



دراسات عربية في التربية وعلم النفس

(مجلة عربية إقليمية محكمة)

دورية شهرية تصدرها : رابطة التربويين العرب

العدد السابع والثلاثون (جزء ثان) .. مايو ٢٠١٣م

الترقيم الدولي للمجلة : ISSN : 2090-7605

الموقع الإلكتروني للمجلة : <http://aae999.blogspot.com>

((أعضاء الهيئة الاستشارية للمجلة بالترتيب الأبجدي))

- أ.د / أحمد إسماعيل حجي .. كلية التربية جامعة حلوان مصر
- أ.د / أحمد الضوى سعد.. كلية التربية جامعة الأزهر الشريف مصر.
- أ.د / الحسين بن محمد شواط .. كلية التربية تونس.
- أ.د / السيد محمد عبد المجيد .. كلية التربية جامعة دمياط مصر.
- أ.د / بو حفص بالعيد مباركى..كلية التربية جامعة وهران الجزائر.
- أ.د / حسن سيد شحاته .. كلية التربية جامعة عين شمس.
- أ.د/ حسن مصطفى عبد المعطى..كلية التربية جامعة طيبة السعودية.
- أ.د / حمدي أبو الفتوح عطيفة .. كلية التربية جامعة المنصورة مصر.
- أ.د/خديجة أحمد بخيت..كلية التربية جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- أ.د / خليل يوسف الخليلي .. كلية التربية جامعة البحرين.
- أ.د / رشدي أحمد طعيمة..كلية التربية جامعة المنصورة مصر.
- أ.د / رضا مسعد السعيد .. كلية التربية جامعة المنوفية مصر.
- أ.د/ زكريا يحي لال..كلية التربية جامعة أم القرى مكة المكرمة.
- أ.د/ زينب محمود شقير .. كلية التربية جامعة طنطا مصر.
- أ.د/سامح جميل عبد الرحيم .. كلية التربية جامعة المنيا مصر.
- أ.د/سامية لطفي الأنصاري..كلية التربية جامعة الإسكندرية مصر.
- أ.د / سعيد إسماعيل على أستاذ أصول التربية جامعة عين شمس مصر.
- أ.د/ سعيد محمد السعيد .. كلية التربية جامعة القصيم السعودية.
- أ.د/سلام سيد أحمد سلام .. كلية التربية جامعة المنيا مصر.
- أ.د/ سهام محمد بدر..كلية رياض الأطفال جامعة الإسكندرية مصر.
- أ.د / سهير كامل أحمد .. كلية رياض الأطفال جامعة القاهرة مصر.
- أ.د / صفية محمد احمد سلام .. كلية التربية جامعة المنيا مصر.
- أ.د / عادل محمد عبد الله .. كلية التربية جامعة الزقازيق مصر.
- أ.د / عبد الرحمن أحمد الأحمد .. كلية التربية جامعة الكويت.
- أ.د / عبد العزيز محمد عبد العزيز كلية التربية جامعة الأزهر مصر.
- أ.د / عبد الله جمعة الكبسي .. كلية التربية جامعة قطر.
- أ.د / عبد الله سليمان إبراهيم سالم .. كلية التربية جامعة طيبة.
- أ.د / عبد الله محمد الخطايب .. كلية التربية جامعة اليرموك الأردن.
- أ.د/ علياء عبد الله الجندي .. جامعة أم القرى مكة المكرمة.
- أ.د / عواطف على شعير .. معهد البحوث التربوية جامعة القاهرة.
- أ.د/ كريمان عويضة منشار..كلية التربية جامعة بنها مصر.
- أ.د/ماجدة حبشي محمد سليمان..كلية التربية جامعة الإسكندرية.
- أ.د / ماجدة إبراهيم البواوي .. كلية التربية جامعة بغداد العراق.
- أ.د/ محمد الشيخ حمود .. كلية التربية جامعة دمشق سوريا.
- أ.د/محمد رجب فضل الله كلية التربية بالعريش جامعة القناة مصر.
- أ.د / محمد عبد المجيد حزين .. كلية التربية جامعة بنها مصر.
- أ.د / محمد نجيب مصطفى .. كلية التربية جامعة الأزهر مصر.
- أ.د / محمود أبو النيل.. كلية الآداب جامعة عين شمس مصر.
- أ.د / نعمان سعيد نعمان الأسودى .. كلية التربية جامعة ذمار اليمن.
- أ.د / وضيئة محمد أحمد إبراهيم أبو سعدة..كلية التربية جامعة بنها
- أ.د / يحي عطية سليمان .. كلية التربية جامعة عين شمس مصر.

((هيئة تحرير المجلة)) :

رئيس التحرير:

- أ.د/ ماهر إسماعيل صبري .. جامعة بنها مصر.

مدير التحرير:

- أ.د / ناهد عبد الراضي محمد .. جامعة المنيا مصر

أعضاء هيئة التحرير:

- أ.د/ نجاح السعدي المرسي عرفات .. جامعة أم القرى بمكة
- د/ عماد الدين الوسيحي .. كلية التربية جامعة بني سويف
- د / عطيات محمد يس .. كلية التربية جامعة بنها مصر
- د/ مآرب محمد المولى .. كلية التربية جامعة الموصل العراق
- د/ صفاء عبد العزيز سلطان .. كلية التربية جامعة حلوان مصر
- د/ خولة عزات عبد الكريم القدومي .. جامعة إربد الأردن
- أ/ فيصل عبد المطلب .. مدير النشر بمؤسسة الرشيد بالرياض

سكرتيرة التحرير:

- أ / مروة محمد عبد العزيز .. جامعة بنها

ثمن النسخة : ٢٥ ريالاً سعودياً أو ما يعادلها في الدول العربية ، ١٠ دولار أمريكي

أو ما يعادلها بجميع دول العالم .

الاشتراك السنوي : ٥٠٠ ريال سعودي للأفراد العرب ، ٧٥٠ ريالاً للمؤسسات العربية .

٢٠٠ دولار للأفراد ، ٣٥٠ دولاراً للمؤسسات بباقي دول العالم

((ترسل جميع طلبات الاشتراك باسم رئيس التحرير))

محتويات العدد (٣٧) الجزء الثاني :

- | م | بحوث ودراسات محكمة : | الصفحات |
|-----|--|-----------|
| (١) | " استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار
أنموذج (القرار التربوي)" .. إعداد : د / نجاة محمد سعيد الصائغ. | ٥٦ - ١١ |
| (٢) | " تقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة
الأزهر في ضوء آراء الأساتذة والطلاب " .. إعداد : د / محمد السيد
إبراهيم سالم . | ١٠٠ - ٥٧ |
| (٣) | " تقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في المملكة
العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات " .. إعداد :
أ / مراد مطلق سالم البلوي. | ١١٥ - ١٠١ |
| (٤) | إدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية "
رؤية مقترحة " .. إعداد : د / محمود فوزي أحمد بدوي | ١٧٠ - ١١٧ |
| (٥) | " تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية بجامعة أم القرى
من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات الجامعة ومشرفي/ ومشرفات
وزارة التربية والتعليم " .. إعداد : د / حصه سعيد العمري . | ٢١٠ - ١٧١ |
| (٦) | " ظاهرة الطلاق في مجتمع المدينة المنورة: الأسباب، الآثار المترتبة
عليها، والحلول المقترحة من وجهة نظر المطلقين (دراسة حالة) " ..
إعداد : د / رضوان فضل الرحمن الشيخ وآخرون . | ٢٦٠ - ٢١١ |
| (٧) | " الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط وطبيعة
الممارسات المهنية كما يدركها الأفراد العاملين " .. إعداد :
أ / مدوري يمينه . | ٢٨٣ - ١٦١ |

تعريف بالمجلة :

((دراسات عربية في التربية وعلم النفس))

مجلة عربية إقليمية محكمة مستقلة .. أسسها : أ. د / ماهر إسماعيل صبري أستاذ تعليم العلوم بجامعة بنيها بمصر وطيبة بالمدينة المنورة ، رئيس رابطة التربويين العرب .. المجلة تصدرها رابطة التربويين العرب المشهرة برقم ٢٠١١/١٦٢٠ بجمهورية مصر العربية .. ويشرف على إصدارها هيئة استشارية دولية من كبار أساتذة التربية وعلم النفس بالوطن العربي.

تعنى المجلة بنشر كل ما هو جديد وأصيل من الدراسات والبحوث العربية في مجالات التربية وعلم النفس ، بشتى فروعها وتخصصاتها المتنوعة من جميع دول الوطن العربي ؛ حيث تخضع جميع الأعمال التي تنشر بالمجلة لعملية تحكيم دقيقة - مماثلة لتحكيم البحوث في لجان الترقيات - يقوم بها الخبراء في مجال كل دراسة.

بدأ صدور المجلة بصفة فصلية دورية منذ عددها الأول في يناير ٢٠٠٧م ومع زيادة الإقبال على النشر بها تقرر صدورها شهريا (بصفة مؤقتة) اعتبارا من يناير ٢٠١٢م .. يطبع من كل عدد ١٠٠٠ نسخة كطبعة أولى توزع بجميع الدول العربية ويعاد طبع أعداد المجلة وفقا لحاجة السوق.

قواعد النشر بالمجلة :

- ◀◀ كل ما ينشر في أعداد المجلة يعبر عن رأي صاحبه ، ولا يعبر بالضرورة عن رأي هيئة تحرير المجلة ، أو هيئتها الاستشارية ، أو رابطة التربويين العرب .
- ◀◀ تقبل المجلة للنشر جميع البحوث والدراسات - باللغة العربية واللغات الأخرى - الجديدة والأصيلة التي تجرى بجميع دول الوطن العربي في شتى مجالات التربية وعلم النفس بفرعها وتخصصاتها المختلفة .
- ◀◀ كما تقبل المجلة نشر البحوث في مجالات العلوم الإنسانية الأخرى ذات الصلة بمجال التعليم الجامعي وغير الجامعي للعاديين ، وذوي الاحتياجات الخاصة وذلك باللغة العربية وغيرها من اللغات الأخرى .
- ◀◀ كما تقبل المجلة إعادة نشر البحوث والدراسات المبتكرة في الموضوعات التربوية النادرة التي سبق نشرها في دوريات ومجلات مغمورة بناء على موافقة أصحابها وبعد إجراء التعديلات التي تراها هيئة تحرير المجلة على كل بحث أو دراسة .
- ◀◀ تقبل المجلة للنشر أيضا مستخلصات رسائل الماجستير والدكتوراه التي يتم إجازتها من جميع كليات التربية وكليات إعداد المعلمين والمعلمات وكليات البنات وكليات الآداب وكليات الدراسات الإنسانية وغيرها من المؤسسات العلمية التربوية الجامعية ومراكز البحوث المعنية بالبحث في مجالات وفروع التربية وعلم النفس .

- « تنشر المجلة تقارير عن الندوات والمؤتمرات واللقاءات التي تنعقد بأي بلد عربي في أي موضوع من موضوعات التربية وعلم النفس .
- « تقوم هيئة تحرير المجلة بتحديد عدد البحوث ، ومستخلصات الرسائل العلمية وتقارير الندوات والمؤتمرات التي يتم نشرها في كل عدد من أعداد المجلة .
- « تختار هيئة التحرير أفضل بحث أو دراسة في كل عدد من أعداد المجلة وفقا لتقارير المحكمين ؛ ليتم نشره مجانا .
- « تمنح هيئة التحرير لصاحب البحث أو الدراسة المبتكرة ذات التفرد والتميز في موضوعها ومنهجيتها ونتائجها مكافأة مالية يتم تحديدها وفقا لمتوسط الدرجة التي يحصل عليها البحث أو الدراسة من السادة المحكمين على النموذج المعد خصيصا لهذا الغرض .
- « تقوم هيئة التحرير باختيار اثنين من المحكمين من بين الأساتذة الخبراء والمتخصصين في مجال كل دراسة ؛ ليقوموا بتحكيم تلك الدراسة أو البحث وتحديد مدى صلاحيتها للنشر ، وذلك وفقا لنموذج تحكيم دقيق يحاكي نموذج تحكيم البحوث في لجان الترقيات وبنفس درجة الدقة ، حيث إن من بين أعضاء الهيئة الاستشارية للمجلة عددا كبيرا من الأساتذة الأعضاء في لجان الترقيات بمجالات التربية وعلم النفس بالوطن العربي .
- « يجوز لصاحب البحث أن يقترح مجموعة من أسماء الأساتذة الذين يرغب في أن يحكموا بحثه ، حيث تختار هيئة التحرير اثنين من بين الأسماء المقترحة .
- « في حال عدم الاتفاق في الرأي بين المحكمين يتم إحالة البحث أو الدراسة لمحكم ثالث تختاره هيئة التحرير ، ويكون تقريره عن البحث هو الفصل في ترجيح كفة قبول البحث للنشر أو رفض نشره ، على أن يتحمل صاحب البحث مصروفات التحكيم .
- « عند اتفاق المحكمين على نشر البحث أو الدراسة بعد إجراء تعديلات في الصياغات أو بعض الأمور المنهجية البسيطة تقوم هيئة تحرير المجلة بإجراء تلك التعديلات نيابة عن الباحث أو كاتب الدراسة إن رغب ذلك . وعند طلب المحكمين إجراء تعديلات جوهرية يتم إعادة البحث لصاحبه مرفقا به صورة من تقارير التحكيم لإجراء التعديلات بنفسه .
- « عند اتفاق المحكمين على رفض نشر البحث يتم رد البحث للباحث مع إرفاق صورة من تقارير التحكيم ، على أن يتحمل الباحث فقط تكاليف التحكيم والمراسلة .
- « يتم عرض جميع المواد المقبولة للنشر بالمجلة على المستشار اللغوي لمراجعتها لغويا وضبط أي خلل لغوي بها قبل نشرها .
- « ترسل البحوث والدراسات لهيئة تحرير المجلة مكتوبة على الكمبيوتر من عدد ٢ نسخة ورقية ، ونسخة واحدة إلكترونية على CD منسقة وفقا للقواعد المعتمدة بالمجلة .

- « كما تقبل المجلة إرسال كافة المواد التي يمكن نشرها عبر البريد الإلكتروني الخاص بها حيث يتولى فريق التحرير تنسيق الملفات وطباعتها على أن يتحمل صاحب المادة المرسلة تكلفة ذلك .
- « يتم تحديد قيمة مصروفات التحكيم والنشر لكل بحث وفقا لعدد صفحاته .
- « يعفى الباحث من كامل المصروفات الإدارية عندما يكون بحثه متميزا وحاصلا على ٩٥٪ فأكثر من الدرجة الكلية في نموذج تقييم البحث وفقا لتقارير الأساتذة المحكمين .
- « بمجرد وصول تقارير المحكمين التي تفيد قبول البحث للنشر دون إجراء تعديلات أو بعد إجراء تعديلات بسيطة وممكنة ، يمكن لصاحب البحث أو الدراسة أن يطلب من هيئة تحرير المجلة إصدار خطاب معتمد يفيد قبول البحث أو الدراسة للنشر في المجلة . ويتم ذلك في مدة أقصاها شهر من تاريخ استلام البحث .
- « عند صدور المجلة يتم تسليم عدد ٥ نسخ منها لصاحب كل بحث منشور بها.
- « يتم إرسال نسخة من كل عدد في المجلة لكل محكم من السادة أعضاء الهيئة الاستشارية العلمية للمجلة الذين قاموا بتحكيم بحوث العدد .
- « تمنح هيئة التحرير جائزة مالية سنوية لأفضل بحث ينشر في أعداد المجلة كل عام ، تتحدد قيمتها وفقا لقرار لجنة استشارية تختارها هيئة التحرير .

لجان التحكيم للمجلة :

نخبة كبيرة من أساتذة التربية وعلم النفس أعضاء اللجان العلمية
لترقية أعضاء هيئة التدريس بمصر و الدول العربية
ترسل جميع مراسلات المجلة باسم رئيس التحرير على العنوان التالي :

جمهورية مصر العربية - بنها - أتريب - ١ ش أحمد ماهر متفرع من ش
الشعراوي تليفون وفاكس : ٣٢٣٦٦٣٣ / ٢٠١٣

أو الاتصال على موبايل ٠٠٢٠١٠٠٢٨٩٢٩٠٩ بمصر

أو المراسلة عبر البريد الإلكتروني لرئيس التحرير :

mahersabry21@yahoo.com

يمكنكم متابعة أخبار المجلة وقواعد النشر على موقعها الإلكتروني بجوجل
على الرابط :

<http://aae999.blogspot.com>

• مقدمة المجلة :

يقول المولى تبارك وتعالى في كتابه الكريم الذي لا يأتيه الباطل من بين يديه ولا من خلفه وهو أصدق القائلين : اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (٥) [العلق : ١-٥] .

وما أحوج أمتنا لأن تقرأ بعدما عز من يقرأ في أيامنا هذه ، وما أحوجنا لأن نتعلم ، ولأن نربي أنفسنا وأولادنا على حب العلم والتعلم .

ولأن كل تعليم وتعلم مبنيان في أساسهما على علم أكبر وأوسع يعرف بعلم التربية ، فحبذا لو تعلمنا عن التربية ، وقرأنا ما يخطه التربويون .

وقد شهدت السنوات الأخيرة طفرة كبيرة في علم التربية ، فتعددت مجالات هذا العلم ، وتخصصاته الفرعية ما بين : مناهج ، وطرق تدريس وأصول التربية والتربية المقارنة ، والإدارة التعليمية ، والتخطيط التربوي وعلم النفس التربوي والصحة النفسية والمدرسية ، وتكنولوجيا التعليم ...إلخ.

وصاحب هذا التعدد رغبة من كثيرين إلى الاستقلالية بشكل تام ، فتعامل هؤلاء مع تخصصاتهم ومجالات دراستهم بمعزل عن باقي فروع ومجالات علم التربية الأخرى ، ومع وجهة هذا المنحى من وجهة نظر إتقان التخصص فإن المبالغة في ذلك قد يؤدي . عن قصد أو عن غير قصد . إلى مزيد من العزلة والتفتت بين مجالات العلم الواحد ، الأمر الذي ينعكس بالسلب على وحدة علم التربية ورؤيته بمفهومه الشامل والمتكامل.

وتأكيدا لهذا المنحى قامت جمعيات تربوية غاية في التخصص تحمل مسميات ليس فقط مجالات رئيسة في علم التربية ، بل أيضا ظهرت جمعيات تحمل أسماء بعض المجالات تحت الفرعية لفرع رئيس من علوم التربية . وقد تبارت تلك الجمعيات في إصدار مجلات علمية محكمة لنشر بحوث ودراسات أعضائها كل في مجال اهتمامه.

وإيماننا بالوحدة والاتحاد في زمان سادت فيه الفرقة ، ورغبة في التعامل مع علم التربية بمجالاته الفرعية بشكل متكامل جاء الهدف من إصدار تلك المجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس لتتيح نشر أي بحث أو دراسة في أي مجال فرعي أو رئيس من مجالات وتخصصات علم التربية في وطننا العربي العزيز.

• مقدمة العدد :

يسعد هيئة التحرير أن تقدم لجميع القراء العرب العدد السابع والثلاثين من مجلتنا الغراء دراسات عربية في التربية وعلم النفس .. وهو السابع عشر على التوالي في الإصدار الشهري للمجلة .

وفي الجزء الثاني من هذا العدد سبعة بحوث : أولها بعنوان : " استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار أنموذج (القرار التربوي) " .. إعداد : د / نجاة محمد سعيد الصائغ .

وثانيها بعنوان : " تقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء آراء الأساتذة والطلاب " .. إعداد : د / محمد السيد إبراهيم سالم .

وثالثها بعنوان : " تقويم كتاب العلوم المطور للمصف الرابع الابتدائي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات " .. إعداد : أ / مراد مطلق سالم البلوي .

ورابعها بعنوان : " إدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية " رؤية مقترحة " .. إعداد : د / محمود فوزي أحمد بدوي .

وخامسها بعنوان : " تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية بجامعة أم القرى من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات الجامعة ومشرفي/ ومشرفات وزارة التربية والتعليم " .. إعداد : د / حصه سعيد العمري .

وسادسها بعنوان : " ظاهرة الطلاق في مجتمع المدينة المنورة : الأسباب ، الآثار المترتبة عليها ، والحلول المقترحة من وجهة نظر المطلقين (دراسة حالة) " .. إعداد : د / رضوان فضل الرحمن الشيخ وآخرون .

وسابعها في تعليم اللغة الإنجليزية بعنوان : " الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط و طبيعة الممارسات المهنية كما يدركها الأفراد العاملين " .. إعداد : أ / مدوري يمينه .

وكعادة المجلة تم تحكيم كل بحث من تلك البحوث لدى أساتذة بارزين في مجال التخصص الدقيق لكل بحث .. ونود أن نعتذر بداية للقارئ العربي الكريم عن أي نقص أو تقصير جاء عن غير قصد في هذا العدد ، ونرحب بأيّة ملاحظات أو اقتراحات على البريد الإلكتروني لرئيس التحرير لكي تظهر المجلة بمستوى اللائق الذي يرضي الجميع ..

والله أسأل التوفيق والسداد وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ،،،

رئيس تحرير المجلة

بحوث ودراسات محكمة

البحث الأول:

” استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار
أنموذج (القرار التربوي) ”

إهداء :

د / نجاهة محمد سعيد الصائغ

أستاذ الإدارة التعليمية المشارك

جامعة الملك عبد العزيز

” استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار نموذج (القرار التربوي) ”

د / نجاة محمد سعيد الصائغ
أستاذ الإدارة التعليمية المشارك
جامعة الملك عبد العزيز

• مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة في ظل عدد من المعايير تمكن المرأة السعودية من أن تشارك في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، وتتخذ القرار التربوي كنموذج للمشاركة في صناعة باقي القرارات. وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من شرائح متنوعة شملت (أعضاء مجلس الشورى، قيادات نسائية من التعليم العالي قيادات نسائية من التعليم العام، كتاب، كاتبات، مثقفات من الوسط النسائي) بلغ عددهم (٣٨٦) فرداً من أصل مجتمع الدراسة، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء أداة للدراسة اشتملت على خمسة محاور: العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، أثر الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله، الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار، الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها تصميم استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذ كنموذج لمشاركتها المستقبلية في صناعة واتخاذ القرارات بمستوياتها المختلفة.

Proposed strategy for the Saudi woman participation in decision-making process (Education decision) model

Abstract:

This study aimed to develop proposed a strategy in light of a number of criteria to enable Saudi women to participate in decision-making at various forms and levels, and educational decision taken as a model to participate in the rest of the industry decisions. The study employs the descriptive survey approach. The study sample consists of (386) individuals from among the original community of the study sample (Shura Council members – Woman figures of the high education – woman leader of the general education – writers – female intellectuals). To accomplish the task of the study, a tool was established for the study consisting of five elements: Hurdles in the way of the woman participation in the decision-making process at all levels and in all forms – the impact of the social heritage including the traditions and customs on the woman participation in the decision-making process in all forms – The right, religious and legal attitude a woman should adopt to involve in the decision-making process – the actual reality of the woman participation in all forms of the decision-making process. The study has many key conclusions including: Establishing a proposed strategy to enable woman participate in the educational decision-making process as a model for her upcoming participation in the different levels of decision-making process .

• مقدمة :

ليست هناك حدود معينة، أو مرسومة تقف عندها مشاركة العقل النسائي وجوهر التجربة الإنسانية الواعية مسكونة بهاجس الإبداع، واستخلاص النتائج الفاعلة من التجارب المتعددة على مختلف العصور يساعد على فهم الحاضر والمستقبل لقناعتنا أن الحياة تتحرك في كل الاتجاهات (الكتبي ١٤١٨هـ، ١٠٣)

لقد شاركت المرأة المسلمة العربية في القرار السياسي بكل مستوياته، بل بلغت أعلى سقف فيه، فهذا الرسول صلى الله عليه وسلم يستشير السيدة خديجة عندما هبط عليه الوحي، كما أن المرأة المسلمة العربية شاركت في نشر الدعوة الإسلامية منذ ولادتها في اللحظات الأولى، حين شاركت امرأتين في اتفاقية العقبة الأولى، وهذا سيدنا عمر رضي الله عنه يستشير ابنته حفصة في الخصوصيات، وهو عمر من قال أصابت امرأة وأخطأ عمر، وفي العصر الحديث يقول لنا التاريخ أن جلالة المغفور له الملك عبد العزيز يستشير أخته نورا.

ولعل من تكريم الخالق جلت قدرته إكرام العقل النسائي حين خاطب البشرية في القرآن العظيم بقوله سبحانه وتعالى: "يا أيها الناس، ويا أيها الذين آمنوا" خطاب موجه للذكر والأنثى. وحديثاً جاء في تقرير التنمية العربية الإنسانية للأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة (٢٠٠٥) النص التالي: "أن من حق كل إنسان أن يتمتع بجميع الحقوق والحريات المقررة في الإعلان دون أي تمييز لا سيما بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين" كما جاء في اتفاقية القضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في الجزء الثاني في مادتها رقم (٧) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد وبوجه خاص تكفل للمرأة قدم المساواة مع الرجل والحق في:

- « التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية لجميع الهيئات التي ينتخب
- « أعضاؤها بالاقتراع.
- « المشاركة في صياغة سياسة الحكومة، وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية.
- « المشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد.

على الرغم مما وصلت إليه المرأة السعودية من تعليم وممارسة لبعض الوظائف التي تظهر في مسمياتها صيغة حق صناعة القرار واتخاذها. إلا أنها لم تحصل على حق ممارسة هذا الدور لا عن طريق المجتمع، ولا من خلال الوظيفة، وتغيب المرأة السعودية عن هذا الحق ليس غريب، لكنه امتداد للنظرة التقليدية السائدة في الوطن العربي عن المرأة، فلا توجد نصوص نظامية تنظم اسهام المرأة السعودية في رسم السياسات وتحديد المشاركات (الجربوع، المحيسن، ١٤٣١، ٩٨).

فالمرأة السعودية بسبب العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية لم تعطى حرية التفكير، ولم يطلق لها العنان لتبتكر وتبدع في كل مناحي الحياة، بل كانت تحارب وتؤد أفكارها في منزلها قبل خروجها للحياة العامة، ولازال بعض الرجال يعامل المرأة حتى وقتنا الحالي عبر الوصاية الجديدة.

فالمرأة السعودية مغيبة عن مراكز صناعة القرار ومنها: مجلس الوزراء مجالس الجامعات، المجالس البلدية، مجلس الشورى مجالس الكليات، مجالس الأقسام في معظم الجامعات برئاسة النوادي الأدبية والثقافية، الوزارات كأن تكون مستشارة أو نائبة لوزير أو وكيل وزارة، اللجان الاستشارية العليا، اللجان التطويرية، لجان وضع الخطط الخمسية للدولة رئاسة تحرير الصحف أو المجلات.

فالشاركة المتساوية بين الرجل والمرأة في عملية اتخاذ القرار ستوفر توازناً ينعكس بفاعلية على تركيبة المجتمع والتي تعتبر مطلوبة في سبيل تقوية الحياة العامة، وتحقيق أساليب نوعية في النمو، وقد حققت المرأة تطوراً بسيطاً في أخذ أوضاعها في بعض القطاعات لكنها لم تصل إلى مرحلة اتخاذ القرار.

ورغم هذه العوائق إلا أن الساحة الفكرية والأدبية والثقافية في المملكة العربية السعودية شهدت حراكاً منتظماً ومتوازناً وهاذفا للمرأة السعودية وأصبحت نقطة تحول وبداية لعهد جديد حافل بالتغيرات الجذرية فقدمت المرأة السعودية عدة أعمال فكرية مهمة أثرت تأثيراً كبيراً في مسيرة حياتها من هذه الأعمال:

- « المساهمة في الكتابات الصحافية المحلية المحللة للأحداث السياسية والاقتصادية والاجتماعية والفكرية.
- « إنشاء الجمعيات الخيرية النسائية والأنشطة الثقافية وإدارتها بنجاح.
- « تناول وضع المرأة السعودية والتعامل معه بعمق وإيجابية لمنحها حقوقها المحجوبة عنها.
- « ممارسة العمل الوظيفي المتاح لها بكل كفاءة واقتدار.
- « دخولها الحياة الاقتصادية وممارسة الأعمال الحرة والمشاركة في تنفيذ ودراسة بعض المشاريع الاقتصادية الكبيرة.
- « المشاركة في اللجان العلمية والمجالس الإدارية كمستشارة تحاور وتناظر وتحلل وتضع الخطط والاستراتيجيات الهامة للمساهمة في تطوير الأعمال المختلفة.
- « المشاركة الفعالة في الفعاليات العالمية خارج وطنها، مثل تولي بعض المناصب الدولية مثل الدكتورة ثريا عبيد رئيسة صندوق الإسكان.
- « مشاركتها في بعض الفعاليات الثقافية والفكرية والاقتصادية مثل:
- ✓ المشاركة في فعاليات الحوار الوطني.
- ✓ المشاركة في فعاليات منتدى جدة الاقتصادي.
- ✓ المشاركة في ملتقى المثقفون السعوديون الأول.

لذا تتعدد مظاهر التمييز ضد المرأة في العديد من المجالات مثل : إدارة الشؤون العامة للمجتمع الذي تعيش فيه، أو حق المرأة في الترشيح للمجالس البلدية والشعبية، (إسماعيل ٢٠١٤هـ، ٢) ومشاركتها وتواجدها في مؤسسات صناعة القرار بمختلف مستوياته.

إن إقصاء المرأة عن المشاركة السياسية له جذور تاريخية واقتصادية وقانونية بالمقارنة مع الرجال فنجد أن للنساء تاريخاً أقصر في المشاركة في الانتخابات السياسية، ولذلك أصبح أقل خبرة في جميع المجالات ومنها العملية السياسية (سميط، ٢٠٠٤)، وبخاصة فيما يتعلق بالمشاركة في اتخاذ القرار.

ولأن النساء يتعرضن بشكل عام لتمييز أسري ومجتمعي واسع دون أن تكون هذه الممارسة ضد موضع مؤاخذه أو مساءلة، لأنها لا تعتبر جريمة، ويقبلها المجتمع باعتبار أنها سلوك ينتهج لإعداد الإناث لتبقى تحت وصاية الرجل وقوامته مهما كان سنهما ومركزهما الأسري والعلمي (القدس، ٢٠٠٣، ٢ - ٤). وانتقل هذا لمجال العمل حيث نجد الخطاب الموجه في التكاليف العملية في مؤسسات العمل مثل التعليم العالي كمثال كون التعليم هو الجانب الذي أخذت فيه المرأة حق التواجد في مراكزه القيادية (جاء في نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه ١٤٢٢هـ) في صيغة تحديد المسؤوليات والصلاحيات للرجال دون النساء ليكلف عميد الكلية - يكلف وكيل الكلية - يكلف رئيس القسم رغم أن ما تقوم به المرأة في قسم الطالبات هو نفس ما يقوم به الرجل والغريب أن الرجل يستخدم خطاب التوجيه على مزاجه فإذا طالبت المرأة بالصلاحيات دعم قراراته بعدم وجود ما يخصها مباشرة في النظم واللوائح وإذا اعترضت على أسلوب التعامل معها وظف الموجود باللوائح على أنه موجه لشاغلاوظيفة، كما أن هناك تعطيل لمشاركة المرأة في الحياة العملية بصفة عامة حيث نجد أن عدد النساء السعوديات العاملات (٣٤٠ ألف من أصل ٤.٦) مليون أي (٧٪) من النساء يعملن فقط، ورغم دعوة ولي الأمر بفتح مجالات العمل أمام المرأة إلا أنه إلى الآن كثير من الوزارات لم تنشأ وحدات أقسام نسائية، كما لم يتم الاهتمام بإنشاء لجنة نسائية وطنية متخصصة في شئون المرأة (القويزي، ١٤٢٨هـ، ٤٧)، وهذا ما يضع المرأة السعودية في تحدي نفسي ناتج عن الآثار السلبية لعدم التوازن بين المكاسب العلمية وبين واقع اجتماعي يقوم على فكر متأصل في النظرة الدونية للأنثى أما كراهية، أو خوفاً، أو جهلاً (شاكر، ١٤٢٨هـ، ٤)، إضافة إلى ذلك هناك عوامل غيبت عن المرأة السعودية بطريقة مقصودة أو غير مقصودة منها:

• جهل المرأة السعودية بحقوقها القانونية والتي منها :

- ◀ حقوقها المدنية العامة.
- ◀ حقوقها السياسية.
- ◀ عدم مشاركتها في صناعة القرار.

• مشكلة البحث :

على الرغم من صدور اتفاقية مناهضة التمييز ضد المرأة في العام ١٩٧٩م وقيام بعض الدول بالتصديق عليها، وتحفظ بعض الدول على ما جاء في بعض بنودها لعدم تناسبه والجوانب الشرعية والعقائدية للديانات التي تعتنقها الدول المتحفظة إلا أن هناك بنود في الوثيقة ترتبط بصورة عامة بالسلوك العام والتشئة، والذي لا يمس الجوانب الشرعية والعقائدية للمجتمعات ومع ذلك تلتزم الدول المتحفظة للتعامل مع بعض مظاهر السلوك بصورة متشددة لأنها تندرج تحت موروث العادات والتقاليد الاجتماعية، ورغم جميع الأدوار التي خاضتها المرأة السعودية وكفلتها لها الحكومة السعودية باهتمامها بتعليمها مما مكنها من المشاركة والإسهام في الحياة الاجتماعية إلا أن النظرة إليها كأنتى لم تتغير وتعاني تمييزاً كبيراً على أساس النوع في مجال العمل، وفي مجال حصولها على الفرص الاقتصادية والثقافية والسياسية، ومشاركتها في مراكز صناعة القرار.

ومما سبق يتضح قصور المرأة السعودية في عمليات صنع القرارات المجتمعية ويأتي تركيزنا على القرار بجميع أشكاله في هذا البحث وصولاً للقرار التربوي، لأن المشاركة المجتمعية للمرأة تشمل جميع القرارات والقرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية تسبق القرار التربوي بمراحل.

من هنا تبلورت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار (القرار التربوي)

وينبثق من السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية يسعى البحث للإجابة عنها وهي:

- « ما المعايير التي يجب أن تتوفر في المرأة السعودية لتشارك في صناعة القرار بمختلف أنواعه؟
- « ما العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة؟
- « إلى أي حد تأثرت المرأة السعودية بالموثوث الاجتماعي من العادات والتقاليد والقيم لتصل إلى مراكز صناعة القرار؟
- « ما الاتجاه الصحيح والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة السعودية لتكون ضمن صانعي القرار؟

• أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق هدف رئيس يتمثل في معرفة مدى مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بأنواعه ومستوياته في ضوء معطيات المرحلة الحالية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ويتفرع من الهدف الرئيس الأهداف التالية :

- « تشخيص الواقع الحالي للمرأة السعودية، وتقبل المجتمع السعودي لمشاركتها في الحياة العامة، وفي صناعة القرارات السياسية، والاقتصادية والشرعية، والاجتماعية، والتربوية، والإدارية.
- « وضع استراتيجية مقترحة في ظل عدد من المعايير تمكن المرأة السعودية من أن تشارك في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، والذي تركز عليه المملكة العربية السعودية في تطورها ونموها، ومواكبتها لمتطلبات العصر وتتخذ القرار التربوي كنموذج للمشاركة في صناعة باقي القرارات.

• أهمية البحث :

يمكن تحديد أهمية البحث من خلال النقاط التالية :

- « يقع موضوع البحث في إطار مواجهة التحديات التي تواجهها المرأة من التمييز بينها وبين الرجل في مجتمعاتنا العربية عامة وخاصة السعودي فيما يتعلق بمشاركتها في مراكز صناعة القرار، ومثل هذه التحديات تتطلب مزيد من الاهتمام بأساليب التخطيط الاستراتيجي لتحقيق أهداف المرأة العربية بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة على الصعيد السياسي والاقتصادي، والاجتماعي، والفكري والإداري.

« يدعم موضوع البحث القيم الإنسانية كالحرية، واحترام العقل، وتقدير الأهلية، والاستحقاق، وهي ما تمثل جوهر إنسانية المرأة التي تدفعها إلى المطالبة بمشاركتها في مراحل تنمي مجتمعتها في الاتجاهات التي لا تتعارض وتعاليم دينها وما نصت عليه الشريعة الإسلامية والقوانين والأنظمة المجتمعية.

« يغطي البحث شريحة تمثل المرأة السعودية حسب نشرة التعداد العام للسكان والمساكن لعام (١٤٢٥هـ) ٤٩.٥٪ من التركيبة السكانية للمجتمع السعودي ومشاركتها في عملية صناعة القرار أمر حتمي لم يعد يحتمل مسألة التفكير أو التأخير، وإقصاءها عن المشاركة الفعلية في تحقيق مجتمعتها يعتبر هدرا لرأس مال بشري يمثل ثقل لا يستهان به في المجتمع.

« التغلب على مشكلة إقصاء المرأة عن مراكز صناعة القرار وهي المؤثر الأول في بناء وتكوين الأسرة يمثل قصورا في استيفاء جميع متطلبات الحياة الاجتماعية التي يحتاجها النساء والشباب والأطفال شريحة تتجاوز بكثير متخذي القرار في هذه الأمور من الذكور في المرحلة الحالية.

« يناقش البحث إشكالية المرأة السعودية في الوقت الحالي أمر يجب مناقشته وهذا ما يقدمه البحث الحالي، حيث تعاني المكتبة العربية من النقص في الدراسات الخاصة بوضع المرأة السعودية ومشاركتها في صناعة القرار مما يسهم في إضافة مسار جديد في الدراسات العلمية.

« وسوف تساعد نتائج البحث وتوصياته ومقترحاته على:
✓ وضع صورة واضحة وجديدة للعقل النسائي السعودي وقدرته على تفكيك الحدث والتعامل مع متغيرات المرحلة، ليتم التعامل معها داخل المجتمع السعودي بلا تمييز.

✓ أن يعمل صانعو القرار في المملكة العربية السعودية على مشاركة وتواجد السعودية في مواقع صناعة القرار بكل أشكاله ومستوياته.

✓ أن يتقبل المجتمع السعودي بجميع شرائحه مشاركة المرأة السعودية في الحياة العامة بما يتماشى وتعاليم الدين الإسلامي وتشريعاته وكذلك الموروث الاجتماعي الذي يلتزم بها الشعب السعودي.

✓ أن يكون لوسائل الإعلام دور في نشر الثقافة التي تعزز دور المرأة وأهمية مشاركتها في صناعة القرار داخل مجتمعتها.

✓ أن تكون الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بكل أنواعه خطة لبناء نساء فاعلات مهنيات للمواقع التي يخدم من خلالها الوطن.

• **حدود البحث :** تحدد البحث بالحدود التالية :

• **الحد الموضوعي :**

تتمحور حدود البحث حول مشاركة المرأة في اتخاذ القرار من خلال مفهوم امرأة بلا تمييز كتوجه حضاري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وعودة إلى تاريخنا وثقافتنا العربية الإسلامية التي أرتقت بالتعامل مع المرأة، ومنحتها القيم الإنسانية كالحرية واحترام العقل، وتقدير الأهلية والاستحقاق، والتي تؤهلها للمشاركة في النهوض بمجتمعتها، بالمشاركة في الحياة العامة، والمساهمة في صناعة القرار المؤثر في نمو المجتمع وتطوره ومحاولة الاستفادة من رؤية شرائح المجتمع السعودي في قبول هذه المشاركة أو رفضها.

• **الحد المجتمعي :**

حيث يقتصر البحث على الرجال والنساء في المملكة العربية السعودية ورؤيتهم حول مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بأشكاله، من خلال استطلاع آراءهم بمختلف مستوياتهم العلمية والثقافية.

• **الحد الزمني :**

تم تطبيق البحث فطبق البحث على الفترة الزمنية ما بعد عام ٢٠٠٨م إلى ٢٠١٢م وهي الفترة التي ظهرت فيها المطالبة الأكثر قوة من المرأة السعودية بالمشاركة في الحياة العامة، وصناعة القرار، وبدء تشكيل المجالس البلدية بعيدا عن مشاركة المرأة.

• **مصطلحات البحث :**

• **الاستراتيجية :**

في قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الميادين الاجتماعية والنقابية والسياسية (زيان ١٩٩٠م، ص ٣٩) " تعتبر الاستراتيجية رديف التنظيم العام للمعطيات التي تمكن من انتصار قوة على قوة أخرى".

• **التعريف الإجرائي للاستراتيجية في هذا البحث :**

التقدم بمبادرة، وليس ردة فعل للأحداث، والتحرك نحو المستقبل بخطوات محسوبة، ومتوقع ما يقابلها، والتعامل مع المعوقات والعمل على تجاوزها، ورسم طريق لتنفيذ أهداف واضحة بأساليب مدروسة.

• **صناعة القرار الاستراتيجي :** (john&Bromiley.1993.p321)

عبارة عن مجموعة من النشاطات الشاملة التي يتم القيام بها في جميع المراحل المتعلقة بحل المشكلة الاستراتيجية وتشمل تحديد المشكلة، وتحديد كيفية حل المشكلة، والاتصالات ضمن المنظمة، وبينها وبين الأطراف المتأثرة بالمشكلة، والاتصالات المتعلقة بالاختيار الاستراتيجي.

• **التعريف الإجرائي لصناعة القرار في هذا البحث :**

نماذج من السلوك التي تظهر الرغبة في المشاركة في الأنشطة في فعاليات الحياة العامة بكل مناشطها وتشمل تحديد المشكلة، وكيفية حلها، دون التمييز بين الرجل والمرأة في التعامل معها.

• **الدراسات السابقة :**

١- **دراسة هبة رؤوف عزت (١٩٩٢م):**

"العمل السياسي للمرأة في التصور الإسلامي" تناولت الدراسة الرؤية الإسلامية لعمل المرأة من جانبين مشاركتها وفاعليتها في النهضة المجتمعية والتنمية والمشاركة السياسية كونها أحد أفراد المجتمع، ودورها في الأسرة وتحملها وظيفة هذا الدور. من أهم ما يميز الدراسة تناولها للأصولية: وهي قيام المنهج على ربط العقل بالوحي قرآنا وسنة، والاستقامة التي تعبر عن أخلاقية المفاهيم الإسلامية ومرجعيتها وضبطها للواقع، والشمول فهي لم تكتفي بتناول مسؤولية المرأة وطبيعة أدوارها استنادا للدراسات النظرية بل تعيد النظر في بعض المسلمات السائدة في دراسة بعض المجالات كالبيعة والشورى والولاية والجهد وتبلور صياغة جديدة لها.

وكان من أهم نتائج الدراسة :

« إيضاح أسس الرؤية الإسلامية للمرأة على مفهوم الاستخلاص وأهليتها السياسية واعتبار العمل السياسي واجبا شرعيا يدخل في فروض العين أو فروض الكفاية، شأنها في ذلك شأن الرجل لاشتراكها في التوحيد والعبودية والإستخلاف وخضوعهما للسنن.

٢- دراسة سامية خضر صالح (١٩٨٩م) :

تتناول الدراسة "حركة المرأة في البيئة الاجتماعية ومشاركتها السياسية" واختارت ثلاثة عوامل مجتمعية هي: التعليم والعمل والوضع الاجتماعي وربطت بينها كعوامل تقوى التغيير الاجتماعي والمشاركة السياسية، وخصصت جزء من الدراسة لتناول العمل السياسي للمرأة المصرية وعقدت مقارنة بين العمل السياسي للمرأة الفرنسية والمرأة المصرية. وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الباحثة وترتبط بموضوع دراستنا الحالية هي أن:

« التعليم والعمل هما أهم خطوات تؤدي إلى تغيير وضع المرأة وإعطائها الحق في القدرة على المشاركة في صنع القرارات السياسية.

« إيضاح أهمية وسائل الإعلام من خلال قنواتها المختلفة في بث روح المبادرة والمشاركة السياسية والتركيز على المفاهيم التي تسير العصر، والتعريف بأهمية الدور النسائي لخلق مجتمع متكامل غير معوق.

٣- دراسة نجاة محمد سعيد الصائغ (٢٠٠٧) :

"الأدوار التي تؤديها عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية من وجهة نظرهن" تناولت الدراسة المشكلات التي تعاني منها عميدات أقسام الطالبات في الجامعات السعودية والتي حددتها في: تغييرهن عن مجلس الجامعة ومجالس الكليات، ومجالس الأقسام، كذلك تغييرهن عن المشاركة في لجان التطوير بأنواعها، وهدفت الدراسة إلى تحديد مظاهر مشاركة عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في مجالس الجامعة بأشكالها المختلفة، وتقديم تصور مقترح لمشاركة عميدات أقسام الطالبات بالجامعات السعودية في مجلس الجامعة، والكلية، والقسم، واللجان التطويرية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها لم تستطع الجامعات السعودية أن تجد مدخلا أو تفكيراً يساهم في تفعيل دور العميدات في أقسام الطالبات، كما أن الجامعات تحتاج إلى إعادة نظر في هيكلها الإداري لتصبح أكثر فاعلية في استثمار الطاقات النسائية الموجودة بالجامعة. وقد استخدمت الباحثة الأسئلة المفتوحة في أداة الدراسة وكانت العينة جميع عميدات أقسام الطالبات أو من يقوم بدورهن في جميع الجامعات السعودية.

• علاقة الدراسات السابقة بموضوع البحث :

تجيب الدراسات السابقة على السؤال الثاني والثالث للبحث حيث تشترك دراسة (صالح، ١٩٨٩)، ودراسة (الصائغ، ٢٠٠٧) في توضيح أهم العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في اتخاذ القرار السياسي والاجتماعي والتربوي والتي منها تدني المستوى التعليمي للمرأة، تغيب المرأة ودورها العلمي والاجتماعي والذي لوسائل الإعلام أثر فيه بالإضافة للعادات والتقاليد الاجتماعية المتوارثة. وربطت دراسة (عزت، ١٩٩٢) بين أحقية المرأة في المشاركة السياسية بالإسلام وما جاء به وأن الإسلام يعتبر مشاركة المرأة السياسية واجبا شرعيا وهو ما تسعى الباحثة لتأكيد في السؤال الأول للبحث.

• الإطار النظري للبحث :

• مفهوم القرار :

القرارات القوية هي القرارات التي يمكن لصاحبها أن ينفذها (الفقي، ٢٠٠٨، ٩) شغل بال الكثيرين من علماء الاجتماع والإدارة وعلماء النفس والسياسة، مفهوم صنع القرار واتخاذ والذي تكمن أهميته لأمرين هما :

« الأول هو من هو متخذ القرار ومدى قبوله في مجتمعات ذات تعددية في الاتجاهات.

« والثاني عدم وجود دراسات دقيقة تتناول موضوع صناعة واتخاذ القرار.

وقد جاء تعريف القرارات في عدد من الأدبيات العلمية (حسين، ٢٠٠٥، ١٩) " (فؤاد، زياد، ١٩٨٢م، ٧٥) على أنه اختيار بديل من عدد من البدائل ونصت معظم أدبيات الإدارة على أنه لب العملية الإدارية، وأن عملية اتخاذ القرار عملية صعبة تتطلب فهما واضحا لطبيعة موضوع القرار.

فعملية اتخاذ القرارات عملية رشيدة بعيدة كل البعد عن العواطف ويذكر (كنعان، ٢٠٠٧، ٢٣) أن كلمة قرار تعني: البت النهائي والإرادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول لوضع معين وإلى نتيجة محددة ونهائية، ويؤكد (الجوهري، أبوالنجا، ١٩٩٨م، ١١١) على أن القرار "مسار فعل يختاره المقرر باعتباره أنسب وسيلة متاحة أمامه لإنجاز الهدف أو الأهداف التي يبتغيها لحل المشكلة التي تشغله". واتخاذ القرار ضرورة حتمية حيث تبنى عليه آليات تنفيذ المسارات المتعددة.

• أنواع القرارات :

تصنف القرارات في الأدبيات العلمية (شيجا، ١٩٨٩م، ٢١١، حنفي وأبو قحف ١٩٩٢م، ١٤٤) إلى :

• قرارات مبرمجة : Programmed Decision :

وهي القرارات المخططة مسبقا وتتعامل مع كل المشكلات المتكررة.

• قرارات غير مبرمجة : Non-Programmed Decision :

وهي القرارات الغير متكررة الحدوث والتي تعالج مشاكل ومواقف جديدة

• قرارات إدارية إستراتيجية :

وهي ما تتعلق بكيان المنظمة العام والعوامل المؤثرة فيها.

• قرارات تنظيمية إدارية :

وترتبط بالهيكل التنظيمي للمنظمة.

• قرارات إدارية عملية :

متعلقة بتوزيع مصادر المنظمة المتنوعة. وهناك القرارات الشخصية والقرارات الفردية، والقرارات الجماعية، والقرارات الصريحة، والقرارات الضمنية.

وفي بحثنا هذا نركز على القرارات الاستراتيجية بمستوياتها المختلفة الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتي تتخذ لمعالجة مشكلات المجتمع ولتسيير العمل به، ودور المرأة السعودية في المشاركة في صناعة هذا القرار واتخاذ.

• متى وكيف ومن يتخذ القرار؟ :

لا زالت النظرية الجزئية التي وضعها سايمون بصورة مبسطة في كتابه السلوك الإداري الذي صدر عام ١٩٤٧م كما ذكرها (التهامي، ٢٠٠٨، ص ٢٦٥) و (المنيف، ١٤٠٣هـ، ١٨٤ - ١٨٧) مصدرا أساسيا لعملية صناعة القرار واتخاذها فهي تعطينا دلالة لأهم المفاهيم التي تتخذ كمدخل لعملية اتخاذ القرارات لأنها تركز على جوانب هامة لا يمكن تجاوزها رغم تغيير المكان والزمان والأفراد لأنها تعتمد على:

- « الحقائق العلمية المجردة التي يراها متخذ القرار والمرتبطة بالمشكلة فهي جزء من عملية التقييم التي يبنى عليها القرار كونها تحدد المشكلة في إطار واضح على ضوء أسبابها.
- « القيم العامة والأعراف والعادات التي تعتبر جزء من متخذ القرار والتي لها تأثير كبير على القرار.
- « المؤثرات الخارجية التي ترتبط بمصلحة القرار في بيئة العمل مثل السلطة والمسئولية والصلاحيات والخبرة والتدريب.
- « مؤثرات داخلية ترتبط بشخصية متخذ القرار مهاراته في التقييم لاحتياج المصلحة، وولائه وارتباطه بالعمل.

هذه العناصر التي حددها سايمون من أهم المرتكزات التي تساعد متخذ القرار في الوصول إلى قرار رشيد عن طريق المنطق المرتبط بالحقائق التي تيسر عملية وضع الأهداف وتحديد بها يفيد بيئة العمل لمتخذ القرار كما أن المعقولية والموضوعية المرتبطة بالأمم متخذ القرار بالعادات والقيم في وجود المنطق تساعد على إيجاد بدائل استراتيجية مع وضع كل بديل في مكانه المناسب الذي يمكن من خلاله تحقيق الأهداف دون تجاوز واندفاع بعيدا عن ظروف بيئة العمل، لذا فإن أي قرار خاطئ يتخذه الشخص المخول باتخاذ القرار تعود أسبابه إلى:

- « النقص في المعلومات أو عدم صحتها مما يعيق عملية اتخاذ القرار. (Richmond, 1968, 16)
- « عدم القدرة على تحديد الأهداف وهذا بالتالي ينعكس على تحديد البديل المناسب والذي يقوم من خلاله القرار.
- « البعد عن ملامسة الواقع والاحتياج والذي يعيق وضع البدائل المناسبة للقرارات المقترحة.
- « عدم توفر الوقت الكافي لاختيار البدائل المتاحة للقرار.

فعملية اتخاذ القرار نمط عام من الفعل تجسده إدارة عقلانية معنية بكل الوظائف والمهام (Hoy8miskel, 1979, pp2,2-216).

تبدأ عملية التفكير في اتخاذ القرار (الصائغ، ١٤١٠هـ، ص ١٦) عندما تظهر مشكلة ما تتطلب حلول، وتصدر القرارات في أي مؤسسة من الإدارة العليا وصدورها معناه حتمية التنفيذ، والقرارات ماهي إلا حلول أو بدائل لأمور كانت موجودة بهدف تجديدها أو إلغائها لوجود مشكلة تقف دون ما خطط له. يتأثر القرار كما يقول جريفت (الخطيب، ١٤١٠هـ، ص ١٤) بشخصية متخذ القرار من جانبين:

- « شخصية صاحب القرار من الناحية المهنية.
- « شخصية صانع القرار من الناحية الثقافية.

إذاً فاتخاذ القرارات يعتمد على الكفاءة التي توضع بها القرارات موضع التنفيذ إذ لم يعد القرار فإنه يتخذ بالصورة التي كان يتخذ بها سابقاً معتمد على قدرات الأفراد الشخصية ومهاراتهم في التصرف في المواقف المختلفة (أحمد، ١٩٩٦، ص ١٧٨) بل أصبح يرتبط بمنهج علمي يدعمه شخصية متخذ القرار من الناحية المهنية والثقافية. وحتى يكون القرار رشيد ينبغي أن ينطلق بداية من الفهم الواضح للهدف الذي يخدمه هذا القرار، ثم يعقب ذلك مرور القرار بعدة خطوات علمية.

وهذا ما نحن بصددده في هذا البحث حول مشاركة المرأة السعودية في اتخاذ القرار الذي استبعدت عنه بكل مستوياته فلم تكن يوماً ضمن لجنة التخطيط لأي قطاع يخدم الوطن لا من قريب ولا من بعيد، ونستطيع القول أن تبادل صنع القرار فيما يتعلق بالمرأة عملاً استثنائياً حيث أن الرؤية العالمية ذكورية وهي التي تهيمن على الشئون الدولية، وكذلك في الشئون الداخلية المحلية على حد سواء. وجاء في بعض الأدبيات أن نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات لا يكاد يتجاوز ما نسبته ١٥٪ وهي نسبة قليلة.

وفي وقتنا الحاضر لا تستبعد المرأة فقط من مواقع السلطة بل حتى من المواقع التي تمثل فيها أكثر من ٥٠٪ من المشاركة كالـتعليم والجانب الاجتماعي وما يتعلق بالأسرة، إن التاريخ يرتبط في جل حالاته بالرجال كما أنه اتسم بالاتجاه التسلسلي، فالمرأة لا تزال غير ظاهرة في معظم الاتجاهات حتى وإن ظهرت تكون بصورة المعين للرفيق النشط والأهمية الكبرى يحظى بها الرجل.

في دراسة قام بها (David.S.G, 1934, 2004) حول اشتراك النساء في عمليات اتخاذ القرار في ميدان التعليم من وجهة نظر عالمية عن طريق أدوارهن ومكانتهن في المؤتمرات الدولية للتعليم حيث كانت الدراسة على عينة من ستة عشر مؤتمر من بين الستة وأربعين مؤتمر التي تمت بين عام ١٩٣٤م و ٢٠٠١م حدد فيها الباحث العينة بصورة خاصة حيث اختار من المؤتمرات ما هو قبل الحرب العالمية الثانية وبعدها للتوصل إلى مشاركة المرأة في اتخاذ القرار خلال هذه الحقبة في مجال التعليم، وقد توصل إلى نتائج كان من أهمها: أن إسهام النساء في المشاركة في المؤتمرات منخفض نسبياً. كذلك اشتراك النساء ضعيف في المراكز المتصلة باتخاذ القرار.

أما بالنسبة للنتائج التي تم تحليلها على أساس الأقاليم فقد أثبتت أن نساء أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي ممثلات بصورة جيدة لبلادهن، كما توصل إلى أن مشاركة النساء في المؤتمرات الدولية للتعليم المرتبطة بعملية اتخاذ القرار قد تحقق لكن لا زال الطريق طويل لتحقيق المساواة بالنسبة للنساء.

من هذه الصورة نسعى في هذا البحث لمناقشة تغييب المرأة السعودية عن مواقع صناعة القرار وماهي الطرق التي يمكن أن تساهم في دخولها لهذه المواقع لتأخذ مكانها كعضو يمثل ٥٠٪ من نسبة عدد السكان ويكن لها حق المشاركة والمساهمة في كل ما يحقق نمو المجتمع والوطن.

• المرأة وصناعة القرار واتخاذها في الإسلام :

جاءت دلالات القرآن عظيمة في تأكيد معاني المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة مساواة مطلقة في الحقوق والواجبات، والتكاليف الشرعية (راجي، ٢٠٠٦، ص ٢٥).

لم يفرق الإسلام بين الرجل والمرأة وقد كفل الإسلام للمرأة أهليتها في التملك للقيم الاقتصادية وحق التصرف فيها، دون أن يكون للرجل سلطة عليها فلها حق كتابة العقود باسمها للتملك ولها حق ممارسة البيع والشراء والمتاجرة بأموالها كما أعطاهم حق الإدلاء برأيها وتقرير مصلحتها بنفسها فلها حق الموافقة على الزوج المتقدم لها.

وعلى ضوء هذه المكانة التي وضعها فيها خالق الكون جاء دورها في الحياة العامة ليكون لها من المشاركة في كل ما يحقق مصلحة البلاد والعباد كيف لا وهي جزء من المجتمع الذي تعيش فيه. لم تكن مشاركة المرأة في مناحي الحياة حديثة عهد بل كانت منذ فجر الإسلام منذ وجه الخطاب إلى الناس حيث جاء في كتابه الكريم [يا أيها الناس].. [يا أيها الذين آمنوا] وجاء في قوله تعالى [من عمل منكم صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة] صدق الله العظيم (النمل آية ٩٧) والمتتبع لحراك المرأة في عهد الرسول صلى الله عليه وسلم سيجد أدلة كثيرة ومتعددة عما كانت تساهم به الصحابيات والتابعيات من المشاركة في صناعة القرار اجتماعياً، وثقافياً وسياسياً واقتصادياً، والمتأمل في سيرة حياة السيدة خديجة أم المؤمنين رضي الله عنها في مسيرتها ومساندتها للرسول صلى الله عليه وسلم منذ نزول الوحي عليه يستطيع أن يدرك كم قراراً اجتماعياً واقتصادياً وسياسياً ساهمت في صناعته واتخاذها مع الرسول صلى الله عليه وسلم لنشر الدعوة الإسلامية.

ومن النماذج النسائية التي كان لها دور فاعل في عملية صناعة القرار واتخاذها منذ فجر الإسلام حين كان المسلمون يتعاملون مع المرأة المسلمة بنفس الأهمية التي منحها إياها خالقها في توجيهاته السماوية: السيدة حفصة بنت عمر بن الخطاب رضي الله عنه حيث ولاها أبوها نظارة وقفه، فكم قرار اجتماعي واقتصادي اتخذته السيدة حفصة أثناء إدارته للوقف؟ (نصير، ٢٠٠٢، ص ١٨٣) والسيدة عائشة رضي الله عنها زوج الرسول صلى الله عليه وسلم كان المسلمون يفرعون إليها في القضايا العلمية والمسائل الفقهية. (حسون، ١٤١٢هـ، ص ١٥) فقد قال عنها هشام بن عروة عن أبيه: "ما رأيت أحداً من الناس أعلم بالقرآن ولا بفريضة ولا بحلال ولا بحرام ولا بعشر ولا بحديث العرب ولا بنسب من عائشة رضي الله عنها". (ابن الجوزي، ١٤٠٦هـ، ص ٣٦).

كل هذا العلم الذي جمعه السيدة عائشة رضي الله عنها وسؤال الناس لها كان يعني، أن هناك قرارات لا بد أن تتخذ وتشير بها على الناس قرارات دينية واجتماعية وثقافية تساعد بها السائلين الوصول إلى تحقيق مطالبهم وتصحيح المسارات التي يسعون للوصول إليها.

ورفيدة بنت سعد الأسلمية كانت لها قيمة في المسجد تدوي المرضى والجرحى، فكم قرار مارسه رفيده مع مرضاها لتحقيق لهم الشفاء، والشفاء بنت عبد الله العدوية ولاها عمر بن الخطاب ولاية السوق بوظيفة الحسبة (الشهراني، ١٤١٧هـ، ص ٤٨).

وهذا سيد البشرية محمد صلى الله عليه وسلم يأخذ رأي السيدة أم سلمة رضي الله عنها في يوم الحديبية حين امتنع الصحابة رضي الله عنهم عن أن ينحروا هديهم، فأشارت عليه أم سلمة رضي الله عنها أن يخرج ولا يكلم أحد منهم كلمة حتى ينحر بدنة ويخلق ففعل صلى الله عليه وسلم، فلما رأى أصحابه ذلك فقاموا فنحروا. (المقدم، ١٤٢٦هـ، ص ٤٢٦). أليس في هذا ما يشير إلى أن قرار أم سلمة كان صائبا ولولا ثقته صلى الله عليه وسلم في رأي نساء المسلمين لما استشارها ونفذ قرارها وكان القرار الصائب في موقف من أهم المواقف في تطبيق أحد مناسك الحج.

وهذا ابن ثاني الخلفاء الراشدين يستشير أخته حفصة بنت الخطاب يوم اجتمع معاوية بدومة الجندل قالت حفصة لأخيها: انه لا يجمل بك أن تتخلف عن صلح يصلح به الله بين أمة محمد وأنت صهر رسول الله وبين عمر بن الخطاب. (راجي ٢٠٠٦م، ص ٣٩).

جميع هذه التكاليف والممارسات تحمل مسئوليات تحتاج لقرارات حازمة وملزمة لتنفيذها بطريقة صحيحة، كما أن الأمثلة على مشاركة المرأة في اتخاذ القرار بالرأي والمشورة والنصيحة في كثيرا من أمور الأمة وتحقيق رشد السلطة، وكيفينا لإثبات ذلك قوله تعالى: والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويأتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم إن الله عزيز حكيم (القرآن الكريم، سورة التوبة: آية ٧١)

• التحديات التي تواجه المرأة في اتخاذ القرار :

المرأة في الدول العربية تعيش بين حجري رحى بين العادات والتقاليد التي تتوارثها المجتمعات جيل بعد جيل وتحد من نشاطها وتكبل حركتها وتقف عائقا أمام مشاركتها في أداء دورها في المجتمع، وبين رجال المؤسسة الدينية التي أخذ منسوبها على عاتقهم تطبيق الأحكام الشرعية وخاصة ما يتعلق منها بالمرأة حسب ارتباطها بالموثوث الاجتماعي فسيطروا على كل طريق يمكن أن يساهم في مطالبتها بحقوقها، فباسم الدين حرمت حقوقها الاجتماعية والشرعية، والإنسانية، والسياسية حيث لازال يؤخذ بالعرف في ساحات القضاء في بعض القضايا الاجتماعية، كذلك التمسك بالتوصاية والولاية فلا يسمح للمرأة دخول المحاكم أو مراجعة الدوائر الحكومية إلا بوجود الولي رغم أن الإسلام أعطاهما الحق في نفسها ومالها فلا تجبر على زوج ولها مباشرة أموالها كيفما تشاء. ولنا في السيدة خديجة رضي الله عنها نموذج إسلامي متكامل للمرأة الحرة كاملة الأهلية بل لها أن تستأجر من الرجال من يدير أموالها وتجارتها (كحالة ١٤١٢هـ، ص ١).

وفي حين يعرف المسلمون جميعاً رجال ونساء على السواء نموذج السيدة خديجة رضي الله عنها وغيرها من نساء المؤمنين صاحبات وتابعيات، إلا أن المرأة في وقتنا الحالي باسم الإسلام تحرم من حقوقها الشرعية وضرورات حياتها الإنسانية بل ويحرمها المجتمع ككل من إمكانياتها وقدراتها وطاقتها وجهودها ودورها في صناعة الحياة وهي نصف المجتمع ومن يصنع أفرادها. (العلي ١٤٢٦هـ، ص ٢- ٤).

تعيش المرأة في المجتمعات العربية حالة من التجاهل هي نتيجة فقدان "الشمولية" و"الاستيعاب" في النظريات المعاصرة خاصة تهميش دور "التربية الحضارية" بالمفهوم الديني الكوني الشامل ويزداد اقتضاب حق المرأة تحت مفهوم تحرير المرأة وهذا من أقسى عمليات التجاهل في حقها. (المبرزاني ١٤٢٦هـ، ص ١-٩)، ولم يدرك مغيبو دور المرأة وتهميشها الأضرار التي لحقت بالمجتمع من جراء هذا التهميش. والمتأمل لنظرة المرأة المسلمة من واقع حال المسلمين اليوم وحال المجتمع يلحظ التناقض الكبير بين مبادئ الدين والتعليم الإسلامية التي أمروا بها، وبين واقع حالهم فالتناقض جلي والمعارضة معنية، لقد أساءوا تفسير النصوص القرآنية التي جاء بها الإسلام واعتمدوا على العرف والتقاليد وأصالتها، مع أن لا هذا ولا ذاك من الإسلام في شيء.

• التحديات التي تواجهها المرأة :

• الاتجاه الاستبدادي من الرجل :

حيث تمارس عليها السلطة والاستبداد بكل أشكالها سواء من الأسرة كالأب والزوج، ثم النظرة الضيقة للمرأة من خلال نظرة القبيلة وهيمنة الرجل وسلطة العرف والعادات والتقاليد التي لا تستطيع الخروج منها ولا الاحتكام إلى القضاء بموجبها.

• جهل المرأة نفسها بالدور الذي يجب أن تمارسه :

وهذا بسبب تغييبها عن مناشط الحياة وعزلها باسم الدين وقوامة الرجل عليها ، وتفسير النصوص كما يريد أن تكون الرجل عليها مما جعلها أداة سهلة التطويع، فتراجعت وانصاعت وراء هذا التغييب ولم تحاول أن تتعرف على ما لها وما عليها من حقوق تجاه نفسها ومجتمعها فانصرفت إلى الحياة الأخرى طالما أن الزوج يوفر لها كل شيء وأصبحت لاهثة وراء مباحات الحياة وهي فارغة من الداخل من أي مسئولية سوى إنجاب الأولاد وتربيتهم وكأن المجتمع كله ينحصر في ذلك، وحين تقع في مأزق المشاكل الزوجية تجد نفسها خاوية لا تملك حتى المعرفة بحقوقها.

• تقليد النموذج الغربي ومحاكاتها له :

الفراغ الذي وضعت فيه المرأة وبعدها عن الحراك الاجتماعي الفاعل والمؤثر في الحركة التنموية بكل أشكالها في البلاد جعلها تشعر بأنها غير موجودة ولا قيمة لها، ودفعها إلى تقليد الاتجاه الغربي محاولة منها إثبات ذاتها وذلك بالمطالبة بالحرية مع عدم إلمامها بالمفهوم الصحيح لها فاستغل دعاة تحرير المرأة هذا الوضع وجنحوا بها إلى طريق الابتذال عن طريق وسائل الإعلام ليؤكدوا وجودها ويضعوها أمام نفسها على موقع في خريطة الحياة موهمينها بتحقيق ذاتها.

• تعقيد بعض النصوص الشرعية وعدم وضوحها :

الفهم الخاطئ والتفسير المبني على المصلحة لبعض النصوص الشرعية مثل ما جاء في آية القوامة في القرآن الكريم (سورة النساء، آية ٣٤) جعل الكثير من الرجال يتسلطون على نساءهم تسلط اجتماعيا وفكريا وتربويا مدعين أن هذا حكم الله في شأنهن مع الرجال، وآية التعدد للزوجات وتفسير العدل حسب ما يراه كل رجل أو يجتهد فيه رجال المؤسسة الدينية وهم الأكثر ممارسة لهذا العمل.

• ما كتبه السلف من علماء مسلمون عن المرأة :

وما وصفت ونعتت وشبهت به وما تنطوي عليه كتبهم من قدح وذم في حق المرأة. مثل ما جاء عن علي بن ابي طالب رضي الله عنه حيث قال: "المرأة شر كلها وشر ما فيها أنه لا بد منه" وغير ذلك مما جاء في كتاب نهجفي البلاغة عن النساء على لسان زين شباب الجنة (الإمام علي، ٢٠٠٤، ص ٤٣٥)، هذا ما توارثته الأجيال وتعمل به ونحن نعيش في القرن الواحد والعشرين، ورغم وصول المرأة إلى درجة عالية من التعليم ورغم وجودها في وظائف ذات طابع ثقافي إلا أنها تظل في بيتها وبين أخوتها الذكور امرأة ناقصة عقل ودين.

• التمييز: تعريف التمييز: (في القاموس القانوني، ٢٠٠٠، ص) :

يعرف التمييز على أنه سلوك المفاضلة المناقض للمساواة وهو مضر بأشخاص معينين بسبب انتمائهم العرقي أو المذهبي أو السياسي أو الجنسي أو هو معاملة تفاضلية تركز على رفض إعطاء أفراد أو مجموعات حقوقاً أو منافع معترف بها لغيرهم بحيث يتعارض هذا التمييز مع المساواة في المعاملة .

أما التمييز ضد النساء فتعرّفه المادة الأولى من "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" (المعتمدة سنة ١٩٧٩) : "أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

• فالتمييز يعني: الا مساواة القانونية:

فبينما يعتبر القانون درعا حاميا ضد ممارسات التمييز في البلدان الديمقراطية، يعكس هذا القانون في البلدان العربية. أي أن النساء والرجال متساوون أمام قانون لا يضمن المساواة بين الرجال والنساء. يظهر ذلك في القوانين العربية المستخدمة كما ذكرنا سابقا في ساحات القضاء كاستخدام الأعراف للقضاء بين الجنسين الرجال والنساء.

• الامساواة السياسية :

أما القوانين المنظمة للمجال العام هي نفسها قد تكون تمييزية. ففي الكويت والإمارات العربية المتحدة، والمملكة العربية السعودية تحرم النساء من حق الترشح والانتخاب. إلا أن البلدان العربية التي تمكن المرأة من الحق في المشاركة لا تتوفر فيها هذه المشاركة إلا على نحو ضئيل. ورغم ازدياد نسبة النساء العاملات في البلدان العربية، وتضاعف نسب المتعلّمات، فإن مقياس تمكين المرأة المعتمد من قبل "برنامج الأمم المتحدة الإنمائي"، وهو يقيس مشاركة المرأة في مختلف الأنشطة "باستخدام مؤشرات متوسط الدخل للفرد، ونسبة النساء في الوظائف المهنية، وحصة النساء في مقاعد البرلمان على التوالي، يكشف بوضوح أن البلدان العربية تعاني من نقص لافت للنظر"، بحيث تأتي المنطقة العربية في المرتبة قبل الأخيرة من بلدان العالم. (تقرير سنة ٢٠٠٢، ٢٦).

• سوء تفسير بعض النصوص القرآنية :

مثل آية القوامة (آية ٣٤ من سورة النساء) فمبدأ القوامة وهو مبدأ رئاسة في المجال الخاص تم سحبها على المجال العام عن طريق اشتراط الذكورة في الولايات العامة عموماً. هذه الوضعية التي تعيشها المرأة العربية تتسم بمظهرين هامين هما :

١ - الخلط في المفاهيم :

إن التراث العربي، ككل تراث إنساني يحمل في طياته رغبة إلى العدالة والحرية. إلا أن بعض المفاهيم والمؤسسات التي تجسد هذه الرغبة لم تظهر ولم تتبلور إلا في العصر الحديث. ولذلك فمن غير المجدي أن نبحث في منظومة الفقه القديمة عن حلول لقضايا لم تطرح إلا في هذا العصر، وأن نبحت فيها عن مفاهيم لم يتم التفكير فيها مثل : قضية منح الجنسية أو عدم منحها للمرأة المتزوجة من أجنبي، قضية المشاركة السياسية للمرأة عبر الانتخاب والترشح وهما أمران غائبان تماماً في الفقه والفكر السياسي العربي القديم، مفهوم المساواة والمواطنة. هذا البحث والتعصب قد يؤديان إلى خلطات أيديولوجية عجيبية ومضحكة أحياناً، ويقضيان على وضعية الذات المهزوزة التي ما تنفك تردد : أنا أملك كل شيء، أنا في غنى عن الآخرين.

٢ - الانفصام المعرفي :

لا يعني الانفصام عدم الانسجام فحسب، بل يعني الانطواء على الذات وفقدان العلاقة بالواقع. ومن مظاهر هذا الانفصام التشبث بالقوانين التمييزية رغم عدم ملائمتها لواقع المرأة العربية ولعالم اليوم، وعدم الانسجام الذي تتسم به المنظومات العربية القانونية ذاتها، بما أن أغلب الدساتير العربية تعترف ضمناً أو صراحة بالمساواة بين الرجل والمرأة، فتتناقض مع القوانين ولا توجد محاكم دستورية مكلفة بالنظر في مدى دستورية القوانين. بل كأن وضعية الانفصام أصبحت منهجاً أو كالمناهج في تعامل الدول العربية مع الاتفاقيات الدولية، بحيث (مرئيسي، ٢٠٠١، ص ٣٤) أنها تصادق دون أن تصادق تصادق عليها وتتحفظ على أهم بنودها باسم "الخصوصية الثقافية، والتقاليد الاجتماعية وحماية القوانين الداخلية المستمدة من الشريعة الإسلامية. فباسم المساواة نتحفظ إذن على مبدأ المساواة.

فبينما يعتبر القانونون درعا حاميا ضد ممارسات التمييز في البلدان الديمقراطية، يعكس هذا القانون في البلدان العربية. أي أن النساء والرجال متساوون أمام قانون لا يضمن المساواة بين الرجال والنساء.

• والمرأة السعودية كجزء من منظومة النساء العربيات :

ينطبق على المرأة السعودية ما ينطبق على المرأة العربية المسلمة في جميع التحديات التي تواجهها إضافة إلى التمسك بالتقاليد والأعراف والتعامل معها في بعض القضايا الاجتماعية حتى في ساحات القضاء فالأعراف والتقاليد في المجتمع السعودي تأخذ حيزاً كبيراً في مجال القوانين والتنظيمات الاجتماعية، وقد يكون للمرأة السعودية بعض الظروف التي جعلتها متأخرة عن مثيلاتها من النساء في الدول العربية المجاورة منها :

« تأخر بدء تعليمها، حيث أنطلق تعليم الفتاة السعودية عام ١٣٨٤ هـ حين بدأ تعليم البنين عام ١٣٥١ هـ أي بفرق ثلاثون سنة تقريباً، وهذا أحد المؤثرات التي لعبت دوراً بارزاً في تأخر ظهور المرأة السعودية، وعدم ثقة الرجل في قدراتها.

« النظر إليها على أنها من أرض الحرمين الشريفين جعل رجال المؤسسة الدينية يقفون أمام كل ما يدفع لتقدمها كالتعليم والعمل الخاص والسفر والعمل في الوظائف الحكومية.

« الأنظمة القائمة في الدولة والتي تقضي بعدم السماح للمرأة بالسفر للتعليم أو لغيره إلا بوجود محرم. حرم العديد من الفتيات من الانطلاق خارج الوطن والتعرف على الثقافات المختلفة والانخراط في منظومة دور المرأة في المجتمعات الأخرى.

« عدم تقبل الرجل السعودي خروج المرأة للعمل ومشاركتها له في جميع المجالات وهذا قائم حتى وقتنا الحالي، وعلى مستوى فكر رجالا حصلوا على أعلى الدرجات العلمية وسافروا وحصلوا على ثقافات متعددة يدركون ما يمكن أن تقدمه المرأة للمجتمع.

كل ما سبق ذكره يدخل في نطاق التمييز الذي تعاني منه المرأة السعودية داخل المجتمع ثم أن الأنظمة الموضوعة من الدولة بعضها يحقق هذا التمييز بصورة غير مباشرة، وهذا لا تستغربه المرأة السعودية المثقفة والمطلعة لأن بعض الأنظمة وضعت وفق العرف والتقاليد المتعارف عليها وهي ما تطالب بإعادة النظر فيه في المرحلة الحالية مثل:

« حضانة الأطفال.

« قيادة المرأة للسيارة.

« سفر المرأة.

« حرمانها من بعض التخصصات في التعليم.

« حرمانها من المشاركة في الانتخابات والمجالس البلدية.

« حرمانها من تقلد بعض المناصب.

والمأمل أيضاً في واقع الفتاوى المرتبطة بقضايا المرأة يلاحظ اختلاط الأعراف والعادات بالشرع حتى أصبح العرف مقيدا ومخصصا لكثير من النصوص الشرعية (القحطاني ١٤٢٦هـ، ص ٥ - ٧).

• نماذج من نضال المرأة العربية في دخول الحياة العملية ومواقع صناعة القرار:

بعد صدور تقرير التنمية الإنسانية في الوطن العربي عام ٢٠٠٥ والذي أشار إلى ضعف تمكين المرأة سياسيا وتنمويا واجتماعيا في المجتمعات العربية (تقرير التنمية، ٢٠٠٥)، والذي تبنت واشنطن ما جاء فيه من مواضيع وأصبحت تطالب الحكومات العربية بتفعيل مقترحات التقرير والعمل على زيادة مساهمة المرأة العربية في برامج الإصلاح السياسي والاجتماعي والاقتصادي، بدأ الحراك النسائي ينشط وظهرت محاولات في أكثر من دولة عربية قادتها المرأة بهدف انضمامها للحياة العملية في جميع الاتجاهات أسوة بشقيقها الرجل.

لم يرتبط تقرير التنمية الإنسانية فقط بالقرن الواحد والعشرين فقط لكنه بدأ من الثلث الأخير من القرن التاسع عشر حين جاء رفاعة الطهطاوي من باريس بشرف فكرة حول إنصاف المرأة وقد أدرك الطهطاوي أهمية الدور الإنتاجي للمرأة وربط بين التعليم والعمل حيث قال " أن التعليم يساعد المرأة لأن تحدد لنفسها مكان في الحياة يعودها على العمل، فالعمل في الحقيقة يصون المرأة ويدنيها من الفضيلة، وإذا كانت بطالة الرجل مدانة فإنها عار كبير بالنسبة للمرأة " (سالمان ١٤٢٦هـ، ٢ - ٥).

بدأت المرأة العربية والمرأة السعودية باتخاذ خطوات مبادرة للحصول على حقوقها في المشاركة الفاعلة في تنمية وطنها ولم تقتصر مطالباتها على نشاط دون آخر فقد طالبت بتواجدها في المجالات التنموية والقطاعات الحكومية المختلفة وجاءت استجابات الأنظمة للمطالبات النسائية متباينة ومتفاوتة:

« في تونس استطاعت المرأة التونسية أن تحصل على دخول مضممار المشاركة الوطنية بعد تبني الرئيس الراحل الحبيب بورقيبة عام (١٩٥٣ - ٢٠٠٠) حركة الإصلاح التي قامت بها النخبة منذ عصر النهضة في القرن التاسع عشر. وتم بناء على ذلك تعديل قانون الأحوال الشخصية والذي ناصر حقوق المرأة (الصائغ ٢٠٠٥م، ٧) ومنها:

✓ المساواة بين الجنسين في الحقوق ومنح المرأة فرصة الدراسة والعمل.
✓ استطاعت المرأة التونسية أن تكون قاضية ونزلت إلى مضممار العمل العسكري ثم قائدة طائرة، ثم عضوة في القيادة الحزبية العليا، وخصص لها ٢٠٪ من مقاعد مجلس النواب والمجالس البلدية.

« في مصر استطاعت المرأة المصرية أن تتواجد في المصانع والمؤسسات والشركات الضخمة والوزارات بكل أنواعها كذلك في سوريا والأردن والعراق والمغرب العربي.

« في اليمن اكتسبت المرأة حقها في المشاركة في الحياة السياسية من نصوص الدستور، كما أنها مارست هذا الحق في الواقع العملي، ومعروف أن في اليمن أربع تيارات سياسية تبني أيديولوجيات سياسية هي: المؤتمر الشعبي العام والتجمع اليمني للإصلاح، والتنظيم الوحدوي الشعبي الناصري، وحزب البعث العربي الاشتراكي، حيث تتطرق جميعها للمرأة من مفهوم إصلاح أوضاعها بما يتناسب وحقيقة وجودها وتأثيرها في المجتمع باعتبارها شريكة للرجل في التنمية، وقد جاء خروج المرأة للمطالبة بحقوقها، وإعطائها الحق في المشاركة في الانتخابات بأنواعها ذا جدوى وفائدة نتيجة دعم الحكومة لهذا التواجد، وقد أصبحت المرأة اليمنية الآن طبيبة ومهندسة وسفيرة وتساهم في جوانب التنمية الاقتصادية في وطنها (مطهر، ٢٠٠٣).

« بدأت دول الخليج في فتح بعض المجالات تحت قيود معينة ومحاذير اجتماعية لتفتح للمرأة باب المشاركة في التنمية الوطنية بصورة عامة ففتحت مجالات العمل في الوزارات وبعض القطاعات المرتبطة بالجانب الاقتصادي بعيدا عن المواقع القيادية المؤثرة في صناعة القرار وهذا لم يقنع طموح المرأة والتي قامت بعدد من المحاولات كانت تتمثل في تجارب منها:

« تجربة المرأة الكويتية: حيث حاولت تشكيل نشاط نسائي منظم بهدف المشاركة في التصويت والانتخاب في البرلمان ولم تلقى نجاح في ذلك وكررت التجربة وأيضاً لم تنجح لكن الحكومة الكويتية تدخلت لدعم المرأة عن طريق تعيينها في المناصب القيادية والسياسية واضعة المجتمع الكويتي أمام الأمر الواقع حيث بدأ تعيين السفيرات والوزيرات، ووكيلات الوزارة، ومديرات للجامعات، لكن جميع هذه المناصب لم تحصل عليها بالترشيح والانتخاب بل بالتعيين لأن معظم الدول العربية تدرك أن مجتمعاتها لازالت نظرتها للمرأة تخالف ما يجب أن يكون.

« تجربة المرأة البحرينية: (الصائغ، ٢٠٠٥، ٩) وجاءت نتيجة للأجواء الديمقراطية التي سعت إليها مملكة البحرين ورأت المرأة في هذا التوجه فرصة لها للحصول على حقوقها المدنية والسياسية وخاضت تجربة الانتخابات ناخبة ومرشحة لكنها تعرضت لكبوات لأسباب عدة منها:

- ✓ لم تجد دعم الدولة بصورة كافية.
- ✓ رفض التيار الديني لهذه التجربة وهاجمها من على منابر المساجد.
- ✓ عدم إدراك بعض النساء البحرينيات لقيمة التجربة فكانت المرأة أحد مصادر عدم نجاح التجربة.

ومع هدير هذا الانفتاح العملي في حياة المرأة العربية بقيت المرأة السعودية ثابتة في مكانها رغم صدور التوجيهات الملكية بفتح مجالات العمل للمرأة في معظم القطاعات التي تناسب طبيعتها، لكن ظل القرار قرار والتنفيذ مقيد.

وتعتبر المرأة في المملكة العربية السعودية الوحيدة على مستوى الدول العربية التي لا زالت بعيدة عن مواقع صناعة القرار والمشاركة في اتخاذه وبعيدة أيضاً عن المشاركة السياسية بكل أشكالها.

امتلكت المرأة السعودية القدرة على التفاعل والتعامل مع المتغيرات الحياتية والمرحلية التي مربها المجتمع السعودي ولم تقف متفرجة أو سلبية لما يحدث بل سعت جادة إلى إثبات وجودها رغم صعوبة الدور الذي تمارسه، فقد قامت بالعديد من الأدوار منها:

• دور المرأة السعودية في التنمية المجتمعية :

اهتمت المرأة السعودية بالمجتمع حيث قادت أول دفعة من المتعلقات الخطوة الأولى في تأسيس الجمعيات الخيرية، والتي سعت من خلالها إلى المساعدة الاجتماعية برفع مستوى الوعي لدى ربة المنزل، ومساعدة الفتيات على التفكير الناضج في التعامل مع الحياة وشجعت العمل التطوعي، وساهمت من خلال الجمعيات الخيرية إلى مساعدة الفقراء وذوي الحاجة، والسعي لمحو الأمية بين ربات المنازل، وقد بدأت هذه الجمعيات جميعها في المملكة العربية السعودية بجهود تطوعية بنتها الفتيات السعوديات المتعلقات. وبعد أن تأكد النظام الحكومي من نجاحها (تقرير جمعية أم القرى ٢٠٠٦م) بدأ بدعمها وتحويلها إلى مؤسسات خيرية حكومية تحت مظلة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية

ورغم أن المرأة السعودية كانت هي النواة والمؤسسة لهذه الجمعيات إلا أنها بمجرد تحويلها تحت مظلة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بدأت تقيد الصلاحيات والقرارات في هذه الجمعيات فلا تستطيع رئيستها أو مجلس إدارتها اتخاذ قرار دون الرجوع إلى الوزارة والتي قد تكون عائقاً أحياناً في تنفيذ بعض القرارات المرتبطة بوضع اجتماعي يتطلب حل عاجل.

• دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية :

مارست المرأة السعودية العمل التجاري، وأصبحت تدير شركات كبرى ومؤسسات ضخمة، لكن جميع هذه الأنشطة يعيقها ويقف في طريقها دائماً الإجراء الإداري التنفيذي المرتبط بالجهات الرسمية. ورغم ذلك فالمرأة تدير عملها عن طريق الوكيل في الإجراءات المتعلقة بالدوائر الحكومية رغم المشاكل التي تتعرض لها لكنها رغم ذلك لم تقف أمام هذه الظروف، وتشير إحصاءات الغرف التجارية في المملكة إلى أن المرأة موجودة وبقوة في السوق.

• الدور الثقافي للمرأة السعودية :

اجتهدت المرأة السعودية وتعلمت وحصلت على أعلى الشهادات العلمية وأصبحت تشكل ثروة اقتصادية ورأس مال بشري كبير داخل المجتمع ويكفي أنه تم إلغاء جميع العقود الخارجية في مجال التعليم العام، كما ساهمت المرأة السعودية في نقل صورة حضارية واعية عن المجتمع السعودي من خلال الإعلام حين عملت صحافية ومذيعة وكاتبة ومحللة، وأصبحت أستاذة جامعية ووصلت إلى مراكز قيادية عالية في مجال التعليم، كعميدة لقسم الطالبات ووكيلة كلية، ورئيسة قسم، ومشرفة قسم، ورئيسة لجنة، ورئيسة مركز تطوير، ومديرة مكتب إشراف، كل هذه المستويات الإدارية العليا التي وصلت إليها، يقتصر فيها دورها على التنفيذ فهي منفذة للقرارات والإجراءات المتخذة من الوزارات ومن لجان الرجال الذين يديرون العمل ويتخذون قراراته.

• دور المرأة السعودية في المجال الصحي :

سعت المرأة السعودية بجد وثبات فيم أتيح لها من تعليم وخاضت الدراسة العلمية في مجال الطب وأصبحت طبيبة وممرضة وعالمة فتميزت وحصدت الجوائز العالمية على تميزها مثل البرفسورة سميرة إسلام ، والمبدعة حياة سندي وغيرهن كثيرات، وأصبحت المرأة السعودية طبيبة في معظم التخصصات الدقيقة لكنها إلى الآن لم تأخذ فرصتها في المجال التخطيطي في وزارة الصحة ولم يستفاد من خيراتها في هذا المجال.

• المرأة السعودية في المواقع العالمية :

رغم محدودية الفرص للمرأة السعودية داخل وطنها للوصول إلى مواقع صناعة القرار واتخاذها، إلا أنها استطاعت أن تصل إلى مواقع عالمية متميزة فهناك أكثر من سيدة سعودية يتقلدن مناصب ذات تأثير حيوي وعالمي خارج الوطن ضمن مؤسسات عالمية كبرى وعلى رأسهم السيدة ثريا عبيد رئيسة صندوق الإسكان في هيئة الأمم المتحدة.

هذا هو العقل النسائي السعودي الذي واجه العديد من التحديات حيث واجه صلابة العادات والتقاليد والأعراف، واجه رفض خروجه للعمل، والإسهام في خدمة الوطن. (كتبي ١٤١٨هـ، ص ٧٩).

لكن رغم ما وصلت إليه وحصلت عليه المرأة السعودية من مكتسبات على المستوى الاجتماعي والقانوني، إلا أنها تظل مكتسبات لا تضيف شيئاً للمرأة السعودية التي يجب أن يؤمن المجتمع بأهمية دورها في بناء مجتمعها، والنهوض به من خلال المشاركة الإيجابية على قدم المساواة مع شقيقها الرجل في عملية البناء والتنمية فالمرأة السعودية إلى وقتنا الحالي تعامل بتمييز داخل مجتمعنا السعودي فهي بعيدة كل البعد عن مواقع صناعة القرار واتخاذها.

• أسباب التفاوت في وصول المرأة العربية لمراكز صناعة القرار واتخاذها:

- « الاعتماد على تغيير القوانين بوصفها مدخلا لتغيير الذهنية الاجتماعية.
- « مساهمة رجال الدين المستنيرين والأحزاب الواعية والمدركة لدور المرأة في المجتمع.
- « دعم النظام للمرأة بتمكينها بالطرق الرسمية المناسبة من تقلد المناصب التي لا زال المجتمع غير متقبل لها.

• المشاركة التي تطالبها المرأة السعودية :

لقد أصبح التحاق المرأة بالعمل ضرورة ملحة ومساهمتها بالإنتاج وتحسين دخل العائلة مهمة أخلاقية نبيلة، وذلك نتيجة تعدد مطالب الحياة والمتغيرات المتسارعة، وما ظهر في الإحصائية الأخيرة بالنسبة لعدد السكان والتي مثلت فيه المرأة ما يقارب ٥٠٪ من عدد السكان وتعطيل هذا العدد معناها أن المجتمع يسير بنصف طاقته البشرية والنصف الآخر معطل فما الذي سيكون متوقعا بعد عشر سنوات من الآن في ظل هذا التعطيل؟ ولقد تقبل غالبية المجتمع السعودي قبول خروج المرأة للعمل بل أصبح البعض يربط عملية الاقتران بالموظفة، وهذا يؤكد قناعته بدور المرأة كمنتج ومساوي له في العطاء لكن بقي عليه التخلص من المعتقدات البالية والموروثات الاجتماعية التي يطفئ فيها التمييز بين الرجل والمرأة ويستغلها الرجل في مصلحته حين يرغب ممارسة هذا الدور.

وفي ظل ما وصلت إليه المرأة السعودية من مستوى علمي وثقافي ومشاركة تعتبر جانبية إلى الآن في مواقع صناعة القرار واتخاذها، فالمرأة السعودية تمتلك قدرة استيعابية وتفسيرية عالية فهي تمتلك عقل واسع المدارك ولها قدرة على تفسير المضامين التي تطرح، وهي قادرة على التعامل مع الحدث، فهي تناقش وتمتلك وتشارك بمنهج عقلاني ومتوازن، فالمرأة السعودية متمسكة بالعقيدة الإسلامية وترتبط بعلاقة متينة وقوية بمجتمعها، ومتفهمة وواعية ومدركة للأعراف والتقاليد الموروثة المسيطرة على عقلية الرجل السعودي وتتعامل معها بتفهم وهدوء عالي رغم رفضها الشديد لها لكنها ناقشتها وحللتها وطالبت بإلغائها بتحليل عقلاني عالي وهادئ ومتزن فهي حريصة على أن لا تخسر مجتمعها، فهي متنورة ويقظة وتتعامل مع الأحداث بثبات وقوة.

لقد جاءت مطالبة المرأة السعودية بالمشاركة الفاعلة عبر مراحل زمنية متعددة كل هذا الهدوء حفاظا منها على ترابط مجتمعها، والآن وقد أصبحت بالألفية الثالثة ووصلت إلى درجات علمية عالية، ووصلت للعالمية بمفردها دون أن تشير الصخب حولها في المجتمع، وأصبحت تشكل نصف المجتمع تماما، كان لا بد لها من التحرك نحو مطامحها باستراتيجية جديدة ومنظمة واضعة أمام عينيها خدمة الوطن كهدف رئيس مكررة جميع مطالبها بالمشاركة في كل قطاعات الوطن خاصة ما يرتبط بالعمل فيها بصناعة القرار واتخاذها والسعي بكل جهد ووسيلة لإثبات وجودها عمليا وأن يحسب حسابها في كل ما يمكن أن يمثل حركة البلاد، فلا يمكن تهميشها ولا بد من رفع وصاية من يتخذ القرار عنها ويحدد لها مكان تواجدها، لذا نجد الحراك النسائي السعودي في السنوات الأخيرة قويا متزنا مدعما بكل ما جاءت به الشريعة الإسلامية وما منحها إياه الإسلام من حقوق لأنها شعرت بأن الوقت حان لتأخذ دورها في مواقع صناعة القرار واتخاذها المرتبطة بوضع وحالة البلاد بعد أن كانت لسنوات طويلة بعيدة كل البعد عن هذه المواقع.

ومن خلال الدراسة الميدانية لهذا البحث وتحليل الاستبانات (أداة الدراسة) التي تم من خلالها استقصاء آراء المسؤولين والمثقفين حول مشاركة المرأة السعودية في اتخاذ القرار بمستوياته المختلفة سنضع استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذ كنموذج يمكن تطبيقه على باقي قطاعات الدولة.

• **ثانياً : منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها :**

في هذا الجزء من البحث سيظهر وصفاً لمنهجية البحث وإجراءاته ومجتمع البحث وعينته، والأداة المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بالبحث التي تظهر وجهات نظر المسؤولين والمثقفين من الجنسين في مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار واتخاذ بمستوياته المختلفة، كم يتضمن وصفاً لإعداد الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها، وما قامت به الباحثة من إجراء في تطبيق الاستبانة، كما يوضح هذا الجزء وصفاً للأساليب الإحصائية التي استخدمت في تحليل نتائج البحث.

• **الأسلوب البحثي :**

ركزت الدراسة على مصادر البيانات الميدانية حيث تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع مرئيات عينة الدراسة . وقد استخدم أسلوب العينة العمدية أو الغرضية وأسلوب استطلاع الرأي لتجميع بيانات الدراسة لعدد (٣٦٨).

• **منهج البحث :**

المنهج المستخدم في البحث هو المنهج الوصفي المسحي الواقعي (العساف ٢٠٠٣، ٢٤) الذي يتم من خلاله التعرف على واقع المشكلة موضوع البحث، وبيان أبعادها والوقوف على الأسباب التي تقف وراءها تمهيداً لاقتراح الحلول المناسبة لها فالمنهج الوصفي : هو ذلك النوع من الدراسات الذي يتم بواسطته استجواب جميع أفراد الدراسة ، وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها. وبما أن الدراسة تعتمد على جمع المعلومات وتحليل البيانات فإن هذا المنهج هو المتبع في هذه الدراسة، وحيث أن هدف الدراسة هو معرفة مدى مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار بكل أشكاله ومستوياته المختلفة في ضوء معطيات المرحلة واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. فهذا يقع ضمن آليات الدراسة الوصفية المسحية التي تصف وضع المجتمع السعودي الحالي ومشاركة المرأة في الحياة العامة فيه. بناءً على ذلك تم استخدام المنهج الوصفي لجمع المعلومات من شرائح المجتمع المختلفة مفكرين، ومثقفين وسياسيين، وأكاديميين، واقتصاديين، وعامة، حول قبولهم لمشاركة المرأة في صناعة القرار بأنواعه، وانصهار المرأة في الحياة العامة بما يتناسب وما جاء به الشريعة الإسلامية، ثم تحليل البيانات وتفسير المعلومات ومناقشتها وصولاً إلى النتائج والتوصيات.

• **مجتمع الدراسة :**

يتكون مجتمع الدراسة من الشخصيات التي تساهم في مواقع المشاركة في صناعة واتخاذ القرار، وبما أن مجلس الشورى هو مصدر من مصادر التشريع وبما أنه يتناول تحت مظلته شئون البلاد الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية والثقافية والفكرية وتنتهي جلساته بتوصيات تساهم في اتخاذ القرارات ووضع أنظمة، فقد وقع الاختيار على أصحاب المعالي والفضيلة والسعادة لتطبيق أداة الدراسة باعتبار المجلس أحد أهم المفاصل السياسية التي تبت في هذا الشأن ولأن الموضوع يرتبط بالمرأة وهي تمثل نصف المجتمع حسب آخر الإحصاءات فسيضم المجتمع القيادات النسائية والتي تحتل مواقع تتطلب مشاركتها في صناعة واتخاذ القرار في جامعات المملكة وقطاع التعليم العام، كذلك شريحة المثقفين والمثقفات في المنطقة الغربية للوصول إلى آراء المستطلعين من الجنسين في مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته.

• عينة الدراسة :

تم تطبيق الدراسة على عينة طبقية من مجتمع البحث كانت على النحو التالي: مجلس الشورى، قيادات نسائية في التعليم العالي، قيادات نسائية في التعليم العام، كاتبات، كتاب، شريحة متنوعة من المثقفات والمتقدمات في المجتمع وقد وزعت (٤٥٠) استمارة استبيان على عينة الدراسة عاد منها (٣٦٨) استبانة رجعت صحيحة وكاملة و (٥١) استبانة كانت غير مكتملة وبعضها يحمل تعليقات سلبية، و (٣١) استبانة لم تسترد، والجدول الآتي يوضح توزيع الاستمارات على العينة والعائد منها.

جدول رقم (١) يوضح توزيع الاستمارات على العينة والعائد منها

الجهة	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات العائدة
مجلس الشورى	١٢٠	٧٥
قيادات نسائية في التعليم العالي	٦٠	٥٥
قيادات نسائية في التعليم العام	٦٠	٥٥
كاتبات	٤٠	٣١
كتاب	٤٠	٣٠
شريحة متنوعة من النساء	١٣٠	١٢٢
المجموع	٤٥٠	٣٦٨

من الجدول رقم (١) يتضح أن عينة البحث اشتملت على:

- ◀ معالي وفضيلة وسعادة أعضاء مجلس الشورى.
- ◀ بعض القيادات النسائية في التعليم العالي والتعليم العام.
- ◀ شريحة من المثقفين والمثقفات.
- ◀ شريحة متنوعة من النساء.

• المعلومات الديموغرافية لعينة الدراسة :

• الجنس :

جدول (٢) يوضح جنس أفراد العينة

الجنس	التكرارات	النسبة %
ذكر	١٠٥	٢٨.٥
أنثى	٢٦٣	٧١.٥

يلاحظ من الجدول (٢) أن نسبة الإناث كانت أكبر من الذكور لأفراد العينة وهذا مما قد يكسب النتائج نوعاً من المصادقية وبخاصة أن البحث يختص بالمرأة، حيث يتضح لنا أن نسبة الإناث بلغت (٧١.٥%) والذكور (٢٨.٥%).

• الجهات :

جدول (٣) يوضح جهات أفراد العينة

الجهة	التكرارات	النسبة %
المثقفات	١٢٢	٣٣.٢
قيادات نسائية في التعليم العام	٥٥	١٤.٩
قيادات نسائية في التعليم العالي	٥٥	١٤.٩
مجلس الشورى	٧٥	٢٠.٤
كتاب	٣٠	٨.٢
كاتبات	٣١	٨.٤

وقد دلت النتائج من الجدول رقم (٣) على أن المثقفات سجلن أعلى نسبة بين الجهات الأخرى بواقع ٣٣.٢٪ من إجمالي أفراد عينة الدراسة يليها في الترتيب المنتمين لمجلس الشورى بنسبة ٢٠.٤٪ و من ثم القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك القيادات النسائية في التعليم العالي وذلك بنسبة ١٤.٩٪ لكل منها ثم فئة الكاتبات بنسبة ٨.٤٪ وأخيراً فئة الكتاب بنسبة ٨.٢٪ .

• متغيرات الدراسة :

تعد محاور الدراسة متغيرات تابعة، وتتأثر بالمتغيرات المستقلة، والتي تمثلها شرائح العينة ذكورا وإناث من: أعضاء مجلس الشورى، قيادات نسائية من التعليم العالي، قيادات نسائية من التعليم العام، كاتبات، كتاب، شريحة متنوعة من النساء (موظفات، سيدات أعمال، خريجات عاطلات عن العمل).

