

التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلي قيد البحث

جدول ()

يوضح النسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلي لعينة البحث

النسبة المئوية %	العدد	التوصيف الإحصائي العينة
15.87%	40	عينة الدراسة الإستطلاعية
84.13%	212	عينة الدراسة الأساسية
100.00%	252	المجموع

يتضح من الجدول () الخاص بالنسبة المئوية لعينة الدراسة الأساسية والأستطلاعية من المجموع الكلي لعينة البحث حيث بلغت عينة الدراسة الأساسية (212 فرد بنسبة 84.13 %) وبلغت عينة الدراسة الإستطلاعية (40 فرد بنسبة 15.87%).

التوصيف الإحصائي لعينة الدراسة الأساسية طبقاً للمتغيرات الديموغرافية قيد البحث

جدول () يوضح التكرار والنسبة المئوية طبقاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة الأساسية .

ن = 212

النسبة المئوية %	التكرار	التوصيف الإحصائي المتغيرات الديموغرافية
60.80	129	ذكر
39.20	83	انثى
1.90	4	30 - 21
29.70	63	40 - 31
54.70	116	50 - 41
13.70	29	50 فما فوق
14.20	30	شهادة ثانوية
12.70	27	دبلوم
60.40	128	شهادة جامعية
12.70	27	دراسات عليا
1.89	4	أقل من 5 سنوات
8.96	19	من 6 الى 10 سنوات
39.15	83	من 11 الى 15 سنة
19.81	42	من 16 الى 20 سنة
30.19	64	من 21 الى 25 سنة
30.66	65	مساعد إداري

النسبة المئوية %	التكرار	المتغيرات الديموغرافية	
		التوصيف الاحصائي	الوظيفي
25.00	53	أخصائي	الوظيفي
27.83	59	باحث إجتماعي	
3.77	8	مساعد مدير	
7.08	15	مدير	
5.66	12	رئيس قسم	
16.98	36	3-1	عدد الدورات
18.87	40	6-4	
13.21	28	10-7	
50.94	108	أكثر من 10	

يوضح الجدول أن عينة الدراسة تتكون من 212 فردًا، حيث كانت على النحو التالي

- الجنس بلغ (ذكر 129 تكرار بنسبة 60.80%) ، وبلغ (انثى 83 تكرار بنسبة 39.20%).
- العمر بلغ (21-30 4 تكرار بنسبة 1.90%) ، وبلغ (31-40 63 تكرار بنسبة 29.70%) ، وبلغ (41-50 116 تكرار بنسبة 54.70%) ، وبلغ (50 فما فوق 29 تكرار بنسبة 13.70%).
- المؤهل بلغ (شهادة ثانوية 30 تكرار بنسبة 14.20%) ، وبلغ (دبلوم 27 تكرار بنسبة 12.70%) ، وبلغ (شهادة جامعية 128 تكرار بنسبة 60.40%) ، وبلغ (دراسات عليا 27 تكرار بنسبة 12.70%).
- عدد سنوات الخبرة الوظيفية بلغ (أقل من 5 سنوات 4 تكرار بنسبة 1.89%) ، وبلغ (من 6 الى 10 سنوات 19 تكرار بنسبة 8.96%) ، وبلغ (من 11 الى 15 سنة 83 تكرار بنسبة 39.15%) ، وبلغ (من 16 الى 20 سنة 42 تكرار بنسبة 19.81%) ، وبلغ (من 21 الى 25 سنة 64 تكرار بنسبة 30.19%).
- المسعى الوظيفي بلغ (مساعد إداري 65 تكرار بنسبة 30.66%) ، وبلغ (أخصائي 53 تكرار بنسبة 25.00%) ، وبلغ (باحث إجتماعي 59 تكرار بنسبة 27.83%) ، وبلغ (مساعد مدير 8 تكرار بنسبة 3.77%) ، وبلغ (مدير 15 تكرار بنسبة 7.08%) ، وبلغ (رئيس قسم 12 تكرار بنسبة 5.66%).
- عدد الدورات بلغ (3-1 36 تكرار بنسبة 16.98%) ، وبلغ (4-6 40 تكرار بنسبة 18.87%) ، وبلغ (7-10 28 تكرار بنسبة 13.21%) ، وبلغ (أكثر من 10 108 تكرار بنسبة 50.94%).

- المعاملات العلمية للاستبيان (الثبات – الصدق) قيد البحث

جدول () معامل الإتساق الداخلى ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة المحورالأول:

التدريب ن=40

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلى	معامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة	معامل ألفا كرونباخ للمحور
1	يُعد تنفيذ البرامج التدريبية خارج بيئة العمل فكرة مفضلة لدى الموظفين	**0.497	0.952	0.938
2	تساهم البرامج التدريبية في تطوير مهارات الموظف وزيادة معارفه، مما يعزز من قدراته ويساعده على تحسين أدائه الوظيفي.	**0.602	0.937	
3	أسهمت البرامج التدريبية التي استفدت منها في تطوير مهاراتي وتعزيز معارفي.	**0.611	0.937	
4	يحرص المدربون على الاستفادة القصوى من الوقت المتاح والوسائل المتوفرة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية للموظفين.	**0.684	0.935	
5	يعمل المدربون على تزويد الموظفين بكافة الإرشادات والتوجيهات اللازمة لضمان تنفيذ البرنامج التدريبي بشكل فعال.	**0.640	0.936	
6	تختار جهة عملك الأساليب والطرق الملائمة لتنفيذ البرامج التدريبية بحيث تتماشى مع الخطة التدريبية المحددة.	**0.625	0.936	
7	تؤمن جهة عملك بشكل كامل بأن الموظف يحتاج بشدة إلى التدريب .	**0.750	0.933	
8	تحرص جهة عملك أن يتمتع المدرب بالكفاءة والفعالية، إلى جانب روح المسؤولية والتعاون.	**0.721	0.934	
9	تركز جهة عملك على التنفيذ الفعلي للتدريب وفقاً للخطة المحددة وفي الأوقات الزمنية المقررة.	**0.811	0.932	
10	تركز جهة عملك على تحديد الفئات من الموظفين الذين يحتاجون إلى دورات تدريبية.	**0.878	0.929	
11	يتم إعداد البرامج التدريبية بحيث تتوافق مع احتياجات ومتطلبات الوظيفة.	**0.855	0.930	
12	تسعى جهة عملك إلى تعزيز وتحسين كفاءة وفاعلية أداء موظفيها.	**0.880	0.929	
13	تقوم جهة عملك بإعداد خطط وبرامج تدريبية تتناسب مع التطورات المحيطة، بهدف تعزيز مهارات الموظفين ومواكبة التغيرات في بيئة العمل.	**0.901	0.928	
14	تقوم جهة عملك بتقييم مدى توافق موضوعات الدورات التدريبية مع طبيعة عمل الموظفين.	**0.868	0.929	
15	تأخذ جهة عملك في اعتبارها احتياجات الموظفين عند تحديد مجالات التدريب المختلفة،	**0.897	0.928	
16	تحدد جهة عملك احتياجات الموظفين للتدريب بناءً على تقييم الأداء.	**0.863	0.930	

* قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05=0.312 ** قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.01=0.403

يتضح من جدول () والخاص بمعامل الإتساق الداخلى ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة المحور

الأول: التدريب، أن قيم معامل الإتساق الداخلى تراوحت ما بين (0.497 إلى 0.901) وهي أكبر من قيمة (ر) معنوية عند مستوى

0.05=0.312 ، كما يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت 0.938 وهذه القيمة أكبر من 0.70 مما يشير إلى صدق عبارات المحور

وكذلك ثبات المحور.

جدول () معامل الإتساق الداخلى ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة المحور الثانى:

الابداع الادارى ن=40

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلى	معامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة	معامل ألفا كرونباخ للمحور
1	أمتلك القدرة على إعادة صياغة الأفكار التقليدية وتوظيفها بأساليب مبتكرة ومتميزة.	0.737**	0.960	0.962
2	أعتبر أن التدريب على حل المشكلات بطرق بسيطة وسريعة يعد أمراً مهماً لتعزيز الكفاءة والفعالية.	0.499**	0.964	
3	أسعى دائماً لأداء مهامى الوظيفية بأسلوب فريد دون تقليد الآخرين.	0.897**	0.958	
4	أقوم بإنجاز المهام المسندة إلى بأسلوب مبتكر ومتطور.	0.853**	0.959	
5	أتمتع بمهارة تحليل وتشخيص مشكلات العمل بفاعلية.	0.801**	0.959	
6	أرى أن إجراءات العمل تتطلب عملية تطوير مستمرة لتحسين الأداء.	0.661**	0.961	
7	أسعى لإيجاد حلول للمشكلات التي أواجهها في العمل.	0.718**	0.960	
8	أمتلك القدرة على رؤية الأمور من زوايا متعددة.	0.902**	0.958	
9	أتمتع بالقدرة على طرح أفكار مبتكرة لأساليب العمل.	0.828**	0.959	
10	أمتلك القدرة على تقديم حلول سريعة وفعالة للتحديات التي أواجهها في العمل.	0.805**	0.959	
11	أتمتع بمهارة تطوير بدائل متعددة للتعامل مع مشكلات العمل بفاعلية.	0.907**	0.958	
12	أعتقد أن التغيير والتطوير هما ظاهرتان طبيعيتان يجب التكيف معهما في جميع مجالات العمل.	0.779**	0.960	
13	أحرص على إدخال تغييرات دورية في أساليب العمل لتعزيز الكفاءة والتجديد.	0.865**	0.958	
14	أتمتع بالشجاعة لطرح الأفكار التي تحتاج إلى تطوير.	0.860**	0.959	
15	أعتبر أن التدريب على حل المشكلات بطرق بسيطة وسريعة يعد أمراً مهماً.	0.750**	0.960	
16	أعتقد أن تنمية القدرة على التفكير الإبداعي ضرورية لتطوير العمل وتحقيق التميز.	0.682**	0.961	
17	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة وأسعى باستمرار للبحث عن حلول مبتكرة لمشكلات العمل.	0.855**	0.959	
18	أعتبر الفشل تجربة تسبق النجاح وأقبله كجزء من العملية.	0.653**	0.962	
19	أميل إلى طرح مقترحات وبدائل متعددة لمعالجة المشكلة الواحدة بفاعلية.	0.879**	0.959	
20	أتمتع بالقدرة على تعديل حالتي الذهنية بما يتناسب مع طبيعة المواقف التي أواجهها في العمل.	0.804**	0.960	
21	تعمل جهة عملي على تشجيع ودعم المبدعين في بيئة العمل لتحفيز التفكير الإبداعي والابتكار.	0.599**	0.966	

* قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 = 0.312 ** قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.01 = 0.403

يتضح من جدول () والخاص بمعامل الإتساق الداخلى ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة المحور الثانى: الابداع الإدارى، أن قيم معامل الإتساق الداخلى تراوحت ما بين (0.499 إلى 0.907) وهي أكبر من قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 = 0.312 ، كما يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت 0.962 وهذه القيمة أكبر من 0.70 مما يشير إلى صدق عبارات المحور وكذلك ثبات المحور.

