

الفصل الرابع

تحليل البيانات

٤.١ تمهيد

تم اختبار في هذا الفصل نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ونتائج التحليل العاملي التوكيدي لمغيرات الدراسة الرئيسة كما هي موضحة بالنموذج النظري لها بالفصل السابق، والذي احتوى على ثلاثة متغيرات تمثلت في المتغيرات المستقلة، والتي شملت كل من أبعاد السمات الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الانبساطية، المقبولية، الانفتاحية، العصابية)، والمتغير التابع كفاءة العاملين ذات الأبعاد الثلاثة (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة الذاتية، الكفاءة الفنية)، فضلاً عن المتغير المعدل الاغتراب الوظيفي كمتغير يؤثر بشكل معدل على العلاقة المباشرة والخطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، وتم التحقق من صدق البناء والقياس لعوامل الدراسة، كما ناقش أيضاً اختبار وتحليل فرضيات الدراسة الرئيسة من خلال البناء المتكامل لنمذجة المعادلة البنائية لمعرفة وتقدير قيم العلاقات المباشرة وغير المباشرة بنموذج الدراسة، والتي سبق التساؤل عنها بالفصل الأول من هذه الدراسة.

وكذلك اختبار الفروض الإحصائية المباشرة المتعلقة بنموذج الدراسة النظري، واختبار أثر المتغير المعدل (الاغتراب الوظيفي)، والتي سبق أن صيغت له فروضه غير المباشرة بالفصل الثاني، بهدف تقدير أثر إسهام هذه المتغير في التأثير على العلاقة الخطية والمباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بالدراسة، وفي نهاية الفصل سردت الخلاصة.

٤.٢ نتائج تحليل الإحصاء الوصفي لبيانات الدراسة

أولاً. التحليل الوصفي لبيانات الدراسة باستخدام حزمة (SPSS): يمثل التحليل الوصفي الأساس في

تحليل البيانات والكشف عن سلامتها من القيم الشاذة والمفقودة كما يساعد أيضاً على تحديد اتجاهات

وآراء الباحثين حول عبارات المقياس وبشيء أكثر تفصيلاً سيتم التركيز على الإجراءات التالية:

١. اختبار صحة وسلامة البيانات الأولية للدراسة الفعلية: إجراء مجموعة التحليلات الإحصائية التي

تهدف إلى التحقق من دقة وسلامة البيانات الأولية للدراسة لغرض ضمان الاعتماد عليها عند اختبار

فرضياتها الرئيسة فيما بعد.

٢. التحقق من اعتدالية التوزيع الطبيعي باستخدام حزمة (SPSS): للتأكد من كون البيانات

المجموعة موزعة بشكل طبيعي، تم استخدام اختبار الالتواء والتفرطح من أجل التأكد من أن البيانات

المجموعة موزعة توزيعاً طبيعياً، وسيتم اختبار التوزيع في قبول واحدة من الفرضيتين التاليتين، وهما:

وللتحقق من صحة الاختبارات التي سيتم إجراؤها على البيانات المجموعة، فقد تم القيام باختبار التوزيع

الطبيعي، والذي يستخدم لمعرفة طبيعة بيانات ظاهرة ما، هل تتبع توزيعاً طبيعياً أم غير ذلك، حيث

تتطلب معظم الاختبارات الإحصائية أن يكون توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً (سيكاران، وبوجي،

٢٠١٠).

قاعدة اتخاذ القرار: من أجل الخروج بنتيجة موثوقة فيما ما إذا كانت البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً،

وهي البيانات التي تم جمعها والحصول عليها من خلال الاستبانة الميدانية، فإنه سيتم الاعتماد

على قاعدة اتخاذ القرارات التالية:

إذا كانت قيم معامل الالتواء والتفلطح أكبر من القيمة $+2$ تقبل H_0

إذا كانت قيم معامل الالتواء والتفلطح أقل من القيمة $+2$ تقبل H_1

يتضح من الجدول رقم (٤.١)، أن قيم محك الالتواء ومحك التفلطح لكل متغير من متغيرات الدراسة والمتمثلة في (العوامل الخمسة للشخصية، كفاءة العاملين، الاغتراب الوظيفي) كانت أقل من (+٢، -٢) بالنسبة لمحك الالتواء والتفلطح، وبالتالي يكون التوزيع طبيعيًا لعينة الدراسة على الفقرات المقياس.

الجدول ٤.١ : معاملات التوزيع الطبيعي (الالتواء والتفلطح)

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح	التوزيع
السمات الكبرى للشخصية	-٠.٥٦٧	-٠.٩٥٣	طبيعي
كفاءة العاملين	-٠.٥٨٣	-٠.٩٨٧	طبيعي
الاغتراب الوظيفي	-٠.٥٦٥	-١.٠٥٨	طبيعي

ثانيًا. التحليل الوصفي للبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة: يبين الجدول رقم (٤.٢) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية كالجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة العملية، والحالة الاجتماعية، وأخيرًا المركز الوظيفي للمبحوثين بمكان العمل، ومن الجدول نفسه يتبين لنا أن ما نسبته (٨٥.٨%) والتي تمثل (٣٢٥) مفردة من مفردات عينة الدراسة هم من جنس الذكور، كما بلغ عدد الإناث في العينة المبحوثة (٥٤) مفردة ونسبة تمثيل بلغت (١٤.٢%)، ولو أردنا استنتاج تلك المؤشرات الإحصائية لوجدنا أنها تحمل في مضمونها ضعفًا في تمثيل شريحة الإناث بالنسبة مع فئة الذكور، ويعزو ذلك إلى طبيعة الثقافة العربية المتجذرة في ذهن الذكور باعتبار أن مكانها الرئيسي هو العمل بالمنزل. ومن الجدول نفسه والمشار إليه أعلاه والمتعلق بنتائج المؤهل العلمي لعينة الدراسة كشفت لنا بأن أعلى نسبة كانت من نصيب حاملي شهادات الثانوية فأقل، حيث بلغ عددهم (٢٤٩) مفردة ونسبة (٦٥.٧%)، ويليهما فئة حملة درجة البكالوريوس حيث بلغ عددهم (٧٢) ونسبة (٠.١٩%)، بينما

كان نصيب من هم يحملون درجة الدبلوم (٥٠) ونسبة (١٣.٢%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة من هم من حملة شهادة العليا الأقل تمثيلاً في عينة الدراسة بنسب (٢.١%)، (٨.٠%).

الجدول ٤.٢: المواصفات الديموغرافية لعينة الدراسة

Cumulative Percent	Percent	Frequency	Level of Variable	Variable
النسبة التراكمية	النسبة الفردية	التكرار	مستويات المتغير	المتغير
٨٥.٨	٨٥.٨	٣٢٥	ذكر	الجنس
١٤.٢	١٤.٢	٥٤	أنثى	
١٠٠.٠	١٠٠.٠	٣٧٩	المجموع	
٦٥.٧	٦٥.٧	٢٤٩	ثانوي فأقل	المؤهل العلمي
١٣.٢	١٣.٢	٥٠	دبلوم	
١٩.٠	١٩.٠	٧٢	بكالوريوس	
٢.١	٢.١	٨	دراسات عليا	
١٠٠.٠	١٠٠.٠	٣٧٩	المجموع	
٥.٥	٥.٥	٢١	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة العملية
٣٤.٦	٣٤.٦	١٣١	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	
٤٠.٩	٤٠.٩	١٥٥	من ١٠ سنوات إلى أقل من ٢٠ سنة	
١٩.٠	١٩.٠	٧٢	أكثر من ٢٠ سنة	
١٠٠.٠	١٠٠.٠	٣٧٩	المجموع	

٦٦.٢	٦٦.٢	٢٥١	اعزب	الحالة الاجتماعية
٣٣.٨	٣٣.٨	١٢٨	متزوج	
١٠٠.٠	١٠٠.٠٠	٣٧٩	المجموع	
٢.١	٢.١	٨	مدير	المركز الوظيفي
٢.٦	٢.٦	١٠	مساعد مدير	
٩.٥	٩.٥	٣٦	رئيس قسم	
٨٥.٨	٨٥.٨	٣٢٥	موظف	
١٠٠.٠	١٠٠.٠٠	٣٧٩	المجموع	

وبالإضافة إلى ما سبق فإن نتائج التحليل الوصفي لمتغير سنوات الخبرة لعينة الدراسة أشارت إلى أن (١٥٥) مفردة من مفردات عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٠.٩%) ممن هم لديهم خبرة عملية ما بين (١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة)، وهم يمثلون الفئة الأكبر مقارنةً مع باقي مستويات الخبرة العملية، ويليهما الأفراد الذين يمثلون ما نسبته (٣٤.٤%) وعددهم (١٣١) هم أصحاب سنوات خبرة التي تراوحت ما بين (٥) سنوات إلى أقل من (١٠) سنوات، بينما كان عدد الأفراد الذين خبرتهم العملية أكثر من (٢٠) سنة كانت أعدادهم (٧٢) مفردة وبنسبة (١٩.٢%)، وحصل الذين دنت خبرتهم عن (٥) سنوات النسبة الأقل من إجمالي مفردات عينة الدراسة والتي تبلغ (٣٧٤) مفرد وبنسبة (٥.٥%)، وهذا يشير إلى وجود سنوات خبرة متفاوتة بين مفردات عينة الدراسة، ومن واقع الجدول المشار إليه أدناه نجد بأن مجتمع الدراسة يمتلك مواصفات واعدة في مجال الموارد البشرية إذ يملكون الخبرة العملية هم الفئة الواقعة بين (١٠) وأقل من (٢٠) سنة وهذا مؤشر إيجابي يمكن التعويل عليهم في المنظمة، وتعد إحدى نقاط القوة التي يتوجب على بيئة العمل الاستفادة من خبرتهم، وبشكل عام ووفقًا بما جاءت به نتائج

التحليل أن المستجيبين من أفراد العينة الذين لديهم الخبرة الكافية هم النسبة الأعلى في مجال العمل، مما سيسهم في ضمان فهم واستيعاب أسئلة الاستبانة بشكل جيد وفعال.

كما يكشف لنا الجدول رقم (٤.٤) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية للحالة الاجتماعية للمبحوثين، أن ما نسبته (٦٦.٢%) والتي تمثل (٢٥١) مفردة من مفردات عينة الدراسة هم من الحالة الاجتماعية العزباء، كما بلغ عدد المتزوجين في العينة المبحوثة (١٢٨) مفردة ونسبة تمثيل بلغت (٣٣.٨%)، وأخيراً كشفت لنا نتائج الدراسة بأن أعلى نسبة كانت من نصيب من هم شاغلي مركز موظف بعدد (٣٢٥) مفردة ونسبة (٨٥.٨%)، يليها شاغري وظيفة رئيس قسم بعدد (٣٦) ونسبة (٩.٥%) بينما كان نصيب مدير مساعد ومدير إدارة في المرتبة الأخيرة على التوالي ونسب (٢.٦%، ٢.١%). ويعتبر أن هذا التمثيل جيد من حيث إن الدراسة ارتكزت على الموظفين والذين كانت نسبتهم الأعلى من بين المبحوثين، وأخيراً وبالنظر إلى متغير الحالة الاجتماعية فلقد أشارت نتائج البحث إلى أن أغلبية عينة الدراسة ممن هم من الأشخاص غير المتزوجين بلغت أعدادهم (٢٥١) مبحوثاً ونسبة (٦٦.٢%)، بينما كان نصيب المتزوجين منهم (١٢٨) ونسبة (٣٣.٨%).

الرسم البياني ٤.١: توزيع البيانات الديموغرافية على عينة الدراسة



ثالثاً: التحليل الوصفي للبيانات الأولية لعينة الدراسة: في هذا الجانب تمت مناقشة نتائج التحليل الإحصاء الوصفي للبيانات الأولية للدراسة الحالية والتي تمثلت في عدد (٣٧٩) مبحوثاً من أصل حجم مجتمع بلغ (٤٧٢٨) موزعين على موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار بسلطنة عمان، ولقد تم الاعتماد في تحديد حجم العينة على أسلوب العينة الطبقية والحصر الشامل لضمان تحقيق مبدء التمثيل لكل مفردة من مفردات عينة الدراسة، يقدم لنا هذا الجزء اختبارات الفروض الإحصائية العامة والمتمثلة في تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء واتجاهات المبحوثين حول فقرات المقياس.

أ. نتائج التقديرات العامة لمحور السمات الخمس الكبرى للشخصية: في هذا الجانب تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية والانحرافات المعيارية بغية الكشف عن آراء المبحوثين حول فقرات المقياس كعوامل رئيسية للسمات الخمس الكبرى للشخصية في نموذج الدراسة، وذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول ٤.٣: متوسط الدرجات والأوزان النسبية لمعدل انتشار عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في بيئة الدراسة

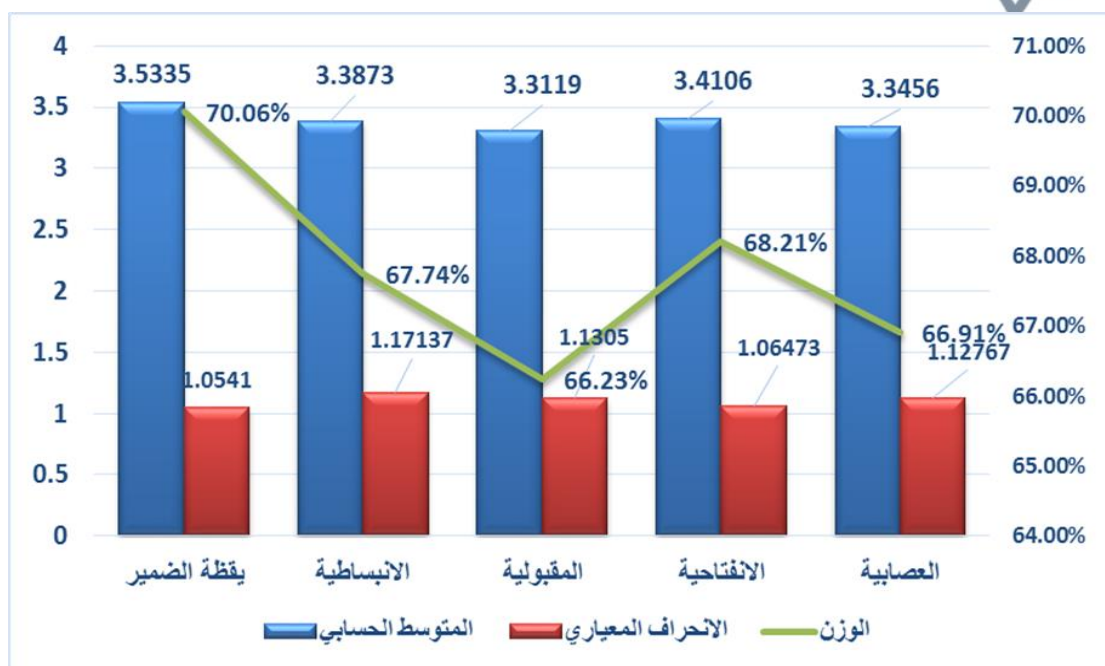
المتغير المستقل: عوامل الشخصية الخمسة الكبرى					
البيان العوامل	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
يقظة الضمير	٥	٣.٥٣٣٥	١.٠٥٤١٠	٧٠.٠٦%	١
الانبساطية	٥	٣.٣٨٧٣	١.١٧١٣٧	٦٧.٧٤%	٣
المقبولية	٥	٣.٣١١٩	١.١٣٠٥٠	٦٦.٢٣%	٥
الانفتاحية	٥	٣.٤١٠٦	١.٠٦٤٧٣	٦٨.٢١%	٢
العصائية	٥	٣.٣٤٥٦	١.١٢٧٦٧	٦٦.٩١%	٤
التقديرات العامة	٢٥	٣.٣٩٧٨	٠.٩٠١٩٠		-

يتم حساب الوزن النسبي بقسمة الوسط الحسابي لكل بعد على الدرجة الكلية للبعد ثم ضرب الناتج في ١٠٠

يتضح من نتائج الجدول رقم (٤.٣): الذي يكشف لنا نتائج متوسط الدرجات والأوزان النسبية لمعدل انتشار عوامل الشخصية الخمسة الكبرى في عينة الدراسة، أن عامل يقظة الضمير جاء في المرتبة الأولى ومعدل انتشار هو الأعلى مقارنةً بالعوامل الأخرى حيث بلغ متوسط الدرجات لعينة الدراسة المبحوثة (٣.٥٣٣٥) عند الدرجة الكلية لإجابات المبحوثين (٥.٠٠٠) درجة، وهذا يشير إلى أن عامل يقظة الضمير منتشر في عينة الدراسة ونسبة مئوية فاقت ٧٠.٠٦%، يليه في المرتبة الثانية عامل الانفتاحية الذي جاءت درجاته متوسطة (٣.٤١٠٦) مقارنةً بالدرجة الكلية للعامل الذي بلغ (٥.٠٠٠) درجات، ووفقاً لإجابات المبحوثين حول فقرات هذا العامل بلغت نسبة المتوسط إلى درجته الكلية (٦٨.٢١%)، تلاها في الترتيب وبمعدلات الانتشار عامل الانبساطية الذي جاءت نسبة متوسط درجاته إلى الدرجة الكلية (٦٧.٧٤%)، كما كان من نصيب عامل (العصابية) المرتبة الرابعة وبوزن نسبي (٦٦.٩١%) نسبةً إلى درجة متوسطة من درجته الكلية التي تناسبت فيما بينها، وجاء عامل (المقبولية) في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣١١٩) ونسبة مئوية (٦٦.٢٣%).

وبناءً على ما سبق يمكن تفسير هذه المعالم والتقديرات الإحصائية المتعلقة بمعدلات انتشار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في عينة الدراسة، والتي تمثلت في موظفي مكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، وتفسر تلك النتائج إلى أن تلك العوامل جاءت في المراتب الأولى، ويعزو تلك النتيجة أن تلك السمات تتضمن سلوك وخصائص البيئة العمانية والموجه نحو الهدف والوفاء بالواجبات على الوجه الأكمل، والكفاح من أجل الإنجاز وأن السمات المميزة للأفراد ذوي الضمير الحي: الاقتداء، الكفاءة، التأني والروية وضبط الذات والتسامح، واستنارةً بالإطار النظري للسمات الفرعية التي تندرج تحت تلك العوامل، أنه إذا ما تفحصنا هذه السمات وارتباطها بسلوكيات بيئية الدراسة (العينة المبحوثة) نجد أنها متجذرة في الثقافة العربية بشكل عام والمجتمع العماني بشكل خاص والمتمثلة في العادات والتقاليد التي

تميز بها العرب طيلة العقود الماضية، والتي جعلت من العوامل التالية (يقظة الضمير، الانفتاحية، الانبساطية) عاملاً ظاهرًا، أو بمعنى آخر من ضمن أولوياتهم وثقافتهم التي طالما تربوا واعتادوا عليها. والشكل التالي يوضح رسمًا بيانيًا انتشار العوامل الخمسة الكبرى للشخصية في بيئة الدراسة.



