المجلد: السابع
العدد: الثالث

مجلة جامعة حماة

2024/ ميلادي
1445 / هجري

مجلة جامعة حماة

هي مجلة علمية محكمة دورية سنوية متخصصة تصدر عن جامعة حماة

المدير المسؤول: الأستاذ الدكتور عبد الرزاق سالم رئيس جامعة حماة.

رئيس هيئة التحرير: أ.م.د. مها السلوم.

سكرتير هيئة التحرير (مدير مكتب المجلة):

أعضاء هيئة التحرير:

أ. د. حسان الحلبية.
د. نصر القاسم.
أ. د.محمود الفطامه.
د. سامر طعمه.
أ. د. محمد زهير الأحمد.
د. عبد الحميد الملقي.
أ.م. د. رود خباز.
د. نورا حاكمة.
د.عثمان نقار.

الهيئة الاستشارية:

أ.د. هزاع مفلح.
أ.م. د. محمد أيمن الصباغ.
أ.د. محمد فاضل.
أ.م. د. جميل حزوري.
أ.د. عبد الفتاح المحمد.
د. مرعي غضنفر
أ.د. رباب الصباغ.
د. بشر سلطان
د. محمد مرزا

الإشراف اللغوي:

أ.د. وليد سراقبي.
أ.م.د. مها السلوم.

مجلة جامعة حماة

أهداف المجلة:

مجلة جامعة حماة هي مجلة علمية محكمة دورية سنوية متخصصة تصدر عن جامعة حماة تهدف إلى:

1- نشر البحوث العلمية الأصيلة باللغتين العربية أو الإنكليزية التي تتسم بمزايا المعرفة الإنسانية الحضارية والعلوم التطبيقية المتطورة، وتسهم في تطويرها، وترقى إلى أعلى درجات الجودة والابتكار والتميز، في مختلف الميادين الطبية، والهندسية، والتقانية، والطب البيطري، والعلوم، والاقتصاد، والآداب والعلوم الإنسانية، وذلك بعد عرضها على مقومين علميين مختصين.

2- نشر البحوث الميدانية والتطبيقية المتميزة في مجالات تخصص المجلة.

3- نشر الملاحظات البحثية، وتقارير الحالات المرضية، والمقالات الصغيرة في مجالات تخصص المجلة.

رسالة المجلة:

- تشجيع الأكاديميين والباحثين السوريين والعرب على إنجاز بحوثهم المبتكرة.
- ضبط آلية البحث العلميّ، وتمييز الأصيل من المزيّف، بعرض البحوث المقدّمة إلى المجلة على المختصين والخبراء.
- تسهم المجلة في إغناء البحث العلمي والمناهج العلمية، والتزام معايير جودة البحث العلمي الأصيل.
- تسعى إلى نشر المعرفة وتعميمها في مجالات تخصص المجلة، وتسهم في تطوير المجالات الخدمية في المجتمع.
- تحفّز الباحثين على تقديم البحوث التي تُعنى بتطوير مناهج البحث العلمي وتجديدها.
- تستقبل اقتراحات الباحثين والعلماء حول كل ما يسهم في تقدّم البحث العلمي وفي تطوير المجلّة.
- تعميم الفائدة المرجوّة من نشر محتوياتها العلمية، بوضع أعدادها بين أيدي القراء والباحثين على موقع المجلة في الشابكة (الإنترنت) وتطوير الموقع وتحديثه.

قواعد النشر في مجلة جامعة حماة:

أ- أن تكون المادة المرسلة للنشر أصيلة، ذات قيمة علمية ومعرفية إضافية، وتتمتع بسلامة اللغة، ودقة التوثيق.

ب- ألا تكون منشورةً أو مقبولةً للنشر في مجلات أخرى، أو مرفوضة من مجلة أخرى، ويتعهد الباحث بمضمون ذلك بملء استمارة إيداع خاصة بالمجلة.

ت- يتم تقييم البحث من ذوي الاختصاص قبل قبوله للنشر ويصبح ملكاً لها، ولا يحق للباحث سحب الأوليات في حال رفض نشر البحث.

ث- لغة النشر هي العربية أو الإنجليزية، على أن تزود إدارة المجلة بملخص للمادة المقدمة للنشر في نصف صفحة (250 كلمة) بغير اللغة التي كتب بها البحث، وأن يتبع كل ملخص بالكلمات المفتاحية Key words .

إيداع البحوث العلمية للنشر:

أولاً – تقدم مادة النشر إلى رئيس هيئة تحرير المجلة على أربع نسخ ورقية (تتضمن نسخة واحدة اسم الباحث أو االباحثين وعناوينهم، وأرقام هواتفهم، وتغفل في النسخ الأخرى أسماء الباحثين أو أية إشارة إلى هويتهم)، وتقدم نسخة إلكترونية مطبوعة على الحاسوب بخط نوع Simplified Arabic، ومقاس 12 على وجه واحد من الورق بقياس 210×297 مم (A4) .

وتترك مساحة بيضاء بمقدار 2.5 سم من الجوانب الأربعة، على ألا يزيد عدد صفحات البحث كلها عن **خمس عشرة صفحة** (ترقيم الصفحات وسط أسفل الصفحة)، وأن تكون متوافقة مع أنظمة (Microsoft Word 2007) في الأقل، وبمسافات مفردة بما في ذلك الجداول والأشكال والمصادر، ومحفوظة على قرص مدمج CD، أو ترسل إلكترونياً على البريد الإلكتروني الخاص بالمجلة.

ثانياً – تقدم مادة النشر مرفقة بتعهد خطي يؤكد بأن البحث لم ينشر، أو لم يقدم للنشر في مجلة أخرى، أو مرفوضة من مجلة أخرى.

ثالثاً – يحق لهيئة تحرير المجلة إعادة الموضوع لتحسين الصياغة، أو إحداث أية تغييرات، من حذف، أو إضافة، بما يتناسب مع الأسس العلمية وشروط النشر في المجلة.

رابعاً – تلتزم المجلة بإشعار مقدم البحث بوصول بحثه في موعد أقصاه أسبوعين من تاريخ استلامه، كما تلتزم المجلة بإشعار الباحث بقبول البحث للنشر من عدمه فور إتمام إجراءات التقويم.

خامساً – يرسل البحث المودع للنشر بسريّة تامة إلى ثلاثة محكمين متخصصين بمادته العلمية، ويتم إخطار ذوي العلاقة بملحوظات المحكمين ومقترحاتهم، ليؤخذ بها من قبل المودعين؛ تلبيةً لشروط النشر في المجلة، وتحقيقاً للسوية العلمية المطلوبة.

سادساً – يعد البحث مقبولاً للنشر في المجلة في حال قبول المحكمين الثلاثة (أو اثنين منهم على الأقل) للبحث بعد إجراء التعديلات المطلوبة وقبولها من قبل المحكمين.

– إذا رفض المحكم الثالث البحث بمبررات علمية منطقية تجدها هيئة التحرير أساسية وجوهرية، فلا يقبل البحث للنشر حتى ولو وافق عليه المحكمان الآخران.

قواعد إعداد مخطوطة البحث للنشر في أبحاث الكليات التطبيقية:

أولاً – يشترط في البحث المقدم أن يكون حسب الترتيب الآتي: العنوان، الملخص باللغتين العربية والإنكليزية، المقدمة، هدف البحث، مواد البحث وطرائقه، النتائج والمناقشة، الاستنتاجات والتوصيات، وأخيراً المراجع العلمية.

– **العنوان:**

يجب أن يكون مختصراً وواضحاً ومعبراً عن مضمون البحث. خط العنوان بلغة النشر غامق، وبحجم (14)، يوضع تحته بفاصل سطر واحد اسم الباحث / الباحثين بحجم (12) غامق، وعنوانه، وصفته العلمية، والمؤسسة العلمية التي يعمل فيها، وعنوان البريد الإلكتروني للباحث الأول، ورقم الهاتف المحمول بحجم (12) عادي. ويجب أن يتكرر عنوان البحث ثانيةً وباللغة الإنكليزية في الصفحة التي تتضمن الملخص.Abstract خط العناوين الثانوية يجب أن يكون غامقاً بحجم (12) ، أما خط متن النص؛ فيجب أن يكون عادياً بحجم (12).

– **الملخص أو الموجز:**

يجب ألا يتجاوز الملخص 250 كلمة، وأن يكون مسبوقاً بالعنوان، ويوضع في صفحة منفصلة باللغة العربية، ويكتب الملخص في صفحة ثانية منفصلة باللغة الإنكليزية. ويجب أن يتضمن أهداف الدراسة، ونبذة مختصرة عن طريقة العمل، والنتائج التي تمخضت عنها، وأهميتها في رأي الباحث، والاستنتاج الذي توصل إليه الباحث.

– **المقدمة:**

تشمل مختصراً عن الدراسة المرجعية لموضوع البحث، وتدرج فيه المعلومات الحديثة، والهدف الذي من أجله أجري البحث.

- **المواد وطرائق البحث**:

تذكر معلومات وافية عن مواد وطريقة العمل، وتدعم بمصادر كافية حديثة، وتستعمل وحدات القياس المتري والعالمي في البحث. ويذكر البرنامج الإحصائي والطريقة الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات، وتعرف الرموز والمختصرات والعلامات الإحصائية المعتمدة للمقارنة.

- **النتائج والمناقشة:**

تعرض بدقة، ويجب أن تكون جميع النتائج مدعمة بالأرقام، وأن تقدم الأشكال والجداول والرسومات البيانية معلومات وافية مع عدم إعادة المعلومات في متن البحث، وترقم بحسب ورودها في متن البحث، ويشار إلى الأهمية العلمية للنتائج، ومناقشتها مع دعمها بمصادر حديثة. وتشتمل المناقشة على تفسير حصول النتائج من خلال الحقائق والمبادئ الأولية ذات العلاقة، ويجب إظهار مدى الاتفاق أو عدمه مع الدراسات السابقة مع التفسير الشخصي للباحث، ورأيه في حصول هذه النتيجة.

- **الاستنتاجات:**

يذكر الباحث الاستنتاجات التي توصل إليها مختصرةً في نهاية المناقشة، مع ذكر التوصيات والمقترحات عند الضرورة.

- **الشكر والتقدير:**

يمكن للباحث أن يذكر الجهات المساندة التي قدمت المساعدات المالية والعلمية، والأشخاص الذين أسهموا في البحث ولم يتم إدراجهم بوصفهم باحثين.

ثانياً– الجداول:

يوضع كل جدول مهما كان صغيراً في مكانه الخاص، وتأخذ الجداول أرقاماً متسلسلة، ويوضع لكل منها عنوان خاص به، يكتب أعلى الجدول، وتوظف الرموز * و** و*** للإشارة إلى معنوية التحليل الإحصائي، عند المستويات 0.05 أو 0.01 أو0.001 على الترتيب، ولا تستعمل هذه الرموز للإشارة إلى أية حاشية أو ملحوظة في أي من هوامش البحث. وتوصي المجلة باستعمال الأرقام العربية (1 ،3.2.....) في الجداول وفي متن النص أينما وردت.

ثالثاً – الأشكال والرسوم والمصورات:

يجب تحاشي تكرار وضع الأشكال التي تستمد مادتها من المعطيات الواردة في الجداول المعتمدة، والاكتفاء إمّا بإيراد المعطيات الرقمية في جداول، وإما بتوقيعها بيانياً، مع التأكيد على إعداد الأشكال والمنحنيات البيانية والرسوم بصورتها النهائية، وبالمقياس المناسب، وتكون ممسوحة بدقة 300 بكسل/أنش. ويجب أن تكون الأشكال أو الصور المظهرة بالأبيض والأسود بقدر كاف من التباين اللوني، ويمكن للمجلة نشر الصور الملونة إذا دعت الضرورة إلى ذلك، ويعطى عنوان خاص لكل شكل أو صورة أو مصوّر في الأسفل وتأخذ أرقاماً متسلسلة.

رابعاً – المراجع:

تتبع المجلة طريقة ذكر اسم المؤلف – صاحب البحث أو مؤلفه – وسنة النشر داخل النص ابتداءً من اليمين إلى اليسار أياً كان المرجع، مثال: وجد ناجح وعبد الكريم (1990)، وأورد Basem و Samer(1998)، وأشارت العديد من الدراسات.... (Sing، 2008؛ Hunter وJohn، 2000؛ Sabaa وزملاؤه، 2003) ولا ضرورة لإعطاء المراجع أرقاما متسلسلة. أما في ثبت المراجع عند كتابة المراجع العربية، فيجب كتابة نسبة الباحث (اسم العائلة)، ثم الاسم الأول بالكامل، وفي حال كون المرجع لأكثر من باحث يجب كتابة أسماء جميع الباحثين بالطريقة السابقة الذكر. وفي حال كون المرجع غير عربي فيكتب أولاً اسم العائلة، ثم يذكر الحرف الأول أو الحروف الأولى من اسمه، يلي ذلك سنة النشر بين قوسين، ثم العنوان الكامل

للمرجع، وعنوان المجلة (الدورية أو المؤلف، ودار النشر)، ورقم المجلدVolume ، ورقم العدد Number، وأرقام الصفحات (من – إلى)، مع مراعاة أحكام التنقيط وفق الأمثلة الآتية:

العوف، عبد الرحمن والكزبري، أحمد (1999). التنوع الحيوي في جبل البشري. مجلة جامعة دمشق للعلوم الزراعية، 15:(3) 33-45.

Smith, J., Merilan, M.R., and Fakher, N.S., (1996). Factors affecting milk production in Awassi sheep. J. Animal Production, 12(3):35-46.

إذا كان المرجع كتاباً: يوضع اسم العائلة للمؤلف ثم الحروف الأولى من اسمه، السنة بين قوسين، عنوان الكتاب، الطبعة، مكان النشر، دار النشر ورقم الصفحات وفق المثال الآتي:

Ingrkam, J.L., and Ingrahan, C.A., (2000). Introduction in: Text of Microbiology. 2nd ed. Anstratia, Brooks Co. Thompson Learning, PP: 55.

أما إذا كان بحثاً أو فصلاً من كتاب متخصص (وكذا الحال بخصوص وقائع) المداولات العلمية Proceedings)، والندوات والمؤتمرات العلمية)، يذكر اسم الباحث أو المؤلف (الباحثين أو المؤلفين) والسنة بين قوسين، عنوان الفصل، عنوان الكتاب، اسم أو أسماء المحررين، مكان أو جهة النشر ورقم الصفحات وفق المثال الآتي:

Anderson, R.M., (1998). Epidemiology of parasitic Infections. In: Topley and Wilsons Infections. Collier, L., Balows, A., and Jassman, M., (Eds.), Vol. 5, 9th ed. Arnold a Member of the Hodder Group, London, PP: 39-55.

إذا كان المرجع رسالة ماجستير أو أطروحة دكتوراه، تكتب وفق المثال الآتي:

Kashifalkitaa, H.F., (2008). Effect of bromocriptine and dexamethasone administration on semen characteristics and certain hormones in local male goats. PhD Thesis, College of veterinary Medecine, University of Baghdad, PP: 87-105.

- **تلحظ النقاط الآتية:**

- ترتب المراجع العربية والأجنبية (كل على حدة) بحسب تسلسل الأحرف الهجائية (أ، ب، ج) أو (A, B, C) .
- إذا وجد أكثر من مرجع لأحد الأسماء يلجأ إلى ترتيبها زمنياً؛ الأحدث فالأقدم، وفي حال تكرار الاسم أكثر من مرة في السنة نفسها، فيشار إليها بعد السنة بالأحرف a, b, c على النحو [a] (1998) أو [b] (1998) ... إلخ.
- يجب إثبات المراجع كاملة لكل ما أشير إليه في النص، ولا يسجل أي مرجع لم يرد ذكره في متن النص.
- الاعتماد – وفي أضيق الحدود- على المراجع محدودة الانتشار، أو الاتصالات الشخصية المباشرة (Personal Communication)، أو الأعمال غير المنشورة في النص بين أقواس ( ).
- أن يلتزم الباحث بأخلاقيات النشر العلمي، والمحافظة على حقوق الآخرين الفكرية.

قواعد إعداد مخطوطة البحث للنشر في أبحاث العلوم الإنسانية والآداب:

- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وبسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ألا يكون منشوراً أو مقبولاً للنشر في أية وسيلة نشر.
- أن يقدم الباحث إقراراً خطياً بألا يكون البحث منشوراً أو معروضاً للنشر.

- أن يكون البحث مكتوباً باللغة العربية أو بإحدى اللغات المعتمدة في المجلة.
- أن يرفق بالبحث ملخصان أحدهما بالعربية، والآخر بالإنكليزية أو الفرنسية، بحدود 250 كلمةً.
- ترسل أربع نسخ من البحث مطبوعة على وجه واحد من الورق بقياس (A4) مع نسخة إلكترونية (CD) وفق الشروط الفنية الآتية:

توضع قائمة (المصادر والمراجع) على صفحات مستقلة مرتبة وفقاً للأصول المعتمدة على أحد الترتيبين الآتيين:

أ- كنية المؤلف، اسمه: اسم الكتاب، اسم المحقق (إن وجد)، دار النشر، مكان النشر، رقم الطبعة، تاريخ الطبع.

ب- اسم الكتاب: اسم المؤلف، اسم المحقق (إن وجد)، دار النشر، مكان النشر، رقم الطبعة، تاريخ الطبع.

- توضع الحواشي مرقمة في أسفل كل صفحة وفق أحد التوثيقين الآتيين:

أ- نسبة المؤلف، اسمه: اسم الكتاب، الجزء، الصفحة.

ب- اسم الكتاب، رقم الجزء، الصفحة.

- يُتَجَنَّب الاختزال ما لم يُشَرْ إلى ذلك.
- يقدم كل شكل أو صورة أو خريطة في البحث على ورقة صقيلة مستقلة واضحة.
- أن يتضمن البحث المُعادِلات الأجنبية للمصطلحات العربية المستعملة في البحث.

يشترط لطلاب الدراسات العليا (ماجستير / دكتوراه) إلى جانب الشروط السابقة:

أ- توقيع إقرار بأن البحث يتصل برسالته أو جزء منها.

ب- موافقة الأستاذ المشرف على البحث، وفق النموذج المعتمد في المجلة.

ج- ملخص حول رسالة الطالب باللغة العربية لا يتجاوز صفحة واحدة.

- تنشر المجلة البحوث المترجمة إلى العربية، على أن يرفق النص الأجنبي بنص الترجمة، ويخضع البحث المترجم لتدقيق الترجمة فقط وبالتالي لا يخضع لشروط النشر الواردة سابقاً. أما إذا لم يكن البحث محكماً فتسرى عليه شروط النشر المعمول بها.
- تنشر المجلة تقارير عن المؤتمرات والندوات العلمية، ومراجعات الكتب والدوريات العربية والأجنبية المهمة، على أن لا يزيد عدد الصفحات على عشر.

عدد صفحات مخطوطة البحث:

تنشر البحوث المحكمة والمقبولة للنشر مجاناً لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة حماة من دون أن يترتب على الباحث أية نفقات أو أجور إذا تقيد بشروط النشر المتعلقة بعدد صفحات البحث التي يجب أن لا تتجاوز 15 صفحة من الأبعاد المشار إليها آنفاً، بما فيها الأشكال، والجداول، والمراجع، والمصادر. علماً أن النشر مجاني في المجلة حتى تاريخه.

مراجعة البحوث وتعديلها:

يعطى الباحث مدة شهر لإعادة النظر فيما أشار إليه المحكمون، أو ما تطلبه رئاسة التحرير من تعديلات، فإذا لم ترجع مخطوطة البحث ضمن هذه المهلة، أو لم يستجب الباحث لما طلب إليه، فإنه يصرف النظر عن قبول البحث للنشر، مع إمكانية تقديمه مجدداً للمجلة بوصفه بحثاً جديداً.

ملاحظات مهمة:

- البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن وجهة نظر صاحبها ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر هيئة تحرير المجلة.
- يخضع ترتيب البحوث في المجلة وأعدادها المتتالية لأسس علمية وفنية خاصة بالمجلة.
- لا تعاد البحوث التي لا تقبل للنشر في المجلة إلى أصحابها.
- تدفع المجلة مكافآت رمزية للمحكمين وقدرها، 2000 ل.س.
- تمنح مكافآت النشر والتحكيم عند صدور المقالات العلمية في المجلة.
- لا تمنح البحوث المستلة من مشاريع التخرج، ورسائل الماجستير والدكتوراه أية مكافأة مالية، ويكتفى بمنح الباحث الموافقة على النشر.
- في حال ثبوت وجود بحث منشور في مجلة أخرى، يحق لمجلة جامعة حماة اتخاذ الإجراءات القانونية الخاصة بالحماية الفكرية، ومعاقبة المخالف بحسب القوانين الناظمة.

الاشتراك في المجلة:

يمكن الاشتراك في المجلة للأفراد والمؤسسات والهيئات العامة والخاصة.

عنوان المجلة:

- يمكن تسليم النسخ المطلوبة من المادة العلمية مباشرةً إلى إدارة تحرير المجلة على العنوان التالي : سورية – حماة– شارع العلمين – بناء كلية الطب البيطري – إدارة تحرير المجلة.
- البريد الإلكتروني الآتي : hama.journal@gmail.com
  magazine@hama-univ.edu.sy
- عنوان الموقع الالكتروني:www.hama-univ.edu.sy/newssites/magazine/
- رقم الهاتف: 00963 33 2245135

****

فهرس محتويات

عنوان البحث	اسم الباحث	رقم الصفحة
قياس مستوى النشاط البدني لدى طلاب جامعتي تشرين وحماه	أحمد قباقجي أ. م. ريم سلمان د. ماهر نصر.	1
متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي في ضوء المواصفة ISO 9001:2015 من وجهة نظر الإداريين في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام في سورية	د. وائل مارون معوض د. رعد حسن الصرن عصام صديق ماشي	13
مستوى وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك)	د. علي عفيف تجور	35
درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل " دراسة ميدانية في كلية التربية بجامعة تشرين"	لطيفة عدنان ساعي د. شذى إسكندر د. لبنى جديد	53
درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثَّانية من التَّعليم الأساسي من وجهة نظر المدرِّسين – دراسة ميدانيّة في مدينة طرطوس	زينة علي إبراهيم	76
أسباب مخالفة الاداريين للقوانين والأنظمة وسبل الحد منها من وجهة نظر المعلمين" دراسة ميدانية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية"	د. رباب اسود د. ثناء غانم	97
القيادة الخادمة وعلاقتها بالمناخ المدرسي من وجهة نظر مدرسي التعليم الثانوي العام	د. رشا سلوم	113
درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة	د. أسماء عدنان الحسن د. دارين محمود سوداح	139
الأخطاء اللغوية الشائعة في كتابات طلاب السنة الأولى في كلية التربية	د. معتز العلواني	157
المرونة النفسية لدى طالبات جامعة تشرين في ضوء بعض المتغيرات (دراسة ميدانية على عينة من المتزوجات)	د. شرين مرتكوش د. ريم كحيلة	168

قياس مستوى النشاط البدني لدى طلاب جامعتي تشرين وحماه

أحمد قباقجي* أ. م. ريم سلمان** د. ماهر نصر.**

(الإيداع: 8 تشرين الأول 2023، القبول: 5 كانون الأول 2023)

الملخص:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى النشاط البدني لدى طلاب جامعتي تشرين وحماه، وكذلك التعرف على الفروق في مستوى النشاط البدني لدى طلاب الجامعتين تبعا لمتغيري الجنس ومنطقة السكن (ريف – مدينة)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة هذا البحث على عينة قوامها (380) طالبا وطالبة من طلاب السنة الدراسية الأولى باستثناء طلاب كلية التربية الرياضية في الجامعتين، واستخدم الباحث الاستبيان الدولي للنشاط البدني الصيغة المختصرة (IPAQ) كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى النشاط البدني لدى الطلاب مرتفع، كما أن هناك فروق دالة احصائيا في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور، كما بينت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة). وبناء على هذه النتائج أوصى الباحث بضرورة اجراء المزيد من هذه الأبحاث على شرائح مجتمعية أخرى وكذلك توفير البنى التحتية لممارسة النشاط البدني وزيادة البرامج التوعوية بأهمية النشاط البدني وبناء استراتيجية وطنية لتحقيق تطلعات منظمة الصحة العالمية بشأن النشاط البدني.

الكلمات المفتاحية: النشاط البدني – طلاب الجامعة.

Measuring the level of physical activity among students at Tishreen and Hama universities.

Ahmad Kabakji* A. P. Reem salman D. Maher Nasr.*****

(Received: 8 October 2023, Accepted: 5 December 2023)

ABSTRACT:

The research aimed to identify the level of physical activity among students at Tishreen and Hama Universities, as well as to identify differences in the level of physical activity among students at the two universities according to the variables of gender and area of residence (rural – city). The researcher used the descriptive approach to suit the nature of this research on a sample of (380) male and female students from the first year of study, with the exception of students from the Faculty of Physical Education at the two universities. The researcher used the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ), short from, as a data collection toll. The results showed that the level of physical activity among the students is high, There are also statistically significant differences in the level of physical activity depending on the gender variable, In favor of males. The results also showed that there are no statistically significant differences in the level of physical activity according to the variable of area of residence (rural – city). Based on these result, the researcher recommended the necessity of conducting more of this research on other segments of society, as well as providing infrastructure for practicing physical activity and increasing awareness programs about the importance of physical activity and building a national strategy to achieve the aspirations of the World Health Organization regarding physical activity.

Keywords: physical activity – university students.

