

**العوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي  
للمدربين (معهد التدريب الإنشائي نموذجاً)**

**إعداد**

**الباحث / خليل جودة الفضلي      الباحث / محمد عبيد الهاجري**

مدرّب متخصّص (ب)

مدرّب متخصّص (ب)

معهد التدريب الإنشائي

معهد التدريب الإنشائي

الكويت في ٢٠٢٠م

## فهرس المحتويات

١	تمهيد .....
٢	أولاً : بيان مشكلة الدراسة.....
٢	ثانياً : أهمية الدراسة.....
٤	ثالثاً : أهداف الدراسة.....
٥	رابعاً : تساؤلات الدراسة.....
٦	خامساً : حدود الدراسة.....
٧	سادساً : آداه الدراسة.....
٧	سابعاً : الأساليب الإحصائية.....
٨	ثامناً : الدراسات السابقة.....
١٠	تاسعاً : الدراسة الميدانية.....
١١	[١] أهداف الدراسة الميدانية.....
١١	[٢] إجراءات الدراسة الميدانية.....
١١	- عينة الدراسة وخصائصها .....
١٦	- إعداد الأداة وتطبيقها.....
٣٠	- المعالجة الإحصائية.....
٣٢	[٣] نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها).....
٥٤	[٤] نتائج الدراسة الميدانية.....
٥٩	[٥] الخطة التنفيذية للتصور المقترح.....
٦٠	المراجع.....

الاستبيان الموجه لعينة الدراسة.....٦٥

## فهرس الجداول

- ١٢..... جدول (١) توزيع الاستبانة.
- ١٣..... جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة والنسبة المئوية لها .
- ٢١..... جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي لمحور الإنتاج التدريبي.
- ٢٢..... جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي لمحور الإنتاج التدريبي.
- ٢٣..... جدول (٥) صدق الاتساق الداخلي لبعء النشاط التدريبي .
- ٢٥..... جدول (٦) صدق الاتساق الداخلي لبعء الحرية التدريبية.
- ٢٦..... جدول (٧) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للأستبانة .
- ٢٨..... جدول (٨) الصدق التميزي للاستبانة بين أفراد العينة في محاور الاستبانة .
- ٢٩..... جدول (٩) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة والإستبانة ككل .
- ٣٣..... للمحور الأول (المناخ التدريبي).
- ٣٦..... الثاني (الإنتاج التدريبي).
- ٣٩..... الثالث (النشاط التدريبي).
- ٤٢..... الرابع (الحرية التدريبية).
- ٤٥..... الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً للمؤهل .
- ٤٦..... جدول (١٥) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات .

- جدول (١٦) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية فى جميع أبعاد ومحاور  
الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً لسنوات الخبرة..... ٤٨
- جدول (١٧) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات أبعاد و محاور الإستبانة و  
الدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة..... ٥٠
- جدول (١٨) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية فى جميع أبعاد ومحاور  
الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً لعدد الدورات ..... ٥٢
- جدول (١٩) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات أبعاد و محاور الإستبانة و  
الدرجة الكلية تبعاً لعدد الدورات..... ٥٣

### فهرس الأشكال

- شكل (١) متغير المؤهل ..... ١٤
- شكل (٢) متغير سنوات الخبرة..... ١٤
- شكل (٣) متغير عدد الدورات التدريبية..... ١٥

## تمهيد :

لا يُعد الرضا الوظيفي محصلة عامل واحد أو بُعد واحد، وإنما هو انعكاس لتفاعل عوامل عديدة تظهر على الفرد خلال سلوكه تجاه عمله، سواء كانت هذه العوامل متعلقة بالفرد نفسه أو بمناخ العمل، وما يشمله من نظام للإدارة والرواتب والعلاقات الإنسانية مع الزملاء والرؤساء، والسياسات التي تحكم سلوك الفرد، ونظرة المجتمع له، وهذه العوامل تُعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، وكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره تجاه عمله أكثر إيجابية.

ويُمثل الرضا الوظيفي الإشباعات المادية والمعنوية التي يتلقاها الفرد من المصادر المتعددة المرتبطة لتصوره بالوظيفة التي يشغلها، وكلما حصل الفرد على قدر مناسب من تلك الإشباعات؛ كلما ازداد ارتباطه بوظيفته ومن ثم ارتفع مستوى رضاه عنها.

وتتحدد مكانة الرضا الوظيفي في الدرجة التي يشعر فيها الموظف بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله؛ وما يؤدي إلى احترام الموظف لذاته ولغيره، ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وتحسين مناخ تنظيمي إيجابي يُساهم في تطوير الأداء للمؤسسة بشكل عام.

مما سبق تتمحور مشكلة الدراسة على النحو التالي :

## أولاً : بيان مشكلة الدراسة :

شعر الباحثان بمشكلة الدراسة من خلال عملهم كمدرسين بمعهد التدريب الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، حيث لاحظ تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى بعض المُدرِّبين نتيجة لبعض العوامل المرتبطة بالتدريب مثل الراتب، طبيعة العمل، الإدارة، تحقيق الذات، المناخ التنظيمي، وهي ظواهر تحتاج إلى المزيد من البحث والدراسة للوقوف على العوامل المؤثرة فيها، والتوصل إلى نتائج تقترح بعض الحلول التي قد تُسهم في تذليل تلك العقبات والتحديات، ووضعها أمام المسؤولين وصانعي القرار بمعهد التدريب الإنشائي لوضعها في الاعتبار كأهداف استراتيجية لتنمية الرضا الوظيفي لدى مدربي معهد التدريب الإنشائي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

## ثانياً : أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة في :

### [أ] الأهمية النظرية :

- تناولت الدراسة موضوعاً هاماً وحيوياً في الميدان الإداري، يُعد من الموضوعات الخصبة التي تحتاج العديد من البحث والدراسة وهو (الرضا الوظيفي) حيث

يتضح لنا ثمة عوامل مرتبطة بالرضا الوظيفي للعاملين قد تُسهم في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي أو انخفاضه، لذا كان لزاماً على الباحثان القيام بهذه الدراسة للتعرف على بعض هذه العوامل والبحث في أثرها على الرضا الوظيفي للمدربين.

- تهتم الدراسة الحالية بمعهد التدريب الإنشائي وهو أحد المعاهد التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، والتي يمكن أن تُسهم إسهاماً إيجابياً في تنشيط رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين في المعهد.
- تستمد الدراسة أهميتها بالتعرف على الرضا الوظيفي للمدربين بالمعهد.

#### [ب] الأهمية التطبيقية :

وتتلخص الأهمية التطبيقية في :

- التعرف على بعض التحديات التي تواجه المدربين بمعهد التدريب الإنشائي وتؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- التوصل إلى وضع بعض المقترحات لتحسين الرضا الوظيفي لدى مدربي معهد التدريب الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

## ثالثاً : أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى :

- ١- التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المتمثلة في المناخ التدريبي.
- ٢- التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المتمثلة في الإنتاج التدريبي.
- ٣- التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المتمثلة في النشاط التدريبي.
- ٤- التعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المتمثلة في الحرية التدريبية.
- ٥- وضع تصور مقترح لتنمية الرضا الوظيفي لمدرسي معهد التدريب الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

## رابعاً : تساؤلات الدراسة :

ما العوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي للمدربين بمعهد التدريب

الإنشائي ؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- ١- ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المُتمثلة في المناخ التدريبي ؟
- ٢- ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المُتمثلة في الإنتاج التدريبي ؟
- ٣- ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المُتمثلة في النشاط التدريبي ؟
- ٤- ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المُتمثلة في الحرية التدريبية ؟
- ٥- ما الآليات المقترحة لتنمية الرضا الوظيفي لمدربي معهد التدريب الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت؟

## خامساً : حدود الدراسة :

ويتفرع منه :

### [١] عينة الدراسة :

تتمثل في عينة عشوائية من مدربي معهد التدريب الإنشائي، وعددهم (٥٠)

مُدرب.

### [٢] الحدود الزمانية :

م	الإجراء	الزمن
١	إجراء الإطار النظري والدراسات السابقة المُتعلقة بالدراسة.	شهر ديسمبر ٢٠١٩
٢	إعداد آداة الدراسة الإلكترونية (الاستبانة) وتوزيعها على عينة الدراسة.	شهر يناير ٢٠٢٠
٣	جمع بيانات الدراسة وإدخال البيانات وتحليلها بواسطة برنامج SPSS.23 للتوصل إلى نتائج الدراسة.	شهر فبراير ٢٠٢٠

### [٣] الحدود المكانية :

معهد التدريب الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

### سادساً : آداة الدراسة :

تعتمد الدراسة على الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بعينة الدراسة لتحقيق أهداف

الدراسة في الكشف عن العوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي لمدرسي معهد التدريب

الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

### سابعاً : الأساليب الإحصائية :

تستخدم الدراسة بعض الأساليب الإحصائية للوصول إلى أهداف الدراسة، منها :

• التكرارات والنسب المئوية.

• المتوسط الحسابي.

• اختبار (T.test).

• الانحراف المعياري.

• معاملات الارتباط.

• الصدق التمييزي.

• تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين المتوسطات.

### ثامناً : الدراسات السابقة :

قامت الدراسة باستعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة،

وتعرضها الدراسة طبقاً للترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي :

هدفت دراسة (الحراشنة، ٢٠٠٨) التعرف على الأنماط القيادية التي يُمارسها

مديرو المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في

محافظة الطفيلة، وبينت النتائج أن أغلب الأنماط القيادية لدى مديرو المدارس جاءت

بدرجة ممارسة متوسطة، كما أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاء في ترتيب

متوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس في

محافظة الطفيلة تعزى إلى متغير (الجنس، التخصص، الخبرة، المؤهل العلمي).

