

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

4.1 تمهيد

بعد أن عرض الباحث في الفصل السابق لإجراءات الدراسة من خلال بيان الهدف من الدراسة ومنهجها، وتحديد مجتمع الدراسة وعينتها، وأداة الدراسة من حيث بنائها وتقنيها، وحساب صدقها وثباتها، وتحديد المعالجات الإحصائية في التحليل الكمي لاستجابات عينة الدراسة. يتناول هذا الفصل تحليل نتائج الدراسة، وذلك من خلال عرض إجابات أفراد مجتمع الدراسة على تساؤلات الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية، وصولاً إلى النتائج وتحليلها في ضوء الأطر النظرية للدراسة المتعلقة بدور الثقافة الإسلامية في كيفية تطبيق إدارة الجودة الشاملة داخل وزارة النفط الليبية.

4.2 المواصفات الديمغرافية لعينة الدراسة

يبين الجدول رقم (7) التوزيع النسبي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية كالجنس والحالة الاجتماعية، والخصائص الوظيفية، وغيرها ومنه يتبين أن مائته (80%) والتي تمثل (144) مفردة من مفردات عينة الدراسة من الذكور، وبلغ عدد الإناث في مجتمع الدراسة (36) مفردة من المجتمع الأصلي بنسبة (20%)، ويعزو الباحث ذلك لطبيعة الصناعة بشكل عام وفي صناعة النفط بشكل خاص، حيث تحتاج هذه الصناعة مواصفات معينة باعتبارها نشاطاً صناعياً يعتمد على بذل جهود عضلية كبيرة، ويمكن اعتبار نسبة (20%) من الإناث نسبة جيدة إلى حد ما، كما يعد مؤشراً إلى مساهمة المرأة في هذا المجال باعتبارها أحد مكونات المهمة لعنصر الموارد البشرية، وعلى المؤسسة العمل على زيادة نسبة

مساهمتها في مختلف نشاطاتها ومنحها دورها المناط بها، ويمكن بالتالي من إحداث نوع من التكامل في استثمار العنصر البشري وتأهيله.

ولانظر للجدول المذكور فيما يخص المؤهلات العلمية لأفراد العينة نجد أن أعلى نسبة كانت للدراسات الجامعية حيث بلغ عدد الحاصلين على مؤهل جامعي بكالوريوس (130) مفردة وبنسبة (72%)، ويليهما فئة الدراسات العليا حيث بلغ عدد الحاصلين على شهادة عليا ما بين شهادة الماجستير والدكتوراه (30) مفردة وبنسبة (17%)، وهذا يدل على ارتفاع المستوي العلمي لأفراد عينة الدراسة، وهو مؤشر جيد يعكس مقدرة افراد عينة الدراسة التي تؤهلهم للاجابة على اسئلة الاستبيان، وأما الأفراد الحاصلين على دبلوم ومؤهلات أخرى فكان عددهم من اجمالي عينة الدراسة (20) مفردة اي مايعدل مانسبته (11%)، ويعزو الباحث ارتفاع نسبة حملة الشهادة الجامعية والدراسات العليا في عينة الدراسة إلى توجه وزارة النفط نحو تطوير كوادرها من خلال استقطاب واختيار وتعيين الكفاءات المتعلمة والقادرة على استيعاب التطورات التقنية في البيئة الصناعية والتغيرات التي تحدث فيها، وهذا يعد مؤشراً على أن الوزارة تمتلك مورد بشري مؤهل قابل لمزيداً من التدريب والتأهيل وأن ذلك يعد إحدى أهم نقاط القوى والتي يتوجب على الوزارة المحافظة عليها وتنميتها بما يضمن أداءها بجودة عالية.

كذلك متغير سنوات الخبرة لعينة الدراسة، فكان (124) مفردة من مفردات عينة الدراسة يمثلون مانسبته (69%) سنوات خبراتهم العملية أقل من بين (5 إلى 10) سنوات، وهم يمثلون الفئة الأكثر من مفردات عينة الدراسة، ويليهما الافراد الذين يمثلون مانسبته (23%) وعددهم (41) هم اصحاب سنوات خبرة أكثر من (10) سنوات، واخيراً عدد الافراد الذين خبرتهم العملية أقل من (5) سنوات كان (15) مفردة وبنسبة (0.08%) من اجمالي مفردات عينة الدراسة والتي تبلغ (180) مفرد بنسبة (100%)، وهذا يشير إلى وجود سنوات خبرة متفاوتة بين مفردات عينة الدراسة، وأن الوزارة تسعى إلى ضخ أفراد جدد وضخ دماء

جديد قادرة على البناء والتطوير ومن واقع النسب المشار إليها يرى الباحث أن الوزارة محل الدراسة تمتلك مواصفات واعدة في مجال الموارد البشرية إذ أن من يملكون الخبرة هم من فئة الشباب وهي فئة ذات مؤشر إيجابي إذ يمكن التعويل عليها في تفعيل دورها في إدارة الجودة الشاملة بالوزارة، وهذا يعد احدى نقاط القوة التي يتوجب على الوزارة تفعيل دورها عن طريق التدريب والتأهيل بشكل فعال والمحافظة عليها..

