

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

#### ٣.١ تمهيد

يفاقش هذا الفصل إجراءات الدراسة من منظور منهجها العلمي، وتوصيف مجتمعتها وأسلوب تحديد العينة كمياً وكيفياً، وخطوات جمع البيانات ومصادرها الأولية والثانوية، كما تناول الفصل تحديد أدوات الدراسة من حيث بنائها والإجراءات المتبعة في التحقق من صدقها وثباتها من خلال الدراسة الاستطلاعية، لمعرفة مدى تناسب الأداة مع دراسة الظاهرة ولتأكيد صلاحيتها للقياس، كما تم استعراض الأساليب والطرائق الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

#### ٣.٢ منهجية الدراسة وطرقها الميدانية

يقصد بمنهج الدراسة أنه الطريق أو المسلك الذي يسير عليه الباحث للوصول إلى المعرفة، وذلك عن طريق اتباع مجموعة من القواعد والعمليات التي يتبعها العقل والحس للوصول إلى غاية أو نتيجة محددة، وفي ضوء طبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها في الكشف عن السمات الشخصية في ضوء العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بكفاءة العاملين، فضلاً عن توسيط متغير الاغتراب الوظيفي على العلاقة السببية بين السمات الشخصية الكبرى والكفاءة.

ومن خلال التساؤلات التي تسعى هذه الدراسة للإجابة عليها، فقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية "أثر الاعترا ب الوظيفي على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى وكفاءة العاملين" حيث إن ذلك المنهج الذي يشمل البحوث التي تركز على ما هو كائن الآن في حياة الإنسان والمجتمع، والمنهج الوصفي هو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر، حيث يتلاءم الأسلوب الوصفي مع طبيعة هذه الدراسة والمتمثل في التعرف على المفاهيم الخاصة بها، في حين يتلاءم الأسلوب التحليلي مع الهدف العملي لها، والمتمثل في تحليل النموذج النظري للدراسة الحالية، ولا يتوقف هذا المنهج على جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالظواهر أو الواقع كما هو بل يتعداه في الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره (العزاوي، ٢٠١٠).

### ٣.٢.١ الإجراءات التطبيقية للدراسة

استنادًا على ما تمت مناقشته في الإطار النظري والدراسات السابقة في الفصل الثاني، تم تصميم هذه الدراسة لتحديد أثر الاعترا ب الوظيفي على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى وكفاءة العاملين، ومنها التحقق في هذه العلاقات من منظورين مختلفين هما: دراسة العلاقة المباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتمثلة في العوامل الخمس للسما ت الشخصية الكبرى، والمتغير التابع والمتمثل في كفاءة العاملين، والتأثير غير المباشر من خلال تقدير أثر المتغير المعدل (الاعترا ب الوظيفي) بأبعاده الرئيسة والمتمثلة في (الشعور بالعجز، العزلة الاجتماعية، والتشاؤم)؛ وذلك بالإجابة على أسئلة الدراسة، وفرضياتها، والتأكد من صدق الاستبانة التي تعكس واقعها.

## ٣.٢.٢ وصف عام لنموذج الدراسة

تهدف هذه الدراسة كما أوضحنا سابقاً إلى التعرف على أثر السمات الشخصية في ضوء العوامل الخمسة الكبرى وعلاقتها بكفاءة العاملين، إضافة إلى تقدير قيم التقديرات الإحصائية لتلك العلاقات في ظل وجود الاغتراب الوظيفي لديهم، ولا يخفى على أحد أهمية الدور الذي قد يلعبه التباين في ظل شعور الباحثين بالاغتراب الوظيفي لديهم بمكان العمل في التأثير على العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة (العوامل الخمسة الكبرى) والمتغير التابع (كفاءة العاملين) بشكل خاص، وهذه الأخيرة هي بمثابة الإسهام العلمي لهذه الدراسة والتي لم يسبق وأن تمت دراستها، حيث يؤدي التباين في آراء الباحثين حول مدى شعورهم بالاغتراب الوظيفي بمكان العمل إلى وجود فروق في تقدير قيم العلاقات الإحصائية بين متغيرات الدراسة في نموذجها النظري، وهذا قد يسهم في الكشف عن أي من تلك الفروقات التي لها تأثير سلبي، كما سيساعد متخذي القرارات في التركيز على الاهتمام بها والتقليل من مظاهر الاغتراب في المستقبل من أجل تحسين طاقة وقدرات الفرد على العمل، وإيجاد الحلول القوية والتخفيف من هذه الظاهرة السلبية.

لذا فإن الاهتمام بالكشف عن الفروقات الناجمة عن ذلك التباين في آراء الباحثين حول مدى شعورهم بالاغتراب الوظيفي بمكان العمل وتأثيرها على الكفاءة الوظيفية يعد أساساً لنجاحه وتحقيق الفوائد المتوخاة منها، ومن هنا اعتمد نموذج هذه الدراسة كما في الشكل رقم (٦-٢) على خمسة عوامل رئيسية كامنة كعوامل قياس للسمات الشخصية وهي (العصابية، الانبساط، الانفتاح على الخبرة، الطيبة، يقظة الضمير)، وكفاءة العاملين بأبعاده (التنظيمية، الذاتية، الفنية) كمتغير تابع، والمتغير المعدل (الاغتراب الوظيفي) بأبعاده الرئيسة والمتمثلة في (الشعور بالعجز، العزلة الاجتماعية، والتشاؤم) وجميعها تمثلها عدة مؤشرات (فقرات) ظاهرة لقياسها.

### ٣.٣ مجتمع الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه "مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها، ويمكن تعريفه أيضًا بأنه "المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، وكما هو معلوم أن حصر مجتمع الدراسة (ملحق رقم س) من الضروريات التي يتوجب مراعاتها لعدة أسباب، أهمها تطبيق الدراسة على عينة منه بدلا من تطبيقها على كافة المجتمع، والذي سيتطلب الكثير من الجهد والوقت، فضلاً في التعرف على ما إذا كانت نتائج الدراسة تعمم على كافة المجتمع أم لا، وتساعد على تحديد حجم العينة المناسب للدراسة (العساف، ٢٠١١).

