

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3.1 تمهيد

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة، الذي تكون من؛ البناء المفاهيمي لأخلاقيات الوظيفة العامة، الثقافة التنظيمية وأبعادها المختلفة، وفاعلية الإدارة وطرق قياسها وأبعادها. يعرض هذا الفصل تصميم الدراسة، بدءاً مختصرة عن مجتمع الدراسة "وزارة العمل والتأهيل"، المنهجية المتبعة للدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة وحجمها، جمع بيانات الدراسة، اختبار صدق وثبات الاستبانة، والدراسة الاستطلاعية والموجهة والصلاحية والتحليل العاملي لبيانات الدراسة.

3.2 تصميم الدراسة

يتبع كثير من الباحثين تصميم معين عند إجراء أبحاثهم، ففي معظم الحالات يتم جمع البيانات التجريبية أو العلمية، واختبار الفرضيات مع البيانات التي تم جمعها، فاختيار منهجية بحثية مناسبة أمر حاسم لفعالية مشروع بحثي، وتصميم البحث المناسب أمر ضروري لتحديد نوع البيانات وتقنية جمعها، فالمنهجية هي الاستراتيجية أو التصميم، أو خطة العمل أو الخطة العلمية، التي تقف وراء اختيار أو استخدام طرائق معينة لتجميع وتحليل البيانات، وربط هذا الاختيار والطرائق المستخدمة بالنتائج المرجوة، لذا فإن المنهجية تؤدي تصميم الدراسة بشكل يقود الباحث إلى اختيار الطرائق والإجراءات؛ لتجميع وتحليل البيانات المتعلقة بالدراسة التي يقوم بها " (فوكله، بيت المال، 2007).

وقد هدف هذه الدراسة الاستفادة من تصميم البحث الكمي، لتحقيق في العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على فاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية كعامل وسيط، فاستخدام البحث الكمي في تصميم البحوث، يساعد الباحث لدراسة عينة كبيرة وأخذ العديد من آراء المستجوبين عن الظاهرة المقترحة، وبالتالي يمكن للباحث أن يأخذ وجهة نظر محددة حول موضوع ما (لاكشمان وآخرون ... Lakshman et al, 2000).

تشير نيومان (Neuman 2006) إلى أن العرض من البحث الكمي؛ هو اختبار العلاقات ولهذا يمكن أيضاً فهم نتائج هذا الاختبار، وبالنظر إلى أن الباحثة تستخدم دراسة استقصائية لجمع البيانات الأولية فإن هناك بعض المزايا المختلفة لاستخدام البحث الكمي، مثل: توفير تقديرات الأفراد ككل، توفير النتائج التي يمكن أن تكون موجهة للإحصاءات، السماح للمقارنة الإحصائية بين المجموعات المختلفة، وجود الدقة النهائية والموجهة (سوكامولسون، Sukamolson, 2005) ويمكن قياس الإجراءات والإنجازات ومستوى حلونها، ربطاً على أسئلة مثل "كم؟" و "كيف؟" وتحويل البيانات في شكل رقمي، يمكن تصنيفها وتلخيصها، كما يتم تحويل البيانات بالاعتماد على عمليات رياضية، ثم يتم عرض النتائج النهائية في شكل إحصائي، كما ومستند البحث الكمي تقليدياً على الطريقة المحددة مسبقاً، أي طريقة البحث الأكثر استخداماً في العلوم الاجتماعية والإدارية، التي تنطوي على اختبار واحد أو أكثر من الفرضيات، ويعتبر بعض الباحثين هذا النوع من البحث هو الأفضل، في حين يكون البحث النوعي متداخلاً ويمكن أن تكون النتائج غير واضحة (ويليس، Willis, 2007).

وكما أشار ليدي و أوزنرود Leedy &Ornrod (2010) أن البحث الكمي هو أكثر استعمالاً ويشير إلى الفرضيات والمتغيرات وبالتالي تقليل إمكانية التحيز من قبل الباحث، بالمقارنة مع البحث النوعي.

كما وأن هذه الدراسة تستخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناول دراسة الأحداث والظواهر والمتغيرات والممارسات كما هي، بحيث يتفاعل معها بالوصف والتحليل دون التدخل فيها، ودراسة ماضي المشكلة دون استغراق، والمقارنة لأخذ العظة والعبرة واستبصار الحاضر لتشخيص جوانب القوة والقصور ثم التنبؤ بما ستؤول إليه هذه الدراسة (الخطيب، 2005).

3.3 مجال الدراسة

3.3.1 نبذة مختصرة عن المنظمة محل الدراسة: وزارة العمل والتأهيل

-الرؤية: بيئة عمل متطورة وقوى عاملة لتنمية مستدامة.
-الرسالة: خدمة المجتمع والمواطن، عبر استمرارية تعلمه وتحسين الخدمات للزبائن وفق إمكانيات الإستجابة المدروسة لتنافسية سوق العمل. وتمكين وبناء قدرات الموارد البشرية، بالتعاون مع الشركاء والتوظيف الأمثل للإمكانيات.

- أ- تحسين الخدمات ومراجعة الأطر والتشريعات، والسياسات وإجراءات العمل.
- ب- التوظيف الأمثل للقوى العاملة بالقطاع الحكومي.
- ج- إنشاء نظم حديثة لإدارة المعلومات؛ نخدم سوق العمل، والوظائف العامة، وتحديث القائم

منها.

د- السعى إلى تحقيق التوازن بين متطلبات سوق العمل والعرض من العمالة الوطنية.

هـ- استكمال بناء وزارة عمل وتأهيل فاعلة؛ قادرة على مواجهة التحديات الإستراتيجية

والإحتياجات الراهنة.

و- تلبية احتياجات بناء القدرات بشكل فعال وهادف.

3.3.2 إدرات ومكاتب الوزارة والمهام المسندة إليها

تم اعتماد الهيكل التنظيمي لوزارة العمل والتأهيل، استناداً لقرار مجلس الوزراء رقم (87) لسنة 2012

المادة، رقم (30)، التي نصت على انشاء مكاتب العمل والتأهيل بالمناطق؛ وفقاً للإحتياجات الفعلية.

تتولى تنفيذ سياسة وإستراتيجية الوزارة، في مجال العمل والتأهيل والخدمة المدنية بالمناطق، وكذلك في

بعض القطاعات النوعية، بملء استخدام الخطط سوق العمل في كل منطقة وقطاع بشكل خاص.

وعلى القرار رقم (66) بشأن اعتماد النظم الداخلي لوزارة العمل والتأهيل، وفق المادة رقم (7)

من القرار، التي تنص بأن تتكون مكاتب العمل والتأهيل، من أقسام ووحدات. وأنطلاقاً من مبدأ

اللامركزية لتقديم الخدمات للمواطن؛ فقد تم انشاء مكاتب العمل والتأهيل في كافة مناطق ليبيا،

التي بلغ عددها (71) مكتباً. لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل، ومتابعة تطبيق القوانين

والتشريعات المنظمة للعمل والاستخدام، وتنفيذها كل الإجراءات والقرارات الصادرة عن الوزارة.

تمارس مكاتب العمل اختصاصاتها والمهام المسندة إليها، من خلال الأقسام والوحدات التابعة

لها المتمثلة في الآتي:

- أ- إجراءات منح تراخيص العمل للعناصر غير الليبية، وحلب المتعاقدين، وتجديد التعاقد، وفقاً
مانص عليه قانون العمل، والقرارات والتعليمات الصادرة عن وزارة العمل والتأهيل.
- ب- قيد الباحثين عن العمل وإدراجهم بمنظومة الباحثين، من خلال النموذج المعد، وتزويدهم ببطاقة
باحث عن العمل، وإيجاد فرص عمل للباحثين، من خلال مايتوفر من إمكانيات.
- ج- منح الإفادة بعدم العمل وتسوية أوضاع الإزدواجية، و منح إذن مزاولة الأنشطة التدريبية، وفقاً
لشروط ومعايير الجودة الصادرة عن الوزارة.
- د- متابعة مراكز تدريب الباحثين، للتأكد على التزامها بشروط التعاقد.
- هـ- استقبال طلبات الشكاوى العمالية، وإيجاد الحلول المناسبة لها، وحل النزاعات العمالية، ومتابعة
حقوق العاملين.
- و- التفتيش الدوري على مواقع العمل للتأكد من تطبيقها لقانون العمل، ومتابعة اتخاذ إجراءات
السلامة المهنية. ومتابعة التفتيش من العناصر الوطنية لجهات العمل المختلفة.
- ز- متابعة الشركات الوطنية وغير الوطنية، فيما يخص تنفيذ اتفاقيات التدريب والتشغيل الموقعة
معهم.
- ح- تقديم الخدمات التي تتعلق بإتمام إجراءات فائض الملاكات الوظيفية، بالتنسيق مع الإدارة المختصة
بالوزارة.
- ط- جمع وحفظ البيانات المتعلقة بالعاملين بالجهات الإدارية، والعاملين بالشركات الوطنية وغير
الوطنية، من العناصر الوطنية وغير الوطنية.
- ي- متابعة شؤون الوظيفة العامة، والتفتيش الوظيفي (قرار مجلس الوزراء، رقم 87، لسنة 2012).

-الهيكـل التنظيمي للوزارة: انظر الملحق ب

إعداد فريق عمل في الوزارة

http://labour.gov.ly/web_index.php?option=com_content&view=article&id=17&Itemid

3.4 نموذج الدراسة

في ضوء مشكلة وأهداف وتساؤلات وفرضيات الدراسة؛ قامت الباحثة بتصميم النموذج الآتي للدراسة، الشكل رقم (3-0) الذي يعكس العلاقات المتوقعة بين المتغير المستقل، والمتغير الوسيط، والمتغير التابع في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل. أخلاقيات الوظيفة العامة ونفاس ب (الأمانة ، القدوة، الشورى، تحمل المسؤولية، حسن التعامل، التطوير الذاتي).

ثانياً: المتغير التابع. فاعلية الإدارة ونفاس ب (الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي).

ثالثاً: المتغير الوسيط. الثقافة التنظيمية نفاس ب (حسب أبعاد هوستيلد (الذكورية مقابل الأنوثة، النفوذ الوظيفي، تجنب عدم اليقين أو المجهول، الفرضية مقابل الخسارة، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس) والمتغير الوسيط؛ هو المتغير الذي يتوسط (يعزز) العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (البرق وأخرون، 2013).

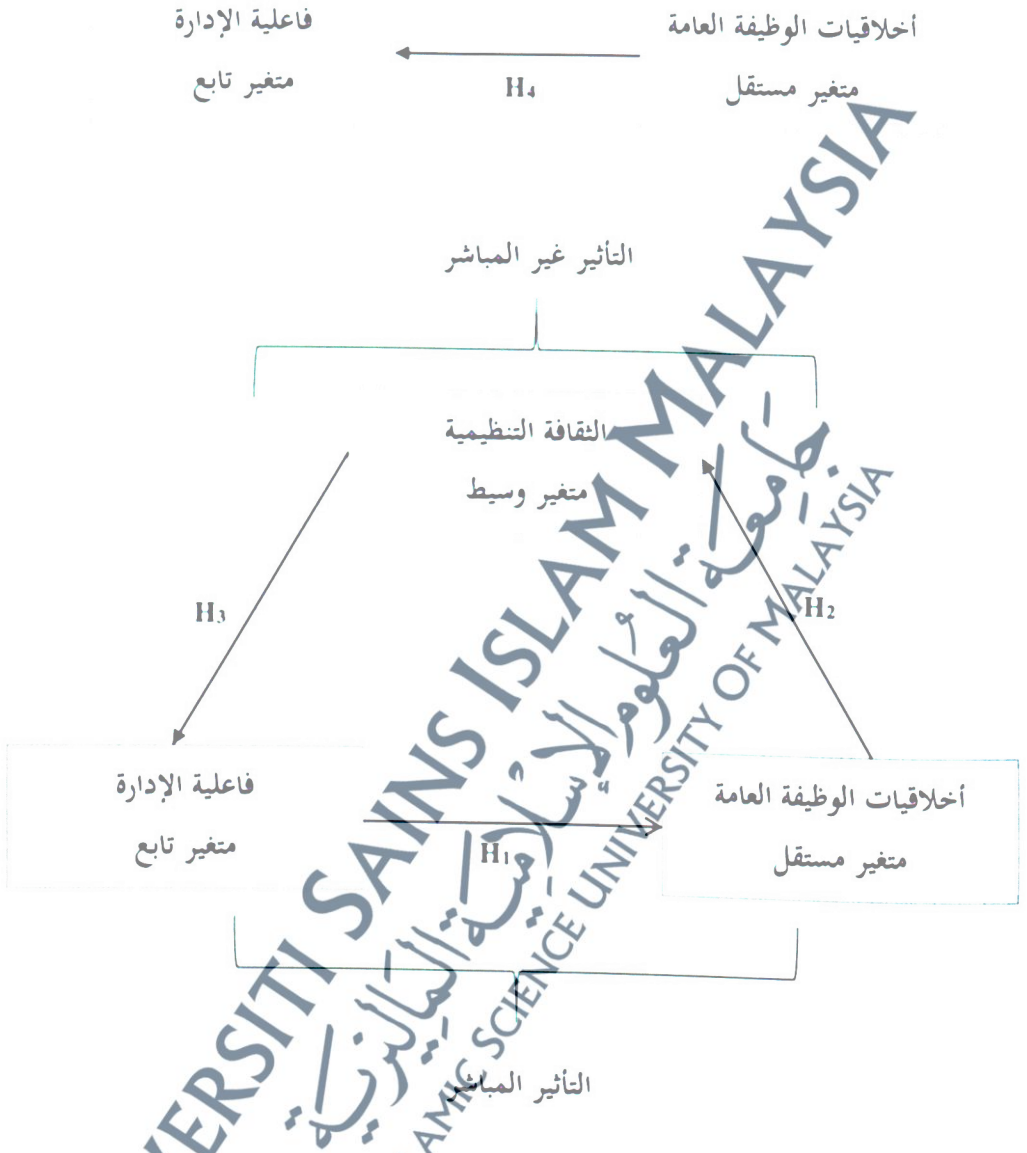
ولاختبار تأثير التوسط للثقافة التنظيمية، على العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية

الإدارة، على النحو الذي اقترحه هايز، بارون وكيني Hayes, Baron & Kenny (1986) ، فالمعايير

الأربعة التي قوبلت هي:

- أ- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع. (H1)
- ب- دراسة العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط. (H2)
- ج- التحقق في العلاقة بين المتغير الوسيط والمتغير التابع. (H3)
- د- دراسة تأثير الوسيط والتأكد من آثار الوساطة؛ فيما إذا كانت كاملة أو جزئية، موجود أم لا. (H4).

تعرف تأثيرات الوسيط، بأنها: "وظيفة الوسيط للمتغير الثالث"، الذي يمثل آلية توليدية من خلالها يتم وصل المتغير المستقل وله القدرة على التأثير في المتغير التابع"، ومن أجل اختبار المتغير الوسيط، تم استخدام نماذج المعادلات البنيوية (SEM) باستخدام Amos، اعتبر المتغير الوسيط ككائن حي نشط يتدخل بين التحفيز والاستجابة لها، وهو متغير مهم يمكن أن يتدخل في العلاقة بين المدخلات والمخرجات والفكرة الرئيسية في هذا النموذج هو تأثير أخلاقيات الوظيفة العامة على فاعلية الإدارة عبر وساطة مجموعة متنوعة من عمليات التحول الداخلية، فيتدخل متغير بين المتغير المستقل والمتغير التابع يعدل ويحسن النتائج (بارون وكيني، Baron and Kenny، 1986)، والشكل (3-0) يوضح العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة.



