

جودة التدريب التربوي لدى موظفي مراكز التدريب وأثرها في دافعية العمل وأدائهم
الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء: دراسة حالة في سلطنة عُمان

رقية بنت عديم بن جمعة الفورية

جامعه العلوم الإسلامية الماليزية

جودة التدريب التربوي لدى موظفي مراكز التدريب وأثرها في دافعية العمل وأدائهم
الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء: دراسة حالة في سلطنة عُمان

رقية بنت عديم بن جمعة الفورية

٤١٦٠٣١٣

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في فلسفة في التربية

كلية دراسات اللغات الرئيسية

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

مارس ٢٠٢٤ م

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

الإقرار

بسم الله الرحمن الرحيم

إنني أقر وأعترف أن هذا البحث من عملي وجهدي الشخصي، أما المقتطفات والاقتباسات التي يتضمنها، فقد أشرت إلى مصادرها في هامش البحث.

التوقيع: رقيه بنت عديم الفورية

التاريخ: ٢٠٢٣/٠٢/٠٧

الاسم: رقيه بنت عديم الفورية

الرقم الجامعي: ٤١٦٠٣١٣



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

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد خاتم النبيين وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

يُسعدني أن أتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في إنجاح هذا العمل، سواءً أكان ذلك بالنصيحة أم بالجهد أم بالمساعدة. وأخص بالشكر الجزيل وعظيم التقدير بعد الله عز وجل إلى عميد كلية دراسات اللغات الرئيسة أ.م.د. زين الرجال بن عبد الرزاق، ومنسقة لبرنامج الدراسات العليا بكلية دراسات اللغات الرئيسة أ.م. د. حاليذا بنت هارون، ومشرفتي الدكتورة زاليكا بنت آدم، والأساتذة والمحاضرون في برنامج التربية والفلسفة.

وأتوجه بالشكر إلى أعضاء الهيئة الإدارية بكلية دراسات اللغات الرئيسة، وأسرة مركز الدراسات العليا بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية على الاهتمام والإخلاص في خدمة طلبة العلم سائلة المولى القدير أن يوفقنا جميعًا لكل خير.

الإهداء

إلى والديّ اللذين بذلا العمر، والجهد، والمال في سبيل تعليمي حب العلم

حتى وصلت إلى ما وصلت إليه، برًا وإخلاصًا.

إلى سندي عبدالله السبيتي تقديرًا وشكرًا،

إلى بحجة روهي أولادي أحمد، وعبدالمالك، ووضاح، ومودة..

العلم يرفع بيوتًا لا عماد لها ...

جعلكم الله ذخرا للوطن بناءً لمستقبل عُمان الحبيبة.

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

الملخص

يهدف هذا البحث إلى اختبار أثر جودة التدريب التربوي في دافعية العمل والأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء في مراكز التدريب بوزارة التربية والتعليم في سلطنة عُمان. إذ اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يعد منهجاً ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، وطبقاً لطبيعة الدراسة استعملت الباحثة الأسلوب الكمي مستعملة الطريقة المستعرضة (Cross-sectional) في جمع بيانات هذه البحث؛ فقامت الباحثة باستعمال استبانة مكونة من (٦١) فقرة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة الأربعة، وتم توزيع عدد (١٥١) استبانة لدى مديري المدارس بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان، تم اختيارهم باستعمال العينة الطبقيّة العشوائية البسيطة، وتمكنت الباحثة من الحصول على جميع الاستبانات الموزعة والتي تم استعمالها للتحليل الإحصائي منها (١٠٠) موظف، و(٥١) موظفة، وتم إدخالها في برنامج (SPSS) نسخة (٢٦) لإجراء التحليلات الوصفية، وتم استعمال برنامج (Smart pls) النسخة (٣) لإجراء النموذج القياسي (Measurement Model) لتقييم صدق البيانات وثباتها، واستعمال النموذج البنائي (Structural Model) من أجل دراسة العلاقات الهيكلية بين متغيرات الدراسة. وقد كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير إيجابي مباشر لجودة التدريب التربوي لدى موظفي مراكز التدريب في دافعتهم إلى العمل وأدائهم والاحتفاظ بالموظفين، وأظهرت وجود تأثير غير مباشر لجودة التدريب في أداء الموظفين والاحتفاظ بهم بسبب دافعتهم إلى العمل. وتمت مناقشة وتفسير النتائج في ضوء الإطار النظري، ومعطيات الدراسات السابقة، وأخيراً تضمنت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية.

