من (٥) فقرات.

المحور الثالث (الأداء الوظيفي) حيث جاء هذا المحور ضمن أداة الدراسة لقياس مستوى الأداء الوظيفي

بقطاع الأسمنت محل الدراسة، وتكون من (١٥) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد تمثل الأداء الوظيفي كما يلي:

• البعد الأول (إنجاز المهام): ويتضمن (٥) فقرات.

• البعد الثاني (دقة العمل): ويتضمن (٥) فقرات.

• البعد الثالث (كمية العمل المنجز): ويتضمن (٥) فقرات.

كما ترك مجالاً لحرية الاقتراح للمبحوثين حول ما يروونه مناسباً في موضوع الدراسة الحالية، وحدد الباحث أيضاً وسائل للتواصل معهم لأجراء المقابلات الشخصية معهم أن توافرت لديهم الرغبة في ذلك.

اعتمدت الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، لتحديد درجة لكل فقرة،

ولقد تم استخدام صيغة واحدة من الإجابات بما يتلاءم مع صيغة فقرات الاستبيان، حيث تعرض فقرات

الاستبانة على المبحوثين ومقابل كل فقرة خمس إجابات تحدد مستوى موافقتهم عليها، وتُعطى فيه

الإجابات أوزاناً رقمية تمثل درجة الإجابة على الفقرة.

ويوضح جدول رقم (٣،٢) أن الفقرة التي يتم الموافقة عليها بدرجة عالية جداً تأخذ الدرجة (٥)،

بينما الفقرة التي يتم عدم الموافقة عليها بدرجة متدنية جداً تعطى الدرجة (١)، وتتراوح باقي الإجابات في

هذا المدى الذي يتراوح بين درجة واحدة وخمس درجات.

الجدول ٣،٢: يوضح أوزان الفقرات

الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	٥	٤	٣	٢	١

وتم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل المقياس} = (5 - 1) \div 5 = 0,8$$

لتحصل على قيمة الوسط المرجح والوزن النسبي بشكل أساسي لتحديد مستوى موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات ومحاو الاستبيان.

ويوضح جدول رقم (٣,٣) أن المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية يمكن الاعتماد عليها لإعطاء دلالة ترجيحية واضحة على أن المتوسطات التي تقل عن (١,٨) تدل على مستوى الموافقة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة على ما جاء بالفقرات أو محاور الاستبيان منخفض جداً، أما المتوسطات الحسابية التي تتراوح بين (١,٨ إلى أقل من ٢,٦) فهي تدل على وجود درجة منخفضة من الموافقة، بينما المتوسطات التي تتراوح ما بين (٢,٦ إلى أقل من ٣,٤) فهي تدل على مستوى موافقة متوسط، بينما المتوسطات التي تتراوح ما بين (٣,٤ إلى أقل من ٤,٢) فهي تدل على مستوى موافقة مرتفع، بينما المتوسطات التي تتراوح ما بين (٤,٢ إلى أقل من ٥) فهي تدل على مستوى مرتفع جداً، وهذا التقسيم تم تصنيفه وفق مقياس ليكرت الخماسي الذي تم اعتماده في أداة الدراسة.

الجدول ٣,٣: المتوسطات والأوزان النسبية وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي

مستوى الموافقة	قيمة الوسط المرجح	الوصف
مرتفعة جداً	من ٤,٢ إلى ٥	أوافق بشدة
مرتفعة	من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢	أوافق
متوسطة	من ٢,٦ إلى أقل من ٣,٤	محايد
منخفضة	من ١,٨ إلى أقل من ٢,٦	لا أوافق
منخفضة جداً	من ١ إلى أقل من ١,٨	لا أوافق بشدة

المصدر: (تحليل الباحث)

٣,٢,٧ اختبار صدق وموثوقية أداة الدراسة

تم إجراء اختبار تجريبي من أجل ضمان وضوح الأسئلة، من خلال تطبيق استبيان على عينة مكونة من ٥٠ موظفاً في شركات الأسمنت بسلطنة عمان، حيث تم بعد ذلك استخراج الصورة النهائية للاستبيان من الجدول ، استخدم الباحث اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة ،حيث يشير ميلير إلى أنها من أكثر الطرق المستخدمة لقياس ثبات الاختبار وأفاد هاير وآخرون (٢٠٠٦) وتحقق جودة الأداة إذا زاد معامل كرونباخ ألفا عن ٠,٧٠، فما فوق، إضافة إلى استخدام الباحث اختبار الارتباط بين فقرات الاستبيان والمجال الذي تنتمي أو ترجع إليه هذه الفقرة، بهدف التحقق من الاتساق الداخلي بين فقراتها، والذي يشير إلى درجة ارتباط كل فقرات من فقرات الاستبيان مع المجال أو البعد الواحد الذي ينتمي أو يرجع إليه والذي يعرف بالارتباط الخطي سيبرمان للبيانات الرتبية بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي أو ترجع إليه هذه الفقرة.

الجدول ٣,٤: عدد ونوع متغيرات الدراسة وعدد الفقرات التي تمثلها في الاستبيان

متغير كامن	الفقرة والكود لكل بعد	الأبعاد المفسرة للمتغير الكامن	عدد الفقرات لكل بعد
العدالة التنظيمية	$\sum \text{Item1- Item5}$ ٤1	بعد العدالة التوزيعية	٥
	$\sum \text{Item6- Item10}$ ٤1	بعد العدالة الإجرائية	٥
	$\sum \text{Item11- Item15}$ ٤1	بعد العدالة التفاعلية	٥
	$\sum \text{Item1- Item15}$ ٤1	مجموع فقرات المتغير المستقل	١٥
الأداء الوظيفي	$\sum \text{Item16- Item20}$ ٤1	إنجاز المهام	٥
	$\sum \text{Item21- Item25}$ ٤1	دقة العمل	٥
	$\sum \text{Item26- Item30}$ ٤1	كمية العمل المنجز	٥
	$\sum \text{Item16- Item30}$ ٤1	مجموع فقرات المتغير التابع	١٥

الروح المعنوية	Σ 1 (Item31- Item35)	الروح المعنوية
٥	٥	Σ ٤ (Item31- Item35) مجموع فقرات المتغير الوسيط
٣٥	٣٥	Σ ٤ (Item1- Item35) مجموع الفقرات

ويلاحظ أن معظم المحكمين أشار إلى أنه من المفضل أن يتكون كل بعد من أبعاد الدراسة من خمس فقرات، وهو ما اعتمدت عليه أيضا الدراسات السابقة التي اعتمد عليها الباحث في تصميم مقياس الدراسة. تكشف لنا النتائج الاستطلاعية لمعامل الثبات لكل فقرة من فقرات المقياس ومعاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أبعاد العدالة التنظيمية (العامل المستقل) والدرجة الكلية لكل بعد من أبعاده الرئيسية والذي يكشف لنا أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$) ويعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه، وعليه سوف يتم اختبار كل عامل من عوامل الدراسة الرئيسية وأبعاد قياسه لتبيان اختبار الثبات والموثوقية لمقياس الدراسة (الاستبيان).

المتغير الأساسي الأول: العدالة التنظيمية كعامل مستقل في نموذج الدراسة

يعتبر المتغير الأساسي في نموذج الدراسة ويحتوي على (٣) أبعاد لقياسه تمثلت في :

بعد العدالة التوزيعية، بعد العدالة الإجرائية، وأخيراً بعد العدالة التفاعلية، حيث تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد بعدد من المؤشرات (فقرات) ولقد تم الاعتماد في قياس المتغير الأساسي (العدالة التنظيمية) على بعض الدراسات مثل دراسة على (دراسة السليحات ٢٠١٨، ودراسة الهلوي ٢٠١٦) وعليه تم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد على حدا بهدف التأكد من درجة صدق الثبات واتساق الفقرات في البعد أو المجال.

١. اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الأول (العدالة التوزيعية)

دلت النتائج كما هي بالجدول رقم (٣,٥) والمرتبطة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط من (٠,٦٦٠) للفقرة رقم (٤) و(٠,٨٨٩) للفقرة رقم (٢) كما تجاوز صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد قيمة المحك (٠,٧٠) حيث كانت أقل قيمة ثبات (٠,٧٩٥) للفقرة رقم (٤)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد العدالة التوزيعية وفقراته الخمسة ظهر أنها كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٥: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التوزيعية والدرجة الكلية للمجال

البعد الأول: العدالة التوزيعية				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item1	يتناسب راتي الشهري مع راتب زميلي وبنفس المؤهلات في وظائف أخرى.	0.904	0.824**	0.000
Item2	تناسب الرواتب والمكافآت مع الجهد الذي أبذله في العمل.	0.941	0.889**	0.000
Item3	توزع الحوافز بين العاملين على أساس عادل.	0.902	0.822**	0.000
Item4	تناسب ساعات العمل مع إمكانياتي	0.795	0.660**	0.000
Item5	يوزع عبء العمل بين العاملين بشكل عادل.	0.891	0.803**	0.000
	درجة موثوقية وارتباط البعد الأول بالمجال الكلي لمقياس العدالة التنظيمي	0.888	0.799**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$)

٢. اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الثاني (العدالة الإجرائية)

دلت النتائج كما هي بالجدول رقم (٣,٦) والمرتبطة بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الثاني مع مجالها الكلي حيث تراوحت معدلات الارتباط من (٠,٧٩٥) و(٠,٨٩٧) كما

تجاوز صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد قيمة المحك (٠,٧٠) حيث كانت أقل قيمة ثبات (٠,٨٨٦) للفقرة رقم (Item6)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد العدالة التوزيعية وفقراته الخمسة ظهر أنها كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول ٣,٦: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة الإجرائية والدرجة الكلية للمجال

البعد الثاني: العدالة الإجرائية				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item6	يتخذ مديري قراراته الوظيفية بموضوعية.	0.886	0.795**	0.000
Item7	يتم تطبيق القرارات الإدارية (الترقية، منح العلاوات) على الموظفين بشكل عادل.	0.946	0.897**	0.000
Item8	للموظفين حق الاعتراض على أو الاستئناف حول القرارات التي يتخذها المدير.	0.921	0.854**	0.000
Item9	يتم إشغال المناصب الإدارية في الشركة بطريقة موضوعية.	0.914	0.842**	0.000
Item10	يتبنى المدراء في الشركة الشفافية في ترشيح العاملين للدورات التدريبية.	0.899	0.817**	0.000
	درجة موثوقية وارتباط البعد الثاني بالمجال الكلي لمقياس العدالة التنظيمي	0.924	0.859**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 = α) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01 = α)

٣. اختبار صدق وموثوقية المقياس للبعد الثالث (العدالة التفاعلية)

أثبتت نتائج الدراسة الاستطلاعية كما هي بالجدول رقم (٣,٧) الخاص بدرجات الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الثالث مع المجال الكلي لها حيث تراوحت معدلات الارتباط ما بين (٠,٨٣٣) و(٠,٨٨٩) كما كانت نتائج صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من المعيار

المحدد (0,70)، وبالنظر أيضاً إلى مجموع الثبات الكلي لبعده العدالة التفاعلية وفقراته الخمسة كانت ذات

ثبات عالي وبلغت قيمته (0,923) وهذا يشير إلى صلاحية بناء البعد كبعد من أبعاد العدالة التنظيمية.