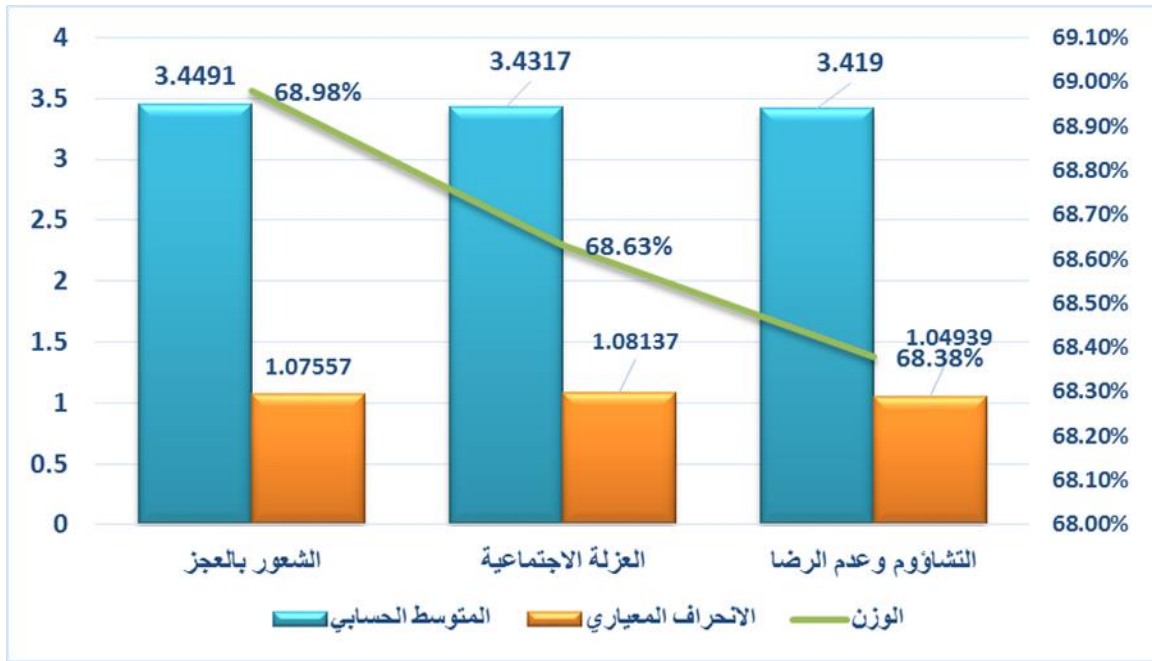
الرسم البياني ٤.٢: يوضح توزيع السمات الكبرى للشخصية على عينة الدراسة

ب. نتائج التقديرات العامة لمحور الاغتراب الوظيفي كمتغير المعدل بنموذج الدراسة: يتضح من نتائج الجدول رقم (٤.٤) الذي يكشف لنا نتائج متوسط الدرجات والأوزان النسبية لمعدل انتشار أبعاد الاغتراب الوظيفي في عينة الدراسة، أن عامل الشعور بالعجز جاء في المرتبة الأولى وبمعدل انتشار هو الأعلى مقارنة بالعوامل الأخرى حيث بلغ متوسط الدرجات لعينة الدراسة المبحوثة (٣.٤٤٩١)، وهذا يشير إلى أن هناك شعورًا بالعجز بدرجة متوسطة بمكان العمل لدى المبحوثين في عينة الدراسة وبنسبة مئوية فاقت ٦٨.٩٨%، يليه في المرتبة الثانية عامل العزلة الاجتماعية الذي جاءت متوسط درجاته (٣.٤٣١٧) وبوزن نسبي تجاوز (٦٨.٦٣%) وفقًا لإجابات المبحوثين حول فقرات هذا البعد.

الجدول ٤.٤ : متوسط الدرجات والأوزان لمحاور الاغتراب الوظيفي

المتغير المعدل: الاغتراب الوظيفي						
الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	أبعاد القياس	ت
١	%٦٨.٩٨	١.٠٧٥٥٧	٣.٤٤٩١	٥	الشعور بالعجز	١
٢	%٦٨.٦٣	١.٠٨١٣٧	٣.٤٣١٧	٥	العزلة الاجتماعية	٢
٣	%٦٨.٣٨	١.٠٤٩٣٩	٣.٤١٩٠	٥	التشاؤم وعدم الرضا	٣
-	%٦٨.٦٦	٠.٩٢٢٠٥	٣.٤٣٣٢	١٥	التقديرات العامة	

كما كان من نصيب عامل (التشاؤم وعدم الرضا) المرتبة الثالثة والأخيرة وبوزن نسبي (٦٨.٦٦%) نسبة إلى درجة متوسطة إلى درجته الكلية التي تناسب فيما بينها، ونلاحظ مما سبق بأن هنالك تقاربا بين المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لأبعاد الاغتراب الوظيفي ويعلل ذلك بأنها نتيجة منطقية حيث إن الأبعاد الثلاثة لمتغير الاغتراب الوظيفي هي متقاربة ومشاركة في نفس السلوك، وأنها قد تشترك معاً في شخصية واحدة نظراً لتقاربها السيكولوجي فيما بينها.



الرسم البياني ٤.٣: يوضح توزيع أبعاد الاغتراب الوظيفي على عينة الدراسة

ج. نتائج التقديرات العامة لمحور كفاءة العاملين كمتغير تابع بنموذج الدراسة: كما يكشف لنا الجدول رقم (٤.٥): نتائج متوسط الدرجات والأوزان النسبية لمعدل انتشار أبعاد كفاءة العاملين في عينة الدراسة، بأن عامل الكفاءة الفنية جاء في المرتبة الأولى ومعدل انتشار هو الأعلى مقارنة بالعوامل الأخرى حيث بلغ متوسط الدرجات لعينة الدراسة المبحوثة (٣.٤٨٨١)، وهذا يشير إلى أن المبحوثين يتمتعون بالكفاءة الفنية المهنية، وهذه النتيجة جاءت متناغمة مع طبيعة الوحدات الحكومية المبحوثة والتي تحتاج إلى كفاءة فنية أكثر منها إدارية، ونسبة مئوية فاقت (٦٩.٧٩%)، يليه في المرتبة الثانية عامل الكفاءة التنظيمية الذي جاء متوسط درجاته (٣.٤٣٥٩) وبوزن نسبي تجاوز (٧١.٦٨%) وفقاً لإجابات المبحوثين حول فقرات هذا البعد.

الجدول ٤.٥ : متوسط الدرجات والأوزان لمحاور كفاءة العاملين

المتغير التابع: كفاءة العاملين						
ت	أبعاد القياس	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
١	الكفاءة التنظيمية	٥	٣.٤٣٥٩	١.٠٧٩٨٧	٦٨.٧١%	٢
٢	الكفاءة الذاتية	٥	٣.٣٩٩٥	١.٠٥٥٠٥	٦٧.٩٩%	٣
٣	الكفاءة الفنية	٥	٣.٤٨٨١	١.٠٨٣١٨	٦٩.٧٩%	١
-	التقديرات العامة لمقياس كفاءة العاملين	١٥	٣.٤٤١٢	٠.٩٢٩٠١	٦٨.٨٢%	-

كما دلت نتائج التحليل الوصفي بأن نصيب عامل (الكفاءة الذاتية) جاء في المرتبة الثالثة والأخيرة وبوزن نسبي (٦٧.٩٩%) نسبة إلى درجة متوسطة إلى درجته الكلية التي تناسبت فيما بينها، ونلاحظ مما سبق بأن هنالك تقاربا أيضًا بين متوسطات الحسابية والأوزان النسبية لأبعاد كفاءة العاملين ويعلل ذلك بأنها نتيجة منطقية حيث إن الأبعاد الثلاثة لمتغير الكفاءة هي ومشاركة ومطلوبة توافرها في المبحوثين طبقًا لطبيعة العمل وأن هذه الكفاءات الثلاث مكتملة بعضها لبعض؛ لإنجاز الأعمال الميدانية وفق طبيعة مجتمع الدراسة.



الرسم البياني ٤.٤ : يوضح توزيع أبعاد كفاءة العاملين على عينة الدراسة

٤.٣ اختبار التحليل العاملي الإستكشافي والعاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة:

بشكل عام يهدف التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي إلى الكشف عن الفقرات ذات الارتباطات الضعيفة، كما يقوم هذا النوع من التحليل بتقليص عدد المؤشرات ذات البنية العملية المعقدة، كما يساعد على الكشف عن قيمة التشعبات لكل فقرة في البعد، فهو يحقق مبدأ التأكد من أن مقاييس الدراسة وعلاقتها الترابطية فيما بينها وبين فقراتها جاءت مطابقة وفق المعايير المحددة لها، ومن هذا المنطلق فلقد اعتمد على هذا النوع من التحليل لغرض التأكد من دقة فقرات المقياس بطريقة علمية دقيقة ومقتصدة، ولكي تسهل استخدامها في دراسة الفرضيات المقترحة في الدراسة الحالية، كما اعتمد أيضاً على طريقة التحليل بطريقة المكونات الرئيسية وتبنى طريقة التدوير المتعامد نظراً لاستقلال عوامل الدراسة الحالية.

٤.٣.١ اختبار التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للسمات الخمس الكبرى للشخصية

في هذه الجزئية تم اختبار معايير عامل السمات الخمس الكبرى للشخصية (يقظة الضمير، الانبساطية، المقبولية، الانفتاحية، العصابية)، 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 وتشعبات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن السمات الخمس الكبرى للشخصية وأبعاده (يقظة الضمير، الانبساطية، المقبولية، الانفتاحية، العصابية) كعوامل مستقلة في نموذج النظري للدراسة الحالية.

الخطوة الأولى: نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للسمات الخمس الكبرى للشخصية:

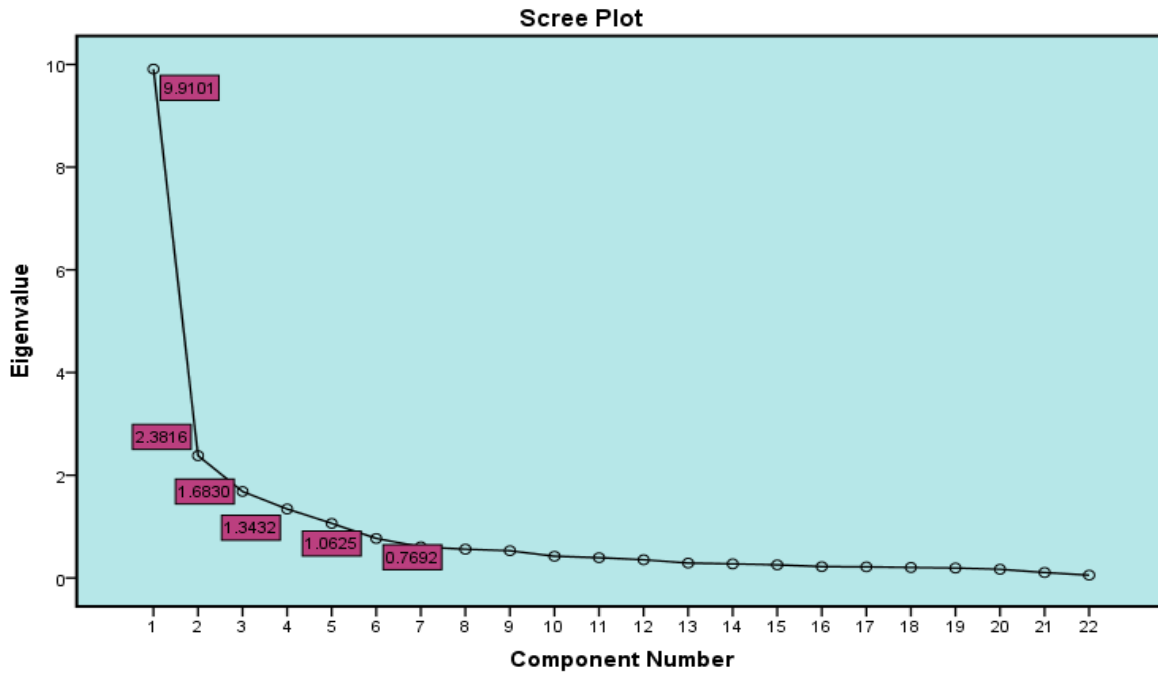
أولاً. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة: يبين لنا الجدول التالي رقم (٤.٦) التباين الكلي المفسر لظاهرة الدراسة والمتكون من جزأين رئيسيين، يتمثل الجزء الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، ويتمثل الجزء الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، وبالنظر إلى نتائج اختبار معايير الدراسة كما هي تمامًا بالجدول المشار إليه بالأعلى أن نسبة التباين الكلي كانت (٧٤.٤٥٦%)، وهذا يدل على أن مجموع الإسهامات الفردية في تفسير ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد العامل الكامن قد فسرت متغير السمات الخمس الكبرى للشخصية مجتمعة بنسبة (٧٤.٤٥٦%)، كما كانت نسبة إسهام كل بعد من الأبعاد الخمسة على التوالي: (١٦.٩١٥%)، (١٦.٠٧%)، (١٥.٢٢٦%)، (١٣.٣١٦%)، (١٢.٩٢٨%).

وفيما يتعلق بجذور إيجن الأولية في الشكل رقم (٥،٤)، كشفت لنا نتائج التحليل أن عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس متغير السمات الخمس الكبرى للشخصية هي خمسة أبعاد رئيسية فقط، كما تم تسمية هذه العوامل وفقاً لمحتواها النظري، وكانت كافة نتائج قيمة إيجن للعوامل الخمسة قد تجاوزت الواحد الصحيح (٩.٩١، ٢.٣٨٢، ١.٠٦٣، ١.٣٤٣، ١.٦٨٣).

الجدول ٤.٦ : التباين الكلي المشروح لمتغير السمات الخمس الكبرى للشخصية

Rotation Sums of Squared Loadings			Extraction Sums of Squared Loadings			Initial Eigenvalues			Component
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	
16.915	16.915	3.721	45.046	45.046	9.91	45.046	45.046	9.91	1
32.986	16.07	3.535	55.871	10.825	2.382	55.871	10.825	2.382	2
48.212	15.226	3.35	63.521	7.65	1.683	63.521	7.65	1.683	3
61.528	13.316	2.93	69.627	6.106	1.343	69.627	6.106	1.343	4
74.456	12.928	2.844	74.456	4.83	1.063	74.456	4.83	1.063	5
						77.953	3.496	0.769	6
						80.704	2.752	0.605	7
						83.25	2.546	0.56	8
						85.658	2.408	0.53	9
						87.582	1.924	0.423	10
						89.379	1.798	0.395	11
						90.991	1.612	0.355	12
						92.307	1.316	0.29	13
						93.554	1.247	0.274	14
						94.716	1.162	0.256	15
						95.717	1.001	0.22	16
						96.698	0.982	0.216	17
						97.625	0.927	0.204	18
						98.503	0.878	0.193	19
						99.271	0.768	0.169	20
						99.751	0.48	0.106	21
						100	0.249	0.055	22

جذور أيجن لأبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية



الرسم البياني ٤.٥ : جذور أيجن لأبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية

ثانيًا. نسب تشبعت فقرات المقياس في البعد الواحد: استخلص التحليل من خلال اختبار معايير كفاءة العامل المستقل (أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية) وبطريقة المركبات الرئيسية خمسة أبعاد لقياسه، حيث تشيع في كل عامل ما لا يقل عن ٤ فقرات فضلًا عن نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠.٤٠)، وهو ما يسمى بعتبة التشيع كمعيار عام في استخلاص الفقرات الجيدة في بناء البعد الواحد اعتمدها الدراسة في تحليلاته، وعليه فستطيع القول بأن الأسئلة (١A, ٢A, ٣A, ٤A, ٥A) كانت مرتبطة بقياس البعد الأول "يقظة الضمير" بالجذر الكامن (٩, ٩١)، والفقرات (١B, ٢B, ٣B, ٤B, ٥B) ذات الجذر الكامن (٢.٣٨٢) كانت مرتبطة بالبعد الثاني "الانبساطية" وأحد أبعاد المفسرة للسمات الشخصية، كما ارتبطت الفقرات ذات الأرقام (١C, ٢C, ٣C, ٤C) بالبعد الثالث وأحد أبعاد المفسرة للسمات الشخصية ببعد "المقبولية" والجذر الكامن (١.٦٨٣)، وكان نصيب البعد الرابع "الانفتاحية" بالفقرات ذات الأرقام (١D, ٢D, ٣D, ٤D) والجذر الكامن (١.٣٤٣)، وارتبط البعد الخامس "العصابية" بالفقرات (١E, ٢E, ٣E, ٤E) والجذر الكامن (١.٠٦٣) لقياس متغير السمات الخمس للشخصية، الجدول التالي رقم (٤.٧) يكشف لنا نسبة التحميل أو التشبعت لكل فقرة في البعد أو مجال مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

الجدول ٤.٧ : عدد المكونات الأساسية لمقياس السمات الشخصية الكبرى

Rotated Component Matrix ^a					
الإبعاد الخمس الرئيدي سديية ل ل سمات ال شذ صديية ال كبرى					رمز ال فقرة
الاذ بساط ية	يقظة ال ضمير	ال عصاب ية	المقبولية	الاذ فتاد ية	
	.665				A1
	.817				A2
	.806				A3
	.753				A4
	.720				A5
				.730	B1
				.820	B2
				.770	B3
				.647	B4
				.842	B5
			.643		C1
			.831		C2
			.778		C3
			.784		C4
.696					D1
.822					D2
.762					D3
.708					D4
		.607			E.1
		.901			E.2
		.905			E.3
		.923			E.4

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. Rotation converged in 6 iterations.

ثالثًا. مقياس كايزر- ماير- أولكين واختبار بارتلليت لاستنباط السمات الخمس الكبرى للشخصية:

الجدول رقم (٤.٨) يكشف لنا أن نسبة مقياس كايزر- ماير- أولكين كان (٠.٩١٩) وهذا يعني أن

جودة المقياس عالية وأن العينة أيضًا كافية لإجراء هذا التحليل بالإضافة إلى الدلالة الإحصائية التي بلغت

(٠.٠٠١) ويشير هذا إلى وجود العلاقة وإن هذا المقياس صالح في عملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه

في التحقق من فرضيات الدراسة (فيلد، ٢٠٠٦).

الجدول ٤.٨: كمو واختبار باتليت

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling		0.919
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6610.545
	df	231
	Sig.	0.001

رابعًا. مصفوفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد وفقرات السمات الخمس الكبرى للشخصية: تم اختبار مصفوفة الارتباط بين فقرات المقياس دون أن تصل إلى العلاقة القوية والتي حددها Brown (برون، ٢٠٠٦) بقيمة (٠.٨٥) والتي تعرف بالانصهار التام في حال تجاوزت قيمتها المعيار المحدد. والجدول رقم (٤.٩) يكشف لنا العلاقات الارتباطية بين فقرات المقياس، حيث تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بمعنى أن لكل بعد من أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية خصائصه التي تميزه عن البعد الآخر وفي نفس الوقت لديه علاقة ارتباط موجبة في حدود المعيار المحدد (٠.٨٥)، وهذا بدوره يشير إلى أن جميع الأبعاد تمثل نفسها وابتعدت عن إشكالية الانصهار التام أو ما يعرف (التعداد الخطي)، والذي تكشف لنا أرقامه بأن قيم الارتباط بين فقرات مقياس السمات الخمس الكبرى للشخصية لجميع أبعاده الخمسة قد تراوحت ما بين (٠.٢٩٢) إلى (٠.٨٨٠)، حيث يرى (بلانت، ٢٠٠٥) بأن بعض المعايير والمؤشرات يمكن التحكم بها وخاصة إذا كانت نسبة التشبع والمضاف جيده.

خامسًا. تقديرات الشيوخ لأبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية: يبيّن الجدول رقم (٤.١٠) نسبة اشتراك أو شيوع كلّ فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوخ لكلّ فقرة تساوي الحد الأدنى (٠.٥٠)، ويتّضح أن كل فقرات استبانة السمات الخمس الكبرى للشخصية كانت ذات شيوع، أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة، ويمكن أن نخلص من ذلك إلى أن كافة فقرات المقياس كانت عالية. كما يكشف بأن لكلّ بعد من أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية لها ارتباط مضاد، وكانت نسب هذه الارتباطات أعلى من المعيار المحدد وتجاوزت القيمة (٠.٥٠)، وأن كلّ بعد وفقرة تجاوزت معيار المحك وتراوحت بين (٠.٨٥٥^أ) و(٠.٩٤٣^أ) لكافة فقرات استبانة السمات الخمس الكبرى للشخصية.

