

تمهيد : د

في هذا الفصل سنتطرق الى الجانب الميداني أو كما يسميه البعض الجانب التطبيقي و الذي يبين لنا مدى صحة الفرضيات المطروحة في البحث مستخدمين في ذلك المنهج و الأدوات و الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة.

1-الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بالدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من 30 موظفا بغرض بناء أدوات البحث وهي: مقياس القيم الدينية و مقياس الانضباط المهني ، كما تعرفنا على الظروف التي سيتم فيها إجراء البحث وكذا الصعوبات التي ربما تواجهنا في التطبيق النهائي لأدوات البحث على العينة، وقد تأكدنا من استعداد أفراد العينة ورضاهم على الإجراءات الخاصة التي سنتبع معهم.

● أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- بناء أدوات الدراسة والمتمثلة في مقياس القيم الدينية و مقياس الانضباط المهني
- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس (الصدق، الثبات)
- التأكد من فهم الموظفين لمختلف جوانب المقاييس من حيث : (صياغة البنود، صياغة التعليمات، مستويات الإجابة، ظروف التطبيق، طريقة التطبيق،...) بالإضافة إلى فهمهم لأهداف الدراسة واستعدادهم ورضاهم عن إجراءات التطبيق.
- تحديد الفترة الزمنية التي يستغرقها الموظفين في الإجابة على عبارات المقياس.

- التعرف على الظروف الملائمة التي سيتم فيها إجراء البحث كالزمان والمكان المناسبين للتطبيق وطريقة التطبيق (فردية أو جماعية) والتأكد من وضوح لغة المقاييس.

2- منهج الدراسة :

انتهجنا المنهج الوصفي في بحثنا مستخدمين الدراسات الوصفية الارتباطية التي تهتم بدراسة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات ، لأنه من بين المناهج التي يعتمد عليها في دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي ، و يهتم بوصفها وصفا دقيقا ، و يعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، و لا يكتفي بوصف الظاهرة كما هي بل يهدف الى الوصول الى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع و تطويره ، كما يشمل تصنيف المعلومات و التعبير عنها كما و كيفا .(شحاتة و النجار ، 2003 ، ص 301).

نستخدم هذا المنهج لأنه يتناسب مع أهداف دراستنا، لأننا بصدد دراسة العلاقة الارتباطية بين القيم الدينية و الانضباط المهني و أيضا المقارنة بين الذكور و الاناث في مستوى القيم و مستوى الانضباط ، و المقارنة بين ذوو الخبرة القصيرة و ذوو الخبرة الطويلة في مستوى الانضباط المهني.

3- حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: أجريت الدراسة على مجموعة من الموظفين الإداريين التابعين لولاية الجلفة ، تم اختيارهم عشوائيا ، و بلغ عددهم 80 موظفا و موظفة (49 ذكور ، 31 إناث).

و فيما يلي عرض الجداول و الأشكال حسب المتغيرات المدروسة :

