جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية
قسم العلوم الاقتصادية

مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة الماستر علوم اقتصادية
تخصص اقتصاد كمي

تقنيات الاستقصاء

إعداد: أ/ بن مسعود نصرالدين

السنة الجامعية: 2025-2026

بسم الله الرحمن الرحيم

وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ ۖ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُم مِّنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا (85)

صدق الله العظيم.

سورة الإسراء

فهرس المحتويات

رقم المحاضرة	عنوان المحاضرة	الصفحات
01	مقدمة عامة عن الاستقصاء	8-6
02	المفاهيم والمصطلحات الأساسية	13-9
03	سبر الآراء	17-14
04	مقارنة الاستقصاء بأساليب البحث الأخرى	20-18
05	أدوات جمع البيانات في الاستقصاء	23-21
06	الاستبيان تعريفه وأهميته	29- 24
07	أنواع الاستبيانات	30-29
08	شروط تصميم الاستبيان الجيد	31-30
09	خطوات بناء الاستبيان	32-31
10	مفهوم العينة وأهميتها	35-32
11	العينات الاحتمالية و أنواعها	35-33
12	العينات غير الاحتمالية و أنواعها	36-35
13	التطبيق العملي للاستبيان على برنامجSPSS	45-37
14	تفسير النتائج وكتابة التقرير العلمي	47- 46
الجانب التطبيقي (سلاسل تمارين + دراسة حالة+ التطبيق على برنامج SPSS)		109- 48

مقدمة عامة:

تلعب تقنيات الاستقصاء وسبر الآراء دورًا محوريًا في البحوث العلمية، خاصة في مجالات العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم الاجتماعية، حيث تتيح للباحثين إمكانية جمع بيانات دقيقة وموثوقة عن الظواهر الاقتصادية والسلوكات البشرية والتوجهات المجتمعية. فالدراسة الميدانية من خلال الاستقصاء تمنح صورة واقعية عن المجتمع أو السوق، وتساعد في اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية.

تهدف هذه المطبوعة إلى تزويد طلبة الاقتصاد والتسيير بالمفاهيم الأساسية حول تقنيات الاستقصاء وسبر الآراء، وتمكينهم من الإلمام بمبادئ تصميم وتنفيذ البحوث الميدانية وفق معايير علمية دقيقة. كما تركز على تعريف الطلبة بأهم أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، مع إبراز مزايا وعيوب كل أداة، وخاصة الاستبيان باعتباره الوسيلة الأكثر شيوعًا في الدراسات الميدانية، مع شرح أنواعه وأساليبه وشروط تصميمه السليم ومراحله المختلفة.

وتتناول المطبوعة أيضًا موضوع العينات وأساليب اختيارها، لما لذلك من أهمية بالغة في ضمان تمثيل المجتمع محل الدراسة والحد من الانحياز وضمان موثوقية النتائج. وتشمل المحاضرات بيان الفرق بين العينات الاحتمالية وغير الاحتمالية مع أمثلة عملية على كل نوع، حتى يتمكن الطالب من اختيار العينة الأنسب لطبيعة بحثه.

ولا تقتصر هذه المطبوعة على الجانب النظري فحسب، بل تمتد إلى الجانب التطبيقي من خلال تدريب الطلبة على كيفية إدخال وتحليل البيانات باستخدام برنامج **SPSS**، وهو من أكثر البرامج شيوعًا في التحليل الإحصائي للبيانات الاقتصادية والاجتماعية. سيتعرف الطلبة على كيفية إدخال المتغيرات وتشفير البيانات وبناء الجداول الإحصائية واستخراج الرسوم البيانية واختبار الفرضيات وكتابة التقارير العلمية.

وبذلك، تشكّل هذه المطبوعة مرجعًا بيداغوجيًا وتطبيقيًا يساعد طلبة الاقتصاد والتسيير على اكتساب المهارات المنهجية والتطبيقية في تصميم وتنفيذ وتحليل الدراسات الاستقصائية وسبر الآراء، بما يعزز قدراتهم البحثية ويؤهلهم لإجراء بحوث ميدانية تسهم في فهم الواقع الاقتصادي واتخاذ القرارات السليمة.

الأهداف المكتسبة للطالب:

بنهاية دراسة هذه المطبوعة، من المتوقع أن يكون الطالب قد اكتسب مجموعة من المعارف والمهارات والكفاءات التي تساعده في تصميم وتنفيذ وتحليل الدراسات الاستقصائية، وتتمثل في:

1. **الفهم النظري:**
   - التعرف على مفهوم الاستقصاء وسبر الآراء وأهميتهما في البحث العلمي، خاصة في العلوم الاقتصادية والتسيير.
   - الإلمام بالمفاهيم والمصطلحات الأساسية المرتبطة بالاستقصاء (العينة، المجتمع، الإطار العيّني، الثقة الإحصائية...).
2. **المهارات المنهجية:**
   - القدرة على المقارنة بين الاستقصاء وأدوات البحث العلمي الأخرى مثل المقابلة والملاحظة.
   - التمكن من تحديد أهداف الاستقصاء وصياغة أسئلته وصياغة فرضيات البحث بشكل علمي قابل للاختبار.
   - التمييز بين أنواع العينات (الاحتمالية وغير الاحتمالية) واختيار الأنسب منها لطبيعة البحث.
3. **المهارات التطبيقية:**
   - تصميم استبيانات بمختلف أنواعها (مغلقة، مفتوحة، مختلطة، إلكترونية).
   - تطبيق شروط تصميم الاستبيان الجيد من حيث وضوح الأسئلة وترتيبها وتسلسلها المنطقي.
   - جمع البيانات ميدانيًا وتحضيرها للتحليل الإحصائي.
4. **المهارات الإحصائية والتحليلية:**
   - إدخال البيانات في برنامج SPSS وتشفيرها وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية الأساسية.
   - إجراء اختبارات إحصائية لاختبار الفرضيات مثل اختبار (t-test) أو اختبار (Chi-Square)وتحليل الارتباط.

- تفسير النتائج الإحصائية وصياغتها في شكل تقرير علمي أو بحث تطبيقي.

5. **المخرجات النهائية:**

- القدرة على تنفيذ دراسة ميدانية كاملة بدءًا من صياغة الفرضيات واختيار العينة وتصميم الأداة وجمع البيانات وتحليلها وكتابة التقرير النهائي.
- تعزيز روح البحث العلمي والتفكير النقدي لدى الطالب في معالجة الظواهر الاقتصادية والاجتماعية.

المحاضرة رقم 01: مفاهيم عامة حول الاستقصاء

الأهداف التعليمية للمحاضرة

بنهاية هذه المحاضرة، يُنتظر أن يكون الطالب قادرًا على:

- تعريف الاستقصاء وسبر الآراء والتمييز بينهما.
- إدراك أهمية الاستقصاء في البحث العلمي، خاصة في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية.
- التعرف على مجالات استخدام الاستقصاء وسبر الآراء.
- فهم الخصائص العامة للاستقصاء وأبرز عناصره.

1- تمهيد

يُعد الاستقصاء (Survey) من أكثر الأدوات استخدامًا في البحث العلمي الميداني، حيث يمكّن الباحث من جمع بيانات كمية أو نوعية عن مجتمع معين أو ظاهرة محددة. ويكتسب أهمية خاصة في العلوم الاقتصادية والتسيير لأنه يوفر معلومات مباشرة حول سلوك الأفراد، توجهات السوق، آراء المستهلكين، واحتياجات المجتمع.

2- تعريف الاستقصاء

الاستقصاء هو عملية جمع بيانات ومعلومات بطريقة منهجية من مجموعة من الأفراد أو المؤسسات حول موضوع معين، باستخدام أدوات مثل الاستبيان أو المقابلة أو الملاحظة، بهدف تحليل هذه البيانات واستخلاص نتائج قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي.

3- **تعريف سبر الآراء**

سبر الآراء هو نوع خاص من الاستقصاء يركّز على معرفة توجهات وآراء الأفراد نحو قضية أو موضوع معين في فترة زمنية محددة، ويستخدم بكثرة في الدراسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية لقياس الاتجاهات والتوجهات العامة.

4-أهمية الاستقصاء في البحث العلمي

- **توفير بيانات و اقعية وحديثة** :يساعد الاستقصاء الباحث في الحصول على معلومات ميدانية مباشرة.
- **التكلفة والوقت** :يمكن إجراء الاستقصاء على عينات كبيرة بتكلفة أقل مقارنة بدراسة المجتمع كله.
- **التعميم** :إذا صُمّم الاستقصاء بطريقة صحيحة، يمكن تعميم نتائجه على المجتمع محل الدراسة.
- **مرونة الأدوات** :يمكن للباحث اختيار الأداة المناسبة حسب طبيعة الدراسة (استبيان، مقابلة، ملاحظة).

5- **خصائص الاستقصاء الجيد**

- تحديد أهداف واضحة ومحددة.
- اختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي.
- تصميم أداة جمع بيانات موثوقة وصحيحة (استبيان أو غيره).
- التخطيط الجيد لعملية الجمع والتحليل.
-

7- مجالات استخدام الاستقصاء

- الدراسات الاقتصادية (سوق العمل، استهلاك الأسر، اتجاهات الاستثمار...).
- الدراسات الاجتماعية (التعليم، الصحة، الخدمات العامة...).
- الدراسات السياسية (توجهات الرأي العام، الانتخابات...).
- الدراسات التسويقية (تقييم المنتجات، رضا الزبائن...).

الأهداف التعليمية للمحاضرة

بنهاية هذه المحاضرة يُتوقع أن يكون الطالب قادرًا على:

- التعرف على المفاهيم والمصطلحات الأساسية المرتبطة بالاستقصاء وسبر الآراء.
- التمييز بين المجتمع والعينة.
- فهم معنى المتغيرات وأنواع البيانات في الدراسات الميدانية.
- إدراك الفرق بين البيانات الكمية والنوعية وأنواع المقاييس (اسمية، ترتيبية...).
- معرفة معنى الفرضيات ودورها في البحث العلمي.

تقوم الدراسات الاستقصائية على مجموعة من المفاهيم والمصطلحات التي لا غنى للباحث عنها. فهم هذه المفاهيم بدقة يسهّل تصميم البحث، واختيار أدواته، وتحليل بياناته بشكل صحيح، ومن بين الأهم منها نجد ما يلي:

1-المجتمع الإحصائي(Population)

هو جميع الأفراد أو الوحدات التي يهتم الباحث بدراستها أو استقصاء آرائها.
مثال: جميع طلبة كلية الاقتصاد بجامعة معينة.

2-المجتمع المحدود:(Finite Population)
هو المجتمع الذي يمكن حصر جميع أفراده أو وحداته بشكل نهائي ومعروف.
مثال: جميع موظفي مؤسسة اقتصادية معينة، جميع طلبة كلية الاقتصاد في جامعة معينة.

3-المجتمع غير المحدود:(Infinite Population)
هو المجتمع الذي يصعب أو يستحيل حصر جميع أفراده أو وحداته لأنه كبير جدًا أو غير محدد بدقة.
مثال: جميع المستهلكين في دولة ما، جميع مستخدمي الإنترنت في العالم.

4-المجتمع المتجانس:(Homogeneous Population)
هو المجتمع الذي تتشابه أفراده أو وحداته في معظم الصفات أو الخصائص محل الدراسة.
مثال: عمال في مصنع واحد يؤدون نفس الوظيفة ونفس ساعات العمل.

5-المجتمع غير المتجانس:(Heterogeneous Population)

هو المجتمع الذي تختلف فيه خصائص الأفراد أو الوحدات بشكل واضح.

مثال: سوق عمل يضم مهنيين، إداريين، تقنيين، عمالة مؤقتة... إلخ.

6-المجتمع الأساسي:(Target Population)

هو المجتمع الذي يسعى الباحث إلى تعميم نتائج دراسته عليه.

مثال: كل الشركات الصغيرة والمتوسطة في ولاية معينة.

7-المجتمع القابل للوصول:(Accessible Population)

هو الجزء من المجتمع الأساسي الذي يمكن للباحث الوصول إليه فعليًا لجمع البيانات بسبب قيود الوقت أو المكان أو الموارد.

مثال: فقط الشركات الصغيرة في العاصمة التي يمكن زيارتها

8-العينة(Sample)

هي جزء من المجتمع يتم اختياره وفق أساليب معينة ليمثل المجتمع ككل، ويُجرى عليه البحث بهدف تعميم النتائج.

مثال: اختيار 300 طالب من كلية الاقتصاد بشكل عشوائي لقياس رضاهم عن الخدمات الجامعية.

9-العينات الاحتمالية(Probability Samples)

هي العينات التي يكون لكل عنصر في المجتمع احتمال معلوم ومحدد سلفًا للاختيار، مما يتيح تعميم النتائج على المجتمع بأعلى درجة من الدقة الإحصائية.

أهم أنواعها:

1-العينة العشوائية البسيطة:(Simple Random Sample)

كل عنصر في المجتمع له فرصة متساوية للاختيار.

مثال: استخدام جدول الأرقام العشوائية لاختيار 200 طالب من مجتمع يضم 2000 طالب.

2-العينة المنتظمة:(Systematic Sample)

يختار الباحث عنصرًا كل فترة ثابتة (k) بعد اختيار أول عنصر عشوائيًا.

مثال: اختيار كل عاشر زبون يدخل المتجر بعد تحديد أول زبون عشوائيًا.

3-العينة الطبقية:(Stratified Sample)

يُقسَّم المجتمع إلى طبقات أو فئات متجانسة (مثل الجنس، المستوى الدراسي) ثم يُسحب من كل طبقة عينة بنسبة تمثيلها في المجتمع.

مثال: تقسيم الطلبة إلى ذكور وإناث ثم أخذ عينة من كل فئة بنسبة وجودها في المجتمع.

4-العينة العنقودية:(Cluster Sample)

يُقسَّم المجتمع إلى مجموعات طبيعية (عنقود/كتلة)، ثم يُختار عدد من هذه المجموعات عشوائيًا ويُدرَس كل عناصرها.

مثال: اختيار 5 مدارس من 20 مدرسة بشكل عشوائي، ثم دراسة كل تلاميذ المدارس المختارة.

5-العينة متعددة المراحل:(Multistage Sample)

يتم اختيار العينة على مراحل (مثلاً اختيار عنقود أولًا ثم اختيار أفراد من داخل العنقود).

مثال: اختيار ولايات معينة عشوائيًا، ثم من كل ولاية بلديات عشوائية، ثم من كل بلدية أسر معينة.

10-العينات غير الاحتمالية(Non-Probability Samples)

هي العينات التي لا يكون لكل عنصر في المجتمع احتمال معلوم للاختيار، ويستخدمها الباحث في الحالات التي يصعب فيها تطبيق الأساليب الاحتمالية أو عند غياب إطار عيّني كامل.

أهم أنواعها:

1. **العينة القصدية أو الحكمية:(Purposive/Judgmental Sample)**

   يختار الباحث العناصر التي يرى أنها تمثل المجتمع أو تحقق هدف البحث.

   مثال: اختيار موظفين لديهم خبرة معينة لإجراء مقابلات حول موضوع متخصص.

2. **العينة الملائمة:(Convenience Sample)**

تُختار العناصر التي يسهل الوصول إليها أو المتاحة في وقت محدد.

مثال: توزيع استبيان على طلبة في قاعة الدرس لأنهم الأقرب للباحث.

3. **عينة الحصص:(Quota Sample)**

يُقسَّم المجتمع إلى فئات ويُختار عدد محدد (حصص) من كل فئة بطريقة غير عشوائية حتى تكتمل العينة.

مثال: اختيار 50 ذكرًا و50 أنثى من مجتمع معين بطريقة غير عشوائية.

4. **عينة كرة الثلج:(Snowball Sample)**

يُستخدم هذا النوع في دراسة المجتمعات أو الفئات التي يصعب الوصول إليها، حيث يُطلَب من كل مشارك إحالة الباحث إلى مشاركين آخرين.

مثال: دراسة أصحاب المشاريع غير الرسمية حيث يدلك أحدهم على الآخر.

11-المتغيرات(Variables) :هي الخصائص أو الصفات التي يمكن قياسها أو ملاحظتها لدى أفراد المجتمع أو العينة وتتغير من فرد إلى آخر.

- **متغير مستقل** :يؤثر في غيره (مثل: الدخل).
- **متغير تابع** :يتأثر بغيره (مثل: مستوى الرضا).

12-البيانات(Data) :هي القيم أو المعلومات التي يتم جمعها حول المتغيرات.

أنواع البيانات حسب طبيعتها:

- **بيانات كمية :(Quantitative)** أرقام قابلة للقياس (مثل العمر، الدخل، عدد سنوات الخبرة).
- **بيانات نوعية :(Qualitative)** خصائص أو صفات لا تقاس بالأرقام مباشرة (مثل الجنس، الحالة الاجتماعية).

- **البيانات الاسمية :(Nominal)** تصنيف الأفراد في فئات دون ترتيب (مثل الجنس: ذكر/أنثى).

- **البيانات الترتيبية :(Ordinal)** تصنيف الأفراد في فئات مرتبة لكن دون معرفة الفرق بين الدرجات (مثل: رضا مرتفع – متوسط – منخفض).
- **البيانات الفئوية :(Interval)** بيانات كمية بفروق متساوية لكن بدون صفر حقيقي (مثل درجة الحرارة).
- **البيانات النسبية :(Ratio)** بيانات كمية بفروق متساوية وصفر حقيقي (مثل الدخل، العمر).

13-الفرضيات : (Hypotheses) :الفرضية هي توقع أو افتراض مبدئي لعلاقة بين متغيرين أو أكثر في إطار البحث.

- **الفرضية الصفرية :(H0)** تنفي وجود علاقة أو فرق.
- **الفرضية البديلة :(H1)** تثبت وجود علاقة أو فرق.

أمثلة:

H0: –لا يوجد فرق في رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية بين الذكور والإناث.

H1: –يوجد فرق في رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية بين الذكور والإناث.

علاقة المفاهيم ببعضها

يبدأ البحث بتحديد المجتمع، ثم اختيار العينة، وتحديد المتغيرات التي سيتم قياسها، وصياغة الفرضيات التي تعبّر عن العلاقات المتوقعة بين هذه المتغيرات. بعد ذلك تُجمع البيانات وتُحلَّل إحصائيًا.

المحاضرة رقم 03: سبر الآراء

1- تعريف سبر الآراء

- سبر الآراء هو عملية علمية منهجية تهدف إلى **جمع بيانات ومعلومات حول آراء و اتجاهات الأفراد** بشأن موضوع معيّن، باستخدام أدوات قياس مثل الاستبيانات أو المقابلات.
- يُعرف أيضًا بأنه" :قياس منظم ومخطط لميول واتجاهات الرأي العام في فترة زمنية محددة."

2-أهمية سبر الآراء في الدراسات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية

1. **في الدراسات الاجتماعية:**
   - يساعد على فهم القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع.
   - يساهم في تحديد المشكلات الاجتماعية وقياس مدى انتشارها.
2. **في الدراسات السياسية:**
   - قياس شعبية الأحزاب أو الشخصيات السياسية.
   - التعرف على اتجاهات الناخبين قبل الانتخابات.
   - تقييم السياسات العامة ومدى قبولها.
3. **في الدراسات الاقتصادية:**
   - قياس رضا المستهلكين عن المنتجات أو الخدمات.
   - تحديد ميول السوق وتوقعات المستهلكين.
   - دعم القرارات التسويقية والاستثمارية.

3- مجالات استخدام سبر الآراء في الو اقع المعاصر

- **الانتخابات والاستفتاءات** :قياس نوايا التصويت واتجاهات الناخبين.
- **تقييم السياسات العامة** :مدى قبول أو رفض قرارات حكومية.
- **الدراسات التسويقية** :اختبار المنتجات الجديدة أو الخدمات قبل طرحها في السوق.
- **الإعلام والرأي العام** :قياس تأثير الحملات الإعلامية أو الإعلانية على الجمهور.
- **البحوث الأكاديمية** :في الدراسات الاجتماعية والنفسية والتربوية لفهم الظواهر والسلوكيات.

4- الحاجة إلى سبر الآراء في البحوث التطبيقية

- يوفّر بيانات ميدانية دقيقة تساعد الباحثين في **اتخاذ قرارات مبنية على حقائق**.
- يساعد على **اختبار الفرضيات العلمية** وتفسير الظواهر.
- يقلّل من الاعتماد على التخمين أو الافتراضات غير المدعومة بالأدلة.
- يُعدّ أداة أساسية في التخطيط والتقييم ورسم السياسات العامة والخاصة.

5-مزايا وعيوب سبر الآراء:

أولا: مزايا سبر الآراء

1. الحصول على بيانات ميدانية مباشرة من أفراد المجتمع أو الفئة المستهدفة.
2. سهولة الانتشار والتطبيق باستخدام الاستبيانات الورقية أو الإلكترونية.
3. إمكانية تمثيل المجتمع بشكل واسع إذا تم اختيار العينة بطريقة علمية.
4. التكلفة أقل نسبيًا مقارنة بطرق بحثية ميدانية أخرى (كالتجارب أو الدراسات الطولية).
5. السرعة في جمع البيانات وتحليلها خاصة باستخدام التقنيات الحديثة.
6. المرونة في المواضيع والأسئلة حسب الحاجة البحثية (سياسية، اقتصادية، اجتماعية...).
7. قياس الاتجاهات والميول المستقبلية وليس فقط الظواهر القائمة.

ثانيا: عيوب سبر الآراء

1. إمكانية التحيز في العينة إذا لم يتم اختيارها بشكل علمي، مما يؤثر على صدق النتائج.
2. تأثر المستجيبين بالأسئلة أو طريقة طرحها)تحيز الصياغة.
3. صعوبة الحصول على صراحة المستجيبين في موضوعات حساسة.
4. اعتماد النتائج على أمانة وصدق المشاركين وعدم قدرتهم على التقدير الموضوعي أحيانًا.
5. احتمال انخفاض نسبة الاستجابة خاصة في الاستبيانات الإلكترونية.
6. الظروف السياسية أو الاجتماعية قد تغيّر الآراء بسرعة.
7. الحاجة إلى خبرة عالية في تصميم الأدوات وتحليل البيانات لتجنب استنتاجات خاطئة.

6-مراحل إجراء سبر الآراء

1. **تحديد المشكلة أو الموضوع**

يبدأ الباحث بتحديد الظاهرة أو الموضوع الذي يريد معرفة آراء الناس حوله، مثل رضا المواطنين عن خدمة معينة أو اتجاهاتهم نحو قضية اجتماعية.

2. **تحديد أهداف السبر**

يضع الباحث أهدافًا واضحة مثل: قياس رضا، تحديد اتجاهات، تقييم سياسة أو برنامج معيّن.

3. **تحديد المجتمع المستهدف**

تحديد الفئة أو الفئات التي سيُجرى عليها السبر (مثل طلاب الجامعات، موظفي قطاع معين، أو عموم المواطنين).

4. **اختيار العينة**

اختيار عينة ممثلة للمجتمع وفق أساليب علمية (عشوائية، طبقية، عنقودية...) لضمان صدق النتائج.

5. **تصميم أداة جمع البيانات**

إعداد الاستبيان أو المقابلة مع صياغة أسئلة واضحة ومرتبة منطقياً، واختيار نوعها (مغلقة/مفتوحة).

6. **اختبار الأداة (تجربة مبدئية)**

تجربة الاستبيان على مجموعة صغيرة للتأكد من وضوحه وصلاحيته قبل التطبيق الواسع.

7. **جمع البيانات**

تنفيذ السبر ميدانيًا أو إلكترونيًا أو عبر الهاتف حسب الخطة الموضوعة.

8. **معالجة البيانات وتحليلها**

إدخال البيانات في برامج إحصائية وتحليلها لاستخراج مؤشرات ومعايير يمكن تفسيرها.

9. **تفسير النتائج**

ربط النتائج بأهداف السبر واستخلاص الدلالات والتوجهات.

10.**إعداد التقرير النهائي**

عرض النتائج والتوصيات بأسلوب واضح وصريح للجهة المستفيدة أو المجتمع الأكاديمي.

مثال تطبيقي

لو أراد باحث معرفة **رضا الطلبة عن جودة التدريس في جامعة ما**، فإنه:

- يحدد موضوع السبر (رضا الطلبة عن التدريس).
- يضع الهدف (تقييم مستوى الرضا واكتشاف نقاط التحسين).
- يحدد المجتمع المستهدف (طلاب الجامعة).
- يختار عينة ممثلة (مثلاً 300 طالب من مختلف الكليات).
- يصمم استبيانًا بأسئلة مثل: ما تقييمك لجودة الشرح؟ هل الوسائل التعليمية كافية؟
- يجرّب الاستبيان على 20 طالبًا للتأكد من وضوح الأسئلة.
- يجمع الإجابات من العينة المختارة.
- يحلل النتائج إحصائيًا (متوسط الرضا، النسب المئوية...).
- يفسر النتائج ويقترح توصيات مثل تحسين الوسائل أو التدريب.
- يكتب تقريرًا يقدمه لإدارة الجامعة.

بهذه الطريقة يكون الطالب قد تعرّف على المراحل **مع تطبيق عملي واضح**.

المحاضرة رقم 04: : مقارنة الاستقصاء بأساليب البحث الأخرى

1-تمهيد

يُعتبر الاستقصاء أحد أبرز أساليب جمع البيانات في البحث العلمي، لكنه ليس الوحيد. فهناك أساليب أخرى مثل **المقابلة، الملاحظة، التجربة، والتحليل الوثائقي** .هذه المحاضرة تهدف إلى توضيح أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الأساليب، وإبراز مميزات وعيوب كل منها، حتى يتمكن الطالب من اختيار الطريقة الأنسب لدراسته.

2-الاستقصاء(Survey)

- **التعريف** :جمع بيانات من عينة تمثل المجتمع من خلال أداة قياسية مثل الاستبيان.
- **المميزات:**
  - تغطية أعداد كبيرة من الأفراد.
  - سهولة المعالجة الإحصائية للبيانات.
  - قلة التكلفة مقارنة ببعض الأساليب.
- **العيوب:**
  - احتمال ضعف صدق الاستجابات.
  - الاعتماد على وعي المستجيب وفهمه للأسئلة.