ABSTRACT

This research aims to test the impact of the quality of educational training on work motivation, job performance, and retention of qualified employees in the training centres of the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. In this study, the researcher adopted the descriptive survey method, which is an appropriate approach suits the objectives of this study. Based on the nature of this quantitative study, the researcher used the cross-sectional method to collect its data. A questionnaire of 61 items was distributed randomly to the sample of this study (151 staff) who are working currently in the training centers of the Ministry of Education in the Sultanate of Oman. All the distributed 151 questionnaires, (100 males and 51 females) were returned and valid for analysis. SPSS software (version 26) was used for the preliminary descriptive analysis, while Smart PLS software (Version 3) was employed for the main inferential analysis, namely Variance-based Structure Equation Modelling (SEM). Variance based SEM via Smart-PLS was conducted in two main steps, namely the measurement model to assess the data's validity and reliability, while the structural model was conducted to examine the hypothesized relationships between the variables. The results of the study revealed a direct positive impact of the quality of educational training among the employees of the training centers on their motivation to work, performance and retention. The results also showed indirect impact for the quality of educational training on the employees' performance and retention through their motivation to work. The results were discussed in the light of the theoretical framework and previous studies. The study concluded with practical recommendations for Ministry of Higher Education in Oman as well as theoretical recommendations for future studies.

ABSTRAK

Penyelidikan ini bertujuan untuk menilai kesan kualiti latihan pendidikan terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan pengekalan pekerja yang berkecukupan di pusat latihan Kementerian Pendidikan di Kesultanan Oman. Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan berbentuk tinjauan deskriptif, iaitu pendekatan yang bersesuaian dengan kriteria dan matlamat kajian ini. Berdasarkan sifat kajian, pengkaji menggunakan rekabentuk kajian deskriptif yang dijalankan secara keratan rentas (cross-section) dengan menggunakan kaedah analisis data secara kuantitatif dalam mengumpul data dalam penyelidikan ini. Pengkaji menggunakan soal selidik yang terdiri daripada (61) item untuk mengumpul data berkaitan empat pembolehubah kajian, dan sejumlah (151) borang soal selidik telah diedarkan di kalangan pengetua sekolah di Wilayah Ad Dakhiliyah, Oman dan responden dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata. Pengkaji memperolehi semua soal selidik yang diedarkan dan menggunakannya untuk analisis statistik, termasuk (100) pekerja lelaki dan (51) pekerja Wanita. Data ini telah dimasukkan ke dalam program (SPSS) versi (26) untuk membolehkan analisis deskriptif dijalankan. Program (Smart pls) versi (3) turut digunakan bagi menjalankan Model Pengukuran standard untuk menilai kesahan dan kebolehpercayaan data. Model Struktur digunakan untuk mengkaji hubungan struktur antara semua pembolehubah yang terlibat dalam kajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat kesan positif secara langsung antara kualiti latihan pendidikan di kalangan pekerja pusat latihan terhadap motivasi mereka untuk bekerja, prestasi mereka dan pengekalan pekerja. Hal ini menunjukkan bahawa kualiti latihan terhadap prestasi pekerja dan pengekalan mereka memberi kesan secara tidak langsung dalam motivasi mereka untuk terus bekerja. Dapatan kajian telah dibincangkan dan ditafsir berdasarkan kerangka teori dan data kajian lepas. Akhir sekali, kajian ini merangkumi beberapa cadangan dan cadangan untuk kajian akan datang.

فهرس المحتويات

| | |
|----|-----------------------------|
| ب | الإقرار |
| ج | الشكر والتقدير |
| د | الإهداء |
| هـ | الملخص |
| و | ABSTRACT |
| ز | ABSTRAK |
| ١ | الفصل الأول: مدخل الدراسة |
| ٣ | ١ ، ١ خلفية الدراسة |
| ٥ | ١ ، ٢ مشكلة الدراسة |
| ٩ | ١ ، ٣ أسئلة الدراسة |
| ٩ | ١ ، ٤ فرضيات ونموذج الدراسة |
| ١١ | ١ ، ٥ أهداف الدراسة |
| ١١ | ١ ، ٦ أهمية الدراسة |
| ١٢ | ١ ، ٧ حدود الدراسة |
| ١٣ | ١ ، ٨ مصطلحات الدراسة |
| ١٥ | ١ ، ٩ الإطار الدراسي |

