

الفصل الرابع

تحليل النتائج وعرضها

٤,١ التمهيد

تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي في أداء الموظفين، من خلال الكفاءة الذاتية في ديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقد استعرضت الفصول السابقة من هذه الدراسة طرق وإجراءات ووسيلة جمع البيانات من عينة الدراسة؛ ومن ثم طرق وإجراءات تحليل البيانات؛ لذلك فإن هذا الفصل يستعرض نتائج تحليل البيانات، فبدأ أولاً بإجراءات إعداد وتهيئة البيانات للتحليل من خلال الكشف عن القيم المتطرفة، والتأكد من توفر بعض الشروط الضرورية لعملية التحليل؛ مثل: التوزيع الطبيعي للبيانات، ثم يستعرض المعلومات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، مثل الجنس والمؤهل العلمي والدرجة الوظيفية والخبرة العملية، ومن ثم عرض نتائج الدراسة وفقاً للأسئلة.

كما أن الفصل يشمل كافة النتائج المتعلقة بالفرضيات المباشرة وغير المباشرة، وكذلك يحتوي الفصل الرابع على نموذج الدراسة وأثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، وأثر المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل على المتغير التابع، وكذلك فإن الفصل الرابع يحتوي على سلامة وثبات البيانات وصلاحياتها لإجراء التحليل الإحصائي، كما يشمل الفصل الرابع التحليل الوصفي والمعايير التي يتم بها تقييم الفقرات ومدى صلاحيتها، وكذلك يحتوي الفصل الرابع على البيانات الموزعة، والاستبيانات المرفوضة، والاستبيانات الصالحة لإجراء التحليل الإحصائي والاستبيانات غير المكتملة بشكل واضح،

كما أن الفصل الرابع يحتوي على كافة الجداول الإحصائية والمنحنيات الخاصة بمخرجات التحليل الإحصائي، وكذلك يحتوي التحليل الإحصائي على كافة المتغيرات الفرعية وأثرها على المتغير التابع بشكل واضح، وسوف نستعرض فيما يلي مخرجات التحليل الإحصائي والتعليق عليها بشكل واضح.

٤,٢ التحليلات الأولية لمتغيرات الديمغرافية

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أنه قد تم توزيع عدد (٣٥٠) استمارة استبانة إحصائية على العاملين بإمارة أبو ظبي وخاصة مديري الإدارات المسؤولين عن الارتقاء بأداء الموارد البشرية، ولقد تم الحصول على (٣١٣) استمارة استبيان صالحة لإجراء التحليل الإحصائي بنسبة (٨٩,٤٢٪) من الاستمارات الموزعة، ولقد بلغت عدد الاستمارات التالفة (٢٠) بنسبة (٥,٧٪) من إجمالي الاستمارات الموزعة، وبلغت عدد الاستمارات غير المكتملة (١٧) استمارة، بنسبة (٤,٨٪) من الاستمارات الموزعة، لتكون عدد الاستمارات التالفة وغير الصالحة بعدد (٣٧) بنسبة (١٠,٥٪)، ولقد بلغت عدد فقرات الاستبانة الإحصائية (٧٠) فقرة، موزعة كالتالي (٦) فقرات للمحور الأول البيانات الرئيسية، و(١٦) فقرة موزعة لمحور إدارة الوقت بواقع أربع فقرات لكل محور فرعي؛ حيث يتكون محور إدارة الوقت من أربع متغيرات فرعية بواقع (٤) فقرات لكل محور؛ حيث إن تخطيط الوقت يحتوي على أربع فقرات وتنظيم الوقت يحتوي على أربع فقرات، وتوجيه الوقت يحتوي على أربع فقرات، ورقابة الوقت يحتوي على أربع فقرات، كما يحتوي المحور الثاني التخطيط الإستراتيجي على (١٦) فقرة بواقع (٤) فقرات لكل محور فرعي؛ حيث يحتوي محور الرؤية والرسالة على أربع فقرات وتحليل المتغيرات الداخلية والخارجية على أربع فقرات، وتقييم الأداء على أربع فقرات، ومتابعة الأداء على أربع فقرات، وكذلك يحتوي محور الكفاءة الذاتية على (١٦) فقرة بواقع (٤) فقرات لكل محور فرعي؛ حيث يحتوي محور التجربة غير المباشرة على

(٤) فقرات، ومحور الإقناع اللفظي على (٤) فقرات، ومحور التجارب السابقة على (٤) فقرات، ومحور التأثير العاطفي على أربع فقرات، أما المحور الأخير الأداء الوظيفي فيحتوي على (١٦) فقرة بواقع (٤) فقرات لكل محور حيث بلغ محور المهام الوظيفية على (٤) فقرات، والأدوار الوظيفية على (٤) فقرات، الدوافع على (٤) فقرات، التغذية العكسية على (٤) فقرات.

الجدول ٤,١: التحليل الوصفي للبيانات الرئيسية للدراسة

المتغير	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة
الجنس		١,٤٨	٠,٥٠٢	
ذكر	١٨٢			٥٨,١
أنثى	١٣١			٤١,٩
الحالة الاجتماعية		١,٤٨	٠,٥٠٢	
أعزب	١٨٢			٥٨,١
متزوج	١٣١			٤١,٩
المستوى التعليمي		٣,٢١	٠,٧٠٤	
إعدادي	٥			١,٥
دبلوم	٥			١,٥
بكالوريوس	٢٢٣			٧١,٢
ماجستير	٤٩			١٥,٦
دكتوراه	٣١			١٠
العمر		٢,٧٨	٠,٨٨٦	
من ٣٠-٢٠	٢٤			٧,٧
٤٠-٣٠	١١١			٣٥,٥
٥٠-٤٠	٩٦			٣٠,٦
٥٠ فما فوق	٨٢			٢٦,٢

الجدول ٤,١، واصل

المتغير	التكرارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة
الخبرة في العمل		٤,٣٩	٠,٩٧١	
من ٥-٩	١٧			٥,٤
١٠-١٤	٦			١,٩
١٥-٢٠	٨			٢,٥
٢١-٢٩	١١٧			٣٧,٨
٣٠ سنة فما فوق	١٦٥			٥٢,٤
الوظيفة		١,٨٨	٠,٧٥٠	
موظف إداري	١٢٢			٣٨,٩
مدير إدارة	١١٢			٣٥,٧
مدير عام	٧٩			٢٥,٤

٤,٢,١ البيانات المفقودة

القيم المفقودة هي تلك القيم التي تسقط سهواً أثناء إدخال إجابات المشاركين داخل برنامج الحزم الإحصائية، وقد أوضحت النتائج أنه لا يوجد قيم مفقودة، أو سقطت سهواً أثناء إدخال البيانات إلى برنامج الحزم الإحصائية.

٤,٢,٢ القيم المتطرفة

القيم المتطرفة هي تلك القيم الشاذة التي تكون قيمتها غير ملائمة مع عموم النتائج التي تحصل عليها الدراسة بعد إجراء التحليل الإحصائي اللازم، وقد تبين -بعد إجراء التحليل الإحصائي- أنه لا يوجد قيم شاذة أو قيم متطرفة في نتائج الدراسة بشكل واضح.

٤,٣ التحليل الوصفي للبيانات

يُعدّ التحليل الوصفيّ من أهمّ التحليلات الإحصائية، والتي تشير إلى وصف وتحليل فقرات ومُحاور الدراسة من خلال بيان عدد التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لها، وبناءً على نتائج التحليل الوصفيّ فإنه سوف نستعرض نتائج التحليل الوصفيّ للبيانات الرئيسيّة للدراسة، وكذلك لمُحاور ومتغيرات الدراسة الفرعيّة، الجدول (٤,٤) يُوضّح نتائج التحليل الوصفيّ للبيانات الرئيسيّة للدراسة؛ حيث كشفت النتائج أن متغيّر الذكر قد حقق (١٨٢) من المشاركون الذكر بنسبة (٥٨,١٪)، أما الإناث فقد شاركن في الاستبانة الإحصائية (١٣١) بنسبة (٤٨,١٪)، وبلغ متغيّر الحالة الاجتماعيّة للذكور عدد (١٨٢) من المشاركون أعزب، أما المتزوجون فقد بلغوا (١٣١) بنسبة (٤٨,١٪) بالمقارنة بنسبة (٥٨,١٪) للذكور.

أما المستوى التعليمي فقد بلغ عدد المشاركون (٥) من الحاصلين على التعليم الإعدادي بنسبة (١,٥٪).

أما الحاصلون على الدبلوم فقد بلغ عددهم (٥) بنسبة (١,٥٪)، وكذلك فقد بلغ عدد المشاركون في الاستبيان من الحاصلين على درجة البكالوريوس (٢٢٣) بنسبة (٧١,٢٪)؛ حيث تُعدّ هي النسبة الأكثر شيوعاً، والتي تعكس وجود قطاع كبير من المتعلّمين داخل دائرة الشؤون الإداريّة بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربيّة المتحدة، وكذلك فإن نتائج التحليل الإحصائيّ قد أشارت إلى أن الحاصلين على درجة الماجستير بلغ عددهم (٤٩) بنسبة (١٥,٦٪) وكذلك بلغ عدد الحاصلين على الدكتوراه من المشاركون في الاستبيان (٣١) بنسبة (١٠٪)، وأوضححت النتائج أن متغيّر العمر من فئة (٢٠-٣٠) قد بلغوا (٢٤) من المشاركون في الاستبيان بنسبة (٧,٧٪)، أما المشاركون من فئة (٣٠-٤٠) فقد بلغوا (١١١) بنسبة (٣٥,٥٪)، وهي النسبة الأكبر في الفئة العمريّة، وكذلك فقد بلغ عدد المشاركون في

الاستبيان من فئة (٤٠-٥٠) (٩٦) مشاركًا بنسبة (٣٠,٦٪)، كما بلغ عدد المشاركين من عمر (٥٠) فما فوق (٨٢) مشاركًا بنسبة (٢٦,٢٪).

أما متغيّر الخبرة في العمل فقد أشارت نتائج التحليل الإحصائيّ إلى أن الخبرة في العمل من فئة (٥-٩) سنوات قد بلغ (١٧) مشاركًا، بنسبة (٥,٤٪)، أما من فئة (١٠-١٤) سنة فقد بلغ (٦) مُشاركين في الاستبيان بنسبة (١,٩٪)، وكذلك من فئة (١٥-٢٠) سنة، فقد بلغوا (٨) مشاركين بنسبة (٢,٥٪).

أما المشاركون في الاستبيان من أصحاب الخبرة في العمل من (٢١-٢٩) فقد بلغوا (١١٧) بنسبة (٣٧,٨٪).

أما أصحاب الخبرة في العمل من (٣٠) فما فوق فقد بلغوا (١٦٥) بنسبة (٥٢,٤٪)، وهي الفئة الأعلى، والتي تعكس مدى الخبرة الموجودة داخل وزارة الداخلية بدولة الإمارات العربيّة المتحدة.

أما متغيّر الوظيفة فقد بلغ عدد المشاركين من الموظّفين الإداريين (١٢٢) بنسبة (٣٨,٩٪)، أما مديرو الإدارات فقد بلغوا (١١٢) بنسبة (٣٥,٧٪)، أما مديرو العموم فقد بلغوا (٧٩) من إجمالي المشاركين بنسبة (٢٥,٤٪).

٤,٤ الافتراضات الأولى لاستخدام النمذجة

يشمل التحليل الأولي للبيانات إعداد البيانات وإعداد عمليّة التحليل الإحصائيّ، والتي تعتمد على إعداد البيانات ومعاينتها، دون بيانات متطرفة وبيانات مفقودة إلى حدّ كبير.

يمكن أن يحدد تحليل البيانات طبيعة البيانات ومدى ملاءمتها للتحليل الإحصائيّ على نطاق واسع، وكذلك التحليل الأولي للبيانات، بما في ذلك تحديد التوزيع الطبيعيّ للبيانات، وما إذا كان هناك

تسطيح واضح أو انحراف في بيانات، يتضمن التحليل الأولي للبيانات أيضاً التأكد من خلو البيانات من مشكلة التعدد الخطّي.

٤,٤,١ التوزيع الطبيعيّ للبيانات

يُعدّ التوزيع الطبيعيّ للبيانات أحد شروط تحليل المتغيرات المتعدّدة، بل أهمها؛ وبناءً على ذلك فإنّه من المفترض أن البيانات تتوزّع توزيعاً طبيعيّاً (Hair et al., ٢٠١٤). وكما يشير Tabachnick وFidell (٢٠١٣) وPallant (٢٠١٣) إلى أن التأكد من التوزيع الطبيعيّ للبيانات يجب أن يسبق إجراء معظم التحليلات للمتغيرات المتعدّدة.

