

البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية

(دراسة تحليلية باستخدام التحليل العاملي الإستكشافي و التوكيدي)

The Global Structure Of The Oranizational Strength Meter
(An Analytical Study Using Exploratory And Confirmatory Factor Analysis)أ.بن عمر فاطنة (طالبة دكتوراه)¹ ، أ.د غربي صبرينة²

2.1 جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

2.1 مخبر علم النفس و جودة الحياة

benamor.fatna@univ-ouargla.dz .fatna.ba82@gmail.com¹

تاريخ الاستلام : 2020-09-09؛ تاريخ المراجعة : 2020-12-20؛ تاريخ القبول : 2021-03-31

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية، بقصد التحقق من عدد عوامله الكامنة، و الكشف عن هذه البنية؛ جرى تطبيق التحليل العاملي الإستكشافي و التوكيدي على عينة من العاملين بإدارات قطاع التعليم العالي (جامعتي ورقلة و بسكرة) قوامها (400) موظف و موظفة، باستخدام طريقة المحاور الرئيسية مع التدوير المائل للمحاور، و توصلت النتائج إلى أن بيانات مقياس القوة التنظيمية موثوق بها، كما أظهرت النتائج بالإعتماد على محك كايزر، واختبار منحنى المنحدر أن المقياس ذو بنية عاملية سداسية، تتمثل هذه العوامل في : بعد المنصب (الرسمية)، بعد الخبرة، بعد المكافأة، بعد العقاب، بعد الشخصية، بعد المعلومات ؛ كما تم تطبيق التحليل العاملي التوكيدي و قد أظهرت النتائج تفوق نموذج القوة التنظيمية الذي تم التوصل إليه في هذه الدراسة .

الكلمات المفتاحية: بنية عاملية، قوة تنظيمية، تحليل عاملي إستكشافي، تحليل عاملي توكيدي.

Summary :

This study aims to verify the global structure of the organizational strength meter, with a view to checking the number of its underlying factors, and to uncover this structure; Exploratory and empirical factor analysis was applied to a sample of workers in the higher education sector of (400) using the main axis method with oblique rotation of the axes, and the results concluded that the data of the organizational force scale is reliable, as the results showed by relying on the Kaiser test, and the slope curve test That the scale has a hexagonal factor structure, these factors are: after (official) position, after experience, after reward, after punishment, after personality, after information; Empirical factor analysis has also been applied and the results have shown superiority in the organizational strength model that was found in this study.

Key words: global architecture, organizational strength, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis.

تمهيد:

تعد القوة التنظيمية ظاهرة حتمية في كافة المنظمات، كما تعتبر من بين أهم مواضيع الساعة التي أصبحت من أولويات المنظمات الحديثة و المتعلمة نظرا للظروف الراهنة التي تعيشها، فهي وليدة التطورات الحاصلة عبر تاريخ التراث الأدبي المتمثل في نظريات الفكر الكلاسيكي الذي اهتم بكل ما يضمن نجاح و تقدم و تميز هاته الأخيرة؛ فطبيعة الإنسان البشرية تنزع إلى أن يكون في صراع مع شيء ما يخرج منه إما منتصرا أو مهزوما في نطاق علاقة يكون فيها فرد أو جماعة مسيطر عليها، و العلاقة هنا علاقة قوة، و هي تحدث عادة بين إنسان و إنسان، او جماعة و أخرى، أو طبقة و طبقة من أجل الحصول على القوة، بالمقابل هناك معارض و مضاد للقوة، لكن ماهي القوة؟ مما لاشك فيه أن المشاهدات اليومية في كافة مجالات الحياة تفيض بنماذج لتفاعل فرد مع أفراد آخرين تحتوي على تأثير من جانب هذا الفرد

على سلوك و مشاعر هؤلاء الآخرين، و في مجالات العمل تكتسب هذه العلاقات أهمية خاصة؛ حيث تلعب دورا هاما في التأثير على أداء العمل و على الإتجاهات النفسية و رضا العاملين، و أن ما نشير إليه هنا هو عملية القيادة Leadership Process التي بمقتضاها يمارس فرد تأثيرا على سلوك و مشاعر مجموعة من الأفراد الآخرين. و يتمثل جوهر العملية القيادية في التأثير Influence الذي يمارسه الفرد القائد Leader على الآخرين الذين يمثلون التابعين Followers أو المرؤوسين Subordinates. و هذا التأثير القيادي يكون نتاجا لمحاولات يقوم بها القائد و يستهدف منها توجيه سلوك أو مشاعر الآخرين، و القائد بهذا المعنى هو الفرد الذي يمارس - بالمقارنة بالأفراد الآخرين - أكبر قدر من التأثير على أفراد الجماعة، و هو يتميز عن بقية أفراد الجماعة بأن تأثيره على الأفراد التابعين له يفوق تأثير أي فرد آخر فيها، و يتحدد بناء عليها التأثير و التأثير الذي يتم من خلال هذه العمليات الإجتماعية، و القائد هو من تربطه بالتابعين علاقات تفاعل متكررة يمارس فيها تأثيرا مستمرا على سلوك هؤلاء التابعين. هذا ما أكدت عليه "ماري باكر فوليت" والتي أكدت على دعم الاهتمام بالجانب الإنساني للإدارة، المبني على القوة بالآخرين وليس على الآخرين، و من يملك السلطة له الحق في القوة بالاعتراف في الرغبات المحفزة والمحركة لطاقة الفرد والجماعة، إلا أن جل الدراسات و الأبحاث التي تم التطرق لها كانت كل منها في مناخها و ظروفها و زمانها الخاص و كل صنفها حسب مبادئه . و بمقدار ما يمتلك القائد من مصادر للقوة، يزداد تأثيره على الأفراد للإمتثال إلى رغباته و توجيهاته و العمل على تحقيق أهداف المنظمة (من خلال أفراد التابعين له) بكفاءة و فاعلية، و عليه فقد جاءت هاته الدراسة الحالية محاولة من الباحثة لإكتشاف و توكيد البنية العاملية للقوة التنظيمية لدى القائد الإداري داخل المنظمة وفق المناخ و المحيط الجزائري من خلال إجراء الدراسة على أهم القطاعات ألا وهو قطاع التعليم العالي نظرا لثراء سلمه الإداري و تعدد المناصب فيه و اختلافها، و عليه تم استخدام البناء العاملية الذي يسعى إلى استكشاف الظواهر النفسية و الإجتماعية و توكيدها، فمن المهم إدراك تأثير القوة التنظيمية في ضعف القائد الإداري داخل المنظمة، و معنى ذلك أنها تقوم بعملية مراجعة تحليلية شاملة لقوة القائد الإداري و تأثيرها على المرؤوسين داخل المنظمة؛ فتطور وتعزز جوانب القوة لديه، و تحاول تخطي نواحي الضعف الموجودة لدى القائد الإداري من خلال تشخيص الظاهرة، لذلك ينبغي وضع مقياس واضح أو أبعاد و مصادر للقوة التنظيمية لدى القائد الإداري ومدى تأثيرها على المرؤوسين (العاملين) في تعديل و تغيير سلوكهم و اتجاهاتهم من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، وعلى الرغم من توفر بعض من المقاييس التي حاولت قياس القوة التنظيمية لدى المدراء و القادة الإداريين، إلا أنه يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت الخصائص السيكومترية لمقياس القوة التنظيمية . و عدم وجود مقياس للقوة التنظيمية، تم الكشف عن بنيته العاملية عن طريق قياس فقراته بسلم (سلم التكرار الخماسي لليكارث)، قامت الباحثة ببناء مقياس وفق نموذج مشتق من الأبعاد و المصادر الستة المكونة للقوة التنظيمية بالإستعانة من الدراسات السابقة التي قام بها الباحثين و التي سبق ذكرها سابقا ؛ لأنها تدرس و تركز على القائد الإداري كفرد مسير و ذو تأثير قوي على المرؤوسين داخل المنظمة، و تطبيقه على البيئة الجزائرية وإجراء دراسة عملية للكشف عن مدى تطابق البناء النظري وبيانات عينة البحث عن طريق التحليل العاملية الاستكشافية، و مما سبق نتبلور إشكالية البحث في التساؤل التالي: ما هي البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية باستخدام التحليل العاملية الاستكشافية و التوكيدي؟ و عليه تم طرح الأسئلة التالية:

1. ما بيانات صدق وثبات مقياس القوة التنظيمية؟
2. ماهي البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية باستخدام التحليل العاملية الاستكشافية؟
3. هل توجد ملائمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العاملية الاستكشافية والبيانات المستمدة من عينة الدراسة ؟ و قد هدفت الدراسة إلى: التحقق من بيانات صدق وثبات مقياس القوة التنظيمية، الكشف عن البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية باستخدام التحليل العاملية الاستكشافية بطريقة المحاور الرئيسية و وبالاعتماد على محك كيزر وإختبار منحني المنحدر، الكشف عن البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية باستخدام التحليل العاملية التوكيدي بالاعتماد على مؤشرات المطابقة؛ بالإضافة إلى أهميتها المتمثلة في: - دأب هذا البحث على الكشف عن البنية العاملية للقوة التنظيمية

مما يتيح تشخيص ظاهرة القوة التنظيمية وتحديد أهم أبعادها، والذي يمكن توظيف نتائجه، في تحديد أبعاد و محددات القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين داخل مؤسسات العمل المختلفة، و خصوصا بقطاع التعليم العالي، توفير مقياس يمكن استخدامه في تشخيص ظاهرة القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين العاملين لقطاع التعليم العالي و غيرهم من المنظمات الأخرى يتمتع بدلالات سيكومترية موثوق به، المساهمة في تقديم عرض حول الأسس المنهجية في تصميم المقاييس وقياس خصائصها السيكومترية ، باستخدام أساليب متقدمة كنمذجة بالمعادلات البنائية.

1. **حدود الدراسة:** تتمثل حدود الدراسة في: **الحدود الزمانية:** من شهر أبريل إلى ديسمبر 2019 ، **الحدود المكانية:** كليات جامعة قاصدي مرباح ورقلة و كليات جامعة محمد خيضر بسكرة ، **الحدود البشرية:** الموظفين و الموظفين العاملين بقطاع التعليم العالي (جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جامعة محمد خيضر بسكرة).

2. مصطلحات الدراسة:

- **البنية العملية:** هي مجموعة من العوامل الافتراضية الكامنة المشتقة من مجموعة من المفردات الإختبارية أو المقاييس أو المتغيرات ، وهو شكل من أشكال صدق البناء يتم الوصول إليه بالتحليل العاملي (ياسين الجابري ، 2012، ص4)

- **القوة التنظيمية:** تحديد الإطار (الفرد) وتقديره لدرجة، وشدة ما يقوم به القائد الإداري ، من أجل فرض قوة تنظيمية تساعده في التأثير على مرؤوسيه تأثيرا إيجابيا من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، من خلال أبعاد و مصادر القوة التنظيمية و التي تتمثل في: بعد قوة الرسمية (المنصب)، بعد قوة الخبرة، بعد قوة المكافأة، بعد قوة العقاب، بعد قوة الشخصية (الكاريزما)، بعد قوة المعلومات.

- **القائد الإداري:** هو ذلك الشخص الذي يتمكن من قيادة و توجيه مجموعة من العاملين داخل منظمة معينة، بقناعتهم و رضاهم من أجل تحقيق أهداف و نتائج مرغوبة وواضحة المعالم، من خلال صفات و سمات يتحلى بها، و يتضمن ذلك تعديل و تغيير و تطوير سلوكيات و اتجاهات العاملين في المنظمة و التأثير عليهم تأثيرا إيجابيا يضمن نجاح الأهداف المسطرة و تحقيق رضى الطرفين.

- **التحليل العاملي الإستكشافي:** يعد التحليل العاملي أسلوب لإكتشاف تركيبة من المتغيرات الكامنة (العوامل) المفسرة بمتغيرات مشاهدة (مقاسة) تستخدم لاختبار نماذج جديدة غير مؤسسة نظريا بهدف اكتشاف العوامل التي تصنف إليها المتغيرات.

- **مفهوم التحليل العاملي:** هو أسلوب إحصائي يستهدف تفسير معاملات الارتباطات الموجبة - التي لها دلالة إحصائية - بين مختلف المتغيرات كما يهدف إلى إختزال العوامل المفسرة الظاهرة، فقد اتجه الباحثون في العلوم في العصر الحديث إلى استخدامه باعتبار أنه أحد أنجع الطرق الإحصائية في تصنيف الظواهر ، مما أدى إلى تطوير المعالجات العملية، فوظيفة تصنيف وتحليل البيانات واحدة من أهم مراحل بناء النظرية العلمية ، بل إن عدداً من النظريات العلمية يعد في حقيقته تصنيفاً للملاحظات والمتغيرات المتعلقة بالظواهر موضوع البحث ، ويؤدي اكتشاف وتحديد أسس التصنيف إلى إقامة الفروض العلمية التي تختبر هذه الأسس ، والمتغيرات في الظاهرة ومنطق هذه المتغيرات وهو ما ننتهي منه إلى صياغة القانون العلمي (الأنصاري ، 1999، ص 4). يهدف التحليل العاملي إلى وظيفتين: الأولى تتمثل في إختزال المتغيرات إلى عدد أقل من العوامل التي تمثلها والثانية تتمثل في الكشف عن البنية العملية والأبعاد الأساسية للظواهر (تيغزة 2012)، وهو أسلوب إحصائي يستهدف تبسيط الارتباطات بين مختلف المتغيرات الداخلة في التحليل وصولاً إلى العوامل المشتركة التي تصف العلاقة بين هذه المتغيرات وتفسيرها . ويعد التحليل العاملي منهجا إحصائيا لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف ، ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به (صفوت فرج 1991 - أ : 17)، و يواجه الباحثون الذين يستخدمون التحليل العاملي مشكلة

تحديد عدد العوامل المستخرجة في البحث؛ ويذكر "صفوت فرج" (1991: 238) أنه لا توجد حتى الآن قاعدة رياضية مقبولة من قبل الجميع للتوقف على استخلاص العوامل، وإن كان هناك عدد من المحكات التي يمكن استخدامها لهذا الغرض، والواقع أنها تؤدي في الغالب إلى نتائج متقاربة ومن أهم هذه المحكات الآتي: محك تيكور، محك همفري، محك كيزر وهو المستخدم في هذه الدراسة محك رياضي في طبيعته اقترحه "جوتمان" (1954)، يعتمد على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل، فلكي يكون العامل بمثابة فئة تصنيفية فلا بد أن يكون تباينه أو جذره الكامن أكبر أو مساوياً على الأقل لحجم التباين الأصلي للمتغير. (صفوت فرج، 1991: 244). ويذكر "أحمد عبد الخالق" (1994: 114) أن العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي أو يزيد جذرها الكامن على واحد صحيح، أي أن التباين الذي يستوعبه كل عامل (مجموع مربعات التشبعات على كل عامل) 1.0، بشرط أن يكون قد وضع في الخلايا القطرية واحد صحيح. ومن حسن الطالع أن هذه الطريقة تعطي نتائج متقاربة تماماً مع عدد العوامل المستخرجة عادة، بالإضافة إلى سهولة حساب هذا المعيار وهو شائع الاستخدام. ويذكر "وايت وزملائه" (White, et al, 1969) أن هذا المعيار يتطابق نتائجه مع معايير أخرى، ويؤكد استخدامه على أساس "أنه من غير المعقول أن نقبل عوامل لا تستوعب تبايناً أكبر مما هو متوفر في المتغيرات الأصلية ذاتها"، أي أن العامل الذي يقل الجذر الكامن له عن واحد صحيح يشير إلى قدر ضئيل من التباين في المتغيرات الأصلية ذاتها لذا فمن الأجدر استبعاده لعدم دلالاته.