شكل 3.0 مخطط نموذج الدراسة

3.5 مجتمع وعينة الدراسة

3.5.1 مجتمع الدراسة

يقصد بالمجتمع، "مجموع وحدات البحث أو الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها سواء أكانت وحدة العد إنساناً أم نباتاً أم جماداً" (البلداوي، 2005). مجتمع هذه الدراسة جميع الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية في وزارة العمل والتأهيل بليبيا وعددهم (6200) موظف وموظفة وفقاً لما ورد في سجلات الملاك الوظيفي للأعوام (2012-2014) الصادر عن وزارة العمل والتأهيل.

تم اعتماد طريقة العينة، وفيها يتم اختيار عينة تمثل المجتمع وتحرى عليها الدراسة، وتعمم النتائج على المجتمع، وكلما كانت العينة مختارة بطريقة صحيحة ومثلة تمثيلاً صادقاً للمجتمع؛ كلما كانت النتائج صادقة ودقيقة (سيكاران، Sekaran، 1992، تاكمان، Tuckman، 1994).

3.5.2 نوع العينة

العينة عبارة عن جزء أو مجموعة فرعية من المجتمع، أما العينة المختارة للدراسة فهي عينة عشوائية بسيطة من الموظفين العاملين بوزارة العمل والتأهيل بليبيا، فأختيار العينة العشوائية البسيطة؛ يعني إتاحة الفرصة لجميع أفراد مجتمع الدراسة بصورة متساوية ومستقلة لكي يدخلوا العينة أي أن لكل فرد في المجتمع نفس الاحتمال في الاختيار، وأن اختيار أي فرد لا يؤثر في اختيار الفرد الآخر، وأن الاختيار العشوائي هو أفضل طريقة مفردة للحصول على عينة ممثلة، وهي ضرورية حتى تستخدم الأساليب الإحصائية الاستدلالية، وهذا أمر مهم لأن الإحصاء الاستدلالي يتيح للباحث أن يتوصل إلى استدلالات عن مجتمعات البحوث، مستنداً في ذلك إلى سلوك العينات وخصائصها (سيكاران، 2006).

3.5.3 حجم العينة

وتم تحديد حجم العينة أيضاً بناءً على موقع (روسفت) www.raosoft.com/samplesize.html انظر الملحق رقم 5. وحسب أيضاً جدول مرجحان لسنة 1970. أنظر الملحق رقم (6)، وكان عدد مفرداتها (362) مفردة من المجتمع الأصلي، الذي يبلغ (6200) موظف وموظفة. تم زيادة حجم العينة إلى 400 مفردة من المجتمع الأصلي، مما يعكس انخفاض معدلات الخطأ والتحيز، فكلما كبر حجم العينة كلما كانت نتائج الدراسة أفضل، فعين يكون حجم العينة من "30" إلى "500" مفردة فهو مناسب لأغلب الدراسات (حضر، 2013). وفي هذا أشار (سيكاران، 2003.Sekara) أنه من المناسب في البحث الكمي أن يكون حجم العينة أكبر من 30 مفردة. وأن أخذ الأدق حجم العينة يجب أن لا يقل عن عشرة أضعاف كل بنود الدراسة أي عشرة أفراد لكل بند.

تم توزيع 400 استمارة مملئة على الموظفين بوزارة العمل والتأهيل بليبيا، وقد وزعت في منطقة العاصمة طرابلس (250) استبانة، ومنطقة مصراتة (50) استبانة، ومنطقة غريان (100) استبانة. وقد جرى اختيار حجم العينة وتوزيعها بناءً على التوزيع السكاني للمجتمع الليبي. حيث أن السكان يتركزون في العاصمة طرابلس ويتجاوز عددهم مليون نسمة، ويقطن حوالي 500 ألف نسمة في مدينة مصراتة، ويبلغ عدد السكان في غريان 161,408 نسمة، مع اختلاف واضح في العادات والتقاليد بين المدن ودرجة توفر الخدمات (تعداد السكان لعام 2012). مع العلم استبعاد ثاني أكبر المدن الليبية بنغازي نظراً للوضع الأمني غير المستقر. وقد أعيدت 350 استبانة واستبعدت 29 استبانة لوجود أخطاء وعدم اكتمال الإجابات، وكذلك رفض بعض المشاركين الرد على أسئلة شخصية تتعلق بالعمر أو غيرها، بذلك يكون

عدد الاستثمارات التي خضعت للتحليل، ومعاختها إحصائياً 321 استبانة أي بنسبة 80%، من إجمالي عدد الاستثمارات التي تم توزيعها (400 مفردة)، أما الفقد من الإستثمارات التي لم تسترجع فبلغ 50 استثماراً، الجدول رقم (3-0) يبين ذلك.

3.5.4 متطلبات حجم العينة ل (SEM)

- شرط الحد الأدنى من حجم العينة قد تختلف تبعاً لتقنيات الإحصائية المستخدمة.
- المعادلة البنائية / حجم عينة صغيرة مثل 50 يمكن أن توفر نتائج صحيحة.
- نموذج (SEM) الحد الأدنى الموصى به كحجم للعينة 100-150 لضمان استقرار تقدير احتمال الحد الأقصى (هير وآخرون، 2006, Hair et al).
- حجم العينة في مجموعة يتكون من 150 - 400 (هير وآخرون، 2006, Hair et al).

جدول 3.0 يبين توزيع عينة الدراحة وحركة الإستبانة

ر.م	اسم المنطقة	الموزع	النسبة	المرجع من الاستبانة	الفاقد من الاستبانة	الاستبانة المستبعدة	الاستبانة الخاضعة للتحليل	النسبة
1	طرابلس	250	62.5%	220	30	10	210	52.5%
2	غريان	100	25%	90	10	10	80	20%
3	مصراة	50	12.5%	40	10	9	31	31%
		400	100%	350	50	29	321	80.25%

المصدر: من إعداد الباحثة

3.6 أداة الدراسة

تصميم البحث لهذه الدراسة كمي وتم استخدام الاستبيان، ويركز البحث الكمي على التحقيق العملي المنظم من الظواهر و العلاقات بين المتغيرات، وقد تم تصميم الاستبيان (النظر الملحق رقم 1) بما يتماشى مع الأهداف، مشكلة الدراسة وتساؤلاتها والفرضيات التي انطلقت منها الاستبانة، لقياس أثر أخلاقيات الوظيفة العامة على فاعلية الإدارة بوجود الثقافة التنظيمية كوسيط.

وعندما صممت الإجابة تم مراعاة بعض الشروط حتى تضمن دقة النتائج وصحتها، ومن أهم هذه الشروط: أسئلة الاستبانة بسيطة ومفهومة لجميع بنفس الطريقة ولا تكون غامضة، والابتعاد عن الأسئلة التي توحي بالإجابة المباشرة ومرتبطة بموضوع الدراسة، مع تحديد نوع الأسئلة وكانت مغلقة بحيث يتم تحديد الإجابات في مكانا يتم اختيار واحدة منها، تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likerts) المكون من خمس درجات لكل سؤال، وسبب استخدام مقياس (ليكرت) يعود إلى ما يتيح من إمكانية منهجية القراءة الشمولية للمعطيات الإحصائية، لأن هذا المقياس يستخدم على نطاق واسع في بحوث التسويق، وجرى اختباره على نطاق واسع في كل من التسويق والعلوم الاجتماعية والإنسانية (جرلاندا، 1991، Garland). كانت أوزان المقياس: (1) غير موافق إطلاقاً، (2) غير موافق، (3) لست أدري (4) موافق (5) موافق جداً.

تم الاستعانة بالدراسات السابقة في تصميم الاستبانة، حيث استفادت الباحثة من استبيانات عدة، عمدت إلى تحويل الأسئلة بحسب حاجة الموضوع، وغيرت مايلزم تغييره بحيث يتلاءم مع الدراسة الحالية، ففي جانب أخلاقيات الوظيفة العامة، استفادت الباحثة من دراسات عدة هي؛ دراسة جبار

عبيد كاظم الدراجي (2011)، ودراسة عبد الله بن أحمد بن عياث القرني (2008)، ودراسة فوزية عباس يوسف بوعباس (2010)، وفي جانب فاعلية الإدارة استندت على دراسة سالم عواد الشمري (2009) ودراسة بشرى عبد العزيز العبيدي (2013)، ودراسة سعد محمد إيمبارك محمد (2009)، دراسة (سيكتور، 1997، Spetor)، دراسة عقيل أبو بكر محمد غبون (2012)، دراسة عزة أبو القاسم (2011)، دراسة ليمياء أنور حسين (2013). وفي جانب النفاة التنظيمية استندت على المقياس العالمي (VSM) لهوفستيد (2013)، بعد ترجمته إلى العربية وبذلك تكونت الاستبانة من جزأين، هما:

الجزء الأول: يهدف إلى جمع معلومات عن الخصائص الشخصية أو العلمية لأفراد عينة الدراسة.

- المؤهل العلمي: ويشمل على خمس مستويات.

الثانوية العامة، الجامعة، الماجستير، الدكتوراه، أخرى.

- النوع: ويشمل مستويين النوع (الذكور، الإناث)

- الحالة الاجتماعية: ويشمل على ثلاث مستويات: (متزوج، أعزب، مطلق).

- العمر: ويشمل خمس مجموعات.

(18-24 سنة، من 25-35 سنة، 36-45 سنة، 46-55 سنة، 55 سنة وما فوق).

- الخبرة في مجال العمل: تشمل خمس مستويات (سنة فأقل، 3-5 سنوات، 6-10 سنوات، 11-

15 سنة، 15 سنة فأكثر).

الجزء الثاني: يتكون هذا الجزء من (82) فقرة موزعة على ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: فاعلية الإدارة

تعكس فاعلية أداء الأفراد العاملين في المنظمة، وإحساسهم بدرجة الرضا والقبول الوظيفي، ودرجة تحقيق الهدف الذي تسعى المنظمة لتحقيقه. يتكوّن هذا المحور من (18) فقرة، هي: الفقرات (1-9) من فقرات الاستبيان تخص الرضا الوظيفي. و الفقرات (10-18) تخص الأداء الوظيفي.

المحور الثاني: الثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية تمثل المتغير الوسيط في هذه الدراسة، التي لها وجود قوي في العلاقة بين فاعلية الإدارة وأخلاقيات الوظيفة العامة، ويعكس هذا المتغير الثقافة السائدة في منطقتنا، والمبادئ التي تعمل بمثابة الأساس للمديرين والمكّلم الإداري، والممارسات الإدارية المتعلقة بالمثل العليا. يتكوّن هذا المحور من (24) فقرة تم وضعها من قبل هوفستد، وهي الفقرات (19-42) من فقرات الاستبيان.

المحور الثالث: أخلاقيات الوظيفة العامة

تعكس أخلاقيات الوظيفة العامة، تلك الأخلاقيات التي يتطلّب أن تتوافق لدى مديرو منظمات الأعمال، وتقاس أخلاقيات الوظيفة العامة بستة مؤشرات، منها:

أ- الأمانة: التي تعكس المحافظة على كل ما يؤتمن عليه المدير في عمله، ولا يستغل منصبه المعين فيه، لجر منفعة إلى شخصه أو إلى قرابته. يتكوّن هذا المؤشر من سبع فقرات هي الفقرات (3-43-

- ب- القدوة: وهي تعكس كون المدير هو المثل الأعلى لمؤسسيه وموظفيه، في الكفاءة الوظيفية والمقدرة الإنتاجية، والسلوك القويم والخلق الكريم، والتزامه بواجباته واحترامه للوقت. ويتكون هذا المؤشر من سبع فقرات هي (50-56) من الاستبانة.
- ج- الشورى: تعكس مدى تطبيق المدير مبدأ الشورى مع موظفيه وزملائه في المنظمة، وفيما إذا يدرّب موظفيه عليه، ويمارسه معهم بطريقة عمية صحيحة، ويشجع موظفيه على حرية الرأي الهادف ويدعمه من خلال الممارسات الإدارية. يتكون هذا المؤشر من سبع فقرات، هي الفقرات (57-63) من الاستبانة.
- د- حسن التعامل: يعكس حسن تعامل المدير باحترام مع موظفيه ومروؤسيه، وأخذ بعض آرائهم والعمل على قضاء حوائجهم ومساعدتهم، والتحدث معهم وموعظتهم، واستخدام الألفاظ الحسنة معهم ويتكون هذا المؤشر من سبع فقرات، هي الفقرات (64-70) من الاستبانة.
- هـ- تحمل المسؤولية: لتشخيص مدى التزام المدير بتنفيذ واجبات وظيفته؛ بالقدر الذي يساهم في تحقيق أهداف الإدارة. وهي بحسبة الموظف على مدارتكه من أخطاء، سواء ضد الإدارة أو ضد المنظمة ويتكون هذا المؤشر من سبع فقرات، هي الفقرات (71-76) من الاستبانة.
- و- التطوير الذاتي: تعكس تحسين طرق تواصل المدير مع موظفيه، وذلك من خلال تطوير المهارات، مما يؤدي إلى توطيد العلاقات الاجتماعية والعملية والأسرية، ومواجهة المصاعب والمواقف، فيزيد من تحسين الأداء والدافعية حب العمل، يتكون هذا المؤشر من ست فقرات، هي الفقرات (77-82) من الاستبانة.

جدول 3.1 يبين متغيرات النموذج النظري وعدد فقراته

عدد الفقرات	المتغير
18 فقرة	المتغير التابع : فاعلية الإدارة
9 فقرات	الرضا الوظيفي
9 فقرات	أداء الوظيفي
24 فقرة	المتغير الوسيط: الثقافة التنظيمية
4 فقرات	النفوذ الوظيفي
4 فقرات	الفردية مقابل الجماعية
4 فقرات	الذكورة مقابل الأنوثة
4 فقرات	تحسب عدم اليقين أو المجهول
4 فقرات	التوجه طويل المدى
4 فقرات	التساهل مقابل صلب النفس
40 فقرة	المتغير المستقل: أخلاقيات الوظيفة العامة
7 فقرات	الأمانة
7 فقرات	القدوة
7 فقرات	الشورى
7 فقرات	حسن التعامل
6 فقرات	تحمل المسؤولية
6 فقرات	التطوير الذاتي

3.7 طرق قياس صدق الاستبانة وثباتها

يعرف صدق المقياس بأنه "تقييم شامل يوفر من خلاله الدليل المادي والمبرر النظري اللازمين، لإثبات

ملاءمة أي تأويل أو فعل يُبنى على درجة الاختبار" (الدوسري، 2000).

وعرف أيضاً بأنه "الدرجة التي يقيس بها المقياس الغرض الذي من أجله، أو إلى أية درجة توفر الأداة بيانات ذات علاقة بمشكلة الدراسة من مجتمع الدراسة. وفي أبسط تعريف؛ هو أن يقيس فعلاً مايفترض أن يقيسه (المعلا، 2010, Al Muala) وهناك عدة طرق لقياس صدق الاستبيان وثباتها، منها:

3.7.1 صدق المحكمين (اختبار صلاحية المحتوى)

أشار الغريب (1981) للصلاحية بأنها "المظهر العام للاختبار أو الصورة الخارجية له من حيث المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، ويشير هذا النوع من الصدق أيضاً إلى كيف يبدو الاختبار مناسباً للغرض الذي وضع من أجله".

