

الفصل الرابع

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

٤,١ التمهيد

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية والتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة في قياسها لمتغيرات البحث، فإن هذا الفصل يهدف إلى القيام بتحليل نتائج الدراسة الميدانية على عينة الدراسة الرئيسية والمكونة من ٣٨٤ مفردة من منتسبي شرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية الإماراتية والتي تحمل نفس الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة الاستطلاعية، وذلك وفق التناول التالي:

- الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة الميدانية

- اختبار صدق وثبات عينة الدراسة الرئيسية

- اختبار فروض الدراسة الميدانية

- تحليل نتائج الاحتمال بين متغيرات الدراسة

- مناقشة نتائج متغير القيادة الاستراتيجية

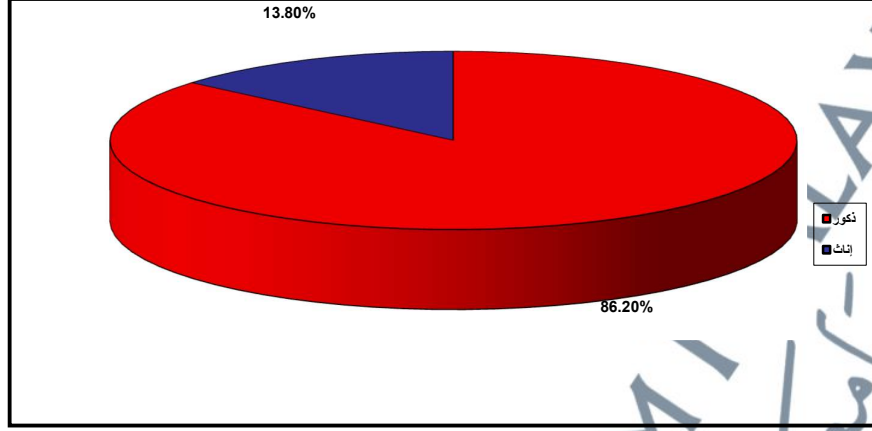
- مناقشة نتائج متغير الولاء التنظيمي

- مناقشة نتائج متغير أداء العاملين

- ملخص الفصل الرابع

٤,٢ الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة الميدانية

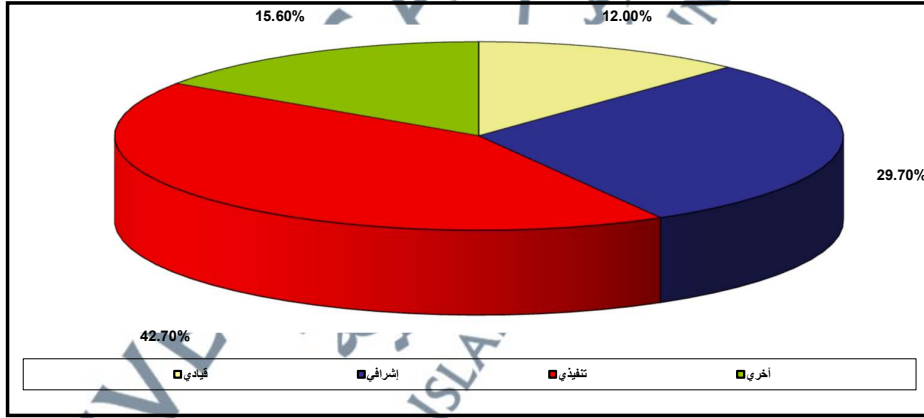
١- بالنسبة للنوع:



شكل (٤,١) التكرارات والنسب المئوية فيما يخص النوع

يتضح من الشكل السابق أن عينة الدراسة شملت كلا النوعين من الذكور والإناث، مما يسهم في صحة الاعتماد على نتائج الدراسة لاختلاف اهتمامات ودوافع الذكور عن الإناث، وإن غلبت نسبة الذكور (٨٦,٢٪) عن الإناث (١٣,٨٪) نظراً لطبيعة ومتطلبات العمل الشرطي.

٢- بالنسبة للمستوي الإداري:



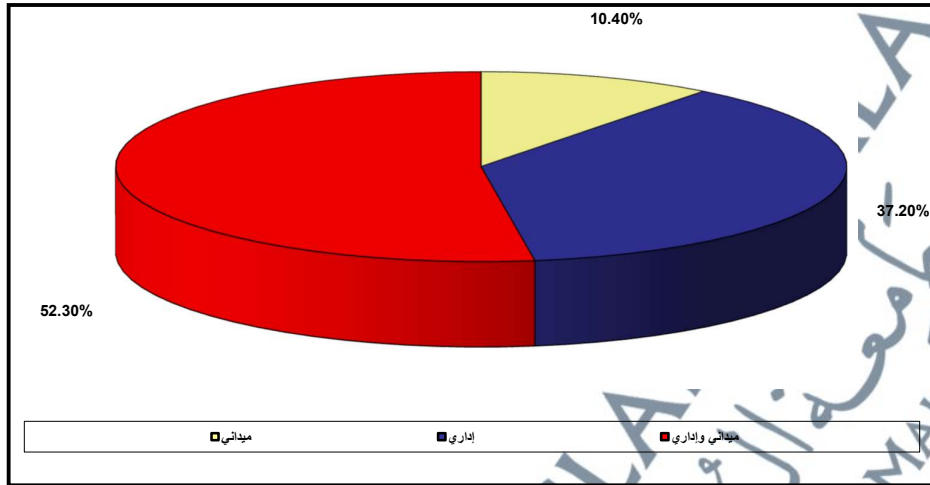
شكل (٤,٢) التكرارات والنسب المئوية فيما يخص المستوى الإداري

يتضح من الشكل السابق أن عينة الدراسة شملت مختلف المستويات الإدارية، مما يسهم في صحة الاعتماد على نتائج الدراسة لتباين الآراء تبعاً لاختلاف قيم واتجاهات وتوجهات المستويات

الإدارية المختلفة حيث كان نسبة من هم في المستوى القيادي ١٢٪، ونسبة من هم في المستوى الإشرافي

٢٩,٧٪، ونسبة المستوى التنفيذي ٤٢,٧٪، ونسبة ١٥,٦ في مستويات إدارية أخرى.

٣- بالنسبة لطبيعة العمل:



شكل (٤,٣) التكرارات والنسب المئوية فيما يخص طبيعة العمل

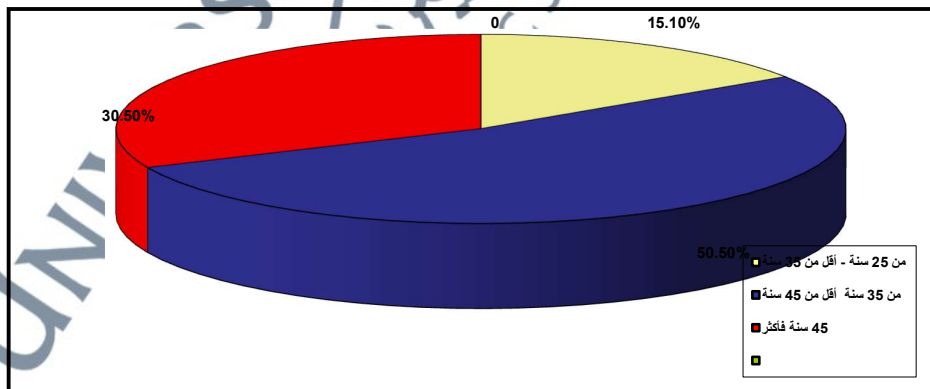
يتضح من الشكل السابق أن عينة الدراسة شملت طبيعة أعمال مختلفة، مما يسهم في صحة

الاعتماد على نتائج الدراسة لوعي العينة لطبيعة العمل الشرطي بناء على رؤية واضحة ودقيقة لبيئة

العمل، حيث بلغت نسبة من هم ذوي طبيعة عمل ميداني ١٠,٤٪، ومن هم ذوي طبيعة عمل

إداري ٣٧,٢٪، ونسبة ٥٢,٣٪ ممن يجمعون بين طبيعتي العمل الميداني والإداري.

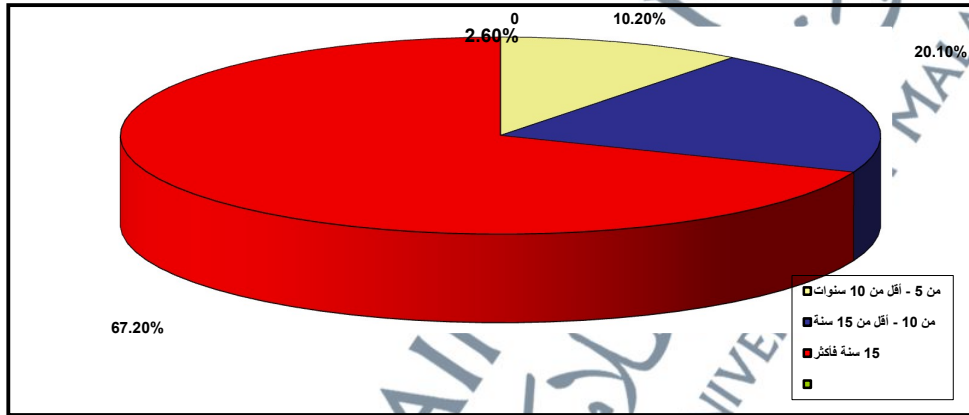
٤- بالنسبة للعمر:



شكل (٤,٤) التكرارات والنسب المئوية فيما يخص العمر

يتضح من الشكل السابق أن عينة الدراسة شملت فئات عمرية مختلفة، مما يسهم في صحة الاعتماد على نتائج الدراسة نظراً لاختلاف الاهتمامات والطموح الوظيفي والذي يعمل على الفهم والإدراك الجيد للغرض من المحتوى، حيث كانت نسبة الفئة العمرية من ٢٥ - أقل من ٣٥ سنة ١٥,١٪، والفئة العمرية من ٣٥ سنة - أقل من ٤٥ سنة ٥٠,٥٪، في حين بلغت نسبة من هم فوق ٤٥ سنة ٣٠,٥٪.

