

دور التدريب أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي دراسة
حالة الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط

عبد الله بن سالم بن خلفان الهنائي

جامعة العلوم الإسلامية بماليزيا

دور التدريب أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي دراسة حالة
الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط

عبد الله بن سالم بن خلفان الهنائي

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراة في الموارد البشرية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

يوليو ٢٠٢٢ م

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أُقرُّ وأُعتَرَفُ أنَّ هذا البحث عملي بيدي وجهدي الشخصي، إلا المقتبسات والمقتطفات فإنني أشرتُ إلى مصادرها الأصلية في قائمة المصادر والمراجع.

التوقيع: 

التاريخ: ٢٠٢٢/٠٧/٢٠ م

الاسم: عبد الله بن سالم بن خلفان الهنائي

الرقم الجامعي: ٤١٧٠٠٤٥

العنوان: مسقط - سلطنة عمان

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

الشكر والتقدير

أتوجه بالحمد والشكر للذي مَنَّ عَلَيَّ بنعمٍ لا تقدر ولا تحصى، ووفقني لاختيار هذا العمل وإتمامه، الذي أرجو أن يكون عنده مرضياً.

ثم أتوجه بالشكر والتقدير لجامعة العلوم الإسلامية بماليزيا - كلية القيادة والإدارة، لإتاحة الفرصة لي لأهل من مَعين علمها، والشكر لأستاذي عالي المقام الدكتور الجليل: صلاح محمد قادري - المشرف على رسالتي - على كريم توجيهاته وعنايته المباركة.

