

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١ التمهيد

يحتوي الفصل الثالث على منهجية الدراسة وأدوات الدراسة، كما يحتوي على الدراسة الاستطلاعية ونتائج معامل كرونباغ ألفا، وكذلك فإن الفصل الثالث يحتوي على صدق المحتوى والدراسة الاستطلاعية ونتائج معامل كرونباغ ألفا، ويشمل الفصل الثالث منهجية أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الأداء الوظيفي بإمارة أبو ظبي في وزارة الداخلية، بدولة الإمارات العربية المتحدة. تمثل منهجية الدراسة والإجراءات المتبعة فيها المدخل الرئيسي وأهم المحاور التي تكشف عن الطريقة التطبيقية للدراسة، ولا تتعدى أية دراسة هذا المدخل؛ إذ إنّه يشكّل باب الحصول على البيانات والمعلومات التي تستقي الدراسة منه النتائج، ودون وضع الآلية يفقد الباحث الحصول على مادته الأساسية للبحث، وكذلك في ضوء الأدبيات السابقة التي يجب الرجوع إليها، والتي تأتي مُدعمةً لما توصل إليه من نتائج.

وعليه فإن هذا الفصل يحدّد الأطر الخاصّة بالدراسة بدءاً من تحديد طريقة البحث، ومنهجه بالوصف المحدّد له، وأدوات العينة التي سيستخدمها الباحث كالأستبانة وما سواه، مع طُرُق إعداد هذه الأداة أو تطويرها، ثمّ التحقّق من صدقها وثباتها، كذلك تحديد مجتمع البحث والعينة المختارة وطريقة الاختيار والإسناد المرجعي للطريقة المختارة، وصولاً إلى نهاية المطاف في تحديد المعالجات الإحصائية المستخدمة، والتي من خلالها تم تحليل البيانات حتى الوصول إلى النتائج.

٣,٢ منهجية الدراسة

تتبع الدراسة المنهج الكمي، وخاصة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي على الارتقاء بأداء الموظفين بوزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي: الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط. وتجدر الإشارة إلى أن أسلوب التحليل الكمي هو الأسلوب الأبرز والمستخدم في هذه النوعية من الدراسات التي تقوم على التعرف على تحقيق هدف الدراسة، ويساعد المنهج الوصفي على وصف الظاهرة محل الدراسة، كما يسهم في التعمق في تفسير النتائج بموضوعية، من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة، كما أن المنهج التحليلي يسهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة. ومن المؤكد أن تصميم الدراسة يعتمد على الكثير من المعلومات والبيانات الكمية إذا توافرت عن مجتمع الدراسة، والتي تمكن من تطبيق المنهج الوصفي التحليلي على فرضيات وأهداف الدراسة. وأكدت بجاي (٢٠١٣م) أن المنهج الوصفي التحليلي يُستخدم لتسهيل تفسير الظواهر إحصائياً، وتفسير نتائج تلك الدراسة من خلال ما يمكن الحصول عليه من المخرجات الإحصائية، الأمر الذي يُشير إلى إمكانية الوصول إلى النتائج وتفسيرها علمياً من خلال الطرق والأساليب الإحصائية المستخدمة. ولقد تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي حيث أنه من أبرز المناهج التي تساعد في حسم العلاقات بين المتغيرات بشكل واضح، كما أنه من خلال التحليل الوصفي التحليلي يمكن التعرف على درجة الوساطة إن كانت كلية أو جزئية للتأثير على المتغير التابع في الدراسة.

٣,٣ المعالجة الإحصائية

سوف تقوم الدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية أو ما يعرف بـ SPSS الإصدار الخامس والعشرين، وبرنامج نمذجة الهندسة البنائية SMART PLS وذلك من أجل تحليل البيانات الوصفية

وإجراء تحليل المصادقية والثبات، وتحديد مدى قوة البيانات قبل إجراء التحليل الإحصائي، وكذلك القيام بالاختبارات اللازمة؛ للتعرف على مدى طبيعة البيانات وإجراء تحليل الارتباط للتعرف على درجة وقوة الارتباط بين متغيرات الدراسة، كما يُسهم هذا البرنامج في إجراء تحليل الانحدار الخطي المتعدد الذي يكشف العلاقة بين المتغيرات وإثبات العلاقة الإحصائية بين متغيرات الدراسة من عدمها، كما يُسهم في إجراء التحليل العملي لاكتشاف العوامل الكامنة في الدراسة والتأكد منها من خلال إجراء التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي، ومن خلال تلك المؤشرات يمكن للباحث أن يحدد العوامل الكامنة التي سوف يتم استخدامها في الدراسة، واستبعاد الكثير منها وفقاً للنتائج التي يمكن الحصول عليها في الدراسة.