وهدفت دراسة معمل البحوث المسحية في جامعة أوريغان التعرف على الآراء

حول المعايير والمبادئ المستخدمة لتحسين مرتبات العاملين عن الجهود الزائدة في

التدريس والتدريب وتحسين الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة، وتوصلت نتائج

الدراسة إلى اختلاف مستوى الرضا الوظيفي حسب الكليات كان أعلاهم كلية الاعلام، وتلاها كلية العلوم الطبيعية، ثم كلية التربية، والإنسانيات، والفنون، والموسيقى ، والقانون، والتجارة، وأخيراً العلوم الاجتماعية.

وتوصلت دراسة (سال، ٢٠٠١) إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث على مقاييس الرضا الوظيفي، ولا توجد فروق في الأدوار المختلفة بين دور الإناث وجماعات الأقليات في الصراع الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، كما أن مستوى الرضا الوظيفي بين الإناث أعلى من الذكور، ومستوى الرضا الوظيفي مرتفع بشكل عام.

وهدف (مابل وستاج، ١٩٩٥) الكشف عن العوامل المؤثرة من الميول الشخصية والحاجات المهنية لمشاركة المرأة وأعضاء الجماعات في الجامعة، ومستوى الرضى لديهم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث وأعضاء الأقليات ليس لديهم فروق في عملهم بالبحث العلمي، كما أن الإناث يشاركون بإيجابية في البحث العلمي، إلا أنها تقضي وقت أقل من الذكور نظراً لارتباطاتها الاجتماعية، كما أنها لا تقل عن زميلاتها في مستويات الرضا الوظيفي في العمل والبحث العلمي وميلها إلى التعريف بنفسها مهنيًا كما أنها تكون راضية بشكل مرتفع في نشاطها البحثي.

وهدفت (فوقية، ١٩٩٩) التوصل إلى معادلة تنبؤية عن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء تقييم وتحصيل الطلاب، والتعرف على العوامل التي تسهم في الرضا المهني لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مؤشرات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تتمثل في علاقة دائرية بين متغيرين يؤثر كل منهما في الآخر، كما أن تقييم الطلاب للعضو يُعد مؤشر من مؤشرات الرضا المهني، كما أنه يُعد من مداخل التقويم الجامعي.

وهدف (التويجى، ١٩٩٥) التعرف على بعض أبعاد الرضا الوظيفي منها: (الراتب، المميزات المادية، الرئيس المباشر، فرص الترقى، زملاء العمل)، وتطبيق قائمة الرضا الوظيفي على عينة ممثلة في ٤٧ عضواً من هيئة التدريس بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي، كما توجد فروق دالة إحصائية في الرضا عن المميزات المالية بين المواطنين والأجانب.

## **تاسعاً : الدراسة الميدانية**

يتناول هذا الجزء الدراسة الميدانية وإجراءاتها، ونتائجها، وتفسيرها، وذلك من خلال الخطوات التي قام بها الباحثان والتي اشتملت على عينة الدراسة، وأداة الدراسة،

وفروضها وتقنياتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، ونتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)، وتعرضه الدراسة على النحو التالي :

### [١] أهداف الدراسة الميدانية

- ١- الكشف عن العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبين بعض العوامل التدريبية المتمثلة في (المناخ التنظيمي - الإنتاج التدريبي - النشاط التدريبي - الحرية التدريبية).
- ٢- التوصل لبعض المقترحات لتنمية الرضا الوظيفي لمدربي معهد التدريب الإنشائي التابع للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

### [٢] إجراءات الدراسة الميدانية

سوف يقوم الباحثان باستعراض إجراءات الدراسة والمُتمثلة فيما يلي :

- عينة الدراسة وخصائصها

قام الباحثان بتوزيع الاستبانة على عينة مكونة من (٥٤) مُدرب من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت ، والجدول التالي يوضح عدد الاستثمارات

الموزعة، وعدد الاستثمارات التي تم استبعادها، وعدد الاستثمارات الصالحة، وذلك كما يتضح من جدول (٤) :

#### جدول (١) توزيع الاستبانة

الاستبانة	الحالة
٧٢	ما تم تطبيقه
١٠ لم يتم الاجابة عنها ٨ عدم الجدية في الإجابة	غير الصالح
٥٤	الصافي

يتضح من الجدول السابق أنه تم توزيع عدد (٧٢) استبانة ، وتم استبعاد (١٨)

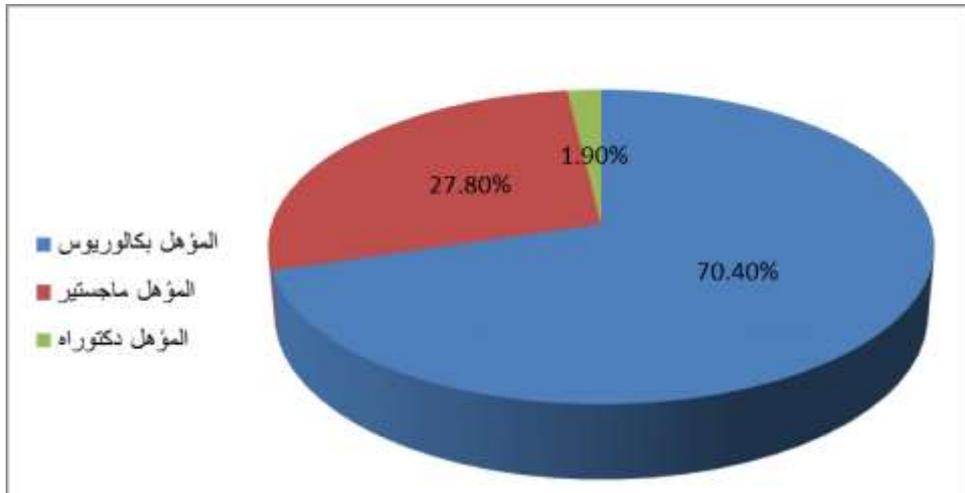
استبانة لعدم جدية الإجابات وعدم الإجابة عنها ليصبح العدد النهائي (٥٤) استبانة

والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة :

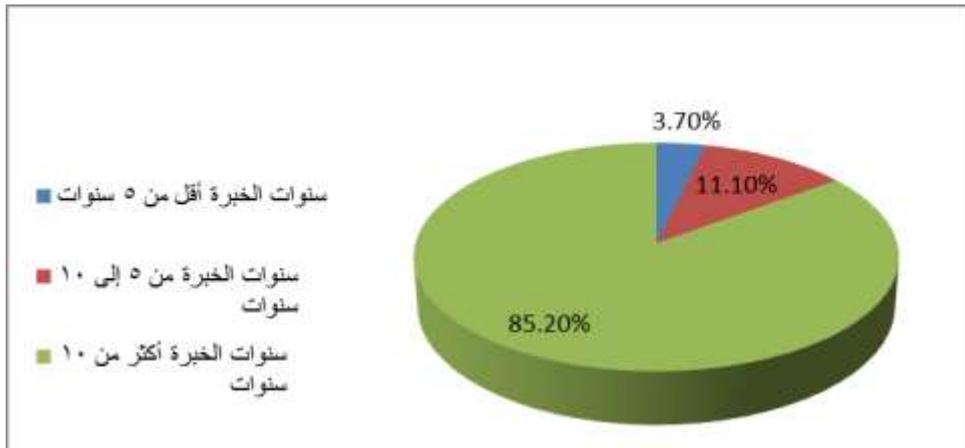
جدول (٢) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة والنسبة المئوية لها

م	متغيرات الدراسة	التكرار	النسبة المئوية
١	المؤهل	٣٨	%٧٠.٤
		١٥	%٢٧.٨
		١	%١.٩
٢	سنوات الخبرة	٢	%٣.٧
		٦	%١١.١
		٤٦	%٨٥.٢
٣	عدد الدورات	١	%١.٩
		٥٣	%٩٨.١

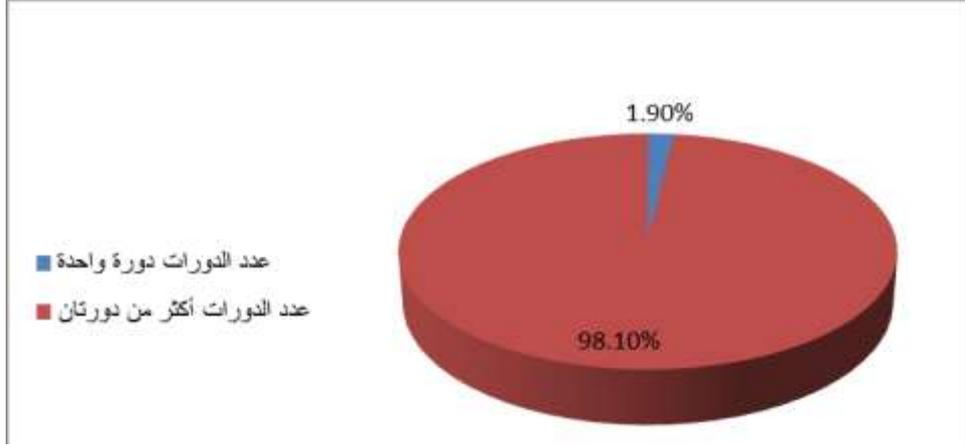
ويظهر الشكل التالي مُتغير المؤهل على النحو التالي :



شكل (١) متغير المؤهل



شكل (٢) متغير سنوات الخبرة



شكل (٣) متغير عدد الدورات التدريبية

يتضح من الجدول والأشكال السابقة ما يلي :

- ١- أن عدد الأفراد من ذوى مؤهل بكالوريوس (٣٨) فرد بنسبة مئوية (٧٠.٤%)، وبلغ الأفراد من ذوى مؤهل ماجستير (١٥) فرد بنسبة مئوية (٢٧.٨%)، وبلغ الأفراد من ذوى مؤهل دكتوراه (١) فرد بنسبة مئوية (١.٩%).
- ٢- بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ سنوات خبرتهم أقل من خمس سنوات (٢) بنسبة مئوية (٣.٧%)، وبلغ عدد الأفراد التي تتحصر سنوات خبرتهم بين خمس

سنوات وعشر سنوات (٦) بنسبة مئوية (١١.١%)، في حين بلغ عدد المُدرِّبين

الذين تبلغ خبرتهم أكثر من عشر سنوات (٤٦) بنسبة مئوية (٨٥.٢%).

