

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA  
جامعة العلوم الإسلامية  
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

#### ١.٣ مقدمة

تضمن هذا الفصل وصفا للأساليب والإجراءات المرتبطة بالجانب الميداني للدراسة الحالية، والتي اتبعت في الإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث تم وصف مجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والمعالجات الإحصائية المتبعة في الإجابة عن أسئلة الدراسة.

#### ٢.٣ منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الكمي الوصفي لجمع البيانات من مجتمع البحث والتعرف على خصائصه، وقد كان السبب في اختيار الباحثة لهذا المنهج هو كما ذكر السريجي وآخرون (٢٠٠٦: ٢١٥) بأن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، ولا يكتفي بوصف الواقع فقط وإنما يهدف للوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم هذا الواقع وتطويره، لذلك ارتأت الباحثة بأنه من الأنسب في وصف وتحليل دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين أن يكون من وجهة نظر مديري المدارس أنفسهم وذلك من خلال المسح والمقابلة، وبالتالي اقتراح التصور الأنسب من أجل التحسين والتطوير.

### ٣.٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من مديري مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى (٤-١) والحلقة الثانية (٥-٩)) في محافظات سلطنة عمان ( شمال الباطنة- جنوب الباطنة- البريمي-الظاهرة- مسقط- الداخلية- شمال الشرقية- جنوب الشرقية- مسندم- الوسطى- ظفار) وعددهم (٤٣٥ مديراً ومديرة)، وفقا لإحصائيات التعليم المدرسي لوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧، حيث أن التعليم في سلطنة عمان يتنوع بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص، ويوجد مستويان للتعليم (التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي)، حيث تكون مدة التعليم الأساسي عشر سنوات، وتنقسم سنوات التعليم الأساسي إلى حلفتين الحلقة الأولى من الصف الأول إلى الصف الرابع والحلقة الثانية من الصف الخامس إلى الصف العاشر، أما التعليم ما بعد الأساسي فمدته عامان دراسيان للصفين الحادي عشر والثاني عشر، ويتضمن مناهج أساسية وأخرى اختيارية أخذاً في الاعتبار رغبات الطلاب وميولهم وقدراتهم الدراسية، كما توجد مدارس دولية ومدارس التعليم الخاصة وبرنامج لمحو الأمية، (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦) كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١) توزيع مجتمع الدراسة

المحافظة	عدد مديري المدارس	عدد مديرات المدارس	العدد الاجمالي لكل محافظة	النسبة
شمال الباطنة	٤٧	٢٦	٧٣	%١٦,٨
جنوب الباطنة	٣٢	١٨	٥٠	%١١,٥
مسقط	٤٠	٢٥	٦٥	%١٤,٩
البريمي	٥	٤	٩	%٢,١
الظاهرة	٢٤	١٠	٣٤	%٧,٨
الداخلية	٣٧	٢٢	٥٩	%١٣,٦
شمال الشرقية	٢٩	١٤	٤٣	%٩,٩
جنوب الشرقية	٢٨	١١	٣٩	%٨,٩
الوسطى	١	١	٢	%٠,٥
مستدم	٦	٢	٨	%١,٨
ظفار	٣٩	١٤	٥٣	%١٢,٢
العدد الكلي	٢٨٩	١٤٦	٤٣٥	
النسبة	%٦٦,٤٤	%٣٣,٥٦	%١٠٠	