جدول رقم 01 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

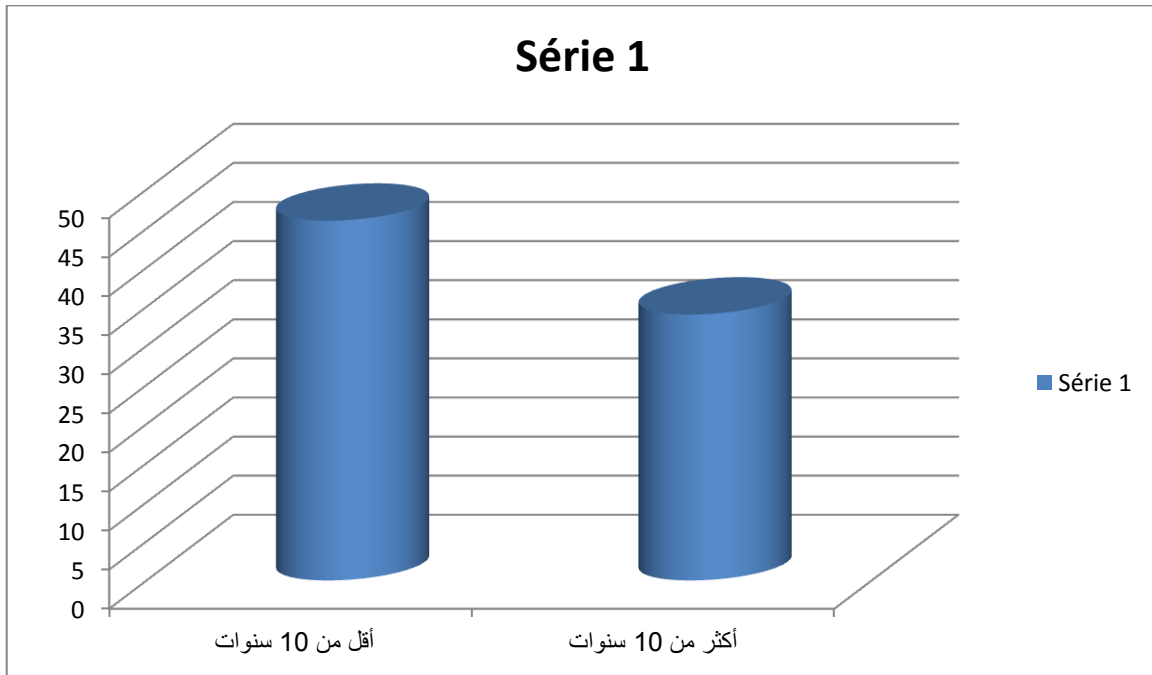
العدد	الجنس
49	ذكور
31	إناث



شكل رقم 1 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

جدول رقم 02 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	العدد
أقل من 10 سنوات	46
أكثر من 10 سنوات	34



شكل رقم 2 : توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الحدود المكانية: أجريت الدراسة في مقر الولاية (ولاية الجلفة)

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في شهر مارس سنة 2016 ، وزعت

الاستبيانات في 2016/03/17 و استرجعت يوم 2016/06/23.

4- مجتمع البحث:

يعرف مجتمع البحث على أن مجموعة من المفردات التي تشترك في صفات و خصائص محدودة ، و مجتمع البحث يشمل جميع مفردات الدراسة ، أي هو الكل الذي نرغب في دراسته. (خليل، بدون سنة، ص 12).

وفي دراستنا الحالية يشمل مجتمع البحث مجموع الموظفين الإداريين التابعين لمقر ولاية الجلفة البالغ عددهم 250 موظف و موظفة.

5- طريقة اختيار العينة:

بما أن دراستنا تعتمد على وصف الواقع و تحليله و من ثم جمع البيانات بطريقة موضوعية فإن طريقة اختيار العينة التي تناسب دراستنا هي العينة العشوائية البسيطة ، حيث يعرفها خيرى : على أنها العينة التي لا تتقيد بنظام خاص أو ترتيب معين مقصود في الاختيار ، و بذلك نضمن لجميع أفراد العينة فرصا متساوية. (خيرى ، 1997 ، ص 198).

6- بناء أدوات البحث:

قمنا ببناء أدوات البحث بهدف قياس القيم و الانضباط ونلخص ذلك فيما يلي:

الخطوة الأولى: جمع المادة العلمية الخاصة بقياس القيم الدينية و الانضباط المهني

تم جمع المادة العلمية من خلال الاطلاع المفصل على الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي القيم و القيم الدينية و الانضباط .

أما ميدانيا فقد أجريت في هذه الخطوة اتصالات أولية ببعض الموظفين من أجل الاقتراب أكثر من الواقع و لصياغة مثلى للبنود.

الخطوة الثانية: تحليل الخاصية إلى وقائع سلوكية وتقسيمها إلى أبعاد جزئية

بعد الاطلاع على التعريفات الإجرائية للخاصية قمنا بصياغة بنود بشكل مبدئي.

الخطوة الثالثة: تحكيم مقياس القيم الدينية و مقياس الانضباط من طرف الخبراء

بعد الإخراج الأولي للمقياس وبهدف التأكد من مدى تمثيل البنود للخاصية المقاسة وسهولتها ووضوحها لغةً وتركيبياً، قدمت الصورة الأولية للمقياس لمجموعة من الخبراء قصد استشارتهم وتحكيمهم لمختلف جوانب المقياس المتمثلة في (صياغة التعليم، تمثيل البنود، ترتيب البنود ، مستويات الإجابة، طريقة التطبيق، مدة التطبيق ، سلم التنقيط، لغة المقياس) مع اقتراحهم لبنود يرونها ممثلة للخاصية المقاسة .