- **المقدمة:**

ذكرت منظمة الصحة العالمية أن النشاط البدني يعود بفوائد كبيرة على صحة القلب والجسم والعقل، وبأنه لا يمارس شخص واحد من كل أربعة أشخاص بالغين النشاط البدني بالقدر الموصى به على الصعيد العالمي، هذا ويمكن تجنب ما يصل إلى خمس ملايين حالة وفاة في السنة اذا مارس سكان العالم المزيد من النشاط، وأشارت بأنه لا يمارس أكثر من /80%/ من سكان العالم المراهقين النشاط البدني.[1]

ويشير Antonia and Kerry (2005) أن التزايد المذهل والمخيف للأمراض المزمنة في الآونة الأخيرة وعلى رأسها السكري، الأمراض القلبية الوعائية، السرطان ..... الخ، دق ناقوس الخطر من طرف جميع الباحثين والمهتمين بالصحة ومجالاتها من أطباء وعلماء، ولقد توصلت نتائج العديد من الدراسات في هذا المجال مثل دراسة Berslo et Belloc (1972) أن سبع سلوكيات مهمة يمكن أن تقي الانسان من كل هذه الأمراض والمشكلات الصحية ومن بينها التغذية الصحية والنشاط الرياضي.

هذا ومن جهة أخرى أشارت منظمة الصحة العالمية في مسودة خطة العمل بشأن الوقاية من الأمراض غير السارية ومكافحتها 2013-2020 بأن العبء والخطر العالميان للأمراض غير السارية يمثل تحديا كبيرا للتنمية في القرن الحادي والعشرين، وهو تحد يفرض التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مختلف أنحاء العالم ويهدد تحقيق الأهداف الانمائية المتفق عليها دوليا في البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل. وتشير التقديرات إلى أن /36/ مليون وفاة، أي /63%/ من الوفيات التي حدثت في عام 2008 على الصعيد العالمي والتي بلغت /57/ مليون وفاة، كانت ناجمة عن الأمراض غير السارية وشملت أساسا أمراض القلب والأوعية الدموية (48%) والسرطانات (21%) والأمراض التنفسية المزمنة (12%) وداء السكري (3.5%). وفي عام (2008) حدثت نسبة قدرها (80%) تقريبا من جميع الوفيات (29 مليونا) الناجمة عن الأمراض غير السارية في البلدان المنخفضة الدخل والمتوسطة الدخل، وكانت نسبة أعلى /48%/ من الوفيات في البلدان الأخيرة وفيات مبكرة (أقل من 70 عاما من العمر) مقارنة بالبلدان المرتفعة الدخل /26%/.

وأشارت تقديرات منظمة الصحة العالمية إلى أن الخمول البدني مسؤول عن /2-3/ ملايين حالة وفاة ناجمة عن هذه الأمراض سنويا.

في حين بين العوض (2006) أن الجامعة هي المؤسسة الاجتماعية التربوية التي تحضن بين جنباتها معظم الشريحة الشبابية في المجتمع، فإن دورها يعد الأخطر والأكثر أهمية في هذا المجال، فالجامعة تأسست لتكون مؤسسة تربوية اجتماعية تنموية، تواكب التغيرات التكنولوجية والمعرفية والحضارية والاجتماعية العالمية.

ومن هنا ارتأى الباحث إلى إجراء هذه الدراسة التي تسعى لتسليط الضوء على سلوكيات الطلبة وممارستهم للنشاط البدني وأنماط الحياة الصحية التي قد تهدد حياتهم المستقبلية.

وتعرف منظمة الصحة العالمية (2010) النشاط البدني: بأنه "كل حركة جسمانية تؤديها العضلات الهيكلية وتتطلب استهلاك قدرا من الطاقة، بما في ذلك الأنشطة التي تزاول أثناء العمل واللعب وأداء المهام المنزلية والسفر وممارسة الأنشطة الترفيهية".[2]

[1] http;//www.who.int/ar/news-room/factsheets/detail/physical-activity
[2] http;//www.who.int/ar/news-room/factsheets/detail/physical-activity

تناولت دراسات عربية عديدة موضوع قياس النشاط البدني كدراسة الجفري (2014)، والتي هدفت إلى التعرف على اتجاهات طلبة جامعة الملك عبد العزيز نحو ممارسة النشاط البدني، وتوصل الباحث إلى أناتجاهات طلبة جامعة الملك عبد العزيز نحو النشاط البدني كانت ايجابية.

ودراسة العثمان ودندي (2021) والتي هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة وتحديد علاقتها مع مستوى ممارسة النشاط البدني لدى عينة من طلاب جامعة دمشق وذلك تبعا لمتغير الجنس وتصنيف مستوى ممارسة النشاط البدني وتوصل الباحث إلى أن نسبة غير النشيطين الاجمالية حسب تصنيفات مستوى ممارسة النشاط البدني (36.62%) للذكور وللإناث (46.50). ودراسة الذنيبات ومبيضين (2018) عن مدى ممارسة النشاط البدني لدى طلبة جامعة مؤتة، التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($p>0.05$) بين سكان الريف والمدينة ولصالح سكان المدينة. ودراسة Abdulla (2012) التي هدفت للتعرف على ممارسة طلاب جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا للنشاط البدني (في الحدود الموصى بها)، وأشارت النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة تشارك بانتظام في النشاط البدني وفقا للمؤشرات الموصى بها. بالإضافة إلى بعض الدراسات الأجنبية كدراسة Azevedo et all (2007) والتي هدفت للتعرف على الفروق بين الجنسين في النشاط البدني في أوقات الفراغ. ودراسة Simona et all (2015) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى النشاط البدني لدى طلبة الجامعة، وأظهرت النتائج ان الذكور أكثر نشاطا من الإناث.

وإن ما يواجهه المجتمع السوري اليوم من شبه غياب للعادات السليمة (كاتباع نمط حياة صحية، أو الالتزام بالنشاط البدني الموصى به عالميا)، وما أفرزته الأوضاع الناجمة عن الحرب من صعوبات اقتصادية ومشاكل اجتماعية وخاصة لدى فئة المراهقين ومن هم في سن الشباب، يجعلنا نقف عند هذه الفئة محاولين إعادة رصد وتقييم ما يحيط بها من مخاطر سلوكية وامكانية تعديلها.

ومن هنا كان لا بد من ضرورة التعرف على مستويات النشاط البدني الممارس والموصى به من قبل منظمة الصحة العالمية، ومن هنا تكمن مشكلة البحث في التساؤل التالي :

ما هو مستوى النشاط البدني لدى طلاب جامعتي تشرين وحماه؟

لذلك تأتي أهمية هذا البحث من أهمية ودور ومكانة النشاط البدني كعامل مؤثر في التقليل من مخاطر الاصابة بالأمراض غير السارية، كما أنه لا يمكن الحكم على مدى ممارسة النشاط البدني دون قياسه.

- **أهداف البحث:**

1. تحديد مستوى النشاط البدني لدى طلاب الجامعات.
2. التعرف على الفروق في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير الجنس.
3. التعرف على الفروق في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة).

بناء على ما سبق تم وضع الفرضيات الآتية:

1. مستوى النشاط البدني لدى الطلاب متوسط.
2. يوجد فروق في مستوى النشاط البدني لدى الطلاب تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
3. يوجد فروق في مستوى النشاط البدني لدى الطلاب تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة) لصالح سكان الأرياف.

- **منهج البحث وطرائقه:**

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث.

مجتمع البحث: تمثل مجتمع البحث من /25862/ طالبا موزعين على جامعتي حماه وتشرين من المرحلة الجامعية الأولى (طلاب السنة الأولى).

نلاحظ من الجدول رقم (1) توزع العينة والنسبة المئوية، حسب متغيرات الدراسة (الجنس، ومكان الإقامة)، حيث توزع أفراد العينة /76/ في حماه وبنسبة /20%/ و/304/ في تشرين وبنسبة /80%/، كما توزعت العينة تبعا لمتغير الجنس إلى /97/ ذكور وبنسبة /25.53%/ و /283/ إناث وبنسبة /74.47%/، بينما توزعن العينة تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة) /172/ ريف وبنسبة /45.26%/ و /208/ مدينة وبنسبة /54.74%/.

الجدول رقم (1): توزع العينة والنسبة المئوية، حسب متغيرات الدراسة (الجنس، ومكان الإقامة).

	المتغير	عدد افراد العينة	النسبة المئوية
الجامعة	حماة	76	%20
	تشرين	304	%80
الجنس	ذكور	97	%25.53
	اناث	283	%74.47
مكان الاقامة	ريف	172	%45.26
	مدينة	208	%54.74

- **عينة البحث:** تألفت عينة البحث من /380/ طالبا موزعين على جامعتي تشرين وحماه والجدول رقم (1) يصف العينة حسب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الجامعة، منطقة السكن).

تم اختيار الطلبة من اختصاصات الجامعة كافة وبالطريقة العشوائية في كل اختصاص. كما تم استثناء طلبة كلية التربية الرياضية في الجامعتين.

تم اختيار حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون الخاصة بتحديد حجم العينة.

$$n = N * p(1-p) / [N - 1 * (d^2 = z^2) + p(1-p)$$

حيث أن:

N : حجم المجتمع

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية 0.05 ومستوى الثقة 0.95 وتساوي 1.96

D : نسبة الخطأ وتساوي 0.05

P: القيمة الاحتمالية وتساوي 0.50. (Thompson, 2012, p59-60)

الجدول (2) : يوضح حجم المجتمع الأصلي لكل جامعة والنسب المئوية وعدد أفراد العينة والنسب المئوية لكل جامعة

الجامعة	تشرين	حماه	المجموع
المجموع	20665	5177	N=25862
النسبة المئوية	80%	20%	100%
عدد أفراد العينة	304	76	n= 380

- **طريقة البحث:** تم توزيع الاستبيان الدولي النشاط البدني (الصيغة المختصرة) ورقيا على عينة البحث في جامعتي حماه وتشرين والمؤلفة من /380/ طالبا وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من كافة اختصاصات الجامعتين، ثم تم افراغ الاستبيان في برنامج Excel وبعدها تمت المعالجة الاحصائية ببرنامج Spss.

(IPAQ Research Committee, 2005)

- **أداة البحث:** استبيان النشاط البدني الدولي (IPAQ. sf)، وهو استبيان منظمة الصحة العالمية لقياس مستوى النشاط البدني (الصيغة المختصرة)، ويتكون من /16/ عبارة، ست عبارات للنشاط في محيط العمل، وثلاث عبارات لها علاقة بالتنقل من مكان لآخر، وستة عبارات للأنشطة الترفيهية، وعبارة لسلوكيات الخمول البدني.

ويعتمد الاستبيان على حساب المكافئ الأيضي لكل نشاط حيث يبلغ الحد الأدنى (منخفض) /600/ مكافئ أيضي، والحد الاعلى (مرتفع) /3000/ مكافئ أيضي.

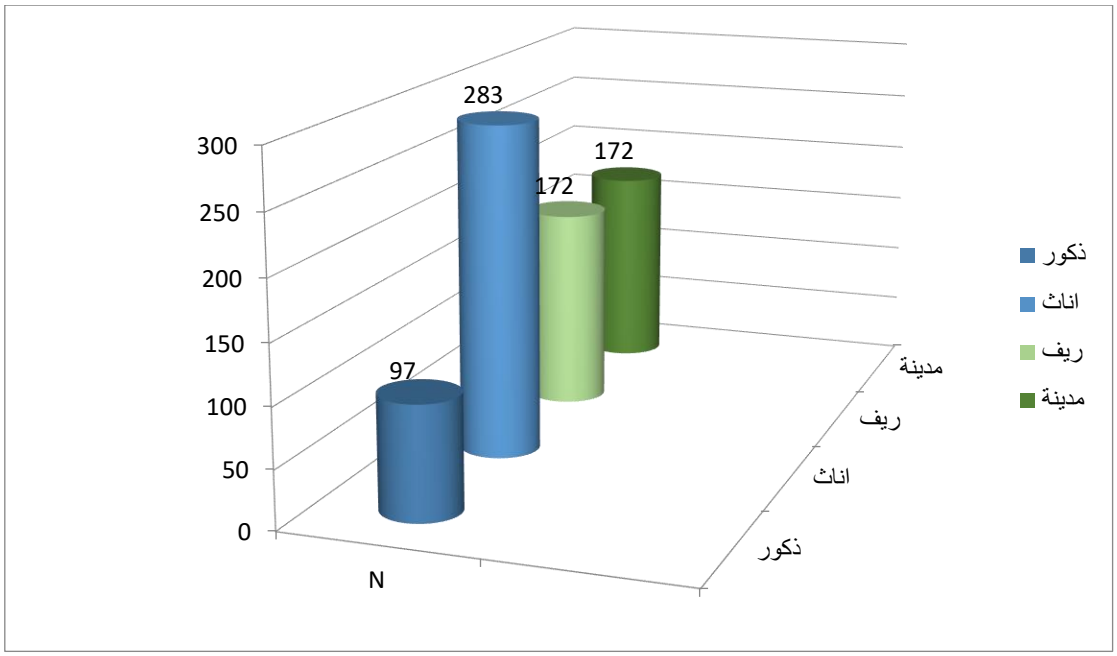
وهو ذو صدق وثبات، وتم اختبار الاستبيان عبر /14/ دولة بلغات مختلفة واللغة العربية واحدة منها. (Awadalla. 2014).

- **عرض النتائج والمناقشة:**

1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: (مستوى النشاط البدني لدى طلاب الجامعات متوسط):

الجدول رقم (3): احصائيات درجات استبيان قياس مستوى النشاط البدني

مستوى النشاط البدني	عدد الأفراد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي لمستوى النشاط البدني	الانحراف المعياري
منخفض	5	%1.32	168.00	200.798
متوسط	88	%23.16	1865.00	699.913
مرتفع	287	%75.53	10351.22	7126.843
كل العينة	380	%100	8252.00	7218.892



الشكل رقم (1): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية وعدد الأفراد لكل مستوى من مستويات النشاط البدني

نلاحظ من الجدول رقم (3) أن هناك خمس أفراد يتمتعون بنشاط بدني منخفض وبنسبة (1.32%) وبمتوسط حسابي (168.00) وانحراف معياري (200.798)، بينما هناك (88) فرد يتمتعون بمستوى نشاط بدني متوسط وبنسبة (23.16%) وبمتوسط حسابي (1865.00) وانحراف معياري (699.913)، بينما هناك 287 فرد يتمتعون بمستوى نشاط بدني مرتفع وبنسبة (75.53%) وبمتوسط حسابي (10351.22) وانحراف معياري (7126.843).

بينما بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمستوى النشاط البدني للعينة (8252.00) وهو أعلى بكثير من (3000) وهي القيمة المحددة من قبل منظمة الصحة كقيمة مرتفعة وبالتالي مستوى النشاط البدني مرتفع وهذا يعني أن الفرضية غير محققة .

الجدول رقم (4): اختبار One-Sample Test لعينة واحدة على نتائج مقياس مستوى النشاط البدني

قيمة T المحتسبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
14.182	379	.001

وللتأكد احصائيا من أن الفرق ذو دلالة احصائية تم استخدام اختبار **One-Sample Test** لعينة واحدة وكانت النتائج وفق الجدول (4) .

نلاحظ من الجدول (4) أن مستوى الدلالة (0.01) أصغر بكثير من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي هناك فروق ذات دلالة احصائية وبالتالي المتوسط الحسابي لمستوى النشاط البدني للعينة مرتفع وأكبر من (3000)، وبالتالي مستوى النشاط البدني مرتفع.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدة أسباب منها الأزمات الاقتصادية وأزمة المواصلات التي صاحبت تطبيق البحث واضطرار الأفراد للمشي اليومي لمسافات طويلة، وكذلك يعزى السبب للعادات المجتمعية والتقليد الأعمى في مجتمعاتنا والتي تتطلب نشاطا بدنيا معينا وبقدر كبير من أنشطة العمل أو الذهاب إلى الجامعات وحتى الأعمال المنزلية، والتقليد الأعمى في مجتمعاتنا، كانتشار ظاهرة النوادي الخاصة والمدربين الخاصين لتحقيق أجسام متناسقة كنوع من تقليد الآخرين وذلك حسب ملاحظة الباحث.

ويمكن تفسير ذلك حسب نظرية الفعل الاجتماعي وهي واحدة من إحدى النظريات الاجتماعية البنائية الوظيفية التي تفسر الأفعال والممارسة والأنشطة البدنية من خلال مقاربتين وحيدتي البعد للفعل الاجتماعي، وهما: التقاليد القائلة بالحتمية حيث تفسر هذه المقاربة الأفعال الاجتماعية كممارسة الرياضة، وعمليات استهلاك الطعام عن طريق العوامل الموضوعية (كالجنس، والعمر، والوضع الاجتماعي، ....) التي لا يملك الأفراد المعنيون وعيا حقيقيا بها، ويعتبر عالم الاجتماع الفرنسي (Door Kaim) أحد علماء هذه المقاربة، حيث يرى أن الفعل الاجتماعي خارج عن ارادة الفرد، ومستقل عن شعوره، فالفرد عندما يبحث عن سلوكه يجده مقيدا بجملة من الأعراف والقواعد والتقاليد هيئت من قبل أن يوجد، فهو يمارس النشاط البدني ويأكل ويشرب ويلبس ويتحدث مع الناس ويتعامل معهم نبعا لأساليب جاهزة، ديانته ومعتقداته التي ينتحلها وجدت قبل أن يوجد. (كابان، دورتيه. 2010).

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة Sharif (2013) حيث بينت النتائج أن /63.55%/ لا يمارسون أي نشاط بدني، كما تختلف مع دراسة Foyette (2011)، وبينت الدراسة أن أغلب عينة الدراسة لا يمارسن النشاط البدني بالحدود الموصى بها، ومع دراسة الذنيبات ومبيضين (2018) حيث بينت النتائج أن مستوى النشاط المنخفض جاء بأعلى نسبة بالمرتبة الأولى وبنسبة /66.8%/ و جاء المتوسط في المرتبة الثانية بنسبة /41.4%/ وجاء المستوى المرتفع بالمرتبة الثالثة حيث حصل على نسبة /28.6%/، ويعود هذا الاختلاف إلى النتائج حيث بينت أن مستوى النشاط البدني منخفض.

بينما تتفق مع دراسة Abdulla (2012) وأشارت النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة تشارك بانتظام في النشاط البدني وفقا للمؤشرات الموصى بها، ومع دراسة Ashtiwi (2008) حيث أظهرت نتائج الدراسة إلى أن نسبة الممارسين للنشاط البدني لدى الطلبة في الحدود الموصى بها لتحقيق فوائد صحية في الجامعات الفلسطينية للعينة بنسبة /57.5%/، ومع دراسة خلف وآخرون (2011) وأظهرت النتائج أن مستوى الممارسة كان جيدا، كما اتفقت مع المسح الوطني التدريجي (Steps) لرصد

عوامل الخطورة المرتبطة بالأمراض غير السارية في الأردن، وبينت أن /71%/ من العينة يمارسون نشاط بدني، ويرجع الاتفاق إلى العينة (طلاب الجامعة) والنتائج حيث أشارت كل الدراسات السابقة أن مستوى ممارسة النشاط البدني مرتفع.

2. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: (يوجد فروق في مستوى ممارسة النشاط البدني تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور).

الجدول رقم (5): يوضح احصائيات مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير الجنس

الجنس	عدد الأفراد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	97	%25.53	. 11831.13	8828.323
اناث	283	%74.47	7025.23	6130.939

تم حساب المتوسط الحسابي للجنسين بالنسبة للإجابات على استبيان النشاط البدني، وكان المتوسط الحسابي للذكور (11831.13) والانحراف المعياري (8828.323)، وللإناث (7025.23) والانحراف المعياري (6130.939) الجدول (5).

الجدزل رقم (6): اختبار Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي لدرجات مقياس النشاط البدني تبعا لمتغير الجنس

	الجنس	المعامل الاحصائي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
Ptotal	ذكر	.123	97	.001
	أنثى	.162	283	.001

وللتأكد احصائيا من وجود فروق تبعا لمتغير الجنس يجب التأكد من التوزيع الطبيعي لأفراد العينة لذلك تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي وكان مستوى الدلالة (.001) وهو أصغر من (0.05) وبالتالي التوزيع غير طبيعي الجدول (6).

الجدول رقم (7): اختبار Mann-Whitney U لدرجات مقياس النشاط البدني تبعا لمتغير الجنس

	Ptotal
مان ويتني	8834.500
مؤشر ويلكيكسون	49020.500
الدرجة الزائية	-5.239-
مستوى الدلالة	.001

وعليه يجب استخدام اختبارات لا معلمية، لذلك تم استخدام اختبار Mann-Whitney U ومن الجدول (7) نلاحظ أن مستوى الدلالة (0.01) وهو أصغر من (0.05) وبالتالي هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في مستوى النشاط البدني ولصالح الذكور وبالتالي الفرضية محققة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الذكور لديهم حرية أكبر في الذهاب إلى الأندية وصالات اللياقة البدنية بحكم العادات الاجتماعية، كما أن واقع مجتمعاتنا العربية الموسومة بالذكورية والمسلمات الاجتماعية التي تفرض على المرأة بعض الصفات مثل الرقة والحنان، وتفرض على الرجل صفات القوة والقيادة والجسارة، وبالتالي يمارس النشاط البدني عل اختلاف أنواعه

أما المرأة فتبقى في اعمال خفيفة تحافظ على أنوثتها، بالإضافة الى العادات والتقاليد والعامل الديني الذين يقوضون النشاط البدني للمرأة بعكس الرجل

حيث أن الدور الاجتماعي والثقافي يحد من مشاركة الاناث في أغلب مجالات الحياة، وهذا ما مثله عالم الاجتماع الألماني (Max Fibr) عندما صنف الأفعال الاجتماعية على أساس التمييز بين أربعة أنماط أساسية من الفعل الاجتماعي والنمط الرابع هو الفعل التقليدي الذي تمليه التقاليد والعادات الجمعية والمعتقدات والفاعل في هذه الحالة لا يأتي فعله من أجل تحقيق هدف ما أو من أجل تمسكه بقيمة معينة أو لأنه مثار انفعاليا ولكن فعله يكون مجرد إطاعة لأفكار تم له اكتسابها من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، كالحركات البدنية التي يمارسها الفرد والتي تتم في إطار اللعب والعمل والنقل النشط والأشغال المنزلية والأنشطة الترفيهية.(كابان، دورتيه. 2010).

هذا وأشار تايلور أن للقيم التي يتبناها الأشخاص تأثير على العادات الصحية التي يمارسونها فعلى سبيل المثال يعد النشاط الرياضي وممارسة التمارين الرياضية من قبل النساء من الأمور المرغوبة في بعض الثقافات، ولكن لا تعتبر كذلك في ثقافات أخرى، مما يؤدي إلى اختلاف نمط النشاط الذي تقوم به النساء في مختلف الثقافات (تايلور، 2008).

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الذنيبات ومبيضين (2018) حيث أظهرت النتائج أن المستوى كان أعلى لصالح الذكور، ومع دراسة Fagarasa, et all (2015) والتي أظهرت نتائجها أن الطلاب أكثر نشاطا مقارنة بالطالبات، واتفقت أيضا مع دراسة Rajappan, et all (2015). والتي توصلت نتائجها إلى أن مستوى النشاط البدني لدى الذكور جاءت مرتفعة بنسبة بلغت بنسبة /56.5%/ مقارنة بالإناث التي حصلت على نسبة بلغت /43.5%/، وكان الاتفاق مع نتائج تلك الدراسات في العينة والنتيجة.

بينما تختلف مع دراسة الذيابات (2002) حيث أشارت إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهات الطلبة نحو ممارسة النشاط البدني، ومع دراسةعبابسة (2015) وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائيا تبعا لمتغير الجنس، ويعود الاختلاف لاختلافهما عن الدراسة الحالية بالنتيجة..

3. عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: (يوجد فروق في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة) ولصالح سكان الأرياف).

الجدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد العينة في مستوى ممارسة النشاط البدني حسب منطقة السكن (ريف – مدينة)

مكان الاقامة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ريف	172	8400.58	7219.273
مدينة	208	8129.13	7233.677

يوضح الجدول رقم (8) أن المتوسط الحسابي لمستوى ممارسة النشاط البدني لسكان الأرياف (8400.58) أكبر من المتوسط الحسابي (8129.13) لسكان المدينة.

الجدول رقم (9): اختبار Kolmogorov-Smirnov للتوزيع الطبيعي لقياس مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة).

مكان الاقامة	المعامل الاحصائي	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ريف	.167	172	.001
مدينة	.156	208	.001

وللتأكد احصائيا من وجود فروق ذات دلالة احصائية تم أولا التأكد من التوزع الطبيعي باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnovللتوزيع الطبيعي الجدول (9) وتبين أن مستوى الدلالة (.001) لسكان المدينة والريف وهو أصغر من (0.05) وبالتالي التوزيع غير طبيعي.

الجدول رقم (10): اختبار Mann-Whitney U لإيجاد الفروق في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة).