الجدول ٤,٢: تحليل التوزيع الطبيعيّ للبيانات (One-sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		الأداء الوظيفي
	N	٣١٣
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	٣,٣٥٥٢
	Std. Deviation	٠,٦٣٣٠٨
	Most Extreme Differences	
	Absolute	٠,١٤٨
	Positive	٠,١٤٨
	Negative	٠,١٤٥=
	Test Statistic	٠,١٤٨
	(Asymp. Sig. (2-tailed	٠,٠٠٠

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

٤,٥ التوزيع الطبيعيّ لجميع متغيرات الدراسة الرئيسيّة والفرعيّة

يشير Tabachnick وFidell (٢٠١٣) إلى أن عمليّة التأكد من التوزيع الطبيعيّ للبيانات تتم عندما تكون قيمة إجراء تحليل كلموجراف سيمانروف للتأكد من التوزيع الطبيعيّ للبيانات، وقد ذكرت

دراسات سابقة مجموعةً من الإجراءات لاستنتاج التوزيع الطبيعي لمحاوَر المتغيّرات، اتبع الباحث جميعها في هذه الدراسة؛ للتأكد من التوزيع الطبيعي لمتغيّرات الدراسة، ولقد كشفت نتائج تحليل كلموجراف سيمانروف أن البيانات موزعةً توزيعاً طبيعياً؛ حيث حصلت البيانات على مستوى المعنوية (0,000) أقل من (0,05).

٤,٥,١ خطبة البيانات والتماثل

هو نوع من التداخلات بين المتغيّرات في النموذج الإحصائي، غالباً ما تتسبب بفشل النموذج وعدم قدرته على شرح العلاقة بين عدد من المتغيّرات و متغيّر تابع "رغم وجود العلاقة أساساً". يُعدّ التداخل الخطّي نوعاً من "المرض" الذي يصيب النموذج؛ بسبب التداخل بين المتغيّرات، هذا المرض هو من النوع العضال في بعض الأحيان لا يمكن علاجه؛ أعني بكلمة "مرض" نوعاً من "العدوى" التي تنفّس في بيانات (داتا) النموذج الإحصائي مسببةً "تلبُّكاً" في مقدرة النموذج على توضيح العلاقة وشرحها ب "دقة"، هذا "المرض" إن لم يتم الانتباه له وعلاجه بوصفة "سحرية" مناسبة لكل شكل من أشكال هذه التداخلات، كل حسب نوعه من المشار إليها أسفل سيؤدّي بالباحث لطريق مسدود وعجز عن الإجابة عن الاستفسار العلمي بطريقة صحيحة علمياً ونظرياً وعملياً، على الرغم من أن الشخص يعجز عن الإحاطة بكل أنواعها إن لم يكن متمرساً بفهم الموضوع النظري للدراسة والجانب الإحصائي بشكل جيد جداً (امثال، ٢٠١٣م)؛ حيث يتم فحص التداخل الخطّي من خلال مقياس *Collinearity Diagnostics*، وذلك باحتساب معامل *Tolerance* لكل متغيّر من المتغيّرات المستقلة، ومن ثمّ يتم إيجاد معامل (*Variance Inflation Factor (VIF)*) حيث يعد هذا النموذج مقياساً لتأثير الارتباط بين المتغيّرات المستقلة؛ ومن ثمّ يُلاحظ أن معامل المتغيّرات مدة السماح (*Tolerance*) لم

يتجاوز الخمسة (٥)، وكذلك (VIF) أكبر من (٠,١٠) (هير وآخرون، ٢٠٠٦)؛ لذلك يمكن القول: إن نموذج الدراسة لا يعاني من مشكلة التداخل الخطّي، فالارتباط بين المتغيرات منخفض ولا يتجاوز (٠,٨٠)، كما أظهرت النتائج في الجدول (٤,٢٢) (معامل الارتباط)، وهذا يدل على قوة نموذج الدراسة في تفسير الأثر على المتغير التابع وتحديده.

وبناءً على ما تقدّم فإن الجدول (٤,٣) قد أشار إلى أن البيانات لا تعاني من مشكلة التداخل الخطّي حيث إن معامل (VIF) لم يتخط (٢)، وكذلك معامل السماح تتجاوز الواحد الصحيح. ومن الجدير بالذكر أن البيانات تعاني من مشكلة التعدد الخطّي إذا كان متوسط التباين المشترك قد تخطي (١٠)، وإذا كانت معامل السماح قد تخطى (٥)؛ وبناءً على ذلك فإنه طبقاً للمتغيرات ونتائج تحليل التعدد الخطّي فإن البيانات لا تعاني من مشكلة التعدد الخطّي.

الجدول ٤,٣: خطية البيانات والتماثل

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	Tolerance أقل من ٥	VIF أقل من ١٠
إدارة الوقت	تخطيط الوقت	٤	١,٣٢٣	٠,٧٥٦
	تنظيم الوقت	٤	١,٦١٤	٠,٦١٩
	توجيه الوقت	٤	١,٣٧٩	٠,٧٢٥
	رقابة الوقت	٤	١,٢٩٩	٠,٧٧٠
التخطيط الإستراتيجي	الرؤية والرسالة	٤	١,٣٤٣	٠,٧٤٥
	تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية	٤	٢٠,٠٨١	٠,٤٨٠
	تقييم الأداء	٤	١٠,٢٤٧	٠,٨٠٢
	متابعة الأداء	٤	١٠,٨٠٨	٠,٥٥٣

الجدول ٤,٢، واصل

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	Tolerance أقل من ٥	VIF أقل من ١٠
الكفاءة الذاتية	التجربة غير المباشرة	٤	٠,٣٠٠-	١٠,٠٤٣
	الإقناع اللفظي	٤	٠,٥٦٤-	١٠,١١٩
	التجارب السابقة	٤	٠,٦١٦-	١٠,٢١٨
	التأثر العاطفي	٤	٠,٤٥١-	١٠,٣٤٨
الأداء الوظيفي	المهام الوظيفية	٤	٠,٣٠٠-	١٠,٠٤٣
	الأدوار	٤	٠,٥٦٤-	١٠,١١٩
	الدوافع	٤	٠,٦١٦-	١٠,٢١٨
	التغذية العكسية	٤	٠,٤٥١-	١٠,٣٤٨

٤,٦ ثبات المتغيرات

يُعدّ تحليل الثبات والمصدقية هو التحليل الأولي الذي يمكن إجراؤه من أجل التأكد من سلامة البيانات، وأنها قابلة لإجراء التحليل الإحصائي بشكل كبير، وكذلك فإن تحليل الثبات والمصدقية ومن خلال معامل كرونباغ ألفا للمحاور والفقرات يمكنه أن يُشير إلى مدى سلامة البيانات وقابليتها لإجراء التحليل الإحصائي؛ حيث إنّه إذا حصلت محاور الدراسة أو الفقرات على قيمة (٠,٧) فأعلى فإن البيانات سليمة وجاهزة لإجراء التحليل الإحصائي بشكل كبير.

أوضحت نتائج تحليل المصدقية والثبات أن معامل كرونباغ ألفا في إجمالي فقرات الدراسة قد حصلت على (٠,٩٠٥)؛ حيث بلغت عدد الفقرات التي تم اختبارها إحصائياً (٤٦) فقرة شاملة البيانات الديمغرافية للدراسة، كما يوضّح الجدول رقم (١) في الملحق أن معامل كرونباغ ألفا للفقرات قد حصل على نتائج من (٠,٨٩٥) إلى (٠,٩٠٠)؛ وهو ما يدل أن درجة الثقة في البيانات قوية جداً.

الجدول ٤,٤ : معاملات الثبات (كرونباغ ألفا) لجميع فقرات مجالات الدراسة والأداة ككل

الرقم	المجال	معامل (كرونباغ ألفا)
١	تخطيط الوقت	٠,٩٠٤
٢	تنظيم الوقت	٠,٩٠٠
٣	توجيه الوقت	٠,٩٠٣
٤	رقابة الوقت	٠,٩٠٢
٥	الرؤية والرسالة	٠,٨٩٩
٦	تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية	٠,٨٩٨
٧	تقييم الأداء	٠,٨٩٧
٨	متابعة الأداء	٠,٩٠٣
٩	التجربة غير المباشرة	٠,٩٣٤
١٠	الإقناع اللفظي	٠,٨٢٤
١١	التجارب السابقة	٠,٨٠١
١٢	التأثير العاطفي	٠,٨٧١
١٣	المهام الوظيفية	٠,٨٩٠
١٤	الأدوار	٠,٩٠٨
١٥	الدوافع	٠,٩٠٦
١٦	التغذية العكسية	٠,٩٠٩
الأداة ككل		٠,٩٠٥

٤,٧ التحليل العاملي الاستكشافي

التحليل العاملي هو طريقة إحصائية تُستخدم لوصف التباين بين المتغيرات الملاحظة والمتربطة؛ من حيث عدد قليل من المتغيرات التي يمكن ملاحظتها، والتي تُسمى (العوامل)؛ على سبيل المثال: من الممكن أن تعكس الاختلافات في ستة متغيرات ملحوظة بشكلٍ أساسيِّ التغييرات في متغيرين غير ملاحظين (أساسيين)، يبحث تحليل العوامل عن هذه الاختلافات المشتركة استجابةً لمتغيرات كامنة غير

ملحوظة، ويتم نمذجة المتغيرات المرصودة كمجموعات خطية من العوامل المحتملة، بالإضافة إلى مصطلحات (الأخطاء).

يهدف تحليل العوامل إلى إيجاد متغيرات كامنة مستقلة.

النظرية الكامنة وراء الأساليب التحليلية للعامل هي أن المعلومات التي تم الحصول عليها حول الترابط بين المتغيرات المرصودة يمكن استخدامها لاحقاً لتقليل مجموعة المتغيرات في مجموعة البيانات. يُستخدم تحليل العوامل بشكل شائع في علم الأحياء والقياسات النفسية ونظريات الشخصية والتسويق وإدارة المنتجات وأبحاث العمليات والتمويل.

قد يساعد ذلك في التعامل مع مجموعات البيانات حيث توجد أعداد كبيرة من المتغيرات الملاحظة التي يُعتقد أنها تعكس عددًا أقل من المتغيرات الأساسية/ الكامنة، وتُعدّ واحدةً من أكثر التقنيات استخدامًا بين التبعيّة، وتُستخدم عندما تظهر مجموعة المتغيرات ذات الصلة اعتمادًا منهجيًا فيما بينها، والهدف من ذلك هو اكتشاف العوامل الكامنة التي تنشئ القواسم المشتركة.

في الدراسة الحالية تم استخدام اختبارين للتحليل العاملي؛ وهما اختبار بارتلليت الكروية، واختبار التحليل العاملي، وتم تطبيق الاختبارين على نموذجي الدراسة.

٤,٧,١ المتغير الأول: إدارة الوقت

في الإحصاء، يستخدم اختبار بارتلليت، الذي سمي على اسم موريس ستيفنسون بارتلليت، لاختبار المثلية الجنسية، أي إذا كانت عينات متعددة من مجموعات ذات تباينات متساوية، تفترض بعض الاختبارات الإحصائية، مثل تحليل التباين، أن الفروق متساوية عبر المجموعات أو العينات، والتي يمكن التحقق منها باستخدام اختبار بارتلليت.

في اختبار بارتلليت، قمنا ببناء الفرضية الصفرية والبديلة. لهذا الغرض تم وضع الكثير من إجراءات الاختبار، يتم هنا تقديم إجراء الاختبار بسبب MSE (متوسط الخطأ المربع/ المقدر) اختبار بارتلليت. يعتمد إجراء الاختبار هذا على الإحصاء الذي يكون توزيع عيناته عبارة عن توزيع مربع (كاي) تقريباً بدرجات حرية $(k - 1)$ ؛ حيث (k) هو عدد العينات العشوائية، والتي قد تختلف في الحجم، ويتم سحب كل منها من توزيعات عادية مستقلة.

اختبار بارتلليت حساس تجاه الخروج عن الحياة الطبيعية؛ بمعنى إذا كانت العينات تأتي من توزيعات غير طبيعية، فقد يكون اختبار بارتلليت ببساطة هو اختبار غير طبيعي، يعد اختبار Levene واختبار Brown-Forsythe بدائل لاختبار Bartlett الأقل حساسية للانحراف عن الحياة الطبيعية. يستخدم اختبار بارتلليت لتحديد الارتباط بين البحث للتأكد من أن المتغيرات في تباين مناسب أم لا، يُوضّح الجدول التالي (٤,٥) أنه سُجلت قيمة Kaiser-Meyer-Olkin (٠,٩٣٩)، مع دلالة إحصائية لاختبار بارتلليت (٠,٠٠٠).

الجدول ٤,٥: اختبار بارتلليت وكايرز ومايور أولكين

٠,٩٣٩	قياس Kaiser-Meyer-Olkin لكفاية أخذ العينات.
٤٨١٢,٧٨٥	كاي سكوير
٧٤١	درجة الحرية
٠,٠٠٠	الدلالة الإحصائية.