أجريت أول الاختبارات مسبقاً في منتصف شهر 1 يناير من سنة 2015، من أجل مساعدة تطوير هذه الاستبانة ولتفادي الخطأ أو سوء الفهم، والتعرف على صدق الاختبار وصلاحية الاستبانة وجودتها، والتأكد من خلو الأمثلة من الأخطاء اللغوية والأسلوبية، كما اختبرت الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس في صورته الأولية على الخبراء والمتخصصين بالإدارة لإبداء آرائهم. الملحق رقم (3) يبين أسمائهم، وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها المحكمون اعتمدت الباحثة على اتفاق (80%) فأكثر؛ ووفقاً لذلك تم إعادة صياغة الفقرات واستبعاد غير المناسب منها.

3.7.2 الدراسة التجريبية

وقد شدد العديد من الدراسات السابقة على أهمية إجراء الدراسة التجريبية، لذلك فمن الأهمية بمكان إجراء دراسة تجريبية لمساعدة الباحث في بناء أساس جيد يخدم الدراسة الرئيسية، فالدراسة التجريبية هي

مساعدة الباحث على اكتشاف المشاكل التي تنشأ من الاستبانة وتقديم لمباحث الفرص لإجراء التصحيحات والتعديلات، لكي يحقق الأهداف المرجوة من الدراسة. فالدراسة التحريية تُمكن من قياس ثبات الاستبانة، من خلال تجربتها على عينة مصغرة لفحص مدى دقة صياغة الفقرات، وبكوتها مفهومة تماماً، بذلك تُمكن من استخراج الثبات، وفق معامل كرونباخ ألفا.

يرى سوندرز وأجرون: Saunders et al. (2003) أنه من المفيد دائماً إجراء دراسة تحريية، قبل جمع البيانات لمساعدة الباحث في بناء خطوط ذات الصلة من الاستجابات، وينبغي أن يتم عن طريق توزيع الاستبانة على عينة صغيرة، لعرض الحصول على استبانة لا تشوها شائبة، بحيث يتمكن الباحث من إجراء التعديلات اللازمة.

وتم إجراء دراسة تحريية على عينة من موظفين وأعضاء هيئة التدريس، وطلبة الدراسات العليا. شملت اختيار عينة عشوائية مبنية قوامها 30 مشاركاً. حيث أعطيت الفرصة لمن يرغب من الأفراد بالمشاركة على قدم المساواة، جمعت البيانات من الدراسة التحريية للتأكد من إمكانية تنفيذ الاستبانة، ومدى ملاءمة الأسئلة للإجابة، والقدرة على فهمها من قبل المشاركين، لاستبعاد غير الملاءم منها، والتعرف على المشكلات والمواقف التي قد يتعرض لها الباحث أثناء تطبيق الأداة على عينة الدراسة، ثم قامت الباحثة بالتصحيحات والتعديلات اللازمة؛ من خلال إعادة صياغة بعض الأسئلة ووضع الحلول والتعديلات المطلوبة في حالة وجود ما يعترض الباحثة أثناء التطبيق في الدراسة الاستبانة، بعد ذلك؛ تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) للموثوقية لكل المتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة، لاستخراج معامل كرونباخ ألفا، ويبلغ الحد الأدنى المقبول منه (0.60) وفقاً لتصنيف (هير

وآخرون (2010, Hair et al.) كان معامل ثبات ألفا (0.958) لجميع الأسئلة وهو معامل ثبات مقبول، مما يعكس ثبات المقياس المستخدم في الدراسة. تفاصيل ذلك في الجدول رقم (2-3).

جدول 3.2 يبين معامل ثبات الاستبانة وفقاً لمعامل كرونباخ ألفا

م	المقاييس المستخدمة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	فاعلية الإدارة	18	%.83
2	الثقافة التنظيمية	24	%.771
3	أخلاقيات الوظيفة العامة	40	%.94

الثبات الكلي: 0.958

المصدر: من إعداد الباحثة

3.8 التحليل العاملي لبيانات الدراسة

التحليل العاملي هو طريقة إحصائية تعمل على تجميع العديد من المتغيرات لعدد أقل يعرف بالعوامل، حيث كل مجموعة من المتغيرات ترتبط بعامل واحد فقط، حيث ترتبط المتغيرات في العامل ارتباطاً عالياً فيما بينها وضعيفاً مع الأخرى، لذلك فإن التحليل العاملي يهدف لاستخلاص مجموعة من العوامل ترتبط بالمتغيرات الأصلية وهو يسعى إلى الكشف عن عدد أصغر نسبياً من المتغيرات غير المشاهدة أو الكامنة، التي تمثل تمثيلاً كافياً للعلاقات البينية بين عدد كبير من المتغيرات المقاسة، فقد تكون هذه المتغيرات فقرات استبانة أو اختبار أو مقياس بحيث أن كل فقرة تمثل متغيراً، وقد أجرت الباحثة التحليل العاملي لاختبار الصدق التكويني للمقياس المصمم وقد استخدمت الباحثة البيانات المجمعة من (321) فرداً من أفراد العينة.

3.8.1 مرحلة التحليل الأولي للبيانات

إجراءات التحليل العاملي بطريقة تحليل المكونات الأساسية والتي تقوم على كل التباين الذي يُولف المتغيرات المقاسة، سواء أكان هذا التباين مشتركاً، أم تبايناً فردياً غير مشترك نوعياً التباين الخاص وتباين الخطأ، ويقتصر استعمالها في احتزال المتغيرات المقاسة العديدة إلى عدد قليل من المتغيرات الكامنة (هير وآخرون ... (1989, Hair, et al) ويتم التحليل لكل مقياس على حدى.

تتم اختزال طريقة التدوير الطريقة المائلة، فهي أكثر واقعية في تمثيل العلاقات الارتباطية البينية للعوامل، فإذا كانت العوامل بالفعل مختلفة، فنتائج التدوير المائل تكون مماثلة لنتائج التدوير المتعامد، أما إذا كانت العوامل مرتبطة، فإن التدوير المائل يورداً بصورة دقيقة عن شدة الارتباطات (بيرن، (2005, Byrne).

أ- نتائج التحليل العاملي لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

إن البيانات في الغالب لا تحتوي على توزيع طبيعي مثالي وذلك بسبب الإجابات غير المنطقية والمبالغ فيها أحياناً لذلك فإن الحصول على توزيع طبيعي ومعلوم للبيانات يساعد في الحصول على نتائج جيدة (البرق وآخرون، 2013).

ولاختبار أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً، أحررت الباحثة فحص كل من الالتواء والتفلطح، ويظهر الجدول رقم (3-3) أن جميع قيم فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة ضمن المدى المقبول الذي يتراوح بين أقل من (3) بالنسبة لمحك الالتواء، وأقل من (7) بالنسبة لمحك التفلطح (كلاين، (2011, kline) هذا يؤكد أن جميع فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة موزعة توزيعاً طبيعياً .

جدول 3.3. يبين الالتواء والتفريط والنشأت لفقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

النبات	التفريط	الالتواء	فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة
.960	-1.054	-318	1 يحافظ المدير على سرية المعلومات ولوائح الرسمية و يستخدمها وفقاً للقانون.
.959	-1.060	-209	2 يكون المدير دقيقاً في نقل الأخبار وأحوادث.
.960	-1.066	-267	3 يحافظ المدير على ما لديه من عهدة وممتلكات منسظمة.
.959	-1.035	-294	4 يحسن المدير استعمال الصلاحيات المأولة له.
.959	-1.077	-202	5 المدير لا يتخلى عن الأحرار ولا يفسد لإشاعات ولا يسهم في نشرها.
.960	-1.091	.050	6 يخصص المدير جميع وقته للعمل الرسمي.
.960	-1.122	-150	7 يتكاتف المدير في أداء عمله وفي الوقت المحدد.
.959	-1.249	-133	8 المدير قادراً على أداء عمله في كافة الظروف وأخلاقاً حميدة في وظيفته.
.960	-1.223	-053	9 المدير يعزز الموظفين الإلتزام بالتحصيلات الإسلامية بأمره.
.959	-932	-535	10 المدير يساهم في تعزيز السمعة الحيدة والأخلاق الحميدة في الموظفين.
.960	-582	-588	11 يلتزم المدير بشرائع الدين بصفة الشورى في أهله وأهله.
.959	-582	-505	12 يتقني المدير من وراء عمله تقوى الله.
.960	-978	-252	13 المدير يحث الموظفين وزملائه على الصلاة في وقتها.
.959	-706	-342	14 المدير يراقب الله في عمله ويتخافه في أهله وأهله.
.959	-1.205	-022	15 المدير يشجع الموظفون على إبداء حرية الرأي والأفكار.
.959	-1.362	.145	16 يلتزم المدير بمبدأ الشورى مع الموظفين.
.959	-1.330	.232	17 المدير يطرح أفكاره على الموظفين مناقشتها.
.959	-1.343	-106	18 المدير غير مستبد برأيه ويشترك الموظفين في اتخاذ القرارات.
.959	-1.275	.101	19 المدير يوظف الأنشطة الداعمة لمبدأ الشورى عند الموظفين.
.959	-1.293	.008	20 المدير يُجيد اختيار من يقوم باستشارته.
.959	-1.187	-286	21 المدير يؤمن بمبدأ الدين النصيحة.
.960	-1.111	-449	22 يتمتع المدير باللباقة والهدوء أثناء الحوار مع موظفيه.
.960	-1.053	-403	23 يحث المدير الموظفين على التسامح في التعامل مع الأحرار.
.960	-1.073	-416	24 المدير يُشارك الموظفين في مناساتهم الاجتماعية.
.960	-1.071	-370	25 المدير يخاطب الموظفين بألفاظ محبة إليهم.

.960	-1.265	-109	المدير يُعود الموظفين على التمتع بالانترنت وعدم الاعتدال في المواقف المختلفة.	26
.959	-1.213	-187	يتحلى المدير بالتواضع والفروعة في كل تعاملاته مع موظفيه.	27
.959	-1.029	-319	يراعى الفروق الفردية بين الموظفين ودون الاحتياحات الخاصة.	28
.959	-1.214	-045	يساهم المدير في نوعية الموظفين وشعاره بالمسؤولية والعمل على تحملها.	29
.960	-1.201	.099	المدير يشعر بالمسؤولية الكاملة إزاء أي خطأ يصدر من الموظفين.	30
.960	-1.199	-059	المدير يتحمل المسؤولية كاملة على عاتقه.	31
.959	-1.175	.206	المدير يُعزل المدير المسؤولية عن الموظفين غير الأنظمة.	32
.959	-1.181	.261	يسعى المدير إلى تحقيق مفاعيل كثيرة للموظفين.	33
.960	-1.347	.116	يحرص المدير على توفير مستلزمات العمل من خدمات للموظفين.	34
.960	-487	-777	يحرص المدير على حضور المؤتمرات والندوات العلمية و البرامج التدريبية.	35
.960	-348	-782	يطلع المدير على كل ما هو جديد في عمله.	36
.960	-878	-367	يشارك المدير في كل ما من شأنه المساعدة على تطوير العمل ثقافياً واجتماعياً.	37
.960	-1.003	-047	المدير يتكرر الجاد في عمله.	38
.961	-105	-818	يسعى المدير للحصول على مؤهلات أعلى إذا سمحت له الفرصة.	39
.960	-1.385	-006	المدير يشجع الموظفين على تقديم أفكارهم لإنجاز العمل بالنفس وتطوير الذات مع زملائهم.	40
.961			الثبات العام	

وأجرت الباحثة اختبار كرونباخ ألفا لكل فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة وكان مرتفع وتراوح ثبات فقراته ما بين (0.95 إلى 0.96) وتجاوز المعيار المعتمد (0.70). كما هو موضح بالجدول رقم (3-3) إضافة إلى ذلك؛ تلاحظ أن الثبات الكلي لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة مرتفع (0.961). وهذا يدل على التناسق الداخلي لفقرات المقياس.

كما يوضح (الجدول رقم 3-4) العلاقة بين فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة، ونسبة الارتباط لم تكن قوية ولا تتعدى قيمة (0.85)، وهذا يدل على عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي القوي، وأيضاً يؤكد أن فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة مستقلة عن بعضها البعض وتخلو من التشابه والتداخل بينها، من الجدول ذاته يتضح أن العلاقات بين فقرات المقياس كانت ما بين 0.73 إلى

جدول 3.4 بين مصفوفة الارتباط لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1.000																			
2	.565	1.000																		
3	.558	.676	1.000																	
4	.525	.627	.691	1.000																
5	.579	.622	.608	.668	1.000															
6	.339	.492	.415	.485	.528	1.000														
7	.408	.571	.528	.534	.525	.551	1.000													
8	.380	.407	.439	.387	.498	.330	.419	1.000												
9	.326	.398	.415	.418	.516	.318	.388	.318	1.000											
10	.374	.477	.427	.477	.562	.349	.435	.349	.435	1.000										
11	.263	.382	.387	.353	.449	.342	.312	.342	.312	.456	1.000									
12	.346	.415	.406	.419	.475	.318	.370	.318	.370	.525	.573	1.000								
13	.341	.402	.431	.478	.451	.359	.405	.359	.405	.500	.484	.500	1.000							
14	.307	.385	.421	.436	.392	.316	.399	.316	.392	.415	.420	.415	.420	1.000						
15	.330	.357	.409	.406	.391	.357	.382	.357	.391	.355	.329	.355	.329	.355	1.000					
16	.341	.416	.379	.410	.469	.352	.399	.352	.399	.383	.373	.383	.373	.383	.361	1.000				
17	.311	.428	.378	.438	.483	.412	.429	.412	.429	.330	.306	.330	.306	.330	.380	.380	1.000			
18	.268	.284	.346	.390	.450	.289	.327	.289	.327	.344	.406	.344	.406	.344	.319	.320	.363	1.000		
19	.264	.278	.333	.389	.437	.218	.294	.218	.294	.410	.442	.410	.442	.410	.353	.367	.355	.367	1.000	

كما استخدمت الباحثة عدة طرق لاختبار جودة العوامل المستخلصة من التحليل العاملي، وذلك بعد التأكد من جودة البيانات وصلاحتها، ومن هذه الطرق اختبار مقياس كايزر-ماير-أولكين، و اختبار بارتلليت وكمو KMO & Bartlett، والارتباطات المضادة، لدراسة الجودة الكلية والانفرادية للبيانات على التوالي.

وبالنظر إلى الجدول رقم (3-5) كشفت نتائج اختبار كايزر-ماير-أولكين (واختصاراً، مقياس كمو)، واختبار بارتلليت لفحص ملاءمة العينة للتحليل العاملي لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة، ومعيار كايزر ينص على أن يقعدى (0.60) في حين أن بارتلليت يجب أن يكون ذو دلالة إحصائية وأصغر من (0.05). (فيلد، 2006، Field)، فكان معيار كايزر-ماير-أولكين (0.935) ومستوى الدلالة الإحصائية على اختبار بارتلليت كان (0.000) وأصغر من (0.001) لمقياس مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة، وتعد هذه النتيجة دليلاً على جودة الاختبار ومصداقيته.