جدول () معامل الإتساق الداخلى ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة المحور الثالث:

الاداء الوظيفى ن=40

م	العبارات	معامل الاتساق الداخلى	معامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة	معامل ألفا كرونباخ للمحور
1	أحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.	0.490**	0.930	0.930
2	أستفيد من جميع الموارد المتاحة لإنجاز المهام الموكلة إلي.	0.589**	0.929	
3	أحرص على إنجاز المهام الموكلة إلي ضمن الإطار الزمني المحدد.	0.596**	0.929	
4	أولي اهتمامًا كبيرًا لإنجاز المهام الموكلة إلي دون إهدار الموارد المتاحة.	0.596**	0.929	
5	تعد المواظبة والمثابرة على العمل من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح في مجالي المهني.	0.603**	0.929	
6	أقوم بإنجاز المهام الوظيفية الموكلة إلي بدقة، ملتزمًا بالمعايير المحددة لضمان تحقيق أفضل النتائج.	0.583**	0.928	
7	أشعر بالرضا عندما أعمل ضمن فريق العمل.	0.596**	0.928	
8	يمكنني تبادل الأفكار الجديدة والمعارف المتطورة المتعلقة بالعمل مع الزملاء.	0.607**	0.928	
9	يتيح العمل ضمن الفريق خلق جو من التعاون والتفاهم بين الموظفين.	0.774**	0.924	
10	تعتبر الثقة أساس العلاقة بين أعضاء فريق العمل.	0.830**	0.923	
11	يمكنني العمل خارج أوقات العمل الرسمية لإنجاز المهام المطلوبة.	0.717**	0.925	
12	تثق جهة عملي بقدرات ومهارات الموظفين في إنجاز المهام الموكلة إليهم.	0.788**	0.924	
13	تعتمد جهة عملي على كفاءة الموظف وإتقانه لعمله كمعيار أساسي في نظام الترقيات.	0.858**	0.921	
14	الأجواء التنافسية بين الموظفين تساهم في تقديم أفكار ومقترحات تحسن من الأداء.	0.844**	0.922	
15	تعتبر ظروف العمل في جهة عملي مناسبة جدًا للرفع من الأداء.	0.801**	0.924	
16	اتخاذ القرارات وحل المشكلات في جهة عملي يتم بصورة جماعية.	0.832**	0.923	
17	تقوم جهة عملي بمكافأة الموظفين المتميزين الذين يقدمون أفكارًا إبداعية لتطوير العمل.	0.737**	0.928	
18	يتناسب الراتب الذي يتقاضاه الموظفون مع الجهود التي يبذلونها لأداء الوظيفة.	0.645**	0.929	

* قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 = 0.312 ** قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.01 = 0.403

يتضح من جدول () والخاص بمعامل الإتساق الداخلى ومعامل ألفا كرونباخ الكلى ومعامل ألفا كرونباخ بعد حذف العبارة المحور الثالث: الاداء الوظيفى، أن قيم معامل الإتساق الداخلى تراوحت ما بين (0.490 إلى 0.858) وهي أكبر من قيمة (ر) معنوية عند مستوى 0.05 = 0.312 ، كما يتضح أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بلغت 0.930 وهذه القيمة أكبر من 0.70 مما يشير إلى صدق عبارات المحور وكذلك ثبات المحور.

عرض النتائج الخاصة بعبارات محاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأداء الإداري وتحسين الأداء الوظيفي

جدول () يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحاور الأولى: التدريب ن = 212

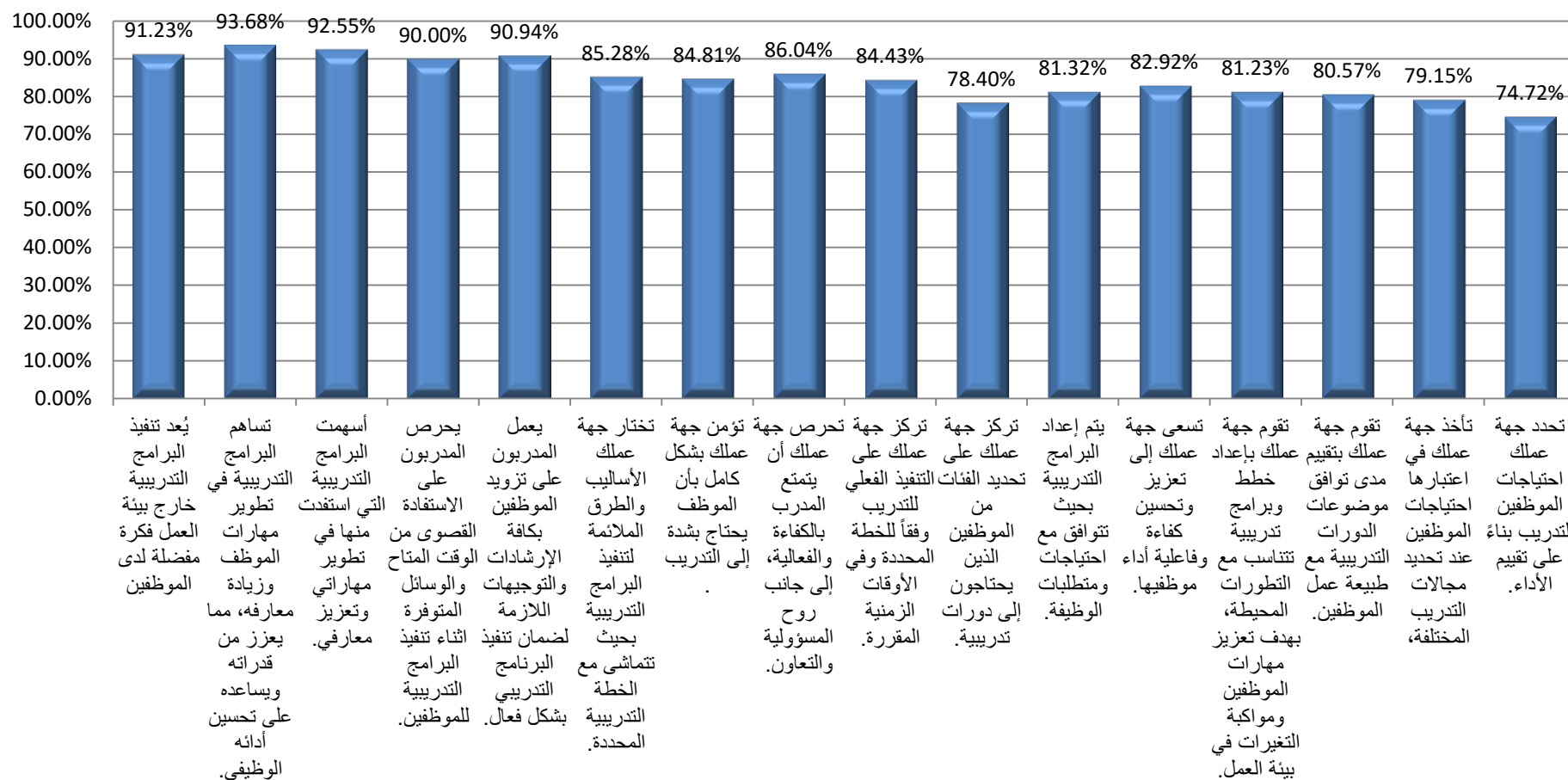
م	العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		مربع كاي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%						
1	يُعد تنفيذ البرامج التدريبية خارج بيئة العمل فكرة مفضلة لدى الموظفين	143	67.45%	51	24.06%	13	6.13%	4	1.89%	1	0.47%	4.56	0.74	30.90*	3
2	تساهم البرامج التدريبية في تطوير مهارات الموظف وزيادة معارفه، مما يعزز من قدراته ويساعده على تحسين أدائه الوظيفي.	149	70.28%	61	28.77%	1	0.47%	0	0.00%	1	0.47%	4.68	0.53	46.05*	1
3	أسهمت البرامج التدريبية التي استندت منها في تطوير مهاراتي وتعزيز معارفي.	147	69.34%	55	25.94%	7	3.30%	2	0.94%	1	0.47%	4.63	0.64	36.78*	2
4	يحرص المدربون على الاستفادة القصوى من الوقت المتاح والوسائل المتوفرة أثناء تنفيذ البرامج التدريبية للموظفين.	122	57.55%	76	35.85%	12	5.66%	2	0.94%	0	0.00%	4.50	0.65	33.63*	5
5	يعمل المدربون على تزويد الموظفين بكافة الإرشادات والتوجيهات اللازمة لضمان تنفيذ البرنامج التدريبي بشكل فعال.	127	59.91%	76	35.85%	7	3.30%	2	0.94%	0	0.00%	4.55	0.61	36.93*	4
6	تختار جهة عملك الأساليب والطرق الملائمة لتنفيذ البرامج التدريبية بحيث تتماشى مع الخطة التدريبية المحددة.	100	47.17%	82	38.68%	20	9.43%	6	2.83%	4	1.89%	4.26	0.88	20.80*	7
7	تؤمن جهة عملك بشكل كامل بأن الموظف يحتاج بشدة إلى التدريب .	104	49.06%	72	33.96%	23	10.85%	9	4.25%	4	1.89%	4.24	0.94	19.20*	8
8	تحرص جهة عملك أن يتمتع المدرب بالكفاءة والفعالية، إلى جانب روح المسؤولية والتعاون.	109	51.42%	68	32.08%	26	12.26%	8	3.77%	1	0.47%	4.30	0.86	22.00*	6
9	تركز جهة عملك على التنفيذ الفعلي للتدريب وفقاً للخطة المحددة وفي الأوقات الزمنية المقررة.	96	45.28%	83	39.15%	19	8.96%	12	5.66%	2	0.94%	4.22	0.90	19.78*	9
10	تركز جهة عملك على تحديد الفئات من الموظفين الذين يحتاجون إلى دورات تدريبية.	78	36.79%	70	33.02%	38	17.92%	21	9.91%	5	2.36%	3.92	1.07	12.46*	15

الترتيب	نسبة الموافقة %	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مربع كاي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الدلالات الإحصائية العبارات	م
						%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
11	%81.32	*17.44	0.89	4.07	*138.80	%0.94	2	%4.25	9	%17.92	38	%41.04	87	%35.85	76	يتم إعداد البرامج التدريبية بحيث تتوافق مع احتياجات ومتطلبات الوظيفة.	11
10	%82.92	*17.85	0.94	4.15	*154.18	%1.89	4	%4.25	9	%13.21	28	%38.68	82	%41.98	89	تسعى جهة عملك إلى تعزيز وتحسين كفاءة وفاعلية أداء موظفيها.	12
12	%81.23	*15.94	0.97	4.06	*133.85	%2.36	5	%4.72	10	%15.57	33	%39.15	83	%38.21	81	تقوم جهة عملك بإعداد خطط وبرامج تدريبية تتناسب مع التطورات المحيطة، بهدف تعزيز مهارات الموظفين ومواكبة التغيرات في بيئة العمل.	13
13	%80.57	*16.40	0.91	4.03	*124.89	%0.47	1	%6.13	13	%18.87	40	%39.15	83	%35.38	75	تقوم جهة عملك بتقييم مدى توافق موضوعات الدورات التدريبية مع طبيعة عمل الموظفين.	14
14	%79.15	*14.23	0.98	3.96	*112.10	%1.89	4	%6.60	14	%18.87	40	%39.15	83	%33.49	71	تأخذ جهة عملك في اعتبارها احتياجات الموظفين عند تحديد مجالات التدريب المختلفة،	15
16	%74.72	*9.42	1.14	3.74	*64.93	%4.25	9	%9.43	20	%27.36	58	%26.42	56	%32.55	69	تحدد جهة عملك احتياجات الموظفين للتدريب بناءً على تقييم الأداء.	16

*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 عند درجة حرية 4 (9.49) ، عند درجة حرية 3 (7.82)، عند درجة حرية 2 (5.99) ، عند درجة حرية 1 (3.84) *قيمة (ت) معنوية عند مستوى 0.05

المتوسط المرجح وفقاً لمقياس ليكارت : 1-1.79 (غير موافق بشدة) ، 1.80 – 2.59 (غير موافق) ، 2.60 – 3.39 (محايد) ، 3.40 – 4.19 (موافق) ، 4.20 – 5.00 (موافق بشدة)

يتضح من الجدول رقم () الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى (0.05) ، وكذلك يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات بين المتوسط المرجح والقيمة الافتراضية حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 ، وتراوحت نسب الموافقة لعبارات المحور ما بين (74.72% إلى 93.68%) ، وبلغت عبارة تساهم البرامج التدريبية في تطوير مهارات الموظف وزيادة معارفه ، مما يعزز من قدراته ويساعده على تحسين أدائه الوظيفي. أعلى نسبة بينما بلغت عبارة تحدد جهة عملك احتياجات الموظفين للتدريب بناءً على تقييم الأداء. أقل نسبة كما بلغت نسبة الموافقة للمحور ككل 84.83%.