تم استخدام اختبار التحليل العامل أيضاً لتحديد الصلاحية المتقاربة؛ حيث يهدف هذا الاختبار إلى قياس تحليل العامل لكل متغير، ويشير تحليل العامل إلى مدى ارتباط العناصر بالعامل؛ حيث يجب ألا تقل كمية تحليل العامل عن (٠,٥٠) (Hair et al., ٢٠١٠)، ما لم يتم حذف العنصر الذي يحتوي على عامل تحليل أقل من (٠,٥٠)، وُجد أن تحليل العامل لكل بند دراسة كان أكبر من (٠,٥٠)، وفقاً

للجدول التالي (٤,٦)، يُلاحظ أن جميع عناصر المتغيرات (تخطيط الوقت وتنظيم الوقت وتوجيه الوقت ورقابة الوقت) كان عامل تحليلها أكبر من (٠,٥) والذي تراوح بين (٠,٦٤٢) و(٠,٨٩٢).

الجدول ٤,٦: التحليل العاملي لمتغير إدارة الوقت

تشعب الفقرات						الفقرات
٦	٥	٤	٣	٢	١	
					٠,٧٢٨	OB1
			٠,٧٦١			OB2
					٠,٨٣٩	OB3
					٠,٨٦٧	OB4
٠,٨٨٧						OR1
				٠,٨٤١		OR2
				٠,٨٣٤		OR3
				٠,٨٥٨		OR4
			٠,٧٨٥			DA1
	٠,٨٢٧					DA2
	٠,٨٥٤					DA3
			٠,٨١٦			DA4
		٠,٨٠٧				OC1
		٠,٧٤٠				OC2
٠,٨٨٣						OC3
٠,٨٣٢						OC1

٤,٧,٢ المتغير الثاني: التخطيط الإستراتيجي

يُستخدم اختبار بارْتليت لتحديد الارتباط بين البحث للتأكد من أن المتغيرات في تبائن مناسب

أم لا، يُوضّح الجدول التالي (٤,٧) أنه سُجلت قيمة Kaiser-Meyer-Olkin (٠,٩٣٣)، مع دلالة إحصائية لاختبار بارْتليت (٠,٠٠٠).

الجدول ٤,٧: اختبار بارتلليت وكى أم أو

٠,٩٣٣	قياس Kaiser-Meyer-Olkin لكفاية أخذ العينات.
٣٢٤٤,١٣٩	كاي سكوير
٣٧٨	درجة الحرية
٠,٠٠٠	الدلالة الإحصائية.

تم استخدام اختبار التحليل العاملى (الاستكشافي) أيضًا لتحديد الصلاحية المتقاربة، يهدف هذا الاختبار إلى قياس تحليل العامل لكل متغير، ويشير تحليل العامل إلى مدى ارتباط العناصر بالعامل؛ حيث يجب ألا تقل كمية تحليل العامل عن ٠,٥٠ (Hair et al., ٢٠١٠)، ما لم يتم حذف العنصر الذي يحتوي على عامل تحليل أقل من (٠,٥٠)، وُجد أن تحليل العامل لكل بند دراسة كان أكبر من (٠,٥٠)، وفقًا للجدول التالي (٢٣,٤)، يُلاحظ أن جميع عناصر المتغيرات: (الرؤية والرسالة وتحليل المتغيرات الداخلية والخارجية وتقييم الأداء ومتابعة الأداء) كان عامل تحليلها أكبر من (٠,٥) والذي تراوح بين (٠,٦٥٢) و(٠,٩١٢).

الجدول ٤,٨: التحليل العاملى لمتغير التخطيط الإستراتيجي

تشبع الفقرات			
٤	٣	٢	١
			٠,٨٤٢
			٠,٨٠٩
			٠,٧٨١
			٠,٨٣٠
٠,٨٩٤			PR1
٠,٧٨٢			PR2
٠,٧٥٧			PR3
٠,٨٩٤			PR4

الجدول ٤,٨ ، واصل

تشبع الفقرات				الفقرات
٤	٣	٢	١	
		٠,٧٧٢		RE1
		٠,٦٦٣		RE2
	٠,٧٦٣			RE3
	٠,٨٦٥			RE4
	٠,٧٥٣			ST1
	٠,٨٤٩			ST2
	٠,٨٦٥			ST3
	٠,٨٢٩			ST4

٤,٧,٣ المتغير الثالث: الثقافة التنظيمية

الجدول ٤,٩ : الثقافة التنظيمية

تشبع الفقرات				الفقرات
٤	٣	٢	١	
	٠,٨٣٠			OV1
	٠,٨٩٤			OV2
	٠,٧٨٢			OV3
	٠,٧٥٧			OV4
		٠,٦٣٨		OB1
		٠,٦٣٤		OB2
		٠,٧١٧		OB3
		٠,٧٨٨		OB4
	٠,٦٣٨			OP1
	٠,٦٣٤			OP2
	٠,٧١٧			OP3
	٠,٧٨٨			OP4

الجدول ٤,٩، واصل

تشبع الفقرات				الفقرات
٤	٣	٢	١	
			٠,٧٠٩	ON1
			٠,٧٢٠	ON2
			٠٠,٧٨٧	ON3
			٠,٨٠٢	ON4

٤,٨ التحليل العاملي التوكيدي

يشمل الصدق التقاربي الكثير من أنواع الصدق، من بينها الصدق التنبؤي، والصدق المركب، ومعامل الثبات، ويمكن القول: إنَّ الصدق التنبؤي بين متغيرات وأبعاد الدراسة (*Average Variance Extracted*) يقوم بدور مهم لقياس قدرة الاختبار على التنبؤ واستخلاص النتائج؛ وذلك باستخدام برنامج (نمذجة الهندسة البنائية)، ومن الجدير بالذكر أن تحليل متوسط التباين المستخلص (*convergant validity*) يقوم بالتحقق من مدى تقارب الفقرات مع بعضها بعضاً، ولقد أكد Hair (٢٠١٦م) أنه إذا حققت الفقرات متوسط تباين قدره (٠,٥) فإن نسبة التباين مقبولة وجيدة للمتغيرات الكامنة، كما أنه إذا حققت الصدق المركب *composite reliability* قيمة (٠,٨) فإن درجة التباين بين المتغير الكامنة قوية، ولا يمكن إلغاء أي فقرة من النموذج حتى لو حققت قيمة أقل من (٠,٧)، أما الفقرات التي حققت قيمة أقل من (٠,٣) فإنه يجب أن تلغى من النموذج بشكل واضح، وكذلك فإن معامل كرونباغ ألفا يجب أن يحقق (٠,٧) فما فوق، وسوف نتناول تقييم كل هذه الأنواع كما يأتي:

٤,٨,١ أولاً: الصدق التقاربي

الجدول (٤,١٠) يشير إلى مدى الصلاحية لمشاهدات متغيرات القياس (الصدق التقاربي) كما

يأتي:

الجدول ٤,١٠: الصلاحية لمشاهدات متغيرات القياس (الصدق التقاربي)

معامل كرونباغ ألفا (معامل الثبات)	LUHLG V,	CR (الصدق المركب)	AVE متوسط نسبة التباين (الصدق التنبؤي)	معامل التحميل	الفقرات	محاور النموذج	تركيب النموذج
٠,٧٥٤	٠,٧٦٥	٠,٨٤٧	٠,٥٨١	٠,٨٦٩	OB1	تخطيط الوقت	إدارة الوقت
				٠,٨٩٦	OB2		
				٠,٩٠١	OB3		
				٠,٨٠٨	OB4		
٠,٧٣٢	٠,٧٩٧	٠,٨٤٠	٠,٥٨٤	٠,٦٧٣	OR1	تنظيم الوقت	
				٠,٨٤٨	OR2		
				٠,٨٠٤	OR3		
				٠,٦٥٠	OR4		
٠,٧٤٢	٠,٧٦٢	٠,٨٤٣	٠,٥٨١	٠,٦٠٦	DA1	توجيه الوقت	
				٠,٨٠٦	DA2		
				٠,٨٦٩	DA3		
				٠,٧٥٣	DA4		
٠,٨٢٠	٠,٨٢٣	٠,٨٨٢	٠,٦٥٢	٠,٦٨٨	OC1	رقابة الوقت	
				٠,٨٦٩	OC2		
				٠,٨٧٦	OC3		
				٠,٨٥١	OC4		

الجدول ٤,١٠، واصل

معامل كرونباغ ألفا (معامل الثبات)	LUHLG V,	CR (الصدق المركب)	AVE متوسط نسبة التباين (الصدق التنبؤي)	معامل التحميل	الفقرات	مُحاور النموذج	تركيب النموذج
٠,٤٣٤	٠,٦٣٧	٠,٥٦٣	٠,٤٨٤	٠,٨١٧	HR1	الرؤية والرسالة	التخطيط
				٠,٨٨١	HR2		الإستراتيجي
				٠,٨٨١	HR3		
				٠,٨٥٩	HR4		
٠,٥١٣	٠,٧٢٤	٠,٦٩٢	٠,٥٢٢	٠,٧٥٦	PR1	تحليل المتغيرات	
				٠,٧٥٥	PR2	الداخلية والخارجية	
				٠,٨٤٩	PR3		
				٠,٨٦١	PR4		
٢,٩٧٨-	٠,٥٨٢	٠,٠٠٣	٠,٣٨٧	٠,٨٨٨	RE1	تقييم الأداء	
				٠,٨٣٥	RE2		
				٠,٨٠٦	RE3		
				٠,٨٦١	RE4		
٠,٧٢٨	٠,٧٥٥	٠,٨٣٠	٠,٥٥٤	٠,٨٠٦	ST1	متابعة الأداء	
				٠,٨٨٢	ST2		
				٠,٨٦٤	ST3		
				٠,٨٧١	ST4		
٠,٨٨٢	٠,٨٨٣	٠,٩١٩	٠,٧٣٩	٠,٨١٠	PJ1	التجربة غير المباشرة	الكفاءة
				٠,٨٧٧	PJ2		الذاتية
				٠,٨٨٩	PJ3		
				٠,٨٦٠	PJ4		
٠,٨٢٠	٠,٨٢٤	٠,٨٨١	٠,٦٥١	٠,٧٤٧	AJ1	الإقناع اللفظي	
				٠,٧٧٣	AJ2		
				٠,٨٤٤	AJ3		
				٠,٨٥٣	AJ4		
٠,٨٦٩	٠,٨٧٠	٠,٩١١	٠,٧١٩	٠,٧٩٥	CJ1	التجارب السابقة	

الجدول ٤,١٠، واصل

معامل كرونباغ ألفا (معامل الثبات)	LUHLG V,	CR (الصدق المركب)	AVE متوسط نسبة التباين (الصدق التنبؤي)	معامل التحميل	الفقرات	مُحاوِر النموذج	تركيب النموذج
				٠,٨٨٠	CJ2		
				٠,٨٧٢	CJ3		
				٠,٨٧٦	CJ4		
٠,٨٧٨	٠,٨٨٢	٠,٩١٧	٠,٧٣٣	٠,٨٨٦	DJ1	التأثر العاطفي	
				٠,٨٣٧	DJ2		
				٠,٨٠٢	DJ3		
				٠,٨٦٦	DJ4		
٠,٨٩٢	٠,٨٩٢	٠,٩٢٥	٠,٧٥٦	٠,٨٦٧	EF1	المهام الوظيفية	الأداء الوظيفي
				٠,٨٩٤	EF2		
				٠,٨٩٩	EF3		
				٠,٨١٥	EF4		
٠,٧٤٣	٠,٧٥٧	٠,٨٣٧	٠,٥٦٥	٠,٦٩٨	FM1	الأدوار	
				٠,٨٤٨	FM2		
				٠,٧٩٨	FM3		
				٠,٦٤٧	FM4		
٠,٧٥٤	٠,٧٥٦	٠,٨٤٧	٠,٥٨٤	٠,٦١١	CR1	الدوافع	
				٠,٨٠٧	٢CR		
				٠,٨٦٨	CR3		
				٠,٧٤٨	CR4		
٠,٨٤٠	٠,٨٥٤	٠,٨٩٤	٠,٦٨٠	٠,٦٨٩	IW1	التغذية العكسية	
				٠,٨٦٩	IW2		
				٠,٨٧٦	IW3		
				٠,٨٥١	IW4		

أوضحت نتائج التحليل الإحصائيّ بجدول (٤,٩) الصدق التقاربيّ أو النموذج القياسي أن معظم النتائج التي حصلت عليها الدراسة مقبولة بشكل واضح؛ حيث إن المتغير الكامن (إستراتيجيّة التدريب على المهارات الإدارية) قد حصلت معاملات التحميل الخاصّة به على (٠,٦٧٦ إلى ٠,٨٥٨)، كما حصل الصدق المركّب لمتغيّر التدريب على المهارات الإداريّة على (٠,٨٤٧)، وبلغ الصدق التنبؤي (٠,٥٨١)، وكذلك فإن معامل كرونباغ ألفا قد حقق (٠,٧٥٤) فضلاً عن قيمة معامل رو على (٠,٧٦٥).

