

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

4.1 التمهيد

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر منظومة التدريب والحوافز والرّضا الوظيفي كمتغيّراتٍ مستقلة؛ على الأداء الوظيفي كمتغيّر تابع، بغرض الإجابة على أسئلة الدراسة ومعرفة العلاقة بين المتغيّر التابع والمتغيّرات المستقلة. وفي سعيها لتحقيق ذلك، تمّ الاعتماد على الدراسات السابقة التي استخدمت عدّة أساليب إحصائية للكشف وتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيّرات، وطبيعة وأثر العلاقة بين أبعاد تلك المتغيّرات، وفيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لعينة الدراسة في مستويات تلك المتغيّرات والأبعاد؛ تُعزى لمتغيّر التّوع ذكر أم أنثى، أو لمتغيّر المؤهل العلمي، أو سنوات الخبرة، أو المستوى الإداري.

وعليه فقد تمّ في هذه الدراسة استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية منها الأساليب المتبعة عادةً بغرض معرفة عينة الدراسة والإحصاءات الوصفية، حيث تمّ استخدام مقياس النزعة المركزية مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، ولمعرفة الفروق بين المجموعات المستقلة والمتشابهة تمّ استخدام اختبار "ت" T-Test، والذي يُعتبر من أكثر اختبارات الدلالة شيوعاً في الأبحاث النفسية والاجتماعية (سرحان، 2015).

واستخدمت الدراسة معامل الارتباط (Pearson's Correlation Coefficient)، وذلك لمعرفة الارتباط سواءً بين أبعاد المتغيّرات ذاتها، أو بين المتغيّرات المستقلة والمتغيّر التابع، بالإضافة إلى أنّها استخدمت الانحدار المتعدد (Multi Regression Analysis)؛ لمعرفة أبعاد متغيّر التدريب والتحفيز والرّضا الوظيفي على تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. كما أنّه تمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe' Test)، والذي يعمل على اختبار المقارنات

البعديّة (Post Hoc Aposteriori Comparisons) وهي التي تُستخدم في حالة وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً بين المجموعات فيلجأ إليها الباحث لمعرفة إلى أيّ طرف تكون تلك الفروق (السيد، 2014). وبناءً على ذلك تمّ تقسيم هذا الفصل ابتداءً بوصف عيّنة الدّراسة، ومن ثمّ تمّ تقسيم التّائج وفقاً لأسئلة البحث الرئيسيّة وأسئلتها الفرعيّة كما سوف يأتي بيانه.

4.2 الإحصاءات الوصفية لعينة الدّراسة:

الجدول 1،4: الإحصاءات الوصفية

المتغيّر	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	238	73.0
	أنثى	88	27.0
	المجموع	326	100
المستوى الإداري	إدارة عليا	75	23.0
	إدارة وسطى	142	43.6
	إدارة تنفيذية	109	33.4
	المجموع	326	100
المؤهل الدراسي.	ما دون دبلوم متوسّط	38	11.6
	دبلوم متوسّط	70	21.5
	بكالوريوس	148	45.4

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
	ماجستير	42	12.9
	دكتوراه	28	8.6
	المجموع	326	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	29	8.9
	من 5-10 سنوات	115	35.3
	من 10 سنوات - 15 سنة	129	39.6
	من 15 سنة فأكثر	53	16.3
	المجموع	326	100

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

من خلال دراسة بيانات الجدول أعلاه، يتبين لنا أن نسبة الذكور وفقاً لتوزيع أفراد العينة بلغت (73%)، وبلغت نتائج توزيع العينة وفقاً لمتغير المستوى الإداري ما نسبته (23%) إدارة عليا، وما نسبته (43.6%) إدارة وسطى، وما نسبته (33.4%) إدارة تنفيذية. أما بالنسبة لنتائج توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي فقد تبين أن ما نسبته (45.4%) كانوا من حملة شهادات البكالوريوس، وأما حملة شهادة الدكتوراه فقد بلغت نسبتهم (8.6%)، وأما حملة شهادة الماجستير فقد بلغت نسبتهم (12.9%)، وحملة الدبلوم المتوسط بلغت نسبتهم (21.5%)، وأخيراً بلغت نسبة من هم من حملة شهادة ما دون الدبلوم المتوسط (11.6%). وبشأن متغير عدد سنوات الخبرة فتبين

النتائج أنّ نسبة من لديهم خبرة لمدة 15 سنة فأكثر بلغت (16.3%)، وبلغت نسبة من لديهم سنوات خبرة من 10 سنوات إلى 15 سنة (39.6%)، ونسبة من لديهم عدد سنوات خبرة من 5 إلى 10 سنوات بلغت (35.3%)، أخيراً فقد بلغت نسبة من لديهم خبرة دون 5 سنوات (8.9%).

ومن خلال قراءة نتائج الجدول أعلاه يتبيّن ما يلي :

1. تُبيّن نتائج العينة الوصفية للدراسة أنّ غالبية العاملين في البلدية من الذكور الذين بلغت نسبتهم (73%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أنّ كثيراً من وظائف البلدية هي وظائف ميدانية، وهي جاذبة أكثر للذكور من الإناث، هذا فضلاً على أنّه وبحسب ثقافة المجتمع فإنّ الإناث يُفضّلن العمل المكتبي على العمل الميداني، بشكلٍ عام.
2. بيّنت نتائج الدراسة أنّ نسبة حملة البكالوريوس حققت أعلى نسبة بمقدار (45.4%)، وأنّ مجموع حملة الشهادات الجامعية وما فوق بلغ (66.9%)، ممّا يدلّل على اهتمام بلدية العين بجذب الموظفين المتعلمين والحاصلين على شهادات جامعيّة عليا.
3. بيّنت نتائج العينة الوصفية كذلك أنّ غالبية الموظفين في بلدية العين هم ممّن لديهم خبرات تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات حيث بلغت نسبتهم (39.6%)، ويعزو الباحث ذلك إلى أنّ بيئة العمل تُشكّل نوعاً من الاستقرار الذي ساهم بدفع بكلّ هذه الإعداد إلى الاستمرار في العمل لهذه السنوات، وتدلّ على أنّها بيئة جاذبة للعمل، وفي الوقت نفسه تحدر الإشارة إلى أنّ استقرار الموظفين لفترة طويلة قد يكون عائقاً أمام البلدية ويحدّ من قدرتها على ضخّ دماءٍ جديدةٍ من خلال استقطاب موظّفين جُدد.

4. بيّنت نتائج العينة الوصفية كذلك أنّ غالبية الموظّفين هم من الإدارة الوسطى والذين بلغت نسبتهم (43.6%).

4.3 وصف متغيّرات الدّراسة وإجابات أسئلة الدّراسة:

4.3.1 السّؤال الرّئيسي الأوّل:

ما مدى توافر برامج التّدريب والحوافز والرّضا الوظيفي والأداء الوظيفي ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة؟
للإجابة على هذا السّؤال الرّئيسي للدّراسة والذي تفرّع عنه أربعة أسئلة فرعية؛ سوف يتم الإجابة عن كل سؤالٍ من تلك الأسئلة بشكلٍ مُستقلٍ ومن ثمّ تُجيب على السّؤال الرّئيسي، وعليه فقد تمثّل:

4.3.1.1 السّؤال الفرعي الأوّل:

ما مستوى توافر التّدريب في بلديّة العين من وجه نظر العاملين فيها؟
للإجابة على هذا السّؤال فقد تمّ إجراء تحليلٍ للبيانات المستلمة والمتعلّقة بمتغيّر التّدريب وأبعاده، بقصد التّعرف إلى كلٍّ من المتوسّطات الحسابية والانحراف المعياري والأهميّة النسبية، كما هو موضّح بالجدول أدناه:

الجدول 2،4: توافر برامج التدريب بلديّة مدينة العين الإماراتيّة

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الاتجاه	الرتبة	الأهمية النسبية	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الأبعاد
مرتفع	2	74.4	89.8	10.2	0.38	3.72	تحديد الاحتياجات التدريبية
متوسط	4	64.8	85.2	14.8	0.48	3.24	تقييم المدرب
متوسط	3	65.8	83.6	16.4	0.54	3.29	محتوى المادة التدريبية
مرتفع	1	80.8	90.8	9.2	0.37	4.04	البيئة التدريبية
متوسط		71.6	84.4	15.6	0.56	3.58	المتوسط العام

يتّضح من بيانات الجدول أعلاه، وجود اختلافٍ بين استجابات عينة البحث (مفردات العينة) في درجة موافقتهم على البنود الدّالة على توافر البرامج التّدريبية بلديّة مدينة العين الإماراتيّة، ويُبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسط الحسابي العام لمُتغيّر التّدريب بلغ (3.58) بمستوى متوسط، وبأهميّة نسبيّة بلغت (71.6%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.56). وجاءت أبعادُ مُتغيّر التّدريب متباينةً حيث احتلّ بُعد البيئة التّدريبية المرتبة الأولى بوسطٍ حسابيّ (4.04) بمستوى مرتفعٍ وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.37)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (80.8%)، واحتلّ بُعد تحديد الاحتياجات التّدريبية المرتبة الثانية بوسطٍ حسابيّ (3.72) بمستوى مرتفع، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.38)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (74.4%)، واحتلّ بُعد محتوى المادة التّدريبية المرتبة الثالثة بوسطٍ حسابيّ (3.29) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.54)،

وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (65.8%)، وأخيراً احتلَّ بُعد تقييم المدرب المرتبة الرابعة بوسطٍ حسابيٍّ (3.24) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.48)، وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (64.8%)، مما يدلُّ على توافر برامج التدريب ببلدية مدينة العين الإماراتية.

4.3.1.2 السؤال الفرعي الثاني:

ما مستوى توافر الحوافز في بلدية العين من وجه نظر العاملين فيها؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تم إجراء تحليل للبيانات المستلمة والمتعلقة في متغير التحفيز وأبعاده، بقصد التعرف إلى المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية كما هو موضح بالجدول أدناه:

الجدول 3،4: توافر الحوافز ببلدية مدينة العين الإماراتية

الاتجاه	الرتبة	الأهمية النسبية	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الابعاد
منخفض	2	44.0	65.4	34.6	0.76	2.20	الحوافز المادية
متوسط	1	61.8	86.7	13.3	0.41	3.09	الحوافز المعنوية
متوسط		53.0	78.1	21.9	0.58	2.65	المتوسط العام

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من بيانات الجدول أعلاه، وجود اختلافٍ بين استجابات عينة البحث (مفردات العينة) في درجة موافقتهم على البنود الدالة على توافر الحوافز ببلدية مدينة العين الإماراتية، ويبيِّن الجدول أعلاه أنَّ المتوسط الحسابي العام لمتغير التحفيز بلغ (2.65) بمستوى متوسط، وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (53.0%)،

وَبَلِغِ الانحراف المعياري (0.58)، وَجاءت أبعاد متغيّر التّحفيز على الشّكل التالي: احتلّ بُعد الحوافز المعنويّة المرتبة الأول بوسطٍ حسابيّ (3.09) بمستوى متوسّط، وَبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.41)، وَبأهميّة نسبيّة بلغت (61.8%)، واحتلّ بُعد الحوافز الماديّة المرتبة الثّانية بوسطٍ حسابيّ (2.20) بمستوى متوسّط، وَبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.76)، وَبأهميّة نسبيّة بلغت (44%)، ممّا يدلّ على توافر الحوافز يُعديها المعنوي والمادي ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة.