ولدراسة ظاهرة معينة من مجتمع ما لا بد من جمع البيانات عن تلك الظاهرة في ذلك المجتمع، ولأن جمع البيانات من جميع أفراد المجتمع يكون صعباً في كثير من الأحيان فإننا نأخذ جزءاً من مجتمع الدراسة يطلق عليه في المصطلحات الإدارية بعينة الدراسة، بحيث تدرس هذه الظاهرة من خلال جمع البيانات التي تجمع من العينة وعليه يتم تعميم النتائج على كافة أفراد المجتمع (الزعيبي والطلافة، ٢٠٠٦). وللحصول على البيانات التي تغطي جوانب هذه الدراسة، يتطلب الأمر توجيه استمارة الاستبانة إلى فئات مختلفة من مجتمع البحث تمتلك التخصص والمعرفة العلمية والعملية بموضوع الاستبانة، حتى يتم الحصول على بيانات ذات دلالة وتعبّر فعلاً عن حقائق مستسقاة من مصادرها الصحيحة.

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المؤسسات الحكومية بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار التي تدير كافة الشؤون من إعداد وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات بكفاءة وفعالية عالية، بما يحافظ على الموروث الحضاري والقيم الأصيلة لأهل المنطقة، ويقع في الجزء الجنوبي من السلطنة العُمانية التي تسمى بمحافظة ظفار وتنقسم إدارياً إلى عشرة ولايات، وتشكل هذه المحافظة ثلث مساحة السلطنة. ويتمثل مجتمع الدراسة محصوراً في العاملين بمديريات مكتب الوزير ومحافظ ظفار انطلاقاً من الدور المهم

والخدمات التي يقدمها ضمن النطاق الجغرافي الكبير التي تضم كافة ولايات محافظة ظفار الذي يصل عدد سكانها ما يقارب ٢٧٣٠٥٢ نسمة. ويتمركز مجتمع الدراسة تحديداً في ولاية صلالة ويتبعها الكثير من المديرية المختلفة (بلدية ظفار، المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية، المديرية العامة للشؤون المحلية، المديرية العامة للتنسيق والخدمات، المديرية العامة لشؤون الولايات، المديرية العامة للمشاريع والصيانة، المديرية العامة للمياه)، تعمل كلاً منها حسب مجاله لتحقيق مجموعة من الأهداف (ملحق رقم س).

### الجدول ٣.١: توزيع مجتمع الدراسة

اسم المؤسسات الحكومية المبحوثة	حجم المجتمع
المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية	٢٠٣٨
بلدية ظفار	١٢٦٤
المديرية العامة للمياه	٧٧٩
المديرية العامة لشؤون الولايات	٢٤٣
المديرية العامة للمشاريع والصيانة	٢٢٠
المديرية العامة للشؤون المحلية	١١٦
المديرية العامة للتنسيق والخدمات	٦٨
المجموع	٤٧٢٨

### ٣.٣.١ عينة الدراسة

يعرفها (سيكاران، وبوجي، ٢٠١٠) بأنها عبارة عن "جزء أو مجموعة فرعية من المجتمع"، وباعتبار أن مجتمع الدراسة مجتمع متجانس في الخصائص وطبيعة الموضوع والعمل الذي يؤديه جميع العاملين بمكتب وزير الدولة ومحافظ ظفار، فإنه تم توزيع عينة الدراسة بأسلوب العينة الطبقية نظراً لتعدد المديرية المبحوثة ببيئة الدراسة، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتناسب مع حجم المجتمع الأصلي وتم تحديدها عن طريق معادلة المهيلى التالية:

$$n = \frac{\frac{p(1-p)}{N} + \frac{E^2}{SD^2}}{1 + \frac{E^2}{N \cdot SD^2}}$$

حيث إن:  $n$ : حجم عينة الدراسة  $N$ : حجم مجتمع الدراسة، والبالغ (٤٧٢٨) مفردة.

$D$ : الدرجة المعيارية والقيمة الجدولية المقابلة لدرجة الثقة وهي تساوي (١.٩٦) عند معامل درجة ثقة (٩٥%).

$P$ : قيمة احتمالية تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح حيث كلما اقتربت قيمة ( $P$ ) من الصفر والواحد الصحيح كلما صغر حجم العينة وكلما اقتربت قيمة ( $P$ ) من النصف كلما زاد حجم العينة، وبالتالي تم اختيار قيمة ( $P$ ) بحيث تساوي (٠.٥) حتى يضمن الباحث الحصول على أكبر حجم للعينة.

$E$ : الحد الأقصى للخطأ المسموح به في تحديد حجم العينة، حيث تم الافتراض أن الحد الأقصى للخطأ المسموح به يساوي حوالي (٠.٠٥). وبالتطبيق في المعادلة السابقة نُحصل على حجم عينة الدراسة المطلوبة كما يلي:

$$n = \frac{0.5(1-0.5)}{\frac{0.5(1-0.5)}{(4728)} + \frac{(0.05)^2}{(1.96)^2}}$$

$$n = \frac{(0.5-0.25)}{\frac{(0.5-0.25)}{4728} + \frac{(0.0025)}{(3.8416)}}$$

$$n = \frac{0.25}{0.0007089095}$$

$$n = 353$$

ولضمان الثقة والتمثيل الأمثل لحجم العينة تم اعتماد وتوزيع عدد (٥٠٠) صحيفة استبانة على بيئة الدراسة، وذلك بعد التأكد من صدق وسلامة الاستبانة للاختبار، من خلال عرضها على بعض الحكمين للتحقق من صدقها الظاهري وكذلك بعد التأكد من صدق الثبات من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية، الجدول التالي يبين حساب حجم العينة كميًا، والمطلوبة في مجتمع الدراسة.