جدول 3.5 يبين اختبار كمو و بارتلليت لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

0.935	مقياس كايزر-ماير-أولكين
6298.003	اختبار بارتلليت
496	مربع كاي التقريبي
0.000	درجات الحرية
	مستوى الدلالة

واختبرت الباحثة الارتباط المضاد الذي يقيس جودة فقرات المقياس كل على حدى، وحسب ما يتضح من الجدول رقم (3-6) فإن فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة لها ارتباط مضاد وأن قيمة هذا الارتباط تتراوح ما بين 0.894 إلى 0.955.. والجدير بالذكر أن الإحصائيين قد حددوا نسبة 0.50.

كحد أدنى مقبول لقيمة الارتباط المضاد. والنتيجة تدلّ على أنّ فقرات المقياس انفرادياً تتسم بجودة عالية وأنها صالحة للإستخدام في التحليل العاملي الهادف.

أما نسبة الشيوع أو الاشتراكات لكل فقرة في من فقرات مقياس (أخلاقيات الوظيفة العامة) الذي سيتحدد من خلال مصفوفة التشعب كما في الجدول رقم (6-3)، ونسبة الشيوع لكل فقرة يجب أن تكون (.50). كحد أدنى، وكل فقرة من فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة ذات اشتراكات أوشيع وأكبر من النسبة المعتدده (.50). مما تدلّ على تميّز فقرات المقياس وجودتها فيما عدا فقرة (رقم 20) أقل من تلك النسبة، لم يتم حذفها حيث أن النسبة كانت (.471). ونسبة تشعبها أعلى من (.33). وفقاً ل(ستيفنز، Stevense، 2002) كما هو مبين بالجدول رقم (6-3).

جدول 3.6 يبين معاملات الشيوع أو الاشتراكات

م	الفقرات	الارتباط المضاد	الدرجة الأولية للشيوع	القيم المستخلصة
1	يحافظ المدير على سرية المعلومات والوثائق الرسمية و يستخدمها وفقاً للقانون.	.952 ^a	1.000	.556
2	يكون المدير دقيقاً في نقل الأخبار والحوادث.	.939 ^a	1.000	.722
3	يحافظ المدير على ما لديه من عهدة وممتلكات للمنظمة.	.920 ^a	1.000	.709
4	يحسن المدير استعمال الصلاحيات المخولة له.	.940 ^a	1.000	.725
5	المدير لا يتحسس على الآخرين ولا يقبل الإشاعات ولا يسهم في نشرها.	.958 ^a	1.000	.713
6	يخصص المدير جميع وقته للعمل الرسمي.	.928 ^a	1.000	.547
7	يتفانى المدير في أداء عمله وفي الوقت المحدد.	.953 ^a	1.000	.566
8	المدير يساهم في تعزيز السلوك الجيد و الأخلاق الحميدة في الموظفين.	.952 ^a	1.000	.549
9	يلتزم المدير بشرائع الدين والسنة النبوية في أقواله وأفعاله.	.923 ^a	1.000	.763
10	يبتغي المدير من وراء عمله تقوى الله.	.894 ^a	1.000	.821
11	المدير يحث الموظفين وزملائه على الصلاة في وقتها.	.935 ^a	1.000	.723

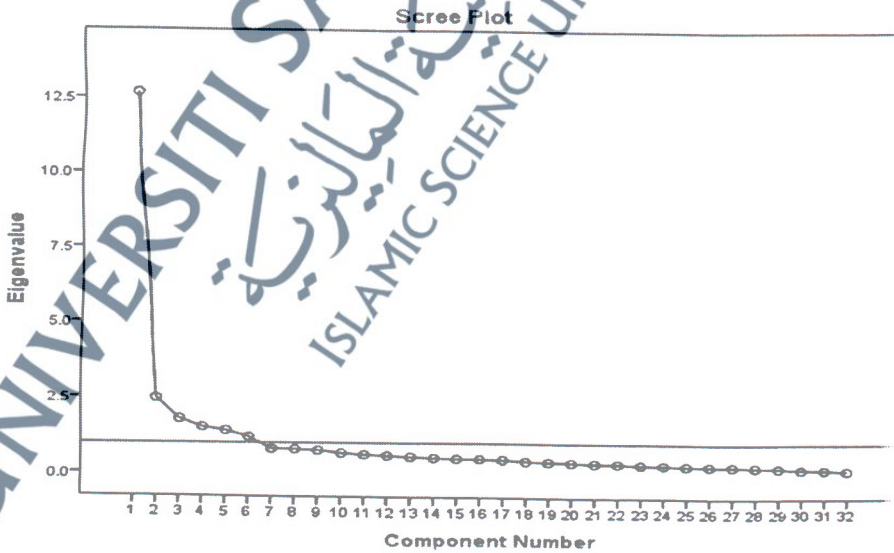
.701	1.000	.955 ^a	12 المدير يراقب الله في عمله ويخافه في أقواله وأفعاله.
.658	1.000	.936 ^a	13 المدير يشجع الموظفون على إبداء حرية الرأي الهادف.
.745	1.000	.927 ^a	14 يلتزم المدير بمبدأ الشورى مع الموظفين.
.786	1.000	.933 ^a	15 المدير يطرح أفكاره على الموظفين مناقشتها .
.770	1.000	.913 ^a	16 المدير غير مستبد برأيه ويشترك الموظفون في اتخاذ القرارات.
.680	1.000	.932 ^a	17 المدير يوظف الأنشطة الداعمة لمبدأ الشورى عند الموظفين.
.588	1.000	.953 ^a	18 يتمتع المدير باللباقة والهدوء أثناء الحوار مع موظفيه.
.667	1.000	.91 ^a	19 يبحث المدير الموظفين على التسامح في التعامل مع الآخرين.
.471	1.000	.937 ^a	20 المدير يُشارك الموظفين في مناسباتهم الاجتماعية.
.589	1.000	.951 ^a	21 المدير يخاطب الموظفين بالفاظ محبة إليهم.
.610	1.000	.960 ^a	22 المدير يُعود الموظفين على التمتع بالالتزام وعدم الانفعال في المواقف المختلفة.
.693	1.000	.932 ^a	23 يساهم المدير في توعية الموظفين وإشعارهم بالمسؤولية والعمل على تحملها.
.767	1.000	.942 ^a	24 المدير يشعر بالمسؤولية الكاملة إزاء أي خطأ يصدر من الموظفين.
.792	1.000	.924 ^a	25 المدير يتحمل المسؤولية الملقاة على عاتقه.
.737	1.000	.942 ^a	26 المدير يُفعل تعزز المسؤولية لدى الموظفين عبر الأنشطة.
.519	1.000	.945 ^a	27 يسعى المدير إلى تحقيق منافع كثيرة للموظفين.
.552	1.000	.924 ^a	28 يحرص المدير على حضور المؤتمرات والندوات العلمية والبرامج التدريبية.
.644	1.000	.935 ^a	29 يطلع المدير على كل ما هو جديد في عمله.
.626	1.000	.939 ^a	30 يشترك المدير في كل ما من شأنه المساعدة على تطوير العمل ثقافياً واجتماعياً.
.561	1.000	.944 ^a	31 المدير يتبكر الجديد في عمله.
.542	1.000	.906 ^a	32 يسعى المدير للحصول على مؤهلات أعلى إذا سنحت له الفرصة.

وبالنظر إلى الجدول رقم (7-3) يوضح التباين الكلي المفسر، ويتكون من قسمين. القسم الأول يمثل الجذور الكامنة الابتدائية (الجذر الكامن لكل عنصر، ونسبة مشاركة كل جذر في التباين، والنسبة التراكمية) والقسم الثاني يشمل الجذور الكامنة النهائية (القيم الخاصة بكل عامل كامن). من الجدول يتبين أن نسبة التفسير الكلية لمتغير أخلاقيات الوظيفة العامة بلغت (65.910%). وهذا يشير إلى أن فقرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة فسرت مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة بنسبة (65.910%)، وهذه النسبة مقبولة في العلوم الإدارية وأعلى من نسبة (60%) (هير وآخرون، 2010, Hair et al.) ونسبة مساهمة كل عامل لتفسير مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة كانت على التوالي (39.595% ، 7.757% ، 5.607% ، 4.775% ، 4.427% ، 3.749%) على التوالي العامل الأول : الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة، العامل الرابع: الشورى ، العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل، والجذور الأخرى توضح عدد المكونات الكامنة أو العوامل المستخلصة من تلك الفقرات التي تقيس أخلاقيات الوظيفة العامة هي ستة عوامل (الأمانة، تحمل المسؤولية، القدوة الشورى، التطوير الذاتي، حسن التعامل)، وكانت قيمة إيجن لكل عامل تتجاوز الواحد الصحيح (12.670% ، 2.482% ، 1.794% ، 1.528% ، 1.417% ، 1.200%) على التوالي، وهذا يدل على مصداقية المقياس وأن فقراته تنتمي لكل عامل

جدول 3.7 يوضح التباين الكلي المفسر لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

مجموع المبررات المستخلصة لقيم الشح بعد التدوير		مجموع المبررات المستخلصة لقيم الشح قبل التدوير		جدول ايجز الأولية المصنوفة الايجابا	
Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total
النسبة التراكمية	مشاركة	الجزر	النسبة التراكمية	مشاركة	الجزر
	كل جزر لكل	الكامل		كل جزر لكل مكون في	الكامل
	مكون في التباين	لكل		التباين	لكل
		مكون			مكون
13.779	13.779	4,409	39.595	39.595	12,670
25.604	11.825	3,784	7.757	7.757	2,482
37.223	11.618	3,718	52.959	5.607	1,794
47.700	10.478	3,353	57.734	4.775	1,528
57.190	9.489	3,037	62.161	4.427	1,417
65.910	8.721	2,791	65.910	3.749	1,200
			68.417	2.507	.802
			70.887	2.470	.790
			73.238	2.351	.752
			75.301	2.063	.660
			77.192	1.891	.605
			78.996	1.707	.578
			80.703	1.581	.546
			82.284	1.516	.506
			83.800	1.508	.485
			85.308	1.453	.482
			86.761	1.300	.465
			88.061	1.227	.416
			89.288	1.175	.393
			90.462	1.092	.376
			91.554	1.065	.349
			92.619	.967	.341
			93.586	.931	.309
			94.517	.879	.298
			95.396	.842	.281
			96.238	.823	.269
			97.061	.761	.263
			97.823	.697	.244
			98.520	.556	.223
			99.076	.514	.178
			99.591	.409	.165
			100.000		.131

وقد تأكدت الباحثة من العوامل المستخلصة عن طريق الجذور الكامنة باختبار المسمى (اختبار الهضبة) وهو معيار رئيسي يعكس كفاءة مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة، وقد تطابقت نتيجة اختبار الهضبة مع ماتوصّل إليه الجذور الكامنة، ونلاحظ أن عدد جذور أيجن المتجاوزة قيمتها الواحد الصحيح، كانت ستة عوامل في الشكل رقم (1-3)، وهذا العدد الذي تحدد بستة عوامل وأعلى من قيمة الواحد الصحيح يتفق مع ستة عوامل كامنة وهي العامل الأول: الأمانة، العامل الثاني: تحمل المسؤولية، العامل الثالث: القدوة، العامل الرابع: الشورى، العامل الخامس: التطوير الذاتي، العامل السادس والأخير: حسن التعامل. كما وأشار الشكل البياني (شكل 1-3) إلى وجود ستة عوامل مفسرة، وعندما يكون هناك عوامل موضوعية المنحدر من الخط سيكون حاداً وعندما العوامل تتوافق مع الخطأ أو أرقام عشوائية، فالمنحدر يكون مسطحاً فنتيجة الشكل هنا كان المنحدر من الخط حاداً أي العوامل المستخلصة كانت موضوعية وتحقق الهدف الذي أنشئت من أجله.



شكل رقم 3.1 قيمة ايجن (اختبار الهضبة) لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

إضافة الى ذلك؛ استخدمت الباحثة العوامل المساعدة في تفسير النتائج ومنها معامل التحميل أو (التشبع) للمتغير على العامل وهو يعبر عن مدى ارتباط العامل بالمتغير، وأن مجموع مربعات درجات التحميل لكل عامل تساوي القيمة الذاتية، يقصد بالتشبع أو التحميل بالارتباط لكل فقرة بعاملها الكامن، قامت الباحثة في هذا التحليل باختيار وتفسير الفقرات التي تتجاوز نسبة (45). هذه النسبة جيدة ومرغوبة كحد أدنى لكونه يدل على قيمة تشبع لا بأس بها وفقاً ل (ستيفنز،2002،stevense)، والجدول رقم (3-8) يشرح عدد المكونات الأساسية لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة ، وترتيبها مع الفقرات المرتبطة أو المتشعبة بكل عامل ونجد أن كل فقرة تشبعت (ارتبطت) لتحسد عاملها المحدد دون غيره حيث لم نجد أي فقرة ارتبطت بعامل آخر، وأن ارتباط كل فقرة بالعامل كان ذو ارتباط إيجابي وليس سلبي، يسمى العامل الأول (الأمانة)، والعامل الثاني: تحمل المسؤولية ، والعامل الثالث:القدوة، والعامل الرابع: الشورى، والعامل الخامس: التطوير الذاتي، والعامل السادس والأخير :حسن التعامل، وكانت تلك الفقرات مرتبطة بالعوامل التي تمثلها وبنسبة ارتباط أو تشبع أعلى من (45)، وعدد الفقرات كافية للتمثيل، وهذا يدل على جودة فقرات الاستبانة.

نلاحظ من الجدول رقم (3-8) أن نسبة ارتباط كل فقرة من الفقرات الستة: الأمانة، تحمل المسؤولية، القدوة، الشورى، التطوير الذاتي، حسن التعامل مجالها كانت عالية وأعلى من المعيار المعتمد (30). وأن نسبة معيار كرونباخ ألفا لكل عامل من العوامل الستة كانت أعلى من المعيار المعتمد (70): الأمانة (894)، تحمل المسؤولية (887)، القدوة (892)، الشورى (898)، التطوير الذاتي (807)، حسن التعامل (801) . كما أن فقرات كل عامل كانت أيضاً أعلى من المعيار المعتمد (70). وهذا يدل على قوتها وصلاحتها وجاهزيتها للاستخدام.

