

تطوير أداة لقياس فاعلية التدريب العملي لطلاب الإدارة السياحية والفندقية بجامعة

الملك سعود

د. عيسى يوسف سعيد قداة
د. محمود أحمد العبدالله الفياض
استاذ مساعد، قسم الإدارة السياحية والفندقية
استاذ مساعد، قسم إدارة الأعمال
كلية السياحة والآثار، جامعة الملك سعود
كلية إدارة الأعمال، جامعة القصيم

د. جهاد عيسى الشبار

محاضر، قسم الإدارة السياحية والفندقية

كلية السياحة والآثار، جامعة الملك سعود

(قدم للنشر ٣٠ / ٥ / ١٤٣٥ هـ؛ وقبل للنشر في ٩ / ٤ / ١٤٣٦ هـ)

الكلمات مفتاحية: التدريب العملي، تحليل العوامل، تقييم، مؤسسات سياحية وفندقية، جامعات

ملخص البحث: تهدف هذه الدراسة إلى تطوير أداة قياس تصلح لتقييم برنامج التدريب العملي وتطبيقها على برامج التدريب الميداني في قسم الإدارة السياحية والفندقية - كلية السياحة والآثار - جامعة الملك سعود. ولتحقيق هذا الهدف قام الباحثون بمراجعة ما أمكنهم الوصول إليه من المقاييس المستخدمة في تقييم برامج التدريب العملي في كليات جامعية، واستقر رأيهم على استخدام نفس الأداة التي استخدمها أبو شندي ورفيقه. وبموجب ذلك حدد الباحثون مسبقاً خمسة أبعاد لأداة القياس، ومن ثم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتقليص فقرات المقياس (متغيراته) عن طريق استبعاد المتغيرات التي لا تتبع أي من أبعاد الدراسة الخمسة والإبقاء على تلك التي تبين أن أبعاد الدراسة تفسر نسبة مقبولة إحصائياً من التباين فيها. تم دراسة (١٨٧) طالباً يشكلون جميع الطلاب المتدربين في الفصل الأول والثاني للعامين الدراسيين ٢٠١١/٢٠١٢، ٢٠١٠/٢٠١١، ٢٠١١/٢٠١٢. وُرِّعَ عليهم عدد مماثل من نسخ الاستبانة التي تتكون من خمسة أبعاد (عوامل) و ٦٠ فقرة (متغير) بواقع ١٢ فقرة لكل عامل. تم إرجاع ١٧٧ نسخة أي بنسبة ٩٤٪ من الاستبانات الموزعة. وتُعتبر نسبة الإرجاع مناسبة، كما يُعتبر عدد الاستبانات التي خضعت للتحليل مناسباً لتحليل العوامل. تم تدوير العوامل لتعظيم تباين المتغيرات المُفسَّرة من قِبَل هذه العوامل مع المحافظة على استقلالية العوامل، ونتيجة لذلك ثبت في المقياس النهائي ٣٠ فقرة تصلح لتمثيل أبعاد الدراسة الخمسة، وتم استبعاد الفقرات الباقية وعددها ٣٠ فقرة بسبب أنها لا تمثل أيّاً من محاور الدراسة الخمسة أو لأنها ترتبط بأكثر من محور بفارق لا يزيد عن: ١, ٠.

المقدمة

وقد بادرت كلية السياحة والآثار - جامعة الملك

سعود منذ نشأتها عام ٢٠٠٦ إلى اعتماد مادة التدريب العملي كمتطلب من متطلبات التخرج لطلبتها في كافة التخصصات المعتمدة في الكلية والتي تشتمل حالياً على تخصصات الإدارة السياحية والفندقية وادارة موارد التراث والآثار.

وتسعى كلية السياحة والآثار - جامعة الملك سعود من خلال مادة التدريب العملي إلى رآب الفجوة بين الجانبين النظري والعملي من خلال إعداد طلبتها المتوقع تخرجهم بشكل متكامل يؤهلهم للانتقال من الحياة الأكاديمية إلى الحياة العملية بسلاسة وكفاية، ويساعدهم في إيجاد فرص عمل مناسبة.

وتختلف برامج التدريب العملي والتطبيق الميداني في آلية التطبيق بين أقسام الكلية الثلاث، ولذلك وجد الباحثون أن تتم دراسة وتحليل برنامج التدريب المتبع في قسم الإدارة السياحية والفندقية، حيث يضم هذا القسم العدد الأكبر من الطلبة في الكلية، ويتم التعاون في مجال التدريب الميداني مع عدد كبير من المؤسسات السياحية والفندقية في القطاع الخاص، إضافة إلى الهيئة العامة للسياحة والآثار، لإنجاز برامج التدريب المتبعة في القسم.

حيث يعتبر التدريب العملي مادة دراسية يحتسب لها ست ساعات معتمدة تحتسب من ضمن العباء الدراسي للطلاب، ويتم تسجيلها كبقية مواد الجدول الدراسي في الفصل الذي سيتدرّب فيه الطالب بعد أخذ موافقة المؤسسة السياحية أو الفندقية (العامة أو

تنبّهت الجامعات التي تدرس مقررات مهنية إلى أهمية التدريب الميداني في جسر الفجوة بين الجانب النظري والجانب العملي لإكساب المتدرب القدرة على تطبيق النظريات والمفاهيم التي يتعلمها على أرض الواقع (Saenab et al., 2014). ويكتسب التدريب العملي في المجال السياحي والفندقي أهمية خاصة لما يوفره للمتدرب من قدرة على فهم القواعد النظرية للمهنة وتطبيقها أثناء التعامل مع الزبائن في الميدان (Shurland & Clark, 1998). بدأت محاولات الأكاديميين لإدراج التدريب الميداني في برامج التعليم المهني منذ إشارة ديوي (J. Dewey) عام ١٩٣٨ إلى وجود رابط عضوي بين التعلم والخبرة الشخصية، تلاه روجرز (C.R. Rog-ers) عام ١٩٦٩ عندما اعتبر التدريب الميداني ضرورياً لتطبيق المعرفة، ثم كالب (D.A. Kolb) عام ١٩٨٤ عندما اعتبر التدريب الميداني ركيزة أساسية في عملية التعلم (Som & Furqan, 2010).

وقد دأبت الجامعات السعودية على إدراج التدريب الميداني لطلبتها تنفيذاً لسياسة وزارة التعليم العالي في تحسين نوعية الخريجين الجامعيين وإعداد كوادر بشرية مؤهلة ومتخصصة في حقول المعرفة المختلفة، التي تلبّي حاجات المجتمع من خلال إيجاد ارتباط مؤسسي وثيق بين القطاعين العام والخاص، وبين مؤسسات التعليم العالي للاستفادة من الطاقات المؤهلة في هذه المؤسسات لتطوير هذين القطاعين عن طريق الاستشارات والبحث العلمي.

بإعداد تقرير يتعلق بموضوع تدريبه والمجالات التي تم التدريب عليها في المنشآت السياحية والفندقية والمهارات المكتسبة، والمشكلات التي واجهها في فترة التدريب، ويخصص لذلك ٢٠٪ من درجة التدريب العملي. وفي كثير من الحالات يتم تعيين الطالب رسمياً فور تخرجه في المؤسسة التي تدرب بها عندما تقتنع بكفاءته أثناء التدريب.

أهمية الدراسة

يعد تقويم برنامج التدريب العملي أحد أهم العوامل التي تُسهم في تحقيق أهدافه وترسيخ نجاحاته وتطويره. وحيث إنه لم يتم تقويم برنامج التدريب العملي في قسم الإدارة السياحية والفندقية -كلية السياحة والآثار- جامعة الملك سعود، بات من الضروري تقويم هذا البرنامج من خلال استخدام أداة علمية موثوقة تُساعد في الوقوف على واقع البرنامج وتُسهم في تطويره نحو الأفضل. ويكتسب التدريب العملي لطلبة قسم الإدارة السياحية والفندقية أهمية خاصةً وضرورة ملحّة نظراً لـ خريجها يعملون في الوظائف والمجالات الإدارية النامية ويشكلون بذلك لبنةً مهمة في الاقتصاد الوطني. وبالرغم من أن أداة القياس تناسب قسم الإدارة السياحية والفندقية -كلية السياحة والآثار، إلا أنه يمكن للباحثين تطبيقها واختبار صلاحيتها في جامعات أو مؤسسات أو قطاعات أخرى، وتطويرها بما يناسب تلك المجتمعات والبيئات. إن استخدام أدوات القياس في بحوث العلوم الاجتماعية دون اختبار صلاحيتها للتطبيق (وخاصة من خلال تحليل العوامل) قد يؤدي

الخاصة) التي سيتدرب بها من خلال التنسيق الرسمي بينها وبين وحدة التدريب العملي في القسم. ويراعى في توزيع الطلبة على المؤسسات السياحية والفندقية المستقبلية للطلبة المتدربين، تكون المؤسسات المتعاونة في عملية التدريب ذات سمعة ومكانة جيدة في السوق، حيث يوزع الطلبة حسب المسار الذي يدرسه الطالب فطلاب مسار الإدارة السياحية يوزعون على شركات السياحة ووكالات السفر والهيئة العامة للسياحة والآثار، في حين يوزع طلاب مسار الإدارة الفندقية على الفنادق ذات الخمس نجوم، ويشترط للطلاب الذي يرغب في تسجيل مواد التدريب العملي أن يكون قد قطع ٩٠ ساعة معتمدة على الأقل من خطته الدراسية، مع أخذ موافقة القسم العلمي الذي ينتمي له الطالب. وخلال فصل التدريب يقوم المشرف الأكاديمي للطلاب بزيارته في الميدان للاطلاع على أدائه ومدى تطوره في المهنة، ومن أجل التنسيق مع المشرف المتعاون فيما يتعلق بشؤون التدريب.

وتتم عملية تقييم أداء الطالب وتحديد مستواه من خلال مجموعة من الأدوات والوسائل، حيث تشكل متابعة عضو هيئة التدريس لأداء الطالب المتدرب وتقدمه في التدريب الميداني ٢٠٪ من الدرجة النهائية للطلاب، حيث تكون هناك زيارات ميدانية متكررة لا تقل عن ٣ زيارات في الفصل، كما يقوم المشرف الميداني في نهاية فترة تدريب الطالب بتعبئة نموذج التقييم الخاص به والذي يشكل ٦٠٪ من الدرجة النهائية للطلاب، كما يقوم الطالب خلال فترة التدريب

إلى خلل في النتائج كأن يتم نفي فرضيات مقبولة أو قبول فرضيات لا يتوجب قبولها.

