

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

١،٣ تمهيد:

يتناول هذا الفصل المنهجية التي يستخدمها الباحث في دراسته، فهذه الدراسة تجمع مناهج متعددة، منها المقابلات والإجراءات التي نفذها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة، مع الإجابة عن الأسئلة والفرضيات التي صيغت في الفصل الثاني. ويتضمن هذا الفصل تحديد نوع المنهج العلمي المتبع في الدراسة مع تعريفه، وتناول مجتمع الدراسة؛ لأن تحديده يعد من الأمور الرئيسة عند إجراء أي بحث، وتعريف الوحدات الفكرية التي ذكرها الباحث في بحثه، التي في إثرها صاغ الباحث استبانة من أجل قياس دور التدريب في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط.

٢،٣ منهجية الدراسة:

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي في دراسة دور التدريب في أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لحالة الأئمة والوعاظ بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان، ويعد هذا المنهج من أبرز المناهج المستخدمة في دراسة الموضوعات الإنسانية، لكونه لا يقتصر فقط على وصف الظاهرة المدروسة، بل يعتمد على وصف الظاهرة المدروسة وصفاً دقيقاً، وجمع المعلومات والبيانات عنها، وتصنيفها والتعبير عنها كمياً وكيفياً، ما يساعد الباحث في الوصول إلى فهم العلاقات بين الظواهر المدروسة، والوصول إلى استنتاجات وتعميمات في تطوير الواقع الذي يدرسه (جيرالد وآخرون، ٢٠١٤).

يُذكر أن المنهج الوصفي لدراسة الحالات والظواهر والأنشطة الإنسانية يستند إلى المنهج المسحي، والدراسات الوصفية هي الدراسات التي تعتمد جمع البيانات من أجل فحص النظريات أو الإجابة عن أسئلة تهم بالوضع الحالي للفئات المدروسة، ومن الأنواع الشائعة في مثل هذه الدراسات تلك المتعلقة بدراسة الاتجاهات أو الآراء تجاه المؤسسات، أو الملاحظة، أو الاستبانة، ويمكن الحصول على المعلومات عنها بالمقابلات أو الملاحظات أو الاستبانة (الضامن، ٢٠٠٧). وتقدم الدراسات الوصفية توصيفاً لكيفية حدوث الظواهر والأحداث، وتتخطى هذه النوعية من الأبحاث وظيفة جمع المعلومات والحقائق لتوصيف الظواهر والأحداث إلى محاولة التنبؤ بسلوك معين أو أحداث معينة يمكن أن تحدث مستقبلاً، فالدراسات التطبيقية الجيدة هي التي تعتمد على النظريات، فاستخدام النظريات يساعد في التنبؤ، إضافة إلى أنه يساعد الباحث في وضع المخطط المناسب للدراسة التي سينفذها (Susann، ١٩٩٥).

ومما يميز المنهج الوصفي المسحي أنه يتجه إلى جمع البيانات مباشرة من مجتمع الدراسة أو عينتها، ويتطلب خبرة في التخطيط والتحليل وتفسير النتائج، وتستخدمه الدراسات المتعلقة بالتسويق والصحافة والرأي العام. ونظراً لأهمية الدراسات المسحية فقد اهتمت بعض الجامعات الأمريكية - كجامعتي بيركلي وشيكاغو - بإنشاء مركز يُعنى بالدراسات المسحية، ومع تطور التكنولوجيا تطور أيضاً استخدام الدراسات المسحية، خاصة المسح الإلكتروني "Electronic Survey" (الضامن، ٢٠٠٧).

ويشير (الحيزان، ١٩٩٨) إلى أن الدراسات المسحية لا تقتصر على عينة الأشخاص فحسب، بل تدخل معها أيضاً عينة الأشياء، وهذا يعني أن عينة الجُمادات كالصحف والمجلات ومحتواها تمثل مجتمعات يمكن أن يستخدم معها أسلوب الدراسات المسحية، وهذا ما دفع الباحث لاستخدامه في هذه الدراسة، لملاءمة هذا الأسلوب موضوع الدراسة. وتعد الدراسات المسحية من الدراسات المهمة التي ساهمت كثيراً في التعرف إلى خفايا الموضوعات الإنسانية عامة، بل إن بعض الباحثين يرى أن المعلومات

التي حصل عليها الباحثون بهذا النوع من الدراسات يعود إليها الفضل في بناء البنية التحتية العلمية للتخصصات التي تهتم بالمجتمعات وقضاياها (Adams, 1989). لقد أصبح التعامل بنظام العينات (sampling) شائعاً، وهو الأساس في الدراسات المسحية، فالباحث يختار عددًا محددًا من العينات يطبق عليها بعض المفردات ذات خصائص وسمات معينة تتفق مع أهداف الدراسة، ولها حدود مكانية وزمانية.

### ٣،٣ المعالجات الإحصائية:

يستخدم الباحث في هذه الدراسة الميدانية طرقًا إحصائيةً متطورةً عددًا، من أهم هذه الطرق الإحصائية: كرونباخ ألفا، والتحليل العاملي الاستكشافي، وتحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (منوفا)، والانحدار الخطي المتعدد. إن معامل كرونباخ ألفا (Cronbach,s Alpha) استُخدم لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء باستخدام أسلوب الإحصاء الوصفي، وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة، وكذلك استخدام التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة، للتعرف إلى الاتجاه العام لعبارات ومفردات العينة لكل متغير على حدة (بسيوني، ٢٠٠٨).

ويتولى الباحث فحص الأسس التصنيفية، واكتشاف ما بينها من خصائص مشتركة، وفقا للإطار النظري والمنطق العلمي الذي يبدأ به. ولقد جاء اختيار الباحث التحليل العاملي الاستكشافي وفقاً للمبررات والخصائص الإحصائية التي يتميز بها، لكونه يلخص المتغيرات في عدد أقل من العوامل الرئيسة التي يمكن أن تفسر الظاهرة، وإبراز مجموعة العناصر الكامنة التي يصعب الكشف عنها، والتي يمكن أن يكون لها دور في تفسير العلاقات بين عدد كبير من المتغيرات للحصول على مجموعة العناصر الكامنة التي يصعب الكشف عنها، والتي يمكن أن يكون لها دور في تفسير العلاقات بين عدد كبير من المتغيرات للحصول على مجموعة جديدة من المتغيرات (العوامل) وبعدها أقل لتحلها جزئياً أو كلياً محل المجموعة

الأصلية من المتغيرات. كما يعد أسلوبًا مفيدًا في خفض العلاقات المعقدة بين مجموعة متغيرات إلى صور خطية بسيطة نسبيًا، وتكشف كذلك عن العلاقات غير المتوقعة (ربحي، ٢٠٠١).

استخدمت الدراسة الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) في الإجابة عن مجموعة من الأسئلة البحثية، وهو يعد من الأساليب الإحصائية المتقدمة، التي تضمن دقة الاستدلال من أجل تصحيح وتحسين نتائج البحث، بالاستخدام الأفضل والأمثل للبيانات في إيجاد العلاقات السببية بين ظواهر الدراسة. والانحدار الخطي المتعدد هو معادلة رياضية تعمل على إيجاد العلاقة بين متغيرين وتستعمل لتقدير قيم سابقة، وللتنبؤ بالقيم التي قد تظهر مستقبلاً، لذلك يستخدم في التنبؤ بالتغيرات في المتغير التابع الذي تؤثر فيه متغيرات مستقلة عدة (علي، ٢٠١٣).

وأخيراً استخدم الباحث تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA)؛ لدراسة العلاقات بين عوامل الدراسة والمتغيرات الشخصية الديموغرافية (النوع الاجتماعي، والعمر). ويستخدم هذا الأسلوب الإحصائي في قياس متغيرين تابعين أو أكثر، بالاعتماد على المتغيرات الديموغرافية التي تكون متغيرات مستقلة. كما أن تحليل التباين المتعدد (MANOVA) يقارن المجموعات المتضمنة في فئات المتغيرات المستقلة حسب مجموعة من المتغيرات التابعة، كما تقيس أيضاً التأثير الأساسي والمشارك للمتغيرات الفئوية على عدد من المتغيرات ذات المسافة المتساوية (شراز، 2015).

### ٤،٣ مجتمع الدراسة:

إن تحديد مجتمع الدراسة من الأمور الأساسية والرئيسية عند إجراء بحث أو دراسة، لا سيما إن كان هذا البحث يعتمد المنهج المسحي والوصفي التحليلي. ومجتمع الدراسة هو الأئمة والوعاظ الذين يعملون في المديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وأخذ الباحث

العاملين في الوظائف الدينية للإمامة والوعظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، لكون المحافظة فيها أكبر شريحة من العاملين في هذا المجال بصفتها عاصمة الدولة. ويمكن تعميم نتائج الدراسة على جميع من يعمل في مجال الإمامة والوعظ؛ لتشابه طبيعة العمل بين الجميع، وخضوعهم لجهة رقابية وإشرافية واحدة هي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. ومجتمع الدراسة المستهدف يمثل ٩٧٧ موظفًا وموظفةً في هذا المجال، موزعين في محافظة مسقط على ست ولايات (قريات، ومطرح، ومسقط، والعامرات، وبوشر، والسب)، إضافة إلى ولايتي بدبد وسمائل التابعتين جغرافياً لمحافظة الداخلية، ولكنها إدارياً من حيث الوعظ والإرشاد تتبعان لمحافظة مسقط، لذلك سيضم الباحث ولايتي بدبد وسمائل إلى مجتمع الدراسة على ما هو معمول به من تقسيمات إدارية في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية. ويشير الباحث إلى أن مجتمع الدراسة غير متجانس من ناحية الجنس والعمر والمؤهل الدراسي، كما أنه يختلف أيضاً في جانب سنوات الخدمة.

أظهر الجدول (١،٣) أن مجموع مجتمع الدراسة بلغ (٩٧٧)، وبلغ عدد الوعاظ في ولايات محافظة مسقط مجتمعة (٤٠٤) واعظين وواعظات، أما عدد الوعاظ الذكور فقد بلغ (٣٢)، وفي المقابل بلغ عدد الواعظات (٣٧٢)، وبذلك يفوق عدد الإناث عدد الذكور بفارق كبير جداً. أما مجموع عدد الأئمة في ولايات محافظة مسقط فقد بلغ (٥٧٣). وقد احتلت ولاية السبب العدد الأكبر بين عدد الوعاظ والأئمة، إذ بلغ مجموعهم (٢٧٠)، وبلغ عدد الوعاظ الذكور (٧)، وعدد الواعظات (٧٥)، في المقابل بلغ عدد أئمة المساجد (١٨٨). أما العدد الأقل فكان من نصيب ولاية مسقط، فقد بلغ عدد الأئمة والوعاظ (٦٣).