أمّا المتغير الكامن (التدريب على المعلومات العلميّة) فقد حقّق متوسط التباين المستخلص (٠,٥٨٤)، كما حقق معامل الصدق المركّب (٠,٨٤٠)، وبلغ معامل رو (٠,٧٩٧)، أمّا معامل كرونباغ ألفا للمصدقيّة والثبات فقد حقّق (٠,٧٥٤)، وهو ما يشير إلى أن قوة التباين المركّب فضلاً عن قوة التباين المستخلص.

وكذلك فقد حقّق المتغير الكامن (التدريب على صناعة القرارات الإداريّة) فقد حصلت على معاملات تحميل من (٠,٣٩٤ إلى ٠,٨٥٩)، كما حصل متوسط التباين المستخلص على (٠,٥٨١)، أما التباين المركّب فقد حصل على (٠,٨٤٣)، وبلغ معامل رو (٠,٧٦٢)، وكذلك فقد حقق معامل كرونباغ ألفا على (٠,٧٣٢)؛ وهو ما يشير إلى قوة التباين المستخلص وقوة التباين المركّب وقبول نتائج معاملات التحميل التقاطعية، ويمكن القول: إنّ المتغير الكامن (التدريب على المعلومات العلميّة) يحتوي على متغيّر واحد (٠,٣٩٤) وهي الفقرة TI1، ولا يمكن إلغاء هذه الفقرة من النموذج؛ حيث إن التباين المركّب قد حقق أعلى من (٠,٨)؛ ومن ثمّ فإن الفقرة لا يمكن إلغاؤها؛ لتدنيّ قيمتها.

أما التدريب على صناعة القرارات الإداريّة فقد حقق معاملات التحميل؛ حيث حققت معاملات التحميل التقاطعية (٠,٥٢٢ إلى ٠,٨٦٥)، كما أن متوسط التباين المستخلص أو الصدق التنبؤي قد

حَقَّق (٠,٥٨١)، كما حقق التباين المركَّب (٠,٨٤٣)، وهو ما يدل على قوة الارتباط والتباين بين متغيّرات الدراسة بشكل كبير، كما حقق معامل رو (٠,٧٦٢) فضلاً عن معامل كرونباغ ألفا (٠,٧٤٢)؛ وهو ما يدل على أن درجة التباين بين المتغيّرات الكامنة لمحور صناعة القرارات الإدارية قويّة للغاية.

أما التدريب على تشخيص المواقف فقد حققت معاملات التحميل التقاطعية (٠,٧١٦) إلى (٠,٨٦٠)، كما أن متوسط التباين أو الصدق التنبؤي قد حَقَّق (٠,٦٥٢)، كما حقق التباين المركَّب (٠,٨٨٢)، كما بلغ معامل رو (٠,٨٢٣).

أما معامل كرونباغ ألفا فقد حَقَّق (٠,٨٢٠)، وهو ما يدل على قبول معاملات التحميل التقاطعية، وأن نسبة متوسط التباين أو الصدق التنبؤي قويّة بشكل كبير.

أما متغيّر السلطة الممنوحة فقد حققت معاملات التحميل التقاطعية على (٠,٥٦٤ إلى ٠,٨٢٥)، كما حققت نسبة التباين (٠,٤٨٤)، وهي نسبة تُعدّ مقبولةً.

أما التباين المركَّب فقد حصل محور السلطة الممنوحة على تباين مركَّب قدره (٠,٦٩٢)، أمّا معامل رو فقد حَقَّق (٠,٧٢٤)، فضلاً عن أن معامل كرونباغ ألفا قد حصل على قيمة (٠,٥١٣)، وبالرغم من أن المتغير قد حصل على قيمة تباين مركَّب أقلّ نسبياً من (٠,٧) إلا أنه يمكن قبول متغيّر السلطة الممنوحة لحصول المتغيّرات الكامنة على معاملات مطابقة بشكل كبير.

وكذلك فإن متغيّر المسؤوليات الإدارية فقد حققت معاملات التحميل التقاطعية على (٠,٣٤٩ إلى ٨٨٦)، وهو ما يُفسّر قبول فقرات المتغير، كما أن المتغير قد حصل على صدق تنبؤي قدره (٠,٥٢٢)، كما حصل على تباين مركَّب قدره (٠,٦٩٢)، كما حصلت فقرات المحور على معامل رو قدره (٠,٧٢٤) فضلاً عن معامل كرونباغ ألفا الذي حقق (٠,٥١٣)؛ ومن ثمّ فإنّه يمكن قبول فقرات المتغير الكامن (المسؤوليات الإدارية).

أما متغيّر الاستقلاليّة وحرية التصرف فقد حَقَّق معامل التحميل التقاطعية على (٠,٣٩٧) إلى (٠,٨٣٠)، كما بلغت نسبة التباين أو الصدق التنبؤي على (٠,٣٨٧)، وكذلك فقد بلغ الصدق المركّب (٠,٠٠٣)، أمّا معامل رو فقد بلغت قيمته (٠,٥٨٢)، وبلغ معامل كرونباغ ألفا للمتغير (٢,٩٧٨-)، وبالنظر إلى نتائج الفقرات فإنّه سوف يتم استبعاد المتغير من النموذج وإلغاء الفقرات التي تخص متغيّر الاستقلاليّة وحرية التصرف من النموذج القياسي؛ وذلك لعدم انسجامها مع القيم الموجودة في النموذج.

أما متغيّر فرق العمل فقد بلغت معاملات التحميل التقاطعية للمتغير الكامن (٠,٥٩٢) إلى (٠,٨٣٩)؛ حيث بلغت نسبة متوسط التباين أو الصدق التنبؤي (٠,٥٥٤)، وبلغ التباين المركّب (٠,٨٣٠)، كما بلغ معامل رو (٠,٧٥٥)، وكذلك بلغ معامل كرونباغ ألفا (٠,٧٢٨)، وهو ما يشير إلى قبول الفقرات والمتغير في النموذج القياسي للدراسة.

ومن ناحية أخرى فقد بلغت معاملات التحميل التقاطعية لمتغيّر محور العدالة الإجرائيّة (٠,٨١٦) إلى (٠,٨٨١)؛ حيث حصل متوسط نسبة التباين أو الصدق التنبؤي على (٠,٧٣٩)، كما حصل التباين المركّب لفقرات المتغير الكامن (٠,٩١٩)، وبلغ معامل رو (٠,٨٨٣) فضلاً عن قيمة معامل كرونباغ ألفا (٠,٨٨٢)؛ وهو ما يدل على قبول فقرات المتغير الكامن وقابليته للقياس.

أما العدالة التقييميّة فقد حصلت معاملات التحميل التقاطعية على (٠,٧٥٥) إلى (٠,٨٦٠)، كما حصلت نسبة متوسط التباين على (٠,٧١٦)، كما حصل المتغير الكامن العدالة التقييميّة على (٠,٨٨١)، وكذلك فقد حصل معامل رو للمتغير الكامن (٠,٨٢٤)، وكذلك حصل المتغير الكامن على معامل كرونباغ ألفا بقيمة (٠,٨٢٠)، وهو ما يؤكد على قبول فقرات ونحاور الدراسة.

وكذلك فإن متغيّر العدالة التوزيعية قد حصل على معاملات التحميل التقاطعية، والتي تُقدَّر (٠,٨٠٤ إلى ٠,٨٨٠)، كما بلغت نسبة متوسط التباين (٠,٧١٩)، وحصل المتغير الكامن العدالة التوزيعية على تباين مركّب قدره (٠,٩١١)، في حين بلغ معامل رو (٠,٨٧٠).

أما معامل كرونباغ ألفا فقد بلغ (٠,٨٦٩)، وكذلك فقد حققت معاملات التحميل التقاطعية للمتغير الكامن العدالة التفاعليّة (٠,٨٠٥ إلى ٠,٨٨٧)، وبلغت نسبة التباين أو الصدق التنبؤي (٠,٧٣٣)، في حين بلغ التباين المركّب للمتغير الكامن (٠,٩١٧) وبلغ معامل رو (٠,٨٨٢).

أما معامل كرونباغ ألفا (٠,٨٧٨)، وهو ما يشير إلى قبول المتغير الكامن في النموذج القياسي. ويمكن القول: إنّ متغيّر كفاءة تنفيذ الأعمال قد حققت معاملات التحميل التقاطعية (٠,٨١٥ إلى ٠,٨٩٤)، في حين بلغت نسبة التباين أو الصدق التنبؤي على (٠,٧٥٦)، وبلغ التباين المركّب للمتغير الكامن كفاءة تنفيذ الأعمال (٠,٩٢٥)، أما متغيّر رو (٠,٨٩٢)، أما معامل كرونباغ ألفا (٠,٨٩٢)؛ ومن ثمّ فإن فقرات المتغير الكامن كفاءة تنفيذ الأعمال مقبولة في النموذج القياسي، أما متغيّر تخطيط الأعمال فقد حققت معاملات التحميل التقاطعية من (٠,٦٤٧ إلى ٠,٨٤٨)، وبلغت نسبة التباين أو الصدق التنبؤي (٠,٥٦٥).

أما التباين المركّب للمتغير الكامن تخطيط الأعمال (٠,٨٣٧)، أما معامل رو (٠,٧٥٧) وكذلك بلغ معامل كرونباغ ألفا (٠,٧٤٣)، وهو ما يؤكّد قبول فقرات المتغير الكامن في النموذج القياسي، أما متغيّر الجُهد المبذول فقد حصلت معاملات التحميل التقاطعية على (٠,٦١١ إلى ٠,٨٦٨)، كما حصلت نسبة التباين أو الصدق التنبؤي على (٠,٥٨٤)، وكذلك حصل المتغير الكامن الجُهد المبذول (٠,٨٤٧)، وهو ما يدل على قوة التباين في المتغير الكامن الجُهد المبذول، وقد حصل معامل رو (٠,٧٥٦) ومعامل كرونباغ ألفا على (٠,٧٥٤)، وهو ما يدل على قبول فقرات المتغير الكامن الجُهد

المبدول، أما متغيّر الإبداع والابتكار فقد حصلت معاملات التحميل التقاطعية على (٠,٦٨٩) إلى (٠,٨٧٦)، كما أن نسبة التباين (٠,٦٨٠)، وكذلك فإن التباين المركّب للمتغير الكامن للإبداع والابتكار قد بلغ (٠,٨٩٤)، أما معامل رو فقد بلغ (٠,٨٥٤)، وكذلك فإن معامل كرونباغ ألفا قد بلغ (٠,٨٤٠)، وهو ما يدل على قبول الفقرات في النموذج القياسي.

٤,٨,٢ ثانياً: الصدق التمييزي

من المؤكد أن الصدق التمييزي يعتمد على فكرة معامل ليكارت الخماسي، التي تتكون من خمس فئات، والتي تُسهّم في التعرف على آراء المشاركين في الاستبانة الإحصائية رفضاً أو قبولاً، ويمكن القول: إنّ هذا المقياس هو الأكثر شيوعاً والأكثر استخداماً في البحوث الكميّة، والتي تخص العلوم الاجتماعيّة والإداريّة بشكل كبير، وسوف نتناول فيما يلي معامل الارتباط بين متغيّرات الدراسة.

