

مجلة جامعة البعث

سلسلة العلوم التربوية



مجلة علمية محكمة دورية

المجلد 43 . العدد 47

1442 هـ - 2021 م

الأستاذ الدكتور عبد الباسط الخطيب

رئيس جامعة البعث

المدير المسؤول عن المجلة

رئيس هيئة التحرير	أ. د. ناصر سعد الدين
رئيس التحرير	أ. د. هايل الطالب

مديرة مكتب مجلة جامعة البعث

بشرى مصطفى

عضو هيئة التحرير	د. محمد هلال
عضو هيئة التحرير	د. فهد شريباتي
عضو هيئة التحرير	د. معن سلامة
عضو هيئة التحرير	د. جمال العلي
عضو هيئة التحرير	د. عباد كاسوحة
عضو هيئة التحرير	د. محمود عامر
عضو هيئة التحرير	د. أحمد الحسن
عضو هيئة التحرير	د. سونيا عطية
عضو هيئة التحرير	د. ريم ديب
عضو هيئة التحرير	د. حسن مشرقي
عضو هيئة التحرير	د. هيثم حسن
عضو هيئة التحرير	د. نزار عبشي

تهدف المجلة إلى نشر البحوث العلمية الأصيلة، ويمكن للراغبين في طلبها

الاتصال بالعنوان التالي:

رئيس تحرير مجلة جامعة البعث

سورية . حمص . جامعة البعث . الإدارة المركزية . ص . ب (77)

. هاتف / فاكس : 963 31 2138071 ++

. موقع الإنترنت : www.albaath-univ.edu.sy

. البريد الإلكتروني : [magazine@ albaath-univ.edu.sy](mailto:magazine@albaath-univ.edu.sy)

ISSN: 1022-467X

شروط النشر في مجلة جامعة البعث

الأوراق المطلوبة:

- 2 نسخة ورقية من البحث بدون اسم الباحث / الكلية / الجامعة) + CD / word من البحث منسق حسب شروط المجلة.
 - طابع بحث علمي + طابع نقابة معلمين.
 - إذا كان الباحث طالب دراسات عليا:
يجب إرفاق قرار تسجيل الدكتوراه / ماجستير + كتاب من الدكتور المشرف بموافقة على النشر في المجلة.
 - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية:
يجب إرفاق قرار المجلس المختص بإنجاز البحث أو قرار قسم بالموافقة على اعتماده حسب الحال.
 - إذا كان الباحث عضو هيئة تدريسية من خارج جامعة البعث :
يجب إحضار كتاب من عمادة كليته تثبت أنه عضو بالهيئة التدريسية و على رأس عمله حتى تاريخه.
 - إذا كان الباحث عضواً في الهيئة الفنية :
يجب إرفاق كتاب يحدد فيه مكان و زمان إجراء البحث ، وما يثبت صفته وأنه على رأس عمله.
 - يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (العلوم الطبية والهندسية والأساسية والتطبيقية):
عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).
- 1- مقدمة
 - 2- هدف البحث
 - 3- مواد وطرق البحث
 - 4- النتائج ومناقشتها .
 - 5- الاستنتاجات والتوصيات .
 - 6- المراجع.

- يتم ترتيب البحث على النحو الآتي بالنسبة لكليات (الآداب - الاقتصاد - التربية - الحقوق - السياحة - التربية الموسيقية وجميع العلوم الإنسانية):
- عنوان البحث .. ملخص عربي و إنكليزي (كلمات مفتاحية في نهاية الملخصين).

1. مقدمة.
 2. مشكلة البحث وأهميته والجديد فيه.
 3. أهداف البحث و أسئلته.
 4. فرضيات البحث و حدوده.
 5. مصطلحات البحث و تعريفاته الإجرائية.
 6. الإطار النظري و الدراسات السابقة.
 7. منهج البحث و إجراءاته.
 8. عرض البحث و المناقشة والتحليل
 9. نتائج البحث.
 10. مقترحات البحث إن وجدت.
 11. قائمة المصادر والمراجع.
- 7- يجب اعتماد الإعدادات الآتية أثناء طباعة البحث على الكمبيوتر:
- أ- قياس الورق 25×17.5 B5.
- ب- هوامش الصفحة: أعلى 2.54- أسفل 2.54 - يمين 2.5- يسار 2.5 سم
- ت- رأس الصفحة 1.6 / تذييل الصفحة 1.8
- ث- نوع الخط وقياسه: العنوان . Monotype Koufi قياس 20
- . كتابة النص Simplified Arabic قياس 13 عادي . العناوين الفرعية Simplified Arabic قياس 13 عريض.
- ج . يجب مراعاة أن يكون قياس الصور والجداول المدرجة في البحث لا يتعدى 12سم.
- 8- في حال عدم إجراء البحث وفقاً لما ورد أعلاه من إشارات فإن البحث سيهمل ولا يرد البحث إلى صاحبه.
- 9- تقديم أي بحث للنشر في المجلة يدل ضمناً على عدم نشره في أي مكان آخر، وفي حال قبول البحث للنشر في مجلة جامعة البعث يجب عدم نشره في أي مجلة أخرى.
- 10- الناشر غير مسؤول عن محتوى ما ينشر من مادة الموضوعات التي تنشر في المجلة

11- تكتب المراجع ضمن النص على الشكل التالي: [1] ثم رقم الصفحة ويفضل استخدام التهميش الإلكتروني المعمول به في نظام وورد WORD حيث يشير الرقم إلى رقم المرجع الوارد في قائمة المراجع.

تكتب جميع المراجع باللغة الانكليزية (الأحرف الرومانية) وفق التالي:
آ . إذا كان المرجع أجنبياً:

الكنية بالأحرف الكبيرة . الحرف الأول من الاسم تتبعه فاصلة . سنة النشر . وتتبعها معترضة (-) عنوان الكتاب ويوضع تحته خط وتتبعه نقطة . دار النشر وتتبعها فاصلة . الطبعة (ثانية . ثالثة) . بلد النشر وتتبعها فاصلة . عدد صفحات الكتاب وتتبعها نقطة .
وفيما يلي مثال على ذلك:

-MAVRODEANUS, R1986- Flame Spectroscopy. Willy, New York, 373p.

ب . إذا كان المرجع بحثاً منشوراً في مجلة باللغة الأجنبية:

. بعد الكنية والاسم وسنة النشر يضاف عنوان البحث وتتبعه فاصلة، اسم المجلد ويوضع تحته خط وتتبعه فاصلة . المجلد والعدد (كتابية مختزلة) وبعدها فاصلة . أرقام الصفحات الخاصة بالبحث ضمن المجلة.
مثال على ذلك:

BUSSE,E 1980 Organic Brain Diseases Clinical Psychiatry News ,
Vol. 4. 20 – 60

ج . إذا كان المرجع أو البحث منشوراً باللغة العربية فيجب تحويله إلى اللغة الإنكليزية و
التقيد

بالبنود (أ و ب) ويكتب في نهاية المراجع العربية: (المراجع In Arabic)

رسوم النشر في مجلة جامعة البعث

1. دفع رسم نشر (20000) ل.س عشرون ألف ليرة سورية عن كل بحث لكل باحث يريد نشره في مجلة جامعة البعث.
2. دفع رسم نشر (50000) ل.س خمسون ألف ليرة سورية عن كل بحث للباحثين من الجامعة الخاصة والافتراضية .
3. دفع رسم نشر (200) مننأ دولار أمريكي فقط للباحثين من خارج القطر العربي السوري .
4. دفع مبلغ (3000) ل.س ثلاثة آلاف ليرة سورية رسم موافقة على النشر من كافة الباحثين.

المحتوى

الصفحة	اسم الباحث	اسم البحث
38-11	د. غسان الخلف علي عداد	معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم
72- 39	أ. د. محمد اسماعيل د. ربا التامر عدنان عبود	درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص
106-73	أ. د. محمد موسى رهف سلامه	درجة ممارسة الموجه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن
152-107	د. عماد سعدا سحر أسعد	الضغوط المهنية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من العاملين في المصارف الخاصة في ضوء عدد من المتغيرات

معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم

إعداد: علي عداد - طالب دكتوراه في أصول التربية

بإشراف الدكتور: غسان الخلف/أستاذ مساعد في قسم أصول التربية/ جامعة دمشق

هدف البحث تعرّف معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم، وكذلك معرفة الفروق لديهم في معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، اعتمد الباحث المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، بلغت عينة الدراسة (52) مديراً ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مدارس التعليم الثانوي في محافظة دمشق، وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1- معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم بلغت درجة كبيرة بمتوسط حسابي وقدره (3,67) ونسبة مئوية (73,4%)، وكان من أبرز معوقات الإصلاح المدرسي المعوقات المالية والفنية التي حلت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,84) ونسبة مئوية بلغت (76,8%) أما المعوقات البشرية فحلت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,63) ونسبة مئوية بلغت (72.6%)، أما المرتبة الثالثة فكانت للمعوقات الإدارية (3,56) ونسبة مئوية بلغت (71,2%).

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات تطبيق الإصلاح المدرسي تعزى لمتغيرات البحث (الجنس- سنوات الخبرة- المؤهل العلمي).

الكلمات المفتاحية: معوقات- الإصلاح المدرسي - التعليم الثانوي

Obstacles to school reform among secondary school principals in Damascus governorate from their point of view

The aim of the research is to identify the obstacles to school reform of secondary school principals in Damascus governorate from their point of view, as well as to know the differences they have in the obstacles to school reform due to the variables (gender, educational qualification, and years of experience), the researcher adopted the descriptive approach, and the questionnaire was used as a tool for the study. The study (52) principals and principals were chosen by simple random method from secondary schools in Damascus governorate, and the most prominent results of the study were:

1- The obstacles to school reform of secondary school principals in Damascus governorate from their point of view reached a large degree with an arithmetic average of (3.67) and a percentage (73.4%), and one of the most prominent obstacles to school reform was the financial and technical obstacles, which ranked first with an average of arithmetic (3.84) and a percentage of (76.8%). As for human obstacles, they ranked second with an arithmetic average of (3.63) and a percentage of (72.6%), while the third rank was for administrative obstacles (3.56) and a percentage It amounted to (71.2%).

2- There are no statistically significant differences between the mean scores of secondary school principals in Damascus governorate on identifying the obstacles to implementing school reform due to the research variables (gender, years of experience, and educational qualification).

Key words: obstacles, school reform, secondary education

المقدمة

يشهد عالمنا المعاصر ثورة علمية تكنولوجية انعكست آثارها على شتى مناحي الحياة الإنسانية بمختلف مجالاتها المجتمعية، وأصبح لزاماً على المؤسسات التربوية الاستجابة لمطالب العصر والتفاعل معها، وإلا كان مصيرها التخلف والانهيار، فسرعة التطور الذي نعيشه اليوم دفع المؤسسات التربوية للوقوف وإعادة التفكير في صلاحيتها ومدى تلبيتها لمتطلبات العصر الراهن والتي لم تعد تفي بتلك المتطلبات ولا تمكنها من مواجهة تحديات العولمة، والانفجار السكاني والمعرفي وثورة المعلومات ومتطلبات سوق العمل، ويات لزاماً عليها تطوير أساليب عملها لتتمكن من تقديم خدمات متميزة، بأساليب متطورة بما يحقق أهدافها ويضمن لها بقاءها.

وإزاء هذه التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية اتجهت غالبية الدول إلى إصلاح التعليم بشكل عام وإصلاح المدرسة بشكل خاص باعتبارها أصغر التشكيلات الإدارية في النظام التربوي، ومن أهم المؤسسات التي تم إنشاؤها لتقوم بدورها في إعداد النشء وتأهيلهم اجتماعياً، وإحداث التغييرات المطلوبة في مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

فالإصلاح المدرسي أصبح ضرورة تعليمية وتربوية ومطلباً اجتماعياً ملحاً، فهو يجعل المدرسة الميدان الذي تتفاعل فيه كل المدخلات بناءً على خطة شاملة تكون بمثابة التحرك الحقيقي في رفع جهود إصلاح التعليم على أساس من اللامركزية وبناء القدرة الذاتية للمدرسة بصفقتها الوحدة الأولى في خط الإنتاج التعليمي (عبد الملك، 2007، 39).

ولكي يتحقق بفاعلية لا بد من أن يستند على أسس علمية بحيث تنبني عمليات الإصلاح المنهجية العلمية ولا تعتمد على المحاولة والخطأ، ولكن قد يواجه الإصلاح المدرسي تحديات

ومعوقات كثيرة، وهذه المعوقات قد تؤدي في بعض الأحيان إلى فشل عملية الإصلاح، وتصيب المدرسة بالجمود الإداري أو فشلها من تحقيق أهدافها.

1- مشكلة البحث

إن الظروف المتغيرة التي تعاشها المدرسة اليوم أفرزت العديد من التحديات -التكنولوجية والتربوية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية-، التي أدت إلى زيادة الضغوط والأعباء التربوية والتعليمية عليها، فأصبح الإصلاح المدرسي ضرورة ملحة لمواجهة هذه التحديات التي تعوق المدرسة عن تحقيق رسالتها التعليمية والتربوية .

في ضوء ذلك قامت وزارة التربية بمجموعة من المشاريع الإصلاحية شملت كافة مراحل التعليم، ومنها التعليم الثانوي وتمثلت هذه الإصلاحات في سلسلة من القرارات- "كمشروع دمج التكنولوجيا بالتعليم، الاستراتيجية الوطنية لإدخال المعلوماتية في التعليم قبل الجامعي، تطوير المناهج-(وزارة التربية، 2008، 8-9)

على الرغم مما بذلته وزارة التربية من جهود في الإصلاحات إلا أن النتائج المحققة لم تكن كافية، وهذا ما أكدته دراسة(الخطيب، 2015) حيث جاء فيها أنه " على الرغم من الاهتمام الذي يحظى به إصلاح التعليم الثانوي في سورية إلا أنه لا يزال قاصراً على مواكبة حركة المجتمع وتطوره رغم الجهود المبذولة في هذا المجال (الخطيب، 2015، 4-5).

لأن العديد من الإصلاحات بقيت قيد التخطيط نتيجة وجود مشكلات ومعوقات تحد من تطبيقها على أرض الواقع لذا لا بد قبل البدء بأية مشروع إصلاحي التعرف على المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة منه، لأن الإصلاح المدرسي ليس نموذج يقلد أو برنامج ينقل، وإنما يحتاج تطبيقه إلى تفكير علمي، وتشخيص دقيق لواقع المدرسة، لمعرفة التحديات والصعوبات، ووضع رؤية مستقبلية بناءً على ذلك .

لذا جاء هذا البحث لتحديد أهم معوقات الإصلاح المدرسي، لأن محاولة تحديد هذه المعوقات قد يساعد على تجنبها أو العمل على التقليل من آثارها السلبية وبذلك تتبلور مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم؟

2- أهمية البحث

الأهمية النظرية

- 1- أهمية الإصلاح المدرسي الذي يعتبر أحد أهم مؤشرات التنمية في أي دولة من الدول.
- 2- تعد مرحلة التعليم الثانوية حلقة الوصل بين مرحلة التعليم الأساسي ومرحلة التعليم الجامعي، والمسؤولة عن تكوين المهارات الفنية والتقنية للطلبة التي سوف تتجه لسوق العمل مباشرة أو الطلبة التي ستتابع دراستها الجامعية.

الأهمية التطبيقية

- 1- قد تفيد نتائج هذا البحث عمليات الإصلاح التي تسعى إليها وزارة التربية خاصة وأنها تسعى إلى إعادة صياغة التعليم على أسس سليمة وتطبيق معايير الجودة العالمية.
- 2- قد تفيد نتائج هذا البحث في لفت نظر المعنيين بالتعليم في سورية إلى أهم المعوقات التي يواجهها الإصلاح المدرسي سعياً نحو وضع الحلول المناسبة لها.
- 3- أهداف البحث يهدف البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 3-1- ما معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظر أفراد عينة البحث؟.

3-2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغيرات (الجنس - سنوات الخبرة- المؤهل العلمي)؟.

4-متغيرات البحث وتشمل المتغيرات الآتية:

4-1-المتغيرات المستقلة وتشمل:

-الجنس وله مستويان هما (ذكور- إناث)

-سنوات الخبرة ولها مستويان هما (أقل من 10 سنوات - 10 سنوات فأكثر).

-المؤهل العلمي وله مستويان هما (معهد أو إجازة- دراسات عليا).

4-2-المتغيرات التابعة وتشمل معوقات الإصلاح المدرسي وهي (المعوقات الإدارية، والمعوقات البشرية، والمعوقات المالية) من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق.

5-فرضيات البحث : يسعى الباحث إلى اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى دلالة (0,05) وفقاً للآتي:

5-1-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغيرات(المؤهل العلمي - سنوات الخبرة).

6- حدود البحث

6-1-الحدود البشرية: تمثلت بجميع مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق

6-2-الحدود المكانية: تمثلت في المدارس الثانوية في محافظة دمشق

6-3-الحدود الزمانية: طبق البحث في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي(2020-2021) (من تاريخ 2021/2/17 إلى تاريخ 2021/3/29).

6-4-الحدود العلمية: معوقات الإصلاح المدرسي وهي (المعوقات الإدارية، والمعوقات البشرية، والمعوقات المالية).

7- مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية

الإصلاح المدرسي: "عملية يتم من خلالها مراجعة وتقييم واقع الأداء المدرسي بشكل عام، بحيث يؤخذ في الاعتبار العوامل المؤثرة داخلية كانت أو خارجية، وتشخيص جوانب القوة وجوانب الضعف، بطرق علمية سليمة، ثم إدخال تغييرات وتجديدات، تعالج جوانب الضعف وتدعم جوانب القوة وتحسن من الأداء المدرسي"(الصغير، 2009، 3).

الإصلاح المدرسي (إجرائياً): عملية تهدف إلى التغيير والبحث عما هو أحسن وأفضل في النظام المدرسي ويكون الإصلاح شاملاً ومستمراً لجميع السياسات التعليمية(القرارات والقوانين الخاصة بالإصلاح) والأهداف(أهداف التعليم الثانوي) والموارد المالية(أبنية- تجهيزات) الموجودة في المدارس الثانوية.

معوقات الإصلاح المدرسي (إجرائياً) : وتشمل المعوقات الإدارية والبشرية والمالية التي تعيق تطبيق خطط الإصلاح وبالتالي تؤدي إلى فجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي من تطبيق الإصلاح المدرسي وتقاس بالدرجة التي تعكسها تقديرات المديرين على الاستبانة المعدى لهذا الغرض.

8- الدراسات السابقة

8-1-الدراسات العربية

دراسة ياحي وسويسي (2016) بعنوان: أسباب مقاومة الإصلاح من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية

هدفت الدراسة إلى التعرف على وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية لأسباب مقاومة الإصلاح في بلدية المسيلة، وكذلك تعرف الفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول أسباب مقاومة الإصلاح تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (130) معلماً ومعلمة من المرحلة الابتدائية، واستخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة، أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

1- من أسباب مقاومة التغيير (عدم وجود تهيئة مسبقة لعملية التغيير، وفقدان الاحساس بالمشاركة في التغيير ونقص الثقة بينهم وبين الإدارة)

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لأسباب مقاومة الإصلاح تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

دراسة الرحيل (2018) بعنوان : اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو الإصلاح

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو الإصلاح في محافظة أربد، وكذلك معرفة الفروق في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهاتهم نحو الإصلاح تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (138) مديراً ومديرة، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1- جاءت اتجاهات مديري المدارس نحو الإصلاح بدرجة متوسطة في المجال الإداري.

- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهاتهم نحو الإصلاح تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي) وذلك لصالح الإناث، وأصحاب المؤهل العلمي الأعلى
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول اتجاهاتهم نحو الإصلاح تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة الصغير (2009) بعنوان: الإصلاح المدرسي بين مقتضيات الواقع وتحديات المستقبل

هدفت الدراسة تعرّف واقع الإصلاح المدرسي في بعض المدارس بدولة الامارات وأهم مجالاته والمعوقات التي تحد من تطبيق عمليات الإصلاح المدرسي، وتقديم مقترح لتطبيق عمليات الإصلاح المدرسي، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة للبحث بالإضافة للمقابلة مع بعض مديري المدارس بهدف استكمال الرؤى حول عمليات الإصلاح، أما عينة الدراسة فكانت مديري مرحلتي التعليم الأساسي والثانوي أشارت نتائج الدراسة إلى الآتي: افتقار المدارس إلى المدراء القادرين على قيادة الإصلاح، وافتقار المدارس إلى العمل التعاوني والميل إلى الانعزال في العمل.

الدراسات الأجنبية

دراسة أوكسلي ووتني (Oxley,Whitney,2010) بعنوان: " الدروس المستفادة من المدرسة الثانوية وإصلاح المدارس الصغيرة(الدروس المستفادة وجهود الإصلاح)

Lessons Learned from high school and small school reform efforts lessons learned

هدفت الدراسة تعرف واقع المدارس الثانوية وتحديد حاجات الإصلاح المدرسي، تكونت عينة الدراسة من عدد من المدارس الثانوية في مدينة بورتلاند الأمريكية، وقام الباحثان بإجراء المقابلة مع عدد من العاملين في هذه الدراسة، وأشارت النتائج إلى:

1-ارتفاع معدلات التسرب وعدم قدرة الخريجين على الانخراط في سوق العمل بعد المرحلة الثانوية.

2-أهم متطلبات الإصلاح توفير الدعم اللازم لتنفيذ الإصلاحات ومواءمة الموارد المتاحة مع الاحتياجات الأساسية لتحسين التعليم، ومشاركة المجتمع المحلي لدعم عملية الإصلاح، والتخطيط لتحسين الممارسات التعليمية.

التعقيب على الدراسات السابقة: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الإصلاح المدرسي، يتضح مدى الاهتمام الذي حظي به هذا الموضوع، ويمكن إبراز وجه التشابه والاختلاف من خلال الآتي:

أوجه التشابه والاختلاف

تشابه هذ البحث مع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي مثل دراسة (ياحي وسويسي، 2016) ودراسة (الرحيل، 2018)، كما تشابه مع بعض الدراسات السابقة في العينة مثل دراسة (الرحيل، 2018) ودراسة (الصغير، 2009)، بينما اختلف هذا البحث مع بعض الدراسات السابقة مثل: دراسة (ياحي وسويسي، 2016) التي اقتصرت على معلمي المرحلة الابتدائية، وتشابه مع بعض الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة مثل دراسة (الرحيل، 2018) بينما اختلفت مع دراسة أوكسلي ووتني (Oxley, Whitney, 2010) التي اعتمدت على المقابلة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

1-تكوين إطار عام وشامل عن موضوع البحث

2- الاستفادة من منهجية الدراسات السابقة في صوغ مشكلة البحث وفرضياته واختيار منهجه وتعريف مصطلحاته.

- ما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة: إن هذا البحث تناول تحديد معوقات الإصلاح المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر مديري المدارس من أجل تحديد هذه المعوقات والمشكلات مما يساعد على حلها أو تجاوزها أثناء التطبيق.

9- الإطار النظري

9-1- مفهوم الإصلاح المدرسي

المفهوم اللغوي للإصلاح: الإصلاح في اللغة جاء من الفعل صلح والصلاح : ضد الفساد، وأصلح الشيء بعد فساده: أقامه وجعله صالحاً(ابن منظور، دت، 516).

الإصلاح المدرسي اصطلاحاً: عرفه كوربن (Corbin,2005,73): بأنه استراتيجية التغيير والتطوير التي تساعد المدارس على وضع الخطط والبرامج لتحسين أداء جميع أعضاء المجتمع المدرسي، لرفع جودة المخرجات المدرسية".

في حين يرى (الكراسنة والخزاعة،2007، 10) بأن الإصلاح المدرسي هو السعي لتغيير واقع المدرسة الحالي من خلال تغيير مدارك الافراد وممارساتهم فيها وجعلها متمحورة حول العنصر الإنساني"

ويرى هس وآخرون (Hess& Other,2010,10) أن الإصلاح المدرسي يقصد به الجهود المبذولة لفرض حلول على الأنظمة التعليمية وهذه الحلول تتضمن برامج تربوية جديدة، وإدارة جيدة، وأحياناً تشكيلات ونماذج مدرسية جديدة"

يتضح مما سبق أن الإصلاح المدرسي يتضمن التغيير والتحديث في المدرسة فهو عملية تطويرية قد يكون طويل الأجل أو قصير الأجل حسب حاجات المجتمع ومتطلباته.

9-2- معوقات الإصلاح المدرسي

إن عملية الإصلاح المدرسي ليست عملية سهلة وإنما هي عملية معقدة ومتشابكة في عناصرها وفي مكوناتها وتتطلب التمكين في ممارساتها، ويعتمد نجاحها بالدرجة الأولى على القائد من ناحية وعلى الفلسفة السائدة في المدرسة من ناحية أخرى.

يرى (الصيرفي، 2008، 131-139) أن معوقات الإصلاح تنقسم إلى :

معوقات خارجية : وهي تتعلق بعوامل خارج المدرسة

معوقات داخلية : وتتعلق بعدم دعم الإدارة المدرسية لعملية الإصلاح ونقص الموارد البشرية القادرة على القيام بعملية الإصلاح.

تواجه عمليات الإصلاح تحديات ومعوقات كثيرة تختلف من مرحلة تعليمية إلى أخرى وبحسب (الشريف، 2013، 32) حدد أهم تلك المعوقات في الآتي:

1- تركيز السلطة واحتكارها بيد المدير.

2- الخجل الإداري وهو أحد أسباب التخلف الإداري لأنه يحول دون اتخاذ قرارات حاسمة

3- نقص التدريب والتأهيل للعاملين

4- مقاومة العاملين للتغيير

يتضح مما سبق أن هناك تصنيفات كثيرة لمعوقات الإصلاح المدرسي لذلك، اعتمد الباحث على تصنيفها وفق الآتي:

معوقات إدارية ويقصد بها: تعقيد الإجراءات الإدارية المتبعة، واتباع الأساليب التقليدية في إنجاز المهام الإدارية، بالإضافة إلى مركزية الإدارة وعدم تمكين المدير من التصرف دون الرجوع إلى الإدارة العليا.

المعوقات البشرية: وتتمثل في نقص الكوادر المدربة والمؤهلة لتطبيق خطط الإصلاح، أو قد تكون نتيجة مقاومة العاملين للخطط الإصلاحية

المعوقات المالية: تتمثل في نقص الموارد والإمكانات اللازمة لإحداث الإصلاح بالإضافة لقصور الإمكانيات المادية والتمويل اللازم للنهوض بعملية الإصلاح لمواكبة تحديات العصر.

10- منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كونه الملائم لهذا البحث حيث إن هذا المنهج يبحث عن الحاضر ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة عن تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمن إجراء البحث وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الأغا ، 2002 ، 43).

11- مجتمع البحث وعينته : تكون مجتمع البحث من جميع مديري ومديرات المدارس الثانوية العامة بمدينة دمشق، حيث بلغ عدد المدارس الثانوية العامة في مدينة دمشق للعام الدراسي (2020/2019م) (71) مدرسة.

-عينة البحث: يمثل اختيار عينة الدراسة إحدى أهم خطوات البحث الميداني، لأن نتائجها التي سينتهي إليها تتركز ارتكازاً كلياً على خصائص العينة ومدى تمثيلها له، حتى يتوافر إمكان تعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصلي الذي سُحبت منه " (ملحم ، 2002 ، 92)، ولتحقيق أهداف البحث سُحبت عينة عشوائية بسيطة بلغت (52) مديراً ومديرة من مديري المدارس الثانوية بمدينة دمشق بنسبة (73%) من أفراد المجتمع الأصلي، والجدول الآتي يوضح خصائص عينة البحث:

جدول (1) يوضح خصائص عينة البحث

عدد العينة	المتغير
عدد العينة	الجنس
30	ذكور
22	إناث
52	المجموع
عدد العينة	سنوات الخبرة
18	أقل من 10 سنوات
34	10 سنوات فأكثر
52	المجموع
عدد العينة	المؤهل العلمي
27	معهد أو إجازة
25	دراسات عليا
52	المجموع

12- أداة البحث وخصائصها السيكمترية:

12-1- استبانة معوقات الإصلاح المدرسي: لتحقيق أهداف البحث قام الباحث بإعداد استبانة معوقات الإصلاح بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، خصوصاً: دراسة (ياحي وسويسي الرحيل، 2016) وفي ضوء ذلك تم إعداد الاستبانة في صورتها الأولية مكون من (34) بنداً، مع بدائل إجابة خماسية (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً).

12-2- صدق استبانة معوقات الإصلاح المدرسي: للتحقق من صدق الاستبانة اعتمد الباحث على الطرائق الآتية:

صدق المحتوى: عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين في كلية التربية بجامعة دمشق وجامعة حماة، للتحقق من مدى ملائمتها للهدف الذي وضع من أجله، ومدى ملائمة مفرداته ووضوحها، وسلامة الصياغة اللغوية، وفي ضوء آراء السادة المحكمين إعادة الصياغة اللغوية لبعض البنود، وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية مؤلفة من (34) بنداً موزعة على ثلاثة مجالات هي (المعوقات الإدارية، المعوقات البشرية المعوقات المالية).

جدول (2) يبين البنود التي تم تعديلها في استبانة معوقات الإصلاح في ضوء آراء السادة المحكمين

العبرة بعد التعديل	العبرة قبل التعديل
لا تتواصل الإدارة مع العاملين لتوضيح الهدف من عملية	لا تتحدث الغدارة مع العاملين حول عملية الإصلاح

معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم

الإصلاح	لا تتبنى الإدارة خطط سابقة موجودة عن الإصلاح
لا تقوم الإدارة بتقويم خطط الإصلاح السابقة	لا يوجد في المدرسة بديل عن خطة الإصلاح
لا يوجد في المدرسة خطة طارئة لمواجهة الأمور غير الاعتيادية أثناء عملية الإصلاح	لا تتحاور الإدارة مع العاملين في المدرسة
لا تستخدم الإدارة أسلوب الحوار لإقناع العاملين بأهمية الإصلاح	

صدق الاتساق الداخلي : للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة قام الباحث بتطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (12) مديراً ومديرة في مدارس التعليم الثانوي في مدينة دمشق، من خارج أفراد عينة البحث، وقام بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية له كما هو موضح في جدول(3).