الشكل البياني رقم () الخاص بنسب الموافقة للمحور

جدول () يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثاني: الابداع الإداري ن = 212

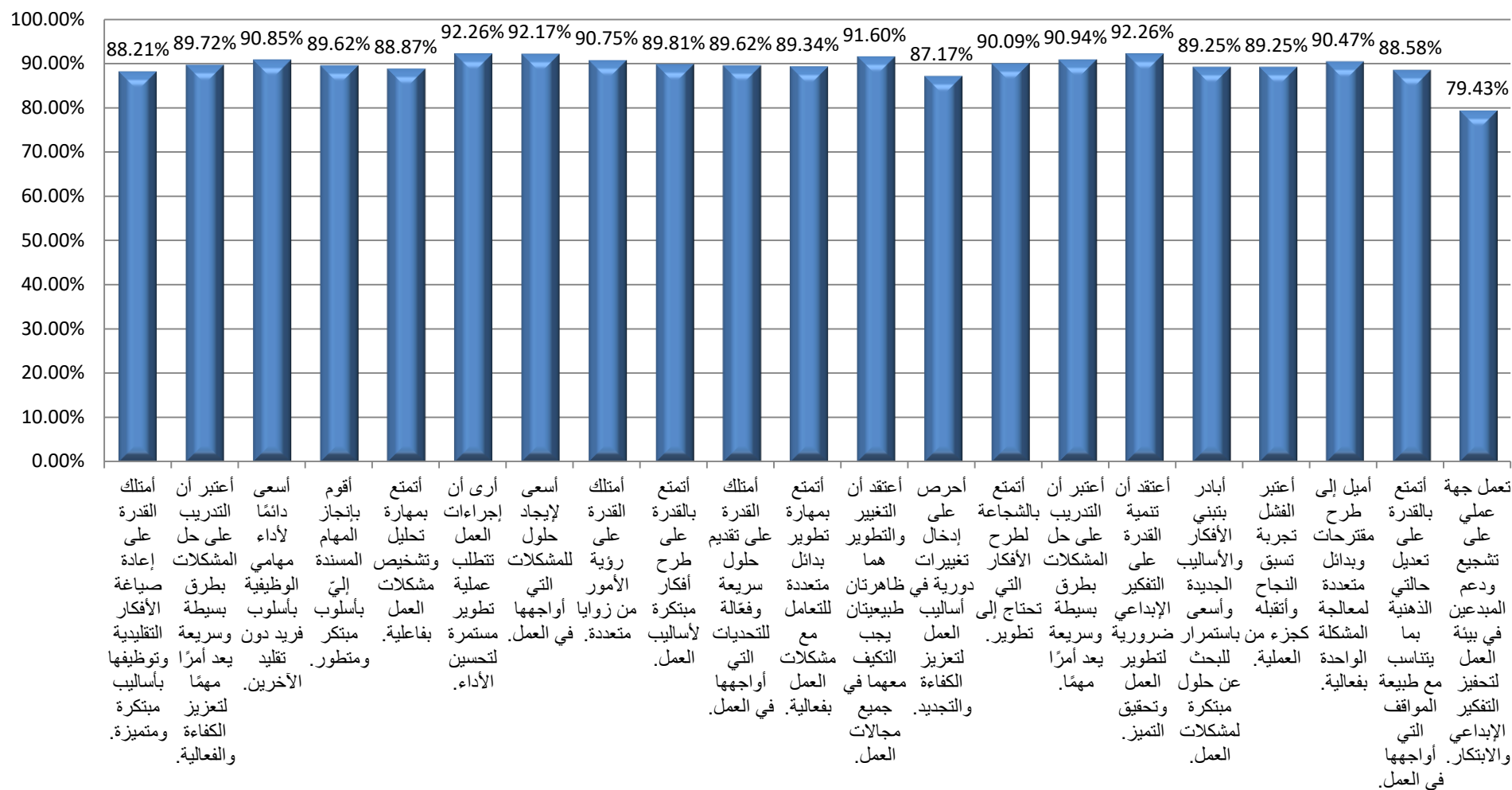
م	البيانات الإحصائية	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		مربع كاي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%						
1	أمتلك القدرة على إعادة صياغة الأفكار التقليدية وتوظيفها بأساليب مبتكرة ومتميزة.	101	47.64%	99	46.70%	10	4.72%	2	0.94%	0	0.00%	167.36*	4.41	0.63	32.68*	88.21%	16
2	أعتبر أن التدريب على حل المشكلات بطرق بسيطة وسريعة يعد أمراً مهماً لتعزيز الكفاءة والفعالية.	113	53.30%	93	43.87%	3	1.42%	2	0.94%	1	0.47%	293.47*	4.49	0.63	34.50*	89.72%	10
3	أسعى دائماً لأداء مهامي الوظيفية بأسلوب فريد دون تقليد الآخرين.	126	59.43%	77	36.32%	7	3.30%	2	0.94%	0	0.00%	200.42*	4.54	0.61	36.79*	90.85%	5
4	أقوم بإنجاز المهام المسندة إليّ بأسلوب مبتكر ومتطور.	121	57.08%	75	35.38%	13	6.13%	3	1.42%	0	0.00%	173.74*	4.48	0.68	31.82*	89.62%	11
5	أتمتع بمهارة تحليل وتشخيص مشكلات العمل بفاعلية.	112	52.83%	84	39.62%	14	6.60%	2	0.94%	0	0.00%	161.59*	4.44	0.66	31.77*	88.87%	14
6	أرى أن إجراءات العمل تتطلب عملية تطوير مستمرة لتحسين الأداء.	135	63.68%	72	33.96%	5	2.36%	0	0.00%	0	0.00%	119.61*	4.61	0.53	43.94*	92.26%	1
7	أسعى لإيجاد حلول للمشكلات التي أواجهها في العمل.	134	63.21%	73	34.43%	5	2.36%	0	0.00%	0	0.00%	117.86*	4.61	0.54	43.74*	92.17%	2
8	أمتلك القدرة على رؤية الأمور من زوايا متعددة.	121	57.08%	85	40.09%	5	2.36%	1	0.47%	0	0.00%	201.06*	4.54	0.57	39.24*	90.75%	6
9	أتمتع بالقدرة على طرح أفكار مبتكرة لأساليب العمل.	116	54.72%	85	40.09%	10	4.72%	1	0.47%	0	0.00%	180.11*	4.49	0.61	35.47*	89.81%	9
10	أمتلك القدرة على تقديم حلول سريعة وفعالة للتحديات التي أواجهها في العمل.	117	55.19%	83	39.15%	10	4.72%	1	0.47%	1	0.47%	275.74*	4.48	0.66	32.85*	89.62%	11
11	أتمتع بمهارة تطوير بدائل متعددة للتعامل مع مشكلات العمل بفعالية.	116	54.72%	81	38.21%	13	6.13%	2	0.94%	0	0.00%	168.94*	4.47	0.66	32.57*	89.34%	12
12	أعتقد أن التغيير والتطوير هما ظاهرتان طبيعيتان يجب التكيف معهما في جميع مجالات العمل.	130	61.32%	76	35.85%	5	2.36%	1	0.47%	0	0.00%	216.34*	4.58	0.57	40.64*	91.60%	3
13	أحرص على إدخال تغييرات دورية في أساليب العمل لتعزيز الكفاءة والتجديد.	100	47.17%	93	43.87%	14	6.60%	5	2.36%	0	0.00%	144.04*	4.36	0.71	27.81*	87.17%	17
14	أتمتع بالشجاعة لطرح الأفكار التي تحتاج إلى تطوير.	123	58.02%	75	35.38%	12	5.66%	2	0.94%	0	0.00%	182.38*	4.50	0.65	33.73*	90.09%	8

الترتيب	نسبة الموافقة %	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	مربع كاي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		الدلالات الإحصائية العبارات	م
						%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
4	90.94%	37.41*	0.60	4.55	313.38*	0.47%	1	0.47%	1	1.42%	3	39.15%	83	58.49%	124	أعتبر أن التدريب على حل المشكلات بطرق بسيطة وسريعة يعد أمراً مهماً.	15
1	92.26%	44.69*	0.53	4.61	233.66*	0.00%	0	0.47%	1	0.47%	1	36.32%	77	62.74%	133	أعتقد أن تنمية القدرة على التفكير الإبداعي ضرورية لتطوير العمل وتحقيق التميز.	16
13	89.25%	32.47*	0.66	4.46	164.49*	0.00%	0	0.47%	1	7.55%	16	37.26%	79	54.72%	116	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة وأسعى باستمرار للبحث عن حلول مبتكرة لمشكلات العمل.	17
13	89.25%	34.43*	0.62	4.46	177.28*	0.00%	0	0.94%	2	3.77%	8	43.40%	92	51.89%	110	أعتبر الفشل تجربة تسبق النجاح وأقبله كجزء من العملية.	18
7	90.47%	38.27*	0.58	4.52	195.43*	0.00%	0	0.47%	1	2.83%	6	40.57%	86	56.13%	119	أميل إلى طرح مقترحات وبدائل متعددة لمعالجة المشكلة الواحدة بفعالية.	19
15	88.58%	32.61*	0.64	4.43	165.55*	0.00%	0	0.94%	2	5.19%	11	43.87%	93	50.00%	106	أتمتع بالقدرة على تعديل حالتي الذهنية بما يتناسب مع طبيعة المواقف التي أواجهها في العمل.	20
18	79.43%	12.65*	1.12	3.97	108.61*	5.19%	11	5.66%	12	15.57%	33	33.96%	72	39.62%	84	تعمل جهة عملي على تشجيع ودعم المبدعين في بيئة العمل لتحفيز التفكير الإبداعي والابتكار.	21

*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 عند درجة حرية 4 (9.49) ، عند درجة حرية 3 (7.82)، عند درجة حرية 2 (5.99) ، عند درجة حرية 1 (3.84) *قيمة (ت) معنوية عند مستوى 0.05

المتوسط المرجح وفقاً لمقياس ليكارت: 1-1.79 (غير موافق بشدة) ، 1.80 – 2.59 (غير موافق) ، 2.60 – 3.39 (محايد) ، 3.40 – 4.19 (موافق) ، 4.20 – 5.00 (موافق بشدة)

يتضح من الجدول رقم () الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى (0.05) ، وكذلك يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات بين المتوسط المرجح والقيمة الافتراضية حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 ، وتراوحت نسب الموافقة لعبارات المحور ما بين (79.43% إلى 92.26%) ، وبلغت عبارة أرى أن إجراءات العمل تتطلب عملية تطوير مستمرة لتحسين الأداء ، أعتقد أن تنمية القدرة على التفكير الإبداعي ضرورية لتطوير العمل وتحقيق التميز. أعلى نسبة بينما بلغت تعمل جهة عملي على تشجيع ودعم المبدعين في بيئة العمل لتحفيز التفكير الإبداعي والابتكار. أقل نسبة كما بلغت نسبة الموافقة للمحور ككل 89.54%.



