

تمهيد:

بعدما تطرقنا الى الجانب النظري لموضوع البحث سيتم في هذا الفصل الرابع عرض الاجراءات النهجية للدراسة الميدانية والمتمثلة في الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة عينة الدراسة، وسائل جمع البيانات واخيرا التقنيات الاحصائية.

1/ الدراسة الاستطلاعية:

تمثل الدراسة الاستطلاعية الخطوة التي تسبق الاستقرار نهائيا على الخطة الدراسية، ويفضل القيام بدراسة استطلاعية على عدد محدود من الأفراد (أبو علام، 2004، ص87)، وقد تم تحديد ميدان الدراسة من خلال الدراسة الاستطلاعية وقد شمل مجتمع الدراسة 15 مدير موزعين على مدارس ابتدائية شتى بولاية الجلفة، من مجموع مديري المدارس الابتدائية المتكونين بالمعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية ملحقة الجلفة.

2/ المنهج المستخدم في الدراسة:

عادة ما يستعمل في دراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية المنهج الوصفي، وهو المنهج العلمي المعتمد في هذه الدراسة، لكونه يتلاءم مع الإشكالية المطروحة، ولأنه يقوم المنهج الوصفي على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات، من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى أو المضمون، والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره. (عبيدات، 1997، ص47)

من خلال وصف هذا المنهج يتم وصف عملية التكوين والعلاقة بالأداء وتصويرها كمياً بواسطة تلك المعلومات التي جمعناها من خلال الدراسة الميدانية الجراً على عينة الدراسة بالمعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية، والإحصاءات المحصل عليها، ثم الانتقال إلى الوصف الكيفي وتحليل نتائج البحث.

3/ حدود الدراسة:**1.3 . الحدود الزمانية: الموسم التكويني: 2016/2015****2.3 الحدود المكانية: أجريت الدراسة بالمعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع**

التربية ملحقة الجلفة.

4/ مجتمع وعينة الدراسة**1.4 عينة الدراسة:**

تعرف العينة بأنها جزء من مجتمع معين يمثل في خصائصه ذلك المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال ومن مبررات استخدام العينة ما يلي:

- ان استخدام العينة تمكن الباحث من جمع بياناته في حدود الوقت الذي تتضمنه خطة البحث.

- إن العينة تمكن الباحث من جمع معلومات دقيقة لدرجة تسمح له بتعميم الناتج فيها على المجتمع. (وهيب وصالح، 1999، ص 49).

تم أخذ العينة بطريقة عشوائية من المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية بالجلفة، بلغ حجم العينة الكلية للدراسة (30) مدير مدرسة ابتدائية، منها (28) مدير و(02) مديرتين، موزعين على نطاق واسع من المدارس الابتدائية بالجلفة، من مجموع 114 مدير معينين بالتكوين، حضر منهم 110 مدير وغاب 4 مديرين طيلة موسم التكوين.

2.4 خصائص العينة:

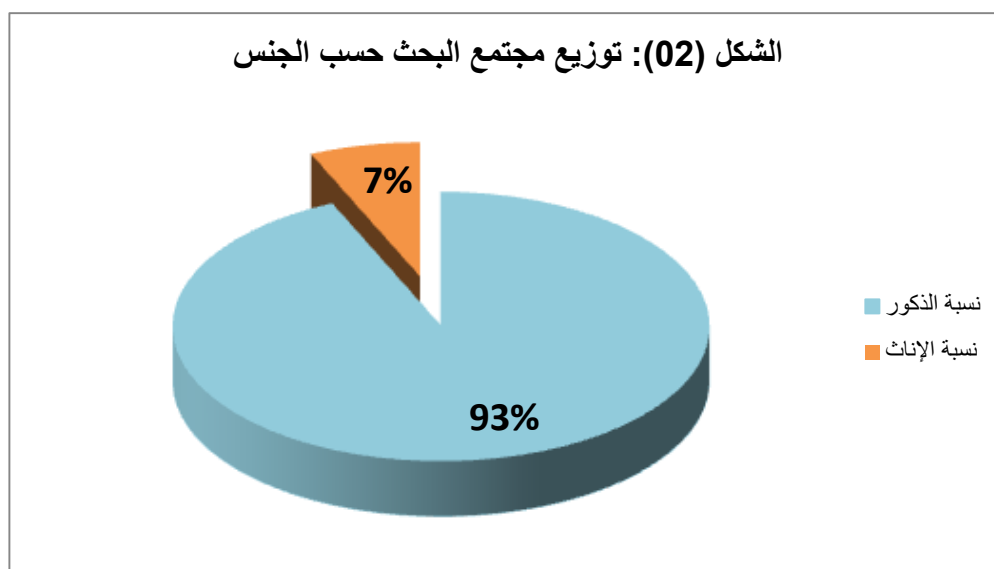
اتصفت عينة الدراسة بعدد من الصفات التي حددتها الخصائص الشخصية للأفراد وتتمثل في ما يلي: الجنس، السن، الحالة العائلية، المستوى العلمي، عدد سنوات الخدمة . سنوضح هذه الصفات مع التكرارات والنسب المئوية. وقد أدرجت هذه البيانات في الدراسة بهدف وصف أفراد العينة .

أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

الجدول رقم (05): توزع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
93.33	28	ذكور
6.67	2	إناث
100	30	المجموع

الشكل (02): توزيع مجتمع البحث حسب الجنس



تشير النتائج المتحصل عليها بعد تفريغ البيانات و حساب عدد التكرارات والنسب المئوية والمتعلقة بتوزيع المبحوثين وفق الجنس يتضح أن نسبة الذكور استفادوا من الدورة التكوينية تقدر بـ 93% و هي نسبة كبيرة جدا مقارنة بنسبة الإناث وهذا يعود إلى العدد القليل للإناث الذين نجحوا لرتبة مدير مدرسة ابتدائية و المقدره هذا العام بـ: 4 إناث من بين 114 مدير ناجح و هذا يعود حسب المقابلات الغير مقننة للمبحوثين إلى امتناع الكثير من المعلمات المشاركة في مسابقة الترقية لوجود مبررات اجتماعية و عائلية

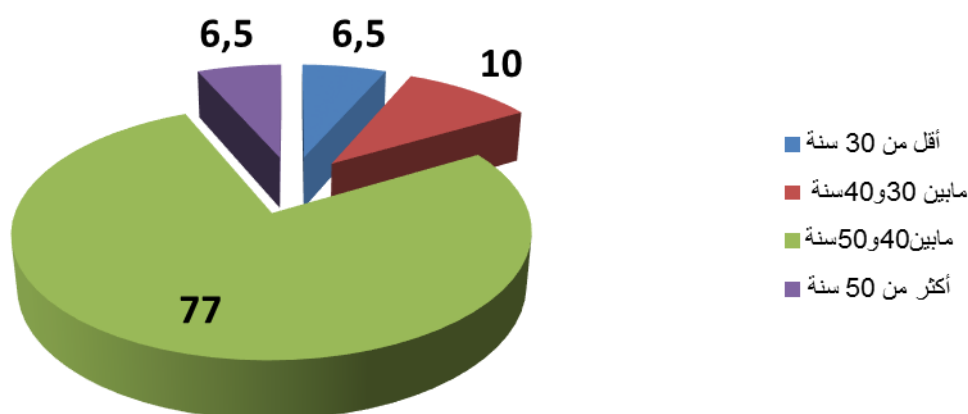
وخاصة وربما هي نسبة ضئيلة لا تخص ولاية الجلفة فقط بل تخص جميع الولايات الداخلية بالوطن.

أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن:

الجدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	الفئة العمرية
6.5	2	أقل من 30 سن
10	3	من 30 إلى 40 سنة
77	23	من 40 إلى 50 سنة
6.5	2	فوق 50 سنة
100	30	المجموع

الشكل (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



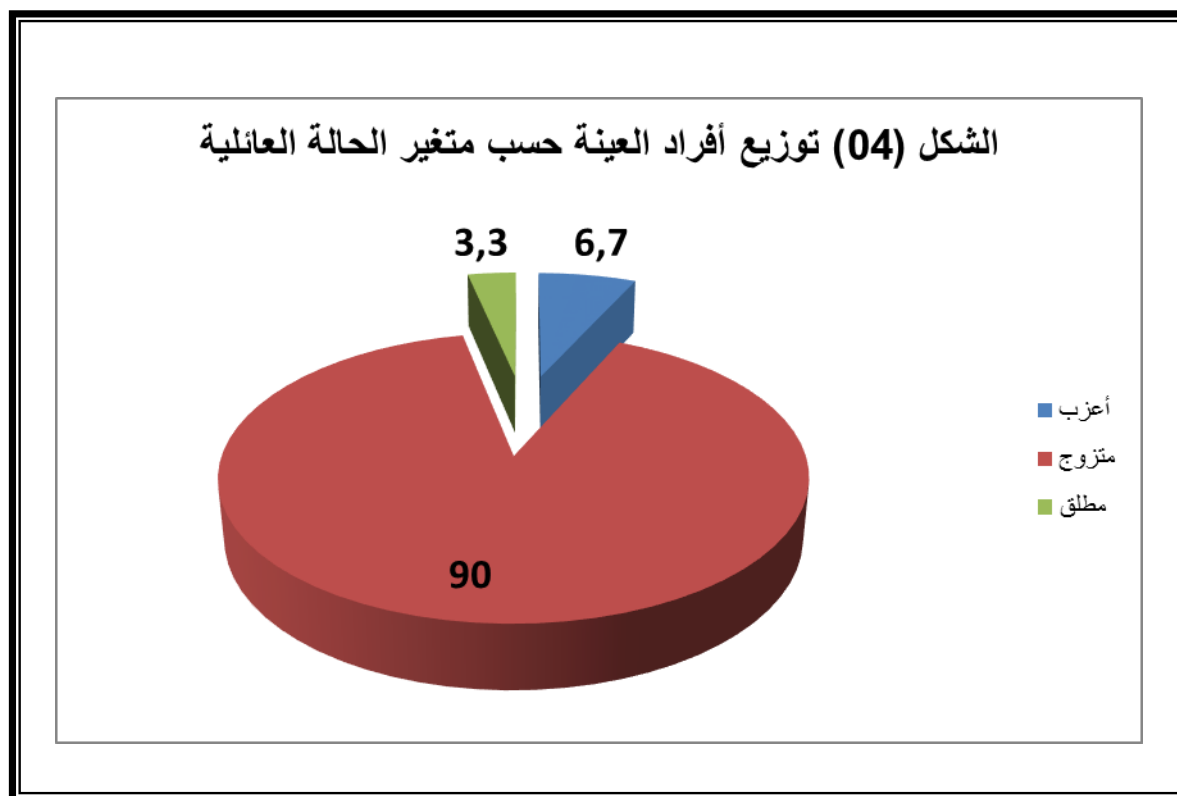
من خلال الجدول رقم (06) و الشكل رقم (03) يظهر جليا أن أغلبية أفراد مجتمع البحث هم من فئة متوسطي العمر الذين تتراوح أعمارهم (من 40 إلى 50 سنة