3-المقابلة(Interview)

- **التعريف** :تفاعل مباشر بين الباحث والمبحوث بهدف جمع بيانات معمّقة.
- **المميزات:**
  - الحصول على بيانات نوعية معمقة.
  - توضيح الأسئلة غير المفهومة فورياً.
- **العيوب:**
  - استهلاك وقت كبير.
  - إمكانية تحيز الباحث أو المبحوث.
  - صعوبة التعميم على مجتمع واسع.

4-الملاحظة(Observation)

- **التعريف** :تسجيل سلوك الأفراد أو الظواهر كما تحدث بشكل طبيعي.

- **المميزات:**
  - رصد السلوك الفعلي بدل الاعتماد على أقوال الأفراد.
  - مناسبة لدراسة الظواهر الاجتماعية والتربوية.
- **العيوب:**
  - احتمال تأثير وجود الباحث على سلوك الأفراد (تأثير هوثورن).
  - محدودية القدرة على تغطية أعداد كبيرة.

5- التجربة(Experiment)

- **التعريف** :أسلوب يقوم على ضبط المتغيرات واختبار العلاقة بينها في بيئة شبه محكومة.
- **المميزات:**
  - إمكانية تحديد العلاقات السببية بدقة.
  - التحكم في العوامل المؤثرة.
- **العيوب:**
  - قد لا تعكس النتائج الواقع العملي.
  - صعوبة التطبيق في الدراسات الاجتماعية واسعة النطاق.

6-التحليل الوثائقي(Documentary Analysis)

- **التعريف** :استخدام الوثائق والمصادر الرسمية وغير الرسمية كبيانات للبحث.
- **المميزات:**
  - توفير بيانات جاهزة دون الحاجة لجمعها ميدانياً.
  - مناسب للدراسات التاريخية أو التي تتعلق بالسياسات.
- **العيوب:**
  - قد تكون الوثائق ناقصة أو متحيزة.
  - صعوبة التحقق من صدقية بعض الوثائق.

7-خلاصة مقارنة

- الاستقصاء: الأنسب عند الحاجة لتغطية واسعة وإجراء تحليلات كمية.
- المقابلة: الأنسب للدراسات النوعية العميقة.
- الملاحظة: الأنسب لدراسة السلوكيات في بيئتها الطبيعية.
- التجربة: الأنسب لاختبار العلاقات السببية.
- التحليل الوثائقي: الأنسب عند توفر مصادر مكتوبة موثوقة.

المحاضرة رقم05: : أدوات جمع البيانات في الاستقصاء

1- تمهيد

إن نجاح أي دراسة استقصائية يعتمد بدرجة كبيرة على **أداة جمع البيانات** التي يستخدمها الباحث. فالاختيار الصحيح للأداة يساعد على الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة. في هذه المحاضرة نتعرف على أبرز أدوات جمع البيانات التي يعتمد عليها الباحثون في الاستقصاء.

2.-الاستبيان(Questionnaire)

- **التعريف** :مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي يجيب عنها المبحوث بنفسه.
- **المميزات:**
  - سرعة في جمع المعلومات.
  - يمكن توزيعها على عدد كبير من الأفراد في وقت قصير.
  - سهولة إدخالها في برامج التحليل الإحصائي.
- **العيوب:**
  - احتمال ضعف نسبة الاستجابة.
  - قد تكون بعض الإجابات غير دقيقة أو سطحية.
- **أمثلة** :استبيان حول رضا الطلبة عن المناهج الجامعية.

3- .المقابلة(Interview)

- **التعريف** :حوار مباشر بين الباحث والمبحوث بهدف جمع بيانات محددة.
- **المميزات:**
  - الحصول على معلومات معمقة.
  - توضيح الأسئلة غير المفهومة.
  - المرونة في إعادة صياغة الأسئلة عند الحاجة.
- **العيوب:**
  - تحتاج وقتاً وجهداً كبيرين.
  - قد يتأثر المبحوث بشخصية الباحث.
- **أمثلة** :مقابلة مع أصحاب المشاريع الصغيرة حول مشاكل التمويل.

4-الملاحظة(Observation)

- **التعريف** :تسجيل الباحث لما يراه أو يسمعه من سلوك الأفراد أو الظواهر.
- **الأنواع:**
  - **مباشرة** :حيث يلاحظ الباحث السلوك بنفسه.
  - **غير مباشرة** :باستخدام أدوات مثل الكاميرا أو التسجيلات.
- **المميزات:**
  - رصد السلوك كما يحدث فعلاً وليس كما يصفه الأفراد.
  - مناسبة للظواهر التربوية والاجتماعية.
- **العيوب:**
  - إمكانية تأثر سلوك المبحوث بوجود الباحث.
  - محدودية التغطية وصعوبة تعميم النتائج.
- **أمثلة** :ملاحظة سلوك المستهلكين داخل متجر.

5-الاختبارات(Tests)

- **التعريف** :أدوات معيارية لقياس قدرات أو معارف أو اتجاهات محددة لدى الأفراد.
- **المميزات:**

- توفر قياساً كمياً دقيقاً لمهارة أو معرفة معينة.
- إمكانية المقارنة بين الأفراد أو المجموعات.

- **العيوب:**
  - قد لا تعكس القدرات الحقيقية إذا لم تُصمم جيداً.
  - يمكن أن تتأثر النتائج بعوامل خارجية مثل القلق أو التعب.
- **أمثلة :**اختبار تحصيلي لقياس مستوى الطلبة في مادة الاقتصاد.

6-معايير اختيار الأداة المناسبة

- طبيعة موضوع الدراسة.
- نوع البيانات المطلوبة (كمية أم نوعية).
- حجم العينة.
- الوقت والإمكانات المتاحة.
- درجة الدقة والموثوقية المطلوبة.

المحاضرة رقم06 : الاستبيان – تعريفه وأهميته

1-تمهيد

يُعد **الاستبيان** أكثر أدوات جمع البيانات استخدامًا في الدراسات الاستقصائية والبحوث الاجتماعية والتربوية والاقتصادية، وذلك لمرونته وسهولة استخدامه وقدرته على تغطية عدد كبير من المبحوثين.

2-تعريف الاستبيان

الاستبيان هو :أداة بحثية تتكون من مجموعة من الأسئلة المكتوبة أو الإلكترونية، يجيب عنها المبحوث بنفسه، بهدف جمع بيانات كمية أو نوعية عن موضوع محدد.

3- أهمية الاستبيان في البحث العلمي

- **سهولة الاستخدام** :يمكن توزيعه على أعداد كبيرة في وقت قصير.
- **تكلفة منخفضة** :مقارنة بالمقابلات أو الملاحظات.
- **مرونة** :يمكن أن يكون ورقيًا أو إلكترونيًا.
- **إتاحة البيانات الكمية** :تساعد على إجراء تحليلات إحصائية دقيقة باستخدام برامج مثل .SPSS
- **تغطية واسعة** :يسمح بالوصول إلى أفراد من مناطق مختلفة.

4-مزايا الاستبيان

- توفير الجهد والوقت للباحث.
- موضوعية أكبر لعدم تدخل الباحث في الإجابة.
- إمكانية مقارنة نتائج فئات مختلفة من العينة.
- سهولة الترجمة إلى لغات متعددة إذا كان البحث دوليًا.

5-عيوب الاستبيان

- احتمال انخفاض نسبة الاستجابة (خاصة في الاستبيانات البريدية أو الإلكترونية).
- صعوبة التأكد من صدق المبحوث في إجاباته.
- محدودية التعمق في الإجابات مقارنة بالمقابلة.
- احتمال سوء فهم بعض الأسئلة إذا لم تُصمم بوضوح.

6-شروط نجاح الاستبيان

- وضوح الأسئلة وخلوها من الغموض.
- الصياغة البسيطة والمباشرة.
- ترتيب الأسئلة بشكل منطقي من العام إلى الخاص.
- الطول المناسب (ليس قصيرًا جدًا ولا طويلًا مرهقًا).
- وجود تعليمات واضحة للمبحوث.

7-أمثلة تطبيقية

- **مثال في التربية** :استبيان حول رضا الطلبة عن أسلوب التدريس.
- **مثال في الاقتصاد** :استبيان حول اتجاهات المستهلكين نحو منتج جديد.
- **مثال في الصحة** :استبيان حول رضا المرضى عن الخدمات الصحية.

8- أمثلة عن تصميم إستبيان

الإستبيان الأول:

السيد (ة) الفاضل (ة)

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار تحضير مذكرة الماستر بعنوان: دور التحليل المالي في ترشيد القرارات الاستثمارية.

نأمل منكم أن لا تبخلوا علينا بالإجابة على أسئلة الاستبيان بموضوعية ودقة، ونحيطكم علماً أننا سنتعامل مع إجاباتكم بسرية تامة ولا نستخدمها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

إن نجاح هذه الدراسة يتوقف على مبادرتكم الفاعلة شاكرين لكم اهتمامكم الذي هو محل تقديرنا.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام وشكراً على حسن تعاونكم.

القسم الاول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة {X} في الخانة المناسبة

1 -الجنس:

ذكر ☐ انثى ☐

2 -السن:

أقل من 30 سنة ☐ من 30-40 سنة ☐ من 41 الى 50سنة ☐ من 51 سنة فأكثر ☐

3 - المؤهل العلمي:

أقل من ثانوي ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

4- الوظيفة الحالية :

موظف إداري ☐ محاسب /مالي ☐ مسؤول التخطيط والاستثمار ☐ وظيفة أخرى لها علاقة بالاستثمار والمشاريع ☐

5-الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ من 10 الى 15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر ☐

المحور الأول: التحليل المالي

يهدف إلى قياس وعي الأفراد بأهمية التحليل المالي في المؤسسات

رقم العبارة	محتوى العبارة	مو افق	محايد	غير مو افق
.1	يوفر التحليل المالي صورة واضحة عن الوضع المالي للمؤسسة.	☐	☐	☐
.2	يساهم التحليل المالي في تقييم الأداء المالي بشكل دوري.	☐	☐	☐
.3	يعد التحليل المالي أداة فعالة لتحديد نقاط القوة والضعف المالية.	☐	☐	☐
.4	يساعد تحليل السيولة على فهم قدرة المؤسسة على الوفاء بالتزاماتها.	☐	☐	☐
.5	يعد تحليل الربحية مؤشرًا أساسيًا في الحكم على نجاح المؤسسة.	☐	☐	☐
.6	يمكن استخدام التحليل المالي للتنبؤ بالتغيرات الاقتصادية.	☐	☐	☐
.7	التحليل المالي ضروري لتقييم كفاءة استخدام الموارد المتاحة.	☐	☐	☐
.8	يوفر تحليل التدفقات النقدية معلومات مهمة حول ملاءة المؤسسة.	☐	☐	☐
.9	تُمكّن المؤشرات المالية من مقارنة أداء الشركات في نفس القطاع.	☐	☐	☐
.10	يساهم التحليل المالي في إعداد الخطط الاستراتيجية.	☐	☐	☐
.11	يدعم التحليل المالي قرارات إدارة التكاليف وترشيد النفقات.	☐	☐	☐
.12	تحليل القوائم المالية يساعد في تحديد فرص النمو.	☐	☐	☐
.13	يُعد التحليل المالي مرجعًا أساسيًا للمستثمرين المحتملين.	☐	☐	☐
.14	يمكن الاعتماد على التحليل المالي في تقييم الجدارة الائتمانية.	☐	☐	☐
.15	يسهم التحليل المالي في تحسين الشفافية والمساءلة داخل المؤسسة.	☐	☐	☐

المحور الثاني: القرار الاستثماري

.يهدف إلى قياس مدى تأثير التحليل المالي في قرارات المستثمرين

الرقم	محتوى العبارة	موافق	محايد	غير موافق
.1	أحرص على الاطلاع على التحليل المالي قبل اتخاذ أي قرار استثماري.	☐	☐	☐
.2	أعتبر التحليل المالي عاملًا حاسمًا في تحديد فرص الاستثمار المناسبة.	☐	☐	☐
.3	أستخدم المؤشرات المالية للمقارنة بين بدائل استثمارية متعددة.	☐	☐	☐
.4	تساهم نتائج التحليل المالي في تقليل درجة عدم اليقين.	☐	☐	☐
.5	أستند إلى تحليل السيولة لتحديد قدرة الشركة على الوفاء بالتزاماتها.	☐	☐	☐
.6	لا أتخذ قرارًا استثماريًا قبل دراسة تحليل الربحية ومعدلات العائد.	☐	☐	☐
.7	التحليل المالي يساعد في تحديد التوقيت المناسب للاستثمار.	☐	☐	☐
.8	يدعم التحليل المالي اتخاذ قرارات استثمارية طويلة الأجل.	☐	☐	☐
.9	تؤثر التغيرات في المؤشرات المالية على قراراتي الاستثمارية.	☐	☐	☐
.10	أحرص على متابعة الأداء المالي للشركات التي أستثمر فيها.	☐	☐	☐
.11	يساهم التحليل المالي في تقليل المخاطر الاستثمارية.	☐	☐	☐
.12	أستخدم نتائج التحليل المالي لتحديد حجم الاستثمار المناسب.	☐	☐	☐
.13	أجد في التحليل المالي أداة لتحديد جدوى الاستثمار من عدمه.	☐	☐	☐
.14	التحليل المالي يُقلل من تأثير العوامل العاطفية في اتخاذ القرار.	☐	☐	☐
.15	أعتمد على التحليل المالي أكثر من الإعلانات التسويقية في اتخاذ قراراتي.	☐	☐	☐

الاستبيان الثاني:

السيد (ة) الفاضل (ة)

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

في إطار تحضير مذكرة الماستر بعنوان **دور التكوين في الكفاءة المهنية مع دراسة ميدانية على مؤسسة الجمارك**.

نأمل منكم أن لا تبخلوا علينا بالإجابة على أسئلة الاستبيان بموضوعية ودقة، ونحيطكم علماً أننا سنتعامل مع إجاباتكم بسرية تامة ولا نستخدمها إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

إن نجاح هذه الدراسة يتوقف على مبادرتكم الفاعلة شاكرين لكم اهتمامكم الذي هو محل تقديرنا.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام وشكراً على حسن تعاونكم.

القسم الاول: البيانات الشخصية

يرجى وضع علامة {X} في الخانة المناسبة

1 -السن:

أقل من 30 سنة ☐ من 30-40 سنة ☐ من 41 الى 50سنة ☐ من 51 سنة فأكثر ☐

2 -**الجنس:**

ذكر ☐ انثى ☐

3 - **المؤهل العلمي:**

أقل من ثانوي ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐ دراسات عليا ☐

4 -**الخبرة المهنية:**

أقل من 5 سنوات ☐ من 5 إلى 10 سنوات ☐ من 10 الى 15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر ☐

5- **الوظيفة:**

القسم الثاني : محاور الدراسة في هذا الجدول نرجو منكم وضع العلامةX أو أي علامة على الإجابة المناسبة

الرقم	العبارة	لا أو افق بشدة	لا أو افق	محايد	أو افق	أو افق بشدة
المحور الأول: التكوين						
نوع التكوين						
1	يتم التكوين وفق خطة ممنهجة					
2	التكوين يساعد على اكتساب معلومات جديدة في مجال عملي					
3	يتماشى التكوين الذي اتلقاه مع متطلبات عملي					
4	التكوين الذي اتلقاه يحتوي على برنامج ذو مستوى عالي					
5	يساهم التكوين بشكل إيجابي على أداء مهامي					
6	كل الظروف ملائمة لإنجاح عملية التكوين					
7	تمنح لنا في كل مرة التربصات التكوينية					
8	توفر مؤسستنا إطارات من المستوى العالي لأجراء التكوين					
9	وقت إجراء التكوين مناسب مع حياتنا العملية والاجتماعية					
10	الميز انية المخصصة كافية لأجراء التكوين					
11	تتماشى البرامج التكوينية مع التطورات والتغيرات المعاصرة					
12	تركز الشركة على أسلوب التكوين المباشر عن بعد على التكوين بالمحاضرة					
13	التكوين المتبع في مؤسستنا حديث يساهم في التطوير وتكيف الأهداف مع المتطلبات العصرية بدل القديم يساهم فقط في الترقيات وتحسين المردودية					
14	تساعد اللغة في الاستفادة بشكل أكبر من فو ائد التكوين					
المحور الثاني: الكفاءة المهنية						
1	بعد الحصول على التكوين أتمتع بكفاءة عالية في أداء مهامي					
2	التكوين يساهم في رفع مستوى مهارتك					
3	أشعر بالثقة عند اتخاذ القرارات المهنية في مجال عملي					
4	اتلقى التكوين الكامل لتطوير مهارتي المهنية					
5	أتمتع بدعم وتوجيه جيد من مديري المباشر					
6	التكوين يزيد من الكفاءة المهنية للعمال					
7	أستطيع إدارة وقتي بكفاءة عالية في العمل					
8	التكوين جعلني أشعر بالقدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل					
9	التكوين جعلني أحاول دائمًا تطبيق حلول مبتكرة في العمل					
10	أشعر بأنني قادر على أداء مهامي بكفاءة عالية بعد حصولي على التكوين					

11	اكتسب معارف واسعة في مجال تخصصي بفضل التكوين					
12	التكوين جعلني أستطيع التواصل بشكل جيد مع الزملاء والمسؤولين					
13	أمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامي المهنية بفعالية.					
14	أتمتع بدعم وتوجيه جيد من مديري المباشر.					

في الأخير نشكركم على تعاونكم معنا.

المحاضرة رقم07 :أنواع الاستبيانات

1-تعريف

الاستبيان أداة رئيسية لجمع البيانات، وله عدة أشكال تختلف باختلاف طبيعة الأسئلة ووسيلة التوزيع.

2- أنواع الاستبيانات

1. **الاستبيان المغلق**

- يتكون من أسئلة ذات بدائل محددة يختار منها المبحوث (نعم/لا – موافق/غير موافق – اختيارات متعددة).
- ما يميزه هو سهولة التحليل باستخدام البرامج الإحصائية.
- من عيوبه لا يسمح بحرية التعبير.
- مثال "هل تستخدم الإنترنت يوميًا؟ (نعم – لا)."
- **الاستبيان المفتوح**

  - يترك المجال للمبحوث للإجابة بحرية.
  - ما يميزه هو انه يعطي معلومات غنية وتفصيلية.
  - من عيوبه صعوبة التحليل الكمي.
  - مثال "ما هي أهم الصعوبات التي تواجهك في دراستك الجامعية؟."

2. **الاستبيان المختلط**

  - يجمع بين المغلق والمفتوح.

- مثال "ما رأيك في خدمات المكتبة الجامعية؟ (جيدة – متوسطة – ضعيفة)، وضّح السبب."

3. **الاستبيان الإلكتروني**
   - يوزع عبر الإنترنت – Google Forms منصات الاستطلاع.
   - ما يمزه هو سرعة جمع البيانات من عينات كبيرة.
   - من عيوبه استبعاد من لا يملك وسائل رقمية.
4. **الاستبيان البريدي**
   - يرسل عبر البريد الورقي.
   - ما يميزه هو الوصول إلى عينات بعيدة جغرافيًا.
   - من عيوبه بطء الاستجابة وقلة التفاعل.

3.النشاط التطبيقي

صمّم سؤالًا واحدًا من كل نوع (مغلق، مفتوح، مختلط) على موضوع :**رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية**.

المحاضرة رقم08 : شروط تصميم الاستبيان الجيد

1-تمهيد

تصميم الاستبيان بشكل صحيح يضمن جمع بيانات صادقة ودقيقة، ويسهّل عملية التحليل.

2- أهم الشروط

1. **وضوح الأسئلة**
   - تجنّب الغموض.
   - مثال سيء: "هل أنت راضٍ عن حياتك؟" ⟶ سؤال عام.
   - مثال جيد: "هل أنت راضٍ عن جودة التدريس في قسمك؟."
2. **الترتيب المنطقي للأسئلة**

- البداية بأسئلة عامة، ثم الانتقال إلى أسئلة خاصة.

3. **الطول المناسب**
   - الاستبيان الطويل قد يملّ المبحوث، والقصير قد لا يغطي أهداف الدراسة.
4. **اللغة البسيطة**
   - استخدام عبارات مألوفة وسهلة.
5. **التعليمات الواضحة**
   - شرح كيفية الإجابة (ضع علامة ✓ أمام الخيار المناسب...).
6. **تجنب الأسئلة الحساسة والمحرجة** إلا إذا كانت ضرورية، مع ضمان سرية

المحاضرة رقم09 : خطوات بناء الاستبيان

1-الخطوات الأساسية

1. **تحديد أهداف الدراسة**
   - مثال: معرفة **رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية**.
2. **اختيارنوع الأسئلة**
   - مغلقة/مفتوحة/مختلطة حسب الهدف.
3. **إعداد المسودة الأولى**
   - صياغة أولية للأسئلة دون تنسيق نهائي.
4. **الاختبار القبلي(Pilot Test)**
   - تجربة الاستبيان على عينة صغيرة لاختبار وضوحه.
5. **المراجعة النهائية**
   - حذف الأسئلة غير المفيدة أو المكررة.
6. **النشر أو التوزيع**
   - ورقيًا، إلكترونيًا، أو عبر البريد.

المحاضرة رقم10 : مفهوم العينة وأهميتها

1-تعريف العينة والمجتمع الإحصائي

- **المجتمع الإحصائي :(Population)** جميع الأفراد أو الوحدات التي يهمنا دراستها.

مثال: كل طلبة جامعة عين تموشنت.

- **العينة :(Sample)** مجموعة صغيرة ممثلة تُختار من المجتمع لتمثيله.

مثال: 200 طالب من مختلف الكليات.

2-أهمية العينة

- تقليل الجهد والوقت مقارنة بدراسة المجتمع ككل.
- تقليل التكاليف.
- إمكانية التركيز على خصائص دقيقة.
- تسهيل عملية التحليل الإحصائي.

3.-خصائص العينة الجيدة

- أن تكون **ممثلة للمجتمع**.
- أن تكون **كافية العدد** لا صغيرة جدًا ولا كبيرة بشكل مبالغ فيه.
- أن يتم اختيارها بطريقة علمية وليست عشوائية غير مضبوطة.

4- أمثلة

المثال الأول: في ميدان التعليم

- **المجتمع** :جميع طلبة كلية الاقتصاد (عددهم 2000).
- **العينة** :اختيار 200 طالب بطريقة عشوائية لقياس رضاهم عن طرق التدريس.

المثال الثاني: في ميدان الصحة

- **المجتمع** :كل المرضى الذين يرتادون مستشفى معين خلال شهر (مثلاً 5000 مريض).
- **العينة** :أخذ 300 مريض فقط لإجراء استبيان حول جودة الخدمات الصحية.

المثال المثال: في ميدان التسويق

- **المجتمع** :جميع زبائن شركة اتصالات (مليون زبون).
- **العينة** :اختيار 1000 زبون من مختلف الولايات لقياس رضاهم عن خدمة الإنترنت.

المثال الرابع: في ميدان السياسة

- **المجتمع** :كل الناخبين في الجزائر (ملايين الأشخاص).
- **العينة** 1200 :ناخب موزعين على مختلف ولايات الوطن لمعرفة اتجاهاتهم نحو الانتخابات.

المثال الخامس: في ميدان المجتمع

- **المجتمع** :كل سكان حي شعبي يضم 10,000 نسمة.
- **العينة** 500 :فرد يُختارون بطريقة منتظمة لدراسة ظروفهم المعيشية.

المحاضرة رقم11 : العينات الاحتمالية وأنواعها

1-تعريف

العينات الاحتمالية هي التي يتم اختيارها بحيث يكون لكل فرد في المجتمع **فرصة معروفة وغير صفرية** للدخول في العينة.

2-أنواع العينات الاحتمالية

1. **العينة العشوائية البسيطة**
   - يتم الاختيار بشكل عشوائي كامل دون أي تقسيم.
   - مثال: اختيار 100 طالب من قائمة الطلبة باستخدام القرعة أو الحاسوب.
2. **العينة المنتظمة(Systematic Sampling)**

- اختيار كل فرد رقم (k) من القائمة.
- مثال: من قائمة بها 1000 طالب، نختار كل طالب رقم 10 ⟶ نحصل على عينة من 100 طالب.

3. **العينة الطبقية(Stratified Sampling)**

- تقسيم المجتمع إلى طبقات/مجموعات متجانسة، ثم اختيار عينة من كل طبقة بنسبة معينة.
- مثال: تقسيم الطلبة حسب الكلية (علوم – آداب – اقتصاد...) ثم أخذ 10% من كل كلية.

4. **العينة العنقودية(Cluster Sampling)**

- تقسيم المجتمع إلى مجموعات (عناقيد)، ثم اختيار بعض العناقيد بشكل عشوائي ودراسة جميع أفرادها.
- مثال: تقسيم مدينة الجزائر إلى أحياء، ثم اختيار 5 أحياء عشوائيًا ودراسة جميع سكانها.

3- مزايا العينات الاحتمالية

- تعطي نتائج أكثر دقة وموضوعية.
- تسمح بتقدير الخطأ المعياري.
- يمكن تعميم النتائج على المجتمع.

4-عيوب العينات الاحتمالية

- **التكلفة المرتفعة:** غالبًا تتطلب موارد مالية كبيرة، خصوصًا في العينات الطبقية أو العنقودية التي تحتاج تقسيمات وإجراءات إضافية.
- **الوقت الطويل:** اختيار العينة قد يحتاج وقتًا أطول (إعداد قوائم المجتمع – تقسيمه إلى طبقات – اختيار العناقيد).
- **صعوبة التطبيق الميداني :**في بعض الحالات من الصعب الوصول إلى جميع الأفراد أو إعداد إطار عيّني كامل للمجتمع (مثل تعداد كل سكان مدينة كبيرة).
- **تعقيد الإجراءات الإحصائية :التحليل** الإحصائي في بعض العينات (مثل الطبقية والعنقودية) يكون أكثر تعقيدًا مقارنة بالعينة العشوائية البسيطة.

- **إمكانية حدوث أخطاء عملية**: رغم أن الاختيار عشوائي، إلا أن التطبيق الميداني قد يشوبه تحيز (مثل غياب بعض الفئات أو رفض المشاركة).
- **تحتاج إلى باحث متمرّس**: تصميم وتنفيذ عينة احتمالية يتطلب خبرة ومعرفة إحصائية دقيقة، وإلا قد تصبح غير ممثلة.

المحاضرة رقم12 : العينات غير الاحتمالية وأنواعها

1-تعريف

العينات غير الاحتمالية هي العينات التي **لا يكون لكل فرد في المجتمع فرصة متساوية ومعروفة للاختيار**، بل يتم الاختيار بناءً على تقدير الباحث أو سهولة الوصول إلى الأفراد.