وفي السياق ذاته بلغ التوزيع النسبي لافراد عينة الدراسة حسب متغير عدد الدورات التدريبية، يتضح أن (95) مفردة من مفردات عينة الدراسة ويمثلون مانسبته (53%) من اجمالي مفردات العينة كان عدد دوراتهم التدريبية أقل من ثلاث دورات تدريبية ويمثلون الفئة الأكبر في عينة الدراسة، ويلبها (51) مفردة من مفردات عينة الدراسة ويمثلون مانسبته (28%) كان عدد دوراتهم التدريبية أكثر من (3) دورات واقل من (5) دورات تدريبية، بالمقابل (34) مفردة من عينة الدراسة ويمثلون مانسبته (19%) تحصلو على أكثر من (5) دورات تدريبية من اجمالي عينة الدراسة، وهذا يشير إلى اهتمام المؤسسة الوطنية للنقط بتوفير الدورات التدريبية بهدف تزويد الافراد العاملين بالمهارات اللازمة بهدف الرفع من مستوى أدائهم.

جدول 7: المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة

Percent	Frequency	Level of Variable	Variable
النسبة	التكرار	مستويات المتغير	المتغير
80%	114	ذكر	الجنس
20%	36	انثى	
11%	20	دبلوم	المؤهل العلمي
72%	130	بكالوريوس	
17%	30	دراسات عليا (ماجستير او دكتوراه)	
100.0	180	المجموع	
8%	15	اقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
69%	124	من 5 سنوات إلى اقل من 10 سنوات	
23%	41	من 10 سنوات فاكثر	
100.0	180	المجموع	

%53	95	اقل من 3 دورات	الدورات
%28	51	من 3 إلى 5 دورات	
%19	34	أكثر من 5 دورات	
100.0	180	المجموع	

4.3 التحقق من جودة البيانات

يمكن التحقق من جودة البيانات المستخدمة كإجراء يسبق عملية التحليل وقياس الفرضيات؛ وذلك لمعرفة جودتها وقوتها في دراسة الفرضيات المستخدمة ويمكن اعتباره اختبار أولي للتأكد من صحة البيانات ومن أهمها التالي:

1: التوزيع الطبيعي (الاعتدالي) (Normal Distribution)

جدول رقم (8) يوضح الاحصاء الوصفي وتقنيات التوزيع الطبيعي لفقرات متغيرات مقياس الدراسة، حيث يتضح من الجدول ان قيم محك الالتواء (Skewness) ومحك التفلطح (Kurtosis) لكل فقرة في المقياس لم تتجاوز ما المعيار المحدد وبالنظر للجدول التالي نجد أن قيمة الالتواء والتفلطح لم تتعدى ما وضعه الاحصائيون أي يجب أن تنحصر القيمة ما بين (-2،-2) وهذا ما تبين من خلال الجدول المذكور، كما أن قيمة الثبات للاستبانة بواسطة العينة الكلية كانت عالية جداً وتجاوزت قيمة الثبات في العينة الاستطلاعية وهذا أمر طبيعي إذ أن قيمة كرونباخ ألفا تتأثر بحجم العينة أي كلما زادت العينة كلما أرتفعت قيمة كرونباخ ألفا.

كما استخدم الباحث المتوسط الحسابي كدليل على جودة الفقرات وتبين من الجدول رقم (8) أن قيم متوسط إجابات العينة كانت مقبولة ولهذا بقي الباحث على جلها.

جدول 8: المتوسط والانحراف المعياري والتفطح والالتواء والثبات لفقرات مقياس الدراسة

Reliability	Kurtosis	Skewnes	Std. Deviation	Mean	فقرات مقياس الثقافة الإسلامية	رقم الفقرة
الثبات	التفطح	الالتواء	الانحراف المعياري	المتوسط		
بعد دور الثقافة الإسلامية						
.942	-.097	.877	1.44069	3.3611	تُعد وزارة النفط الليبية تقارير سنوية توضح ما تم إنجازه من خططها وبرامجها.	a1
.941	-.243	.628	1.16192	3.7722	تتوفر لدى وزارة النفط الليبية بنية تحتية وتجهيزات ملائمة تساعد على تحقيق أهدافها.	a2
.941	-.154	.131	1.04439	3.6444	يتسم تطبيق الأنظمة واللوائح الإدارية بوزارة النفط الليبية بالمرونة وفقاً للثقافة الدينية.	a3
.941	-.457	.327	1.16012	3.9222	تتلاءم المعايير الحالية بوزارة النفط الليبية مع تخصصات الكوادر الإدارية للوظائف الحالية.	a4
.941	-.445	.269	1.20070	3.8722	تفويض رؤساء الأقسام في وزارة النفط الليبية لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم وفقاً للثقافة الدينية.	a5
.942	-.402	.433	1.25529	3.8722	توجد لدى وزارة النفط الليبية رؤية شرعية واضحة حول مستقبلها.	a6
.942	-.637	.290	1.28665	3.9389	تقوم وزارة النفط الليبية بمراجعة وتحديث خططها وبرامجها لمواكبة التطور وفقاً للثقافة الدينية.	a7
.941	-.695	.168	1.25974	3.0722	تتصف المعايير الحالية لاختيار وترقية الموظفين بوزارة النفط الليبية بالموضوعية وفقاً للثقافة الدينية.	a8
.941	-.470	.392	1.29287	3.0667	توجد لدى وزارة النفط الليبية خطة واضحة ومحددة لتحقيق أهدافها وفقاً للثقافة الدينية.	a9
.942	-.285	.559	1.22492	3.9111	توجد لدى وزارة النفط الليبية رسالة واضحة تتفق مع الثقافة الإسلامية.	a10