مشكلة الدراسة

لا يتوافر لدى قسم الإدارة السياحية والفندقية -كلية السياحة والآثار في جامعة الملك سعود أداة مناسبة يمكن استخدامها لقياس فاعلية برنامج التدريب العملي، كما لم يتم تقويم هذا البرنامج من قبل. ويحاول الباحثون حل مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الرئيسة الآتية:

١. ما المقياس الذي سيتم من خلاله فحص مدى فاعلية التدريب العملي لطلاب قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار-جامعة الملك سعود؟

٢. ما درجة التزام قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار بمضمون هذا المقياس في برنامج التدريب العملي لطلبتها؟

٣. ما وجه الشبه أو الاختلاف في كفاءة برنامج التدريب العملي لقسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار، وبرامج التدريب العملية في كليات وأقسام مشابهة؟

أهداف الدراسة

حاول الباحثون الإجابة على الأسئلة الواردة في مشكلة الدراسة من خلال ما يلي:

١. تطوير مقياس مناسب يمكن استخدامه في تقويم فاعلية برنامج التدريب العملي الذي يطبقه قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار-

جامعة الملك سعود.

٢. التعرف على درجة التزام قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار-جامعة الملك سعود بتطبيق هذا المقياس على برنامج التدريب العملي لطلبتها.

٣. التعرف على أوجه الشبه وأوجه الاختلاف في تطبيق برنامج التدريب لقسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار-جامعة الملك سعود وبرامج التدريب العملية في كليات وأقسام مشابهة.

أدبيات الدراسة:

دأبت الجامعات منذ مدة طويلة بتدريب طلبتها ممن اقترب موعد تخرجهم في الميدان، وذلك تنفيذاً لتوجهات وزارة التعليم العالي الرامية إلى ضمان جودة الخريج الجامعي. كما تركز الخطة الاستراتيجية لجامعة الملك سعود، الى إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمنافسة في سوق العمل، وتُعدُّ كلية السياحة والآثار من الكليات الرائدة في جامعة الملك سعود في مجال تقديم التدريب العملي لطلبتها، حيث أكدت الخطة الإستراتيجية للكلية كذلك على أن يتمتع الخريج بقدر كبير من المعارف والمهارات التي تؤهله لسوق العمل، من خلال حزمة من البرامج التدريبية المختلفة و بالرغم من أن الكلية تستخدم أساليب تدريس ووسائط إلكترونية حديثة، إلا أن ذلك لا يُشكّل بديلاً للتدريب العملي نظراً لإيمان الكلية بجدوى التدريب العملي في مزج التحصيل النظري بالخبرة العملية وصقل شخصية الطالب كموظف المستقبل.

وقد أنشأت كلية السياحة والآثار في جامعة الملك

ورقم هاتف الطالب ونماذج تقويم الطالب وكافة المعلومات التي يحتاجها المشرف الأكاديمي. كما يتم التواصل بين المشرف الأكاديمي والمؤسسة السياحية أو الفندقية المعنية لتحديد المشرف الميداني في المؤسسة، والذي يتولى الإشراف على تنفيذ البرنامج التدريبي للطلاب ومتابعته وتزويد المشرف الأكاديمي بتقارير اسبوعية عن مدى تقدم الطالب في اكتساب المهارات المخططة كما يبدأ المشرف الأكاديمي بعد ذلك الجولات الميدانية للاطلاع على أداء الطالب وتوجيهه والتنسيق مع المشرف المتعاون في المؤسسة السياحية أو الفندقية والذي يكون في العادة رئيس الطالب في العمل. وفي نهاية مدة التدريب يتسلم المشرف الأكاديمي تقويم المشرف المتعاون للطالب والذي يُعطى وزناً يعادل ٦٠٪ من التقويم الكلي للطالب، في حين يُخصص الباقي (٤٠٪) لتقييم الاداء الدوري الذي يعده المشرف الأكاديمي وللتقرير الذي يُعدّه الطالب عن فترة التدريب. حيث تتم مناقشته التقرير قبيل إعلان النتائج النهائية لذلك الفصل بواسطة لجنة برئاسة المشرف الأكاديمي وعضوية اثنين آخرين من الهيئة التدريسية. يقوم المشرفون الأكاديميون بتزويد عمادة القبول والتسجيل إلكترونياً وورقياً درجات الطالب في مقررات التدريب العملي والتطبيق الميداني بنفس الطريقة والالية المستخدمة في المقررات الدراسية الأخرى.

وتطلب بعض المؤسسات السياحية والفندقية المتعاونة من مشرف وحدة التدريب الميداني تزويدها

سعود وحدة متخصصة في الأقسام أسمتها «وحدة التدريب العملي» للإشراف على شؤون التدريب العملي ووضع البرامج الخاصة بالتدريب العملي والتنسيق مع المؤسسات السياحية والفندقية المستقبلية للطلبة المتدربين، وفي قسم الإدارة السياحية والفندقية في الكلية تقوم هذه الوحدة بتوجيه الطلاب وتعريفهم بالمؤسسات المتعاونة، إن كان في مجال الخدمات السياحية أو الخدمات الفندقية، حيث يقوم الطالب الذي يرغب بالتدريب العملي بالحصول على موافقة مبدئية من هذه المؤسسات المعتمدة والتي سيتدرب بها ويبلغ مشرف وحدة التدريب العملي بذلك الذي يُبادر بإرسال كتاب رسمي يطلب فيه من تلك المؤسسة تدريب الطالب خلال الفصل الدراسي المقصود. وبعد ذلك يقوم الطالب بتسجيل مادة التدريب العملي رسمياً من ضمن مواد ذلك الفصل بواقع ست ساعات معتمدة على شرط أن يكون قد قطع ما لا يقل عن ٩٠ ساعة معتمدة من خطته الدراسية البالغة ١٢٨ ساعة معتمدة مع الحصول على موافقة من رئيس القسم الأكاديمي ووحدة التدريب والمرشد الأكاديمي في القسم. وبعد ذلك يباشر الطالب التدريب العملي فعلياً لدى المؤسسة المتعاونة لمدة تتراوح بين (١٤-١٦) أسبوعاً وبمعدل خمسة أيام أسبوعياً وبواقع (٦-٨) ساعات في اليوم، وبمعدل ٦٠٠ ساعة في الفصل الدراسي.

يقوم مقرر وحدة التدريب العملي بتحديد مشرف أكاديمي للطالب من ضمن أساتذة القسم الأكاديمي ويزوده باسم المؤسسة المتعاونة وعنوانها وأرقام هواتفها

المجتمع المحلي». ويشير (شريف، ٢٠٠٩) * إلى أن الطلاب المتدربين يكتسبون مهارات سلوكية وتقنية وإبداعية مختلفة، وتكشف عن ميولهم التخصصية خلال فترة التدريب. كما أن العمل ضمن مجموعة أو فريق (المشرف الأكاديمي والمتدرب والمشرّف المتعاون) ينمي عند الطالب المتدرب حب الاستطلاع (curious) ويقوي قدرته على الإبداع (Creativity) والانفتاح على الآخرين (Openness) من أعضاء المجموعة (Kline & Grady, 2009).

ويؤكد (الإفرنجي، ٢٠٠٩)^(٢) على أهمية البرنامج التدريبي مشيراً إلى أنه لا بد من التدريب العملي لأنه يُشكّل استثماراً في شباب المستقبل ويصنع منهم أجيالاً مؤهلة لخوض غمار التجربة الحقيقية بمهنية عالية. ويضيف (البرودي، ٢٠٠٩)^(٣) في حفل تكريم خريجي برنامج التدريب العملي من طلبة الهندسة المدنية في جامعتي (Syracuse) و (American University) في دبي بأن أهمية البرنامج تكمن في بناء وتعزيز خبرة المتدربين في تفاصيل العمل على أرض الواقع في قطاع الإنشاءات. ووجد (Lehmann & Norman, 2006) أن طلبة التدقيق المحاسبي الذين تلقوا تدريباً عملياً تعلموا إجراءات التدقيق واكتسبوا خبرات تدقيقية كبقية المدققين المتمرسين (Expert Auditors). ويبادر (آل هيازع، ٢٠٠٩)^(٤) إلى القول بأن برنامج التدريب العملي لطلاب كلية الطب بجامعة جازان الذي يتم

بعدد معيّن من الطلبة المتدربين لما لذلك من مصلحة مشتركة للطرفين: الطالب يتزود بالخبرات العملية التي تساعده على جسر الفجوة بين النظرية والتطبيق وإعداده لوظيفة المستقبل ورفع درجة تأهله لإشغالها، والمؤسسة المتعاونة تتوفر لها موظف بالمجان ومساعدتها في انتقاء وتعيين موظفين كأفياء ممن يثبتون كفاءتهم وجدارتهم للانضمام إلى الهيئة العاملة بالمؤسسة.

ويتم اعتماد برنامج التدريب العملي كغيره من مواد الخطة الدراسية في عدد من الأقسام الأكاديمية في كليات الجامعة مثل أقسام: كلية إدارة الأعمال وكلية العلوم التربوية والتمريض والطب وغيرها من كليات الجامعة المختلفة.

التدريب العملي لطلبة الجامعات:

يُجمع خبراء التدريب العملي والمختصين فيه على أهمية التدريب العملي في ربط الجانب النظري وتوظيف المعلومات التي يكتسبها الطالب الجامعي في تنمية مهاراته التطبيقية والتي تشكل حجر الأساس في وظيفة المستقبل وتطوير كفاءة الإنجاز لدى الطالب. فمن الصعب على الطلبة الجامعيين أن يارسوا مهنة الصيدلة مثلاً قبل الحصول على تدريب ميداني مناسب (Chapman, 2009). ويقول (إبراهيم، ٢٠٠٩)^(١): إن برنامج التدريب العملي الصيفي الذي تقدمه شركة (برايس ووتر هاوس) للطلبة الجامعيين وطلاب المدارس البحرينية يضع حجر الأساس للطلبة في مسيرتهم نحو سوق العمل، ويفي بمسؤولية الشركة الاجتماعية نحو

(١) مدير مركز التدريب في شركة «الزامل للصناعة» في المملكة العربية السعودية.

(٢) محاضر بقسم الصحافة والإعلام بالجامعة الإسلامية/ غزة.

(٣) الرئيس التنفيذي لشركة دبي للمقاولات.

(٤) مدير جامعة جازان في المملكة العربية السعودية.

(Fish, 2008) إلى أن التدريب العملي يُكسب الطلبة المتدربين خبرات على أرض الواقع تجعلهم راضين عن المحتوى النظري للمادة التعليمية، وأن التغذية العكسية عن المشروع التي يتلقاها المشرف الأكاديمي من متدريه تساعد في إحداث توازن بين التغذية العكسية التي يُزود المشرف متدريه بها وبين تحصيل الطلبة في الامتحانات وتنعكس إيجابياً على أدائهم على أرض الواقع. وتؤكد هذه النتيجة على ضرورة متابعة المشرف الأكاديمي لأداء متدريه وتزويدهم بالتغذية العكسية بشكل منتظم.