الجدول ٣، ١: توزيع مجتمع الدراسة على الوعاظ والأئمة في ولايات محافظة مسقط

الوظيفة	الولاية	مسقط	قريات	مطرح	العامرات	بوشر	السيب	بدبد	سمائل	المجموع
الذكور	4	4	4	3	3	7	8	2	2	32
الإناث	30	40	35	42	55	55	75	35	60	372
الأئمة الذكور	29	52	67	57	92	92	188	31	58	573
المجموع	63	96	105	101	154	154	270	68	120	977

المصدر: المديرية العامة للوعظ والإرشاد - وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

### ٣، ٥: عينة الدراسة وطرق اختيارها:

إن عينة الدراسة (sample size) تعني جزءًا من كلٍّ، أي أنها عدد صغير من عدد كبير، ونحتاج دائمًا إلى العينات في دراستنا وبحوثنا، ومن المستحيل جمع المعلومات عن كل أفراد المجتمع الكلي الأصلي، ونختار بدلاً من ذلك عينة من الأصل الكلي. ويجب على الباحث أن يختار بدقة وحرص، وعليه عند اختيار عينة الدراسة أن يكون مطلعًا ويعرف مجتمع الدراسة، وأن يضعه موضع الاهتمام، ويمكن أن يدخل في العينة الأفراد والمنشآت والمؤسسات أو الهيئات، فيطلق على كل عنصر من العناصر التي ذكرتها عينة (El Hazzam , ٢٠١٦).

بما أن مجتمع الدراسة يتكون من ٩٧٧ موظفًا وموظفة، والذين يمثلون جميع العاملين في حقل الإمامة والوعظ في محافظة مسقط، والتابعين للمديرية العامة للوعظ والإرشاد بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية العمانية، تم عينة الدراسة اختيارًا علميًا ودقيقًا من المجتمع الكلي وقد وضع المختصون مجموعة من الطرق والأساليب لتعيين حجم العينة من مجتمع الدراسة، منها جدول كريجسي مورجان لحجم العينة، وكذلك ما ورد في (الجتين، وآخرون، 2013 ligating et al.) فيما يتعلق بطريقة حساب عينة الدراسة بواسطة المعادلة

الآتية:

$$n = N/[1+N(e^2)]$$

$$n=1350/ [1+1350(0.05)^2]$$

$$= [1+1350x0.0025]/977$$

$$204 =977/4.375$$

وتعدُّ عينة الدراسة ممثلة لمجتمع الدراسة، فهي تشمل العاملين في مجال الوعظ (الذكور، والإناث) والإمامة (الذكور)، إذ يمثل كل طرف من الأطراف مجتمع الدراسة. وتُختار العينة باتباع الطريقة العشوائية العنقودية، والباحث سوف يتعامل مع عينة الدراسة كمجموعة (عنقود)، فتمثل كل مجموعة ولاية من ولايات محافظة مسقط البالغ عددها ست ولايات (قريات، ومسقط، ومطرح، وبوشر، والعامرات، والسيب)، إضافة إلى ولايتي بدبد وسمائل التابعتين إدارياً لمحافظة مسقط. وتستخدم هذه العينة في حالة عدم تجانس المجتمع في خصائصه، كأن يكون مختلفاً من ناحية النوع الاجتماعي، والمؤهل الدراسي، والعمر، وسنوات الخدمة، والولاية). وقد ركزت الدراسة الحالية على النوع الاجتماعي في تحديد طريقة الاختيار، لأن النوع الاجتماعي سمة مميزة ودالة على عدم تجانس المجتمع، وعليه فإن الطريقة العشوائية العنقودية تناسب حالة الدراسة الحالية تناسباً مثالياً.

يُشكل حجم العينة الذي حُدِّد بمئتين وأربع عينات (٢٠٤) من مجموعة مجتمع الدراسة الكلي البالغ عدده (٩٧٧) ما نسبته (٢١٪)، وعليه سيعتمد الباحث على هذه النسبة في تحديد أعداد العينة العشوائية من مجتمع الدراسة من كل مجموعة (عنقود) كما هو موضح في الجدول (٢،٣). وأظهرت النتائج أن عدد الذكور الوعاظ بلغ (٨)، في حين بلغ عدد فئة الإناث (٧٧) واعظة، وبلغ عدد الأئمة في عينة الدراسة (١١٩) إماماً.

الجدول ٣، ٢: توزيع عينة الدراسة "الوعاظ والأئمة" على ولايات محافظة مسقط

المجموع	سمائل	بدبد	السيب	بوشر	العامرات	مطرح	قريات	مسقط	الولاية	الوظيفة
8	1	1	1	1	1	1	1	1	الذكور	الوعاظ
77	12	7	16	12	8	7	8	6	الإناث	
119	12	7	39	18	12	14	11	6	الذكور	الأئمة
204	25	15	56	31	20	22	20	13		المجموع

المصدر: إعداد الباحث

### ٣، ٦ أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة طريقةً رئيسةً هي الاستبانة، للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة لموضوع الدراسة. وتعرف الاستبانة أنها أداة من أدوات البحث تتألف من مجموعة من المفردات مصحوبة بجميع الإجابات الممكنة عنها، أو بفراغ للإجابة عندما تتطلب إجابة مكتوبة، وعلى الفرد أن يحدد ما يراه أو ينطبق عليه فيها، أو يعتقد أنها الإجابة الصحيحة عن كل كلمة أو مفردة من المفردات، أو أن يكتب في الفراغ المحدد ما يعتقد أنه يراه أو يحسه أو يشعر به تجاه ما تعنيه أو تقيسه هذه المفردات. (علي ماهر، ٢٠٠٨).

وقد جاء اعتماد الباحث على الاستبانة لمزاياها المتعددة المتمثلة في: إمكان تطبيقها للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد، وقلة تكلفتها، وسهولة تطبيقها، وسهولة وضع الأسئلة وترسيم ألفاظها وعباراتها، كما توفر وقتاً للمجيب، وتعطيه فرص التفكير (أحمد، ١٩٩٩). واستخدم الباحث الاستبانة أداةً لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة، وذلك من أجل التحليل الكمي؛ لأنها تعد من الأكثر استخداماً في البحث العلمي، والأكثر شيوعاً في كل الدراسات الإنسانية والبحوث الوصفية والدراسات التربوية (دالين، ١٩٩٥).

وقد اعتمد الباحث في تصميم استبانة الدراسة على استبانات محكمة عدة لدراسات علمية سابقاً، مطبقة على بيئات حضرية متعددة، وخرجت تلك الدراسات بنتائج علمية قيّمة ودقيقة أفادت مجتمع الدراسة الذي تطبّق عليه، فقد اعتمد الباحث في استبانته بشأن محور الاحتياجات التدريبية ومحور كفاءة الأداء على استبانة دراسة (الرواشدة، صباح عادل، ٢٠١٨)، فقد خضعت استبانة (الرواشدة) لأحد عشر محكّماً، موزعين من حيث الرتبة العلمية بين دكتور وأستاذ دكتور من جميع الجامعات الأردنية والمؤسسات الحكومية والخاصة، وكانت دراستها بعنوان "أثر التدريب في أداء العاملين في وزارة الداخلية الأردنية"، وطُبقت دراستها في المركز الرئيس لوزارة الداخلية، وبلغ مجتمع الدراسة ٤٥٠ موظفاً، وصمم الباحث استبانة الدراسة ضمن محوري الاحتياجات التدريبية وكفاءة الأداء، كل واحد منهما في ثماني فقرات.

أما محور التقنيات الحديثة الذي ضمنه الباحث في استبانة دراسته الذي جاء في ثماني فقرات فقد اعتمد على دراسة (أبو بكر، عبد المنعم فتحي عبد القادر، ٢٠١٢) بعنوان "أثر التقانة الحديثة في تطوير برامج التدريب في المنظمات اللمبية"، وطُبقت هذه الدراسة على منظمات القطاع العام بمدينة بنغازي في الفترة بين (٢٠٠١ و ٢٠٠٤)، وخضعت استبانة هذه الدراسة لثمانية محكمين من جميع الرتب العلمية (دكتور، وأستاذ دكتور)، وبلغ عدد مجتمع هذه الدراسة ٥٠٠٠ موظف، مقسمين على جميع مؤسسات القطاع العام، وخرجت هذه الدراسة بمجموعة من النتائج والتوصيات التي خدمت مجتمع الدراسة.

وتناول الباحث محور قياس الرضا الوظيفي في استبانته، وقد جاء في ثماني فقرات، واعتمد على دراسة (خليل، فرحة عبد الرحمن عبد الله، ٢٠١٩) بعنوان "أثر التدريب في أداء المعلمين"، فقد طُبقت هذه الدراسة على وزارة التربية والتعليم العام في محلية كبرى - قطاع الثورة (شرق)، في الفترة بين (٢٠٠٠ و ٢٠٠٧م)، وطُبقت على مجتمع الدراسة البالغ ٢٧٠٠ موظف، وقد حكّم استبانة هذه الدراسة ٤

محكمين من جميع الرتب العلمية بين (بروفيسور، وأستاذ مشارك، ودكتور)، وقد أخذ الباحث بعض محاور هذه الاستبانة، واعتمد عليها في تصميم استبانة دراسته، بعدما تبينت له قوة هذه الاستبانة بالنتائج التي خرجت بها هذه الدراسة.

وأخيراً اعتمد الباحث على دراسة (الحسن، سحر أحمد، ٢٠١٨) في تصميم استبانة الدراسة التي تضمنت محور قياس مستوى الأداء الذي جاء في ثماني فقرات، فقد تبينت للباحث قوة دراسة (سحر) التي جاءت بعنوان "أثر القيادة الإدارية في أداء العاملين"، وطُبقت على شركة شيكان للتأمين بين (٢٠٠٥ و٢٠١٦)، وحكّم استبانة دراستها سبعة محكمين من جميع الرتب العلمية في الجامعات السودانية، وخرجت بنتائج طُبقت على مجتمع الدراسة البالغ ألفاً وأربعمائة موظف.

وقد رُتبت الأسئلة لثناسب أهداف الدراسة وأسئلتها، فصمم الباحث استبانة لمجتمع الدراسة وقسمها إلى قسمين: القسم الأول يخص الجوانب الشخصية المتعلقة بالعمر، والمؤهل العلمي، ومسمى الوظيفة، والحياة الاجتماعية، والقسم الثاني يخص البيانات الأساسية لقياس مستوى الرضا الوظيفي والتحفيز. إن المقياس المستخدم في استبانة الدراسة هو مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي، ويعد هذا المقياس من المقاييس شائعة الاستخدام في معظم الدراسات الكمية في العلوم الإنسانية، بل إنه يمثل أسلوباً تقاس به المتغيرات في الدراسة الإحصائية التي تعتمد على الاستبانة، وقد استنبط هذا المقياس العالم ريبسيس ليكات (William, 2006). ويعتمد هذا المقياس على ردود أفعال تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على كلمة ما.

وتحقيقاً للغرض السابق للاستبانة صمم الباحث استبانة تهدف لقياس أثر التدريب في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، مطبقاً هذه الدراسة على أئمة ووعاظ محافظة مسقط، وتتألف الاستبانة من

قسمين: القسم الأول يشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة، وهي معلومات وبيانات شخصية مرتبطة بصفة ووصف عينة الدراسة، وهي: (النوع، والجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، والولاية).  
والقسم الثاني يحتوي على عبارات الدراسة الأساسية، وهي المحاور التي تعبر عن أهداف الدراسة،  
فلهذه الدراسة خمسة أهداف رئيسة تركز عليها، وفي كل محور من محاور الدراسة تنبثق عبارات الاستبانة التي منها يعمل الباحث على جمع المعلومات من المبحوثين.

الجدول ٣، ٣: توزيع فقرات أداة الدراسة حسب المحاور

م	المحاور	الفقرات	عدد العبارات
١	الاحتياجات التدريبية	٨-١	٨
٢	كفاءة الأداء	١٦-٩	٨
٣	التقنيات الحديثة	٢٤-١٧	٨
٤	مستوى الرضا الوظيفي	٣٢-٢٥	٨
٥	مستوى الأداء الوظيفي	٤٠-٣٣	٨
	المجموع	-	٤٠

المصدر: إعداد الباحث.