4.3.1.3 السؤال الفرعي الثالث:

ما مستوى توافر الرّضا الوظيفي في بلدية العين من وجه نظر العاملين فيها؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تمّ إجراء تحليل للبيانات المستلمة والمتعلّقة في متغيّر الرّضا الوظيفي وأبعاده، بقصد التعرف إلى المتوسّطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية كما هو موضّح بالجدول أدناه:

الجدول 4،4: توافر الرّضا الوظيفي ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة

الأبعاد	المتوسّط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	معامل الانفاق	الأهمية النسبية	الرتبة	الاتجاه
الرّضا عن الأجر	2.78	0.39	14.0	86.0	55.6	4	متوسّط
الرّضا عن محتوى العمل	2.90	0.56	19.3	80.7	58.0	3	متوسّط
الرّضا عن الجماعة	3.68	0.54	14.7	85.3	73.6	1	مرتفع
الرّضا عن ساعات العمل	3.11	0.47	15.1	84.9	62.2	2	متوسّط

متوسط	5	53.2	92.1	7.9	0.21	2.66	الرّضا عن نظام التّرقّيات والحوافز
متوسط		60.4	86.1	13.9	0.42	3.02	المتوسط العام

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من بيانات الجدول أعلاه، وجود اختلافٍ بين استجابات عيّنة البحث (مفردات العينة) في درجة موافقتهم على البنود الدّالة على توافر الرّضا الوظيفي ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة. ويبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسط الحسابي العام لمتغيّر الرّضا الوظيفي بلغ (3.02) بمستوى متوسط، وبأهميّة نسبيّة بلغت (60.4%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.42)، وجاءت أبعاد متغيّر الرّضا الوظيفي متباينة، حيث احتلّ بُعد الرّضا عن الجماعة المرتبة الأول بوسطٍ حسابيّ (3.68) بمستوى مرتفع، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.54)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (73.6%)، واحتلّ بُعد الرّضا عن ساعات العمل المرتبة الثانية بوسطٍ حسابيّ (3.11) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.47)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (62.2%)، واحتلّ بُعد الرّضا عن محتوى العمل المرتبة الثالثة بوسطٍ حسابيّ (2.90) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.56)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (58%)، واحتلّ بُعد الرّضا عن الأجر المرتبة الرابعة بوسطٍ حسابيّ (2.78) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.39)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (55.6%)، واحتلّ بُعد الرّضا عن نظام التّرقّيات والحوافز المرتبة الخامسة بوسطٍ حسابيّ (2.66) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريّ بلغ (0.21)، وبأهميّة نسبيّة بلغت (53.2%) ممّا يدلّ على توافر أبعاد الرّضا الوظيفي ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة.

4.3.1.4 السؤال الفرعي الرابع:

ما مستوى توافر الأداء الوظيفي في بلدية العين من وجه نظر العاملين فيها؟

للإجابة على هذا السؤال؛ فقد تم إجراء تحليل للبيانات المستلمة والمتعلقة في متغير الأداء الوظيفي للعاملين في مدينة العين، بقصد التعرف إلى المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والأهمية النسبية كما هو موضح بالجدول أدناه:

الجدول 4،5: توافر الأداء الوظيفي ببلدية مدينة العين الإماراتية

الاتجاه	الرتبة	الأهمية النسبية	معامل الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الابعاد
مرتفع	1	84.4	84.4	15.6	0.66	4.22	الالتزام بالتعليمات
متوسط	5	68.6	89.5	10.5	0.36	3.43	الإلمام بمهام العمل
مرتفع	3	76.2	91.3	8.7	0.33	3.81	إنجاز مهام العمل
مرتفع	2	79.2	90.4	9.6	0.38	3.96	المبادرة والإبداع والحكمة
مرتفع	4	74.8	93.0	7.0	0.26	3.74	الاتصال الجيد
مرتفع		76.6	95.0	5.0	0.19	3.83	المتوسط العام

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من بيانات الجدول أعلاه، وجود اختلاف بين استجابات عينة البحث (مفردات العينة) في درجة موافقتهم على البنود الدالة على توافر أبعاد الأداء الوظيفي في بلدية مدينة العين الإماراتية. ويُبين الجدول أعلاه أنّ المتوسط الحسابي العام لمتغير الأداء الوظيفي بلغ (3.83) بمستوى مرتفع، وبأهمية نسبية بلغت (76.6%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.19)، وجاءت أبعاد متغير الأداء الوظيفي متباينة؛ حيث احتلّ بُعد الالتزام بالتعليمات المرتبة الأولى بوسط حسابي (4.22) بمستوى مرتفع، وانحراف معياري بلغ

(0.66)، وبأهمية نسبية بلغت (84.4%)، واحتلَّ بُعد المبادرة والإبداع والحكمة المرتبة الثانية بوسطٍ حسابيٍّ (3.96) بمستوى مرتفع، وبانحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.38)، وبأهمية نسبية بلغت (79.2%)، واحتلَّ بُعد إنجاز مهام العمل المرتبة الثالثة بوسطٍ حسابيٍّ (3.81) بمستوى مرتفع، وبانحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.33)، وبأهمية نسبية بلغت (76.2%)، واحتلَّ بُعد الاتصال الجيد المرتبة الرابعة بوسطٍ حسابيٍّ (3.74) بمستوى مرتفع، وبانحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.26)، وبأهمية نسبية بلغت (74.8%)، واحتلَّ بُعد الإلمام بمهام العمل المرتبة الخامسة بوسطٍ حسابيٍّ (3.43) بمستوى متوسط، وبانحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.36)، وبأهمية نسبية بلغت (68.8%) مما يدلُّ على توافر أبعاد الأداء الوظيفي ببلدية مدينة العين الإماراتية.

وبناءً على ما سبق وللإجابة على السؤال الرئيس المتمثل فيما مدى توافر برامج التدريب والحوافز

والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ببلدية مدينة العين الإماراتية؟

للإجابة على هذا السؤال فقد تمَّ إجراء تحليل للبيانات المستلمة والمتعلقة في متغيّر التدريب والتحفيز

والرضا الوظيفي وأداء العاملين في مدينة العين، بقصد التعرف إلى المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

والأهمية النسبية كما هو موضح بالجدول أدناه:

الجدول 4،6: توافر متغيّرات الدراسة ببلدية مدينة العين الإماراتية

المتغيّرات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	معامل الاتفاق	الأهمية النسبية	الرتبة	الاتجاه
التدريب	3.58	0.56	15.6	84.4	71.6	2	متوسط
التحفيز	2.65	0.58	21.9	78.1	53.0	4	متوسط
الرضا الوظيفي	3.02	0.42	13.9	86.1	60.4	3	متوسط

الأداء الوظيفي	3.83	0.19	5.0	95.0	76.6	1	مرتفع
----------------	------	------	-----	------	------	---	-------

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من بيانات الجدول أعلاه، وجود اختلافٍ بين استجابات عينة البحث (مفردات العينة) في درجة موافقتهم على البنود الدالة على توافر متغيّرات الدراسة في بلدية مدينة العين الإماراتية، ويُبيّن الجدول أعلاه أنّ المتوسط الحسابي العام لمتغيّر الأداء الوظيفي بلغ (3.83) بمستوى مرتفع، وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (76.6%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.19). وبلغ المتوسط الحسابي العام لمتغيّر التدريب بلغ (3.58) بمستوى متوسط، وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (71.6%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.56)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لمتغيّر الرضا الوظيفي بلغ (3.02) بمستوى متوسط، وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (60.4%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.42)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لمتغيّر التحفيز (2.65) بمستوى متوسط، وبأهميةٍ نسبيةٍ بلغت (53%)، وبلغ الانحراف المعياري (0.58) واحتلّ بذلك المرتبة الأخيرة. وعليه تدلّ النتائج أعلاه على توافر جميع المتغيّرات في بلدية العين، وجاء متغيّر الأداء الوظيفي بمستوى مرتفع واحتلّ المرتبة الأولى، تلاه بُعد التدريب بالمرتبة الثانية بمستوى متوسط، وحلّ ثالثاً متغيّر الرضا الوظيفي وبمستوى متوسط أيضاً.

4.3.2 السؤال الرئيسي الثاني:

ما أثر كلّ من منظومة التدريب والتّحفيز والرّضا الوظيفي على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في بلدية العين؟

للإجابة على هذا السؤال الرئيسي للدراسة والذي تفرّع عنه أربعة أسئلة فرعية سوف يتمّ الإجابة

عن كلّ سؤالٍ منها بشكلٍ مستقل، ومن ثمّ تُجيب على السؤال الرئيسي، وعليه فقد تمثّل:

4.3.2.1 السؤال الفرعي الأول:

ما أثر منظومة التدريب على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في بلدية العين؟

للإجابة على هذا السؤال تمّ حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بين أبعاد التدريب (المتغير المستقل) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغير التابع). بالإضافة إلى تحليل الانحدار المتعدد (Multi linear Regression Analysis) لأبعاد متغير التدريب على تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، كما هو موضّح بالجدول أدناه:

الجدول 4،7: قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد التدريب وتطوير الأداء الوظيفي

البيان	الأداء الوظيفي
	قيمة معامل الارتباط
تحديد الاحتياجات التدريبية	0.856
تقييم المدرب	0.698
محتوى المادة التدريبية	0.874
البيئة التدريبية	0.862
الإجمالي	0.851

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

من نتائج الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين أبعاد التدريب (المتغير المستقل) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغير التابع) والدرجة الكلية، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.698، 0.874) عند مستوى دلالة 0.05، وثبتت الجدول أعلاه أنّ أعلى درجة ارتباط كانت بين محتوى المادة التدريبية والأداء الوظيفي حيث بلغت (0.874)، وجاءت بالمرتبة الثانية البيئة التدريبية بمعامل ارتباط بلغ (0.862)، وفي المرتبة الثالثة جاءت تحديد الاحتياجات التدريبية بقيمة بلغت (0.856)،

وأخيراً تقييم المدرب بالمرتبة الرابعة بمعامل ارتباط بلغ (0.698)، وبلغت درجة الارتباط بين متغير التدريب ومتغير الأداء الوظيفي (0.851).

الجدول 8،4: نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد متغير التدريب على تطوير الأداء الوظيفي

Sig*	قيمة F	(R ²) معامل التحديد	(R) معامل الارتباط الكلي	قيمة T	B معامل الانحدار	المتغير المستقل
0.00	550.8	0.773	0.879	**28.8	2.541	الثابت
				**6.5	0.195	محتوى المادة التدريبية
				**3.7	0.160	البيئة التدريبية

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

تُشير النتائج بالجدول أعلاه وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة؛ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغير التدريب على تطوير الأداء الوظيفي، إذ بلغ معامل الارتباط R الكلي حوالي (87.9%) عند مستوى دلالة أقل من (5%). أمّا معامل التحديد R² فقد بلغ حوالي (77.3%)، أي أنّ أبعاد متغير التدريب المتمثلة في (محتوى المادة التدريبية – البيئة التدريبية) ساهمت في تطوير الأداء الوظيفي بمقدار 77.3%، كما بلغت قيمة β للمتغيرات المستقلة المتمثلة في (المادة التدريبية – البيئة التدريبية) على الترتيب (0.160، 0.195) وهذا يعني أنّ الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام بالمتغيرات المستقلة تؤدي إلى زيادة في تطوير الأداء الوظيفي بقيمة β لكل متغير، ويؤكد معنوية تأثير أبعاد متغير التدريب على مستوى الأداء الوظيفي قيمة F والتي بلغت (550.85) وهي دالة عند مستوى أقل من (0.05). وإنّ خروج بُعدي تحديد الاحتياجات التدريبية وتقييم المدرب من النموذج لا يعني عدم تأثيرهما سواءً مُستقلين أو بطريقة غير

مباشرةً. وبناءً على ما سبق يمكن الإجابة على السؤال الفرعي الأول بقول: إنَّ أبعاد متغيّر التدريب المتمثلة

بالمحتوى التدريبي والبيئة التدريبية ساهمت في تطوير الأداء الوظيفي بمقدار 77.3%.

4.3.2.2 السؤال الفرعي الثاني:

ما أثر التحفيز على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في بلدية العين؟

للإجابة على هذا السؤال تمّ حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation

Coefficient) بين أبعاد التحفيز (المتغيّر المستقل) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغيّر التابع). بالإضافة إلى

تحليل الانحدار المتعدّد (Multi linear Regression Analysis) لأبعاد متغيّر التدريب على تطوير مستوى

الأداء الوظيفي للعاملين، كما هو موضّح بالجدول أدناه:

الجدول 9،4: قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد الحوافز بتطوير الأداء الوظيفي

البيان	الأداء الوظيفي
الحوافز المادية	0.820
الحوافز المعنوية	0.851
الإجمالي	0.839

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

من نتائج الجدول أعلاه يتّضح وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائية بين أبعاد التحفيز (المتغيّر

المستقل) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغيّر التابع) والدرجة الكلية، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين

(0.820، 0.851) عند مستوى دلالة 0.05، ويبيّن الجدول أعلاه أنّ أعلى درجة ارتباط بين الحوافز

المعنوية والأداء الوظيفي كانت معامل ارتباط بلغ (0.851)، وجاءت بالمرتبة الثانية الحوافز المادية بمعامل ارتباط بلغ (0.820)، وبلغت درجة الارتباط بين متغير الحوافز ومتغير الأداء الوظيفي (0.839).