الشكل البياني رقم () الخاص بنسب المواقفة للمحور

جدول () يوضح التكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور الثالث : الاداء الوظيفي ن = 212

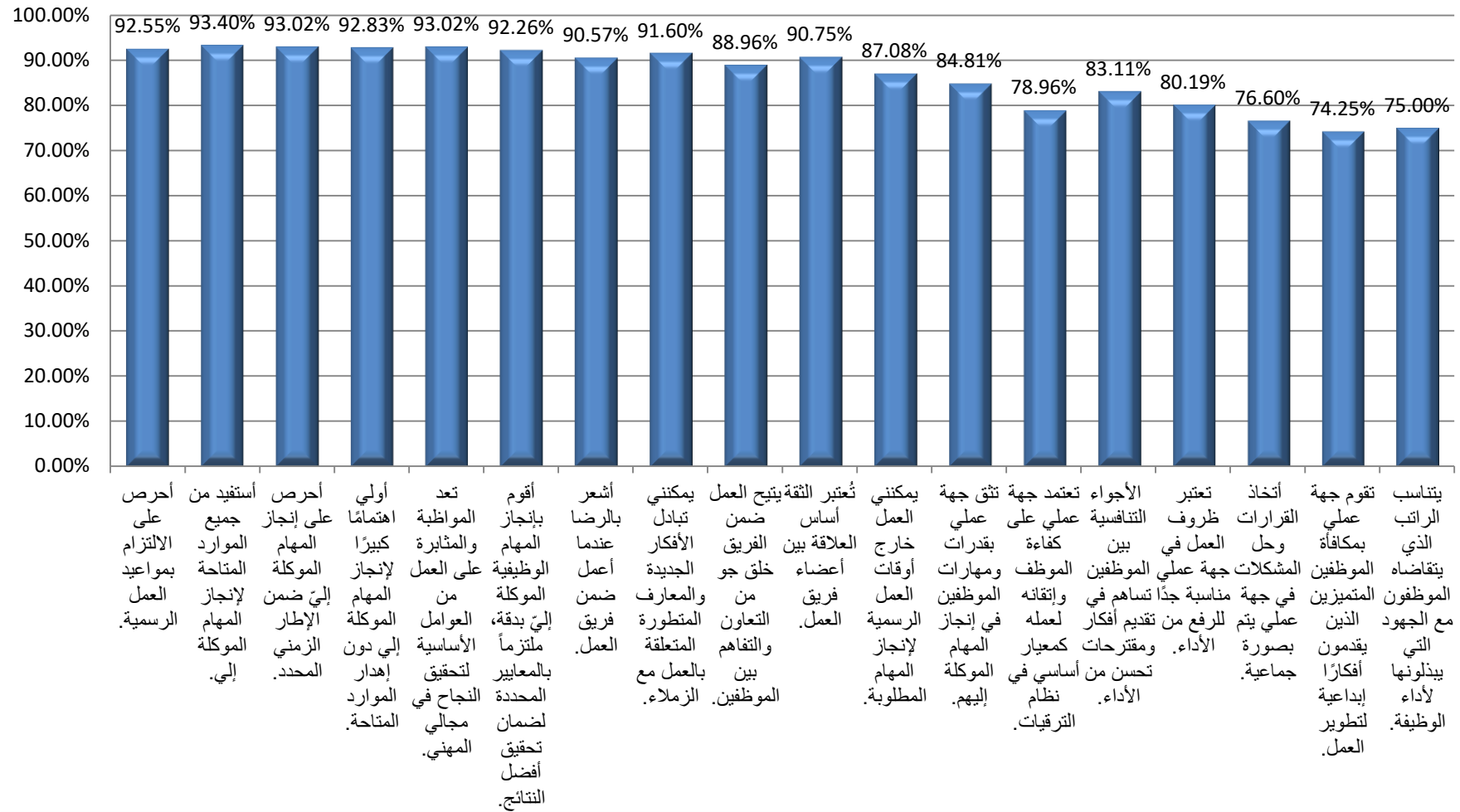
م	الدلالات الإحصائية العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		مربع كاي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%						
1	أحرص على الالتزام بمواعيد العمل الرسمية.	148	69.81%	55	25.94%	5	2.36%	2	0.94%	2	0.94%	*376.73	4.63	0.67	*35.21	92.55%	4
2	أستفيد من جميع الموارد المتاحة لإنجاز المهام الموكلة إلي.	145	68.40%	66	31.13%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.47%	*147.18	4.67	0.53	*46.02	93.40%	1
3	أحرص على إنجاز المهام الموكلة إلي ضمن الإطار الزمني المحدد.	145	68.40%	63	29.72%	2	0.94%	1	0.47%	1	0.47%	*377.62	4.65	0.58	*41.68	93.02%	2
4	أولي اهتماماً كبيراً لإنجاز المهام الموكلة إلي دون إهدار الموارد المتاحة.	140	66.04%	70	33.02%	1	0.47%	0	0.00%	1	0.47%	*250.30	4.64	0.55	*43.83	92.83%	3
5	تعد المواظبة والمثابرة على العمل من العوامل الأساسية لتحقيق النجاح في مجالي المهني.	144	67.92%	64	30.19%	3	1.42%	0	0.00%	1	0.47%	*256.72	4.65	0.56	*42.93	93.02%	2
6	أقوم بإنجاز المهام الوظيفية الموكلة إلي بدقة، ملتزماً بالمعايير المحددة لضمان تحقيق أفضل النتائج.	139	65.57%	67	31.60%	4	1.89%	1	0.47%	1	0.47%	*349.98	4.61	0.60	*39.06	92.26%	5
7	أشعر بالرضا عندما أعمل ضمن فريق العمل.	128	60.38%	74	34.91%	5	2.36%	4	1.89%	1	0.47%	*304.56	4.53	0.68	*32.51	90.57%	8
8	يمكنني تبادل الأفكار الجديدة والمعارف المتطورة المتعلقة بالعمل مع الزملاء.	133	62.74%	72	33.96%	5	2.36%	1	0.47%	1	0.47%	*328.09	4.58	0.61	*37.45	91.60%	6
9	يتيح العمل ضمن الفريق خلق جو من التعاون والتفاهم بين الموظفين.	123	58.02%	72	33.96%	8	3.77%	7	3.30%	2	0.94%	*269.84	4.45	0.80	*26.42	88.96%	9
10	تعتبر الثقة أساس العلاقة بين أعضاء فريق العمل.	133	62.74%	67	31.60%	7	3.30%	3	1.42%	2	0.94%	*312.53	4.54	0.72	*31.19	90.75%	7
11	يمكنني العمل خارج أوقات العمل الرسمية لإنجاز المهام المطلوبة.	119	56.13%	68	32.08%	12	5.66%	7	3.30%	6	2.83%	*236.44	4.35	0.94	*20.97	87.08%	10
12	تتق جهة عملي بقدرات ومهارات الموظفين في إنجاز المهام الموكلة إليهم.	103	48.58%	72	33.96%	27	12.74%	5	2.36%	5	2.36%	*178.85	4.24	0.93	*19.41	84.81%	11
13	تعتمد جهة عملي على كفاءة الموظف وإتقانه لعمله كمعيار	92	43.40%	64	30.19%	26	12.26%	13	6.13%	17	8.02%	*110.97	3.95	1.24	*11.17	78.96%	14

م	الدلالات الإحصائية العبارات	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		مربع كاي	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	نسبة الموافقة %	الترتيب
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار						
	أساسي في نظام الترقيات.														
14	الأجواء التنافسية بين الموظفين تساهم في تقديم أفكار ومقترحات تحسن من الأداء.	96	45.28%	78	36.79%	19	8.96%	13	6.13%	6	2.83%	162.20*	4.16	1.01	12
15	تعتبر ظروف العمل في جهة عملي مناسبة جداً للرفع من الأداء.	87	41.04%	72	33.96%	32	15.09%	10	4.72%	11	5.19%	118.14*	4.01	1.11	13
16	اتخاذ القرارات وحل المشكلات في جهة عملي يتم بصورة جماعية.	73	34.43%	74	34.91%	34	16.04%	18	8.49%	13	6.13%	81.73*	3.83	1.17	15
17	تقوم جهة عملي بمكافأة الموظفين المتميزين الذين يقدمون أفكاراً إبداعية لتطوير العمل.	71	33.49%	65	30.66%	38	17.92%	20	9.43%	18	8.49%	57.67*	3.71	1.26	17
18	يتناسب الراتب الذي يتقاضاه الموظفون مع الجهود التي يبذلونها لأداء الوظيفة.	66	31.13%	76	35.85%	37	17.45%	17	8.02%	16	7.55%	72.10*	3.75	1.20	16

*قيمة مربع كاي الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 عند درجة حرية 4 (9.49) ، عند درجة حرية 3 (7.82)، عند درجة حرية 2 (5.99) ، عند درجة حرية 1 (3.84) *قيمة (ت) معنوية عند مستوى 0.05

المتوسط المرجح وفقاً لمقياس ليكارت: 1-1.79 (غير موافق بشدة) ، 1.80 – 2.59 (غير موافق) ، 2.60 – 3.39 (محايد) ، 3.40 – 4.19 (موافق) ، 4.20 – 5.00 (موافق بشدة)

يتضح من الجدول رقم () الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بالتكرار والنسبة المئوية ومربع كاي ونسبة الموافقة لعبارات المحور لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات ، حيث كانت قيمة (مربع كاي) المحسوبة أكبر من قيمة (مربع كاي) الجدولية عند مستوى (0.05) ، وكذلك يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع العبارات بين المتوسط المرجح والقيمة الافتراضية حيث كانت قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى 0.05 ، وتراوحت نسب الموافقة لعبارات المحور ما بين (74.25% إلى 93.40%) ، وبلغت عبارة أستفيد من جميع الموارد المتاحة لإنجاز المهام الموكلة إلي. أعلى نسبة بينما بلغت عبارة تقوم جهة عملي بمكافأة الموظفين المتميزين الذين يقدمون أفكاراً إبداعية لتطوير العمل. اقل نسبة كما بلغت نسبة الموافقة للمحور ككل 86.61%.

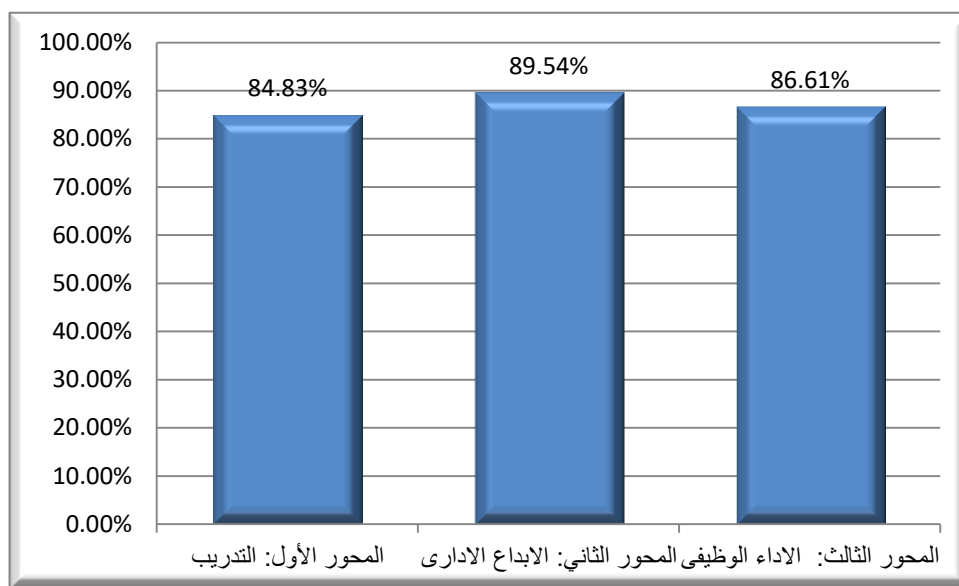


الشكل البياني رقم () الخاص بنسب الموافقة للمحور

جدول () يوضح متوسط نسب الموافقة لمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي ن=212

م	المحور	متوسط نسبة الموافقة %
1	المحور الأول: التدريب	84.83%
2	المحور الثاني: الابداع الادارى	89.54%
3	المحور الثالث: الاداء الوظيفى	86.61%

يتضح من جدول () الخاص بمتوسط نسب الموافقة لمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي أن متوسط نسب الموافقة للمحاور تراوحت ما بين (84.83 % إلى 89.54 %) ، وحصل المحور الثاني: الابداع الادارى على أعلى نسبة موافقة 89.54% ، بينما حصل المحور الأول: التدريب على أقل نسبة موافقة 84.83% .