جدول 3.8 يوضح المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة من فقرات أخلاقيات الوظيفة العامة

الخصائص الإحصائية للعوامل			الفقرات
والفقرات			الأمانة
الثبات	الارتباط	التشبع	
.871	.760	.778	1 يكون المدير دقيقاً في نقل الأحبار والحوادث.
.873	.740	.766	2 يحافظ المدير على ما لديه من عهدة وممتلكات للمنظمة.
.871	.753	.747	3 يحسن المدير استعمال الصلاحيات المحولة له.
.887	.620	.695	4 يحافظ المدير على سرية المعلومات والوثائق الرسمية و يستخدمها وفقاً للقانون.
.871	.754	.690	5 المدير لا يتجنس على الآخرين ولا يقبل الإشاعات ولا يسهم في نشرها.
.883	.653	.646	6 يتفاني المدير في أداء عمله وفي الوقت المحدد.
.891	.581	.570	7 يتخصص المدير بجميع وقته للعمل الرسمي.
.894			ثبات المفهوم للأمانة
تحمل المسؤولية			
.850	.777	.837	1 المدير يتحمل المسؤولية الكاملة على عاتقه.
.852	.769	.819	2 المدير يشعر بالمسؤولية الكاملة وراء أي خطأ يصدر من الموظفين.
.853	.766	.771	3 المدير يُفعل تعزز المسؤولية لدى الموظفين عبر الأنشطة.
.863	.723	.724	4 يساهم المدير في توعية الموظفين وإشغالهم بالمسؤولية والعمل على تحملها.
.891	.596	.543	5 يسعى المدير إلى تحقيق منافع كثيرة للموظفين.
.887			ثبات المفهوم لتحمل المسؤولية
القدوة			
.845	.844	.809	1 يتبني المدير من وراء عمله تقوى الله.
.858	.784	.782	2 يلتزم المدير بشرائع الدين والسنة النبوية في أقواله وأفعاله.
.871	.728	.776	3 المدير يحث الموظفين وزملائه على الصلاة في وقتها.
.872	.723	.735	4 المدير يراقب الله في عمله ويخافه في أقواله وأفعاله.
.897	.620	.560	5 المدير يساهم في تعزيز السلوك الجيد و الأخلاق الحميدة في الموظفين-
.892			ثبات المفهوم للقدرة
الشورى			

.862	.804	.781	المدير يطرح أفكاره على الموظفين مناقشتها .	1
.867	.782	.758	المدير غير مستبد برأيه ويشارك الموظفين في اتخاذ القرارات.	2
.869	.773	.727	يلتزم المدير بمبدأ الشورى مع الموظفين.	3
.882	.715	.659	المدير يوظف الأنشطة الداعمة مبدأ الشورى عند الموظفين.	4
.893	.661	.562	المدير يشجع الموظفون على إبداء حرية الرأي الهادف.	5
.898			ثبات المفهوم للشورى	
			التطوير الذاتي	
.747	.669	.711	يطلع المدير على كل ما هو جديد في عمله.	1
.792	.518	.704	يسعى المدير للحصول على مؤهلات أعلى إذا سنحت له الفرصة.	2
.786	.541	.702	يحرص المدير على حضور المؤتمرات والندوات العلمية و البرامج التدريبية.	3
.748	.665	.653	يشارك المدير في كل ما من شأنه المساعدة على تطوير العمل ثقافياً واجتماعياً.	4
.775	.578	.562	المدير يتكرر الجهد في عمله.	5
.807			ثبات المفهوم للتطوير الذاتي	
			حسن التعامل	
.743	.648	.727	يحث المدير الموظفين على التصامح في التعامل مع الآخرين	1
.765	.578	.694	المدير يخاطب الموظفين بألفاظ تحبب إليهم	2
.754	.613	.659	يتمتع المدير باللباقة والهدوء أثناء الحوار مع موظفيه.	3
.791	.495	.588	المدير يُشارك الموظفين في مناسباتهم الاجتماعية.	4
.762	.590	.499	يتحلى المدير بالتواضع والمرونة في كل تعاملاته مع الموظفين.	5
.801			ثبات المفهوم لحسن التعامل	

وإضافة إلى ذلك؛ قامت الباحثة بحذف ما لا يقل عن ثمان فقرات، نظراً لعدم إيفائها الشروط

اللازمة لإبقائها، كأن يكون تشعبها أقل من (45)، أو تشعبت الفقرة في عاملين أو أكثر، وبعضها

كونت عامل سابع فتم حذفها لاستخلاص ست عوامل كامنة، والجدول رقم (9-3) يوضح ذلك.

جدول 3.9 يبين الفقرات المحذوفة لمقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

م	الفقرات المحذوفة
1	يحرص المدير على توفير مستوى راقي من الخدمات للموظفين.
2	المدير قدوة جيدة لموظفيه في كافة تصرفاته والتزامه بأخلاقيات وظيفته.
3	المدير يعزز الموظفين الاقتداء بالشخصيات الإسلامية البارزة.
4	المدير يجيد اختيار من يقوم باستشارتهم.
5	المدير يؤمن بمبدأ الدين النصيحة.
6	المدير يشجع الموظفين على تقديم أفكارهم وتنمية الثقة بالنفس وتطوير الذات مع زملائهم.
7	المدير يُعود الموظفين على التمتع بالاتزان وعدم الانفعال في المواقف المختلفة.
8	يراعى الفروق الفردية بين الموظفين وذوى الاحتياجات الخاصة.

ب- نتائج التحليل العائلي لمقياس الثقافة التنظيمية

قامت الباحثة بإجراء نفس الخطوات السابقة على مقياس الثقافة التنظيمية.

ولاختبار أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً أجرت الباحثة كل من فحص محكات التوزيع الطبيعي (التفطح والالتواء)، كذلك الثبات لفقرات مقياس الثقافة التنظيمية، وكانت قيم محك الالتواء ومحك التفطح لكل فقرة في مقياس الثقافة التنظيمية أصغر من (3) بالنسبة لمحك الالتواء وأصغر من (7) بالنسبة لمحك التفطح وهذا يؤكد أن جميع فقرات المقياس موزعة توزيعاً طبيعياً، وثبات فقرات مقياس الثقافة التنظيمية، كانت نسبتها لكل فقرة من فقرات المقياس أعلى من المعيار المعتمد (0.70)، كما أن الثبات الكلي للمقياس كان (0.780). أيضاً أعلى من المعيار المعتمد (0.70). وهذا يدل على التناسق الداخلي لفقرات المقياس.

جدول 3.10 يبين التفلطح والالتواء والثبات لفقرات مقياس الثقافة التنظيمية

الثبات	التفلطح	الالتواء	فقرات مقياس الثقافة التنظيمية
.762	-.609	-.773	1 يوجد مدير (مشرف مباشر) يستحق الاحترام.
.773	-.905	-.507	2 أستاذ مدير في قرارات تخص العمل.
.778	-1.019	-.558	3 أحياناً يخاف الموظفون من الإذلاء بأرائهم أمام رؤسائهم.
.774	-.083	-.968	4 يجب تجنب أي نظام وظيفي يسمح بوجود رئيسين لنفس الموظف.
.770	-1.009	-.405	5 لدى الموظف الوقت الكافي لحياته الخاصة والعائلية .
.774	-.810	.654	6 تشجع الموظف بالأمن الوظيفي.
.768	-1.220	-.085	7 العمل الذي يقوم به الموظف ممتع.
.763	-.779	-.584	8 العمل الذي يقوم به الموظف مقدر من عائلته وأصدقائه.
.769	-1.203	.305	9 يحصل الموظف على تقدير مقابل الأداء الجيد.
.768	.793	-1.184	10 لدى الموظفون أشخاص لطيفين للعمل معهم.
.775	-1.118	.307	11 الموظفون يعملون في بيئة عمل مناسبة.
.773	-1.262	.058	12 لدى الموظف فرص للتدريب.
.786	-1.092	-.430	13 أشعر بالتعب والتوتر في العمل.
.774	.317	-1.039	14 في العموم حالي الصحية هذه الأيام جيدة.
.778	-1.163	-.459	15 من الممكن للشخص أن يكون مديراً جيداً دون أن يعطي إجابات دقيقة لأي سؤال يسأله الموظفون عن قضايا العمل.
.774	-.241	-.936	16 قوانين الشركات والمنظمات يجب عدم تغييرها حتى إذا فكر الموظف بأن تحطى القانون سيكون في مصلحة المنظمة.
.777	-.102	-.944	17 يمكن أن تؤدي خدمة لصدقتك.
.773	-1.393	.043	18 أنت تدخر، ولاتفق أكثر مما يجب.
.764	2.049	-1.711	19 أنت فخور جداً بأنك مواطن في بلدك.
.771	1.985	-1.590	20 أفضل طريقة للنجاح هي بذل الجهود المستمرة.
.768	-.420	-.759	21 أن تحتفظ بوقت خاص للمرح.
.773	-.095	-.768	22 أن تكون معتدلاً بوجود عدد قليل من الرغبات.
.768	.268	-.844	23 أنت إنسان سعيد.
.776	-.119	-.920	24 هناك أشخاص أو ظروف تحول دون قيامي بما يجب أن أقوم به.
.780			الثبات العام

بعد فحص فقرات مقياس الثقافة التنظيمية كانت نتائج التحليل العاملي عن طريق استخدام العوامل الستة الرئيسية: النفوذ الوظيفي، الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة، تجنب عدم اليقين أو المجهول، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس أفضل من استخدام فقرات مقياس الثقافة التنظيمية.

بالنظر إلى الجدول رقم (11-3) الذي يبين قيم محك الالتواء ومحك التفلطح لكل عامل (النفوذ الوظيفي، الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة، تجنب عدم اليقين أو المجهول، التوجه طويل المدى، التساهل مقابل ضبط النفس) في مقياس الثقافة التنظيمية أقل من (3) بالنسبة لمحك الالتواء وأقل من (7) بالنسبة لمحك التفلطح. يمكن القول أن عوامل مقياس الثقافة التنظيمية كانت موزعة توزيعاً طبيعياً.

جدول 3.11 يوضح التفلطح والالتواء والثبات لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية

عوامل مقياس الثقافة التنظيمية	الثبات	التفلطح	الثبات
1 النفوذ الوظيفي	.668	.570	-.743
2 الفردية مقابل الجماعية	.655	-.232	-.124
3 الذكورة مقابل الأنوثة	.680	-.062	.159
4 تجنب عدم اليقين أو المجهول	.722	.243	-.535
5 التوجه طويل المدى	.642	.695	-.675
6 التساهل مقابل ضبط النفس	.657	.868	-.536
الثبات	.711		

وللتحقق من مدى التناسق والاتساق الداخلي لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية (النفوذ الوظيفي،

الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة، تجنب عدم اليقين أو المجهول، التوجه طويل المدى،

التساهل مقابل ضبط النفس) أجرت الباحثة اختبار كرومباخ ألفا، فكان ثبات كل عامل أعلى من

القيمة المقبولة (60). وفقاً لتصنيف (هير وآخرون ، 2010، Hair et al.) بينما الثبات الكلي لمقياس الثقافة التنظيمية كان أعلى من المعيار المعتمد (70). وهذا يعكس مدى تناسق تلك العوامل واتساقها الداخلي، والجداول رقم (3-11) يوضح ذلك.

كما استخدمت الباحثة مصفوفة الارتباط لمعرفة العلاقات بين عوامل مقياس الثقافة التنظيمية والتي لم تتجاوز الحد الذي يمكن أن نقول إن المقياس يتميز بقوة الارتباط الداخلي أو التعدد الخطي، أي لا يجوز أن يكون الارتباط أعلى من (85)، وهذا يدل على أن العوامل الستة (النفوذ الوظيفي، الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة، تجنب عدم اليقين أو المجهول، التوجه طويل المدى، والتساهل مقابل ضبط النفس) غير متداخلة مع بعضها البعض ومناسبة وصالحة للإستخدام. وحسب جدول رقم (3-12) فإن العلاقات كانت مابين (60 إلى 20) .

جدول 3.12 يبين مصفوفة الارتباط لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية

العوامل	1	2	3	4	5	6
النفوذ الوظيفي	1.000					
الفردية مقابل الجماعية	.318	1.000				
الذكورة مقابل الأنوثة	.197	.549	1.000			
تجنب عدم اليقين أو المجهول	.295	.031	.060	1.000		
التوجه طويل المدى	.370	.351	.258	.355	1.000	
التساهل مقابل ضبط النفس	.325	.342	.308	.227	.431	1.000

من ناحية من الجود الكلية وصلاحية البيانات للتحليل فكانت نتيجة اختبار كايزر- مير- أولكين لمقياس الثقافة التنظيمية كان (725). وأعلى من المعيار المعتمد (60)، بمستوى دلالة على اختبار

بارتليت لمقياس الثقافة التنظيمية كان (0.000)، وأصغر من (0.05)، وهذا يعكس جودة الاختبار ومصداقيته وملاءمته، والجدول رقم (3-13) يبين ذلك.

جدول 3.13 يوضح اختبار كمو بارتليت لمقياس الثقافة التنظيمية

.725	مقياس كايير-ماير-أولكين
378.907	اختبار بارتليت
15	مربع كاي التقريبي
.000	درجات الحرية
	مستوى الدلالة

في حين أشارت نتائج الجدول رقم (3-14) أن الارتباط المضاد لكل عامل من عوامل مقياس الثقافة التنظيمية كان أكبر من (0.50)، وتتراوح قيمة الارتباط ما بين 0.664 إلى 0.816. وهذا يدل على أن قيم الارتباط المضاد مناسبة للتحليل العائلي وذات جودة عالية.

جدول 3.14 يبين ارتباط المصفوفات المضادة لمقياس الثقافة التنظيمية

العوامل	1	2	3	4	5	6
النفوذ الوظيفي	.793 ^a					
الفردية مقابل الجماعية	-.193	.661 ^a				
الذكورة مقابل الانوثة	.020	-.473	.676 ^a			
تجنب عدم اليقين أو المجهول	-.204	.153	-.012	.649 ^a		
التوجه طويل المدى	-.159	-.184	-.030	-.271	.759 ^a	
التساهل مقابل ضبط النفس	-.136	-.114	-.132	-.082	-.262	.816 ^a

يتضح من الجدول رقم (3-15) أن نسبة اشتراك أوشبوع كل عامل من العوامل الستة: النفوذ

الوظيفي، الفردية مقابل الجماعية الذكورة مقابل الأنوثة، تجنب عدم اليقين أو المجهول، التوجه طويل

المدى، التساهل مقابل ضبط النفس. تجاوزت المعيار المعتمد (50). فيما عدا النفوذ الوظيفي و التساهل مقابل ضبط النفس كان أقل قليلاً من المعيار المذكور لم يتم حذفهما، حيث نسبة الارتباط في مصفوفة التبشيع أعلى من (45). كما وأن قيمة معاملات الشيوخ، تراوحت ما بين 482. إلى 695. والتي تعد مؤشر جيد على صلاحية فقرات المقياس.

جدول 3.15 يوضح معاملات الشيوخ أو الاشتراكات لمقياس الثقافة التنظيمية

القيم المستخلصة	الدرجة الأولية للشيوخ	الفقرات
.482	1.000	1 النفوذ الوظيفي
.743	1.000	الفردية مقابل الجماعية
.695	1.000	3 الذكورة مقابل الأنوثة
.685	1.000	4 تجنب عدم اليقين أو الجهول
.598	1.000	5 التوجه طويل المدى
.491	1.000	6 التساهل مقابل ضبط النفس

إضافة إلى ذلك؛ فإن نسبة التباين الكلي المفسر لمقياس الثقافة التنظيمية بلغت حوالي (61.571%)، وهذا يشير إلى أن عوامل المقياس تفسر (61.571%) من إجمالي التباين الكلي لعوامل مقياس الثقافة التنظيمية والتي تعتبر نسبة جيدة في العلوم الإدارية أعلى من النسبة المرغوبة (60%)، ونسبة مشاركة كل عامل لتفسير الثقافة التنظيمية كانت (41.827%، 19.744%) على التوالي للعامل الأول (عوامل داخلية) والعامل الثاني (عوامل خارجية)، وعدد المكونات المستخلصة وفقاً لجذور إيجن الأولية من تلك العوامل التي تقيس عوامل مقياس الثقافة التنظيمية هي عوامل داخلية (تجنب عدم اليقين أو الجهول، النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، والتساهل مقابل ضبط النفس) و عوامل خارجية (الفردية مقابل الجماعية والذكورة مقابل الأنوثة)، وكانت قيمة إيجن لكل عامل أعلى من الواحد

الصحيح (2.510 ، 1.185)، على التوالي، وهذل يدل على مصداقية المقياس، والجدول رقم (16-3)

يوضح ذلك.