الجدول ٤.١٠: تقديرات الشيوخ لأبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية

كود الفقرات	فقرات استبانة السمات الخمس الكبرى للشخصية	قيم الشيوخ	الارتباط المضاد
البعد الأول: يقظة الضمير			
A _١	إذا التزمت بعمل ما فإني أؤديه وأتابعه حتى النهاية.	٠.٦٢٨	٠.٩٢١ a
A _٢	أحرص على إنجاز أعمالي في وقتها المحدد.	٠.٨٠٥	٠.٩٢٥ a
A _٣	أهتم بإنجاز أعمالي بدقة وضمير.	٠.٧٢٠	٠.٩١٧ a
A _٤	أحافظ على ممتلكات الآخرين مثل ما أحافظ على ممتلكاتي	٠.٧٤٨	٠.٩٢٢ a
A _٥	أنا شخصية منتجة وانهي عملي بصورة منظمة.	٠.٦٢٦	٠.٩٣٧ a
البعد الثاني: الانبساطية			
B _١	نادراً ما أشعر بالوحدة والكآبة.	٠.٦٩٥	٠.٩٣٢ a
B _٢	أستمتع بالتحدث مع الآخرين.	٠.٨٠٥	٠.٩١٦ a

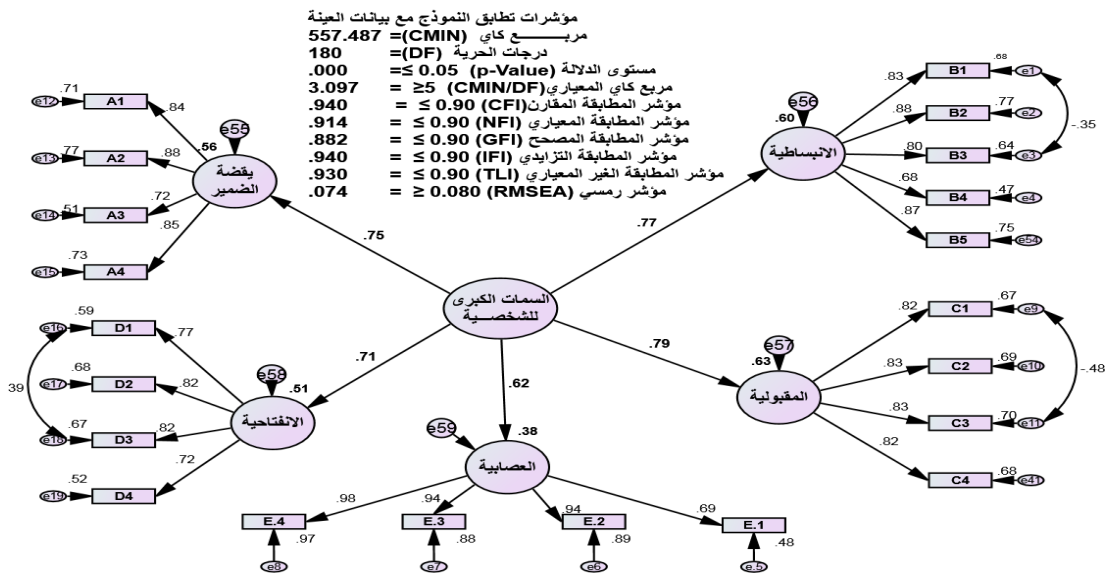
٠.٩١٩a	٠.٧١١	تتميز شخصيتي بالحيوية والنشاط.	B٣
٠.٩٢٢a	٠.٥٨٠	أحب أن أكون في وسط الحدث.	B٤
٠.٩٢٤a	٠.٨١٤	أعتبر نفسي شخصًا مرحًا ومتفائلًا.	B٥
البعد الثالث: المقبولة			
٠.٩٤٣a	٠.٦٦٦	يحبني معظم الناس الذين أعرفهم.	C١
٠.٨٩٤a	٠.٨٢٥	أحاول أن أكون لطيفًا وصريحًا مع كل من أقابله.	C٢
٠.٩١٥a	٠.٧٤٥	يسهل التقرب مني إذا سمحت بذلك.	C٣
٠.٩٢٣a	٠.٧٧٧	أحرص على مراعاة شعور الآخرين وآلامهم.	C٤
البعد الرابع: الانفتاحية			
٠.٩٤٣a	٠.٦٣٤	أتمتع بخيال واسع وحب الاستطلاع والاستكشاف.	D١
٠.٨٩٤a	٠.٧٩٤	أحرص أن يكون عملي مثقلاً ومميزاً.	D٢
٠.٩١٥a	٠.٧٠١	أسعى دائماً إلى الاستفادة من تجارب الآخرين.	D٣
٠.٩٤٣a	٠.٦٦٠	لا أتردد في تجربة الأشياء الجديدة.	D٤
البعد الخامس: العصائية			
٠.٩٨٢a	٠.٦٥٨	كثيراً ما أشعر بالخوف والقلق.	E.١
٠.٩١٤a	٠.٩٢٣	كثيراً ما أشعر بالتوتر والعصبية.	E.٢
٠.٩٠١a	٠.٩١٢	أنا شخصية متشائمة بشكل عام.	E.٣
٠.٨٥٥a	٠.٩٥٢	لا أتمسك بأرائي أثناء العمل.	E.٤

الخطوة الثانية: نتائج التحليل العاملي التوكيدي للسمات الخمس الكبرى للشخصية: يعتبر التحليل العاملي التوكيدي أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية الذي يهدف إلى اختبار صدق وصحة مقياس الدراسة (الصدق التقاربي، الصدق التمايزي)، فضلاً عن أنه يهدف أيضاً إلى الحصول على قيم معقولة بين العامل الكامن ومؤشرات قياسه، كما أن التحليل العاملي التوكيدي سيساعد على تقليص عدد الفقرات أو المتغيرات للعدد الذي يناسب بيئة الدراسة والعينة المستخدمة ايضاً، كما أنه يتميز عن التحليل العاملي الاستكشافي من خلال القدرة على تخفيض خطأ القياس الذي استخدم لقياس آراء العينة علاوة على ذلك فهو له السيطرة الكاملة على كل المؤشرات أو فقرات المتغير والذي بدوره يساعد على الحصول على نموذج مناسب ومطابق لما افترضته ونتائجه مقبولة (ماكدونالد، هو، ٢٠٠٢).

ولضمان الحصول على نتائج أكثر دقة وموثوقية سيتم إجراء مجموعة من الاختبارات لكل عامل من عوامل الدراسة الرئيسية والتي ستشمل الاختبارات التالية:

أولاً. تحليل مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج السمات الكبرى للشخصية: من السمات الأساسية التي يجب توافرها في التحليل العاملي التوكيدي هو مطابقة النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة، وفي هذا الاختبار سيتم التحقق من مدى ملاءمة نموذج السمات الكبرى للشخصية كعوامل مستقلة في نموذج الدراسة مع البيانات المجمعة، وذلك وفقاً لمؤشرات حسن الملاءمة والمطابقة في برنامج أموس. بناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية، فإن العامل المستقل (السمات الخمس الكبرى للشخصية) تضمنت خمسة أبعاد أو عوامل رئيسية لقياسه، وتمثلت هذه الأبعاد في (بقطة الضمير، الانبساطية، المقبولية، الانفتاحية، العصابية)، ولكل بعد مجموعة من المؤشرات الكافية لتفسيره.

وبالنظر إلى الرسم رقم (٤.٦) من مخرجات تحليل آموس والذي يوضح لنا نموذج السمات الكبرى للشخصية وأبعاده الخمسة بأنه خالٍ تمامًا من مشكلة الارتباط غير المنطقي، والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١)، وبعد إجراء بعض التعديلات عليه من ربط بعض المؤشرات التي أشار إليها البرنامج يؤكد لنا بأنه لا توجد إشكالية في التحليل التوكيدي لنموذج السمات الكبرى للشخصية وأبعاده الخمسة الرئيسية.



الرسم البياني ٤.٦: التحليل العائلي التوكيدي لنموذج السمات الكبرى للشخصية

كما يتضح لنا من الشكل (٤.٦) أن مؤشرات نموذج السمات الكبرى للشخصية تتطابق مع البيانات ولم تتجاوز المعايير المحددة لمؤشرات التطابق، بمعنى أن هناك تطابقاً بين نموذج السمات الكبرى للشخصية وبيانات العينة، إذ إن قيمة مربع كاي المعياري ($CMIN/DF = 3.097$)، ودرجة الحرية تساوي ($df = 180$)، ومستوى الدلالة المعنوية داله إحصائياً ($P = 0.000$) لا يعني أنه يوجد فروق أو اختلاف بين نموذج السمات الكبرى للشخصية وبين بيانات العينة، وذلك نظراً لتأثر مستوى الدلالة بحجم العينة، لهذا لا بد من الاخذ بالاعتبار على مؤشرات أخرى مثل مؤشرات المطابقة.

أشارت النتائج إلى توافق تلك المؤشرات والمعايير المحدد لها، حيث بلغت درجة تطابق مؤشر المطابقة ($CFI=0.940$)، وهي أعلى قيمة من قيمة المحك (0.90)، وبالرغم أن قيمة (GFI) كانت (0.882) إلا أنها مقبولة وتفي بالمعايير المطابقة طالما قد تجاوزت القيمة (0.80) وهذا ما قد أشار إليه (بوجارتير، هومبورج، 1995) و (دول وآخرون، 1994)، بينما كشفت لنا نتائج المؤشرات الأخرى كمؤشر المطابقة المعياري (NFI)، مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)، ومؤشر المطابقة غير المعياري (TLI). كلها جاءت وفق المعايير المحددة لها وتجاوزت قيمة المحك (0.90)، كما أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب (مؤشر رمسي) يساوى ($Rmse=0.80$) وكانت قيمته (0.074)، وهذا ما يدل على أن نموذج السمات الكبرى للشخصية المستخدم بهذه الدراسة منتشر في المجتمع الكلي المأخوذ منه العينة، ومما سبق نخلص إلى أن هناك تطابقاً بين النموذج النظري للسمات الكبرى للشخصية وبين البيانات المجمعة من بيئة الدراسة وأن كافة النتائج جاءت ملائمة مع مؤشرات التطابق.

ثانياً. اختبار صدق المفهوم أو البناء لعامل السمات الكبرى للشخصية: يقصد بصدق المفهوم أو صدق البناء الدرجة التي يقيس بها المقياس الغرض المصمم من أجله، وعليه يمكن تعريف صدق أداة جمع البيانات إلى درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة، ويرى (المولى، 2009) أبسط تعريف للصدق هو أن يقيس الاختبار فعلاً ما يفترض أن يقيسه. سيقوم التحليل العاملي التوكيدي من التحقق واختبار صدق كمفهوم لمقياس الدراسة، والذي يشير إلى أي مدى من المتغيرات المقاسة تمثل الواقع من المنظور النظري والتي صممت للمقياس، وبمعنى آخر إلى أي مدى يمكن للمقياس اختبار مفهوم فرضي معين، فعلى سبيل المثال فيما يخص بمتغير السمات الكبرى للشخصية فنحن لا نرى أبعاده وإنما يمكننا ملاحظة تأثيرها على كفاءة العاملين. ومن هنا سيتم اختبار الصدق المفهومي لعوامل الدراسة من خلال تحليل الصدق التقاربي بين البعد ومؤشراته التي تمثله.

ويشير الصدق التقاربي إلى مدى تقارب مؤشرات أبعاد المتغير الكامن بعضها مع بعض، فمثلاً مؤشرات بعد يقظة الضمير إلى أي مدى ستمثله، فحسب ما يرى (هير وآخرون، ٢٠٠٦)، أن أفضل قيمة للتمثيل ويمكن أن تفسر البعد يجب ألا تقل عن (٠.٥٠)، وكلما كانت القيمة أكبر دل ذلك على قوة التقارب بين الفقرة وبعدها التي تفسره، وبشيء أكثر توضيحاً، سيتم دراسة كل بعد من أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية على حدة، وذلك من أجل التحقق من مدى الصدق التقاربي بين البعد ومؤشراتها التي تفسره.

الجدول ٤.١١: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشعب والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص للسمات الخمس الكبرى للشخصية

AVE	SMC	Loading	P	C.R	S.E	Estimate	البعد	كود الفقرة
التباين المستخلص	الارتباطات	التشعبات	الدلالة	النسب الحرجة	قيم خطأ القياس	قيم التقديرات غير المقننة		
٠.٦٨	٠.٧١	٠.٨٤	-	-	-	١.٠٠٠	يقظة الضمير	A١
-	٠.٧٧	٠.٨٨	***	١٧.٢٣٩	٠.٠٥٤	٠.٩٣٨	يقظة الضمير	A٢
-	٠.٥١	٠.٧٢	***	١٥.٠٦٤	٠.٠٥٢	٠.٧٩٠	يقظة الضمير	A٣
-	٠.٧٣	٠.٨٥	***	١٨.٥٧١	٠.٠٥٢	٠.٩٦٩	يقظة الضمير	A٤
٠.٦٦	٠.٦٨	٠.٨٣	***	٢٠.٥٩٨	٠.٠٤٨	٠.٩٩٢	الانبساطية	B١
-	٠.٧٧	٠.٨٨	-	-	-	١.٠٠٠	الانبساطية	B٢
-	٠.٦٤	٠.٨٠	***	١٩.٥١١	٠.٠٤٧	٠.٩١٦	الانبساطية	B٣
-	٠.٤٧	٠.٦٨	***	١٥.٥٠١	٠.٠٥٢	٠.٧٩٩	الانبساطية	B٤

-	٠.٧٥	٠.٨٧	***	٢٣.١٤٥	٠.٠٤٢	٠.٩٦٢	الانبساطية	B٥
٠.٦٩	٠.٦٧	٠.٨٢	***	١٥.٢٨٢	٠.٠٦٤	٠.٩٧٣	المقبولية	C١
-	٠.٦٩	٠.٨٣	***	١٨.٤١٩	٠.٠٥٢	٠.٩٦٦	المقبولية	C٢
-	٠.٧٠	٠.٨٣	-	-	-	١.٠٠٠	المقبولية	C٣
-	٠.٦٨	٠.٨٢	***	١٨.١٦٨	٠.٠٥٣	٠.٩٦٥	المقبولية	C٤
٠.٦٢	٠.٥٩	٠.٧٧	***	١٥.٢٣٠	٠.٠٥٨	٠.٨٨٣	الانفتاحية	D١
-	٠.٦٨	٠.٨٢	-	-	-	١.٠٠٠	الانفتاحية	D٢
-	٠.٦٧	٠.٨٢	***	١٦.٥٦٥	٠.٠٥٩	٠.٩٨٠	الانفتاحية	D٣
-	٠.٥٢	٠.٧٢	***	١٥.٣٦٨	٠.٠٥٨	٠.٨٩٣	الانفتاحية	D٤
٠.٨١	٠.٤٨	٠.٦٩	***	١٨.٠٨٥	٠.٠٣٩	٠.٧١٤	العصائية	E.١
-	٠.٨٩	٠.٩٤	***	٤٥.٩٤٤	٠.٠٢١	٠.٩٥٨	العصائية	E.٢
-	٠.٨٨	٠.٩٤	***	٤٥.٥٢٥	٠.٠٢١	٠.٩٥١	العصائية	E.٣
-	٠.٩٧	٠.٩٨	-	-	-	١.٠٠٠	العصائية	E.٤

بالنظر للشكل رقم (٤.٦) والجدول رقم (٤.١١) يتضح لنا أن نسبة التشعب أو الارتباط بين الأبعاد والفقرات والتي تمثلها كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) والمعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (١.٩٦٤)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه. كما يتضح أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لجميع الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق ذكره بأن أبعاد المتغير المستقل قد تميزت بأدلة الصدق التقاربي فيما بينها وبين مؤشرات التي تمثلها.

٤.٣.٢ اختبار التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لأبعاد كفاءة العاملين

في هذا الجانب تم التحقق من معايير كفاءة العاملين وأبعاد قياسه الرئيسية، والتي تتمحور في الكشف عن نسبة التباين المشروح لظاهرة الدراسة، ومدى توافق عدد العوامل الكامنة مع نموذجها النظري، بالإضافة إلى الكشف على نسب تشعبات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن (كفاءة العاملين) كعامل تابع في نموذج للدراسة.

الخطوة الأولى: نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لكفاءة العاملين: يتم اختبار كفاءة العاملين التي تتمثل في كل من (الكفاءة التنظيمية والكفاءة الذاتية والكفاءة الفنية) والكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية للتعرف على نسب تحميل وتشعبات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن.

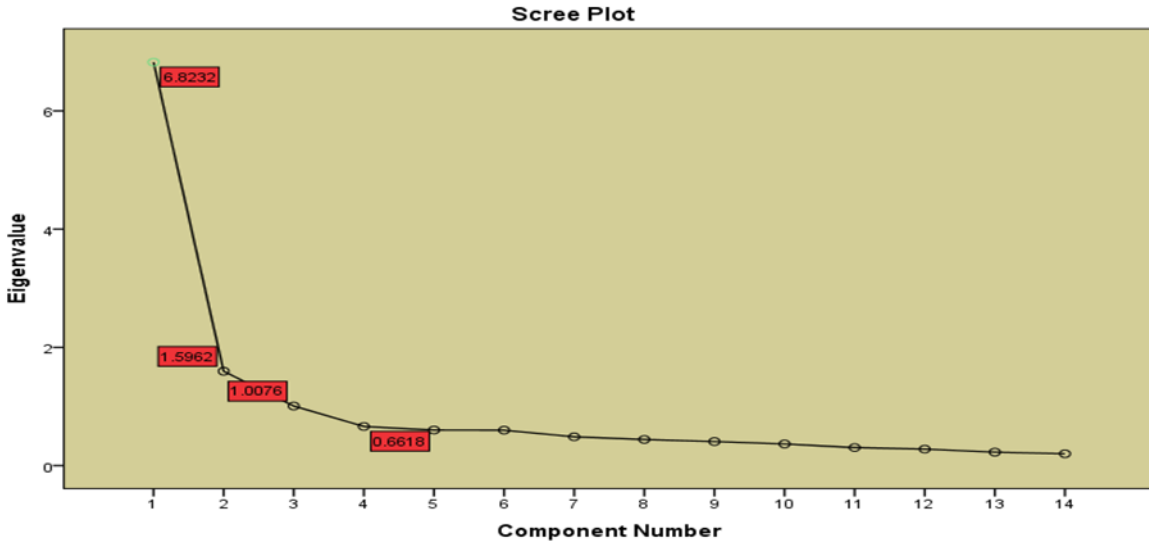
أولاً. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة: يكشف لنا الجدول رقم (٤.١٢) التباين المفسر لظاهرة الدراسة والمتكون من جانبين رئيسيين، يتمثل الجانب الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين المفسر، ويتمثل الجانب الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي المشروح لظاهرة الدراسة الحالية، وبالاطلاع إلى نتائج اختبار معايير كفاءة عامل كفاءة العاملين كما هو تمامًا بالجدول المشار إليه أدناه أن نسبة التباين الكلي كانت (٦٧.٣٣٦) وهذا يدل على أن مجموع الإسهامات الفردية في شرح ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد كفاءة العاملين قد شرحت ظاهرة الدراسة بنسبة (٦٧.٣٣٧%)، كما كان إسهام كل بعد من الأبعاد الرئيسية للعامل التابع (كفاءة العاملين) على التوالي (٢٤.٨٠٢٪، ٢١.٧٥٠ %، ٢٠.٧٨٤ %).