٥- بالنسبة لمدة الخبرة:



شكل (٤,٥) التكرارات والنسب المئوية فيما يخص مدة الخبرة

يتضح من الشكل السابق أن عينة الدراسة شملت مدد خبرة متفاوتة، مما يسهم في صحة الاعتماد على نتائج الدراسة نظراً لارتفاع مستوي الخبرات بالعينة والذي يعمل على الفهم والإدراك الجيد للموضوع المطروح، حيث كانت نسبة من هم ذوي خبرة أكثر من ١٥ سنة ٦٧,٢٪، ومن هم ١٠ - أقل من ١٥ سنة ٢٠,١٪، ومن هم ذوي خبرة من ٥ - أقل من ١٠ سنوات ١٠,٢٪، في حين بلغت نسبة من هم أقل من ٥ سنوات خبرة فقط ٢,٦٪.

٤,٣ اختبار صدق وثبات عينة الدراسة الرئيسية

ويتم من خلال بعض الاختبارات يمكن توضيحها في التالي:

٤,٣,١ اختبار صدق اتساق أبعاد الدراسة الرئيسية

يتم تفصيلها وبيانها في الآتي:

أولاً/ اختبار صدق اتساق بعد القيادة الاستراتيجية:

حلول (٤,١) صدق اتساق بعد القيادة الاستراتيجية

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
X1	Pearson Correlation	1	.536**	.632**	.737**	.507**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
X2	Pearson Correlation	.536**	1	.615**	.602**	.597**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
X3	Pearson Correlation	.632**	.615**	1	.685**	.688**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
X4	Pearson Correlation	.737**	.602**	.685**	1	.647**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	384	384	384	384	384	384
X5	Pearson Correlation	.507**	.597**	.688**	.647**	1	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	384	384	384	384	384	384
X6	Pearson Correlation	.647**	.562**	.586**	.686**	.484**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	384	384	384	384	384	384

- مستوى الدلالة المعنوية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق والذي يبين صدق اتساق بعد القيادة الاستراتيجية، يتضح أن هناك

ارتباطاً مرتفعاً لكل الأبعاد مع بعضها البعض عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وجميعها دالة إحصائياً وتدل على اتساق وارتباط الأبعاد مع بعضها البعض.

ثانياً/ اختبار صدق اتساق بعد الولاء التنظيمي:

جدول (٤,٢) صدق اتساق بعد الولاء التنظيمي

		M1	M2	M3
M1	Pearson Correlation	1	.435**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	384	384	384
M2	Pearson Correlation	.435**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	384	384	384
M3	Pearson Correlation	.616**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	384	384	384

- مستوى الدلالة المعنوية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق والذي يبين صدق اتساق بعد الولاء التنظيمي، يتضح أن هناك

ارتباطاً مرتفعاً لكل الأبعاد مع بعضها البعض عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وجميعها دالة إحصائياً وتدل على اتساق وارتباط الأبعاد مع بعضها البعض.

ثالثاً/ اختبار صدق اتساق بعد أداء العاملين:

جدول (٤,٣) صدق اتساق بعد أداء العاملين

		Y1	Y2	Y3
Y1	Pearson Correlation	1	.659**	.727**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	384	384	384
Y2	Pearson Correlation	.659**	1	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	384	384	384

Y3	Pearson Correlation	.727**	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	384	384	384

– مستوى الدلالة المعنوية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق والذي يبين صدق اتساق بعد أداء العاملين، يتضح أن هناك ارتباطاً مرتفعاً لكل الأبعاد مع بعضها البعض عند مستوى معنوية (٠,٠١)، وجميعها دالة إحصائياً وتدلل على اتساق وارتباط الأبعاد مع بعضها البعض.

٤,٣,٢ اختبار ثبات عينة الدراسة الرئيسية

جدول (٤,٤) اختبار ثبات عينة الدراسة الرئيسية

معامل α	المتغير
٪٩٠,٧	القيادة الاستراتيجية
٪٩٠,٦	الولاء التنظيمي
٩٦,٥	أداء العاملين
٩١,١	الثبات الكلي

يبين الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت بين ٪٩٦,٥ و ٪٩٠,٦، ويعكس ذلك

ثبات كبير جداً لأداة القياس ويطمئن إلى ثبات آراء وأوجهات عينة الدراسة الميدانية تجاه استمارة الاستبيان وبدرجة عالية جداً.