	Ptotal
مان ويتني	17265.500
مؤشر ويلكيكسون	39001.500
الدرجة الزائية	-.584-
مستوى الدلالة	.559

وبما أن التوزيع غير طبيعي تم استخدام اختبار Mann-Whitney U اللامعلمي، وبينت النتائج من الجدول (10) أن مستوى الدلالة وهو أكبر من (0.05) وبالتالي لا يوجد فروق دالة احصائيا في مستوى النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن بين سكان المدينة والريف، وبالتالي الفرضية غير محققة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة للتطور الاجتماعي السريع وانتشار ظاهرة التمدن وبالتالي تداخل العادات الاجتماعية، ولقد وضع العالم Larson (1976) اطارا اجتماعيا عاما يتيح لنا تصور أبعاد العلاقة التبادلية بين النشاط البدني والعوامل الاجتماعية المحيطة به فهو يؤثر ويتأثر. حيث وضح علاقة الأنشطة البدنية بالقوى ذات التفاعل النشط في البيئة (كالقوى الاحتماعية – القوى الثقافية – الفرد)، وهي في مجموعها تشكل خصائص الفرد وبذلك تتقرر ردود الأفعال نحو النشاط البدني بواسطة الحاجات الاجتماعية والاهتمامات وهي عوامل تقرر حدود وامدادات النشاط البدني في علاقته بالقوى.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الذنيبات ومبيضين (2018) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($p>0.05$) بين سكان الريف والمدينة ولصالح سكان المدينة، كما اختلفت مع دراسة Chelsea et al (2021) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى ممارسة النشاط البدني لسكان الأرياف أعلى، وذلك لاختلافها في النتائج مع الدراسة الحالية.

ومن جهة أخرى اتفقت مع دراسة Nazeer et al (2020) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق في مستوى ممارسة النشاط البدني تبعا لمتغير منطقة السكن (ريف – مدينة)، ومع دراسة Moore et al (2014) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة عدم وجود فروق في مستوى ممارسة النشاط البدني بين الريف والمدن، ويرجع الاتفاق إلى التشابه في النتائج من حيث عدم وجود فروق في مستوى ممارسة النشاط البدني بين الريف والمدن.

- **الاستنتاجات:**

1. مستوى النشاط البدني لدى طلاب الجامعات مرتفع.
2. أن الطلاب الذكور أكثر ممارسة للنشاط البدني من الإناث.

3. إن مستوى النشاط البدني لدى سكان المدينة والأرياف متشابه.

- **التوصيات:**

1. ضرورة اجراء المزيد من هذه الأبحاث على فئات مجتمعية أخرى.
2. ضرورة توفير بنى تحتية لممارسة النشاط البدني (مسارات مشي – حدائق....).
3. ضرورة توفير برامج توعوية بأهمية النشاط البدني المعزز للصحة وباستخدام كافة الوسائل (الإعلام المرئي والمسموع – وسائل التواصل الاجتماعي).
4. ضرورة الاهتمام ببناء استراتيجية وطنية لتحقيق تطلعات منظمة الصحة العالمية بشأن النشاط البدني.

- **المراجع العربية:**

1. الجفري، علي. (2014). اتجاهات طلبة جامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية نحو ممارسة النشاط البدني. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). 28(8)، 1899-1922.
2. تايلور، شيلي. (2008). علم النفس الصحي. ترجمة وسام بريك وفوزي داوود: الأردن.
3. خلف، بان محمد؛ عبد السلام، ندى؛ محمد، جاسم محمد. (2011). قياس مستوى النشاط البدني والطاقة المصروفة المعززة للصحة لدى الشباب. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. جامعة بغداد. بغداد: العراق.
4. الذنيبات، بكر؛ مبيضين، لؤي. (2018). مدى ممارسة النشاط البدني لدى طلاب جامعة مؤتة. قسم التأهيل الرياضي. كلية علوم الرياضة. جامعة مؤتة: الأردن.
5. عبابسة، نجيب. (2015).اتجاهات طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية نحو ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية. جامعة قاصدي مرباح. ورفلة: الجزائر.
6. العثمان، محمود؛ دندي، إيمان. (2021). جودة الحياة وعلاقتها بمستوى ممارسة النشاط البدني والرياضي لدى عينة من طلبة جامعة دمشق. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية.37(2).
7. العوض، جاسم صالح. (2006). واقع التعليم وأفاقه المستقبلية في الجمهورية العربية السورية. جامعة دمشق: دمشق
8. كابان، فيليب؛ دورتيه، جان فرانسوا. (2010). علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية أعلام وتواريخ وتيارات. ترجمة إياس حسن. دار الفرقد. دمشق: سوريا.
9. المسح الوطني التدريجي (STEPs) لرصد عوامل الخطورة المرتبطة بالأمراض غير السارية في الأردن *2019*. تم الاسترجاع بتاريخ 23/12/2012 على الرابط www.moh.gov.go
10. منظمة الصحة العالمية. (2013). مسودة خطة عمل الخاصة بالوقاية من الأمراض غير السارية ومكافحتها 2013-2020. .تم الاسترجاع بتاريخ 22/12/2021 على الرابط-https//:www.who.int/ar/news rom/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases.

- **المراجع الأجنبية:**

1. Abdullah, I. (2012). SUST students practice of physical activity (within recommended limits), their perceptions of their benefits and constraints to exercise, their willingness to practice this activity and their state of emergency as potential handicap. Unpublished master thesis. Sudan University of Science and Technology. Khartoum.

2. Antonia, C. L . Kerry,C. (2005). Health Psychlogy A Critical Introduction. New York: Cambridge University Press.
3. Ashteiwi, A. T. (2008). Health – related fitness and putterns of physical activity and practice determinants among Palestinian university students. Unpublished master thesis. Sudan University of Science and Technology. Khartoum.
4. Azevedo, R. M. Araujo, C.P. Reichert, F. F. Siqueira, F. Vi. Dasilva, M. C. Hallal, P. C. (2007). Gender Differences in Leisure-time Physical Activity. Int, J Public Health. 52(1). P 8-15.
5. Fayette, A.I. (2011). Study of levels of physical activity and associated factors among university students in Khartoum State. Unpublished master thesis. Sudan University of Science and Technology. Khartoum.
6. Larson, A. (1976). Foundtaion of Physical Activity. New York. Mac Millan Publishing Co.
7. Moore, B. J. Beets, W. M. Morris, F. S and Kolbs, B. M .(2014). Comparison of Objectivety Measurred Physical Activity Levels of Rural, Suburban, and Urban Youth. American Journal of Preventive Medicine. 46(3). P 92-283.
8. Nazeer, T. Taher, A. Taj Din, S. Asif, M. Alan, A. Shoib, M. and Ashfaq, N. (2020). Level of Physical Activity Among Diabetie Patients of Rural and Urban Areas. PJMHS. 14(1). P 219-222.
9. Rajappan, R. Karthikeyan, S. Lola, L. (2015). Physical Activity Level Among University Students a Cross Sectional Survey. International Journal of Physiotherapy and Research, int J Physiother Res 2015. 3(6). 1336
10. Sharif, A. (2013). Level of Physical Activity in the Emirate of Dubai, Determining Types of Exercise Activities and Causes of Exercise. Journal of Educational Scienses. University of Jordan Publisher. Amman. Jordan.
11. Simona, F. Radu, Liliana E. Vanvu, G. (2015). The Level of Physical Activity of University Students. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 197. P 1454-1457.

متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي في ضوء المواصفة ISO 9001:2015 من وجهة نظر الإداريين في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام في سورية

د. وائل مارون معوض* د. رعد حسن الصرن** عصام صديق ماشي***

(الإيداع: 9 تشرين الثاني 2023، القبول: 3 كانون الثاني 2024)

الملخّص:

هدف البحث إلى تحديد متطلبات نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي (اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام) في ضوء أبعاد المواصفة ISO 9001:2015" المتمثلة بـ: بعد سياق المنظمة، بعد القيادة، بعد التخطيط، بعد المساندة: الدعم، بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة، بعد تقييم الأداء الإداري، بعد التحسين المستمر للأداء.

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع البحث جميع المسؤولين في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام (رئيس وأعضاء الاتحادين، وأميني السر، واللجان الرئيسية العليا، بالإضافة إلى عدد من الإداريين المسؤولين في كلا الاتحادين)، حيث بلغ إجمالي مجتمع البحث في الاتحادين (85) مسؤولاً وإدارياً، وكون مجتمع البحث صغير تمّ استخدام أسلوب الحصر الشامل، لتكون عينة البحث هي مجتمع البحث. بناءً على ذلك، تمّ توزيع أبعاد المواصفة على أفراد عينة البحث البالغ (85) مسؤولاً وإدارياً، وتمّ الحصول على جميع الاستبانات الموزعة بنسبة استجابة (100%).

توصل البحث إلى أنّ متطلبات تطبيق لنظام إدارة الجودة وفق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة البحث، وبالتالي يجب العمل على توفير متطلبات التطبيق من قبل إدارة الاتحادين تمهيداً للحصول على شهادة الجودة العالمية ISO 9001: 2015.

الكلمات مفتاحية: إدارة الجودة، المجال الرياضي، الأيزو 9001: 2015.

* أستاذ، قسم التخطيط والإدارة الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

** أستاذ، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، دمشق، سورية.

*** طالب دراسات عليا (دكتوراه)، قسم التخطيط والإدارة الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

Requirements For Applying A Quality Management System in the Sports Field in Light of ISO 9001:2015 From the point of view of administrators in the Karate and Bodybuilding Federations in Syria

Dr. Wael Maroun Moawad * Dr. Raad Hassan Al-Sarn ** Issam Sadiq Mashi ***

(Received: 9 November 2023, Aceepted: 3 January 2024)

ABSTRACT :

The research aimed to determine the requirements for the quality management system in the sports field (karate and bodybuilding federation) in light of the dimensions of the ISO 9001:2015 standard, represented by: the organization context dimension, the leadership dimension, the planning dimension, the support dimension: support, and the operation dimension: activating the available capabilities. after evaluating administrative performance, after continuous improvement of performance.

The research relied on the descriptive analytical approach, and the research community included all officials in the karate and bodybuilding federations (the president and members of the two federations, the secretaries, and the senior main committees, in addition to a number of responsible administrators in both federations), so that the total research community in the two federations reached (85). Responsible and administrative, and since the research community was small, a comprehensive inventory method was used, so that the research sample was the research community. Accordingly, the dimensions of the specification were distributed to members of the research sample of (85) officials and administrators, and all distributed questionnaires were obtained with a response rate of.(%100)

The research found that the requirements for applying the quality management system in accordance with the international standard ISO 9001: 2015 in the karate and bodybuilding federations were accepted by the members of the research sample, and therefore work must be done to provide the application requirements by the management of the two federations in preparation for obtaining the international quality certificate ISO 9001: 2015.

Keywords: Quality Management, Sports Field, ISO 9001:2015.

* Professor, Department of Sports Planning and Management, Faculty of Physical Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

** Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Damascus University, Damascus, Syria.

*** Postgraduate Student (PhD), Department of Sports Planning and Management, Faculty of Physical Education, Tishreen University, Lattakia, Syria.

المقدمة:

يرتبط تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العمل الرياضي بعناصر متعددة ومجالات مختلفة ويمكن أن يتكامل عند تناوله لهذه العناصر مجتمعة لتحقيق التوازن بين المصالح الخاصة لأعضاء المؤسسات الرياضية من ناحية، وبين المصلحة العامة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة تفاعل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية، وإقرار الحقوق والواجبات للعاملين فيها وإصدار القوانين المنظمة لعمل المؤسسة الرياضية وفق قواعد تنفيذية وتنظيمية؛ فتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية له تأثير على تحسين مستوى الرياضة فيها، وذلك بإظهار عوامل الجذب للمؤسسات الراعية والعمل على زيادة عدد المشاركين أو الممارسين للرياضة، وتقديم مستوى معين من الخدمات الإعلامية وإصدار نشرات دورية تتضمن تحليلاً للنواحي الرياضية والاقتصادية، ونتائج المنافسات والبطولات، وخلق فرص عمل جديدة لمنتسبيها، وهذا بالإضافة إلى تحسين عملية ترويج الخدمات الرياضية لتلبية حاجات الجمهور ورغباتهم وإمكانياتهم واستمرارها في تحقيق الأرباح وفقاً لمتطلبات السوق (الرياضة التنافسية)، وتسويق برامج لتحسين اللياقة البدنية والصحة العامة وتوفير مستلزمات وأماكن تطبيقها، ورفع مستوى كفاءة الأداء للاعبين بالألعاب الفردية والجماعية وتطويرهم وانتقاء الموهوبين منهم، والتمسك باللاعبين المميزين مع زيادة عوامل التحفيز ومتابعة انتقالهم لرفع مستواهم (محمد، 2013، ص71-72).

لقد أصبح الآيزو ISO 9001: 2015 معياراً عالمياً لاقى القبول والانتشار؛ لما يتميز به في إدارة المؤسسات لكل من القائمين على الإدارة والعاملين، فقد جعلهم أكثر فهماً لما يجب عليهم أن يفعلوه وكيف، وأكثر قدرة على تأكيد أنّ عملهم يفي بالمتطلبات، وأكثر قدرة على ضبط العمليات؛ عندما تكون النتائج غير متطابقة مع المتطلبات، ويُساعد في حل المشكلات، ويزيد فرص التواصل بالتركيز على العمليات، ويهيئ البيئة اللازمة لذلك؛ كما يمتاز ISO 9001 بتطبيق معايير الجودة من التخطيط (تحديد أهداف الجودة وتحديد الحاجة وعمليات النشاط والبدائل ذات الصلة)، ومراقبة الجودة في توفير الثقة بأنّ متطلبات الجودة سيتم الوفاء بها)، وتحسين الجودة، وزيادة القدرة على تحقيق متطلبات الجودة، وكفاءة النشاط والفعالية (الأخرس، 2019، ص510).

1- مشكلة البحث:

في ظل ما تعانيه الرياضة السورية من عدم استقرار إداري، وضعف في الموارد البشرية والمادية، وعدم جاهزية البنى التحتية، وعدم قدرة الهيكل الإداري الحالي على تحقيق الأهداف المرجوة منه، الأمر الذي يؤكد على عدم القدرة على مواكبة الاتجاهات والمتغيرات المعاصرة وتبني مفاهيم ومداخل حديثة في الإدارة الرياضية، مما يتطلب تطبيق واعي لمفهوم الجودة في المؤسسات الرياضية من قبل القادة ومن بعدهم المشرفين والعاملين لفهم عناصر هذا المفهوم؛ لذلك ارتأى الباحث التحقق من مدى فهم وتطبيق هذا المفهوم في اتحاديّ الكاراتيه وبناء الأجسام من خلال دراسة استطلاعية قام بها الباحث شملت عدد من العاملين في الاتحادين المذكورين؛ إذ تلمّس الباحث عدم تبلور مفهوم نظام ادارة الجودة بصورة واضحة بمضامينه ومعاييره المتعددة وآليات تطبيقه، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسات سورية أجريت في صلب مجال الإدارة الرياضية في الاتحاد الرياضي العام، ومن هذه الدراسات دراسة (السباعي، 2015) ودراسة (علي ديب، 2012).

ومن هذا المنطلق، ولتحقيق تطلعات العاملين في المجال الرياضي من قادة ومدربين وإداريين للارتقاء بواقع الرياضة السورية نحو العالمية، وباعتبار أنّ كل اتحاد هو مسؤول عن ادارة لعبته، وباعتبار أنّ الرياضة تقدّم صورة عن مدى تقدم البلدان وتطورها بات من الضرورة توفير متطلبات نظام ادارة الجودة في إدارة هذه المؤسسة ذات الصفة الخدمية التي تشمل شريحة واسعة ومتنوعة ولكي تصبح إداراتها قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات، لذلك يقوم الباحث بإجراء هذا البحث لتحديد متطلبات نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي وفق مواصفة ISO 9001:2015 ويمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الآتي:

ما متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي في ضوء المواصفة ISO 9001:2015؟

2- أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث من أهمية تطبيق نظام إدارة الجودة في المؤسسات الرياضية نظراً لأنّ مفهوم الجودة أصبح جانباً لا يمكن إغفاله من جوانب الإدارة في قطاع الرياضية، كما أنه عنصر مهم في تحقيق التميز في الأداء المؤسسي للمؤسسة الرياضية، بالإضافة إلى تمكين المؤسسات الرياضية من حل المشكلات باستخدام الأساليب العلمية السليمة والتعامل مع المشكلات من خلال الإجراءات التصحيحية لمنع حدوثها في المستقبل، حيث يساهم تطبيق نظام إدارة الجودة في إحداث المواءمة بين متطلبات تحقيق الرضا عن أداء المؤسسة الرياضية داخلياً وخارجياً، وتعزيز فاعلية وكفاءة واستدامة أدائها نحو تحقيق أهدافها التنظيمية.

3- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحديد متطلبات نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي (اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام) في ضوء أبعاد المواصفة ISO 9001:2015" المتمثلة بـ: بعد سياق المنظمة، بعد القيادة، بعد التخطيط، بعد المساندة: الدعم، بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة، بعد تقييم الأداء الإداري، بعد التحسين المستمر للأداء.

4- أسئلة البحث:

يسعى البحث إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة في المجال الرياضي في ضوء المواصفة ISO 9001:2015؟

ويتفرع عن هذا السؤال أسئلة فرعية تتعلق بكل بعد من أبعاد المواصفة لتحديد المتطلبات اللازمة للتطبيق، وهي: بعد سياق المنظمة، بعد القيادة، بعد التخطيط، بعد المساندة: الدعم، بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة، بعد تقييم الأداء الإداري، بعد التحسين المستمر للأداء.

5- منهجية البحث:

في ضوء طبيعة البحث الحالي وأسئلته وأهدافه؛ تمّ استخدام "المنهج الوصفي التحليلي"؛ وهو منهج "لدراسة أوصاف دقيقة للظواهر التي من خلالها يمكن تحقيق تقدم كبير في حل المشكلات، وذلك من خلال قيام الباحث بتصور الوضع الراهن، وتحديد العلاقات التي توجد بين الظواهر في محاولة لوضع تنبؤات عن الأحداث المتصلة" (أبو علام، 2010، 285).

تمّ الحصول على نسخة المواصفة الدولية ISO 9001:2015، والاطلاع عليها ودراستها وتحليليها، والعمل على تعديلها بما يُناسب المجال الرياضي بشكل عام، وعمل اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام بشكل خاص، ومن ثمّ عرضها على مجموعة من المحكمين من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية، وكلية الاقتصاد من المتخصصين في إدارة الجودة الشاملة، ووفق ما تمّ اقتراحه من تعديلات من قبل السادة المحكمين تمّ الحصول على المتطلبات اللازمة لتطبيق إدارة الجودة في المجال الرياضي (اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام) في ضوء أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001:2015". بعد ذلك تمّ إجراء دراسة استطلاعية أولية للتأكد من صدق وثبات بنود أبعاد المواصفة، وذلك بتوزيعها على عينة استطلاعية من (20) قيادي وإداري في فرعي اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام في محافظتي اللاذقية وطرطوس، وبعد التأكد من صدق وثبات أبعاد المواصفة تمّ اعتمادها بنسختها النهائية ليصار بعد ذلك لتوزيعها على المسؤولين في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وقد تكّونت المواصفة من مقدمة تتضمن الهدف منها، بالإضافة إلى أبعادها وفق الآتي:

البعد الأول: سياق المنظمة (العبارات من 1-19).

البعد الثاني: القيادة (العبارات من 20-37).

البعد الثالث: التخطيط لنظام الجودة (العبارات من 38-58).

البعد الرابع: المساندة: الدعم (العبارات من 59-83).

البعد الخامس: التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة (العبارات من 84-101).

البعد السادس: تقييم الأداء الإداري (العبارات من 102-126).

البعد السابع: التحسين المستمر للأداء (العبارات من 127-135).

وتمّ الاعتماد في الإجابات على بنود أبعاد المواصفة على مقياس ليكرت الخماسي المثقل بتدرجات (منخفض جداً، منخفض، متوسط، كبير، كبير جداً)، والهدف تعرّف متطلبات التطبيق من وجهة نظر أفراد العينة، كذلك تمّ اختبار ثبات بنود أبعاد المواصفة، حيث يبين الجدول الآتي قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لجميع أبعاد المواصفة (الفرعية والثبات الكلي):

الجدول رقم (1): قيم معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للأبعاد الفرعية وإجمالي الأبعاد (الثبات الكلي)

أبعاد المواصفة	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
بعد سياق المنظمة	19	0.893
بعد القيادة	18	0.915
بعد التخطيط لنظام الجودة	21	0.882
بعد المساندة: الدعم	25	0.851
بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة	18	0.843
بعد تقييم الأداء الإداري	25	0.837
بعد التحسين المستمر للأداء	9	0.829
الثبات الكلي (الاستبانة ككل)	**135**	**0.896**

يبين الجدول (1) أنّ قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع الأبعاد تساوي (0.896)، وهي أكبر من 0.70، كذلك نلاحظ أنّ قيم معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المواصفة (الفرعية) أكبر من 0.70، وهذا يدل على ثبات الأداة (بنود أبعاد المواصفة) وصلاحيتها للقياس والدراسة.

كذلك تمّ التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال حساب جذر معامل الثبات، حيث بلغ معامل الصدق المحسوب بهذه الطريقة (0.946)، وهو معامل صدق مرتفع ويدل على صدق الأداة (بنود أبعاد المواصفة) وصلاحيتها للقياس والدراسة.

6- مجتمع البحث وعينته:

يشمل مجتمع البحث جميع المسؤولين في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام (رئيس وأعضاء الاتحادين، وأميني السر، واللجان الرئيسية العليا، بالإضافة إلى عدد من الإداريين المسؤولين في كلا الاتحادين)، حيث بلغ إجمالي مجتمع البحث في الاتحادين (85) مسؤولاً وإدارياً، وكون مجتمع البحث صغير تمّ استخدام أسلوب الحصر الشامل، لتكون عينة البحث هي مجتمع البحث. بناءً على ذلك، تمّ توزيع أبعاد المواصفة على أفراد عينة البحث البالغ (85) مسؤولاً وإدارياً، وتمّ الحصول على جميع الاستبانات الموزعة بنسبة استجابة (100%).

7- حدود البحث:

الحدود المكانية: تمّ تطبيق البحث في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام.

الحدود الزمانية: تمّ التطبيق العملي للبحث خلال العام 2022-2023.

الحدود البشـــرية: رئيس وأعضـــاء الاتحادين، وأميني الســـر، واللجان الرئيســـية العليا، بالإضـــافة إلى عدد من الإداريين المسؤولين في كلا الاتحادين.

الحدود العلمية: تمّ بحث تحديد متطلبات تطبيق إدارة الجودة في المجال الرياضي (اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام) وفق مواصفة ISO 9001:2015"، حيث تمثلت أبعاد المواصفة: بعد سياق المنظمة، بعد القيادة، بعد التخطيط، بعد المساندة: الدعم، بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة، بعد تقييم الأداء الإداري، بعد التحسين المستمر للأداء.

8- الدراسات السابقة:

في الواقع إنّ الدراسات التي تناولت متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001:2015 في المجال الرياضي هي دراسات قليلة جداً، حيث لم يجد الباحث دراسات تناولت هذا الموضوع، لذلك استعرض بعض الدراسات التي تناولت مفهوم إدارة الجودة ومعاييرها بشكل عام في المجال الرياضي، وذلك وفق الآتي:

1- دراسة رشيد وأحمد (2018)، بعنوان: دراسة تقويمية لتطبيق بعض معايير الجودة الشاملة في اتحاد كرة السلة العراقي من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للاتحاد والأندية.

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة تطبيق معايير الجودة الشاملة في اتحاد كرة السلة العراقية من وجهة نظر الاتحادات وإدارات الأندية الرياضية المشاركة في دوري السلة لعام 2017/2016، وتكونت عينة الدراسة من (37) إداري موزعين على الاتحاد والأندية العراقية، وتمّ اختيارهم بالطريقة العمدية، وتم استخدام مقياس (حنتوش، 2012) لبعض معايير الجودة، وقد تكون من (4) مجالات مهمة، وهي: (القيادة، التخطيط، التقويم والتوجيه، الاتصال)، وقد توصلت الدراسة إلى أنّ تطبيق معايير الجودة الشاملة في الأندية العراقية بكرة السلة جاء بدرجة متوسطة، وقد حصلت مجالات المقياس على درجات متفاوتة كل مجال بحسب الأهمية النسبية، لذلك أكدت الدراسة على ضرورة تطبيق مبادئ الجودة الشاملة ومعاييرها في الاتحاد والأندية الرياضية لكرة السلة.

2- دراسة قشطة (2018)، بعنوان: تصور مقترح للإدارة بالجودة الشاملة في الأندية الرياضية الفلسطينية.

هدفت الدراسة للتعرف على التصور المقترح للإدارة بالجودة الشاملة بالأندية الرياضية الفلسطينية، وذلك من خلال تطبيق معايير الجودة الشاملة لوضع إطار متكامل لتوفير الظروف الملائمة للتطبيق الناجع والفعّال لمعايير الجودة الشاملة بالأندية الرياضية الفلسطينية. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكان مجتمع الدراسة مجالس إدارات بعض الأندية الرياضية الفلسطينية، وكانت عينة الدراسة (119) عضواً من أعضاء مجالس الأندية الرياضية الفلسطينية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى وضع التصور المقترح لإدارة الجودة الشاملة في الأندية الرياضية الفلسطينية باتباع ما يلي: إدراك الإدارة العليا بالأندية الرياضية لمعايير وثقافة الجودة والتعرف على نمط القيادة الإدارية الواجب تنفيذها، والتركيز على مبدأ رضا المستفيدين، وتحقيق متطلبات التدريب المستمر للعاملين بالأندية، وتوفير متطلبات عملية الاتصال الفعّال والتحسين المستمر بالأندية الرياضية الفلسطينية.