3. مفهوم القوة **the concept of power**: أدى غموض القوة وتعقيدها وتعدد وجهات النظر بشأنها إلى ظهور عشرات التعريفات الخاصة بها. (Braynion, 2004, 447)، ولعل من الأصوب علمياً التطرق لبعض هذه التعريفات بغية تحليلها والنفاذ من خلالها إلى تعريف ينسجم مع توجهات الباحثين. ويبدو أن المتنبع للكتابات الخاصة بالقوة في التراث الإداري سيجد اتجاهين مختلفين لتحديد مجالات تأثيرها، فالإتجاه الأول يحصر موضوع القوة ضمن المجال الفردي في علاقات العمل، منطلقاً أساساً من تعريف ماكس ويبر للقوة بأنها: «احتمالية قيام شخص ما في مركز وظيفي معين بتنفيذ إرادته الخاصة على الرغم من مقاومة الطرف الآخر. (ماكس ويبر 1947؛ 152). وهذا هو الإتجاه الأقدم في سياق تطور دراسة ظاهرة القوة. تعريف داهل أنها: «قدرة فرد أو قسم أو وظيفة في التأثير على فرد أو قسم أو وظيفة أخرى لعمل شيء ما كان ليمتد لولاها. (Dahl, 1957)، كما عرفها كانتر: «القدرة على تحريك الموارد البشرية والمادية من أجل إنجاز هدف محدد في إطار المنظمة. (kanter, 1979, 66)، أو أنها: "احتمالية أو القابلية على ممارسة التأثير في قرارات الآخرين، لتحديد سلوكهم إلى حد ما، ولتثبيت اتجاه العمل المستقبلي". (halal, 1985, 47)، أما فيفر فيرى أنها: «القدرة على التأثير في السلوك، القدرة في التأثير على مجرى الأحداث، وفي التغلب على المقاومة، وجعل الأفراد يفعلوا أشياء لم يرغبوا تعاطيها أصلاً. (P. feffer, 1992, 30). بينما يختصرها البعض الآخر فيقول: إن القوة هي القدرة على التأثير في الآخرين» (Aldage & Kuzuhara, 2002, 297). إن هذه التعريفات تعد القوة من المميزات الشخصية التي تتجسد في علاقات العمل بين الرئيس والمرؤوس، أو العلاقات الاجتماعية الأخرى كتأثير شخص في شخص آخر وغالباً ما ينتقد هذا الإتجاه بضيق نظره إلى القوة لأنه لا يأخذ في الاعتبار المنظور الهيكلي. أما الإتجاه الثاني فهو الإتجاه البنائي للقوة؛ الذي يتبنى المتغيرات البنائية للقوة الإدارية كانعكاس للإتجاه الأول، فقد حدّد كل من (Hickson et al, 1971, Hinigs, et al, 1989) مصادر هيكلية لقوة الوحدات الفرعية ومؤكدين على أن القوة غير مرئية invisible في المنظمة، وأن أقساماً إدارية معينة تصبح ذات قوة وتأثير أكبر داخل المنظمة، وفي هذا الصدد عرف هكسون وزملائه القوة بأنها: «القوة هي تحديد سلوك وحدة اجتماعية معينة من قبل وحدة اجتماعية أخرى» (Hickson, et Al, 1971, 218)، كذلك: «القوة هي قدرة وحدة فرعية (سواء من خلال المركز الرسمي أو من خلال الممارسات الحقيقية أو المتوقعة لأنشطة المنظمة على ممارسة التأثير على وحدة فرعية أخرى للتصرف بطريقة مخططة مسبقاً. ولعل التعريف الأكثر تفصيلاً والأكثر استيعاباً عند الفرد هو التعريف الذي جاء به (Robbins, 1997, 155)، حيث يرى أن القوة تشير إلى

القدرة التي يملكها الشخص (أ) وتجعله يؤثر على الشخص (ب) لكي يفعل شيئاً ما (أو يمتنع عن فعله). كما عرّفها كلٌّ من جريمس وامستوت بأنها: «القدرة على إحداث (تسبب) النتائج المرغوبة من خلال اللجوء إلى استعمال التأثير» (Grimes, 1984, Umstot, 1978)، وقصد بها (Hodg & Danthony, 1991) «القدرة الفعلية أو المحتملة لفرض إرادة شخص ما على الآخرين، أي أنها قدرة شخص ما على التأثير في سلوك شخص آخر (أو جماعة) واتجاهاتها» (Quick and Nelson, 2009) (درويش و الخفاجي، 1999)، وكان (Nord, 1978) قد نظر إلى القوة بوصفها القدرة على التأثير في مجرى الطاقة والموارد المتوافرة وتوجيهها صوب أهداف محددة معارضة إلى أهداف الفاعلين. من خلال التعاريف السابقة للقوة التنظيمية نجد أنها تتفق في النقاط الأساسية الآتية: القوة شيء كامن Latent، القوة شيءٌ كامن نسبي Relative، القوة شيءٌ مدرك Perceived، القوة متحركة Dynamic، وهاته ما تسمى بخصائص القوة (مؤيد، 2009، ص ص: 25-26)،

4. استخدامات القوة: لطالما فكرنا بالقوة على أنها الشيء الذي يستطيع الفرد استخدامه لجعل الآخرين يتصرفوا بالطريقة التي يريدونها، هذه النظرة ليست بالضرورة خاطئة، ولكنها غير كاملة نظراً لأن هناك استخدامات عديدة للقوة من بينها: - القوة من أجل السيطرة والهيمنة Dominance - القوة من أجل الدعم والتعزيز Empowerment. - القوة من أجل المقاومة Resistance. (مؤيد، 2009، ص ص: 25-26)، وقد اهتمت بهذا الموضوع الدراسات التالية: وهي الدراسات التي تناولت دراسة القوة التنظيمية - مصادرها، أبعادها وأساليب التعامل معها، وسيجري عرضها حسب التسلسل الزمني كما يلي:

أ- في البلدان العربية:

1. دراسة أصغر دوسة و حسين 2009: بحث ميداني بعنوان "القوة التنظيمية للقادة الإداريين و أثرها في السلوك القيادي"، في وزارة المهجرين و المهاجرين العراقية، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، و قد تم إجراء البحث سنة 2008 و نشر في العدد/75 من مجلة الإدارة و الإقتصاد بالأردن، تكون مجتمع الدراسة من مديري الأقسام و مدراء مكاتب الهجرة في بغداد و المحافظات، و تمت الدراسة على عينة مكونة من 46 مفردة من الإدارات (العليا، الوسطى)، و توصل الباحثين في هذه الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمصادر القوة التنظيمية بأبعادها (قوة الوحدات التنظيمية، قوة القادة الإداريين) على السلوك القيادي في القطاع المدروس و قد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات هي عبارة عن نصائح إرشادية للقادة الإداريين في وزارة المهجرين حول تعزيز مصادر القوة لديهم و خصوصاً لجهة بناء نظام معلومات متكامل يوفر المعطيات الضرورية للقادة الإداريين و ضرورة مساعدة القادة لمرؤوسيه في فهم و إدارة المهام الموكلة إليهم، و كذلك إخضاع القادة الإداريين لدورات تدريبية في مجالات السلوك التنظيمي. (أصغر دوسة، حسين، طالب، سوسن. (العدد 75، 2009). القوة التنظيمية و أثرها في السلوك القيادي) بحث ميداني في وزارة المهجرين و المهاجرين العراقية). مجلة الإدارة و الإقتصاد بالأردن، صفحة 110-139.

2. دراسة أبو زيد 2010: رسالة ماجستير في إدارة الأعمال بعنوان "أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية"، جامعة الشرق الأوسط، منهج وصفي تحليلي، مجتمع الدراسة هم المدراء في المستويات الإدارية الثلاث (عليا، وسطى، دنيا)، و عددهم 560 مدير في عدد من البنوك التجارية الأردنية في محافظة عمان، تم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة و تكونت من (150) مديراً من المستويات الإدارية الثلاثة، و قد توصل الباحث في هذه الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكل من أبعاد القوة التنظيمية (الرسمية، المكافأة، الخبرة) على الإبداع الوظيفي بأبعاده (توليد أفكار جديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات)، و قد خرجت الدراسة بتوصيات أهمها العمل على زيادة الاعتماد على مصادر القوة التنظيمية المتمثلة بالرسمية و المكافآت و الحوافز و الخبرة في زيادة التحفيز لدى العاملين. (أبو زيد، 2010: أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، عمان، الأردن: رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط).