### الجدول ٣.٢: أسلوب اختيار العينة من مجتمع الدراسة

الاستمارات الصالحة للتحليل	الاستمارات المسترجعة	العينة المستهدفة	حجم المجتمع	اسم المؤسسات الحكومية المبحوثة
١٨٤	١٨٦	٢١٥=٥٠.٠%٤٣	٢٠٣٨	المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية
١٠٥	١٠٧	١٣٥=٥٠.٠%٢٧	١٢٦٤	بلدية ظفار
٥٧	٥٩	٨٢=٥٠.٠%١٦	٧٧٩	المديرية العامة للمياه
١٣	١٤	٢٦=٥٠.٠%٥,٥	٢٤٣	المديرية العامة لشؤون الولايات
١١	١٣	٢٣=٥٠.٠%٥	٢٢٠	المديرية العامة للمشاريع والصيانة
٥	٧	١٢=٥٠.٠%٢	١١٦	المديرية العامة للشؤون المحلية
٤	٥	٧=٥٠.٠%٢	٦٨	المديرية العامة للتنسيق والخدمات
٣٧٩	٣٩١	٥٠٠	٤٧٢٨	المجموع

وبعد تحديد نسب عينة الدراسة في المديرية الحكومية المبحوثة بطريقة العينة الطبقية النسبية، تم بتوزيع صحف الاستبانة بأسلوب العينة العشوائية، وكان عدد الاستبانات المسترجعة (٣٩١)، بنسبة ٧٨%، بينما كانت عدد الاستبانات الصالحة والتي دخلت للمعالجة والتحليل (٣٧٩) أي بنسبة ٧٦%.

#### ٣.٤ مصادر البيانات

تم الاعتماد على عدة مصادر لإنجاز هذه الدراسة، منها المصادر الأولية، والتي تتمثل في إعداد وبناء نموذج الدراسة، وكذلك الشكل المحدد من الاستبانة، التي تناولت أسئلة الدراسة وأهدافها وكذلك فرضياتها، وبالإضافة إلى المصادر الثانوية والمتمثلة في مراجعة واستقصاء الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع هذه الدراسة من الكتب وأبحاث والمقالات والدراسات العلمية، وقد تم تصميم الاستبانة كجزء تطبيقي للإطار النظري الذي تم استعراضه في فصول الدراسة، بهدف التعرف على مقاييس السمات الخمس الكبرى للشخصية، والاعتراب الوظيفي، وكفاءة العاملين، واحتوت على مجموعة من الأسئلة تمثل كل منها مقياساً لمتغيرات الدراسة الرئيسية، وقد جمعت البيانات الأولية من الدراسة باستخدام أداة الاستبانة التي صممت خصيصاً لتحقيق أهداف الدراسة، وتوزيعها على عينة الدراسة لأخذ آراءهم ووجهات نظرهم، وتحليل تلك النتائج للإجابة على أسئلة الدراسة، فالاستبانة من أكثر الأدوات استخداماً لجمع البيانات والمعلومات في الدراسات والبحوث النفسية والتربوية والاجتماعية، ناهيك عن سهولة استخدامها ومعالجة بياناتها، فهي عبارة عن قائمة من الأسئلة توجه مجموعة من الأفراد بغرض الإجابة عليها، والحصول على المعلومات لموضوع محدد، كما تعرف أنها وسيلة اتصال بين الباحث والمبحوث، يجيب المبحوث من خلالها على عدة أسئلة تدور حول موضوع ما، فتسجل الاستجابات ورقياً أو إلكترونياً، بمساعدته أو بدون مساعدة حسب نوع الاستجابة المطلوبة، ويستطيع المبحوث من

خلال الاستبانة الإجابة بكل حرية والتعبير عن رأيه بكل شفافية، فيتمكن بذلك من اتخاذ القرار حول موضوع دراسته والكشف عن العلاقات بين متغيرات الموضوع.

واستغرقت عملية توزيع وجمع البيانات ثلاثة أشهر ما بين الفترة من ٣١ من ديسمبر ٢٠١٨ ولغاية ٢٥ من مارس ٢٠١٩، وبعد الانتهاء من التوزيع تم تفرغ البيانات في برنامج الإحصائي SPSS وتحويلها إلى قراءات كمية لإجراء التحليلات الإحصائية التي تتلاءم مع أهداف الدراسة. وقد مرت أداة الدراسة بمجموعة من المراحل كما هي مبينة وفق التالي:

**أولاً: المرحلة التمهيدية لأداة الدراسة:** ولتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة تم إعداد استبانة أولية وعرضها على المشرف من أجل التقييم واختبار مدى ملاءمتها في جمع المعلومات وإجراء تعديل عليها بشكل أولي حسب ما يراه وهي كالاتي:

**القسم الأول: مقدمة الاستبانة:** التعريف على موضوع الدراسة، واسم الباحث، وبعض النصائح والإرشادات والتنبيهات.

**القسم الثاني: البيانات الشخصية والوظيفية:** وتمثل بيانات الجنس، والعمر، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، ومدة الخدمة، والدورات التدريبية.

**القسم الثالث: مقياس السمات الشخصية:** تم اعتماد قائمة من الأبعاد المستقلة لمحور السمات الشخصية التي تم استخراجها عن طريق نموذج كوستا وميكري وذلك بالاستناد على دراسة المهري (٢٠١٧) ويشتمل المقياس على (٣٠) فقرة موزعة على أبعاد السمات الشخصية (يقظة الضمير، الانبساطية، المقبولية حسن المعشر، الانفتاح على الخبرة، العصائية) بواقع (٦) فقره.

القسم الرابع: مقياس الاغتراب الوظيفي: تم اعتماد مقياس الاغتراب الوظيفي وذلك بالاستناد على دراستي (زاهي، ٢٠٠٧) و(سعيد، ٢٠١٦) لتحديد السلوك العام للموظفين ويتكون من (٣٠) فقرة موزعة على أبعاد الاغتراب الوظيفي (العجز، العزلة الاجتماعية، التشاؤم وعدم الرضا) بواقع (١٠) فقرات لكل منها.

القسم الخامس: مقياس كفاءة العاملين: تم بناء مقياس كفاءة العاملين وذلك بالاستناد على دراسة (الحمر، ٢٠١٤)، لتحديد مدى مهارة الموظفين في أداء العمل مكون من (٢١) فقرة موزعة على أبعاد كفاءة العاملين (الكفاءة الذاتية، الكفاءة الفنية، والكفاءة التنظيمية) بواقع (٧) فقرات لكل منها.