الجدول 10،4: نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد متغير الحوافز على تطوير الأداء الوظيفي

Sig*	قيمة F	(R ²) معامل التحديد	(R) معامل الارتباط الكلية	قيمة T	B معامل الانحدار	المتغير المستقل
0.00	853.5	0.725	0.851	64.02	2.638	الثابت
				29.21	0.386	الحوافز المعنوية

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

تُشير النتائج بالجدول أعلاه وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة؛ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الحوافز المعنوية على تطوير الأداء الوظيفي؛ إذ بلغ معامل الارتباط R الكلي حوالي (85.1%) عند مستوى دلالة أقل من (5%). أما معامل التحديد R² فقد بلغ حوالي (72.5%)، أي أنّ متغير الحوافز المعنوية ساهم في تطوير الأداء الوظيفي بمقدار 72.5%، كما بلغت قيمة β للمتغير المستقل (0.386)، وهذا يعني أنّ الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام بالمتغير المستقل تؤدي إلى زيادة في تطوير الأداء الوظيفي بقيمة β لكل متغير مستقل، ويؤكد معنوية تأثير الحوافز المعنوية على مستوى الأداء الوظيفي قيمة F والتي بلغت (853.5) وهي دالة عند مستوى أقل من (0.05)، وهذا يُجيب على السؤال الفرعي الثاني: إنّ أبعاد متغير التحفيز ساهمت في تطوير الأداء الوظيفي بمقدار 72.5%.

4.3.2.3 السؤال الفرعي الثالث:

ما أثر التحفيز على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في بلدية العين؟

للإجابة على هذا السؤال تمّ حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation Coefficient) بين أبعاد الرضا الوظيفي (المتغير المستقل) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغير التابع). بالإضافة إلى تحليل الانحدار المتعدد (Multi linear Regression Analysis) لأبعاد متغير التدريب على تطوير مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، كما هو موضّح بالجدول أدناه:

الجدول 4، 11: قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي وتطوير الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	البيان
قيمة معامل الارتباط	
0.839	الرضا عن الأجر
0.769	الرضا عن محتوى العمل
0.827	الرضا عن جماعة العمل
0.875	الرضا عن ساعات العمل
0.804	الرضا عن نظام الترقيات
0.848	الإجمالي

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين أبعاد الرضا الوظيفي (المتغير المستقل) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغير التابع)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.769، 0.875) عند مستوى دلالة 0.05، ويُبيّن الجدول أعلاه أنّ أعلى درجة ارتباط كانت بين الرضا عن ساعات العمل والأداء الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (0.875)، وجاءت بالمرتبة الثانية الرضا عن الأجر

بمعامل ارتباط بلغ (0.839)، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد الرضا عن جماعة العمل بقيمة بلغت (0.827)، وفي المرتبة الرابعة جاء بُعد الرضا عن نظام الترفقات بقيمة بلغت (0.804)، وأخيراً الرضا عن محتوى العمل بالمرتبة الخامسة بمعامل ارتباط بلغ (0.769)، وبلغت درجة الارتباط بين متغير الرضا الوظيفي ومتغير الأداء الوظيفي (0.848).

الجدول 12،4: نتائج الانحدار المتعدد لأبعاد متغير الرضا الوظيفي على تطوير الأداء الوظيفي

Sig*	F	(R ²)	(R)	قيمة T	B	المتغير المستقل
مستوى الدلالة	قيمة	معامل التحديد	معامل الارتباط الكلي		معامل الانحدار	
				**76.3	2.735	الثابت
0.00	534.0	0.768	0.876	**9.4	0.288	الرضا عن ساعات العمل
				**1.98	0.073	الرضا عن الأجر

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

تُشير النتائج بالجدول أعلاه وفقاً لآراء أفراد عينة الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الرضا الوظيفي المتمثل في (الرضا عن ساعات العمل – الرضا عن الأجر)؛ على تطوير الأداء الوظيفي إذ بلغ معامل الارتباط R الكلي حوالي (87.6%) عند مستوى دلالة أقل من (5%). أما معامل التحديد R² فقد بلغ حوالي (76.8%)، أي أن (متغير الرضا عن ساعات العمل – الرضا عن الأجر) ساهم في تطوير الأداء الوظيفي بمقدار 76.8%، كما بلغت قيمة β للمتغير المستقل؛ الرضا عن ساعات العمل (0.288)، في حين بلغت قيمتها للمتغير المستقل الرضا عن الأجر (0.073) وهذا يعني أنّ

الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام بالمتغير المستقل تؤدي إلى زيادة في تطوير الأداء الوظيفي بقيمة β لكل متغير مستقل، ويؤكد معنوية تأثير المتغيرات المستقلة على مستوى الأداء الوظيفي قيمة F والتي بلغت (534.0) وهي دالة عند مستوى أقل من (0.05)، وهذا يجيب على السؤال الفرعي الثالث: إن أبعاد متغير الرضا الوظيفي ساهمت في تطوير الأداء الوظيفي بمقدار 76.8%.

وبناءً على ما سبق وللإجابة على السؤال الرئيس الثاني المتمثل في: ما أثر كل من منظومة التدريب

والتحفيز والرضا الوظيفي على تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في بلدية العين؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson's Correlation

Coefficient) بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد التدريب وأبعاد التحفيز (المتغيرات المستقلة) على تطوير

الأداء الوظيفي (المتغير التابع)، كما هو موضح بالجدول أدناه:

الجدول 4، 13: قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع الأداء

الوظيفي

الأداء الوظيفي	المتغير
قيمة معامل الارتباط	
0.851	التدريب
0.839	التحفيز
0.848	الرضا الوظيفي

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

من نتائج الجدول أعلاه يتضح وجود علاقة ارتباط طردية دالة إحصائياً بين متغيرات الدراسة

التدريب والتحفيز والرضا الوظيفي (المتغيرات المستقلة) وتطوير الأداء الوظيفي (المتغير التابع)، حيث

تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.839، 0.851)، حيث كانت العلاقة بين متغير التدريب ومتغير

الأداء الوظيفي هي العلاقة الأقوى عند قيمة (0.851)، تلاها العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي حيث بلغت قوة العلاقة (0.848)، وأخيراً جاء بُعد التحفيز عند قيمة بلغت (0.839)، ويكون الجواب على السؤال الفرعي الثالث متمثلاً بوجود علاقة بين متغيرات الدراسة المستقلة المتمثلة في التدريب والتحفيز والرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للعاملين ببلدية العين؛ ذات دلالة إحصائية.

4.3.3 السؤال الرئيسي الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى التدريب والتحفيز والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بلدية العين تُعزى (النوع، المستوى الإداري، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟
وللإجابة عن هذا السؤال الرئيسي فسوف يتم الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

4.3.3.1 السؤال الفرعي الأول:

هل توجد فروق في مستوى التدريب والتحفيز والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بلدية العين تُعزى للنوع (ذكور أو إناث)؟

وللإجابة على هذا السؤال فقد استخدم الباحث اختبار (ت) للدلالة على الفروق بين متوسطي عيّنتين مستقلّتين (Independent Sample T. Test) بواسطة برنامج (SPSS)، وأُجري اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الحوافر كما هو مبين أدناه.

الجدول 14،4: نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد البرامج التدريبية

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الاحتياجات التدريبية	ذكور	238	15.22	1.571	6.73	0.05	دالة
	إناث	88	14.01	0.988			
تقييم المدرب	ذكور	238	12.89	1.551	-	0.261	غير دالة
	إناث	88	13.16	2.729			
محتوى المادة التدريبية	ذكور	238	13.62	2.184	6.453	0.05	دالة
	إناث	88	11.98	1.597			
البيئة التدريبية	ذكور	238	16.42	1.507	5.183	0.05	دالة
	إناث	88	15.50	1.194			
برامج التدريب عامة	ذكور	238	58.15	5.743	4.985	0.05	دالة
	إناث	88	54.65	5.322			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه الخاص بنتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين تجاه أبعاد متغير التدريب وأثرها في الأداء الوظيفي، حيث بينت النتائج أنّ هناك فروقاً بين الجنسين (الذكور والإناث) في جميع مجالات التدريب إلا المجال الثاني (تقييم المدرب) حيث جاءت النتائج بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابة الذكور والإناث، فبلغ متوسط استجابة الذكور (12.89) ومتوسط استجابة الإناث (13.16) عند مستوى دلالة (0.261) وبلغت قيمة "ت" (-1.127). بينما بينت النتائج أنّ قيمة (ت) لباقي الأبعاد أنّ الفروق كانت لمصلحة الذكور، وذلك في تقييم مستوى المدرب كأحد أبعاد متغير التدريب، أمّا بالنسبة للمجالات (الأول، الثالث، الرابع،

الخامس) فقد أظهرت النتائج وجود فروقٍ دالةٍ بين الاستجابات في مجالات التدريب (الاحتياجات التدريبية، محتوى المادة التدريبية، البيئة التدريبية، برامج التدريب عامة).

وكذلك تمّ اختبار (ت) للدلالة على الفروق بين متوسطي عيّنتين مُستقلّتين (Independent Sample T. Test) بواسطة برنامج (SPSS)، وأُجري اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الحوافز كما هو مبينٌ أدناه:

الجدول 15،4: نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الحوافز

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الحوافز المادية	ذكور	238	11.74	3.942	6.053	0.05	دالة
	إناث	88	9.02	2.392			
الحوافز المعنوية	ذكور	238	15.83	2.076	5.899	0.05	دالة
	إناث	88	14.40	1.550			
الحوافز بصفة عامة	ذكور	238	27.57	5.961	6.063	0.05	دالة
	إناث	88	23.42	3.888			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من جدول نتائج الجدول أعلاه والمتعلق بنتائج اختبار (ت) لتحديد الفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى أبعاد الحوافز بشقيها المادي والمعنوي، تبين أنّ هناك فروق ذات دلالة معنوية بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الحوافز المادية والمعنوية لصالح الذكور، بمعنى أنّ الحوافز المادية والمعنوية

المقدمة للعاملين في بلدية العين هي ذات أثر أكبر على الذكور من الإناث، مما يعني أن الذكور العاملين ببلدية مدينة العين أكثر رضا من الإناث العاملين بنفس البلدية عن الحوافر المادية المقدمة لهم. كذلك بينت النتائج وجود فروقٍ دالةٍ إحصائياً عند مستوى 0.05 بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرضا عن الحوافر المعنوية المقدمة لهم لصالح الذكور، مما يعني أن الذكور العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية أكثر رضا من الإناث العاملين بنفس البلدية عن الحوافر المعنوية المقدمة لهم. كما يتضح من الجدول السابق أن المتغيرات الثلاثة (الحوافر المادية - الحوافر المعنوية - الحوافر بصفة عامة) جميعها دالة عن مستوى (0.05) لصالح الذكور، لذلك نقبل الفرض القائل " يختلف مستوى رضا العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية عن الحوافر المقدمة لهم باختلاف نوعهم (ذكور - إناث). ففي المتغير الأول (الحوافر المادية) بلغ متوسط استجابة الذكور (11.74)، ومتوسط استجابة الإناث (9.02) وقيمة "ت" (6.053) ومستوى دلالة (0.05) حيث كانت النتائج دالة، وبيّنت وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ لصالح الذكور. وفي المتغير الثاني (الحوافر المعنوية) بلغ متوسط استجابة الذكور (15.83)، ومتوسط استجابة الإناث (14.40) وقيمة "ت" (5.899) حيث كانت النتائج دالة، وبيّنت وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ لصالح الذكور. وفي المتغير الثالث (الحوافر بصفة عامة) بلغ متوسط استجابة الذكور (27.57)، ومتوسط استجابة الإناث (23.43) وقيمة "ت" (6.063) حيث كانت النتائج دالة، وبيّنت وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ لصالح الذكور.

يتضح من الجدول أعلاه الخاص بنتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين تجاه أبعاد متغير التدريب وأثرها في الأداء الوظيفي، حيث بينت النتائج أن هناك فروقاً بين الجنسين (الذكور والإناث) في جميع مجالات التدريب إلا المجال الثاني (تقييم المدرب) حيث

جاءت النتائج بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابة الذكور والإناث، فبلغ متوسط استجابة الذكور (12.89) والإناث (13.16) عند مستوى دلالة (0.261) وقيمة "ت" (-1.127). بينما بينت النتائج وقيمة (ت) لباقي الأبعاد أنّ الفروق كانت لمصلحة الذكور، وذلك في تقييم مستوى المدرب كأحد أبعاد متغير التدريب، أما بالنسبة للمجالات (الأول، الثالث، الرابع، الخامس) فقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة بين الاستجابات في مجالات التدريب (الاحتياجات التدريبية، محتوى المادة التدريبية، البيئة التدريبية، برامج التدريب عامة).