وأظهرت دراسة (المقدادي، ٢٠٠٣) صعوبات تواجه برنامج التربية العملية لتخصص معلم مجال الرياضيات في الجامعة الأردنية ترتبط بالمشرف الأكاديمي والمشرف المدرسي والطالب المتدرب، بالرغم من أن البرنامج التدريبي يُساعد في إكساب المتدربين التخطيط للموقف الصفي وإدارته. كما بيّن (نصر ورفاقه، ٢٠٠٣) أن مشرفي التربية العملية والطلبة المتدربين من تخصص معلم المجال في كلية/ عبرى في سلطنة عُمان يقدمون عوناً فنياً للمدرسة التي يتدربون بها من وجهة نظر معلمي المدارس وإداراتها. ويرى معلمو المدارس ضعفاً من قبل إدارات المدارس سواءً في تقديم التسهيلات للمتدربين أو في متابعة شؤون التدريب نظراً لعدم توافر الوقت الكافي لدى الإدارات وكثرة عدد الطلبة المتدربين. وفي الولايات المتحدة الأمريكية هنالك مؤسسات متخصصة لتدريب الخريجين الجامعيين من أجل تأهيلهم لإشغال

تنفيذه في مستشفى جامعة الينوي بشيكاغو في الولايات المتحدة الأمريكية يمكن المتدربين من تطوير مستوى تخصصاتهم وإتقانها وتحقيق الريادة العالمية. وبيّن (المعهد المصري ٢٠٠٩) أن التدريب الميداني يزود الطلبة بالمهارات اللازمة لأداء مهام الوظيفة وتحسين قدرات الاتصال بالعملاء وخدمتهم.

كما يركز الكثير من الباحثين والمتخصصين في الشأن التدريبي على خمسة أبعاد رئيسية للتدريب العملي وهي: الطالب المتدرب، المشرف الأكاديمي، المشرف المتعاون في المؤسسة المُدرّبة، مدير المؤسسة المُدرّبة (المتعاونة)، وإجراءات كما يركز الكثير من الباحثين والمتخصصين في الشأن التدريبي على خمسة أبعاد رئيسية للتدريب العملي وهي: الطالب المتدرب، المشرف الأكاديمي، المشرف المتعاون في المؤسسة المُدرّبة، مدير المؤسسة المُدرّبة (المتعاونة)، وإجراءات البرنامج التدريبي. ويؤكد (المصري، ٢٠٠٩) على ضرورة مراعاة الدرجة العلمية للمشرف الأكاديمي وتوفير وقت كافٍ له لمتابعة شؤون طلابه المتدربين، وضمان اهتمام الطالب وجديته في التدريب واهتمام المشرف والجهة التي يتدرب لديها الطلاب وإيجاد صلة بين جوانب التطبيق العملي والمواءمة بين المناهج التعليمية والفرص المتوافرة في سوق العمل. وقد كشف (الطلافة، ٢٠٠٣) من خلال تقويمه لبرنامج التربية العملية بكلية المعلمين بتبوك عن ضعف عام في هذا البرنامج يعود إلى انشغال المديرين بأداء واجباتهم اليومية وعدم توافر الوقت الكافي لديهم لمتابعة شؤون البرنامج التدريبي. وتوصل

المتدربون رضاهم عن مستوى الفائدة التي حققها لهم المعلم المتعاون والمشرّف الأكاديمي. وفي دراسة (كساب والظاهر والأمين، ٢٠٠٨) لتقويم برنامج التربية العملية بكلية التربية في جامعة الجزيرة السودانية، تبين رضا الطالبات المتدربات والمشرّفين الأكاديميين عن كافة فعاليات البرنامج التدريبي من حيث الكفايات والإشراف وتعاون الإدارات المدرسية. ووجد (الغمش والخرابشة، ٢٠٠٩)، عند تقويمهم لبرنامج التدريب العملي لطلبة دبلوم التربية الخاصة في كليات المجتمع الأردنية، أنّ الطلبة والمعلمين يعتبرون برنامج التدريب قد ساعد في الكشف عن قدرات المتدربين، وأنّ المتدربين يعتبرون مهاراتهم بحاجة إلى التطوير من خلال البرنامج التدريبي. ويعتبر (Jerrard, 2005; Hol-land, Payman, Cooper, & Teicher, 2009)، التدريب العملي بمثابة حلقة الوصل بين الدراسة الأكاديمية في كليات الأعمال وبين المؤسسات التي ترغب بتوظيف طلبة مؤهلين للعمل في بيئات الأعمال عالية التعقيد وشديدة التنافس، حيث تعتبر دراسة الحالة وما يصاحبها من نشاطات سلوكية وتوجيه مشترك داخل غرفة الصف وخارجها في الميدان عاملاً مهماً في تأهيل الطلبة وتصميم سيرتهم المهنية بشكل مناسب.

وفي الأردن على سبيل المثال تبين من دراسة (الدحيات ١٩٩٩) أنّ مراكز التدريب والمصارف الأردنية لا تهتم بتقييم مدى استفادة المتدربين من البرنامج التدريبي بعد التحاقهم بعملهم. ولهذا السبب نادى كرانمر (Cranmer, 2006) بضرورة إخضاع الخريج الجديد - في حال

الوظائف ذات العلاقة في الميدان^(٥) (Forger, 2009). وقد تقصّى (العبادي، ٢٠٠٤) المشكلات التي تواجه المعلمين المتدربين من تخصص معلم في الجامعة الأردنية ووجد أنّ البيئة التدريبية ينقصها الوسائل التعليمية وأنّ الصفوف مزدحمة بالطلبة وأنّ المعلمين المتدربين غير متفرغين كلياً للتدريب مع إشغال كامل وقتهم في إعطاء الحصص، مما أثر سلباً على توجهاتهم نحو مهنة التدريس. كما تمكنت (صبري وأبو دقة، ٢٠٠٥) من تقويم برنامج التربية العملية ووجدتا أنّ أداء الطلبة المتدربين كان إيجابياً بشكل عام نظراً للمساقات النظرية التي يتلقونها في الكليات والجامعات الفلسطينية تتعلق بأساليب التدريس وعلى الرغم من وجود بعض مساقات أكاديمية غير قابلة للتطبيق العملي. ويرغب أصحاب المؤسسات بتوظيف الخريجين الجدد من تخصص المحاسبة ممن يمتلكون مهارات محاسبية مختلفة حتى ولو كانت دول تلك المؤسسات تعاني عجزاً في خريجي المحاسبة. وقد تم في إسبانيا وبريطانيا تعديل المناهج الجامعية بهدف جسر الفجوة بين جودة الخريجين وبين توقعات أصحاب المؤسسات واحتياجاتهم.

وفي دراسة (أبو ريا، ٢٠٠٧) لتقويم برنامج التربية العملية في الجامعة الأردنية اعتبر الباحثون من المديرين والمعلمين المتعاونين والطلبة المتدربين أنّ الجوانب التنظيمية والإدارية لبرنامج التربية العملية كانت مناسبة، كما أظهرت إدارات المدارس المتعاونة رضاها عن دور مشرف التربية العملية، وأبدى الطلبة (٥) النائب الأول لرئيس المؤسسة الأمريكية لتطوير العاملين في صناعة مناولة المواد.

السياحة والآثار-جامعة الملك سعود الذين سجلوا مادة التدريب الميداني وأنهوا فترة التدريب المقررة خلال الفصل الأول والثاني من العامين الدراسيين ٢٠١٠/٢٠١١ و ٢٠١٢/٢٠١١ المبينة في الجدول رقم (١) في الملاحق.

أداة القياس:

تم الاعتماد على الأداة التي استخدمها (أبو شندي ورفاقه، ٢٠٠٩) بهدف تقويم برنامج التربية العملية الذي تديره كلية العلوم التربوية في جامعة الزرقاء الخاصة. يتضمن مقياس أبي شندي ورفاقه تسعاً وخمسين فقرة (متغير: V) موزعة على خمسة أبعاد (عوامل: Fs). وفي الدراسة الحالية تم إضافة ست فقرات، خمس منها لتعويض الفقرات التي تم حذفها من مقياس أبي شندي ورفاقه وواحدة إضافية، ليصبح عدد الفقرات الكلي في الاستبانة الحالية ستين فقرة موزعة بالتساوي على عوامل الدراسة الخمسة، مع ما صاحب ذلك من تعديل على الصيغة اللغوية للفقرات دون المساس بمحتواها لتناسب الطالب المتدرب في قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار-جامعة الملك سعود وبما يُتوقع من أنه يُحسّن فهمه للمقصود من الفقرات عند تعبئة الاستبانة. وقد تم تحكيم الاستبانة المطورة من قبل خمسة من أساتذة الإدارة المختصين وتم الأخذ بالتعديلات التي اقترحوها لتأخذ صورتها النهائية التي تظهر في الجدول رقم (٢) في الملاحق.

تحليل العوامل:

اعتمد البحث بشكل رئيسي على تحليل العوامل التي

توظيفه - إلى برامج إعداد خاصة تتناسب مع طبيعة العمل الذي سيناط بهم مستقبلاً؛ لأنه لا يتوقع من الخريج الجديد امتلاك كافة المهارات المطلوبة في العمل مهما بلغ برنامج التدريب العملي - الذي تديره الجامعة - من إتقان في التصميم وشمولية في المحتوى. ومن هذا المنطلق، يأخذ تقييم برنامج التدريب العملي الذي يخضع له الطالب أثناء دراسته الجامعية أهمية كبيرة من أجل تصويب الاختلال وتعظيم كفاءة البرنامج.

منهجية الدراسة:

تم تكريس المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة للإجابة بشكل رئيس على أسئلتها. وقد تم تفسير نتائج التحليل الإحصائي للإجابة مباشرة على أسئلة الدراسة التي تخلو من الفرضيات، ومن ثم فإن التحليل الإحصائي يخلو أيضاً من اختبار الفرضيات. وبناءً على ما تقدم، تتضمن منهجية الدراسة العناصر المبينة في الشكل رقم ١ كما يلي:

أبعاد التدريب العملي أو عوامله الخمسة (F5 - F1) وبيّن عدد الفقرات التابعة لكلٍّ منها، بما مجموعه ٦٠ فقرة (المتغيرات V1 - V60) بواقع اثنتا عشرة فقرة لكل عامل. (انظر الشكل رقم ١ في الملاحق).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تعدُّ هذه الدراسة بمثابة مسح شامل لمجتمعها، أي أنّ عينة الدراسة تتكون من جميع أفراد المجتمع. وبذلك، فإن مجتمع الدراسة وعينتها يمثلان شيئاً واحداً. ويتكون مجتمع الدراسة من ١٨٧ طالباً يمثلون جميع طلاب قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية

ويتميز المقياس الذي يتم تطويره باستخدام أسلوب تحليل العوامل (Factor Analysis) بدقته، لأنه يتيح للباحث تصنيف متغيرات الدراسة إلى مجموعات (عوامل / أبعاد) مستقلة. ويُعبّر هندسياً عن الأبعاد المستقلة بأنها محاور متعامدة يكون معامل الارتباط بينها صفرًا (Parasuraman, 1986). كما تتيح هذه الخاصية في تحليل العوامل للباحث تعظيم درجة التشبع على العوامل من خلال تدوير المحاور. وقد شاع استخدام طريقة التدوير المعروفة بمسمى طريقة المحاور المتعامدة (Varimax Rotation) والتي يفضلها كثير من الباحثين على طريقة التدوير المعروفة بمسمى المحاور المائلة (Oblique Rotation) نظراً لأن الطريقة الأولى تحافظ معاملات الارتباط بين المتغيرات وتحافظ على تعامد المحاور أو استقلاليتها (لا ارتباط بينها) (Schmidt and Hollensin, 2006).