3- دراسة (Demir & Sertbaş, 2018) بعنوان:

Total Quality Management Applications in Sports and an Application on Kocaeli Amateur Sports Club Federation Sports Clubs.

تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الرياضة وتطبيق على الأندية الرياضية لاتحاد نادي كوجالي الرياضي للهواة.

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في الأندية الرياضية للهاة مطبقة على نحو فعّال وكفوء، وتحديد العوامل المؤثرة على عمليات إدارة الجودة الشاملة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الأندية الرياضية للهواة والعاملة تحت مظلة اتحاد الأندية الرياضية للهواة بكوجالي، واشتملت عينة الدراسة على (123) مديراً، وكشفت نتائج الدراسة أنّ الأندية الرياضية محل الدراسة تطبق عمليات إدارة الجودة الشاملة بدرجة مرتفعة، بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية بين تمتع مدير النادي بتاريخ في ممارسة الرياضة وتطبيق النادي لعمليات إدارة الجودة الشاملة.

4- دراسة بكري (2021)، بعنوان: دور نظام الجودة على بعض الأندية الرياضية بمنطقة جازان في تعزيز المهارات الريادية لدى الإداريين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظام الجودة على بعض الأندية الرياضية بمنطقة جازان في تعزيز المهارات الريادية لدى الإداريين، واستخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، واشتملت عينة الدراسة على (120) إداري من العاملين بالأندية الرياضية بمنطقة جازان، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها: أنّ واقع تطبيق نظام الجودة على بعض الأندية الرياضية بمنطقة جازان من وجهة نظر الإداريين جاءت بدرجة عالية من وجهة نظر عينة الدراسة، وأنّ واقع امتلاك الإداريين ببعض الأندية الرياضية بمنطقة جازان للمهارات الريادية من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، كما توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظام الجودة على بعض الأندية الرياضية بمنطقة جازان وتنمية المهارات الريادية لدى الرياديين، وقد أكدت الدراسة على ضرورة تمسك الإدارة العليا بتطبيق مبدأ الجودة الشاملة في الأندية الرياضية، والتزامها ودعمها لتطبيقها، وإنشاء المزيد من الوحدات التي تعني بإدارة الجودة.

بناءً على ما سبق، تُعدّ الدراسة الحالية من الدراسات الأولى التي تناولت متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001:2015 في المجال الرياضي، وتكييف أبعادها من خلال تعديل بنودها لتناسب المؤسسات الرياضية استناداً إلى الأبعاد الأساسية للمواصفة.

9- النتائج والمناقشة:

للإجابة عن تساؤلات البحث تمّ استخدام اختبار "ت" لعينة واحد One Sample T test لتحليل فقرات أو بنود المواصفة والمتمثلة بـ (بعد سياق المنظمة، بعد القيادة، بعد التخطيط لنظام الجودة، بعد المساندة: الدعم، بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة، بعد تقييم الأداء الإداري، بعد التحسين المستمر للأداء)، حيث تكون الفقرة إيجابية بمعنى أنّ أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة احتمال الدلالة أقل من مستوى الدلالة 0.05، وتتحدد الأهمية النسبية للفقرة حسب وقوعها ضمن مجالات سلم ليكرت الموضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (2): التبويب المغلق لمجالات سلم ليكرت

المجال	درجة الموافقة	الأهمية النسبية
1.8 – 1	منخفضة جداً	%(36-20)
2.60 – 1.81	منخفضة	%(52-36.2)
3.40 – 2.61	متوسطة	%(68-52.2)
4.20 – 3.41	كبيرة	%(84-68.2)
5 - 4.21	كبيرة جداً	%(100-84.2)

1/9 بعد سياق المنظمة:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "سياق المنظمة" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "سياق المنظمة"

الرقم	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر الاختبارt	احتمال الدلالة	القرار
1	أن تضع إدارة الاتحاد الخطط والبرامج لتوفير المتخصصين المناسبين لمتابعة الأنشطة والفعاليات الرياضية.	3.81	0.677	76.2	17.77	11.030	.000	دال
2	أن تهتم إدارة الاتحاد بالتعاون مع الأعضاء والعاملين على تحقيق أهدافها من خلال استثمار مهارات الأفراد.	3.89	0.663	77.8	17.04	12.375	.000	دال
3	أن تعمل إدارة الاتحاد على توضيح التوجهات المستقبلية للاتحاد.	3.74	0.665	74.8	17.78	10.259	.000	دال
4	أن تهتم إدارة الاتحاد بتوفير خبرات متميزة داخل الاتحاد.	4.26	0.573	85.2	13.45	20.272	.000	دال
5	أن تعمل إدارة الاتحاد على وضع برامج لتطوير المواهب الرياضية.	4.61	0.428	92.2	9.28	34.679	.000	دال
6	أن تضع إدارة الاتحاد رؤية إدارية تواكب التطورات المستقبلية.	3.88	0.758	77.6	19.54	10.703	.000	دال
7	أن تراقب إدارة الاتحاد التطبيق الصحيح للاستراتيجيات التي وضعت لضمان تحقيق الأهداف.	3.63	0.557	72.6	15.34	10.427	.000	دال
8	أن تتفهم إدارة الاتحاد متطلبات البيئة الخارجية عند وضع الاستراتيجيات.	3.64	0.725	72.8	19.92	8.138	.000	دال
9	أن تنشر إدارة الاتحاد الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بالاتحاد على موقعها الإلكتروني.	3.58	0.767	71.6	21.42	6.971	.000	دال
10	أن تعتمد إدارة الاتحاد على الكفاءات الجيدة عند وضع الخطط الاستراتيجية.	4.14	0.612	82.8	14.78	17.173	.000	دال
11	أن توجه إدارة الاتحاد أهدافها طبقاً لاحتياجات المجتمع.	3.76	0.721	75.2	19.18	9.718	.000	دال
12	أن تربط إدارة الاتحاد أهدافها وبرامجها بخطط التنمية في المجتمع.	3.89	0.741	77.8	19.05	11.073	.000	دال
13	أن تحدد إدارة الاتحاد المدخلات المطلوبة والمخرجات المتوقعة لعمليات إدارة الجودة.	3.77	0.771	75.4	20.45	9.207	.000	دال
14	أن تعي إدارة الاتحاد مؤشرات الأداء الضرورية للتأكد من كفاءة الأداء الرياضي وإدارته جيداً.	3.67	0.817	73.4	22.26	7.560	.000	دال
15	أن تحدد إدارة الاتحاد الموارد المطلوبة وتتأكد من توافرها.	4.34	0.531	86.8	12.24	23.265	.000	دال
16	أن تسند إدارة الاتحاد المسؤوليات والصلاحيات للعاملين للقيام بإجراءات الجودة المختلفة.	3.87	0.725	77.4	18.73	11.063	.000	دال
17	أن تدرب إدارة الاتحاد أعضاءها على أساليب الرصد والقياس وتقييم الأداء الإداري والرياضي.	3.63	0.827	72.6	22.78	7.023	.000	دال
18	أن تحدد إدارة الاتحاد الفرص المتاحة لتحسين العمليات ونظام إدارة الجودة.	3.68	0.733	73.6	19.92	8.552	.000	دال
19	أن تحتفظ إدارة الاتحاد بسجلات ووثائق لدعم الأداء بها والتأكد من أنها تنفذ وفق ما هو مخطط لها.	3.82	0.618	76.4	16.18	12.232	.000	دال

الجدول رقم (4): نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد سياق المنظمة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	3.8745	.36288	.03936	77.49	9.37

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
22.217	.000	.87447	.7962	.9527

يبين الجدول (3) أنّ جميع بنود بعد "سياق المنظمة" كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (4) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود بعد "سياق المنظمة" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.87447)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (9.37%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات تطبيق بعد سياق المنظمة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (77.49%).

2/9 بعد القيادة:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "القيادة" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "القيادة "

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر الاختبارt	احتمال الدلالة	القرار
20	أن تعمل القيادات على تطوير نظام الجودة بما يتناسب مع إمكانيات الاتحاد أو النادي.	3.81	0.677	76.2	17.77	11.030	.000	دال
21	أن تعمل القيادات على دمج نظام الجودة في النظام العام إدارياً وتربوياً وتعليمياً بحيث يكون مألوف لجميع الهيئات الإدارية.	4.33	0.501	86.6	11.57	24.474	.000	دال
22	أن تعمل القيادات على تحقيق أهداف الاتحاد أو الأندية في حدود مسؤولياته.	4.25	0.525	85	12.35	21.950	.000	دال
23	أن تتقبل القيادات الآراء النقدية البناءة التي تسهم في تطوير العملية الإدارية بصورة صحيحة.	3.96	0.597	79.2	15.08	14.825	.000	دال
24	أن تشارك القيادات الأعضاء في اتخاذ القرارات التي تخص الاتحاد أو الأندية.	4.39	0.553	87.8	12.60	23.173	.000	دال
25	أن توجه القيادات أعضاء الهيئة الإدارية للقيام بأعمالهم بجدية وتفاني في العمل.	3.88	0.719	77.6	18.53	11.283	.000	دال
26	أن تعمل القيادات على تحسين سمعة الاتحاد في نظر الأعضاء والعاملين.	3.85	0.627	77	16.29	12.498	.000	دال
27	أن تعمل القيادات على توفير الفرص لتدعيم نظام إدارة الجودة.	4.19	0.652	83.8	15.56	16.826	.000	دال
28	أن تشجع القيادات الأعضاء والعاملين على ممارسة العمل الجماعي.	4.27	0.665	85.4	15.57	17.606	.000	دال
29	أن تهتم القيادات بمكافئة الأفراد المتميزين.	4.78	0.437	95.6	9.14	37.551	.000	دال
30	أن تتبنى القيادات طرق قياس موضوعية في تقويم أداء العاملين في الاتحاد.	3.91	0.758	78.2	19.39	11.068	.000	دال
31	أن تهتم القيادات بإحداث تغييرات دورية في التنظيم الإداري تقتضيها مصلحة الاتحاد.	3.78	0.801	75.6	21.19	8.977	.000	دال
32	أن توفر القيادات الدعم لتطوير أنظمة العمل.	3.85	0.725	77	18.83	10.808	.000	دال
33	أن تحافظ إدارة الاتحاد بصفة مستمرة على توفير الأنشطة والفعاليات التي تفي بمتطلبات العميل.	3.79	0.677	75.8	17.86	10.758	.000	دال
34	أن توفر إدارة الاتحاد إطاراً علمياً لوضع ومراجعة أهداف الجودة.	3.97	0.633	79.4	15.94	14.127	.000	دال
35	أن تتيح إدارة الاتحاد وثائق الجودة لدى الأطراف المعنية ذات العلاقة كلما كان ذلك ممكناً.	3.63	0.724	72.6	19.94	8.022	.000	دال
36	أن تتأكد إدارة الاتحاد من أنّ المسؤوليات والصلاحيات للأدوار ذات العلاقة قد تمّ تحديدها والتكليف بها، ونشرها وفهمها داخل الاتحاد.	3.89	0.663	77.8	17.04	12.375	.000	دال
37	أن تعد إدارة الاتحاد تقارير فيما يتعلق بأداء نظام إدارة الجودة وفرص التحسين والحاجة إلى تعديلات وابتكار.	3.96	0.714	79.2	18.03	12.395	.000	دال

الجدول رقم (6) : نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد القيادة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	4.0354	.28182	.03057	80.708	6.98

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
33.873	.000	1.03541	.9746	1.0962

يبين الجدول (5) أنّ جميع بنود بعد "القيادة" كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (6) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود بعد "القيادة" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (1.03541)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (6.98%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات تطبيق بعد القيادة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (77.49%).

3/9 بعد التخطيط لنظام الجودة:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "التخطيط لنظام الجودة" كأحد متطلبات المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "التخطيط لنظام الجودة "

الرقم	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر tالاختبار	احتمال الدلالة	القرار
38	أن تحرص إدارة الاتحاد على أن تكون خطتها الاستراتيجية مرنة وقابلة للتطبيق مع توفر الخطط البديلة لتطبيقها وقت الحاجة.	3.89	0.664	77.8	17.07	12.357	.000	دال
39	أن تسعى إدارة الاتحاد لتوفير مناخ تنظيمي رياضي يشجع على التميز في الأداء.	4.44	0.581	88.8	13.09	22.849	.000	دال
40	أن تتبنى إدارة الاتحاد استراتيجية نمو وتعلم واضحة المعالم والمحاور.	3.90	0.797	78	20.44	10.410	.000	دال
41	أن تتابع إدارة الاتحاد باستمرار التجهيزات الرياضية وجاهزيتها للممارسة الرياضية وفق معايير الجودة.	4.62	0.494	92.4	10.69	30.232	.000	دال
42	أن تعمل إدارة الاتحاد على أن تكون الأهداف الموضوعة تتناسب مع الإمكانيات.	3.81	0.664	76.2	17.43	11.246	.000	دال
43	أن يكون هناك رؤية واضحة للاتحاد للأهداف الموضوعة.	4.15	0.781	83	18.82	13.575	.000	دال
44	أن يكون هناك لوائح محددة للاتحاد في المصروفات المالية.	3.84	0.665	76.8	17.32	11.645	.000	دال
45	أن يكون هناك سياسة معدة من قبل الاتحاد في تحقيق الأهداف الموضوعة.	3.82	0.673	76.4	17.62	11.233	.000	دال
46	أن تعمل إدارة الاتحاد على استقطاب الكفاءات والخبرات من خارج البلد.	4.67	0.528	93.4	11.31	29.159	.000	دال
47	أن تعمل إدارة الاتحاد على إقامة المؤتمرات والمحاضرات النوعية والتدريبية.	3.75	0.753	75	20.08	9.182	.000	دال
48	أن تعمل إدارة الاتحاد على حل المشكلات التي تواجه المدربين واللاعبين والحكام.	3.81	0.719	76.2	18.87	10.386	.000	دال
49	أن يوجد مجموعة من الخبراء في الاختبارات والقياس من أجل تقويم البرامج والوحدات التدريبية.	4.21	0.627	84.2	14.89	17.791	.000	دال
50	أن يوجد كادر متخصص في استقبال الشكاوى الخاصة بالمستفيدين.	3.69	0.815	73.8	22.09	7.805	.000	دال
51	أن تكون هناك عملية تقويم مستمرة على مدار موسم المنافسة في الدوري.	4.13	0.744	82.6	18.01	14.002	.000	دال
52	أن يتم الآخذ براي اللاعبين والمدربين في عمل الاتحاد.	3.85	0.773	77	20.08	10.137	.000	دال
53	أن يوجد كادر متخصص من الخبراء في متابعة نتائج التقويم.	3.82	0.783	76.4	20.50	9.655	.000	دال
54	أن تعمل إدارة الاتحاد على عقد لقاءات دورية بين الإداريين والحكام واللاعبين والمدربين.	3.64	0.751	72.8	20.63	7.856	.000	دال
55	أن تستخدم إدارة الاتحاد وسائل اتصال حديثة في الاتصال بين الاتحاد والأندية والمدربين والحكام.	3.51	0.744	70.2	21.20	6.319	.000	دال
56	أن تقوم إدارة الاتحاد أو النادي بالاتصال بالحكام والمدربين من أجل حل المشكلات التي تواجههم.	3.95	0.738	79	18.68	11.867	.000	دال
57	أن تقوم إدارة الاتحاد أو النادي بالاتصال مع المدربين والحكام واللاعبين من أجل تنسيق البطولات وتنظيم المباريات.	3.79	0.745	75.8	19.66	9.776	.000	دال
58	أن تستخدم إدارة الاتحاد أو النادي الانترنت أو وسائل الاتصال الحديثة في التواصل مع اللاعبين والحكام والمدربين.	3.89	0.759	77.8	19.51	10.810	.000	دال

الجدول رقم(8): نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد التخطيط لنظام الجودة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	3.9661	.16198	.01757	79.32	4.08

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
54.988	.000	.96612	.9312	1.0011

يبين الجدول (7) أنّ جميع بنود بعد "التخطيط لنظام الجودة" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (8) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود بعد "التخطيط لنظام الجودة" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.96612)، وتقع ضمن المجال (3.41−4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (4.08%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات تطبيق بعد التخطيط لنظام الجودة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (79.32%).

4/9 بعد المساندة: الدعم:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "المساندة: الدعم" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "المساندة: الدعم"

الرقم	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر tالاختبار	احتمال الدلالة	القرار
59	أن تحدد إدارة الاتحاد الموارد (البشرية، المادية) التي يحتاجها نظام إدارة الجودة.	3.78	0.773	75.6	20.45	9.302	.000	دال
60	أن توفر إدارة الاتحاد أفراد أكفاء تحتاجهم لتلبية متطلبات العملاء على أساس متناسق.	3.89	0.751	77.8	19.31	10.925	.000	دال
61	أن توفر إدارة الاتحاد البنية التحتية (الملاعب والمباني والمرافق المصاحبة لها، الأدوات اللازمة لتنفيذ الأنشطة الرياضية، الحواسيب..) التي تحتاجها لتحقيق أهداف الجودة.	4.19	0.644	83.8	15.37	17.035	.000	دال
62	أن تقوم إدارة الاتحاد بعمليات الصيانة وإصلاح للبنية التحتية اللازمة لتشغيل عملياتها لتحقيق مطابقة الأنشطة الرياضية.	3.75	0.738	75	19.68	9.369	.000	دال
63	أن توفر إدارة الاتحاد البيئة الفيزيائية (الحرارة والإضاءة والتهوية والنظافة) اللازمة لتحقيق مطابقة الخدمات الرياضية للاعبين.	3.70	0.657	74	17.76	9.822	.000	دال
64	أن توفر إدارة الاتحاد البيئة الاجتماعية والنفسية للعاملين فيها، وبين اللاعبين اللازمة لتحقيق مطابقة الخدمات الرياضية للمواصفات.	3.68	0.861	73.6	23.40	7.281	.000	دال
65	أن تحدد إدارة الاتحاد الموارد والجوانب اللازمة للتأكد من أنّ نتائج رصدها وقياسها صحيحة ومعتمدة.	3.75	0.776	75	20.69	8.910	.000	دال
66	أن تستخدم إدارة الاتحاد أساليب القياس والرصد المناسبة التي يتم القيام بها لتقويم العاملين واللاعبين والأندية.	3.81	0.663	76.2	17.40	11.263	.000	دال
67	أن تقوم إدارة الاتحاد بصيانة الموارد لضمان استمرارية كفاءتها لتحقيق الغرض الذي وجدت من أجله.	3.65	0.613	73	16.79	9.775	.000	دال
68	أن تحتفظ إدارة الاتحاد بمعلومات موثقة (سجلات، اختبارات، مقاييس، استبيانات) مناسبة كدليل على كفاءة الغرض من رصد الموارد البشرية لديها.	3.58	0.789	71.6	22.04	6.777	.000	دال
69	أن تتخذ إدارة الاتحاد الإجراءات التصحيحية المناسبة حسب الحاجة لأخطاء القياس والرصد للموارد على اختلافها.	3.67	0.723	73.4	19.70	8.543	.000	دال
70	أن تحدد إدارة الاتحاد المعرفة الضرورية لتشغيل عملياتها لتحقيق تطابق الخدمات الرياضية.	3.53	0.779	70.6	22.07	6.272	.000	دال
71	أن تتيح إدارة الاتحاد المعرفة التنظيمية للعاملين بها بالقدر اللازم.	3.73	0.695	74.6	18.63	9.683	.000	دال
72	أن ترصد إدارة الاتحاد الاتجاهات والتغيرات المهمة في المعرفة والاتجاهات.	4.16	0.582	83.2	13.99	18.375	.000	دال
73	أن تحدد إدارة الاتحاد كيفية الوصول أو اكتساب المعارف الإضافية.	3.94	0.639	78.8	16.22	13.562	.000	دال
74	أن تستفيد إدارة الاتحاد من المصادر الداخلية مثل التعلم من الإخفاقات أو التجارب الناجحة وخبرات المميزين بها.	3.83	0.737	76.6	19.24	10.382	.000	دال
75	أن تستفيد إدارة الاتحاد من المصادر الخارجية مثل المواصفات القياسية والمنظمات والأندية الرياضية الإقليمية والعالمية واستطلاعات الرأي حول الأداء الرياضي.	3.88	0.645	77.6	16.62	12.578	.000	دال
76	أن تحدد إدارة الاتحاد الكفاءات الضرورية للعاملين بها وللاعبين والتي تؤثر على جودتها.	4.25	0.603	85	14.19	19.111	.000	دال
77	أن تتخذ إدارة الاتحاد إجراءات لاكتساب الكفاءات الضرورية مثل: توفير التدريب المناسب للاعبين أو الاستعانة بأشخاص أكفاء من خارج الاتحاد.	4.32	0.725	86.4	16.78	16.785	.000	دال
78	أن تقيّم إدارة الاتحاد فعالية الإجراءات لتوفير الكفاءات.	3.65	0.827	73	22.66	7.246	.000	دال
79	أن تحتفظ إدارة الاتحاد بمعلومات موثقة (سجلات) كدليل على الكفاءة.	3.57	0.633	71.4	17.73	8.301	.000	دال
80	أن تعي إدارة الاتحاد والعاملون فيها أهمية مساهمتهم في فعالية نظام إدارة الجودة وتحسين جودة الأداء.	3.97	0.557	79.4	14.03	16.055	.000	دال
81	أن تتواصل إدارة الاتحاد جيداً مع الجهات الداخلية والخارجية ذات العلاقة بنظام إدارة الجودة.	3.89	0.708	77.8	18.20	11.589	.000	دال
82	أن يحتوي نظام إدارة الجودة في الاتحاد على المعلومات الموثقة التي تتطلبها المواصفة الدولية الأيزو **2015/9001** (مراقبة نظام إدارة الجودة، وكيفية الاسترجاع والتخزين).	4.24	0.539	84.8	12.71	21.209	.000	دال
83	أن تضبط إدارة الاتحاد المعلومات الموثقة لنظام إدارة الجودة بحيث تكون مناسبة ومتاحة.	3.77	0.717	75.4	19.02	9.900	.000	دال

الجدول رقم (10) نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد المساندة: الدعم

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	3.8588	.35027	.03799	77.18	9.08

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
22.605	.000	.85882	.7833	.9344

يبين الجدول (9) أنّ جميع بنود بعد "المساندة: الدعم" كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (10) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود بعد "المساندة: الدعم" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.85882)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (9.08%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات بعد المساندة: الدعم كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (77.18%).

5/9 بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "التشغيل"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر t الاختبار	احتمال الدلالة	القرار
84	أن تدعم إدارة الاتحاد مشاركة الملاكات التدريبية في الدورات التدريبية الحديثة.	3.96	0.714	79.2	18.03	12.395	.000	دال
85	أن تستخدم إدارة الاتحاد التقنيات الحديثة في إنجاز أعمالها.	3.77	0.744	75.4	19.73	9.541	.000	دال
86	أن تهتم إدارة الاتحاد بتحديث وتطوير العمل الإداري للاتحاد.	3.93	0.557	78.6	14.17	15.393	.000	دال
87	أن تعمل إدارة الاتحاد على تحديد الأخطاء وتصحيح الأخطاء داخل الاتحاد.	3.80	0.682	76	17.95	10.814	.000	دال
88	أن تهتم إدارة الاتحاد ببناء منظومة إدارية حديثة تعتمد على المعرفة والعلم.	3.73	0.843	74.6	22.60	7.983	.000	دال
89	أن تستثمر إدارة الاتحاد طاقات ومهارات عامليها لتحقيق أفضل النتائج.	4.21	0.601	84.2	14.28	18.561	.000	دال
90	أن تهتم إدارة الاتحاد بتدريب العاملين وتوجيههم نحو الأداء الصحيح.	4.34	0.665	86.8	15.32	18.577	.000	دال
91	أن تقيم إدارة الاتحاد معسكرات تأهيلية داخلية وخارجية لغرض إعداد فرق للمشاركة في البطولات.	4.23	0.715	84.6	16.90	15.859	.000	دال
92	أن تخصص إدارة الاتحاد المبالغ اللازمة للنشاطات المحلية والخارجية.	4.42	0.553	88.4	12.51	23.673	.000	دال
93	أن تعمل إدارة الاتحاد على وضع جوائز تشجيعية للمنتخبات الوطنية.	4.28	0.687	85.6	16.05	17.177	.000	دال
94	أن تعتمد إدارة الاتحاد على تحقيق المدربين للإنجازات من أجل استمرارهم للعمل فيه.	3.73	0.671	74.6	17.99	10.030	.000	دال
95	أن تعمل إدارة الاتحاد على تلبية جميع احتياجات الأندية والمنتخبات ويتفهم مشكلاتهم.	4.55	0.503	91	11.05	28.408	.000	دال
96	أن تساعد إدارة الاتحاد الأندية والمنتخبات على استغلال ما لديها من قدرات واستعدادات وتنمية سماتهم الإيجابية وتعزيزها.	4.23	0.671	84.6	15.86	16.899	.000	دال
97	أن تعمل إدارة الاتحاد على اختيار أفضل الأعضاء للإشراف على المنتخبات الوطنية.	4.49	0.477	89.8	10.62	28.797	.000	دال
98	أن تعمل إدارة الاتحاد على توفير احتياجات المنتخبات المادية والمعنوية.	4.43	0.737	88.6	16.64	17.888	.000	دال
99	أن تعمل إدارة الاتحاد على توظيف القرارات الداخلية والخارجية لمصلحة اللعبة.	3.72	0.818	74.4	21.99	8.115	.000	دال
100	أن تعمل إدارة الاتحاد باستمرار على تزويد الأندية والمنتخبات الوطنية بالمعلومات الحديثة والتي تسهم في تطوير عملهم.	3.88	0.645	77.6	16.62	12.578	.000	دال
101	أن تحدد إدارة الاتحاد المعايير التي تقيس النجاح أو الفشل عند تنفيذ القرارات.	3.69	0.724	73.8	19.62	8.786	.000	دال

الجدول رقم (12): نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	4.0834	.34546	.03747	81.67	8.46

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
28.914	.000	1.08341	1.0089	1.1579

يبين الجدول (11) أنّ جميع بنود بعد "التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة" كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (12) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود بعد "التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (1.08341)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (8.46%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $P = 0.000 < 0.05$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات تطبيق بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (81.67%).