حيث تقوم الدراسة بإجراء التحليل العملي الاستكشافي للتأكد من العوامل الكامنة، كما أنّها تجري تحليل الفرضيات المباشرة وغير المباشرة لتحقيق فرضيات الدراسة، كما أن الدراسة تستخرج معامل التباين المركب والتباين المشترك لمتغيرات وفقرات الدراسة، كما أن الدراسة تسلط الضوء على مؤشرات المطابقة التي تُسهم في تفسير معنوية وقوة وضعف نماذج الدراسة، ومن بين أبرز المبررات لاستخدام برنامج النمذجة البنائية أنه يلزم للإجابة عن تساؤلات الدراسة وخاصة الأسئلة المتعلقة بالمتغير الوسيط. وكذلك فإن برنامج النمذجة البنائية يقوم باختبار صحة العلاقات المتشابكة (الإطار النظري للدراسة)، ولقد عرّف الكثير من خبراء التحليل الإحصائي بأن التحليل الأبرز في برنامج النمذجة البنائية هو تحليل المسار لنمذجة المعادلات البنائية وهو التحليل الذي يوضح العلاقات بين متغيرات الدراسة في أشكال بيانية وجداول ورسوم توضيحية؛ من أجل التعرف على علاقة المتغيرات بعضها بعضاً.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة وتحقيق فرضيات الدراسة فإن الدراسة سوف تستخدم الكثير من الأساليب الإحصائية من أجل تحقيق هذا الهدف؛ حيث إن الباحث

سوف يستخدم برنامج الحزم الإحصائية وبرنامج نمذجة الهندسة البنائية لتحقيق أهداف الدراسة؛ فمن خلال برنامج الحزم الإحصائية يمكن للدراسة أن تحصل على التوزيعات التكرارية والتسبب المئوية لفقرات الدراسة ومتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية، كما أن استخدام برنامج الحزم الإحصائية يساعد في التعرف على الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة، كما يسهم برنامج الحزم الإحصائية في التعرف على معامل كرونباغ ألفا؛ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويساعد برنامج الحزم الإحصائية في التعرف على المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمعرفة الأهمية النسبية لمجاور الدراسة، كما يمكن لبرنامج الحزم الإحصائية التعرف على معامل الارتباط بين متغيرات الدراسة والتعرف على تحليل الانحدار المتعدد؛ للتأكد من تأثير المتغيرات والعلاقات بين المتغيرات بعضها بعضاً، كما يمكن لبرنامج الحزم الإحصائية التعرف بشكل مباشر على التحليل العملي الاستكشافي؛ وذلك لاستكشاف العوامل الكامنة، ومن ناحية أخرى سوف يستخدم الباحث برنامج نمذجة الهندسة البنائية، فمن خلال إجراء تحليل المسار يمكن للدراسة التعرف على الأثر المباشر وغير المباشر لمتغيرات الدراسة، وكذلك يمكن التعرف على ما إذا كانت فرضيات الدراسة قد تحققت أم لم تتحقق.

٣,٤ مجتمع الدراسة

تُرَكِّز الدراسة الحالية على ديوان وكيل وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وخاصة الموظفين بديوان وكيل الوزارة؛ حيث تقوم وزارة الداخلية الإماراتية بدور بارز في حفظ الأمن وتوفير الأمان للمواطن، واستناداً لهذه المهمة الكبيرة في المجتمع فإن مجتمع الدراسة يشمل عدد (٥٥٠) من الموظفين في ديوان وكيل وزارة في إمارة أبو ظبي (موقع وزارة الداخلية، ٢٠٢٢م)

٣,٥ عينة الدراسة وطُرق اختيارها

عينة الدراسة هي تلك الفئة المحددة من مجتمع الدراسة التي سوف تُركّز عليها أداة الدراسة؛ لتحقيق أهدافها، والإجابة عن تساؤلاتها (مجيد، ٢٠١٨م)، تكوّنت عينة الدراسة من (٢٢٦) ضابطاً حُدِّدت باستخدام معادلة تحديد حجم العينة لمجتمع محدود (حجم المجتمع معلوم ٥٥٠)، ولقد استخدمت الدراسة العينة العشوائية في احتساب عينة الدراسة، كما اعتمدت الدراسة على معادلة (ستيفن ثامبسون) (٢٠١٧م) في تحديد مجتمع وعينة الدراسة؛ حيث تُسهّم تلك المعادلة في التعرّف على مجتمع وعينة الدراسة بشكل واضح، كما قام الباحث بمقارنة ما تم الحصول عليه من معادلة ستيفن ثامبسون بمخرجات الجداول الإحصائية ماكينامين (٢٠٢٢م) أن مجتمع الدراسة (٥٥٠) يتناسب مع عينة مقدارها (٢٢٦).