وكذلك تم إجراء اختبار (ت) للدلالة على الفروق بين متوسطي عيّنتين مستقلتين (Independent Sample T. Test) بواسطة برنامج (SPSS)، وأجري اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الرضا الوظيفي كما هو مبين أدناه:

الجدول 16،4: نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الرضا الوظيفي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الرضا عن الأجر	ذكور	238	11.43	1.60	6.798	0.05	دالة
	إناث	88	10.19	0.993			
الرضا عن محتوى العمل	ذكور	238	12.03	2.383	6.020	0.05	دالة
	إناث	88	10.42	1.238			
الرضا عن جماعة العمل	ذكور	238	15.11	2.213	5.780	0.05	دالة
	إناث	88	13.63	1.534			

دالة	0.05	6.297	1.881	12.81	238	ذكور	الرّضا عن ساعات العمل
			1.490	11.41	88	إناث	
دالة	0.05	8.242	0.850	10.86	238	ذكور	الرّضا عن الترقيات
			0.475	10.07	88	إناث	
دالة	0.05	6.584	8.648	62.23	238	ذكور	الرّضا الوظيفي
			5.525	55.72	88	إناث	بصفة عامة

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من جدول نتائج الجدول أعلاه والمتعلق بنتائج اختبار (ت) أنّ مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية باختلاف نوعهم (ذكور- إناث)؛ جاءت نتائج جميع أبعاد الرّضا الوظيفي دالة إحصائياً، وبيّنت النتائج أنّ متوسطي درجات الذّكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرّضا عن الأجر جاءت لصالح الذكور. وبيّنت النتائج أيضاً أنّ متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرّضا عن محتوى العمل جاءت لصالح الذكور، وبين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرّضا عن جماعة العمل جاءت لصالح الذكور، وكذلك، بين متوسطي درجات الذّكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرّضا عن ساعات العمل جاءت لصالح الذكور، وأيضاً بين متوسطي درجات الذّكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرّضا عن الترقيات جاء لصالح الذكور، وكذلك بين متوسطي درجات الذّكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الرّضا الوظيفي بصفة عامة كان لصالح الذكور.

توضّح نتائج المحور ككل وجود اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية باختلاف نوعهم (ذكور- إناث) لصالح الذكور، حيث بلغ متوسط استجابة الذكور في المتغير الأول الرضا عن الأجر (11.43) ومتوسط استجابة الإناث (10.19)، وبلغت قيمة "ت" (6.798)، وكانت النتائج دالة تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور، مما يعني أنّ الذكور أكثر رضا من الإناث عن الأجر الذي يتقاضونه. وفي المتغير الثاني (الرضا عن محتوى العمل) بلغ متوسط استجابة الذكور (12.03) ومتوسط استجابة الإناث (10.42) وقيمة "ت" (6.020) وكانت النتائج دالة، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور، مما يعني أنّ الذكور أكثر رضا عن العمل في بلدية العين من الإناث العاملات بنفس البلدية، وبشأن بُعد (الرضا عن جماعة العمل) بلغ متوسط استجابة الذكور (15.11) ومتوسط استجابة الإناث (13.63) وقيمة "ت" (5.780) وكانت النتائج دالة تُبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

وكذلك تم إجراء اختبار (ت) للدلالة على الفروق بين متوسطي عيّنتين مستقلتين (Independent Sample T. Test) بواسطة برنامج (SPSS)، وكان اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الأداء الوظيفي كما هو مبين أدناه:

الجدول 4، 17: نتائج اختبار (ت) للفرق بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تجاه أبعاد الأداء الوظيفي

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الالتزام بالتعليمات	ذكور	238	17.22	2.617	4.102	0.05	دالة
	إناث	88	15.91	2.424			

المتغير	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة
الإلمام بمهام العمل	ذكور	238	13.70	1.447	-	0.870	غير دالة
	إناث	88	13.73	1.491			
إنجاز مهام العمل	ذكور	238	15.37	1.362	2.678	0.01	دالة
	إناث	88	14.93	1.211			
المبادرة والإبداع والحكمة	ذكور	238	16.00	1.521	2.986	0.01	دالة
	إناث	88	15.44	1.421			
الاتصال الجيد	ذكور	238	15.00	1.049	1.152	0.250	غير دالة
	إناث	88	14.85	1.078			
الأداء الوظيفي بصفة عامة	ذكور	238	77.30	3.757	5.479	0.05	دالة
	إناث	88	74.86	2.964			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من نتائج الجدول أعلاه والمتعلق بنتائج اختبار (ت) أنّ مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية؛ يختلف باختلاف نوعهم (ذكور - إناث)، حيث بيّنت النتائج وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الالتزام بالتعليمات لصالح الذكور. وبيّنت عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الإلمام بمهام العمل، وبيّنت وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى إنجاز

مهام العمل لصالح الذكور، وكذلك بينت وجود فروقٍ دالةٍ إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى المبادرة والإبداع والحكمة في العمل لصالح الذكور.

وأظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الاتصال الجيد في العمل، وكذلك عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائياً بين متوسطي درجات الذكور والإناث العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى الأداء الوظيفي بصفةٍ عامة لصالح الذكور.

ويبين الجدول أعلاه أنّ جميع متغيرات المحور دالةٍ إحصائياً باستثناء متغير الاتصال الجيد ومتغير الإمام بمهام العمل، حيث يوجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ بين الذكور والإناث في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية باختلاف نوعهم (ذكور - إناث) لصالح الذكور، ما عدا المتغيرين (الثاني - الخامس) (الإمام بمهام العمل - الاتصال الجيد) على التوالي، حيث جاءت النتائج بعدم وجود فروقٍ فرديةٍ بين الذكور والإناث في متغيري (الإمام بمهام العمل - الاتصال الجيد) حيث بلغ متوسط استجابة الذكور (13.70) ومتوسط استجابة الإناث (13.73) وبمستوى دلالةٍ (0.870) بالنسبة لمتغير الإمام بمهام العمل، أي أنّه لا توجد فروقٌ بين الذكور والإناث في الإمام بمهام العمل وأنّ جميعهم يمتنعون بنفس المهارات من الإتقان في أدائهم الوظيفي. أمّا في الاتصال الجيد بلغ متوسط استجابة الذكور (15.00)، ومتوسط استجابة الإناث (14.85) وبمستوى دلالةٍ (0.250).

4.3.3.2 السؤال الفرعي الثاني:

هل توجد فروق في مستوى التدريب والتحفيز والرّضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بلدية العين تُعزى للمستوى الإداري (إدارة عليا، إدارة تنفيذية، إدارة وسطي)؟

ولإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way

Analysis of Variance (ANOVA)، وكانت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 4، 18: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغيّر التدريب وأبعاده والتي تُعزى لمتغيّر مستويات الإدارة (إدارة تنفيذية- إدارة وسطي- إدارة عليا) التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين

المتغيّر	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها
الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	1.497	2	0.748	غير دالة 0.317 (0.728)
	داخل المجموعات	761.746	323	2.358	
	الكلية	763.242	325		
تقييم المدرب	بين المجموعات	0.719	2	0.359	غير دالة 0.095 (0.909)
	داخل المجموعات	1221.763	323	3.783	
	الكلية	1222.482	325		
محتوى المادّة التدريبية	بين المجموعات	6.986	2	3.493	غير دالة 0.743 (0.477)
	داخل المجموعات	1518.695	323	4.702	
	الكلية	1525.681	325		

غير دالة	0.805 (0.448)	1.778	2	3.556	بين المجموعات	البيئة التدريبية
		2.209	323	713.477	داخل المجموعات	
			325	717.034	الكلية	
غير دالة	0.583 (0.559)	19.920	2	39.841	بين المجموعات	البرامج التدريبية بصفة عامة
		34.147	323	11029.389	داخل المجموعات	
			325	11069.230	الكلية	

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أعلاه نتائج تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات الإدارة التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين في مستوى متغير التدريب، حيث بيّنت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى تحديد الاحتياجات التدريبية تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبع لها العاملون، وبيّنت كذلك عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى بُعد المدرّبين ببلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبع لها العاملون، وكذلك عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى محتوى المادة التدريبية للعاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وأيضاً بيّنت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى بُعد البيئة التدريبية تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبع لها العاملون، وأخيراً بيّنت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى متغير التدريب بصفةٍ عامةٍ تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبع لها العاملون.

وكما أنّ الجدول أعلاه يوضّح تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات الإدارة التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين في مستوى أبعاد متغير التدريب، ففي البعد الأول (الاحتياجات التدريبية) كان مجموع المربعات بين المجموعات (21,497) ومتوسط مربعات (0.748) أمّا داخل المجموعات

(761.746) والدرجة الكلية (763.242) ومستوى الدلالة (0.728) وهذا يعني أنّ العاملين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية يحتاجون إلى البرامج التدريبية بدون فروق في المحتوى التدريبي أو احتياجاتٍ محدّدةٍ لكليهما، وفي البعد الثاني (تقييم المدرب) كان مجموع المربعات بين المجموعات (0.719) ومتوسط المربعات (0.748) أما داخل المجموعات (1221.763) والدرجة الكلية (1222.482) ومستوى الدلالة (0.909) ويتّضح أنّه لا توجد فروق دالّة إحصائياً بين اختلاف المستويات الإدارية بالنسبة لتقييم المدرب.

وفي البعد الثالث (محتوى المادة التدريبية) كان مجموع المربعات بين المجموعات (6.986) ومتوسط المربعات (3.493) أما داخل المجموعات (1518.695) والدرجة الكلية (1525.681) ومستوى دلالة (0.477) ويتّضح أنّه لا توجد فروق دالّة إحصائياً بين اختلاف المستويات الإدارية بالنسبة لمحتوى البيئة التدريبية، وفي البعد الرابع (البيئة التدريبية) كان مجموع المربعات بين المجموعات (3.556) ومتوسط مربعات (1.778) أما داخل المجموعات (713.477) والدرجة الكلية (717.034) ومستوى الدلالة (0.477) ويتّضح أنّه لا توجد فروق دالّة إحصائياً بين مختلف المستويات الإدارية بالنسبة لبُعد البيئة التدريبية. وبالنسبة للمحور ككل فإنّه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيّر المستوى الإداري من إدارة تنفيذية أو إدارة وسطى أو إدارة عليا.

وبشأن متغيّر الحوافز استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، لمعرفة أن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بشأن متوسطات أبعاد متغيّر الحوافز، وكانت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 4، 19 نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الحوافز وأبعاده والتي تُعزى

لمتغير مستويات الإدارة (إدارة تنفيذية- إدارة وسطى- إدارة عليا) التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الحوافز المادية	بين المجموعات	16.286	2	8.143	0.567 (0.568)	غير دالة
	داخل المجموعات	4636.711	323	14.355		
	الكلية	4652.997	325			
الحوافز المعنوية	بين المجموعات	4.264	2	2.132	0.507 (0.603)	غير دالة
	داخل المجموعات	1358.242	323	4.205		
	الكلية	1362.506	325			
الحوافز بصفة عامة	بين المجموعات	36.756	2	18.378	0.549 (0.578)	غير دالة
	داخل المجموعات	10805.857	323	33.455		
	الكلية	10842.613	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أعلاه أنّ نتائج تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات الإدارة التي يتبع لها

العاملون في بلدية مدينة العين في مستوى متغير الحوافز وأبعاده؛ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

مستوى بُعد الحوافز المادية للعاملين في بلدية العين تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، كما

أما بيّنت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى بُعد الحوافز المادية للعاملين في بلدية العين

تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وأيضاً على مستوى المتغير ككل بيّنت النتائج عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية على متغير الحوافز تُعزى لمتغير المستوى الإداري (إدارة عليا أو إدارة وسطى أو إدارة تنفيذية).

هذا وقد بيّن الجدول السابق نتائج تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات الإدارة التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين في مستوى متغير الحوافز المقدمة لهم، أنه لا يوجد اختلاف في مستوى الحوافز المقدمة للعاملين في بلدة العين الإماراتية باختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها (إدارة تنفيذية- إدارة وسطى- إدارة عليا)، حيث كان مستوى الدلالة في الأبعاد (الحوافز المادية - الحوافز المعنوية) وكذلك متغير الحوافز بصفة عامة أكبر من (0.05) سواءً بين المجموعات أو داخل المجموعات.