٣- بلغ عدد الأفراد الذين حصلوا على دورة واحدة (١) بنسبة مئوية (١.٩%)،

وبلغ عدد الأفراد الذين حصلوا على أكثر من دورتان (٥٣) بنسبة مئوية

(٩٨.١%).

#### - إعداد الأداة وتطبيقها :

تعتمد الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة لإجراء الدراسة الميدانية؛ وذلك لكونها

تتنسق مع طبيعة الدراسة، ومشكلتها، حيث إن الاستبانة أحد الأساليب العلمية التي يمكن

بواسطة جمع البيانات عن الظواهر التي لا يمكن ملاحظتها بشكل مباشر مثل الخبرات

الذاتية للأفراد، والآراء، والقيم، والميول، والاتجاهات، وفي ضوء ذلك تم إعداد استبانة

الدراسة وتمثلت إجراءاتها وتطبيقها فيما يلي :

#### (١) تصميم الاستبانة وصياغة فقراتها

اتساقاً مع طبيعة البحث وتحقيقاً لأهدافه، فقد استعان الباحثان بالاستبانة كأداة

لإجراء الدراسة الميدانية؛ لكون الاستبانة وسيلة مهمة للحصول على إجابات مجموعة من

الأسئلة المكتوبة في نموذج يُعد لذلك، بحيث يقوم المجيب بملئه بنفسه.

وفي ضوء ما سبق تم إعداد استبانة الدراسة على النحو التالي :

#### ب - صياغة الاستبانة

تم تصميم استبانة تتضمن مجموعة من العبارات تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة، ولتصميم هذه الاستبانة قام الباحثان بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع الدراسة، وانتهى إلى إعداد الاستبانة، وقد قام الباحثان بتحديد المحاور الرئيسة للاستبانة، ثم قام بوضع عبارات لكل محور، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (٣٣) فقرة موزعة على المحاور التالية :

**المحور الأول : المناخ التدريبي،** ويحتوي على : (٩) عبارات.

**المحور الثاني : الإنتاج التدريبي،** ويحتوي على : (٨) فقرات.

**المحور الثالث : النشاط التدريبي،** ويحتوي على : (٩) فقرات.

**المحور الرابع : الحرية التدريبية،** ويحتوي على : (٧) فقرات.

حيث قام المستجيبين بوضع إشارة (٧) أمام كل فقرة حسب استجاباتهم، علماً بأن

هذه الاستبانة طبقت على المُدرِّبين بمعهد التدريب الإنشائي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وقام الباحثان بجمع الاستبانات بعد إنهاءها وتصفيتها، من الاستجابات الناقصة للبيانات الديموغرافية والاستجابات الغير وافية، لالنتهاء إلى الاستبانات النهائية لإدخالها على البرنامج الإحصائي (SPSS, 23) وعمل التحليلات الإحصائية اللازمة، وتفسيرها للوصول إلى النتائج، ووضع الإجراءات المقترحة لتحقيق أهداف الدراسة.

### ج- مصادر إعداد أداة الدراسة

استعان الباحثان عند وضع الاستبانة - لاستخلاص عبارات المحاور بعدد من المصادر التي ساعدت في الوصول للصورة النهائية للاستبانة وذلك في إطار مشكلة الدراسة، وتتمثل هذه المصادر فيما يلي:

١. البحوث والدراسات السابقة التي تناولت مشكلة البحث بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

٢. نتائج وتوصيات المؤتمرات والندوات المتصلة بموضوع الدراسة.

٣. ما جاء بالتقارير الدولية والإقليمية والمحلية.

## ب - تقنين أداة الدراسة

قام الباحثان بتقنين أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام الصدق والثبات كما يلي:

### أ- صدق المحكمين

بعد الانتهاء من إعداد الصورة المبدئية للاستبيان تم عرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (١٥) مُحكم، للاستفادة من آرائهم ومقترحاتهم حول الاستبانة من

حيث:

- مناسبة كل عبارة مع محورها.
  - مدى مناسبة تلك المحاور لأهداف الدراسة.
  - تعديل أو إضافة عبارات أخرى مهمة لتحقيق الدراسة.
- وقد تمثلت أهم ملاحظات السادة المحكمين ومقترحاتهم فيما يلي :
- إعادة صياغة بعض العبارات.
  - فصل العبارات التي تضمنت أكثر من فكرة.
  - دمج بعض العبارات التي تؤدي نفس الهدف.
  - حذف بعض العبارات التي لا تُحقق هدف الدراسة.

وبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة أصبحت الاستبانة في صورتها

النهائية، على النحو التالي :

الجزء الأول: يتضمن البيانات الأساسية التي تحدد خصائص أفراد عينة الدراسة ومتغيراتها.

الجزء الثاني: ويتضمن محاور الاستبانة.

أ- الصدق باستخدام الاتساق الداخلي :

١- صدق الاتساق الداخلي للمحور الأول (المناخ التدريبي) :

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذى

تتنمى إليه و ارتباطها بالدرجة الكلية للمحور، وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة

والجداول التالية توضح هذه المعاملات :

جدول (٣) صدق الاتساق الداخلي لمحور الإنتاج التدريبي

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور الأول	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبعء الإنتاج التدريبي	العبارة
**٠.٥٠	**٠.٥١	**٠.٥٧	١
**٠.٤٤	**٠.٤٦	**٠.٥٥	٢
**٠.٤٧	**٠.٤٧	**٠.٥٣	٣
**٠.٤٧	**٠.٤٨	**٠.٥٥	٤
**٠.٤٥	**٠.٤٥	**٠.٥٤	٥
**٠.٤٤	**٠.٤٦	**٠.٥٥	٦
**٠.٤٧	**٠.٤٧	**٠.٥٣	٧
**٠.٤٧	**٠.٤٨	**٠.٥٥	٨
**٠.٤٥	**٠.٤٥	**٠.٥٤	٩

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات بُعد المناخ التدريبي وعددها (٩) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعد المناخ التدريبي.

٢- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثاني (الإنتاج التدريبي) :

جدول (٤) صدق الاتساق الداخلي لمحور الإنتاج التدريبي

العبارة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبعد الإنتاج التدريبي	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور الثاني	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٦٧	**٠.٥٩	**٠.٥٩
٢	**٠.٣١	**٠.٢٩	**٠.٢٧
٣	**٠.٦٣	**٠.٥٦	**٠.٥٥
٤	**٠.٥٤	**٠.٤٩	**٠.٤٨
٥	**٠.٦٠	**٠.٥١	**٠.٥٠
٦	**٠.٦٧	**٠.٥٧	**٠.٥٥
٧	**٠.٦٧	**٠.٥٩	**٠.٥٨
٨	**٠.٥٤	**٠.٤٩	**٠.٤٨

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات بعد الإنتاج التدريبي وعددها (٨) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعء الإنتاج التدريبي.

### ٣- صدق الاتساق الداخلي للمحور الثالث (النشاط التدريبي) :

#### جدول (٥) صدق الاتساق الداخلي لبعء النشاط التدريبي

العبرة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبعء النشاط التدريبي	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور الثالث	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة
١	**٠.٥٩	**٠.٤٩	**٠.٤٦
٢	**٠.٦٠	**٠.٥٠	**٠.٤٦
٣	**٠.٥٦	**٠.٥٤	**٠.٥٠
٤	**٠.٦٠	**٠.٥٠	**٠.٤٧
٥	**٠.٥٨	**٠.٥٠	**٠.٤٧

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور الثالث	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لُبعد النشاط التدريبي	العبارة
**٠.٣٩	**٠.٤٢	**٠.٤٨	٦
**٠.٥٠	**٠.٥٤	**٠.٥٦	٧
**٠.٤٧	**٠.٥٠	**٠.٦٠	٨
**٠.٤٧	**٠.٥٠	**٠.٥٨	٩

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات بعد النشاط التدريبي وعددها (٩) عبارات

جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعد النشاط

التدريبي.

٤- صدق الاتساق الداخلي للمحور الرابع (الحرية التدريبية) :

جدول (٦) صدق الاتساق الداخلي لبعء الحرية التدريبية

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور الرابع	معامل الارتباط بالدرجة الكلية لبعء الحرية التدريبية	العبرة
**٠.٥٤	**٠.٥٦	**٠.٦٧	١
**٠.٥٢	**٠.٥٥	**٠.٦٣	٢
**٠.٥٠	**٠.٥٣	**٠.٦٩	٣
**٠.٥١	**٠.٥٦	**٠.٦٩	٤
**٠.٥٣	**٠.٥٦	**٠.٧١	٥
**٠.٣٧	**٠.٣٩	**٠.٤٧	٦
**٠.٤٧	**٠.٤٨	**٠.٥٤	٧

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن عبارات بعد الحرية التدريبية وعددها (٩) عبارات جميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعدها الحرية التدريبية.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (٧) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط بالدرجة الكلية للأداة	البعد
**٠.٨٥	المناخ التدريبي
**٠.٨٧	الإنتاج التدريبي
**٠.٧٧	النشاط التدريبي
**٠.٧٦	الحرية التدريبية

\*\* دال عند ٠.٠١

يتضح من الجداول السابقة أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ، ويتضح من الجدول السابق أن

المحاور تتسق مع الاستبانة ككل حيث كانت معاملات الارتباط (٠.٧٦ ، ٠.٨٧) وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقا بين جميع محاور الاستبانة، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