• أداة الدراسة :

تم تصميم استبانة من خمسة محاور رئيسة تتمحور حول إمكانية مشاركة المرأة في اتخاذ القرار هي:

- ١١ العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة وتمثله العبارات: (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ - ٦).
- ١٢ العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة وتمثله العبارات الآتية: (٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢).
- ١٣ أثر الموروث الاجتماعي من عادات و تقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله وتمثله العبارات: (١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٧ - ١٨).
- ١٤ الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة و اتخاذ القرار وتمثله العبارات: (١٩ - ٢٠ - ٢١ - ٢٢ - ٢٣).
- ١٥ الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله وتمثله العبارات: (٢٤ - ٢٥ - ٢٦ - ٢٧ - ٢٨ - ٢٩).

• صدق أداة الدراسة :

والهدف منه التأكد من أن تقيس الاستبانة ما أعدت لقياسه، وللتأكد من ذلك قامت الباحثة بالتالي:

• العرض على الحكمين :

وذلك لمعرفة مدى صدق الاستبيان من حيث المحتوى، مدى سلامة صياغة الجمل، مدى تغطيتها لجوانب المشكلة، وأسئلة الدراسة، ومدى ملائمة العبارات للموضوع.

وقد قامت الباحثة بعرض الاستبانة على لجنة تحكيم من جامعة الملك عبد العزيز، وجامعة طيبة، وبعد عرض الاستبانة على السادة الحكمين كان هنا تعديل في العبارتين (١٧، ١٣) وتم تعديلها حسب وجهة نظر الحكمين، كما طالب رئيس مجلس الشورى الشيخ صالح بن حميد بتغيير صيغة العبارة رقم (١٧).

• ثبات الاستبانة :

ويقصد أن تعطي الاستبانة نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقها على نفس الأفراد وفي ظروف مماثلة ديوبولد ١٩٧٩م، ص٤٥). وقد تم تطبيق الاستبانة على عينة مختارة، وبعد فترة زمنية تم إعادة تطبيق الاستبانة، وبحساب معدل الارتباط بين التطبيقين وجد أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسب الآلي باستخدام برنامج الـ SPSS وقد قامت الباحثة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

« التكرار والنسب المئوية Frequencies And Percent لوصف العينة وتحديد مستوى درجة الرضا .

« معامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach's alpha .

« المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح) حيث يتم حساب القيم (الأوزان) كما يلي :

الوزن	درجة الموافقة
١	لا أوافق
٢	أوافق إلى حد ما
٣	أوافق

ثم يتم تحديد الاتجاه لمقياس ليكارت الثلاثي Likert Scale كما في الجدول (٤) ويلاحظ أن طول الفترة المستخدمة في الجدول هي (٢/٣) أي حوالي ٠.٦٦ وقد حسبت طول الفترة على أساس أن الأرقام الثلاثة ٢ و ٣ و ٤ قد حصرت فيما بينها مسافتان .

« اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA لتحديد الفروق في مستوى درجة الموافقة على عبارات الدراسة حسب متغير الجهة .

« اختبار Dunett's T3 لتحديد مواقع الاختلافات بين الجهات .

جدول (٤) يوضح كيفية تحديد الاتجاه من خلال المتوسط المرجح

الرأي	المتوسط المرجح
لا أوافق	من ١ إلى ١.٦٦
أوافق إلى حد ما	من ١.٦٧ إلى ١.٣٣
أوافق	من ١.٣٤ إلى ٣

• اختبار الثبات للمقاييس:

قامت الباحثة بحساب معامل الثبات للأداة بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وكان معامل الثبات للاستبانة ٠.٦٩٠ وهو معامل ثبات عال يمكن الاطمئنان له في تطبيق الأداء كما قامت الباحثة بإيجاد الثبات باستخدام نفس المعيار لكل محور من محاور الدراسة (الاستبانة) بشكل منفصل حسب تسلسلها في استبانة الدراسة جدول (٥) .

جدول (٥) يوضح جدول الثبات لكل محور من محاور الدراسة

المحور	عدد العبارات	Cronbach's Alpha
المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة و اتخاذ القرار	٦	٠.٦٩٤
العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة و اتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة	٤	٠.٧٦١
أثر الموروث الاجتماعي من عادات و تقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله	٤	٠.٦٩٤
الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة و اتخاذ القرار	٤	٠.٦٧٠
الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله	٥	٠.٨٩٠

من خلال النتائج المبينة في الجدول (٥) يتضح لنا أن نتيجة معامل الثبات كانت مرتفعة نوعاً ما لجميع الأبعاد، وهذا يعني بأن النتائج التي تم الحصول عليها من خلال الإجابة على الاستبانة يمكن الاعتماد عليها والثوق بها حيث أن ارتفاع معامل الثبات يفيد الحصول على نفس النتائج عند إعادة الإجابة على الاستبانة لنفس أفراد العينة .

• تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها :

في هذا البحث قصدت الباحثة معرفة إمكانية مشاركة المرأة السعودية في صناعة القرار واتخاذ بأشكاله المختلفة والخلوص إلى تصور مقترح لمشاركة المرأة السعودية في القرار التربوي كونه القطاع الذي اقتنع به المجتمع بكل شرائحه وأطيافه كحق للمرأة. كما قصدت معرفة مواقف واتجاهات أعضاء مجلس الشورى، والقيادات النسائية في التعليم العالي والتعليم العام، والمثقفين والمثقفات حول المعايير المطلوبة توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة القرار، ومعرفة العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة، ومعرفة أثر الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول الاتجاه الصحيح والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة القرار باختلاف المتغيرات التالية: أعضاء مجلس الشورى، القيادات النسائية، المثقفين والمثقفات، والجدول التالية توضح استجابة أفراد العينة لتحقيق تلك الأهداف.

• الإحصاء الوصفي للعينة :

جدول (٦) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوَر الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

التسلسل وفقاً للاستبانة	التسلسل وفقاً للمتوسط	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	١	المعايير المطلوبة توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة واتخاذ القرار	٢.٨١	٠.٢٦٢
٤	٢	الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار	٢.٦٦	٠.٤٠٨
٣	٣	أثر الموروث الاجتماعي من عادات و تقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله	٢.٦١	٠.٤٢٠
٢	٤	العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة	٢.٤٤	٠.٥٣٥
٥	٥	الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله	١.٤٥	٠.٥٥٠

من بيانات الجدول العام رقم (٦) يتضح أن واقع جميع محاور الدراسة قد نال الموافقة الكبيرة ماعدا المحور الخامس ، وهذا عائد إلى:

« وجود اختلافات في إجابة أفراد العينة من الجنسين في بعض العبارات حيث يرى الرجال أنها تتواجد في مواقع هامة وفاعلة، بينما تجد المرأة نفسها لا زالت بعيدة عن المواقع الفاعلة والصانعة للقرارات والمتخذة لها.

• مستوى درجة الموافقة :

مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الأول (المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية) .

جدول (٧) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الأول (المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية)

رقم العبارة	أوافق		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
	ت	%	ت	%	ت	%			
١	358	97	10	4	0	0	2.97	0.163	أوافق
٢	302	82	60	16	6	2	2.80	0.436	أوافق
٣	224	61	129	35	15	4	2.57	0.573	أوافق
٤	312	85	47	13	9	2	2.82	0.441	أوافق
٥	312	85	48	13	8	2	2.83	0.433	أوافق
٦	330	90	35	10	3	1	2.89	0.34	أوافق

يتضح من الجدول (٧) وجود موافقة على جميع عبارات محور (المعايير المطلوب توافرها في المرأة السعودية) .

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الثاني (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة) .

جدول (٨) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة)

رقم العبارة	أوافق		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
	ت	%	ت	%	ت	%			
٧	252	68	77	21	39	11	2.58	0.676	أوافق
٨	180	49	138	38	50	14	2.35	0.708	أوافق
٩	193	52	120	33	55	15	2.38	0.731	أوافق
١٠	213	58	114	31	41	11	2.47	0.688	أوافق

يتضح من الجدول (٨) وجود موافقة على جميع عبارات محور (العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة)

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الثالث (الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله) .

جدول (٩) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث (الموروث

الاجتماعي من عادات وتقاليده وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله)

رقم العبارة	أوافق		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
	ت	%	ت	%	ت	%			
١١	270	73	78	21	20	5	2.68	0.572	أوافق
١٢	199	54	148	40	21	6	2.48	0.604	أوافق
١٣	233	63	120	33	15	4	2.59	0.569	أوافق
١٤	267	73	80	22	21	6	2.67	0.58	أوافق

يتضح من الجدول (٩) وجود موافقة على جميع عبارات محور (الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليده وأعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله).

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الرابع (الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار).

جدول (١٠) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الرابع (الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار)

رقم العبارة	أوافق		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
	ت	%	ت	%	ت	%			
١٥	347	94	19	5	2	1	2.94	0.264	أوافق
١٦	253	69	87	24	28	8	2.61	0.625	أوافق
١٧	230	63	113	31	25	7	2.56	0.619	أوافق
١٨	237	64	89	24	42	11	2.53	0.692	أوافق

يتضح من الجدول (١٠) وجود موافقة على جميع عبارات محور (الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار).

« مستوى درجة الموافقة عن عبارات استبانة الدراسة للمحور الخامس (الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله).

جدول (١١) يبين درجات الموافقة والمتوسط المرجح والانحراف المعياري لعبارات المحور الخامس (الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله)

رقم العبارة	أوافق		أوافق إلى حد ما		لا أوافق		المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
	ت	%	ت	%	ت	%			
١٩	30	8	81	22	257	70	1.38	0.633	لا أوافق
٢٠	52	14	144	39	172	47	1.67	0.71	أوافق إلى حد ما
٢١	32	9	86	23	250	68	1.41	0.645	لا أوافق
٢٢	27	7	80	22	261	71	1.36	0.616	لا أوافق
٢٣	43	12	75	20	250	68	1.44	0.694	لا أوافق

يتضح من الجدول (١١) اتفاق أفراد عينة البحث بعدم صحة عبارات محور(الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله) مع ملاحظة أن عبارة واحدة فقط (عبارة رقم ٢٠) حصلت على متوسط مرجح يدل على أن الاتجاه وافق إلى حد ما ولكنه أقرب حسابيا إلى الاتجاه بعدم الموافقة على صحة تلك العبارة. وهذا عائد لعدم وضوح عمل القيادات النسائية في مجال التعليم العام والعالي للعينة حيث يظن البعض أن عملها كمديرة للمدرسة أو عميدة بالجامعة يمنحها حق التواجد في مواقع صناعة القرار واتخاذها.

جدول (12) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء مجتمع الدراسة لعبارات الدراسة مرتبة تنازليا حسب المتوسط الحسابي .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	التسلسل وفقا للمتوسط	التسلسل وفقا للاستبانة
0.163	2.97	التزود بالعلم والمعرفة والثقافة	١	1
0.264	2.94	معرفة بحقوقها الشرعية والاجتماعية	٢	15
0.34	2.89	الإلمام واستيعاب المتطلبات المختلفة لأوجه الحياة الاجتماعية	٣	6
0.433	2.83	الإلمام وفهم إبعاد القضايا الوطنية والمؤثرة في الحركة التنموية للوطن	٤	5
0.441	2.82	التعامل مع الضغوط المجتمعية وفهمها واستيعابها لمواجهة تحديات المرحلة	٥	4
0.436	2.80	المحافظة على القيم والعادات والتقاليد والاعراف الاجتماعية	٦	2
0.572	2.68	بعض شرائح المجتمع ترفض تواجد المرأة في مواقع صناعة واتخاذ القرار	٧	11
0.58	2.67	الثقة المجتمعية في الرجال دون النساء نتيجة لسيادة الرجل لفترات زمنية طويلة	٨	14
0.625	2.61	المطالبات المستمرة بالمشاركة في المجالات التنموية التي ظلت حكرا على الرجال	٩	16
0.569	2.59	تجاوز حقوق المرأة والتعامل معها اجتماعيا وفي بعض قضايا الوصايا بناء على الأعراف والتقاليد والعادات	١٠	13
0.676	2.58	إقصاءها عن المشاركة في القضايا الداخلية والخارجية للوطن	١١	7
0.573	2.57	القدرة على فهم وتقويم الفكر السياسي العربي	١٢	3
0.619	2.56	استخدام الموروث الإسلامي كوسيلة للمطالبة بالمشاركة الوطنية بكل مجالاتها	١٣	17
0.692	2.53	عقد الندوات واللقاءات في هذا المجال كاسلوب من أساليب الضغط	١٤	18
0.604	2.48	لا زالت النظرة الدونية للمرأة تسيطر على معظم الرجال	١٥	12
0.688	2.47	فقدان الثقة المعرفية للمرأة لدى المجتمع	١٦	10
0.731	2.38	عدم فهم المرأة لحقوقها التي نص عليها الإسلام	١٧	9
0.708	2.35	عدم دعم المتقنين لمطالب المرأة في تحقيق طموحاتها	١٨	8
0.71	1.67	المرأة عضو في لجان صناعة واتخاذ القرار في مجالات التربية والتعليم العام والعالي	١٩	20
0.694	1.44	تتواجد المرأة في مراكز قيادية مهمة تتخذ فيها قرارات العمل بصورة فردية	٢٠	23
0.645	1.41	تتواجد المرأة كمشاركة في صناعة واتخاذ القرار في الوزارات الحكومية المختلفة	٢١	21
0.633	1.38	تشارك المرأة بقا عليه في وضع التوصيات التي تساهم في صناعة واتخاذ القرار بمجلس الشورى	٢٢	19
0.616	1.36	تشارك المرأة في اللجان المسنولة عن وضع الخطط الخمسية للبلاد	٢٣	22

تشير بيانات الجدول رقم (١٢) إلى أن عبارة التزود بالعلم والمعرفة والثقافة هي من المتطلبات التي يجب توافرها في المرأة السعودية لتشارك في صناعة واتخاذ القرار حصلت على أعلى متوسط من عبارات الاستبانة لدى عينة البحث من مجتمع الدراسة (م=٢.٩٧).

أما العبارات التي حصلت على متوسطات أقل من بعض التباين في درجات الموافقة فيه فتشمل :

« معرفتها بحقوقها الشرعية والاجتماعية (م=٢.٩٤) ، الإلمام واستيعاب المتطلبات المختلفة لأوجه الحياة الاجتماعية (م=٢.٨٩) .

« الإلمام وفهم أبعاد القضايا الوطنية والمؤثرة في الحركة التنموية للوطن (م=٢.٨٣) ، التعامل مع الضغوط المجتمعية وفهمها واستيعابها لمواجهة تحديات المرحلة (م=٢.٨٢) المحافظة على القيم والعادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية (م=٢.٨٠)

« بعض شرائح المجتمع ترفض تواجد المرأة في مواقع صناعة واتخاذ القرار (م=٢.٦٨) ، الثقة المجتمعية في الرجال دون النساء نتيجة لسيادة الرجل لفترات زمنية طويلة (م=٢.٦٧) .

« المطالبة المستمرة بالمشاركة في المجالات التنموية التي ظلت حكرا على الرجال (م=٢.٦١) .

« تجاوز حقوق المرأة والتعامل معها اجتماعيا وفي بعض قضايا الوصايا بناء على الأعراف والتقاليد والعادات (م=٢.٥٩) .

« إقصاءها عن المشاركة في القضايا الداخلية والخارجية للوطن (م=٢.٥٨) القدرة على فهم وتقويم الفكر السياسي العربي (م=٢.٥٧) استخدام الموروث الإسلامي كوسيلة للمطالبة بالمشاركة الوطنية بكل مجالاتها (م=٢.٥٦) .

« عقد الندوات واللقاءات في هذا المجال كأسلوب من أساليب الضغط (م=٢.٥٣) لا زالت النظرة الدونية للمرأة تسيطر على معظم الرجال (م=٢.٤٨) فقدان الثقة المعرفية للمرأة لدى المجتمع (م=٢.٤٧) .

« عدم فهم المرأة لحقوقها التي نص عليها الإسلام (م=٢.٣٨) عدم دعم المثقفين لمطالب المرأة في تحقيق طموحاتها (م=٢.٣٥) .

« المرأة عضو في لجان صناعة واتخاذ القرار في مجالات التربية والتعليم العام والعالي (م=١.٦٧) تتواجد المرأة في مراكز قيادية مهمة تتخذ فيها قرارات العمل بصورة فردية (م=١.٤٤) .

« تتواجد المرأة كمشاركة في صناعة واتخاذ القرار في الوزارات الحكومية المختلفة (م=١.٤١) تشارك المرأة بفاعلية في وضع التوصيات التي تساهم في صناعة واتخاذ القرار بمجلس الشورى (م=١.٣٨) تشارك المرأة في اللجان المسؤولة عن وضع الخطط الخمسية للبلاد (م=١.٣٦) .

ويلاحظ في عبارات هذا المحور بأن معظم عبارات هذا المحور حصلت على درجة عالية من الموافقة ماعدا العبارات الخاصة بالمحور الخامس فقد حصلت على متوسطات منخفضة.

بالنظر إلى الجدول (١٣) يتضح مايلي :

• العبارة رقم ١ :

لا يوجد اختلاف فيما بين جميع الجهات .

جدول (١٣) يبين المتوسط المرجح والاتجاه لأفراد العينة حسب الجهة نحو عبارات الدراسة

الجهات	مجلس الشورى	قيادات تعليمية في التعليم العالي		قيادات تعليمية في التعليم العام		كتاب		كاتبات		شرحية متنوعة من المتفقات
رقم العبارة	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح	الاتجاه	المتوسط المرجح
١	أوافق	3.00	أوافق	2.93	أوافق	2.98	أوافق	3.00	أوافق	2.98
٢	أوافق	2.48	أوافق	2.89	أوافق	2.96	أوافق	2.48	أوافق	2.84
٣	أوافق	2.74	أوافق	2.78	أوافق	2.80	أوافق	2.74	أوافق	2.72
٤	أوافق	2.87	أوافق	2.96	أوافق	2.93	أوافق	2.87	أوافق	2.82
٥	أوافق	2.94	أوافق	2.93	أوافق	2.89	أوافق	2.94	أوافق	2.76
٦	أوافق	2.94	أوافق	3.00	أوافق	2.95	أوافق	2.94	أوافق	2.87
٧	أوافق	2.90	أوافق	2.45	أوافق	2.65	أوافق	2.90	أوافق	2.67
٨	أوافق	2.71	أوافق	2.35	أوافق	2.53	أوافق	2.71	أوافق	2.43
٩	أوافق	2.61	أوافق	2.42	أوافق	2.67	أوافق	2.61	أوافق	2.34
١٠	أوافق	2.77	أوافق	2.47	أوافق	2.76	أوافق	2.77	أوافق	2.53
١١	أوافق	2.90	أوافق	2.71	أوافق	2.78	أوافق	2.90	أوافق	2.54
١٢	أوافق	2.81	أوافق	2.45	أوافق	2.60	أوافق	2.81	أوافق	2.39
١٣	أوافق	2.94	أوافق	2.64	أوافق	2.67	أوافق	2.94	أوافق	2.61
١٤	أوافق	2.90	أوافق	2.65	أوافق	2.67	أوافق	2.90	أوافق	2.62
١٥	أوافق	2.97	أوافق	2.95	أوافق	3.00	أوافق	2.97	أوافق	2.94
١٦	أوافق	2.84	أوافق	2.64	أوافق	2.64	أوافق	2.84	أوافق	2.61
١٧	أوافق	2.84	أوافق	2.58	أوافق	2.53	أوافق	2.84	أوافق	2.47
١٨	أوافق	2.77	أوافق	2.33	أوافق	2.47	أوافق	2.77	أوافق	2.51
١٩	أوافق	1.42	أوافق	1.18	أوافق	1.36	أوافق	1.42	أوافق	1.48
٢٠	أوافق	1.68	أوافق	1.53	أوافق	1.65	أوافق	1.68	أوافق	1.73
٢١	أوافق	1.42	أوافق	1.22	أوافق	1.40	أوافق	1.42	أوافق	1.58
٢٢	أوافق	1.48	أوافق	1.25	أوافق	1.31	أوافق	1.48	أوافق	1.49
٢٣	أوافق	1.52	أوافق	1.25	أوافق	1.53	أوافق	1.52	أوافق	1.59

• العبارة رقم ٢ :

يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ٣ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف في التعليم العالي و الكتاب لصالح الكاتبات (يلاحظ وجود توافق مابين مجلس الشورى مع الكتاب واختلافهما مع بقية المنتمين للجهات).

• العبارة رقم ٤ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد إخلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح الكتاب .

• العبارة رقم ٥ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح الكتاب وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح الكتاب .

• العبارة رقم ٦ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و القيادات النسائية في التعليم العالي لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي ويوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح الكتاب.

• العبارة رقم ٧ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى وذلك لصالح المثقفات ويوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد كذلك اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات

• العبارة رقم ٨ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى

لصالح القيادات النسائية في التعليم العام ويوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين الكتاب والكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ٩ :

يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العام ويوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١٠ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و مجلس الشورى لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب وذلك لصالح القيادات النسائية في التعليم العام وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١١ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و مجلس الشورى لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي ويوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكتاب لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١٢ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• العبارة رقم ١٣ :

يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكتاب لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي و الكتاب لصالح القيادات النسائية في التعليم العالي وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي و الكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى و الكاتبات لصالح الكاتبات ويوجد اختلاف مابين الكتاب و الكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٤ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات والكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٥ :**
يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العام ومجلس الشورى لصالح الأولى وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكتاب لصالح الكتاب.

• **العبارة رقم ١٦ :**
يوجد اختلاف مابين الكتاب وجميع المنتمين للجهات الأخرى لصالح المنتمين للجهات الأخرى .

• **العبارة رقم ١٧ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات والكاتبات لصالح الكاتبات وكذلك يوجد اختلاف مابين مجلس الشورى والكتاب لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين الكتاب والكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٨ :**
يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي ومجلس الشورى لصالح مجلس الشورى وكذلك يوجد اختلاف مابين القيادات النسائية في التعليم العالي والكاتبات لصالح الكاتبات .

• **العبارة رقم ١٩ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات والقيادات النسائية في التعليم العالي لصالح المثقفات .

• **العبارة رقم ٢٠ :** لا يوجد اختلاف .

• **العبارة رقم ٢١ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات والقيادات النسائية في التعليم العالي لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات والكتاب لصالح المثقفات .

• **العبارة رقم ٢٢ :** لا يوجد اختلاف فيما بين جميع الجهات .

• **العبارة رقم ٢٣ :**
يوجد اختلاف مابين المثقفات والقيادات النسائية في التعليم العالي لصالح المثقفات وكذلك يوجد اختلاف مابين المثقفات والكتاب لصالح المثقفات .

• **نتائج الدراسة الخاصة :**

• **نتائج المحور الأول :**

- « غياب المساواة بين المرأة والرجل السعودي والتي اتفقت مع ما توصل إليه (الشرابي، ١٩٩٢، ص١٦) وإدراك المجتمع لذلك أدى إلى :
- ✓ عدم الثقة في مستواها العلمي والمعرفي والثقافي.
 - ✓ عدم السماح لها بفهم وتقويم الفكر السياسي والمشاركة فيه.
 - ✓ تجاهل قدرتها على التعامل مع الضغوط الاجتماعية.

« القيادات التربوية من النساء السعوديات لا تجد حدوداً من انطلاقها لتطوير ذاتها وتسليح نفسها بالعلم والمعرفة، ولمشاركتها في كل ما يدفع بالحركة التنموية والاقتصادية للوطن، والمشاركة السياسية عبر إيجاد المناخ المناسب الذي يتماشى مع القيم والأعراف والتقاليد الاجتماعية.

• نتائج المحور الثاني:

- « أن أهم أسباب عدم مشاركة المرأة في مواقع صناعة القرار واتخاذ:
 - ✓ العادات والتقاليد وثقافة المجتمع.
 - ✓ عدم إدراك المرأة لذاتها وقدراتها.
 - ✓ إقصاءها من جميع اللجان ومراكز صناعة القرار واتخاذ.
 - ✓ عدم إلمامها بحقوقها.
 - ✓ فقدان ثقة المجتمع فيها
- « هناك تغييب مقصود لحقوق المرأة يساهم فيه سيطرة الموروث الاجتماعي والنظام الأبوي القائم على عادات وتقاليد وقيم تمييزية.

• نتائج المحور الثالث :

- « أحد معوقات عدم تواجد المرأة في مراكز صناعة القرار واتخاذ ذاتية حيث تعود لعدم وعي النساء لدورهن الثقافي والاقتصادي والسياسي نتيجة للتربية العائلية والمدرسية التي تلقتها منذ الصغر.
- « لأزال الموروث الاجتماعي من أعراف وتقاليد له تأثير كبير في التعامل مع المرأة في ساحات القضاء، وهذا أمر لأزال المجتمع يتمسك به ويؤثر على وضع المرأة ومشاركتها في التنمية المجتمعية.

• نتائج المحور الرابع :

- « جميع القيادات النسائية التربوية والمثقفات من النساء وبعض المثقفين يجدون أن الاتجاه الصحيح الشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة القرار واتخاذ هو من خلال:
 - ✓ معرفة المرأة بحقوقها الشرعية.
 - ✓ المطالبة المستمرة بالمشاركة في المجالات التنموية.
 - ✓ استخدام الحراك الإعلامي عن طريق وسائل الإعلام، والاجتماعي الثقافي عن طريق عقد الندوات الثقافية كأسلوب من أساليب الضغط.
- « من أهم معوقات مشاركة المرأة في مراكز صناعة القرار واتخاذ فقدان التفاعل والتواصل الجاد بين المؤسسات الحكومية الذكورية ومؤسسات المجتمع المدني المتمثلة في الجمعيات الاجتماعية والمثقفات الثقافية النسائية، وظاهرة هيمنة صفة الذكورية على الأعمال في مراكز المفاصل الحكومية، كما أن حقوق المرأة لم تدخل ضمن الخطط التنموية في الدول العربية.

• نتائج المحور الخامس :

- « بعد المرأة السعودية كقيادات تربوية وغيرهن عن التواجد في مراكز صناعة القرار واتخاذ أو المشاركة حتى وإن تقلدت أعلى المناصب الإدارية والمتوفرة في المجالات التعليمية.
- « هناك عدم وضوح في طبيعة العمل الذي تكلف به المرأة كمسئولة في المؤسسات التعليمية بمستوياتها المختلفة لبعض المسئولين والمثقفين.

« لا تزال فئة من الرجال على مختلف مستوياتهم العلمية والوظيفية والثقافية غير مقتنعين بمشاركة المرأة في مواقع صناعة القرار واتخاذهم لأنهم يعتبرون أن عمل المرأة غير ذا قيمة لتكوينها البيولوجي الذي ربما يكون عائقاً في تحقيق متطلبات العمل. وهذا يتفق مع دراسة (الحسيني ١٤١٣هـ، ص ١١٤).

• النتائج العامة للدراسة :

« هناك معوقات تحول دون مشاركة المرأة السعودية وتواجدها في مراكز صناعة القرار واتخاذها منها:

- ✓ معوقات قانونية تعود إلى عدم وجود قوانين توضح المساواة بين المرأة والرجل وتضمن حقوق المرأة حتى أمام القانون الشرعي.
- ✓ معوقات اجتماعية نتيجة سيطرت الموروث الاجتماعي من قيم وأعراف وتقاليد.
- ✓ معوقات سياسية ناتجة من هيمنة السلطة في يد الرجال دون النساء.
- ✓ معوقات ذاتية ناتجة عن عدم وعي المرأة وإدراكها لحقوقها الشرعية والاجتماعية.

« توجد هوة كبيرة بين المؤسسات الصانعة للقرار والمتخذة له وبين القيادات النسائية في المؤسسات الحكومية المنفذة لسياسات الدولة بمختلف أطيافها.

« لازالت فئة من الرجال السعوديين يعارضون تواجد المرأة مشاركة لهم في المجالات التنموية للوطن ومنها صناعة القرار واتخاذها حتى فيما يتعلق بشأن المرأة، (وقد وردتني استمارة من أحد أعضاء مجلس الشورى أعترض عن تعبئتها قائلاً: أن المرأة تتخذ قراراتها في شأن بيتها وفي شأن أولادها وفي شأن محيطها الأسري أو النسوي لمعرفة النساء ببطائن أحوالهن كالاستشارة فيم يخص المرأة وفي محدودات الشرع، وهناك ولايات لا تتولاها المرأة كالولاية العامة والرئاسة والوزارة والقضاء، وعليه أعترض عن تعبئة الاستبانة).

« يوجد تغييب واضح للمرأة السعودية في مراكز صناعة القرار واتخاذها على مختلف مستوياته.

« تتمتع المرأة السعودية بطموح ورغبة في مشاركة الرجل في دفع عجلة التنمية في الوطن مع محافظتها على القيم والعادات والأعراف الاجتماعية واعتزازها بها.

« لدى النساء السعوديات على مختلف أطيافهن العلمية والثقافية والوظيفية رغبة في مشاركة الرجل في التعامل مع القضايا الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

« تصميم استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذها كنموذج لمشاركتها المستقبلية في صناعة واتخاذ القرارات بمستوياتها المختلفة.

اعتمد بناء الاستراتيجية المقترحة على تقديم نموذج مستقبلي حول تفعيل مشاركة المرأة السعودية في مراكز صناعة القرار التربوي واتخاذها، حيث تأخذ هذه الاستراتيجية في الاعتبار أن تكون نموذج يعتمد عليها مستقبلاً في مشاركة المرأة السعودية في مراكز صناعة القرار واتخاذها بمستوياته المختلفة.

• **وستركز هذه الاستراتيجية على محورين رئيسيين هما :**

- **أولاً: منطلقات الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة في صناعة القرار التربوي واتخاذها:**
تتكون الخطة الاستراتيجية من ثلاث مراحل رئيسية (حبتور، ٢٠٠٤) مرحلة التصميم ومرحلة التطبيق ومرحلة التقييم ، وتعتبر الخطة الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار التربوي كنموذج لمشاركتها المستقبلية في صناعة واتخاذ القرار بمستوياته المختلفة، وتنطلق الاستراتيجية المقترحة من الافتراضات التالية والتي ترتبط بعدة محاور هي:
« العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله ومستوياته المختلفة.
« أثر الموروث الاجتماعي من عادات وتقاليد و أعراف لها تأثير على مشاركة المرأة في صناعة القرار بأشكاله.
« الاتجاه الصحيح والشرعي والقانوني الذي يجب أن تسلكه المرأة لتكون ضمن المشاركين في صناعة واتخاذ القرار.
« الواقع الفعلي لمساهمة المرأة في صناعة واتخاذ القرار بأشكاله.
« سوف نقتصر في هذا البحث على وضع الاستراتيجية فقط دون تقييمها حيث أن عملية التقييم تأتي بعد التطبيق والدراسة الحالية لا تسعى للتطبيق وإنما لوضع استراتيجية مقترحة لمشاركة المرأة السعودية في صناعة واتخاذ القرار التربوي.

• **ومن ثم فإن منطلقات الاستراتيجية المقترحة تتحدد فيما يلي:**

- « أولاً: مرحلة التصميم : وهي مرحلة التخطيط الاستراتيجي وتكون على النحو التالي:

- **الرؤية للخطة الاستراتيجية المقترحة لمشاركة المرأة في اتخاذ القرار التربوي :**
أن النجاح وتحقيق التوازن على المدى الطويل في مؤسسات التعليم يتطلب قدرات وكفاءات فكرية واستراتيجية قادرة على دراسة وتحليل واستيعاب المستقبل والحد من حالات عدم التقبل التي يفرضها الموروث الاجتماعي والقدرة على التفاعل مع المتغيرات الغازية للمجتمعات ، هذا يفرض على مؤسسات التعليم إعادة بناء رؤية ورسالة مؤسسات التعليم العام والعالي حيث تمثل النساء السعوديات في حقل التعليم ما يفوق عدد الذكور حسب آخر الإحصاءات، لتكون المرأة عنصراً أساسياً في صناعة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم بمستوياته المختلفة.

- **ولوضع الاستراتيجية المقترحة تم الاستفادة من نموذج (swot) والذي كشف عن ما يلي:**

• **تقييم البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة والضعف :**

• **تقييم البيئة الداخلية :**

والتي تمثل وضع المرأة السعودية الحالي في مؤسسات التعليم العام والعالي

• **نقاط القوة :**

- « مجانية التعليم للجنسين.

- « توفر المباني المدرسية للبنين والبنات على حدٍ سواء والعمل على تطويرها.
- « توفر المعلمين والمعلمات في المدارس.
- « تمويل التعليم العام والجامعي من قبل الدولة.
- « توفر الكتب الخاصة بالمقررات الدراسية في التعليم العام.
- « وجود الجامعات في أغلب المناطق الكبرى بالملكة بقسميها بنين وبنات.
- « وجود القيادات التربوية على نفس المسميات الوظيفية في مدارس البنين والبنات وفي الجامعات بشطريها.
- « تحمل غالبية القيادات التربوية من النساء والرجال نفس الدرجة العلمية
- « تتواجد القيادات التربوية من الرجال في اللجان التي تصنع القرارات وتتخذها.
- « يمارس الطلاب أنشطة رياضية وترفيهية قد تصل بهم إلى الشهرة والعالمية

• نقاط الضعف :

- « اختلاف المناهج بين البنين والبنات.
- « عدم السماح للبنات بممارسة الرياضة في المدارس والجامعات كما يمارسها الطلاب.
- « عدم توفر برامج الترفيه للبنات في المدارس والجامعات كما يتم مع الطلاب
- « أغلب المباني للمدارس والجامعات لا زالت مباني مستأجرة في بعض المناطق
- « هناك تغيب تام لتواجد المرأة المسئولة في التعليم العام والجامعات عن المشاركة في لجان صناعة القرار واتخاذ.
- « هناك تخصصات لا زالت حكراً على الرجال دون النساء.
- « لا تتوفر للبنات الفرص التي تتوفر للشباب في المشاركات الداخلية والعالمية
- « لا تشارك أي من القيادات النسائية في العليم العام والتعليم العالي في وضع الخطط والبرامج التطويرية بل هي أداة تنفيذ لها.
- « تواجه المرأة صلاية قبول المجتمع لها في المناصب القيادية.
- « لازالت تواجه المرأة عدم قبول شريحة المتطرفين لخروجها للعمل.
- « تواجه المرأة عدم ثقة المجتمع فيما تؤديه من أعمال.

• مبررات وضع الاستراتيجية :

- « التزام المرأة السعودية بالعقيدة الإسلامية، والخلق الفاضل.
- « قدرتها على استيعاب الاختلاف لدى الشرائح الاجتماعية المتعددة تجاه حراكها الثقافي والاجتماعي.
- « تمتلك القدرة على استقرار الملامح التاريخية التي ساهمت في تطور الأمم
- « لديها القدرة على امتصاص الهجمات الاجتماعية والفكرية والتصدي لها بعقلانية وهدوء.
- « تطورت وواكبت المتغيرات الحضارية المجتمعية والفكرية.
- « وصلت إلى أعلى الدرجات العلمية، وحققت مناصب إدارية عالية.
- « تمتلك المكونات الثقافية والفكرية التي تؤهلها لمواكبة العصر.
- « تمتلك إرادة التغيير بقناعة الموقف.
- « تعمل بهدف خدمة المجتمع وليس لمصلحة فردية.

- « تمتلك القدرة على القيادة والتوجيه والتمييز بين الحقائق والأوهام.
- « لديها القدرة على التعبير عن أنماط الحياة العامة ومضامينها الاجتماعية والفكرية والجمالية والسياسية، وغيرها وهي مضامين تخلق الإبداع.
- « لا تعتمد المغالطة في الجدل بل تعتمد الحقائق في مناقشتها وقراراتها.
- « أنها تمثل نصف المجتمع.
- « تقوم بكل ما يقوم به الرجل في مؤسسات التربية والتعليم العام والعالي بنفس الكفاءة وقوة الأداء.

• ثانياً : ثقافة المجتمع :

يقول جون ديوي أن الثقافة هي (ثمرة التفاعل بين الإنسان وبيئته) وهي مجموع المعلومات التي يقوم عليها نظام حياة أي مجتمع في أي مكان فهي أسلوب حياته ومحيطه الفكري ونظراته إلى الحياة، وهناك روافد تحدد عادة ثقافة المجتمع التي ينتهجها منها الدين، والأعراف، والقيم، وثقافة المجتمع قابلة للتغيير والتطوير حسب اتجاه حركة التعليم وذلك بهدف حل مشاكل التكيف مع البيئة بكل متغيراتها غير أن هذا التغيير ذو طبيعة تطويرية غير جذرية، لأن للثقافة مقاومة للتغيير الجذري والسريع كون المجتمعات شكلت استقرارها وثباتها النسبي على مدار زمن طويل (حبتور، ٢٠٠٤م، ٢٠٢) لذا فثقافة المجتمع السعودي في تقبل تواجد المرأة في مراكز صناعة القرار واتخاذها يتطلب

• قوة في الثقافة :

بمعنى إصرار من المرأة في تواجدها الفاعل في جميع المشاركات الثقافية الداخلية والخارجية وتأثيرها في المحيط المتواجدة به سواء كان داخلي أو خارجي مجتمعي أو أسري وهذا لا يتوفر إلا من خلال:

• كثافة الثقافة المجتمعية :

وهي منظومة ضخمة ومتنوعة من الافتراضات التي تركز على المعتقدات والقيم العميقة الجذور، التي يجب أن تركز عليها المرأة في تعزيز مواقفها ورغباتها لدى المجتمع عن طريق التعامل مع تحقيق أهدافها دون الخروج عن قيم وأعراف المجتمع التي تطبع عليها لفترة طويلة.

• نطاق المشاركة :

فكلما اتسع نطاق مشاركة المرأة في الاتجاهات المؤثرة كوسائل الإعلام بأنواعها واللقاءات العلمية والمؤتمرات ومؤسسات المجتمع المدني وغيرها كلما ساهمت في الوصول إلى أهدافها.

• القدرة على التنظيم :

فعندما يكون العمل مبنيًا على قواعد وتقاليد منطقية وواضحة وبسيطة، مع قدرة على توزيع الأدوار في نطاق الأهداف التي تسعى لتحقيقها المرأة كلما كان الطريق قصير وممهّد لإيصال الرسالة.

• أهمية الثقافة :

تعتبر دليل عمل ومعيّار سلوك تحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من السلوكيات المختلفة بين جميع الشرائح في مختلف المستويات التي تتعامل معها المرأة.

- **ثالثاً: مكونات الاستراتيجية المقترحة :**
تضمنت الاستراتيجية المقترحة سبع مكونات رئيسة كما هو موضح في الشكل رقم (١) هي:
- **فتح جميع مجالات التعليم للمرأة السعودية :**
لا زالت بعض التخصصات مغلقة أمام المرأة ووجودها في جميع المجالات العلمية يرفع مهنيتها في العمل وثقافتها ويعزز إمكاناتها في المشاركة في صناعة القرار واتخاذها ضمن لجان التخطيط والتطوير.
- **إعادة النظر في القوانين السائدة المتعلقة بوضع المرأة :**
هناك قوانين سائدة في المجتمع وبعضها يأخذ صفة القانونية لم يعد يتماشى مع التغيرات النوعية التي دخلت على المجتمع.



شكل (١) مكونات استراتيجية مشاركة المرأة في صناعة القرار واتخاذ القرار التربوي

- **إحلال مبدأ التكافؤ بين الرجل والمرأة في بناء الوطن :**
لم تعد المرأة كما كانت في السابق فقد أطلقت رغم القيود التي تحاصر بها من المجتمع وأثبتت كفاءة عالية في كل مجال عملت به، وترى معظم النساء أنه أن الألوان للنظر للاستفادة من طاقة المرأة وكفاءتها في تنمية الوطن.
- **وضع المرأة ضمن لجان التخطيط والتطوير في مؤسسات التعليم العام والعالي :**
حتى وقتنا الحالي لا تتضمن لجان التخطيط والتطوير في مؤسسات التعليم العالي والعام عناصر نسائية مشاركة في صناعة واتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية رغم أن عدد الطالبات يفوق عدد الطلاب في المدارس والجامعات، والمرحلة الحالية معطيائها تتطلب تواجد المرأة في هذه المواقع.

• **تولي المرأة مناصب قيادية تكون فيها جزء من منظومة صناعة القرار واتخاذ:**
كأن تكون مديرة تعليم أو وكالة لشئون تعليم البنات بالوزارة، أو تكون وكالة لمدير الجامعة. ورغم تواجد جامعة البنات الآن كجامعة مستقلة لكن حتى الآن لم يتضح موقع مديرتها ضمن منظومة مجلس التعليم العالي. ولا بد أن تمثل صوت المرأة فيه.

• **تواجد المرأة في اللجنة العليا لسياسة التعليم في المملكة:**
لتمثل صوت المرأة في كل متطلبات العملية التعليمية.

• **استخدام الفعل السياسي كوسيلة ضغط لتغيير نظرة المجتمع للمرأة:**
أثبتت التجارب السابقة أن الفعل السياسي لهدور كبير في تغيير نظرة المجتمع تجاه كثير من التقاليد السلبية الموروثة ضد المرأة ومثل هذا القرار يحتاج لفعل سياسي يساهم في تحقيق التوازن المطلوب في مشاركة المرأة في صناعة القرار واتخاذ في القرار التربوي مبدئياً.

• التوصيات :

- « تشجيع المرأة السعودية على ممارسة حقوقها في المشاركة الفعلية في تنمية الوطن.
- « توسيع مفهوم مشاركة المرأة الفعلية في المجالات الثقافية والاقتصادية والسياسية.
- « تعزيز مكانة المرأة في المجتمع بمشاركتها وتواجدها في مراكز صناعة القرار واتخاذ.
- « استخدام الإعلام كوسيلة ضغط لتغيير ذهنية المجتمع عن المرأة.
- « العمل على تهيئة المناخ الملائم من قبل النظام في زيادة مساهمة المرأة في النشاط العام للمجتمع والوظيفة العامة.
- « مكافحة المظاهر الدالة على الانتقاص من كفاءة المرأة وإنسانيتها كعنصر يمثل نصف المجتمع.
- « فتح مجالات التعليم والتدريب والتأهيل للمرأة لممارسة مهامها التربوية والأسرية والولوج للحياة السياسية والاقتصادية والثقافية.
- « تعزيز تكافؤ الفرص في مجال التدريب والتعليم المرأة والظهور بالمشاركة في الفعاليات الخارجية والداخلية في المجالات التي لا زالت حكراً على الرجال
- « دعم المرأة في الحصول على صوته ضمن الانتخابات الاجتماعية والسياسية
- « تطوير القوانين والإجراءات السائدة المتعلقة بالمرأة بهدف تحقيق نهضة إنسانية سائدة.
- « نشر الدراسات الحديثة التي تتناول قدرات المرأة العقلية والجسدية وأنهن يمكن أن يتفوقن على الرجال في بعض المجالات.
- « منح المرأة فرصة المشاركة في صناعة القرار التربوي واتخاذ فيما يعلق بشئون الطالبات كمحك لقياس قدرتها في التفكير والتخطيط.
- « عدم تغيب المرأة عن لجان التخطيط والتطوير في القطاعات المختلفة في الوطن.
- « الاستفادة من الطاقات النسائية والتي كرمت على مستوى العالم لنبوغها العلمي والفكري.

« المقارنة والمقاربة والمراجعة مع الأمم المتقدمة في وضع المرأة حتى لا نكون بعيدين عما يدور حولنا وننعت بالتخلف وتعطيل كامل نصف المجتمع.

• المراجع :

• الكتب والدراسات العربية :

- ابن الجوزي، إ أبو الفرج عبد الرحمن علي، (١٤٠٦هـ)، صفوة الصفوة، تحقيق: محمود فاخوري، ط٤، دار المعرفة: بيروت.
- احمد، شاكر محمد فتحي، (١٩٩٦) إدارة المنظمات التعليمية رؤية معاصرة للأصول العامة، دار المعارف: القاهرة.
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية العربية الإنسانية، ٢٠٠٥م، تاريخ النشر: ٢٠٠٦م.
- تقرير التنمية العربية الإنسانية للأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري ضد المرأة، ٢٠٠٥م.
- جامعة منسيوتا، (١٩٧٩)، مكتبة حقوق الإنسان، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٤/١٨ المؤرخ في ١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٩م.
- جمعية أم القرى الخيرية النسائية بمكة، (٢٠٠٥)، التقرير السنوي لعام، المملكة العربية السعودية، مكة المكرمة.
- حبتور، عبد العزيز صالح، (٢٠٠٤)، الإدارة الاستراتيجية إدارة جديدة في عالم متغير، دار المسيرة للنشر: عمان، الأردن.
- حنفي، عبد الغفار، أبو قحف، عبد السلام، (١٩٩٢)، تنظيم وإدارة الأعمال، الدار الجامعية الإسكندرية.
- ذبيان، سامي، وآخرون، (١٩٩٠) قاموس المصطلحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، الطبعة الأولى، رياض الريس للكتب والنشر: لندن.
- راجي، تامر محمود، (٢٠٠٦) المرأة المصرية في ميزان التنمية رؤى معلقة، مكتبة المجلس القومي للمرأة، ٨ مايو.
- سلامة عبد العظيم حسين، (٢٠٠٥)، ديناميات وأخلاقيات صنع القرار، دار النهضة العربية، القاهرة.
- شاكر، فاتنة أمين، (٢٠٠٧)، مفهوم النظرية الاجتماعية للمرأة، ورقة عمل مقدمة في منتدى السيدة خديجة بنت خويلد بعنوان: واقعية مشاركة المرأة في التنمية، في من ٢٩ صفر - اربع الأول ١٤٢٨هـ، الغرفة التجارية الصناعية، جدة.
- شيحا، إبراهيم عبد العزيز، (١٩٨٩)، الإدارة العامة، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر: الإسكندرية.
- عبده، الشيخ محمد، (٥١٤٢٥هـ)، " تحقيق"، الإمام علي بن أبي طالب، نهج البلاغة، ج ١ المكتبة العصرية: بيروت.
- كتيبي، زهير محمد جميل، (١٤١٨هـ)، العقل النسائي السعودي، ط١، الناشر: المؤلف.
- كحالة، عمر، (١٤١٢هـ)، المرأة في القديم والحديث، مؤسسة الرسالة: الكويت.

- كنعان، نواف، (٢٠٠٧)، اتخاذ القرارات بين النظرية والتطبيق، ط١، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- كورتيز، ديفيد سيفيونتس، (٢٠٠٤) اشترك النساء في المؤتمرات الدولية للتعليم، دراسة: مجلة مستقبلات، (٢٠٠٤)، اليونسكو مكتب التربية الدولي جنيف، العدد ١٢٩، المجلد ٣٤، العدد ١ مارس ٢٠٠٤ م
- التهامي، حسين عبد الرحمن (٢٠٠٨)، المدخل إلى أصول الإدارة ومبادئ الإدارة العامة الدار العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- الحسيني، عائشة، (١٤٢٣هـ)، تقييم مساهمة المرأة في سوق العمل، مركز النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- الحلقة النقاشية لمركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان بعنوان (٢٠٠٣)، "المرأة اليمنية والمشاركة السياسية علامة مضيئة في التجربة الديمقراطية اليمنية"، الأحد ٢٧ أبريل ٢٠٠٣ م.
- الصائغ، نجاة محمد سعيد، (١٤١٠هـ) صلاحيات مديرات المدارس في اتخاذ القرار في ضوء اللوائح التعليمية، رسالة ماجستير، بحث غير منشور، جامعة أم القرى.
- الصائغ، نجاة محمد سعيد، (٢٠٠٥)، آفاق مشاركة المرأة في المجالس البلدية وحق التصويت، ورقة عمل مقدمة للجمعية السعودية للإدارة للملتقى "مشاركة المرأة في المجالس البلدية المنعقد في ٣/٣/٢٠٠٥ م".
- الشيخ، فؤاد، رمضان، سالم، وآخرون، (١٩٨٢) المفاهيم الإدارية الحديثة، الناشر: المؤلفون الجامعة الأردنية كلية الاقتصاد والتجارة قسم إدارة الأعمال: عمان.
- الشهرني، مريم، (١٤١٧هـ)، الفرص الوظيفية المتاحة للمرأة السعودية، بحث غير منشور رسالة ماجستير: جامعة أم القرى: مكة المكرمة.
- العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٣)، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، الناشر: مكتبة العبيكان الرياض.
- الفقي، ابراهيم (٢٠٠٨) فن اتخاذ القرار، ط١، البداية للإنتاج الاعلامي، القاهرة.
- القدس. سعاد، (٢٠٠٢) المرأة والمشاركة السياسية في اليمن، ورقة عمل مقدمة ضمن ورشة العمل الإقليمية حول "النوع الاجتماعي والتحول الديمقراطي في الوطن العربي ١١- ١٣ آذار/ مارس ٢٠٠٢ م، المركز الإقليمي للأمن الإنساني، عمان، الأردن.
- القويزي، سمراء، (١٤٢٨هـ)، تأثير البطالة النسائية على التنمية الوطنية، ورقة عمل مقدمة في منتدى السيدة خديجة بنت خويلد بعنوان: واقعية مشاركة المرأة في التنمية في من ٢٩ صفر- اربيع الأول ١٤٢٨هـ، الغرفة التجارية الصناعية، جدة.
- المقدم، محمد بن احمد إسماعيل، (٢٠٠٥)، المرأة بين تكريم الإسلام واهانة الجاهلية، دار ابن الجوزي: القاهرة.
- المنيف، إبراهيم عبدا لله، (١٤٠٣هـ)، الإدارة المفاهيم، الأسس، المهام، ط١، دار العلوم: الرياض.
- مرنيسي، فاطمة، (٢٠٠١)، ما وراء الحجاب : الجنس كهندسة اجتماعية، ترجمة فاطمة الزهراء أزرويل، الفنك، ط٣، المركز الثقافي العربي: الدار البيضاء، ص ٢٤- ٤٤.
- نصير، أمينة عمر، (٢٠٠٢)، المرأة المسلمة بين عدل التشريع وواقع التطبيق، دار الكتاب الحديث: القاهرة.

- شرابي، هشام، (١٩٩٢)، النظام الأبوي وإشكالية تخلف المجتمع العربي، ترجمة: محمود شريح، مركز دراسات الوحدة العربية: بيروت.
- وزارة التعليم العالي، (١٤٢٢هـ) نظام مجلس التعليم العالي والجامعات ولوائحه، ط١ الرياض: مركز النشر العلمي.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط، (٢٠٠٥)، مصلحة الإحصاءات العامة والمعلومات، نشرة التعداد العام للسكان والمساكن ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م، المملكة العربية السعودية.

• المراجع باللغة الإنجليزية:

- Bryson John M. and Philip Bromiley, (1993). "Critical Factors Affecting The Planning and Implementation Cf Major Projects", Strategic Management Journal, 14(5), pp 321.
- Samuels. B.Richmond, (1968), Operation Research For Management, Decistion Newyork the Ronald Press Company.
- W.K.Hoy and miskel, (1978), Education Administrti, (N.Y.: Random House, Inc).

• ثالثاً: المواقع:

- www.ngoce.org	- الجوهري، عبد الهادي، أبو النجا، إبراهيم، (١٩٩٨)، مركز التميز للمنظمات غير الحكومية، دار المعرفة الجامعية
- www.amar.jordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12p9-12	- العلي، محمد، (٢٠٠٦)، المرأة والسياسة وصناعة الحياة، دراسة منشورة، مركز الدراسات أمان: المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- www.amar.jordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12p9-12	- الميرزني، نجف، (٢٠٠٦)، إشكالية في قضايا المرأة إسلامياً: (المرأة في نهج البلاغة أنموذجاً) دراسة منشورة، مركز الدراسات أمان: المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- www.amar.jordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12p5-7	- القحطاني، مسفر بن علي، (٢٠٠٧)، تأملات فقهية في قضايا المرأة المعاصرة، دراسة منشورة، مركز الدراسات أمان: المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- www.amar.jordan.org/aman_studis/wmview.php?Artld=8031426/03/12p2-	- سالم، عبد الملك، (٢٠٠٧)، دراسة: "نحو رؤية جديدة بدور لحقوق المرأة في المجتمع العربي" مركز الدراسات أمان: المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة.
- http://www.amar.jordan.org/aman_studis/wmprint.php?Artld=817	- سميط، فايزة، (٢٠٠٥)، بعض أشكال التمييز ضد المرأة وحقوق الإنسان، آذار ١٦ / ٢٠٠٥م، مركز أمان للدراسات، ٥/٨ / ١٤٢٨هـ.
- www.hrirfo.org	- عبد المولى، إسماعيل، (٢٠٠٥) حقوق المرأة قانون العمل الجديد والإمعان في مظاهر التمييز ضد المرأة، الشبكة العربية لمعلومات حقوق الإنسان ٥/٨ / ١٤٢٨هـ.



البحث الثاني:

”تقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر
في ضوء آراء الأساتذة والطلاب”

إعداد :

د / محمد السيد إبراهيم سالم

مدرس المناهج وطرق تدريس اللغة العربية
كلية التربية بالدقهلية جامعة الأزهر

” تقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء آراء الأساتذة والطلاب ”

د / محمد السيد إبراهيم سالم
مدرس المناهج وطرق تدريس اللغة العربية

• مقدمة :

استحوذ التقويم وما زال على قدر كبير من عناية واهتمام التربويين؛ فهو جزء لا يتجزأ من العملية التربوية والتعليمية، كما أنه وسيلتها لمعرفة مدى تحقيقها لأهدافها؛ أيضا هو أداة رئيسية لتطويرها من خلال تحديد جوانب القوة وتعزيزها، وتشخيص جوانب الضعف وعلاجها، وعليه فهو الأداة الفاعلة التي وجد فيها الاعتماد الأكاديمي ضالته المنشودة.

والتقويم التربوي له خمسة جوانب أساسية هي: تقويم البرامج الدراسية وتقويم عملية التعلم، وتقويم عملية التعليم، وتقويم المقررات الدراسية وتقويم المؤسسات التعليمية. (عبد الرازق : ١٩٩٦ : ٤٤)

وإذا كان تقويم البرامج الدراسية Program Evaluation والحكم عليها أحد الجوانب الأساسية لعملية التقويم، فهو أيضا أحد متطلبات الاعتماد الأكاديمي، وهو ما جعله في الأونة الأخيرة يحتل الصدارة في قائمة أولويات البحث التربوي، كما أصبح تقويم البرامج الدراسية، وعملياتها، ونتائجها محل اهتمام الأفراد والحكومات على كافة المستويات.

وارتباط التقويم بالمراحل التعليمية عملية مهمة؛ وأهميتها تزداد عندما يرتبط التقويم بالتعليم الجامعي باعتباره أشهر مجالات النظام التربوي؛ لأنه منوط به توفير مختلف الكوادر البشرية التي يحتاجها أي مجتمع؛ بل تطور الأمر ليتسع دور التعليم الجامعي فيتناول جوانب غير تقليدية منها إعداد الأفراد ليكونوا عناصر فاعلة في تنمية عمليتي التطوير والإبداع في مجتمعاتهم على اختلاف توجهاتها وثقافتها.

وكما هو معروف فإن كليات التربية هي المعنية بتخريج الكوادر التدريسية المختلفة، في إطار ما يسمى ببرامج إعداد المعلمين، وتقويم كليات التربية بقصد تطويرها يتضمن تقويم وتطوير برامجها المختلفة.

وتقويم برامج إعداد المعلم في كليات التربية غالباً ما يتناول الخطط الدراسية لكل برنامج، وأهدافه على المستويين التربوي والأكاديمي، وكذلك المحتويات التي يتم تحقيق تلك الأهداف من خلالها، وأيضا ما يرتبط بتدريس تلك المحتويات من أنشطة وأساليب تدريسية، وكذلك ما تتضمنه تلك البرامج من أدوات، وأساليب، ومراحل للتقويم.

ولما كان المعلم من أهم مدخلات العملية التعليمية، وعلى كاهله يقع العبء الأكبر في إصلاح العملية التعليمية، فلو أضفنا لذلك ما استحدثت من أدوار مختلفة ومتعددة للمعلم، أدركنا المسؤولية المركبة لكليات التربية وما بها من برامج إعداد للمعلمين.

وإذا كان الأمر كذلك في برامج إعداد المعلمين عامة؛ فهو أدعى في برامج إعداد معلمي اللغة العربية خاصة، فالواقع يشهد بتعدد الشكاوى من مستويات معلمي اللغة العربية حتى من خريجي كليات التربية، فأغلبهم يفتقرون للحد الأدنى من المهارات والكفايات التدريسية، وكذا المهارات اللغوية.

• مشكلة الدراسة :

مشكلة الدراسة الحالية ذات بعدين:

• الأول: مردّه إلى الملاحظة الواقعية :

فقد لاحظ الباحث من خلال عمله كثيراً من جوانب الضعف في مخرجات برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بالكلية؛ (الكفايات المهنية، والتخصصية) للخريج؛ وهو ما ينعكس بدوره على أدائهم المهني والتخصصي بشكل سلبي.

• الثاني: مردّه إلى الأطر والمعايير العامة لتقويم البرامج التعليمية.

فالمعروف أنه بدأ العمل ببرنامج ليسانس الآداب والتربية (شعبة اللغة العربية) بكلية التربية - جامعة الأزهر، في عام ١٩٧٥م، ومنذ إنشائها وإلى الآن وهي تعمل وفق برنامج واحد دون تعديل أو تطوير حتى بعد ظهور الاتجاهات العالمية الداعية إلى تجويد التعليم واعتماد المؤسسات التعليمية.

وبعد مرور أكثر من (٣٧) عاماً على بداية العمل بهذا البرنامج، ومع ظهور الاتجاهات الداعية إلى تجويد التعليم واعتماده في ضوء معايير معتمدة، وإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في عام ٢٠٠٥م، كان من الضروري تقويم هذا البرنامج لمعرفة جوانب القوة فيه لتعزيزها، وتحديد جوانب الضعف لمعالجتها، من خلال دراسات ميدانية تتمحور حول الفئتين المتعاملتين مع البرنامج بشكل مباشر وهما: الأساتذة باعتبارهم المشرفين على تنفيذ البرنامج، والطلاب باعتبارهم مخرجاته والمستفيدين منه بشكل مباشر.

وتأسيساً على ما تقدم، وانطلاقاً من أن برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر (على حد علم الباحث) لم يتم تقويمه من قبل، فإن مشكلة البحث تتحدد في تقويم البرنامج من وجهة نظر الأساتذة والطلاب لتقديم مقترحات تساعد في تطوير هذا البرنامج والبرامج المماثلة، بما يتوافق والمعايير العالمية.

• هدف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

« تحديد المعايير اللازمة لتقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر.

« تحديد مدى توافر تلك المعايير في برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء آراء الأساتذة والطلاب.

« تحديد الاختلاف بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر هذه المعايير في البرنامج.

« التعرف على تصورات كل من الأساتذة والطلاب حول تطوير برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر.

• أهمية الدراسة :

للدراصة الحالية أهمية كبيرة من جوانب متعددة؛ وأهميتها تتعاظم بقيمة هذه الجوانب، وتداخلها مع بعضها تأثيراً وتأثراً، وعموماً فالدراسة مهمة من النواحي التالية:

• من ناحية التوجه :

تزداد أهمية الدراسة بما تتبناه من توجه ينادي بضرورة تقويم البرامج التعليمية في ضوء معايير ومحكات ثابتة متفق عليها، خصوصاً مع ظهور الهيئات القومية لضمان جودة التعليم واعتماد مؤسساته.

• من ناحية المؤسسة التعليمية :

فالدراسة معنية بتقويم برامج إعداد المعلم، وهي برامج جامعية، ما يعني ارتباطها بالجامعة كمؤسسة منوط بها توفير مختلف الكوادر البشرية التي يحتاجها أي مجتمع؛ ليكونوا عناصر فاعلة في تنمية عمليتي التطوير والإبداع في مجتمعاتهم.

• من ناحية الموضوع :

تتعاظم أهمية الدراسة بتعاظم ما تناوله من موضوع؛ وهو (إعداد معلم اللغة العربية)، على ما له من قيمة أصلاً يدعمها تعدد المستفيدين من الموضوع أساتذة وطلاباً.

وعموماً فإن عملية تقويم برامج إعداد المعلمين بكليات التربية تساهم في:

- « إلقاء الضوء على إيجابيات هذه البرامج وسلبياتها.
- « معرفة مدى قرب البرامج أو بعدها عن المعايير العالمية المتبعة في كليات التربية.
- « مساعدة القائمين على هذه البرامج في علاج السلبيات، وتعزيز الإيجابيات
- « تقديم مقترحات تساعد في تطوير هذه البرامج، وبرامج أخرى مماثلة

• أسئلة الدراسة :

- تحاول الدراسة الحالية الإجابة على التساؤلات التالية:
- « ما المعايير اللازمة لتقويم الجانبين (التربوي / الأكاديمي) ببرنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟
- « ما مدى توافر معايير الجانب (التربوي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟
- « هل تختلف تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب (التربوي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟
- « ما مدى توافر معايير الجانب (الأكاديمي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟
- « هل تختلف تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب (الأكاديمي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟
- « ما التصورات المقترحة للأساتذة لتطوير برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟
- « ما التصورات المقترحة لطلاب برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر لتطوير البرنامج؟

• فروض الدراسة :

طبيعة هذه الدراسة تقتضي وجود فرضين للإجابة على السؤالين؛ الثالث والخامس، وقد صاغ الباحث هذين الفرضين كالتالي:

« لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب التربوي في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ »

« لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب الأكاديمي في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ »

• حدود الدراسة :

يقصر تطبيق هذه الدراسة على الآتي:

« عينة من أساتذة كليتي التربية جامعة الأزهر »

« عينة من طلاب الفرقة الرابعة شعبة اللغة العربية بكليتي التربية جامعة الأزهر. »

• مصطلحات الدراسة :

• تقويم البرنامج الدراسي :

لتقويم البرنامج الدراسي تعريفات عديدة منها: هو " تقويم مناهج البرنامج مجموعة المقررات، وتصميم البرنامج، من حيث: كفاءته وفاعليته " (طاهر عبد الرزاق : ١٩٩٦ : ٢٨)

• ويُعرف إجرائياً :

بأنه: عملية إصدار حكم على البرنامج الدراسي من حيث: الأهداف والمحتويات، وطرق التدريس، والأنشطة، والتقويم، وكل ما يرتبط بالبرنامج من متطلبات.

• برنامج إعداد المعلم :

يعرف بأنه " نظام متكامل من المعارف والمهارات والخبرات المتنوعة تقدم لمجموعة من الطلاب في كلية التربية التي تؤهلهم لمهنة التدريس " (يحيى أبو جحوح : ٢٠٠٨ : ٦)

• برنامج إعداد معلم اللغة العربية :

هو البرنامج المعمول به والمطبق في شعبة اللغة العربية كلية التربية جامعة الأزهر؛ منذ العام ١٩٧٥م، وإلى الآن، بكل مكوناته.

• المفاهيم الأساسية للدراسة (الإطار النظري) :

البرنامج الدراسي هو خطة تعليم وتعلم في مستوى تعليمي معين يترتب عليها شهادة في تخصص محدد، وتتضمن هذه الخطة أهداف البرنامج، وشروط القبول فيه، ومدته الزمنية، ومناهجه، ومحتوياته، ونوع الشهادة الممنوحة (أكاديمي/ مهني)، ومستواها (عالي/ متوسط).

وتقويم البرامج الدراسية يهدف بالدرجة الأولى إلى تطويرها، والارتقاء بها من مختلف جوانبها، وذلك في ضوء معايير ومحكات معينة، وتتعدد هذه المحكات ما بين معايير الجودة الشاملة على اتساعها، أو آراء المستفيدين منه أو العاملين فيه، أو على الأقل أهدافه.

• خصائص البرنامج الدراسي الجيد :

للبرامج الدراسية الجيدة بشكل عام خصائص تكسبها صفة الجودة، وهذه الخصائص ومدى توافرها في البرامج كانت محل اهتمام الكثير من الدراسات التي دارت في هذا المجال، ومن أهم الخصائص التي توافقت عليها أغلب الدراسات ما يلي:

- « الكادر Staffing.
- « الميزانيات Budgets.
- « التمويل الثابت Stable funding.
- « هوية معترف بها Recognized identity.
- « أساس بحثي قائم على البراهين.
- « أساس نظري أو مفاهيمي.
- « الجهود المنظمة لخدمات التقويم التجريبي.
- « فلسفة خدمية (Royse, D.; & Others : 2001 : 10)

• المعايير العالمية للبرامج الدراسية :

هناك مجموعة من المعايير المعمول بها عالمياً عند تصميم البرامج التعليمية وهذه المعايير تُعتبر ثوابت لا غنى عنها بحال من الأحوال في تصميم البرامج وهي كالتالي:

- « مراعاة فلسفة الدولة واتجاهاتها.
- « مراعاة برامج التنمية البشرية والمادية.
- « الإمكانيات البشرية والمادية.
- « فلسفة بناء الإنسان.
- « طبيعة البلد، وظروف المناخ.
- « متغيرات الكونية. (محمد الأشقر: ٢٠٠٤: ٢٣٣)

• جوانب برامج إعداد المعلم :

لبرنامج إعداد المعلم ثلاثة جوانب رئيسة يكاد يتفق عليها جميع المنظرين لأسس تصميم البرامج التعليمية، وهذه الجوانب هي:

• الجانب التخصصي: (متطلبات القسم) :

ويعنى بالمعارف، والخبرات، والمهارات التخصصية التي ينبغي أن يكتسبها الطالب في مجال تخصصه التدريسي مستقبلاً مثل (اللغة العربية / الكيمياء التاريخ / الجغرافيا / ... إلخ)، وغالباً ما تتراوح نسبة مقررات ما بين (٥٠ - ٦٠%) من إجمالي مقررات أي برنامج.

• الجانب المهني التربوي: (متطلبات الكلية) :

ويعنى بالمعارف، والخبرات، والمهارات التدريسية (تخطيطاً / وتنفيذاً وتقويماً) التي ينبغي أن يكتسبها الطالب نظرياً وعملياً؛ وغالباً ما تتراوح مقرراته ما بين (٣٠ - ٤٠%) من إجمالي مقررات أي برنامج.

• الجانب الثقافي: (متطلبات جامعة) :

ويعنى بالجوانب الثقافية (العلمية / والاجتماعية / والدينية / ... إلخ) التي ينبغي أن يتزود بها معلم المستقبل؛ والمتوقع أن تفيده في تطوير مستقبله المهني وغالباً ما تتراوح نسبة مقرراته ما بين (٥ - ١٠%) من إجمالي مقررات البرنامج (عواطف حسن : ١٩٩٤ : ٢٥)

والتكامل بين جوانب الإعداد الثلاثة، أمر منطقي، ومع ذلك فهناك تفاوت كبير بين نسب هذه الجوانب بين مختلف كليات التربية، بل وبين مختلف الشعب داخل الكلية الواحدة.

وفيما يلي مثال لهذا التفاوت في الجانب المهني (التربوي) في كليات التربية بجمهورية مصر العربية؛ فهو يتراوح ما بين (٢١.٨٪) إلى (٢٥.٨٪) من إجمالي عدد ساعات البرنامج في كلية التربية جامعة عين شمس، بينما يصل إلى (٣٢٪) في كلية التربية جامعة المنصورة، بينما يصل إلى (٣٠.٧٦٪) في كلية التربية جامعة الأزهر. علما بأن هذا التفاوت موجود أيضا وبصورة أوضح في الجانبين (التخصصي) و(الثقافي) بين مختلف كليات التربية.

• أنماط إعداد المعلم :

الواقع يدل على أن عمليات إعداد المعلم في كليات التربية بجمهورية مصر العربية على سبيل العموم تتم من خلال نمطين أساسيين هما:

• النمط التكاملي :

وفيه يدرس الطالب (المواد الأكاديمية) التي تعدّه في مجال التخصص (علمي/ أدبي) جنبا إلى جنب مع (المواد التربوية) التي تؤهله لممارسة مهنة التدريس، بالإضافة إلى (المواد الثقافية) التي تكسبه المعلومات العامة الضرورية ومدة الدراسة في هذا النمط أربع سنوات، يمارس بعدها الخريج التدريس بمختلف المراحل التعليمية.

• النمط المتتابعي :

وفيه يُقبل خريجو كليات (الآداب / والعلوم/ والزراعة/ ... إلخ) لمدة عام واحد، أو عامين في كليات التربية للحصول على مؤهل تربوي؛ يسمح لهم بممارسة مهنة التدريس، وهذا النظام يعد الطالب للتدريس بمرحلتى التعليم الإعدادي والثانوي. (سليمان عبد ربه: ١٩٩٣ : ٣٥١)

• أساليب واتجاهات إعداد المعلم :

تعددت الرؤى والاتجاهات في مجال إعداد المعلم، بتعدد وجهات نظر أصحابها وأيضاً بتعدد الزوايا التي نظر منها كل فريق، وهذه الاتجاهات على تعددها يمكن تحديدها كالتالي:

• اتجاه إعداد المعلم في ضوء الكفايات :

وفيه يتم تحديد الكفايات اللازمة للمعلم في مستوياتها وتصنيفاتها المختلفة، ثم يتم تدريب المعلمين عليها نظرياً وعملياً.

• اتجاه إعداد المعلم في ضوء المهارات :

انطلاقاً من أن عملية التدريس يمكن تحليلها لمجموعة من المهارات الفرعية على أن يتم تضمين تلك المهارات في برامج الإعداد، بحيث يتدرب المعلمين عليها نظرياً وعملياً؛ ليصلوا لمستوى الإتقان المطلوب.
(محمد مصطفى، وسهير حوالة : ٢٠٠٥ : ٢٦)

• اتجاه إعداد المعلم في ضوء أسلوب النظم :

الذي يتعامل مع برنامج إعداد المعلم على أنه نظام متكامل له مكونات هي (المدخلات/ والعمليات/ والمخرجات/ والتغذية الراجعة)، فإذا توافر للبرنامج

ومكوناته قدرًا مناسباً من التكامل، والترابط، والتفاعل، ساعد ذلك على تحقيق البرنامج لأهدافه كاملة. (Rick, Sawa., 1995 :32)

• اتجاه إعداد المعلم القائم على الأداء :

وهذا الاتجاه يرى أن التدريس نشاط مهني من نوع خاص، يتطلب تدريباً متخصصاً على مهامه وأدوار التي يتم تحديدها مسبقاً، بحيث يخرط المعلم في هذه التدريبات حتى يحقق مستوى أداء مناسب (التمكن) في ضوء معايير موضوعية، تراعي المهنية، والخبرة، والمهارة. (مانيرفا أمين : ٢٠٠٤ : ١٤٧)

• واقع إعداد المعلمين بجمهورية مصر العربية :

يعد المعلم في مصر داخل كليات التربية؛ التي تقبل طلابها في الواقع على أساس مجموع الدرجات الذي يحصل عليه الطالب في الشهادة الثانوية، بعيداً عن ما يسمى بالمقابلة الشخصية الشكلية (على أهميتها) عند ترشيح الطالب لكلية التربية.

وتقوم كليات التربية في مصر بإعداد المعلمين في كافة التخصصات كافة لجميع مراحل التعليم، حيث وُحِدَت مصادر إعداد المعلم بعد تصفية دور المعلمين والمعلمات بالقرار الوزاري رقم (٢٤ لسنة ١٩٨٨)، ثم صدور القرار الوزاري رقم (٩٦٦ لسنة ١٩٨٨) بشأن إنشاء شعبة لإعداد معلم التعليم الابتدائي بكليات التربية، فأصبحت كليات التربية تقوم بإعداد معلمي المرحلة الابتدائية جنباً إلى جنب مع معلمي المرحلتين الإعدادية والثانوية.

أما معلم المجالات الفنية فيُعدّ في كليات التربية النوعية التي تقبل الحاصلين على الثانوية العامة، ومدة الدراسة بها أربع سنوات ليحصل بعدها الطالب على بكالوريوس التربية في أحد التخصصات الفنية كالتربية الموسيقية، والاقتصاد المنزلي، ... الخ. (عبد الغني عبود، وآخرون : ١٩٩٤ : ٢٠٥)

ما مرهو الأصل الذي ينبغي العمل به وتطبيقه بكل تفاصيله، أما على أرض الواقع فمصر هي الدولة الوحيدة (حسب علم الباحث) التي تسمح لجميع الخريجين فيها بالعمل في مهنة التدريس سواء كانوا (تربويين/ غير تربويين تعليم عالي/ تعليم متوسط) بدون أي ضوابط، أو معايير ترتبط بتخصصاتهم أو بمراحل تعليمهم، أو بما يمتلكونه من مهارات.

• مبررات تطوير برامج إعداد معلمي اللغة العربية :

لتطوير برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكليات التربية مبررات عديدة ذات ارتباطات متعددة، وتلك الارتباطات تقوم على التكامل، وفيما يلي عرض لأهم تلك المبررات:

• أولاً: التغيرات السريعة التي تشهدها المجتمعات من مختلف الجوانب وعلى كافة المستويات:

وهو ما يلقي بظلاله بشكل أو بآخر على السياسة التعليمية عموماً، وعلى برامج وآليات إعداد المعلمين بكليات التربية خصوصاً. (Kordalewski, Sohn : 2002:112)

• ثانياً: ما أكدته العديد من الدراسات من وجود ثغرات كثيرة في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، والمتمثلة في :

« الشكلية والعشوائية التي تكتنف أساليب انتقاء الطلاب لكليات التربية.

- « ضعف المستوى الأكاديمي، والتربوي، والثقافي، للمعلمين.
- « الشكليات التي تكتنف برامج التدريب (التربية العملية) للطلاب المعلمين بكليات التربية (أحمد عبد الفتاح الذكي : ١٩٩٩ : ١٩١)
- « عدم التطابق بين مواصفات خريجي كليات التربية ومتطلبات سوق العمل

• **ثالثاً: الرغبة في مساهمة الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلمين :**
خاصة مع بداية ظهور مؤسسات ضمان جودة التعليم والاعتماد في المنطقة العربية.

• **رابعاً: تعالي الصيحات الداعية لتطوير برنامج إعداد المعلمين بكليات التربية:**

من حيث أهدافها، ومقرراتها، وأساليب التقويم المتبعة فيها،... إلخ

• **آليات إعداد وتدريب المعلم :**

هناك مجموعة من الآليات التي يجب الأخذ بها ومراعاتها عند إعداد وتدريب المعلمين: من تلك الآليات ما يلي:

« إعداد مصفوفة كفايات المعلم للقيام بأدواره التربوية والاجتماعية والإنسانية.

« إعداد كل معلمي المدارس في كليات التربية، وتأهيل غير التربويين منهم

« إعداد المعلمين إعداداً يتناسب مع احتياجاتهم المهنية والتخصصية

« ضرورة استمرارية عمليات تدريب المعلمين بشكل دوري أثناء الخدمة

« إدخال وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في مناهج إعداد المدرسين.

« تحديد معايير علمية، وتربوية، وصحية، وثقافية ملائمة لانتقاء المعلمين

« ترقية المعلمين حسب النمو المهني، والعطاء الوظيفي

« توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلم

« إنشاء جمعيات ونقابات للمعلمين لرفع مستوياتهم وحل مشاكلهم

(منشورات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: ٢٠٠٠ : ١٥٤)

• **خصائص معلم المستقبل :**

في ظل التطورات والتعقيدات المجتمعية على مختلف الساحات، ورغبة من القائمين على أمر التعليم في مختلف البلدان لإيجاد الشخص القادر على قيادة عملية الإصلاح التربوي، فقد تم تحديد مجموعة من الخصائص لمعلم المستقبل، يمكن إجمالها كالتالي:

« المعرفة الكافية بمادته، وطرق تدريسها، وأنشطتها، وأساليب تقويمها.

« التخطيط الدقيق والهادف لكل عمل يقوم به داخل أو خارج الفصل.

« التعاطف مع التلاميذ بشكل ودي يقوم على التجاوب والصبر.

« قدرة المعلم على توضيح المواد الدراسية بأسلوب فعال مشوق.

« الموضوعية، وعدم التحيز في معاملة التلاميذ. (Reeves, D., :2001:56)

« أن يكون لديه اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس.

« أن يكون متحمس، مرح، ماثق به، ودود، دمث الخلق،... إلخ

« يُراعي الفروق الفردية بين التلاميذ، ويتيح لهم الفرصة لعرض أفكارهم.

« يشارك باستمرار في الأنشطة المختلفة للمجتمع المحلي المحيط به.

« أن يلتزم بقوانين مهنة التعليم ومتطلباتها. (محمود سعد : ٢٠٠٠ : ١٠٤)

• الدراسات السابقة :

بعد مطالعة الباحث لعدد من الدوريات والمجلات العلمية العربية والأجنبية فقد وقف على عددٍ من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، وفيما يلي عرض لتلك الدراسات مرتبة من الأقدم للأحدث، ومتبوعة بتعليق عام يبين موقف الدراسة الحالية منها :

أولى تلك الدراسات دراسة (أحمد يمانى : ١٩٩٨) فقد هدفت لتقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية للمرحلة الثانوية بكلية التربية في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية، وتكونت العينة من طلاب البكالوريوس بكلية التربية في محافظة لحج للعام الدراسي ١٩٩٧/٩٦م، وأشارت النتائج ضعف البرنامج في الجانب الأكاديمي وأيضاً الجانب المهني، وقدمت الدراسة توصيات في هذا الإطار.

وعلى نفس الدرب سارت دراسة (خالد السر : ٢٠٠١) فقد هدفت لتقويم برنامج إعداد معلم الرياضيات بكلية التربية بغزة، في الجوانب التخصصية والتربوية، والتطبيقية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢) من طلاب الفرقة الرابعة وعدد (٨٠) من خريجي كلية التربية، واستخدمت الدراسة ثلاث استبانات وبطاقة ملاحظة، وأشارت النتائج إلى وجود اختلاف بين تقديرات الطلاب والخريجين في الجوانب الثلاثة

أما دراسة (سعيد باوزير : ٢٠٠٤) فقومت إعداد معلمي العلوم في كلية التربية- المكلا في ضوء المتطلبات اللازمة لتنفيذ مناهج العلوم المطورة، وبلغت العينة (١٦٤) من أساتذة قسمي الكيمياء والأحياء في كلية التربية بالمكلا وبعض ومعلمي العلوم في مرحلة التعليم الأساسي من خريجي الكلية، وطلاب الفرقة الرابع بقسمي الكيمياء والأحياء. وقد أشارت النتائج إلى أن برامج إعداد معلمي العلوم في كلية التربية بالمكلا دون المستوى المقبول على المستوى الكلي للمعيار، وكذا في مجالي الإعداد المهني والثقافي، أما في مجالي الإعداد الأكاديمي فهي لا تكاد تتجاوز المستوى المقبول.

ومن نفس المنطلق ولكن بشكل جزئي حاولت دراسة (ندى قاسم : ٢٠٠٤) تقييم البرنامج التخصصي لإعداد معلم التاريخ في كلية التربية في عدن من خلال استطلاع آراء الأساتذة والطلاب، وتكونت العينة من (١٣) أستاذا بقسم التاريخ، ومن (٣٤) طالبا من شعبة تاريخ للعام (٢٠٠٣/٢٠٠٤م).

وأشارت النتائج لوجود فروق بين آراء الأساتذة والطلاب في تقديراتهم لبرنامج إعداد معلم التاريخ في كلية التربية عدن، وأشارت أيضا لعدم وجود فروق بين (الذكور/ والإناث) في تقديراتهم للبرنامج، وقدمت الدراسة عددا من التوصيات المرتبطة بتطوير البرنامج.

وعلى المستوى التنظيري قدمت دراسة (عبدالعزیز السنبل : ٢٠٠٤) تصورات إقليمية حول برامج إعداد المعلمين في الوطن العربي، وأكدت على أن برامج تأهيل المعلمين وإعدادهم في الوطن العربي في حاجة إلى بنية منظومية فيما يخص اختيار المعلمين، والمقرارات، وأساليب وأنشطة التدريس، والإشراف الأكاديمي، والهيكل الإداري، وأساليب التقويم، وأشارت إلى أهمية التعليم عن بعد في مجال إعداد وتدريب المعلمين كآلية من آليات إصلاح التعليم.

أما دراسة (لؤلؤة البعداني : ٢٠٠٥) فتناولت جانباً يجمع بين العمومية والخصوصية داخل برامج كليات التربية؛ فقد وصفت الواقع الحالي لبرنامج التربية العملية المعمول به حالياً في كلية التربية جامعة صنعاء، وبناء قائمة بالمعايير التي ينبغي أن يعتمد عليها البرنامج، وقد أعدت الدراسة دليل شامل للتربية العملية، يستعين به المشرفون والطلبة على السواء أثناء تنفيذ برنامج التربية العملية.

وفي سبيل تعميق المنظور التقويمي للبرامج قومت دراسة (خالد الهنائي ٢٠٠٥) مقررات التجويد في برنامج إعداد معلمي التربية الإسلامية في كليات التربية في سلطنة عمان، وذلك من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والطلاب المعلمين في تقويم البرنامج. وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٥) من أعضاء هيئة التدريس والطلاب خلال العام الدراسي (٢٠٠٣/٢٠٠٤م).

وقد أشارت النتائج إلى أن الطلاب متفقون حول أهمية المقررات من حيث أهدافها ومحتواها، وأهمية طرق التدريس، ومجال تقنيات التعليم، وتنوع أدوات التقويم. كما أشارت إلى عدم وجود فروق بين الذكور والإناث في تقديراتهم للبرنامج في مجالات: الأهداف، والمحتوى، ووسائل التعليم، وأدوات التقويم.

وعلى نفس الدرب مع مراعاة مبادئ وأسس الجودة الشاملة في عمليات التقويم سارت دراسة (إيمان الجهراني: ٢٠٠٦) فهدفت لتقييم برنامج إعداد معلم العلوم في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة وقد تكونت العينة من عدد (٦٩) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بأقسام (الفيزياء، والكيمياء، والأحياء) بكليتي التربية والعلوم بجامعة صنعاء، وعدد (٤٨١) من طلاب المستوى النهائي بالأقسام العلمية في كلية التربية. وأشارت النتائج لتوافر معايير الجودة بدرجة قليلة في برنامج إعداد معلم العلوم بشكل عام، كما أنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث حول هذا التقدير.

أما دراسة (أنيسة هزاع : ٢٠٠٦) فتابعت لؤلؤة البعداني في دراستها مع بعض الفروق فقد قيمت واقع التربية العملية، وإعداد برنامج تدريبي لها يساعد على تلافي جوانب القصور في البرنامج الحالي للتربية العملية.

وتكونت العينة من طلاب قسم اللغة العربية بكلية التربية للعام (٢٠٠٣/٢٠٠٤). وتم تقسيمهم لمجموعتين: تجريبية تضم (٢٤) طالبا، وضابطة وتضم (٢٧) طالبا. وقد دلت النتائج على تفوق التجريبية، على الضابطة في مهارات التدريس مما يدل على فاعلية البرنامج التدريبي المقترح. بينما تساوت المجموعتان في مهارات التقويم.

أما دراسة (خالد عبد القادر : ٢٠٠٦) فقد هدفت لتقويم برنامج إعداد معلم الرياضيات بجامعة الأقصى في ضوء المناهج الفلسطينية الحديثة. وتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت استبانة للتقويم، وتكونت العينة من عدد (٤٥) من طلاب المستوى الثالث والرابع، وأشارت النتائج لتوافر بعض المعايير في برنامج الإعداد، وإلى عدم توافر البعض الآخر.

واختلقت دراسة (هاني مفتي: ٢٠٠٦) قليلاً في التناول فقد قيمت واقع برنامج الرياضة المدرسية بالمرحلة المتوسطة بمنطقة المدينة المنورة في المملكة العربية

السعودية من وجهة نظرة المعلمين والمُشرفين، وبلغت عينة الدراسة (٤٢) معلماً و(٥) مشرفين من مدارس المدينة المنورة، وقد أظهرت النتائج أن آراء المشرفين كانت أعلى من آراء المعلمين نحو الأهداف العامة، والأهداف الخاصة وواقع الرياضة المدرسية بمنطقة المدينة المنورة، وقدمت الدراسة توصيات حول التغلب على العقبات التي تواجه برنامج الرياضة المدرسية.

أيضاً اختلفت زاوية تناول في دراسة (حاتم سعد: ٢٠٠٨) فقد قومت الكفاية الداخلية لكليات التربية بجامعة صنعاء، وقد أشارت النتائج إلى أن متوسط معامل الكفاية الداخلية الكمية لجميع كليات التربية بجامعة صنعاء (٤٢.١٪) وأن متوسط معامل الهدر بلغ (٥٧.٩٪)، كما أشارت إلى عدم اختلاف تقديرات أعضاء هيئة التدريس باختلاف درجاتهم وتخصصاتهم.

ومن منطلق تقويمي آخر تناولت دراسة (أحمد يمان: ٢٠٠٨) تطوير مساق اللغة العربية متطلباً جامعياً لطلاب كليات التربية بجامعة عدن في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة، وتكونت العينة من أساتذة المناهج وطرق التدريس وأساتذة اللغة العربية بكليات التربية، وأيضاً من طلاب السنة الثالثة غير المتخصصين في اللغة العربية، وطلاب السنة الأولى المتخصصين في الكيمياء والأحياء. وأشارت النتائج لضعف في مكون أهداف المساق بنسبة (٤٥٪) وفي المحتوى بنسبة (٥٠٪)، وفي طرق تدريس بنسبة (٢٩٪)، وأخيراً في التقويم بنسبة (٦٠٪).

أما دراسة (ماجد الجلال: ٢٠٠٨) فقومت برنامج إعداد معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها في شبكة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، من وجهة نظر الطلاب، وفي ضوء متغيرات الجنس والمستوى التدريسي، والتقدير العام، وتكونت العينة من (١٧٦) طالب وطالبة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من بين طلاب المستويين الثالث والرابع، ممن يدرسون في تخصص اللغة العربية، والتربية الإسلامية.

واستخدمت الدراسة استبانة من (٤٤) فقرة لقياس جوانب: الأهداف، والمكون النظري، والمكون العملي، وأظهرت النتائج أن استجابات الطلاب على المكونات الثلاثة كانت مرتفعة.

أما دراسة (سماح عبد الوهاب: ٢٠٠٩) فتلمست خطى إيمان الجهرازي في دراستها فقد قومت برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة. وتكونت العينة من (٩) من أعضاء هيئة التدريس بقسم اللغة العربية بالكلية، وعدد (٧١) طالب وطالبة من المستوى الرابع بقسم اللغة العربية، وقد أشارت النتائج إلى ضعف توافر معايير الجودة في البرنامج، وأيضاً في سياسة القبول.

أما دراسة (إصباح الشميري: ٢٠٠٩) فقومت برنامج الإعداد المهني للمعلم في الكلية العليا للقرآن الكريم بالجمهورية اليمنية، وقد أشارت النتائج إلى أن درجة تحقق المعايير المهنية في أهداف البرنامج كانت ضعيفة، وأن درجة تحققها في المحتوى البرنامج كانت قليلة، وأنه لا توجد فروق بين الذكور والإناث حول هذه النتائج.

وينفس طريقة تناول مع فروق قليلة سارت دراسة (محمد معيض: ٢٠٠٩) فقومت أداء معلمي اللغة العربية في الحلقة الأخيرة من التعليم الأساسي في ضوء الكفايات التخصصية اللازمة لهم، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى ضعف الكفايات التربوية للمعلمين، وقدمت توصيات لتنميتها بشكل إجرائي.

أما دراسة (أحمد كنعان : ٢٠٠٩) فهدفت لتقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف، وأعضاء الهيئة التعليمية، وقد بلغت عينة الدراسة عدد (٨) من أعضاء هيئة التدريس، وعدد (١٤٨) من طلاب السنة الرابعة شعبة معلم الصف وأعدت مقباسة لتقويم برامج إعداد المعلمين وفق متطلبات أنظمة الجودة وأشارت النتائج لضرورة مواكبة الاتجاهات الداعية لجودة التعليم، وأهمية إعداد المعلمين، وتأهيلهم وفق أنظمة الجودة، وضرورة تبني المقياس المقترح كأداة لتقييم برامج إعداد المعلمين في كليات التربية.

واعتماداً منها بأهمية وجهة نظر الخريجين قومت دراسة (علي كاظم صبيح جبر: ٢٠١٠) برنامج التربية الفنية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر الخريجين. وقد أعدت الدراسة استبانة مكونة من ثلاثة محاور، وقد كشفت النتائج عن أن البرنامج يتمتع بنقاط قوة مثل أهمية القرارات التي تُدرس فيه كما يعاني من نقاط ضعف مثل وجود مقررات متداخلة من حيث المضمون وسيادة طريقة المحاضرة، والتركيز على الجوانب المعرفية فقط.

وختاماً فقد هدفت دراسة (ماجد مطر، وإياد عبد الجواد: ٢٠١١) إلى تحديد المعايير اللازمة للجانبين التخصصي والتربوي لبرنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية بجامعة الأقصى بغزة، وإلى تعرف مدى توافر هذه المعايير، والاختلافات بين تقديرات الطلبة والمحاضرين في مدى توافرها وكذلك لتعرف التصورات المقترحة من الطلبة والمحاضرين لتطوير البرنامج وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) محاضراً، ومن (٣٧٩) طالباً من طلاب المستوى الرابع، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج المرتبطة بتحديد الأوزان النسبية لكل معيار من معايير الجانبين: التربوي، والتخصصي.

• التعليق على الدراسات السابقة :

بلغت الدراسات السابقة (٢٠) عشرين دراسة؛ دارت جميعها حول تقويم برامج إعداد المعلمين على اختلاف تخصصاتهم داخل كليات التربية؛ مع اختلاف فيما بينها في زاوية تناول، فمنها من تناول تقويم البرامج من وجهة نظر الفئات المستفيدة؛ وهم الأساتذة والطلاب، وذلك كدراسة (أحمد يمان: ١٩٩٨) ودراسة (ندى قاسم : ٢٠٠٤)، ودراسة (سعيد باوزير: ٢٠٠٤)، ودراسة (خالد الهنائي : ٢٠٠٥)، ودراسة (هاني مفتي : ٢٠٠٦)، ودراسة (خالد عبد القادر : ٢٠٠٦)، ودراسة (ماجد الجلال : ٢٠٠٨)، ودراسة (أحمد يمان: ٢٠٠٨)، وأيضاً دراسة (علي كاظم، صبيح جبر: ٢٠١٠)، وأخيراً دراسة (ماجد مطر، وإياد عبد الجواد: ٢٠١١).

ومنها من تناول تقويم البرامج من منظور معايير الجودة الشاملة كدراسة (إيمان الجهرازي: ٢٠٠٦) ودراسة (سماح عبد الوهاب: ٢٠٠٩) ودراسة (إصباح الشميري : ٢٠٠٩)، وأيضاً دراسة (أحمد كنعان : ٢٠٠٩).

ومنها من قوم الكفايات المختلفة للمعلمين أو الكفايات الداخلية لكليات التربية، من ذلك دراسة (خالد السر : ٢٠٠١) ودراسة (حاتم سعد : ٢٠٠٨) ودراسة (محمد معيض : ٢٠٠٩).

ومنها من قوم التربية العملية باعتبارها من ملحقات برامج إعداد المعلمين بكليات التربية، من ذلك؛ دراسة (لؤلؤة البعداني : ٢٠٠٥)، ودراسة (أنيسة هزاع : ٢٠٠٦).

ومنها من قوم بعض البرامج الدراسية من منظور عام في محاولة منها لوضع تصورات إقليمية حول برامج إعداد المعلمين في بعض أقطار الوطن العربي مثل دراسة (عبدالعزيز السنبلي : ٢٠٠٤)، فقد راعت البعد التنظيري بشكل كبير.

وعموماً نال هذا الموضوع اهتماماً كبيراً خصوصاً على المستوى العربي يبدو هذا من كم الدراسات العربية التي تناولت مثل هذه الموضوعات، كما اتفقت كافة الدراسات على أهمية تقويم البرامج الدراسية، وعلى أن عملية تقويم البرامج الدراسية يجب أن تستند إلى مجموعة من المحكات، على رأسها معايير الجودة الشاملة.

• أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية قد أفادت من الدراسات السابقة في أكثر من جانب، وأدنى درجات الاستفادة تمثلت في أن هذه الدراسات ونتائجها بمثابة منطلقات بحثية للدراسة الحالية؛ وأوجه الاستفادة تمحورت في جانبين: الأول الاستفادة من الأطر النظرية التي قامت عليها تلك الدراسات، والثاني الاستفادة من إجراءات وخطوات تلك الدراسات.

• موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

على الرغم من إستفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، إلا أنها اختلفت عنها جميعاً في الاهتمامات، والأدوات، كما أنها تميزت في عدة جوانب منها: أنها تجاوزت حد الوصف إلى التحليل الكمي والكيفي، كما أنها تعاملت مع الفئة الأهم في عمليات تقويم البرامج الدراسية، وهم الأساتذة باعتبارهم (القائمين على تنفيذ البرنامج)، وأيضاً الطلاب باعتبارهم (المستفيدين من البرنامج).

• إجراءات الدراسة :

قام الباحث بمجموعة من الخطوات، والإجراءات البحثية؛ من أجل تنفيذ هذه الدراسة بشكل علمي يقوم على الموضوعية، وكان ذلك كالتالي:

• منهج الدراسة :

تبنت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، القائم على جمع البيانات حول متغيرات الدراسة من العينة مباشرة، ثم تحديد مستوياتها، وتقصى أثر بعض العوامل فيها. وعلى أساسه جاءت باقي الإجراءات.

• أدوات الدراسة :

قام الباحث ببناء عدد (٢) استبانة لتقويم البرنامج بجانبيه التربوي والأكاديمي، وتفصيل ذلك كالتالي

• استبانة تقويم الجانب (التربوي) للبرنامج

• الاستبانة في صورتها الحديثة :

قام الباحث ببناء استبانة لتقويم الجانب التربوي (المهني) للبرنامج، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولى من (٩٠) مؤشراً موزعة على خمسة مجالات هي: الخطة الدراسية، ويخصها (٢٢) مؤشراً. والأهداف التربوية، ويخصها (٢٢) مؤشراً. والمحتوى التربوي، ويخصه (٢١) مؤشراً. والأنشطة والأساليب التربوية ويخصها (١٣) مؤشراً. والتقويم التربوي، ويخصه (١٢) مؤشراً.

وللتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في تصميم المناهج، وفي علم النفس التعليمي، وفي تقويم البرامج الدراسية؛ لإبداء الرأي فيما يلي:

« مدى استيفاء المجالات لمتطلبات عملية التقويم.

« مدى مناسبة المؤشرات المتضمنة في كل مجال.

« مدى مناسبة مؤشرات التقويم لأفراد العينة.

وقد أبدى بعض المحكمين عدداً من الملاحظات عند التحكيم، وقد أخذت تلك الملاحظات بعين الاعتبار عند إعداد الصورة النهائية للاستبانة.

• الصورة النهائية للاستبانة الجانب (التربوي) : (ملحق رقم ١)

في ضوء آراء المحكمين تم تعديل الاستبانة، وقد بلغت مؤشراتها (٨٤) مؤشراً موزعة على خمسة مجالات على النحو التالي:

« الخطة الدراسية، ويخصها (٢٢) مؤشراً.

« الأهداف التربوية، ويخصها (٢٠) مؤشراً.

« المحتوى التربوي، ويخصه (٢٠) مؤشراً.

« الأنشطة والأساليب التربوية، ويخصها (١٢) مؤشراً.

« التقويم التربوي، ويخصه (١٠) مؤشراً.

• ثبات الاستبانة :

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية وذلك لحساب ثبات الاستبانة وقد استخدم الباحث في ذلك طريقة التجزئة النصفية Split-Half حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات نصفي كل مجال من المجالات الخمسة للاستبانة، وهو ما يشير لثبات نصف الاستبانة ثم عن طريق معادلة التصحيح لسبيرمان وبرون (Spearman -Brown) تم احتساب معامل ثبات الاستبانة كاملة، والجدول التالي يوضح ذلك وهو أن معامل الثبات الكلي لاستبانة الجانب (التربوي) بلغ (٠.٨٧) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب.

جدول (١): معاملات الارتباط والثبات لكل مجال من مجالات استبانة الجانب التربوي ، معامل

الثبات الكلي

م	المجالات	المؤشرات	م الارتباط	م الثبات
١	الخطة الدراسية	٢٢	٠.٨٥٨	٠.٨٦٤
٢	الأهداف التربوية	٢٠	٠.٨٥١	٠.٨٥٦
٣	المحتوى التربوي	٢٠	٠.٨٥٣	٠.٨٥٨
٤	الأنشطة والأساليب التربوية	١٢	٠.٨٢٣	٠.٨٦٠
٥	التقويم التربوي	١٠	٠.٨٠٦	٠.٨٧١
	إجمالي المؤشرات	٨٤	٠.٧٦٠	٠.٨٧٣

• استبانة تقويم الجانب (الأكاديمي) للبرنامج .

• الاستبانة في صورتها المبدئية :

قام الباحث ببناء استبانة لتقويم الجانب الأكاديمي (التخصصي) للبرنامج، وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (٩٥) مؤشراً موزعة على خمسة مجالات هي: الخطة الدراسية، ويخصها (٢٢) مؤشراً. والأهداف الأكاديمية، ويخصها (٢٥) مؤشراً. والمحتوى الأكاديمي، ويخصه (٢٢) مؤشراً والأنشطة والأساليب الأكاديمية، ويخصها (١٤) مؤشراً. والتقويم الأكاديمي ويخصه (١٢) مؤشراً.

وللتأكد من صدق الاستبانة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في تصميم المناهج، وفي علم النفس التعليمي، وفي تقويم البرامج الدراسية؛ لإبداء الرأي فيما يلي:

« مدى استيفاء المجالات لمتطلبات عملية التقويم.

« مدى مناسبة المؤشرات المتضمنة في كل مجال.

« مدى مناسبة مؤشرات التقويم لأفراد العينة.

وقد أبدى بعض المحكمين عدداً من الملاحظات عند التحكيم، وقد أخذت تلك الملاحظات بعين الاعتبار عند إعداد الصورة النهائية للاستبانة.

• الصورة النهائية للاستبانة الجانب (الأكاديمي) : (ملحق رقم ٢)

في ضوء آراء المحكمين تم تعديل الاستبانة، وقد بلغت مؤشرات (٩٠) مؤشراً موزعة على خمسة مجالات على النحو التالي:

« الخطة الدراسية، ويخصها (٢٠) مؤشراً.

« الأهداف الأكاديمية، ويخصها (٢٨) مؤشراً.

« المحتوى الأكاديمي، ويخصه (٢٠) مؤشراً.

« الأنشطة والأساليب الأكاديمية، ويخصها (١٢) مؤشراً.

« التقويم الأكاديمي، ويخصه (١٠) مؤشراً.

• ثبات الاستبانة :

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية وذلك لحساب ثبات الاستبانة وقد استخدم الباحث في ذلك طريقة التجزئة النصفية Split-Half حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجات نصف كل مجال من المجالات الخمسة للاستبانة، وهو ما يشير لثبات نصف الاستبانة ثم عن طريق معادلة التصحيح لسبيرمان وبrown (Spearman-Brown) تم احتساب معامل ثبات الاستبانة كاملة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢) معاملات الارتباط والثبات لكل مجال من مجالات استبانة الجانب الأكاديمي، ومعامل الثبات الكلي

م	المجالات	ع المؤشرات	م الارتباط	م الثبات
١	الخطة الدراسية	٢٠	٠.٧٨٥	٠.٨٨٩
٢	الأهداف الأكاديمية	٢٨	٠.٨٥٦	٠.٨٦٤
٣	المحتوى الأكاديمي	٢٠	٠.٧٨٢	٠.٨٨٥
٤	الأنشطة والأساليب الأكاديمية	١٢	٠.٧٧١	٠.٨٧٥
٥	التقويم الأكاديمي	١٠	٠.٨٣٤	٠.٩١٤
	إجمالي المؤشرات	٩٠	٠.٧٨٩	٠.٨٨٢

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي لاستبانة الجانب (الأكاديمي) بلغ (٠,٨٨) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب.