(حيث تمثل هذه الفئة نسبة 77 % الذين شاركوا في الدورة التكوينية من مجمع العينة، و هذه النسبة العالية تعود بالدرجة الأولى إلى طبيعة وآلية الترقية التي تستدعي سنوات خبرة في التدريس قبل الولوج إلى ميدان الإدارة و أيضا إلى الحالة الاستثنائية التي تمر بها المدرسة الجزائرية في إعادة تصنيف الأساتذة الرئيسيين في التعليم الابتدائي حسب القانون الأساسي المعمول به منذ 2008 والمعدل في 03-06-2012 بحيث الفئة الكبيرة التي استفادت من هذا التعديل فئة معلمي المدرسة الابتدائية التي استفادت من الترقية بعد تلقيها تكوينا مدته ثلاث سنوات، هذه الخصوصية في تركيب مجتمع دراسة و الذي يتعلق بالسن قد يؤثر على النتائج اللاحقة خاصة فيما يتعلق بالمتغير التابع الأداء، أما فئة المبحوثين أقل من 30 سنة فكان هناك فردين أي بنسبة 6.5 و نفس النسبة للذين تفوق أعمارهم 50 سنة، في حين كانت نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين (30 الى 40) سنة حوالي 3% ، ونونه أن هذه النسب في الدراسة تتوافق مع ما هو موجود في مجتمع الدراسة بحكم معرفتنا واحتكاكنا بجميع المديرين المتكونين الـ 110 الحاضرون بالمعهد.

أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية

الجدول رقم (07): توزع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرارات	الحالة العائلية
6.7	2	أعزب (ة)
90	27	متزوج (ة)
3.3	1	مطلق (ة)
0	0	أرمل(ة)
100	30	المجموع



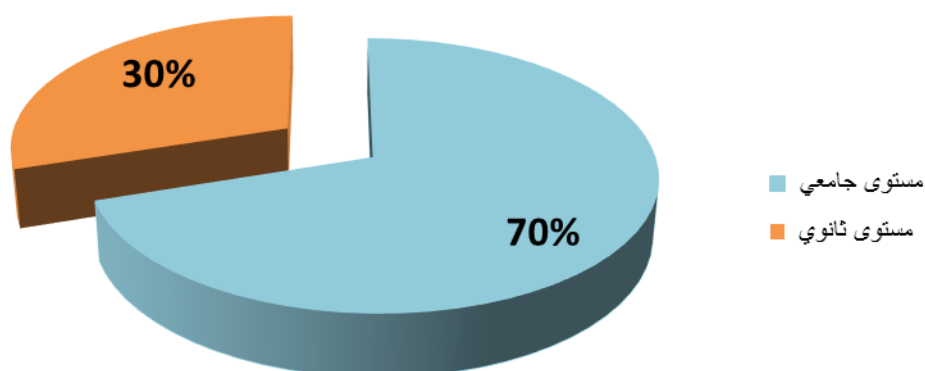
تشير نتائج الجدول رقم (07) و الشكل رقم (04) أن معظم مجتمع البحث هم أفراد متزوجون بنسبة 90 % هذه النسبة يمكن أن تساهم إلى حد ما في تحسين أداء المؤسسات التربوية واستقرارها بشكل غير مباشر كون فئة المبحوثين المتزوجين يكونون أكثر استقراراً من الناحية النفسية والاجتماعية، فالاستقرار العائلي يسهم في الاستقرار المهني للموظف وهذا مؤشر ايجابي لمستقبل المؤسسات التربوية. وتشير النتائج الى أن 6.7% عزاب وهذا يوافق مع نسب السن للمديرين الذين هم أقل من 30 سنة، و 3.3% مطلق من مجموع عينة الدراسة، فقلة هذه النسب هي مؤشر ايجابي كونها تعكس الاستقرار الذي تعيشه أسر أفراد قطاع التربية وبالأخص مديري المدارس الابتدائية الفئة موضوع الدراسة.