.941	-.598	.230	1.24117	3.0833	يمتاز الهيكل الإداري بوزارة النفط الليبية بالمرونة والقابلية للتغيير وفقاً لثقافة الدينية.	a11
.941	-.436	.506	1.30743	2.9889	التركيز على طبيعة العمليات والنشاطات وتحسينها و تطويرها بصفة مستمرة	b1
.941	-.573	.320	1.30062	3.1333	وضوح أهداف المؤسسة ورسالتها	b2
.941	-.645	.288	1.33885	3.0278	اتخاذ قرارات صحيحة بناء على معلومات وبيانات حقيقية واقعية	b3
.941	-.769	.234	1.33076	3.0056	تقديم منتجات جديدة وتحسين استجابة المؤسسة في وقت قياسي	b4
.941	-.596	.215	1.38790	3.1333	مشاركة العاملين في العمل ووضوح أدوارهم ومسئولياتهم	b5
.942	-.522	.407	1.28473	3.0556	التركيز على العمل الجماعي والتفاعل والاستعداد لتحسين العمل	b6
.942	-.626	.324	1.37252	3.0667	تقليل الأخطاء، والوحدات المعيبة وتقديم خدمة عالية	b7
.941	-.748	.202	1.30942	3.0778	التزام العاملين بالنظام الموجود وقواعده	b8
.941	-.667	.102	1.30363	3.4333	استخدام الموظفين المدربين لتطوير هذه المنتجات والخدمات بما يرضي المستهلك إلى أقصى درجة ممكنة	b9
.942	-.308	.622	1.28037	2.9444	مساهمة العاملين ومشاركتهم في أخذ القرارات	b10
.941	-.104	.516	1.25262	3.0278	التحول إلى ثقافة الإتقان بدل الاجترار	b11
.941	-.640	.270	1.37833	3.0722	تحسين الإنتاجية والفاعلية في استخدام الموارد المتاحة	b12
.941	-.714	.419	1.37616	3.0056	المشاركة وتفويض الصلاحيات للعاملين تفعيل دورهم بطريقة تشعرهم بالأهمية وحميق الاستفادة الفعلية	b13
.942	-.277	.429	1.29242	3.1056	التحفيز ومكافأة العاملين المتميزين في تأدية أعمالهم	b14
.941	-.373	.250	1.22796	3.0222	العمل على تنمية الرقابة الذاتية لدى الأفراد	b15
.941	-.639	.407	1.36793	3.0167	معرفة المشكلات وتوقعها قبل وقوعها	b16
فقرات مقياس المشاكل والتحديات التي تواجه تطبيق الجودة الشاملة						

بُعد المشاكل الادارية					
.942	-.622	.205	1.30832	3.8944	c1 المركزية الشديدة في وزارة النفط الليبية.
.942	-.676	.347	1.36834	3.6167	c2 نقص برامج التدريب والتأهيل للعاملين في وزارة النفط الليبية
.942	-.722	.232	1.38459	3.7000	c3 عدم تهيئة المناخ العام في وزارة النفط الليبية ليتلاءم مع الجودة الشاملة.
.941	-.825	.137	1.35912	2.9667	c4 عدم وجود وسائل اتصال فعالة بين الإدارات في وزارة النفط الليبية.
.941	-.874	.160	1.40221	2.9667	c5 غياب التخطيط السليم لتطبيق أساليب جديدة في وزارة النفط الليبية
.941	-.584	.290	1.37534	3.0056	c6 غياب التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح اللازمة للجودة في وزارة النفط الليبية
.941	-.492	.213	1.23223	3.1278	c7 ضعف الوعي العام بأهمية وفوائد الجودة الشاملة
.942	-.455	.068	1.29572	3.1556	c8 نقص المتابعة الجادة لتطبيق الجودة الشاملة في وزارة النفط الليبية
.941	-.722	.274	1.30814	3.2167	c9 عدم وضوح الرؤية المستقبلية في وزارة النفط الليبية.
.941	-.533	.241	1.29716	3.2556	c10 عدم تحفيز العاملين في وزارة النفط الليبية مادياً ومعنوياً وتشجيعهم.
.941	-.693	.156	1.28344	3.2667	c11 عدم استعداد وزارة النفط الليبية لاستيعاب تطبيقات الجودة الشاملة.
بشعد المشاكل الفنية والتقنية					
.941	-.622	.205	1.28896	3.2944	c12 عدم كفاية أجهزة الحاسب الآلي المتوفرة في وزارة النفط الليبية للاستخدامات المختلفة.
.942	-.676	.347	1.29760	2.9889	c13 ضعف مستوى البنية التحتية للاتصالات في الوزارة
.941	-.722	.232	1.33617	3.1167	c14 عدم الاعتماد على مواصفات قياسية وموحدة لتبادل البيانات والمعلومات في وزارة النفط الليبية.
.941	-.825	.137	1.35480	3.1611	c15 عدم توفر قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة في الوزارة
.941	-.874	.160	1.31651	3.2667	c16 غياب الأدلة التوضيحية والكتيبات الإرشادية الموضحة لمراحل تطبيق الجودة الشاملة في وزارة النفط الليبية.