ثانياً: المرحلة الميدانية لأداة الدراسة: بعد التحكيم تم اعتماد قائمة السمات الشخصية التي تم استخراجها من نموذج كوستا وميكري، ويشمل المقياس على (٢٥) فقرة موزعة على أبعاد السمات الشخصية (يقظة الضمير، الانساقية، المقبولية حسن المعشر، الانفتاح على الخبرة، العصائية) بواقع (٥) فقرات لكل منها. وكذلك مقياس الاغتراب الوظيفي تم اعتماد (١٥) فقرة موزعة على أبعاد الاغتراب الوظيفي (العجز، العزلة الاجتماعية، التشاؤم وعدم الرضا) بواقع (٥) فقرات لكل منها. بالإضافة مقياس كفاءة العاملين تم اعتماد (١٥) فقرة موزعة على أبعاد كفاءة العاملين (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة الذاتية، والكفاءة الفنية) بواقع (٥) فقرات لكل منها. الجدول (٣.٣)، والرسم البياني (٣.١) يوضحان تقاسيم وأداة الدراسة، وعدد من مؤشرات كل بعد من أبعاد قياسها والمصادر التي تم الاعتماد عليها في التصميم.

### الجدول ٣.٣: محتوى أداة الدراسة من إعداد الباحث

الترتيب	المتغيرات الرئيسية	المحاور الفرعية	مصدر المقياس	ارقام الفقرات من - إلى	عدد الفقرات
أولا	المعلومات الشخصية والوظيفية	الجنس	من إعداد الباحث	١	١
		الحالة الاجتماعية		٢	١
		المؤهل العلمي		٣	١
		المستوى الوظيفي		٤	١
		سنوات الخدمة		٥	١
إجمالي فقرات المعلومات الشخصية والوظيفية					٥
ثانيا	مقياس السمات الشخصية	يقظة الضمير	استنادا إلى دراسة (المهري، ٢٠١٧)	١١-٦	٥
		الانسيابية		١٥-١١	٥
		المقبولية أو الطيبة		٢٠-١٦	٥
		الافتتاحية على الخبرة		٢٥-٢١	٥
		العصائية		٣٠-٢٦	٥
إجمالي فقرات مقياس السمات الشخصية					٢٥
ثالثا	مقياس الاغتراب الوظيفي	الشعور بالعجز	استنادا إلى دراسة (زاهي، ٢٠٠٧) و(سعيد، ٢٠١٦)	٣٥-٣١	٥
		العزلة الاجتماعية		٤٠-٣٦	٥
		التشاؤم وعدم الرضا		٤٥-٤١	٥
إجمالي مقياس الاغتراب الوظيفي					١٥
رابعا	مقياس الكفاءة	الكفاءة التنظيمية	إعداد الباحث استنادا إلى دراسة (الحمري، ٢٠١٤)	٥٠-٤٦	٥
		الكفاءة الذاتية		٥٥-٥١	٥
		الكفاءة الفنية		٦٠-٥٦	٥
إجمالي مقياس الكفاءة					١٥
إجمالي فقرات الاستبانة					٦٠

## أقسام أداة الدراسة (صحيفة الاستبانة)

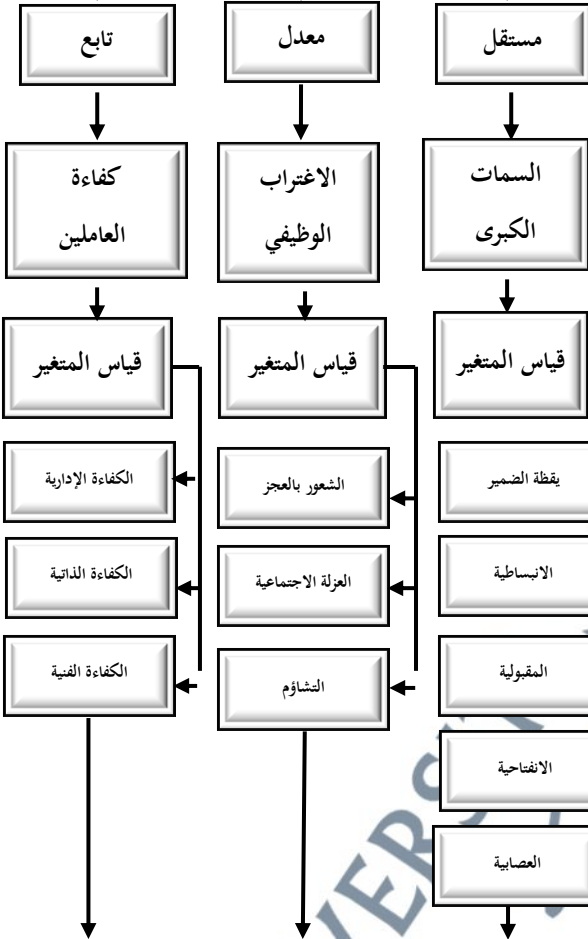
### متغيرات الدراسة

#### المتغيرات الرتبية

#### المتغيرات الاسمية

#### تصنيف المتغيرات ومستويات قياسها

#### البيانات الديمغرافية ومستويات قياسها



كل بُعد من أبعاد المتغيرات الرتبية له عدد (5) مؤشرات لقياسه  
ويجمالي عام بلغ عدد فقرات الاستبانة = 55 فقرة

#### مصادر الاستبانة:

المهري، 2017، زاهي، 2007، سعيد، 2016، الحمر، 2014.

الرسم البياني 3.1: مخطط توضيحي لأقسام أداة الدراسة ومصادرها

وصممت الاستبانة من النوع المغلق والتي حددت بالإجابات في أسئلة مغلقة، بحيث اعتمدت على مقياس (ليكرت) الخماسي باعتباره شائعًا ومعروفًا في علم الإدارة فهو يقيس الظواهر والجوانب السلوكية، لكونه يعطي عدة خيارات للإجابة ويتمتع بالمرونة عند الإجابة عليه، كما أنه يتميز بدرجة كبيرة من الصدق الثبات (عليان، ٢٠١٨)، أما درجاته فتتوزع حسب الجدول التالي لتتم معالجتها إحصائيًا.