أفراد عينة الدراسة حسب المستوى العلمي:

الجدول رقم (08): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى العلمي
30	9	ثانوي
70	21	جامعي
100	30	المجموع

الشكل (05): توزيع مجتمع البحث حسب المستوى العلمي



تشير النتائج الموضحة في الجدول رقم (08) و الشكل رقم (05) أن الحصة الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة من ذوي المستوى الجامعي بنسبة 70 % ، بينما قدرت نسبة الثانويين بـ 30 % وهذا يرجع الى السياسة المتبعة من طرف وزارة التربية الوطنية التي أقرت في السنوات الأخيرة شروط المؤهل العلمي للمتشحين لمناصب التربية المختلفة وهذا لا يعني بالضرورة أن النسبة الباقية بدون مؤهل علمي فقد حصل هؤلاء

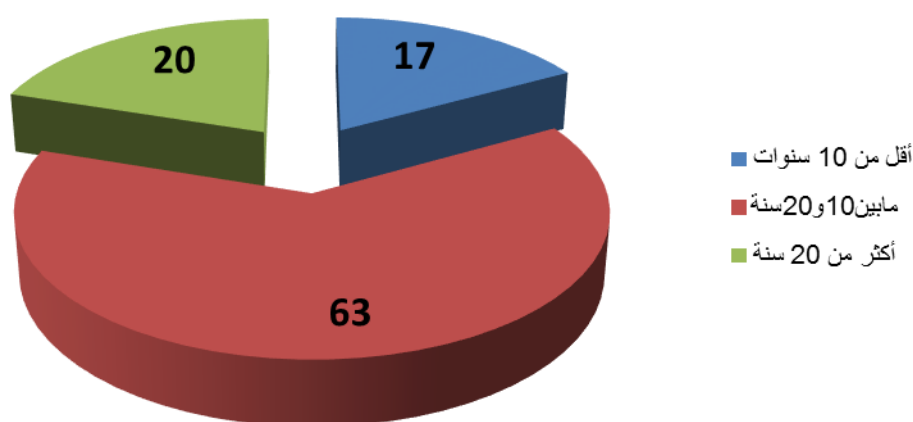
جميعا على تكوين في الجامعة مدته 3 سنوات حصلوا من خلاله على شهادة الليسانس المهنية بموجب إتفاق بين وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهذا أيضا مؤشر إيجابي كون أن غالبية مديري المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى علمي وتكوين جامعي رفيع المستوى يؤهلهم الى تقلد هذه المناصب القيادية مما يؤدي الى الرفع من كفاءة الأداء لديهم.

أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخدمة:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	5	16.66
من 10 إلى 20 سنة	19	63.33
أكثر من 20 سنة	6	20
المجموع	30	100

الشكل (06) توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة



من خلال الجدول نرى بأن غالبية المبحوثين وبنسبة 63 % يتمتعون بخبرة لمدة ما بين 10 سنوات و 20 سنة وهي مدة جيدة تؤهلهم للامام بجميع المهام الموكلة لهم في منصب مدير مدرسة ابتدائية، وهذه النسبة تبشر بأن هذه الفئة ما يزال لديها متسع من الوقت للتعطاء وصنع مسار مهني مليء بالانجازات ، وأيضا فئة أقل من 10 سنوات فقد كانت بـ 17% وهي نسبة شبابية جد معتبرة مؤشر جيد على اقبال هذه الفئة على تحمل المسؤولية في سن مبكرة وإقبالهم على المناصب القيادية في هذا السن دليل على تكوينهم العلمي الجيد وقدرتهم على الأداء والعطاء وأيضا على الاستعداد لاعطاء مستقبل مهني مليء بالانجازات، أما فئة أكثر من 20 سنة بـ 20% وهي أيضا نسبة معتبرة وقد ترجع بالاساس الى فتح المجال أمام فئة كبيرة من المعلمين أصحاب سنوات الخبرة الطويلة والذين لم يستفيدوا من الترقية لشرط عدم حصولهم على المؤهل العلمي وجاء القانون الأساسي لعمال قطاع التربية في 2008 مجحفا في حق هذه الفئة ، وتداركت وزارة التربية الوطنية هذا بإشراك هذه الفئة في دورات تكوينية منظمة بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، يحصلون بموجبه على ليسانس مهنية وبتاح لهم الترقية والمشاركة في مسابقة الترشح لمنصب مدير مدرسة ابتدائية، ومن مكاسبه التعديل في القانون الأساسي في 2012/06/03 .