وثمة سؤال مهم يتعلق بالحد الأدنى المقبول إحصائياً لدرجة التشبع على العوامل. وقد أجاب (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010) على هذا السؤال من خلال الجدول رقم (٣) في الملاحق.

وبهذا الخصوص، يقترح (Hair, Jr 2010) ورفاقه) ما يلي: (١) تمثل درجات التشبع في الجدول (٣) في الملاحق الحد الأدنى المقبول إحصائياً.

(٢) كلما كانت درجة التشبع أكبر كلما كان المقياس أكثر دقة. ويُفضّل من الناحية العملية ألا تقل درجة تشبع المتغيرات على العوامل عن (٥, ٠) عندما يكون حجم العينة لا يقل عن ٢٠٠.

تهدف أصلاً إلى تقليص عوامل الدراسة (الأبعاد) إلى أدنى حدٍّ ممكن بحيث يكون كافياً لتفسير أكبر قدر ممكن من التباين في متغيرات الدراسة (فقرات الاستبانة). ويبين (الكبكي، ٢٠٠٩) أنه يُطلق على مقدار التباين في أحد المتغيرات الذي تفسره عوامل الدراسة مسمى (مقدار أو معامل الشيوخ Communality) لذلك المتغير. كما يبين (Parasuraman, 1986) أنه يتم حساب معامل الشيوخ لأحد متغيرات الدراسة عن طريق إيجاد حاصل جمع (مربعات معاملات ارتباط هذا المتغير R^2) مع جميع العوامل في الدراسة. ويُطلق على معاملات ارتباط المتغيرات أو الفقرات (Vs أو Xs) مع العوامل (Fs) مسمى (مقدار تشبع أو تحميل المتغيرات على العوامل: Factor Loadings). ويشكل مجموع مربعات معاملات الارتباط بين أحد العوامل وبين جميع المتغيرات التابعة لذلك العامل ما يُسمى الجذر الكامن (Eigenvalue) لذلك العامل. ويُستخرج متوسط الجذر الكامن لأي عامل من عوامل الدراسة عن طريق قسمته على عدد المتغيرات التابعة له، حيث يُعبّر هذا المتوسط عن النسبة المئوية للتباين التي يفسرها العامل من التباين الكلي في متغيراته (حسن، ٢٠٠٤). ويمكن حساب مقدار التباين الذي تفسره جميع عوامل الدراسة في متغيرات أحد هذه العوامل بطريقتين: الأولى عن طريق جمع متوسطات الجذور الكامنة لتلك العوامل، والثانية عن طريق قسمة المجموع الكلي لقيم شيوخ متغيرات أحد عوامل الدراسة على عدد هذه المتغيرات (Härdle & imar, 2007).

(2009) بمعنى أن المجموعة (Factor) كافية لتفسير نسبة مقبولة من التباين (Average Eigenvalue) في متغيراتها. ويُطلق البعض على مصفوفة المكونات الرئيسية مسمى مصفوفة التحميل أو التشبع على العوامل (-Factor Loading Matrix) لأن معاملات الارتباط بين المتغيرات والعوامل تمثل قيم التحميل أو التشبع (Loading) على هذه العوامل.

(٣) تدوير العوامل عندما تكون معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة وأبعادها متقاربة بشكل يصعب معه توزيع المتغيرات على العوامل أو يصعب تفسيرها.

ويمكن أن يتم تدوير العوامل أكثر من مرة حتى نصل إلى أفضل وضع عندما يكون ارتباط المتغير قوي بأحد العوامل وضعيف ببقية العوامل. وإذا كانت عوامل الارتباط بين المتغيرات والبعد التابعة له قوية جداً وضعيفة جداً مع بقية العوامل في مصفوفة المكونات الرئيسية فإن هيكلاً المصفوفة يكون في أبسط حالاته ويُطلق عليه البناء البسيط (Simple Structure) الذي يُشكّل هدفاً رئيسياً لعملية تدوير المحاور (Schmidt and Hollensin, 2006). وهناك حالات يصعب معها تصنيف المتغيرات عندما تكون غريبة / شاذة (Singular Variables) لأنها لا ترتبط بشكل كافي بأي عامل من عوامل الدراسة. وتعدُّ الارتباطات المتداخلة المتعددة (Multicollinearity) سلاحاً ذو حدين في تحليل العوامل: إذا يُفضّل وجود ارتباط دال إحصائياً بين أي متغير من متغيرات الدراسة وبين متغير آخر بما يكفي لتصنيفها في إحدى المجموعات (العوامل)، ولا

(٣) يفضل حذف المتغير إذا تبين وجود معامل ارتباط عالي يربطه بأكثر من عامل، علماً بأن هنالك بديلين آخرين عندئذٍ ولكنهما يتطلبان إجراءات تحليل معقدة تتمثل في تغيير طريقة التدوير المستخدمة أو (زيادة أو إنقاص) عدد العوامل المعتمدة في الدراسة.

(٤) يفضل أن لا يقلُّ معامل الشيوخ لأي متغير عن ٥, ٠. وبالنظر إلى الشرط الثالث السابق، فإن المتغير لا يثبت في المقياس إلا إذا ارتبط بأحد العوامل بما لا يقل عن معامل ارتباط يعادل الجذر التربيعي لـ (٥, ٠) أي (٥, ٧).

ويبين (عكاشة، ٢٠٠٢) أن استخدام التحليل العاملي يتم وفقاً للخطوات الآتية:

(١) تكوين مصفوفة الارتباط (R-matrix) التي تحتوي على معاملات الارتباط لجميع أزواج المتغيرات التي ستدخل في التحليل.

(٢) يتم حساب العوامل (Factors) من مصفوفة الارتباط. وبالرغم من وجود أكثر من طريقة لاستخلاص هذه العوامل إلا أن أكثرها استخداماً الطريقة المعروفة بمسمى مصفوفة المكونات الرئيسية (Principal Component Method). وتمثل المكونات الرئيسية منحنيات خطية (وقد تكون غير خطية) تربط بين متغيرات الدراسة وبين عواملها، أي أن مصفوفة المكونات الرئيسية تبين معاملات الارتباط بين المتغيرات (فقرات المقياس)، وبين العوامل (أبعاد الدراسة)، التي يتم تسميتها فيما بعد بحسب مجموعة المتغيرات التي تُشكّل هذا البعد وتكون دالة إحصائياً (Zoghلامي،

٤٠، ٤٣، ٤٥، ٤٦، ٤٩، ٥١، ٥٣ - ٦٠. ومن الناحية التحليلية، فإن الطالب المدرب يكون انطباعاً إيجابياً بحده الأدنى عن التدريب الميداني إذا كان متوسط إجاباته على أسئلة الاستبانة تزيد عن ٤، وكلما اقترب المتوسط من الرقم ٧ كلما كان الانطباع أكثر إيجابية.

قام الباحثون بتحليل البيانات ومناقشتها وفقاً للخطة الإحصائية التالية:

(١) تحديد خمسة عوامل للدراسة (أبعاد) بشكل مسبق بحيث يشتمل كل منها على (١٢) فقرة/ متغير.
(٢) التأكد من أن إجابات الطلبة المتدربين موزعة بشكل طبيعي لكل عامل من عوامل الدراسة باستخدام مقياس كالمجروف - سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) لحسن المطابقة.

(١) التأكد من أن البيانات الأولية للدراسة قابلة لتطبيق التحليل العائلي عليها وذلك بواسطة مقياس قيصر - ماير - أولكلن (Kaiser-Meyer-Olkin: KMO).
(٢) استخدام تحليل العوامل (Factor Analysis) حيث تم إيجاد مصفوفة التحميل على العوامل (Factor Loading Matrix) التي تتصف بما يلي:

(أ) نتجت بعد تدوير العوامل (المحاور) مرتين بطريقة المحاور المتعامدة (Varimax).

(ب) تتضمن المصفوفة متغيرات الدراسة ذات العلاقة القوية ببعد واحد من أبعاد المقياس (F5 - F1). فيما تم ذكر بعد آخر لكل متغير يلي المتغير الأساسي بقوة ارتباطه وإن لم يكن هذا الارتباط دالاً إحصائياً، على شرط أن تكون درجة شيوع المتغير لهذين العاملين لا

يفضل للمتغير أن يرتبط بشكل دال إحصائياً بأكثر من متغير آخر حتى لا يتسبب ذلك في ارتباط المتغير بأكثر من عامل، مما يستوجب على الباحث حذف هذا المتغير (Hair, Jr et al., 2010) من المقياس.

خطة التحليل الإحصائي وقاعدة اتخاذ القرار:

تم استخدام مقياس ليكرت ذي الفئات السبع لتأشير استجابات الطلبة المتدربين على فقرات الاستبانة وكما يلي: موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، لا أرغب بالإجابة، لا أوافق بدرجة قليلة، لا أوافق بدرجة متوسطة، لا أوافق بدرجة كبيرة. وقد قسّمت أسئلة الاستبانة إلى فئتين: الأولى تشتمل على عبارات إيجابية عن التدريب الميداني حيث أعطيت فيها (٧ درجات) للإجابة (موافق بدرجة كبيرة)، و (٦ درجات) للإجابة موافق بدرجة متوسطة، وهكذا بشكل تنازلي إلى عبارة (لا أوافق بدرجة كبيرة) حيث أعطيت درجة واحدة. وتشتمل الفئة الأولى على الفقرات الآتية: ١- ٣، ٥، ٦، ٨، ١٠، ١٤، ١٦، ١٨، ٢٠ - ٢٢، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٣٠، ٣٢ - ٣٦، ٤١، ٤٢، ٤٤، ٤٧، ٤٨، ٥٠، ٥٢. وأما الفئة الثانية من أسئلة الاستبانة فتشتمل على عبارات سلبية عن التدريب الميداني حيث أعطيت فيها (درجة واحدة) للإجابة (موافق بدرجة كبيرة)، و (درجتان) للإجابة موافق بدرجة متوسطة، وهكذا بشكل تصاعدي إلى عبارة (لا أوافق بدرجة كبيرة) حيث أعطيت (٧ درجات).

وتشتمل الفئة الثانية من الاستبانة على الفقرات التالية: ٤، ٧، ٩، ١٥، ١٩، ٢٣، ٢٤، ٢٧، ٢٩، ٣١، ٣٧ -

إذ بلغت قيمته (٧٨, ٠) وهي قيمة مناسبة طالما أنّها تزيد على (٥, ٠) كحد أدنى يمكن قبوله (Hassan & Agus, 2004).