الجدول 3,7: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التفاعلية والدرجة الكلية للمجال

البعد الثالث: العدالة التفاعلية				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item11	يسود الاحترام بيني وبين مديري أثناء تأدية الوظيفة.	0.923	0.857**	0.000
Item12	يناقشني مديري بالقرارات المتعلقة بوظيفتي والنتائج المترتبة عليها بصراحة.	0.941	0.889**	0.000
Item13	يشرح لي مديري مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	0.923	0.857**	0.000
Item14	تتعامل الإدارة في الشركة مع قضايا العاملين بعدالة وبحسب الأنظمة والتعليمات السارية.	0.909	0.833**	0.000
Item15	يشجع ويعزز مديري العلاقات المبنية المحبة والاحترام بين الموظفين.	0.935	0.878**	0.000
	درجة موثوقية وارتباط البعد الثالث بالمجال الكلي لمقياس العدالة التنظيمية	0.923	0.855**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 = α) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01 = α)

المتغير الكامن الثاني: الأداء الوظيفي كمتغير تابع في نموذج الدراسة

الأداء الوظيفي هو المتغير التابع في نموذج الدراسة ويتضمن ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه تتركز في

الأبعاد التالية: (إنجاز المهام، دقة العمل، كمية العمل المنجز) كل بعد تم قياسه بعدد من الفقرات،

والاعتماد تم عليها أيضاً لبناء المقياس اعتماداً على بعض الأدبيات السابقة مثل (السليحات، 2018)،

بناءً عليه تم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد وذلك بشكل منفصل بهدف التحقق من دقة الاتساق

والاعتماد عليها في إجراء دراسة الارتباطات.

١. اختبار صدق وثبات مقياس البعد الأول (إنجاز المهام)

يوضح الجدول (٣,٨) درجة الاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول وحقلها الإجمالي، حيث تراوحت معاملات الارتباط كما هو موضح في الجدول أدناه من (٠,٨٨١) للفقرة رقم (Item17) و(٠,٩٢١) للفقرة رقم (Item18)، وبالنظر أيضاً إلى معامل الثبات الكلي لبعد إنجاز المهام وفقراته الخمسة كانت ذات ثبات عالي وبلغت قيمته (٠,٩١٩) وهذا يشير إلى صلاحية بناء البعد كبعد من أبعاد الأداء الوظيفي.

الجدول ٣,٨: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد إنجاز المهام والدرجة الكلية للمجال

البعد الأول: إنجاز المهام				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item16	يندفع الموظف لأداء المهام بحمة عالية.	0.941	0.889**	0.000
Item17	ينجز الموظف المهام بالوقت المحدد.	0.937	0.881**	0.000
Item18	ينجز الموظف المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المعتمدة.	0.959	0.921**	0.000
Item19	يستخدم الموظف التقنيات الحديثة بفعالية عند إنجاز المهام.	0.955	0.913**	0.000
Item20	ينجز الموظف الأعمال المطلوبة وفقاً لما هو مخطط.	0.944	0.894**	0.000
	درجة موثوقية وارتباط البعد الأول بالمجال الكلي لمقياس الأداء الوظيفي	0.919	0.850**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 = α) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01 = α)

٢. اختبار صدق وثبات المقياس للبعد الثاني (دقة العمل)

نتائج الارتباط والاتساق الداخلي للبعد الثاني (دقة العمل) كما هي بالجدول رقم (٣,٩) الذي يكشف لنا أنها جاءت متناسمة والمعايير المحددة لها، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٨٦١) للفقرة رقم (Item24) و(٠,٩٢٤) للفقرة رقم (Item21) كما كانت نتائج صدق الثبات لكل فقرة من فقرات

البعد أعلى من المعيار المحدد (0,70)، وبالنظر أيضاً إلى مجموع الثبات الكلي لبعد دقة العمل وفقراته الخمسة كانت ذات ثبات عالي وتجاوز القيمة (0,942) وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر من أبعاد الأداء الوظيفي.

الجدول 3,9: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد دقة العمل والدرجة الكلية للمجال

البعد الثاني: دقة العمل				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item21	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	0.961	0.924**	0.000
Item22	يلتزم الموظف بالمهام المحددة في وصفه الوظيفي في أداء أعماله.	0.943	0.892**	0.000
Item23	ينجز الموظف أعماله وفق معدلات الأداء المخططة.	0.951	0.907**	0.000
Item24	يطبق الموظف تعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة.	0.925	0.861**	0.000
Item25	يتعامل الموظف مع تحديات العمل مهنية عالية.	0.955	0.913**	0.000
	درجة موثوقية وارتباط البعد الثاني بالمجال الكلي لمقياس الأداء الوظيفي	0.942	0.891**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 = α) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01 = α)

3. اختبار صدق وثبات المقياس للبعد الثالث (كمية العمل المنجز)

نتائج الارتباط والاتساق الداخلي للبعد الثالث (كمية العمل المنجز) كما هي بالجدول رقم (3,10) الذي يكشف لنا أنها جاءت متناعمة والمعايير المحددة لها، حيث تراوحت معدلاتها ما بين (0,853) للفقرة رقم (Item29) و(0,897) للفقرة رقم (Item28) كما كانت نتائج صدق الثبات لكل فقرة من فقرات البعد أعلى من المعيار المحدد (0,70)، وبالنظر أيضاً إلى مجموع الثبات الكلي لبعد كمية العمل المنجز وفقراته الخمسة كانت ذات ثبات عالي وبلغت القيمة (0,894) وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر من أبعاد الأداء الوظيفي.

الجدول ٣,١٠: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات بعد كمية العمل المنجز والدرجة الكلية للمجال

البعد الثالث: كمية العمل المنجز				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item26	تحدد الشركة آلية الإنتاج التشغيلية حسب ظروف السوق وأجواء المنافسة.	0.945	0.895**	0.000
Item27	تحدد الشركة جداول زمنية وتوقيتات محددة لإنجاز مهام العاملين.	0.931	0.870**	0.000
Item28	يتناسب عبء العمل وقدرات الموظف.	0.946	0.897**	0.000
Item29	يتقبل الموظف القيام بأي عمل مطلوب منه في الشركة.	0.921	0.853**	0.000
Item30	تستخدم الشركة مقاييس الأداء لتزويد العاملين بالتغذية الراجعة عن كمية العمل المنجز	0.929	0.868**	0.000
	درجة موثوقية وارتباط البعد الثالث بالمجال الكلي لمقياس الأداء الوظيفي	0.894	0.808**	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.01$)

المتغير الأساسي الثالث: الروح المعنوية كمتغير وسيط في نموذج الدراسة

يمثل متغير الروح المعنوية المتغير الوسيط في نموذج الدراسة ويحتوي على خمسة مؤشرات (فقرات)، لقد اعتمدنا على قياس المتغير الوسيط (الروح المعنوية) على بعض الدراسات مثل دراسة (مهيدات، ٢٠١٩)، وبالتالي، تم اختبار ثبات وموثوقية المتغير الوسيط من أجل التحقق من درجة صحة الاستقرار والاتساق من فقرات أداة الدراسة.

١. اختبار صدق وموثوقية مقياس المتغير الوسيط (الروح المعنوية)

نتائج التحليل في الجدول رقم (٣,١١) كشفت لنا عن قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات المتغير الوسيط مع حقلها الكلي، حيث تراوحت معدلات الارتباط (٠,٨٥٣) للفقرة رقم

(Item35) و(٠,٩٢٧) للفقرة رقم (Item32)، حيث تم تأكيد الصلاحية لكل فقرة من فقرات المقياس أعلى من القيمة المرادة، حيث أن أدنى قيمة لمعامل الثبات عند (٠,٨٩٤) للفقرة (Item35) أي إنه أعلى من المعيار المحدد (٠,٧٠) وبالنظر إلى الثبات التام للمتغير الوسيط وفقراته الخمس، فقد كان ذا استقرار عالٍ وممتاز وتجاوز القيمة المحددة.

الجدول رقم ٣,١١: معامل الثبات والاتساق الداخلي لفقرات متغير الروح المعنوية والدرجة الكلية للمجال

المتغير الوسيط: الروح المعنوية				
كود الفقرة	العبارات	معامل الثبات	قيمة الارتباط	القيمة الاحتمالية
Item31	أشعر بالأمن والاستقرار أثناء العمل	0.935	0.878	0.000
Item32	أشعر بالانتماء والفخر لمكان العمل الذي أعمل به.	0.960	0.927	0.000
Item33	أشعر بالمتعة وتحقيق ذاتي أثناء قيامي بعملتي.	0.954	0.923	0.000
Item34	أشعر بتعزيز سلوك التعاون الفعال بين الموظفين والروح الإيجابية بينهم.	0.921	0.912	0.000
Item35	أشعر بروح المودة والأخوة حين أناقش زملائي في العمل والاحترام بينهم.	0.894	0.853	0.000
	درجة موثوقية وارتباط المتغير الوسيط بالمجال الكلي لمقياس أداة الدراسة	0.927	0.864	0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة (0.05 = α) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة (0.01 = α)

