المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات
العدد الثامن والأربعون شهر (٦) ٢٠٢٢

مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بسمات الشخصية لدى أئمة المساجد والجوامع بسلطنة عمان

الباحث/ يعقوب بن هلال الشرياني

الدكتور/ سراج عبدالله

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أئمة ومساجد سلطنة عمان، وعلاقته بسمات الشخصية، ومعرفة أكثر السمات الشخصية أنتشارا بين عينة البحث، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبأنة تكونت من جزئيين: الرضا الوظيفي من 3 أبعاد (الاجتماعي والداخلي والخارجي)، وسمات الشخصية من 5 أبعاد (الانبساطية، يقظة الضمير، والعصابية، والطيبة، والانفتاح على الخبرة)، تم التحقق من صدق وثبات الاستبأنة. تكونت عينة الدراسة من (200) إمام من جميع محافظات سلطنة عمان، تم اختيارها عشوائيا. توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأئمة كأن مرتفعا، وأن عامل الطيبة كأن الأكثر شيوعا لدى أئمة المساجد والجوامع بسلطنة عمان، حيث بلغ المتوسط الحسابي (40.41)، ثم يقظة الضمير بمتوسط حسابي (38.55) ثم عامل الانفتاح ية بمتوسط حسابي بلغ (32.50)، وكذلك وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي وعوامل سمات الشخصية، وهي دالة إحصائيا إلا في عامل العصابية وعامل الانفتاح على الخبرة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، سمات الشخصية، أئمة المساجد.

Abstract

The current study aimed to identify the level of job satisfaction among imams and mosques of the Sultanate of Oman, and its relationship to personality traits, and to know the most prevalent personality traits among the research sample. And personality traits of 5 dimensions (extraversion, conscientiousness, neuroticism, kindness, and openness to experience), the validity and reliability of the questionnaire were verified. The study sample consisted of (200) imams from all governorates of the Sultanate of Oman, they were randomly selected.

The study concluded that the level of job satisfaction among imams was high, and that the factor of kindness was the most common among imams of mosques and mosques in the Sultanate of Oman, where the arithmetic mean reached (40.41), then the vigilance of conscience with an arithmetic average (38.55), then the openness factor with an arithmetic average of (32.50). , as well as the existence of a positive correlation between job satisfaction and personality trait factors, which is statistically significant except in the neurotic factor and the openness to experience factor.

Keywords: Job satisfaction, personality traits, imams of mosques.

مقدمة

أن الدور الذي يقدمه أئمة المساجد والجوامع بالغ الأهمية في رقي المجتمعات والأفراد المسلمة سلوكيا وفكريا وحضاريا، لكونهم أحد أهم ركائز المجتمع المساهمون في استقراره سلميا ومجتمعيا، ويمثلون أهمية محورية في الأدوار العملية والعلمية في المجال الديني والتوعوي باعتباره من صميم الأدوار الواجب إقامتها من قبلهم.

فإمام المسجد حاله كحال بقية الموظفين يتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل وينعكس أثر ذلك على أنتاجه وعطاؤه قوة وضعفا، حيث أن أئمة المساجد والجوامع يتعرضون كغيرهم في بعض المهن إلى كثير من الضغوط النفسية مثل الخوف والقلق والضغط النفسي والارتباك والاكتئاب والاحتراق النفسي والملل والسآمة، لأن عملهم يجري طوال اليوم بالإضافة إلى الضغوط الخارجية، فقد حاولتْ كثير من الدراسات معرفة بعض العوامل التي تؤثر في سلوك الأنسأن واستطاعت أن توضح بعض الأسباب في هذه السلوكيات إلا أن هناك الكثير من الغموض حول طبيعة التصرفات البشرية.

ويرى الباحث أن الدور الكبير في تحديد شخصية الفرد هي سماته الشخصية المتمثلة في تقديره لذاته بالغ الأهمية ، وهذا الأمر لا يقتصر على أئمة المساجد والجوامع فقط بل يشمل الفرد أينما كأن أو حل، في أي جأنب من جوأنب الحياة العلمية والاجتماعية والعملية، لذا من أهم مؤشرات الصحية للمؤسسة ومدى فاعليتها الرضا الوظيفي للعاملين ، على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالرضا سيكون حظها قليلا من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها العاملون بالرضا ، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به (سليمأن ، 2014) .

ويعد الرضا الوظيفي أحد علامات التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في قياس مدى توافق الأنسأن مع جوأنب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر أنتاجية وأكثر إيجابية في التفاعل (سليمأن، 2014).

وإذا تفهمنا الواقع نجد أن هناك جوأنب كثيرة تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي وهي عوامل أساسيه في حياة الفرد في تحقيق ذات فاعلة، ونجاحه في الحصول على عمل يرضيه ومتوائم معه، ومركز اجتماعي يناسبه ويناسب تطلعاته المستقبلية، ومسكن يلائمه يضمن له الاستقرار المكأني، وزوجة يطمئن إليها، وهذا ما يشعر الأنسأن بتحقيق ذاته في الوصول إلى هدفه الأساسي في الحياة (الخيري، 2008).

ويرى الباحث أن المؤهل والتخصص العلمي الذي ينخرط فيه الموظف له دور رئيس في الرضا والاستقرار الوظيفي، حيث نجد أن المؤهلات العلمية المتوافقة مع التخصصات الوظيفية والمؤهلات العلمية الغير متوافقة مع الوظيفة من ضمن الدعائم الأساسية للرضا الوظيفي والعكس أيضا في المؤهلات الغير المتوافقة مع الوظيفة، حيث أن بعض الأئمة يحملون مؤهلات علمية لدراسات شرعية والبعض منهم ليس له مؤهلات علميه ويعمل في وظيفة إمام مسجد أو له مؤهلات علمية غير متخصصة في العلوم الشرعية، لذا في مثل هذه الحالات نجد تباين في مستويات الرضا الوظيفي من عدمه موجود منة هذه الزاوية.

تعريف الرضا الوظيفي

الرضا في اللغة: ضد السخط، والسخط: الكراهية للشيء وعدم الرضا به، قال الله تعإلى: ﴿رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ﴾ [سورة المائدة 119] أن الله تعإلى رضي عن أفعالهم، ورضوا عنه ما جازاهم به. (الجلاد.2010، 12) ،وفي دعاء الرسول ﷺ < اللهم أني أسألك الرضا بعد القضاء> (الإمام الحاكم النيسابوري، ج4 – ص447) .

وردت تعريفات متعددة لمفهوم الرضا الوظيفي لدى علماء الإدارة، حيث أشار فلبمأن (2008) في تعريفه للرضا الوظيفي: هو حصيلة تفاعل بين ما يريده الفرد من الوظيفة وما يحصل عليه فعلا مقابل الجهد.

وأشارعبدالباقي (2003) في تعريفه للرضا الوظيفي على أنه عبارة عن مستوي درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشتغلها الفرد وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته ومتناسبا مع ما يريد الفرد من عمله وبينما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه". (عبدالباقي، 173:2003).

ويعرفه هأنكين (Hankin) المشار إليه في العجاجي فيقول - الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي " حالة ذهنية تنتج من خلال التأثير اليومي الذي ينتج عن كل شيء يواجهه الموظف في عمله. (العجاجي، 1997: -285).

كما يعرف أبو رحمة (2012) الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن شعور بالارتياح النفسي تجاه العمل والعاملين، يظهر من خلال السلوك الخارجي، وفي حرصه على حسن التعامل وزيادة الأنتاجية، ومن خلال ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من المؤسسة التي يعمل بها.

أهمية الرضا الوظيفي

اهتمت الدراسات والبحوث العلمية بالرضا الوظيفي، ويرجع أسباب اهتمام كل من الباحثين والمختصين في علمي النفس والإدارة، بالاعتقاد السائد بأن معظم وقت الأفراد العاملين يقضونه في مؤسساتهم لأجل أن يحضوا بحياة شخصية ووظيفية مستقرة، وقد تجاوزت عدد الدراسات لأكثر من ثلاثة آلف دراسة وبحث علمي (محمد ،2012). وساهم توفر الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في زيادة وتحسن الكفاءة الأنتاجية بمستويات عالية في المؤسسات والمنظمات على اختلاف مسؤولياتها ومستواها (الجريد،2007). وكون العنصر البشري هو الركيزة الأساسية والعامل المؤثر في كفاءة الأنتاج لأي مؤسسة، فكأن الاهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين سببا في زيادة الأنتاج وكفاءة الافراد وتطور المؤسسة. (الشهومي، 2020).

وتظهر أهمية الرضا عن العمل هو شعور الفرد بالرضا الوظيفي، وهو ما يولد لديه اهتمام بالعمل وحرص شديد على أداء مهامه الوظيفية بأفضل أداء، إذ أن شعور الفرد بالرضا الوظيفي في فترة أدائه لمهامه يحقق مكاسب جيدة للمؤسسة التي ينتسب إليها، من خلال الزيادة والكفاءة الأنتاجية لها وفي المقابل يحقق لدى الفرد الاستقرار النفسي والوظيفي ويسهم في رفع مستوى كفاءته ورضاه الوظيفي(الشهومي،2020) والمكث في العمل وعدم الشعور بالرضا الوظيفي لدى الفرد يأتي بنتائج سلبية إذ أن الفرد يكون لديه عدم الاهتمام واللامبالاة بالعمل، وسوء التصرف مما يعكس نتائج سلبية على المؤسسة ويكلفها مبالغ طائلة لتصحيح الأوضاع (أبو الرب، 2019)

أسئلة الدراسة

1. ما سمات الشخصية الأكثر شيوعا لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى أئمة المساجد في سلطنة عمان؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

1. الكشف عن سمات الشخصية الأكثر شيوعا لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان.
2. معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان.
3. التحقق من علاقة الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان

أهمية الدراسة

شخصية إمام المسجد والجامع تشكل عصب مهم في تحقيق التوائم المجتمعي وسلامته ؛ فقد أراد الباحث تفحص هذه السمات التي يتمتع بها أئمة المساجد والجوامع الذين يقومون بمهام كبيرة، وعلاقتها بالرضا الوظيفي؛ فعندما تجتمع هذه الأمور بصورة متميزة؛ فأن نفعها سيعود حتما على المجتمع ويستفيد، وتبرز أهمية هذا البحث كونه يسلط الضوء على سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى أئمة المساجد والجوامع بسلطنة عمان على تنوع بيئتها الطبيعية الجيوغرافيه، ويساعد في الكشف عن السمات الشخصية التي يتصفون بها ، وأنعكاس ذلك على رضاهم الوظيفي ؛ فكل هذه الأمور لها أنعكاسها على عطائهم العملي في مجال تحقيق رسالة المسجد والجامع وهي رسالة الإسلام.