وأتبع الباحث طريقة العينة العشوائية غير الطبقية، وبحسب هذا النوع فإنه يمكن القول: إنّ مجتمع الدراسة غير متجانس في الفئات التي تحتويها؛ حيث تكون العينة تغطي كافة الفئات لمجتمع الدراسة، وتم احتساب عينة الدراسة وفقاً لمعادلة ستيفن ثامبسون:

$$ن * ت (ت-١)$$

$$ن-١ * (خ/٢ م/٢) + ت(١-ت) = \text{حجم العينة}$$

حيث إن (ع) يرمز لحجم العينة و(ن) ترمز لحجم مجتمع الدراسة ويبلغ (٥٥٠)، وترمز (ت) إلى القيمة الاحتمالية وتساوي (٠,٥٠)، كما أن (خ) ترمز إلى نسبة الخطأ وتساوي (٠,٠٥)، كما ترمز (م) إلى الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية (٠,٠٥)، ومستوى الثقة (٠,٩٥)، وتساوي (١,٩٦)، ويرجع السبب الرئيسي في اختيار معادلة ستيفن ثامبسون إلى وضوح وسهولة مكونات عناصرها الخاصة بتحديد حجم العينة، كما أنّها تتصف بسهولة تحديد أسلوب العينة العشوائية غير الطبقية؛ حيث

اكتسبت هذه المعادلة أهمية كبيرة؛ وذلك لمستوى الدقة في احتساب عينة الدراسة، ولقد تمكنت الدراسة باستخدام معادلة كرجيسي ومورجان من تحديد عينة الدراسة عند درجة ثقة (٩٩٪)، وبافتراض أن نسبة مفردات العينة التي تتوافر فيها الخاصية محل القياس هي (٥٠٪)، ومع نسبة خطأ مسموح بها (٥٪)؛ ومن ثم فإن حجم العينة لمجتمع محدود حجمه (٥٥٠) وفقاً لمعادلة تحديد حجم العينة الأمثل للمجتمع؛ ومن ثم فحجم العينة الأمثل (n) لهذا المجتمع كما يأتي: (إبراهيم، ٢٠٢١)

$$n = \frac{n \times q(1-q)}{[n - 1 + \frac{q^2 \times x^2}{y} + (1-q)]}$$

n = حجم العينة.

$$n = 550 : \text{حجم المجتمع.}$$

$$q = 0.5 : \text{نسبة مفردات العينة التي تتوافر فيها الخاصية محل القياس.}$$

$$x = 0.05 : \text{الخطأ المسموح به.}$$

$$y = 1,96 : \text{القيمة الجدولية من جدول التوزيع الطبيعي المقابل لدرجة ثقة (٩٩٪).}$$

ومن ثم فإن حجم العينة كما يأتي:

$$n = \frac{550 \times 0.5(0.5)}{[550 - 1 + \frac{0.05^2 \times 1.96^2}{2} + (1-0.5)]}$$

ومن ثم فإن حجم العينة بلغ (٢٢٦) عينة مفردة.

وبعد احتساب عينة الدراسة من خلال المعادلة رياضياً يمكن التأكد من عينة الدراسة من خلال

جداول ماكيمينامين (٢٠٢٢م)؛ وذلك للتأكد من قيمة عينة الدراسة بشكل واضح؛ إذ حصلت الدراسة

على نفس قيمة عينة الدراسة بعد مطابقة مجتمع الدراسة وعينة الدراسة؛ ومن ثمَّ فإنَّ عينة الدراسة المعتمَدة في هذه الدراسة (٢٢٦)؛ ومن ثمَّ فإنَّ نتيجة معادلة ستيفن ثامبسون (٢٠١٧م) تتطابق مع عينة الدراسة في جداول الحُزْم الإحصائيَّة (٢٠١٦م)، ونتيجة لتوزيع العينة على الموظَّفين بوزارة الداخليَّة فقد تمَّ احتساب الاستثمارات الصالحة الزائدة نتيجة توزيع الاستبيان على المشارِكين من وزارة الداخليَّة من الفئات التالي ذكرها؛ وذلك لتدخل في نطاق تحليل البيانات والمعلومات؛ حيث حصلت الدراسة على الاستبيان الصالح للاستخدام وعدده (٣١٣)، ومن بين أبرز المبررات لزيادة عينة الدراسة في تحليل البيانات والمعلومات هو التأكُّد من دقة النتائج التي نحصل عليها من وراء التحليل الإحصائيِّ.

الجدول ٣،١: أسلوب اختيار العينة العشوائيَّة الطبقيَّة وفَقًّا لعدد الفئات الوظيفيَّة

الفئة الوظيفيَّة	المجتمع	توزيع عينة الدراسة طبقاً لأسلوب التوزيع الطبقي على محل الدراسة	نسبة العينة المستهدفة	العينة المستهدفة	الاستثمارات الموزَّعة	الاستثمارات غير الصالحة	الاستثمارات الصالحة
قيادي	٧٥	٣١	١٣,٨٪	٣١	٥٠	١٩	٣١
إشرافي	١٤٤	٥٩	٢٦,١٪	٥٩	٦٠	١	٥٩
ميداني	١٢٨	٥٣	٢٣,٤٪	٥٣	٦٠	٧	٥٣
إداري	٢٠٣	٨٣	٣٦,٧٪	٨٣	١٨٠	١٠	١٧٠
المجموع	٥٥٠	٢٢٦	١٠٠٪	٢٢٦	٣٥٠	٣٧	٣١٣