| | |
|----|--|
| ١٦ | الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة |
| ١٦ | تمهيد |
| ١٦ | ١، ٢ الإطار النظري |
| ١٦ | ٢، ٢ المحور الأول: التدريب التربوي |
| ١٧ | ١، ٢، ٢ مفهوم التدريب |
| ١٩ | ٢، ٢، ٢ أهمية التدريب التربوي للمنظمة التربوية |
| ٢٣ | ٣، ٢، ٢ أهداف التدريب التربوي للمؤسسة التربوية |
| ٢٦ | ٤، ٢، ٢ دوافع التدريب |
| ٢٧ | ٥، ٢، ٢ معايير وأسس إعداد البرامج التدريبية |
| ٢٩ | ٦، ٢، ٢ أنواع التدريب |
| ٣٠ | ٧، ٢، ٢ مراحل التدريب |
| ٣٦ | ٨، ٢، ٢ معوقات التدريب التربوي |
| ٣٩ | ٣، ٢ المحور الثاني: جودة التدريب |
| ٤٠ | ١، ٣، ٢ نبذة تاريخية عن نشأة الجودة |
| ٤٤ | ٢، ٣، ٢ مفهوم الجودة |
| ٤٦ | ٣، ٣، ٢ فلسفة الجودة في التعليم ومبادئها |
| ٤٦ | ٤، ٣، ٢ مبررات تطبيق الجودة في التعليم |
| ٤٨ | ٥، ٣، ٢ أهمية جودة التدريب |
| ٤٩ | ٦، ٣، ٢ معايير الجودة في التدريب |

| | |
|----|---|
| ٥١ | ٢، ٤ المحور الثالث: التدريب وفق إدارة الجودة والأيزو (ISO 9000) |
| ٥١ | ٢، ٤، ١ التدريب والجودة |
| ٥٢ | ٢، ٤، ٢ معايير التدريب وفق الأيزو (9000 ISO) |
| ٥٣ | ٢، ٤، ٣ المواصفة الخاصة بجودة التدريب (ISO 10015) |
| ٥٤ | ٢، ٤، ٤ مراحل عملية التدريب في الجودة: |
| ٥٧ | ٢، ٤، ٥ مراحل التدريب بموجب المواصفة الدولية |
| ٦٠ | ٢، ٤، ٥ المحور الرابع: الدافعية نحو العمل والأداء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين |
| ٦٠ | ٢، ٥، ١ الدافعية نحو العمل |
| ٦٠ | ٢، ٥، ٢ الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه في ظل تبني إدارة الجودة |
| ٦١ | ٢، ٥، ٣ الاحتفاظ بالموظفين |
| ٦٢ | ٢، ٦، ١ الدراسات السابقة |
| ٦٢ | ٢، ٦، ١ دراسات ذات علاقة بجودة التدريب |
| ٦٩ | ٢، ٦، ٢ دراسات ذات علاقة بإدارة الجودة |
| ٧٢ | ٢، ٦، ٣ دراسات في إدارة الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي |
| ٧٤ | ٢، ٦، ٤ دراسات في إدارة الجودة وعلاقتها بالاحتفاظ بالموظفين |
| ٧٥ | ٢، ٦، ٥ التعليق على الدراسات السابقة |
| ٧٦ | الفصل الثالث: منهجية الدراسة |
| ٧٦ | ٣، ١ تمهيد |
| ٧٦ | ٣، ٢ منهج الدراسة |