### ٤.٣ عينة الدراسة

قامت الباحثة بأخذ عينة مريحة حسب التوزيع المتناسب في ضوء متغيرات أفراد العينة (النوع والمحافظة)، حيث يصعب تطبيق الأداة على المجتمع الأصلي بأكمله، كما تم استبعاد عينة الثبات وعددهم (٢٠) مديراً ومديرة، وقد بلغ عدد العينة المريحة النهائية (٢٠٠) مفردة من المجتمع، أي بنسبة (٥٧,٤٧%) من المجتمع الكلي للدراسة وذلك اعتماداً على *Krejcie and Morgan Table* لتحديد حجم العينة (Krejcie & Morgan ، ١٩٧٠)، فقد قامت الباحثة بالتطبيق الفعلي على (٢٥٠) مديراً ومديرة) تحسباً لوجود فاقد في الاستبانات للمحافظة على العدد اللازم للعينة بعد تطبيق *Krejcie and Morgan Table*، حيث بلغت عينة الدراسة المريحة قبل استرجاع الاستبانات (١٥٠) مديراً و (١٠٠) مديرة، موزعين على مدارس التعليم الأساسي بمحافظة سلطنة عمان، كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢) توزيع عينة الدراسة

المحافظة	عدد مديري المدارس	عدد مديرات المدارس	العدد الإجمالي لكل محافظة	النسبة
شمال الباطنة	٢٩	١٥	٤٤	%١٧,٦
جنوب الباطنة	٢٢	١٠	٣٢	%١٢,٨
مسقط	٢٠	١٤	٣٤	%١٣,٦
البريمي	٢	٢	٤	%١,٦
الظاهرة	١٣	١٠	٢٣	%٩,٢
الداخلية	١٩	١٤	٣٣	%١٣,٢
شمال الشرقية	١٥	١١	٢٦	%١٠,٤
جنوب الشرقية	١٤	٨	٢٢	%٨,٨
الوسطى	١	١	٢	%٠,٨
مسندم	٣	٢	٥	%٢
ظفار	١٢	١٣	٢٥	%١٠
العدد الكلي	١٥٠	١٠٠	٢٥٠	
النسبة	%٦٠	%٤٠	%١٠٠	

بعد ذلك تم تجميع الاستبانات وذلك بعد استبعاد بعض الاستمارات غير الصالحة كما هو واضح في

الجدول (٣).

جدول (٣) الاستثمارات الموزعة والفاقدة والمستبعدة والصالح منها

عدد مديرات المدارس	عدد مديري المدارس	الاستبانات الصالحة	الاستبانات المستبعدة	النسبة المئوية للاستبانات العائدة	العائد	الفاقد	الموزع	المحافظة
١٤	٢٦	٣٧	٢	%٨٨,٦٤	٣٩	٥	٤٤	شمال الباطنة
٧	٢٠	٢٧	١	%٨٧,٥	٢٨	٤	٣٢	جنوب الباطنة
١١	١٦	٢٧	٣	%٨٨,٢٤	٣٠	٤	٣٤	مسقط
٢	٢	٤	-	%١٠٠	٤	-	٤	البريمي
٦	١٢	١٨	٢	%٨٦,٩٦	٢٠	٣	٢٣	الظاهرة
١٠	١٧	٢٧	٤	%٩٣,٩٤	٣١	٢	٣٣	الداخلية
٨	١٢	٢٠	١	%٨٠,٧٧	٢١	٥	٢٦	شمال الشرقية
٦	١٠	١٦	٢	%٨١,٨٢	١٨	٤	٢٢	جنوب الشرقية
١	١	٢	-	%١٠٠	٢	-	٢	الوسطى
٢	٢	٤	١	%١٠٠	٥	-	٥	مسندم
٨	١٠	١٨	٣	%٨٤	٢١	٤	٢٥	ظفار
٧٢	١٢٨	٢٠٠	١٩	%٨٧,٦	٢١٩	٣١	٢٥٠	المجموع

حيث بلغت عينة الدراسة النهائية والتي تم تحليلها (١٢٨) مديراً و (٧٢) مديرة، موزعين على مدارس التعليم الأساسي بمحافظات سلطنة عمان كما هو موضح في جدول (٤).