وبعد تحديد نسب عينة الدراسة لكل فئة وظيفيَّة على حدة، تمَّ توزيع الاستبانة بأسلوب العينة العشوائيَّة الطبقيَّة، غير أنَّ عدد الاستبانات غير الصالحة والتالفة كانت (٣٧) بنسبة (١٠,٥٧٪) إلى الاستبانات الموزَّعة، بينما كانت عدد الاستبانات الصالحة، والتي دخلت للمعالجة والتحليل (٣١٣)؛ أي بنسبة (٨٩,٤٢٪) من عدد الاستبانات الموزَّعة، ويبيِّن (الجدول ٢، ٣) أعداد ونسب الاستبانات الموزَّعة والمسترجعة.

تعتمد هذه الدراسة على استخدام المراجع الموجودة في الدراسات السابقة والمراجع الإحصائية التي تُسهّم في تصميم الاستبانة التي تُسهّم في قياس متغيّرات الدراسة، ويُعدّ أسلوب الاستبانة من أبرز الأساليب الكميّة التي تساعد في فهم الظواهر المختلفة؛ من أجل إثبات تحقق أهداف الدراسة من عدمه، وتعكس الاستبانة الفقرات التي تم اختيارها من الدراسات السابقة، والتي سوف تتعرض للتحكيم فيما بعد، وتتكوّن الاستبانة من أربعة محاور رئيسيّة.

حصل الباحث على خطاب من جامعة العلوم الإسلاميّة الماليزيّة (USIM) إلى وزارة الداخليّة من أجل الحصول على إذن من الإدارة لتوزيع الاستبيانات على موظفي وزارة الداخليّة بدولة الإمارات العربيّة المتّحدة. ويصف Creswell (٢٠٠٩) تقنيّة أخذ العينات العشوائيّة البسيطة كنوع من جمع البيانات التي يتمتع فيها المشاركون بنفس إمكانية الاختيار، ويمكن تعميم العينة على أكبر عدد من الموظّفين.

المحور الأول: هو محور البيانات الرئيسيّة، ويشمل (٦) فقرات رئيسيّة، وتشمل: (النوع، الحالة الاجتماعيّة، المؤهل العمليّ، العمر، سنوات الخبرة والوظيفة).

أما المحور الثاني: وهو محور إدارة الوقت ويشمل (٤) متغيّرات فرعيّة: (تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة الوقت)، ويشمل كل متغيّر أربع فقرات، أما متغيّر التخطيط الإستراتيجيّ فيشمل (٤) متغيّرات فرعيّة: (الرؤية والرسالة، تحليل المتغيّرات الداخليّة والخارجيّة، تقييم الأداء، رقابة الأداء)، ويشمل كل محور التخطيط الإستراتيجيّ (٤) فقرات لكل متغيّر، كما يحتوي محور الكفاءة الدائيّة على (٤) متغيّرات فرعيّة: (التجربة غير المباشرة، التجارب السابقة، التأثير العاطفيّ، الإقناع اللفظيّ)، ويحتوي كل متغيّر فرعي على أربع فقرات، أمّا متغيّر أداء الموظّفين فيحتوي على (٤) متغيّرات فرعيّة: (المهام الوظيفيّة، الأدوار،

الدوافع، التغذية العكسيّة)، ويحتوي كل متغيّر فرعي على (٤) فقرات؛ بحيث تكون إجمالي الفقرات (٧٠) فقرة.

الجدول (٣,٢) يشير إلى أبعاد الاستبانة ومصادر هذه الاستبانة من الدراسات السابقة، وعدد الفقرات لكل متغيّر، وعدد الفقرات الإجماليّة لكل محور رئيسي.