| | |
|-----|--|
| ٧٧ | ٣، ٣ مجتمع الدراسة |
| ٧٨ | ٤، ٣ عينة الدراسة |
| ٨١ | ٥، ٣ أداة الدراسة |
| ٨٣ | ٦، ٣ صدق الأداة |
| ٨٩ | ٧، ٣ ثبات الأداة |
| ٩٠ | ٨، ٣ جمع البيانات |
| ٩٠ | ٩، ٣ الأساليب الإحصائية التي سيتم استعمالها في تحليل الدراسة |
| ٩٥ | ١٠، ٣ خلاصة الدراسة |
| ٩٦ | الفصل الرابع: تحليل النتائج وعرضها |
| ٩٦ | ١، ٤ تمهيد |
| ٩٧ | ٢، ٤ فحص البيانات |
| ٩٨ | ٣، ٤ التحليل الأولي للبيانات |
| ٩٨ | ١، ٣، ٤ القيم المتطرفة |
| ١٠١ | ٢، ٣، ٤ التوزيع الطبيعي للبيانات |
| ١٠٥ | ٣، ٣، ٤ قوة الارتباط الداخلي (مصفوفة الارتباط) |
| ١٠٧ | ٤، ٤ التحليل الوصفي لأفراد عينة الدراسة |
| ١٠٨ | ١، ٤، ٤ تصنيف عينة الدراسة حسب نوع الجنس |
| ١٢٥ | ٥، ٤ أنموذج القياسي |
| ١٢٨ | ١، ٥، ٤ ثبات المقياس |

| | | |
|-----|-----------|---|
| ١٢٩ | ٢ ، ٥ ، ٤ | نسبة التشبع (Loading) |
| ١٣٢ | ٣ ، ٥ ، ٤ | اختبار صدق التقارب من متوسط التباين المستخلص |
| ١٣٣ | ٤ ، ٥ ، ٤ | صدق التمايز (Discriminant Validity) |
| ١٣٣ | ٥ ، ٥ ، ٤ | محك فورنل - لاركر: Fornell - Larcker Criterion |
| ١٣٥ | ٦ ، ٤ | الاجراء الثاني: النموذج البنائي التركيبي (Structural Model) |
| ١٣٧ | ١ ، ٦ ، ٤ | معامل التحديد |
| ١٣٨ | ٢ ، ٦ ، ٤ | الفرضيات المباشرة |
| ١٤١ | ٣ ، ٦ ، ٤ | حجم الأثر: (Effect Size) |
| ١٤٢ | ٤ ، ٦ ، ٤ | الأهمية التنبؤية: Predictive Relevance Q2 |
| ١٤٢ | ٥ ، ٦ ، ٤ | الفرضيات غير المباشرة: الفرضيات الوسيطة |
| ١٤٦ | ٧ ، ٤ | دراسة الفروق الجوهرية |
| ١٥٢ | ٨ ، ٤ | خلاصة الدراسة |
| ١٥٣ | | الفصل الخامس: المناقشة والاستنتاجات والتوصيات |
| ١٥٣ | ١ ، ٥ | تمهيد |
| ١٥٤ | ٢ ، ٥ | مناقشة نتائج نموذج القياس |
| ١٥٥ | ٣ ، ٥ | مناقشة النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة |
| ١٥٥ | ١ ، ٣ ، ٥ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى |
| ١٥٧ | ٢ ، ٣ ، ٥ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية |
| ١٥٨ | ٣ ، ٣ ، ٥ | مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة |

| | |
|-----|--|
| ١٦٠ | ٤ ، ٣ ، ٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة |
| ١٦٢ | ٥ ، ٣ ، ٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة |
| ١٦٤ | ٦ ، ٣ ، ٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة |
| ١٦٥ | ٧ ، ٣ ، ٥ مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية السابعة |
| ١٦٦ | ٤ ، ٥ الاستنتاجات |
| ١٦٩ | ٥ ، ٥ الإسهامات والآثار والصعوبات المترتبة على الدراسة |
| ١٦٩ | ١ ، ٥ ، ٥ الآثار والإسهامات العلمية |
| ١٧٠ | ٢ ، ٥ ، ٥ الإسهامات والآثار العملية |
| ١٧٠ | ٣ ، ٥ ، ٥ الإسهامات والآثار المترتبة في المنهجية |
| ١٧١ | ٦ ، ٥ التوصيات |
| ١٧٢ | ٧ ، ٥ مقترحات لدراسات مستقبلية |
| ١٧٤ | ٨ ، ٥ الخاتمة |
| ١٧٦ | قائمة المصادر والمراجع |
| ١٨٥ | الملاحق |
| ١٨٥ | ملحق رقم (١) قائمة بأسماء المحكمين |
| ١٨٦ | ملحق رقم (٢) استمارة التحكيم |
| ١٩٤ | ملحق رقم (٣) الاستبانة |
| ٢٠٢ | ملحق رقم (٤) الاحصاء الوصفي |