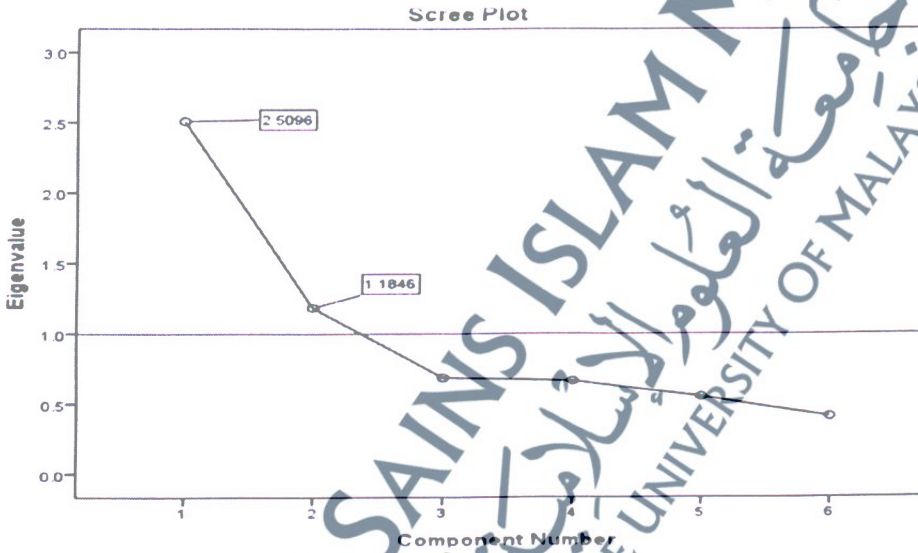


جدول 3.16 يوضح التباين الكلي المفسر لعوامل الثقافة التنظيمية

مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع قبل التدوير
مجموع المربعات المستخلصة لقيم التشيع بعد التدوير

Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	Cumulative %	% of Variance	Total	المكون أو العنصر
النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	النسبة	مشاركة	الجذر	
التراكمية	كل جذر	الكامل	التراكمية	كل جذر	الكامل	التراكمية	كل جذر	الكامل	
	لكل مكون	لكل مكون		لكل مكون	لكل مكون		لكل مكون	لكل مكون	
	في التباين	مكون		في التباين	مكون		في التباين	مكون	
31.539	31.539	1.892	41.827	41.827	2.510	41.827	41.827	2.510	1
61.571	30.032	1.802	61.571	19.744	1.185	61.571	19.744	1.185	2
						73.003	11.433	.686	3
						84.038	11.035	.662	4
						93.202	9.164	.550	5
						100.000	6.798	.408	6

وقد تأكدت الباحثة من العوامل المستخلصة عن طريق الجذور الكامنة باختبار المسمى (اختبار الهضبة) وهو معيار رئيسي يعكس كفاءة مقياس الثقافة التنظيمية، وتطابقت نتيجة اختبار الهضبة مع متوصل إليه الجذور الكامنة، ونلاحظ أن عدد جذور إيجن المتجاوزة قيمتها الواحد الصحيح، كانت عاملين في شكل (رقم 2-3). وهذا العدد أو العاملين في قيمة جذور إيجن يتفق تماماً مع العاملين "عوامل داخلية" و"عوامل خارجية" تتطابق قيم إيجن مع اختبار الهضبة ومع الجدول أعلاه رقم (16-3).



شكل 3.2 جذور إيجن لعوامل الثقافة التنظيمية (اختبار الهضبة)

واستخدمت الباحثة العوامل المساعدة في تفسير النتائج ومنها معامل التحميل أو (التشبع)، ويقصد به ارتباط كل عامل بالعامل أو المجال الذي يمثل، وأن مجموع مربعات درجات التحميل لكل عامل تساوي القيمة الذاتية، قامت الباحثة في هذا التحليل باختيار وتفسير العوامل التي تتجاوز نسبة (45). هذه النسبة جيدة ومرغوبة كحد أدنى لكونه يدل على قيمة تشبع لا بأس بها (ستيفنز، 2002, Stevens)، يوضح الجدول رقم (17-3) عدد العوامل الأساسية لمقياس الثقافة التنظيمية وترتيب كل عامل في المجال الذي يمثل، يطلق على المكون الأول باسم العوامل الداخلية والذي تضمن تجنب

عدم اليقين أو المجهول، النفوذ الوظيفي، التوجه طويل المدى، والتساهل مقابل ضبط النفس والمكون الأخر العوامل الخارجية ويشمل الفردية مقابل الجماعية، الذكورة مقابل الأنوثة. كانت نسبة التشبع لكل عامل عالية وتجاوزت المعيار المحدد (0.45)، كل عامل ارتبط أو تشبع بالمجال الخاص به دون غيره، كما أن الارتباطات أو التشبعات كانت ايجابية، كل هذه الشروط تحققت وتؤكد على تناسق وصدق مقياس الثقافة التنظيمية.

جدول 3.17 يبين عدد المكونات الأساسية والتشبع لمقياس الثقافة التنظيمية

تقوات	العوامل		
	عوامل داخلية	عوامل خارجية	الارتباط التربيعي
1	تجنب عدم اليقين أو المجهول	.801	.383
2	التوجه طويل المدى	.707	.530
3	النفوذ الوظيفي	.648	.441
4	التساهل مقابل ضبط النفس	.546	.434
5	الفردية مقابل الجماعية	.846	.549
6	الذكورة مقابل الأنوثة	.830	.549
	ثبات المفهوم لكل عامل	.664	.709

ونلاحظ من الجدول رقم (17-3) أن الارتباط التربيعي لكل عامل من العوامل الستة : تجنب عدم اليقين أو المجهول، التوجه طويل المدى، النفوذ الوظيفي، التساهل مقابل ضبط النفس، الفردية مقابل الجماعية، والذكورة مقابل الأنوثة كان ذو ارتباط بالمجال الذي يمثله وأعلى من المعيار المعتمد (0.30) (تبخرة، 2012). كما أن ثبات المفهوم للعوامل الداخلية كان (0.664). وأعلى من ذلك كان للعوامل الخارجية وبلغ (0.709).

ج- نتائج التحليل العاملي لمقياس فاعلية الإدارة

قامت الباحثة بإجراء نفس الخطوات السابقة على مقياس فاعلية الإدارة. ولاختبار أن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً أجرت الباحثة فحص كل من الالتواء، والتفطح لكل فقرة من فقرات مقياس فاعلية الإدارة، ونستنتج من الجدول رقم (18-3) أن جميع قيم فقرات مقياس فاعلية الإدارة ضمن المدى المقبول الذي يتراوح بين أقل من (3) بالنسبة لمحك الالتواء، وأقل من (7) بالنسبة لمحك التفطح (كلاين، 2011.kline) وهذه دلالة علمية على أن البيانات المستخدمة موزعة توزيعاً اعتدالياً بحيث لا تكون متحيزة إلى مجموعة معينة في مجتمع الدراسة.

جدول 3.18 يبين الالتواء والتفطح والثبات لفقرات مقياس فاعلية الإدارة

م	فقرات مقياس فاعلية الإدارة	الثبات	التفطح	الالتواء
1	أشعر برضا تام على طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين.	.865	-1.289	.121
2	أشعر بالارتياح في ممارسة عملي اليومي.	.864	-.978	-.510
3	تربطني علاقة حميمة مع زملائي في العمل.	.866	1.876	-1.401
4	إن زملائي في العمل يشجعوني على العمل بشكل جيد.	.866	-.468	-.745
5	يشعر الموظفون بالرضا عن الخدمات الصحية والأمنية في الوزارة.	.856	-1.103	.125
6	هناك رضا عن القوانين واللوائح المعمول بها في العمل.	.862	-1.229	.325
7	شعوري بالرضا عن وظيفتي يدفعني إلى بدل مزيد من الجهد في العمل.	.864	-.864	-.578
8	في حالة تجاوز الوقت الرسمي للعمل تقوم الإدارة بتعويضك عن الساعات الإضافية للعمل.	.861	-1.306	.248
9	المدير يعطى فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية	.863	-.544	.818

			والدورات التدريبية وورش العمل الداخلية والخارجية للموظفين.
.860	-1.212	.375	10 مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين الأداء الوظيفي.
.858	-1.232	.307	11 يعترف المدير بالجهد الذي أبدله في أداء عملي ويشجعني على أداء أفضل.
.861	-1.133	.342	12 يساهم مديرك في مساعدة من يجد صعوبة في أداء العمل.
.863	-1.255	.286	13 ثناء المدير على مجهودات الموظفين يدفع إلى الارتقاء بالأداء الوظيفي.
.861	-1.323	-.055	14 يساهم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم أدائهم في تطويره.
.858	-1.212	.226	15 تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية وتحسن من الأداء.
.865	-.215	.965	16 التدريب التي تقدمه الإدارة للموظفين يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي.
.869	-.420	.952	17 يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الإدارة على تحسين الأداء الوظيفي.
.863	-1.015	.594	18 يخضع الموظفون في مكان العمل لمقاييس تقييم أداء دقيقة.
.869			الثبات العام

وللتحقق من ثبات فقرات لمقياس فاعلية الإدارة أجرت الباحثة اختبار كرونباخ، فكان ثبات كل فقرة من فقرات مقياس فاعلية الإدارة الذي تراوح ما بين 0.86 إلى 0.85. وتعدى المعيار المعتمد (0.70). ناهيك أن الثبات الكلي لمقياس فاعلية الإدارة أيضاً مرتفع (0.869). وفقاً للنتائج المعروضة في جدول رقم (18-3)، هذا يؤكد تناسق فقرات مقياس فاعلية الإدارة، وأنها مناسبة وصالحة للإستخدام في الدراسة.

يبين الجدول رقم (19-3) نسبة الارتباطات بين فقرات مقياس فاعلية الإدارة، التي لم تتجاوز

(.85). والتي تبرهن عن عدم وجود مشكلة الارتباط الداخلي أو التعدد الخطي الداخلي، وتكون العلاقات

بين الفقرات بعضها ببعض ضعيفة تفادياً لانصهار التام بينها، وهذا يدل على عدم وجود تشابه وتداخل

كبير بين فقرات مقياس فاعلية الإدارة.

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

جدول 3.19 بين مصفوفة الارتباط لمقياس فاعلية الإدارة

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	1.000																		
2	.540	1.00																	
3	.285	.393	1.000																
4	.261	.386	.510	1.000															
5	.397	.427	.312	.362	1.000														
6	.364	.285	.159	.171	.405	1.000													
7	.153	.317	.251	.179	.321	.290	1.000												
8	.187	.278	.172	.135	.391	.403	.390	1.000											
9	.075	.111	.092	.059	.281	.287	.310	.449	1.000										
10	.211	.202	.139	.193	.418	.245	.225	.355	.541	1.000									
11	.276	.252	.173	.197	.464	.298	.297	.398	.456	.584	1.000								
12	.243	.192	.124	.268	.429	.202	.273	.263	.290	.317	.450	1.000							
13	.145	.099	.148	.134	.335	.219	.311	.246	.218	.221	.338	.386	1.000						
14	.129	.147	.211	.176	.327	.276	.311	.296	.218	.221	.338	.386	.422	1.000					
15	.230	.197	.168	.189	.390	.322	.287	.298	.348	.378	.378	.394	.422	.622	1.000				
16	.203	.141	.091	.163	.312	.321	.311	.189	.226	.217	.143	.196	.235	.296	.363	1.000			
17	.074	.121	.155	.181	.166	.167	.164	.141	.111	.064	.028	.107	.065	.222	.237	.463	1.000		
18	.237	.249	.199	.265	.252	.261	.225	.261	.163	.247	.182	.180	.236	.302	.337	.475	.521	1.000	

من ناحية من الحدود الكلية وصلاحيه البيانات للتحليل فكانت نتيجة اختبار كايزر- ماير- أولكين لمقياس فاعلية الإدارة كان (.860) وأعلى من المعيار المعتمد (.60)، واختبار بارتلليت كانت (.000) و أصغر من (.05) وهذا يعكس جودة الاختبار ومصداقيته وملاءمة عينة الدراسة للتحليل العاملي الجدول رقم (20-3) يبين ذلك.

جدول 3.20 يبين اختبار كمو بارتلليت لمقياس فاعلية الإدارة

.860	مقياس كايزر- ماير- أولكين
1974.554	اختبار بارتلليت مربع كاي التقريبي
153	درجات الحرية
.000	مستوى الدلالة

استخدمت الباحثة اختبار إن تي إم ج (الارتباط المضاد) لمعرفة جودة فقرات المقياس كل على حدى. وتدل أي قيمة عالية لفقرة معينة على أنها تتسم بجودة داخلية عالية، بالنظر في الجدول رقم (21-3) فإنّ قيمة الارتباط المضاد لفقرات مقياس فاعلية الإدارة تتراوح ما بين .731 إلى .935. والذي يجب أن يكون أعلى من نسبة (.50)، وهذا يدل على أن قيم الارتباط مناسبة للتحليل العاملي وتتسم بجودة عالية وأنها صالحة للإستخدام في التحليل العاملي الهادف.

جدول 3.21 بين مصفوفة الارتباط المضاد لمقياس فاعلية الإدارة

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	.801 ^a																		
2	.829 ^a																		
3	-.395																		
4	-.098	.801 ^a																	
5	.046	-.402	.806 ^a																
6	-.108	-.146	-.051	.935 ^a															
7	-.210	.011	.040	-.158	.894 ^a														
8	.086	-.180	-.090	-.035	-.088	.900 ^a													
9	.055	-.097	-.004	-.111	-.193	-.150	.903 ^a												
10	.102	.037	-.032	.049	-.079	-.126	-.237	.848 ^a											
11	.010	.005	-.007	-.116	.043	.047	.025	-.325 ^a	.856 ^a										
12	-.084	-.029	.007	-.104	-.035	-.026	-.082	-.134	-.281	.904 ^a									
13	-.077	.035	.106	-.117	-.067	-.018	.023	-.007	-.227	-.078	.887 ^a								
14	.011	.099	-.051	-.064	.025	-.077	-.036	.054	-.022	-.104	-.186	.891 ^a							
15	.088	.035	-.092	.005	-.035	-.094	.068	-.084	.102	.021	.021	-.201	.827 ^a						
16	-.068	.001	.033	-.007	-.067	-.021	-.046	-.111	-.112	.032	-.100	-.073	-.474	.873 ^a					
17	-.077	.008	.065	-.032	.034	.108	-.169	.033	-.046	-.095	-.011	-.093	-.052	-.099	.839 ^a				
18	.089	.020	-.066	-.014	-.068	-.066	.019	-.040	.110	.057	.110	-.067	-.035	-.028	-.292	.731 ^a			
19	-.081	-.056	.045	-.104	.051	-.009	-.043	.080	-.137	.018	-.018	.076	-.040	-.050	-.211	-.382	.838 ^a		

إضافة إلى ذلك؛ استخدمت الباحثة العوامل المساعدة في تفسير النتائج ومنها معامل التحميل أو (التشبع)، يقصد به ارتباط كل عامل بالعامل أو المجال الذي يمثلها، وأن مجموع مربعات درجات التحميل لكل عامل تماثوي القيمة الذاتية، قامت الباحثة في هذا التحليل باختيار وتفسير نسبة الشيع (الاشتراكات) لكل فقرة من فقرات مقياس فاعلية الإدارة والذي سيتم تحديده في مصفوفة التشبع، ويجب أن يكون على الأقل (50). وأن قيمة معامل الشيع مرتفعة جداً مما تدلّ على جودة فقرات الاستبانة، حيث تتراوح هذه القيم بين 532. إلى 730. والتي تعد مؤشراً جيداً على صلاحية فقرات المقياس، الجدول رقم (322) يوضح ذلك.