٣,٢,٨ تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة

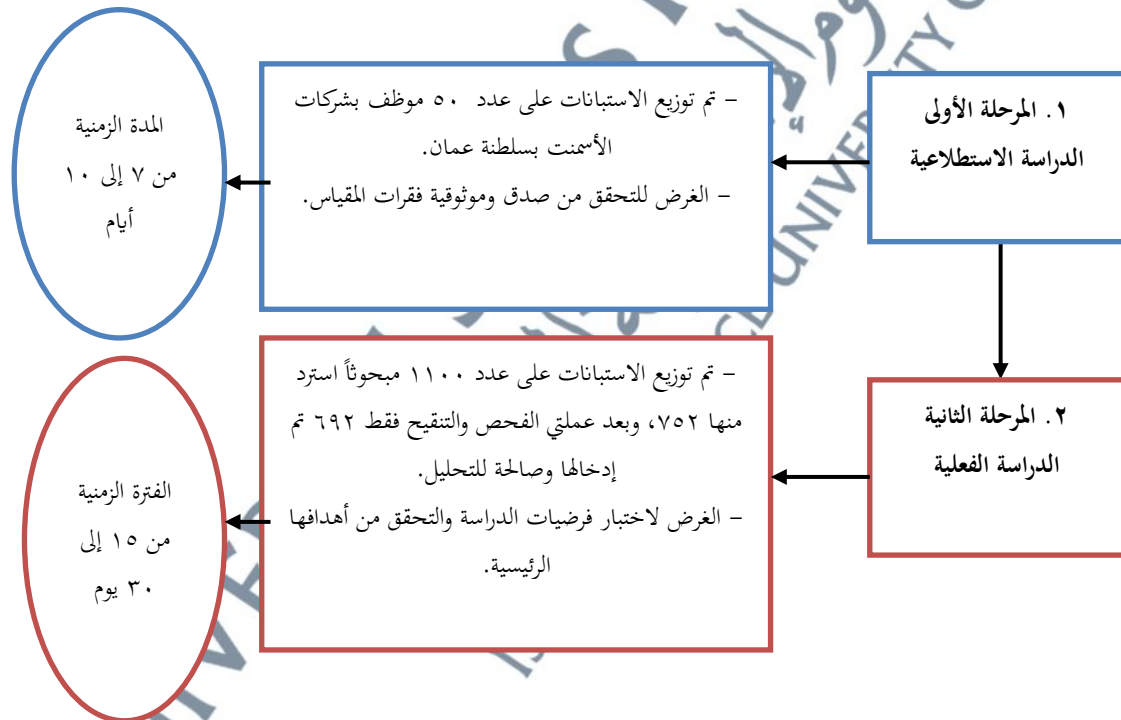
بعد التحقق من صدق وموثوقية أداة الدراسة من خلال ما قام به الباحث في دراسته الاستطلاعية التي استهدفت عدد ٥٠ موظفاً بشركات الأسمنت بسلطنة عمان، وقد دلت كافة النتائج على صدق الثبات والاتساق الداخلي لكافة فقرات المقياس وهذا يعني إمكانية الاعتماد على أداة

الدراسة في جمع وتحليل البيانات لأغراض الدراسة الحالية، وعليه تم اعتماد أداة الدراسة ومن ثم تطبيقها

على العينة المستهدفة لإجراء الدراسة الميدانية الشاملة والتي شملت ما يلي:

١. الحصول على مذكرات صادرة من قسم الموارد البشرية بشركتي ريسوت للأسمت وأسمت عمان للتعرف على عدد الموظفين بالشركات محل الدراسة. (الملحق: ث)

٢. عدد الاستبانات التي تم توزيعها (١١٠٠) استبانة شملت جميع عينة الدراسة ، وبعد فترة ٣٠ يوماً من التاريخ المحدد للتوزيع ، جُمعت الاستبانات من قبل الباحث، وبلغت عدد النماذج المستردة (٧٥٢) ومن خلال عمليات الفحص والتحقق تبين أن الرقم (٦٠) من الاستمارة غير صالحة للتحليل، وفقاً للمعطيات بلغ عدد النماذج الصالحة للتحليل (٦٩٢) نموذجاً، بنسبة وقدرها (٦٢,٩٪). والشكل (٣,١) يوضح المراحل التي تم فيها توزيع الاستبيان أثناء الدراسة الميدانية.



الرسم البياني ٣,١: آلية توزيع الإستبانة ، مراحل توزيع صحيفة الاستبيان

المصدر: من إعداد الباحث استناداً على المراحل العملية ٢٠١٩

نستنتج مما سبق بأن نتائج الدراسة الاستطلاعية قد حققت فعلاً الغرض منها، وأكدت لنا بأنه يمكن الاعتماد عليها في جمع البيانات الأولية والمضي قدماً في إجراء الدراسة الفعلية لتوزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (١١٠٠)، كما أشرنا إليه سابقاً في جدول (٣،١)، وبما إن الأداة أصبحت مهيئة وجاهزة فالإمكان الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة الرئيسية.

٣،٣ التحليل العملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة

إن تحليل العوامل الاستكشافية يهدف إلى الكشف عن الفقرات ذات الارتباطات الضعيفة، ومثل هذا النوع من التحليل يقلل من عدد المؤشرات ذات البنية العاملة الضعيفة، كما إنه يساعد على الكشف عن قيمة التشعب لكل فقرة في البعد، حيث يحقق مبدأ التأكد من أن عوامل الدراسة والعلاقة بينها وبين فقراتها حسب المعايير المحددة لها، وعليه اعتمد الباحث هذا النوع من التحليل من هذا المنطلق، لغرض التحقق من دقة توسيع نطاق الفقرات بطريقة علمية وصحيحة دقيقة واقتصادية، تسهياً لاستخدامها في دراسة الفرضيات في الدراسة الحالية، وأيضاً اعتمد الباحث طريقة تحليل المكونات الرئيسية، بالإضافة إلى إعماده طريقة الدوران المتعامد بطريقة أكثر إيجازاً وتفصيلاً، واعتمد الباحث أيضاً على بعض المعايير العامة لامكانية إستخراج عبارات جيدة وكذلك قيم العلاقات المقبولة بين فقرات المقياس، والتي كانت ممثلة في النقاط التالية:

- ١- اعتبر الباحث عبارات ذات تشعب عملي أقل من (٠,٤٠) بأنها غير جيدة وتم استبعادها.
- ٢- تم استبعاد العبارات التي كانت مشبعة في أكثر من عامل (بنية معقدة) من قبل الباحث من التحليل
- ٣- العبارات التي لها علاقة أكبر من (٠,٨٥) تحذف من أجل حل مشكلة الازدواجية الخطية.

٤- الحد الأدنى الموضح للفرق الكلي هو (٠,٦٠)، لذلك يمكن الاعتماد على هذه العوامل شرح الظاهرة.

٥- اعتمد الباحث طريقة الدوران المتعامد، من أجل أن تكون العوامل مستقلة عن بعضها البعض.

٦- الحد الأدنى للجذور الكامنة للعوامل (١:٠٠) لذلك اعتمد الباحث العوامل التي جذورها الكامنة (١:٠٠) أو أكثر في التحليل.

يمكننا اختبار عوامل الدراسة الرئيسية، باستخدام هذه المعايير السابقة، وهي (العدالة التنظيمية) كعامل مستقل في نموذج الدراسة، (الأداء الوظيفي) كعامل تابع في نموذج الدراسة، (الروح المعنوية) كعامل وسيط في نموذج الدراسة.

٣,٣,١ التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام حزمة (SPSS) للعامل الكامن العدالة التنظيمية باعتباره متغيراً مستقلاً في نموذج الدراسة

الدراسة قامت أولاً بإجراء مجموعة من الخطوات التحليلية للإحصاء الوصفي من خلال استخدام حزمة SPSS والخاصة بالمتغير المستقل بنموذج الدراسة وهو (العدالة التنظيمية)، والمتمثلة في حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات الأبعاد الثلاث الرئيسية للمتغير المستقل (العدالة التنظيمية)، حيث تحقق الباحث من التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة، وقام الباحث بإجراء التحليل العملي الاستكشافي للمتغير المستقل بنموذج الدراسة (العدالة التنظيمية)، بهدف استخلاص الفقرات الجيدة، والتأكد من درجة الارتباط فيما بينها وجودة تمثيلها من أجل ضمان صحة البيانات لتكون موثوقة في اختبار فرضيات الدراسة الحالية ، يتم تلخيص هذه الخطوات في النقاط التالية:

١. الخطوة الأولى: تحليل إحصائي وصفي للأبعاد الرئيسة الثلاث للعدالة التنظيمية.

٢. الخطوة الثانية: تحليل لمعايير كفاءة أبعاد العدالة التنظيمية بطريقة التحليل العامل الاستكشافي.

أولاً: التحليل الإحصائي الوصفي للأبعاد الرئيسة للعدالة التنظيمية.

تم اختبار مجموعة من الفروض الإحصائية العامة المتعلقة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، فضلاً عن التحقق من التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة واختبار ثبات المفهوم لكل فقرة من فقرات المقياس، كما تم التحقق أيضاً من العلاقات الارتباطية بين فقرات المقياس من خلال اختبار مصفوفة الارتباط بين الفقرات لكل بعد من أبعاد العامل المستقل (العدالة التنظيمية) والتي تمثلت في ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي (العدالة التوزيعية، العدالة الإجرائية، العدالة التفاعلية)، كما تم تمثيل النتائج المتعلقة باتجاهات أفراد العينة حول عبارات المقياس من خلال عرضها في أشكال بيانية لكل فقرة من فقرات المقياس من أجل تسليط الضوء على اتجاهات وآراء أفراد العينة حول أسئلة الاستبيان.

أ- البعد الأول: العدالة التوزيعية

أشارت لنا نتائج اختبار الفروض الإحصائية العامة والمبينة لنا بالجدول رقم (٣،١٢) لبعد العدالة التوزيعية في شركات الأسمنت (بسلطنة عمان) كبعد من أبعاد قياس العدالة التنظيمية، بأن جميع فقرات المقياس اتصفت بالثبات والتناسق فيما بين فقرات البعد وفي قياس البعد الذي تمثله، وتحديداً في قياس بعد العدالة التوزيعية، حيث تراوحت نتائج كرونباخ ألفا بين (٠,٧٩٥) للفقرة رقم (Item4) وبين (٠,٩٤١) للفقرة رقم (Item2)، وهذه يشير إلى أنها تتصف بالثبات العالي وتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) الذي أشار إليه (Hair et al., 2006).