#### أ - صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)

والصدق التمييزي يقصد به المقارنة بين الفئة العليا (أعلى من ٢٥%) من أفراد العينة والفئة الدنيا (أقل من ٢٥%) من أفراد العينة على محاور الاستبانة والمجموع الكلي للاستبانة والجدول التالي يوضح هذه المقارنة :

جدول (٨) الصدف التميزي للاستبانة بين أفراد العينة في محاور الاستبانة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة	محاور الاستبانة
دالة عند مستوى ٠.٠١	٣.٠٢	٣.٢٨	١٦.٤٨	١٨	الفئة الدنيا	الأول (المناخ التدريبي)
		٣.٧٢	١٩.٤٨	١٨	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠.٠١	٤.٦٣	٤.٤٩	٢٥.٢٤	١٨	الفئة الدنيا	الثاني (الإنتاج التدريبي)
		٢.٩٠	٣٠.٢٠	١٨	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠.٠١	٤.٧٨	٣.٤٧	٢١.٥٢	١٨	الفئة الدنيا	الثالث (النشاط التدريبي)
		٣.١٥	٢٦.٠٠	١٨	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠.٠١	٥.٣٠	٩.٨٢	٦٣.٢٤	١٨	الفئة الدنيا	الرابع (الحرية التدريبية)
		٦.٤١	٧٥.٦٨	١٨	الفئة العليا	
دالة عند مستوى ٠.٠١	٦.٩٤	٢٤.٨٣	١٤٢.٠٠	١٨	الفئة الدنيا	الدرجة الكلية
		١٩.٢٥	١٨٥.٦٤	١٨	الفئة العليا	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم "ت" دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)،

والذي يدل على الصدف التميزي لمحاور الاستبانة والاستبانة ككل وهذا يؤكد صلاحية

الاستبانة للتطبيق.

## ٢- ثبات الاستبانة

قام الباحثان بحساب ثبات الاستبانة بطريقتين هما : طريقة ألفا كرونباخ و طريقة التجزئة النصفية لمحاور الاستبانة و الاستبانة ككل والجدول التالي يوضح معاملات الثبات:

جدول (٩) معاملات الثبات لمحاور الإستبانة والإستبانة ككل

التجزئة النصفية ( سبيرمان براون )	معامل ألفا كرونباخ	المحور
٠.٧٠	٠.٧٢	الأول (المناخ التدريبي)
٠.٧١	٠.٧٣	الثاني (الإنتاج التدريبي)
٠.٧٤	٠.٧٥	الثالث (النشاط التدريبي)
٠.٧٢	٠.٧٦	الرابع (الحرية التدريبي)
٠.٩٤	٠.٩٥	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات الاستبانة وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية كانت مرتفعة، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً .

## - المعالجة الإحصائية

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث أعطيت درجات (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) للاستجابات (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة للتحقق من فروضها باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو التالي:

١- النسبة المئوية في حساب التكرارات: حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الأرقام الخام.

٢- الوزن النسبي: لتحديد مستوى الموافقة أو مستوى الإجابة على كل عبارة من عبارات الاستبانة، والوزن النسبي يساوي التقدير الرقمي على مجموع أفراد العينة، علاوة على ذلك يساعد الوزن النسبي في تحديد الموافقة على كل عبارة، وترتيب العبارات حسب الوزن النسبي لكل منها.

٣- استخدام التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية للتعرف على العوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي للمدربين بمعهد التدريب الإنشائي بدولة الكويت من وجهة نظر المُدرِّبين بالمعهد، وصنفت تقديرات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاث

مستويات بحيث إذا كان الوزن النسبي بين (٣.٦٨ إلى ٥) يكون مرتفعاً، و من (٢.٣٤ إلى ٣.٦٧) يكون متوسطاً، وإذا كانت بين (١ إلى ٢.٣٣) تكون منخفضة، ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي (٣/٤) أي حوالي ١.٣٣، وقد حسبت معيار الحكم على قيم الأوزان النسبية وفق المعادلة :

### الدرجة العليا - الدرجة الدنيا

#### عدد فترات الاستجابة

- ٤- استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.
- ٥- التجزئة النصفية لسبيرمان براون لحساب ثبات الاستبانة.
- ٦- استخدام معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.
- ٧- اختبار مربع كاي (كا<sup>٢</sup>) Chi - Square - Test: يستخدم اختبار مربع كاي (كا<sup>٢</sup>) للمقارنة بين التكرار الواقعي المشاهد أو التجريبي والتوزيع التكراري المتوقع للعينة، أي التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الملاحظة لعدد أفراد أو استجابات العينة في أقسام المتغير والتكرارات المتوقعة، وتستخدم المعادلة التالية لحساب كا<sup>٢</sup>:

$$\frac{\text{مج (ك - ك') }^2}{\text{ك}} = \text{كا}^2$$

حيث تعبر (ك) عن التكرار الملاحظ، وتعبر (ك') عن التكرار النظري (المتوقع)

وبالكشف عن قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة حرية (٢) وجد أنها تساوى ٩.٢١

عند مستوى ٠.٠١ وتساوى ٥.٩٩١ عند مستوى ٠.٠٥، وبذلك فإن قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة

التي تقل عن ٥.٩٩١ تكون غير دالة إحصائياً.

### [٣] نتائج الدراسة الميدانية (تحليلها وتفسيرها)

يعرض الباحثان نتائج الدراسة الميدانية وفق محاور الاستبانة على النحو التالي:

#### المحور الأول (بعد المناخ التدريبي)

يوضح الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة

على العبارات للمحور الأول (المناخ التدريبي):

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية و الأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الأول (المناخ التدريبي)

م	المحور الأول (المناخ التدريبي)		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التوافق	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				٢٤	الدلالة
١	٨	١٤.٨	١٦	٢٩.٦	٦	١١.١	١٠	١٨.٥	١٤	٢٥.٩	٢.٨٨	٥	مرتفع	١١٠.٩٠	٠.٠١		كثرة عدد المتدربين داخل قاعات التدريب.
٢	١٨	٣٣.٣	٢٣	٤٢.٦	٨	١٤.٨	٥	٩.٣	-	-	٤.٠٠	١	مرتفع	١٠٠.٨٢	٠.٠١		ضعف مستوى دافعية كثير من المتدربين نحو التدريب.
٣	٣	٥.٦	١٦	٢٩.٦	١٨	٣٣.٣	١٦	٢٩.٦	١	١.٩	٣.٠٨	٣	مرتفع	٦٩.٨٠	٠.٠١		كثرة المشكلات السلوكية لبعض المتدربين داخل قاعات التدريب.
٤	٤	٧.٤	١٥	٢٧.٨	١٢	٢٢.٢	٢١	٣٨.٩	٢	٣.٧	٣.٠٧	٤	مرتفع	٣٠.٣٢	٠.٠١		نقص الأجهزة والوسائل التدريبية التي احتاجها في التدريب.
٥	٤	٧.٤	١٨	٣٣.٣	١٦	٢٩.٦	١٤	٢٥.٩	٢	٣.٧	٢.٩٦	٢	مرتفع	٧١.٤٢	٠.٠١		ضعف طرق التدريب المستخدمة في العملية التدريبية.
٦	٣	٥.٦	١٢	٢٢.٢	١٢	٢٢.٢	٢٤	٤٤.٤	٣	٥.٦	٢.٧٧	٨	مرتفع	٥٩.٨٤	٠.٠١		ضعف نظام الامتحانات والكنترول المطبق في المعهد.
٧	٦	١١.١	١٠	١٨.٥	١٦	٢٩.٦	١١	٢٠.٤	١١	٢٠.٤	٢.٧٩	٧	مرتفع	١٠٤.١٢	٠.٠١		كثرة عدد ساعات التدريب التي أقوم بتدريسها أسبوعياً.
٨	١	١.٩	٧	١٣.٠	١٠	١٨.٥	٢٥	٤٦.٣	١١	٢٠.٤	٢.٢٩	٩	مرتفع	٦٤.٥٢	٠.٠١		ضعف الإضاءة والتهوية في قاعات التدريب.
٩	٦	١١.١	١١	٢٠.٤	١٦	٢٩.٦	١٢	٢٢.٢	٩	١٦.٧	٢.٨٧	٦	مرتفع	٨٨.٤٠	٠.٠١		كثرة المقررات التي أقوم بتدريسها.
											٣.٧٩		مرتفع				البعد ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

يرى أفراد العينة المحور الأول (المناخ التدريبي) بشكل عام بمستوى مرتفع، إذ بلغ الوزن النسبي للبعد ككل (٣.٧٩) وهو مستوى مرتفع، حيث اشتمل على (٩) عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها ما بين (٢.٢٩) و(٤.٠٠).

#### [أ] جاءت العبارات التالية في مستوى متقدم، وهي

- العبارة رقم (٢) والتي تنص على : " ضعف مستوى دافعية كثير من المتدربين نحو التدريب" جاءت في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٤.٠٠) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد عبدالحميد الشافعي، ١٩٩٩)
- العبارة رقم (٥) والتي تنص على : " ضعف طرق التدريب المستخدمة في العملية التدريبية " جاءت في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٢.٩٦) ، وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (حامد بدر، ١٩٨٣)

#### [ب] جاءت العبارات التالية بنسبة موافقة متدني، وهي :

- العبارة (٨) والتي تنص على : " ضعف الإضاءة والتهوية في قاعات التدريب" جاءت في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٢.٢٩) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حصّة صادق، وآخرون، ٢٠٠٣)
- العبارة (٦) والتي تنص على : " ضعف نظام الامتحانات والكنتروليات المطبق في المعهد" جاءت في المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٢.٧٧) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (سلامة طنّاش، ١٩٩٠)

ويتضح من نتائج الدراسة أن هناك قصوراً في المناخ التدريبي، وهو ما أشارت إليه آراء عينة الدراسة في ضعف نظام الامتحانات والكترونيات المطبق في المعهد، وضعف نظام الإضاءة والتهوية في قاعات التدريب، وهو ما يُبرر الحاجة إلى تحسين المناخ التدريبي بمعهد التدريب الإنشائي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.