6/9 بعد تقييم الأداء الإداري:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "تقييم الأداء الإداري" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "تقييم الأداء الإداري"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر الاختبار t	احتمال الدلالة	القرار
102	أن تمتلك إدارة الاتحاد الصفات والمؤهلات التي تمكنها من الابتكار والتغيير من اجل الوصول إلى تحقيق الأهداف.	3.93	0.684	78.6	17.40	12.535	.000	دال
103	أن تمتلك إدارة الاتحاد القدرة على اتخاذ القرار بشكل سريع وموضوعي.	3.73	0.725	74.6	19.44	9.283	.000	دال
104	أن ترغب إدارة الاتحاد بتطبيق نظام إدارة الجودة بما يساعد على تحديد المشكلة والأهداف والتحليل والتفسير والتقويم المستمر.	4.16	0.582	83.2	13.99	18.375	.000	دال
105	أن تستخدم إدارة الاتحاد أساليب ابتكارية والتخطيط الأمثل في الوصول إلى الإنجاز.	4.28	0.519	85.6	12.13	22.737	.000	دال
106	أن تهتم إدارة الاتحاد بالتدريب المهني والتطوير للخبرات.	4.67	0.423	93.4	9.06	36.397	.000	دال
107	أن تتقبل إدارة الاتحاد الحداثة وثقافة الجودة في الاتحاد والأندية والالتزام بها.	3.83	0.679	76.6	17.73	11.269	.000	دال
108	أن تقوم إدارة الاتحاد بعملية التقويم المستمر لمعرفة مدى تحسن الأداء.	3.81	0.637	76.2	16.72	11.723	.000	دال
109	أن تتشاور إدارة الاتحاد مع الأعضاء الجدد لتحديد المواصفات والخصائص التي لا بد من تحقيقها للتخطيط الاستراتيجي.	3.97	0.658	79.4	16.57	13.590	.000	دال
110	أن تضع إدارة الاتحاد رؤية مستقبلية لتحقيق الخطط والسعي لتطبيقها.	4.09	0.611	81.8	14.94	16.446	.000	دال
111	أن تعمل إدارة الاتحاد على تطوير وتحسين المخرجات وزيادة الفعالية.	4.17	0.590	83.4	14.15	18.282	.000	دال
112	أن تؤمن إدارة الاتحاد بالقيم الإدارية وبثقافة العمل تتماشى مع التطور.	3.84	0.731	76.8	19.04	10.594	.000	دال
113	أن تقوم إدارة الاتحاد بإدارة الوقت بشكل علمي وسليم.	4.12	0.614	82.4	14.90	16.816	.000	دال
114	أن تحرص إدارة الاتحاد على تطبيق الخطط والسعي لانتشار ثقافة رياضية.	4.04	0.701	80.8	17.35	13.677	.000	دال
115	أن تقوم إدارة الاتحاد بتعزيز القيم الإدارية والعلاقات الإنسانية.	3.74	0.737	74.8	19.71	9.257	.000	دال
116	أن تعطي إدارة الاتحاد الفرصة للمدربين في الإسهام في تحقيق الأهداف.	3.63	0.815	72.6	22.45	7.126	.000	دال
117	أن تسهم إدارة الاتحاد في تطوير الأنشطة الرياضية باستثمار كافة الوسائل المتاحة.	4.22	0.689	84.4	16.33	16.324	.000	دال
118	أن تستخدم إدارة الاتحاد النقد الموضوعي والمراجعة وتقييم الأنشطة الرياضية بصورة مستمرة.	3.66	0.732	73.2	20.00	8.312	.000	دال
119	أن تستفيد إدارة الاتحاد من الأخطاء الماضية والعمل على تجنبها مستقبلاً.	3.91	0.626	78.2	16.01	13.401	.000	دال
120	أن تستخدم إدارة الاتحاد الرقابة الإدارية لتحقيق الجودة الشاملة وإدارة العمل.	4.11	0.757	82.2	18.42	13.518	.000	دال
121	أن تسعى إدارة الاتحاد نحو تطوير القوانين والأنظمة وفق أسس علمية متطورة.	4.03	0.733	80.6	18.19	12.954	.000	دال
122	أن تسعى إدارة الاتحاد لبناء القرارات على أسس تتماشى مع الوقت الحاضر.	3.55	0.804	71	22.65	6.307	.000	دال
123	أن تمتلك إدارة الاتحاد القدرة على تقديم مخرجات وفق مواصفات الجودة.	3.86	0.722	77.2	18.70	10.981	.000	دال
124	أن تهتم إدارة الاتحاد بعقود اللاعبين وإصدار قرارات وضوابط بشأن الاحتراف.	3.83	0.654	76.6	17.08	11.700	.000	دال
125	أن تسعى إدارة الاتحاد لتحقيق نتائج رياضية دولية وفق خطط زمنية.	4.15	0.527	83	12.70	20.117	.000	دال
126	أن تهتم إدارة الاتحاد بالعلاقات العامة والسعي لإرضاء الجمهور الرياضي.	3.99	0.775	79.8	19.42	11.777	.000	دال

الجدول رقم (14): نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد تقييم الأداء الإداري

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	3.9800	.12008	.01302	79.6	3.02

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
75.243	.000	.98000	.9541	1.0059

يبين الجدول (13) أنّ جميع بنود بعد "تقييم الأداء الإداري" كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (14) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع عبارات بعد "تقييم الأداء الإداري" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.980)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (3.02%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $0.05 > 0.000 = P$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات تطبيق بعد تقييم الأداء الإداري كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (79.6%).

7/9 بعد التحسين المستمر للأداء:

يبين الجدول الآتي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ومعاملات الاختلاف واختبار الوسط الحسابي لبنود بعد "التحسين المستمر للأداء" كأحد متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام:

الجدول رقم (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية

ونتائج اختبار الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتطلب تطبيق بعد "التحسين المستمر للأداء"

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%	Test Value = 2		
						مؤشر الاختبار t	احتمال الدلالة	القرار
127	أن تحدد إدارة الاتحاد فرص التحسين اللازمة للتوافق مع متطلبات العملاء وتعزيز رضاهم.	3.85	0.673	77	17.48	11.644	.000	دال
128	أن تقوم إدارة الاتحاد بتحسين العمليات لمنع عدم التطابق.	3.89	0.651	77.8	16.74	12.604	.000	دال
129	أن تقوم إدارة الاتحاد بتحسين الأداء الرياضي للتوافق مع المتطلبات المتوقعة.	3.78	0.773	75.6	20.45	9.302	.000	دال
130	أن تنوع إدارة الاتحاد أساليب التحسين ما بين الإجراءات التصحيحية وتدريجياً بالتحسين المستمر أو أسلوب إبداعي ابتكاري أو بإعادة التنظيم.	3.85	0.627	77	16.29	12.498	.000	دال
131	أن تتعامل إدارة الاتحاد مع شكاوى العملاء وجمع الأطراف والجهات ذات العلاقة لتحديد أسباب عدم المطابقة.	3.74	0.665	74.8	17.78	10.259	.000	دال
132	أن تحسن إدارة الاتحاد باستمرار من ملاءمة وكفاية وفعالية نظام إدارة الجودة.	3.78	0.761	75.6	20.13	9.449	.000	دال
133	أن تختار إدارة الاتحاد الأدوات والمنهجيات التي يمكن تطبيقها لتقصي أسباب قصور الأداء لدعم التحسين المستمر.	3.88	0.619	77.6	15.95	13.106	.000	دال
134	أن تهتم إدارة الاتحاد بالفرص المتاحة لدعم الابتكار.	4.17	0.744	83.4	17.84	14.498	.000	دال
135	أن توثق إدارة الاتحاد عدم المطابقة الخاصة بها والإجراءات التي تم اتخاذها.	3.65	0.781	73	21.40	7.673	.000	دال

الجدول رقم (16): نتائج اختبار الوسط الحسابي لمتطلب تطبيق بعد التحسين المستمر للأداء

One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	الأهمية النسبية%	معامل الاختلاف%
85	3.8498	.38400	.04165	76.99	9.97

One-Sample Test

Test Value = 3				
t	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			Lower	Upper
20.402	.000	.84976	.7669	.9326

يبين الجدول (15) أنّ جميع بنود بعد "التحسين المستمر للأداء" كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام حصلت على موافقة بدرجة كبيرة وكبيرة جداً من وجهة نظر أفراد العينة، ويُلاحظ من الجدول (16) أنّ قيمة المتوسط الحسابي العام لجميع بنود بعد "التحسين المستمر للأداء" ترتفع عن متوسط المقياس (3)، وبفرق معنوي بلغ (0.84976)، وتقع ضمن المجال (3.41–4.20)، وتقابل درجة الأهمية "كبيرة" وفق مجالات مقياس ليكرت، ومعامل اختلاف (9.97%) يدل على تجانس بين إجابات أفراد العينة، وبما أنّ قيمة احتمال الدلالة $0.05 > 0.000 = P$؛ فهذا يدل على أنّ متطلبات تطبيق بعد التحسين المستمر للأداء كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام لاقت قبولاً من قبل أفراد عينة الدراسة، وبأهمية نسبية بلغت (76.99%).

الاستنتاجات:

1- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات تطبيق بعد سياق المنظمة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (77.49%).

2- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات تطبيق بعد القيادة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (77.49%).

3- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات تطبيق بعد التخطيط لنظام الجودة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (79.32%).

4- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات بعد المساندة: الدعم كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (77.18%).

5- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات تطبيق بعد التشغيل: تفعيل الإمكانات المتاحة كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (81.67%).

6- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات تطبيق بعد تقييم الأداء الإداري كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (79.6%).

7- هناك تقبل جيد من قبل أفراد العينة لمتطلبات تطبيق بعد التحسين المستمر للأداء كأحد أبعاد المواصفة الدولية ISO 9001: 2015 في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبأهمية نسبية بلغت (76.99%).

إنّ الدراسات التي تناولت متطلبات تطبيق المواصفة الدولية ISO 9001:2015 في المجال الرياضي هي دراسات قليلة جداً، إلا أنّ الأدب النظري يؤكد على أنّ تطبيق إدارة الجودة في المؤسسات الرياضية يرتبط بعناصر متعددة ومجالات مختلفة، ويمكن أن يتكامل عند تناوله لهذه العناصر مجتمعة لتحقيق التوازن بين المصالح الخاصة لأعضاء المؤسسات الرياضية من ناحية وبين المصلحة العامة من ناحية أخرى، وذلك بمراعاة تفاعل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والأخلاقية، وإقرار الحقوق والواجبات للعاملين فيها وإصدار القوانين المنظمة لعمل المؤسسات الرياضية وفق قواعد تنفيذية وتنظيمية، وفي

هذا السياق فقد ذكر (الشافعي، 2003، ص62) بأنّ تطبيق إدارة الجودة هو لتحقيق احتياجات ورغبات وتوقعات المستفيد أو العميل في المؤسسات الرياضية والأنشطة الرياضية (لاعب، إداري، مدرب). إنّ تطبيق إدارة الجودة في المؤسسات الرياضية له تأثير على تحسين مستوى الرياضة فيها، وذلك بإظهار عوامل الجذب للشركات الراعية وتقديم مستوى معين من الخدمات الإعلامية وإصدار نشرات دورية تتضمن تحليلاً للنواحي الرياضية والاقتصادية، وخلق فرص عمل جديدة لمنتسبيها، هذا بالإضافة إلى تحسين عملية ترويج الخدمات الرياضية لتلبية حاجات الجمهور ورغباتهم وإمكاناتهم واستمرارهم في تحقيق الأرباح وفقاً لمتطلبات السوق واقتراح نماذج تحدد أجور اللاعبين وانتقالهم ترتبط بمواصفات اللاعب والنادي والمشتري والبائع والظروف المحيطة بعمليات الانتقال وجمع البيانات المتوافرة والتي تحدد المبالغ المتفق عليها بين اللاعب والمؤسسة الرياضية في مدة العقد ومدى تأثير ذلك على رفع مستوى اللاعبين وإمكانياتهم (الربيعي، 2010، ص278). ويُساهم تطبيق نظام الجودة الفعّالة في إحداث المواءمة بين متطلبات تحقيق الرضا عن أداء المؤسسة داخلياً وخارجياً، وتعزيز فاعلية وكفاءة واستدامة أداء المؤسسة الرياضية نحو تحقيق أهدافها التنظيمية (Demir & Sertbaş, 2018, p1).

كما أنّ تطبيق نظام الجودة داخل المؤسسة الرياضية يسهم في تأدية جميع المهام الإدارية والوظيفية داخل المؤسسة الرياضية بكفاءة وفاعلية، وإنجاز المهام الوظيفية طبقاً لمعايير الجودة المطلوبة، ووضع خطة العمل وصياغتها وفق أهداف وزمن محدد، وتعاون كل فريق العمل لإنجاز الأهداف المطلوبة، وحسن التصرف في المواقف الحرجة، وتطوير فريق العمل لنفسه باستمرار (بدر، 2021، ص22).

مما سبق، تبرز أهمية تطبيق نظم الجودة في المؤسسات الرياضية في تعزيز اللامركزية، أي أنّ العاملين بالمؤسسة يمكنهم المشاركة في صنع القرار حول كيفية مشاركتهم في عمليات ضمان الجودة؛ كما أنّ تطبيق تلك النظم يساهم في تحقيق الكفاءة، وذلك من خلال التقليل من حجم الفاقد في الموارد وتعزيز رضا العملاء أو أصحاب المصلحة؛ لذلك فإنّ نظم الجودة تُساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية بالمؤسسات الرياضية.

التوصيات:

1- اعتماد متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة التي تمّ التوصل إليها في البحث الحالي في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام في ضوء المواصفة ISO 9001:2015"، وإمكانية الاستفادة منه في الاتحادات الرياضية الأخرى.

2- توفير متطلبات تطبيق نظام إدارة الجودة في ضوء المواصفة من خلال تشكيل فرق عمل من المسؤولين في اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبمشاركة ذوي الخبرة من الأكاديميين والفنيين في مجال إدارة الجودة لوضع آليات التنفيذ من خلال الاسترشاد بالمتطلبات التي تمّ التوصل إليها تمهيداً للحصول على شهادة الجودة العالمية ISO 9001: 2015.

3- تدعيم الترابط والتنسيق بين اتحادي الكارتيه وبناء الأجسام، وبين الهيئات الرياضية الإقليمية والدولية المعنية بشؤون اللعبة كالاتحاد الدولي للكارتيه، والاتحاد الدولي لبناء الأجسام.

4- إجراء المزيد من الدراسات على الاتحادات الرياضية الأخرى، تمهيداً لحصولها على شهادة الجودة العالمية.

المراجع:

1- أبو علام، رجاء محمود (2006). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، الطبعة الخامسة، دار النشر للجامعات، القاهرة، مصر.

2- الأخرس، رانيا عبد الرحمن دسوقي (2019). إمكانية تطبيق الآيزو 9001: 2015 للارتقاء بجودة التعليم الابتدائي في ضوء تقرير التنافسية العالمية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة، مصر، 506-595.

3- بدر، نهى إبراهيم طه (2021). أثر الخصائص الرياضية للقادة على تطوير أداء العاملين: دراسة ميدانية على البنك الأهلي المصري، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد (12)، العدد (2)، 1-36.

4- بكري، إبراهيم بن علي محمد (2021). دور نظام الجودة على بعض الأندية الرياضية بمنطقة جازان في تعزيز المهارات الريادية لدى الإداريين، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (70)، 356-407.

5- الربيعي، محمود داود (2010). تطوير الرياضة العربية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، مجلة كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، العدد (2)، عدد خاص بالمؤتمر العلمي السنوي الثالث لكلية التربية الأساسية، 276-284.

6- رشيد، سلام حنتوش؛ وأحمد، محمد شهاب (2018). دراسة تقويمية لتطبيق بعض معايير الجودة الشاملة في اتحاد كرة السلة العراقي من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية للاتحاد والأندية، مجلة علوم الرياضة، المجلد (10)، العدد (32)، 1-11.

7- السباعي، أنس (2015). دراسة واقع اتحاد كرة القدم من الناحية الإدارية واقتراح نموذج هيكلية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية.

8- الشافعي، حسن أحمد (2003). التشريعات في التربية البدنية والرياضية: القوانين واللوائح التنظيمية والإدارية للنقابة والمؤسسة الرياضية، الجزء الأول، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.

9- علي ديب، خلود (2012). بطاقة القياس المتوازن كمدخل لتطوير الأداء الإداري في الاتحاد الرياضي العام في سورية، أطروحة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، مصر.

10- قشطة، عمر نصر الله (2018). تصور مقترح للإدارة بالجودة الشاملة في الأندية الرياضية الفلسطينية، مجلة جامعة الأقصى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الأول، العدد الرابع، 150-183.

11- محمد، زحاف (2013). تطبيق إدارة الجودة الشاملة في إطار المؤسسة الرياضية التربوية، المجلة العربية للجودة وأفضل الممارسات والتميز، العدد (2)، 71-83.

12- Demir, A., & Sertbaş, K. (2018). Total Quality Management Applications in Sports and an Application on Kocaeli Amateur Sports Club Federation Sports Clubs. SHS Web of Conferences, 48, 1-11.

مستوى وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك)

د. علي عفيف تجور*

(الإيداع: 3 كانون الأول 2023، القبول: 13 كانون الثاني 2024)

الملّخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك)، وتكونت عينة الدراسة من (171) معلماً ومعلمة من معلمي التعليم الأساسي. ولتحقيق هدف الدراسة صممت استبانة تكونت من (31) بنداً. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وبعد تطبيق أدوات الدراسة وتحليل البيانات أظهرت النتائج ما يلي:

– أن مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم منخفض وقد بلغ المتوسط العام (1.87). وبلغ متوسط محور الأهمية (2.12) بينما بلغ متوسط محور استخدامات الانفوغرافيك في التعليم (1.63).

– وجود مجموعة من التحديات التي تحد من استخدام المعلمين للانفوغرافيك في التعليم كان أبرزها ضعف مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت، وعدم التدريب على استخدام الانفوغرافيك.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

– يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المعلمين من حملة المؤهل العلمي (دراسات عليا).

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى، حلقة ثانية).

الكلمات المفتاحية: مستوى الوعي، المهارات الرقمية، الانفوغرافيك.

دكتوراه في تقنيات التعليم، رئيس قسم تنمية مصادر التعلم والدعم الفني في المركز الوطني لتطوير المناهج التربوية، دمشق، سورية.

The level of awareness of basic education teachers of digital skills for the twenty-first century teacher (infographic technology)

Dr. Ali Afif Tajjour*

(Received: 3 December 2023, Accepted: 13 January 2024)

Abstract:

This study aimed to identify basic education teachers' awareness of the digital skills of the twenty-first century teacher (infographic technology). The study sample consisted of (171) basic education teachers, both male and female. To achieve the goal of the study, a questionnaire was designed that consisted of (31) items. The descriptive analytical method was used. After applying the study tools and analyzing the data, the results showed the following:

- The level of teachers' awareness of the importance of infographics and its uses in education is low, and the general average reached (1.87). The average importance axis was (2.12), while the average axis of uses of infographics in education was (1.63).

-There are a number of challenges that limit teachers' use of infographics in education, the most notable of which are poor computer and Internet usage skills, and lack of training in using infographics.

- There are no statistically significant differences between the average scores of teachers in their level of awareness of the importance of infographics and its uses in education due to the variable number of years of experience.

- There are statistically significant differences between the average scores of teachers in their level of awareness of the importance of infographics and their uses in education due to the academic qualification variable in favor of teachers with an academic qualification (postgraduate studies).

- There are no statistically significant differences between the average scores of teachers in their level of awareness of the importance of infographics and their uses in education due to the educational stage variable (first cycle, second cycle).

Keywords: Awareness level, digital skills, infographic

Ph.D. in Educational Technologies, Head of the Learning Resources Development and technical support department at the National Center for the development of educational curricula, Damascus, Syria

المقدمة:

تشهد الحياة في عصر المعلوماتية كثيراً من المتطلبات الشخصية والمجتمعية التي تفرض على أفراد المجتمع واقع التعامل مع متغيرات هذا العصر التقنية والمعرفية، لذلك يواجه المعلمون واقع التعامل مع نظم وفنون تكنولوجية متجددة مما يتطلب منهم امتلاك مهارات تقنية ومعرفية متنوعة سعياً لتنمية قدراتهم وتأهيلها للتعامل مع متغيرات العصر التقني.

وبالرغم من أن تطور تكنولوجيا المعلومات قد سهل حياة الأفراد، إلا أنه في ذات الوقت تسبب في مواجهة الكم الضخم من المعلومات وبذلك أصبحت عملية تصميم المعلومات أكثر أهمية نتيجة لفوضى تزاحم المعلومات، ومن هنا كان لابد من وجود وسائل تسهم في تنظيم هذه المعارف التي تتضاعف بشكل سريع، ومن بين أهم الوسائل المطروحة في القرن الحادي والعشرين كان الانفوغرافيك.

فقد ظهرت تقنية الانفوغرافيك بتصميماتها المتنوعة في محاولة لإضفاء شكل مرئي جديد لعرض المعلومات أو نقل البيانات في صور جذابة، تعمل على تغيير أسلوب التفكير اتجاه البيانات والمعلومات المعقدة، حيث تساعد تقنية الانفوغرافيك في عرض المعلومات والبيانات بأسلوب جديد وشيق. كما تسهم التصاميم الانفوغرافيكية في تبسيط المعلومات وسهولة قراءة الكم الهائل من البيانات، وجعل هذه البيانات أكثر سلاسة في قراءتها ومعرفتها، والقدرة على تحليلها بأسلوب جميل وجذاب، وتعتبر الانفوغرافيك (Infographic) إحدى الوسائل المهمة والفعالة وأكثرها جاذبية لعرض المعلومات، فهي تدمج بين السهولة والسرعة والمتعة في عرض المعلومة وتوصيلها إلى المتلقي، أي أنها حققت تبسيط المعلومات والبيانات المعقدة وتحويلها من أرقام وحروف مملة إلى صور ورسوم شيقة مع سهولة انتشارها عبر التطبيقات الإلكترونية (عيسى، 2014).

ويشير مصطللح الانفوغرافيك إلى تحويل المعلومات والبيانات المعقدة إلى رسوم مصورة يسهل على من يراها استيعابها دون الحاجة إلى قراءة الكثير من النصوص، ويطلق على الانفوغرافيك (Infographic) مسميات عديدة منها: المعلومات المصورة (Graphic Information)، التمثيل البصري للبيانات (Data Visualization)، تصميم المعلومات (Information Design) (Smiciklas, 2012, 3).

وانطلاقاً من التزاوج الحاصل بين التقدم في مجال تكنولوجيا المعلومات من ناحية ومجال تكنولوجيا التعليم من ناحية أخرى فقد ظهرت أفاق جديدة للتعليم ومهاراته، تمثلت في وجود العديد من المستحدثات التكنولوجية ذات العلاقة المباشرة في العملية التعليمية لذا كان لا بد للمعلم من امتلاكها كجزء من مهاراته الأساسية.

وبناءً على ما سبق، وانطلاقاً من ضرورة تنمية مهارات المعلمين الرقمية لمساعدتهم على التكيف مع متطلبات القرن الحادي والعشرين، تأتي هذه الدراسة لاستقصاء مستوى وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك) وأهميتها في التعليم.

1- مشكلة الدراسة:

تواجه المؤسسات التعليمية العديد من التحديات التي تفرضها طبيعة العصر الذي يتسم بالتدفق السريع للمعرفة والتطور التكنولوجي الهائل، مما يلزم تغيرات جذرية في الممارسات التقليدية للمعلم وامتلاكه لمهارات تتناسب مع المستجدات التقنية الحاصلة إلا أنه ومن خلال عمل الباحث في الميدان التربوي لاحظ ضعفاً في امتلاك المعلمين لمهارات القرن الحادي والعشرين ولاسيما ما يتعلق بالثقافة الرقمية التي تسهم في جذب انتباه المتعلمين وتنمي مهاراتهم وذكاءاتهم المتعددة وتربط معلوماتهم السابقة بالواقع مما يسهم في نجاح العملية التعليمية، لذا كان لابد من استخدام تقنيات تعليمية فعالة ومؤثرة في التعليم للوصول بالمتعلم إلى الأهداف المنشودة للتعليم وتماشياً مع توصيات العديد من المؤتمرات كمؤتمر التطوير التّربوي المنعقد في دمشق (2019) الذي أكد على ضرورة إدراج مهارات القرن الواحد والعشرين وتقنياته في برامج إعداد المعلم في مؤسسات التّعليم العالي وتعزيزها وتعميقها في أثناء الخدمة، ومن هذه التقنيات تقنية الانفوغرافيك التي تستخدم كأداة لدعم عمليتي التعليم والتعلم، وخاصة في هذا العصر الزاخر بالكم الهائل من المعارف، فضلاً عن انتشارها في مختلف المجالات

كالتدريب والتسـويق، لذا جاءت محاولة الباحث لجذب انتباه المعنين إلى هذه التقنية (الانفوغرافيك) والتي أكدت دراسـات عديدة فاعليتها في تحقيق العديد من الأهداف ونجاح العملية التعليمية كدراسـة تجور (2020) التي أكدت فاعلية اسـتخدام الإنفوغرافيك في تحصـيل التلامذة وتنمية مهارات التفكير البصـري، ودراسـة حديد (2020) التي أكدت فاعلية الإنفوغرافيك في التحصيل وإكساب مهارات عمليات العلم لتلاميذ الصف الأول الأساسي في مادة العلوم، ودراسة الدعبل (2022) التي أكدت على ضرورة إكساب طلبة كلية التّربية مهارات الانفوغرافيك في تصميم الرّسومات التّعليمية.