وقد اجمع المحكمين على دقة العبارات و صحتها من حيث اللغة و مدى قياسها للمتغيرات المدروسة، حيث أنه لم يتم اضافة أو حذف أي عبارة من العبارات الواردة في المقياسين.

كما تم تحكيم التعليم وتحديد ثلاث (3) مستويات للإجابة على البند يأخذ فيه الموظف درجة واحدة(1) كحد أدنى وثلاث درجات(3) كحد أعلى أما المقياس ككل فيأخذ الموظف (60) درجة كحد أعلى و (20) درجة كحد أدنى أما طريقة التطبيق فتكون فردية تستغرق مدتها (20) دقيقة وهي موضحة في الملاحق.

الخطوة الرابعة: دراسة الخصائص السيكومترية للمقياس

1- ثبات المقياس:

اعتمدنا على طريقة التجزئة النصفية في حساب ثبات المقياسين و هي كالآتي :

طريقة التجزئة النصفية:

تم التحقق من الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لتوفر شروط استخدامها، حيث أنه بعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة والحصول على درجاتهم تم تقسيم المقياس إلى نصفين متساويين، النصف الأول يشمل البنود (من 1 إلى 10) والنصف الثاني يشمل البنود (من 11 إلى 20)، ثم قسم إلى قائمتين من الدرجات لكل فرد فيهما درجتان إحداهما على النصف الأول وثانيهما على النصف الثاني ثم حسب معامل الارتباط لـ "بيرسون" (Person) بين درجات نصفي المقياس.

بعد المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تحصلنا على معامل ارتباط ($r = 0.65$)

ثم قمنا بالتصحيح الطولي لمعامل الارتباط بمعادلة "سبيرمان براون" (Spearman Brown) ، فتحصلنا على معامل ثبات المقياس وهو $Rsh = 0.65$ بالنسبة للقيم الدينية و $Rsh = 0.68$ بالنسبة للانضباط المهني مما يدل على أن المقياسان يتميزان بدرجة متوسطة من الثبات.

1- صدق المقياس:

بعد الإخراج الأولي للمقياس وبهدف التأكد من مدى تمثيل البنود للخاصية المقاسة وسهولتها ووضوحها لغةً وتركيباً، قدمت الصورة الأولية للمقياس لمجموعة من الخبراء قصد استشارتهم وتحكيمهم لمختلف جوانب المقياس المتمثلة في (صياغة التعليم، تمثيل البنود، ترتيب البنود ، مستويات الإجابة، طريقة التطبيق، مدة التطبيق ، سلم التنقيط، لغة المقياس) مع اقتراحهم لبنود يرونها ممثلة للخاصية المقاسة .وقد اجمع المحكمين على دقة العبارات و صحتها من حيث اللغة و مدى قياسها للمتغيرات المدروسة، حيث أنه لم يتم اضافة أو حذف أي عبارة من العبارات الواردة في المقياسين.

التقنيات والأساليب الإحصائية:

نستخدم في الدراسة مجموعة من الاختبارات الإحصائية إلى جانب طرق إحصائية وإحصاءات وصفية في تحليل البيانات، ونعرضها بشكل موجز كالآتي:

- **معامل الارتباط البسيط: $(r_{x.y})$ لـ "برافيس بيرسون" (Bravis- Pearson)**
حيث نقيس به العلاقة الارتباطية بين متغير القيم الدينية و متغير الانضباط المهني.
- **المتوسط الحسابي X:** ونستخدمه قصد معرفة الدرجة التي تقترب منها جميع درجات التوزيع وهو المعدل الممثل لهذه المجموعة كما يستخدم لحساب الانحراف المعياري والدرجة المعيارية.
- **الانحراف المعياري S:** ونستخدمه قصد معرفة معدل انحرافات الدرجات على المتوسط الحسابي كما نستخدمه في حساب الدرجة المعيارية.
- **اختبار (T):** و نستخدمه لتحديد الفروق بين المتوسطات حسب متغيرات المدروسة (الجنس ، الخبرة).
- **طريقة صدق الخبراء:** تعرض أدوات البحث على مختصين بغرض تحكيم مختلف جوانب المقياس ونكتفي بنسبة اتفاق تقدر بـ (80%).