الجدول ٤.١٢: التباين الكلي المشروح لأبعاد كفاءة العاملين

Total Variance Explained									
Rotation Sums of Squared Loadings			Extraction Sums of Squared Loadings			Initial Eigenvalues			Component
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	
24.802	24.802	3.472	48.737	48.737	6.823	48.737	48.737	6.823	1
46.552	21.750	3.045	60.138	11.401	1.596	60.138	11.401	1.596	2
67.336	20.784	2.910	67.336	7.197	1.008	67.336	7.197	1.008	3
						72.063	4.727	.662	4
						76.357	4.294	.601	5
						80.633	4.277	.599	6
						84.108	3.475	.486	7
						87.264	3.156	.442	8
						90.166	2.903	.406	9
						92.781	2.615	.366	10
						94.958	2.177	.305	11
						96.948	1.990	.279	12
						98.570	1.622	.227	13
						100.000	1.430	.200	14

Extraction Method: Principal Component Analysis.

وفيما يتعلق بجذور إيجن الأولية دلت لنا نتائج التحليل على أن عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس عامل كفاءة العاملين هي ثلاثة أبعاد رئيسية وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع الأطر النظرية والمفاهيم العامة المتعلقة بكفاءة العاملين، وكانت تلك الأبعاد المستخلصة تحت مسمياتها التالية: البعد الأول "الكفاءة التنظيمية"، البعد الثاني "الكفاءة الذاتية" والبعد الثالث "الكفاءة الفنية"، كما تم تسمية هذه العوامل وفقاً لمحتواها النظري.



الرسم البياني ٤.٧: جذور أو قيم إيجن لأبعاد كفاءة العاملين

كما كانت قيم إيجن للعوامل المستخلصة قد تجاوزت الواحد الصحيح وكانت نتائجها على التوالي وفقا لترتيب الأبعاد المستخلصة، كما أنها جاءت على التوالي: (٦.٨٢٣، ١.٥٩٦، ١.٠٠٧).

ثانياً. نسب تشبعات فقرات المقياس في البعد الواحد: نستخلص من خلال اختبار معايير العامل التابع (كفاءة العاملين) وبطريقة المركبات الرئيسية ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه، حيث تشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٤ فقرات فضلاً عن نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠.٤٠)، وهو ما يسمى بعبء التشبع التي وضعت كمعيار عام في استخلاص العبارة الجيدة في بناء البعد الواحد واعتمدها في التحليل، وعليه تشبعت الفقرات ذات الأرقام (F١, F٢, F٣, F٤, F٥)، وكونت البعد الأول "الكفاءة التنظيمية" وبالجذر الكامن (٦.٨٢٣)، وتشبعت الفقرات (G١, G٢, G٣, G٤) ذات الجذر الكامن (١.٥٩٦)، وكونت البعد الثاني "الكفاءة الذاتية"، كما تشبعت الفقرات ذات الأرقام (H١, H٢, H٣, H٤, H٥) بالبعد الثالث "الكفاءة الفنية" وبالجذر الكامن (١.٠٠٧)، الجدول التالي يبين لنا نسب التحميل والتشبعات لكل فقرة في مجال مقياس كفاءة العاملين.

الجدول ٤.١٣ : عدد المكونات الأساسية لمقياس كفاءة العاملين

Rotated Component Matrix^a			
ابعاد كفاءة العاملين			كود الفقرة
الكفاءة الذاتية	الكفاءة التنظيمية	الكفاءة الفنية	
	.792		F.1
	.821		F.2
	.790		F.3
	.682		F.4
			F.5
.648			G1
.786			G2
.829			G3
.727			G4
		.703	H1
		.844	H2
		.807	H3
		.774	H4
		.714	H5

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. Rotation converged in 5 iterations.

ثالثًا. مقياس كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتلت لاستبانة كفاءة العاملين (KMO): الجدول رقم (٤.١٤) يكشف لنا أن نسبة مقياس كايزر-ماير-أولكين كان (٠.٩١٣) وهذا يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة أيضًا كافية لهذا التحليل بالإضافة إلى الدلالة الإحصائية التي بلغت (٠.٠٠١)، ويشير هذا إلى وجود العلاقة وأن المقياس صالح في عملية التحليل، ويمكن الاعتماد عليه في التحقق من فرضيات الدراسة (فيلد، ٢٠٠٦).

الجدول ٤.١٤ : كمو واختبار باتليت

KMO and Bartlett's Test		
0.913	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling	
2994.584	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
91	df	
0.001	Sig.	

رابعاً. مصفوفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد وفقرات كفاءة العاملين: يكشف لنا الجدول رقم (٤.١٩)

العلاقات الارتباطية بين فقرات مقياس متغير كفاءة العاملين، حيث تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بمعنى أن كل فقرة في البعد لديها خصائصها التي تميزها عن الفقرة الأخرى، وفي نفس الوقت لديها علاقة ارتباط موجبة في حدود المعيار المحدد (٠,٨٥)، وهذا بدوره يشير إلى أن جميع فقرات مقياس متغير كفاءة العاملين تمثل نفسها، وابتعدت عن الارتباطات الذاتية غير المقبولة أو ما يعرف (التعداد الخطي) حيث كانت نتيجة أقل ارتباط (٠.٢٩٤) وأعلى قيمة ارتباط كانت (٠.٧٥٦)، كل تلك النتائج تشير إلى خلو العلاقة من الارتباطات التعددية أو ما يعرف (الانصهار التام).

الجدول ٤.١٥: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير كفاءة العاملين

أبعاد عمل كفاءة العاملين	كفاءة التطبيقية					كفاءة التقية				كفاءة التبية				
	ف.1	ف.2	ف.3	ف.4	ف.5	غ1	غ2	غ3	غ4	ه1	ه2	ه3	ه4	ه5
ف.1	1.000	.756	.599	.488	.433	.448	.373	.478	.481	.415	.346	.341	.331	.380
ف.2		1.000	.692	.557	.451	.509	.484	.541	.452	.411	.379	.322	.336	.440
ف.3			1.000	.570	.441	.460	.429	.451	.413	.414	.404	.377	.333	.393
ف.4				1.000	.394	.417	.431	.419	.411	.318	.361	.383	.339	.371
ف.5					1.000	.417	.353	.507	.436	.466	.387	.347	.363	.455
غ1						1.000	.574	.573	.508	.446	.386	.311	.467	
غ2							1.000	.684	.502	.396	.324	.294	.412	
غ3								1.000	.684	.425	.356	.361	.470	
غ4									1.000	.420	.331	.395	.367	
ه1										1.000	.637	.553	.552	
ه2											1.000	.656	.640	
ه3												1.000	.550	
ه4													1.000	
ه5														1.000

خامسًا. تقديرات الشيوخ لأبعاد كفاءة العاملين: بيّن الجدول رقم (٤.١٦) نسبة اشتراك أو شيوخ كلّ فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوخ لكلّ فقرة تساوي الحد الأدنى (٠.٥٠)، وبالنظر إلى الجدول نفسه يتّضح أن كل فقرات استبانة كفاءة العاملين كانت ذات شيوخ أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة إلا الفقرة الخامسة من بعد الكفاءة التنظيمية كانت أقل من الحد الأدنى (٠.٤٣٥) ولكن معيار المحك كان أعلى من جميع الفقرات وبالتالي تقبل الفقرة .

الجدول ٤.١٦: تقديرات الشيوخ لأبعاد كفاءة العاملين

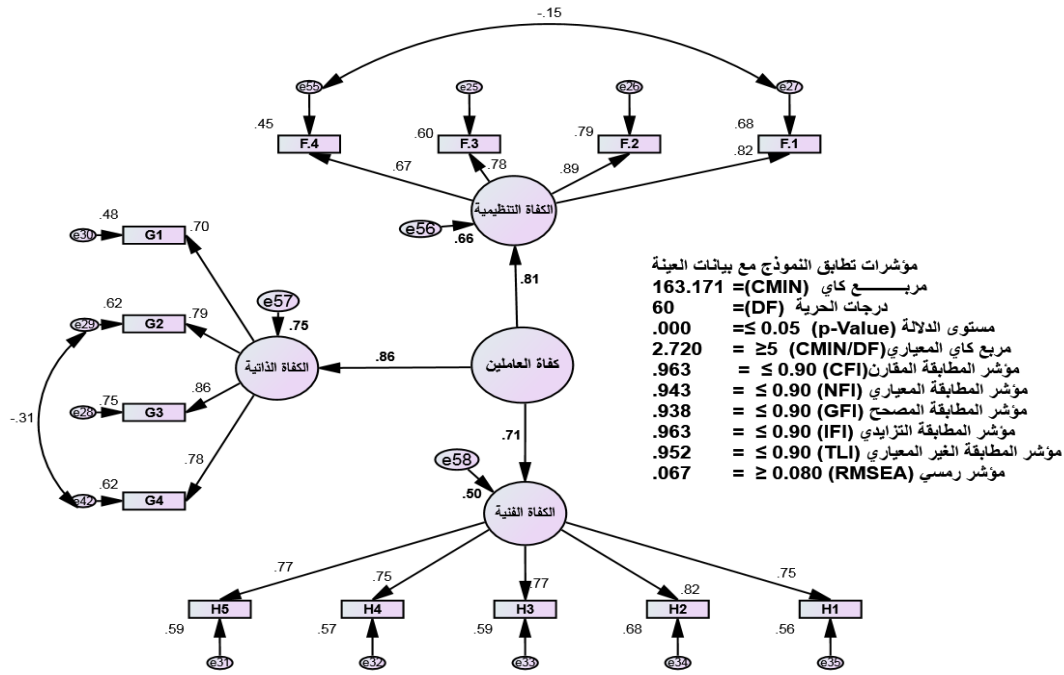
الارتباط المضاد	معامل الشيوخ	فقرات استبانة كفاءة العاملين	كود الفقرات
البعد الأول: الكفاءة التنظيمية			
٠.٨٩٢a	٠.٧٢٥	أبحث عن السبل المناسبة في تطوير أساليب العمل.	F.١
٠.٨٧٩a	٠.٨٠٥	أشجع العاملين على مواكبة ما هو جديد في مجال عملهم.	F.٢
٠.٩٢٨a	٠.٧٣١	أحترم أفكار العاملين في حل المشكلات التي تواجههم.	F.٣
٠.٩٣٣a	٠.٥٦٨	أحث العاملين على تطبيق الوسائل العلمية في تنفيذ المهام.	F.٤
٠.٩٥٣a	٠.٤٣٥	لدي القدرة على تلافي الأخطاء والسلبيات في تنفيذ القرارات.	F.٥
البعد الثاني: الكفاءة الذاتية			
٠.٩٥٠a	٠.٥٩٧	أتمتع بمهارة عالية في العمل.	G١
٠.٨٩٥a	٠.٧٠١	لدي القدرة على التكيف مع زملائي بالعمل.	G٢
٠.٨٧٦a	٠.٨١٤	أمتلك المعرفة في التخطيط.	G٣
٠.٩٠٣a	٠.٦٥٠	أمتلك القدرة على إنجاز الأهداف المنشودة.	G٤
البعد الثالث: الكفاءة الفنية			

٠.٩٤٥a	٠.٦٢٨	لدي كفاءة وخبرة في القيام بمهامي الوظيفية.	H١
٠.٨٩٨a	٠.٧٦٣	أتحمل مسؤولية فشل القرار الخاطئ الذي أتخذه.	H٢
٠.٩٠٩a	٠.٦٩٩	أستثمر جميع الإمكانيات المتاحة لتنفيذ الخطة بنجاح.	H٣
٠.٩١٦a	٠.٦٦١	لدي الإمكانيات لإنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.	H٤
٠.٩٣٥a	٠.٦٥٠	لدي إمكانية لإنجاز المهام المطلوبة في أقل جهد ممكن.	H٥

الخطوة الثانية. نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمتغير كفاءة العاملين: تم إجراء مجموعة من الاختبارات الرئيسية لبعض الفروض الإحصائية العامة والخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي لعامل كفاءة العاملين، كما سبق وأن قمنا به للمتغيرات الأخرى، بهدف التحقق من صلاحية المقياس، لكي يمكن الاعتماد عليها في البناء المتكامل للنموذج البنائي للدراسة الحالية لاحقاً، وستركز هذه التحقيقات في التالي:

أولاً. تحليل مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج كفاءة العاملين: إن أهم الشروط الواجب توافرها في التحليل العاملي التوكيدي (CFA) هو مطابقة النموذج الافتراضي مع بيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة، وفي هذا الاختبار سيتم التأكد من مدى مطابقة نموذج كفاءة العاملين كمتغير تابع في نموذج الدراسة، وذلك من خلال مقارنته مع مؤشرات حسن الملاءمة والمطابقة في برنامج آموس، وبناءً على ما جاءت به نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية فإن العامل التابع (كفاءة العاملين) احتوى على ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه، والتي تمثلت في (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة الذاتية، الكفاءة الفنية)، كما أن لكل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من الفقرات التي تفسره.

وبالنظر إلى الرسم رقم (٤.٨) من مخرجات تحليل آموس والذي يوضح لنا نموذج كفاءة العاملين وأبعاده الثلاثة، بأنه خالٍ تمامًا من مشكلة الارتباط غير المنطقي والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١) وهذا يؤكد بأنه لا توجد إشكالية في التحليل التوكيدي لنموذج كفاءة العاملين ذات الأبعاد الثلاثة والتي تمثله.



الرسم البياني ٤.٨: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج كفاءة العاملين

كشفت لنا النتائج والمعاملات المعيارية واللامعيارية؛ بأن مؤشرات قيم مربع كاي المعياري (cmin/df=٢.٧٢٠) م يتجاوز قيمة المحك (٥)، بالإضافة إلى قيمة مؤشر التطابق المقارن كانت (CFI=٠.٩٦٣) وهي قيمة أعلى من قيمة المحك (٠.٩٠)، كما دلت أيضاً على ملاءمة قيمة مؤشر جذر متوسط مربع خطأ التقريب - مؤشر رمسي (Rmse=٠.٠٦٧) وأقل من المعيار (المحك) (٠.٠٨٠)، كذلك الأمر لباقي مؤشرات المطابقة الأخرى كمؤشر المطابقة المعياري (NFI)، مؤشر المطابقة التزايدى (IFI)، مؤشر المطابقة غير المعياري (TLI). كلها جاءت وفق المعايير المحددة لها وتجاوزت قيمة المحك (٠.٩٠)، وهذا دليل على أن نموذج كفاءة العاملين يتوافق مع بيئة الدراسة التي جمعت منها البيانات.

ثانياً. اختبار صدق المفهوم أو البناء لعامل كفاءة العاملين: سيتم التحقق في التحليل العاملي التوكيدي من اختبار صدق المفهوم أو البناء لمقياس كفاءة العاملين، والذي يشير إلى مدى يمكن الاعتماد عليه في قياس ما وضع لقياسه، وبمعنى آخر إلى مدى يمكن للمقياس اختبار مفهوم فرضي معين. ومن هنا سيتم اختبار الصدق المفهومي لمتغير كفاءة العاملين من خلال اختبارات الصدق التقاربي.

AVE	SMC	Loading	P	C.R	S.E	Estimate	الصدق	كود الفقرة
التباين المستخلص	الارتباطات	التشبعات	الدلالة	النسب الحرجة	قيم خطأ القياس	قيم التقديرات غير المقننة		
٠.٦٣	٠.٦٨	٠.٨٢	***	١٩.٤٥٨	٠.٠٤٩	٠.٩٤٦	الكفاءة التنظيمية	F.١
-	٠.٧٩	٠.٨٩	-	-	-	١.٠٠٠	الكفاءة التنظيمية	F.٢
-	٠.٦٠	٠.٧٨	***	١٨.٢٧٩	٠.٠٤٨	٠.٨٧٨	الكفاءة التنظيمية	F.٣
-	٠.٤٥	٠.٦٧	***	١٤.١٨٠	٠.٠٥٢	٠.٧٣٦	الكفاءة التنظيمية	F.٤
٠.٦٢	٠.٤٨	٠.٧٠	***	١٥.٢٣٠	٠.٠٥٣	٠.٨١٠	الكفاءة الذاتية	G١
-	٠.٦٢	٠.٧٩	***	١٧.٠٨٤	٠.٠٥٥	٠.٩٣٨	الكفاءة الذاتية	G٢
-	٠.٧٥	٠.٨٦	-	-	-	١.٠٠٠	الكفاءة الذاتية	G٣
-	٠.٦٢	٠.٧٨	***	١٦.٩٠٣	٠.٠٥٦	٠.٩٤٨	الكفاءة الذاتية	G٤
٠.٦٠	٠.٥٦	٠.٧٥	***	١٤.٥٧٦	٠.٠٦٢	٠.٩١٠	الكفاءة الفنية	H١
-	٠.٦٨	٠.٨٢	***	١٦.٢٥٠	٠.٠٥٧	٠.٩٢٢	الكفاءة الفنية	H٢
-	٠.٥٩	٠.٧٧	***	١٥.٠٩٩	٠.٠٦٠	٠.٩١١	الكفاءة الفنية	H٣
-	٠.٥٧	٠.٧٥	***	١٤.٧١٦	٠.٠٦٠	٠.٨٨٣	الكفاءة الفنية	H٤
-	٠.٥٩	٠.٧٧	-	-	-	١.٠٠٠	الكفاءة الفنية	H٥

الجدول ٤.١٧: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص لكفاءة العاملين

بالنظر للشكل رقم (٤.٨) والجدول رقم (٤.١٧) يتضح لنا أن نسبة التشبع أو الارتباط بين الأبعاد والفقرات والتي تمثلها كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) والمعروفة بالنسبة المرحجة لكل فقرة أكبر من (١.٩٦٤)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه. كما يتضح أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لجميع الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق ذكره بأن أبعاد المتغير التابع قد تميزت بأدلة الصدق التقاربي فيما بينها وبين مؤشرات التي تمثله.

٤.٣.٣ اختبار التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لأبعاد الاغتراب الوظيفي

في هذا الاختبار تم التأكد من معايير كفاءة عامل الاغتراب الوظيفي وأبعاد قياسه والتي تتمحور في الكشف عن نسبة التباين المشروح لظاهرة الدراسة، ومدى توافق عدد العوامل الكامنة مع نموذجها النظري، بالإضافة إلى الكشف على نمب تشبعات الفقرات في كل بعد من أبعاد العامل الكامن (الاغتراب الوظيفي) كمتغير معدل في نموذج للدراسة.

الخطوة الأولى. نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للاغتراب الوظيفي: يتم اختبار كل بعد من أبعاد العامل الكامن للاغتراب الوظيفي التي تتمثل في كل من (العزلة الاجتماعية، الشعور بالعجز، التشاؤم وعدم الرضا)، وذلك للكشف عن نسبة التباين الكلي والمفسر لظاهرة الدراسة الحالية، والتعرف على نسب تحميل وتشبعات الفقرات في كل بعد منها.