جدول (٤) عينة الدراسة النهائية التي تم تحليلها

المحافظة	عدد مديري المدارس	عدد مديرات المدارس	العدد الإجمالي لكل محافظة	النسبة
شمال الباطنة	٢٦	١٤	٣٧	١٨,٥%
جنوب الباطنة	٢٠	٧	٢٧	١٣,٥%
مسقط	١٦	١١	٢٧	١٣,٥%
البريمي	٢	٢	٤	٢%
الظاهرة	١٢	٦	١٨	٩%
الداخلية	١٧	١٠	٢٧	١٣,٥%
شمال الشرقية	١٢	٨	٢٠	١٠%
جنوب الشرقية	١٠	٦	١٦	٨%
الوسطى	١	١	٢	١%
مسندم	٢	٢	٤	٢%
ظفار	١٠	٥	١٥	٩%
العدد الكلي	١٢٨	٧٢	٢٠٠	
النسبة	٦٤%	٣٦%	١٠٠%	

### ٥.٣ سبب اختيار عينة الدراسة

تم الاقتصار في عينة الدراسة على مديري التعليم الأساسي بسلطنة عمان (الحلقة الأولى (١-٤)) والحلقة الثانية (٥-٩))، وذلك لقلّة عدد مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي بالسلطنة وأن العدد غير كاف كعينة للدراسة وبناء الأحكام عليه.

### ٦.٣ أداة الدراسة

تم تصميم الاستبانة كأداة لهذه الدراسة بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة

بمجتمعات التعلم المهنية، كدراسة حسنين (٢٠٠٣) ودراسة أبو النور (٢٠٠٥) ودراسة الرواحية (٢٠١٤)، وكذلك الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي كدراسة الرواس (٢٠١٣) ودراسة الجساسي (٢٠١٦) ودراسة المهدي وآخرون (٢٠١٦)، ويرجع سبب اختيار الباحثة للاستبانة لسهولة التواصل مع عينة الدراسة، كما أنها وسيلة ناجحة لجمع معلومات كافية حول موضوع الدراسة، ولكونها أداة مناسبة يعتمد عليها لاستخلاص النتائج وتحليلها، كما اعتمدت على مدى التحقق من الأسئلة وشموليتها لجوانب الدراسة، وتوازنها وتحقيقها لأهداف البحث، وهذه الاستبانة تم إعدادها واختيار المجالات الخاصة بالمحور الأول محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالاستعانة بنماذج مجتمعات التعلم المهنية المختلفة (كنموذج أوليفير وهوفمان Oiliver Hipp & Huffman (٢٠١٠) ونموذج هورد Hord (٢٠٠٨)، ونموذج دوفور وايفر (٢٠٠١)، ونموذج بولام وآخرون Bolam, et. al (٢٠٠٥)، ونموذج فيزوكو وآخرون Vescio, et. al (٢٠٠٨)، كما تمت الاستعانة بنظريات الرضا الوظيفي لاختيار المجالات الخاصة بالمحور الثاني محور الرضا الوظيفي للمعلمين (كنظرية العلاقات الإنسانية ونظرية ماسلو ذات التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (Maslow Hierarchical Needs) ونظرية التعزيز وتدعيم السلوك (Reinforcement Theory): ونموذج بورتير ولولر (Porter & Lawler) ونظرية الجماعة المرجعية (Reference Theory) ونظرية ليندا جان فينسنز (Linda Jane Vinceze)).

بعد ذلك تم استخلاص ثلاثة مجالات للمحور الأول للاستبانة بعد إطلاع الباحثة على هذه النماذج واستخلاصها للمجالات الهامة من وجهة نظرها والتي تجمع النقاط الأساسية بين هذه النماذج، كما تم استخلاص مجالين للمحور الثاني للاستبانة بعد إطلاع الباحثة على هذه النظريات واستخلاصها للمجالات الهامة من وجهة نظرها والتي تجمع النقاط الأساسية بين هذه النظريات، وذلك بهدف دراسة أهمية دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، للوقوف