2- أنواع العينات غير الاحتمالية

1. **العينة القَصدية(Purposive Sampling)**
   - يختار الباحث أفرادًا معينين يعتقد أنهم أكثر إفادة للبحث.
   - مثال: اختيار أساتذة ذوي خبرة تزيد عن 20 سنة لدراسة حول تطوير المناهج.
2. **العينة الحصصية(Quota Sampling)**
   - يحدد الباحث حصصًا معينة من فئات مختلفة، ثم يختار عددًا من الأفراد من كل فئة دون عشوائية.
   - مثال: تحديد 50 طالبًا من الذكور و50 من الإناث لقياس رضاهم عن التدريس.
3. **عينة كرة الثلج(Snowball Sampling)**
   - يبدأ الباحث بعدد قليل من الأفراد، ثم يطلب منهم ترشيح آخرين، وهكذا.
   - مثال: دراسة حول المدمنين على المخدرات، حيث يتم الوصول إليهم عبر معارف بعض الحالات.
4. **العينة الملائمة(Convenience Sampling)**

- يتم اختيار الأفراد بناءً على سهولة الوصول إليهم.
- مثال: توزيع استبيان على الطلبة المتواجدين في المكتبة الجامعية وقت إجراء البحث.

3- مميزات العينات غير الاحتمالية

- سهولة وسرعة في التطبيق.
- قلة التكاليف.
- مناسبة للبحوث الاستكشافية والبحوث التي يصعب فيها الوصول إلى المجتمع كله.

4- عيوب العينات غير الاحتمالية

- لا تُمثل المجتمع بشكل دقيق.
- صعوبة تعميم النتائج.
- احتمالية التحيز عالية.
- قد تغيب عنها الفئات الهامة من المجتمع.

المحاضرة رقم13 : التطبيق العملي للاستبيان على برنامجSPSS

بعد التعرف على **الاستبيان وتصميمه والعينات**، تأتي مرحلة مهمة وهي **إدخال البيانات وتحليلها إحصائيًا. ومن بين البرامج المساعدة على ذلك نجد** برنامج **SPSS** (Statistical Package for the Social Sciences) الذي يعد من أشهر البرامج الإحصائية المستخدمة في البحوث الاجتماعية والاقتصادية.

1- خطوات إدخال البيانات علىSPSS

أ. تعريف المتغيرات(Variable View)

- إدخال أسماء المتغيرات (مثال: العمر، الجنس، مستوى التعليم).
- تحديد نوع المتغير (رقمي – نصي).
- تحديد القيم (مثال: الجنس ⟵ 1=ذكر، 2=أنثى).

ب. إدخال الاستجابات(Data View)

- تمثل الصفوف = المبحوثين (الأفراد).
- تمثل الأعمدة = المتغيرات (الأسئلة).
- يتم إدخال بيانات كل فرد وفق الاستبيان.

2- تشفير البيانات(Coding)

- يتم تحويل الإجابات النصية إلى أرقام لتسهيل التحليل.
- مثال:
  - "موافق جدًا" = 5
  - "موافق" = 4
  - "محايد" = 3
  - "غير موافق" = 2
  - "غير موافق أبدًا" = 1

3- إجراء التحليلات الإحصائية الأولية

1. **التكرارات(Frequencies)**
   - إظهار عدد ونسبة كل خيار.
   - مثال: 60% من العينة إناث، 40% ذكور.
2. **الجداول(Cross Tabulations)**
   - مقارنة متغيرين معًا.

- مثال: العلاقة بين الجنس ومستوى الرضا عن الخدمات الجامعية.

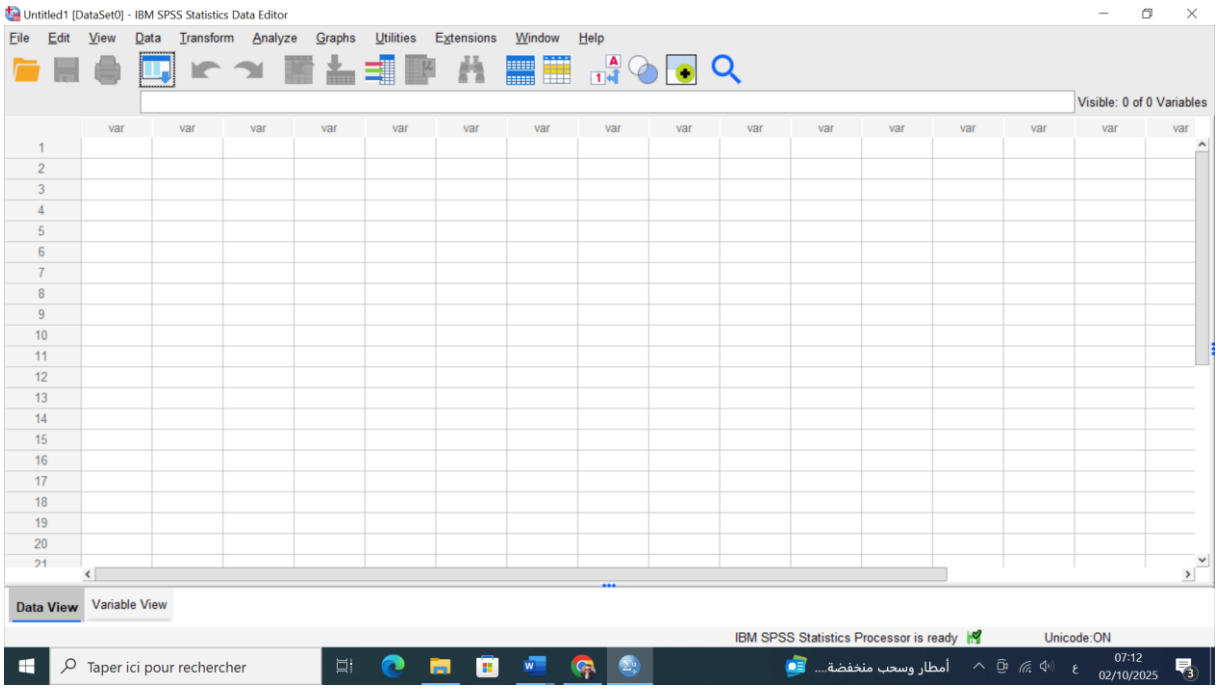
3. **الإحصاءات الوصفية(Descriptive Statistics)**
   - المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، القيم الدنيا والعليا.
   - مثال: متوسط عمر الطلبة في العينة = 21.4 سنة.
4. **الرسوم البيانية(Charts)**
   - أعمدة(Bar Chart) ، دائري(Pie Chart) ، مدرج تكراري.(Histogram)

4- مثال تطبيقي عملي

استبيان من 5 أسئلة حول **رضا الطلبة عن الخدمات الجامعية**:

- إدخال المتغيرات (الجنس، العمر، جودة التدريس، جودة المكتبة، جودة الإقامة).
- تشفير الإجابات.(5–1)
- استخراج التكرارات والنسب.
- إعداد رسم بياني دائري يوضح رضا الطلبة عن المكتبة.

5- استعراض بالصور لبرنامج SPSS



شرح محتوى الصورة:

1.شريط القوائم (Menu Bar) أعلى النافذة

يحتوي على أوامر رئيسية مثل:

- **File**فتح، حفظ، استيراد وتصدير الملفات.
- **Edit**:التراجع، النسخ، اللصق، إلخ.
- **View**:للتحكم في عرض النوافذ.
- **Data**:لإدخال البيانات ومعالجتها (فرز، دمج، تقسيم...).
- **Transform**:تحويل المتغيرات (حساب متغيرات جديدة، إعادة ترميز...).
- **Analyze**:القسم الأهم لإجراء الاختبارات الإحصائية (انحدار، تباين، جداول...).
- **Graphs**:لإنشاء الرسوم البيانية.
- **Utilities**و**Extensions** : خيارات إضافية.
- **Windows**و **Help**:لإدارة النوافذ والحصول على المساعدة.

2.شريط الأدوات (Tool Bar) أسفل القوائم

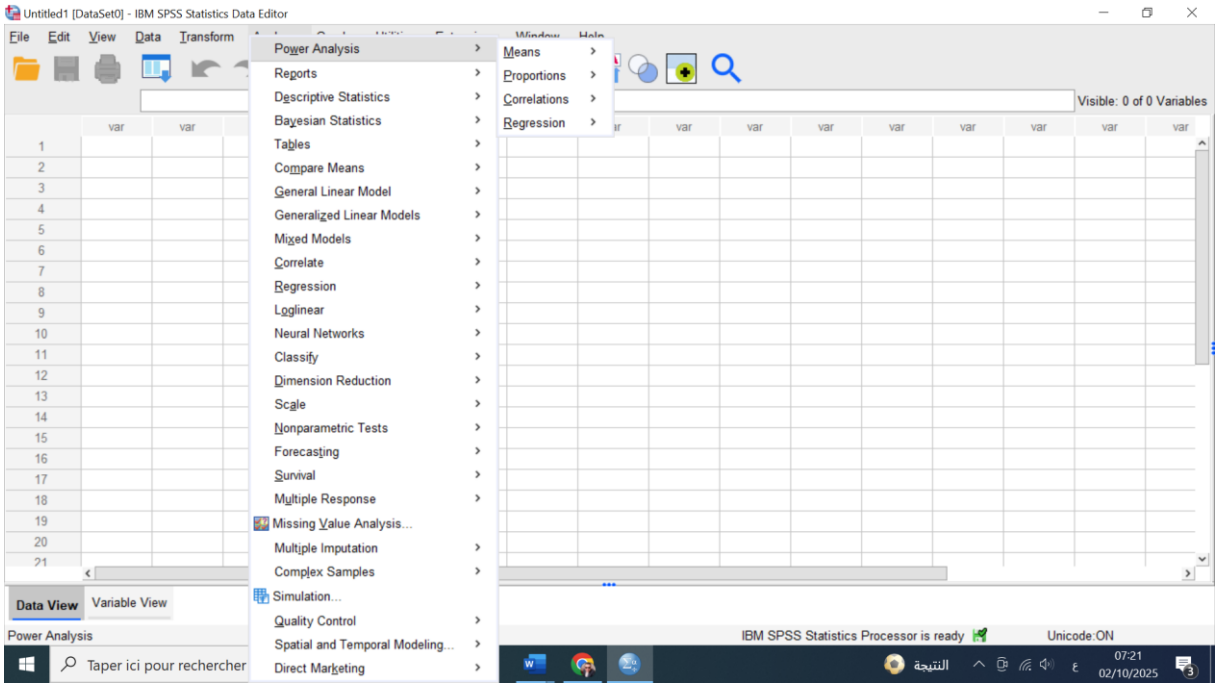
يتضمن أيقونات سريعة مثل: فتح ملف، حفظ، إدخال بيانات، إحصاءات، رسوم بيانية، بحث...

3.جدول البيانات(Data View)

- يظهر في منتصف النافذة.
- يشبه **جدول.Excel**
- الصفوف = تمثل الحالات (الأفراد/الملاحظات).
- الأعمدة = تمثل المتغيرات.(... var1, var2)
- حاليًا الأعمدة كلها مسماة بشكل افتراضي **var**لأنه لم يتم بعد تعريف أي متغير.

4.شريط التبويب أسفل النافذة

- **Data View** : لإدخال البيانات (القيم الخام).
- **Variable View** : لإدخال خصائص المتغيرات (الاسم، النوع، الطول، القيم، المقياس: اسمي – ترتيبي – كمي...).



شرح محتوى القائمة(Analyze) :

1. **Power Analysis**
   - لحساب حجم العينة المناسب وقوة الاختبار الإحصائي.
2. **Reports**
   - لإصدار تقارير وصفية عن البيانات.
3. **Descriptive Statistics**
   - الإحصاءات الوصفية (المتوسط، الانحراف المعياري، التكرارات، الجداول...).
4. **Bayesian Statistics**
   - التحليل الإحصائي باستخدام المنهج البايزي.
5. **Tables**
   - إنشاء جداول تكرارية أو متقاطعة.
6. **Compare Means**
   - للمقارنة بين المتوسطاتT-Test ، ANOVA.
7. **General Linear Model (GLM)**
   - النماذج الخطية العامةANOVA ، ANCOVA

8. **Generalized Linear Models**
   - نماذج خطية معممة Poisson ، Logistic Regression
9. **Mixed Models**
   - النماذج المختلطة (مناسبة للبيانات المتداخلة).
10. **Correlate**

- لاختبار **الارتباط** بين المتغيرات Spearman. ، Pearson

11. **Regression**

- الانحدار بسيط، **متعدد**، Logistic

12. **Loglinear**

- تحليل جداول التكرار متعددة الأبعاد.

13. **Neural Networks**

- الشبكات العصبية الاصطناعية (توقعات، تصنيف).

14. **Classify**

- أساليب **التصنيف** Discriminant Analysis ، Cluster Analysis

15. **Dimension Reduction**

- تقليص الأبعاد تحليل **العوامل** Factor Analysis ، **المكونات الرئيسية**.(PCA

16. **Scale**

- لاختبار الصدق والثبات (مثل معامل كرونباخ ألفا).

17. **Nonparametric Tests**

- الاختبارات غير المعلمية (Mann-Whitney) ، Kruskal-Wallis.

18. **Forecasting**

- التنبؤ بالسلاسل الزمنية ARIMA ، Exponential Smoothing

19. **Survival**

- تحليل البقاء.(Survival Analysis)

20. **Multiple Response**

- لتحليل الاستجابات المتعددة في الاستبيانات.

21. **Missing Value Analysis**

- تحليل البيانات المفقودة.

22. **Multiple Imputation**

- معالجة البيانات المفقودة بطرق إحصائية متقدمة.

23. **Complex Samples**

- التحليل الإحصائي للعينات المعقدة.(survey data)

24. **Simulation**

- المحاكاة الإحصائية.

25. **Quality Control**

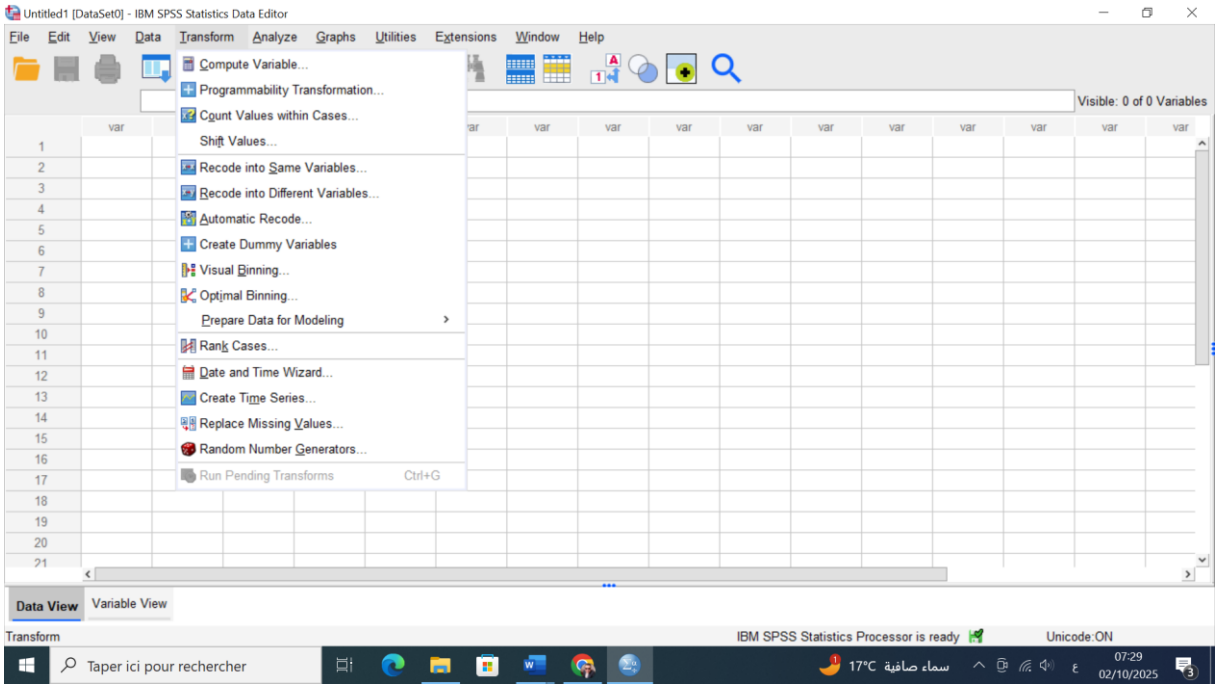
- ضبط الجودة (التحكم الإحصائي في العمليات).

26. **Spatial and Temporal Modeling**

- النمذجة المكانية والزمانية.

27. **Direct Marketing**

- أدوات التحليل التسويقي المباشر.



شرح محتوى قائمة Transform :

1. **Compute Variable...**
   - لإنشاء متغير جديد عن طريق عملية حسابية (مثلاً: مجموع الدرجات = رياضيات + فيزياء).
2. **Programmability Transformation...**
   - لإجراء تحويلات برمجية متقدمة باستخدام لغة برمجة داخل SPSS.
3. **Count Values within Cases...**
   - لحساب عدد مرات ظهور قيمة معينة داخل متغير أو أكثر (مثلاً: عدد الإجابات الصحيحة).
4. **Shift Values...**
   - لتحريك القيم داخل العمود (إلى الأعلى أو الأسفل).
5. **Recode into Same Variables...**
   - لإعادة ترميز القيم داخل نفس المتغير (مثلاً: 1=ذكور، 2=إناث ← نغيرها إلى 0=إناث، 1=ذكور).
6. **Recode into Different Variables...**
   - مثل السابق لكن يُنشئ متغيرًا جديدًا بدل تعديل الأصلي (للاحتفاظ بالبيانات الأصلية).
7. **Automatic Recode...**

- لتحويل القيم النصية إلى قيم رقمية تلقائيًا (مثلاً: "نعم/لا" تصبح 1 و 2).

8. **Create Dummy Variables**
   - لإنشاء متغيرات وهمية (Dummy) تستخدم عادة في التحليل الإحصائي والانحدار.
9. **Visual Binning...**
   - لتقسيم القيم إلى فئات (مثلاً: العمر ⟶ شباب، كهول، شيوخ).
10. **Optimal Binning...**

- طريقة متقدمة لتقسيم البيانات إلى فئات مثالية حسب معايير إحصائية.

11. **Prepare Data for Modeling**

- تجهيز البيانات لبناء النماذج الإحصائية (مثل تنظيف القيم وتوحيدها).

12. **Rank Cases...**

- إعطاء رتب للبيانات (من الأصغر إلى الأكبر أو العكس).

13. **Date and Time Wizard...**

- لإنشاء متغيرات خاصة بالوقت والتاريخ (مثلاً: حساب العمر من تاريخ الميلاد).

14. **Create Time Series...**

- لإنشاء متغيرات خاصة بالسلاسل الزمنية (مثل الفروق أو المتوسطات المتحركة).

15. **Replace Missing Values...**

- لتعويض القيم المفقودة (بالمتوسط، الوسيط، أو قيم متوقعة).

16. **Random Number Generators...**

- لتوليد أرقام عشوائية (مفيد في اختيار عينات أو محاكاة بيانات).

إذن هذه كانت بعض الصور عن برنامج SPSS والتي هي ضرورية في الحسابات والتحاليل الإحصائية.

المحاضرة رقم14 : تفسير النتائج وكتابة التقرير العلمي

بعد جمع البيانات عبر الاستبيان وإدخالها وتحليلها ببرنامجSPSS ، تأتي مرحلة أساسية وهي **تفسير النتائج وصياغتها في تقرير علمي**.

هذه المرحلة تمثل **الخلاصة النهائية** للبحث، حيث يتم عرض ما توصل إليه الباحث بشكل منظم وواضح.

1- خطوات تفسير النتائج

1. **قراءة الجداول والرسوم البيانية بعناية**
   - التركيز على النسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية.
   - مثال: إذا كانت نسبة 70% من الطلبة "غير راضين عن المطعم الجامعي"، فهذا مؤشر مهم.
2. **مقارنة النتائج بأهداف الدراسة**
   - الهدف يحدد ما يجب تفسيره.
   - مثال: إذا كان الهدف معرفة رضا الطلبة عن الخدمات، يجب التركيز على نسب الرضا في كل خدمة (التدريس، المكتبة، الإقامة...).
3. **استخدام الأسلوب التحليلي وليس الوصفي فقط**
   - لا يكفي القول: "40% من الطلبة راضون"، بل يجب تفسير السبب المحتمل.
   - مثال: "40% فقط راضون عن الإقامة الجامعية، وهذا قد يعود إلى الاكتظاظ ونقص الخدمات."
4. **المقارنة بالدراسات السابقة** إن وجدت
   - تقوية التحليل عبر ربط النتائج بأبحاث أخرى.

2- كتابة التقرير العلمي

يتكون التقرير عادة من الأجزاء التالية:

1. **المقدمة**
    - عرض موضوع الدراسة وأهدافها وأهميتها.
2. **المنهجية**
    - وصف أداة البحث (الاستبيان)، مجتمع البحث، العينة، طريقة جمع البيانات.
3. **عرض النتائج**
    - جداول، رسوم بيانية، نسب مئوية، متوسطات.
    - مثال:
        - "أظهرت النتائج أن 65% من الطلبة راضون عن جودة التدريس، مقابل 35% غير راضين."
4. **المناقشة**
    - تفسير النتائج وربطها بالأهداف وبالإطار النظري.
5. **الخاتمة والتوصيات**
    - الخلاصة العامة + اقتراحات عملية لتحسين الوضع.
    - مثال: "يقترح الباحث تحسين نوعية الأكل في المطعم الجامعي وزيادة الطاقة الاستيعابية للإقامات."
6. **الملاحق والمراجع**
    - نسخة من الاستبيان المستخدم، المراجع العلمية.

الجانب التطبيقي

مقدمة:

بعد التطرق إلى مختلف المحاضرات المتعلقة بالجانب النظري للاستقصاء وسبر الآراء، وما تضمنته من مفاهيم أساسية حول المجتمع والعينة والاستبيان وأدوات جمع البيانات، بالإضافة إلى التعرف على أنواع العينات وأساليب اختيارها، ننتقل في هذا الجزء إلى **الجانب التطبيقي**.

يهدف هذا الجانب إلى تدريب الطلبة على التطبيق العملي للمعارف المكتسبة، من خلال استعراض **مجموعة من الأعمال الموجهة** التي تتضمن:

- بعض **التمارين والأسئلة التطبيقية** التي تساعد الطلبة على ترسيخ المفاهيم النظرية.
- **دراسة حالة تطبيقية** حول كيفية تصميم استبيان ومعالجته باستخدام برنامج .**SPSS**

كما سيتم التركيز على الخطوات العملية التالية:

1. كيفية إدخال البيانات إلى برنامج.SPSS
2. تشفير المتغيرات وتعريفها في .**Variable View**
3. إدخال الاستجابات في .**Data View**
4. إجراء التحليلات الإحصائية الأولية (التكرارات، المتوسطات، الجداول).
5. استخراج الرسوم البيانية.
6. تفسير النتائج وكتابتها في شكل تقرير علمي موجز.

بهذا، يُمكّن هذا الجانب الطلبة من **الربط بين الجانب النظري والتطبيقي**، واكتساب خبرة عملية في كيفية التعامل مع الاستبيانات وتحليلها إحصائيًا باستخدام برنامجSPSS ، بما يخدم مهاراتهم البحثية والأكاديمية.

أولا: سلاسل الاعمال الموجهة مع الحل

السلسلة رقم (01)

أولا: أجب باختصار عن الاسئلة التالية: (أسئلة حول المفاهيم العامة لسبر الآراء)

1. أذكر أهم مناهج البحث العلمي؟
2. ماذا نقصد بكل من الاستقصاء الجزئي، والاستقصاء الشامل؟
3. حدد مراحل إجراء الاستقصاء بالسبر؟
4. حدد أهم أدوات المستعملة لإجراء سبر الآراء؟
5. ما ذا نقصد بالاستبيان؟ وما هي أنواعه؟
6. ما هي شروط إعداد الاستبيان الجيد؟
7. يتضمن الاستبيان عبارات وفقرات، ما هي النصائح الموجهة لصياغة ذلك بالمستوى المطلوب؟
8. ما هي خطوات تصميم الاستبيان (من الباحث حتى المبحوث)؟
9. ما هي مزايا وعيوب استعمال الاستبيان؟

ثانيا: أجب باختصار على ما يلي: (أسئلة حول المفاهيم والمصطلحات الضرورية عند إجراء سبر الآراء)

1. ماذا نقصد بكل من : المجتمع، العينة، المعاينة، المتغير، البيانات المبوبة وغير المبوبة ؟
2. ما هي طرق جمع المعلومات؟
3. فيما تكمن أهمية العينات وما هي مجالات استخدامها؟ وما هي أنواعها؟
4. حدد الفرق بين السبر بالمسح العينة والسبر بالمسح الشامل من حيث المزايا والمساوئ؟
5. ما هي الاخطاء الممكن تلقيها عند اختيار مفردات العينة (اختيار العينة)؟
6. للقيام بالمعاينة نعتمد على العديد من الطرق و التوزيعات، حددها باختصار مع ذكر القوانين وضرب أمثلة؟
7. عند القيام بسبر الاراء نحتاج أدوات تساعدنا على التحليل واستخراج النتائج ومن ثم إصدار القرار النهائي على الظاهرة المدروسة، فما هي هذه الادوات ؟

8. ما الفرق بين الاحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي والإحصاء التطبيقي؟

حل السلسلة رقم 1

الإجابة المختصرة على الأسئلة:(الجزء الأول)

1 - أهم مناهج البحث العلمي هي :

الملاحظة وهي رؤية وتفحص المشكلة بالعين المجردة او المجهر وا شبه ذلك؛

التجربة وهي تجريب شيئ ما ؛

الاستقصاء بما فيه سبر الآراء وهو التنقيب او الاستقصاء عن قضية اجتماعية او اقتصادية بالأسئلة او العبارات من خلال رؤية افراد العينة المدروسة؛

2- المقصود بالاستقصاء الجزئي والكلي:

الجزئي هو الاقتصار على دراسة عينة من المجتمع وقد نسميه بسبر الآراء؛ مثل عينة من طلاب؛

الكلي هو مسح شامل لعناصر المجتمع مثل الإحصاء السكاني فهنا ضروري استقصاء جميع عائلات المجتمع الجزائري غربا وشرقا، جنوبا وشمالا.