بتعدد المشاكل البشرية					
.941	-.674	.429	1.23265	3.2500	c17 عدم المعرفة الكافية من قبل العاملين في وزارة النفط الليبية بتقنيات الحاسب الآلي والانترنت .
.941	-.134	.360	1.29578	3.3222	c18 نقص العناصر والكوادر البشرية المتخصصة في وزارة النفط الليبية.
.942	-.630	.376	1.30818	3.1278	c19 ضعف الدعم المالي المقدم من وزارة النفط الليبية في مجال تنظيم برامج التدريب والتأهيل للعاملين
.941	-.438	.284	1.29718	3.1167	c20 مقاومة العاملين في وزارة النفط الليبية للتغيير
.941	-.501	.370	1.28154	3.0722	c21 خوف العاملين في وزارة النفط الليبية من فقدان مراكزهم الوظيفية .
.941	-.394	.631	1.37363	3.6556	c22 انخفاض ثقة العاملين في وزارة النفط الليبية بأنفسهم وقدراتهم الشخصية على تطبيق الجودة الشاملة.
.941	-.526	.378	1.28878	3.7944	c23 عدم اقتناع بعض العاملين في وزارة النفط الليبية بجدوى تطبيق الجودة الشاملة.
.941	-.600	.299	1.21458	3.8500	c24 خوف العاملين في وزارة النفط الليبية من زيادة المهام والأعباء الوظيفية عند تطبيق الجودة الشاملة.
.942	.070	.371	1.29146	3.8500	c25 نقص الإمكانيات المادية اللازمة لتطبيق الجودة الشاملة في وزارة النفط الليبية
.941	-.516	2.37	1.43526	3.9944	c26 النقص الواضح في عدد العاملين في وزارة النفط الليبية المتخصصين

UNIVERSITI SAINS ISLAMIA
 الإِسْلَامِيَّةُ الْمَالِيزِيَّةُ
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

4.4 اختبار الفرضيات

H01- لا توجد علاقة تأثير لدور الثقافة الإسلامية (الدور، والمزايا) في تطبيق إدارة الجودة الشاملة (المشاكل الإدارية، المشاكل التقنية، المشاكل البشرية) داخل وزارة النفط الليبية.

اختبر الباحث الفرضية الأولى للدراسة بواسطة أسلوب الانحدار البسيط التي كانت بين دور الثقافة الإسلامية كمتغير مستقل و إدارة الجودة الشاملة في وزارة النفط الليبية وكانت نتائجها كالتالي:

أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط لدور الثقافة الإسلامية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة؛ ومن خلال تحليل التباين ANOVA أن النسبة الفائية تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائي 0.05 وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود أثر لدور الثقافة الإسلامية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة. ونقبل الفرض البديل الذي يفيد بوجود العلاقة. أنظر الجدول رقم (9).

جدول 9: اختبار ANOVA لإدارة الجودة الشاملة وتطبيق الجودة الشاملة

النسبة الفائية	الفا الاحصائي	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
0.000	176.717	47.265	1	47.265	الانحدار الخطي
		.267	178	47.609	الخطأ
			179	94.874	المجموع

نسبة تفسير المتغير المستقل للمتغير التابع

من البيانات الواردة في جدول ملخص النموذج Model Summary نلاحظ أن معامل الارتباط يساوي (0.706) وهذا يعني أن العلاقة بين الثقافة الإسلامية وتطبيق الجودة الشاملة علاقة طردية قوية ومعنوية عند مستوى (0.05)، وقد بلغ معامل التحديد ($R^2=0.498$) وهي تمثل قيمة التغير في تطبيق

الجودة الشاملة والتي تُفسر بدلالة المتغير المستقل دور الإدارة الإسلامية، أي أن الإدارة الإسلامية تساهم في تفسير (50%) من التغيرات الحاصلة في تطبيق الجودة الشاملة وأن النسبة المتبقية (50%) ترجع لعوامل أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة. أنظر الجدول رقم (10).

جدول 10: ملخص النموذج لدور الادارة الاسلامية والجودة الشاملة

النسبة الفائية	الارتباط التربيعي المعدل	الارتباط التربيعي R^2	الارتباط	النموذج
0.000	.495	.498	.706	1

ومن ناحية أخرى فقد أظهر جدول المعاملات Coefficients أن فعالية الاتصال لها علاقة دالة إحصائياً سالبة وعكسية الإدارة الإسلامية (بيتا = -0.706) أي أن زيادة معدل الإدارة الإسلامية بنقطة واحدة سيحد من المشاكل التي تعيق تطبيق الجودة الشاملة بمقدار (-0.706). أنظر الجدول رقم (11).

جدول 11: المعاملات الإدارية الاسلامية وتطبيق الجودة الشاملة

النسبة الفائية	تي t	معاملات غير مقننة		النموذج
		معاملات مقننة	بيتا	
0.000	- 4.411	الخاطئ المعياري	B بي	الإدارة الإسلامية
0.000	-13.293	.176	-.777	تطبيق الجودة الشاملة
		-.706	-.770	

H02- لا توجد علاقة تأثير لدور الثقافة الإسلامية (الدور، والمزايا) على المشاكل الإدارية في وزارة النفط الليبية.

اختبر الباحث الفرضية الثانية للدراسة بواسطة أسلوب الانحدار المتعدد التي كانت بين دور الثقافة الإسلامية الدور والمزايا كمتغير مستقل و المشاكل الإدارية في وزارة النفط الليبية حيث

كشفت تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) وبين المشاكل الإدارية من خلال تحليل التباين ANOVA أن قيمة النسبة الفائية تساوي (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي أو الصفري الذي ينص على عدم وجود علاقة تأثير بين عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) وبين المشاكل الإدارية ونقبل الفرض البديل الذي يفيد بوجود العلاقة بين المتغيرين كما هو موضح بالجدول رقم (12).