الأهمية النظرية:

البيئة هذه لم تطلها الدراسة البحثية أو أن هناك دراسات قليلة جدا اشارت في حدود علم الباحث على الجأنب الوطني فهذه الدراسة تسهم بتوفير المعلومات الدقيقة للدارسين والباحثين والمهتمين وتفتح الدارسة بابا واسعا للدراسات المتلاحقة التي تخدم شريح الأئمة والخطباء وإضافة متميزة إلى التراث العلمي والمعرفي، من خلال توفير المعلومات الازمة عن سمات الشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، وأيضا تساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العمانية خاصة والعربية والأجنبية عامة بالمعلومات الموثقة عن أئمة جوامع ومساجد سلطنة عمان، ومعرفة السمات الغالبة على أئمة المساجد والجوامع وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

الأهمية التطبيقية:

لفت اهتمام المعنيين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية إلى أهمية العناية بأئمة جوامع ومساجد سلطنة عمان المسجد وتحديد الوسائل التي تسهم في الارتقاء به مهنيا من خلال إعداد برنامج شامل يستهدف مهارات التعامل مع الجمهور والتطوير المهني له فكريا وثقافيا.

في ضوء ما قد تتوصل إليه الدراسة من نتائج يمكن لفت اهتمام المعنيين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان إلى أهمية العناية بأئمة الجوامع والمساجد في سلطنة عمان، وتزويد أصحاب القرار والمهتمين بهذا الشأن بمعلومات تساعدهم في الاستفادة منها في طريقة اختيار إمام الجامع والمسجد أو الكادر الديني الذي يخدم القطاع الديني في السلطنة، باعتبارهم الفئة التي تتعامل مع شرائح المجتمع المختلفة، والوقوف على نقاط الضعف ومحاولة معالجتها، وتعزيز الإيجابيات أينما وجدت، وذلك من أجل الوصول إلى إمام للجامع أو المسجد متكامل قادر على بذل أقصى الإمكانيات من أجل تحقيق رسالة المسجد في الإسلام.

مصطلحات الدراسة

1.**الشخصية:** إيزنك الشخصية بأنها ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه وعقله وبنية جسمه الذي يحدد توافقه الفريد لبيئته. .(Eysenck,1997)

وتعرف إجرائيا بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس العوامل الخمسة للشخصية لجون وسريفاستافا (john &Srivastava,1999) ، والمقنن على البيئة الأردنية من قبل (العزام، 2018).

2. **الرضا الوظيفي:** هو " شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد وما يحصل عليه فعلا في هذا العمل" (الفالح، 2014).

ويعرف إجرائياً: بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس مستوى الرضا الوظيفي.

3. **الإمام:** يقصد به لغةً من يقتدى به في أقواله وأفعاله، من رئيس أو غيره. ولا يبعد المعنى الاصطلاحيّ عن المعنى اللّغويّ، بإطلاقه الشّامل للمقتدى به عموماً في مجال الخير والشّرّ، طوعاً أو كرهاً. ويطلق على: الإمام في الصلاة هو الذي تقتدي به جماعة المصلّين وتتابعه في أفعال الصلاة كالقيام والقعود والركوع والسجود.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية:

يركز هذا البحث على دراسة مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالسمات الشخصية لدى أئمة المساجد والجوامع بسلطنة عمان الحدود المكانية:

اقتصر موضوع الدراسة الحالية على عينة من أئمة الجوامع والمساجد بسلطنة عمان والتي تتبع وزارة الأوقاف والشؤون الدينية والتي تضم جميع ولايات السلطنة.

الحدود الزمانية:

يتم تطبيق هذه الدراسة على عينة من أئمة الجوامع والمساجد بسلطنة عمان والتي تتبع وزارة الأوقاف والشؤون الدينية والتي تضم جميع ولايات السلطنة، والتي تم تعينها ما بين عامي 2000-2019م ، وطبقت هذه الدراسة ما بين 2021/2020م.

محددات الدراسة

1. تتحدد نتائج الدراسة من خلال صدق المستجيبين وموضوعيتهم في الإجابة على فقرات الأدوات المستخدمة للدراسة.
2. تتحدد في الأدوات المستخدمة في الدراسة، وهي الاستبأنة وطريقة جمع المعلومات.
3. عينة الدراسة شملت أئمة المساجد والجوامع بجميع محافظات سلطنة عمان.

الطريقة والإجراءات في منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ويعتمد هذا الأسلوب على وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بيأناتها، وتعريف مكوناتها. وتم اختيار هذا المنهج لملاءمته لأهداف الدراسة.

نظريات الرضا الوظيفي

1- نظرية القيمة (Value theory)

وتفسير الرضا الوظيفي: قدم العالم الأمريكي النفسأني إدوين لوك Edwin locke عام 1976 نظرية القيمة تعتبر أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ، ووفقا لهذه النظرية فأن الرضا الوظيفي يتحقق عند المستوى الذي يحدث فيه التوافق بين ما يحصل عليه المورد البشري من عوائد وما يرغب فيه (رواية،2004).

2- نظرية الحاجات الأنسأنية

افترضت النظرية أن الحاجات الأنسأنية تؤثر في سلوك الفرد داخل التنظيم (العنزي، 2017 : 27) وأن الحاجات الغير مشبعة لدى الأنسأن تصبح المحدد الرئيس لسلوكه (الشرايدة،2018)، وهناك تفاوت في حاجات الأنسأن حسب الإشباع وأهميتها، حيث أن طبيعة الفرد يبدأ في إشباع الحاجات التي تليها في الأهمية (محمد ، 2016)، ويرى ماسلو أن من العوامل التي تولد شعور بعدم الرضا للفرد هو الحرمأن من الحاجات ويؤثر تأثيرا سلبيا على نفسية الفرد، والعكس عندما يتم إشباع الحاجات تكون بمثابة دافع له، وكلما تم إشباع حاجات الفرد تولدت لديه رغبة في إشباع حاجات أخرى، فمن واجب الإدارة أن تعمل على إشباع حاجات الفرد ودوافع سلوكه. (الشرايدة،2018).

3- نظرية عدالة العائد

ظهرت هذه النظرية لأول مرة واهتم بها العالم آدمز (Adams,1963) ، حيث أوضح أن افراد المؤسسة الواحدة يتحفزون بتحقيق العدالة الاجتماعية بينهم في المكافأت التي يتوقعون الحصول عليها مقابل الجهد المبذول والأنجاز الذي تم تحقيقه، (لطفي،2008) وربط بين الدوافع التي تسهم في رضا الفرد وبين وجود عدالة حقيقية في نظام الحوافز المتبع في المؤسسة التي ينتمي إليها العامل، ومن الأسس التي تقوم عليه النظرية مدى شعور الفرد بالعدالة والأنصاف في المؤسسة، لأن عامل المقارنات التي يعمل عليها الفرد بين ما يبذله من جهد وبين ما يحصل عليه من مقابل، وأيضا بين الأفراد في المؤسسة من خلال تعامل الإدارة معهم، والطريقة نفسها يقارن الفرد بين جهود العاملين والحوافز المادية والمعنوية التي يتلقونها في المنظمة مع جهود وحوافز العاملين في المنظمات الأخرى خاصة أن سبق له العمل بتلك المؤسسة. (تايه، 2014) (الشهومي، 2020).

4- نظرية ذات العاملين

نظرية فريدريك هيرزبيرج (Fradrec Herzberg,1959) وتعد هذه النظرية من أهم النظريات التي عالجت موضوع الدافعية وأثره على الرضا الوظيفي ، كما ويطلق عليها نظرية الصحة والدافعية ، ومضمونها أن لدى كافة الكائنات البشرية نوعين من الحاجات وهي الحاجة إلى تجنب الألم والحاجة إلى النماء النفسي ، تهتم الأولى بالسلامة والصحة المادية ، وتسمى عوامل الصحة والثانية تهتم بحاجات النماء النفسي وتحقيق الذات وتسمى عوامل الدافعية.

مفهوم الشخصية

جاء في لسأن العرب (2003) والشخص سواد الأنسأن وغيره تراه من بعيد، والشخص كل جسم له ارتفاع وظهور، والمراد إثبات الذات فاستعير لها لفظ الشخص (ابن منظور، 2003: 14)، وجاء في اللغتين الأنجليزية (Personality) والفرنسية (Personalite) فكلمة الشخصية مشتقة من الأصل اللاتيني (Persona) وتعني الكلمة القناع الذي يلبسه الممثل في العصور القديمة حين يقوم بتمثيل دور أو حين كأن يريد الظهور بمظهر معين أمام الناس فيما يتعلق بما يريد أن يقوله أو يفعله (غباري وأبو شعيرة، 2010 ، 14).

جاء تعريف علماء النفس للشخصية كما عرفها "واطسون" (Watson,1958) بقوله: الشخصية بأنها مجموع الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية للسلوك لفترة كافية بقدر الإمكأن، ذلك لكي تعطي معلومات موثوق بها (منصور وآخرون، 1989)

وفيما عرف ألبورت"_(Allport, 1964) الشخصية هي ذلك التنظيم الدينامي داخل الفرد لتلك النظم السيكو فيزيقية التي تحدد أسلوبه الفريد في التوافق مع بيئته (سوسن مجيد، 2008). اما ايزنك (Eysenck,1970) فيعرفها بأنها ذلك التنظيم الثابت نسبيا المستمر نسبيا لأخلاق الشخص ومزاجه وعقله وجسده، وهذا التنظيم هو الذي يحدد توافق الفرد مع محيطه (غباري و أبو شعيرة، 2010). وعرف جريفيث (Griffiths,1941) الشخصية في الاطار

الاجتماعي بأنها مجموع الصفات التي يتصف بها الفرد والناتج عن عملية التوافق مع البيئة الاجتماعية، وهي تظهر على شكل أساليب سلوكيه معينة للتعامل مع العوامل المكونة لتلك البيئة (القذافي ،1996).

نظريات الشخصية (الأنماط – السمات)

أن أهمية تحديد أنماط واضحة لشخصية الأفراد تكمن في جأنبين؛ الأول منها يتعلق بمساعدة الأفراد في تحقيق فهم أفضل لأنفسهم، والوصول إلى فهم كفاءتهم الشخصية، وكذلك لمساعدتهم في تحقيق نمو شخصي جيد لهم، فضلا من أن يقوموا ببناء تقديرات الذات مناسبة لهم. أما الجأنب الأخر ينحصر في تحقيق نوع من الكفاية والفاعلية للأفراد وذلك عن طريق تفاعلهم مع الآخرين في البيئة المحيطة بهم التي لا تختص بأصدقائهم المقربين منهم ولكن مع زملائهم في العمل أيضا (أبو السل:2014).