الجدول ٣,٢: أبعاد استبانة الدراسة

إجمالي عدد الفقرات	عدد الفقرات	مصادر الاستبانة	المتغيّرات الفرعيّة	المتغير الرئيسي
١٦	٤	اليعربي (٢٠١٨م)	تخطيط الوقت	إدارة الوقت
	٤	الحارثي (٢٠١٤م)	تنظيم الوقت	
	٤	البوسعيدي (٢٠١١م)، الحرمي (٢٠٠٣م)	توجيه الوقت	
	٤	الحضرمي (٢٠٠٣م)، الغساني (٢٠٠٦م)	رقابة الوقت	
١٦		الديري (٢٠١٧م)، المبروك (٢٠١٧م)	الرؤية والرسالة	التخطيط الإستراتيجي
		الديري (٢٠١٧م)، المبروك (٢٠١٧م)	تحليل المتغيّرات الداخليّة والخارجيّة	
		الديري (٢٠١٧م)، المبروك (٢٠١٧م)	تقييم الأداء	
		الديري (٢٠١٧م)، المبروك (٢٠١٧م)	متابعة الأداء	
١٦	٤	حداد (٢٠١٦م)	التجربة غير المباشرة	الكفاءة
	٤	حداد (٢٠١٦م)، ظاهر (٢٠١٦م)	الإقناع اللفظي	الذاتيّة
	٤	حداد (٢٠١٦م)، فيصل (٢٠١٦م)	التجارب السابقة	
	٤	حداد (٢٠١٦م)	التأثر العاطفي	
١٦	٤	ياسر (٢٠١٧م)	المهام الوظيفيّة	الأداء
	٤	العبد الله (٢٠١٨م)	الأدوار	الوظيفي
	٤	تومي (٢٠١٤م)، المسلمي (٢٠١٧م)	الدوافع	
	٤	الضامن (٢٠١٥م)، القرشي والحميدان (٢٠١٤م)	التغذية العكسيّة	

الجدول ٣,٣: متغيّر إدارة الوقت

المصدر	الفقرات	الرقم
		١-تخطيط الوقت
حداد	يقوم ديوان عامّ وزارة الداخلية بعملية التخطيط للمهام الوظيفيّة بشكل واضح.	١
(٢٠١٦م)	الوقت مناسب لتحقيق أهداف ديوان عامّ وزارة الداخلية.	٢
	يقوم بالتخطيط للوقت نخبّة من المتخصصين.	٣
	هناك الكثير من الأساليب والطرق التي يمكن من خلالها استغلال الوقت الملائم.	٤
		٢-تنظيم الوقت
حداد	يسعى ديوان عامّ وزارة الداخلية إلى تنظيم الوقت بشكل مباشر.	٥
(٢٠١٦م)	يُنظّم ديوان عامّ وزارة الداخلية الوقت وفقاً للأدوار الوظيفيّة.	٦
	أشعر بمدى النظام المحقّق من وراء تنظيم الوقت.	٧
	يتبنّى ديوان عامّ وزارة الداخلية تنظيم الوقت باستمرارٍ.	٨
		٣-توجيه الوقت
ظاهر	يتم توجيه الوقت بشكل مباشر نحو إنهاء المهام الوظيفيّة.	٩
(٢٠١٦م)	يعمل ديوان عامّ وزارة الداخلية على توجيه الوقت من خلال حجم الأعمال المطلوب إنجازها.	١٠
	يستقطب ديوان عامّ وزارة الداخلية موظفين قادرين على توجيه الوقت.	١١
	تشدد الخطة التنفيذية بديوان عامّ وزارة الداخلية على توجيه الوقت.	١٢
		٤-رقابة الوقت
فيصل	لدى ديوان عامّ وزارة الداخلية خطة رقابية واضحة للوقت.	١٣
(٢٠١٦م)	يحرص ديوان عامّ وزارة الداخلية على إبراز قدرته في الرقابة الثابتة والمتغيرة.	١٤
	يُسهم الانضباط الذي حققه ديوان عامّ وزارة الداخلية على عمليّة رقابة الوقت.	١٥
	يقوم ديوان عامّ وزارة الداخلية بأعمال الرقابة على فترات زمنيّة مختلفة.	١٦

أوضح الجدول (٣,٣) متغيّر إدارة الوقت ويشمل أربع متغيّرات فرعيّة: (تخطيط، وتنظيم، وتوجيه،

ورقابة) الوقت، ويشمل كلُّ محور أربع فقرات لكل محور فرعي.

الجدول ٣,٤: متغيّر التخطيط الإستراتيجي

الرقم	الفقرات	المصدر
١- الرؤية والرسالة		
١	لدينا رؤى إستراتيجية واضحة ومُحدّدة للطموح المستقبليّ.	
٢	رؤية ديوان عامّ وزارة الداخلية قابلة للقياس بمقدار التقدّم الذي تُحرزه الوزارة.	حداد
٣	تقوم رؤية ديوان عامّ وزارة الداخلية عمليّة التغيير الإداريّ نحو الوضع المأمول للوزارة.	(م٢٠١٦)
٤	نقوم بإعداد رسالتنا بشكل متوازن وفقّ الإمكانيات والموارد المتوفرة.	
٢- تحليل المتغيّرات الداخليّة والخارجيّة		
٥	نسعى إلى تحسين وتوطيد علاقتنا مع البيئة الخارجيّة.	حداد
٦	نعلن عن رؤيتنا للمجتمع الداخليّ والخارجيّ على السواء.	(م٢٠١٦)
٧	تقوم إدارة ديوان عامّ وزارة الداخلية بتحليل البيئة الداخليّة في الجامعة لتحديد مصادر القوة ونقاط الضّعف.	
٨	أحدّد الفرص المتاحة في البيئة الخارجيّة لاستثماره.	
٣- تقييم الأداء		
٩	لدينا معيار قياس الأداء بكل عنصر من عناصر الخطة الإستراتيجيّة.	ظاهر
١٠	نتخذ قرارات إستراتيجيّة تتسجم مع الخطط الموضوعة.	(م٢٠١٦)
١١	يضع ديوان عامّ وزارة الداخلية بدائل إستراتيجيّة مناسبة.	
١٢	يشارك ديوان عامّ وزارة الداخلية جميع الموظّفين في إعداد الخطة التنفيذية المساعدة.	
٤- متابعة الأداء		
١٣	يُطبّق ديوان عامّ وزارة الداخلية معايير ومؤشّرات أداء واضحة للحكم على خطة وزارة الداخلية	فيصل
	الإماراتيّة.	(م٢٠١٦)
١٤	يُرَكِّز ديوان عامّ وزارة الداخلية على مدى ملاءمة كل خيار إستراتيجي مع متغيّرات البيئة الخارجيّة.	
١٥	نتابع آخر التطورات التقينيّة والعلميّة والمعرفيّة التي تعكس الطموحات المستقبلية لديوان عامّ وزارة الداخلية.	
١٦	يتابع ديوان عامّ وزارة الداخلية تحقيق الأهداف التي وضعها لنفسه في ضوء إمكانياته المتاحة.	