ثالثاً) تحليل العوامل:

يبين الجدول رقم (٥) في الملاحق مصفوفة التحميل على العوامل (Factor-loading Matrix) وقيم شيوخ المتغيرات بعد تدوير المحاور مرتين، حيث ثبت بالمقياس ٣٠ فقرة تصلح إحصائياً لتقييم جدوى برنامج التدريب العملي في قسم الإدارة السياحية والفندقية في كلية السياحة والآثار في جامعة الملك سعود.

ويتبين من الجدول رقم (٥) في الملاحق أنّ الفقرات الثلاثين موزعة على أبعاد الدراسة الخمسة كما يلي:
أ) 7 فقرات هي (V1, V2, V3, V4, V5, V7, V8, V12)
ب) 6 فقرات هي (V10, V14, V15, V17, V20, V21, V23).

ج) ٤ فقرات هي (V25, V27, V32, V34)

د) 5 فقرات هي (V37, V38, V40, V43, V45)

هـ) 8 فقرات هي (V49, V50, V53, V54, V56, V57, V58, V59).

ولتوضيح نتائج التحليل التي تظهر في الجدول رقم (٥) في الملاحق نأخذ العامل الأول (بعد المشرف الأكاديمي) كمثال على ذلك حيث تظهر النتائج في السطر الأول المظلل من الجدول تحت عنوان (F1) وكما يلي:

(١) ثبت في المقياس سبعة متغيرات هي (V2, V3, V4, V5, V7, V8, V12) تصلح لتمثيل بُعد المشرف

تقل عن (٧, ٠).

ج) تخلو المصفوفة من المتغيرات ضعيفة الارتباط بأبعاد الدراسة الخمسة أو تلك التي لها ارتباطات قوية بأكثر من بُعد واحد.

٣) بيان الوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات التي تم تثبيتها في المقياس، والتأكد من الثبات الداخلي لأداة القياس بصورتها النهائية من خلال معامل الثبات (Cronbach's Alpha) لكل عامل من عوامل الدراسة الخمسة.

تحليل البيانات ومناقشتها

أولاً) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

كانت إجابات الطلبة لكل بُعد من أبعاد الدراسة الرئيسية (F1 - F5) موزعة بشكل طبيعي (Normally Distributed) كما تبين من اختبار كالمجروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) لحسن المطابقة (Goodness of Fit) بين النسب المشاهدة / المحسوبة (Observed: PO) والنسب الحرجة (Tabulated/Critical: PT) في الجداول الإحصائية الخاصة بذلك عند مستوى معنوية $0.05 \geq$ (Corder & Foreman 2009). وبموجب هذا المقياس فإن البيانات الخاصة بكل بُعد من أبعاد الدراسة موزعة طبيعياً عندما تكون $(PO \leq PT)$ ، وهو ما يتضح من خلال الجدول رقم (٤) في الملاحق.

ثانياً) اختبار قابلية تطبيق تحليل العوامل:

البيانات الأولية للدراسة قابلة لتطبيق التحليل العاملي عليها وذلك بواسطة مقياس (KMO) وهو المعروف بمقياس قيصر-ماير-اولكلن (Kaiser-Meyer-Olkin)

(ج) $(٠,١٣٧) \div ٧ = ٠,٠١٩$ بمعنى أن البعد الثاني (المشرف المتعاون) يفسر ١,٩٪ من التباين في متغيرات البعد الأول) وهي نسبة ضئيلة جداً.

(د) $(٠,٠٢٨) \div ٧ = ٠,٠٠٤$ بمعنى أن البعد الثالث (مدير المؤسسة المتعاونة) يفسر ٠,٤٪ من التباين في متغيرات البعد الأول) وهي نسبة ضئيلة جداً.

(هـ) $(٠,٠٧٢) \div ٧ = ٠,٠١٠$ بمعنى أن البعد الرابع (المؤسسة المتعاونة) يفسر ١٪ من التباين في متغيرات البعد الأول) وهي نسبة ضئيلة جداً.

(و) $(٠,٠٤٨) \div ٧ = ٠,٠٠٧$ بمعنى أن البعد الخامس (برنامج التدريب العملي) يفسر ٠,٧٪ من التباين في متغيرات البعد الأول) وهي نسبة ضئيلة جداً. ويتبين من الإيضاح أعلاه أن أبعاد الدراسة الأربعة الأخرى تفسر $(٠,٩) + (٠,٤) + (٠,٧) + (٠,٧) = ٤٪$ من التباين في متغيرات البعد الأول. وتجدر الإشارة إلى أن حاصل الطرح بين التباين الكلي المفسر في متغيرات الدراسة والبالغ $(٣,٨٠)٪$ وبين التباين الذي تفسره العوامل الخمسة في مصفوفة التحميل على العوامل ومقداره $(١,٠)٪$ يعود لبقية عوامل الارتباط بين متغيرات الدراسة وبين أبعادها والتي لم يتم ذكرها في تلك المصفوفة. أما بقية النسبة المئوية والبالغة $(١٠٠)٪ - (٣,٨٠)٪ = ٩٦,٢٪$ فتعود لمتغيرات أخرى أو ربما عوامل أخرى لم ترد في مقياس الدراسة.

(رابعاً) الثبات الداخلي ومقاييس النزعة المركزية لأداة القياس النهائية:

وبين الجدول رقم (٦) في الملاحق مقاييس النزعة المركزية

الأكاديمي لأن هذا البعد يفسر ما يزيد عن ٧٠٪ من التباين في فقراته.

(٢) مجموع قيم شيوع المتغيرات السبعة هو $(٥,٦٢)$ منها $(٥,٣٣٦)$ للعامل (F1) و $(٠,٢٨٥)$ للعوامل الأربعة الباقية وفق الترتيب التالي: $(٠,١٣٧)$ للعامل (F2) تعود المتغيرات $(٧٨,٧٥,٧٣)$ للعامل (F3) تعود المتغير (٧٤) للعامل (F4) تعود للمتغيرين $(٧٧,٧٢)$ للعامل $(٠,٠٤٨)$ للعامل (F5) تعود للمتغير (٧١٢) .

(٣) متوسطات شيوع المتغيرات تمثل نسبة التباين في متغيرات البعد الأول التي تفسرها أبعاد الدراسة الخمسة. ويمكن حساب هذه المتوسطات عن طريق قسمة أرقام السطر المظلل الأول (سطر F1) على عدد متغيرات البعد الأول التي ثبتت في المقياس (٧ متغيرات) وكما يلي:

(أ) $(٥,٦٢) \div ٧ = ٠,٨٠٣$ ، بمعنى أن أبعاد الدراسة الخمسة تفسر ٨٠,٣٪ من التباين في متغيرات البعد الأول، وهي نسبة مرتفعة طالما أنّها تزيد عن ٧٠٪. ويتم توزيع هذه النسبة على متغيرات الدراسة كما يلي:

(ب) $(٥,٣٣٦) \div ٧ = ٠,٨٠٣$ أي أن البعد الأول يفسر ٧٦,٢٪ من التباين في متغيراته، حيث أنّها تشكل النسبة الرئيسية وتشكل السبب الرئيس في استخدام تحليل العوامل لتثبت فقرات المقياس التي تعبر بقوة عن عوامله واستبعاد الفقرات التي لا تتعلق بتلك العوامل أو تتسبب في تداخلها وفي الاستنتاج الخاطيء.

٥, ٦ درجة، ٥, ٧ درجة، ٥, ١ درجة، ٥, ٣ درجة على الترتيب.

وبتبين أن أقل رضا للطلبة (١, ٥) كان لبعد الدعم الفني والإداري المقدم من قبل المؤسسة المتعاونة، وأكبرها (٦) كان لبعد المشرف الأكاديمي المعين من قبل الجامعة.

خامساً) الجدول التالي رقم (٧) يبين أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية وبين دراسة أبي شندي وآخرين.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة يوصى الباحثون بما يلي:

(١) استخدام المقياس السابق بأبعاده الخمسة وفقراته الثلاثين لتقييم برنامج التدريب العملي في كلية السياحة والآثار ولأقسامها الثلاث. كما يمكن تطوير برنامج التدريب العملي في الجوانب التي حذفت من المقياس الفقرات الخاصة بها.

(٢) تطوير أبعاد المقياس أو فقراته بالزيادة أو النقصان باستخدام تحليل العوامل كلما دعت الحاجة لذلك كأن يلاحظ الباحث / الباحثون انخفاض قدرة المقياس على القياس.

(٣) تطبيق المقياس من قبل كليات السياحة في الجامعات السعودية الأخرى كدراسة حالة في جامعة معينة وتقويم برنامج التدريب العملي بموجه أو تعديل المقياس بما يتناسب مع حالة الجامعة.

(٤) تطبيق المقياس على برامج التدريب العملي في عينة من الجامعات السعودية وتطويره بالشكل الذي يجعل

(المتوسطات والانحرافات المعيارية)، لأبعاد الدراسة الخمسة في صورتها النهائية، ويبين أيضاً مقياس الثبات الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) الذي يتراوح بين ٨٤٪، ٩٠٪ وهو مقدار جيد جداً من الثبات الداخلي لأداة القياس (Cronbach & Shavelson 2004). كما يتبين من الجدول رقم (٦) في الملاحق أن مقداراً لأبعاد الدراسة الخمسة يتراوح كما يتبين من الجدول رقم (٦) أن المتدربين راضين على أبعاد برنامج التدريب العملي بشكل كافي وبدرجة تتراوح بين (١, ٥ - ٦)، علماً بأن الدرجة (٤) تمثل المحايدة (Neutral) أي لا رضا ولا سخط.

نتائج الدراسة:

أولاً) تضمنت استبانة الدراسة التي تم توزيعها على الطلبة (٦٠) فقرة موزعة على عوامل الدراسة الخمسة بالتساوي أي بواقع (١٢) فقرة لكل عامل. وقد أبقى تحليل العوامل (٣٠) فقرة منها - بعد تدوير المحاور مرتين - موزعة على عوامل الدراسة كما يلي: ٧، ٦، ٤، ٥، ٨ فقرات على الترتيب.

ثانياً) نموذج الدراسة بعد الاختبار كما في الشكل ٢ في الملاحق.

ثالثاً) يتميز مقياس التدريب العملي بفقراته الثلاثين بدرجة كبيرة من الثبات الداخلي (كرونباخ ألفا) بلغت لأبعاد الدراسة ٩٠٪، ٨٧٪، ٨٧٪، ٨٤٪، ٨٥٪ على الترتيب.

رابعاً) الطلاب المتدربون راضون عن برنامج التدريب العملي بدرجات متفاوتة، ولكنها متقاربة، حيث بلغت متوسطات الإجابة للأبعاد الخمسة كما يلي: ٦ درجات،

منه مقياساً يُستخدم لتقويم برامج التدريب العملي في تلك الجامعات.