أولاً. التباين الكلي المشروح (المفسر) لظاهرة الدراسة: يكشف لنا الجدول رقم (٤.١٨) التباين المفسر لظاهرة الدراسة والمتكون من جانبين رئيسيين، يتمثل الجانب الأول في الجذور الابتدائية لكل عنصر ونسبة مشاركة كل جذر في التباين المفسر، ويتمثل الجانب الثاني في الجذر النهائية للعامل الكامن ونسبة مشاركته في التباين الكلي المشروح لظاهرة الدراسة الحالية، وبالاطلاع إلى نتائج اختبار معايير

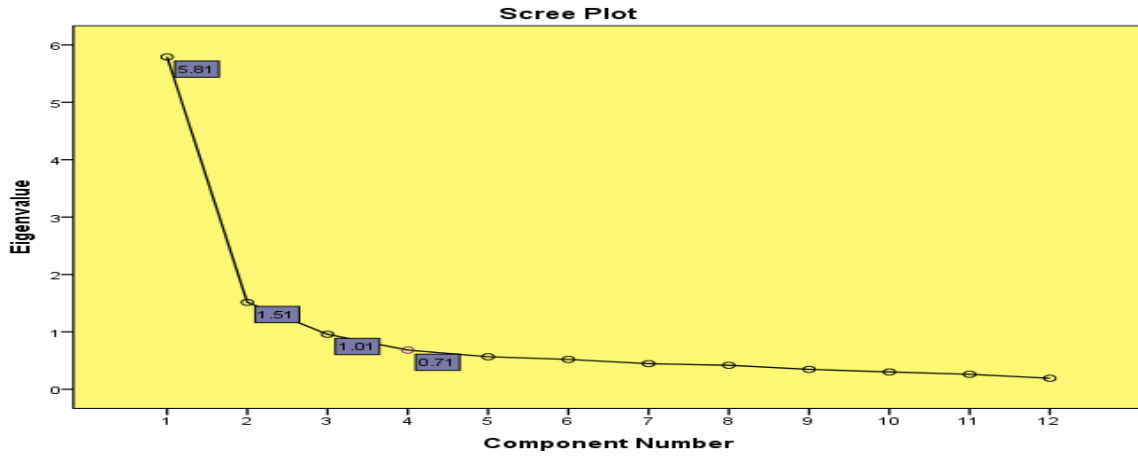
كفاءة عامل الاغتراب الوظيفي كما هي تمامًا بالجدول المشار إليه أدناه، أن نسبة التباين الكلي كانت (٦٨.٨٦٨) وهذا يدل على أن مجموع الإسهامات الفردية في شرح ظاهرة الدراسة لكل بعد من أبعاد الاغتراب الوظيفي قد شرحت ظاهرة الدراسة بنسبة (٦٨.٨٦٨ %)، كما كان إسهام كلّ بعد من الأبعاد الرئيسية للعامل المعدل (الاغتراب الوظيفي) على التوالي (٢٦.٤١٦٪، ٢٣.٧٢٣٪، ١٨.٧٣٠٪). وفيما يتعلق بجذور إيجن الأولية دلت لنا نتائج التحليل على أن عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس عامل الاغتراب الوظيفي هي ثلاثة أبعاد رئيسية، وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع الأطر النظرية والمفاهيم العامة المتعلقة بالاغتراب الوظيفي، وكانت تلك الأبعاد المستخلصة تحت مسمياتها التالية: البعد الأول "الشعور بالعجز"، البعد الثاني "العزلة الاجتماعية"، البعد الثالث "التشاؤم وعدم الرضا" كما تم تسمية هذه العوامل وفقًا لمحتواها النظري.

الجدول ٤.١٨: التباين الكلي المشروح لأبعاد الاغتراب الوظيفي

Total Variance Explained									
Rotation Sums of Squared			Extraction Sums of Squared			Initial Eigenvalues			Component
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	
26.416	26.416	3.170	48.258	48.258	5.791	48.258	48.258	5.791	1
50.138	23.723	2.847	60.884	12.626	1.515	60.884	12.626	1.515	2
68.868	18.730	2.248	68.868	7.984	1.018	68.868	7.984	.958	3
						74.558	5.690	.683	4
						79.281	4.723	.567	5
						83.618	4.337	.520	6
						87.338	3.720	.446	7
						90.821	3.483	.418	8
						93.714	2.893	.347	9
						96.229	2.515	.302	10
						98.403	2.174	.261	11
						100.000	1.597	.192	12

Extraction Method: Principal Component Analysis.

الرسم البياني ٤.٩: جذور أو قيم إيجن لأبعاد الاغتراب الوظيفي



كما كانت قيم إيجن للعوامل المستخلصة قد تجاوزت الواحد الصحيح وكانت نتائجها على التوالي وفقاً لترتيب الأبعاد المستخلصة كما هي بالجدول التالي (٤.١٨)، الجذور الكامنة لأبعاد الاغتراب الوظيفي كما هي على التوالي: (٥.٧٩١، ١.٥١٥، ١.٠١٨)، وكما هي موضحة في الرسم رقم (٤.٩).

ثانياً. نسب تشبعت فقرات المقياس في البعد الواحد: من خلال اختبار معايير كفاءة العامل المعدل (الاغتراب الوظيفي) وطريقة المركبات الرئيسة ثلاثة أبعاد رئيسة لقياسه، تشبع في كل عامل ما لا يقل عن ٥ فقرات فضلاً عن نسبة كل فقرة في بناء العامل لا تقل عن (٠,٤٠)، وهو ما يسمى بعتبة التشبع التي وضعت كمعيار عام في استخلاص العبارة الجيدة في بناء البعد الواحد التي تم اعتمادها التحليل، وعليه تشبعت الفقرات ذات الأرقام (I١، I٢، I٣، I٤)، وكونت البعد الأول "الشعور بالعجز" وبالجذر الكامن (٥.٧٩١)، وتشبعت الفقرات (J١، J٢، J٣، J٤، J٥) ذات الجذر الكامن (١.٥١٥) وكونت البعد الثاني "العزلة الاجتماعية"، وأخيراً تشبعت الفقرات ذات الأرقام (K١، K٢، K٣) وكونت البعد الثالث "التشاؤم وعدم الرضا" وبالجذر الكامن (١.٠١٨)، وبالجدول التالي يبين لنا نسب التحميل والتشبعات لكل فقرة في مجال مقياس الاغتراب الوظيفي.

الجدول ٤.١٩ : عدد المكونات الأساسية لمقياس الاغتراب الوظيفي

Rotated Component Matrix ^a			كود الفقرات
ابعاد الاغتراب الوظيفي			
التشاؤم وعدم الرضا	الشعور بالعجز	العزلة الاجتماعية	
	.711		I1
	.847		I2
	.805		I3
	.804		I4
		.743	J1
		.804	J2
		.801	J3
		.728	J4
		.599	J5
.666			K1
.825			K2
.834			K3

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. Rotation converged in 5 iterations.

ثالثًا، مقياس كايزر- ماير- أولكين واختبار بارتلليت لاستبانة الاغتراب الوظيفي (KMO): الجدول رقم (٤.٢٠) يكشف لنا أن نسبة مقياس كايزر- ماير- أولكين كان (٠.٨٩٣) وهذا يعني أن جودة المقياس عالية وأن العينة أيضًا كافية لهذا التحليل، بالإضافة إلى الدلالة الإحصائية التي بلغت (٠.٠٠١) تشير إلى وجود العلاقة، وأن هذا المقياس صالح لعملية التحليل ويمكن الاعتماد عليه في التحقق من فرضيات الدراسة (فيلد، ٢٠٠٦).

الجدول ٤.٢٠ : كمو واختبار بارتلليت

KMO and Bartlett's Test		
0.893	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling	
2389.869	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
66	df	
0.001	Sig.	

رابعاً. مصفوفة العلاقة الارتباطية بين أبعاد فقرات الاغتراب الوظيفي:

يكشف لنا الجدول رقم (٤.٢١) العلاقات الارتباطية بين فقرات مقياس متغير الاغتراب الوظيفي، حيث تشير نتائج التحليل إلى وجود علاقة ارتباط موجبة، بمعنى أن كل فقرة في البعد لديها خصائصها التي تميزها عن الفقرة الأخرى، وفي نفس الوقت لديها علاقة ارتباط موجبة في حدود المعيار المحدد (٠.٨٥)، وهذا بدوره يشير إلى أن جميع فقرات مقياس متغير الاغتراب الوظيفي تمثل نفسها، كما ابتعدت عن الارتباطات الذاتية غير المقبولة أو ما يعرف (التعداد الخطي)، حيث كانت نتيجة أقل ارتباط (٠.٣٠١) وأعلى قيمة ارتباط كانت (٠.٧٠٩)، كل تلك النتائج تشير إلى خلو العلاقة من الارتباطات التعددية أو ما يعرف (الانصهار التام).

الجدول ٤.٢١: مصفوفة العلاقة الارتباطية بين فقرات مقياس متغير الاغتراب الوظيفي

أبعاد عقل كفاءة العطين	كفاءة التطبيقية	كفاءة التبية					كفاءة التبية				كفاءة التبية				
		F1	F2	F3	F4	F5	G1	G2	G3	G4	H1	H2	H3	H4	H5
F1	1.000														
F2	.756	1.000													
F3	.599	.692	1.000												
F4	.488	.557	.570	1.000											
F5	.433	.451	.441	.394	1.000										
G1	.448	.509	.490	.417	.417	1.000									
G2	.373	.484	.429	.431	.353	.574	1.000								
G3	.478	.541	.451	.419	.507	.573	.684	1.000							
G4	.481	.452	.413	.411	.436	.508	.694	.694	1.000						
H1	.415	.411	.414	.318	.466	.446	.396	.425	.429	1.000					
H2	.346	.379	.404	.341	.387	.386	.324	.356	.331	.437	1.000				
H3	.341	.322	.377	.303	.347	.373	.347	.346	.363	.365	.389	1.000			
H4	.331	.336	.333	.339	.363	.311	.363	.406	.309	.309	.329	.427	1.000		
H5	.300	.440	.393	.371	.455	.467	.412	.470	.367	.367	.469	.550	.550	1.000	

خامسًا. تقديرات الشيوخ لأبعاد الاغتراب الوظيفي: يبيّن الجدول رقم (٤.٢٢) نسبة اشتراك أو شيوخ كلّ فقرة في تكوين العامل الكامن، حيث يجب أن تكون نسبة الشيوخ لكلّ فقرة تساوي الحد الأدنى (٠.٥٠)، ويتّضح أن كل فقرات استبانة الاغتراب الوظيفي كانت ذات شيوخ أو اشتراكات أعلى من النسبة المحددة، وكما نجد بان معامل الشيوخ في الفقرة الخامسة من بعد العزلة الإجتماعية كانت (٠.٤٣٨) وهي أقل من الحد الأدنى، إلا أن معيار المحك أعلى وهذا يعني بأن الفقرة مرتبطة بالبعد وبالتالي يمكن الإحتفاظ بها.

الجدول ٤.٢٢: تقديرات الشيوخ لأبعاد الاغتراب الوظيفي

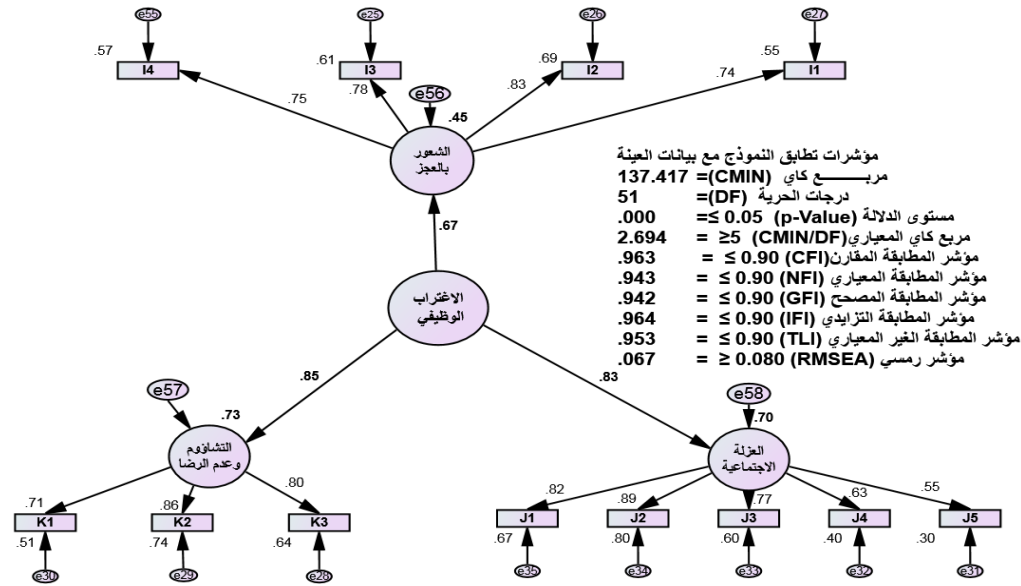
الارتباط المضاد	معامل الشيوخ	فقرات استبانة الاغتراب الوظيفي	كود الفقرات
البعد الأول: الشعور بالعجز			
٠.٩٣٢a	٠.٦٤٣	مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا.	I١
٠.٨٦٧a	٠.٧٧٣	مشاركتي ضعيفة في اتخاذ القرارات بالعمل.	I٢
٠.٨٨٥a	٠.٧١٧	أجنب تحمل المسؤولية الإدارية تجاه العمل.	I٣
٠.٨٧٩a	٠.٦٩٥	أعاني من عدم القدرة على إقناع العاملين.	I٤
البعد الثاني: العزلة الاجتماعية			
٠.٨٧٥a	٠.٦٧٧	أتردد في دعوة الآخرين للعمل معي.	J١
٠.٨٥٥a	٠.٧٧٥	أشعر أن زملائي في العمل يتجاهلونني.	J٢
٠.٩١٥a	٠.٧٢٩	أهرب من الواقع الاجتماعي في العمل.	J٣
٠.٩٣١a	٠.٥٨٠	لدي رغبة شديدة في الانتقال من العمل.	J٤
٠.٩٦٠a	٠.٤٣٨	أجنب الاتصال بالآخرين.	J٥

البعد الثالث: التشاؤم وعدم الرضا			
٠.٩٣٩a	٠.٦٣١	أشعر أنني لا أعامل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر.	K ₁
٠.٨٦٢a	٠.٨١٣	لا أجد الراحة بين زملاء العمل.	K ₂
٠.٨٦٢a	٠.٧٩٤	أعتقد أن بيئة العمل التي أعمل فيها ليست ملائمة.	K ₃

الخطوة الثانية. نتائج اختبار التحليل العاملي التوكيدي للاغتراب الوظيفي: سبق وأن شرحنا ماهية أهمية الاختبارات اللازمة إجرائها في التحليل العاملي التوكيدي، والأهداف التي نسعى للحصول عليها من وراء هذه الإجراءات، وبنفس الخطوات والاختبارات السابقة سبق وقمنا بها سيتم اختبار العامل التابع في هذه الدراسة والمسمى الاغتراب الوظيفي، تلك الاختبارات على الشكل التالي:

أولاً. تحليل مؤشرات الملاءمة والمطابقة لنموذج الاغتراب الوظيفي: من الشروط الأساسية التي يجب توافرها في التحليل العاملي التوكيدي هو مطابقة النموذج النظري الافتراضي وبيانات العينة المجمعة من بيئة الدراسة، وفي هذا الاختبار سيتم التحقق من مدى ملاءمة نموذج الاغتراب الوظيفي كعامل معدل في نموذج الدراسة مع البيانات المجمعة.

وبناءً على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية، فإن العامل المعدل (الاغتراب الوظيفي) تضمن ثلاثة أبعاد لقياسه، والتي تمثلت في الأبعاد التالية (الشعور بالعجز، العزلة الاجتماعية، التشاؤم وعدم الرضا)، ولكل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من المؤشرات الكافية لتفسيره. وبالنظر إلى الرسم رقم (٤.١٠) من مخرجات تحليل آموس والذي يوضح لنا الاغتراب الوظيفي وأبعاده الثلاثة، بأنه خالٍ تمامًا من مشكلة الارتباط غير المنطقي، والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١)، وهذا يؤكد لنا بأنه لا توجد إشكالية في التحليل التوكيدي لنموذج الاغتراب الوظيفي.



الرسم البياني ٤.١٠: التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الاغتراب الوظيفي

الرسم السابق يكشف لنا حلو النموذج من الارتباط غير المنطقي، وأن هناك توافقاً في مؤشرات المطابقة مع بيانات العينة، وبالنظر إلى الشكل السابق الذي يوضح لنا مؤشرات الملاءمة والتطابق لنموذج الاغتراب الوظيفي قد نجد تطابق المعايير المحددة له، أي أن هناك تطابقاً بين أبعاد قياس النموذج والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة، حيث إن قيمة مؤشر رمسي أو جذر المتوسط لمربع الخطأ التقريبي تجاوز المعيار المحدد وكانت قيمته ($Rmsea=0.067$) هي أقل من قيمة المحك (0.080)، وكانت نتيجة مؤشر المطابقة ($CFI=0.953$) هي أعلى من المعيار المحدد. كذلك الأمر لباقي مؤشرات المطابقة الأخرى كمؤشر المطابقة المعياري (NFI)، ومؤشر المطابقة التزايدية (IFI)، ومؤشر المطابقة الغير المعياري (TLI). كلها جاءت وفق المعايير المحددة لها وتجاوزت قيمة المحك (0.090)، وهذا ما يدل على أن نموذج الاغتراب الوظيفي وأبعاده المستخدمة بهذه الدراسة منتشر في المجتمع الكلي المأخوذ منه العينة، ومما سبق نخلص إلى أن هناك تطابقاً بين النموذج النظري لعامل الاغتراب الوظيفي وأبعاده وبين البيانات المجمعة من بيئة الدراسة، وأن كافة النتائج جاءت ملائمة ومؤشرات التطابق.

ثانياً. اختبار صدق المفهوم أو البناء لعامل الاغتراب الوظيفي: سيتم التحقق واختبار صدق المفهوم أو البناء لمقياس الدراسة، والذي يشير إلى مجموعة من المتغيرات المقاسة التي تمثل الواقع من المنظور النظري المصمم للقياس، وبمعنى آخر إلى مدى يمكن للمقياس اختبار مفهوم فرضي معين، ومن هنا سيتم اختبار الصدق المفهومي لعوامل الدراسة من خلال تحليل صدق التقاربي بين الأبعاد ومؤشرات قياسها.

الجدول ٤.٢٣: التقديرات غير المقننة ومستوى الدلالة ونسبة التشبع والارتباط المتعدد التريعي ومتوسط التباين المستخلص للاغتراب الوظيفي

AVE	SMC	Loading	P	C.R	S.E	Estimate	البعد	كود الفقرة
المستخلص التباين	الارتباطات	التشبعات	الدلالة	النسبة المرحلة	قيم خطأ القياس	قيم التقديرات غير المقننة		
٠.٦١	٠.٥٥	٠.٧٤	***	١٥.٣٣٨	٠.٠٦٤	٠.٩٨٧	الشعور بالعجز	I١
-	٠.٦٩	٠.٨٣	-	-	-	١.٠٠٠	الشعور بالعجز	I٢
-	٠.٦١	٠.٧٨	***	١٦.٢٨٦	٠.٠٦١	٠.٩٩٣	الشعور بالعجز	I٣
-	٠.٥٧	٠.٧٥	***	١٥.٥٤٨	٠.٠٦١	٠.٩٥٣	الشعور بالعجز	I٤
٠.٥٥	٠.٦٧	٠.٨٢	***	٢٠.٠٩٢	٠.٠٤٦	٠.٠٩١٥	العزلة الاجتماعية	J١
-	٠.٨٠	٠.٨٩	-	-	-	١.٠٠٠	العزلة الاجتماعية	J٢

-	٠.٦٠	٠.٧٧	***	١٨.٣١٠	٠.٠٤٧	٠.٨٦٠	العزلة الاجتماعية	J٣
-	٠.٤٠	٠.٦٣	***	١٣.٦٧٢	٠.٠٥٠	٠.٦٨١	العزلة الاجتماعية	J٤
-	٠.٣٠	٠.٥٥	***	١١.٣٧٩	٠.٠٥٣	٠.٦٠٨	العزلة الاجتماعية	J٥
٠.٦٣	٠.٥١	٠.٧١	***	١٤.٦٨١	٠.٠٥٧	٠.٨٣٥	التشاؤم وعدم الرضا	K١
-	٠.٧٤	٠.٨٦	-	-	-	١.٠٠٠	التشاؤم وعدم الرضا	K٢
-	٠.٦٤	٠.٨٠	***	١٦.٦٧٩	٠.٠٥٩	٠.٩٧٧	التشاؤم وعدم الرضا	K٣

بالنظر للشكل رقم (٤.١٠) والجدول رقم (٤.٢٣) أن نسبة التشيع أو الارتباط بين الأبعاد والفقرات والتي تمثلها كانت جميعها ذات دلالة إحصائية حيث إن قيمة (C.R) والمعروفة بالنسبة الحرجة لكل فقرة أكبر من (١.٩٦٤)، وهذا ما يؤكد على الصدق التقاربي بين فقرات البعد في تمثيل البعد نفسه. كما يتضح أن قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE) لجميع الفقرات كانت ذات كفاءة لتمثيل البعد نفسه، ونخلص مما سبق ذكره بأن أبعاد المتغير الوسيط (الاعتدالي) قد تميزت بأدلة الصدق التقاربي فيما بينها وبين مؤشرات التي تمثله.