جدول 3.22 يبين معاملات الشيع أو الاشتراكات لمقياس فاعلية الإدارة

الفقرات	الدرجة الأولية	القيم المستخلصة
1	1.000	.557
2	1.000	.666
3	1.000	.601
4	1.000	.619
5	1.000	.564
6	1.000	.532
7	1.000	.602
8	1.000	.629
9	1.000	.596

.703	1.000	10 مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين الأداء الوظيفي.
.680	1.000	11 يعترف المدير بالجهد الذي أبدله في أداء عملي ويشجعي على أداء أفضل.
.667	1.000	12 يساهم مديرك في مساعدة من يجد صعوبة في أداء العمل.
.575	1.000	13 ثناء المدير على جهودات الموظفين يدفع إلى الارتقاء بالأداء الوظيفي.
.730	1.000	14 يُسهم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم أدائهم في تطويره.
.619	1.000	15 تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفعالية وتحسن من الأداء.
.673	1.000	16 التدريب التي تقدمه الإدارة للموظفين يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي.
.660	1.000	17 يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الإدارة على تحسين الأداء الوظيفي.
.638	1.000	18 يخضع الموظفون في مكان العمل لمقاييس تقييم أداء دقيقة.

وكشفت نتائج الجدول رقم (23-3)، أن نسبة التباين الكلي المشروح كانت (62.836%). وهذا يعني أن فقرات مقياس فاعلية الإدارة فسرت مقياس فاعلية الإدارة بنسبة (62.836%)، وهذه النسبة أعلى من المعيار المعتمد (60%) ومقبولة بالنسبة للعلوم الإنسانية والإدارية، ومساهمة كل عامل لتفسير مفهوم فاعلية الإدارة كان على التوالي (31.465%، 10.200%، 9.170%، 6.209%، 5.792%) للعامل الأول: الرضا الوظيفي (العلاقات في العمل)، والعامل الثاني: الرضا الوظيفي (الرضا عن العمل)، والعامل الثالث الأداء الوظيفي (مشاركة الموظفين)، والرابع الأداء الوظيفي (تطوير الأداء) والخامس: الأداء الوظيفي (الدافعية)، كما وبينت جذور إيجن الأولية أن عدد المكونات المستخلصة الكامنة من

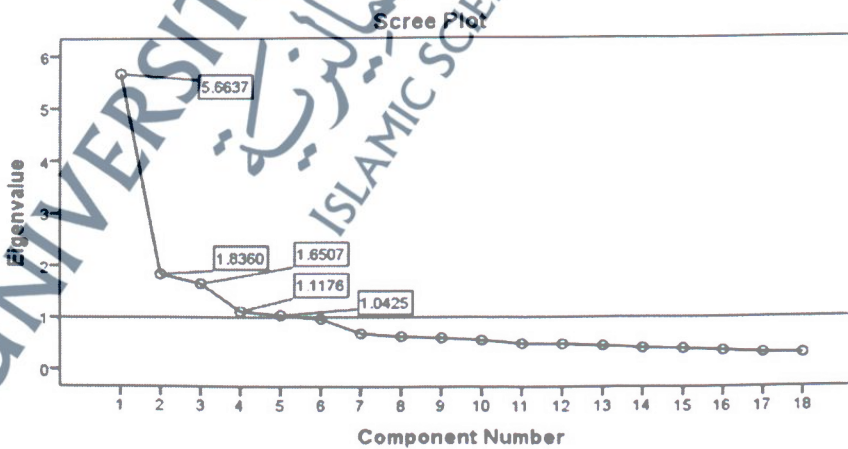
تلك الفقرات عاملين رئيسيين لهما خمسة عوامل فرعية تمثلت في الرضا الوظيفي (العلاقات في العمل، الرضا عن العمل) والأداء الوظيفي (مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، الدافعية) قيم إيجن لكل عامل وتجاوزت قيمة الواحد الصحيح وكانت على التوالي (1.043، 1.118، 1.651، 1.836، 5.664).

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

جدول 3.23 يبين التباين الكلي المفسر لقياس فاعلية الإدارة

النسبة التراكمية %	مجموع المبرمات المستخلصة القيم التبع بعد التطوير		مجموع المبرمات المستخلصة قيم التبع قبل التطوير		جدور ايجن الأولية		المكون أو المصنر
	Cumulative %	% of Variance	Total	% of Variance	Total	% of Variance	
15.491	15.491	2,788	31.465	31.465	5.664	31.465	1
29.212	13.721	2,470	41.665	10.200	1.836	10.200	2
41.058	11.846	2.132	50.835	9.170	1.651	9.170	3
52.261	11.203	2,017	57.044	6.209	1.118	6.209	4
62.836	10.575	1,903	62.836	5.792	1.043	5.792	5
			68.211	5.375	.968	5.375	6
			72.051	3.840	.691	3.840	7
			75.562	3.511	.632	3.511	8
			78.914	3.352	.603	3.352	9
			82.034	3.120	.562	3.120	10
			84.777	2.744	.494	2.744	11
			87.473	2.696	.485	2.696	12
			89.991	2.518	.453	2.518	13
			92.283	2.292	.413	2.292	14
			94.498	2.215	.399	2.215	15
			96.513	2.015	.363	2.015	16
			98.292	1.780	.320	1.780	17
			100.000	1.708	.307	1.708	18

وقد تأكدت الباحثة من العوامل المستخلصة عن طريق الجذور الكامنة باختبار المسمى (اختبار الهضبة) وهو معيار رئيسي يعكس كفاءة مقياس فاعلية الإدارة، وقد تطابقت نتيجة اختبار الهضبة مع ماتوصل إليه الجذور الكامنة، وكان عدد العوامل المستخلصة خمسة عوامل: العلاقات في العمل، الرضا عن العمل، مشاركة الموظفين، وتطوير الأداء، والدافعية، والجدول رقم (23-3) يوضح ذلك، هذه العوامل مختزلة تحت عاملين الرضا الوظيفي (العلاقات في العمل، الرضا عن العمل)، والعامل الثاني الأداء الوظيفي (مشاركة الموظفين، تطوير الأداء، والدافعية). كما وأن عدد جذور إيجن (الشكل رقم 3-3)، والتي يتجاوز قيمتها الواحد الصحيح كانت خمسة عوامل فرعية (العلاقات في العمل، الرضا عن العمل، مشاركة الموظفين، وتطوير الأداء، والدافعية) لعاملين رئيسيين (الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي). وهذا العدد الموضح في قيمة جذور إيجن يوضح القوة التفسيرية للعوامل المستخلصة وجودتها بالإضافة إلى أهمية كل عامل، فقيم إيجن تتفق تماماً مع الخمسة العوامل والمختزلة نظرياً تحت عامل الرضا الوظيفي وعامل الأداء الوظيفي، وهذا يشير على أن العوامل المستخلصة كانت موضوعية وتحقق الهدف الذي أنشئت من أجله .



شكل 3.3 جذر إيجن لعوامل فاعلية الإدارة

واستخدمت الباحثة العوامل المساعدة في تفسير النتائج ومنها معامل التشبع أو التحميل؛ يقصد بالتشبع أو التحميل بارتباط كل فقرة ببعدها أو بمجالها، وأنه تم اختيار الفقرات التي يتجاوز نسبة تشبعها بنسبة (45). فهذه النسبة مقبولة ومرغوبة كحد أدنى لكونها تدل على قيمة تشبع لابس بها وفقاً ل (ستيفنز، 2002, Stevens) وعدد المكونات الأساسية لمقياس فاعلية الإدارة كما هي موضحة بالجدول رقم (23-3)، العامل الفرعي الأول لعامل الرضا الوظيفي: العلاقات في العمل العامل الفرعي الثاني لعامل الرضا الوظيفي: الرضا عن العمل، العامل الفرعي الثالث لعامل الأداء الوظيفي: مشاركة الموظفين، العامل الفرعي الرابع لعامل الأداء الوظيفي: تطوير الأداء العامل الخامس لعامل الأداء الوظيفي: الدافعية تحققت شروط التحليل العائلي في مصفوفة التشبعات حيث نجد أن نسبة تشبعات كل فقرة كانت أعلى من (45)، كما أن عدده الفقرات لكل عامل كان ثلاث فقرات فأكثر، أيضاً لم نجد أى علاقة سلبية بل كلها إيجابية، ولم نجد أيضاً فقرات ذات ارتباط متعدد بأكثر من عامل فكل فقرة ارتبطت بالعامل المحدد لها. كل هذه الشروط تؤكد على تناسق واتساق فقرات مقياس فاعلية الإدارة وصدقها .

جدول 3.24 يبين عدد المكونات الأساسية وتشبع كل فقرة لمقياس فاعلية الإدارة

م	فقرات	الخصائص الإحصائية للعوامل والفقرات
		التشبع الارتباط الثبات
1	مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين الأداء الوظيفي.	.804 .629 .700
2	يساهم مدير في مساعدة من يجد صعوبة في أداء العمل.	.747 .594 .737
3	يعترف المدير بالجهد الذي أبذله في أداء عملي ويشجعي على أداء أفضل.	.728 .644 .683

.784			ثبات المفهوم	
			العلاقات في العمل	
.722	.500	.731	إن زملائي في العمل يشجعوني على العمل بشكل جيد.	1
.680	.613	.727	أشعر بالارتياح في ممارسة عملي اليومي.	2
.724	.504	.722	تربطني علاقة حميمة مع زملائي في العمل.	3
.721	.508	.621	أشعر برضا تام على طريقة التعامل بين الإدارة والموظفين.	4
.720	.511	.487	يشعر الموظفون بالرضا عن الخدمات الصحية والأمنية في الوزارة.	5
.757			ثبات المفهوم	
			تطوير الأداء	
.639	.575	.793	يؤثر نظام العقوبات والإجراءات المعتمد في الإدارة على تحسين الأداء الوظيفي.	1
.684	.538	.788	التدريب التي تقدمه الإدارة للموظفين يؤثر إيجاباً على الأداء الوظيفي.	2
.632	.583	.738	يخضع الموظفون في مكان العمل لمقاييس تقييم أداء دقيقة.	3
.738			ثبات المفهوم	
			الرضا عن العمل	
.557	.568	.721	في حالة تجاوز الوقت الرسمي للعمل تقوم الإدارة بتعويضك عن الساعات الإضافية للعمل.	1
.649	.432	.633	شعوري بالرضا عن وظيفتي يدفعني إلى بدل مزيد من الجهد في العمل.	2
.651	.428	.619	هناك رضا عن القوانين واللوائح المعمول بها في العمل.	3
.630	.463	.485	المدير يعطى فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية وورش العمل الداخلية والخارجية للموظفين.	4
.689			ثبات المفهوم	
			الدافعية	
.593	.635	.788	يُسهم إطلاع الموظفين على نتائج تقييم أدائهم في تطويره.	1

2	ثناء المدير على جهودات الموظفين يدفع إلى الارتقاء بالأداء الوظيفي.	.622	.485	.767
3	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية وتحسن من الأداء	.598	.613	.621
	ثبات المفهوم			.749

وللتحقق من ثبات فقرات وارتباط كل فقرة بمجالها فالارتباط التريبي يشير إلى ارتباط كل فقرة بمجالها ويجب أن يكون أعلى من (30)، من الجدول رقم (24-3) يتضح أن كل فقرات مقياس فاعلية الإدارة ارتبطت بمجالها وكانت تلك العلاقة أعلى من نسبة (30)، كما أن نسبة الثبات تجاوزت الحد الأدنى (60). وفقاً ل (هين وآخرون، 2010، Hair et al.)، وأيضاً الحد المقترح (70). وكان العامل الفرعي الأول لعامل الرضا الوظيفي: العلاقات في العمل (757)، العامل الفرعي الثاني لعامل الرضا الوظيفي: الرضا عن العمل (689)، العامل الفرعي الثالث لعامل الأداء الوظيفي: مشاركة الموظفين (784)، العامل الفرعي الرابع لعامل الأداء الوظيفي: تطوير الأداء (738) والعامل الخامس لعامل الأداء الوظيفي: الدافعية (749).

3.9 تقنيات تحليل البيانات

تحليل البيانات باستخدام SPSS النسخة 20.0 ومنها الأقسام التالية:

3.9.1 التحليل العاملي وتحليل الموثوقية

في هذه الدراسة استخدام نهج التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لكل المقاييس، وأجري التوزيع الطبيعي الاعتدالي (التفلطح، الالتواء) لكل العوامل، وأجري تحليل العوامل باستخدام طريقة المركبات

الأساسية وطريقة التدوير المائل واختبار كمو وبارتليت ومقياس القيم الذاتية أكبر من الواحد الصحيح، هذا التحليل يعمل في الحد من البيانات إلى الحجم المناسب (ساكيران وآخرون. Sekaran, et al., 2000). يستخدم هذا التحليل العملي في المقام الأول للتحقيق في الطريقة التي تغطي كل بنود الاستبيان؛ كما يستخدم التحليل العملي لتنظيف وتقنين وتلخيص الفقرات أو الأسئلة إلى عدد قليل من العوامل بناء على علاقاتها ومحتوياتها، والمتوقع أن يكون عامل التحميل كحد أدنى (0.50)، وضمان للباحث أن جميع العوامل المستخدمة في هذه الدراسة لديها معامل التحميل مقبول (ساكيران وآخرون et al., 2000). كما وتم حساب تحليل الموثوقية لكل عامل واختيرت نسبة 0.60. كمعيار وفقاً لهير وآخرون (2010). كما أجري الارتباط بين المتغيرات لتحديد إما ضعف أو قوة واتجاه العلاقة بين الفقرات لكل مقياس، وأنه لا يوجد مشكلة الارتباط الخطي القوي وأن الفقرات تخلو من التشابه والتداخل بينهما.

3.9.2 الإحصاء الوصفي

استخدمت الباحثة الإحصاء الوصفي وذلك باستخدام التكرارات والنسبة المئوية لكل المشاركين في الدراسة. كما تم استخدام كرونباخ ألفا لاختبار ثبات الاستبانة، حيث إن تحليل الثبات للاستبانة دلالة على اختبار مصداقية الأسئلة وبالتالي فإنه يؤثر إيجاباً أو سلباً على نتيجة الدراسة، وبعد التأكد من صلاحية الاستبانة بجمع الاستمارات وتفرغ الإجابة مستخدماً التكرارات والنسب المئوية، لقد اختارت الباحثة التحليل الوصفي لتحليل هذه البيانات لتشخيص أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على فاعلية الإدارة والثقافة التنظيمية. الغرض من هذا التحليل هو الحصول على فكرة جيدة من البيانات التي تم

جمعها ومعرفة بعض العوامل الرئيسية في تحديد المتغيرات، وفهم العلاقات للوصول إلى تصنيفات وتعميمات تسهم في التطوير باستخدام تقنيات التحليل المناسبة.

3.9.3 أهم الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج أموس (Amos 21.0)

(1) التحليل العاملي التوكيدي، (2) نموذج أموس المتكامل أو نموذج المعادله البنائية، (3) تحليل النموذج الوسطي.