جدول (3) معاملات ارتباط درجة كل عبارة من عبارات استبانة معوقات الإصلاح المدرسي مع الدرجة الكلية له

رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	الارتباط	مستوى الدلالة
1	0,709**	0,01	18	0,620**	0,01
2	0,729**	0,01	19	0,520**	0,01
3	0,730**	0,01	20	0,515**	0,01
4	0,578**	0,01	21	0,635**	0,01
5	0,564**	0,01	22	0,638**	0,01
6	0,694**	0,01	23	0,767**	0,01
7	0,785**	0,01	24	0,744**	0,01
8	0,785**	0,01	25	0,559**	0,01
9	0,859**	0,01	26	0,813**	0,01
10	0,859**	0,01	27	0,813**	0,01
11	0,627**	0,01	28	0,813**	0,01
12	0,781**	0,01	29	0,830**	0,01
13	0,870**	0,01	30	0,779**	0,01
14	0,934**	0,01	31	0,754**	0,01
15	0,860**	0,01	32	0,831**	0,01
16	0,775**	0,01	33	0,720**	0,01
17	0,775**	0,01	34	0,560**	0,01

12-3- ثبات استبانة معوقات الإصلاح المدرسي: اعتمد الباحث في دراسته لثبات

استبانة معوقات الإصلاح المدرسي على الطرائق الآتية وهي:

طريقة التجزئة النصفية: تم تقسيم فقرات الاستبانة إلى فقرات فردية وأخرى زوجية وتم

إيجاد معامل ارتباط سبيرمان - براون (Spearman- Brown) بين معدل الفقرات

الفردية، ومعدل الفقرات الزوجية لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وقد تم تصحيح معاملات

الارتباط باستخدام معامل جتمان للتجزئة النصفية، الجدول (4) يوضح ذلك.

طريقة ألفا كرونباخ: استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة كطريقة

ثانية، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4) معاملات ثبات التجزئة النصفية وألفا كرونباخ لاستبانة معوقات الإصلاح المدرسي

معامل جتمان للتجزئة النصفية	معامل الارتباط بعد التعديل	معامل الارتباط قبل التعديل	ألفا كرونباخ	استبانة معوقات الإصلاح المدرسي
0,827	0,805	0,763	0,818	الدرجة الكلية

تلاحظ من الجدول (4) أن قيمة ألفا كرونباخ للاستبانة بلغت (0,818) كما بلغ معامل

الارتباط قبل التعديل للاستبانة (0,763)، وبعد تعديلها باستخدام معادلة سبيرمان براون

بلغ (0,805)، كما بلغ معامل جتمان (0,827)، هذا يدل أن الاستبانة تتمتع بدرجة

جيدة من الثبات

13- تصحيح استبانة معوقات الإصلاح المدرسي: تكونت استبانة معوقات تطبيق

الإصلاح المدرسي في صورتها النهائية من (34) بنداً، مع بدائل إجابة خماسية (كبيرة

جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، حيث يعطى المدير أو المدير خمسة درجات إذا

كانت إجابته على البند (قليلة جداً)، وأربع درجات إذا كانت إجابته على البند (قليلة)،

وثلاث درجات إذا كانت إجابته على البند (متوسطة) ودرجتان إذا كانت إجابته على البند

(كبيرة) ودرجة واحدة إذا كانت إجابته على البند (كبيرة جداً)، وبذلك تكون أعلى درجة

يمكن أن يحصل عليها المدير أو المديرية عند إجابته على جميع بنود الاستبانة ($5 \times 34 = 170$) درجة، وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها المدير عند إجابته على جميع البنود ($34 = 1 \times 34$) درجة.

14-المعالجات الإحصائية: تم استخدام برنامج (spss) الإحصائي لتحليل البيانات باستخدام الحاسب، النسخة (21)، إذ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام الاختبارات المعلمية والمتمثلة بمعامل ارتباط بيرسون، ومعامل سبيرمان براون (Spearman-Brown) لحساب ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، ومعامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ واختبار (T) للعينات المستقلة .

15-المعيار المعتمد في البحث : لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات الاستبانة ($5 - 1 = 4$) و من ثم تقسيمه على أكبر قيمة في الاستبانة للحصول على طول الخلية أي ($4/5 = 0.80$) ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في الاستبانة (بداية الاستبانة وهي العدد 1) ، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي :

جدول(5) المحك المعتمد في البحث

مستوى المعلومات	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
فئات المتوسط الحسابي الرتبى	أكبر من 4.20	3.40 إلى 4.19	2.60 إلى 3.39	1.80 إلى 2.59	أقل من 1.80
النسبة المئوية	أكبر من %84	%68 إلى %83.9	%52 إلى %67.9	%36 إلى %51.9	أقل من %36

16-نتائج البحث ومناقشتها

نتائج السؤال الرئيسي: ما معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال البحث قام الباحث بالاعتماد على برنامج (SPSS) لاستخراج المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية والانحراف المعياري لاستجابات عينة البحث على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي، لتحديد هذه المعوقات من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق أفراد عينة البحث، هي موضحة في الجدول الآتي:

جدول (6) يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسبة المئوية للمجالات استبانة معوقات الإصلاح المدرسي

المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة المعوقات
المعوقات الإدارية	3,56	0,398	71,2%	كبيرة
المعوقات البشرية	3,63	0,418	72,6%	كبيرة
المعوقات المالية	3,84	0,503	76,8%	كبيرة
الاستبانة ككل	3,67	0,391	73,4%	كبيرة

يُلاحظ من الجدول السابق أن معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم بلغت درجة كبيرة بمتوسط حسابي وقدره (3,67) وبنسبة مئوية (73,4%)، ويمكن تفسير ذلك إلى أن مديري المدارس يواجهون معوقات وصعوبات قد تكون نتيجة عدم توفر التجهيزات اللازمة أو نقص في عدد العاملين أو عدم تأهيلهم أو حتى مشكلات متعلقة بالمدير نفسه وهذه الأمور تحول دون تطبيق خطط الإصلاح.

أما ترتيب معوقات الإصلاح فكانت كالتالي: جاءت المعوقات المالية والفنية بالدرجة الأولى بمتوسط حسابي وقدره (3,84) ونسبة مئوية بلغت (76,8%)، ويمكن تفسير ذلك إلى أن المدرسة تحتاج إلى مخصصات مالية كبيرة لتطبيق الإصلاح وذلك من (دورات تدريبية، تجهيزات، تأهيل المعلمين، توفير مخابر الحاسوب.....إلخ) وهذا بدوره يتعارض مع شح الموارد المالية المتوفرة في المدرسة، فميزانية المدرسة لا تغطي متطلبات

تطبيق الإصلاح وذلك في ظل محدودة الموارد المالية، وبالتالي فإن قلة الإمكانيات المالية في المدرسة تعتبر أكبر معيق للإصلاح المدرسي.

أما المعوقات البشرية جاءت بالدرجة الثانية بمتوسط حسابي وقدره (3,63) ونسبة مئوية بلغت (72,6%)، ويمكن تفسير ذلك إلى أن مديري المدارس الثانوية أثناء تطبيق خطط الإصلاح قد يجدون مقاومة من قبل بعض العاملين في المدرسة خصوصاً لدى أولئك الذين لا يحبذون التغيير في المدرسة ويميلون إلى إنجاز المهام الروتينية نتيجة عدم توفر حوافز تؤثر في تقبلهم لخطط الإصلاح، أو قد تكون المقامة ناتجة عن نقص الخبرة الكافية لديهم نتيجة ضعف الإعداد.

والمعوقات الإدارية جاءت بالدرجة الثالثة بمتوسط حسابي وقدره (3,56) ونسبة مئوية بلغت (71,2%)، يمكن تفسير ذلك إلى أن محدودية الصلاحيات الممنوحة لمديري المدارس، وكثرة الأعباء الإدارية الملقاة على مديري المدارس وبالتالي هذا يؤثر على تطبيق خطط الإصلاح كاملة، بالإضافة إلى عدم إلمام بعض مديري المدارس بالأساليب الإدارية الحديثة والمطلوبة لتطبيق الإصلاحات بشكل صحيح.

نتائج فرضيات البحث

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات تطبيق الإصلاح المدرسي تعزى للمتغير الجنس.

للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام برنامج (spss) لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مديري المدارس الثانوية على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي، ومن ثم استخدام اختبار (T.Test) للتحقق من دلالة الفروق بين المدرء وفقاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث)، وجاءت النتائج كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (7) يبين قيمة (T.Test) لحساب دلالة الفروق بين متوسط درجات إجابات مديري المدارس أفراد عينة البحث على استبانة معوقات الإصلاح وفقاً لمتغير الجنس

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
ذكور	3,65	0,138	0,151	50	0,88	غير دالة
إناث	3,70	0,569				

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0,88) أكبر من (0,05) ، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية والتي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغير الجنس اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ياحي وسويسي، 2016) حيث بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الجنس، ويمكن تفسير ذلك إلى أن الذكور والإناث من مديري المدارس الثانوية يشتركون في تقدير المعوقات التي تواجههم في أثناء تطبيق خطط الإصلاح فهم يشتركون في بيئة عمل واحدة تتشابه بها ظروف العمل، وبالتالي تقديراتهم لمعوقات الإصلاح كانت متقاربة .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام برنامج (spss) لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مديري المدارس الثانوية على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي، ومن ثم استخدام اختبار (T.Test) للتحقق من دلالة الفروق بين المدرء وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 10سنوات- 10 سنوات فأكثر)، وجاءت النتائج كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (8) يبين قيمة (T.Test) لحساب دلالة الفروق بين متوسط درجات إجابات مديري المدارس أفراد عينة البحث على استبانة معوقات الإصلاح وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

معوقات الإصلاح المدرسي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق من وجهة نظرهم

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة
غير دالة	0,21	50	1,261	0,329	3,69	أقل من 10 سنوات
				0,428	3,65	10 سنوات فأكثر

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0,21) أكبر من (0,05) ، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية والتي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغير سنوات الخبرة. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ياحي وسويسي، 2016)، ودراسة (الرحيل، 2018) حيث بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، يمكن تفسير ذلك إلى أن المعوقات التي يواجهها مديري المدارس متعددة، ويتفق جميع أفراد عينة البحث بأن تلمسهم لهذه المعوقات واحدة وليس بينها تباين وذلك من منطلق أنهم يعملون في بيئة واحدة وواقع ملموس لديهم جميعاً.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات تطبيق الإصلاح المدرسي تعزى للمتغير المؤهل العلمي.

للتحقق من هذه الفرضية قام الباحث باستخدام برنامج (spss) لحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مديري المدارس الثانوية على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي، ومن ثم استخدام اختبار (T.Test) للتحقق من دلالة الفروق بين المدراء وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد أو إجازة- دراسات عليا)، وجاءت النتائج كما موضح في الجدول الآتي:

جدول (9) يبين قيمة (T.Test) لحساب دلالة الفروق بين متوسط درجات إجابات مديري المدارس أفراد عينة البحث على استبانة معوقات الإصلاح وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي

غير دالة	0,14	50	0,146	0,121	3,66	معهد أو إجازة
				0,472	3,68	دراسات عليا

من خلال الجدول السابق، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0,14) أكبر من (0,05) ، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية والتي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) بين متوسطات درجات مديري المدارس الثانوية في محافظة دمشق على استبانة معوقات الإصلاح المدرسي تعزى للمتغير المؤهل العلمي. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ياحي وسويسي، 2016)، حيث بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، واختلفت مع دراسة (الرحيل، 2018) حيث بينت بوجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي. يمكن تفسير ذلك إلى أن المعوقات يستطيع أن يلاحظها مديري المدارس على اختلاف مؤهلاتهم العلمية وذلك نتيجة أن القوانين واللوائح متشابهة وموحدة، فهم يعملون على تطبيق خطط الإصلاح الصادرة من وزارة التربية وأية مشكلة ستواجه التطبيق ستكون واضحة لديهم وملموسة.

17-مقترحات البحث

17-1- عقد دورات تدريبية لمديري المدارس والمعلمين للتدريب على كيفية إدارة برامج الإصلاح المدرسي والخطوات اللازمة لذلك.

17-2- تزويد جميع المدارس بجميع المتطلبات المالية اللازمة لتطبيق خطط الإصلاح.

17-3- منح مديري المدارس صلاحيات للتصرف في الأمور التي تواجههم أثناء تطبيق خطط الإصلاح.

المراجع

المراجع العربية

- ابن منظور، محمد. (د.ت) لسان العرب. القاهرة: دار المعارف.
- الأغا، إحسان (2002) تصميم البحث التربوي، فلسطين، غزة
- الخطيب، مروة. (2015). التحديات التي تواجه مديري ومدرسي التعليم الثانوي العام في ضوء مدرسة المستقبل من وجهة نظرهم. رسالة دكتوراه في التخطيط التربوية. كلية التربية. دمشق.
- الرحيل، محمد. (2018)0: اتجاهات مديري المدارس الثانوية نحو الإصلاح. مجلة دراسات العلوم التربوية. العدد (4).
- الشريف، ريم. (2013). دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة الملك عبد العزيز. جدة
- الصغير، أحمد. (2009). الإصلاح المدرسي بين مقتضيات الواقع وتحديات المستقبل. دراسة مقدمة لمؤتمر الإصلاح المدرسي. كلية التربية. جامعة الإمارات المتحدة.
- الصيرفي، محمد. (2008): الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري. دار حورس الدولية: الإسكندرية. مصر.
- عبد الملك، رستم. (2007). الإدارة المتمركزة على المدرسة كمدخل للإصلاح التعليمي. المؤتمر العلمي السنوي للإصلاح المؤسسي للتعليم قبل الجامعي في الوطن العربي. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة.
- الكراسنة، سميح والخزاعة، تيسير (2007). الانسجام بين العناصر الإنسانية في المدرسة كنظام ودوره في تحقيق الإصلاح المدرسي. دراسة مقدمة لمؤتمر الإصلاح المدرسي. كلية التربية. جامعة الإمارات المتحدة.

- ملحم، سامي محمد. (2007). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*. ط5. الأردن. عمان: دار المسيرة.
- وزارة التربية. (2008). *النظام الداخلي لمدارس مرحلة التعليم الثانوي*. دمشق. منشورات وزارة التربية.
- ياحي، جمال وسويسي، عمار. (2016): أسباب مقاومة الإصلاح من وجهة نظر معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*. العدد (2). جامعة محمد بوضياف. المسيلة.

المراجع العربية باللغة الإنكليزية:

- *abn manzuri, muhamadu.(da.t) lisan alearabi. alqahirata: dar almaearifi.*
 - *al'agha, 'iihsan(2002):tasmim albahth altarbawii ,filastin, ghaza*
 - *alkhatib, marwatu.(2015). altahadiyat alati tuajih mudiri wamadrasi altaelim althaanawii aleami fi daw' madrasat almustaqbal min wijhat nazarihim. risalat dukturah fi altakhtit altarbawiati. kuliyyat altarbiati. Dimashqa.*
 - *alrahili, muhamadu.0(2018): atijahat mudiri almadaris althaanawiat nahw al'iislahi. majalat dirasat aleulum altarbawiati. aleudad(4).*
- *alsharif, rim.(2013). dawr 'iidarat altatwir al'iidarii fi tahsin al'ada' alwazifi. risalat majistir. jamieat almalik eabd aleaziza. Jida*
 - *alsaghir, 'ahmadu.(2009). al'iislah almadrasiu bayn muqtadayat alwaqie watahadiyat almustaqbila. dirasat muqadimatan limutamar al'iislah almadrasi. kuliyyat altarbiati. jamieat al'iimarat almutahidati.*

- *alsiyrfi, muhamadu.(2008): alfasad bayn al'iislah waltatwir al'iidaria. dar huras alduwliati: al'iiskandiriatu. misr.*
- *eabd almaliki, rustum.(2007). al'iidarat almutamarkizat ealaa almadrasat kamadkhal lil'iislah altaelimi. almutamar aleilmiu alsanawiu lil'iislah almuasasii liltaelim qabl aljamieii fi alwatan alearabii. almarkaz alqawmia lilbuhuth altarbawiat waltanmiati. Alqahirati*
- *alkarasinati, samih walkhuzaeatu, taysir(2007). alainsijam bayn aleanasir al'iinsaniat fi almadrasat kanizam wadawrih fi tahqiq al'iislah almadrasi. dirasat muqadimat limutamar al'iislah almadrasi. kuliyyat altarbiati. jamieat al'iimarat almutahidati*
- *mlaham, sami muhamad .(2007). manahij albahth fi altarbiat waeilm alnafsi. ta5. al'urduni. eaman: dar almasirati*
- *wizarat altarbiati.(2008). alnizam aldaakhiliu limadaris marhalat altaelim althaanawi. dimashqa. manshurat wizarat altarbiati.*
- *yahi, jamal wasuisi, eamar.(2016): 'asbab muqawamat al'iislah min wijhat nazar muealimi almarhalat alaibtidayiyati. majalat aljamie fi aldirasat alnafsiat waleulum altarbawiat. aleadadi(2). jamieat muhamad biwdyafi. almasilati.*

المراجع باللغة الأجنبية

- Corbin,J.(2005). Increasing opportunities for school work practice resulting from comprehensive schoole reform. *children and school magazine*. Vol(27).No(4)
- Hess,f & others.(2010). *America's Beest and worst cities for school reform attracting entepreneurs and change agents*. Fordham university.
- Oxley,D.& Whitney,K.(2010). Lessons learned from high school and small school reform efforts. *Education northwest lessons learned*, Volume, Issue.

درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص

طالب دكتوراه: عدنان قاهر عيود- كلية التربية- جامعة البعث
المشرف: أ.د. محمد اسماعيل المشرف المشارك: د. ربا التامر

الملخص

هدف هذا البحث إلى تعرّف درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص، وأثر متغيرات (الجنس، الفرع الدراسي، موقع المدرسة) في ذلك، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم استبانة تألفت من (22) عبارة توزعت على ثلاثة محاور، أما عينة البحث فقد تكونت من (464) طالباً وطالبة من طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص، وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- جاءت درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي متوسطة.
- جاءت درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي متوسطة.
- جاءت درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي منخفضة.
- عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الجنس.
- وجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الفرع الدراسي لصالح الطلاب في الفرع العلمي.
- وجود فرق ذي دلالة إحصائية في درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير موقع المدرسة لصالح الطلاب في مدارس المدينة.

الكلمات المفتاحية: مهارات التساؤل الذاتي

The Degree of Availability of Self-questioning Skills Among First year Secondary Students in Homs Governorate

Abstract

This research aimed at identifying the degree of availability of self-questioning skills among first year secondary students in Homs Governorate, and the effect of the variables (gender, school branch, school location) on that. In order to achieve the objectives of the research, the descriptive analytical method was used by designing a questionnaire that consisted of (22) phrases distributed on three axes. As for the research sample, it consisted of (464) male and female students from the first year of secondary school in Homs Governorate, and the results of the research were:

- The degree of availability of pre-learning self-questioning skills among first-year secondary students was medium.
- The degree of availability of learning self-questioning skills related to the learning stage among first-year secondary students was medium.
- The degree of availability of post-learning self-questioning skills among first-year secondary students was low.
- There is no statistically significant difference in the degree of availability of self-questioning skills among first-year secondary students in Homs Governorate according to the gender variable.
- There is a statistically significant difference in the degree of availability of self-questioning skills among first-year secondary students in Homs Governorate according to the academic branch variable in favor of the students in the scientific branch.
- There is a statistically significant difference in the degree of availability of self-questioning skills among first-year secondary students in Homs Governorate according to the school location variable in favor of the students in the city schools.

Keywords: self-questioning skills

- مقدمة:

شهدت العملية التربوية والتعليمية في السنوات الماضية تطوراً ملحوظاً، ولاسيما ما يتعلق بالمناهج الدراسية لتصبح قادرةً على تحقيق الأهداف ومسايرة التطور العلمي والتكنولوجيا من جهة، ولتكون عاملاً من عوامل التقدم العلمي والمعرفي من خلال إكساب المتعلمين مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات التي يتطلبها إعدادهم للحياة في المستقبل من جهة أخرى.

وكان لابد أن يرافق عملية تطوير المناهج تغيير جوهرى لطرائق واستراتيجيات التدريس المتبعة في المدارس حتى تحقق عملية تطوير المناهج الأهداف المرجوة منها، وتوظيف هذه الطرائق والاستراتيجيات في تدريب الطلاب على التفكير فيما تعلموه، وطرح الأسئلة حول المعارف والمعلومات؛ إذ تتطلب المناهج المطورة من الطلاب التفكير الناقد وطرح التساؤلات أكثر ما تتطلب الإجابة عن الأسئلة وحفظ المعلومات، وتشجيع المتعلمين على طرح أسئلة تحث على التفسير والتحليل والتعليل مثل استراتيجية التساؤل الذاتي التي تتميز بأنها تساعد الطلاب على صياغة أسئلتهم حول الموضوع، وتجعلهم قادرين على التحاور وعرض ما يعرفونه، وما لا يعرفونه، وتزيد من فهمهم للموضوع وتطلق طاقاتهم نحو العمل الجماعي، وتساعدهم على انتقال أثر التعلم، والاعتماد على أنفسهم في بناء المعنى من خلال اكتشافهم له؛ وبذلك يبقى أثره طويلاً، وبذلك يصبحون متعلمين أكثر كفاءة، وتزيد دافعيتهم للتعلم" (الخليفات، 2020، ص 33). وقد تعددت تسميات التساؤل الذاتي، فهناك من يطلق عليها استراتيجيات المساعد الذاتية و التخطيط الذاتي، والتقدير الذاتي، والتأمل الذاتي، وعلى جميع الأحوال فإن تطبيق هذه الاستراتيجية يتطلب بالضرورة تدريب المتعلم على طرح الأسئلة على نفسه قبل وأثناء وبعد عملية التعلم، بهدف ربط خبراته السابقة بالمعارف والمهارات الجديدة المستهدفة تعلمها واكتسابها. وبالتالي فإن تطبيق هذه الاستراتيجية لا يتطلب فقط امتلاك مهارة استخدامها من قبل المدرس، بل يتطلب أيضاً امتلاك مهارات طرح الأسئلة ولاسيما مهارات التساؤل الذاتي من قبل المتعلم أيضاً.

في ضوء ما سبق فقد جاء هذا البحث بهدف تحديد درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وتعرّف أثر بعض المتغيرات في ذلك.

- مشكلة البحث:

أكدت نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة العذقي (2009)، والقحطاني والقسيم (2017)، والدوسري (2018)، واليوسف وإحسان (2020) على فعالية استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية التحصيل الدراسي في الكثير من المواد الدراسية، وفي مختلف مراحل التعليم ولاسيما المرحلة الثانوية، كما أكدت تلك الدراسات على أهمية امتلاك المتعلم لمهارات التساؤل الذاتي؛ ليس فقط في أثناء عملية التعليم وإنما أيضاً قبلها وبعدها.

ومن خلال عمل الباحث في القطاع التعليمي فقد لاحظ سعي الكثير من المدرسين إلى تطبيق استراتيجيات تدريس حديثة تتوافق مع المناهج المطورة من جهة وتنمي مهارات التفكير العليا ومهارات التعلم الذاتي ومهارات طرح الأسئلة لدى الطلاب من جهة ثانية.

إلا أن الباحث لاحظ قلة تعاون بعض الطلاب مع المدرسين في تطبيق هذه الاستراتيجيات، ولاسيما تلك التي تتطلب امتلاك الطلاب لمهارات معينة مثل مهارات التساؤل الذاتي، والتي لاتعد ضرورية فقط من أجل استخدام استراتيجية التساؤل الذاتي بل من وسائل التفكير الناقد والتفكير ما وراء المعرفة، فضلاً عن دورها الجوهرية في تنمية مهارات التعلم الذاتي.

بناءً على ما سبق فقد أجرى الباحث دراسة استطلاعية بالتعاون مع المدرسين تضمنت تطبيق بطاقة ملاحظة لمهارات التساؤل الذاتي على (46) طالباً وطالبة في المرحلة الثانوية بينت نتائجها ضعف مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي، كما بينت نتائجها وجود العديد من معوقات تطبيق استراتيجيات التدريس الحديثة في المدارس الثانوية ولاسيما وجود اتجاهات سلبية لدى بعض الطلاب نحو هذه الاستراتيجيات.

وبالتالي تحددت مشكلة البحث بالسؤال الآتي: ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص؟

- أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- تناوله لموضوع حيوي وهو مهارات التساؤل الذاتي لدى الطلاب؛ إذ تعد تلك المهارات من المتطلبات المهمة لتطبيق العديد من استراتيجيات التدريس الحديثة ولاسيما استراتيجية التساؤل الذاتي.
- يمكن أن يستفيد من نتائج البحث المدرسون في المدارس الثانوية من خلال تعرّف نقاط القوة ونقاط الضعف في مهارات التساؤل الذاتي لدى الطلاب، والإفادة من نقاط القوة في التغلب على نقاط الضعف ومعالجتها.
- لفت انتباه المدرسين الذين يستخدمون استراتيجيات تدريس حديثة إلى التحقق أولاً من مدى حاجة هذه الاستراتيجيات إلى مهارات معينة عند الطلاب ودرجة توفر هذه المهارات لديهم.
- يمكن أن يستفيد من نتائج البحث مصممي المناهج من خلال العمل على تطوير قدرة المناهج الدراسية على إكساب المتعلمين مهارات التساؤل الذاتي.

- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تعرّف درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي.
- تعرّف درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي.
- تعرّف درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي.
- تعرّف أثر متغيرات (الجنس، الفرع الدراسي، موقع المدرسة) في درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي

- أسئلة البحث:

تتحدد أسئلة البحث بالآتي:

- ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي؟
- ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي؟
- ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي؟

- فرضيات البحث:

- سيتم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):
- لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الجنس.
- لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الفرع الدراسي.
- لا يوجد فرق ذي دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير موقع المدرسة.

- حدود البحث:

- الحدود العلمية: درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2021/2020).
- الحدود البشرية: طلاب الصف الأول الثانوي.
- الحدود المكانية: محافظة حمص.

- متغيرات البحث:

تتحدد متغيرات البحث ب:

- المتغيرات المستقلة:

- الجنس (ذكور، إناث).
 - الفرع الدراسي (علمي، أدبي).
 - موقع المدرسة: (مدينة، ريف).
 - المتغيرات التابعة:
 - مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم.
 - مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم.
 - مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم.
 - مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:
 - مهارات التساؤل الذاتي:
- يعرفها كوستا وآخرون بأنه: "الأسئلة التي يوجهها المتعلم إلى ذاته قبل التعلّم، وأثناءه؛ لتيسير الفهم، والتشجيع على التفكير في العناصر المهمة في المادة التي يدرسها المتعلم" (كوستا وآخرون، 1998. ص ٦٩) أما كوين (Coyne) يعرفها بأنها: "مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الطلاب قبل عملية القراءة، أو في أثناءها، أو بعد القراءة، وهذه التساؤلات تستدعي تكامل المعلومات، وتفكير الطلاب في عملية القراءة، وتتطلب إجابة الطلاب عن هذه التساؤلات" (Coyne,2007:85)
- أما التعريف الإجرائي للتساؤل الذاتي هو: مجموعة من الأسئلة التي يوجهها الطالب إلى ذاته قبل العملية التعليمية، وفي أثناءها، وبعدها، بحيث تساعده هذه الأسئلة على فهم المعارف والمعلومات واستيعابها وتحقيق أهداف العملية التعليمية.
- مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم:**
- قدرة الطالب على صياغة وطرح أسئلة متعلقة بالدرس بشكل مباشر أو غير مباشر تساعده على التنبؤ بمضمون الدرس وتحديد أهدافه وذلك قبل تلقي التعلم الخاص بالدرس، ويتم قياسها من خلال الدرجة التي يحصل عليها الطالب على بُعد مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم.
- **مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم:**
- قدرة الطلاب على صياغة وطرح أسئلة متعلقة بالدرس بشكل مباشر أو غير مباشر تساعدهم على استيعاب المعارف والمعلومات المتضمنة في الدرس وفهمها وذلك في أثناء التفاعل مع المدرس في الموقف التعليمي المباشر، ويتم قياسها من

خلال الدرجة التي يحصل عليها الطالب على بُعد مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم.

- مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم:

قدرة الطلاب على صياغة وطرح أسئلة متعلقة بالدرس بشكل مباشر أو غير مباشر تساعدهم على ترسيخ المعلومات والمعارف في أذهانهم وتنفيذ الأنشطة وذلك بعد تلقي التعلم الخاص بالدرس، ويتم قياسها من خلال الدرجة التي يحصل عليها الطالب على بُعد مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم.

- منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها كيفياً بوصفها وصفاً دقيقاً وتوضيح خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جمع بيانات وتحويلها إلى أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر والمتغيرات الأخرى (درويش، 2018، 118). وتم استخدام هذا المنهج بهدف تحديد درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص، وأثر متغيرات الجنس والفرع الدراسي وموقع المدرسة في ذلك.