ب. الدراسات الأجنبية:

3. دراسة رامزاني ندائي محمد و فيروزجاه (2013): بحث منشور في المجلة الأوروبية لبيولوجيا التجارب بعنوان " مصادر قوة المدراء، ضغوط العمل و نية البقاء عند العاملين"، منهج وصفي تحليلي، هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين مصادر القوة و ضغوط العمل و نية البقاء بالنسبة للعاملين في الاتحادات الرياضية الإيرانية، صنفت الدراسة مصادر القوة إلى أبعاد (الشرعية، المرجعية، الخبرة، المكافأة، الإكراه)، مجتمع البحث هو العاملين في الاتحادات الرياضية الإيرانية بمن فيهم الخبراء و القادة و مساعدي القادة، تضمنت العينة 288 مفردة، خلصت الدراسة إلى أن المدراء لديهم السلطات (الشرعية، المرجعية، الخبرة، المكافأة، الإكراه) على التوالي من حيث القوة و أثبتت الدراسة وجود علاقة معنوية عكسية بين مصادر القوة و ضغوط العمل، و كذلك أيضا وجود علاقة معنوية ايجابية بين مصادر القوة و نية البقاء في العمل، و قد كانت قوة المرجعية الأقوى تأثيرا من بين ابعاد مصادر القوة على ضغوط العمل و على نية الاستمرار في العمل ايضا.

4. دراسة كوزان أرغان و فاروغي (2014): (kozan, ergin,& varoglu, 2014): بعنوان Best of power and conflict intervention strategy: A Study On Turkish Managers. بحث بعنوان " مصادر القوة و استراتيجية إدارة الصراع ، دراسة على المدراء الأتراك" منشور في المجلة الدولية لإدارة النزاعات، منهج وصفي تحليلي، هدفت الدراسة إلى تطوير معيار مؤثر لإدارة نزاعات المرؤوسين و تقديم عدد من استراتيجيات التدخل في نموذج واحد، شمل الاستبيان 39 مديرا و 165 عاملا تابعا لهؤلاء المدراء حول مصادر القوة التنظيمية ووسائل إدارة الصراع باستخدام تقنية الأحداث الحرجة، تم استنتاج وجود علاقة بين مصادر قوة المدراء و استراتيجيات إدارة النزاعات و بينت الدراسة أن لموقع المرؤوسين الوظيفي دور كمتغير معدل في هذه العلاقة، كما تبين أن السلطة المرجعية للقيادة تلعب دورا في استراتيجية الوساطة في نزاعات المرؤوسين لكن دورها ينخفض و يزداد دور استراتيجيات إعادة الهيكلة و التحكيم تبعا لموقع المرؤوسين، و الاستراتيجيات الأخيرة إي إعادة الهيكلة و التحكم تعتمد في الغالب على قوة مكافأة المدير لمرؤوسيه، أخيرا فقد كان مستوى الرضا الأعلى مع استراتيجية الوساطة و الأدنى عندما نأى المدراء بأنفسهم عن الصراع، و قد خرجت الدراسة بتوصيات كان أهمها ضرورة تدريب المدراء على مهارات استراتيجية الوساطة في البيئات التي يضطرون فيها للعب دور في حل نزاعات المرؤوسين كما يكون لهذا التدريب أثره في تحسين استخدامهم لمصادر القوة المتاحة لهم. و هذا مالمسناه في فقرات بعد قوة العقاب .

منهج الدراسة: يعتبر المنهج مجموعة من القواعد يتبعها الباحث للوصول إلى الحقيقة والحصول على نتائج دقيقة وموضوعية ، ويكون اختيار هذا المنهج على أساس متطلبات البحث وحسب المواضيع التي يعالجها ، وبما أن دراستنا تقوم على معرفة البنية العاملة والمكونات الرئيسية لمقياس القوة التنظيمية، نرى من الأنسب إتباع المنهج الوصفي التحليلي والذي يتم من خلاله الكشف عن هذه البنية باستخدام التحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي ، حيث يهدف التحليل العامل الاستكشافي إلى اكتشاف عدد العوامل المكونة للبنية والتي تفسر قدرا من التباين في بنية مقياس القوة التنظيمية ، أما التحليل العامل التوكيدي فيهدف إلى التأكد من البنية عن طريق المفاضلة بين النموذج المفترض والنموذج المستمد من بيانات عينة الدراسة.

5. **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون المجتمع الأصلي من جميع الإداريين العاملين بقطاع التعليم العالي، العاملين بكليات جامعة قاصدي مرباح ورقلة، و الإداريين العاملين بكليات جامعة محمد خيضر بسكرة، اختيرت عينة البحث بطريقة عشوائية وبنسبة 100 %، وبذلك بلغ عدد أفراد العينة المسحية (400) موظف إداري بما فيهم القادة الإداريين كل حسب منصبه، وقد قسمت العينة إلى مجموعتين : عينة لحساب الصدق والثبات وقوامها (100) موظف، وعينة قوامها (150) موظف لتطبيق التحليل العامل الاستكشافي وعينة قوامها (150) موظف إداري لتطبيق التحليل العامل التوكيدي .

6. أداة الدراسة: تهدف أداة الدراسة إلى قياس أبعاد و مصادر القوة التنظيمية لدى القادة الإطارات العاملين بقطاع التعليم العالي، وبعد الإطلاع على التراث النظري وحسب السياق النفسي لمشكلة البحث وهدف الدراسة وهو الكشف عن البنية العملية لمقياس القوة التنظيمية ، وجدنا أنه لا يمكننا قياس القوة التنظيمية إلا من خلال هذه العوامل الستة (الرسمية، الخبرة، المكافأة، العقاب، الشخصية، المعلومات)، لذلك تم تصميم مقياس لقياس القوة التنظيمية ، و في هذه الدراسة سوف يجري التأكد من المكونات الأساسية لمقياس مصادر القوة التنظيمية، وقد مر بناء وإعداد المقياس بعدة مراحل يمكن إجمالها في ما يلي:1-استقراء وتحليل الدراسات السابقة التي تناولت دراسة القوة التنظيمية، توزيع الاستمارات على الموظفين العاملين بقطاع التعليم العالي بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، جامعة محمد خيضر بسكرة، وذلك للتعرف على أبعاد و مكونات القوة التنظيمية وأهم مصادرها وذلك للاستفادة منها في تحديد مكونات هذا المقياس. كما تم الإطلاع على مجموعة من المقاييس المعدة لقياس القوة التنظيمية لدى القادة والمدراء بهدف الوقوف على أهم الأبعاد المدروسة والوقوف على مكوناتها، ، وفيما يلي ذكر لبعض هذه المقاييس والنماذج: مقياس مصادر القوة التنظيمية لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية إعداد خالد ذيب حسين أبوزيد 2010، مقياس مصادر القوة التنظيمية لدى العاملين بالمصارف التجارية بقطاع غزة إعداد منى علي زبيدة 2007، مقياس أثر مصادر القوة التنظيمية على ضغوط العمل لدى العاملين في المؤسسات المصرفية لفراس ابراهيم عمران 2017.

2- إعداد استبيان: أعدت الباحثة إستبيان بهدف التعرف على أبعاد و محددات القوة التنظيمية التي يمتلكها القادة الإداريين ، وقد تضمنت 30 سؤالاً حول أبعاد القوة التنظيمية في بيئة العمل.

3- وبعد تحليل مصادر المعرفة السابقة أصبح من الممكن بلورة مكونات المقياس قيصورته الأولية حيث تكون من 30 فقرة تتوزع على 6 عوامل وهي : قوة الرسمية (1.2.3.4.5) قوة الخبرة(6.7.8.9.10)، قوة المكافأة(11.12.13.14.15)، قوة العقاب (16.17.18.19.20)، قوة الشخصية(21.22.23.24.25)، قوة المعلومات (26.27.28.29.30) ، وتم صياغة عبارات المقياس في ضوء مصادر المعرفة السابقة وبناء على التعريفات الخاصة بكل مكون من مكونات المقياس حيث بلغت في صورتها الأولية (42) عبارة ، وقد صيغت عبارات المقياس بلغة سهلة وواضحة باللغة العربية العبارات وتحكيمها، وهي عبارات غير سالبة أو مزدوجة المعنى وتم اعتماد أسلوب العبارات الموجبة استناداً إلى ما أجمعت عليه المقاييس السابقة وإلى رأي المحكمين. وقد تم تقديم هذا المقياس عن طريق طرح سؤال عام " ما هي البنية العملية للقوة التنظيمية لدى القادة الإداريين العاملين بقطاع التعليم العالي ؟ " وعلى المفحوص الإجابة باختيار أحد الخيارات الثلاث الموضوعية وهي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، معارض، معارض بشدة)، وتقابلها الأوزان التالية:(1.2.3.4.5).