الجدول ٣،١٢: التحليل الوصفي لفقرات بعد العدالة التوزيعية

البعد الأول: العدالة التوزيعية							
كود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفطح	الثبات
Item1	يتناسب راتي الشهري مع راتب زميلي وبنفس المؤهلات في وظائف أخرى.	2.205	1.0185	44.1%	.454	-.566	0.904
Item2	تناسب الرواتب والمكافآت مع الجهد الذي أبذله في العمل.	2.194	1.0151	43.9%	.537	-.389	0.941
Item3	توزع الحوافز بين العاملين على أساس عادل.	2.049	.9444	41.0%	.770	.233	0.902
Item4	تناسب ساعات العمل مع إمكانياتي	2.858	.9504	57.2%	-.201	-.323	0.795
Item5	يوزع عبء العمل بين العاملين بشكل عادل	2.223	.9254	44.5%	.621	.288	0.891
	التقديرات العامة لبعده العدالة التوزيعية	2.306	.7814	46.1%	.709	.620	0.888

1 (غير موافق وبشدة) → 5 (موافق وبشدة)

كشفت نتائج تحليل لنا مواقف أفراد العينة على تعبيرات البعد الأول، كما هو موضح في جدول (٣،١٢)، حيث تراوحت بين درجتي موافقة (منخفضة، متوسطة) حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (٢،٠٤٩) للفقرة رقم (Item3) و(٢،٨٥٨) للفقرة رقم (Item4)، والوزن النسبي بين (٤١٪) و(٥٧،٢٪)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات البعد الأول (العدالة التوزيعية) من المتغير الأساسي (العدالة التنظيمية) (٢،٣٠٦) ووزن نسبي (٤٦،١٪) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات البعد الأول، مما يشير هذا إلى درجة موافقة منخفضة من قبل المجيبين على ما جاء بالبعد.

ونائج التحليل الوصفي دلت إلى طبيعة توزيع المشاهدات ومن خلال النظر للجدول (٣،١٢) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد الأول

(العدالة التوزيعية) وفق المعيار المحدد لها (+2، -2) وبالتالي نستنتج أن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات البعد الأول (Kline, 2011).

ب- البعد الثاني: العدالة الإجرائية: يكشف لنا الجدول التالي (3،13) نتائج التحليل الوصفي لبعد العدالة الإجرائية ثبات المستجوبين على فقرات البعد، حيث تراوحت نتائج اختبار كرونباخ ألفا بين (0،886) للفقرة رقم (Item6) وبين (0،946) للفقرة رقم (Item7)، وهذه يدل على أتصافها بالثبات العالي وبأن الفقرات خلقت من الغموض، كما أن الثبات الكلي لمقياس البعد الثاني كان (0،924)، وهذا يدل على صدق محتوى أداة الدراسة على عبارات البعد الثاني من أبعاد العدالة التنظيمية.

الجدول 3،13: التحليل الوصفي لفقرات بعد العدالة الإجرائية

البعد الثاني: العدالة الإجرائية							
الكود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفريط	الثبات
Item6	يتخذ مديري قراراته الوظيفية بموضوعية.	2.486	.9009	49.7%	.270	-.114	0.886
Item7	يتم تطبيق القرارات الإدارية (الترقية، منح العلاوات) على الموظفين بشكل عادل.	1.951	.9164	39.0%	.935	.710	0.946
Item8	للموظفين حق الاعتراض على أو الاستئناف حول القرارات التي يتخذها المدير.	2.199	.9213	44.0%	.597	.100	0.921
Item9	يتم إشغال المناصب الإدارية في الشركة بطريقة موضوعية.	2.084	.9358	41.7%	.831	.586	0.914
Item10	يتبنى المدراء في الشركة الشفافية في ترشيح العاملين للدورات التدريبية.	2.145	.8721	42.9%	.819	.908	0.899
التقديرات العامة لبعد العدالة الإجرائية		2.173	.7725	43.5%	1.049	1.645	0.924

(موافق وبشدة) 5 → 1 (غير موافق وبشدة)

تكشف لنا نتائج تحليل مواقف أفراد العينة على تعبيرات البعد الثاني، كما هو موضح في جدول (٣،١٣)، حيث تراوحت بين درجتي موافقة (منخفضة، متوسطة) حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (١،٩٥١) للفقرة رقم (Item7) و(٢،٤٨٦) للفقرة رقم (Item6)، والوزن النسبي بين (٣٩٪) و(٤٩،٧٪)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) من المتغير الأساسي (العدالة التنظيمية) (٢،١٧٣) وبوزن نسبي (٤٣،٥٪) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات البعد الثاني، مما يشير هذا إلى درجة موافقة منخفضة من قبل المجيبين على ما جاء بالبعد.

كما دلت نتائج التحليل الوصفي إلى طبيعة التوزيع المشاهدات وبالنظر إلى لجدول (٣،١٣) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد الثاني (العدالة الإجرائية) وفق المعيار المحدد لها (+٢،-٢) وبالتالي نستنتج أن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات البعد الثاني (Kline, 2011).

ج. البعد الثالث: العدالة التفاعلية

فقرات المقياس جميعها تميزت باستجابة المجيبين على تعبيرات البعد الثالث "العدالة التفاعلية"، كما هو موضح لنا في الجدول رقم (٣،١٤) حيث نتائج اختبار ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠،٩٠٩) للفقرة رقم (Item14) و(٠،٩٤١) للفقرة رقم (Item12)، وهذا يدل إلى إنها تتميز بالثبات العالي بتجاوزها المعيار المحدد (٠،٧٠) المشار إليه بواسطة (Hair et al., 2006)، وبلغت قيمة الثبات العام للبعد الثالث (٠،٩٢٣) وهذا يدل إلى الاتساق الداخلي لفقرات بعد العدالة التفاعلية.

الجدول ٣,١٤: التحليل الوصفي لفقرات بعد العدالة التفاعلية

البعد الثالث: العدالة التفاعلية							
كود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفطح	الثبات
Item11	يسود الاحترام بيني وبين مديري أثناء تأدية الوظيفة.	3.159	.9415	63.2%	-.280	.136	0.923
Item12	يناقشني مديري بالقرارات المتعلقة بوظيفتي والنتائج المترتبة عليها بصراحة.	2.647	.8954	52.9%	.292	.284	0.941
Item13	يشرح لي مديري مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	2.633	.8976	52.7%	.211	.238	0.923
Item14	تتعامل الإدارة في الشركة مع قضايا العاملين بعدالة وبحسب الأنظمة والتعليمات السارية.	2.243	.8996	44.9%	.580	.191	0.909
Item15	يشجع ويعزز مديري العلاقات المبنية المحبة والاحترام بين الموظفين.	2.720	.9561	54.4%	.167	-.007	0.935
	التقديرات العامة لبعد العدالة التفاعلية	2.680	.7872	53.6%	.386	.908	0.923

1 (غير موافق وبشدة) → 5 (موافق وبشدة)

تكشف لنا نتائج تحليل مواقف أفراد العينة على تعبيرات البعد الثالث، كما هو موضح لنا في الجدول (٣,١٤) إنها تراوحت بين درجتي موافقة (منخفضة، متوسطة) حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (٢,٢٤٣) للفقرة رقم (Item14) و(٣,١٥٩) للفقرة رقم (Item11)، والوزن النسبي بين (٤٤,٩%) و(٦٣,٢%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات البعد الثالث (العدالة التفاعلية) من المتغير الأساسي (العدالة التنظيمية) (٢,٦٨٠) وبوزن نسبي (٥٣,٦%) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات البعد الثالث، مما يشير هذا إلى درجة موافقة متوسطة من قبل المجيبين على ما جاء بالبعد.

كما إن نتائج التحليل الوصفي دلت إلى طبيعة التوزيع المشاهدات ومن خلال الاطلاع على الجدول (٣،١٤) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرات من فقرات البعد الثالث (العدالة التفاعلية) وذلك وفقاً للمعيار المحدد لها (+٢، -٢) ومن هنا نستنتج أن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات البعد الثالث (Kline, 2011).

٣،٣،٢ تحليل معايير كفاءة أبعاد العدالة التنظيمية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

يقوم الباحث في هذه الجزئية باختبار معايير كفاءة عامل العدالة التنظيمية ذو الأبعاد الثلاثة لقياسه، للكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، ومدى توافق عدد المكونات الكامنة مع النموذج النظري الافتراضي المستخلص من الإطار النظري والمرجعيات الأدبية السابقة المحددة سابقاً في الفصل الثاني، إضافة إلى التعرف على نسب تحميل وتشبعات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن (العدالة التنظيمية) كعامل مستقل في النموذج النظري للدراسة الحالية.

أ. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة.

الجدول (٣،١٥) يوضح لنا التباين الكلي المفسر لظاهرة الدراسة، والمتكون من جزئين رئيسيين، حيث يتمثل الجزء الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، والجزء الثاني يتمثل في الجذر النهائي للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية.

الجدول ٣,١٥: التباين الكلي المشروح لأبعاد العدالة التنظيمية

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.624	57.494	57.494	8.624	57.494	57.494	3.973	26.485	26.485
2	1.458	9.720	67.213	1.458	9.720	67.213	3.736	24.903	51.388
3	1.105	5.368	72.581	.805	5.368	72.581	3.179	21.193	72.581
4	.680	4.536	77.118						
5	.605	4.031	81.149						
6	.428	2.851	84.000						
7	.375	2.502	86.502						
8	.372	2.478	88.980						
9	.321	2.143	91.122						
10	.294	1.962	93.084						
11	.263	1.752	94.837						
12	.241	1.606	96.442						
13	.211	1.406	97.848						
14	.184	1.224	99.072						
15	.139	.928	100.000						

وبالإطلاع إلى نتائج اختبار معايير الدراسة كما هي تماماً بالجدول رقم (٣,١٥) يتبين لنا أن نسبة التباين الكلي كانت (٧٢,٥٨١) وهذا يدل على أن مجموع المساهمات الفردية في تفسير ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد العامل الكامن قد فسرت عامل العدالة التنظيمية بنسبة (٧٢,٥٨١٪)، وكانت نسبة مساهمة كل بعد من الأبعاد الثلاثة لقياس العدالة التنظيمية على التوالي (٢٦,٤٨٣٪، ٢٤,٩٠٣٪، ٢١,١٩٣٪).

وفيما يتعلق بجذور إيجن (Eigen) الأولية أشارت نتائج التحليل أن عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس عامل العدالة التنظيمية هي ثلاثة أبعاد رئيسة وهذه النتيجة تتفق مع الأطر النظرية والمفاهيم العامة المتعلقة بالعدالة التنظيمية، وكانت تلك الأبعاد المستخرجة تحت الأسماء التالية: البعد الأول "العدالة التوزيعية"، البعد الثاني "العدالة الإجرائية" والبعد الثالث "العدالة التفاعلية"، وكانت كافة نتائج قيمه إيجن (Eigen) للعوامل الثلاثة قد تتجاوزت الواحد الصحيح (٨,٦٢٤، ١,٤٥٨، ١,١٠٥) كما هي موضحة في جدول رقم (٣,١٥).