#### - المحور الثاني (الإنتاج التدريبي)

يوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة على

العبارات للمحور الثاني (الإنتاج التدريبي) :

جدول (١١) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثاني (الإنتاج التدريبي)

م	المحور الأول (الإنتاج التدريبي)	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التوافق	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				الدالة	٢٤
١	ارتفاع أسعار المراجع والدوريات العلمية في التدريب.	٣	٥.٦	٥	٩.٣	٢٩	٥٣.٧	١٠	١٨.٥	٧	١٣.٠	٢.٧٥	٧	مرتفع	٥٩.٨٤	٠.٠١
٢	نقص المراجع والدوريات المتخصصة في التدريب.	٧	١٣.٠	٢٥	٤٦.٣	١٠	١٨.٥	٧	١٣.٠	٥	٩.٣	٣.٤٠	٥	مرتفع	١٠٤.١٢	٠.٠١
٣	ضعف تأييث وتجهيز المكتبات في التدريب.	٦	١١.١	١٤	٢٥.٩	١٥	٢٧.٨	١٦	٢٩.٦	٣	٥.٦	٣.٠٧	٦	مرتفع	٦٤.٥٢	٠.٠١
٤	ضعف نظام ترقية أعضاء هيئة التدريب.	٣٥	٦٤.٨	١٠	١٨.٥	٨	١٤.٨	-	-	١	١.٩	٤.٤٤	١	مرتفع	٨٨.٤٠	٠.٠١
٥	ضعف فرصتي في الحصول على مهمات تدريبية خارج الوطن.	٣٥	٦٤.٨	١٣	٢٤.١	٣	٥.٦	١	١.٩	٢	٣.٧	٤.٤٤	٢	مرتفع	٩٣.٥٠	٠.٠١
٦	نقص الدعم المالي الذي يقدمه المعهد للبحوث التدريبية.	٢٠	٣٧.٠	١٨	٣٣.٣	١٤	٢٥.٩	-	-	٢	٣.٧	٤.٠	٤	مرتفع	١٠٩.٨٨	٠.٠١
٧	ضعف كفاءتي في استخدام الحاسب الآلي في التدريب.	-	-	١	١.٩	٩	١٦.٧	١٨	٣٣.٣	٢٦	٤٨.١	١.٧٢	٨	مرتفع	٥٤.٩٨	٠.٠١
٨	ضعف الدعم الموجه لمشاركتي في المؤتمرات العلمية خارج الوطن.	٢١	٣٨.٩	٢٠	٣٧.٠	١٠	١٨.٥	١	١.٩	٢	٣.٧	٤.٠٥	٣	مرتفع	٥٤.٩٨	٠.٠١
	البعد ككل											٤.١٠		مرتفع		

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

يرى أفراد العينة أن المحور الثاني بشكل عام بمستوى مرتفع، إذ بلغ الوزن النسبي للمحور ككل (٤.١٠) وهو مستوى مرتفع، حيث اشتمل على (٨) عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها ما بين (٢.٧٥) و(٤.٤٩).

**[أ] جاءت العبارات التالية في ترتيب متقدم، وهي :**

• العبارة رقم (٤) والتي تنص على : " ضعف نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريب" جاءت في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٤.٤٤) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (سليمان الخضري، ١٩٨٢)

• العبارة رقم (٥) والتي تنص على : " ضعف فرصتي في الحصول على مهمات تدريبية خارج الوطن" جاءت في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٤.٤٤) ، وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (شعبان السيسي، ١٩٩٢)

**[ب] جاءت العبارات التالية في ترتيب متدني ، وهي :**

• العبارة (١) والتي تنص على : " ارتفاع أسعار المراجع والدوريات العلمية في التدريب" جاءت في المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٢.٧٥) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عبدالحاميد صفوت إبراهيم، ١٩٩٨)

• العبارة (٧) والتي تنص على : " ضعف كفاءتي في استخدام الحاسب الآلي في التدريب " جاءت في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (١.٧٢) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عبدالعاطي الصياد، وآخرون، ١٩٩٢)

ويتضح من نتائج الدراسة أن هناك قصوراً في محور الإنتاج التدريبي من وجهة نظر المدربين في المعهد، وما يُبرر الحاجة إلى توفير المراجع والدوريات العلمية المتخصصة في التدريب والتي تخدم الأهداف التدريبية بالمعهد بالمجان من خلال تخصيص مكتبة خاصة بالمراجع التدريبية للمدربين ، وإتاحتها للجميع للاستفادة منها في أي وقت، بشكل ورقي أو إلكتروني، ، هذا بالإضافة إلى تطوير الكفاءة التدريبية للمدربين من خلال إفادهم في برامج تدريبية لتحسين استخدامهم للحاسب الآلي واستخداماته في في التدريب، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (عيد سلطان المشعان، ٢٠٠٠)

### المحور الثالث (النشاط التدريبي)

ويوضح الجدول التالي التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة

على العبارات للمحور الثالث (النشاط التدريبي) :

جدول (١٢) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الثالث (النشاط التدريبي)

م	المحور الثالث (النشاط التدريبي)		موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	اختبار التوافق	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				٢٤	الدالة
١	١	١.٩	١٣	٢٤.١	١٦	٢٩.٦	٩	١٦.٧	١٥	٢٧.٨	١٥	٢٧.٨	٢.٥٥	١	مرتفع	٧٠.٠٤	٠.٠١
٢	٤	٧.٤	٨	١٤.٨	١٨	٣٣.٣	١٦	٢٩.٦	٨	١٤.٨	٨	١٤.٨	٢.٧٠	٢	مرتفع	١٠٠.٢٨	٠.٠١
٣	١٤	٢٥.٩	٩	١٦.٧	١٥	٢٧.٨	٨	١٤.٨	٨	١٤.٨	٨	١٤.٨	٣.٢٤	٣	مرتفع	٦٣.٠٨	٠.٠١
٤	٧	١٣.٠	٢٥	٤٦.٣	١٨	٣٣.٣	٤	٧.٤	-	-	-	-	٣.٦٤	٤	مرتفع	٩١.١٦	٠.٠١
٥	١٥	٢٧.٨	١٦	٢٩.٦	١٨	٣٣.٣	٣	٥.٦	٢	٣.٧	٢	٣.٧	٣.٧٢	٥	مرتفع	٨٣.٩٦	٠.٠١
٦	٧	١٣.٠	١٠	١٨.٥	١٧	٣١.٥	١٢	٢٢.٢	٨	١٤.٨	٨	١٤.٨	٢.٩٢	٦	مرتفع	٦١.٧٦	٠.٠١
٧	١٢	٢٢.٢	١٩	٣٥.٢	١٨	٣٣.٣	٣	٥.٦	٢	٣.٧	٢	٣.٧	٣.٦٦	٧	مرتفع	٤٦.٦٤	٠.٠١
٨	١٤	٢٥.٩	٢٦	٤٨.١	٥	٩.٣	٧	١٣.٠	٢	٣.٧	٢	٣.٧	٣.٧٩	٨	مرتفع	١٠٠.٢٨	٠.٠١
٩	١٣	٢٤.١	٢٣	٤٢.٦	١٠	١٨.٥	٨	١٤.٨	-	-	-	-	٣.٧٥	٩	مرتفع	٦٣.٠٨	٠.٠١
													٣.٩٤		مرتفع		

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

يرى أفراد العينة أن بعد النشاط التدريبي في المحور الثالث بشكل عام بمستوى مرتفع، إذ بلغ الوزن النسبي للبعد ككل (٣.٩٤) وهو مستوى مرتفع، حيث اشتمل على (٩) عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها ما بين (٢.٥٥) - (٣.٧٩).

[أ] جاءت العبارات التالية في مرتبة متقدمة ، وهي :

- العبارة رقم (١) والتي تنص على : " ضعف إتاحة الفرصة لمشاركتي في الأنشطة التدريبية التي ينظمها المعهد " جاءت في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٢.٥٥) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (فوقية عبدالفتاح، ١٩٩٩)
- العبارة رقم (٢) والتي تنص على : " قلة الأنشطة التدريبية التي يقدمها المعهد " جاءت في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٢.٧٠) ، وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (كمال حسني بيومي، ٢٠٠٠)

[ب] جاءت العبارات التالية في مرتبة متأخرة ، وهي :

- العبارة (٩) والتي تنص على : " ضعف الشراكة بين معاهد الهيئة لتطوير الأنشطة التدريبية بها." جاءت في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٣.٧٥) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (مجدي عبداللطيف بسيوني، ١٩٨٧)
- العبارة (٨) والتي تنص على : " ضعف العلاقة بين المعهد والمجتمع المحلي " جاءت في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٣.٧٩) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محمد سرحان المخلفي، ١٩٩٢)

ويتضح من نتائج الدراسة أن هناك قصوراً في المحور الثالث النشاط التدريبي في معهد التدريب الإنشائي بدولة الكويت، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محمد سيد محمد الشباسي،

(١٩٩٩)

#### - المحور الرابع (الحرية التدريبية)

ويوضح الجدول السابق التكرارات والنسب المئوية، والأوزان النسبية لاستجابات العينة

على العبارات للمحور الرابع (الحرية التدريبية) :

جدول (١٣) التكرارات والنسب المئوية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة للمحور الرابع (الحرية التدريبية)