#### الجدول ٣.٤: درجات مقياس ليكرت

المقياس	درجة الإجابة على الأسئلة	التقدير في التعليق	طول الفترة	الوزن النسبي للدرجة
١	غير موافق وبشدة	درجة ضعيفة جدًا	١-١.٧٨	٢٠%-٣٥%
٢	غير موافق	درجة ضعيفة	١.٨٠-٢.٥٩	٣٦%-٥١%
٣	محايد	درجة متوسطة	٢.٦٠-٣.٣٩	٥٢%-٦٧%
٤	موافق	درجة كبيرة	٣.٤٠-٤.١٩	٦٨%-٨٣%
٥	موافق وبشدة	درجة كبيرة جدًا	٤.٢٠-٥	٨٤%-١٠٠%

1 (غير موافق وبشدة) → 5 (موافق وبشدة)

#### ٣.٥ اختبار صدق وموثوقية أداة الدراسة

يقصد بصدق وموثوقية أداة الدراسة بأن الاستبانة المصممة تقيس ما وضع لقياسه، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على اختبار الصدق الظاهري وصدق المحتوى، للتأكد من أن أداة الدراسة تقيس ما وضعت لأجله، والاختبارات التالية تكشف لنا نتائج الصدق الظاهري والمحتوى لأداة الدراسة على النحو التالي:

### ٣.٥.١ الصدق الظاهري (المحكمين)

التأكد من صدق المحتوى لأداة الدراسة وعرض الاستبانة بعد تصميمها للتحكيم على مستويين: أولهما المستوى الأكاديمي، حيث تم عرض الاستبانة بعد الانتهاء من إعدادها المبدئي على بعض المحكمين من الأساتذة الأكاديميين في عدد من الجامعات في هذا المجال، بهدف التعرف على آرائهم المتعلقة بملاءمة قائمة الاستبانة لأهداف الدراسة، وكذلك التعرف على آرائهم المتعلقة بدرجة وضوح صياغة بنودها، وتم عرضها على عدد من الأخصائيين الاجتماعيين (النفسيين)، وذلك لأخذ رأيهم في صدق محتوى الأداء من حيث أنها تغطي ما وضعت لأجله، حيث تألفت مجموعة المحكمين من (١١) محكمين (٦) من أعضاء الهيئة التدريسية متخصصين في الإدارة والعلوم السلوكية، كما تم تحكيمها من قبل (٤) في علوم الإحصاء والقياس من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية بدولة ماليزيا وجامعة السلطان قابوس وجامعة ظفار وكلية التقنية بسلطنة عمان (ملحق رقم ب)، وقد تمت الاستجابة لآراء السادة المحكمين وإجراء ما يلزم من تعديل وحذف في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده (ملحق رقم ت)، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية ليتم تطبيقها على العينة الاستطلاعية (ملحق رقم أ).

### ٣.٥.٢ اختبار صدق الثبات والاتساق الداخلي

بعد التأكد من وضوح الأسئلة في الخطوة السابقة وإخراج الاستبانة في صورتها النهائية، تم إجراء اختبار تمهيدي وذلك بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) مبحوثاً، غير أن ما تم الحصول عليه هو فقط (٤٣) من عدد (٥٠) صحيفة استبانة تم توزيعها، ولقياس الثبات استخدمنا اختبار ألفا كرونباخ، حيث يشير (ميلار، ١٩٩٥) إلى أنها من أكثر الطرائق شيوعاً واستخداماً لقياس

ثبات الاختبار، وأفاد (سيكاران، وبوجي، ٢٠١٠) أن جودة الأداة تتحقق إذا زاد معامل ألفا كرونباخ عن (٠.٧٠). فما فوق، فضلاً عن استخدام اختبار الارتباط بين فقرات الاستبانة والمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، بغية التحقق من الاتساق الداخلي بين فقراتها، والذي يشير إلى درجة ارتباط كل فقرات من فقرات الاستبانة مع المجال أو البعد الواحد الذي ينتمي إليه والذي يعرف بالارتباط الخطي سيرمان بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، ترى (أناستاسيا، ١٩٧٦: ٢٠٢) أن ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس تعني أنها تبين السمة التي يقيسها المقياس. ويتم حساب معامل الارتباط بين أفراد العينة على كل فقرة من فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس، ومعامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للعامل الواحد من العوامل الخمسة الكبرى. وقد تم استخدام معامل ارتباط سيرمان بين درجات أفراد العينة، وعليه سوف يتم اختبار كل عامل من عوامل الدراسة الرئيسية لتبيان نتائج الثبات والموثوقية لمقياس الدراسة (الاستبانة).

**أولاً: اختبار صدق وموثوقية المتغير المستقل (العوامل الخمسة الكبرى للشخصية):** يمثل هذا المتغير عاملاً مستقلاً في نموذج الدراسة والذي يحتوي على خمسة أبعاد رئيسية لقياسه اعتماداً في ذلك على نموذج كوستا وماكري، وعليه تم اختبار ثبات وموثوقية متغير العوامل الخمس الكبرى للشخصية بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق الفقرات في البعد أو المجال.

يكشف لنا الجدول رقم (٣.٥) قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد مع مجالها الكلي وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد يقظة الضمير وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وممتاز، وتجاوز القيمة المحددة (٠.٩٠٠)، وأيضاً بعد الانبساطية وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة (٠.٩١٧)، وبالنظر أيضاً لبعد المقبولية وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة المحددة (٠.٨٨١)، وبالنظر أيضاً لبعد الانفتاحية وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وممتاز وتجاوز

القيمة المحددة (٠.٨٩٠)، وبالنظر إلى بعد العصاوية وفقراته الخمس كانت ذات ثبات مقبول وتجاوز

القيمة المحددة (٠.٧٠)، وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر لكفاءة العاملين.

الجدول ٣.٥: معامل الثبات والاتساق الداخلي للفقرات والدرجة الكلية لمتغير السمات الخمس الكبرى للشخصية