ونظراً لقلة الاهتمام بتوظيف الانفوغرافيك في التعليم، ورغبة الباحث في تعرف مسـتوى وعي معلمي التعليم الأسـاسـي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشـرين (تقنية الانفوغرافيك)، جاءت هذه الدراسـة في محاولة للإجابة عن السـؤال البحثي الرئيس الآتي: **ما مستوى وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك)؟.**

2- أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في:

2-1- كونها استجابة للاتجاهات التربوية والتعليمية المعاصرة الداعية لاكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين.

2-2- قلة الدراسات التي تناولت مهارات القرن العشرين وخاصة (الانفوغرافيك) في سورية ولدى معلمي التعليم الأساسي.

2-3- قد تفيد نتائج الدراسة في لفت نظر المسؤولين وصانعي القرار بأهمية الانفوغرافيك في التعليم.

2-4- جذب اهتمام المخططين للمناهج لأهمية استخدام الانفوغرافيك في العملية التعليمية، والاستفادة من خصائصها في تقديم المعلومات المعقدة بصورة مرئية واضحة.

3- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى:

3-1- الوقوف على مفهوم الانفوغرافيك.

3-2- إلقاء الضوء على مميزات الانفوغرافيك، وأنواعه، وأدواته.

3-3- تعرف استخدامات الانفوغرافيك في التعليم.

3-4- بيان مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم.

3-5- تحديد مدى الاختلاف في مسـتوى وعي المعلمين باسـتخدامات بأهمية الانفوغرافيك واسـتخداماته في التعليم وفقاً لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة، المستوى العلمي، المرحلة التعليمية).

4- أسئلة الدراسة:

4-1- ما مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم؟

4-2- ما التحديات التي تعيق استخدام المعلمين للانفوغرافيك في التعليم؟

4-3- ما أثر بعض المتغيرات في مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم (عدد سنوات الخبرة، المستوى العلمي، المرحلة التعليمية)؟.

5- متغيرات الدراسة: تنقسم متغيرات الدراسة إلى نوعين:

5-1- متغيرات مستقلة وهي: عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية.

5-2- المتغيرات التابعة وهي: مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم.

6- فرضيات الدراسة: تم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

6-1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير الخبرة.

6-2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

6–3– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.

7– حدود الدراسة:

7–1– **الحدود الزمانية:** الفصل الثاني من العام الدراسي 2022–2023.

7–2– **الحدود المكانية:** مدارس الحلقة الأولى والثانية من التعليم الأساسي في محافظة اللاذقية.

7–3– **الحدود الموضوعية:** مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم.

8– مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

8–1– الوعي: إدراك الفرد لأشياء معينة في الموقف أو الظاهرة (شحاته، النجار، 2003، 334).

– **وتعرف درجة الوعي إجرائياً:** بأنها إدراك المعلمين لأهمية الانفوغرافيك من حيث مفهومه وأنواعه ومبادئ تصميمه وأهميته واستخداماته في مجال التعليم، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة بالإجابة على الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

8–2– المهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين: الاستخدام الموثوق والحاسم لتقنيات مجتمع المعلومات للعمل والترفيه والتعلم والاتصال، وهي مدعومة بالمهارات الأساسية في تقنية المعلومات والاتصالات: (استخدام أجهزة الحاسوب للوصول للمعلومات واستردادها وإنتاجها وتقديمها وتبادلها، والتواصل والمشاركة في الشبكات التعاونية عبر الإنترنت (European Commission, 2014, 3).

وتعرف إجرائياً: مهارات وقدرات يحتاجها المعلم ليواكب التطورات الحاصلة في مجال تقنيات التعليم وتتحدد في الدراسة بمهارة استخدام تقنية الانفوغرافيك وتوظيفها في التعليم والتي تندرج ضمن مهارات الثقافة الرقمية.

الانفوغرافيك: فن تحويل البيانات والمعلومات والمفاهيم المعقدة إلى صور ورموز يمكن فهمها واستيعابها بوضوح وتشويق، ويتميز هذا الأسلوب بعرض المعلومات المعقدة والصعبة بطريقة سهلة وواضحة (شلتوت، 2016، 111).

وتعرف إجرائياً: تقنية تساعد المعلمين على تحويل المادة العلمية المكتوبة (المعقدة والضخمة) إلى صور ورسوم يسهل فهمها واستيعابها من خلال عرضها بطريقة سهلة وواضحة.

9– دراسات سابقة:

يقدم الباحث عدداً من الدّراسات السّابقة العربية، والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وسيتم عرض هذه الدراسات وفقً تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث.

9–1– دراسة الدايري (2017) سلطنة عمان.

بعنوان: تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان حول استخدام الانفوغرافيك في التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان حول استخدام الانفوغرافيك في التدريس، وفيما إذا كانت هذه التصورات تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة، والدورات التدريبية في مجال التكنولوجيا. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطبيق استبانة مكونة من (31) عبارة، وتكونت عينة الدراسة من (22) معلماً ومعلمة من معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية حول استخدام الانفوغرافيك في التدريس كانت عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية حول استخدام الانفوغرافيك في التدريس يعزي لمتغير سنوات الخبرة والدورات التدريبية في مجال التكنولوجيا.

9–2– دراسة الغامدي (2018) السعودية.

بعنوان: أثر المتغيرات الديمغرافية على مستوى وعي معلمات الرياضيات في مدينة الرياض بتقنية الانفوغرافيك ودرجة امتلاكهن لمهارات تصميمه. هدفت إلى تعرف أثر المتغيرات الديموغرافية على مستوى وعي معلمات الرياضيات بتقنية

الانفوغرافيك ودرجة امتلاكهن لمهارات تصميمه. تكونت عينة الدراسة من (283) معلمة من معلمات الرياضيات لجميع المراحل التعليمية بمدينة الرياض. وتكونت أدوات الدراسة من مقياس مستوى الوعي لدى معلمات الرياضيات بتقنية الانفوغرافيك، بالإضافة إلى استبيان درجة امتلاك معلمات الرياضيات لمهارات تصميم الانفوغرافيك. أظهرت النتائج أن درجة امتلاك معلمات الرياضيات لمهارات تصميم الانفوغرافيك كانت منخفضة لمعظم المهارات، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات معلمات الرياضيات على مقياس مستوى الوعي بتقنية الانفوغرافيك تعزى إلى كل من المرحلة وسنوات الخبرة، بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات معلمات الرياضيات على مقياس مستوى الوعي بتقنية الانفوغرافيك لصالح إلى المؤهل العلمي الأعلى (ماجستير)، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات معلمات الرياضيات على استبيان درجة امتلاك معلمات الرياضيات لمهارات تصميم الانفوغرافيك الكلي وكل محور من محاوره تعزى إلى كل من المرحلة وسنوات الخبرة، بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات معلمات الرياضيات على استبيان بدرجة امتلاك معلمات الرياضيات لمهارات تصميم الانفوغرافيك على بعض المحاور، ووجود فروق دالة إحصائياً على محاور أخرى تعزى إلى المؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي الأعلى (ماجستير).

9-3- دراسة أوزدلمي وأوزدال (Ozdamli, Ozdal, 2018) قبرص.

بعنوان: "نموذج تطويري تدريسي لتصميم الانفوغرافيك وتقييم استخدامه في التّعليم من وجهة نظر المعلمين والطلاب".

"Developing an Instructional Design for the Design of Infographics and the Evaluation of Infographic Usage in Teaching Based on Teacher and Student Opinions".

هدفت الدّراسة إلى تدريب المعلمين على تصميم تكوينات مرئية تجمع بين عناصر الأشكال والرموز والرّسومات وذلك من خلال برنامج تدريبي مصمم وفق خطوات نموذج (ADDIE). وتكونت عينة الدّراسة من (43) معلماً و(51) طالباً من المدارس الابتدائية في قبرص. وتألفت عملية تنفيذ الدّراسة من (52) ساعة من التّعليم في بيئات التّعليم وجهاً لوجه وعبر الإنترنت. حيث تم استخدام أدوات مثل: مقياس الكفاءة الذاتية لتصميم واستخدام الانفوغرافيك، استطلاع رأي حول استخدام الانفوغرافيك في التّعليم، نموذج مقابلة شبه منظم للمعلمين لاستخدام الانفوغرافيك في بيئات التّعليم. ونموذج مقابلة شبه منظم للطلاب للتعبير عن آرائهم في استخدام الرّسوم البيانية في التّعليم. وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في مهارات المعلّمين في استخدام الانفوغرافيك في التّعليم قبل التدريب وبعده لصالح التطبيق البعدي، اختلاف كبير بين آراء المعلمين قبل وبعد التدريب اتجاه استخدام الانفوغرافيك حيث ارتفع متوسط الآراء من (3.85) إلى (4.79) بعد التدريب مما يؤكد بأن البرنامج التّدريبي له الأثر الكبير على تحسين آراء المعلمين نحو استخدام الانفوغرافيك في التّعليم، وأظهر المعلمون درجة منخفضة على مقياس الدافعية قبل التدريب ولكن ارتفعت بعد التدريب متوسط درجاتهم على مقياس الكفاءة الذاتية من(2.21) إلى (4.56) بعد التدريب. وأظهر أغلب المعلمون عدم معرفتهم ودرايتهم الكافية حول استخدام الانفوغرافيك في التّعليم قبل التدريب. وأظهر الطلاب اتجاهاً إيجابياً وتفاعلاً كبيراً اتجاه استخدام الانفوغرافيك في التّعليم حيث أنه يضفي المتعة ويسهل فهم العديد من المفاهيم المعقدة.

9-4- دراسة فادزيل (Fadzil, 2018) ماليزيا.

بعنوان: "تصميم الانفوغرافيك لدورة تكنولوجيا التّعليم: وجهات نظر معلمي العلوم أثناء فترة ما قبل الخدمة".

"Designing infographics for the educational technology course: Perspectives of preservice science teachers".

هدفت الدّراسة إلى تدريب معلمي العلوم ما قبل الخدمة على تصميم إنفوغرافيك خاص بالعلوم للمرحلة الثانوية وذلك من خلال دمج مساعدة الطلاب على الدمج والتوسع في استخدام التكنولوجيا في العلوم بحيث يكون الطلاب في النهاية قادرين على تكوين روابط ولديهم تصورات حول استخدام الانفوغرافيك في التّعليم. وتكونت العينة من (17) ذكر و(23) أنثى. حيث تم تدريب المعلمين من خلال منصة تعلم إلكتروني وتوفير مجموعة من الأدوات أون لاين لمواقع تصميم الانفوغرافيك مثل

موقع canava وموقع piktochart على تصميم إنفوغرافيك بشكل فردي وذلك لتصميم دروس متضمنة الإنفوغرافيك. وأظهرت نتائج الدراسة فاعلية البرنامج التّدريبي المستخدم على مواقع تصميم الانفوغرافيك أون لاين. وأظهر وجهات نظر إيجابية اتجاه تصميم الانفوغرافيك من قبل المعلمين. وزيادة إحساس المعلمين بالمسؤولية بعد تصميمهم المخططات والانفوغرافيك بأنفسهم مما شجع على تقبلهم لاستخدام التكنولوجيا في التّعليم وخلق تجربة ذات معنى بالنسبة لهم.

9-5- دراسة صفر (2021) الكويت.

بعنوان: مدى تقبل أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التعليم العام الحكومية بدولة الكويت لبرمجيات الانفوغرافيك س.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان مدى تقبل أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التعليم العام الحكومية بدولة الكويت للبرمجيات التطبيقية المتخصصة بالانفوغرافيك س، والكشف عن أثر بعض المتغيرات المستقلة على مستوى درجة القبول. ولتحقيق الأهداف المبتغاة للدراسة استخدمت نموذج قبول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICTAM)، وتكونت عينة الدراسة من (138) معلماً ومعلمة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة قبول أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التعليم العام الحكومية بدولة الكويت للبرمجيات التطبيقية المتخصصة بالانفوغرافيك مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين المشاركين في مستوى قبولهم للبرمجيات التطبيقية المتخصصة بالانفوغرافيك تعزى لمتغيرات الجنس والتخصص، ووجود فروق دالة إحصائياً بين المشاركين في مستوى قبولهم للبرمجيات التطبيقية المتخصصة بالانفوغرافيك تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي لصالح حملة مؤهل البكالوريوس، ولمتغير امتلاك الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب لحاملي هذه الرخصة.

التعليق على الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات السابقة في موضوعاتها وأهدافها كدراسة الدايري (2017)، التي تناولت تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية حول استخدام الانفوغرافيك في التدريس، ودراسة الغامدي(2018) التي تناولت مستوى وعي معلمات الرياضيات في مدينة الرياض بتقنية الانفوغرافيك ودرجة امتلاكهن لمهارات تصميمه، أما دراسة (Ozdamli, Ozda, 2018) هدفت إلى تدريب المعلمين على تصميم تكوينات مرئية تجمع بين عناصر الأشكال والرموز والرّسومات وذلك من خلال برنامج تدريبي مصمم وفق خطوات نموذج (ADDIE)، ودراسة (Fadzil, 2018) التي سعت إلى تدريب معلمي العلوم ما قبل الخدمة على تصميم إنفوغرافيك خاص بالعلوم للمرحلة الثانوية. أما دراسة صفر (2021) فهدفت إلى تعرف مدى تقبل أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التعليم العام الحكومية لبرمجيات الانفوغرافيك. وقد تناولت الدّراسات السّابقة عينات مختلفة (طلاب، معلمين) من بيئات ودول متنوعة. أجمعت معظم الدّراسات على أهمية توظيف الانفوغرافيك في التدريس، كما أظهرت الدراسات السّابقة دور الانفوغرافيك في تكوين اتجاهات إيجابية لدى المتعلمين والمعلمين نحو استخدم الانفوغرافيك كدراسة أوزدلمي وأوزدال (Ozdamli, Ozda, 2018) ودراسة فادزيل (Fadzil, 2018). وقد استفيد من الدراسات السابقة في صياغة مشكلة الدراسة، وإعداد الإطار النظري، وبناء الأدوات، والمنهجية العلمية المتبعة، والنتائج التي توصلت إليها الدراسات وكذلك مقترحاتها. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهجية العلمية المتبعة واستخدامها للاستبانة كأداة، واتباعها للمنهج الوصفي التحليلي، لكنها اختلفت من حيث حجم العينة والبيئة والهدف من الدراسة.

10- الإطار النظري:

من سمات عصرنا الحالي التطور السريع في العلوم والمعارف، حيث أصبح إدخال التكنولوجيا والوسائل والتقنيات أمراً ضرورياً من أجل تدعيم الكثير من المجالات حيث أدى التطور المعلوماتي الكبير إلى البحث عن وسائل اتصال جديدة تمكن العقل البشري من إدراك هذا الكم الهائل من التضخم المعلوماتي الذي نتعرض له بطريقة أكثر سهولة ومرونة وكفاءة من خلال التقنيات الحديثة، وأصبح للاتصال المرئي دوراً مهماً لا يمكن تجاهله في تصميم المعلومات والبيانات التي نتعرض لها. ومن إحدى هذه التقنيات تقنية الانفوغرافيك التي تحتوي أشكالاً بصرية مختلفة، وعلى الرغم من أنها تقنية حديثة إلا أن المكونات الأساسية في إعدادها ليست جديدة، وهي الصور والرسوم والأرقام والرموز.

ويرى دنلوب ولوينثال (Dunlap, Lowenthal, 2016) أن الأفراد يتعلمون ويتذكرون بكفاء وفعالية أكبر من خلال استخدام النصوص والمرئيات والرموز والأشكال، فالانفوغرافيك تقنية تعمل على تقديم المحتوى العلمي المعقد بطريقة تدعم المعالجة المعرفية وتسهل استرجاعها في المستقبل (Dunlap, Lowenthal, 2016,45).

إن مصطلح الانفوغرافيك ما هو إلا تعريب للمصطلح الانجليزي (infographics) الذي هو أساساً دمج للمصطلحين Information وتعني معلومات وحقائق و(Graphic) وتعني تصويري، وبالتالي فهي تعني المعلومات التصويرية كما يمكن أن يطلق عليها التصاميم المعلوماتية. والانفوغرافيك بشكل عام يشير إلى تحويل المعلومات والبيانات المعقدة إلى رسوم مصورة يسهل على من يراها استيعابها بوضوح وتشويق دون حاجة إلى قراءة الكثير من النصوص مما يوفر تواصل بصري فعال بين كل من المرسل والمستقبل (عيسى، 2014).

وبناء على ما سبق نجد أن الانفوغرافيك تمثيل مرئي للمعلومات مما يسهم في توظيف شقي الدماغ في الحصول على المعرفة.

10-1- مميزات الانفوغرافيك:

يعمل الانفوغرافيك على زيادة الاهتمام واستثارة الدافعية وذلك بما يحمله من صور وألوان توجه العين وتلفت انتباهها وتعمل الدافعية لقراءتها ويمكن اختصار مميزات الانفوغرافيك الناجح بما يلي:

1. تبسيط المعلومات المعقدة وجعلها سهلة الفهم والاعتماد على المؤثرات البصرية في توصيل المعلومة.
2. اختصار الوقت فبدلاً من قراءة كم هائل من البيانات المكتوبة يمكن مسحها بصرياً بسهولة.
3. تحويل المعلومات من أرقام وحروف مملة إلى صور ورسوم شيقة مما يساهم في سرعة الفهم والاستيعاب لأي موضوع (عيسى، 2014).
4. سهولة نشر وانتشار الانفوغرافيك عبر الشبكات الاجتماعية.
5. تعزيز القدرة على التفكير وربط المعلومات وتنظيمها.
6. المساعدة على الاحتفاظ بالمعلومة وقتاً أكبر.
7. قابلية تطبيقه على عدد كبير من التخصصات والمجالات المختلفة للعمل (التعليم، التدريب) والمجالات المختلفة للبيانات (صور، أرقام، نصوص) .
8. يمنح المتعة في العمل والأداء.
9. تغيير الطريقة الروتينية لعرض المعلومات والبيانات للناس وبالتالي هذا يساعد على تغيير استجابة الناس وتفاعلهم مع هذه المعلومات عند رؤيتها.
10. صنع القرار: يسرع الانفوغرافيك من فهم المعلومات واستهلاكها، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات أسرع بشكل متزايد.
11. أن عملية نشر وترويج الانفوغرافيك توفر فرصاً لتطوير العلاقات على نطاق واسع مع المستفيدين ووسائل الإعلام، والمؤسسات الأخرى.(Smiciklas, 2012, pp11-16) .
12. ويضييف الباحث على المزايا السابقة إمكانية التواصل من خلالها ونقل المعلومات للآخرين باختلاف لغاتهم، وتعدد أنماط وأساليب عرض الانفوغرافيك.

10-2- أنواع الانفوغرافيك:

يقسم الانفوغرافيك من حيث طريقة العرض وطبيعة التصميم والمخرج النهائي إلى:

- **الانفوغرافيك الثابت:** هو تصميمات ثابتة يختار محتواها المصمم أو الجهة التي تخرجها، وتكون معلومات عن موضوع معين في شكل صور ورسومات تسهل فهمها ولها عدة أشكال كالمطبوعة أو بشكل تصميمات تنشر على صفحات الإنترنت.

- **الانفوغرافيك المتحرك:** وله نوعان:

أ. **تصوير فيديو عادي (بداخله إنفوغرافيك):** عند إعداد هذا النوع يكتب له سيناريو إخراجي يراعي تناول معلومات وبيانات توضيحية سوف تظهر بالفيديو متحركة، لإظهار بعض الحقائق والمفاهيم في أثناء عرض الفيديو بنسخته النهائية على المشاهد، وهو من الأنواع التي تحتاج إلى إبداع العاملين على إخراج الفيديو.

ب. **التصميم المتحرك:** هو تصميم البيانات والتوضيحات والمعلومات تصميماً متحركاً كاملاً حيث يتطلب هذا النوع كثيراً من الإبداع واختيار الحركات المعبرة التي تساعد في إخراجه بطريقة شيقة ممتعة، وكذلك يكون لها سيناريو كامل للإخراج لهذا النوع، وهذا أكثر أنواع استخداماً وانتشاراً الآن.

- **الانفوغرافيك التفاعلي:**

ويعرف على أنه: "يمكن للمشاهد أن يتحكم فيه عن طريق بعض أدوات التحكم من أزرار وبرمجة معينة تكون موضوعه ولكي يتحكم المشاهد في الانفوغرافيك وتصميم هذا النوع يتطلب أن يكون به تصميم بعض الأداء التي سوف يكون بها التحكم المطلوب (شلتوت، 2016، 114).

10-3- أدوات تصميم الانفوغرافيك:

تتعدد أدوات تصميم الانفوغرافيك بين تطبيقات ومواقع إلكترونية ومن أمثلتها:

- موقع **Infogram:** هذا الموقع يساعد في تصميم الانفوغرافيك من خلال قوالب جاهزة يمكن التعديل عليها وإضافة البيانات والمعلومات بطريقة بسيطة والموقع سهل الاستخدام يتوفر على الرابط (https://infogr.am)
- موقع **Many Eyes:** الموقع من تطوير شركة IBM ويقدم خاصية متطورة في حفظ البيانات مع إمكانية الرجوع إليها في أي وقت ما يقدم خصائص تفاعلية ذات طابع احترافي ويقترح أنسب التصاميم للبيانات المستخدمة من قبل المزود ويعد الموقع أحد رواد التصاميم التفاعلية الاحترافية. يتوفر على الرابط: Http:///www-manyeyes/software/
- موقع **stat planet:** هو موقع متخصص يقوم بعمل التصاميم التفاعلية حيث يقوم المستخدم بإدخال البيانات ويقوم هو بعمل إخراج رسم تفاعلي وحفظه كصورة أو فلاش (http://www.statslik.com)
- موقع **easlly:** موقع مجاني يتيح إنشاء إنفوغرافيك رائع في دقائق محدودة حيث تتوفر فيه قوالب جاهزة ومعدة مسبقاً إضافة إلى إمكانية إضافة واختيار العديد من الأشكال والأسهم والخطوط ويتميز الموقع بدعمه للغة العربية http://www.easlly.ly
- برنامج **Adobe Illistrator:** البرنامج الأول في تصميم الإنفوغرافيك لما يتمتع به من المرونة والنتائج الجذابة.
- برنامج **Adob Photoshop:** يمكن استخدامه لتصميم الانفوغرافيك رغم أنه لن يكون بمرونة Illustrator حيث أنه برنامج لتحرير الصور الأشهر في العالم إلا أنه يمكن استغلاله لعرض البيانات فقط وتحرير الصور والتعديل عليها أي ليس بمرونة لتصميم رسومات.
- برنامج **Inscape:** برنامج مفتوح المصدر يدعم خاصية الصور ذات الامتدادات المختلفة ويساعد في عمل تصاميم جرافيك يمكن للمستخدم حفظها بامتدادات مختلفة، وهو برنامج مجاني ويعد البديل المناسب لبرنامج إليستريا تور.

هذا بالإضافة إلى العديد من المواقع التي تساعد في تصيميم الانفوغرافيك بشكل احترافي من خلال توفير قوالب تصاميم جاهزة فهناك المخططات الانسيابية ونماذج المقارنة والمخططات الزمنية والرسوم البيانية وغيرها. وهي بذلك تساعد على التصميم مهما اختلف المجال أو الموضوع المطلوب.

10-4- مزايا استخدام الانفوغرافيك في التعليم:

يؤدي الانفوغرافيك دوراً مهماً في مجال التعليم، حيث يمكن ملاحظة إجماع عدد كبير من الباحثين على أهم مزايا الانفوغرافيك:

- عرض المعلومات المعقدة بطريقة بسيطة وجاذبة لانتباه المتعلمين بطريقة لا تقدر عليها البيانات المعقدة.
- اختصار الكثير من المعلومات في رموز تعبيرية ودلالات بسيطة (Matrix & Hodson, 2014).
- يعد أداة مثالية لتوضيح الأشياء غير المألوفة (الدخني، درويش، 2015).
- يضغط الواقع أو يغير فيه لأهداف التعلم، فيكبر الصغير ويصغر الكبير لإمكانية فهمه.
- يساعد على فهم المجردات.. إمكانية إنتاجية بالعديد من المواصفات، مما يجعله قادراً على تغطية تفاصيل المقررات التعليمية وعلى نطاق واسع (Mohiuddin, Chhutani, 2013).
- يساعد على تعزيز استجابة المتعلمين وتفاعلهم مع المعلومات عن طريق تبديل الطرق التقليدية وتغييرها لعرض المعلومات والبيانات (Toth, 2013).
- سهولة عرض المعلومات والأفكار وسلاستها يزيد من فعالية توصيل الأفكار المعقدة وسرعتها بكل بساطة.
- زيادة كفاءتها ووضوحها بسبب عدم اعتمادها على لغة معينة بحد ذاتها، فهي طريقة اتصال مشوقة وجذابة للعقول والعواطف؛ فتفهمها العيون كافة بغض النظر عن لغتهم(Krauss،2012).
- شموليته على أشكال بصرية متعددة لعرض البيانات والمعلومات؛ للوصول إلى نظام بصري متكامل يعمل على توصيل المعلومة بكفاءة عالية (Brockbank, 2018).
- يستخدم الانفوغرافيك كأداة مهمة لتشجيع مهارات التفكير البصري لدى المتعلمين.
- يعمل على تنمية المهارات النقدية تزيد من قدرة المتعلم على الإدراك، فتحفز عنده الفهم والاستيعاب.
- يلخص المحتوى المعرفي، وينظمه بأسلوب مرئي /بصري يساعد على استقصاء واكتشاف العلاقات بين المكونات، وربطها مع بعضها ومع غيرها (الجريوي، 2015).