• التقدير الكمي لأداء العينة :

استخدم الباحث تقديراً كمياً بالدرجات لأداء على الاستبانتين وهذا التقدير قائم على أساس وجود مستويات متعددة لمدى الأهمية في المجال الأول (الخطة الدراسية)، ولمدى التوافر في المجالات من الثاني إلى الخامس، وهي كالتالي: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - قليلة - قليلة جداً) بحيث لو كانت درجة الأهمية في المجال الأول، أو التوافر في باقي المجالات كبيرة جداً، فإنها تأخذ (خمس درجات)، ولو كانت كبيرة، فإنها تأخذ (أربع درجات)، أما لو كانت متوسطة، فإنها تأخذ (ثلاث درجات)، أما لو كانت قليلة فإنها تأخذ (درجتين)، أما لو كانت قليلة جداً فإنها تأخذ (درجة واحدة) ويتحدد دور المستجيب في وضع علامة (✓) أمام المستوى المناسب لأهمية المؤشر أو توافره.

• عينة الدراسة :

تم اختيار العينة بطريقة مقصودة من بين أساتذة وطلاب كليتي التربية بجامعة الأزهر.

وقد بلغت عينة الأساتذة (٤٠) من أساتذة كليتي التربية، وبلغت عينة الطلاب (١٢٠) من طلاب الفرقة الرابعة شعبة اللغة العربية بكلتي التربية جامعة الأزهر للعام الجامعي ٢٠١١/٢٠١٢م.

• الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي (SPSS-version 8.0) لحساب:

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.

اختبار (T- test) لتحديد الفروق بين متوسطات المجموعتين.

• عرض النتائج، وتفسيرها :

عرض وتفسير نتائج الدراسة سوف يتم في ضوء تساؤلاتها السبعة بنفس الترتيب؛ وبيان ذلك كالتالي:

• أولاً : عرض النتائج المرتبطة بتحديد المعايير اللازمة لتقويم البرنامج :

ترتبط تلك النتائج بالسؤال الأول للدراسة، ونصه "ما المعايير اللازمة لتقويم الجانبين (التربوي / الأكاديمي) ببرنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟" وللإجابة على هذا التساؤل قدمت الدراسة استبانتين محكمتين لتقويم البرنامج؛ الأولى: لتقويم "الجانب التربوي" وتتكون من (٨٤) مؤشراً موزعة على خمسة مجالات على النحو التالي: الخطة الدراسية، ويخصها (٢٢) مؤشراً، والأهداف التربوية، ويخصها (٢٠) مؤشراً والمحتوى التربوي، ويخصه (٢٠) مؤشراً، والأنشطة والأساليب التربوية، ويخصها (١٢) مؤشراً، والتقويم التربوي، ويخصه (١٠) مؤشرات. (ملحق رقم ١) والثانية لتقويم "الجانب الأكاديمي"، وتتكون من (٩٠) مؤشراً موزعة على خمسة مجالات على النحو التالي: الخطة الدراسية، ويخصها (٢٠) مؤشراً، والأهداف الأكاديمية، ويخصها (٢٨) مؤشراً، والمحتوى الأكاديمي، ويخصه (٢٠) مؤشراً والأنشطة والأساليب الأكاديمية، ويخصها (١٢) مؤشراً، والتقويم الأكاديمي ويخصه (١٠) مؤشرات. (ملحق رقم ٢)

• ثانياً : عرض النتائج المرتبطة بمدى توافر معايير الجانب التربوي في البرنامج :

ترتبط تلك النتائج بالسؤال الثاني، ونصه " ما مدى توافر معايير الجانب (التربوي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟" وللإجابة على هذا التساؤل، تم حساب التكرارات، والنسب المئوية لاستجابات عينة الأساتذة على الاستبانة؛ وذلك لتحديد المتوسط، والانحراف المعياري وأهمية، أو توافر كل مؤشر في المجالات الخمسة، واستناداً إلى ذلك يتم التعامل مع قيم المتوسطات لتفسير البيانات، وتحديد درجة الأهمية / التوافر يكون كالتالي: إذا كانت قيمة المتوسط (٢,٥٠) فأقل تكون قليلة جداً. وإذا كانت قيمة المتوسط ما بين (٢,٥١ - ٣,٠٠) تكون قليلة، ولو كانت قيمة المتوسط ما بين (٣,٠١ - ٣,٥٠) تكون الأهمية متوسطة، ولو كانت قيمة المتوسط ما بين (٣,٥١ - ٤,٠٠) تكون كبيرة. أما لو كانت قيمة المتوسط (٤,٠١) فأكثر تكون كبيرة جداً.

والجداول (١/٣)، (٢/٣)، (٣/٣)، (٤/٣)، (٥/٣) توضح ذلك على الترتيب

جدول (١/٣): أولاً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة الأهمية لمؤشرات مجال (الخطة الدراسية) من استبانة الجانب التربوي.

الجانب التربوي										
أولاً: مجال الخطة الدراسية										
المؤشرات	الأساتذة ن = ٤٠					الطلاب ن = ١٢٠				
	درجة الأهمية					درجة الأهمية				
	كبيرة	كبيرة	متوسط	قليلة	قليلة	كبيرة	كبيرة	متوسط	قليلة	قليلة
	٥	٤	٣	٢	١	٥	٤	٣	٢	١
١	٦	١٦	١٤	٣	١	١٥	٥١	٤٢	١٢	-
٢	١٧	١٥	٨	-	-	٥٠	٤٦	٢٠	-	٤
٣	٢٤	٩	٤	٢	١	٧٥	٢٧	١٢	٣	٣
٤	٧	١٣	١٦	٢	٢	٢٠	٤٣	٤٨	-	٩
٥	٢٣	١٢	٤	-	١	٦٨	٣٥	١٢	٥	-
٦	٣٢	٣	٣	٢	-	٩٥	١٥	٩	-	١

٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢
كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا	متوسطة	كبير جدا	كبير جدا	كبير	كبير جدا	متوسطة	كبير	كبير	كبير	كبير	قليلة	كبير
٠.٧٧	٠.٦٨	٠.٧٧	١.٠٦	٠.٩٦	٠.٩٧	٠.٦٠	١.٠٠	٠.٩٨	١.٢٠	٠.٩٩	١.٠٦	١.١٢	١.٠٣	١.٣٥	١.٢١
٤.٦١	٤.٦٩	٤.٦١	٤.٢٢	٣.٤٥	٤.٧٧	٤.٧٣	٣.٧٧	٤.٠٧	٣.٢٧	٣.٧٥	٤.١٥	٣.٧٤	٣.٩٤	٢.٥٣	٣.٧٤
١	٦	٥	٣	٣	٣	-	٣	١	٧	-	٦	٩	٥	٣٦	١٠
٣	٣	١٠	٨	١١	٣	-	٦	٦	٢٤	١٢	٣	٧	-	٢٧	٢
٤	٢٧	٢٧	٩	٥٥	١٧	١٠	٣٣	٢٩	٤٠	٣٣	١٥	٢٠	٢٨	٣٠	٣٣
٢٢	٤٢	٣٠	٣٥	٣٠	٣٠	١٢	٣٩	٣٠	٢٢	٣٥	٣٩	٥٤	٤٢	١١	٢٧
٨٧	٤١	٤٨	٦٤	٢١	٦٦	٩٧	٣٩	٥٤	٢٦	٤٠	٥٧	٣٠	٤٥	١٦	٤٨
كبير جدا	كبير	كبير	كبير جدا	متوسطة	كبير جدا	كبير جدا	كبير	كبير جدا	متوسطة	كبير	كبير	كبير	كبير	قليلة جدا	كبير
٠.٩٧	١.١٥	١.٠٨	١.٠٤	١.٠٨	١.٠٢	٠.٦١	١.٢٥	٠.٩٣	١.١٣	١.٠٤	٠.٩٥	١.١٦	١.٠٩	١.١٤	١.٣٢
٤.٤٥	٣.٩	٣.٨	٤.٢	٣.٤٢	٤.٢٢	٤.٧٣	٣.٧٥	٤.١٢	٣.٦٦	٣.٨٠	٤.٤٥	٣.٧٧	٣.٨٥	٢.٣٢	٣.٧٢
-	٣	-	١	٢	٢	-	٤	-	٨	١	-	٤	-	١٠	٣
٤	١	٥	٣	٤	-	١	-	٢	٧	٣	٣	٠	٦	١٥	٤
٢	٧	١٠	٣	١٧	٥	١	١١	٩	٤١	١١	٥	٧	٩	١٠	١١
٦	١٥	٩	١٣	٩	١٣	٤	١٠	١١	٩	١٣	١١	١٧	١٠	٢	٥
٢٨	١٤	١٦	٢٠	٨	٢٠	٣٤	١٦	١٨	٧	١٢	٢١	١١	١٥	٣	١٧
٧	٨	١١	١٠	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢

• يتضح من الجدول (٣ / ١) ما يلي :

◀ درجة أهمية مؤشرات مجال (الخطة الدراسية) لدى الأساتذة: جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة جداً؛ حيث جاءت (١٠) مؤشرات؛ وهي (٣، ٢، ٥، ٦، ٧، ١٠، ١٢، ١٣، ١٥، ١٨) مهمة بدرجة كبيرة جداً بمتوسطات تراوحت ما بين (٤.١٢ - ٤.٧٧)، وجاءت (٩) مؤشرات؛ هي (١، ٤، ٨، ٩، ١٤، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٢) مهمة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٥٧ - ٣.٩٠)، وجاء (٢) مؤشر؛ هما (١١، ١٦) مهمين بدرجة متوسطة بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٢٦ - ٣.٤٢)، وجاء (١) مؤشر؛ هو (٢١) مهم بدرجة قليلة جداً؛ بمتوسط بلغ ما بين (٢.٣٢).

◀ درجة أهمية مؤشرات مجال (الخطة الدراسية) لدى الطلاب: جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ حيث جاء (١٢) مؤشراً؛ وهي (٢، ٣، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٢، ١٣، ١٥، ١٨) مهمة بدرجة كبيرة جداً بمتوسطات تراوحت ما بين (٤.٧٣ - ٤.٠٨)، وجاءت (٧) مؤشرات؛ هي (١، ٤، ١٤، ١٧، ١٩، ٢٠، ٢٢) مهمة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٥٤ - ٣.٩٤) وجاء (٢) مؤشر؛ هما (١١، ١٦) مهمين بدرجة متوسطة بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٢٨ - ٣.٤٥)، وجاء (١) مؤشر؛ هو (٢١) مهم بدرجة قليلة بمتوسط (٢.٥٣).

جدول (٢/٣): ثانياً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال (الأهداف التربوية) من استبانة الجانب التربوي.

الجانب التربوي																
ثانياً: مجال الأهداف التربوية																
الطلاب ن = ١٢٠										الأساتذة ن = ٤٠						
درجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر					درجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر					
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	
كبيرة جداً	٠,٧٤	٤,٦١	-	٣	١٠	١٧	٩٠	كبيرة جداً	٠,٩٠	٤,٥	١	-	٥	٦	٢٨	٢٢
كبيرة جداً	٠,٩٧	٤,٣٤	٣	٥	١٠	٣٢	٧٠	كبيرة جداً	٠,٩٥	٤,٣٧	١	١	٤	١٠	٢٤	٢٤
كبيرة جداً	٠,٤٥	٤,٨٠	-	-	٣	١٧	١٠٠	كبيرة جداً	٠,٤٢	٤,٧٧	-	-	-	٩	٣١	٢٥
كبيرة جداً	٠,٩١	٤,٢	-	٨	١٦	٤٠	٥٦	كبيرة جداً	١,٠٢	٤,١٥	١	٣	٣	١٥	١٨	٢٦
كبيرة جداً	٠,٧٤	٤,٦٨	٢	-	٨	١٤	٩٦	كبيرة جداً	٠,٧٢	٤,٦٦	-	٢	-	٧	٣١	٢٧

٢٨	٢٩	٣٠	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠	٤١	٤٢
٧٨	٢٣	١٥	١٧	٢٩	١٣	١٤	١٩	٢٥	٧	١٤	١٠	٢٢	١٤	١٨
٦	١٠	٣١	١١	٦	١٣	١٠	١١	٨	١٥	١٠	١٢	١٣	١٥	١٤
١	٣	١٠	٧	-	١٠	١٤	٤	٤	١٠	٨	١٦	٥	١٠	٧
-	٤	٢	١	٣	٤	٢	٦	١	٦	٧	-	-	١	-
٤	-	-	٢	٨	-	-	-	٢	٢	١	٢	-	-	-
١٠٢٥	٠٩٩	٠٩١	١٠٩	١١٥	٠٩٩	٠٩٥	١٠٩	١٠٩	١١٠	١٢٢	١٠١	٠٧١	٠٧٤	٠٧٧
٤٣٥	٣٤٤	٤٠٢	٤٠٢	٣٤٣	٣٧٨	٣٩٦	٤٠٧	٤٣٢	٣٤٧	٣٧٨	٣٠٦	٤٤٠	٤٠٥	٤٠٥
كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا	كبير	كبير	كبير جدا	كبير جدا	متوسطة	كبير	كبير	كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا
١٩	٦٥	٤٠	٥٥	٩٠	٣٦	٤٠	٥٣	٧٢	٢٤	٣٩	٣٩	٧٤	٧٦	٥١
٨١	١٤	١٣	٣٨	٨١	٣٨	٣٨	٣٩	٢٦	٣٩	٣٨	٣٦	٣٠	٤٦	٤٥
٢١	٣١	٣٨	٢٨	٥	٦٤	٧٨	٧	١٢	٣٣	٢٤	٣٣	١٣	٢٧	٢١
-	-	١١	٠١	٣	١١	٧	٥١	-	١٢	٢٠	٥	-	-	-
-	-	٣	-	٣	٣	-	٥	٧	١٢	٤	٧	٣	٣	٣
٤٠٦٥	٤٤٣	٣٧٥	٤٠١	٤٥٤	٣٧١	٣٨٨	٤٠٠	٤٣٠	٣٤٢	٣٦٩	٣٧٩	٤٤٣	٤٠١	٤٠٧
٠٦٥	٠٧١	٧٠١	٠٩٦	٠٩٦	١٠٩	٠٩٥	١٠٩	١٠٦	١٢٠	١١٨	١١٢	٠٨٧	٠٩٢	٠٨٩
كبير جدا	كبير جدا	كبير	كبير جدا	كبير جدا	كبير	كبير	كبير	كبير جدا	متوسط	كبير	كبير	كبير جدا	كبير جدا	كبير جدا

يتضح من الجدول (٣ / ٢) ما يلي :

◀ درجة توافر مؤشرات مجال (الأهداف التربوية) لدى الأساتذة: جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة؛ حيث جاء (١٥) مؤشراً؛ وهي (٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٥، ٣٦، ٤٠، ٤١، ٤٢) متوافرة بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٤٠٢ - ٤٧٧)، وجاءت (٤) مؤشرات؛ هي (٣٣، ٣٤، ٣٨، ٣٩) متوافرة بدرجة كبيرة بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٦٠ - ٣٩٠)، وجاء (١) مؤشر؛ هو (٣٧) متوافر بدرجة متوسطة بمتوسط (٣٤٧).

◀ درجة توافر مؤشرات مجال (الأهداف التربوية) لدى الطلاب: جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة؛ حيث جاء (١٣) مؤشراً؛ وهي (٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣١، ٣٢، ٣٦، ٤٠، ٤١، ٤٢) متوافرة بدرجة كبيرة جداً بمتوسطات تراوحت ما بين (٤١٠ - ٤٨٠)، وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (٣٠، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٨، ٣٩) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٦٩ - ٤٠٠)، وجاء (١) مؤشر؛ هو (٣٧) متوافر بدرجة متوسطة؛ بمتوسط (٣٤٢).

جدول (٣/٣): ثالثاً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال (المحتوى التربوي) من استبانة الجانب التربوي.

الجانب التربوي											
ثالثاً: مجال المحتوى التربوي											
المؤشرات	الأساتذة ن = ٤٠						الطلاب ن = ١٢٠				
	درجة التوافر						درجة التوافر				
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	المتوسط	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
٤٣	٢٢	٩	٧	٢	-	٤٣٥	٥٧	٥١	٩	٣	-
٤٤	١٤	١٣	٩	٣	١	٤١٦	٦٣	٢٧	٢١	٥	٤
٤٥	١٦	٩	٨	٤	٣	٤٢٧	٦٢	٣٣	٢١	٤	-
٤٦	١١	١٢	١٠	٧	-	٣٩٥	٤٢	٤٥	٢١	٩	٣
٤٧	١٥	٩	١٠	٤	٢	٣٨٨	٣٠	٤٥	٣٩	٣	٣
٤٨	٢٠	١١	٥	٢	٢	٣٤٤	١٥	٣٩	٤٨	١٥	٣

٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	٢٦	
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	--

يتضح من الجدول (٣ / ٣) ما يلي:

« درجة توافر مؤشرات مجال (المحتوى التربوي) لدى الأساتذة؛ جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة؛ حيث جاءت (٨) مؤشرات؛ وهي

(٤٣، ٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٨) متوافرة بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٤.٠٢ - ٤.٣٧)، وجاءت (٨) مؤشرات؛ هي (٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٥١، ٥٣، ٥٧، ٦١) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٩٠ - ٣.٥٥)، وجاءت (٤) مؤشرات؛ هو (٥٠، ٥٩، ٦٠، ٦٢) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسط (٣.٣٥ - ٣.٥٠).

« درجة توافر مؤشرات مجال (المحتوى التربوي) لدى الطلاب؛ جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة؛ حيث جاءت (٧) مؤشرات؛ وهي (٤٣، ٤٤، ٤٥، ٥٥، ٥٧، ٥٩، ٦٢) متوافرة بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٤.٠٥ - ٤.٣٥)، وجاءت (٩) مؤشرات؛ هي (٤٦، ٤٧، ٤٩، ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٦، ٦٠، ٦١) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٥٢ - ٤.٠٠)، وجاءت (٤) مؤشرات؛ هو (٤٨، ٥٣، ٥٤، ٥٨) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسط (٣.٣٥ - ٣.٥٠).

يتضح من الجدول (٣ / ٤) ما يلي:

« درجة توافر مؤشرات مجال (الأنشطة والأساليب التربوية) لدى الأساتذة؛ جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ حيث جاء (١) مؤشر؛ وهو (٦٥) متوافر بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسط بلغ (٤.٠٢)، وجاءت (٨) مؤشرات؛ هي (٦٣، ٦٤، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٧٠، ٧١، ٧٣) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٥٥ - ٣.٩٥)، وجاء (٢) مؤشر؛ هما (٧٢، ٧٤) متوافران بدرجة متوسطة؛ بمتوسط (٣.٢٢ - ٣.٢٧) وجاء (١) مؤشر؛ وهو (٦٩) متوافر بدرجة قليلة؛ بمتوسط بلغ (٢.٩٢).

« درجة توافر مؤشرات مجال (الأنشطة والأساليب التربوية) لدى الطلاب؛ جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ حيث جاء (١) مؤشر؛ وهو (٦٥) متوافر بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسط بلغ (٤.٠١)، وجاءت (٧) مؤشرات؛ هي (٦٣، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٣، ٧٤) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٥٥ - ٣.٩٣)، وجاءت (٣) مؤشرات؛ هي (٦٤، ٧٠، ٧٢) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسط (٣.١٢ - ٣.٢٧) وجاء (١) مؤشر؛ وهو (٧١) متوافر بدرجة قليلة؛ بمتوسط بلغ (٢.٩١).

يتضح من الجدول (٣ / ٥) ما يلي:

« درجة توافر مؤشرات مجال (التقويم التربوي) لدى الأساتذة؛ جاءت موزعة ما بين متوسطة، وقليلة؛ حيث جاءت (٤) مؤشرات؛ هي (٧٥، ٧٧، ٧٩، ٨٠) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.١٠ - ٣.٣٥) وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (٧٦، ٧٨، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤) متوافرة بدرجة قليلة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٢.٦٥ - ٢.٩٠).

« درجة توافر مؤشرات مجال (التقويم التربوي) لدى الطلاب؛ جاءت موزعة ما بين متوسطة، وقليلة؛ حيث جاءت (٥) مؤشرات؛ هي (٧٥، ٧٧، ٧٩، ٨٠، ٨١) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣.٠٧ - ٣.١٢) وجاءت (٥) مؤشرات؛ هي (٧٦، ٧٨، ٨٢، ٨٣، ٨٤) متوافرة بدرجة قليلة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٢.٦٤ - ٢.٨٧).

جدول (٤/٣) رابعاً : التكرارات ، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال (الأنشطة والأساليب التربوية) من استبانة الجانب التربوي.

الجانب التربوي																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
رابعاً: مجال الأنشطة والأساليب التربوية																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
الطلاب ن = ١٢٠										الأساتذة ن = ٤٠				المؤشرات																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
درجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر					درجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
			كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً				كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة		قليلة	قليلة جداً																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة	كبيرة

جدول (٥/٣) خامساً : التكرارات ، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال (التقويم التربوي) من استبانة الجانب التربوي.

الجانب التربوي									
خامساً: مجال التقويم التربوي									
المؤشرات	الأساتذة ن = ٤٠					الطلاب ن = ١٢٠			
	درجة التوافر					درجة التوافر			
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة
٧٥	١٠	٤	١١	١٠	٥	٢٧	١٥	٣٦	٢٧
٧٦	٥	٥	٨	١٥	٧	٢١	٢٤	٣٠	٢٧
٧٧	٩	٥	١٢	٩	٥	٢٧	١٨	٣٠	٢٧
٧٨	٥	١٣	٦	٥	١١	١٨	١٥	٣٩	٣٣
٧٩	٩	٧	١٠	٨	٦	٣٠	١٥	٣٣	٣٠
٨٠	١٢	٦	١٠	٨	٤	٢١	١٢	٤٢	٢٧
٨١	٥	٨	٧	١٢	٨	٢٧	١٨	٣٧	١٨
٨٢	٦	٥	١٣	١١	٥	١٥	٢٤	٢٧	٣٠
٨٣	٧	٨	٧	٩	٩	١٥	١٥	٢٤	٢١
٨٤	٥	٨	٩	١٠	٨	١٥	٢٤	٢١	٢٤

• ثالثاً : عرض النتائج المرتبطة بمدى اختلاف تقديرات الأساتذة والطلاب في توافر معايير (الجانب التربوي) في البرنامج :

ترتبط تلك النتائج بالسؤال الثالث، ونصه " هل تختلف تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير (الجانب التربوي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ " وللإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بالتحقق من الفرض الأول، ونصه " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب (التربوي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ " وذلك باستخدام اختبار النسبة التائية (T-test)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٤) : المتوسطات والانحرافات المعيارية، وقيمة " ت "

م	المجالات	الفئة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	قيمة الدلالة (٠.٠٥)	مستوى
١	الخطة الدراسية	أستاذ	٤٠	٣.٩٢	٠.٥٢	٠.٦٠٩	٠.٧٤١	غير دالة
		طالب	١٢٠	٤.٠٢	٠.٥٤			
٢	الأهداف التربوية	أستاذ	٤٠	٤.١٥	٠.٣٤	٠.٢٢٢	٠.٥٤٥	غير دالة
		طالب	١٢٠	٤.١٨	٠.٣٨			
٣	المحتوى التربوي	أستاذ	٤٠	٣.٨٩	٠.٣٢	٠.٠٣٣	٠.٨٧٤	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٨٨	٠.٣٣			
٤	الأنشطة والأساليب التربوية	أستاذ	٤٠	٣.٦٢	٠.٣٣	٠.٥٠٤	٠.٧٨٧	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٥٥	٠.٣٥			
٥	التقويم التربوي	أستاذ	٤٠	٢.٩٦	٠.٢٢	٠.٣٠٩	٠.٦٢٩	غير دالة
		طالب	١٢٠	٢.٩٣	٠.١٨			
	الدرجة الكلية	أستاذ	٤٠	٣.٨١	٠.٥١	٠.٢١٣	٠.٤٧٥	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٨٣	٠.٥٥			

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (الخطة الدراسية) بلغت (٠.٦٠٩)، وهي غير دالة إحصائياً، ند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٤٣) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (الخطة الدراسية).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (الأهداف التربوية) بلغت (٠.٢٢٢)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٣٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (الأهداف التربوية).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (المحتوى التربوي) بلغت (٠.٠٣٣)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٣٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (المحتوى التربوي).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (الأنشطة والأساليب التربوية) بلغت (٠.٥٠٤)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٢٣) ما يؤدي

لقبول الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (الأنشطة والأساليب التربوية).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (التقويم التربوي) بلغت (٠,٣٠٩)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠,٠٥)، بدرجة حرية (١٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (التقويم التربوي).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في (إجمالي الجانب التربوي) بلغت (٠,٢١٣)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠,٠٥)، بدرجة حرية (١٦٧) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في (إجمالي الجانب التربوي).

• رابعاً : عرض النتائج المرتبطة بمدى توافر معايير الجانب الأكاديمي في البرنامج :

ترتبط تلك النتائج بالسؤال الرابع، ونصه " ما مدى توافر معايير الجانب (الأكاديمي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ وللإجابة على هذا التساؤل، تم حساب التكرارات، لاستجابات عینتی الأساتذة والطلاب على الاستبانة؛ وذلك لتحديد المتوسط، والانحراف المعياري، وأهمية، أو توافر كل مؤشر في المجالات الخمسة، واستناداً إلى ذلك يتم التعامل مع قيم المتوسطات لتفسير البيانات. وتحديد درجة (الأهمية/التوافر) كالتالي: إذا كانت قيمة المتوسط (٢,٥٠) فأقل تكون قليلة جداً. وإذا كانت قيمة المتوسط ما بين (٢,٥١ - ٣,٠٠) تكون قليلة، ولو كانت قيمة المتوسط ما بين (٣,٠١ - ٣,٥٠) تكون متوسطة، ولو كانت قيمة المتوسط ما بين (٣,٥١ - ٤,٠٠) تكون كبيرة. أما لو كانت قيمة المتوسط (٤,٠١) فأكثر تكون كبيرة جداً.

يتضح من الجدول (٥ / ١) ما يلي:

• درجة أهمية مؤشرات مجال (الخطة الدراسية) لدى الأساتذة:

جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة؛ حيث جاءت (١١) مؤشراً؛ وهي (٣، ٥، ٦، ٧، ٩، ١٠، ١٣، ١٦، ١٧، ١٨، ٢٠) مهمة بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٤,١٥ - ٥,٠٠)، وجاءت (٧) مؤشرات؛ هي (٢، ٤، ٨، ١٢، ١٤، ١٥، ١٩) مهمة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣,٥٥ - ٤,٠٠)، وجاء (٢) مؤشر؛ هما (١، ١١) مهمين بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣,١٢ - ٣,٥٠).

• درجة أهمية مؤشرات مجال (الخطة الدراسية) لدى الطلاب:

جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة؛ حيث جاءت (١٢) مؤشراً؛ وهي (٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١٣، ١٦، ١٨، ٢٠) مهمة بدرجة كبيرة جداً؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٤,٠١ - ٤,٩٤)، وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (١، ٢، ١١، ١٢، ١٥، ١٧) مهمة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣,٥٣ - ٣,٨٢)، وجاء (٢) مؤشر؛ هما (١٤، ١٩) مهمين بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣,١٠ - ٣,١٢).

• الجداول التالية توضح ذلك على الترتيب:

جدول (١/٥) أولاً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة الأهمية لمؤشرات مجال (الخطة الدراسية) من استبانة الجانب الأكاديمي.

الجانب الأكاديمي											
أولاً: مجال الخطة الدراسية											
المؤشرات	الأساتذة ن = ٤٠						الطلاب ن = ١٢٠				
	درجة الأهمية			الانحراف المعياري			درجة الأهمية			الانحراف المعياري	
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة
	ن	نسبة	متوسط	ن	نسبة	متوسط	ن	نسبة	متوسط	ن	نسبة
١	٩	٢٢.٥	٣.١٢	١٨	٤٥.٠	١.١٧	٦	٥.٠	٣.٦٧	١١٥	٩٥.٨
٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٨	٤٥.٠	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٣	٧	١٧.٥	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٤	١٠	٢٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٥	٨	٢٠.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٦	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٧	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٨	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
٩	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
١٠	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
١١	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨
١٢	٦	١٥.٠	٣.١٢	١٣	٣٢.٥	١.١٧	١٢	٣٠.٠	٣.٦٥	١٣٣	٩٥.٨

١٣	٤٠	-	-	٥٠	٠	١١٤	٦	-	-	-	١٣٦	٠.٢١	كبير جداً
١٤	١١	١٣	٩	٣.١٥	١.١٦	٢٧	٢١	٢٤	٣٣	١٥	١.٣٦	١.٣١	متوسط
١٥	١١	١٤	٨	٣.٥٥	١.٣٧	٣٨	٢٥	٣٣	١١	١٣	٣.٥٣	١.٣١	كبيرة
١٦	٢٦	٧	٣	٤.٣٥	١.٥٧	٦٣	٢٧	١٨	٩	٣	٤.١٥	١.٥٨	كبير جداً
١٧	٢٠	٩	٧	٤.٣	١.١٠	٤٥	١٨	٣٣	١٢	١٢	٣.٦	١.٣٤	كبيرة
١٨	٣٠	٣	٤	٤.٣٢	١.٣٢	٩٦	٣	٩	١٢	-	٤.٥٢	١.٥٠	كبير جداً
١٩	١٥	١٠	٨	٣.٨٢	١.١٢	٢٧	٢١	٣٠	٢٤	١٨	٣.١٢	١.٣٦	متوسطة
٢٠	٢٨	٧	٢	٤.٤٢	١.١٢	٦٠	٢٧	٢١	٩	٣	٤.١	١.٠٩	كبير جداً

جدول (٢/٥) : ثانياً : التكرارات ، والمتوسطات ، والانحرافات المعيارية ، ودرجة التوافر
لمؤشرات مجال (الأهداف الأكاديمية) من استبانة الجانب الأكاديمي

لجانب الأكاديمي												
ثانياً: مجال الأهداف الأكاديمية												
الأساتذة ن = ٤٠						الطلاب ن = ١٢٠						
المؤشرات	درجة التوافر					درجة التوافر					الانحراف المعياري	
	كبير جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	كبير جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	المتوسط	درجة الأهمية
٢١	١٧	١٣	٨	٢	-	٤.١٤	٣.٩٥	١.١٥	٠.٩١	٠.٩١	٠.٩٠	كبير جداً
٢٢	١٨	٩	٦	٧	-	٣.٩٥	١.١٥	١.١٥	٠.٩١	٠.٩٠	٠.٩٠	كبيرة
٢٣	١٦	١١	٩	٣	١	٣.٩٢	١.٠٨	١.٠٨	٠.٩١	٠.٩٠	٠.٩٠	كبيرة
٢٤	٢٥	٩	٤	٢	-	٤.٤٢	٣.٩٢	١.٠٨	٠.٩١	٠.٩٠	٠.٩٠	كبير جداً

[illegible]

جدول (٣/٥): ثالثاً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال (المحتوى الأكاديمي) من استبانة الجانب الأكاديمي.

[illegible]

٥٢	٥٣	٥٤	٥٥	٥٦	٥٧	٥٨	٥٩	٦٠	٦١	٦٢	٦٣	٦٤	٦٥	٦٦	٦٧	٦٨
كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير
١٠٩٦	١٠٩١	١٠٩٤	١٠٩٠	١٠٩٣	١٠٩٤	١٠٩٨	١٠٩١	١٠٩٤	١٠٩٦	١٠٩٥	١٠٩٧	١٠٩٨	١٠٩٩	١٠٩٧	١٠٩٥	١٠٩٣
٤٢٠	٤١٥	٤١٠	٤٠٠	٣١٠	٣٥٠	٣٤٢	٣٣٢	٤١٧	٤٠٧	٣٣٠	٣٥٥	٣٠٠	٤٠٣	٣٦٧	٣٩٥	٣٩٧
-	-	٦	٦	١٤	٩	١٨	٢١	-	-	٩	٣	١٥	-	١٥	-	٣
٩	١٢	٦	٩	٢٦	١٥	٢١	٩	١٢	١٥	٢٧	٢١	٣٦	٦	١٥	١٨	١٢
١٨	١٨	١٨	٢٤	٣٠	٢٧	١٥	٣٠	٩	١٨	٢٧	٣٠	١٨	٢٤	١٢	١٥	٢٤
٣٠	٣٠	٢٧	٢١	٣٣	٣٣	٢٤	٢٧	٤٥	٣٠	٣٠	٣٦	٢٤	٤٢	٣٠	٤٢	٢٧
٦٣	٦٠	٦٣	٦٠	١٧	٣٦	٤٢	٣٣	٥٤	٥٧	٢٧	٣٠	٢٧	٤٨	٤٨	٤٥	٥٤
كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير	كبير
١٠٩٧	١٠٩٩	١١٥	١٢١	١٢٨	١٢٥	١٤٣	١٤٢	١٠٢	١١٤	١٢٦	١١٢	١٣٩	١٠٦	١٥٠	١٠٩٠	١٠٩١
٤٢٤	٤٢٢	٤١٢	٤٠٤	٣١٢	٣٦	٣٦٧	٣٣٥	٤١٥	٣٩٧	٣٣٢	٣٥٧	٣٠٤	٣٩٥	٣٤٢	٤٠٤	٤٠٢
-	١	٢	٢	٥	٣	٥	٧	-	١	٣	١	٥	-	٦	-	-
٣	-	٢	٣	٨	٥	٥	٣	٤	٤	٩	٧	١٢	٦	٧	٢	٣
٦	٦	٦	٨	١١	٩	٤	١٠	٦	٨	٩	١٠	٦	٥	٥	٨	٤
١٠	١٥	٩	٧	٩	١١	١٠	٩	١٠	٩	١٠	١٢	٨	١٤	٨	١٤	١٤
٢١	١٨	٢١	٢٠	٧	١٢	١٦	١١	٢٠	١٨	٩	١٠	٩	١٥	١٤	١٦	١٩

يتضح من الجدول (٥ / ٤) ما يلي:

- **درجة توافر مؤشرات مجال (الأنشطة والأساليب الأكاديمية) لدى الأساتذة:**
جاءت موزعة ما بين كبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ فجاءت (٤) مؤشرات؛ هي (٧١، ٧٢، ٧٣، ٧٥) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٠٦٧ - ٣٠٨٢)، وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (٦٩، ٧٠، ٧٤، ٧٦، ٧٩، ٨٠) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٠٤ - ٣٠٢٥) وجاء (٢) مؤشر؛ هما (٧٨، ٧٧) متوافران بدرجة قليلة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٢٠٨٧ - ٢٠٩٠).

- **درجة توافر مؤشرات مجال (الأنشطة والأساليب الأكاديمية) لدى الطلاب:**
جاءت موزعة ما بين كبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ حيث جاءت (٤) مؤشرات؛ هي (٦٩، ٧٠، ٧٢، ٧٥) متوافرة بدرجة كبيرة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٠٦٥ - ٣٠٨٢)، وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (٧١، ٧٣، ٧٤، ٧٦، ٧٧، ٧٨) متوافرة بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٠٢ - ٣٠٣٠) وجاء (٢) مؤشر؛ هما (٧٩، ٨٠) متوافران بدرجة قليلة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٢٠٨٠ - ٢٠٨٦).

يتضح من الجدول (٥ / ٥) ما يلي:

- **درجة توافر مؤشرات مجال (التقويم الأكاديمي) لدى الأساتذة:**
جاءت موزعة ما بين كبيرة جدا، ومتوسطة، وقليلة؛ حيث جاء (٢) مؤشر هما (٨٦، ٨٨) متوافران بدرجة كبيرة جدا؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٤٠٥ - ٤٠٧)، وجاء (٢) مؤشر؛ هما (٨٣، ٨٧) متوافران بدرجة متوسطة بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٠٥ - ٣٠٩)، وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (٨١، ٨٢، ٨٤، ٨٥، ٨٩، ٩٠) متوافرة بدرجة قليلة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٢٠٥٥ - ٢٠٨٧).

- **درجة توافر مؤشرات مجال (التقويم الأكاديمي) لدى الطلاب:**
جاءت موزعة ما بين كبيرة جدا، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ حيث جاء (١) مؤشر؛ هو (٨٦) متوافر بدرجة كبيرة جدا؛ بمتوسط بلغ (٤٠١٤)، وجاء (١) مؤشر؛ هو (٩٠) متوافر بدرجة كبيرة؛ بمتوسط بلغ (٣٠٧١)، وجاء (٢) مؤشر؛ هما (٨٢، ٨٨) متوافران بدرجة متوسطة؛ بمتوسطات تراوحت ما بين (٣٠٢ - ٣٠٧)، وجاءت (٦) مؤشرات؛ هي (٨١، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ٨٧، ٨٩) متوافرة بدرجة قليلة بمتوسطات تراوحت ما بين (٢٠٥٥ - ٢٠٩٠).

- **خامسا : عرض النتائج المرتبطة بمدى اختلاف تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب (الأكاديمي) في البرنامج :**

ترتبط تلك النتائج بالسؤال الخامس، ونصه " هل تختلف تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب (الأكاديمي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ " وللإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بالتحقق من الفرض الثاني، ونصه " لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠٠٥) بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى توافر معايير الجانب (الأكاديمي) في برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ " وذلك باستخدام اختبار النسبة التائية (T - test)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٤/٥): رابعاً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال الأنشطة والأساليب الأكاديمية) من استبانة الجانب الأكاديمي.

الجانب الأكاديمي												
رابعاً: مجال الأنشطة والأساليب الأكاديمية												
المؤشرات	الأستاذة ن = ٤٠						الطلاب ن = ١٢٠					
	درجة التوافر			الانحراف المعياري			درجة التوافر			الانحراف المعياري		
	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة
٢٤	٧	١٠	١٢	٤	٧	٧	-	١٢	١٥	١٠	١٢	١٠
٢٥	٨	٩	١٠	٨	٩	٨	٩	٩	٩	٩	٩	٩
٢٦	١٧	٨	٨	١٧	٨	٨	٢١	٣٠	٢١	٢١	٢١	٢١
٢٧	١٢	١١	١٢	١٢	١١	١٢	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤
٢٨	١٨	٩	٤	٣	٦	٣	١٥	٢٧	٢٤	٢٤	٢٧	٢٤
٢٩	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤	٢٤
٣٠	١٦	١٠	٣	٧	٧	٧	٩	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣١	٩	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	١٢	١٨	٢١	٢١	٢١	٢١
٣٢	٧	٦	١٠	١٠	١٠	١٠	٣٠	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٣	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٤	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٥	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٦	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٧	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٨	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٣٩	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧
٤٠	٨	٧	١٠	١٠	١٠	١٠	٢١	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧	٢٧

جدول (٥/٥): خامساً: التكرارات، والمتوسطات، والانحرافات المعيارية، ودرجة التوافر لمؤشرات مجال (التقويم الأكاديمي) من استبانة الجانب الأكاديمي.

الجانب الأكاديمي												
خامساً: مجال التقويم الأكاديمي												
المؤشرات	الأساتذة ن = ٤٠						الطلاب ن = ١٢٠					
	درجة التوافر						درجة التوافر					
	كبير جداً	كبير	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	متوسط	كبير جداً	كبير	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	متوسط
	٥	٤	٣	٢	١	٥	٥	٤	٣	٢	١	٥
٨١	٦	٨	٦	١٢	٨	٢٧٠	١٥	١٢	٢٤	٤٢	٢٧	٢٥٥
٨٢	٧	٨	٦	٩	١٠	٢٨٠	٢٤	٢١	٣٣	٢٤	١٨	٣٠٧
٨٣	٨	٧	١١	٨	٦	٣٠٩	٢١	٢٤	١٨	٢٧	٣٠	٢٨٢
٨٤	٥	٤	٩	١٣	٩	٢٥٧	١٨	٢٤	١٨	٣٦	٢٤	٢٩
٨٥	٦	٧	٩	١٢	٦	٢٨٧	١٥	١٢	٢٧	٣٩	٢٧	٢٥٧
٨٦	٢٠	٧	٨	٥	-	٤٠٥	٢٢	٢٧	١٨	١٢	١	٤٠٤
٨٧	٨	٦	١١	٩	٦	٣٠٥	١٨	٢١	٢٧	٣٦	١٨	٢٨٥
٨٨	٢٠	٩	٦	٤	١	٤٠٧	٢٤	١٨	٣٣	٢٧	١٨	٣٠٢
٨٩	٥	٤	٨	١٤	٩	٢٥٥	١٨	١٥	٣٠	٣٣	٢٤	٢٧٥
٩٠	٦	٥	١٠	١١	٨	٢٧٣	٥٠	٢١	٢٤	٢٤	١٠	٣٧١

جدول (٦): المتوسطات والانحرافات المعيارية، وقيمة "ت" لمتوسطي تقديرات الأساتذة والطلاب على مجالات الجانب الأكاديمي.

م	المجالات	اللقنة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة (٠.٠٥)
١	الخطة الدراسية	أستاذ	٤٠	٤.٠٩	٠.٤٨٣	٠.٤٤٥	٠.٨٧٦	غير دالة
		طالب	١٢٠	٤.٠٢	٠.٤٩٥			
٢	الأهداف الأكاديمية	أستاذ	٤٠	٤.٠١	٠.٣٦٤	٠.٢٠٩	٠.٨٣٨	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٩٩	٠.٣٩٩			
٣	المحتوى الأكاديمي	أستاذ	٤٠	٣.٧٩	٠.٤٠٨	٠.٢٠١	٠.٩٧٥	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٧٦	٠.٤٠٨			
٤	الأنشطة والأساليب الأكاديمية	أستاذ	٤٠	٣.٣١	٠.٣٥١	٠.١٥٧	٠.٩٧٥	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٣٠	٠.٣٦٤			
٥	التقويم الأكاديمي	أستاذ	٤٠	٣.٠٤	٠.٥٦١	٠.١٤١	٠.٧٣٧	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٠٣	٠.٥٠٦			
	الدرجة الكلية	أستاذ	٤٠	٣.٧٨	٠.٥٤٩	٠.٣٦٧	٠.٩٦٨	غير دالة
		طالب	١٢٠	٣.٧٥	٠.٥٤٦			

• يتضح من الجدول السابق ما يلي:

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (الخطة الدراسية) بلغت (٠.٤٤٥)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٣٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (الخطة الدراسية).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (الأهداف الأكاديمية) بلغت (٠.٢٠٩)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٥٥) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (الأهداف الأكاديمية).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (المحتوى الأكاديمي) بلغت (٠.٢٠١)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٣٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (المحتوى الأكاديمي).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (الأنشطة والأساليب الأكاديمية) بلغت (٠.٠٥٧)، وهي غير دالة، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (٢٣) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (الأنشطة والأساليب الأكاديمية).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في مجال (التقويم الأكاديمي) بلغت (٠.٠٤١)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (١٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مجال (التقويم الأكاديمي).

« أن قيمة (ت) المحسوبة في (إجمالي الجانب الأكاديمي) بلغت (٠.٣٦٧)، وهي غير دالة إحصائياً، عند مستوى (٠.٠٥)، بدرجة حرية (١٧٩) ما يؤدي لقبول الفرض الصفري، والذي يعني عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في (إجمالي الجانب الأكاديمي).

• سادساً : عرض النتائج المرتبطة بمقترحات الأساتذة لتطوير البرنامج:

ترتبط تلك النتائج بالسؤال السادس، ونصه " ما التصورات المقترحة للأساتذة لتطوير برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ " وللإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بتفريغ مقترحات الأساتذة على الاستبانة وترتيبها، وقد جاءت كالتالي:

« ضرورة انتقاء أفضل العناصر للعمل بمهنة التعليم في ضوء أسس علمية تراعي مختلف الجوانب (المعرفية / والنفسية / والجسمانية)، وأدوات مقننة معدة خصيصاً لذلك.

« ضرورة وجود نوع من التكامل على مستوى الممارسة بين جوانب الإعداد الثلاثة للمعلم، وهي: (التخصصي / المهني / الثقافي).

« ضرورة التنسيق بين جميع كليات التربية في خطط القبول وبرامج الإعداد لتلافي ازدواجية شعب التخصص، وتناقض برامج الإعداد في نفس التخصص.

« ضرورة تزويد الطالب المعلم بمهارات التعليم الذاتي، ليصبح قادراً على متابعة التغيرات التي تطرأ على مجال تخصصه نتيجة التقدم العلمي والتقني في العصر الحديث.

« ضرورة مد فترة إعداد المعلمين لخمس سنوات، ليكتمل بناء مختلف كفايات المعلمين؛ التخصصية، والمهنية، والتواصلية؛ بشكل متتابعي أو تكاملي.

« ضرورة إعادة هيكلة برنامج التربية العملية من حيث المجالات (الإشراف/ والتوجيه/ والمتابعة)، وإجراءات التدريب (دروس استماع/ دروس نقد) وتنظيم فترات التدريب (منفصل/ متصل)، وآليات التقويم (داخلي/ خارجي/ أكاديمي).

« ضرورة الاهتمام بتقنيات التعليم من حيث: توفيرها وتدريب المعلمين على تشغيلها، استخدامها، وتوظيفها.

• سابعاً : عرض النتائج المرتبطة بمقترحات الطلاب لتطوير البرنامج:

ترتبط تلك النتائج بالسؤال السابع، ونصه " ما التصورات المقترحة للطلاب لتطوير برنامج إعداد معلم اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر؟ " وللإجابة على هذا التساؤل، قام الباحث بتفريغ مقترحات الطلاب على الاستبانة وترتيبها، وقد جاءت كالتالي:

« ضرورة تلاقح تركيز المقررات الأكاديمية والتربوية على تلقين المعلومات النظرية دون أن تكون لها علاقة بالمتغيرات المحلية والعالمية، ودون مراعاة لأهداف ومتطلبات المجتمع.

« ضرورة توزيع المواد التربوية على سنوات الدراسة بشكل متوازن، وعدم تركيزها في السنتين الأخيرتين لتعظيم الاستفادة منها.

« ضرورة الاهتمامها بالنحو الوظيفي، والتعبير الشفوي، وبالمواد الفرعية الداعمة؛ كالخط العربي، وقواعد الإملاء.

« ضرورة وجود مستوى مناسب من التكامل والاتساق بين الجوانب المعرفية النظرية لمقررات طرق التدريس والجوانب التطبيقية لها.

« ضرورة الاهتمام بالكتاب الجامعي على مستوى المضمون (دقة / وصحة/ واتساقا)، وعلى مستوى الشكل (أسلوبا / وتنظيماً / وإخراجاً / وطباعة).

• تفسير النتائج :

يتضح من عرض نتائج الدراسة ما يلي:

• أولاً:

على مستوى الجانب التربوي (المهني): درجة (أهمية/ توافر) مؤشرات هذا الجانب جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة جداً؛ لدى الأساتذة والطلاب بمتوسطات تراوحت ما بين (٢.٣٢ - ٤.٧٧)، كما لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى أهمية أو توافر معايير الجانب التربوي (المهني).

ويرجع الباحث هذا التراوح في التقدير إلى طبيعة الجانب التربوي وما يرتبط به من مؤشرات ذات أهمية متغيرة حسب تطورات واتجاهات إعداد المعلم عالمياً مثل (مؤشرات مجال الخطة الدراسية)، أو مؤشرات ذات أهمية نسبية تفرض قابليتها للتطبيق مستوى عالي من اختلاف التقديرات لدى المقومين مثل

(مؤشرات باقي المجالات الأربعة). أما عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى أهمية أو توافر معايير الجانب التربوي، فيرجعه الباحث إلى أمور منها: تشبع الطلاب بوجهات نظر أساتذتهم في هذا الجانب، والرؤية التفصيلية للأساتذة في حكمهم على مدى توافر معايير هذا الجانب والتي يقابلها رؤى عامة للطلاب في أحكامهم على مدى توافر المعايير، بالإضافة إلى أن الأساتذة يشركون الطلاب في نقاشاتهم المتعلقة بالمحاور الخمسة في الجانب التربوي، وهو ما انعكس بدوره على الأحكام النقدية المرتبطة بتلك المعايير لدى الطلاب؛ فجاءت أحكامهما وما يرتبط بها من تقديرات متشابهة إلى حد كبير.

ويتفق ذلك مع بعض نتائج دراسة (ندى قاسم : ٢٠٠٤)، ودراسة (خالد الهنائي : ٢٠٠٥)، ودراسة (إيمان الجهراني : ٢٠٠٦)، وكذا دراسة (حاتم سعد : ٢٠٠٨) في بعض نتائجها، وأيضاً دراسة (سماح عبد الوهاب : ٢٠٠٩)، ودراسة (إصباح الشميري : ٢٠٠٩) في بعض نتائجها، وكذلك دراسة (أحمد كنعان : ٢٠٠٩)، وأخيراً دراسة (ماجد مطر، وإياد عبد الجواد : ٢٠١١).

• ثانياً :

على مستوى الجانب الأكاديمي (التخصصي): درجة (أهمية/ توافر) مؤشرات هذا الجانب جاءت موزعة ما بين كبيرة جداً، وكبيرة، ومتوسطة، وقليلة؛ لدى الأساتذة والطلاب بمتوسطات تراوحت ما بين (٢.٥٥ - ٥.٠٠)، كما لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى أهمية أو توافر معايير الجانب الأكاديمي (التخصصي). ويرجع الباحث هذا التراوح في التقدير إلى أهمية الجانب الأكاديمي (التخصصي) لدى الطلاب وحرص الأساتذة على تكوين اتجاهات إيجابية بين الطلاب وبين هذا الجانب خوفاً منهم على طغيان الجانب التربوي وكذلك إلى التداعيات النفسية التي لاتجد سبيلاً للتوافق حول اقتسام أهمية الجانبين التربوي والأكاديمي لدى كل من الأساتذة والطلاب. أما عدم وجود فروق دالة بين تقديرات الأساتذة والطلاب في مدى أهمية أو توافر معايير الجانب الأكاديمي (التخصصي) فيرجعه الباحث للآتي: الواقع النفسي الذي يعيشه الأساتذة والطلاب من أنهم في سلة واحدة ومعسكر واحد (معلم تربوي) في مواجهة (معلم غير تربوي) وأيضاً تشبع الطلاب بوجهات نظر أساتذتهم كما سبق ذكره، بالإضافة إلى التواصل الإيجابي بين الأساتذة وطلابهم على مستوى الحوار والنقاش حول المحاور المختلفة للجانب الأكاديمي، وهو ما أدى إلى وجود تقديرات متشابهة إلى حد كبير. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (أحمد يمانى : ١٩٩٨)، ودراسة (سعيد باوزير : ٢٠٠٤)، وأيضاً دراسة (خالد الهنائي : ٢٠٠٥)، ودراسة (إيمان الجهراني : ٢٠٠٦) وكذا دراسة (حاتم سعد : ٢٠٠٨) في بعض نتائجها، وأيضاً دراسة (سماح عبد الوهاب : ٢٠٠٩)، ودراسة (إصباح الشميري : ٢٠٠٩)، وكذلك دراسة (أحمد كنعان : ٢٠٠٩)، وأيضاً دراسة (ماجد مطر، وإياد عبد الجواد : ٢٠١١).

• توصيات الدراسة :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج فإنها تُوصي بالآتي:

« ضرورة تفعيل اتجاه تقويم البرامج الدراسية بشكل دوري باعتباره مسلكاً طبيعياً لتطوير تلك البرامج ورفع كفاءة خريجها.

- « ضرورة التكامل على مستوى الأفراد، والمؤسسات المعنية؛ عند تقويم البرامج الدراسية.
- « ضرورة تقويم البرامج الدراسية في ضوء معايير الجودة الشاملة ومتطلباتها.
- « تفعيل نظام المدارس التجريبية وتطويره؛ كحقل ميداني تطبيقي للبرامج والأساليب التربوية المستخدمة في إعداد المعلمين بكليات التربية.
- « ضرورة استحداث المقررات التالية ببرنامج إعداد معلمي اللغة العربية:
- « مقرر لمهارات تدريس فنون اللغة العربية (الاستماع/ التحدث/ القراءة/ الكتابة) يعنى بإجراءات تدريس مهارات كل فن، وذلك في الخطة الدراسية للفرقة الثانية.
- « مقرر متخصص للقراءة كعلم؛ يتناول فلسفتها، وأهميتها، وأهدافها وجوانبها النفسية، ومهاراتها، وإجراءات تعليمها، وعلاقتها بتعلم المواد الأخرى.
- « مقررات تثقيفية تجمع بين الجوانب المهنية والتخصصية، مثل: علم النفس اللغوي، وأساليب التواصل المهني، والنحو اللغوي الوظيفي.
- « مقرر للصوتيات (يُدرس داخل معمل اللغات) يتناول مخارج الحروف المختلفة، وعيوب النطق، واللوازم اللفظية، وأشكال التخاطب؛ وذلك في إطار تشخيصي علاجي.
- « ضرورة تأجيل التربية العملية لما بعد (اجتياز جميع المقررات المطلوبة في الخطة) ويتم التسجيل لها في عام دراسي كامل يتفرغ خلاله الطالب تماماً للتدريب، وقيم تقييماً شاملاً في نهايته بشكل تكاملي بين (مؤسسة التدريب/ ومؤسسة الإعداد)؛ على أن يكون النجاح فيه شرطاً من شروط ممارسة مهنة التدريس.
- « ضرورة استحداث ترخيص لمزاولة مهنة التدريس وذلك بوضع توصيف إجرائي لمعايير ممارسة المهنة، ووضع أدوات مقننة لقياس معايير الممارسة ممثلاً في مهاراتها المختلفة.
- **الدراسات المقترحة :**
- أثارت الدراسة الحالية بأبعادها العديد من التساؤلات التي ما زالت في حاجة إلى الدراسة والبحث منها:
- « تقويم برنامج إعداد أخصائي تكنولوجيا التعليم بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء معايير الجودة الشاملة.
- « تقويم برنامج التربية العملية بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء الاتجاهات الحديثة للتدريب.
- « تقويم برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بكلية التربية جامعة الأزهر في ضوء مجالات الفاعلية التعليمية كما تحددها معايير الجودة الشاملة.
- « تقويم الأداء الأكاديمي (التخصصي) للأساتذة غير التربويين العاملين في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية في ضوء معايير الجودة الشاملة.
- « مدى إسهام القدرة المؤسسية لكلية التربية جامعة الأزهر في تطوير برنامج إعداد معلمي اللغة العربية بها (دراسة تقويمية ارتباطية)

• مراجع الدراسة :

• المراجع العربية :

- أحمد عبد الفتاح الزكي: نظام مقترح لإعداد معلم المرحلة الابتدائية، دراسة مقارنة (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ١٩٩٩.
- أحمد كنعان: رؤى مستقبلية لإعداد المعلمين وتأهيلهم في كليات التربية في الجامعات السورية، منشورات كلية التربية، جامعة دمشق، ٢٠٠٣.
- أحمد كنعان: تقييم برامج تربية المعلمين ومخرجاتها وفق معايير الجودة من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسم معلم الصف وأعضاء الهيئة التعليمية، مجلة جامعة دمشق، مجلد (٢٥)، عدد (٣-٤)، ٢٠٠٩.
- أحمد مهدي يمانى: تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية للمرحلة الثانوية بكلية التربية في جامعة عدن. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة عدن، جمهورية اليمن، ١٩٩٨.
- أحمد مهدي يمانى: تطوير مساق اللغة العربية متطلباً جامعياً لطلاب كليات التربية بجامعة عدن في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة. (دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية جامعة عدن، جمهورية اليمن، ٢٠٠٨.
- أنيسة محمود هزاع : بناء برنامج للتربية العملية لطلبة قسم اللغة العربية بكلية التربية- جامعة عدن. (دكتوراه غير منشورة)، كلية التربية جامعة عدن، جمهورية اليمن، ٢٠٠٦.
- إصباح عبد القوي الشميري : تقويم برنامج الإعداد المهني للمعلم في الكلية العليا للقرآن الكريم بالجمهورية اليمنية. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة صنعاء، جمهورية اليمن، ٢٠٠٩.
- إيمان محمد حزام الجهواني : تقييم برنامج إعداد معلم العلوم في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة صنعاء، جمهورية اليمن، ٢٠٠٦.
- حاتم سعد محمد حسن: تقويم الكفاية الداخلية لكليات التربية بجامعة صنعاء. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة صنعاء، جمهورية اليمن، ٢٠٠٨.
- ١٠- خالد السر: تقويم برنامج إعداد معلم الرياضيات بكليات التربية في محافظة غزة، (دكتوراه غير منشورة) جامعة الأقصى، غزة، ٢٠٠١.
- خالد عبد الله الهنائي : تقويم مقررات التجويد في برنامج إعداد معلمي التربية الإسلامية في كليات التربية في سلطنة عُمان، (ماجستير غير منشورة) كلية التربية جامعة مسقط، سلطنة عُمان، ٢٠٠٥.
- خالد عبد القادر: تقويم برنامج إعداد معلم الرياضيات في جامعة الأقصى بقطاع غزة في ضوء المناهج الفلسطينية الحديثة. (دكتوراه غير منشورة) جامعة الأقصى، غزة، ٢٠٠٦.
- سعيد محمد باوزير: تقويم برامج إعداد معلمي العلوم في كلية التربية المكلا في ضوء المتطلبات اللازمة لتنفيذ مناهج العلوم المطورة للصفوف من السابع للتاسع. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية بالمكلا، جامعة صنعاء جمهورية اليمن، ٢٠٠٤.
- سليمان عبد ربه : تطوير كليات التربية في مصر في ضوء الاتجاهات المعاصرة، مؤتمر كليات التربية في الوطن العربي في عالم متغير، في الفترة من ٢٣- ٢٥ يناير، ج (٢)، مجموعة (٢) الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية القاهرة، ١٩٩٣.

- سليمان البندري، رشدي طعيمة: تطوير كليات التربية بين معايير الاعتماد ومؤشرات الجودة. وزارة التعليم العالي، سلطنة عمان، ٢٠٠٢.
- سماح عبد الوهاب عبده: تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء معايير الجودة الشاملة. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة صنعاء جمهورية اليمن، ٢٠٠٩.
- طاهر عبد الرازق: رؤية عامة للتقويم التربوي. ورشة عمل تطوير أساليب التقويم الجامعي (مسقط)، جامعة السلطان قابوس، ١٩٩٦.
- عبد الغني عبود، وآخرون: التعليم في المرحلة الأولى واتجاهات تطويره مكتبة النهضة المصرية لقاهرة، ١٩٩٤.
- عبد الرحمن الإبراهيم، شيخة المسند، محمود قمبر: الاتجاهات العالمية في إعداد وتدريب المعلمين في ضوء الدور المتغير للمعلم، دار الثقافة للطباعة والنشر، (الدوحة)، ٢٠٠٠.
- عبد العزيز السنبلي: التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، منشورات وزارة الثقافة السورية (دمشق)، ٢٠٠٤.
- علي مهدي كاظم، صبيح جبر: تقويم برنامج التربية الفنية بجامعة السلطان قابوس من وجهة نظر الخريجين، مجلة رسالة الخليج العربي، (١٠٠)، ٢٠١٠.
- عواطف محمد حسن: الإعداد الثقافي للمعلم في كليات التربية، مجلة العلوم التربوية ع(٧) كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، ١٩٩٤.
- لؤلؤة عبد الله قاسم البعداني: تقويم التربية العملية بكلية التربية جامعة صنعاء. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة صنعاء، جمهورية اليمن، ٢٠٠٥.
- ماجد زكي الجلال: تقويم برنامج إعداد معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها في شبكة عجمان للعلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة البحرين، ع(٧) ج(١)، ٢٠٠٦.
- ماجد مطر، وإياد عبد الجواد: تقويم برنامج إعداد معلم اللغة العربية في كلية التربية بجامعة الأقصى بغزة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، مجلد ٢٥ (٣) ٢٠١١م.
- مانيفرأ أمين: تصور مقترح لتقويم أداء طالب/ معلم التربية العملية في كلية التربية بجامعة حلوان، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، ع(٤)، ٢٠٠٤م.
- محمد حسني الأشقر: أدوار معلم التربية الفنية، ومهام التعلم في ضوء الثقافات المتعددة، وعلاقة وحي المعلمين بهما قبل الخدمة وثناءها. بحوث في التربية الفنية والفنون، جامعة حلوان (١٣) ٢٠٠٤.
- محمد مصطفى، وسهير حوالة: إعداد المعلم: تنميته وتدريبه. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٥م.
- محمد عبد الله معيض: تقويم أداء معلمي اللغة العربية في الحلقة الأخيرة من التعليم الأساسي في ضوء الكفايات التخصصية اللازمة لهم. (ماجستير غير منشورة)، كلية التربية جامعة صنعاء، جمهورية اليمن، ٢٠٠٩.
- محمود سعد: التربية العملية بين النظرية والتطبيق، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع عمان، الأردن، ٢٠٠٠م.

- ندى فيصل قاسم المحرمي : تقييم البرنامج التخصصي لإعداد معلم التاريخ في كلية التربية جامعة عدن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.(ماجستير غير منشورة) كلية التربية جامعة عدن، جمهورية اليمن، ٢٠٠٤.
- هاني حسين مفتي: تقييم واقع برنامج الرياضة المدرسية بالمرحلة المتوسطة بمنطقة المدينة المنورة في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرة المعلمين والمشرفين (ماجستير غير منشورة) كلية التربية جامعة عدن، جمهورية اليمن، ٢٠٠٦.
- يحيى أبوجحجوح :تقويم برنامج إعداد معلمي العلوم في كلية التربية بجامعة الأقصى الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ع (١١) ٢٠٠٨.

• المراجع الأجنبية :

- Reeves, Douglas:101 Questions & Answers About Standards, Assessment & Accountability, U.S.A, Advanced Learning Leaders Inc , (2001).
- Rick, Sawa., :Teacher Evaluation Policies & Practices ,SSTA Research Center Report, Eric Document Reproduction Service, (1995).
- Royse, D.; Thyer, B.; Padgett, D.; & Logan, T.: Program evaluation: an introduction (3rded.). Belmont: Wadsworth/Thomson Learning. (2001).
- Kordalewski, Sohn : Standards in the Classroom : How Teachers & Students Negotiate Learning, New York : Teachers Collage Press (2002)



البحث الثالث :

” تقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في المملكة العربية
السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ”

إعداد :

أ / مراد مطلق سالم البلوي

مشرف تربوي بوزة التربية

المملكة العربية السعودية

”تقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات“

أ / مراد مطلق سالم البلوي

• المستخلص :

هدفت هذه الدراسة الى تقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمي ومعلمات العلوم الذين قاموا بتدريس الكتاب وذلك لمتغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية. حيث تكونت عينة الدراسة من (٥٠) معلما و (٥٠) معلمة. واستخدم الباحث استبانة مكونة من المجالات المحددة للدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقدير المعلمين والمعلمات لكتاب العلوم كان مرتفعا بشكل عام حيث بلغت المتوسط الحسابي للتقدير الكلي للكتاب وعلى المجالات مجتمعة (٣.٧٤). كذلك أظهرت النتائج أن مستوى تقدير المعلمين لمجالات الكتاب المختلفة كانت: الإخراج الفني للكتاب (٣.٩١)، المحتوى العلمي للكتاب (٣.٧٦)، الأهداف (٣.٧٤)، الوسائل والأنشطة الموجودة في الكتاب (٣.٧٠)، وسائل التقويم المتضمنة في الكتاب (٣.٦٩)، ملاءمة عدد الحصص للمحتوى (٣.٥٩)، مناسبة لغة الكتاب (٣.٥٨). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) تبعا لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، على مستوى تقدير المعلمين والمعلمات لكتاب العلوم الذي قاموا بتدريسه ماعدا المؤهل العلمي وجاءت لصالح الذين يحملون مؤهل تربوي.

Abstract

This study aimed at evaluating the science book developer for fourth grade in primary Kingdom Saudi Arabia from the point of view of teachers who teach science book. And variables: sex, qualification, teaching experience. Where sample. Study (50) teachers and (50) parameter. Researcher used a questionnaire composed of fields of the study. The results showed that the level of appreciation of teachers for science book was high in general, reaching the arithmetic mean of the total estimate of the book and on the combined areas (3.74). The results also showed that the level of teacher appreciation to the different areas of the book was: Art direction of the book (3.91), the scientific content of the book (3.76), goals (3.74), Means and activities in the book (3.70), and the means calendar included in the book (3.69), the appropriate number of shares of content (3.59), appropriate language book (3.58). The results also showed no statistically significant differences at the level of significance ($\alpha = 0.05$) depending on the variables of sex, educational qualification, years of experience, the level of appreciation Teachers for science book that they have taught except Qualification and came For the benefit of those who have educational qualification.

• مقدمة :

يعتبر تطوير المواد الدراسية عامة والمواد العلمية خاصة ضرورة ملحة للوصول إلى مجتمع علمي معاصر يواكب التطور العلمي والتكنولوجي الذي تعيشه الدول المتقدمة في شتى المجالات وخاصة العلمية منها والتقنية، ولذلك فهناك حاجة ملحة لمراجعة وتطوير المناهج عامة والعلوم بصفة خاصة بشكل مستمر لجعلها تساهم في التطورات الحادثة في ميدان مناهج العلوم.

حيث تقتضي العملية التعليمية توفير كتب المدرسية للطلبة على درجة عالية من الكفاءة والدقة والحداثة العلمية، الأمر الذي يستوجب مراجعتها وتطويرها بصورة مستمرة، لما تمثله من دور فاعل في تطبيق لمنهاج المدرسي وتحقيق أهدافه.

وعلى الرغم من تعدد وسائل نقل المعرفة العلمية، يبقى الكتاب المدرسي بوجه عام . وكتاب العلوم بشكل خاص . فالكتاب المدرسي أساس عملية التعليم وجوهرها لأنه وسيلة هامة من وسائل التعليم ونقل المعرفة والثقافة العلمية ووسيلة أساسية يتعلم من خلالها الطلبة تعلمًا ذاتيًا، وتعتبر مرجعًا أساسيًا في العملية التعليمية سواء بالنسبة للطلاب أو معلم العلوم. (Chaippetta, Et. 1991, زيتون، ١٩٩٠ :)

وتكمن أهمية الكتاب المدرسي بمقدار ما يعكس محتواه العلمي من خبرات ومعارف علمية تعود بالنفع الكبير حياة على الطلبة خاصة، والمجتمع عامة ويرى السعدني (٢٠٠٩) ان أهمية الكتاب المدرسي تكمن في أنه متوفر في أيدي جميع الطلاب أكثر من غيره من المصادر، ولذا أولت الدول المتقدمة الكتاب المدرسي أهمية واضحة من حيث أسلوب اعداده واخراجه بالرغم من توفر المصادر المتعددة التي يمكن الرجوع اليها، مثل المتاحف والمعارض والمراجع والدوريات والمجلات والأفلام وغيرها من التقنيات الحديثة.

ولكونه يؤدي الكتاب وظيفة حيوية، تزداد قيمته للمتعليم والمعلم بمقدار ما يبذله من جهد في تأليف والإخراج ولهذا فقد أصبحت مسؤولية تأليف وإخراجه في الوطن العربي من مسؤوليات وزارة التربية والتعليم (مرعي والحيلة، ٢٠٠٨) مما يفرض علينا أن نهتم بعملية تقويمه وتطويره بصورة مستمرة ليحقق الأهداف المنشودة من تصميمه.

ويمكن اعتبار عملية التقويم للكتب المدرسية عملية شاملة يمكن أن تؤدي الى تطوير المنهاج والارتقاء بمستوى الكتاب المدرسي من خلال الوقوف على نقاط القوة والضعف فيها، حيث يمكن تعزيز نقاط القوة ومحاولة معالجة نقاط الضعف بإجراء التعديلات المناسبة، بما يساعد في فهم المحتوى وتحسين عملية التعليم، وتتم عملية تحليل وتقويم الكتب المدرسية بشكل عام وكتب العلوم بشكل خاص في ضوء معايير محددة بحيث يتم من خلالها الحكم على مناسبة هذه الكتب، ومدى صلاحيتها للاستخدام (الدويكات، ١٩٩٦ خطابية ٢٠١١). ويرى عبد الخالق ومحمد (٢٠٠٠) أن عملية تقويم الكتاب المدرسي هي عملية مهمة تحكمها اعتبارات ثلاثة، أولها: أن الكتاب المدرسي أداة تعليمية هامة، هذه الاداة ينبغي أن تكون جيدة وصالحة في يد المعلم والطالب، وثانيها: أن عملية تأليف الكتب المدرسية عملية تنافسية في كثير من البلاد الآن، وثالثها أن العصر الذي نعيش فيه هو عصر سريع التغير وعصر تقدم العلوم الطبيعية والرياضية والاجتماعية بشكل لم يسبق له مثيل. كما أن علماء التربية والتعليم يتفقون على ضرورة إجراء عملية التقويم لجميع المراحل التي يمر فيها تخطيط المناهج وإعدادها وتجريبها وتنفيذها.

وعليه لا بد أن يتصف الكتاب المدرسي بشروط معينة حتى يصبح ملائماً من الناحية الأكاديمية والفنية وليسهم بفعالية في تعلم الطلبة واكسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات المناسبة، ولذلك يقترح حمدان (١٩٩٧) بعض المعايير والمواصفات للكتاب المدرسي، ومنها :

- « توافق محتوى الكتاب المدرسي مع طبيعة المعرفة الحديثة.
- « توافق محتوى الكتاب المدرسي مع الخصائص النفسية والسلوكية للمتعلمين.
- « تمثيل الكتاب المدرسي لحاجات المتعلمين واسرهم في التربية والتحصيل.
- « جودة توضيح وتنظيم محتوى الكتاب المدرسي .
- « مناسبة طول محتوى الكتاب المدرسي للفترة السنوية المتوفرة للتعليم والتدريس.
- « إمكانية تطبيق الكتاب المدرسي في البيئات المدرسية المختلفة.
- « جودة إخراج وطباعة الكتاب المدرسي .

من هنا ينبغي متابعة عملية تأليف الكتاب المدرسي من الناحيتين العلمية والفنية، ليواكب التطور في العلوم والتقدم التكنولوجي، من خلال تقويمه بكافة مكوناته للتعرف على إيجابياته والعمل بها وتبنيها، وللكشف عن سلبياته وتعديلها بما يتلائم مع عملية التطوير.

• مشكلة الدراسة:

عملت وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية على تطوير المناهج ممثلة بمشروع تطوير العلوم والرياضيات، وذلك من خلال تطبيق سلسلة مقررات العلوم الجديدة والمتطورة من شركة ماكرو جروهل (McGrawHill) بعد ترجمتها من وتعريبها بما يلائم بيئة التعليم في المملكة.

وبما أن كتاب العلوم للصف الرابع في نسخته المطورة قد مضى عدة سنوات على تدريسه في المدارس، وحيث أنه من الضروري إجراء عملية تقويم له مما شكل ذلك دافعا للباحث للبدء بعملية تقويم لبعض هذه الكتب خاصة من وجهة نظر المعلمين الذين قاموا بتدريس هذه الكتب.

• أسئلة الدراسة:

• حاولت الدراسة الإجابة على السؤالين التاليين :

- « ما درجة تقويم معلمي العلوم لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في المجالات التالية: (الإخراج الفني للكتاب ، محتوى الكتاب العلمي الأهداف الوسائل والأنشطة الموجودة في الكتاب ، وسائل التقويم المتضمنة في الكتاب ملائمة عدد الحصص للمحتوى، مناسبة لغة الكتاب) ؟
- « هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في مستوى تقييم المعلمين لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية؟

• أهداف الدراسة:

هذه الدراسة هي دراسة تقويمية لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي الذي يدرس في المدارس السعودية وقد هدفت الدراسة إلى تقييم الكتاب من وجهة نظر المعلمين والمعلمات الذين قاموا بتدريس هذا الكتاب وذلك من أجل معرفة مدى مناسبة هذا الكتاب وملاءمته لبنية المنهاج وخطوطه العامة في المجالات التالية:

(الإخراج الفني للكتاب، المحتوى العلمي للكتاب، الأهداف، الوسائل والأنشطة الموجودة في الكتاب، وسائل التقويم المتضمنة في الكتاب، ملائمة عدد الحصص للمحتوى، لغة الكتاب)، بالإضافة الى معرفة أثر هذه المجالات تبعاً لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي.

• أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أنها من الدراسات الحديثة في السعودية التي تتناول كتاب العلوم المطورة، وبخاصة ما يتعلق بتقييم كتب العلوم في المرحلة الابتدائية، والصف الرابع تحديداً، وهو محور هام لبيان نقاط القوة والضعف فيها، كما يمكن أن تفسح المجال للباحثين في هذا المجال لدراسة بعض المجالات ذات العلاقة بكتب العلوم المطورة.

ولعل نتائج هذه الدراسة تفيد المعلمين، والعاملين في مجال المناهج والكتب المدرسية، وتسليط الضوء على بعض القضايا المهمة في تطوير كتب العلوم المطورة في المرحلة الابتدائية، وذلك بعد الإطلاع على جوانب القوة والضعف فيها؛ ليتم أخذها بعين الاعتبار عند تقديم توصيات ومقترحات تفيد في تحسين الكتاب المدرسي موضوع الدراسة.

• متغيرات الدراسة:

• تحتوي هذه الدراسة على المتغيرات التالية :

• المتغيرات المستقلة :

الجنس ، المؤهل العلمي ، الخبرة التدريسية .

• المتغير التابع :

درجة تقويم المعلمين لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي .

• حدود الدراسة:

• تتمثل حدود الدراسة بما يلي :

« اقتصرَت هذه الدراسة على تقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

« كما اقتصرَت هذه الدراسة أيضاً على المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك

« أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي من ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ.

• مصطلحات الدراسة:

• التقويم:

يعرفه زيتون (١٩٩٩) بأنه عملية منهجية منظمة مخططة، تتضمن إصدار الأحكام على السلوك أو الفكر أو الوجدان أو الواقع المقاس ، أي الحكم على نتائج المقياس وذلك بعد مقارنته للمواصفات والحقائق لذلك الواقع التي تم التوصل إليها عن طريق المقياس مع معيار جرى تحديده بدقة ووضوح.

ويعرفه الباحث إجرائياً " بأنه عملية جمع بيانات ومعلومات بطريقة علمية منظمه حول محتوى كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في ضوء المحكات المحددة للوقوف على جودة الكتاب وتقويمه.

• كتاب العلوم :

هو كتاب العلوم الذي اعتمد من قبل وزارة التربية والتعليم السعودية لتدريسه لطلبة الصف الرابع الابتدائي في السعودية للعام الدراسي ١٤٣٢/١٤٣٣ هـ .

• منطقة تبوك :

هي أحد المناطق الجغرافية في المملكة العربية السعودية وتقع في الشمال الغربي من المملكة .

• الدراسات السابقة :

من خلال اطلاع الباحث على العديد من الدراسات والبحوث السابقة ذات العلاقة بتقويم الكتب المدرسية المختلفة، عثر على عدة دراسات تناولت تقويم الكتب بشكل عام وكتب العلوم بشكل خاص، وقام الباحث ترتيبها حسب تسلسلها . وفيما يلي عرض لأهم هذه الدراسات:

أجرى بروس (Bruce , 1997) دراسة هدفت الى تصميم برنامج تعليمي متفوق لتعليم العلوم وتعزيز الاتجاهات نحو العلوم . وقد شارك طلبة الجامعة في تخطيط وتنفيذ البرنامج . تضمن البرنامج معرفة اراء المعلمين والطلبة المشرفين على البرنامج الذي جرى تطوير مادته العلمية بحيث تلائم الغرف الصفية والبيئة المحيطة . كذلك جرى مسح شامل لمنهاج العلوم من أجل معرفة اراء المعلمين والمشرفين به قبل تطبيق البرنامج الذي جرى تصميمه وأشارت نتائج الدراسة الى أن منهاج العلوم للصفوف الابتدائية في الولايات المتحدة الأمريكية قد تجاوزت الناحية العملية واجراء التجارب بحيث أن (٤٠ ٪) من طلبة الصف الثالث لا يجرون أو حتي يشاهدون تجارب عملية . كما أشارت النتائج أيضا الى أن تطبيق البرنامج الذي جرى تصميمه زاد من دافعية الطلبة واقبالهم على تعلم مادة العلوم .

وأجرى بشارت (٢٠٠٠) دراسة هدفت الى تقويم كتاب الكيمياء للصف الأول الثانوي العلمي من وجهة نظر مشرفي ومعلمي العلوم في مدارس شمال فلسطين ، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الكيمياء في المدارس الحكومية في شمال فلسطين والبالغ عددهم (٦١) معلما ومعلمة . واستخدم الباحث استبانة مكونة من (٤٢) فقرة تغطي ستة مجالات جرى تقويمها وهي المظهر العام للكتاب ، مقدمة الكتاب ، المحتوى ، الأساليب والوسائل والأنشطة وسائل تقويم الكتاب ، وتنمية الكتاب لاتجاهات الطلبة) وأشارت نتائج الدراسة الى أن درجة تقويم المعلمين للكتاب ككل كانت متوسطة وكانت متوسطة لجميع المجالات باستثناء مجالي المظهر العام للكتاب ووسائل تقويم الكتاب فقد درجة التقويم عالية . كما أشارت نتائج الدراسة الى تأثير جنس المعلم وخبرته على التقديرات التقويمية لصالح المعلمين الذكور ولصالح المعلمين أصحاب الخبرة أقل من (١٠) سنوات .

وفي دراسة الدولات (٢٠١١) التي هدفت إلى تقويم كتاب العلوم للصف الثامن الأساسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة الزرقاء الأردنية، حيث تكونت عينة الدراسة من (١١٣) معلما ومعلمة، واستخدم الباحث الاستبانة أداة لدراسته

وأظهرت النتائج أن الكتاب قد حاز على تقدير تقويمي متوسط، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين تقويم العينة للكتاب يعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي والخبرة التدريسية.

وأجرى الشهابي (٢٠٠٥) دراسة هدفت إلى تقويم كتاب الكيمياء للصف الثاني الثانوي في المدارس اليمينية من وجهة نظر الموجهين والمعلمين بمدينة تعز وتكون مجتمع البحث من (١٥) موجهة وموجهة (٣٠) معلما ومعلمة، أما عينته فقد تكونت من (١٢) موجهة وموجهة (٢٦) معلما ومعلمة وهم يمثلون نسبة (٨٤٪) من المجتمع الأصلي للبحث، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن إجمالي التقدير التقويمي للموجهين والمعلمين للكتاب وفقا لمجالاته الستة مجتمعة وهي: المقدمة والأهداف والمحتوى والوسائل والأنشطة والتقويم وأخيرا الموصفات الفنية لطباعة وإخراج الكتاب، كان مقبولا تربويا وبنسبة (٦٢.٧٪)، كما أظهرت النتائج أن جميع المجالات الستة، باستثناء مجال المقدمة حصلت على التقدير التقويمي المقبول تربويا وبنسبة مئوية تراوحت ما بين (٧٣٪) كحد أعلى لمجال الأهداف و (٦١٪) كحد أدنى لمجال المحتوى، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين التقديرات التقويمية للموجهين والمعلمين للكتاب تعزى لمتغيري الجنس والمهنة كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) تعزى لمتغير الخبرة التدريسية، وفي ضوء نتائج البحث خرج الباحث بمجموعة من التوصيات والمقترحات أهمها: إعادة النظر في مجال مقدمة الكتاب، والاستفادة من الأداة المستخدمة في البحث الحالي في تقويم كتب مدرسية في مباحث أخرى.

• التعقيب على الدراسات السابقة

من الواضح أن الدراسات التي تم مراجعتها قد غطت عدة مجالات معينة في تقويم الكتب كلاً حسب الهدف من دراسته، وقد حاول الباحث من خلال هذه الدراسة تناول أهم الجوانب عند دراسته لتقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في السعودية . وفي حدود علم الباحث لم تجر أي دراسة تتناول تقويم الكتاب المطور المقرر من قبل وزارة التربية والتعليم .

• الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات العلوم في المدارس الحكومية في منطقة تبوك ممن قاموا بتدريس كتاب العلوم للصف السادس الابتدائي وقد بلغ عددهم (٦٥٨) معلما ومعلمة ، أما عينة الدراسة فهي عينة طبقية عشوائية بلغ عدد أفرادها (١٠٠) معلم ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من بين افراد مجتمع الدراسة، وقد روعي متغير الجنس عند اختيار العينة حيث أن نسبة المعلمين والمعلمات متساوية، ويتوزع أفراد عينة الدراسة كما هو موضح في الجدول (١)

الجدول رقم (١): توزيع افراد العينة حسب متغيرات الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة .

الرقم	المتغيرات	المستويات	العدد
١	الجنس	ذكر	٥٠
		انثى	٥٠
٢	المؤهل العلمي	تربوي	٦٣
		غير تربوي	٣٧
٣	الخبرة التدريسية	اقل من ٥ سنوات	١٩
		٥ - ١٠	٢١
		اكثر من ١٠ سنوات	٦٠
المجموع			١٠٠

• أداة الدراسة :

استفاد الباحث من البحوث والدراسات التي تتعلق بتقويم المنهاج والكتب المدرسية في تصميم استبانة خاصة لتقويم كتاب العلوم المطور للصف الرابع مكونة من (٥٣) تشمل مجالات التقويم المحددة مسبقا، وكما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢): توزيع فقرات الاستبانة على مجالات تقويم الكتاب الستة

م	المجال	عدد الفقرات
١	الإخراج الفني للكتاب	٦
٢	المحتوى العلمي للكتاب.	١١
٣	الوسائل والأنشطة الموجودة في الكتاب	١٠
٤	وسائل التقويم المتضمنة في الكتاب	٩
٥	ملاءمة عدد الحصص للمحتوى	٥
٦	مناسبة لغة الكتاب	٤
٧	الأهداف	٨
المجموع		٥٣

وبنيت الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي لتعيين درجة التقدير التقويمي لكل فقرة على النحو الآتي: عالية جداً وأعطيت (٥) علامات، وعالية أعطيت (٤) علامات، ومتوسطة أعطيت (٣) علامات، ومنخفضة وأعطيت (٢) علامتان وأخيراً منخفضة جداً وأعطيت علامة واحدة فقط.

• صدق وثبات أداة الدراسة :

تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، وقد طلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى ملاءمة الفقرات لمقياس ما أعد لقياسه وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم اعتبرت الاستبانة صادقة، ولحساب معامل ثبات أداة الدراسة للتأكد من ملاءمتها لأغراض البحث العلمي فقد استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي كرونباخ الفا وقد بلغ معامل الثبات (٠.٩١) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض هذه الدراسة .

• إجراءات الدراسة:

- من أجل الحصول على البيانات اللازمة جاءت إجراءات الدراسة على النحو التالي:
- « حضر عدد معلمي ومعلمات العلوم في المدارس الابتدائية التابعة لوزارة التربية والتعليم في منطقة تبوك.
- « تحديد مجتمع البحث وعينته وتوزيع الاستبانة عليهم ومن ثم جمعها بعد الإجابة عليها.
- « تفريغ البيانات وتحليلها باستخدام حزمة العلوم الاجتماعية (SPSS)

• المعالجة الإحصائية:

- لمعالجة البيانات والإجابة على أسئلة الدراسة فقد استخدم الباحث برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم ما يلي :
- « حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للتقديرات التقويمية لكل فقرة من فقرات الاستبانة ولكل مجال من مجالات تقويم الكتاب للإجابة على السؤال الأول .
- « استخدم الباحث اختبارات (T-test) لتحليل التباين الأحادي One-Way (ANOVA). للإجابة على السؤال الثاني .

• نتائج الدراسة:

- نتائج السؤال الأول: ما درجة تقييم معلمي العلوم لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي في المملكة العربية السعودية ؟
- للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد درجة تقييم المعلمين لكتاب العلوم المطورة . ويبين الجدول رقم (٣) النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

الجدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم معلمي العلوم لكتاب العلوم المطور مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الترتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
١	٧	الآخراج الفني للكتاب	٣.٩٣	٠.٥٩	عالية
٢	٣	محتوى الكتاب العلمي	٣.٧٦	٠.٦٥	عالية
٢	٦	الأهداف	٣.٧٤	٠.٦٦	عالية
٤	٥	الوسائل والأنشطة الموجودة في الكتاب	٣.٧٠	٠.٦١	عالية
٥	٢	مناسبة لغة الكتاب	٣.٥٨	٠.٨١	متوسطة
٥	١	وسائل التقويم المتضمنة في الكتاب	٣.٦٩	٠.٦٧	عالية
٧	٣	ملاءمة عدد الحصص للمحتوى	٣.٥٩	٠.٨١	متوسطة
		الأداة ككل	٣.٧١	٠.٦٨	عالية

يبين الجدول (٣) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣.٥٨ – ٣.٩٣) حيث جاء مجال الآخراج الفني للكتاب في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٩٣) وبدرجة تقييمية عالية بينما جاء في المرتبة الثانية مجال محتوى الكتاب العلمي بمتوسط بلغ (٣.٧٦) وبدرجة تقييمية عالية، ومن ثم مجال الأهداف بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٤)، وبدرجة تقييمية عالية، وجاء مجال

الوسائل والأنشطة بمتوسط الحسابي بلغ (٣.٧٠) وبدرجة تقييمية عالية، بينما جاء مجال المحتوى في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٠)، وبدرجة تقييمية متوسطة. وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (٣.٧٤)، وبدرجة تقييمية عالية حسب وجهة نظر أفراد العينة.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات التقييم لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي من وجهة نظر معلمي العلوم يعزى للتخصص، والمؤهل العلمي والخبرة؟

للاجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم معلمي العلوم في المملكة العربية السعودية لكتاب العلوم المطور المطبق في الصف الرابع الابتدائي في المدارس تبعا لمتغيرات التخصص والمؤهل العلمي، والخبرة، والجدول رقم (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم معلمي العلوم لكتاب العلوم المطور تبعا لمتغيرات التخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة.

المتغيرات	المستويات		الإخراج الفني للكتاب	الأهداف	المحتوى العلمي	مناسبة لغة الكتاب	الوسائل والأنشطة	وسائل التقويم	ملائمة عدد الحصص	الأداة ككل
المؤهل العلمي	تربوي	س	٣.٥٠	٣.٥٥	٣.٥١	٣.٦٥	٣.٥٩	٣.٦٧	٣.٨٨	٣.٦٢
		ع	٠.٦٩	٠.٧١	٠.٧٣	٠.٦٠	٠.٧٥	٠.٥٨	٠.٥١	٠.٦٣
	غير تربوي	س	٤.٠٩	٤.٠١	٣.٩١	٤.٠١	٣.٩٨	٣.٩٥	٣.٩١	٣.٩٨
		ع	٠.٥٢	٠.٥٦	٠.٦٢	٠.٥٧	٠.٥٩	٠.٥٦	٠.٦٠	٠.٥٧
العمر	أقل من ٥ سنوات	س	٣.٥٣	٣.٥٦	٣.٥١	٣.٥٥	٣.٤٨	٣.٦٣	٣.٨٦	٣.٥٥
		ع	٠.٦٦	٠.٦٩	٠.٧٥	٠.٧٣	٠.٤٩	٠.٦٧	٠.٥٩	٠.٦٥
الخبرة التعليمية	من ٥ أقل من ١٠ سنوات	س	٣.٥٢	٣.٤٩	٣.٨٧	٣.٥٦	٣.٤٧	٣.٦٠	٣.٧٨	٣.٦١
		ع	٠.٨١	٠.٦٨	٠.٦١	٠.٦٥	٠.٨٠	٠.٦٩	٠.٦٠	٠.٦٩
	١٠ سنوات فأكثر	س	٣.٤٠	٣.٨٨	٣.٨١	٣.٩١	٣.٨٥	٣.٦٤	٣.٧٢	٣.٧٤
		ع	٠.٨٢	٠.٦١	٠.٦٣	٠.٥١	٠.٥٩	٠.٦٤	٠.٥٨	٠.٦٢
الجنس	ذكر	س	٣.٨٤	٣.٨٠	٣.٥٢	٣.٦٧	٣.٥٨	٣.٧٠	٣.٧٦	٣.٦٥
		ع	٠.٦٢	٠.٦١	٠.٧٤	٠.٥٩	٠.٨٠	٠.٦١	٠.٦٠	٠.٦٥
	أنثى	س	٣.٦٨	٣.٨٤	٣.٦٨	٣.٥٩	٣.٦١	٣.٨٤	٣.٩٢	٣.٧٣
		ع	٠.٦٢	٠.٥٨	٠.٧٠	٠.٥٢	٠.٦٩	٠.٥٩	٠.٤٨	٠.٥٩

س = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري

وبين الجدول (٤) تباينا ظاهريا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقييم معلمي العلوم لكتاب العلوم المطور بسبب اختلاف فئات متغيرات الجنس (ذكر، أنثى)، والمؤهل العلمي (تربوي، غير تربوي)، والخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ - أقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر)، وبيان دلالة الفرق الاحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد للمجالات والمبين في جدول (٥) وتحليل التباين الثلاثي للأداة ككل.

الجدول (٥): تحليل التباين الثلاثي لأثر المؤهل العلمي، والخبرة التعليمية، والجنس على درجة تقييم معلمي العلوم لكتاب العلوم المطور

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
المؤهل العلمي	١.٥٢٨	١	١.٥٢٨	٤.٨٢٠	* ٠.٠٣١
الخبرة التعليمية	٠.٤٩٦	٢	٠.٢٤٨	٠.٧٨٣	٠.٤٦٠
الجنس	١.٠٥٢	١	١.٠٥٢	٣.٣١٨	٠.٠٧٢
الخطأ	٣٠.١١٥	٩٥	٠.٣١٧		
الكل	٣٤.٣٤٦	٩٩			

• ويتبين من الجدول (٥) الآتي:

وجود فرق ذات دلالة احصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي وجاءت الفروق لصالح المؤهل التربوي، وعدم وجود فرق ذات دلالة احصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة التعليمية. وعدم وجود فرق ذات دلالة احصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس.

• مناقشة النتائج والتوصيات :

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تقييم معلمي العلوم في المملكة العربية السعودية لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي؟
للاجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لدرجة تقييم كتاب العلوم، وقد بينت نتائج الدراسة المبينة في الجدول (٣) أن الدرجة الكلية لتقديرات المعلمين للكتاب كانت مرتفعة حسب المعيار المعتمد في هذه الدراسة.

بالنسبة لمجالات تقويم الكتاب المختلفة فقد أظهرت النتائج أن المجالات (المظهر العام للكتاب ، محتوى الكتاب ، الوسائل والأنشطة الموجودة في الكتاب وسائل التقويم المتضمنة في الكتاب ، مناسبة لغة الكتاب) كان تقديرها مرتفعاً ، فيما كانت المجالات: (مقدمة الكتاب ، ملاءمة عدد الحصص للمحتوى) ذات تقدير متوسط. وقد يعود ذلك إلى سبب التقدير المتوسط للمجال السابع المتعلق بملاءمة عدد الحصص لمحتوى الكتاب الغني بالمعلومات وازدحام الجدول المدرسي بالعديد من المواد الدراسية التي يدرسها الطلاب في المرحلة الابتدائية

ويشكل عام فإن أغلب تقديرات المعلمين والمعلمات للمجالات كانت مرتفعة وهذا يدل على أن التقديرات التقييمية للمعلمين لكل مجال من مجالات الكتاب كانت متقاربة نسبياً، وقد يعود السبب في ذلك إلى عملية تطوير المناهج تقوم على أسس علمية منهجية لتحقيق الأهداف بما يتوافق مع الخطوط العريضة للمناهج في المملكة العربية السعودية، وكذلك للدور الكبير التي تقوم فيه وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية من خلال مشروع تطوير العلوم والرياضيات بما يواكب التطورات العلمية الحديثة الأمر الذي انعكس تأليف الكتب المنهجية في مراحل التعليم العام. ومما يدل على أن الكتاب مقبول تربوياً بدرجة مرتفعة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات ، مما يعد مؤشراً دالاً على جودة الكتاب وملاءمته للصف الرابع الابتدائي.

• مناقشة نتائج السؤال الثاني :

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثية لأثر المؤهل العلمي، والجنس، والخبرة على درجة تقييم معلمي العلوم في المملكة العربية السعودية لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي إلى عدم وجود تأثير لكل من : جنس المعلم، المؤهل العلمي، الخبرة على مستوى تقدير المعلمين لكتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي . وهذا يعني أن كتاب العلوم للصف الرابع قد حاز على تقدير المعلمين بغض النظر عن المتغيرات التي تناوأتها الدراسة وهذا إنما يدل على مدى ملائمة هذا الكتاب في المجالات التي جرى تقييمها كما يدل على نجاح تجربة تطوير المناهج والكتب المدرسية.

• متغير الجنس :

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الخبرة على درجة تقييم معلمي ومعلمات العلوم في المملكة العربية السعودية نحو كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي عدم وجود فروق تعزى لأثر الجنس كما هو موضح في الجدول (هـ). ($\alpha = 0.05$) ذات دلالة وقد يعزى سبب ذلك إلى المعلمين والمعلمات أنفسهم، وذلك من خلال نظرتهن لأهمية التعلم في حياة الأفراد، وإيمانهم بوظيفة المعلم ودورها الكبير في نشر العلم والثقافة العلمية، حرصهم واهتمامهم بالقيام بواجباتهم التعليمية.

• متغير الخبرة :

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر الخبرة على درجة تقييم معلمي ومعلمات العلوم في المملكة العربية السعودية نحو كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي عدم وجود فروق تعزى لأثر الخبرة كما هو موضح في الجدول (هـ). ($\alpha = 0.05$) ذات دلالة وقد يعزى سبب ذلك إلى ما يتمتع فيه المعلمين والمعلمات من الخبرات التعليمية والتربوية والشخصية في مجال التدريس والتعامل مع المادة العلمية والطلبة، بما يكفيهم ويعينهم في مهامهم التعليمية بالإضافة للكتاب نفسه ودليل المعلم المصاحب له، والذي يوفر للمعلم العديد من الخبرات التربوية التي يحتاجها في مجال تدريس العلوم.

• المؤهل العلمي :

أظهرت نتائج تحليل التباين الثلاثي لأثر المؤهل العلمي على درجة تقييم معلمي ومعلمات العلوم في المملكة العربية السعودية نحو كتاب العلوم المطور للصف الرابع الابتدائي عدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر المؤهل في جميع المجالات باستثناء مجالات مقدمة الكتاب، والأهداف والمحتوى، وجاءت الفرق لصالح المعلمين أصحاب المؤهل التربوي، كما هو موضح بالجدول (هـ).

وقد يعزى سبب ذلك إلى ما يتمتع فيه المعلمين والمعلمات أصحاب المؤهلات التربوية من مخزون معرفي في مجال العلوم التربوية، والنفسية، والبحثية، مما يكسبهم القدرة العلمية على تقويم الكتب المدرسية، وبيان نقاط القوة والضعف بها، ومن ثم إصدار الأحكام المتعلقة بها.

وقد اتفقت نتائج الدراسة بشكل عام مع كل من دراسة بروس (1997) واشهابي (٢٠٠٥)، فيما اختلفت نتائج دراسة الدولات (٢٠٠١) فيما يتعلق بمستوى التقدير العام للكتاب، ودراسة بشارت (٢٠٠٠)، فيما يتعلق بمتغير الجنس.

• التوصيات:

• في ضوء نتائج الدراسة فان البحث يوصي بما يلي :

« اشراك المعلمين والمشرفين في وضع وتصميم الكتاب المدرسي كونهم الذين سينفذون هذا الكتاب .

« اجراء المزيد من الدراسات التقويمية لكتب العلوم في المجالات المختلفة خاصة مستوى مقروئية الكتاب من قبل المتعلمين، والاشراكية، تقويم الكتب من وجهة نظر المتعلمين، تحليل المحتوى لكتب العلوم المختلفة .

« ضرورة تزويد المدارس المختلفة بحاجاتها من الوسائل التعليمية الضرورية لتدريس الكتاب التي تساعد في تطبيق المفاهيم النظرية الموجودة في الكتاب .

« مراعاة البيئة المحلية وامكانات المدارس المختلفة عند تصميم وبناء مناهج العلوم للمرحلة الابتدائية.

• المراجع العربية :

- الشهابي، مصطفى. (٢٠٠٥). تقويم كتاب الكيمياء للصف الثاني الثانوي في المدارس اليمنية من وجهة نظر الموجهين والمعلمين بمدينة تعز، مجلة بحوث ودراسات تربوية، اليمن، ٣، ١٤٣-١٤٥٩.

- الدولات، عدنان سالم فلاح. (٢٠٠١). تقويم كتاب العلوم للصف الثامن الاساسي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان.

- الدويكات، عليان. (١٩٩٦). دراسة تقويمية لكتاب الرياضيات المقرر تدريسه لطلبة الصف التاسع الاساسي في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اردن، الاردن.

- السعدني، محمد. (٢٠٠٩). طرق تدريس العلوم (الطبعة الثانية)، الرياض: مكتبة الرشد.

- بشارت، جميل. (٢٠٠٠). تقويم كتاب الكيمياء للصف الأول الثانوي العلمي من وجهة نظر مشرفي ومعلمي العلوم في مدارس محافظات شمال فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

- حمدان، محمد. (١٩٩٧). تقييم الكتاب المدرسي، دمشق: دار التربية الحديثة.

- خطابية، عبدالله . (٢٠١١) . تعليم العلوم للجميع. عمان: دار المسيرة.

- زيتون، حسن. (١٩٩٩). تصميم التدريس رؤية منظومية، القاهرة: عالم الكتب.

- زيتون، عايش. (١٩٩٠). دراسة تحليلية تقويمية لمحتوى وأسئلة كتاب العلوم العامة المقرر تدريسه لطلبة الصف الثالث الإعدادي في المدارس الحكومية بالأردن، المجلة العربية للبحوث التربوية، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٠(١) ٧٣-٩٧.

- عبد الخالق، عصام ومحمد، العقلية. (٢٠٠٠). تقويم كتب الفيزياء المدرسية للمرحلة الأساسية العليا من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في محافظات فلسطين، مجلة الجامعة الإسلامية، ٨(٢) الجزء الثاني.
- عليما، عبيد. (٢٠٠٦). تقويم وتطوير الكتب المدرسية للمرحلة الأساسية، الطبعة الأولى، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع.
- مرعى، توفيق والحيلة ، محمد . (٢٠٠٨) . المناهج التربوية الحديثة مفاهيمها وعناصرها وأساليبها وعملياتها. عمان : دار المسيرة.

• المراجع الأجنبية :

- Bruce, B.C. ,(1997). University Science Students as Curriculum planners, teachers and role models in elementary schools classroom. **Journal of Research in science teaching** , 34 , 69-88
- Chiappeta, E.L. Fillman, D.A. and Sethna, G.H.(1991). A Method to quantify major Themes of Scientific Literacy in Science Textbooks. **Journal of Research in Science Teaching**. 28(8),713-725.



البحث الرابع :

إدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية
” رؤية مقترحة ”

إعداد :

د / محمود فوزي أحمد بدوي

مدرس أصول التربية كلية التربية جامعة المنوفية .

أستاذ مساعد بقسم مهارات تطوير الذات

عمادة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود

إدارة الانتماء بجامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية " رؤية مقترحة "

د / محمود فوزي أحمد بدوي

مدرس أصول التربية كلية التربية جامعة المنوفية .