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي (CFA)

التحليل العاملي التوكيدي للتأكد من الصدق البنائي لمقياس الدراسة التي تم إعدادها بناءً على الأسس النظرية واختبار النماذج النظرية العاملية للتثبيت من صحة النموذج وصلاحيته، والتأكد من مطابقته لبيانات الدراسة، ولتقييم جودة مطابقة النموذج قامت الباحثة باستخدام بعض مؤشرات المطابقة، الهدف منها هو اختبار مطابقة النموذج الذي وضعته الباحثة لبيانات الدراسة، أي أن هل النموذج المفترض يمثل بيانات الدراسة أفضل تمثيل أم لا، وهل مؤشرات جودة المطابقة تعطى صورة كاملة عن مدى مطابقة النموذج ككل لبيانات الدراسة، وللاختبار أدلة الصدق البنائي، استخدمت الباحثة الصدق التقاربي ويعني مدى صلاحية المؤشرات المقاسة وكفايتها وملاءمتها وتمثيلها واستيعابها للدلالة النظرية للعوامل التي تنتمي إليها، ويتجلى في اشتراك مجموعة من المؤشرات في قياس عامل معين بحيث أن قيم التشعب المرتفعة للمؤشرات التي تقيس العامل تدل على الصدق التقاربي، أي يجب أن تكون جميع قيم التشعبات أكبر من (0.50) ولا تصل إلى الواحد الصحيح (تيفزة، 2012)، والصدق التمايزي يدل إلى أي مدى يختلف متغير عن متغير آخر، كما ويشير إلى عدم تشابه بين المتغيرات وأن كل متغير يمثل نفسه

وتكون الارتباطات بين العوامل تكون أكبر من (0.50) كما وصى (هير وآخرون، 2010، Hair et al.)، والجدول رقم (3.25) يوضح مؤشرات التطابق لنموذج الدراسة.

جدول 3.25 مؤشرات التطابق لنموذج الدراسة

تعريف المؤشرات	أولاً: فحص نتائج التحليل العاملي التوكيدي
	<p>هناك عدة معايير يتم الاعتماد عليها عند فحص نتائج التحليل العاملي التوكيدي وهي كالآتي :</p> <p>مؤشرات التطابق بين نموذج الدراسة النظري مع البيانات، الهدف الرئيسي من هذه المؤشرات هو اختبار مدى التطابق بين النموذج النظري المشروح في الفصل الأول مع البيانات التي قامت الباحثة بجمعها . يقترح (كلاين، Kline، 2011) وجود بعضها وأهمها كالآتي:</p> <p>1- مربع كاي ودرجات الحرية</p> <p>التحليل الذي يقوم به برنامج أموس يعتمد على مصفوفة القيم الواقعية والقيم المتوقعة. الفرق بين تلك المصفوفتين تتضح في مستوى الدلالة. فأكثر من (0.05) يدل عدم وجود فروق أو اختلاف بين نموذج الدراسة مع بيانات الدراسة، فالمرغوب أو المقترح في برنامج أموس أن تكون مستوى الدلالة أعلى من (0.05)، بينما أقل من يعني وجود اختلاف أو فروق إذ أن مستوى الدلالة إذا كانت عينة الدراسة أكثر من (200) حالة فإن مستوى الدلالة يكون أقل من (0.05). ولهذا لا بد من الاعتماد على مؤشرات أخرى .</p>
	<p>2- مؤشر المطابقة المقارن</p> <p>يهدف إلى مقارنة النموذج الصفري أو نموذج العدم لنموذج الدراسة (لا يوجد علاقات بين متغيرات النموذج) والنموذج البديل لنموذج الدراسة (يوجد علاقات بين متغيرات النموذج)، قيمة هذا المؤشر يتراوح بين (0، 1)، ولهذا كلما كانت قيمة مؤشر المطابقة أعلى، ويقترّب من الواحد كان أفضل حيث يشير إلى النموذج البديل، يجب أن يكون قيمة مؤشر المطابقة يساوي أو أعلى (0.90) وفقاً لكلاين (2011). عندما تكون قيمة مؤشر المطابقة المقارن أقل من النسبة المقترحة فإنه يتطلب عملية تعديل النموذج والذي</p>

يسمى بالنموذج المعدل.

3- مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (مؤشر رمسي) يهدف مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (مؤشر رمسي) قياس التناقض من خلال مقارنة المصفوفات (التباين والمستخلصة من النموذج) ولهذا كلما كانت قيمة مؤشر رمسي صغيراً كلما كانت عينة الدراسة ممثلة لمجتمع الدراسة ويفضل أن يكون على الأقل (0.08)، إذا كان أكبر من هذه النسبة فإن الباحث يلجأ إلى إجراء عملية تعديل النموذج بناءً على مؤشرات التعديل في مخرجات برنامج أموس .

4- مربع كاي المعياري نتائج قسمة مربع كاي على درجات الحرية يشير إلى مربع كاي المعياري والذي يجب أن يكون أقل من 5 ويدل على قبول النموذج المقترح، إذا كان أقل من (3) فهذا يشير إلى تطابق تام بين نموذج الدراسة وعينة الدراسة.

تعريفها

ثانياً: تفسير نتائج التحليل العاملي التوكيدي هناك عدة أدلة لتفسير نتائج التحليل العاملي التوكيدي أدلة الصدق البنائي ومنها:

أ- أدلة صدق التقارب

تشير هذه الأدلة إلى الارتباط أو العلاقة بين المفهوم الكامن (مثلاً الأمانة أو تحمل المسؤولية...) وكل فقرة من الفقرات التي تمثله ونسبة التشبع يجب أن تكون على الأقل (0.50)، بينما النسبة (0.70) تعتبر قيمة مرتفعة ومثالية (هير وآخرون، 2010, Hair et al.)، تربيع التشبع يطلق عليه الارتباط التريبي المتعدد SMC. المتوسط الحسابي للارتباط التريبي المتعدد يطلق عليه متوسط التباين المستخلص AVE والذي يجب أن يكون على الأقل (0.50)، الثبات المركب أو الموثوقية المركبة والذي يتم حسابه وفقاً واعتماداً على نسبة التشبع يجب أن يكون على الأقل (0.70)، إجمالاً نسبة التشبع (0.50-0.70)، متوسط التباين المستخلص (0.50) والثبات المركب (0.70) عبارة عن المعايير الأساسية

الثلاثة لصدق التقارب.

ب-الصدق التمايزي

يقصد بالصدق التمايزي، أن العامل الكامن النظري يرتبط بالعوامل الكامنة الأخرى وبنفس الوقت يمتاز أو يختلف عنها، هناك عدة معايير يتم التأكد منها للحكم على صدق التمايز، نسبة العلاقة بين عاملين في المقياس يجب ألا تزيد عن نسبة (85). ولا تقل عن نسبة (20)، عند ضرب قيمة الارتباط بين عاملين يسمى التباين المشترك (SV)، ويرى فورنل-لاركر، أن صدق التمايز يظهر من خلال متوسط التباين المستخلص ويجب أن يكون أعلى من التباين المشترك (SV).

ثانياً: نموذج أموس المتكامل

وفقاً لـ بيرن Byrne (2001) ويمكن تقسيم نمذجة المعادلة البنائية إلى قسمين: نموذج قياسي ونموذج بنائي، يمكن للنموذج القياسي قياس العلاقة بين المتغيرات الملحوظة وغير ملحوظة. وبالمثل، النموذج البنائي يمكن قياس العلاقة بين المتغيرات غير ملحوظة.

نمذجة المعادلة البنائية النوع المتكامل الذي يشمل على متغير مستقل أو داخلي وتمثل في (أخلاقيات الوظيفة العامة) ومتغير تابع أو خارجي وتمثل في (فاعلية الإدارة). أيضاً الثقافة التنظيمية تعتبر متغير تابع أو خارجي للوظيفة العامة وأيضاً متغير مستقل أو داخلي لفاعلية الإدارة. كما وتعتبر الثقافة التنظيمية متغير وسيط للعلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة.

يعتبر أموس أفضل الأساليب الإحصائية في تحليل نموذج الدراسة وأقواها سيما أن النموذج

يتضمن مفاهيم نظرية كامنة قوية، ولا يختلف تقييم نموذج أموس المتكامل عن التحليل العملي التوكيدي

من حيث الفروض الإحصائية (كظاهرة الارتباط المنطقي)، المؤشرات والتي تم شرحها سالفاً ونسبة التشعبات أو أدلة الصدق التقاربي والتمييزي في مرحلة الإجراء الأول النموذج القياسي، والثاني يتم في مرحلة النموذج البنائي تقييم العلاقات لفرضيات الدراسة.

أ- العلاقات المباشرة

وفقاً لتصنيف كوهين Cohen (1989) نحكم على أن العلاقة كانت ذو دلالة إحصائية من قيمة تي الإحصائية والتي يجب أن تكون مساوية أو أعلى من (1.964) عند مستوى الدلالة مساوية أو أقل (.05)، وقيمة العلاقة أو معامل المسار يجب أن يكون يساوي أو أعلى من (.20)، ثم يتم حساب حجم الأثر إذا كان مساوي أو أكبر (.25) يعتبر حجم الأثر كبير، أقل من هذه النسبة ومساوي أو أعلى من (.09) يعتبر حجم الأثر متوسط، وأقل من (.09) يعتبر حجم أثر صغير.

ب- العلاقة غير المباشرة

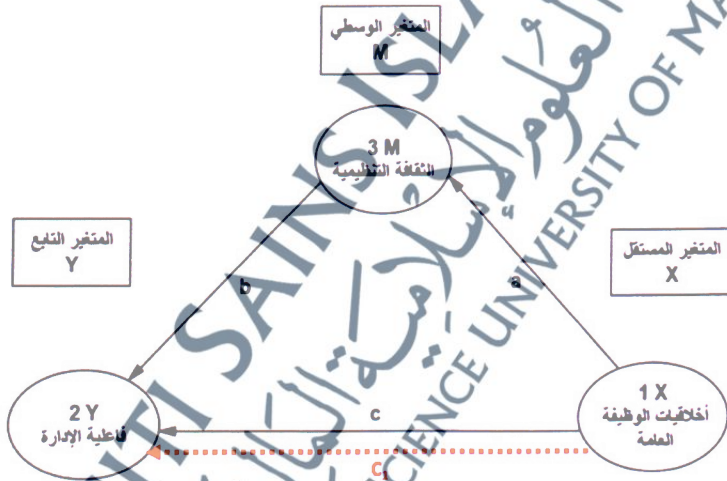
هناك تأثير غير مباشر في الدراسة (الشكل رقم 3-4) والذي يعبر عن تأثير أخلاقيات الوظيفة العامة (X) (المتغير المستقل) على فاعلية الإدارة (Y) (المتغير التابع) من خلال (M) الثقافة التنظيمية ويعبر عنه باسم المتغير الوسطي.

ثالثاً: خطوات تحليل التأثير غير المباشر أو المتغير الوسطي

ليس من الضروري أن تكون هناك علاقة ذو دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة العامة (المتغير المستقل) وبين فاعلية الإدارة (المتغير التابع) للحكم على أن الثقافة التنظيمية كمتغير وسطي (حرف C

في شكل رقم (3-4). فهذا الأمر يجب على ما إذا المتغير الواسطي الثقافة التنظيمية متغير كلي أو جزئي.

وفقاً لدهير وآخرون (Hair et al., 2010) القاعدة الرئيسية للحكم على الثقافة التنظيمية أنها متغير وسطي هي أنه يجب أن تكون العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة التنظيمية (سهم a) ذو دلالة إحصائية، أيضاً يجب أن تكون العلاقة بين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة (سهم b) ذو دلالة إحصائية، فإذا تحقق الشرطين دل ذلك على أن الثقافة التنظيمية متغير وسطي .



شكل 3.4 مخطط يوضح المفاهيم الخاصة بالمتغير الواسطي (الثقافة التنظيمية)

أ- كيفية حساب قيمة العلاقة للتأثير غير المباشر

وفقاً للشكل رقم (3-4)، يرمز للعلاقة غير المباشرة بالسهم المتقطع (C₁) كما تم ذكره ، يتم الحصول على القيمة غير المباشرة عن طريق ضرب قيمة العلاقة (المسار) بين أخلاقيات الوظيفة العامة والثقافة

التنظيمية (رمز a في شكل رقم 3-5)، وبين الثقافة التنظيمية وفاعلية الإدارة (رمز b في شكل رقم 3-5)، ومخرجات برنامج أموس تزود الدراسة أيضاً بالقيمة غير المباشرة وهي حاصل جمع قيمة العلاقة المباشرة: أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة وقيمة العلاقة والعلاقة غير المباشرة بين أخلاقيات الوظيفة العامة وفاعلية الإدارة من خلال الثقافة التنظيمية يطلق عليه التأثير الكلي.

ب- طرق اختبار مستوى الدلالة الإحصائية للمتغير الوسيط أو التأثيرات غير المباشرة

بعد ما يتم الحصول على قيمة العلاقة ذات التأثير غير المباشر، والمرموز لها بالسهم المتقطع (C₁)، فإن مستوى الدلالة الإحصائية يتم فحصها عن طريق عدة طرائق وأهمها:

الطريقة الأولى: قيمة تي الإحصائية للعلاقة (a) و (b) في الشكل رقم (3-5) فإذا كانت قيمة تي الإحصائية أكبر من (1.964) دل ذلك أن المتغير الوسيط (الثقافة التنظيمية) ذو دلالة إحصائية.

الطريقة الثانية: قيمة المسار ثالثة العلاقة (a) و (b) في الشكل رقم (3-5) فإذا كانت قيمة المسار أكبر من (20). دل ذلك أن المتغير الوسيط (الثقافة التنظيمية) ذو دلالة إحصائية.

الطريقة الثالثة: المعروفة باختبار سوبل (Sobel Test)، فإذا كانت القيمة التائية في اختبار سوبل وهي نفس قيمة تي الإحصائية، أعلى من (1.964) يشير ذلك أن الثقافة التنظيمية عامل وسطي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة يساوي أو أقل من (0.05).

الطريقة الرابعة: المعروفة بإسم إعادة العينة (Bootstrapping Method) لا تختلف في مفاهيمها عن مفاهيم اختبار سوبل.

3.9 خلاصة الفصل

ويحدد هذا الفصل تفاصيل بشأن منهجية الدراسة من خلال المنهج المتبع، وهو المنهج الوصفي التحليلي باعتباره منهجاً مناسباً لتحقيق الأهداف، فالمنهج الوصفي التحليلي لا يقتصر على وصف الظاهرة المراد دراستها وجمع البيانات عنها فقط، بل يهدف إلى تصنيف البيانات والمعلومات والتعبير عنها كماً وكيفاً بحيث يؤدي ذلك إلى فهم العلاقات للوصول إلى تصنيفات وتعميمات تسهم في التطوير باستخدام تقنيات التحليل المناسبة وشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين بوزارة العمل والتأهيل بليبيا، والأسلوب المستخدم لجمع البيانات كانت الاستبانة حيث وزعت عينة بلغت 400 مفردة، بعد عرضها على ذوى الخبرة والاختصاص للتأكد من صدق محتواها وصلاحياتها، كما تم اجراء دراسة استطلاعية على عينة بلغت 30 مفردة للتأكد من الصدق الداخلي للاستبانة وثباتها باستخدام كرومباخ ألفا، وأجرت الباحثة التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية لكل مقياس على حدى لاستخلاص المتغيرات واختصارها في أقل عدد ممكن من العوامل، ولاختيار أن البيانات موزعة طبيعياً استخدم فحص الالتواء والتفلطح، بالإضافة إلى الإشارة للتقنيات والأساليب الإحصائية المتبعة لتحليل البيانات.