كما قيست درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات بتدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale) الذي يتراوح بين (أوافق بشدة، ولا أوافق بشدة).

درجة الموافقة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	٥	٤	٣	٢	١

### ٧،٣ صدق أداة الدراسة (صدق المحتوى):

هو صدق ما تحتويه الاستبانة من فقرات وعبارات، ومدى قدرة محتواها وشموليته لمتطلبات وموضوع الدراسة، وصدق المحتوى هو أن تكون للاستبانة قدرة على قياس الذي من أجله صُممت، وقد يدخل في هذا كل عناصر الدرجة الكلية للظاهرة المبتغى والمراد قياسها (دور التدريب في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي)، وقد استعان الباحث بمجموعة من الدراسات والبحوث العلمية ذات الصلة والعلاقة بالتدريب، وأطلع على استبانات وعينات مشابهة، واستفاد منها في تصميم استبانة الدراسة الحالية، ووضع ملامحها، وتعريفها تعريفًا اصطلاحيًا مناسبًا، وتبويبها إلى مجالات تبسط وتسهل قياس الظاهرة.

### ٨،٣ صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عُرِضَتْ أداة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين، بلغ عددهم (٩) أشخاص، وقد ذكر الباحث أسماءهم في الملحق (ج)، وهم من ذوي الخبرة والاختصاص الأكاديمي، لتحكيمها وإبداء الملاحظات والرأي، والتأكد من وضوح فقراتها، وقوتها، وتماسكها، ودقتها، وترابط كلماتها، ومدى صلاحيتها الأكاديمية من حيث الفقرات والعبارات، ومدى قدرتها على تحقيق أهداف الدراسة.

وقد طُوِّرت الفقرات وأخذ برأي المحكمين وملاحظاتهم، وحصلت الاستبانة على موافقة بلغت ٨٦٪ على فقراتها وتناسق عباراتها وسهولة فهمها، وأخذ بالملاحظات على بقية الفقرات، وعُيِّرَتْ ووضِّحَتْ حسب توجيهات المحكمين -مرفق في الملحق (د) أهم التعديلات التي ذكرها المحكمون- وأخذ بتوصية المختصين والباحثين فيما يتعلق بطريقة ومنهجية البحث في هذا الشأن، وقد بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين (٨٣٪).

### ٩،٣ صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي يعد من أهم أنواع قياس الصدق، وهو يعبر عن نوعية وطبيعة ارتباط وتماسك الفقرات في مجالات الاستبانة، ويمكن حساب الصدق الداخلي بحساب معاملات الارتباط بين كل الفقرات، من فقرات نتائج الاتساق الداخلي لفقرات استبانة دور التدريب في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وهذا يبعث الارتياح من حيث صدق الأداء وقوته وقدرته على تلبية متطلبات أهداف الدراسة، وقد أكد الباحث حرصه على أن تُملأ الاستبانة بحضوره لتوضيح ما يشكل أو يصعب على المستجيب في فقرات الاستبانة، حتى تكون الإجابة أكثر صدقًا وواقعيةً، وتُحقق أهداف الدراسة، وقد أجرى الباحث دراسة تجريبية على مجموعة من عينة الدراسة ذكرهم في الملحق (هـ) ليقاس مدى نجاح الاستبانة، ووضوح فقراتها، فحصل بذلك على نسبة استجابة لعينة الاستبانة تزيد على ١٠٠٪ من مقدار عينة الدراسة.

### ١٠،٣ الدراسة الاستطلاعية:

بعد التحقق من صدق أداة الدراسة أجرى الباحث دراسة استطلاعية للتأكد من ثبات الأداة، وقدرتها على إعطاء النتائج نفسها إذا ما طبقت مرة ثانية في الظروف السابقة نفسها. وقد طبقت الدراسة الاستطلاعية على (٦٠) فردًا من مجتمع الدراسة، من الوعاظ والأئمة والمرشدين الدينيين. واستخدم البرنامج الإحصائي SPSS لمعالجة البيانات، وتحقق ثبات الأداة باستخدام معامل الاتساق الداخلي المعروف بمعامل ألفا كرونباخ، لما له من قدرة على كشف الانسجام الحاصل بين الفقرات مجتمعة، أو بين فقرات المتغير الواحد.

أظهرت نتائج الاتساق الداخلي لفقرات المقياس المكون من (٤٠) فقرة، والمقسم إلى متغير التدريب على العمل (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة) ومتغير الرضا الوظيفي،

ومتغير الأداء الوظيفي أن هذه المتغيرات المدروسة تمتعت باتساق داخلي ممتاز، إذ بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٦٣)، وتراوحت قيمة ألفا كرونباخ بين (٠,٩٦١-٠,٩٦٤)، وهذا مؤشر ممتاز على نتائج مؤشرات ثبات الأداة، ويحكم الباحث بناء على هذه النتائج السابقة بصلاحية الأداة وموثوقيتها.

أما التفاصيل الدقيقة لمعامل الاتساق الداخلي للمتغيرات المدروسة فقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية كما هو موضح في الجدول (١,٣) أن متغير التدريب على العمل المكون ثلاثة أبعاد، وأن محور الاحتياجات التدريبية قد بلغت قيمة معامل ألفا فيه (٠,٧٨٩)، ومحور كفاءة الأداء (٠,٨٩٣)، والتقنيات الحديثة (٠,٩٢٣). أما متغير الرضا الوظيفي فقد بلغ (٠,٩٣١)، ومتغير الأداء الوظيفي (٠,٧٨٣)، وجميع النتائج تتراوح بين الجيدة والممتازة، ويمكن اعتمادها متغيرات ذات ثبات وموثوقية محل مجتمع الدراسة الحالية.

الجدول ٣، ٤: الاتساق الداخلي لمحاو ومتغيرات الدراسة

طبيعة المتغير	المتغير المدروس	قيمة معامل ألفا
المتغير المستقل	الاحتياجات التدريبية	٠,٧٨٩
	كفاءة الأداء	٠,٨٩٣
	التقنيات الحديثة	٠,٩٢٣
المتغير التابع	الرضا الوظيفي	٠,٩٣١
	الأداء الوظيفي	٠,٧٨٣

أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية على مستوى المحاور والمتغيرات بعض التفاصيل التي أدت إلى بلوغ معامل ألفا كرونباخ هذه الدرجة من القبول والموثوقية على مستوى المحاور المدروسة، فقد حافظ محور الاحتياجات التدريبية على فقراته، وتراوحت قيمة ألفا كرونباخ للفقرات بين (٠,٧٢٤-٠,٧٧٣).

كما تميزت قيمة الاتساق الداخلي لمحو كفاءة الأداء بثبات جيد جداً، إذ بلغت قيمتها كما أُشيرَ إليها سابقاً (٠,٨٩٣)، وجاءت النتائج لمعامل ألفا كرونباخ بين (٠,٨٦٦-٠,٩٠٤)، وتوضح النتائج في الجدول أدناه أن الفقرات تميزت بموثوقية تحقق الهدف الذي وُضعت لأجله.

أوضحت نتائج محور التقنيات الحديثة في التدريب أن المقياس ثباته ممتاز، وذو مصداقية عالية، فقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ بين (٠,٩٠٥-٠,٩٢٣)، وهذه النتيجة تعطي هذا المحور قدرة عالية على إعطاء نتائج ممتازة في مجتمع الدراسة.

أظهرت نتائج التحليل أن متغير الرضا الوظيفي تميز بارتفاع قيمة معامل ألفا، فقد تراوحت النتائج بين (٠,٩١٩-٠,٩٣٢)، وهذا مؤشر قوي على تمتع المتغير بثباتٍ عالٍ، وأن موثوقيتها أوفت بمتطلبات الدراسة الحالية في تطبيق أداة الدراسة على مستجيبين.

وأخيراً بلغت قيمة الاتساق الداخلي لمتغير الأداء الوظيفي (٠,٧٨٣) وهذه القيمة تصنف بثبات جيد، وذات صلاحية وموثوقية لتطبيق مقياس الدراسة على المجتمع. وقد تراوحت قيمة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ بين فقرات المتغير بين (٠,٧٢٤-٠,٧٧٣).

### ١١,٣ الخلاصة الفصل:

تناول الباحث في هذا الفصل منهجية الدراسة التي سيتبعها، وأهم المعالجات الإحصائية، مع ذكر مجتمع الدراسة الذي سيطبق عليه الباحث دراسته، وتحديد عينة الدراسة، وكيف اختيرت، والأداة المستخدمة في الدراسة، مع بيان صدق الأداة من حيث صدق المحتوى، وصدق المحكمين من حيث الصدق الظاهري، وتأكيد صدق الاتساق الداخلي والدراسات الاستطلاعية التي تفيد الباحث في دراسته، وهنا يشير الباحث إلى أن تحديد مجتمع الدراسة من الأمور الأساسية والرئيسية عند إجراء أي بحث أو دراسة،

لا سيما إذا كان هذا البحث يعتمد على المنهج المسحي والوصفي التحليلي، ومجتمع الدراسة هو الأئمة والوعاظ الذين يعملون في المديرية العامة للوعظ والإرشاد بوزارة الأوقاف والشؤون الدينية، وأخذ الباحث العاملين في الوظائف الفنية للإمامة والوعظ بمحافظة مسقط؛ لأن المحافظة فيها أكبر شريحة من العاملين في هذا المجال، بصفتها عاصمة الدولة. ويمكن تعميم نتائج الدراسة على جميع من يعمل في مجال الإمامة والوعظ؛ لتشابه طبيعة العمل للجميع، وخضوعهم لجهة رقابية وإشرافية واحدة هي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

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

## الفصل الرابع

### عرض النتائج

١،٤ التمهيد:

تطرق الفصل الرابع من الدراسة إلى تحليل نتائج أسئلة الدراسة التي تناولت دور التدريب في أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمجتمع الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط، وتمثلت أسئلة الدراسة في ستة أسئلة. في بداية التحليل حلل الباحث البيانات الخام، وتعرف إلى مجموعة من الافتراضات ومدى جهوزية البيانات للتحليلات الأساسية، وقد اشتملت هذه التحليلات الافتراضية على وصف مفصل للفترة المستجيب لأداة الدراسة، إضافة إلى التأكد من توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً، وإثبات خلو البيانات من القيم المتطرفة والشاذة، ومدى جهوزية البيانات عامةً. واستخدم الباحث مجموعة متنوعة من الأساليب الإحصائية للكشف عن النتائج الدقيقة للدراسة الحالية، والانحدار الخطي المتعدد لدراسة متغيرات فاعلية التدريب في الرضا الوظيفي مرة وعلى الأداء الوظيفي مرة أخرى. واستخدم الباحث أيضاً تحليل التباين متعدد المتغيرات للكشف عن العلاقات الدقيقة القائمة بين متغيرات الدراسة مجتمعة. وكذلك دراسة الدلالات الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية ومتغيرات الدراسة الحالية. ٢،٤ الافتراضات الأولية للبيانات: استخدم الباحث التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)، وتحليل الانحدار الخطي (Linear regression)، وتحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova) للإجابة عن الأسئلة البحثية، ما يترتب عليه

بعض الافتراضات التي تعين هذا النوع من التحليل على إثبات فاعليته وصحته، وأنه لبي الشروط الأساسية التي تحتاج إليها هذه الأساليب من افتراضات أولية، وتمثل هذه الافتراضات في: القيم المتطرفة، والتوزيع الطبيعي للبيانات، وخطية البيانات واستقلاليتها، والمتلازمة الخطية.