دراسات سابقة:

- دراسة العنزي(2009) بعنوان فعالية استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية بعض مهارات الفهم القرائي لدى طلاب الصف الأول الثانوي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية بعض مهارات الفهم القرائي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة القنفذة السعودية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج شبه التجريبي من خلال تطبيق قائمة مهارات الفهم القرائي المناسبة للطلاب على عينة الدراسة المكونة (50) طالباً من الصف الأول الثانوي بمحافظة القنفذة. تم توزيعهم على مجموعتين تجريبية مكونة من (25) طالباً درست وفقاً لاستراتيجية التساؤل الذاتي، وضابطة مكونة من (25) طالباً درست بالطريقة المعتادة، ومن أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التحصيل البعدي في مهارات الفهم الحرفي، ومهارات الفهم

الاستنتاجي، ومهارات الفهم النقدي، ومهارات الفهم التدوقي، ومهارات الفهم الإبداعي، بعد ضبط التحصيل القبلي لصالح طلاب المجموعة التجريبية.

- دراسة القحطاني؛ القسم (2017) بعنوان فاعلية تدريس العلوم باستخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في التحصيل الدراسي وتنمية مهارات التفكير التأملي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية تدريس العلوم باستخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في التحصيل الدراسي وتنمية مهارات التفكير التأملي. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي من خلال إعداد دليل تدريسي للمعلمة وكُرّس أنشطة للطالبات وفق استراتيجية التساؤل الذاتي، وتطبيق اختبار تحصيلي للوحدة المقررة، وآخر للتفكير التأملي على عينة الدراسة المكونة من (100) طالبة من طالبات الصف الأول المتوسط بمحافظة خميس مشيط السعودية، وانقسمت العينة إلى مجموعتين ضابطة تجريبية، ومن أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى استخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في التحصيل وتنمية مهارات التفكير التأملي لصالح المجموعة التجريبية مقارنة بالطريقة الاعتيادية.

- دراسة الدوسري (2018) بعنوان فاعلية استخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الثانوية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن فاعلية استخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الثانوية، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تطبيق مقياس مهارات اتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الثانوية باستخدام استراتيجية التساؤل الذاتي على عينة البحث. وقد تكونت عينة البحث من مجموعتين، مجموعة ضابطة، ومجموعة تجريبية من طالبات المرحلة الثانوية في محافظة بيشة في السعودية، وكان عدد الطالبات بكل مجموعة " 30 " طالبة، وقد أظهرت نتائج الدراسة: وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات طالبات المجموعتين التجريبية والضابطة في التطبيق البعدي لمقياس مهارات اتخاذ القرار لصالح المجموعة التجريبية.

- دراسة الفسفوس؛ ريان (2020) بعنوان أثر استخدام استراتيجية قائمة على الدمج بين التساؤل الذاتي والأشكال التوضيحية في تنمية مهارات التفكير التوليدي واكتساب المفاهيم الرياضية لدى طلبة الصف العاشر.

هدفت الدراسة إلى تقصي أثر استخدام استراتيجية قائمة على الدمج بين التساؤل الذاتي والأشكال التوضيحية في تنمية مهارات التفكير التوليدي واكتساب المفاهيم الرياضية لدى طلبة الصف العاشر في مديرية تربية جنوب الخليل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج شبه التجريبي من خلال تطبيق اختبار مهارات التفكير التوليدي، واختبار المفاهيم الرياضية على عينة الدراسة المكونة من (109) طالباً وطالبة من طلبة الصف العاشر موزعين على (4) شعب دراسية في مديرية تربية جنوب الخليل، وانقسمت العينة إلى مجموعتين تجريبيتين ومجموعتين ضابطين، ومن أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختبار مهارات التفكير التوليدي، واختبار المفاهيم الرياضية وفقاً لمتغير طريقة التدريس لصالح المجموعة التجريبية، ووفقاً لمتغير الجنس لصالح الطالبات، ووفقاً للتفاعل بين الطريقة والجنس لصالح طالبات المجموعة التجريبية.

- دراسة اليوسف، احسيان (2020) بعنوان فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في مخيم الأزرق للاجئين السوريين في الأردن.

هدفت الدراسة إلى فحص فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية مهارات التفكير الإبداعي (الطلاقة، المرونة، الأصالة) لدى طالبات الصف العاشر الأساسي في مخيم الأزرق للاجئين السوريين في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج شبه التجريبي من خلال تطبيق مقياس تورانس للتفكير الإبداعي، وتطبيق برنامج تدريبي مستند إلى استراتيجية التساؤل الذاتي على المجموعة التجريبية من إعداد الباحثين، وتكونت عينة الدراسة من (40) طالبة من طالبات الصف العاشر الأساسي موزعين بالتساوي إلى مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة، ومن أهم نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لأداء أفراد المجموعتين التجريبية والضابطة وكانت لصالح المجموعة التجريبية.

التعليق على الدراسات السابقة موقع البحث الحالي منها:

تناولت الدراسات السابقة فاعلية استراتيجية التساؤل الذاتي في زيادة التحصيل الدراسي في عدد من المواد الدراسية والصفوف الدراسية ولاسيما الصف الأول

الثانوي، وقد تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث تناول المهارات التي تتضمنها استراتيجية التساؤل الذاتي، وتشابه مع بعض الدراسات من العينة، إلا أنه اختلف مع الدراسات السابقة من حيث المنهج، وتميز عن جميع تلك الدراسات من حيث الهدف.

الإطار النظري:

- تعريف التساؤل الذاتي:

عرف كوين التساؤل الذاتي (Coyne,2007,p85) بأنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي يطرحها الطلاب قبل عملية القراءة أو في أثناءها أو بعدها، وهذه التساؤلات تستدعي تكامل المعلومات وتفكير الطلاب وتتطلب إجابة الطالب بدقة عن هذه التساؤلات.

كما عُرِّفت بأنها مجموعة من الإجراءات التي يتم من خلالها توظيف قدرات الطلاب في طرح الأسئلة على ذواتهم بعد تدريبهم عليها من قبل المعلم وتكون على ثلاث مراحل: مرحلة ما قبل القراءة وفي أثناءها وبعدها (الزعبي، 2015، 40).

وعرفها العزاوي (2017، 233) بأنها تدريب الطلاب على استنتاج الفكرة الرئيسية التي يصوغون على أساسها الأسئلة، ثم تكوين أسئلة حول الفكرة ذاتها، وإعادة صياغة أسئلة أخرى على غرارها. وأن التساؤل الذاتي يتضمن نوعين من الأسئلة:

- الأسئلة الموجهة: وهي عبارة عن رؤوس أسئلة يحددها المعلم لهم، ويكملوها، يولدون أسئلة تماثلها.

- الأسئلة غير الموجهة: "المفتوحة" وهي الأسئلة التي يصوغها الطالب أثناء عملية التعلم، أو قبلها، أو بعدها، بحيث تساعده على فهم المادة المتعلمة، وإدراك المغزى منها، والتفكير فيها.

- من خلال تعريفات السابقة للتساؤل الذاتي يمكن القول أنها تؤكد على دور المتعلم الإيجابي في اكتساب المعرفة في أثناء التعلم، واستخدام تلك المعرفة في مواقف التعلم الجديدة.

- أهمية التساؤل الذاتي:

تكمن أهمية التساؤل الذاتي في النقاط الآتية:

- إكساب المتعلمين مهارات التفكير العليا كالتفسير والتعليل.

- تنمي قدرة المتعلمين على البحث العلمي والتقصي، خصوصاً في ظل تداعيات العولمة والانفجار المعرفي.
- تساعد المتعلمين في اتخاذ القرار، وتوليد الثقة بالنفس.
- تعزز التعلم الايجابي المتبادل بين المتعلمين من خلال التعلم التعاوني.
- تبرز ما يدور في ذهن المتعلم، من خلال طرح الاسئلة بصوت عالٍ(خضيرات ؛ المصاروة، 2015، 163).
- تزيد لدى الطلاب الادراك الشعوري بعمليات تفكيرهم بداية من التخطيط، والمراقبة، والتقييم(عبد العزيز، 2016، 63)
- يتضح مما سبق أهمية التساؤل الذاتي في تغيير مسار التعلم من التلقين إلى المشاركة الإيجابية، بحيث يصبح الطالب فعال في عملية التعلم، وقادراً على التعلم الذاتي الذي أصبح مطلباً ملحاً في هذا العصر.
- **أهداف التساؤل الذاتي:**
 - إن استراتيجية التساؤل الذاتي تهدف إلى تحقيق كل مما يأتي:
 - البحث عن معلومات عن طريق تكوين الأسئلة وإثارتها.
 - تعرّف ما لدى الطالب من معرفة سابقة حول موضوع الدرس وإثارة اهتمامه.
 - تساعد المعلم على تشكيل خبرات التعلم وتساعد الطلاب على الوصول إلى المفهوم المقبول علمياً.
 - تخلق توجهاً عقلياً معيناً لدى الطلاب وتخلق لديهم دليلاً يوجههم في التعلم وفي معالجة البيانات والمعلومات.
 - تساعد على تنظيم معلومات الطلاب وتذكرها وتوليد أفكار جديد مما يجعله يفكر في الخطوات التي تساعده على حل المشكلة من جوانبها المختلفة.
 - تنشيط عمليات ما وراء المعرفة التي توجد لدى الطلاب.
 - ربط المعرفة السابقة بالمعلومات الجديدة وتحليلها بعمق وتنظيمها مما يؤدي إلى اكتساب المعرفة وتكاملها.
 - تساعد الطلاب على التفكير فيما أنتجوه ومراجعة خطوات عملهم وتقييم ما أنجزوه(الكبيسي، 2011، 274)
- **مراحل التساؤل الذاتي:**

يوجد ثلاث مراحل يمكن من خلالها أن يستخدم المتعلمون مجموعة من الأسئلة التي يقومون بطرحها على أنفسهم، ويتم ذلك إما بطريقة فردية أو من خلال مجموعات صغيرة بحيث تعطى فرصة لهم للتحدث عن أنفسهم أثناء عملية التعلم، وهذه المراحل هي كما حددها كل من (محمود، 2013، 600-601) (الذكري، 2017، 30-31)، (مرغم، 2020، 6-7):

- المرحلة الأولى ما قبل التعلم:

حيث يبدأ المعلم بعرض موضوع الدرس على المتعلمين ثم يمرنهم على استخدام أساليب التساؤل الذاتي لتنشيط عمليات ما وراء المعرفة والغرض من هذه العملية هو التعرف على ما لدى المتعلمين من معرفة سابقة حول موضوع الدرس، وتثار في هذه المرحلة الأسئلة الآتية:

- ماذا أفعل؟ بهدف مساعدة المتعلمين على تكوين نقطة التركيز.
- لماذا يعد هذا مهماً؟ بغرض خلق هدف.
- كيف يعد هذا مهماً؟ بغرض تبرير القيام بهذا العمل. كيف يرتبط بموضوع الدرس الحالي؟ وذلك بغرض التعرف على العلاقة المناسبة بين المعرفة السابقة والمعرفة الجديدة.

- المرحلة الثانية في أثناء التعلم:

يمرن المعلم المتعلمين على أساليب التساؤل الذاتي لتنشيط عمليات ما وراء المعرفة وذلك من لمساعدتهم على نقل الخبرات التي يستمدونها من هذه المعلومات عبر مواضيع متعددة وجديدة والتعرف على الأفكار الرئيسة التي يتضمنها الموضوع أو النشاط. وتنظيم المعلومات وتذكيرها وتوليد أفكار جديدة، وتثار في هذه المرحلة الأسئلة الآتية:

- ما الأسئلة التي أوجهها لنفسي في هذا الموقف؟ وذلك بهدف اكتشاف جوانب غير معلومة بالنسبة للمتعلم.
- هل الخطة التي وضعتها مناسبة لبلوغ الهدف؟ وذلك لتقويم مدى مناسبة الخطة.
- هل ما قمت به حتى الآن ينسجم مع الخطة ويسير باتجاه الهدف؟ والغرض من ذلك المراقبة الذاتية للموقف وتقويم مدى مناسبة الإجابة.

- المرحلة الثالثة ما بعد التعلم:

يمرن المعلم المتعلمين في هذه المرحلة على أساليب التساؤل الذاتي لتنشيط عمليات ما وراء المعرفة وذلك من لمساعدتهم على تناول وتحليل المعلومات التي تم التوصل إليها وتكاملها وتقويمها وكيفية الاستفادة منها.

حيث يتم ذلك عن طريق مقارنة المعلومات الجديدة بالقديمة ودمجها وتثار في هذه المرحلة الاسئلة الآتية:

كيف استخدم هذه المعلومات في جوانب حياتية أخرى؟ وذلك بهدف ربط ما يتعلمه المتعلم بالواقع العملي).

ما مدى كفايتي في هذه العملية؟ (بغرض تقويم التقدم).

هل أحتاج إلى بذل جهد جديد؟

وتمر استراتيجية التساؤل الذاتي في التدريس في خطوات منها: يطرح المعلم الموضوع على الطلبة، ويعرفهم بالإطار العام له مع الحرص على أن يكون الموضوع من الموضوعات التي تستثير اهتمام الطلبة، ويثير دافعية الطلبة ويحثهم على طرح الأسئلة على ذاتهم بقصد تنشيط العمليات المعرفية، وما وراء المعرفية قبل البدء في عملية التعلم، وقراءة الموضوع من قبل الطلبة قراءة خاصة مع طرح الأسئلة على ذاتهم لغرض تخطيط عملية التعلم وتنظيم المعلومات وضبطها، ويقوم المعلم بتقصي الاستجابات الناجمة من خلال الاستجابات الذاتي وتفحصها وبيان كيفية الإفادة منها بوصفها الأساس في عملية التساؤل الذاتي(الخليفات، 2020،

33)

ومما سبق تتضح أهمية دراية المعلم بمراحل استراتيجية التساؤل الذاتي، واستخدامها؛ حتى يحقق الأهداف التي سعى لتحقيقها من خلالها، وحتى يفيد أكبر إفادة منها في تنمية المهارات المنوط تنميتها، وذلك في وقد وجهه أقل؛ مما يبسر دوره في العملية التعليمية، فيكون موجهاً ومرشداً ومعيناً لتلاميذه، بعيداً عن الدور التقليدي الذي يزيد أعباءه.

- إجراءات البحث:

- مجتمع البحث وعينته:

تحدد المجتمع الأصلي للبحث بطلاب الصف الأول الثانوي في المدارس الثانوية في محافظة حمص، وقد جرى اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة النسبية؛ وقد تم استخدام جداول كريجسي ومورغان (الكاف، 2014، 104) في تحديد حجم العينة من كل طبقة، وفق الخطوات الآتية:

- تحديد عدد المدارس الثانوية العامة في كل منطقة تعليمية في محافظة حمص.

- تحديد نسبة عدد المدارس التي سيتم اختيار العينة منها بما يتناسب مع العدد الكلي للمدارس.

- اختيار المدارس بشكل عشوائي وفق العدد المحدد من كل منطقة، مع مراعاة التوزيع الجغرافي بين المدينة والريف، والنسبة التي تم تحديدها في الخطوة السابقة.

- توزيع الاستبانة على المدارس التي شملتها عينة البحث، بالتعاون مع بعض الموجهين الاختصاصيين المشرفين على تلك المدارس.

ويبين الجدول (1) عملية توزيع الاستبانات.

الجدول (1) عملية توزيع الاستبانات

الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	الاستبانات المستبعدة	الاستبانات الصالحة للتحليل
550	485	21	464

يتبين من الجدول (1) أن عينة البحث النهائية قد تكونت من (464) طالباً وطالبة.

كما يبين الجدول (2) توزع أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات المدروسة.

الجدول (2) توزع أفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات المدروسة

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	44.8%
	إناث	55.2%
	المجموع	100%
الفرع الدراسي	علمي	22.2%

77.8%	361	أدبي	موقع المدرسة
100%	464	المجموع	
43.1%	200	مدينة	
56.9%	264	ريف	
100%	464	المجموع	

- تصميم أداة البحث "الاستبانة":

اعتمد البحث الاستبانة كأداة بهدف تعرّف درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص، وقد تم اختيار الاستبانة نظراً لمناسبتها لأهداف البحث وفرضياته، فضلاً عن إمكانية توزيعها على أكبر عدد ممكن من مجتمع البحث، وتم تصميمها بالاستناد إلى المراجع النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، وقد تكونت الاستبانة من (22) عبارة توزعت على ثلاثة أبعاد، ويبين الجدول (3) مواصفات الاستبانة في صورتها النهائية.

الجدول (3) مواصفات الاستبانة في صورتها النهائية

م	البُعد	أرقام العبارات	المجموع
1	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم	6-1	6
2	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم	17-7	11
3	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم	22-18	5
	الاستبانة ككل	22-1	22

وقد جرى استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تفرغ النتائج وفق المعيار

الموضح في الجدول الآتي:

الجدول (4) معيار تفرغ الاستجابات على الاستبانة

الخيارات في الاستبيان	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبدأ
التقدير	1	2	3	4	5

وتم حساب طول الفئة على النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة في مفتاح التصحيح - أصغر قيمة في مفتاح التصحيح) على عدد الفئات $0.8 = 5 \div (1-5)$ (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مفتاح التصحيح تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات والجدول الآتي يوضح ذلك:

الجدول (5) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1.79 إلى	من 1.8 إلى 2.59	من 2.6 إلى 3.39	من 3.4 إلى 4.19	من 4.2 إلى 5
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها:

- **صدق المحكمين (صدق المحتوى):** جرى التحقق من صدق المحتوى من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة البعث، وتم إجراء التعديلات المقترحة على بعض العبارات. كما تم تطبيق الاستبانة على (35) طالباً وطالبة (من خارج العينة النهائية) في المدارس الثانوية في مدينة حمص بهدف التحقق من صدقها وثبات نتائجها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

- **صدق الاتساق الداخلي:**

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال استخراج قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، والجدول (6) يبين نتائج ذلك.

الجدول (6) صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم			
1	**0.682	4	**0.682
2	**0.586	5	**0.693
3	**0.881	6	**0.752
مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم			
7	**0.693	13	**0.732
8	**0.798	14	**0.631
9	**0.698	15	**0.823
10	**0.752	16	**0.639
11	**0.859	17	**0.842
12	**0.636		
مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم			
18	**0.725	21	**0.785

**0.693	22	**0.639	19
		**0.6.8	20

**دال عند 0.01

كما تم استخراج قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد فيما بينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

الدرجة الكلية	مهارات مرحلة ما بعد التعلم	مهارات مرحلة التعلم	مهارات مرحلة ما قبل التعلم	البعد
**0.852	**0.693	**0.782		مهارات مرحلة ما قبل التعلم
**0.831	**0.681		**0.782	مهارات مرحلة التعلم
**0.892		**0.681	**0.693	مهارات مرحلة ما بعد التعلم
	**0.892	**0.831	**0.852	الدرجة الكلية

يتبين من الجدولين (6) (7) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً، ما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

- ثبات الاستبيان:

جرى التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ والجدول (8) يبين نتائج ذلك.

الجدول (8) ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

م	البعد	مجموع العبارات	قيم ألفا كرونباخ
1	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم	6	0.775
2	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم	11	0.793
3	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم	5	0.823
	الاستبانة ككل	22	0.841

يتبين من الجدول (8) أن قيم ألفا كرونباخ و معامل الثبات أكبر من (0.7) مما يدل على ثبات مقبول للاستبيان.

- نتائج البحث:

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

- الإجابة عن السؤال الأول: ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي؟

بهدف الإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول من الاستبيان، وبناءً على المعيار الوارد في الجدول (4) جرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، والجدول (9) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (9) نتائج البعد من الاستبانة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم
متوسطة	1.25	2.55	(1) أ طرح تساؤلات حول أهداف الدرس قبل قراءته.
مرتفعة	0.74	3.25	(2) أستدعي المعلومات والمعارف السابقة المرتبطة بالدرس الحالي.
منخفضة	1.36	1.89	(3) أحدد أهداف خاصة بي للدرس مُسبقاً.
متوسطة	1.85	2.35	(4) أ طرح تساؤلات حول الفائدة العملية من الدرس مُسبقاً.
مرتفعة	0.74	3.41	(5) أتنبأ بمحتوى الدرس من خلال عنوانه.
متوسطة	1.93	2.27	(6) أربط بين عنوان الدرس ومواد دراسية أخرى.
متوسطة	1.31	2.62	الدرجة الكلية للمحور الأول

يتبين من الجدول (9) ما يأتي:

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول والمتعلق بمهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم قد بلغ (2.62) وهي قيمة تدل على درجة توفر متوسطة.

- جاءت عبارتين بدرجة موافقة مرتفعة هما (أستدعي المعلومات والمعارف السابقة المرتبطة بالدرس الحالي، أتنبأ بمحتوى الدرس من خلال عنوانه).

- جاءت ثلاث عبارات بدرجة موافقة متوسطة هي (أ طرح تساؤلات حول أهداف الدرس قبل قراءته، أ طرح تساؤلات حول الفائدة العملية من الدرس مُسبقاً، أربط بين عنوان الدرس ومواد دراسية أخرى).

- جاءت عبارة واحدة بدرجة موافقة منخفضة (أحدد أهداف خاصة بي للدرس مسبقاً).
- بلغت قيمة الانحراف المعياري بالنسبة للمحور الأول (1.31) وهي قيمة مرتفعة نسبياً تدل على وجود بعض التباين عن المتوسط الحسابي في درجات أفراد عينة البحث على هذا البعد.
- وتبين النتائج السابقة قلة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم إذ إن قيمة المتوسط الحسابي في الحد الأدنى من فئة المتوسط، ويمكن تفسير النتائج السابقة إلى قلة إطلاع الطلاب على الدروس بشكل عام قبل تلقي الدرس في المدرسة، فضلاً عن قلة توفر مهارات التعلم الذاتي لديهم والتي تعد شرط رئيس لتطبيق مهارات التساؤل الذاتي، كما يعزو الباحث النتائج السابقة إلى اعتماد العديد من المدرسين على الطرائق التقليدية في التدريس والتي لا تتطلب إطلاع الطلاب على الدرس مسبقاً.
- **الإجابة عن السؤال الثاني: ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي؟**
- بهدف الإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني من الاستبيان، وبناءً على المعيار الوارد في الجدول (4) جرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، والجدول (10) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (10) نتائج البعد الثاني من الاستبانة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم
مرتفعة	1.58	3.55	(7) أتساءل عن معنى كل كلمة أو مصطلح جديد في الدرس
متوسطة	1.36	2.63	(8) أضع خطة خاصة بي تساعدني على استيعاب موضوعات الدرس
متوسطة	1.47	2.85	(9) أقسم الدرس إلى أفكار تتناسب الخطة التي وضعتها لدراسته
منخفضة	0.85	2.54	(10) أ طرح أسئلة جديدة حول أفكار الدرس
منخفضة	0.93	2.35	(11) أستطيع استنتاج أفكار جديدة من المعلومات أو البيانات

المتضمنة في الدرس			
متوسطة	0.85	2.98	(12) أراعي المنطقية في طرح الأسئلة بما يتناسب وترتيب عمليات الدرس
مرتفعة	1.31	3.65	(13) أ طرح أسئلة مرتبطة بالدرس بشكل مباشر
متوسطة	1.74	3.34	(14) أ طرح أسئلة مرتبطة بالدرس بشكل غير مباشر
متوسطة	1.39	3.33	(15) أ طرح أسئلة بعد كل فقرة أو خطوة في الدرس
متوسطة	0.85	3.39	(16) أتساءل عن مصداقية المعلومات والمعارف التي أتلقاها بشكل عام
متوسطة	1.45	2.74	(17) أقوم بطرح قضايا للنقاش تتطلب التفكير العميق
متوسطة	1.26	3.03	الدرجة الكلية للمحور الثاني

يتبين من الجدول (10) ما يأتي:

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني والمتعلق بمهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم قد بلغ (3.03) وهي قيمة تدل على درجة توفر متوسطة.
- جاءت عبارتين بدرجة موافقة مرتفعة هما (أتساءل عن معنى كل كلمة أو مصطلح جديد في الدرس، أ طرح أسئلة مرتبطة بالدرس بشكل مباشر) ويمكن تفسير هذه النتيجة بخصوصية مناهج الصف الأول الثانوي والتي تتضمن الكثير من المصطلحات والمفاهيم الجديدة نظراً لأن هذه المناهج تمثل بداية مرحلة جديدة من الدراسة وهي المرحلة الثانوية.
- جاءت (7) عبارات بدرجة موافقة متوسطة هي (أضع خطة خاصة بي تساعدني على استيعاب موضوعات الدرس، أقسم الدرس إلى أفكار تتناسب الخطة التي وضعتها لدراسته، أراعي المنطقية في طرح الأسئلة بما يتناسب وترتيب عمليات الدرس، أ طرح أسئلة مرتبطة بالدرس بشكل غير مباشر، أ طرح أسئلة بعد كل فقرة أو خطوة في الدرس، أتساءل عن مصداقية المعلومات والمعارف التي أتلقاها بشكل عام، أقوم بطرح قضايا للنقاش تتطلب التفكير العميق) ويلاحظ أن هذه المهارات تساعد الطلاب على حفظ واستيعاب الدروس والمعلومات التي يتلقوها في المدرسة، وتدل الدرجة المتوسطة هنا على وجود بعض التباين في امتلاك الطلاب لهذه المهارات، ويمكن تفسير ذلك بتأثر

درجة توفر هذه المهارات ببعض المتغيرات منها ما يتعلق بالمادة الدراسية ومنها ما يتعلق بأنماط تعلم الطلاب والفروق الفردية بينهم، ومنها ما يتعلق بطرائق التدريس المتبعة في المدرسة.

- جاءت عبارتين بدرجة منخفضة هما (أطرح أسئلة جديدة حول أفكار الدرس، أستطيع استنتاج أفكار جديدة من المعلومات أو البيانات المتضمنة في الدرس) ويمكن تفسير هذه النتيجة باعتياد الطلاب في الصف الأول الثانوي على طرائق التعليم والتعلم التي كانت متبعة في الصفوف الدراسية السابقة ولاسيما في الصف التاسع الأساسي والتي كانت تهدف من وجهة نظرهم إلى الاحتفاظ بالمعارف والمعلومات بهدف الحصول على درجات عليا في الاختبارات، على خلاف مناهج وطرائق التدريس في الصف الأول الثانوي والتي تهدف بشكل رئيس إلى تدريب الطلاب على امتلاك مهارات التفكير العليا.
- بلغت قيمة الانحراف المعياري بالنسبة للمحور الثاني (1.26) وهي قيمة مرتفعة نسبياً تدل على وجود بعض التباين عن المتوسط الحسابي في درجات أفراد عينة البحث على هذا البعد.

- **الإجابة عن السؤال الثالث: ما درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم لدى طلاب الصف الأول الثانوي؟**

يهدف الإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث من الاستبيان، وبناءً على المعيار الوارد في الجدول (4) جرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، والجدول (11) يوضح نتائج ذلك.

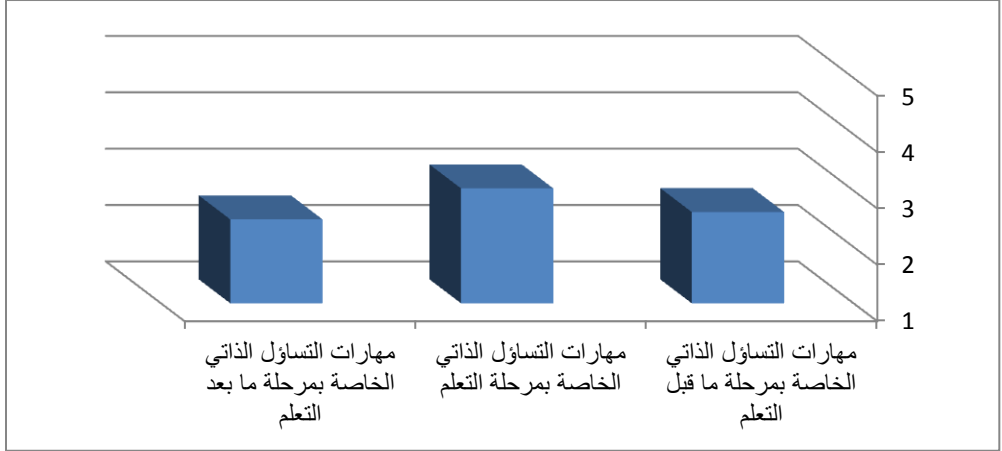
الجدول (11) نتائج البُعد الثالث من الاستبانة

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم
منخفضة	1.33	2.26	(18) أقوم بتحويل أفكار الدرس إلى أسئلة وأجوبة ليسهل حفظها واستيعابها
متوسطة	1.36	2.85	(19) أطرح أسئلة إضافية بعد انتهاء الدرس بشكل كامل
متوسطة	1.25	2.63	(20) أوظف المعلومات والمعارف التي أتلقاها في حياتي العملية
منخفضة	1.15	2.15	(21) أعدّل بعض الأسئلة التي يطرحها زملائي لتصبح أفضل

منخفضة	0.81	2.55	(22) أقيّم طريقة دراستي في كل نهاية فصل دراسي
منخفضة	1.18	2.49	الدرجة الكلية للمحور الثالث

يتبين من الجدول (11) ما يأتي:

- بلغ المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث والمتعلق بمهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم قد بلغ (2.49) وهي قيمة تدل على درجة توفر منخفضة.
 - جاءت عبارتين بدرجة موافقة متوسطة هما (أطرح أسئلة إضافية بعد انتهاء الدرس بشكل كامل، أوظف المعلومات والمعارف التي أتلقاها في حياتي العملية).
 - جاءت (3) عبارات بدرجة موافقة منخفضة هي (أقوم بتحويل أفكار الدرس إلى أسئلة وأجوبة ليسهل حفظها واستيعابها، أعدّل بعض الأسئلة التي يطرحها زملائي لتصبح أفضل، أقيّم طريقة دراستي في كل نهاية فصل دراسي).
 - بلغت قيمة الانحراف المعياري بالنسبة للمحور الثالث (1.18) وهي قيمة مرتفعة نسبياً تدل على وجود بعض التباين عن المتوسط الحسابي في درجات أفراد عينة البحث على هذا البعد.
- وتبين النتائج السابقة انخفاض درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم، ويمكن تفسير ذلك بسببين رئيسيين الأول انخفاض درجة توفر مهارات التعليم الذاتي لدى الكثير من الطلاب، والسبب الثاني هو حرص معظم الطلاب على حفظ المعلومات والمعارف المتضمنة وتنفيذ الأنشطة المطلوبة منهم بعد تلقي الدرس، وتركيز تلك الأنشطة على مستويات التفكير الدنيا ولاسيما عندما يتم استخدام طرائق تدريس تقليدية.
- ويبين الشكل (1) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة.