5/ أدوات جمع البيانات:

أدوات الدراسة: تمّ الاعتماد في هذه الدراسة على أداة الاستبيان، التي يعرفها عبيدات وزملاؤه بأنها: مجموعة من الأسئلة المكتوبة والتي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين.

اعتمدنا في دراستنا هاته على مقياسين لغرض اجراء الدراسة ومعرفة علاقة التكوين بالأداء الوظيفي لمديري المدارس الابتدائية من خلال:

1. مقياس خاص بالتكوين :

تم اعتماد مقياس التكوين من مذكرة ماجستير في العلوم الإدارية تحت عنوان: "دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام" من إعداد خالد عبدالله المرباني الغامدي (2013-2014)، حيث يتضمن هذا المقياس 36 بند و مكون من ثلاثة محاور هي كالآتي :

- العلاقة بين التكوين و زيادة كفاءة الأداء لدى الموظفين تضمن الإثنى عشر بندا الأولى
- العلاقة بين مدة التكوين و كفاءته الإثنى عشر بندا الثانية
- العلاقة بين نوع التكوين و تحسين أداء الموظفين الإثنى عشر بندا الثالثة واعتمدنا في المقياس لتقدير المدير من(5درجات):

الجدول رقم (10) يوضح علامات كل درجة لمقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	دائماً	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
العلامة	5	4	3	2	1

2. مقياس الأداء الوظيفي :

اعتمدنا في دراستنا هاته مقياس من مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية تحت عنوان " درجة ممارسة الجودة الادارية وعلاقتها بفاعلية الاداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة " من إعداد عماد عبد الرحمن محمود قرموط (2014) حيث تضمن هذا المقياس 48 بند ينتمون الى خمسة أبعاد هي كالآتي :

- البعد الأول : الإداري ، من البند 1 إلى البند 12
- البعد الثاني : شؤون المعلمين ، من البند 13 إلى البند 22
- البعد الثالث : شؤون التلاميذ ، من البند 23 إلى البند 31

- البعد الرابع : الإمكانيات المادية للمدرسة ، من البند 32 إلى 38
 - البعد الخامس: العلاقات الإنسانية ، من البند 39 إلى البند 48
- معاملات صدق مقياس التكوين:**

بعد أن أجري الاختبار على العينة العشوائية من مديري المدارس الابتدائية من المشاركين في الدورة التكوينية بالمعهد الوطني لتكوين موظفي قطاع التربية ملحقة الجلفة تم حساب معامل صدق وثبات المقياسين بطرق مختلفة وفي ما يلي النتائج موضحة في الجدول:

الجدول رقم (11): يبين نتائج معاملات صدق مقياس التكوين

المقياس	الصدق الذاتي	صدق المقارنة الطرفية	معامل ألفا كرونباخ
التكوين	0.919**	t.t=-7.020**	0.845

من خلال نتائج الجدول رقم (11) المبين أعلاه يتبين لنا أن مقياس التكوين يتمتع بصدق عالٍ، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ: ب : 0.919

- وقد قدر صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) ب: 7.020^{**} التي تعبر عن قيمة T للفروق بين المتوسطات (Paired-Samples T-Test) للفئة العليا التي تحصلت على أعلى درجات في المقياس، والدنيا التي تحصلت على أدنى درجات في المقياس، مما يدل على أن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

معاملات ثبات مقياس التكوين

الجدول رقم (12): يبين نتائج معاملات ثبات مقياس التكوين

المحور	معامل ألفا	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون	معامل جتمان
برامج التكوين	0.761**	0.606**	0.796**	0.795**
مدة التكوين	0.798**	0.605**	0.793**	0.793**
نوع التكوين	0.815**	0.754**	0.727**	0.723**

من خلال الجدول رقم (12) يتضح لنا أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بمعاملات ثبات عالية لكل محور من محاوره بدون استثناء كما هو موضح بالنسبة لكل محور :

