

## التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية لرخصة العمل الميداني في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر

د. عبد الله بن صالح السعدوي\*

### الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من صدق إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني بالملكة العربية السعودية، وقد طبقت استبانة تتضمن مكونات الإطار على عينة مكونة من (١٠٤٥) موظفاً من قطاعات هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وقد استخدم لتحليل البيانات التحليل العاملي التوكيدي، والمصفوفات الكامنة، واختبار مربع كاي، وحساب المتوسطات لتقدير الأهمية النسبية للعوامل الخمسة التي يتناولها الإطار. وقد توصلت النتائج إلى نموذج عاملي ثنائي bifactor model يتسم بحسن المطابقة، ويتكون من عامل عام يمثل الكفاية المهنية العامة لموظف الهيئة الميداني، وخمسة عوامل خاصة، كما بينت النتائج حصول العوامل الخاصة على أوزان ذات أهمية متقاربة، فيما أظهرت نتائج المجموعات الكامنة وجود مجموعتين كامنتين تتقارب درجاتهم على العوامل الخاصة وتختلف بدرجة كبيرة على العامل العام، كما لم يتضح إحصائياً وفقاً لنتائج اختبار مربع كاي تأثير متغيرات الدراسة التي تناولت العمر والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي والمنطقة على أداء أفراد عينة الدراسة للانتماء لأي من المجموعتين الكامنتين. وقد قدمت الدراسة في ضوء نتائجها بعض التوصيات.

### Abstract

This study aims at investigate the validity of the Hay'a Officer Professional Framework (HOPF). The data come from survey responses of 1,045 Hay'a employees. The main focus of the study is on psychometric properties of HOPF data in regard to their factorial structure and heterogeneity by employing confirmatory factor and latent class analysis. The results revealed that the HOPF data are unidimensional, with one dominating general factor and five specific aspects of Hay'a Officer competency. Furthermore, the specific factors of HOPF have similar importance weight, and the target population of Hay'a officers breaks down into two latent classes based on their performance on the general factor of Hay'a competency and its five specific aspects. It was also found that, there is no dependency between the identified latent classes of Hay'a officers and their background variables (job title, education, professional experience, age, and administrative area). Based on the study results some recommendations were provided .

### المقدمة

تزايد الاهتمام على نحو ملحوظ بأنظمة الترخيص المهني وخاصة لتلك المهن ذات الأثر البالغ على حياة الأفراد ومصالحهم، والتي غالباً ما يستخدم فيها اختبارات للتحقق من مدى اكتساب المتقدمين للكفايات المهنية المطلوبة وتمييزهم عن غيرهم ممن يفترق لتلك الكفايات، ومن ثم زيادة كفاءة المؤسسة المهنية وحمايتها من انتساب الموظفين الأقل كفاءة الذين قد يسيئون لها ويفشلون في حمل رسالتها وتحقيق أهدافها ( Epstein & Hundert, 2002; Michael Kane, 2009).

ويرى وينق (Wang, 2005) أن اختبارات الترخيص المهني تُطور لتحديد مدى امتلاك المرشح للمستوى المناسب من المعارف والمهارات اللازمة للممارسة المهنة بكفاءة، إلا أن أدلة الصدق على استخدامها وتفسير نتائجها يعتمد على سلسلة من العمليات تبدأ بتحليل الوظيفة مرورا بالعديد من المراحل إلى تحديد جدول المواصفات، فضلا عن ما يتبع تطبيق الاختبارات من إجراءات وتحليلات إحصائية. وقد أوصت معايير الاختبارات التربوية والنفسية (American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education, 2014) بتحديد محتوى اختبارات الترخيص المهني والتحقق من صدقه بما يضمن تمثيله لأنشطة ومهام المهنة المستهدفة ويحقق أهداف الترخيص المهني. كذلك أكدت مبادئ التحقق من صدق واستخدام إجراءات اختيار الموظفين the Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures على ضرورة تغطية اختبارات الترخيص المهني للمهام الرئيسية للوظيفة بما تتضمنه من معارف ومهارات وقدرات تتوافق مع تلك المهام (Society for Industrial and Organizational Psychology (U.S.), American Psychological Association, & Division of Industrial-Organizational Psychology, 2003). ولمشاركة أوسع في إجراءات صدق المحتوى، يوصي ريموند (Raymond, 2001) بأخذ آراء شريحة أكبر ممن ينتمون لنفس المهنة، بطرق مختلفة تعد الاستبانة أكثرها شيوعا.

ولا يتطلب استخدام اختبارات الترخيص المهني إعادة تطبيق المهام الوظيفية، وإن كان بعض أنواع التقويم الأدائي يتطلب ذلك، إلا أنه على نحو عام يعد ذلك ممارسة غير عملية، خاصة مع الترخيص لعدد كبير من المرشحين يقتضي اختبارهم في مراكز اختبارات معيارية، وتتطلب مستويات عالية من الثبات والموضوعية، وتكون قليلة التكلفة (Kane, 1997; Raymond, 2001). لذلك فإن اختبارات الترخيص المهني تتكون في الغالب من أسئلة اختيار من متعدد سواء كانت ورقية أو محوسبة، وتعد الأسلوب الشائع عالميا في أنظمة الترخيص المهني، مما يعني أن المعارف والمهارات والخصائص المطلوبة لأداء الوظيفة تستهدف بالتقويم وليس المهام الوظيفية ذاتها. وهذا يعطي أهمية كبيرة لعمليات الربط بين تلك المعارف والمهارات والمهام الوظيفية، التي يعول عليها في صدق الاختبارات وصحة القرارات المترتبة على استخدامها (American Educational Research Association et al., 2014).

وتعمل الهيئات والمؤسسات المهنية على تحديد الخصائص والمهارات الأساسية للأفراد الذين تستقطبهم للعمل فيها؛ لضمان قيامهم بمهام عملهم على خير وجه، من جهة، ولتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لموظفيها وتطوير أدائهم من جهة أخرى (مركز البحوث والدراسات، ٢٠٠٣؛ القرني، ٢٠١٤). لذلك فإن الكفايات المهنية تستهدف بالبحث والدراسة؛ لتحديدها أو التحقق من تمثيلها للتوصيف المهني المستهدف قبل الاعتماد عليها في بناء اختبارات الترخيص المهني.

وفي هذا النطاق تنفذ هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر مشروعاً لنظام الترخيص المهني يتضمن تصميم إطار الكفايات المهنية للموظف الميداني والاعتماد عليه في إعداد اختبارات ترخيص مهني بالتعاون مع المركز الوطني للقياس، يبنى في ضوء المهام التي نصت عليها لائحة الهيئة التنظيمية، والتي تتضمن "القيام بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وحمل الناس على ذلك بالرفق واللين. وتتولى الهيئة الإرشاد والتوجيه بالوسائل المتنوعة، والبحث على مكارم الأخلاق والمعروف المطلوب إشاعته والأمر به والتحفيز له، وتقبيح الشر والنهي عن المنكر، وتحذير الناس من ارتكابه" (الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ١٤٣١هـ، ص ٢).

وقد تناولت عدد من الدراسات (العريني، ٢٠٠٧؛ السعود، ٢٠١٢) دور الهيئة وما يظطلع به أفرادها من مهام لتحقيق الأمن الأخلاقي والحد من وقوع المنكرات. كما أوضح عامر (٢٠٠٣) أن الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر هو عمل دعوي من أشرف الأعمال وأحسنها، ويتطلب من العامل فيه

اتباع المنهج العلمي الذي يمكنه من تبليغ دعوته للناس وإيصالها واضحة لهم. وحدد بعض الخصائص والمهارات التي ينبغي أن تتوفر فيمن يتولى هذا العمل مثل: العلم، والإخلاص والجد والاجتهاد، وتنظيم الوقت، والصبر والثابرة.

وفي دراسة قام بها القرني (٢٠١٤) لتحليل الاحتياجات التدريبية لموظف الهيئة الميداني توصل إلى عدد من الجداريات اللازمة لقيام الموظف بمهامه والتدريب عليها، ومن ذلك مهارات الاتصال والإلمام بأساسيات فقه المعاملات، ومهارات الحوار والمناقشة، ومهارات تطوير الذات، وحل المشكلات، ومهارات الاستنتاج واستخدام التقنية.

وقد أجري الكثير من البحوث والدراسات في مجال تحديد أطر الكفايات اللازمة لممارسة مهن مختلفة والتحقق من صدقها، وهي وإن اختلفت في موضوعاتها عن المهنة المستهدفة في الدراسة الحالية نظرا لخصوصيتها، إلا أنها تتسم بسمات مشتركة فيما يتعلق بالمنهجية المتبعة والتناول لمجموعات معينة من الخصائص والسمات المرتبطة بالعمل المهني. من ذلك دراسة قام بها تيفلر

وآخرون (Tigelaar, Dolmans, Wolfhagen, & Vleuten, 2004) هدفت إلى إعداد إطار مهني لكفايات التدريس والتحقق من صدقها، مستمد من عدد من الأطر السابقة، ويتكون من خمسة أبعاد تضمنت المعلم كإنسان، والمعلم كخبير في المحتوى العلمي، والمعلم كمسهل لعمليات التعلم، والمعلم كباحث ومتعلم مدى الحياة، وقد طرحت أداة الدراسة المكونة من الكفايات وفروعها على مجموعة من الخبراء تتكون من (٦٣) خبيرا استخدم معها طريقة (دلفاي). ومن ثم استخدم التحليل العاملي التوكيدي لأهم مكونات الكفايات العامة التي حصلت على درجات اتفاق عالية من المشاركين. وقد توصلت النتائج إلى تمثيل كل كفاية عامة بثلاث كفايات فرعية شكلت في مجملها نموذجا عامليا أسمى بحسن المطابقة. واختبار صدق البناء لإطار السلوك المهني للمعالجين الطبيعيين قامت جت وبورتني (Jette & Portney, 2003) بتطبيق استبانة على (١٨٣) طالبا ملتحقين ببرنامج مهني، لتقدير مدى ممارساتهم لعدد (١٥٣) سلوكا، وقد كشفت النتائج باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي عن (٧) عوامل، تم تسميتها بالمهنية، والتفكير النقدي، والتطوير المهني، وإدارة الاتصالات، والتوازن الشخصي، ومهارات التعامل مع الآخرين، وعلاقات العمل.

وفي دراسة قامت بها بلام وآخرون (Ploum, Blok, Lans, & Omta, 2018) للتحقق من صدق البناء لإطار كفايات رواد الأعمال، من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة من (٤٣٨) طالبا، وقد توصل الباحثون باستخدام التحليل العاملي التوكيدي إلى نموذج عاملي للكفايات يتسم بحسن المطابقة ويتكون من (٦) كفايات، وهي: كفاية العمل والإدارة الاستراتيجية، وكفاية التنوع، وكفاية التفكير المنظم، وكفاية التفكير الاستراتيجي، والكفايات الشخصية، والكفايات الأخلاقية. وفي دراسة مماثلة على موظفي الموارد البشرية، أجرى (Schutte, Barkhuizen, & Sluis, 2015) دراسة للتحقق من صدق إطار الكفايات المهنية لموظف إدارة الموارد البشرية، وقد طبق أداة الدراسة على عينة من (٤٨٣) موظفا، وتوصلوا من خلال استخدام التحليل العاملي الاستكشافي إلى نموذج يتكون من ثلاث كفايات عامة، وهي كفاية السلوك المهني والقيادة، وكفاية توجيه الخدمة والتنفيذ، وكفاية ذكاء الأعمال، ويندرج تحت كل منهم عدد من الكفايات الفرعية.

ويتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن التحقق من الصدق البنائي للأطر المهنية، يعد مرحلة رئيسية في اعتمادها والبناء عليها في تطوير الاختبارات المهنية وتوظيفها لأغراض الترخيص المهني بغض النظر عن طبيعة المهنة؛ فقد تناولت الدراسات السابقة أطرا لمهن مختلفة إلا أنها تتشابه تقريبا في المنهجية التي اتبعتها، وهو ما تحاول الدراسة الحالية القيام به لاختبار صدق البناء للإطار المهني لموظف الهيئة الميداني.

### مشكلة الدراسة

تعتمد درجة الموثوقية في تحديد الكفايات المهنية لأي وظيفة ما واستخدامها لأغراض الاختيار أو المحاسبة أو التطوير على ما أجري عليها من أبحاث ودراسات تتعلق بصدقها البنائي، ومع أن

ذلك من الممارسات الشائعة في البيئات الأجنبية إلا أنها لم تلق الاهتمام الكافي على مستوى البيئات العربية، فكثير من الدراسات التي راجعها الباحث (الخزاعي، ٢٠١٢؛ القرني، ٢٠١٤؛ ديمش، ٢٠١٦؛ الناجم، ٢٠١٧) لم يجد منها ما تناول موضوع الدراسة الحالية مع أنها استهدفت بناء كفايات مهنية لوظائف مختلفة. ويزداد الأمر أهمية عند استخدام تلك الكفايات في بناء اختبارات ترخيص مهني يتخذ عليها قرارات مصيرية للسماح بمزاولة مهنة ما من عدمه. وفي مثل هذه الحالات لا يكتفى بالخصائص السيكومترية للاختبارات للوثوق بالقرارات المترتبة عليها، حيث يرى عدد من الباحثين (Jette & Portney, 2003; Laduca, 1994) أن الاكتفاء بصدق الاختبار في مجال الترخيص المهني غير كافٍ لما لهذه الاختبارات من أهمية عالية ترتبط بالسماح لمزاولة أو عدم مزاولة مهنة معينة طالما لها تأثير مباشر على الفرد المتقدم لمزاولة المهنة وعلى الفئة المستهدفة بنشاطها. لذلك يجب أن يتسع مفهوم صدق البناء لأدوات الترخيص المهني ليشمل كيفية تحديد المحتوى المهني كما يعبر عنه بكفايات أو معايير مهنية لتغطي نطاق العمل المهني ومهامه والتحقق من تمثيله لنطاق المهنة بما يتضمن معارف ومهارات وسمات لازمة لأداء مهام المهنة بكفاءة واقتدار. ومن ذلك تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في الحاجة إلى التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية للموظف الميداني في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وتحديد أهميتها النسبية من وجهة نظر منسوبيها. وفي ضوء ذلك تحاول الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما صدق البناء العملي لإطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني؟
٢. ما الوزن النسبي لأبعاد إطار الكفايات المهنية المطلوبة لممارسة العمل الميداني بهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من وجهة نظر منسوبيها؟
٣. هل تتسم عينة الدراسة بالتجانس أم أنها تتكون من مجموعات ضمنية classes latent بناء على أدائهم في أداة الدراسة والأبعاد التي تقبسها؟
٤. هل يتأثر أداء عينة الدراسة بمتغير العمر والمستوى التعليمي والخبرة والمسمى الوظيفي والمنطقة الإدارية؟

### هدف الدراسة

يتمثل الهدف العام للدراسة الحالية في التحقق من صدق البناء لمحتوى كفايات موظفي الهيئة الميدانيين، ويتفرع من ذلك الأهداف التالية:

- ١: التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني.
- ٢: تقدير الأهمية النسبية لأبعاد الإطار من وجهة نظر منسوبي الهيئة.
- ٣: التعرف على مدى تجانس أفراد عينة الدراسة.
- ٤: دراسة علاقة متغيرات الدراسة بأدائهم على أداة الدراسة.

### أهمية الدراسة

تمثل الدراسة الحالية أحد المراحل الأساسية لمشروع هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، المتمثل في تطوير نظام ترخيص مهني للموظف الميداني، فهي تعد مراجعة لإطار الكفايات المهنية الذي سبق إعداده والتحقق من صدقه وتمثيله للكفايات اللازمة لقيام الموظف الميداني بمهامه، من خلال إشراك عدد أكبر من منسوبي الهيئة على اختلاف مواقعهم الوظيفية في عملية بناء الإطار الذي يمثل المحتوى لأدوات الترخيص المهني. ومن ذلك يمكن تحديد بعض نقاط الأهمية المتمثلة في:

- ١: إشراك منسوبي الهيئة في بناء إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني، مما يشعرهم بالمساهمة الفعلية في بناء نظام الترخيص المهني، وتبني أهدافه.

٢: جمع الشواهد العلمية على صدق بنية الإطار؛ مما يرفع من مستوى الثقة في استخدامه لبناء أدوات الترخيص، ومن توظيفه لتفسير النتائج واتخاذ القرارات المرتبطة بنظام الترخيص المهني.

٣: تحديد الأوزان النسبية لمكونات الإطار وتوظيفها في بناء جداول المواصفات لأدوات التقويم المزمع تطويرها.

### مصطلحات الدراسة:

**الكفايات المهنية:** يقصد بها مجموعة الخصائص التي تتكون من معارف ومهارات وسمات لازمة لأداء العمل الوظيفي بكفاءة واقتدار.

**رخصة العمل الميداني:** نظام مهني يفرض اشتراطات لمزاولة المهنة، تتضمن في الغالب اجتياز اختبارات مهنية مرتبطة بمجال العمل، ومؤهل دراسي وخبرات معينة.

**عضو الهيئة الميداني:** "الموظف الذي يمارس العمل الميداني للأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في الميدان (الأسواق، الشوارع، الحدائق، المطاعم، والأماكن العامة بكافة أشكالها) (القرني، ٢٠١٤، ص ٣).

### إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني

تم إعداد إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني كأحد مراحل مشروع الترخيص المهني لموظف الهيئة الميداني، وقد اتبع في إعداده وفقاً لتقرير المركز الوطني للقياس (٢٠١٨) عدد من الخطوات، حيث أجري تحليل للتوظيف من خلال عمل تحليل لمهام العاملين الميدانيين في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وذلك باتباع الخطوات المتوافق عليها في أدبيات تحليل الوظيفة American Educational Research Association et al., 2014; Brannick, ) job analysis Levine, & Morgeson, 2007; Harvey, 1991; Morgeson, 2017; Society for Industrial Psychology (U.S.) et al., 2003). وذلك للتوصل إلى تحديد الكفايات المطلوبة لأداء مهام وظيفية العمل الميداني في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، بما تتضمنه من معارف ومهارات وسمات. وقد كون لهذا الغرض مجموعة من (٨) أعضاء من الخبراء والمختصين في المجال، أربعة منهم من هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ذوو خبرة إدارية ويعملون في مجال الموارد البشرية والتطوير المهني، وثلاثة من المركز الوطني للقياس ذوو خبرة في التحليل الوظيفي وإعداد الكفايات المهنية ومختص في علم النفس. وقد عقدت المجموعة سبع لقاءات خلال ثلاثة أشهر، تم خلالها اتباع خمس خطوات أساسية لإنجاز المهمة المتمثلة في إعداد إطار الكفايات المهنية لموظف هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر الميداني، يمكن تلخيصها فيما يأتي:

**الخطوة الأولى:** جمع الوثائق المرتبطة بوظيفة موظف الهيئة الميداني بما في ذلك اللوائح والأنظمة التي تحدد مهام الموظف أو تصف أداءه المهني.

**الخطوة الثانية:** تحليل الوثائق لتحديد المهام التي يزاولها الموظف وفقاً لطبيعة عمله الميداني من حيث مكان العمل وظروفه، والوقت المتوقع لإنجازه، والجهات التي ينبغي عليه التعامل معها.

**الخطوة الثالثة:** إعداد قائمة مبدئية بجميع المهام المناطة بموظف الهيئة الميداني، وعرضها على اللجنة العليا التي كوَّنتها الهيئة للمشروع بهدف مراجعتها وإقرارها.

**الخطوة الرابعة:** تحليل المهام إلى عناصرها الأولية.

**الخطوة الخامسة:** ربط عناصر المهام بما يتطلبه القيام بها من معارف شرعية، ونظامية، و مهارات، و سمات نفسية، وذلك من خلال تحديد الكفاية اللازمة لكل عنصر. ويتوقف عدد

التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية لرخصة العمل الميداني في هيئة الأمر بالمعروف د. عبدالله بن صالح

الكفايات على طبيعة عناصر المهام، فبعضها على سبيل المثال يكتفي للقيام بها كفاية معرفية مثل التعامل مع قضايا الحلال والحرام، والبعض الآخر يحتاج إلى كفايات متعددة قد تجمع بالإضافة للجانب المعرفي سمات نفسية ومهارات للتعامل مع المواقف. وقد أسفر التحليل عن التوصل إلى إطار عام للكفايات المهنية لموظف العمل الميداني بهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر. يتكون من خمس كفايات رئيسية، وهي:

١: المهارات المعرفية والاجتماعية

٢: المهارات الشخصية

٣: المعارف الشرعية

٤: المعارف النظامية

٥: السمات النفسية

يندرج تحت كل منها عدد من الكفايات الفرعية. وقد طُرح الإطار للمراجعة من قبل (٦) أعضاء من الخبراء في العمل الوظيفي المُستهدف، والقياس، وعلم النفس التنظيمي، وكانت ملاحظاتهم محدودة، تم الأخذ بها جميعاً، وأعد الإطار في نسخته النهائية وأقر من قبل اللجنة العليا للمشروع بالهيئة (المركز الوطني للقياس، ٢٠١٨).

### منهجية الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، لدراسة وجهة نظر منسوبي الهيئة وفقاً للمواقع الوظيفية التي تناولتها الدراسة وتحليلها؛ للتحقق ميدانياً من صدق البناء العملي لإطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني. وقد طبق لتحليل النتائج: التحليل العاملي التوكيدي، ونموذج السمات الكامنة، واختبار مربع كاي، باستخدام برنامج Mplus 7.3 وبرنامج R (lavaan Package) ، وبرنامج SPSS 22.

### مجتمع الدراسة وعينتها

مثل مجتمع الدراسة جميع موظفي هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ومنهم سحبت العينة المكونة من ١١٤٥ موظفاً على نحو قصدي لتشمل مديري الإدارات المعنية بالموارد البشرية في الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ورؤساء الفروع ومديري المراكز ووكلاتهم، وعينة عشوائية من الموظفين الميدانيين من كل مركز بحيث لا تقل نسبتهم عن ٢٠٪ من العدد الكلي. ويبين جدول (١) خصائصهم وفقاً لمتغيرات العمر والمسمى الوظيفي، والمؤهل الدراسي، والخبرة. وتمثلت العينة (١٣) منطقة إدارية يلخصها الجدول في (٥) مناطق عامة. جدول (١) خصائص العينة بحسب المسمى الوظيفي والمستوى التعليمي والعمر والمنطقة

المتغيرات	العدد	النسبة
المسمى الوظيفي		
مدير إدارة	98	9.5
رئيس هيئة	166	15.9
مدير مركز	273	26.1
وكيل	208	20.0
ميداني	300	28.7
المستوى التعليمي		
ثانوي	251	24.0
بكالوريوس	629	60.2

5.0	52	دبلوم عال
9.5	99	ماجستير
1.3	14	دكتوراه
<b>سنوات الخبرة</b>		
4.0	42	5 أو أقل
32.8	343	5-10
39.0	408	11-20
22.3	234	21-30
1.8	19	30 أو أكثر
<b>الفئة العمرية</b>		
8.7	91	22-30
45.0	470	31-40
38.4	402	41-50
7.8	82	51-60
<b>المنطقة</b>		
36	375	الوسطى
13	139	الغربية
27	284	الجنوبية
14	148	الشمالية
10	101	الشرقية

### أداة الدراسة

تطلب تحقيق أهداف الدراسة الحالية، إعداد أداة للتعرف على آراء عينة الدراسة حول إطار الكفايات المهنية لموظفي الهيئة الميدانيين، وقد تضمنت الأداة خمس كفايات أساسية، يندرج تحت كل منها عدد من الكفايات الفرعية، يعرضها جدول (٢).

جدول (٢) عناصر إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميدانيين

المهارات المعرفية والاجتماعية	المهارات الشخصية	المعارف الشرعية	المعارف النظامية	السمات النفسية
١. الكتابة	٢٠. المسؤولية	٢٥. القرآن الكريم	٤٣. تنظيم الهيئة	٥١. الانفتاح على الخبرة
٢. الاستماع والفهم	٢١. إدارة الذات	٢٦. السنة النبوية	٤٤. البلاغات	٥٢. الانبساطية
٣. التحدث والإقناع والتأثير	٢٢. إدارة الوقت	٢٧. العقيدة والتوحيد	٤٥. التواصل مع الجهات ذات العلاقة	٥٣. الإلتقان والتفاني
٤. تفسير وإيصال المعلومات	٢٣. المرونة والتكيف	٢٨. فقه الصلاة	٤٦. أنظمة وزارة الخدمة	٥٤. اللطف والاهتمام
٥. استخدام الحاسب الآلي لمعالجة البيانات	٢٤. الالتزام	٢٩. فقه الصيام	٤٧. النظام الأساسي للحكم	٥٥. التوازن الانفعالي
٦. تطبيق التقنية المناسبة للمهام		٣٠. فقه المناسك	٤٨. نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية	٥٦. الثقة بالنفس
٧. التفكير الإبداعي		٣١. فقه الأخلاق والسلوك	٤٩. نظام مكافحة المخدرات	٥٧. التوكيدية
٨. اتخاذ القرارات		٣٢. لوازيم البيعة الشرعية	٥٠. نظام مكافحة الاتجار بالأشخاص	٥٨. الحلم والأناة
٩. حل المشكلات		٣٣. فقه الجنائيات والحدود والعقوبات		٥٩. الدافعية الذاتية والإنجاز
١٠. التفكير الناقد		٣٤. أحكام السحر والشعوذة		٦٠. التوجه نحو الهدف
١١. القراءة		٣٥. فقه الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر		٦١. التعاون
١٢. الحصول على البيانات وتقييمها		٣٦. أحكام بر الوالدين		
١٣. تنظيم واستخراج البيانات		٣٧. أنواع الخمر والمسكرات		
١٤. التفاعل		٣٨. أحكام الجنائز والمقابر		
١٥. تدريب وتعليم زملاء العمل		٣٩. أحكام الإختلاعات والاختلاط المحرم		
١٦. القيادة		٤٠. أحكام الرقية		
١٧. العمل في بيئة متنوعة ثقافياً		٤١. أحكام الحجاب		
١٨. الاجتماعية والتقبل		٤٢. تعزيز الأمن الفكري		
١٩. حل النزاعات				

وقد طرحت الكفايات مع تعريفاتها وفقاً للصورة النهائية التي انتهت إليها في مرحلة تحليل الوظيفة، ضمن استبانة مع مقياس سداسي للإجابة (غير مهم، مهم بدرجة منخفضة جداً، مهم بدرجة منخفضة، مهم بدرجة متوسطة، مهم بدرجة كبيرة، مهم بدرجة كبيرة جداً)، وأضيفت خانة في نهاية الاستبانة لذكر أي كفاية يرى المستجيب إضافتها. وروجعت الاستبانة بعد توضيح الهدف منها وفقاً لمحكى التحكيم: مناسب وغير مناسب مع اقتراح التعديل، من ثلاثة متخصصين في القياس والتقويم ومتخصص في اللغة العربية، وموظفين من هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر. وباستخدام معادلة كوبر (ماضي، وعوض، ١٩٩٩)، بلغت نسبة الاتفاق



الكلي بين المحكمين على مناسبة الأداة حوالي ٠.٩٨؛ وقد تعزى هذه النسبة المرتفعة إلى أن الأداة تمثل في مجملها إطار الكفايات المعد مسبقا، أضيفت له خيارات الاستجابية.

#### ثبات أداة الدراسة

استخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة من بيانات عينة الدراسة (ن=٩٤٥)، وقد بلغ معامل الثبات الكلي ٠.٩٩١، بينما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بين ٠.٩٤٦-٠.٩٨٠، كما يوضح ذلك جدول (٣)، ولكون معامل الثبات عاليا جدا، لم يكن هناك حاجة لاستخدام أنواع أخرى لحساب الثبات.

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ لثبات مكونات أداة الدراسة

المحور	عدد المفردات	ألفا كرونباخ
المهارات المعرفية والاجتماعية	19	0.971
المهارات الشخصية	5	0.946
المعارف الشرعية	18	0.980
المعارف النظامية	8	0.947
السمات النفسية	11	0.980

#### نتائج الدراسة:

##### نتائج السؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على: "ما دلالات صدق البناء العملي لإطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني؟" استخدم التحليل العملي التوكيدي، وتم اختبار أربعة نماذج لاختيار النموذج المناسب لبيانات الدراسة، وهما: نموذج (١): نموذج العامل الواحد One-factor model، ونموذج (٢): نموذج العوامل الخمسة Five-factor model، وفي هذا النموذج تم تجزئة المفهوم المقاس إلى خمسة عوامل أولية مترابطة، ونموذج (٣): نموذج من الدرجة الثانية Second-order model؛ يتكون من خمسة عوامل أولية وعامل عام من الدرجة الثانية، ونموذج (٤): نموذج ثنائي bifactor model؛ يتكون من عامل عام وخمسة عوامل خاصة. وقد استخدم للحكم على مناسبة النموذج عدد من المحكات المستخدمة على نحو واسع، ومنها عدم دلالة مربع كاي ( $\chi^2$ )، وتجاوز مؤشر حسن المطابقة ٠.٩٠ ( $CFI > 0.90$ )، وأن تكون قيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب أقل من ٠.٠٥ ( $RMSEA < 0.05$ )، وكذلك أن تقل قيمة بواقي الجذر الموزون

لمربع المتوسطات عن ٠.٠٨ ( $SRMR < 0.08$ ) (Hu & Bentler, 1999; Marsh, Balla, & McDonald, 1988).

وبتطبيق تلك المحكات على النماذج المختبرة، يتضح أن نموذج (١) ذي المؤشرات: ( $\chi^2(df = 1759) = 11222.44, p < .0001, CFI = 0.885, and SRMR = 0.033$ ) وكذلك نموذج (٢)، ونموذج (٣) فشلت في تحقيق المحددات المطلوبة، فيما قدم نموذج (٤) وفقا لبيانات جدول (٤) أفضل مؤشرات لحسن المطابقة، ويتكون من عامل عام وخمسة عوامل تمثل الأبعاد الخمسة يفصلها شكل (١)، وتتمتع العوامل الخمسة بمعاملات ارتباط عالية يوضحها

جدول (٥) تتراوح بين 0.801 و0.905.

وبما أن نموذج (٣) متضمن في نموذج (٤)، فمن المناسب استخدام فروق مربع كاي للتحقق مما إذا كان نموذج (٤) إحصائيا أكثر ملاءمة للبيانات من نموذج (٣) (Chen, West, & Sousa, 2006)، ومن خلال حساب الفروق بين قيم مربع كاي، الموضحة بجدول (٤):  $\Delta\chi^2 =$

التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية لرخصة العمل الميداني في هيئة الأمر بالمعروف د. عبدالله بن صالح

إحصائياً ( $p < 0.001$ )، مما يشير إلى أن النموذج العاملي الثنائي يعد الأنسب لتمثيل البيانات من نموذج الدرجة الثانية، ولذلك تم قبوله والاعتماد عليه للإجابة على بعض أسئلة الدراسة.

#### جدول (٤)

##### اختبار مناسبة البيانات لنماذج التحليل العاملي التوكيدي CFA

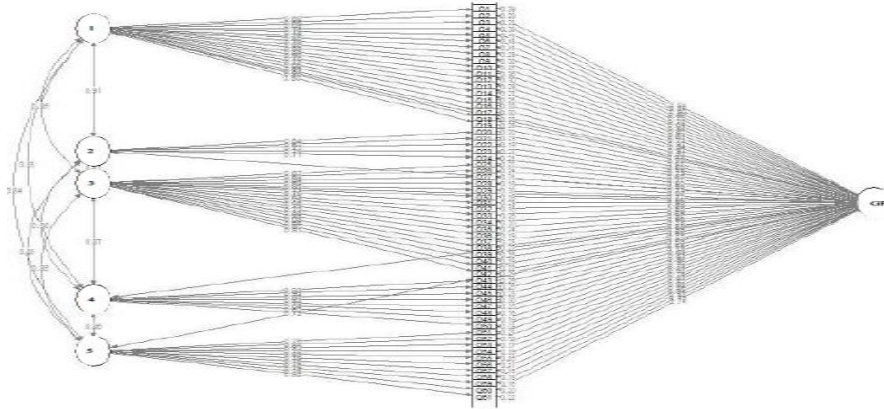
RMSEA [90%CI]*	SRMR	CFI	df	$\chi^2$	CFA نماذج
0.096 [0.095, 0.098]	0.046	0.795	1710	18338.452	نموذج ١
0.071 [0.069, 0.072]	0.032	0.891	1700	10578.227	نموذج ٢
0.071 [0.070, 0.072]	0.034	0.889	1705	10745.664	نموذج ٣
0.068 [0.067, 0.069]	0.023	0.922	1635	82347.788	نموذج ٤

CI=فترة الثقة (Confidence Interval)

#### جدول (٥)

##### الارتباط بين بين العوامل الخمسة لإطار الكفاية المهنية

٥	٤	٣	٢	١	عوامل الكفايات المهنية
0.838	0.826	0.846	0.905	1.000	١. المهارات المعرفية والاجتماعية
0.853	0.801	0.823	1.000		٢. المهارات الشخصية
0.852	0.866	1.000			٣. المعارف الشرعية
0.857	1.000				٤. المعارف النظامية
1.000					٥. السمات النفسية



شكل (١) البنية العاملية للنموذج العامل الثاني (٤)

ويوضح جدول (٦) قيم تشعبات المضردات بالعامل العام الذي يُعبر عن الكفاية المهنية لموظف الهيئة الميداني، وكذلك قيم تشعباتها بعواملها الخاصة (المهارات المعرفية والاجتماعية، والمهارات الشخصية، والمعارف الشرعية، والمعارف النظامية، والسمات النفسية)، وجميع قيم التشعبات دالة عند ( $p < 0.001$ ).

جدول (٦) قيم التشعبات على العامل العام والعوامل الخاصة

رقم العبارة	العامل العام للكفاية	المهارات المعرفية والاجتماعية	المهارات الشخصية	رقم العبارة	العامل العام للكفاية	المعارف الشرعية	المعارف النظامية	السمات النفسية
1	0.813	0.668		25	0.82	0.628		
2	0.915	0.647		26	0.832	0.638		
3	0.868	0.677		27	0.606	0.793		
4	0.766	0.729		28	0.874	0.65		
5	0.713	0.761		29	0.649	0.778		
6	0.661	0.775		30	0.851	0.688		
7	0.603	0.828		31	0.786	0.719		
8	0.801	0.769		32	0.913	0.595		
9	0.816	0.787		33	0.736	0.742		
10	0.576	0.866		34	0.557	0.832		
11	0.627	0.865		35	0.816	0.67		
12	0.686	0.882		36	0.85	0.682		
13	0.893	0.684		37	0.654	0.832		

التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية لرخصة العمل الميداني في هيئة الأمر بالمعروف د. عبدالله بن صالح

		0.805	0.702	38		0.708	0.904	14
		0.645	0.888	39		0.647	0.94	15
		0.621	0.881	40		0.646	0.889	16
		0.8	0.584	41		0.796	0.808	17
		0.763	0.682	42		0.84	0.719	18
	0.903		0.431	43		0.788	0.834	19
	0.894		0.516	44	0.629		0.803	20
	0.843		0.67	45	0.666		0.758	21
	0.808		0.622	46	0.76		0.7	22
	0.764		0.75	47	0.783		0.637	23
	0.625		0.916	48	0.701		0.741	24
	0.604		0.902	49				
	0.702		0.729	50				
0.75			0.777	51				
0.827			0.715	52				
0.805			0.754	53				
0.694			0.841	54				
0.79			0.787	55				
0.775			0.789	56				
0.745			0.824	57				
0.739			0.813	58				
0.774			0.797	59				
0.773			0.762	60				
0.806			0.706	61				

### نتائج السؤال الثاني

للإجابة عن السؤال الثاني الذي ينص على: "ما الوزن النسبي لأبعاد إطار الكفايات المهنية المطلوبة لممارسة العمل الميداني بهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من وجهة نظر منسوبيها؟" استخدم متوسط الدرجات لكل بعد، وذلك عن طريق جمع درجات مفرداته وتقسيمها على عددها. وتوضح النتائج الموضحة بجدول (٧) عدم وجود فروق كبيرة بين أبعاد إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني، حيث حصلت جميع الأبعاد على نسب أهمية متقاربة، وقد كانت أعلى نسبة لبعد المعارف الشرعية (٢١٪) وأدنى نسبة لبعد المهارات المعرفية والاجتماعية (١٩٪).

جدول (٧) الأهمية النسبية لأبعاد إطار الكفايات وفقاً لآراء العينة

البعد	مجموع		النسبة
	الدرجات	العبارة	
المعارف الشرعية	80930	18	0.21
المهارات المعرفية والاجتماعية	79007	19	0.19
المهارات الشخصية	21836	5	0.20
المعارف النظامية	33699	8	0.19
السمات النفسية	48033	11	0.20

نتائج السؤال الثالث:

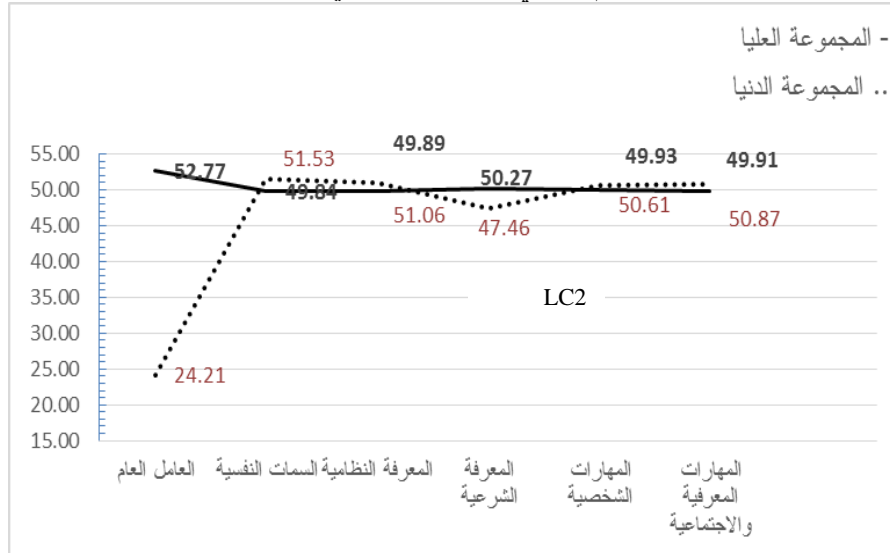
للإجابة عن السؤال الثالث الذي ينص على: "هل عينة الدراسة متجانسة أم أنها تتكون من مجموعات كامنة latent classes بناءً على أدائهم في أداة الدراسة والأبعاد التي تقيسها؟" استخدم تحليل المجموعات الكامنة، الذي يتسم بقدرته على تسكين الأفراد في مجموعات وفقاً لمستويات أدائهم على الخصائص المقاسة (Muthén, 2012). وتتمثل الخطوة الرئيسية لهذا الأسلوب في تحديد عدد المجموعات التي ينبغي الاكتفاء بها، ويستخدم لذلك عدد من الطرق من أهمها: محك (بيزين) للمعلومات المعدل وفق حجم العينة *the Bayesian Information Criterion adjusted for sample size (aBIC)*، واختبار نسبة الاحتمال العظمى لفيونج - لو - مندل - روبن *Lo-Mendel-Rubin Adjusted Likelihood Ratio Test* (Tofighi & Enders, 2007); (aLRT). ويبدأ اختبار عدد السمات الكامنة بنموذج سمة واحدة، ويزاد تدريجياً عدد السمات حتى الوصول إلى العدد المناسب. وبناءً على محك (بيزين) فإن انخفاض القيم يشير إلى ملاءمة أفضل للبيانات، بينما وفقاً لاختبار نسبة الاحتمال العظمى يعتمد القرار في تحديد العدد المناسب للسمات على قيمة الدلالة الإحصائية  $p$ -value، ويرتبط ذلك بالمقارنة الإحصائية بين نموذج  $K$  و  $(K - 1)$ . فإذا كانت قيمة  $p$ -value دالة لنموذج  $(K - 1)$  بمعنى أن  $(p < .05)$ ، بينما كانت لنموذج  $k$  غير دالة  $(p > .05)$ ، فإن القرار: الاحتفاظ بعدد السمات الكامنة لنموذج  $(K - 1)$ ، وفي حال كانت الفروق بين النموذجين هامشية يفضل نموذج  $(K - 1)$  (Nylund, Asparouhov, & Muthen, 2007). وبناءً على محكات الطريقتين السابقتين (aBIC, aLRT) فإن النتائج الموضحة في جدول (٨) تدعم الاكتفاء بمجموعتين كامنتين وفقاً لأداء أفراد الدراسة، على العامل العام والعوامل الخمسة (المهارات المعرفية والاجتماعية، المعارف الشرعية، المعارف النظامية، السمات النفسية).

جدول (٨)

اختبار عدد السمات الكامنة بناءً على الأداء في العامل العام والعوامل الخاصة

عدد المجموعات الكامنة	aBIC	aLRT ( $p$ -value)
مجموعة واحدة	46707.288	-
مجموعتين*	46035.593	684.067 ( $p < .001$ )
ثلاث مجموعات	45703.301	351.498 ( $p = .114$ )

ويمثل شكل (٢) مستويات الأداء للمجموعتين على العوامل الخاصة والعامل العام، ولسهولة التفسير عرضت النتائج باستخدام الدرجة التائية (Mean=50,SD=10)، ويلاحظ أن أداء المجموعتين تقريباً متطابق على الأبعاد الخمسة الخاصة، بينما تختلف بدرجة كبيرة على العامل العام الذي يمثل مجمل الكفاية المهنية لموظف الهيئة الميداني، وينتمي للمجموعة العليا (٩٧٤) يمثلون حوالي ٩١٪ من أفراد العينة، بينما ينتمي للمجموعة الدنيا (٩٨) يمثلون ٩٪ من أفراد عينة الدراسة، ويقل أداءهم بحوالي ٢.٥ انحراف معياري عن المتوسط.



شكل (٢) أداء المجموعتين الكامنتين على العامل العام والعوامل الخاصة

نتائج السؤال الرابع:

للإجابة عن السؤال الرابع: الذي ينص على: "هل يتأثر أداء مجموعات الدراسة بالمتغيرات التي تتناولها الدراسة؟" استخدم اختبار مربع كاي ( $\chi^2$ ) لمقارنة التمثيل النسبي لكل متغير داخل المجموعتين الكامنتين، وبحث الاعتمادية بناءً على مستوى دلالة مربع كاي عند ( $\alpha = 0.05$ ) باستخدام مؤشر البواقي المعياري (SRs) standardized residuals في خلايا باتجاهين

تتضمن (المجموعة الكامنة × المتغير) واختبار التمثيل النسبي العالي overrepresentation أو المتدني underrepresentation. ويستدل على التمثيل العالي بمستوى الدلالة الإحصائية للبواقي الإيجابية ( $SR > 1.96$ )، كما يستدل على التمثيل المتدني بالبواقي السلبية ( $SR < -1.96$ ).

وتشير النتائج المبينة في جدول (٩) أن نواتج البواقي بين المجموعتين الكامنتين بناءً على متغير المسمى الوظيفي وفقا لقيمة مربع كاي غير دالة  $\chi^2(df = 4) = .255, p = 0.993$ ، مما يدل على أن المسمى الوظيفي ليس له علاقة بتسكين أفراد الدراسة لأي من المجموعتين الكامنتين.

جدول (٩) اختبار مربع كاي لاختبار العلاقة بين المسمى الوظيفي ونوع المجموعة الكامنة

المجموع	المجموعة الكامنة		الوظيفة	
	مجموعة الأداء المنخفض	مجموعة الأداء المرتفع	العدد	النسبة
98	9	89	العدد	مدير
9.4%	9.2%	9.4%	نسبة توزيعهم بين	
	-1	.0	مؤشر البواقي المعياري	
166	16	150	العدد	رئيس هيئة
15.9%	16.3%	15.8%	نسبة توزيعهم بين	
	.1	.0	مؤشر البواقي المعياري	
273	24	249	العدد	مدير مركز
26.1%	24.5%	26.3%	نسبة توزيعهم بين	
	-.3	.1	مؤشر البواقي المعياري	
208	21	187	العدد	وكيل
19.9%	21.4%	19.7%	نسبة توزيعهم بين	
	.3	-.1	مؤشر البواقي المعياري	
300	28	272	العدد	موظف ميداني
28.7%	28.6%	28.7%	نسبة توزيعهم بين	
	.0	.0	مؤشر البواقي المعياري	

$$\chi^2(df = 4) = .255, p = 0.993$$

ولاختبار علاقة المستوى التعليمي بالتسكين في إحدى المجموعتين الكامنتين تبين نتائج اختبار مربع كاي الموضحة في جدول (١٠) غير دالة إحصائياً بين المستوى التعليمي ونوع المجموعة الكامنة  $\chi^2(df = 4) = 3.781, p = .436$  مما يعني أن اختلاف المستوى التعليمي ليس له علاقة بعملية التسكين في أي من المجموعتين.

التحقق من صدق البناء لإطار الكفايات المهنية لرخصة العمل الميداني في هيئة الأمر بالمعروف د. عبدالله بن صالح

جدول (١٠) اختبار مربع كاي لاختبار العلاقة بين المستوى التعليمي ونوع المجموعة الكامنة

المجموع	المجموعة الكامنة		المستوى التعليمي	العدد
	مجموعة الأداء المنخفض	مجموعة الأداء المرتفع		
251	31	220	ثانوي	
24.0%	31.6%	23.2%	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	
	1.5	-0.5	مؤشر البواقي المعياري	
629	54	575	بكالوريوس	
60.2%	55.1%	60.7%	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	
	-0.6	0.2	مؤشر البواقي المعياري	
52	5	47	دبلوم عالي	
5.0%	5.1%	5.0%	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	
	0.1	0.0	مؤشر البواقي المعياري	
99	7	92	ماجستير	
9.5%	7.1%	9.7%	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	
	-0.7	0.2	مؤشر البواقي المعياري	
14	1	13	دكتوراه	
1.3%	1.0%	1.4%	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	
	-0.3	0.1	مؤشر البواقي المعياري	
1045	98	947	المجموع	

$$\chi^2(df = 4) = 3.781, p = .436$$



ويبين جدول (١١) نتائج اختبار مربع كاي الذي يفحص العلاقة بين متغير الخبرة الوظيفية ونوع المجموعة الكامنة، حيث تشير النتائج إلى أن  $\chi^2(df = 4) = 1.443, p = 0.837$ ، مما يدل على أن الخبرة الوظيفية ليس لها علاقة بعملية التسكين في أي من المجموعتين الكامنتين.

جدول (١١) اختبار مربع كاي لاختبار العلاقة بين الخبرة الوظيفية ونوع المجموعة الكامنة

المجموعة الكامنة		مجموعة مجموعة		الخبرة الوظيفية بالسنوات	العدد
الأداء المرتفع	الأداء المرتفع	الأداء المرتفع	المجموع		
42	4	38			
4.0%	4.1%	4.0%		نسبة توزيعهم بين المجموعتين	ه أو أقل
	.0	.0		مؤشر البواقي المعياري	
343	31	312			
32.8%	31.6%	32.9%		نسبة توزيعهم بين المجموعتين	١٠-٥
	-.2	.1		مؤشر البواقي المعياري	
408	36	372			
39.0%	36.7%	39.3%		نسبة توزيعهم بين المجموعتين	٢٠-١١
	-.4	.1		مؤشر البواقي المعياري	
233	26	207			
22.3%	26.5%	21.9%		نسبة توزيعهم بين المجموعتين	٣٠-٢١
	.9	-.3		مؤشر البواقي المعياري	
19	1	18			
1.8%	1.0%	1.9%		أونسبة توزيعهم بين المجموعتين	٣١ أكثر
	-.6	.2		مؤشر البواقي المعياري	
1045	98	947			المجموع

$$\chi^2(df = 4) = 1.443, p = 0.837$$

كما يعرض جدول (١٢) نتائج اختبار مربع كاي الذي يدرس العلاقة بين متغير العمر ونوع المجموعة الكامنة، حيث تشير النتيجة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات العمر والتسكين في أي من المجموعتين الكامنتين  $\chi^2(df = 3) = 2.383, p = 0.497$ ، مما يشير إلى أن اختلاف الفئات العمرية ليس له علاقة بعملية التسكين في أي من المجموعتين الكامنتين.

جدول (١٢) اختبار مربع كاي لاختبار العلاقة بين الفئة العمرية ونوع المجموعة الكامنة

الفئة العمرية	المجموعة الكامنة		المجموع
	مجموعة الأداء المرتفع	مجموعة الأداء المرتفع	
22-30	العدد	80	91
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	8.4%	8.7%
	مؤشر البواقي المعياري	-0.3	0.8
31-40	العدد	431	470
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	45.5%	45.0%
	مؤشر البواقي المعياري	0.2	-0.8
41-50	العدد	360	402
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	38.0%	38.5%
	مؤشر البواقي المعياري	-0.2	0.7
51-60	العدد	76	82
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	8.0%	7.8%
	مؤشر البواقي المعياري	0.2	-0.6
المجموع	العدد	947	1045

$$\chi^2(df = 3) = 2.383, p = 0.497$$

ولفحص أثر العلاقة بين اختلاف المنطقة الإدارية لأفراد الدراسة والتسكين في أي من المجموعتين الكامنتين، يوضح جدول (١٣) قيم مؤشرات البواقي المعيارية بين المجموعتين بحسب المنطقة الإدارية، وهي بناءً على نتائج اختبار مربع كاي غير دالت  $\chi^2(df = 12) = 8.233, p = 0.767$ ، مما يعني عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر وعملية التسكين في أي من المجموعتين الكامنتين.

جدول (١٣) اختبار مربع كاي لاختبار العلاقة بين متغير المنطقة الإدارية ونوع المجموعة  
الكامنة

المنطقة الإدارية	مجموعة الكامنة		
	المرتفع	الأداء المرتفع	المجموع
الباحة	العدد	32	34
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	3.4%	3.3%
	مؤشر البواقي المعياري	.2	- .7
حائل	العدد	51	58
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	5.4%	5.6%
	مؤشر البواقي المعياري	- .2	.7
عسير	العدد	129	137
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	13.6%	13.1%
	مؤشر البواقي المعياري	.4	-1.4
مكة	العدد	67	75
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	7.1%	7.2%
	مؤشر البواقي المعياري	- .1	.4
نجران	العدد	31	36
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	3.3%	3.4%
	مؤشر البواقي المعياري	- .3	.9
الجوف	العدد	25	27
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	2.6%	2.6%
	مؤشر البواقي المعياري	.1	- .3
الحدود الشمالية	العدد	28	33
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	3.0%	3.2%
	مؤشر البواقي المعياري	- .3	1.1
الرياض	العدد	274	306
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	28.9%	29.3%
	مؤشر البواقي المعياري	- .2	.6
القصيم	العدد	61	68
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	6.4%	6.5%
	مؤشر البواقي المعياري	- .1	.2
المدينة	العدد	58	64
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	6.1%	6.1%
	مؤشر البواقي المعياري	.0	.0
جده	العدد	93	101
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	9.8%	9.7%
	مؤشر البواقي المعياري	.2	- .5
تبوك	العدد	26	30
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	2.7%	2.9%
	مؤشر البواقي المعياري	- .2	.7
جيزان	العدد	72	76
	نسبة توزيعهم بين المجموعتين	7.6%	7.3%
	مؤشر البواقي المعياري	.4	-1.2

$$\chi^2(df = 12) = 8.233, p = 0.767$$

### مناقشة النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من صدق البناء العاملي لإطار الكفايات المهنية للموظف الميداني في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، من خلال طرحه ضمن أداة الدراسة على (١٠٤٥) موظفاً من منسوبي الهيئة، بالإضافة إلى دراسة خصائص العينة ومدى تأثير استجاباتهم بالمتغيرات التي تناولتها الدراسة: المسمى الوظيفي، والمستوى التعليمي، والعمر، والخبرة، والمنطقة الإدارية. وقد اعتمدت الدراسة الحالية على نموذج الصدق المبني على البناء الموحد unified construct-based model، ودراسة المتغيرات الأساسية ضمن ارتباطها بجوانب تعميم الصدق (Dimitrov, 2012; Messick, 1995).

وكشفت نتائج السؤال الأول وفقاً لبيانات اختبار التحليل العاملي التوكيدي عن نموذج عاملي ثنائي bifactor model يتسم أكثر من غيره من النماذج التي اختُبرت بمؤشرات حسن المطابقة وفقاً للمحكات التي ذكرتها الأدبيات (Hu, & Bentler, 1999; Marsh, Hau & Wen, 2004)، مما يشير إلى أن الإطار يتناول مفهوماً أحادياً unidimensional يتكون من عامل عام، وكذلك من خمسة عوامل خاصة (المهارات المعرفية والاجتماعية، والمعارف الشرعية، والمعارف النظامية، والسمات النفسية). ويعد النموذج العاملي الثنائي من النماذج العملية التي تجمع بين المفهوم الأحادي والمفاهيم المتعددة ويكون كل منها قابلاً للتفسير، ولذلك يرى ريس وآخرون (Reise, Moore, & Haviland, 2011) أن النموذج العاملي الثنائي يكتنف تفسيره قدر من الغموض، ولذلك يندر استخدامه، وأحياناً يخلط بينه وبين بقية النماذج، فالباحثون في أحيان كثيرة يحاولون -وخاصة في اختبارات الشخصية- الحصول على عامل واحد مع أن المفهوم المقاس قد يقاس في نفس الوقت جوانب أخرى. وقد ناقش ماك دونالد (McDonald, 1999) ذلك، وأشار إلى أن الحصول على عامل أحادي تام قد يكون من الصعب تحقيقه في الواقع، ولذلك على الباحثين عند تكرار عدم تحقق افتراضات النموذج الأول محاولة استخدام النماذج البديلة، وهذا ما قام به الباحث.

كذلك من حيث المفهوم يعد النموذج العاملي الثنائي أكثر ملاءمة لموضوع الدراسة الحالية الذي يتناول الكفايات المهنية، فالنموذج الثالث الذي اختُبر (العوامل الثانوية higher order) يتكون فيه الجزء الأكبر للمفهوم المقاس من العوامل الثانوية أو الترتيب الأعلى: فهو يشرح لماذا ثلاثة عوامل أولية أو أكثر مرتبطة؟، وفي هذا النموذج لا يوجد ارتباط مباشر بين المفرد والمفهوم المستهدف، بينما في النموذج الذي توصلت إليه الدراسة الحالية يفسر العامل العام الجزء الأكبر من التباين لجميع المفردات، في حين يفسر كل عامل خاص البواقي residual variance أو التباينات التي لم يكتشفها العامل العام وترتبط فيما بينها. ويرى بعض الباحثين (Gibbons & Hedeker, 1992; Reise et al., 2011) أن من الفوائد الكبيرة للنموذج العاملي الثنائي كونه يسمح للباحثين الاحتفاظ بهدف قياس السمات العامة الكامنة وفي نفس الوقت نمذجة التباين الذي ينشأ نتيجة لأي عوامل أخرى إضافية أو التحكم فيه، وبمعنى آخر يسمح على نحو مباشر اكتشاف إلى أي مدى تعكس المفردات العامل العام، وإلى أي مدى أيضاً تمثل عوامل أولية أو فرعية. وهو ما يخدم على نحو تطبيقي أهداف الدراسة الحالية، حيث يقترح أن يبني على إطار الكفايات المهنية المستهدف اختبارات يستخلص منها درجة كلية تمثل مستوى الكفاية المهنية العامة، وكذلك درجات لكل بعد فرعي. وهي بذلك تخدم الأغراض المختلفة للترخيص وللتطوير المهني. ولكون الأبعاد الفرعية قد تختلف في أهميتها عند الاعتماد

على درجاتها في اتخاذ القرارات المستهدفة في نظام الترخيص المهني لموظفي الهيئة الميدانيين، فقد تناول السؤال الثاني تقدير مستوى الأهمية النسبية لمكونات الإطار، حيث تشير نتائجه إلى حصول العوامل الخمسة التي يتكون منها الإطار على مستوى أهمية متقاربة بناءً على تقديرات عينة الدراسة، وهذا يعني أن الأبعاد المعرفية والمهارية والنفسية للاختبارات المبنية على الإطار ينبغي أن يكون لدرجاتها أوزان نسبية متقاربة، وقد يكون الاعتماد على هذا التقدير مبدئياً لحين إمكانية استخدام طرق أخرى، منها حساب الصدق التنبؤي بين درجات الأبعاد ودرجات تقويم الأداء الوظيفي.

وبينت نتائج السؤال الثالث وجود مجموعتين كامنتين تختلفان بدرجة كبيرة عن العامل العام للكفاية المهنية لموظف الهيئة الميداني، وتمثل المجموعة الأولى (٩١٪) من العينة، كان أدواهم فوق متوسط الدرجة التائية، والمجموعة الثانية وهي الأصغر حيث تمثل نسبة (٩٪)، كان أدواهم منخفضاً على العامل العام بحوالي ٢.٥ انحراف معياري، بينما كان أداء المجموعتين على الكفايات الخمس الخاصة متقارباً وقريب من المتوسط، وهذا ما يتسق مع إجابة السؤال الثاني، حيث ينظر أفراد الدراسة إلى الكفايات الخاصة على أنها متساوية الأهمية. ومع أن المجموعة الأولى تمثل الغالبية العظمى لأفراد الدراسة، إلا أنه كان من المهم محاولة تفسير اختلاف الأداء بين المجموعات، وما إذا كان ذلك يرتبط بأي من المتغيرات التي تناولتها الدراسة، غير أن نتائج السؤال الرابع تشير إلى عدم وجود علاقة بين أي من متغيرات الدراسة والتسكين في المجموعتين الكامنتين، مما يعني أن اختلاف المنطقة الإدارية أو المستوى التعليمي أو الخبرة أو العمر أو المسمى الوظيفي لم يكن مؤثراً على أداء عينة الدراسة، وهذا يدعم تعميم النتائج التي توصلت إليها الدراسة على المجتمع الأصلي للعينة؛ حيث يشير ميسكس وديميتروف (Dimitrov, 2012; Messick, 1995) إلى أن جوانب الصدق تعميم الصدق generalizability aspect of validity يعني جمع الشواهد على تجاوز معنى الدرجات لحدود السياق؛ لتمثل جميع مجموعات المجتمع الأصلي، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية في ضوء المتغيرات التي تناولتها.

### توصيات الدراسة

توصي الدراسة الحالية في ضوء نتائجها، بما يلي:

- ١- الاعتماد على إطار الكفايات المهنية لموظف الهيئة الميداني في بناء اختبارات الترخيص المهني، لكونه يتسم بصدق البناء العاملي.
- ٢- استخدام أنواع أخرى من أنواع الصدق بعد بناء الاختبارات وتطبيقها، من ذلك دراسة العلاقة بين نتائج الاختبارات وتقويم الأداء الفعلي.
- ٣- استخدام نتائج الدراسة في تحديد الأوزان النسبية للأبعاد عند إعداد جدول المواصفات للاختبارات المزمع بناؤها وتطبيقها لأغراض الترخيص المهني.
- ٤- إعادة التحقق من الأوزان النسبية لأبعاد الإطار، بعد تطبيق اختبارات الترخيص المهني، باستخدام طرق أخرى من الصدق التنبؤي.

## المراجع

٦. الخزاعي، حسين عمر لطفي. (٢٠١٢). محددات الممارسة المهنية للعاملين في مراكز تربية وتأهيل الأحداث. *دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ٣٩(٢)، ٤٥٤-٤٦٨.
  ٧. ديمش، خولة. (٢٠١٦). دور المرجع المهني والتوصيف الوظيفي في تنظيم وتطوير المهنة الأرشيفية بالجزائر: دراسة ميدانية بالمديريات الولائية بقسنطينة. *Cybrarians Journal*، ٤٤، ٣٣-١.
  ٨. الرئاسة العامة لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، أسس ومبادئ- تاريخ وأعمال. (١٤٣١هـ). الرياض: مركز البحوث والدراسات.
  ٩. السعود، عبدالرحمن محمد. (٢٠١٢). *التدابير الوقائية للحد من الجريفة الأخلاقية كما يراها أعضاء هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في مدينة الرياض*. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
  ١٠. سيف الأنوار، هيرو. (٢٠١٦). الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وآثارهما التربوية. *التأديب*، ١(١)، ٣١-١.
  ١١. الظهيرات، محمد سالم. (٢٠١٠). *الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر- الواقع والطموح*. رسالة دكتوراة، جامعة اليرموك، الأردن.
  ١٢. عامر، محمد أمين. (٢٠٠٣) *المنهج العملي للدعاة: ضوابطه، مرتكزاته، مجالاته، وسائله، منهجيته*. *دراسات علوم الشريعة والقانون*، ٣٠ (١)، ١١٩-١٣٤.
  ١٣. العريني، عبدالعزيز. (٢٠٠٧). *دور هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في الوقاية من الجريفة*. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
  ١٤. القرني، يعن الله علي يعن الله. (٢٠١٤). تحليل الاحتياجات التدريبية لوظيفة العضو الميداني في هيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر في مجال الاتصال الإنساني مع الشباب. *عالم التربية*، ١٥(٤٦)، ٣١-١.
  ١٥. ماضي، محمد الطاهر؛ عثمان، ماجد إبراهيم. (١٩٩٩). *الإحصاء في التربية وعلم النفس*. دار القلم، دبي.
  ١٦. مركز البحوث والدراسات، الغرفة التجارية الصناعية بالرياض. (٢٠٠٣). *تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب*. ورقة مقدمة إلى اللقاء الثالث للتوظيف والسعودة.
  ١٧. المركز الوطني للقياس. (٢٠١٨). *تقرير المرحلة الأولى لمشروع اختبارات الترخيص المهني*. غير منشور. الرياض.
  ١٨. الناجم، مجيدة محمد. (٢٠١٧). الكفايات المهنية للاختصاصي الاجتماعي الطبي عضو فريق الرعاية التأهيلية: دراسة مطبقة على عينة من الأكاديميين المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بمدينة الرياض. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٥(٢)، ١٠٠-١٣٩.
19. American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). Standards for educational

- andpsychological testing. Washington, DC: American Psychological Association.
20. Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). *Job Analysis: Methods, Research, and Applications for Human Resource Management in the New Millennium*. Los Angeles: SAGE Publication.
  21. Chen, F. F., West, G., & Sousa, K. H. (2006). A comparison of bifactor and second-order model of quality of life. *Multivariate Behavioral Research, 40*(1), 42-52 .
  22. Dimitrov, D. M. (2012). *Statistical methods for validation of assessment scale data in counseling and related fields*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
  23. Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and Assessing Professional Competence. *JAMA, 287*(2), 226-235 .
  24. Gibbons, R., & Hedeker, D. (1992). Full-information item bifactor analysis. *Psychometrika, 57*, 423-436 .
  25. Harvey, R. J. (1991). Job analysis. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 71-163). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
  26. Hu, L. T., & Bentler, P. M. . (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structures analysis :Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55 .
  27. Jette, D. U., & Portney, L. G. (2003). Construct Validation of a Model for Professional Behavior in Physical Therapist Student. *Physical Therapy, 83*(5), 432-443 .
  28. Kane, M. (1997). Model-based practice analysis and test specifications. *Applied Measurement in Education, 10*, 5-18 .
  29. Kane, M. (2009). Certification Testing as an Illustration of Argument-Based Validation. *Measurement: Interdisciplinary Research and Perspectives 2*(3), 135-170 .
  30. Laduca, A. (1994 ). Validation of Professional Licensure Examinations: Professions Theory, Test Design, and Construct Validity. *Evaluation & the Health Professions, 17*(2), 178- 197 .



31. Marsh, H. W., Balla, J. R., & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103(3), 391-410 .
32. Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in over-generalizing findings. *Structural Equation Modeling*, 11, 320-341 .
33. McDonald, R. (1999). *McDonald RP. Test theory: A unified approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
34. McDonald, R. (2000). A basis for multidimensional item response theory. *Applied Psychological Measurement*, 24, 99-114 .
35. Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment: Validation of inferences from persons' responses and performance as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist*, 50, 741-749 .
36. Morgeson, F. P. (2017). Job Analysis Methods. In S. G. Rogelberg (Ed.), *The SAGE Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 769-771). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
37. Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2012). *Mplus user's guide (7th ed.)*. . Los Angeles, CA: Muthén & Muthén, Author.
38. Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthen, B. O. (2007). Deciding on the Number of Classes in Latent Class Analysis and Growth Mixture Modeling: A Monte Carlo Simulation Study. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* .569-535 ,(4)14 ,
39. Ploum, L., Blok, V., Lans, T., & Omta, O. (2018). Toward a Validated Competence Framework for Sustainable Entrepreneurship. *Organization & Environment*, 31(2), 113-132 .
40. Raymond, M. (2001). Job analysis and the specification of content for licensure and certification examinations. *Applied Measurement in Education*, 14, 369-415 .

41. Reise, S. P., Moore, T. M., & Haviland, M. G. (2011). Bifactor Models and Rotations: Exploring the Extent to which Multidimensional Data Yield Univocal Scale Scores. *PMC*, 92(6), 544-559 .
42. Schutte, N., Barkhuizen, N., & Sluis, L. v. d. (2015). The validation of a human resource management professional competence model for the South African context. *SA Journal of Industrial Psychology* 41(1), 9 pages .
43. Society for Industrial and Organizational Psychology (U.S.), American Psychological Association, & Division of Industrial-Organizational Psychology. (2003). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th ed.). Bowling Green, OH: The Society.
44. Tigelaar, D. E. H., Dolmans, D. H. J. M., Wolfhagen, I. H. A. P., & Vleuten, C. P. M. v. d. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48(2), 253–268 .
45. Tofighi, D., & Enders, C.K. (2007). Identifying the Correct Number of Classes in a Growth Mixture Model. In: G. R. Hancock (Ed.), *Advances in Latent Variable Mixture Models, Information Age* (pp. 317-341): Greenwich.
46. Wang, N. (2005). Use of Knowledge, Skill, and Ability Statements in Developing Licensure and Certification Examinations. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 24(1), 15-22 .