الشكل (1) المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة. يتبين من الشكل (1) أن مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم قد جاءت بالترتيب الأول من حيث التوفر بقيمة متوسطة، تلاها مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم، وأيضاً بدرجة متوسطة، ثم مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم ولكن بدرجة منخفضة.

- اختبار فرضيات البحث:
- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الجنس.

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة ودرجتها الكلية وفق متغير الجنس وتم استخدام الاختبار الإحصائي (ت ستيودنت) (Independent Samples T test) والجدول (12) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (12) نتائج (ت ستيودنت) وفق متغير الجنس

القرار	الدلالة الإحصائية	قيم (ت) ستيودنت	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	البعد
لا توجد فروق	0.982	0.023-	462	3.45	15.69	208	ذكور	مهارات مرحلة ما قبل التعلم
				3.15	15.70	256	إناث	
لا توجد فروق	0.100	1.647	462	5.66	33.47	208	ذكور	مهارات مرحلة التعلم
				5.50	32.61	256	إناث	
لا توجد فروق	0.183	1.334	462	2.55	12.65	208	ذكور	مهارات مرحلة ما بعد التعلم
				2.32	12.35	256	إناث	
لا توجد فروق	0.184	1.330	462	9.69	61.81	208	ذكور	الدرجة الكلية
				8.94	60.66	256	إناث	

يتبين من الجدول (12) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار (ت ستيودنت) أكبر من (0.05) بالنسبة لجميع محاور الاستبانة وبالنسبة لدرجتها الكلية ما يعني قبول الفرضية الصفرية وبالتالي عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الجنس، ويمكن تفسير النتيجة السابقة بتشابه الظروف والعناصر التي يتلقى بها الذكور والإناث التعليم سواء من حيث المناهج أم من حيث طرائق التدريس والأنشطة والتقييم، وهذه العناصر هي من الأمور الرئيسية التي يمكن أن تحدد درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي ذكوراً وإناثاً.

- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الفرع الدراسي.

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة ودرجتها الكلية وفقاً لمتغير الفرع الدراسي وتم استخدام الاختبار الإحصائي (ت ستيودنت) (Independent Samples T test) ، والجدول (13) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (13) نتائج (ت ستيودنت) وفق متغير الفرع الدراسي

القرار	الدلالة الإحصائية	قيم (ت) ستيودنت	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفرع الدراسي	البعد
توجد فروق	0.000	20.545	462	3.28	19.94	103	علمي	مهارات مرحلة ما قبل التعلم
				2.05	14.48	361	أدبي	
توجد فروق	0.000	13.228	462	2.00	38.47	103	علمي	مهارات مرحلة التعلم
				5.29	31.43	361	أدبي	
توجد فروق	0.000	16.678	462	1.93	15.27	103	علمي	مهارات مرحلة ما بعد التعلم
				1.92	11.69	361	أدبي	
توجد فروق	0.000	22.269	462	6.06	73.68	103	علمي	الدرجة الكلية
				6.57	57.61	361	أدبي	

يتبين من الجدول (13) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار (ت ستيودنت) أصغر من (0.05) بالنسبة لجميع محاور الاستبانة وبالنسبة لدرجتها الكلية ما يعني وُفض الفرضية الصفرية وبالتالي وجود فرق ذي دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير الفرع الدراسي، وهذه الفروق لصالح الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى وهي فئة الطلاب في الفرع العلمي، ويمكن تفسير النتيجة السابقة بطبيعة المناهج والمواد التعليمية في الفرع العلمي والتي تتضمن مصطلحات ومفاهيم جديدة بدرجة أكبر على الطلاب وتؤدي إلى إثارة التساؤلات حول هذه المصطلحات، كما تتضمن هذه المناهج معارف وأنشطة وتمارين تتطلب مهارات التفكير العليا وهي تؤدي بدورها إلى إكساب الطلاب مهارات التساؤل الذاتي.

- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير موقع المدرسة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة ودرجتها الكلية وفقاً لمتغير موقع المدرسة وتم استخدام الاختبار الإحصائي (ت ستيودنت) (Independent Samples T test) ، والجدول (14) يوضح نتائج ذلك.

الجدول (14) نتائج (ت ستيودنت) وفق متغير موقع المدرسة

القرار	الدلالة الإحصائية	قيم (ت) ستيودنت	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	موقع المدرسة	البعد
توجد فروق	0.00	3.785	462	3.20	16.35	200	مدينة	مهارات مرحلة ما قبل التعلم
				3.27	15.20	264	ريف	
توجد فروق	0.00	3.576	462	5.66	34.05	200	مدينة	مهارات مرحلة التعلم
				5.40	32.20	264	ريف	
توجد فروق	0.00	7.958	462	2.78	13.46	200	مدينة	مهارات مرحلة ما بعد التعلم
				1.81	11.75	264	ريف	
توجد فروق	0.00	5.566	462	9.92	63.85	200	مدينة	الدرجة الكلية
				8.25	59.15	264	ريف	

يتبين من الجدول (14) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار (ت ستيودنت) أصغر من (0.05) بالنسبة لجميع محاور الاستبانة وبالنسبة لدرجتها الكلية ما يعني رفض الفرضية الصفرية وبالتالي وجود فرق ذي دلالة إحصائية في متوسطات درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص وفقاً لمتغير موقع المدرسة، وهذه الفروق لصالح الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى وهي فئة الطلاب في مدارس المدينة، ويمكن تفسير النتيجة السابقة بأن مدارس المدينة أفضل من حيث التجهيز ولاسيما الوسائل وتقنيات التعليم ما يتيح تطبيق العديد من الأنشطة التي تثير مهارات التساؤل الذاتي لدى الطلاب وهذا ما يفسر ارتفاع درجات استجابات أفراد عينة البحث من الطلاب في مدارس المدينة عن أقرانهم في مدارس الريف.

مقترحات البحث:

- تنفيذ دورات تدريبية للمدرسين حول كيفية إكساب الطلاب مهارات التساؤل الذاتي.
- إجراء دراسة حول مدى تضمين مهارات التساؤل الذاتي في مناهج الصف الأول الثانوي ولاسيما الفرع الأدبي بهدف تطوير المناهج في ضوء تلك المهارات.
- تخصيص حصة أسبوعية تستهدف تطوير مهارات التساؤل الذاتي لدى الطلاب من خلال تنفيذ أنشطة إثرائية صافية ولا صافية.

- المراجع العربية:
- خضيرات، محمد عبدالله؛ المصاروة، سامي سلامة.(2015). رؤية معاصرة في استراتيجيات التفكير الميتامعرفية نماذج وتطبيقات في التدريس، دار الكتاب الثقافي.
- الخليفات، مها داود سليمان.(2020). أثر استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية التحصيل الدراس ي في مبحث علوم الأرض لدى طالبات الثاني ثانوي في الأغوار الجنوبية بالأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد (5)، ص 29-44.
- الدوسري، الجوهرة محمد ناصر.(2018). فاعلية استخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى طالبات المرحلة الثانوية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد(96)، ص 201-226.
- الذكري، عبد اللطيف.(2017). أثر استخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في تحصي طلاب الصف الخامس الابتدائي في مادة الرياضيات، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الأول، ص 27-37.
- الزعبي، جهان برهم.(2015).فاعلية التكامل بين استراتيجيتي التساؤل الذاتي والمتشابهات في التحصيل وتنمية مهارات التفكير الناقد لدى تلامذة الصف الرابع الأساسي في مادة الدراسات الاجتماعية- دراسة تجريبية في مدارس محافظة دمشق، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، قسم المناهج وطرائق التدريس، جامعة دمشق، سورية.
- عبد العزيز، عمرو صالح.(2016).استراتيجية البنّاتجرام لتنمية مهارات التفكير وحل المشكلات، مكتبة الأنجلو المصرية.
- العديقي، ياسين محمد عبده.(2009).فاعلية استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية بعض مهارات الفهم القرائي لدى طلاب الصف الأول الثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

- العزاوي، نضال مزاحم رشيد.(2017). **بوصلة التدريس في اللغة العربية**، عمان، الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- الفسفوس، أحمد رياض؛ ريان، عادل عطية. (2020). **أثر استخدام استراتيجية قائمة على الدمج بين التساؤل الذاتي والأشكال التوضيحية في تنمية مهارات التفكير التوليدي واكتساب المفاهيم الرياضية لدى طلبة الصف العاشر، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، المجلد(11)، العدد(32)، ص 248-263.**
- القحطاني، هدى علي؛ القسيم، محمد محمود.(2017). **فاعلية تدريس العلوم باستخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في التحصيل الدراسي وتنمية مهارات التفكير التأملي، مجلة الدراسات النفسية والتربوية، المجلد(13)، العدد(1)، ص 151-174.**
- الكبيسي، ياسر.(2011). **أثر استراتيجية التساؤل الذاتي في تحصيل مادة الجغرافية والتفكير التأملي لدى طلاب الصف الخامس الأدبي. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الانسانية، كلية التربية، ابن رشد، جامعة بغداد، العدد(3).**
- كوستا، أرثر، وآخرون.(1998). **تعليم من أجل تنمية التفكير، ترجمة: صفاء الأعرس، القاهرة: دار قباء، القاهرة.**
- محمود، شيماء محمود يوسف.(2013). **تصور مقترح لاستخدام استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية بعض المهارات النحوية لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي، مجلة كلية التربية، العدد الثالث عشر، ص 591-617.**
- مرغم، سعاد، جبالي، نور الدين.(2020). **أثر استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية دافعية التعلم لدى طلاب الجامعة، عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، المجلد(17)، العدد(56).**
- اليوسف، رامي؛ إحسيان، وعد.(2020). **فاعلية برنامج تدريبي مستند إلى استراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى**

طالبات الصف العاشر الأساسي في مخيم الأزرق للاجئين السوريين في الأردن، دراسات، العلوم التربوية، المجلد (47)، العدد (3)، ص 123-142.

- درويش، محمود احمد.(2018). **مناهج البحث في العلوم الإنسانية**. القاهرة، مؤسسة الأمة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

- الكاف، عبد الله عمر زين.(2014). **تطبيق العمليات الإحصائية في البحوث العلمية مع استخدام برنامج SPSS**. الرياض، السعودية: مكتبة القانون والاقتصاد.

المراجع الأجنبية:

- Coyne ,D.(2007). **Effective teaching strategies that accommodate Diverse learners upper saddle River**. New Jersey, columbus. Ohio.

الملاحق

الملحق (1): الاستبيان

استبانة موجهة إلى طلاب الصف الأول الثانوي

يهدف هذا البحث إلى: تعرّف درجة توفر مهارات التساؤل الذاتي لدى طلاب الصف الأول الثانوي في محافظة حمص.

يرجى الإجابة على عبارات الاستبانة التي بين أيديكم من خلال وضع إشارة (✓) إلى جانب ما ترونه مناسباً علماً أنه لا يوجد إجابة صحيحة وإجابة خاطئة، إنما كل إجابة تعبر عن مدى امتلاكك لمهارة فرعية من مهارات التساؤل الذاتي.

البيانات الأساسية:

(ضع إشارة ✓ على الكلمة أو العبارة المناسبة).

الجنس:

ذكر

أنثى

الفرع الدراسي

علمي

أدبي

موقع المدرسة:

مدينة

ريف

مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما قبل التعلم					
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	العبرة
					1) أ طرح تساؤلات حول أهداف الدرس قبل قراءته
					2) أستدعي المعلومات والمعارف السابقة المرتبطة بالدرس الحالي
					3) أحدد أهداف خاصة بي للدرس مُسبقاً
					4) أ طرح تساؤلات حول الفائدة العملية من الدرس مُسبقاً
					5) أتنبأ بمحتوى الدرس من خلال عنوانه
					6) أربط بين عنوان الدرس ومواد دراسية أخرى.
مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة التعلم					
					7) أتساءل عن معنى كل كلمة أو مصطلح جديد في الدرس
					8) أضع خطة خاصة بي تساعدني على استيعاب موضوعات الدرس
					9) أقسم الدرس إلى أفكار تتناسب الخطة التي وضعتها لدراسته
					10) أ طرح أسئلة جديدة حول أفكار الدرس
					11) أستطيع استنتاج أفكار جديدة من المعلومات أو البيانات المتضمنة في الدرس
					12) أراعي المنطقية في طرح الأسئلة بما يتناسب وترتيب عمليات الدرس
					13) أ طرح أسئلة مرتبطة بالدرس بشكل مباشر
					14) أ طرح أسئلة مرتبطة بالدرس بشكل

					غير مباشر
					15) أ طرح أسئلة بعد كل فقرة أو خطوة في الدرس
					16) أتساءل عن مصداقية المعلومات والمعارف التي أتلقاها بشكل عام
					17) أقوم بطرح قضايا للنقاش تتطلب التفكير العميق

مهارات التساؤل الذاتي الخاصة بمرحلة ما بعد التعلم					
					18) أقوم بتحويل أفكار الدرس إلى أسئلة وأجوبة ليسهل حفظها واستيعابها
					19) أ طرح أسئلة إضافية بعد انتهاء الدرس بشكل كامل
					20) أوظف المعلومات والمعارف التي أتلقاها في حياتي العملية
					21) أعدّل بعض الأسئلة التي يطرحها زملائي لتصبح أفضل
					22) أقيم طريقة دراستي في كل نهاية فصل دراسي

الملحق (2) أسماء السادة المحكمين مرتبة أبجدياً

الاسم	الكلية	الجامعة
د. أريج شعبان	التربية	البعث
د. إيمان شروف	التربية	البعث
د. راما مندو	التربية	البعث
د. مريم عويجان	التربية	البعث
د. يحيى عبارة	التربية	البعث

درجة ممارسة الموجّه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال من وجهة نظرهن.

كلية التربية / جامعة البعث.

إعداد طالبة الدكتوراه: رهف سلامة

كلية التربية / جامعة البعث.

إشراف: أ.د. محمد موسى

الملخص

هدف البحث إلى تعرّف درجة ممارسة الموجّه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال في مدينة حمص من وجهة نظرهن، والكشف عما إذا كان هناك فروق بين استجابتهن تبعاً لعدة متغيرات، ولتحقيق هدف البحث تمّ استخدام المنهج الوصفي، وتطبيق استبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم، تنظيم بيئة غرفة النشاط) على عينة مكونة من (74) مربية من رياض الأطفال الخاصة والحكومية. وقد أسفر البحث عن النتائج الآتية:

- إنّ درجة ممارسة الموجّه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال من وجهة نظرهن، جاءت بدرجة متوسطة بالنسبة للاستبانة ككل وكذلك بالنسبة لكل مجال من مجالاتها.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي لصالح المربيّات اللواتي يحملن شهادة معهد.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط درجات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبانة بالنسبة لكل من متغير (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، تابعة الروضة).

الكلمات المفتاحية: الموجّه التربوي، النمو المهني، دور الموجّه التربوي.

The Degree to which the Educational Supervisor Practices his role in improving the Professional Growth of Kindergarten Educators from their Point of View.

Abstract

The aim of the research is to know the degree to which the educational counselor practice his role in improving the professional growth of kindergarten educators in the city of Homs from their point of view, and to reveal whether there are differences between their response according to several variables. And to achieve the goal of the research, the descriptive approach Was used, and a questionnaire consisting of (38) items distributed over four areas: (planning, implementation, evaluation, organizing the activity room environment) on a sample of (74) educators from private and government kindergartens.

The search yielded the following results:

- The degree of the educational counselor's practice of his role in improving the professional growth of kindergarten educators from their point of view came to a medium degree for the questionnaire as a whole as well as for each of its fields.
- There are statistically significant differences at the level of significance (0.05) between the average scores of the research sample members on the questionnaire items with respect to the educational qualification variable in favor of nannies who hold an institute certificate.
- There are no statistically significant differences at the significance level (0.05) between the average scores of the research sample members on the questionnaire items for each variable (years of experience, training courses, kindergarten affiliation).

Keywords: Educational Supervisor, professional growth, the role of the Educational Supervisor.

مقدمة البحث:

يُعد التوجيه التربوي أحد أهم الخدمات التي تُقدم للمربين ليساعدهن على النمو المهني من خلال ما يقوم به الموجّه من أدوار، وما يُقدّمه من توجيهات تسهم في توسيع آفاق المربين وإغناء معارفهن ومعلوماتهن، وإطلاعهن على كل ما هو جديد في المجال التربوي، باعتبار أنّ هذا الموجّه يمتلك معارف وخبرات واسعة، وقد مرّ بتجارب متعددة جعلته ملماً بكل جوانب العملية التربوية، وأكسبته أهمية كبيرة في العملية التربوية ودوراً بارزاً في تنمية المعلمين خاصةً، وهذا ما أكدته دراسات عديدة كدراسة روز (Rous,2004) وممدوح أوغلو (Memduhoglu, 2012) وكوروليفا (Koroleva, 2017).

وبما أنّ مربية رياض الأطفال تتمتع بمكانة متميزة، إذ تُعد القدوة الأولى للطفل، والأكثر تأثيراً في شخصيته، نظراً لتعدد المهام التي تُمارسها في رياض الأطفال فهي المربية والأم معاً، من هنا كان الاهتمام بإعداد مربيات رياض الأطفال، والاستمرار في تنمية أدائهن المهني من خلال البرامج والدورات التدريبية، والخدمات والتوجيهات التي يقدمها لهنّ الموجّه التربوي ضرورياً جداً.

فالتنمية المهنية اليوم هي أحد الاستراتيجيات المطلوبة للاستجابة لثورة المعلومات والاتصالات التي نعيشها، للتمكن من متابعة كل ما هو جديد في المجال التربوي، وبالتالي فإنّ إتاحة الفرصة لتحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال، أصبحت من الأمور الحتمية التي ينبغي توجيه الاهتمام إليها ، إيماناً بالدور الفعّال الذي تؤديه المربية ، والأثر الذي تُحدثه في الطفل، وبالتأكيد استجابةً لدواعي التقدّم العلمي المستمر والشامل، لتكون أكثر قدرة على الاستجابة الفورية لمقتضيات هذا التقدّم المتسارع في المجالات العلمية والتكنولوجية كافة، وما يفرضه من تغيرات في أهداف التعلّم ومتطلباته، وكل ذلك يمكن أن يتحقق من خلال الاهتمام بعملية توجيهه التربوي في رياض الأطفال وتفعيل دور الموجّه.

مشكلة البحث:

بالرغم من الدراسات التي أكدت أهمية دور الموجّه التربوي في العملية التربوية، وتحسين أداء المعلّمين، كدراسة روز (Rous,2004) والسلمي (2014) وامبيض (2014) و قطاف (2017) نجد أنّ هناك دراسات أخرى كشفت عن وجود بعض القصور في ممارسات الموجّهين التربويين، ودورهم في تحسين النمو المهني للمعلّمين، وأنّ دور الموجّه التربوي بحاجة إلى تفعيل أكثر كدراسة أبو شاهين (2011) وأحميده وآخرون (2011) والشديفات (2014) وسميث (Smith,2015) و مرزوق (2018) كما أشارت دراسة العزب (2017) إلى أنّ دور الموجّه التربوي كان دون المستوى المأمول بالنسبة لتحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال تحديداً.

وانطلاقاً من أهمية مرحلة رياض الأطفال، باعتبارها المرحلة التي تتفتح فيها إمكانات الطفل وقدراته، كما تتكون فيها الملامح الرئيسة لشخصيته، وكذلك أهمية دور المربية والمهام التي تقوم بها لبناء هذه الشخصية، وما أوصت به الدراسات من ضرورة التركيز على إعداد مربيّات رياض الأطفال بشكل جيد، وتمييزهن مهنيّاً، وتطوير كفاياتهن ليتمكّن من أداء أدوارهن على أكمل وجه كدراسة كنعان (2011) ورمو (2013) والسعدية (2014) وبركات (2015) ولييب (2020). جاء هذا البحث لتحديد إلى أي درجة يقوم الموجّه التربوي بدوره في تنمية الأداء المهني لمربيّات رياض الأطفال، وبناءً عليه تتحدد مشكلة البحث في وجود قصور بدور الموجّه التربوي في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال، ويمكن التعبير عن هذه المشكلة بالسؤال الرئيس الآتي: ما درجة ممارسة الموجّه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال في مدينة حمص من وجهة نظرهن؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من عدة اعتبارات هي:

1. أهمية مرحلة رياض الأطفال ذاتها باعتبارها المرحلة الأساسية في حياة الطفل والقاعدة الأساس التي تُبنى عليها شخصيته في المستقبل.
2. قد يفيد هذا البحث في تقديم صورة واضحة عن درجة إسهام الموجّه التربوي في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال وتطويره.

3. قد يفيد هذا البحث في تقديم مجموعة مقترحات تساعد الموجهين التربويين في تنمية الأداء المهني لدى مربيات رياض الأطفال.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

1. تعرّف درجة ممارسة الموجه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال.
2. الكشف عن الفروق بين أفراد عينة البحث على بنود أداة البحث وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، سنوات الخبرة، تابعة الروضة).
3. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي قد تفيد الموجهين التربويين في ممارسة أدوارهم ومهامهم الموكلة إليهم.

فرضيات البحث:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود استبانة دور الموجه التربوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود استبانة دور الموجه التربوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود استبانة دور الموجه التربوي تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05% بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود استبانة دور الموجه التربوي تبعاً لمتغير تابعة الروضة. (حكومية، خاصة).

حدود البحث:

الحدود الزمانية: تمّ تطبيق البحث في العام الدراسي 2020/ 2021م.

الحدود المكانية: تتمثل في رياض الأطفال (حكومية، خاصة) في مدينة حمص.
الحدود الموضوعية: اقتصر على درجة قيام الموجّه التربوي بدوره في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال في المجالات الآتية: (التخطيط، التنفيذ، التقويم، تنظيم بيئة غرفة النشاط).

مصطلحات البحث:

الموجّه التربوي: هو الشخص المؤهل علماً وخبرة، والذي يكلف رسمياً من وزارة التربية بالإشراف على مربيات رياض الأطفال بغية تحسين أدائهن نحو الأفضل. (وزارة التربية، الجمهورية العربية السورية، 2018، دليل عمل التوجيه (الإشراف) التربوي على رياض الأطفال).

ويعرّف في هذا البحث: بأنه الشخص المعين من قبل وزارة التربية، والمسؤول عن متابعة عمل المربيات، وتمييزهن مهنيًا، في مجال (التخطيط، التنفيذ، التقويم، تنظيم بيئة غرفة النشاط) من خلال مجموعة الخدمات التي يقدمها والأدوار والمسؤوليات التي يقوم بها، بهدف تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال.

الدور: ما يقوم به كل فرد من وظائف منطبة به باعتباره عضواً في مؤسسة ما، إذ إنّ كل فرد في أي مؤسسة لديه أدوار محددة يجب أن يقوم فيها. (الشيخ، 2013، 9).

دور الموجّه التربوي إجرائياً: مجموعة الإجراءات والمهام التي يقوم بها موجّه رياض الأطفال، والتوجيهات، والنصائح التي يقدمها للمربيات بغرض تطوير أدائهن وتحسينه، ويقاس بالدرجة التي يحددها أفراد عينة البحث على بنود أداة البحث المعدة لهذا الغرض.

النمو المهني: عملية مستمرة لمفاهيم المعلم ومهاراته الأدائية، وتنمية لمعلوماته، وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري وأساليب تعليمية جديدة. (المسهي، 2015، 54).

ويعرف النمو المهني لمربية رياض الأطفال: عملية منظمة مخطط لها تهدف إلى رفع مستوى أداء مربيات رياض الأطفال، وتنمية معارفهن وتعميق خبراتهن في مجال تخصصهن، ليتمكنن من أداء مهامهن على أكمل وجه.

مربية رياض الأطفال: هي الإنسانة المؤهلة علمياً وتربوياً والتي تُكلف رسمياً من وزارة التربية بالعمل في رياض الأطفال لتقديم المعرفة وتعليم الأطفال الصغار الذين تتراوح

أعمارهم ما بين ثلاث سنوات إلى ست سنوات. (وزارة التربية، الجمهورية العربية السورية، 2018، دليل عمل التوجيه (الإشراف) التربوي على رياض الأطفال).
دراسات سابقة:

• دراسة (جلس، 2010) في فلسطين:

عنوان الدراسة: الممارسات الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة.
هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع الممارسات الإشرافية، وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين هذه الممارسات والنمو المهني للمعلمين في ضوء معايير الجودة. تكونت العينة من (290) معلماً ومعلمة، وتمثلت أداة البحث في استبانة الممارسات الإشرافية، واستبانة النمو المهني، شملت الأولى على (4) مجالات هي (العلاقات الإنسانية، أساليب الإشراف التربوي، المنهاج، التقويم) والثانية (3) مجالات هي (التخطيط، الأعمال الإدارية، تطوير الأداء التدريسي). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت النتائج أنّ هناك استجابة جيدة لكل مجال من مجالات الممارسات الإشرافية الأربع حيث تراوحت بين (64.81-70.31) وأنّ هناك استجابة مقبولة لكل مجال من مجالات النمو المهني. وأكدت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل، الخبرة، الإدارة التعليمية، وأنّ هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الإشرافية والنمو المهني للمعلمين.

• دراسة (أبو شاهين، 2011) في سوريا:

عنوان الدراسة: دور الموجّه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي.
هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة الموجّه التربوي في مساعدة معلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي على اكتساب مهارات النمو المهني. تكونت العينة من (173) معلماً ومعلمة، وطبقت الباحثة استبانة مكونة من (60) بنداً، متبعة المنهج الوصفي التحليلي، وأسفر البحث عن عدة نتائج منها: أنّ درجة مساهمة الموجّه التربوي في النمو المهني للمعلمين على مجالات الاستبانة ككل متوسطة، عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05%) بين متوسطات إجابات عينة البحث بالنسبة لمتغير الجنس، بينما توجد فروق بالنسبة لكل من متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لصالح الذين يحملون أهلية تعليم ابتدائي، والذين لديهم خدمة عشر سنوات فأكثر.

• دراسة (أحميدة وآخرون، 2011) في الأردن:

عنوان الدراسة: دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية مهارات الأطفال اللغوية من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال في الأردن.

هدفت الدراسة إلى تعرف دور المشرف التربوي في تحسين أداء معلمات رياض الأطفال في تنمية مهارات الأطفال اللغوية من وجهة نظرهن. اتبع البحث المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (213) معلمة من مديريات التعليم الخاص في محافظات عمان والمفرق وإربد، وتمّ بناء استبانة تكونت من (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي (التخطيط، الأساليب والوسائل والأنشطة، التقويم، البيئة التعليمية، النمو المهني). وأظهرت النتائج أنّ درجة قيام الموجه التربوي بدوره في تحسين أداء المعلمات جاءت متدنية على معظم المجالات وعلى المجالات مجتمعة، كذلك أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لكل من متغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والموقع.

• دراسة (الشديفات، 2014) في الأردن:

عنوان الدراسة: دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشماليّة الغربية في محافظة المفرق. هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية، في مديرية التربية والتعليم في محافظة المفرق. ولتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحث استبانة مكونة من (43) بنداً موزعة على خمسة مجالات هي (التخطيط، الزيارات الصفية، المناهج وأساليب التدريس، العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي، التقويم) وطُبقت على (99) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أنّ دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة، كما بينت النتائج وجود فروق ذات

دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تُعزى لكل من متغير المؤهل العلمي لصالح فئة الدراسات العليا وسنوات الخبرة لفئة من 1 إلى أقل من 6 سنوات على الأداة ككل. دراسة (Smith.ch,2015):

عنوان الدراسة: The role of mentoring in the professional development of educators at secondary schools. دور التوجيه في

التطوير المهني للمعلمين في المدارس الثانوية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التوجيه في التطوير المهني، ومعرفة كيف يرى المعلمون في المدارس الثانوية في غوتنغ ويختبرون التوجيه كجزء من تطورهم المهني، استخدمت الدراسة الحالية منهج دراسة الحالة لجمع البيانات، تم استخدام المقابلات بالإضافة إلى الملاحظة، وتألف المشاركون من مديري المدارس ورؤساء الأقسام والمعلمين في مدارس two في مقاطعة Gauteng ووجدت الدراسة أنه لا توجد صلة واضحة بين التطوير المهني والتوجيه في المدارس، كما أشار المشاركون الذين تم أخذ عينات منهم عن قصد إلى حاجاتهم إلى التوجيه فيما يتعلق بالتطوير المهني. ووجدت الدراسة نقصاً في برنامج التطوير المهني والتوجيه في مدرستين، ولم يكن هذا التخصيص جزءاً من استراتيجية التطوير المهني في المدارس.

دراسة (العزب،2017) في مصر:

عنوان الدراسة: المهارات القيادية لدى موجهات رياض الأطفال وعلاقتها بدورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات.

هدفت الدراسة إلى تعرّف واقع ممارسة موجهات رياض الأطفال لسلوكيات المهارات القيادية، و الكشف عن العلاقة بين درجة ممارستهن هذه السلوكيات وتحسين الأداء المهني للمعلمات، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (243) معلمة، معتمداً على أداتين: استبانة واقع ممارسة الموجهات لسلوكيات المهارات القيادية وهي: (المهارات الإنسانية، الفكرية، التنظيمية، الفنية) واستبانة واقع ممارسة الموجهات لدورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات مكونة من (5) مجالات هي: (تخطيط عمليتي التعليم والتعلم، تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم، توظيف التكنولوجيا في عمليتي

التعليم والتعلّم، إدارة بيئة التعلّم، التقويم) وتوصلت النتائج إلى أنّ: درجة ممارسة الموجهات لسلوكيات المهارات القيادية كانت كبيرة، بينما درجة ممارسة الموجهات لدورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات متوسطة، كما بينت وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين درجة ممارسة الموجهات لسلوكيات المهارات القيادية ودورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات حيث بلغ معامل الارتباط الكلي (0.764).