٤.٣.٤ اختبار النموذج النظري الافتراضي للدراسة "نمذجة البناء المتكامل"

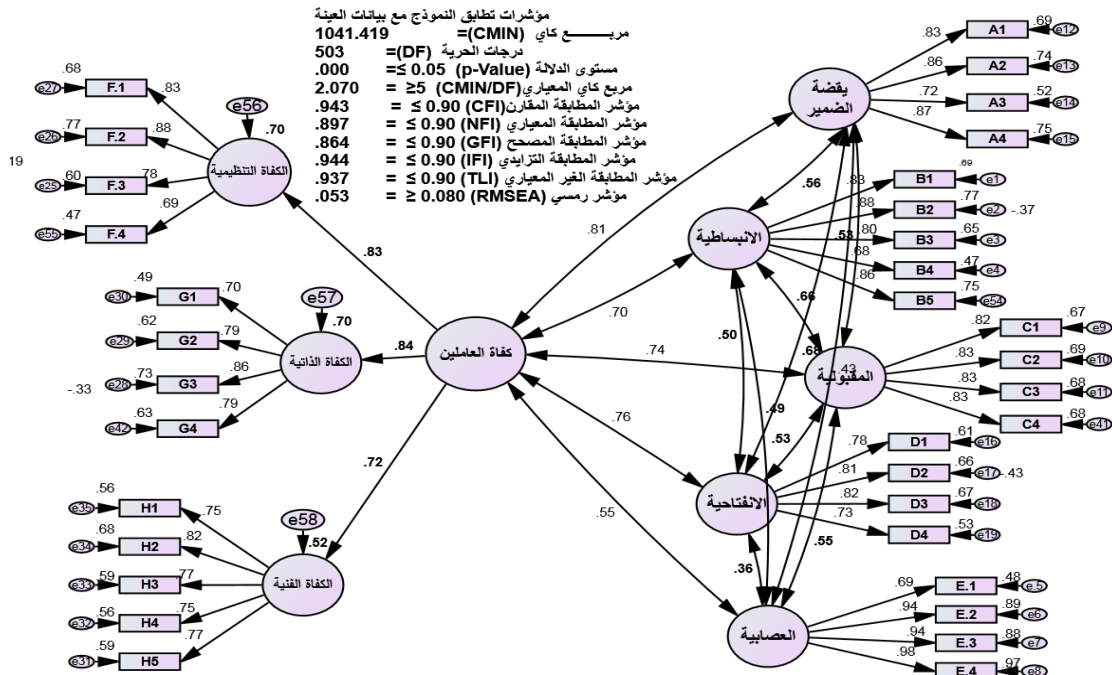
تمثل نمذجة البناء المتكامل آخر خطوات نمذجة المعادلة البنائية، وبعد ما تم التأكد من صلاحية بناء عوامل الدراسة والتحقق من صدق البناء والموثوقية لها من خلال اختبار التحليل العاملي التوكيدي، وكانت كافة النتائج السابقة متناغمة والشروط العامة والخاصة لبرنامج أموس، وهذا بدوره سيبتيح لنا إجراء عملية نمذجة العوامل الثلاثة الرئيسية والمتمثلة في نموذج السمات الكبرى للشخصية كمتغيرات مستقلة ومؤثرة في النموذج النظري الافتراضي للدراسة، ونموذج كفاءة العاملين كمتغير تابع ومؤثر في النموذج النظري للدراسة، وأخيراً نموذج الاغتراب الوظيفي كمتغير معدل في نموذج الدراسة. وكما هو معروف بأن أسلوب نمذجة المعادلة البنائية له نوعين من النماذج الرئيسية وهما: النموذج القياسي والنموذج البنائي، والتي سيتم دراسة كل منها على حدة مع توضيح كافة الاختبارات المتعلقة بكل منهما وصولاً إلى اختبار فرضيات الدراسة الحالية (هاير وآخرون، ٢٠٠٦). وذلك دون تحديد طبيعة عوامل الدراسة بمعنى آخر لا نهتم في هذه المرحلة عن أي العوامل المؤثرة أو المتأثرة في النموذج (المستقل، التابع)، واستخدام علامة الارتباط في برنامج أموس السهم ذات الرأسين (←) ولدراسة مخطط النموذج النظري الافتراضي بطريقة النموذج القياسي الرئيسي سيتم إجراء الاختبارات التالية:

٤.٣.٥ اختبار حسن الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي للدراسة وبيانات العينة المجمعة

تم التحقق في هذا الاختبار من تطابق النموذج مع بيانات العينة ومدى ملاءمتها والمؤشرات العامة للتحليل، وكما هو مبين في الرسم رقم (٤.١١) الذي يعرض مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة، حيث تضمن هذا النموذج العوامل الرئيسية وأبعاد قياسها والتي اشتملت على السمات

الكبرى للشخصية كعوامل، وتعتبر بهذه الدراسة (متغيرات مستقلة) وتتكون من مجموعة من الأبعاد لقياسه، بالإضافة إلى كفاءة العاملين كعامل كامن ويعتبر بهذه الدراسة (متغير تابع) ويتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه. وفيما يتعلق بالعامل الأخير عامل الاغتراب الوظيفي والذي اعتبر بهذه الدراسة (معدل مؤثر) ويتكون من ثلاثة أبعاد لقياسه وسيتم التحقق من أثره لاحقًا بعد اختبار فروض الدراسة المباشرة.

ويتضح أيضًا لنا أنه تطابق تمامًا والبيانات المجمعة من بيئة الدراسة، كما كشفت نتيجة النمذجة البنائية لعوامل الدراسة بأنها خالية تمامًا من الارتباط غير المنطقي ولا وجود لمشكلة التعدد الخطي، ولا توجد إشكالية التقدير أو الارتباط غير المعقول في نمذجة المعادلة البنائية كما تم ذكره سلفًا، وأما فيما يتعلق بمؤشرات الملاءمة والمطابقة للنموذج القياسي الرئيسي والنموذج النظري الافتراضي والذي سبق وأن بُني على الأساس النظري للدراسة، فنجد أن النتيجة تشير إلى ملاءمة النموذج القياسي مع بيانات المجموعة من بيئة الدراسة، حيث تشير كافة المؤشرات إلى حسن الملاءمة والمطابقة بين النموذجين وبالأحرى بين النموذج القياسي والبيانات المجمعة من البيئة، وبالنظر إلى الشكل التالي فإن قيمة مربع كاي تساوي ($cmin = 1041.419$) ودرجات الحرية ($df = 503$) ومستوى الدلالة ($p = 0.0000$)، بينما كانت نتيجة قيمة مربع كاي المعياري (النسبي) والتي كانت ($cmin / df = 2.070$) وأقل من المعيار المحدد (5).



الرسم البياني ٤.١١: مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة للعلاقة بين أبعاد السمات الشخصية وكفاءة العاملين

ونلاحظ أيضاً أن قيمة مؤشر التطابق المقارن يساوي ($cfi = 0.943$) وكان أكبر من المعيار المحك (0.90)، بالإضافة إلى ما سبق فإن مؤشر رمسي كانت نتيجته متوافقة جداً، وقيمة المحك يساوي ($Rmse = 0.053$)، كما هو الأمر فيما يتعلق بباقي مؤشرات التطابق، حيث كانت جميعها وفق المعايير المحددة لها، فيما عدا قيمة (NFI/GFI) فكانت أقل من (0.90)، إلا أنها مقبولة وتفي بالمعايير المطابقة طالما قد تجاوزت القيمة (0.80) وهذا ما قد أشار إليه (بوجحارتنر، هومبورج، ١٩٩٥؛ دول وآخرون، ١٩٩٤). وما سبق نخلص إلى أن كافة النتائج المستخرجة من مخرجات التحليل تدل وتؤكد على أن النموذج القياسي يتطابق وبيانات العينة المأخوذة من المجتمع محل الدراسة، وعليه نستطيع القول بأن جميع القيم والمؤشرات دلت على تطابق النموذج النظري الافتراضي المكون من أبعاد السمات الشخصية وكفاءة العاملين مع الواقع في البيئة العمالية من خلال البيانات المجمعة.

٤.٣.٦ اختبار درجة العلاقات الارتباطية للنموذج القياسي للدراسة والمعايير العامة

في هذا الاختبار نسعى إلى التحقق من وجود العلاقة القوية بين (المتغير والبعد) من حيث درجات قيم التشعبات أو الارتباطات بين العامل الكامن والأبعاد التي تمثلها، فمثلاً العلاقة أو الارتباط بين أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية يجب أن تكون لها ارتباط قوي وتعبير عن أدلة صدقها البنائي على الأقل (٠.٢٥) فأكثر، وهكذا بالنسبة بين أبعاد السمات الشخصية وكفاءة العاملين، ومن التحليل المتكامل لنماذج (عوامل) الدراسة يتضح لنا كما هو مبين من مخطط النموذج القياسي الرئيسي للدراسة والموضح بالرسم السابق رقم (٤.١١) وكذلك الجدول رقم (٤.٢٣)، فقد كشفنا بأن كافة الارتباطات بين الأبعاد الفرعية والعوامل الرئيسية الكامنة جاءت متوافقة والمعايير المحددة، (> 0.50) والتي عادة ما يطلق عليها بالتشعبات أو التحويلات أو التقديرات المعيارية.

حيث تراوحت هذه الارتباطات التريعية كأقل ارتباط كان بين العامل المستقل (الانفتاحية) والعامل المستقل الآخر "العصابية" (٠.٣٦) وكأعلى درجة ارتباط تريعي بين (٠.٨١) بين العامل المستقل (يقظة الضمير) ومتغير "كفاءة العاملين"، وجميعها كانت أكبر من المعيار المحدد (٠.٢٥)، كما أنها جميعها ذات دلالات إحصائية عند قيمة الاحتمال (P) والنسبة المرحجة (C.R)، بالإضافة إلى ذلك فقد كانت كافة التقديرات الإحصائية لجميع عوامل الدراسة ذات دلالات إحصائية وعند مستوى مقبول إحصائياً.

الجدول ٤.٢٤ : المعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج النظري القياسي للدراسة

P	C.R	S.E	Estimate	المتغيرات الكامنة	SMC	
					الارتباطات التربيعي	المتغيرات الكامنة
الدلالة	النسب الحرحة	قيم خطأ القياس	قيم التقديرات غير المقننة			
***	٨.٢٢١	٠.٠٩٠	٠.٧٤٠	الانبساطية	٠.٥٦	يقظة الضمير
***	٧.٨٨٩	٠.٠٨٨	٠.٦٩٢	المقبولية	٠.٥٣	يقظة الضمير
***	٨.٩٩٦	٠.٠٨٥	٠.٧٦٩	الانفتاحية	٠.٦٨	يقظة الضمير
***	٦.٧١٦	٠.٠٠٦٨	٠.٤٥٨	العصائية	٠.٤٣	يقظة الضمير
***	٩.٠٤٨	٠.١٠٢	٠.٩٢٦	المقبولية	٠.٦٦	الانبساطية
***	٧.٤٣٣	٠.٠٨٢	٠.٦٦١	الانفتاحية	٠.٥٠	الانبساطية
***	٧.٣٣١	٠.٠٧٧	٠.٥٦٣	العصائية	٠.٤٩	الانبساطية
***	٧.٧١٠	٠.٠٨٣	٠.٦٤١	الانفتاحية	٠.٥٣	المقبولية
***	٧.٧٥٨	٠.٠٧٩	٠.٦١٤	العصائية	٠.٥٥	المقبولية
***	٥.٧٣٧	٠.٠٦١	٠.٣٥٠	العصائية	٠.٣٦	الانفتاحية
***	٩.١٠٤	٠.٠٨٦	٠.٧٨٣	كفاءة العاملين	٠.٨١	يقظة الضمير
***	٨.٥٤٦	٠.٠٨٧	٠.٧٤٢	كفاءة العاملين	٠.٧٠	الانبساطية
***	٨.٧١٦	٠.٠٨٨	٠.٧٧٠	كفاءة العاملين	٠.٧٤	المقبولية
***	٨.٥٩١	٠.٠٧٩	٠.٦٧٧	كفاءة العاملين	٠.٧٦	الانفتاحية
***	٧.١٤٤	٠.٠٦٤	٠.٤٥٧	كفاءة العاملين	٠.٥٥	العصائية

S.E. Standard Error , C.R.: Critical Ratio , P: Probability , SMC: Squared Multiple Correlation.

وبناءً على ما سبق فإن الجدول رقم (٤.٢٤) يعرض قيم التقديرات المعيارية واللامعيارية والارتباطات بين أبعاد العوامل لعوامل الدراسة في النموذج القياسي الرئيسي.

٤.٤ اختيار الفرضية الرئيسية الأولى في الدراسة

نصت الفرضية الأولى يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية لأبعاد السمات الكبرى للشخصية على كفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار وللتحقق من صحة هذه الفرضية تم إجراء بعض الاختبارات وهي كالآتي:

٤.٤.١ النموذج البنائي (التركيب) للنموذج النظري للدراسة

في النموذج القياسي السابق كانت العلاقات بين العوامل الرئيسة أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية فيما بينها من ناحية، وبينها وبين كفاءة العاملين من ناحية أخرى، لم يتم فيها تحديد المتغير المستقل والتابع، وقد تم تمثيل الارتباطات عن طريق السهم ذي الرأسين أو السهم المقوس (↔) بينما في النموذج البنائي (التركيب) يقوم على دراسة العلاقات التأثيرية بين عوامل الدراسة فهو يختلف تمامًا عن النموذج القياسي والمبين في الرسم رقم (٤.١١)، حيث إن النموذج البنائي يهدف إلى تحديد طبيعة العوامل الكامنة في نموذج التركيب، وذلك عن طريق أداة السهم ذي الرأس الوحيد (←)، بهدف تحليل حجم الأثر ونتائج العلاقات السببية التي تسعى الدراسة الحالية إلى كشفها من خلال الإجابة عن فرضياتها الرئيسية، وهذا يعكس صورة النموذج النظري الافتراضي تمامًا، ولاختبار النموذج البنائي (التركيب) سيتم خلال مجموعة متتابعة من الخطوات الأساسية وتتمثل في التالي:

٤.٤.٢ تحليل العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة (العلاقة المباشرة)

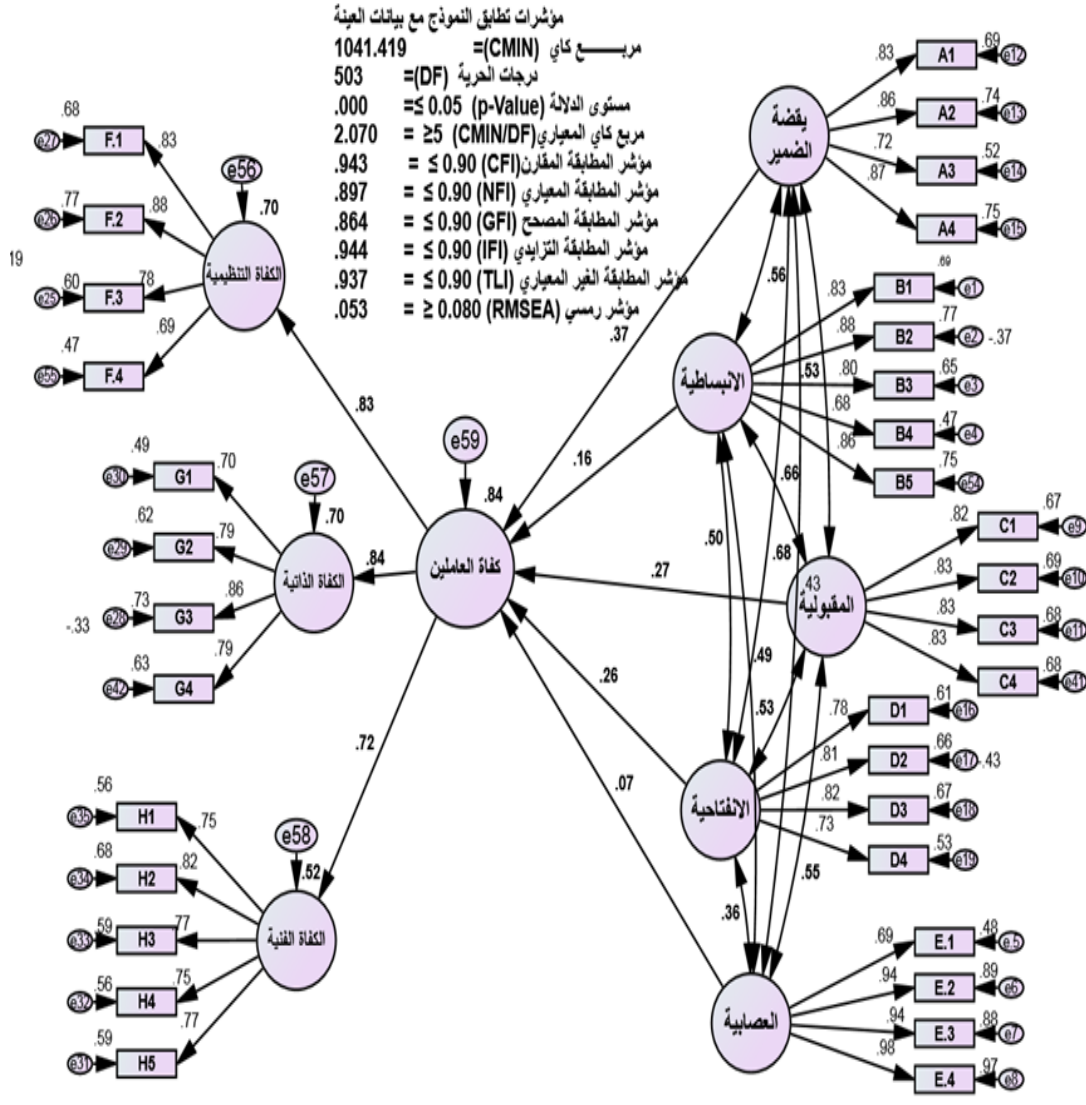
بالنظر إلى مخرجات التحليل الخاصة بالفروض الفرعية كما بالجدول رقم (٤.٢٥) والرسم رقم (٤.١٢) والمتعلق بتقدير قيم العلاقات المباشرة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد السمات الكبرى للشخصية)، والمتغير التابع والمتمثلة (كفاءة العاملين)، فقد كشفت نتائج التحليل على وجود الدلالات إحصائية بين كافة الفروض الإحصائية المباشرة، كما هي مبينة بالجدول والشكل أدناه فيما عدا العلاقة بين متغير العصائية وكفاءة العاملين، حيث دلت نتائج التحليل بعدم وجود العلاقة والأثر فيما بينهما، وأن قيم الأثر بين باقي أبعاد السمات الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين كانت جميعها ذات دلالة معنوية وعند مستويات أثر ذات الجاه إيجابي، كما أن قيمة مستوى الدلالات الإحصائية لجميع الاختبارات (P) أقل (٠.٠٥)، فيما عدا العلاقة بين متغير العصائية وكفاءة العاملين فلقد بلغت القيم (٠.١١٨)، وهي غير دالة إحصائياً، وهنا كانت ذات دلالة معنوية إحصائية وأكبر من المحك المعيار للدلالة المعنوية (٠.٠٥).