7. إجراءات الدراسة الميدانية: وسوف نعرضها في مجموعة خطوات: 4- زيارة الميدان والإتصال بالأفراد العينة 5- توزيع الإستبان على أفراد العينة6- استرجاع الإستبيان7- إجراء المعالجة الإحصائية.

- الأساليب الإحصائية: تختلف نتائج البحث في ضوء الأساليب الإحصائية المستخدمة، فهي التي تحدد مدى دقة النتائج وموضوعيتها، وقد استخدمت هذه الدراسة مجموعة من الأساليب: معامل الفاكرونباخ و ألفا التطبيقية للقياس ثبات المقياس، وللكشف عن البنية العملية تم استخدام التحليل العامل الاستكشافي برنامج SPSS (version 25).

8. عرض وتفسير نتائج الدراسة:

✓ **عرض نتيجة السؤال الأول:** و الذي ينص على: ما بينات صدق و ثبات مقياس القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين العاملين بقطاع التعليم العالي؟.

1. ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس بعدة طرق وهي: (معامل ألفا كرونباخ ، ألفا التطبيقية) و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (01) يوضح معاملات الثبات لإستبيان القوة التنظيمية و أبعاده

القوة التنظيمية					
البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التباين	التباين الكلي	ألفا الطبقيّة
1	5	0.62	19.67		
2	5	0,87	20.03		
3	5	0.84	23.69	443	0.93
4	5	0.73	21.48		
5	5	0.72	26.64		
6	5	0.74	15.16		

البعد1: قوة المنصب، البعد2: قوة الخبرة، البعد3: قوة المكافأة، البعد4: قوة العقاب، البعد5: قوة الشخصية، البعد6: قوة المعلومات

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد استبيان القوة التنظيمية كان أغلبها مرتفعاً و هذا يدل على استقرار نتائج الاستبيان، إذ أن معاملات ألفا تراوحت بين (0.87) إلى (0.62). و مقارنة بحساب الثبات لاستبيان القوة التنظيمية عن طريق معادلة " ألفا الطبقيّة" فإن النتيجة أسفرت عن معامل ثبات مرتفع قدر ب (0.93) و هذا يؤكد و يثبت موثوقية و مصداقية هذا الاستبيان.

2. حساب صدق المقياس: تم حساب صدق المقياس بعدة طرق يمكن إجمالها فيما يلي:

- **الصدق الظاهري (المحكمين):** يعتمد هذا النوع من الصدق على الأحكام المهنية المتعلقة بملائمة محتوى الاختبار. (رونالد و سيسل، ص 2013)، و قد تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المختصين في مجال علم النفس من أجل إعطاء رأيهم و توجيهات حول:-مدى وضوح الفقرات و كفاءتها لقياس ما وضعت من أجل قياسه. - مدى ملائمة الفقرات لمستوى الأفراد المستهدفين. - مدى توافق الفقرات مع الأبعاد. - مدى ملائمة مفتاح التصحيح. - سلامة وسهولة الصياغة اللغوية. و بعد الاقتراحات و التوجيهات، التي أبداها المحكمون حول استبيان الدراسة، تم إجراء تعديلات شكلية اقترحها الاساتذة المحكمون و بعض أفراد عينة الدراسة (عند النزول إلى الميدان و الاستطلاع) بناء على المعايير الخمسة المذكورة أعلاه و كانت التعديلات كالتالي:- استبدال مقياس ليكرت الثلاثي المتمثل في (موافق، محايد، معارض) إلى مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، معارض، معارض بشدة)، - تجنب الصيغ التركيبية في صياغة الفقرات، - حذف بندين من كل بعد و أصبح خمسة بنود بدل سبعة (نظرا لطبيعة الدراسة البناء العاملي عدد البنود حسب عدد أفراد العينة)، - تجنب صيغ النفي في صياغة الفقرات، لأنه يربك المفحوص، - تجنب استخدام عبارات المخاطب مثل: (عليك، أنت، تقوم،). الموجهة للمفحوص حتى لا يشعر بالخوف و الارتباك من موضوع الدراسة. (نظرا لحساسية الموضوع). و على ضوء آراء المحكمين تما اختزال عدد البنود من 42 بند إلى 30 بند مع الالتزام بما جاء في مدونة التحكيم من تعديلات.

• **صدق الاتساق الداخلي:** إن الصدق مفهوم موحد بحيث لا يتجزأ إلى أقسام، أو أنواع. فهو يدل على مدى قدرة أو كفاية البيانات والأدلة التي تم تجميعها على تعزيز عمليات تأويل درجات المقاييس وتفسيرها للأغراض أو الاستعمالات المنشودة (تيغزة، 2007، ص 12)، وهو أنواع أهمها صدق الاتساق الداخلي الذي يعبر عن مدى اتساق كل بعد من أبعاد الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه، و يتم حساب هذا النوع من الصدق عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل بند و الدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه و هو ما سنوضحه فيما يلي: صدق الاتساق الداخلي لاستبيان القوة التنظيمية :

الجدول رقم (02) يوضح درجات ارتباط بعد قوة المنصب (الشرعية) بفقراته**البعد الأول: قوة المنصب (الشرعية)**

المجال 1	الاتساق الداخلي
1. يعتمد المدير على التطبيق الحرفي للقوانين و الأنظمة بشكل تام	.594**
2. يستخدم المدير سلطته ليراقب مختلف أعمال الموظفين في المؤسسة	.707**
3. يقوم المدير باستخدام سلطة موقعه لإدارة الصراع بين الموظفين	.636**
4. يقوم المدير بتفويض الصلاحيات للموظفين لأداء جزء من مهامه	.651**
5. يعتمد المدير على صلاحياته الرسمية في توزيع الوظائف على الموظفين	.704**

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.05

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن جل معاملات الارتباط بين بعد قوة المنصب و فقراته كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.05) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببعد قوة المنصب بين (0.70) إلى (0.59) و هي قيم جد مقبولة.

الجدول رقم (03) يوضح درجات ارتباط بعد قوة الخبرة بفقراته**البعد الثاني: قوة الخبرة**

المجال 2	الاتساق الداخلي
1. يستخدم المدير خبرته السابقة في التأثير على الموظفين	.675**
2. خبرة المدير و معلوماته تساهم في بناء العلاقات القوية مع الموظفين	.875**
3. يستخدم المدير خبرته في حل المشكلات التي تواجه الموظفين في العمل	.863**
4. يستخدم المدير خبرته في تشجيع الموظفين على العمل كفريق واحد	.867**
5. يستخدم المدير خبرته في تشجيع الموظفين على استنباط أفكار جديدة	.778**

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن كل معاملات الارتباط بين بعد قوة الخبرة و فقراته كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.01)، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببعد قوة الخبرة بين (0.87) إلى (0.67) و هي قيم جد مقبولة.

الجدول رقم(04) يوضح درجات ارتباط بعد قوة المكافأة بفقراته**البعد الثالث: قوة المكافأة**

المجال 3	الاتساق الداخلي
1. تمنح المكافآت على أساس الفريق وليس على أساس أداء الفرد الواحد	.695**
2. تتسجم توقعات الموظفين بخصوص المكافآت ونظام الحوافز مع ما هو مطبق فعلا	.789**
3. يبدي الموظفون رضا عما يتقاضونه من رواتب و مكافآت	.782**
4. يحرص المدير على تكريم موظفيه المغادرين من المؤسسة بشكل دائم	.807**
5. يحرص المدير على تقديم مكافآت مجزية للموظفين الأكفاء	.847**

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن كل معاملات الارتباط بين بعد قوة المكافأة و فقراته كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.01)، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببعد قوة الخبرة بين (0.84) إلى (0.69) و هي قيم مقبولة جدا.

الجدول رقم (05) يوضح درجات ارتباط بعد قوة العقاب بفقراته

البعد الرابع: قوة العقاب	
المجال 4	الاتساق الداخلي
1. يحق للمدير معاقبة الآخرين في حال الخطأ	.567**
2. يستخدم المدير أساليب الضغط المختلفة لتنفيذ القرارات، كالإلحاح، و التذكير المستمر، و العقاب في حال عدم التنفيذ	.826**
3. يستخدم المدير العقوبات دون مراعاة لظروف العاملين	.645**
4. يطبق المدير أحكام العمل بدقة و بشكل مبالغ فيه للتأثير على الموظفين	.803**
5. يستخدم المدير أسلوب التأنيب الشفوي أو الإنذار الكتابي للتأثير على الموظفين	.814**

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن كل معاملات الارتباط بين بعد قوة الخبرة و فقراته كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.01)، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببعد قوة الخبرة بين (0.82) إلى (0.56) و هي قيم مقبولة جدا.