وشكري وتقديري البالغان لوالديَّ العزيزين، وزوجتي الغالية، وفلذات كبدي، وجميع الإخوة الكرام الذين ساندوني في إتمام هذا العمل المبارك.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan peranan latihan di tempat kerja bagi kepuasan bekerja dan prestasi kerja bagi imam dan pendakwah di Wilayah Gabenor Muscat, Kesultanan Oman. Oleh yang demikian, kajian ini berdasarkan dua teori pemikiran tertua dan terbaik dalam model pengurusan. Pertama, bawah Model Pengurusan Klasik yang merangkumi Teori Pengurusan Saintifik Frederick Taylor (1856-1915), Teori Pembahagian Pentadbiran Pemikir Henri Fayol (1841-1925), dan Teori Birokrasi Pemikir Max Weber (1864-1920). Manakala yang kedua, bawah Model Tingkah Laku yang merangkumi Teori Pergerakan Hubungan Manusia Pemikir Elton Mayo dan rakan-rakannya (1927-1932), Teori Keperluan Pemikir Abraham Maslow 1954, dan Teori Pekerja Frederick Herzburg (1959). Kedua-dua sekolah ini menangani prestasi kerja dan menyelidiki aspek berkaitannya. Kajian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif, dan regresi linear untuk menunjukkan hubungan antara latihan dan kepuasan kerja dengan bandingan peratusan hubungan antara kedua-dua analisis sebanyak (29.2%). Untuk menunjukkan hubungan antara latihan dan prestasi kerja, penyelidik menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang efektif antara latihan dan prestasi kerja pada peratusan (9.9%). Untuk menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang berkesan antara keperluan latihan dan kepuasan kerja, penyelidik menggunakan analisis varians pelbagai dengan peratusan (79.9%). Selain itu, hasil kajian menunjukkan peranan dan keberkesanan antara paksi kecekapan prestasi dan teknik moden untuk pemboleh ubah latihan di tempat kerja mengenai kepuasan bekerja dan prestasi kerja. Hasil kajian membuktikan bahawa terdapat kepentingan statistik bagi keperluan latihan mengenai kepuasan kerja, dan ketiadaan prestasi kerja. Kajian ini juga menyimpulkan bahawa terdapat perbezaan dalam perbezaan statistik antara pemboleh ubah keberkesanan latihan, kepuasan kerja dan prestasi kerja, mengikut pemboleh ubah jantina dan skop geografi. Seterusnya, kajian ini mengesyorkan perlunya mengaktifkan peranan latihan dalam menyediakan pelapis bidang agama dengan semua kemahiran dan kemampuan baharu yang diperlukan untuk melaksanakan keperluan pekerjaan dengan cara yang sesuai dengan aspirasi masyarakat dan mengesahkan kualiti program latihan dan menentukan agar sesuai dengan sifat pekerjaan bagi setiap kakitangan pelapis bidang agama.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التدريب أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط في سلطنة عمان، واستندت الدراسة إلى مدرستين من أعرق المدارس وأفضلها في علم الإدارة: أولاهما: المدرسة الكلاسيكية (نظرية الإدارة العلمية للمفكر فريدريك تايلور ١٨٥٦-١٩١٥، ونظرية التقسيم الإداري للمفكر هنري فايول ١٨٤١-١٩٢٥، ونظرية البيروقراطية للمفكر ماكس فيبر ١٨٦٤-١٩٢٠)، والثانية: المدرسة السلوكية (نظرية حركة العلاقات الإنسانية للمفكر إلتون مايو وزملائه ١٩٢٧-١٩٣٢، ونظرية الحاجات للمفكر أبراهام ماسلو ١٩٥٤، ونظرية العاملين لفريدريك هرزبورغ ١٩٥٩)، وهاتان المدرستان تناولتا الأداء الوظيفي وتعمقتا في جوانبه. وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فاستخدمت الانحدار الخطي لتبني علاقة التدريب بالرضا الوظيفي، إذ إن نسبة العلاقة بينهما بلغت (٢٩,٢٪)، ومن أجل بيان العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي استخدم الباحث تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وأظهرت النتيجة وجود علاقة تأثيرية بين التدريب والأداء الوظيفي بلغت نسبتها (٩,٩٪)، ولبيان وجود علاقة فاعلة بين الاحتياجات التدريبية والرضا الوظيفي استخدم الباحث تحليل التباين متعدد المتغيرات، وأظهرت النتيجة نسبة بلغت (٧٩,٩٪). وأظهرت نتائج الدراسة الدور والفاعلية القائمين بين محور كفاءة الأداء والتقنيات الحديثة لمتغير التدريب في العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وأثبتت النتائج وجود دلالة إحصائية للاحتياجات التدريبية على الرضا الوظيفي، و الأداء الوظيفي، وخلصت الدراسة كذلك إلى وجود تباين في الفروق الإحصائية بين متغير فاعلية التدريب والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي، وأوصت الدراسة بضرورة تفعيل دور التدريب في رفد الكوادر الدينية بكل ما هو مستجد من مهارات وقدرات لازمة لتنفيذ متطلبات الوظيفة بما يُناسب تطورات المجتمع، وتقنين نوعية البرامج التدريبية، وتحديثها بما يُناسب طبيعة الوظيفة لكل موظف من موظفي الكوادر الدينية.