3- تحديد مراحل اجراء سبر الآراء :

هي باختصار:

- ✓ تحديد الهدف من الدراسة، وهو الهدف المبتغى من دراسة المشكلة؛
- ✓ تحديد حقل الدراسة، وهو الطائفة أو العينة المراد الدراسة عليها مثل عينة من طلاب جامعة عين تموشنت؛

- ✓ تحديد الأداة المناسبة للبحث في مشكلة الدراسة من خلال جمع البيانات والمعلومات وقد نجد عدة أدوات من بينها: المقابلة وجه لوجه، الهاتف، البريد، وسائل الاتصال الاجتماعي، الاستبيان وهو الأكثر شيوعا؛
- ✓ جمع المعلومات والبيانات
- ✓ تحليل المعلومات
- ✓ اتخاد القرار من خلال الإجابة على الإشكالية؛

4- أهم الأدوات المستعملة في سبر الآراء:

من بينها:

- ✓ المقابلة وهي وجه لوجه أي استقصاء الفرد من العينة مباشرة وجه لوجه مثل برنامج صحافي مباشرة للناس في الشارع؛
- ✓ الهاتف والبريد وهو توجيه الأسئلة والاستفسار عن طريق توجيه رسائل عبر الهاتف او البريد الإلكتروني للعينة من المجتمع المدروس؛
- ✓ وسائل الاتصال الاجتماعي مثل الفايسبوك وهو عرض قضية للناس علة صفحات الفايسبوك وانتظار الإجابة؛
- ✓ الاستبيان وهو المهم والأفضل في الدراسات لأنه ملم بجميع الأسئلة المتعلقة بالمشكلة المدروسة ومحكم من خبراء ويكون يا إما ورقي ويعطى للمبحوث او يبعث له الكتروني.

5- المقصود بالاستبيان وأهم انواعه:

المقصود بالاستبيان: هو أداة تعتمد على استمارة تحتوي على محاور، كل محور خاص بجزء من القضية او المشكلة المدروسة، بحيث كل محور يتضمن مجموعة من الأسئلة او العبارات يقابلها إجابات يا إما محددة ومقترحة من الباحث أو غير محددة.

أنواعه: هناك الاستبيان اللفظي أي المكتوب وهنا نجد الاستبيان المفتوح وهو الذي يحتوي على أسئلة او عبارات ذات إجابات مفتوحة، يعني الإجابة عليها بكل حرية.

الاستبيان المغلق وهو الذي يحتوي على الأسئلة او العبارات ذات إجابات محددة من الباحث، فالمبحوث ما عليه الا اختيار المناسب له فقط؛

الاستبيان المختلط وهو الذي يجمع بين الاستبيان المفتوح والمغلق؛

وهناك الاستبيان من النوع الثاني والذي يكون في شكل صور ورسومات موجه الى فئة دي الحاجات الخاصة.

6- شروط اعداد استبيان جيد:

- ✓ كتابة الأسئلة والعبارات بشكل سهل وبسيط؛
- ✓ التعبير عن المشكلة بوضوح؛
- ✓ التسلسل في الأفكار وفي محاور الاستبيان؛
- ✓ الاختصار في الصياغة؛
- ✓ الابتعاد عن صياغة امرين مع بعض وانما كل عبارة او سؤال موجهه لأمر واحد فقط؛
- ✓ الابتعاد عن بعض الكلمات مثل بينما حينما.....
- ✓ الابتعاد عن الكلمات المستفزة؛

8- خطوات تصميم الاستبيان:

- ✓ طلب خطي؛
- ✓ معلومات شخصية؛
- ✓ تقسييم الاستبيان الى محاور ؛

9- مزايا وعيوب الاستبيان:

- ✓ مزايا:

الاقتصار في الوقت والجهد والتكلفة.

- ✓ العيوب:

الميول والتحيز؛

تلف بعض افراد العينة وهنا ادا كنا بصدد دراسة منتجات غدائية او ما شبه ذلك؛

الإجابة المختصرة على الأسئلة:(الجزء الثاني)

1- شرح المصطلحات التالية:

المجتمع: هو مجموعة العناصر التي لها علاقة بالمشكلة المدروسة؛

العينة: هي جزء من المجتمع؛

المعاينة: هي كيف يتم اختيار العينة من المجتمع وكيف يتم اختيار العنصر من العينة؛

البيانات المبوبة: هي المجدولة؛

البيانات غير مبوبة: غير مجدولة؛

2- طرق جمع المعلومات:

مصادر أولية

مصادر ثانوية

3- أهمية العينات:

الاقتصاد في الوقت والجهد والتكلفة؛

السلسلة رقم 02

(طريقة اختيار العينة لتوزيع استمارة الاستبيان لغرض إجراء سبر الاراء)

أسئلة نظرية:

1. ما الفرق بين الاحصائية والمعلمة؟
2. ما الفرق بين التناسبية وعدم التناسبية؟
3. ما الفرق بين العينات الاحتمالية وغير الاحتمالية؟
4. ما الفرق بين المجتمع المتجانس وغير المتجانس؟
5. ما ذا نقصد بكل من : التحيز، المتغير الإحصائي، الثابت الإحصائي، المعاينة،؟
6. ما هو الخطأ المعياري للوسط الحسابي ؟
7. ماذا نقصد بالتابع الاحصائي والمتغير الاحصائي؟
8. ما هي أهم توزيعات المعاينة؟

أسئلة تطبيقية:

تمرين 01: نريد سحب عينة بحجم 150 مفردة من مجتمع حجمه 3500 مفردة، فكيف يتم ذلك في حالة السحب العشوائي البسيط؟ (طريقة السحب)

تمرين 02: توزيع الطلبة في إحدى الجامعات كان وفقا لاماكن سكناهم، إذا افترضنا اختيار عينة طبقية بنسبة 20% من مجتمع الدراسة وباقي المعلومات المتعلقة بذلك موضحة في الجدول التالي :

مكان السكن (المدينة)	عدد الطلبة
أ	1500
ب	2500
ج	1000

ما هو حجم كل طبقة؟

تمرين 03: عدد الزبائن في مطعم ما هو 100 شخص ونريد سحب عينة منتظمة بحجم 13 شخص. كيف يتم ذلك؟

تمرين 04: لدينا 10000 معلم و50 مدرسة في منطقة ما ونريد تقسيم المعلمين لإجراء عليهم دراسة. كيف يتم اختيار العينة في هذه الحالة؟

تمرين 05: نفس التمرين رقم 04. كيف يتم اختيار العينة على مرحلتين؟

تمرين 06: أذكر أنواع العينة غير الاحتمالية؟ مع ضرب مثال عن كل نوع.

تمرين 07: نفترض مجتمع يتكون من 4 أفراد حسب العمر (16،18،32،54)

المطلوب:

1. أوجد متوسط وتباين المجتمع
2. عند سحب عنصرين من المجتمع أحسب:
   a. متوسط وتباين العينة العشوائية البسيطة مع الارجاع.
   b. متوسط وتباين العينة العشوائية البسيطة مع عدم الارجاع.
3. متوسط وتباين العينة الطبقية

تمرين رقم 08: إذا أردنا التطلع على رأي الطلاب عن وسائل النقل الممنوحة لهم (النقل الجامعي) بجامعة ما وأخذنا عينة حجمها 100 طالب من مجتمع حدد بـ 40000 طالب.

كيف يتم تحديد هذه العينة ؟

حل السلسلة رقم 02

الإجابة على الاسئلة النظرية:

1- الفرق بين الاحصائية والمعلمة:

- **المعلمة** : هي مقياس أو مؤشر احصائي نقيس بيه المجتمع (المتوسط، الانحراف، النسبة)؛
- **الإحصائية** هي مقياس أو مؤشراحصائي نقيس بيه العينة (المتوسط، الانحراف، النسبة).

2- الفرق بين التناسبية وعدم التناسبية:

- **التناسبية**: هي أن حجم العينة يتلاءم مع حجم المجتمع؛
- **عدم التناسبية**: هي أن حجم العينة لا يتلاءم مع حجم المجتمع.

مثال: مجتمع حجمه 100 فرد مكون من 70 أنثى و 30 ذكر وتم سحب عينة من بحجم 20 فرد، فعند ئد نقول هناك تناسبية إذا كان 20 فرد المختارة من المجتمع ذلك فيها مثلا 5 ذكور و 15 أنثى لأن عدد الاناث يغلب على عدد الذكور.

ونقول أن هناك عدم التناسبية إذا كان إذا كان 20 فرد المختارة من المجتمع ذلك فيها مثلا 15 ذكور و 05 أنثى لأن عدد الاناث يغلب على عدد الذكور.

3- الفرق بين العينات الاحتمالية وغير الاحتمالية:

- **العينات الاحتمالية**: هي العينات العشوائية أي اختيارها من المجتمع يكون بالصدقة يخضع إلى توزيع احتمالي، ونجد الأشهر منها العينة العشوائية البسيطة، العينة العشوائية المنتظمة، العينة العشوائية العنقودية، العينة العشوائية الطبقية؛
- **العينات غير الاحتمالية**: هي العينات العشوائية أي اختيارها من المجتمع يكون بالصدقة يخضع إلى توزيع احتمالي، ونجد الأشهر

منهـا العينــة المتــوفرة، العينــة العمديــة، العينــة الحصصــية، عينــة كرة الثلج.

تنويــه:(تــم اســتعراض ذلــك بالتفصــيل فـي المحاضــرة رقــم 06 المتعلقة بالعينات على مستوى الجامعة)؛

4 – الفرق بين المجتمع المتجانس وغير المتجانس:

- **المجتمــع المتجــانس**: هــو الــذي عناصــره متشــابهة ومتماثلــة مثــل إجــراء دراســة علــى مجتمــع طلبــة الذكورتخصــص تحليــل الاقتصادي فقط؛
- **المجتمــع غيــر المتجــانس**: هــو الــذي عناصــره غيــر متشــابهة وغيــر متماثلــة مثــل إجــراء دراســة علــى جميــع الطــلاب بغــض النظــر عــن التخصص والمستوى.

5 – المقصود بالمصطلحات التالية:

- **التحيز**: هــو ميــول رأي المبحــوث إلى: (الاجابــة على الاســئلة، جــامعي البيانــات، صــياغة الاســئلة، تبويــب البيانــات...) يعنـي كلمــا كانــت الاجابــة تميــل الى إحــدى العناصــر تلــك فــإن ذلــك قــد يجعــل عــدم المصــداقية وعــدم الفعاليــة لأداة الاســتبيان أو المقابلــة أو اي كــان مــن الأدوات، وهــذا مــا يجعــل نتــائج البحــث غير مرضــية وغيــر مقنعــة لحــل المشــكلة المدروســة، ولإشــارة يمكــن توضــيح مقــدرا هــذا التحيــر إحصــائيا أي عــدديا مــن خــلال قــوانين رياضــية مــن خــلال حســاب تقــدير معلمــة مــن معــالم المجتمــع ومقارنتهــا مــع إحصــائية تمثــل

العينة ومن تم ملاحظة الفرق بينهما إن كان هناك فرق كبير فنقول هناك تحيز وإن كان هناك فرق منعدم أو ضئيل فنقول ليس هناك تحيز، وللفهم أكثر نوجه الطالب بالرجوع الى محاضرات السنة الثانية في مقياس الاحصاء الرياضي أو التطبيقي نظرية العينات أو بالرجوع إلى كتاب الاحصاء الاستدلالي أو التطبيقي للدكتور بوعظم كمال المتواجد على مستوى المكتبة.

- **المتغير الاحصائي**: هو تغير أو تحرك القيمة الاحصائية من عينة إلى عينة أخرى مسحوبة من نفس المجتمع؛
- **الثابت الاحصائي**: هو قيمة ثابتة تعتمد على كافة بيانات المجتمع (مقياس إحصائي وصفي محسوب بدلالة المجتمع مثل: المنوال، المتوسط، الانحراف، التباين...)؛
- **المعاينة**: هي اختيار العينة من المجتمع أي فحص المكان أو المجتمع الذي هو معني بالدراسة .

6- **المقصود بالخطأ المعياري للوسط الحسابي (δ-)**: هو الانحراف المعياري لتوزيع المعاينة للأوساط الحسابية للعدد كبير من العينات العشوائية المتساوية الحجم المسحوبة من مجتمع واحد (من نفس المجتمع).

7- المقصود بكل من:

- **التابع الاحصائي**: هي عبارة عن مقاييس وصفية محسوبة بدلالة العينة تخضع للتوزيع الطبيعي مثلا: $\bar{x}_i$ ، S_i ، P_i ؛

- **المتغير الاحصائي:** هو تغير أو تحرك القيمة الاحصائية من عينة إلى عينة أخرى مسحوبة من نفس المجتمع؛

8- المقصود **بتوزيع المعاينة**: هو التوزيع التكراري لأي مقياس احصائي وصفي محسوب لعدد كبير من العينات العشوائية المتساوية الحجم من مجتمع إحصائي واحد ونجد هناك:

- توزيع معاينة الاوساط الحسابية ونسميه توزيع معاينة فروق الاوساط الحسابية؛
- توزيع معاينة الانحرافات المعيارية ونسميه توزيع معاينة فروق الانحرافات المعيارية؛
- توزيع معاينة النسب ونسميه توزيع معاينة فروق النسب المئوية.

<u>الإجابة على التمارين التطبيقية:</u>

حل التمرين رقم 1:

يتم سحب عينة مكونة من 150 عنصرا من مجتمع حجمه 3500 عشوائيا كما يلي:

أولا: ترقيم عناصر المجتمع من 0001 إلى 3500

ثانيا: اختيار العنصر الأول من المجتمع بطرقة القرعة أو بالاستناد إلى جدول الارقام العشوائية وليكن مثلا 0085 ثم إختيار العنصر الثاني بنفس الطريقة وليكن مثلا 2256 وهكذا نستمر في القرعة والاختيار العشوائي إلى أن نصل إلى اختيار 150 عنصرا ومن تم قد اخترنا العينة المناسبة.

وللفهم أكثر في هذه الحالة نستعين بأحسن مثال وهو عملية القرعة الخاصة بالحج على مستوى بلدية ما.

حل التمرين رقم 2:

تحديد حجم كل طبقة وفقا للمعطيات الموجودة في الجدول التالي:

مكان السكن (المدينة)	عدد الطلبة
أ	1500
ب	2500
ج	1000

علما أن حجم العينة يمثل 20% من حجم المجتمع المحدد بـ (1000+2500+1500)= 5000 طالبا

يعني حجم العينة هو 1000

حجم الطبقة الاولى هو: $N1 = \frac{1500}{5000} * 1000 = 300$

حجم الطبقة الثانية هو: $N2 = \frac{2500}{5000} * 1000 = 500$

حجم الطبقة الثالثة هو: $N3 = \frac{1000}{5000} * 1000 = 200$

حل التمرين رقم 3:

لاختيار العينة في حالة الانتظام نعتمد على الاجراءات التالية:

أولا يتم تقسيم المجتمع الى طبقات منتظمة اي متماثلة متساوية يعني 100 شخص قسمة 13 يحصل بالتقريب 7 اشخاص؛

ثانيا يتم ترقيم عناصر المجتمع من 001 حتى 100 ؛

ثالثا يتم ترقيم الطبقة الاولى من 1 حتى 7 ونختار عنصر عشوائيا وليكن مثلا العنصر الحامل للرقم 5

رابعا نبني على الرقم 5 المختار عشوائيا العناصر الاخرى الى ان نجمع كل عناصر العينة والبالغ عددهم 13 عنصر ويتم ذلك كما يلي:

العنصر الأول هو الحامل للرقم 5

العنصر الثاني هو الحامل للرقم 12 يعني (5+7)

العنصر الثالث هو الحامل للرقم 19 يعني (12+7)

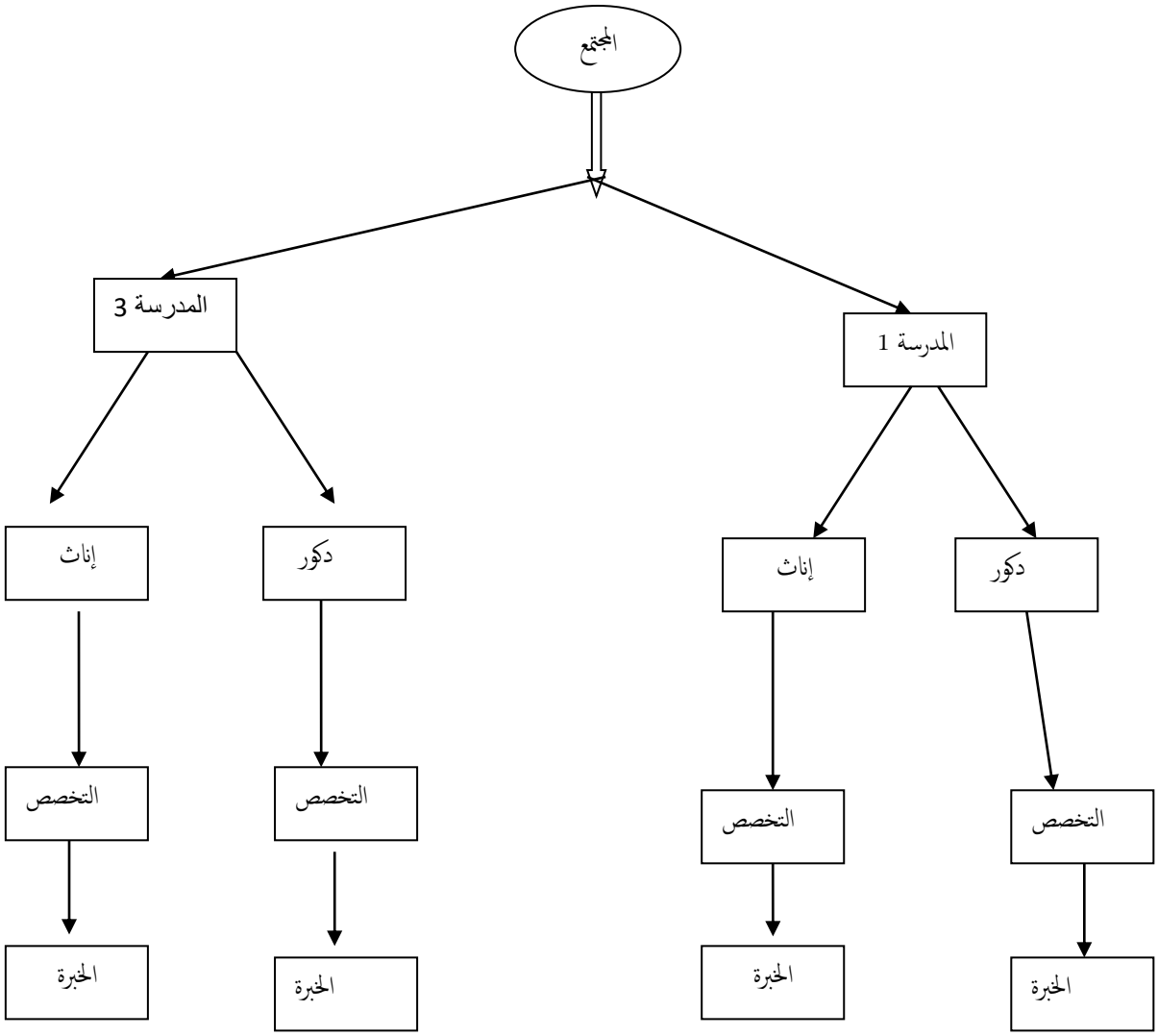
العنصر الرابع هو الحامل للرقم 26 يعني (19+7)

وهكذا حتى نجمع 13 عنصرا بانتظام حيث العنصر الثالث عشر 13 والأخير يحمل الرقم 99 (92+7)

وبالتالي العينة هي :{5,12,19,26,33,40,47,54,71,78,85,92,99}

حل التمرين رقم 4:

يتم تقسييم المجتمع المتمثل في المعلمين والذي حجمه هو 10000 معلم على 50 مدرسة ومن تم يتم تقسييم معلمي كل مدرسة إلى ذكور وإناث مثلا وربما إلى نوع التخصص وإلى سنوات الخبرة، وعند ذلك تصبح الاختيار للعينة المراد إجراء الدراسة عليها تابع إلى عدة فروع أو عناقيد، حيث ينبغي اختيار عناصر العينة على أساس سنوات الخبرة وعلى أساس التخصص ثم على أساس نوع الجنس ثم إلى أي مدرسة ينتمي، وممكن تمثيل ذلك في الشكل التالي:



حل التمرين رقم 5:

العينة على مرحلتين تقريبا هي نفسها العينة العنقودية فقط سميت على مرحلتين راجع إلى الاختيار الذي يكون عشوائي من المجتمع نسميه بالمرحلة الأولى ثم بعدها يستمر الاختيار العشوائي من عناصر المرحلة الأولى التي نسميها بالمرحلة الثانية ؛

حل التمرين رقم 6:

العينات غير احتمالية هي العينات المختارة عمدا لا تعتمد على العشوائية ومن أشهر أنواعها نجد كل من :

- العينة المتوفرة والمتاحة: وهي العينة التي عناصرها متوفرة وبشكل سهل مثال طالب يجري دراسة على الطلبة زملاءه بدون عناء ولا تعب؛
- العينة الحصصية: وهي العينة التي تعتمد على الحصص مثل الارث؛
- العينة العمدية: وهي العينة التي عناصرها يتم اختيارهم بشكل عمدي مثل اختيار الطلبة المتفوقين في المركز الجامعي عين تموشنت بشكل مقصود؛
- عينة كرة الثلج: وهي العينة التي يتم اختيار عناصرها تدريجيا عنصر بعنصر أي عنصر يأتي بعنصر آخر ومن أحسن الامثلة عن ذلك نجد قضايا الإجرام.

حل التمرين رقم 7:

أ- ايجاد متوسط وتباين المجتمع:

- متوسط المجتمع يحسب بالعلاقة التالية:

$$\mu = \frac{\sum x_i}{N} = \frac{16 + 18 + 32 + 54}{4} = 30$$

- تباين المجتمع يحسب بالعلاقة التالية:

$$\delta^2 = V(x) = \frac{\sum(x_i - \mu)^2}{N} = \frac{(16-30)^2+(18-30)^2+(32-30)^2+(54-30)^2}{4} = 230$$

ب-حساب متوسط وتباين العينة مع الارجاع وعدم الارجاع:

- **<u>حالــة 1: مــع الارجــاع:</u>** في هــذه الحالــة وكمــا هــو متعــارف عليــه في مختلف المراجع نرمز الى متوسط العينة بـ $\bar{X}_1$ و تباين العينة بـ S^2

نقصـد بالسـحب بالإرجـاع يعني ممكـن العنصـر يسـحب أكثـر مـن مـرة للإجـراء عليـه الدراسـة يعني في هـذه الحالـة نقـوم بسـحب عينـة بحجـم عنصـرين مـن المجتمـع المكـون مـن أربـع عناصـر مـع التكـرار وإعـادة العناصـر نفسـها إلـى المجتمـع ، والقـانون المتبـع لتحديـد عـدد العينـات الممكـن اسـتخراجها أو سـحبها من هذا المجتمع بالرجوع الى نظرية الاحتمالات هو كالتالي:

$$K = N^n$$

حيث : n تمثل حجم العينة والمساوي في هذه الحالة إلى 2؛

N تمثل حجم المجتمع والمساوي في هذه الحالى إلى 4؛

K يمثـل عـدد العينـات الممكـن سـحبها مـن هـذا المجتمـع والتـي تساوي في هذه الحالة إلى:

$$K = N^n = 4^2 = 16$$

وهنـاك حـالات قـد نصـادفها لاحتسـاب عـدد العينـات المسـحوبة مـن المجتمـع والتي جاءت بها كما قلنا سالفا نظرية الاحتمالات بالشكل التالي:

حالة بدون ارجاع وبدون ترتيب هنا نستعمل قانون التوفيقة كما يلي:

$$K = C_N^n = \frac{N!}{n!\,(N-n)!}$$

حالة بدون إرجاع مع الترتيب وهنا نستعمل قانون الترتيبة كما يلي:

$$K = P_N^n = \frac{N!}{(N-n)!}$$

أما الحالة التي نصادفها هنا هي الحالة الاولى أين قلنا أن عدد العينات الممكن سحبها بالإرجاع هو 16 عينة و ما يلاحظ هو ليس هناك متوسط حسابي واحد، وإنما هناك 16 متوسط حسب عدد العينات، أي كل عينة لها متوسط خاص بها، ولتبسيط الحساب نجعل الجدول التالي يلم جميع النتائج كما يلي:

		16	18	32	54
16		(16,16)	(16,18)	(16,32)	(16,54)
18		(18,16)	(18,18)	(18,32)	(18,54)
32		(32,16)	(32,18)	(32,32)	(32,54)
54		(54,16)	(54,18)	(54,32)	(54,54)

الجدول أعلاه يمثل عدد العينات وعناصرها الممكن تحديدها من هذا المجتمع ويمكن حساب متوسطاتها الحسابية بالعلاقة التالية:

بالنسبة للعينة الأولى $\overline{X_1} = \frac{\sum x_i}{n} = \frac{16+16}{2} = 16$

بالنسبة للعينة الثانية $\overline{X_2} = \frac{\sum x_i}{n} = \frac{16+18}{2} = 17$

وهكذا بنفس الطريقة يتم احتساب جميع المتوسطات المتبقية ويمكن تلخيص النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم 02: المتوسط الحسابي $\bar{X}$ لكل عينة

		16	18	32	54	المجموع
16		16	17	24	35	92
18		17	18	25	36	96
32		24	25	32	43	124
54		35	36	43	54	168
المجموع		92	96	124	168	480

أما **تباين العينة** في هذه الحالة هو تباين متوسطات العينات عن المتوسط الاجمالي ويحسب وفق العلاقة التالية:

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^{16} \sum (\bar{X}_i - \bar{\bar{X}})^2}{16}$$

$$\bar{\bar{X}} = \frac{\sum \bar{X}_i}{16} = \frac{16+17+24+35+17+18+25+36+24+25+32+43+35+36+43+54}{16} = 30$$

أما العلاقة $(\bar{X} - \bar{\bar{X}})^2$ تحسب كما يلي :

$$(\bar{X}_1 - \bar{\bar{X}})^2 = (16-30)^2 = 196$$

$$(\bar{X}_2 - \bar{\bar{X}})^2 = (17-30)^2 = 169$$

وهكذا يتم حساب ما تبقى ونقدم كل الحسابات في الجدول التالي:

جدول رقم 03: حساب العلاقة

		16	**18**	**32**	**54**	المجموع
16		196	169	36	25	426
18		169	144	25	36	374
32		36	25	4	169	234
54		25	36	169	576	806
المجموع		426	374	234	806	1840

إذن من الجدول أعلاه وبالتعويض في العلاقة

$$S^2 = \frac{\sum_{i=1}^{16} \sum (\bar{X}_i - \bar{\bar{X}})^2}{16}$$

نجد قيمة التباين كما يلي:

$$S^2 = \frac{1840}{16} = 115$$

وأهم ما نلخصه من هذه الحسابات هو أن المتوسط الحسابي للمجتمع وجدناه في هذه الحالة مساوي إلى متوسط العينات (متوسط المتوسطات) يعني أن $\bar{\bar{X}} = \mu = 30$ هذا ما يشير إلى عدم وجود تحيز.