الجدول رقم (06) يوضح درجات ارتباط بعد قوة الشخصية بفقراته

البعد الرابع: قوة الشخصية	
المجال 5	الاتساق الداخلي
1. يستخدم المدير قوة المرجعية للتأثير على الموظفين من خلال احترامهم له و إعجابهم بشخصه	.654**
2. يدعم المدير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة للتأثير على الموظفين	.788**
3. يهتم المدير بالمشاكل الشخصية للعاملين	.747**
4. يمتلك المدير الكاريزماتي تبصرا في مشاعر و حاجات و قيم التابعين	.790**
5. قدرة المدير على خلق رؤيا تدفع نحو الولاء لسياسته و إستراتيجيته	.709**

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن كل معاملات الارتباط بين بعد قوة الخبرة و فقراته كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.01)، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببعد قوة الخبرة بين (0.79) إلى (0.65) و هي قيم مقبولة جدا.

الجدول رقم (07) يوضح درجات ارتباط بعد قوة المعلومات بفقراته

البعد السادس: قوة المعلومات	
المجال 6	الاتساق الداخلي
1. يستلزم أداء وظيفة المدير توفر معلومات كثيرة خاصة بالعمل	.683**
2. إن تدفق البيانات و المعلومات ذات الأهمية يساهم في في التأثير على الموظفين و عمل المؤسسة	.686**
3. يستخدم المدير أسلوب اتصالي مرن لتعزيز قوة المعلومات للتأثير على الموظفين	.806**
4. يقوم المدير بتزويد الموظفين بالمعلومات الكافية لمشاركتهم في عملية اتخاذ القرار	.691**
5. يستخدم المدير سياسة السرية التامة للمعلومات كإستراتيجية للولاء له	.634**

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن كل معاملات الارتباط بين بعد قوة الخبرة و فقراته كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.01)، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببعد قوة الخبرة بين (0.80) إلى (0.63) و هي قيم جد مقبولة.

الجدول رقم (08) يوضح درجات ارتباط القوة التنظيمية بأبعاد الاستبيان

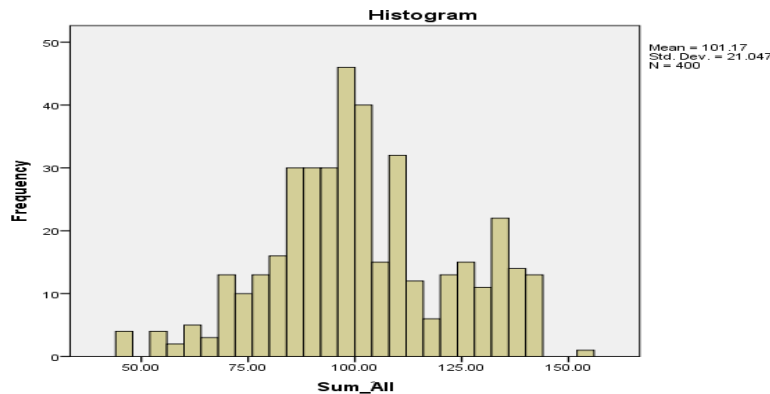
المتغير	الأبعاد	الاتساق الداخلي
القوة التنظيمية	البعد 1	.735**
	البعد 2	.804**
	البعد 3	.810**
	البعد 4	.582**
	البعد 5	.832**
	البعد 6	.792**

البعد1: قوة المنصب، البعد2: قوة الخبرة، البعد3: قوة المكافأة، البعد4: قوة العقاب، البعد5: قوة الشخصية، البعد6: قوة المعلومات

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

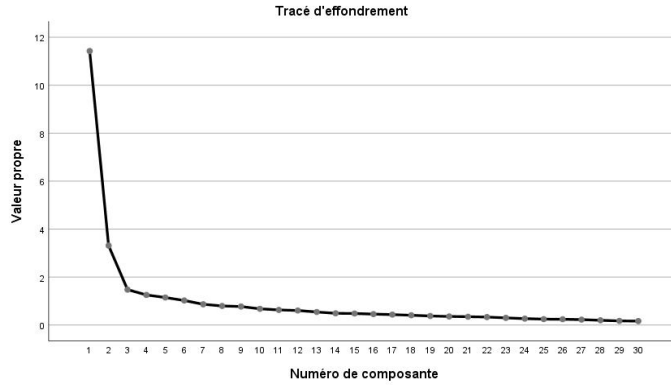
من خلال الجدول أعلاه، يتضح لنا أن كل معاملات الارتباط القوة التنظيمية و أبعاده الفرعية التي تنتمي إليها كانت موجبة و ذات دلالة إحصائية عند (0.01) حيث تراوحت بين (0.83) إلى (0.58) و هي قيم جد مقبولة.

✓ عرض نتيجة السؤال الثاني : ينص السؤال الثاني على: ما البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية باستخدام التحليل العاملية الاستكشافي؟ للكشف عن البنية العاملية تم تطبيق مقياس القوة التنظيمية على عينة من الموظفين قوامها (150) موظف و موظفة ، وذلك باستخدام التحليل العاملية الاستكشافي. وقبل الشروع في التحليل جرى التحقق من مدي توفر شروط استخدام التحليل العاملية للبيانات و المتمثلة في : العينة عشوائية و ممثلة للمجتمع ، التوزيع الإعتدالي للبيانات ، كفاية العينة (محك Kaiser-Meyer-Olkin) و (اختبار Bartlett's) ، عدم وجود الإعتماد الخطي، فقد تم التحقق باختبار توزيع البيانات، والشكل (1) يبين منحى التوزيع الطبيعي لمتغيرات القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين. و الشكل رقم (01) يبين منحى التوزيع الطبيعي لمتغيرات القوة التنظيمية



- للتحقق من من كفاية العينة لاجراء التحليل العاملية تم استخدام محك Kaiser-Meyer-Olkin الذي بلغت قيمته (0.92) وهي قيمة أكبر من المحك (0.50) ، وللتحقق من أن مصفوفة الارتباطا تم مختلفة عن مصفوفة الوحدة أي أن البيانات يمكن تحليلها تم استخدام اختبار Bartlett's حيث بلغت قيمته 6496.96 ودرجة الحرية 435 وهو دال إحصائيا، مما يدل على أن هناك حد أدنى من الارتباطات مما يسمح بالتحليل العاملية عليها؛ وبهدف التأكد من خلو المصفوفة من الإعتماد الخطى جرى حساب المحدد والذي قدرت قيمة المحدد ب 0,040 وهي قيمة أكبر من 0,00001 مما يدل على عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات ، وبعد التأكد من توافر شروط التحليل العاملية الاستكشافي تم تحديد القيمة (0.40) كحد أدنى لقبول تشعبات البنود على العوامل، وهي قيمة مهمة وذات فائدة علمية وبعدها أجرينا التحليل العاملية حيث اخترنا طريقة المحاور الأساسية بطريقة التدوير المائل بطريقة البروماكس كونها تتناسب مع هدف البحث، أما بالنسبة للاستخلاص العوامل فقد تم استخراج العوامل التي يبلغ الجذر الكامن لكل منها أكثر من الواحد الصحيح وتوصلت نتائج

التحليل العاملي إلى ستة عوامل (أبعاد) في ضوء محك (كايزر)، فسرت مجتمعة ما قيمته (53.34 %) من التباين الكلي، لكن تم استبعاد 08 عوامل لاحتوائها على أقل من 3 بنود، أما المحك الثاني الذي اعتمدنا عليه في استخلاص العوامل هو اختبار منحني المنحدر Scree plot test الذي يوضحه الشكل (2)، وهي تلك التي حدث بعدها انكسارا واضحا في الخط البياني ، فقد أسفر عن استخلاص ستة عوامل كامنة قبل نقطة القطع الثانية التي تم الإعتماد عليها لاتفاقها مع نتائج محك كايزر وبهذا تم استخلاص ستة عوامل كامنة للمقياس تشبع عليها (22) بندا وبلغت قيمة التباين الكلي لها (53.34 %)، وهي كما يلي: الشكل (02)