الشكل البياني رقم () الخاص بمتوسط نسب الموافقة لمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي

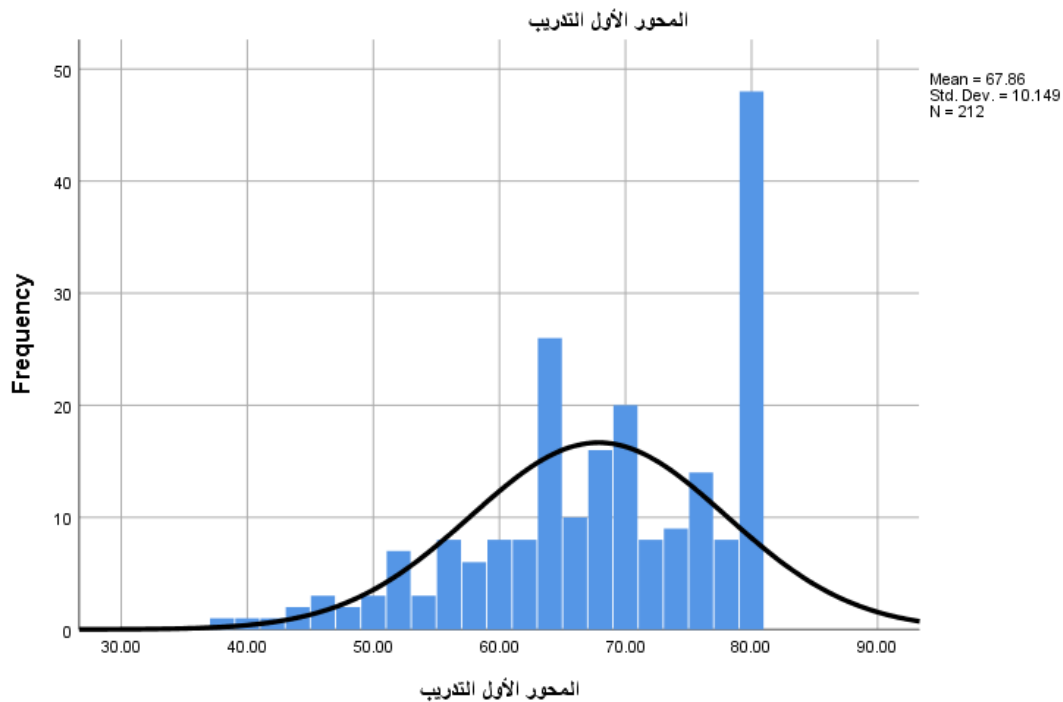
جدول رقم ()

التوصيف الإحصائي في محاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء
الوظيفي ن = 212

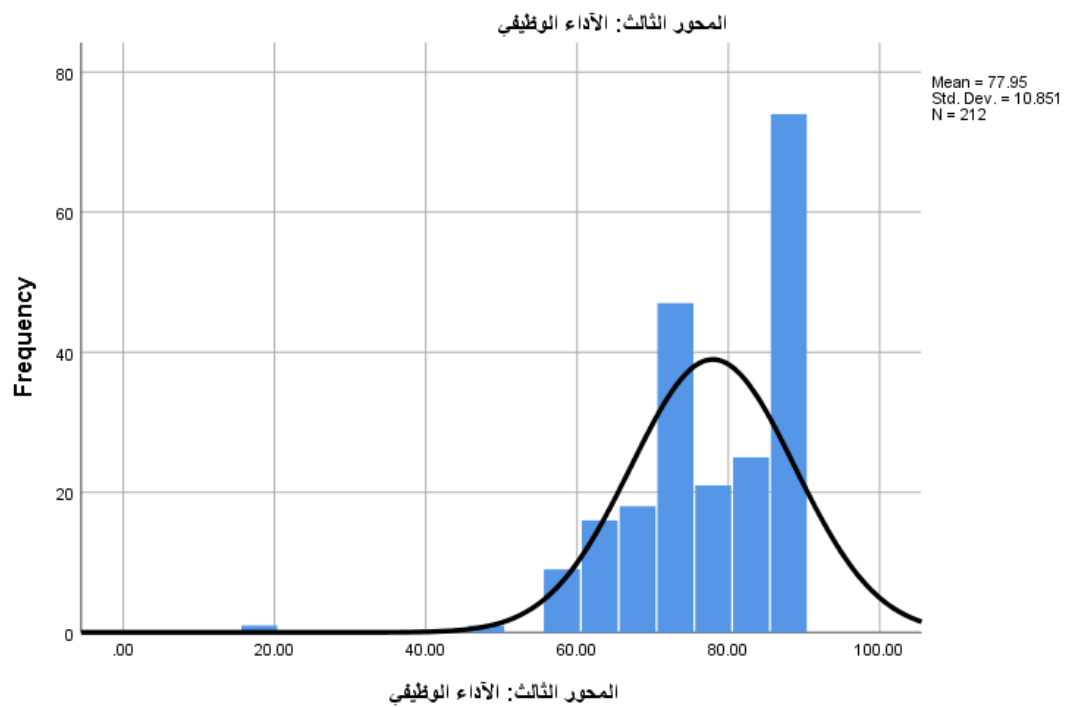
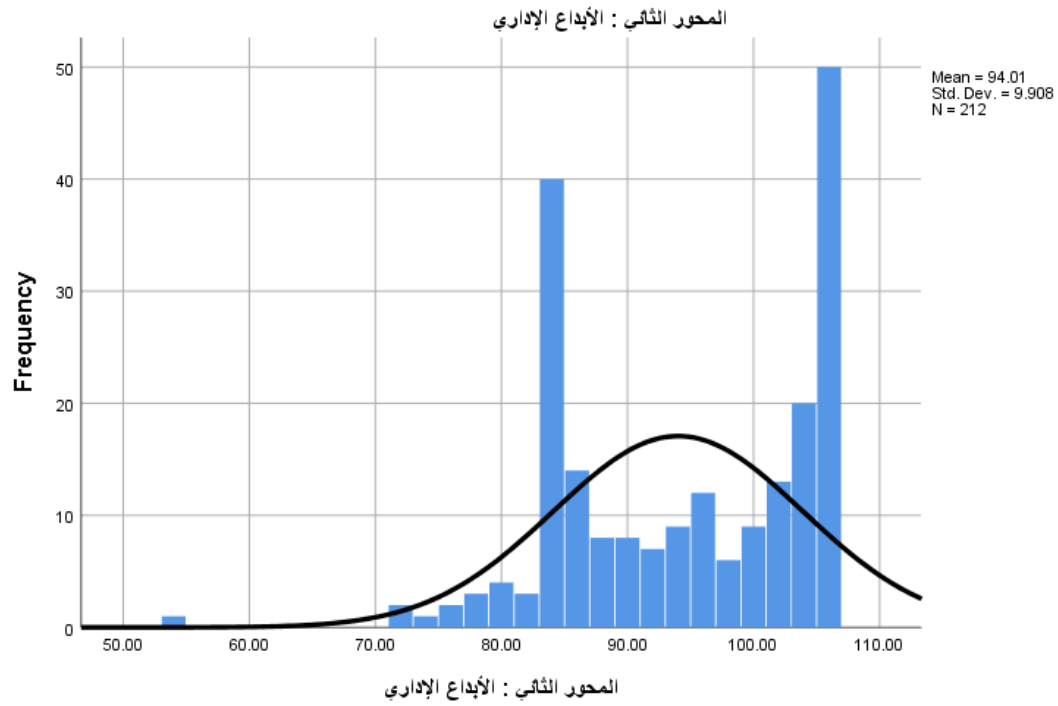
المتغيرات	الدلالات الإحصائية	أقل قيمة	أكبر قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	معامل الالتواء	معامل التفلطح
المحور الأول: التدريب		38.00	80.00	67.86	10.15	4.24	-0.63	-0.19
المحور الثاني: الابداع الاداري		54.00	105.00	94.01	9.91	4.48	-0.51	-0.27
المحور الثالث: الاداء الوظيفي		18.00	90.00	77.95	10.85	4.33	-0.01	3.18

يوضح الجدول التوصيف الإحصائي لمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي

- المحور الأول: التدريب، جاء بمتوسط حسابي قدره 67.86 وانحراف معياري 10.15، معامل الالتواء كان -0.63.
- المحور الثاني: الابداع الاداري، بمتوسط حسابي قدره 94.01 وانحراف معياري 9.91، معامل الالتواء -0.51.
- المحور الثالث: الأداء الوظيفي، حيث كان المتوسط الحسابي 77.95 وانحراف معياري 10.85 ، ومعامل الالتواء -0.01.



الشكل البياني رقم () الخاص بتوزيع البيانات للمحاور قيد البحث لعينة البحث



تابع الشكل البياني رقم () الخاص بتوزيع البيانات للمحاور قيد البحث لعينة البحث

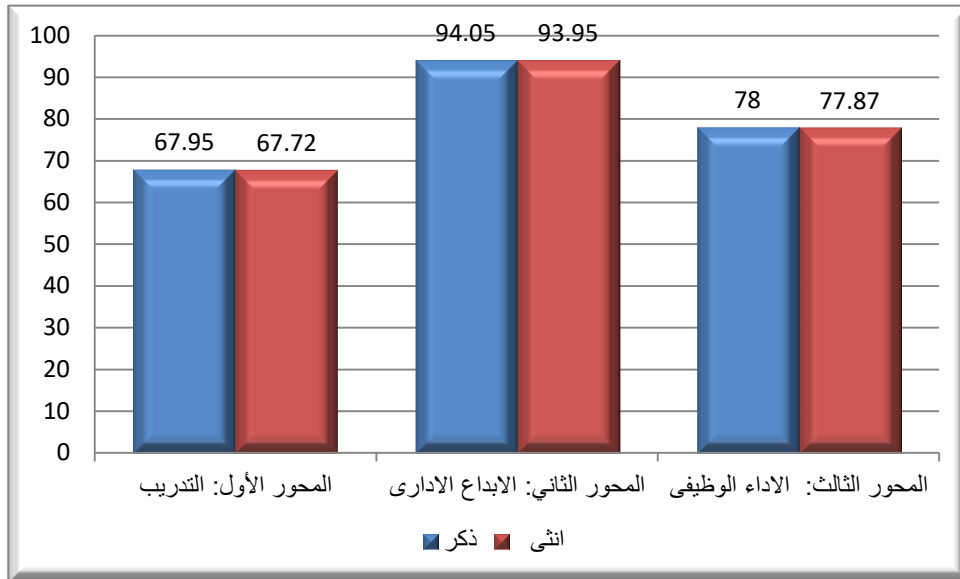
جدول ()

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي قيد البحث طبقاً للجنس ن = 212

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الفرق بين المتوسطين	انثى ن = 83		ذكر ن = 129		المحاور
			ع±	س	ع±	س	
0.87	0.16	0.23	9.66	67.72	10.49	67.95	المحور الأول: التدريب
0.94	0.07	0.10	9.27	93.95	10.33	94.05	المحور الثاني: الابداع الادارى
0.93	0.09	0.13	9.84	77.87	11.49	78.00	المحور الثالث: الاداء الوظيفي

* قيمة (ت) الجدولية معنوية عند مستوى 0.05 = 1.97

يتضح من الجدول () الخاص بالدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقاً للجنس لعينة البحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فى جميع المحاور ، حيث تراوحت قيمة (ت) المحسوبة فيها ما بين (0.07 إلى 0.16) وهذه القيم أقل من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى (0.05) = (1.97) وبمستوى دلالة أكبر من 0.05 .