أستاذ مساعد بقسم مهارات تطوير الذات

عمادة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود

• المستخلص :

استهدفت الدراسة تقديم طرح فكري لمفهوم جديد وهو "إدارة الانتماء" على مستوى إدارة التنظيمات ، وذلك بالتطبيق على جامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية من خلال تقديم تصور لإدارة الانتماء بها ، باعتبارها إحدى الجامعات العربية والإسلامية المرموقة والتي حققت نجاحا ملحوظا في مسيرة تطويرها ، وبما يعين في التحليل النهائي على ضمان الجودة في جامعة الملك سعود بحسن إدارة العنصر البشري وتكييفه لها كأحد معايير إدارة الجودة الشاملة . استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي التحليلي ، حيث تمت مراجعة الأدب الإداري التنظيمي المتعلق بظاهرة الانتماء التنظيمي ، والإطلاع على الدراسات السابقة التي تعرضت له ، كما تم إجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعض القيادات بجامعة الملك سعود وأعضاء هيئة التدريس وغيرهم ، وتم الإطلاع على بعض الوثائق والتقارير والإحصائيات الخاصة بجامعة الملك سعود لإلقاء الضوء على واقع إدارة الانتماء بها واستعرضت الدراسة مفاهيم الانتماء للجامعة وأنواعه وأبعاده وعوامله ونظرياته ، وكذلك تم عرض مفهوم وملامح إدارة الانتماء للجامعة (الأسس والمداخل والاستراتيجيات ، ..) وقدمت الدراسة ملامح رؤية مقترحة لإدارة الانتماء بالجامعة الملك سعود في ضوء العرض التحليلي لظاهرة الانتماء للتنظيم ، وما تم طرحه لمفهوم إدارة الانتماء بشكل عام . كما تم تقديم بعض المقترحات التي تساعد على تفعيل التصور المقترح ، بالإضافة إلى تقديم توصيات بأبحاث مقترحة في ضوء ما تم طرحه من خلال الدراسة الحالية .

• الكلمات المفتاحية :

الانتماء التنظيمي - إدارة الانتماء التنظيمي - ضمان الجودة بجامعة الملك سعود - رؤية مقترحة لتطوير جامعة الملك سعود .

Commitment Management to King Saud University in Saudi Arabia "Suggestive View"

Abstract:

This study aimed to provide a launch of new an intellectual concept called (commitment Management) at the level of organizations' management applied on the King Saud University in Saudi Arabia through a view for commitment Management as one of the Islamic and prestigious Arab universities, which has achieved remarkable success in the process of development. As shown in the final analysis to ensure the quality at King Saud university in good management of the human element and his or her adaptation as one of the criteria of total quality management. The study hired the procedures of descriptive analytical method where the administrative organizational literature was reviewed concerning the phenomenon of organizational commitment and viewing the previous studies that handled it. Some interviews were done with some leaders at King Saud University and some were done with faculty members. Some documents,

reports and statistics have been checked to shed light on the reality of managing commitment. The study showed the concepts of commitment towards the university, its types, dimensions, factors and theories. As well as, the concept and features of commitment Management were viewed as (foundations and driveways and strategies). The study shows features of proposed view for the management of commitment to King Saud University in the light of analytical presentation of the phenomenon of commitment to the organization and to what has been suggested to concept of commitment in general. Some suggestions were made that might help to activate the proposed scenario in addition to make recommendations of proposed researches in the light of what has been mentioned above through the current study ,

Key words

"organizational commitment , the management of organizational commitment- Quality Assurance at King Saud University - suggestive view for the development of King Saud University".

• المحور الأول : الإطار العام للدراسة :

• مقدمة :

يظل الاهتمام بقضية الانتماء للتنظيم ، من الأمور غير الخلافية في إدارة التنظيمات وتحقيق الفعالية حتى مع التعقد الإداري وتداخل بعض وجهات النظر في بحث تحقيق الجودة سواء من خلال ترقية الاهتمام بالعاملين داخل المؤسسة ، أو الاهتمام غير النمطي بالموارد المادية كمداخل للتحسين والتطوير

ولعل الاهتمام المتزايد بظاهرة الانتماء التنظيمي يأتي ببساطة من الاهتمام بدور الفرد بالمنظمة فمن البديهي أن أهمية الفرد لا يمكن أن تساوي أو توازي أهمية أي عنصر من عناصر وسائل الإنتاج الأخرى، كون الأفراد هم المحركات الضرورية لأنشطة التنظيم وفعاليتها ، ومن يناط بهم تنفيذ السياسات ومراقبة الأداء التنظيمي وهو ما يتيح للمنظمة القدرة على تحقيق الأهداف المحددة لها بشكل عام .

ويصف الانتماء التنظيمي الاستثمار المتبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية التي تربطهما وهو ما يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه و المرغوب فيه من جانب المنظمة إلى رغبة الفرد في إعطاء جزء في نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستمرار في بذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤولية إضافية . (خطاب، 1999، ص17)

والشعور بالانتماء هو حاجة يسعى الأفراد إلى بلوغها وفق ما ذكره ماسلو Maslow ، تلي شعورهم بالتقدير والاحترام ، وفي الإطار المنظمي فإن شعور الأفراد بالانتماء يتوقف على عوامل عديدة منها ما يعود لقوى الدفع التي يمارسها التنظيم ، ومنها ما يعود للفرد نفسه من حيث نمط العلاقات التي تنشأ سواء بين الأفراد أنفسهم ، أو الأفراد واستجاباتهم للتنظيم الذي يشملهم (Kune, 2011)

وفي إطار اهتمام الباحثين بظاهرة الانتماء التنظيمي أوضح بورتر وستيرز ومودواي (Porter, Stears & Moudway, 1974, p.59) أن الفرد الذي يبدي انتماء للتنظيم الذي يعمل به تظهر لديه حالة من الانسجام والتفاعل مع منظمته والعاملين بها، وأشاروا إلى صفات محددة لها أثرها الكبير في تحديد انتماء الفرد التنظيمي ومن هذه الصفات:

- « اعتقاد قوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها.
- « استعداد لبذل أقصى جهود ممكنة نيابة عن التنظيم.
- « الرغبة في الاستمرار بالبقاء في عضويته في المنظمة.

ولقد ركز موريس وشيرمان (Morris and Sherman, 1981) على المتوافق والارتباط النفسي للفرد في التنظيم أو المؤسسة ومدى شعوره بأمان مما يزيد من فعاليته ويصبح أكثر انتماء وولاء للتنظيم، وأشارا إلى أن الانتماء هو موقف الفرد تجاه منظمته وحددا صفات للفرد الذي يتمتع بانتماء عال للمؤسسة، وهذه الصفات، هي:

- « التطابق مع الأهداف والقيم المتعلقة بالمنظمة.
- « ارتباط عال في فعاليته في العمل.
- « إخلاص للمنظمة.

وفي إطار تنامي الاهتمام بالانتماء التنظيمي تظهر الدراسات الحديثة في مجال دراسة السلوك التنظيمي الأهمية الكبيرة لما يمكن أن تتصف به المنظمة وتقدمه للعاملين فيها حرصا على الحفاظ على انتمائهم وضمن ولائهم لها وبذل الجهود لتجويد الأداء وتحقيق العوائد المتوقعة، وفي هذا الإطار تؤكد بعض الدراسات أهمية النظر إلى المنظمة باعتبارها كيانا ثقافيا متميزا بمعنى أنها نظام من المعاني المشتركة بين الأعضاء وليست مجرد طرق محددة للتنسيق والسيطرة، وبذلك تؤثر المنظمة والثقافة السائدة فيها على العاملين والعمليات الإدارية بما تتضمنه من قيم وأخلاقيات وعادات وأفكار وسياسات توجه سلوك الأفراد في الاتجاه الذي يحقق كفاءة وفعالية المنظمة الإدارية ومن ثم شعور الأفراد بالولاء والانتماء للتنظيم (Finch & Inalhan, 2004).

ويعد الانتماء التنظيمي المفتاح الأساسي والمهم لتفحص مدى انسجام أفراد التنظيم مع بعضهم و مدى الانسجام القائم بين الأفراد ومنظمتهم فالأفراد ذوو الانتماء المرتفع هم الذين لديهم الاستعدادات الكافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم ويسعون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتمائهم لمنظماتهم (المخالي، 2001).

ولقد أصبح الانتماء مؤشراً مهماً في الدلالة على نجاح المنظمات، فحماسة العاملين وإخلاصهم في أعمالهم من الأمور الدالة على انتمائهم للتنظيم والمهنة التي يعملون بها، مما يدفعهم للعمل بجهد ونشاط ويدأبون على تحقيق أهداف التنظيم وذلك مقارنة بأخرين لا يترددون في التغيب أو التأخر ويكتفون بالحد الأدنى من الإنجازات المطلوبة، هذا مع استعدادهم لترك المؤسسة واغتنام أية فرصة عمل أخرى تعرض عليهم، مما يؤثر سلباً في أداء المؤسسة، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها (ياسين، 2003).

والانتماء التنظيمي هو حاجة ماسة لكل مؤسسة أو تنظيم يسعى إلى الفعالية ، وبالتالي فليس الحصول عليه بالأمر السهل عن طريق فرضه بوسائل الإكراه المختلفة ، بل انه نتيجة لتفاعل الكثير والعديد من العوامل والمتغيرات والنظم والسياسات والسلوكيات ، وتؤكد كثرة من الدراسات مثل دراسة (ريان ، ٢٠٠٠) ، ودراسة (رشيد ، ٢٠٠٤) ودراسة (سلامة ٢٠٠٤) ، ودراسة (الشلوي ، ٢٠٠٥) ، على أن انتماء العاملين للتنظيم يتوقف على عدة عوامل ومعززات منها ما يرجع لأوجه الدعم المقدمة للعاملين ومقدار الرعاية الشخصية والمهنية التي توفرها لهم مثل الحافز المادي والدعم المعنوي والتقدير والمكانة (الترقية) والتعزيز الايجابي للسلوك المنظمي ، وتؤكد دراسات أخرى مثل دراسة (Smith، ١٩٩٥) ، ودراسة (Mayer&Schorman، ١٩٩٨) ، ودراسة (حمودة ، ٢٠٠١) ، ودراسة (Loke، 2007) على أن الانتماء للتنظيم يرجع لعوامل تتعلق ببعض الممارسات الإدارية ومنها منح الحرية في اتخاذ القرارات والثقة والمشاركة في أعمال التنظيم والعدالة والتقدير المتكافئ وتشجيع التفرد والابتكار ، وعدم السيطرة والتحكم في السلوك ... الخ .

ولاستيفاء التنظيم للعوامل المختلفة لانتماء العاملين به انعكاساته المتمثلة في إيمانهم بأهداف المنظمة وشعورهم بتطابقها مع أهدافهم الشخصية فيستبطنون قيم المنظمة حتى أنهم يعتبرون أن أهداف المنظمة هي أهدافهم فيبدلون أقصى جهد لتحقيقها بما ينعكس على كفاءة وفعالية المنظمة فمع الدرجات المرتفعة من الانتماء التنظيمي يرتفع مستوى الأداء الوظيفي ويقل مستوى الغياب ويقل معدل دوران العمالة ، ... الخ .

وتزداد أهمية الانتماء التنظيمي في الربط بين المنظمة والعاملين فيها في حالات التغير السريع الذي قد تشهده المنظمة إداريا ، وفي حالة الصعوبة التي قد تواجهها في تقديم الحوافز الملائمة لدفع العاملين فيها لتحقيق مستويات أعلى من الإنجاز ، وخاصة مع التعقد الذي تعايشه المنظمات في ظل التغيرات السريعة والتحديات التي تواجه عملها والتي أفرزها التطور والتغير المتلاحق سواء في شكل الممارسات المجتمعية ، أو التغيرات العالمية ومطالب الإنتاج وفي هذا الإطار تعمل المنظمات الحديثة على تبني بعض الصيغ والأطروحات الإدارية والتنظيمية والتي تكفل لها ضمان انتماء المنسوين إليها ، واستمرارية للأداء المتميز الذي ينعكس بشكل مباشر على تحقيق عوائد يسعى التنظيم إلى بلوغها ، وذلك لضمان الجودة سواء في الممارسات الإدارية ، أو في عوائد الأداء الإداري بشقيه السلوكي والإنتاجي .

وإذا كانت دراسة الانتماء التنظيمي من أهم مجالات البحث في إدارة التنظيمات سواء من حيث إلقاء الضوء على هذه الظاهرة بالبحث في أسبابها وعواملها وما يمكن أن يبذل لاستمراريتها ، فإن هناك بعدا آخر لا يقل أهمية بل تزداد الحاجة إليه في ظل التطور في مناهج البحث في مجال إدارة التنظيمات وفي مواجهة التغيرات والتحديات المستمرة التي تواجه التنظيمات التي تسعى إلى التميز والريادة والاستمرارية على هذا الدرب ، هذا المجال المهم هو إدارة الانتماء بمعنى أن تركز إدارة التنظيم جانبا كبيرا من أنشطتها الإدارية تحت مسمى إدارة الانتماء كأسلوب أو مدخل للفعالية الإدارية وضمان انتساب الأفراد

للتنظيم من خلال الأساليب والوسائل والإجراءات الثابتة والموجهة التي يمكن أن تتخذ من قبل إدارة الانتماء على مستوى المنظمة ، بحيث يستهدف ذلك بحث استمرارية الانتماء للتنظيم والدعم المستمر لها في ضوء اتخاذ الإجراءات الإدارية المناسبة التي تتوافق مع معطيات البحث في ظاهرة الانتماء للتنظيم وكذلك بفافتراض وجود انتماء ينبغي على إدارة التنظيم المحافظة عليه ودعمه للاستمرار كبعد مهم لضمان الجودة في الإدارة والأداء التنظيمي بشكل عام .

وتمثل جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية إحدى المنظمات التعليمية الاجتماعية المتميزة والتي تتسم بخصائص وميزات جعلت منها إحدى الجامعات المرموقة في العالمين العربي والإسلامي حيث تشير التقارير والإحصاءات العالمية والمحلية ، إلى تبوء جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية لمكانة أكاديمية مرموقة ، وإلى تحقيق انجازات علمية في مختلف أوجه عمل الجامعة ، حيث تعتبر جامعة الملك سعود أفضل جامعة عربية في التصنيفات العالمية وهي ثاني أكبر جامعة بالعالم من حيث المساحة وخصصت حكومة المملكة العربية السعودية لهذه الجامعة ما يعادل ١٪ من ميزانية الدولة . (مجلة نوافذ ، ٢٠١٠ ، ص ٩٢)

ولقد حافظت جامعة الملك سعود على مكانتها بنادي أفضل مائتين جامعة عالمية بتحقيقها المرتبة ١٩٩ بين الجامعات العالمية حسب تصنيف الجامعات على شبكة الانترنت World University Ranking on the Web ، المعروف بوببوماتريكس (Webometrics) الأسباني العالمي الشهير ، وذلك استمراراً لإنجاز هذه الجامعة العريقة . (Webometrics)

هذا بالإضافة إلى اتخاذ الجامعة عدة إجراءات تطويرية بها لتجويد البحث العلمي والتدريس وزيادة فعاليات خدمة المجتمع ، وإنشاء كراسي البحوث واستقطاب العلماء والباحثين من كل دول العالم ، وذلك لتطوير وتجويد المنتج التعليمي من ناحية ، ولخلق بيئة عالمية للمخرج السعودي لينافس ويقوة في المسارات الدولية والعالمية في كل المجالات التي تعتبر الجامعة رافداً أساسياً من روافد تطويرها وتميزها .

ويشير الواقع التعليمي والبحثي بجامعة الملك سعود إلى أن الجامعة تضم مزيجاً هائلاً من الخبرات العلمية والبحثية والتدريسية من مختلف الجامعات المحلية والعالمية ، الدولية والإقليمية ، هذا بالإضافة إلى استقطاب علماء متميزين وحاصلين على جوائز عالمية مرموقة ومنها جائزة نوبل ، ... الخ (جريدة الاقتصادية ، ٢٠١١) . يضاف إلى ذلك سعي إدارة الجامعة إلى تأصيل ثقافة الجودة والانتماء إليها ، حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس والباحثون من العطاء العلمي و الإبداع المتميز ، والذي يسهم في تحسين المنتج بتحسين الخدمة المقدمة وتعرضه لخبرات تعليمية علمية يمكن أن تسهم في تلبية مطالب الإعداد الجامعي بشكل عام .

وفي ضوء ما تقدم تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم ملامح تصور مقترح لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية ، من خلال تقديم

هذا المفهوم الإداري الحديث وهو (إدارة الانتماء) ، وكذلك لما تقدم من أسباب ومبررات ، حيث تعتبر جامعة الملك سعود إحدى المنظمات التعليمية المرموقة والتي تجتذب لها ، وتضم مزيجاً هائلاً من الجنسيات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم عبر دول العالم ، وهو ما يجعل من تقديم ملامح التصور المقترح لإدارة الانتماء بها طرحة مهما ، بل وبالأهمية لما يمكن توقعه من تحقيق نتائج في مسيرة الجامعة وعوائدها .

• مشكلة الدراسة :

- تحدد مشكلة الدراسة في محاولتها الإجابة على الأسئلة التالية :
- « ما مفهوم الانتماء للجامعة وما أهم عوامله ونظرياته ؟
- « ما أهم ملامح إدارة الانتماء للجامعة كما يسود في أدبيات الإدارة والتنظيم والاجتماع ؟
- « ما الرؤية المقترحة المقدمة من جانب الدراسة الحالية لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية ؟

• أهداف الدراسة :

- تستهدف الدراسة الحالية ، تحقيق الأهداف التالية :
- « طرح مفهوم جديد في الإدارة يمكن أن يساهم في تطوير الفعاليات والإجراءات الخاصة بإدارة التنظيمات والنتائج المترتبة على ذلك ، وهو مفهوم (إدارة الانتماء) ، حيث لم يتم استعمال هذا المفهوم الإداري- على حد علم الباحث إلا في الدراسة الحالية .
- « تقديم رؤية مقترحة لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية ، يمكن أن تساهم في زيادة درجة مشاركة وفعالية العاملين بالجامعة من أعضاء هيئة تدريس وغيرهم ، بما يتوافق مع الاتجاهات التطويرية للجامعة ، ويعمل على تفعيل إستراتيجيتها القومية في بلوغ أهدافها العالمية والاعتماد كمحصلة غائية للجودة .

• أهمية الدراسة :

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها ، مما يلي :
- « محاولة الدراسة تقديم تصور فكري جديد للإدارة داخل التنظيمات ، وهو إدارة الانتماء ، وما يمكن أن يترتب على هذا الطرح من نتائج ايجابية سواء على مستوى التنظيم ، أو الأفراد العاملين به .
- « ما يمكن توقعه من تحقيق نتائج ايجابية في مسيرة جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية ، في إطار تفعيل إدارة الانتماء بها وبما يضمن لها استقراراً واستمرارية في الارتقاء والانجازات العلمية والبحثية وخدمة المجتمع ، باعتبارها جامعة مرموقة وتسعى إلى تكريس التميز والارتقاء بها .

• مميزات الدراسة :

- تركز الدراسة على عدة أمور ، وهي :
- « يتم تناوله في الدراسة الحالية هو إدارة الانتماء باعتباره مفهوماً إدارياً يتم طرحه لأول مرة في الدراسة الحالية ، وليس دراسة الانتماء في الحدود البحثية المتعارف عليها .

« استمرارية العطاء والجودة في الأداء لجميع منسوبي جامعة الملك سعود يحتاج إلى إدارة واعية للانتماء تتصف بالإبداع والاستمرارية في دعم السلوك الإيجابي .

« يمثل إدارة الانتماء وفق تصور الباحث بعدا مهما يصلح أن يكون معيارا من معايير ضمان الجودة والاعتماد للجامعات بشكل عام ، وجامعة الملك سعود بشكل خاص .

« يمكن للفكر الإداري وممارساته أن يرتقي درجة أعلى من مجرد تحريك العوامل لإحداث الانتماء بمفهومه النفسي (المعنوي) ، إلى إحداث الانتماء بمفهومه السلوكي (الظاهر) وإدارته .

• مصطلحات الدراسة :

• إدارة الانتماء لجامعة الملك سعود :

يعتبر الانتماء Belongingness أحد المفاهيم النفسية الاجتماعية ، وهو يعني ببساطة الارتباط والانسجام والإيمان مع المنتمي إليه وبه ، ويعرف الانتماء بأنه "النزعة التي تدفع الفرد للدخول في إطار اجتماعي فكري معين بما يقتضيه هذا من التزام بمعايير وقواعد هذا الإطار وبنصرته والدفاع عنه في مقابل غيره من الأطر الاجتماعية والفكرية الأخرى (راتب ، ١٩٩٩ ، ص ٥٧) وورد في معجم العلوم الاجتماعية أن الانتماء هو ارتباط الفرد بجماعة ؛ حيث يرغب الفرد في الانتماء إلى جماعة قوية يتقمص شخصيتها ويوحد نفسه بها مثل الأسرة أو النادي أو الشركة . (بدوي ، ١٩٧٨ ، ص ١٦)

ويعني الانتماء التنظيمي في ضوء مراجعة الأدب الإداري التنظيمي وجملة من الدراسات السابقة الموقف الإنساني الإيجابي ، المتحصل بفعل إخلاص العاملين لمنظمتهم واستمرارية نشاطهم الفاعل فيها ، والارتباط الوثيق بأهدافها وتمثل قيمها ومداومة البقاء الناجح من خلالها . (Luthans, p.124) 1992

وفي ضوء ما تقدم يقصد بمفهوم إدارة الانتماء لجامعة الملك سعود في الدراسة الحالية مجموعة الإجراءات والقرارات والأنشطة الفنية والإدارية التي يمكن لإدارة جامعة الملك سعود - عبر مؤسساتها المختلفة - من اتخاذها لزيادة دمج أعضاء هيئة التدريس والعاملين بها في أنشطتها وفعاليتها المختلفة وزيادة شعورهم بالانتماء للجامعة والتعبير عن أهدافها ورؤيتها وتمثل قيمها بما ينعكس على تجويد الأداء وتفعيل إستراتيجيتها المستقبلية للتطوير العالمية .

• الرؤية المقترحة :

هي تصور مقترح بالإجراءات والأنشطة والفعاليات الفنية والإدارية التي تستهدف تكريس وإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بما يعاونها على الوصول لأهدافها .

• جامعة الملك سعود :

هي إحدى الجامعات العربية التي تبوأ مكانة عالمية بين الجامعات المتقدمة نظرا لما اتخذته من إجراءات وما تبنته من صيغ تقديمية لتجويد أنشطتها على كل المستويات التدريسية والبحثية وخدمة المجتمع .

• **حدود الدراسة :**

اقتصرت الدراسة في جانبها التحليلي على مفهوم وملامح ومقومات الانتماء للتنظيم وإدارته وخاصة في مؤسسات التعليم العالي والجامعي ، كما تم عرض ملامح الرؤية المقترحة لإدارة الانتماء في جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية .

• **منهج الدراسة وإجراءاتها :**

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والذي تم من خلاله استعراض المفاهيم المختلفة المتعلقة بمفهوم الانتماء للتنظيم ، وعرض ملامح إدارة الانتماء للجامعة ، وأهم المبادئ والمرتكزات التي تعتمد عليها ، كما تم تقديم ملامح رؤية مقترحة لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود .

• **وتمثلت إجراءات الدراسة فيما يلي :**

« الاطلاع على الأدب الإداري التنظيمي والكتابات المختلفة التي تناولت مفهوم الانتماء التنظيمي وعوامله والمرتكزات التي يقوم عليها ، كما تم الاطلاع على الدراسات السابقة التي تعرضت لهذا الموضوع وخاصة في مجتمع الجامعة .

« التعرف على ملامح وخصائص وواقع إدارة جامعة الملك سعود لسلوك الانتماء من خلال الأدب المتعلق بها ، بالإضافة إلى الوثائق والتقارير المختلفة ، وكذلك من خلال الزيارات والمقابلات الشخصية مع بعض العناصر المختلفة بها من القيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب .

« تقديم الدراسة ملامح رؤية مقترحة لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود عبر مؤسساتها المختلفة (الكليات وغيرها) ، في ضوء ما أسفر عنه مراجعة الأدب الإداري والإطلاع على نتائج الدراسات السابقة والمقابلات الشخصية والزيارات لبعض المؤسسات الجامعية وعناصرها من قيادات وطلاب وأعضاء هيئة تدريس ..

« تقديم الدراسة لمجموعة من التوصيات التي أسفر عنها تقديم الرؤية المقترحة لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود ، لتتمكن الجامعة من تفعيل الرؤية المقترحة والوفاء بتطلعاتها وأهدافها .

« وللإجابة على أسئلة الدراسة تم التعرض للمحاور التالية :

« المحور الأول : وتناول الإطار العام للدراسة .

« المحور الثاني : وتناول الانتماء للجامعة من حيث (مفهومه وأنواعه وأبعاده وأهميته وعوامله ونظرياته)

« المحور الثالث : وتناول ملامح إدارة الانتماء للجامعة من حيث (المفهوم والداخل والأسس والاستراتيجيات)

« المحور الرابع : وتناول (الرؤية المقترحة لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية)

• **الدراسات السابقة :**

بالإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الانتماء التنظيمي ، وخاصة في مؤسسات التعليم العالي والجامعي ، نجد أن ظاهرة الانتماء للتنظيم تمثل موضوعا بالغ الأهمية في إدارة الموارد البشرية ، وفي تمكين التنظيم من الوفاء

بأهدافه ، ولقد تعددت الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة ، واختلفت في بعض نتائجها ، ويمكن عرض هذه الدراسات في محورين رئيسيين يلقيان الضوء على مفهوم وتعريف الانتماء وعوامله ، كما يلي :

• دراسات تناولت الانتماء للتنظيم باعتباره مدخلا لتحقيق الفعالية التنظيمية :

ومن هذه الدراسات دراسة (Ananchai, 1986) ، والتي استهدفت التعرف على العلاقة بين الولاء المهني لأعضاء هيئة التدريس في كليات التجارة في عشر جامعات في ولاية أريزونا وبين كل من الرضا عن العمل والرضا عن الاتصالات . طبقت الدراسة الاستبيان على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كليات التجارة في عشر جامعات محل الدراسة . وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة وهي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء المهني وبين كل من الرضا عن العمل والرضا عن الاتصالات والعمر .

واستهدفت دراسة (القطان ، ١٩٨٧) قياس العلاقة بين الولاء المهني وبين كل من الصفات الشخصية والأداء الوظيفي للعمالء السعودية والأسبوية والعربية والغربية في المملكة العربية السعودية ، استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي ، حيث تم تطبيق الاستبيان على عينات مقصودة من العمالء بالمملكة العربية السعودية (سعودية ، وأسبوية ، وعربية ، وغربية) . وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أن مستوى الولاء المهني لأفراد المجموعة الأسبوية أعلى منه لدى الأفراد في مجموعات الدراسة الأخرى ، وأن هناك علاقة إيجابية بين الولاء المهني وبين كل من العمر ومدة الخدمة ، ومستوى التعليم وكذلك هناك علاقة إيجابية بين الولاء المهني والولاء التنظيمي لدى أفراد العينة .

واستهدفت دراسة (عورتاني ، 2003) فحص طبيعة العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية تم تطبيق أداة الدراسة على عينة مكونة من (363) إدارياً من مختلف الوزارات في السلطة الوطنية الفلسطينية . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن درجة الولاء المهني لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية كانت مرتفعة جداً ، وكانت هناك فروق في الولاء المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور ، وأظهرت الدراسة وجود فروق في الدرجة الكلية للولاء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير .

وعنيت دراسة (Finch & Inalhan, 2004) ، بفحص مفهوم الانتماء للمكان من خلال دراسة تنظيمات مختلفة للتوصل إلى تطوير منهج مفاهيمي يمكن من تطبيق التسهيلات الإدارية . وتضمن النموذج دراسة تأثيرات الارتباط بالأشخاص والأماكن والتعزيزات الإدارية المقدمة ، وأوضحت الدراسة أن الانتماء للمكان يزداد عندما يتم الارتباط بين الأفراد في السياق الاجتماعي والمكان الذي يشملهم وأكدت الدراسة على أهمية التسهيلات الإدارية والدعم المقدم ومرونة التنظيم في التعامل مع المواقف التنظيمية المختلفة في شعور العاملين بالانتماء للتنظيم .

واستهدفت دراسة (سلامة ، 2004) التعرف على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات

الفلسطينية ، وكذلك تحديد دور الجنس والمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية والخبرة الإدارية والمركز الوظيفي في الجامعات على مستوى الانتماء والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وطبقت الاستبيان على عينة من أعضاء هيئة التدريس بلغت ٣٠٢ عضواً من مجتمع الدراسة البالغ (1046) عضو هيئة تدريس . وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية مرتفع، بينما كان مستوى الرضا متوسطاً ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية.

واستهدفت دراسة (الشلوي ، ٢٠٠٥) ، التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية لكلية الملك خالد العسكرية بالملكة العربية السعودية ، والانتماء التنظيمي لمنسوبيها .، استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي ، واستخدمت الاستبيان الذي طبق على عينة من منسوبي الكلية من المدنيين والعسكريين وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي ، لدى منسوبي كلية الملك خالد العسكرية المدنيين والعسكريين .

وسعت دراسة (الأحمد ، 2006) إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية والعلاقة بينهما وبين بعض الخصائص الشخصية والوظيفية مثل الجنس والمؤهل العلمي والخبرة ، وطبقت الدراسة الاستبيان على عينة من العاملين في مراكز الرعاية الصحية الأولية في المملكة ، وأظهرت النتائج وجود اختلافات جوهرية في مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وفقاً للجنس والمؤهل العلمي والخبرة ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

واستهدفت دراسة (McMahon, 2007) ، دراسة الالتزام التنظيمي ، ومدى ارتباطه بشكل ونمط التحكم التنظيمي . استخدمت الدراسة أسلوب التحليل من خلال فحص التزام المرؤوسين بنموذج ماير وألين ، ١٩٩١ في الالتزام التنظيمي المكون من ثلاثة عناصر أو أشكال للالتزام وهي (الالتزام الوجداني أو العاطفي ، والالتزام المستمر ، والالتزام الرسمي أو المعياري) ، وطبقت الدراسة الاستطلاعية على عينة من العاملين ببعض المنظمات بأمريكا الشمالية بلغت ١٧١ منسوباً ، وأوضحت الدراسة أن هناك ارتباطاً بين أسلوب التحكم والالتزام الرسمي أو المعياري ، وكانت العلاقة بين أسلوب التحكم والالتزام المستمر ضعيفة ، بينما لم توجد علاقة بين نمط أو أسلوب التحكم والالتزام الوجداني

واستهدفت دراسة (حجاج ، ٢٠٠٧) التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية، والكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا . استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي مستخدمة

الاستبيان الذي طبق على عينة من العاملين بمستشفى الشفا بغزة . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الشفا بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع ، ووجدت علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي، وعلاقة عكسية بين ضغط العمل والانتماء التنظيمي.

واستهدفت دراسة (خليفات والملاحمة ، ٢٠٠٧) التعرف على الولاء التنظيمي (العاطفي -المستمر -المعياري) لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية ، وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم . استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي الذي طبق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالأردن بلغت (559) عضو هيئة تدريس للعام الجامعي ٢٠٠٦ . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة بين أبعاد الولاء التنظيمي (العاطفي والمستمر والمعياري) والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة ، ووجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة والكلية.

واستهدفت دراسة (غنيم ، ٢٠٠٨) التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، وأثر بعض المتغيرات الشخصية على هذه العلاقة . استخدمت الدراسة إجراءات المنهج الوصفي مستخدمة الاستبيان الذي طبق على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح الوطنية بلغت ١٤٤ عضو هيئة تدريس . وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية مرتفع ، وأكدت الدراسة وجود ارتباط موجب بين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وولائهم التنظيمي . فكلما ازداد رضا أعضاء هيئة التدريس الوظيفي زاد شعورهم بالانتماء للتنظيم الذي يشملهم . وأبانت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الجنس والرتبة الأكاديمية والكلية التي ينتمي إليها الأعضاء .

واستهدفت دراسة ليم (Lim,2008) اختبار العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين بتكنولوجيا المعلومات بالمكتبات الأكاديمية ، وبعض المتغيرات الشخصية والاجتماعية وذات العلاقة بالعمل التنظيمي مثل الشعور بالانتماء والعدالة التنظيمية ، والتقبل التنظيمي ، وفرص الترقى ، ودرجة الحرية في العمل . استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي ، وطبقت الاستبيان على عينة من العاملين بلغت ٤٤٣ عاملاً بثلاثين مكتبة أكاديمية ببعض الجامعات في الولايات المتحدة ، حيث تم إرسال الاستبيان عن طريق الإيميل ، وكان عدد الاستبانات المسترجعة هو ٢٠٢ استبيانا . وأوضحت الدراسة أن الرضا الوظيفي للعاملين بتكنولوجيا المعلومات بالمكتبات الأكاديمية الجامعية يرتبط ببعض العوامل ومنها الأجر ، وفرص الترقى ، بالإضافة إلى الشعور بالانتماء للتنظيم

وعنيت دراسة (حمدان ، ٢٠٠٨) بالتعرف على العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وبيان مدى اختلاف هذه العلاقة باختلاف الجنس

والرتبة العلمية والخبرة والكلية. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، وجامعة بيرزيت، وجامعة القدس (أبو ديس)، والجامعة العربية الأمريكية، والذين بلغ عددهم 1498 عضو هيئة تدريس، وقد اختيرت عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (300) عضو هيئة تدريس. وتم تطبيق استبانتين إحداهما لقياس الحرية الأكاديمية، والثانية لقياس الولاء التنظيمي وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن درجة الحرية الأكاديمية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كانت متوسطة، وكانت درجة الولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات عالية، وأوضحت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والحرية الأكاديمية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وولائهم التنظيمي تعزي للمتغيرات الشخصية محل الدراسة (الجنس - الرتبة العلمية - الخبرة - الكلية).

وهدفنا دراسة (أبو العلا ، 2009) إلى التعرف على أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي عند المدراء العاملين في وزارة الداخلية والأمن الوطني بقطاع غزة والتعرف على الأسباب التي تزيد من ضغوط العمل ، وأيضاً التعرف على فروق المتوسطات في ضغط العمل والولاء التنظيمي والتي تعزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية. وتم استخدام الاستبانة التي طبقت على عينة عشوائية طبقية من المجتمع الأصلي للدراسة البالغ 147 مديراً من مدراء وزارة الداخلية والأمن الوطني من مختلف الأجهزة والإدارات والمديريات المدنية منها والعسكرية. ولقد خلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: أن مستوى ضغوط العمل الذي يشعر به المدراء ظهر بوجه عام ضعيف وأن عبء العمل هو أكثر العوامل تأثيراً على الضغوط ثم صراع الدور، ثم الثقافة التنظيمية، كما خلصت الدراسة إلى وجود درجة عالية من الولاء التنظيمي لدى المدراء وأشارت الدراسة الى عدم وجود فروق بين مفردات العينة حول أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي تعزي للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

• دراسات تناولت الانتماء للتنظيم باعتباره دالة لبعض الممارسات الإدارية والتنظيمية :

ومن هذه الدراسات دراسة (البكري ، ١٩٩٠) ، والتي استهدفت فحص العلاقة بين إدراك مديري ومديرات المدارس الحكومية للحوافز المقدمة لهم والولاء المهني لديهم، وأثر كل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والجنس في تقدير مديري ومديرات المدارس الحكومية للحوافز المادية والمعنوية ومستوى الولاء المهني لديهم، طبقت الدراسة الاستبيان على عينة من مديري المدارس الحكومية في محافظة أريحا بعمان . وقد بينت الدراسة أن هناك علاقة دالة إحصائية بين الولاء المهني وتقديرات أفراد العينة للحوافز المعنوية والمادية بالإضافة إلى أن هناك علاقة دالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي وباختلاف الخبرة وعدم وجود علاقة دالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس.

وركزت دراسة (ألمير، ١٩٩٥) على فحص العلاقة بين ضغط العمل وبين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، اشتملت على عينة مكونة من (200) فرد من الناطقين باللغة الإنجليزية العاملين في العديد من المنشآت في المملكة العربية السعودية وينتمون إلى أربع عشر جنسية، تم فيها تصنيف أفراد العينة إلى أربع مجموعات: سعودية وعربية وآسيوية وغربية وقد توصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها أن وظائف المجموعة الغربية تتصف بمستوى عال من صراع وغموض الدور مقارنة مع وظائف المجموعة العربية، كما أشارت النتائج إلى أن العمالة الآسيوية أكثر ولاءً لمنشأتها مقارنة مع العمالة الغربية.

واستهدفت دراسة (smith, 1995) التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي لعمداء مدارس الطب في جورجيا والرضا الوظيفي والإنتاجية والالتزام التنظيمي للفريق (العاملين بهذه المدارس). استخدمت الدراسة الاستبيان الذي أشتمل على أبعاد محددة للسلوك القيادي للعميد وهي (تحدي العمليات، الرؤية المشتركة، تمكين الآخرين من الأداء، نمذجة الأداء، وبناء الثقة مع العاملين) وتم تطبيقه على عينة من العاملين بالكلية محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباطات لها دلالات إحصائية بين السلوك القيادي للعمداء الذي تمثله الأبعاد الخمسة ورضا العاملين وإنتاجيتهم والتزامهم الوظيفي .

وأجرى (المعاني، ١٩٩٩) دراسة استهدفت التعرف على الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية، ومدى تأثيره ببعض المتغيرات الشخصية. طبقت الدراسة الاستبيان على عينة من بعض المديرين بالوزارات الأردنية بلغت (143) مديراً. وتوصلت الدراسة إلى أن المبحوثين يظهرون قبولاً بأهداف منظماتهم بنسبة كبيرة وأنهم مستعدون للعمل في منظماتهم حتى مع عدم التأكيد على الأخذ بمقدار متساو مع جهودهم، ولم تظهر الدراسة تأثير كبير للمتغيرات الشخصية محل الدراسة (الجنس - المؤهل العلمي - مدة الخبرة - العمر - الراتب) على الولاء التنظيمي للمديرين .

واستهدفت دراسة (جackson، ٢٠٠٠) التعرف على تصورات عمداء الكليات والقادة التنفيذيين وأعضاء هيئة التدريس في ثلاثة مؤسسات للتعليم العالي حول سلوك القيادة التحويلية والتفاعلية للعمداء الأكاديميين وعلاقته بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للتابعين. استعانت الدراسة باستبيان القيادة متعدد العوامل ل"باس" و"أفوليو" ١٩٩٤ multifactor leadership questionnaire وطبقت على عينة من عمداء الكليات بلغت (١٤) عميداً و(١٢) من رؤساء الأقسام (٢٧) من أعضاء هيئة التدريس وتم تحليل الاستجابات باستخدام برنامج (spss) وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة يدركون سلوك العميد القيادي على أنه السلوك التحويلي أكثر من السلوك التفاعلي . وأوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات معنى بين السلوك القيادي التحويلي للعمداء والرضا الوظيفي للأعضاء وكذلك بالتزامهم التنظيمي .

واستهدفت دراسة (ريان ، ٢٠٠٠) التعرف على محددات الالتزام التنظيمي للعاملين كما يدرکها العاملون بالجهاز الإداري بجامعة أسيوط (ج.م.ع) ومن بينهم عمداء الكليات . استعانت الدراسة بإجراءات المنهج الوصفي واستعانت بالاستبيان والمقابلات الشخصية مع بعض القيادات (عينة الدراسة) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين السلوك القيادي للقيادات الإدارية والالتزام التنظيمي للأعضاء (العاملین بالکليات والمؤسسات الجامعية) باعتبار السلوك القيادي والدعم المعنوي والمادي من محددات الالتزام التنظيمي للأعضاء .

واستهدفت دراسة (الخشالي، 2003) ، التعرف على مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس ، فتكونت عينة الدراسة من (240) عضو هيئة تدريس تم توزيع عليهم استبانة مؤلفة من ثلاثة أقسام وتوصلت الدراسة الى وجود توسط في مستوى الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقة سلبية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لرؤساء الأقسام وبين الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة الديمقراطي لرؤساء الأقسام والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقة سلبية بين النمط المتساهل والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية، وعدم وجود علاقة بين ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والولاء التنظيمي، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري والولاء العاطفي، وتوجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الراتب والولاء المستمر.

واستهدفت دراسة (الأحمدي ، ٢٠٠٤) ، بحث الولاء التنظيمي للمرضين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض السعودية، وفحص علاقة الولاء التنظيمي بالخصائص الشخصية وترك المرضين والمرضات العاملين في مستشفيات الصحة بمدينة الرياض بالسعودية، تكون مجتمع الدراسة من المرضين والمرضات العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض وعددهم 5236 ممرض من جنسيات مختلفة، حيث تم اختيار عينة من 500 ممرضة تم اختيارهن من تسع مستشفيات، وقد خلصت الدراسة إلى توفير ولاء تنظيمي متوسط لدى العاملين في التمريض في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، وعدم وجود فوارق ذات دلالة إحصائية في الولاء التنظيمي تعزي لتغير الحالة الاجتماعية، ووجود علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والولاء التنظيمي، عدم وجود علاقة عكسية بين الرغبة في ترك المهنة والولاء التنظيمي .

وهدف دراسة (فارح ، ٢٠٠٥) ، قياس مستوى الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة العلوم والتكنولوجيا في صنعاء، وطبيعة العلاقة بين الولاء التنظيمي كمتغير تابع والمتغيرات المنظمة (السلوك القيادي- التكيف مع الوظيفة- نظام الأجور والمرتبات) ، ودراسة درجة تأثير بعض العوامل الشخصية والوظيفية على الولاء التنظيمي (النوع، المستوى الوظيفي، نوع الوظيفة، العمر، المؤهل العلمي، مدة الخدمة) ، طبقت الدراسة الاستبيان على عينة ممثلة لمجتمع الدراسة من العاملين وأعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة صنعاء باليمن بلغت ٢٠١

مضردة من مجتمع الدراسة البالغ 421 فردا . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن الولاء التنظيمي لمنسوبي كليات جامعة صنعاء (العلوم والتكنولوجيا) كان مرتفعاً ، وأوضحت الدراسة تأثير الولاء التنظيمي ببعض العوامل الوظيفية وهي : السلوك القيادي ، ومقدار التكيف مع الوظيفة ، ونظام الأجور والمرتبات .

وهدف دراسة (حنونة، ٢٠٠٦) "قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وكذلك معرفة مدى تأثير بعض العوامل الديمغرافية الخاصة بالموظفين على مستويات التزامهم التنظيمي مثل (الجنس ، العمر ، مستوى التعليم ، سنوات الخدمة، المستوى الوظيفي، مكان العمل، ونوع الوظيفة) وقد تكون مجتمع من ٣٤٠ موظفا وموظفة يعملون في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة . وقد خلصت نتائج الدراسة الى وجود مستوى عالي من الولاء التنظيمي لدى موظفي الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي) ، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزي لمتغير (الجنس، ومكان العمل) .

واستهدفت دراسة (Loke ، ٢٠٠٧) التعرف علي العلاقة بين سلوكيات القيادة المتمثلة في السلوك القيادي لعمداء كليات الطب في قطاع الصحة في سنغافورة والرضا الوظيفي للأعضاء وإنتاجيتهم والتزامهم التنظيمي . طبقت الدراسة علي ٢٠ عميدا لهذه الكليات ، ١٠ من أعضاء هيئة التدريس وتناول استبيان الدراسة خمسة أبعاد (سلوكيات) تمثل السلوك القيادي للعمداء وهي (تحدي العمليات ، الرؤية المشتركة ، تمكين الآخرين ، نمذجة الأداء ، تعزيز المبادأة) وتوصلت الدراسة إلى وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل المتمثل في السلوك القيادي للقائد (المدير) والفوائد التنظيمية (المتغيرات التابعة) المتمثلة في الرضا الوظيفي والإنتاجية والالتزام التنظيمي .

وعنيت دراسة (عويضة ٢٠٠٨) ، بالتعرف على الرضا الوظيفي ، وعلاقته بالولاء التنظيمي للعاملين بالمنظمات الأهلية في قطاع غزة من خلال ربطه بعناصر محددة للرضا الوظيفي وذلك طبقا للمتغيرات الشخصية ومعرفة العوامل التي تعيق وجود ولء تنظيمي في المنظمات الأهلية . وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية بمحافظة غزة والتي عددها (1061) منظمة، حيث طبقت هذه الدراسة على عينة قدرها (80) منظمة أهلية أي حوالي (6%) من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية بلغت 360 موظفا تراوحت بين مدير المؤسسة، مدير الفرع، رئيس قسم أو منسق، وموظف إداري وفني، وعامل، وقد خلصت الدراسة إلى أنه يوجد مستوى عال من الرضا الوظيفي في المنظمات الأهلية بمحافظة غزة ، وأوضحت وجود علاقة ايجابية بين عوامل الرضا الوظيفي المتعلقة بالعمل في المنظمة وبين العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي للموظفين في أعمالهم ومنظماتهم الأخرى .

• تعليق عام على الدراسات السابقة :

- من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ، وبإلقاء الضوء على بعض الجوانب المهمة التي ركزت عليها في ظاهرة الانتماء للتنظيم ، يتضح ما يلي :
- « أن الانتماء التنظيمي يشير إلى الرغبة التي يبدوها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الاستقرار في الأداء الفعال .
- « أن الانتماء للتنظيم ، أو للمؤسسات الجامعية هو تكريس أو تعبير يدل على شعور الفرد العامل بالتنظيم بأن هذا التنظيم هو ما يحقق له ارتياح نفسي ويزي بمطالبه الشخصية والمهنية .
- « أن الانتماء التنظيمي يعبر عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها ، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها .
- « أن الانتماء للتنظيم لا يصف حالة فردية وفق ظروف خاصة أو علاقة ذات طابع خاص بين الفرد والمنظمة ، ولكن الانتماء للتنظيم هو انعكاس لممارسات تنظيمية عامة ومشتركة وموحدة تستتبع إيجاد حالة من التوافق والانسجام الجماعي داخل التنظيم .
- « أن الانتماء للتنظيم ظاهرة انعكاسية لممارسات ايجابية تجاه العاملين بالتنظيم ، بما يضمن لهم استقرارا مهنيا ونفسيا ، من خلال الدعم والاعتراف والتقدير الشخصي والجماعي .
- « أن الانتماء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية وظواهر إدارية أخرى داخل التنظيم .
- « أن الانتماء للتنظيم هو دالة لبعض الممارسات التنظيمية والمتمثلة في التقدير والدعم والاعتراف والمشاركة في اتخاذ القرارات ، وتقدير وجهات النظر ورؤى الآخرين في الإدارة والتطوير .
- « أن الانتماء التنظيمي يحتاج إلى رعاية ودعم مستمر حتى تظل قوى الدفع تؤدي دورها في دفع واستقطاب جهود العاملين لتجويد الأداء والإبداع فيه
- « أن الانتماء للتنظيم هو مسئولية المؤسسات ونمط الممارسات التي تتم بداخلها ، ومقدار الرعاية المهنية والشخصية والاجتماعية التي تحققها لأفرادها ، والمنتسبين إليها .
- « أن الانتماء للتنظيم يمكن أن يحقق الجودة والفعالية التنظيمية بحسن إدارته ، والوفاء بالمطالب التي تحافظ على استقراره واستمرارية الشعور به من قبل العاملين بالتنظيم على اختلافهم .
- « أن تحقيق الانتماء للتنظيم يستلزم من الإدارة البحث عن بدائل إستراتيجية في رعاية العناصر البشرية التي يتألف منها ، وإشاعة ثقافة تنظيمية باعثة على العمل الجماعي ، وعدم التفرقة بين الرؤوسين في قضية الثواب والعقاب
- « أن الانتماء التنظيمي يفتقد خاصية الثبات بمعنى أن مستوى الانتماء التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه .
- « أن الانتماء التنظيمي يتطلب في تحقيقه وقتا طويلا لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية .

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تقدم طرحاً فكرياً جديداً ، وهو (إدارة الانتماء) والتي تصف بعداً جديداً يتعامل مع ظاهرة الانتماء باعتبارها مدخلاً للإبداع والتميز التنظيمي ، كما أنها تقدم تصوراً مقترحاً لإدارة الانتماء بجامعة الملك سعود باعتبارها جامعة تتبوأ مكانة مرموقة من بين الجامعات العربية والإسلامية ، وتسير بخطى ثابتة نحو التميز والارتقاء وبما تجتذبه من عناصر بشرية متعددة ومتنوعة سواء من حيث جهة القدوم (الموطن الأصلي وأماكن العمل) ، أو الخصائص والكفايات التي تتمتع بها وهو ما يميز الأهمية النسبية للدراسة الحالية .

• المحور الثاني : الانتماء للجامعة (مفهومه وأنواعه وأبعاده وأهميته وعوامله ونظرياته)

• مفهوم وتعريف الانتماء التنظيمي organizational commitment :
يتوجه الاهتمام أحياناً للتفريق بين المصطلحات التي قد تتقارب في دلالتها المعنوية ، كوصف للمتنسور ، أو ما يتصل بالدقة المتوخاة فيما يتعلق بالمصطلح الذي يسعى الباحثون لوصفه ، ولكن يظل الحاسم في كل هذا هو دلالة المصطلح من الناحية الإجرائية والتي يترتب عليها التفاعل والتعامل مع المصطلح واقعياً ، ومصطلح الانتماء Belongingness هو مفهوم عام ويأخذ صفة التدرج في الوقوف عنده ما بين ولاء Loyalty والتزام Commitment ، ويعبر عن الانتماء الذي نقصده بمدى ارتباط الفرد بالمنظمة التي يعمل بها ومدى اعترافه بأهميتها بالنسبة له ودرجة تمثل قيمها وأهدافها لتصبح هي الموجهة لسلوكه التنظيمي الذي ينعكس على رقيها وتجويد الأداء فيها ومن ثم الفعالية .

وبمراجعة الأدب الإداري التنظيمي نجد تعريفات كثيرة لمفهوم الانتماء للتنظيم ، فيرى كل من موداي وبورتر وستسرز (Mouday, Porter Steers, 1974) ويتفق معهم لوثانز (Luthans, 1992) أن الانتماء للتنظيم " يمثل اعتقاداً قوياً وقبولاً من جانب الأفراد لأهداف المنظمة وقيمها ورغبتهم في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعملون بها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها " . وبذلك يشمل هذا التعريف ثلاثة عناصر هي :-

- « قبول كبير لأهداف وقيم المنظمة .
- « الرغبة في بذل مجهود كبير من أجل المنظمة .
- « رغبة كبيرة للاستمرار في العمل بالمنظمة .

ويرى سترز (Steers , 1977) أن الانتماء التنظيمي يمثل اتجاهاً يربط بين الفرد والمنظمة ، ويعبر عن استعداد الفرد لبذل الجهود المختلفة للارتقاء بالتنظيم الذي يعمل به .

وعرفه دافيز ونيوسترم (Davise and Newstorme , 1989 , p.179) ، بأنه " درجة انغماس العامل في عمله ومقدار الجهد والوقت الذي يكرسه لهذا الغرض وإلى أي مدى يعتبر عمله جانباً رئيسياً في حياته " . وقد عرف جريجرسون وستيوارت (Gregersen and Stewart, 1992) الانتماء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية .

ولقد أكد كل من ديتشر، وأدمز (Dutcher & Adams , ١٩٩٤, p 24) أن الانتماء التنظيمي هو العامل الأساسي الذي يدفع الفرد للبقاء بالتنظيم من خلال إدراك البيئة التنظيمية والمناخ التنظيمي الجيد ، والدعم الإداري المتاح . واتفق إيلز وميللر (Ellis & Miller, 1994) على أن الانتماء التنظيمي هو الارتباط العاطفي والوجداني للفرد بالتنظيم الذي يعمل به وبالعلاقات العمل الداعمة والمناخ السائد داخل التنظيم " . وترى خطاب (١٩٩٩ ، ص ١٧) أن الانتماء التنظيمي يمثل الاستثمار المتبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية التي تربطهما وهو ما يترتب عليه أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه و المرغوب فيه من جانب المنظمة إلى رغبة الفرد في إعطاء جزء في نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستمرار في بذل مجهود أكبر والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤولية إضافية.

وبالنظر إلى التعريفات السابقة لمفهوم الانتماء التنظيمي يبدو لنا أن تعريف "موداي" و"بورتر"، و"ستيرز" و"خطاب" هي من أكثر التعريفات شمولاً لمفهوم الانتماء التنظيمي ، فالانتماء التنظيمي - في ضوء هذه التعريفات - يعبر عن استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية ويترتب على ذلك أن يسلك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه والمرغوب فيه من جانب المنظمة ، ورغبة الفرد في إعطاء جزء من نفسه من أجل الإسهام في نجاح واستمرارية المنظمة كالاستعداد لبذل مجهود كبير والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية .

والانتماء في ضوء التعريف السابق ليس شعوراً للفرد تجاه المؤسسة أو التنظيم الذي ينتمي إليه فقط ، بل هو تقلد مسئولية وظيفية وأخلاقية تفرض على الفرد الالتزام بالقيم والقوانين ، وتمثل القيم والمبادئ التي يتحرك التنظيم من خلالها ، والهادفة إلى تحقيق أهدافه ، وتفعيل رؤيته في التطوير والتقدم .

واستنتاجاً مما سبق يعمل الانتماء على :

- « تأكيد انتساب الفرد للتنظيم ، أو المؤسسة التي يعمل بها .
- « إشعار الأفراد بالمسئولية المشتركة تجاه التنظيم لكي تتحقق أهدافه ، ويصل إلى ما يطمح إليه مستقبلاً .
- « خلق حالة من الدفع الايجابي لتجويد العمل والارتقاء بالفعاليات التي تتم من أجل ارتقاء التنظيم أو المؤسسة .
- « إشعار العاملين بالتنظيم ، أو الجامعة بأن تطورهم والارتقاء بمستواهم هو رهن بتحقيق مصلحة التنظيم وتحقيق أهدافه .
- « خلق بيئة تنافسية ممتدة كـمجال لعمل التنظيم من خلال الوحدة العضوية للمرؤوسين ، وتقلدهم زمام المبادرة والتغيير .
- « تغليب مصلحة التنظيم على المصلحة الفردية ، وإعلاء لقيمة الكيان المؤسسي عن الكيان الفردي .
- « تحقيق رفاهية التنظيم وتماسكه ورسوخه في تحقيق أهدافه وتفعيل رؤيته الطامحة إلى الرقي والتفرد .

ويعرف الانتماء لجامعة الملك سعود في ضوء استقراء جملة التعريفات المتعلقة بالانتماء على أنه عبارة عن الانسجام والشعور الإيجابي المتكون عند الموظف أو عضو هيئة التدريس إزاء الجامعة مما يجعله يرتبط بها ويخلص لقيمها ويلتزم بأهدافها ، ويكون حريصا على عدم تركها والبقاء فيها من خلال بذل الجهد غير النمطي والذي يستهدف رقيها وتطورها ورفاهيتها .

• أنواع ومكونات ومراحل الانتماء التنظيمي ومداخل دراسته :

مع تعدد وتنوع الأبحاث التي تناولت موضوع الانتماء التنظيمي فقد أخذت أبعادا كثيرة ومختلفة ، فيرى ويلسن (Wilson , ١٩٩٥) ، أن هناك نوعان أساسيان للانتماء التنظيمي هما الانتماء البقائي والانتماء الوجداني ، ويقصد بالنوع الأول بقاء الفرد داخل المنظمة التي يعمل بها ، وأما النوع الثاني فيقصد به " أن الفرد مرتبط عاطفيا ووجدانيا بالمنظمة التي يعمل بها " ، (وأكد مارو Marrow, 1993) على وجود نوعين للانتماء التنظيمي هما : الانتماء السلوكي Behavioral Commitment ويقضى بأن التزام الفرد بالاستمرار في العمل بالمنظمة إنما يتأثر بما يحصل عليه من منافع يمكن أن يفقدها إذا ما ترك المنظمة ومن أمثلة هذه المنافع (مركز الشخص في المنظمة والمنافع الذي يتوقع الحصول عليها عند بلوغ السن القانونية وأيضا تمتع الفرد بمهارات لا يمكن الاستفادة بها في منظمة عمل أخرى والانتماء الاتجاهي Attitudinal Commitment الذي ينظر إلى التزام الفرد على أنه اتجاه عادة ما يكون أكثر نشاطا وإيجابية نحو المنظمة . وهذا الاتجاه يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي التطابق مع أهداف التنظيم وقيمه ، والارتباط الكبير بأنشطة العمل ، وارتباط وجداني نحو المنظمة ، ويرى البعض أن الانتماء الاتجاهي على النقيض من المدخل السلوكي ، حيث يركز بدرجة كبيرة على العوامل المرتبطة بالدور وكذلك العوامل التنظيمية مثل عبء العمل والمستوى الإداري وحجم المنظمة . ويرى مير وألن (Meyer & Allen, 1991) أن هناك ثلاثة أنواع للانتماء التنظيمي وهم :

« الالتزام الوجداني أو العاطفي Affective Commitment ، ويشير إلى رغبة الفرد بالبقاء بالمنظمة والارتباط العاطفي بها والتوحد مع هويتها والاندماج بها .

« الالتزام المستمر Continuance Commitment ويشير إلى حاجة الفرد للبقاء بالمنظمة وإدراكه للتكاليف المترتبة على تركها .

« الالتزام المعياري Normative Commitment ويشير إلى شعور الفرد بالالتزام الأدبي نحو البقاء بالمنظمة حيث يبقى الفرد بالمنظمة لأنه يشعر بأنه يجب عليه ذلك .

« وفي ضوء استقراء الأنواع المختلفة للانتماء التنظيمي والتعريفات المتعلقة به ، يمكن أن نحدد ثلاثة أبعاد للانتماء التنظيمي ، وهي :

• الانتماء العاطفي أو المؤثر :

ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص المميزة لعمله من درجة استقلاليته ، وأهميته ، وكيانه ، والمهارات المطلوبة ، وقرب المشرفين وتوجيههم له كما يتأثر هذا الجانب من الانتماء بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح بالمشاركة الفعالة ، في مجريات اتخاذ القرارات سواء ما يتعلق منها بالعمل أو ما يخصه .

• الانتماء الأخلاقي (المعياري) :

ويقصد به إحساس الموظف بالالتزام نحو البقاء بالمنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور بالدعم الجيد من قبل المنظمة لتسوييها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الايجابي، ليس فقط في كيفية الإجراءات وتنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للتنظيم.

• الانتماء المستمر :

ودرجة ولاء الفرد في هذه الحالة تحكم بالقيمة الاستثمارية التي من الممكن أن يحققها لو استمر مع التنظيم مقابل ما سيفقده لو قرر الالتحاق بجهات أخرى.

والانتماء التنظيمي عند أورلي (orrily, 1980) هو الارتباط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه للاندماج في العمل والي تبني قيم المنظمة كما يشير إلى ثلاث مراحل للانتماء التنظيمي وهي:

• مرحلة الالتزام :

حيث إن التحاق الفرد بالمنظمة يكون مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وتبعاً لذلك فهو يتقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلب منه سعياً للحصول على الفوائد المختلفة من المنظمة

• مرحلة التطابق :

بين الفرد والمنظمة حيث يتقبل الفرد سلطات الآخرين لرغبته في الاستمرار في العمل بالمنظمة فهو يشعر بالفخر والاعتزاز لانتمائه لها.

• مرحلة التبني :

أي قبول الفرد بأهداف وقيم المنظمة كما لو كانت أهدافه وقيمه الخاصة.

وفى ضوء العرض السابق لأنواع الانتماء التنظيمي ومكوناته ومراحلها وبصرف النظر عن التقسيمات المختلفة التي أوردها الباحثون فإننا يمكن أن نقرر أن هناك ثلاثة معايير للانتماء التنظيمي تنتظم أنواعه المختلفة - أيا كانت - فأحد هذه المعايير هو

• معيار التبادل :

ويقصد به حالة المصالح المتبادلة والمساهمة الفعالة بين الموظف والمنظمة التي ينتمي إليها ، والثاني هو

• المعيار النفسي :

ويقصد به حالة الارتباط الوجداني النفسي الذي يربط بين هوية الشخص والمنظمة التي يعمل بها ، أما الثالث والآخر فهو

• المعيار السلوكي :

ويقصد به ارتباط الموظف بكل ما من شأنه أن يحقق له قيمة شخصية مثل النقود والمكانة والمكاسب المادية ... الخ.

ويمكننا أن نقرر أن هناك مدخلين أساسيين لدراسة الانتماء التنظيمي هما :

• المدخل الأول :

وهو مدخل الانتماء القائم على تماثل الفرد مع منظمته والعوائد التي يحصل عليها ، ويندرج تحت هذا المدخل (الالتزام السلوكي ، والالتزام الاتجاعي) .

• المدخل الثاني :

وهو مدخل الانتماء القائم على الولاء والارتباط المعنوي للفرد لمنظمته ويمكن أن يندرج تحت هذا المدخل (الالتزام الوجداني ، والالتزام المستمر والالتزام المعياري) .

• أهمية الانتماء التنظيمي للفرد والمنظمة ومؤثراته:

يعتبر بورتر وموداي وستيرز (porter, Mowday & Steers, 1974) الانتماء التنظيمي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه لأنه جزء من منظمة معينة ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيمها، ويتميز الانتماء لديهم بوجود ثلاثة عوامل هي (إيمان قوي وقبول أهداف وقيم المؤسسة. رغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة. رغبة قوية للاحتفاظ بالعضوية في المؤسسة) .

وتهتم المنظمات بالأفراد العاملين لديها من أجل خلق الانتماء والولاء عندهم بما ينعكس على الروح المعنوية لديهم، فازدياد الانتماء يؤدي إلى الاستقرار داخل المنظمة كما أن ضعفه يعمل على خلق المشاكل العديدة والاضطرابات والتوترات ويجعل من اللامبالاة شعارا لدى الأفراد في عملهم ويعمل الانتماء على تقليل ظاهرة تسرب العاملين بمنظمتهم، بما يوحيه للعاملين من زيادة الإقبال على أعمالهم والتمسك بوظائفهم، وفي خلق حالة من التماسك لجماعة العمل، فيحرصون على تجويد الأداء والاستمرارية فتحقيق الانتماء بين العاملين في المنظمة يقلل من دوران العمل ومن مصروفات المنشأة على التوظيف، كما أنه يزيد من الإنتاجية إذ يرجع كثير من المختصين في الإدارة تفوق الإدارة اليابانية إلى ارتضاع مستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظف الياباني، فالمشاركة والاحترام جعلاً من اليابانيين وحدة بشرية متعاونة لحل المشكلات فالموظف الياباني يعطي الحقوق الفردية أولوية ثانوية في مقابل مصلحة منظمته.

وللانتماء التنظيمي آثار إيجابية على الأفراد فهو يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل في المنظمة كما يجعله يستمتع عند أدائه لعمله الأمر الذي ينعكس على رضاه الوظيفي ورضا الفرد الوظيفي يجعله يتبنى أهداف التنظيم ويعتبرها أهدافه وبالتالي يعمل جاهدا لتحقيق تلك الأهداف ، كما ينعكس الانتماء التنظيمي على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل حيث يتميز الفرد ذو الانتماء التنظيمي المرتفع بدرجات عالية من السعادة والراحة والرضا خارج أوقات العمل ، إضافة إلى ارتفاع قوة علاقاته العائلية. (ماهر، ٢٠٠٠، ص ٢٣١)

والموظف ذو الانتماء التنظيمي المرتفع يكون مجداً في عمله وبالتالي يكون أسرع ترقياً وتقدماً في المراتب الوظيفية كذلك فإن الانتماء التنظيمي المرتفع يجعل الفرد أكثر إخلاصاً واجتهاداً في تحقيق أهداف المنظمة التي يعتبرها

أهدافه كما أنه يرى أن من مصلحته النهوض بالمنظمة لثقته أن المنظمة ستكافئه على ولائه وإخلاصه وأدائه المتميز (سلمان ، ٢٠٠٤ ، ص ٨٢)

ويؤثر الانتماء التنظيمي على فعالية وكفاءة المنظمات لما له من تأثير على أداء العاملين والتزامهم بأهداف المنظمة وتشير الأبحاث والدراسات إلى أن الانتماء من أهم مقومات الإبداع الوظيفي كما يشير الباحثون إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الانتماء التنظيمي والإبداع الإداري كما توصلت إحدى الدراسات إلى أن للانتماء التنظيمي تأثيرا مباشرا على الأداء الوظيفي بغض النظر عن المتغيرات الشخصية (الخبرة - مستوى التعليم - الجنسية - العمر) (خطاب ، ١٩٩٨ ، ص ٧٤)

وتشير بعض الدراسات إلى أن زيادة الانتماء التنظيمي لدى العاملين يقلل معدلات دوران العمل، وتشير دراسات أخرى إلى أن الانتماء التنظيمي يؤثر بشكل مباشر على نية ترك العمل فالانتماء التنظيمي له تأثير سلبي قوي على نية ترك العمل فالعامل الأقل انتماءا أكثر ميلا لترك العمل ، كما أن الانتماء التنظيمي يساعد إلى حد كبير على انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخر عن العمل. (السيد ، ٢٠٠٢ ، ص ٢٠٣)

ووفقا لما ذكره جورج وجارث ، (George and Gareth, 1999) ، فإن الانتماء التنظيمي في بعده المؤثر (Effective Commitment) والمستمر (Continuous Commitment) هو الذي يدفع العاملين لإقامة علاقات عمل تتسم بالفاعلية بالإضافة إلى شعور العاملين بأهمية وأحقية المؤسسة في بذل الجهد لإدراكهم الواقعي بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المنظمة الإدارية، مقارنة بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع في حال تركهم للمنظمة مثل الأقدمية الأمن الوظيفي الراتب التقاعدي ، الخدمات الصحية.

وبهذا يتضح أن الانتماء التنظيمي له خصائص مترابطة بوصفه حالة نفسية تصف العلاقات بين الموظف والمنظمة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إدارة الموظف إزاء بقائه أو تركه للمنظمة فضلا عن كونه ذا أبعاد متعددة يجمعها الانتماء المؤثر والانتماء المتواصل وعليه فإن الانتماء والولاء التنظيمي يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف الإداري تجاه منظمته ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها (الكلابي، ١٩٩٧) .

وبذلك يصبح الانتماء والولاء التنظيمي أخذا لاتجاهين هما :

• الاتجاه التبادلي :

كدلالة على العلاقات المتبادلة والإيجابية بين الأعضاء والمنظمة في إطار القيم والأهداف والأداء الفاعل.

• الاتجاه النفسي :

كدلالة على ارتباط أعضاء المنظمة بمنظمتهم في إطار من الاتجاهات والميل والانتماء، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية .

ويتبدى مما سبق ما للانتماء التنظيمي من أهمية سواء على مستوى الفرد العامل بالتنظيم من حيث تكيفه وتمثله لأهداف وقيم التنظيم الذي يعمل به

وأدائه المستمر والإبداعي ، أو على مستوى التنظيم من حيث ضمان تحقيق الأهداف والاستقرار في الفعاليات والأنشطة التي تؤدي إلى رقي التنظيم وتجويد عوائده المتوقعة .

• عوامل الانتماء التنظيمي :

تعتبر عملية تكون الانتماء التنظيمي عند الأفراد عملية معقدة وذات تأثيرات وأبعاد مختلفة ومتداخلة، وقد تعددت الآراء بشأن العوامل التي تتسبب في تكوين الانتماء التنظيمي تبعاً لتعدد الدراسات والمجتمعات التي يتم إجراؤها فيها، حيث قام كثير من المفكرين بوضع نماذج تبحث في العوامل المسببة للانتماء، وتوضيح السلوك الصادر من الأفراد نتيجة لذلك، ومن هذه النماذج نموذج (Steers, 1977)، والذي أظهر فيه العوامل التي تؤثر في الانتماء التنظيمي (المهني) للأفراد، وما ينتج عنه من سلوك مصنفها هذه العوامل والسلوك في مجموعات كالآتي:

• مجموعة الخصائص الشخصية :

وتشمل (الحاجة للإنجاز -العمر -التعليم - تحديد الدور -الرغبة والميل لبقاء في التنظيم - ميل الأفراد للتبرع - طواعية بالعمل لتحقيق أهداف التنظيم - الميل لبذل جهد لإنجاز أكبر - انخفاض نسبة دوران العمل-).

• ومجموعة خصائص العمل :

وتشمل (الرضا عن العمل - الفرصة للتفاعلات - التحدي في العمل - التغذية الراجعة)

• مجموعة خبرات العمل :

وتشمل (أهمية الشخص بالنسبة للتنظيم - طبيعة نوعية خبرات العمل لدى العاملين في التنظيم - الثقة بالتنظيم) .

وتشير النتائج المستمدة من بعض الدراسات الإمبريقية ومنها مجتمع الجامعة إلى تأثير الانتماء التنظيمي ببعض العوامل ، فلقد أشارت دراسة (الشلوي ، ٢٠٠٥) ، إلى وجود علاقة طردية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي ، بينما أشارت دراسة (سلامة ، 2004) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي ، والرتبة الأكاديمية. وبينت دراسة (الأحمدي ، 2006) وجود اختلافات جوهرية في مستويات الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي وفقا للجنس والمؤهل العلمي والخبرة ، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. وكشفت دراسة مكماهون (McMahon, 2007) ، أن هناك ارتباطا بين أسلوب التحكم التنظيمي والالتزام الرسمي أو المعياري ، وكانت العلاقة بين أسلوب التحكم والالتزام المستمر ضعيفة ، بينما لم توجد علاقة بين نمط أو أسلوب التحكم والالتزام الوجداني وكشفت دراسة ليم (Lim, 2008) أن الرضا الوظيفي يرتبط ببعض العوامل ومنها الأجر ، وفرص الترقى ، بالإضافة إلى الشعور بالانتماء للتنظيم

وأكدت دراسة (حجاج ، ٢٠٠٧) وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والرضا الوظيفي، و علاقة عكسية بين ضغط العمل والانتماء

التنظيمي. وتوصلت دراسة (Ananchai, 1986) إلى نتائج مهمة وهي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء المهني وبين كل من الرضا عن العمر والرضا عن الاتصالات والعمر. كما بينت دراسة (المقطان، ١٩٨٧) أن هناك علاقة إيجابية بين الولاء المهني وبين كل من العمر ومدة الخدمة، ومستوى التعليم وكذلك هناك علاقة إيجابية بين الولاء المهني والولاء التنظيمي

وبينت دراسة (عورتاني، 2003) أن هناك فروقا في الولاء المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور، وأظهرت الدراسة وجود فروق في الدرجة الكلية للولاء المهني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح مؤهل الماجستير. وأوضحت دراسة (خليفة والملاحمة، ٢٠٠٧) وجود علاقة بين أبعاد الانتماء التنظيمي (العاطفي والمستمر والمعياري) والرضا الوظيفي، ووجود فروق في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغيرات الجنس، والعمر، ومدة الخدمة في الجامعة والكلية.

وأوضحت دراسة (حمدان، ٢٠٠٨) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والحرية الأكاديمية، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس ولوائهم التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية محل الدراسة (الجنس - الرتبة العلمية - الخبرة - الكلية). كما بينت دراسة (أبو العلا، 2009) عدم وجود فروق بين مفردات العينة حول أثر مستوى ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

وأوضحت دراسة (البكري، ١٩٩٠)، أن هناك علاقة دالة إحصائية بين الولاء المهني وتقديرات أفراد العينة للحوافز المعنوية والمادية بالإضافة إلى أن هناك علاقة دالة إحصائية باختلاف المؤهل العلمي وباختلاف الخبرة وعدم وجود علاقة دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. وتوصلت دراسة (ريان، ٢٠٠٠) إلى وجود علاقة ارتباطية بين السلوك القيادي للقيادات الإدارية والالتزام التنظيمي للأعضاء (العاملين بالكلية والمؤسسات الجامعية) باعتبار السلوك القيادي والدعم المعنوي والمادي من محددات الالتزام التنظيمي للأعضاء.

وتوصلت دراسة لوك (Loke، ٢٠٠٧) إلى وجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل المتمثل في السلوك القيادي للقائد (المدير) والفوائد التنظيمية (المتغيرات التابعة) المتمثلة في الرضا الوظيفي والإنتاجية والالتزام التنظيمي. كما بينت دراسة (الخشالي، 2003) وجود علاقة سلبية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لرؤساء الأقسام وبين الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ووجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة الديمقراطي لرؤساء الأقسام والولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، وعلاقة سلبية بين النمط المتساهل والولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية، وعدم وجود علاقة بين ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والولاء التنظيمي، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الراتب الشهري والولاء العاطفي، وتوجد علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الراتب والولاء المستمر.

وبينت دراسة (الأحمدي، ٢٠٠٤)، وجود علاقة طردية بين كل من الدخل الشهري والولاء التنظيمي عدم وجود علاقة عكسية بين الرغبة في ترك المهنة والولاء التنظيمي. كما أشارت دراسة (حنونة، ٢٠٠٦) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة والمتغيرات الديمغرافية (العمر، مستوى التعليم، نوع الوظيفة، مدة الخدمة بالجامعة، المستوى الوظيفي)، في حين أظهرت النتائج عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى لمتغير (الجنس، ومكان العمل).

وأكدت دراسة (فارع، ٢٠٠٥)، تأثير الولاء التنظيمي ببعض العوامل الوظيفية وهي: السلوك القيادي، ومقدار التكيف مع الوظيفة، ونظام الأجور والمرتبات. كما أشارت دراسة (رشيد، ٢٠٠٤) إلى وجود اختلاف بين أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفي، والمستمر، والمعياري) في مدى ارتباطها بمستوى الدعم التنظيمي المدرك، حيث أظهرت النتائج أن الدعم التنظيمي المدرك يرتبط ارتباطاً ذو دلالة إحصائية بالالتزام العاطفي والمعياري، ولكن ارتباطه بالالتزام التنظيمي المستمر عكسياً.

ويتضح من استقراء جملة الدراسات السابقة اتفاقها - رغم اختلاف بعضها - على أن الانتماء التنظيمي يتأثر بمجموعة من العوامل، والتي يمكن تقسيمها كما ورد في نموذج ستيبرز إلى عوامل شخصية تعود للفرد كـ (السن وطول مدة الخدمة، ومستوى التعليم، والجنس، ودوافع وقيم وتجارب الأفراد... الخ). وعوامل تنظيمية (خصائص وخبرات العمل "الأجور - جماعة العمل - الإشراف والقيادة، ..)، بالإضافة للعوامل المتعلقة بالهيكل التنظيمي (اللامركزية في اتخاذ القرارات، الاعتمادية في أداء الأعمال، تنظيم إجراءات العمل، ... الخ)، وكذلك تؤثر بعض العوامل المرتبطة بالبيئة الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على الانتماء التنظيمي، ويعد الوفاء بالعوامل السابقة مؤشراً لحدوث الانتماء التنظيمي المتمثل في الإقبال على العمل، وزيادة الإنتاجية، وقلة دوران العمل، والرغبة في بذل مجهود مضاعف والشعور بالرضا والتكيف التنظيمي، .. الخ.

• النماذج المفسرة للانتماء التنظيمي :

انبرت دراسات عديدة لمحاولة البحث في تفسير ظاهرة الانتماء التنظيمي سواء ما تعلق منها بموضوعها، أو بأسبابها أو نتائجها أو مزيج من ذلك كله إلا أنها لم تتوصل إلى إجماع على نموذج محدد لدراسة الانتماء، وسوف يتم محاولة استعراض أظهر النماذج التي حاولت تفسير الانتماء التنظيمي، وذلك كما يلي :

• نموذج اتزيوني (Etzioni, 1961) :

تعتبر كتابات اتزيوني من أهم الكتابات المهمة حول الانتماء التنظيمي حيث يستند إلى أن القوة أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة وهذا ما يسمى بالولاء أو الالتزام ويأخذ ثلاث أشكال هي :

• **الولاء المعنوي :**

ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظمته والنابع من قناعة الفرد بأهداف وقيم ومعايير المنظمة التي يعمل بها وتمثله لهذه الأهداف والمعايير.

• **الولاء القائم على أساس حساب المزايا المتبادلة :**

وهو أقل درجة في رأيه، من حيث اندماج الفرد مع منظمته والذي يتحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن من أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذا فالعلاقة هنا علاقة نفع متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة.

• **الولاء الاغترابي :**

وهو يمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها حيث اندماج الفرد مع منظمته غالبا ما يكون خارج عن إرادته وذلك نظرا لطبيعة القيود التي تفرضها المنظمة على الفرد .

• **نموذج سترز (Steers, 1977) :**

يري سترز أن الانتماء التنظيمي هو حصيلة جملة من العوامل هي (الخصائص الشخصية - خصائص العمل - خبرات العمل) لأن هذه العوامل تتفاعل كمداخلات، وتكون ميل الفرد للاندماج بمنظمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافها وقيمها، وقبول هذه الأهداف والقيم، ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه وانخفاض نسبة غيابه وبذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها.

وقد بين سترز في نموذجها العوامل المؤثرة في تكوين الانتماء التنظيمي وما يمكن أن ينتج عنه من سلوك متبعا منهج النظم و مصنفا هذه العوامل والسلوك في مجموعات، وهي

• **مجموعة الخصائص الشخصية :**

وتشمل (الحاجة للإنجاز - العمر - التعليم - تحديد الدور - الرغبة والميل للبقاء في التنظيم - ميل الأفراد للتبرع - طواعية بالعمل لتحقيق أهداف التنظيم - الميل لبذل جهد لإنجاز أكبر - انخفاض نسبة دوران العمل) ، ومجموعة خصائص العمل وتشمل (الرضا عن العمل - الفرصة للتفاعلات - التحدي في العمل - التغذية الراجعة) ومجموعة خبرات العمل وتشمل (أهمية الشخص بالنسبة للتنظيم - طبيعة نوعية خبرات العمل لدى العاملين في التنظيم - الثقة بالتنظيم) .

• **نموذج ستيفنز وزملائه (Stevens et. al., 1978) :**

يفسر هذا النموذج الانتماء التنظيمي وفق نموذجين ، هما :

• **الاتجاه التبادلي :**

يركز هذا الاتجاه على مخرجات الانتماء التنظيمي كعمليات متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها، كما يركز على العضوية الفردية كمحدد أساسي لما يستحقه الموظف من مزايا ومنافع من خلال العملية التبادلية بين الفرد والمنظمة وبموجب هذه الطريقة فإن انتماء الفرد للمنظمة يزداد بازدياد ما يحصل عليه من حوافز وعطايا، وتتلخص محددات الاتجاه التبادلي بأن

هذا الاتجاه يقيس درجة رضا الشخص عن الحوافز المقدمة له، وإمكانية بقائه فيها فإذا توفرت له مزايا أفضل في منظمة أخرى، فإن ينزع إلى ترك المنظمة التي يعمل فيها، فمثل هذا الاتجاه يوفر المعلومات اللازمة للتنبؤ بإمكانية ترك الفرد للمنظمة أو البقاء .

• الاتجاه النفسي :

والانتماء الوظيفي وق هذا الاتجاه نشاط زائد وتوجه ايجابي نحو المنظمة وجهد مميز يبذله الفرد لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها، وكذلك رغبة قوية في البقاء عضوا فيها .فهذا الاتجاه يصور الالتزام التنظيمي على أنه توجه الفرد بإيجابية عالية نحو المنظمة وأهدافها، وهو يغطي أبعاد أكثر شمولية من الاتجاه التبادلي الذي ركز على بعد الحوافز ودرجة رغبة الفرد في ترك المنظمة مقياسا لدرجة التزامه، ومن ومنظور النموذج النفسي يعد الولاء التنظيمي نوعا من التوافق بين الأهداف الفردية وأهداف المنظمة، وعليه فالعاملون الذين يؤمنون بأهداف المنظمة يشعرون بانتماء لها ويظهرون رغبة قوية في العمل فيها، وإيماننا كبيرا في قيم المنظمة وأهدافها .

• نموذج انجل وبيري : (Angle & Perry1983)

يعتبر هذا النموذج أن النماذج التي تقوم على أساس البحث عن أسباب الانتماء التنظيمي، يمكن تصنيفها في نموذجين رئيسين هما:

• نموذج الفرد كأساس للولاء التنظيمي :

يعتبر هذا النموذج أن جوهر الولاء التنظيمي يبني على أساس خصائص الفرد وتصرفاته، باعتبارها مصدرا للسلوك المؤدي إلى هذا الاتجاه وأن يكون هذا السلوك عاما واضحا وثابتا وطوعيا وتبعيا لهذا النموذج فإنه ينظر إلى خصائص الفرد كالعمر والجنس والتعليم والخبرات، باعتبارها محددات سلوك الفرد، لذا فإن هذا النموذج يركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة والتي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظمتهم باعتبارها محددات سلوك الفرد، لذا فإن هذا النموذج يركز على ما يحمله الأفراد من خصائص شخصية إلى المنظمة، إلى جانب ما يمارسونه داخل المنظمة والتي يتحدد على أساسها ولاء الأفراد لمنظمتهم.

• نموذج المنظمة كأساس للولاء التنظيمي :

يقوم هذا النموذج على أساس أن العمليات التي تحدث في المنظمة هي التي تحدد الالتزام التنظيمي، حيث يتم التفاعل بينها وبين الفرد نتيجة العمل فيها لذا ينظر إلى الفرد في هذه الحالة على أساس أن لديه بعض الحاجات والأهداف التي يتوقع تحقيقها من المنظمة وأنه في سبيل تحقيق هذه الأهداف لا يتردد في تسخير مهاراته وطاقاته في سبيل تحقيق هذه الأهداف مقابل قيام المنظمة بتلبية تلك الحاجات والأهداف أي أن هذه العملية تبادلية بين الفرد والمنظمة، وأن جوهر هذا التبادل هو ما يسمى " بالعقد النفسي "الذي يتضمن مجموعة من الالتزامات والتعهدات التي تكون محددة أو غير محددة بالنسبة لكلا الطرفين - الفرد والمنظمة - لكنها لا بد وأن تؤدي بأي شكل من الأشكال إلى رضا الفرد عن العمل في هذه المنظمة .بالتالي فإن الطريقة التي تعامل بها المنظمة الفرد وتعالج بها حاجاته، تمثل أساسا الآلية التي تقود إلى التزام

الفرد أو عدم التزامه للمنظمة التي يعمل بها بحيث أن المنظمة التي تأخذ على عاتقها الالتزام بتلبية احتياجات الفرد سوف تؤدي به في النهاية إلى أن يتشرب قيمها ويعتبرها قيمة، وبالتالي يكون هناك نوع من الالتزام المتبادل بينه وبين منظمته).

• **خامسا : نموذج ألين و ماير** ، (Allen & Mayer ، 1990) :
يعرف هذا النموذج " بنموذج العناصر الثلاثية للانتماء التنظيمي " ، لأنه يستند في نظريته للالتزام إلى ثلاثة عناصر مكونة له هي:

• **الولاء العاطفي** :
يعبر عن الارتباط الوجداني بالمنظمة ويتأثر بمدى إدراك الفرد للخصائص المتميزة لعمله، من استقلالية واكتساب المهارات، وطبيعة علاقته بالمشرفين كما يتأثر بدرجة إحساس الموظف بأن البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح بالمشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرارات ،سواء فيما يتعلق بالعمل أو العاملين. كذا لك فإن هذا المكون " يحدد درجة اندماج الفرد مع المنظمة وارتباطه بعلاقات اجتماعية تعكس التضامن الجماعي .

• **الولاء المستمر** :
يعبر عن إدراك الموظف لحساب الربح والخسارة في الاستمرار في المنظمة ويستند هذا النوع من الالتزام إلى افتراض أن الالتزام التنظيمي يعبر عن تراكمات المصالح المشتركة بين الفرد والمنظمة مثل(الترقيات والتعويضات والمكافآت)، أكثر من كونها عملية عاطفية أو أخلاقية وتحدد درجة التلازم الفرد في هذه الحالة بالقيمة النفسية الاستثمارية التي يمكن أن يحققها الفرد لو بقي في المنظمة وبصفة عامة يلاحظ أن تقييم الموظف لأهمية بقاءه في المنظمة يتأثر بالخبرة الوظيفية والتقدم في العمر.

• **الولاء المعيارى** :
يعبر عن إحساس العاملين بالالتزام الأدبي للبقاء في المنظمة وغالبا ما يكون المصدر الأساسي لهذا الإحساس نابعا من القيم التي اكتسبها الفرد قبل التحاقه بالمنظمة أي من الأسرة أو التطبيع الاجتماعي أو عقب التحاقه بالمنظمة من التطبيع التنظيمي وبالتالي يكون سلوك الفرد انعكاسا لما يشعر به، ولما يعتقد بأنه أخلاقي .

• **الولاء السلوكي** :
يعكس هذا النوع من الالتزام وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي الذي تقوم فكرته على أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي وتحديد الخبرات المكتسبة ،على تطوير علاقة الفرد بمنظمته ،حيث يصبح الأفراد مقيدين بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات ،نتيجة إطلاعهم على بعض المزايا والمكافآت التي ترتبت على هذا السلوك ،مما يخلق لديهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقدام عن هذا السلوك).

وتؤثر هذه المكونات للانتماء التنظيمي فيما بينها لتعبر عن رابطة مشتركة ،تتمثل في اعتبار الانتماء للتنظيم حالة نفسية تعكس علاقة الموظف بالمنظمة التي يعمل بها، ويختلف باختلاف طبيعة الالتزام فالموظف

الذي لديه ولاء عاطفياً يبقى في المنظمة بدافع الرغبة، أما الذي يتمتع بالتزام مستمر فيبقى لأنه يحتاج إلى ذلك ومن المتوقع أن الفرد يمكن أن يحصل على تفهم أفضل لعلاقته مع المنظمة عندما ينظر إلى أنواع الانتماء هذه مجتمعة .

• المحور الثالث : ملامح إدارة الانتماء للجامعة (المفهوم والمداخل والأسس والاستراتيجيات)

تبين من خلال تحليل مفهوم الانتماء التنظيمي ، وأبعاده ، وعوامله ونظرياته في المحور السابق ، أن الانتماء للتنظيم ، لا يقتصر على مجرد شعور الفرد بأنه جزء من التنظيم الذي يعمل به في الإطار المعنوي ، فالأمر أبعد وأعمق بكثير إذ يتطلب الأمر وعياً كاملاً بما يمليه هذا الشعور من ايجابية في السلوك المترتب عليه ، ونجاح التنظيم ، أو الجامعة يتوقف إلى حد كبير على قدرتها في وضع صياغة إجرائية تمكنها من استثمار شعور الانتماء وترجمته واقعياً لكي يصبح الانتماء فعلاً وعوائد ملموسة وإيجابية على مستوى رفاهية الفرد (عضو هيئة التدريس) ، وفعالية الجامعة بالوفاء بأهدافها وتطلعاتها . وفي الجزء التالي يتم عرض مفهوم ولامح إدارة الانتماء للجامعة باعتباره معطى فكرياً يتم تقديمه واستثماره بالتطبيق على جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية ، وفيما يلي تفصيل ذلك :

• مفهوم إدارة الانتماء للجامعة وأبعاده :

تعددت مفاهيم الانتماء للتنظيم ، وتباينت ، ولكنها جميعاً قد اتفقت على أن الانتماء للتنظيم يعني تمثل الفرد لأهداف وقيم المنظمة التي يعمل بها ، بحيث يعطى الفرد جزء من نفسه بعيداً عن الالتزامات الرسمية من أجل إنجاح التنظيم الذي يعمل به ، والعمل المتصل على رقيه ، دون النظر المبالغ فيه لعوائد الفردية ، ومن هنا فإن مفهوم إدارة الانتماء يعني ، قدرة المؤسسة ، أو الجامعة على وضع خطة واتخاذ إجراءات إدارية وتنظيمية كبيرة ومعقدة من أجل استثارة سلوك الانتماء بمعناه الواقعي ، وتقديم معززات ايجابية لاستبقاء الأداء المتفرد للمنسوبين ، والعمل على توكيد هذا السلوك الإيجابي الذي يستهدف رفاهية المؤسسة ورقيها ، من خلال الدفع في اتجاه تجويد الأداء وتميزه والوصول إلى الإبداع من خلاله . ولقد تناول الباحثون مفهوم الانتماء التنظيمي في بداية ظهوره بشكل عام دون النظر إلى أبعاده المختلفة ولكن الدراسات اللاحقة أظهرت أن للانتماء التنظيمي عدة أبعاد فمعظم الدراسات المبكرة استخدمت مقياساً أحادي البعد لقياس الانتماء والذي ينظر إليه الآن على أنه مفهوم متعدد الأبعاد (سلمان ، ٢٠٠٤ ، ص ٨٢) ، وبشكل أكثر تفصيلاً يرى بعض الباحثين أن أبعاد الانتماء التنظيمي تشمل نمط الانتماء ومجال الانتماء حيث أن نمط الانتماء يشير إلى الأشكال المختلفة للانتماء أما مجال الانتماء فيشير إلى الأشياء التي يمكن للفرد أن ينتمي إليها ، وفيما يتعلق بنمط الانتماء ، فيأخذ الانتماء التنظيمي أشكالاً ، وهي الانتماء العاطفي والانتماء الاستمراري والانتماء المعياري - كما سبق أن أشرنا في جزء سابق ويشير مجال الانتماء إلى الأشياء التي يمكن للفرد أن ينتمي إليها (نعماني ، ٢٠٠١ ، ص ٧٧) . ولقد أشار الباحثون إلى نقطتين :

• الأولى :

أن الانتماء التنظيمي قد يتداخل مع مصطلحات أخرى مثل الانتماء المهني والانتماء في العمل وقد أكد (Morrow , 1993) على أن الانتماء التنظيمي لكي يكون متغيراً يستحق الدراسة لذاته يجب أن يظهر اختلافاً جوهرياً عن المفاهيم الأخرى المتعلقة به وأن يكون له دور جوهري في تفسير متغيرات النتائج المهمة كالأداء وترك العمل وقد استنتج Morrow أن الانتماء التنظيمي هو مفهوم متعدد الأبعاد ويختلف عن الأشكال الأخرى من الانتماء في مكان العمل ولذلك فهو يستحق الدراسة لذاته .

• والثانية :

أن الواقع الفعلي يشير إلى أن المنظمات تضم داخلها تحالفات وكيانات متعددة (المالكون - المدبرون - الموظفون - العملاء ..) وكل منهم له أهدافه وقيمه الخاصة والتي قد تتطابق أو تتعارض مع قيم المنظمة ذاتها ولذلك فيمكن فهم الانتماء التنظيمي بشكل أفضل إذا ما تمت دراسته كمجموعة من الانتماءات المتعددة ، (Emchhoff 1994,p.43)

وإدارة الجامعة ينبغي أن تدرك وجهة النظر هذه التي أكدت على أن المنتسبين لها يمكن أن تكون لهم انتماءات متعددة وأنه قد يكون هناك صراع بين انتماءات الفرد ، فالجامعة كمنظمة مكونة من مجموعات فرعية متعددة أو جماعات ، وقد يظهر العاملون انتماءاً لواحدة منها أو أكثر وبناءً على ذلك فهناك ضرورة عند إدارة الانتماء في التعامل مع انتماء العاملين بتوحيد الإجراءات الخاصة بالإدارة للتكيف التنظيمي ، وضمان استمرارية للانتماء في إطار جمعي تعمل الجامعة على تفعيله في إطار وحدة أهدافها ورؤيتها .

• مداخل نظرية لدراسة الانتماء التنظيمي على مستوى إدارة الجامعة :

تقسم المداخل النظرية التي يمكن لإدارة الجامعة الاستفادة منها عند إدارة سلوك الانتماء للمنتسبين لها ، إلى المداخل التالية :

• المدخل السلوكي :

ويعنى بالعملية التي من خلالها يؤدي السلوك الماضي للفرد إلى ارتباطه بالمنظمة من خلال الاستثمارات المادية وغير المادية التي يستثمرها في المنظمة فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة ، أو التكاليف التي يتكبدها نتيجة تركه لها . (العوني، ٢٠٠٥، ص ٣٥) .

• مدخل الاتجاهات :

وفقاً لمدخل الاتجاهات فإنه ينظر إلى الانتماء التنظيمي على أنه يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف ومنظمته . فعندما تصبح قيم الموظف ومعتقداته وأهدافه متطابقة مع أهداف المنظمة والقيم السائدة فيها فإن هذا الموظف سوف يبذل جهوداً إضافية في عمله للرقى بمنظمته ، ولا يفكر في تركه والانتقال إلى منظمة أخرى . ويرى أنصار هذا المدخل أن هناك ارتباطاً قوياً للأفراد بمنظمتهم بغض النظر عن المصالح المادية أو المكاسب التي يمكن أن يحصلوا عليها مقابل عملهم ومن هذا المنطلق فإن هؤلاء الموظفين يفعلون ذلك لأنهم يشعرون أنه يجب عليهم أن يقوموا بذلك نتيجة لارتباطهم المعنوي بمنظمتهم . (عويضة ، ٢٠٠٨، ص ١٤٧)

• خطوات (مراحل) الانتماء التنظيمي للجامعة :

وفقاً لتنوع آراء الباحثين حول مراحل الانتماء التنظيمي والمدى الذي يشعر فيه العامل بالانتماء للتنظيم ، فإن إدارة الانتماء على مستوى الجامعة مطالبة بأن تعي المراحل الضرورية التي تجعل الفرد يشعر بانتمائه إلى الجامعة التي تشملها ، وهي :

« مرحلة الانضمام للمنظمة التي يريد الفرد العمل بها : غالباً ما يختار الفرد المنظمة التي يعتقد أنها تحقق رغباته وتطلعاته.

« مرحلة الالتزام التنظيمي : أي المرحلة التي يصبح الفرد فيها حريصاً على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة للنهوض بها.

« وهناك من يرى بأنه يمكن حصر مراحل الانتماء التنظيمي في ثلاث وهي :

• مرحلة الإذعان أو الالتزام :

حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه.

• مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة :

حيث يقبل الفرد سلطة الآخرين وتأثيرهم ، رغبة منه الاستمرار بالعمل في المنظمة لأنها تشبع حاجاته للانتماء والفخر بها .

• مرحلة التبني :

حيث يعتبر الفرد أن أهداف المنظمة وقيمها مطابقة لأهدافه وقيمه ، وهنا يحدث الالتزام نتيجة تطابق الأهداف والقيم. (اللوزي ، 1999، ص113) ويؤكد المعاني (1996) أن المراحل الثلاث للانتماء التنظيمي هي :

• مرحلة التجربة :

وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد ، يكون الفرد خلالها خاضعاً للتدريب والإعداد والتجربة ، حيث ينصب اهتمامه على تأمين قبوله في المنظمة ، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد ، والبيئة التي يعمل فيها وتكييف اتجاهاته مع اتجاهات التنظيم ، وإدراك ما يتوقع منه وإظهار خبراته ومهاراته في أدائه.

• مرحلة العمل والإنجاز :

تتراوح مدة هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام تلي مرحلة التجربة ، يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهومه للإنجاز ويتبلور في ذهنه وضوح الولاء للعمل والمنطقة.

• مرحلة الثقة بالتنظيم :

هي المرحلة التي تبدأ تقريباً من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما بعد ذلك ، حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم وينتقل إلى مرحلة النضج (ندا ، 2007 ، ص135)

• مداخل تنمية الانتماء التنظيمي للعاملين بالجامعة :

لقد أشارت بعض الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء التنظيمي كدراسة (عورتاني، ٢٠٠٣) ، (فارغ، ٢٠٠٥) ، (McMahon، 2007) ، (Lim، 2008) إلى عدد من المداخل التي تساعد على زيادة الانتماء لدى العاملين ومنها :

• إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في المنظمة :

لكل فرد مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعى إلى إشباعها عن طريق التنظيم فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساعدة ذلك التنظيم فإنه يتولد لديه الشعور بالرضا والاطمئنان ومن ثم بالانتماء التنظيمي فالفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، وهو لا يطلب العائد المادي فقط وإنما يريد أيضا الأمن والمكانة والتقدير والاحترام من منظمته ، وهو ما ينعكس على تحقيق المنظمة ما تريده من انتماء وإخلاص من قبل الأفراد فإذا حققت المنظمة الإشباع المادي لأفرادها دونما نظر إلى تحقيق الارتياح النفسي وإهماله ضعف الانتماء التنظيمي لديهم ، وأخذوا يبحثون عن الفرص لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على إحداث توازن في الشقين المادي والنفسي . ومن هنا نجد أنه من الطبيعي أن يسعى أي عامل للبحث عن الحاجات التي تلبي رغبته في المنظمة والعمل على تحقيقها ، فمثلا خصائص العمل يجب أن تعطي نوعا من الإشباع لاحتياجات ورغبات الفرد حتى يقوم بالأداء المطلوب ويعطي الإنتاجية المتوقعة منه ، فالانتماء التنظيمي يزيد عندما تسعى المنظمة إلى العمل على إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين لديها .

• وضوح الأهداف وتحديد الأدوار :

من الضروري أن تعمل إدارة المؤسسات على جعل الأهداف واضحة مع التحديد الواضح للأدوار ، فكلما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الانتماء المهني عند العاملين، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة لتحديد الأدوار فعملية التحديد هذه تساعد وتعمل على خلق الانتماء عند العاملين نظراً لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في حالة التحديد للأدوار، كما أنه على العكس تماماً من ذلك يمكن الغموض في الأدوار أن يجلب الصراع في المنظمة ويدخلها في دوامة الخلافات وعدم الاستقرار .

• إيجاد نظام مناسب للحوافز :

يعبر الحافز عن تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب . بدرجات متفاوتة . لحاجاته الناقصة وتركز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية وهي تتعامل أصلاً مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل وأسباب تركهم العمل في المنظمات أو بقائهم فيها لذلك فإن توافر أنظمة مناسبة من الحوافز المادية والمعنوية يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الانتماء التنظيمي وزيادة معدلات الإنتاج وانخفاض التكاليف وفي هذا السياق يرى البعض أن الانتماء التنظيمي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء وليسوا مجرد أفراد ومنح المزايا المادية والمعنوية وإتاحة فرص التطور المهني والوظيفي لهؤلاء العاملين . ويعتمد نظام الحوافز على شقين : الأول وهو أن يشتمل هذا النظام الحوافز المادية والمعنوية، أما الشق الثاني فيجب أن يكون النظام موجهاً للأفراد والجماعات .

• زيادة مشاركة العاملين :

عمل المشاركة على زيادة الانتماء التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يعترفون أن ما يواجهه المنظمة من مشكلات هو تهديد

لهم ولأمنهم ولاستقرارهم الأمر الذي يؤدي لتقبلهم لروح المشاركة برغبة وبروح معنوية عالية بما يؤدي في النهاية لرفع درجة انتمائهم التنظيمي للمنظمة الإدارية التي يعملون بها فإتاحة الفرصة للعاملين للمساهمة بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل حيث تعرف المشاركة بأنها اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة بعد أن تتيح له الجماعة التي هو عضو فيها الفرص للمساهمة في الأهداف والمشاركة في المسؤوليات . فيتحدث الفرد عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال واجهتهم مشكلة في العمل يشيرون إليها على أنها مشكلتهم "وبالتالي يكونوا أكثر قدرة ورغبة على العمل الجماعي مما يعود على المنظمة بمزيد من الأداء الجيد (Davis and Newstrom, 1989)

• الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي :

إن تعبير المناخ التنظيمي يشير إلى مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم ، فكما أن التنظيمات والعاملين على حد سواء يسعون إلى إيجاد مناخ تنظيمي جيد لكلا الطرفين، تبين أن التنظيمات ذات المناخ والبيئة المتسلطة والمحبطة لمعنويات العاملين والتي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة الانتماء والولاء التنظيمي لديهم، لذلك لا بد للتنظيمات من أن تعمل على إيجاد وخلق البيئة والمناخ التنظيمي الجيد، وتحقيق الأهداف والاهتمام بالإنسان في سبيل تنمية الانتماء التنظيمي لدى العاملين المعاني، ١٩٩٩

• العمل على بناء ثقافة مؤسسية واضحة :

وتعني هذه العبارة أنه يجب إيجاد وخلق أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعها ثم النظر إليهم والتعامل معهم على أنهم أعضاء في أسرة واحدة هي التنظيم والتي يسعى المسئول عنها إلى خلق وترسيخ مقاييس متميزة للأداء عند أعضائها من خلال التدريب الكافي والمناسب وتوفير القدر اللازم من الاحترام بين أفراد هذه الأسرة الواحدة (نعماني، ٢٠٠١).