الرمز	الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات	القيمة الاحتمالية
A <sub>1</sub>	إذا التزمت بعمل ما فإني أؤديه وأتبعه حتى النهاية.	٠.٦٥٥**	٠.٩٢٠	٠.٠٠١
A <sub>2</sub>	أحرص على إنجاز عمالي في وقتها المحدد.	٠.٩١٠**	٠.٨٥٥	٠.٠٠١
A <sub>3</sub>	أهتم بإنجاز عمالي بدقة وضمير.	٠.٩٠٥**	٠.٨٥٦	٠.٠٠١
A <sub>4</sub>	أحافظ على ممتلكات الآخرين مثلما أحافظ على ممتلكاتي الشخصية.	٠.٨٥٥**	٠.٨٧٠	٠.٠٠١
A <sub>5</sub>	أنا شخصية منتجة وأنهي عملي بصورة منظمة.	٠.٨٣٩**	٠.٨٧٩	٠.٠٠١
AA	الثبات العام للعامل الأول (بقطة الضمير)			٠.٩٠٠
الرمز	الفقرات	معامل الارتباط	معامل الثبات	القيمة الاحتمالية
B <sub>1</sub>	نادرًا ما أشعر بالوحدة والكآبة.	٠.٨٨٠**	٠.٨٩٥	٠.٠٠١
B <sub>2</sub>	أستمع بالتحدث مع الآخرين.	٠.٨٠٧**	٠.٨٩٦	٠.٠٠١
B <sub>3</sub>	تتميز شخصيتي بالحيوية والنشاط.	٠.٧٩٢**	٠.٩٠٢	٠.٠٠١
B <sub>4</sub>	أحب أن أكون في وسط الحدث.	٠.٨٢٢**	٠.٩١٣	٠.٠٠١
B <sub>5</sub>	أعتبر نفسي شخصًا مرحًا ومتفائلًا.	٠.٨٥٤**	٠.٨٨٩	٠.٠٠١

٠.٩١٧	الثبات العام للعامل الثاني (الانساطية)			BB
القيمة الاحتمالية	معامل الثبات	معامل الارتباط	الفقرات	الرمز
٠.٠٠١	٠.٨٥٠	٠.٧٢٤**	يجبني معظم الناس الذين أعرفهم.	C١
٠.٠٠١	٠.٨٣١	٠.٨٥٩**	أحاول أن أكون لطيفًا وصريحًا مع كل من أقالبه.	C٢
٠.٠٠١	٠.٨٤٦	٠.٨١٤**	يسهل التقرب مني إذا سمحت بذلك.	C٣
٠.٠٠١	٠.٨٢٢	٠.٨١٨**	أحرص على مراعاة شعور الآخرين وآلامهم.	C٤
٠.٠٠١	٠.٩١٦	٠.٦٤٦**	أحب أن أكون قريبًا من الناس.	C٥
٠.٨٨١	الثبات العام للعامل الثالث (المقبولية)			CC
القيمة الاحتمالية	معامل الثبات	معامل الارتباط	الفقرات	الرمز
٠.٠٠١	٠.٨٤٣	٠.٩١١**	أتمتع بخيال واسع وحب الاستطلاع والاستكشاف.	D١
٠.٠٠١	٠.٨١٩	٠.٩١٥**	أحرص أن يكون عملي متقنًا ومميزًا.	D٢
٠.٠٠١	٠.٩٢١	٠.٥٧٤**	أسعى دائمًا إلى الاستفادة من تجارب الآخرين.	D٣
٠.٠٠١	٠.٩٢٦	٠.٩١١**	لا أتردد في تجربة الأشياء الجديدة.	D٤
٠.٠٠١	٠.٨٩٧	٠.٥٩٣**	أستمع بالتأمل في النظريات والأفكار الجديدة.	D٥
٠.٨٩٠	الثبات العام للعامل الرابع (الانفتاحية)			DD
القيمة الاحتمالية	معامل الثبات	معامل الارتباط	الفقرات	الرمز
٠.٠٠١	٠.٧٩٦	٠.٦٦٨**	كثيرًا ما أشعر بالخوف والقلق.	E١

٠.٠٠١	٠.٧٧٠	٠.٦٦٥**	كثيراً ما أشعر بالتوتر والعصبية.	E٢
٠.٠٠١	٠.٧٦٣	٠.٤٦٩**	أنا شخصية متشائمة بشكل عام.	E٣
٠.٠٠١	٠.٧٩٠	٠.٧٢٤**	لا أتمسك بآرائي أثناء العمل.	E٤
٠.٠٠١	٠.٧٩٤	٠.٥٣٣**	كثيراً ما أغضب من الطريقة التي يعاملني بها الآخرون.	E٥
٠.٧٢٢	الثبات العام للعامل الخامس (العصابية)			EE

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

ثانياً: اختبار صدق وموثوقية المتغير الوسيط (الاغتراب الوظيفي): يمثل هذا العامل المتغير الاعتدالي في نموذج الدراسة ويحتوي على ثلاثة أبعاد رئيسية لقياسه تمثلت في (الشعور بالعجز، العزلة الاجتماعية، التشاؤم وعدم الرضا)، وسيتم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق فقرات أداة الدراسة.

دلت نتائج التحليل كما هي مبينة بالجدول رقم (٣.٧) بأن مجموع الثبات الكلي لبعدها الشعور بالعجز وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة المحددة (٠.٧٧٤)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعدها العزلة الاجتماعية وفقراته الخمس نجد أنها اتصفت بالثبات العالي عند القيمة (٠.٩٠٨)، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعدها التشاؤم وعدم الرضا وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ ومقبول وتجاوز القيمة المحددة (٠.٨٧٢)، وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعدها مفسر من أبعاد الاغتراب الوظيفي.

الجدول ٣.٦: معامِل الثبات والاتساق الداخلي للفقرات والدرجة الكلية للإغتراب الوظيفي

البعد الأول: الشعور بالعجز				
القيمة الاحتمالية	معامِل الثبات	معامِل الارتباط	العبارات	كود الفقرة
٠.٠٢٨	٠.٧٠٤	٠.٥٦٣**	مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا.	I١
٠.٠٠١	٠.٧٠٨	٠.٦٦٥**	مشاركتي ضعيفة في اتخاذ القرارات بالعمل.	I٢
٠.٠٠١	٠.٧٤٢	٠.٦٢٦**	أتجنب تحمل المسؤولية الإدارية تجاه العمل.	I٣
٠.٠٠١	٠.٧٥١	٠.٧٢٠**	أعاني من عدم القدرة على إقناع العاملين.	I٤
٠.٠١٢	٠.٧١١	٠.٤٧٩**	أشعر بعدم قدرتي على التخطيط في العمل.	I٥
٠.٧٧٤	الثبات العام للمعامل الأول ( الشعور بالعجز )			II
البعد الثاني: العزلة الاجتماعية				
القيمة الاحتمالية	معامِل الثبات	معامِل الارتباط	العبارات	كود الفقرة
٠.٠٢٨	٠.٨٧١	٠.٨٤٧**	أتردد في دعوة الآخرين للعمل معي.	J١
٠.٠٠١	٠.٨٤٣	٠.٧٨١**	أشعر أن زملائي في العمل يتجاهلونني.	J٢
٠.٠٠١	٠.٨٦٧	٠.٨٧٢**	أهرب من الواقع الاجتماعي في العمل.	J٣
٠.٠٠١	٠.٩٠٤	٠.٧٤٩**	لدي رغبة شديدة في الانتقال من العمل.	J٤
٠.٠١٢	٠.٩١٠	٠.٧٦٩**	أتجنب الاتصال بالآخرين.	J٥
٠.٩٠٨	الثبات العام للمعامل الثاني (العزلة الاجتماعية)			JJ
البعد الثالث: التشاؤم وعدم الرضا				