٤,٤ اختبار فروض الدراسة الميدانية

يتم اختبار الفرضيات في التالي:

٤,٤,١ اختبار الفرض الأول: ينص هذا الفرض على:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية في أداء العاملين بالقيادة

العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة "

ولإثبات صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (٤,٥) معامل الارتباط للفرض الأول

المتغير التابع	المعنوية	معامل الارتباط	المتغير المستقل
أداء العاملين	٠,٠٠٠	٠,٨٨٦ (**)	القيادة الاستراتيجية

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وبين أداء العاملين، فقد كانت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٨٦ دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، حيث كلما زادت الممارسات الايجابية للقيادة الاستراتيجية كلما زاد أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ب- تحليل التباين:

جدول (٤,٦) تحليل التباين للفرض الأول

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " ف "
الانحدار	٤٧٥٨٣,٣٣٠	١٣٠٥٣,٤٨٠	المعنوية
البواقي	٤٧٥٨٣,٣٣٠	٣٤,١٧١	٠,٠٠٠

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وبين أداء العاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ١٣٩٢,٤٨٩ ذات دلالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وتدلل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهية العلاقة بين المتغيرين

ج- معامل التحديد:

جدول (٤,٧) معامل التحديد للفرض الأول

البيان	R ²	الخطأ المعياري
معامل التحديد	٠,٥٣٩	٥,٨٤٥٦٣

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٧٨٥$ ، وهو يعني أن ممارسات القيادة

الاستراتيجية تفسر أداء العاملين بنسبة ٧٨,٥٪، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل

في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

كما سبق يتضح صحة الفرض الأول، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية في أداء العاملين بالقيادة العامة

لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة".

٤,٤,٢ اختبار الفرض الثاني: ينص هذا الفرض على:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية في دعم الولاء التنظيمي

للعاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة".

ولإثبات صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (٤,٨) معامل الارتباط للفرض الثاني

المتغير المستقل	معامل الارتباط	المتغير الوسيط	المتغير الوسيط
القيادة الاستراتيجية	٠,٨٦٨ (**)	٠,٠٠٠	دعم الولاء التنظيمي

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة

الاستراتيجية وبين دعم الولاء التنظيمي للعاملين، فقد كانت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٦٨ دالة إحصائياً

عند مستوى معنوية ٠,٠١، حيث كلما زادت الممارسات الايجابية للقيادة الاستراتيجية كلما زاد دعم

الولاء التنظيمي للعاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية

المتحدة.

ب- تحليل التباين:

جدول (٤,٩) تحليل التباين للفرض الثاني

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	١٤٧٢٦,٦٦٣	١٤٧٢٦,٦٦٣	الانحدار
٠,٠٠٠	١١٦٧,٩٨٤	١٢,٦٠٩	٤٨١٦,٤٩٣	البواقي

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية

وبين دعم الولاء التنظيمي للعاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ١١٦٧,٩٨٤ ذات دلالة إحصائياً

عند مستوى معنوية ٠,٠١، وتدلل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهية العلاقة بين المتغيرين

ج- معامل التحديد:

جدول (٤,١٠) معامل التحديد للفرض الثاني

الخطأ المعياري	R ²	البيان
٣,٥٥٠,٨٦	٠,٧٥٤	معامل التحديد

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = 0,754$ ، وهو يعني أن ممارسات القيادة

الاستراتيجية تفسر دعم الولاء التنظيمي للعاملين بنسبة 75,4٪، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثاني، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية في دعم الولاء التنظيمي للعاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة".

٤,٤,٣ اختبار الفرض الثالث:

ينص هذا الفرض على:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لدعم الولاء التنظيمي في أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة".

ولإثبات صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (٤,١١) معامل الارتباط للفرض الثالث

المتغير الوسيط	المتغير المستقل	معامل الارتباط	المعنوية
أداء العاملين	دعم الولاء التنظيمي	0,890 (**)	0,000

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين دعم الولاء

التنظيمي وبين أداء العاملين، فقد كانت قيمة معامل الارتباط 0,890 دالة إحصائياً عند مستوى معنوية

٠,٠١، حيث كلما زاد دعم الولاء التنظيمي كلما زاد أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة

بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة.