٥) يفضل استخدام تحليل العوامل في كل مرة يتم فيها تطبيق المقياس سواء كانت دراسة حالة أو دراسة عينة من مجتمع معين نظراً للفروق الظرفية المكانية والزمنية والفردية بين كل دراسة وأخرى، وذلك لأنَّ تحليل العوامل كفيلاً بثبيت المتغيرات ذات العلاقة الدالة إحصائياً في كل ظرف.

٦) يمكن دمج البعد الثالث والبعد الرابع في الدراسة تحت مسمى الدعم الإداري والفني، أو ترك الفقرات بدون تصنيف إلى ما بعد تدوير مصفوفة المكونات الرئيسة، حيث يتم عندئذ تصنيفها وتسميتها إلى عددٍ من المحاور بحسب ارتباط الفقرات مع بعضها حول محور المصفوفة.

٧) يمكن التركيز على البعد الخامس من الدراسة (البرنامج التدريبي)، وتطويره من خلال تحديد وقت مناسب لتدريب الطالب وتفرُّغه له، والربط بين المساقات الأكاديمية وبين التطبيق العملي لها، وزيادة التنسيق بين الجهة الأكاديمية (كلية الطالب في الجامعة) والمؤسسات السياحية والفندقية المتعاونة.

٨) يمكن تحسين فاعلية التدريب العملي من خلال زيادة التنسيق بين مشرف الطالب الأكاديمي (من الجامعة) وبين المشرف المتعاون (من المؤسسة السياحية أو الفندقية التي يتدرب بها الطالب).

المراجع

أولاً) المراجع باللغة العربية

إبراهيم، إيهاب (٢٠٠٩). التدريب المهني لطلاب الجامعات والمدارس البحرينية. متوفر على الموقع: www.alwasatnews.com، تم الاسترجاع في ١٠ أيار ٢٠١٠.

أبوريا، محمد (٢٠٠٧). تقويم برنامج التدريب العملي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر المديرين والمشرفين المتعاونين وطلبة التدريب العملي. الجامعة الأردنية، دراسات العلوم التربوية ٣٤ (١)، ١-١١.

أبو شندي، يوسف؛ أبو شعيرة، خالد؛ الغباري، يوسف (٢٠٠٩). تقويم برنامج التربية العملية في جامعة الزرقاء الخاصة ومقترحات تطويره: مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، ٩ (١)، ٣٧-٦٤.

الإفرنجي، محسن (٢٠٠٩). أهمية التدريب العملي لخريجي الصحافة. وكالة فلسطين اليوم الإخبارية، متوفر على الموقع: www.paltoday.com. تم الاسترجاع في ٢٠ حزيران ٢٠١١.

آل هيازع، محمد بن علي (٢٠٠٩). التدريب العملي لطلاب الطب في جامعة جازان بمستشفى الينوي بشيكاغو، متوفر على الموقع: www.jazanu.edu.sa/colleges/Medicine. تم الاسترجاع في ٣ آذار ٢٠١١ م.

البنك المركزي المصري، المعهد المصري (٢٠٠٩).

- ٢٤٢-٢٥٣. عكاشة، محمود (٢٠٠٢). استخدام نظام SPSS في تحليل البيانات الإحصائية-الفصل الثامن عشر. جامعة الأزهر-غزة. متوفر على الموقع: www.arabicstat.com. تم الاسترجاع في ٢٥ كانون ثاني ٢٠١١.
- الغمش، مصطفى والخرابشة، عمر (٢٠٠٩). تقييم التدريب العملي الميداني لطلبة دبلوم التربية الخاصة في كليات المجتمع الأردنية من وجهة نظر المتدربين والمشرفين المتعاونين. جامعة البحرين، كلية التربية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية ١٠ (١) ٤٢-٦٧.
- الكبكي، فايزة (٢٠٠٩). التحليل العاملي خطوة خطوة. متوفر على الموقع: www.arabicstat.com. تم الاسترجاع في ١٧ نيسان ٢٠١٢.
- كساب، زينب؛ الطاهر، محمد؛ والأمين، حيدر (٢٠٠٨). مقترح تطويري لبرنامج التدريب العملي بكلية التربية جامعة الجزيرة السودان. ورقة مقدمة إلى مؤتمر كلية العلوم التربوية الثالث، جامعة الزرقاء الخاصة.
- المصري، أنور (٢٠٠٩). وقائع التدريب العملي بالمعاهد، متوفر على الموقع: www.aleppostudents.com. تم الاسترجاع في ٢٢ كانون ثاني ٢٠١١.
- المقدادي، أحمد (٢٠٠٣). تقويم برنامج التدريب العملي لإعداد معلم مجال الرياضيات في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات، العلوم التربوية ٣٠: ٣: ٢: ٣١٣-٣٢٩.
- «التدريب المصرفي جواز المرور إلى عالم البنوك. متوفر على الموقع: www.ebi.gov.eg. تم الاسترجاع في ٨ حزيران ٢٠١١.
- حسن، السيد (٢٠٠٤م). الدليل الإحصائي في تحليل البيانات باستخدام SPSS. مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الدحيات، جهاد (١٩٩٩). تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- شريف، محمد عبدالله (٢٠٠٩م). برامج التدريب الصيفي والتعاوني لطلاب المدارس الثانوية والكليات التقنية والجامعات. متوفر على الموقع: www.zamilindus-trial.com. تم الاسترجاع في ١٥ تموز ٢٠١٠.
- صبري، خولة وأبو دقة، سناء (٢٠٠٥). دراسة تقييمية لواقع التربية العملية في كليات التربية والجامعات الفلسطينية. مجلة الجامعات الإسلامية ١٢: ١.
- طلافحة، مروان (٢٠٠٣). تقويم برنامج التربية الميدانية في كلية المعلمين ببنوك ومقترحات تطويرها. المملكة العربية السعودية، مجلة كليات المعلمين ٣، ١١٧-١٧٠.
- العبادي، حامد (٢٠٠٤). مشكلات التدريب العملي كما يراها الطلبة المتدربون في تخصص معلم الصف وعلاقتها باتجاهاتهم نحو مهنة التدريس. الجامعة الأردنية، دراسات العلوم التربوية ٣١: ٣: ٢:

- ployer operations Management Analysis: Journal of Education for Business, September/October, 18-30.
- Forger, Gary (2009).** Building the Workforce of the Future: Journal of Material Handling Management, January, P 4.
- George, Shurland and Clark, Andrew F. (1998).** Tourism Education and Training Policies in Developing Countries: A Case Study of The Cayman Islands (Caribbean): Journal of Third World Studies, 15: 1, PP 205-220.
- Hair, Jr J.; Black, W.; Babin, B.; and Anderson, R. (2010).** Multivariate Data Analysis. U.K., Pearson Higher Education.
- Härdle, Wolfgang and Simar, Leopold (2007).** Applied Multivariate Statistical Analysis. Springer-verlag, Berlin, Heidelberg.
- Hassall, T.; Joyce, J.; Montanto, J.; and Anes, J. (2005).** Priorities for The Development of Vocational Skills in Management Accountants: a European Perspective: Accounting Forum, 29: 379-394.
- Hassan, Zaʿfaran & Agus, Arawati,** « Ethical Values in Business: A Study of Malaysian Small and Medium-sized Enterprises» in Harvie, Charles & Lee, Boon-Chye (eds) 2004. Sustaining growth and performance in East Asia : The Role of Small and Medium Sized Enterprises. UK, Edward Elgar.
- Holland, P.; Pyman, A.; Cooper, B.; & Teicher, J. (2009).** The Development of Alternate Voice Mechanisms in Australia: The Case of Joint Consultation: Economics and Industrial Democracy, 30: 1: 67-92.
- Jerrard, M. (2005).** Assessing Student Learning and Skills Using the Case Study Method: Journal of New Business Ideas and Trends, 3: 1 : 27-36.
- Kline T. J. & O'Grady J. K. (2009).** Team Member Personality, Team Processes and Outcomes: Relationships Within a Graduate Student Project Team Sample: North American Journal of Psychology 11: 2: 369-382.
- Lehmann, C. & Norman, C. (2006).** The Effects of
- نصر، حمدان وآخرون (٢٠٠٣). فاعلية برنامج التدريب العملي لتخصص معلم مجال في كلية التربية/عبري من وجهة نظر المشرفين والطالبات/المشرفات ومديرات المدارس المتعاونة. المجلة التربوية، الكويت ١٧: ٦٨: ١٠٠-١٥٥.
- وزارة التعليم العالي الأردنية، الخطة الاستراتيجية للأعوام ٢٠٠٧-٢٠١٠: تم تحديثها ومراجعتها في ٩/٢٠٠٨، متوفرة على موقع الوزارة: www.mohe.gov.jo. تم الاسترجاع في ٥ تشرين أول ٢٠١٠.
- اليبرودي، عبد الله (٢٠٠٩). حفل تكريم شركة دبي للمقاولات لخريجي برنامج التدريب العملي لطلبة الهندسة المدنية، متوفر على الموقع: www.menafn.com. تم الاسترجاع في ١٢ حزيران ٢٠١٠.
- ثانياً) المراجع باللغة الإنجليزية:
- Barrie, S. (2004).** A research-based approach to generic graduate attributes policy: Higher Education Research and Development, 23: 261-275.
- Chapman, Chris (2009).** Students Need Training: Avicenna Chief Calls Universities to Tackle Commercial Skills Gap: Chemist & Druggist, 7 February.
- Corder, Gregory & Foreman, Dale (2009).** Nonparametric Statistics for Non-Statisticians: A Step-by-Step Approach. Hoboken, N.J., Wiley.
- Cranmer, S. (2006).** Enhancing Graduate Employability: Best Intentions and Mixed Outcomes, Studies in Higher Education, 31: 169-184.
- Cronbach, L. J. & Shavelson, R. J. (2004).** My Current Thoughts on Coefficient Alpha and Successor Procedures: Educational and Psychological Measurement, 64: 3: 391-418.
- Fish, Lynn (2008).** Graduate Student Project: Em-

Experience on Complex Problem Representation and Judgment In Auditing: An Experimental Investigation: Behavioral Research in Accounting 18: 65- 84.

Parasuraman, A. (1986). Marketing Research. USA, Addison-Wesley Publishing Company Inc.