وبإمكاننا حساب تباين العينة بالعلاقة التالية: $S^2 = \frac{\delta^2}{n} = \frac{230}{2} = 115$

- **<u>حالة رقم 2: بدون إرجاع</u>**: في هذه الحالة لحساب عدد العينات الممكن سحبها من هذا المجتمع نعتمد على التوفيقة وذلك كما يلي:

$$K = C_4^2 = \frac{4!}{2!(4-2)!} = 6$$

إذن يلاحظ أنه مادام العنصر المسحوب من المجتمع لا يتكرر مرة أخرى فإن عدد العينات كان 6 ومن الجدول رقم 1 فإن العينات المختارة يا إما فوق القطر وهي:

(16,18) ، (16,32) ، (16,54) ،(18,32) ، (18,54) ، (32,54) أو تحت القطر وهي: (32,16) ، (32,18)، (54,16) ، (54,18) ، (54,32)، (18,16)

إذن مادام عدم تكرار العنصر لأكثر من مرة فإننا نعتمد على مجموعة واحدة من العينات ولتكن الأولى (18,54) ، (32,54) (16,18) ، (16,32) ، (16,54) ،(18,32) ، وعند ئذ يتم حساب كل من المتوسط الحسابي والتباين للعينات كما يلي:

جدول رقم 04: المتوسط الحسابي للعينات المختارة بدون إرجاع

		16	18	32	54
16			17	24	35
18				25	36
32					43
54					

أمـا تبـاين العينـات فيحسـب كمـا في السـابق ولكـن فقـط لسـتة عينـات المختارة بدون إرجاع وقيمته هي:

$$S^2 = \frac{(17-30)^2 + (24-30)^2 + (35-30)^2 + (25-30)^2 + (36-30)^2 + (43-30)^2}{6} = 72{,}5$$

ومـا يلاحـظ هـو كـذلك في هـذه الحالـة المتوسـط الحسـابي للمجتمـع وجـدناه مسـاوي إلـى متوسـط العينـات (متوسـط المتوسـطات) يعنـي أن $\overline{\overline{X}} = \mu = 30$. هذا ما يشير إلى عدم وجود تحيز

ج- حساب المتوسط والتباين في حالة العينة الطبقية:

يتم تقسيم المجتمع في هذه الحالة إلى طبقتين كما يلي:

الطبقة الأولى (N1) : 32، 54

الطبقة الثانية (N2) : 16، 18

العينات الممكنة هي : (32,16) ، (32,18)، (54,16) ، (54,18) يعني كل عينة ينبغي أن تحتوي على عنصر من الطبقة الأولى وعنصر من الطبقة الثانية، وعند ذلك نكون قد مثلنا المجتمع بأحسن تمثيل أي نقول أنه هناك تجانس.

والمتوسط الحسابي للعينات المختارة هو كما يلي:

جدول رقم 05: المتوسط الحسابي

		32	**54**
16		24	35
18		25	36

أما التباين فهو كما يلي:

$$S^2 = \frac{(24-30)^2+(35-30)^2+(25-30)^2+(36-30)^2}{6} = 30{,}5$$

أما متوسط المتوسطات (متوسط العينات) فهو مساوي كذلك في هذه الحالة متوسط المجتمع وهذا ما يشير إلى عدم التحيز.

$$\bar{\bar{X}} = \frac{\sum \bar{X}_i}{4} = \mu = \frac{24+35+25+36}{4} = 30$$

حل التمرين رقم 08:

يتم في هذه الحالة ما يلي:

تقسييم المجتمع الى مجموعات متساوية كل منها يساوي 400 طالب؛

$$\frac{40000}{100} = 400$$

نختار رقما عشوائيا من المجموعة الاولى وليكن مثلا 250 (طريقة الاختيار يا إما بالقرعة أو باستعمال جدول الارقام العشوائية)، بناءا على هذا الرقم يتم اختيار الطلبة اللذين يشكلون العينة المنتظمة والمكونة من 100 عنصر وذلك يكون على النحو التالي:

الطالب الاول المختار عشوائيا قلنا هو الحامل للرقم 250

الطالب الثاني الممكن اختياره هو الحامل للرقم 650 يعني (250+400)

الطالب الثالث الذي نختاره هو الحامل للرقم 1050 يعني (650+400)

وهكذا تستمر عملية الاختيار بطريقة منتظمة إلى أن نصل إلى الطالب مئة 100 الحامل للرقم 39850 يعني (250+39600)، وعند دلك نكون قد تحصلنا على العينة

المراد اختيارها بانتظام من هذا المجتمع المكون من 40000 طالب، والعينة تكون في الشكل التالي:

{250,650,1050,1450,1850 … … … ….39850}

ثانيا: دراسة حالة تطبيقية بالاستعانة إلى برنامج SPSS

أهم الخطوات المتبعة في أي دراسة تطبيقية هي:

- **عرض منهجية الدراسة:** والتي تتضمن كل من: تحديد طبيعة الدراسة ونوع المنهج المستخدم، وصف أدوات جمع البيانات (الاستبيان)، تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، عرض طريقة توزيع الاستبيان وجمع المعطيات؛
- **تحليل البيانات:** والتي تتناول: دراسة صدق وثبات الاستبيان، تصنيف وتحليل إجابات المبحوثين إحصائيًا، استخدام الجداول والنسب المئوية والمتوسطات لفهم اتجاهات البيانات، التحليل الوصفي الاحصائي لمتغيرات الدراسة،
- **اختبار الفرضيات:** وهنا يتم اختبار الفرضيات السببية التي تدرس العلاقة التأثيرية ما بين التكوين وابعاده مع الكفاءة المهنية، وكذلك اختبار فرضيات المقارنة والتي تهدف إلى استكشاف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين فئات مختلفة من العينة حسب متغيراتهم الديموغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- **مناقشة النتائج:** ويتم من خلالها: مقارنة النتائج مع الفرضيات المطروحة في الفصل الثاني، تفسير مدى تحقق أثر التكوين في تنمية الكفاءة المهنية وفق المؤشرات المعتمدة؛
- **استنتاجات وتوصيات:** ويتم فيها استخلاص أهم النتائج من الدراسة الميدانية، تقديم مقترحات عملية لتحسين فعالية برامج التكوين في المؤسسة؛

1- منهجية الدراسة

في إطار السعي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن إشكاليتها الرئيسة المتعلقة بدور التكوين في تنمية الكفاءة المهنية داخل مؤسسة الجمارك بمغنية، تم اعتماد منهجية علمية دقيقة تراعي طبيعة الموضوع وخصوصية البيئة التنظيمية المدروسة. وفيما يلي عرض لأهم عناصر هذه المنهجية:

1.1. طبيعة الدراسة والمنهج المستخدم:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية، حيث تهدف إلى وصف الواقع المهني داخل مؤسسة الجمارك من جهة، وتحليل العلاقة بين برامج التكوين المعتمدة والكفاءة المهنية للموظفين من جهة أخرى. ولتحقيق هذا الغرض، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كإطار منهجي يسمح بتشخيص الظاهرة المدروسة وتحليل أبعادها المختلفة استنادًا إلى البيانات الميدانية.

2.1. أداة جمع البيانات:

تم الاعتماد على أداة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع المعطيات من المبحوثين، نظرًا لفعاليتها في الوصول إلى عدد كبير من الأفراد في وقت قصير، فضلاً عن ملاءمتها لطبيعة المؤسسة المدروسة. وقد تم تصميم الاستبيان بطريقة علمية ومنهجية، بحيث يتضمن محورين أساسيين:

- المحور الأول: مخصص للتكوين، ويتناول عناصره الأساسية مثل نوع التكوين، أساليبه، مدته، جودته، ومحتواه.
- المحور الثاني: يختص بقياس مستوى الكفاءة المهنية للموظفين من خلال مجموعة من المؤشرات.

وقد صيغت عبارات الاستبيان بأسلوب مغلق وفق مقياس "**ليكرت الخماسي**"، لتسهيل عملية التحليل الإحصائي لاحقًا.

3.1. مبررات اختيار أداة الاستبيان:

تم اعتماد الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، نظرًا لجملة من الاعتبارات العلمية والمنهجية التي جعلت منه الأداة الأنسب مقارنة بغيرها من أدوات البحث الأخرى، ومن أبرز هذه المبررات:

- الملاءمة لطبيعة الدراسة: يتماشى الاستبيان مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى قياس آراء واتجاهات عدد كبير من الموظفين حول موضوع يرتبط بممارسات مهنية وتكوينية، وهو ما يصعب تحقيقه بدقة عبر أدوات أخرى كالمقابلة أو الملاحظة.
- القدرة على الوصول إلى عدد أكبر من المشاركين: يتيح الاستبيان إمكانية توزيع عدد كبير من النسخ في وقت وجيز، مما يساعد على جمع بيانات كمية واسعة تغني التحليل وتعزز موثوقية النتائج.
- ضمان الحياد وتقليل التحيز: من خلال الأسئلة المغلقة والتصميم الموحد، يساعد الاستبيان في الحد من تأثير الباحث على المبحوثين، بعكس المقابلة التي قد تتأثر بالعوامل الذاتية والانفعالية.

- السهولة في المعالجة الإحصائية: تسهّل طبيعة بيانات الاستبيان، خاصة عند استخدام مقياس "ليكرت"، عملية الإدخال والمعالجة الإحصائية عبر البرامج المتخصصة) مثل(SPSS ، ما يدعم التحليل الكمي الدقيق للعلاقات بين المتغيرات.
- المرونة والاقتصاد في الجهد والوقت: يعتبر الاستبيان أداة عملية من حيث الوقت والتكلفة، مقارنة بالملاحظة التي تتطلب تواجداً دائماً، أو المقابلة التي تستغرق وقتًا طويلًا لكل مبحوث على حدة.

بناءً على ما سبق، يمكن القول إن الاستبيان كان الخيار الأمثل بالنظر لطبيعة الموضوع، وحجم العينة، وأهداف الدراسة الميدانية، فضلاً عن الرغبة في الوصول إلى مؤشرات كمية يمكن تحليلها وربطها بالفرضيات المطروحة بدقة وموضوعية.

4.1. مجتمع وعينة الدراسة: يتكوّن مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة الجمارك بمغنية، نظرًا لارتباطهم المباشر بالبرامج التكوينية المفعّلة داخل المؤسسة، واحتكاكهم المستمر بالمهام العملية التي تتطلب كفاءات مهنية متجددة. وبالنظر إلى صعوبة شمول كافة أفراد المجتمع الأصلي في عملية المسح، تم الاعتماد على أسلوب العينة القصدية، حيث تم اختيار مجموعة من الأعوان والإطارات ممن تتوفر فيهم شروط الملاءمة مع موضوع الدراسة، كأن يكونوا قد شاركوا فعليًا في التكوين أو لهم علاقة مباشرة

بتطبيق مخرجاته على مستوى الممارسة المهنية. وبهذا الشكل، تضمن العينة تمثيلاً كافيًا لمختلف المستويات والمهام داخل المؤسسة.

ولهذا تم الاعتماد على العينة القصدية غير العشوائية بدل العينات العشوائية لان الموضوع والاشكالية الخاصة به تتطلب العناصر الذين لهم علاقة بالتكوين والكفاءة المهنية يعني بشكل مقصود.

5.1. توزيع الاستبيان وجمع البيانات: تمت عملية توزيع الاستبيانات يدويًا داخل المؤسسة، بعد الحصول على الموافقة المبدئية من الجهات المعنية، وذلك في إطار احترام أخلاقيات البحث العلمي وضمان سرية المعطيات الشخصية للمشاركين. وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة 60 استبيانًا، تم استرجاع 50 منها صالحة للتحليل، بنسبة استرجاع بلغت حوالي 83.33%، وهي نسبة تُعد مرضية من الناحية الإحصائية وتكفل درجة مقبولة من المصداقية والتمثيل. كما تم الحرص على توعية المبحوثين بأهمية مشاركتهم، وتحفيزهم على تقديم إجابات دقيقة تعكس واقع تجربتهم المهنية مع التكوين.

2. تحليل أداة الدراسة (الاستبيان):

بعد الانتهاء من جمع البيانات الميدانية باستخدام أداة الاستبيان، أصبح من الضروري إخضاع هذه المعطيات لعملية تحليل منهجية تُمكّن من فهم مدى انعكاس التكوين على الكفاءة المهنية. وعليه، سنعمد في هذه المرحلة إلى تحليل أداة الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. 2. دراسة صدق وثبات الاستبيان:

قبل الشروع في تحليل البيانات الميدانية، تم التأكد من صلاحية أداة الاستبيان من خلال عرضها على مجموعة من المحكّمين الأكاديميين المختصين في مجالي العلوم الاجتماعية ومنهجية البحث العلمي، حيث قدّموا مجموعة من الملاحظات العلمية البنّاءة التي تم أخذها بعين الاعتبار بهدف تحسين صياغة بعض الفقرات وضبطها بما يتماشى مع أهداف الدراسة.

وسيتم التأكد من ذلك من خلال حساب كل من الصدق والثبات لأداة الدراسة، باستخدام معامل الاتساق الداخلي **"ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)** " لكل محور من محاور الاستبيان، وهذا للتحقق من مدى تجانس الفقرات وقدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بشكل موثوق، وذلك كما يلي:

خطوات في واجهة SPSS

1. افتح SPSS ثم...**Analyze ⟶ Scale ⟶ Reliability Analysis** :
2. انقل كل عناصر المقياس (item1, item2, ...) إلى خانة *Items*.
3. عند **Model** اتركها على **Alpha** هي الافتراضية.

4. اضغط **Statistics...**، فعِّل:
   - *Scale if item deleted*
   - *Item*) يعطي correlations و(item-total
   - *Descriptives for* ← اختر *Scale* و*Items*
5. اضغط **Continue** ثم **OK**.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	18

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	43

الجدول رقم (01): نتائج معامل الفا كرونباخ(Cronbach's Alpha)

المتغيرات	عدد العبارات	الفاكرونباخ Cronbach's Alpha
التكوين	25	0,749
الكفاءة المهنية	18	0,911
الإجمالي (كل عبارات الاستبيان)	43	0,884

المصدر: إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (01).

تشير نتائج تحليل الثبات الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان) باستخدام معامل ألفا كرونباخ إلى أن الأداة تمتاز بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يدل على موثوقيتها في قياس المتغيرات محل الدراسة. فقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحور "التكوين" (المكون من 25 عبارة) ما مقداره (0.749)، وهي قيمة تقع ضمن الحدود المقبولة إحصائيًا، إذ تشير إلى أن عبارات هذا المحور تقيس بشكل متقارب المفهوم العام للتكوين، غير أن وجود تباين طفيف في بعض العبارات قد يفسر عدم بلوغ القيمة مستوى أعلى من الثبات. أما محور "الكفاءة المهنية"، والذي يتكون من 18 عبارة، فقد سجل قيمة (0.911) وهي قيمة مرتفعة جدًا تدل على أن العبارات مترابطة بشكل قوي وتعكس بدقة البُعد المراد قياسه، أي الكفاءة

المهنية للمستجوبين بعد التكوين. كما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ الإجمالية لجميع عبارات الاستبيان (43 عبارة) نفس القيمة (0.884)، مما يعكس أن الاستبيان ككل يتمتع بدرجة عالية جدًا من الثبات والاتساق، ويعد أداة قياس موثوقة وصالحة للاستخدام في الدراسات الميدانية ذات العلاقة بموضوع التكوين والكفاءة المهنية.

وباستخلاص النتائج من الجدول أعلاه، يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بثبات داخلي جيد جدًا إلى ممتاز، لا سيما في محور الكفاءة المهنية والمجموع الكلي، مع قابلية تحسين بسيطة لمحور التكوين لرفع درجة اتساقه. وبذلك، فإن نتائج الدراسة التي تعتمد على هذه الأداة يمكن الوثوق بها والاستناد إليها في التفسير والتحليل والاستنتاج.

2 .2. التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات:

في هذا الجزء، سيتم التركيز على التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، وذلك من خلال استعراض الخصائص الأساسية للبيانات المدروسة، وتلخيصها باستخدام جداول وأشكال بيانية، بالإضافة إلى تطبيق مقاييس النزعة المركزية والتشتت، بهدف تكوين فهم أولي شامل حول طبيعة البيانات قبل الانتقال إلى مراحل التحليل القادمة، ويتم استعراض ذلك فيما يلي:

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة... **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Frequencies** :
2. اختر المتغير **الجنس** (Gender)وضعه في خانة *Variable(s)*.
3. اضغط **Statistics...**وحدد *Percentages* :
4. اضغط **Charts...**إذا أردت رسم بياني Pie أوBar chart
5. اضغط **OK**.

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	37	74,0	74,0	74,0
	أنثى	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

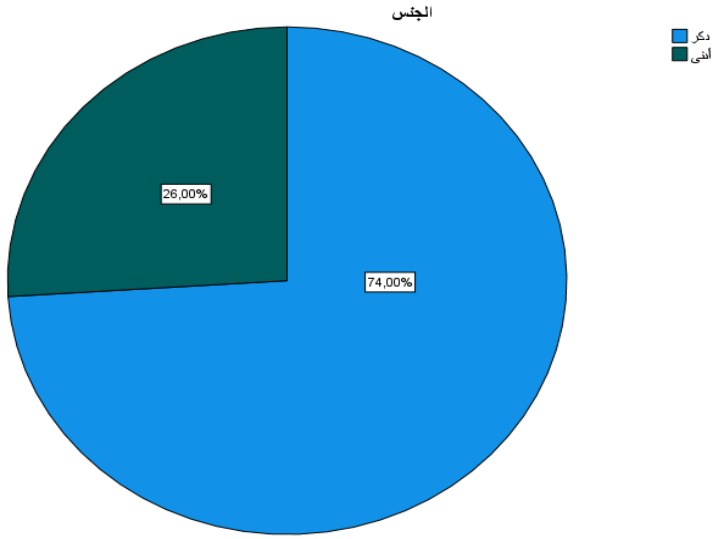
الجدول رقم (02): توزيع عناصر العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	37	74,0
انثى	13	26,0

المجموع	50	100,0

المصدر: إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (02)

وللتوضيح أكثر نستعين بالشكل التالي:



يوضح الجدول رقم (02) والشكل المرافق له رقم (01) توزيع آفراد العينة وفقًا لمتغير الجنس، حيث بلغ عدد الذكور 37 مفردة من أصل 50، وهو ما يمثل نسبة قدرها 74.0% من إجمالي العينة. أما عدد الإناث فقد بلغ 13 مفردة، بنسبة 26.0% من العينة.

وتشير هذه النتائج إلى أن العينة يغلب عليها الطابع الذكوري، حيث أن ما يقارب ثلاثة أرباع المبحوثين من الذكور، مقابل نسبة أقل بكثير من الإناث. وقد يعود هذا التفاوت في التوزيع إلى طبيعة المجتمع أو البيئة المستهدفة في الدراسة، أو إلى الخصائص المرتبطة بمجال البحث نفسه، والذي قد يكون أكثر ارتباطًا أو اهتمامًا بفئة الذكور.

وعليه ينبغي أخذ هذا التفاوت بعين الاعتبار عند تفسير النتائج العامة للدراسة، خصوصًا في الحالات التي يكون فيها متغير الجنس عاملًا مؤثرًا في المتغيرات الأخرى.

خطوات في واجهة SPSS

1. **Analyze → Descriptive Statistics → Frequencies...**
2. اختر متغير **Age** وضعه في خانة *Variables*.
3. اضغط **Statistics...** واختر *Mean, Median, Std. Deviation, Minimum, Maximum*:
4. اضغط **Charts...** إذا تريد Histogram أو Bar Chart.
5. OK.

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30 سنة	6	12,0	12,0	12,0
	من 30 الى 40 سنة	15	30,0	30,0	42,0
	من 41 الى 50 سنة	15	30,0	30,0	72,0

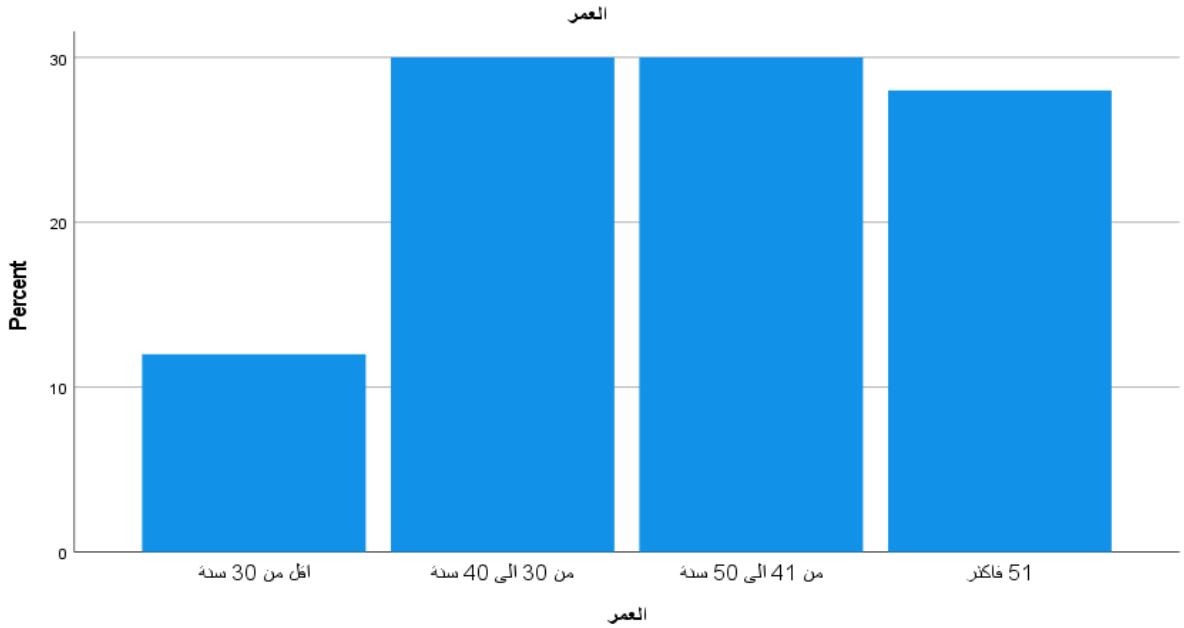
	فاكثر 51	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الجدول رقم (03): توزيع عناصر العينة حسب متغير السن

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	6	12,0
من 30-40 سنة	15	30,0
من 41 الى 50سنة	15	30,0
من 51 سنة فأكثر	14	28,0
المجموع	50	100,0

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم(02) .

وللتوضيح أكثر نستعين بالشكل التالي:



يوضح الجدول رقم (03) والشكل المرافق له توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية، حيث يتبين أن الفئة العمرية من 30 إلى 40 سنة وكذلك الفئة من 41 إلى 50 سنة تمثلان النسبة الأكبر من المشاركين، بواقع 30% لكل منهما، أي ما يعادل 15 فردًا في كل فئة. تليهما الفئة العمرية من 51 سنة فأكثر بنسبة 28% (14 فردًا)، ثم الفئة الأقل تمثيلًا هي فئة من هم دون الثلاثين عامًا بنسبة 12% (6 أفراد).

ويُلاحظ من هذا التوزيع أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية المتوسطة، وهو ما قد يعكس تركز الخبرة أو الانخراط المهني في هذه المراحل العمرية. ويُعد هذا التنوع في الفئات العمرية مؤشرًا إيجابيًا على شمولية العينة وقدرتها على تمثيل وجهات نظر متعددة تعكس مراحل مختلفة من المسار المهني أو التعليمي.

خطوات في واجهة SPSS

1. ن القائمة...**Analyze** ⟶ **Descriptive Statistics** ⟶ **Frequencies** :
2. اختر المتغير مثلاً المؤهل العلمي وضعه في خانة *Variables*.
3. اضغط ...**Statistics**يمكن تفعيل *Percentages* فقط.
4. من ...**Charts**اختر *Bar Chart* أو *Pie Chart* لعرض التوزيع.
5. اضغط **OK**.

المؤهل العلمي

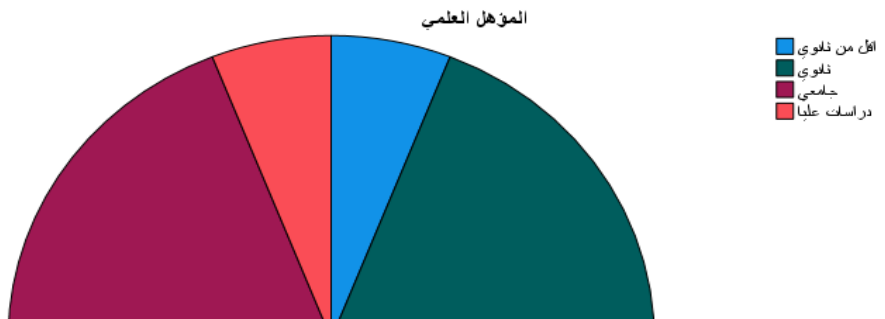
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من ثانوي	3	6,0	6,0	6,0
	ثانوي	24	48,0	48,0	54,0
	جامعي	20	40,0	40,0	94,0
	دراسات عليا	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الجدول رقم (04): توزيع عناصر العينة حسب متغير المؤهل العلمي

الجنس	التكرار		النسبة المئوية
أقل من ثانوي	3		6,0
ثانوي	24		48,0
جامعي	20		40,0
دراسات عليا	3		6,0
المجموع	50		100,0

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم(02).