ب- تحليل التباين:

جدول (٤,١٢) تحليل التباين للفرض الثالث

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	٤٨٠٣٨,٢٠٩	٤٨٠٣٨,٢٠٩	الانحدار
٠,٠٠٠	١٤٥٦,٥٥٨	٣٢,٩٨١	١٢٥٩٨,٦٠١	البواقي

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين دعم الولاء التنظيمي

وبين أداء لعاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ١٤٥٦,٥٥٨ ذات دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية ٠,٠١، وتدل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهية العلاقة بين المتغيرين

ج- معامل التحديد:

جدول (٤,١٣) معامل التحديد للفرض الثالث

الخطأ المعياري	R^2	البيان
٥,٧٤٢٨٨	٠,٧٩٢	معامل التحديد

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٧٩٢$ ، وهو يعني أن دعم الولاء التنظيمي

يفسر أداء العاملين بنسبة ٧٩,٢٪، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة

الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لدعم الولاء التنظيمي في أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة

رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة".

٤,٥ تحليل نتائج الانحدار بين متغيرات الدراسة (الفرضية الرابعة)

ينص هذا الفرض على:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية الداعمة للولاء التنظيمي في أداء

العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة".

ولإثبات صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ- معامل الارتباط:

جدول (٤,١٤) معامل الارتباط للفرض الرابع

المتغير الوسيط	المتغير المستقل	معامل الارتباط	المعنوية
أداء العاملين	نمط القيادة الاستراتيجية الداعم للولاء التنظيمي	٠,٨٩٠ (**)	٠,٠٠٠

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود ارتباط طردي ذو دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة

الاستراتيجية الداعمة للولاء التنظيمي وبين أداء العاملين، فقد كانت قيمة معامل الارتباط ٠,٨٩٠ دالة

إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، حيث كلما زادت ممارسات القيادة الاستراتيجية الداعمة للولاء

التنظيمي كلما زاد أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية

المتحدة.

ب- تحليل التباين:

جدول (٤,١٥) تحليل التباين للفرض الرابع

اختبار " ف "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	٤٨٠٣٨,٢٠٩	٤٨٠٣٨,٢٠٩	الانحدار
٠,٠٠٠	١٤٥٦,٥٥٨	٣٢,٩٨١	١٢٥٩٨,٦٠١	البواقي

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة انحدارية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية الداعمة للولاء التنظيمي وبين أداء العاملين، حيث كانت قيمة اختبار "ف" ١٤٥٦,٥٥٨ ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وتدلل على صحة العلاقة الانحدارية وجوهريّة العلاقة بين المتغيرين.

ج- معامل التحديد:

جدول (٤,١٦) معامل التحديد للفرض الرابع

الخطأ المعياري	R^2	البيان
٥,٧٤٢٨٨	٠,٧٩٢	معامل التحديد

يبين الجدول السابق أن معامل التحديد $R^2 = ٠,٧٩٢$ ، وهو يعني أن ممارسات القيادة الاستراتيجية الداعمة للولاء التنظيمي يفسر أداء العاملين بنسبة ٧٩,٢٪، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

د- معامل بيتا:

جدول (٤,١٧) معامل بيتا لتحليل الانحدار بين متغيرات الدراسة

المتغير الوسيط	المعنوية	معامل بيتا	المتغير المستقل
تطوير أداء العاملين	٠,٠٠٠	٠,٤٥٩ (**)	نمط القيادة الاستراتيجية
	٠,٠٠٠	٠,٤٩١ (**)	الولاء التنظيمي

** دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- أن ممارسات القيادة الاستراتيجية تؤثر على أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة تأثيراً جوهرياً، حيث كانت قيمة "معامل بيتا" ٠,٤٥٩.
- أن الولاء التنظيمي يؤثر على أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة تأثيراً جوهرياً، حيث كانت قيمة "معامل بيتا" ٠,٤٩١.

مما سبق يتضح صحة الفرض الرابع، أي أنه:

"يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية الداعمة الولاء التنظيمي في أداء العاملين بالقيادة العامة لشرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة"

٤,٦ مناقشة نتائج متغير القيادة الاستراتيجية

٤,٦,١ مناقشة نتائج متغير تحديد التوجه الاستراتيجي

جدول رقم (٤,١٨) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير تحديد التوجه الاستراتيجي

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارة
٢	٠,٨٩١٧٤	٤,٢٩٩٥	يتم صياغة الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة الشرطة إلى تحقيقها باستخدام الأساليب العلمية.

١	٠,٩٠٠٢٦	٤,٣٥٩٤	هناك رؤية استراتيجية لما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلاً سواء للمؤسسة الشرطة أو العاملين.
٣	١,٠٤٣٨٦	٤,٢٠٨٣	لدى القيادات الشرطة القدرة على التنبؤ بالمستقبل واستشرافه للاستعداد لمواجهة.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن هناك رؤية استراتيجية لما يجب أن تكون عليه الأمور مستقبلاً سواء للمؤسسة الشرطة أو العاملين، وأنه يتم صياغة الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة الشرطة إلى تحقيقها باستخدام الأساليب العلمية، وأن لدى القيادات الشرطة القدرة على التنبؤ بالمستقبل واستشرافه للاستعداد لمواجهة.