م	المحور الثاني (بعد تنمية المعرفة)															
	اختبار التتابع		المستوى	الترتيب	الوزن النسبي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		
الدالة	٢١٤	%				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
١	٠.٠١	٩٤.٥٨	مرتفع	١	٢.٤٤	١٦.٧	٩	٣٧.٠	٢٠	٣١.٥	١٧	١٤.٨	٨	-	-	ليس لدي حرية في اختيار طرق التدريب المناسبة.
٢	٠.٠١	٥٤.٨٠	مرتفع	٢	٣.٥٣	١١.١	٦	١١.١	٦	٢٥.٩	١٤	١٦.٧	٩	٣٥.٢	١٩	ضعف تطبيق مبدأ الديمقراطية في اختيار القيادات العليا في المعهد.
٣	٠.٠١	٥٩.٠٦	مرتفع	٣	٣.٣٣	٥.٦	٣	١٦.٧	٩	٣٣.٣	١٨	٢٧.٨	١٥	١٦.٧	٩	كثرة اللوائح والقوانين التي تُقيد حريتي التدريبية داخل المعهد.
٤	٠.٠١	٤٥.٤٤	مرتفع	٤	٣.٦١	١.٩	١	١٣.٠	٧	٣٥.٢	١٩	٢٢.٢	١٢	٢٧.٨	١٥	عدم حصول المُدرّب على الحصانة كغيره من أصحاب بعض المهن الحكومية.
٥	٠.٠١	٤٣.٥٢	مرتفع	٥	٤.٠٣	١.٩	١	١١.١	٦	١١.١	٦	٣٣.٣	١٨	٤٢.٦	٢٣	ضعف حصول المدرّب على بعض الامتيازات التي يحصل عليها أصحاب بعض المهن الأخرى في الدولة.
٦	٠.٠١	٦١.١٦	مرتفع	٦	٣.٣١	٣.٧	٢	١٤.٨	٨	٤٤.٤	٢٤	٢٠.٤	١١	١٦.٧	٩	ضعف ممارستي للحرية التدريبية في إبداء آرائي في وسائل الإعلام الوطنية.
			مرتفع		٣.٤٧											البعد ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

يرى أفراد العينة أن بعد تنمية المعرفة في المحور الرابع بشكل عام بمستوى مرتفع، إذ بلغ الوزن النسبي للبعد ككل (٣.٤٧) وهو مستوى مرتفع، حيث اشتمل على (٦) عبارات تراوحت الأوزان النسبية لها ما بين (٢.٤٤) - (٤.٠٣).

[أ] جاءت العبارات التالية في ترتيب متقدم، وهي :

- العبارة رقم (١) والتي تنص على : " ليس لدي حرية في اختيار طرق التدريب المناسبة " جاءت في المرتبة الأولى بوزن نسبي (٢.٤٤) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محمد عبدالله آل ناجي، وآخرون، ١٩٩٣)

- العبارة رقم (٢) والتي تنص على : " ضعف تطبيق مبدأ الديمقراطية في اختيار القيادات العليا في المعهد " جاءت في المرتبة الثانية بوزن نسبي (٣.٥٣)، وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محمد عبدالمحسن التويجري، ١٩٩٥)

[ب] جاءت العبارات التالية في ترتيب متأخر ، وهي :

- العبارة (٤) والتي تنص على : ضعف حصول المدرب على بعض الامتيازات التي يحصل عليها أصحاب بعض المهن الأخرى في الدولة "

جاءت في المرتبة قبل الأخيرة بوزن نسبي (٣.٦١) وهي ذات مستوى مرتفع، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (مصري حنورة، وآخرون، ١٩٩٨)

• العبارة (٥) والتي تنص على : " ضعف ممارستي للحرية التدريبية في إبداء آرائي في وسائل الإعلام الوطنية " جاءت في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (٤.٠٣) وهي ذات مستوى مرتفع، ويتضح من نتائج الدراسة أن هناك قصوراً في المحور الرابع : الحرية التدريبية، وتتفق هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (محمد سيد الشباسي، ١٩٩٩)

## ٢- النتائج المتعلقة بفروض الدراسة

وتعرض الدراسة نتائج فروض الدراسة على النحو التالي:

١ - نتائج الفرض الثاني ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير المؤهل وذلك في أبعاد و محاور الاستبانة والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي، والجداول

التالية توضح ما توصل إليه الباحثان من نتائج :

جدول (١٤) الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية في جميع أبعاد ومحاور

الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً للمؤهل

المحور	المؤهل	ن	م	ع
المحور الأول	بكالوريوس	٣٨	١٩.٧٣	٢.٩٤
	ماجستير	١٥	١٩.١٤	٣.٥٠
	دكتوراه	١	١٧.٨٠	٤.٥١
المحور الثاني	بكالوريوس	٣٨	٢٩.٤٥	٣.٥٩
	ماجستير	١٥	٢٨.٩٢	٣.٥٧
	دكتوراه	١	٢٦.٤٠	٥.٥٠
المحور الثالث	بكالوريوس	٣٨	٢٤.٨٢	٤.٣٣

المحور	المؤهل	ن	م	ع
	ماجستير	١٥	٢٤.٠٣	٣.٥٤
	دكتوراه	١	٢٤.٨٠	٣.١٧
المحور الرابع	بكالوريوس	٣٨	٧٤.٠٠	٩.٩٢
	ماجستير	١٥	٧٢.٠٩	٧.٩٠
	دكتوراه	١	٦٩.٠٠	١١.٦٤
الدرجة الكلية	بكالوريوس	٣٨	١٦٥.٠٩	٥٣.٥٤
	ماجستير	١٥	١٥٩.٢٠	١٥.١٨
	دكتوراه	١	١٦٥.٢٠	٢٧.٥٢

جدول (١٥) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات

أبعاد ومحاور الإستبانة والدرجة الكلية تبعاً للمؤهل

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٢٨.٧٤	٣	٩.٥٨	٠.٧٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١٧.٢٢	٩٦	١٢.٦٨		

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
	الكلية	١٢٤٥.٩٦	٩٩			
المحور الثاني	بين المجموعات	١٠٥.٦٥	٣	٣٥.٢٢	٢.٣٧	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٢٤.٩٤	٩٦	١٤.٨٤		
	الكلية	١٥٣٠.٥٩	٩٩			
المحور الثالث	بين المجموعات	٤٨.٧٧	٣	١٦.٢٦	١.٣٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٧٠.٠٧	٩٦	١٢.١٩		
	الكلية	١٢١٨.٨٤	٩٩			
المحور الرابع	بين المجموعات	٢٧٩.٧١	٣	٩٣.٢٤	١.٢٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٣٢١.٠٤	٩٦	٧٦.٢٦		
	الكلية	٧٦٠٠.٧٥	٩٩			
المحور ككل	بين المجموعات	١٨١.٢٢	٣	٦٠.٤١	٠.٦٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٢٥٨.٦٢	٩٦	٩٦.٤٤		
	الكلية	٩٤٣٩.٨٤	٩٩			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات المختلفة في جميع أبعاد ومحاور الاستبانة والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ف" = غير دالة إحصائياً.

٢- نتائج الفرض الخامس ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة وذلك في أبعاد ومحاور الاستبانة والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي، والجدول

التالية توضح ما توصل إليه الباحثان من نتائج :

جدول (١٦) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية في جميع أبعاد ومحاور الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً لسنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	ن	م	ع
المحور الأول	أقل من ٥ سنوات	٢	١٩.٠٦	٣.٤٧
	من ٥ إلى ١٠ سنة	٦	١٩.٩٢	٤.٠٦
	أكثر من ١٠ سنة	٤٦	١٨.٥٧	٣.٣٣
المحور الثاني	أقل من ٥ سنوات	٢	٢٧.٠٦	٣.٨٧

المحور	سنوات الخبرة	ن	م	ع
	من ٥ إلى ١٠ سنة	٦	٢٨.٧٥	٤.٧٦
	أكثر من ١٠ سنة	٤٦	٢٩.٢١	٣.٤٨
المحور الثالث	أقل من ٥ سنوات	٢	٢٤.٠٦	٤.٠٩
	من ٥ إلى ١٠ سنة	٦	٢٤.١٧	٢.٨١
	أكثر من ١٠ سنة	٤٦	٢٤.٧١	٣.٦١
المحور الرابع	أقل من ٥ سنوات	٢	٧٠.١٧	١٠.٣٤
	من ٥ إلى ١٠ سنة	٦	٧٢.٨٣	١٠.١٢
	أكثر من ١٠ سنة	٤٦	٧٢.٤٨	٧.٦٦
المحور ككل	أقل من ٥ سنوات	٢	٤٧.٣٣	٧.٦٦
	من ٥ إلى ١٠ سنة	٦	٤٥.٦٣	١٣.٢١
	أكثر من ١٠ سنة	٤٦	٤٤.٠٩	٨.٦٦

جدول (١٧) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات أبعاد و محاور

الإستبانة و الدرجة الكلية تبعاً لسنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٣٠.٩٦	٢	١٥.٤٨	١.٢٣	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١٥.٠٠	٩٧	١٢.٥٣		
	الكلية	١٢٤٥.٩٦	٩٩			
المحور الثاني	بين المجموعات	٦٣.٦٣	٢	٣١.٨١	٢.١٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٦٦.٩٦	٩٧	١٥.١٢		
	الكلية	١٥٣٠.٥٩	٩٩			
المحور الثالث	بين المجموعات	٨.٥٥	٢	٤.٢٧	٠.٣٤	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢١٠.٣٠	٩٧	١٢.٤٨		
	الكلية	١٢١٨.٨٤	٩٩			

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الرابع	بين المجموعات	٨٨.٤٣	٢	٤٤.٢٢	٠.٥٧	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٥١٢.٣٢	٩٧	٧٧.٤٥		
	الكلية	٧٦٠٠.٧٥	٩٩			
المحور ككل	بين المجموعات	١٥٥.٦٥	٢	٧٧.٨٢	٠.٨١	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٢٨٤.١٩	٩٧	٩٥.٧١		
	الكلية	٩٤٣٩.٨٤	٩٩			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين سنوات

الخبرة المختلفة في جميع أبعاد و محاور الاستبانة و الدرجة الكلية حيث كانت

جميع قيم "ف" = غير دالة إحصائياً .