وعلى إدارة الجامعة وفق ما تقدم من مداخل لتنمية الانتماء التنظيمي لدى العاملين ، أن تعمل على تبني هذه المداخل بشكل أساسي فيما يتعلق بإدارة سلوك الانتماء لدى منسوبيها ، لأن ذلك من أسس الإدارة الجيدة لمفردات ومعطيات العناية المباشرة بدفع العاملين للإجادة والأداء المعطائي .

• بعض السلوكيات الإدارية الداعمة لسلوك الانتماء للتنظيم (للجامعة) :

أشارت بعض الدراسات (Jackson , 2000) ، (Loke , ٢٠٠٧) ، (الخشالي ٢٠٠٣) ، إلى وجود مجموعة من السلوكيات الإدارية التي تصدر عن إدارة التنظيم من شأنها أن تنمي شعور الانتماء لدى مرؤوسيه ، وفي زيادة إقبالهم على العمل ، والاستمرارية في عضوية المؤسسة ، ومن هذه السلوكيات

• سلوك الدعم وعدم السيطرة :

يجب على من يمثل إدارة التنظيم إثارة دافعية العاملين للعمل من خلال كونه قدوة لهم في العمل الجاد، وفي إظهار اهتمامه الحقيقي لصالح المهنة

التي ينتمون إليها، ويجب أن يشعر مدير التنظيم بالانتماء للمؤسسة مثل العامل فيها، لأن الانتماء ظاهرة جماعية كما هو ظاهرة فردية، كما وأن الاستقلالية المهنية وحرية التصرف تعتبر من جوهر الأداء الإبداعي للعاملين، وتساهم في زيادة انتمائهم لمكان عملهم. ولابد أن يعمل قائد التنظيم على دفع العاملين لتحمل مسؤولية أعمالهم لتعزيز انتمائهم للعمل، مما يجعلهم يعتقدون أن إنجازهم منسوب مباشرة إلى جهودهم التي قاموا بها، والأعمال التي تعطي للعاملين استقلالاً وحرية تتطلب منهم أن يصدروا أحكاماً ويختاروا من العمل ما شاءوا، وعندما يفعلون ذلك ينظرون إلى أنفسهم على أنهم السبب وراء إنجازهم .

ويستطيع العامل تحمّل مسؤولية أكبر تجاه تحقيق أهداف المنظمة إذا ما كانت ظروف العمل تشجع على مثل هذا السلوك، فمن المفروض أن يشعر العاملون بالحرية، وعلى المدير أن يخلق ظروفًا تمكن المنظمة من أن تكون أكثر فاعلية بتمكين العاملين وإتاحة الحرية لهم في العمل واستصدار الأحكام واتخاذ القرارات المطلوبة لصالح العمل، فالعاملون لن يشعروا بالانتماء للمنظمة بمجرد تلفظ المديرين بكلمات جيدة، بل ينبغي على المديرين أن يدعموا مرؤوسيهم ويحترمواهم، ويولّوهم المسؤوليات، فهم عامل رئيسي في توليد الانتماء لقيم وأهداف المنظمة والمديرون الذين يعاملون مرؤوسيهم كاختصاصيين مهنيين، ويتجنبون الممارسات الاستبدادية، من المحتمل أن يخلقوا جواً وظيفياً صحياً يسوده التعاون الجاد والشعور بالانتماء والإخلاص في العمل .

• سلوك التوجيه والتحويل :

وهو سلوك يظهر قدرة المدير على توجيه المرؤوسين عن كُتْب، وعلى قدرته على تحويلهم القيام بالمهام مع بقائه مستقلاً نسبياً عن المسئولين الموجودين في المراكز العليا، ولكي يكون هناك دافع للعمل، يجب أن يكون لدى العاملين معرفة بنجاح جهودهم، ودون معرفة مدى نجاح العمل، فلن يكون سبب لأن يهتئ المرء نفسه، ويمكن الحصول على التغذية الراجعة بشكل مباشر من العمل نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على عمله.

• سلوك مراعاة حقوق ومشاعر الآخرين :

وهو سلوك ودي حيث يكون المدير منفتحاً في علاقاته مع العاملين، ويكون زميلاً لهم، ويبدي اهتماماً حقيقياً بعلاقاته معهم، فالمدير الناجح هو الذي ينشئ علاقات يشجع فيها مرؤوسيه على العلاقات التعاونية والمشاركة في طرح الأفكار، ومعاملة الجميع بالتساوي، كذلك تحويل النشاطات الإدارية الروتينية إلى استراتيجيات لتطوير الفرد، مثل إبلاغ التابعين عن فرص النمو المهني والاعتراف بإنجازاتهم وعزوها لهم، والمساعدة في حل مشاكلهم . ويعد فشل المديرين في مساعدة العاملين معه بالتنظيم في حل مشاكلهم من الأمور الباعثة على الملل النفسي، وعدم شعور العاملين بالانتماء للتنظيم وبالتالي الندم على اختيار الوظيفة أو المهنة .

• مداخل وأسس إدارة الانتماء للجامعة :

اتفق كثير من الباحثين منهم (Allen & Meyer, 1990)، و (ريان، ٢٠٠٠)، و (McMahon 2007)، على وجود رؤيتين للانتماء التنظيمي هما المسيطرتان على الأدبيات المرتبطة به، وهما :

• الرؤية الأولى :

الرؤية الفكرية وهي التي تنظر للانتماء التنظيمي على أساس أنه وجهة نظر تعكس طبيعة جودة العلاقة بين الموظف والمنظمة، وحسب هذه الرؤية فإن الشخص ذا الانتماء التنظيمي المرتفع هو الذي لديه إيمان عميق بأهداف وقيم المنظمة واستعداد لبذل الجهد الكبير في سبيل هذه المنظمة، كما توجد لديه الرغبة الصادقة في البقاء بالمنظمة.

• الرؤية الثانية :

الرؤية السلوكية وتركز بشكل رئيسي على العملية التي يستخدمها الفرد في إيجاد شعور بالارتباط ليس بالمنظمة ولكن لتصرفاته الخاصة. وتنص هذه الرؤية على أن الشخص يحاول الحفاظ على كل شيء ذي قيمة له مثل النقود أو الوقت الذي قد يخسره نتيجة تركه المنظمة .

ويشير الأدب الإداري التنظيمي إلى أن هناك كثرة من المؤسسات تحاول كسب ولاء أفرادها والمحافظة عليه وبذل المساعي لزيادته لديهم، حيث تعتبر عملية بث الولاء وزراعته في نفوس الأفراد هي مهارة يمكن تعلمها واكتسابها وهي مهارة بمقدور المسئولين في أية مؤسسة تنميتها وتطويرها حتى تغدو أمراً طبيعياً تلقائياً يمارسه جميع أفراد المؤسسة بشكل عضوي دون تكلف. والحقيقة التي ينبغي أن يعيها المسئولون في أي مؤسسة هي أنه من الصعب إرغام الفرد على إظهار الولاء للمؤسسة ولكن يمكن كسب ولاء الفرد بتهيئة الجو المناسب في بيئة عمله والذي من خلاله يمكن أن يظهر الفرد ولاءه للمؤسسة.

وتدلنا الدراسات والكتابات المختلفة المتعلقة بالانتماء التنظيمي على أن هناك أربعة أسس أو مقومات ، يمكن أن تبنى عليها عملية الانتماء وإدارته لدى أي مؤسسة ، وهذه الأسس والمقومات هي ما يلي :

• الأساس الأول :

و يتعلق بالمبادئ التي ينبغي أن تعتقدها وترفعها المؤسسة لأفرادها والتي من خلالها تتميز عن باقي المؤسسات الأخرى والتي تشعر الأفراد بالفخر في انتمائهم في مؤسساتهم .

• الأساس الثاني :

ويتعلق بتوفير نماذج قيادية ومؤثرة ومحركة داخل المؤسسة والتي ينظر الأفراد لها كنماذج مثالية يقتدي بها ورموز يدور حولها الولاء المؤسسي.

• الأساس الثالث :

وهو يتعلق بتوفير الحوافز المعنوية والمادية لأفراد المؤسسة والتي تهدف إلى دفع المعوقات عن الأفراد قبل جلبها لهم.

• الأساس الرابع :

وهو يتعلق بإيجاد جو تنافسي شريف يمكن لأي فرد أن يعيش فيه داخل المؤسسة والذي من خلاله تزداد نسبة الولاء المؤسسي ويتم المحافظة عليه مدى الأيام. وعلى إدارة الجامعة أن تسأل نفسها سؤالاً مهماً وهو ما الذي يسبق الآخر مشاعر الرضا عن التنظيم أم مشاعر الانتماء له ؟ فلقد اختلفت آراء الباحثين في ذلك فالبعض يرى أن الانتماء التنظيمي يحدث بعد فترة زمنية نتيجة شعور

الفرد بالرضا عن العمل ويرى باحثون آخرون أن شعور الفرد بالانتماء التنظيمي ينشأ قبل تكوين اتجاهات الرضا عن العمل قبل الالتحاق بالعمل ويستمر باستمرار عمل الفرد وذلك كلما ساعدت المنظمة الأفراد على إشباع حاجاتهم وبالتالي يعتبر الانتماء التنظيمي سببا للرضا عن العمل وليس نتيجة له ونفس الشيء بالنسبة للانتماء التنظيمي فتؤكد الدراسات على أنه كلما ازداد الانتماء التنظيمي للعاملين قل معدل دوران العمل وتعتبر دراسات أخرى أن الانتماء يساعد إلى حد كبير في انخفاض نسبة الغياب والحد من مشكلة التأخير عن الدوام مما يعزز الرضا الوظيفي، أي أن الانتماء هو مسبب للرضا. وفي هذا الإطار فإن إدارة الجامعة ينبغي أن تدرك أن الهدف من الرضا هو كسب الانتماء والهدف من الانتماء هو تحسين الأداء... الخ.

• استراتيجيات إدارة الانتماء للجامعة :

في ضوء العرض التحليلي لظاهرة الانتماء للتنظيم والعوامل المؤثرة والنظريات المفسرة ومداخل الدراسة ، فلقد أمكن للباحث استنتاج ثلاثة استراتيجيات ، يمكن لإدارة الجامعة تبنيها عند إدارة الانتماء بما يضمن تحقيق الأهداف والوصول إلى الفعالية ، وهذه الاستراتيجيات ، هي :

• الإستراتيجية الأولى : الاجتذاب والاستقطاب الشخصي :

تعتمد الإستراتيجية الأولى لإدارة الانتماء على مقوم أساسي ينبغي أن توجه إليه كل مسارات ضبط الانتماء وإدارته ، هذا المقوم هو الاجتذاب والاستقطاب الفردي ، بمعنى أن تتوجه كل الفعاليات التنظيمية والرامية إلى إحداث الانتماء له في اتجاه تهيئة بيئة تنظيمية داعمة للجوانب المعنوية للموظف ومراعية للبعد الإنساني في ممارساتها بكل جوانبه ، مع وضع إطار لدعم السلوك الشخصي للموظف وتقديره التقدير الكافي .

• الإستراتيجية الثانية : التكيف التنظيمي التحويلي :

وهذه الإستراتيجية للانتماء التنظيمي تتعلق بالطرق والآليات التنظيمية والتي تقترن بقدرتها - وفق أساليبها وبرامجها الخاصة - على تهيئة بيئة تنظيمية مساندة لمنسوبها في الاتجاه الذي يتوافق مع رؤيتها ورسالتها وقيمها وأهدافها التي تعمل على تحقيقها ، وبالتالي فإجراءات ضبط الانتماء وإدارته تتعلق بمدى استيفاء المنظمة للإجراءات التنظيمية الدافعة لاستبقاء الفرد في التنظيم مع تغيير وتحويل أفكاره واتجاهاته وقيمه وأهدافه لتصبح هي أهداف التنظيم وقيمه وأهدافه أي يصبح الفرد جزء متكاملًا ومكملًا لشكل وبنية التنظيم الذي ينتمي إليه ، فيعمل على تكريس وجوده واستمرارية لأدائه المحدد والرغبة في البقاء لأن ذلك يعني بقاء التنظيم نفسه .

• الإستراتيجية الثالثة : الاجتذاب والتكيف التنظيمي :

وهذه الإستراتيجية هي عبارة عن الجمع بين الإستراتيجيتين السابقتين ، بمعنى أنها تتعلق بالطرق والآليات التي تؤدي إلى إشعار الموظف بالانتماء للتنظيم على المستوى المعنوي والنفسي وفقا للإجراءات المعنوية والإنسانية المتخذة من قبل التنظيم ، هذا بالإضافة إلى إجراءات التكيف التنظيمية والتي تتعلق بجعل الفرد يستشعر بأنه جزء من التنظيم ، ويتمثل أهدافه وقيمه ورسائله ، وبالتالي يصبح الانتماء للتنظيم معبرا عن القناعات الشخصية للوجود التنظيمي ، بالإضافة إلى الرغبة في تجويد الأداء والمؤسسة على الاستقرار التنظيمي لتمثل التنظيم والرغبة في الارتقاء به وتطوير أدائه في كل مسارات عمله .

• المحور الرابع : (الرؤية المقترحة لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود بالملكة العربية السعودية) :

في ضوء تناول الدراسة الحالية لظاهرة الانتماء التنظيمي بشكل تحليلي وفي إطار مراجعة نتائج الدراسات السابقة التي تعرضت له وما تمت الإشارة إليه من مفهوم الانتماء التنظيمي وأبعاده ومداخل دراسته ، والنظريات المفسرة له وكل المراحل المختلفة التي يتشكل منها ، بالإضافة إلى عرض العوامل التي تؤدي إليه ، وما تم طرحه استنادا على ذلك من تصور أو مفهوم جديد سعت الدراسة إلى لفت الانتباه إليه في معبر الدراسات الخاصة بالتنظيمات ووضع أطر لإنجاحها وتوكيد الجودة بها ، وهو مصطلح أو مفهوم إدارة الانتماء للتنظيم وما تم عرضه من ملامح خاصة بهذا الطرح الفكري الإداري الجديد ، فإن الدراسة الحالية قد سعت لوضع رؤية أو تصور لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود باعتبارها جامعة إقليمية سعت بقوة نحو العالمية ، وكلك لبعض الأسباب والعوامل (سيلي ذكرها) ، وهذا ما سوف يتم تناوله في المبحث الحالي .

• أولا : الحاجة إلى وضع تصور لإدارة الانتماء بجامعة الملك سعود :

تعتبر جامعة الملك سعود أفضل جامعة عربية في التصنيفات العالمية وهي ثاني أكبر جامعة بالعالم من حيث المساحة وخصصت حكومة المملكة العربية السعودية لهذه الجامعة ما يعادل ١٪ من ميزانية الدولة . ولقد حافظت جامعة الملك سعود على مكانتها بنادي أفضل مائتين جامعة عالمية بتحقيقها المرتبة ١٩٧ بين الجامعات العالمية حسب تصنيف الجامعات (٢٠١٢) على شبكة الانترنت World University Ranking on the Web ، المعروف بويبوماتريكس (Webometrics) الأسباني العالمي الشهير، وذلك استمرارا لإنجاز هذه الجامعة العريقة .

وجاء ترتيب جامعة الملك سعود في المركز الأول على مستوى العالم العربي والعالم الإسلامي والشرق الأوسط وأفريقيا، كما ارتفع ترتيبها على مستوى قارة آسيا من المرتبة (٢١) إلى المرتبة (١٨) ، والحفاظ على مرتبة جامعة الملك سعود في نادي أفضل مائتين جامعة عالمية يعد تأكيدا لمكانة الجامعة خلال الفترة الماضية بين الجامعات العالمية ، وهو إنجاز لم يتحقق لكثير من الجامعات العالمية عطفًا على هذه الفترة القصيرة ، وليس هذا هو التصنيف العالمي الوحيد الذي تحقق فيه جامعة الملك سعود حضورا للوطن، فلقد حققت الحضور العربي الوحيد ضمن أفضل ٥٠٠ جامعة عالمية ضمن تصنيف شنغهاي Shanghai JiaoTang International Ranking التصنيف الأشهر والأقوى على مستوى التصنيفات العالمية للجامعات ، وحققت المرتبة ٢٤٧ عالميا والأولى عربيا وإسلاميا ضمن تصنيف التايمز QS البريطاني الشهير Supplement International Times Higher Education Ranking وهذا كله ليس من فراغ بل أن المتابع للتحركات التطويرية لجامعة الملك سعود خلال الفترة الماضية لا يستغرب ذلك إطلاقا ، فالمبادرات والبرامج التطويرية التي أطلقتها الجامعة انعكست على المكانة العالمية لها ، وبدأت تؤتي أكلها في خارطة التصنيف العالمي، وعززت هذه التصنيفات العالمية مكانة الجامعات السعودية ، وعكس التقدم فيها الانجاز الكبير الذي تحقق للمملكة العربية السعودية عالميا . (جريدة الجزيرة ، ٢٠١١)

وتتمتع بعض كليات الجامعة باعتماد دولي من قبل بعض المنظمات المتخصصة، فكلية الهندسة حاصلة على الاعتماد من هيئة الاعتماد الأكاديمي للهندسة والتقنية الأمريكية (<http://news.ksu.edu.sa>) وكلية علوم الأغذية والزراعة حاصلة على الاعتماد الأكاديمي الدولي من قبل الهيئة الزراعية الكندية (AIC) لبرامج كلية علوم الأغذية والزراعة الثمانية (<http://news.ksu.edu.sa/news>) كما حصلت كلية المجتمع على الاعتماد الأكاديمي الدولي من الهيئة الأمريكية للاعتماد الأكاديمي وللمدة القصوى وهي ست سنوات قادمة، وذلك لجميع برامجها الأكاديمية (الأجهزة الطبية، علوم الحاسب، إدارة الموارد البشرية، الإدارة المالية، إدارة أعمال التأمين، إدارة المبيعات) (<http://colleges.ksu.edu.sa>) .

وتعد الجامعة هي الأولى عربياً في تسجيل براءات الاختراع في أمريكا وأوروبا والأولى في الحصول على أوسمة الملك عبد العزيز من الدرجتين الممتازة والأولى على المستوى الوطني. كما حصل عدد من أساتذة هذه الجامعة على جوائز علمية مرموقة إقليمية وعالمياً كجائزة الملك فيصل العالمية. وسجل لبعض الأساتذة العديد من براءات الاختراع، ومثل هذه الجوائز والبراءات تعد من أهم عناصر تقييم الجامعات. بالإضافة إلى أن الجامعة تضم ضمن أعضاء هيئة التدريس عدداً من العلماء الحاصلين على براءات اختراع مسجلة محلياً وعالمياً. كما تعاقبت جامعة الملك سعود مع ١٤ عالماً حائزاً على جائزة نوبل العالمية بهدف تطوير برامجها البحثية والأكاديمية، وذلك في أول خطوة من برنامج "نوبل في جامعة الملك سعود" (<http://medicine.ksu.edu.sa>) .

كما تم البدء في مشروع "كراسي بحث جامعة الملك سعود" والذي استقطب حتى الآن أكثر من ١١٠ كرسي بحث في شتى المجالات، وهي تخطط للوصول بعدد كراسي البحث إلى ١٥٠ كرسيًا خلال العامين القادمين. كما قامت الجامعة بإشياء مشروع وادي الرياض للتقنية (<https://edugate.ksu.edu.sa>) .

وتوالى إنجازات مختبرها وتصاعد تسجيلها براءات الاختراع خصوصاً في المكتب الأمريكي USPTO، وتضاعف نشرها العالمي النوعي في قواعد ISI، إذ تجاوز في عام ٢٠١٠ تسجيل ١٢٠٠ ورقة علمية بما يفوق إصدار الجامعات السعودية جميعها في ذات الفترة، فضلاً عن تجاوزها في كمية النشر النوعي لجميع جامعات المنطقة العربية لتدخل مضمراً تنافسياً عالمياً مع جامعات عالمية مرموقة، خصوصاً أن جامعة الملك سعود سجلت نشرًا واضحاً في مجلتي العلوم since والطبيعة (٢٠١٠، السلماوي).

كما حصل العديد من منسوبي الجامعة على وسام الملك عبد العزيز (بدرجتيه الممتازة والأولى) والجدير بالذكر أن أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود كان لهم النصيب الأكبر من هذه الأوسمة والتي منحت عام ١٤٢٥هـ بنسبة بلغت ٤٢٪، وعام ١٤٢٧هـ بنسبة بلغت ٦٣٪، مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الأخرى. (جريدة الرياض، ٢٠١١)

ومن أهم مواصفات الجامعات العالمية أن تهتم الجامعة ببناء اقتصاد معرفي في وطنها وهو ما يميز جامعة الملك سعود بعد أن أطلقت حتى الآن ١٣ شركة

ناشئة وأنشأت أيضا صندوق الاستثمار المعرفي "تمكين" بميزانية تفوق ١٦٠ مليون ريال من مواردها الذاتية، أسوة بما يحدث في الجامعات العالمية الرائدة التي أثرت إيجابيا في اقتصاديات أوطانها، كما أن مبادرة الجامعة في مشروع أوقافها، وكذلك كراسي البحث، ووادي الرياض للتقنية، وبرنامج التوأمة العالمية وبرنامج استقطاب العلماء والباحثين المتميزين، جعلتها تمتلك مواصفات الجامعة العالمية، وباتت متصدرة التصنيفات العالمية، فارضة اسمها في خارطة العالمية للجامعات (جريدة الاقتصادية ، ٢٠١١).

وفي إطار اجتذاب جامعة الملك سعود لعناصر بشرية كثيرة ومتنوعة (داخلية وخارجية) من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم للعمل بمرفقها ومؤسساتها المختلفة ، ولحرص الجامعة على ضمان الجودة في كل أنشطتها ، يصبح من الضروري والملح التوجه المباشر نحو الاهتمام بالعناصر البشرية التي تتولى مهام الأنشطة والفعاليات والبرامج ، ومن يناط بهم تنفيذ السياسات التعليمية والخطط الموجهة للوفاء بالمطامح والأهداف القريبة والبعيدة ، وهو ما يتسق مع الحرص على إدارة الانتماء بهذه الجامعة العريقة ، ويمكن أن نجمل الدواعي والأسباب التي تدفع بقوة نحو الأخذ بإدارة الانتماء بجامعة الملك سعود ، فيما يلي :

« خلق حالة من توحيد الرؤى والأفكار التي ترتبط بالعاملين بجامعة الملك سعود .

« توحيد الأهداف والغايات لتصبح الغاية الأهم هي الارتقاء بجامعة الملك سعود على كل المسارات .

« توظيف الأفكار الإبداعية للمنسوبيين والعلماء في إطار تحقيق رفاهية الجامعة .

« خلق القناعة بأن الجامعة هي الوطن التعليمي والعلمي الذي يشمل كافة المنسوبيين والعلماء .

« تشكيل اتجاهات ايجابية للدفاع عن مكانة ورفاهية الجامعة بين الدول والجامعات الأخرى .

« زيادة الوعي بما تمتاز به جامعة الملك سعود من خصائص وميزات عالمية سواء من حيث الموارد البشرية ، أو حجم المنجزات التعليمية بها ، بالإضافة إلى المشروعات والأطروحات التطويرية التي تحتاج إلى إيمان القائمين عليها بضرورتها وتكاتف الجهود في إطار من التكاملية والتوحد الجماعي للوفاء بها

• ثانيا : منطلقات التصور المقترح لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود :

يقوم التصور المقترح لإدارة الانتماء بجامعة الملك سعود على عدة منطلقات أساسية ، من المهم أن تكون ماثلة أمام من سيأخذون زمام المبادرة لتفعيل إدارة الانتماء من خلال الإجراءات والفعاليات المتخذة ، وهي :

« ضرورة إيمان واقتناع إدارة جامعة الملك سعود بأهمية الانتماء كمقوم أساسي من مقومات تجويد الأداء والارتقاء بالفعاليات التنظيمية .

« أن كل الجهود والإجراءات المبذولة سواء أكانت فنية أو إدارية في سبيل تحقيق الانتماء لجامعة الملك سعود لن تذهب سدى وسوف تؤدي في النهاية إلى عوائد ايجابية للمؤسسات الجامعية على اختلافها .

- « أن تحقيق الانتماء لجامعة الملك سعود عملية ليست باليسيرة ، وتحتاج لتضافر الجهود المختلفة ، وتهيئة مناخ جامعي داعم لكل الجهود مع التشاركية في الفعاليات ، وتقديم الدعم المادي والمعنوي المناسب .
- « أن تحقيق الانتماء وإدارته بجامعة الملك سعود يؤسس على مبدأ الجماعية وليس الفردية في التعامل مع ظاهرة الانتماء داخل المؤسسات الجامعية بالجامعة .
- « أن إدارة الانتماء لجامعة الملك سعود أصبحت مقوما من المقومات الأساسية للتحسين والتجويد لكل عنصر من عناصر منظومة الأداء بالجامعة ، وهي مطلب عصري يتوافق مع الاتجاهات التطويرية المحلية والعالمية .
- « الاقتناع التام بوجود درجة معينة من انتماء المنسوبين لجامعة الملك سعود باعتبارها المؤسسة ، أو التنظيم الذي يشملهم وأن إدارة الانتماء معنية بالمحافظة على هذا الانتماء وتنميته .
- « وعي إدارة جامعة الملك سعود بضرورة تضمين مفهوم "إدارة الانتماء" ضمن الإطار العام الذي يرسم سياسات الجامعة التعليمية وممارساتها وتوجهاتها نحو المستقبل .
- « أن الانتماء يزداد وينقص ، ومعنى ذلك أنه من الضروري تدعيم وتعزيز الإجراءات والفعاليات المتخذة من قبل إدارة الجامعة للحفاظ على استمرارية وفعالية انتماء المنسوبين . .

• ثالثاً : مداخل التصور المقترح لإدارة الانتماء بجامعة الملك سعود :

يعتمد التصور المقترح لإدارة الانتماء لجامعة الملك سعود ، على ثلاثة مداخل وهي ما يلي :

• المدخل الأول : تشكيل وجدان جمعي لمنسوبي الجامعة للانتماء لها وتمثل هويتها وأهدافها وقيمتها :

ويتضمن هذا المدخل القيام بالإجراءات التالية :

• توحيد الرؤى والأهداف :

- « إدراج مفهوم الانتماء للجامعة كأحد المجالات الحيوية التي تبنى عليها وتؤسس في ضوئها اللوائح والقوانين والتشريعات التي تنظم عمل الجامعة
- « الصياغة الواضحة والمحددة لرؤية وأهداف الجامعة المستقبلية .
- « إعلام المنسوبين بالرؤية والأهداف الخاصة بالجامعة عبر المسارات العلمية المتعارف عليها .
- « الاستماع إلى المنسوبين فيما يتعلق بوجهات نظرهم حول الأهداف وطرق تنفيذها .
- « مراجعة الرؤية والأهداف في ضوء ما تسفر عنه المناقشات والحوارات وتبادل وجهات النظر بالطرق العلمية المناسبة .
- « الاعتماد على التدريب التحويلي الذي يستهدف تحويل اتجاهات وأفكار المنسوبين في الاتجاه الذي يتوافق مع جامعة الملك سعود والرامي إلى رقيها واستمراريتها .

• وضع إطار قيمي للجامعة :

- « الاتفاق الجماعي والعام على القيم التي ينبغي أن تلتزم بها الجامعة وتعمل على تكريسها في منسوبيها .

- « إشراك المنسوبين في مراجعة القيم المحددة في ضوء التجربة الخاصة ، ومن خلال وجهات النظر وأوجه النقد الموضوعية .
- « الاسترشاد بالقيم التي تحكم العمل والأداء بكل قطاعات الجامعة كإطار مرجعي (ميثاق) ينير الطريق ويفصل بين الأمور الخلافية .
- « ضرورة تعبير القيم الخاصة بالجامعة على مبدأ العدالة والمساواة بين المنسوبين لها .
- « ضرورة انطلاق القيم من خصائص الجامعة ، والحرص على مواكبة التطوير والتناغم مع متطلباته ، وتلبية احتياجاته بموضوعية .

• تنمية الذات المؤسسية :

- « اتخاذ إجراءات إدارية لدمج المنسوبين في المؤسسات الجامعية والكلية .
- « إشراك المنسوبين في التأطير لعمل المؤسسة ، أو الكلية وفي بلورة رؤيتها وسياساتها المستقبلية .
- « إشراك المرؤوسين في وضع خطط العمل ، وفي تقويم ومتابعة الأداء فيها .
- « تشجيع التعاون والمشاركات العلمية والبحثية للمنسوبين على مستوى الكليات ومؤسسات الجامعة .
- « تشجيع التواصل الشخصي والاجتماعي مع المنسوبين بالجامعة .
- « العمل على دفع المرؤوسين للعمل بروح الفريق لتحقيق أهداف المنظمة .
- « إشراك المرؤوسين في وضع الخطط والاستراتيجيات الخاصة بتسيير العمل المنظمي .
- « إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات على مستوى التنظيم .
- « تفويض السلطات والصلاحيات الخاصة بالإدارة إلى المرؤوسين في ضوء ما يسمح به العمل .
- « نشر ثقافة العمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف الجماعية التي يسعى التنظيم لتحقيقها .
- « توجيه المنسوبين للتحدث دائما باسم الجامعة أو التنظيم كممثلين للمنظمات ، أو المؤسسات .

• تقوية الاجتماعيات :

- « تشجيع الاتصالات الاجتماعية داخل التنظيم وخارجه .
- « تنظيم لقاءات اجتماعية للمنسوبين بشكل دوري .
- « فتح قنوات التواصل الانساني بين المنسوبين .
- « تشجيع تبادل الزيارات بين المنسوبين .
- « عدم اللجوء إلى السلوك الرسمي دائما في التعامل مع الظواهر الاجتماعية داخل التنظيم .
- « احترام وتقدير التنظيم غير الرسمي الذي يتواجد بالتوازي مع التنظيم الرسمي .

• المدخل الثاني : اتخاذ آليات وتقديم معززات ايجابية لاستثارة سلوك الانتماء للجامعة واستبقائه :

ويتضمن هذا المدخل القيام بالإجراءات التالية :

• نشر ثقافة الانتماء للتنظيم :

- « تغيير مفاهيم وأفكار وتصورات الرؤساء والقادة القديمة عن العنصر البشري واستبدالها بأفكار تتوافق مع أهمية الدعم والاعتراف بجهود العنصر البشري ودوره الحيوي في انجاح الفعاليات التنظيمية .

« تشجيع المنسوبين لحضور الاجتماعات واللقاءات الجماهيرية بالجامعة ذات الصبغة الاجتماعية .

« تشجيع المبادرات الجماعية التي تخدم أهداف التنظيم .

« تغليب المصلحة العامة للتنظيم على المصلحة الذاتية .

« توحيد الرؤى والأهداف داخل التنظيم .

« إشعار الجميع بأنهم نسيج انساني واحد .

« بث قيم العدالة والإنصاف بين المرؤوسين .

« تكوين اتجاهات ايجابية لتقدير الوجود الوظيفي للعاملين بالتنظيم

« توحيد الأفكار التي توجد لدى العاملين في الإطار التنظيمي العام .

« الحديث باسم المجتمع التنظيمي في الانجازات والمنتجات المحققة .

« العمل المستمر على تطبيق مبادئ الإدارة الحديثة في دفع السلوك الايجابي والفعال للمرؤوسين بعيدا عن الإجراءات التعسفية أو المتشددة .

• تشجيع العمل التطوعي :

« دمج المنسوبين في الأعمال والأنشطة الجامعية داخل التخصص وخارجه

« تقدير الجهود الفردية المبذولة لرفاهية الجامعة .

« إتاحة الفرصة لممارسة الأعمال والأنشطة التي تخدم أهداف الجامعة .

« إتاحة الفرصة الزمنية للمنسوبين للمشاركة في الأعمال والفعاليات التي تخدم مصلحة الجامعة .

« تشجيع العمل التعاوني بين الأعضاء وغيرهم .

« تنظيم العمل التطوعي وتخطيطه للمنسوبين .

« خلق حلقة مستمرة للتواصل وعرض الأفكار التطوعية على المعنيين .

« تشجيع الجميع لتقديم مبادرات تطوعية نوعية تخدم أهداف التنظيم .

• تشجيع المبادرات الجماعية :

« الإعلان المستمر عن المشروعات البحثية الجماعية وفق التخصصات المشتركة في الجامعة .

« تقدير المشروعات ذات الصبغة الجماعية والتي تخدم الأهداف القصوى للمجتمع .

« رصد مكافآت تميز وحفز للمشروعات البحثية الجماعية والتي تعبر عن مجال معين .

« الإعلان المستمر عن المبادرات الجماعية وتسويقها بما يساعد الجماعة على الشعور بالاحتواء والرعاية .

• الدعم المادي والمعنوي المتقدم للكيانات والمؤسسات :

« دعم البحث العلمي والشراكات العلمية بامتدادها وتنوعها .

« إشعار المنسوبين بأنهم جزء من الكيان المؤسسي ، وأن عوائد تقدمه سوف تشملهم .

« إجراء مسابقات التميز ومنح الجوائز التقديرية والتشجيعية للمتميزين والمبدعين .

« الدعم المادي للنشر والمشاريع البحثية .

« تشجيع البحوث والابتكارات العلمية والبحثية .

« تشجيع تبادل الزيارات العلمية المحلية والعالمية .

- « تشجيع تقديم مبادرات نوعية في التخصص بتقديم الدعم المادي والمعنوي :
- « دعم تكوين الروابط والشراكات العلمية والبحثية :
- « إقامة شبكة من العلاقات الإنسانية مع منسوبي الجامعة .
- **المدخل الثالث : توكيد سلوك الانتماء للجامعة من خلال دفع الأداء المتميز ورعايته :**
 - « ويتضمن هذا المدخل القيام بالإجراءات التالية :
 - **خلق رؤية تشاركية في إثراء الفكر العلمي بالجامعة :**
 - « تكوين جيل ثان من الباحثين والمبدعين الصغار .
 - « دعم الجهود الجماعية للحصول على الجودة والاعتماد لكل مؤسسات الجامعة :
 - « دعم نشر الأفكار العلمية المواكبة لاتجاهات التغيير والتطوير العالمي .
 - « تخطيط وتنظيم وتنفيذ برامج ولقاءات وورش عمل للحصول على أكبر قدر ممكن من الأفكار والمقترحات التي تتفق مع رؤية الجامعة للتطور والتميز العلمي .
 - **تجويد وتطوير الأداء :**
 - « إشراك المنسوبين في وضع خطط التنمية المهنية وتطوير الأداء بما يتفق مع ما تم تحديده من أهداف .
 - « إشراك المنسوبين في صياغة أساليب تقويم الأداء في المجالات الجامعية المختلفة .
 - « تجريب الأفكار والمقترحات المقدمة من جانب المنسوبين لتحسين وتجويد الأداء الجامعي بشكل عام .
 - « احترام الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس والمنسوبين بما يتوافق مع ما ترمى إليه الجامعة من تطوير وتغيير .
 - « إشراك المنسوبين في إعداد تقارير الأداء الوظيفي الخاصة بهم في ضوء المعايير والمقاييس التي تم إعدادها في هذا الإطار .
 - « الاستماع إلى وجهات نظر المنسوبين فيما يتعلق باستحداث أساليب أو استراتيجيات تطويرية للأداء ، أو لإضافة أنشطة نوعية تصب في مصلحة التنظيم .
 - « الاستجابة المباشرة بتلبية الرغبات والاحتياجات العلمية والشخصية .
 - « تسهيل مشاركة المنسوبين في الأعمال والأنشطة الجامعية داخل التخصص وخارجه .
 - « ربط تولي مناصب قيادية أو إدارية ، أو الترقية العلمية إلا في ضوء منتج أو عمل متميز يرتبط مباشرة بتعزيز وضع الجامعة ودعم الارتقاء فيها .
 - **وضع الأداء الجماعي كأولوية لتقويم الأداء بشكل عام :**
 - « الاتفاق على أن التقويم المؤسسي هو ما يتسق مع العوائد الجماعية وليست الفردية :
 - « التأكيد في تقويم المؤسسات على المنتج والعوائد ذات الصبغة الجماعية وليست الفردية :
 - « تشجيع ودفع المنسوبين إلى الأعمال ذات الصبغة الجماعية (فرق العمل) كمعيار مهم من معايير جودة وتقويم أدائهم .

• **رابعاً : متطلبات تفعيل وإرساء إدارة الانتماء بجامعة الملك سعود :**

لكي تتمكن جامعة الملك سعود من إدارة أنشطة إدارة الانتماء لها ، وتفعيل المبادرات الخاصة بهذا الاتجاه الإداري الحديث والذي يتوافق مع متطلبات ضمان الجودة والاعتماد ، كأحدث الصيغ في تطوير الأداء الجامعي وجودة البرامج والفعاليات ، فإن ذلك يتطلب ، القيام ببعض الإجراءات والآليات ، وهي ما يلي :

• **أولاً : تشكيل هيئة عليا لإدارة الانتماء للجامعة :**

- « ضرورة انتقاء عناصر لإدارة الهيئة ممن يشهد لهم بالكفاءة والعطاء غير النمطي في مسيرة الجامعة .
- « ضرورة اعتبار جميع المنسوبين للجامعة أعضاء في هذه الهيئة .
- « ضرورة الاتفاق على الأهداف والموضوعات التي سوف تركز عليها الهيئة لمباشرة عملها .
- « ضرورة تشكيل هيئات فرعية داخل الكليات والمؤسسات الجامعية على أن تتصل بالهيئة الرئيسة بشكل مستمر .
- « تقييم عمل الهيئة بشكل دوري .
- « ضرورة تقديم الهيئة للتقارير والمقترحات التطويرية والهادفة إلى زيادة الشعور بالانتماء للجامعة ،
- « ضرورة اعتماد الهيئة لمعايير موضوعية وكمية للمشاركة الايجابية والتفاعل الذي يبديه المنسوبون في الكليات والمؤسسات الجامعية على اختلافها .
- « نشر ما تسفر عنه التقارير والتوصيات المختلفة ليطلع عليها جميع المنسوبين والعاملين بالجامعة .
- « إعادة صياغة بعض المقترحات والمشروعات والتوصيات في ضوء التقويمات الداخلية للهيئة ، أو خارجها .
- « ضرورة أن تكون هيئة إدارة الانتماء للجامعة تابعة لوكالة الجامعة للتطوير والجودة .

• **ثانياً : إدراج مفهوم إدارة الانتماء للتنظيم في أولويات السياسة التعليمية الخاصة بالجامعة مع النص بتشريع للالتزام به وتقنينه :**

- « الاتفاق على مفهوم واضح ومحدد للانتماء لجامعة الملك سعود وآليات إدارته
- « وضع مفهوم إدارة الانتماء في أولويات السياسة التعليمية للجامعة وفي صياغة الرؤى الخاصة بالكليات والمؤسسات الجامعية .
- « استصدار تشريع يتضمن مراقبة تنفيذ أنشطة وفعاليات إدارة الانتماء للجامعة ، بما يضمن الاستقرار في الأنشطة والفعاليات الخاصة به .
- « تقدير إمكانيات المؤسسات الجامعية والاختلافات النوعية لها في تكريس إدارة الانتماء وتفعيل التشريع الخاص بها .

• **ثالثاً : شغل الوظائف الإدارية والقيادية بأصحاب المبادرات والمنجزات العلمية المتميزة كنماذج للقدوة والسلوك المعطاء والأيجابي :**

- « اتفاق على معايير محددة تتضمن الإشارة الصريحة للانتماء للجامعة عند اختيار الكفاءات والعناصر التي ستتقلد مناصب إدارية ، أو قيادية بها .
- « تقويم شغل المناصب القيادية والإدارية بمراعاة بعد الانتماء للتنظيم المعبر عنه بالمنجزات والمنتجات الشخصية أو المؤسسية .

« الحرص المستمر من إدارة الانتماء للجامعة على عرض نماذج القدوة الخاصة بالأفراد القياديين والمبادرين والذين يشغلون مناصب إدارية ، أو فنية رفيعة للاقتداء المستمر بهم ، وكأطر مرجعية في سلوك الانتماء والبذل للجامعة

• رابعا : خلق رؤية تشاركيه للثواب والعقاب :

« ضرورة إشراك المرؤوسين في وضع المعايير الخاصة بالثواب والعقاب بالكليات والمؤسسات الجامعية المختلفة .

« الاعتماد بشكل كبير على التقدير الشخصي للأفراد فيما يتعلق بالأداء سواء في جانب التقصير أو الإجابة ، كمؤشر للعوائد التي سيحصل عليها لاحقا .

« تقدير وجهات نظر ورؤى المنسوبين للجامعة في تطوير الإجراءات والآليات الخاصة بالثواب والعقاب في ضوء ما يطرأ على العمل من تغيرات وتحديات ومطالب .

• خامسا : إعداد سجل للمبدعين والمبادرين والإعلام بهم :

« من المهم الاتفاق على إدراج المبدعين والمبادرين في سجل خاص بهم وليس في سجل (الانتماء للجامعة) .

« الإعلان المستمر عن هؤلاء المبدعين في الجامعة ليكونوا رموزا وأمثلة للقدوة والأداء الإبداعي .

« مكافأة هؤلاء المبدعين بشكل دوري ومستمر في إطار خطة محددة ومتفق عليها .

• سادسا : خلق مناخ تنظيمي داعم للأداء المتميز والإبداعي :

« من الضروري اتخاذ كافة الإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تعمل على تهيئة مناخ تنظيمي يتميز بالمرونة والتيسير على المنتسبين للجامعة .

« إتاحة الفرصة للمنسوبين للتعبير عن آرائهم ومقترحاتهم وأوجه الإبداع الخاصة بأدائهم مع رعايته ودعمه الدعم الكافي .

« مراقبة الأداء الإداري لقيادي الجامعة في معاملة المرؤوسين وكيفية تكييفهم للعمل بمؤسسات الجامعة .

« إطلاق قيم العدالة والمساواة وتقدير الحقوق والامتيازات التي يجب أن يحصل عليها المنسوبون وفقا لتخصصاتهم ، ومؤهلاتهم وفروقهم الفردية والمهنية في إطار خدمة الجامعة وتحقيق أهدافها .

• سابعا : قيام إدارة الانتماء للجامعة على عدة مبادئ أساسية ، هي :

• الهدفية :

بمعنى أن تستهدف إدارة الانتماء استبقاء سلوك الانتماء لدى المنسوبين للجامعة وتطوير النواتج المتعلقة به .

• الاتساق :

بمعنى أن تكون الأنشطة الموجهة لإدارة الانتماء للجامعة في اتجاه واحد بما يمنع التعارض أو التناقض الذي يسبب الإرباك وإعاقة تحقيق الأهداف المحددة .

• الدعم :

بمعنى أن تركز الجامعة لإدارة الانتماء بها نصيبا من الإمداد المادي والمعنوي دون توقف ، أو ضعف في البذل والعطاء (وجود خطط للإنفاق والتمويل) .

• **الافتتاع :**

بمعنى أن يكون كل فرد بالجامعة بمن فيهم من الإداريين والقادة على يقين وإدراك كامل بأهمية وجدوى إدارة الانتماء في تحقيق المستهدف للجامعة والأداء المفاخر للمرؤوسين .

• **التعاون :**

بمعنى أن تتضافر كل الجهود من إدارية وفنية ولوجستية لتنفيذ خطط وبرامج إدارة الانتماء للجامعة مع تسهيل هذه المهام .

• **الاستمرارية :**

بمعنى أن يكون هناك إصرار وتكرار للفعاليات والأنشطة دون توقف أو ملل لتحقيق الأهداف على مسارات قريبة وبعيدة .

• **الشراكة :**

بمعنى أن يكون هناك شراكة بين كل المنتسبين للجامعة وجهات أخرى ان أتيج ذلك في الفعاليات والأنشطة التي تضعها الجامعة لإدارة الانتماء والوصول إلى الغايات القصوى منها .

• **التكاملية :**

بمعنى أن يقوم كل فرد وقطاع ومؤسسة بالجامعة بأدوار ومهام تتآزر فيما بينها وتعتمد على بعضها في الوصول إلى الغايات الأهم خلف إدارة الانتماء الجامعية .

• **التوكيدية :**

بمعنى أن يكون هناك إظهار وإعلان للأنشطة المميزة والخلاقة في إدارة الانتماء ، وتكريم المبدعين والمبادرين فيما يتعلق بالإبداعات والأنشطة التي تخدم الجامعة وتعمل على رقيها .

• **المرونة :**

بمعنى أن تستبدل الفعاليات والبرامج والأنشطة التي يثبت عدم قدرتها بالوفاء بأهداف الانتماء وإدارته ، أو الاستغناء عن الخطط والأفكار والمقترحات والتي ثبت بالتجربة عدم قدرتها ، أو ملاءمتها لتحقيق ما تم استهدافه وتحديثه

• **المساواة والعدالة :**

بمعنى أن يتم التوزيع العادل لأوجه الدعم بين مؤسسات الجامعة المختلفة ، وأن يعامل الأفراد بموضوعية ، ودون تمييز بينهم ، وأن يحظى الجميع بفرص متكافئة ، وأن يتم توحيد أساليب الثواب والعقاب المستخدمة .

• **المكافأة :**

بمعنى أن يكافأ الأفراد والمؤسسات على أوجه التميز والأداء الإبداعي الخلاق ، والذي يتسم بالانتماء للجامعة ، ويعمل على ترقية الأداء والوصول إلى الجودة المتوقعة للجامعة .

• **الإنجاز :**

بمعنى أن يكون العمل والأداء متمسكين بالفعالية ، دون إهدار للوقت ، أو الجهد أو المقدرات وبما يتماشى مع الخطة العامة الموضوعية لإدارة الانتماء للجامعة

• **التقدير :**

بمعنى أن يتم تقييم الانجازات والفعاليات وفق معايير يتم الاتفاق عليها للتعرف على مبلغ الوصول إلى ما تم استهدافه ، مع التقييم الموضوعي للانجاز وينسب متعادلة .

• **المراجعة :**

بمعنى أن يتم عمل تغذية راجعة للأداء عبر الأنشطة والفعاليات والبرامج والخطط التي يتم وضعها ، من وقت إلى آخر ، حتى يتم الاستغناء عن ما يثبت ضعفه ، ووضع خطط واستراتيجيات بديلة لمواجهة ما يطرأ على إدارة أنشطة الانتماء من تحديات ، أو مشكلات ، أو مقاومة سواء من قبل المنسوبين أنفسهم أو من بعض القطاعات أو الإدارات داخل الجامعة .

• **توصيات الدراسة :**

في ضوء ما تم عرضه من نقاط وملاحج بالدراسة الحالية ، ولتفعيل الرؤية المقترحة بتحقيق أهدافها الرامية إلى تكريس انتماء وفعالية أعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة الملك سعود ، فتوصي الدراسة بما يلي :

« أولاً : ضرورة عرض الرؤية المقترحة لاستطلاع الآراء حولها سواء على مستوى الإداريين والقياديين بالجامعة ، أو العاملين وأعضاء هيئة التدريس ، ومن لهم دور في إدارة الجامعة والمساهمة في إنجاحها .

« ثانياً : عقد ورش عمل ولقاءات مفتوحة بالجامعة على كل المستويات للاتفاق على الإجراءات التفصيلية التي تتناسب مع ما تم الاتفاق عليه في الرؤية المقترحة .

« ثالثاً : ترتيب الأولويات وفق الاتفاق الجماعي حول أحقية بعض الأنشطة والفعاليات قبل غيرها لتأخذ دورها في التنفيذ والتطبيق .

« رابعاً : ترك الفرصة لإدارات وقيادات المؤسسات الجامعية المختلفة من اتخاذ الإجراءات المناسبة لظروفها وأوضاعها فيما يتعلق بتفعيل وتنفيذ الرؤية المقترحة .

« خامساً : عمل تغذية راجعة مستمرة حول أنشطة إدارة الانتماء من خلال جهات ووحدات ومراكز ضمان الاعتماد والجودة بالمؤسسات الجامعية المختلفة .

« سادساً : علاج نقاط الضعف التي قد ترافق التطبيق لأنشطة إدارة الانتماء للجامعة ، مع وضع البرامج المستقبلية لمواجهة الصعوبات المتوقعة ، أو لما يمكن أن يطرأ على الفعاليات بشكل عام .

• **أبحاث مقترحة :**

في ضوء ما تم التوصل إليه وطرحه ، فتوصي الدراسة الحالية بإجراء الأبحاث التالية :

« دراسة العلاقة بين إدارة الانتماء بالجامعة ، وبعض المتغيرات كـ (الثقافة التنظيمية ، والرضا الوظيفي ، المناخ المؤسسي ، الاتجاه نحو المهنة ، ...)

« دراسة العوامل المؤثرة في فعالية إدارة الانتماء بالجامعة .

« دراسة نماذج وصيغ عالمية في إدارة الانتماء للجامعة ، وأوجه الاستفادة منها

« دراسة دور إدارة الانتماء في تطوير الأداء الجامعي .

« دراسة إدارة الانتماء إحدى صيغ ضمان الجودة في الإدارة الجامعية .

• المراجع العربية :

- أبو العلا ،محمد صلاح الدين .(٢٠٠٩) . ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي ،دراسة تطبيقية على المدرء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة ،ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- الأحمدى ،حنان (٢٠٠٦) ، الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في مركز الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم الإدارية، ١٣ (3) : 305 - 337
- الأحمدى، طلال بن عايد .(٢٠٠٤). الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة والمهنة: دراسة ميدانية للمرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، القاهرة، ٢٤ (١) : ١٠ - ٤٤ .
- الاقتصادية ، (٢٠١١) . جامعة الملك سعود تواصل تحقيق المزيد من الإنجازات ،الأربعاء ٢٠ إبريل ، العدد ٦٤٠٠
- بدوي ، أحمد ذكي . (١٩٧٨) . معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت : مكتبة لبنان
- البكري، أمل عبد الرحمن . (1990) درجة إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم وأثر ذلك على ولائهم التنظيمي رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، عمان.
- جريدة الجزيرة . (٢٠١١) . جامعة الملك سعود تحافظ على مكانتها في نادي أفضل مائتي جامعة عالمية ، مؤسسة الجزيرة للصحافة والطباعة والنشر ، الرياض ، السعودية ، العدد ١٢٦١ ، (٨ / ١٤٣١) .
- جريدة الرياض ، (٢٠١٢) . جامعة الملك سعود .. مسيرة متواصلة من الإنجازات ،الأربعاء ٣ من أكتوبر ، عدد (١٦١٧٢)
- حجاج ، خليل (٢٠٠٧)، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة ، مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، ٩ (٢) : ٩٥- ١١٨
- حمدان ، لطفي (٢٠٠٨)، العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ،ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
- حمودة ،عبد الناصر محمد . (٢٠٠١) . نموذج الالتزام التنظيمي ثنائي البعد تصنيف محددات البعدين واختبار العلاقة بينهما " مقدم لمؤتمر الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال القاهرة المجلس الأعلى للجامعات اللجنة العلمية الدائمة لإدارة الأعمال (٨ - ٩ فبراير) ، 2 : 39 - 1
- حنون، سامي إبراهيم (٢٠٠٦) ، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة : فلسطين .
- الخشالي ، شاكر (2003) اثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية ، ٦ (1) : 124 - 158
- خطاب ،عايدة السيد (١٩٩٨) : الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل :دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية ، مجلة العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، ١٣ : ٢٣ - ٦٤

- (1999) الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية . ط ٢ . القاهرة: جامعة عين شمس.
- خليفات ،عبد الفتاح والملاحمة ،منى .(٢٠٠٩) . الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق ، 25 : ٢٨٩- ٣٤٠
- رتب ، نجلاء عبد الحميد .(١٩٩٩) . الانتماء الاجتماعي للشباب المصري : دراسة سوسيولوجية في حقبة الانفتاح، القاهرة : مركز المحروسة للنشر
- رشيد ، مازن . (٢٠٠٤) . الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالأبعاد المتعددة للولاء التنظيمي لموظفي المؤسسات العامة في مدينة الرياض، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، ١١(١)، يناير، ٢٨- ٤٥ .
- ريان ، عادل محمد (٢٠٠٠) . محددات الإدراك الإداري للالتزم التنظيمي لدى المرؤوسين ونتائجه: دراسة مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة أسيوط، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، 7 (٣)، سبتمبر : ٤٥٥- ٤٨٢
- سلامة ،انتصار (2004) . مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي وعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية .رسالة ماجستير غير منشورة ، في جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين.
- سلمان ، أحمد عيسى (٢٠٠٤) : تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس ، قرسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة جامعة عين شمس ، القاهرة .
- السيد ،محمود محمد(٢٠٠٢) . تأثير التمكين والإثراء الوظيفي على ولاء العاملين في ظل تخفيض حجم العمالة : دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال الصناعي المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة بجامعة عين شمس ، العدد الثاني ، ص.٢٠٣- ٢٢٥
- الشلوي ،حمد بن فرحان.(٢٠٠٥) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي "دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية (المدنيين والعسكريين) ، ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- عورتاني ، مأمون عبد القادر (2003) العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الإداريين في وزارات السلطة الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية، نابل ، فلسطين.
- العوني، محمد غالب .(2005) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزم التنظيمي :دراسة ميدانية عن هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض،رسالة ماجستير،جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض .
- عويضة، إيهاب (٢٠٠٨) اثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية بمحافظة غزة،رسالة ماجستير،الجامعة الإسلامية-غزة ، فلسطين .
- غنيم ، يوسف .(٢٠٠٧) . العلاقة بين الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية ، مجلة جامعة الأزهر - غزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، 9 (2) : ٣٣- ٦٦
- فارع ، أروى عبد الرحمن أحمد . (٢٠٠٥) . الولاء التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات المنمية والوظيفية ، ماجستير ، كلية ادارة الاعمال ، جامعة صنعاء ، اليمن .
- القطان، عبد الرحيم علي(1987) ، العلاقة بين الولاء التنظيمي و'الصفات الشخصية و'الأداء الوظيفي ، "دراسة مقارنة بين العمالة الأسبوعية و'العمالة العربية و'العمالة السعودية و'العمالة الغربية " ،المجلة العربية للإدارة ، ١١(٢) : 5-32

- 30-الكلاي، سعد بن عبد الله. (1997) العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل : فحص جزئي لنموذج هاكمان وولدهام ، معهد الادارة العامة بالرياض ، مجلة الإدارة العامة ٣٧، (1) : 13- 22
- اللوزي، موسى . (1999) . التكوين التنظيمي : أساسيات ومفاهيم حديثة، عمان ، دار الوائل ماهر، أحمد (٢٠٠٠) : السلوك التنظيمي : مدخل بناء المهارات، الإسكندرية : الدار الجامعية للنشر
- مجلة نوافذ . (٢٠١٠) . تقرير عن جامعة الملك سعود (جامعة عالمية) ، ملف خاص اليوم الوطني ، تصدر عن جريدة رسالة الجامعة بجامعة الملك سعود (مجلة شهرية) السنة الثانية ، (٥) ، سبتمبر / أكتوبر : ٩٢ - ٩٣ .
- المخلافي ، محمد. (2001) . أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء . مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية ، 17 (2) : 185-120
- المعاني، أيمن عودة (1996). الولاء التنظيمي ، سلوك منضبط ونجاز مبدع، عمان، الأردن : مركز أحمد ياسين .
- (١٩٩٩) . الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية، دراسة ميدانية ، مجلة الادري، معهد الإدارة العامة ، مسقط ، 21 (٧٨) : ٣٩- ٧٣
- المير، عبد الرحيم علي (1995) ، العلاقات السببية الاستدلالية بين سلوك المدير ورضا المرؤوس وادائه، دراسة تحليلية، المجلة العربية للإدارة، 2 (٣٠) : 12- 31
- ندا ، سامية خميس. (2007) . تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية ونماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة: دراسة ميدانية على الوزارات في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين .
- نعماني، عبد المحسن . (٢٠٠١) . أثر تفاعل المتغيرات التنظيمية والفرعية مع الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي مع التطبيق على المستشفيات الجامعية بالقاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشورة ، القاهرة ، كلية التجارة جامعة عين شمس .
- ياسين ، إيمان . (2003) الالتزام التنظيمي والمهني للمعلمين في محافظة رام الله . رسالة ماجستير غير منشورة ، في جامعة بير زيت ، فلسطين.

• المراجع الأجنبية :

- Allen, N.J., and Meyer, J. P., (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18
- Anchani, K., (1986) "Communication, job satisfaction and organizational commitment at business college faculty" Dissertation Abstract International, 46(12); p.3774.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1983). Organizational commitment: Individual and organizational influences. *Work and Occupations*, 10: 123-146
- <http://colleges.ksu.edu.sa/Arabic%20Colleges/CommunityInALRiyadh/pages/COE-News2.aspx>
- Davise, K., and Newstorme. J.W. (1989) . Human Behavior at work: organizational behavior (8th ed), New York : McGraw hill Book co.

- Dutcher, L.A. and Adam, C.E. (1994): Work Environment Perception of Staff Nurses and Aids in Home Health Agencies. Journal of Nursing Administration. 24 (10) 24-30
<https://edugate.ksu.edu.sa/ksu/inithttps://edugate.ksu.edu.sa/ksu/init>
- [48-Ellis](#), B.H. and [Miller](#), K., I., (1994), Supportive Communication Among Nurses: Effects on Commitment, Burnout, and Retention, Health Communication, 6(2): 77-96
- Emchhoff G. R.(1994). How to increase employee loyalty while you downsize?, Business Horizons, 37, pp.43-49
- Etzioni, A.,(1961) A Comparative Analysis of Complex Organizations, in:DeConinck,J.B,and Bachman,D.B. (2011). Organizational Commitment and Turnover Intentions of Marketing Managers, Journal of Applied Business Research, 10(3):87-89
- Finch,E., and Inalhan,K.,(2004) Place attachment and sense of belonging, Facilities, 22 (5/6) :120-128, available at [:www.emeraldinsight.com/0263-2772.htm](http://www.emeraldinsight.com/0263-2772.htm)
- George, J. M., and Gareth R. J. (1999). Organizational behavior, (2Ed), Addison- Wesley Publishing company, Inc.
- Gregersen H., and Stewart (1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal, 35(1): 65-90.
- Jackson, R.L.(2000) , Transformational and transactional leadership in division administration at three institutions of higher Education: an application at the Bass and volio multictor leadership questionnaire (deans, Administrative executives, academic staff), social sciences., 60 (7-A) jon., p. 2308.
- Kune, N. (2011). *The need to belong: rediscovering Maslow's hierarchy of needs*. Paul H. Brookes Publishers.
- Lim, S. (2008), Job Satisfaction of Information Technology Workers in Academic Libraries, *Library & Information Science Research*, The College of St. Catherine. 30(2), 115-121.
- Loke, J.F.(2007) leadership behaviors. Effects on job satisfaction, productivity, and organizational commitment, Journal of Nursing Management, 9: 791- 204
- Luthans,F., (1992). Organizational behavior , (6Ed.) , New York: McGraw – Hill, Inc.

- Mayer, R. C. & Schoorman, F.D.(1998). Differentiating antecedents of organizational commitment, Journal of organizational behavior, 19: 15-28.
 - McMahon, B.,(2007) . Organizational Commitment, Relationship Commitment and their association with Attachment Style and Locus of Control, Master of Science in Psychology, Georgia Institute of Technology, The Academic Faculty, Georgia.-<http://medicine.ksu.edu.sa/images/stories/collegeFiles/collegebooklet.pdf661>
 - Morris, J., and J., Sherman, (1981). Generalizability of an organizational commitment model, Academy of Management Journal, 24: 512-525.
 - Morrow, P.C. (1993). The Theory and Measurement of Work, Commitment, Greenwich, Ct: JAI Press
 - <http://news.ksu.edu.sa/news/48416٦٤>
 - <http://news.ksu.edu.sa/news/48944٦٥>
 - Orerily ,C. and Caldwell ,D .(1980).The commitment and Job Tenure of New Employee: some Evidence of Post Decisional Justification", Administrative Science Quarterly, 26:
 - Porter, L.W., Stears, R.M., Mouday R.T, and Boulian, P. v.(1974). Organizational commitment, Job satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, 59: 603- 609.
 - Smith, D.K.(1995). Job satisfaction, productivity, and organizational commitment, the Result of leadership, Journal of Nursing administration, 25: 17- 26.
 - Steers R., M., (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment to organization, Administrative Sciences Quarterly, 22: 143-150.
 - Stevens,J.M.,Beyer,J.M.And Trice,H(1978).,Assessing personal Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment,Acadamy of Management Journal, 21 (3):380-396
- http://www.webometrics.info/top100_continent.asp?cont=aw٧١ -
- Wilson, P,(1995), The Effects of Politics and Power on The Organizational Commitment of Federal Executives, *Journal of Management (Jcjm)*, 21(1): 101 - 118.



البحث الخامس :

” تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية بجامعة أم القرى من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات الجامعة ومشرفي/ ومشرفات وزارة التربية والتعليم ”.

المصادر :

أ / حصه سعيد العمري

أستاذة لغة إنجليزية

كلية التربية جامعة أم القرى بمكة المكرمة

” تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية بجامعة أم القرى من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات الجامعة ومشرفي/ ومشرفات وزارة التربية والتعليم “

أ / حصه سعيد العمري

أستاذة لغة إنجليزية

• المستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على الوضع الحالي للأساليب الإشرافية على التربية العملية في جامعة أم القرى من وجهة نظر مشرفي ومشرفات التربية العملية. والتعرف على إمكانية إقامة شراكة بين الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم ومكتب التربية العملية في جامعة أم القرى في تدريب الطالب المعلم والطالبة المعلمة. ووضع مقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية من خلال آراء عينة الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. وتم بناء استبانة طبقت على أفراد العينة المكونة من مجموعتين هما: المجموعة الأولى: جميع مشرفي ومشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى للفصل الدراسي الثاني ١٤٢٧ - ١٤٢٨ هـ، وبلغ عددهم (١٧) مشرف و (٥٣) مشرفة. المجموعة الثانية: ٥٠٪ من مشرفي ومشرفات المواد في وزارة التربية والتعليم، وبلغ عددهم (١٧٧) مشرف تربوي، و (١٠٢) مشرفة تربوية. وأظهرت نتائج الدراسة أن أسلوب الزيارات الصفية كان الأعلى من بين الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل مشرفي ومشرفات التربية العملية، وتوصلت الدراسة إلى عدة مقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية من وجهة عينة الدراسة. وقد اتفقت عينة الدراسة على أن تكون إقامة الشراكة في تطبيق الأساليب الإشرافية في التربية العملية في بعض الأساليب الإشرافية. وقد أوصت الدراسة بالارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في تفعيل الأساليب الإشرافية: عن طريق الشراكة بين الجامعة ومشرفي/ ومشرفات وزارة التربية والتعليم. وتدريب مشرفي/ مشرفات الجامعة على الأساليب الإشرافية الحديثة. وإعداد معايير لاختيار مشرف / مشرفات التربية العملية.

*(Activation of Supervisory Techniques for Practical Teaching of
Umm AL-Qura University as seen by the university supervisors and
supervisors of general education).*

Abstract:

his study aimed to shed light upon the current situation of the supervisory techniques in practical teaching at the University from the point of view of practical supervisors. Also, to find out the possibility to make a partnership between the Educational supervision in the Ministry of Education and the Practical Teaching Office at Umm AL-Qura University in the training of the student teacher. And to put proposals to activate the supervisory techniques in the practical teaching through the point of views of supervisors of practical teaching in Umm Al-Qura University. To achieve the objectives of the study the researcher used researcher descriptive. She devised a questionnaire which was answered by individuals of the study

sample, the sample consisted of two groups are: Group A: All supervisors of practical teaching (male and female) of Umm AL-Qura University, amounting (17) male supervisors and (53) female supervisors. Group B: 50% of the supervisors of public education (male and female), amounting (177) male educational supervisors, and (102) female educational supervisors. Data gathered had been analyzed using the (SPSS) program. The results showed that technique of Classroom's Visits was highest among the supervisory techniques practiced by supervisors of practical teaching. Also, there were number of proposals to activate the supervisory techniques in the practical teaching from the point of view of study sample. And there was general agreement among study sample that some supervisory techniques should be practiced through a partnership between them. And the study recommended to improve the role of the Office of Practical Teaching at the University to activate cooperation and coordination between the university and the general education. Also, training the supervisors of the university on the modern supervisory techniques. And preparing the criteria to select the practical teaching supervisors.

• مقدمة :

المعلم هو العنصر البشري الفعال الذي يقع عليه عبء إعداد وتكوين الأجيال الصاعدة. وقد ذكر (موسى، ١٩٨٩م، ص٧) أن المعلم هو حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية. فهو الذي يترجم أهداف التربية والتعليم إلى مواقف تعليمية، وذلك عن طريق اختياره لطريقة التعليم المناسبة. من أجل ذلك يعد إعداد المعلمين وتدريبهم من مسئوليات المجتمع، لما للمعلم من تأثير مباشر على مستقبل الأجيال وتكوين شخصياتهم، وبالتالي فإنه ينبغي العناية باختيار المعلم وإعداده.

ويعد إعداد المعلم عملية مستمرة وهذا ما يؤكد (عبدالسميع وحوالة، ٢٠٠٥م) بأن "إعداد المعلم قبل الخدمة ما هو إلا مقدمة لسلسلة متلاحقة من فعاليات وأنشطة النمو التي لا بد أن تستمر مدى الحياة" ص٩.

وإعداد المعلم في مجتمعنا موكول إلى كليات إعداد المعلمين وكليات التربية بالجامعات، وتزود كليات التربية الطالب المعلم بالكفايات والمهارات التدريسية اللازمة؛ من خلال مقررات برنامج الإعداد التربوي؛ ويقدم هذا البرنامج مقررات تربوية تنقسم إلى قسمين: نظري، وتطبيقي. ويتمثل الجانب النظري في مقررات الإعداد التربوي، والتي تهدف إلى تزويد الطالب المعلم بالمعلومات والمهارات التدريسية التي سوف يحتاجها في مواقف التعليم، أما الجانب التطبيقي فيتمثل في التربية العملية، وهو جانب مهم في إعداد المعلم وتأهيلهم. فالتربية العملية تمثل الممارسة الفعلية لما تعلمه الطالب المعلم في الدراسة النظرية؛ حيث تكسبه خبرة ميدانية تؤهله لمهنة التدريس مهنيًا وفنيًا ونفسيًا.

وقد يعترض الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة بعض العقبات والمشكلات التي ربما تحد أو تقلل من استفادته من الخبرات التربوية والتعليمية في برنامج التربية

العملية بالشكل المطلوب، فيحتاج الطالب المعلم إلى من يرشده ويشرّف عليه في فترة التربية العملية كي تتحقق الأهداف المنشودة. لذلك يقع على عاتق مشرف الكلية مساعدة الطالب المعلم على ترجمة المفاهيم والمبادئ النظرية إلى مهارات تطبيقية على أرض الواقع.

ولمشرف/ مشرفة الكلية دور كبير يوازي دور المشرف التربوي/ المشرفة التربوية على معلمي/ معلمات وزارة التربية والتعليم، بل ربما يكون دوره أكثر أهمية نظراً لأن مشرف/ مشرفة الكلية يقوم بدور تأسيس خبرات مهنية وفنية ونفسية للمعلم/ المعلمة.

لذلك فإن مشرف/ مشرفة الكلية يحتاج إلى استراتيجيات أو أساليب إشرافية Supervisory Techniques، ليعلم، ويرشد الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة بطريقة تربوية فعالة. ولا تختلف تلك الأساليب الإشرافية التي ينبغي أن يستخدمها مشرف/ مشرفة الكلية عن تلك التي يستخدمها المشرف التربوي المشرفة التربوية في وزارة التربية والتعليم، فكلهما يهدفان إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم وإلى تأهيل وتدريب المعلمين/ المعلمات وتطوير مستواهم التدريسي. ويؤكد ذلك ما ذكرته (نداء الخميس، ٢٠٠٤م) بأن كثير من الباحثين أمثال: سولومان Soloman (1987)، وكلاهير Callaher (1983) وورست Rust (1988)، ومارو Marrou (1989) أكدوا أن المشرف التربوي يستطيع أن يقوم بدور فاعل لمساعدة الطلاب المعلمين، وتدريبهم لاكتساب الخبرات والكفايات التعليمية الضرورية لقيامهم بمهمة التدريس وما يرافقها من مسؤوليات وأعمال إضافية داخل المدرسة وخارجها، من خلال الأساليب الإشرافية الحديثة التي تساهم في معالجة جوانب الضعف لدى الطلاب المعلمين وتدعم نواحي القوة فيهم مثل الورش التعليمية، والزيارات الصفية، والدروس النموذجية، والمؤثرات التربوية، والنشرات، والاجتماعات الفردية والجماعية وغيرها. ص ١٦٢

وذكرت (الجوهرة الدوسري، ٢٠٠٢م، ص ١٢٥) أن من تلك الأساليب التي تنمي الكفايات التدريسية لدى الطالبة المعلمة أسلوب التدريس المصغر Micro Teaching، وأوصت إلى ممارسة أسلوب آخر وهو الندوة التربوية بحيث تعقد ندوة قبل خروج الطالبات المعلمات؛ يوضح لهن فيها أهداف التدريب، والسلوك الواجب إتباعه؛ خلال هذه الفترة، وكيفية مواجهة المشكلات وحلها. كما أكدت دراسة (الصائغ، ٢٠٠٢م) على ضرورة الاجتماعات الجماعية بين مشرف الجامعة وطلابه لبحث مشكلات التربية العملية. وأوصت دراسات عديدة مثل دراسة كل من (مرام دحلان، ٢٠٠٣م)، (الجوهرة الدوسري، ٢٠٠٢م)، (نداء الخميس، ٢٠٠٤م)، (الملا عبدالله، ٢٠٠٤م)، أوصت باستخدام الأساليب الإشرافية، وضرورة تنويعها أثناء التربية العملية.

وبناءً على ما سبق لمست الباحثة الحاجة إلى معرفة واقع الأساليب الإشرافية التي يتبعها مشرف/ مشرفة التربية الكلية في التربية العملية بجامعة أم القرى

وبعد إعداد المعلمين قبل الخدمة مدخلاً إلى مهنة التدريس، وتمهيداً له لذلك يحتاج دائماً إلى الجودة والتجديد. والاستفادة من الخبرات العالمية في هذا المجال؛ بما يتوافق مع قيم مجتمعنا وإمكاناته، فإعداد الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة وتدريبه، له أهمية كبيرة في تحسين وضع مهنة التدريس

لذلك ينبغي إشراك وزارة التربية والتعليم في هذا الإعداد، لأنها المستفيدة الأولى من الكوادر البشرية التي تخرجها الجامعات والكليات.

ويؤكد أهمية هذه الشراكة ما ذكره (غنيمة، ١٩٩٦، ص ٢٧٥) بأنه يفضل ألا يشرف على الطالب المعلم مشرف واحد، وأشار إلى الاستعانة بمشرفين أخصائيين بالوزارة، ومعلمين متخصصين، وعضو هيئة التدريس من الكلية.

والتعاون بين مشرف/ مشرفة الوزارة ومشرف/ مشرفة التربية العملية قائم في كليات إعداد المعلمين بالمملكة العربية السعودية، ولكنه مقصور في تقييم مشرف/ مشرفة الوزارة ومشرف/ مشرفة التربية العملية للطالب المعلم/ الطالبة المعلمة من خلال الزيارات الصفية فقط، ولا تقصد الباحثة مثل هذا التعاون في بحثها. فالباحثة تسعى من خلال البحث إلى معرفة إمكانية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية من خلال إقامة الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي المتمثلة في كلية التربية بجامعة أم القرى، ووزارة التربية والتعليم المتمثلة في إدارة ومراكز الإشراف التربوي ومراكز التدريب التربوي، وذلك من وجهة نظر مشرف/ مشرف في التربية العملية، والمشرفين التربويين/ المشرفات التربويات بوزارة التربية والتعليم؛ بحيث يقوم مشرف/ مشرفة التربية العملية بتنفيذ بعض الأساليب الإشرافية التي يمكنه تنفيذها. بينما تقوم مراكز الإشراف التربوي بدمج الطلاب المعلمين/ الطالبات المعلمات مع مجموعة معلمين/ معلمات في برامج إشرافية تُقيمها وزارة التربية والتعليم في المدارس مثل (حضور الطالب المعلم الدروس النموذجية، وحضوره اجتماعات المعلمين ومشاهدته الزيارات الصفية وكيف تتم عملية التقويم، وحضوره المداولات الإشرافية بعد الزيارة الصفية، والحصول على القراءات الموجهة والنشرات التربوية) وغيرها من الأساليب الإشرافية التي يمكن إشراك الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة فيها.

ونظراً لأن هذا الموضوع لم يحظ بنصيب كبير من الأبحاث والدراسات العلمية -على حد علم الباحثة- لمست الباحثة الأهمية الكبيرة لإجراء دراسة تكشف فيها عن واقع الأساليب الإشرافية في التربية العملية في جامعة أم القرى وكيف يمكن تفعيلها عن طريق إقامة الشراكة بين وزارة التربية والتعليم و التعليم العالي في الإشراف على الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة .

• مشكلة الدراسة :

تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- « ما الأساليب الإشرافية المستخدمة من قبل مشرفي/ مشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى مقارنة بالأساليب الإشرافية المستخدمة من قبل مشرفي/ مشرفات وزارة التربية والتعليم؟
- « ما الصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية المطبقة في وزارة التربية والتعليم على التربية العملية في كلية التربية بجامعة أم القرى؟
- « ما المقترحات التي يراها مشرفو/ مشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى ومشرفو/ مشرفات وزارة التربية والتعليم لتفعيل الأساليب الإشرافية؟
- « ما مدى إمكانية إقامة شراكة بين جامعة أم القرى ووزارة التربية والتعليم في تطبيق الأساليب الإشرافية بالتربية العملية من وجهة نظر مشرفو/ مشرفات التربية العملية ومشرفو/ مشرفات وزارة التربية والتعليم؟

أهداف الدراسة:

- « إلقاء الضوء على الوضع الحالي للأساليب الإشرافية في التربية العملية في جامعة أم القرى من وجهة نظر مشرفي/مشرفات التربية العملية.
- « التعرف على الصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية - غير الممارسة - في التربية العملية من وجهة نظر مشرفي/مشرفات التربية العملية.
- « وضع مقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية - غير الممارسة - في التربية العملية من خلال آراء مشرفي/مشرفات التربية العملية في جامعة أم القرى ومشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم.
- « التعرف على إمكانية إقامة شراكة بين الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم ومكتب التربية العملية في جامعة أم القرى في تدريب الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة من وجهة نظر مشرفي الجامعة ومشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم.

• أهمية الدراسة:

- « برزت أهمية هذه الدراسة في أنها أول دراسة تُعنى بتفعيل تطبيق الأساليب الإشرافية بجامعة أم القرى - على حد علم الباحثة - وتسعى إلى إلقاء الضوء على الأساليب التي يتبعها مشرف الجامعة في التربية العملية
- « أعطت نتائج الدراسة المستوليين عن التربية العملية في جامعة أم القرى صورة واضحة عن وضع الأساليب الإشرافية في التربية العملية.
- « أتاحت هذه الدراسة الفرصة لمشرفي/مشرفات الجامعة ومشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم في التوصل إلى مقترحات تساهم في تفعيل الأساليب الإشرافية وتطوير برنامج التربية العملية في جامعة أم القرى.
- « فتحت هذه الدراسة الطريق أمام الباحثين والمهتمين ببرنامج التربية العملية وبرامج إعداد المعلم لإجراء المزيد من البحوث والدراسات في مجال تفعيل الأساليب الإشرافية من خلال الشراكة في تدريب الطالب المعلم/الطالبة المعلمة بين الجامعة والإشراف بوزارة التربية والتعليم. وعمل آليات لتنفيذ هذه الشراكة.
- « تعد الدراسة الحالية استجابة لما ينادي به التربويون من ضرورة استخدام أساليب متنوعة في إعداد المعلمين/المعلمات قبل الخدمة، كي يصبحوا مؤهلين للقيام بمهنة التدريس.

• حدود الدراسة :

• البعد الموضوعي :

تقتصر هذه الدراسة على حصر الأساليب الإشرافية المستخدمة في التربية العملية بجامعة أم القرى، والصعوبات التي تحول دون تنفيذ الأساليب الأخرى على ضوء مرئيات مشرفي/مشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى. والتوصل إلى مقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية.

• البعد المكاني :

اقتصرت هذه الدراسة على كلية التربية بجامعة أم القرى في مكة المكرمة ومراكز الإشراف التربوي بمكة المكرمة.

- **البعد الزمني :**
طبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٧ هـ - ١٤٢٨ هـ.
- **مصطلحات الدراسة :**
- **الأساليب الإشرافية: Supervisory Techniques**
تعرف الباحثة الأساليب الإشرافية إجرائيا بأنها: الطرق والوسائل التي يستخدمها مشرف/ مشرفة الكلية للإشراف على الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة في فترة التربية العملية بالمدارس، لإكساب الطالب المعلم الخبرات والمهارات التدريسية اللازمة للمعلم، وتنقسم الأساليب الإشرافية إلى أساليب فردية وأساليب جماعية.
- **التربية العملية : Practical Teachin**
يعرفها (سالم، والحليبي، ١٩٩٦م): "كل الوسائل والطرق والأنشطة والاستراتيجيات التي يتخذها المشرف والمعلم المتعاون بقصد إكساب الطالب المعلم الجوانب المعرفية والمهارية والانفعالية الخاصة بعملية التدريس". ص ٨٦
- **الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة: Student Teacher**
تعرفه الباحثة إجرائيا: بأنه الطالب/ الطالبة الذي يقوم بممارسة التربية العملية في المدرسة المتعاونة لمدة فصل دراسي كامل ونصابه التدريسي لا يقل عن حصتين، ولا يزيد عن أربعة حصص في الأسبوع.
- **مشرف/ مشرفة التربية العملية : Practical Teaching Supervisor**
وتعرفه الباحثة إجرائيا بأنه : عضو/عضوة هيئة التدريس بالجامعة والذي تُسند إليه مهمة الإشراف على الطلبة المعلمين/ الطالبات المعلمات في أثناء فترة التربية العملية، ويؤدي عمله من خلال توجيه وإرشاد الطلبة المعلمين/ الطالبات المعلمات بأساليب إشرافية متنوعة.
- **المعلم المتعاون/المعلمات المتعاونات : Cooperative School Teacher**
يعرفه (الخطابية، ٢٠٠٢م) " هو المعلم المعين رسميا في المدرسة ويعمل على مرافقة الطالب المعلم في الصفوف ويقدم له أي عون أثناء مرحلة التدريب" ص ١٣.
- **المدير المتعاون/المديرة المتعاونة : Cooperative School Manger**
ذكر (سعد، ٢٠٠٠م) بأن مدير المدرسة هو "المسؤول عن توفير جميع الظروف، والتسهيلات اللازمة التي تؤدي إلى تنفيذ التدريب، وتحسين نوعيته وهو الذي يعمل على خلق روح التعاون، والمحبة وإضافتها في مدرسته مع أطراف برنامج التربية العملية، وهو مشرف تربوي مقيم في المدرسة يعم لعل توفير فرص النمو المهني المستمر للطلبة المعلمين". ص ٤٩
- **الإطار النظري :**
- **المبحث الأول: التربية العملية :**
- **التربية العملية : Concept of Practical Teaching**
تعرف التربية العملية في برامج الإعداد التربوي للمعلمين بعدة مسميات مثل : التدريب العملي، التطبيق الميداني، ممارسة التعليم. ومهما يكن المصطلح

أو المسمى فإن التربية العملية تعد مؤشراً ومقياساً حقيقياً لمدى نجاح برنامج إعداد المعلمين، سواء أكان البرنامج يتبع النظام التكاملي أم النظام التتابعي في الإعداد، لأنه يتيح للمعلم المتدرب/ والمعلمة المتدربة فرصاً عديدة لتوظيف المبادئ والنظريات التعليمية في جوها الحقيقي، وأرضها التي سوف ينتقل إليها عندما يتم تكليفه بمهنة التدريس، فهي الفرصة الحقيقية التي تساعد الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة على اكتساب الخبرات التربوية التي تتطلبها الأدوار المتعددة والمتغيرة للمعلم والمعلمة.

أهمية التربية العملية : Importance of Practical Teaching

تناولت العديد من الأدبيات أهمية التربية العملية في إعداد المعلمين/المعلمات، باعتبارها جزءاً محورياً في برنامج الإعداد التربوي، والمعايير الحقيقي للحكم على مدى نجاحه، من بينها (سعد، ٢٠٠٠، ص ٢٥) (خطيبة، ٢٠٠٢، ص ١٥)، (عبدالسميع، وحوالة، ٢٠٠٥، ص ١٢)، توجزها الباحثة فيما يلي:

- « الربط بين الدراسة النظرية والتربية العملية عن طريق ترجمة المعارف النظرية والأفكار التربوية إلى مواقف تدريسية عملية.
- « تشكل عملية التدريب في التربية العملية تغذية راجعة (Feedback) للطالب المعلم حول النظريات التي درسها في الجامعة نظرياً، حيث يرى الطالب المعلم من خلال برنامج التربية العملية مدى صلة المواد النظرية التي درسها في الجامعة بالكفايات العملية التدريسية في المدرسة والصف. مما قد يولد لدى الطالب القناعة التامة بأهمية الدراسات النظرية، فيقبل عليها وتكون لديه حصيلة نظرية تثير تساؤلاته ومناقشاته مع مشرفيه و معلمي مدرسة التطبيق.
- « يحثك الطالب المعلم في برنامج التربية العملية بعناصر النظام التعليمي كمدير المدرسة، والمعلمين، والتلاميذ، والمنهاج، والكتب المدرسية والتجهيزات والمرافق المدرسية. وذلك يكسبه خبرات في العلاقات التربوية، والإنسانية، والمهنية.
- « يشعر الطالب المعلم بالأمن، والثقة بنفسه في أثناء مواجهة الموقف التعليمي لأنه يتعرض لهذه المواقف تدريجياً بالإضافة إلى وجود إشراف مباشر عليه سواء كان من مدرسة التطبيق، أو من الجامعة، أو كليهما، وأن خطؤه كمتدرب متوقع ومغفور، وأنه سيجد هيئة الإشراف والإرشاد لتصحيح ذلك، وبالتالي فإن خطواته تكون واثقة ومشجعة يطمئن إليها دون رهبة أو خوف .

• أهداف التربية العملية : Objectives Of Practical Teaching

- « للتربية العملية أهداف عديدة ذكرتها أدبيات منها (سعد، ٢٠٠٠، ص ٢٨) (عبدالسميع، وحواله، ٢٠٠٥، ص ١٢٥)، (خطيبة، ٢٠٠٢، ص ١٦)، (سالمة والحليبي، ١٩٩٨، ص ٨٧)، تجملها الباحثة في الآتي:
- « إكساب الطالب المعلم الكفايات والمهارات التدريسية اللازمة.
- « تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التعليم مما ينمي لديه الشخصية المهنية والاجتماعية التي تؤهله لاحترام هذه المهنة.

- « تعميق معرفة الطالب المعلم بذاته وقدراته التدريسية وثقته بنفسه.
- « توطيد العلاقة المهنية بين الهيئة التدريسية في كلية التربية والعاملين في وزارة التربية والتعليم سواء أكانوا في الميدان أو في وحداتهم المركزية.

• مبادئ التربية العملية : Principles Of Practical Teaching

ذكرت (ابتسام الزبون، ٢٠١١، ص ٢٠ - ٢١) مجموعة من المبادئ التي تستند عليها التربية العملية، لتحقيق الأهداف المرجوة منها، ومن أبرز هذه المبادئ ما يلي:

- « التربية العملية جزء لا يتجزأ من برنامج إعداد الطلبة المعلمين وبذلك فهي تؤثر فيه وتتأثر به، وبالتالي فإن أي خلل في هذا البرنامج سيؤثر في مسار التربية العملية، كما أنه سينعكس على نتائج وأهداف البرنامج ككل.
- « يتطلب نجاح التربية العملية توافر مجموعة من الإمكانيات المادية والبشرية المتنوعة.
- « ينبغي أن تكون أهداف التربية العملية واضحة لكافة الأطراف المشاركة فيها.
- « يجب تقويم التربية العملية على أسس علمية وفي ضوء المتغيرات والاتجاهات التربوية المعاصرة في مجال إعداد المعلمين.
- « يجب اختيار المدارس التي ستنفذ فيها التربية العملية، بحيث تتوافر فيها الإمكانيات اللازمة، والإدارة الفاعلة، والمعلمون المتعاونون الأكفاء.
- « التربية العملية عملية تعاونية يساهم في الإشراف عليها أكثر من طرف واحد. فالأهداف لا تتحقق على الوجه الأمثل إلا إذا أشترك في توجيه دفتها القائمون على التربية العملية ومدير ومعلمو المدارس المتعاونة.

• مراحل التربية العملية : Practical Teaching Periods

نجد هناك اتفاقاً عاماً في أدبيات البحث في مجال التربية العملية على ضرورة التدرج في تطبيق التربية العملية؛ حتى يستلم الطالب المعلم العلم الصف بكل ثقة، وتؤيد الباحثة ضرورة التدرج في تنفيذ التربية العملية، حتى يتهيأ الطالب نفسياً للتربية العملية. وتختلف مراحل التربية العملية كما ذكر (سالم، والحليبي، ١٩٩٨م، ص ١٥٥) من كلية تربوية لأخرى، وتبعاً للوائح التي يضعها قسم المناهج وطرق التدريس والتربية الميدانية في كل كلية، وأيضاً مدارس التطبيق بالمنطقة المحيطة بالكلية وموقعها. ومن مراحل التربية العملية:

• المرحلة الأولى : مرحلة التحضير في مؤسسة الإعداد :

وتتكون هذه المرحلة من ثلاث مراحل وهي كما قسمها (الأحمد، ٢٠٠٥م، ص ١٤٠):

- « الاجتماعات التحضيرية.
- « مشاهدة الدروس المتلفزة: (مشاهدة أفلام الفيديو المسجلة).
- « التعليم (التدريس) المصغر Micro Teaching.

• المرحلة الثانية: المشاهدات الحية داخل مدرسة التدريب :

- « تنقسم الأدبيات المشاهدات الحية داخل مدرسة التطبيق إلى قسمين:
- « مشاهدات خارج الصفوف المدرسية.
- « مشاهدات داخل الصفوف المدرسية.

• **المرحلة الثالثة: مرحلة تنفيذ الدرس (المشاركة الفعلية في التدريس) :**
وتتفق معظم الأدبيات منها سعد (٢٠٠٠م، ص٩٠)، ونصرالله (٢٠٠١، ص ٣٩ - ٤٣)، والخطابية (٢٠٠٢، ص ٨٩) على ضرورة التدرج في تنفيذ الدرس بحيث تكون على مرحلتين :

◀ المشاركة الجزئية في عملية التعليم. Cooperation Period

◀ المشاركة الكلية (مرحلة الممارسة). Full Practical Periods

• **أساليب التقويم في التربية العملية :** Evaluation Types of Practical Teaching

يعد المعلم عنصراً حيوياً وأساسياً في نظام التربية والتعليم، لذلك من الأهمية بمكان تقويم أداء المعلم التدريسي. ويبدأ تقويمه من مرحلة الإعداد و لتسهيل أعمال الأطراف المشاركة في تقويم الطالب المعلم/الطالبة المعلمة ظهرت بطاقات تقويم مختلفة. ذكر (سالم والحليبي، ١٩٩٨م)، الأبعاد الرئيسية التي تتضمنها بطاقة التقويم وهي كالتالي: "الشخصية العامة التخطيط للدروس، تنفيذ الدروس، تقويم جوانب التعليم، البيئة التعليمية وإدارتها" ص ١١٠.

بينما ذكر (سعد، ٢٠٠٠م، ص ٩٩) بأنه يجري تقويم أداء الطالب المعلم في التربية العملية على مستويين هما: التقويم التكويني المستمر، والتقويم الختامي.

وتتفق الباحثة مع ما ذكره سعد بضرورة أن يكون هناك تقويم تكويني مستمر لجميع مراحل التربية العملية، وعدم اقتصار التقويم على مرحلة المشاركة الكلية فقط، كما هو حاصل في العديد من كليات التربية.

• **دور مشرف/ مشرفة التربية العملية :**
ذكر (دليل التربية العملية، ٢٠٠١م، ص ١١ - ١٢) الوظائف المطلوبة من المشرف من أهمها:

◀ مشاهدة الطالب المعلم طيلة الدرس ولا سيما في أوائل هذه الفترة للتوجيه والتعرف على جوانب الضعف لتقويمها وجوانب القوة لتعزيزها مع مساعدته في التحضير الجيد للدروس.

◀ إشراك بعض الطلاب المعلمين في مشاهدة زميلهم في تدريسه للاستفادة وتحسين هذه العملية وتطويرها وضبطها.

◀ مناقشة كل طالب معلم على إنفراد بعد الانتهاء من حصته في الجوانب الإيجابية والسلبية فيما قام به من تدريس والتوجيه بموجبه.

◀ القيام بزيارة كل طالب معلم بمعدل (٥) زيارات كحد أقصى أو (٣) زيارات كحد أدنى حسب ما يحتاجه الطالب المعلم من زيارات تكفي للحكم عليه بصلاحيته للتدريس.

◀ تقويم الطالب المعلم بعد انتهاء فترة التربية العملية وفق البطاقة التقويمية المعطاة للمشرف على كل طالب على حدة وبما يتفق مع المعايير الأساسية المتضمنة في هذه البطاقة.

◀ تسليم النتائج لمن يقوم بالإشراف عليهم بوقت مبكر لمكتب التربية العملية

والملاحظ على الوظائف المطلوبة من مشرف التربية العملية أنها تتضمن إلزامه بالقيام ببعض الأساليب الإشرافية مثل الزيارة الصفية، وتبادل الزيارات بين المعلمين، والمقابلة الفردية، بينما أهمل إلزامه بتنفيذ بقية الأساليب الإشرافية بالرغم من أهميتها، وقد حثت دراسات عديدة على التنوع في الأساليب الإشرافية مثل دراسة (نداء الخميس، ٢٠٠٤م) ودراسة (الرشيد، ٢٠٠٥م)، كما أكدت دراسات أخرى على ضرورة ممارسة أسلوب التدريس المصغر Micro-Teaching مثل دراسة (الجوهرة الدوسري، ٢٠٠٢م) ودراسة (مرام دحلان، ٢٠٠٣م).

• دور مدير/مديرة المدرسة المتعاونة :

ذكر (دليل التربية العلمية، ٢٠٠١م، ص ١٢ - ١٣) أنه تقع على مدير المدرسة المتعاونة مجموعة من المسؤوليات والأدوار التي ينبغي أن يقوم بها لإنجاح برنامج التربية العملية، توجزها الباحثة في الآتي:

- « حسن اختيار المعلمين المتعاونين والمميزين بمدرسته للتعاون مع الطلاب المتدربين حتى يتسنى لهؤلاء المتدربين الاستفادة من خبراتهم.
- « الترحيب بالطلاب المعلمين وبمشرفهم في اليوم الأول لهم أثناء مباشرتهم للتربية العملية مع عقد جلسة مشتركة بين المدير والمعلمين المتعاونين للتعرف على المدرسة ونظامها وظروفها.
- « تسليم المشرف نتائج المتدربين قبل نهاية الفصل الدراسي وحسب التعاميم الواردة بهذا الخصوص من إدارة التعليم بالمحافظة.

وترى الباحثة بأنه يجب تفعيل دور مدير/مديرة المدرسة في التربية العملية والعمل على الاستفادة من خبرته في مجال التربية والتعليم.

• دور المعلم المتعاون/المعلمة المتعاونة :

يتم اختيار المعلم المتعاون/المعلمة المتعاونة عن طريق إدارة المدرسة، ونظراً لأنه أكثر عناصر التربية العملية احتكاكاً بالطالب المعلم، ينبغي أن يكون معلماً مؤهلاً للقيام بعملية تدريب وإرشاد الطالب المعلم، وتقع عليه مسؤوليات وأدوار عديدة ذكرها (دليل التربية العملية، ٢٠٠١م، ص ١٣ - ١٤) توجزها الباحثة في الآتي:

- « أن يعرفهم بالفصول الدراسية ويهيئ تلاميذه لاستقبالهم ويفضل عدم ذكر عبارة متدرب أمام تلاميذه ويتم تعريفه لهم بأنه مدرس أو معلم لكي لا يتعرض لعدم الاهتمام من قبل التلاميذ في الفصول المدرسية.
- « مساعدتهم على التخطيط الجيد للدروس.
- « تعريفهم بالمتنهاد المدرسي المقرر.

- وأضاف (سعد، ٢٠٠٠م، ص ٥٢) أنه من ضمن مسؤوليات وأدوار المعلم المتعاون:
- « السماح للطالب المعلم باستعمال أساليب التدريس الحديثة التي تلائم حاجات المدرسة وظروفها.
- « مساعدة الطالب في أية نشاطات منهجية، أو لا منهجية يريد القيام بها.

وترى الباحثة بأنه ينبغي أن تكون هناك دورات تدريبية للمعلمين في كيفية تدريب الطالب المعلم والإشراف عليه.

• المبحث الثاني: الأساليب الإشرافية : Supervisory Techniques

تطورت الأساليب الإشرافية تطورا يتناسب والتطور الذي حدث على مفاهيم الإشراف التربوي، فلم تعد عملية الإشراف التربوي تقتصر على ملاحظة عمل المعلم داخل الصف ومتابعة مدى امتثاله للتعليمات والأوامر كما كان في مرحلة التفتيش، بل أصبح لزاما على المشرف التربوي أن يستخدم أساليب متنوعة فردية، وجماعية لتطوير أداء المعلم.

• تصنيف الأساليب الإشرافية : Classification of Supervisor Techniques

أوردت أدبيات الإشراف التربوي العديد من الأساليب الإشرافية، والتي صنفت أساليب الإشراف إلى أساليب فردية وجماعية، ومباشرة وغير مباشرة وكيفما كان تصنيفنا للأساليب الإشرافية فإنه لا يمكن الاقتصار على أسلوب واحد في جميع المواقف التعليمية؛ لأن خصائص المعلمين وشخصياتهم متنوعة ومختلفة، وهناك فروق فردية بين المعلمين؛ فالأسلوب الذي يتناسب مع معلم ما قد لا يتناسب مع الآخر. وحتى يستطيع المشرف التربوي أو مشرف التربية العملية الحكم على مدى صلاحية الأسلوب ملائمة للموقف التعليمي، يجب أن يكون على دراية ومعرفة بتلك الأساليب، والتي تقسمها الأدبيات بشكل عام إلى فردية وجماعية:

• الأساليب الفردية :

ذكر (عطاري، وآخرون، ٢٠٠٥م، ص٢٣٧) بأنها الأساليب الإشرافية التي تهدف إلى تدريب المعلم على أداء عمل معين ذي طبيعة جديدة، تتمركز أساليب التدريب الفردية حول مستوى التفاعل الشخصي، وتعد هذه الأساليب موجهة شخصا أو تركز على التفاعل بين شخص وآخر. وتشمل عدة أساليب، وهي كالآتي:

« أسلوب الزيارات الصفية : Technique of Classroom's Visits

« أسلوب اللقاء الإشرافي (المدولة الإشرافية):

« The Supervisory Meeting Technique

« أسلوب الزيارات الصفية المتبادلة بين المعلمين :

« Exchange Visitation Program among Teachers

• الأساليب الجماعية :

يذكر (عطاري، وآخرون، ٢٠٠٥ م، ص٢٣٧) بأن الأساليب الإشرافية الجماعية يتم تنفيذها على جماعة من المعلمين تختلف إعدادهم ويتم فيها العمل بروح الجماعة، وعلاقات التعاون بين الأفراد، والعمل بروح الفريق. وتشمل الأساليب الجماعية عدة أساليب وهي كالآتي:

« أسلوب النشرات الإشرافية : Instructional Circular Technique

« أسلوب القراءات الموجهة : Reading Technique

« أسلوب البحث الإجرائي : Action Research Technique

« أسلوب الاجتماعات بالمعلمين : Educational Teachers Meeting Technique

« أسلوب الدروس النموذجية (التطبيقية) : Model Lesson Technique

الدورات التدريبية (التدريب الإشرافي) التدريب أثناء الخدمة In-Service Training Technique

« المؤتمرات والندوات والمحاضرات التربوية : Conference Technique,
Educational Technique, Lecture Educational Forum
« أسلوب المشغل التربوي (الورشة التربوية): Educational Workshop
Technique

« أسلوب التعليم المصغر : Microteaching Technique

• الدراسات السابقة :

استفادت الباحثة من دراسات عديدة صنفتها إلى قسمين هما:
« دراسات في التربية العملية. ٢- دراسات في الإشراف التربوي.

• دراسات في التربية العملية :

• دراسة دعد الخطيب (١٩٩٠م) ، الجامعة الأردنية، الأردن :

وهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التطبيق الميداني لطلبة السنة الثانية في كليات المجتمع على الممارسات التدريسية للطلبة المعلمين واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود أثر للتطبيق الميداني على ممارسات الطلبة المعلمين التدريسية في البرنامج الأكاديمي في كليات المجتمع عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، وجود فاعلية للتطبيق الميداني على اتجاهات الطلبة المعلمين في البرنامج الأكاديمي في كليات المجتمع نحو العمل في مهنة التدريس عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$).

• دراسة بديعة عرفشة (١٩٩٢م)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية :

و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مسئوليات ومهام المشرفة التربوية في التطبيق العملي لبرنامج الإعداد التربوي للطلقات المعلمات والمعلمات المستجديات، ومدى إلمام المشرفات التربويات بهذه المسئوليات، ومدى توفر الوقت لذلك. وقد توصلت الباحثة إلى أن توفر الوقت لدى مشرفات الجامعة للقيام بدورهن في الإشراف على الطالبة المعلمة بدرجة كبيرة، بينما يتوفر الوقت لمشرفة الكلية بدرجة متوسطة بينما لا يتوفر الوقت للمشرفة التربوية بالتعليم العام لذلك.

• دراسة هالة بخش (٢٠٠٠م)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية :

و هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع برنامج التربية العملية من وجهة نظر الطالبات المعلمات. وقد توصلت الباحثة لنتائج من أهمها وجود قصور في النظام الحالي لبرنامج التربية العملية من حيث نظام الإشراف عليه ومن حيث التقويم؛ اتضح من خلال آراء الطالبات المعلمات أن برنامج التربية العملية بنظامه الحالي لا يساعد على إكسابهن الكثير من مهارات التدريس اللازمة كما اتضح أيضاً من آراء الطالبات المعلمات أنه لا بد من إسناد الإشراف إلى المتخصصات التربويات حيث أنهم أقدر على إفادة الطالبات المعلمات أثناء البرنامج.