دراسة (Koroleva. Y, 2017):

عنوان الدراسة: The role of mentoring in teacher professional development. دور التوجيه في التطوير المهني للمعلم.

تناولت الدراسة دور التوجيه في التطوير المهني للمعلّم مع التركيز على كيفية فهم وممارسة التوجيه في مدرستين في كازاخستان، تمّ استخدام أسلوب البحث النوعي لإجراء الدراسة، مع جمع البيانات من خلال المقابلات شبه المنظمة واستكمالها بتحليل وثائق سياسات المدرسة والوثائق الأخرى المتعلقة بالتوجيه. تمّ إجراء مقابلات مع ثمانية مشاركين، يمثلون الموجهين والمتدربين ومنسقي برنامج الموجهين. كشفت النتائج أنه على الرغم من المخاوف المتعلقة بالوقت، وعدم توافق الموجّه والمتدرب في بعض الأحيان والمواقف المختلفة تجاه التوجيه، إلا أن له تأثيراً إيجابياً على التطوير المهني للمعلمين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- من خلال مراجعة الدراسات السابقة تبين أنها هدفت إلى التعرف على دور الموجهين التربويين في تطوير الأداء المهني، والكشف عن العلاقة بين ممارساتهم التوجيهية والنمو المهني للمعلمين، كدراسة أبو شاهين (2011) وحلس (2010) والعزب (2017). والدراسة الحالية هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الموجّه لدوره في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال.

- اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في عدة نقاط هي: اعتماد المنهج الوصفي، وأداة البحث (الاستبانة) كدراسة أحميدة وآخرون (2011) والعزب (2017) واختلفت مع

دراسة سميث (Smith,2015) التي استخدمت المقابلة، كما نجد أنّ الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة أحميدة وآخرون (2011) والعزب (2017) في عينة المربيات، بينما اختلفت مع دراسة أبو شاهين (2011) والشديفات (2014) التي طبقت على المعلمين. - استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الإطار العام للدراسة، بناء أداة البحث، مقارنة وتفسير النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات مع نتائج الدراسة الحالية.

الإطار النظري:

أولاً: مفهوم التوجيه التربوي:

لقد أدى تعدد الدراسات والنظريات، والتطور، الذي طال المؤسسات التربوية إلى تعدد تعريف التوجيه التربوي، حيث اتخذ تسميات وتعريف متعددة من قبل الباحثين منها: عرّفه الجنابي (2019،234) بأنه: "جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة التي يقوم بها الموجهون التربويون والأقران والمعلمين أنفسهم بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية التعلمية". أيضاً عرفت لهلوب (2015،46) التوجيه التربوي: بأنه مجموعة الجهود المخططة والمنظمة والموجهة نحو مدخلات العملية التعليمية البشرية والمادية، بهدف تحسين العملية التعليمية وتطويرها ورفع مستواها، وذلك عن طريق تحسين ممارسات المعلم التدريسية وتنمية قدراته، وكفاياته التعليمية.

وذكر زايد (2013،11) أنّ التوجيه التربوي هو "عملية تفاعل إنسانية اجتماعية تهدف إلى رفع مستوى المعلم المهني إلى أعلى درجة ممكنة من أجل رفع كفاياته التعليمية". نلاحظ أنّ كلا التعريفين السابقين يؤكد على أنّ الهدف الأساسي لعملية التوجيه هو تطوير الأداء المهني للمعلم وتحسين مهاراته بغية تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التربوية.

ثانياً: أهداف التوجيه التربوي: حدد العوران (2010،25) أربعة أهداف للتوجيه تتمثل في:

- تحسين العملية التربوية من خلال القيادة المهنية للمديرين والمعلمين.
 - تقويم عمل المؤسسات التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مديري المدارس ومعلميها.
 - تطوير النمو المهني للمعلمين، وتحسين مستوى أدائهم وطرائق تدريسهم.
 - العمل على حسن توجيه الإمكانيات المادية والبشرية وحسن استخدامها.
- مما سبق نجد أنّ الأهداف التي وضعها العوران للتوجيه التربوي تبدو عامة وشاملة لكل نواحي العملية التربوية فهي تشمل تقويم عمل المؤسسات التربوية، وكذلك المدير، والمعلم، كما تتناول الإمكانيات، والمستلزمات الضرورية للعملية التربوية.

ثالثاً: مفهوم النمو المهني:

أخذ مفهوم النمو المهني أيضاً تعريفات متنوعة شأنه شأن مفهوم التوجيه التربوي، وبقية المفاهيم الأخرى ومن هذه التعريفات نذكر ما يأتي:

النمو المهني: عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعّال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسمى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين. (حمادة، 2014، 11).

كما عرّف النمو المهني بأنه: عملية مستمرة لمفاهيم المعلم ومهاراته الأدائية وتنميةً لمعلوماته وقدراته في إطار محتوى تربوي فكري وأساليب تعليمية جديدة. (المسهلي، 2015، 54).

يؤكد التعريفين السابقين على أنّ النمو المهني هو عملية تهدف إلى بناء مهارات ومفاهيم المعلم اللازمة لمهنة التعليم والتعلم أو تطوير هذه المهارات والمفاهيم المتوفرة لديه.

رابعاً: أهداف النمو المهني: هناك عدة أهداف للنمو المهني نذكر منها ما يأتي:

1. مواكبة المستجدات في نظريات التعليم والتعلم والعمل على تطبيقها لتحقيق الفعالية في التعلم، وفي مجال التخصص وتطبيق كل ما هو جديد ومستجد.

2. ترسيخ مبدأ التعلم المستمر، والتعلم مدى الحياة والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.

3. تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
4. تنمية مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم بشكل فاعل، والربط بين النظرية والتطبيق في المجالات التعليمية.
5. تمكين المعلم من مهارات استخدام مصادر المعلومات، والبحث عن كل ما هو جديد.
6. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها وخصوصاً مهارات التقييم الذاتي. (كشكو، 2015، 29، 28).

خامساً: دور الموجه التربوي في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال:

تتعدد الأدوار والمهام التي يقوم بها موجه رياض الأطفال لتحسين وتطوير أداء المربيات، كذلك تتعدد المجالات التي يمكن للموجه من خلالها تحسين الأداء بشكل خاص ونوضح منها باختصار ما يأتي:

1. تعريف المربيات بخطوات الإعداد الجيد للأنشطة طبقاً لما صدر من تعاميم.
2. زيارة الفصول الدراسية وما ينبغي ملاحظته من: الأهداف التي تسعى المربية إلى تحقيقها، الأسلوب الذي تتبعه في تحقيق الأهداف، جو الفصل والروح السائدة بين الأطفال، مدى استخدامها للوسائل، مدى مراعاتها للفروق بين الأطفال وميولهم.....
3. توجيه المربيات إلى العناية بالنمو الشامل للأطفال وعدم الاقتصار على الجانب المعرفي.
4. الاجتماع بصفة دورية مع مربيات كل روضة على حدة، وفي آخر الجولة لمناقشة التوجيهات والتوصيات.
5. اقتراح الدورات التدريبية والإشراف عليها والمشاركة بها.
6. متابعة تنفيذ المنهج، ومناقشة موضوعاته مع المربيات بهدف مساعدتهن على تفهمها، وتحديد الوسائل التي تحتاج إليها، وتبصيرهن بأفضل الطرائق في تعليم الأطفال، وتدريبهن على استخدام الوسائل التعليمية.
7. تكليف بعض المربيات ذوات الخبرة والكفاءة بتنفيذ نماذج لبعض الدروس التطبيقية. (محمد، 2018، 119-122).

إجراءات البحث:

1. منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث، وذلك من خلال مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، وتحديد الإطار النظري، ثم الكشف عن درجة ممارسة الموجهين لدورهم في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن، وتحديد فيما إذا كان هناك فروق بين درجات أفراد العينة تبعاً لبعض المتغيرات، وأخيراً وضع بعض المقترحات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.

2. مجتمع البحث وعينته: يشمل مجتمع البحث جميع مربيات رياض الأطفال العاملات في رياض الأطفال الحكومية والخاصة في مدينة حمص والبالغ عددها (162) روضة خاصة و(6) رياض حكومية، بحسب آخر إحصائيات مديرية التربية في مدينة حمص لعام 2020-2021 وقد بلغت عينة البحث (81) مربية موزعين على (13) روضة، منها (4) حكومية و(9) خاصة، وقد اختارت الباحثة الروضات بالطريقة العشوائية البسيطة، وبعد التطبيق بقيت منها (74) استبانة فقط صالحة للتفريغ وذلك لأن بعضها غير مكتملة الإجابات وبعضها الآخر لم يتم استرجاعها. وبالتالي تكونت العينة بشكلها النهائي من (74) مربية رياض أطفال. ويوضح الجدول الآتي توزيع أفراد العينة حسب متغيرات البحث.

جدول (1) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغيراته.

العينة	المتغير		العدد	المجموع
المؤهل العلمي	ثانوية	10	74	
	معهد	27		
	إجازة جامعية وما فوق (دبلوم -ماجستير وما فوق)	37		
المربيات	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	74
		من 5-10 سنوات	32	
		10 سنوات فأكثر	25	
الدورات	لم أتبع دورة واحدة	8	74	
		21		

	26	دورتين	التدريبية
	19	ثلاث وما فوق	
74	38	حكومية	تابعية
	36	خاصة	الروضة

3. أداة البحث: بعد مراجعة الأدب التربوي، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، تمّ تصميم استبانة موجّهة لمربيات رياض الأطفال بهدف استطلاع آرائهن حول درجة إسهام الموجهين التربويين في تحسين النمو المهني لهنّ. وقد تكونت الاستبانة من قسمين: القسم الأول: تضمن الهدف من الاستبانة، وإرشادات الاستجابة عنها، بالإضافة إلى المتغيرات الخاصة بالبحث وهي: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، تابعية الروضة). القسم الثاني: تضمن فقرات الاستبانة وعددها (38) فقرة، موزعة على أربعة مجالات هي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم، تنظيم بيئة غرفة النشاط). والجدول الآتي يوضح توزيع فقرات الاستبانة على مجالاتها.

جدول (2) توزيع فقرات الاستبانة على مجالاتها.

الرقم	المجال	عدد الفقرات
1	التخطيط	10
2	التنفيذ	8
3	التقويم	10
4	تنظيم بيئة غرفة النشاط	10
المجموع الكلي		38

وتمّ اعتماد سلم التقدير وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الاستجابة كما يأتي:

جدول (3) درجة استجابات أفراد العينة.

1.8-1	2.61-1.8	3.42-2.62	4.24-3.43	4.24 وما فوق
ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
1	2	3	4	5

صدق الأداة: للتأكد من صدق الأداة، تمّ عرضها على مجموعة من السادة المحكمين، من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة البعث، بلغ عددهم (9) محكمين، لإبداء رأيهم في: مدى ملائمة الفقرات للمجالات التي تدرج ضمنها، صحة صياغتها اللغوية، ما يمكن حذفه أو تعديله أو إضافته. وقد أجمعت ملاحظات المحكمين بمعظمها على ضرورة حذف الفقرات المكررة، استبدال بعضها بأخرى، وتكونت الاستبانة بشكلها النهائي من (38) فقرة موزعة على أربعة مجالات هي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم، تنظيم بيئة غرفة النشاط).

ثبات الأداة: تمّ التأكد من ثبات أداة البحث باستخدام طريقتين: الأولى هي حساب معاملات ألفا -كرونباخ باستخدام Spss وقد بلغت قيمة الثبات الكلي (0.805) وهي قيمة مرتفعة والجدول الآتي يوضح قيمة معاملات ألفا -كرونباخ.

جدول (4) قيمة معاملات ألفا -كرونباخ.

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
1	التخطيط	10	0.638
2	التنفيذ	8	0.683
3	التقويم	10	0.644
4	تنظيم بيئة غرفة النشاط	10	0.590
المجموع الكلي			0.805

الطريقة الثانية: من خلال التجزئة النصفية حيث تمّ حساب الارتباط بين النصفين باستخدام معادلة بيرسون وقد بلغت قيمة الثبات (0.749) وهي قيمة مرتفعة. والجدول الآتي يوضح قيمة معاملات ثبات التجزئة النصفية لكل مجال من مجالات الاستبانة وللاستبانة ككل.

جدول (5) قيمة معاملات ثبات التجزئة النصفية

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل الثبات
1	التخطيط	10	0.973
2	التنفيذ	8	0.662
3	التقويم	10	0.963

0.960	10	تنظيم بيئة غرفة النشاط	4
0.749	38	المجموع الكلي	

الأساليب الإحصائية: تمّ استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات التي تمّ جمعها، والقيام بالعمليات الحسابية الآتية:

- حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لكل فقرة ومجال من مجالات الاستبانة، وللاستبانة ككل، وذلك للإجابة عن السؤال الأول.

- تمّ إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للإجابة عن فرضيات البحث.

- تمّ إجراء اختبار ت Test للفروق بين متوسط درجات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير تابعة الروضة.

عرض النتائج وتفسيرها:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة ممارسة الموجه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيّات رياض الأطفال من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لكل مجال من مجالات الاستبانة، وللاستبانة ككل، وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المربيّات على مجال التخطيط.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
كبيرة	71%	0.846	3.55	يساعدني في تخطيط بعض الأنشطة.	1	التخطيط
متوسطة	62.4%	1.144	3.12	يوجهني نحو صياغة أهداف سلوكية قابلة للقياس.	2	
متوسطة	63%	0.989	3.15	يرشدني نحو ربط الأهداف بواقع الأطفال.	3	
متوسطة	67.2%	1.299	3.36	يحتني على التركيز على احتياجات الأطفال.	4	
متوسطة	65.6%	1.000	3.28	يرشدني إلى تخطيط أنشطة مناسبة للأهداف المحددة.	5	
متوسطة	59%	1.281	2.95	يحتني على التوزيع في الأنشطة ما بين (صفية	6	

درجة ممارسة الموجه التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن

					ولا صافية).
متوسطة	63.6%	0.912	3.18	7	يزودني بأنشطة مخططة بطريقة نموذجية للاستفادة منها.
متوسطة	58.4%	0.824	2.92	8	يحتني على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة.
متوسطة	66%	1.095	3.30	9	يوجهني إلى التركيز على وقت استخدام الوسيلة.
متوسطة	62.8%	1.025	3.14	10	يزودني بمواقع انترنت تمكنني من الاطلاع على طرائق تخطيط الأنشطة.
متوسطة	63.8%	0.600	3.19		كلي

يُبين الجدول (6) أنّ مجال التخطيط جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (3.19) وبنسبة مئوية بلغت (63.8%). وقد كانت معظم فقرات هذا المجال في الدرجة المتوسطة، حيثُ نلاحظ أنّ الفقرة (3) حصلت على نسبة قدرها (63%) بدرجة متوسطة، كما حصلت الفقرات (2) و (4) و (5) و (6) على درجات متوسطة أيضاً، مما يدل على حاجة المربيات إلى المزيد من الاهتمام من قبل الموجه، وقد يعود سبب ذلك إلى أنّ مهارة التخطيط مهارة واسعة وليست بسيطة وتحتاج إلى معرفة وجهد كبيرين من قبل المربية، وإلى الكثير من التوجيهات، وتتطلب خبرة ودقة عالية وتدريب مكثف، الأمر الذي قد لا يقوم به الموجه كما ينبغي، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو شاهين (2011) و الشديفات (2014)، والعزب (2017) في حين اختلفت مع دراسة أحميدة وآخرون (2011) التي جاءت نتائجها بدرجة متدنية.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات

المربيات على مجال التنفيذ.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
كبيرة	70.6%	1.023	3.53	يوجهني نحو التركيز على مشاركة جميع الأطفال في تنفيذ الأنشطة.	11	التنفيذ
متوسطة	62.2%	0.959	3.11	يوجهني إلى ضرورة التمهيد الجيد للنشاط قبل تنفيذه.	12	

متوسطة	55.2%	1.070	2.76	يرشدني إلى استخدام اللغة الفصحى البسيطة مع الأطفال.	13
متوسطة	74.6%	0.955	3.73	يوجهني إلى طرح أسئلة تثير تفكير الأطفال أثناء تنفيذ النشاط.	14
كبيرة	77.2%	0.782	3.86	يوجهني نحو استخدام استراتيجيات التعلم التعاونية.	15
متوسطة	54%	1.017	2.70	يحثني على تنفيذ الطرائق التي تستخدمها المربيات المتميزات.	16
متوسطة	57.2%	1.317	2.86	يدرني على تنفيذ الطرائق الحديثة في التعلم.	17
متوسطة	61.6%	1.070	3.08	يحثني على استخدام الطرائق التفاعلية التي تركز على الطفل (حوار، مناقشة، لعب أدوار.....).	18
متوسطة	64%	0.472	3.2		كلي

يُبين الجدول (7) أنّ مجال التنفيذ جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (3.2) وينسبة مئوية بلغت (64%). كما نلاحظ أنّ الفقرة (11) حصلت على نسبة قدرها (70.6%) والفقرة (15) على نسبة (77.2%) وهي نسب مرتفعة، في حين حصلت الفقرات (12) و (13) و (16) على درجات متوسطة بنسبة (62.2%) و (55.2%) و (54%) على الترتيب، ويمكن تفسير ذلك بأنّ مهارة التنفيذ تتطلب استخدام العديد من الطرائق، والوسائل، والأدوات حتّى تتم على أكمل وجه وهذا قد لا يتوفر للمربية، فمن الممكن أن لا يقوم الموجه بتوفير هذه المستلزمات، وإنما يطلب من المربية استخدامها وتجريبها، وبالتالي التوجيه وحده هنا لا يكفي لتقوم المربية بهذه المهارة بالشكل الأمثل. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو شاهين (2011) والعزب (2017) والشديفات (2014) بينما اختلفت مع دراسة أحميدة وآخرون (2011) التي جاءت نتائجها بدرجة متدنية ومن وجهة نظر المربيات أيضاً.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المربيات على مجال التقويم.

الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
--------	----------------	-------------------	-----------------	--------	-------	--------

درجة ممارسة الموجة التربوي لدوره في تحسين النمو المهني لمربيات رياض الأطفال من وجهة نظرهن

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	النسبة	الدرجة
19	يوجهني نحو التنوع في أساليب التقويم.	3.31	1.033	66.2%	متوسطة
20	يوضح لي مفهوم التقويم والغاية منه.	2.76	1.070	55.2%	متوسطة
21	يحثني على إنشاء ملف إنجاز خاص بكل طفل.	2.66	1.063	53.2%	متوسطة
22	يشجعني على مشاركة الأطفال في تصحيح واجباتهم المنزلية.	3.73	0.926	74.6%	متوسطة
23	يحثني على مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال خلال التقويم.	3.43	1.008	68.6%	كبيرة
24	يدرني على بناء اختبارات تقويم أداء الأطفال.	2.88	1.158	57.6%	متوسطة
25	يحثني على التركيز على تقويم مستوى الأطفال بشكل جماعي.	3.31	1.334	66.2%	متوسطة
26	يشركني في ورش العمل والدورات التي تنظم حول عملية التقويم.	3.09	0.939	61.8%	متوسطة
27	يزودني بنماذج تقويم لمختلف الأنشطة.	3.38	1.179	67.6%	متوسطة
28	يحثني على تقديم أنشطة إثرائية وعلاجية لنقاط القوة والضعف.	3.53	0.982	70.6%	كبيرة
كلي		3.20	0.467	58.8%	متوسطة

يُبين الجدول (8) أنّ مجال التقويم جاء بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي قدره (3.20) وبنسبة مئوية (58.8%). وقد جاءت معظم فقرات هذا المجال بدرجة متوسطة باستثناء الفقرات (23 و 28) وقد يعود سبب ذلك إلى قلة الورش والدورات التي تُنظم لتدريب المربيات على هذا المجال، أو أنّ الموجة يترك للمربيات الاهتمام بهذا المجال أي الاعتماد على جهدهن الذاتي في ابتكار أنشطة التقويم كونها ينبغي أن تقيس فعالية الأنشطة والأهداف المقدمة مسبقاً، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو شاهين (2011) والعزب (2017) والشديفات (2014)، في حين اختلفت مع نتائج دراسة أحميدة وآخرون (2011).

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات المربيات على مجال تنظيم بيئة غرفة النشاط.

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف	النسبة	الدرجة
-------	--------	---------	----------	--------	--------

	المئوية	المعياري	الحسابي			
29	63%	1.213	3.15	يحثني على توفير جو ديمقراطي غني بالمشيرات.	تنظيم بيئة غرفة النشاط	
30	66.2%	0.935	3.31	يوجهني نحو تعويد الأطفال الالتزام بقواعد الانضباط الذاتي.		
31	63.8%	0.902	3.19	يوضح لي أهمية الوقوف في مكان يمكنني من رؤية كافة الأطفال.		
32	61.6%	1.044	3.08	يزودني بنشرات تربوية توضح لي نماذج لتنظيم غرفة النشاط.		
33	68.4%	0.876	3.42	يوجهني إلى كيفية تنظيم البيئة أثناء النشاط.		
34	64.4%	0.969	3.22	يرشدني نحو تنظيم البيئة المادية بشكل يساعد على التعلّم (طريقة الجلوس، الإثارة...).		
35	65.2%	1.183	3.26	يوجهني نحو إخراج كل ما يشتت انتباه الأطفال داخل قاعة النشاط.		
36	63.6%	1.163	3.18	يزودني بأفضل أساليب تنظيم البيئة.		
37	56.8%	1.060	2.84	يزودني بمواقع انترنت تمكنني من الاطلاع على نماذج لتنظيم البيئة التربوية.		
38	54.4%	0.914	2.72	يحثني على استخدام خامات البيئة المحلية بمساعدة الأطفال.		
	62.6%	0.983	3.13			كلي
	66.8%	0.405	3.34	الدرجة الكلية للاستبانة		

يُبين الجدول (9) أنّ مجال تنظيم بيئة غرفة النشاط جاء بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.13) ونسبة مئوية بلغت (62.6%). وقد جاءت فقرات هذا المجال جميعها بدرجة متوسطة، ويمكن تفسير ذلك بأنّ المربيات بحاجة إلى توجيهات عملية من قبل الموجه كالتقييم بزيارات ميدانية لروضات أخرى نموذجية تمكنهن من الاطلاع ومتابعة ما هو جديد في هذا المجال، أو قد يكون سبب ذلك هو أنّ الموجه التربوي غير متخصص في مجال رياض الأطفال تخصصاً دقيقاً (لا يحمل إجازة في رياض الأطفال) أو غير متخصص في مجال التوجيه التربوي أيضاً، أو أنّ هذه المهام غير واضحة

بالنسبة له، وقد اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أحميدة وآخرون (2011) واتفقت مع دراسة أبو شاهين (2011) والعزب (2017).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود أداة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

للتأكد من صحة الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (10) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات مربيات رياض الأطفال تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة	القرار
الدرجة الكلية للمحاور	بين المجموعات	1.863	2	0.931	6.534	0.002	دال
	داخل المجموعات	10.120	71	0.143			
	المجموع الكلي	11.983	73				

يُبين الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المربيات على الاستبانة ككل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة اتجاه هذه الفروق تم إجراء اختبار شيفيه للمقارنات البعدية وقد أظهر النتائج الآتية:

جدول (11) اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق بين متوسطات استجابات المربيات على الاستبانة الكلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

القرار	مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطات	متغير المؤهل العلمي	
دال	0.004	*47.934	معهد	ثانوية
غير دال	0.187	24.950	إجازة جامعية وما فوق	
دال	0.004	*47.934-	ثانوية	معهد
غير دال	0.062	22.984-	إجازة جامعية وما فوق	
غير دال	0.187	-24.950	ثانوية	إجازة جامعية وما فوق
غير دال	0.062	22.984	معهد	

تُبين النتائج في الجدول (11) وجود فروق دالة لصالح المربيات اللواتي يحملن شهادة معهد، ولعلّ السبب أنّ المربيات اللواتي يحملن إجازة جامعية بما أنّ إعدادهن يختلف عن إعداد اللواتي يحملن شهادة معهد، يرون أنّ الموجّه لا يقدم لهن كل ما هو مطلوب أي لا يقوم بدوره كما هو مأمول منه، أما اللواتي يحملن شهادة ثانوية قد يكون لديهن قصور بمعرفة ما يلزم أن يقدمه الموجّه لهن، أي يعتبرن أنّ كل ما يقدمه الموجّه لهن هو جيد وكافٍ وجديد، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة أحميدة وآخرون (2011) التي بينت عدم وجود فروق تعود لمتغير المؤهل العلمي، ومع دراسة الشديفات (2014) التي بينت وجود فروق لصالح المؤهل الأعلى، في حين تقاربت مع نتيجة دراسة أبو شاهين (2011) التي أكدت وجود فروق لصالح المعلمين الذين يحملون أهلية تعليم ابتدائي.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود أداة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

للتأكد من صحة الفرضية تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات مربيات رياض الأطفال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة	القرار
الدرجة الكلية للمحاور	بين المجموعات	0.388	2	0.194	1.172	0.316	غير
	داخل المجموعات	11.592	70	0.166			دال
	المجموع الكلي	11.980	72				

تُبين النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة بين متوسط درجات مربيات رياض الأطفال على الاستبانة ككل تعزى لمتغير سنوات الخبرة حيث أنّ مستوى الدلالة بلغ (0.316) وهو أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) مما يعني عدم وجود فروق، ولعلّ السبب في أنّ خبرة المربية في مجال العمل ليس لها تأثير، هو أنّ هذه الخبرة التي

تمتلكها المربية على اختلاف عدد سنواتها تبقى بحاجة إلى توجيه وإرشاد الموجّه في ظل التطور والتقدم العلمي والمعرفي الذي نشهده اليوم والتغيرات التربوية المستمرة، وبالتالي لم تكن عامل مؤثر في استجابات المربيات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة حلس (2010) وأحميدة وآخرون (2011) واختلفت مع نتائج دراسة أبو شاهين (2011) التي أكدت وجود فروق لصالح الذين يمتلكون خبرة 10 سنوات فأكثر، وكذلك دراسة الشديفات (2014) التي أكدت وجود فروق لصالح الذين لديهم خبرة تتراوح ما بين 1-6 سنوات.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود أداة البحث تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

للتأكد من صحة الفرضية تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي وكانت النتائج كما يأتي:

جدول (13) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات مربيات

رياض الأطفال تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة	القرار
الدرجة الكلية للمحاور	بين المجموعات	0.964	3	0.321	2.041	0.116	غير دال
	داخل المجموعات	11.019	70	0.157			
	المجموع الكلي	11.983	73				

تُبين النتائج في الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مربيات رياض الأطفال على الاستبانة ككل تعزى لمتغير الدورات التدريبية، وقد يعود ذلك إلى أنّ عدد الدورات التدريبية لا يشكل إضافة جديدة للمربيات إذا كانت تقدم نفس المحتوى والمضمون في كل مرة، أو ربما أنّ الموجّه التربوي يقدم للمربيات توجيهات مشابهة أو قريبة من محتوى الدورات التدريبية التي تُقام، مما منع وجود فروق بين

المربيات اللواتي لم يجرين دورات أو أجرين دورة واحدة أو عدة دورات، أو قد يرجع ذلك إلى أن هذه الدورات قد تكون مختصرة ومدتها الزمنية قصيرة مما يقلل من فعاليتها وامتداد تأثيرها.

خامساً: النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث على بنود أداة البحث تبعاً لمتغير تابعة الروضة.

للتأكد من صحة الفرضية تم إجراء اختبارات Test لعينتين مستقلتين كما في الجدول (14):

جدول (14) نتائج اختبار ت Test للفروق بين متوسطات استجابات مربيات رياض الأطفال تبعاً لمتغير تابعة الروضة (حكومية/ خاصة).

المجال	تابعية الروضة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) عند درجة حرية 72	قيمة الدلالة	القرار
الدرجة الكلية	حكومية	38	3.1683	0.39255	0.765	0.385	غير
	خاصة	36	3.2018	0.42293			دال

تُبين النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مربيات رياض الأطفال على الاستبانة ككل تعزى لمتغير تابعة الروضة (حكومية/ خاصة)، حيث أن مستوى الدلالة بلغ (0.385) وهو أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05) مما يعني عدم وجود فروق، ويمكن تفسير ذلك بأنّ الموجّه التربوي يُقدم توجيهات واحدة لجميع المربيات دون النظر إلى نوع رياض الأطفال التي يعملن فيها، وقد يكون هذا الموجّه هو ذاته يُشرف على نفس الروضات (حكومية، خاصة) مما جعل آرائهن واستجاباتهن متشابهة.

مقترحات البحث: في ضوء النتائج السابقة يمكن تقديم المقترحات الآتية:

1. العمل على تصميم برامج تدريبية خاصة بموجهي رياض الأطفال تُركز على الجانب العملي لعملية التوجيه بحيث تنمي قدرة الموجه على تطوير أداء المربيات.
2. تشجيع تبادل الخبرات بين الموجهين التربويين بعضهم ببعض بالنسبة لمحافظة القطر، وحتى على المستوى الدولي، لنقل خبرات الدول الأخرى فهي أحد أهم أساليب التحسين والتطوير.
3. الاهتمام بتوفير كل ما يلزم عملية التوجيه التربوي من أدوات ووسائل وغيرها ليتمكن الموجه من ممارسة دوره بالشكل الأمثل.
4. تشجيع الموجهين على الاستعانة بالمواقع الإلكترونية للاطلاع ومتابعة كل جديد يخص عملية التوجيه التربوي وتحسين الأداء في رياض الأطفال.
5. تطوير دليل عمل الموجه التربوي لرياض الأطفال لمساعدته في معرفة أدواره ومهامه المطلوبة منه في ظل التطورات التربوية.
6. إجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع للوقوف على دور الموجه التربوي في تحسين النمو المهني للمربيات.