الجدول ٤.٢٥ : المعالم والمعاملات اللامعيارية والمعيارية للنموذج البنائي (التركيبى) للدراسة

Result	Size effect	P	C.R	S.E	Estimate	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
النتيجة	حجم الأثر	الدلالة	النسب المرجحة	قيم خطأ القياس	التقديرات غير المقيدة		
قبول الفرضية	٠,٣٧	٠,٠٠١	٦,٠٤٢	٠,٤٩٠	٠,٢٩٤٠	كفاءة العاملين	يقظة الضمير
قبول الفرضية	٠,١٦	٠,٠٢٠	٣,٠٢٥	٠,٣٩٠	٠,١١٩٠	كفاءة العاملين	الانبساطية
قبول الفرضية	٠,٢٧	٠,٠٠١	٤,٦٢٩	٠,٤٣٠	٠,١٩٩٠	كفاءة العاملين	المقبولية
قبول الفرضية	٠,٢٦	٠,٠٠١	٤,٤٤٢	٠,٥٠٠	٠,٢٢١٠	كفاءة العاملين	الانفتاحية
رفض الفرضية	٠,٠٧	٠,١١٨٠	١,٥٦٣	٠,٤٠٠	٠,٠٦٢٠	كفاءة العاملين	العصائية

كما أوضحت نتائج التحليل المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد السمات الكبرى للشخصية)، والمتغير التابع والمتمثلة (كفاءة العاملين)، كما هي بالجدول رقم (٤.٢٥) والشكل رقم (٤.١٢) على وجود الدلالات إحصائية بين كافة الفروض الإحصائية المباشرة كما هي مبينة بالجدول والشكل أدناه، حيث دلت نتائج التحليل بوجود العلاقة والأثر فيما بينهما، حيث أدنى قيم الأثر كانت بين الانبساطية وكفاءة العاملين تساوي (٠.١٦) عند مستوى دال إحصائياً أقل (٠.٠٠٢)، بينما كان قيمة أعلى أثر بين متغير يقظة الضمير وكفاءة العاملين، حيث بلغت القيمة لتلك العلاقة (٠.٣٧) عند مستوى دال إحصائياً أقل (٠.٠٠١)، وهذا يشير إلى وجود العلاقة (معنوية الدلالة، إيجابية الاتجاه والأثر) بين المتغيرات المستقلة (أبعاد السمات الكبرى للشخصية)، والمتغير التابع والمتمثلة (كفاءة العاملين)، باستثناء متغير العصائية كما هو مبين بالجدول أعلاه.

الرسم البياني ٤.١٢: النموذج البنائي للعلاقة بين أبعاد السمات الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين



٤.٥ اختبار الفرضية الرئيسية الثانية في الدراسة

نصت الفرضية الثانية بأنه توجد فروق متباينة في آراء افراد العينة حول مدى شعورهم

بالاغتراب الوظيفي والذي بدوره سيؤثر على العلاقة السببية بين ابعاد السمات الكبرى للشخصية وكفاءة

العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار وللوصول إلى صحة الفروض سيتم إجراء بعض الخطوات وهي

كالتالي:

الخطوة الأولى: تحليل العلاقات التأثيرية بين متغيرات الدراسة (العلاقة غير المباشرة): في النموذج

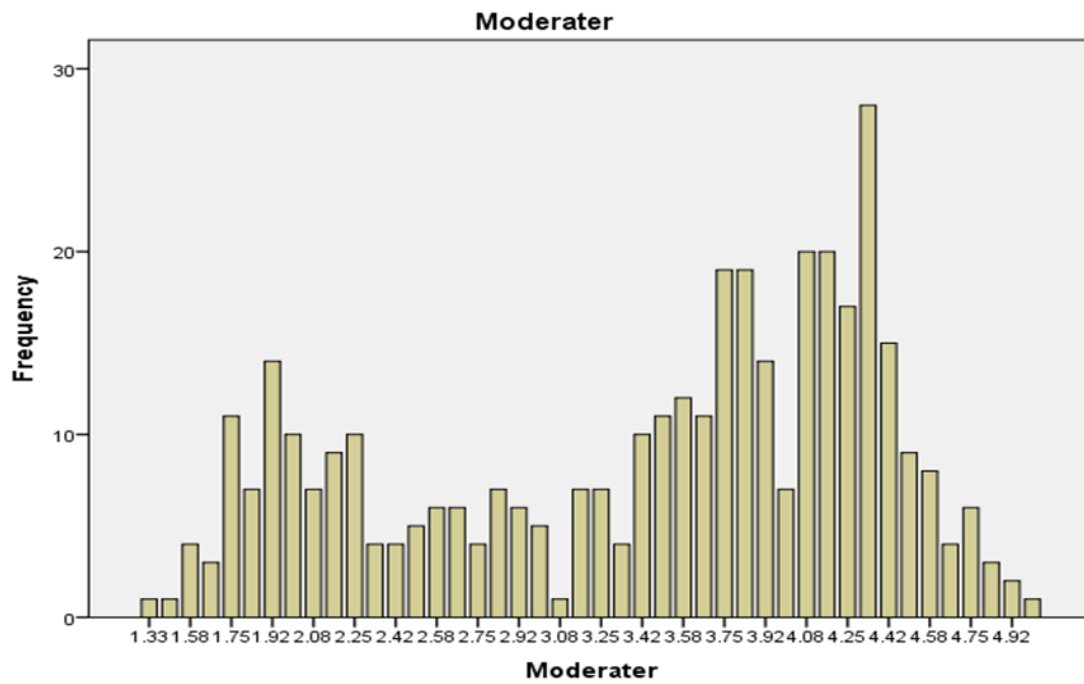
النظري الافتراضي يمثل الاغتراب الوظيفي متغيراً معدل يحتوي على ثلاثة أبعاد رئيسة لقياسه (الشعور بالعجز، العزلة الاجتماعية، التشاؤم وعدم الرضا) على العلاقة بين أبعاد السمات الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين، ولاختبار التأثير تم الاعتماد على تقسيم المتغير المعدل (الاجتراب الوظيفي) بعد دمج أبعادها الرئيسية إلى مجموعتين (الأولى) التي ليس لديها شعور بالاجتراب الوظيفي داخل بيئة العمل، والمجموعة (الثانية) التي لديها شعور بالاجتراب الوظيفي في بيئة العمل، وهذا التقسيم اعتماداً على الأوزان الموزعة على فقرات المتغير (الاجتراب الوظيفي) والمرتبة من (١: غير موافق وبشدة إلى ٥: موافق وبشدة)، لدراسة تأثير المتغير على العلاقة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد السمات الكبرى للشخصية) على كفاءة العاملين. وتعرف هذه الطريقة بطريقة المجموعات المتعددة، وتعتبر هذه الطريقة من أفضل الطرائق لتحليل المتغير الملطف أو النموذج التفاعلي (باربارا، ٢٠١٠).

وفي الدراسة الحالية تم دمج جميع فقرات أبعاد المتغير المعدل (الشعور بالعجز، العزلة الاجتماعية، التشاؤم وعدم الرضا) تحت مسمى الاجتراب الوظيفي كمتغير كامن ومعدل في نموذج الدراسة، ومن ثم جمع فقرات الأبعاد واستخراج قيمة متوسط عام موحد للمتغير المعدل، وتقسيم العينة إلى مجموعتين وفق المتوسط الحسابي لها، واعتبرت المجموعة التي هي أقل من المتوسط الحسابي (المجموعة الأولى) التي ليس لديها شعور بالاجتراب الوظيفي داخل بيئة العمل، والمجموعة التي متوسط حسابها أكبر من المتوسط العامل (المجموعة الثانية) التي لديها شعور بالاجتراب الوظيفي في بيئة العمل، ولتحقيق ذلك تم إجراء الاختبارات التالية:

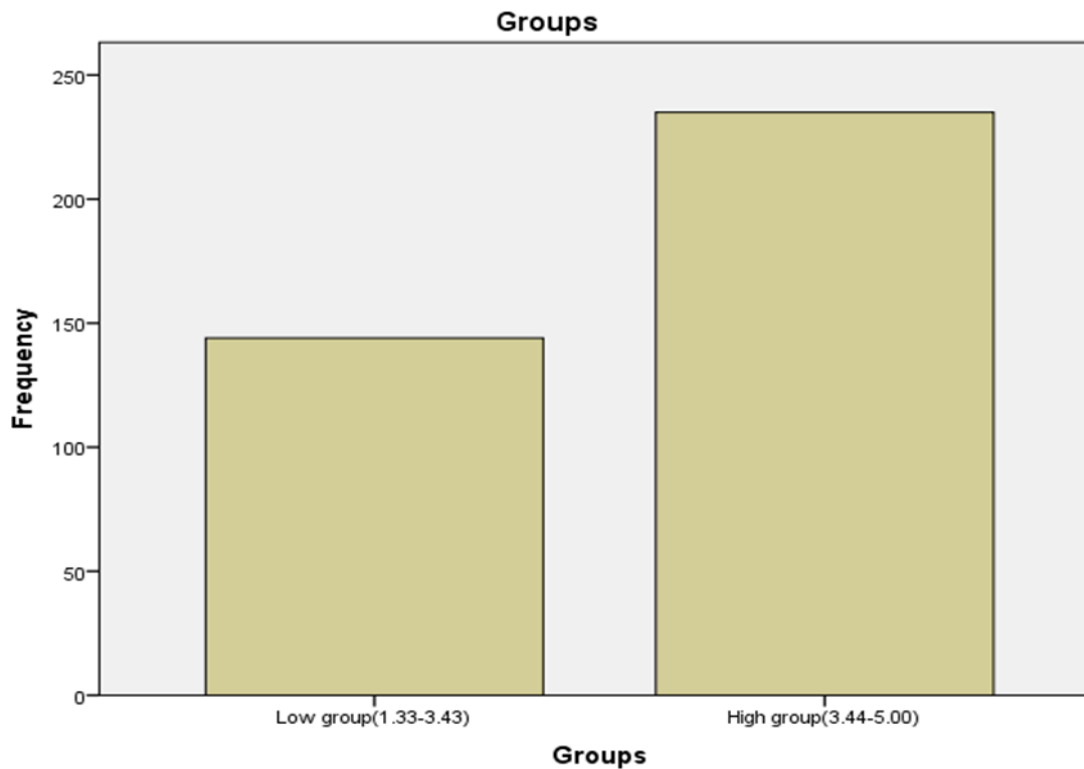
أولاً. تقسيم العينة إلى مجموعتين طبقاً للمتوسط الحسابي العام لمتغير الاغتراب الوظيفي: بلغ المتوسط الحسابي العام لقيم التقديرات المعملية لمتغير الاغتراب الوظيفي (٣.٤٢) وبانحراف معياري (٠.٩٣٨)، كما أن الحد الأدنى بلغ (١.٣٣) والحد الأعلى (٥)، وبناءً على قيم تلك التقديرات تم تقسيم العينة إلى مجموعتين المجموعة الأولى (التي ليس لديها شعور بالاغتراب الوظيفي بيئة العمل) عند متوسط بين (١.٣٣ وحتى ٣.٤٣)، وكان عدد الذين ليس لديهم اغتراباً وظيفياً (١٤٤) مبحوثاً، كما سميت المجموعة الثانية والتي تراوحت قيم متوسطاتها الحسابية ما بين (٣.٤٤) وحتى (٥) درجات بالمجموعة الثانية (لديها شعور بالاغتراب الوظيفي بيئة العمل) وبلغ عدد غير المؤيدين (٢٣٥) مبحوثاً، وذلك أن فقرات المقياس متسلسلة من (١: غير موافق وبشدة وحتى ٥: موافق وبشدة). الجدول والشكلان التاليان يكشفان لنا نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير الاغتراب الوظيفي وقيم التقديرات التي تم الاعتماد عليها في تقسيم عينة الدراسة.

الجدول ٤.٢٦: تقسيم العينة وفقاً لإجابات المبحوثين لمتغير الاغتراب الوظيفي

الانحراف المعياري العام	المتوسط الحسابي العام	طول المدى للمتوسط الحسابي	عدد المبحوثين	رأي المجموعة	مستويات المتغير	المتغير الملطف
٠.٩٣٨٢٠	٣.٤٢٦٦	٣.٤٣-١.٣٣	١٤٤	غير مغتربة وظيفياً	المجموعة الأولى	الاغتراب الوظيفي
		٥.٠٠-٣.٤٤	٢٣٥	مغتربة وظيفياً	المجموعة الثانية	
			٣٧٩	مجموع المبحوثين		



الرسم البياني ٤.١٣ : المتوسطات الحسابية المتدرجة لمقياس الاغتراب الوظيفي



الرسم البياني ٤.١٤ : عدد المجموعات وفق طول مدى المتوسط الحسابي

ثانيًا: اختبار نموذج الدراسة باستخدام بيانات المجموعة كليا (دون التقسيم): لقد تم تفصيل النموذج الافتراضي للدراسة الذي شمل تأثير خمسة عوامل مستقلة على كفاءة العاملين كما في الرسم رقم (٤.١٤)، وقد دلت النتائج على أن هناك تطابقًا بين النموذج الافتراضي والواقع الذي تم اخذ العينة منه، كما أن الفرضيات النظرية الخمس كانت ذات دلالة إحصائية وتأثير إيجابي، فيما عدا العلاقة بين متغير العصائية وكفاءة العاملين، وفي هذه الخطوة سوف يتم دراسة تأثير الاغتراب الوظيفي بين المتغيرات الخارجية المستقلة (يقظة الضمير، الانبساطية، المقبولية، الانفتاحية، العصابية) والمتغير الداخلي التابع (كفاءة العاملين).

ثالثًا: اختبار نموذج الدراسة لكل عينة أو مجموعة على حدة: كما سبق أن أشرنا إلى أن طريقة تحليل العينات أو المجموعات المتعددة من أفضل الطرائق لتحليل نموذج التفاعل، وفي هذه الخطوة سيتم جمع فقرات أبعاد المتغير المعدل (الاجتراب الوظيفي)، حيث ستقسم الحالات إلى مجموعتين، كما بالاعتماد على المتوسط الحسابي لمجموع الفقرات، واعتبار الدرجة أقل من المتوسط، مجموعة لا ترى في نفسها بأنها لديها اجتراب وظيفي في مكان العمل، وتعطى مسمى (المجموعة أولى)، واعتبار الدرجة أعلى من المتوسط مجموعة ترى في نفسها بأنها لديها اجتراب وظيفي في مكان العمل وتعطى مسمى (مجموعة ثانية)، وأن فقرات الاستبانة رتبت حسب المقاييس من موافق بشدة (١)، موافق (٢)، محايد (٣)، غير موافق (٤)، غير موافق بشدة (٥)، في هذه الخطوة يتم المقارنة بين مؤشرات النموذج البنائي التركيبي باستخدام العينة أو المجموعة غير المغتربة وظيفيًا في مكان العمل (المجموعة الأولى) وبين مؤشرات المجموعة المغتربة وظيفيًا في مكان العمل (المجموعة ثانية). فإذا وجدنا الفروق في قيم تلك المؤشرات بين المجموعتين فإن ذلك يدل على وجود تأثير لمتغير الاغتراب الوظيفي على مسارات وعلاقات نموذج البنائي العلاقة

بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين. والجدول التالي يكشف لنا نتائج الفروق الإحصائية بين مؤشرات النموذجين (المجموعة الأولى) ومؤشرات النموذج (المجموعة الثانية)، كما هو مبين بالجدول أدناه.

الجدول ٤.٢٧: قيم مؤشرات التطابق للنموذج البنائي بين المجموعتين غير المغتربة والمغتربة وظيفياً في مكان العمل

القيمة الدالة على وجود فروق لأثر المتغير المعدل	الفروق في المؤشرات بين النموذجين	النموذج البنائي (التركيبى) للمجموعتين		مؤشرات تطابق النموذج مع بيانات العينة	ن
		قيم مؤشرات المجموعة الثانية المغتربة وظيفياً شكل (٤-١٣)	قيم مؤشرات المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفياً شكل (٤-١٢)		
أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية	٨٦.٥٤٢	٨٧١.٠٠٥	٧٨٤.٤٦٣	مربع كاي المعياري ((CMIN	١
***	-	٥.٠٣	٥.٠٣	((درجات الحرية DF	٢
***	-	٠.٠٠١	٠.٠٠١	مستوى الدلالة P-) (value	٣
***	٠.١٧٢	١.٧٣٢	١.٥٦٠	مربع كاي المعياري (CMIN/DF)	٤
أكبر من (٠.٠١)	٠.٠٤٣	٠.٨٧١	٠.٩١٤	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	٥
أكبر من (٠.١٥)	٠.٤٩٧	٠.٠٥٦	٠.٠٦٣	مؤشر رمسي (RMSEA)	٦

مخطط رسم (٤.١٥) يمثل نموذج العلاقة بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين للمجموعة غير المغتربة وظيفياً في مكان العمل (الأولى)، بينما مخطط رسم (٤.١٦) يمثل نموذج العلاقة

بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين للمجموعة المغتربة وظيفيًا في مكان العمل (الثانية).

حيث أشارت النتائج إلى عدم وجود ظاهرة الارتباط غير المنطقي، والذي يصل أو يتجاوز الرقم الصحيح (١)، وهذا يؤكد استمرار المقارنة بين النموذجين وأنه لا يوجد مشكلة في التحليل. وبناءً على المعطيات الموضحة في أشكال النموذجين وجدول رقم (٤.٢٧) فإن هناك فروقًا واضحة عند المقارنة بين المؤشرات للنموذجين بينهما كالتالي:

١. يتبين أن الفروق بين مربع كاي بين النموذجين كانت (٨٦.٥٤٢)، وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية رسم رقم (٥.١٥)، والتي تساوي (٣.٨٤١)، ودرجة الحرية (١) عند مستوى الدلالة ($p=٠.٠٥$)، مما يدل على أن النموذجين مختلفين، وبالتالي فإن متغير الاغتراب الوظيفي يلعب دور العامل المؤثر.