وتفيد هذه الإثباتات في ضمان اتباع الباحث المنهجية العلمية الصحيحة في التحليل، لأن كل أسلوب إحصائي له افتراضاته، وهي الخطوة التي تضمن للبيانات جودتها وموثوقيتها، وأنها صالحة لهذه الأساليب، كما تدعم التحليل الإحصائي، وأنه قائم على أسلوب علمي بعيداً عن الصدفة أو التوقعات التي قد تُخطئ أو تصيب.

#### ١، ٢، ٤ القيم المتطرفة:

تؤثر القيم المتطرفة لبيانات المستجيبين في الأساليب الإحصائية المستخدمة في الإجابة عن أسئلة الدراسة، لأنها تبعد القيم عن متوسطها، فتأتي بنتائج مضللة، وعليه فإن حذف هذه القيم أمر ضروري، ومن شأنه التوصل إلى نتائج دقيقة ومنطقية تساهم في الإجابة عن أسئلة الدراسة إجابة علمية ومنطقية. وتتعدد الأساليب الإحصائية في الكشف عن القيم المتطرفة في البيانات، من بين هذه الأساليب ما يعرف بمسافة مهلا نوبس (Mahalanobis Distance) لقياس مدى تأثير البيانات للعينات بقياس المسافات بين المتوسط الحسابي للمتغير المستقل (شراز، ٢٠١٥). وأظهرت التحليلات الإحصائية لمسافة مهلا نوبس وجود مجموعة من القيم المتطرفة على مستوى المتغيرات في البيانات، ما جعل الباحث يحذفها ويستبعدتها، وبالأخص تلك الحالات التي يتكرر تطرفها في عدد من المتغيرات، وبعد عملية الحذف والتصفية بلغ عدد الفئة المستجيبة (٣٣٥) حالة.

#### ٤، ٢، ٢ التوزيع الطبيعي للبيانات:

تختلف الافتراضات التي يسعى الباحث للتحقق منها باختلاف نوع الأساليب الإحصائية التي يستخدمها في التحليل، وبما أن الباحث ستركز أساليبه على التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)، وتحليل الانحدار الخطي (Linear regression)، وتحليل التباين متعدد المتغيرات (Manova)، فإن هذه الأساليب تشترط توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً. وتختلف الطرق المتبعة لإثبات اعتدالية البيانات من عدمها باختلاف نوع البيانات، وحجم العينة المستجيبية للمقياس. ففي حالة العينة صغيرة الحجم فإن من الأنسب التحقق من التوزيع الطبيعي بواسطة اختبار كلمنجراف سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، واختبار شايبرو ولك (Shapiro-Wilk). أما إذا كانت العينة كبيرة فإن الباحث يلجأ إلى معامل الالتواء والتفرطح، والرسم البياني الجرسى (الناقوسي) للبيانات. وفي هذه الدراسة سيتطرق الباحث إلى الأساليب الثلاثة؛ لضمان الوصول إلى أدق النتائج، ولأهمية هذا الافتراض وضرورة إثباته.

وبما أن عينة الدراسة الحالية بلغت (٢٠٤) حالة، فهي من العينات الكبيرة للاختبارين: كلمنجراف سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov)، وشايبرو ولك (Shapiro-Wilk)، لذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وأن الدلائل الإحصائية لجميع المتغيرات المدروسة بلغت (٠,٠٠١)، وهذا يعني عدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي بواسطة اختباري كلمنجراف سمرنوف، وشايبرو ولك، بسبب حجم العينة الكبير.

وللنتيجة السابقة يتجه الباحث لفحص معاملات الالتواء والتفرطح للتحقق من الاعتدالية. والمعتمد في الحكم على وقوع البيانات ضمن التوزيع الطبيعي بواسطة الالتواء والتفرطح هو تراوح قيم الالتواء والتفرطح بين  $(\pm 2)$  (برق وآخرون، ٢٠١٣). من واقع النتائج الموضحة في الجدول (٤، ١) يتبين أن قيم معاملات الالتواء والتفرطح جميعها وفق المحك الذي وضعه خبراء الإحصاء، وعليه نحكم أن متغير التدريب

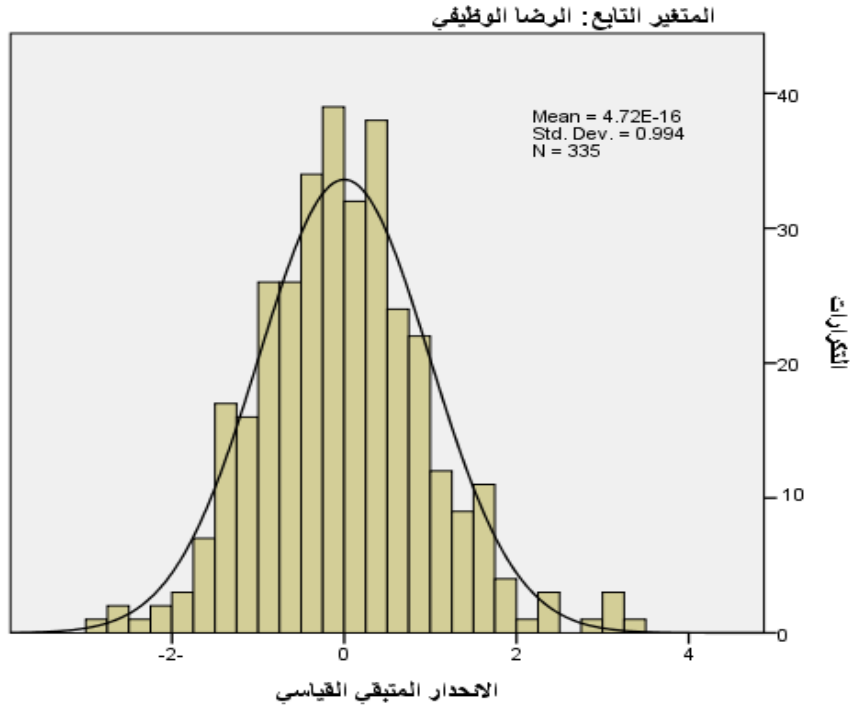
في العمل (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة)، ومتغير الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كلاهما ضمن التوزيع الطبيعي للبيانات. فقد تراوحت قيم الالتواء بين (٠,١٢٩-٠,٥٤٤)، وقيم التفرطح بين (٠,٥٩٧-٠,١٤٠)، وهي جميعها لم تتجاوز ( $\pm 2$ ).

الجدول ٤، ١: التوزيع الطبيعي (الالتواء والتفرطح) لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	الخطأ المعياري للالتواء	التفرطح	الخطأ المعياري للتفرطح
الاحتياجات التدريبية	٤,٠٤٨٥	٣,٢٦١٣	٠,٢١٨	٠,١٣٣	-٠,٥٩٧	٠,٢٦٦
كفاءة الأداء	٤,١١٦٤	٣,٨٢٥٠	٠,٣٤٠	٠,١٣٣	-٠,٣١٣	٠,٢٦٦
التقنيات الحديثة	٣,٩٣١٠	٤,٤١٤٠	٠,٢٣٥	٠,١٣٣	٠,١٤٠	٠,٢٦٦
الرضا الوظيفي	٣,٩٤١٨	٤,٢٤٣٦	٠,٥٤٤	٠,١٣٣	٠,٥١١	٠,٢٦٦
الأداء الوظيفي	٤,٢٣٣٢	٤,٠٢٩٦	٠,١٢٩	٠,١٣٣	٠,٥٨٧	٠,٢٦٦

ويؤكد النتيجة السابقة للتحليلات الإحصائية للاعتدالية الطبيعية مخطط الرسم البياني. ويوضح

الشكل (٤، ١) التوزيع الهرمي لمتغيرات الدراسة مجتمعة، إذ يتبين أن البيانات تتوزع توزيعاً يشبه الجرس، وعليه فهو توزيع طبيعي غير تام. ومن الملاحظ في الشكل أدناه أن البيانات تدرج في توزيعها هرمياً تنازلياً من القمة إلى الأطراف، ما يجعل الرسم البياني على شكل هرمي جرس.