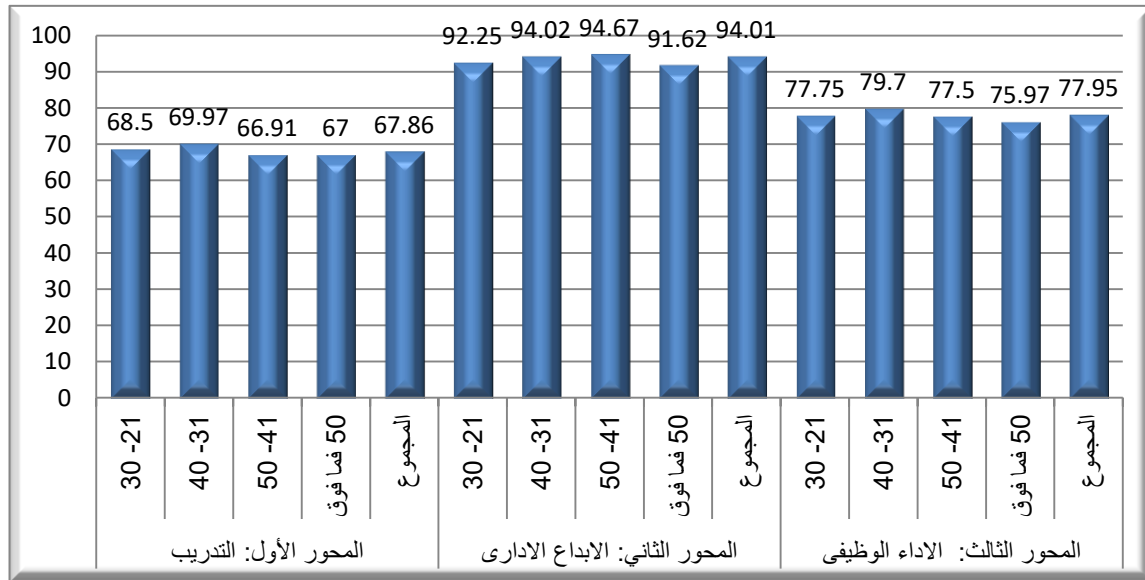
شكل ()

المتوسط الحسابي الخاص بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقاً للجنس

(جدول)

التوصيف الإحصائي الخاص بمحاور استبيان استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأداء الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقاً للعمر = 212

المحور	العمر	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة	أقل قيمة	أكبر قيمة
المحور الأول: التدريب	30 - 21	4	68.50	7.72	3.86	56.21	80.79	64.00	80.00
	40 - 31	63	69.97	9.92	1.25	67.47	72.47	38.00	80.00
	50 - 41	116	66.91	10.52	0.98	64.98	68.85	39.00	80.00
	50 فما فوق	29	67.00	9.11	1.69	63.54	70.46	50.00	80.00
	المجموع	212	67.86	10.15	0.70	66.49	69.24	38.00	80.00
المحور الثاني: الابداع الإداري	30 - 21	4	92.25	13.28	6.64	71.13	113.37	78.00	105.00
	40 - 31	63	94.02	10.86	1.37	91.28	96.75	54.00	105.00
	50 - 41	116	94.67	9.29	0.86	92.96	96.38	75.00	105.00
	50 فما فوق	29	91.62	9.84	1.83	87.88	95.36	71.00	105.00
	المجموع	212	94.01	9.91	0.68	92.67	95.36	54.00	105.00
المحور الثالث: الاداء الوظيفي	30 - 21	4	77.75	13.12	6.56	56.87	98.63	62.00	90.00
	40 - 31	63	79.70	10.33	1.30	77.10	82.30	47.00	90.00
	50 - 41	116	77.50	11.16	1.04	75.45	79.55	18.00	90.00
	50 فما فوق	29	75.97	10.44	1.94	72.00	79.93	58.00	90.00
	المجموع	212	77.95	10.85	0.75	76.48	79.42	18.00	90.00



(شكل)

المتوسط الحسابي الخاص بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأداء الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقاً للعمر

جدول ()

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبيان طبقاً للعمر لعينة البحث ن = 212

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدلالات الإحصائية المحاور
0.27	1.32	135.65	3	406.96	بين المجموعات	المحور الأول: التدريب
		102.53	208	21326.07	داخل المجموعات	
			211	21733.03	المجموع	
0.51	0.77	76.28	3	228.84	بين المجموعات	المحور الثاني: الابداع الادارى
		98.48	208	20484.11	داخل المجموعات	
			211	20712.96	المجموع	
0.42	0.93	110.15	3	330.44	بين المجموعات	المحور الثالث: الاداء الوظيفى
		117.86	208	24513.99	داخل المجموعات	
			211	24844.43	المجموع	

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول () الخاصة بمحاور الإستبيان طبقاً للعمر لعينة البحث عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فى

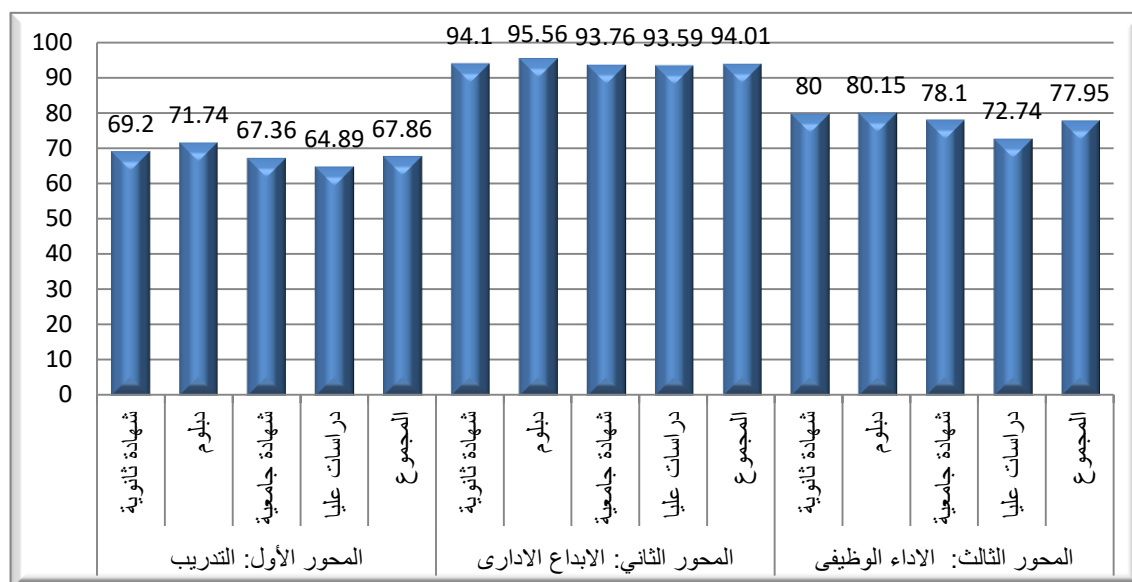
جميع المحاور طبقاً للعمر لعينة البحث حيث كانت قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05

وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05

(جدول)

التوصيف الأحصائي الخاص بمحاور استبيان استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقا للمؤهل ن = 212

المحور	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة	أقل قيمة	أكبر قيمة
المحور الأول: التدريب	شهادة ثانوية	30	69.20	9.09	1.66	65.81	72.59	45.00	80.00
	دبلوم	27	71.74	8.54	1.64	68.36	75.12	48.00	80.00
	شهادة جامعية	128	67.36	10.36	0.92	65.55	69.17	38.00	80.00
	دراسات عليا	27	64.89	10.91	2.10	60.57	69.20	42.00	80.00
	المجموع	212	67.86	10.15	0.70	66.49	69.24	38.00	80.00
المحور الثاني: الابداع الاداري	شهادة ثانوية	30	94.10	12.19	2.23	89.55	98.65	54.00	105.00
	دبلوم	27	95.56	8.66	1.67	92.13	98.98	83.00	105.00
	شهادة جامعية	128	93.76	9.62	0.85	92.08	95.44	71.00	105.00
	دراسات عليا	27	93.59	10.04	1.93	89.62	97.57	74.00	105.00
	المجموع	212	94.01	9.91	0.68	92.67	95.36	54.00	105.00
المحور الثالث: الاداء الوظيفي	شهادة ثانوية	30	80.00	10.52	1.92	76.07	83.93	56.00	90.00
	دبلوم	27	80.15	9.84	1.89	76.26	84.04	56.00	90.00
	شهادة جامعية	128	78.10	9.83	0.87	76.38	79.82	47.00	90.00
	دراسات عليا	27	72.74	15.00	2.89	66.81	78.68	18.00	90.00
	المجموع	212	77.95	10.85	0.75	76.48	79.42	18.00	90.00



(شكل)

المتوسط الحسابي الخاص بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقا للمؤهل

جدول ()

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبيان طبقاً للمؤهل لعينة البحث ن = 212

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدلالات الإحصائية المحاور
0.07	2.41	243.64	3	730.91	بين المجموعات	المحور الأول: التدريب
		100.97	208	21002.12	داخل المجموعات	
			211	21733.03	المجموع	
0.85	0.26	25.86	3	77.58	بين المجموعات	المحور الثاني: الابداع الادارى
		99.21	208	20635.38	داخل المجموعات	
			211	20712.96	المجموع	
0.04	*2.88	330.72	3	992.16	بين المجموعات	المحور الثالث: الاداء الوظيفى
		114.67	208	23852.27	داخل المجموعات	
			211	24844.43	المجموع	

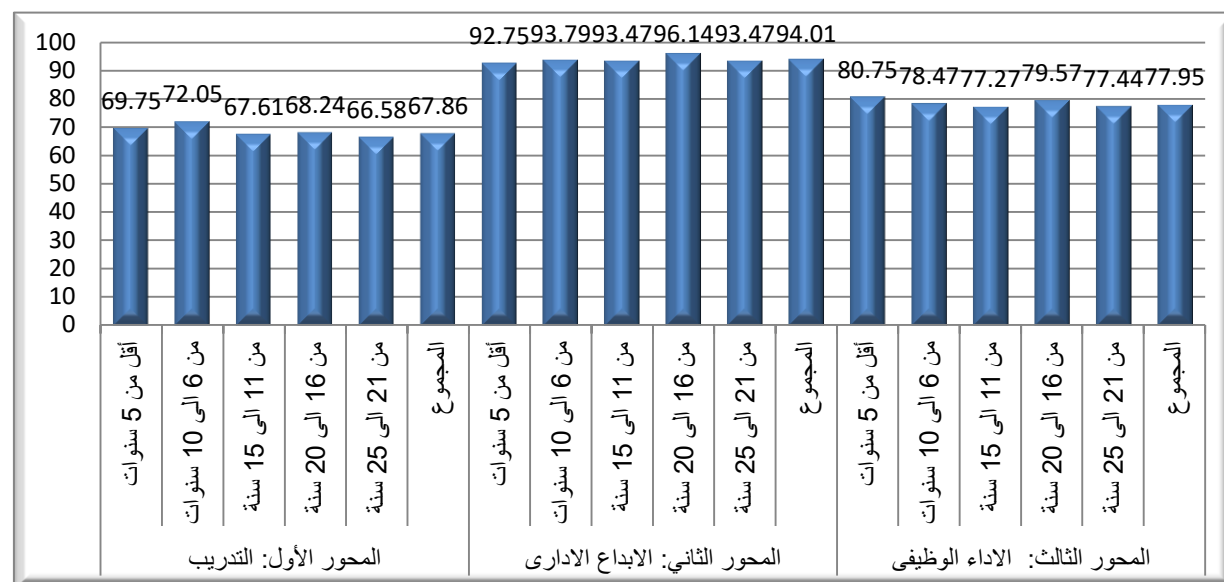
* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول () الخاصة بمحاور الإستبيان طبقاً للمؤهل لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة احصائية فى المحور الثالث: الاداء الوظيفى حيث كانت قيمة ف المحسوبة أكبر من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ، كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فى باقى المحاور حيث كانت قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05

جدول ()

التوصيف الأحصائي الخاص بمحاور استبيان استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقا لعدد سنوات الخبرة الوظيفية ن = 212