و كخلاصة للتحليل العاملي الاستكشافي للفرضية الأولى تم التوصل: إلى أن مفهوم القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين يحتفظ ببنية متعددة (أكثر من عامل واحد)، حيث تم استخراج ستة (عوامل) تعدى الجذر الكامن لكل واحد منها الواحد الصحيح، و كذا تشبع الفقرات الذي تعدى (0.4) لكل فقرات الاستبيان، حيث تعدت (0.51) و بلغ أعلى تشبع (0.83)، و قد فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة تباين كلي قدره (53.34 %)، و تعتبر هذه النسبة جيدة و مقبولة، و نأتي إلى تفصيل العوامل المستخرجة من خلال الجدول التالي:

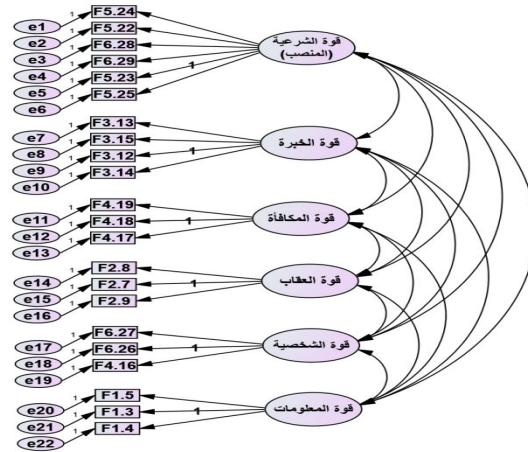
الاشتركيات	العوامل						الفقرات
	البعد6	البعد5	البعد4	البعد3	البعد2	البعد1	
.638						.728	F5.24
.628						.697	F5.22
.662						.666	F6.28
.563						.638	F6.29
.649						.609	F5.23
.555						.558	F5.25
.572					.771		F3.13
.665					.734		F3.15
.583					.516		F3.14
.594					.513		F3.12
.653				.811			F4.19
.571				.741			F4.18
.603				.569			F4.17
.730			.811				F2.8
.708			.786				F2.7
.722			.632				F2.9
.656		.831					F6.27
.415		.549					F6.26

.486		.537					F4.16
.739	.752						F1.5
.467	.592						F1.3
.318	.581						F1.4
التباين الكلي	1.1	1.13	1.26	1.52	3.04	10.7	الجذر الكامن
53.34	1.98	2.12	2.78	3.46	8.68	34.32	نسبة التباين

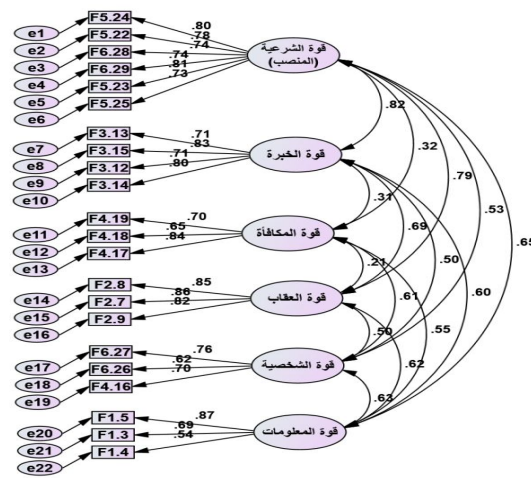
1. العامل الأول: عامل قوة المنصب (الشرعية) و تشبعت عنه (06) فقرات هي: (F5.24 ، F5.22 ، F6.28 ، F6.29 ، F5.23 ، F5.25)، تراوحت تشبعاتها بين (0.55 و 0.72)، و نسبة تباين قدرها (34.32%) و الجذر الكامن لهذا العامل بلغ (10.7). و هي البنود التي تضمنت عامل قوة المنصب (الشرعية) لهذا تم تسمية العامل بقوة المنصب.
 2. العامل الثاني: عامل قوة الخبرة: و تشبعت عنه (04) فقرات هي: (F3.12، F3.13، F3.14، F3.15) تراوحت تشبعاتها بين (0.5 و 0.77)، و نسبة تباين قدرها (8.68%) و الجذر الكامن لهذا العامل بلغ (3.04). و هي البنود التي تضمنت عامل قوة الخبرة لهذا تم تسمية العامل بقوة الخبرة.
 3. العامل الثالث: عامل قوة المكافأة و تشبعت عنه (03) فقرات هي: (F4.17،F4.18 ،F4.19) تراوحت تشبعاتها بين (0.56) و (0.81)، و نسبة تباين قدرها (3.46%) و الجذر الكامن لهذا العامل بلغ (1.52). و هي البنود التي تضمنت عامل قوة المكافأة لهذا تم تسمية العامل بقوة المكافأة.
 4. العامل الرابع: عامل قوة العقاب و تشبعت عنه (03) هي: (F2.7 ،F2.8 ،F2.9) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.63) و (0.81)، و نسبة تباين قدرها (2.78%) و الجذر الكامن لهذا العامل بلغ (1.26). و هي البنود التي تضمنت عامل قوة العقاب لهذا تم تسمية العامل بقوة العقاب.
 5. العامل الخامس: عامل قوة الشخصية و تشبعت عنه (03) فقرات هي: (F4.16 ، F6.26 ،F6.27) تراوحت تشبعاتها بين (0.53) و (0.83)، و نسبة تباين قدرها (2.12%) و الجذر الكامن لهذا العامل بلغ (1.13). و هي البنود التي تضمنت عامل قوة الشخصية لهذا تم تسمية العامل بقوة الشخصية.
 6. العامل السادس: عامل قوة المعلومات و تشبعت عنه (03) هي: (F1.3 ،F1.4 ،F1.5) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.58) و (0.75)، و نسبة تباين قدرها (1.98%) و الجذر الكامن لهذا العامل بلغ (1.1). و هي البنود التي تضمنت عامل قوة المعلومات لهذا تم تسمية العامل بقوة المعلومات.
- ✓ للإجابة على التساؤل الثالث: هل توجد ملائمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي و البيانات المستمدة نت عينة الدراسة؟ للتأكد من وجود ملائمة إحصائية بين النموذج المستخلص من التحليل العاملي الإيستكشافي و البيانات المستمدة من عينة الدراسة تم استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي عبي عينة قوامها (150 موظف)، و بالإعتماد على مؤشرات حسن المطابقة الأكثر انتشارا بين الباحثين: مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقارب (RMSEA) (RootMean Square Error of Approximation ، RMSEA مؤشر المطابقة المقارن StandardizedRootMean (SRMR) جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (Square Residual Comparative fit Index (GFI)، جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية (Tucker-Lewis Index (TLI) مؤشر (CFI)، (TLI) (تيغزة، 2012، 232). أظهرت النتائج تطابق بين النموذج السداسي المستخلص من التحليل العاملي الاستكشافي و بيانات العينة و هذا نظرا لقوة التنظير و الحصول على مؤشرات حسن المطابقة، و عليه لم يتم تعديل النموذج ولا مرة، و فيما يلي جدول يوضح مؤشرات حسن المطابقة مع المحكات الدالة عليها:
- الجدول رقم (10) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة لنموذج القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين

القيمة	القيمة المعيارية	المؤشرات	
		الاختصار	التسمية بالعربي
651.807	ألا يكون دالا	CMIN	مربع كاي
.000		P	الدلالة الإحصائية
194	أكبر من 0	DF	درجة الحرية
3.360	من 1 إلى 5	CMIN/DF	مربع كاي المعياري
.089	أصغر أو تساوي 0.1	RMR	جذر متوسط مربعات البواقي
0.654	أصغر أو تساوي 0.1	SRMR	جذر متوسط مربعات البواقي المعياري
.871	أكبر أو يساوي 0.9	GFI	مؤشر حسن المطابقة
.832	أكبر أو يساوي 0.9	AGFI	مؤشر حسن المطابقة المصحح
.668	أكبر أو يساوي 0.5	PGFI	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي
.887	أكبر أو يساوي 0.9	TLI	مؤشر توكر لويس
.905	أكبر أو يساوي 0.9	CFI	مؤشر المطابقة المقارن
.077	أصغر أو تساوي 0.1	RMSEA	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رمسي)