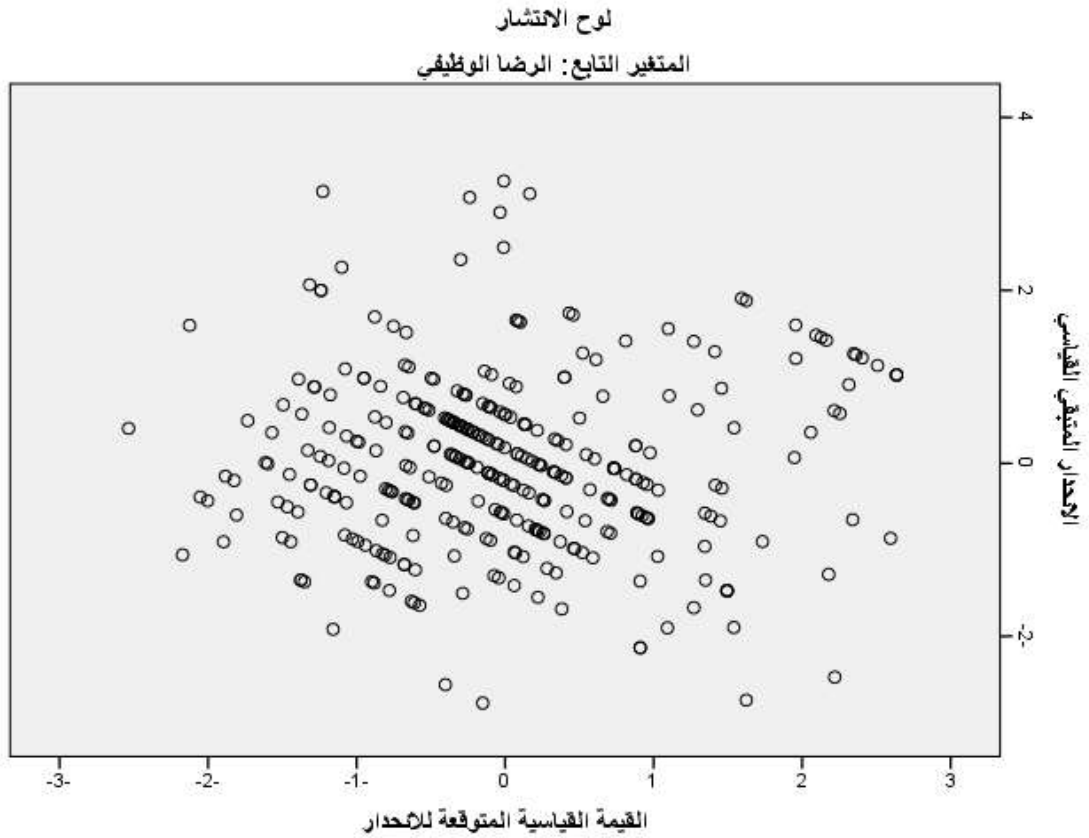


الشكل ٤، ١: التوزيع الطبيعي للمتغيرات المدروسة

#### ٤، ٢، ٣ خطية البيانات واستقلاليتها (linearity):

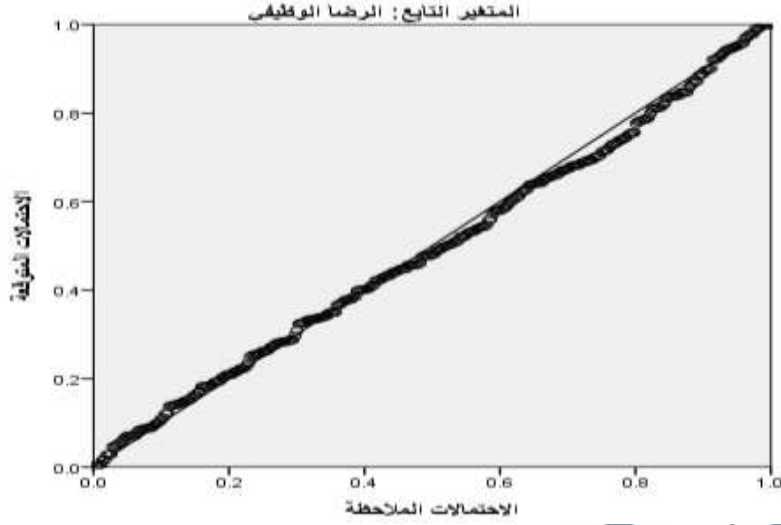
تُعد خطية البيانات من المسلّمات التي تصاحب التحليل العاملي الاستكشافي، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتحليل التباين متعدد المتغيرات. ويمكن التحقق من هذا الافتراض المهم وأن البيانات قد التزمت هذا الشرط بواسطة ما يعرف بلوح الانتشار (Scatterplot)، والرسم البياني المعروف بـ (Normal P-P Plot)، وسبب الاهتمام بخطية البيانات أن عدم تحقق خطية البيانات له تأثير وخيم في النتائج المستخرجة ومعاملات الارتباط، وعليه لا تستقيم النتائج إذا كانت المتغيرات غير خطية (إبراهيم، ٢٠١٨).

أما لوح الانتشار فقد أظهرت النتائج كما هو مشار إليه في الشكل (٤، ٢)، أن عينة الدراسة إجابات عن الأداة البحثية إجابة غير منتظمة (عشوائية) على لوح الانتشار، ما يدل على أن البيانات تتوزع توزيعاً معتدلاً، وليست ذات تحيز لاتجاه أو نمط انتشار معين.



الشكل ٤ ، ٢ : لوح الانتشار للمتغيرات المدروسة

يمكن الحكم على البيانات أنها ذات خطية واستقلالية بواسطة الرسم البياني (Normal P-P Plot)، وذلك بتطابق توزيع البيانات على المحور المستقيم والمعطى له بصورة مثالية أو قريبة، وهذا التطابق في التوزيع يعني أن البيانات تتبع خطية في التوزيع، وأنها ذات صلاحية للتحليل (عبد الفتاح، ٢٠١٣). أظهرت النتائج (Normal P-P Plot) في الشكل (٤، ٣) أن البيانات لمتغير التدريب في العمل، و متغير الرضا الوظيفي، و متغير الأداء الوظيفي قريبة من التوزيع المثالي، فقد جاء معظم البيانات على محور خط الاعتدالية، مع وجود انحراف طفيف جداً في بعض الأجزاء، وقد أكد هذا التوزيع تمتع البيانات بخطية واستقلالية تمكنان من تحليلها تحليلًا علميًا.



الشكل ٤، ٣: توزيع خط الانحدار للمتغيرات المدروسة

#### ٤، ٢، ٤ المتلازمة الخطية المتعددة للبيانات (Multicollinearity):

تعد مشكلة خطية البيانات أو المتلازمة الخطية المتعددة (Multicollinearity) من المشكلات التي قد تصيب البيانات، فتجعل نتائجها مضللة وغير دقيقة، وحيال هذا الأمر فإن على الباحث القيام بهذه الخطوة والتأكد من خلو البيانات من هذه المشكلة، فوجودها يوهم الباحث أن لديه متغيرات متعددة من ناحية نظرية، في حين من ناحية إحصائية انصهرت المتغيرات وأبعادها مع بعضها كأنها متغير واحد. ولفحص البيانات وإثبات خلوها من هذه المشكلة الإحصائية أخضعت البيانات لتحليل الارتباط بين المتغيرات، وتحديد قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات. ويشير (البرق وآخرون، ٢٠١٣) إلى أن القوة الارتباطية يجب ألا تزيد على (٠,٩) بين المتغيرات الداخلة في التحليل، وإذا زادت القوة الارتباطية على ذلك دل على وجود هذه المشكلة، وانصهار المتغيرات بعضها مع بعض. وأظهرت النتائج الواردة في الجدول (٢،٤) القوة الارتباطية بين المتغيرات، فقد أوضحت النتائج أن أعلى قوة ارتباطية بلغت (٠,٧٥٢) بين كفاءة الأداء والتقنيات الحديثة، ما يؤكد خلو المتغيرات والبيانات من مشكلة تعدد خطية البيانات

(Multicollinearity).

الجدول ٤ ، ٢: العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المدروسة

المتغيرات	الاحتياجات التدريبية	كفاءة الأداء	التقنيات الحديثة	الرضا الوظيفي	الأداء الوظيفي
الاحتياجات التدريبية	١				
كفاءة الأداء	.٤٥٩**	١			
التقنيات الحديثة	.٥٠٥**	.٧٥٢**	١		
الرضا الوظيفي	.٤٢١**	.٥٢٨**	.٥٧٦**	١	
الأداء الوظيفي	.٣٢٧**	.٤٣٩**	.٣٨٧**	.٤٧٥**	١

\*\* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

#### ٣، ٤ المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من فئة الأئمة والوعاظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد التابعة لوزارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة مسقط، وتسلط الدراسة الحالية الضوء على العاملين في الوظائف الفنية للإمامة والوعظ بالمحافظة. تتوزع عينة الدراسة على ثماني ولايات، معظمها يقع ضمن النطاق الجغرافي لمحافظة مسقط، هي: قريات، ومطرح، ومسقط، والعامرات، وبوشري، والسيب، أما ولايتا سمائل وبدبد فهما إدارياً تابعتان للمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، وجغرافياً تابعتان لمحافظة الداخلية.

أظهرت نتائج التحليل الوصفي للفئة المستجيبية لعينة الدراسة الحالية أن إجمالي عدد الموظفين الذين أجابوا عن أداة الدراسة بلغ (٣٣٥) موظفًا وموظفةً، وأن نسبة فئة الإناث بلغت (65.97%)، وهي بذلك تجاوزت ضعف فئة الذكور التي بلغت (٣٤,٠٣%)، فقد بلغ عدد الإناث في مهنة الوعظ والإرشاد (٢٢١) واعظة، أما الذكور فقد بلغ عددهم (١١٤) بين إمام وواعظ ديني. واحتلت ولاية مسقط العدد الأكبر من المستجيبين لأداة مقياس الدراسة، إذ بلغ عددهم (١٠٤)، على الرغم من أن ولاية السيب

تضم العدد الأكبر من بين الولايات من حيث عدد مجتمع الدراسة. أما أقل نسبة استجابة فكانت في ولاية مطرح، إذ بلغ عددهم (١٠) مستجيبين؛ (٦) من فئة الذكور، و(٤) من فئة الإناث.

الجدول ٤، ٣: البيانات الوصفية للعينات المستجيبية

المتغيرات الديموغرافية	النوع الاجتماعي		النسبة المئوية (%)	المجموع الكلي
	الذكور	الإناث		
مستط	٢٧	٧٧	١٠٤	المجموع
قريات	٦	٩	١٥	المجموع
العامرات	١٣	١٤	٢٧	المجموع
بوشر	٣٤,٢٩	٥١,٨٥	١٠٠	النسبة المئوية (%)
مطرح	٦	٤	١٠	المجموع
السيب	٤٠	٥٩	٩٩	المجموع
بدبد	٢	٩	١١	المجموع
سمائل	٢٣,٥٣	٧٦,٤٧	١٠٠	النسبة المئوية (%)
المجموع الكلي	٣٤,٠٣	٢٢١	٣٣٥	المجموع
	٣٤,٠٣	٦٥,٩٧	١٠٠	النسبة المئوية (%)

#### ٤، ٤ نتائج السؤال الأول:

للإجابة عن السؤال البحثي الآتي " ما العلاقة القائمة بين متغير التدريب في العمل ومتغير الرضا الوظيفي للأئمة ووعاظ محافظة مسقط؟"؛ تم اختبار الفرضية القائلة بأنه "لا توجد علاقة بين متغير التدريب ومتغير الرضا الوظيفي للأئمة والوعاظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط".

يدرس السؤال العلاقة القائمة بين متغير التدريب في العمل المتمثل في الاحتياجات التدريبية والتقنيات الحديثة وكفاءة الأداء من جهة، ومتغير الرضا الوظيفي من جهة أخرى. ويتبين من المتغيرات المسابقة المكونة من ثلاثة محاور للمتغير المستقل، ومتغير تابع واحد هو الرضا الوظيفي، أن الأسلوب المناسب للحصول على نتائج تخدم الهدف من هذا السؤال هو الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression). ويستخدم الانحدار الخطي المتعدد لبيان العلاقة بين متغير تابع، ومجموعة من المتغيرات المستقلة أو محاورها، والتنبؤ بقيمة المتغير التابع بواسطة المتغيرات المستقلة أو محاورها المدروسة، كما أن له القدرة على ترتيب وإعطاء سلم الأولويات في الأهمية بين المتغيرات المستقلة من حيث علاقتها بالمتغير التابع (شراز، ٢٠١٥)، وعليه قرّر الباحث استعمال الانحدار الخطي المتعدد، ودراسة العلاقة القائمة بينها بدقة. وفي خطوة أولية لضمان جودة التحليل تحقق الباحث في بداية الفصل الرابع من مجموعة من الافتراضات، أبرزها: التوزيع الطبيعي للبيانات، وخلو البيانات من القيم المتطرفة، وحجم العينة، وقد تحقق من ذلك وأثبتته. وأظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد عدم وجود علاقات ارتباطية قوية بين الأبعاد المدروسة تفوق (٠,٩)، فقد بلغت قوة أعلى علاقة ارتباطية بين محور كفاءة الأداء ومحور التقنيات الحديثة (٠,٧٣٤). وبهذه النتيجة تكون قوة الارتباطات بين المحاور والمتغيرات المدروسة في المحك الموصى به، وبذلك قد تحقق الباحث من الفرضية الأولى للتحليل.

أما الافتراض الثاني فقد أظهر تحليل التباين "Anova" للانحدار الخطي المتعدد، كما هو وارد في

الجدول (٤، ١٠) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين أبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية) والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، إذ بلغت قيمة "ف" الإحصائية (٤٥,٥٦٧)، بقيمة دلالة (٠,٠٠١)، وهذا يقود الباحث للحكم بوجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة) في متغير الرضا الوظيفي، وبذلك نستطيع التنبؤ بالمتغير التابع وهو الرضا الوظيفي بواسطة المتغير المستقل وهو التدريب في العمل، وبهذه النتيجة يمكن متابعة التحليل. أظهر معامل الارتباط البسيط (R) نتيجة قدرها (٠,٥٤١) لوجود علاقة طردية موجبة متوسطة بين التدريب في العمل والمتغير التابع (الرضا الوظيفي)، وهذا يعني أنه كلما زاد التدريب في العمل زاد معه الرضا الوظيفي. كما أظهر معامل التحديد ( $R^2$ ) الذي يقيس القوة التفسيرية للنموذج المدروس نتيجة قدرها (٠,٢٩٢)، وبما أن هذه النتيجة أقل من واحد صحيح، فإنها نتيجة غير تامة، بمعنى أن الرضا الوظيفي ليس العامل الوحيد الذي يفسر علاقة التدريب في العمل، بل توجد أسباب أخرى لتحقيق الرضا الوظيفي، وإنما يفسر ما نسبته (٢٩,٢%) فقط.