٤,٦,٢ مناقشة نتائج متغير استثمار القدرات والحفاظ عليها

جدول رقم (٤,١٩) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير استثمار القدرات والحفاظ عليها

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارات
٢	١,١٧٣٠٢	٤,٠٠٢٦	يتم الاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية لتحقيق أعلى مستويات الأداء.
٣	١,٢٧٣٣٠	٣,٨٠٢١	تتمتع القيادات بالذكاء العاطفي وتبني مفاهيم السعادة والإيجابية لرفع طاقة الشغف بالعمل لدى المرؤوسين.
١	١,١٢١١٣	٤,١٠٩٤	تتخذ القيادات الإجراءات الكافية التي من شأنها خفض الفاقد إلى أقل قدر ممكن.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية

العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس

ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن القيادات تتخذ الإجراءات الكافية التي من شأنها خفض الفاقد إلى أقل قدر ممكن والاستثمار الأمثل للموارد البشرية والمادية لتحقيق أعلى مستويات الأداء حيث تتمتع القيادات بالذكاء العاطفي وتبني مفاهيم السعادة والإيجابية لرفع طاقة الشغف بالعمل لدى المرؤوسين.

٤,٦,٣ مناقشة نتائج متغير تطوير رأس المال البشري

جدول رقم (٤,٢٠) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير تطوير رأس المال البشري

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارة
١	١,٠٧٤٠٩	٤,٠٥٤٧	يتم حث رأس المال البشري على الابتكار والإبداع في العمل وطرح الأفكار الجديدة.
٣	١,١٢٤٥	٤,٠٠٠٠	مدي الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وزيادة مهاراتهم لتحقيق أعلى مستويات التميز.
٢	١,١٣٣٢٩	٤,٠١٥٦	تتم المؤسسة بتكوين قاعدة لرأس المال البشري أساسه الموظفين ذوي المعرفة المتميزة.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تبينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن القيادات تعمل على حث رأس المال البشري على الابتكار والإبداع في العمل وطرح الأفكار الجديدة لتكوين قاعدة لرأس المال البشري أساسه الموظفين ذوي المعرفة المتميزة والذي يعكس مدي الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وزيادة مهاراتهم لتحقيق أعلى مستويات التميز.

٤,٦,٤ مناقشة نتائج متغير تغيير الثقافة التنظيمية

جدول رقم (٤,٢١) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير تغيير الثقافة التنظيمية

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبرة
٢	٠,٩٩٧٦٣	٤,٢٧٨٦	تحكم العمل قيم وثقافات محددة ومعروفة لجميع منتسبي المؤسسة الشرطية.
٣	١,٢٧٧٠٦	٣,٨٤٣٨	يتم مشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرارات الاستراتيجية.
١	١,٠٤٢٨٩	٤,٢٩٩٥	يتم التطوير والتغيير في السياسات والإجراءات وفقاً لمتطلبات العمل الشرطي.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن القيادات تعمل على التطوير والتغيير في السياسات والإجراءات وفقاً لمتطلبات العمل الشرطي وتدعيم قيم وثقافات محددة ومعروفة للعاملين من خلال مشاركتهم في صنع واتخاذ القرارات الاستراتيجية.

٤,٦,٥ مناقشة نتائج متغير غرس الممارسات الأخلاقية

جدول رقم (٤,٢٢) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير غرس الممارسات الأخلاقية

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبرة
٣	١,٢٩١٣٢	٣,٨٢٨١	تحرص القيادات على تحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين.
١	١,٠٧٣٢٠	٤,١٩٠١	تدعم الإدارة قيم المشاركة والعمل الجماعي والقيم الإيجابية والمعايير الأخلاقية.
٢	١,٢٠٦٠٦	٤,٠٧٠٣	يتم الثناء والتقدير على الأداء المتميز للعاملين ذوي الانجاز لحنهم على الاجتهاد.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (3 درجات)، ويتضح أن القيادات تدعم قيم المشاركة والعمل الجماعي والتركيز على القيم الإيجابية والمعايير الأخلاقية والثناء والتقدير على الأداء المتميز للعاملين ذوي الانجاز العالي لحثهم على المزيد من الاجتهاد والذي يعكس الحرص على تحقيق العدالة التنظيمية بين العاملين.