11- إجراءات الدراسة:

11-1- منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لملاءمته لهذا النوع من الأبحاث حيث يستدعي وصف الظاهرة ثم القيام بتحليلها وصولاً إلى النتائج، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي يقوم على دراسة المشكلة كما هي موجودة في الواقع ويسهم في وصفها وصفاً دقيقاً ثم القيام بتحليلها وصولاً للنتائج" (الجراح، 2008، 75).

11-2- المجتمع الأصلي للدراسة وعينته:

يتضمن مجتمع الدراسة جميع معلمي التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية للعام الدراسي 2023/2022. والبالغ عددهم (2571) معلماً ومعلمة ووزعت الاستبانات بطريقة العينة العشوائية إذ تم توزيع (171) استبانة، مع مراعاة عدم شمول العينة الاستطلاعية التي بلغت (32) معلماً ومعلمة طبقت عليهن إجراءات حساب صدق الاستبانة وثباتها.

الجدول رقم (1) : توزع عينة المعلمين حسب متغيرات الدراسة

المتغير المستقل	فئات المتغير	العدد
المرحلة التعليمية	الحلقة الأولى	85
	الحلقة الثانية	86
المؤهل العلمي	معهد متوسط	59
	إجازة جامعية	62
	دبلوم التأهيل التربوي	50
مدة الخبرة التدريسية	5 سنوات وما دون	52
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	45
	أكثر من 11 سنوات	74

11-3-أداة الدراسة:

تم تصميم أداة الدراسة بهدف تحديد مستوى وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك)، وذلك بعد الاطلاع على عدد من الدراسات ذات الصلة، وتكونت الاستبانة من قسمين: تضمن القسم الأول البيانات الشخصية، وتألف القسم الثاني من (31) بنداً مقسمة لمحورين، بالإضافة لسؤال مفتوح.

11-3-2- صدق الأداة:

- **صدق المحتوى:**

للتأكد من صدق الاستبانة والتحقق من صلاحيتها للاستخدام لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على صدق المحتوى، وذلك بعرض الاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين الاختصاصيين في قسم المناهج وطرائق التدريس بكلية التربية بجامعة دمشق (الملحق رقم 1) بغرض توفير البيانات اللازمة عن صدق المحتوى لهذه الاستبانة، وبناء على آراء المحكمين وملاحظاتهم واقتراحاتهم حذفت بعض البنود، وعدل بعضها، ليستقر العدد النهائي على (31) بنداً.

الجدول رقم (2) : بعض البنود الاستبانة قبل وبعد تعديل المحكمين

م	البنود قبل التعديل	البنود بعد التعديل
1	يسهم الانفوغرافيك في تسريع عملية اتخاذ القرار	لتسريع عملية اتخاذ القرار.
2	لإضافة المتعة والتشويق إلى التعليم	لإضافة المتعة إلى التعليم
3	لتحقيق التعاون بين المتعلمين	حذف
4	استمطار الخبرات والأمثلة، والأفكار ذات الصلة بالموضوع	استمطار الأفكار ذات الصلة بالموضوع

- **الصدق التمييزي:**

كما تم التأكد من القدرة التمييزية للاستبانة في التمييز بين الاستجابات العليا لأفراد العينة وبين الاستجابات الدنيا لها، باستخدام طريقة الفروق الطرفية، من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية من المجتمع الأصلي للبحث (مع مراعاة عدم شمولها في عينة البحث)، ويبين الجدول التالي الصدق التمييزي للاستبانة ككل:

الجدول رقم (3)؛ نتائج الصدق التمييزي

الدرجات	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	"Tقيمة "	مستوى الدلالة	القرار
25%أعلى	8	12.50	3.47	0.93	0.000	دال
25%أخفض	8	4.50	4.25			

ويبين الجدول (3) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (a= 0.05) بين المجموعتين أي أن الاستبانة تميز بين الفئات العليا والدنيا وهذا يحقق الصدق التمييزي للاستبانة.

11-3-3- ثبات الأداة: تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال حساب معامل الثبات للاستبانة:

- **حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية:**

للتأكد من ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة التجزئة النصفية من خلال تطبيق قانون سبيرمان براون (Spearman-Brown) وقد بلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (0.81). وهذا يدل على أن الاستبانة على درجة جيدة من الثبات، وهو الأمر الذي يسمح باستخدامها لأغراض الدراسة.

- **حساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا:**

تم حساب قيمة معامل كرونباخ ألفا لمعرفة مدى ثبات الاستبانة، وقد بلغت قيمته للاستبانة ككل (0.73) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة إحصائياً لأغراض الدراسة، وعليه يمكن الاعتماد على النتائج والوثوق بها. كذلك كانت جميع قيم كرونباخ ألفا لجميع محاور الاستبانة مناسبة كما يوضحها الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4): نتائج ثبات معامل كرونباخ ألفا

المجال	الأول	الثاني	الكلي
معامل كرونباخ ألفا	0.684	0.691	0.712

11-4- تطبيق أداة الدراسة:

بعد أن قام الباحث بتصميم الاستبانة بصورتها النهائية التي تكونت من (31) بنداً مقسمة لمحورين الأول حول أهمية الانفوغرافيك، والثاني حول استخدامات الانفوغرافيك في التعليم وأعطي لكل بند وزن متدرج وفق سلم خماسي لتقدير مستوى الوعي (مرتفع جداً، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جداً) وتمثل رقمياً وفق الترتيب الآتي: (1.2.3.4.5)، بالإضافة لسؤال مفتوح حول التحديات التي تحد من استخدام المعلمين للانفوغرافيك في التعليم (الملحق رقم 2). التقى الباحث أفراد عينة الدراسة، وشرح لهم الغاية من الدراسة، ثم وزع عليهم الاستبانة، بعد أن شرح كيفية الإجابة عنها، وبعد الانتهاء من جمع البيانات قام الباحث بتحليل البيانات المستخلصة مستخدماً في ذلك الأساليب الإحصائية الآتية من برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS):

1- حساب النسب المئوية لتكرار الإجابات.

2- اختبار "ت" للعينات المستقلة Independent- samples T- test.

3- تحليل التباين الأحادي One Way Anova.

4- قانون طول الفئة.

وقد أسفرت الدراسة عن جملة من النتائج.

12- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

12-1- نتائج أسئلة الدراسة:

12-1-1- مفتاح تصحيح استبانة مستوى وعي معلمي التعليم الأساسي بالمهارات الرقمية لمعلم القرن الحادي والعشرين (تقنية الانفوغرافيك).

للإجابة عن أسئلة الدراسة اعتمد معيار الحكم على متوسط إجابات المعلمين كما هو موضح في الجدول رقم (5). مستخدمة القانون الآتي:

طول الفئة = أعلى درجة للاستجابة في الاستبانة – أدنى درجة للاستجابة في الاستبانة

عدد فئات تدرج الاستجابة (درويش، رحمة، 2012، 75)

المعيار = درجة الاستجابة العليا(بدرجة مرتفعة جداً) – درجة الاستجابة الدنيا(بدرجة منخفضة جداً)/ عدد فئات الاستجابة.

المعيار = 5 – 1 / 5 = 0,8 وبناء عليه تكون الدرجات على النحو التالي:

الجدول رقم (5): معيار الحكم على متوسط نتائج الدراسة

المستوى	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً
المجال	من 1- 1.80	2.60 -1.81	3.40 -2.61	4.20 – 3.41	5 - 4.21

12-1-2- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية لإجابات المعلمين عن كل محور من محاور الاستبانة، والجدول رقم (6) يبيّن المتوسطات الحسابية لاستجابات المعلمين عن محاور الاستبانة.

الجدول رقم (6): مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم

	الأبعاد	المتوسط	المستوى
1	أهمية الانفوغرافيك	2.12	منخفض
2	استخدامات الانفوغرافيك في التعليم	1.63	منخفض جداً
	المتوسط الحسابي العام	1.87	منخفض

يتضح من النتائج الواردة في الجدول السابق أن المتوسط الكلي لاستجابات المعلمين عن أبعاد الاستبانة كافة بلغ (1.87) وهو يقع في ضمن المستوى المنخفض وفق مفتاح التصحيح، وبالرجوع إلى الجدول رقم (6) نلاحظ أن نتائج أبعاد الاستبانة جاءت مرتبة وفق الآتي: أولاً: أهمية الانفوغرافيك بمتوسط بلغ (2.12) ضمن المستوى المنخفض، تلاه استخدامات الانفوغرافيك في التعليم بمتوسط بلغ (1.63) ضمن المستوى المنخفض جداً.

مرد ذلك قد يكون للأسباب الأتية:

- لكون الانفوغرافيك تقنية جديدة نوعاً ما ولم تنتشر بشكل كبير بين المعلمين في مجال التعليم.
- ضعف مهارات المعلمين في مجال استخدام الحاسوب والإنترنت بشكل مهني يخدم العملية التعليمية.
- ضعف تأهيل وتدريب المعلمين على مهارات توظيف الحاسوب والإنترنت.
- حداثة معرفة البعض بهذه بالانفوغرافيك.
- ضعف الدعم التقني (حواسيب، خدمة الإنترنت) في أغلب المدارس.

12-1-3- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما التحديات التي تعيق استخدام المعلمين للانفوغرافيك في التعليم؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب النسبة المئوية لإجابات المعلمين أفراد عينة الدراسة، والجدول رقم (7) يبيّن التكرارات والنسب المئوية لاستجابات المعلمين عن هذا السؤال.

الجدول رقم (7): التحديات التي تحد من استخدام المعلمين للانفوغرافيك في التعليم

التحديات	المجموع	
	ك	%
ضعف مهارات استخدام الحاسوب والإنترنت	123	71.9
عدم التدريب على استخدام الانفوغرافيك	118	69.0
عدم توافر أجهزة الحاسوب الكافية والمناسبة في المدرسة	111	64.9
ضعف التمكن من اللغة الانكليزية	97	56.7
عدم توافر الدعم التقني للمعلمين في المدرسة	86	50.2

من خلال الجدول (7) نجد أن معظم المعلمين يشيرون إلى أن ضعف مهارات استخدام الحاسوب يأتي في المرتبة الأولى في تحديات استخدامهم للانفوغرافيك في التعليم بنسبة وصلت إلى (71.9%) ثم يأتي في المرتبة الثانية عدم التدريب على استخدام الانفوغرافيك بنسبة قدرها (69.0%) يأتي بعدها عدم توافر أجهزة الحاسوب الكافية والمناسبة في المدرسة بنسبة قدرها (64.9%)، ثم ضعف مهارات استخدام الإنترنت وعدم توافره في المدرسة بنسبة (56.7%) من المعلمين، يأتي بعدها عدم توافر الدعم التقني للمعلمين في المدرسة بنسبة قدرها (50.2%).

ويفسرُ ارتفاع نسبة هذه التحديات بسبب الواقع الراهن للمدارس من نقص في المستحدثات التكنولوجية، وضعف في البنية التحتية التي يمكن أن يسهم توافرها وتدريب المعلمين على استخدامها في رفع مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم وخفض نسبة هذه التحديات.

12-1-4- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما أثر بعض المتغيرات في مستوى وعي المعلمين بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم (عدد سنوات الخبرة، المستوى العلمي، المرحلة التعليمية)؟. ستتم الإجابة عليه من خلال الإجابة على فرضيات الدراسة.

12-2- نتائج فرضيات الدراسة:

تم اختبار الفرضيات الآتية عند مستوى الدلالة (0.05):

12-2-1- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. وللتحقق من الفرضية الأولى تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (8).

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على الاستبانة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

البعد	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستبانة ككل	5 سنوات وما دون	52	2.96	.095
	من 6 سنوات إلى 10 سنوات	45	3.04	.101
	أكثر من 11 سنوات	74	3.01	.061
	الكلي	171	2.99	.093

ويبين الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات وفقاً لمتغير الخبرة.

الجدول رقم (9): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتوسطات درجات المعلمين تبعاً لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	91.758	2	45.879	1.167	.314	غير دال
ضمن المجموعات	6605.482	168	39.318			
الكلي	6697.240	170				

يلاحظ من خلال الجدول (9) أن قيمة مستوى الدلالة هي (0.314) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) وبذلك تقبل الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة. وتتفق هذه النتيجة مع كل من دراسة الدايري (2017)، دراسة الغامدي (2018).

وأن السبب في ذلك قد يرجع إلى أن المعلمين على اختلاف سنوات خبرتهم يتاح لهم الفرص التدريبية ذاتها والتي لا تختلف كثير مع التقدم في عدد السنوات وأن تقنية الانفوغرافيك تقنية جديدة في التعليم لذا فإن متغير الخبرة لم يكن له أي تأثير على مستوى وعي المعلمين، بالإضافة إلى تشابه البنى التحتية لمعظم المدارس من حيث توافر أجهزة الحاسوب وتوافر الدعم التقني لهم والتي لا تسهم في رفع مستوى الوعي بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم لذلك يميلون إلى استخدام نفس التقنيات المتاحة في مدارسهم بنفس الدرجة بغض النظر عن سنوات خبرتهم.

12-2-2- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وللتحقق من الفرضية الثانية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، كما هو موضح في الجدول (10).

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على الاستبانة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مستويات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاستبانة ككل	معهد	59	133.47	.194
	إجازة جامعية	62	133.266	.176
	دراسات عليا	50	137.852	.216

ويبين الجدول الآتي نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (11): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمتوسطات درجات المعلمين تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
بين المجموعات	370.959	2	185.480	4.926	.008	دال
ضمن المجموعات	6326.281	168	37.656			
الكلي	6697.240	170				

يتبين من الجدول (11) وجود فروق بين المتوسطات الحسابية الخاصة بدرجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولأنه متغير متعدد المستويات، استخدم اختبار شيفيه للمقارنات البعدية المتعددة بهدف تحديد جهة الفروق كما هو موضح في الجدول (12).

الجدول رقم (12) اختبار شيفييه للمقارنات البعدية لمتغير المؤهل العلمي

المجال	فئات الاختصاص	المجموعة المقارنة	فرق بين المتوسطين	مستوى المعنوية
مستوى الوعي بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم	معهد	إجازة جامعية	.204	.0000
		دراسات عليا	-4.382-*	.0160
	إجازة جامعية	معهد	-.204-	.0000
		دراسات عليا	-4.586-*	.0120
	دراسات عليا	معهد	4.382	0.016
		إجازة جامعية	4.586	.0120

يتضح من الجدول (12) أن الفروق في درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم وفقاً لمتغير المؤهل العلمي كانت دالة إحصائياً لصالح المعلمين من حملة المؤهل العلمي (دراسات عليا). وبذلك نقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك لصالح المعلمين من حملة المؤهل العلمي دراسات عليا. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغامدي (2018)، ودراسة صفر (2021).

وأن السبب في ذلك يعود إلى امتلاك المعلمين من حملة المؤهلات العليا (دبلوم، ماجستير، دكتوراه) لبعض المهارات الرقمية التي قاموا بتطويرها بأنفسهم نتيجة دراستهم والتي زادت من مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم فضلاً عن دراسة البعض منهم لمقررات تخصصية في مجال تقنيات التعليم والحاسوب التربوي.

12-2-3- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى، حلقة ثانية). وللتحقق من الفرضية الثالثة جرى استخدام اختبار (ت) ستيودنتStudent-(T) كما يبيّن ذلك الجدول رقم (13).

الجدول (13) الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية

المتغير	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى المعنوية	القرار
المرحلة التعليمية	الحلقة الأولى	68	91.72	5.927	1.569	169	0.567	غير دالة
	الحلقة الثانية	103	93.25	6.453				

بالرجوع إلى النتائج في الجدول (13) نجد عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمين في مستوى وعيهم بأهمية الانفوغرافيك واستخداماته في التعليم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية (حلقة أولى، حلقة ثانية). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة الغامدي (2018).

وتعزى هذه النتيجة إلى أن واقع الحال واحد بنسبة للمعلمين سواء كانوا من معلمي الحلقة الأولى أو من الحلقة الثانية من حيث فرص التدريب المتاحة من قبل الوزارة، وعدم وجود البنية التحتية الداعمة لهذه التقنيات، بالإضافة إلى تخوف معظم المعلمين من استخدام المستحدثات التكنولوجية لأنها تضطرهم لتغير الأساليب التي اعتادوها ونجحوا فيها في العمل إلى أنماط جديدة قد يفشلون فيها نتيجة عدم التدريب عليها.

13- مقترحات الدراسة: خلصت الدراسة إلى عدد من المقترحات منها:

- ضرورة تقديم ورش عمل لتأهيل وتدريب المعلمين في أثناء الخدمة للتعامل مع التقنيات المتطورة ولا سيما مهارات تصميم وتوظيف الانفوغرافيك في كافة مناحي التعليم، لما لها من أثرٍ كبير في تحسين العملية التعليمية.
- تضمين أحد مقررات كلية التربية موضوعات تتعلق بالانفوغرافيك وتطبيقاته لتدريب المعلمين قبل الخدمة.
- تطوير الدعم التقني والبنى التحتية للمدارس، بما يتناسب مع عصر التكنولوجية والمعلومات الرقمية.
- تقديم برنامج تدريبي للمعلمين في المدارس على مهارات تصميم الانفوغرافيك بشقيه الثابت والمتحرك وقياس فاعليته.
- ضرورة تعزيز مهارات اللغة الانكليزية لدى المعلمين لأنها أساس التعامل مع جميع مستحدثات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- الاهتمام بإنتاج كتب ودوريات إلكترونية، باللغة العربية في مجال تكنولوجيا التعليم بما يساعد في تقليل الفجوة الرقمية لدى المعلمين في هذا المجال.

المـراجــع

المراجع العربية:

1- تجور، علي (2020). فاعلية استخدام الإنفوغرافيك في تحصيل التلامذة وتنمية مهارات التفكير البصري، **مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية**، مركز جيل البحث العلمي. العام السابع، العدد (68)، ص ص 63- 85.

2- الجراح، محمود (2008). **أصول البحث العلمي**، القاهرة، مصر: دار الراية للنشر والتوزيع.

3- الجريوي، سهام بنت يلمان بنت محمد (2014). فعالية استخدام برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات تصميم الخرائط الذهنية الالكترونية من خلال تقنية الانفوغرافيك ومهارات الثقافة البصرية لدى المعلمات قبل الخدمة، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، 4 (45)، ص ص 13- 47.

4- حديد، رولا (2020). **فاعلية الإنفوغرافيك في التحصيل وإكساب مهارات عمليات العلم لتلاميذ الصف الأول الأساسي في مادة العلوم**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.

5- الدايري، هدى (2017). **تصورات معلمي الدراسات الاجتماعية في سلطنة عمان حول استخدام الانفوغرافيك في التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات**. بحث مقدم لمؤتمر تكنولوجيا وتقنيات العليم والتعليم الإلكتروني، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

6- درويش، رمضان، رحمة، عزيزة (2012). **الإحصاء الوصفي**. دمشق، سورية: منشورات جامعة دمشق.

7- الدعبل، ولاء (2022). **ضرورة إكساب طلبة كلية التّربية مهارات الانفوغرافيك في تصميم الرّسومات التّعليمية**. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.

8- شحاته، حسن، النجار، زينب (2003). **معجم المصطلحات التربوية والنفسية**، القاهرة، مصر: الدار المصرية اللبنانية.

9- شلتوت، محمد. (2016). الانفوغرافيك من التخطيط إلى الإنتاج، القاهرة، مصر: مكتبة الملك فهد الوطنية.

10- عيسى، معتز (2014). **ماهو الانفوغرافيك تعرف ونصائح وأدوات إنتاج الانفوغرافيك**. متوافر على الرابط http://blog.dotaraby.com، تاريخ المراجعة: 2023/2/12.

11- الغامدي، منى (2018). أثر المتغيرات الديمغرافية على مستوى وعي معلمات الرياضيات في مدينة الرياض بتقنية الانفوغرافيك ودرجة امتلاكهن لمهارات تصميمه. **مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية**، 26 (3)، ص ص 128- 158.

12- صفر، عمار (2021). مدى تقبل أعضاء الهيئة التعليمية في مدارس التعليم العام الحكومية بدولة الكويت لبرمجيات الانفوغرافيك. **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، (132)، ص ص 339- 374.

13- الدخني، أماني أحمد، ودرويش، عمرو محمد(2015). نمطا تقديم الانفوغرافيك (الثابت/المتحرك) عبر الويب وأثرهما في تنمية مهارات التفكير البصري لدى أطفال التوحد واتجاهاتهم نحوه، **مجلة تكنولوجيا التعليم**، 25 (2) 265 – 364.

14-المراجع الأجنبية REFERENCES:

15- Bicen, H., & Beheshti, M. (2017). The Psychological Impact of Infographics in Education, *Conference: BRAIN* – **Broad Research in Artificial Intelligence and Neuroscience**, 8(4).

16- Dunlap, Joanna C & Lowenthal, Patrick R. (2016). Getting Graphic about Infographics: Design Lessons Learned from Popular Infographics. **Journal of Visual Literacy**, 35 (1), p42-59.

17- Fadzil, H. (2018). Designing infographics for the educational technology course: Perspectives of preservice science teachers. ***Journal of Baltic Science Education***, *17*(1), 8-18.

18- Smiciklas.(2012).**the Powerof Infographics: Using Pictures to Communicate and Connect with Your Audiences**(1st ed.). United States of America.

19- Ozdamli, F.,& Ozdal, H. (2018). Developing an Instructional Design for the Design of Infographics and the Evaluation of Infographic Usage in Teaching Based on Teacher and Student Opinions, **EURASIA Journal of Mathematics**, *Science and Technology Education*, 2018 14(4), 1197-1219. ISSN: 1305-8223.

20- European Commission. (2014*). Measuring Digital Skills across the EU: EU wide indicators of Digital Competence.* Available at onhttps://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/measuringdigitalskills-across-eu-eu-wide-indicators-digital-competence.

21- Matrix, S. Hodson, J (2014).'Teaching with onfographics: New digital competencies and visual literacies'. **Journal of pedagogic developing**. 3. (2). 17-27.

22- Brockbank, J. (2018). 8 benefits of using infographics in your content strategy. **Search Engine Journal**. Retrieved from https://bit.ly/ 2IvVplU.

23- Krauss J. (2012). Infographics: more than words can say. ISTE (International Society for Technology in Education), **Learning & Leading with Technology**, 39(5), 10-14.

24- Mohiuddin, F. & Chhutani, F. (2013, October). **The Art & Science of Infographics**. *STC India's 15th annual conference*, The Zuri White Sands, varca, Goa.

25- Toth, C. (2013). Revisiting a genre: teaching infographics in business and professional communication course. **Business Communication Quarterly**, The association for business communication reprints and permissions,76(4), 446-457

درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل
" دراسة ميدانية في كلية التربية بجامعة تشرين"

د. لبنى جديد* د. شذى اسكندر لطيفة عدنان ساعي*****

(الإيداع: 4 كانون الثاني 2024، 13 شباط 2024)

الملخص:

هدف هذا البحث إلى تحديد درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين، والكشف عن الفروق فيها تبعاً لمتغيري (الجنس، والعمل خلال الدراسة)، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي واستخدام إستبانة باجمال وآخرون(2023) المكونة من (30) عبارة تقيس خمس مهارات هي (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، التخطيط)، وأجري البحث على عينة تكونت من (135) طالباً وطالبة في السنتين الرابعة والخامسة من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين، وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

– جاءت درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل متوسطة.

– جاءت درجة امتلاك مهارة (حل المشكلات) مرتفعة، بينما جاءت درجة امتلاك مهارات (التواصل، القيادة، إدارة الوقت، التخطيط) متوسطة لدى طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين.

– عدم وجود فرق لدى طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير الجنس.

– وجود فرق لدى طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغير العمل خلال الدراسة لمصلحة الطلبة الذين يعملون خلال الدراسة.

الكلمات المفتاحية: المهارات الناعمة، طلبة الإرشاد النفسي، كلية التربية.