ABSTRACT

This study aims to determine the role of training at work on job satisfaction and job performance for imams and preachers in the Governorate of Muscat, Sultanate of Oman. The study was based on two of the oldest and best schools in management science: Firstly, the Classical School (the scientific management theory of Frederick Taylor 1856-1915, the theory of administrative division of the thinker Henri Fayol 1841-1925, and the bureaucratic theory of the thinker Max Weber 1864-1920). Secondly, the study is based on the behavioral school (the theory of human relations movement of the thinker Elton Mayo and his colleagues 1927-1932, the theory of needs of the thinker Abraham Maslow 1954, and the theory of workers of Frederick Herzburg (1959). These two schools dealt with job performance and delved into its aspects. The study adopted the descriptive analytical approach, and used linear regression to show the relationship between training and job satisfaction, as the percentage of the relationship between them amounted to (29.2%), In order to show the relationship between training and job performance, the researcher used multiple linear regression analysis. The result showed that there was an effective relationship between training and job performance, which amounted to (9.9%). In order to show that there is an effective relationship between training needs and job satisfaction, the researcher used multivariate analysis of variance, and the result showed a percentage of 79.9%. Furthermore, the results of the study showed the role and effectiveness between the axis of performance efficiency and modern techniques for the variable of training at work on job satisfaction and job performance. The results proved that there is a statistical significance of the training needs on job satisfaction, and its absence on job performance. The study also concluded that there is a discrepancy in the statistical differences between the variable of training effectiveness, job satisfaction and job performance, according to the variable of gender and geographical scope. The study recommended the necessity of activating the role of training in providing religious cadres with all the new skills and capabilities necessary to implement the requirements of the job in a manner that suits the aspirations of society and legalizing the quality of training programs and specifying them to suit the nature of the job for each employee of religious cadres.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
ب	الإقرار
ج	الشكر والتقدير
د	ABSTRAK
هـ	الملخص
و	ABSTRACT
ز	فهرس المحتويات
ل	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال والرسوم البيانية
ن	قائمة الملاحق
	الفصل الأول: الفصل التمهيدي
٣	١،١ خلفيّة الدراسة
٥	٢،١ مشكلة الدراسة
١٤	٣،١ أسئلة الدراسة
١٥	٤،١ أهداف الدراسة
١٥	٥،١ أهمية الدراسة
١٦	١،٥،١ الأهمية النظرية
١٧	٢،٥،١ الأهمية التطبيقية
١٨	٣،٥،١ الأهمية المنهجية
١٨	٦،١ حدود الدراسة
١٩	٧،١ المصطلحات الإجرائية
١٩	١،٧،١ التدريب في أثناء العمل
١٩	٢،٧،١ الاحتياجات التدريبية
٢٠	٣،٧،١ كفاءة الأداء
٢٠	٤،٧،١ التقنيات الحديثة
٢١	٥،٧،١ الرضا الوظيفي

٢١	٦،٧،١ الأداء الوظيفي
٢٢	٧،٧،١ الإمامة
٢٤	٩،٧،١ وزارة الأوقاف والشؤون الدينية
٢٤	٨،١ الخلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	
٢٦	٢،٢ الرضا الوظيفي
٢٧	١،٢،٢ مفهوم الرضا الوظيفي
٢٨	٢،٢،٢ دوافع الرضا الوظيفي في المنظمة
٣٠	٣،٢،٢ تأثير الرضا الوظيفي في المنظمة
٣٢	٤،٢،٢ عوامل الرضا الوظيفي
٣٤	٥،٢،٢ أثر الرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي
٣٧	٦،٢،٢ العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية
٤٤	٧،٢،٢ علاقة التدريب بالرضا الوظيفي
٤٥	٣،٢ الأداء الوظيفي
٤٥	١،٣،٢ مفهوم الأداء الوظيفي
٤٥	٢،٣،٢ أهمية الأداء الوظيفي
٤٦	٣،٣،٢ أهمية تقويم الأداء الوظيفي
٤٧	٤،٣،٢ محددات الأداء الوظيفي
٤٨	٥،٣،٢ مصادر تقويم الأداء الوظيفي
٥٠	٦،٣،٢ أهمية تقويم الأداء الوظيفي
٥١	٧،٣،٢ فوائد تقويم الأداء
٥١	٤،٢ التدريب على رأس العمل
٥٣	١،٤،٢ أهمية التدريب
٥٥	٢،٤،٢ أهمية التدريب والتأهيل المستمرين المصاحبين للوظيفة للموظفين
	٣،٤،٢ أهمية التأهيل والتدريب في أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ
٥٨	بمحافظة مسقط
٦٢	٤،٤،٢ دور التدريب والتأهيل في الاستقرار الوظيفي