الجدول ٤,١١ : معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة (الصدق التمييزي) باستخدام معامل فرونال ليكر

المحاور	الإبداع والابتكار	الاستقلالية وحرية التصرف	التدريب على المعلومات العلمية	التدريب على المهارات الإدارية	التدريب على تشخيص المواقف الإدارية	التدريب على صنع القرارات الإدارية	الجهود المبذولة	السلطة الممنوحة	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التقييمية	التوزيعية	المسؤوليات الإدارية	تخطيط الأعمال	فِرَق العمل	كفاءة تنفيذ الأعمال
تخطيط الوقت	٠,٨٢٥															
تنظيم الوقت	٠,٤٧٩	٠,٦٢٢														
توجيه الوقت	٠,٣٥٩	٠,٣٨١	٠,٧٦٤													
رقابة الوقت	٠,١٨٩	٠,٢٤٩	٠,٥٠٩	٠,٧٦٠												
الرؤية والرسالة	٠,٤٣٤	٠,٤٤٦	٠,٥٤٨	٠,٤٨٨	٠,٨٠٧											
تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية	٠,٢٩٣	٠,٣٠٩	٠,٦١٦	٠,٢٨٣	٠,٥٥٨	٠,٧٦٢										
تقييم الأداء	٠,٧٢٨	٠,٤٩٥	٠,٣١٥	٠,١١٩	٠,٣١٤	٠,٢٦٨	٠,٧٦٥									
متابعة الأداء	٠,٤٨٢	٠,٣٦٢	٠,٢٩١	٠,١٢٨	٠,٤٦٤	٠,٢٨٥	٠,٣٢٤	٠,٦٩٦								

الجدول ٤,١١ : معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة (الصدق التمييزي) باستخدام معامل فرونال ليكر

المحاور	الإبداع والابتكار	الاستقلالية وحرية التصرف	التدريب على المعلومات العلمية	التدريب على المهارات الإدارية	التدريب على تشخيص المواقف الإدارية	التدريب على صنع القرارات الإدارية	الجهود المبذولة	السلطة الممنوحة	العدالة الإجرائية	العدالة التفاعلية	العدالة التقييمية	العدالة التوزيعية	المسؤوليات الإدارية	تخطيط الأعمال	فريق العمل	كفاءة تنفيذ الأعمال
التجارب غير المباشرة	٠,٦٦٣	٠,٥٧٧	٠,٤٤٧	٠,٣٠٦	٠,٥١٦	٠,٤٠٨	٠,٥٨٩	٠,٤٥٤	٠,٨٦٠							
الإقناع اللفظي	٠,٦٥٥	٠,٥٣٠	٠,٤٤٩	٠,١٢٩	٠,٣٧١	٠,٤٢٠	٠,٦٤٢	٠,٥٩٠	٠,٨٥٦							
التجارب السابقة	٠,٦٤٤	٠,٦١٦	٠,٤٢٦	٠,٢٥١	٠,٤٧٢	٠,٤٢٤	٠,٥٣١	٠,٥٢٠	٠,٨٠٧							
العدالة التوزيعية	٠,٦٠٩	٠,٦١٤	٠,٤٥٥	٠,٢٨٠	٠,٤٣٩	٠,٣٥٢	٠,٦٦٠	٠,٣٧٢	٠,٥٩١	٠,٧٦٤	٠,٨٥٥					
المسؤوليات الإدارية	٠,٤٧٦	٠,٧٥٩	٠,٤٤٠	٠,٢٩٢	٠,٤٥٦	٠,٣٩٨	٠,٤٧٩	٠,٣٥٨	٠,٥٧٣	٠,٥٢٦	٠,٥٩٢	٠,٦٠٦	٠,٧٢٢			
تخطيط الأعمال	٠,٥٣٣	٠,٤٨٨	٠,٢٢٢	٠,١٦٨	٠,٣٢٨	٠,٢٠٩	٠,٦٠٧	٠,٢٨٧	٠,٤٩٥	٠,٦٣٩	٠,٥١٣	٠,٦٩٣	٠,٤١١	٠,٧٥٢		
فريق العمل	٠,٦٩٨	٠,٦٤٨	٠,٤١٠	٠,٢٩٣	٠,٥١٥	٠,٣٢٩	٠,٥٨٥	٠,٥٤٥	٠,٧٨٠	٠,٥٩٨	٠,٧٣٦	٠,٦٨٠	٠,٦٢٤	٠,٥٥٢	٠,٧٤٤	
كفاءة تنفيذ الأعمال	٠,٦٠٨	٠,٥٧٢	٠,٤٠٩	٠,١٢٥	٠,٣٦٧	٠,٣٨٦	٠,٦٣٨	٠,٣٦٠	٠,٦٠٧	٠,٥٣٦	٠,٦٣٣	٠,٧٣٦	٠,٥٤٠	٠,٦٨٨	٠,٥٧٦	٠,٨٦٩

أوضحت نتائج الجدول (٤,١٠) أن قيم معامل ارتباط المتغيرات الكامنة بين بعضها بعضاً، والتي تمثل الجذر التربيعي للتباين المستخرج عند كل متغير كامن مع أكبر معاملات الارتباط بين المتغيرات المختلفة، والتي تمثل البناءات المختلفة الممكنة، وهو ما يؤكد أن النموذج له صلاحية تمايز أفضل عند كل متغير كامن مع أكبر معاملات الارتباط بين المتغيرات الكامنة المختلفة، والتي تمثل البناءات المختلفة الممكنة. ويشير الجدول السابق إلى أن البيانات داخل المحاور بأنها لا تعاني من مشكلة التداخل، وأن المخرجات تؤكد قابلية البيانات للقياس والتحليل، ويتضح من الجدول (٤,٢٢) أن كافة المحاور قد حققت ارتباطاً ما بين (٠,٦٢٢) إلى (٠,٨٦٩).

٤,٩ اختبار فرضيات الدراسة

٤,٩,١ إجابة السؤال الأول

ما أثر إدارة الوقت في أداء الموظف بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات

العربية المتحدة؟

أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن إدارة الوقت له علاقة إحصائية مباشرة والأداء الوظيفي؛

حيث حققت الفرضية مستوى المعنوية؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية (٠,٠٠٠)، وهو ما

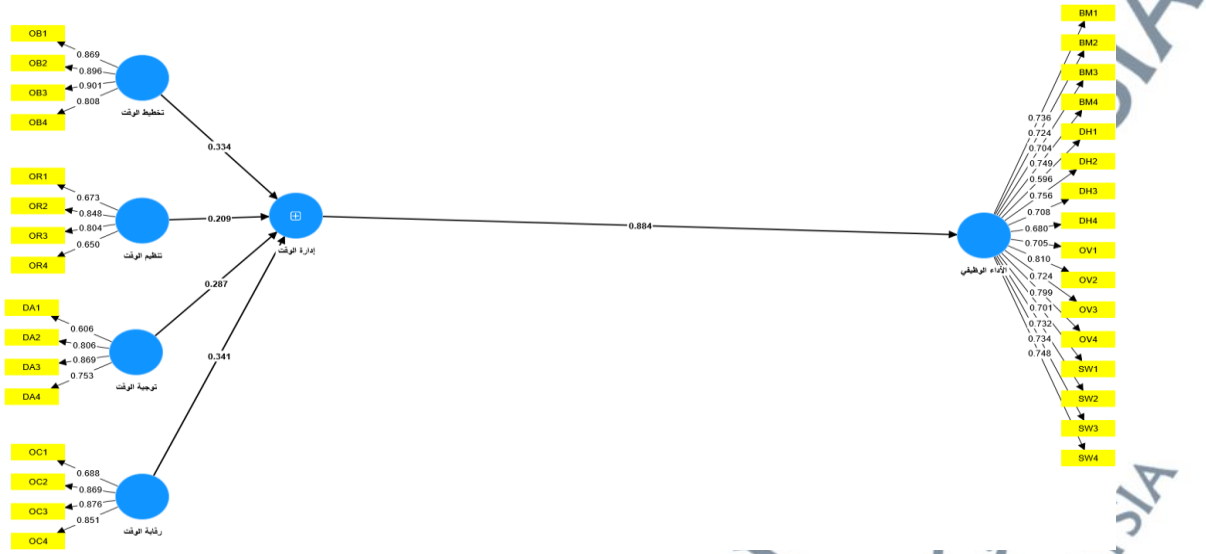
يشير إلى وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع، كما كشفت النتائج أن معامل المسار

لمتغير تخطيط الوقت (٠,٣٣٤)، أما متغير تنظيم الوقت فقد بلغ معامل المسار (٠,٢٠٩)، وكذلك فقد

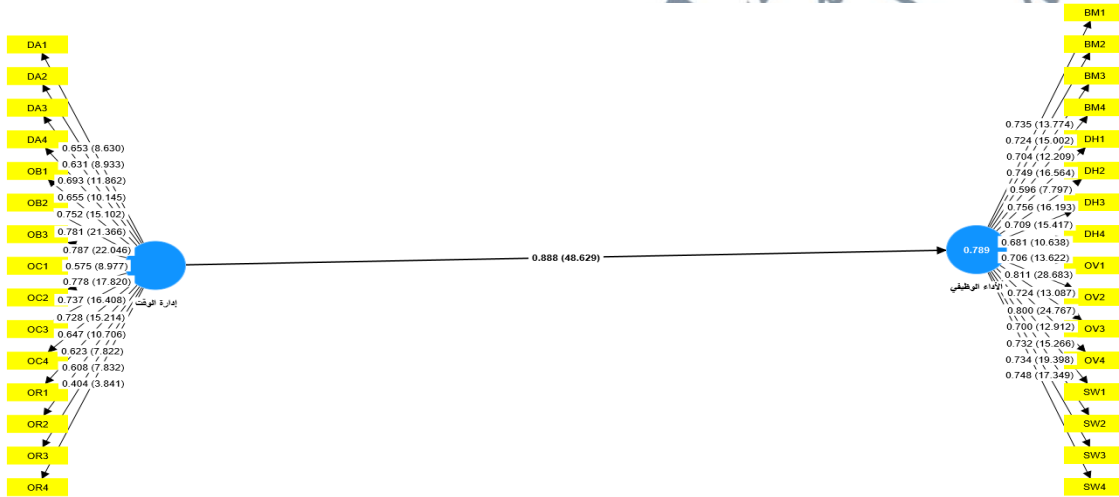
بلغ معامل المسار لمتغير توجيه الوقت (٠,٢٨٧)، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير رقابة الوقت

(٠,٣٤١).

نتائج السؤال الأول ٤,٩,١,١



الرسم البياني ٤,١: النموذج القياسي للسؤال الأول



الرسم البياني ٤,٢: النموذج الهيكلي للسؤال الأول

ملخص السؤال الأول ٤,٩,١,٢

أوضحت النتائج أن النموذج الهيكلي للسؤال الأول قد أشار إلى أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي للموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية

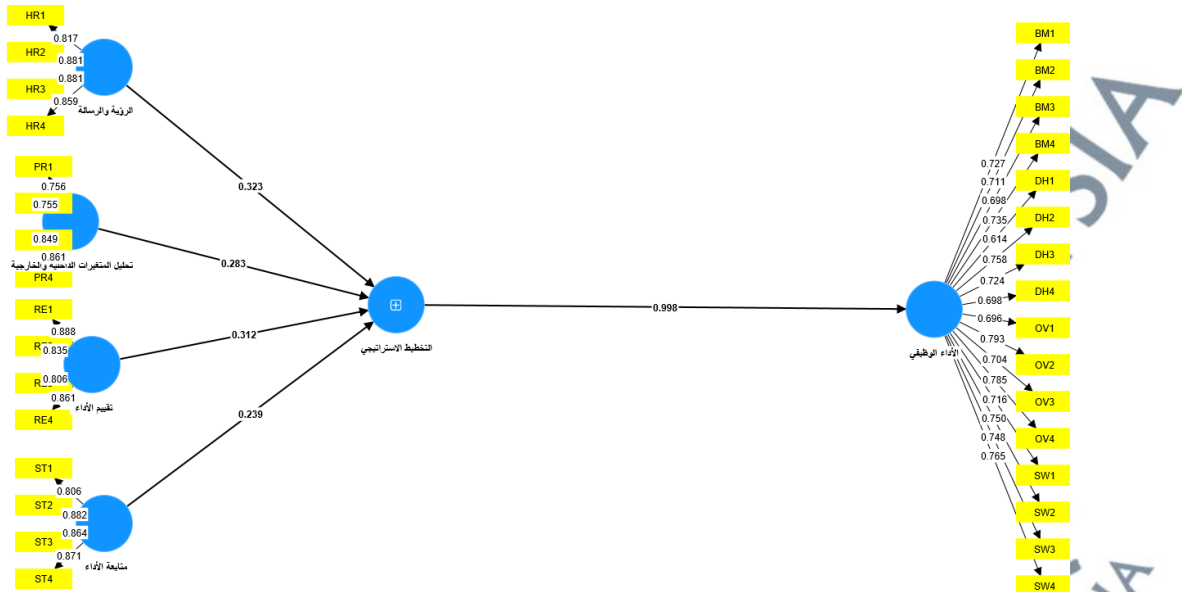
المتحدة؛ حيث أكدت النتائج أن معامل p -value قد أشار إلى حصول السؤال على مستوى المعنوية أقل من (٥٪)، وكذلك فقد حصل معامل T على (٤٨,٦٢٩)، كما حصل معامل المسار على (٠,٨٨٨).