--بالنسبة لـ محور برامج التكوين : قيمة معامل ألفا كرونباخ بـ: 0.761^{**} ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.606^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ: 0.796^{**} ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ: 0.795^{**}

--بالنسبة لـ محور مدة التكوين : قيمة معامل ألفا كرونباخ بـ: 0.798^{**} ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.605^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ: 0.793^{**} ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ: 0.793^{**}

--بالنسبة لـ محور نوع التكوين : قيمة معامل ألفا كرونباخ بـ: 0.815^{**} ومعامل التجزئة النصفية بـ: 0.754^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون المكمل لمعامل التجزئة النصفية بـ: 0.727^{**} ومعادلة جتمان لحساب الثبات بـ: 0.723^{**}

معاملات صدق مقياس الأداء الوظيفي:

الجدول رقم (13): يبين نتائج معاملات صدق مقياس الأداء الوظيفي

المقياس	الصدق الذاتي	صدق المقارنة الطرفية	معامل ألفا كرونباخ
الأداء الوظيفي	0.940**	t.t=-7.816*	0.884

من خلال نتائج الجدول رقم (13) المبين أعلاه يتبين لنا أن مقياس الأداء الوظيفي يتمتع بصدق عالٍ، حيث قدر معامل الصدق الذاتي المحسوب من جذر الثبات المستخرج من معادلة ألفا كرونباخ: حيث أن قيمة ألفا كرونباخ : 0.884 و جذر ألفا كرونباخ : 0.940

وقد قدر صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) بـ : -7.816^* التي تعبر عن قيمة T للفروق بين المتوسطات (Paired-Samples T-Test)

معاملات ثبات مقياس الأداء الوظيفي

الجدول رقم (14): يبين نتائج معاملات ثبات مقياس الأداء الوظيفي

المحور	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية	معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون	معامل جتمان
الأداء الوظيفي	0.884**	0.866**	0.836**	0.786**

يوضح الجدول رقم (14) أن معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي عال جداً، حيث أن قيمة معامل ألفا كرونباخ: 0.884^{**} وهي قيمة عالية جداً وبالنسبة لمعامل التجزئة النصفية قدر بـ: 0.866^{**} ومعامل التصحيح الذاتي لسبرمان: 0.836^{**} ومعامل جتمان بـ 0.786^{**}

أساليب تحليل البيانات:

لغرض المعالجة الإحصائية تم تفريغ الاستمارات في برنامج الإحصاء Spss وطبقت مجموعة من الأساليب الإحصائية حسب التدرج في الدراسة من خلال:

1- لحساب الصدق والثبات: تم استخدام

- معامل الاتساق الداخلي بيرسون
- اختبار الفروق بين المتوسطات Paired-Samples T-Test للمقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)
- معامل ألفا كرونباخ
- التجزئة النصفية
- معامل التصحيح الذاتي لسبرمان براون
- معادلة جتمان لحساب الثبات

2- لخصائص العينة: التكرارات والنسب المئوية

- للفرضية الأولى والثانية:

- المتوسط الحسابي (\bar{X})
- المتوسط الفرضي (T-V)
- الانحراف المعياري (δ^2)
- اختبار (T-test)
- معامل ارتباط بيرسون (R)

3- للفرضية الثالثة و للفرضية الرابعة :

- المتوسط الحسابي (\bar{X})
- المتوسط الفرضي (T-V)
- الانحراف المعياري (δ^2)
- اختبار (T-test)

• معامل ارتباط بيرسون (R)

4- للفرضية الخامسة:

• المتوسط الحسابي (\bar{X})

• الانحراف المعياري (δ^2)

• اختبار (T-test) للفروق بين عينتين Independent-Samples T-Test

• One Way ANOVA

5- الفرضية السادسة:

• معامل ارتباط بيرسون (R)

• معامل تحليل التباين One Way ANOVA