٢,٦,٦ مناقشة نتائج متغير الرقابة التنظيمية المتوازنة

جدول رقم (٤,٢٣) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الرقابة التنظيمية المتوازنة

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	المعبرة
١	١,٠٣٧١٦	٤,٣٣٨٥	توجد معايير ومعدلات ومؤشرات للأداء يمكن من خلالها تحقيق الرقابة التنظيمية.
٢	٠,٩٧٨٧٧	٤,٢٨٩١	هناك مراجعة منتظمة لأهداف الأداء لتحقيق ما تسعى المؤسسة للوصول اليه مستقبلاً.
٣	١,٠٨٨٦٥	٤,٢١٠٩	يتم تصحيح الأداء غير المرغوب فيه داخل المؤسسة الشرطية وفقاً لنتائج القياس وأهداف إجراءات العمل.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (3 درجات)، ويتضح أن القيادات تهتم بوضع معايير ومعدلات ومؤشرات للأداء يمكن من خلالها تحقيق الرقابة التنظيمية والمراجعة المنتظمة لأهداف الأداء لتحقيق ما تسعى المؤسسة الشرطية للوصول اليه

مستقبلاً من خلال تصحيح الأداء غير المرغوب فيه داخل المؤسسة الشرطية وفقاً لنتائج القياس وأهداف إجراءات العمل.

٤،٧ مناقشة نتائج متغير الولاء التنظيمي

٤،٧،١ مناقشة نتائج متغير الولاء العاطفي

جدول رقم (٤،٢٤) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الولاء العاطفي

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبرة
١	٠,٨٠٢٠١	٤,١٩٥٣	أشعر بالفخر لأنني منتسب إلى المؤسسة الشرطية.
٣	١,١٠٣٩٢	٣,٩٤٢٧	أتمسك بالبقاء والاستمرار في العمل الشرطي لرضائي عن ظروف وبيئة العمل الشرطي.
٢	١,٠٨٤٧٠	٤,٠٩٣٨	تشعربي الإدارة بأهميتي كعنصر مؤثر وفعال في العمل يزيد من ارتباطي بالعمل.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية

العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن العاملين يشعرون بالفخر لانتسابهم إلى المؤسسة الشرطية ويتمسكون بالبقاء والاستمرار في العمل الشرطي لرضائي عن ظروف وبيئة العمل الشرطي، حيث تشعريهم الإدارة بأهميتهم كعناصر مؤثرة وفعالة في العمل يزيد من ارتباطهم بالعمل.

٤,٧,٢ مناقشة نتائج متغير الولاء المستمر

جدول رقم (٤,٢٥) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الولاء المستمر

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارة
١	٢٠٩١٥٠	٤,٠٧٢٩	يوفر لي عملي كافة متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
٢	١,٢٠٣٢٣	٣,٩١٩٣	أحرص على استمراري في العمل في حالة وجود عروض عمل مادية أفضل.
٣	١,٣١١٧٢	٣,٥٨٨٥	يحقق لي عملي بالمؤسسة الشرطة كافة الاحتياجات والإشباعات المادية والمعنوية.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن بيئة العمل توفر كافة متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي مما يشجع العاملين على الاستمرار في العمل في حالة وجود عروض عمل مادية أفضل، حيث يحقق عملهم بالمؤسسة الشرطة كافة الاحتياجات والإشباعات المادية والمعنوية.

٤,٧,٣ مناقشة نتائج متغير الولاء المعياري

جدول رقم (٤,٢٦) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الولاء المعياري

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارة
٢	٠,٩٥٩١٨	٤,٢٣١٨	تتوافق أهدافي الشخصية مع أهداف العمل الشرطي.
٣	١,٠٣٨٤١	٤,٠٨٨٥	أشعر برابطة قوية بالعمل تدفعني لبذل كافة الجهود الممكنة للارتقاء به.

١	٠,٧٤٣٢٩	٤,٣٢٠٣	أشعر بالتزام أخلاقي تجاه قيادتي وزملائي في العمل.
---	---------	--------	---

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن العاملين يشعرون بالتزام أخلاقي تجاه قياداتهم وزملائهم في العمل ويشعرون برابطة قوية بالعمل تدفعهم لبذل كافة الجهود الممكنة للارتقاء به حيث تتوافق أهدافهم الشخصية مع أهداف العمل الشرطي.

٤,٨ مناقشة نتائج متغير أداء العاملين

٤,٨,١ مناقشة نتائج متغير الرغبة في العمل

جدول رقم (٤,٢٧) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الرغبة في العمل

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبارات
٥	١,٠٠٣٩٠	٤,١٦١٥	لدى الرغبة في تقديم العديد من الاقتراحات لتطوير طرق العمل.
٤	٠,٩٨٦٤٠	٤,١٧١٩	أحبذ إثراء وظيفتي بواجبات ومهام حتى إذا كانت خارج نطاق حدود واجبات الوظيفة الأساسية.
٣	٠,٩٠٤٧٣	٤,٢٤٧٤	لدى من الأفكار والإمكانيات ما يجعلني قادراً على المشاركة في تطوير العمل.
١	٠,٨٧٢٢٢	٤,٢٧٨٢	لدى الرغبة في تنمية قدراتي الابتكارية سعياً الى تطوير أداء العمل.
٢	٠,٨٥٦١٤	٤,٢٦٥٦	أحاول جاهداً الوصول إلى أفضل أساليب لأداء العمل الذي أقوم به.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية

العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس

ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن لدي العاملين الرغبة في تنمية قدراتهم الابتكارية سعياً إلى تطوير أداء العمل والوصول إلى أفضل أساليب لأداء العمل من خلال الأفكار والإمكانيات التي تعمل على تطوير العمل، بالإضافة إلى تحييد العاملين إثراء وظائفهم بواجبات ومهام حتى إذا كانت خارج نطاق حدود واجباتهم الوظيفية الأساسية وتقديم العديد من الاقتراحات لتطوير طرق العمل.