المراجع باللغة العربية:

1. أبو شاهين، دلال أحمد. (2011). دور الموجّه التربوي في النمو المهني لمعلمي الحلقة الأولى من مرحلة التعليم الأساسي. مجلة جامعة دمشق، 27 (ملحق)، 279-326.
2. أميدة، فتحي؛ وجميعان، إبراهيم؛ والخوالدة، مصطفى. (2011). دور المشرف التربوي في تحسين أداء مربيات رياض الأطفال في تنمية مهارات الأطفال اللغوية من وجهة نظر مربيات رياض الأطفال في الأردن. مجلة جامعة دمشق، 27 (2و1)، 731-774.
3. امبيض، يسرى زياد صالح. (2014). دور المشرف التربوي في تحسين أداء المعلمين في مدارس القدس الحكومية من وجهة نظر المعلمين والمديرين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة بيرزيت، فلسطين.

4. بركات، سناء أيوب. (2015). دور المعلمة في توفير البيئة الصفية الآمنة اجتماعياً لطفل الروضة في ضوء كفاياتها المهنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
5. الجنابي، صاحب. (2019). استراتيجيات القيادة والإشراف. دار اليازوري العلمية.
6. حمادة، سوسن سامي. (2014). الاتجاهات الحديثة للتدريس والتطوير المهني للمعلم. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
7. جلس، ماجد يوسف سعيد. (2010). الممارسات الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
8. رمو، لمى. (2013). فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في إتقان أداء معلمات رياض الأطفال لأدوارهن التربوية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
9. زايد، فهد خليل. (2013). فن الإشراف والتوجيه. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
10. السلمي، مها عزيز. (2014). درجة إسهام الإشراف المتنوع في تطوير الأداء المهني لمربية اللغة الإنجليزية من وجهة نظر المربيات والمشرفات التربويات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
11. السعدية، حمدة حمد. (2014). تصور مقترح لبرنامج تدريبي لتطوير الكفايات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. 11 (2)، 317-361.
12. الشديقات، باسل حمدان. (2014). دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق. مجلة جامعة دمشق، 30 (2)، 299-339.

13. الشيخ، عبد الوكيل. (2013). درجة ممارسة المشرف التربوي لأدواره الفنية في ضوء أنماط الإشراف التربوي الحديث. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
14. العوران، إبراهيم عطا الله. (2010). الإشراف التربوي ومشكلاته. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
15. العزب، هاني محمد. (2017). المهارات القيادية لدى موجّهات رياض الأطفال وعلاقتها بدورهن في تحسين الأداء المهني للمعلمات. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، 3(4)، 508-600.
16. قطاف، حياة. (2017). دور المشرف التربوي في تحسين الأداء التدريسي للمعلم في المرحلة الابتدائية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بوضياف.
17. كنعان، أحمد علي. (2011). تقويم إعداد معلم رياض الأطفال وتأهيله وفق متطلبات أنظمة الجودة. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 9(1)، 164-204.
18. كشكو، عماد جميل. (2015). برنامج مقترح للتنمية المهنية قائم على التعلّم الذاتي لتحسين مهارات التدريس لدى معلمي العلوم بمرحلة التعليم الأساسي في غزة واتجاهاتهم نحوه. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
19. لبيب، صابرين عبد العاطي. (2020). تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 4(14)، 253-278.
20. لهلوب، ناريمان يونس. (2015). الإشراف التربوي ودرجة فاعليته في المدارس. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع.
21. المسهلي، أمة الله دحان. (2015). تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

22. مرزوق، سماح عبد الفتاح. (2018). توظيف بعض الأساليب التربوية الحديثة لتنمية مهارات القيادة والتوجيه التربوي لموجهات رياض الأطفال. المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، (12)، 137-197.
23. محمد، لينا جمال. (2018). الإدارة والإشراف التربوي في رياض الأطفال. عمان: دار ابن النفيس للنشر والتوزيع.
24. وزارة التربية، الجمهورية العربية السورية. (2018). دليل عمل التوجيه (الإشراف) التربوي على رياض الأطفال.

References English:

25. Memduhoglu, H.B. (2012). The Issue of Education supervision in Turkey in the Views of Teachers, Administrators, Supervisors and Lecturers. Educational Sciences: Theory & Practice – Educational Consultancy and research Center. 12 (1), 149-156
26. Koroleva, Y. (2017). The Role of Mentoring in Teacher Professional Development, Unpublished MA. Dissertation, Nazarbayev University Graduate School of Education.
27. Rous, B. (2004). Perspectives of Teachers about Instructional Supervision and Behaviors That Influence Preschool Instruction, Journal of Early Intervention, 26 (4), 266-283.
28. Smith, Ch. (2015). The role of mentoring in the professional development of educators at secondary schools, Unpublished MA. Dissertation, Faculty Education, University of Pretoria.

الملاحق:

ملحق (1) استبانة دور الموجة التربوي في تحسين النمو المهني للمربيّات.

المجال	الرقم	الفقرة	درجة التحقق				
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
التخطيط	1	يساعدني في تخطيط بعض الأنشطة.					
	2	يوجهني نحو صياغة أهداف سلوكية قابلة للقياس.					
	3	يرشدني نحو ربط الأهداف بواقع الأطفال.					
	4	يحثني على التركيز على احتياجات الأطفال.					
	5	يرشدني إلى تخطيط أنشطة مناسبة للأهداف المحددة.					
	6	يحثني على التنوع في الأنشطة ما بين (صفية ولا صفية).					
	7	يزودني بأنشطة مخططة بطريقة نموذجية للاستفادة منها.					
	8	يحثني على استخدام الوسائل التعليمية الحديثة.					
	9	يوجهني إلى التركيز على وقت استخدام الوسيلة.					
	10	يزودني بمواقع انترنت تمكنني من الاطلاع على طرائق تخطيط الأنشطة.					
التنفيذ	11	يوجهني نحو التركيز على مشاركة جميع الأطفال في تنفيذ الأنشطة.					
	12	يوجهني إلى ضرورة التمهيد الجيد للنشاط قبل تنفيذه.					
	13	يرشدني إلى استخدام اللغة الفصحى البسيطة مع الأطفال.					
	14	يوجهني إلى طرح أسئلة تثير تفكير الأطفال أثناء تنفيذ النشاط.					
	15	يوجهني نحو استخدام استراتيجيات التعلم التعاونية.					
	16	يحثني على تنفيذ الطرائق التي تستخدمها المربيّات المتميزات.					
	17	يدرّيني على تنفيذ الطرائق الحديثة في التعلم.					
	18	يحثني على استخدام الطرائق التفاعلية التي تركز على دور الطفل (حوار، مناقشة، لعب أدوار.....).					
	19	يوجهني نحو التنوع في أساليب التقويم.					
	20	يوضح لي مفهوم التقويم والغاية منه.					
	21	يحثني على إنشاء ملف إنجاز خاص بكل طفل.					

					22	يشجعني على مشاركة الأطفال في تصحيح واجباتهم المنزلية.	التقويم
					23	يحثني على مراعاة الفروق الفردية بين الأطفال خلال التقويم.	
					24	يدريني على بناء اختبارات تقويم أداء الأطفال.	
					25	يحثني على التركيز على تقويم مستوى الأطفال بشكل جماعي.	
					26	يشركني في ورش العمل التي تنظم حول عملية التقويم.	
					27	يزودني بنماذج تقويم لمختلف الأنشطة.	
					28	يحثني على تقديم أنشطة إثرائية وعلاجية لنقاط القوة والضعف.	
					29	يحثني على توفير جو ديمقراطي غني بالمشيرات.	
					30	يوجهني نحو تعويد الأطفال الالتزام بقواعد الانضباط الذاتي.	تنظيم بيئة غرفة النشاط
					31	يوضح لي أهمية الوقوف في مكان يمكنني من رؤية الأطفال كافة.	
					32	يزودني بنشرات تربوية توضح لي نماذج لتنظيم غرفة النشاط.	
					33	يوجهني إلى كيفية تنظيم البيئة أثناء النشاط.	
					34	يرشدني نحو تنظيم البيئة المادية بشكل يساعد على التعلم (طريقة الجلوس، الإنارة...).	
					35	يوجهني نحو إخراج كل ما يشتت انتباه الأطفال داخل قاعة النشاط.	
					36	يزودني بأفضل أساليب تنظيم البيئة.	
					37	يزودني بمواقع انترنت تمكنني من الاطلاع على نماذج لتنظيم البيئة التربوية.	
					38	يحثني على استخدام خامات البيئة المحلية بمساعدة الأطفال.	

ملحق (2) أسماء رياض الأطفال التي تم تطبيق الاستبانة فيها.

الرقم	اسم الروضة	تابعية الروضة
1	المها	خاصة
2	الميار	خاصة
3	دنيا الأطفال	خاصة
4	غنى النموذجية	خاصة

5	أنس	خاصة
6	شمس الغد	خاصة
7	الكوثر	خاصة
8	البشائر	خاصة
9	الفصول الأربعة	خاصة
10	ضياء نبيل حمود/ الليلك	حكومية
11	علاء اليوسف/ قوس قزح	حكومية
12	مشاعل النور	حكومية
13	نوار علي/ النعيم	حكومية

الضغوط المهنية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى عينة من العاملين في المصارف الخاصة في ضوء عدد من المتغيرات

العام الدراسي: 2020-2021

طالبة الدراسات العليا: سحر أسعد كلية التربية - جامعة

دمشق

إشراف الدكتور: عماد سعدا

الملخص باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المصارف الخاصة في محافظتي حمص وحماة، ومعرفة العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لديهم، كما هدفت إلى معرفة الفروق بين العاملين في المصارف الخاصة في الضغوط المهنية واتخاذ القرار وفقاً للمؤهل العلمي، ووفقاً لمتغير النوع، وبلغ حجم عينة الدراسة (115) عاملاً من المصارف الخاصة، تم اختيارهم بطريقة العينة المقصودة من المصارف الخاصة في محافظتي حمص وحماة، وطُبق عليهم مقياس الضغوط المهنية، ومقياس اتخاذ القرار وذلك بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- 1- يمتلك العاملون في المصارف الخاصة مستوى متوسطاً من الضغوط المهنية.
- 2- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى العاملين في المصارف الخاصة في محافظة حمص وحماة.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة في مقياس الضغوط المهنية وفقاً للمؤهل العلمي لصالح العاملين ذوي المؤهلات العلمية الأدنى.

4-وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة على مقياس اتخاذ القرار وفقاً للمؤهل العلمي لصالح العاملين في المصارف الخاصة ذوي المؤهلات العلمية الأعلى.

5-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير النوع.

6-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة على مقياس اتخاذ القرار وفقاً لمتغير النوع.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، اتخاذ القرار، العاملون في المصارف الخاصة.

Professional Pressures and Its Relationship with decision-making in a Sample of Workers at private Banks in the Light of a Number of Variables

year 2020-2021

Abstract

The study aimed to determine the level of Professional pressures of Workers at the Private Banks in the province of Homs and Hama, and to determine the relationship between Professional pressures and Make decision have also sought to know the differences between Workers at the Private Banks in the Professional pressures and Make decision depending on the qualified scientific, and according to the variable of Gender. and volume of the sample (115) Workers at the Private Banks, were selected in a manner intended sample of Private Banks in the province of Homs and Hama, and the dish they measure Professional pressures, and the measure of the Make decision and after verifying of validity and reliability

The study found the following results:

- 1 - has Workers at the Private Banks average level of Professional pressures.
- 2 - There is a negative correlation statistically significant difference between the Professional pressures and Make decision among Workers at the Private Banks in the province of Homs and Hama.
- 3 - The presence of statistically significant differences between the mean scores Workers at the Private Banks in the scale depending on the Professional pressures for the benefit of qualified science Workers with minimum qualifications.
- 4 - The presence of statistically significant differences between the mean scores of Workers at the Private Banks on a scale of Make decision depending on the qualification for the benefit of science Workers with higher qualifications.
- 5- There weren't statistical significant differences in the mean of Workers at the Private Banks grades on the scale of Professional pressures, according to the variable of Gender.

6-There weren't statistical significant differences in the mean of Workers at the Private Banks grades on the scale of Make decision, according to the variable of Gender.

Key words: Professional pressures. Make decision. Workers at the Private Banks.

1- مقدمة الدراسة:

نال موضوع الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأفراد اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين خلال السنوات الماضية؛ لما لها من آثار على سلوك العاملين واتجاههم نحو عملهم ومؤسساتهم التي يعملون فيها، وبالتالي غدا موضوع الضغوط المهنية مدخلاً من المداخل المعاصرة في علم النفس الصناعي والتنظيمي.

فالضغوط كثيرة وقد امتدت إلى مناحي حياة الأفراد المختلفة ووصلت إلى بيئة العمل، ونتج عنها ضغوط مهنية انعكست سلباً على صحة العامل النفسية والجسدية، رغم أن الفروق بين الأفراد تؤدي إلى اختلاف مستوى معاناتهم من الضغوط المهنية، وبالتالي اختلاف في ردود أفعالهم نحوها، وتشكل عاملاً فعالاً ومهماً، ويؤثر سلباً كان أو إيجاباً في العديد من الجوانب الإدارية ومن أهم هذه الجوانب عملية اتخاذ القرار والتي تمثل جوهر العملية الإدارية ومحورها الذي تدور حوله باقي العمليات الإدارية والتنظيمية والمهنية الأخرى (الحاج صالح، 2019، 1).

لذلك نرى أن الكثير من الباحثين في مجالي السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي والتنظيمي في الدول الغربية قد أولوا الضغوط المهنية الكثير من اهتماماتهم، فأجريت دراسات كثيرة لمعرفة مسببات هذه الضغوط.

واتجهت أكثر الدراسات نحو تعرف اتجاهات العاملين ومشاعرهم والكشف عن آثار تلك المشاعر الإيجابية والسلبية في شخصيتهم، ومقدرتهم على تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها، ومواقفهم تجاه وظائفهم ومنشأتهم (بارون، 1999، 49).

وإن تحسين عملية اتخاذ القرار لدى العاملين هدف لا يتحقق إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصر ومستويات المؤسسة، وتحليل العوامل المؤثرة فيها، والبحث عن الأساليب الفعالة لتحسين وتطوير تلك العوامل، وفلسفة تحسين القدرة على اتخاذ القرار تمثل سياسة عامة تنتهجها المؤسسات المالية، حيث يسود الاقتناع بضرورة التحسين والتطوير المستمر لكافة العوامل التنظيمية المتبعة في المؤسسة والتي تؤثر على أداء العاملين فيها

بدءاً بالإدارة وانتهاءً بالمستويات الأخرى من العاملين في كل المجالات (السلمي، 1995، 278).

وتتعدد العوامل التي تؤثر في أداء العامل وتبعده عن المستوى المطلوب الذي يقدمه، وهذه العوامل تحيط ببيئة العامل وتحدد إمكانيات عمله وتقلل من أداء أدواره بفاعلية؛ فالعامل ذو الكفاية يكون قادراً على اتخاذ القرار (الهاشمي والعزاوي، 2013، 5).

والعاملون في المصارف الخاصة يتعرضون للكثير من الضغوط في حياتهم اليومية، ومنها الضغوط المهنية في بيئة عملهم، والتي من الممكن أن تؤثر على عملية اتخاذ القرار لديهم، ونتيجة لما سبق تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في بعض المصارف الخاصة واتخاذ القرار لديهم.

2-مشكلة الدراسة ومسوغاتها:

ترتبط الضغوط بأحداث الحياة اليومية، فالإنسان في وقتنا الراهن يتعرض للضغوط بشكل يومي، ومن مصادر كثيرة، وهذه الضغوط تسبب مشكلات قد يقف عاجزاً عن حلها، ولذلك فقد زاد الاهتمام بالضغوط ولا سيما المهنية منها، والتي تختلف مستوياتها من مهنة لأخرى بحسب المكانة الوظيفية التي تشغلها تلك المهنة، والفئة التي تصنف ضمنها، والأنشطة المهنية التي تميزها، والمواصفات المطلوبة لتنفيذها، والمكانة الحيوية التي يصنف عليها الأفراد الذين يعملون فيها... وغيرها من العوامل المرتبطة بطبيعة العمل والوصف الوظيفي له.

وللضغوط المهنية دور كبير من حيث نتائجها التي يترتب عليها اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالعاملين، والتي تؤثر في سلوكهم، ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بالمؤسسة التي يعملون فيها، حيث نجد بعض العاملين يستخدمون أساليب متنوعة لمواجهة الأحداث الضاغطة، والتي ترتبط بخصائصهم النفسية وطبيعة الأحداث ذاتها، فمنهم من يستطيع التعامل مع الأحداث بمرونة ويتحمل الضغط المهني ويتكيف معه ويحسن إدارته، ومنهم من يؤثر الضغط سلباً عليه، ويتعامل معه كتهديد، مما يؤدي

لزيادة حدة شعورهم بالضغط المهني مستندين في ذلك إلى إطارهم المرجعي وخبراتهم السابقة في التعامل مع الأحداث الضاغطة (مريم، 2006، 107).

وقد أشارت دراسة لمؤسسة (NOP) في بريطانيا إلى أن الضغوط المهنية تؤثر في إنتاج العاملين؛ وذلك أن أكثر من خمس العاملين يرون أن الضغوط المهنية هي العامل السلبي الأكبر والوحيد الذي يؤثر في إنتاجهم، وأشارت إلى "أن العامل يقضي ثلثي حياته في العمل فإذا كان معرضاً للضغط المهني أكثر في هذا الوقت فإن الضرر سيضمحل كل مناحي حياته وهذا ما أشارت إليه جمعية الصحة النفسية البريطانية في تقريرها بأن الضغط المهني لدى العاملين في بريطانيا يكلف (3) بلايين جنيه إسترليني سنوياً (شريف، 2003، 3).

وفي دراسة قام بها (Schoob, 2000)، بينت أن الشخصية الإيجابية والمنظمة تتعامل مع الضغوط المتنوعة بشكل يقلل من هذه الضغوط، ويبسر الأداء المهني للعاملين في عملهم، أما الشخصية غير الإيجابية وغير المنظمة تتعامل مع الضغوط بشكل يزيد من حدة هذه الضغوط ويعيق أداءهم المهني.

وتسعى المؤسسات المالية إلى تخفيف الضغوط المهنية بحيث ينعكس إيجاباً على الأداء المهني للعاملين فيها، ويعزز من النمو والتطور في الحقل المصرفي، ويؤدي إلى تحسين جودة بيئة العمل، وتحسين إنتاج العاملين.

ومن خلال تعامل الباحثة مع إحدى هذه المصارف الخاصة، وملاحظتها الازدحام الشديد من قبل العملاء المصرفيين على هذا المصرف، وتمديد ساعات العمل فيه لأوقات طويلة دون فترات راحة للعاملين في هذا المصرف؛ وذلك لتلبية احتياجات العملاء المصرفيين، تساءلت عن هذه الكثافة في أعداد العملاء المصرفيين وهل يمكن أن تسبب ضغط مهني لدى الأفراد العاملين في هذه المصارف، وهل يمكن أن تؤثر على عملية اتخاذ القرار لديهم وهذا ما دفعها لتحري هذا الأمر والبحث فيه.

وفي ضوء ذلك قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية في بنك البركة-حمص بتاريخ (2020/11/17)، على (10) أفراد من العاملين في هذا المصرف، وبعد مقابلة العاملين

وشرحها لهم عن موضوع بحثها وتعريفها لهم بمصطلحاته (الضغوط المهنية واتخاذ القرار)، وجهت لهم عدة أسئلة عن الأمور التي تزيد من الضغط المهني لديهم، وتؤثر عليهم في العمل الذي يقومون به، وعن المشكلات في بيئة العمل والتي تزيد من الضغوط المهنية لديهم، وعن أهم الأمور التي تؤثر عليهم في عملهم وعلى عملية اتخاذ القرار لديهم. ونتيجة لإجابات (80%) من العاملين ظهر من خلالها معاناتهم من بعض المشكلات، والتي تجلت بازدياد عبء العمل، والضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء بشكل مكثف وفترات طويلة لتلبية احتياجاتهم المصرفية، والعبء المهني الذي يسبب ضغوط كبيرة عليهم، إضافة إلى كثرة عدد ساعات العمل بدون فترات استراحة، وظروف بيئة العمل المادية، والعائد المادي المنخفض، وضغوط العلاقات فيما بينهم وبين الإدارة والزملاء، وضغوط الحياة المعيشية، وفرص التقدم والنمو المهني، والمسؤولية تجاه الآخرين وغير ذلك... وهذا كله كان عامل ضغط بالنسبة للعاملين ويمكن أن يؤثر سلباً على أدائهم المهني وعلى عملية اتخاذ القرار لديهم، وهذا يشير إلى أن هذه المشكلة تحتاج إلى مزيد من البحث للوقوف على نتائج تؤكد هذا الأمر أو تنفيه.

كل ما سبق كان دافعاً للباحثة لتناول هذه المشكلة والتي يمكن بلورتها بالسؤال الرئيس الآتي: ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى عينة من العاملين في بعض المصارف الخاصة في محافظتي حماة وحمص؟

3-أهمية الدراسة: تظهر أهمية الدراسة من نقاط عدة أهمها:

3-1- إن دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار ضرورة من ضرورات الاهتمام بالصحة النفسية للعاملين في المصارف نظراً لدورهم الهام في العمل في تلك المؤسسات.

3-2- تقديم معلومات من شأنها الإفادة في بناء برامج إرشادية للتخفيف من الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف وتحسين اتخاذ القرار لديهم.

3-3- محاولة تقديم فهم نظري لطبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى العاملين في المصارف.

3-4- يمكن أن تكون الدراسة بمثابة نقطة انطلاق للمزيد من البحوث في مجال الضغوط المهنية واتخاذ القرار.

4-أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

1-4- تعرف مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف الخاصة في محافظتي حماة وحمص.

2-4- تعرف العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى عينة من العاملين في المصارف الخاصة.

3-4- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة في الضغوط المهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

4-4- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة في اتخاذ القرار وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

5-4- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة في الضغوط المهنية وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).

6-4- الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الخاصة في اتخاذ القرار وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).

5-أسئلة الدراسة:

• ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة؟

6-فرضيات الدراسة:

1-6- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى أفراد عينة الدراسة.

2-6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية وما فوق-معهد فأقل).

3-6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية وما فوق-معهد فأقل).

6-4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).

6-5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).

7-مصطلحات الدراسة والتعريفات الاجرائية:

7-1-الضغوط المهنية (Professional Pressures): ويقصد به عدم قدرة الفرد العامل على مواجهة أعباء ومتطلبات مهنته، بسبب مصادر المحيط المهني في تفاعلها مع العوامل الشخصية؛ بحيث يترتب عن ذلك مجموعة من الآثار النفسية والفيزيولوجية والسلوكية (مصطفى، 2010، 28).

وتعرف الضغوط المهنية إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على مقياس الضغوط المهنية الذي تم إعداده بما يتناسب وطبيعة الدراسة الحالية.

7-2-اتخاذ القرار (Decision-Making): تعرف طعمة (2010) عملية اتخاذ القرار بأنها: عملية اختيار البديل الأفضل حسب الأولويات والهدف ووفق المعلومات والظروف المتاحة (طعمة، 2010، 18).

ويعرف اتخاذ القرار إجرائياً: الدرجة الكلية التي يحصل عليها الفرد على مقياس اتخاذ القرار المستخدم في هذه الدراسة.

8-حدودالدراسة:

8-1-حدود بشرية: أجريت الدراسة على عينة من العاملين في المصارف الخاصة في محافظة حمص وحماة للعام الدراسي (2020-2021) والبالغ عددهم (115) عاملاً وعاملة.

8-2-حدود مكانية: عدد من المصارف الخاصة في محافظتي حمص وحماة.

8-3-حدود زمانية: طبقت الأدوات على عينة الدراسة في الفصل الدراسي الأول للعام (2020-2021)، في الفترة الواقعة بين تاريخ (6-17/12/2020).

8-4-حدود علمية: وتتجلى في دراسة العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى العاملين في المصارف الخاصة استناداً إلى المقاييس المعتمدة في هذه الدراسة.

9-الإطار النظري:

9-1-الضغوط المهنية:

تعريف فلية وعبد المجيد (2005) الذين عرّفوا الضغوط المهنية بأنها: "الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث: مسؤولياتها، وأعبائها، وأهميتها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور" (فلية وعبد المجيد، 2005، 305). وتعريف (Greiner Krause. 1998)، لضغط المهنة بأنه يحدث نتيجة لوجود متطلبات للوظيفة أو للعمل غير متوافقة مع القدرات العقلية والجسمية والفسولوجية للموظف، مما تجعله غير متوازن في أداء مهامه (Greiner, Krause, 1998, p145).

9-1-1-مصادر الضغوط المهنية لدى العاملين:

وأيضاً من مصادر الضغوط المهنية، ضغوط جماعة العمل: وتشمل ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمرؤوسين والافتقار إلى تماسك الجماعة، ونقص المساندة الاجتماعية من الجماعة وموازرتها (المشعان، 1998، 114).

9-2-اتخاذ القرار: تُعد عملية اتخاذ القرار عملية فكرية، نفسية، سلوكية، معقدة، تتضمن السعي لجمع أكبر عدد ممكن من البدائل الممكنة للحل، ثم اختيار البديل المناسب ضمن استراتيجيات مناسبة للوصول إلى الهدف المرغوب (الخولي، 2009، 16). وللقرارات أنواع متعددة منها: القرارات بعيدة المدى والقرارات المرحلية، وهناك قرارات تتخذ في حالة التأكيد وقرارات تتخذ في حالة المخاطرة، وقرارات صريحة وقرارات ضمنية، وقرارات رشيدة وقرارات غير رشيدة (عبيدات، 2007، 66).

9-2-1-الصعوبات التي تواجه متخذ القرار:

- 1- التفكير غير المنحاز: معظم قراراتنا تتأرجح بتأثر العوامل المحيطة والتي تجعلنا نميل إلى التحيز لأفكار نمطية معينة فلا بد من التحرر من كل ما يحرف القرار عن موضوعيته، ليكون قراراً سليماً في نتائجه.
 - 2- نقص مهارة متخذ القرار في السير بمراحل العملية على أفضل صورة وبالوقت المناسب.
 - 3- عجز متخذ القرار عن تحديد المشكلة تحديداً وافية، أو عدم قدرته على التمييز بين المشكلة السطحية والمشكلة الحقيقية.
 - 4- نقص المعلومات وتعقيدها، أو كثرة المعلومات وفوضويتها.
 - 5- الضغوط الخارجية التي يمكن أن يتعرض لها الفرد داخل الجماعة أو خارجها (طعمة، 2010، 39).
- 9-2-2-العوامل المؤثرة في اتخاذ القرار: هناك عوامل عدة تؤثر في اتخاذ القرار من قبل متخذي القرار منها:
- **العوامل النفسية:** وهي عبارة عن التكوين النفسي لمتخذ القرار ويشمل ذلك التعليم والدوافع والاتجاهات والسلوك، ومن العوامل السلوكية الاختلاف في الإدراك والخبرة الشخصية (خليل، 2009، 90).
 - **العوامل الاجتماعية:** وتتمثل هذه العوامل الاجتماعية بالضغوط الخارجية التي يترتب عليها فرض بعض القرارات، أو قد تتمثل بالبيئة الاجتماعية التي يتم فيها اتخاذ القرار أو التأثير المتبادل بين متخذ القرار وأفراد المنظمة والتنظيمات الاجتماعية الرسمية منها وغير الرسمية (الخولي، 2009، 34).
 - **العوامل الحضارية والثقافية:** تتضمن القيم والعادات والتقاليد السائدة والتي تحكم افكار وسلوك الافراد والمجتمع كلاهما، وبذلك فإن متخذ القرار يتأثر بهذه العوامل في وصوله للقرار أو البديل الاحسن (عبيدات، 2007، 76).

10-دراسات سابقة:

1-10-دراسات عربية:

10-1-1-دراسة عبد الله (2009). بعنوان: ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ

القرار في القطاع المصرفي بالدراسة الميدانية على البنك الزراعي السوداني.

هدفت الدراسة إلى تحديد مصادر ضغوط العمل وتحليلها والتعرف على آثارها السلبية والإيجابية وإلى مدى يمكن أن تؤثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات في البنك. وتكونت عينة الدراسة من (85) موظف من موظفي البنك الزراعي السوداني. وتكونت أدوات الدراسة من استبانة ضغوط العمل واتخاذ القرار. وأوضحت نتائج الدراسة إن متغير ضغوط العمل له تأثير ذو دلالة إحصائية سالبة على إتباع خطوات عملية اتخاذ القرارات. كما أشارت النتائج أن تأثير ضغوط العمل كلما انخفض مستوى إتباع خطوات عملية اتخاذ القرارات، وكلما قل مستوى الضغوط زاد مستوي اتباعهم لخطوات عملية اتخاذ القرارات.

10-1-2-دراسة السقا (2009). فلسطين. بعنوان: أثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ

القرارات دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز ضغوط العمل التي تواجهها القيادة الإدارية في المصارف العاملة في قطاع غزة، وإلى التعرف على مستوى ضغوط العمل والآثار المتوقعة لها على عملية اتخاذ القرارات لدى القيادة الإدارية. وتكونت عينة الدراسة من (116) فرداً. واستخدمت الدراسة مقياس لضغوط العمل والرضا الوظيفي. وبينت نتائج الدراسة أن مستوى ضغط العمل لدى أفراد العينة متوسط، كما بينت أن هناك علاقة سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وعملية اتخاذ القرارات، وبينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في متغير ضغط العمل تعزى لمتغير

النوع (ذكور-إناث)، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، العمر، الراتب الشهري.