المحور	عدد سنوات الخبرة الوظيفية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة	أقل قيمة	أكبر قيمة
المحور الأول: التدريب	أقل من 5 سنوات	4	69.75	5.68	2.84	60.71	78.79	64.00	76.00
	من 6 إلى 10 سنوات	19	72.05	6.70	1.54	68.83	75.28	62.00	80.00
	من 11 إلى 15 سنة	83	67.61	9.92	1.09	65.45	69.78	38.00	80.00
	من 16 إلى 20 سنة	42	68.24	10.91	1.68	64.84	71.64	42.00	80.00
	من 21 إلى 25 سنة	64	66.58	10.85	1.36	63.87	69.29	39.00	80.00
	المجموع	212	67.86	10.15	0.70	66.49	69.24	38.00	80.00
المحور الثاني: الابداع الاداري	أقل من 5 سنوات	4	92.75	10.31	5.15	76.35	109.15	78.00	102.00
	من 6 إلى 10 سنوات	19	93.79	9.47	2.17	89.23	98.35	78.00	105.00
	من 11 إلى 15 سنة	83	93.47	10.77	1.18	91.12	95.82	54.00	105.00
	من 16 إلى 20 سنة	42	96.14	9.25	1.43	93.26	99.02	79.00	105.00
	من 21 إلى 25 سنة	64	93.47	9.37	1.17	91.13	95.81	71.00	105.00
	المجموع	212	94.01	9.91	0.68	92.67	95.36	54.00	105.00
المحور الثالث: الاداء الوظيفي	أقل من 5 سنوات	4	80.75	12.74	6.37	60.48	101.02	62.00	90.00
	من 6 إلى 10 سنوات	19	78.47	7.93	1.82	74.65	82.30	68.00	90.00
	من 11 إلى 15 سنة	83	77.27	12.23	1.34	74.60	79.93	18.00	90.00
	من 16 إلى 20 سنة	42	79.57	10.04	1.55	76.44	82.70	56.00	90.00
	من 21 إلى 25 سنة	64	77.44	10.26	1.28	74.88	80.00	56.00	90.00
	المجموع	212	77.95	10.85	0.75	76.48	79.42	18.00	90.00



شكل ()

المتوسط الحسابي الخاص بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقا لعدد سنوات الخبرة الوظيفية

جدول ()

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبيان طبقاً لعدد سنوات الخبرة الوظيفية لعينة البحث ن = 212

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدلالات الإحصائية المحاور
0.34	1.13	116.11	4	464.44	بين المجموعات	المحور الأول: التدريب
		102.75	207	21268.59	داخل المجموعات	
			211	21733.03	المجموع	
0.66	0.61	60.32	4	241.29	بين المجموعات	المحور الثاني: الابداع الادارى
		98.90	207	20471.66	داخل المجموعات	
			211	20712.96	المجموع	
0.79	0.43	50.68	4	202.74	بين المجموعات	المحور الثالث: الاداء الوظيفى
		119.04	207	24641.69	داخل المجموعات	
			211	24844.43	المجموع	

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول () الخاصة بمحاور الإستبيان طبقاً لعدد سنوات الخبرة الوظيفية لعينة البحث عدم وجود فروق

ذات دلالة احصائية فى جميع المحاور قيد البحث حيث كانت قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى

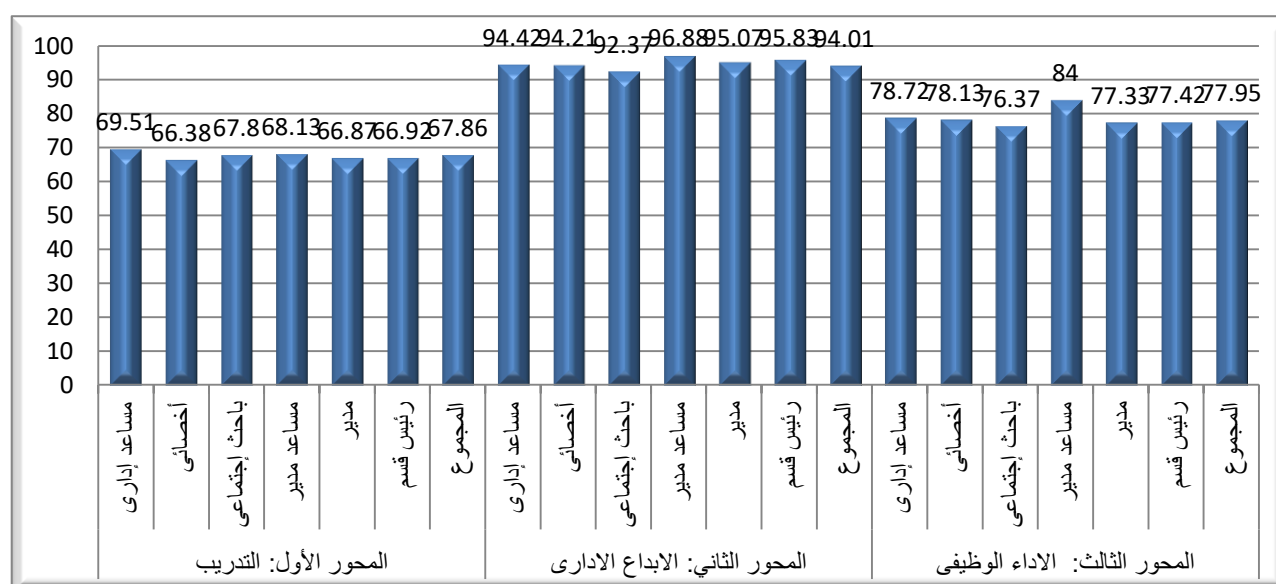
0.05 وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05

(جدول)

التوصيف الأحصائي الخاص بمحاور استبيان استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري

وتحسين الأداء الوظيفي طبقا للمسمى الوظيفي ن = 212

المحور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة	أقل قيمة	أكبر قيمة
المحور الأول: التدريب	مساعد إداري	65	69.51	9.47	1.18	67.16	71.86	39.00	80.00
	أخصائي	53	66.38	10.12	1.39	63.59	69.17	43.00	80.00
	باحث إجتماعي	59	67.80	10.29	1.34	65.11	70.48	38.00	80.00
	مساعد مدير	8	68.13	15.00	5.30	55.59	80.66	45.00	80.00
	مدير	15	66.87	10.26	2.65	61.18	72.55	46.00	80.00
	رئيس قسم	12	66.92	10.24	2.96	60.41	73.42	51.00	80.00
	المجموع	212	67.86	10.15	0.70	66.49	69.24	38.00	80.00
المحور الثاني: الابداع الاداري	مساعد إداري	65	94.42	10.60	1.32	91.79	97.04	54.00	105.00
	أخصائي	53	94.21	9.04	1.24	91.72	96.70	76.00	105.00
	باحث إجتماعي	59	92.37	10.32	1.34	89.68	95.06	74.00	105.00
	مساعد مدير	8	96.88	11.83	4.18	86.99	106.76	71.00	105.00
	مدير	15	95.07	8.76	2.26	90.21	99.92	83.00	105.00
	رئيس قسم	12	95.83	8.26	2.38	90.59	101.08	83.00	105.00
	المجموع	212	94.01	9.91	0.68	92.67	95.36	54.00	105.00
المحور الثالث: الاداء الوظيفي	مساعد إداري	65	78.72	10.08	1.25	76.23	81.22	56.00	90.00
	أخصائي	53	78.13	10.18	1.40	75.33	80.94	57.00	90.00
	باحث إجتماعي	59	76.37	12.75	1.66	73.05	79.70	18.00	90.00
	مساعد مدير	8	84.00	8.23	2.91	77.12	90.88	69.00	90.00
	مدير	15	77.33	12.06	3.11	70.65	84.01	58.00	90.00
	رئيس قسم	12	77.42	6.88	1.99	73.04	81.79	70.00	90.00
	المجموع	212	77.95	10.85	0.75	76.48	79.42	18.00	90.00



(شكل)

المتوسط الحسابي الخاص بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء

الوظيفي طبقا للمسمى الوظيفي

جدول ()

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبيان طبقاً للمسمى الوظيفي لعينة البحث ن = 212

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدلالات الإحصائية المحاور
0.69	0.61	63.85	5	319.25	بين المجموعات	المحور الأول: التدريب
		103.95	206	21413.78	داخل المجموعات	
			211	21733.03	المجموع	
0.71	0.59	58.64	5	293.18	بين المجموعات	المحور الثاني: الابداع الادارى
		99.13	206	20419.77	داخل المجموعات	
			211	20712.96	المجموع	
0.53	0.83	97.86	5	489.29	بين المجموعات	المحور الثالث: الاداء الوظيفي
		118.23	206	24355.14	داخل المجموعات	
			211	24844.43	المجموع	

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول () الخاصة بمحاور الإستبيان طبقاً للمسمى الوظيفي لعينة البحث عدم وجود فروق ذات دلالة

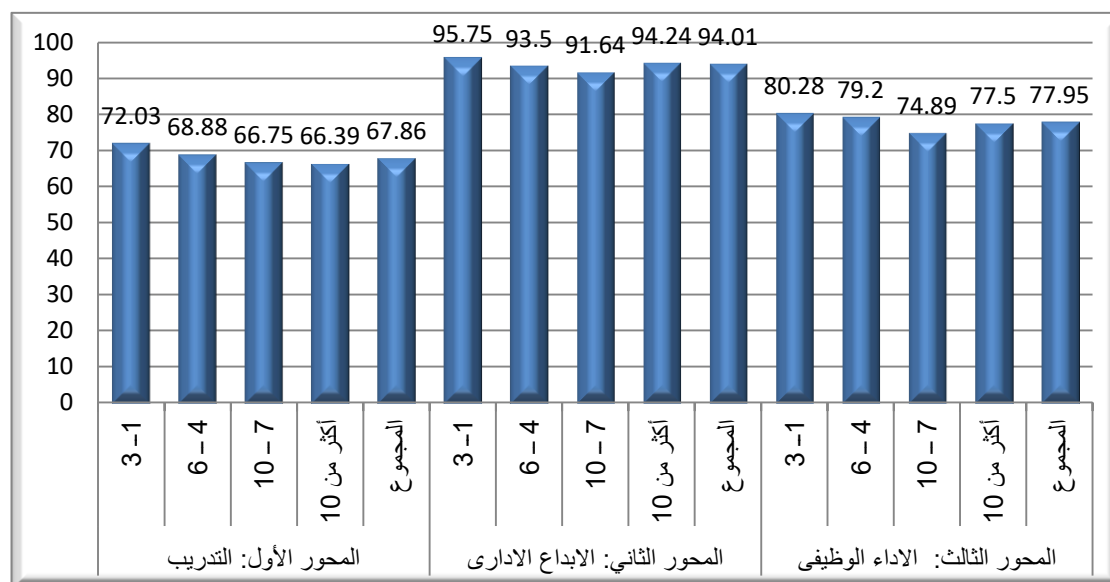
احصائية في جميع المحاور قيد البحث حيث كانت قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05

وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05

جدول ()

التوصيف الأحصائي الخاص بمحاور استبيان استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقا لعدد الدورات ن = 212

المحور	عدد الدورات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	الحد الأدنى لفترة الثقة	الحد الأعلى لفترة الثقة	أقل قيمة	أكبر قيمة
المحور الأول: التدريب	3-1	36	72.03	9.38	1.56	68.85	75.20	44.00	80.00
	6-4	40	68.88	8.39	1.33	66.19	71.56	51.00	80.00
	10-7	28	66.75	11.09	2.10	62.45	71.05	39.00	80.00
	أكثر من 10	108	66.39	10.43	1.00	64.40	68.38	38.00	80.00
	المجموع	212	67.86	10.15	0.70	66.49	69.24	38.00	80.00
المحور الثاني: الابداع الإداري	3-1	36	95.75	11.37	1.90	91.90	99.60	54.00	105.00
	6-4	40	93.50	10.04	1.59	90.29	96.71	78.00	105.00
	10-7	28	91.64	10.65	2.01	87.51	95.77	71.00	105.00
	أكثر من 10	108	94.24	9.13	0.88	92.50	95.98	71.00	105.00
	المجموع	212	94.01	9.91	0.68	92.67	95.36	54.00	105.00
المحور الثالث: الاداء الوظيفي	3-1	36	80.28	10.32	1.72	76.79	83.77	56.00	90.00
	6-4	40	79.20	8.57	1.35	76.46	81.94	63.00	90.00
	10-7	28	74.89	14.63	2.76	69.22	80.56	18.00	90.00
	أكثر من 10	108	77.50	10.56	1.02	75.49	79.51	47.00	90.00
	المجموع	212	77.95	10.85	0.75	76.48	79.42	18.00	90.00