٢. هناك فروق بين النموذجين في مؤشر التطابق المقارن تساوي (٠.٠٤٣) وهي أكبر من المعيار المحدد (٠.٠١)، وهذا يؤكد أيضًا على وجود فروق في نموذج العلاقة بين السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين بين المجموعتين، وبناءً عليه يمكن اختبار الفروض الإحصائية غير المباشرة للمتغير المعدل (الاغتراب الوظيفي) على النحو التالي:

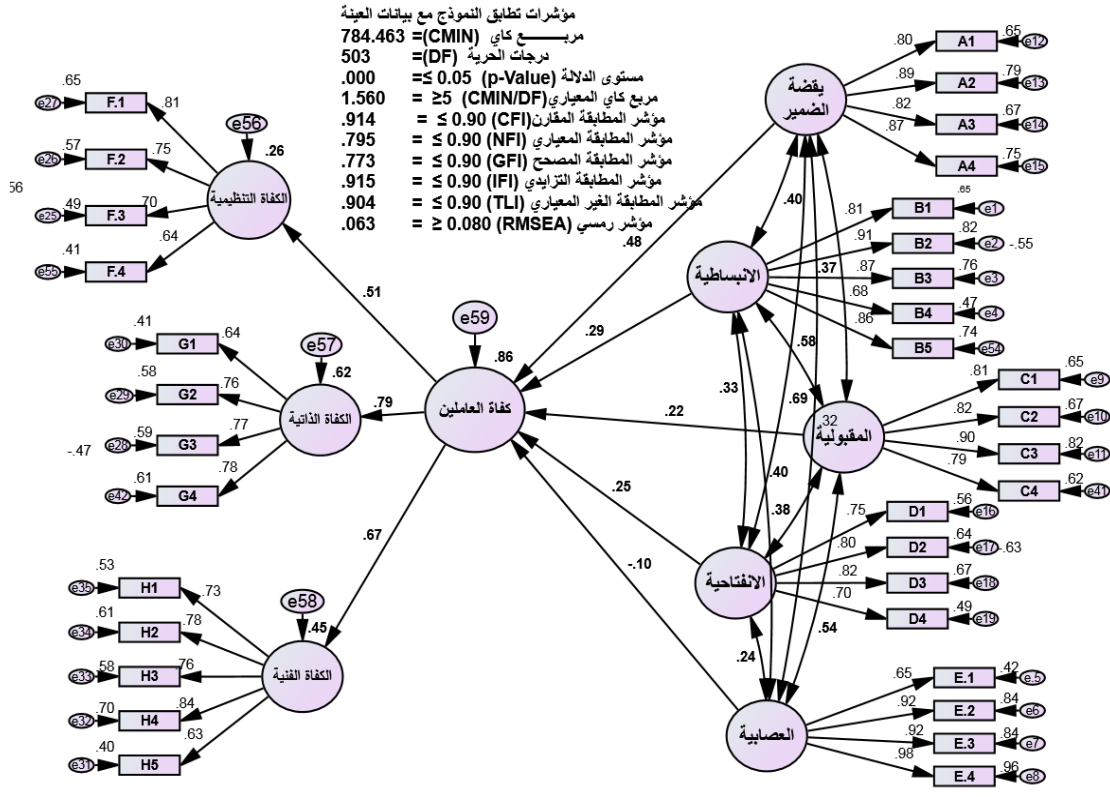
رابعًا. نتائج التحليل الإحصائي للفرضية الثانية: نصت الفرضية على إسهام متغير الاغتراب الوظيفي في تلطيف العلاقة بين أبعاد السمات الخمس الكبرى للشخصية وكفاءة العاملين كمتغير اعتدالي في النموذج البنائي للدراسة. ولاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على طريقة المجموعات المتعددة والمتمثلة في تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين بناءً على المتوسط الحسابي العام كما أشرنا إليها سابقًا، ومقارنة قيم التقديرات بين متغيرات الدراسة وتحديد أيهما الأفضل من حيث قيم التقديرات، حيث كشفت لنا

النتائج في الرسم البياني (٤.١٥) بأن قيمة (NFI/GFI) جاءت أقل من (٠.٩٠)، وقد أشار (بوجارتتر، هومبورج، ١٩٩٥؛ دول وآخرون، ١٩٩٤) بأن تلك القيم تتأثر بحجم العينة التي تقل عن ٢٠٠ مفردة، الأمر الذي يجعلنا نعلم على باقي المؤشرات المطابقة الأخرى التي تفي بقبول النموذج، وعليه تم تقسيم الفرضية إلى الفروض الفرعية التالية:

١. أن التباين بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى شعورهم بالاغتراب الوظيفي سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات الإحصائية على العلاقة السببية بين بعد يقظة الضمير وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لصالح العينة غير المغتربة وظيفياً.

نصت الفرضية على وجود فروق في قيم التقديرات الإحصائية على العلاقة السببية بين بعد يقظة الضمير وكفاءة العاملين، وعلى وجه التحديد بأنه يوجد هناك فروق بين المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفياً بمكان العمل والمجموعة الثانية المغتربة وظيفياً بمكان العمل، ومن المفترض أن قيم العلاقة بين بعد يقظة الضمير وكفاءة العاملين بالمجموعة الأولى هي الأفضل من حيث قيم التقديرات الإحصائية مقارنة بالمجموعة الثانية، ومن الجدول رقم (٤.٢٧) والرسم رقم (٤.١٥) والرسم رقم (٤.١٦) يتضح لنا وجود فروق إحصائية في العلاقة بين بعد يقظة الضمير وكفاءة العاملين بالمجموعتين، علماً بأن المجموعة الأولى كانت هي الأفضل من حيث التقديرات المعيارية هذا كانت قيم تلك التقديرات على التوالي (٠.١٩٣ - ٠.٠٠١١)، والنسبة الحرجة (٤.٤٠٢٨ - ٢.٠٧٦)، ومستوى الدلالة (٠.٠٠٠ - ٠.٧١٠). وهذا يؤكد قوة وتعزيز العلاقة بين المتغيرين في الحالة الأولى (المجموعة غير المغتربة وظيفياً) بينما عدم وجودها في الحالة الثانية (المجموعة المغتربة وظيفياً).

الرسم البياني ٤.١٥: النموذج البنائي للمجموعة الأولى غير المغتربة وظيفياً



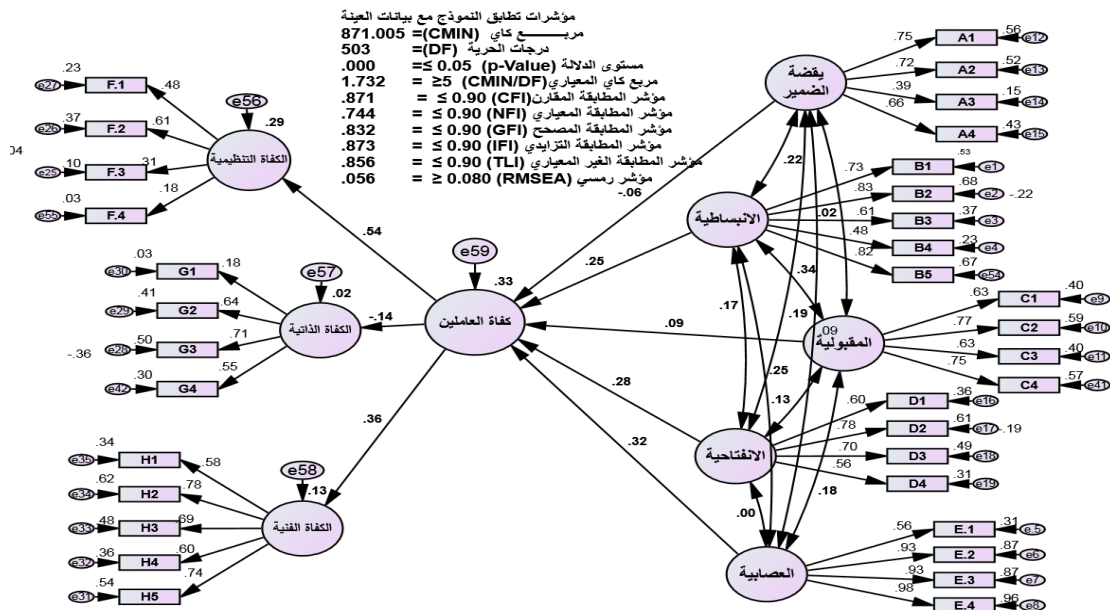
٢. أن التباين بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى شعورهم بالاغتراب الوظيفي سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات الإحصائية على العلاقة السببية بين بعد الانبساطية وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لصالح العينة غير المغتربة وظيفياً.

نصت الفرضية على وجود فروق في التقديرات الإحصائية بين بعد الانبساطية ومتغير كفاءة العاملين، وبمعنى آخر أنه يوجد هناك فروق بين المجموعة غير المغتربة وظيفياً بمكان العمل والمجموعة المغتربة وظيفياً بمكان العمل، ومن المفترض أن قيم العلاقة بين بعد الانبساطية وكفاءة العاملين بالمجموعة غير المغتربة وظيفياً هي الأفضل من حيث قيم التقديرات المعملية مقارنة بالمجموعة المغتربة وظيفياً، ومن الجدول رقم (٤.٣٦) والرسم رقم (٤.١٦) والرسم رقم (٤.١٧) يتضح لنا وجود فروق إحصائية في العلاقة بين بعد الانبساطية وكفاءة العاملين بين المجموعتين، علماً بأن المجموعة الأولى كانت هي الأفضل

من حيث التقديرات المعيارية هذا كانت قيم تلك التقديرات على التوالي (٠.٠٤٥ - ٠.١٠٦) وخطأ القياس (٠.٠٣٣ - ٠.٠٣٨) والنسبة الحرجة (٢.٧٥٢ - ١.٣٤٤) ومستوى الدلالة (٠.٠٠٦ - ٠.٠١٧٩). وهذا يؤكد قوة وتعزيز العلاقة بين المتغيرين في الحالة الأولى (المجموعة غير المغتربة وظيفياً) بينما عدم وجودها في الحالة الثانية (المجموعة المغتربة وظيفياً).

٣. أن التباين بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى شعورهم بالاغتراب الوظيفي سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات الإحصائية على العلاقة السببية بين بعد المقبولية وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لصالح العينة غير المغتربة وظيفياً.

أشارت الفرضية إلى وجود فروق في التقديرات الإحصائية بين بعد المقبولية ومتغير كفاءة العاملين، ومعنى آخر، أنه يوجد هناك فروق بين المجموعة غير المغتربة وظيفياً بمكان العمل والمجموعة المغتربة وظيفياً بمكان العمل، وأنه من المفترض أن قيم العلاقة بين بعد المقبولية وكفاءة العاملين بالمجموعة غير المغتربة وظيفياً هي الأفضل من حيث قيم التقديرات العملية مقارنة بالمجموعة المغتربة وظيفياً، ومن الجدول رقم (٤.٢٧) والرسم رقم (٤.١٦) والرسم رقم (٤.١٧) يتضح لنا وجود فروق عملية في العلاقة بين بعد المقبولية وكفاءة العاملين بين المجموعتين، علماً بأن المجموعة الأولى كانت هي الأفضل من حيث التقديرات المعيارية هذا كانت قيم تلك التقديرات على التوالي (٠.٠٠٨٠ - ٠.٠٠١٩) وخطأ القياس (٠.٠٣٦ - ٠.٠٣٨) والنسبة الحرجة (٢.١١١ - ٠.٥٣٢) ومستوى الدلالة (٠.٠٣٥ - ٠.٠٥٩٥). وهذا يؤكد قوة وتعزيز العلاقة بين المتغيرين في الحالة الأولى (المجموعة غير المغتربة وظيفياً) بينما عدم وجودها في الحالة الثانية (المجموعة المغتربة وظيفياً).



الرسم البياني ٤.١٦: النموذج البنائي للمجموعة الثانية المغتربة وظيفياً

عدم مطابقة النموذج في المجموعة الثانية المغتربة وظيفياً فهو دليل على انه غير مناسب وهذا ما أردنا إثباته في الدراسة، وعليه بأن المجموعه الأولى غير مغتربة وظيفياً في مكان العمل تساهم في تلطيف قيم العلاقات بين متغيرات الدراسة.

٤. أن التباين بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى شعورهم بالاعترا بوظيفي سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات المعملية على العلاقة السببية بين بعد الانفتاحية وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لصالح العينة غير المغتربة وظيفياً.

توصلت الفرضية إلى وجود فروق في التقديرات المعملية بين بعد الانفتاحية ومتغير كفاءة العاملين، ومعنى آخر أنه يوجد هناك فروق بين المجموعة غير المغتربة وظيفياً بمكان العمل والمجموعة المغتربة وظيفياً بمكان العمل، وأنه من المفترض أن قيم العلاقة بين بعد الانفتاحية وكفاءة العاملين بالمجموعة غير المغتربة وظيفياً هي الأفضل من حيث قيم التقديرات الإحصائية مقارنة بالمجموعة المغتربة وظيفياً، ومن الجدول رقم (٤.٢٧) والرسم رقم (٤.١٦) والرسم رقم (٤.١٦) يتضح لنا وجود فروق إحصائية في العلاقة بين بعد الانفتاحية وكفاءة العاملين بين المجموعتين، علماً بأن المجموعة الأولى كانت

هي الأفضل من حيث التقديرات المعيارية هذا كانت قيم تلك التقديرات على التوالي (٠.١٠٧ - - ٠.٠٣٩) وخطأ القياس (٠.٠٥٠ - ٠.١٩٤) والنسبة الحرجة (٢.١٣٨ - ٠.١٩٩-) ومستوى الدلالة (٠.٠٣٢ - ٠.٠٨٤٢). وهذا يؤكد قوة وتعزيز العلاقة بين المتغيرين في الحالة الأولى (المجموعة غير المغتربة وظيفياً) بينما عدم وجودها في الحالة الثانية (المجموعة المغتربة وظيفياً).

٥. أن التباين بين آراء أفراد عينة الدراسة حول مدى شعورهم بالاغتراب الوظيفي سيسهم في وجود فروق في قيم التقديرات الإحصائية على العلاقة السببية بين بعد العصابية وكفاءة العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار لصالح العينة غير المغتربة وظيفياً.

دلت الفرضية إلى وجود فروق في التقديرات الإحصائية بين بعد العصابية ومتغير كفاءة العاملين، ومعنى آخر، أنه يوجد فروق بين المجموعة غير المغتربة وظيفياً بمكان العمل والمجموعة المغتربة وظيفياً بمكان العمل، وأنه من المفترض أن قيم العلاقة بين بعد العصابية وكفاءة العاملين بالمجموعة غير المغتربة وظيفياً هي الأفضل من حيث قيم التقديرات الإحصائية مقارنة بالمجموعة المغتربة وظيفياً، ومن الجدول رقم (٤.٢٧) والرسم رقم (٤.١٥) والرسم رقم (٤.١٦)، يتضح لنا وجود فروق إحصائية في العلاقة بين بعد العصابية وكفاءة العاملين بين المجموعتين، علماً بأن المجموعة الأولى كانت هي الأفضل من حيث التقديرات المعيارية هذا وكانت قيم تلك التقديرات على التوالي (٠.٠٤٨ - ٠.٠٧٠) وخطأ القياس (٠.٠٤٦ - ٠.٠٤٦)، والنسبة الحرجة (١.١٧٠ - ١.٥١٩)، ومستوى الدلالة (٢٤٢.٠ - ٠.١٢٩). وهذا يؤكد قوة وتعزيز العلاقة بين المتغيرين في الحالة الأولى (المجموعة غير المغتربة وظيفياً) بينما عدم وجودها في الحالة الثانية (المجموعة المغتربة وظيفياً).

الجدول ٤.٢٨ : المعالم والمعاملات الإحصائية للمجموعتين المغتربة وغير المغتربة وظيفيًا في بيئة العمل

Result	Regression Weights	P	C.R	S.E	Estimate	المستقلات	المتغير التابع
النتيجة	قيمة الانحدار	الدلالة	النسب الحرجة	قيم خطأ القياس	التقديرات غير المقننة	المستقلات	المتغير التابع
قيم الفروق بين متغير يقظة الضمير وكفاءة العاملين كانت لصالح المجموعة غير المغتربة وظيفيًا						يقظة الضمير	كفاءة العاملين
دال	٠.٤٨	***	٣.٣٧٣	٠.٠٥٧	٠.١٩٣	المجموعة الأولى	
غير دال	٠.٠٦-	٠.٧١٠	٠.٣٧١-	٠.٠٣١	٠.٠١١-	المجموعة الثانية	
لصالح المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفيًا						نتيجة الفرضية	
قيم الفروق بين متغير الانبساطية وكفاءة العاملين كانت لصالح المجموعة غير المغتربة وظيفيًا						الانبساطية	كفاءة العاملين
دال	٠.٢٩	٠.٠٠٦	٢.٧٥٢	٠.٠٣٨	٠.١٠٦	المجموعة الأولى	
غير دال	٠.٢٥	٠.١٧٩	١.٣٤٤	٠.٠٣٣	٠.٠٤٥	المجموعة الثانية	
لصالح المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفيًا						نتيجة الفرضية	
قيم الفروق بين متغير المقبولية وكفاءة العاملين كانت لصالح المجموعة غير المغتربة وظيفيًا						المقبولية	كفاءة العاملين
دال	٠.٢٢	٠.٠٣٥	٢.١١١	٠.٠٣٨	٠.٠٨٠	المجموعة الأولى	
غير دال	٠.٠٩	٠.٥٩٥	٠.٥٣٢	٠.٠٣٦	٠.٠١٩	المجموعة الثانية	
لصالح المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفيًا						نتيجة الفرضية	
قيم الفروق بين متغير الانفتاحية وكفاءة العاملين كانت لصالح المجموعة غير المغتربة وظيفيًا						الانفتاحية	كفاءة العاملين
دال	٠.٢٥	٠.٠٣٢	٢.١٣٨	٠.٠٥٠	٠.١٠٧	المجموعة الأولى	
غير دال	٠.٢٨	٠.٨٤٢	٠.١٩٩-	٠.١٩٤	٠.٠٣٩-	المجموعة الثانية	
لصالح المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفيًا						نتيجة الفرضية	

قيم الفروق بين متغير العصبية وكفاءة العاملين كانت لصالح المجموعة غير المغتربة وظيفياً						العصبية	كفاءة العاملين
غير دال	٠.١٠-	٠.٢٤٢	١.١٧٠-	٠.٠٤١	٠.٠٤٨-	المجموعة الأولى	
غير دال	٠.٣٢	٠.١٢٩	١.٥١٩	٠.٠٤٦	٠.٠٧٠	المجموعة الثانية	
لصالح المجموعة الأولى غير المغتربة وظيفياً						نتيجة الفرضية	

٤.٦ خلاصة الفصل الرابع

قدم هذا الفصل عرض ونتائج التحليل الوصفي لتبيان وآراء الباحثين حول عوامل الدراسة، واختبار تقنيات التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي بهدف التحقق من أدلة الصدق البنائي لأداة الدراسة وتوصلت النتائج إلى صحة وموثوقية أداة الدراسة (الاستبانة) وإمكانية الاعتماد عليها في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، كما ناقش الفصل نتائج الفروض الإحصائية والتي سبق وأن تم تطويرها وعرضها بالفصل الثالث وأثبت تحليل البيانات بطريقة النمذجة البنائية بأن كافة العلاقات الخطية والمباشرة كانت ذات دلالة معنوية وإيجابية الأثر والاتجاه، كما اعتمدت الدراسة على تقنية تحليل المجموعات في اختبار الفروض الإحصائية غير المباشرة والمتعلقة بالنموذج التفاعلي لمتغير (الاغتراب الوظيفي) كعامل معدل على العلاقة بين السمات الشخصية الكبرى وكفاءة العاملين، ودلت كافة النتائج بأن الفروقات في القيم والتقديرية الإحصائية جميعها جاءت لصالح المجموعة الأولى (غير المغتربة وظيفياً) وعدم ملاءمتها للمجموعة الثانية، الفصل التالي سيقدم مناقشة عامة لنتائج الدراسة ومقارنتها بالأدب السابق مع سرد الإسهامات العلمية لها واستنباط أهم التوصيات والمقترحات التي هي ضرورية لهذه الدراسة.