وتم تقسيم الشخصية إلى أنماط لدراستها على أسس جسمية ونفسية ومزاجية تصلح كأساس للتنبؤ بأهم خصائص شخصيات الأفراد وسلوكهم، رغم رفض علماء النفس لها لعدم موضوعيتها وتكاملها في تفسير جميع جوأنب الشخصية، كذلك اعتمادها على عدد محدد من الأنماط في تصنيف شخصيات الأفراد إلا أنها لا زالت قائمة إلى يومنا هذا (سفيأن، 2004) ويعد النمط صفة رئيسية جسمية أو نفسية تضم مجموعة من الصفات الفرعية المشتركة لدى صنف من الأفراد، حيث يشتركون في الصفات العامة ويختلفون فيما بينهم في درجة اتسامهم بهذه الصفة، حيث لكل نمط خصائصه المميزة يتم من خلالها تصنيف الفرد لكونه ينتمي إلى نمط حسب مجموعة من السمات التي يكشف عنها، فإذا أنتمت مجموعة كبيرة من الأفراد إلى مجموعة من السمات التي يكشف عنها تشكل هنا نمط مشترك بينهما، ويمكن أن تصنف الأنماط إلى جسدية أو فسيولوجية أو سلوكية. (طافش؛2004)

تضم نظرية الأنماط مجموعة من المبادي والمسلمات، حيث يمكن القول بأن لكل نمط شخصية خصوصيتها الفريدة من السمات، والتي لها الدور الرئيسي في تحديد سلوك الفرد حيث أنها تشكل قوة دافعة للسلوك، ويمكن اعتبار الأنماط سلوكيات عامة تصدر عن الفرد في كثير من المواقف تدل على توافقه مع البيئة، وكذلك لا يمكن ملاحظة أنماط الشخصية بما فيها من سمات مباشرة لكن يمكن الاستدلال بها من خلال السلوك، ويمكن اعتبار أن الأنماط ثابتة نسبيا متصلة كميا قابلة للتدرج ويمكن قياسها تجريبيا واحصائيا. (أحمد، 2002)

تم تقسيم أنماط الشخصية من قبل العلماء كل حسب توجهه وميوله، فهذا هيبوقراط قسم الأنماط المزاجية إلى أربعة أنماط رئيسية المزاج الدموي: حيث يتصف هذا النوع من الأشخاص بأنه يسهل استثارته في غير عمق أو اتساع، والنوع الثاني المزاج الصفراوي: وهو شخص يتسم بأنه شديد الأنفعال والعصبية يغلب عليه الجأنب الجدي وقلة السرور، والنوع الثالث المزاج السوداوي يغلب على الشخص المزاج السوداوي ويمتاز بأنه حزين ومكتئب، النوع الرابع المزاج المتبلد وهو شخص متبلد في الشعور قليل الأنفعال وغير مكترث بشيء. (حمزاوي، 2013)

فيما كأن تقسيم برمأن للأنماط الشخصية على أساس الافرازات الهرمونية للجسم فالنمط الأدرينالين: نسبة إلى هرمون الأدرينالين ويمتاز صاحب هذه الشخصية بالقوة والإثارة والمثابرة والنشاط الدائم، النمط النخامي: نسبة إلى الغدة النخامية ويقوم صاحب هذه الشخصية بامتلاك القدرة على ضبط النفس والسيطرة على أنفعالاتها، النمط الدرقي: وهو النمط الذي ينتمي إليه أصحاب الغدة الدرقية النشطة ويمتاز صاحب هذه الشخصية بسهولة الاستثارة والعدوأنية والتعصيب والأنأنية، النمط الجنسي: ويميل أصحاب هذا النمط إلى تغليب العاطفة على العقل في أغلب المواقف، وأما النمط التيموسي: ويمتاز أصحاب هذا النمط باللامبالاة وعدم الشعور بالمسئولية، والميل نحو الشذوذ، والملل. (راجح ،1975)

وأما الأنماط النفسية والذي كأن يتمسك بهذا الاتجاه هو كارل يونج (Carl Jung) ويعتبر أحد تلامذة فرويد حيث كأن يرى بأن الدافع الحقيقي لدى سلوك الأنسأن هو الصراع الداخلي، وخلاصة هذا الاتجاه أنه يمكن تصنيف الناس من حيث أسلوب التعامل في الحياة من حيث الاهتمامات الأساسية التي تطبع سلوكهم إلى نوعين أنبساطيين وأنطوائيين. النمط الأنبساطي: ويتميز بأنه سليم البنية ويمتلك دائرة علاقات اجتماعية واسعة مع الآخرين ولا يهتم بالنقد الموجه له ولا يهتم بتفاصيل الأمور ومتفائل وعملي ومتساهل. النمط الأنطوائي: ويمتاز صاحبه بأنه صعب في الاتصالات الاجتماعية ويميل إلى حساسية النقد الذي يوجه له، وقلق بشأن المستقبل ومتزمت الشك وخجول. (الساعاتي، 2012)

مكونات الشخصية: هي حصيلة تفاعل بين المكونات الأساسية للشخصية ومتغيراتها، وتشمل تلك المكونات الدوافع الأساسية كالمقومات الحياتية للأنسأن والعادات الشخصية الموروثة والأصيلة والميولات الذاتية الموجه للقدرات الشخصية، والمعتقدات والأفكار المحصلة من التفاعل الاجتماعي، والأحاسيس والمشاعر بالذات أو بالأخرين كل هذه المكونات تمتزج في كيأن الأنسأن بكامله بيولوجيا وبيئيا وتكوينيا مكونة الطبيعة الشخصية للأنسأن، وذكر (الداهري،2000) : وعلى مستوى مكونات الشخصية قد اختلف علماء النفس في هذه المكونات تبعا لاختلاف

منطلقاتهم والإطار النظري الذي يقضون به فمثلا عند فرويد تتمثل في ثلاث منظومات هي الهو (id) والأنا (Ego) والأنا العليا (super Ego) ويونغ : (Jung) تتمثل الأنا (Ego) وهي منظومة شعورية في التناغم والتوافق بين الغرائز الفطرية ومطالب المجتمع.

- أوثورأنك :(OttoRank) تتمثل في مكونين الإرادة وضد الإرادة.
- ألبورت (Allport) وكاتل (Cattel) وايزنك (Eysenck,1970) تتمثل في السمات موريه (Murray) وماسلو (Maslo) تتمثل في الحاجات.
- روجرز (Rogers) ويتمثل في الذات.
- سنكر (Skinner) ويتمثل في الاستجابات. (الداهري وآخرون ،2000 181-182)

ويرى (عويضة، 1996) بأن مكونات الشخصية تنمو بطريقة توافقيه ومنسجمة مع جميع المكونات في منظومة واحدة، وتتكامل مكوناتها الشخصية بين دوافع الفطرة والعوامل البيئية، والشخصية السوية المتكاملة هي التي تمتاز بالتوافق النفسي والاجتماعي معا بطريقة تكاملية، بحيث تتوافق مكونات الشخصية مع أسرتها وزملائها في المهنية وجميع أفراد المجتمع، وإذا لم يحدث التكامل بين مكونات الشخصية يحدث سوء التكيف وما ينتج عنه من صراع وأمراض نفسية، وبذلك يتعرض المجتمع لأساليب متنوعة من مشاكل الشذوذ العقلي والمزاجي والأخلاقي والاجتماعي، فضلا عن ضآلة الأنتاج بالنسبة لعدد كبير من أفراده. (الشمالي 38،2015)

أن مجموعة العوامل التي تتفاعل فيما بينها تشكل المكونات الشخصية، والمكونات هي الجسمية والعقلية والأنفعالية والبيئية تشكل في النهاية وحدة واحدة متفاعلة ومتماسكة بتنظيم متناسق وثابت نسبيا، نستدل من خلاله على الأنماط السلوكية الناتجة من هذا التفاعل، فأن سمات الفرد وخصائصه توفر لنا فرصة للتنبؤ بسلوك الفرد، لذا يختلف الأفراد عن بعضهم البعض بناء على تفاعل المكونات للشخصية.

نموذج العوامل الخمسة الكبرى للسمات الشخصية

وهذا النموذج الهرمي يتكون من خمسة عوامل رئيسية هي:

1. الانبساطية **(E)** (Extrarersion)يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها ؛ فالدرجة المرتفعة تدل على أن الأفراد مرتفعي الانبساطية يكونون نشطين ويبحثون عن الجماعة .
2. **يقظة الضمير : (C)** (Conscientiousness)يتميز الفرد هنا بالاقتدار والكفاءة , والأنجاز، والتأني أو الروية , وضبط الذات ، كما يتميز بالأمانة , والإيثار , والتسامح والتعاطف، والتعاون , والتواضع والجدية , والدقة , والرحمة , والصدق , والوفاء .
3. **الانفتاح على الخبرة (0)** : (openness) يكون مرتبطاً بالتسامح والابتعاد عن الغموض، أي يكون شخصاً واضح الملامح والمضمون ، ويكون صاحب علاقات جيدة مع الجميع ، ويكون شخصا محبوباً اجتماعياً وله القدرة على تكوين صداقات كثيرة .
4. **العصابية : (N)** (Neuroticism)هو شخص يحب العزلة , ويبتعد عن الاختلاط بالناس، وتصدر أقواله وأفعاله من عوامل ذاتية , وهو يحب التأمل وأحلام اليقظة ، ويفتقر للثقة بالنفس .
5. **الطيبة أو المقبولية : (A)** (Agreeableness)الشخصية هنا تتصف بالإيثار والعطاء الفكري , والتواضع , والسعي من أجل الألفة والتضامن مع الجماعة التي ينتمي إليها , وتكون له علاقة مترابطة بالصداقة والتعاون والحميمية ، ويكون شخصاً منجزاً لعمله ، ومثابراً ، ومنظماً , ويحترم مشاعر وعادات الآخرين .

الدراسات السابقة:

أشار بقيعي (2015) في دراسته بعنوان " العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية بأربد" والتي هدفت الدراسة إلى معرفة أكثر العوامل الخمسة الكبرى شيوعا ومستوى الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والصفوف التي يدرسونها، استخدم في الدراسة مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودوناهو وكينتل، كما تم بناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من قبل الباحث، وشملت عينة الدراسة شملت 187 معلما ومعلمة بطريقة عشوائية عنقودية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أكثر العوامل الخمسة شيوعا المقبولية وأقلها شيوعا العصابية، وإلى عدم وجود فروق في مستوى أبعاد الرضا الوظيفي تبعا لجميع متغيرات الدراسة، باستثناء بعدي الرضا المتعلق بظروف العمل وطبيعته، وبينت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا بين عوامل الانبساطية والمقبولية ويقظة الضمير والرضا الوظيفي، وعلاقة سلبية بين عامل العصابية والرضا الوظيفي.