• دراسة الجوهرة الدوسري (٢٠٠٢م)، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية:

و هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات التربية العملية، كما هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج لتطوير التربية العملية لطلقات الاقتصاد المنزلي في كليات التربية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في المملكة العربية السعودية. وتوصلت الباحثة إلى أبرز المشكلات المتعلقة بنظام التربية العملية في الكلية، وهي عدم التفرد الكامل للتربية العملية أثناء التدريب الميداني وقصر

مرحلة المشاهدة قبل التدريس الفعلي، وإن أبرز المشكلات المتعلقة بالطالبة المعلمة هي عدم تدريب الطالبة المعلمة على مهارات التخطيط والتنفيذ والتقويم بالشكل المطلوب قبل الخروج للتدريس، كما إن أبرز المشكلات المتعلقة بالإشراف والتقويم هي: عدم معرفة المتدربة بالجوانب التي تقيم فيها، والتركيز في النقد على جوانب الضعف، وضيق وقت المشرفة لمتابعة تحضير الدروس والإشراف، أما عن أبرز المشكلات التي تتعلق بمدرسة التطبيق فهي عدم توفير مكان مناسب للمتدربات ونقص الوسائل التعليمية بالمدارس، وإن أبرز المشكلات المتعلقة بالمقررات الأكاديمية والتربوية هي قلة الارتباط بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي.

وقد أوصت الباحثة باستخدام أسلوب التدريس المصغر، وعقد ندوة تربوية للطالبة لتعريفها ببرنامج التربية العملية.

- دراسة مرام دحلان (٢٠٠٣م)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية : وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التدريس المصغر على أداء الطالبة المعلمة بالتربية العملية ونجاح العملية التعليمية واستمرارها. وتوصلت الباحثة إلى عدة نتائج منها وجود فرق بين أداء المجموعتين وأن التدريس المصغر يؤدي إلى تحسين في أداء الطالبة المعلمة للتربية الفنية بمعدل (٣٤.٩) .

وقد أوصت الباحثة بضرورة استخدام أسلوب التدريس المصغر الذي يعني بالطالبات المعلمات.

- دراسة سلوى الجسار والتمار (٢٠٠٤م)، جامعة الكويت، الكويت : وهدفت هذه الدراسة إلى تقويم برنامج التربية العملية بكلية التربية جامعة الكويت . من خلال استطلاع رأي الطلبة المعلمين. وقد خلصت أهم نتائج الدراسة إلى أن الدور الوظيفي الذي يقوم به مركز التربية العملية والإدارة المدرسية والخبرات التربوية الميدانية المكتسبة، أثناء فترة التربية العملية من أكثر المحاور ضعفاً في برنامج التربية العملية، بالمقارنة مع محاور توظيف المعلومات والمهارات التدريسية، ودور كل من المشرف المحلي والمشرف الخارجي وقد أوصت الدراسة بضرورة الارتقاء بالدور الوظيفي لمركز التربية العملية وضرورة عقد اجتماعات دورية بين مركز التربية العملية والمشرف الجامعي والمشرف المحلي وإدارة المدرسة، للوقوف على المشكلات الإدارية والفنية التي يواجهها الطلبة المعلمون.

- دراسة نداء الخميس (٢٠٠٤م)، جامعة الكويت، الكويت : وهدفت هذه الدراسة إلى تقويم أداء المشرف الخارجي على طلبة التربية العملية من خلال تحديد مدى قيامه بالمهام والأنشطة التي يجب أن يمارسها أثناء قيامه بعملية الإشراف بمراحلها المختلفة بالكويت. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أداء المشرفين الخارجيين على طلبة التربية في كلية التربية بجامعة الكويت جيد بشكل عام (بنسبة ٨٠٪). وقد أوصت الباحثة بعقد دورات تدريبية للمشرفين على التربية العملية.

- دراسة الملا عبدالله (٢٠٠٤م)، جامعة البحرين، البحرين : وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية أسلوب التدريس المصغر في تنمية بعض كفايات التدريس الفعال لدى الطلاب المعلمين بقسم التربية

الرياضية بجامعة البحرين، كما تهدف إلى مقارنة فعالية كل من أسلوب التدريس المصغر والأسلوب التقليدي في إكساب هؤلاء الطلاب المعلمين الكفايات التدريس الفعال. ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح المجموعة التجريبية في مستوى كفايات تنظيم الفصل، إدارة الفصل والتلاميذ، العرض والتقديم، والتغذية الراجعة، كما أن أسلوب التدريس المصغر أكثر فعالية في تنمية بعض كفايات تدريس التربية الرياضية عن الأسلوب التقليدي.

وقد أوصى الباحث بضرورة استخدام أسلوب التدريس المصغر في تدريب الطلاب المعلمين.

• دراسة وشاح واليونس (٢٠٠٥م)، الجامعة الأردنية، الأردن :

وقد هدفت الدراسة إلى تقويم ممارسات مشرفي مساقات التربية العملية في الجامعة الأردنية لمراحل الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر الطلاب المعلمين ومشرفيهم. وأشارت نتائج الدراسة بصورة عامة إلى أن درجة ممارسة المشرفين لمراحل الإشراف الإكلينيكي من وجهة نظر الطلبة المعلمين ومشرفيهم كانت مرتفعة نسبياً على مرحلتى ملاحظة وتحليل التدريس، وقد بلغت درجة الممارسة منخفضة نسبياً على مرحلتى اجتماع التخطيط والتقويم وإعادة التخطيط ويتضح التناقض في تقديرات الطلبة المعلمين ومشرفيهم لدرجة ممارسة المشرفين لمرحلة الاجتماع الإشرافي، إذ يرى الطلبة المعلمون أن مشرفيهم غالباً ما يمارسون هذه المرحلة الإشرافية وليس دائماً كما يعتقد المشرفون أنفسهم.

• دراسة أروى السيد (٢٠٠٥م)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية :

وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع كل من أهداف ومحتوى برنامج الإعداد التربوي القائم في جامعة أم القرى، كما هدفت أيضاً التعرف على واقع الأساليب التدريسية المتبعة في تدريس المقررات التربوية بجامعة أم القرى والتعرف كذلك على المشكلات التي تكتنف برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى. ومن أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة اتفاق كل من أعضاء هيئة التدريس والمعلمين على أن أهداف برنامج الإعداد التربوي قد تحققت بدرجة متوسطة، وأن درجة تحقق محتوى برنامج الإعداد التربوي كبيرة، وأن الطرق التدريسية المختلفة قد اتبعت في البرنامج بدرجة متوسطة، وأن كثافة المقررات التربوية والنفسية - قلة الإمكانيات المادية - قصور أساليب التقويم - طرق التدريس المستخدمة لتنفيذ البرنامج تعتبر من أهم المشكلات التي تكتنف برنامج الإعداد بدرجة كبيرة.

• دراسات في الإشراف التربوي :

• دراسة الحماد (٢٠٠٠م)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية :

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات فاعلية الإشراف التربوي وتحديد أهم تلك المعوقات الإشرافية كما يراها المشرفون التربويون بمدينة الرياض. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر معوقات الإشراف التربوي هي: كثرة عدد المدارس التي يجب على المشرف التربوي زيارتها، وكثرة الأعباء الإدارية التي تؤثر سلباً على النشاط الفني للمشرف التربوي، وقلة الدورات

التدريبية المخصصة لرفع الكفاءة الإشرافية لدى المشرفين التربويين، وقلة المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ بعض الأساليب الإشرافية. وقد أوصى الباحث بتوفير المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ بعض الأساليب الإشرافية.

• دراسة الرشيد (٢٠٠٠م) جامعة آل البيت، الأردن :

وقد هدفت الدراسة إلى تقييم أساليب الإشراف التربوي المستخدمة من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس لواء البادية الشمالية بالأردن. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة استخدام المشرف التربوي للأساليب الإشرافية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية وحسب رأي المعلمين والمعلمات ظهرت كما يلي: (الزيارات الصفية، ثم تبادل الزيارات، ثم المشاغل التربوية فالبحوث الإجرائية، ثم الدروس التطبيقية، والنشرات التربوية). وقد أوصى الباحث بالتنوع في الأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرفون التربويون

• دراسة العمري (٢٠٠١م)، جامعة اليرموك، الأردن :

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات رضا المعلمين عن أساليب الإشراف التربوي الممارسة من قبل المشرفين التربويين في محافظة أربد بالأردن. وقد توصلت الدراسة إلى أن المعلمين غير راضين عن أساليب الإشراف التربوي الممارسة من قبل المشرفين التربويين في محافظة أربد، وقد أوصى الباحث بتدريب المشرفين التربويين على استخدام الأساليب الإشرافية الحديثة.

• دراسة الخطيب (٢٠٠٣م)، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأساليب الإشرافية الأكثر أهمية، كما هدفت أيضاً إلى التعرف على الأساليب الإشرافية الأكثر ممارسة في أداء المشرف التربوي، لرفع الكفاءة التعليمية لمعلم المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الأساليب الإشرافية في تطوير المعلم، والتعرف على قدرة مشرفي العلوم الشرعية على معرفة الأساليب الإشرافية وتنويعهم لها. وتوصلت الدراسة إلى أن مشرفي العلوم الشرعية يمارسون في إشرافهم عشر الأساليب الواردة في استبانة البحث، على تفاوت بينهم في درجة الاستخدام. فكان أكثر الأساليب استخداماً الزيارة الصفية، وأن الزيارة الصفية المفاجئة هي الأسلوب الشائع الاستخدام لدى مشرفي العلوم الشرعية، وأقلها (المقابلات الفردية)، كما أن أكثر الأساليب الإشرافية إفادة للمعلمين هي (الدورات التدريبية - المقابلات الفردية - الدروس النموذجية - الورش التربوية - تبادل الزيارات بين المعلمين).

• دراسة الجميل (٢٠٠٣م)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوع الممارسات والأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرف التربوي لتطوير أداء المعلم. وتوصل الباحث إلى أن الأساليب الإشرافية التي يقدمها المشرف التربوي للمعلم لتطوير أدائه تأتي بدرجة أحياناً، وأن آلية الإشراف التربوي المقترحة في عام ١٤١٧هـ مناسبة إلى حد كبير، إلا أن القائمين عليها يحتاجون إلى إلحاق كل مشرف تربوي في دورة تدريبية لتوضيح مفهوم الآلية المقترحة وأهدافها، وأهميتها، والخطوات الإجرائية لها؛ من أجل توظيفها على أتم وجه، وتبصير المشرفين التربويين بالدور الكبير الذي يقومون به، وتأسيس الاتجاهات الحديثة للإشراف التربوي في أذهان المشرفين، والعمل المستنير المبني على الاحترام.

- **دراسة مدخلي (٢٠٠٤م)، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية :**
وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تحقيق آلية الإشراف التربوي المنفذة بتعليم جدة للأهداف التي وضعت من أجلها، وواقع تنفيذ الأساليب الإشرافية فيها، ومدى مساهمتها في تطوير مهارات المعلمين التدريسية، وأهم المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها أن هناك اثني عشر هدفاً من الأهداف التي وضعت آلية الإشراف من أجلها، قد تحققت بدرجة عالية، بينما هدف واحد قد تحقق بدرجة متوسطة والمتمثل في "تشجيع المعلمين على الإبداع"، كما أن هناك ثلاثة أساليب من الأساليب الإشرافية والتي احتوتها آلية الإشراف التربوي، نُفذت بدرجة عالية وهي: النشرات التربوية، الدروس التطبيقية، أسلوب تبادل الزيارات من المعلمين. بينما هناك سبعة أساليب نُفذت بدرجة متوسطة من أبرزها: اللقاءات تربوية، والزيارات ميدانية، المشاغل التربوية.
- **مناقشة الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية :**

- **الدراسات السابقة في الإشراف التربوي :**
« يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة بأن موضوع الإشراف التربوي بأن له دور كبير في تحسين العملية التعليمية، وتركز الدراسات التي تناولت واقع الإشراف التربوي على تسليط الضوء على واقع الإشراف التربوي، مما يفيد الدراسة الحالية التي تهتم أيضاً إلى معرفة واقع الإشراف، وقد كشفت هذه الدراسات عن واقع الأساليب الإشرافية في وزارة التربية والتعليم مثل دراسة كلا من (والخطيب، الرشيد)، ومن أهداف الدراسة الحالية التعرف على الأساليب الإشرافية التي تتبع أيضاً في وزارة التربية والتعليم، ولكن تختلف هذه الدراسة عن غيرها في تسليط الضوء على واقع الأساليب الإشرافية التي يتبعها مشرف الكلية في التربية العملية، وكيفية تفعيلها واتجهت بعض الدراسات إلى الكشف عن واقع الإشراف عن طريق التعرف على أهم المشكلات والمعوقات التي تعترض وتحد من فاعلية الإشراف التربوي مثل: دراسة (حماد)، وقامت دراسات أخرى بالكشف مدى تنفيذ المشرفين التربويين لوظائفهم الإشرافية؛ في ضوء آلية الإشراف التربوي مثل: دراسة كل من (الجميل،و مدخلي)
- « استفادت الدراسة الحالية من الخطيب (٢٠٠٢م)، في التعرف على واقع تنفيذ الأساليب الإشرافية في التعليم العام.
- « كما استفادت الدراسة الحالية من دراسة كل من وانتصار البني (١٩٩٧م)، الرشيد (٢٠٠٠م)، والعمري (٢٠٠١م)، في الاطلاع على الإطار النظري المرتبطة بأساليب الإشراف التربوي .
- « كما استفادت الدراسة الحالية من دراسة الرشيد (٢٠٠٠م) في بناء أداة الدراسة.

- **الدراسات والبحوث المتعلقة بالتربية العملية :**
ومن خلال استعراض الباحثة للدراسات والبحوث التي تناولت التربية العملية تبين ما يلي:
« إن دراسة كلا من بديعة عرفشة، وأروى السيد، وهالة بخش اتفقت مع الدراسة الحالية في تناولها التربية العملية في جامعة أم القرى.

« أكدت كل من دراسة الدوسري ودحلان والملا عبدالله بضرورة ممارسة أسلوب التدريس المصغر، وأضافت الدوسري ضرورة عقد ندوة قبل خروج الطالبات إلى التربية العملية، كما أكدت أغلب الدراسات على ضرورة التنوع في الأساليب الإشرافية، ومن ناحية أخرى أوصت دراسة أروى السيد بتنوع أساليب التقويم في التربية العملية. نتائج هذه الدراسات وتوصياتها تؤكد أهمية وضرورة القيام بهذه الدراسة؛ حيث تأمل الباحثة أن تتوصل هذه الدراسة إلى مقترحات وتوصيات تساهم في تفعيل هذه الأساليب الإشرافية في التربية العملية.

« من خلال استعراض الباحثة للدراسات السابقة لاحظت أن معظم هذه الدراسات اتفقت على وجود عدة مشكلات تتعلق بعملية الإشراف على التربية العملية تتلخص فيما يلي:

« نقص الكوادر الإشرافية المؤهلة التي يمكنها التعاون مع الطالبة المعلمة.

« الاقتصار على أسلوب الزيارات الصفية في عملية الإشراف في التربية العملية وعدم اتباع الأساليب الإشرافية الأكثر فاعلية؛ لذلك تقوم الباحثة بهذه الدراسة للتعرف على الأساليب الإشرافية المتبعة في كلية التربية بجامعة أم القرى، وكيف يمكن تفعيل الأساليب الأخرى التي لم تفعل في التربية العملية.

« قلة عدد مشرفي الكلية بالمقارنة مع عدد الطلاب المعلمين؛ لذلك أوصت معظم الدراسات السابقة بضرورة زيادة عدد مشرفات الكلية وتوفير المشرفة التربوية المتخصصة في التربية العملية؛ كما أوصت دراسة بديعة عرفشة ودراسة هالة بخش بأنه يجب إشراك المشرفة التربوية في التعليم العام في تدريب الطالبة المعلمة والاستفادة من خبراتهن التربوية. وتهدف الدراسة الحالية إلى تفعيل دور وزارة التربية والتعليم عن طريق إشراك الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة في الأساليب الإشرافية التي تستخدمها المشرفون التربويين/ المشرفات التربويات في وزارة التربية والتعليم.

« إن مشرفي/ مشرفات الكلية ومديري/ مديرات المدارس المتعاونة والمعلمين المتعاونين/ المعلمات المتعاونات والطلاب المعلمين/ الطالبات المعلمات لم يشاركوا في التخطيط للتربية العملية.

• إجراءات الدراسة :

• منهج الدراسة :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته؛ للائمته لطبيعة الدراسة التي تتطلب التعرف على وجهة نظر مشرفي ومشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى ومشرفي ومشرفات وزارة التربية والتعليم، فالمنهج الوصفي يعتمد كما ذكر عبيدات وزملاؤه (٢٠٠٠م) "على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" ص٢٤٧.

ومن أنواع المنهج الوصفي أسلوب المسح، وقد استخدمته الباحثة لأن الدراسات المسحية تهتم كما ذكر العساف (٢٠٠٣م، ص١٩١) بجمع المعلومات حول ظاهرة بهدف وصفها من حيث طبيعتها ودرجة وجودها.

• مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعتين هما :

« مشرفي ومشرفات التربية العملية في جامعة أم القرى خلال الفصل الدراسي الثاني، عام ١٤٢٧هـ - ١٤٢٨هـ، والبالغ عددهم (٧٠) مشرف ومشرفة. حيث بلغ عدد مشرفي التربية العملية (١٧) مشرفاً في مختلف التخصصات. بينما كان عدد المشرفات على التربية العملية (٥٣) مشرفة في مختلف التخصصات.

« مشرفي ومشرفات إدارة التربية والتعليم بالعاصمة المقدسة، والبالغ عددهم (٣٨١)، حيث بلغ عدد المشرفين (١٧٧) مشرفاً تربوياً. بينما بلغ المشرفات (٢٠٤) مشرفة تربوية.

جدول رقم (٢) بتوصيف مجتمع الدراسة

المجموع	إناث	ذكور	الجنس جهة الإشراف
٣٨١	٢٠٤	١٧٧	مشرفي وزارة التربية والتعليم
٧٠	٥٣	١٧	مشرفي التربية العملية بجامعة أم القرى
٤٥١			المجموع الكلي

• عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من جميع مشرفي ومشرفات التربية العملية، خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الهجري ١٤٢٧هـ - ١٤٢٨هـ، وعددهم ٧٠ مشرف ومشرفة. كما تكونت من ٦٨ مشرفاً تربوياً و ٤٥ مشرفة تربوية، وفق الجدول (٣) الذي يبين أعداد عينة الدراسة حسب الجنس والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في الإشراف التربوي.

جدول رقم (٣) يوضح عينة الدراسة وفقاً لمُتغير الجنس

الجنس	مشرف التربية العملية	مشرف وزارة التربية والتعليم
ذكر	٩	٦٨
أنثى	١٩	٤٥
المجموع الكلي	٢٨	١١٣

كما شملت العينة على كافة التخصصات العلمية والأدبية لدى مشرفي ومشرفات التربية العملية ومشرفي ومشرفات وزارة التربية والتعليم، كما يتضح أعدادهم في الجدول رقم (٤)، الذي يبين أعدادهم وفق التخصصات: (تربية إسلامية، اجتماعيات، اللغة العربية، الرياضيات، العلوم التطبيقية، المكتبات، اللغة الإنجليزية، رياض الأطفال، الحاسب الآلي، الصفوف الأولية).

جدول رقم (٤) توصيف العينة وفق التخصصات الأدبية والعلمية

التربية الإسلامية	الأجتماعيات	اللغة العربية	الرياضيات	العلوم التطبيقية	المكتبات	اللغة الإنجليزية	رياض الأطفال	الحاسب الآلي	الصفوف الأولية	التربية الفنية	اقتصاد منزلي
٣	٣	٢	٥	٣	٣	٤	٤	١	٠	0	٠
٢٤	١٠	١٨	١٠	١١	٠	٥	٤	٢	٢٢	٦	١

• أداة الدراسة :

استخدمت الباحثة الاستبانة (Questionnaire) كوسيلة أساسية لجمع المعلومات، وهي من أكثر الأدوات شيوعاً واستخداماً في مجال الدراسات الوصفية المسحية. وقد استعانت الباحثة باستبانتين متماثلتين في جميع المحاور، ما عدا محور واحد فقط. أحدهما وجهت إلى مشرفي ومشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى، والأخرى طبقت على مشرفي ومشرفات المواد بإدارة التربية والتعليم بالعاصمة الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات.

• صدق الأداة :

قامت الباحثة باستخدام صدق المحكمين (Trustees Validity)، حيث عرضت الاستبانة بصورته الأولى على مجموعة من الخبراء والمحكمين ذوي الخبرة العلمية والتطبيقية في كلية التربية بجامعة أم القرى ووزارة التربية والتعليم، وذلك لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول الأداة، ومدى مناسبتها للدراسة، ومدى مناسبة وملائمة محاور وفقرات الاستبانة، وحول صحة الفقرات من الناحية اللغوية، ومناسبتها لأهداف وتساؤلات البحث. واعتمدت الباحثة نسبة اتفق (٨٠٪) من آراء المحكمين للحكم على صدق الفقرات. وبعد الإطلاع على استجابات المحكمين وتوجيهاتهم وآرائهم، قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي طلبها المحكمون، وخرجت الأداة بصورتها النهائية.

• ثبات الأداة :

جدول رقم (٥) درجة ثبات الأداة بطريقة كرونباخ ألفا

مشرفي الجامعة (التربية العملية)	مشرفي وزارة التربية والتعليم
0.76	0.68
0.80	-
0.87	0.91
0.85	0.87
٠,٨٧٠	
٠,٨٦٤	

• تطبيق أداة الدراسة :

بعد ظهور الاستبانة في صورتها النهائية وفقاً لقواعد إعدادها، قامت الباحثة باتباع الخطوات التالية:

« الحصول على الخطابات اللازمة لتطبيق الاستبانة في كلية التربية بجامعة أم القرى ومراكز الإشراف التربوي بمكة المكرمة.

« توزيع الأداة في مراكز الإشراف التربوي الخمسة، والكائنة بمدينة مكة المكرمة وهي (مركز الشمال - مركز الوسط - مركز الجنوب - مركز الغرب - مركز الشرق) وذلك بالنسبة للمشرفين. أما المشرفات فتم التوزيع عليهن في مركز الإشراف التربوي بالعزيرية، وتم اختيار العينة عن طريق العينة العشوائية، والجدول التالي يوضح أعداد المشرفين والمشرفات الذين تم توزيع الاستبانة عليهم وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٢٨هـ.

جدول رقم (٦) عدد الاستبانات الموزعة على المشرفين والمشرفات التربويات بوزارة التربية والتعليم أثناء فترة تطبيق أداة الدراسة ونسبة العائد منها والتي تم تحليلها

م	عينة الدراسة	عدد الاستبانات				
		الموزعة	المفقودة	العائدة	نسبتها المئوية	المستبعدة التي تم تحليلها
١	مشرفون	١٧٧	١٠٦	٧١	%٤١	٣
٢	مشرفات	٢٠٤	١٥٤	٥٠	%٢٦	٥
	المجموع الكلي	٣٨١	٢٦٠	١٢١	%٣٢	٨

توزيع الأداة في جامعة أم القرى في كلا من قسم الطلاب والطالبات، على جميع مشرفي ومشرفات التربية العملية للفصل الدراسي الثاني، لعام ١٤٢٨هـ. والجدول التالي يوضح أعداد مشرفي ومشرفات التربية العملية الذين تم توزيع الاستبانة عليهم.

جدول رقم (٧) عدد الاستبانات الموزعة على مشرفي ومشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى أثناء فترة تطبيق أداة الدراسة ونسبة العائد منها والتي تم تحليلها

م	عينة الدراسة	عدد الاستبانات				
		الموزعة	المفقودة	العائدة	نسبتها المئوية	المستبعدة التي تم تحليلها
١	مشرفون	١٧	٨	٩	%٦٠	٩
٢	مشرفات	٥٣	٢٩	٢٤	%٤٦	٥
	المجموع الكلي	٧٠	٣٧	٣٣	%٤٦	٥

• المعالجة الإحصائية :

استخدمت الباحثة الإحصائيات التالية للإجابة عن أسئلة الدراسة باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS): مؤشرات الإحصاء الوصفي: التكرار، والنسبة المئوية لتوزيع العينة، ومؤشر المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري للدرجات على المقاييس الضربية .

• عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

• للإجابة عن سؤال الدراسة الأول :

" ما الأساليب الإشرافية المستخدمة من قبل مشرفي/ مشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى مقارنة بالأساليب الإشرافية المستخدمة من قبل مشرفي/ مشرفات وزارة التربية والتعليم؟"

فقد تم استخدام نتائج الإحصاء الوصفي التكرارات والنسب المئوية المتعلقة بكل أسلوب من الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل مشرفي التربية العملية في جامعة أم القرى، كما يبينها جدول رقم (٨) مرتبة تنازليا حسب نسبة ممارستها.

جدول رقم (٨ - ١): يوضح درجة ممارسة الأساليب الإشرافية من قبل مشرفي/ مشرفات التربية العملية مرتبة تنازليا.

رقم العبار	الترتبة	الأساليب الإشرافية الممارسة	التكرار	النسبة المئوية
١	١	الزيارات الصفية	٢٧	%٩٦
٢	٢	المقابلة الفردية	٢٤	%٨٦
٥	٣	الاجتماعات العامة بالطلاب المعلمين	٢١	%٧٥
٣	٤	تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين	٢٠	%٧١
٤	٥	الدروس النموذجية	١١	%٣٩
٩	٦	القراءات الموجهة	١٠	%٣٦
٨	٧	النشرات التربوية	٨	%٢٩
٧	٨	البحوث التربوية	٧	%٢٥
١١	٩	التدريس المصغر	٤	%١٤
١٠	١٠	الندوات التربوية	٢	%٧
٦	١١	المشغل التربوي	٢	%٧

تبين من الجدول رقم (٨ - أ) أن أعلى درجة ممارسة لأساليب الإشرافية هو الأسلوب رقم (١) وهو "الزيارات الصفية" وقد نال المرتبة الأولى وبلغت نسبته (%٩٦)، ثم توالى درجات الممارسات لأساليب الإشرافية على الترتيب: (المقابلة الفردية، الاجتماعات بالطلاب المعلمين، تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين، والنشرات التربوية، القراءات الموجهة، الدروس النموذجية).

بينما كان أقل الأساليب ممارسة من قبل مشرفين التربية العملية الأسلوبين رقم (٦) وهو "أسلوب المشغل التربوي" والذي حصل على الترتيب الحادي عشر، والأسلوب رقم (١٠) وهو "أسلوب الندوات التربوية" والذي حصل على الترتيب العاشر، وبلغا (%٧) لكل منهما، ثم أسلوب "التدريس المصغر والبحوث التربوية". وتعتبر هذه النتيجة إجابة للسؤال الأول.

وتعزو الباحثة حصول الزيارة الصفية على المرتبة الأولى إلى سهولة الإعداد والتخطيط والتنفيذ، وأسلوب المقابلة الفردية وتعود المشرفين على الأسلوبين مقارنة بالأساليب الأخرى.

كما ترى الباحثة بأن أسلوب الاجتماعات العامة بالطلاب المعلمين وأسلوب تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين من الأساليب الفعالة التي تسهم في نقل العديد من الخبرات والأفكار في حين أنها لا تتطلب الكثير من الجهد والوقت.

وتعزو الباحثة قلة ممارسة بعض مشرفي/ مشرفات التربية العملية لهذا لأسلوب "النشرات التربوية، والقراءات الموجهة، والدروس النموذجية" إلى قلة الخبرة، وعدم الوعي بأهمية هذه الأساليب، بالإضافة إلى قلة الدورات التدريبية لمشرفي التربية العملية لممارسة مثل هذه الأساليب.

وتعزو الباحثة تدني استخدام مشرفي/مشرفات التربية العملية للأساليب التالية "البحوث التربوية، والتدريس المصغر، والندوات التربوية، والمشغل التربوي" - رغم أهميتها - إلى أنها تستغرق وقت طويل عند الإعداد لها، وعند القيام بتنفيذها. بالإضافة إلى أن معظم مشرفي التربية العملية تنقصهم الخبرة في مجال التدريس ومجال الإشراف التربوي. (انظر إلى جدول رقم ٣).

في حين بلغت التكرارات والنسب المئوية لدرجة الممارسة لتلك الأساليب من قبل مشرفي وزارة التربية والتعليم مرتبة تنازليا كما في الجدول (٨- ب).

جدول (٨- ب) يوضح درجة ممارسة الأساليب الإشرافية من قبل مشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم مرتبة تنازليا.

رقم العبارة	الرتبة	الأساليب الإشرافية الممارسة	التكرار	النسبة المئوية
١	١	الزيارات الصفية	١١٣	١٠٠%
٤	٢	الدروس النموذجية	١٠٦	٩٤%
٢	٣	المقابلة الفردية	١٠٦	٩٤%
٨	٤	النشرات التربوية	٩٩	٨٨%
٦	٥	المشغل التربوي	٩٤	٨٣%
٩	٦	القراءات الموجهة	٩٣	٨٢%
٣	٧	تبادل الزيارات بين المعلمين	٦٧	٥٩%
٥	٨	الاجتماعات العامة بالمعلمين	٥٨	٥١%
١٠	٩	الندوات التربوية	٥٧	٥٠%
١١	١٠	التدريس المصغر	٤٧	٤٢%
٧	١١	البحوث التربوية	٢٥	٢٢%

تبين من الجدول رقم (٨- ب) أن الأسلوب رقم (١) وهو أسلوب "الزيارات الصفية" كان الأعلى من بين الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل مشرفي وزارة التربية والتعليم، حيث نال المرتبة الأولى وبلغت نسبته (١٠٠٪)، ثم توالى درجات الممارسة للأساليب الإشرافية على الترتيب: "الدروس النموذجية، المقابلة الفردية، النشرات التربوية، المشغل التربوي، القراءات الموجهة". بينما كان أقل الأساليب ممارسة من قبل مشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم الأسلوب رقم (٧) وهو أسلوب "البحوث التربوية" والحاصل على المرتبة الحادية عشر وبلغ ما نسبته (٢٢٪). وتعد هذه النتيجة إجابة للسؤال الأول.

ومن خلال قراءة النسب المئوية لدرجة ممارسة الأساليب الإشرافية من قبل مشرفي/مشرفات التربية العملية، ظهرت نتائج مشابهة للأساليب الإشرافية الممارسة في وزارة التربية والتعليم وتحديدًا في الزيارات الصفية التي بلغت نسبتها (١٠٠٪)، والمقابلة الفردية (٩٤٪). وتعزو الباحثة ذلك إلى سهولة استخدام أسلوب الزيارة الصفية، وعدم استغراق وقت طويل في تنفيذها.

واختلفت نسب ممارسة الأساليب الإشرافية من قبل مشرفي التربية العملية عن الأساليب الإشرافية الممارسة من قبل مشرفي وزارة التربية والتعليم في الندوات التربوية التي كانت نسبة ممارستها في وزارة التربية والتعليم (٥٠٪) مقابل (٧٪) في التربية العملية وهذا يدل على أن هناك قصور في تقديم أسلوب الندوات من قبل مشرفي/ مشرفات جامعة أم القرى، وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم إدراك مشرف التربية العملية لأهمية هذا الأسلوب في تطوير النمو المهني لدى الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة.

بينما كانت نسبة ممارسة أسلوب الاجتماعات العامة بالمعلمين في وزارة التربية والتعليم (٥١٪) مقابل (٧٥٪) في التربية العملية، وربما يعود سبب ذلك إلى طبيعة المرحلة الإشرافية على التربية العملية التي تهدف تقديم التغذية الراجعة للطالب المعلم/ الطالبة المعلمة. وكانت نسبة ممارسة أسلوب تبادل الزيارات بين المعلمين (٥٩٪) في وزارة التربية والتعليم مقابل (٧١٪) في التربية العملية، وتعزو الباحثة ذلك بأن الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة أكثر احتياجا لاكتساب الخبرات المختلفة من المعلم/ المعلمة أثناء الخدمة.

واختلفت رتبة ممارسة أسلوب نشرات التربية في وزارة التربية والتعليم، والذي بلغت نسبته (٨٨٪) بينما بلغت نسبة ممارسة أسلوب نشرات التربية (٢٩٪) في التربية العملية، كذلك كانت نسبة المشغل التربوي في وزارة التربية والتعليم (٨٣٪)، مقابل (٧٪) للتربية العملية. والقراءات الموجهة (٨٢٪) في وزارة التربية والتعليم مقابل (٣٦٪) في التربية العملية.

وتعزو الباحثة قلة استخدام مشرف/ مشرفة التربية العملية لأسلوب نشرات التربية، والمشغل التربوي، والقراءات الموجهة إلى قلة خبرة معظم مشرفي التربية العملية في مجال التربية العملية وإعداد المعلم، كذلك عدم وجود دورات تثقيفية لمشرفي التربية العملية بأهمية استخدام الأساليب الإشرافية المتنوعة.

وكذلك بلغت نسبة ممارسة أسلوب الدروس النموذجية في التربية العملية (٣٩٪) مقابل (٩٤٪) في وزارة التربية والتعليم، وهنا يتبين الفرق وربما يُفسر ذلك لاهتمام المشرف التربوي في وزارة التربية والتعليم بهذا الأسلوب مقارنة بمشرف التربية العملية والذي غالبا ما تواجهه صعوبات في تنفيذ مثل هذه الدروس وتقديمها أمام الطالب المعلم، أو لانخفاض مستوى كفايات بعض المشرفين ونقص المهارات التنفيذية لديهم، على الرغم من أهميته في تطبيق العديد من مهارات التدريس عمليا داخل حجرة الدراسة.

وتقاربت رتبة ممارسة التدريس المصغر الذي كان نسبة ممارسته في التربية العملية (١٤٪)، مقابل (٤٢٪) في وزارة التربية والتعليم. وبديل ذلك على وجود قصور وعدم وعي بأهمية هذا الأسلوب، وقد أكدت دراسات عديدة بأهميته مثل دراسة مرام دحلان (٢٠٠٣م)، ودراسة الملا عبدالله (٢٠٠٤م)، الذي أكد بأن التدريس المصغر يعد اتجاها معاصرا في إعداد المعلمين وتدريبهم قبل الخدمة وأثنائها . وكذلك تشابهت نسبة تدني ممارسة البحوث التربوية في التربية العملية (٢٥٪) مقابل (٢٢٪) في وزارة التربية والتعليم ، وتبين هذه النتيجة أنه ما زال هذا

الأسلوب هو الأقل في درجة الممارسة سواء في التعليم العام أم في التربية العملية لقلة اهتمام المشرفين بشكل عام بقيمة البحث التربوي.

واتفقت بعض نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من والخطيب (٢٠٠٣م) والرشد (٢٠٠٠م) في أن الزيارة الصفية تحتل المرتبة الأولى من حيث استخدام المشرفين التربويين لها.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع التي توصل إليها الخطيب (٢٠٠٣م) في (المقابلات الفردية) التي كانت في دراسة الخطيب أقل الأساليب الإشرافية ممارسة من قبل المشرفين، بينما كانت في الدراسة الحالية من أكثر الأساليب الإشرافية ممارسة من قبل مشرفي التربية العملية ومشرفي وزارة التربية والتعليم.

وتشابهت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مدخلي (٢٠٠٤م) التي توصلت إلى أن من الأساليب الإشرافية التي نُفذت بدرجة عالية هي: تزويد المعلمين بنشرات تربوية هادفة، وتنفيذ الدروس التطبيقية للإفادة من الأساليب التربوية الحديثة والأفكار الجديدة. فقد حصل هذان الأسلوبان على نسبة عالية في الممارسة من قبل مشرفي وزارة التربية والتعليم في هذه الدراسة. كما كان أسلوب تبادل الزيارات بين المعلمين من الأساليب التي نُفذت بدرجة عالية في دراسة مدخلي، وفي ممارسة مشرفي التربية العملية لهذا الأسلوب في الدراسة الحالية.

• للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني:

"ما الصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية المطبقة في وزارة التربية والتعليم على طلاب التربية العملية في كلية التربية بجامعة أم القرى؟"

فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية للكشف عن تقدير مشرفي التربية العملية في جامعة أم القرى للصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية المطبقة في التعليم العام في برنامج التربية العملية كما يتبين في الجدول رقم (٩).

جدول (٩): يوضح تقديرات مشرفي/ مشرفات التربية العملية للصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية في برنامج التربية العملية مرتبة تنازلياً.

رقم العبارة	الترتبة	الصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية	التكرار	النسبة المئوية
٨	١	لا يوجد تعاون بين التعليم العام والجامعة لتنفيذ بعض أساليب الإشراف	٢٦	٩٣%
٤	٢	انعدام الحوافز الدافعة إلى التجديد والابتكار.	٢٣	٨٢%
٥	٣	المساواة بين المشرفين النشطين وغير النشطين.	٢٣	٨٢%
٧	٤	تغود مشرف الكلية لأسلوب الزيارة الصفية.	٢٢	٧٩%
٦	٥	لا يوجد تدريب لمشرفي الكلية غير المختصين في مجال الإشراف التربوي.	٢١	٧٥%
٣	٦	ازدحام جداول مشرفي الكلية.	١٩	٦٨%
٢	٧	ضعف كفاية بعض مشرفي الكلية في الإشراف التربوي.	١٧	٦١%
١	٨	كثرة أعداد الطلاب المعلمين المسننين إلى مشرف الكلية	١٦	٥٧%

تبين من الجدول رقم (٩) أن الصعوبة رقم (٨) وهي صعوبة " لا يوجد تعاون بين التعليم العام والجامعة لتنفيذ بعض أساليب الإشراف " كانت الأعلى من بين الصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية على طلاب/ طالبات التربية العملية بجامعة أم القرى حيث نالت المرتبة الأولى، وبلغت نسبتها (٩٣٪).

ثم توالى الصعوبات على الترتيب التالي: "انعدام الحوافز الدافعة إلى التجديد والابتكار، والمساواة بين المشرفين النشطين وغير النشطين، وتعود مشرف الكلية لأسلوب الزيارة الصفية، ولا يوجد تدريب لمشرفي الكلية غير المختصين في مجال الإشراف التربوي، وازدحام جداول مشرفي الكلية، وضعف كفاية بعض مشرفي الكلية في الإشراف التربوي ".

وأخيراً ظهرت الصعوبة رقم (١) وهي صعوبة " كثرة أعداد الطلاب المعلمين المسندين إلى مشرف الكلية " والحاصلة على المرتبة الثامنة، وبلغت نسبتها (٥٧٪).

وتعزو الباحثة حصول صعوبة " لا يوجد تعاون بين التعليم العام والجامعة لتنفيذ بعض أساليب الإشراف " على المرتبة الأولى وبلغتها نسبة (٩٣٪) إلى ضعف الدور الوظيفي لمكتب التربية العملية، والعمل على تفعيل الشراكة بين الجامعة ووزارة التربية والتعليم في تدريب الطالب المعلم. وتشابهت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها هالة بخش (١٤٢١هـ) وهي وجود قصور في النظام الحالي لبرنامج التربية العملية في جامعة أم القرى من حيث نظام الإشراف عليه ومن حيث التقويم.

وتشابهت الصعوبة رقم (٤) وهي صعوبة " انعدام الحوافز الدافعة إلى التجديد والابتكار " بالنتيجة التي توصل إليها الحماد (٢٠٠٠م) في دراسته وهي من ضمن معوقات تنفيذ بعض الأساليب الإشرافية قلة الحوافز المالية اللازمة للتنفيذ. وكذلك تشابهت نتيجة الدراسة الحالية بنتيجة دراسة الجوهره الدوسري (٢٠٠٣م)، ودراسة أروى السيد (٢٠٠٥م)، والتي توصلتا بأن قلة الإمكانيات المادية تعد إحدى المشكلات التي تواجه طلاب التربية العملية.

وتعزو الباحثة حصول صعوبة "تعود مشرف الكلية لأسلوب الزيارة الصفية"، وبلغتها نسبة (٧٩٪) إلى عدم وجود متابعة من مكتب التربية العملية للأساليب التي تنفذ أثناء التربية العملية، كذلك إلى قلة خبرة غالبية مشرفي/ مشرفات التربية العملية في مجال الإشراف على التربية العملية والتدريس. (انظر الجدول رقم (٣)).

وتعزو الباحثة حصول صعوبة "لا يوجد تدريب لمشرفي الكلية غير المختصين في مجال الإشراف التربوي" على المرتبة الخامسة إلى عدم وجود دورات تدريبية للمشرفين على التربية العملية من قبل مكتب التربية العملية، وقد أوصت دراسات عديدة بضرورة تدريب مشرفي التربية العملية منها دراسة هالة بخش (٢٠٠٠م)، ودراسة سلوى الجسار والتمار (٢٠٠٤م)، ودراسة نداء الخميس (٢٠٠٤م).

وتعد "ازدحام جداول مشرفي الكلية" من ضمن الصعوبات التي تحول دون تطبيق مشرفي/ مشرفات الكلية للأساليب الإشرافية، وتشابهت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة الجوهره الدوسري (٢٠٠٣م)، بينما اختلفت

هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها بديعة عرفشة (١٩٩٢م)، التي توصلت إلى توفر الوقت لدى مشرفات الجامعة للقيام بدورهن في الإشراف على الطالبة المعلمة بدرجة كبيرة.

وتعزو الباحثة حصول الصعوبة "ضعف كفاية بعض مشرفي/مشرفات الكلية في الإشراف التربوي" إلى أن غالبية مشرفي/مشرفات التربية العملية لا يمتلكوا الخبرة الكافية في إعداد الطالب المعلم/ الطالبة المعلمة والإشراف عليه. كذلك عدم وجود دورات تدريبية للمشرفين/ للمشرفات على التربية العملية في تطبيق الأساليب الإشرافية.

وتعزو الباحثة حصول صعوبة " كثرة أعداد الطلاب المعلمين المسندين إلى مشرف/ مشرفة الكلية" إلى قلة عدد المشرفين على التربية العملية بالنسبة إلى عدد الطلاب المعلمين.

• للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث :

" ما المقترحات التي يراها مشرفي/مشرفات التربية العملية في جامعة أم القرى ومشرفي/ مشرفات وزارة التربية والتعليم لتفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة مشرفي/مشرفات التربية العملية ومشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم كما تتضح النتائج في الجدول رقم (١٠ - أ)، الذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات مشرفي/مشرفات التربية العملية على المقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية في برنامج التربية العملية مرتبة تنازليا.

حيث يتبين من الجدول (١٠ - أ) أن المقترح رقم (١٤) وهو " الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة والتعليم العام" احتل المرتبة الأولى وكان أعلى المتوسطات الحسابية الذي بلغ (4.96) بانحراف معياري (0.1890). ثم توالى درجات المقترحات على الترتيب التالي: "السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام"، "تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين"، "إعداد معايير لاختيار مشرف الكلية"، "دمج مجموعة من الطلاب المعلمين مع معلمي التعليم العام في بعض الورش التربوية"، "اختيار مشرفي الجامعة المختصين في مجال الإشراف التربوي من الأساتذة وطلبة الدراسات العليا"، "دمج مجموعة من الطلاب في الدورات التدريبية التي تُقام في التعليم العام"، "عقد اجتماعات دورية بين مراكز التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية للطالب المعلم"، و "إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في الجامعة"، "إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي"، "عقد اجتماعات دورية بين مكتب التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية"، "وضع حوافز للمشرفين النشطين في التربية العملية"، "التخطيط المشترك بين التعليم العالي

و العام في كيفية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية"، وإعداد مشرف الوزارة نشرات تربوية بين الحين والأخرى توزع على الطلاب المعلمين، وتحديد بعض الأساليب التي يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها والاتفاق مع التعليم العام بتنفيذ الأساليب الأخرى، وإشراك الطلاب المعلمين في اجتماعات مشرفي التعليم العام مع المعلمين، وتكليف مكتب التربية العملية مشرفي الكلية بكتابة تقرير عن ما تم تنفيذه من أساليب إشرافية".

جدول (١٠ - ١) يوضح درجة الموافقة على تفعيل الأساليب الإشرافية من وجهة نظر مشرفي/مشرفات التربية العملية

رقم العبارة	الرتبة	مقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١٤	١	الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة والتعليم العام	٤.٩٦٤٣	0.1890
٢	٢	السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام .	٤.٨٩٢٩	0.3150
٣	٣	تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين.	٤.٨٥٧١	0.3563
١٦	٤	إعداد معايير لاختيار مشرف الكلية.	٤.٨٢١٤	0.4756
١	٥	دمج مجموعة من الطلاب المعلمين مع معلمي التعليم العام في بعض الورش التربوية.	٤.٧٥٠٠	0.5182
١٥	٦	اختيار مشرفي الجامعة المختصين في مجال الإشراف التربوي من الأساتذة وطلبة الدراسات العليا.	٤.٧١٤٣	0.7128
٤	٧	دمج مجموعة من الطلاب في الدورات التدريبية التي تقام في التعليم العام.	٤.٦٧٨٦	0.8189
١٢	٨	عقد اجتماعات دورية بين مراكز التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب المعلم.	٤.٦٧٨٦	0.8630
١٣	٩	إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في الجامعة.	٤.٦٤٢٩	0.7800
١٠	١٠	إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي.	٤.٦٠٧١	0.7860
١٧	١١	عقد اجتماعات دورية بين مكتب التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية .	٤.٥٧١٤	١.٠٣٣٨
٥	١٢	وضع حوافز للمشرفين النشطين في التربية العملية	٤.٥٣٥٧	0.8812
٩	١٣	التخطيط المشترك بين التعليم العالي و العام في كيفية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية	٤.٥٠٠٠	١.٠٠٠٠
١١	١٤	إعداد مشرف الوزارة نشرات تربوية بين الحين والأخرى توزع على الطلاب المعلمين.	٤.٣٩٢٩	0.9940
٨	١٥	تحديد بعض الأساليب التي يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها ، والاتفاق مع التعليم العام بتنفيذ الأساليب الأخرى.	٤.٢١٤٣	١.٢٢٨٠
٦	١٦	إشراك الطلاب المعلمين في اجتماعات مشرفي التعليم العام مع المعلمين.	٤.٢١٤٣	١.٣٤٣٢
٧	١٧	تكليف مكتب التربية العملية مشرفي الكلية بكتابة تقرير عن ما تم تنفيذه من أساليب إشرافية.	٤.٠٧١٤	١.٢٤٥١

وتعزو الباحثة حصول المقترح رقم (١٤) على المرتبة الأولى إلى عدم رضا مشرفي التربية العملية عن الدور الوظيفي لمكتب التربية العملية.

وتعزو الباحثة حصول المقترح رقم (٢) وهو "السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام" على المرتبة الثانية إلى شعور مشرفي التربية العملية بأهمية هذا الأسلوب، و حاجة الطلاب المعلمين بالمرور بتلك الخبرات العملية، ولأن هذا الأسلوب يحتاج إلى نفقات مادية وكفايات تدريسية متميزة وإجراءات تنظيمية لا يمكن لمشرفي/مشرفات التربية العملية القيام بها؛ نظرا لوجود القصور في غالبية الكفايات التدريسية لمشرفي/مشرفات التربية العملية، وانعدام الحوافز المادية لتنفيذ مثل هذه الأساليب.

وتعزو الباحثة حصول المقترح رقم (٣) وهو "تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين" على المرتبة الثالثة إلى شعور مشرفي التربية العملية بحاجة الطلاب المعلمين لمثل هذه الدورات التدريبية، ويحتاجون تنظيم الجامعة لها.

وقد أوصت دراسات عديدة بضرورة إعداد معايير لاختيار مشرف/مشرفة الكلية، واختيار المشرفين المختصين/المشرفات المختصات في مجال الإشراف التربوي مثل، وسلوى الجسار والتمار (٢٠٠٤م)، و نداء الخميس (٢٠٠٤م).

كما أوصت بعض الدراسات بعقد اجتماعات دورية بين عناصر التربية العملية من الجامعة ووزارة التربية والتعليم مثل ودراسة سلوى الجسار والتمار (٢٠٠٤م).

وقد أشارت الباحثة في مقدمة البحث إلى تأكيد كثير من الباحثين أمثال سولومان (Soloman, 1987) ومارو (Marrou, 1989) وورست (Rust, 1988) وكلاهير (Callaher, 1983) على ضرورة تقوية جوانب الضعف لدى الطلاب المعلمين عن طريق إقامة الورش التعليمية، والدروس النموذجية، والنشرات والاجتماعات الضردية والجماعية.

وقد اقترح مشرفو/مشرفات التربية العملية إشراك وزارة التربية والتعليم في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين/للطالبات المعلمات في الجامعة، وإشراك وزارة التربية والتعليم في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي، وتعزو الباحثة ذلك إلى شعور مشرفي التربية العملية بأهمية المشاغل التربوية، والحاجة إلى الاستفادة من خبرة وزارة التربية والتعليم في هذا المجال.

وتعزو الباحثة اقتراح المشرفين/المشرفات لما سبق إلى وعيهم بأهمية تنفيذ الأساليب الإشرافية، وأهمية الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة في تدريب الطالب المعلم/الطالبة المعلمة.

أما من وجهة نظر مشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة موافقة مشرفي وزارة التربية والتعليم، كما تتضح النتائج في الجدول رقم (١٠ - ب) الذي يبين المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجاباتهم لتفعيل الأساليب الإشرافية في برنامج التربية العملية مرتبة تنازليا .

جدول (١٠- ب) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الموافقة على تفعيل الأساليب الإشرافية من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات وزارة التربية والتعليم

رقم العبارة	الرتبة	مقترحات لتفعيل الأساليب الإشرافية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
٢	١	السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام .	٤.٧٠٨٠	0.5458
٩	٢	التخطيط المشترك بين التعليم العالي و العام في كيفية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية	٤.٥٢٢١	0.6827
٥	٣	وضع حوافز للمشرفين النشطين في التربية العملية	٤.٤٩٥٦	0.7455
٣	٤	تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين.	٤.٤٦٠٢	0.8560
١	٥	دمج مجموعة من الطلاب المعلمين مع معلمي التعليم العام في بعض الورش التربوية.	٤.٤٢٤٨	0.7996
١٦	٦	إعداد معايير لاختيار مشرف الكلية .	٤.٤١٥٩	0.7407
١٧	٧	عقد اجتماعات دورية بين مراكز التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب المعلم.	٤.٣٩٨٢	0.7854
١٤	٨	الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة والتعليم العام	٤.٣٨٩٤	0.7727
٤	٩	دمج مجموعة من الطلاب في الدورات التدريبية التي تقام في التعليم العام.	٤.٣٦٢٨	0.8563
١٢	١٠	عقد اجتماعات دورية بين مكتب التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية .	٤.٣٢٧٤	0.7956
١٠	١١	إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي.	٤.٢٢١٢	0.9796
٧	١٢	تكليف مكتب التربية العملية مشرفي الكلية بكتابة تقرير عن ما تم تنفيذه من أساليب إشرافية.	٤.٢١٢٤	0.9770
١١	١٣	إعداد مشرف الوزارة نشرات تربوية بين الحين والآخرى توزع على الطلاب المعلمين.	٤.١٩٤٧	0.789
١٥	١٤	اختيار مشرفي الجامعة المختصين في مجال الإشراف التربوي من الأساتذة وطلبة الدراسات العليا.	٤.١٤١٦	0.9898
١٣	١٥	إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في الجامعة.	٤.١٢٣٩	0.8776
٨	١٦	تحديد بعض الأساليب التي يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها ، والاتفاق مع التعليم العام بتنفيذ الأساليب الأخرى.	٤.١١٥٠	1.0243

تبين من الجدول رقم (١٠- ب) أن المقترح رقم (٢) وهو "السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام أحتل المرتبة الأولى وكان أعلى المتوسطات الحسابية الذي بلغ (4.71) وانحراف معياري (0.5458)، ثم توالى درجات اقتراح المشرفين/ المشرفات بوزارة التربية

والتعليم على التوالي: " التخطيط المشترك بين التعليم العالي و العام في كيفية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية"، "وضع حوافز للمشرفين النشطين في التربية العملية"، "تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين"، و "دمج مجموعة من الطلاب المعلمين مع معلمي التعليم العام في بعض الورش التربوية"، "إعداد معايير لاختيار مشرف الكلية"، و"عقد اجتماعات دورية بين مراكز التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب المعلمين"، و"الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة والتعليم العام"، و"دمج مجموعة من الطلاب في الدورات التدريبية التي تقام في التعليم العام"، و"عقد اجتماعات دورية بين مكتب التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية"، و"إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي"، و"تكليف مكتب التربية العملية مشرفي الكلية بكتابة تقرير عن ما تم تنفيذه من أساليب إشرافية"، و"إعداد مشرف الوزارة نشرات تربوية بين الحين والأخرى توزع على الطلاب المعلمين".

بينما كانت المقترحات الأدنى في المتوسطات الحسابية حيث بلغت على التوالي (3.98، 4.11، 4.12، 4.14). للمقترحات التالية: "إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في الجامعة"، و"تحديد بعض الأساليب التي يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها والاتفاق مع التعليم العام بتنفيذ الأساليب الأخرى"، و"إشراك الطلاب المعلمين في اجتماعات مشرفي التعليم العام مع المعلمين"، و"اختيار مشرفي الجامعة المختصين في مجال الإشراف التربوي من الأساتذة وطلبة الدراسات العليا"،

وتعزو الباحثة حصول المقترح رقم (٢) على المرتبة الأولى إلى وعي المشرفين التربويين/ المشرفات التربويات بضرورة المشاركة في إعداد معلم/معلمة المستقبل، وإشراكه في بعض الأساليب الإشرافية التي تقام في وزارة التربية والتعليم.

وتعزو الباحثة تدني المقترحات السابقة إلى عدم تفرغ مشرف وزارة التربية والتعليم لإقامة مشاغل تربوية للطلاب المعلمين/ الطالبات المعلمات في الجامعة، بالإضافة إلى قيامه بمشاغل تربوية للمعلمين أثناء الخدمة. وعدم تفرغه للقيام ببعض الأساليب الأخرى التي لا يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها.

• للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع :

" ما مدى إمكانية إقامة شراكة بين جامعة أم القرى ووزارة التربية والتعليم في تطبيق الأساليب الإشرافية على التربية العملية من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات التربية العملية ومشرفي/ مشرفات وزارة التربية والتعليم؟"

من خلال إدراك مشرفي التربية العملية ومشرفي وزارة التربية والتعليم لإمكانية إقامة شراكة بين الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم ومكتب

التربية العملية في جامعة أم القرى في تدريب الطالب المعلم فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لدرجة الموافقة على الشراكة من وجهة نظر كل من مشرفي/ مشرفات التربية العملية ومشرفي/ مشرفات وزارة التربية والتعليم ، كما تتضح النتائج في الجدول رقم (١١ - أ).

جدول رقم (١١ - أ) يوضح الأساليب الإشرافية وفق الشراكة بين التربية العملية في جامعة أم القرى ووزارة التربية والتعليم من وجهة نظر مشرفي التربية العملية

رقم العبارة	الأساليب الإشرافية الممارسة	ينبغي أن يكون من مهام الإشراف بالجامعة		ينبغي أن يكون من مهام الأشراف بوزارة التربية والتعليم		ينبغي أن يكون تنفيذه عن طريق الشراكة بين التعليم العام والجامعة		الرتبة
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
١	المشغل التربوي	١٨ (%)	٥	٤ (%)	١	٧٨ (%)	٢٢	١
٢	الندوات التربوية	٢١ (%)	٦	٧ (%)	٢	٧٢ (%)	٢٠	٢
٣	النشرات التربوية	٢١ (%)	٦	١٨ (%)	٥	٦١ (%)	١٧	٣
٤	الدروس النموذجية	٢٥ (%)	٧	١٤ (%)	٤	٦١ (%)	١٧	٤
٥	القراءات الموجهة	١٨ (%)	٥	٤ (%)	١	٥٣ (%)	١٥	٥
٦	البحوث التربوية	٤٦ (%)	١٣	٤ (%)	١	٥٠ (%)	١٤	٦
٧	التدريس المصغر	٤٣ (%)	١٢	١١ (%)	٣	٤٦ (%)	١٣	٧
٨	الاجتماعات العامة	٥٤ (%)	١٥	٠	٠	٤٦ (%)	١٣	٨
٩	الزيارات الصفية	٥٧ (%)	١٦	٤ (%)	١	٣٩ (%)	١١	٩
١٠	تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين	٦٤ (%)	١٨	٠	٠	٣٦ (%)	١٠	١٠
١١	المقابلة الفردية	٦٧ (%)	١٩	٤ (%)	١	٢٩ (%)	٨	١١

أشارت نتائج جدول رقم (١١ - أ) إلى أن أعلى نسبة مئوية للأساليب الإشرافية التي ينبغي أن تكون من مهام الأشراف بالجامعة من وجهة نظر مشرفي/ مشرفات التربية العملية في جامعة أم القرى هي: الزيارات الصفية التي بلغت (٥٧%)، كما يشير الجدول إلى أن أقل نسبة كانت لأسلوب " المشغل التربوي ".

بينما كانت أعلى نسبة للأساليب التي ينبغي أن تكون تنفيذه عن طريق الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة: "أسلوب المشغل التربوي الذي احتل المرتبة الأولى بنسبة (٧٨%)، بينما كان أقل الأساليب نسبة مئوية هو أسلوب (المقابلة الفردية).

وتعزو الباحثة حصول الزيارات الصفية على نسب عالية في أن تكون من مهام الإشراف بالجامعة إلى أن مشرفي/ مشرفات التربية العملية يستخدمون أسلوب الزيارات الصفية بنسبة عالية، (أنظر جدول رقم (٨))، ولأن هذه الأساليب لا تستغرق الوقت والجهد الكثير في التنفيذ.

وتعزو الباحثة حصول المشغل على نسبة عالية في أن يكون تنفيذه شراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة إلى انخفاض مستوى كفايات بعض المشرفين/

المشرفات على التربية العملية ونقص المهارات التنفيذية لديهم، خاصة بأن غابيتهم ليس لديه خبرة في التدريس والإشراف على التربية العملية. لذلك يرون الاستعانة بالشراكة بمشرفي وزارة التربية والتعليم. وقد اتفقت هذه النتيجة مع توصية هالة بخش (٢٠٠٠م) في دراستها بالاستعانة بالمشرفات التربويات في عملية الإشراف على التربية العملية، والاستفادة من خبراتهن الواسعة في هذا المجال.

بينما اعتبر التدريس المصغر من مهام الشراكة بنسبة (٤٦%) ومن مهام الجامعة (٤٣%). تعزو الباحثة ذلك إلى عدم إلمام غالبية مشرفي/مشرفات التربية العملية بأهمية هذا الأسلوب، نظرا لنقص عامل الخبرة لديهم.

ومن وجهة نظر مشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم كانت جميع الأساليب الإشرافية ينبغي أن يكون تنفيذها عن طريق الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة وهي على الترتيب التالي: الزيارات الصفية، الدروس النموذجية، الاجتماعات العامة، الندوات التربوية، القراءات الموجهة، المشغل التربوي، المنشورات التربوية، تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين، التدريس المصغر، المقابلة الفردية، ثم البحوث التربوية. كما تتبين النتائج في الجدول رقم (١١ - ب).

جدول رقم (١١ - ب) يوضح الأساليب الإشرافية وفق الشراكة بين التربية العملية في جامعة أم القرى والتعليم العام من وجهة نظر مشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم

رقم العبارة	الأساليب الإشرافية الممارسة	ينبغي أن يكون من مهام الإشراف بالجامعة		ينبغي أن يكون من مهام الأشراف بوزارة التربية والتعليم		ينبغي أن يكون تنفيذه عن طريق الشراكة بين التعليم العام والجامعة		الترتبة
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
١	الزيارات الصفية	١٤	(١٣%)	٢٤	(٢١%)	٧٥	(٦٦%)	١
٢	الاجتماعات العامة	٢٦	(٢٣%)	١٤	(١٢%)	٧٣	(٦٥%)	٢
٣	الندوات التربوية	٢٨	(٢٥%)	١٣	(١١%)	٧٢	(٦٤%)	٣
٤	المشغل التربوي	٢٣	(٢٠%)	٢٥	(٢٢%)	٦٥	(٥٨%)	٤
٥	القراءات الموجهة	٢٢	(١٩%)	٢٦	(٢٣%)	٦٥	(٥٨%)	٥
٦	المنشورات التربوية	٢٤	(٢١%)	٢٨	(٢٥%)	٦١	(٥٤%)	٦
٧	تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين	٢٦	(٢٣%)	٢٧	(٢٤%)	٦٠	(٥٣%)	٧
٨	الدروس النموذجية	١٠	(٩%)	٤٣	(٣٨%)	٦٠	(٥٣%)	٨
٩	البحوث التربوية	٤٥	(٤٠%)	٩	(٨%)	٥٩	(٥٢%)	٩
١٠	التدريس المصغر	٢٨	(٢٥%)	٢٩	(٢٦%)	٥٦	(٤٩%)	١٠
١١	المقابلة الفردية	٣٢	(٢٨%)	٣٠	(٢٧%)	٥١	(٤٥%)	١١

أشارت نتائج جدول رقم (١١ - ب) إلى ارتفاع نسب الأساليب التي ينبغي أن تكون تنفيذها عن طريق الشراكة بين وزارة التربية والتعليم وجامعة أم القرى، حيث كانت أعلى نسبة لصالح الأسلوب رقم (١) وهو أسلوب "الزيارات الصفية"

حيث بلغ نسبته (٦٦٪)، ثم توالى ترتيب بقية الأساليب على النحو التالي: "أسلوب الاجتماعات العامة وبلغ ما نسبته (٦٥٪)، "أسلوب الندوات التربوية"، "أسلوب الندوات التربوية"، "أسلوب المشغل التربوي"، "القراءات الموجهة"، "النشرات التربوية"، "تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين"، "الدروس النموذجية" "البحوث التربوية"، "التدريس المصغر"، "المقابلة الفردية".

كما أشارت نتائج جدول رقم (١١ - ب) إلى أن الأساليب الإشرافية التي ينبغي أن تكون من مهام الإشراف بالجامعة من وجهة نظر مشرفي/مشرفات وزارة التربية والتعليم بلغت نسباً متدنية؛ حيث سجلت أعلى نسبة للأسلوب رقم (٩) وهو أسلوب البحوث التربوية؛ وبلغت ما نسبته (٤٠٪). وكذلك تدنت نسب الأساليب التي ينبغي أن يكون من مهام وزارة التربية والتعليم، حيث كانت أعلى نسبة للأسلوب رقم (٨) وهو أسلوب "الدروس النموذجية" وبلغت (٣٨٪).

وتعزو الباحثة ارتفاع نسب جميع الأساليب الإشرافية: والتي يرى مشرفو/مشرفات التربية والتعليم أنها ينبغي أن يكون تنفيذها عن طريق الشراكة بين وزارة التربية والتعليم وجامعة أم القرى إلى وعي وزارة التربية والتعليم بأهمية دورها في المشاركة في إعداد المعلم وتدريبه، وتأهيله ليكون معلماً ناجحاً في المستقبل.

وبلغت نسبة الأسلوب رقم (١٠) وهو أسلوب التدريس المصغر (٤٩٪). وتعزو الباحثة ذلك إلى تدني ممارسة المشرفين التربويين بوزارة التربية والتعليم وجامعة أم القرى لهذا الأسلوب وهذا ما أوضحه جدول رقم (٨ - أ) وجدول رقم (٨ - ب).

وقد أكدت نتائج وتوصيات الدراسات السابقة على ضرورة إقامة مثل هذه الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة في إعداد وتدريب الطالب المعلم أثناء فترة التربية العملية، مثل دراسة كل من بديعة عرفشة (١٩٩٢م)، وهالة بخش (٢٠٠٠م)، وسلوى الجسار والتمار (٢٠٠٤م)، ونداء الخميس (٢٠٠٤م)، والوشاح واليونس (٢٠٠٥م).

• خلاصة النتائج :

• أسفرت الدراسة عن النتائج التالية :

« كانت أكثر الأساليب الإشرافية استخداماً من قبل مشرفي/ مشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى مرتبة تنازلياً كالتالي: (الزيارات الصفية المقابلة الفردية، الاجتماعات العامة بالمعلمين، تبادل الزيارات الصفية بين المعلمين، الدروس النموذجية، النشرات التربوية، البحوث التربوية، التدريس المصغر، المشغل التربوي، والندوات التربوية).

« كانت أكثر الأساليب الإشرافية استخداماً من قبل مشرفي/ مشرفات التربية العملية بجامعة أم القرى مرتبة تنازلياً كالتالي: (الزيارات الصفية الدروس النموذجية والمقابلة الفردية، النشرات التربوية، المشغل التربوي، القراءات الموجهة، تبادل الزيارات بين المعلمين، الاجتماعات العامة بالمعلمين، الندوات التربوية، التدريس المصغر، البحوث التربوية).

« تحديد جملة من الصعوبات التي تحول دون تطبيق الأساليب الإشرافية المطبقة في وزارة التربية والتعليم على التربية العملية في كلية التربية بجامعة أم القرى، بلغت ثمان صعوبات مرتبة تنازلياً كالتالي: ("لا يوجد تعاون بين التعليم العام والجامعة لتنفيذ بعض أساليب الإشراف"، "انعدام الحوافز الدافعة إلى التجديد والابتكار" و "المساواة بين المشرفين النشطين وغير النشطين"، "تعود مشرف الكلية لأسلوب الزيارة الصفية"، "لا يوجد تدريب لمشرفي الكلية غير المتخصصين في مجال الإشراف التربوي"، "ازدحام جداول مشرفي الكلية"، "ضعف كفاية بعض مشرفي الكلية في الإشراف التربوي"، "كثرة أعداد الطلاب المعلمين المسندين إلى مشرف الكلية").

« تحديد سبعة عشرة مقترحاً لتفعيل الأساليب الإشرافية مرتبة تنازلياً كما يراها مشرفو/ مشرفات وزارة التربية والتعليم والتعليم كالتالي: ("الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة والتعليم العام"، "السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام"، "تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين"، "إعداد معايير لاختبار مشرف الكلية"، "دمج مجموعة من الطلاب المعلمين مع معلمي التعليم العام في بعض الورش التربوية"، "اختيار مشرفي الجامعة المتخصصين في مجال الإشراف التربوي من الأساتذة وطلبة الدراسات العليا"، "دمج مجموعة من الطلاب في الدورات التدريبية التي تقام في التعليم العام"، "عقد اجتماعات دورية بين مراكز التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية للطلاب المعلمين"، "إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في الجامعة وإشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي"، "عقد اجتماعات دورية بين مكتب التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية والتعليم لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية"، "وضع حوافز للمشرفين النشطين في التربية العملية" التخطيط المشترك بين التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم في كيفية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية، "إعداد مشرف الوزارة نشرات تربوية بين الحين والآخرى توزع على الطلاب المعلمين"، "تحديد بعض الأساليب التي يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها والاتفاق مع التعليم العام بتنفيذ الأساليب الأخرى"، "إشراك الطلاب المعلمين في اجتماعات مشرفي التعليم العام مع المعلمين"، "تكليف مكتب التربية العملية مشرفي الكلية بكتابة تقرير عما تم تنفيذه من أساليب إشرافية").

« تحديد سبعة عشرة مقترحاً لتفعيل الأساليب الإشرافية مرتبة تنازلياً كما يراها مشرفو/ مشرفات وزارة التربية والتعليم والتعليم كالتالي: ("السماح لبعض الطلاب المعلمين بحضور بعض الدروس النموذجية التي تقام في التعليم العام"، "التخطيط المشترك بين التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم في كيفية تفعيل الأساليب الإشرافية في التربية العملية"، "وضع حوافز للمشرفين النشطين في التربية العملية"، "تنظيم الجامعة دورات تدريبية للطلاب المعلمين"، "دمج مجموعة من الطلاب المعلمين مع معلمي التعليم

العام في بعض الورش التربوية"، "إعداد معايير لاختيار مشرف الكلية"، "عقد اجتماعات دورية بين مراكز التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية العملية لتحديد الاحتياجات التدريبية للتدريب للمعلم"، "الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة والتعليم العام"، "دمج مجموعة من الطلاب في الدورات التدريبية التي تُقام في التعليم العام"، "عقد اجتماعات دورية بين مكتب التربية العملية والمشرف الجامعي ومشرف وزارة التربية والتعليم لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية"، "إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في مراكز التدريب في الإشراف التربوي"، "تكليف مكتب التربية العملية مشرفي الكلية بكتابة تقرير عن ما تم تنفيذه من أساليب إشرافية"، "إعداد مشرف الوزارة نشرات تربوية بين الحين والآخر توزع على الطلاب المعلمين"، "إشراك التعليم العام في إعداد مشاغل تربوية للطلاب المعلمين في الجامعة" و"تحديد بعض الأساليب التي يسمح وقت مشرف الكلية بتنفيذها والاتفاق مع التعليم العام بتنفيذ الأساليب الأخرى و"إشراك الطلاب المعلمين في اجتماعات مشرفي التعليم العام مع المعلمين، و"اختيار مشرفي الجامعة المختصين في مجال الإشراف التربوي من الأساتذة وطلبة الدراسات العليا".

« اتفق مشرفو/ مشرفات التربية العملية و مشرفو/ مشرفات وزارة التربية والتعليم على اعتبار الأساليب الإشرافية (المشغل التربوي، الندوات التربوية) المنشرات التربوية ، الدروس النموذجية ، القراءات الموجهة، البحوث التربوية) يكون تنفيذها عن طريق الشراكة بين الجامعة ووزارة التربية والتعليم مرتبة تنازليا.

« اختلف مشرفو/ مشرفات التربية العملية بالجامعة، ومشرفو/ مشرفات وزارة التربية والتعليم على اعتبار الأساليب الإشرافية التالية: (الزيارات الصفية المقابلة الفردية، تبادل الزيارات بين الطلاب المعلمين، الاجتماعات العامة، يمكن تنفيذها عن طريق الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة، إذ يرى مشرفو/ مشرفات التربية العملية بالجامعة أن تلك الأساليب الإشرافية السابقة من مهام الإشراف بالجامعة، بينما يرى مشرفو مشرفات وزارة التربية والتعليم أن جميع الأساليب الإشرافية يمكن تنفيذها عن طريق الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعة على الترتيب التالي:

الزيارات الصفية.	القراءات الموجهة.	التدريس المصغر
الدروس النموذجية.	المشغل التربوي.	المقابلة الفردية.
الاجتماعات العامة بالمعلمين.	النشرات التربوية.	البحوث التربوية.
الندوات التربوية.	تبادل الزيارات بين المعلمين	

• التوصيات :

وفي ضوء نتائج هذه الدراسة تم التوصل إلى عدد من التوصيات هي:

« الارتقاء بالدور الوظيفي لمكتب التربية العملية بالجامعة في التنسيق بين الجامعة ووزارة التربية والتعليم.

- « زيادة فترة التربية الميدانية؛ بحيث تكون لفصلين دراسيين وفي مرحلتين مختلفتين (المتوسطة، والثانوية).
- « العمل على وضع معايير خاصة لاختيار المشرفين على التربية العملية، وفق التطورات الحديثة للإشراف والتطورات لعملية التعلم والتعليم، بحيث يكون المشرف قادراً على استخدام الأساليب الإشرافية الحديثة وتفعيلها بالشكل المطلوب.
- « إعداد دليل عملي إجرائي للطالب المعلم يحتوي على مخطط توضيحي للتربية العملية بمراحلها ومهام أقطابها.
- « توزيع دليل الطالب المعلم على طلاب ومشرفي التربية العلمية.
- « أن يكون هناك خطة عمل لمشرف التربية العملية يسير عليها ويلتزم بها في تنفيذ فعاليات ومهام الإشراف.
- « الاستعانة بعدد كاف من المشرفين المؤهلين من أساتذة الجامعة ومشرفي مشرفات وزارة التربية والتعليم لتدريب مشرفي/ مشرفات التربية العملية الجدد.
- « عقد اجتماعات دورية بين مشرف/ مشرفة الجامعي ومشرف/ مشرفة وزارة التربية والتعليم لعمل خطة مشتركة لتنفيذ الأساليب الإشرافية.
- « زيادة عدد مشرفي التربية العملية، لضمان تغطية احتياج الجامعة في ميدان الإشراف على التربية العملية، بما يكفل مزاولة التربية العملية في يسر وسهولة وعلى أسس علمية، وبالتالي الإسهام في تطوير أداء المعلمين بالشكل الذي ينبغي أن يكون.

• المقترحات :

- « إجراء دراسة علمية لوضع برنامج مقترح لآلية تنفيذ الأساليب الإشرافية في التربية العملية.
- « إجراء دراسة علمية لإعداد حقيبة تدريبية لمشرفي التربية العملية، قائمة على الكفايات اللازمة للمشرف التربوي.
- « إجراء دراسة مماثلة تهدف إلى معرفة واقع ممارسة مشرفي/ مشرفات التربية العملية للأساليب الإشرافية من وجهة نظر الطلاب المعلمين والطالبات المعلمات.

• المراجع :

- صحيح مسلم، بشرح الإمام محي الدين النووي، تنقيح الشيخ مأمون شيحي، دار المعرفة - لبنان، المجلد ١٥ - ١٦.
- الأحمد، خالد طه (٢٠٠٥م): تكوين المعلمين من الإعداد إلى التدريب، ط١، دار الكتاب الجامعي، الإمارات.
- بخش، هالة طه (٢٠٠٠م): تقويم برنامج التربية العملية بكلية التربية جامعة أم القرى من وجهة نظر الطالبات المعلمات، معهد البحوث العلمية - مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الجسار، سلوى عبد الله والتمار، جاسم محمد (٢٠٠٤م): واقع برنامج التربية العملية في كلية التربية بجامعة الكويت من وجهة نظر الطالب المعلم، مجلة العلوم التربوية العدد (٥)، جامعة قطر، كلية التربية.

- الجميل، عبد الله حمود حمد (٢٠٠٣م): مدى تطبيق المشرفين التربويين لوظائفهم الإشرافية في ضوء آلية الإشراف التربوي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين في منطقة حائل التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة - مناهج وطرق التدريسشعبة الإشراف التربوي، جامعة أم القرى.
- الحماد، ابراهيم سعد عبد العزيز (٢٠٠٠م): معوقات فاعلية الإشراف التربوي بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- الخطابية، ماجد محمد (٢٠٠١م): التربية العملية الأسس النظرية وتطبيقاتها، دار الشروق.
- الخطيب، دعد عادل عبد الله (١٩٩٠): فاعلية التطبيق الميداني في البرنامج الأكاديمي، لكلية المجتمع الأرنزية في تطوير ممارسات الطلبة المعلمين التدريسية واتجاهاتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم التربوية، الجامعة الأرنزية.
- الخميس، نداء عبد الرزق (٢٠٠٤م): دراسة تقويمية لأداء المشرف الخارجي في برنامج التربية العملية في كلية التربية جامعة الكويت، المجلة التربوية، ج (١٨)، ع ٧٠ مارس ٢٠٠٤، الكويت.
- دحلان، مرّام محمد (٢٠٠٣م): أثر التدريس المصغر على أداء طالبات التربية العملية بقسم التربية الفنية بكليات المعلمات بمكة المكرمة، قسم التربية الفنية، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الدوسري، الجوهرة محمد (٢٠٠٢م): بعض مشكلات التربية العملية التي تواجه الطالبات المعلمات بالاقتصاد المنزلي بكليتي التربية ببيشة والطائف، رسالة ماجستير - غير منشور - كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة.
- الرشيد، خالد أرشيد طلاق (٢٠٠٠م): تقييم أساليب الإشراف التربوي المستخدمة من وجهة نظر معلم يومعلمات مدارس لواء البادية الشمالية. رسالة ماجستير - غير منشورة - قسم العلوم التربوية، كلية الآداب والعلوم، جامعة آل البيت، الأرن.
- الزبون، ابتسام سلامة (٢٠٠١م): مدى معرفة طلبة التربية العملية في جامعتي اليرموك وآل البيت للكفايات الأدائية وحاجتهم للتدريب عليها، رسالة ماجستير - غير منشورة - العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الأرن.
- سالم، مهدي محمود وعبد اللطيف بن حمد الحليبي (١٩٩٨م): التربية الميدانية وأساليب التدريس، ط٢، مكتبة العبيكان، الرياض.
- سعد، محمد حسان (٢٠٠٠م): التربية العملية بين النظرية والتطبيق، ط١، دارالفكر، عمان.
- السيد، أروى زكي إمام (٢٠٠٥م): تقويم برنامج الإعداد التربوي بجامعة أم القرى من وجهة نظر المختصين والمتخرجات، رسالة ماجستير - غير منشورة - مناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى .
- عبد السميع، مصطفى وحالة، سهير محمد (٢٠٠٥م): إعداد المعلم تنميته وتدريبه، ط١، دار الفكر، عمان.
- عبيدات، ذوقان وزملاؤه (٢٠٠٠م): البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه، دار أسامة، الرياض.

- عرفشة، بديعة حسن محمد (١٩٩٢م): دور المشرفة التربوية في التطبيق العملي لبرنامج الإعداد التربوي للطالبات المعلمات والمعلمات المستجدات في المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المشرفات التربويات. رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٣م): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط٣ مكتبة العبيكان، الرياض.
- عطاري، عارف توفيق، وآخرون (٢٠٠٥م): الإشراف التربوي نماذجه النظرية وتطبيقاته العملية، ط١، مكتبة الفلاح، الكويت.
- العُمري، جمال فواز (٢٠٠١م): مستويات رضا المعلمين عن أساليب الإشراف التربوي الممارسة من قبل المشرفين التربويين في محافظة أرب، قسم الإدارة وأصول التربية كلية التربية، جامعة اليرموك.
- غنيمه، محمد متولي (١٩٩٦م): سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي، ط١، الدار المصرية اللبنانية.
- اللقاني، أحمد حسين، علي أحمد الجمل (٢٠٠٣م): معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، ط٣، القاهرة، عالم الكتب.
- مدخلي، علي محمد عواجي (٢٠٠٤م): واقع تنفيذ آلية الإشراف التربوي بتعليم جدة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمعلمين، رسالة ماجستير - غير منشورة - قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- مصطفى، انتصار محمد بني (١٩٩٧م): دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش، رسالة ماجستير غير منشورة، الإدارة والإشراف التربوي، جامعة اليرموك، الأردن.
- الملا عبدالله، فيصل (٢٠٠٤م): فاعلية استخدام أسلوب التدريس المصغر في تنمية بعض كفايات التدريس لدى الطلاب المعلمين بقسم التربية الرياضية بجامعة البحرين، جامعة البحرين، المجلة التربوية - ج١٨ ع٧٢.
- نصر الله، عمر عبد الرحيم (٢٠٠١م): أساسيات في التربية العملية، ط١، دار وائل عمان - الأردن.
- وزارة التعليم العالي (٢٠٠١م): دليل الطالب المعلم، قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية، جامعة أم القرى.
- وشاح، هاني واليونس، يونس (٢٠٠٣م): تقويم ممارسات مشرفي مساقات التربية العملية في الجامعة الأردنية: لمراحل الإشراف الإكلينيكي، مجلة دراسات العلوم التربوية، ج ٣٢، العدد ٢، أيلول، ٢٠٠٥م.



البحث السادس :

” ظاهرة الطلاق في مجتمع المدينة المنورة: الأسباب، الآثار المترتبة عليها، والحلول المقترحة من وجهة نظر المطلقين (دراسة حالة) ” .

المصادر :

- د / رضوان فضل الرحمن الشيخ (باحث رئيس)
د/ محمود جمعة بني فارس (مشارك) د / جمال حامد جاهين (مشارك)
د / محمد أبو الفتوح حامد (مشارك)
قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية
جامعة طيبة بالمدينة المنورة

ظاهرة الطلاق في مجتمع المدينة المنورة: الأسباب، الآثار المترتبة عليها، والحلول المقترحة من وجهة نظر المطلقين (دراسة حالة).

د / رضوان فضل الرحمن الشيخ
د / جمال حامد جاهين
د / محمود جمعة بني فارس
د / محمد أبو الفتوح حامد

• مستخلص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب ظاهرة الطلاق ، والآثار المترتبة على الطلاق وكذا الحلول المقترحة لعلاج هذه الظاهرة وذلك من وجهة نظر المطلقين والمطلقات في المدينة المنورة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توضيح طبيعة الظاهرة موضع الدراسة ويشمل ذلك تحليل أسبابها والآثار المترتبة عليها، والحلول المقترحة للحد من هذه الظاهرة. وبيان العلاقة بين مكوناتها والأثر التي تتضمنها والآثار التي تحدثها ومقترحات علاجها. استخدمت الدراسة استبيان للتعرف على أسباب ظاهرة الطلاق والآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين ، والحلول التي يراها المطلقون لعلاج هذه الظاهرة. تكونت عينة الدراسة من (٦٢) مطلق ومطلقة من مجتمع المدينة المنورة تناول الاستبيان ثلاثة محاور وهى: أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين والمطلقات (الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية، النفسية، الدينية ، والبيولوجية) ، والآثار المترتبة عليها والحلول التي يقترحها المطلقون لعلاج هذه الظاهرة. أشارت نتائج التحليل الإحصائي إلى أن أكثر أسباب الطلاق الاجتماعية شيوعاً تتمثل في عدم توفر الحوار داخل الأسرة، والزواج المرتب له أو المفروض من الأسر. وجاءت عوامل مثل بخل الزوج، والارتفاع المستمر للأسعار وتفشي الغلاء في مقدمة الأسباب الاقتصادية. أما أهم الأسباب الثقافية كانت تأثر الزوج بما يشاهده عبر وسائل الإعلام تفشي ثقافة الطلاق عند البعض، وضعف تناول الخطاب الإعلامي لقيم الحياة الأسرية المستقرة. أما أهم الأسباب النفسية - كما يراها أفراد العينة فهي "خيانة الزوجة"، و"شك الزوج بالزوجة". والأسباب الدينية تمثلت في عدم مراعاة حقوق الزوج، وعدم إقامة حدود الله للأسباب الجسمية تمثلت في الأمراض الجنسية (الايذ، الزهري، السيلان) ، والضعف الجنسي. وأشارت النتائج إلى أن أخطر الآثار المترتبة على الطلاق اجتماعياً هي زيادة معدلات الجريمة وإعراض أفراد المجتمع عن الزوج من مطلقاً واقتصادياً زيادة العبء على وزارة الشؤون الاجتماعية، وثقافياً تدني مستوى التعليم لدى الأطفال، ونفسياً زيادة احتمالية إقدام أطفال المطلقين والمطلقات على سلوكيات منحرفة وإحساس الأطفال بالحرمان من عاطفة الأمومة والأبوة، ودينياً زيادة الانحراف الأخلاقي بين أطفال الأسر المطلقة، وجسمياً (بيولوجياً) انتقال العدوى. وأشارت النتائج إلى أن أنسب الحلول الاجتماعية لإدارة الظاهرة ومعالجة الآثار الناجمة عنها تتمثل في مساعدة الزوجين الجدد على التكيف مع الوضع الجديد، وتوفير دور الرعاية الاجتماعية للأطفال المنحرفين مع تفعيل دور المجالس لفض المنازعات الزوجية، واقتصادياً تشمل تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني لتقوم بدورها على أكمل وجه وإنشاء مؤسسة تعنى بتوجيه الأسر لزيادة دخولهم وثقافياً تشمل غرس قيم الحياة الأسرية المستقرة لدى النشء وتأهيل غير المتعلمين من الزوجين. أما نفسياً فتشمل التوعية بالأخطار الناجمة عن الطلاق وتنمية الحب العاطفي بين الزوجين، ودينياً تشمل تعزيز الخطاب الديني لقيم الحياة الأسرية المستقرة وتحمل المسؤولية مع وجود العصمة بيد الزوج. ومن الناحية البيولوجية فتمثلت أهم الحلول المقترحة في العلاج من الأمراض وإنشاء خط ساخن بوزارة الصحة للتعامل مع هذه المشكلات. وأشارت النتائج أيضاً إلى وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين العينات الفرعية للعينة الكلية للدراسة فيما يتعلق بأسباب ظاهرة الطلاق، والآثار المترتبة عليها، وكذا الحلول المقترحة لعلاج هذه الظاهرة تبعاً لعوامل مثل الجنس، السن عند الزوج، مستوى التعليم والمستوى الاقتصادي والعمل، وفارق السن بين الزوجين، وترتيب الزوج، وما إذا كان لدى المطلقين أبناء. وختاماً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات ذات الصلة

الكلمات المفتاحية: الطلاق ، الأسباب، الآثار، الحلول المقترحة ، المدينة المنورة.

يشكر الفريق البحثي عمادة البحث العلمي بجامعة طيبة على دعمها المالي الكامل لهذا البحث خلال جميع مراحل تنفيذه

Divorce in Al-Madinah Al-Munawwarah Community: Reasons, Impacts and Suggestions for Solutions from the Perspectives of the Divorced (A Case Study)

ABSTRACT :

This study aimed to ascertain the reasons and impacts of and solutions for divorce from the divorcees' perspectives in the community of Al-Madinah Al-Munawwarah, KSA. The study made use of the constructivist research framework as a means to investigate the research phenomenon. Data were collected via a questionnaire that was administered to a sample of 62 divorcees (male=32 & female=30). Data were analyzed using both descriptive and inferential statistical procedures. Results indicated that the dominant social reasons for divorce are lack of dialogue within families, and the arranged or imposed marriages, while economic reasons include continual rise in prices, and high cost of living. The dominant cultural reasons are the husband being affected by media spread of divorce culture, and the media not addressing the values of stable family life. The dominant psychological reasons include disloyalty of wife, and the husband's suspicion about his wife's loyalty. Dominant religious reasons included the wife's being inattentive to husband's rights, and uncommitment to God's laws. The most serious biological reasons include sexually-transmitted diseases such as AIDS, Syphilis, Gonorrhea and Sexual impotence. The most serious social impacts are increase in crime rates, and abstain to get married to the divorced. The most serious economic impact was overloading the Ministry of Social Affairs. Serious cultural impacts were backward education for children. Psychologically children of the divorced opt to delinquency, and feel deprived from parenthood. Religiously, children of the divorced become morally delinquent. Biologically, sexual transmitted diseases spread. Results indicated that the most socially appropriate solution is to support couples to adapt to the new situation, and provide suitable caring service to delinquent children, side by side with activating the role of traditional community committees to sort out familial disputes. Economic measures include activating the role of civil institutions, and establishing an entity to guide families to ways to increase their income. Cultural measures include enhancing the values of stable family life within children, and providing literacy programmes to illiterate couples. Psychological measures include orientating families about the impacts of divorce and promoting romantic life between couples. Religious measures include the religious message enhance the values of stable family life and responsibility for the husband for the irfallibility. The biological measures include providing treatment for infected couples, and allocating a hotline by the Ministry of Health to address sexually transmitted diseases. In addition, results indicated significant differences in perceptions of reasons, impacts and solutions amongst the participants due to variables such as gender, age on marriage, level of education, economic status of family, employment, age difference, number of the other partner and to whether divorcees have children or not. The findings of the study carried some implications and posed some pertinent recommendations.

KEYWORDS: Divorce, reasons, impacts, solutions and Al-Madinah Al-Munawwarah.

• مقدمة :

الأسرة هي النواة التي يتكون منها المجتمع، فإذا صلحت صلح المجتمع كله وهي الحضانة التي يتربى ويتربى ويترعرع في أحضانها الأبناء، الذين هم رجال الغد وحملات الراية، وعدة المستقبل وعتاده، وأمل الغد المشرق، والذين تؤول إليهم لا محالة المسؤولية الاجتماعية والأسرية. وهي اللبنة الأساسية في بناء المجتمع الإنساني، وهي الجماعة الإنسانية الأولى التي تحتضن الطفل، ويعيش في كنفها خلال السنوات التكوينية الأولى من حياته، فهي تلعب دوراً مهماً وحيوياً في حياة الطفل واستقراره النفسي والاجتماعي، ويتفق معظم الباحثين على أن الوظيفة الأساسية للأسرة تتجلى في توفير مطالب الحياة الأساسية من طعام، وحماية، إضافة للمهام الاجتماعية والاقتصادية والصحية والنفسية (الغامدي، ٢٠٠٩).

وهي الإطار المرجعي الأساسي للطفل، يعتمد على قيمها ومعاييرها في تقييم سلوكه، والمصدر الأساسي لشعوره بالأمان والطمأنينة والقبول، وتمثل العناصر الأساسية لاستقراره النفسي والاجتماعي، وبالتالي تحقق له قدراً عالياً من الصحة النفسية، ولا يكتمل ذلك إلا إذا كان بناء الأسرة سليماً، ويمكنها أن تؤدي وظائفها بشكل مرضٍ.

إن الإنسان يبحث عن الحياة المستقرة الهادئة دون مشاحنات، التي تسودها السعادة والبهجة والأمن والحياة الطيبة. وقد حرص الدين الإسلامي على وحدة الأسرة وعدم تفككها فشرع حلولاً عملية يستهدي بها كل من الزوج والزوجة في حالة استفحال الخلاف والشقاق بينهما، بل لقد أعطى الزوج حلولاً تدريجية تبدأ من الوعظ والهجر، وحرصاً على بقاء عشرة الزوجية وحفظ كيان الأسرة سليماً، أما الدرجة الثانية إذا اشتد الخلاف بينهما فبختار كل منهما حكماً لحل المشكلات الناشئة بينهما ولقد أمر الله - سبحانه وتعالى الزوجين بالصبر حتى مع الكراهية. وبين إسماعيل (١٩٩٥، ٢٤) أنه على الرغم من أن القدر الأكبر من مهمة التنشئة النفسية والاجتماعية للطفل في سنوات حياته الأولى تقع على الأم، إلا أن أصول هذه التنشئة تقتضي أن يكون للأب دوره أيضاً، حيث إن علاقات التعلق والحب القوية المبكرة قد تكون أيضاً مع الأب كما هي مع الأم، خصوصاً عندما يكون للأب اتصال منتظم ومتكرر بالطفل منذ ميلاده.

ويشير رضوان (١٩٩٨: ٥٥) إلى أن الأسرة تشكل عامل استقرار ونمو سوي أو عامل خطر واضطراب في الوقت نفسه؛ فالأزمات التي تصيب الأسرة وتنازل أحد الوالدين أو كليهما، والخلل التفاعلي المتمثل في المشاجرات والمشاحنات والاضطرابات النفسية والانفصال الاجتماعي (كطلاق الوالدين)، تمثل كلها عوامل خطر تهرق الأطفال، وتحملهم مطالب نمو إضافية عدا المهام الطبيعية لأنهم غير مزودين بالموارد والخبرات اللازمة لمواجهة مطالب الحياة الثقيلة والمتراكمة.

ويعيش الأطفال بعد انفصال الوالدين واقعاً يحمل في طياته الكثير من التأثيرات السلبية التي يمكن أن تعيق نمو الأطفال، وهذا الوضع يجعل هذه الفئة من الأطفال معرضة أكثر من غيرها لعوامل الخطر الاجتماعية، التي تتجلى في أشكال مختلفة من أعراض سوء التكيف بدءاً من التقصير الأكاديمي ومروراً بالمشكلات النفسية وصولاً للجنوح (بركة، ٢٠٠٣، ٤٤).

وحظى التفكك الأسري باهتمام علماء النفس والعاملين بالخدمة الاجتماعية؛ لصلته برعاية الطفل، وتهديده لكيان الأسرة ووظائفها، إذ إن كثيرا ما ينشِب الخلاف بين الزوجين لعوامل وأسباب عدة، فقد يكون هذا الخلاف بسيطا ووقتيًا، وقد يكون عميقا ينتهي إلى الطلاق، وبالتالي إلى تفكك الأسرة (حجازي، ٢٠٠٤، ٤٣). والأفراد سواء أكانوا طلابا أم عاملين، رجالا أم نساء، هم في أمس الحاجة إلى التمتع بالصحة النفسية والتوافق النفسي وذلك ليتخلصوا من الضغوطات ومن التوترات والاضطرابات النفسية، ويستطيعوا عبور أزماتهم النفسية، والتخلص من الآثار النفسية والجسمية السيئة لهذه الأزمات (منسي، ١٩٩٨، ٦٧).

وفي ضوء ما سبق تتضح أهمية وحجم المسؤولية التي تقع على عاتق المؤسسات التعليمية و التربوية في المجتمع في التأثير في شخصية الشباب وتعميق الوعي بأهمية استقرار الأسرة، واحترامها واكتساب القيم وتمثلها في سلوكياتهم أكدت عدد من الدراسات، أن حالات الطلاق في المجتمع السعودي في ازدياد مستمر خصوصا في السنة الأولى من الزواج، وأشارت هذه الدراسات إلى أن منطقة المدينة المنورة تحتل المرتبة الأولى في عدد الحالات التي لوحظ تصاعد نسبتها التي وصلت إلى ٢٦.١٢ في المائة عام ١٤٣٠ هـ، بعد أن كانت نسبته ١٩ في المائة عام ١٤٢٥ هـ ما اعتبرته الدراسات نسبة مرتفعة على مستوى مناطق المملكة، وعليه طالبت جهات عدة بضرورة إجراء دراسات مسحية للتوصل إلى معرفة العوامل والمسببات. (الجابري، ٢٠١١).

وأشارت السجلات إلى ارتفاع نسبة الطلاق في المملكة العربية السعودية لعام ١٤٣٢ هـ، حيث سجلت المحاكم ٧٠ ألف عقد زواج، وقرابة ١٣ ألف حالة طلاق في عام ١٤٣٢ هـ، وأشارت دراسة أعدتها وزارة التخطيط إلى أن نسبة الطلاق قد ارتفعت خلال الأعوام السابقة بنسبة ٢٠٪، كما أن ٦٥ ٪ من حالات الزواج التي تمت من خلال طرف آخر أو ما يعرف بالخاطبة تنتهي هي الأخرى إلى الطلاق (سبتي، ٢٠١٢). وحذر علماء اجتماع من تنامي ظاهرة الطلاق في المجتمع السعودي، والتي تصل إلى أكثر من ٢٥٪ من حالات الزواج، بزيادة عن المعدل العالمي الذين يتراوح بين ١٨٪ و ٢٢٪، مشيرين إلى أن أكثر من ٦٠٪ من حالات الزواج في المملكة العربية السعودية تنتهي في عامها الأول. وتشير سجلات وزارة الخدمة الاجتماعية إلى وقوع أكثر من ٢٥ ألف حالة طلاق في عام ٢٠٠٩ مقابل ١٢٠ ألف حالة زواج في العام ذاته، وارتفاعا في معدل الطلاق بالمملكة العربية السعودية من ٢٥٪ إلى أكثر من ٦٠٪ خلال الـ ٢٠ سنة الماضية (الجابري، ٢٠١١).

وتوضح الإحصائيات الرسمية من المحاكم في المملكة أن نسبة الطلاق تقارب ٦٠٪ من عدد الزيجات وهذه النسبة كبيرة جدا وأصبح معظم البيوت بها إما عانس أو مطلقة وهذه ظاهرة اجتماعية خطيرة جدا على المجتمع السعودي (الكعبي، ٢٠١٢). وفي دراسة حديثة عن وقوع حالة طلاق في المملكة كل ست دقائق وهذا مؤشر خطير عن أن الطلاق أصبح ظاهرة اجتماعية خطيرة تستحق البحث والتقصي لمعرفة أسبابه وأثاره ومقترحات لإيجاد الحلول المناسبة لمواجهته (الجميل، ٢٠١١).

• وقد أجريت دراسات عديدة لبحث مشكلة الطلاق ومنها :

دراسة عبدالله (٢٠٠٥)، طنحور (١٩٩٨)، وبركه (٢٠٠٣)، والعلي (٢٠٠٤) والهيبة (٢٠٠٥)، وليفاديسست (Livaditis, 2002)، وستوركس-ين وروزن-ب (Storksen & Roysamd, 2005)، ودراسة ستانير وآخرون (٢٠١١) Steiner, et al لمعرفة أثر عامل السن والمركز الوظيفي وعدم الولاء للطرف الآخر على الطلاق لدى النساء، ودراسة كافاس وجاندز هو سجور (٢٠١١) Kavas & Gunduz Hosgor أثر الطلاق على عمل المرأة وحياتها الوظيفية، ودراسة موني وآخرون (٢٠١١) الصراعات الوالدية وأثرها على الأطفال لدى أسر المطلقين، ودراسة فاكريل وآخرون Fackrell et al. (٢٠١١) أساليب التعايش في ظل ظروف الطلاق ودور كل من الجنس والتدين من هذا التعايش، ودراسة موون (٢٠١١) Moon تناولت آثار الطلاق على الأطفال من وجهة نظر المطلقين أنفسهم وتوصلت إلى وجود آثار سلبية اجتماعية ونفسية واقتصادية وتعليمية ودراسة وليد، زايتريفا (٢٠١١) Walid & Zaytseva بهدف التعرف على الآثار العصبية والاضطرابات العقلية والنفسية المصاحبة للطلاق مثل البارانونيا Paranoia والشيزوفرينيا Schizophrenia، ودراسة نيلسن (٢٠١١) Nielsen أثر الطلاق على العلاقة بين الآباء وبناتهم وتوصلت الدراسة إلى أثر الطلاق السلبي في تدمير تلك العلاقة ودراسة جالوفارا (٢٠١١) Jalovaara اثر العوامل الاقتصادية على تفكك الأسرة في فنلندا، ودراسة باربار (٢٠١١) Barber اثر الطلاق على الاعتمادية الاقتصادية والعاطفية التبادلية بين الزوجين.

وتوصلت دراسة حديثة بالمملكة العربية السعودية قام بها قسم الاجتماع بجامعة الملك سعود إلى أن تعدد الزوجات لدى الرجال إلى أربع زوجات هو السبب الرئيسي للطلاق، وإلى أن المحاكم السعودية تصدر ما بين ٢٥ إلى ٣٥ صك طلاق في اليوم الواحد ومعظمها لحالات زواج لا تتعدى الثلاث سنوات وإلى أن معظم النساء المطلقات تزوجن دون سن العشرين الأمر الذي يشير إلى أن الزواج المبكر هو أحد أسباب تكرار عمليات الطلاق . وإلى وجود عوامل مشتركة بين حالات الطلاق مثل تدخل أفراد الأسرة في شئون الزوجية والفوارق من العمرية بين الزوج والزوجة (الكعبى، ٢٠١٢) . ويعزى الارتفاع الملحوظ لمعدلات الطلاق في المملكة إلى مجموعة متنوعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والنفسية . ويعتقد أن المعرفة التقليدية لدى الشباب بان الزواج في المملكة هو عبارة عن مؤسسة اجتماعية يلزم إنشائها جعلهم أكثر إقداما على الزواج دون النظر إلى الاستعداد الكافي لمواجهة تحديات الزواج (الجميلي، ٢٠١١).