أوضح الجدول (٣,٤) متغيّر التخطيط الإستراتيجي، ويحتوي على أربع متغيّرات فرعيّة: (الرؤية،

والرسالة، وتحليل المتغيّرات الداخليّة والخارجيّة، ومتابعة الأداء وتقييم الأداء)، ويحتوي كل محور على أربع

فقرات فرعيّة.

الجدول ٣,٥: متغيّر الكفاءة الذاتية

المصدر	الفقرات	الرقم
		١- التجربة غير المباشرة
	يمكنني الحصول على الخبرة والتعلم من الآخرين بطريقة غير مباشرة.	١
حداد	أحاول التعلم من زملاء العمل المبدعين في أداء أدوارهم الوظيفية.	٢
(٢٠١٦م)	أحاول عدم الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها غيري.	٣
	يمكن اقتباس تجربة الآخرين إذا كانت تجربة مميّزة.	٤
		٢- الإقناع اللفظي
	لديّ القدرة على استخدام الجمل الحماسية لتشجيع الموظفين على إنجاز المهام الوظيفية.	٥
حداد	لديّ القدرة على تشجيع الموظفين في الإدارة على زيادة احترامهم لذاتهم.	٦
(٢٠١٦م)	يمكنني تقديم المشورة الفردية لإقناع المدير المباشر باتباع أسلوب معيّن في العمل.	٧
	لديّ القدرة على تشجيع الموظفين على فهم أنفسهم.	٨
		٣- التجارب السابقة
ظاهر	أثّرت خلفيتي الثقافية على طريقة إنجازي للمهام الوظيفية.	٩
(٢٠١٦م)	تجربتي السابقة في العمل أثّرت على طريقة تفكيري.	١٠
	لقد حسّنت تجربتي الأكاديمية أسلوبني في العمل.	١١
	ساعدت تجربتي الأكاديمية في زيادة ثقفي بالنفس.	١٢
		٤- التأثير العاطفي
	كلما شعرت بالقلق، والاكتئاب، والشعور بالراحة أو اليأس انخفض أدائي في العمل.	١٣
(٢٠١٦م)	يمكنني أن أظل هادئاً عندما أواجه صعوبات.	١٤
	عندما أشعر بالغضب أو القلق، يظهر بسرعة على وجهي.	١٥
	كلما شعرت بالتوتر، لا أستطيع إدارة مهامي بشكل صحيح.	١٦

الجدول (٣,٥) متغيّر الكفاءة الذاتية حيث يحتوي على أربع متغيّرات فرعيّة، وكل متغيّر يحتوي

على أربع فقرات.

