

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

٣، ١ تمهيد

الفصل الثالث سيتناول الجانب الميداني للدراسة؛ إذ سيقدم وصفاً لمنهجية البحث المستعملة، وعرضاً تفصيلياً عن مجتمع الدراسة وإجراءات أخذ العينات وطريقة جمع المعلومات وتحليلها وأدوات القياس المستعملة. علاوة على ذلك، سيتم تقديم مناقشة موجزة حول تقنيات تصاميم الأداة واختبار صدقها وثباتها، إضافة إلى عرض الطرائق أو الأساليب الإحصائية المناسبة التي ستستعمل في معالجة البيانات. كما تتيح المنهجية أيضاً وصف العلاقة بين جودة التدريب التربوي ودافعية الموظفين، ومدى تأثيره في أدائهم، والاحتفاظ بالأداء لدى موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان يتناول هذا الفصل المنهج المستعمل في الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها، ويوضح كيفية بناء أداة الدراسة وإجراءاتها، وأساليب المعالجة الإحصائية التي تم استعمالها للإجابة عن تساؤلاتها.

٣، ٢ منهج الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى الباحثة إلى تحقيقها إلى التعرف على أثر جودة التدريب التربوي لدى موظفي مراكز التدريب وأثرها في دافعية العمل وأدائهم الوظيفي، والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء: دراسة حاله في سلطنة عُمان، وفي ضوء الأسئلة التي تسعى للإجابة عنها، استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتعد البحوث الوصفية من أكثر البحوث انتشاراً في ميدان العلوم الإنسانية؛ إذ يهتم الباحثون في مجال الإدارة بدراسة كثير من الظواهر والمشكلات الإدارية، اعتماداً على جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها. ويتم ذلك بتحديد زمن الدراسة، وحجم العينة، وأدوات القياس، والتحليلات الإحصائية المناسبة وغيرها من العناصر البحثية بغرض إيجاد تفسير واضح ودقيق للظاهرة موضوع الدراسة. ويتضمن هذا النوع من البحوث الدراسات الارتباطية، والبحوث المسحية؛ لذا يعرف المنهج الوصفي بأنه: أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم،

لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كما وكيفاً عن طريق جمع وتحليل البيانات وإخضاعها للدراسة الدقيقة يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أساليب التحليل والتفسير العلمي المنظم، لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كما وكيفاً عن طريق جمع وتحليل البيانات وإخضاعها للدراسة الدقيقة (ملحم، ٢٠١٥، ٣٢٤).

في هذه الدراسة تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي للحصول على وصف الواقع الحالي كما هو والحصول على الاستنتاجات بصورة البيانات الكمية؛ ولذلك فإن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج المستعمل في تحليل المسار ومعرفة العلاقة بين المتغيرات، إضافة إلى ذلك فإن المنهج الوصفي التحليلي يعد من أكثر المناهج استعمالاً في الدراسات الإنسانية، بعد أن هذه الدراسة ذات طابع إنساني فالهدف الرئيسي منها هو معرفة أثر جودة التدريب التربوي في دافعية العمل وأداء الموظفين والاحتفاظ بهم في سلطنة عُمان، وبما أن البحث يعتمد على البيانات الكمية بطبيعته؛ فقد اعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات.

### ٣، ٣ مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة، وهو مصطلح علمي يراد به كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث، إن حصر أو تحديد مجتمع البحث يعد ضرورياً لعدة أسباب أولاً: تبرير الاقتصار على عينة محددة بدلاً من التطبيق على المجتمع كافة، نظراً للأعداد الكبيرة لمجتمع الدراسة وما قد يواجهه الباحث من صعوبات، ثانياً: معرفة مدى قابلية البحث للتعميم على مجتمع الدراسة فقط، ثالثاً: التأكد أن العينة التي تم جمعها تمثل مجتمع الدراسة لصدق تعميم النتائج. ويقصد بمجتمع الدراسة: " مجموعة من الأفراد أو العناصر أو الأشياء المشاركين في نفس الخصائص وقد يكون المجتمع صغيراً أو كبيراً" (عطوان وآخرون، ٢٠١٨: ١٢٤) ويشمل جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها من قبل الباحثة: التي تمثل مجمل الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة، ويتمثل المجتمع الذي سوف تنطبق عليه الدراسة موظفي

وزارة التربية بمختلف مراكز التدريب بسلطنة عُمان، ويعد مجتمع البحث مصطلح علمي يراد به كل ما يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث ويشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة، وحصر مجتمع البحث يعد ضرورياً؛ إذ تُجري الباحثة الدراسة الحالية وفقاً لإحصائيات من وزارة التربية بسلطنة عُمان، وكان العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة هنا (٢٥٠) موظفاً وموظفة؛ وهم جميع موظفي مراكز التدريب التربوي بوزارة التربية والتعليم.

### ٣، ٤ عينة الدراسة

إن العينة في البحوث والدراسات تشير إلى أي مجموعة يتم جمع المعلومات المطلوبة، بينما المجموعة الأكبر التي يأمل الباحث أن يعمم النتائج عليها تسمى بالمجتمع؛ لذا فإن العينة يقصد بها: "جزء مختار من المجتمع يتم اختيارها بالطريقة والحجم المناسبين. ويستطيع الباحث من خلالها تعميم النتائج" (المنيزل والعتوم، ١٠٥: ٢٠١٩) ومن المهم جداً لأي دراسة تحديد حجم مناسب من العينة. ويمكن القول أن العينة هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة؛ كي تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً، ويتم هذا الاختيار بسبب صعوبة إجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع، ويتم اختيار هذه العينة باتباع عدد من الخطوات؛ منها تحديد حجم العينة اعتماداً على بعض الاعتبارات: مدى التجانس أو التباين بين وحدات المجتمع؛ فإذا كانت وحدات المجتمع متجانسة يمكن للباحث اختيار عينة صغيرة تمثله، أما إذا كانت وحدات المجتمع متباينة فيجب عليه اختيار عينة أكبر للتقليل من مقدار الخطأ. ومن سمات عينة الدراسة الجيدة التمثيل وهو أن تمثل مجتمع الدراسة وأن تكون صادقة، ودقيقة والمقصود بها ألا يكون هناك تحيز، أي خالية من أي تأثير يتسبب في إيجاد فروق بين قيم المجتمع وقيم العينة والإحكام والضابط ويتم الحكم عليها بواسطة الخطأ المعياري والانحراف المعياري، فكلما قل الخطأ المعياري تصبح الدقة أفضل، وتكون العينة جيدة

إذا كانت كافية في حجمها، وعند تحديد حجم عينة الدراسة فإنه يجب التنويه إلى أن هناك أربعة عوامل يجب أخذها بعين الاعتبار، هذه العوامل هي: نسبة الخطأ، ومستوى الثقة، وحجم مجتمع الدراسة، وكذلك صعوبة نموذج البحث الذي يشير إلى عدد المتغيرات الكامنة، والمؤشرات وعلاقات المسار للحصول على عدد العينات التي يمكنها تمثيل مجتمع الدراسة، ووفقاً لذلك فإن الحد الأدنى لحجم العينة (١٥٢) من إجمالي عدد مجتمع الدراسة (٢٥٠) موظفاً من وزارة التربية بسلطنة عُمان بمراكز التدريب التربوي وهو عدد مناسب من المشاركين في الدراسة، ويعد هذا العدد مناسباً جداً؛ إذ إن هناك تجانس في مجتمع الدراسة من حيث استهداف المديرين. وقد استعملت الباحثة في ذلك جدول كورجش ومورغان Krejcie and Morgan ١٩٧٠، لتحديد العينة الذي يمثله الجدول (٣، ١) لتقدير حجم العينة؛ إذ يقدم هذا الجدول أرقاماً لمجتمعات يتراوح عددها بين ١٠ و ١,٠٠٠,٠٠٠ نسمة، موضحاً الأرقام المقابلة لكل مجتمع التي تمثل حجم العينة المطلوبة. ويحسب هذا الجدول حجم العينة باستعمال معادلة أخرى تأخذ في الاعتبار كاي تربيع لدرجة حرية واحدة، وحجم المجتمع وتلائم

المجتمع المحدد بدرجة (٠,٠٥)، ودرجة الدقة المحددة بدرجة (٠,٠٥)، باستعمال معادلة طورها قسم البحوث في

الجمعية الوطنية للتربية في الولايات المتحدة أميركية ونشرها.

جدول ٣، ١: جدول كورجش ومورغان لتحديد حجم العينة

ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
338	2800	260	800	162	280	80	100	10	10
346	3000	265	850	165	290	86	110	14	15
346	3500	269	900	169	300	92	120	19	20
351	4000	274	950	175	320	97	130	24	25
354	4500	278	1000	181	340	103	140	28	30
357	5000	285	1100	186	360	108	150	32	35
361	6000	291	1200	191	380	113	160	36	40
364	7000	297	1300	196	400	118	170	40	45
367	8000	302	1400	201	420	123	180	44	50
368	9000	306	1500	205	440	127	190	48	55
370	10000	310	1600	210	460	132	200	52	60
375	15000	313	1700	214	480	136	210	56	65
377	20000	317	1800	217	500	140	220	59	70
379	30000	320	1900	226	550	144	230	63	75
380	40000	322	2000	234	600	148	240	66	80
381	50000	327	2200	242	650	152	250	70	85
382	75000	331	2400	248	700	155	260	73	90
384	100000	335	2600	254	750	159	270	76	95

ع = حجم العينة      م = حجم المجتمع

في عام ١٩٦٠ (سارانتاكوس، ٢٠١٧، ٣١٩)

\*ملاحظة: تم تمييز نطاق حجم العينة للدراسة

وفي هذه الدراسة قامت الباحثة باستعمال العينة العشوائية البسيطة في توزيع أداة القياس (الاستبانة)

للمستجوبين. وتشير العينة العشوائية البسيطة إلى مجموعة محدودة يتم اختيارها من المجتمع الإحصائي؛ إذ

يكون لها الفرصة نفسها للاختيار كعينة من ذلك المجتمع؛ بمعنى أن جميع أفراد المجتمع لهم فرصة في أن يتم

اختيارهم ضمن العينة. ويرجع سبب ذلك إلى أن المجتمع المتجانس إذا اختيرت منه عينة بأي طريقة فإنها

تستطيع أن تمثله تمثيلاً دقيقاً وأن تظهر فيها جميع خصائصه ومميزاته (الوادي وآخرون، ٢٠١١، ١٥٧) وتمكنت الباحثة من الحصول على إحصائية بأعداد موظفي وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان العاملين بمراكز التدريب، وقد قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة في مراكز التدريب بالوزارة.

### ٣، ٥ أداة الدراسة

تعد الاستبانة أقل وسائل جمع البيانات تكلفة وجهداً وتعطي الحرية الكاملة للمستجيب في اختيار الوقت والظروف المناسبة لتعبئتها وحرية التفكير في الأسئلة والرجوع إلى الوثائق والمراجع اللازمة عند الضرورة، وأنها توفر الكثير من الوقت والجهد في عملية جمع المعلومات، لاسيما إذا أرسلت الاستبانات بالبريد. (عليان وآخرون، ٢٠٠٠، ٩٤)، ومن مزايا الاستبانة أنها تمكن من الحصول على بيانات من عدد كبير من الأفراد في أقل وقت ممكن، وتساعد في الحصول على بيانات يصعب الحصول عليها من وسائل أخرى، وتقلل من فرصة التحيز، وخاصة إذا وضعت الأسئلة بأسلوب علمي موضوعي ولم يطلب من المستجيب أن يذكر اسمه عليها، وأنها لا تحتاج إلى عدد كبير من جامعي البيانات؛ نظراً لأن الإجابة على أسئلة الاستبانة تتوقف على المستجيب وحده. (سيد وآخرون، ٢٠٠٥، ١٥٦) وباستعمال هذا الأسلوب في جمع البيانات يتعرض أفراد العينة للفقرات نفسها وبالصورة نفسها. (عودة وآخرون، ١٩٩٥، ٢٢٥) وإضافة إلى ما ذكر فإن البيانات التي يتم الحصول عليها من الاستبانات يسهل تبويبها وتصنيفها والحصول على النتائج المرجوة منها.

وعموماً يتم استعمال الاستبانات لغرض جمع المعلومات المتعلقة بمتغيرات معينة أو معلومات شخصية من الأفراد، مثل المستوى التعليمي، والدرجات، والعمر، والدخل، والخبرة، والعمل، والأداء. ويمكن استعمالها لمحاولة فهم معتقدات الأفراد، وأفكارهم، ومشاعرهم، ومواقفهم، وتصوراتهم، وشخصيتهم، ونيتهم السلوكية، وآرائهم، ورغباتهم، واتجاهاتهم. وقد اتجهت الباحثة في اختيار الاستبانة؛ لتكون أداة جمع الدراسة كونها تعدّ

من أنسب الأدوات في هذه الدراسة وذلك بالاستفادة من الدراسات السابقة التي تناولت دراسة الجوانب الإدارية عموماً وموضوع الدارسة خصوصاً. وأنها تعد من أكثر الأدوات تطبيقاً ضمن الدراسات المختصة في العلوم الإنسانية والأفضل في الدراسات المسحية للحصول على المعلومات المطلوبة. ويقصد بأداة الدراسة الوسيلة التي يتم بواسطتها جمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها. فهدف الدراسة هو معرفة أثر جودة التدريب التربوي في دافعية العمل وأداء الموظفين والاحتفاظ بالأداء - دراسة ميدانية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان. ولذلك قامت الباحثة ببناء استبانة موجهة لعينة الدراسة؛ إذ تعد الاستبانة واحدة من الأدوات الأكثر استعمالاً لجمع البيانات الرقمية شيوعاً. وتم تعريفها بأنها: أداة لجمع بيانات التقرير الذاتي، والتي تحتوي على قائمة من الأسئلة أو البيانات حول موضوع محدد، تتطلب من المشاركين الإجابة عن هذه الأسئلة بطريقة معينة (Cohen, Manion and Morrison, 2011) وقد تم أخذ نقطتين رئيسيتين في الاعتبار عند اختيار الفقرات:

أولاً: قامت الباحثة باختيار المقاييس من الأبحاث السابقة التي تتميز بثباتٍ عالٍ.

ثانياً: اختارت الباحثة أكثر المقاييس شيوعاً استعملتها الأبحاث السابقة في قياس المحاور والمتغيرات أنفسها. وتحتوي استبانة الدارسة ما يأتي:

القسم الأول: ويحتوي على البيانات الشخصية لأفراد عينة الدارسة وهي: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة في العمل، عدد الدورات التدريبية في مجال التدريب)

القسم الثاني: ويتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية (الأداء الوظيفي، الدافعية نحو العمل، والاحتفاظ بالموظفين)؛ لغرض جمع المعلومات حول موضوع الدارسة. وقد احتوى كل متغير على (٢٣) عبارة بإجمالي (٦٩) عبارة لكل المحاور.

### ٣، ٦ صدق الأداة

يعدّ صدق المحتوى أول خطوات التحقق من صدق الأداة. ويتم بواسطته عرض الاستبانة على عدد من المحكمين. وتعدّ الاستبانة بهذه المجموعة من الخبراء في هذه المرحلة من العملية البحثية أمراً مهماً كونهم أصحاب الخبرة والتخصص. الذين سوف يساهمون بتطوير الاستبانة، وإخراجها على الوجه الصحيح وبما يسهل على العينة فهمها، والإجابة عنها بكل صدق وأمانة. ووفقاً لذلك وللتحقق من الصدق الخارجي ولكي يتم التحقق من صلاحية الأداة قامت الباحثة بدراسة صدق المحتوى للأداة بعرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المختصين الأكاديميين لغرض تحكيمها وإبداء الرأي فيها من حيث صياغة البنود، ومدى ارتباط كل بند منها بالمحور الذي ينتمي إليه، وإمكانية إضافة وحذف ما يروونه مناسباً بغية الوصول إلى ملائمة تلك العبارات لقياس ما وضعت لقياسه. ويوضح الملحق رقم (١) قائمة بأسماء المحكمين الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة الأولية فقد تم رد الباحثة بعدة ملحوظات تشمل عدة جوانب منها الفقرات المكررة ومدى وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، وانتماء الفقرات للمجالات، ومدى ملاءمتها لبنية الدراسة. ولقد اتفق جميع المحكمين أن أغلب الفقرات كانت صالحة ومناسبة مع التوصية بتقليل عدد الفقرات وذلك مراعاة للعينة ومدى تقبلها ومصداقيتها في الإجابة، وبهذا تم التقليل من تلك الفقرات.

### أولاً: صدق المحتوى

يقصد بصدق الأداة مقدرتها على قياس ما وضعت من أجله ويعني ذلك أن تكون الأداة صادقة عندما تقيس ما وضعت لقياسه (حمصي، ١٩٩٩) ووفقاً لحسن (٢٠١٦) فإن مفهوم الصدق واسع وأول معاني الصدق هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه. بمعنى أن الاختبار الصدق يختبر يقيس الوظيفة التي يزعم أنه يقيسها

ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منها. ويوجد لدينا نوعان من صدق الأداة هما الصدق الظاهري وصدق الاتساق الداخلي وقد قامت الباحثة بالقيام بالخطوتين كما هو موضح في الفقرات الآتية.

قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص بمجال التدريب والجودة، والمتخصصين بالجانب الأكاديمي بجامعة السلطان قابوس، والأكاديميين بجامعة العلوم المالية. وقد بلغ عدد هؤلاء المحكمين (٩) محكمًا ويوضح الملحق رقم (١) قائمة بأسماء المحكمين الذين قاموا بتحكيم أداة الدراسة الأولية، وقد طُلب إلى المحكمين إبداء الرأي في القائمة، من حيث: مدى مناسبة العبارات ومدى انتمائها للمحاور المقترحة ووضوح العبارات وسلامة الصياغة اللغوية للعبارات، إضافة إلى المساعدة في تطوير القائمة، أو تحسينها بالحذف، أو الإضافة، أو التعديل. وقد تم الأخذ بأرائهم، وإعادة صياغة بعض العبارات، وإجراء التعديلات المطلوبة، على نحو دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في عباراتها؛ اعتمدت الباحثة العبارات التي بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين عليها (٨٠ %) فما فوق، وبعد القيام بتعديل الاستبانة سواء بالحذف أم بالتعديل أم بإضافة الذي اقترحه المحكمون، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٦٩) عبارة، ملحق (٢) مقسمة في ثلاثة محاور يوضحها الجدول رقم (٣، ٢).

جدول ٣، ٢: محاور الاستبانة

الرقم	المحاور	عدد العبارات
١	الأداء الوظيفي	٢٣
٢	الدافعية نحو العمل	٢٣
٣	الاحتفاظ بالموظفين	٢٣
	المجموع	٦٩

## ثانياً: صدق الاتساق الداخلي

لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قامت الباحثة بتوزيع مقاييس البحث على عينة استطلاعية لها خصائص مجتمع الدراسة نفسها وعددها (٤٠) من موظفي مراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان، بعد ذلك قامت الدراسة باحتساب معاملات الارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي له كما يوضحه الجدول رقم (٣، ٣):

جدول ٣، ٣: صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور الدراسة

المتغير التابع (الأداء الوظيفي)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
١ توجد علاقة وثيقة بين طبيعة عملي والدورات التدريبية التي تلقيتها.	٠,٠٠٠	**٦٦٨.
٢ هناك تطور ملحوظ في أدائي لعملي بعد التدريب.	٠,٠٠٠	**٨٢٣.
٣ أشارك سنوياً في تحديد احتياجاتي التدريبية.	٠,٠٠٠	**٧٠٩.
٤ توجد متابعة لأثر الدورات التي أشارك بها بعد مضي مدة من رجوعي لعملي.	٠,٠٠٠	**٨٢٢.
٥ يتم تقييم الدورات التي أشارك بها عند نهاية كل دورة.	٠,٠٠٠	**٥٣٦.
٦ أو من بأهمية وضرورة قياس العائد من التدريب ومتابعته.	٠,١٦٣	*٦٦٨.
٧ يوجد وصف وظيفي دقيق يساعد على تحديد الاحتياجات التدريبية	٠,٠٠٠	**٨٠٧.
٨ يتلاءم البرنامج التدريبي مع عمل المشاركين.	٠,٠٣٣	*٣٣٧.
٩ عند تقييم نتائج الأداء لا يوجد أثر لعملية التدريب.	٠,٠٠٤	**٣٦٠.
١٠ من الصعوبة تقييم أداء المتدرب بعد التدريب لعدم توفر معايير علمية مناسبة.	٠,٠٠٠	**٥٨٥.
١١ لا توجد متابعة للمتدرب من قبل مركز التدريب بعد انتهاء البرنامج التدريبي.	٠,٠٠٠	**٥٣٨.
١٢ تقوم الإدارة بالتخطيط ووضع الإستراتيجيات الخاصة بالتدريب.	٠,٠٠١	**٤٨٨.
١٣ تقارير الأداء موضوعية وتسهل من عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.	٠,٠٠٠	**٥٥٧.

**٧١٥.	٠,٠٠٠	التدريب الحالي يساعد على اكتساب درجة عالية من الكفاءة.	١٤
*٦٨٥.	٠,٠٢٩	يقدم المتدرب تقريراً يشرح الدورة التدريبية بعد عودته من دورة تدريبية خارج مركز العمل.	١٥
*٧٣١.	٠,٠١٦	يقدم المتدرب خططاً لتنفيذ الموضوعات التي تدرّب عليها بعد الدورة.	١٦
**٤٠٥.	٠,٠٠١	في ضوء الأداء الحالي لمركز التدريب فإنّ نتيجة أعماله لا يمكن قياسها بدقة.	١٧
**٧٣١.	٠,٠٠٠	يوجد اهتمام من قبل الإدارة بتقييم مخرجات عملية التدريب.	١٨
**٨٥٦.	٠,٠٠٠	يتم قياس أثر التدريب عن طريق الاتصال بالمتدرب بعد مدة وافية من انتهاء دورته.	١٩
**٤٠٧.	٠,٠٠١	تمثل نتائج التقييم تغذية عكسية للإدارة عن الأداء العام.	٢٠
**٦٨٥.	٠,٠٠٠	يتم إخطاري بالتدريب قبل مدة زمنية كافية.	٢١
*٣١٦.	٠,٠١٣	تتوفر في مركز التدريب قاعات مجهزة بأحدث الوسائل.	٢٢
**٥٩٦.	٠,٠٠٠	أتمكن من إنجاز أهداف العمل الموكلة لي بفعالية.	٢٣
معامل الارتباط	مستوى الدلالة	المتغير التابع (الدافعية نحو العمل)	
**٧٥٧.	٠,٠٠٠	أشعر بدافعية عالية للقيام بالعمل.	١
**٩١٦.	٠,٠٠٠	أشعر بالسعادة والمتعة عندما أمارس عملي.	٢
**٩١١.	٠,٠٠٠	أشعر أثناء العمل أن الوقت يمضي بسرعة.	٣
**٦٠٤.	٠,٠٠٠	أحدد مستويات عالية في الأداء وأصر على تحقيقها.	٤
**٧٨٥.	٠,٠٠٠	لدي استعداد أن أبذل جهوداً كبيرة في سبيل الارتقاء بعلمي.	٥
**٧٨٠.	٠,٠٠٠	بيئة العمل توفر لي الراحة والنشاط.	٦
**٨٩٠.	٠,٠٠٠	يسمح لي بالمشاركة في وضع أهداف عملي.	٧
**٨٥٩.	٠,٠٠٠	واجهتني بعض الصعوبات في عملي استطعت التغلب عليها بعد التدريب.	٨
**٥٢٧.	٠,٠٠١	قاعات التدريب مجهزة لتناسب مع عملية التدريب.	٩
**٦٣٢.	٠,٠٠٠	تهتم الإدارة بتوفير المعينات التدريبية الحديثة التي تحدث في عالم التدريب.	١٠
**٨٩٢.	٠,٠٠٠	هناك تنوع في البرامج التدريبية التي يقدمها المركز.	١١
**٧١٩.	٠,٠٠٠	يتم الإعلان عن نتائج برامج تنمية الموارد البشرية عند الطلب لمن يرغب.	١٢

** ٨٩١.	٠,٠٠٠	يتم تغيير أسلوب العمل بصورة منتظمة للتوافق مع الأوضاع المستجدة.	١٣
** ٧٩٨.	٠,٠٠٠	يتم ترشيح العاملين لحضور الدورات التدريبية على أساس الكفاءة.	١٤
** ٦٩٨.	٠,٠٠٠	يتلقى الأفراد التغذية المرتدة على سلوكهم بجدية ويستعملونها لتنمية أنفسهم.	١٥
** ٧٨٢.	٠,٠٠٠	هناك سهولة في نقل وتطبيق التدريب في الواقع العمل.	١٦
** ٥٩٩.	٠,٠٠٠	هناك تجانس بين المتدربين من حيث الدرجة الوظيفية.	١٧
* ٣٧٢.	٠,٠٢٠	هناك تجانس بين المتدربين من حيث المستوى المهني.	١٨
** ٨١٥.	٠,٠٠٠	تشجع الإدارة العاملين على تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة من التدريب.	١٩
** ٦٧٣.	٠,٠٠٠	أنا راضٍ عن وضع التدريب في مؤسستي.	٢٠
** ٥١٩.	٠,٠٠١	يتم تنويع أماكن التدريب داخل المركز وخارجه.	٢١
** ٧٩٨.	٠,٠٠٠	أحرص على تحقيق الأداء المطلوب ضمن فريق العمل.	٢٢
** ٧٥٣.	٠,٠٠٠	يتم الترشيح للتدريب على أسس موضوعية وفق حاجة العمل والمتدرب.	٢٣
معامل الارتباط	مستوى الدلالة	المتغير التابع (الاحتفاظ بالموظفين)	
** ٨٨٢.	٠,٠٠٠	لدي وضوح في دوري الوظيفي.	١
** ٦١٦.	٠,٠٠٠	يناسبني تنظيم عدد ساعات العمل الرسمي.	٢
** ٩٠٠.	٠,٠٠٠	أحرص على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين في العمل.	٣
** ٥٣٨.	٠,٠٠٠	ترقيتي في العمل متعلقة بكفاءتي.	٤
** ٣٩٧.	٠,٠٠٢	يوجد ضجيج في مكان عملي.	٥
** ٧٦٥.	٠,٠٠٠	أشعر بالارتياح في وظيفتي.	٦
** ٨٥١.	٠,٠٠٠	أشارك في تطوير أداء الوحدة التنظيمية التي أعمل بها.	٧
** ٦٤١.	٠,٠٠٠	ترشيح المتدربين واختيارهم للدورات التدريبية يتم على أسس سليمة.	٨
** ٧٣٠.	٠,٠٠٠	خطط تدريب العاملين غير كافية.	٩
** ٦٤٧.	٠,٠٠٠	محتوي البرنامج التدريبي يعكس العمل الذي يقوم به المتدرب.	١٠
** ٨٨٨.	٠,٠٠٠	هناك توافق بين أهداف البرامج التدريبية وحاجات المشاركين الفعلية.	١١

١٢	أسس القبول للدورات قتل من فرص التحيز في اختبار العاملين للتدريب.	٠,٠٠٠	**٧٤٦.
١٣	أبادر في حل المشكلات المتعلقة بيئة العمل.	٠,٠٠٠	**٧٩٨.
١٤	أعمل بفعالية لتقديم مقترحات ومبادرات لتطوير المركز.	٠,٠٠٠	**٨٦٣.
١٥	التدريب يسهم في استقرار الوظيفي.	٠,٠٠٠	**٨٨٠.
١٦	تسود بيني وبين زملائي علاقات ودية خارج العمل.	٠,٠٠٠	**٨٩٦.
١٧	أعتقد أن مكاتي بالعمل تكافئ ما أقدمه من جهد ومن خبرات ومؤهلات.	٠,٠٠٠	**٦٦٩.
١٨	أرغب بالبقاء في العمل لدى مركز التدريب.	٠,٠٠٠	**٦٥٥.
١٩	أشجع الآخرين على الانضمام إلى العمل بمركز التدريب.	٠,٠٠٠	**٨٢٦.
٢٠	أشعر أن هناك تمييز بالمعاملة في العمل.	٠,٠٠١	**٤٠٥.
٢١	قلة توفر فرص للتدريب على العمل.	٠,٠٠٠	**٥٤٣.
٢٢	لدي رغبة في مغادرة العمل.	٠,٠٠٢	**٣٨٣.
٢٣	يمنحني المركز حوافز في عملي.	٠,٠٠٠	**٦٢٦.

يتضح من الجدول السابق أن جميع العبارات ترتبط ارتباط قوي إذ تراوحت معدلات الارتباط بين (٠,٣١٦) و(٠,٩١٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهي قيم دالة إحصائية؛ ما يحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة التدريب.

وقد بلغ معامل الارتباط للعبارات في المحور الأول تراوح بين (٠,٣١٦) و(٠,٨٢٣) عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابية بين العبارات. في حين بلغ معامل الارتباط للعبارات في المحور الثاني بين (٠,٣٧٢) و(٠,٩١٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابي قوي بين العبارات.

وقد بلغ معامل الارتباط للعبارات في المحور الثالث بين (٠,٣٨٣)، و(٠,٩٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط إيجابي قوي بين العبارات.

### ٧،٣ ثبات الأداة

يعد ثبات الأداة شرطاً من الشروط الواجب توفرها في الأدوات المستعملة في البحوث ويعني مفهوم الثبات أن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا ما أعيد تطبيقه على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها، ويشير الثبات إلى مدى العلاقة بالمعلومات التي توفرها الأداة ويتم التعبير عن الثبات رقمياً من معامل الثبات. وكلما كانت قيمة المعامل أعلى كان ثبات الأداة أعلى. وهذا يعني أن درجة الخطأ في المقياس أقل، ويشير هذا التعبير إلى الدرجة التي ينجح ضمنها مقياس ما في إعطاء النتائج نفسها حين يقيس تكرار الأشياء (حمصي، ١٩٩٩)، وللتحقق من ثبات الأداة بعد عرض استبانة الدراسة على الخبراء والتحقق من صدق المحتوى، قامت الباحثة بعمل عينة استطلاعية (اختبار تجريبي) لأداة الدراسة للتحقق من ثبات الاتساق الداخلي باستعمال معامل ألفا كرونباخ Cronbach Alpha موضحاً ذلك في الجدول رقم (٣، ٤):

جدول ٣، ٤: ثبات الاتساق الداخلي باستعمال معامل ألفا كرونباخ

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
١	الأداء الوظيفي	٢٣	٠,٧٥٨
٢	الدافعية نحو العمل	٢٣	٠,٩٥٩
٣	الاحتفاظ بالموظفين	٢٣	٠,٩٣٨
	المجموع	٦٩	٠,٩٦٥

ومن الجدول أعلاه يتبين أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع متغيرات الدراسة تراوحت بين (٠,٧٥٨) و(٠,٩٥٩) ويعني هذا أن جميع قيم متغيرات الدراسة كلها أكبر من (٠,٧٠٠) ما يدل على أن الأداة تتميز

بالصدق والثبات، وهو ما يؤهلها بأن تكون أداة مناسبة وفاعلة ويمكن تطبيقها وتوزيعها على الموظفين في مراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة.

### ٣، ٨ جمع البيانات

تعدّ هذه المرحلة من البحث عملية توزيع الاستبانة على المشاركين في الدراسة (موظفي مراكز التدريب بوزارة التربية بسلطنة عُمان) فتم إعداد هذه الاستبانة لجمع البيانات حول معرفة أثر جودة التدريب التربوي في دافعية العمل والأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين: دراسة ميدانية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وقد تم التنسيق مع الوزارة في عملية توزيع الاستبانة على الموظفين الذي تم اختيارهم من العملية العشوائية التي أجرتها الباحثة، وكون قسم الموارد البشرية هي الجهة المختصة فقد تم إرسال الاستبانة من طريقهم على الموظفين الذين تم اختيارهم. إضافة إلى ذلك فقد تم التنويه إلى أن جميع الإجابات ستكون سارية ولأغراض بحثية بحتة. وعلاوة على ذلك، تم تقديم بعض التفاصيل عن الباحثة مثل الاسم ورقم الهاتف والبريد الإلكتروني إلى المستجيبين مع خطاب التغطية في حالة احتياج المستجيب إلى مزيد من المعلومات.

### ٣، ٩ الأساليب الإحصائية التي سيتم استعمالها في تحليل الدراسة

يعد إعداد البيانات وتحليلها وإنتاج التقارير هي العمليات الأساسية الثلاث التي تم اتخاذها من أجل تحليل بيانات الدراسة. حيث تم تقسيم عملية تحليل البيانات إلى مراحل متعددة، مع التركيز في المرحلة الأولى على السمات الديموغرافية والوصفية للمستجيبين باستعمال مقاييس إحصائية وصفية مثل التكرارات والنسب المئوية. تستعمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف خصائص عينة الدراسة ولتحديد الدرجة التي تتجمع عندها ردود المبحوثين حول مجموعة من العبارات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والأجزاء المكونة لها، وكذلك مدى التشتت في إجابات أفراد العينة عن وسطها الحسابي. تم استعمال التحليل العاملي في المرحلة الثانية لتقييم درجة الارتباط بين المتغيرات والأجزاء المكونة لها. وتم أيضاً النظر في صلاحية وموثوقية أداة الدراسة. وتم استعمال

تحليل نموذج القياس في المرحلة الثالثة لتقييم دقة وموثوقية البيانات، وتم استعمال نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM-PLS) في الخطوة الأخيرة لفحص العلاقات بين المتغيرات. فيما يلي إجراءات معالجة البيانات المحددة التي استعملتها الباحثة في هذه الدراسة الميدانية:

### فحص البيانات

يجب معالجة البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان والجهازية لعملية التحليل قبل بدء بتحليل البيانات. من أجل التأكد من أن البيانات موثوقة وجاهزة للتحليل، قامت الباحثة أولاً بمراجعة البيانات عن طريق التحقق من القيم المتطرفة والقيم المفقودة، وكذلك عن طريق تحديد الحالة الطبيعية للبيانات.

### القيم المتطرفة

يتم تقديم بعض القيم غير الدقيقة، سواء كانت كبيرة جداً أم صغيرة جداً، أثناء إجراءات تفرغ البيانات وإدخالها في نظام إحصائي مثل (SPSS)، مما ينتج عنها قيم متطرفة أو غير طبيعية. نظراً لأن التعامل مع هذه القيم المتطرفة لا يتم بلا مبالاة، بل يتم التعامل معها بطرق علمية مدروسة، فقد حدد Kline (٢٠١٦) نوعين من القيم المتطرفة: القيم المتطرفة لأكثر من متغير واحد، والتي تتعلق بمجموعة غير مألوفة من القيم المتطرفة لعدد من المتغيرات، والقيم المتطرفة المتغيرة، وهي قيم متغيرة للغاية من متغير واحد. بدلاً من ذلك، تلتزم بمجموعة من المعايير المعترف بها والمقبولة بشكل عام. وفقاً لـ Hair et al (٢٠١٧)، الدرجة القياسية للحجم الصغير (أقل من ٨٠) هي  $\pm 2.5$ ، في حين أن الدرجة القياسية للحجم الكبير (أكثر من ٨٠) هي انحرافان معياريان عن المتوسط، وهو ما يعتبر شذوذاً (قيم متطرفة). وباستخدام برنامج SPSS، تم إنشاء درجة موحدة، تُعرف أيضاً باسم z-scores، والتي من خلالها يتم جمع قيم البيانات لكل ملاحظة، ونقلها إليها من أجل الكشف عن

القيم المتطرفة القصوى لمتغير واحد، والتي تعرف باسم القيم المتطرفة المتغيرة (Tabachnick & Fidell، ٢٠٠٧؛ Hair et al.، ٢٠١٧)؛ لذلك تم التحقق من نتائج درجات Z للتأكد أن جميع القيم ضمن النطاق المقبول.

### التوزيع الطبيعي للبيانات

يعد التوزيع الطبيعي للبيانات أحد أهم المتطلبات الأساسية لتحليل المتغيرات المتعددة، ومن ثم يُفترض أن البيانات يتم توزيعها بشكل طبيعي (Hair et al.، ٢٠١٧). علاوة على ذلك أشار (Pallant، ٢٠١٣؛ Tabachnick & Fidell، ٢٠٠٧)، إلى أنه يجب التأكد من التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة قبل إجراء التحليلات للمتغيرات المتعددة. وفقاً لـ Tabachnick and Fidell (٢٠١٣)، عندما تكون قيم معيار Kurtosis و Skewness (محك الالتواء ومحك التفلطح) لكل متغير قريبة من الصفر، تتم عملية ضمان التوزيع الطبيعي للبيانات. في دراسات سابقة، تم وصف مجموعة من الطرق لتحديد التوزيع الطبيعي للمحاور المتغيرة. تم استعمال جميع هذه الطرق في هذه الدراسة لضمان التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، والخطوة الأولى هي التأكد أن محك الالتواء ومحك التفلطح لا يتجاوز  $(\pm 2)$ ؛ لذلك تم قياس قيمة محك الالتواء ومحك التفلطح لكل محور للتثبت من أن بيانات الدراسة يتم توزيعها توزيعاً طبيعياً بالنظر إلى نتائج هذه الاختبارات.

بالإضافة إلى ذلك، كما ذكر Hair et al (٢٠١٧)، "تفترض الحالة الطبيعية أن المتغير التابع له تباين مماثل عبر العديد من المتغيرات المستقلة"؛ لذلك تم تقييم تجانس حالة التباين (homoscedasticity). في هذه الحالة، سينظر الباحث إلى مخطط التبعثر (Scatter plot) لمعرفة ما إذا كانت البيانات متجانسة، ما يعني أن النقاط يجب أن تشكل عموماً مستطيلاً مع تركيز معظمها في المركز.

## قوة الارتباط الداخلي (مصنوفة الارتباط)

بعد اختبار الارتباط الداخلي للبيانات أحد الخطوات الحاسمة في تحليل البيانات الإحصائية. إنه يتحقق لمعرفة ما إذا كان هناك أي ارتباطات قوية للغاية بين المتغيرات المستقلة، ويحدد ما إذا كان هناك ارتباط بين متغيرين مستقلين أو أكثر عندما تكون قيمته أكبر من ٠,٨٥. يمكن للمرء أن يجادل بأن الارتباط الداخلي لديه مشكلات (Hair et al., ٢٠١٧). بالإضافة إلى ذلك، قامت الباحثة بتقييم قوة الارتباط الداخلي للبيانات في هذه الدراسة باستعمال معامل الارتباط بين المتغيرات، وعامل التضخم (VIF)، والتسامح (١-R<sup>2</sup>) لجميع المتغيرات (المتغير المستقل والمتغير الوسيط). بينما يتم حساب عامل التضخم، الذي يتم تحديده على أنه ١ مقسومًا على التسامح، وهو معكوس التسامح. وفقًا لذلك، فإن نقطة البداية للتضخم هي قيمة (أقل من ١٠) بينما نقطة البداية للتسامح هي رقم (أعلى من ١) (Pallant, ٢٠٠٧).

## نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) مع المربعات الصغرى الجزئية (Smart-PLS)

بغرض التحليل الإحصائي، تم استعمال البيانات المكتسبة لفحص وتحديد العلاقة بين بنيات هذه الدراسة (Creswell, ٢٠٠٣). وتم اختبار النموذج المقترح باستعمال نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) مع المربعات الصغرى الجزئية (Smart-PLS). والهدف من التحليل هو معرفة ما إذا كانت البيانات والنظرية المكتسبة متوافقة. ويتم تحقيق ذلك بتحديد العلاقة بين عناصر القياس والتركيبات (نماذج القياس)، وكذلك العلاقة بين التركيبات نفسها (النموذج الهيكلية). يمكن للباحثين مقارنة النماذج النظرية (القياس والنماذج الهيكلية) بالواقع باستعمال هذه المقاييس التجريبية (Hair et al., ٢٠١٧).

لأسباب عديدة على وجه الخصوص، تم اختيار نمذجة مسار PLS لاختبار النموذج النظري للدراسة. أولاً: كما ذكرنا سابقاً، الهدف الرئيس من هذا التحليل هو معرفة جودة التدريب التربوي وأثرها في دافعية العمل

وأدائهم الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء. كما يستكشف الآثار الوسيطة لدافعية العمل في العلاقة بين جودة التدريب التربوي بوصفه متغيراً مستقلاً والأداء الوظيفي بوصفه متغيراً تابعاً؛ ولهذا تعد نمذجة المسار أحد المتطلبات، فقد تم اقتراح استعمال نمذجة مسار PLS على وجه أساسي عندما يركز البحث على التنبؤ أو امتداد للنظرية الحالية (Hair et al., 2017).

ثانياً: تعد PLS طريقة مناسبة للتحليل الإحصائي للنماذج المعقدة والعينات الصغيرة (Valerie, 2012)؛ (Hair et al., 2019). إذ سيتم فحص العلاقات بين المتغيرات الأربعة؛ لذلك يعد PLS أفضل نهج للتنبؤ بوجه أفضل بهذا التحليل؛ لأن PLS هو طريقة لإنشاء نموذج تنبؤي إذا كان هناك عدد كبير من المتغيرات أو عناصر القياس وحجم العينة المحدود نسبياً.

ثالثاً: كان من الواضح أن SEM كان متفوقاً في تقييم الوساطة على الانحدارات (Hair et al., 2019). بالإضافة إلى ذلك، توضح نمذجة مسار PLS أخطاء الحساب وتقدم تقييمات تأثير الوساطة أكثر فاعلية وكافية (Helm et al., 2010; Henseler et al., 2015). وقد استعمل هذا البحث نهج المرحلتين؛ وهما تقييم نموذج القياس وتقييم النموذج الهيكلي؛ لتحديد وتفسير تأثيرات نموذج مسار PLS (Valerie, 2012)؛ (Hair et al., 2019).

**المرحلة الأولى: نموذج القياس:** - تم بناء الأساس النظري حول نموذج القياس. إذ يستعمل التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات لإنشاء مقاييس القياس الخاصة به (Hair et al., 2017). ويهدف استعمال المقاييس متعددة المتغيرات إلى تحديد البناء بوجه أكثر دقة، ومع ذلك فإن خطأ القياس أمر لا مفر منه. على سبيل المثال، في أبحاث العلوم الإنسانية، قد تنشأ الأخطاء من سوء فهم نهج القياس، أو سوء صياغة أسئلة المسح، أو تطبيق الأساليب الإحصائية غير الصحيحة، وكلها يمكن أن تؤدي إلى أخطاء منهجية أو عشوائية. نتيجة لذلك،

يسمح القياس متعدد المتغيرات للباحث بتحديد أخطاء القياس بدقة وأخذها في الاعتبار عند تحليل نتائج البحث (Hair et al., 2017). تعد الموثوقية المركبة، والصلاحية التمييزية، والمقارنة هي المقاييس الأكثر أهمية لتقييم موثوقية وصلاحية نموذج القياس الانعكاسي (Hair et al., 2017).

**المرحلة الثانية: النموذج الهيكلي:** يتم تقييم تقديرات النموذج الهيكلي فقط عندما يتم التحقق من صحة وموثوقية البنى في المرحلة السابقة. والغرض من تقييم النموذج الهيكلي هو النظر إلى الروابط بين بنيات النموذج ومعرفة مدى قدرة النموذج على التنبؤ بها (Hair et al., 2017). ويركز تقييم النموذج الهيكلي على الأفكار الداعمة لنموذج المسار التي يتم استعمالها في هذه الدراسة. إن الأهمية الإحصائية وحجم معاملات المسار الهيكلي،  $R^2$  (معاملات التحديد)،  $f^2$  (حجم التأثير)، و  $Q^2$  (الأهمية التنبؤية) هي أهم مقاييس النموذج الهيكلي في PLS-SEM (Hair et al., 2017).

### ٣، ١٠ خلاصة الدراسة

تناول هذا الفصل المنهجية المستعملة في الدراسة الحالية، إذ توضح المنهجية تصميم بحث ذي صلة بمشكلة البحث، وتم عرض تفاصيل مجتمعة الدراسة وإجراءات أخذ العينات ومنهج جمع البيانات وإطار تحليل البيانات لهذه الدراسة، وتببع التفاصيل المذكورة أعلاه مناقشة موجزة حول عملية تصميم الأداة أو الاستبانة لمتغيرات الدراسة الهادفة إلى معرفة أثر جودة التدريب التربوي في الأداء الوظيفي ودافعية العمل والاحتفاظ بالموظفين: دراسة ميدانية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وقد عرض الفصل الأساليب الإحصائية التي تم استعمالها في تحليل الدراسة، وسيعرض الفصل التالي نتائج الدراسة.