وهذا الاندفاع إلى الزواج هو من اسباب انهيار معظم حالات الزواج وان معظم العائلات تنظر إلى أبنائها إناثا وذكورا بان عليهم الزواج بمجرد بلوغهم سن العشرين، وأن هذا السن لا زال يشعر الأبناء بحالة من عدم الاستقرار هذا بالإضافة إلى تكوين آراء مختلفة لدى الناس عند الزواج تختلف عند الآراء التقليدية لمفهوم الزواج والاستقرار فهم ينظرون إليه على أن مشروع يقدم عليه كل طرف حاجاته الأولين وبمجرد إحساس أحدهم بعدم إشباع هذه الحاجات يحدث الطلاق وفي دراسة الجهني (٢٠١٠) توصل إلى ارتفاع حالات الطلاق بين

الزواج المفضولة من قبل الأسرة أو الزوجات المرتب لها وأشارت الدراسة إلى أن تحمل الأسرة بالمملكة العربية السعودية المسؤولية من إيجاد زوج لابنتهم أو زوجة لابنهم هو أحد الأمثلة على تلك الزوجات المرتبة الأمر الذي يؤدي إلى زواج بين أشخاص مختلفين من التفكير والطباع ويؤدي إلى الطلاق المبكر فيما بعد

وفي مقالة عن أسباب الطلاق في المملكة العربية السعودية فإن حالات الطلاق ترجع إلى الفوارق العمرية الكبيرة بين الزوجين والتدخل المتواصل من قبل الأسرة في شئون الزوجين وطرق الزواج التقليدية وكما يرى الرجال فإن الطلاق نتيجة لإهمال الزوجات لواجباتهم تجاه أزواجهن وعدم إحساسهن بالراحة من الزواج بالإضافة إلى الفوارق العمرية بين الزوجين وتبعاً لزيادة معدلات العنوسة بين النساء فإنه من المتوقع أن تبلغ هذه الزيادة ٤ مليون عانس في الأربع سنوات القادمة. (الشريف، ٢٠١٢). ويرجع السبب في ذلك هو عدم قيام معظم الرجال بالوفاء بمتطلبات الحياة الزوجية الأمر الذي يؤدي إلى نضور النساء منهم بالإضافة إلى شكاوى النساء المتكررة بين قسوة الأزواج وتعسفهم تجاههن ومن أمثلة ذلك عدم السماح لهن بإكمال التعليم والتوظيف ورضاهم بمستواهم المتدني من التعليم. (الشريف، ٢٠١٢).

وفي دراسة جولد شتاين Goldstien, 1999 وجد أن معدلات الطلاق ترتفع لوجود ما يسمى بالعيش معاً بدون زواج رسمي. وفي دراسة كاررز وآخرون (٢٠٠٠)، استطاع الباحثون التنبؤ بأن ٨٤.٤٪ من حالات الزواج قادرة على الثبات والاستقرار. واستطاع ديل وويلسون Dale & Wilson (2000) اكتشاف أسباب ثبات بعض حالات الزواج، ومع تدهور الوازع الديني لدى الناس حدثت تغيرات جوهرية في تكوين العائلة في الولايات المتحدة الأمريكية خلال الأربعة عقود الماضية وذلك كما ورد في دراسة بروكس (Brooks 2002) الأمر الذي أحدث وجود عدد كبير من العائلات ذات عائل واحد.

وازداد الوعي من قبل العامة بتدهور وتفكك الأسرة تدريجياً بدءاً من بداية الثمانينيات من القرن الماضي، وذلك في دراسة بنسوف (Binsof 2002) حيث لاحظ أنه خلال النصف الأخير من النصف الثاني من القرن العشرين ولأول مرة في التاريخ أن معدلات الطلاق فاقت معدلات الوفاة من الأسرة.

وقام بورتمان وكالميجن Portman and Kalmijim (2002) بـدراسة هدفت إلى التعرف على أثر عمل الزوجة كأحد العوامل المؤدية للطلاق ومن العوامل ذات الصلة بعمل الزوجة والمؤدية إلى الطلاق ما يلي: مدى أهمية عمل الزوجة، ومدى النجاح الذي يمكن للمرأة أن تحققه من سوق العمل مقارنة بزوجةها حيث أشارت النتائج إلى أن نسبة حالات الطلاق في الأسرة ذات الزوجة العاملة تفوق نسبة حالات الطلاق في الأسر ذات الزوجات غير العاملات. وفي دراسة روجلز Ruggles, 1997 وجد أن عمل المرأة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بزيادة معدلات الطلاق وانفصال الزوجين، فمعظم النساء الآتي يسعين لتحقيق مستقبل مهني لهن نادراً ما يلقين الدعم من أزواجهن. وهذا ما أشارت إليه دراسة دولان وهوفمان (1998). وفي دراسة رسلر دوترز Ressler & Waters (2000) وجد أن زيادة دخل الأسرة من شأنه أن يزيد معدلات الطلاق وذلك لإحساس المرأة بالاستقلالية

وأنها قادرة على الاعتماد على نفسها وأعاشه أطفالها من دخلها الخاص بها ومن الملحوظ من السنوات الأخيرة ان النساء يملن إلى الطلاق أكثر من الرجال رغم ارتباطهن بأطفالهن رغم وعيهن بالضرر المحتمل ان يتعرض أطفالهن له

وفي دراسة بيرنج والين (2000) Brinig&Allen وجد أن النساء يشعرون بالسعادة البالغة لكونهن عازبات بينما تميل العديد من النساء إلى الطلاق بهدف عدم القدرة على تحمل المسؤولية الفردية للأطفال.

وفي دراسة (2000) Sayer & Bianchi هدفت الى معرفة اثر استقلالية الزوجة اقتصاديا على تقويض الحياة الزوجية وزيادة احتمالات الطلاق وجدت علاقة موجبة بين مدى مساهمة الزوجة من داخل الأسرة ومعدلات الطلاق وفي دراسة لمدي اثر عمل المرأة على زيادة فرص الطلاق قام بها بورتمان وكالميجن (2002) Poortman & Kalmijin في هولندا ظهرت اهم العوامل التي تؤدي إلى الطلاق وهي مدى أهمية عمل الزوجة ومكانة هذا العمل في المجتمع ومرتبته الوظيفية مقارنة بزوجها ومن هنا أشارت الدراسة إلى أن احتمالات تعرض الزوجات للعاملات للطلاق تزيد عن اقرأنهن اللاتي لا يعملن بنسبة ٢٢٪.

وقام تشارتون ووآنرز (2001) Charton & Wanner بدراسة أشارت إلى أن ٢٥٪ من حالات الزواج في سويسرا تنتهي بها المطاف إلى الطلاق وكشفت الدراسة من بين العوامل المؤدية إلى الطلاق هو غياب ممارسة العبادات.

وفي دراسة برويلز (2002) Broyles لاكتشاف العلاقة بين التدين والاتجاه نحو الطلاق حيث أشارت النتائج إلى أن التدين يلعب دورا مهما في التنبؤ باحتمالية الطلاق من عدمه وخاصة عند نشوء خلافات في الحياة الزوجية وأشارت كذلك إلى وجود ارتباط سلبي بين التدين والاتجاه نحو الطلاق الأمر الذي يبرهن على أهمية التدين في الحياة الزوجية. وقد جاءت الدراسة الحالية للوقوف على معرفة أسباب ظاهرة الطلاق والآثار المترتبة عليها والحلول المقترحة لمعالجة هذه الظاهرة في المدينة المنورة.

• مشكلة الدراسة :

تعد مشكلة الطلاق انفصاماً قسرياً بين عرى الرابطة الزوجية ، وتعد من الكوارث والآفات التي تطال المجتمعات المتحضرة ، حيث إن الطلاق يسبب مشاكل نفسية لدى الأبناء حول مستقبل حياتهم المهنية والثقافية والاجتماعية، مما يجعل الحاجة ماسة إلى دراسة واقعهم المعاشي والنضج الاجتماعي.

• أسئلة الدراسة :

• السؤال الرئيس : ما أسباب ظاهرة الطلاق والآثار المترتبة عليها والحلول المقترحة لمعالجة هذه الظاهرة في المدينة المنورة؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

« ما أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين؟ »

« ما الآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين؟ »

« ما الحلول المقترحة لعلاج هذه الظاهرة؟ »

• أهداف الدراسة :

- هدفت الدراسة الى التعرف على:
- « أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين.
- « الآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين.
- « الحلول المقترحة لعلاج هذه الظاهرة من وجهة نظر المطلقين.

• أهمية الدراسة :

- « ندرة الدراسات في مجال الطلاق على مستوى المدينة المنورة بالمملكة العربية السعودية يؤكد على أهمية هذه الدراسة.
- « تأتي هذه الدراسة استجابة للدعوات الهادفة إلى الكشف عن أسباب الطلاق وتزايد الاهتمام الوطني والخليجي بزيادة حالات الطلاق بصفة عامة، وفي مجتمع المدينة المنورة بصفة خاصة.
- « تقدم الدراسة أداتين هما: الاستبيان، والمقابلات شبة المقتنة لمعرفة أسباب الطلاق وآثاره والحلول المقترحة تتوافر فيهما الشروط العلمية المتعارف عليها من حيث الصدق والثبات مما يساهم في إثراء الدراسة المتعلقة بمجال الطلاق ويمكن الاستفادة منهما في دراسات لاحقة.
- « قد تساهم نتائج هذه الدراسة في تزويد المهتمين ببيانات يمكن في ضوءها تطوير البرامج والخطط التي تساهم في التقليل من نسبة الطلاق
- « قد تفتح هذه الدراسة المجال لإجراء بحوث أخرى حول الطلاق في المملكة العربية السعودية.
- « يمكن أن تمهد لوضع برامج إرشادية لمساعدة المطلقين ، وجعلهم يتوافقون مع وضعهم.

• مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من (جميع المطلقين والمطلقات في المدينة المنورة).

• عينة الدراسة :

تتكون عينة عشوائية مكونة من (٦٢) مطلق ومطلقة للوقوف على أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين، والآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين والحلول التي يقترحها المطلقون لعلاج هذه الظاهرة.

• أداة الدراسة :

استبانة للتعرف على أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين ، والآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين، والحلول التي يقترحها المطلقون لعلاج هذه الظاهرة.

• حدود الدراسة :

• الحد الموضوعي :

أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين ، والآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين ، والحلول التي يقترحها المطلقون لعلاج هذه الظاهرة.

• الحد البشري :

المطلقين والمطلقات في مجتمع المدينة المنورة.

• الحد المكاني :

المدينة المنورة.

• **منهج الدراسة :**

المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توضيح طبيعة الظاهرة موضع الدراسة ويشمل ذلك تحليل أسبابها والآثار المترتبة عليها، والحلول المقترحة لحد من هذه الظاهرة. وبيان العلاقة بين مكوناتها والآراء التي تتضمنها والآثار التي تحدثها، وكذا مقترحات علاجها.

• **مصطلحات الدراسة :**

• **الطلاق نظرياً :**

هو انفصام عرى الرباط الزوجي عملياً ومادياً وشرعياً، وهو فسخ عقد الزواج الذي وقعه كل من الرجل والمرأة قبل دخولهما في العلاقات الزوجية، كما أنه يعبر عن التباعد والانفصال والتفريق بين الزوجين (حجازي، ٢٠٠٠، ص ٦٧).

• **ويعرف الطلاق :**

ظاهرة اجتماعية إنسانية لكونها ذات علاقة بأهم مؤسسة اجتماعية في المجتمع، ولأنها ذات اثر بالغ في حياة الأسرة والأولاد. وظاهرة إنسانية لكونها لا تنطبق على مجتمع من المجتمعات فقط بل أنها ظاهرة قديمة حديثة تحدث وينسب مختلفة في جميع المجتمعات الإنسانية (العقيل، ٢٠٠٩).

ولأن الظاهرة تأخذ صفة الاستمرارية فإن الأسباب لحدوثها متغيرة من مجتمع إلى آخر، ومن جيل إلى جيل وهذا التغير يخضع لمجموعة من الأسباب منها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية والتعليمية. وتعد هذه الظاهرة إحدى الظواهر الاجتماعية التي يعاني منها المجتمع في المملكة العربية السعودية في الآونة الأخيرة وهي من أهم المشكلات التي يترتب على حدوثها عدد كبير من المشكلات والمتمثلة في التفكك الأسري وما يصاحبه من انحراف الأحداث والجرائم الأخلاقية وغيرها.

• **إجرائياً: طلاق الوالدين :**

انفصال الزوجين بعضهما عن بعض شرعاً وقانوناً.

• **خطوات الدراسة :**

« الاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة التي تتناول موضوع الطلاق وأسبابه وآثاره والحلول المقترحة لتلافي هذه الظاهرة.

« إعداد أداتا الدراسة وهما (الاستبيان- المقابلة شبه المقننة) والتأكد من صدقهما وثباتهما.

« اختيار مجموعة الدراسة وتشمل مجتمع المدينة المنورة واختيار عينة عشوائية منها.

« تطبيق أداتا الدراسة على العينة المختارة عشوائياً.

« رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها.

« تقديم التوصيات والمقترحات.

• **الإطار النظري والدراسات السابقة :** تم تقسيم الإطار النظري إلى :

« القسم الأول يتضمن بعض أسباب الطلاق.

« القسم الثاني يتضمن الآثار المترتبة على الطلاق.

« القسم الثالث يتضمن الحلول المقترحة لحد من ظاهرة الطلاق.

• الطلاق :

مأخوذ من الإطلاق، وهو الإرسال والترك، وفي الشرع: حل رابطة الزواج وإنهاء العلاقة الزوجية. إن استقرار الحياة الزوجية غاية من الغايات التي يحرص عليها الإسلام، وهو مصدر طليقت المرأة وطلقت تطلق طلاقاً فهي طالق ويبدل على الترك والتخية، يقال طلق البلاد أي تركها، وأطلق الأسير أي خلاه ويستعمل في معان أخر فيطلق على الصفو الطيب الحلال فيقال هو لك طلق أي حلال، ويطلق على البعد يقال طلق فلان إذا تباعد، ويطلق على الخروج يقال أنت طلق من هذا الأمر أي خارج منه. وطلاق النساء لمعنيين: أحدهما: حل عقدة النكاح. والآخر: بمعنى التخية والإرسال (لسان العرب ٤/٢٦٩٦). وعقد الزواج إنما يعقد للدوام والتأبيد إلى أن تنتهي الحياة، ليتسنى للزوجين أن يجعلوا من البيت مهداً يأويان إليه، وينعمان في ظلاله، ولتتمكن من تنشئة أولادهما تنشئة صالحة. ومن أجل هذا كانت الصلة بين الزوجين من أقدس الصلات وأوثقها، وليس أدل على قدسيتها من أن الله سبحانه سمى العهد بين الزوج وزوجته بالميثاق الغليظ، فقال تعالى "وأخذن منكم ميثاقاً غليظاً" سورة النساء، آية ٢١. وإذا كانت العلاقة بين الزوجين موثقة مؤكدة فإنه لا ينبغي الإخلال بها، ولا التهوين من شأنها. وكل أمر من شأنه أن يوهن من هذه الصلة ويضعف من شأنها، فهو بغيض إلى الإسلام، لفوات المنافع وذهاب مصالح كل من الزوجين.

فعن ابن عمر أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: ابغض الحلال إلى الله عز وجل الطلاق" رواه أبو داود والحاكم وصححه. وأي إنسان أراد أن يفسد ما بين الزوجين من علاقة، فهو في نظر الإسلام خارج عنه، وليس له شرف الانتساب إليه. يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "ليس منا من خيب امرأة على زوجها" رواه أبو داود والنسائي. فعن ثوبان أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال "أيما امرأة سالت زوجها طلاقاً من غير باس، فحرام عليها رائحة الجنة" رواه أصحاب السنن وحسنه الترمذي. (السيد سابق ١٩٨٦، ص ٣٧٩ - ٣٨٠).

كشفت إحصائية لوزارة العدل في المملكة العربية السعودية عام (١٤٣٢) تصدر المملكة العالم العربي والخليجي في نسبة الطلاق وذلك لعدة أسباب أهمها رغد العيش والترف، وقصور الدور التوعوي لوسائل الإعلام، وغياب الزوج عن المنزل، ونزول المرأة إلى سوق العمل. وأفادت وزارة العدل السعودية بأن مجموع حالات الطلاق الواردة إلى محاكم المملكة العام الماضي بلغت ٩٢٣٣ حالة، مقابل ٧٠٧ حالات زواج في الفترة نفسها وذلك بمعدل ٢٥ حالة طلاق مقابل حالة زواج يومياً (إسلام أون لاين، ٢٠١١). وأشار التقرير الذي نشرته صحيفة عكاظ السعودية إلى تصدر منطقة مكة المكرمة المناطق السعودية حيث سجلت ٢٥١٨ حالة طلاق شكلت ٢٧٪ من إجمالي المناطق مقابل ٣٣٤ حالة زواج بنسبة ٤٧٪ من مجموع حالات زواج، فيما جاءت المنطقة الشرقية في المرتبة الثانية بـ ١٩٧٠ حالة طلاق بنسبة ٢١٪ من المجموع، مقابل ٥٣ حالة زواج بنسبة ٧.٥٪، تليها منطقة المدينة المنورة التي شكلت قضايا الطلاق في محاكمها ١١٩٨ حالة بنسبة ١٣٪، في مقابل ٦٣ حالة زواج شكلت نسبة ٨.٩٪.

واحتلت منطقة القصيم المرتبة الرابعة بـ ٩٢٨ حالة طلاق بنسبة ١٠٪ مقابل ٣١ حالة زواج شكلت ما نسبته ٤.٤٪، ثم منطقة تبوك التي وصلت فيها حالات

الطلاق إلى ٦٣٢ بنسبة ٦٪ مقابل ست حالات زواج تشكل ما نسبته ٠.٨ ٪. وجاءت منطقة عسير في المرتبة الثامنة بـ ٤٤٣ حالة طلاق بنسبة ٤٪ مقابل ١١ حالة زواج بنسبة ١.٦٪ ثم منطقة نجران بـ ٣٠٠ حالة طلاق بنسبة ٣٪؛ تليها منطقة الباحة التي وصلت فيها حالات الطلاق إلى ٩٦ حالة بنسبة ١٪ مقابل حالتين زواج بنسبة ٠.٣٪ وأخيراً منطقة جازان بـ ٣٩ حالة طلاق بنسبة ٠.٤٪ مقابل ثلاث حالات زواج بنسبة ٠.٤٪ (التركي، ٢٠١١).

• أسباب الظاهرة :

أكد رئيس لجنة التكافل الأسري في إمارة المنطقة الشرقية تصدر المملكة العربية السعودية كافة الدول العربية والخليجية في حالات الطلاق ومعدلاته. وأشار إلى أن رغد العيش وتوفير النعمة سببان من أسباب الطلاق مؤكداً أن صعوبة العيش والانشغال وتقدير الأوضاع الاجتماعية يقلل منه. وأرجع أسباب الطلاق إلى غياب الدور التوعوي للإعلام الفضائي، وإلى غياب الزوج المستمر وسفرائه الطويلة فضلاً عن استغناء المرأة بالعمل عن الزوج من أحد أهم أسباب انتشار الطلاق في المملكة. (الداني، ٢٠١١).

وفي محاولة لمواجهة الظاهرة الاجتماعية الخطيرة بادرت وزارة العدل إلى توقيع اتفاقية مع وزارة الشؤون الاجتماعية لإنشاء مكاتب خدمة اجتماعية في المحاكم الشرعية لتقليل عدد القضايا المتصلة بمشاكل اجتماعية حيث سجلت ٦٠٪ من مجمل القضايا التي تتلقاها المحاكم تتعلق بالطلاق.

وأعرب وزير العدل عن أمله في تقلص عدد القضايا من خلال مكاتب الخدمة الاجتماعية حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بالإصلاح بين الزوجين قبل أن تصل الدعوى إلى القضاء حسبما جاء في تصريحات إعلامية. وفي ذات السياق أرجع الكاتب السعودي خالد سليمان ارتفاع نسب الطلاق إلى ما أسماه هشاشة في شخصيات شباب وشابات هذا الجيل، تجعلهم أكثر قابلية للكسر والتهشم عندما ينتقلون من مرحلة الحياة المكفولة برعاية الوالدين إلى مرحلة الاستقلال بحياة اجتماعية يعتمد فيها النجاح على قدرة التواصل وفهم مبدأ الأخذ والعطاء، والحقوق والواجبات. (أون إسلام، ٢٠١١).

وقامت جمعية الشقائق النسائية في جدة بتقديم برنامج الإرشاد الأسري الهاتفي لـ ٤٢ متدربة من الاستشارات والمرشيدات الأسريات والأخصائيات النفسيات للأزواج خاصة حديثي السن لارتفاع حالات الطلاق بين هذه الفئة. ويعد الإرشاد الهاتفي من أسهل الوسائل الحديثة لعلاج المشكلات الأسرية إذ أنه سهل الممارسة من الطرفين، وبديل مناسب لمن لديه خوف من الاستشارة أو سواها، إضافة إلى تناسبه مع طبيعة وخصوصية المجتمع السعودي. وتبين فاعلية البرنامج في أن ٣٠٪ ممن تواصلوا عن طريق الإرشاد الهاتفي في تراجعوا عن الطلاق (البركاني، ١٤٣٢).

وركزت معظم البحوث على أسباب الطلاق ولكن كانت محاولات الباحثين للتعرف على آثار الطلاق نادرة وكذلك محاولاتهم لإيجاد حلول لعلاج الآثار السلبية لهذه الظاهرة. وفي دراسة لوينشتاين (2005) Lowenstein، حدد أسباب الطلاق كما يلي: استقلالية المرأة، والزواج المبكر والزواج التقليدي المرتب

له، وعوامل اقتصادية، وضعف المهارات الفكرية والتعليمية والاجتماعية، وقوانين الطلاق، عوامل تتعلق بالعلاقة الجنسية، تضارب في الأدوار بين الرجل والمرأة، شرب الكحوليات والمخدرات، وعوامل دينية، الاتجاه نحو الطلاق، وعوامل أخرى عديدة.

• دراسات سابقة تناولت أسباب الطلاق :

• دراسة باربر (٢٠٠٣) :

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الطلاق والمستوى الاقتصادي للأسرة وما إذا كانت معدلات الطلاق تزداد في حالة وجود عدم الالتزام العاطفي لدى أحد الزوجين. وذلك من خلال القيام بدراسة مسحية عن معدلات الطلاق في (٧٦) دولة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معدلات الطلاق كانت أعلى في الدول التي فيها تتاح لبنت البالغة عدد كبير من الرجال لاختيار زوجها من بينهم بينما كانت معدلات الطلاق أقل في الدول التي تزيد فيها نسبة الرجال عن النساء وأكدت النتائج على أن معدلات الطلاق في العالم تزداد في حالة الاستقلالية الاقتصادية لدى أحد الزوجين وكذا الاستقلالية العاطفية لأحد الزوجين عن الزوج الآخر، وخاصة إذا نظر إلى الزواج على أنه عقد اجتماعي يهدف فقط إلى التناسل.

• دراسة شانج (٢٠٠٤) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب الطلاق كما تراها المطلقات والتعرف على العلاقة بين هذه الأسباب والحالة النفسية لدى النساء الكوريات المهاجرات المطلقات. استخدمت الدراسة مجموعة من المقابلات المباشرة مع عدد (٧٣) سيدة مطلقة وتم مقارنة النتائج مع الأسباب التي حصلت عليها الباحثة من مجموعة من السيدات الأمريكيات. أشارت نتائج الدراسة إلى اختلاف أسباب الطلاق حيث أشارت معظم السيدات المهاجرات والمطلقات إلى أسباب ترجع إلى الزوج مثل سلوك الزوج الفظ والعنيف والسلي مع الزوجة ، وكذلك إلى المشكلات المادية . بينما أشارت نتائج المقابلات مع السيدات الأمريكيات المطلقات إلى وجود أسباب عاطفية وغير مادية وجدت علاقة بين الأسباب التي أبدتها كل مجموعة وتجاربهم الصعبة في مراحل ما بعد الطلاق. ووجود عاملين يعملان على التنبؤ بالحالة النفسية للمرأة المطلقة وهما: الحالة الصحية وسبب الطلاق.

• دراسة بودنمان (٢٠٠٦) :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب ومعوقات الطلاق في ثلاث دول أوروبية وهي: ألمانيا ، إيطاليا ، وسويسرا . شملت عينة الدراسة (٧١١) مطلق ومطلقة، وذلك بهدف الفهم الجيد لأسباب ومعوقات الطلاق. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الأسباب للطلاق من بينها "الإحساس بالعزلة" لدى أحد الزوجين كأحد أهم أسباب الطلاق . ومن بين المعوقات للطلاق "وجود الأطفال في الأسرة" حيث كانت هذه النتيجة كمعوق مشترك بين الثلاث دول أما الضغوط المادية للأسرة كانت أهم المعوقات في كل من ألمانيا وسويسرا . وجاءت الموارد الاقتصادية للأسرة كأحد أهم المتغيرات التي تؤثر في الطلاق .

اتضح من خلال الدراسات السابقة أن أسباب الطلاق :

- ◀ عمل المرأة
- ◀ المرأة الحضرية لا تقبل بزوجة ثانية
- ◀ الاستقلالية الاقتصادية لدى أحد الزوجين وكذا الاستقلالية العاطفية
- ◀ اعتبار الزواج انه عقد اجتماعي يهدف فقط إلى التناسل .
- ◀ سلوك الزوج العنف والفض والسلبى مع الزوجة
- ◀ المشكلات المادية
- ◀ وجود أسباب عاطفية
- ◀ الإحساس بالعزلة.

• الآثار المترتبة على ظاهرة الطلاق :

أجمع الخبراء على أن الأطفال هم المتضررون من انهيار العلاقات الزوجية، حيث يؤثر سلبا على عملية تنشئتهم النفسية والاجتماعية وفي بناء الشخصية السوية، ويفقدون الشعور بالأمان، ولا يحصلون على حاجاتهم الطبيعية من الشعور بالراحة والاستقرار والطمأنينة التي هي عصب عملية التنشئة النفسية والاجتماعية للطفل، وان هناك حالات من إيذاء الأطفال بالمملكة العربية السعودية ناتجة عن سوء معاملة الأم والأب المنفصلين (السعيد، ٢٠٠٧).

ويؤدي الطلاق إلى التفكك الأسري، والذي له آثار ضارة على الأبناء والأسرة فأول ضحايا التفكك الأسري هم أفراد تلك الأسرة المتفككة، فالزوج والزوجة يواجهان مشكلات كثيرة تترتب على تفكك أسرتهما، فيصابان بالإحباط وخيبة الأمل وهبوط في عوامل التوافق والصحة النفسية، وقد ينتج عن ذلك الإصابة بأحد الأمراض النفسية، كالقلق المرضي أو الاكتئاب أو الهستيريا أو الوسواس أو المخاوف المرضية. وقد ينتج عن ذلك عدم القدرة على تكوين أسرة مرة أخرى، فيعزل الزوج أو الزوجة عن الحياة الاجتماعية، ويعيش حياة منطوية على الذات، سلبية التعامل، عدم مشاركة الآخرين نشاطات الحياة المختلفة. (البريك، ١٤٣٢).

والآثار الأكثر خطورة هي تلك المترتبة على أولاد الأسرة المتفككة، خصوصا إن كانوا صغار السن. فأول المشكلات التي تواجههم فقدان المأوى الذي كان يجمع شمل الأسرة، مما يحدث التششت حيث يعيش الأولاد أو بعضهم مع أحد الوالدين والبعض الآخر مع الوالد الآخر، وغالبا ما يتزوج الأب بزوجة أخرى والأم بزوجة أخرى، والنتيجة في الغالب مشكلات مع زوجة الأب وأولادها وزوج الأم وأولاده، مما قد يدفع أولاد الأسرة المتفككة إلى ترك ذلك المنزل إلى أماكن أخرى قد لا تكون مناسبة للعيش في حياة مستقرة، وإذا كانت بنتا فإنه ليس لها مجال لمغادرة المنزل، فقد يقع عليه ظلم في المعاملة ولا تستطيع رفعه فتصاب ببعض الأمراض النفسية نتيجة سوء المعاملة التي تتعرض لها في حياتها اليومية، وفي بعض الحالات تكون مثل تلك الفتاة عرضة للانحراف في مسالك السوء بحثا عن مخرج من المشكلة التي تعيشها (علوان، ١٤٠٣، ٧٨).

كما يؤدي التفكك الأسري في بعض الأحيان إلى تهيئة الظروف لانحراف أفراد الأسرة، خصوصا الأولاد من البنين والبنات، فعندما تتفكك الأسرة

ويتشتت شملها، ينتج عن ذلك شعور لدى أفرادها بعدم الأمان الاجتماعي وضعف القدرة لدى الفرد على مواجهة المشكلات، وتحوله للبحث عن أيسر الطرق وأسرعها لتحقيق المراد، دون النظر لشرعية الوسيلة المستخدمة في الوصول للهدف. ويسبب التفكك الأسري اختلالاً في كثير من القيم التي يسعى المجتمع لترسيخها في أذهان وسلوكيات أفرادها، مثل الترابط والتراحم والتعاون والمسامحة ومساعدة المحتاج والوقوف معه في حالات الشدة، وغيرها من القيم الإيجابية المهمة في تماسك المجتمع واستمراره (الصنيع ٢٠٠٧، ص: ٦٠-٦٢).

• القسم الثاني : دراسات سابقة تناولت الآثار المترتبة على الطلاق :

• دراسة برينر وهاييد (٢٠٠٦) Brenner and Hyde :

هدفت دراسة برينر وهاييد إلى بيان العلاقة بين متغير طلاق الوالدين والتفاعل بين الأم والطفل ودراسة سلوك كل من الأم والأطفال وخاصة الانفعالات والعواطف والدعم الاجتماعي ودراسة الطلاق من منظور ايجابي وشملت عينة الدراسة (١٦٠) أم وأطفالهم من عمر ١١ سنة . تم جمع البيانات من خلال تسجيلات فيديو للتفاعلات بين الأم وأطفالها . وأشارت النتائج إلى عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين الأمهات المطلقات والأمهات غير المطلقات أو الأطفال في متغيرات العاطفة والدعم الاجتماعي وجد فرق دال إحصائياً في متغير الانفعالات العاطفية.

• دراسة ووتريكس، جوى، براكي (٢٠٠٦) Wauterickx, Gouwy and Bracke :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آثار الطلاق بين الوالدين على الأطفال وخاصة عندما يصبحون بالغين كبار حيث يصابوا بالاكتئاب وتم دراسة هذه العلاقة لدى (٤٧٢٧) رجل وسيدة في بلجيكا، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر للطلاق بين الوالدين على حدوث الاكتئاب لدى البالغين ، كذلك يؤدي الطلاق إلى حدوث تأثير سلبي غير مباشر على سمات العلاقات بين الكبار البالغين . وأكدت النتائج على وجود تأثير بالغ للطلاق بين الوالدين على حدوث الاكتئاب.

• دراسة لامبيرت (٢٠٠٧) Lambert :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أبناء العائلات المطلقة إزاء مميزات وعيوب الطلاق حيث قارنت الدراسة بين الأبناء الذين خبروا تجربة الطلاق الواحد بين الوالدين مقابل أبناء آخرين خبروا طلاقات متعددة للوالدين داخل أسرهم . وتمثلت عينة الدراسة في عدد (٥٠) من أبناء العائلات المطلقة تراوحت أعمارهم من ١٨ إلى ٥٠ سنة ، وتم اختيار أفراد العينة وتصنيفهم إلى عينتين فرعيتين الأولى شملت من خبروا طلاق والدي واحد والثانية شملت من خبروا طلاقات والدية متعددة ، وتم إجراء مقابلات مع أفراد العينة حيث أشارت نتائج تحليل المقابلات إلى إتفاق أفراد العينة في العينتين على مجموعة من المميزات والعيوب للطلاق . إلا أن النتائج أشارت إلى وجود فروق بين المجموعتين حيث أشار أفراد المجموعة الثانية الذين ينحدرون من عائلات متعددة الطلاق إلى زيادة شبكة العلاقات الاجتماعية كأحد مزايا الطلاق وذلك نتيجة للطلاقات المتعددة . إلا أن الطبيعة الانتقالية لشبكة العلاقات الاجتماعية كانت أحد العيوب الخاصة بالطلاقات المتكررة .

• **دراسة كرامراي (٢٠٠٧) Kramrei :**

استخدمت هذه الدراسة للتعرف على دور العلاقات الاجتماعية في قدرة البالغين على التكيف في مرحلة ما بعد الطلاق . واستخدمت على عدد (٢١) أسرة حيث تم مقارنة المعلومات الخاصة بالعلاقات الاجتماعية الخاصة بين فردين وكذلك شبكة العلاقات بين المجموعات مع الأخذ في الاعتبار التكيف الإيجابي مقابل سوء التكيف وكذلك مكونات عملية التكيف ما بعد الطلاق (مثل الهوية ، العاطفة ، العلاج النفسي والأعراض النفسية) . وأشارت النتائج إلى الأثر الإيجابي للعلاقات الاجتماعية وعلاقتها بتحقيق مستويات عليا من التكيف الإيجابي أو مستويات دنيا من سوء التكيف وإلى أهمية دور العلاقات الاجتماعية والعلاقات لدى الأفراد غيرهم في التغلب على الآثار السلبية لسوء التكيف .

• **دراسة بولدو ، كارون ، لوجو (٢٠٠٧) Buldu, Caron and Logue :**

هدفت إلى دراسة خبرات عدد (١٧) من طلاب الجامعة المنحدرين من آباء مطلّقين وإلى استكشاف ثلاث قضايا رئيسية وهي ردود فعل الطلاب الأولية على الطلاق ، وأثر الطلاق على علاقة هؤلاء الطلاب بآبائهم وبالعائلة ككل ، وأثر الطلاق على الحياة الشخصية للطلاب . وأشارت نتائج البحث إلى أن شعور حوالي نصف عدد الطلاب بقرب حدوث الطلاق بين آبائهم مقابل قله لم تشعر بذلك رغم عدم شعورهم بالدهشة عند معرفتهم به . وأشارت النتائج كذلك إلى أن معظم الطلاب كانوا يرون أن بقاء آبائهم معاً أطول فترة ممكنة فقط من أجل الأطفال . وأشار معظم الطلاب إلى أن حدوث الطلاق بين آبائهم أدى إلى التقريب بينهم وبين أمهاتهم في مقابل وجود علاقة سيئة مع آبائهم وأن الطلاق جعل من الصعوبة عليهم الاستمتاع بالإجازات وبالعلاقات الحميمة .

• **دراسة بينج ونيلسون ، ويسو لويسكي (٢٠٠٩) Bing, Nelson and Wesolowski :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الآثار الآنية والآثار قصيرة المدى للطلاق على الأطفال وذلك خلال فترة قيام الوالدين بإجراءات الطلاق في المحاكم وتم إجراء الدراسة على عائلات تمر بثلاث مستويات من الطلاق . وحيث تمثلت عينة الدراسة في عدد (٧٦) من الآباء (٣١ رجل ، ٤٥ امرأة) تراوحت أعمارهم بين ٢٢ - ٥٣ سنة والذين لديهم أطفال تتراوح أعمارهم من ٢ عام إلى ١٧ عام . واستخدمت الدراسة مصفوفة التكيف مع الطلاق Divorce Adjustment Inventory مع عينة الآباء بمجرد حدوث الطلاق ثم تم إجراؤها مرة أخرى بعد ذلك بستة أشهر وأشارت النتائج إلى أن العائلات الذين يعانون مستوى عال من النزاع أو الصراع (الذي تم قياسه من خلال عدد مرات ترددهم على المحاكم) وكانت تعاني من مستويات عليا من سوء التكيف والنزاعات ومن ظروف سيئة بعد الطلاق وكذلك من عدم قدرة أطفالهم على التكيف مع الوضع الجديد ومع تدني فرصة الرجوع عن الطلاق .

• **دراسة مايلز ، وسيرفاتى سايب (٢٠١٠) Miles and Servaty – Seib :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات نحو الزواج والطلاق لدى الشباب غير متزوجين . تمثلت عينة الدراسة في عدد (٣١٠) طالب من طلاب الجامعة وذلك للتعرف على تصورهم إزاء مستوى التزامهم بالزواج مستقبلاً

وتصوراتهم لاحتمالية الطلاق في حالة ما إذا كان الزواج لا يرضي أحد الطرفين. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الشباب الذين مروا بتجربة انفصال والديهم كانت لديهم مستويات من الالتزام بالزواج مستقبلا واتجاهات مؤيدة للطلاق بدرجة تفوق أقرانهم الذين عاشوا في كل من أسر مستقرة وغير مفككة وتشير هذه النتائج إلى أن هذه الاتجاهات لدى أفراد العينة عبارة عن معتقدات يتم تكوينها من خلال خبرات الشخص الحياتية قبل مرحلة الزواج

• دراسة معاطا (٢٠١١) : Maatta

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على نوعيات المشاعر المصاحبة للطلاق أو الناتجة عنه وشملت عينة الدراسة عدد (٧٤) مطلق ومطلقة وتم التعرف منهم على الانفعالات التي يرون أنهم يمرون بها نتيجة لحدوث الطلاق . وتم جمع البيانات من خلال خطابات غير رسمية حيث شملت العينة (٧١) سيدة مطلقة وثلاثة رجال مطلقين حيث عبروا عن أفكارهم وخبراتهم بكل صراحة . وتم تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل المحتوى وأشارت النتائج إلى أن الطلاق يحدث مجموعة متداخلة من العواطف والانفعالات منها عدم الشعور بالأمان وعدم الإحساس بالثقة . وعلى الجانب الآخر أشارت النتائج إلى أن الطلاق يمثل مستقبلا واعدة وتحديات وخيارات أكثر للمطلقين والمطلقات ، ومن هنا فرغم اعتبار الطلاق خبرة صعبة إلا أنه غير سيء على طول الطريق خاصة إذا كان نتيجة زواج تعيس فهو الحل الوحيد المعقول لهذا الزواج التعيس .

• دراسة مون (٢٠١١) : Moon

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تاريخ الحالة الزوجية على اتجاهات الآباء نحو تأثير الطلاق على الأطفال . وتمثلت عينة الدراسة في عدد ١١٨ من الآباء المتزوجين حيث أدلوا بأراء تؤكد على الآثار السلبية للطلاق على الأطفال وذلك على عكس عينة أخرى من الآباء المطلقين (١١٤) الذين مروا بتجربة عدم انفصال أبويهم في طفولتهم حيث أكد آرائهم على الأثر السلبي للطلاق على الأطفال وذلك بدرجة تفوق تصور الآباء والأمهات الذين مروا بتجربة انفصال آبائهم في طفولتهم. وأشارت النتائج إلى أن الآباء الذين لم يختاروا الانفصال بمحض إرادتهم جاءت آرائهم تؤكد على الآثار السلبية للطلاق بدرجة تفوق الآباء الذين اختاروا الانفصال بمحض إرادتهم.

• دراسة كافاس وجانداس هوسجور (٢٠١١) : Kavas and Gunduz-Hosgor

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الطلاق بين الوالدين على الخبرات الزوجية وخبرات الطلاق لدى النساء العاملات في تركيا وشملت عينة الدراسة عدد (٨) سيدات عاملات حيث تم جمع وصف دقيق منهن لحياتهن الزوجية الخاصة بهن وبآبائهن . وأشارت الدراسة إلى التأثير السلبي البالغ الذي يلعبه الطلاق بين الوالدين وكذا دور السياق الثقافي في اتجاهات ومعتقدات وخبرات الأطفال . وإلى أثر طلاق الوالدين في حياة النساء ككل وخاصة فيما يتعلق بأثره من حيث الحفاظ على الزواج والالتزام الزواجي وعلى آرائهن في الطلاق بصفة عامة . فالأطفال يتعلمون من آبائهم أن الطلاق يمكن أن يحدث عندما يكون الزواج لا يؤدي الغرض منه ، وكنتيجه لذلك فبدلا من أن يتحلى الفرد بالصبر ويروح التضحية بالنفس لأجل الآخرين كما تنصح به النساء في المجتمع التركي ، فإن النساء في هذه الدراسة كن أكثر ميلا إلى الطلاق كحل وحيد للمشكلات الزوجية.

• **دراسة ستينر، سوزين، سيلز، فايكنس (٢٠١١) Steiner, Suarez, Sells and Wykes :**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر عوامل العمر والمكانة الاجتماعية والخيانة الزوجية، على الطلاق. وتم إجراء دراسة مسحية على عدد (١٣٣) سيدة مطلقة في الولايات المتحدة الأمريكية وذلك باستخدام "مقياس فيشر للتكيف مع الطلاق"، و"مقياس التدين" بالإضافة إلى استبانته أشارت النتائج إلى أن هذه العوامل الأربعة يمكنها أن تساعد على التنبؤ بنسبة ٣٨٪ بمعدلات التكيف مع الطلاق لدى النساء. وكان لعامل التدين التأثير الأكبر بين هذه العوامل في إمكانية هذا التنبؤ.

• **دراسة سارزلااند، ألتنهوفن، بيرنجن (٢٠١٢) Swtherland, Altenhofen and Biringen :**

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الطلاق على العلاقة بين الطفل وأمه المطلقة. ولقد انطلقت الدراسة من فرضية أن أنماط التفاعل بين الوالدين والطفل تتدنى جودتها مما يؤدي إلى حدوث مشكلات سلوكية وانفعالية لدى الأطفال، وكما يحدث نتيجة للطلاق الذي يعتبر تجربة انفعالية خطيرة الأثر على كل من الأطفال والوالدين. الأمر الذي يحدث سوء تكيف لدى الأطفال والفرضية التي قامت عليها الدراسة هي أن العلاقات بين الآباء والأطفال في الأسر المطلقة تنطوي على مستويات متدنية من التفاعل مقابل أقرانهم في الأسر المتماسكة، وافترضت أيضا تدني مستويات الرعاية العاطفية للأطفال في الأسر المطلقة مقابل أقرانهم في الأسر المتماسكة. وشملت عينة الدراسة مجموعتين من الأسر الأولى الأسر المطلقة والثانية الأسر المتماسكة. وتم تثبيت المتغيرات المتداخلة بين المجموعتين من حيث حصول الوالدين على برامج في التربية الأسرية ومن حيث عمر الطفل. أشارت نتائج الدراسة إلى اختلاف المجموعتين في أحد المتغيرات مثل متغير الحساسية الوالدية، وكما أشارت النتائج إلى أن العلاقات بين الأم والطفل في الأسر المتماسكة تتميز بمستوى عال من الحساسية يوفق مستوى الحساسية في العلاقة بين الأم والطفل في الأسر المطلقة.

• **دراسة جاهلر (2006) Gähler :**

تناولت هذه الدراسة الآثار النفسية للطلاق والتي تتمثل في الاكتئاب والقلق لدى عينة من الرجال والنساء في دولة السويد. وأشارت نتائج الدراسة إلى المطلقين أكثر عرضة للاكتئاب النفسي من المتزوجين.

• **من خلال الدراسات السابقة اتضح أن الآثار المترتبة على الطلاق لدى المطلقات تتمثل فيما يلي :**

- ◀ صعوبة الاستمتاع بالإجازات والعطل.
- ◀ زيادة الشعور بالعزلة لدى المطلقات.
- ◀ عدم الشعور بالأمان وعدم الإحساس بالثقة.
- ◀ اجتياح مشاعر الغضب من أن اختيارها لشريك حياتها كان غير مناسب
- ◀ شعور المرأة بأن جميع المحيطين بها يشعرون بأنها ضعيفة وتحتاج الشفقة منهم.
- ◀ تفكك الأسرة، والانحرافات الإجرامية والأخلاقية وما يترتب على هذه المشكلة من نتائج بحجم ارتباطها بوضع المرأة والرجل والأبناء، الذين هم أمل الأمة ومستقبلها حدوث مشكلات نفسية ومالية واجتماعية
- ◀ تدني مستويات الرعاية العاطفية للأطفال.

• الآثار المترتبة على الطلاق لدى الأطفال تتمثل فيما يلي :

- « زيادة صفة العدوانية لدى الأبناء.
- « حياة الأبناء بشكل عام بأنها اقل كفاية من حياة الأطفال الآخرين الذين بقوا مع آبائهم وأمهاتهم.
- « صحة الأبناء أسوأ من زملائهم.
- « اختلال شخصية الطفل.
- « ضعف الثقة بالنفس لدى الطفل.
- « انخفاض الطموح وقلة التحصيل الدراسي.
- « عدم ثقة الطفل بنفسه ولا بوالديه.
- « يكثر من أحلام اليقظة.
- « التصرف بانعزالية بالنسبة لإقرانه
- « الشعور بأنه الخاسر الأكبر من هذا الطلاق
- « إصابة الأطفال بالاكتئاب
- « زيادة شبكة العلاقات الاجتماعية.

• القسم الثالث: دراسات سابقة تناولت الحلول المقترحة لمعالجة ظاهرة الطلاق :

• دراسة كرميري وكويت ، مارتين ، فوجو ، ماهوني (٢٠٠٧) Kramrei, Coit, Martin, Fogo and Mahoney

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قدرة المطلقين والمطلقات على إيجاد الحلول كالتكيف وعلى العلاقات الاجتماعية التي يمر بها المطلقون في مرحلة ما بعد الطلاق .واستخدمت الدراسة التحليل العاملي meta-analysis وذلك لدراسة دور العلاقات الاجتماعية في تكيف الكبار البالغين من مرحلة ما بعد الطلاق .وشملت عينة الدراسة في تحليل عدد(٢١) دراسة تناولت قضايا الطلاق حيث تم تحليل العلاقات الخاصة بين الأفراد - مثل علاقة الفرد بفرد آخر مثل صديق ما وكذا العلاقات الشبكية network relationships كأن يكون الفرد عضوا في مجموعة أو جماعة دينية أو منظمة من منظمات المجتمع المدني .وهدف هذا التحليل إلى التعرف على التكيف الإيجابي مقابل سوء التكيف وكذا المكونات الأخرى للتكيف من مرحلة ما بعد الزواج (مثل الحالة المعيشية ، العاطفة ، العلاج النفسي ، والأعراض النفسية) .وأشارت نتائج التحليل إلى أن العلاقات الاجتماعية في مرحلة ما بعد الطلاق تكون مصحوبة بمستويات عليا من التكيف الإيجابي ومستويات متدنية من سوء التكيف .وكشفت النتائج أيضا أن العلاقات الشبكية أكثر أهمية من علاقة الفرد بفرد آخر من حيث دورهما في دعم التكيف الإيجابي بينما كشفت النتائج إلى أن العلاقات بين فرد وآخر تساعد في معالجة سوء التكيف .

• دراسة يارنوز ، بلازولا ، اكسبيريا (٢٠٠٨) Yarnoz , Plazoala and Etxeberria

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر برنامج علاجي على قدرة المطلقين على التكيف مع الطلاق على المدى البعيد .هذا البرنامج هدف إلى جمع وتحليل روايات مشتركة بين الأفراد المطلقين المشتركين في البرنامج مع جمع أمثلة للأحداث الواقعية والعلاقات التي تساهم في حدوث مستوى أفضل من التكيف مع حالة الطلاق .واستغرق البرنامج فترة ٨ شهور بعدها شعر المشاركون في البرنامج بتحسن مستويات تكيفهم وتدني شعورهم بالعزلة وتحسن لديهم الشعور بالأمان .وأحدث البرنامج نتائج إيجابية في مستوى تكيف أفراد العينة مع الطلاق.

• **دراسة مننج (٢٠٠٨) Menning :**

هدفت هذه الدراسة على التعرف على كيفية تكيف المراهقين لأزواج مطلّقين مع مرحلة ما بعد طلاق والديهم ، والاستراتيجيات التي يستخدمونها للتعامل مع العلاقات الوالدية السلبية بعد الطلاق. استخدمت الدراسة مجموعة من المقابلات مع عدد خمسين من المراهقين والمراهقات ذوى الآباء المطلّقين أو المنفصلين. أشارت نتائج الدراسة الى أن المراهقين يستخدمون مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات لإدارة العلاقات الوالدية السلبية.

• **دراسة موراي وكارداتزكي (٢٠٠٩) Murray and Kardatzke :**

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الاحتياجات النفسية والتي تتعلق بالتوجيه النفسى لمجموعة من الشباب المنحدرين من آباء منفصلين. كشفت الدراسة عن أن هؤلاء الشباب أكثر عرضة وميلا للطلاق عند زواجهم. وأوصت الدراسة بضرورة توفير التوجيه والاستشارات النفسية لهؤلاء الشباب وذلك قبل إقدامهم على الزواج.

• **الدراسة الميدانية :**

• **أولاً: إعداد أداة البحث :**

"استطلاع رأي المطلّقين والمطلقات حول ظاهرة الطلاق في مجتمع المدينة المنورة".

• **خطوات إعداد استطلاع الرأي :**

• **تحديد الهدف من الاستبيان :**

« التعرف على الواقع الحالي لظاهرة الطلاق في المدينة المنورة.
« يتوقع أن تكشف نتائج استطلاع الرأي معرفة أسباب الطلاق والآثار المترتبة عليه والحلول المقترحة للحد من الظاهرة ومعالجة الآثار المترتبة عليها.

• **كتابة مفردات استطلاع الرأي :**

تحديد مجموعة من الأسئلة حول الموضوع العام وكذا حول كل موضوع فرعي، وقد استخدمت أنواع مختلفة من الأسئلة منها:

• **صورة استطلاع الرأي المقيد :**

الذي يشمل إجابات محددة، تتكون عادة من قائمة معدة من الأسئلة والاختيار من بين إجابات تتفق ورأي المستفتين مثل أسئلة الاختيار من متعدد أو الصواب والخطأ.

• **صورة استطلاع الرأي المفتوح :**

« وهي أسئلة مفتوحة في نهايتها لمعرفة الآراء والمقترحات التي لم ترد ضمن فقرات استطلاع الرأي. وتم مراعاة ما يلي عند صياغة الأسئلة:

- « الوضوح والتحديد وأن تعبر كل عبارة عن فكرة واحدة.
- « تجنب استخدام مصطلحات غير مألوفة وتجنب التكرار.
- « تجنب وضع كلمات لا وظيفة لها في العبارة.
- « ملائمة المفردات للعينة الموجه إليها.
- « البدء بالأسئلة السهلة ثم التدرج إلى الأسئلة الصعبة والبدء بالأسئلة العامة ثم التدرج إلى الأسئلة الخاصة.
- « وقسم استطلاع الرأي إلى عدة مجالات ويندرج تحت كل مجال مجموعة من المفردات، وكل مفردة عبارة عن جملة وطلب من المستفتين إبداء الرأي فيها

كتابة بوضع علامة (√) أمام إجابة واحدة من ثلاثة اختيارات هي: موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق.

• صدق استطلاع الرأي :

يعرف الصدق المقياس بأنه مقدرة على قياس ما وضع لقياسه أو السمة المراد قياسها، وللصدق أنواع منها: الصدق الظاهري وهو المظهر العام لاستطلاع الرأي الذي يشتمل على نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها، كما يتناول تعليماته ومدى دقتها، والصدق المنطقي وهو صدق المضمون وهو قياس لمدى تمثيل استطلاع الرأي لنواحي الجانب المقاس، لذلك يجب عرض أسئلة استطلاع الرأي على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس أو البحث العلمي بصفة عامة بغرض معرفة مدى تغطية الأسئلة لموضوع الدراسة وأيضاً واقتراح أسئلة أخرى وحذف الأسئلة التي لا تتعلق بموضوع الدراسة وأيضاً بيان الأسئلة الغامضة وغير المفهومة حتى يمكن حذفها

• ثبات استطلاع الرأي: Reliability :

يقصد بثبات استطلاع الرأي "مدى اتساق استطلاع الرأي مع نفسه في قياس أي جانب يقيسه" أي مدى استقرار الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء سواء أعيد الإجراء بنفس الصورة أم بصورة متكافئة من نفس استطلاع الرأي أم باتفاق درجتي الأفراد مع نصف استطلاع الرأي وقد يعني الاستقرار Stability بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت درجته شيئاً من الاستقرار كما أنه يعني الموضوعية Objectivity بمعنى أن الفرد يحصل على نفس الدرجة إذا ما كررت مرات الإجراء ومعامل الثبات هو معامل ارتباط بين مجموعتين من القياسات المتكافئة لخاصية معينة لدى مجموعة من الأفراد ويعرف بأنه معامل الارتباط بين البيانات الرقمية التي يحصل عليها الفرد وتوجد عدة طرق لقياس معامل الثبات منها:

قياس معامل الثبات بطريقة الصور المتكافئة، أو إعادة استطلاع الرأي أو نصفي استطلاع الرأي أو تحليل التباين، وقد استخدم الباحثون طريقة تحليل التباين لتلافي عيوب الطرق الأخرى، ولحساب معامل ثبات استطلاع الرأي تم تطبيقه على عينة من المستفتين بلغت ٢٠ مستفتي ثم أعيد تطبيق استطلاع الرأي مرة ثانية بعد مرور ٢١ يوماً من انتهاء التطبيق الأول على نفس أفراد العينة، وقد تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة تحليل التباينواستخدم الباحثون معادلة كودر - رتشاردسون Kuder-Richardson (رمزية الغريب، ١٩٧٧، ص ١١٩).

$$\frac{N - E - M}{N - M}$$

$$(N - 1) \cdot 26$$

حيث :

ن : عدد بنود استطلاع الرأي.

م : المتوسط الحسابي للدرجات.

ع : الانحراف المعياري.

٢٤ : تباين درجات الأفراد.

وكان معامل الثبات = ٧٩

معامل الثبات الحقيقي (فؤاد البهي، ١٩٧٩: ٥٥٣) هو معامل الارتباط بين استطلاع الرأي ونفسه، أو بين الدرجات الحقيقية على استطلاع الرأي ونفسه.

أي أن معامل الثبات الحقيقي = $\sqrt{\text{معامل الثبات المحسوب بأية طريقة}}$

٧٩ =

وهذا الرقم هو الحد الأعلى الذي لا تزيد عنه معاملات الارتباط بين استطلاع الرأي، وأي محك آخر.

• الصورة النهائية لاستطلاع الرأي :

بعد أن تمت خطوات بناء البطاقة وتم التأكد من صدقها وثباتها، أصبحت صالحة لأن تكون الأساس العلمي الذي في ضوءها يمكن أخذ آراء عينة من المستفتين

• تعليمات استطلاع الرأي :

تضمنت الصفحة الأولى التي تصدر استطلاع الرأي مجموعة من التوجيهات بغرض تبصير أفراد العينة بموضوع الدراسة، وحتى تكون استجاباتهم واضحة عند التعامل مع مفرداته.

• ثانياً: عينة الدراسة :

• اختيار العينة :

لا يمكن تطبيق الاستبيان على المجموعة الأصلية Population كلها، وخاصة إذا كان المجتمع الأصلي المراد قياسه كبير العدد. ولذا قام الباحثون باختيار عينة من الأفراد الممثلين لهذا المجتمع الأصلي.

• حجم العينة :

لتحديد حجم العينة تحديداً يضمن تمثيل خصائص المجتمع الأصلي ويحقق درجة مقبولة من الثبات أشار (فان دالين، ١٩٧٧، ص ٢٤٩) إلى أنه لا توجد قواعد معينة لكيفية الحصول على عينة كافية، إذ أن لكل موقف مشكلاته الخاصة، فإذا كانت الظاهرات موضع الدراسة متجانسة فإن عينة صغيرة قد تكون كافية، ولكن إذا كانت الظاهرات موضع الدراسة متباينة، مثل درجة تباين الظاهرات التربوية والاجتماعية تطلب الأمر عينة أكبر، ويتوقف حجم العينة على العوامل التالية: (عمر الشيباني، ١٩٧٥، ص ١٣٢) طبيعة المجتمع الأصلي من حيث التباين أو التجانس، ونوع التصميم المعد للبحث، ودرجة الدقة المطلوبة ونسبة الخطأ الذي يمكن قبوله في العينة، والأموال المتوفرة لإجراء البحث، والمدة الزمنية التي يمكن أن تخصص لجمع البيانات.

إن استخدام عينة كبيرة يقلل من احتمال وجود الخطأ المعياري (محمد الغنام، عبد الجليل الزويبي، ١٩٧٢، ص ٢٦٥) ويزيد من احتمال الوصول إلى نتائج ذات قيمة ومع التسليم بأفضلية العينات الكبيرة في كثير من الأبحاث، فإن العينات الصغيرة أكثر جدوى ومناسبة في البعض الآخر، وبخاصة التي

تتطلب عمقاً وتفصيلاً أو تنصب على جماعات متجانسة في موضوع البحث، إذ يمكن للباحث أن يستنتج من العينة الصغيرة المحدودة (السيد خيرى، ١٩٧٤، ص ٣٢٩) ما يود استنتاجه من المجتمع الأصلي بدرجة لا بأس بها من التأكد والعينة تعد كبيرة إذا زاد عدد أفرادها عن ٣٠ فرداً (فؤاد البهي، ١٩٧٩، ص ٣٨٠) واختيار أفراد العينة في ضوء النسبة المحددة لها وبطريقة عشوائية يضمن لكل فرد فرصة متساوية مع بقية الأفراد في أن يكون ضمن أفراد العينة. ولقد حدد فراج (عبد المجيد فراج، ١٩٧٧، ص ١٢٦) العينة التي يجب أن تؤخذ من المجتمع الأصلي بين ٥٪ : ١٠٪ على أن تكون شاملة للبيئات المتباينة لهذا المجتمع. وقد تم اختيار عدد (٦٢) من مجتمع المدينة المنورة بواقع ٣٢ للذكور و ٣٠ للإناث بطريقة عشوائية. وكانت عينة الدراسة كما يلي:

• وصف عينة الدراسة :

جدول (١): توزيع العينة تبعاً للجنس

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	٣٢	٥١,٦
أنثى	٣٠	٤٨,٤
المجموع	٦٢	١٠٠

جدول (٢): توزيع العينة تبعاً للسن عند الزواج

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ١٢	٠٠	٠٠
١٢ - ١٧	٢	٣,٢
١٨ - ٢٣	٢١	٣٣,٩
٢٤ - ٢٩	٢٦	٤١,٩
٣٠ - ٣٥	١٨	٢٩,٤
٣٦ - فأكثر	١	١,٦
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة (٧٥,٨ ٪) تراوحت أعمارهم عند الزواج بين ١٨ و ٢٩ عاماً.

جدول (٣): توزيع العينة تبعاً لمستوى التعليم

المؤهل	التكرار	النسبة المئوية
أقل من شهادة الابتدائية	١	١,٦
أقل من شهادة المتوسط	٦	٩,٧
أقل من شهادة الثانوي	١٤	٢٢,٦
تحت المستوى الجامعي	٢٤	٣٨,٧
فوق المستوى الجامعي	١٧	٢٧,٤
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن من هم مستواهم التعليمي دون المستوى الجامعي يمثلون نسبة ٣٨,٧ ٪ ومن هم فوق المستوى الجامعي بنسبة ٢٧,٤ ٪. ويليه من لديهم أقل من شهادة الثانوي بنسبة ٢٢,٦ ٪ وكانت نسبة أقل من شهادة الابتدائية ١,٦ ٪ وهي أقل نسبة الأمر الذي يؤكد وجود نسبة كبيرة من المتعلمين بين أفراد العينة.

جدول (٤): المستوى الاقتصادي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى الاقتصادي
١٤,٥	٩	دون المتوسط
٢٧,٤	١٧	متوسط
٣٧,١	٢٣	جيد
٢١	١٣	مرتفع
١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن من يوصف مستواهم الاقتصادي بالجيد يمثلون ٣٧,١٪ يليهم ذوى المستوى الاقتصادي المتوسط بنسبة ٢٧,٤٪ وذوى المستوى الاقتصادي مرتفع بنسبة ٢١٪ ولكن ذوى المستوى الاقتصادي دون المتوسط يمثلون بنسبة ١٤,٥٪ الأمر الذي يؤكد أن المستوى الاقتصادي في مجتمع المدينة المنورة جيد بصفة عامة.

جدول (٥): العمل

النسبة المئوية	التكرار	العمل
٤٣,٥	٢٧	أعمل بوظيفة حكومية
٣٥,٥	٢٢	أعمل بالقطاع الخاص
١١,٣	٧	أعمل أحيانا
٩,٧	٦	لا أعمل
١٠٠	٦٢	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن من يعملون في وظيفة حكومية نسبتهم ٤٣,٥٪ يليهم الذين يعملون بالقطاع الخاص (٣٥,٥٪) وكذلك من يعملون "أحيانا" (١١,٣٪) والذين "لا يعملون" (٩,٧٪) الأمر الذي يؤكد أن الغالبية العظمى (٧٩٪) لديهم عمل أو مصدر للدخل.

جدول (٦): فارق السن بين الزوجين

النسبة المئوية	التكرار	فارق السن
٤٥,٢	٢٨	٥ - ١
٣٢,٣	٢٠	١٠ - ٦
١٩,٤	١٢	١٥ - ١١
٣,٢	٢	١٦ فأكثر
١٠٠	٢	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن فئة فارق السن بين الزوجين (١ - ٥) سنوات أعلى تكرارا بنسبة ٤٥,٢٪ يليها فئة (٦ - ١٠) سنوات (٣٢,٣٪) ثم (١١ - ١٥) بنسبة ١٩,٤٪ ثم فئة فارق ١٦ سنة فأكثر بنسبة ٣,٢٪ الأمر الذي يؤكد أن نسبة ٧٧,٥٪ من افراد العينة فوق العمر بين الزوجين عشر سنوات فأقل وأن فئة فارق السن البسيط من ١ - ٥ سنوات قارب نصف العينة أي ٤٥,٢٪ وهذا قد يكون مؤشرا على عامل الفرق في العمر ليس عامل قوي مسبب للطلاق ويحتاج الى دراسة مستقلة تؤكد أو تدحض هذا الرأي.

جدول (٧) ترتيب الزوج / الزوجة

ترتيب الزوج / الزوجة	التكرار	النسبة المئوية
الأول/الأولى	٤٥	٧٢,٦
الثاني/الثانية	١٥	٢٤,٢
الثالث/الثالثة	٢	٣,٢
إبـع /الرابعة	٠	٠
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن التكرار الأعلى للزوج أو الزوجة (الأولى) نسبته ٧٢,٦% يليه الثاني بنسبة ٢٤,٢% وكذلك الثالث بنسبة صغيرة ٣,٢% أما الرابعة فهي بنسبة صفر% الأمر الذي يؤكد شيوع الطلاق بين الزوجات الأولى

جدول (٨) ما يتعلق بالأبناء

هل يوجد أبناء؟	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٤٢	٦٧,٧
لا	٢٠	٣٢,٣
المجموع	٦٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن من لهم أبناء نسبتهم ٦٧,٧% مقابل ٣٢,٣% لمن ليس لديهم أبناء. هذا يدل على أن وجود أبناء لدى الأسرة ليس عائقا لحدوث الطلاق.

• المجال الزمني لاستطلاع الرأي :

تم تحديد المدة الزمنية التي طبق فيها استطلاع الرأي لمدة شهرين.

• المجال الجغرافي لاستطلاع الرأي :

تحديد المجال الجغرافي (المكاني) التي طبق فيها استطلاع الرأي في المدينة المنورة.

• تطبيق استطلاع الرأي :

تم توزيع استمارات استطلاع الرأي بطريقتين:

« باليد.

« البريد الإلكتروني.

• ثالثا: عرض وتفسير النتائج :

بعد تطبيق استطلاع الرأي على أفراد عينة البحث، وجمع البطاقات قام الباحثون بمراجعة المعلومات التي جمعت وذلك للتأكد من دقتها وشمولها وللتأكد من أن الإجابة عن جميع الأسئلة إجابات كاملة، وأن الإجابات الواردة بالبطاقة واضحة، ومتسقة وعدم تناقضها واتفاقها مع العقل والمنطق، ثم قام الباحثون باستخدام الإحصاء الوصفي (متوسط التكرار والنسب المئوية والانحراف المعياري)، والإحصاء الاستدلالي (اختبار T.test) لدلالة الفروق بين المجموعتين وبين متوسطات درجات المجموعتين وتحليل تباين الأحادي لدلالة الفروق لتباين الفروق بين استجابات أكثر من مجموعتين). عرض الباحثون الجداول التي أمكن التوصل إليها والتي توضح مجموع الاستجابات وتكرارها بالنسبة لأفراد العينة، وذلك فيما يتصل بالمحاور الثلاثة التي تضمنها استطلاع الرأي، ثم اختبر الباحثون دلالة الفروق بين الاستجابات الكلية لأفراد العينة. وفيما يلي عرض لتصورات أفراد العينة لأسباب الطلاق وفيما يلي عرض النتائج بنفس ترتيب أسئلة الدراسة:

• السؤال الأول: ما أسباب ظاهرة الطلاق من وجهة نظر المطلقين؟

يتضح من الجدول التالي أن فقدان الحوار وهذا ما اشارت اليه دراسة (لوينشتاين، ٢٠٠٥)، وتزايد الخلافات الأسرية بين الزوجين وإهمال الزوج لحقوق الزوجة وهذا يتوافق مع دراسة (شانج، ٢٠٠٤)، بالإضافة الى الزواج المرتب له (لوينشتاين، ٢٠٠٥)، وتأثير جماعة رفاق السوء على الزوج من أكثر الأسباب الاجتماعية التي تؤدي الى الطلاق. وان عقم الزوج او الزوجة وعدم قدرة الزوجة على تحمل مسئولية تربية الاطفال وعدم تكافؤ المكانة الاجتماعية اقلها شيوعا في الاسباب الاجتماعية المؤدية الى الطلاق

جدول (١١): الأسباب الاجتماعية التي تؤدي إلى الطلاق

م	الأسباب الاجتماعية التي تؤدي للطلاق	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	الاهتمام بالمظاهر المادية من قبل الزوج.	2.55	.645	٥
٢	الاهتمام بالمظاهر المادية من قبل الزوجة.	2.56	.643	٤
٣	تأثير جماعة رفاق السوء على الزوج.	2.63	.633	٣
٤	تأثير جماعة رفاق السوء على الزوجة.	2.34	.6100	٧
٥	إهمال الزوج لحقوق الزوجة.	2.69	.561	٢
٦	إهمال الزوجة لحقوق الزوج.	2.15	.765	٩
٧	تدني مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي للزوج	2.55	.619	٥
٨	تدني مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي للزوجة	2.26	.767	٨
٩	عدم قدرة الزوج على تحمل مسئولية تربية الأطفال.	2.63	.607	٣
١٠	عدم قدرة الزوجة على تحمل مسئولية تربية الأطفال	1.92	.775	١٠
١١	عقم الزوج.	1.15	.438	١٢
١٢	عقم الزوجة.	1.28	.632	١١
١٣	تدخل أفراد الأسرة في شئون الزوجة	2.35	.812	٦
١٤	تدخل أفراد الأسرة في شئون الزوج	2.56	.668	٤
١٥	عدم تكافؤ المكانة الاجتماعية.	2.15	.846	٩
١٦	عدم توفر الحوار داخل الأسرة.	2.73	.548	١
١٧	الزواج المرتب له أو المفروض من الأسر.	2.63	.659	٣
١٨	تزايد الخلافات الأسرية بين الزوجين.	2.69	.589	٢

• تصورات أفراد العينة للأسباب الاقتصادية التي تؤدي للطلاق :

يتضح من الجدول التالي أن ارتفاع المستوى المعيشي وهذا يتفق مع ما اشار اليه (الداني، ٢٠١٠) وبخل الزوج والارتفاع المستمر للأسعار وتفضي الغلاء وهذا ما اشارت اليه دراسة (بودنمان، ٢٠٠٦)، هي أكثر الأسباب الاقتصادية شيوعا لظاهرة الطلاق. وان تدني دخل الزوج او الزوجة وميل الزوجة او الزوج للتبذير اقلها شيوعا في الاسباب الاقتصادية التي تؤدي الى الطلاق.

جدول (١٢): الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الأسباب الاقتصادية التي تؤدي للطلاق
١١	.793	1.73	تدني دخل الزوج
١٠	.838	1.96	تدني دخل الزوجة
٨	.946	2.08	ميل الزوج للتبذير
٩	.734	2.04	ميل الزوجة للتبذير
٧	.787	2.07	عمل المرأة خارج المنزل
٥	.695	2.51	عدم عمل الرجل
٤	.503	2.53	عدم وجود موارد دخل إضافية للأسرة
٢	.561	2.70	بخل الزوج
٣	.546	2.65	الارتفاع المستمر للأسعار وتفاشي الغلاء
١	.577	2.73	ارتفاع المستوى المعيشي
٦	.772	2.28	متطلبات الزوجة الاقتصادية المبالغ فيها

• **تصورات أفراد العينة للأسباب الثقافية التي تؤدي للطلاق:**

جدول (١٣): الأسباب الثقافية التي تؤدي إلى الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الأسباب الثقافية التي تؤدي للطلاق
٢	.621	2.52	تفاشي ثقافة الطلاق عند البعض.
٩	.810	2.00	تأثر الزوجة بما تشاهده عبر وسائل الإعلام.
١	.586	2.60	تأثر الزوج بما يشاهده عبر وسائل الإعلام.
٨	.587	2.02	تدني مستوى التعليم للزوج.
١٤	.781	1.70	تدني مستوى التعليم للزوجة.
٣	.671	2.47	ضعف تناول الخطاب الإعلامي لقيم الحياة الأسرية المستقرة.
٧	.698	2.06	الزواج المبكر للزوج.
١٣	.807	1.81	الزواج المبكر للزوجة.
٦	.807	2.19	تدني المهارات الفكرية للزوج.
١١	.688	1.96	تدني المهارات الفكرية للزوجة.
٤	.670	2.46	تسلط الزوج على الزوجة.
٥	.667	2.31	تسلط الزوجة على الزوج.
١٠	.809	1.97	طموح الزوج التعليمي.
١٢	.846	1.85	طموح الزوجة التعليمي.

يتضح من الجدول السابق أن تأثر الزوج بما يشاهده عبر وسائل الإعلام ، و تفاشي ثقافة الطلاق عند البعض ، وضعف تناول الخطاب الإعلامي لقيم الحياة الأسرية المستقرة هي الأسباب الثقافية الأكثر شيوعاً التي تؤدي إلى الطلاق من وجهة نظر المطلقين وهذا يتوافق مع ما أشار إليه (الداني، ٢٠١١) بضعف الدور التوعوي للإعلام. وأن تدني مستوى التعليم لدى الزوج والزواج المبكر للزوجة وطموح الزوجة التعليمي وتدني المهارات الفكرية للزوجة من أقلها شيوعاً في الأسباب الثقافية المؤدية إلى الطلاق.

يتضح من الجدول التالي أن خيانة الزوجة ، وشك الزوج بالزوجة وهذا يتفق مد دراسة (باربر، ٢٠٠٣) ان عدم الالتزام يؤدي الى الطلاق، وتهرب الزوج من المسؤولية هي أكثر الأسباب النفسية شيوعا والتي تؤدي إلى الطلاق من وجهة نظر المطلقين ، واعتقاد الزوج بالحسد وحب الذات لدى الزوجة والفرار العاطفي عند الزوجة من اقلها شيوعا للأسباب النفسية المؤدية للطلاق.

جدول (١٤): الأسباب النفسية التي تؤدي إلى الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الأسباب النفسية التي تؤدي للطلاق
١	.781	2.31	الفرار العاطفي عند الزوج
٢	.829	1.97	الفرار العاطفي عند الزوجة
٣	.754	2.39	حب الذات لدى الزوج
٤	.711	1.95	حب الذات لدى الزوجة
٥	.666	2.42	خيانة الزوج
٦	.178	2.97	خيانة الزوجة
٧	.487	2.63	شك الزوج بالزوجة
٨	.788	2.03	شك الزوجة بالزوج
٩	.671	2.48	التهرب من المسؤولية لدى الزوج
١٠	.765	2.15	التهرب من المسؤولية لدى الزوجة
١١	.619	2.45	ضعف القدرة على التعامل مع واقعية الحياة لدى الزوج
١٢	.846	2.19	ضعف القدرة على التعامل مع واقعية الحياة لدى الزوجة
١٣	.793	1.73	اعتقاد الزوج بالحسد
١٤	.772	2.27	اعتقاد الزوجة بالحسد

جدول (١٥): الأسباب الدينية التي تؤدي إلى الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الأسباب الدينية التي تؤدي للطلاق
١	.743	2.15	ضعف الوازع الديني لدى الزوج
٢	.853	1.84	ضعف الوازع الديني لدى الزوجة
٣	.593	2.52	ضعف تناول الخطاب الديني لتعزيز القيم الدينية الأسرية
٤	.621	2.50	الفهم الخاطئ للدين لدى الزوج
٥	.692	2.56	تراجع الالتزام الأخلاقي
٦	.563	2.55	عدم مراعاة الأحكام الشرعية أثناء المعاشرة الزوجية
٧	.646	2.52	عدم اتباع الممارسات الصحية بين الزوجين
٨	.471	2.68	عدم مراعاة حقوق الزوج
٩	.525	2.77	عدم مراعاة إقامة حدود الله
١٠	.884	2.15	الاعتقادات والانتماءات المذهبية

يتضح من الجدول السابق أن أكثر الأسباب الدينية شيوعا التي تؤدي إلى الطلاق من وجهة نظر المطلقين تتمثل في عدم مراعاة إقامة حدود الله ، وعدم مراعاة حقوق الزوج/ الزوجة ، بالإضافة الى تراجع الالتزام الأخلاقي.

• تصورات أفراد العينة للأسباب الجسمية التي تؤدي للطلاق:

يتضح من الجدول التالي أن الأمراض الجنسية (الايذز الزهري، السيلان) ، والضعف الجنسي ، والشذوذ الجنسي هي أكثر الأسباب الجسمية شيوعا من وجهة نظر المطلقين.

جدول (١٦): الأسباب الجسمية التي تؤدي إلى الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	(و) الأسباب الجسمية (البيولوجية) التي تؤدي للطلاق
١	.887	2.00	العجز الجنسي
٢	.759	2.31	الضعف الجنسي
٣	.788	1.66	الشيق الجنسي
٤	.914	2.13	الثنؤد الجنسي
٥	.298	2.90	الأمراض الجنسية (الايذ، الزهري، السيلان)

- استجابات أفراد العينة إزاء الأسباب المؤدية للطلاق في ضوء سماتهم :
- دلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي للطلاق تبعا لعامل الجنس :

جدول (١٧): دلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي للطلاق تبعا لعامل الجنس

م	الأسباب التي تؤدي للطلاق تبعا لعامل الجنس	المتوسط		الانحراف المعياري		قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة
		مطلق	مطلقة	مطلق	مطلقة			
١	الأسباب الاجتماعية	٣١,٥	٣١,٧	٧,٩٧	٢,٠٥	٠,١٥٥	٦٠	٠,٨٧٧
٢	الأسباب الاقتصادية	٢٥,٦	٢٤,٧	٥,١٨	٢,١٣	٠,٩٩٨	٦٠	٠,٣٢٢
٣	الأسباب الثقافية	٣١,٤	٢٨,٣	٦,٨٠	٣,٤٢	٢,٢٧	٦٠	٠,٠٢٧ *
٤	الأسباب النفسية	٣٣,٤	٣٠,٤	٤,٨٧	٣,١٩	٢,٩٥	٦٠	٠,٠٠٥ **
٥	الأسباب الدينية	٢٥,٤	٢٢,٩	٤,٢٠	١,٤٨	٣,٠٩	٦٠	٠,٠٠٣ *
٦	الأسباب الجسمية (البيولوجية)	١٢,٣	٩,٦	٢,٢٩	١,٥٥	٥,٥٥	٦٠	٠,٠٠٠ **

* دال عند مستوى 05. ** دال عند مستوى 01.

يتضح من الجدول السابق أن الأسباب الاجتماعية والأسباب الاقتصادية غير دالة عند مستوى ٠٥ أو مستوى ٠١. لذلك فإنه يوجد اتفاق بين الذكور والإناث في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق. أما الأسباب الثقافية والأسباب الدينية فهي دالة عند مستوى ٠٥. وكذلك الأسباب النفسية والأسباب الجسمية (البيولوجية) فهي دالة عند مستوى ٠١. الأمر الذي يؤكد عدم وجود اتفاق بين الذكور والإناث في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق ولصالح المتوسط الأعلى (الذكور). وربما يعود ذلك إلى أن الذكور يهتمون بالناحية الثقافية أكثر من الإناث في فترة ارتفعت فيها نسبة العنوسة بين الإناث مما جعل مجال الاختيار إلى الذكور نسب كبيرة، بالإضافة إلى أهمية الأسباب الدينية ونظرة الذكور بضرورة الالتزام الديني من المرأة يجب أن يكون بشكل أكثر ربما من الذكور وأن الخطأ غير قابل للتعديل أو المسامحة وأن صلاح البيت من صلاح الأم، وبحكم التأثيرات الخارجية على الذكور أكثر من الإناث فيرى بأنهم يتأثرون بما يشاهدون أو يسمعون من خلال احتكاكهم بالمجتمع من قصص قد تأثر على الأسباب النفسية في الطلاق.

- تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعا لمتغير السن عند الزواج :

يتضح من الجدول التالي أنه لا يوجد فروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعا لمتغير السن عند الزواج من جميع الأسباب (الاقتصادية - الاجتماعية - الثقافية - النفسية الدينية) فيما عدا الأسباب الجسمية (البيولوجية) وجد أنها دالة عند مستوى 05.

جدول (١٨) :تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير السن عند الزواج

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة (0.05) *
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	243.5٤	4	60.884	1.877	.127
	داخل المجموعات	1849.1٨	57	32.442		
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	32.4١	4	8.102	.487	.745
	داخل المجموعات	947.46	57	16.622		
الأسباب الثقافية	بين المجموعات	94.2١	4	23.552	.734	.573
	داخل المجموعات	1830	57	32.105		
الأسباب النفسية	بين المجموعات	140.30	4	35.076	1.923	.119
	داخل المجموعات	1039.4٤	57	18.236		
الأسباب الدينية	بين المجموعات	29.49	4	7.373	.620	.650
	داخل المجموعات	677.3٥	57	11.883		
الأسباب الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	69.9٩	4	17.496	3.536	.012 *
	داخل المجموعات	282.0٢	57	4.948		

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير التحصيل التعليمي.

جدول (١٩) :تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير مستوى التعليم

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	135.087	4	33.772	.983	.424
	داخل المجموعات	1957.622	57	34.344		
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	27.561	4	6.890	.412	.799
	داخل المجموعات	952.310	57	16.707		
الأسباب الثقافية	بين المجموعات	308.245	4	77.061	2.718	.038*
	داخل المجموعات	1615.965	57	28.350		
الأسباب النفسية	بين المجموعات	16.316	4	4.079	.200	.937
	داخل المجموعات	1163.426	57	20.411		
الأسباب الدينية	بين المجموعات	23.217	4	5.804	.484	.747
	داخل المجموعات	683.622	57	11.993		
الأسباب الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	41.848	4	10.462	1.923	.119
	داخل المجموعات	310.152	57	5.441		

♦ دال عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول السابق انه لا يوجد فروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير مستوى التعليم من الأسباب (الاجتماعية-الاقتصادية-النفسية- الدينية- الجسمية) عدا الأسباب الثقافية وجد أنها داله عند مستوى 0.05.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي :

جدول (٢٠) تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	263.54	3	87.847	2.785	0.049
	داخل المجموعات	1829.1٧	58	31.537		*
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	18.20	3	6.067	0.366	0.778
	داخل المجموعات	961.67	58	16.581		
الأسباب الثقافية	بين المجموعات	89.5٣	3	29.843	0.943	0.426
	داخل المجموعات	1834.68	58	31.632		
الأسباب النفسية	بين المجموعات	34.52	3	11.508	0.583	0.629
	داخل المجموعات	1145.2٢	58	19.745		
الأسباب الدينية	بين المجموعات	23.1٤	3	7.712	0.654	0.584
	داخل المجموعات	683.70	58	11.788		
الأسباب الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	16.42	3	5.473	0.946	0.424
	داخل المجموعات	335.58	58	5.786		

* دال عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول السابق انه لا يوجد فروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي من جميع الأسباب (الاقتصادية-الثقافية- النفسية - الدينية- الجسمية) عدا الأسباب الاجتماعية وجد أنها دالة عند مستوى 0.05.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير العمل :

كشفت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي عن عدم وجود فروق بين فئات العينة إزاء الأسباب التي تؤدي للطلاق تبعاً لمتغير العمل.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين :

يتضح من الجدول التالي عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في الأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين باستثناء الأسباب الجسمية.

• دلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأسباب التي تؤدي للطلاق تبعاً لوجود أطفال من عدمه :

كشفت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام التباين الأحادي عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فئات العينة إزاء الأسباب التي تؤدي للطلاق تبعاً لمتغير وجود أطفال في الأسرة من عدمه.

جدول (٢١): تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للأسباب التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين.

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الأسباب الاجتماعية	بين المجموعات	1.664	3	.555	.015	.997
	داخل المجموعات	2091.05	58	36.05		
الأسباب الاقتصادية	بين المجموعات	101.1٥	3	33.7٢	2.225	.095
	داخل المجموعات	878.7٢	58	15.15		
الأسباب الثقافية	بين المجموعات	147.5٣	3	49.1٨	1.605	.198
	داخل المجموعات	1776.68	58	30.63		
الأسباب النفسية	بين المجموعات	100.4٧	3	33.49	1.800	.157
	داخل المجموعات	1079.27	58	18.6١		
الأسباب الدينية	بين المجموعات	77.18	3	25.7٣	2.370	.080
	داخل المجموعات	629.6١	58	10.86		
الأسباب الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	44.1١	3	14.7١	2.769	.050*
	داخل المجموعات	307.٩٠	58	5.3١		

♦ دال عند مستوى 05.

- السؤال الثاني: ما الآثار المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين؟
- أولاً: تصورات أفراد العينة للآثار المترتبة على الطلاق
- تصورات أفراد العينة للآثار الاجتماعية المترتبة على الطلاق:

جدول (٢٢): الآثار الاجتماعية المترتبة على الطلاق

م	الآثار الاجتماعية المترتبة على الطلاق	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	زيادة العبء على وزارة الشؤون الاجتماعية	2.58	.666	٦
٢	زيادة العبء على المحاكم الشرعية	2.58	.736	٦
٣	تدني حالة معيشة الأطفال	2.65	.603	٥
٤	التفكك الأسري	2.79	.487	٣
٥	زيادة معدلات الجريمة	2.85	.355	١
٦	زيادة العبء بمؤسسات المجتمع	2.35	.749	٧
٧	إعراض أفراد المجتمع عن الزواج من مطلقات	2.84	.371	٢
٨	عدم استطاعة الزوجين على التكيف مع الوضع الجديد	2.66	.510	٤

يتضح من الجدول السابق أن زيادة معدلات الجريمة، وإعراض أفراد المجتمع عن الزواج من مطلقات، إلى جانب التفكك الأسري هي أكثر الآثار الاجتماعية المترتبة على الطلاق شيوعاً من وجهة نظر المطلقين. وأقلها شيوعاً زيادة العبء على وزارة الشؤون الاجتماعية وزيادة العبء على المحاكم الشرعية.

- تصورات أفراد العينة للآثار الاقتصادية المترتبة على الطلاق:

يتضح من الجدول التالي الذي يفسر الآثار الاقتصادية للطلاق أن زيادة العبء المادي على وزارة الشؤون الاجتماعية أكثر الآثار الاقتصادية شيوعاً المترتبة على الطلاق من وجهة نظر المطلقين وأقلها شيوعاً انتشار ظاهرة العمالة المبكرة بين الأطفال.

جدول (٢٣): الآثار الاقتصادية المترتبة على الطلاق

م	الآثار الاقتصادية المترتبة على الطلاق	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تدني مستوى الإنفاق على الأطفال	2.61	.583	٣
٢	انتشار ظاهرة العمالة المبكرة بين الأطفال	1.85	.865	٦
٣	عمالة الأطفال	1.92	.855	٥
٤	زيادة العبء المادي على وزارة الشؤون الاجتماعية	2.74	.541	١
٥	تلاشي دور الأسرة في الرعاية المادية للأبناء	2.71	.555	٢
٦	انخفاض المستوى المعيشي	2.52	.718	٤

• تصورات أفراد العينة للآثار الثقافية المترتبة على الطلاق:

جدول (٢٤): الآثار الثقافية المترتبة على الطلاق

م	الآثار الثقافية المترتبة على الطلاق	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تدني مستوى التعليم لدى الأطفال	2.84	2.60	١
٢	سهولة استماله الأطفال من قبل أصدقاء السوء	2.81	.507	٢
٣	زيادة معدلات انحراف الأطفال	2.71	.555	٤
٤	ارتداد الأطفال إلى الأمية وترك المدرسة	2.60	.712	٥
٥	زيادة معدلات تسرب الأطفال من التعليم	2.74	.571	٣

يتضح من الجدول السابق أن تدني تدني مستوى التعليم لدى الأطفال ، وسهولة استماله الأطفال من قبل أصدقاء السوء ، وكذلك زيادة معدلات تسرب الأطفال من التعليم هي أكثر الآثار الثقافية المترتبة على الطلاق شيوعاً بين أفراد العينة.

• تصورات أفراد العينة للآثار النفسية المترتبة على الطلاق :

جدول (٢٥): الآثار النفسية المترتبة على الطلاق

م	الآثار النفسية المترتبة على الطلاق	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	إحساس الأطفال بالحرمان من عاطفة الأمومة والأبوة	2.81	.538	٢
٢	زيادة احتمالية إقدام أطفال المطلقين والمطلقات على سلوكيات منحرفة	2.84	.486	١
٣	افتقاد أطفال الأسر المطلقة إلى القدوة	2.63	.579	٤
٤	تعاطي المخدرات	2.26	.700	١٠
٥	الفراغ العاطفي لدى الأبناء	2.60	.613	٥
٦	إحساس أحد المطلقين بنفور المجتمع منهم مما يزيد من إحساسهم بالعزلة.	2.53	.695	٧
٧	انخفاض الطموح	2.68	.566	٣
٨	إصابة الأطفال بالاكتئاب	2.58	.691	٦
٩	الميل إلى النزعة العدوانية	2.35	.770	٩
١٠	إصابة الأطفال باضطرابات الكلام والقلق	2.24	.843	11
١١	تكون مفهوم الذات السلبي لدى الأطفال	2.68	.647	٣
١٢	عدم الكفاءة في الحياة العملية	2.48	.646	٨

يتضح من الجدول السابق أن أكثر آثار الطلاق النفسية شيوعاً هي زيادة احتمالية إقدام أطفال المطلقين والمطلقات على سلوكيات منحرفة ، وإحساس الأطفال بالحرمان من عاطفة الأمومة والأبوة الأمر الذي يؤدي إلى تكون مفهوم الذات السلبي لدى الأطفال ، وأقلها شيوعاً إصابة الأطفال باضطرابات الكلام والقلق.

• تصورات أفراد العينة للآثار الدينية المترتبة على الطلاق :

جدول (٢٦): الآثار الدينية المترتبة على الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الآثار الدينية المترتبة على الطلاق
١	.603	2.65	زيادة الانحراف الأخلاقي بين أطفال الأسر المطلقة.
٢	.671	2.52	ابتعاد أفراد الأسرة عن الالتزام بتعاليم الدين.

تشير النتائج أعلاه إلى أن احتمالية تعرض أطفال الأسر المطلقة للانحراف الأخلاقي وابتعاد أفراد الأسرة عن تعاليم الدين من الآثار المترتبة على الطلاق.

• تصورات أفراد العينة للآثار الجسمية المترتبة على الطلاق :

جدول (٢٧): الآثار الجسمية (البيولوجية) المترتبة على الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الآثار الجسمية (البيولوجية) المترتبة على الطلاق
١	.763	2.52	انتقال العدوى
٢	.781	1.69	تعاطي المنشطات الجنسية
٣	.846	2.15	اعتلال الصحة العامة
٤	.894	1.71	اللجوء إلى العلاقات غير شرعية

يتضح من الجدول السابق أن انتشار العدوى المرتبطة بالعلاقات الجنسية غير الشرعية يأتي في المرتبة الأولى الأمر الذي يترتب عليه اعتلال الصحة العامة واللجوء إلى العلاقات غير الشرعية وتعاطي المنشطات الجنسية.

• ثانياً : استجابات أفراد العينة إزاء الآثار المترتبة على الطلاق في ضوء سماتهم .

• دلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للآثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لعامل الجنس :

يتضح من الجدول التالي أن الآثار التي ترتبت على ظاهرة الطلاق (الاجتماعية والثقافية والنفسية والدينية) غير دالة عند مستوى 0.05 أو مستوى 0.01. لذلك فإنه يوجد اتفاق بين الذكور والإناث في الآثار التي ترتبت على الطلاق. كما يتضح وجود فرق عند مستوى 0.05 في الآثار الاقتصادية وكذلك وجود دلالة عند مستوى 0.01 في الآثار الجسمية (البيولوجية) مما يدل على عدم وجود اتفاق بين الذكور والإناث فيما يتعلق بالآثار الاقتصادية والبيولوجية. وربما يعود ذلك إلى انعكاس الآثار الاقتصادية على الذكور والإناث وإن كان تأثيرها على الذكور أكثر من الإناث من خلال الدلالة الإحصائية من حيث أن الذكر هو المعنى بدفع ما ترتب على الطلاق من الأمور المالية أكثر من الإناث.

جدول (٢٨) دلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لعامل الجنس

م	الأسباب التي تؤدي للطلاق	المتوسط		الانحراف المعياري		قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة
		متوسط	انحراف	متوسط	انحراف			
١	الآثار الاجتماعية	٢١,١٦	٢١,٤٧	٢,٠٧	١,٦٣	٦٥٣	٦٠	٠,٦١٥
٢	الآثار الاقتصادية	١٧,٩٤	١٦,٣٣	٣,٢٠	١,٣٢	٢,٥٥	٦٠	٠,٠١٣*
٣	الآثار الثقافية	١٦,٠٦	١٦,٤٧	٣,٦٤	٣,٣٦	٤,٥٤	٦٠	٠,٦٥٢
٤	الآثار النفسية	٢٩,٨٨	٣١,٥٣	٦,١٦	٢,٠١	١,٤٠٥	٦٠	٠,١٦٥
٥	الآثار الدينية	٤,٩٧	٥,٣٧	١,١٢	٠,٩٣	١,٥١٧	٦٠	٠,١٣٥
٦	الآثار الجسمية (البيولوجية)	٩,٠٦	٧,٠٠	٢,٣٨	١,١٤	٤,٢٩٩	٦٠	٠,٠٠٠**

* دال عند مستوى 05. ** دال عند مستوى 01.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير السن عند الزواج :

جدول (٢٩) تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للأثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير السن عند الزواج

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الآثار الاجتماعية	بين المجموعات	11.٣٠	4	2.825	.806	.527
	داخل المجموعات	199.88	57	3.507		
الآثار الاقتصادية	بين المجموعات	53.78	4	13.445	2.16	.085
	داخل المجموعات	354.6١	57	6.221		
الآثار الثقافية	بين المجموعات	151.98	4	37.995	3.68	.010*
	داخل المجموعات	587.89	57	10.314		
الآثار النفسية	بين المجموعات	49.16	4	12.289	.544	.704
	داخل المجموعات	1288.4	57	22.603		
الآثار الدينية	بين المجموعات	3.47	4	.868	.787	.539
	داخل المجموعات	62.91	57	1.104		
الآثار الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	42.1٦	4	10.539	2.53	.050*
	داخل المجموعات	237.5٩	57	4.168		

* دال عند مستوى 05. ** دال عند مستوى 01.

يتضح من الجدول السابق انه لا يوجد فرق دال بين أفراد العينة في تصوراتهم للأثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير السن عند الزواج من حيث الآثار (الاجتماعية - الاقتصادية - النفسية - الدينية) الأمر الذي يشير إلى إتفاق أفراد العينة. أما بالنسبة للآثار الثقافية والجسمية وجد فرق دال عند مستوى 01، 05. على الترتيب.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للآثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير مستوى التعليم :

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فئات العينة بالآثار المترتبة على الطلاق فيما يتعلق بمتغير مستوى التعليم.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للآثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي :

كشفت نتائج التحليل الإحصائي عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين فئات العينة بالآثار المترتبة على الطلاق فيما يتعلق بمتغير المستوى الاقتصادي.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للآثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير العمل :

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائية بين فئات العينة في الآثار المترتبة على ظاهرة الطلاق تبعاً لمتغير العمل.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للآثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين :

جدول (٣٠): تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للآثار التي تترتب على الطلاق تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الآثار الاجتماعية	بين المجموعات	13.746	3	4.582	1.346	.268
	داخل المجموعات	197.431	58	3.404		
الآثار الاقتصادية	بين المجموعات	33.759	3	11.25	1.742	.168
	داخل المجموعات	374.629	58	6.459		
الآثار الثقافية	بين المجموعات	35.290	3	11.76	.968	.414
	داخل المجموعات	704.581	58	12.15		
الآثار النفسية	بين المجموعات	68.503	3	22.83	1.044	.380
	داخل المجموعات	1269.45	58	21.88		
الآثار الدينية	بين المجموعات	.473	3	.158	.139	.936
	داخل المجموعات	65.91	58	1.136		
الآثار الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	43.885	3	14.63	3.597	*.019
	داخل المجموعات	235.86	58	4.067		

* دال عند مستوى 05.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائية بين أفراد العينة في تصوراتهم للآثار التي تؤدي إلى الطلاق تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين باستثناء الآثار الجسمية فيوجد فرق دال عند مستوى الدلالة 05.

- السؤال الثالث : ما الحلول المقترحة لعلاج هذه الظاهرة ؟ :
- أولاً : تصورات أفراد العينة للحلول المقترحة لعلاج هذه الظاهرة :
- تصورات أفراد العينة للحلول الاجتماعية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق :

جدول (٣١):الحلول الاجتماعية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق

م	الحلول الاجتماعية للحد من الظاهرة	المتوسط	الاحراف المعياري	الترتيب
١	تحديد سن أدنى للزواج	2.26	.848	7
٢	تقليل الفوارق العمرية بين الزوجين	2.37	.773	5
٣	توفير مراكز رعاية للزوجين قبل وأثناء الزواج	2.58	.615	4
٤	تعزيز المشاركة المجتمعية في الاعراس الجماعية	2.35	.812	6
٥	توفير دور الرعاية الاجتماعية للأطفال المنحرفين	2.76	.534	2
٦	تقليل نسب الزواج بين الأقارب	2.21	.813	8
٧	تفعيل دور المجالس لفض المنازعات الزوجية	2.65	.603	3
٨	مساعدة الزوجين الجدد على التكيف مع الوضع الجديد	2.94	.248	1

يتضح من الجدول السابق أن مساعدة الزوجين الجدد على التكيف مع الوضع الجديد ، وتوفير دور الرعاية الاجتماعية للأطفال المنحرفين ، بالإضافة الى "تفعيل دور المجالس لفض المنازعات الزوجية" من أهم الحلول الاجتماعية المقترحة لعلاج ظاهرة الطلاق. أما أقل الحلول أهمية فكانت " تحديد سن أدنى للزواج"، وهذا يؤكد على تمسك المجتمع ببعض التقاليد التي تحول دون تحديد سن أدنى للزواج.

- تصورات أفراد العينة للحلول الاقتصادية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق :

جدول (٣٢):الحلول الاقتصادية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق

	الحلول الاقتصادية	المتوسط	الاحراف المعياري	الترتيب
١	تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني لتقوم بدورها على أكمل وجه.	2.8710	.33797	١
٢	إعداد ميزانية للأسرة بحسب المستوى المعيشي للأسرة	2.6129	.70953	٥
٣	القضاء على روتين الانفاق اليومي لحياة الأسرة	2.7742	.55573	٣
٤	توفير خط ساخن مجاني للنصح لإرشاد الأسر الى الانفاق السليم.	2.7581	.43175	٤
٥	توفير قروض ميسرة للمقبلين على الزواج بدون فوائد	2.7742	.55573	٣
٦	إنشاء مؤسسة تعنى بتوجيه الأسر لزيادة دخولهم	2.8226	.38514	٢

يتضح من الجدول السابق أن تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني لتقوم بدورها على أكمل وجه، وإنشاء مؤسسة تعنى بتوجيه الأسر لزيادة دخولهم، و توفير قروض ميسرة للمقبلين على الزواج بدون فوائد ، بالإضافة إلى القضاء على روتين الانفاق اليومي لحياة الأسرة من أكثر الحلول الاقتصادية المقترحة أهمية.

- تصورات أفراد العينة للحلول الثقافية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق :

يتضح من الجدول التالي أن غرس قيم الحياة الأسرية المستقرة لدى النشء، و تأهيل غير المتعلمين من الزوجين، و توجيه الخطاب الإعلامي لتعزيز مفهوم الأسرة المستقرة هي من أهم الحلول الثقافية المقترحة لعلاج ظاهرة الطلاق. أما أقلها هو "تضمين مناهج التعليم لقيم الانتماء نحو الأسرة وتحمل المسؤولية لدى الأطفال".

جدول (٣٣): الحلول الثقافية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	الحلول الثقافية
١	.248	2.95	غرس قيم الحياة الأسرية المستقلة لدى الشء.
٢	.538	2.81	تضمن مناهج التعليم لقيم الانتماء نحو الأسرة وتحمل المسؤولية لدى الأطفال.
٣	.298	2.90	توجيه الخطاب الإعلامي لتعزيز مفهوم الأسرة المستقرة.
٤	.248	2.94	تأهيل غير المتعلمين من الزوجين.
٥	.338	2.87	توفير الفحص الطبي المجاني للمقبلين على الزواج.
٦	.319	2.89	توفير النصص والإرشاد لمطلقين نزلاء السجون.

• (د) تصورات أفراد العينة للحلول النفسية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق:

جدول (٣٤): الحلول النفسية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق

م	الحلول النفسية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	فهم النفسيات ومعرفة الفوارق بين الرجل والمرأة.	2.90	.298	٣
٢	تنمية فن الحوار بين الزوجين.	2.94	.248	٢
٣	تنمية الحب العاطفي بين الزوجين.	2.98	.127	١
٤	التوعية بالأخطار الناجمة عن الطلاق.	2.98	.127	١
٥	توفير السرية للحياة الأسرية.	2.68	.621	٤
٦	الممارسات الصحية السليمة بين الزوجين.	2.94	.248	٢
٧	التقارب الفكري بين الزوجين.	2.66	.651	٥

يتضح من الجدول السابق أن التوعية بالأخطار الناجمة عن الطلاق، وتنمية الحب العاطفي بين الزوجين يأتيان في المرتبة الأولى للحلول النفسية المقترحة لعلاج ظاهرة الطلاق ويأتي في المرتبة الأخيرة " التقارب الفكري بين الزوجين".

• تصورات أفراد العينة للحلول الدينية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق :

جدول (٣٥): الحلول الدينية المقترحة للحد من ظاهرة الطلاق

م	الحلول الدينية	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	حسن اختيار الزوجة	2.89	.319	٤
٢	تبصير الزوجين بالرجوع إلى أهل الخبرة والحل من رجال الدين عند وقوع المشكلات الزوجية	2.97	.254	١
٣	مراعاة الأحكام الشرعية أثناء المعاشرة الزوجية	2.92	.275	٣
٤	تبصير الزوجين بالرجوع إلى أهل الخبرة والحل من رجال الدين عند وقوع المشكلات الزوجية.	2.85	.399	٥
٥	وجود العصمة بيد الزوج	2.94	.248	٢

يتضح من الجدول السابق أن تبصير الزوجين بالرجوع إلى أهل الخبرة والحل من رجال الدين عند وقوع المشكلات الزوجية، ووجود العصمة بيد الزوج من أهم

الحلول الدينية المقترحة لعلاج ظاهرة الطلاق، أما أقلها أهمية فهي " تبصير الزوجين بالرجوع إلى أهل الخبرة والحل من رجال الدين عند وقوع المشكلات الزوجية".

• تصورات أفراد العينة للحلول المقترحة للآثار الجسمية الناجمة عن الطلاق :

جدول (٣٦):الحلول المقترحة للآثار الجسمية الناجمة عن الطلاق

م	الحلول المقترحة للآثار الجسمية الناجمة عن الطلاق	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١	العلاج من الأمراض	2.92	27451.	١
٢	محاربة تداول الأفلام الإباحية	2.74	57075.	٣
٣	حجب مواقع الانترنت	2.71	52439.	٤
٤	إنشاء خط ساخن بوزارة الصحة للتعامل مع هذه المشكلات.	2.87	33797.	٢

يتضح من الجدول السابق أن العلاج من الأمراض وإنشاء خط ساخن بوزارة الصحة للتعامل مع هذه المشكلات من أهم الحلول المقترحة للآثار الجسمية الناجمة عن الطلاق.