وبشأن متغير الرضا الوظيفي استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، لمعرفة إن كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بشأن متوسطات أبعاد متغير الحوافز وكانت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 4، 20: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الرضا الوظيفي وأبعاده والتي تُعزى لمتغير مستويات الإدارة (إدارة تنفيذية- إدارة وسطى- إدارة عليا) التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الرضا عن الأجر	بين المجموعات	0.998	2	0.499	0.204 (0.816)	غير دالة
	داخل المجموعات	789.861	323	2.445		
	الكلي	790.859	325			

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الرّضا عن محتوى العمل	بين المجموعات	3.689	2	1.845	0.363 (0.696)	غير دالة
	داخل المجموعات	1641.050	323	5.081		
	الكلية	1644.739	325			
الرّضا عن جماعة العمل	بين المجموعات	7.477	2	3.738	0.806 (0.448)	غير دالة
	داخل المجموعات	1498.254	323	4.639		
	الكلية	1505.730	325			
الرّضا عن ساعات العمل	بين المجموعات	4.165	2	2.082	0.583 (0.559)	غير دالة
	داخل المجموعات	1153.850	323	3.572		
	الكلية	1158.015	325			
الرّضا عن التّرفيات	بين المجموعات	0.068	2	0.034	0.047 (0.954)	غير دالة
	داخل المجموعات	230.656	323	0.714		
	الكلية	230.724	325			
الرّضا الوظيفي بصفة عامة	بين المجموعات	59.916	2	29.958	0.420 (0.658)	غير دالة
	داخل المجموعات	23047.336	323	71.354		
	الكلية	23107.252	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

تبين النتائج المعروضة في الجدول أعلاه أنّ مستوى الرّضا الوظيفي لدى العاملين ببلدية مدينة

العين الإماراتية باختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها (إدارة تنفيذية- إدارة وسطى - إدارة عليا)؛ أظهرت

عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى رضا العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة عن أجر العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وبيّنت كذلك عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى رضا العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة عن محتوى العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وكذلك عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى رضا العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة عن جماعة العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وعدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى رضا العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة عن ساعات العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وأخيراً عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى رضا العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة عن الترقيات في العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وعدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى متغيّر الرضا الوظيفي بصفةٍ عامّةٍ للعاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها.

ويّضح من جدول مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة باختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها (إدارة تنفيذية- إدارة وسطى- إدارة عليا)؛ أنّ جميع متغيّرات المحور (الرضا عن الأجر- الرضا عن محتوى العمل- الرضا عن جماعة العمل- الرضا عن ساعات العمل- الرضا عن الترقيات- الرضا الوظيفي بصفةٍ عامّة) جميعها جاءت غير دالّةٍ إحصائيّاً وبالتالي لا توجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيّة تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها سواءً كانت (إدارة تنفيذية- إدارة وسطى- إدارة عليا). حيث بلغ مستوى دلالة المتغيّر الأول (الرضا عن الأجر) (0.816) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنّه لا توجد فروقٌ بين المجموعات أو داخل المجموعات، كما بلغ مستوى دلالة المتغيّر الثاني (الرضا عن محتوى العمل) (0.696) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروقٌ

بين المجموعات أو داخل المجموعات، وبلغ مستوى دلالة المتغير الثالث (الرضا عن جماعة العمل) (0.448) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات، وأيضاً بلغ مستوى دلالة المتغير الرابع (الرضا عن ساعات العمل) (0.559) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات، وبلغ مستوى دلالة المتغير الخامس (الرضا عن الترقيات) (0.954) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات، وأخيراً بلغ مستوى دلالة المتغير الرضا الوظيفي ككل (0.685) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات.

وبشأن متغير الرضا الوظيفي استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، لمعرفة إن كانت هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بشأن متوسطات أبعاد متغير الأداء الوظيفي وكانت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 21،4: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الأداء الوظيفي وأبعاده والتي تُعزى لمتغير مستويات الإدارة (إدارة تنفيذية - إدارة وسطى - إدارة عليا) التي يتبع لها العاملون في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الالتزام بالتعليمات	بين المجموعات	18.517	2	9.258	1.343 (0.263)	غير دالة
	داخل المجموعات	2226.812	323	6.894		
	الكلية	2245.328	325			

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدالة
الإلمام بمهام العمل	بين المجموعات	4.356	2	2.178	1.026 (0.359)	غير دالة
	داخل المجموعات	685.374	323	2.122		
	الكلية	689.730	325			
إنجاز مهام العمل	بين المجموعات	2.676	2	1.338	0.749 (0.474)	غير دالة
	داخل المجموعات	577.192	323	1.787		
	الكلية	579.868	325			
المبادرة والإبداع والحكمة	بين المجموعات	1.492	2	0.746	0.325 (0.723)	غير دالة
	داخل المجموعات	742.143	323	2.298		
	الكلية	743.635	325			
الاتصال الجيد	بين المجموعات	1.984	2	0.992	0.886 (0.413)	غير دالة
	داخل المجموعات	361.575	323	1.119		
	الكلية	363.558	325			
الأداء الوظيفي بصفة عامة	بين المجموعات	30.325	2	15.162	1.098 (0.335)	غير دالة
	داخل المجموعات	4460.685	323	13.810		
	الكلية	4491.009	325			

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

تُظهر بيانات الجدول أعلاه أنّ نتائج تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات الإدارة التي يتبع لها العاملون ببلدية مدينة العين في مستوى الأداء الوظيفي؛ أظهرت عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى التزام العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتيّة بتعليمات العمل تُعزى لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها كما أنّها بيّنت عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى إلمام العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتيّة بمهام العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وكذلك عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى إنجاز العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتيّة لمهام العمل ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وعدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى المبادرة والإبداع والحكمة في العمل للعاملين ببلدية مدينة العين ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها. وكذلك عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى الاتصال الجيد في العمل للعاملين ببلدية مدينة العين الإماراتيّة ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها، وعدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى الأداء الوظيفي بصفةٍ عامّةٍ للعاملين ببلدية مدينة العين الإماراتيّة ترجع لاختلاف مستوى الإدارة التي يتبعون لها.

ويّضح من الجدول السابق الخاص بتحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات الإدارة التي يتبع لها العاملون ببلدية مدينة العين في مستوى الأداء الوظيفي؛ أنّ جميع الأبعاد المحور (الالتزام بالتعليمات - الإلمام بمهام العمل - إنجاز مهام العمل - المبادرة والإبداع والحكمة - الاتصال الجيد) ومتغيّر الأداء الوظيفي بصفةٍ عامّةٍ غير دالّةٍ إحصائيّاً ولا توجد فروق ذات دلالة، حيث بلغ مستوى دلالة البعد الأول (الالتزام بالتعليمات) (0.263) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنّه لا توجد فروقٍ بين المجموعات أو داخل المجموعات، كما بلغ مستوى دلالة البعد الثاني (الإلمام بمهام العمل) (0.359) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنّه لا توجد فروقٍ بين المجموعات أو داخل المجموعات في بُعد الإلمام بمهام العمل

ومعرفة القواعد العامة للمنظمة للعمل داخل بلدية مدينة العين الإماراتية، وقد بلغ مستوى دلالة البعد الثالث (إنجاز مهام العمل) (0.474) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات في بُعد إنجاز العمل، وبلغ مستوى دلالة البعد الرابع (المبادرة والإبداع والحكمة) (0.723) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات في بُعد الإبداع داخل العمل والحكمة، وأخيراً فقد بلغ مستوى دلالة البعد الخامس (الاتصال الجيد) (0.413) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات، ويشان متغير الأداء الوظيفي ككل فقد بلغ مستوى دلالة المتغير (الأداء الوظيفي بصفة عامة) (0.335) وهو مستوى أعلى من (0.05) لذلك فإنه لا توجد فروق بين المجموعات أو داخل المجموعات في الأداء الوظيفي ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المستوى الإداري (إدارة تنفيذية أو إدارة وسطى أو إدارة عليا).

4.3.3.3 السؤال الفرعي الثالث:

هل توجد فروق في مستوى التدريب والتحفيز والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بلدية العين تُعزى

للمستوى الإداري (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط)؟

وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way

Analysis of Variance (ANOVA)، وكانت النتائج الخاصة بمتغير التدريب ومعرفة اتجاه الفروق كما

هو مبين أدناه.

الجدول 4، 22: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير التدريب وأبعاده والتي تُعزى

لمتغير المؤهلات الدراسية للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F ومستوى دلالتها	الدلالة
الاحتياجات التدريسية	بين المجموعات	58.364	4	14.591	6.645 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	704.879	321	2.196		
	الكلية	763.242	325			
تقييم المدرب	بين المجموعات	25.993	4	6.498	1.743 (0.140)	غير دالة
	داخل المجموعات	1196.489	321	3.727		
	الكلية	1222.482	325			
محتوى المادة التدريسية	بين المجموعات	114.523	4	28.631	6.513 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	1411.158	321	4.396		
	الكلية	1525.681	325			
البيئة التدريسية	بين المجموعات	58.269	4	14.567	7.098 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	658.765	321	2.052		
	الكلية	717.034	325			
البرامج التدريسية بصفة عامة	بين المجموعات	915.830	4	228.957	7.238 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	10153.400	321	31.631		
	الكلية	11069.230	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أعلاه من نتائج تحليل التباين البسيط للفروق بين المؤهلات الدراسية للعاملين

في بلدية مدينة العين في مستوى متغير التدريب وأبعاده المقدمة لهم كما يلي:

وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية تُعزى لاختلاف المؤهل الدراسي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى بُعد تقييم المدرب من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية؛ ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي، وبيّنت النتائج وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية عن بُعد محتوى المادة التدريبية تُعزى لاختلاف المؤهل الدراسي، وأيضاً أظهرت النتائج وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية في مستوى بُعد البيئة التدريبية ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي، وكذلك بيّنت النتائج وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية عن متغير التدريب بصفةٍ عامةٍ ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي. ومن خلال مراجعة ذلك الجدول، يتضح أنّ تحليل التباين البسيط للفروق بين المؤهلات الدراسية للعاملين في بلدية مدينة العين في مستوى التدريب، أنّه يوجد فروقٍ دالةٍ إحصائيةً داخل المجموعات وبين المجموعات ترجع إلى المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) بالنسبة للمحور الأول التدريب ومجالاته المختلفة ما عدا المجال الثاني تقييم المدرب.

ففي البعد الأول (الاحتياجات التدريبية) بلغ مجموع المربعات داخل المجموعات (58.364)

ومجموع المربعات بين المجموعات (25.993)، ومتوسط المربعات بين المجموعات (14.591) ومتوسط

المربعات داخل المجموعات (2.196). وكانت قيمة "ت" (6.645) ومستوى الدلالة (0.05) وهي

قيمة دالة، أي تدلّ على وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد تحديد الاحتياجات من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين. وأما بشأن البُعد الثاني (تقييم المدرب) بلغ مجموع المربعات داخل المجموعات (1196.489) ومجموع المربعات بين المجموعات (1222.482)، ومتوسّط مربعات بين المجموعات (6.498) ومتوسّط مربعات داخل المجموعات (3.727). وكانت قيمة "ت" (1.743) ومستوى دلالة (0.140) وهي غير دالة، وبالتالي بيّنت النتائج أنّه لا توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً في مستوى تقييم المدرب ببلدية مدينة العين الإماراتية ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسّط، أو ما دون الدبلوم المتوسّط).

البُعد الثالث (محتوى المادة التدريسية) بلغ مجموع المربعات داخل المجموعات (1525.681) ومجموع المربعات بين المجموعات (114.523)، ومتوسّط المربعات بين المجموعات (28.631) ومتوسّط المربعات داخل المجموعات (4.396). وكانت قيمة "ت" (6.513) ومستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة دالة أي توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً في مستوى رضا العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية عن محتوى المادة التدريسية بالبرامج التدريسية ترجع لاختلاف المؤهل (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسّط، أو ما دون الدبلوم المتوسّط). أما بشأن البُعد الرابع (البيئة التدريسية) بلغ مجموع المربعات داخل المجموعات (658.765) ومجموع المربعات بين المجموعات (58.269)، ومتوسّط المربعات بين المجموعات (14.567) ومتوسّط المربعات داخل المجموعات (2.025). وكانت قيمة "ت" (7.098) ومستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة دالّةٌ أي يوجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية عن مستوى البيئة التدريسية بالبرامج التدريسية ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسّط، أو ما دون الدبلوم المتوسّط).