ب- نسب تشبعات فقرات المقياس في بعد واحد

استخلص الباحث من خلال اختباره معايير كفاءة العامل المستقل (العدالة التنظيمية) وبطريقة المركبات الرئيسية ثلاثة أبعاد عوامل رئيسية لقياس العدالة التنظيمية، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٥ فقرات فضلاً إلى نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٤٠) وهو ما يسمى بعتبة التشبع التي وضعها الباحث كمييار عام في استخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد اعتمدها الباحث في تحليلاته، وعليه فنستطيع القول بأن الأسئلة (١,٢,٣,٤,٥) كانت مرتبطة بقياس البعد الأول "العدالة التوزيعية" بالجذر الكامن (٨,٦٢٤)، والفقرات (٦,٧,٨,٩,١٠) ذات الجذر الكامن (١,٤٥٨) كانت مرتبطة بالبعد الثاني العدالة الإجرائية، كما ارتبطت الفقرات ذات الأرقام (١١,١٢,١٣,١٤,١٥) بالبعد الثالث العدالة التفاعلية، وبالجذر الكامن (١,١٠٥)، الجدول التالي رقم (٣,١٦) يكشف لنا نسبة التحميل أو التشبعات لكل فقرة في بعد مقياس العدالة التنظيمية.

الجدول ٣,١٦: عدد المكونات الأساسية لمقياس العدالة التنظيمية

أبعاد العدالة التنظيمية			كود الفقرات
العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة التوزيعية	
		.819	Item1
		.823	Item2
		.682	Item3
		.639	Item4
		.521	Item5
	.653		Item6
	.645		Item7
	.745		Item8
	.654		Item9
	.815		Item10
.829			Item11
.825			Item12
.739			Item13
.554			Item14
.782			Item15
1.105	1.458	8.624	الجذر الكامن
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization a. Rotation converged in 7 iterations			

ج. مقياس كايزر- ماير- أولكين واختبار بارتليت لاستبيان العدالة التنظيمية (KMO)

الجدول رقم (٣,١٧) يبين أن نسبة مقياس كايزر ماير أولكين كانت (٠,٩٣٢) ، مما يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة كافية أيضًا لإجراء هذا التحليل بالإضافة إلى دلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠٠).

يشير هذا إلى وجود العلاقة وأن هذا التدبير صالح في عملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه للتحقق من

فرضيات الدراسة (Field, 2006).

الجدول ٣,١٧: كمو واختبار باتليت KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.932
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	8039.632
	Df	105
	Sig.	.000

د. مصفوفة الارتباط بين أبعاد العدالة التنظيمية (Correlation Matrix).

اختبر الباحث هنا مصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس دون الوصول إلى العلاقة القوية ، التي حددها براون (٢٠٠٦) بقيمة (٠,٨٥) ، والتي تعرف باسم الانصهار التام إذا تجاوزت قيمتها المعيار المحدد ، والجدول رقم (٣,١٨) يكشف عن علاقة الارتباط بين فقرات المقياس. تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة إيجابية ، مما يعني أن لكل بُعد من أبعاد العدالة التنظيمية خصائصه التي تميزه عن البعد الآخر ، وفي الوقت نفسه يكون هناك ارتباط إيجابي ضمن حدود المعيار المحدد. (٠,٨٥) ، يشير هذا بدوره إلى أن جميع الأبعاد تمثل نفسها، وبذلك تكون ابتعدت عن مشكلة الاستيعاب الكامل أو ما يعرف بـ (التعداد الخطي). (٠,٣٥٢) إل (٠,٧٨٧) والجدول رقم (٣,١٨) يكشف لنا عن الارتباط بين فقرات المقياس لتحديد العدالة التنظيمية وأبعاده الثلاثة.

الجدول ٣,١٨ : مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات أبعاد العدالة التنظيمية

العدالة التفاعلية					العدالة الإجرائية					العدالة التوزيعية					كود الفقرات	أبعاد العدالة التنظيمية
Item15	Item14	Item13	Item12	Item11	Item10	Item9	Item8	Item7	Item6	Item5	Item4	Item3	Item2	Item1		
														1.000	Item1	العدالة التوزيعية
													1.000	.706	Item2	
												1.000	.615	.697	Item3	
											1.000	.327	.466	.437	Item4	
										1.000	.500	.670	.573	.587	Item5	
									1.000	.620	.456	.526	.457	.481	Item6	العدالة الإجرائية
								1.000	.548	.590	.417	.601	.642	.631	Item7	
							1.000	.677	.650	.576	.446	.554	.544	.604	Item8	
						1.000	.662	.768	.573	.607	.495	.565	.574	.574	Item9	
					1.000	.680	.706	.610	.644	.616	.377	.547	.478	.504	Item10	
				1.000	.395	.464	.384	.348	.499	.494	.527	.421	.352	.395	Item11	العدالة التفاعلية
			1.000	.695	.477	.550	.426	.476	.543	.521	.550	.390	.432	.397	Item12	
		1.000	.699	.634	.537	.512	.509	.509	.571	.572	.465	.482	.386	.415	Item13	
	1.000	.634	.699	.494	.542	.660	.563	.671	.515	.568	.487	.480	.490	.483	Item14	
1.000	.631	.787	.726	.689	.531	.596	.556	.486	.575	.538	.565	.519	.426	.452	Item15	

هـ. تقديرات الشبوع لأبعاد العدالة التنظيمية (Communalities) :

الجدول أدناه يوضح لنا نسبة اشتراك أو شبوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن

الجدول ٣,١٩: تقديرات الشبوع لأبعاد العدالة التنظيمية Communalities

الشبوع	الاستخلاص	فقرات استبانة العدالة التنظيمية	كود الفقرات
البعد الأول: العدالة التوزيعية			
1.000	.802	يتناسب راتي الشهري مع راتب زميلي وبنفس المؤهلات في وظائف أخرى.	Item1
1.000	.787	تتناسب الرواتب والمكافآت مع الجهد الذي أبذله في العمل.	Item2
1.000	.680	توزع الحوافز بين العاملين على أساس عادل.	Item3
1.000	.594	تتناسب ساعات العمل مع إمكانياتي	Item4
1.000	.651	يوزع عبء العمل بين العاملين بشكل عادل	Item5
البعد الثاني: العدالة الإجرائية			
1.000	.650	يتخذ مديري قراراته الوظيفية بموضوعية.	Item6
1.000	.742	يتم تطبيق القرارات الإدارية (الترقية، منح العلاوات) على الموظفين بشكل عادل.	Item7
1.000	.748	للموظفين حق الاعتراض على أو الاستئناف حول القرارات التي يتخذها المدير.	Item8
1.000	.721	يتم إشغال المناصب الإدارية في الشركة بطريقة موضوعية.	Item9
1.000	.781	يتبنى المدراء في الشركة الشفافية في ترشيح العاملين للدورات التدريبية.	Item10
البعد الثالث: العدالة التفاعلية			
1.000	.746	يسود الاحترام بيني وبين مديري أثناء تأدية الوظيفة.	Item11
1.000	.792	يناقشني مديري بالقرارات المتعلقة بوظيفتي والنتائج المترتبة عليها بصراحة.	Item12
1.000	.751	يشرح لي مديري مبررات القرارات التي اتخذت بالنسبة لوظيفتي.	Item13
1.000	.648	تتعامل الإدارة في الشركة مع قضايا العاملين بعدالة وبحسب الأنظمة والتعليمات السارية.	Item14
1.000	.795	يشجع ويعزز مديري العلاقات المبنية المحبة والاحترام بين الموظفين.	Item15

كما إن الجدول رقم (٣,١٩) يبين لنا معدل المشاركة أو شيوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن ، عليه يجب أن يكون تواتر حدوث كل فقرة مساوياً للحد الأدنى (٠,٥٠) ، ومن خلال الاطلاع على الجدول (٣,١٩) فالواضح لنا أن جميع فقرات مسألة العدالة التنظيمية كان أكثر شيوعاً أو أكثر من النسبة المثوية المحددة ، ومن خلال هذه المعطيات يمكننا أن نستنتج الآتي أن جميع فقرات المقياس كانت مرتفعة وهذا موضح في الجدول رقم (٣,١٩).

د. مصفوفة الارتباط المتضاد لأبعاد العدالة التنظيمية (Anti-Image Matrix)

علاقة عكسية ، حيث كانت نسب هذه الارتباطات أعلى من المعيار المحدد لإن القيمة التي تم تجاوزها (٠,٥٠)، وذلك بالمثل بالنسبة لفقرات استبيان العدالة التنظيمية، فهي علاقة عكسية أيضاً ، والنسبة المثوية لهذا الارتباط يجب أن تكون أعلى من (٠,٥٠). وبالإطلاع على الجدول رقم (٣,٢٠) ، يتضح لنا أن كل بعد وفقرة تجاوزت معيار المعيار وتراوحت بين (a0.909) و (a0.962) للفقرات في المقياس.

الجدول ٣,٢٠: مصفوفة الارتباط المتضاد لفقرات أبعاد العدالة التنظيمية

العدالة التفاعلية					العدالة الإجرائية					العدالة التوزيعية					كود الفقرات	أبعاد العدالة التنظيمية
Item15	Item14	Item13	Item12	Item11	Item10	Item9	Item8	Item7	Item6	Item5	Item4	Item3	Item2	Item1		
														.931 ^a	Item1	العدالة التوزيعية
													.940 ^a	-.342-	Item2	
												.914 ^a	-.150-	-.342-	Item3	
											.936 ^a	.227	-.162-	-.095-	Item4	
										.949 ^a	-.183-	-.317-	-.084-	-.024-	Item5	
								.962 ^a	-.166-	-.049-	-.059-	.025	.041	Item6	العدالة الإجرائية	
							.919 ^a	-.040-	.023	.032	-.098-	-.198-	-.097-	Item7		
						.935 ^a	-.182-	-.253-	.021	-.064-	.054	-.022-	-.183-	Item8		
					.932 ^a	-.036-	-.427-	.014	-.056-	-.078-	.003	-.014-	-.005-	Item9		
				.941 ^a	-.273-	-.321-	.032	-.186-	-.149-	.094	-.055-	.016	.035	Item10		
			.937 ^a	.068	-.078-	.039	.124	-.075-	-.059-	-.143-	-.078-	.058	-.078-	Item11	العدالة التفاعلية	
		.916 ^a	-.321-	-.053-	-.028-	.181	.021	-.124-	-.006-	-.082-	.147	-.123-	.014	Item12		
	.920 ^a	-.146-	-.121-	-.109-	.201	.021	-.163-	-.061-	-.152-	.078	.009	.078	.022	Item13		
.945 ^a	-.114-	-.372-	.087	.023	-.117-	-.083-	-.264-	.081	-.079-	-.028-	.006	.034	.013	Item14		
.909 ^a	-.046-	-.466-	-.192-	-.187-	.036	-.187-	-.170-	.165	-.010-	.140	-.183-	-.201-	.028	.045		Item15

٣,٣,٣ تحليل الإحصاءات الوصفية باستخدام حزمة (SPSS) للعامل الأساسي للأداء الوظيفي

بوصفه متغير تابع في نموذج الدراسة

أولاً: أجرى الباحث مجموعة من الخطوات التحليلية للإحصاءات الوصفية وذلك باستخدام حزمة SPSS لمتغير نموذج الدراسة (الأداء الوظيفي)، متمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، وذلك لكل من فقرات الأبعاد الرئيسية للمتغير التابع (الأداء الوظيفي) أيضاً تحقق الباحث من التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة.