٣- نتائج الفرض الخامس ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب

استجابات أفراد العينة تعزى إلى متغير عدد الدورات وذلك في أبعاد و محاور

الاستبانة والدرجة الكلية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي، والجداول

التالية توضح ما توصل إليه الباحثان من نتائج :

جدول (١٨) الأعداد و المتوسطات و الانحرافات المعيارية في جميع أبعاد

ومحاور الاستبانة والدرجة الكلية للأستبانة تبعاً لعدد الدورات

المحور	عدد الدورات	ن	م	ع
المحور الأول	دورة واحدة	١	١٨.٦٧	٢.٦٨
	أكثر من دورتان	٥٣	٢٠.٠٠	٤.٦٤
المحور الثاني	دورة واحدة	١	٢٨.١٠	٣.٦٣
	أكثر من دورتان	٥٣	٢٩.٦٧	٤.٧٢
المحور الثالث	دورة واحدة	١	٢٣.٩٠	٣.٣٧
	أكثر من دورتان	٥٣	٢٤.٧٠	٣.٦٥
المحور الرابع	دورة واحدة	١	٧٠.٦٧	٧.٨٢
	أكثر من دورتان	٥٣	٧٤.٣٧	١٠.٦٨
المحور ككل	دورة واحدة	١	٤٥.٧١	٨.٦٤
	أكثر من دورتان	٥٣	٤٤.٧٤	١٢.٨٣

جدول (١٩) تحليل التباين الاحادي للمقارنة بين متوسطات أبعاد و محاور

الإستبانة و الدرجة الكلية تبعاً لعدد الدورات

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المحور الأول	بين المجموعات	٣٩.٣٨	٢	١٩.٦٩	١.٥٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٠٦.٥٩	٩٧	١٢.٤٤		
	الكلية	١٢٤٥.٩٦	٩٩			
المحور الثاني	بين المجموعات	٤٦.٠٧	٢	٢٣.٠٤	١.٥٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٨٤.٥٢	٩٧	١٥.٣٠		
	الكلية	١٥٣٠.٥٩	٩٩			
المحور الثالث	بين المجموعات	٤١.٤٥	٢	٢٠.٧٣	١.٧٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١١٧٧.٣٩	٩٧	١٢.١٤		
	الكلية	١٢١٨.٨٤	٩٩			
المحور الرابع	بين المجموعات	٢٦٠.٠٦	٢	١٣٠.٠٣	١.٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٧٣٤٠.٦٩	٩٧	٧٥.٦٨		
	الكلية	٧٦٠٠.٧٥	٩٩			
المحور ككل	بين المجموعات	٦٠.١٧	٢	٣٠.٠٩	٠.٣١	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٣٧٩.٦٧	٩٧	٩٦.٧٠		
	الكلية	٩٤٣٩.٨٤	٩٩			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على الدورات المختلفة في جميع أبعاد ومحاور الاستبانة والدرجة الكلية حيث كانت جميع قيم "ف" = غير دالة إحصائياً.

#### [٤] نتائج الدراسة الميدانية

كشفت نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالعوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي للمدربين بمعهد التدريب الإنشائي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت إلى ما يلي :

#### [١] نتائج المحور الأول : المناخ التدريبي :

ويتلخص في :

- ضعف الإضاءة والتهوية في قاعات التدريب.
- ضعف نظام الامتحانات والكنتروليات المطبق في المعهد.
- كثرة عدد ساعات التدريب التي أقوم بتدريسها أسبوعياً.
- كثرة المقررات التي أقوم بتدريسها.

## [٢] نتائج المحور الثاني : الإنتاج التدريبي :

ويتلخص في :

- ضعف كفاءتي في استخدام الحاسب الألى في التدريب.
- ارتفاع أسعار المراجع والدوريات العلمية في التدريب.
- ضعف تأثيث وتجهيز المكتبات في التدريب.
- نقص المراجع والدوريات المتخصصة في التدريب.

## [٣] نتائج المحور الثالث : النشاط التدريبي :

ويتلخص في :

- ضعف الشراكة بين معاهد الهيئة لتطوير الأنشطة التدريبية بها.
- ضعف العلاقة بين المعهد والمجتمع المحلى.
- يُعيق النظام الإداري الروتيني تطوير الأنشطة التدريبية بالمعهد.
- قلة اهتمام المعهد بعقد مؤتمرات علمية سنوية في تطوير التدريب.

## [٤] نتائج المحور الرابع : الحرية التدريبية :

وتتلخص في :

- ضعف ممارستي للحرية التدريبية في إبداء آرائي في وسائل الإعلام الوطنية.
- ضعف حصول المدرب على بعض الامتيازات التي يحصل عليها أصحاب بعض المهن الأخرى في الدولة.
- عدم حصول المُدرّب على الحصانة كغيره من أصحاب بعض المهن الحكومية
- كثرة اللوائح والقوانين التي تُقيد حريتي التدريبية داخل المعهد.

#### [٦] التوصيات والمقترحات :

من استقراء النتائج السابقة وما تم عرضه في الإطار النظري للدراسة من عرض لملامح التوصيات والمقترحات لتحسين العوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي للمدربين بمعهد التدريب الإنشائي بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في النقاط التالية:

#### [١] التوصيات والمقترحات الخاصة بالمحور الأول : المناخ التدريبي :

ويتلخص في :

- توفير الإضاءة والتهوية المناسبة في القاعات التدريبية.

- تحسين نظام الامتحانات والكترونات المطبق في المعهد اقتداءً بالخبرات الأجنبية المعمول بها في الدول المتقدمة.
- التقليل من ساعات التدريب المكلف بها المُدرِّبين ، ومحاولة الاعتماد على التحول الرقمي والتقليل من الاعتماد على التدريب التقليدي.

## [٢] التوصيات والمقترحات الخاصة بالمحور الثاني : الإنتاج التدريبي :

### ويتلخص في :

- إيفاد المُدرِّبين إلى الدورات التدريبية لتحسين قدراتهم في استخدام الحاسب الألى واستخداماته في التدريب.
- توفير المراجع والدوريات العلمية في التدريب للاستفادة منها في المعرفة التدريبية.
- توفير بند في الميزانية خاص بتأثيث وتجهيز مكتبة للمعهد تشتمل على المراجع التدريبية.
- توفير المراجع والدوريات التدريبية المتخصصة في التدريب، وذلك من خلال متابعة الاحتياجات التدريبية التي يحتاجها المُدرِّبين بالمعهد.

## [٣] التوصيات والمقترحات الخاصة بالمحور الثالث : النشاط التدريبي :

### ويتلخص في :

- تفعيل الشراكة بين معاهد الهيئة لتطوير الأنشطة التدريبية بها.

- تفعيل الشراكة بين المعهد والمجتمع المحلي للتعرف على احتياجاته وتوفيرها من خلال برامج التدريب التي يقدمها المعهد للمتدربين لتحقيق التوازن بين برامج التدريب ومتطلبات سوق العمل بدولة الكويت.
- القضاء على البيروقراطية الإدارية ، وتمكين الإدارة الاستراتيجية التي تقوم على وضع الخطط المستقبلية الهادفة إلى تطوير الأنشطة التدريبية بالمعهد.
- العمل على تخصيص مؤتمر تدريبي سنوي يُنظمه المعهد بمشاركة الجهات المتخصصة والمهتمة للتعرف على المستجدات التدريبية والاستفادة من تبادل الخبرات التدريبية بين الجهات المشاركة من خلال البحوث المقدمة لمناقشتها في الندوات، وورش العمل، والخروج بنتائج وتوصيات في تطوير التدريب بشكل عام، وتطوير العملية التدريبية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بشكل خاص.

#### [٤] التوصيات والمقترحات الخاصة بالمحور الرابع : الحرية التدريبية :

##### وتتلخص في :

- إتاحة الفرصة للمُدرِّبين لممارسة الحرية التدريبية و إبداء آرائهم في الوسائل الإعلامية الوطنية.
- توفير بعض الامتيازات للمدرِّبين ومساواتهم ببعض المهن الأخرى في الدولة.
- العمل على توفير الحصانة للمُدرِّبين ومساواة كغيره من أصحاب بعض المهن الحكومية.

- الحد من اللوائح والقوانين التي تُقيد الحرية التدريبية للمدربين داخل المعهد.

## [٥] الخطة التنفيذية للتصور المقترح

تتمثل الخطة التنفيذية للتصور المقترح كما بالجدول التالي :

م	الأنشطة	الأنشطة الفرعية	المدة الزمنية	الجهات المسؤولة
١	المناخ التدريبي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توفير الدعم المادي لتلبية الاحتياجات التدريبية بالقاعات التدريبية منها الإضاءة والتهوية الجيدة داخل قاعات التدريب.</li> <li>• زيادة عدد المدربين لتخفيف الضغوط التدريبية على المدربين الحاليين بالمعهد.</li> <li>• دعم نظام الامتحانات والكترونات.</li> </ul>	٦ أشهر	القيادات في المعهد
٢	الإنتاج التدريبي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توفير البرامج التدريبية المناسبة بشكل مستمر لتطوير أداء المدربين بالمعهد.</li> <li>• توفير المراجع التدريبية الحديثة والمتخصصة داخل مكتبة المعهد وإتاحتها للاستعارة.</li> </ul>	٦ أشهر	القيادات في المعهد
٣	النشاط التدريبي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تفعيل الشراكة المعرفية والإدارية بين معاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.</li> <li>• تفعيل العلاقة بين إدارة المعهد والمجتمع المحلي المحيط بالمعهد.</li> <li>• تنظيم مؤتمر سنوي دوري يهدف إلى تطوير الأداء التدريبي بالمعهد.</li> </ul>	٦ أشهر	القيادات في المعهد
٤	الحرية التدريبية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إتاحة الحرية التدريبية للمدربين من خلال إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم بكل حرية.</li> <li>• توفير الامتيازات المختلفة للمدربين في الهيئة كنوع من الحافز.</li> <li>• توفير التشريعات واللوائح القانونية التي توفر الحرية التدريبية داخل المعهد</li> </ul>	٦ أشهر	القيادات في المعهد

## المراجع

- [١] أحمد عبد الحميد الشافعي (١٩٩٩): الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المعاهد الإعدادية والثانوية الأزهرية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة التربية، جامعة الأزهر.
- [٢] حامد بدر (١٩٨٣): "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت: دراسة علمية تطبيقية"، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، العدد ٣، السنة الحادية عشرة.
- [٣] محمد عبود الحراحشة (٢٠٠٨) : النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة، المجلد (٢٤)، العدد الأول، مجلة جامعة دمشق.
- [٤] حصة محمد صادق، أنيسة عبد الله، بدرية العماري. (٢٠٠٣)، "الرضا عن العمل وعلاقته بالرضا عن الاتصال لدى مديري

ومديرات مدارس التعليم العام بدولة قطر"، مجلة العلوم

التربوية، كلية التربية، جامعة قطر، العدد ٣.