٦٥	٥،٤،٢ أهمية التأهيل والتدريب للأئمة والوعاظ
٦٦	٦،٤،٢ علاقة التدريب بالأداء الوظيفي
٦٩	٧،٤،٢ أهمية التخطيط للتدريب
٧٠	٨،٤،٢ خصائص التدريب
٧١	٩،٤،٢ فوائد التدريب للأئمة والوعاظ
٧٣	١٠،٤،٢ أثر التدريب والتأهيل في المنظمة
٧٧	١١،٤،٢ دور التأهيل والتدريب في إثراء الرضا الوظيفي
٨٢	١٢،٤،٢ التدريب يُحَقِّز الأداء الوظيفي في المنظمة
٨٥	١٣،٤،٢ دور التأهيل والتدريب في رفع مستوى الرضا الوظيفي
٨٧	١٥،٤،٢ مدى استفادة الدراسة من الدراسات السابقة
٩٣	٥،٢ الإمامة
٩٣	٦،٢ الوعظ
٩٤	٧،٢ وزارة الأوقاف والشؤون الدينية
٩٤	٨،٢ النظريات العلمية
٩٧	١٠،٨،٢ أهمية النظرية العلمية
١٠٠	٢،٨،٢ نظرية التقسيم الإداري لـ"هنري فايول" (١٨٤١-١٩٢٥)
١٠١	٣،٨،٢ النظرية البيروقراطية لـ"ماكس فيبر" (١٨٦٤-١٩٢٠)
١٠٣	٤،٨،٢ المدرسة السلوكية
١٠٥	٥،٨،٢ نظرية حركة العلاقات الإنسائية لـ"إلتون مايو وزملائه" (١٩٢٧-١٩٣٢)
١٠٧	٦،٨،٢ نظرية الحاجات لـ"أبراهام ماسلو" (١٩٥٤)
١١٠	٩،٢ فرضيات الدراسة
١١١	١٠،٢ نموذج الدراسة
١١١	١،١٠،٢ دور الاحتياجات التدريبية في الأداء الوظيفي
١١٢	٢،١٠،٢ دور الاحتياجات التدريبية في الرضا الوظيفي
١١٢	٣،١٠،٢ دور كفاءة الأداء في الأداء الوظيفي
١١٣	٥،١٠،٢ دور التقنيات الحديثة في الأداء الوظيفي
١١٤	٦،١٠،٢ دور التقنيات الحديثة في الرضا الوظيفي
١١٥	١١،٢ خلاصة الفصل

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

١١٦	منهجية الدراسة
١١٦	١،٣ تمهيد
١١٦	٢،٣ منهجية الدراسة
١١٨	٣،٣ المعالجات الإحصائية
١١٩	٤،٣ مجتمع الدراسة
١٢١	٥،٣ عينة الدراسة وطرق اختيارها
١٢٣	٦،٣ أداة الدراسة
١٢٧	٧،٣ صدق أداة الدراسة (صدق المحتوى)
١٢٧	٨،٣ صدق المحكمين (الصدق الظاهري)
١٢٨	٩،٣ صدق الاتساق الداخلي
١٢٨	١٠،٣ الدراسة الاستطلاعية
١٣٠	١١،٣ خلاصة الفصل

الفصل الرابع: عرض النتائج

١٣٢	عرض النتائج
١٣٢	١،٤ التمهيد:
١٣٢	٢،٤ الافتراضات الأولية للبيانات
١٣٣	١،٢،٤ القيم المتطرفة
١٣٤	٢،٢،٤ التوزيع الطبيعي للبيانات
١٣٦	٣،٢،٤ خطية البيانات واستقلاليتها (linearity)
١٣٨	٤،٢،٤ المتلازمة الخطية المتعددة للبيانات (Multicollinearity)
١٣٩	٣،٤ المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة
١٤١	٤،٤ نتائج السؤال الأول
١٤٤	٥،٤ نتائج السؤال الثاني
١٤٨	٦،٤ نتائج السؤال الثالث
١٥١	٧،٤ نتائج السؤال الرابع
١٥٥	٨،٤ نتائج السؤال الخامس