٤,٨,٢ مناقشة نتائج متغير القدرة على العمل:

جدول رقم (٤,٢٨) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير القدرة على العمل

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبرة
١	٠,٨٢٠٣٥	٤,٢٩٤٣	لدي القدرة على اتخاذ قرارات لتصحيح الأخطاء التي تحدث في العمل بما يضمن تحقيق مستوى أداء متميز.
٥	١,١٩٦٢٣	٤,٠٤٩٥	تتيح لي وظيفتي أكبر قدر من الصلاحيات لاستخدام قدراتي وخبراتي.
٤	١,٠١٨١٩	٤,٢٦١	أحبذ المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص إنتاجية ومعدلات أداء الإدارة التي أنتمي إليها.
٢	٠,٨٨١٧١	٤,٢٩٤٣	أهتم بتحقيق الإنجازات التي تزيد من كفاءة أداء العمل.
٣	٠,٩٣٩٨٢	٤,٢٧٣٤	أحبذ الأعمال التي فيها تحد لقدراتي وإمكانياتي.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن لدي العاملين القدرة على اتخاذ قرارات لتصحيح الأخطاء التي تحدث في العمل بما يضمن

تحقيق مستوى أداء متميز وتحقيق الإنجازات التي تزيد من كفاءة أداء العمل وتحفيز الأعمال التي فيها تحد لقدراتهم وإمكانياتهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص إنتاجية ومعدلات الأداء ومنحهم أكبر قدر من الصلاحيات لاستخدام قدراتهم وخبراتهم.

٤,٨,٣ مناقشة نتائج متغير بيئة العمل

جدول رقم (٤,٢٩) نتائج الدراسة الميدانية لمتغير بيئة العمل

الترتيب من حيث الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الوزني	العبرة
٢	١,٠٣٠٣٥	٤,١٧٩٧	تطبق الإدارة الاستراتيجية والسياسات الداعمة لتطوير وتحسين الأداء الشرطي في جميع المجالات.
٣	١,١١٣٩٣	٤,١٥١٠	تسعى الإدارة إلى نقل وتحويل وتبادل المعارف والمعلومات التي يمتلكها العاملين لتطوير الأداء.
٤	١,١٢٥٦٠	٤,١٢٢٤	تعمل الإدارة على التطوير والتحسين المستمر في أداء العاملين بالتدريب المخطط وفق نتائج تقييم الأداء.
١	١,١٤٣٦٧	٤,٥٢١	وجود نظام للمعلومات يتيح لجميع العاملين الاطلاع عليها، والاستفادة منها في تطوير الأداء الوظيفي.
٥	١,٣٢٩١٥	٣,٨٤٣٨	تعمل الإدارة على توفير بيئة عمل صحية وآمنة خالية من التوتر والقلق.

بتحليل الجدول السابق والذي يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية وترتيب أهمية العبارات، نجد أن اتجاهات عينة الدراسة الميدانية تباينت كان الموافقة بدرجة كبيرة، ويعكس ذلك اتفاق كبير لعينة الدراسة على محتوى كل العبارات حيث كانت قيمة المتوسطات أكبر من المتوسط العام (٣ درجات)، ويتضح أن الإدارة تهتم بتطبيق الاستراتيجيات والسياسات الداعمة لتطوير وتحسين الأداء الشرطي في جميع المجالات وتحديث نظام للمعلومات يتيح

لجميع العاملين نقل وتحويل وتبادل المعارف والمعلومات التي يمتلكها العاملين لتطوير الأداء، والذي يبرز اهتمام الإدارة بالتطوير والتحسين المستمر في أداء العاملين بالتدريب المخطط وفق نتائج تقييم الأداء، وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة خالية من التوتر والقلق.

٤,٩ ملخص الفصل الرابع

ناقش هذا الفصل وحلل نتائج الدراسة الميدانية على عينة الدراسة الرئيسية والمكونة من ٣٨٤ مفردة من منتسبي شرطة رأس الخيمة بوزارة الداخلية الإماراتية من خلال بيان الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة الميدانية، واختبار صدق وثبات عينة الدراسة الرئيسية، وكذلك اختبار فروض الدراسة الميدانية، ومناقشة نتائج استجابات عينة الدراسة لمتغيرات الدراسة وتحليل استجاباتهم.