10-1-3-دراسة أبو رحمة (2012). فلسطين. بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة تقدير المشرفين التربويين لمستوى ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (189) مشرفاً ومشرفة تربوية. واستخدمت الدراسة مقياس لضغوط العمل والرضا الوظيفي. وبينت نتائج الدراسة أن المشرفون التربويون يتعرضون لمستوى متوسط من ضغوط العمل، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقدير عينة الدراسة لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير النوع (ذكور-إناث)، ونوع المدرسة حكومية أو تابعة لوكالة الغوث وعدد سنوات الخبرة كمشرف تربوي والمنطقة التعليمية. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات المشرفين التربويين لدرجة ضغوط العمل التي تواجههم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى الذين يستطيعون التعامل مع الضغوط المهنية، بعكس أصحاب المؤهل العلمي الأقل الذين تزداد لديهم الضغوط النفسية.

10-1-4-دراسة السكني (2013). فلسطين. بعنوان: ضغوط العمل واستراتيجيات مواجهتها وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين وقت الأزمات في محافظتي غزة والشمال.

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل واستراتيجيات مواجهتها وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين وقت الأزمات في محافظتي غزة والشمال. تكونت عينة الدراسة من (449) فرداً من العاملين، واستخدمت الدراسة ثلاثة مقاييس هي: 1. مقياس ضغوط العمل وهو من إعداد الباحثة. 2. مقياس أساليب مواجهة الضغوط الصورة المعدلة وهي

من إعداد فولكمان، (Folkman, et, al) وآخرون، قام (قوته، 1997) بترجمته وتقنيته على البيئة الفلسطينية. 3. مقياس التوافق النفسي وهو من إعداد الباحثة. وبينت نتائج الدراسة أن العاملين وقت الأزمات في مجال الإرشاد النفسي، البحث الاجتماعي، الصحافة، والإسعاف والطوارئ في قطاع غزة يعانون بدرجة متوسطة من ضغوط العمل، وأيضاً وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي الكلي وضغوط العمل لدى العاملين وقت الأزمات في قطاع غزة. ووجدت الدراسة وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين التوافق النفسي الكلي وأبعاده وأبعاد استراتيجيات مواجهة الضغوط لدى العاملين وقت الأزمات في قطاع غزة.

10-1-5-دراسة الخدام والبلالونة (2015). الأردن. بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية في وزارة الداخلية الأردنية دراسة حالة: محافظة البلقاء.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها الإداريون العاملون في وزارة الداخلية في محافظة البلقاء عند اتخاذهم القرارات الإدارية، والتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرارات الإدارية. وتكونت عينة الدراسة من (66) إدارياً. واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج منها أن الضغوط التي يعاني منها الإداريون لمحاور أداة الدراسة مجتمعة من جميع المصادر (3.74) أي بدرجة متوسطة حسب المقياس المعتمد في الدراسة، وبينت نتائج الدراسة على أن العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرارات الإدارية هي علاقة عكسية (سالبة)، فأى ضغوط في العمل ستؤثر على متخذ القرار، وقد دلت نتائج الدراسة على وجود علاقة بين الضغوط المتعلقة بالفرد والضغوط المتعلقة بالتنظيم واتخاذ القرارات الإدارية لدى أفراد عينة الدراسة، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين ضغوط العمل واتخاذ القرارات الإدارية لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة. (النوع (ذكور-إناث)، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

10-1-6-دراسة أبو زور (2014). فلسطين. بعنوان: ضغوط العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية في وزارة المالية بقطاع غزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط

العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية في وزارة المالية بقطاع غزة، والتعرف على العوامل والمعوقات التي تؤثر على اتخاذ القرارات الإدارية لدى العاملين في وزارة المالية. وتكونت عينة الدراسة من (140) موظفاً وموظفة من متخذي القرار في وزارة المالية في قطاع غزة. واستخدمت الدراسة استبانة حول ضغوط العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: لا يتم استدعاء العاملين أيام إجازاتهم بصورة كبيرة، لأن كل موصل متخصص في عملة ويقوم بتنفيذه وفق تسلسل خطوات العمل، وأن الضغط الناتج عن عبء العمل مقبول، ولا يوجد خلافات مهنية بين زملاء العمل في الوزارة فالعلاقات الإنسانية جيدة، ويوجد تجانس بين القيم السائدة في الوزارة والقيم الشخصية للموظفين، وأن الأعمال الموكلة لدى الموظفين في الوزارة يقومون فيها على أكمل وجه وبالوقت المناسب، حي يتم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات، وافساح المجال أمام العاملين للحصول على فرص للتقدم والرقى الوظيفي.

10-1-6-دراسة منهل محمد عبد الله الحاج صالح (2019). السودان بعنوان: أثر ضغوط العمل في عملية اتخاذ القرارات في البنوك السودانية دراسة ميدانية على بنك الأسرة في الفترة من 2010م إلى 2018م. وهدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تؤثر على المسؤولين عن اتخاذ القرارات في البنوك السودانية. وتكونت عينة الدراسة من (150) فرد من المسؤولين عن اتخاذ القرارات في بنك الأسرة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة والمنهج الإحصائي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع بيانات الدراسة بالإضافة إلى المقابلات الشخصية. وبينت نتائج الدراسة أن بيئة العمل وعدم وضوح الصلاحيات والمسؤوليات بالبنك يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير دقيقة ومتناقضة، وعدم استخدام إدارة البنك للأساليب الحديثة في اتخاذ القرارات، وإن اعتماد إدارة البنك الأسلوب المركزي في اتخاذ القرارات يحد من قدرة مدراء الفروع على اتخاذ وصناعة القرارات.

10-2-دراسات أجنبية:

10-2-1-دراسة بوشوك، (2000, Buchok). الولايات المتحدة الأمريكية.

Psychological pressure faced by information technology professionals.

عنوان الدراسة: الضغوط النفسية التي يواجهها محترفو تقنيات المعلومات.

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل التي تسبب ضغوط العمل. وطبقت الدراسة على عينات طبقية عشوائية، وبلغ عددهم (103) من موظفي شركات تقنيات المعلومات. وتم الاعتماد على استبانة تقويم الضغوط النفسية في العمل. وأوضحت الدراسة: أن (58%) من أفراد العينة يشعرون بضغط العمل وذلك لزيادة أعباء العمل، في حين أن (24%) يرون أن الضغوط التي يشعرون بها مصدرها السياسات المتبعة في العمل، ويعتمد (11%) أن ضغوطهم من مسببات أخرى في الحياة، أما التعديل وملاحقته الجديدة من التقنيات فقد أشار إليه (4%) من المشاركين فيه ولم يوضح (6%) الأسباب التي تسبب لهم ضغوطاً في العمل.

10-2-2-دراسة داي وجريج (Day & Jerige, 2002) كندا.

Pattern of conduct (A) and its relationship to the pressure of the same factors that results in self-employment and social.

عنوان الدراسة: نمط السلوك (A) وعلاقته بعوامل ضغط نفس العمل والنتائج النفس اجتماعية.

هدفت الدراسة معرفة علاقة نمط الشخصية (A) بوصفة وسيطاً بين عوامل الضغط النفسي بالعمل والمحصلة النفس اجتماعية. وطبقت الدراسة على (106) من موظفي مؤسسات كندا الكبرى. واعتمد الباحث على مقياس نمط (A) وجرى التركيز على سمات دافع الإنجاز العالي وعدم الصبر. وبينت النتائج أن ضبط عوامل الضغط النفسي في العمل من (حجم العمل الكبير، غموض الدور، صراع الدور، النقص في ضبط ظروف العمل) تبين أن: دافع الإنجاز العالي وعدم الصبر يتوسطان العلاقة بين عدد عوامل ضغط نفس العمل والمحصلة النفس اجتماعية.

10-2-3-دراسة دي فابيو وآخرون (Di Fabio et al, 2012) إيطاليا:

The Role of Personality Traits, Core Self-Evaluation, and Emotional Intelligence in Career Decision-Making Difficulties.

عنوان الدراسة: دور السمات الشخصية والتقييم الذاتي الجوهري والذكاء الوجداني في صعوبات اتخاذ القرار المهني. هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور كل من السمات الشخصية والتقييم الذاتي الجوهري والذكاء الوجداني في صعوبات اتخاذ القرار المهني، كما بلغت عينة الدراسة (232) طالب وطالبة من طلبة الجامعة في إيطاليا، واعتمدت الدراسة على الأدوات التالية: استمارة التقييم الذاتي الجوهري واختبار بارون للذكاء الوجداني واستمارة صعوبات اتخاذ القرار المهني من إعداد الباحث. ولقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاء الوجداني يلعب دور هام في التنبؤ بصعوبات اتخاذ القرار المهني، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في اتخاذ القرار وفقاً للمستوى الدراسي لدى الطلبة.

10-2-4-دراسة دوقان وكازاك (Dogan & Kazak, 2010) تركيا:

The investigation of the relationship between students' decision-making skills and parental attitudes.

عنوان الدراسة: التحقق من العلاقة بين مهارات اتخاذ القرار لدى الطلبة وبين التوجهات الوالدية. هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مهارات اتخاذ القرار لدى الطلبة وبين التوجهات الوالدية، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق في اتخاذ القرار وفقاً لمتغير النوع (ذكور-إناث)، والسنة الدراسية. وتكونت عينة الدراسة من (152) طالباً وطالبة من طلبة الجامعة (99) من الإناث و(53) ذكر. حيث استخدم الباحثان مقياس المهارات الوالدية والتي أعدها كازقن وإيدلكليو (Kuzgun& Eldeleklioglu, 2005) واستبانة اتخاذ القرار لمان (Mann, 1989). وأشارت النتائج أن الطلاب يفضلون الأسلوب الحذر في اتخاذ القرار وأنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار بينما توجد فروق بين طلبة السنوات الجامعية الأولى والنهائية لصالح طلبة التخرج فهم أقدر على اتخاذ قراراتهم بأنفسهم.

10-2-5-دراسة كيرسنيك (Ceresnik , 2012) سلوفاكيا:

Decision-making and cognitive structuring of students at university

عنوان الدراسة: اتخاذ القرار والتنظيم المعرفي لدى طلبة الجامعة.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين اتخاذ القرار والتنظيم المعرفي لدى طلبة الجامعة، كما هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التنظيم المعرفي وكل من اتخاذ القرار وتقدير الذات لمتخذ القرار والحذر وتحمل المسؤولية والمماثلة في تنفيذ الواجبات. كما بلغ حجم عينة الدراسة (75) طالب وطالبة ومتوسط أعمارهم (21) سنة، كما استخدم الباحث في دراسته الأدوات التالية: مقياس بارتال لقياس قدرات التنظيم المعرفي، واختبار مان وآخرون لاتخاذ القرار، وتوصلت الدراسة إلى أن الأشخاص الذين لديهم درجة عالية في التنظيم المعرفي يكونون أفضل من الأشخاص ذوي الدرجة المنخفضة في التنظيم المعرفي وذلك في اتخاذ القرارات الخاصة بهم. ولم تجد الدراسة علاقة بين كل من الحذر وتحمل المسؤولية والمماثلة في تنفيذ الواجبات وبين اتخاذ القرار، كما أشارت الدراسة إلى أن الطلبة في السنوات الأخيرة يكونون أقدر على اتخاذ القرار من الطلبة في السنوات الأولى من الدراسة الجامعية.

10-3-التعقيب على الدراسات السابقة: بعد الاطلاع على الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) التي تناولت الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى العاملين في المصارف، يمكن تحديد أوجه الاستفادة من تلك الدراسات في توجيه الدراسة الحالية في عدة مجالات بحثية هي:

- بناء الإطار النظري للدراسة الحالية.
 - الاستفادة من منهجية الدراسات السابقة في صوغ مشكلة الدراسة الحالية وفرضياتها.
 - تصميم أدوات الدراسة.
 - الاستفادة من الدراسات السابقة في تفسير وتحليل نتائج الدراسة الحالية.
- ورغم استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، إلا أنها تتميز بتركيزها على الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف باعتبارهم من أكثر الأشخاص تعرضاً للمشكلات والضغوط النفسية، فهم الوسيط بين العملاء المصرفيين وما يجب أن يقدم لهم من خدمات متنوعة وكثيرة في المصرف.

11-منهج الدراسة: اقتضت طبيعة الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتناسب هذا المنهج مع طريقة جمع البيانات المعتمدة في هذه الدراسة، وهي الاستبانة التي تعتمد في صدق بياناتها على عوامل كثيرة ترتبط بأفراد الدراسة وأهوائهم وجديتهم في تقديم البيانات، وهي من أكثر الطرائق استعمالاً في البحوث النفسية والتربوية (عودة وملكاوي، 1992، 115).

12-مجتمع الدراسة وعينتها:

12-1-مجتمع الدراسة: تألف مجتمع الدراسة من العاملين في المصارف الخاصة الذين يعملون في المصارف الخاصة في محافظتي حمص وحماة في العام (2020)، والبالغ عددهم (161) فرداً، وتم الحصول على عدد أفراد مجتمع الدراسة بعد زيارة الباحثة للمصارف والتواصل مع الإدارة).

12-2-عينة الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة اختيرت عينة مقصودة من العاملين في المصارف الخاصة في محافظة حمص وحماة، والعينة المقصودة هي التي تحدد مسبقاً مواصفات وخصائص الأفراد الذين يجب أن تتضمنهم العينة (الزرد، وبحيى، 1986، 72)، وذلك وفق الشروط الآتية:

الحصول على أفراد لهم مواصفات وخصائص معينة (العاملون في المصارف الخاصة) المتواجدين فقط في المصارف التي تم اختيارها؛ من حيث النوع (ذكور-إناث)، والمؤهل العلمي.

وقد تم تطبيق الدراسة على (115) فرداً من أفراد المجتمع الأصلي باستثناء العينة الاستطلاعية وعينة الصدق والثبات وذلك للحصول على تقديرات ونتائج تقريبية، وهذا ما أشار إليه (مخائيل، 2008، 108) في حديثه عن العينات المقصودة ومبررات استخدامها.

- وقد تم التوصل إلى هذه العينة من خلال الخطوات التالية:

حصر جميع أفراد المجتمع الأصلي، والبالغ عددهم (161) من العاملين.

استبعاد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (20) فرداً، وعينة الصدق والثبات (26) فرداً.

اختيار (115) عاملاً وعاملة لتطبيق أدوات الدراسة عليهم والجداول الآتية تبين المعاهد التي تم اختيار أفراد عينة الدراسة منها، وتوزعهم على متغيرات الدراسة (النوع، المؤهل العلمي).

والجداول الآتية يبين الجدول (1) توزع عينة الدراسة على المصارف التي سحبت منها، ويبين الجدول (2) توزعها وفقاً لمتغيري: المؤهل العلمي والنوع (ذكور-إناث).

الجدول (1) توزع عينة الدراسة على المصارف الخاصة التي سحبت منها

النسبة المئوية للعينة	عدد العينة	عدد العاملين	المصرف وعنوانه
		9	بنك سوريا والمهجر-حمص
		11	بنك البركة-حمص
		11	بنك عودة حمص-الحواش
		15	بنك البركة-حماة
14.78%	17	17	بنك بيمو-حمص
6.09%	7	7	بنك بيمو-حسياء
10.43%	12	12	بنك بيمو-الحواش
17.39%	20	20	بنك بيمو-حماة
17.39%	20	20	بنك سوريا الدولي الإسلامي-حمص
10.43%	12	12	بنك عودة-الحواش
5.22%	6	6	بنك سوريا والمهجر-حسياء
6.96%	8	8	بنك الشام الإسلامي-حمص
6.09%	7	7	بنك التجارة والتمويل-حمص
5.22%	6	6	بنك سوريا والأردن-الحواش
100%	115	161	المجموع

الجدول (2) توزع عينة الدراسة تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي والنوع للعاملين في المصارف

النسبة المئوية	العدد	النوع	النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي للعاملين
38.26%	44	الذكور	43.48%	50	جامعة وما فوق
61.74%	71	الإناث	56.52%	65	معهد وما دون
100%	115	المجموع	100%	115	المجموع

13-أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية: لتحقيق أهداف الدراسة وللتعرف على علاقة الضغوط المهنية باتخاذ القرار لدى العاملين في المصارف وفقاً لمؤهلهم العلمي قامت الباحثة بإعداد الأدوات الآتية:

13-1-مقياس الضغوط المهنية:

13-1-1-هدف المقياس: يهدف إلى قياس مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف.

13-1-2-إعداد المقياس: تم إعداد المقياس بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، والاطلاع على بعض أدوات القياس الخاصة بقياس الضغوط المهنية ومنها: مقياس الضغوط لدى المعلمين والمعلمات إعداد/الخرابشة-القمش (2009). ومقياس ضغوط العمل المهنية مقياس العميري (1996)، ومقياس مستوى الضغوط المهنية (الإمام وعاشور، 2005). وفي ضوء ذلك تم إعداد المقياس في صورته الأولية مكونة من (60) بنداً موزعة على المجالات التالية: 1- الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل (10) بنود. 2-الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين(10) بنود. 3-ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة (15) بنود. 4-

ضغوط التطور والتقدم المهني(10) بنود. 5-الضغوط المتعلقة بالدخل والمكانة الاجتماعية(15) بند. وكذلك تم تحديد بدائل إجابة ثلاثية (قليلاً، إلى حد ما، كثيراً).
13-1-3-صدق المقياس: ويقصد به صدق "أداة جمع المعلومات والبيانات، ومدى قدرتها على أن تقيس ما تسعى الدراسة إلى قياسه فعلاً، بحيث تتطابق المعلومات التي يتم جمعها بواسطتها مع الحقائق الموضوعية، وبحيث تعكس المعنى الحقيقي والفعلي للمفاهيم الواردة في الدراسة بدرجة كافية" (Volkan, 2004, p81)، وقد تم اعتماد عدة طرق لحساب صدق المقياس:

13-1-3-1- صدق المحتوى: تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص للتحقق من مدى ملاءمة المقياس للهدف الذي وضع من أجله، ومدى ملاءمة مفردات المقياس للعاملين ووضوح المفردات وسلامة الصياغة اللغوية، وفي ضوء آراء المحكمين تمت إعادة صياغة بعض البنود وكان عددها (5)، وحذفت البنود التي حازت نسبة اتفاق بين المحكمين بلغت (80%) وكان عددها (10) بنود وهي الخاصة بمجال العلاقة مع الزملاء والإدارة (5) بنود، والضغوط الناتجة عن الدخل والمكانة الاجتماعية (5) بنود، وبذلك أصبح العدد النهائي لبنود المقياس بـ(50) بنوداً موزعة على مجالات:

1-الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل (10) بنود. 2-الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين (10) بنود.3-ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة (10) بنود. 4-ضغوط التطور والتقدم المهني (10) بنود. 5-ضغوط المكانة الاجتماعية (الدخل والوضع المهني) (10) بنود. وأشار السادة المحكمون بتحديد بدائل إجابة خماسية (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً).

13-1-3-2-الدراسة الاستطلاعية: تم تطبيق المقياس في صورته النهائية على عينة استطلاعية قوامها (20) عاملاً وعاملة وهي من خارج عينة الدراسة الأساسية؛ اختيرت من مصرفي (بنك سوريا والمهجر-حمص(9) أفراد، وبنك البركة-حمص (11) فرداً؛

وذلك بهدف معرفة مدى ملاءمة ووضوح بنود المقياس للعاملين، وفي ضوء نتائج العينة الاستطلاعية تم تعديل بعض المفردات التي لم تكن واضحة من قبل أفراد العينة. **حساب الصدق والثبات:** ولإستخراج معاملات الصدق والثبات تم سحب عينة من (26) عاملاً من مصرفي (بنك عودة حمص - الحواش 11 عامل، وبنك البركة- حماة 15 عامل)؛ من أجل للتحقق من الاتساق الداخلي لبنود ومجالات المقياس، وإيجاد معاملات الصدق والثبات.

13-3-3-1- الصدق البنوي: تم التأكد من الصدق البنوي بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجة كل مجال من مجالات المقياس مع المجالات الأخرى ومع الدرجة الكلية للمقياس كما هو موضح في الجدول (3).

الجدول (3) يبين معاملات ارتباط مجموع درجة كل مجال من مجالات المقياس مع المجالات

الأخرى والدرجة الكلية

الدرجة الكلية للمقياس	ضغوط الدخل والمكانة الاجتماعية	ضغوط التطور والتقدم المهني	ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة	الضغوط الناتجة عن العملاء المصرفيين	المجال والدرجة الكلية
0.86**	0.71**	0.63**	0.74**	0.71**	الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل
0.87**	0.70**	0.72**	0.60**	-	الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين
0.79**	0.55**	0.54**	-		ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة
0.85**	0.70**	-			ضغوط التطور والتقدم المهني
0.87**	-				ضغوط المكانة الاجتماعية (الدخل والوضع المهني)

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

ظهر من خلال الجدول (3) أن معاملات الارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يشير إلى أن المقياس يتصف باتساق داخلي، مما يدل على صدقه البنوي.

13-4-1- ثبات المقياس: تم الاعتماد لدراسة الثبات على طريقتي الثبات بالإعادة ومعامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ للتأكد من أن المقياس يتمتع بمستوى ثبات موثوق به. وكانت النتائج على النحو الآتي:

13-4-1-1- الثبات بالإعادة: تم استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة على عينة مؤلفة من (26) من العاملين في المصارف، ثم أعيد تطبيق المقياس للمرة الثانية على

العينة نفسها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول، وتم استخراج معاملات الثبات للمجالات المختلفة والدرجة الكلية عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني.

13-1-4-2-ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة نفسها باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

وبالنظر إلى جدول (4) يلاحظ أنّ معامل ثبات إعادة الإعادة للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.86) وهي درجة جيدة ومرتفعة، أما مجالات المقياس فقد تراوحت معاملات ثبات الإعادة لها من (0.65) إلى (0.72) وهي معاملات ثبات جيدة وتصلح للدراسة الحالية. أما معامل ثبات ألفا كرونباخ فقد بلغت الدرجة الكلية للمقياس (0.89) وهي معاملات ثبات مرتفعة، كما تراوحت معاملات ثبات المجالات من (0.69) إلى (0.75) وهي معاملات ثبات جيدة ومرتفعة وتصلح للدراسة الحالية. يتبين مما سبق أن مقياس الضغوط المهنية يتصف بدرجة جيدة من الصدق والثبات، تجعله صالحاً للاستخدام كأداة للدراسة الحالية.

وفيما يلي يبين الجدول (4) نتائج معاملات الثبات.

جدول (4) يبين الثبات بطريقة الثبات بالإعادة وألفا كرونباخ.

مجالات المقياس ودرجته الكلية	الثبات بالإعادة	ألفا كرونباخ
الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل	0.70**	0.72
الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين	0.65**	0.69
ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة	0.72**	0.75
ضغوط التطور والتقدم المهني	0.67**	0.72
ضغوط المكانة الاجتماعية (الدخل والوضع المهني)	0.71**	0.74
الدرجة الكلية للمقياس	0.86**	0.89

(**) دال عند مستوى دلالة 0.01

13-1-5-تصحيح المقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (50) بنوداً موزعة على خمسة مجالات هي: 1-الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل (10) بنود. 2-الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين (10) بنود. 3-ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة (10) بنود. 4-ضغوط التطور والتقدم المهني (10) بنود. 5-ضغوط

المكانة الاجتماعية (الدخل والوضع المهني)، (10) بنود. وتم تحديد بدائل إجابة خماسية على النحو الآتي: (درجة كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً). حيث يعطى الفرد خمسة درجات إذا كانت إجابته على البند بدرجة (كبيرة جداً)، وأربع درجات إذا كانت إجابته على البند بدرجة (كبيرة)، وثلاث درجات إذا كانت إجابته على البند بدرجة (متوسطة) ودرجتان إذا كانت إجابته على البند بدرجة (ضعيفة) ودرجة واحدة إذا كانت إجابته على البند بدرجة (ضعيفة جداً)، وبذلك تكون أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد عند إجابته على جميع بنود مقياس الضغوط المهنية ($250=5 \times 50$) درجة، وأدنى درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد عند إجابته على جميع بنود المقياس ($50=1 \times 50$) درجة.

ولتحديد مستوى الضغوط المهنية لدى عينة من العاملين في المصارف الخاصة. تم إعطاء إجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية قيماً متدرجة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح سابقاً في تصحيح المقياس وتم حساب طول الفئة على النحو الآتي:

حساب المدى وذلك بطرح أكبر قيمة في المقياس من أصغر قيمة ($4=1-5$).

حساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى وهو (4) على أكبر قيمة في المقياس وهي (5)

$$0.8 = 5 \div 4 \text{ (طول الفئة).}$$

إضافة طول الفئة وهو (0.8) إلى أصغر قسمة في المقياس وهي (1)، وذلك للحصول على الفئة الأولى، لذا كانت الفئة الأولى من (1-1.8)، ثم إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى، وذلك للحصول على الفئة الثانية وهكذا للوصول إلى الفئة الأخيرة.

واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي يمكن التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول الآتي:

ولتحديد درجة الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف أفراد عينة الدراسة. تم اعتماد المعيار الآتي:

جدول (5) معيار مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبي

التقدير في المقياس	فئات قيم المتوسط الحسابي
مستوى كبير جداً	5 – 4.21
مستوى كبير	4.20 – 3.41
مستوى متوسط	3.40 – 2.61
مستوى ضعيف	2.60 – 1.81
مستوى ضعيف جداً	1.8 – 1

13-2-2-مقياس اتخاذ القرار:

13-2-1-هدف المقياس: يهدف إلى الكشف عن درجة اتخاذ القرار لدى العاملين في المصارف الخاصة.

13-2-2-إعداد المقياس: تم إعداد مقياس اتخاذ القرار بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وبعد الاطلاع على بعض أدوات القياس الخاصة بقياس اتخاذ القرار، ومنها: مقياس سيف الدين عبدون لاتخاذ القرار (1979) بصورتيه (أ) و(ب)، ومقياس الخليل (2011)، ومقياس أبو دقة (2012)، ومقياس دي فابيو وآخرون (Di Fabio et al, 2012). وبلغ عدد بنود المقياس (54) بنداً في صورتها الأولية، ولقد تم القيام بإجراء الدراسة السيكومترية لهذا المقياس والتي تمثلت بالآتي:

13-2-3-صدق المقياس:

13-2-3-1-صدق المحتوى: تم عرض المقياس في صورته الأولية على عدد من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص للتحقق من مدى ملاءمته للهدف الذي وضع من أجله بدلالة المحكمين، من حيث ملاءمة مفردات المقياس للعاملين في المصارف ووضوح المفردات وسلامة الصياغة اللغوية، حيث أشاروا إلى تعديل بعض البنود من

حيث الصياغة وأشار البعض الآخر إلى ضرورة حذف بعض البنود، وقامت الباحثة بالأخذ بتعديلات المحكمين والالتزام بها، فأصبحت الصورة النهائية تضم (44) بنداً، موزعة على ثلاثة مجالات:

1- الترتيب في اتخاذ القرار. ب(14) بنداً، 2- السرعة في اتخاذ القرار. ب(15) بنداً، 3- عدم التردد في اتخاذ القرار. ب(15) بنداً. كما تم تغيير بدائل الإجابة من بدائل خماسية الى بدائل ثلاثية ب (بنعم-أحياناً-لا).

13-2-3-2-الدراسة الاستطلاعية: تم تطبيق المقياس في صورته النهائية على عينة استطلاعية قوامها (20) فرد، وهي من خارج عينة الدراسة الأساسية، اختيرت من مصرفي (بنك سوريا والمهجر-حمص(9) أفراد، وبنك البركة-حمص (11) فرداً)، وذلك بهدف معرفة مدى ملائمة ووضوح بنود المقياس للعاملين في المصارف، وفي ضوء نتائج العينة الاستطلاعية، تم تعديل بعض المفردات التي لم تكن واضحة من قبل أفراد العينة. حساب الصدق والثبات: ولاستخراج معاملات الصدق والثبات تم سحب عينة من (26) عاملاً من مصرفي (بنك عودة حمص -الحواش 11 عامل، وبنك البركة-حمص 15 عامل)؛ من أجل للتحقق من الاتساق الداخلي لبنود ومجالات المقياس، وإيجاد معاملات الصدق والثبات.

13-2-3-3-الصدق البنوي: تمّ التأكد من الصدق البنوي للمقياس بحساب معاملات الارتباط بين مجموع درجة كل مجال من مجالات المقياس مع المجالات الأخرى ومع درجته الكلية كما هو موضح في الجدول(6).

الجدول (6) يبيّن معاملات ارتباط كل مجال من مجالات المقياس مع المجالات الأخرى والدرجة

الكلية

الدرجة الكلية	عدم التردد في اتخاذ القرار	السرعة في اتخاذ القرار	الترتيب في اتخاذ القرار	المجال والدرجة الكلية
			1	الترتيب في اتخاذ القرار
		1	0.67**	السرعة في اتخاذ القرار
	1	0.66**	0.64**	عدم التردد في اتخاذ القرار

1	0.87**	0.89**	0.86**	الدرجة الكلية
---	--------	--------	--------	---------------

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01

يتبين من خلال الجدول (6) أن معاملات الارتباط كلها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يعني أن المقياس يتصف باتساق داخلي يدل على صدقه البنوي.

13-2-4-ثبات المقياس: تم الاعتماد في دراسة ثبات مقياس اتخاذ القرار على عدة طرق وذلك للتأكد من أن المقياس يتمتع بمستوى ثبات موثوق به. وهي:

13-2-4-1-الثبات بالإعادة: تم استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة، على العينة السابقة المؤلفة من (26) فرداً من العاملين في المصارف، ثم أعيد تطبيق المقياس للمرة الثانية على العينة نفسها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول، وتم استخراج معاملات الثبات للمجالات المختلفة والدرجة الكلية عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني.