كما أجرى الباحث: تحليلاً عاملياً استكشافياً لمتغير نموذج الدراسة (الأداء الوظيفي)، والهدف من هذا استخراج فقرات جيدة، ولضمان درجة الارتباط بينها وبين جودة تمثيلهم وأيضاً من أجل ضمان صحة البيانات حتى تكون موثوقة في اختبار فرضيات الدراسة الحالية، وتلخيص هذه الخطوات يتم في النقاط التالية:

١. الخطوة الأولى: تحليل الإحصاء الوصفي للأبعاد الرئيسية للأداء الوظيفي.

٢. الخطوة الثانية: تحليل معايير كفاءة أبعاد الأداء الوظيفي من خلال طريقة التحليل العاملي

الاستكشافي.

أولاً: تحليل الإحصاء الوصفي للأبعاد الرئيسية للأداء الوظيفي. تم اختبار مجموعة من الافتراضات الإحصائية العامة المتعلقة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية، بالإضافة إلى التحقق من التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة واختبار ثبات المفهوم لكل من فقرات الجدول، تم التحقق من العلاقة بين فقرات المقياس من خلال اختبار مصفوفة الارتباط بين الفقرات لكل بعد من أبعاد العامل التابع (الأداء الوظيفي)، والتي تم تمثيلها في ثلاثة أبعاد رئيسية (إنجاز المهام، دقة العمل، كمية العمل المنجز)، من أجل تسليط الضوء على اتجاهات وآراء أعضاء العينة على أسئلة الاستبيان.

أ- البعد الأول: إنجاز المهام:

الجدول رقم (٣,٢١) يوضح لنا نتائج تحليل الإحصاء الوصفي لبعد إنجاز المهام كأحد أبعاد قياس الأداء الوظيفي في نموذج الدراسة. وعليه نستنتج الآتي أن جميع فقرات البعد تميزت بتناسق المجيبين على فقرات بعد "إنجاز المهام" وذلك لأن اختبار ألفا كرونباخ يتراوح بين (٠,٩٣٧) للفقرة (Item17) و (٠,٩٥٩) للفقرة (Item18)، وهذا يدل على إنها تتميز بمستوى عال من الاستقرار لتجاوز المعيار المحدد (٠,٧٠) والمشار إليه بواسطة (Hair et al., 2006) أيضا كان الثبات العام للبعد الأول "إنجاز المهام" للمتغير التابع "الأداء الوظيفي" بلغت قيمته (٠,٩١٩) وهذا يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات بعد إنجاز المهام، كما يدل على افتقارها إلى الغموض ووضوح تعبيرات البعد أو تداخل التعبيرات مع بعضها البعض.

الجدول ٣,٢١: التحليل الوصفي العام لفقرات إنجاز المهام

البعد الأول: إنجاز المهام							
كود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفطح	الثبات
Item16	يندفع الموظف لأداء المهام مهمة عالية.	3.069	.9719	61.4	-0.177	-0.349	0.941
Item17	ينجز الموظف المهام بالوقت المحدد.	3.072	.9702	61.4	-0.126	-0.389	0.937
Item18	ينجز الموظف المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المعتمدة.	3.098	.9390	62.0	-0.176	-0.092	0.959
Item19	يستخدم الموظف التقنيات الحديثة بفعالية عند إنجاز المهام.	2.945	.9380	58.9	-0.080	-0.227	0.955
Item20	ينجز الموظف الأعمال المطلوبة وفقاً لما هو مخطط.	3.228	.9728	64.6	-0.186	-0.210	0.944
	التقديرات العامة لبعد إنجاز المهام	3.083	.8631	61.7	-0.166	.034	0.919

(موافق وبشدة) 5 → (غير موافق وبشدة) 1

تكشف لنا نتائج تحليل مواقف أفراد العينة على تعبيرات البعد الأول، كما هو موضح لنا في الجدول (٣,٢١) تراوحت بين درجتي موافقة (منخفضة، متوسطة). بينما تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (٢,٩٤٥) للفقرة رقم (Item19) و(٣,٢٢٨) للفقرة رقم (Item20)، والوزن النسبي بين (٥٨,٩%) و(٦٤,٦%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات البعد الأول (إنجاز المهام) من المتغير التابع (الأداء الوظيفي) (٣,٠٨٣) وبوزن نسبي (٦١,٧%) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات البعد الأول، مما يشير هذا إلى درجة موافقة متوسطة من قبل المجيبين على ما جاء بالبعد.

كما إن نتائج التحليل الوصفي دلت إلى طبيعة التوزيع المشاهدات وبالإطلاع على الجدول (٣,٢١) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد الأول (إنجاز المهام) ولك وفقاً للمعيار المحدد لها (+٢،-٢) وعليه، نستنتج بأن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات البعد الأول (غنجاز المهام) (Kline, 2011).

ب- البعد الثاني: دقة العمل:

من خلال جدول رقم (٣,٢٢) من مخرجات التحليل الوصفي العام لفقرات دقة العمل، نجد أن جميع فقرات بُعد دقة العمل تميزت بتناسق أفراد العينة على فقراتها، لان نتائج اختبار ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٩٢٥) للفقرة (Item24) و(٠,٩٦١) للفقرة (Item21)، وهذا يشير على إنها تتميز بدرجة عالية من الاستقرار لتجاوزها المعيار المحدد (٠,٧٠) المشار إليه بواسطة (Hair et al.,2006) وأن كان الاستقرار العام (٠,٩٤٢) وهذا يدل على اتساق أفراد العينة في فقرات البعد الثاني لأبعاد الأداء الوظيفي.

الجدول ٣,٢٢: التحليل الوصفي العام لفقرات دقة العمل

البعد الثاني: دقة العمل							
كود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفلطح	الثبات
Item21	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	3.231	.9736	64.6%	-.288	-.165	0.961
Item22	يلتزم الموظف بالمهام المحددة في وصفه الوظيفي في أداء أعماله.	3.064	.9573	61.3%	-.127	-.315	0.943
Item23	ينجز الموظف أعماله وفق معدلات الأداء المخططة.	3.142	.9921	62.8%	-.233	-.257	0.951
Item24	يطبق الموظف تعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة.	2.879	1.0305	57.6%	-.121	-.545	0.925
Item25	يتعامل الموظف مع تحديات العمل بمهنية عالية.	3.078	.9845	61.6%	-.212	-.258	0.955
	التقديرات العامة لبعد دقة العمل	3.079	.8933	61.6%	-.206	-.120	0.942

1 (غير موافق وبشدة) → 5 (موافق وبشدة)

تكشف نتائج تحليل مواقف أفراد العينة على تعبيرات البعد الثاني، كما هو موضح لنا في جدول (٣,٢٢) إنها اتجهت إلى درجة موافقة (متوسطة) حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (٢,٨٧٩) للفقرة رقم (Item24) و(٣,٢٣١) للفقرة رقم (Item21)، والوزن النسبي بين (٥٧,٦%) و(٦٤,٦%)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات البعد الثاني (دقة العمل) من المتغير الأساسي (الأداء الوظيفي) (٣,٠٧٩) وبوزن نسبي (٦١,٦%) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات البعد الثاني، مما يشير هذا إلى درجة موافقة متوسطة من قبل المجيبين على ما جاء بالبعد.

وننتج التحليل الوصفي دلت إلى طبيعة التوزيع المشاهدات وبالإطلاع على الجدول (٣,٢٢) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد الثاني (دقة العمل) من المتغير الأساسي (الأداء الوظيفي) وذلك وفقاً للمعيار المحدد لها (+٢،-٢) وعليه، نستنتج بأن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات البعد الثاني (Kline, 2011).

ج. البعد الثالث: كمية العمل المنجز.

يتضح لنا من الجدول رقم (٣,٢٣) أن جميع فقرات البعد الثالث "كمية العمل المنجز" تميزت بتناسق المجيبين عليها، لأن نتائج اختبار ألفا كرونباخ تراوحت بين (٠,٩٢١) للفقرة رقم (Item29) و(٠,٩٤٦) للفقرة رقم (Item28) وهذا يدل إلى أنه يتميز بدرجة عالية من الاستقرار ولتجاوزه المعيار المحدد (٠,٧٠) والمشار إليه بواسطة (Hair et al., 2006)، وبلغت قيمة الثبات العام للبعد الثالث (٠,٨٩٤) ، وهذا يدل إلى التعبير عن عبارات كمية العمل المنجز.

الجدول ٣,٢٣: التحليل الوصفي العام لفقرات كمية العمل المنجز

البعد الثالث: كمية العمل المنجز							
كود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفلطح	الثبات
Item26	تحدد الشركة آلية الإنتاج التشغيلية حسب ظروف السوق وأجواء المنافسة.	3.168	.9446	63.4	-.319	-.006	0.945
Item27	تحدد الشركة جداول زمنية وتوقيتات محددة لإنجاز مهام العاملين.	3.084	.8915	61.7	-.042	.060	0.931
Item28	يتناسب عبء العمل وقدرات الموظف.	3.118	.8711	62.4	-.258	.257	0.946
Item29	يتقبل الموظف القيام بأي عمل مطلوب منه في الشركة.	3.205	.9356	64.1	-.206	-.179	0.921
Item30	تستخدم الشركة مقاييس الأداء لتزويد العاملين بالتغذية الراجعة عن كمية العمل المنجز.	3.043	.9896	60.9	-.249	-.086	0.929
التقديرات العامة لبعدها كمية العمل المنجز		3.124	.8139	62.5	-.213	.217	0.894

1 (غير موافق وبشدة) → 5 (موافق وبشدة)

تكشف لنا نتائج تحليل مواقف أفراد العينة على تعبيرات البعد الثالث، كما هو موضح لنا في الجدول (٣,٢٣) إنها اتجهت نحو الموافقة (المتوسطة)، حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (٣,٠٤٣) للفقرة رقم (Item30) و(٣,٢٠٥) للفقرة رقم (Item29)، والوزن النسبي بين (٦٠,٩٪) و(٦٤,١٪)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات البعد الثالث (كمية العمل المنجز) من المتغير التابع (الأداء الوظيفي) (٣,١٢٤) ووزن نسبي (٦٢,٥٪) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات البعد الثالث، مما يشير هذا إلى درجة موافقة متوسطة من قبل المجيبين على ما جاء بالبعد.