• استجابات أفراد العينة إزاء الحلول المقترحة للتعامل مع ظاهرة الطلاق في ضوء سماتهم.

• تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة للتعامل مع ظاهرة الطلاق تبعا لعامل الجنس:

جدول (٣٧):دلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة للتعامل مع ظاهرة الطلاق تبعا لعامل الجنس

م	الحلول المقترحة للتعامل مع ظاهرة الطلاق	المتوسط		الانحراف المعياري		قيمة (ت)	درجة الحرية	الدلالة
		مطلق	مطلقة	مطلق	مطلقة			
١	الحلول الاجتماعية المقترحة	٢٠,٨	١٩,٤	٢,٤٩	٢,٣	٢,٢٧	٦٠	*,٠٢٧
٢	الحلول الاقتصادية المقترحة	١٧,١	١٦,١	١,٣٩	١,٩	٢,٣٤	٦٠	*,٠٢٣
٣	الحلول الثقافية المقترحة	١٧,٨	١٦,٨	,٣٧	١,١	٥,٢٣	٦٠	**,٠٠٠
٤	الحلول النفسية المقترحة	٢٠,٥	١٩,٦	,٨٠	١,٣	٣,٢٨	٦٠	**,٠٠٢
٥	الحلول الدينية المقترحة	١٧,٥	١٧,٣	,٦٧	,٩٦	,٦٥	٦٠	,٥٢٠
٦	الحلول الجسمية (البيولوجية) المقترحة	١١,٥	١١,٠	,٩٨	,٩٨	١,٨٨	٦٠	,٠٦٥

* دال عند مستوى 05.

** دال عند مستوى 01.

يتضح من الجدول السابق أن الحلول الدينية والحلول الجسمية المقترحة غير دالة عند مستوى ٠٥ أو مستوى ٠١. لذلك فإنه يوجد اتفاق بين الذكور والإناث في الحلول المقترحة (الدينية - الجسمية).

أما الحلول الثقافية والحلول النفسية فهي دالة عند مستوى ٠.٠٥ وكذلك الحلول الاجتماعية والحلول الاقتصادية فهي دالة عند مستوى ٠.٠١ الأمر الذي يؤكد عدم وجود اتفاق بين الذكور والإناث في تصوراتهم للحلول (الثقافية - النفسية - الاجتماعية - والاقتصادية) ولصالح المتوسط الأعلى (الذكور).

• تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير السن عند الزواج :

جدول (٣٨): تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير السن عند الزواج

الأسباب	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الحلول الاجتماعية	بين المجموعات	37.24	4	9.31	1.57	193.
	داخل المجموعات	336.9٧	57	5.91	5	
الحلول الاقتصادية	بين المجموعات	14.76	4	3.69	1.25	299.
	داخل المجموعات	167.95	57	2.9٥	2	
الحلول الثقافية	بين المجموعات	4.7٦	4	1.190	1.38	252.
	داخل المجموعات	49.1٣	57	.862	0	
الحلول النفسية	بين المجموعات	14.43	4	3.6١	3.30	017.
	داخل المجموعات	62.16	57	1.091	8	*
الحلول الدينية	بين المجموعات	4.87	4	1.2٢	1.92	118.
	داخل المجموعات	36.05	57	.632	7	
الحلول الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	.934	4	.234	.220	926.
	داخل المجموعات	60.4٤	57	1.06		

* دال عند مستوى 05.

يتضح من الجدول السابق انه لا يوجد فروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير السن عند الزواج من الحلول (الاجتماعية - الاقتصادية - الثقافية - الدينية - الجسمية) عدا الحلول النفسية. الأمر الذي يؤكد على اتفاق العينة على معظم الحلول المقترحة.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير مستوى التعليم :

أشارت نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير التحصيل التعليمي الى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة في تصوراتهم لجميع الحلول المقترحة تبعاً لمتغير مستوى التعليم.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير المستوى الاقتصادي :

جدول (٣٩): تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للحلول المقترحة تبعا لمتغير المستوى الاقتصادي

الحلول	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الحلول الاجتماعية	بين المجموعات	20.4٥	3	6.8٢	1.1٢	.349
	داخل المجموعات	353.76	58	6.١٠		
الحلول الاقتصادية	بين المجموعات	21.2٣	3	7.0٨	2.54	.065
	داخل المجموعات	161.48	58	2.78		
الحلول الثقافية	بين المجموعات	9.51	3	3.17	4.15	.010 *
	داخل المجموعات	44.37	58	.765		
الحلول النفسية	بين المجموعات	14.7٣	3	4.91	4.63	.006 *
	داخل المجموعات	61.8٧	58	1.07		
الحلول الدينية	بين المجموعات	1.41	3	.470	.690	.562
	داخل المجموعات	39.5١	58	.681		
الحلول الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	1.2٦	3	.420	.405	.750
	داخل المجموعات	60.11	58	1.0٤		

* دال عند مستوى 01.

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة احصائياً بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعا لمتغير المستوى الاقتصادي فيما يتعلق بالحلول الثقافية والحلول النفسية.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصورهم للحلول المقترحة تبعا لمتغير العمل :

جدول (٤٠): تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة في تصورهم للحلول المقترحة تبعا لمتغير العمل

الحلول	الفئة	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة (ف)	الدلالة
الحلول الاجتماعية	بين المجموعات	19.4٣	3	6.4٨	1.059	.374
	داخل المجموعات	354.78	58	6.1٢		
الحلول الاقتصادية	بين المجموعات	28.19	3	9.٤٠	3.527	.020*
	داخل المجموعات	154.5٢	58	2.66		
الحلول الثقافية	بين المجموعات	1.٣٠	3	.432	.477	.700
	داخل المجموعات	52.59	58	.907		
الحلول النفسية	بين المجموعات	3.21	3	1.07	.846	.474
	داخل المجموعات	73.3٩	58	1.2٧		
الحلول الدينية	بين المجموعات	2.4٩	3	.828	1.250	.300
	داخل المجموعات	38.4٤	58	.663		
الحلول الجسمية (البيولوجية)	بين المجموعات	1.5٨	3	.526	.510	.677
	داخل المجموعات	59.79	58	1.031		

* دال عند مستوى 05.

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة احصائياً بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير العمل باستثناء الحلول الاقتصادية فيوجد فروق عند مستوى دلالة 05.

• تحليل التباين للفروق بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين :

أشارت نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين أفراد العينة الى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين أفراد العينة في تصوراتهم للحلول المقترحة تبعاً لمتغير فارق السن بين الزوجين الأمر الذي يؤكد على اتفاق أفراد العينة في هذا الشأن.

• مناقشة النتائج :

يتضح من خلال النتائج أن هناك أسباب متعددة تؤدي إلى الطلاق منها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية النفسية والدينية والجسمية والتي تمثلت في ابرز العوامل من عدم توفر الحوار داخل الأسرة، و تزايد الخلافات الأسرية بين الزوجين، إهمال الزوج لحقوق الزوجة، الزواج المرتب له أو المفروض من الأسر، عدم قدرة الزوج على تحمل مسؤولية تربية الأطفال، تأثير جماعة رفاق السوء على الزوج، الاهتمام بالمظاهر المادية من قبل الزوجة، تدني مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي داخل أفراد الأسرة، تأثير جماعة رفاق السوء على الزوجة، إهمال الزوجة لحقوق الزوج وارتفاع المستوى المعيشي، الارتفاع المستمر للأسعار وتفاشي الغلاء، بخل الزوج، عدم وجود موارد دخل إضافية للأسرة، عدم عمل الرجل، متطلبات الزوجة الاقتصادية المبالغ فيها، تأثير الزوج بما يشاهده عبر وسائل الإعلام، تفاشي ثقافة الطلاق عند البعض

ضعف تناول الخطاب الإعلامي لقيم الحياة الأسرية المستقرة، تسلط الزوج على الزوجة، تسلط الزوجة على الزوج، خيانة الزوجة، شك الزوج بالزوجة، التهرب من المسؤولية لدى الزوج، ضعف القدرة على التعامل مع واقعية الحياة لدى الزوج، خيانة الزوج، حب الذات لدى الزوج، الفراغ العاطفي عند الزوج، عدم مراعاة إقامة حدود الله، عدم مراعاة حقوق الزوج، تراجع الالتزام الأخلاقي، عدم مراعاة الأحكام الشرعية أثناء المعاشرة الزوجية، عدم إتباع الممارسات الصحية بين الزوجين، الأمراض الجنسية (الايذس، الزهري، السيلان)، الضعف الجنسي. وهذا يتوافق مع دراسة لوينشتاين (٢٠٠٥) التي أشارت إلى أن من أسباب الطلاق ضعف مهارات التواصل، ودراسة شانج (٢٠٠٤) والتي أشارت إلى أن سلوك الزوج العنيف من أسباب الطلاق، ولا يتوافق مع دراسة (Bodenmann, 2006) والتي أشارت إلى أن من أسباب الطلاق الإحساس بالعزلة، وأشارت النتائج إلى أن من الآثار المترتبة على الطلاق

زيادة معدلات الجريمة، إعراض أفراد المجتمع عن الزواج من مطلقات، التفكك الأسري، عدم استطاعة الزوجين على التكيف مع الوضع الجديد وهذا يتوافق مع دراسة كرامراي (٢٠٠٧) والتي أشارت نتائجها إلى عدم تكيف المطلقين مع الوضع الجديد من آثار الطلاق عليهم، تدني حالة معيشة الأطفال، عدم وجود تأثير على حياة الأطفال وتلاشي دور الأسرة في تربية

الأبناء، زيادة العبء على وزارة الشؤون الاجتماعية، انخفاض المستوى المعيشي، تدني مستوى التعليم لدى الأطفال، سهولة استماله الأطفال من قبل أصدقاء السوء، زيادة معدلات تسرب الأطفال من التعليم، زيادة معدلات انحراف الأطفال، زيادة احتمالية إقدام أطفال المطلقين والمطلقات على سلوكيات منحرفة، اعتلال الصحة العامة، انخفاض الطموح، افتقاد أطفال الأسر المطلقة إلى القدوة، الفراغ العاطفي لدى الأبناء، إصابة الأطفال بالاكئاب، إحساس أحد المطلقين بنفور المجتمع منهم مما يزيد من إحساسهم بالعزلة وهذا يتوافق مع دراسة معاطا Maata (٢٠١١) والتي أشارت إلى عدم الشعور بالأمان وعدم الإحساس بالثقة بعد الطلاق من قبل الزوجين، زيادة الانحراف الأخلاقي بين أطفال الأسر المطلقة، ابتعاد أفراد الأسرة عن الالتزام بتعاليم الدين، انتقال العدوى، إحساس الأطفال بالحرمان من عاطفة الأمومة والأبوة، وأشارت النتائج إلى أن من أهم الحلول للحد من الطلاق ومعالجة أثاره تتمثل في: مساعدة الزوجين الجدد على التكيف مع الوضع الجديد وهذه تتوافق مع دراسة كوميري وآخرون (٢٠٠٧)، ودراسة يارنوز (٢٠٠٨) والتي أشارت إلى سرعة التكيف مع الوضع الجديد من الحلول لمواجهة هذه المشكلة، وتوفير دور الرعاية الاجتماعية للأطفال المنحرفين، تفعيل دور المجالس لفض المنازعات الزوجية، تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني لتقوم بدورها على أكمل وجه، إنشاء مؤسسة تعنى بتوجيه الأسر لزيادة دخولهم، القضاء على الروتين اليومي لحياة الأسرة، توفير قروض ميسرة للمقبلين على الزواج بدون فوائد، غرس قيم الحياة الأسرية المستقلة لدى النشء، تاهيل غير المتعلمين من الزوجين، توجيه الخطاب الإعلامي لتعزيز مفهوم الأسرة المستقرة، تنمية الحب العاطفي بين الزوجين، الممارسات الصحية السليمة بين الزوجين، تنمية فن الحوار بين الزوجين، النفسيات ومعرفة الفوارق بين الرجل والمرأة، تعزيز الخطاب الديني لقيم الحياة الأسرية المستقرة وتحمل المسؤولية، وجود العصمة بيد الزوج، مراعاة الأحكام الشرعية أثناء المعاشرة الزوجية، العلاج من الأمراض، إنشاء خط ساخن بوزارة الصحة للتعامل مع هذه المشكلات.

• التوصيات :

- « التأكيد للأطفال بأنهم محبوبون من كلا والديهم على الرغم من الخلاف وعدم الاتفاق بين الوالدين إلا أنهما يتفقان على حبهما لأطفالهما .
- « الحفاظ على استقرار الطفل من خلال إبقائه في نفس المنزل أو بالقرب منه، وتركه في نفس مدرسته وأصدقائه ولو بصفة مؤقتة،
- « طمأنة الطفل بأن كلا والديه متواجد بجانبه، من خلال الزيارات المتكررة.
- « حماية مشاعر الطفل الإيجابية نحو والديه.
- « تجنب النزاعات التي قد تحدث نتيجة الخلاف حول حضانة الطفل.
- « التوعية بأسس الاختيار الصحيحة اللازم لسلامة الأسرة.
- « التوعية بوجوب حسن العشرة بين الزوجين ، وأنها أمر الهي يجب القيام به.
- « العمل على استحداث مواد دراسية أو جزء منها للتوعية بكل ما يتصل بالحياة الزوجية.
- « إقامة دورات للشباب من الجنسين يقوم بها أهل الاختصاص لتوعية الشباب وتثقيفه قبل الزواج وإعدادهم لتحمل المسؤولية.

« اشتمال خطب الجمعة على العناية بالحياة الزوجية، وحض الزوج على الإحسان لأهله، والزوجة على طاعة زوجها مع التذكير بان الطلاق شرع حلا لمن ليس له سواه.

• المقترحات :

- « يقترح إجراء البحوث الآتية:
- « عمل دورات توعوية للمطلقين للمحافظة على مشاعر اطفالهم بعد انفصالهم.
- « تكثيف المحاضرات التوعوية في المدارس والجامعات.
- « عمل دورات ارشادية لمخاطرا المخدرات والتدخين على ابناء المطلقين.
- « إعداد برنامج إرشادي لتلافي ظاهرة الطلاق في المدينة المنورة.
- « بناء وحدة دراسية (دليل للمعلم ودليل للطالب) لمعالجة أسباب وأثار وحلول مشكلة الطلاق وتدريسها في مدارس التعليم العام.

• قائمة المراجع :

• أولاً : المراجع العربية :

- _ ابن منظور (١٩٩٩). لسان العرب، بيروت، دار إحياء التراث العربي.
- _ أحمد، محمد عبد السلام (١٩٧٦). القياس النفسي والتربوي. ط١، القاهرة، دار النهضة المصرية.
- _ إسماعيل، محمد عماد الدين (١٩٩٥). الطفل من الحمل إلى الرشد. الكويت، دار القلم للنشر والتوزيع.
- _ أون إسلام، (٢٠١١). السعودية الأولى عربيا في الطلاق. تم استرجاعها في ٢٠١٢/٧/٥ من موقع <http://www.onislam.net/arabic/newsanalysis/newsreports/islamic>
- _ البركاني، سعود (١٤٣٢) حالة طلاق كل ٦ دقائق في المملكة. صحيفة عكاظ. الثلاثاء، ١٠ مايو ٢٠١١م. العدد: ٣٦١٤. <http://www.okaz.com.sa/new/Issues/20110510/> Con20110510418517
- _ بركة، نهيل (٢٠٠٣). العلاقة بين طلاق الأبوين وبعض المشكلات النفسية لدى أطفال السن المدرسي (٩- ١١) سنة في منطقة عمان الأولى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- _ البريك، سعد عبد الله (١٤٣٢). التفكك الاسري. تم استرجاعها في ٢٠١٢/٧/٥ من موقع <http://www.saadalbreik.com/Sad/news.php?action=show&id=458>
- _ التركي، عادل (٢٠١١). الطلاق بالمملكة. تم استرجاعها في ٢٠١٢/٧/٥ من موقع <http://www.alyaum.com/News/art/24183.html>
- _ الجابري، خالد (٢٠١١). المدينة المنورة تسجل أعلى نسبة في السنة الأولى للزواج. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٥ من <http://www.almadina55.com/vb/t101675>
- _ الجميلي، عبد الله (٢٠١١). الطلاق كل ست ساعات. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٥ من <http://www.al-madina.com/node/309340>

- حجازي، مصطفى (٢٠٠٠). الصحة النفسية. المغرب: المركز الثقافي العربي.
- الداني عبد الله (٢٠١١). الطلاق في المملكة الأول خليجياً وعربياً. الجمعة ١٤٣٢/٠٩/٠٥ هـ، أغسطس ٢٠١١، العدد: ٣٧٠١ <http://www.okaz.com.sa/new/issues>
<http://20110805/PrinCon20110805437964>.
- ديوبولد. فان دالين (١٩٧٧). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة محمد نبيل نوفل، سليمان الخضري، طلعت منصور، القاهرة، مكتبة الأنجلو.
- سبتي، عباس (٢٠١٢). دراسة تحليل أسباب ظاهرة الطلاق. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٢/٥/٤ من موقع <http://kenanaonline.com/users/azazystudy/posts/398372>
- السعيد، ناديا (٢٠٠٧). ظاهرة الطلاق في المجتمعات الإسلامية حجم المشكلة..أسبابها..آثارها. علاجها : كما سُحبت في ٢٨ تشرين الأول (أكتوبر) ٢٠١٢ GMT. <http://www.adma1.com/vb/t423.html>
- السيد، سابق، (١٩٨٦). فقه السنة. المجلد (٢)، جدة، مكتبة الخدمات الحديثة.
- السيد، فؤاد البهي (١٩٧٩). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. (ط٣) القاهرة، دار الفكر العربي.
- السيد، محمد خيرى (١٩٧٤). الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية (ط٤)، القاهرة، النهضة المصرية.
- الشريف، جازي (٢٠١٢). الطلاق في المجتمع السعودي. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٥ من <http://ana-saudi.com/showthread.php?t=273>
- الشيبياني، عمر التومي (١٩٧٥). مناهج البحث الاجتماعي. (ط٢) ليبيا طرابلس، الشركة العامة للنشر.
- الصنيع، صالح بن إبراهيم (٢٠٠٧). التفكك الأسري والأسباب والحلول المقترحة. سلسلة كتب الأمة (٨٣)، ٦٠ - ٦٢.
- طنجون، إسماعيل محمد (١٩٩٨). الاضطرابات الانفعالية والمشكلات السلوكية لدى أولاد المطلقين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، سوريا.
- عبد المجيد فراخ (١٩٧٧). الأسلوب الإحصائي. القاهرة، دار النهضة العربية.
- العقيل، سليمان (٢٠٠٩). ظاهرة الطلاق في المجتمع السعودي. تم استرجاعها في ٢٠١٢/٧/٥ من موقع <http://www.saudidivorce.org/suite/showthread.php?67>
- علوان، عبد الله ناصح (١٤٠٣). تربية الأولاد في الإسلام. عمان، دار الفكر.
- العلي، تغريد (٢٠٠٤). أثر الطلاق في التكيف النفسي للمراهقين من أبناء المطلقين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الغامدي، محمد سعيد (2009). التكيف الاجتماعي والاقتصادي والنفسي للمرأة السعودية المطلقة في محافظة جدة. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية - السعودية، مج 1، ع ٢، ص 188 - 144.
- الغربية، رمزية (١٩٧٧). التقويم والقياس النفسي. القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

— الغنام، محمد أحمد ، الزويبي، عبد الجليل(١٩٧٢). *مناهج البحث في التربية*. بيروت، المركز الإقليمي لتخطيط التربية في البلاد العربية.

— الكعبي، محمد(٢٠١٢). جمعية «أسرتي» تطلق برنامجا للحد من الطلاق. تم استرجاعه بتاريخ ١٥/٥/٢٠١٢ من <http://www.aawsat.com/details.asp?section=43&article=624923&issue=11876>

— منسي، حسن (١٩٩٨). *الصحة النفسية*. عمان: دار الكندي للنشر والتوزيع.

— الهبيدة، جابر (٢٠٠٥). طلاق الوالدين وبعض المشكلات لدى الطلبة المراهقين في الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

• ثانيا : المراجع الأجنبية :

- Barber, N. (2011). Divorce and Reduced Economic and Emotional Interdependence, *Journal of Divorce and Remarriage*, 39(3/4): 113-124.
- Bing, N. M.; Nelson III, W. M. and Wesolowskic, K. L. (2009). Comparing the Effects of Amount of Conflict on Children's Adjustment Following Parental Divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*, 50(3):159-171.
- Bodenmann, G.; Charvoz, L.; Bradbury, T. N.; Bertoni, A.; Iafate, R.; Giuliani, C.; Banse, R. and Behling, J. (2006). Attractors and Barriers to Divorce: A Retrospective Study in Three European Countries. *Journal of Divorce and Remarriage*, 45(3-4):1-23.
- Brenner, J. R. and Hyde, J. S. (2006). Parental divorce and mother-child interaction. *Journal of Divorce and Remarriage*, 45(3-4):93-108.
- Brinig, M. F. and Allen, D.W. (2000). These Boots are Made for Walking: Why Most Divorce Filers are Women. *American Law and Economics Review*, 2:126-169.
- Bulduc, J. L. ; Caron, S. L. and Logue, M. E. (2007). The Effects of Parental Divorce on College Students. *Journal of Divorce and Remarriage*, 46(3-4): 83-104.
- Chang, J. (2004). Self-Reported Reasons for Divorce and Correlates of Psychological Well-Being Among Divorced Korean Immigrant Women. *Journal of Divorce and Remarriage*, 40(1-2):111-128
- Charton, L. and Wanner, P. (2001). Divorcer en Suisse: effets des facteurs individuels, de mise en couple et de couple, *Revue Suisse de Sociologie*, 27(2):255-280.
- Dolan, M. A., and Hoffman, C. D. (1998). Determinants of divorce among women: A reexamination of critical influences. *Journal of Divorce and Remarriage*, 28 (3/4): 97-106.

- Fackrell, T. A.; Poulsen, F. O.; Busby, D. M. and Dollahite, D. C. (2011). Coming to Terms With Parental Divorce: Associations With Marital Outcomes and the Role of Gender and Religiosity, *Journal of Divorce and Remarriage*, 52 (6): 435-454
- Gähler, M. (2006). “To Divorce Is to Die a Bit...”: A Longitudinal Study of Marital Disruption and Psychological Distress. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 14(4): 372-382.
- Goldstein, J. R. (1999). The leveling of divorce in the United States. *Demography*, 36(3), 404-414.
- Jalovaara, M. (2011). Socioeconomic Resources and the Dissolution of Cohabitations and Marriages, *Research Reports in Demography*, Dept of Sociology, Demography Unit, Stockholm <www.suda.su.se> (Retrieved on 21/11/2011).
- Kavas, S. and Gunduz-Hosgor, A. (2011). It Is Not a Big Deal, I Can Do It, Too: Influence of Parental Divorce on Professional Women's Marital Experience in Turkey. *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(8): 565-585.
- Kramrei, E.; Coit, C.; Martin, S.; Fogo, W. and Mahoney, A. (2007). Post-divorce adjustment and social relationships: A meta-analytic review. *Journal of Divorce and Remarriage*, 46(3-4):145-166.
- Lambert, A. N. (2007). Perceptions of divorce advantages and disadvantages: a comparison of adult children experiencing one parental divorce versus multiple parental divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*, 48(1-2):55-77.
- Livaditis, M. (2002). Parental loss problem behavior in Greek adolescents: student and teacher perspectives. *International Review of Psychiatry*, 14, pp.60-66.
- Lowenstein, L. F. (2005). Causes and associated features of divorce as seen by recent research. *Journal of Divorce and Remarriage*, 42, (3-4):153-171.
- Määttä, K. (2011). The Throes and Relief of Divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(6): 415-434.
- Menning, C. L. (2008). “I’ve Kept It That Way on Purpose“ : Adolescents’ Management of Negative Parental Relationship Traits after Divorce and Separation. *Journal of Contemporary Ethnography*, 37(5): 586-618.
- Miles, N. J. and Servaty-Seib, H. L. (2010). Parental marital status and young adult offspring's attitudes about marriage and divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*, 51(4):209-220.

- Moné, J. G.; MacPhee, M.; Anderson, S. K. and Banning, J. H. (2011). Family Members' Narratives of Divorce and Interparental Conflict: Implications for Parental Alienation, *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(8): 642-667.
- Moon, M. (2011). The Effects of Divorce on Children: Married and Divorced Parents' Perspectives. *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(5): 344-349.
- Murray, C. E. and Kardatzke, K. N. (2009). Addressing the Needs of Adult Children of Divorce in Premarital Counseling: Research-Based Guidelines for Practice. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and families*, 17(2):126-133
- Nielsen, L. (2011). Divorced Fathers and Their Daughters: A Review of Recent Research, *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(2):77-93.
- Poortman, A. R. and Kalmijn, M. (2002). Women's labour market position and divorce in the Netherlands: Evaluating economic interpretations of the work effect. *European Journal of Population* 18(2):175-202.
- Ressler, R.W. and Waters, M. S. (2000). Female earnings and the divorce rate: a simultaneous equations model. *Applied Economics*, 32(14): 1889-1898.
- Ross, L. T. and Miller, J. R. (2009). Parental Divorce and College Students: The Impact of Family Unpredictability and Perceptions of Divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*, 50(4): 248-259.
- Ruggles, S. (1997). A Century of Divorce and Separation-Symposium: The rise separation in the United States:1880-1990. *Demography*, 34(4):455-466.
- Sayer, L. C. and Bianchi, S. M. (2000). Women's economic independence and the probability of divorce. *Journal of Family Issues*, 21(7):906-943.
- Steiner, L. M.; Suarez, E. C.; Sells, J. N. and Wykes, S. D. (2011). Effect of Age, Initiator Status, and Infidelity on Women's Divorce Adjustment, *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(1): 33-47.
- Storksén, I., and Roysam, E. (2005). Adolescents with a childhood experience of particular divorce. *Journal of Adolescence*, 28(6), 725-739.
- Sutherland, K. E.; Altenhofen, S. and Biringen, Z. (2012). Emotional availability during mother-child interactions in divorcing and intact married families. *Journal of Divorce and Remarriage*, 53(2):162-141.

- Walid, M. S. and Zaytseva, N. V. (2011). Which Neuropsychiatric Disorder Is More Associated With Divorce? *Journal of Divorce and Remarriage*, 52(4):220-224.
- Wauterickx, N.; Gouwy, A. and Bracke, P. (2006). Parental divorce and depression: Long-term effects on adult children. *Journal of Divorce and Remarriage*, 45(3-4):43-68.
- Yarnoz, S.; Plazaola, M. and Etxeberria, J. (2008). Adaptation to divorce: An attachment-based intervention with long-term divorced parents. *Journal of Divorce and Remarriage*, 49 (3-4):291-307.

• المواقع الالكترونية :

- <http://www.almadina55.com/vb/t101675/#ixzz1eJ3agdkk>
- <http://www.almraah.com>
- <http://www.islammemo.cc/akhbar/maraa-wa-tefl/2010/04/17/98396.html>
- <http://ana-saudi.com/showthread.php?t=273>
- <http://ana-saudi.com/showthread.php?t=273>
- <http://www.al-madina.com/node/309340>
- <http://www.almadina55.com/vb/t101675/#ixzz1eJ3agdkk>
- <http://www.almraah.com>
- <http://www.islammemo.cc/akhbar/maraa-wa-tefl/2010/04/17/98396.html>
- <http://www.al-madina.com/node/309340> ١ •
- <http://ana-saudi.com/showthread.php?t=273>
- BBC Newsroom, BBC World Service, Divorce Study in SudiArabia, Monday, 30 April. 2011.

البحث السابع :

” الاحتراق النفسي و علاقته بأساليب مواجهة الضغوط و طبيعة الممارسات المهنية كما يدركها الأفراد العاملين ”

إعداد :

أ / مدوري يمينت

أستاذة مساعدة في قسم علم النفس

بجامعة سكيكدة الجزائر

” الاحتراق النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط و طبيعة الممارسات المهنية كما يدركها الأفراد العاملين ”

أ / مدوري يمينية
أستاذة مساعدة في قسم علم النفس
بجامعة سكيكدة الجزائر

• مستخلص الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية الى تقصي وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي بأبعاده و أساليب مواجهة الضغوط ، و دراسة الفرق في درجة و مستوى الاحتراق النفسي تبعاً لطبيعة الممارسة المهنية لدى الأفراد العاملين .تكونت عينة الدراسة من ٣٢٠ عامل موزعين على ٥ قطاعات مهنية : التعليم ، الصحة ، المحرقات ، البريد و المواصلات ، الادارة .اعتمدت الدراسة على ثلاثة أدوات لجمع البيانات : الأولى استمارة طبيعة الممارسات المهنية ، الثانية مقياس الاحتراق النفسي المطور لكل المهن من اعداد الباحثة ، و الثالثة مقياس أساليب مواجهة الضغوط اعداد نبيلة أبو حبيب. و أشارت النتائج الى علاقة ارتباطية سلبية بين الاحتراق النفسي و أساليب مواجهة الضغوط ، كما برزت علاقة ارتباطية ايجابية بين الاحتراق النفسي و كل من أسلوب مواجهة السلبية و أساليب التماس العون . كما ظهرت علاقة ذات دلالة احصائية بين الدرجة الكلية لأساليب المواجهة و أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة حيث نجد علاقة سلبية بين أساليب المواجهة و كل من بعدي الاجهاد الانفعالي و نقص الشعور بالانجاز ، و علاقة ايجابية بين أساليب المواجهة و بعد تبلد المشاعر لدى الأفراد . كما سجلت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي و أبعاد أساليب المواجهة ، باستثناء غياب العلاقة بين نقص الشعور بالانجاز و الأساليب السلبية للمواجهة . كما خلصت الدراسة الى عدم وجود فرق في الاحتراق النفسي تعزى الى صنف المهنة أو طبيعة الجهد المبذول ، أو تعدد المهام المهنية أو التطور المهني ، في حين برزت فروق دالة احصائية في الاحتراق النفسي تعزى الى طبيعة العلاقات المهنية ، أو الانسجام المهني ، أو الحاجة للتوظيف العاطفي و الانفعالي في المهنة .

Burnout and its relationship to the methods of the face of pressures and the nature of professional practice as perceived by personnel

ABSTRACT:

The present study aimed to investigate the existence of correlation between burnout dimensions and methods face of pressure, and the study of differences in the degree and level of burnout depending on the nature of professional practice in personnel. Study sample consisted of 320 workers spread over 5 sectors professional: education, health, fuel, mail and transportation, administration. study relied on three tools for data collection: the first form the nature of professional practices, the second measure burnout developer each occupations prepared by the researcher, and the third scale methods face of pressure to prepare a Nabila Abu Habib. And results indicated correlation negative between burnout and methods the face of pressure, also emerged correlation positive between burnout and all of my style confrontation negative and methods to seek help. Also appeared statistically significant relationship between the overall degree to methods of

corfrontation and dimensions burnout three where we find a negative relationship between the methods cf corfrontation and all after me emotional stress and lack cf a sense cf accomplishment, and a positive relationship between the methods cf corfrontation and after sag feelings with individuals. The study also recorded the presence cf correlation between the dimensions cf burnout and dimensions methods cf corfrontation, with the exception cf the absence cf the relationship between the lack cf a sense cf accomplishment and a negative methods for corfrontation. The study also concluded that there was no differences in burnout due to class prcfession or nature cf the effort, or multitasking prcfessional or prcfessional development, while emerged statistically significant differences in burnout due to the nature cf prcfessional relationships, or harmony prcfessional, or the need to employ emotional and emotional in the prcfession.

• المقدمة :

يزداد الاهتمام حالياً بتنمية الموارد البشرية في مختلف المجالات المهنية باعتبارهم الثروة الحقيقية والدافع الأساسي لأي تنمية اجتماعية ، هذا ما جعل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي والصحة النفسية يهتمون بتمكين الفرد من الاستفادة من طاقاته الكامنة في إحداث التغير والوصول إلى تحقيق أهدافه الشخصية والمهنية .

و يرجع السبب في الاهتمام المتزايد بهذا المجال إلى أهمية و حيوية دور العنصر البشري في تحقيق أهداف المنظمات المهنية على اختلاف أنواعها . من جهة أخرى تنفرد الحياة المعاصرة بكثرة الأوضاع والأحداث المثيرة ، حيث أدت التطورات التكنولوجية إلى تغيرات و تطورات اجتماعية واقتصادية ، جعلت العالم يعج بالأحداث المثيرة والتي تهدد الأمن النفسي والجسمي والمادي والاجتماعي للفرد ، حيث يصبح تعرضه للضغوط أمراً لا مفر منه .

فالضغوط النفسية كما يرى بعض الباحثين بشكل عام تعتبر سمة من سمات الحياة ، ففي بعض مستوياتها قد تكون مطلوبة إن لم تكن ضرورية وذلك لتحفيز الفرد ودفعه إلى الانجاز وتحقيق النجاح . غير أن زيادتها قد تفضي إلى مشاكل يصعب حلها لما لها من آثار سلبية. (Caplan, 1981 : 414)

و تركز أهمية تناول العلاقة بين الضغوط والعمل إلى حيوية وأهمية العمل في حياة الفرد ، فهو يقضي ما يعادل الثلث من حياته وهو يزاول العمل كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية من مأكّل ومشرب وملجأ ، وحاجاته النفسية من تقدير ونمو ذاتي ، بل يمكن القول بأن العمل يساهم في تحقيق السعادة للإنسان كما أشار لذلك ماسلو Maslow في قوله "اعتقد بأنني أكثر سعادة وأكثر إشباعاً وأنصرف على سجيتي ، وأكون كما أنا عندما أعمل"

(Warr , 1975)

و بالمقابل فإن هذه السعادة تبقى رهينة لقدرة الفرد العامل على تجاوز مصادر الضغوط في مجالات العمل المختلفة. بل إن الفرد الذي يعجز عن تسير مصادر ضغطه وتجاوزها لا يحرم فقط من السعادة التي يحققها العمل له ، بل قد

تسبب له الضغوط في تفاقم الوضع و ظهور مشكلات أخرى مصاحبة. ليصبح العمل إذن مصدرا للسعادة و في الوقت نفسه مصدرا للتعب و للتوتر و لليأس

و يعتبر الاحتراق النفسي Burn Out مشكلة و ظاهرة مصاحبة للضغوط و محصلة نهائية لها (البتال ، ٢٠٠٠). فالاحتراق النفسي استجابة سلبية للضغوط التي يمر بها الفرد في عمله ، و ينتج عنها آثار عديدة منها تدني الإحساس بالمسؤولية ، و استنزاف الطاقة النفسية ، و التخلي عن المثاليات و زيادة السلبية و لوم الآخرين في حالة الفشل ، و قلة الدافعية ، و نقص فعالية الأداء و كثرة التغيب ، و عدم الاستقرار الوظيفي .(محمد جواد الخطيب ، ٢٠٠٧ : ١٠) لهذا يعتبر الاحتراق النفسي ظاهرة نفسية مهنية خطيرة يحتل الحديث عنها مساحة كبيرة في الأوساط البحثية لما لها من آثار على الصحة النفسية و الجسدية للأفراد (حرب ، ١٩٩٨).

و ما يجب الإشارة إليه أن الاحتراق النفسي قد يعاني منه بعض الأفراد - المهنيين - بينما لا يعاني منه البعض الآخر، ليس لانتهاء المشكلات و العقوبات و الضغوط التي يمر بها لأنها لا تنتهي ، و لكن لما يمكن أن يستخدمه من أساليب ايجابية كفيلة يجعله يتجاوز هذه الضغوط أو يسايرها و يتعايش معها .

فأساليب التعامل مع المشكلات و الضغوط تساعد الأفراد كثيرا على خفض القلق و خاصة عندما يواجهون الكثير من المشاكل و العقوبات. و قديما قال (أبيكتموس، ١٣٥ ق.م) : " لا يفرح الناس من الأشياء ذاتها ، و لكن من الأفكار التي ينسجونها حولها " فاختلاف الأشخاص ينتج عنه اختلاف في رد الفعل الناتج عن الضغوط التي حدثت ، و ذلك يقود الى أسلوب للتعامل مع هذه الضغوط و نوعيتها و الطريقة التي يواجه بها كل فرد و بأسلوبه الخاص تلك الضغوط لحلها .

و هذه المعالجة و الحلول ما هي إلا مواجهة تتطلب اللجوء الى أسلوب مناسب أو طريقة مناسبة للتخفيف من هذه المشاكل ، لذا فأساليب مواجهة المشكلات Coping هي محاولات يبذلها الفرد لإعادة اتزانه النفسي و التكيف مع الأحداث التي أدرك تهديداتها الآتية و المستقبلية (العزیز، أبو أسعد ، ٢٠٠٩ : ١٩٠) .

و يمكن القول إن لظاهرة الاحتراق النفسي و أساليب مواجهة الضغوط تأثيراتها المتعددة ، على الأفراد و مؤسساتهم المهنية ، غير أن أغلبية الدراسات تخص بالتحديد انتشار و تفاقم ظاهرة الاحتراق النفسي في مجالات المهن الإنسانية و الاجتماعية (Schanfeli, Greengliss 2000, Farber 1991) و دعمت هذه الواجهة بالعديد من الدراسات التي خصت العاملين في مجالات المهن الإنسانية و الاجتماعية (الخدمات) كدراسة الاحتراق النفسي في أوساط المعلمين أو في أوساط المربين في مجالات الإعاقة ، أو دراسات الاحتراق النفسي لدى الأطباء و المرضى. (9 : Pierre Canoui, Mauranges Aline, 2001) . كما ورد هذا الارتباط بين الاحتراق النفسي و المهن الإنسانية في العديد من التعريفات حيث عرف:

« حرتاوي ١٩٩١ الاحتراق النفسي بأنه "حالة نفسية تؤرق الأفراد الذين يعملون في مهن تتطلب تقديم خدمات اجتماعية و إنسانية لأناس كثيرين ، و ذلك نتيجة لضغوط العمل و الأعباء الزائدة الملقاة على عاتق هؤلاء الأفراد "»

« وورد في تعريف عبد الرحمان ١٩٩٢: "الاحترق النفسي هو حالات نفسية أو عقلية تؤرق الأفراد الذين يعملون في مهن يكون في طبيعتها التعامل مع أناس كثيرين ، و هؤلاء العاملون عادة يعملون أكثر مما يأخذون".

كما لم تخلو العديد من التعريفات من تعميم ظاهرة الاحتراق النفسي على كل الأفراد المهنيين (في مهن مختلفة) باختلاف مهنهم نتيجة لتعرضهم لضغوط مهنية ، و ضعف استراتيجياتهم المتخذة لتجاوز هذه الضغوط ، حيث عرف ماسلك و ليدر (Maslach, Leiter 1997) أن الاحتراق النفسي قد يعزى الى العمل الزائد و المكثف و الذي يتطلب وقتا أكثر يفوق طاقة من يقوم به ، و يتسم بالتعقيد ، و يضعف السيطرة عليه و قد تغيب في العمل العلاقات العاطفية أو اللمسات الإنسانية". و بالتالي قد لا تخلو مهن أخرى كالمهن التقنية مثلا من تهديد بروز ظاهرة الاحتراق النفسي في أوساط عمالها .

و انطلاقا مما سبق التطرق إليه أعلاه فإن البحث الحالي يندرج في سياق تقصي العلاقة بين كل من الاحتراق النفسي و أساليب مواجهة الضغوط و طبيعة المهن . حيث أننا نبحث في مدى وجود علاقة دالة بين مستوى الاحتراق النفسي بكل أبعاده ، و أساليب المواجهة ، مع تحديد طبيعة هذه العلاقة إن وجدت . و كذا تقصي وجود علاقة بين طبيعة الممارسات المهنية كما يدركها الأفراد العاملين ، و مستوى الاحتراق النفسي لديهم .

و في هذا الإطار وردت العديد من الدراسات التي تشير الى وجود علاقة بين الاحتراق النفسي و أساليب مواجهة الضغوط ، حيث أجرت كل من نجاة زكي، و مديحة عثمان عبد الفضيل (١٩٩٨) دراسة بعنوان "أساليب مواجهة المشكلات في علاقتها بكل من الضغوط النفسية ، و الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية بالمنيا" هدفتا من خلالها الى التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي و أساليب مواجهة المشكلات ، تعرف مدى امكانية التنبؤ بالضغوط النفسية و الاحتراق النفسي للمعلمين من خلال أساليب مواجهة المشكلات. تكونت عينة الدراسة من (١٣٨) معلم من المدارس الثانوية بمدينة المنيا (٦١ معلما، ٧٧ معلمة). و قد توصلت الى وجود ارتباط دال موجب بين أساليب المواجهة غير الفعالة (القلق ، خفض التوتر ، تجاهل المشكلة ، تأنيب النفس) و بين الاحتراق النفسي. و وجود ارتباط دال سالب بين أساليب المواجهة الفعالة (التركيز على حل المشكلة ، والعمل بجِد و الانجاز ، و اللجوء الى الأصدقاء و البحث عن الدعم الروحي ، و التركيز على الايجابيات) و بين الاحتراق النفسي. كما أمكن التنبؤ بالضغوط النفسية للمعلمين من خلال أساليب (القلق ، تأنيب النفس ، والعمل بجِد و الانجاز) و التنبؤ بالاحتراق النفسي من خلال أسلوبَي القلق ، و العمل بجِد و الانجاز .

و في نتيجة مشابهة لهذه النتائج جاءت دراسة أنجل و آخرون Angel et al (٢٠٠٣) التي هدفت الى توضيح العلاقات البنائية لأبعاد الاحتراق النفسي و استراتيجيات المواجهة للتحكم في الضغوط المهنية ، كما هدفت الى اختبار الفرض الذي ينص على انه إذا ظهر كل من مشاعر الإنهاك و الانجاز الشخصي لدى الفرد المحترق نفسيا ، فيمكنه التغلب على مشاعر الإنهاك من

خلال رفع مستوى إحساسه بالانجاز الشخصي. تكونت عينة الدراسة من (١٢٧) معلماً: (٨٦) إناث و (٤١) ذكور ، وأشارت النتائج الى أن هناك استراتيجيات مواجهة أكثر فاعلية في مواجهة الضغوط عن غيرها ، حيث كانت استراتيجيات التحكم والدعم الاجتماعي أكثر قدرة على التحكم في الضغوط بينما كانت استراتيجيات دعم المشاعر والإحجام أقل قدرة على التحكم في الضغوط (سواء كانت هذه الضغوط ناتجة عن البيئة أو عن مشاعر الفرد). كما ارتبطت استراتيجيات المواجهة بعلاقة دالة إحصائية بأبعاد الاحتراق النفسي حيث ارتبطت مشاعر الإنهاك سلبياً باستراتيجيات المواجهة بالتحكم والدعم الاجتماعي والإحجام ، بينما ارتبطت إيجابياً بعلاقة دالة باستراتيجية دعم المشاعر. وارتبط الانجاز الشخصي إيجابياً بعلاقة دالة باستراتيجيات التحكم ، والدعم الاجتماعي والإحجام . وعدم وجود علاقة دالة بين استراتيجيات المواجهة وبعد تبذل المشاعر .

كما جمعت دراسات عديدة بين الاحتراق النفسي وأساليب مواجهة المشكلات إضافة الى متغير ثالث و المتمثل في خصائص الشخصية أو سماتها أو أنماطها ، وفي هذا المجال نذكر دراسة بريرا (Barbara , R(1998 التي سعت الى اختبار العلاقة بين أساليب المواجهة والاحتراق النفسي ونمط الشخصية. حيث حاولت الدراسة اختبار الفرض القائل بأن : المواجهة تتوسط العلاقة بين نمط الشخصية والاحتراق النفسي .

تكونت عينة الدراسة من (١٨٩) معلمة بالمرحلة الابتدائية ، وأظهرت الدراسة أن ذوي الشخصية المنبسطة أقل عرضة للاحتراق النفسي إذا ما استخدم الشخص أساليب مواجهة مناسبة وفعالة في مواجهة المشكلات. كما برز وجود علاقة إيجابية دالة بين الانجاز الشخصي والشخصية الإدراكية ، وأكدت أن أساليب المواجهة الفعالة تقلل من الإحساس بالاحتراق النفسي. وتوصلت الدراسة الى أن شخصية المعلم تحدد مدى الإصابة بالاحتراق النفسي أو امكانية تفاديه ، وذلك في ضوء استخدام أساليب مواجهة معينة فعالة أو غير فعالة.

وفي السياق نفسه نجد كذلك دراسة ديان Diann (٢٠٠٢) التي تحققت من الفروق الفردية في الخصائص الشخصية لدى المتفائلين والانبساطيين ، والتي تؤدي الى الإحساس المنخفض بالضغوط وبالتالي انخفاض مستوى الاحتراق النفسي ، وكذلك تعرف استراتيجيات المواجهة التي يستخدمها كل من المتشائمين والمتفائلين لمواجهة الضغوط.

تكونت عينة الدراسة من (١٠٨) معلم بإحدى مدارس كاليفورنيا ، وخلصت الدراسة الى وجود فروق دالة في التأثر بالضغوط والاحتراق النفسي يمكن إرجاعها الى التفاؤل والتشاؤم لصالح المتفائلين ، بمعنى أن الشخص المتفائل أقل تأثراً بالضغوط عن المتشائم بفرق دال ، كما كان المتشائمون أكثر استخداماً لاستراتيجيات المواجهة غير الفعالة ، بينما كان المعلمون المنبسطون أكثر ميلاً لاستخدام استراتيجيات الدعم الاجتماعي ، وهم أقل عرضة للاحتراق النفسي عن الانطوائيين .

و في الجانب الموازي وردت دراسة نشوى كرم دردير (٢٠٠٧) هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير نمط الشخصية (أ، ب) و أساليب المواجهة و بعض المتغيرات الديموغرافية على مستوى الاحتراق النفسي للمعلمين. تكونت عينة الدراسة من (٢٤٠) معلماً بالمرحلة الابتدائية ، والإعدادية ، والثانوية ، من بعض مدارس محافظة الفيوم. وقد أشارت النتائج الى وجود فروق دالة بين ذوي النمط (أ) و ذوي النمط (ب) في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي في اتجاه ذوي النمط (أ) كما توجد فروق دالة في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى ذوي النمط (أ) بين المعلمين الذين يستخدمون أساليب التماس العون ، و بين المعلمين الذين يستخدمون الأساليب السلبية في اتجاه مستخدمي أساليب التماس العون. كما برز وجود فروق دالة في بعد عدم الرضا الوظيفي لدى ذوي النمط (أ) بين من يستخدمون أساليب المواجهة و من يستخدمون أساليب سلبية في اتجاه من يستخدمون أساليب المواجهة. و عدم وجود فروق في الدرجة الكلية للاحتراق النفسي لدى ذوي (ب) ترجع لأساليب مواجهة المشكلات. و وجود فروق دالة في بعد الاتجاه السلبي لدى ذوي النمط (ب) بين من يستخدمون أساليب التماس العون و من يستخدمون أساليب المواجهة في اتجاه من يستخدمون أساليب التماس العون.

كما أجرى أبو بكر (٢٠٠٧) أيضاً دراسة لتعرف علاقة الاحتراق النفسي بنمط الشخصية وأساليب مواجهة المشكلات لدى المعلمين ، حيث طبقت الدراسة على ٢٤٠ معلماً في المراحل التعليمية الثلاثة في محافظة الفيوم ، وأشارت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين الذين يستخدمون أساليب العون بحسب المرحلة التعليمية والجنس ، بينما لم تكن الفروق في مستوى الاحتراق ذات دلالة بحسب الجنس والمرحلة التعليمية لدى أولئك الذين يستخدمون أساليب سلبية في مواجهة المشكلات.

و ما يلفت انتباه في كل الدراسات السابقة الواردة في هذه الدراسة هي تناولها لمجال مهني واحد (المعلمين باختلاف الأطوار التعليمية) ، و هذا لم يقتصر على هذه الدراسات فقط بل ان أغلبية الدراسات التي أقيمت في مجال الاحتراق النفسي خصت عينات من نفس المجال المهني نذكر على سبيل المثال لا الحصر دراسة جولد (١٩٨٥) حول العلاقة بين مفهوم الذات الأكاديمي والاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمين المبدئين في المدارس الابتدائية ، دراسة الرحناوي (١٩٩١) التي هدفت الى الكشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في الأردن، دراسة كاثرين نابيروغي (١٩٩٤) حول الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين النفسيين في ولاية إلينوي الأمريكية دراسة الوابلي (١٩٩٥ م) تخص تحديد مستوى الاحتراق النفسي لدى معلمي التعليم العام ، دراسة زيدان السرطاوي (١٩٩٧) التي تسعى للكشف عن مستويات ومصادر الاحتراق النفسي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية ، لدى عينة من المعلمين في معاهد ومراكز التربية الخاصة التابعة لوزارة المعارف السعودية.

كذلك دراسة مريم مرغني الحسن المبشر (١٩٩٩) والتي هدفت الى البحث في المتغيرات النفسية و الضغط المهني و لاحتراق المهني لدى خريجات التمريض

العالي بالخرطوم ، دراسة طلال حيدر البدوي (٢٠٠٠ م) من خلال استقصاء درجة لاحتراق النفسي ومصادره لدى الممرضين العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة .

و على ضوء الدراسات السابقة و النتائج المتوصل اليها قامت الباحثة بإجراء الدراسة الحالية و قد استفادت و استثمرت الخلاصات السابقة في بناء فكرة هذا البحث ، و صياغة أدواته المختلفة ، و هي الدراسة الاولى من نوعها في مجال المقارنة بين مستوى الاحتراق النفسي في مهن مختلفة ، هذا على حسب علم الباحثة و اطلاعها .

• مشكلة الدراسة وأسئلتها :

تأكد العديد من الدراسات على الأثر الواضح للضغوط على الصحة النفسية و الجسمية للفرد ، إلا أن الملاحظات تشير الى أن كثيرا من الأفراد يتعرضون لضغوط مرتفعة و لا يمرون بأزمات نفسية أو جسمية و لا يتعرضون لحالات احتراق نفسي ، و من هنا عمدت الدراسات الى تشخيص مصادر المقاومة التي يستطيع الفرد عن طريقها الخروج منها سليما رغم كل الظروف الضاغطة ، و قد حدد الباحثون عدة متغيرات تخفف آثار الضغوط لدى الأفراد وهي كالآتي: خصائص الشخصية ، و المساندة الاجتماعية ، وأساليب المواجهة. (Herber ,Ranyon,1984 :155)

و فيما يخص أساليب مواجهة الضغوط فإن الأفراد يختلفون ، فمنهم من يتعرض لمواقف ضاغطة و أحداث مؤدية و يستطيع أن يواجه هذه المواقف بفاعلية دون الوقوع في المرض النفسي أو الجسمي ، و منهم من يفشل و ينهار في مواجهة هذه الضغوط فيصاب بالمرض.

و تشير دراسة Rees (١٩٧٨) أن استخدام الفرد للاستراتيجيات غير الفعالة في مواجهة الضغوط كالانسحاب ، التبرير، الإنكار ، لا تؤدي إلى حسم الموقف الضاغط بل تؤدي إلى زيادة معاناة الفرد النفسية أو الجسمية.

كما تؤكد العديد من الدراسات أن ثمة علاقة بين الاحتراق النفسي و أساليب مواجهة المشكلات التي يستخدمها الفرد ، فمواجهة المشكلات و المواقف الضاغطة و التغلب عليها يقي من آثار الضغوط و الاحتراق النفسي و يساعد على زيادة أداء الفرد (نجارزكي و مديحه عثمان ، ١٩٩٨ ، al et Anget ، ٢٠٠٣)

كما أن المهن و الوظائف تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات ، طريقة الأداء، الجهد المبذول ، النتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد ، و هذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط الواقعة على الفرد العامل.

و تسعى الباحثة من خلال الدراسة الحالية الى الاجابة على التساؤلات التالية
« التساؤل الأول : هل توجد علاقة دالة بين الاحتراق النفسي بأبعاده و استراتيجيات مواجهة الضغوط بأبعاده لدى أفراد العينة ؟
« التساؤل الثاني : هل توجد فروق دالة احصائيا بين مستوى الاحتراق النفسي و بين طبيعة الممارسة المهنية كما يدركها أفراد العينة (تصنيف المهنة

طبيعة الجهد المبذول ، التوظيف العاطفي ، الانسجام ، طبيعة العلاقات المهنية ، ... ؟

• أهمية الدراسة :

- في العموم يمكن تحديد أهمية البحث الحالي فيما يلي :
- « طبيعة المشكلة التي تتصدى لها الدراسة الحالية وهي العلاقة بين الاحتراق النفسي وأساليب المواجهة و طبيعة الممارسات المهنية ، حيث يتوقع أن توفر الدراسة الحالية ، بحث ميداني يتناول ظاهرة الاحتراق النفسي وارتباطها بمتغيرات نفسية مهمة جديرة بالدراسة .
- « إن دراسة ظاهرة الاحتراق النفسي أصبح ضرورة من ضرورات الاهتمام بالصحة النفسية ، لما لهذا العنصر من دور اقتصادي واجتماعي هام وكذلك لخطورة الظاهرة وتأثيراتها السلبية على الصحة النفسية والجسدية للأفراد ، وهذا ما يجعل ظاهرة الاحتراق النفسي تستحق الدراسة
- « وتوضح أهمية هذه الدراسة كذلك في التعرف على أساليب مواجهة الضغوط الفعالة في الحد من الوصول إلى حالات الاحتراق النفسي.
- « كما توضح أهمية الدراسة من أن هناك ندرة في الدراسات لهذا الموضوع على حد علم الباحثة ، وخاصة في تناول المقارنة بين طبيعة المهن (الإنسانية - الخدماتية - التقنية) و معرفة الفروق في مستوى الاحتراق النفسي بين أصحاب المهن الإنسانية وأصحاب المهن الأخرى. لذلك يمكن لهذه الدراسة أن تلقي الضوء على تباين الممارسات المهنية وتأثيرها على الاحتراق النفسي ، كمحاولة متواضعة في هذا المجال ، لعلها تثير بعض التساؤلات و البحوث و تصورات أخرى تضيف فهما أعمق لهذا الموضوع.
- « كما قد تتأتى أهمية هذه الدراسة من النتائج التي ستسفر عنها والتي قد تكون نواة لإثارة دراسات أخرى في هذا المجال.

• حدود الدراسة :

• الحدود البشرية :

حيث تكونت العينة من (٣٢٠) فرد عامل في مهن مختلفة ، تم انتقايم من ه قطاعات مهنية وهي : القطاع الصحي ، قطاع التربية والتعليم ، قطاع المحروقات ، قطاع البريد والاتصال ، و القطاع الاداري .

• الحدود المكانية :

وتتمثل في المستشفى الجامعي لتلمسان ، و مؤسسات تعليمية و مؤسسات البريد والاتصال ، وبعض المصالح الادارية في كل من ولايتي تلمسان و سكيكدة ، مؤسسة سونطراك للمحروقات في كل من ولاية سكيكدة و ورقلة .

• الحدود الزمنية :

وقد شملت الفترة من جانفي ٢٠١٢ الى غاية شهر نوفمبر ٢٠١٢ .

• التحديد الاصطلاحي و الإجرائي لمتغيرات الدراسة :

• أولا : الاحتراق النفسي :

يعرف ماكبرايد (Mcbride) الاحتراق النفسي بأنه استنزاف جسمي وانفعالي بشكل كامل ؛ بسبب الضغط الزائد عن الحد ، وينتج عنه عدم التوازن

بين المتطلبات والقدرات ، بحيث يشعر الفرد أنه غير قادر على التكامل مع أي ضغط إضافي في الوقت الحالي مما يؤدي للاحتراق النفسي.(آل مشرف، ٢٠٠٢)

• أما إجرائيا :

تبنت الباحثة نفس التعريف الذي قدمه ماسلاش و جاكسون للاحتراق النفسي بأنه "احساس الفرد بالإجهاد الانفعالي ، وتبلد المشاعر ، وانخفاض الانجاز الشخصي".

وعليه تبرز أبعاده كالآتي :

• الإجهاد الانفعالي :

ويقصد به مجمل المشاعر والانفعالات السلبية وغير السوية الناتجة عن استنفاد طاقة الفرد خلال ممارسته لمهنة معينة ، ومعايشة مشكلاتها وضغوطها المختلفة.

• تبلد المشاعر :

ويقصد بها قلة او فقدان الفرد الاهتمام بالعمل ، واللامبالاة ، وانخفاض الحماسة والمتعة المهنية ، و حجب العواطف وتبلدها.

• نقص الشعور بالإنجاز :

و يقصد به الشعور بعدم الكفاية و ضعف الانجاز ، وعدم الرضا المهني وانخفاض الإنتاجية الفردية وفقد السيطرة على ضبط وتسيير المهام الموكلة اليه .

• بمستوى الاحتراق النفسي :

الدرجة التي يحصل عليها الفرد على مقياس ماسلاش المطور من طرف الباحثة في الدراسة الحالية . وقد صنف المستوى انطلاقا من عدد بنود المقياس (٤٠) ، و درجات بنوده (٠ - ٣) الى :

- ◀ مستوى منخفض يشمل الدرجات بين ١ و ٤٠ .
- ◀ مستوى متوسط يشمل الدرجات بين ٤١ و ٨٠ .
- ◀ مستوى مرتفع يشمل الدرجات بين ٨١ و ١٢٠ .

• ثانيا : أساليب مواجهة الضغوط :

أشار لويس Lois (١٩٦٢) الى أساليب المواجهة على أنها "الاستراتيجيات التي يتبناها الفرد لمواجهة التهديد".و يعتبرها لازاروس (١٩٦٠) أنها "المجهودات الموجهة نحو الأحداث أو نحو الانفعالات لتدبير مطالب البيئة والصراعات بينهم من خلال التحكم أو التقليل أو التحمل أو التقليل".

• إجرائيا :

تعرفها الباحثة على أنها الأساليب التي يستخدمها الفرد لتخفيف من مواقف الضاغطة ، ويصنفها البحث الحالي اعتمادا على مقياس استراتيجيات المواجهة لنبيلة أحمد أبو حبيب الى :

- ◀ أساليب المواجهة وتضم : التعامل الفعال النشاط ، التركيز والانفعال السيطرة على الأعصاب ، التخطيط.
- ◀ أساليب التماس العون أو الدعم وتشمل : التكيف الروحاني (الديني) ، الدعم الاجتماعي ، الدعم العاطفي .
- ◀ الأساليب السلبية وتضم : الإنكار ، الشرود الذهني ، الانسحاب السلوكي التقبل .

• ثالثا : طبيعة الممارسات المهنية :

يعرف هذا المتغير إجرائيا استنادا للأداة المصممة لتقييم طبيعة الممارسات المهنية ، حيث تقييم طبيعة الممارسة المهنية من خلال تحديد طبيعة الجهد المبذول في هذه المهنة ، و حجم العلاقات التي تتطلبها ، و كذلك من حيث تعدد المهام في هذه المهنة أو اختلافها أو اقتصرها على ممارسة روتينيات ثابتة و متكررة. و يمكن توضيح المحددات التي اعتمدها الباحثة في الدراسة الحالية لتقييم طبيعة الممارسات المهنية كالآتي :

- « تصنيف المهنة كما يدركها الأفراد : مهنة خدمائية - مهنة انسانية - مهنة تقنية - مهنة أخرى .
- « طبيعة الجهد الذي تتطلبه المهنة كما يدركها الأفراد : جهد يغلب عليه الجانب البدني - جهد يغلب عليه الجانب الذهني - جهد بدني و ذهني معا
- « الحاجة للتوظيف العاطفي و الانفعالي خلال الممارسة المهنية : نعم - لا - أحيانا .
- « العلاقات السائدة في الوسط المهني كما يدركها الأفراد : علاقات رسمية - علاقات مودة و ألفة .
- « انسجام الأفراد في وسطهم المهني : منسجم - غير منسجم .
- « تعدد المهام المهنية : مهن تتعدد فيها المهام - مهن تقتصر على نشاط واحد و يتكرر .
- « فرص التطور المهني : مهن تتوفر فيها فرص التطور - مهن لا تتوفر فيها فرص التطور .

• الجانب التطبيقي :

• منهجية الدراسة :

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته للموضوع و أهداف الدراسة ، فهو " يتناول دراسة أحداث ، و ظواهر و ممارسات قائمة و موجودة و متاحة للدراسة، و القياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها، و يستطيع الباحث أن يتفاعل معها و يحللها " (الأغا، ٢٠٠٢ : ٤٣) و في الدراسة الحالية تم قياس مستوى الاحتراق النفسي و استخلاص أساليب المواجهة المستخدمة من طرف أفراد العينة ، و كذا تحديد طبيعة المهن حسب تقييمات افراد العينة لمهنهم ، و ايجاد العلاقة بين الاحتراق النفسي و كل من أساليب المواجهة و طبيعة المهن .

• مجتمع الدراسة و عينتها :

تكون مجتمع الدراسة من كل الأفراد العاملين ، و تكونت عينة الدراسة الحالية من (٣٢٠) فرد عامل ملتحق بوظائف حكومية من ٥ قطاعات مختلفة و توزعت العينة حسب القطاعات و الجنس كالآتي :

الجدول رقم ١ : توزيع عينة الدراسة حسب القطاعات المهنية و الجنس

الاناث	الذكور	العينة المسحوبة منه	القطاع المهني
٤٠	٣٠	٧٠	القطاع الصحي
٤٠	٤٣	٨٣	قطاع التربية و التعليم
١٧	٣٨	٥٥	قطاع المحروقات
٣١	١٧	٤٨	قطاع البريد و الاتصال
٣٥	٢٩	٦٤	القطاع الاداري
١٦٣	١٥٧	٣٢٠	المجموع

• أدوات الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم الاعتماد على ثلاثة أدوات هي :

• استثمار طبيعة الممارسات المهنية : اعداد الباحثة :

هي استثمار مخصصة لجمع البيانات الكيفية ، تهدف الى تصنيف بعض أشكال الممارسات المهنية لدى الافراد ، من خلال تحديد طبيعة و شكل أدائهم المهني . و نعتد من أجل ذلك على التقييمات الذاتية للعاملين الناتجة عن تجربتهم و خبرتهم في مجال مهنة أو وظيفة معينة .

بلغ العدد النهائي لبنود هذه الاستمارة ٠٧ بنود تخص تقييم طبيعة الممارسة المهنية ، من خلال تحديد تصنيف للمهنة و لطبيعة الجهد المبذول في الأدائهم المهني ، و كذا التأكد من وجود أو غياب التوظيف العاطفي و الانفعالي في المهنة و الانسجام في الوسط المهني و شكل العلاقات السائدة ، و كذلك من حيث تعدد المهام في هذه المهنة أو اختلافها أو اقتصرها على ممارسة روتينيات ثابتة و متكررة ، مع التعرف على توفر فرص التطور المهني لدى الأفراد .

وقد حرصت الباحثة على التحقق من صلاحية فقرات استثمارتها من خلال التحقق من صدق المحتوى، ثم ذلك خلال عرضها على المحكمين ، و قد التزمت الباحثة بنسبة ٨٠٪ فأكثر لاختيار البنود التي تم الاتفاق عليها من قبل المحكمين لاعتماد صدق فقرات الاستمارة .

• مقياس الاحترق النفسي المطور اعداد الباحثة :

لغرض تقدير الاحتراق النفسي قامت الباحثة بمراجعة النسخ المعربة لمقياس ماسلاش ، و قد وقع اختيار الباحثة على النسخة المعربة و المعدلة من قبل عبد العالي (٢٠٠٣) ، حيث قامت الباحثة بإعادة صياغة هذا المقياس و تعديله و تطويره حتى يتناسب مع موضوع الدراسة الحالية . و قد تكون المقياس في صورته الأولية من (٤٢) فقرة ، منها ٢٢ بند من المقياس الأصلي لماسلاش و المترجم من طرف عبد العالي (٢٠٠٣) ، و ٢٠ بند مضافة من طرف الباحثة . و قد توزعت الفقرات ٤٢ على ثلاثة أبعاد هي : الاجهاد الانفعالي ، تبليد المشاعر نقص الشعور بالانجاز . و للتحقق من صدق هذه الأداة لجأت الباحثة الى الصدق الظاهري ، حيث عرضت المقياس على ٥ من المحكمين المختصين في علم النفس إذ طلب منهم بيان مدى انتماء الفقرة للبعد الذي تنتمي إليه ، ومدى وضوح الفقرات ، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرة ، ومدى مناسبة المقياس لعينة الدراسة واعتمد الباحث نسبة اتفاق (0.80) كمعيار لقبول الفقرة ، وبناءً على هذا المعيار ووفقاً لآراء المحكمين تم حذف فقرتين . و قد تم إيجاد معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا ، وقد بلغ معامل الاتساق الداخلي للمقياس ككل (٠.٨٨) ، و لبعد الاجهاد الانفعالي (٠.٨٩) . و لبعد تبليد المشاعر (٠.٧٢) و لبعد نقص الشعور بالانجاز (٠.٦٨) ، و هي مؤشرات جيدة للثبات و مناسبة لصلاحية استخدام المقياس في الدراسة الحالية ، ملحق رقم (٠٢) . ويتكون مقياس ماسلاش المطور من ٤٠ فقرة ، و كل الفقرات ايجابية الاتجاه لمقياس الإحراق النفسي ، أما البدائل فهي كالتالي : (دائماً ، غالباً ، نادراً ، لا يحدث إطلاقاً) ، و عليه تتراوح درجة كل فقرة من فقرات المقياس من (٠،١،٢،٣) .

و تتوزع فقرات المقياس ٤٠ على أبعاده كالآتي :

الجدول رقم ٠٢ : توزيع الفقرات على أبعاد مقياس الاحتراق النفسي المطور

الأبعاد	عدد البنود	البنود المدرجة
الاجهاد الانفعالي	١٢	36-29 ، 26-24 ، 18-13 ، 12-9 ، 8-3 ، 2-1
تبدل المشاعر	١٣	39-28 ، 27-23 ، 21-22 ، 19-17 ، 15-14 ، 7-5 ، 4
نقص الشعور بالانجاز	١٥	40-37 ، 38-35 ، 34-33 ، 32-31 ، 30-25 ، 20-16 ، 11-10 ، 6

• مقياس أساليب مواجهة الضغوط النفسية : اعداد نبيلة احمد ابو حبيب

استخدمت الباحثة مقياس مواجهة الضغوط اعداد نبيلة أحمد أبو حبيب المأخوذ من المقياس الأصلي لمواجهة الضغوط عند كل من كارفر وششير و وينتراوب في العام (١٩٨٩) (Scheiar&weintraub&carver) ، والذي قام بتعريبه وتقنيته عليان ، والكحلوت ، حيث احتوت الصيغة المعربة لمقياس اساليب مواجهة الضغوط على ٥٦ فقرة .

وقد قامت نبيلة ابو حبيب بتطوير المقياس وتعديل بعض الفقرات و اضافة فقرات اخرى موزعة جميعها على ١٤ بعدا ، و اخرجاه في صورة جديدة في ضوء نفس الابعاد لمقياس اساليب مواجهة الضغوط لكارفر. يتكون المقياس المطور من طرف نبيلة ابو حبيب في صورته النهائية بعد تقنيته من (٩١ عبارة) موزعة على ١٤ بعدا من ابعاد مقياس اساليب مواجهة الضغوط لكارفر (نبيلة ابو حبيب ، ٢٠١٠ : ١٢٦) .

وقد قامت الباحثة في دراستها الحالية بالتقليص من عدد بنود مقياس أساليب مواجهة الضغوط المطور من طرف نبيلة أبو حبيب من ٩١ عبارة الى ٧٢ عبارة وذلك باستبعاد ٣ ابعاد و هي :اعادة التقييم الايجابي (٦ عبارات) السخرية (٧ عبارات) ، اشغال الذهن بالتفكير (٦ عبارات) .

كما اعتمدت الباحثة على توزيع ابعاد المقياس الى ثلاث أنواع لأساليب مواجهة ، متبعة في ذلك نموذج كارفر وزملائه (١٩٨٩) لتصبح ابعاد هذا المقياس موزعة كالآتي :

جدول رقم ٠٣ : توزيع الأبعاد على نماذج مواجهة الضغوط حسب نموذج كارفر (١٩٨٩)

أساليب المواجهة		أساليب التماس العون		الأساليب السلبية	
البعد	عدد البنود	البعد	عدد البنود	البعد	عدد البنود
التركيز و الانفعال	٨ (٨-١)	التدعيم الاجتماعي	٧ (١٥-٩)	الشرد الذهني	٨ (٢٣-١٦)
التعامل الفعال للنشط	٦ (٢٨-٢٤)	التكيف الروحاني (الديني)	٧ (٣٥-٢٩)	الانكار	٦ (٤١-٣٦)
السيطرة على الأعصاب	٧ (٤٨-٤٢)	طلب الدعم العاطفي	٦ (٥٤-٤٩)	الاسحاب السلوكي	٥ (٥٩-٥٥)
التخطيط	٦ (٦٥-٦٠)			التقبل	٦ (٧١-٦٦)

و لأغراض الدراسة الحالية فقد تم الاكتفاء بدلالات صدق المقياس في صورته المعدلة من طرف نبيلة أبو حبيب ، أين جمع هذا المقياس مؤشرات صدق جد دالة . و للتأكد من ثبات المقياس قامت الباحثة بإعادة تقدير معاملات ثبات مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط المختصر من (٩١ عبارة كما ورد عن نبيلة أبو حبيب الى (٧٢) عبارة كما عدل من طرف الباحثة

في الدراسة الحالية ، وقد اعتمدت الباحثة على طريقتين في حساب ثبات المقياس . فباعتماد طريقة إعادة التطبيق تحصل المقياس على درجة ثبات كلية تقدر بـ (٠,٧٩) ، اما مؤشرات الثبات للأبعاد فقد تراوحت ما بين (٠,٥٠ الى ٠,٨٢) وهي كلها مؤشرات جيدة للثبات . اما باعتماد معامل ألفا لكرونباخ تراوحت معاملات الثبات لأبعاد المقياس ما بين (0.42 - 0.76) وجميعها دالة عند 0,01 ، وتضي بمتطلبات التطبيق ، وهذا ما يسمح لنا باستعمال المقياس في هذه الدراسة الحالية.

• المعالجة الإحصائية للدراسة :

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS باستخدام الحاسوب وبهدف الإجابة عن التساؤلات المطروحة في الدراسة ، وذلك من خلال الأساليب الإحصائية التالية :

« معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرات .

« اختبار T-Test للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينتين غير مرتبطتين .

« اختبار كاي مربع للكشف عن دلالة الفرق بين تكرارات .

و للتحقق من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في الدراسة اعتمدت الباحثة على معامل بيرسون لتحديد الثبات من خلال طريقة إعادة التطبيق ، و معامل الفا كرونباخ لتحديد ثبات الأدوات .

• عرض نتائج الدراسة و مناقشتها :

• عرض و مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

تنص الفرضية على : توجد علاقة ارتباطية دالة بين الاحتراق النفسي بأبعاده و استراتيجيات مواجهة الضغوط بأبعادها لدى أفراد عينة الدراسة . و من أجل التحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون و اختبار دلالاته عند مستوى ٠,٠١ و ٠,٠٥ ، و الجدول التالي يلخص النتائج المتوصل اليها .

جدول رقم ٠٤ : بين العلاقة بين الاحتراق النفسي بأبعاده و أساليب مواجهة الضغوط بأبعاده لدى أفراد عينة الدراسة

الدرجة الكلية لأساليب المواجهة	الأساليب السلبية للمواجهة	أساليب التماس العون	الأساليب الإيجابية للمواجهة	المواجهة الاحتراق
** - ٠,٥٠	** ٠,٤٤	** ٠,٢٦	** - ٠,٥٠	الاجتهاد الانفعالي
** ٠,٣٢	** ٠,٢٣	** - ٠,١٦	** - ٠,٣٦	تبكّد المشاعر
* - ٠,٠٩	٠,٠٨	** - ٠,١٧	** - ٠,١٦	نقص الشعور بالانجاز
** - ٠,٣٦	** ٠,٣٨	** ٠,١٦	** - ٠,٣٢	الدرجة الكلية للاحتراق

** دالة عند ٠,٠١ * دالة عند ٠,٠٥ || غير دالة

يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين درجات الاحتراق النفسي و ابعاده و درجات أساليب المواجهة و أبعادها ، مع عدم تحقق هذه العلاقة بين بعد نقص الشعور بالانجاز و الأساليب السلبية للمواجهة . و يمكن التفصيل في النتائج أعلاه كالآتي :

• علاقة الاحتراق النفسي بأساليب المواجهة وأبعادها :

وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي والدرجة الكلية لأساليب المواجهة ($r = -0,36$, $p\text{-value} < 0,01$) ، وهذا يدل على أن المستوى المرتفع من الاحتراق النفسي لدى العمال من أفراد عينة الدراسة مرتبط باستخدام منخفض لأساليب مواجهة الضغوط والعكس صحيح . كما وجدت علاقة دالة احصائية بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي وأبعاد أساليب المواجهة حيث :

« برزت علاقة عكسية دالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي وأساليب المواجهة الايجابية ($r = -0,32$) ، ما يعني أن ارتفاع درجة الاحتراق النفسي مقترنة مع استخدام منخفض لأساليب المواجهة الايجابية .

« ووجود علاقة طردية دالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الدرجة الكلية للاحتراق النفسي وبين كل من أساليب التماس العون ($r = 0,16$) وأساليب المواجهة السلبية ($r = 0,38$) .

• علاقة أساليب المواجهة بأبعاد الاحتراق النفسي :

تثبت وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الدرجة الكلية لأساليب المواجهة وأبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة حيث :

« وجدت علاقة عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠١ بين أساليب المواجهة وبعد الاجهاد الانفعالي ($r = -0,50$) ، ما يعني أنه كلما زاد توظيف أساليب مواجهة الضغوط أدى ذلك الى انخفاض الاحساس بالاجهاد الانفعالي لدى أفراد العينة .

« كما وجدت علاقة ارتباطية طردية دالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الدرجة الكلية لأساليب المواجهة وبعد تبلد المشاعر لدى أفراد العينة ($r = 0,32$) .

« وبرزت أيضا علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين الدرجة الكلية لأساليب المواجهة وبعد نقص الشعور بالانجاز لدى أفراد العينة ($r = -0,09$) ، هذا يدل على أنه كلما زادت درجات أساليب المواجهة كلما أدى ذلك الى انخفاض الشعور بنقص الانجاز .

• علاقة أبعاد الاحتراق النفسي بأبعاد أساليب مواجهة الضغوط :

أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي الثلاثة وأبعاد اساليب المواجهة ، باستثناء غياب العلاقة بين بعد نقص الشعور بالانجاز والأساليب السلبية للمواجهة ، وفيما يلي عرض دقيق للنتائج المتحصل عليها حسب كل بعد من أبعاد الاحتراق النفسي حيث :

• بعد الاجهاد الانفعالي وأبعاد أساليب المواجهة :

« أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين بعد الاجهاد الانفعالي والاساليب الايجابية لمواجهة الضغوط ، مما يدل على أن ارتفاع مستوى الاجهاد الانفعالي لدى أفراد العينة مرتبط باستخدام أو توظيف منخفض للأساليب الايجابية للمواجهة ($r = -0,50$) .

« وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠١ بين الاجهاد الانفعالي وأساليب التماس العون ($r=0,26$)، هذا ما يشير الى أن أساليب التماس العون لا تحد ولا تخفف من درجة الاجهاد الانفعالي لدى أفراد العينة، بل أن ارتفاع الاجهاد الانفعالي يترافق بزيادة توظيف أساليب التماس العون .

« وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين الاجهاد الانفعالي والأساليب السلبية للمواجهة ($r=0,44$) ، هذا ما يفسر على أن الأساليب السلبية للمواجهة غير كفيلة و غير قادرة على التخفيف من مستوى الاجهاد الانفعالي الذي يعاني منه أفراد العينة .

• بعد تبليد المشاعر و أبعاد أساليب مواجهة الضغوط :

« وجدت علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين بعد تبليد المشاعر و الأساليب الايجابية لمواجهة الضغوط ($r=-0,36$) وكذا بين تبليد المشاعر و أساليب التماس العون ($r=-0,16$) ، ما يعني ارتفاع درجة تبليد المشاعر لدى الأفراد مقترن بتوظيف منخفض للأساليب الايجابية للمواجهة و كذا أساليب التماس العون ، و عليه يعتبر كل من الأسلوبين السابقين من المواجهة من الأساليب الفعالة في الخفض من درجة تبليد المشاعر لدى الأفراد .

« برزت علاقة طردية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين بعد تبليد المشاعر و الأساليب السلبية للمواجهة ($r=0,23$) ما يعني أن ارتفاع تبليد المشاعر لدى أفراد العينة يظهر حتى في حال توظيف مرتفع لأساليب المواجهة السلبية ، و عليه يمكن اعتبار هذه الأخيرة ليست فعالة في الحد من ظهور تبليد المشاعر لدى الأفراد .

• بعد نقص الشعور بالانجاز و أبعاد أساليب المواجهة :

« أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين بعد نقص الشعور بالانجاز و الاساليب الايجابية للمواجهة ($r=-0,16$) و بين نقص الشعور بالانجاز و أساليب التماس العون ($r=-0,17$) هذا ما يفسر على أن ارتفاع درجات الشعور بنقص الانجاز مرتبط باستثمار منخفض لأساليب المواجهة الايجابية و كذا أساليب التماس العون .

« كما أظهرت الدراسة غياب وجود أي علاقة أو ارتباط بين بعد الشعور بنقص الانجاز و الأساليب السلبية للمواجهة .

و قد جاءت أغلبية النتائج المعروضة أعلاه متماشية و موافقة تماما للفرضية المطروحة على أساس وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الاحتراق النفسي و أبعاده مع أساليب مواجهة الضغوط و أبعادها . إذ جاءت النتائج المحصلة عليها كما توقعت الباحثة ، و متفقة مع ما ورد في الأدبيات بدءا من الاطار النظري و الدراسات السابقة التي قدمتها الباحثة ، حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع النتيجة المتوصل اليها في دراسة نجاة زكي ، و مديحة عثمان عبد الفضيل (١٩٩٨) و التي أشارت الى وجود ارتباط دال موجب بين أساليب المواجهة غير الفعالة و بين الاحتراق النفسي ، و وجود ارتباط سالب بين أساليب المواجهة الفعالة و بين الاحتراق النفسي ، ما يعني أن تبني الفرد لأساليب

مواجهة فعالة يقلل من تعرضه للاحتراق النفسي و على العكس فالفرد الذي يوظف أساليب مواجهة غير فعالة يكون عرضة للاحتراق النفسي . و في مطابقة لهذه النتيجة مع نتائج دراستنا يتضح جليا من خلال اتجاه الارتباط بين أساليب المواجهة و الاحتراق النفسي ، ان الأساليب الايجابية للمواجهة تندرج في اطار الأساليب الفعالة للمواجهة في حين تنضم اساليب التماس العون و الأساليب السلبية للمواجهة في اطار الأساليب غير الفعالة لمواجهة الضغوط

كما تندرج نتائج الدراسة الحالية في نفس السياق للنتائج المتوصل اليها في دراسة Angel et al (٢٠٠٣) ، و التي حددت وجود استراتيجيات مواجهة أكثر فعالية من غيرها في التخفيف من الضغوط و الاحتراق النفسي ، هذا مايتماشى مع ما تم رصده في الدراسة الحالية ، حيث أظهرت أساليب المواجهة الايجابية فعالية أكثر من أساليب المواجهة الأخرى (التماس العون ، الأساليب السلبية) في التخفيف من درجة الاحتراق النفسي الكلية ، و كذا درجات أبعاد الاحتراق ، و يبرز ذلك من خلال ارتباطها السليبي مع الاحتراق النفسي و أبعاده الثلاثة (الاجهاد الانفعالي ، تبدل المشاعر ، نقص الشعور بالانجاز) . كما تحتل أساليب التماس العون المرتبة الثانية من حيث الفعالية بعد الأساليب الايجابية للمواجهة و يبرز ذلك من خلال ارتباطها العكسي ببعدين من الاحتراق النفسي هما بعد تبدل المشاعر و بعد نقص الشعور بالانجاز ، و تأتي الأساليب السلبية للمواجهة في المرتبة الثالثة من حيث الفعالية حيث انطلاقا من النتائج المتوصل اليها يمكن تصنيفها على أنها من الأساليب غير الفعالة للمواجهة.

في حين اختلفت النتيجة المتوصل اليها في الدراسة الحالية و التي مفادها وجود علاقة بين بعد نقص الشعور بالانجاز و الأساليب السلبية مع نتيجة دراسة Angel et al (٢٠٠٣) و التي تشير الى وجود علاقة ايجابية بين نقص الانجاز و الأساليب الاحجامية للمواجهة . كما دلت نتائج دراسة بربرا Barbara (١٩٩٨) الى أن نوع أساليب المواجهة المستخدمة تحدد مدى اصابة الفرد بالاحتراق النفسي ، بمعنى أنه اذا انتقى الفرد أساليب مواجهة فعالة أو ايجابية فان هذا يخفف من اصابته بالاحتراق النفسي أو امكانية تضادي الاصابة به كلية و في السياق نفسه نجد دراسة ديان Diann (٢٠٠٢) التي تشير الى ان الاصابة بالاحتراق النفسي ترتبط بنوعية أساليب المواجهة المستخدمة من طرف الفرد فأساليب المواجهة الايجابية او الفعالة تحد من احساس الفرد بالضغوط و تحسن من قدرته على ادارتها و التعامل معها و بالتالي تقلل من احتمالات تأثره بها ، هذه النتيجة تدعمها كذلك نتائج دراسة كل من جيملش و جيتس Gmelsh & Gates (١٩٩٨) .

• عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

تنص الفرضية على : توجد فروق دالة احصائيا بين مستوى الاحتراق النفسي و بين طبيعة الممارسة المهنية كما يدركها أفراد العينة .

و حسب بدائل المتغيرات تم الاعتماد على طريقتين لتحديد دلالة الفروق احصائيا و هما : كا² لدراسة الفروق بين التكرارات ، و ت لدراسة الفروق بين عينتين مستقلتين .

جدول رقم ٥٥ : بين قيم كاس٢ المحسوبة والجدولية لدراسة دلالة الفرق لمستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب تصنيفهم لمهنتهم وطبيعة الجهد المبذول للتوظيف العاطفي والانفعالي .

صنف المهنة	كاس٢ المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	كاس٢ الجدولية	الدلالة الاحصائية
صنف المهنة	١١.٣١	٥٦	٥,٥٥	١٢.٥٩	غير دالة
طبيعة الجهد	٥٨.٧١	٥٤	٥,٥٥	٥٩.٤٥	غير دالة
التوظيف العاطفي والانفعالي	١٥.٥٣	٥٤	٥,٥١	١٣.٢٨	توجد دلالة

• دراسة دلالة الفروق مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب تصنيفهم لمهنتهم :
يتضح من خلال الجدول رقم ٥٥ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٥,٥١ بين مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب تصنيفهم لمهنتهم (خدماتية - انسانية - تقنية - أخرى) .

وقد جاءت هذه النتيجة مخالفة لما ورد في دراسة الدسوقي والشافعي (١٩٩٨) والتي أشارت الى وجود اختلاف في تقديرات الضغوط وتأثيرها باختلاف المهنة أي من مهنة الى أخرى ، وقد وضحت دراسة الدسوقي أن مهنة التدريس تعتبر أعلى ضغط من مهنة مقسم الهواتف ، وأقل ضغطاً من التمريض . وقد برز توافق لنتائج النسب المئوية والتي حددت أن أصحاب المهن الخدماتية هم ذوي الاحتراق النفسي المرتفع مع دراسة الزهراني (٢٠٠٨) والتي تشير الى أن هناك شبه اتفاق بين الباحثين في مجال السلوك التنظيمي على أن حالة الاحتراق النفسي ترتبط بدرجة أعلى بالعاملين بمهن الخدمات الاجتماعية ، كالشرطة والمدرسين ، والممرضين والأطباء ، وغيرهم ممن يتعاملون مع الناس . كما اتفقت هذه النتائج مع ما وضعه لانغفورد Langford (١٩٨٧) ، الى أن أكثر مجالات العمل اثاراً للضغط هي تلك المجالات التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس ، والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين ، كما هو الحال في المهن الخدماتية مثلاً أو المهن الانسانية .

• دراسة دلالة الفروق مستوى الاحتراق النفسي حسب طبيعة الجهد المهني المبذول كما يدركه أفراد العينة :

يتضح من خلال الجدول ٥٥ عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٥,٥٥ بين مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب طبيعة الجهد المهني المبذول كما يدركه أفراد العينة (جهد بدني أكثر . جهد ذهني أكثر . جهد بدني وذهني معاً) . وانطلاقاً مما سبق يبرز جلياً أن المهن التي تتطلب جهد بدني وذهني يرتفع معها الاصابة بالاحتراق النفسي في حين أن المهن التي تعتمد على الجهد البدني فقط هي أقل عرضة للإصابة بالاحتراق النفسي . ان النتيجة المتوصل اليها لا تتوافق ولا تتعارض مع أي دراسات سابقة ، وهنا تشير الباحثة أنه لا تتوافر دراسات تناولت الاحتراق النفسي بمتغير طبيعة الجهد المبذول في المهنة ، وهذا على حد علم واطلاع الباحثة .

• دراسة دلالة الفروق مستوى الاحتراق النفسي حسب التوظيف الانفعالي والعاطفي لأفراد العينة :

يتضح من خلال الجدول رقم ٥٥ وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٥,٥١ بين مستوى الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب التوظيف الانفعالي والعاطفي المستخدمة في الاداء المهني للأفراد .

وقد جاءت هذه النتائج مخالفة مع ما ورد في دراسة Boyd بوبد ١٩٩٨ والتي أشارت الى وجود علاقة ارتباطية سلبية بين العمل العاطفي والاحترق النفسي، ما يعني ارتفاع درجة الاحتراق النفسي مع انخفاض العمل العاطفي كما أظهرت نتائج دراستنا الحالية توافق مع نتائج دراسة زايف و سيفر و سكوموت Zapf, Seifer, Schomwite (٢٠٠١) التي بينت أن العمل العاطفي يرتبط بعدد من المتغيرات المتعلقة بضغوط العمل والأرهاق والتجرد الشخصي والتي تقود كلها الى الاحتراق النفسي .

جدول رقم ٠٦ : نتائج الاختبار التائي لبعض متغيرات الممارسة المهنية على مقياس الاحتراق النفسي

المتغير	البدايل	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	الدلالة عند ٠.٠٥
العلاقات	علاقات مودة	١٣٦	٧٩.٩٥	٤.٢٨٤٥	٠.٤٧٦	٣١٨	-٢.٨١٧	دالة
	علاقات رسمية	١٨٤	٨١.٧٦	٤.٥٤٦٨	٠.٤٣٩			
الانسجام	منسجم	٣٩	٧٩.٦٦	٤.٦١٨٨	٠.٧٣٩٦	١٨٢	١.٦٨١	دالة
	غير منسجم	١٤٥	٨١.٠٣	٤.٤٧٩٠	٠.٣٧٣٣			
تعدد المهام	تعدد المهام	١٦٦	٨٠.٥٦١	٤.٥٩٦	٠.٣٥٩	١٨٥	١.١٤٠	غير دالة
	نشاط واحد يتكرر	٢١	٨١.٧٦١	٤.٠٨٥	٠.٨٩١			
التطور المهني	متوفرة	١٥٦	٨٠.٧١٨١	٤.٥١٧٤	٠.٣٢٩٥	٣١٨	-٠.٧٥٧	غير دالة
	غير متوفرة	١٦٤	٨١.٠٦٥٣	٤.٥٠٢٦	٠.٣١٩٢			

• دلالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب وطبيعة العلاقات السائدة في الوسط المهني :

يبرز من خلال الجدول رقم ٠٦ وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠٥ بين متوسطي درجات أفراد العينة التي تسود علاقات المودة في وسطهم المهني وبين الذين تسود العلاقات الرسمية في وسطهم المهني على مقياس الاحتراق النفسي . وبالرجوع الى قيم متوسطات درجة الاحتراق النفسي لدى مجموعة العمال الذين تغلب عليهم علاقات المودة (٧٩.٩٥) و مجموعة العمال الذين تغلب عليهم العلاقات الرسمية (٨١.٧٦) ، نستخلص أن الفروق في درجة الاحتراق النفسي دالة و لصالح المجموعة التي تغلب عليهم العلاقات الرسمية ، بمعنى كلما كانت العلاقات في الوسط المهني رسمية وجافة و خالية من المودة والألفة كلما زاد هذا من احتمال تعرض الأفراد العاملين للاحتراق النفسي جاءت هذه النتيجة مؤكدة لما كان متوقعا مع ما أظهرته نتائج دراسة العقرباوي ١٩٩٤ والتي أشارت الى أن أكثر مصادر الاحتراق النفسي ادراكا وتأثيرا على الأفراد هي العلاقة مع زملاء العمل ، و العلاقة مع رؤساء العمل كما اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة Caroline Limbert (٢٠٠٤) التي كانت بعنوان السلامة النفسية و الرضا الوظيفي بين الموظفين العسكريين حيث خلصت هذه الدراسة الى ان الاحساس بالدعم الاجتماعي والدفع في العلاقات داخل الوسط المهني ترتبط بكل من السلامة النفسية للأفراد العاملين و رضاهم الوظيفي .و في سياق دراسة الارتباط بين الاحتراق النفسي والعلاقات داخل الوسط المهني ، أظهرت دراسة كريمرو هانيون و هاني Kremer , Hayon , Hani (٢٠٠٢) وجود ارتباط سالب بين العوامل الايجابية للعلاقات

الاجتماعية في الوسط المهني وبين الاحتراق النفسي ، ما يعني ارتفاع الاحتراق النفسي مع وجود علاقات اجتماعية سلبية بين الأفراد في العمل كذلك أكدت ذلك دراسة لوب Laub (١٩٩٨) عندما كشفت أن العزلة عن الزملاء من عوامل للارهاق العاطفي الذي يسبب الاحتراق النفسي .

• دلالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب الانسجام المهني :

يظهر الجدول أعلاه وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطي درجات أفراد العينة المنسجمين و غير المنسجمين في وسطهم المهني على مقياس الاحتراق النفسي . وبالرجوع الى مقارنة قيم متوسطات درجة الاحتراق النفسي لدى مجموعة العمال المنسجمين (٧٩,٦٦) ومجموعة العمال غير المنسجمين (٨١,٠٣) نخلص الى أن اتجاه الفروق في درجة الاحتراق النفسي في اتجاه مجموعة العمال غير المنسجمين في وسطهم المهني ، ما يعني عدم الانسجام وعدم التوافق داخل الوسط المهني يؤدي الى ظهور حالة الاحتراق النفسي لدى الأفراد ، والعكس . وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسة موسى ١٩٩٩ التي أشارت الى أن التأثير متبادل بين الصحة النفسية و التوافق المهني ، فكلما زاد توافق العامل في عمله و انسجامه نمت صحته النفسية ، وكلما قل انسجامه داخل العمل انخفضت و تدهورت صحته النفسية ، و ترافق ذلك بعدة مشاكل واضطرابات . كذلك دراسة مكناسي ٢٠٠٧ أشارت الى أن مستوى ضغوط العمل تزداد و ترتفع بانخفاض درجة التوافق المهني لدى الأفراد العاملين .

• دلالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب طبيعة المهام المهنية :

تظهر نتائج الجدول ٠٦ عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطي درجات أفراد العينة الذين تتعدد مهامهم المهنية و الذين يعتمدون على نشاط مهني واحد و يتكرر و ذلك على مقياس الاحتراق النفسي ، ما يعني ان درجة الاحتراق النفسي لا تتأثر بما تتطلبه المهنة من مهام مختلفة أو روتينات ثابتة و متكررة . وقد جاءت هذه النتيجة مخالفة لما كان متوقع و لما ورد في دراسة شيخاني ٢٠٠٣ و التي خلصت الى أن الضغط يزداد و يرتفع كلما كثرت المهام الوظيفية و كلما كانت المسؤولية المهنية أكبر ، و ان الموظف قد يعاني نفسياً و يشعر بالسأم والملل لأن العمل روتيني و أن العمل نفسه و يتسم بالتكرار و بقلّة المهام .

• دلالة الفروق في درجة الاحتراق النفسي لدى أفراد العينة حسب توفر فرص التطور المهني :

تظهر نتائج الجدول عدم وجود فرق ذو دلالة احصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين متوسطي درجات أفراد العينة الذين لهم فرص التطور المهني و المجموعة التي لا تتوفر لهم فرص التطور المهني على مقياس الاحتراق النفسي ، مما يدل أن درجة الاحتراق النفسي لدى الأفراد لا تتأثر بفرص التطور و التقدم التي توفرها المهنة أو الوظيفة للأفراد . هذه النتيجة لا تتفق مع ما أظهرته دراسة الحويش ٢٠٠٠ التي حددت أن التقدم و الترقية و التطور المهني من أهم مصادر الضغوط النفسية و المهنية للأفراد ، كذلك و رد في دراسة بن زروال فتيحة ٢٠٠٨ وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الاجهاد و التطور المهني .

• المراجع :

• المراجع بالعربية :

- السرطاوي ، زيدان (١٩٩٧): الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي التربية الخاصة مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، المجلد ٢١ ، العدد الأول ، ص ٥٧ - ٩٦
- بن زروال فتيحة(٢٠٠٨): أنماط الشخصية وعلاقتها بالإجهاد (المستوى ، الأعراض ، المصادر واستراتيجيات المواجهة) ، رسالة دكتوراه ، جامعة قسنطينة ، الجزائر .
- زيد محمد البتال (٢٠٠٠): الاحتراق النفسي (ضغوط العمل النفسية) لدى معلمي و معلمات التربية الخاصة - ماهيته - أسبابه - علاجه ، سلسلة اصدارات أكاديمية التربية الخاصة الرياض .
- سلوى عبد الله الحاج (2002) : الاحتراق المهني وعلاقته بالضغط المهني وبعض المتغيرات الديمغرافية لمعلمي ومعلمات مرحلة الأساس بمحافظة الخرطوم ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب - جامعة الخرطوم .
- سليمان محمد سليمان الوابلي (1995) : الاحتراق النفسي ومستوياته لدى معلمي التعليم العام بمدينة مكة المكرمة في ضوء مقياس ماسلاش المغرب ، مجلة البحوث التربوية والنفسية - جامعة أم القرى - مكة المكرمة.
- طلال حيدر البدوي (2000) : درجة الاحتراق ومصادر لدى الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان وأثر بعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة ، كلية العلوم والتربية.
- محمد جواد الخطيب(٢٠٠٧): الاحتراق النفسي و علاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة ، المؤتمر التربوي الثالث بغزة ، ص ٤٧١ - ٥٣٦ .
- محمد ، عادل عبد الله(١٩٩٥): بعض سمات الشخصية والجنس ومدة الخبرة وأثرها على درجة الاحتراق النفسي للمعلمين ، مجلة دراسات نفسية ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية مجلد ٥، العدد ٢، ص ٣٤٥ - ٣٧٠ .
- مودة الشيخ محمد عابدين(٢٠١٠): الاحتراق المهني و علاقته بتقدير الذات للمعالجين النفسيين بمستشفيات العلاج النفسي بالخرطوم ، رسالة ماجستير ، جامعة الخرطوم السودان .
- نبيلة أبو حبيب (٢٠١٠): الضغوط النفسية و استراتيجيات مواجهتها و علاقتها بالتحصيل الدراسي لدى أبناء الشهداء في محافظة غزة ، رسالة ماجستير ، جامعة الأزهر بغزة ، فلسطين .
- نجاة زكي يوسف، مديحة عثمان عبد الفضيل (١٩٩٨): أساليب مواجهة المشكلات في علاقتها بكل من الضغوط النفسية و الاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية بمدينة المنيا مجلة البحث في التربية و علم النفس ، المجلد الثاني ، العدد الأول ، ص ٤٦١ - ٤٩١ .
- نشوة كرم عمار ابو بكر (٢٠٠٨): الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ ، ب) و علاقته بأساليب مواجهة المشكلات ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الفيوم
- هند حرتاوي(١٩٩١): مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك ، الأردن .
- يوسف حرب(١٩٩٨): ظاهرة الاحتراق النفسي و علاقتها بضغوط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية ، رسالة ماجستير ، جامعة النجاح فلسطين

• المراجع الأجنبية :

- Aline Marnages(2001) : Stress, souffrance et violence en milieu hospitalier. Mutuelle Nationale des Hospitaliers et des personnels de santé.
- Angel,B ;Anton,A&Joan ,B ,(2003) : Burnout syndromeand coping strategies,Astructural relations Model , Psychology in spain, Vol 7,n 1 , p 46-55 .
- Barbara,R(1998):The Relationships Among Personality Type ,Coping Resources and Burnout in Female Elementary Teachers Dissertation Abstacks International.
- Caplan, G. D. (1981): Mastery of Stress: Psychosocial Aspects Amer. J. Psychist Vol. 52, No. 4, PP 413-420.
- Carver CS, Scheier MF, Weintraub JK(1989): Assessing coping strategies: a theoretically based approach. **J Pers Soc Psychol.**
- Herber, A., Rayon, R. (1984): Psychology of Adjustment, New York, The Dorsey Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. Annual Review ofPsychology, 52, 397-42



((نموذج اشتراك في مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس))

سعادة / الأستاذ الدكتور : رئيس تحرير مجلة دراسات عربية في التربية
وعلم النفس السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،،

أرغب الاشتراك في المجلة لمدة : (سنة واحدة □)

على أن تصلني نسخ أعداد المجلة على عنواني البريدي الموضح بهذا النموذج.

الاسم
الوظيفة
جهة العمل
الجنسية
عنوان المراسلة
البريد الإلكتروني
الهاتف / الفاكس

اسم المشترك :

التوقيع :

- قيمة الاشتراك السنوي للأفراد بالدول العربية : (٥٠٠ ريالاً).
- قيمة الاشتراك للأفراد بباقي دول العالم : (٢٠٠ دولار).
- قيمة الاشتراك للمؤسسات بالدول العربية : (٧٥٠ ريالاً).
- قيمة الاشتراك للمؤسسات بباقي دول العالم : (٣٥٠ دولار).
- قيمة الاشتراكات هذه شاملة تكاليف البريد العادي ، ومن يرغب في البريد الممتاز يتحمل الفرق.
- تسدد قيمة الاشتراكات مباشرة أو بحوالة بنكية بالريال السعودي باسم رئيس تحرير المجلة (د / ماهر إسماعيل صبري) على بنك الرياض فرع حي أحد بالمدينة المنورة ، رقم أي بان :
SA162000001070160599940
- يمكن سداد قيمة الاشتراكات بالجنيه المصري مباشرة لكتب المجلة بجمهورية مصر العربية ، أو بحوالة بنكية باسم رئيس التحرير (د / ماهر إسماعيل صبري) على بنك فيصل الإسلامي المصري فرع بنها رقم الحساب ١٨٥٠٦
- ترسل صورة من قسيمة تحويل الاشتراكات على البريد الإلكتروني لرئيس التحرير
mahersabry21@yahoo.com
- يرسل هذا النموذج بعد تعبئة بياناته عبر البريد الإلكتروني لرئيس تحرير المجلة ، أو عبر البريد العادي على عنوان رئيس التحرير الحالي : المدينة المنورة ، جامعة طيبة ، كلية التربية ، قسم المناهج وطرق التدريس . أو على عنوان مكتبنا بمصر : ١ش أحمد ماهر متضرع من ش الشعراوي ، أتريب ، بنها .