الجدول ٤، ٤: جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحليل التباين "بي" (ANOVA b) للرضا الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط (R)	مربع معامل التحديد ( $R^2$ )	قيمة "ف" الإحصائية	الدلالة
الانحدار	٢٣,٠٢٧	٣	٧,٦٧٦	٠,٤٥١	٠,٢٩٢	٤٥,٥٦٧	٠,٠٠١
الخطأ المعياري	٥٥,٧٥٥	٣٣١	٠,١٦٨				
الكلية	٧٨,٧٨١	٣٣٤					

أما الافتراض الثالث فهو معامل تضخم التباين (VIF) لا اختبار التعددية الخطية، وجاءت جميع

النتائج كما هو موضح في الجدول (٤، ١١) في المعدل الذي أوصى به الخبراء، مشيراً إلى عدم وجود مشكلة خطية البيانات بين المتغيرات في النموذج المدروس. وهذه النتيجة توفر دقة عالية وموثوقية في النتائج المستخرجة. وأظهرت النتائج أن محور التقنيات الحديثة (المستقل) قد حصل على أكبر قيمة لمعامل "بيتا" (٠,٤٠٧)، وهي ذات دلالة إحصائية، فقد بلغت قيمة "تي" (٥,٨٦١) وبدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠١). وهي نتيجة أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، ما يعني تحقق الدلالة الإحصائية. وتقود هذه النتيجة للحكم على أن محور التقنيات الحديثة له الفاعلية الأكبر في رضا الموظفين من أئمة ووعاظ وواعظات. وأظهرت قيمة "بيتا" أنه كلما تحسنت التقنيات الحديثة في التدريب بمقدار وحدة واحدة تحسن معها الرضا الوظيفي لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط بمقدار (٠,٤٠٧) وحدة.

كما أظهرت النتائج أن قيمة "بيتا" للاحتياجات التدريبية بلغت (٠,١٨٨)، وهي ذات دلالة إحصائية ("تي" = ٣,٦٠٢، الدلالة الإحصائية = ٠,٠٠١)، وبهذا تكون قيمة الدلالة أقل من (٠,٠٥)، وتدل على أن محور الاحتياجات التدريبية له الدور والفاعلية الثانية في الرضا الوظيفي، أي كلما توافرت الاحتياجات التدريبية للأئمة والوعاظ والواعظات زاد الرضا الوظيفي لديهم. وتدل قيمة "بيتا" البالغة (٠,١٨٨) على أنه كلما تحسنت الاحتياجات التدريبية بمقدار وحدة واحدة تحسن معها الرضا الوظيفي بمقدار (٠,١٨٨) وحدة.

وأخيراً أظهرت نتائج محور كفاءة الأداء عدم وجود دلالة إحصائية بينها وبين الرضا الوظيفي، فقد بلغت قيمة "تي" (٠,٤٢٩)، وهي قيمة أقل من (١,٩٦)، وقيمة الدلالة الإحصائية (٠,٦٦٨)، وهي قيمة أكبر من مستوى (٠,٠٥). ومن واقع النتائج المذكورة يحكم الباحث على عدم وجود فاعلية ودور يذكران لكفاءة الأداء في التدريب في الرضا الوظيفي لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط بسلطنة عمان.

وبذلك يمكن استخلاص معادلة الانحدار الخطي المتعدد المقدرة بقيمة المعامل (بي)، للتنبؤ بتحسين

مستوى الرضا الوظيفي، وهي كالاتي:

$$\text{الرضا الوظيفي} = 1,126 + (0,216 \times \text{الاحتياجات التدريبية}) + (0,031 \times \text{كفاءة الأداء}) + (0,448 \times \text{التقنيات الحديثة}).$$

الجدول ٤، ٥: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لُبعد الرضا الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسر)	المعاملات غير المقننة	المعاملات المقننة	قيمة "تي"	دلالة	التضخم "VIF"
الرضا الوظيفي	الانحدار الثابت	بي	الخطأ المعياري بيتا	٤,٥٤٤	٠,٠٠١	
	الاحتياجات التدريبية	٠,٢١٦	٠,٠٦٠	٣,٦٠٢	٠,٠٠١	١,٢٧٨
	كفاءة الأداء	٠,٠٣١	٠,٠٧٢	٠,٤٢٩	٠,٦٦٨	٢,٢٣٥
	التقنيات الحديثة	٠,٤٤٨	٠,٠٧٦	٥,٨٦١	٠,٠٠١	٢,٢٦٠

#### ٤، ٥ نتائج السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال البحثي الآتي: " ما العلاقة بين متغير التدريب أثناء العمل ومتغير الأداء الوظيفي لأئمة ووعاظ محافظة مسقط؟ تم اختبار الفرضية القائلة بأنه "لا توجد علاقة بين متغير التدريب ومتغير الأداء الوظيفي للأئمة والوعاظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط".

يتناول السؤال البحثي دراسة الدور والعلاقة التآثرية القائمة بين متغير التدريب في العمل

(الاحتياجات التدريبية، والتقنيات الحديثة، وكفاءة الأداء) من جهة، ومتغير الأداء الوظيفي من جهة أخرى. وبما أن المتغير المستقل يتكون من ثلاثة محاور، مع وجود متغير تابع واحد هو الأداء الوظيفي فالأسلوب الأنسب هو الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear regression).

وبعد إثبات الافتراضات الأولية أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد عدم وجود علاقات ارتباطية قوية بين الأبعاد المدروسة تفوق (٠,٩)، فقد بلغت قوة أعلى علاقة ارتباطية بين محور كفاءة الأداء ومحور التقنيات الحديثة (٠,٧٣٤). وبهذه النتيجة تكون قوة الارتباطات بين المحاور والمتغيرات المدروسة في المحك الموصى به، ويكون الباحث قد تحقق من الفرضية الأولى للتحليل.

أما الافتراض الثاني فقد أظهر تحليل التباين "Anova" للانحدار الخطي المتعدد، كما هو وارد في الجدول (٤، ١٠) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين أبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي)، وبلغت قيمة "ف" الإحصائية (12.076)، بقيمة دلالة (٠,٠٠١)، وهذا يقود الباحث للحكم بوجود تأثير لأبعاد المتغير المستقل (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة) في متغير الأداء الوظيفي، وبذلك نستطيع التنبؤ بالمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي، والمتغير المستقل وهو التدريب في العمل، وبهذه النتيجة يمكن متابعة التحليل.

أظهر معامل الارتباط البسيط (R) نتيجة قدرها (٠,٣١٤)، ما يعني وجود علاقة طردية موجبة ضعيفة بين التدريب في العمل لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط تبعاً لأدائهم الوظيفي، وهذا يعني أنه كلما زاد التدريب في العمل زاد معه الأداء الوظيفي لدى مجتمع الدراسة. كما أظهر معامل التحديد (R<sup>2</sup>) الذي يقيس القوة التفسيرية للنموذج المدروس نتيجة قدرها (٠,٠٩٩)، وبما أن هذه النتيجة أقل من واحد صحيح، فإنها نتيجة غير تامة، بمعنى أن الأداء الوظيفي ليس العامل الوحيد الذي يفسر علاقة التدريب في العمل، بل توجد أسباب أخرى لتحقيق الأداء الوظيفي، وإنما يفسر ما نسبته (٩,٩%) فقط.

الجدول ٤، ٦: تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتحليل التباين "بي" (ANOVA b) للأداء الوظيفي:

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	معامل الارتباط (R)	مربع معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الانحدار	٦.٤٨٠	٣	٢.١٦٠	٠.٣١٤	٠.٠٩٩	١٢.٠٧٦	٠.٠٠١
الخطأ المعياري	٥٩.٢٠٥	٣٣١	٠.١٧٩				
الكلية	٦٥.٦٨٤	٣٣٤					

جاءت جميع نتائج معامل تضخم التباين (VIF) لاختبار التعددية الخطية كما هو موضح في الجدول (١١،٤) ضمن ما أوصى به الخبراء، في إشارة إلى عدم وجود مشكلة خطية البيانات بين المتغيرات في النموذج المدروس. وهذه النتيجة توفر دقة عالية وموثوقية في النتائج المستخرجة. وأظهرت النتائج أن محور الاحتياجات التدريبية قد حصل على أكبر قيمة لمعامل "بيتا" (٠,١٩٣)، وهي ذات دلالة إحصائية، فبلغت قيمة "تي" (٣,٢٦٦)، بدلالة إحصائية بلغت (٠,٠٠١)، وهي نتيجة أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، ما يعني تحقق الدلالة الإحصائية. وتعود هذه النتيجة للحكم على أن محور الاحتياجات التدريبية له الفاعلية الأكبر على الأداء لدى موظفي الوعظ والإرشاد. وأظهرت قيمة "بيتا" أنه كلما تحسنت الاحتياجات التدريبية في التدريب في أثناء العمل بمقدار وحدة واحدة تحسن معها الأداء الوظيفي لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمحاظ مسقط بمقدار (٠,١٩٣) وحدة.

كما أظهرت النتائج أن قيمة "بيتا" للتقنيات الحديثة بلغت (٠,١٧٠)، وهي ذات دلالة إحصائية ("تي" = ٢,١٦٣، الدلالة الإحصائية = ٠,٠٣١)، وبهذا تكون قيمة الدلالة أقل من (٠,٠٥)، وتدل على أن محور التقنيات الحديثة له دور وفاعلية في الأداء الوظيفي، أي كلما توافرت التقنيات الحديثة لدى موظفي الوعظ والإرشاد زاد الأداء الوظيفي لديهم. وتدل قيمة "بيتا" البالغة (٠,١٧٠) على أنه كلما تحسنت

التقنيات الحديثة التي تستخدمها هذه الفئة بمقدار وحدة واحدة تحسن معها الأداء الوظيفي بمقدار (٠,١٧٠) وحدة.