والبعد الخامس (البرامج التدريبية بصفة عامة) بلغ مجموع المربعات داخل المجموعات (10153.400)، ومجموع المربعات بين المجموعات (915.830)، ومتوسط المربعات بين المجموعات (228.957)، ومتوسط المربعات داخل المجموعات (31.631). وكانت قيمة "ت" (7.238) ومستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة دالة على وجود فروق دالة إحصائية من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية عن مستوى البيئة التدريبية بالبرامج التدريبية ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط).

ويهدف التعرف على اتجاهات الفروق التي تُعزى لمتغير (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) في متغير التدريب؛ قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهل دراسي وذلك في بُعد الاحتياجات التدريبية، ثم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه:

الجدول 4، 23: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد الاحتياجات التدريبية

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	14.53	14.97	15.82	14.88	14.14

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 24: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	0.444	-			
البكالوريوس	*1.287	*0.843	-		
الماجستير	0.352	0.092-	0.935-	-	
الدكتوراه	0.386-	0.830-	*1.673-	0.738-	-

(* الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05)

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أنّ الفروق في مستوى بُعد تحديد الاحتياجات التدريسية والتي تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس.

وللتعرف على اتجاه الفروق في مستوى بُعد محتوى المادة التدريسية، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد محتوى المادة التدريسية، ثمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها الجدول التالي:

الجدول 25،4: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد محتوى المادة التدريسية

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه

12.39	13.07	14.47	13.33	12.53	المتوسط
-------	-------	-------	-------	-------	---------

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 26: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	0.803	-			
البكالوريوس	*1.945	1.143	-		
الماجستير	0.543	0.260-	1.402-	-	
الدكتوراه	0.136-	0.938-	*2.081-	0.679-	-

(* الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05)

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى بُعد محتوى المادة التدريبية المقدمة في البرامج

التدريبية جاءت لصالح الحاصلين على البكالوريوس، حيث بلغت نسبة الفروق لصالح البكالوريوس

(1.945) بمستوى دلالة (0.05).

وللتعرف على اتجاه الفروق في مستوى بُعد البيئة التدريبية: قام الباحث بحساب المتوسطات

الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهل دراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون

الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد البيئة التدريبية، ثم تم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه:

الجدول 4، 27: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد البيئة التدريبية

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	15.70	16.32	17.08	15.90	15.75

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 28: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط					
دبلوم متوسط	0.624	-			
البكالوريوس	*1.379	0.755	-		
الماجستير	0.205	0.420-	*1.174-	-	
الدكتوراه	0.050	0.574-	*1.329-	0.155-	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى البيئة التدريبية والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية

(دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين

على مؤهل البكالوريوس، وبلغت الفروق (1.379)، (1.329) لصالح البكالوريوس.

وللتعرّف على اتجاه الفروق في مستوى التدريب بصفةٍ عامةٍ: قام الباحث بحساب المتوسطات

الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون

الدبلوم المتوسط) وذلك في متغيّر التدريب بصفةٍ عامةٍ، ثمّ تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما

يوصّفها الجدول أدناه:

الجدول 4، 29: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في محور البرامج التدريبية

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	55.57	57.70	60.76	56.79	54.50

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 30: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				

			-	2.125	دبلوم متوسط
		-	3.067	*5.192	البكالوريوس
	-	*3.977-	0.910-	1.214	الماجستير
-	2.286-	*6.263-	3.196-	1.071-	الدكتوراه

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أنّ الفروق في مستوى متغير التدريب والتي تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس.

وأما بشأن معرفة الفروق في مستوى متغير الحوافز وأبعاده والتي تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وللإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، وكانت النتائج الخاصة بمتغير الحوافز ومعرفة اتجاه الفروق كما هو مبين أدناه:

الجدول 31،4: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الحوافز وأبعاده والتي تُعزى

لمتغير المؤهلات العلمية للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
	بين المجموعات	349.474	4	87.369	6.517	

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الحوافر المادية	داخل المجموعات	4303.523	321	13.407	(0.05)	دالة
	الكلية	4652.997	325			
الحوافر المعنوية	بين المجموعات	103.851	4	25.963	6.621 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	1258.655	321	3.921		
	الكلية	1362.506	325			
الحوافر بصفة عامة	بين المجموعات	829.890	4	207.473	6.651 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	10012.723	321	31.192		
	الكلية	10842.613	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أنّ تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في أبعاد متغير الحوافز والتي تُعزى للمؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) للعاملين في بلدية العين تبين وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الحوافز المادية من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي، وكما تبين أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الحوافز المعنوية من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي، وأخيراً أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى متغير الحوافز المادية من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين

الإماراتية تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط).

وللتعرف على اتجاه تلك الفروق في الرضا عن الحوافز المادية؛ قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهل دراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد الحوافز المادية، ثم تم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها جدول: (44،3)، و(45،3):

الجدول 4،32: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد الحوافز المادية

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	10.01	11.24	13.32	10.74	9.46

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4،33: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات الخمسة

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	1.229	-			

		-	*2.073	*3.302	البكالوريوس
	-	*2.578-	0.505-	0.724	الماجستير
-	1.274-	*3.852-	1.779-	0.550-	الدكتوراه

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يبين الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى الحوافز المادية والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية جاءت

لصالح الحاصلين على البكالوريوس.

وللتعرّف على اتجاه الفروق في مستوى الحوافز المعنوية: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية

لأفراد العينة في كل مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم

المتوسط) وذلك في بُعد الحوافز المعنوية، ثم تم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها الجدول

أدناه:

الجدول 4، 35: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد الحوافز المعنوية

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	14.90	15.62	16.68	15.10	14.71

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 36: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-					
دبلوم متوسط	0.722	-				
البكالوريوس	*1.784	1.063	-			
الماجستير	0.195	0.526-	*1.589-	-		
الدكتوراه	0.186-	0.907-	*1.970-	0.381-	-	

(* الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05)

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

وبيّن الجدول أعلاه أنّ اتجاه الفروق في مستوى الحوافز المعنوية من وجهة نظر العاملين في بلدية العين؛ والتي تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس. وأخيراً وللتعرف على اتجاه الفروق في مستوى بُعد الحوافز بصفةٍ عامّةٍ: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهل دراسيٍّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد الحوافز، ثمّ تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه:

الجدول 4، 37: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في محور الحوافز

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	24.91	26.86	30	25.83	24.18

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4،38: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	1.195	-			
البكالوريوس	*5.086	3.135	-		
الماجستير	0.919	1.032-	*4.167-	-	
الدكتوراه	0.736-	2.686-	*5.821-	1.655-	-

(* الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05)

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى متغير الحوافز بشكل عام من وجهة نظر العاملين في بلدية العين؛ والتي تُعزى لمتغير المؤهلات (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) الدراسة جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، حيث جاءت الفروق لصالح الحاصلين على البكالوريوس بنسبة (5.086) وبمستوى دلالة (0.05).

وأما بشأن معرفة الفروق في مستوى متغيّر الرضا الوظيفي وأبعاده والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات

العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وللإجابة عن هذا

السؤال استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance

(ANOVA)، وكانت النتائج الخاصة بمتغيّر الرضا الوظيفي ومعرفة اتجاه الفروق كما هو مبين أدناه:

الجدول 4، 39. نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغيّر الرضا الوظيفي وأبعاده والتي

تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغيّر	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدالة
الرّضا عن الأجر	بين المجموعات	55.521	4	13.880	6.059 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	735.338	321	2.291		
	الكلية	790.859	325			
الرّضا عن محتوى العمل	بين المجموعات	123.200	4	30.800	6.498 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	1521.539	321	4.740		
	الكلية	1644.739	325			
الرّضا عن جماعة العمل	بين المجموعات	145.241	4	36.310	8.567 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	1360.489	321	4.238		
	الكلية	1505.730	325			
الرّضا عن	بين المجموعات	97.136	4	24.284	7.348 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	1060.880	321	3.305		

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
ساعات العمل	الكلية	1158.015	325			
الرضا عن الترقيات	بين المجموعات	11.648	4	2.912	4.267 (0.01)	دالة
	داخل المجموعات	219.076	321	0.682		
	الكلية	230.724	325			
الرضا الوظيفي بصفة عامة	بين المجموعات	1901.545	4	475.386	7.196 (0.05)	دالة
	داخل المجموعات	21205.706	321	66.061		
	الكلية	23107.252	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في مستوى أبعاد متغير الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) بينت وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بُعد أجر العمل من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لمؤهلهم الدراسي. وبينت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بُعد محتوى العمل من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لمؤهلهم الدراسي، وأيضاً بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جماعة العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ساعات العمل من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين

الإماراتية تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي، أخيراً دلّت النتائج على وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائياً في مستوى بُعد رضا العاملين عن الترقيات من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي، وبشأن متغيّر الرضا الوظيفي بشكلٍ عام فقد بيّنت الدراسة وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في مستوى هذا المتغيّر من وجهة نظر العاملين في بلدية العين تُعزى لاختلاف مؤهلهم الدراسي. يتّضح من جدول تحليل التباين البسيط للفروق في مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في بلدية العين الإماراتية وفقاً للمؤهل الدراسي؛ أنّ جميع المجالات المرتبطة بمتغيّر المؤهل الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت نتائجها دالة إحصائياً، ودلّت على وجود فروقٍ دالّةٍ ترجع إلى المستوى التعليمي لهم. ففي المتغيّر الأول (الرضا عن الأجر) كان مجموع المربعات بين المجموعات (55.521) ومتوسط المربعات بين المجموعات (13.880) ودرجة حرية (4)، أمّا داخل المجموعات فكانت مجموع المربعات (735.338) ومتوسط المربعات (735.338) والدرجة كلية (790.859)، وبلغت قيمة "ت" (6.059) ومستوى الدلالة (0.05)، وجاءت جميع محاور القسم بنفس مستوى الدلالة، أي أنّه توجد فروقٌ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في جميع المتغيّرات (الرضا عن الأجر - الرضا عن محتوى العمل - الرضا عن جماعة العمل - الرضا عن ساعات العمل - الرضا عن الترقيات - الرضا الوظيفي بصفةٍ عامّةٍ، وجاءت جميعها بمستوى دلالةٍ (0.05).

وبغرض التّعرف على اتجاه الفروق في بُعد الرضا عن الأجر: قام الباحث بحساب المتوسطات

الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون

الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد أجر العمل، ثم تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها

الجدول التالي:

الجدول 4،40: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد أجر العمل

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	10.67	11.20	12.00	11.02	10.50

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4،41: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	0.531	-			
البكالوريوس	*1.329	0.797	-		
الماجستير	0.352	0.179-	0.976-	-	
الدكتوراه	0.171-	0.703-	*1.500-	0.524-	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول السابق أنّ الفروق في مستوى بُعد الرضا عن أجر العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين الحاصلين على ما دون الدبلوم والدبلوم المتوسط والماجستير والدكتوراه.

وللتعرّف على اتجاه الفروق في بعد الرضا عن محتوى العمل: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد محتوى العمل، ثم تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول أدناه:

الجدول 4،4: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بعد محتوى العمل

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	11.03	11.68	13.03	11.52	10.71

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4،4: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات الخمسة

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
----------	---------------------------	-------------	-------------	-----------	-----------

				-	ما دون الدبلوم المتوسط
			-	0.647	دبلوم متوسط
		-	*1.351	*1.998	البكالوريوس
	-	1.503-	0.152-	0.495	الماجستير
-	0.810-	*2.312-	0.961-	0.314-	الدكتوراه

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتّضح من الجدول السابق أنّ الفروق في مستوى الرضا عن محتوى العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين الحاصلين على ما دون الدبلوم والدبلوم المتوسط والماجستير والدكتوراه.

وللتّعرف على اتجاه الفروق في مستوى بُعد الرضا عن جماعة العمل: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد جماعة العمل، ثمّ تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها الجدول أدناه:

الجدول 4،4: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بعد جماعة العمل

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	14.16	14.85	16.24	14.38	13.71

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 45: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس في بُعد جماعة العمل:

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	0.694	-			
البكالوريوس	*2.080	*1.385	-		
الماجستير	0.224	-0.470	*1.856	-	
الدكتوراه	-0.443	-1.137	*2.523	-0.667	-

(* الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05)

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى الرضا عن جماعة العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين الحاصلين على ما دون الدبلوم والدبلوم المتوسط والماجستير والدكتوراه.