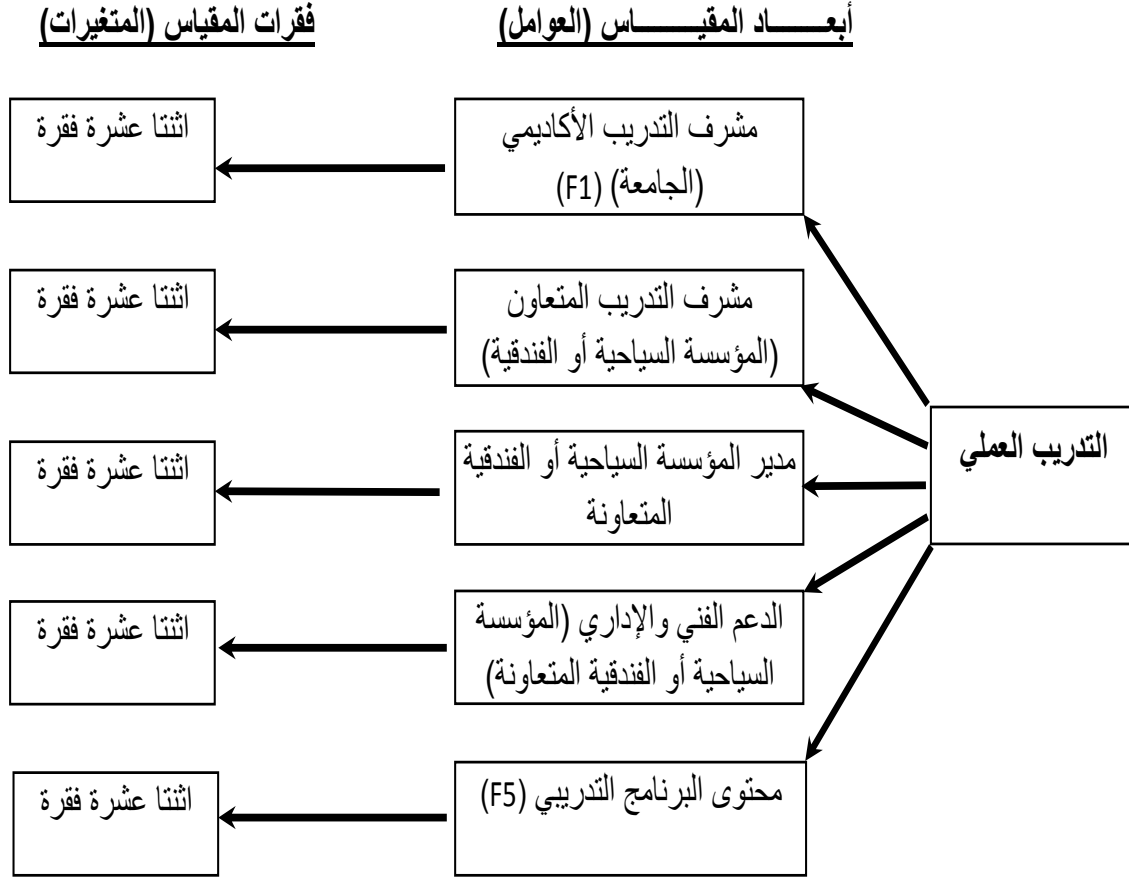
Rencher, Alvin (2002). Methods of Multivariate Analysis. NY, John Wiley & Sons, Inc.

Saenab, Siti; Mahmud, Alimuiddin ; Dirawan, Gufran; and Ahmad, Arifin (2014). The Role of On Thef Job Training (OJT) in Improving Student Knowledge in Tourism Vocational School: International Journal of Academic Research, 6(2), 311-315.

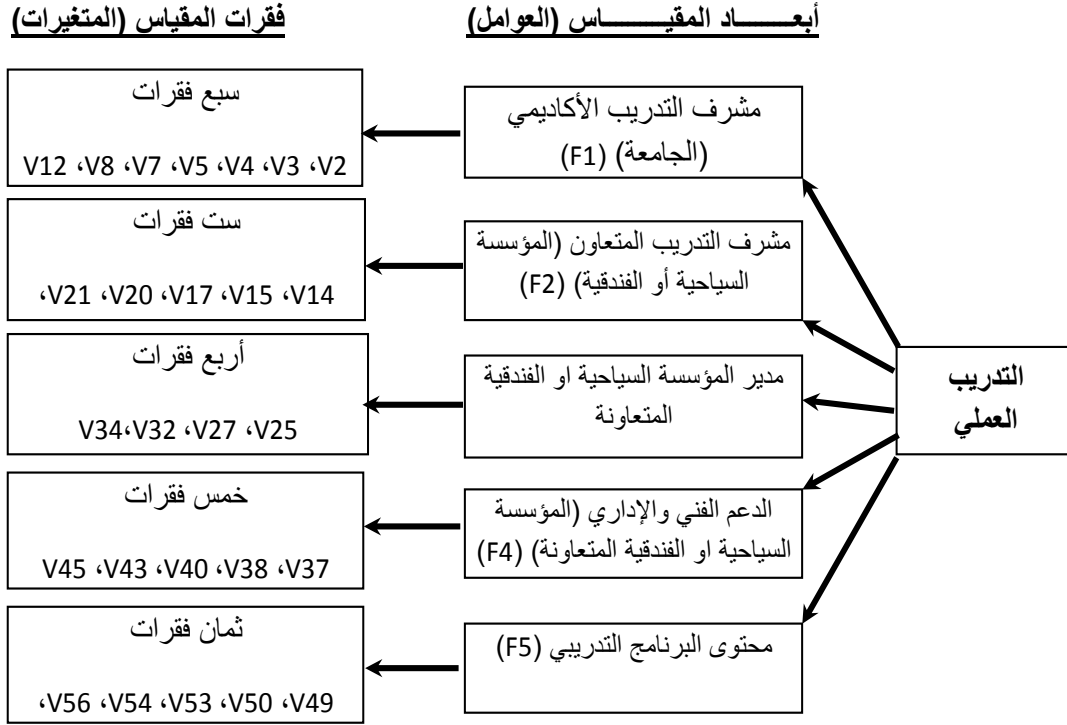
Schmidt, Marcus and Hollensin, Svend (2006). Marketing Research: An International Approach. U.K., Pearson Higher Education.

Zoghلامي, Faten (2009). A Survey of the Tunisian Investors' Behaviors: International Research Journal of Finance and Economics, 31, pp 66-82.

الملاحق



الشكل (١): أبعاد التدريب العملي وعدد فقرات المقياس لكل منها.



الشكل (٢): أبعاد التدريب العملي وفقراتها بعد الاختبار.

الجدول رقم (١): أعداد طلاب العينة موزعة على الفصول الدراسية والاستبانة التي تم تحليلها.

السنة	الفصل	عدد المتدربين	النسبة المئوية	الاستبانة المسترجعة	النسبة المئوية	الاستبانة القابلة للتحليل	النسبة المئوية
2011/2010	الأول	36	٪ 19	33	٪ 92	31	٪ 86
	الثاني	57	٪ 31	55	٪ 96	52	٪ 91
2012/2011	الأول	32	٪ 17	29	٪ 90	26	٪ 81
	الثاني	62	٪ 33	60	٪ 97	56	٪ 90
المجموع		187	٪ 100	177	٪ 94	165	٪ 88

الجدول رقم (٢): أبعاد وفقرات المقياس.

الاعتراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	الدراسة الحالية	الترتيب
			البعد الأول (F1): المشرف الأكاديمي (من قسم الادارة السياحية والفندقية)	
2.1	4.5	V1	يعد المشرف الأكاديمي مع الطالب خطة للتدريب قبل تنفيذه	١
1.6	6.5	V2	يتقبل المشرف الأكاديمي وجهة نظر الطالب/ المتدرب	٢
1.8	6.3	V3	تتم الزيارات الميدانية للمشرف الأكاديمي ضمن برنامج منظم	٣
1.7	6.1	V4	يتعرض الطالب/ المتدرب للإحباط من المشرف الأكاديمي	٤
1.9	6.0	V5	يشجعني المشرف الأكاديمي على الاعتماد على الذات	٥
2.0	4.0	V6	يستجيب المشرف الأكاديمي لأسئلتني وملاحظاتني عند مراجعته	٦
2.2	5.8	V7	لا يهتم المشرف الأكاديمي بالجوانب النفسية للطالب/ المتدرب.	٧
2.0	5.7	V8	يناقش المشرف الأكاديمي متدربه عقب زيارته الميدانية لتزويده بالتغذية الراجعة	٨
2.1	5.0	V9	عدم وضوح أفكار المشرف الأكاديمي لدى متدربه	٩
1.9	4.2	V10	يراعي المشرف الأكاديمي الفروق الفردية بين الطلبة/ المتدربين.	١٠
1.8	4.1	V11	لا يُغادر المشرف الأكاديمي موقع التدريب قبل انتهاء وقت الزيارة	١١

1.8	5.5	V12	يحرص المشرف الأكاديمي على إقامة علاقات ودية مع متدريه	١٢
			البعد الثاني (F2): المُشرف المتعاون (من المؤسسة السياحية أو الفندقية)	
1.8	4.3	V13	يوضح لي أنظمة المؤسسة السياحية أو الفندقية وتعليماتها ولوائحها الداخلية التي تتعلق بعمله	١٣
1.4	6.1	V14	يشجعني على العمل مستقبلاً بالمهنة التي تتعلق بتخصصي	١٤
1.7	5.9	V15	لا يتابع أداء الطلبة/ المتدربين ويكتفي بالإشراف الشكلي	١٥
2.0	4.3	V16	يقوم بالاطلاع على دفتر ملاحظاتي ويزودني بتوجيهاته	١٦
1.5	5.7	V17	يفهم المشرف المتعاون جيداً بالمهام التي يقوم بتدريسي عليها	١٧
1.9	4.0	V18	يناقشني المشرف المتعاون حول بدائل أخرى لتنفيذ المهام.	١٨
1.8	3.9	V19	عدم شعور المشرف المتعاون بالراحة لوجودي مع فريقه	١٩
2.0	5.1	V20	يؤدي مواقف تنفيذية أمامي كنهاذج تطبيقية للمهام التي أتدرب عليها	٢٠
1.6	5.3	V21	يساعدني المشرف المتعاون في حل المشاكل الفعلية التي تعترض العمل	٢١
1.7	4.0	V22	يُسند المشرف المتعاون إليّ مهام عمل حقيقية.	٢٢

٢٣	يقوم المشرف المتعاون الطالب/ المدرب بشكل غير موضوعي.	V23	5.4	1.9
٢٤	لا يُسند المشرف المتعاون للمتدرب مهام عمل فعليه	V24	3.7	2.0
	البعد الثالث (F3): مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة			
٢٥	يستقبل مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية الطلبة والمشرفين الأكاديميين ويقدم لهم التسهيلات الإدارية اللازمة لنجاح التدريب الميداني.	V25	5.8	1.7
٢٦	يتابع مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية مواظبة الطلاب/ المتدربين على التدريب	V26	5.0	1.6
٢٧	يرهق مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية الطالب/ المدرب بمهام خارج مجال التدريب	V27	5.8	1.4
٢٨	يطلع مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية على ملاحظات المشرف.	V28	5.1	2.0
٢٩	يصعب التعامل مع مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة	V29	3.5	1.8
٣٠	يهتم مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية بالطلاب/ المدرب ويقدم له الحوافز	V30	3.6	1.7
٣١	يهتم مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية بالجوانب الشكلية على حساب العملية التدريبية.	V31	4.5	1.8
٣٢	يقوم مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية بحضور ومشاهدة أداء بعض المهام التدريبية	V32	5.6	1.0