وأخيراً أظهرت النتائج محور كفاءة الأداء عدم وجود دلالة إحصائية بينها وبين الأداء الوظيفي، فقد بلغت قيمة "تي" (٠,١٢١)، وهي قيمة أقل من (١,٩٦)، وقيمة الدلالة الإحصائية (٠,٩٠٣)، وهي قيمة دلالة أكبر من مستوى (٠,٠٥). ومن واقع النتائج يحكم الباحث بعدم وجود فاعلية ودور يذكر لكفاءة الأداء في التدريب على الأداء الوظيفي لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط بسلطنة عمان. وبذلك يمكن استخلاص معادلة الانحدار الخطي المتعدد المقدرة بواسطة قيمة المعامل (بي)، للتنبؤ بتحسين مستوى الأداء الوظيفي، وهي كالآتي:

$$\text{الأداء الوظيفي} = 2.788 + (٠,٢٠٢ \times \text{الاحتياجات التدريبية}) + (٠,٠٠٩ \times \text{كفاءة الأداء}) + (٠,١٧٠ \times \text{التقنيات الحديثة}).$$

الجدول ٤، ٧: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمتغير الأداء الوظيفي

المتغير التابع	المتغير المستقل (المفسر)	المعاملات غير المقننة	المعاملات المقننة	قيمة "تي"	دلالة	التضخم "VIF"
		بي	الخطأ المعياري بيتا			
	الانحدار الثابت	٢,٧٨٨	٠,٢٦٠	١٠٠,٧٠٥	٠,٠٠١	
الأداء الوظيفي	الاحتياجات التدريبية	٠,٢٠٢	٠,٠٦٢	٣,٢٦٦	٠,٠٠١	١,٢٧٨
	كفاءة الأداء	٠,٠٠٩	٠,٠٧٤	٠,١٢١	٠,٩٠٣	٢,٢٣٥
	التقنيات الحديثة	٠,١٧٠	٠,٠٧٩	٢,١٦٣	٠,٠٣١	٢,٢٦٠

#### ٦،٤ نتائج السؤال الثالث:

للإجابة عن السؤال البحثي الآتي: "هل للتدريب علاقة على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي معا لدى الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط؟ تم اختبار الفرضية القائلة بأنه "لا توجد علاقة بين مغير التدريب ومتغيري الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي معاً لدى الأئمة والوعاظ بالمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط".

يهدف السؤال إلى دراسة العلاقة والفاعلية القائمة بين محاور التدريب في العمل، المتمثلة في (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة)، والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في آنٍ واحدٍ. لذلك لجأ الباحث إلى تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA)؛ لكونه أفضل الأساليب الإحصائية، إذ يسمح بدراسة مجموعة من المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة في تحليل واحد، واستخراج العلاقات التأثيرية القائمة بينها، ودراسة العلاقات الدقيقة بين المتغيرات الديموغرافية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية الكامنة بينها، وتوجيه الدلالة الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي المدروس (شراز، ٢٠١٥).

أظهرت نتائج التحليل لاختبار التباين متعدد المتغيرات أولى نتائج افتراضاته الأولية، المتمثلة في اختبار بوكس (Box's Test) لتجانس مصفوفة التباين. وقد بلغت قيمة اختبار بوكس (Box's Test) (٧٩,٩٠٦)، وقيمة الفاء الإحصائية (١,٠٣٩)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (٠,٤١٧)، وتدل هذه النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بمعنى أن شرط التجانس قد تحقق بين البيانات.

أما اختبار لافين (Levene's Test) لمساواة تباينات أخطاء المتغيرات فقد أوضحت النتائج في الجدول (١٤,٤) أنه في متغير الرضا الوظيفي قد جاءت قيمة "ف" المحسوبة بمقدار (١,٧١٣) وقيمة الدلالة الإحصائية بمقدار (٠,٠٠١)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ما يدل على عدم تحقق فرضية تساوي التباين بين المتغيرات التابعة. وأما متغير الأداء الوظيفي (قيمة "ف" المحسوبة

= 1,452، وقيمة الدلالة الإحصائية = 0,011)، فجاءت نتيجته غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، ما يدل على تحقق فرضية تساوي التباين بين المتغيرات التابعة. ولحل متغير الرضا الوظيفي لعدم استيفائه شرط اختبار لافين (Levene's Test) لمساواة تباينات أخطاء المتغيرات، اقترح الخبراء التشدد بدرجة أكبر لتحديد الدلالة الإحصائية لنتائج هذا المتغير في اختبار "ف" أحادي المتغيرات. وفي هذا الموضوع اقترح (FIDELL)، و (TABACHNICKY) أن يكون مستوى الدلالة الإحصائية بين (0,001-0,025) بدلاً من مستوى دلالة (0,05) (بالانت، 2018).

الجدول ٤، ٨: افتراضات اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات (اختبار لافين):

الافتراضات	المتغيرات المدروسة	قيمة "ف"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
اختبار لافين	الرضا الوظيفي	1,73	208	0,01
Levene's Test	الأداء الوظيفي	1,452	208	0,11

بعد التحقق من الافتراضات ينتقل الباحث لدراسة الفروق بين المجموعات، لأهميتها في التحليل. وتتكون نتائج المخرجات لدراسة الفروق بين المجموعات من أربع اختبارات دلت جميعها على وجود دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، وسيوضح الباحث اختبار وليكس لامبدا (Wilks' Lambda) من بين تلك الاختبارات لمناسبته البيانات. أظهرت النتيجة في الجدول (٤، ١٥) لمتغير الاحتياجات التدريبية أن قيمة اختبار وليكس لامبدا (0,750)، وبلغت قيمة "ف" المحسوبة (٤، ٢٧٦)، وقيمة الدلالة الإحصائية (0,001)، وعليه فهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، ما يقود الباحث للحكم بوجود فروق بين المجموعات، وعليه يواصل دراسة الفروق الدقيقة بين المتغيرات. أظهرت النتائج - كما هو موضح في الجدول أدناه- أن محوري كفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة جاءت نتائجها ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05)، ما يقودنا إلى الحكم بوجود فروق بين المجموعات، وبهذه النتيجة يتمكن الباحث من دراسة الفروق الإحصائية بين المتغيرات بدقة.

الجدول ٤ ، ٩ : تحليل التباين متعدد المتغيرات بين المجموعات (وليكس لامبدا)

المتغير	قيمة الاختبار	"ف" المحسوبة	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الاحتياجات التدريبية	.٧٥٠	٢.٧٦٤	١٤.٠٠٠	.٠٠١
كفاءة الأداء	.٩٦٥	٢.٤٩٩	٢٠.٠٠٠	.٠٠١
التقنيات الحديثة	.٥٩٣	٢.٣٣٦	٣٢.٠٠٠	.٠٠٠

أظهرت النتائج الدقيقة لتحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) بين متغير التدريب في العمل ومتغيري الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كما هو موضح في الجدول (١٦،٤) وجود علاقة وفاعلية تأثيرية بين الاحتياجات التدريبية والرضا الوظيفي ("ف" المحسوبة = ٤,٧٥٣، الدلالة الإحصائية = ٠,٠٠١)، في حين أن الاحتياجات التدريبية ليست لها علاقة ودور تأثيري في الأداء الوظيفي ("ف" المحسوبة = ١,٣٥٤، الدلالة الإحصائية = ٠,٢٣١)، وعليه فإن الاحتياجات التدريبية ليست لها فاعلية ودور في الأداء الوظيفي لموظفي الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، ولكن تُحقق في الوقت نفسه رضا وظيفياً في أنفسهم.

أظهرت نتائج دراسة الدور والفاعلية القائمين بين محور كفاءة الأداء لمتغير التدريب في العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، فبلغت الدلالة الإحصائية بين كفاءة الأداء من جهة والرضا الوظيفي من جهة أخرى (٠,٠٠٤)، أما الدلالة الإحصائية بين كفاءة الأداء ومتغير الأداء الوظيفي فقد بلغت (٠,٠١٥)، وكلاهما أقل من مستوى دلالة (٠,٠٥)، ما يعني أن زيادة فاعلية كفاءة الأداء في التدريب في العمل تقود الموظفين في مديرية الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط إلى زيادة رضاهم الوظيفي وأدائهم الوظيفي.

وأخيراً أظهرت النتائج وجود علاقة وفاعلية تأثيرية بين التقنيات الحديثة من جهة، ومتغير الرضا الوظيفي ("ف" المحسوبة = ٢,٣٠٦، والدلالة الإحصائية = ٠,٠٠٥)، ومتغير الأداء الوظيفي ("ف"

المحسوبة = 2.3٤٢، والدلالة الإحصائية = ٠,٠٠٥)، وعليه فإن التقنيات الحديثة في التدريب لها فاعلية ودور في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى موظفي الوعظ والإرشاد بمديرية محافظة مسقط.

الجدول ٤، ١٠: تحليل التباين للمتغيرات المتعددة

المتغير المستقل	محاور المتغير المستقل	المتغير التابع	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	النتيجة
الاحتياجات	الرضا الوظيفي	٧	٥٢٣	٤.٧٥٣	٠.٠٠١	دال إحصائياً	
القدرية	الأداء الوظيفي	٧	١٤٦	١.٣٥٤	٠.٢٣١	غير دال إحصائياً	
التدريب	الرضا الوظيفي	١٠	٣٠٤	٢.٧٦٠	٠.٠٠٤	دال إحصائياً	
في العمل	كفاءة الأداء	١٠	٢٥١	٢.٣٢٩	٠.٠١٥	دال إحصائياً	
التقنيات الحديثة	الرضا الوظيفي	١٦	٢٥٤	٢.٣٠٦	٠.٠٠٥	دال إحصائياً	
	الأداء الوظيفي	١٦	٢٥٣	٢.٣٤٢	٠.٠٠٥	دال إحصائياً	

#### ٤، ٧ نتائج السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال البحثي الآتي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) للتدريب في أثناء العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والمسمى الوظيفي؟ تم اختبار الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين التدريب على العمل تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي الدراسي، والمسمى الوظيفي للأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط".

يهدف السؤال إلى دراسة الفروق والدلالات الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة للمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، و متغير التدريب في العمل المكون من: (الاحتياجات التدريبية، وكفاءة الأداء، والتقنيات الحديثة). ومن واقع عدد المتغيرات الداخلة في التحليل فإن تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA) هو الأنسب، وأفضل الطرق لاختبار الفروق بين أكثر من متغير ديموغرافي مع أكثر من متغير تابع؛ لأنه يسمح بدراستها دفعة

واحدة في تحليل واحد -وعليه فهو يقلل خطأ القياس - واستخراج العلاقة التأثيرية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية، وتوجيه الفروق الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي (شراز، ٢٠١٥).

لكل اختبار إحصائي مجموعة من الشروط التي ينبغي التحقق منها قبل البدء في التحليل لإثبات جودة التحليلات الإحصائية، وحيال ذلك يتأكد الباحث في البداية من اختبار بوكس (Box's Test) لتجانس مصفوفة التباين. وتشير نتائج التحليل إلى أن اختبار بوكس (Box's Test) جاء بقيمة (١٠٧،٤٢٠)، وجاءت قيمة الفاء الإحصائية (١،٢٢٤). أما مستوى الدلالة الإحصائية فقد بلغ (٠،٠٨٩). ويستنتج الباحث من هذه النتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥)، وهذا يقود إلى الحكم بأن اختبار شرط التجانس لمصفوفة التباين بواسطة اختبار بوكس قد استوفى الشرط المطلوب.

أما الافتراض الثاني فهو اختبار لافين (Levene's Test) لمساواة تباينات أخطاء المتغيرات، الذي أظهرت نتائجه حسب الجدول (١٧،٤) أن الاحتياجات التدريبية ("ف" المحسوبة = ١،٥٨٥، والدلالة الإحصائية = ٠،٠٧٦)، وكفاءة الأداء ("ف" المحسوبة = ١،٨٢٤، والدلالة الإحصائية = ٠،٠٣١)، والتقنيات الحديثة ("ف" المحسوبة = ١،٦٠٤، والدلالة الإحصائية = ٠،٠٧١)، دلت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٠١)، ما يدل على تحقق شرط افتراض اختبار لافين، وأن البيانات ذات جودة لمواصلة التحليل.