قائمة الجداول

- جدول ٣، ١: جدول كورجش ومورغان لتحديد حجم العينة ٨٠
- جدول ٣، ٢: محاور الاستبانة ٨٤
- جدول ٣، ٣: صدق الاتساق الداخلي لعبارات لمحاور الدراسة الدراسة ٨٥
- جدول ٣، ٤: ثبات الاتساق الداخلي باستعمال معامل ألفا كرونباخ ٨٩
- جدول ٤، ١: عدد الاستبانات الموزعة والمستردة ٩٧
- جدول ٤، ٢: الدلالة الإحصائية قيمة مهالانوبس Mahalanobis D² لحالة الرقم ١٠٠
- جدول ٤، ٣: التوزيع الطبيعي ١٠٢
- جدول ٤، ٤: TOLERANCE والتباين المسموح VIF تضخم التباين ١٠٦
- جدول ٤، ٥: مصفوفة الارتباط ١٠٧
- جدول ٤، ٦: يوضح المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة ١٠٩
- جدول ٤، ٧: اختبار كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لمتغيرات الدراسة المتعلقة بجودة التدريب التربوي ١١٢
- جدول ٤، ٨: التشبعات العاملية والجذور الكامنة لمتغيرات الدراسة المتعلقة بجودة التدريب التربوي ١١٤
- جدول ٤، ٩: اختبار كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لمتغير الدافعية نحو العمل ١١٧
- جدول ٤، ١٠: التشبعات العاملية والجذور الكامنة لمتغير الدافعية نحو العمل ١١٨
- جدول ٤، ١١: اختبار كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لمتغير الاحتفاظ بالموظفين ١٢٠
- جدول ٤، ١٢: التشبعات العاملية والجذور الكامنة لمتغير الاحتفاظ بالموظفين ١٢١

- جدول ١٣، ٤: اختبار كايزر-ماير-أولكين واختبار بارتليت لمتغير الأداء الوظيفي..... ١٢٣
- جدول ١٤، ٤: التشبعات العاملية والجذور الكامنة لمتغير الأداء الوظيفي..... ١٢٤
- جدول ١٥، ٤: ثبات الأداة (الثبات المركب) ١٢٨
- جدول ١٦، ٤: وصل: تشبع عناصر النموذج..... ١٢٩
- جدول ١٧، ٤: متوسط التباين المستخلص ١٣٢
- جدول ١٨، ٤: محك فورنل - لاركر Fornell - Larcker Criterion ١٣٤
- جدول ١٩، ٤: قيمة معامل التحديد للمتغير التابع ١٣٧
- جدول ٢٠، ٤: ملخص الفرضيات المباشرة في نموذج الدراسة..... ١٤٠
- جدول ٢١، ٤: حجم التأثير للفرضيات المباشرة في النموذج ١٤١
- جدول ٢٢، ٤: معاملات مسار للعلاقة الوسيطة ١٤٥
- جدول ٢٣، ٤: البيانات الديمغرافية العينة الدراسة المستعملة في التحليل ١٤٦
- جدول ٢٤، ٤: اختبار بوكس لمساواة مصفوفات التغاير ١٤٧
- جدول ٢٥، ٤: اختبار التباين متعدد المتغيرات التابعة ١٤٨
- جدول ٢٦، ٤: متغيرات واقعية العمل، وأداء الموظفين، والاحتفاظ الموظفين الأكفاء..... ١٤٩
- جدول ٢٧، ٤: اختبار بوكس لمساواة مصفوفات التغاير ١٥٠
- جدول ٢٨، ٤: اختبار التباين متعدد المتغيرات التابعة..... ١٥٠

قائمة الأشكال والرسوم البيانية

- الشكل ١، ١ : نموذج الدراسة..... ١٠
- الشكل ١، ٢ : الإطار الدراسي ١٥
- الشكل ١، ٣ : مراحل التدريب ٣٠
- الشكل ١، ٢ : (ISO10015) مراحل عملية التدريب..... ٥٧
- الشكل ١، ٤ : يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات (P-P-PLOT) ١٠٣
- الشكل ٢، ٤ : (HISTOGRAM) الرسم البياني ١٠٤
- الشكل ٣، ٤ : (Scatter plot) الرسم البياني ١٠٥
- الشكل ٤، ٤ : نموذج القياس ١٢٧
- الشكل ٤، ٥ : النموذج البنائي للدراسة ١٣٦