٤,٩,٢ إجابة السؤال الثاني

ما أثر التخطيط الإستراتيجي في أداء الموظفین بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؟
أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن التخطيط الإستراتيجي له علاقة إحصائية مباشرة والأداء الوظيفي؛ حيث حققت الفرضية مستوى المعنوية؛ حيث حصلت الفرضية على مستوى المعنوية أقل من (٥٪)، وهو ما يشير إلى وجود علاقة معنوية بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

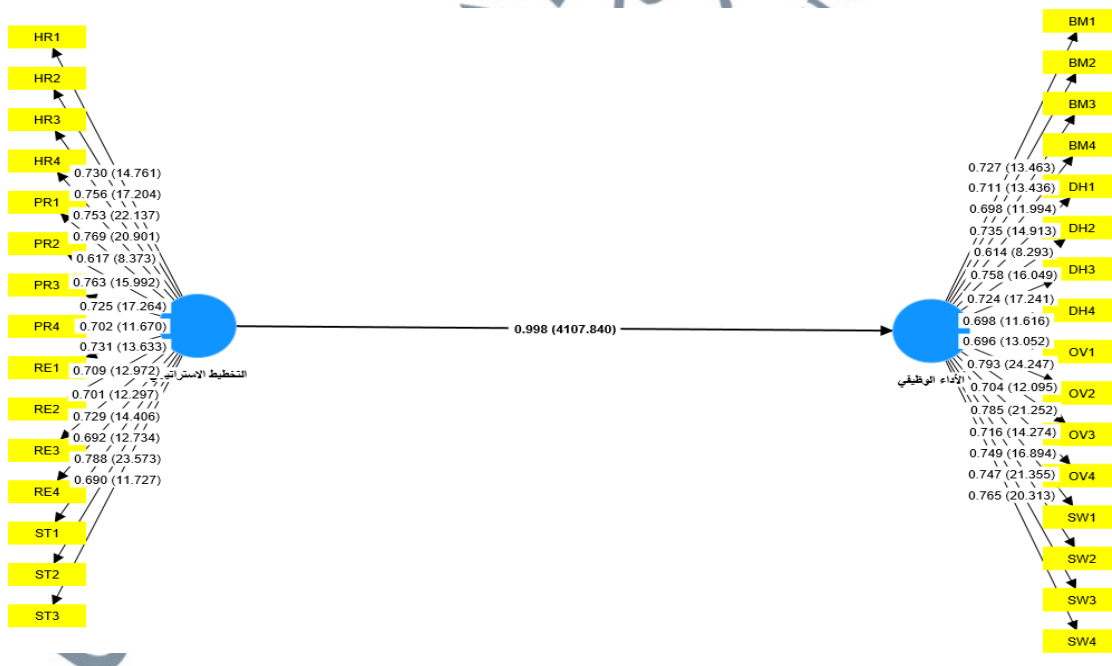
٤,٩,٢,١ نتائج السؤال الثاني

كشفت نتائج السؤال الثاني أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت المتغيرات الفرعية لمتغير التخطيط الإستراتيجي وخاصة الرؤية والرسالة؛ حيث بلغ معامل المسار (٠,٣٢٣)، وكذلك فإن تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية قد بلغ (٠,٢٨٣)، وكذلك فإن تقييم الأداء قد بلغ معامل المسار (٠,٣١٢)، كما بلغ معامل المسار لمتغير متابعة الأداء (٠,٢٣٩).



الرسم البياني ٤,٣: النموذج القياسي للسؤال الثاني

لقد أوضحت نتائج الفرضيات المباشرة بأنها مقبولة كلها؛ حيث إنَّها حققت مستوى المعنوية من (٠,٠٠٠) إلى (٠,٠٠٥)، في حين أن فرضية التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي قد حققت مستوى أعلى من مستوى المعنوية.



الرسم البياني ٤,٤: النموذج الهيكلي للسؤال الثاني

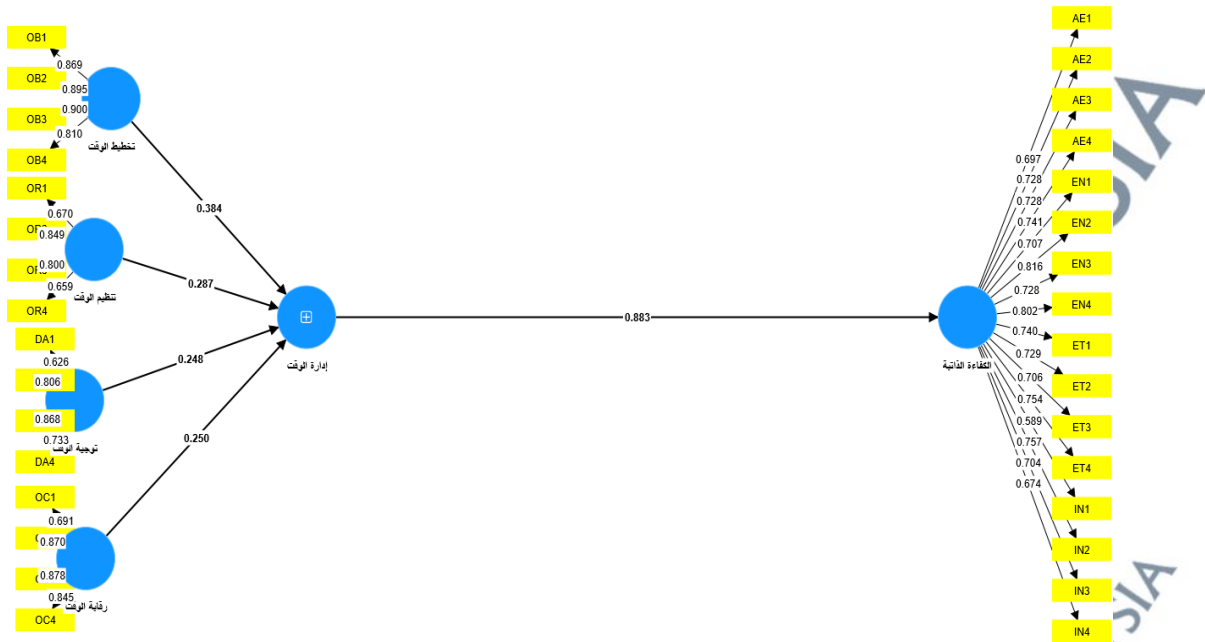
٤,٩,٢,٢ ملخص السؤال الثاني

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث أوضحت النتائج أن معامل P - value أقل من (٠.٥)، كما أن معامل المسار قد بلغ (٠,٩٩٨) وكذلك بلغ معامل T (٤١٠٧,٨٤).

٤,٩,٣ إجابة السؤال الثالث

ما أثر إدارة الوقت على الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشفت النتائج أن معامل المسار لمحور تخطيط الوقت (٠,٣٨٤)، وبلغ معامل المسار لمحور تنظيم الوقت (٠,٢٨٧)، كما بلغ معامل المسار لمحور توجيه الوقت (٠,٢٤٨)، وكذلك بلغ معامل المسار لمحور رقابة الوقت (٠,٢٥٠)، وكذلك بلغ معامل المسار لعلاقة إدارة الوقت بالكفاءة الذاتية (٠,٨٨٣).



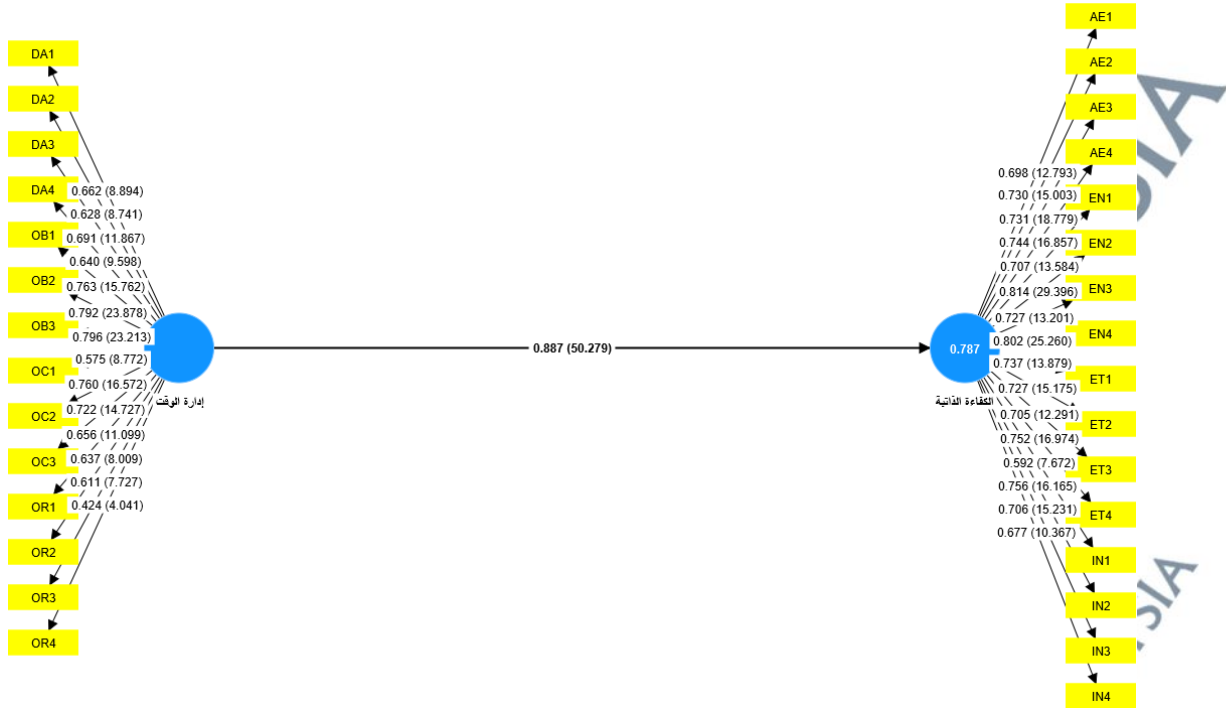
الرسم البياني ٤,٥: النموذج القياسي للسؤال الثالث

٤,٩,٣,١ نتائج السؤال الثالث

كشفت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة لإدارة الوقت على الكفاءة الذاتية بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت على الأداء الوظيفي بوزارة الداخلية بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث بلغ معامل المسار (٠,٨٨٧)، وبلغ معامل T (٥٠,٢٧٩).

٤,٩,٣,٢ ملخص نتائج السؤال الثالث

أكدت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصل معامل P على أقل من (٥٪)، وحصل معامل T على (٥٠,٢٧٩)، كما بلغ معامل المسار (٠,٨٨٧).



الرسم البياني ٤,٦: النموذج الهيكلي للسؤال الثالث

٤,٩,٤ إجابة السؤال الرابع

ما أثر التخطيط الإستراتيجي على الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة

الإمارات العربية المتحدة؟

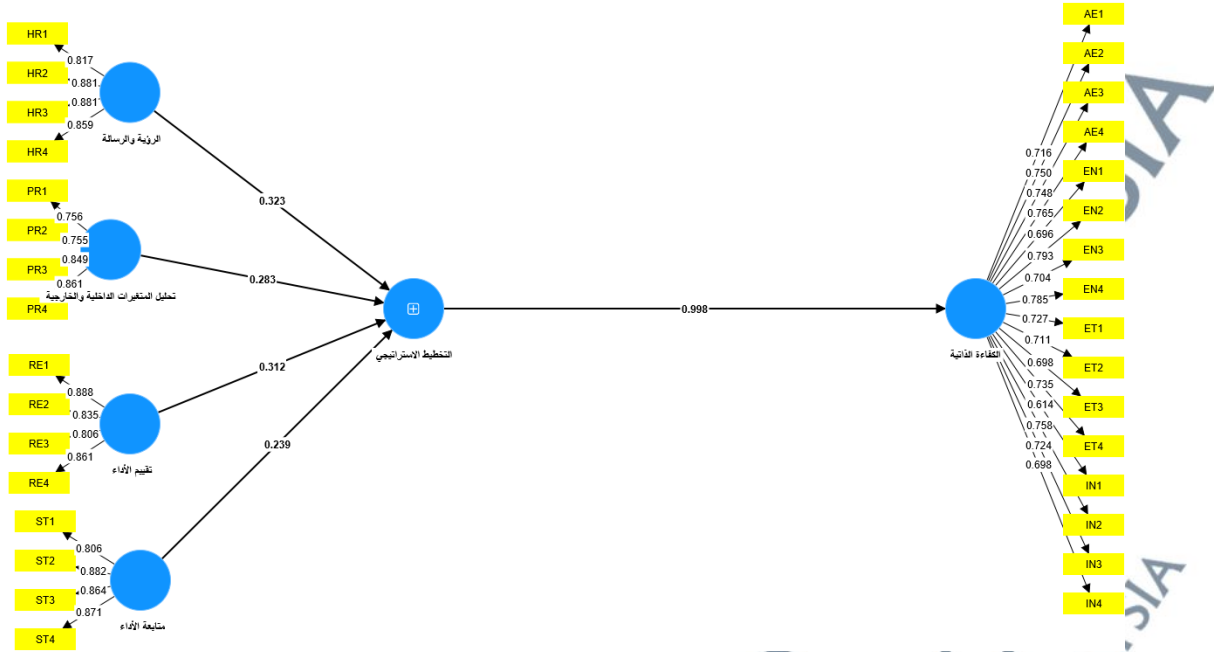
أكدت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية بين التخطيط الإستراتيجي والكفاءة

الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث كشفت النتائج أن

معامل المسار لمتغير الرؤية والرسالة قد بلغ (٠,٣٢٣)، كما بلغ معامل المسار لمتغير تحليل المتغيرات

الداخلية والخارجية (٠,٢٨٣)، وكذلك فقد بلغ معامل المسار لمتغير تقييم الأداء (٠,٣١٢)، وبلغ معامل

المسار لمتغير متابعة الأداء (٠,٢٣٩).