جدول 12: اختبار ANOVA عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل الإدارية

النسبة الفائية	الفا الاحصائي	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
.0000	35.911	18.902	2	37.804	الانحدار الخطي
		.526	177	93.166	الخطأ
			179	130.970	المجموع

نسبة تفسير المتغيرات المستقلة للمتغير التابع

من خلال جدول ملخص النموذج Model Summary يتضح لنا أن قيمة معامل التحديد قد بلغت ($R^2=0.29$) معنوية عند مستوى 5%، وهي تمثل مقدار التغييرات في المتغير التابع (المشاكل الإدارية) والتي تفسر بدلالة المتغيرات المستقلة والمتمثلة في عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) مجتمعة، أي أن ما نسبته (29%) من المشاكل الإدارية يُعزى لعناصر الإدارة الإسلامية والباقي وهو (71%) يرجع لعوامل أخرى من عوامل أخرى لم يتم دراستها بما فيها الخطأ العشوائي. أنظر الجدول رقم (13).

جدول 13: ملخص النموذج لعناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل الإدارية

النسبة الفئوية	الارتباط التربيعي المعدل	الارتباط التربيعي R^2	الارتباط	النموذج
0.001	.281	.289	.537	1

ومن ناحية أخرى فقد كشف جدول المعاملات Coefficient أن عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) مجتمعة لها علاقة ذات تأثير سالب بالمشاكل الادارية، وبناء عليه توجد علاقة بين دور الإدارة الإسلامية، ومزايا الإدارة الإسلامية كمتغيرات مستقلة وبين المشاكل الادارية، حيث كان أكبر مؤشر لعنصر دور الإدارة الاسلامية (بيتا = -0.349، النسبة الفئوية = 0.000)، يليها عنصر مزايا الإدارة الإسلامية (بيتا = -0.230، النسبة الفئوية = 0.001). إذاً يمكننا القول أن العلاقة بين المتغير المستقل (دور الإدارة الاسلامية) وبين المتغير التابع (المشاكل الادارية) جاءت إيجابية، حيث إن التأثير النسبي للمتغير المستقل على المتغير التابع بلغ حوالي (بيتا = -0.349) وبإشارة سالبة، مما يعني أن زيادة معدل قيمة المتغير المستقل (دور الإدارة الاسلامية) بنقطة واحدة سوف تنعكس على المتغير التابع (المشاكل الإدارية) بمقدار (-0.349)، وكذلك الحال بالنسبة للمتغير المستقل (مزايا الإدارة الاسلامية) فقد جاءت إيجابية حيث إن التأثير النسبي للمتغير المستقل على المتغير التابع بلغ (بيتا = -0.230) وبإشارة موجبة مما يعني أن زيادة معدل قيمة المتغير المستقل (مزايا الإدارة الاسلامية) بنقطة واحدة سوف تنعكس على المتغير التابع (المشاكل الادارية) بمقدار (-0.230). أنظر الجدول رقم (14).

جدول 14: المعاملات لعناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل الإدارية

النسبة الفائية	تي	معاملات مقننة	معاملات غير مقننة		النموذج
			بي	الخطأ المعياري	
0.002	-3.225	-	.247	-.797	المشاكل الإدارية
0.000	3.850	.349	.110	.425	دور الثقافة الاسلامية
0.001	2.538	.230	.105	.265	مزاي الثقافة الاسلامية

H03- لا توجد علاقة تأثير لدور الثقافة الإسلامية (الدور، والمزايا) على المشاكل الفنية في وزارة النفط الليبية.

اختبر الباحث الفرضية الثانية للدراسة بواسطة أسلوب الانحدار المتعدد التي كانت بين دور الثقافة الإسلامية (الدور والمزايا) كمتغير مستقل و المشاكل الفنية في وزارة النفط الليبية حيث كشف تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) وبين المشاكل الفنية من خلال تحليل التباين ANOVA أن قيمة النسبة الفائية تساوي (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي أو الصفري الذي ينص على عدم وجود علاقة تأثير بين عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) وبين المشاكل الفنية ونقبل الفرض البديل الذي يفيد بوجود العلاقة بين المتغيرين كما هو موضح بالجدول رقم (15).

جدول 15: اختبار ANOVA عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل الفنية

النسبة الفائية	الفا الاحصائي	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
.0000	35.911	18.902	2	37.804	الاختدار الخطي
		.526	177	93.166	الخطأ
			179	130.970	المجموع

نسبة تفسير المتغيرات المستقلة للمتغير التابع

من خلال جدول ملخص النموذج Model Summary يتضح لنا أن قيمة معامل التحديد قد بلغت $(R^2=0.32)$ معنوية عند مستوى 5%، وهي تمثل مقدار التغيرات في المتغير التابع (المشاكل الفنية) والتي تفسر بدلالة المتغيرات المستقلة والمتمثلة في عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) مجتمعة، أي أن ما نسبته (32%) من المشاكل الفنية يُعزى لعناصر الإدارة الإسلامية والباقي وهو (68%) يرجع لعوامل أخرى من عوامل أخرى لم يتم دراستها بما فيها الخطأ العشوائي. أنظر الجدول رقم (16).