على آراء عينة الدراسة والتي تمثلت في فئة مديري المدارس، وذلك حول هذا الدور والكشف عن جوانب القوة والضعف في ذلك، إلى جانب الاستفادة من مقترحات العينة التي قد تسهم في تطوير وزيادة مساحة تطوير وتحسين دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، وقد تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية حيث تكونت من:<sup>١</sup>

مقدمة الاستبانة: حيث تضمنت مجموعة من العناصر التي تحدد هدف البحث ونوع البيانات والمعلومات التي تود الباحثة جمعها من أفراد العينة، كما تضمنت تعريفاً بموضوع الاستبانة ومتغيراتها، وقد قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام:

القسم الأول: البيانات الأساسية والتي تضم:

المتغيرات الديموغرافية: النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المحافظة.

القسم الثاني: تكون من محورين، المحور الأول اشتمل على ثلاثة مجالات والمحور الثاني اشتمل على مجالين، بحيث اشتملت هذه المجالات على (٤٥) فقرة، كما يوضحها جدول (٥)

---

<sup>١</sup> ملحق (ج) أداة الدراسة في صورتها الأولية

جدول (٥) مجالات الاستبانة بصورتها الأولية (قبل التحكيم) وعدد الفقرات التي تمثلها

المحور	رقم المجال	المجال	الفقرات التي مثلتها
دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية	المجال الأول	مجال القيادة التشاركية الداعمة	الفقرة من ١ إلى ١٠
	المجال الثاني	مجال الرؤية والقيم المشتركة	الفقرة من ١١ إلى ١٩
	المجال الثالث	مجال المشاركة والعمل بروح الفريق	الفقرة من ٢٠ إلى ٢٨
الرضا الوظيفي للمعلمين	المجال الرابع	مجال تحفيز المعلمين	الفقرة من ٢٩ إلى ٤١
	المجال الخامس	مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	الفقرة من ٤٢ إلى ٥٦

هذا وقد تم تصميم الفقرات على مقياس ليكرت خماسي الأبعاد، حيث يتضح تدرج المقياس

المستخدم في الدراسة كما يوضحه جدول رقم (٦).

جدول (٦) تدرج المقياس المستخدم في الدراسة

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

القسم الثالث: سؤال مقالي عن الإجراءات المقترحة التي تود عينة الدراسة إضافتها لتطوير دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية.

### ٧.٣ صدق الأداة

للتحقق من صدق فقرات الاستبانة وصلاحياتها من حيث الصياغة والوضوح، وشمولها للجوانب

المتعلقة بالدراسة، تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية والتي تضمنت (٥٦) فقرة على مجموعة محكمين ممن يحملون درجة الدكتوراه ومن أعضاء هيئة التدريس في كل من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية وجامعة السلطان قابوس وجامعة نزوى وجامعة صحار، بالإضافة إلى ذوي الاختصاص والخبرة من وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم ومجلس البحث العلمي والمركز التخصصي لتدريب المعلمين والمديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة وعددهم (٢١ محكماً) ، كما هو موضح في (ملحق (د)) لإبداء ملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة ومجالاتها من أجل التحقق من صدقها ومدى ملاءمتها لكل مجال وضعت فيه، ومدى قدرتها على قياس ما وضعت له، وكذلك من حيث الصياغة والوضوح والترتيب والإضافة والحذف وتم الاعتماد على الفقرات التي أجمع عليها المحكمون، وتم التعديل استناداً على ملاحظاتهم وتوجيهاتهم، وقد قامت الباحثة بتوزيع هذه الاستبانة على المحكمين من خلال مقابلة البعض والتواصل عبر البريد الإلكتروني مع من تعذر مقابلته.