الرسم البياني ٤,٧: النموذج القياسي للسؤال الرابع

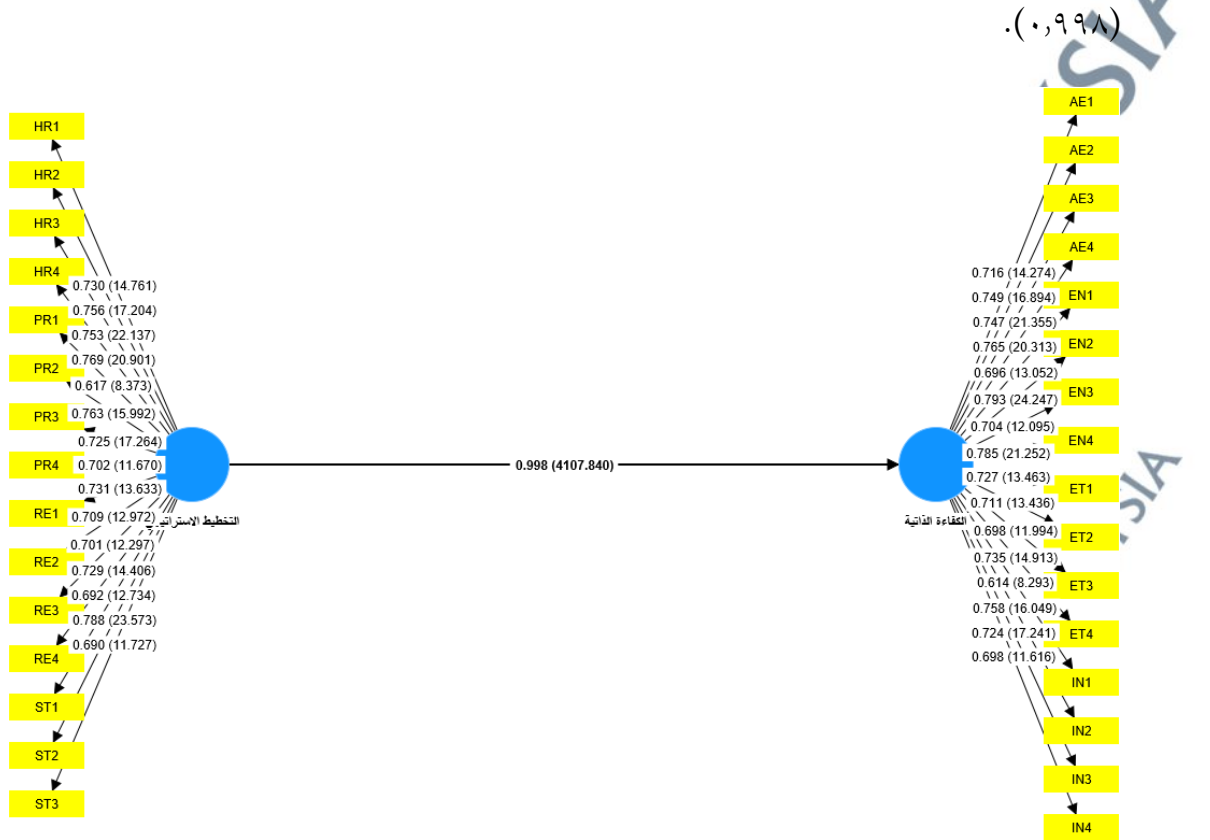
٤,٩,٤,١ نتائج السؤال الرابع

أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الاستراتيجي والكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصل معامل P-value على مستوى المعنوية أقل من (٥٪)، كما بلغ معامل T (٤١٠٧,٨٤٠)، وحصل معامل المسار على (٠,٩٩٨).

٤,٩,٤,٢ ملخص نتائج السؤال الرابع

أكدت نتائج السؤال الرابع أن هناك علاقة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي والكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصلت نتائج معامل P-

value على أقل من (0.5)، كما حصل معامل T على (0.107, 840)، كما حصل معامل المسار على



الرسم البياني ٤,٨: النموذج الهيكلي للسؤال الرابع

٤,٩,٥ إجابة السؤال الخامس

ما أثر الكفاءة الذاتية في أداء الموظفين بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات

العربية المتحدة؟

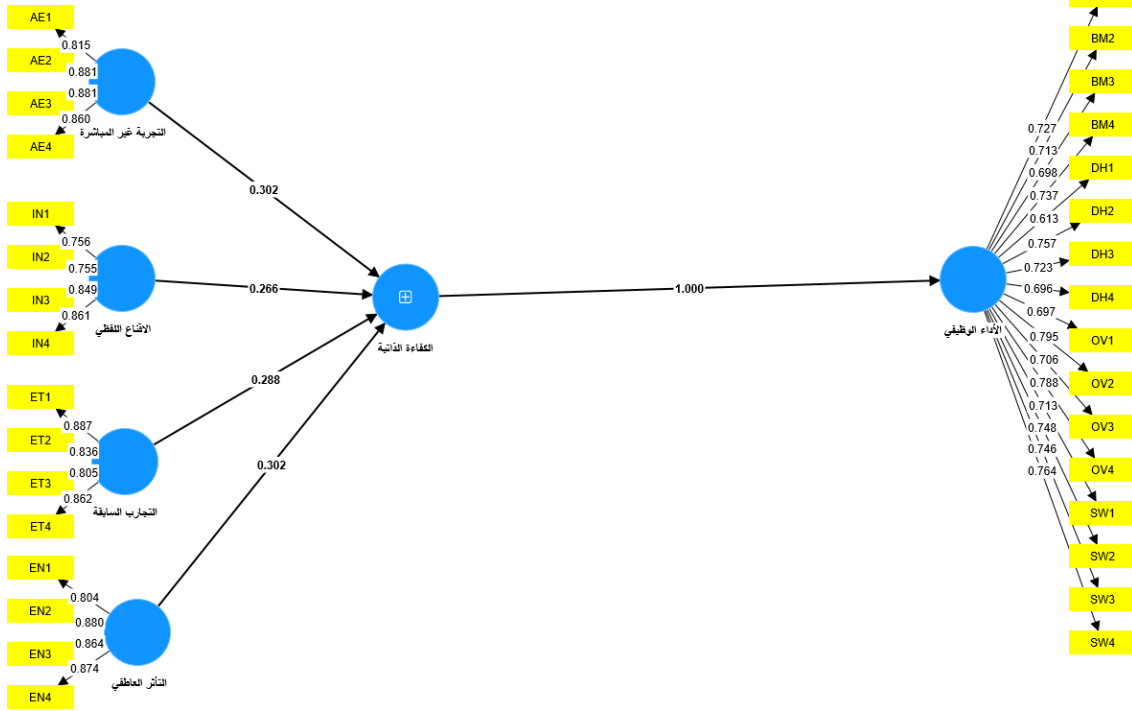
كشفت نتائج السؤال الخامس أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظفين

بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث أوضحت النتائج أن

معامل المسار لمتغير التجربة غير المباشرة قد حقق (0.302)، كما بلغ معامل المسار لمتغير الإقناع اللفظي

وكذلك بلغ معامل المسار لمتغيّر التجارب السابقة (٠,٢٨٨)، وكذلك بلغ معامل المسار

لمتغيّر التأثر العاطفي (٠,٣٠٢).



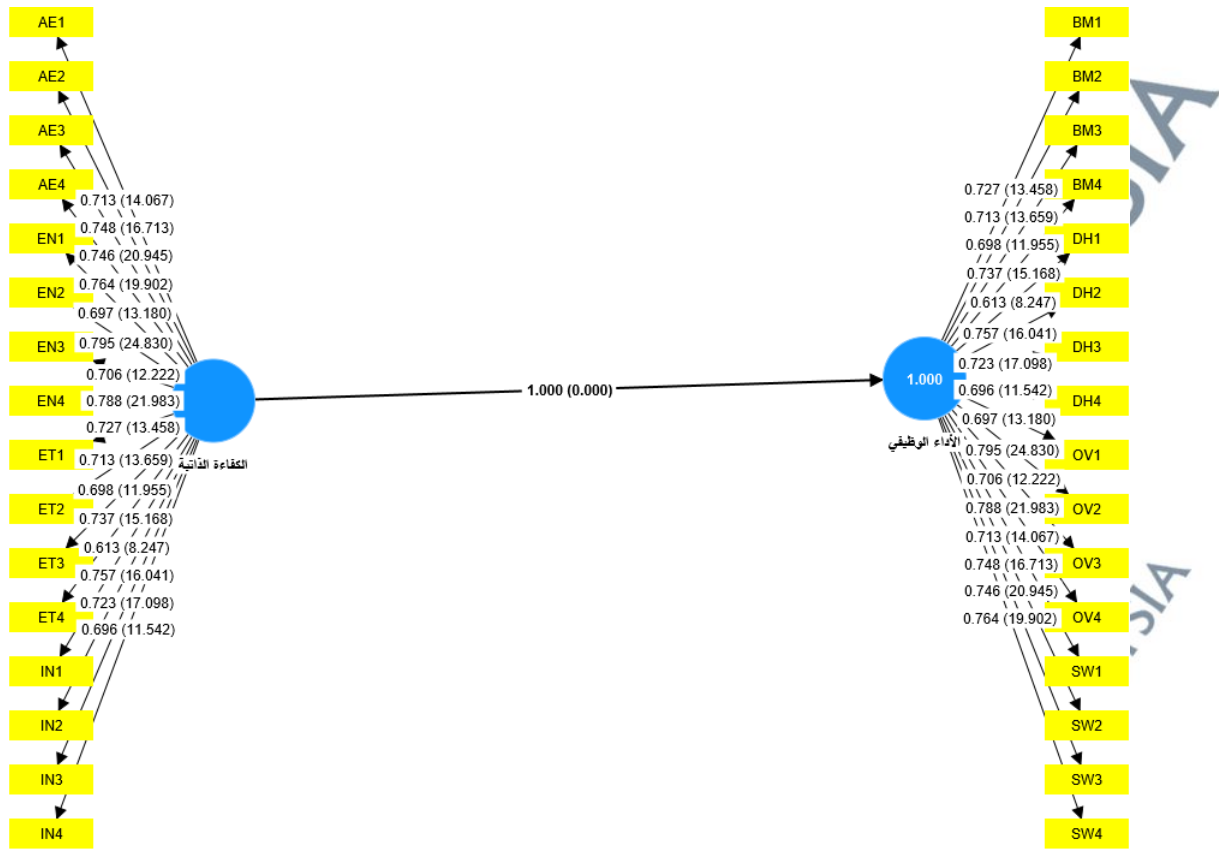
الرسم البياني ٤,٩: النموذج القياسي للسؤال الخامس

٤,٩,٥,١ نتائج السؤال الخامس

أوضحت نتائج السؤال الخامس أن هناك علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي

بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث حصل معامل P-value

على مستوى المعنوية أقل من (٠,٠٥).



الرسم البياني ٤,١٠: النموذج الهيكلي للسؤال الخامس

٤,٩,٥,٢ ملخص السؤال الخامس

كشفت النتائج أن هناك علاقة إحصائية بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؛ حيث إن معامل P-value أقل من مستوى المعنوية (٠,٠٥).