جدول 16: ملخص النموذج لعناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل الفنية

النسبة الفائية	الارتباط التربيعي المعدل	الارتباط التربيعي R^2	الارتباط	النموذج
0.000	.316	.324	.569	1

ومن ناحية أخرى فقد كشف جدول المعاملات Coefficient أن عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) مجتمعة لها علاقة ذات تأثير موجب بالمشاكل الفنية، وبناء عليه توجد علاقة بين دور الإدارة الإسلامية، ومزايا الإدارة الإسلامية كمتغيرات مستقلة وبين المشاكل الفنية، حيث كان أكبر مؤشر لعنصر دور الإدارة الإسلامية (بيتا = -0.350، النسبة الفائية = 0.005)، يليها عنصر مزايا الإدارة الإسلامية

(بيتا = -0.363، النسبة الفائية = 0.001). إذاً يمكننا القول أن العلاقة بين المتغير المستقل (دور الإدارة الإسلامية) وبين المتغير التابع (المشاكل الفنية) جاءت إيجابية، حيث إن التأثير النسبي للمتغير المستقل على المتغير التابع بلغ حوالي (بيتا = -0.350) وبإشارة موجبة، مما يعني أن زيادة معدل قيمة المتغير المستقل (دور الإدارة الإسلامية) بنقطة واحدة سوف تنعكس على المتغير التابع (المشاكل الفنية) بمقدار (-0.350)، وكذلك الحال بالنسبة للمتغير المستقل (مزايا الإدارة الإسلامية) فقد جاءت سلبية حيث إن التأثير النسبي للمتغير المستقل على المتغير التابع بلغ (بيتا = -0.363) وبإشارة سالبة مما يعني أن زيادة معدل قيمة المتغير المستقل (مزايا الإدارة الإسلامية) بنقطة واحدة سوف تنعكس على المتغير التابع (المشاكل الإدارية) بمقدار (-0.363). أنظر الجدول رقم (17).

جدول 17: المعاملات لعناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل الفنية

النسبة الفائية	t	معاملات مقننة		النموذج
		بيتا	الخطأ المعياري	
.001	-3.478	-	.255	المشاكل الفنية
.005	2.827	.250	.114	دور الثقافة الإسلامية
.000	4.117	.363	.108	مزايا الثقافة الإسلامية

H04- لا توجد علاقة تأثير لدور الثقافة الإسلامية (الدور، والمزايا) على المشاكل البشرية في وزارة النفط الليبية.

اختبر الباحث الفرضية الرابعة للدراسة بواسطة أسلوب الانحدار المتعدد التي كانت بين دور الثقافة الإسلامية الدور والمزايا كمتغير مستقل و المشاكل البشرية في وزارة النفط الليبية حيث

كشفت تحليل الانحدار الخطي المتعدد بين عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) وبين المشاكل البشرية من خلال تحليل التباين ANOVA أن قيمة النسبة الفائية تساوي (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي فإننا نرفض الفرض العدمي أو الصفري الذي ينص على عدم وجود علاقة تأثير بين عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) وبين المشاكل البشرية ونقبل الفرض البديل الذي يفيد بوجود العلاقة بين المتغيرين كما هو موضح بالجدول رقم (18).

جدول 18: اختبار ANOVA عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل البشرية

النسبة الفائية	الفا الاحصائي	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	النموذج
.000 ^b	61.800	30.045	2	60.091	الانحدار الخطي
		.486	177	86.052	الخطأ
			179	146.142	المجموع

نسبة تفسير المتغيرات المستقلة للمتغير التابع

من خلال جدول ملخص النموذج Model Summary يتضح لنا أن قيمة معامل التحديد قد بلغت ($R^2=0.41$) معنوية عند مستوى 5%، وهي تمثل مقدار التغيرات في المتغير التابع (المشاكل البشرية) والتي تفسر بدلالة المتغيرات المستقلة والمتمثلة في عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) مجتمعة، أي أن ما نسبته (41%) من المشاكل البشرية يُعزى لعناصر الإدارة الإسلامية والباقي وهو (59%) يرجع لعوامل أخرى من عوامل أخرى لم يتم دراستها بما فيها الخطأ العشوائي. أنظر الجدول رقم (19).

جدول 19: ملخص النموذج لعناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل البشرية

النسبة الفائية	الارتباط التربيعي المعدل	الارتباط التربيعي R^2	الارتباط	النموذج
0.000	.405	.411	.641	1

ومن ناحية أخرى فقد كشف جدول المعاملات Coefficient أن عناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) مجتمعة لها علاقة ذات تأثير موجب بالمشاكل البشرية، وبناء عليه توجد علاقة بين دور الإدارة الإسلامية، ومزايا الإدارة الإسلامية كمتغيرات مستقلة وبين المشاكل البشرية، حيث كان أكبر مؤشر لعنصر دور الإدارة الإسلامية (بيتا=0.183، النسبة الفائية=0.000)، يليها عنصر مزايا الإدارة الإسلامية (بيتا=0.183، النسبة الفائية=0.001). إذاً يمكننا القول أن العلاقة بين المتغير المستقل (دور الإدارة الإسلامية) وبين المتغير التابع (المشاكل البشرية) جاءت إيجابية، حيث إن التأثير النسبي للمتغير المستقل على المتغير التابع بلغ حوالي (بيتا=-0.498) وبإشارة موجبة، مما يعني أن زيادة معدل قيمة المتغير المستقل (دور الإدارة الإسلامية) بنقطة واحدة سوف تنعكس على المتغير التابع (المشاكل البشرية) بمقدار (-0.498)، وكذلك الحال بالنسبة للمتغير المستقل (مزايا الإدارة الإسلامية) فقد جاءت سلبية حيث إن التأثير النسبي للمتغير المستقل على المتغير التابع بلغ (بيتا=-0.498) وبإشارة موجبة مما يعني أن زيادة معدل قيمة المتغير المستقل (مزايا الإدارة الإسلامية) بنقطة واحدة سوف تنعكس على المتغير التابع (المشاكل الإدارية) بمقدار (-0.498). أنظر الجدول رقم (20).