وفي ضوء الملاحظات الواردة من قبل المحكمين تم حذف (إحدى عشرة) فقرة لتكرار بعضها، وبعضه الآخر لا يحقق الغرض الذي وضعت من أجله، وتم تعديل (٦) فقرات والتي تحتاج إلى إعادة صياغة، كما تم نقل (٦) فقرات من مجال إلى آخر لانتمائها إليه أكثر من السابق، ويمكننا أن نجمل هذه التعديلات على النحو التالي:

#### المجال الأول: مجال القيادة التشاركية الداعمة

أولاً: الحذف

١. تم حذف الفقرة رقم (٥) يتبنى مدير المدرسة سياسة التفويض لبعض أعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم

<sup>١</sup> ملحق (د) أسماء الأفاضل المحكمين لأداة الدراسة

السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم.

ثانياً: التعديلات

١. تم تعديل الفقرة رقم (٩) يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج سياسة التطوير المهني الذاتي.

إلى الفقرة رقم (٨) يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج ثقافة التطوير المهني الذاتي.

المجال الثاني: مجال الرؤية والقيم المشتركة

أولاً: التعديلات

١. تم تعديل الفقرة رقم (١٢) يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في صنع القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمها.

إلى الفقرة رقم (١١) يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في اتخاذ القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمها.

المجال الثالث: مجال المشاركة والعمل بروح الفريق

أولاً: الحذف

١. تم حذف الفقرة رقم (٢٣) يوفر مدير المدرسة العديد من الفرص لأعضاء المجتمع المدرسي للتعلم الجماعي وتبادل الخبرات.

ثانياً: التعديلات

١. تم تعديل الفقرة رقم (٢٨) يحرص مدير المدرسة على ضرورة إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة.

إلى الفقرة رقم (٢٥) يحرص مدير المدرسة على إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة.

#### المجال الرابع: تحفيز المعلمين

أولاً: الحذف

١. تم حذف الفقرة رقم (٣١) يوفر مدير المدرسة فرصاً قليلة لتدريب بعض أعضاء المجتمع المدرسي دون النظر إلى الاحتياجات التدريبية لهم.

٢. تم حذف الفقرة رقم (٣٧) يحث مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على المشاركة في المنتديات والملتقيات / المؤتمرات التربوية.

٣. تم حذف الفقرة رقم (٣٨) يهتم مدير المدرسة بتقديم أفكار جديدة لأعضاء المجتمع المدرسي في مختلف مجالات العمل.

٤. تم حذف الفقرة رقم (٤٠) يحرص مدير المدرسة على ضرورة إدراك أعضاء المجتمع المدرسي لأدوارهم ومسؤولياتهم بدقة ووضوح.

٥. تم حذف الفقرة رقم (٤١) يوزع مدير المدرسة الأعمال المدرسية على عدد محدود من أعضاء المجتمع المدرسي وبصورة لا تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم.

ثانياً: التعديلات

١. تم تعديل الفقرة رقم (٣٣) يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والقدرة والرغبة لدى بعض المعلمين لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.

إلى الفقرة رقم (٣٠) يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والقدرة والرغبة لدى المعلمين لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.

ثالثاً: نقل الفقرات من مجال إلى آخر

١. تم نقل الفقرة رقم (٥٢) يشعر مدير المدرسة المعلمين بأهمية وظيفتهم ومكانتها كجزء حيوي بالمجتمع المحلي.

من المجال الخامس إلى الفقرة رقم (٣٦) في المجال الرابع.

٢. تم نقل الفقرة رقم (٥٣) يدعم مدير المدرسة مبادرات وأفكار واجتهادات المعلمين الشخصية.

من المجال الخامس إلى الفقرة رقم (٣٥) في المجال الرابع.

٣. تم نقل الفقرة رقم (٥٥) يسعى مدير المدرسة لتوفير فرص الحراك الوظيفي للمعلمين إلى مواقع متقدمة.

من المجال الخامس إلى الفقرة رقم (٣٧) في المجال الرابع.