يتبين من الجدول أن النسب الإحتمالية لمربع كاي دالة و هذا يعني لا يوجد تطابق بين نموذج مقياس القوة التنظيمية و بين بيانات عينة الدراسة، إلا أنه في هذه الحالة لا يؤخذ مربع كاي وحده لأنه ما يعاب على هذا المؤشر هو تأثيره بحجم العينة (400 موظف)، فكلما زاد حجم العينة يميل أن يكون دالا إحصائيا بالإضافة إلى حساسيته لحجم معاملات الارتباط، و ينصح " تيغزة" (2011) باستعمال هذا المؤشر بمعيار مؤشرات مطابقة أخرى لحسن المطابقة. (تيغزة، 2011) و هو أخذ بعين الاعتبار، حيث تم اعتماد مؤشرات حسن مطابقة أخرى. و التي هي مبينة في الجدول أعلاه، و كانت قيم مؤشرات حسن المطابقة كالتالي: جذر متوسط مربعات البواقي (RMR): بلغت قيمته (0.089) و هي قيمة جيدة تعبر عن حسن مطابقة، متوسط جذر مربعات البواقي المعياري (SRMR): و قد بلغت قيمة (0.65) و تعتبر هذه القيمة ممتازة جدا و جد مرضية. مؤشر حسن جودة المطابقة (GFI): قيمته (0.90) و هي الحد الأدنى المقبول و الذي تم التوصل إليه. (RMSEA): و قد بلغت قيمة (0.077) و هي قيمة جيدة جدا تدل على جودة المطابقة للنموذج. مؤشرات المطابقة التزايدية: و تسمى كذلك بمؤشرات المطابقة المقارنة، و هي التي تأخذ بعين الاعتبار مقدار التحسن النسبي في المطابقة التي يظهرها النموذج المفترض، مقارنة بالنموذج القاعدي (المستقل)، مؤشر المطابقة المقارن (CFI): بلغ (0.905) و هي قيمة ممتازة. (AGFI) قدر ب(0.832)، (PGFI) قدر ب(0.668)، مؤشر تاكر لويس (TLI): و قد بلغت قيمة (0.887)، و هي قيمة جيدة تعبر على حسن المطابقة. مؤشر الافتقار للإقتصاد: " أيك" (AIC)، نموذج دراستنا الحالية حول مفهوم القوة التنظيمية لا يحتاج لهذا المحك لأن التنظير قوي وحققت مؤشرات مطابقة جيدة و لم يحتاج إلى أي تعديلات، و عليه تم استخراج نموذج واحد يقس ظاهرة القوة التنظيمية. المقارنة من خلال مربع كاي: قد بلغت (3.360)، و هي جيدة. من خلال نتائج الجدول المبينة أعلاه نلاحظ أن نموذج القوة التنظيمية حظي بأفضل مطابقة و هذا يدل على وجود تطابق بين بيانات العينة و بين نموذج القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين و هو ما يؤكد على البنية العاملية السداسية للمقياس. و فيما يلي الشكل رقم () يوضحان النموذج قيل و بعد الإختبار:



الشكل رقم (03) يوضح نموذج القوة التنظيمية قبل الإختبار



الشكل رقم (04) يوضح نموذج القوة التنظيمية بعد الإختبار

الخلاصة: بينت النتائج أن مقياس القوة التنظيمية يمتلك مؤشرات صدق و ثبات موثوق بها، و بناء على نتائج التحليل العاملي الإستكشافي و التوكيدي تبين أن المقياس ذو بنية سداسية فقد تم اشتقاق ستة عوامل تكون القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين و هي:

العامل الأول " قوة المنصب"، العامل الثاني " قوة الخبرة"، العامل الثالث " قوة المكافأة"، العامل الرابع " قوة العقاب"، العامل الخامس " قوة الشخصية"، العامل السادس " قوة المعلومات"، و تم التحقق من البنية السداسية للمقياس، و التأكد من بنية المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي الذي أكدت نتائجه على البنية السداسية لعوامل المقياس، كما تبين أن كل البنود تشبعت على عواملها الكامنة بقيم تشبع عالية، و انطلاقا مما سبق يمكننا القول أن مقياس القوة التنظيمية لدى القادة الإداريين في صورته الحالية يتمتع بخصائص سيكومترية موثوق بها و عليه يمكن استخدامه في البيئة الجزائرية .

مقترحات الدراسة: بعد إجراء الدراسة تقترح الباحثة ما يلي: الاستفادة من المقياس في إجراء دراسات حول مفهوم القوة التنظيمية ، فبرغم من أهمية هذه الدراسات الوصفية، التي تناولت دراسة القوة التنظيمية ، إلا أنه يجب الاستفادة من نتائج هذه الدراسات، والقيام بدراسات تدخلية تطبيق المقياس على عينات أخرى وقياس الخصائص السيكومترية لها ومقارنة النتائج مع نتائج الدراسة، و كذلك إجراء الدراسات السيكومترية للكشف عن البنية العاملية للمقاييس والاختبارات بطرق إحصائية متقدمة .

قائمة المراجع:

1. تيغزة أمحمد(2011). اختبار صحة البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث: منحى التحليل و التحقق. مركز بحوث كلية التربية . المملكة العربية السعودية.
2. تيغزة أمحمد(2012). التحليل العاملي الاستكشافي التوكيدي: مفاهيمها و منهجيتها بتوظيف حزمة spss و ليزل lisrel.ط1. دار المسيرة للنشر و التوزيع. عمان.
3. منى علي زيديه (2007) ، أثر مصادر قوة الإدارة العليا في تحديد الأهداف الإستراتيجية: "دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في قطاع غزة"، رسالة مكملة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة.
4. مؤيد سعيد السالم (2000). القوة التنظيمية، دار إثراء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
5. إحسان داهش جلاب (2011)، إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى.
6. منى الرحبي(2012). " البنية العاملية لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي لدى المعلمين بسلطنة عمان". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه. كلية التربية. جامعة السلطان قابوس. عمان.
7. موفق كروم(2017). " البنية العاملية لاختبار المهارات الإجتماعية و علاقتها ببعض متغيرات الشخصية". أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه. كلية العلوم الإجتماعية. جامعة وهران. الجزائر
8. رعد محمد يحي خروفة (2010)، قوة القيادة أداة لدعم مجالات التغيير التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في بعض المنظمات الصناعية في محافظة نينوى، كلية الإدارة و الاقتصاد، جامعة الموصل، مجلة الرافدين، العدد 99. 33-1
9. Hoboubi,N,Choobineh,Ganavatti, F. K,Keshavarzi,S. &Hosseini,A.A. (2017): **The Impact of job stress and job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry**. Safety and Health at Work 8, PP 67-71.
10. Ivanko, S.(2012). **Organizational Behavior**. Slovenia: University Of Ljubljana.
11. Kozan, K.M, Ergin,C, & Varoglu,K(2014,25(1)). Bases of Power and Conflit Intervention Strategy: Astudy on Turkish Managers. International Journal of Conflict Management, PP. 38-60.
12. Ramezani, Z. N, Nedaee, T. Mohammadi, H. A. & Firouzjah, J. A. (2013, 3(6)). **Managers power base, employees job stress and intent to stay**. European Journal of Experimental Biology, PP.14-21.
13. William A. cohen, ph. d . Major General, (2001) Usafr, Ret, **the new art of the leader, leading with integrity and honor, The new art of the leader**, arabic language translation copy right , by jarir books tore all rights Reserved, Original English language edtion published by Prentice hall Direct, Text Copyright c. All Rights Reserved.
14. Guilford JP. (1954)/ **Psychometrie methods** . McGraw-Hil. New York.
15. Estelle Morin (2007). **Sens du travail et engagement organisationnel**. Irsst Pub.Montréal.
16. Cudeck. Robert, MacCallum C, Robert D(2007).**Factor Analysis at 100: Historical developments and futuredirections**. Lawrence Erlbaum Associates. United States Of America.
17. Philippe Cibois (2006). **Principe de l'analyse factorielle**. Université de Versailles.Quentin.
17. Andrews, Palricia Hayes & Herschel , Richard T.& Baird , John E.J. 1996. ,Organizational Communication, Boston , Houghton Mifflin co.
18. Daft , Richard L. & Noe , Raymond A. , 2001 ,**Organizational Behavior** ,fortworth Harcourt college publishers.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

ط.د بن عمر فاطنة ، أ.د. غربي صبرينة ، (2021) البنية العاملية لمقياس القوة التنظيمية (دراسة تحليلية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي) ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 13 (01)/ 2021، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 133-148.