إن نتائج التحليل الوصفي دلت إلى طبيعة التوزيع المشاهدات وبالإطلاع إلى الجدول رقم (٣،٢٣) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات البعد الثالث (كمية العمل المنجز) وذلك وفقاً للمعيار المحدد لها (+٢، -٢) وعليه، نستنتج بأن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات البعد الثالث (Kline, 2011).

٣،٣،٤ تحليل معايير كفاءة أبعاد الأداء الوظيفي باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

يقوم الباحث في هذه الجزئية باختبار معايير كفاءة عامل الأداء الوظيفي ذو الأبعاد الثلاثة لقياسه والتي تكمن في الكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، ومدى توافق عدد المكونات الكامنة مع النموذج النظري الافتراضي المستخلص من الإطار النظري والمرجعيات الأدبية السابقة المحدد سلفاً في الفصل الثاني، بالإضافة إلى التعرف على نسب تحميل وتشبعات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن (الأداء الوظيفي) كعامل تابع في النموذج النظري للدراسة الحالية.

أ. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة.

يبين لنا الجدول التالي رقم (٣،٢٤) التباين الكلي المفسر لظاهرة الدراسة، والمتكون من جزئين رئيسيين، يتمثل الجزء الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، ويتمثل الجزء الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، وبالنظر إلى نتائج اختبار معايير الدراسة كما هي تماماً بالجدول المشار إليه أدناه أن نسبة التباين الكلي كانت (٨١،٣٤٨) وهذا يدل على أن مجموع المساهمات الفردية في تفسير ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد العامل الكامن قد فسرت عامل الأداء الوظيفي بنسبة (٨١،٣٤٨٪)، كما كانت نسبة مساهمة كل بعد من الأبعاد الثلاثة لقياس الأداء الوظيفي على التوالي (٣٤،٤١٠٪، ٢٥،٣٩٤٪، ٢١،٥٤٣٪).

الجدول ٣,٢٤: التباين الكلي المشروح لأبعاد الأداء الوظيفي

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Loadings		
				Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	10.379	69.196	69.196	10.379	69.196	69.196	5.162	34.410	34.410
2	1.151	7.672	76.867	1.151	7.672	76.867	3.809	25.394	59.804
3	1.051	4.480	81.348	.672	4.480	81.348	3.231	21.543	81.348
4	.604	4.029	85.377						
5	.414	2.757	88.134						
6	.303	2.021	90.155						
7	.253	1.689	91.845						
8	.240	1.597	93.442						
9	.225	1.500	94.943						
10	.168	1.122	96.065						
11	.153	1.022	97.087						
12	.135	.900	97.986						
13	.115	.766	98.753						
14	.112	.745	99.497						
15	.075	.503	100.000						

وأما فيما يتعلق بجذور أيجن (Eigen) الأولية كشفت لنا نتائج الاختبار أن عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس عامل الأداء الوظيفي هي ثلاثة أبعاد رئيسية فقط كما تم تسمية هذه العوامل وفقاً لمحتواها النظري، وكانت كافة نتائج قيمه أيجن (Eigen) للعوامل الخمسة قد تتجاوزت الواحد الصحيح (١,٠٣٧٩، ١,١٥١، ١,٠٥١) كما هي موضحة في جدول رقم (٣,٢٤).

ب. نسب تشبعات فقرات المقياس في بعد واحد

استخلص الباحث من خلال اختباره معايير كفاءة العامل التابع (الأداء الوظيفي) وبطريقة المركبات الرئيسة ثلاثة أبعاد عوامل رئيسية لقياس الأداء الوظيفي، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٥ فقرات فضلاً إلى نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٤٠) وهو ما يسمى بعتبة التشبع التي وضعها الباحث كمعيار عام في استخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد اعتمدها الباحث في تحليلاته، وعليه فنستطيع القول بأن الأسئلة (١٦,١٧,١٨,١٩,٢٠) كانت مرتبطة بقياس البعد الأول "إنجاز المهام" بالجذر الكامن (١٠,٣٧٩)، والفقرات (٢١,٢٢,٢٣,٢٤,٢٥) ذات الجذر الكامن (١,١٥١) كانت مرتبطة بالبعد الثاني دقة العمل، كما ارتبطت الفقرات ذات الأرقام (٢٦,٢٧,٢٨,٢٩,٣٠) بالبعد الثالث بكمية العمل المنجز، وبالجذر الكامن (١,٠٥١)، الجدول التالي رقم (٣,٢٥) يكشف لنا نسبة التحميل أو التشبعات لكل فقرة في بعد مقياس الأداء الوظيفي.

الجدول ٣,٢٥: عدد المكونات الأساسية لمقياس الأداء الوظيفي

أبعاد الأداء الوظيفي			كود الفقرات
كمية العمل المنجز	دقة العمل	إنجاز المهام	
		.775	Item16
		.609	Item17
		.811	Item18
		.617	Item19
		.788	Item20
	.787		Item21
	.499		Item22
	.716		Item23
	.647		Item24
	.617		Item25
.492			Item26
.603			Item27
.579			Item28
.455			Item29
.579			Item30
1.051	1.151	10.379	الجذر الكامن
<p>Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization a. Rotation converged in 7 iterations</p>			

ج. مقياس كايزر- ماير- أولكين واختبار بارتليت لاستبيان الأداء الوظيفي (KMO)

الجدول رقم (٣,٢٦) يبين أن نسبة مقياس كايزر ماير أولكين كانت (٠,٩٤٣) ، مما يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة كافية أيضاً لإجراء هذا التحليل بالإضافة إلى دلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠٠) يشير هذا إلى وجود العلاقة وأن هذا التدبير صالح في عملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه للتحقق من فرضيات الدراسة (Field, 2006).

الجدول ٣,٢٦: كمو واختبار باتليت KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.943
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	11915.096
	Df	105
	Sig.	.000

د. مصفوفة الارتباط بين أبعاد الأداء الوظيفي (Correlation Matrix).

اختبر الباحث هنا مصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس دون الوصول إلى العلاقة القوية ، التي حددها براون (٢٠٠٦) بقيمة (٠,٨٥) ، والتي تعرف باسم الانصهار التام إذا تجاوزت قيمتها المعيار المحدد ، والجدول رقم (٣,٢٧) يكشف عن علاقة الارتباط بين فقرات المقياس. تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة إيجابية ، مما يعني أن لكل بُعد من أبعاد الأداء الوظيفي خصائصه التي تميزه عن البعد الآخر ، وفي الوقت نفسه يكون هناك ارتباط إيجابي ضمن حدود المعيار المحدد. (٠,٨٥) ، يشير هذا بدوره إلى أن جميع الأبعاد تمثل نفسها وقد ابتعدت عن مشكلة الاستيعاب الكامل أو ما يعرف بـ (التعداد الخطي). (٠,٣٦٦) إل (٠,٨٤٦) الجدول رقم (٣,٢٧) يكشف لنا عن الارتباط بين فقرات المقياس لتحديد الأداء الوظيفي وأبعاده الثلاثة.

الجدول ٣,٢٧: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات أبعاد الأداء الوظيفي

كمية العمل المنجز					دقة العمل					إنجاز المهام					كود الفقرات	أبعاد الأداء الوظيفي
Item3 0	Item2 9	Item2 8	Item2 7	Item2 6	Item2 5	Item2 4	Item2 3	Item2 2	Item2 1	Item2 0	Item1 9	Item1 8	Item1 7	Item1 6		
														1.000	Item16	إنجاز المهام
													1.000	.725	Item17	
												1.000	.771	.846	Item18	
											1.000	.755	.790	.741	Item19	
										1.000	.705	.815	.709	.782	Item20	
									1.000	.723	.616	.770	.675	.717	Item21	دقة العمل
								1.000	.754	.677	.745	.721	.746	.664	Item22	
							1.000	.795	.835	.740	.705	.839	.714	.785	Item23	
						1.000	.696	.759	.668	.524	.631	.640	.620	.558	Item24	
					1.000	.700	.904	.750	.845	.719	.719	.824	.709	.763	Item25	
				1.000	.667	.523	.707	.603	.638	.645	.647	.676	.581	.687	Item26	كمية العمل المنجز
			1.000	.733	.613	.521	.625	.665	.611	.595	.642	.619	.652	.635	Item27	
		1.000	.721	.799	.641	.532	.697	.578	.681	.620	.546	.633	.558	.640	Item28	
	1.000	.684	.837	.665	.620	.551	.658	.700	.641	.581	.597	.629	.637	.627	Item29	
1.000	.609	.763	.649	.704	.549	.366	.577	.480	.497	.504	.530	.534	.395	.587	Item30	

هـ. تقديرات الشبوع لأبعاد الأداء الوظيفي (Communalities) :

الجدول التالي يبيّن لنا نسبة اشتراك أو شبوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن:

الجدول ٣,٢٨: تقديرات الشبوع لأبعاد الأداء الوظيفي Communalities

الشبوع	الاستخلاص	فقرات استبانة الأداء الوظيفي	كود الفقرات
البعد الأول: إنجاز المهام			
1.000	.830	يندفع الموظف لأداء المهام بهمة عالية.	Item16
1.000	.759	ينجز الموظف المهام بالوقت المحدد.	Item17
1.000	.879	ينجز الموظف المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المعتمدة.	Item18
1.000	.720	يستخدم الموظف التقنيات الحديثة بفعالية عند إنجاز المهام.	Item19
1.000	.793	. ينجز الموظف الأعمال المطلوبة وفقاً لما هو مخطط	Item20
البعد الثاني: دقة العمل			
1.000	.771	يقوم الموظفون بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة	Item21
1.000	.857	يلتزم الموظف بالمهام المحددة في وصفه الوظيفي في أداء أعماله.	Item22
1.000	.862	ينجز الموظف أعماله وفق معدلات الأداء المخططة.	Item23
1.000	.761	يطبق الموظف تعليمات وقواعد العمل بصورة صحيحة.	Item24
1.000	.837	يتعامل الموظف مع تحديات العمل بمهنية عالية.	Item25
البعد الثالث: كمية العمل المنجز			
1.000	.801	تحدد الشركة آلية الإنتاج التشغيلية حسب ظروف السوق وأجواء المنافسة.	Item26
1.000	.850	تحدد الشركة جداول زمنية وتوقيتات محددة لإنجاز مهام العاملين.	Item27
1.000	.827	يتناسب عبء العمل وقدرات الموظف.	Item28
1.000	.831	يتقبل الموظف القيام بأي عمل مطلوب منه في الشركة.	Item29
1.000	.825	تستخدم الشركة مقاييس الأداء لتزويد العاملين بالتغذية الراجعة عن كمية العمل المنجز	Item30

الجدول رقم (٣,٢٨) يبيّن لنا معدل المشاركة أو شيوع كل فقرة في تكوين العامل الكامن ، حيث يفترض أن يكون تواتر حدوث كل فقرة مساوياً للحد الأدنى (٠,٥٠) ، وبالإطلاع إلى الجدول (٣,٢٨) يتضح لنا أن جميع فقرات مسألة الأداء الوظيفي كان أكثر من النسبة المئوية المحددة أو أكثر شيوعاً ، ومن خلال هذه المعطيات يمكننا أن نستنتج الآتي أن جميع فقرات المقياس كانت مرتفعة كما هو موضح في الجدول رقم (٣,٢٨).