المجال الخامس: تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل

أولاً: الحذف

١. تم حذف الفقرة رقم (٤٤) ينمي مدير المدرسة وعي أعضاء المجتمع المدرسي بالمستجدات والمتغيرات التربوية المحلية والعالمية.

٢. تم حذف الفقرة رقم (٤٧) يحرص مدير المدرسة على تقديم الدعم اللازم لتلبية احتياجات أعضاء المجتمع المدرسي في برامج التنمية المهنية.

٣. تم حذف الفقرة رقم (٤٩) يحرص مدير المدرسة على ممارسة أعضاء المجتمع المدرسي لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.

٤. تم حذف الفقرة رقم (٥٦) يشعر مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي بالاستقرار والأمن النفسي والاطمئنان على المستقبل.

ثانيا: التعديلات

١. تم تعديل الفقرة رقم (٤٥) يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى بعض أعضاء المجتمع المدرسي لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.

إلى الفقرة رقم (٤٠) يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى جميع أعضاء المجتمع المدرسي.

٢. تم تعديل الفقرة رقم (٥١) يهيء مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية.

إلى الفقرة رقم (٤٤) يهيء مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.

ثالثا: نقل الفقرات من مجال إلى آخر

١. تم نقل الفقرة رقم (٥٢) ينظم مدير المدرسة بالتعاون مع أعضاء المجتمع المدرسي الوقت المناسب لتنفيذ برامج التنمية المهنية ومشاركة الممارسات التعليمية.

إلى الفقرة رقم (٣٦) في المجال الرابع.

٢. تم نقل الفقرة رقم (٥٣) يسعى مدير المدرسة لتوفير الوسائل التعليمية والتكنولوجيا المناسبة لدعم برامج الإنماء المهني والممارسات التعليمية لأعضاء المجتمع المدرسي.

إلى الفقرة رقم (٣٥) في المجال الرابع.

٣. تم نقل الفقرة رقم (٥٥) يزود مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي بالمراجع والنشرات التربوية اللازمة لدعم عملية التنمية المهنية والممارسات التعليمية.

إلى الفقرة رقم (٣٧) في المجال الرابع.

ويوضح الجدول (٧) الاستبانة بصورتها النهائية بعد التعديلات والحذف والإضافة التي أجريت عليها.

جدول (٧) مجالات الاستبانة في صورتها النهائية وعدد الفقرات التي تمثلها

المحور	رقم المجال	المجال	الفقرات التي مثلتها
دور مدير المدرسة في تفعيل	المجال الأول	مجال القيادة التشاركية الداعمة	الفقرة من ١ إلى ٩
مجموعات التعلم المهنية	المجال الثاني	مجال الرؤية والقيم المشتركة	الفقرة من ١٠ إلى ١٨
الرضا الوظيفي للمعلمين	المجال الثالث	مجال المشاركة والعمل بروح الفريق	الفقرة من ١٩ إلى ٢٦
	المجال الرابع	مجال تحفيز المعلمين	الفقرة من ٢٧ إلى ٣٧
	المجال الخامس	مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	الفقرة من ٣٨ إلى ٤٥

حيث أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مشتملة على (٤٥) فقرة من أصل (٥٦) فقرة موزعة على (محررين) وتضم (٥) مجالات، وبعدها تم بناء الاستبانة بصورتها النهائية، حيث تم عرضها بشكلها النهائي على (٢٠) فرداً من أفراد المجتمع للتأكد من أن فقرات الاستبانة مناسبة وواضحة وصالحة للتطبيق والتحليل.

### ٧.٣ ثبات الأداة

وللتحقق من ثبات الأداة تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach - Alpha) لكل مجال من مجالات الدراسة وللمجموع، حيث تم تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٢٠) مدير ومديرة من جميع محافظات السلطنة) والتي كانت من خارج عينة الدراسة، وقد تبين أن معامل

<sup>١</sup> ملحق (هـ) أداة الدراسة في صورتها النهائية

الثبات عال ومقبول ويفي بأغراض البحث العلمي، ويوضح جدول (٨) نتائج ثبات أداة الدراسة في كل مجال باستخدام معامل الثبات (ألفا كرونباخ).