وقد أجرى أيان وكوكيك (Ayan & Kocacik , 2010) دراسة بعنوان معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية وهدفت دراسة هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الشخصية لدى معلمي المدارس الثانوية

في تركيا ، تكونت عينة الدراسة من (482) معلما ومعلمة تم اختيارهم من (25) مدرسة عليا . أظهرت النتائج وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وأن 62 % من المعلمين لديهم شخصية منبسطة و 32 % منهم انطوائيين، كما أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يختلف باختلاف السمات الشخصية : الكفاءة ، والطموح الاجتماعي ، والغضب بسهولة.

وأشار كل من (Vimansha Ranasinghe & Hemantha Kottawatta, 2016) في دراستهم بعنوأن علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالرضا الوظيفي والتي هدفت إلى دراسة تأثير السمات الشخصية الخمس الكبرى على الرضا الوظيفي من منظور معلمي المدارس السريلأنكية حيث شملت العينة 229 مدرسا بما نسبته 45% ذكور و55% أناث، حيث استخدم مقياس الرضا الوظيفي الذي طوره Weiss et al في عام 1967م واستخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى الذي طوره ماكري وجون في عام 1992 لقياس السمات الشخصية الخمس الكبرى، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية وتأثيرًا قويًا لسمات الشخصية الخمس الكبرى لمعلمي المدارس من الذكور والأناث على رضاهم الوظيفي.

وأجرى الشهري، عتوم (2018) دراسة بعنوأن العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات اللغة العربية في محافظة شرورة، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات اللغة العربية في محافظة شرورة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثأن مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ومقياس الأداء التدريسي، ووزع المقياسأن على عينة الدراسة البالغ عندها (126) معلما ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن أكثر عوامل الشخصية شيوعا عند المعلمين عينة الدراسة هو التفأني، وأقلها العصابية، كما توصلت إلى وجود درجة كبيرة من مستوى الأداء التدريسي عند المعلمين والمعلمات، وتوصلت كذلك إلى عدم وجود فروق في العوامل الخمسة، أو مستوى الأداء التدريسي تعزى إلى أي من متغيرات الدراسة، وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين عوامل الانبساطية، والتفأني، ويقظة الضمير، والوداعة، والانفتاح على الخبرة، ومستوى الأداء التدريسي، ووجود علاقة سلبية بين عامل العصابية ، ومستوى الأداء التدريسي.

وقدم (مصطفى غولمز و فوركا يلدريم، 2016) دراسة بعنوأن العلاقة بين السمات الشخصية ذات العوامل الخمسة والرضا الوظيفي بين العاملين في فنادق الخمس نجوم في منطقة ألأنيا بمحافظة أنطاليا، حيث كأن الهدف من هذه الدراسة هو التحقق من العلاقة بين السمات الشخصية ذات العوامل الخمسة والرضا الوظيفي بين العاملين في فنادق الخمس نجوم في منطقة ألأنيا بمحافظة أنطاليا، حيث أجريت الدراسة على العاملين من جميع أقسام الفنادق المشمولة بعينة الدراسة، حيث شملت العينة الدراسة 471 عاملا من 12 فندقا تم التواصل معهم بطريقة عشوائية. حيث واستخدم معامل الارتباط لبيرسون لتحليل الارتباط، لتحديد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الجوهري وأبعاد الانفتاح والضمير. حيث أظهرت النتائج أنه لم يلاحظ أي علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الخارجي وسمات الشخصية ذات العوامل الخمسة، ولوحظ أيضا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي العام وأبعاد الانفتاح والضمير. بناءً على تحليل الأنحدار، وتم تحديد أن بعد الأنبساط كأن له تأثير أكثر أهمية من بعد الانفتاح وكأن لبعد الأنبساط تأثير سلبي على الرضا الوظيفي الخارجي، بينما كأن لبعد الانفتاح تأثير إيجابي على الرضا الخارجي، وكأن لبعدي الأنبساط والانفتاح تأثير ضعيف ولكن مهم إحصائياً على الرضا الوظيفي العام، وكأن لبعد الأنبساط تأثير سلبي على الرضا الوظيفي العام، بينما كأن لبعد الانفتاح تأثير إيجابي.

وقام (Shahamiri & Namdrai , 2013) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين أنماط الشخصية (الأنطواء ، الأنبساط) والرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدينة بوشهر الإيرأنية ، تكونت عينة الدراسة من (795) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية . وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والانبساطية، ووجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والأنطواء، وأكدت الدراسة في نتائجها عدم وجود فروق في السمات بين الجنسين.

التعقيب على الدراسات السابقة

لاحظ الباحث أن الدراسات التي تمت في بحث العلاقة بين السمات الشخصية والرضا الوظيفي، ركزت على العلاقة التي تربط هذين المتغيرين ببعض وأثرهما على الموظفين سواء كأنوا أئمة الجوامع أو المساجد أو في وظائف أخرى بشكل عام من خلال مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لكوستا وماكري، لأنها أكثر هذه العوامل شيوعاً. وتم استخدم المنهج الوصفي في جميع هذه الدراسات وأشارت بعض الدراسات إلى أهمية سمات الشخصية والرضا الوظيفي في تحفيز ورفع دافعية الموظف، ولما لهذه السمات من أثر كبير على الرضا الوظيفي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يتعرض أئمة وخطباء الجوامع والمساجد لكثير من المشكلات النفسية والتحديات الاجتماعية نتيجة صعوبة تكيُّف إمام المسجد أو الجامع مع بيئة العمل والبيئة المحيطة به، وأثر سلبا على كفاءته ورضاه الوظيفي مما أدى إلى تأخر النتائج المرجوة منهم في ميدأن عملهم والمرتبط برسالة الإمام في المجتمع، وقد أشارت إليه (عكاشة،2020) أن سوء التكيف الوظيفي لبيئة العمل كأن سببا لشعور الفرد بعدم الرضا وعدم القدرة على التوافق مع المهنة. وهذا ما اكتشفه الباحث كونه عَمل سابقا موجها دينيا لمدة 6 سنوات للأئمة والخطباء التابعين لإدارة الأوقاف والشؤون الدينية بمحافظة الداخلية، ووجد أيضا أنهم يعأنون من ضغوط نفسية وذلك عائد إلى بعض من السمات الشخصية التي برزت أثناء حديثهم والحوار المفتوح معهم، وقد أثر سلبا على أدائهم وأنخفاض كفاءتهم والرضا الوظيفي لديهم.

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة من جميع الكوادر الدينية فئة الأئمة والخطباء المعينين في الجوامع والمساجد بمحافظات السلطنة، والذي يبلغ عددهم (2665 إمام وخطيب) وهي ممثلة للمجتمع العماني على اختلاف البيئات الجغرافية للسلطنة (الصحراوية-الجبلية-الساحلية) والذين يشتركون في الخصائص العامة مثل (الدين- اللغة-الثقافة-البيئة الجغرافية) تحت مظلة إدارية واحدة هي وزارة الأوقاف والشؤون الدينية بسلطنة عمان ، حسب الجدول رقم (1)

جدول (1) عدد الأئمة والخطباء للجوامع والمساجد موزعين على محافظات السلطنة

م	المحافظة	العدد
1	محافظة مسقط	548
2	محافظة الداخلية	195
3	محافظة مسندم	53
4	محافظة شمال الباطنة	542
5	محافظة جنوب الباطنة	331
6	محافظة الظاهرة	143
7	محافظة البريمي	68
8	محافظة شمال الشرقية	303
9	محافظة جنوب الشرقية	295
10	محافظة الوسطى	27
11	محافظة ظفار	160
	المجموع	2665 إمام جامع ومسجد

قام الباحث باستخدام العينة العشوائية الطبقية والتي جاء في تعريفها كما أورد (العتوم،2019) بأنها الطريقة التي يتم من خلالها اختيار مجموعات فرعية أو طبقات كي تكون متضمنه في العينة نفسها بالنسبة الموجود في المجتمع.

تكونت عينة الدراسة (336) إمام مسجد وجامع، والذي هم على بند الدرجات المالية المربوطة ماليا بوزارة المالية، وقد وتم تحديد العينة وفق معادلة ستيفن ثامبسون

تشكل حجم عينة الدراسة ما نسبته 40 % من مجتمع الدراسة ، وهذه نسبة مقبولة في الدراسات الأنسانية . ومن الجدير بالذكر أن حجم العينة يتلاءم مع توصية هاير وآخرون (Hair et al ., 1995) في اختبار التحليل العاملي التوكيدي (CFA) ، الذي يؤكد على أن حجم العينة يجب ألا يقل عن (100) فرد ، وأن يكون أكبر من حاصل ضرب عدد فقرات مقياس الدراسة في 5.

أدوات الدراسة

لتحديد مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالسمات الشخصية لدى أئمة المساجد والجوامع بسلطنة عمان ودرجة تقدير الذات على الرضا الوظيفي لدى أئمة المساجد والجوامع بسلطنة عمان تم تحديد المقاييس التي تحقق أهداف الرسالة حيث استخدم الباحث:

أولا: مقياس العوامل الخمسة للشخصية الكبرى لجون وسريفاستافا (john & Srivastava,1999) والمقنن على البيئة الأردنية من قبل (العزام،2018)، وقد استخدم المقياس في العديد من الدراسات العربية فعلى سبيل المثال لا الحصر دراسة(العزام،2018) ودراسة حقق جون وسريفاستافا (John & Srivastava, 1999) من صدق مقياس سمات الشخصية بإجراء التحليل العاملي ، وكشفت نتائج التحليل عن وجود خمسة عوامل لسمات الشخصية، هي : الانبساطية، ويشتمل ثمأن فقرات ، والطيبة ويشتمل على تسع فقرات ، ويقظة الضمير ويشتمل على تسع فقرات، والعصابية على ثمأن فقرات. ، والانفتاح على الخبرة ويشتمل على عشرة فقرات. وقد فسرت مجتمعة (84.0) من التباين (العزام، 2018، 57-59)

صدق المحكمين

لموائمة العبارات وتناسبها مع العينة المستهدفة تم عرض الاستبأنة بصورتها المقننة على مجموعة من المتخصصين والعاملين في مجال علم النفس والصحة النفسية في جامعات السلطنة والمراكز الخارجية، بهدف إبداء رأيهم في مدى أنتماء كل عبارة من عبارات القائمة للبعد الخاص بها، وتحديد العبارات السلبية والإيجابية. وقد أسفر ذلك عن بعض التعديلات البسيطة في صياغة بعض العبارات مع الاحتفاظ بمضمون العبارة واتجاهها سلبا أو إيجابا.

صدق الاتساق الداخلي

من أهم الأمور التي تحقق الصدق الداخلي للاستبأنة هو إجراء الدراسة الاستطلاعية على فئات المبحوثين قبل إجراء الاستبيأن النهائي، ويعطي ترسيخ للخبرة في الإجابة التي تم استشرافها من العينة الاستطلاعية، ومن أجل قياس صدق الاتساق الداخلي بين فقرات أداة القياس المعدة لهذه الدراسة، قام الباحث بتوزيع أداة الاستبأنة على عينة استطلاعية لها نفس خصائص مجتمع الدراسة وعددها (60) من أئمة المساجد في سلطنة عمان، وتم احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس والمحور الذي تنتمي اليه باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وتوضح النتائج الاتساق الداخلي لفقرات المقياس لكل محور من محاور الدراسة وكما يلي:

صدق الاتساق الداخلي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية

وقبل الشروع في عملية التحليل للمقياس كأن لابد من اعداد وتهيئة البيأنات لعملية التحليل، فكأنت البداية من ترميز الفقرات بأخذ اول حرفين من اسم العامل الذي تنتمي اليه الفقرة لتدل على أنتمائها لهذا العامل، فجميع فقرات عامل العصابية (Neuroticism) تم ترميزها بالرمز (Ne)، وجميع فقرات عامل الانبساطية (Extraversion) تم ترميزها بالرمز (Ex)، وجميع فقرات عامل الانفتاح على الخبرة (Openness to Experience) تم ترميزها بالرمز (Oe)، وجميع فقرات عامل الطيبة (Agreeableness) تم ترميزها بالرمز (Ag)، وجميع فقرات عامل يقظة الضمير (Conscientiousness) تم ترميزها بالرمز (Co). كذلك كأن لابد من تحويل الفقرات السالبة في المقياس إلى قيم موجبة، حيث حملت الفقرة الجديدة نفس اسم ورقم الفقرة مع إضافة علامة أندرسكور (_)، وذلك لتمييزها عن الفقرة الاصلية السالبة في المقياس. ويوضح الجدول الآتي أن جميع العبارات لمتغير العوامل الكبرى

للشخصية ترتبط بمحورها عند مستوى الدلالة (0,01) وقد تراوحت معدلات الارتباط بين (0,692) و(0,324) وهي قيم دالة إحصائيًّا وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

جدول (2) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة في محور العوامل الخمسة والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
Fen_1	.530	Fex9	.531	Fag_5	.497
Fne2	.532	Fex10	.531	Fag_6	.537
Fne3	.514	Fex11	.531	Fag7	.525
Fen_4	.463	Fex_12	.489	Fag_8	.542
Fne5	.485	Fop_1	.352	Fag_9	.554
Fne6	.466	Fop_2	.360	Fag10	.542
Fen_7	.538	Fop3	.306	Fag_11	.479
Fne8	.536	Fop_4	.436	Fag_12	.530
Fne9	.557	Fop_5	.390	Fco1	.503
Fen_10	.536	Fop6	.410	Fco2	.524
Fen11	.508	Fop_7	.371	Fco_3	.506
Fne12	.499	Fop_8	.369	Fco4	.452
Fex1	.507	Fop9	.373	Fco5	.489
Fex2	.508	Fop_10	.373	Fco_6	.503
Fex_3	.521	Fop11	.324	Fco7	.520
Fex4	.521	Fop12	.327	Fco8	.518
Fex5	.490	Fag1	.521	Fco_9	.543
Fex_6	.490	Fag_2	.562	Fco10	.501
Fex7	.533	Fag_3	.554	Fco_11	.520
Fex8	.533	Fag4	.542	Fco12	.480

جميع الفقرات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

إضافة إلى ذلك قام الباحث بالتأكد من صدق الاتساق الداخلي لكل عامل مع محور أداة قياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، ويوضح الجدول رقم (3) أن جميع العوامل الخمسة المدونة ترتبط ارتباطا قويا مع المقياس الكلي للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية عند مستوى دلالة (0,01)، وقد تراوحت معدلات ارتباط العوامل الخمسة بين

(532) و(307) وهذه القيم دالة احصائيا وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية. والجدول رقم (3) يوضح معامل الارتباطات للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

جدول (3) معامل الارتباطات للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية بمحورها.

الخمسة الكبرى العوامل	الرمز	عدد الفقرات	قيمة الارتباط
العصابية	Ne	8	.532**
الانبساطية	Ex	8	.369**
الانفتاح على الخبرة	Oe	10	.390**
الطيبة	Ag	9	.307**
يقظة الضمير	Co	9	.466**

**جميع الفقرات دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

ثانيا: مقياس الرضا الوظيفي

استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من اعداد Schnake (1983)، والذي قام بتعريبه (الرفاعي، 2021) وقد استخدامه في البيئة العربية.

الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي

عملية تحليل وقياس الاتساق الداخلي لمحور الرضا الوظيفي تمت من خلال أولا ترميز الفقرات طبقا لاسم المجال الذي تنتمي اليه هذه الفقرات، فجميع فقرات المجال الاجتماعي (Social) تم ترميزها بالرمز (So)، والرضا الداخلي (Intrinsic) وتم ترميزها بالرمز (Int)، والرضا الخارجي (Extrinsic) تم ترميزها بالرمز (Ext) المجالات التي يتكون منها محور الرضا الوظيفي

ويعرض الجدول رقم (4) الاتساق الداخلي لمتغير الرضا الوظيفي، حيث يشير إلى أن جميع عبارات ترتبط ارتباطاً قويا مع محور الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (0.01)، وقد بلغت معدلات الارتباط للفقرة بمحور الرضا الوظيفي بين (.451) و(.806) وتعتبر هذه القيم دالة احصائيا وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي.

جدول (4) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة في محور الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمحور

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
So1	.589	Int4	.647
So2	.551	Ext1	.649
So3	.475	Ext2	.650
Int1	.556	Ext3	.806

Int2	.725	Ext4	.728
Int3	.451	-	-

إضافة إلى ذلك قام الباحث بالتأكد من صدق الاتساق الداخلي لكل مجال مع محور أداة قياس الرضا الوظيفي، واتبع الباحث في ذلك الدراسات السابقة التي أجريت حول العوامل الخمسة الكبرى للشخصية مثل دراسة الشمالي (2015)، ويوضح الجدول رقم (5) أن جميع مجالات ترتبط ارتباطا قويا مع المقياس الكلي للرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (0.01)، وقد تراوحت معدلات ارتباط المجالات بين (.619) و(.924) وهذه القيم دالة احصائيا وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي. والجدول رقم (5) يوضح معامل الارتباطات للعوامل الخمسة الكبرى للشخصية.

جدول (5) معاملات الارتباط لمجالات الرضا الوظيفي بمحورها

مجالات الرضا الوظيفي	الرمز	عدد الفقرات	قيمة الارتباط
الاجتماعي	So	3	.619**
الداخلي	Int	4	.800**
الخارجي	Ext	4	.924**

ثبات أداة القياس

من أجل التحقق من ثبات المقياس لهذه الدراسة قام الباحث بتوزيع المقياس على عينة استطلاعية مكونة من (60) فرد كاختبار تجريبي لأداة الدراسة للتحقق من ثباتها باستخدام معامل كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha). والجدول رقم (6) نتائج معامل الثبات لمتغير العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي باستخدام معامل ألفا كرو نباخ.

جدول (6) معاملات الثبات لمحاور الدراسة والمحور الكلي للمتغير

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات	ألفاكرنباخ	ألفاكرنباخ
العوامل الخمسة الكبرى للشخصية	العصابية	8	.922	.952
	الانبساطية	8	.950	
	الانفتاح على الخبرة	10	.926	
	المقبولية	9	.944	
	يقظة الضمير	9	.938	
الرضا الوظيفي	الاجتماعي	3	.841	.885
	الداخلي	4	.856	
	الخارجي	4	.882	

الاجابة على سؤال الدراسة الاول

ينص سؤال الدراسة الأول على ما سمات الشخصية الاكثر شيوعاً لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سمة من سمات الشخصية وهي الانبساطية، المقبولية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، والعصابية. حيث تم تقييم اجابات عينة الدراسة حول سمات الشخصية إلى ثلاثة مستويات، بناء على المتوسطات لاجابات افراد العينة على كل سمة من سمات الشخصية. وتم تفسير النتائج حسب السلم التصنيفي (من 1 إلى 2.33) منخفضة، (من 2.34 إلى 3.67) متوسطة، (من 3.68 إلى 5) مرتفعة، وهذا التصنيف تم استخدامه بكثرة في الدراسات السابقة مثل دراسة كاتبة (2019)، الجرايدة والمسقري (2018) والجرايدة والمعمري (2020).

ويوضح الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل سمة من سمات الشخصية، وتظهر النتائج أن أكثر سمات الشخصية شيوعاً لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان هي المقبولية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.87) وانحراف معياري قدره (0.72)، وتقدير هذه السمة تعتبر مرتفعة لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان. وتأتي سمة يقظة الضمير في المرتبة الثانية الاكثر شيوعاً لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (3.64) وانحراف معياري قدره (0.660)، وتقدير هذه السمة تعتبر متوسطة لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان. واتت سمة الانبساطية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (3.54) وانحراف معياري قدره (0.602)، وتقدير هذه السمة تعتبر متوسطة لدى افراد العينة. وتأتي سمة الانفتاح على الخبرة في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (3.36) وانحراف معياري قدره (0.764)، وتقدير هذه السمة ايضا تعتبر متوسطة لدى افراد العينة. وفي الترتيب الاخير أتت سمة العصابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (1.76) والانحراف المعياري لهذه السمة بلغ (0.647). وتقدير هذه السمة تعتبر منخفضة لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان. ويستعرض الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسمات الشخصية مع الترتيب لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لسمات الشخصية مع الترتيب

الرقم	السمات	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
1	**الانبساطية**	3.54	0.602	3	متوسطة
2	**المقبولية**	3.87	0.722	1	عالية
3	**يقظة الضمير**	3.64	0.660	2	متوسطة
4	**الانفتاح على الخبرة**	3.36	0.764	4	متوسطة
5	**العصابية**	1.76	0.647	5	منخفظة

الاجابة على سؤال الدراسة الثاني

حيث ينص سؤال الدراسة الثاني على معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لديهم. حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بُعد من أبعاد الرضا الوظيفي (الرضا الاجتماعي، الرضا الخارجي، والرضا الداخلي) ثم احتساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي الكلي والذي يشمل جميع الابعاد.

وكشفت النتائج أن أعلى مستوى للرضا الوظيفي كأن الرضا الخارجي، والذي يشمل الراتب والحوافز المادية الاخرى، وبلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي الخارجي (3.77) والانحراف المعياري قدره (0.674)، ويعتبر مستوى الرضا الوظيفي الخارجي عالياً لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان. ويأتي في المرتبة الثانية الرضا الوظيفي الداخلي والذي يشمل الأمان الوظيفي، ودرجة الحرية في اداء الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وبلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي الداخلي (3.47) والانحراف المعياري قدره (0.611)، ويعتبر مستوى الرضا الوظيفي الداخلي متوسطاً لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان. أما في الترتيب الثالث والاخير فيأتي الرضا الاجتماعي، والذي يشمل الاحترام والتقدير ووِد الناس والطريقة التي يتعامل بها امام وخطيب المسجد من قبل الناس في المسجد. وبلغ المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي الاجتماعي (3.02) والانحراف المعياري قدره (0.654)، ويعتبر مستوى الرضا الوظيفي الاجتماعي متوسطاً لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان. اما مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لدى لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان فقد كأن متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.42) والانحراف المعياري (0.646). والجدول رقم (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب درجة التقدير لأبعاد الرضا الوظيفي، ومستوى الرضا الوظيفي الكلي لدى أئمة المساجد والجوامع في سلطنة عمان.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للرضا الوظيفي مع الترتيب ودرجة التقدير

الرقم	أبعاد الرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
1	**الرضا الاجتماعي**	3.02	0.654	3	متوسط
2	**الرضا الخارجي**	3.77	0.674	1	عالية
3	**الرضا الداخلي**	3.47	0.611	2	متوسط
4	**الرضا الوظيفي الكلي**	423.	0.646	-	متوسط

الإجابة على سؤال الدراسة الثالث

الإجابة على هذا تتكون من مرحلتين، المرحلة الاولى عن طريق اجراء التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factory Analysis (CFA) لأنموذج الدراسة والتي يتكون من سمات الشخصية والرضا الوظيفي باستخدام برنامج AMOS نسخة (26)، لاختبار الصدق والثبات لأنموذج الدراسة. والمرحلة الثانية هي اختبار فرضية الدراسة باستخدام نمذجة المعادلة البنائية Structural Equation Modeling (SEM)، وفيما يلي اجراءات اجراء التحليل العاملي وأنمذجة المعادلة البنائية:

التحليل العاملي التوكيدي للأنموذج القياسي الكلي للدراسة

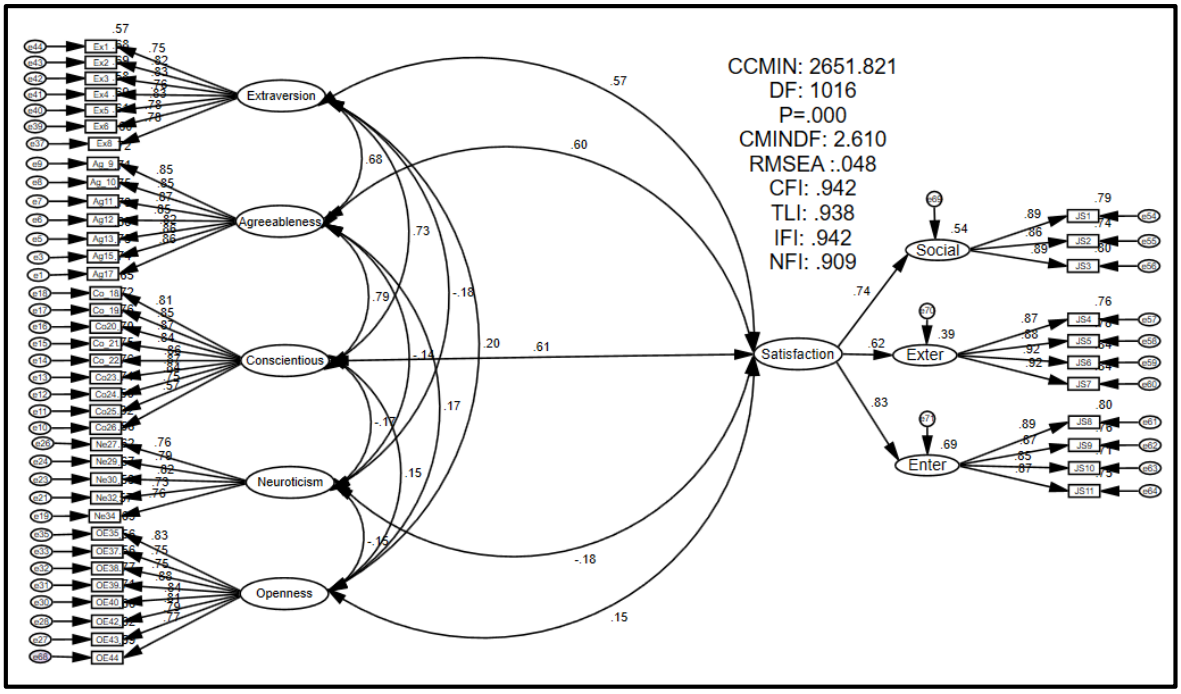
يعتبر اجراء التحليل العاملي التوكيدي لأنموذج الدراسة من الامور المهمة التي يجب القيام بها قبل أن يبدء الباحث في اختبار فرضيات الدراسة، ويتم اجراء التحليل العاملي التوكيدي عندما يستند الباحث على اساس نظري ودراسات سابقة حول البنية للمتغيرات الاساسية والكامنة والعلاقة بينهم أو بناء فرضيات الدراسة (Byrne, 2016). ويتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لقياس صدق وثبات أنموذج الدراسة (Alsamawi et al, 2019).

تم اجراء التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي الفردي لكل متغير من متغيرات الدراسة، لأن التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي يشمل جميع متغيرات الدراسة، والذي يتكون من سمات الشخصية بأبعادها الخمسة، وهي (الانبساطية، والمقبولية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، والعصابية)، والكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا الاجتماعي، الرضا الخارجي، والرضا الداخلي). وقد

أظهرت النتائج التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي لهذه الدراسة أن مؤشرات القياس لهذا النموذج تعتبر جيدة. حيث بلغ مؤشر مربع الكاي (3696.977) ودرجة الحرية (1515)، وبلغت قيمة مربع كاي المعيارية وهي حاصل قسمة قيمة مربع كأي على درجة الحرية (2.44) وتشير إلى درجة جودة مطابقة ممتازة لأنها أقل من القيمة المعيارية الموصى بها وهي (5). كذلك فأن مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب والذي عرف باسم (RMSEA) بلغت قيمته (0.045) وتدل على جودة مطابقة ممتازة للنموذج لأنها أقل من القيمة المحددة وهي (0.080). أما مؤشر المطابقة المقارن CFI فقد بلغت قيمته (0.933) وكذلك مؤشر تاكر لويس TLI حيث بلغت قيمته (0.93)، كذلك فأن قيمة مؤشر المطابقة المتزايدة IFI بلغت قيمته (0.933)، والمطابقة المعيارية NFIوالتي كانت قيمها (0.892) وهذا يدل على مطابقة جيدة للنموذج (Hair et al, 2019). لذلك يمكن القول أن النموذج القياسي الكلي قد حصل على مستوى المطابقة المطلوبة. والجدول (9) يوضح قيم مؤشرات النموذج القياسي الكلي للدراسة

جدول (9) مؤشرات المطابقة لأنموذج القياس الكلي للدراسة

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	جودة المؤشر
CMIN	كاي سكوير	2651.821	-
P	قيمةP-value	0.000	-
FD	درجة الحرية	1016	-
CMIN/DF	كاي سكوير/درجة الحرية	2.61	مناسبة
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب	0.048	مناسبة جداً
CFI	جودة المطابقة المقارن	0.94	مناسبة جداً
TLI	المطابقة غير المعيارية (تاكر – لويس)	0.94	مناسبة جداً
IFI	مؤشر المطابقة المتزايدة	0.94	مناسبة جداً
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	0.91	مناسبة



شكل (1) التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي

ملاحظة: Extraversion= الانبساطية، Agreeableness= المقبولية، Conscientiousness= يقظة الضمير، Op_exprience = الانفتاح على الخبرة، Neuroticism= العصابية، ملاحظة: Social = الرضا الاجتماعي، Extrinsic= الخارجي، Intrinsic = الداخلي.

الصدق والثبات لأنموذج الدراسة الكلي

اولاً: صدق التقارب Convergent Validity

الصدق والثبات للنموذج القياسي الكلي يعتبر من الأمور المهمة التي يكشفها التحليل العاملي التوكيدي، وتم التاكد من صدق وثبات النموذج القياسي من خلال قيم بعض الأدوات والمؤشرات الإحصائية، التي يتم استخدامها على نطاق واسع في الدراسات السابقة (Al-Refaei et al., 2019)، مثل قيمة الثبات المركب Composite Reliability (CR)، والموثوقية القصوى MAXR(H). ومتوسط التباين المستخلص Average Variance Extracted (AVE) لكل محور من محاور النموذج عند تربيع الارتباط Byrne, 2016 ; Hair et al .2019 ; Collier, (2020). وبالنسبة لنموذج القياسي الكلي لهذه الدراسة، فقد اظهر الجدول (10) الثبات المركب (CR) لجميع محاور النموذج كأنت اكبر من (0.70) وهي القيمة الموصى بها، حيث تراوحت قيمة الثبات المركب بين (0.78-0.95)، وكذك مؤشر الموثوقية القصوى MaxR(H) حيث بلغت قيمها بين (0.80-0.95). وكذلك قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE)، فقد بلغت قيمتها بين (0.54-73.0) وهي قيم أكبر من (0,50) ويحقق صدق تطابق هذا النموذج القياسي الكلي، ويستعرض الجدول (10) ثبات وصدق تطابق النموذج.

الجدول (10) ثبات وصدق تطابق لنموذج القياسي الكلي

اسم المحور	الثبات المركب (CR)	التباين المستخلص(AVE)	الموثوقية القصوى Max R(H)
الانبساطية	0.92	0.63	0.93
المقبولية	0.95	0.73	0.95
يقظة الضمير	0.95	0.66	0.63
الانفتاح على الخبرة	0.94	0.65	0.94
العصابية	0.88	0.60	0.88
الرضا الوظيفي	0.78	0.54	0.80

صدق التمايز Discriminant Validity

اختبار صدق التمايز بين متغيرات النموذج القياسي الكلي الغرض منه التأكد من أن مكونات النموذج غير متداخله مع بعضها البعض، بمعنى اخر أن الا يكون فيه تداخل بين متغيرين او أكثر او يقيسوا نفس الشي (Al-Refaei, 2019). وتم التأكد من مدى صدق التمايز بين مكونات نموذج القياس الكلي من خلال مقارنة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل متغير مع تقديرات الارتباطات بين التركيبات او المتغيرات الاخرى، ويجب أن يكون الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل متغير أكبر من الارتباط بين جميع المتغيرات الأخرى (Collier, 2020). وفي نموذج سمات الشخصية الحالي فأن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل متغير من متغيرات أنموذج القياسي الكلي (المؤشر عليها بالأسود الغامق) أكبر من قيمة الارتباط بين هذا المتغير والمتغيرات الأخرى، وهذا يؤكد صدق التمايز بين مكونات النموذج القياسي الكلي. والجدول (11) يوضح قيم الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل متغير من متغيرات الأنموذج القياسي الكلي وقيم الارتباط بين المتغيرات الاخرى في النموذج.

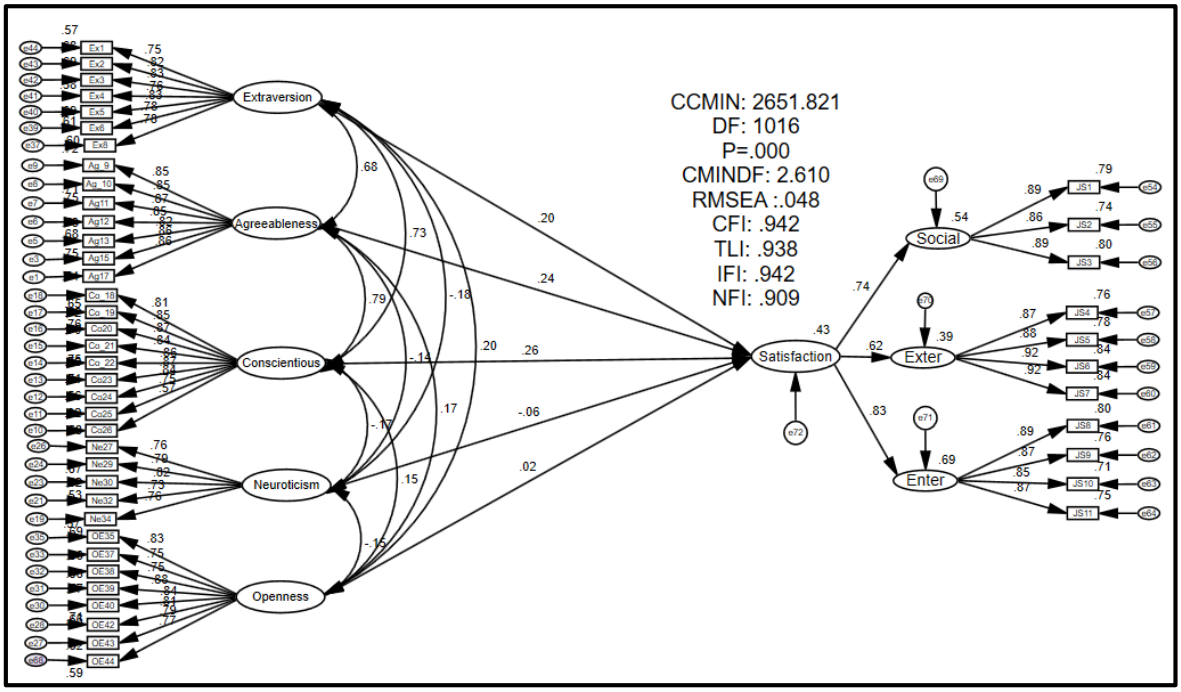
جدول (11) الجذر التربيعي للتباين المستخلص والارتباط بين ابعاد نموذج القياس الكلي

المحور	1	2	3	4	5	6	7
الانبساطية	**.795**						
المقبولية	.684***	**.851**					
يقظة الضمير	.725***	.794***	**.812**				
الانفتاح على الخبرة	.202***	.168***	.153***	**.803**			
العصابية	-.181***	-.144**	-.172***	-.150***	**0.772**		
الرضا الوظيفي	.575***	.600***	.613***	.148***	-.176***	.595***	**.735**

الأنموذج الهيكلي للدراسة واختبار الفرضيات

الأنموذج الهيكلي يعتبر الخطوة الرئيسية الثانية في عملية تحليل بيانات هذه الدراسة، وهذه الخطوة يتم اجرائها بعد تحقق الباحث من صدق وثبات النموذج القياسي الكلي للدراسة الذي يحتوي جميع متغيراتها. والنموذج الهيكلي يعطي التفاصيل كاملة حول العلاقة بين متغيرات الدراسة (Hair et al, 2019). ويساعد النموذج الهيكلي في معرفة وشرح الطريقة التي يمكن بموجبها تؤثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة في نموذج الدراسة المقترح، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (Byrne, 2016).

ويتكون النموذج الهيكلي للدراسة الحالية من سمات الشخصية وهي الانبساطية، والمقبولية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، والعصابية، كمتغيرات مستقلة والرضا الوظيفي بأبعاده الرضا الاجتماعي، الرضا الخارجي، والرضا الداخلي كمتغير تابع. ويختبر النموذج الهيكلي أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، حيث يختبر أثر الانبساطية، والمقبولية، يقظة الضمير، الانفتاح على الخبرة، والعصابية على الرضا الوظيفي. وحصل النموذج الهيكلي للدراسة على نفس قيم مؤشرات المطابقة للنموذج القياسي (أنظر جدول رقم 8) وشكل الذي يوضح النموذج الهيكلي للدراسة مع مؤشرات المطابقة (انظر الشكل 1)، وهذا يعني أن النموذج الهيكلي قد حصل على جودة مطابقة جيدة, وبالتالي تم اختبار فرضيات الدراسة وكانت النتائج كالتالي:



شكل (2) النموذج الهيكلي للدراسة

أ. **الفرضية الأولى: أثر الانبساطية على الرضا الوظيفي:** ونصت هذه الفرضية على وجود أثر للانبساطية على الرضا الوظيفي لدى خطباء وأئمة المساجد في سلطنة عمان، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر ايجابي لعامل الانبساطية على الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (T-Statistics) حول أثر الانبساطية على الرضا الوظيفي (3.41) وهذه قيمة تعتبر مهمة وذات دلالة كونها أكبر من (1.96) وهي القيمة المحددة لدلالة الموصى بها (Byrne, 2016). و بلغت قيمة P-value وهي قيمة الدلالة الإحصائية اقل من (0.000) ، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (0.20). وبالاعتماد على هذه النتائج فأنه يتم قبول الفرضية كما في (Zumrah et al, 2021). وبالتالي فأنه تؤكد جود أثر مباشرة لعامل الانبساطية على الرضا الوظيفي لدى أئمة وخطباء المساجد في سلطنة عمان، والجدول (12) يعرض هذه القيم.

ب. **الفرضية الثانية: أثر المقبولية على الرضا الوظيفي:** ونصت هذه الفرضية على وجود أثر للمقبولية على الرضا الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر ايجابي لعامل المقبولية على الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (3.57)، وقيمة P-value (0.000)، قيمة معامل المسار بلغت (0.24). واعتماداً على هذه النتائج فأنه تم قبول الفرضية (Byrne, 2016; Zumrah et al, 2021)، التي تؤكد وجود أثر مباشر لعامل المقبولية على الرضا الوظيفي لدى أئمة وخطباء المساجد في سلطنة عمان، والجدول (12) يعرض هذه القيم.

ج. **الفرضية الثالثة: أثر يقظة الضمير على الرضا الوظيفي:** ونصت هذه الفرضية على وجود أثر ليقظة الضمير على الرضا الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر ايجابي ليقظة الضمير على الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (3.65)، وقيمة P-value (0.000)، قيمة معامل المسار بلغت (0.26). واعتماداً على هذه النتائج فأنه تم قبول الفرضية (Byrne, 2016)، التي تؤكد وجود أثر مباشر ليقظة الضمير على الرضا الوظيفي لدى أئمة وخطباء المساجد في سلطنة عمان، والجدول (12) هذه القيم.

د. **الفرضية الرابعة: أثر الانفتاح على الخبرة على الرضا الوظيفي:** ونصت هذه الفرضية على وجود أثر الانفتاح على الخبرة على الرضا الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود أثر مهم للأنفتاح على الخبرة على الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (0.49)، وهي اقل من (1.96) القيمة المحددة للدلالة (Byrne, 2016)، وقيمة P-value (0.62) وهي أكبر من (0.05)القيمة المحددة للدلالة، وبلغت قيمة معامل المسار بلغت (0.02). واعتماداً على هذه النتائج فأنه تم رفض هذه الفرضية، والجدول (12) يعرض هذه القيم.

ه. **الفرضية الخامسة: أثر العصابية على الرضا الوظيفي:** ونصت هذه الفرضية على وجود أثر للعصابية على الرضا الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة عن عدم وجود أثر مهم للعصابية على الرضا الوظيفي، بالرغم من وجود أثر سلبي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية (-1.48)، وهي اقل من (1.96) القيمة المحددة للدلالة (Byrne, 2016)، وقيمة P-value بلغت (0.139) وهي أكبر من (0.05)القيمة المحددة للدلالة، وبلغت قيمة معامل المسار بلغت (-0.06). واعتماداً على هذه النتائج فأنه تم رفض هذه الفرضية، والجدول (12) يعرض هذه القيم.

جدول (12) نتائج فرضيات الدراسة

	الفرضيات المباشرة الاولى		معامل المسار	قيمةt	P-value	النتيجة
	المتغير المستقل	**المتغير التابع**				
1	الانبساطية	الرضا الوظيفي	.20	3.41	.000	قبول الفرضية
2	المقبولية	الرضا الوظيفي	.24	3.57	.000	قبول الفرضية
3	يقظة الضمير	الرضا الوظيفي	.26	3.65	.000	قبول الفرضية
4	الانفتاح على الخبرة	الرضا الوظيفي	.02	.490	.62	رفض الفرضية
5	العصابية	الرضا الوظيفي	-.06	-1.48	.139	رفض الفرضية

معامل التحديد (R2)

معامل التحديد أو الارتباط التربيعي المتعدد والذي يرمز له بالرمز (R^2) يعتبر من المؤشرات المهمة، كونه يفسر مقدار نسبة التباين في الرضا الوظيفي نتيجة التغير الحاصل في المتغيرات المستقلة. وفي هذه الدراسة تمثل سمات الشخصية العوامل المستقلة والرضا الوظيفي متغيرات تابع. ومن خلال قيم الإرتباط التربيعي (R^2) يتضح وجود تغير مهم في المتغير التابع (الرضا الوظيفي)، ونجد أن الرضا الوظيفي تم تفسيره بنسبة 43% وهي نسبة مرتفعة (Cohen, 1988). وهذه النتيجة تكشف أن سمات الشخصية لها نسبة أثر مهم قدره 43 % في الرضا الوظيفي لدى أئمة وخطباء المساجد في سلطنة عمان.

الخاتمة

استعرض الباحث في هذه الرسالة نتائج تحليل بيانات الدراسة الميدانية التي تم اجراؤها إحصائياً بمرحلتين: الأولى باستخدام برنامج SPSS الاصدار (26) الاجراء التحليلات الأولية والتي تضمنت المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة، مثل المستوى التعليمي، والخبرة، ومنطقة وطبيعة العمل، وفحص البيانات والتأكد من خلوها من القيم المتطرفة، وكذلك مطابقة البيانات للشروط المطلوبة لأجراء التحليل مثل التوزيع الطبيعي للبيانات وغيرها. والمرحلة الثانية تمت باستخدام برنامج AMOS الاصدار (26) لأجراء التحليل العاملي التوكيدي، واختبار فرضيات الدراسة باستخدام نمذجة المعادلة البنائية. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر مباشر لسمات الشخصية الانبساطية، المقبولية، يقظة الضمير على الرضا الوظيفي. وأثر مباشر لسمات الشخصية الانبساطية، المقبولية، يقظة الضمير على الكفاءة الذاتية. وأثر مباشر للكفاءة الذاتية على الرضا الوظيفي. اضافة إلى تاثير غير مباشر لسمات الشخصية على الرضا الوظيفي من خلال الكفاءة الذاتية.

التوصيات

من خلال هذا الدراسة والتي ركزت على أهم العناصر التشغيلية للمؤسسات العامة والخاصة وهو الموظف وبجانبيه الفسيولوجي السمات الشخصية وابعادها والرضا الوظيفي خرجت الدراسة ببعض التوصيات.

1- اجراء دراسات تربط بين السمات الشخصية وابعادها مع الكفاءة الذاتية لإمام المسجد والجامع.
2- استهداف عينة الأئمة والكادر الديني بدراسات تعزز من الرضا الوظيفي والإبداع في العمل.
3- اجراء مزيد من الدراسات حول العوامل الخمسة الكبرى ودورها في رفع إنتاجية إمام المسجد

ودوره في الرقي بالمجتمع.

4- ضرورة التركيز على السمات الشخصية لمن يتقدم لوظيفة إمام للمسجد أو الجامع.

المراجع

أبو الرب، محمد بن عمر محمد. (2019). **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى اختصاصي صعوبات التعلم في محافظة جدة.** المجلة السعودية للعلوم النفسية، العدد 63. 4-2019.

الجريد، عارف بن ماطل. (2007). **التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف".** رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

الجرايدة، محمد والمسقري، عادل (2018). **درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التحويلية بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان وعلاقتها بالولاء الوظيفي للمعلمين.** المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 4(3)، 396-415.

الجرايدة، محمد والمعمري، ظافر (2020). **الثقة التنظيمية بالمديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي لدى العاملين فيها.** المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. العدد 8، 165-195.

الرفاعي، فاطمة إبراهيم صالح. (2013). **فاعلية تطبيق إشراف الأقرأن وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في المدرسة النموذجية بجامعة اليرموك،** دراسة حالة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

الداهري، صالح. (2010). **مبادئ الارشاد النفسي والتربوي، علم النفس العام،** ط1، اربد الأردن، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية ودار الكندي للنشر والتوزيع.

الساعاتي، إسلام. (2012). **القائد السياسي وفق نظرية العوامل الخمسة الكبرى،** رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الشمالي، نضال عبد اللطيف. (2015). **العوامل الخمسة للشخصية وعلاقتها بالاكتئاب لدى المرضى المترددين على مركز غزة المجتمعي برنامج غزة للصحة النفسية،** رسالة ماجستير، الجامعة السالمية، غزة. 2015

الشهومي، سعيد بن راشد بن علي. (2020). **أثر التماثل التنظيمي بوصفه متغيرا وسيطا في العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان،** أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه، الجامعة الإسلامية العالمية الماليزية.

العنزي، خالد بن عويد. (2014). **عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات،** المجلة الدولية التربوية التخصصية، م3، ع 6.

العزام عماد فيصل هلال. (2018). **القدرة التنبؤية للعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية وحالات الهوية النفسية بالذكاء الثقافي لدى الطلبة الأردنيين والعرب في جامعة اليرموك.** أطروحة الدكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك.

بقيعي، نافز. (2015). **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية.** المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 11(4) ص 427 - 447.

تايه، عفاف محمد. (2014). **واقع الممارسات الإدارية لدى مديري المدارس ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين ومقترحات تطويرية.** رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.

جذوب، أحمد محمد أحمد. (2015). **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى أسر المعاقين عقليا، دراسة ميدانية على أسر التلاميذ المعاقين عقليا بمعهد المستقبل عطبرة،** مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الشهيد حمة لخضر.

حمزاوي، محمد سيد. (2013). **قياس الأداء في المنظمات والمؤسسات المعاصرة.**

راجح، أحمد عزت. (1983). **أصول علم النفس،** (ط13). القاهرة: دار المعارف.

رمضان القذافي. (1996). **التوجيه والإرشاد النفسي**. طرابلس. الجماهيرية العظمى: دار الرواد.

سالم تيسير الشرايدة. (2008). **الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية**، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، ط 1، ص 130.

سفيان، نبيل. (2004). **المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي**، ط1 - مصر.

سوسن شاكر مجيد. (2008). **اضطرابات الشخصية أنماطها-قياسها**، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الأردن- عمان.

طافش، محمود. (2004). **تعليم التفكير مفهومه وأساليبه ومهاراته**. عمان، الأردن، دار جهينة للنشر والتوزيع.

طلعت منصور، أنور الشرقاوي، عادل عز الدين، فاروق أبو عوف. (1989). **أسس علم النفس العام**، الأنجلو المصرية، القاهرة.

عبد القادر محمد عتوم، جامعة نجران، المملكة العربية السعودي. (2028). **العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالأداء التدريسي لدى معلمي ومعلمات اللغة العربية في محافظة شرورة.** مجلة جامعة الخليل للبحوث(13) .Vol ، No.(2), pp.(185-212).

عبد الخالق، دكتور أحمد محمد. (2016). **علم نفس الشخصية**، مكتبة الأنجلو المصرية، ط2، مصر – القاهرة.

عكاشة، احمد. (2008). **الطب النفسي الحديث**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

عويضة، كامل. (1996). **علم النفس بين الشخصية والفكر**، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنأن.

غباري، ثابر، أبو شعُرة، خالد. (2010). **سيكولوجيا الشخصية**، عمان، الأردن، مكتبة المجتمع العربً للنشر والتوزٌع.2010

فلمبان، إيناس فؤاد نواوي. (1429). **الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير المملكة العربية السعودية، جامعة أم القرى.

كاتبة، ريم غالب (2019). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بدافعية الأنجاز لدى عينة من المرشدين التربويين بمحافظة الخليل. رسالة ماجستير. جامعة الخليل، فلسطين.

لسان العرب لابن منظور. (2005). **للإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الأفريقي المصري**، ط 4، المجلد الخامس عشر، بيروت: دار صادر للطباعة والنشر: لبنأن.

لطفي محمد فطيم. ( ). **ترجم نظريات الشخصية، مراجعة: لويس كامل مليكة**، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر.

محمد شحادة أبو السل. (2014). **أنماط الشخصية لدى طلبة جامعة دمشق وفق مقياس ريسو-هديسن (الأنغرام)**، مجلة جامعة دمشق- مجلد30، العدد الأول.

محمد، هشام حبيب الحسيني. (2012). **العوامل الخمسة للشخصية: وجهة جديدة للدراسة وقياس بينية الشخصية**، ط 1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

مصطفى، أحمد محمد أحمد. (2016م). **أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بني ضغوط العمل والأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية**، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، المجلد 7، العدد 20، ص 161-204، السعودية.

References

Al-Khairy, H. (2008). The Impact of Functional and Personal Factors on Job Satisfaction and Adequacy of Performance, Unpublished Master's Thesis, Naif Academy for Security Sciences, Riyadh.

Awang, Z. (2012). A handbook on SEM. Structural equation *modelling*.

Ayan, S., Kocacik, F. (2010). The Relation between the Level Of job Satis Faction and Types Of Personality in High School Teachers Australian journal Of Teacher Education, 35 (1), 27-41.

Al-Falih, N. (2014). Organizational culture and its relationship to job satisfaction in the security services, an unpublished master's thesis, Naif Arab Academy for Security Sciences, College of Graduate Studies, Riyadh, Saudi Arabia.

Al-Refaei, M. A., Darun, M. R., Panigrahi, S. K., & Alsamawi, A. A. A. H. (2019). Investigating the Effect of Corporate Social Responsibility and Affective Commitment on Corporate Performance in Oil and Gas Corporations in Yemen. studies, 17(1), 41-56.

Abu Rahma, M. (2012). Work pressures and their relationship to job satisfaction with educational supervisors in Gaza Governorate, unpublished master's thesis, College of Education, Islamic University, Gaza, Palestine.

Abdul Rahim Bin Zumrah, (2021). An Empirical Investigation Of The Effect Of Training And Development On Organizational Commitment In Higher Education Secto, Research Publishing Academy, London, United Kingdom.

Byrne, B.M. (2016). Structural equation modelling with AMOS: basic concepts, applications, and programming. Taylor and Francis.

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioural sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Collier, J. E. (2020). Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques. Routledge.

Eysenck, H. J. (1997) . Personality and experimental psychology: The unification of psychology and the possibility of a paradigm. Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 73,1224±1237.

Frederick Herzberg,(1959). The motivation to work, Second edition.

John, O. & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. Handbook of personality: Theory and research (2nd ed.). New York: Guilford.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate data analysis (Eighth Edi). Cengage, Andover.

Vimansha Ranasinghe, & Hemantha Kottawatta , 2016. Big Five Personality on Job Satisfaction: Perspective of Sri Lankan Male and Female School Teachers. "Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) 02(12):825-835.

Kline, R.B. (2016). Principles and Practice of Structural Equation Modelling. (4th Ed). The GuiLFord Press. New York.

Shahamiri, T & Namdrai, R. (2013). The Study of the Relation between Teacher Personality Type and Job Satisfaction (ACase study of School Teachers in Bushehr Province). Journal of Basic and Applied Scientific Research, 3(1), 708-713.

Weiss, D. J. , Dawis, R. V. England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967), Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center