1.5	4.6	V33	يقوم مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية بتخصيص غرفة خاصة للطلبة المتدربين.	٣٣
0.8	5.5	V34	يقوم مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية بعقد لقاءات أسبوعية للطلبة المتدربين.	٣٤
1.4	5.0	V35	يزود مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية المشرف الأكاديمي باقتراحاته حول البرنامج التدريبي	٣٥
1.7	3.9	V36	يساعد مدير المؤسسة السياحية أو الفندقية الطلبة المتدربين للاندماج في مجموعات العمل	٣٦
			البعد الرابع (F4): المؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة	
1.7	5.0	V37	لا تسمح المؤسسة السياحية أو الفندقية بتطبيق الأساليب التدريبية التي أرغب بها	٣٧
1.9	4.9	V38	عدد الطلبة المتدربين في المؤسسة السياحية أو الفندقية أكثر من اللازم.	٣٨
	4.2	V39	الوسائل التدريبية في المؤسسة السياحية أو الفندقية قليلة	٣٩
2.0	4.6	V40	صعوبة المواصلات من المؤسسة السياحية أو الفندقية وإليها في الوقت المناسب.	٤٠
1.6	4.5	V41	تحرص المؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة على حضور الطلبة المتدربين في الوقت المناسب	٤١
1.3	4.3	V42	توفر المؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة للطلبة المتدربين النشرات الإرشادية اللازمة	٤٢

1.2	5.7	V43	لا يتوفر مكان خاص داخل المؤسسة يلتقي فيه المشرف الأكاديمي مع الطلبة المدربين لتوجيههم وإرشادهم.	٤٣
1.5	4.0	V44	التزم بالتعليقات الخاصة بالمؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة أثناء فترة التدريب.	٤٤
1.1	5.5	V45	أجهل كثيراً من الأمور التنظيمية في المؤسسة السياحية أو الفندقية.	٤٥
1.9	3.5	V46	لا تصلح المؤسسة السياحية أو الفندقية المتعاونة للتدريب	٤٦
1.8	3.2	V47	الطلبة المدربين في المؤسسة السياحية أو الفندقية يمثلون جامعات مختلفة	٤٧
1.3	3.6	V48	عدد الطلبة المدربين في المؤسسة السياحية أو الفندقية مناسب	٤٨
			البعد الخامس (F5): برنامج التدريب العملي	
2.0	5.2	V49	لا يتم توزيع دليل خاص بالتدريب العملي على الطلبة المدربين	٤٩
2.3	5.4	V50	يربط برنامج التدريب العملي بين النظرية والتطبيق.	٥٠
2.1	4.1	V51	يصعب عليّ التفرغ بالكامل للتدريب العملي.	٥١
1.7	4.5	V52	يستمتع المسؤولون في الجامعة لمشكلات الطلبة/المدربين	٥٢
1.9	5.6	V53	لا يتم توزيع المدربين على المؤسسات المتعاونة وفق رغباتهم	٥٣
2.3	5.0	V54	الفترة الزمنية للتدريب العملي غير كافية	٥٤

1.5	3.5	V55	لا توفر إدارة الكلية التي انتسب إليها مستلزمات إنجاح التدريب العملي	٥٥
1.8	5.1	V56	لا توفر المساقات الأكاديمية في الجامعة أساساً نظرياً مناسباً للتدريب العملي	٥٦
1.8	5.3	V57	لا يساعدي برنامج التدريب العملي في اكتساب المهارات الضرورية لمهنة المستقبل	٥٧
2.2	5.5	V58	أرى أن أساليب تقويم الطلبة/ المتدربين غير مناسبة	٥٨
2.4	5.2	V59	ألاحظ وجود ازدواجية بين عمل كل من المشرف المتعاون والمشرف الأكاديمي	٥٩
1.4	3.4	V60	لا يعاملني المسؤولون في الكلية التي انتسب إليها باحترام.	٦٠

الجدول رقم (٣): حجم العينة اللازم للحصول على درجة تشبع دالة إحصائية ($0.05 \geq$).

حجم العينة	درجة التشبع	حجم العينة	درجة التشبع
350	0.30	100	0.55
250	0.35	85	0.60
200	0.40	70	0.65
150	0.45	60	0.70
120	0.50	50	0.75

الجدول رقم (٤): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات الأولية .

Kolmogorov-Smirnov Test		الانحراف	الوسط		
PO	PT	المعياري	الحسابي	الرمز	الرقم
0.073	0.099	1.9	6.2	F1	
0.068	0.099	1.7	5.7	F2	
0.072	0.099	1.8	5.4	F3	
0.071	0.099	1.8	5	F4	
0.057	0.099	1.5	3.9	F5	

الجدول رقم (٥): مصفوفة التحميل على العوامل وقيم الشبوع للمتغيرات.

الرقم	الرمز	الشبوع	F1	F2	F3	F4	F5
٢	V2	0.868	**0.91			0.20	
3	V3	0.828	**0.89	0.19			
4	V4	0.803	**0.88 -		0.17 -		
5	V5	0.801	**0.87	0.21			
7	V7	0.786	**0.87 -			0.18 -	
8	V8	0.780	**0.85	0.24			
12	V12	0.754	**0.84				0.22
F1	المجموع	5.620	5.336	0.137	0.028	0.072	0.048
14	V14	0.797	**0.88				0.15
15	V15	0.789	**0.87 -		0.18 -		
17	V17	0.780	**0.86	0.20			
20	V20	0.758	**0.84			0.23	
21	V21	0.738	**0.84				0.18
23	V23	0.708	**0.83	0.14			
F2	المجموع	4.57	0.059	4.371	0.032	0.053	0.055
٢٥	V25	0.827			**0.90 -	0.13 -	
٢٧	V27	0.782			**0.87 -	0.16 -	
٣٢	V32	0.755			**0.85		0.18
٣٤	V34	0.712			**0.82		0.20
F3	المجموع	3.076	-----	-----	2.962	0.0425	0.0724
٣٧	V37	0.752		0.11 -		**0.86 -	
٣٨	V38	0.728			0.15 -	**0.84 -	
٤٠	V40	0.721		0.18 -		**0.83 -	
٤٣	V43	0.716		0.21 -		**0.82 -	
٤٥	V45	0.709			0.23 -	**0.81 -	
F4	المجموع	3.626	0.032	0.056	0.075	3.462	-----
٤٩	V49	0.794				0.14 -	**0.88 -
٥٠	V50	0.768	0.17				**0.86
٥٣	V53	0.765	0.09 -				**0.87 -
٥٤	V54	0.748	0.16 -				**0.85 -
٥٦	V56	0.739				0.13 -	**0.85 -
٥٧	V57	0.708	0.19 -				**0.82 -
٥٨	V58	0.705		0.18 -			**0.82 -
٥٩	V59	0.700		0.21 -			**0.81 -
F5	المجموع	5.927	0.099	0.044	-----	0.036	5.717

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ≥ 0.01
* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ≥ 0.05

الجدول رقم (٦): مقياس الثبات الداخلي ومقاييس النزعة المركزية لأبعاد الدراسة

الرقم	الرمز	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Cronbach Alpha
١	F1	7	6.0	1.9	%90
٢	F2	6	5.6	1.7	%87
٣	F3	4	5.7	1.2	%87
٤	F4	5	5.1	1.6	%84
٥	F5	8	5.3	2.1	%85

الجدول رقم (٧): مقارنة الدراسة الحالية مع دراسة أبو شندي وآخرون.

وجه المقارنة	دراسة أبو شندي وآخرون	الدراسة الحالية
عدد العوامل في الاستبانة الموزعة	خمسة عوامل	خمسة عوامل
عدد المتغيرات في الاستبانة الموزعة	٥٩ متغير (فقرة)	٦٠ متغير (فقرة)
المقياس وعدد الاستجابات / متغير	مقياس ليكرت ذي الخمس فئات	مقياس ليكرت ذي السبع فئات
الهدف الأساسي من الدراسة	تقويم برنامج التربية العملية في جامعة الزرقاء الخاصة وتطويره بموجب مقترحات الطلبة المتدربين	تطوير مقياس للتدريب العملي في كلية الاقتصاد في جامعة الزرقاء الخاصة وتقويم البرنامج من خلاله

أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم	مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري)، اختبار (T) واختبار (ANOVA) الأحادي	تحليل العوامل (مصنوفة التحميل على العوامل) ومقاييس النزعة المركزية (الوسط والانحراف)
عدد العوامل بعد التحليل	عوامل المقياس الخمسة دون استثناء	عوامل المقياس الخمسة دون استثناء
عدد الفقرات في الاستبانة بعد التحليل	٥٩ متغير (فقرة)	٣٠ فقرة كما هو موضح في الشكل (٢) أعلاه
الأبعاد التي حظيت برضا المتدربين	عوامل المقياس الخمسة باستثناء العامل الثالث (مدير المؤسسة المتعاونة)	عوامل المقياس الخمسة دون استثناء
الفقرات التي حظيت برضا المتدربين	٤٨ فقرة باستثناء الفقرات الخاصة بالبعد الثالث (مدير المؤسسة المتعاونة)	٣٠ فقرة كما هو موضح في الشكل (٢) أعلاه

Develop A Tool to Measure The Effectiveness of Field Training for Students of Tourism and Hotel Management At King Saud University

Issa Qadadeh& Mahmoud Al-Fayyad & Jehad Alshabbar

Dates of receipt 30/ 5 /1435H; date of publication 26 /12 /1435H)

Key words: Field Training, Factor Analysis, Evaluation, Tourism and hotel establishment, University

Abstract

This study aims at developing a suitable tool to measure the effectiveness of field training and testing its Applicability at Tourism and Hotel Management Department in Tourism and Antiquities College in King Saud University. To achieve this objective, the researchers reviewed training programs in different universities' colleges in- and outside Kingdom of Saudi Arabia and decided to use the same tool applied by Abo Shundi and his colleagues at the College of Educational Sciences in Zarqa Private University in Jordan, but with venial changes. Accordingly, these researchers predetermine five dimensions (Factors) for this tool: academic supervisor from the university, co-supervisor from the cooperative establishment (Tourism and hotel), the manager of the cooperative establishment, the cooperative establishment, and the procedures of training program. The researcher used factor analysis to minimize statements (variables) of the measurement to the least number, which their variances well explained by tool's factors.

Study sample consisted of all (187) students at Tourism And Hotel management in the college of tourism and archeology, who registered for field training at 1st , and 2rd semesters in 2010\2011 and 2011\2012 academic year. Each trainee student received one copy of the questionnaire, which consisted of 60 statements allocated equally to the five dimensions of the tool. A good percentage (93.3%) of distributed copies the questionnaire were retrieved. 12 copies out of those retrieved excluded from analysis and the remaining 177 copies (93.3% of those retrieved and 88.2% of those distributed) were analyzed. Students' responses for the questionnaire statements distributed normally at Likert's Scale of seven values. Study factors rotated by varimax method in order to maximize the amount of variance explained by them in remaining questionnaire statements, which reduced to 30 items only. Excluded variables didn't correlate to any factor or correlate significantly to more than one factor.