الجدول ٣,٦: متغيّر الأداء الوظيفي

الرقم	الفقرات	المصدر
١- المهام الوظيفيّة		
١	يكون الفرد على علم تامّ بالمهام والمسؤوليات قبل بدء العمل.	
٢	عن طريق وصف الوظيفة يعرف الفرد مدى ملاءمة قدراته للمهام الوظيفيّة المسندة إليه.	ياسر (٢٠١٧م)
٣	يُوزّع المدير المهام حسب القدرات والمسؤوليات.	
٤	يحافظ المدير على عدم تداخل المهام الوظيفيّة بين بعضها بعضاً.	
٢- الأدوار		
٥	يُعزّز التزام الموظّفين بسياسات وإجراءات العمل من تكامل الأدوار.	العبد الله (٢٠١٨م)
٦	يتم تحديد الصلاحيات بشكل واضح لتعزيز أدوار الموظّفين.	
٧	يلتزم الموظفون بتنفيذ التعليمات الصادرة عن الإدارة العليا.	
٨	يتم وضع البرامج وخطط العمل بطريقة منهجيّة وصحيحة في تحديد الأدوار.	
٣- الدوافع		
٩	أكثر ما يهمني هو أن أكون مستمتعاً بالعمل الذي أقوم به.	المسلمي (٢٠١٧م)
١٠	الثناء الذي أحصل عليه من الآخرين يدفعني كثيراً للعمل.	
١١	تُحفّزني النقود التي يمكن أن أأخذها من العمل بشكل كبير.	
١٢	يشعر الموظفون بوجود فرص لمستقبل وظيفي لهم في ديوان عامّ وزارة الداخلية.	
٤- التغذية العكسيّة		
١٣	تُسهّم التغذية العكسيّة في تحقيق أهداف العمل في ديوان عامّ وزارة الداخلية.	القرشي والحميدان (٢٠١٤م)
١٤	تساعدني التغذية العكسيّة في السيطرة على أخطائي في العمل.	
١٥	تساعدني التغذية العكسيّة في تبادل المعلومات مع زملائي في الأداء المهنيّ.	
١٦	لديّ استعداد لتلقّي ردود الأفعال تجاه عمليّ.	

الجدول (٣,٦) متغيّر الأداء الوظيفي يشمل أربع متغيّرات: المهام الوظيفيّة التي تشير إلى التعرّف

على المهام الوظيفيّة للعاملين قبل البدء بالعمل، متغيّر الأدوار التي تتحدث عن دور العاملين داخل

المنظمة، ومتغير الدوافع واستخدامها في العمل، وكذلك متغير التغذية العكسية التي تتحدث عن إمكانية تبادل المعلومات من أجل تحسين الأداء الوظيفي.

٣,٧ صدق الأدوات

استخدمت الدراسة معامل الثبات ويعرف ثبات الاستبانة أن الفقرات تعطي نفس النتائج إذا تم توزيعها مرة أخرى إذا توافرت نفس الظروف؛ وهو ما يعني الحصول على النتائج وعدم تغييرها، واستخدمت الدراسة الكثير من الأساليب لإثبات صدق وثبات الاستبانة؛ حيث استخدمت الدراسة صدق المحتوى وثبات أداة الدراسة.

يُعد صدق المحتوى من أبرز الدرجات التي يمكن قياس محاور الدراسة بها؛ فمن خلال صدق المحتوى يمكن التأكد من صدق الإجابات من خلال اختبار الفقرات والتعرف على المواصفات التي يتطلبها، وطريقة بناء المحتوى، وصدق المحتوى يعتمد في الأصل على تقدير المحكمين ولا يستخدم فيه أية أساليب إحصائية.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع أكثر عرضة للأخطاء، ولتجنب الأخطاء يمكن زيادة عدد المحكمين للحصول على نتائج متشابهة إلى حد ما، ويفترض صدق المحتوى إمكانية تحقيق التوازن بين صدق تقديرات المحكمين وبين الجوانب السلوكية لتكون النتائج مشابهة إلى حد كبير إلى الواقع المطلوب قياسه، كما يجب ربط الفقرة بالهدف من المحور في حد ذاته، كما أن صدق المحتوى يفترض عدم الالتباس بين الفقرات، وأنها تُحقق الغاية منها، كذلك ينبغي مراعاة الصياغة بأن تكون واضحة ومحددة وتحقق الهدف المرجو منها، ويناقش صدق البيانات التدرج الذي تقيس به دراسة بحثية وتعالج ما تنوي قياسه.

ووفقاً لـ Creswell (٢٠١٢)، فإن صدق البيانات تُقدّم تأكيداً وإثباتاً سليماً لإثبات أن تفسير الاختبار

للتائج حول المفهوم أو البناء الذي يفترض أن الاختبار يقيسه يطابق استخدامه المقترح.

هناك نوعان رئيسيان من الصدق: داخلي وخارجي، يشير الصدق الداخلي إلى صحة القياس

والاختبار نفسه، بينما يشير الصدق الخارجي إلى القدرة على تعميم النتائج على الموظفين المستهدفين،

كلاهما مهمّ للغاية في تحليل ملاءمة وجدوى وفائدة الدراسة البحثية (بجاي، ٢٠١٣م).

ويُعدّ صدق المحتوى من أبرز الدرجات التي يمكن قياس محاور الدراسة بها؛ فمن خلال صدق

المحتوى يمكن التأكد من صدق الإجابات من خلال اختبار الفقرات والتعرّف على المواصفات التي

يتطلبها وطريقة بناء المحتوى، وصدق المحتوى يعتمد -في الأصل- على تقدير المحكّمين، ولا يستخدم فيه

أية أساليب إحصائية، وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع أكثر عرضة للأخطاء، ولتجنّب الأخطاء يمكن

زيادة عدد المحكّمين؛ للحصول على نتائج متشابهة إلى حدّ ما، ويفترض صدق المحتوى إمكانية تحقيق

التوازن بين صدق تقديرات المحكّمين وبين الجوانب السلوكية لتكون النتائج مشابهة إلى حدّ كبير إلى الواقع

المطلوب قياسه، كما يجب ربط الفقرة بالهدف من المحور في حدّ ذاته، كما أن صدق المحتوى يفترض عدم

الالتباس بين الفقرات، وأنها تُحقّق الغاية منها، كذلك ينبغي مراعاة الصياغة بأن تكون واضحة ومُحدّدة،

وتحقّق الهدف المرجوّ منها (بجاي، ٢٠١٣م).