[٥] سلامة طناش (١٩٩٠): "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس

في الجامعة الأردنية - دراسة ميدانية"، مجلة دراسات،

السلسلة أ، العلوم الإنسانية، المجلد ١٧، العدد ١٣.

[٦] سليمان الخضرى الشيخ، محمد سلامة (١٩٨٢): "الرضا المهني لدى

المعلمين في دولة قطر"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة

العربية، الكويت، العدد ٣٠، السنة الثامنة.

[٧] شعبان على حسين السيسى (١٩٩٢): "الرضا الوظيفي وعلاقته بإشباع

الحاجات الأساسية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات

التربية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة

الإسكندرية.

[٨] عبد الحميد صفوت إبراهيم (١٩٩٨): "الرضا عن العمل بين المعلمين

وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموجرافية"،

دراسات نفسية، المجلد ٨، العدد ٣.

[٩] عبد العاطى أحمد الصياد، أحلام رجب عبد الغفار (١٩٩٢): "الإدارة

المدرسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي: دراسة ميدانية"، مجلة

التربية والتنمية، القاهرة، المكتب الاستشاري للخدمات

التربوية، العدد ١.

[١٠] عويد سلطان المشعان (٢٠٠٠): "الفرق بين المدرسين الكويتيين

والمدرسين المصريين في سلوك النمط (أ) والرضا الوظيفي:

دراسة ارتباطية مقارنة"، المؤتمر الدولي السابع لمركز

الإرشاد النفسي "بناء الإنسان لمجتمع أفضل"، ٥-٧ نوفمبر،

جامعة عين شمس.

[١١] فوقية عبد الفتاح (١٩٩٩): "التنبؤ بالرضا المهني لعضو هيئة التدريس

بالجامعة في ضوء تقييم وتحصيل طلابه"، دراسة مقدمة إلى

مؤتمر تطوير التعليم الجامعي "رؤية لجامعة المستقبل"،

جامعة القاهرة، ٢٢-٢٤ مايو، الجزء الثالث.

[١٢] كمال حسنى بيومي (٢٠٠٠): "الرضا الوظيفي لدى العاملين في مجال التخطيط التعليمي"، مجلة اتحاد التربية والتعليم، العددان التاسع عشر والعشرون.

[١٣] مجدى عبد اللطيف بسيوني (١٩٨٧): "الرضا المهني لدى المعلمين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي بمحافظة كفر الشيخ"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.

[١٤] محمد سرحان المخلفي (١٩٩٢): "مدى رضا هيئة التدريس بجامعة صنعاء بالجمهورية اليمنية عن عملهم: تحليل منظم حسب نظرية العاملين لهرسبيرغ"، المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المجلد الثاني عشر، العدد الثاني.

[١٥] محمد سيد محمد الشباسي (١٩٩٩): "الرضا الوظيفي عند معلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.

[١٦] محمد عبد الله آل ناجي، عبد الرحمن إبراهيم المحبوب. (١٩٩٣)،

"متغيرات الرضا الوظيفي في علاقتها ببعض العوامل

الشخصية لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم العام

بمنطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية"، المجلة التربوية،

جامعة الكويت، المجلد ٨، العدد ٢٩.

[١٧] محمد عبد المحسن التويجري (١٩٩٥): "أبعاد الرضا الوظيفي لدى عينة

من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية بالرياض"، مجلة دراسات نفسية، المجلد ٥، العدد

.٣

[١٨] مصرى حنورة، بدر الشيبانى (١٩٩٨): "الرضا المهني لدى المرشد

النفسي المدرسي: دراسة ميدانية على عينة كويتية"، مستقبل

التربية العربية، المجلد ٤، العدد ١٣/١٤.

## الاستبيان الموجه لعينة الدراسة

السيد الأستاذ / ..... حفظه الله

تحية طيبة واحتراماً ، وبعد ،،،،

يقوم الباحثان : الأستاذ / خليل جودة الفضلي ، و الأستاذ / محمد عبيد الهاجري بإجراء دراسة علمية بهدف التعرف على: " العوامل التدريبية المرتبطة بالرضا الوظيفي للمدرين (معهد التدريب الإنشائي نموذجاً)" ولتحقيق هدف الدراسة يتطلب استطلاع آرائكم حول موضوع الدراسة من خلال هذا الاستبيان القائم على المحاور التالية : (المناخ التدريبي، الإنتاج التدريبي، النشاط التدريبي، الحرية التدريبية).

على أن تكون الاستجابة طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي : (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، ويتطلع الباحثان إلى ملاحظتكم وآرائكم القيمة، التي ستكون ذات تأثير كبير في إخراج الاستبانة بشكل يتسم بالمنهجية العلمية، ومن ثمّ تحقيق الأهداف المرجوة من إعدادها وتطويرها.

ويرجى من سيادتكم وضع إشارة أمام كل فقرة من فقرات الاستبانة، علماً بأن بيانات هذه الاستبانة سرية ، ولا تستخدم إلا بغرض البحث العلمي. وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،،

الباحثان

الأستاذ / خليل جودة الفضلي & الأستاذ / محمد عبيد الهاجري

## البيانات الأولية

أ - الاسم (اختياري): .....

ب - الجنس : ذكر  أنثى

ج - المؤهل العلمي : ثانوية  دبلوم  بكالوريوس

د - الوظيفة الحالية : مدير أو ما يعادله  مدير مساعد  رئيس قسم

سكرتير  إداري

هـ - سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:

• أقل من ٥ سنوات

• من ٥ إلى ١٥ سنة

• أكثر من ١٥ سنة

و - عدد الدورات والبرامج التدريبية الحاصل عليها :

دورة واحدة  دورتان  أكثر من ثلاث دورات

## محاور الاستبانة

### المحور الأول : المناخ التدريبي :

م	العـبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	كثرة عدد المتدربين داخل قاعات التدريب.					
٢	ضعف مستوى دافعية كثير من المتدربين نحو التدريب.					
٣	كثرة المشكلات السلوكية لبعض المتدربين داخل قاعات التدريب.					
٤	نقص الأجهزة والوسائل التدريبية التي احتاجها في التدريب.					
٥	ضعف طرق التدريب المستخدمة في العملية التدريبية.					
٦	ضعف نظام الامتحانات والكترونات المطبق في المعهد.					
٧	كثرة عدد ساعات التدريب التي أقوم بتدريسها أسبوعياً.					
٨	ضعف الإضاءة والتهوية في قاعات التدريب.					
٩	كثرة المقررات التي أقوم بتدريسها.					

المحور الثاني : الانتاج التدريبي :

م	العــــــــــــبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	ارتفاع أسعار المراجع والدوريات العلمية في التدريب.					
٢	نقص المراجع والدوريات المتخصصة في التدريب.					
٣	ضعف تأثيث وتجهيز المكتبات في التدريب.					
٤	ضعف نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريب.					
٥	ضعف فرصتي في الحصول على مهمات تدريبية خارج الوطن.					
٦	نقص الدعم المالي الذي يقدمه المعهد للبحوث التدريبية.					
٧	ضعف كفاءتي في استخدام الحاسب الألى في التدريب.					
٨	ضعف الدعم الموجه لمشاركتي في المؤتمرات العلمية خارج الوطن.					

### المحور الثالث : النشاط التدريبي :

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	ضعف إتاحة الفرصة لمشاركتي في الأنشطة التدريبية التي ينظمها المعهد.					
٢	قلة الأنشطة التدريبية التي يقدمها المعهد.					
٣	سيطرة بعض المدربين على الأنشطة التدريبية بالمعهد.					
٤	ضعف الميزانية المخصصة للأنشطة التدريبية بالمعهد.					
٥	القصور في تشجيع البحوث التدريبية الجماعية بالمعهد.					
٦	قلة اهتمام المعهد بعقد مؤتمرات علمية سنوية في تطوير التدريب.					
٧	يُعيق النظام الإداري الروتيني تطوير الأنشطة التدريبية بالمعهد.					
٨	ضعف العلاقة بين المعهد والمجتمع المحلي.					
٩	ضعف الشراكة بين معاهد الهيئة لتطوير الأنشطة التدريبية بها.					

**المحور الرابع : الحرية التدريبية :**

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١	ليس لدي حرية في اختيار طرق التدريب المناسبة.					
٢	ضعف تطبيق مبدأ الديمقراطية في اختيار القيادات العليا في المعهد.					
٣	كثرة اللوائح والقوانين التي تُقيد حريتي التدريبية داخل المعهد.					
٤	عدم حصول المُدرّب على الحصانة كغيره من أصحاب بعض المهن الحكومية.					
٥	ضعف حصول المدرب على بعض الامتيازات التي يحصل عليها أصحاب بعض المهن الأخرى في الدولة.					
٦	ضعف ممارستي للحرية التدريبية في إبداء آرائي في وسائل الإعلام الوطنية.					