جدول 20: المعاملات لعناصر الإدارة الإسلامية (الدور والمهام) والمشاكل البشرية

النسبة الفائية	تي t	معاملات غير مقننة			النموذج
		معاملات مقننة	الخطأ المعياري	بي B	
.007	-2.718	-	-.237	-.645	المشاكل البشرية
.028	2.217	.183	.106	.235	دور الثقافة الاسلامية
.000	6.045	.498	.100	.608	مزايا الثقافة الاسلامية

H05- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة الإسلامية (الدور-المزايا) تُعزى للمتغيرات

الشخصية والوظيفية (العمل الحالي-المؤهل-الخبرة-البرامج التدريبية).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخدام اختبار التباين متعدد المتغيرات التابعة MANOVA لأنه الاختبار المناسب كونه يستوعب أكثر من متغير تابع واحد في آنٍ واحد، وقبل البدء في عرض نتائج تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة قام الباحث بإجراء اختبار Levene's Test لعناصر الإدارة الإسلامية بهدف التأكد من أن الأخطاء المعيارية لأبعاد الإدارة الإسلامية موزعة بصورة عادلة أي بمعنى أنه تم اعطاء الفرصة لأفراد العينة بأن يكونوا جزءاً منها، وللحكم عن ما إذا كانت الأخطاء موزعة توزيع عادل يجب أن تكون النسب الفائية للعناصر المدروسة أكبر من قيمة الدلالة الإحصائية (0.05)، وبعد إجراء اختبار Levene's Test لعناصر الإدارة الإسلامية وكما هو موضح بالجدول رقم (21) فإنه يمكن القول بأن الأخطاء المعيارية موزعة بصورة عادلة بين عناصر الإدارة الإسلامية، حيث إن النسب الفائية لعناصر الإدارة الإسلامية كانت جميعها أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05).

جدول 21: اختبار Levene's Test لعناصر الإدارة الإسلامية

النسبة الفائية	العنصر
0.211	دور الإدارة الإسلامية
0.094	مزايا الإدارة الإسلامية

وتجدر الإشارة إلى أنه في تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة يتم اختيار مقياس من ضمن أربعة مقاييس بشرط أن يكون له دلالة إحصائية، أما إذا كانت جميع المقاييس لها دلالة إحصائية فإن للباحث حرية اختيار المقياس بحيث يستمر في التحليل والتعليق على النتائج وفقاً لذلك المقياس الذي اختاره، والمقاييس هي:

أ- اختبار Pillai's Trace .

ب- اختبار Wik's Lambda .

ت- اختبار Hotelling's Trace .

ث- اختبار Roy's Largest .

وبناءً على ما سبق ومن خلال تحليل MANOVA نلاحظ أن جميع المقاييس ذات دلالة معنوية، أي أن مستوى الدلالة لكلٍ منها أقل من 0.05 وبالتالي يتم رفض الفرضية الصفرية والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإدارة الإسلامية تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود العلاقة. ولقد اختار الباحث مقياس Roy's Largest Root وبالتالي سنكتفي بنتائج هذا المقياس كما هو موضح بالجدول رقم (21) أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل (الوظيفة) بنسبة فائية (0.001) وهي أقل من (0.05) وعليه فمن المتوقع أن يكون للوظيفة تأثير معنوي على واحد أو أكثر من المتغيرات التابعة. كما أظهرت النتائج عدم

وجود فروق دالة احصائياً للمتغير المستقل (الخبرة) حيث بلغت قيمة النسبة الفائية (0.065) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.50)، وكذا الحال بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي و متغير التدريب فقد أثبتت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير التدريب و متغير الخبرة في المتغيرات التابعة عناصر الإدارة الإسلامية (النسبة الفائية=0.170، 0.137) على التوالي.

جدول 22: تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة الإدارة الإسلامية

المتغيرات المستقلة	اختبار Roy's Largest Root	F	ف المحسوبة	النسبة الفائية
الوظيفة	0.099		10.959	0.001
المؤهل	0.022		2.428	0.065
الخبرة	0.015		1.686	0.170
التدريب	0.017		1.858	0.137

علاوة عن ذلك وبما أنه وبشكل عام اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة، قام الباحث بدراسة المعنوية الجزئية لكل متغير مستقل، بحيث يمكن الحكم أو اتخاذ القرار بشأن الفروض الأساسية في النموذج وذلك من خلال جدول تحليل التباين لتأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة.