كود الفقرة	العبارات	معامل الارتباط	معامل الثبات	القيمة الاحتمالية
K <sub>1</sub>	أشعر أنني لا أعمل مثل زملائي من طرف رئيسي المباشر.	٠.٧٦٩**	٠.٨٥٧	٠.٠٢٨
K <sub>2</sub>	لا أجد الراحة بين زملاء العمل.	٠.٦٠٥**	٠.٨٧٦	٠.٠٠١
K <sub>3</sub>	اعتقد أن بيئة العمل التي أعمل فيها ليست ملائمة.	٠.٨٠٨**	٠.٨٤٦	٠.٠٠١
K <sub>4</sub>	اعتقد أن مستقبلي المهني مبهم وغامض.	٠.٧٩٨**	٠.٨٢٣	٠.٠٠١
K <sub>5</sub>	اعتقد أن مركزي الوظيفي لن يتقدم أبداً.	٠.٨٠٧**	٠.٨١٨	٠.٠١٢
KK	الثبات العام للعامل الثالث (التشاؤم وعدم الرضا)			٠.٨٧٢

\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة ( $\alpha=0.05$ ).

ثالثاً: اختبار صدق وموثوقية المتغير التابع (كفاءة العاملين): يمثل هذا المتغير متغيراً تابعاً في نموذج الدراسة ويحتوي على ثلاثة أبعاد رئيسية القياس، تمثلت في (الكفاءة التنظيمية، الكفاءة الذاتية، الكفاءة الفنية)، حيث تم قياس كل بعد من هذه الأبعاد، بعدد (١٥) مؤشر (فقرة)، ولقد تم الاعتماد في قياس المتغير التابع (كفاءة العاملين) على بعض الدراسات أمثال: (دراسة الحمر، ٢٠١٤)، وعليه سيتم اختبار ثبات وموثوقية كل بعد من هذه الأبعاد على حدة بغية التحقق من درجة صدق الثبات واتساق فقرات أداة الدراسة. يكشف لنا الجدول رقم (٣.٦) قوة الارتباط والاتساق الداخلي بين فقرات البعد الأول مع مجالها الكلي، وبالنظر إلى مجموع الثبات الكلي لبعد الكفاءة التنظيمية وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وممتاز وتجاوز القيمة المحددة (٠.٩٠٧)، وبالنظر أيضاً إلى مجموع الثبات الكلي لبعد الكفاءة الذاتية وفقراته الخمس نجد أنها اتصفت بالثبات العالي وتجاوز القيمة (٠.٨٥١)، وبالنظر أيضاً

إلى مجموع الثبات الكلي لبعء الكفاءة الفنية وفقراته الخمس كانت ذات ثبات عالٍ وتجاوز القيمة (٠.٧٨٥)، وهذا يشير إلى مدى صلاحية الاعتماد عليه كبعد مفسر لكفاءة العاملين.

### الجدول ٣.٧: معامـل الثبات والاتساق الداخلي للفقرات والدرجة الكلية لمتغير كفاءة العاملين

البعء الأول: الكفاءة التنظيمية				
القيمة الاحتمالية	معامـل الثبات	معامـل الارتباط	العبارات	كود الفقرة
٠.٠٠١	٠.٨٦٥	٠.٨٤٩**	أبحث عن السبل المناسبة في تطوير أساليب العمل.	F١
٠.٠٠١	٠.٨٧٣	٠.٨٣١**	أشجع العاملين على مواكبة ما هو جديد في مجال عملهم.	F٢
٠.٠٠١	٠.٨٦٤	٠.٨٠٦**	أحترم أفكار العاملين في حل المشكلات التي تواجههم.	F٣
٠.٠٠١	٠.٩١٧	٠.٧٧٣**	أحث العاملين على تطبيق الوسائل العلمية في تنفيذ المهام.	F٤
٠.٠٠١	٠.٩١٠	٠.٦٦٥**	لدي القدرة على تلافي الأخطاء والسلبات في تنفيذ القرارات.	F٥
٠.٩٠٧	الثبات العام للعامل الأول (الكفاءة التنظيمية)			FF
البعء الثاني: الكفاءة الذاتية				
القيمة الاحتمالية	معامـل الثبات	معامـل الارتباط	العبارات	كود الفقرة
٠.٠٠١	٠.٨٣٠	٠.٧٣٣**	أتمتع بمهارة عالية في العمل.	G١
٠.٠٠١	٠.٧٩٩	٠.٨٤٣	لدي القدرة على التكيف مع زملائي بالعمل.	G٢
٠.٠٠١	٠.٨٢٢	٠.٧٠٧**	أمتلك المعرفة في التخطيط.	G٣
٠.٠٠١	٠.٨٠٣	٠.٨١١**	أمتلك القدرة على إنجاز الأهداف المنشودة.	G٤
٠.٠٠١	٠.٨٤٦	٠.٧١٦**	لدي القدرة على اتخاذ القرارات الملائمة.	G٥