وللتوضيح أكثر نستعين بالشكل التالي:



يعرض الجدول رقم (04) والشكل المرافق له توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير المؤهل العلمي، حيث يتبين أن أغلب المشاركين يحملون مؤهلات ثانوية بنسبة 48% (24 فردًا)، تليهم فئة الحاصلين على مؤهلات جامعية بنسبة 40% (20 فردًا)، وهو ما يعكس أن ما يقارب 88% من أفراد العينة لديهم مؤهل ثانوي أو جامعي. في المقابل، فإن فئة الحاصلين على مؤهلات أقل من الثانوية وكذلك فئة الدراسات العليا تمثلان النسبة الأقل، بواقع 6% لكل منهما (3 أفراد في كل فئة). يشير هذا التوزيع إلى أن العينة تميل إلى التمثيل الأكبر للمؤهلات المتوسطة والعليا، مما قد يساهم في إثراء الدراسة من حيث إدراك وفهم المشاركين للمواضيع المطروحة، خاصة إذا كانت ذات طابع معرفي أو مهني.

خطوات في واجهة SPSS

1. ن القائمة...**Analyze** ⟶ **Descriptive Statistics** ⟶ **Frequencies** :
2. اختر المتغير الخبرة المهنية.
3. اضغط **Statistics...**واختَر: المتوسط(Mean) ، الوسيط(Median) ، الانحراف المعياري(Std. deviation) ، الأصغر والأكبر.
4. اضغط **Charts...**لإظهار Histogram.
5. OK.

الخبرة المهنية

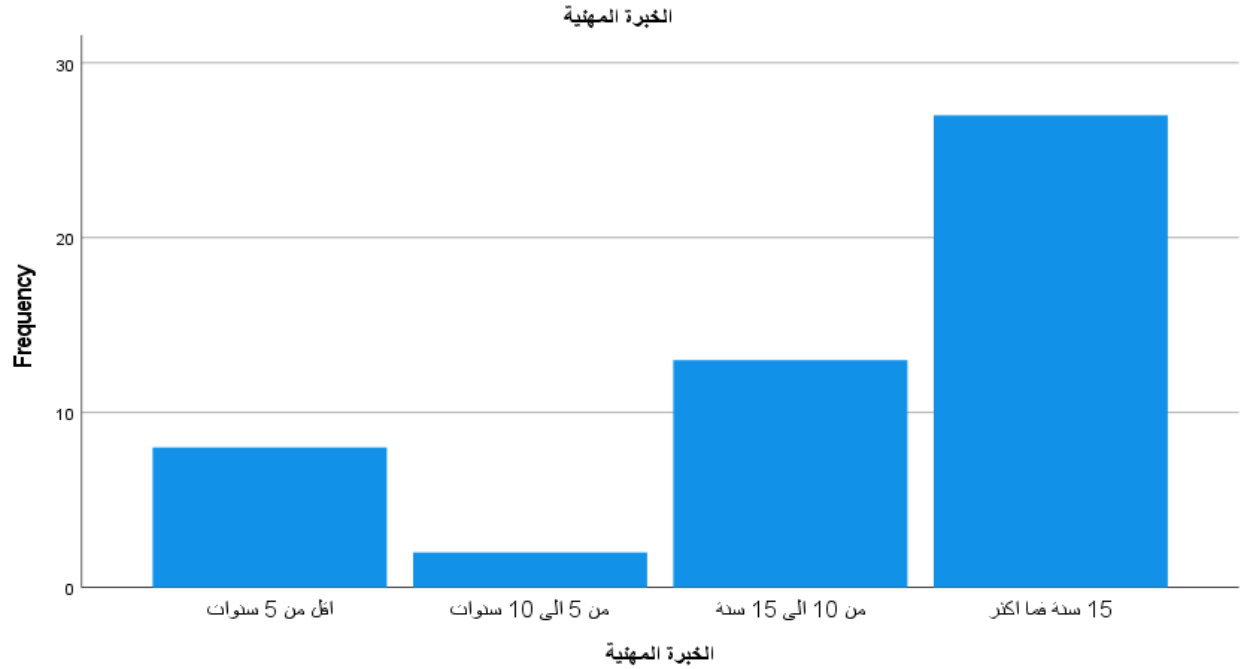
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	8	16,0	16,0	16,0
	من 5 الى 10 سنوات	2	4,0	4,0	20,0
	من 10 الى 15 سنة	13	26,0	26,0	46,0
	سنة فما اكثر 15	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الجدول رقم (05): توزيع عناصر العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	8	16,0
من 5 الى 10 سنوات	2	4,0
من 10 الى 15 سنة	13	26,0
سنة فما اكثر 15	27	54,0
المجموع	50	100,0

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (02).

وللتوضيح أكثر نستعين بالشكل التالي:



يعرض الجدول رقم (05) والشكل المرافق له توزيع أفراد العينة وفقًا لمتغير الخبرة المهنية، حيث تشير النتائج إلى أن النسبة الأكبر من المشاركين يمتلكون خبرة مهنية تفوق 15 سنة، بنسبة 54% (27 فردًا)، مما يدل على أن أكثر من نصف العينة يتمتعون بخبرة مهنية طويلة. تلي هذه الفئة فئة المشاركين الذين تتراوح خبرتهم بين 10 إلى 15 سنة بنسبة 26% (13 فردًا). في المقابل، فإن فئة أصحاب الخبرة الأقل من 5 سنوات تشكل 16% من العينة (8 أفراد)، بينما تمثل فئة من لديهم خبرة بين 5 إلى 10 سنوات النسبة الأقل وهي 4% فقط (2 فرد). يعكس هذا التوزيع هيمنة واضحة لأصحاب الخبرات الطويلة ضمن العينة، مما يعزز موثوقية الآراء المستخلصة منهم، خاصة إذا كانت الدراسة تتناول موضوعات تتطلب دراية وتجربة مهنية متقدمة.

أولا: دراسة وتحليل استجابة عينة الدراسة حول بعد التكوين:

في هذا الجزء يتم دراسة وتحليل استجابة عينة الدراسة حول بعد التكوين بجميع عناصره من ناحية أنواع التكوين وأساليبه ومدته وجودته ومحتواه، ويمكن استعراض ذلك فيما يلي:

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة **Analyze → Descriptive Statistics → Descriptives...**:
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو **Analyze → Descriptive Statistics → Explore...**:
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Statistics

		نوع التكوين له تأثير كبير على تحسين الكفاءة المهنية	التكوين الجماعي أكثر فعالية من التكوين الفردي في تحسين الكفاءة المهنية	التكوين الحديث القائم على الرقمنة والتطور التكنلوجي يزيد من تحسين مهاراتي أكثر من التكوين التقليدي	التكوين المتبع في مؤسستنا حديث يساهم في تكيف الأهداف مع المتطلبات العصرية بدل القديم يساهم فقط في الترقيات وتحسين المردودية	التكوين باستخدام التقنيات الحديثة الالكترونية يزيد من تحسين الكفاءة المهنية
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,8000	3,6000	3,8400	3,6000	4,1200
Std. Deviation		1,10657	,98974	,84177	,96890	,89534

الجدول رقم (06): استجابة عينة الدراسة حول نوع التكوين

عبارات المحور الأول (التكوين)	التكرار والنسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
نوع التكوين له تأثير كبير على تحسين الكفاءة المهنية	تكرار	5	2	34	9	0	3,8000	1,10657	موافق	3
	نسبة	10,0	4,0	68,0	18,0	0				
التكوين الجماعي أكثر فعالية من التكوين الفردي في تحسين الكفاءة المهنية	تكرار	3	5	5	33	4	3,6000	0,98974	موافق	4
	نسبة	6,0	10,0	10,0	66,0	8,0				
التكوين الحديث القائم على الرقمنة والتطور التكنلوجي يزيد من تحسين مهاراتي أكثر من التكوين التقليدي	تكرار	2	5	10	27	6	3,8400	,84177	موافق	2
	نسبة	4	10	20,0	54,0	12,0				
التكوين المتبع في مؤسستنا حديث يساهم في تكيف الأهداف مع المتطلبات العصرية بدل القديم يساهم فقط في الترقيات وتحسين المردودية	تكرار	2	1	2	29	16	3,6000	0,96890	موافق	4
	نسبة	4,0	2,0	58,0	4,0	32,0				
التكوين باستخدام التقنيات الحديثة الالكترونية يزيد من تحسين الكفاءة المهنية	تكرار	2	1	2	29	16	4,1200	0,89534	موافق بشدة	1
	نسبة	4,0	2,0	4,0	58,0	32,0				
المتوسط الحسابي المرجح							3,7920		موافق	-

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (03).

التفسير: أظهرت نتائج الجدول أعلاه المتعلقة بمحور "نوع التكوين" أن آراء أفراد العينة كانت إيجابية في مجملها، حيث بلغ المتوسط المرجح لتقييم العبارات 3.792 من 5، وهو ما يصنف ضمن درجة "موافق" وفق مقياس ليكرت الخماسي، مما يدل على إدراك المبحوثين لأهمية نوع التكوين في تحسين الكفاءة المهنية. وقد جاءت عبارة "التكوين باستخدام التقنيات الحديثة الإلكترونية يزيد من تحسين الكفاءة المهنية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.12 وانحراف معياري 0.89534، وهو ما يعكس تقييمًا إيجابيًا مرتفعًا يصنف ضمن درجة "موافق بشدة". تليها في المرتبة الثانية عبارة "التكوين الحديث القائم على الرقمنة والتطور التكنولوجي يزيد من تحسين مهاراتي أكثر من التكوين التقليدي" بمتوسط 3.84، ثم عبارة "نوع التكوين له تأثير كبير على تحسين الكفاءة المهنية" في المرتبة الثالثة بمتوسط 3.80، وكلتاهما ضمن درجة "موافق". أما عبارتا "التكوين الجماعي أكثر فعالية من التكوين الفردي في تحسين الكفاءة المهنية" و"التكوين المتبع في مؤسستنا حديث يساهم في تكيف الأهداف مع المتطلبات العصرية..." فقد حصلتا على نفس المتوسط الحسابي البالغ 3.60، مما يشير أيضًا إلى درجة "موافق"، رغم تباين بسيط في الانحراف المعياري. وعليه تعكس هذه النتائج اتفاقًا عامًا لدى المبحوثين حول أهمية تحديث نوع التكوين، والتركيز على الأساليب الرقمية والجماعية كأدوات فعالة في رفع الكفاءة المهنية.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة: **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Descriptives...**
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو: **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Explore...**
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Statistics

		الأساليب التدريبية المتنوعة (المحاضرات، ورش العمل، المحاكاة العملية...) تزيد من تحسين الكفاءة المهنية	التكوين بأسلوب تطبيقي يعزز من قدرتي على تطبيق المهارات في الواقع العملي	التكوين بأسلوب حديث تكنلوجي يزيد تطوير قدراتي بشكل أسرع	أساليب التكوين بين المكونين والمتكونين تساهم في تحسين عملية التعلم	الاعتماد الذاتي من خلال الأنترنت يزيد من تكويني الشخصي بطريقة أسرع و أفضل
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,9800	4,2400	4,0000	3,7800	2,9800
Std. Deviation		,62237	,82214	,80812	,76372	1,16916

الجدول رقم (07): استجابة عينة الدراسة حول أساليب التكوين

عبارات المحور الأول (التكوين)	التكرار والنسبة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة	الترتيب
الأساليب التدريبية المتنوعة (المحاضرات، ورش العمل، المحاكاة العملية...) تزيد من تحسين الكفاءة المهنية	تكرار	1	0	4	39	6	3,9800	0,62237	موافق	3
	نسبة	2,0	0	8,0	78,0	12,0				
التكوين بأسلوب تطبيقي يعززمن قدرتي على تطبيق المهارات في الو اقع العملي.	تكرار	2	0	0	30	18	4,2400	0,82214	موافق بشدة	1
	نسبة	4,0	0	0	60,0	36,0				
التكوين بأسلوب حديث تكنلوجي يزيد تطوير قدراتي بشكل أسرع	تكرار	1	2	4	32	11	4,0000	0,80812	موافق	2
	نسبة	2,0	4,0	8,0	64,0	22,0				
أساليب التكوين بين المكونين والمتكونين تساهم في تحسين عملية التعلم	تكرار	0	4	9	31	6	3,7800	0,76372	موافق	4
	نسبة	0	8	18	62	12				
الاعتماد الذاتي من خلال الأنترنت يزيد من تكويني الشخصي بطريقة أسرع و أفضل	تكرار	6	13	10	18	3	2,9800	1,16916	محايد	5
	نسبة	12,0	26,0	20,0	36,0	6,0				
المتوسط الحسابي المرجح							3,9560			

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (03).

التفسير: أظهرت نتائج الجدول أعلاه تحليل محور "أساليب التكوين" أن أفراد العينة يفضلون بشكل واضح الأساليب العملية والتفاعلية في التكوين، حيث بلغ المتوسط المرجح لجميع العبارات 3.956 من 5، مما يعكس تقييمًا إيجابيًا يصنف ضمن درجة "موافق" حسب مقياس ليكرت الخماسي. وقد احتلت عبارة "التكوين بأسلوب تطبيقي يعزز من قدرتي على تطبيق المهارات في الواقع العملي" المرتبة الأولى بمتوسط قدره 4.24، وهو ما يشير إلى موافقة شديدة من طرف المبحوثين حول فعالية هذا الأسلوب في تنمية المهارات. تلتها في المرتبة الثانية عبارة "التكوين بأسلوب حديث تكنولوجي يزيد تطوير قدراتي بشكل أسرع" بمتوسط 4.00، ثم عبارة "الأساليب التدريبية المتنوعة (المحاضرات، ورش العمل، المحاكاة...) تزيد من تحسين الكفاءة المهنية" بمتوسط 3.98، وهما يصنفان ضمن درجة "موافق"، مما يعكس تقديرًا لأساليب التكوين المبتكرة والمتنوعة. أما عبارة "أساليب التكوين بين المكونين والمتكونين تساهم في تحسين عملية التعلم" فقد جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط 3.78، مما يشير أيضًا إلى تقييم إيجابي. في المقابل، جاءت عبارة "الاعتماد الذاتي من خلال الإنترنت يزيد من تكويني الشخصي بطريقة أسرع وأفضل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط 2.98، وهي الوحيدة التي صنفت ضمن درجة "محايد"، مما يدل على تردد أو تحفظ نسبي من قبل أفراد العينة حول فعالية هذا الأسلوب عند اعتماده بشكل منفرد. وعليه تشير هذه النتائج

بوجه عام إلى أن المبحوثين يفضلون أساليب التكوين العملية والتكنولوجية والتفاعلية، ويرون فيها وسيلة أكثر فاعلية لتطوير كفاءاتهم المهنية مقارنة بالأساليب التقليدية أو الذاتية.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة... **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Descriptives** :
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو... **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Explore** :
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Statistics

		طول مدة التكوين تزيد من استيعاب أكثر للمعلومات	قصر مدة التكوين تقلل من استيعاب البرنامج الكامل للتكوين	مدة التكوين مناسبة مع محتوى التكوين	فترة التكوين مناسبة مع حياتي اليومية والاجتماعية	مدة التكوين الطويلة والمتقطعة على فترات من الاستراحة يزيد من قدرة تطوير كفاءتي المهنية
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,1600	2,9800	3,8000	3,4600	3,4200
Std. Deviation		1,23487	1,03982	,90351	,97332	1,21370

الجدول رقم (08): استجابة عينة الدراسة حول مدة التكوين

العبارات	طول مدة التكوين تزيد من استيعاب أكثر للمعلومات		قصر مدة التكوين تقلل من استيعاب البرنامج الكامل للتكوين		مدة التكوين مناسبة مع محتوى التكوين		فترة التكوين مناسبة مع حياتي اليومية والاجتماعية		مدة التكوين الطويلة والمتقطعة على فترات من الاستراحة يزيد من قدرة تطوير كفاءتي المهنية	
المقياس	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
غ مو افق بشدة	6	12,0	2	4,0	1	2,0	2	4,0	4	8,0
غ مو افق	11	22,0	19	38,0	4	8,0	6	12,0	10	20,0
محايد	7	14,0	9	18,0	8	16,0	14	28,0	5	10,0
مو افق	21	42,0	18	36,0	28	56,0	23	46,0	23	46,0
مو افق بشدة	5	10,0	2	4,0	9	18,0	5	10,0	8	16,0
المتوسط	3,1600		2,9800		3,8000		3,4600		3,4200	
الانحراف	1,23487		1,03982		0,90351		0,97332		1,21370	
النتيجة	محايد		محايد		مو افق		مو افق		مو افق	
الترتيب	4		5		1		2		3	

المتوسط الحسابي المرجع	3,3640
النتيجة	مو افق

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (03).

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه تحليل محور "مدة التكوين" إلى أن المشاركين يميلون إلى التأكيد على أن مدة التكوين الطويلة والمتقطعة على فترات من الاستراحة تساهم بشكل إيجابي في تطوير كفاءاتهم المهنية، حيث حصلت العبارة "مدة التكوين الطويلة والمتقطعة على فترات من الاستراحة تزيد من قدرة تطوير كفاءتي المهنية" على أعلى متوسط 3.80. وهذا يعكس توافقًا قويًا من المشاركين على أن التكوين الطويل والموزع على فترات يعزز بشكل كبير من تطوير المهارات والكفاءات، كما أن فترة التكوين المناسبة مع الحياة اليومية والاجتماعية حصلت على متوسط 3.46، مما يدل على أن المشاركين يجدون التوازن بين التكوين وحياتهم الشخصية أمرًا مهمًا، وأن التكوين لا يتعارض مع التزاماتهم الأخرى، أما "مدة التكوين مناسبة مع محتوى التكوين" فحصلت على متوسط 3.42، مما يشير إلى توافق كبير بين مدة التكوين والمحتوى المقدم، ويعني أن المشاركين يرون أن المدة المحددة كافية لتغطية كافة جوانب الموضوعات المطروحة، وفي المرتبة الرابعة، حصلت العبارة "طول مدة التكوين تزيد من استيعاب أكثر للمعلومات" على متوسط 3.16، مما يدل على أن بعض المشاركين يرون أن المدة الطويلة قد لا تكون ضرورية دائمًا لزيادة الاستيعاب، وبالتالي هناك بعض التحفظات بشأن طول مدة التكوين، أما العبارة "قصر مدة التكوين تقلل من استيعاب البرنامج الكامل للتكوين" فقد حصلت على أدنى متوسط 2.98.

وهذا كله يعكس عدم رضا المشاركين عن قصر مدة التكوين وتأثيرها السلبي على قدرتهم على استيعاب المحتوى بشكل كامل. وكذلك تثبت النتائج على أهمية وضرورة التكوين الطويل والملائم للوقت الشخصي والمهني للمبحوثين، مع ضرورة الابتعاد عن التكوين القصير الذي قد لا يسمح بتحقيق الاستفادة القصوى من المحتوى التدريبي.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة: **Analyze → Descriptive Statistics → Descriptives...**
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو: **Analyze → Descriptive Statistics → Explore...**
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Statistics

		تقدم مؤسستكم وسائل تكوين ذات جودة عالية	خبرة المكونين تزيد من جودة التكوين بشكل كبير	نوع البرنامج المقترح في التكوين له دور مهم في جودة التكوين	نوعية الامتحانات التقييمية لها أهمية بالغة في جودة التكوين	جودة التكوين تزيد من كفاءتي المهنية
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,5600	4,1600	4,0600	3,6600	4,1400
Std. Deviation		,97227	,76559	,61974	,98167	,63920

الجدول رقم (09): استجابة عينة الدراسة حول جودة التكوين

العبارات	تقدم مؤسستكم وسائل تكوين ذات جودة عالية		خبرة المكونين تزيد من جودة التكوين بشكل كبير		نوع البرنامج المقترح في التكوين له دور مهم في جودة التكوين		نوعية الامتحانات التقييمية لها أهمية بالغة في جودة التكوين		جودة التكوين تزيد من كفاءتي المهنية	
المقياس	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
غ مو افق بشدة	2	4,0	1	2,0	0	0	3	6,0	0	0
غ مو افق	6	12,0	1	2,0	1	2,0	4	8,0	2	4,0
محايد	9	18,0	2	4,0	5	10,0	5	10,0	1	2,0
مو افق	28	56,0	31	62,0	34	68,0	33	66,0	35	70,0
مو افق بشدة	5	10,0	15	30,0	10	20,0	5	10,0	12	24,0
المتوسط	3,5600		4,1600		4,0600		3,6600		3,6600	
الانحراف	0,97227		0,76559		0,61974		0,98167		0,98167	
النتيجة	مو افق		مو افق بشدة		مو افق بشدة		مو افق		موافق	
الترتيب	4		1		2		3		3	
المتوسط الحسابي المرجح	3,9160									
النتيجة	مو افق									

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (03).

التفسير: بناءً على نتائج الجدول أعلاه، يمكن ملاحظة أن التقييم العام لجودة التكوين يُظهر توافقًا قويًا بين المشاركين على أهمية عدة عوامل في تحسين جودة التكوين. أكثر العوامل تأثيرًا في تحسين جودة التكوين كان "خبرة المكونين"، حيث حصل هذا البيان على أعلى متوسط حسابي (4.16) مع انحراف

معياري قدره 0.76، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يتفقون على أن خبرة المكونين تلعب دورًا كبيرًا في تحسين جودة التكوين. تلاه بيان "نوع البرنامج المقترح في التكوين" الذي حصل على متوسط حسابي قدره 4.06، مما يعكس أهمية البرنامج المقترح في تعزيز جودة التكوين. كما جاء بيان "جودة التكوين تزيد من كفاءتي المهنية" في المرتبة الثالثة مع متوسط حسابي قدره 3.66، مما يشير إلى توافق واسع حول تأثير جودة التكوين على الكفاءة المهنية. أما فيما يخص "نوعية الامتحانات التقييمية" فقد حصل على نفس المتوسط الحسابي (3.66)، مما يعكس تقديرًا عالياً لأهمية الامتحانات في التقييم والتكوين. وأخيرًا، جاء بيان "تقدم مؤسستكم وسائل تكوين ذات جودة عالية" في المرتبة الأخيرة مع متوسط حسابي قدره 3.56، مما يدل على توافق ملحوظ لكن أقل قوة مقارنة بالعوامل الأخرى. وعليه هذه النتائج تشير إلى أن المؤسسات التعليمية ينبغي أن تركز على تحسين خبرة المكونين، اختيار البرامج التدريبية المناسبة، وتقديم وسائل تعليمية عالية الجودة لضمان فعالية التكوين.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة: **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Descriptives...**
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو: **Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Explore...**
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Statistics

		محتوى التكوين مليء بالأمثلة التطبيقية	محتوى التكوين مناسب مع مهمتي اليومية	تحيين محتوى التكوين في كل مرة حسب التغيرات الطارئة يزيد من كفاءتي المهنية	محتوى التكوين واضح وسهل الفهم	التكوين المقدم لنا دو محتوى متنوع من حيث التخصصات
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,1000	3,6600	3,8400	3,7200	3,6000
Std. Deviation		,90914	,96065	,91160	,88156	,83299

الجدول رقم (10): استجابة عينة الدراسة حول محتوى التكوين

العبارات	محتوى التكوين مليء بالأمثلة التطبيقية		محتوى التكوين مناسب مع مهمتي اليومية		تحيين محتوى التكوين في كل مرة حسب التغيرات الطارئة يزيد من كفاءتي المهنية		محتوى التكوين واضح وسهل الفهم		التكوين المقدم لنا دو محتوى متنوع من حيث التخصصات	
المقياس	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
غ موافق بشدة	2	4,0	0	0	2	4,0	2	4,0	1	2,0

غ مو افق	1	2,0	7	14,0	2	4,0	2	4,0	5	10,0
محايد	3	6,0	13	26,0	7	14,0	10	20,0	10	20,0
مو افق	28	56,0	20	40,0	30	60,0	30	60,0	31	62,0
مو افق بشدة	16	32,0	10	20,0	9	18,0	6	12,0	3	6,0
المتوسط	4,1000		3,6600		3,8400		3,7200		3,6000	
الانحراف	0,90914		0,96065		0,91160		0,88156		0,83299	
النتيجة	1		4		2		3		5	
الترتيب	مو افق بشدة		مو افق		مو افق		مو افق		مو افق	
المتوسط الحسابي المرجح	3,7840									
النتيجة	مو افق									

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss في الملحق رقم (03).

التفسير: بناءً على نتائج الجدول أعلاه، يمكن ملاحظة أن معظم المشاركين يوافقون على جودة محتوى التكوين المقدم. العوامل الأكثر تأثيرًا تشمل "محتوى التكوين مليء بالأمثلة التطبيقية"، الذي حصل على أعلى درجة من الموافقة (متوسط حسابي 4.10)، مما يعكس أهمية الأمثلة التطبيقية في تعزيز فعالية التكوين. تلاه "تحيين محتوى التكوين في كل مرة حسب التغيرات الطارئة يزيد من كفاءتي المهنية" مع متوسط حسابي قدره 3.84، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن تحديث المحتوى بشكل دوري يعزز مهاراتهم المهنية. أيضًا، جاء "محتوى التكوين مناسب مع مهمتي اليومية" و"محتوى التكوين واضح وسهل الفهم" في ترتيب متقارب مع متوسط حسابي قدره 3.66 و3.72 على التوالي، مما يدل على توافق عام بشأن فاعلية المحتوى في مساعدة المشاركين في أداء مهامهم اليومية. أخيرًا، "التكوين المقدم لنا ذو محتوى متنوع من حيث التخصصات" جاء في المرتبة الخامسة مع متوسط حسابي قدره 3.60، مما يشير إلى أن المحتوى المتنوع من حيث التخصصات لا يزال يُعتبر مهمًا ولكن بدرجة أقل مقارنة بالعوامل الأخرى. بشكل عام، وعليه تبرز هذه النتائج توافقًا قويًا على أهمية الأمثلة التطبيقية والتحديث المستمر لمحتوى التكوين.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة: **Analyze → Descriptive Statistics → Descriptives...**
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو: **Analyze → Descriptive Statistics → Explore...**
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
نوع التكوين	50	1,80	4,80	3,7920	,49809
اساليب التكوين	50	1,40	12,00	3,9560	1,27730
مدة التكوين	50	1,40	5,00	3,3640	,70992
جودة التكوين	50	1,60	5,00	3,9160	,58567
محتوى التكوين	50	1,20	5,00	3,7840	,67954
Valid N (listwise)	50				

الجدول رقم (11): استجابة عينة الدراسة حول كل محاور بعد التكوين

المحاور	عدد العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	النتيجة
نوع التكوين	5	3,7920	0,49809	
أساليب التكوين	5	3,9560	1,27730	
مدة التكوين	5	3,3640	0,70992	
جودة التكوين	5	3,9160	0,58567	
محتوى التكوين	5	3,7840	0,67954	

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (05)

التفسير: بناءً على نتائج الجدول أعلاه، يمكن ملاحظة أن جميع محاور التكوين قد حصلت على تقييمات إيجابية بشكل عام، مع بعض التباين في الآراء بين المشاركين.