الجدول ٤، ١١: افتراضات اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات (اختبار لافين)

الافتراضات	المتغيرات المدروسة	قيمة "ف"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
اختبار لافين Levene's Test	الاحتياجات التدريبية	١.٥٨٥	١٥	٠.٠٧٦
	كفاءة الأداء	١.٨٢٤	١٥	٠.٠٣١
	التقنيات الحديثة	١.٦٠٤	١٥	٠.٠٧١

بعد التحقق من اختبار بوكس واختبار لافين ينتقل الباحث للتحقق من الفروق بين المجموعات في خطوة أخرى لضمان سير التحليل سيرًا علميًا دقيقًا، ويمكن التحقق من ذلك بواسطة أربع اختبارات، وقد استقر الباحث على استخدام اختبار خاصية الجذر الأعظم لروي (Roy's Largest Root)، لاستطاعته دراسة العلاقات بين نوعين من المتغيرات، إضافة إلى استيفاء الافتراضات الأولية للبيانات، مثل: التوزيع الطبيعي، واختبار التجانس (إبراهيم، ٢٠١٨). وأظهرت نتائج التحليل لاختبار روي (Roy's Largest Root) أن المتغير الديموغرافي النوع الاجتماعي (قيمة الاختبار = ٠,٠٤٥)، والدلالة الإحصائية = ٠,٠٠٣)، والنطاق الجغرافي للولايات (قيمة الاختبار = ٠,٠٥٧)، والدلالة الإحصائية = ٠,٠١٣)، وقد جاءت ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ما يدل على وجود فروق بين المجموعات المدروسة، وعليه إمكان دراسة العلاقات والفروق الجوهرية بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة بدقة. وأظهرت نتائج دراسة تحليل التباين متعدد المتغيرات بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة وجود تباين واختلاف في النتائج، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين الاحتياجات التدريبية ومتغير النوع الاجتماعي ("ف" المحسوبة = ٥,٧٠٣)، والدلالة الإحصائية = ٠,٠١٨)، وهي قيمة دلالة أقل من مستوى (٠,٠٥)، وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الحسابية يتبين أن اتجاه الدلالة الإحصائية لصالح الإناث. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء ومتغير النوع الاجتماعي عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، فقد بلغت قيمة "ف" المحسوبة (٧,١٦٩)، والدلالة الإحصائية = ٠,٠٠٨)، وجاءت قيمة المتوسط الحسابي لمتغير كفاءة الأداء لفئة الذكور (٣,٩٣٧)، في حين بلغت قيمة المتوسط الحسابي لفئة الإناث (٤,١٤٢)، وعليه يحكم الباحث أن اتجاه الفروق لصالح الإناث. وأخيرًا تشير دراسة الفروق بين التقنيات الحديثة تبعًا لمتغير النوع الاجتماعي إلى عدم وجود فروق

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين المتغيرين، فقد جاءت قيمة "ف" المحسوبة (0,389)، والدلالة الإحصائية (0,533)، وهي دلالة إحصائية أعلى من قيمة (0,05).

أما متغير النطاق الجغرافي للولايات التابعة لمديرية الوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط فقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين كفاءة الأداء والمتغير الديموغرافي النطاق الجغرافي، إذ بلغت قيمة "ف" المحسوبة (2,556)، والدلالة الإحصائية (0,014)، وعليه فإن فيه نسبة دلالة أقل من مستوى دلالة (0,05)، ومن واقع أعلى قيمة للمتوسطات الحسابية بين الولايات تشير النتائج إلى أن كفاءة الأداء تتجه دلالتها الإحصائية لصالح ولاية مطرح. أما الفروق والدلائل الإحصائية بين الاحتياجات التدريبية والتقنيات الحديثة تبعاً لمتغير النطاق الجغرافي فإن النتائج كما هو موضح في الجدول أدناه تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05).

الجدول ٤، ١٢: تحليل التباين متعدد المتغيرات للمتغير الديموغرافي (النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي)

المتغير الديموغرافي	المحاور أو المتغيرات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التفسير
النوع الاجتماعي	الاحتياجات التدريبية	١	١,٠١٩	٥,٧٠٣	٠,١٨	دال إحصائياً
	كفاءة الأداء	١	١,٤٥٩	٧,١٦٩	٠,٠٨	دال إحصائياً
النطاق الجغرافي للولايات	التقنيات الحديثة	١	٠,٧٣	٠,٣٨٩	٠,٥٣٣	غير دال إحصائياً
	الاحتياجات التدريبية	٧	١,٢٨٩	١,٠٣٠	٠,٤١٠	غير دال إحصائياً
	كفاءة الأداء	٧	٣,٦٤٢	٢,٥٥٦	٠,١٤	دال إحصائياً
	التقنيات الحديثة	٧	٢,٤٨١	١,٨٨٤	٠,٧٢	غير دال إحصائياً

#### ٨،٤ نتائج السؤال الخامس:

جاء نص السؤال البحثي كالآتي: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

(٠,٠٥) للرضا الوظيفي والأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة لمحافظة مسقط؟".

يهدف السؤال إلى دراسة الفروق والدلالات الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي للولايات التابعة للمديرية العامة للوعظ والإرشاد بمحافظة مسقط، ومتغيري الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وسيتبع الباحث الأسلوب الإحصائي السابق نفسه، وهو تحليل التباين متعدد المتغيرات (MANOVA)؛ لأنه أنسب الطرق وأفضلها لاختبار الفروق بين مجموعة من المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة، كما أنه يسمح بدراسة هذه المتغيرات دفعة واحدة -وعليه فهو يقلل خطأ القياس - واستخراج العلاقة التأثيرية، وإظهار الدلائل والفروق الإحصائية، وتوجيه الفروق الإحصائية لصالح المتغير الديموغرافي (شران، ٢٠١٥).

بدأ الباحث في التأكد من الافتراضات لإثبات جودة التحليلات الإحصائية، وأولها اختبار بوكس (Box's Test) لتجانس مصفوفة التباين. وتشير نتائج التحليل إلى أن اختبار بوكس (Box's Test) جاء بقيمة (٥١,٣٦٨)، وجاءت قيمة الفاء الإحصائية (١,١١٧)، أما مستوى الدلالة الإحصائية فقد بلغ (٠,٢٧٨). ويستنتج الباحث من هذه النتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يقود إلى الحكم بأن اختبار شرط التجانس لمصفوفة التباين بواسطة اختبار بوكس قد استوفى الشرط المطلوب.

أما الافتراض الثاني فهو اختبار لافين (Levene's Test) لمساواة تباينات أخطاء المتغيرات، الذي أظهرت نتائجه حسب الجدول (١٩،٤) الذي أوضح أن الرضا الوظيفي ("ف" المحسوبة = ٢,٠٢١، والدلالة

الإحصائية = ٠,٠١٤)، والأداء الوظيفي ("ف" المحسوبة = ١,٢٢٨، والدلالة الإحصائية = ٠,٢٤٩)،  
عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، ما يدل على تحقق شرط افتراض  
اختبار لافين، وأن البيانات ذات جودة لمواصلة تحليل التباين متعدد المتغيرات.

الجدول ٤، ١٣: افتراضات اختبار تحليل التباين متعدد المتغيرات (اختبار لافين)

الافتراضات	المتغيرات المدروسة	قيمة "ف"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
اختبار لافين	الرضا الوظيفي	٢,٠٢١	١٥	٠,٠١٤
Levene's Test	الأداء الوظيفي	١,٢٢٨	١٥	٠,٢٤٩

بعد التحقق من اختبار بوكس واختبار لافين ينتقل الباحث للتحقق من الفروق بين المجموعات  
في خطوة أخرى لضمان سير التحليل سيرًا علميًا دقيقًا، ويمكن التحقق من ذلك بواسطة أربعة اختبارات،  
وقد استقر الباحث على استخدام اختبار خاصية الجذر الأعظم لروي (Roy's Largest Root)؛  
لاستطاعته دراسة العلاقات بين نوعين من المتغيرات، إضافة إلى استيفاء الافتراضات الأولية للبيانات،  
مثل: التوزيع الطبيعي، واختبار التجانس (إبراهيم، ٢٠١٨). وأظهرت نتائج التحليل لاختبار روي (Roy's  
Largest Root) أن المتغير الديموغرافي النوع الاجتماعي (قيمة الاختبار = ٠,٠٠٢٥، والدلالة الإحصائية =  
٠,٠١٩)، جاءت نتيجته ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، ما يدل على وجود فروق بين  
المجموعات المدروسة، وعليه إمكان دراسة العلاقات والفروق الجوهرية بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات  
التابعة بدقة. أما المتغير الديموغرافي النطاق الجغرافي للولايات فقد جاءت قيمة اختبار روي (٠,٠٣٩)،  
وبلغت الدلالة الإحصائية (٠,٠٩٣)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات،  
وعليه يتوقف الباحث عن دراسة النتائج الدقيقة بين المتغيرات الداخلة في التحليل؛ لانتفاء الدلالة  
الإحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

وأظهرت نتائج دراسة تحليل التباين متعدد المتغيرات بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات التابعة كما هو موضح في الجدول (٢٠،٤) وجود تباين واختلاف في النتائج، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين الأداء الوظيفي تبعًا لمتغير النوع الاجتماعي ("ف" المحسوبة = ٧،٠٤٦، والدلالة الإحصائية = ٠،٠٠٨). وهي قيمة دلالة أقل من مستوى (٠،٠٥)، وبالرجوع إلى قيم المتوسطات الحسابية يتبين أن اتجاه الدلالة الإحصائية لصالح الإناث، إذ بلغت قيمة المتوسط الحسابي لفئة الإناث (٤،٤٢٢)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لفئة الذكور (٤،٢٢١). في المقابل تشير دراسة الفروق بين الأداء الوظيفي تبعًا لمتغير النوع الاجتماعي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) بين المتغيرين، فجاءت قيمة "ف" المحسوبة (٠،٠٠٥)، والدلالة الإحصائية (٠،٩٤٤).

الجدول ٤، ١٤: تحليل التباين متعدد المتغيرات للمتغير الديموغرافي (النوع الاجتماعي والنطاق الجغرافي)

المتغير الديموغرافي	المحاور أو المتغيرات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	التفسير
الرضا الوظيفي	١	٠٠٠١	٠٠٠٥	٠٩٤٤	غير دالٍ إحصائياً	
الأداء الوظيفي	١	١،٤٠٣	٧،٠٤٦	٠٠٠٨	دالٍ إحصائياً	

٤،٩ الخلاصة الفصل:

لقد عرض الباحث في هذا الفصل النتائج التي خرجت بها الدراسة، مع شرح تفصيلي للافتراضات الأولية للبيانات، وذكر القيم المتطرفة والتوزيع الطبيعي للبيانات، موضحًا خطية البيانات واستقلاليتها، والمتلازمة الخطية المتعددة للبيانات، مع بيان المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة، وشرح تفصيلي لنتائج أسئلة الدراسة وما خرجت عنها من معلومات وبيانات تسند الباحث في دراسته. وقد أضاف الباحث في

هذا الفصل تحليل نتائج أسئلة الدراسة التي تناولت دور التدريب في أثناء العمل في الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمجتمع الأئمة والوعاظ بمحافظة مسقط، وتمثلت أسئلة الدراسة في خمسة محاور، متضمنةً وصفًا مفصلاً للفئة المستجيبية لأداة الدراسة، إضافةً إلى التأكد من توزيع البيانات توزيعًا طبيعيًا، وإثبات خلو البيانات من القيم المتطرفة والشاذة، ومدى جهوزية البيانات عامةً.

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