جدول (٨) نتائج ثبات أداة الدراسة في كل مجال

مجال المحور	المجال	الفقرات (من إلى)	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach - Alpha)
دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية	مجال القيادة التشاركية الداعمة	الفقرة من ١ إلى ٩	٩	٠,٩٥٢
مجتمعات التعلم المهنية	مجال الرؤية والقيم المشتركة	الفقرة من ١٠ إلى ١٨	٩	٠,٩٣٦
المهنية	مجال المشاركة والعمل بروح الفريق	الفقرة من ١٩ إلى ٢٦	٨	٠,٩٣٦
الرضا الوظيفي للمعلمين	مجال تحفيز المعلمين	الفقرة من ٢٧ إلى ٣٧	١١	٠,٩٣٢
معلمين	مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل	الفقرة من ٣٨ إلى ٤٥	٨	٠,٩٣٦
معامل الإتساق الداخلي	مجال العلاقات البناءة في بيئة العمل	الفقرة من ٣٨ إلى ٤٥	٨	٠,٩٤٤

### ٩.٣ إجراءات الدراسة

بعد التحقق من صلاحية الأداة وإخراجها في صورتها النهائية، واعتمادها من لجنة الإشراف على الرسالة تم توجيه رسالة تسهيل مهمة الباحثة من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية ، وبعد ذلك تم توجيه رسالة تسهيل مهمة الباحثة للمكتب الفني للدراسات والتطوير بوزارة التربية والتعليم من قبل وزارة التعليم العالي ، والذي قام بدوره بمخاطبة المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة شمال الباطنة لتسهيل مهمة

<sup>١</sup> ملحق ( ز ) تسهيل مهمة الباحثة من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

<sup>٢</sup> ملحق ( و ) موافقة وزارة التعليم العالي على إكمال الباحثة لدراسة الدكتوراه بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية

الباحثة ، وبعد ذلك قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) على عينة الدراسة والمتمثلة في عدد (٢٠٠) مديراً ومديرة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة سلطنة عمان، حيث قامت الباحثة بتوزيع الإستبانات على عينة الدراسة خلال الأسبوع (الثالث) من شهر (نوفمبر)، وقد استغرقت فترة تطبيق أداة الدراسة واسترجاعها خلال شهري نوفمبر وديسمبر لعام ٢٠١٧.

كذلك قامت الباحثة بعد استرجاع الإستبانات والتي كان عدد المسترجع الصالح منها (٢٠٠) استبانة من أفراد العينة، بتميزها وتفرغ إجابات أفراد العينة وإدخالها إلى الحاسوب باستخدام برنامج (SPSS)، كما قامت بإجراء التحليلات والمعالجات الإحصائية على البيانات بواسطة برنامج (SPSS)، وقد تم استخدام الاختبارات الإحصائية مثل (اختبار ألفا كرونباخ- المتوسطات الحسابية - الانحرافات المعيارية-معامل ارتباط بيرسون- اختبار ليفني (Levene)- اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA) - اختبار (Between-Subjects))، وغيرها من الاختبارات بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم هدف الدراسة، وأخيراً تم استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها.

### ١٠.٣ متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة عبارة عن: ظواهر أو صفات تختلف قيمها باختلاف الحالات، ويعتبر المتغير الوحدة الأساسية للتحليل الإحصائي (القصاص، ٢٠٠٧).

وتنقسم هذه المتغيرات إلى عدة أنواع منها ما ذكره العريقي (٢٠١٠):

المتغير المستقل: هو المتغير الذي يؤثر على المتغير التابع بطريقة إيجابية أو سلبية، ومع كل تغير في المتغير المستقل يكون هناك تغير في المتغير التابع بشكل إيجابي أو سلبي.