وللتعرف على اتجاه الفروق في مستوى بُعد الرضا عن ساعات العمل: قام الباحث بحساب

المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهل دراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو

ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد ساعات العمل، ثم تم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما

يوضحها الجدول التالي:

الجدول 46،4: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بعد ساعات العمل

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	11.80	12.61	13.58	12.26	11.75

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 47،4: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس في بعد ساعات العمل.

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	0.815	-			
البكالوريوس	*1.779	0.964	-		
الماجستير	0.462	0.353-	*1.317-	-	
الدكتوراه	0.050-	0.865-	*1.829-	0.512-	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى الرضا عن ساعات العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين الحاصلين على ما دون الدبلوم والدبلوم المتوسط والماجستير والدكتوراه.

وللتعرّف على اتجاه الفروق في مستوى بُعد الرضا عن ترقّيات العمل: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد ترقّيات العمل، ثم تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها الجدول التالي:

الجدول 48،4: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد ترقّيات العمل

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	10.47	10.66	11.08	10.67	10.36

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 49،4: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس في بعد ترقّيات العمل

المجموعة	المؤهل المتوسط	المؤهل العالي	الدبلوم	الماجستير	الدكتوراه
----------	----------------	---------------	---------	-----------	-----------

				-	ما دون الدبلوم المتوسط
			-	0.191	دبلوم متوسط
		-	0.417	*0.608	البكالوريوس
	-	0.412-	0.005	0.195	الماجستير
-	0.310-	*0.722-	0.305-	0.114-	الدكتوراه

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتّضح من الجدول أعلاه أن الفروق في مستوى بُعد ترقّيات العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح الحاصلين على مؤهل البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين الحاصلين على ما دون الدبلوم والدبلوم المتوسط والماجستير والدكتوراه.

وللتعرّف على اتجاه الفروق في مستوى متغيّر الرضا الوظيفي بصفةٍ عامةٍ: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في محور الرضا الوظيفي بصفةٍ عامةٍ، ثمّ تم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 4،50: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في محور الرضا الوظيفي

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	58.13	61.01	65.92	59.86	57.04

الجدول 4، 51: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمسة في محور الرضا الوظيفي

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	2.878	-			
البكالوريوس	*7.792	*4.914	-		
الماجستير	1.729	1.150-	*6.064-	-	
الدكتوراه	1.093-	3.971-	*8.885-	2.821-	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الفروق في مستوى متغير الرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في

بلدية العين والتي تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون
الدبلوم المتوسط) جاءت لصالح مؤهل البكالوريوس.

وأما بشأن معرفة الفروق في مستوى متغير الأداء الوظيفي وأبعاده والتي تُعزى لمتغير المؤهلات

العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وللإجابة عن هذا

السؤال استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance

(ANOVA)، وكانت النتائج الخاصة بمتغير الأداء الوظيفي ومعرفة اتجاه الفروق كما هو مبين أدناه:

الجدول 4،52: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الأداء الوظيفي وأبعاده والتي

تُعزى لمتغير المؤهل الدراسي للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الالتزام بالتعليمات	بين المجموعات	11.016	4	2.754	0.396 (0.812)	غير دالة
	داخل المجموعات	2234.312	321	6.960		
	الكلية	2245.328	325			
الإلمام بمهام العمل	بين المجموعات	3.795	4	0.949	0.444 (0.777)	غير دالة
	داخل المجموعات	685.935	321	2.137		
	الكلية	689.730	325			
إنجاز مهام العمل	بين المجموعات	26.302	4	6.575	3.813 (0.01)	دالة
	داخل المجموعات	553.566	321	1.725		
	الكلية	579.868	325			
المبادرة والإبداع والحكمة	بين المجموعات	35.351	4	8.838	4.005 (0.01)	دالة
	داخل المجموعات	708.284	321	2.206		
	الكلية	743.635	325			
	بين المجموعات	6.832	4	1.708	1.537	

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الاتصال الجيد	داخل المجموعات	356.726	321	1.111	(0.191)	غير دالة
	الكلية	363.558	325			
الأداء الوظيفي بصفة عامة	بين المجموعات	203.510	4	50.878	3.809 (0.01)	دالة
	داخل المجموعات	4287.499	321	13.357		
	الكلية	4491.009	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ نتائج تحليل التباين البسيط للفروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير المؤهلات الدراسية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) أظهرت عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى بُعد الالتزام بتعليمات العمل من وجهة نظر العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط).

حيث يتضح من جدول تحليل التباين البسيط للفروق في مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في بلدية العين تُعزى لمتغير المؤهلات العلمية أنّ بُعد (الالتزام بالتعليمات - الإلمام بمهام العمل) لا توجد فيهم فروقٍ دالةٍ إحصائيةً، حيث كان مستوى الدلالة في البعد الأول (الالتزام بالتعليمات) (0.812) وهو أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً ترجع لاختلاف المؤهل الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط).

كما يتّضح من جدول تحليل التباين البسيط أنّ الفروق في مستوى إنجاز مهام العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغيّر المؤهلات العلميّة أظهرت وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى إنجاز مهام العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتيّة؛ تُعزى لاختلاف مؤهّلتهم الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط)، وأيضاً أظهرت النتائج وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى المبادرة والإبداع والحكمة من وجهة نظر العاملين في بلدية العين تُعزى لاختلاف مؤهّلتهم الدراسي، وأيضاً أشارت النتائج إلى وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى الأداء الوظيفي بصفةٍ عامّةٍ للعاملين ببلدية مدينة العين الإماراتيّة؛ تُعزى لاختلاف مؤهّلتهم الدراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) .

ويتّضح من جدول تحليل التباين البسيط للفروق بين المؤهلات الدراسية (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) للعاملين ببلدية مدينة العين في مستوى الأداء الوظيفي أنّ الأبعاد (إنجاز مهام العمل - المبادرة والإبداع والحكمة - الأداء الوظيفي بصفة عامة) جاءت النتائج دالة عن مستوى (0.05).

ولمعرفة اتجاه الفروق في بُعد في مستوى إنجاز مهام العمل: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهّل دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد إنجاز مهام العمل، ثمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها الجدول التالي:

الجدول 4،53: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد إنجاز مهام العمل

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	14.97	15.26	15.61	15.71	14.75

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4،54: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس في بُعد إنجاز مهام العمل:

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-	-	-	-	-
دبلوم متوسط	0.292	-	-	-	-
البكالوريوس	0.634	0.342	-	-	-
الماجستير	0.743	0.451	0.109	-	-
الدكتوراه	0.221-	0.514-	0.855-	0.964*	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول أعلاه أنه توجد فروقٌ دالّةٌ إحصائيّاً بين الحاصلين على الماجستير والحاصلين

على الدكتوراه في مستوى إنجاز مهام العمل لصالح الحاصلين على الماجستير، بينما لا توجد فروقٌ بين المؤهلات الدراسية الأخرى في مستوى إنجاز مهام العمل.

وللتعرّف على اتجاه الفروق في مستوى المبادرة والإبداع والحكمة: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كلّ مؤهلٍ دراسيّ (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في بُعد المبادرة والإبداع والحكمة، ثمّ تمّ استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضّحها الجدول التالي:

الجدول 4،55: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في بُعد المبادرة والإبداع

والحكمة

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	15.44	15.97	16.45	15.90	15.32

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4،56: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس في بُعد المبادرة والإبداع والحكمة:

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	0.530	-			
البكالوريوس	*1.005	0.474	-		
الماجستير	0.462	0.068-	0.543-	-	
الدكتوراه	0.121-	0.652-	1.126-	0.583-	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنه توجد فروق دالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين على الدبلوم المتوسط في مستوى المبادرة والإبداع والحكمة في العمل لصالح الحاصلين على البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين المؤهلات الدراسية الأخرى في هذا المستوى.

وللتعرف على اتجاه الفروق في الأداء الوظيفي بصفة عامة: قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية لأفراد العينة في كل مؤهل دراسي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط) وذلك في محور الأداء الوظيفي ككل، ثم تم استخدام اختبار شيفيه، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول 4، 57: المتوسطات الحسابية لمجموعات التحليل الخمسة في محور الأداء الوظيفي

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
المتوسط	75.69	76.81	78.32	76.79	75.64

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

الجدول 4، 58: نتائج اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة بين متوسطات درجات المجموعات

الخمس في محور الأداء الوظيفي:

المجموعة	ما دون الدبلوم المتوسط	دبلوم متوسط	البكالوريوس	الماجستير	الدكتوراه
ما دون الدبلوم المتوسط	-				
دبلوم متوسط	1.125	-			
البكالوريوس	*2.630	1.505	-		
الماجستير	1.100	0.025-	1.530-	-	
الدكتوراه	0.043-	1.168-	2.673-	1.143-	-

(*) الفرق بين المتوسطين دال عند مستوى 0.05

المرجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنه توجد فروق دالة إحصائية بين الحاصلين على البكالوريوس والحاصلين

على الدبلوم المتوسط في الأداء الوظيفي لصالح الحاصلين على البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين

المؤهلات الدراسية الأخرى في الأداء الوظيفي.

4.3.3.4 السؤال الفرعي الرابع:

هل توجد فروق في مستوى التدريب والتحفيز والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في بلدية العين تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)؟

ولإجابة عن هذا السؤال استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، وذلك بغرض معرفة الفروق في مستوى أبعاد متغير التدريب والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر) وكانت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 4، 59: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير التدريب وأبعاده والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها
الاحتياجات التدريبية	بين المجموعات	4.308	3	1.436	0.609 (0.609) غير دالة
	داخل المجموعات	758.934	322	2.357	
	الكلية	763.242	325		
تقييم المدرب	بين المجموعات	10.142	3	3.381	0.898 (0.442) غير دالة
	داخل المجموعات	1212.339	322	3.765	
	الكلية	1222.482	325		
	بين المجموعات	11.109	3	3.703	0.787

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
محتوى المادة التدريبية	داخل المجموعات	1514.572	322	4.704	(0.502)	غير دالة
	الكلية	1525.681	325			
البيئة التدريبية	بين المجموعات	6.386	3	2.129	0.965 (0.410)	غير دالة
	داخل المجموعات	710.647	322	2.207		
	الكلية	717.034	325			
البرامج التدريبية بصفة عامة	بين المجموعات	29.591	3	9.864	0.288 (0.834)	غير دالة
	داخل المجموعات	11039.639	322	34.285		
	الكلية	11069.230	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من جدول تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في مستوى متغير التدريب بأبعاده من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، والتي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بُعد تحديد الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتية تعزى لمستوى سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق

دالّة إحصائيّة في مستوى تقييم المدرب من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتيّة تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة.

وكذلك أظهرت تلك النتائج عدم وجود فروقٍ دالّة إحصائيّة في مستوى بُعد محتوى المادّة التدريبيّة من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتيّة تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة. وأوضحت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّة إحصائيّة في مستوى بُعد بيئة التّدريب من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتيّة تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة. وأخيراً، أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّة إحصائيّة في مستوى متغيّر التّدريب من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين الإماراتيّة تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة.

وبمراجعة بيانات ذلك الجدول يتّضح أنّ تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات أبعاد متغيّر التّدريب من وجهة نظر العاملين في بلدية مدينة العين والتي تُعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر) أظهرت أنّ جميع الأبعاد وهي: (الاحتياجات التدريبيّة - تقييم المدرب - محتوى المادّة التدريبيّة - البيئة التدريبيّة - البرامج التدريبيّة بصفة عامّة) غير دالّة إحصائيّة. فقد جاء بُعد (الاحتياجات التدريبيّة) بمجموع مربعاتٍ بين المجموعات (4.308)، بينما جاء مجموع المربعات داخل المجموعات (758.934) وبلغت قيمة "ت" (0.609) وهي غير دالّة، أي لا توجد فروقٍ بين المجموعات ترجع لمستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر). وفي متغيّر (تقييم المدرب) بمجموع مربعاتٍ بين المجموعات (10.142)، و مجموع مربعات داخل المجموعات (1212.339) وبلغت قيمة "ت" (0.898) وهي غير دالّة أي لا توجد فروقٍ بين

المجموعات ترجع لمستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر). وفي متغير (محتوى المادة التدريبية) بمجموع مربعات بين المجموعات (11.109)، وداخل المجموعات (1514.572) وبلغت قيمة "ت" (0.787) وهي غير دالة، أي لا توجد فروق بين المجموعات ترجع لمستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).