شكل ()

المتوسط الحسابي الخاص بمحاور استبيان تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي طبقا لعدد الدورات

جدول ()

يوضح الدلالات الإحصائية الخاصة بمحاور الاستبيان طبقاً لعدد الدورات لعينة البحث ن = 212

الدلالة	مستوى	الدلالة	مستوى	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	المحاور
0.03				بين المجموعات	934.77	3	311.59	3.12*	المحور الأول: التدريب
				داخل المجموعات	20798.26	208	99.99		
				المجموع	21733.03	211			
0.41				بين المجموعات	282.04	3	94.01	0.96	المحور الثاني: الابداع الادارى
				داخل المجموعات	20430.92	208	98.23		
				المجموع	20712.96	211			
0.20				بين المجموعات	541.13	3	180.38	1.54	المحور الثالث: الاداء الوظيفى
				داخل المجموعات	24303.30	208	116.84		
				المجموع	24844.43	211			

* قيمة (ف) الجدولية معنوى عند مستوى 0.05

يتضح من جدول () الخاصة بمحاور الاستبيان طبقاً لعدد الدورات لعينة البحث وجود فروق ذات دلالة احصائية في المحور الأول: التدريب حيث كانت قيمة ف المحسوبة أكبر من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05 ، كما يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية فى باقى المحاور حيث كانت قيمة ف المحسوبة أقل من قيمة ف الجدولية عند مستوى 0.05 وقيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05

جدول ()

يوضح اختبار توكي H.S.D عند مستوى 0.05 لتحديد معنوية واتجاه الفروق فى المتغيرات المعنوية المستخلصة من تحليل التباين فى اتجاه واحد.

ن = 212

معنوية الفروق بين المتوسطات						المتوسط الحسابى	عدد الدورات	المحاور
أكثر من 10	10 - 7	6 - 4	أكثر من 10	10 - 7	6 - 4			
0.020	5.638*	0.158	5.277	0.518	3.152	72.03	3-1	المحور الأول: التدريب
0.537	2.486	0.824	2.125			68.88	6 - 4	
0.998	0.361					66.75	10 - 7	
						66.39	أكثر من 10	

*معنوى عند مستوى دلالة أقل من 0.05

يتضح من جدول () الخاص بوضح اختبار توكي H.S.D عند مستوى 0.05 لتحديد معنوية واتجاه الفروق فى المتغيرات المعنوية المستخلصة من تحليل التباين فى اتجاه واحد أنه توجد فروق بين عدد الدورات حيث كانت على النحو التالى:

● المحور الاول : التدريب

- تفوق عدد الدورات (3-1) على عدد الدورات (أكثر من 10) حيث أن المتوسط الحسابى لدورات (3-1) أكبر من المتوسط الحسابى لدورات (أكثر من 10).

جدول ()
العلاقة بين محاور تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي
ن=212

المحاور	المحور الأول التدريب	المحور الثاني : الأبداع الإداري	المحور الثالث: الأداء الوظيفي
المحور الأول التدريب	معامل الارتباط	1	1
	مستوى الدلالة		
المحور الثاني : الأبداع الإداري	معامل الارتباط	0.575**	1
	مستوى الدلالة	0.000	
المحور الثالث: الأداء الوظيفي	معامل الارتباط	0.681**	1
	مستوى الدلالة	0.000	

*معنوى عند مستوى 0.05 **معنوى هند مستوى 0.01

يتضح من الجدول رقم () الخاص بالعلاقة بين محاور تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين التدريب وكل من الابداع الادارى والاداء الوظيفى حيث تراوحت قيمة معامل (ر) المحسوبة ما بين (0.575 ، 0.681) وهذه القيم أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى 0.05 وعند مستوى 0.01

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression)

الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور التدريب على الابداع الإداري.

جدول ()

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression) بين محور التدريب على الابداع الاداري.

نسبة المساهمة %	مستوى الدلالة	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت)	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل (ب)	نموذج الانحدار الخطي البسيط	رقم النموذج
33.12%	0.00	*14.78		3.78	55.89	ثابت المعادلة (أ)	1
	0.00	*10.20	0.58	0.06	0.56	محور التدريب	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم () الخاص بتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression) أن نسبة مساهمة محور التدريب (33.12%) في الابداع الاداري ،كما يتضح وجود معنوية لمعاملات الانحدار حيث بلغت المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت) (10.20) بمستوى دلالة (احتمالية خطأ) أقل من 0.05 وبالتالي سوف يتم رفض الفرض الصفري (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور التدريب على الابداع الإداري) وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور التدريب على الابداع الإداري) مما يدل تأثير محور التدريب على الابداع الاداري.

المعادلة التنبؤية

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1

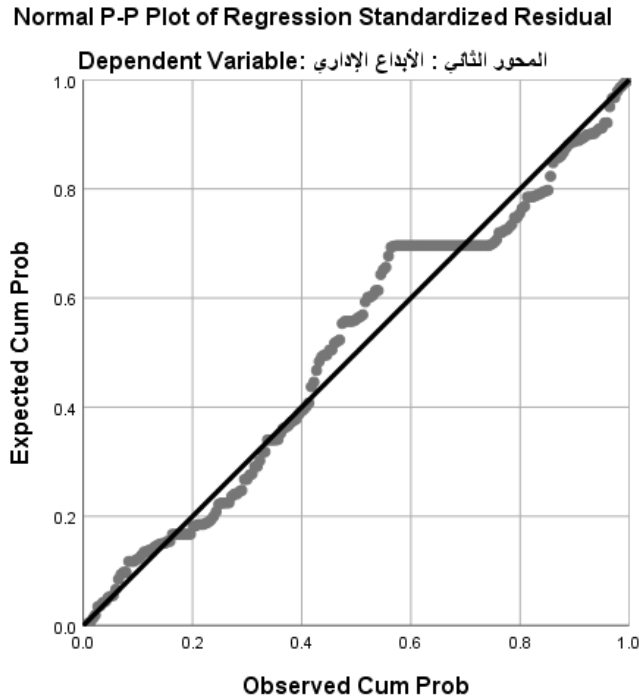
الابداع الاداري = 55.89 + 0.56 * محور التدريب

والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول () مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى البسيط

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	6859.13	1	6859.13	*103.97	0.00
	Residual (المتبقى)	13853.83	210	65.97		
	المجموع	20712.96	211			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول () أن (نموذج الانحدار الخطى البسيط) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعى للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعى
للأخطاء العشوائية

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression)

الفرض الفرعي الأول:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور التدريب على الاداء الوظيفي.

جدول ()

تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression) بين محور التدريب على الاداء الوظيفي.

نسبة المساهمة %	مستوى الدلالة	المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت)	معلمة الميل للنموذج المقدر باستعمال القيم المعيارية	الخطأ المعياري لمعلمة الميل	معلمة الميل (ب)	نموذج الانحدار الخطي البسيط	رقم النموذج
46.34%	0.00	*7.70		3.71	28.56	ثابت المعادلة (أ)	1
	0.00	*13.47	0.68	0.05	0.73	محور التدريب	

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول رقم () الخاص بتحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear- Regression) أن نسبة مساهمة محور التدريب (46.34%) في الاداء الوظيفي، كما يتضح وجود معنوية لمعاملات الانحدار حيث بلغت المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار(ت) (13.47) بمستوى دلالة (احتمالية خطأ) أقل من 0.05 وبالتالي سوف يتم رفض الفرض الصفري (لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور التدريب على الاداء الوظيفي) وقبول الفرض البديل (يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحور التدريب على الاداء الوظيفي) مما يدل تأثير محور التدريب على الاداء الوظيفي.

المعادلة التنبؤية

ص = أ " رقم ثابت " + ب 1 س 1

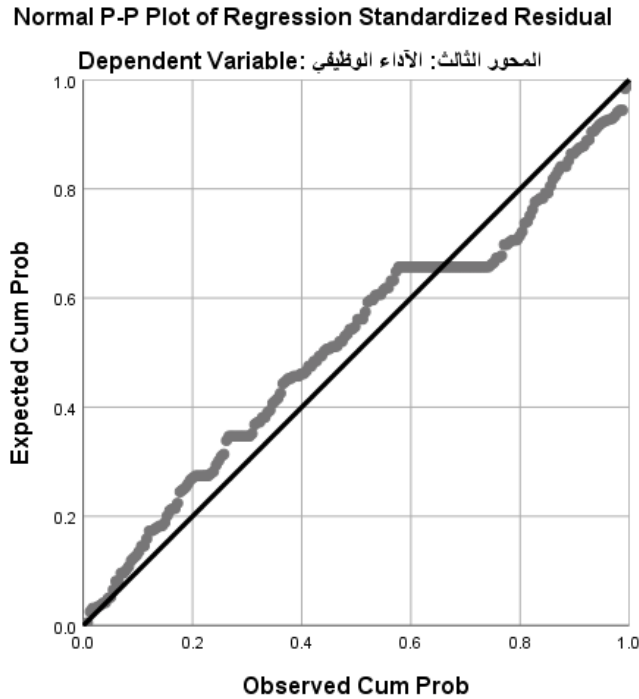
الاداء الوظيفي = 28.56 + 0.73 * محور التدريب

والجدول التالي يعتبر مقياسا لجودة النموذج وقابلية تطبيقه ويحتسب من جدول تحليل التباين الآتى :-
جدول () مقياس تحليل التباين لجودة نموذج الانحدار الخطى البسيط

رقم النموذج	نموذج الانحدار الخطى البسيط	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
1	Regression (الانحدار)	11512.11	1	11512.11	*181.33	0.00
	Residual (المتبقى)	13332.32	210	63.49		
	المجموع	24844.43	211			

*القيمة معنوية ودالة

يتضح من جدول () أن (نموذج الانحدار الخطى البسيط) دال احصائيا حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية عند مستوى 0.05 وبمستوى دلالة أقل من 0.05 مما يدل ذلك على جودة توفيق النموذج ومن العرض السابق من الممكن أن نقول أن هذا النموذج جيد ومعنوى وقابل للتطبيق.



عرض مخطط Normal Probability Plot للتوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية
نلاحظ أن معظم النقاط تقريبا تتجمع قرب الخط المستقيم وهذا يدل على التوزيع الطبيعي للأخطاء العشوائية

*المعالجات الاحصائية:

تم اجراء المعالجات الاحصائية باستخدام برنامج SPSS Version 25 وذلك عند مستوى ثقة (0.95) يقابلها مستوى دلالة (احتمالية خطأ) 0.05 وهى كالتالى :

- الاتساق الداخلى Internal Consistency
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha
- المتوسط الحسابى المرجح بالأوزان Mean.
- الانحراف المعيارى Stander Deviation
- النسبة المئوية % Percentage
- مربع كاي Chi Square
- اختبار (ت) لعينة واحدة مقارنة بقيمة افتراضية One Sample T Test
- تحليل التباين one - way ANOVA
- اختبار توكى H.S.D
- معامل الارتباط لبيرسون . Pearson Correlation
- معامل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression
- اختبار ت بين مجموعتين مستقلتين (Independent Samples t-test)
- نسبة الموافقة %