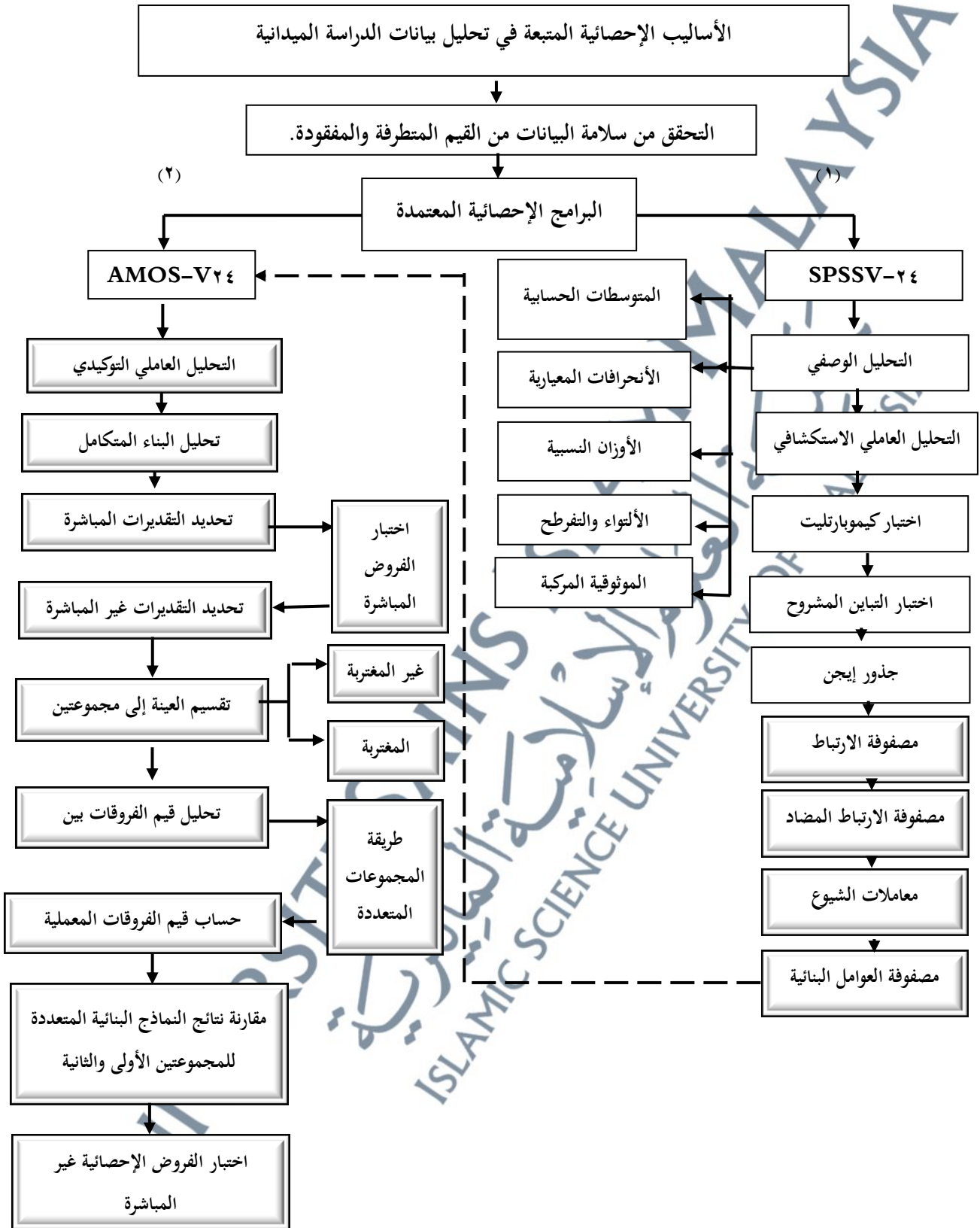
٠.٨٥١	الثبات العام للعامل الثاني (الكفاءة الذاتية)		GG	
البعد الثالث: الكفاءة الفنية				
القيمة الاحتمالية	معامل الثبات	معامل الارتباط	العبارات	كود الفقرة
٠.٠٢١	٠.٧٠٤	٠.٣٦٣**	لدي كفاءة وخبرة في القيام بمهامي الوظيفية.	H١
٠.٠٠١	٠.٧٠٨	٠.٥٦٥**	أتحمل مسؤولية فشل القرار الخاطئ الذي أتخذه.	H٢
٠.٠٠١	٠.٧٤٢	٠.٥٢٦**	أستثمر جميع الإمكانيات المتاحة لتنفيذ الخطة بنجاح.	H٣
٠.٠٠١	٠.٧٥١	٠.٨٢٠**	لدي الإمكانيات لإنجاز المهام المطلوبة في الوقت المحدد.	H٤
٠.٠١٢	٠.٧١١	٠.٣٧٩**	لدي إمكانية لإنجاز المهام المطلوبة في أقل جهد ممكن.	H٥
٠.٧٨٥	الثبات العام للعامل الثالث (الكفاءة الفنية)		HH	

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

وأخيراً أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من ٤٣ مبحوثاً بأن الاستبانة أوفت بجميع الشروط اللازمة من وضوح الفقرات ودقة المعاني للمستجيب مما يثبت جودتها وهي صالحة للاستخدام.

### ٣.٦ الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل بيانات الدراسة

في هذا القسم سوف نستعرض الأساليب والبرامج الإحصائية التي ستعتمد عليها في تحليل البيانات الأولية لهذه الدراسة تمهيداً منها لاختبار فروضها وتحقيق أهدافها، وبناءً على ما جاء في إشكالية هذه الدراسة وما نصت عليها تساؤلاتها الرئيسية فإننا سنقوم ببعض الأساليب الإحصائية من خلال مجموعة من البرامج والطرائق المتعارف عليها، حيث سنعتمد على نوعين رئيسيين من البرامج الإحصائية المعروفة مثل: (SPSS-V٢٤)، والبرنامج الإحصائي (SEM-AMOS-٢٤) ومعللة ذلك حسب ما تتطلبه نوعية اختبارات التحليل الإحصائية كما في الرسم البياني التالي:



الرسم البياني ٣.٢: مخطط الدراسة من إعداد الباحث

### ٣.٧ خلاصة الفصل الثالث

تناول هذا الفصل منهجية الدراسة بشكلها المفصل حيث اشتملت على المقدمة وأهم الدراسات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، من ثم التطرق إلى الأسلوب المستخدم في جمع البيانات من خلال تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وعرض محتوياتها بعد التأكد من صدق المحتوى بعرضها على مجموع من الأساتذة المتخصصين، وإجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بهدف التأكد من صدق الثبات، وتم تحديد أهم الإجراءات والمؤشرات الإحصائية التي تم استخدامها في اختبار فرضيات الدراسة.