٣,٨ الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث باستخدام الاستبيان كأحد أبرز أدوات الدراسة، وقام الباحث بعمل صدق المحتوى؛

للتأكد من توازن وتطابق الفقرات مع المحتوى، وكذلك عمل عينة استطلاعية مكوّنة من (٤٥) من

الموظّفين في ديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي؛ وذلك للتأكد من الثبات والمصدقية.

يمكن التعرف على ثبات الاستبانة من خلال التعرف على معامل ثبات الاستبانة، ويُطلق عليه البعض معامل الاتساق الداخلي أو معامل كرونباغ ألفا، ويمكن تعريف ثبات الاستبانة بأنَّ هناك حالة أو مُكوّنات مشتركة بين الفقرات؛ أي أن هناك معامل ارتباط بين الفقرات بعضها بعضًا، ويُقصد بثبات الاستبانة هي درجة خلوّ الاستبانة من الأخطاء ذات الطبيعة غير المنتظمة في القياس، كما أنَّ درجات الاختبار تتصف بالثبات أو الاتساق أو الدقة البالغة في القياس، وتُجدر الإشارة إلى أن معامل كرونباغ ألفا الذي اقترحه كيودر ريتشارد في عام (١٩٥١)؛ حيث يفترض القيام بتجزئة التحليل إلى أجزاء ومحاور مختلفة للحصول على نتائج مختلفة في كل جزء أو محور؛ ومن ثمَّ فإنَّ تحليل معامل كرونباغ ألفا يتميز بقدرته على تحليل محاور الدراسة بشكلٍ كليٍّ وجزئيٍّ، وأشار الكثير من خبراء الإحصاء إلى أن معامل ثبات الاستبانة يشير إلى قدرة الأداة على الحصول على نفس النتائج إذا ما تكرر الاختبار مرة أخرى إذا تعرّض لنفس الظروف مرةً أخرى (امثال، ٢٠١٣م)، ولقد أجرت الدراسة عينة استكشافية على عدد (٤٥) موظفًا وموظفة من العاملين بديوان عامّ وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي.

الجدول ٣,٧: نتائج معامل ألفا كرونباغ لمحاور الدراسة

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباغ ألفا)
إدارة الوقت	تخطيط الوقت	٤	٠,٨٣٤
	تنظيم الوقت	٤	٠,٨٢٤
	توجيه الوقت	٤	٠,٨٠١
	رقابة الوقت	٤	٠,٧٧١
التخطيط	الرؤية والرسالة	٤	٠,٧٩٠
الإستراتيجي	تحليل المتغيرات الداخلية والخارجية	٤	٠,٨٠٨
	تقييم الأداء	٤	٠,٨٠٦
	متابعة الأداء	٤	٠,٧٩٩

الجدول ٣,٧، واصل

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباغ ألفا)
الكفاءة الذاتية	التجربة غير المباشرة	٤	٠,٨١٠
	الإقناع اللفظي	٤	٠,٦٨٨
	التجارب السابقة	٤	٠,٨٤٢
	التأثر العاطفي	٤	٠,٨٠٤
الأداء الوظيفي	المهام الوظيفية	٤	٠,٨٣٢
	الأدوار	٤	٠,٧٢٤
	الدوافع	٤	٠,٨٢١
	التغذية العكسية	٤	٠,٧٨١
	إجمالي الاستبانة		٠,٩٣٦

٣,٩ ملخص الفصل الثالث

استعرض الفصل الثالث منهجية الدراسة، وتصميم الدراسة؛ من حيث اتباع المنهج الوصفي التحليلي لقياس أثر إدارة الوقت والتخطيط الإستراتيجي في أداء الموظفين باستخدام الكفاءة الذاتية كمتغير وسيط داخل ديوان عام وكيل وزارة الداخلية بإمارة أبو ظبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، ويشمل الفصل الثالث شرحاً لحدود وأبعاد الاستبانة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وكيفية تحديد حجم وعينة الدراسة، كما أن الفصل الثالث يحتوي على عدد فقرات الاستبانة ومصادر الحصول عليها، والدراسة الاستكشافية، وصدق المحتوى، وقياس مدى ثبات الاستبانة لمحاور ومتغيرات الدراسة، كما أن الفصل الثالث يشمل البرامج الإحصائية التي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتحقيق فرضياتها، وكذلك يشمل الفصل الثالث أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة لمعالجة فرضيات الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.