جدول 23: تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة لعناصر الإدارة الإسلامية

مصدر التباين	عوامل الإدارة الإسلامية	مجموع المربعات	درجة الحرية df	قيمة F	النسبة الفائية
التأثير الأساسي	دور الإدارة الإسلامية	3.720	10	1.184	0.300
	مزايا الإدارة الإسلامية	8.434	10	3.105	0.001
Intercept	دور الإدارة الإسلامية	152.381	1	485.078	0.001
	مزايا الإدارة الإسلامية	184.056	1	677.588	0.001
الوظيفة	دور الإدارة الإسلامية	1.313	3	1.393	0.245
	مزايا الإدارة الإسلامية	3.867	3	4.745	0.003
الخبرة	دور الإدارة الإسلامية	0.507	2	0.806	0.447
	مزايا الإدارة الإسلامية	0.930	2	1.712	0.182
	دور الإدارة الإسلامية	0.327	2	0.586	0.557

0.150	1.907	2	1.198	مزاي الإدارة الاسلامية	المستوى التعليمي
0.108	2.244	2	1.219	دور الإدارة الاسلامية	
0.744	0.295	2	0.186	مزاي الإدارة الاسلامية	التدريب
0.201	1.614	2	0.877	دور الإدارة الاسلامية	

بالنظر للجدول رقم (23) أظهرت نتائج تحليل التباين للمتغير المستقل (الوظيفة) وتأثيره في عناصر الإدارة الاسلامية أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الوظيفة دور الإدارة الاسلامية (النسبة الفائية=0.245)، بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية الوظيفة في المتغير التابع (مزاي الإدارة الاسلامية) (النسبة الفائية=0.003)، أما فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الخبرة) فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينه وبين المتغيرات التابعة (دور الإدارة الاسلامية، مزاي الإدارة الاسلامية) حيث بلغت قيم النسبة الفائية لتلك المتغيرات (0.447، 0.182، 0.557) على التوالي. علاوة على ذلك فقد أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل (المؤهل العلمي) في المتغيرات التابعة (دور الإدارة الاسلامية، مزاي الإدارة الاسلامية) حيث كانت النسب الفائية على التوالي تساوي (0.150، 0.108، 0.648)، وكذلك الحال فيما يخص المتغير المستقل (التدريب) فقد كشفت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المتغيرات التابعة (دور الإدارة الاسلامية، مزاي الإدارة الاسلامية) حيث كانت النسب الفائية تساوي (0.744، 0.201، 0.622) على التوالي.

H6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتطبيق الجودة الشاملة تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الوظيفة، الخبرة، المستوى التعليمي، التدريب).

لاختبار هذه الفرضية استخدم الباحث اختبار تحليل التباين ANOVA والذي يهتم بدراسة العلاقة بين متغير مستقل واحد أو مجموعة متغيرات مستقلة وبين متغير تابع واحد. وقد بيّنت نتيجة التحليل أن النسبة الفائية بشكل عام للعلاقة بين المتغيرات الشخصية والوظيفية كمتغيرات مستقلة وبين المتغير

التابع (تطبيق إدارة الجودة الشاملة) قد بلغت (0.181) وهي أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وبالتالي يتم قبول الفرضية الصفرية والتي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الوظيفة، الخبرة، المؤهل العلمي، التدريب)، ورفض الفرض البديل الذي ينص على وجود فروق دالة إحصائية في المشاركة في اتخاذ القرارات تُعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الوظيفة، الخبرة، المؤهل العلمي، التدريب)، أي أن العوامل الشخصية والوظيفية لا تؤثر في تطبيق إدارة الجودة الشاملة وبالتالي لن يكون هناك جدوى من الاستمرار في التعليق على نتائج التحليل. أنظر الجدول رقم (24).

جدول 24: تحليل التباين لمتغير تطبيق إدارة الجودة الشاملة

النسبة الفائية	F	ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.181	1.205		0.725	47	34.080	تطبيق إدارة الجودة الشاملة

4.5 الخلاصة

الفرضية H1 تناولت العلاقة بين الإدارة الإسلامية وبين عناصر تطبيق إدارة الجودة الشاملة (المشاكل الإدارية، والمشاكل الفنية، والمشاكل البشرية) وقد بينت النتائج وجود علاقة لدور الإدارة الإسلامية في جميع عناصر تطبيق إدارة الجودة الشاملة، أما الفرضية H2 فقد تناولت تأثير الإدارة الإسلامية في المشاكل الإدارية، وقد كانت نتائجها إيجابية. أما الفرضية H3 فقد درست العلاقة المباشرة بين عناصر الإدارة الإسلامية ومتغير (المشاكل التقنية) وكانت أهم نتائجها وجود علاقة بين عناصر الإدارة الإسلامية ومتغير (المشاكل التقنية). وأظهرت نتائج الفرضية H4 العلاقة المباشرة بين عناصر الإدارة الإسلامية ومتغير (المشاكل البشرية) وكانت أهم نتائجها وجود علاقة بين عناصر الإدارة الإسلامية (المشاكل البشرية). وأظهرت نتائج الفرضيات H5 وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عناصر الإدارة الإسلامية

تعزى لمتغير الوظيفة، بينما لا توجد فروق في الإدارة الاسلامية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (الخبرة-المستوى التعليمي-التدريب)، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في تطبيق الجودة الشاملة تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية، وأخيراً أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في إدارة الجودة الشاملة (العام) تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية بالنسبة للفرضية H6 السادسة. والجدول رقم (25) يبين نتائج فرضيات الدراسة.

جدول 25: نتائج فرضيات الدراسة

الحالة	الفرضية	الحالة	الفرضية
رُفضت	H4	رُفضت	H1
رُفضت	H5	رُفضت	H2
قُبِلت	H6	رُفضت	H3