13-2-4-2-ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة نفسها باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

وبالنظر إلى جدول (7) يلاحظ أن معامل ثبات الإعادة لمقياس اتخاذ القرار بلغ (0.87) وهي معاملات ثبات مرتفعة لأداة الدراسة وبالنظر إلى مجالات المقياس يتبين أن معاملات ثبات الإعادة تراوحت من (0.72) إلى (0.78) وهي أيضاً معاملات ثبات مرتفعة وجيدة لأغراض الدراسة.

كما يلاحظ من الجدول (7) أن معاملات ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ للمقياس بلغت (0.90) وهي معاملات ثبات مرتفعة وجيدة لأداة الدراسة، وبالنظر إلى مجالات المقياس يتبين أن معاملات الثبات تراوحت من (0.74) إلى (0.79) وهي معاملات ثبات مقبولة وجيدة لأغراض الدراسة.

13-2-4-3-طريقة التجزئة النصفية: كذلك أستخرج معامل ثبات التجزئة النصفية على العينة نفسها من التطبيق الأول باستخدام معادلة سيبرمان - براون، ولقد بلغ معامل الثبات كما يظهر الجدول (7) في مجال التريث (0.73)، وفي مجال السرعة في اتخاذ القرار

(0.69)، وفي مجال عدم التردد (0.80)، أما في الدرجة الكلية للمقياس فقد بلغ معامل الثبات (0.860) وهذه المعاملات تعد جيدة ومقبولة لأغراض الدراسة. ويتضح مما سبق أنّ مقياس اتخاذ القرار يتصف بدرجة جيدة ومرتفعة من الصدق والثبات، تجعله صالحاً للاستخدام كأداة للدراسة الحالية.

وفيما يلي يبين الجدول (7) نتائج معاملات الثبات التي تم التوصل إليها.

جدول (7) يبين الثبات بطريقة الثبات بالإعادة وألفا كرونباخ.

مجالات المقياس ودرجته الكلية	الثبات بالإعادة	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
مجال التريث في اتخاذ القرار	0.72**	0.74	0.73
مجال السرعة في اتخاذ القرار	0.78**	0.79	0.69
مجال عدم التردد في اتخاذ القرار	0.73**	0.77	0.80
الدرجة الكلية	0.87**	0.90	0.86

(**) دال عند مستوى دلالة 01,0

13-2-5- تصحيح المقياس: تكون المقياس في صورته النهائية من (44) بنداً موزعة على ثلاثة مجالات:

1- التريث في اتخاذ القرار (14) بنداً. 2- السرعة في اتخاذ القرار (15) بنداً. 3- عدم التردد في اتخاذ القرار (15) بنداً. ويتم الإجابة على عبارات المقياس بإحدى الإجابات: (نعم، أحياناً، لا)، فالعبارات تُعطى درجاتها وبالترتيب السابق على النحو التالي 1-2-3، وبذلك تكون أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد على هذا المقياس بالنسبة لكامل عبارات المقياس هي (132) درجة، وأقل درجة يمكن أن يحصل عليها الفرد هي (44) درجة.

14- المعالجات الإحصائية: تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات باستخدام الحاسب، النسخة (17)، إذ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتم استخدام الاختبارات المعلمية والمتمثلة

بمعامل ارتباط بيرسون، واختبار (T. test) للعينات المستقلة لتحديد دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة، وذلك بعد التأكد من أن عينة الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً.

15- عرض نتائج أسئلة الدراسة وتفسيرها.

15-1 نتائج سؤال الدراسة الأول: ما مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد عينة الدراسة؟ للإجابة عن السؤال الأول تم القيام بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لأفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية، ثم تحديد مستوى الضغوط المهنية لديهم من خلال مقارنة المتوسطات الحسابية (الرتبية) بالمعيار الذي تم اعتماده والذي تم الحديث عنه في نهاية فقرة تصحيح مقياس الضغوط المهنية، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط الرتبي ومستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف على الدرجة الكلية للمقياس ومجالاته الفرعية

الترتيب	مستوى الضغوط المهنية	المتوسط الرتبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد البنود	العينة	مقياس الضغوط المهنية
2	كبير	3.496	3.370	34.96	10	115	الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل
4	متوسط	3.271	5.143	32.71	10	115	الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين
3	متوسط	3.311	4.707	33.11	10	115	ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة
5	متوسط	2.797	4.750	27.97	10	115	ضغوط التطور والتقدم المهني
1	كبير	3.513	2.191	35.13	10	115	ضغوط المكانة الاجتماعية (الدخل والوضع المهني)
	متوسط	3.279	18.452	163.95	50	115	الدرجة الكلية

* المتوسط الرتبي = المتوسط الحسابي ÷ عدد البنود مثال المتوسط الرتبي للمجال الأول (3.496=10÷34.96).

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في المصارف الخاصة يقع في المستوى المتوسط على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية، وهذا يتفق مع كل من دراسة بوشوك (2000) ودراسة السقا (2009)، ودراسة أبو رحمة (2012)، ودراسة السكني (2013)، ودراسة الخدام والبلالونة (2015)، حيث أكدت جميع هذه الدراسات على أن العاملين في المصارف يتمتعون بمستوى متوسط من الضغوط المهنية على الرغم من أن هذه الدراسات أجريت في بيئات مختلفة. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما لاحظته الباحثة على أرض الواقع، من أن التعامل مع العملاء المصرفيين على اختلاف فئاتهم، فيه نوع من الضغط المهني الذي لا يوجد عند غيرهم من الموظفين، بالإضافة لظروف بيئة العمل، والظروف الاقتصادية للعاملين والتي تتعكس على أدائهم في عملهم. وضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة، والبيئة العامة للفرد تختلف عما عليه لدى الآخرين والتي فيها الكثير من الضغط النفسي والمهني.

15-2- عرض نتائج فرضيات الدراسة وتفسيرها:

15-2- نتائج الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى أفراد عينة الدراسة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم القيام باستخدام معامل (ارتباط بيرسون) لاختبار طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى عينة الدراسة، والجدول الآتي يوضح النتائج:

الجدول (9) يبين معامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية

واتخاذ القرار

القرار	مستوى الدلالة	ترابط بيرسون	الضغوط المهنية*اتخاذ القرار
دالة عند (0.01)	0.000	-0.812**	ترابط بيرسون
		115	العدد

بالنظر إلى النتيجة في الجدول (9) نلاحظ أن قيمة ترابط (بيرسون) بلغت (-0.812) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا ما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة

ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01)، بين أفراد العينة على مقياس الضغوط المهنية ودرجاتهم على مقياس اتخاذ القرار، أي أنه كلما ارتفع مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين كلما تأثر لديهم اتخاذ القرار والعكس صحيح. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من السقا (2009)، التي أشارت إلى وجود علاقة طردية سالبة بين الضغوط المهنية واتخاذ القرار لدى الأفراد. ودراسة الخدام والبلالونة (2015) والتي بينت وجود علاقة عكسية (سالبة)، بين ضغوط العمل وعملية اتخاذ القرارات الإدارية، وبينت دراسة عبد الله (2009)، وجود علاقة سالبة من حيث تأثير ضغوط العمل، فكلما انخفض مستوى إتباع خطوات عملية اتخاذ القرارات، وكلما قل مستوى الضغوط زاد مستوى اتباعهم لخطوات عملية اتخاذ القرارات. وتعرزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن شخصية الفرد عبارة عن بناء متكامل، فإذا كانت الضغوط المهنية لدى الفرد بسيطة فإنه سيتمتع أيضاً بالصحة النفسية التي تؤدي به إلى اكتساب عادات مناسبة، وفعالة تمكنه من الرضا عن ذاته، وعن عمله، وتساعد في معاملة الآخرين، وعلى مواجهة المواقف التي تحتاج إلى اتخاذ القرارات الفعالة، حيث أن مواقف الحياة وبيئة العمل دوماً بحاجة إلى اتخاذ قرارات، وتتصل القرارات بتحقيق أهدافنا ومطامحنا، وإنجاز أعمالنا وإشباع حاجتنا في إطار اجتماعي ومهني تحكمه قواعد ونظم، وقوانين، ومعايير سلوكية معينة. فالضغوط المهنية المختلفة تؤثر على الفرد العامل وأداءه المهني أثناء العمل، حيث يشعر بالتوتر والإجهاد، وقد تتوتر علاقته مع زملائه، ومع رئيسه في العمل، ومع العملاء المصرفيين، ويصبح انفعالياً، كما أن الضغوط المهنية تستمر معه للمنزل حيث تؤثر على علاقته مع أفراد أسرته والمحيطين به في مجتمعه، وهذه الضغوط تؤثر على قراراته المهنية في العمل من حيث التردد أو عدم التردد في اتخاذ القرار أو السرعة في اتخاذ القرار، وهذا يؤدي إلى أخطاء في العمل أو في التعامل مع المحيطين به، ويؤدي إلى المزيد من القلق والتوتر في مجال العمل، ويصبح مكان العمل مصدر قلق وتهديد شديد للفرد العامل.

15-3-نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لتغير المؤهل العلمي (إجازة جامعية وما فوق-معهد فأقل).

للتحقق من الفرضية الثانية تم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة، حيث حسبت الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية كما هو موضح في الجدول (10).

الجدول (10) يبين دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية.

القرار	القيمة الاحتمالية	د.ح	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	مقياس الضغوط المهنية
دال	0.000	113	829.3	3.198	33.66	50	جامعة وما فوق	الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل
				3.174	35.95	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	4.825	4.263	30.30	50	جامعة وما فوق	الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين
				5.016	34.57	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	4.628	3.594	30.98	50	جامعة وما فوق	ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة
				5.825	34.75	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	4.816	4.085	25.74	50	جامعة وما فوق	ضغوط التطور والتقدم المهني
				4.535	29.68	65	معهد فأقل	
دال	0.004	113	2.976	1.764	34.46	50	جامعة وما فوق	ضغوط الدخل والمكانة الاجتماعية
				2.355	35.65	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	4.926	15.500	155.14	50	جامعة وما فوق	الدرجة الكلية
				17.757	170.72	65	معهد فأقل	

يلاحظ من الجدول (10) بأن قيمة (T) للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية بلغت (4.926)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.000) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01) وهذا يشير إلى أن هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية،

لمصلحة المتوسط الأعلى وبالرجوع إلى مجالات المقياس يلاحظ أن هذه الفروق كانت دالة لمصلحة العاملين في المصارف المؤهلين بـ(معهد فأقل)، في جميع مجالات المقياس؛ حيث كانت متوسطات هذه المجالات دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتفسر الباحثة ذلك بأن العاملين الذين لديهم مؤهل (معهد فأقل)، يتعرضون لضغوط مهنية بشكل أكبر في عملهم، بحكم المهام والأعمال التي يقومون بها والملقاة على عاتقهم، وهم يشغلون أعمال فيها الكثير من المسؤولية تجاه العملاء المصرفيين، وهم مسؤولون عن التعامل مع العملاء المصرفيين وتلبية خدماتهم، وهذا بحد ذاته ضغط كبير يتعرضون له، وهم أقل قدرة على التعامل مع الضغوط من العاملين ذوي المؤهلات العلمية الأعلى (جامعة وما فوق)، الذين لديهم ضغوط مهنية أيضاً ولكن بحكم مؤهلاتهم وخبرتهم يكون لديهم قدرة أكبر على التعامل معها، وهذا يشير إلى أهمية دور التعليم والمؤهلات العلمية في إكساب الفرد الطرائق الفعالة في التعامل مع الضغوط، فكلما كان الفرد أكثر خبرة وكفاءة أكاديمياً كلما أصبح أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط في بيئة عمله، وهذا يؤكد على أهمية تدريب العاملين في المصارف باختلاف مؤهلاتهم أثناء الخدمة وبشكل مستمر بما يفيدهم في عملهم ومنها استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية.

كما أن محدودية فرص الترقية وتوزيع الفرص يؤثر سلباً على العاملين ويسبب لهم مزيد من الضغوط. وإن عدم كفاية الرواتب والأجور مقارنةً مع متطلبات المعيشة يؤدي إلى زيادة الضغوط المهنية لديهم.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء نتائج بعض الدراسات التي بينت أن مستوى الضغوط المهنية يتأثر بعدد كبير من المتغيرات من أهمها، مستوى الدخل، والمستوى التعليمي، ودرجة توافر مستلزمات الحياة المادية والأساسية، وبالتالي فإنه كما أوصت دراسة الخدام والبلانة (2015)، يجب العمل على إيجاد استراتيجيات فاعلة ومناسبة، للتعامل مع الضغوط المهنية والتخفيف قدر المستطاع من الآثار السلبية لها. كما أنه يجب العمل على تحسين الأجور لتتناسب مع متطلبات المعيشة. وتوفير فرص الترقية مع ضرورة مراعاة العدالة في توزيع الفرص.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من أبو رحمة (2012)، واختلفت عن نتيجة دراسة السقا (2009) ودراسة الخدام والبلالونة (2015)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في متغير ضغط العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي. 4-15- نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار وفقاً لمؤهلهم العلمي (إجازة جامعية وما فوق -معهد فأقل).

للتحقق من الفرضية الثالثة تم استخدام اختبار (T.test) للعينات المستقلة، حيث حسبت الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار ومجالاته الفرعية كما هو موضح في الجدول (11).

الجدول (11) يبين دلالة الفروق بين متوسطات درجات العاملين في المصارف وفقاً لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار ومجالاته الفرعية.

القرار	القيمة الاحتمالية	د.ح	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	مقياس اتخاذ القرار
دال	0.000	113	4.416	4.439	24.08	50	جامعة وما فوق	التريث في اتخاذ القرار
				6.139	19.54	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	4.221	5.293	27.16	50	جامعة وما فوق	السرعة في اتخاذ القرار
				8.629	21.31	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	4.741	5.579	28.18	50	جامعة وما فوق	عدم التردد في اتخاذ القرار
				5.310	23.31	65	معهد فأقل	
دال	0.000	113	5.430	11.843	79.42	50	جامعة وما فوق	الدرجة الكلية
				18.942	64.15	65	معهد فأقل	

يلاحظ من الجدول السابق أن القيم الاحتمالية للدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار ومجالاته الفرعية أصغر من (0.01) وهذا يشير إلى وجود فروق بين العاملين في المصارف وفقاً لمؤهلهم العلمي على هذا المقياس ومجالاته الفرعية، وبالرجوع إلى المتوسطات الحسابية يتبين أن هذه الفروق كانت لصالح العاملين المؤهلين (جامعة وما فوق)، وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه كلما زاد المستوى الدراسي كلما اتسعت مدارك الشخص وكلما زادت خبرته في كيفية التعامل مع ما قد يعترضه من مواقف وإشكاليات تضطره لاتخاذ القرار، فالأفراد العاملون المؤهلون ب (جامعة وما فوق)، لديهم خبرة مهنية كبيرة في مجال العمل بحكم تخصصهم الجامعي العالي، ولذلك فهم يترشون عندما يحتاج الأمر إلى تريت في اتخاذ القرار نتيجة عدم الإحاطة بجميع جوانب الموقف الذي قد يواجهونه، ويتخذون القرار بسرعة عندما يحتاج الأمر إلى عدم التردد وإلى سرعة في اتخاذ قرار سريع وعاجل، وهذا ما قد يفسر تفوق الجامعيين على المعاهد في الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار ومجالاته الفرعية.

بمعنى أن العاملين في المصارف الحاصلين على مؤهل جامعة وما فوق هم أكثر فاعلية في عملهم وأكثر قدرة على اتخاذ القرار. وتغزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن العاملين في المصارف الحاصلين على مؤهل علمي أعلى (جامعة وما فوق) غالباً ما يكونون أكثر قدرة على التعامل مع متطلبات عملهم مع العملاء المصرفيين، بحكم تخصصهم في ميدان العمل، وبحكم أنهم يشغلون مواقع مهنية في المؤسسة بسبب شهاداتهم الجامعية والتي تتيح لهم موقع المسؤولية اتخاذ القرار بحكم تعليمهم الجامعي وتخصصهم في المجال والوظيفة التي يعملون فيها وهذا الأمر يكسبهم الكثير من الخبرات العملية المهنية والكفاءة نتيجة الممارسة والتخصص في مجال العمل، ويزيد بالتالي من مستوى قدرتهم على اتخاذ القرار، بشكل أكبر من الأفراد الحاصلون على مؤهل معهد فأقل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دوقان وكازاك (Dogan & Kazak, 2010) التي أشارت إلى أن اتخاذ القرار يزداد بزيادة المؤهلات العلمية الأعلى. ودراسة كيرسنيك (Ceresnik

(2012) ، والتي أشارت إلى أن الأفراد في السنوات الأخيرة يكونون أقدر على اتخاذ القرار من الأفراد في السنوات الأولى من الدراسة الجامعية. واختلفت عن نتيجة دراسة دي فابيو وآخرون (Di Fabio et al,2012) ودراسة السقا (2009)، ودراسة الخدام والبلالونة (2015)، التي بينت عدم وجود فروق في اتخاذ القرار وفقاً للمؤهل العلمي.

5-15- نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).

للتحقق من الفرضية الرابعة جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين في المصارف أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، وعلى الدرجات الفرعية له، ومن ثم استخدام اختبار (T.Test) للتحقق من دلالة الفروق بين العاملين في المصارف وفقاً لمتغير النوع، وجاءت النتائج موضح في الجدول (12).

الجدول (12) يبين دلالة الفروق بين درجات العاملين في المصارف أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية ومجالاته الفرعية وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث)

القرار	القيمة الاحتمالية	د.ح	قيمة (T)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	مقياس الضغوط المهنية
غير دال	0.259	113	1.135	2.527	35.41	44	ذكور	الضغوط الناتجة عن ظروف بيئة العمل
				3.790	34.68	71	إناث	
غير دال	0.323	113	0.993	5.107	33.32	44	ذكور	الضغوط الناتجة عن التعامل مع العملاء المصرفيين
				5.166	32.34	71	إناث	
غير دال	0.238	113	1.185	4.564	33.77	44	ذكور	ضغوط العلاقة مع الزملاء والإدارة
				4.779	32.70	71	إناث	
غير دال	0.268	113	1.113	4.551	28.59	44	ذكور	ضغوط التطور والتقدم المهني
				4.860	27.58	71	إناث	
غير دال	0.472	113	0.722	1.681	35.32	44	ذكور	ضغوط الدخل والمكانة الاجتماعية

				2.458	35.01	71	إناث	
غير دال	0.262	113	1.127	16.931	166.41	44	ذكور	الدرجة الكلية
				19.294	162.42	71	إناث	

يلاحظ من الجدول (12) بأن قيمة (T) للدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية بلغت (1.127)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.262) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العاملين في المصارف الذكور والإناث على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، ومجالاته الفرعية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السقا (2009)، ودراسة أبو رحمة (2012)، ودراسة الخدام والبلالونة (2015)، التي بينت عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية فيما يخص متغير النوع بالنسبة لمصادر الضغوط المهنية.

وتفسر الباحثة عدم وجود فروق تُعزى لمتغير النوع بين الذكور والإناث على الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية والمجالات الفرعية له، إلى تشابه الظروف الزمانية والمكانية والخدمية التي يمر بها هؤلاء العاملون، كما أن كلاً من الذكور والإناث يقومون بنفس المهام والأعمال في المصارف التي يعملون بها، وهم يتعرضون لنفس الضغوط المهنية التي تجعل أداءهم متقارب بشكل كبير، وهم من بيانات متقاربة من حيث جميع الظروف الحياتية والشخصية والاجتماعية، وإن الظروف التي يعايشها كلا الجنسين في الحياة الطبيعية وفي المصارف تولد الضغوط لديهم؛ وذلك نتيجة طبيعة الحياة الصعبة والظروف المحيطة، والتي يتعرضون لها بنفس الوقت.

15-6-نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس اتخاذ القرار وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث).

للتحقق من هذه الفرضية جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العاملين في المصارف على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار والمجالات الفرعية له، ومن ثم استخدام اختبار (T.Test) للتحقق من دلالة الفروق بين العاملين في المصارف وفقاً لمتغير النوع، وجاءت النتائج كما في الجدول (13).

الجدول (13) يبين دلالة الفروق بين درجات العاملين في المصارف أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار ومجالاته الفرعية وفقاً لمتغير النوع (ذكور وإناث)

مقياس اتخاذ القرار	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	د.ح	القيمة الاحتمالية	القرار
التزيت في اتخاذ القرار	ذكور	44	20.77	6.612	1.061	113	0.291	غير دال
	إناث	71	21.97	5.401				
السرعة في اتخاذ القرار	ذكور	44	23.27	7.147	0.618	113	0.538	غير دال
	إناث	71	24.21	8.354				
عدم التردد في اتخاذ القرار	ذكور	44	25.64	5.775	0.297	113	0.767	غير دال
	إناث	71	25.30	6.102				
الدرجة الكلية	ذكور	44	69.68	17.741	0.559	113	0.577	غير دال
	إناث	71	71.48	16.128				

يلاحظ من الجدول (13) بأن قيمة (T.test) للدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار بلغت (0.559)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (0.577) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (0.05) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الذكور ومتوسطات درجات الإناث على الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار، ومجالاته الفرعية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السقا (2009)، ودراسة الخدام والبلالونة (2015)، ودراسة دوقان وكازاك (Dogan & Kazak, 2010) التي أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار. وتفسر الباحثة عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار لأن كلا الجنسين لديهم نفس القدرات والتصورات عن اتخاذ القرار، فخبراتهم وقدراتهم المهنية متقاربة بشكل كبير ولذلك جاءت متوسطاتهم قريبة جداً، وهم في هذه المصارف يقومون بذات الأعمال التي لا تتأثر بالنوع (الذكورة والأنوثة) وتجعل الفروق فيها لصالحه.

كما أن كل من الذكور والإناث يتعرضون لمواقف تحتاج لاتخاذ قرار، وبما أن الأفراد يعملون في ذات المصارف فإنهم يتعرضون لنفس المواقف والظروف وتمر عليهم نفس الإشكاليات والتي تحتاج إلى اتخاذ قرارات سريعة لحلها ومعالجتها، سواء أكانوا ذكوراً أم إناثاً، وفي أيامنا الحالية زالت تلك الفروق القديمة بين الذكور والإناث حيث أن كل من الذكور والإناث أصبحوا متساوون في الحقوق والواجبات، وفي العمل والإنجازات

وأصبحت الإناث مسؤوليات مثل الذكور، وأصبحن يتنافسن معهم ويتفوقن عليهم في كثير من الأحيان، وهذا ما وضعهن في موضع اتخاذ القرار مثلهن مثل الذكور وأصبح لزاماً عليهن أن يتخذن قراراتهن على أكمل وجه، وهذا ما يفسر سبب عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في اتخاذ القرار.

16. مقترحات الدراسة:

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها يمكن تقديم المقترحات الآتية:

16-1- تحسين ظروف العمل للعاملين في المصارف الخاصة وخاصة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والنفسي مما قد يقلل من حدة الضغوط المهنية التي يتعرضون لها.

16-2- الاهتمام بإعداد البرامج الإرشادية والنفسية التي من شأنها تحسين القدرة على اتخاذ القرار للعاملين في المصارف ومساعدتهم على التخفيف من حدة الضغوط المهنية التي يتعرضون لها.

16-3- إجراء دراسات تحليلية لمصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في المصارف الخاصة وعلاقتها بمستوى جودة الأداء المهني لدى هؤلاء العاملين وفق متغيرات عديدة.

16-4- تدريب العاملين في المصارف الخاصة أثناء الخدمة وبشكل مستمر بما يدعم كفاءتهم المهنية ويزيد من قدرتهم على التعامل مع الضغوط المهنية.

17. المراجع:

17-1-المراجع العربية:

1. أبو دقة، منيرة هندي. (2012). الثقة بالنفس وعلاقتها باتخاذ القرار، دراسة ميدانية على عينة من مديري المدارس المعهد الرسمية في محافظتي دمشق وريفها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، دمشق، سورية.
2. أبو رحمة، محمد. (2012). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. أبو زور، رامي بكر. (2014). ضغوط العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية في وزارة المالية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
4. الإمام، محمد صالح وعاشور، محمد سميح إسماعيل (2005). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية التعلم لدى معلمي الطلبة المعاقين سمعياً وبصرياً وعقلياً، عمان، الأردن: دار الفكر للنشر.
5. بارون، خضر عباس (1999). دراسة الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل، المجلة التربوية، مج 13.
6. الحاج صالح، منهل محمد عبد الله. (2019). أثر ضغوط العمل في عملية اتخاذ القرارات في البنوك السودانية دراسة ميدانية على بنك الأسرة في الفترة من 2010م إلى 2018م، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة شندي، السودان.
7. الخدام، حمزة خليل؛ والبلونة، عادل سعد. (2015). ضغوط العمل وعلاقتها باتخاذ القرارات الإدارية في وزارة الداخلية الأردنية دراسة حالة: محافظة البلقاء، مجلة الآداب، جامعة الملك سعود، الرياض، م27، ع1، ص ص 177-210.

8. الخرايشة، عمر محمد عبد الله والقمش، مصطفى نوري مصطفى. (2009). مصادر الضغوط لدى المعلمين والمعلمات في المدارس المعهد الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الثاني، رجب 1430هـ، يوليو 2009م.
9. خليل، منى عطية. (2009). الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية من منظور الخدمة الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، ص90.
10. الخولي، صلاح زهران. (2009). مراكز المعلومات ودورها في صنع ودعم القرار التربوي في الإدارة التعليمية. دار العلم والإيمان، القاهرة، مصر، ص16.
11. الزراد، فيصل محمد خير، ويحيى، علي محمد. (1986). الإحصاء النفسي والتربوي "مبادئ الإحصاء والإحصاء المتقدم"، دبي: دار القلم.
12. السقا، ميسون. (2009). أثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
13. السكني، منال. (2013). ضغوط العمل واستراتيجيات مواجهتها وعلاقتها بالتوافق النفسي لدى العاملين وقت الأزمات في محافظتي غزة والشمال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
14. السلمي، علي. (1995). السياسات الإدارية في عصر المعلومات، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
15. شريف، ليلي. (2003). أساليب مواجهة الضغط النفسي وعلاقتها بنمطي الشخصية (أ - ب) لدى أطباء الجراحة (القلبية والعصبية والعامية). رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
16. طعمة، أمل أحمد. (2010). اتخاذ القرار والسلوك القيادي. دار دبيونو للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص9-39.

17. عبد الله، أبو القاسم محمد. (2009). ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرار في القطاع المصرفي بالدراسة الميدانية على البنك الزراعي السوداني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
18. عبيدات، سهيل. (2007). إدارة الوقت وعملية اتخاذ القرارات والاتصال للقيادة الفعالة. ط1، عالم الكتب الحديث، إربد، الاردن، ص65-66.
19. العميري، محمد فواز. (1996). قياس وتحليل تكاليف ضغوط العمل، دراسة تطبيقية مستخلصات رسائل الماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز. جدة.
20. عودة، أحمد وملكاوي، فتحي. (1992). أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، الطبعة الثانية، إربد: مكتبة الكتاني.
21. فلية، فاروق عبده، والسيد محمد عبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
22. مخائيل، امطانيوس. (2008). القياس والتقويم في التربية الخاصة. ط6. منشورات جامعة دمشق. سورية.
23. مريم، رجاء. (2006). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إدارة الضغوط النفسية المهنية لدى العاملات في مهنة التمريض، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.
24. المشعان، عويد سلطان. (1998). مصادر الضغوط في العمل (مقارنة بين الموظفين الحكوميين وغير الحكوميين في القطاع الحكومي)، المجلة المصرية للدراسات النفسية، القاهرة: توزيع مكتبة الأنجلو المصرية.
25. مصطفى، منصور. (2010). الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، الجزائر، المحمدية: منشورات قرطبة.

26. الهاشمي، عبد الرحمن والعزاوي، فائزة. (2013). العوامل المؤثرة في أداء معلمي اللغة العربية في المدارس الحكومية في الوطن العربي ومقترحات حلولها، المؤتمر الدولي الثاني للغة العربية، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، دبي، الإمارات.

17-2-المراجع الأجنبية:

1. Buchok, J. (2000). **flash: you are stressed**. Computing Canada. Available. <http://web12.epnet.com/delivery.asp>.
2. CERESNIK, M.(2012). Decision-making and cognitive structuring of students at university. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Vol. 55, p196-205.
3. Day. A & Jerige. S (2002): examining type a behavior pattern to explain the relationship between job stressors and psychological outcomes **journal of occupational health psychology** vo. N2, 109-120.
4. Di Fabio, Annamaria; Palazzeschi, Letizia; Bar-On, Reuven. (2012). The Role of Personality Traits, Core Self-Evaluation, and Emotional Intelligence in Career Decision-Making Difficulties, **Journal of Employment Counseling**, v49 n3 p118-129, Italia.
5. DOGAN, T& KAZAK, M. (2010). The investigation of the relationship between students' decision making skills and parental attitudes. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, VOL2 , PP 2556–2560.
6. Greiner, B.A., Krause, N. (1998). **Objective stress factors, accidents, and absenteeism in transit operators**: A theoretical framework and empirical evidence, *Occupational Health Psychology*, Apr;3(2):130-46. doi: 10.1037//1076-8998.3.2.130.
7. Schoob, Christian. (2000). Personality and Job Performance Under non-Routine Conditions, **Dal-B**, 61/11, p. 6173.
8. Volkan, Vamik. (2004). **Blind Trust: Large Groups and Their Leaders in Times of Crisis and Terror**. Charlottesville, VA: Pitchstone Publishing Journal for Social Action in Counseling and Psychology Volume 1, Number 2 Fall 2007.