- **بالنسبة لنوع التكوين** حصل على متوسط مرجح قدره 3.7920، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين يوافقون على نوع التكوين بشكل عام، حيث أن هذه القيمة قريبة من درجة "موافق". كما أن الانحراف المعياري 0.49809 يعكس تباينًا منخفضًا في الآراء، مما يعني أن معظم المشاركين لديهم تقييمات متقاربة.

- **بالنسبة لأساليب التكوين** كانت الأعلى تقييماً بـ متوسط مرجح 3.9560، مما يدل على موافقة قوية من قبل المشاركين. ومع ذلك، يُلاحظ أن الانحراف المعياري 1.27730 مرتفع نسبيًا، ما يعني أن هناك تباينًا في الآراء حول فعالية الأساليب المُستخدمة.
- **بالنسبة إلى مدة التكوين**، فقد حصلت على متوسط مرجح 3.3640، مما يعكس أن المشاركين يرون أن مدة التكوين مقبولة إلى حد ما، ولكنها ليست مثالية. الانحراف المعياري 0.70992 يشير إلى تباين معتدل في الآراء حول هذه النقطة.

- **بالنسبة لجودة التكوين**، حصلت على متوسط مرجح 3.9160، مما يعني أن المشاركين يعتقدون أن جودة التكوين جيدة، وهذه القيمة قريبة من "موافق بشدة". الانحراف المعياري 0.58567 يعكس توافقًا جيدًا في الآراء بين المشاركين.
- **وأخيرًا بالنسبة لمحتوى التكوين** حصل على متوسط مرجح 3.7840، مما يعني أن المحتوى يعتبر مناسبًا بشكل عام للمشاركين، مع انحراف معياري 0.67954، مما يشير إلى تباين معتدل في الآراء.

وبناءً على هذه النتائج، يمكن القول إن التقييم العام للتكوين إيجابي، مع بعض النقاط التي قد تحتاج إلى تحسين، مثل مدة التكوين و أساليب التكوين التي تثير بعض الاختلافات في الآراء بين المشاركين.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة... **Analyze → Descriptive Statistics → Descriptives** :
2. ضع المتغيرات في خانة *Variables*.
3. اضغط *Options* لاختيار (Mean, Std. Deviation, Minimum, Maximum).
4. OK.
5. أو... **Analyze → Descriptive Statistics → Explore** :
6. هنا ستحصل على جداول أكثر تفصيلًا (Mean, Median, Mode, Variance, Range, Skewness, Kurtosis).

Statistics

		أوفر دان التحاج الجماعي أكثر أهمية من الإنجاز الفردي	اعمل بجد للحسين جوده عملي والزياده في الكفاءه الإنتاجيه	الدقق الأهداف والنتائج المتوقعه بشكل منتظم	السعر بالحماس والاقتصاد الداء أداء مهامي اليوميه	الفرد بالقصه المهنيه والأخلاقيه في جميع تعاملاتي	أستطيع انجاز المهام التي تتطلب مهارات عمليه دون الحاجه الى التوجيه المستمر	الدمج بالتسويق الحركي والفرد القدرته المطلوبه لأداء مهامي بكفاءه	أمتلك القدره على تحليل المشكلات وإيجاد حلول مبتكره	أستطيع التواصل بشكل جيد مع الزملاء والمسؤولين	التكوين جعلني أكتسب معارف واسعه في مجال تخصصي بفضل التكوين	التكوين جعلني أحاول دائماً تطبيق حلول مبتكره في العمل	التكوين جعلني أشعر بالثقه مع المتغيرات في بيئه العمل	أستطيع إدارة وقتي بكفاءه عاليه في العمل	أدمج بدعم وتوجيه جيد من مديري المباشر	أطبق التكوين الكامل لتطوير مهاراتي المهنيه	أشعر بالثقه عند اتخاذ القرارات المهنيه في مجال عملي	التكوين ساهم في رفع مستوى مهاراتي	بعد الحصول على التكوين أدمج بكفاءه عاليه في أداء مهامي
N	Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,1400	4,1200	3,7400	3,7600	4,0600	3,4800	3,7200	3,7800	3,6400	3,6000	3,7200	3,8000	3,9800	3,7400	3,8200	4,0000	3,9400	3,6200
Std. Deviation		,98995	,77301	,75078	,71600	,76692	,99468	,78350	,78999	,96384	,92582	,83397	,72843	,65434	1,06541	,77433	,63888	,93481	1,02798

الجدول رقم (12): استجابة عينة الدراسة حول بعد الكفاءة المهنية

العبارات	Y1		Y2		Y3		Y4		Y5		Y6		Y7		Y8		Y9		Y10		Y11		Y12		Y13		Y14		Y15		Y16		Y17		Y18	
المقياس	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
غ م ب	3	6,0	2	4,0	0	0	1	2,0	4	8,0	1	2	0	0	1	2,0	2	4,0	2	4,0	1	2,0	1	2,0	1	2,0	2	4,0	1	2,0	1	2,0	1	2,0	1	2,0
غ م	5	10,0	3	6,0	1	2	3	6	2	4,0	0	0	5	10,0	3	6,0	5	10,0	5	10,0	3	6,0	3	6,0	3	6,0	9	18,0	1	2,0	3	6,0	1	2,0	4	8,0
محايد	6	12	2	4,0	7	14	5	10	6	12	5	10	4	8,0	11	22,0	8	16,0	8	16,0	7	14,0	9	18,0	5	10,0	5	10,0	4	8,0	10	20,0	3	6,0	3	6,0
موافق	30	60	32	64	33	66	36	72	29	58	37	74	37	74	29	58,0	31	62,0	31	62,0	34	68,0	33	66,0	31	62,0	32	64,0	39	78,0	33	66,0	31	62,0	21	42,0
م بشدة	6	12,0	11	22	9	18,0	5	10,0	9	18,0	7	14,0	4	8,0	6	12,0	4	8,0	4	8,0	5	10,0	4	8,0	4	8,0	12	24,0	2	4,0	4	8,0	14	28,0	21	42,0
المتوسط	3,6200		3,9400		4,0000		3,8200		3,7400		3,9800		3,8000		3,7200		3,6000		3,6400		3,7800		3,7200		3,4800		4,0600		3,7600		3,7400		4,1200		4,1400	
الانحراف	1,02798		0,9348		0,63888		0,77433		1,06541		0,65434		0,72843		0,83397		0,92582		0,96384		0,78999		0,78350		0,99468		0,76692		0,71600		0,75078		0,77301		0,98995	
النتيجة	موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق		موافق	
الترتيب	16		6		4		7		11		5		8		13		17		15		9		13		18		3		10		11		2		1	
المتوسط الحسابي المرجح																																				
النتيجة																																				

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (06)

ونظرا لكثرة العبارات المحتوات في هذا المحور الكفاءة المهنية تم التعبير عنها بالرمز Y وهي موضحة في الجدول الاتي:

الجدول رقم (13): ترميز عبارات محور الكفاءة المهنية

العبارة	الترتيب	الرمز
بعد الحصول على التكوين أتمتع بكفاءة عالية في أداء مهامي	16	Y1
التكوين يساهم في رفع مستوى مهارتي	6	Y2
أشعر بالثقة عند اتخاذ القرارات المهنية في مجال عملي	4	Y3
اتلقى التكوين الكامل لتطوير مهارتي المهنية	7	Y4
أتمتع بدعم وتوجيه جيد من مديري المباشر	11	Y5
أستطيع إدارة وقتي بكفاءة عالية في العمل	5	Y6
التكوين جعلني أشعر بالقدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل	8	Y7
التكوين جعلني أحاول دائمًا تطبيق حلول مبتكرة في العمل	13	Y8
اكتسب معارف واسعة في مجال تخصصي بفضل التكوين	17	Y9
التكوين جعلني أستطيع التواصل بشكل جيد مع الزملاء والمسؤولين	15	Y10
أمتلك القدرة على تحليل المشكلات و إيجاد حلول مبتكرة	9	Y11
اتمتع بالتنسيق الحركي والقدرة البدنية المطلوبة لأداء مهامي بكفاءة	13	Y12
أستطيع انجاز المهام التي تتطلب مهارات عملية دون الحاجة الى التوجيه المستمر	18	Y13
التزم بالقيمة المهنية والأخلاقية في جميع تعاملاتي	3	Y14
اشعر بالحماس والدافعية اثناء أداء مهامي اليومية	10	Y15
ادقق الأهداف والنتائج المتوقعة بشكل منتظم	11	Y16
اعمل بجد لتحسين جودة عملي والريادة في الكفاءة الإنتاجية	2	Y17
اؤمن بان النجاح الجماعي اكثر أهمية من الإنجاز الفردي	1	Y18

المصدر: إعداد الطالبتين

التفسير: يعرض الجدول رقم (12) نتائج تحليل المحور الثاني من الاستبيان المتعلق بـ **الكفاءة المهنية**، والذي تضمن 18 عبارة Y1) إلى (Y18 تم ترميزها لقياس الأثر الإدراكي للتكوين على مستوى الكفاءة المهنية لدى موظفي الجمارك. وتوزعت هذه العبارات على أبعاد معرفية، مهارية، سلوكية، وجدانية، وتنظيمية. وقد تم تقييم كل عبارة على مقياس ليكرت الخماسي، وتم تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى الاتفاق. إذن بالاعتماد على نتائج الجدول رقم (12)، والذي تناول تقييم أفراد العينة لمستوى الكفاءة المهنية بعد التكوين، تبيّن أن العبارة الأعلى تقييمًا كانت "أؤمن بأن النجاح الجماعي أكثر أهمية من الإنجاز الفردي(Y18) "، ما يعكس وعيًا تنظيميًا متقدمًا لدى الموظفين، وانغماسهم في ثقافة العمل الجماعي، وهو مؤشر على نجاح التكوين في ترسيخ قيم التعاون والروح المؤسسية. تلتها عبارة "أعمل بجد لتحسين جودة عملي والريادة في الكفاءة الإنتاجية(Y17) "، مما يدل على أن التكوين ساهم في غرس روح المبادرة والتميز لدى الأفراد، كما جاءت عبارة "ألتزم بالقيمة المهنية والأخلاقية في جميع تعاملاتي (Y14) "في مرتبة متقدمة، وهو ما يعزز الفكرة بأن التكوين لا يقتصر فقط على الجوانب التقنية بل يمتد ليشمل البعد القيمي والأخلاقي. وقد أظهر الأفراد أيضًا مستويات عالية من الثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرارات المهنية(Y3) ، إضافة إلى تحسين مهارات إدارة الوقت (Y6) ورفع المهارات المهنية بشكل عام(Y2) ، ما يعكس تأثيرًا مباشرًا وملموسًا للتكوين على الأداء الوظيفي. كما عبّر المشاركون عن رضاهم عن محتوى التكوين وتكامله(Y4) ، وأشاروا إلى أنه ساعدهم على التكيف مع التغيرات (Y7) وتحسين قدراتهم التحليلية (Y11) والشعور بالحماس والدافعية(Y15) ، إلى جانب الإقرار بأهمية الدعم الإداري الذي يتلقونه .(Y5) ومع ذلك، جاءت بعض العبارات بتقييم متوسط نسبيًا مثل "أدقق الأهداف والنتائج بشكل منتظم(Y16) "، و"أحاول دائمًا تطبيق حلول مبتكرة(Y8) "، و"أتمتع بالتنسيق البدني لأداء المهام(Y12) "، مما قد يشير إلى وجود جوانب تتطلب مزيدًا من التطوير أو دعمًا ميدانيًا أكبر. وقد حظيت عبارة "بعد الحصول على التكوين أتمتع بكفاءة عالية في أداء مهامي (Y1) " بترتيب أقل من المتوقع، مما يفتح باب التساؤل حول الفجوة بين توقعات المستفيدين من التكوين ونتائجهم الفعلية. كما أظهرت نتائج أقل لكل من "اكتسبت معارف واسعة بفضل التكوين (Y9) "و"أنجز المهام العملية دون الحاجة إلى التوجيه المستمر(Y13) "، ما يشير إلى أن الجوانب المعرفية والعملية قد تحتاج إلى مزيد من التخصيص والفعالية.

وبصورة عامة، تؤكد هذه النتائج أن التكوين في مؤسسة الجمارك قد أسهم بشكل كبير في ترقية الكفاءة المهنية، خاصة في أبعادها السلوكية والتنظيمية، مقابل تباين نسبي في الجوانب التطبيقية، وهو ما يبرز ضرورة تبني برامج تكوين أكثر توازنًا بين المهارات المعرفية، التقنية، والوجدانية لضمان تحقيق الأثر المهني المتكامل.

3. اختبار الفرضيات السببية:

بعد عرض نتائج التحليل الوصفي والإحصائي للبيانات وتوصيف الخصائص الأساسية لعينة الدراسة، يتم الانتقال إلى اختبار الفرضيات البحثية. ويعد اختبار الفرضيات مرحلة أساسية للتحقق من مدى صحة الفرضيات التي تم بناؤها استنادًا إلى الإطار النظري والدراسات السابقة. ويتم ذلك باستخدام الأدوات والأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة البيانات وطبيعة كل فرضية، بهدف التأكد من وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات أو إثبات فروق جوهرية تدعم أو ترفض الفرضيات المطروحة. ويُعد هذا الإجراء خطوة حاسمة في الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

وقبل البدء في اختبار فرضيات الدراسة، ينبغي التأكد من طبيعة توزيع البيانات الإحصائية للتحقق مما إذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي(Normal Distribution) ، وذلك لتحديد المنهجية الإحصائية الأنسب للاختبار. ولتحقيق ذلك، سيتم استخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) واختبار شابيرو-ويلك(Shapiro-Wilk Test) ، وهما من أكثر الاختبارات شيوعًا لقياس مدى انطباق البيانات على التوزيع الطبيعي.

وبناءً على نتائج هذه الاختبارات، سيتم تحديد نوعية الاختبارات الإحصائية الواجب استخدامها؛ فإذا تبين أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، فستُستخدم الاختبارات البارامترية(Parametric Tests) ، مثل اختبار-t) (testوتحليل التباين الأحادي .(One-Way ANOVA) أما إذا لم تتحقق شروط التوزيع الطبيعي، فسيتم اللجوء إلى الاختبارات اللابارامترية(Non-Parametric Tests) ، مثل اختبار مان-ويتني (Mann-Whitney U Test) واختبار كروسكال-واليس(Kruskal-Wallis Test) .

إن اتباع هذا النهج المنهجي المنظم يسهم في ضمان دقة اختيار الأساليب الإحصائية، ويعزز من موثوقية النتائج المستخلصة عند اختبار فرضيات الدراسة.

وسيتم ذلك من خلال اتباع الخطوات الآتية:

1. اختبار طبيعة توزيع البيانات باستخدام اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) واختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk Test) لتحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
2. اختيار الاختبار الإحصائي المناسب بناءً على نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث سيتم استخدام الاختبارات البارامترية (Parametric Tests) في حالة تحقق التوزيع الطبيعي، أو الاختبارات اللابارامترية(Non-Parametric Tests) في حال عدم تحققه.

3. اختبار فرضيات الدراسة وفقًا لنوع كل فرضية (فرضيات العلاقة أو الفروق) باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة.
4. تحليل النتائج الإحصائية وتفسيرها في ضوء الفرضيات البحثية المطروحة، مع مناقشة مدى قبول أو رفض كل فرضية بناءً على مستوى الدلالة الإحصائية المحدد.

1.3. اختبار طبيعة توزيع البيانات:

يُعد اختبار طبيعة توزيع البيانات خطوة أساسية قبل تطبيق الاختبارات الإحصائية المناسبة، حيث يُساهم في تحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، مما يؤثر على اختيار المنهجية الإحصائية الملائمة لتحليل الفرضيات.

ومن أشهر الاختبارات التي تُستخدم لمعرفة مدى انطباق البيانات على التوزيع الطبيعي: اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) واختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk Test)، حيث يُستخدم كل منهما لتحديد ما إذا كانت العينة تمثل التوزيع الطبيعي أم لا، مما يساعد في اتخاذ القرار بشأن اختيار الاختبار الإحصائي المناسب لتحليل البيانات.

❖ **شروط استعمال اختبار كولموغوروف-سميرنوف:(Kolmogorov-Smirnov Test)**

- يُستخدم هذا الاختبار عادةً عندما تكون العينة كبيرة (أكثر من 50 نقطة بيانات)، حيث يتيح قياس مدى تطابق توزيع البيانات مع التوزيع الطبيعي.
- يعتمد الاختبار على مقارنة التوزيع التراكمي للعينة مع التوزيع التراكمي للنموذج النظري للتوزيع الطبيعي.
- يُعد مناسبًا عند الحاجة لاختبار مدى توافق البيانات مع التوزيع الطبيعي أو أي توزيع آخر، ولكن قد تكون حساسيته منخفضة مع العينات الصغيرة.

❖ **شروط استعمال اختبار شابيرو-ويلك:(Shapiro-Wilk Test)**

- يُعتبر اختبار شابيرو-ويلك أكثر دقة من كولموغوروف-سميرنوف، ويُفضل استخدامه عندما تكون العينة صغيرة (أقل من 50 نقطة بيانات).
- يتميز هذا الاختبار بقدرة عالية على الكشف عن الانحرافات عن التوزيع الطبيعي في العينات الصغيرة.
- يُعد الأنسب لاختبار التوزيع الطبيعي عند التعامل مع عينات صغيرة، وهو حساس بشكل خاص لانحراف البيانات عن التوزيع الطبيعي.

ويمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الصفرية:(H_0) البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

(أي لا يوجد فرق بين التوزيع الفعلي للبيانات والتوزيع الطبيعي المفترض)

الفرضية البديلة:(H_1) البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

(أي أن البيانات تختلف عن التوزيع الطبيعي المفترض) .

هذه الفرضيات تُستخدم لتحديد ما إذا كانت العينة تمثل التوزيع الطبيعي بناءً على نتائج الاختبارات (مثل كولموغوروف-سميرنوف أو شابيرو-ويلك).

عند رفض الفرضية الصفرية، نكون قد استنتجنا أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، مما يستدعي استخدام اختبارات إحصائية لابارامترية. أما إذا تم قبول الفرضية الصفرية، فيمكننا الاستمرار باستخدام الاختبارات. البارامترية.

سنحاول اختبار ذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لتحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. سيتم تطبيق اختبار كولموغوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test) واختبار شابيرو-ويلك (Shapiro-Wilk Test) للتحقق من طبيعة توزيع البيانات. بناءً على نتائج هذه الاختبارات، سنقوم بتقييم ما إذا كانت البيانات تفي بشروط التوزيع الطبيعي من خلال فحص قيمة .p في حال كانت قيمة p أكبر من 0.05، سنقبل الفرضية الصفرية (H_0) التي تفيد بأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح باستخدام الاختبارات الإحصائية البارامترية. أما إذا كانت قيمة p أقل من 0.05، فسيتم رفض الفرضية الصفرية، مما يستدعي استخدام الاختبارات الإحصائية اللابارامترية، والنتائج عن ذلك موضحة في الجدول الآتي:

خطوات في واجهة SPSS

Analyze ⟶ Descriptive Statistics ⟶ Explore...

ضع المتغيرات في **Dependent List**.

اضغط على ⟶ **Plots...** فعل **Histogram** و **Normality plots with tests** ⟶ **Continue**.

اضغط **OK**.

النتائج:

جدول **Tests of Normality** Shapiro-Wilk و Kolmogorov-Smirnov.

جدول رقم (14): نتائج اختبار طبيعة توزيع البيانات لمتغيرات الدراسة

المتغير	اختبار كولموغوروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov	قيمة p (K-S)	اختبار شابيرو-ويلك Shapiro-Wilk	قيمة p (S-W)	قرار الاختبار
التكوين	0,152	0,005	0,872	0,000	لا تتبع التوزيع الطبيعي
الكفاءة المهنية	0,176	0,001	0,777	0,000	لا تتبع التوزيع الطبيعي

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (07)

التفسير: من الجدول أعلاه أظهرت النتائج أن قيم مستوى الدلالة (Sig.) المحسوبة لكل من متغير التكوين المهني والكفاءة المهنية كانت أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) في كلا الاختبارين، مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H_0) التي تفترض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. بعبارة أخرى، دلّت النتائج على أن البيانات الخاصة بهذين المتغيرين لا تتوزع التوزيع الطبيعي.

وبناءً على هذه النتائج، سيتم اعتماد الاختبارات الإحصائية اللامعلمية (Non-parametric Tests)في اختبار فرضيات الدراسة، نظرًا لكون هذه الاختبارات لا تفترض تحقق شرط التوزيع الطبيعي، وتعد الأنسب لمعالجة هذا النوع من البيانات.

2.3. اختبار الفرضيات:

بعد التحقق من طبيعة توزيع بيانات الدراسة واتضاح أن المتغيرات الأساسية (التكوين المهني والكفاءة المهنية) لا تتبع التوزيع الطبيعي وفق نتائج اختباري كولموغوروف-سميرنوف وشابيرو-ويلك، تقرر استخدام الاختبارات الإحصائية اللابارامترية في اختبار فرضيات الدراسة.

وتعتمد الاختبارات اللابارامترية على معالجات إحصائية لا تتطلب تحقق شرط التوزيع الطبيعي للبيانات، مما يجعلها الخيار الأنسب لطبيعة العينة الحالية.

بناءً على ذلك، سيتم تطبيق مجموعة من الاختبارات اللابارامترية المناسبة لكل فرضية وفقًا لنوع المتغيرات قيد الدراسة، وذلك بهدف التحقق من مدى صحة الفرضيات وإثبات أو نفي العلاقات أو الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتغيرات المدروسة.

وسيتم عرض نتائج اختبار كل فرضية على حدة، مع تفسير النتائج استنادًا إلى القيم الإحصائية ومعايير اتخاذ القرار الإحصائي المعتمدة.

أولا: الفرضية العامة: (الأساسية):

- **نظريا:** يوجد تأثير إيجابي لبرامج التكوين المعتمدة داخل مؤسسة الجمارك على تنمية الكفاءة المهنية للموظفين.
- **إحصائيا:**
  - **الفرضية الصفرية:(H_0)** : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتكوين على الكفاءة المهنية للموظفين.
  - **الفرضية البديلة:(H_1)** : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتكوين على الكفاءة المهنية للموظفين.

❖ اختبار الفرضية:

بما أن نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnov و Shapiro-Wilk أظهرت أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، فالاختبارات الإحصائية المناسبة هي غير معلمية.(Non-Parametric) .

وعليه أفضل اختبار لفرضية العلاقة (الأثر) بين متغيرين غير طبيعيين هو: اختبار سبيرمان للارتباط (Spearman's rho)، والذي يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين رتبيين أو عدديين لا يتبعان التوزيع الطبيعي، يصلح للتحقق من وجود علاقة (أو أثر محتمل) بين درجة التكوين ودرجة الكفاءة المهنية، ونتائج الاختبار موضحة في الجدول أذناه.

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة الرئيسية اختر:
   تحليل ← (Analyze) الارتباط ← (Correlate) ثنائي المتغير.(...Bivariate)
2. اختر المتغيرات التي تريد اختبار العلاقة بينها وضعها في الخانة اليمنى.
3. من خيارات **معاملات الارتباط:(Correlation Coefficients)**
4. ضع علامة على .**Spearman**
5. يمكن إزالة العلامة عن Pearson إذا لا تحتاجه.
6. من خانة **اختبار الدلالة:(Test of Significance)**
7. اتركها على **ذو الطرفين.(Two-tailed)**
8. اضغط **مو افق.(OK)**

Correlations

			التكوين	الكفاءة المهنية
Spearman's rho	التكوين	Correlation Coefficient	1,000	,634**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	,634**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (15): نتائج اختبار الفرضية العامة بناءا على اختبار Spearman's

المتغير	التكوين	الكفاءة المهنية	عدد مفردات العينة
التكوين	1,000	0,634	50
الكفاءة المهنية	0,634	1,000	50
قيمة الدلالة(Sig.)	0,000		-

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (08)

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين التكوين والكفاءة المهنية، حيث بلغ معامل ارتباط سبيرمان0.634 = (Spearman's rho) ، وهي قيمة تعتبر مرتفعة نسبيًا وتعكس وجود علاقة طردية.

كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig. = 0.000) أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.01)، مما يعني أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية عند مستوى (0.01)، أي أن احتمال أن تكون هذه العلاقة قد ظهرت بالصدفة ضعيف جدًا.

وعلى أساس ذلك كلما ارتفع مستوى التكوين الذي يتلقاه الموظف، زادت كفاءته المهنية، وهذا ما يدل على أن التكوين يعد عاملًا مؤثرًا مهمًا في تحسين الكفاءة المهنية داخل المؤسسة، وكذلك يدل على أن ارتفاع جودة وفعالية التكوين ينعكس إيجابًا على تنمية الكفاءة المهنية للموظفين، مما **يؤكد صحة الفرضية العامة للدراسة.**

ملاحظة: النتيجة دالة إحصائيًا عند مستوى 0.05، بل وتُعد دالة أيضًا عند مستوى 0.01، مما يعززثقة الباحث في وجود علاقة حقيقية بين التكوين والكفاءة المهنية".

ثانيا: الفرضيات الفرعية:

الفرضية الأولى:

- **نظريًا** :يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنوع التكوين المعتمد داخل المؤسسة على تنمية الكفاءة المهنية للموظفين.
- **إحصائيًا:**

H_0: لا يوجد تأثير لنوع التكوين على الكفاءة المهنية.

H_1 : يوجد تأثير لنوع التكوين على الكفاءة المهنية.