وأما بشأن معرفة الفروق في مستوى متغير الحوافز وأبعاده من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) One-Way Analysis of Variance، وجاءت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 60،4: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الحوافز وأبعاده والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدالة
الحوافز المادية	بين المجموعات	20.543	3	6.848	0.476 (0.699)	غير دالة
	داخل المجموعات	4632.454	322	14.387		
	الكلية	4652.997	325			
غير دالة	بين المجموعات	10.398	3	3.466	0.825 (0.481)	غير دالة
	داخل المجموعات	1352.108	322	4.199		

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الحوافز المعنوية	الكلية	1362.506	325			
الحوافز بصفة عامة	بين المجموعات	59.616	3	19.872	0.593 (0.620)	غير دالة
	داخل المجموعات	10782.997	322	33.488		
	الكلية	10842.613	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أنّ تحليل التباين البسيط للفروق في مستوى متغير الحوافز بجميع أبعاده من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر). فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى بُعد الحوافز المادية من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى بُعد الحوافز المعنوية من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، وأمّا بشأن متغير الحوافز بجميع أبعاده، فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالةٍ إحصائيةً في مستوى متغير الحوافز من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ويتضح من الجدول السابق أنّ جميع أبعاد متغير الحوافز (الحوافز المادية - الحوافز المعنوية) والمتغير

نفسه حيث بلغ مجموع المربعات بين المجموعات في بُعد (الحوافز المادية) (20.543) وبين المجموعات

(4632.454) وبلغت قيمة "ت" (0.476) وهي قيمة غير دالة. أي لا يوجد فروق بين المجموعات وداخل المجموعات ترجع لمستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)

وأما بشأن معرفة الفروق في مستوى متغير الرضا الوظيفي وأبعاده من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، وجاءت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 4، 61. نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الرضا الوظيفي وأبعاده والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدالة
الرضا عن الأجر	بين المجموعات	4.787	3	1.596	0.654 (0.581)	غير دالة
	داخل المجموعات	786.072	322	2.441		
	الكلية	790.859	325			
الرضا عن محتوى العمل	بين المجموعات	6.699	3	2.233	0.439 (0.725)	غير دالة
	داخل المجموعات	1638.040	322	5.087		
	الكلية	1644.739	325			
	بين المجموعات	9.040	3	3.013	0.648	

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
الرّضا عن جماعة العمل	داخل المجموعات	1496.690	322	4.648	(0.585)	غير دالة
	الكلية	1505.730	325			
الرّضا عن ساعات العمل	بين المجموعات	7.734	3	2.578	0.722 (0.540)	غير دالة
	داخل المجموعات	1150.282	322	3.572		
	الكلية	1158.015	325			
الرّضا عن التّرفيات	بين المجموعات	1.322	3	0.441	0.619 (0.603)	غير دالة
	داخل المجموعات	229.402	322	0.712		
	الكلية	230.724	325			
الرّضا الوظيفي بصفة عامة	بين المجموعات	120.684	3	40.228	0.564 (0.639)	غير دالة
	داخل المجموعات	22986.568	322	71.387		
	الكلية	23107.252	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يُتضح من الجدول تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات أبعاد متغير الرّضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بعد الرّضا عن أجر العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين

لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة ، أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد الرّضا عن محتوى العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة ، وأظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد الرّضا عن جماعة العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة ، أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد الرّضا عن ساعات العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة ، أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد الرّضا عن التّرقّيات من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة ، وأخيراً بشأن متغيّر الرّضا الوظيفي أظهرت النتائج عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى الرّضا الوظيفي بصفة عامة للعاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة تُعزى لاختلاف مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).

يُتّضح من الجدول السابق أنّ جميع أبعاد متغيّر الرّضا الوظيفي (الرّضا عن الأجر - الرّضا عن محتوى العمل - الرّضا عن جماعة العمل - الرّضا عن ساعات العمل - الرّضا عن التّرقّيات - الرّضا الوظيفي بصفة عامة) غير دالّة، أي أنّه لا توجد فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً بين المجموعات أو داخل المجموعات، أي أنّه لا توجد فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً ترجع إلى مستوى الرّضا الوظيفي العاملين ببلديّة مدينة العين الإماراتيّة باختلاف مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).

وأما بشأن معرفة الفروق في مستوى متغير أداء العاملين وأبعاده من وجهة نظر العاملين في بلدية

العين والتي تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات،

من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، فقد استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين

أحادي الاتجاه (One-Way Analysis of Variance (ANOVA)، وجاءت النتائج كما في الجدول أدناه:

الجدول 4،62: نتائج تحليل التباين البسيط لمعرفة الفروق في متغير الأداء الوظيفي والتي تُعزى

لمتغير سنوات الخبرة للعاملين في بلدية مدينة العين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدالة
الالتزام بالتعليمات	بين المجموعات	16.507	3	5.502	0.795 (0.497)	غير دالة
	داخل المجموعات	2228.822	322	6.922		
	الكلية	2245.328	325			
الإلمام بمهام العمل	بين المجموعات	2.044	3	0.681	0.319 (0.812)	غير دالة
	داخل المجموعات	687.686	322	2.136		
	الكلية	689.730	325			
إنجاز مهام العمل	بين المجموعات	4.010	3	1.337	0.747 (0.525)	غير دالة
	داخل المجموعات	575.858	322	1.788		
	الكلية	579.868	325			
غير دالة	بين المجموعات	0.841	3	0.280	0.122 (0.947)	غير دالة
	داخل المجموعات	742.794	322	2.307		

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف ومستوى دلالتها	الدلالة
المبادرة والإبداع والحكمة	الكلية	743.635	325			
الاتصال الجيد	بين المجموعات	3.835	3	1.278	1.144 (0.331)	غير دالة
	داخل المجموعات	359.723	322	1.117		
	الكلية	363.558	325			
الأداء الوظيفي بصفة عامة	بين المجموعات	21.464	3	7.155	0.515 (0.672)	غير دالة
	داخل المجموعات	4469.545	322	13.881		
	الكلية	4491.009	325			

المراجع: من إعداد الباحث برنامج SPSS

يتضح من الجدول السابق أنّ نتائج تحليل التباين البسيط للفروق في متغير الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في بلدية العين والتي تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر) حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بُعد الالتزام بالتعليمات من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة، أيضاً أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بُعد الإلمام بمهام العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة، وكذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى بُعد إنجاز مهام العمل من وجهة نظر العاملين في بلدية العين

لفروق تُعزى لعدد سنوات الخبرة، وعدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد المبادرة والإبداع والحكمة من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروقٍ تُعزى لعدد سنوات الخبرة، وأخيراً عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى بُعد الاتّصال الجيد من وجهة نظر العاملين في بلدية العين لفروقٍ تُعزى لعدد سنوات الخبرة، وكذلك عدم وجود فروقٍ دالّةٍ إحصائيّاً في مستوى المتغيّر ككل وهو الأداء الوظيفي العاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية لمهامّ العمل ترجع لاختلاف مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).

ويُتضح من الجدول أعلاه أنّ تحليل التباين البسيط للفروق بين مستويات متغيّر الأداء الوظيفي بجميع أبعاده من وجهة نظر العاملين في بلدية العين؛ أنّ جميع أبعاد المتغيّر الأداء الوظيفي (الالتزام بالتعليمات - الإلمام بمهام العمل - إنجاز مهام العمل - المبادرة والإبداع والحكمة - الاتصال الجيد - الأداء الوظيفي بصفة عامة) غير دالّة، أي أنّه لا توجد فروقٍ دالّةٍ في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ببلدية مدينة العين الإماراتية باختلاف مستوى الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر).

4.4 ملخص الفصل الرابع

تناول هذا الفصل البيانات التي تمّ تحليلها من خلال برنامج الإحصاء SPSS، بعد أن تمّ إدخال إجابات الباحثين والبالغ عددها (326) استجابةً في البرنامج، تمّ ترميزها، وتمّ استخراج النتائج الإحصائية باستخدام الإحصاءات الوصفية، والانحدار الخطي المتعدد واختبار أنوفا واختبار تي تسييت وشفية.

بيّنت الإحصاءات الوصفية أنّ نسبة الذكور للإناث من أعداد المستجيبين الكلي بلغ (73%) للذكور و (27%) للإناث، وعلى مستوى المؤهل العلمي بلغت نسبة حملة البكالوريوس وهي الغالبية (45.4%)، ونسبة المستجيبين ممن هم من الإدارة الوسطى وهم الغالبية (43.6)، وأخيراً بلغت نسبة من يعملون في بلدية العين ويملكون خبراتٍ أكثر من عشر سنوات وأقل من خمسة عشر سنة؛ (39.6%) وهم الغالبية في ذلك المتغيّر.

ومن ثمّ عمدت الدراسة إلى استعراض نتائج التحليل بالترتيب بحسب أسئلة الدراسة، حيث بيّنت النتائج أنّ المتوسطات الحسابية لمتغيّرات الدراسة من وجهة نظر العاملين في بلدية العين بلغت بالترتيب: متغيّر الأداء الوظيفي بلغ المتوسط الحسابي له (3.83) بمستوى مرتفع، متغيّر التدريب بلغ المتوسط الحسابي له (3.58) بمستوى متوسط، ومتغيّر الرضا الوظيفي بلغ المتوسط الحسابي له (3.02) بمستوى متوسط، وأخيراً متغيّر التحفيز بلغ المتوسط الحسابي له (2.65) بمستوى متوسط.

وأما بشأن علاقة الارتباط والتي تمّ قياسها باستخدام معامل بيرسون بين المتغيّرات المستقلة والمتغيّر التابع الممثل في الأداء الوظيفي للعاملين في بلدية العين بلغت على التوالي: بلغ معامل ارتباط بيرسون لمتغيّر التدريب (0.851)، وبلغ معامل ارتباط بيرسون لمتغيّر التحفيز (0.839)، وأخيراً بلغ معامل ارتباط بيرسون لمتغيّر الرضا الوظيفي (0.848)، مما يدلّ على وجود علاقة ارتباط قوية بين متغيّرات الدراسة.

وبغرض معرفة الفروق واتجاهاتها والمتعلّقة بمستوى المتغيّرات التابعة والمستقلة وأبعادها، فقد بيّنت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية متعلّقة بمتغيّر التدريب والحوافز والرضا الوظيفي و متغيّر الأداء

الوظيفي للعاملين في بلدية العين يُعزى لمتغير النوع، أو المؤهل العلمي أو عدد سنوات الخبرة أو المستوى الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية بشأن الفروق في مستوى التدريب ومستوى التحفز ومستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بجميع أبعادها تُعزى لمتغير النوع ذكر أو أنثى، وكانت نتيجة الفروق لصالح الذكور، باستثناء الأبعاد التالية: الاتصال الجيد وبعده الإلمام بمهام العمل من متغير الأداء الوظيفي، ومن متغير التدريب ظهر أنّ بُعد محتوى المادة التدريبية غير دالّ إحصائياً.

كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود دلالة إحصائية بشأن الفروق في مستوى التدريب ومستوى التحفز ومستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بجميع أبعادها؛ تُعزى لمتغير للمستوى الإداري (إدارة عليا، وتنفيذية وإدارة وسطى)، ولا توجد دلالة إحصائية تُعزى لذلك المتغير في جميع أبعاد ومتغيرات الدراسة، فكانت جميعها غير دالة إحصائياً.

أما بشأن متغير المؤهل العلمي (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، دبلوم متوسط، أو ما دون الدبلوم المتوسط)، فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية بشأن الفروق في مستوى التدريب ومستوى التحفز ومستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بجميع أبعادها تُعزى لصالح حملة البكالوريوس. وبيّنت نتائج الدراسة عدم وجود دلالة إحصائية لبعده تقييم المدرب من متغير التدريب؛ وكلّ من الأبعاد التالية: الالتزام بالتعليمات، وبعده الإلمام بمهام العمل، وبعده الاتصال الجيد من أبعاد متغير الأداء الوظيفي.

وأخيراً بشأن مستوى سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة، من 15 سنة فأكثر)، فقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود دلالة

احصائية بشأن الفروق في مستوى التدريب ومستوى التحفز ومستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

بجميع أبعادها تُعزى لذلك المتغير.

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