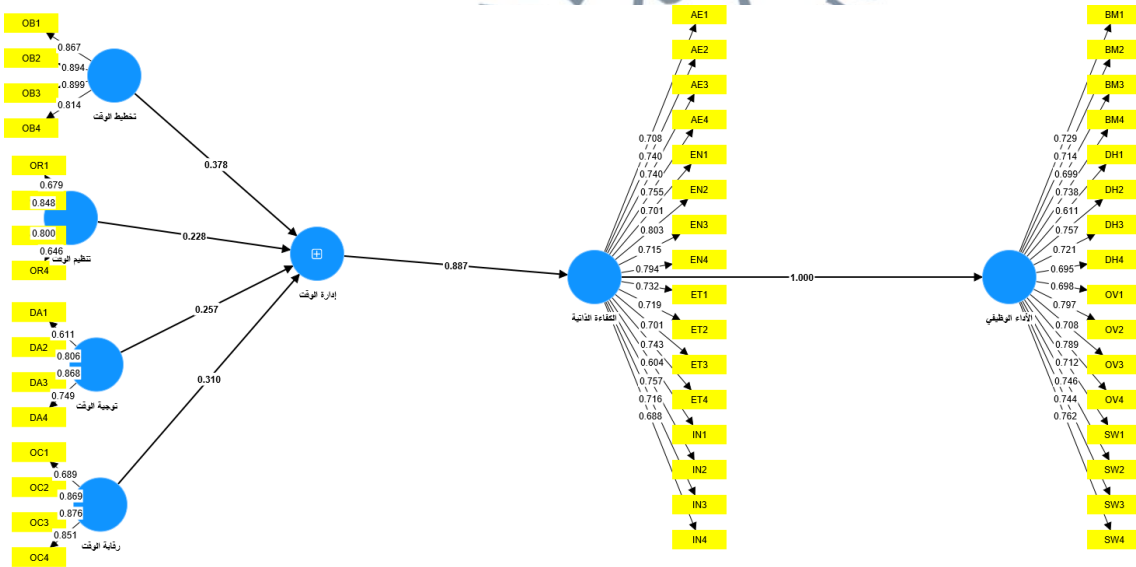
٤,٩,٦ إجابة السؤال السادس

ما تأثير الكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت في أداء الموظف بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة؟

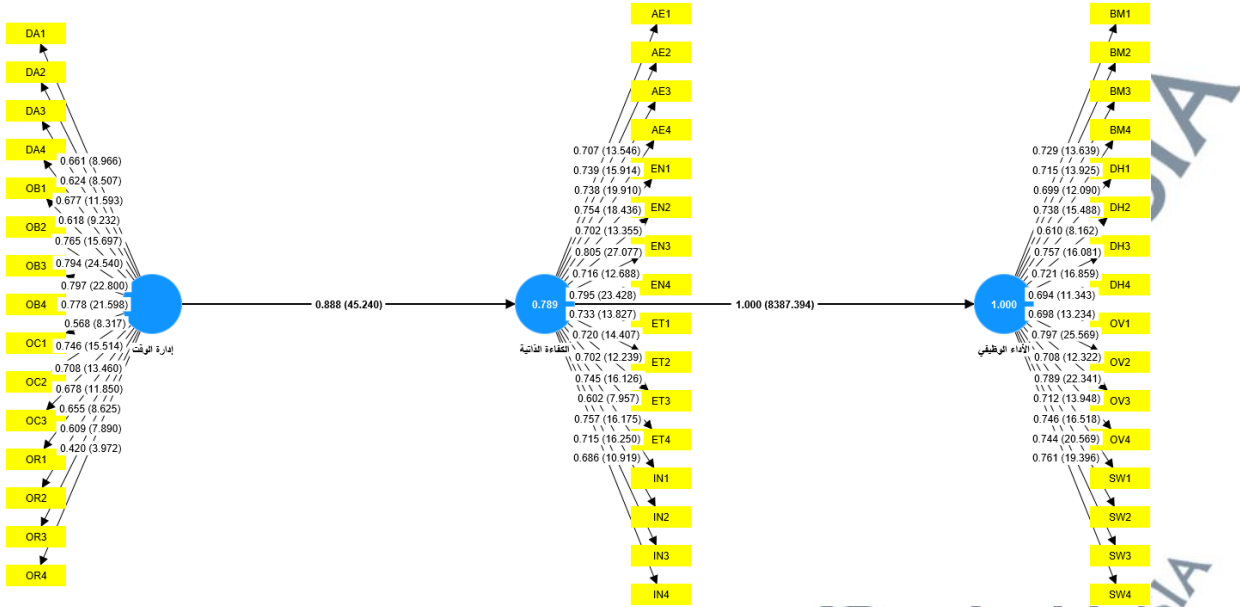
أوضحت النتائج أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة لإدارة الوقت على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية؛ حيث حصل معامل P -value على أقل من مستوى المعنوية، وحصل معامل المسار في العلاقة بين إدارة الوقت والكفاءة الذاتية على (0,887)، كما حصل معامل المسار في العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي على (1,000).

٤,٩,٦,١ نتائج السؤال السادس

أشارت نتائج السؤال السادس أن متغير إدارة الوقت قد حقق مستوى المعنوية؛ حيث حصل معامل المسار لمتغير تخطيط الوقت (0,378)، كما حصل معامل المسار لمتغير تنظيم الوقت (0,228)، وكذلك حصل معامل المسار لمتغير توجيه الوقت (0,257)، وكذلك فقد حصل متغير معامل المسار لمتغير رقابة الوقت (0,310)، كما حصل متغير إدارة الوقت في علاقته بالكفاءة الذاتية على معامل المسار قدره (0,887)، أما معامل المسار في علاقة الكفاءة الذاتية بالأداء الوظيفي (1,000).



الرسم البياني ٤,٩,٦,١: النموذج القياسي للسؤال السادس



الرسم البياني ٤،١٢: النموذج الهيكلي للسؤال السادس

ملخص السؤال السادس ٤،٩،٦،٢

كشفت نتائج السؤال السادس أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة بين إدارة الوقت على الأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة باستخدام الكفاءة الذاتية؛ حيث تُشير النتائج إلى أن علاقة إدارة الوقت بالكفاءة الذاتية قد أشارت إلى أن معامل T قد حصل على (٤٥،٢٤٠)، أما معامل المسار فقد حقق (٠،٨٨٨)، وكذلك فإن العلاقة بين الكفاءة الذاتية والأداء الوظيفي قد أشارت إلى أن معامل المسار قد حقق (١،٠٠٠) ومعامل T قد حصل على (٨٣٨٧،٣٩٤)، وبعد التعرف على النتائج فإنه يمكن القول: إن علاقة الوساطة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي الإمارات العربية المتحدة هي وساطة كلية؛ حيث إن الوساطة الكلية يترتب عليها أن يكون هناك علاقة معنوية في العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع؛ ومن ثم فإن حصول العلاقة غير المباشرة على مستوى المعنوية

يُفسّر وجودَ علاقةٍ وساطةٍ كليةٍ بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربيّة المتحدة.

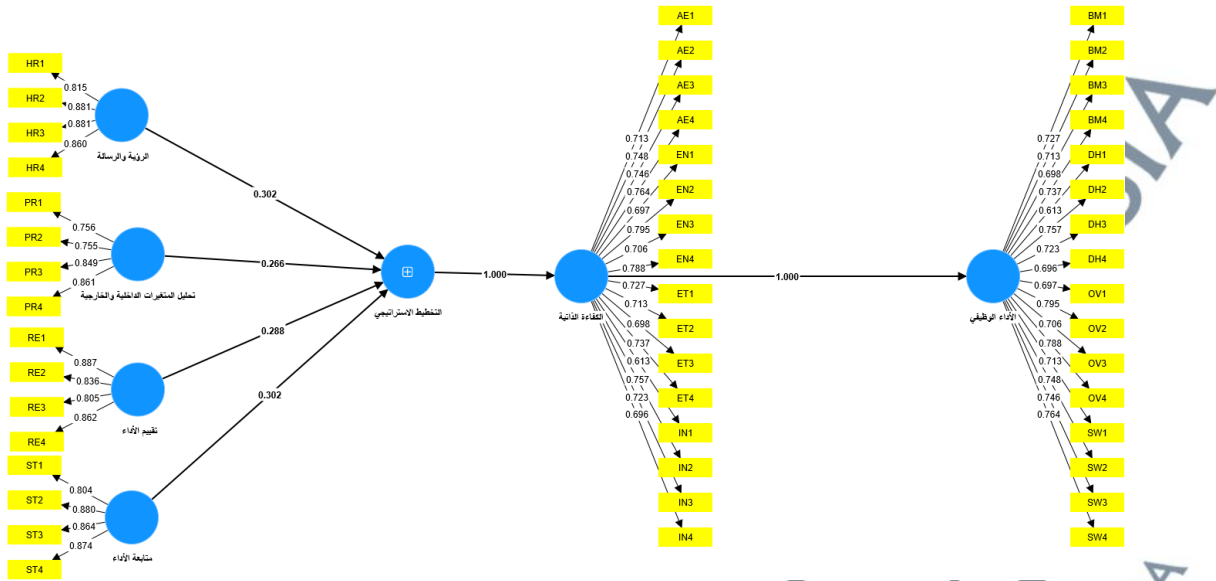
٤,٩,٧ إجابة السؤال السابع

ما تأثير الكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي في أداء الموظفين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربيّة المتحدة؟

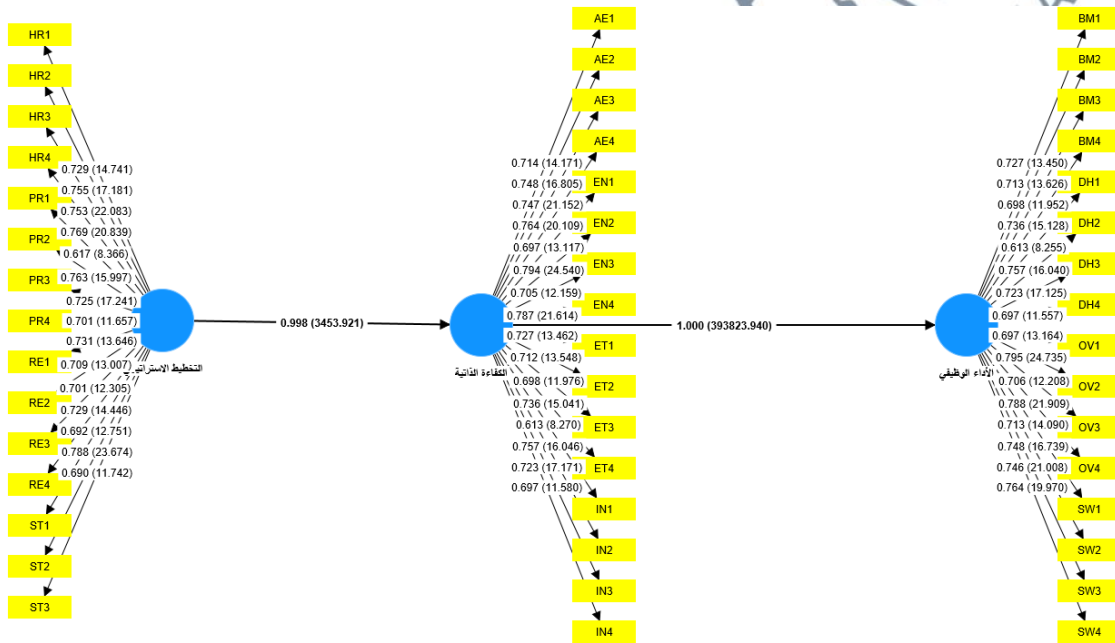
كشفت نتائج التحليل الإحصائيّ أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التخطيط الإستراتيجي وأداء الموظفين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربيّة المتحدة؛ حيث كشفت النتائج أن العلاقة قد حققت مستوى المعنويّة أقل من (٥٪).

٤,٩,٧,١ نتائج السؤال السابع

كشفت نتائج التحليل الإحصائيّ أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة لأثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربيّة المتحدة؛ حيث كشفت النتائج أن معامل المسار لمتغيّر الرؤية والرسالة قد حقّق (٠,٣٠٢)، وكذلك فإن معامل المسار قد حقّق معامل المسار لتحليل المتغيّرات الداخلية والخارجية (٠,٢٦٦)، وكذلك فقد حقّق معامل المسار لمتغيّر تقييم الأداء (٠,٢٨٨)، وكذلك فقد حقّق معامل المسار متابعيّة الأداء (٠,٣٠٢).



الرسم البياني ٤,١٣: النموذج القياسي للسؤال السابع



الرسم البياني ٤,١٤: لنموذج الهيكلية للسؤال السابع

ملخص السؤال السابع ٤,٩,٧,٢

كشفت النتائج أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة لأثر التخطيط الإستراتيجي على الأداء

الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية

المتحدة؛ حيث حصل معامل المسار لعلاقة التخطيط الإستراتيجي بالأداء الوظيفي على (0,998) كما حصل معامل T على (3453,921)، وكذلك فقد حصل معامل المسار لعلاقة الكفاءة الذاتية بالأداء الوظيفي على (1,000)، كما بلغ معامل T (393823,940)، كما بلغ معامل *P-value* على مستوى المعنوية (0,000)، وكذلك فإنه يمكن القول: إن علاقة الوساطة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية تُعدّ وساطة كلية؛ حيث إن علاقة التخطيط الإستراتيجي بالأداء الوظيفي علاقة إحصائية مباشرة، وكذلك فإن العلاقة الوسيطة بين المتغير المستقلّ التخطيط الإستراتيجي والمتغير التابع الأداء الوظيفي قد نتج عنها علاقة إحصائية غير مباشرة معنوية؛ ومن ثمّ فإن العلاقة بين المتغيرات علاقة وساطة كلية بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية.

٤,١٠ خلاصة الفصل الرابع

لقد استعرض الفصل الرابع نتائج تحليل دراسة أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي باستخدام الكفاءة الذاتية بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما أشارت نتائج الدراسة عن تحليل الاستبيان لمنغبرّات ومحاور الدراسة؛ حيث استخدمت الدراسة برنامج الحزم الإحصائية SPSS الإصدار التاسع والعشرين وبرنامج سمات بلس، الإصدار الرابع؛ من أجل التعرف على فرضيات الدراسة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، ولقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي، كما أن هناك علاقة إحصائية مباشرة بين التخطيط الإستراتيجي والأداء الوظيفي بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، كما كشفت النتائج أن هناك علاقة إحصائية غير مباشرة للكفاءة الذاتية

في العلاقة بين إدارة الوقت والأداء الوظيفي بديوان عام وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات

العربية المتحدة.

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