د. مصفوفة الارتباط المتضاد لأبعاد الأداء الوظيفي (Anti-Image Matrix)

علاقة عكسية، حيث كانت نسب هذه الارتباطات أعلى من المعيار المحدد والقيمة التي تم تجاوزها (٠,٥٠). وذلك بالمثل بالنسبة لفقرات استبيان الأداء الوظيفي، فهي علاقة عكسية أيضاً، ويفترض أن تكون النسبة المئوية لهذا الارتباط أعلى من (٠,٥٠). وبالإطلاع إلى الجدول رقم (٣,٢٩) يتضح لنا أن كل بعد وفقرة تجاوزت معيار المعيار وتراوحت بين (a0.899) و (a0.969) للفقرات في المقياس.

الجدول ٣,٢٩ : مصفوفة الارتباط المتضاد لفقرات أبعاد الأداء الوظيفي

كمية العمل المنجز					دقة العمل					إنجاز المهام					كود الفقرات	أبعاد الأداء الوظيفي
Item30	Item29	Item28	Item27	Item26	Item25	Item24	Item23	Item22	Item21	Item20	Item19	Item18	Item17	Item16		
														.969a	Item16	إنجاز المهام
													.943a	-.101-	Item17	
												.960a	-.180-	-.313-	Item18	
											.937a	-.057-	-.381-	-.136-	Item19	
										.961a	-.116-	-.307-	-.046-	-.195-	Item20	
								.955a	-.167-	.184	-.005-	.002	-.038-	Item21	دقة العمل	
							.936a	-.160-	-.134-	-.216-	.096	-.151-	.117	Item22		
						.942a	-.278-	-.252-	.053	.067	-.183-	.014	-.117-	Item23		
						.938a	.023	-.393-	-.038-	.190	-.134-	-.104-	.039	.048		Item24
					.946a	-.174-	-.469-	.115	-.293-	.024	-.130-	-.127-	-.029-	-.004-		Item25
				.960a	-.011-	.001	-.120-	.053	.069	-.049-	-.162-	-.039-	.109	-.061-	Item26	كمية العمل المنجز
		.930a	-.224-	-.054-	.050	.162	-.088-	-.020-	.009	-.077-	.050	-.147-	-.014-	Item27		
	.909a	-.125-	-.362-	.134	-.196-	-.112-	.172	-.223-	-.114-	.188	.053	-.157-	.052	Item28		
	.938a	-.043-	-.552-	.026	.056	-.013-	-.036-	-.198-	-.045-	.053	.117	-.043-	-.069-	-.042-	Item29	
.899a	-.098-	-.475-	-.095-	-.081-	-.113-	.190	-.033-	-.064-	.158	.065	-.211-	-.011-	.322	-.139-	Item30	

٣,٣,٥ التحليل الإحصائي الوصفي باستخدام حزمة (SPSS) للعامل الكامن الروح المعنوية باعتباره

متغيراً وسيطاً في نموذج الدراسة

هذه الدراسة قامت أيضاً بإجراء نفس الخطوات التحليلية التي أجريت على المتغيرات السابقة والتي تلخصت في استخدامه الإحصاء الوصفي من خلال استخدام حزمة (SPSS) والخاصة بالمتغير الوسيط بنموذج الدراسة (الروح المعنوية)، والمتمثلة في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات المتغير الوسيط (الروح المعنوية)، كما إن الباحث تحقق من التوزيع الطبيعي لعينة الدراسة، وقام أيضاً بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط بنموذج الدراسة (الروح المعنوية)، وذلك لاستخلاص الفقرات الجيدة، والتأكد أيضاً من درجة الارتباط فيما بينها ووجود تمثيلها من أجل ضمان صحة البيانات لكي يمكن الاعتماد عليها في اختبار فرضيات الدراسة الحالية، وتتلخص هذه الخطوات في النقاط التالية:

١. الخطوة الأولى: تحليل الإحصاء الوصفي لفقرات للمتغير الوسيط الروح المعنوية.

٢. الخطوة الثانية: تحليل معايير كفاءة فقرات الروح المعنوية بطريقة التحليل العاملي

الاستكشافي.

١. الخطوة الأولى: تحليل الإحصاء الوصفي للمتغير الوسيط الروح المعنوية.

تم اختبار الافتراضات الإحصائية العامة المتعلقة بالتوزيع الطبيعي لعينة الدراسة وصلاحيّة المفهوم لكل من فقرات المقياس، وأيضاً سيتم التحقق من علاقات الارتباط بين فقرات الجدول باختبار مصفوفة الارتباط بين الفقرات لكل فقرات العامل الوسيط (الروح المعنوية) وكشفت أيضاً اتجاهات أفراد العينة حول فقرات المقياس من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل من فقرات الفقرة في من أجل التعرف على اتجاهات وآراء أعضاء العينة على شروط الاستبيان.

والجدول رقم (٣,٣٠) يوضح لنا أن جميع فقرات المقياس تميزت بالاتساق والاتساق بين فقرات المتغير الوسيط الذي تمثله، ومن الجدول ونفسه يتضح لنا إن استقرار كل فقرة من فقرات المتغير الوسيط الروح المعنوية في اختبار كرونباخ ألفا تراوحت بين (٠,٨٩٤) للفقرة (Item35) و(٠,٩٦٠) للفقرة (Item32)، وهذا يدل على أنها تتميز بمستوى عال من الاستقرار وتجاوزت المعيار المحدد (٠,٧٠) المشار إليه بواسطة (Hair et al., 2006)، وهذا يدل إلى الاتساق الداخلي لفقرات المتغير الوسيط (الروح المعنوية)، والثبات العام للمتغير الوسيط بلغت قيمته (٠,٩٢٧) ، وهذا يشير إلى التعبير عن المتغير الوسيط (الروح المعنوية).

الجدول ٣,٣٠: التحليل الوصفي العام لفقرات الروح المعنوية

المتغير الوسيط: الروح المعنوية							
كود الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الالتواء	التفطح	الثبات
Item31	أشعر بالأمن والاستقرار أثناء العمل	2.338	.9999	46.8	.538	.109	0.935
Item32	أشعر بالانتماء والفخر لمكان العمل الذي أعمل به.	2.353	1.0611	47.1	.689	-.026	0.960
Item33	أشعر بالمتعة وتحقيق ذاتي أثناء قيامي بعملتي.	2.445	1.0966	48.9	.622	-.176	0.954
Item34	أشعر بتعزيز سلوك التعاون الفعال بين الموظفين والروح الإيجابية بينهم.	2.604	.9931	52.1	.377	-.085	0.921
Item35	أشعر بروح المودة والأخوة حين أناقش زملائي في العمل والاحترام بينهم.	2.766	.9950	55.3	.199	-.228	0.894
	التقديرات العامة للمتغير الوسيط (الروح المعنوية)	2.501	.9144	50.0	.679	.404	0.927

1 (غير موافق وبشدة) → 5 (موافق وبشدة)

تكشف لنا نتائج تحليل مواقف أفراد العينة على تعبيرات المتغير الوسيط، كما هو موضح لنا في الجدول (٣،٣٠) إنها تراوحت بين درجتي موافقة (منخفضة، متوسطة) حيث تراوح المتوسط الحسابي لفقرات المتغير الوسيط بين (٢،٣٣٨) للفقرة رقم (Item31) و(٢،٧٦٦) للفقرة رقم (Item35)، والوزن النسبي بين (٤٦،٨٪) و(٥٥،٣٪)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لجميع فقرات المتغير الوسيط (الروح المعنوية) (٢،٥٠١) وبوزن نسبي (٥٠٪) بشأن ما تم ذكره في الاستبيان حول تعبيرات المتغير الوسيط (الروح المعنوية)، مما يشير هذا إلى درجة موافقة متوسطة من قبل المجيبين على ما جاء بالمتغير.

إن نتائج التحليل الوصفي دلت إلى طبيعة التوزيع المشاهدات وبالإطلاع على الجدول رقم (٣،٣٠) نستنتج بأن قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة من فقرات المتغير الوسيط (الروح المعنوية) وذلك وفقاً للمعيار المحدد لها (٢-،٢+) وعليه، نستنتج أن التوزيع كان طبيعياً لعينة الدراسة على فقرات المتغير الوسيط (Kline, 2011).

٣،٤ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

بعد تفريغ إجابات أفراد العينة جرى ترميزها وإدخال البيانات باستخدام الحاسوب ثم تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام برنامج أموس (Amos)، وتحقيقاً لأهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها فقد تم الاستعانة بالأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة وهي كالتالي:

- التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percent) لوصف خصائص أفراد العينة.
- المتوسط الحسابي "Mean" وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة حول فقرات محاور الاستبانة.

- تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات محاور الإستبانة، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل فقرة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.
- اختبار التحليل العاملي الإستكشافي والتوكيدي لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، بالإضافة لاستخدامه في اختبار وجود علاقة بين متغيرات الدراسة.
- اختبار فرضيات الدراسة باستخدام أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM).

٣،٥ خلاصة الفصل الثالث

ناقش هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، ومنهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة، بعد ذلك تناول الباحث الطريقة المستخدمة لجمع البيانات، وذلك من خلال تصميم الاستبيان، بعد عرض محتوياتها وإجراءات التأكد منها من خلال تقديمها إلى مجموعة متخصصة من الأساتذة، وتوزيعها على عينة عشوائية من أفراد عينة الدراسة لقياس صدق وثبات أداة الدراسة، ثم استعرض الباحث الأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار فروض الدراسة.