<sup>١</sup> ملحق (ي) تسهيل مهمة الباحثة من المديرية العامة لمحافظة شمال الباطنة

ويعتبر دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية هو المتغير المستقل في الدراسة الحالية. المتغير التابع: هو المتغير الذي يتأثر بدرجة أو بأخرى بالمتغيرات المستقلة، وهو المتغير الأساسي الذي يسعى الباحث إلى التعرف على مدى تأثره بالمتغير المستقل.

ويعتبر الرضا الوظيفي للمعلمين هو المتغير التابع في الدراسة الحالية.

وقد تضمنت المتغيرات الديموغرافية (النوع والمؤهل والخبرة والمحافظة) والتي نوضحها فيما يلي:

١. النوع الاجتماعي وله مستويان: (ذكر، أنثى).

٢. المؤهل العلمي وله ٣ مستويات: (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

٣. سنوات الخبرة ولها ٣ مستويات: (من سنة إلى ٥ سنوات، من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة، أكثر من ١٥ سنة).

وقد توزعت عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة كما هو موضح في الجدول (٩).

جدول (٩) عدد الاستثمارات الصالحة حسب متغيرات (الجنس-المؤهل-الخبرة)

المتغيرات	النوع الاجتماعي		المؤهل العلمي			سنوات الخبرة	
	ذكر	أنثى	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	من سنة إلى ٥ سنوات	من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة
التكرار	١٢٨	٧٢	١٢٧	٦٩	٤	٢٦	٦٧
النسبة	%٦٤	%٣٦	%٦٣,٥	٣٤,٥	%٢	%١٣	%٣٣,٥
المجموع	٢٠٠	٢٠٠	٢٠٠	٢٠٠	٢٠٠	٢٠٠	٢٠٠

### ١١.٣ التحليل الإحصائي للبيانات

بعد تجميع الاستبانات قامت الباحثة بإدخال البيانات وتفرغها باستخدام رزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحليلها باستخدام التحليلات والإحصاءات المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة حيث سيتم استخدام المعالجات الإحصائية، كما هو موضح في الجدول (١٠) حيث يوضح هذا الجدول الإحصاءات المستخدمة لكل سؤال من أسئلة الدراسة.

جدول (١٠) أنواع الإحصائيات المستخدمة لأسئلة الدراسة

السؤال	السؤال الأول	السؤال الثاني	السؤال الثالث	السؤال الرابع	السؤال الخامس
الإحصاءات المستخدمة	المتوسطات الحسابية	المتوسطات الحسابية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المتوسطات الحسابية
	الانحرافات المعيارية	الانحرافات المعيارية	معامل ارتباط بيرسون	اختبار تحليل التباين المتعدد (MANOVA)	اختبار ليفني (Levene)
	مقياس الرتبة	مقياس الرتبة		اختبار المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية	اختبار المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

### ١٢.٣ الخلاصة

قامت الباحثة في هذا الفصل بتحديد منهجية الدراسة واختيار عينة الدراسة وجمع البيانات الخاصة بهذه العينة، وقد اعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبعد الانتهاء من تصميم أداة الدراسة واختيار مجالاتها وذلك بالاعتماد على الدراسات والنظريات ونماذج مجتمعات التعلم قامت بعرض الأداة على ٢١ محكم من ذوي الخبرة من مختلف الجامعات والمؤسسات التربوية للتأكد من صدق الأداة، كما تم توزيع الأداة على العينة الاستطلاعية وذلك للتأكد من معامل الثبات للأداة والذي كان مرتفعاً في جميع المجالات، بعد ذلك تم توزيع الأداة على عينة الدراسة وتجميع الاستبانات وتفرغها باستخدام رزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحليلها باستخدام التحليلات والمعالجات الإحصائية المناسبة للوقوف على النتائج المترتبة عليها والعمل على تحليلها ومناقشتها.