- تطبيقيا: ما دام البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فهنا كذلك نلجأ لاختبار هذه الفرضية باستعمال أحد الاختبارات اللامعلمية مثل Spearman's والذي هو الأنسب والأكثر شهرة، والنتائج مدونة في الجدول أدناه.

Correlations

			نوع التكوين	الكفاءة المهنية
Spearman's rho	نوع التكوين	Correlation Coefficient	1,000	,399**
		Sig. (2-tailed)	.	,004
		N	50	50
	الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	,399**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,004	.
		N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (16): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى بناء على اختبار Spearman's

المتغير	نوع التكوين	الكفاءة المهنية	عدد مفردات العينة
نوع التكوين	1,000	0,399	50
الكفاءة المهنية	0,399	1,000	50
قيمة الدلالة(Sig.)	0,004		-

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (08)

التفسير: أظهرت نتائج اختبار Spearman's وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة بين نوع التكوين والكفاءة المهنية، حيث بلغ معامل الارتباط (r = 0.399) عند مستوى دلالة .(Sig. = 0.004) وبما أن مستوى الدلالة أقل من 0.05، فإن العلاقة تُعد دالة إحصائيًا، مما يعني أن تحسين نوع التكوين يساهم في رفع الكفاءة المهنية للموظفين. وبالتالي تُقبل الفرضية البديلة وتُرفض الفرضية الصفرية، وهو ما يدعم التوجه نحو تطوير أنماط التكوين المطبقة داخل المؤسسة.

الفرضية الثانية:

- **نظريًا** :توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين أساليب التكوين المتبعة وتنمية الكفاءة المهنية للموظفين.
- **إحصائيًا:**

H_0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التكوين و الكفاءة المهنية.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التكوين و الكفاءة المهنية.

- تطبيقيا: ما دام البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فهنا كذلك نلجأ لاختبار هذه الفرضية باستعمال أحد الاختبارات اللامعلمية مثل Spearman's والذي هو الأنسب والأكثر شهرة، والنتائج مدونة في الجدول أدناه.

Correlations

			اساليب التكوين	الكفاءة المهنية
Spearman's rho	اساليب التكوين	Correlation Coefficient	1,000	,542**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	,542**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (17): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية بناء على اختبار Spearman's

المتغير	أساليب التكوين	الكفاءة المهنية	عدد مفردات العينة
أساليب التكوين	1,000	0,542	50
الكفاءة المهنية	0,542	1,000	50
قيمة الدلالة(.Sig)	0,000		-

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (08)

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين أساليب التكوين والكفاءة المهنية لدى موظفي مؤسسة الجمارك، حيث بلغ معامل ارتباط Spearman's قيمة 0.542، وهي علاقة متوسطة إلى قوية. كما أن قيمة الدلالة الإحصائية (Sig.) بلغت 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01)، مما يدل على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية.

وبناءً على هذه النتائج، يُرفض فرض العدم (H_0) الذي ينفي وجود علاقة بين المتغيرين، وتُقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تفيد بوجود تأثير دال لأساليب التكوين على الكفاءة المهنية. وهو ما يعكس أن اتباع أساليب تكوين فعالة وتطبيقية وتفاعلية يسهم بشكل واضح في تحسين أداء الموظفين وتنمية كفاءاتهم المهنية، ويؤكد على أهمية تطوير منهجيات التدريب داخل المؤسسة لتتناسب مع متطلبات الواقع العملي.

الفرضية الثالثة:

- **نظريًا** :تؤثر مدة التكوين تأثيرًا ذا دلالة إحصائية على الكفاءة المهنية للموظفين..
- **إحصائيًا:**

H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمدة التكوين على الكفاءة المهنية.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمدة التكوين على الكفاءة المهنية.

❖ تطبيقيا: ما دام البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فهنا كذلك نلجأ لاختبار هذه الفرضية باستعمال أحد الاختبارات اللامعلمية مثل Spearman's والذي هو الأنسب والأكثر شهرة، والنتائج مدونة في الجدول أدناه.

Correlations

			مدة التكوين	الكفاءة المهنية
Spearman's rho	مدة التكوين	Correlation Coefficient	1,000	,262
		Sig. (2-tailed)	.	,066
		N	50	50
	الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	,262	1,000
		Sig. (2-tailed)	,066	.
		N	50	50

جدول رقم (18): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة بناء على اختبار Spearman's

المتغير	مدة التكوين	الكفاءة المهنية	عدد مفردات العينة
مدة التكوين	1,000	0,262	50
الكفاءة المهنية	0,262	1,000	50
قيمة الدلالة(Sig.)	0,066		-

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (08)

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ضعيفة بين مدة التكوين والكفاءة المهنية، حيث بلغ معامل ارتباط Spearman's قيمة 0.262، وهي علاقة ضعيفة نسبيًا. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية0.066 = (Sig.) ، وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد 0.05.

وبناءً على ذلك، لا يمكن رفض الفرضية الصفرية(H_0) ، أي لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مدة التكوين والكفاءة المهنية على مستوى الدلالة 0.05. وهذا يعني أن المدة الزمنية للتكوين وحدها لا تُعد مؤشرًا كافيًا لتحسين الكفاءة المهنية، ما لم تكن مصحوبة بعناصر أخرى كجودة المحتوى، الأساليب، والتطبيق العمل

ورغم وجود ارتباط طفيف، إلا أن العلاقة بين مدة التكوين والكفاءة المهنية ليست دالة إحصائيًا . وعليه، لا توجد أدلة كافية في إطار هذه الدراسة تدعم الفرضية القائلة بأن مدة التكوين تؤثر بشكل واضح على الكفاءة المهنية.

الفرضية الرابعة:

- **نظريًا** :تؤثر **جودة التكوين** تأثيرًا ذا دلالة إحصائية على **الكفاءة المهنية** للموظفين.
- **إحصائيًا**:

H_0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة التكوين على الكفاءة المهنية.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لجودة التكوين على الكفاءة المهنية.

❖ تطبيقيا: ما دام البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فهنا كذلك نلجأ لاختبار هذه الفرضية باستعمال أحد الاختبارات اللامعلمية مثل Spearman's والذي هو الأنسب والأكثر شهرة، والنتائج مدونة في الجدول أدناه.

Correlations

			جودة التكوين	الكفاءة المهنية
Spearman's rho	جودة التكوين	Correlation Coefficient	1,000	,788**
		Sig. (2-tailed)	.	,000

	N	50	50
الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	,788**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (19): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة بناء على اختبار Spearman's

المتغير	جودة التكوين	الكفاءة المهنية	عدد مفردات العينة
جودة التكوين	1,000	0,788	50
الكفاءة المهنية	0,788	1,000	50
قيمة الدلالة(Sig.)	0,000		-

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (08)

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية جدًا بين جودة التكوين والكفاءة المهنية

لدى موظفي مؤسسة الجمارك، حيث بلغ معامل ارتباط **Spearman's rho = 0.788**، وهو من أعلى القيم التي يمكن أن تُسجل في هذا السياق، ما يعكس علاقة قوية جدًا.

كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية**(Sig.) = 0.000** ، وهي أقل بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.01)، مما يعني أن العلاقة دالة إحصائيًا بدرجة عالية ولا يمكن أن تكون ناتجة عن الصدفة.

وبناءً على ذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة(H_1) ، مما يؤكد أن جودة التكوين من حيث كفاءة المكوّنين، تصميم البرامج، وسائل التدريب، وتقييم الأداء تُعد من العوامل الحاسمة في رفع مستوى الكفاءة المهنية للموظفين.

وعليه العلاقة بين جودة التكوين والكفاءة المهنية علاقة قوية جدًا ودالة إحصائيًا، مما يبرز ضرورة الاستثمار في تحسين الجودة النوعية لبرامج التكوين لضمان مردودية مهنية عالية.

الفرضية الخامسة:

- **نظريًا** :يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحتوى التكوين على تنمية الكفاءة المهنية للموظفين..
- **إحصائيًا**:

H_0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحتوى التكوين على الكفاءة المهنية.

H_1 : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمحتوى التكوين على الكفاءة المهنية.

❖ تطبيقيا: ما دام البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فهنا كذلك نلجأ لاختبار هذه الفرضية باستعمال أحد الاختبارات اللامعلمية مثل Spearman's والذي هو الأنسب والأكثر شهرة، والنتائج مدونة في الجدول أدناه.

Correlations

			محتوى التكوين	الكفاءة المهنية
Spearman's rho	محتوى التكوين	Correlation Coefficient	1,000	,648**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	50	50
	الكفاءة المهنية	Correlation Coefficient	,648**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (20): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة بناء على اختبار Spearman's

المتغير	محتوى التكوين	الكفاءة المهنية	عدد مفردات العينة
محتوى التكوين	1,000	0,648	50
الكفاءة المهنية	0,648	1,000	50
قيمة الدلالة(Sig.)	0,000		-

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (08)

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين محتوى التكوين والكفاءة المهنية لدى موظفي مؤسسة الجمارك، حيث بلغ معامل ارتباط Spearman's = 0.648 ، وهي قيمة مرتفعة تشير إلى علاقة طردية قوية. كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (Sig. = 0.000) ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.01)، مما يدل على أن العلاقة ذات دلالة إحصائية عالية.

وبناءً على هذه النتائج، نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)، مما يعني أن وضوح محتوى التكوين، ملاءمته لطبيعة المهام، تحديثه المستمر، واحتواؤه على أمثلة تطبيقية يساهم بشكل فعّال في تعزيز الكفاءة المهنية للموظفين.

وعليه العلاقة بين محتوى التكوين والكفاءة المهنية علاقة قوية ودالة إحصائيًا، مما يدعم ضرورة العناية ببناء محتوى تدريبي عالي الجودة ومرتبط بالواقع المهني لتحقيق أقصى فاعلية تكوينية.

4. اختبار فرضيات المقارنة:

استكمالاً لتحليل النتائج الإحصائية المتعلّقة بالفرضيات السببية التي كشفت عن وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائيًا بين أبعاد التكوين والكفاءة المهنية، رأت الباحثة أهمية التوسع في الدراسة عبر اختبار فرضيات مقارنة تهدف إلى استكشاف ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين فئات مختلفة من العينة حسب متغيراتهم الديموغرافية (الجنس، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

ويُعد هذا الامتداد التحليلي مكملًا طبيعيًا للدراسة، حيث يُسهم في فهم أعمق لكيفية تأثير الخصائص الشخصية والمهنية للمبحوثين على إدراكهم لأثر التكوين.

تم اعتماد الاختبارات اللامعلمية Mann-Whitney و Kruskal-Wallis بالنظر إلى عدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي للبيانات، كما تم التركيز في هذه المرحلة على الكفاءة المهنية باعتبارها المتغير التابع الرئيسي في الدراسة، والذي يمثل المخرج الأساسي لبرامج التكوين في المؤسسة محل الدراسة.

قبل الخوض في اختبار فرضيات المقارنة سنعتمد على اختباريين المذكورين سابقا، حيث اختبار(Mann-Whitney) مخصص في حالة المتغير التصنيفي (المتغير المستقل) ثنائي يعني مقسم الى مجموعتين فقط مثل الجنس (ذكر، أنثى)، أما اختبار(Kruskal) فهو مخصص الى المتغير التصنيفي الذي يشمل أكثر من مجموعتين (متعدد) مثل متغير السن فهو مقسم الى اربع فئات عمرية.

<u>فرضية المقارنة الأولى:</u>

- **نظريًا:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى **الكفاءة المهنية** للموظفين تعزى إلى متغير **الجنس**.
- **إحصائيًا:**

(H_0): الفرضية الصفرية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى الجنس.

(H_1): الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى الجنس.

❖ **تطبيقيا:** الاختبار المستخدم: اختبار (Mann-Whitney U) لكون المتغير التصنيفي ثنائي (ذكر/أنثى).

والنتائج مدونة في الجدول أذناه:

خطوات في واجهة SPSS

1. من القائمة الرئيسية:

Analyze ⟶ Nonparametric Tests ⟶ Legacy Dialogs ⟶ 2 Independent Samples...

2. في خانة **Grouping Variable:** ضع المتغير الذي يحدد المجموعتين (مثل: الجنس،
3. اضغط **Define Groups** وحدد القيم الممثلة لكل مجموعة (مثلاً: 1 = ذكور، 2 = إناث).
4. في خانة **Test Type:** اختر **Mann-Whitney U**.
5. اضغط **OK**.

Test Statistics[a]

	الكفاءة المهنية
Mann-Whitney U	208,000
Wilcoxon W	911,000
Z	-,726
Asymp. Sig. (2-tailed)	,468

a. Grouping Variable: الجنس

جدول رقم (21): نتائج اختبار الفرضية الأولى بناء على اختبار Mann-Whitney U

المتغير	الجنس	التكرار	مستوى المعنوية (Sig)	القرار الاحصائي
الكفاءة المهنية	ذكر	37	0,468	لا توجد فروق دالة إحصائيًا
	أنثى	13		

المصدر: إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (09)

التفسير: تشير نتيجة الاختبار إلى أن القيمة الاحتمالية (Sig = 0.468) أكبر من المستوى المعتمد عادةً للدلالة الإحصائية (0.05)، ما يعني أنه لا يوجد فرق إحصائي معتبر بين تقييم الذكور وتقييم الإناث للكفاءة المهنية بعد التكوين، وبالتالي الفرضية الصفرية (H_0) التي تنص على "عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى للجنس" تُقبل، والفرضية البديلة (H_1) تُرفض، وهذا كله يدل على أن الجنس لا يُعد عاملاً مؤثرًا في إدراك الموظفين لمستوى الكفاءة المهنية الناتجة عن التكوين، وفقًا لبيانات هذه الدراسة.

فرضية المقارنة الثانية

❖ **نظريًا:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى **الكفاءة المهنية** للموظفين تعزى إلى **الفئة العمرية** للموظفين.

❖ **إحصائيًا:**

(H_0): الفرضية الصفرية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى **الفئة العمرية**.

(H_1): الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى **الفئة العمرية**.

❖ تطبيقيا: الاختبار المستخدم: اختبار (Kruskal-Wallis) لأن الفئة العمرية مقسمة إلى أكثر من مجموعتين.

والنتائج مدونة في الجدول أذناه:

Test Statistics[a,b]

	الكفاءة المهنية
Kruskal-Wallis H	4,973
df	3
Asymp. Sig.	,174

a. Kruskal Wallis Test

جدول رقم (22): نتائج اختبار الفرضية الثانية بناء على اختبار Kruskal-Wallis

المتغير	السن (العمر)	التكرار	مستوى المعنوية (Sig)	القرار الاحصائي
الكفاءة المهنية	اقل من 30 سنة	6	0,174	لا توجد فروق دالة إحصائيًا
	من 30 الى 40 سنة	15		
	من 41 الى 50 سنة	15		
	فاكثر 51	14		

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (09)

التفسير: تشير نتائج الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين أفراد العينة حسب متغير السن، وذلك وفقًا لاختبار كروسكال-واليس(Kruskal-Wallis) ، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية (.Sig) أكثر من 0.05، مما يعني عدم رفض الفرضية الصفرية. وبذلك، نستنتج أن الفئات العمرية المختلفة لا تُظهر اختلافات جوهرية في إدراكها لتأثير التكوين على الكفاءة المهنية، الأمر الذي قد يُعزى إلى التشابه في محتوى التكوين الموجه لجميع الموظفين بغضّ النظر عن سنهم، أو إلى توفر فرص التكوين بشكل متساوٍ داخل المؤسسة، ما يحقق نوعًا من التوازن في تطوير الكفاءة المهنية عبر مختلف الأعمار.

وهذا ما يدل على أن العامل العمري **لا يُحدث فرقًا جوهريًا** في تقديرات أفراد العينة للكفاءة المهنية بعد التكوين. ويعني ذلك أن الأثر الإيجابي للتكوين **يُعد متقاربًا نسبيًا** بين الموظفين مهما اختلفت أعمارهم، وربما يعود ذلك إلى تقارب طبيعة المهام والبيئة المهنية، أو إلى تعميم برامج التكوين على جميع الموظفين دون تمييز عمري.

فرضية المقارنة الثالثة

❖ **نظريًا:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى **الكفاءة المهنية** للموظفين تعزى إلى **المؤهل العلمي** للموظفين.

❖ إحصائيًا:

(H_0): الفرضية الصفرية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى **المؤهل العلمي**.

(H_1): الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى **المؤهل العلمي**.

❖ تطبيقيا: الاختبار المستخدم: اختبار (Kruskal-Wallis) لأن متغير المؤهل العلمي مقسم إلى أكثر من مجموعتين، والنتائج مدونة في الجدول أذناه:

Test Statistics[a,b]

	الكفاءة المهنية
Kruskal-Wallis H	4,574
df	3
Asymp. Sig.	,206

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: المؤهل العلمي

جدول رقم (23): نتائج اختبار الفرضية الثانية بناء على اختبار Kruskal-Wallis

المتغير	المؤهل العلمي	التكرار	مستوى المعنوية (Sig)	القرار الاحصائي
الكفاءة المهنية	اقل من ثانوي	3	0,206	لا توجد فروق دالة إحصائيًا
	ثانوي	24		
	جامعي	20		
	دراسات عليا	3		

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من المحلق رقم (09)

التفسير: تشير نتائج الجدول رقم (23) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين الموظفين حسب المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.206 = (Sig.) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وذلك وفقًا لاختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis). وقد شملت العينة أربع فئات تعليمية: أقل من ثانوي (3 أفراد)، ثانوي (24 فردًا)، جامعي (20 فردًا)، ودراسات عليا (3 أفراد). وبناءً على هذه النتائج، يتم قبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات، مما يعني أن درجة التحصيل العلمي لا تؤثر بشكل معنوي على الكفاءة المهنية كما يدركها الموظفون بعد التكوين. ويمكن تفسير ذلك بفعالية برامج التكوين في توحيد مستوى الكفاءة بين الموظفين بغض النظر عن خلفيتهم الأكاديمية، وهو ما يعكس قدرة التكوين على سد الفجوات المعرفية وتقديم فرص متكافئة للتطوير المهني داخل المؤسسة.

فرضية المقارنة الرابعة

❖ **نظريًا:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى **الكفاءة المهنية** للموظفين تعزى إلى **سنوات الخبرة المهنية** للموظفين.

❖ إحصائيًا:

(H_0): الفرضية الصفرية : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى **سنوات الخبرة المهنية**.

(H_1): الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الكفاءة المهنية تعزى إلى **سنوات الخبرة المهنية**.

❖ تطبيقيا: الاختبار المستخدم: اختبار (Kruskal-Wallis) لأن متغير سنوات الخبرة المهنية مقسم إلى أكثر من مجموعتين، والنتائج مدونة في الجدول أذناه:

Test Statistics[a,b]

	الكفاءة المهنية
Kruskal-Wallis H	4,972
df	3
Asymp. Sig.	,174

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: الخبرة المهنية

جدول رقم (24): نتائج اختبار الفرضية الثانية بناء على اختبار Kruskal-Wallis

المتغير	الخبرة المهنية	التكرار	مستوى المعنوية (Sig)	القرار الاحصائي
الكفاءة المهنية	اقل من 5 سنوات	8	0,174	لا توجد فروق دالة إحصائيًا
	من 5 الى 10 سنوات	2		
	من 10 الى 15 سنة	13		
	سنة فما اكثر 15	27		

المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من الملحق رقم (09)

التفسير: تشير نتائج الجدول رقم (24) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الكفاءة المهنية بين أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية 0.174 = (Sig.)، وهي أعلى من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وذلك وفقًا لاختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis). وقد توزعت العينة على أربع فئات من حيث عدد سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات (8 أفراد)، من 5 إلى 10 سنوات (2 فرد)، من 10 إلى 15 سنة (13 فردًا)، و15 سنة فما فوق (27 فردًا). وبناءً على ذلك، يتم قبول الفرضية الصفرية التي تفيد بعدم وجود فروق دالة في الكفاءة المهنية بين هذه الفئات. وتشير هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة وحدها لا تُعد مؤشرًا حاسمًا في تحديد مستوى الكفاءة المهنية، وهو ما قد

يُعزى إلى فاعلية برامج التكوين المعتمدة في المؤسسة، والتي قد تكون مكّنت الموظفين من تطوير كفاءاتهم بشكل متوازن بغضّ النظر عن سنوات خبرتهم.

5. النتائج والمناقشة:

أولا: نتائج الدراسة:

- وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التكوين والكفاءة المهنية لدى موظفي الجمارك بمعامل ارتباط قدره 0.634، مع مستوى معنويه قيمتها (Sig. = 0.000)، مما يؤكد أن التكوين يلعب دورًا فعالًا في تحسين أداء الموظف..
- نوع التكوين له علاقة متوسطة بالكفاءة المهنية بمعامل ارتباط قيمته حوالي (r = 0.399) ، ما يدل على أن تنويع أنماط التكوين يعزز من الكفاءة.
- أساليب التكوين تظهر علاقة متوسطة قوية بمعامل ارتباط قيمته حوالي (r = 0.542) بالكفاءة، مما يؤكد أهمية استخدام الأساليب التطبيقية والتفاعلية.
- جودة التكوين سجلت أعلى علاقة ارتباط بقيمة حوالي (r = 0.788)، مشيرة إلى أن جودة التكوين من حيث تصميم البرنامج وكفاءة المكوّنين هي العامل الأكثر تأثيرًا في الكفاءة المهنية.
- محتوى التكوين أيضًا أظهر ارتباطًا قويا بالكفاءةبقيمة حوالي (r = 0.648) ، ما يعكس أهمية ملاءمة المحتوى لواقع المهام العملية.
- مدة التكوين لم تكن ذات دلالة إحصائية مؤثرة (Sig. = 0.066)، ما يشير إلى أن طول أو قصر المدة ليس كافيًا بذاته لتحسين الكفاءة دون عناصر الجودة والأساليب المناسبة.
- لم تُسجل فروق دالة إحصائيًا في الكفاءة المهنية حسب متغيرات **الجنس، السن، المؤهل العلمي، أو الخبرة المهنية**، مما يشير إلى أن أثر التكوين كان متساويًا نسبيًا بين الفئات المختلفة.

ثانيا: المناقشة:

- أكدت النتائج أن برامج التكوين تلعب دورًا محوريًا في تطوير الكفاءة المهنية، خصوصًا عندما تتمتع بجودة عالية وتُقدَّم بأساليب حديثة وتفاعلية. وهذا يتماشى مع التوجهات المعاصرة التي ترى في التكوين عنصرًا استراتيجيًا لا مجرد إجراء إداري.
- العلاقة القوية بين جودة التكوين والكفاءة المهنية تدفع إلى التركيز على تأهيل المكوّنين وتحسين المواد التدريبية، لا الاكتفاء بعدد ساعات التكوين أو مدته.
- ضعف العلاقة بين مدة التكوين والكفاءة يشير إلى ضرورة إعادة النظر في فلسفة "الأطول هو الأفضل"، والاتجاه نحو تكوين مكثف وفعّال بدلًا من مطوّل وغير مجدٍ.

- غياب فروق دالة حسب المتغيرات الديموغرافية (**الجنس، السن، المؤهل العلمي، أو الخبرة المهنية**)، يُظهر أن التكوين كان متكافئًا في نتائجه بين مختلف فئات الموظفين، مما يدل على عدالة توزيع الفرص التدريبية داخل المؤسسة.
- تُعد النتيجة المتعلقة بمحتوى التكوين مهمة، لأنها توضح أن الموظفين لا يهتمون فقط بالأسلوب أو المدة، بل أيضًا بمدى واقعية وتحيين المحتوى المقدم ومدى توافقه مع مهامهم اليومية.

الخاتمة

بعد استعراض مختلف المحاضرات النظرية والتطبيقات العملية حول تقنيات الاستقصاء وسبر الآراء، يمكن القول إن هذه المطبوعة قد وفرت للطالب قاعدة معرفية متينة لفهم أسس البحث الميداني وأدواته، خاصة **الاستبيان** باعتباره الأداة الأكثر شيوعًا في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية. كما ساعدت على إبراز الفروق بين العينات الاحتمالية وغير الاحتمالية، مع التركيز على أساليب اختيارها بما يضمن مصداقية النتائج وقابليتها للتعميم.

ومن خلال الجانب التطبيقي، تم تدريب الطلبة على إدخال البيانات وتحليلها باستخدام برنامج **SPSS**، وهو ما عزز قدراتهم على الانتقال من الجانب النظري إلى الجانب العملي، واكتساب مهارات تفسير النتائج وكتابتها في شكل تقرير علمي منظم. وهذا ما يُمكّنهم مستقبلًا من إنجاز بحوث ميدانية أكثر دقة، تساهم في معالجة قضايا اقتصادية واجتماعية واقعية، وتزويد صناع القرار بمعلومات علمية موثوقة.

وبذلك، تمثل هذه المطبوعة مرجعًا بيداغوجيًا يحقق التكامل بين **المعرفة النظرية والمهارة التطبيقية**، مما يعزز قدرات الطالب البحثية ويفتح أمامه آفاقًا واسعة للتعمق في الدراسات الاستقصائية وسبر الآراء، سواء في المجال الأكاديمي أو في الحياة المهنية.

قائمة المراجع

1. بدوي، عبد الرحمن .**مناهج البحث العلمي** .القاهرة: دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، 2005.
2. عبد المجيد، عزت .**الإحصاء الوصفي والتطبيقي** .عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2016.

3. زكريا، عماد .**أساليب البحث الاجتماعي: المفاهيم والإجراءات** .القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة الرابعة، 2012.
4. عبد الحميد، محمد .**تقنيات الاستقصاء وسبر الآراء: منهجيات وتطبيقات** .بيروت: دار الراتب الجامعية، الطبعة الأولى، 2018.
5. أبو زيد، محمد سعيد. مبادئ الإحصاء التطبيقي. عمان: دار وائل للنشر، الطبعة الثالثة، 2014.
6. الكردي، أحمد عبد الحميد. الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام الحاسوب. القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، 2011.
7. حنفي، محمود. الإحصاء في العلوم الاجتماعية والسلوكية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الرابعة، 2016.
8. حسين، فوزي عبد الرحمن. الإحصاء وتطبيقاته في الإدارة والاقتصاد. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018.
9. Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. **Research Methods for Business Students**. Harlow: Pearson Education, 8th Edition, 2019.
10. Field, A. **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. London: SAGE Publications, 5th Edition, 2017