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

١٥٩	النتائج والتوصيات
١٥٩	١،٥ التمهيد
١٦٠	٢،٥ مناقشة أسئلة الدراسة
١٦٠	١،٢،٥ مناقشة السؤال الأول
١٦٤	٢،٢،٥ مناقشة السؤال الثاني
١٧٠	٣،٢،٥ مناقشة السؤال الثالث
١٨٠	٤،٢،٥ مناقشة السؤال الرابع
١٨٥	٥،٢،٥ مناقشة السؤال الخامس
١٩٣	٣،٥ الاستنتاجات العلمية
١٩٤	٤،٥ الإسهامات الأكاديمية للدراسة
١٩٥	٥،٥ الإسهامات العلمية للدراسة
١٩٦	٦،٥ مقترحات وتوصيات الدراسة
١٩٧	٧،٥ الخاتمة
١٩٨	قائمة المصادر والمراجع
٢١١	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
١٢١	الجدول ٣، ١: توزيع مجتمع الدراسة على الوعاظ والأئمة في ولايات محافظة مسقط
١٢٣	الجدول ٣، ٢: توزيع عينة الدراسة "الوعاظ والأئمة" على ولايات محافظة مسقط
١٢٦	الجدول ٣، ٣: توزيع فقرات أداة الدراسة حسب المحاور
١٢٩	الجدول ٣، ٤: الاتساق الداخلي لمحاور ومتغيرات الدراسة
١٣٥	الجدول ٤، ١: التوزيع الطبيعي (الالتواء والتفرطح) لمتغيرات الدراسة
١٣٩	الجدول ٤، ٢: العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المدروسة
١٤٠	الجدول ٤، ٣: البيانات الوصفية للعينة المستجيبة
١٤٢	الجدول ٤، ٤: جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحليل التباين "بي" (ANOVA b) للرضا الوظيفي
١٤٤	الجدول ٤، ٥: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لبعده الرضا الوظيفي
١٤٦	الجدول ٤، ٦: تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحليل التباين "بي" (ANOVA b) للأداء الوظيفي:
١٤٧	الجدول ٤، ٧: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمتغير الأداء الوظيفي
١٤٩	الجدول ٤، ٨: افتراضات اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات (اختبار لافين):
١٥٠	الجدول ٤، ٩: تحليل التباين متعدد المتغيرات بين المجموعات (وليكس لامبدا)
١٥١	الجدول ٤، ١٠: تحليل التباين للمتغيرات المتعددة
١٥٢	الجدول ٤، ١١: افتراضات اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات (اختبار لافين)
١٥٤	الجدول ٤، ١٢: تحليل التباين متعدد المتغيرات للمتغير الديموغرافي (النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي)
١٥٦	الجدول ٤، ١٣: افتراضات اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات (اختبار لافين)
١٥٧	الجدول ٤، ١٤: تحليل التباين متعدد المتغيرات للمتغير الديموغرافي (النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي)

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

الصفحة	الشكل
١٠٩	الشكل ١، ٢: مثلث ماسلوا
٤٧	الشكل ٢، ٢: عملية تقويم الأداء الوظيفي
٥٢	الشكل ٣، ٢: مدى الحاجة إلى التدريب في المنظمة ليرتفع الأداء وتُحقق المنظمة الأهداف
١٣٦	الشكل ١، ٤: التوزيع الطبيعي للمتغيرات المدروسة
١٣٧	الشكل ٢، ٤: لوح الانتشار للمتغيرات المدروسة
١٣٨	الشكل ٣، ٤: توزيع خط الانحدار للمتغيرات المدروسة

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

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق
٢١١	الملحق (أ) المقابلات
٢١٨	الملحق (ب) الاستبانة في صورتها الأولية
٢٢٤	الملحق (ج) استبانة للتحكيم
٢٣١	الملحق (د) المحكمون
٢٣٢	الملحق (هـ) أبرز تعديلات المحكمين
٢٣٦	الملحق (هـ) العينة الاستطلاعية
٢٤٢	الملحق (و) الإنجازات العلمية والعملية للباحث: