

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

٣,١. التمهيد

يتناول هذا الفصل وصفا لمنهجية الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، ووصفا لأدوات الدراسة، ومعايير الصدق والثبات المتبعة، بالإضافة إلى الطريقة الإحصائية لتحليل البيانات؛ حيث سيعرض في هذا الجزء الخطوات الإجرائية المتبعة للحصول على البيانات اللازمة لتطبيق الجانب الميداني للبحث.

٣,٢. فلسفة الدراسة وتصميمها:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج المختلط (المدمج) (Multimethodology) ؛ وذلك من خلال تطبيق التصميم الموازي التقابلي لجمع البيانات الكمية (Quantitative) والنوعية (Qualitative)، وأشار كروس ويل وبلانو كلارك (٢٠٠٧) المذكور في سويتمان وباديي وكريويل (٢٠١٠) بأنها منهجية تجمع بين البيانات الكمية المغلقة والبيانات النوعية المفتوحة، والربط بينها بالتتابع (Sweetman,D., Badiee,M. and Creswell,John, 2010).

وذكر سويدي بأن التوجه للمناهج المختلطة يعد بسيطاً من نوعه من قبل الباحثين؛ مقارنة باستخدام المناهج الكمية والنوعية المنفصلة، وإن المنهج المختلط من المناهج المعاصرة والحديثة يوفر للباحثين فهم أعمق للظواهر المدروسة كما بالأرقام، وكيفاً بالتفسير الإنشائي المتعمق (Subedi, 2016). إن اتباع

منهجية المنهج المختلط تتطلت قيام الباحث بعرض النتائج في خطوات واضحة ومتسلسلة؛ بحيث تمكن

القارئ من تتبع عملية الانتقال بين عملية تحليل البيانات الكمية والبيانات النوعية.

واعتمدت الدراسة الحالية التصميم الموازي التقابلي (Convergent Parallel Design) الذي يقوم على

جمع الباحث للبيانات الكمية والنوعية في المرحلة نفسها من عملية البحث، وتحليل البيانات بشكل مستقل،

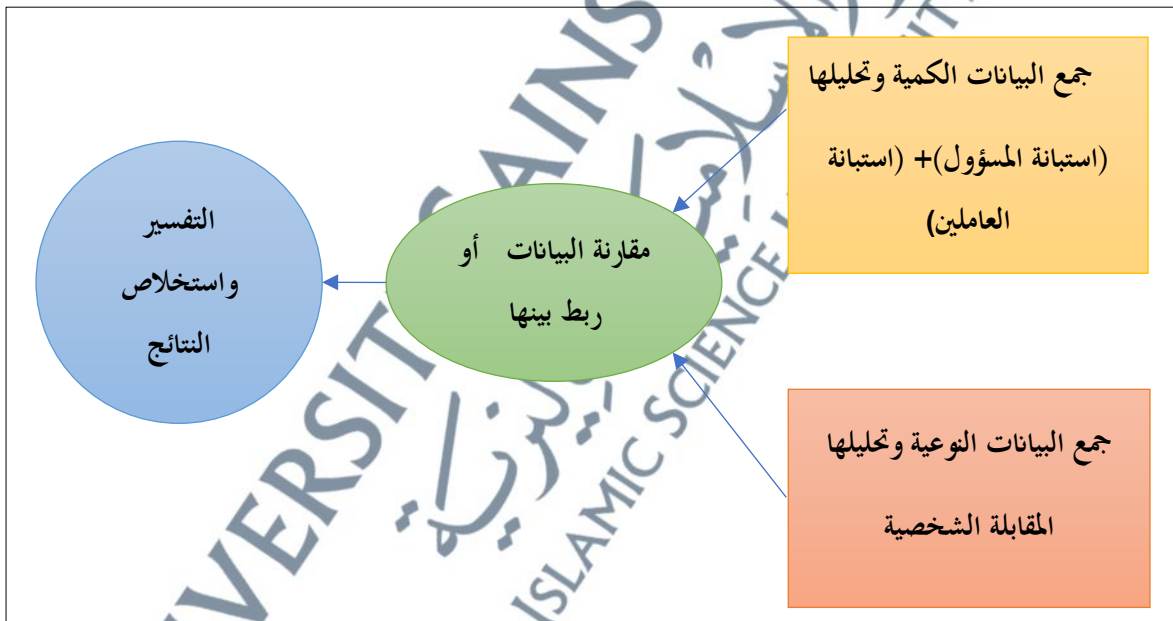
ثم يقوم بالمقارنة والربط بين البيانات؛ ليصل في المرحلة النهائية لتفسير نتائج الظاهرة موضوع الدراسة

(Creswell, 2011).

ويوضح الشكل التالي طريقة جمع البيانات باتباع المنهج الكمي، وهي الأرقام والنتائج الرقمية

الناجمة من تحليل أدوات الدراسة، أو قوائم الرصد، أو السجلات الرقمية، والبيانات النوعية الناتجة عن

تطبيق أدوات المنهج النوعي كالمقابلة الشخصية، والملاحظة، والمستندات، والسجلات.



شكل ١، ٣: التصميم المتوازي التقاربي للبحث الحالي

تم اختيار المنهج المختلط (المتدمج) لتناسبه مع طبيعة الدراسة وأهدافها؛ حيث استهدفت الدراسة الحالية دراسة دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير أداء عينة من الإداريين، ورضاهم الوظيفي، ببعض مديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان؛ لذلك كان من المناسب الاعتماد على المنهج المختلط بحيث يتم دراسة دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير الأداء وتحقيق رضاهم الوظيفي بتعمق من أكثر من بعد إحصائي؛ عن طريق الاستعانة بالدراسات والبحوث والنظريات العلمية في الإطار النظري، وتحليل البيانات كماً؛ بتطبيق استبانة المسؤول، واستبانة العاملين على عينة الدراسة، واتباع المنهج المختلط، واستخلاص النتائج، وتحليلها كميّاً عن طريق إجراء مقابلات شخصية على بعض عينة الدراسة، وتحليل البيانات من باتباع نظام التحليل NVivo، والجمع بين الإجابات المتشابهة، وتوزيعها في مجموعات متقاربة وموازية لمتغيرات الدراسة؛ وذلك لاستكمال الجانب التحليلي للبحث؛ للاستنتاج والكشف عن العلاقات بين هذه الظواهر من خلال تحليل البيانات، وسعيّاً لتطوير أداء العاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم التي تمثل عينة الدراسة، وتحقيق قدر مناسب من الرضا الوظيفي لهم.

٣,٢,٢. الإجراءات المثلثة (التثليث) (Triangulation)

يعرف التثليث على أنه استخدام أكثر من أداة بحثية لجمع البيانات لدراسة وتحليل الظاهرة نفسها، أو الظواهر موضوع الدراسة؛ وذلك بهدف التأكد من صحة نتائج الدراسة، والتقليل من التحيز الناتج من جمع البيانات من أداة واحدة فقط وزيادة صدقها، وإكساب النتائج مزيد من الثقة والقوة، ويوجد عدة أنواع للتثليث أهمها:

- ١) تثليث أدوات الدراسة؛ وذلك من خلال استخدام أكثر من أداة في الدراسة الواحدة لجمع البيانات.
- ٢) تثليث البيانات؛ وذلك بتنوع مصادر جمع البيانات، أو تنوع أوقات جمع البيانات.

٣) تثليث الباحثين؛ ويكزن ذلك من خلال قيام أكثر من باحث بجمع البيانات، أو القيام بتحليلها.

٤) تثليث النظريات؛ وذلك من الاسترشاد بأكثر من نظرية، أو اتجاهات لتفسير البيانات

(Sekaran, Uma and Bougie, Roger, 2013).

لقد اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية تثليث أدوات الدراسة باستخدام الاستبانة، والمقابلة الشخصية، والأدب التربوي النظري، وتثليث البيانات بتنوع عينة الدراسة، وتنوع أوقات جمع البيانات، وتثليث النظريات بالاستعانة بمعايير القيادة الإدارية الإسلامية، القيادة التحويلية، القيادة الموقفية، وهم ماسلو للاحتياجات لصياغة الصورة العامة للقيادة الإدارية الإبداعية، ونظرية الأداء الوظيفي، ونظرية التعبير عن معالم الرضا الوظيفي؛ وذلك لزيادة ثبات النتائج والحصول على تقارب بين نتائج التحليل الكمي والتحليل الكيفي.

٣,٣. مكان الدراسة:

تطبق الدراسة الحالية في ثلاث مديريات للتربية والتعليم بسلطنة عمان وهي (مسقط، والبريمي، والباطنة شمال).

٣,٤. مجتمع وعينة الدراسة:

يعبر مجتمع الدراسة عن كل ما يمكن أن تعمم عليهم النتائج النهائية، أي أنهم جميع الأفراد الذي يشملهم

موضوع الدراسة (Alvi, 2016).

وأشار بارزلي وآخرون (٢٠٠١)، وكريس ويل (٢٠٠٣) المذكوران في أسيم، ومينشا وأوتيج

أبايا، إلى أنه يجب أن يتشارك أفراد المجتمع فيما بينهم على الأقل بصفة أو اهتمام مشترك
(Asiamah,N.,Mensah,H., & Oteng-Abayie,E, 2017).

وذكر كوهين أنه كلما كانت العينة كبيرة كانت نسبة الخطأ أقل، وزادت موثوقية البيانات ودقة
النتائج وبالتالي يمكن تعميم النتائج (Cohen, 1988, p. 7).

ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية من جميع العاملين في مديريات التربية والتعليم بجميع محافظات
سلطنة عمان، والبالغ عددها (١١) محافظة؛ حيث يبلغ إجمالي عدد العاملين فيها (٤٠١٦) موظفاً
وموظفة، وفقاً لإحصاءات وزارة التربية والتعليم في كتابها السنوي (٢٠١٤ / ٢٠١٥) ثلاث مديريات عامة
للتربية والتعليم، ويتشارك العاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم بالعديد من الصفات من بينها:

أ- يعتبر النظام التعليمي في سلطنة عمان نظاماً موحداً من حيث طريقة اختيار العاملين، والشروط
والمعايير المحددة بقانون الخدمة المدنية، إلى جانب توصيف مهام كل موظف في بطاقة الوصف الوظيفي؛
حيث يتم التعيين مركزياً عن طريق وزارة التربية والتعليم، ومن ثم يتم توزيعهم على مختلف المحافظات وفقاً
للشواغر الوظيفية المتاحة.

ب- تعتبر المنظومة التربوية منظومة تكاملية من حيث نوعية الوظائف على اختلاف مستوياتها الوظيفية.
وأما فيما يتعلق باختيار العينة للدراسة؛ فقد تم اختيار عينة عشوائية عنقودية (Cluster Sample) من
المجتمع الأصلي؛ حيث تعد العينة العشوائية العنقودية عينة متعددة المراحل؛ وذلك لكبر مجتمع الدراسة
وعدم تجانس أفراد العينة، ولكي يمكن تعميم النتائج المستخلصة في نهاية الدراسة (Sekaran, 2003).

وتكون مجتمع الدراسة في صورته النهائية من مديري الدوائر، ونوابهم، ورؤساء الأقسام، والعاملين، في ثلاثة
محافظات في سلطنة عمان، حيث يبلغ إجمالي عدد العاملين (١٢٨٣) موظفاً وموظفة، وفقاً لإحصاءات
وزارة التربية والتعليم في كتابها السنوي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ كما هو مبين في الجدول رقم (١، ٣)

جدول ١، ٣: مجتمع الدراسة وفقاً للنوع الاجتماعي والمسمى الوظيفي

المجموع	المجموع		عامل (موظف)		رئيس قسم		مدير مساعد		مدير دائرة		المديريات التعليمية
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
٦٠٣	١٨٧	٤١٦	١٧١	٣٦٧	١١	٢٧	٣	١٥	٢	٧	مسقط
٤٧٢	١٢٥	٣٤٧	١٢٢	٢٩٩	٢	٢٨	١	١٥	-	٥	شمال الباطنة
٢٠٨	٩١	١١٧	٨٤	٩١	٢	١٣	٢	١٠	٣	٣	البريمي
١٢٨٣	٤٠٣	٨٨٠	٣٧٧	٧٥٧	١٥	٦٨	٦	٤٠	٥	١٥	المجموع

(الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، ٢٠١٦-٢٠١٧)

يعمد الباحث في كثير من الأحيان إلى اختيار عينة من مجتمع الدراسة؛ بحيث تكون أقل عدداً وأصغر نسبياً من عدد أفراد مجتمع الدراسة؛ من أجل تحقيق أهداف الدراسة، والتقليل من الوقت، والجهد، والتكلفة المالية (Alvi, 2016)، وقد أشار كلا من أسامه، ومنساه، وأوتنج أبيبي إلى أن عينة الدراسة هي الفئة التي لديها صفات متقاربة، ويمكن من خلالها تعميم النتائج على المجتمع العام للدراسة؛ لذا لا بد من تحديد الهدف من اختيار العينة بما يتوافق مع أهداف الدراسة، وطريقة جمع البيانات (Asiamah, Mensah and Oteng-Abayie, 2017).

وقد لجأت الدراسة لجدول تحديد حجم العينة اعتماداً على حجم المجتمع الأصلي وبافتراض أن هامش الخطأ المسموح به هو (٥٪). حيث تمثل مجتمع الدراسة من (١٢٨٣) موظفاً وموظفة، وتبعاً لجدول كريجيسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970) المذكور في كتاب أساليب الدراسة العلمي والإحصاء المذكور في محاضرات ميكائيل إبراهيم (٢٠١٦) فإن العينة المقترحة هي ما يقارب (٣٥١)، وأشار روسكو (Roscoe, 1975) والمذكور في سكاران (٢٠٠٣) بأن حجم العينة الأمثل هو الذي يزيد على (٣٠) فرداً

ويقل عن (٥٠٠) فرد من مجتمع الدراسة. وتبعاً لجدول حجم العينة مقارنةً بحجم المجتمع عند أوما فإنه إذا كان عدد أفراد المجتمع يساوي (١٣٠٠) فرداً فإن العينة المقترحة هي (٢٩٧) فرداً، سكاران (Sekaran, 2003, 294)، بينما ستقوم الباحثة بتطبيق أدوات الدراسة على ما يقارب (٤٠٠) فرد؛ وذلك تفادياً لعدم عودة جميع نسخ الاستبانة أو عدم الإجابة على جميع أسئلة الاستبانة، وأيضاً لإعطاء نتائج صحيحة عند اتباع أساليب التحليل الإحصائي المتقدمة كالتحليل العاملي، والإنحدار الخطي المتعدد.

٣,٥ مواد الدراسة:

تم إعداد استبانتي وأسئلة مقابلة شخصية بناءً على الأدبيات ذات الصلة بالموضوع، والاستفادة من المقاييس العالمية لصياغة فقرات أدوات الدراسة للتوافق مع المتغيرات المستقلة والتابعة. ولتأصيل المفاهيم ذات العلاقة بالقيادة الإدارية الإبداعية ودورها في تطوير أداء العاملين ورضاهم الوظيفي؛ حيث تم الاستفادة من الأدبيات في هذا المجال من خلال الاطلاع على الكتب، والدوريات، والرسائل، والبحوث العلمية، ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

٣,٦ جمع البيانات وطريقته:

يمكن وصف أدوات الدراسة استبانة المسؤول واستبانة العاملين بالإضافة إلى أسئلة المقابلة الشخصية في صورها الأولية على النحو الآتي:

٣,٦,١ الاستبانة:

تعد الاستبانة أحد أدوات جمع البيانات الكمية في الدراسات العلمية، وذكر ميكائيل إبراهيم (٢٠١٨) بأن إعداد وبناء المقياس المتضمن للمتغيرات الكامنة التي تصف الظاهرة أو الظواهر قيد الدراسة

يعتبر من الخطوات الأساسية، والأكثر تأثيراً في نتائج الدراسات الكمية، وينبغي أن يتصف هذا المقياس بالصدق والثبات.

تم بناء استبانتيين لقياس مظاهر دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير أداء العاملين ورضاهم الوظيفي وذلك لمعالجة الجوانب الكمية لموضوع الدراسة؛ حيث تم توجيه أسئلة الاستبانة الأولى لفئة المسؤولين والمتمثلة في: مدير دائرة، ومدير مساعد، ورئيس قسم، في حين كانت الاستبانة الثانية موجهة للعاملين في مختلف الوظائف في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان.

وتمت الإجابة على السؤال الأول الذي يهدف إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة على تطوير أداء العاملين ورضاهم الوظيفي، في مقياس القيادة الإدارية الإبداعية باستخدام التحليل العاملي المركبات الرئيسة. ويشير ميكائيل إبراهيم (٢٠١٨) إلى أن تقنين المقاييس يعد الهدف الرئيس للتحليل العاملي؛ بحيث يتم حذف الفقرات المكررة والأقل جودة من المقياس وذلك لتلخيص البيانات وتجميعها حسب قواسمها المشتركة، واستخلاص الفقرات الأكثر صلة بالظاهرة موضوع الدراسة.

ثم أجابت الاستبانة عن الأسئلة (٢، ٣، ٤) وهي قياس مدى ارتباط الممارسات القيادية الإبداعية لدى مديري الدوائر ومساعدتهم، ورؤساء الأقسام بتطوير أداء العاملين ورضاهم الوظيفي، والتحقق من وجود علاقة بين متغيرات (القيادة الإدارية الإبداعية، والنوع الاجتماعي، والخبرة، المؤهل التعليمي) من جانب ومتغيرات (الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين) من جانب آخر، حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة أبعاد رئيسة تنبثق منها محاور فرعية وهي كالتالي:

البعد الأول: قياس جوانب القيادة الإدارية الإبداعية (المتغيرات المستقلة) وفق عوامل أربعة كما يوضحها جدول (٢، ٣):

جدول ٢، ٣: العوامل المكونة لمحور القيادة الإدارية الإبداعية

م	عوامل المتغير المستقل القيادة الإدارية الإبداعية	عدد الفقرات
١	التأثير المثالي للمسئول المباشر	(١٥) فقرة
٢	التعزيز الإيجابي / الملهم	(١٠) فقرات
٣	الاستشارة الفكرية/ التحفيز الفكري	(٦) فقرات.
٤	المهارات الفنية والإدارية	(٩) فقرات.

البعد الثاني: تطوير الأداء الوظيفي للعاملين (المتغير التابع) وفق ثلاثة عوامل ويوضحها جدول (٣،٣):

جدول ٣،٣: العوامل المكونة لمحور الأداء الوظيفي

م	عوامل المتغير التابع الأداء الوظيفي	عدد الفقرات
١	الاتصال التنظيمي	(٧) فقرات.
٢	الدافعية للعمل	(٧) فقرات.
٣	الكفاءة المهنية للعاملين	(٧) فقرات.

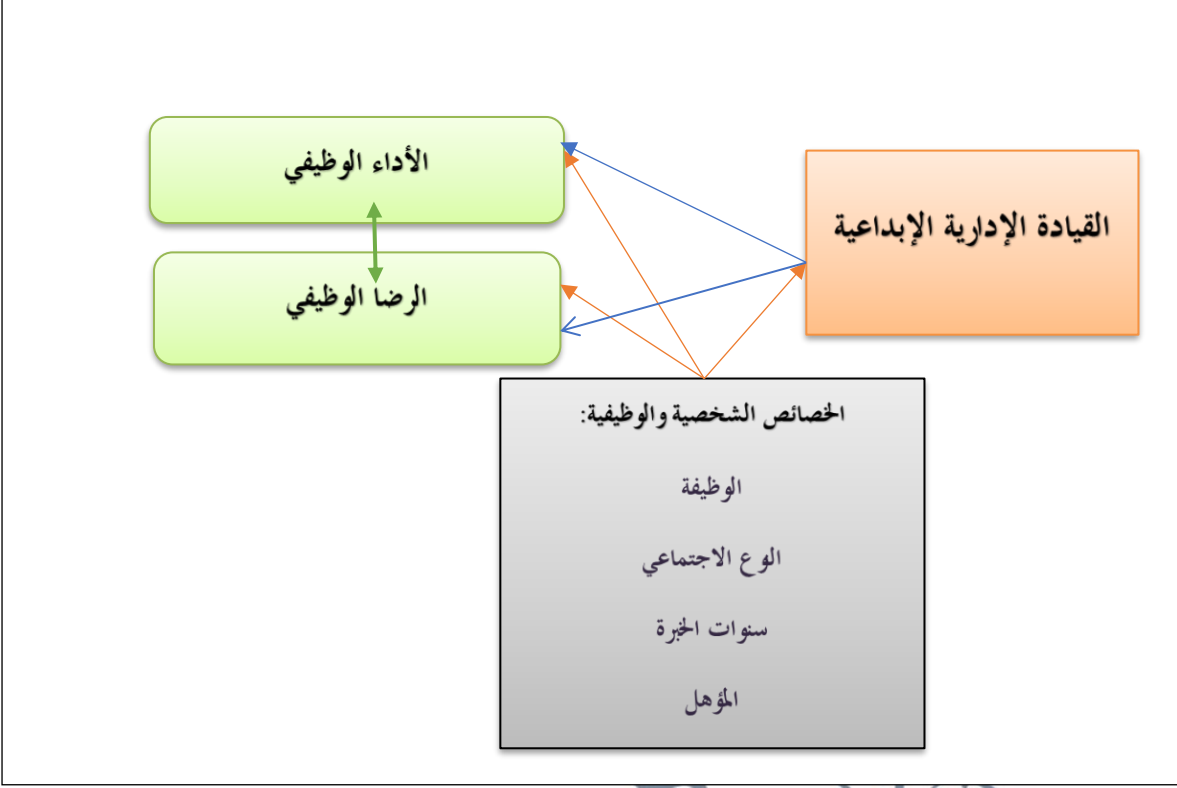
البعد الثالث: قياس الرضا الوظيفي للعاملين (المتغير التابع الثاني) وفق عوامل ثلاثة كما هو مبين في

جدول (٣، ٤):

جدول ٣، ٤: العوامل المكونة لمحور الرضا الوظيفي

م	عوامل المتغير التابع الرضا الوظيفي	عدد الفقرات
١	تحقيق الذات	(٧) فقرات
٢	المزايا والخدمات	(٥) فقرات
٣	بيئة العمل	(٨) فقرات

وتتلخص العلاقة بين متغيرات الدراسة الحالية في الشكل الآتي:



شكل ٢، ٣: العلاقات بين متغيرات البحث

٣،٦،٢ . المقابلة:

تعد المقابلة من إحدى وسائل جمع البيانات في البحوث الإنسانية والاجتماعية الكمية والنوعية. وتعد المقابلة طريقة علمية تسمح بأخذ معلومات كيفية؛ وذلك للتعرف على اتجاهات الفئة المستجيبة؛ بحيث تسمح بالحوار الهادف المباشر مع المستجيب، ويمكن من خلالها مراقبة سلوك المستجيب وردة فعله تجاه الأسئلة (منصور، ٢٠١٦). ويعرفها حميدشة (٢٠١٢) بأنها حوار لفظي مباشر هادف وواعي بين الباحث والمبحوث، أو بين الباحث ومجموعة من الأفراد، بهدف الحصول على معلومات دقيقة حول موضوع معين قد يتعذر الحصول عليها من خلال الأدوات البحثية الأخرى، ويتم رصد الاستجابة بالكتابة أو التسجيل الصوتي، أو المرئي.

إن أسلوب الباحث ينعكس على مهارة إجراء المقابلة؛ حيث يتطلب الدقة في عملية وصف استجابة المستجيب، ويؤكد على أهمية مشاركة المستجيب في الحوار، وإجراء مداخلات تتناسب مع الهدف العام للمقابلة، والاهتمام بنبرات الصوت أثناء المقابلة وتوضيح الهدف الأساسي منها، والتأكيد على سرية البيانات وأن البيانات ستستخدم للغرض العلمي فقط (Buriro, Awan & Lanjwani, 2017).

وتظهر مهارة الباحث عند حساسيته للمشكلة قيد الدراسة، ومحاولة عدم التحيز، وطرح أسئلة عامة ثم ينتقل بها للأسئلة المباشرة المتعلقة بموضوع دراسته، ويمكن الحكم على مهارة الباحث عندما يتمكن من طمأنت المستجيب، والتقليل من مستوى التخوف والقلق لديه تجاه استجابته لأسئلة المقابلة (Sekaran & Bougie, 2016).

وتعد الأسئلة المفتوحة أحد نماذج أسئلة المقابلة؛ بحيث يحصل المستجيب لهذا النوع من الأسئلة حرية الإجابة دون محددات للزمن أو الأسلوب، وإن من أبرز عيوبها أنها عرضة للتحيز، وتستدعي كلاماً بعيداً عن هدف المقابلة الرئيس (منصور، ٢٠١٦).

اتبعت الدراسة الحالية أسلوب المقابلة باستخدام الأسئلة المفتوحة، وشبه الموجهة (Semi Directive)؛ لما يتيح للمستجيب حرية الإجابة؛ حيث أجريت المقابلة مع (١٢) مستجيباً من فئة المسؤولين، وفئة العاملين.

وتمت الإجابة على جزء من سؤال الخامس الذي ينص على ما دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير أداء العاملين ورضاهم الوظيفي؟ وستكمل الإجابة على السؤال بعد الإنتهاء من عمليتي التحليل الكمي والكيفي، وتمثلت أسئلة المحور الأول في أربع أسئلة فرعية في المقابلة الشخصية، وهي كالتالي:

أ- ما مدى توفر طابع الإبداع الإداري في الأساليب الإدارية المتبعة في المديرية من وجهة نظرك؟

ب- ما مظاهر الإبداع الإداري في الأساليب الإدارية المتبعة في من وجهة نظرك؟

ج- ما دور المسؤول المباشر في تطوير أداء العاملين؟

د- ما دور المسؤول المباشر في دعم الرضا الوظيفي للعاملين؟

ثم تمت الإجابة على السؤال الأخير من أسئلة الدراسة الذي كان ينص على " ما سبل تفعيل دور القيادة الإدارية الإبداعية في مديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان" من خلال الإجابة على ثلاثة أسئلة فرعية

هي:

أ- ما سبل تفعيل دور القيادة الإدارية في المديرية من وجهة نظرك؟

ب- ما سبل تفعيل دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير أداء العاملين من وجهة نظرك؟

ج- ما سبل تفعيل دور القيادة الإدارية الإبداعية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من وجهة نظرك؟

٣,٧. الموثوقية (جودة البيانات):

تمت عملية فحص مدى جودة البيانات من استخلاص صدقها وثباتها وفقاً للمراحل التالية:

٣,٧,١. صدق أدوات الدراسة:

يقصد بصدق أدوات الدراسة (Validity): مدى قدرة المقياس على تحقيق الهدف الذي صمم له وقياس

ما ينوي قياسه، وفقاً للعديد من الدراسات العلمية فإن الصدق يعد أهم من الثبات (إبراهيم، ٢٠١٨)،

وهنالك العديد من أنواع الصدق وأهمها: صدق المحتوى، وصدق الحك، وصدق التكوين.

٣,٧,٢. الصدق الظاهري و صدق المحتوى (Content Validity):

للتأكد من صدق المحتوى لأدوات الدراسة وأنها تخدم أهداف الدراسة، تم عرض أدوات الدراسة بصيغتها

الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الكفاءة والخبرة في مجالات الإدارة التربوية، والقياس، والتقييم، وعلم

النفس التربوي، وقد طلب منهم تحكيم أدوات الدراسة من حيث الصياغة اللغوية، ووضوح السياق،

ومدى مناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، وتناسب الاستبانتين من حيث عدد الفقرات، وشموليتها، وتنوع

محتواهما، واقتراح أي تعديلات يرونها ضرورية لتحقيق أهداف الدراسة.

أظهرت عملية التحكيم أن معظم الفقرات منتمية بدرجة كبيرة للمجال الذي تقيسه، وتم حذف بعض

الفقرات لتكرار مضمونها في فقرات أخرى، كما تم تعديل بعض الفقرات، وإضافة فقرات أخرى بناءً على

إقتراحات المحكمين (ملحق ٢).

٣,٧,٣. الصدق التكويني (Construct Validity) لفقرات الاستبانة:

تم قياس الصدق التكويني لأدوات الدراسة بعد الانتهاء من التطبيق الفعلي للاستبانة؛ وذلك للتأكد من

العوامل الكامنة المكونة لأداة الدراسة باستخدام التحليل العاملي للمركبات الرئيسة. ويعتبر التحليل العاملي

طريقة إحصائية متوسطة تستخدم لجمع فقرات الاستبانة وتقنينها إلى العوامل الكامنة تبعاً للصفات المتشابهة

والمشتركة بينها (إبراهيم، ٢٠١٨)، وذكر أيضاً أن التحليل العاملي يستخدم لتلخيص واختصار فقرات

المقياس، وجمع الفقرات المتشابهة في عامل واحد، كما يستخدم التحليل العاملي لفحص الصدق التكويني

لأداة الدراسة، وتم اختيار التدوير المتعامد لاختبار جودة تشبع الفقرات تحت العوامل التي تشترك معها في

المعنى نفسه؛ حيث تبنى عملية التدوير المتعامد على فرضية عدم وجود علاقات بين العوامل.

٣,٧,٤. الاستبانة في صورتها النهائية بعد صدق المحتوى:

عرضت أدوات الدراسة على المحكمين والبالغ عددهم (١٢) من مختلف الهيئات والمؤسسات التربوية،

وقد أوصى المحكمون ببعض التعديلات كما جاء بملحق (٣) وعليه فقد خلصت الباحثة إلى أدوات الدراسة

في صورتها النهائية، مرفق (٤) على النحو الآتي:

أولاً: استبانة مديري الدوائر والمديرين المساعدين ورؤساء الأقسام، حيث تكونت أداة مديري الدوائر

والمديرين المساعدين ورؤساء الأقسام من (٧١) فقرة موزعة على ثلاثة محاور رئيسة، وهي:

المحور الأول: القيادة الإدارية الإبداعية حيث اشتمل هذا المحور على عاملين هما:

(١) التأثير المثالي للمسؤول، ويندرج تحت هذا العامل (١٢) فقرات.

(٢) التعزيز الإيجابي/ الملهم، ويندرج تحت هذا العامل (٨) فقرات.

(٣) التحفيز الفكري للعاملين، ويندرج تحت هذا العامل (٦) فقرات.

(٤) المهارات الفنية والإدارية للمسؤول ويندرج تحت هذا العامل (٨) فقرات.

المحور الثاني: تطوير الأداء الوظيفي للعاملين؛ حيث اشتمل المحور على ثلاثة عوامل هي:

(١) الاتصال التنظيمي، ويندرج تحت هذا العامل (٦) فقرات.

(٢) الكفاءة المهنية، ويندرج تحت هذا العامل (٦) فقرات.

(٣) الكفاءة المهنية للعاملين، ويندرج تحت هذا العامل (٥) فقرات.

المحور الثالث: الرضا الوظيفي؛ حيث اشتمل هذا المحور على ثلاثة عوامل هي:

(١) تحقيق الذات للعاملين، ويندرج تحت هذا العامل (٧) فقرات.

(٢) المزايا والخدمات، ويندرج تحت هذا العامل (٥) فقرات.

(٣) بيئة العمل، ويندرج تحت هذا العامل (٨) فقرات.

ثانياً: استبانة العاملين بمديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان

اشتملت استبانة العاملين بمديريات التربية والتعليم بسلطنة عمان على ثلاثة محاور رئيسة، ويندرج

تحت كل محور عاملين اثنين وفقاً لما تم إيضاحه في استبانة مديري الدوائر والمديرين المساعدين ورؤساء

الأقسام، حيث بلغ عدد فقرات الاستبانة (٧١) فقرة مرفق (٤).

٣,٧,٥ . أسئلة المقابلة
لم يتطراً أي تعديل على أسئلة المقابلة.

٣,٧,٦ . الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الأساسية في البحوث التحليلية؛ حيث أنها تستطيع أن تحدد الصعوبات التي قد يواجهها الباحث عند التطبيق الفعلي لأدوات الدراسة، وأيضاً تعطي الباحث تصور حول الأدوات المساندة التي من الممكن الاستفادة منها، مثل إجراء المقابلات الشخصية للتغلب على القصور الذي ظهر في المقياس الأول (Zailinawati, Schattner & Mazza, 2006). وسيتم الاستفادة من نتائج الدراسة الاستطلاعية في تطوير الاستبانة في صورتها النهائية عند تطبيقها على العينة الفعلية للبحث، والتغلب على التحديات التي ظهرت أثناء تطبيق الدراسة الاستطلاعية. تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة استطلاعية عددها (٣٠) فرداً من مجتمع الدراسة؛ وذلك لاستخلاص معامل الثبات بعد الانتهاء من استخلاص الصدق الظاهري، بعد عرض أدوات الدراسة على المحكمين، ويوضح الجدول (٣,٥) توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الوظيفة :

جدول ٣,٥ : توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الوظيفة

الوظيفة	العدد	النسبة المئوية
مدير دائرة	٣	٪١٠
مدير مساعد	٣	٪١٠
رئيس قسم	٣	٪١٠
موظف	٢١	٪٧٠
المجموع	٣٠	٪١٠٠

٣,٧,٧. ثبات الأداة:

ويقصد به أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا ما طبقت على عينة مختلفة أكثر من مرة في ظروف متشابهة، ويقصد به دقة القياس (عودة، ٢٠٠٢، ٣٤٥)؛ (إبراهيم، ٢٠١٨).

٣,٧,٧,١. قياس ثبات الاتساق الداخلي:

تم استخدام طريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لاستخلاص متوسط معاملات الارتباط بين الفقرات (Average Inter – Item Correlation).؛ حيث تم تطبيق الاستبانة تطبيقاً استطلاعيّاً على عينة مكونة من (٩) مستجيبين، وظهر معامل الثبات العام للاستبانة (٠,٩٦٦) وهي قيمة ثبات عالية تعزاً لتعدد فقرات الاستبانة؛ حيث أن قيمة كرونباخ ألفا تعتمد على حجم الفقرات؛ فكلما كثرت الفقرات ذات الصلة بالأداة كلما كانت نسبة الثبات أعلى. وتبعاً لهاير وآخرون (Hair et.al.2013) أنه إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ قد تعدت (٠,٨) فهذا جيد، والقيم بين (٠,٦ و ٠,٧) فهي قيم مقبولة، بينما إذا كانت قيمة ألفا أقل من (٠,٦) فهي ضعيفة. وفي الدراسة الحالية تراوحت قيمة كرونباخ ألفا للعوامل بين (٠,٩٥٩ – ٠,٩٦٩) لمعاملات الاتساق الداخلي؛ بالتالي هي قيم عالية، ويستند عليها لاستكمال إجراءات التحليل في مراحل الدراسة القادمة.

جدول ٦، ٣: ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) عوامل استبانة المسؤولين

العامل	المحور	كرونباخ ألفا
التأثير المتالي للمسؤول	القيادة الإدارية الإبداعية	٠,٩٦
التعزيز الايجابي/ الملهم		٠,٩٦

العامل	المحور	كرونباخ ألفا
التحفيز الفكري للعاملين		٠,٩٦
المهارات الفنية والإدارية للمسؤول		٠,٩٧
الاتصال التنظيمي	تطوير الأداء الوظيفي	٠,٩٦
الدافعية للعمل		٠,٩٦
الكفاءة المهنية للعاملين		٠,٩٦
المزايا والخدمات		٠,٩٦
تحقيق الذات للعاملين	الرضا الوظيفي	٠,٩٦
بيئة العمل		٠,٩٧
المجموع		٠,٩٧

ثم تم استخلاص معامل كرونباخ ألفا للمحاور الرئيسة للاستبانة، وظهرت النتائج متقاربة من نتيجة كل

عامل على حدة؛ حيث تراوحت قيمة كرونباخ ألفا للمحاور بين (٠,٩٣ - ٠,٩٧).

جدول ٧، ٣: معامل الاتساق الداخلي لمحاور استبانة المسؤولين

المحور	كرونباخ ألفا
القيادة الإدارية الإبداعية	٠,٩٣
تطوير أداء العاملين	٠,٩٣
الرضا الوظيفي للعاملين	٠,٩٧
كرونباخ ألفا	٠,٩٦

٣,٧,٧,٢ . الاتساق الداخلي لاستبانة العاملين

طبقت استبانة العاملين استطلاعياً على (٢١) مستجيباً من مختلف الدوائر في مديريات التربية والتعليم عينة الدراسة؛ وذلك لاستخلاص معامل كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة وعواملها، وأظهرت النتائج ارتفاع نسبة معامل الثبات كرونباخ ألفا العام لفقرات الاستبانة لتبلغ قيمته (٠,٩٥٧) وتراوحت نسبة كرونباخ ألفا لعوامل الاستبانة من (٠,٩٤٧-٠,٩٥٧) كما يوضحه جدول (٨-٣):

جدول ٨، ٣: معامل الاتساق الداخلي لعوامل استبانة العاملين

العامل	المحور	كرونباخ ألفا
التأثير المثالي للمسؤول	القيادة الإدارية الإبداعية	٠,٩٥٦
التعزيز الايجابي/ الملهم		٠,٩٥
التحفيز الفكري للعاملين		٠,٩٥
المهارات الفنية والإدارية للمسؤول		٠,٩٤٩
الاتصال التنظيمي	تطوير الأداء الوظيفي	٠,٩٤٩
الدافعية للعمل		٠,٩٥
الكفاءة المهنية للعاملين		٠,٩٥٧
المزايا والخدمات		٠,٩٥
تحقيق الذات للعاملين	الرضا الوظيفي	٠,٩٤٧
بيئة العمل		٠,٩٥٦
المجموع		٠,٩٥٧

ثم تم دمج العوامل المكونة لكل محور، وذلك لاستخلاص قيمة كرونباخ ألفا العامة لكل محور رئيس في استبانة العاملين، حيث يمثل المحور الأول (المتغير المستقل) القيادة الإدارية الإبداعية باتباع أسلوب نظرية القيادة التحويلية، المحور الثاني (المتغير التابع الأول) تطوير أداء العاملين، المحور الثالث (المتغير التابع الثاني) الرضا الوظيفي للعاملين، وأظهرت النتائج أن محور تطوير الأداء حصل على معامل ثبات يعادل (٠,٨٦٦)،

وهو معامل ثبات جيد مقارنة مع باقي المحاور الأخرى التي حصلت على معاملات ثبات أعلى كما هو

مبين في جدول (٩، ٣) :

جدول ٩، ٣: معامل الاتساق الداخلي لمحاور استبانة العاملين

المحور	كرونباخ ألفا
القيادة الإدارية الإبداعية	٠,٩٥٦
تطوير أداء العاملين	٠,٨٦٦
الرضا الوظيفي للعاملين	٠,٩٣
المجموع	٠,٩٤

٣,٧,٧,٣. نتائج تطبيق الدراسة الاستطلاعية:

أظهرت نتائج استخلاص معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) ثبات عال لأدوات

الدراسة، ويمكن تلخيص النتائج في التالي:

أ- تم الاستدلال على إمكانية تطبيق أدوات الدراسة في مرحلة التطبيق الفعلي وذلك بعد ثبات معامل

كرونباخ ألفا لمحاور الاستبانة؛ حيث بلغ المتوسط العام لمعامل الاتساق الداخلي لجميع محاور استبانة

مديري الدوائر، ومساعدى المديرين، ورؤساء الأقسام، هي (٠,٩٦٦)، وهي نتيجة يمكن الاعتماد عليها

لإعادة تطبيق أداة الدراسة، وكانت النسبة العامة لمعامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي لمحاور استبانة

العاملين هي (٠,٩٥٧)، وهي أيضا نسبة عالية تفيد بثبات أداة الدراسة، وتشير النسب المرتفعة لمعامل

كرونباخ إلى أن الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة قابلة للتطبيق على أفراد العينة، كما أنها تقيس بصورة

علمية أهداف الدراسة الحالية.

ب- يمكن التعرف على رأي عينة الدراسة حول دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير أداء العاملين ورضاهم من الاستجابة لأدوات الدراسة.

٣,٨. الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم التطبيق الفعلي لأدوات الدراسة في الفصل الدراسي الأول ٢٠١٧ / ٢٠١٨ في الفترة بين أغسطس إلى ديسمبر (٢٠١٧) وفق الخطوات التالية:

١) تم تطبيق مديري الدوائر، والمديرين، المساعدين، ورؤساء الأقسام، واستبانة العاملين في مديريات التربية والتعليم بمحافظات (مسقط، وشمال الباطنة، والبريمي).

٢) تم إجراء مقابلات مع عينة من مديري الدوائر، والمديرين المساعدين، ورؤساء الأقسام، والعاملين في مديريات التربية والتعليم بمحافظات (مسقط، وشمال الباطنة، والبريمي).

ثم تمت عملية مراجعة وترميز البيانات الكمية التي تم الحصول عليها بحيث تم اتباع الخطوات

التالية:

أ- مراجعة الاستبانة الواردة بعد استيفائها من ناحية الشمولية وصلاحيّة الاستخدام ومنطقية الإجابات.

ب- تفرغ البيانات بالجدول التي سبق إعدادها طبقاً لمتطلبات التحليل.

ج- إدخال البيانات بجهاز الحاسب الآلي وفق برنامج (Statistical Package for the Social Sciences) (SPSS 20).

د- تفرغ المقابلات وتحليل استجابات عينة الدراسة، والربط بينها لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ولاستخلاص النتائج الكمية تم إجراء العمليات الإحصائية التالية:

أ- التحليل العاملي للمركبات الرئيسية لاستخلاص العوامل الكامنة المكونة لأداة الدراسة والتحقق من ملائمة البيانات لعمليات التحليل اللاحقة.

ب- تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة Multivariate Analysis of Variance MANOVA الذي يهدف لقياس تجانس المتغيرات في الاختبارات النفسية، وأيضا لاستخلاص أثر تفاعل المتغيرات المستقلة مع بعض.

ج- اختبار (ت) لقياس الاختلاف بين متوسطات الحساب للمتغيرات الثنائية كالنوع الاجتماعي.

د- استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاستخلاص العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع على مرحلتين، حيث تضم الدراسة متغيرين تابعين. بدأت المرحلة الأولى لاستخلاص العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع الأول (الأداء الوظيفي)، ثم المرحلة الثانية علاقة المتغيرات المستقلة مع المتغير التابع الثاني (الرضا الوظيفي).

ولاستخلاص النتائج الكيفية (النوعية) تم إجراء العمليات التالية:

أ- تم تجميع استجابات عينة المقابلة الشخصية وفقا لمحاور تتفق مع متغيرات الدراسة.

ب- المقارنة بين الإجابات والاستشهاد بأقوال عينة المقابلة، وكتابة التقرير النهائي.

ولتفسير نتائج الدراسة الناتجة عن التحليل الكمي، والتحليل الكيفي، والمقارنة بينها، تم إجراء العمليات التالية:

أ- المقارنة بين نتائج عمليات التحليل للبيانات الكمية، والبيانات الكيفية، واستخلاص أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما.

ب- صياغة التوصيات النهائية الناتجة من تحليل البيانات باتباع نموذج التقاطع التعددي أو التثليث .

في هذا الفصل تم عرض المنهج المتبع في الدراسة الحالية؛ حيث تم اتباع المنهج المختلط وفق النموذج المتوازي التقاربي (Convergent Parallel Design) لجمع البيانات الكمية (Quantitative) والكيفية (Qualitative)، والذي يقوم بجمع البيانات الكمية من خلال استبانة دور القيادة الإدارية الإبداعية في تطوير أداء العاملين، ورضاهم الوظيفي، وجمع البيانات الكيفية عن طريق المقابلة الشخصية في آن واحد وتحليلهما بشكل مستقل، ثم تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة؛ حيث ظهر ثبات عالٍ لأدوات الدراسة، وإمكانية الاستفادة منها في القيام بالعمليات التحليلية في المرحلة القادمة.