* أستاذ مساعد، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية.
** مدرس، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية.
*** طالبة ماجستير، قسم الارشاد النفسي، كلية التربية، جامعة تشرين، اللاذقية

The Degree to Which Psychological Counseling Students Possess The Soft Skills Necessary for The Labor Market "A Field Study at The Faculty of Education at Tishreen University"

Dr. Lubna Jdid* Dr. Shatha Skandar Latefa Adnan Saie*****

(Received: 4 January 2024, Accepted: 13 February 2024)

Abstract:

This research aimed to determine the degree to which psychological counseling students possess the soft skills necessary for the labor market at the College of Education at Tishreen University, and detecting differences in their level according to the variables (gender and work during study.(

In order to achieve the research objectives, the descriptive method was used, and using the questionnaire of Bajamal et al. (2023) for the soft skills needed for the labor market, that consists of (30) phrases and measures five skills: (communication, time management, problem solving, leadership and planning), and the research sample consisted of (135) male and female students in the fourth and fifth years from the Department of Psychological Counseling at the College of Education at Tishreen University,and the research reached the following results:

- The degree of psychological counseling students' possession of the soft skills necessary for the labor market was average.
- The degree of possession of the skill (problem solving) was high While the degree of possession of the skills (communication, leadership, time management, and planning) was average among psychological counseling students at the College of Education at Tishreen University.
- There is no difference among psychological counseling students on the questionnaire on the soft skills needed for the labor market (total score and sub-skills) according to the gender variable.
- There is a difference among psychological counseling students on the questionnaire on the soft skills needed for the labor market (total score and sub-skills) depending on the variable of work during the study for the benefit of the students who work during the study.

Keywords: : Soft skills, Psychological counseling students, College of Education.

1Assistant professor, Department of Psychological Counseling, Faculty of education, Tishreen University, Latakia

2 Teacher, Department of Psychological Counseling , Faculty of education, Tishreen University, Latakia.

3Master student, Psychological Guidance Department, Faculty of Education, Tishreen University, Latakia

- **مقدمة البحث:**

يشهد القرن الحادي والعشرون العديد من التحولات سواء أكانت تحولات معرفية أم اقتصادية أم تكنولوجية، هذه التحولات أثرت تأثيراً بالغاً على الإنسان؛ من حيث قدراته ومهاراته وكفاياته، وهناك عدد من المهارات التي تتيح لمالكها أن يتعامل مع كل التحولات السابق ذكرها وتمكنه من الحياة بصورة أكثر كفاءة في هذا الزمان شديد التعقيد كثير المطالب من المهارات والكفايات المتجددة (عبد الشافعي،146,2013) ، وهذا النوع من المهارات اصطلح تسميته بالمهارات الناعمة (Soft Skill) أو المرنة التي تساعد الفرد على التأقلم والتكيف مع بيئة عمله، وكذلك ما يتعرض له من مواقف خلال ذلك، وأصبح موضوعها من المواضيع الحديثة نسبيًا، والتي بدأ الاهتمام بها مع انتشار المقابلات الوظيفية وظهور معايير الانتقاء ، تلك التي تعتمد على امتلاك المترشح لمهارات ناعمة بعينها بالإضافة إلى المهارات الصلبة. (بن شريك، مني،2019 ،208). كما ويقصد بمصطلح المهارات الناعمة تلك المهارات الأساسية التي ترتبط بقدرة الشخص على التعامل مع الآخرين وعرض أفكاره بصورة مقنعة ولبقة وقدرته على التواصل والاتصالات والتفاعل مع الآخرين، وتعد المهارات الناعمة مكملاً للمهارات الصلبة التي تشير إلى "المعرفة والمؤهلات العلمية والمهارات المهنية للشخص".(عبد الواحد،2016 ،306).

حيث تعود الإشارة المبكرة لمصطلح المهارات الصلبة والمهارات الناعمة إلى أبحاث القيادة للجيش الأمريكي على يد فراي وويتمور (Fry & Whitmore) سنة 1972 م ، ولقد وصف روبلزRobles (2012) المهارات الصلبة بالخبرة الفنية والمعرفة المطلوبة لوظيفة، والمهارات الناعمة كمهارات شخصية وسمات شخصية يمتلكها المرء" (Robles,2012,453) وتتضمن المهارات الناعمة العديد من المهارات أبرزها مهارة التواصل وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط،

ويتعرض الطلبة في الوقت الحاضر للكثير من التحديات، فقد أثرت التغيرات المتسارعة في القرن الحادي والعشرين على طبيعة أماكن العمل ومتطلباتها بشكل كبير، وعلى المتطلبات التي يجب على النظام التعليمي تلبيتها لإعداد الطلاب لسوق العمل، وذلك بتخريج متعلمين مؤهلين أكاديمياً أكفاء يمتلكون مهارات نوعية في شتى المجالات، وقادرين على المنافسة في سوق العمل، حيث أصبح المتعلم محور العملية التعليمية، فالنجاح بعد التخرج لا يتوقف فقط على مدى توفر مهارات صلبة لدى الخريجين، وإنما يعتمد أيضاً على مدى امتلاكهم للمهارات الناعمة، ومدى قدرتهم على التغلب على مختلف الظروف و تحديات العصر المختلفة، والتي قد تواجههم أثناء دراستهم وحتى بعد تخرجهم من الجامعة.

ويرى عودة (2008) أن المهارات الناعمة بالغة الأهمية؛ لأنها تساعد الطالب على بناء قدراته الاجتماعية والنفسية، كما تؤهله لتحمل المسؤولية والثقة بالنفس والقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، وذلك من خلال التعامل مع المواقف الحياتية، كما وتجعله قادراً على إدارة التفاعل الإيجابي بينه وبين الآخرين، وبينه وبين البيئة والمجتمع.(العتيبي،3023، 278)، فهي تنميهم من الجوانب الشخصية والاجتماعية بما يؤهلهم للتعامل مع الآخرين والتواصل معهم بفاعلية، ويمكنهم من تحمل أعباء وضغوط العمل.(حسان،2022 ،1140).

فتفكير طلبة الإرشاد النفسي في سنوات الدراسة الجامعية يجب ألا يقتصر فقط على الحصول على الشهادة الجامعية، إنما عليهم استثمار وقتهم والنظر في إمكاناتهم وصقل مهاراتهم.

كما وتعتبر الخدمات الإرشادية من أرقى الخدمات التي تقدم للأفراد، لما لها من أثر كبير في مساعدة الفرد على حل مشكلاته وتعديل سلوكه وتوجيهه نحو الطريق السليم، وهذا هو دور المرشد النفسي الذي يرشد ويوجه ويعدل السلوك ويقومه ويزيد ثقة الفرد بنفسه وقدراته وإمكاناته، ويساعده على التكيف النفسي والاجتماعي، بالإضافة للعديد من الخدمات الإرشادية التي يقدمها المرشد للمسترشدين، ولكي يكون لهذا الدور فاعلية ينبغي على المرشد أن يمتلك العديد من القدرات والمهارات والفنيات والإمكانات التي تؤهله للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه.(أبو يوسف،2008 ،3)

. ومن هنا سعت الباحثة لمعرفة درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في السنوات الدراسية الأخيرة (الرابعة والخامسة).

أولاً: مشكلة البحث:

تنطلق مشكلة البحث من المسوغات التالية: حيث أحدثت التّطورات التّكنولوجيّة والعولمة والتّغيّرات المتسارعة في الاقتصاد في القرن الحادي والعشرين تحوّلاً في بيئة العمل وممارساته، وهذا ما أثّر على متطلّبات أماكن العمل بشكل كبير، فالتّغيّرات المستمرة تتطلّب التّكيف المستمر مع المواقف الجديدة، واكتساب مهارات جديدة لتحقيق النّجاح، إذ صاحب ذلك تحولاً في المهارات المطلوبة من قبل أرباب العمل لقبول المتقدمين إلى الوظائف، حيث كان الحصول على درجة عالية من المعرفة والمهارة المتّصلة بالموضوع كافياً للحصول على الوظيفة، لكن اليوم لم تعد الشهادة الجامعية الوحيدة التي تساعد الخريجين في الوصول إلى أهدافهم بالحصول على وظيفة جيدة رغم أهميتها، فالمهارات الصّلبة تساعد في التقدم لمقابلة العمل، ولكنّ المهارات الناعمة مطلوبة أيضاً للحصول عليه والاستمرار والنجاح فيه، وفي دراسة أجريت في جامعة هاردفارد تبين أن 85% من النجاح في مكان العمل يعود للمهارات الناعمة، وأن 15% فقط يعود للمهارات الصلبة. (Vanthakumari,2019,66)، ولقد أشارت دراسة عتيبة(2021) ودراسة تايلور Taylor(2016) إلى افتقار طلبة الجامعات إلى المهارات الناعمة وهذا يقف عائقاً أمام حصولهم على فرص عمل، وكذلك دراسة ووداردWoodard (2018) التي أكدت أن خبرات التدريب لطلبة الجامعة في مكان العمل تطور المهارات الناعمة عند التفاعل والتواصل مع الآخرين.

كما أن التوجه الحديث لأرباب العمل والمسؤولين عن الموارد البشرية في المنظمات نحو استقطاب وتوظيف الأفراد ذوي المهارات المرنة المختلفة، والتي تجعلهم يتكيفون أكثر مع وظائفهم وما يعترضهم خلالها من مواقف وضغوط. (بن شريك، مني،2017، 209)، وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات كدراسة حجاج (2014) ودراسة عبد الواحد(2016) على أهمية المهارات الناعمة في الحصول على فرص العمل والاستمرار بنجاح بها وتحسين الأداء الوظيفي للفرد وكذلك في التكيف وتكوين علاقات إيجابية في بيئة العمل،

ومن خلال عمل الباحثة كمرشدة نفسية في المدارس لسنوات عديدة، تبين أهمية امتلاك المهارات الناعمة للنجاح في هذا المجال بشكل خاص، كما وأكد ذلك نتائج المقابلات التي أجرتها الباحثة مع عدد من المرشدات النفسيات (15) مرشدة كانت متواجدة في المدارس التي زارتها الباحثة، حيث طرحت عدة أسئلة عن كفاية المهارات التي اكتسبنها في الجامعة للعمل الإرشادي، والمهارات التي تنقصهن، وأهمية خضوعهن لدورات تدريبية لصقل مهاراتهن للعمل كمرشدات وزيارة طلبة الإرشاد النفسي لهن في المدارس للاستفادة من خبراتهن، حيث تبيّن أن 73.3% من العينة أظهرن افتقارهن لمهارات التواصل الفعال والتعامل مع الآخرين والتخطيط وإدارة الوقت في بداية تعيينهن كمرشدات في المدارس بعد تخرجهن، وأن 80% منهن أكدن خضوعهن لدورات تدريبية خلال العمل لصقل مهاراتهن وتنميتها، وأن 20% منهن تمت زيارتهن في المدارس من قبل طلبة الإرشاد النفسي في السنوات الأخيرة للاستفادة من خبراتهن.

كما أنه في ظل الظروف الحالية التي يعيشها البلد بعد سنوات الحرب الطويلة على سورية والآثار التي خلفتها، والأزمة التي أحدثتها جائحة كورونا(COVID-19) وكذلك الزلزال الذي تعرضت له البلاد، وتأثير ذلك على تدني الظروف المعيشية للمجتمع بشكل عام وعلى طلبة الجامعات بشكل خاص، وهذا ما دفع الكثير منهم للعمل في سنواتهم الدراسية الأخيرة للتغلب على المصاعب المادية وتغطية المصاريف الدراسية والتمكن من التخرج وبدء الحياة المهنية، هذا بالإضافة إلى أن هذه الظروف الحالية أدت لزيادة الحاجة للخريجين المدربين خلال المرحلة الجامعية لتقديم الخدمات الإرشادية لفئات المجتمع كافة، ومن هو أفضل من طلبة الإرشاد النفسي لتقديم تلك الخدمات بحرفية، فمهمة التعليم الجامعي هي إعداد الطلبة علمياً وعملياً، هذا التعليم الذي يقاس نجاحه بتحقيق أهدافه المتمثلة بنجاح الخريجين في سوق العمل، فهل حققت البرامج الدراسية في قسم الإرشاد النفسي ذلك الهدف.

كما أنه وعلى الرغم من أهمية المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل بشكل عام، وأهميتها بوجه خاص لطلبة الإرشاد لما لها من تأثير على كفاءة أدائهم لأدوارهم في العصر الحالي وهذا ما أكدته الدراسات الآنفة الذكر، فهناك ندرة في الدراسات على حد علم الباحثة التي تناولت المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الإرشاد النفسي عربياً ومحلياً.

وبناءً على ما سبق ومسوغات الباحثة بأهمية وضرورة تناول المهارات الناعمة بالبحث والدراسة، قام هذا البحث الذي يتلخص بالسؤال التالي:

ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين؟

ثانياً: أهمية البحث:

تنطلق الأهميّة النّظريّة للبحث من: 1- أهميّة موضوع المهارات الناعمة في عصرنا الحالي عصر التّنافس في سوق العمل، وضرورة قياس درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لها. 2- جدّة الموضوع وحداثته. 3-ندرة الدّراسات السّابقة في البيئة المحلية التي تناولت الموضوع في حدود علم الباحثة.

أما الأهمية التطبيقية: قد تفيد نتائج البحث في: 1- إمكانية الإفادة من النتائج التي ينتهي إليها البحث في تعرّف المهارات التي يفتقدها طلبة الإرشاد النفسي تمهيداً لإخضاعهم لدورات تدريبيّة دوريّة مناسبة تؤهّلهم لاكتساب هذه المهارات المهمّة. 2- لفت نظر المختصّين والمشرفين على تطوير التّعليم العالي للمهارات الناعمة الّتي يحتاجها طلبة الجامعة عموماً للنجاح في سوق العمل، ليتم تضمينها في خطط الجامعات الدّراسيّة ضمن مقررات منفصلة أو دورات تدريبية يخضع لها الخريج قبل زجه في سوق العمل.

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تعرّف:

1. درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة (التّواصل، إدارة الوقت، حلّ المشكلات، القيادة، التخطيط) اللازمة لسوق العمل في كليّة التّربية بجامعة تشرين.
2. الفروق في مستوى المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى طلبة الإرشاد النّفسي في كليّة التّربية بجامعة تشرين تبعاً لمتغيّري (الجنس، العمل خلال الدّراسة).

رابعاً: أسئلة البحث:

ينطلق البحث للإجابة عن السؤال الرئيس:

1-ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين؟

والذي يتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

1-1- ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التواصل في كلية التربية بجامعة تشرين؟

1-2- ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة إدارة الوقت في كلية التربية بجامعة تشرين؟

1-3- ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة حل المشكلات في كلية التربية بجامعة تشرين؟

1-4- ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة القيادة في كلية التربية بجامعة تشرين؟

1-5- ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التخطيط في كلية التربية بجامعة تشرين؟

خامساً: فرضيات البحث:

جرى اختبار الفرضيات عند مستوى الدلالة (0.05)

- الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى).

- الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل(الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغيّر العمل خلال الدّراسة (أعمل خلال الدّراسة، لا أعمل خلال الدراسة).

سادساً: حدود البحث:

1- **الحدود البشرية:** طلبة الإرشاد النّفسي في السنتين الدراسيتين الرابعة والخامسة.

2- **الحدود الموضوعية:** تمثلت في درجة المهارات الناعمة (التواصل، إدارة الوقت، حل المشكلات، القيادة، التخطيط).

3- الحدود الزمانية: جرى تطبيق البحث في الفصل الأول من العام الدراسي 2024/2023.

4- الحدود المكانية: جرى تطبيق البحث في قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين.

سابعاً: مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

المهارات الناعمة :

هي مهارات شخصية ضرورية للتطوير الشخصي والمشاركة الاجتماعية والنجاح في مكان العمل، و تشمل مهارات الاتصال والقدرة على العمل في فرق متعددة التخصصات والقدرة على التكيف وما إلى ذلك، وتوصف بأنها مهارات يمكن تعلمها وتطويرها من خلال جهود التدريب المناسبة. (kechagias,2011,33)

وتُعرفها الباحثة إجرائياً: بأنها كل ما يحتاجه طالب الإرشاد النفسي في التعامل مع الآخرين من تواصل وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط، وتقاس بالدرجة التي ينالها أفراد العينة من طلبة الإرشاد النفسي على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل، والتي تشمل: مهارات التواصل وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط.

ثامناً: الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لأهم الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل:

- **دراسة ناصر الدين(2021) في الأردن، بعنوان درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن.** هدفت الدراسة إلى قياس درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستبانة لقياس درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من إعداد الباحثة، وبلغت العينة (237) معلمة للصفوف الأولى في العاصمة عمان، وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن جاءت بدرجة متوسطة، وأشارت إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- **دراسة الطائي والجبوري(2022) في العراق، بعنوان: المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين،** هدفت الدراسة إلى تعرف المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى، وتعرف الفروق في المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين بحسب متغير الجنس(ذكور، إناث)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ومقياس المهارات الناعمة من إعداد الباحث، وبلغت العينة (250) مرشد ومرشدة، وأظهرت النتائج أن المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى يفتقدون للكثير من المهارات الناعمة في عملهم في المدارس كمهارة (الاحتراف والاتصال والتواصل والقيادة وإدارة الأزمات) ، وأنهم يتمتعوا بمهارتي(التفكير الناقد، اتخاذ القرارات وحل المشكلات) ، وأن الفروق في هذه المهارات لصالح الذكور.
- **دراسة التميمي والمومني (2022) في الأردن، بعنوان: درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية في محافظة العاصمة عمان للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم،** هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية الأولى في محافظة العاصمة عمّان للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم تبعًا لمتغيرات(الجنس، الخبرة، القطاع)، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة من إعداد الباحثان، وبلغت العينة(335) معلمًا ومعلمة،

وأظهرت النتائج أن درجة امتلاك أفراد عينة الدراسة للمهارات جاءت بدرجة مرتفعة ، كما أظهرت وجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارات(التعلم مدى الحياة، القيادة، التفكير الناقد) تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، ووجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارة الاتصال تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمين، ووجود فروق في درجة امتلاك أفراد عينة الدراسة لجميع المهارات باستثناء مهارة الاتصال تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة من (5)سنوات فأكثر، وكذلك وجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارات(الاتصال، حل المشكلات، القيادة، وضع الأهداف، إدارة الوقت) تبعًا لمتغير القطاع ولصالح القطاع الخاص.

- **دراسة باجمال وآخرون (2023) في السعودية، بعنوان: درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز،** هدفت الدراسة إلى تعرف درجة توفر المهارات اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في برنامج تربية الطفولة المبكرة في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وإستبانة الصامت والقطاونة (2020) مكونة من بنود تقيس خمساً من المهارات الناعمة وهي: التواصل الاجتماعي وإدارة الوقت وحل المشكلات والقيادة والتخطيط ، وبلغت العينة (57) طالبة معلمة، وأظهرت النتائج أن الطالبات المعلمات يمتلكون درجة عالية جداً في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل رغم وجود تفاوت بين المهارات.

- **الدّراسات الأجنبيّة:**

- **دراسة نغانج Ngang (2015) في ماليزيا، بعنوان: تصوُّرات المعلّم المبتدئ للمهارات الناعمة المطلوبة اليوم في مكان العمل . Novice Teacher Perceptions Of The Soft Skills Needed In Today's Workplace.**، هدفت الدّراسة إلى استكشاف التَّغرات المتعلّقة بالمهارات الناعمة المكتسبة من التّدريب المهني مقارنةً بالمهارات الناعمة المطلوبة في مكان العمل بين المعلّمين المبتدئين، وقد استخدمت المنهج الوصفي والاستبيان من إعداد الباحث، وبلغت العيّنة (250) مدرّس مبتدئ من جميع المدارس الثّانويّة في ماليزيا، وقد أظهرت النّتائج أن أهمُّ عناصر المهارات الناعمة هي مهارة العمل الجماعي ومهارات الاتّصال، وأن هناك فرق كبير بين المستوى المكتسب والمستوى المطلوب لمكوّنات المهارات الناعمة.
- **دراسة تايلورTaylor (2016) في جنوب أفريقيا، بعنوان: التحقيق في تصور أصحاب المصلحة بشأن تنمية المهارات للطلاب: أدلة من جنوب أفريقيا. Investigation The Perception Of Stakeholders On Soft Skills Development Of Students :Evidence From South Africa** ، وهدفت الدّراسة إلى البحث في تصورات الطلاب والمحاضرين والشركات حول تنمية المهارات الناعمة ، وتحديد المهارات التي تحتاج إلى تطوير، و استخدمت المنهج الوصفي و استبيان مكون من أسئلة مفتوحة، وبلغت العيّنة (12) شركة و (11) محاضر جامعي و(10) طالب دراسات عليا في تكنولوجيا المعلومات في جامعة جنوب أفريقيا، و أظهرت النّتائج أن المهارات الناعمة للطلاب لم يتم تطويرها بشكل كافٍ، وتم وضع قائمة بأهم المهارات الناعمة تشمل: التواصل، حل المشكلات واتخاذ القرار، العمل بروح الفريق، إدارة الذات، إدارة الصراع، أخلاقيات العمل، التفاوض، المرونة، الإبداع، الثقة بالنفس.

موقع البحث الحالي من الدراسات السابقة: من خلال استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت المهارات الناعمة، تبين أن البحث الحالي يتفق مع معظم الدراسات في استخدام المنهج، كما يتشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة في أن أغلبها استخدم الاستبانة كأداة للبحث، ويختلف البحث الحالي عن معظم الدراسات السابقة التي ركزت على المهارات الناعمة لدى

الموظفين كدراسات الطائي والجبوري(2022) والتميمي والمومني (2022)، ودراسة ناصر الدين(2021) ونغانغ Ngang (2015)، ، ويتشابه مع الدراسات السابقة التي ركزت على طلاب الجامعة كدراسة، وباجمال وآخرون (2023).

وما يميز هذا البحث عن الدراسات السابقة أنه هدف إلى دراسة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل المتوفرة لدى طلبة الإرشاد النفسي باستخدام إستبانة مناسبة لهذا الغرض. واختياره للسنوات الدراسية الأخيرة (الرابعة والخامسة).

تاسعاً: الإطار النظري:

1- تعريف المهارات الناعمة:

"تشير إلى مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات والسلوكيات والمواقف والصفات الشخصية التي تمكن الناس من التنقل بفعالية في بيئتهم والعمل بشكل جيد مع الآخرين وتقديم أداء جيد وتحقيق أهدافهم".(سينك،كيبلر،2023، 7)

تعرّف المهارات الناعمة بأنها تلك القدرات والخصائص التي يمكن أن يكتسبها الشخص، والتي تساعده على تعزيز قدرته على التفاعل مع الآخرين، وتسهم في تطوير أدائه الوظيفي، وفيما يلي أهم خصائصها:

1-1-إنها مهارات غير فنية وغير ملموسة.

1-2-تحدد قدرة الفرد على التعامل مع الآخرين.

1-3-إنها سمات وقدرات شخصية مكتسبة.

1-4-مهارات ذات صلة كبيرة بشخصية الإنسان وسلوكه.

1-5-مهارات ترتبط بالذكاء العاطفي.

1-6-مهارات يمكن تنميتها وتعظيمها.(الآغا، 2018 ،12-13)

1-7-ليست منعزلة بل مرتبطة ببعضها البعض.

1-8-يختلف ترتيبها تبعاً لمتطلبات كل مجال أو تخصص.

1-9-تعد مهارات تفاعلية وتبادلية في نفس الوقت.(حنا، 2021، 566)

2-أنواع المهارات الناعمة:

2-1التواصل: هو تبادل الأفكار والمعلومات والمشاعر، وهو عملية ذات اتجاهين يشارك فيها كل من المتحدث والمستمع على السواء، فيجب أن يتحلى المتحدث والمستمع بفهم مشترك لمعنى ما يُستخدم في التواصل من كلمات وأصوات وإيماءات وتعبيرات ورموز وسياق الكلام.(هاسون، 2019، 30)

فتشمل مهارة التواصل ما يلي:

2-1-1-التواصل اللفظي: حيث يستخدم لتوصيل رسالة إلى شخص آخر، وذلك لتجنب أي نوع من سوء الفهم والتفسير.

2-1-2-التواصل غير اللفظي (لغة الجسد): يقدم ما نشعر به ونفكر فيه حول مسألة معينة.

(Vanthakumari,2019,67)

2-2-إدارة الوقت: هي فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت، وهي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف. (فرحات،2011، 24)

ويمكن تحديد خطوات إدارة الوقت كالآتي:

2-2-1-الخطوة الأولى: مراجعة الأهداف والخطط والأولويات.

2-2-2-الخطوة الثانية: احتفظ بخطة زمنية أو برنامج عمل.

2-2-3-الخطوة الثالثة: ضع قائمة إنجاز يومية.

2-2-4-الخطوة الرابعة: سد منافذ الهروب.(حسين، الحجازي، 2015، 71-73)

2-3-حل المشكلات: هي تلك المهارة التي تستخدم لتحليل ووضع استراتيجيات تهدف إلى حل سؤال صعب أو موقف معقد أو مشكلة تعيق التقدم في جانب من جوانب الحياة، وتشمل مهارة حل المشكلات الخطوات التالية:

2-3-1-تحديد المشكلة.

2-3-2-تعريف المشكلة وصوغها.

2-3-3-استكشاف الاستراتيجيات (البحث عن حل).

2-3-4-تطبيق الأفكار.

2-3-5-البحث عن النتائج أو آثار الحل.(أبو جمعة، 2015، 139)

2-4-القيادة: تشير إلى قدرة الفرد على التأثير والتفاعل مع الآخرين لتحقيق التغيير الإيجابي الذي يرغب به الطرفان، وتشمل القدرة على الاستفادة من نقاط القوة لدى الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة، وكذلك استخدام مهارات التعامل مع الآخرين لتدريب وتطوير الآخرين.(Brungardt,2009,12)

وتشمل المهارات الفرعية التالية:

2-4-1-المهارة الفنية: تتمثل في القدرة على استخدام الأدوات والوسائل والاجراءات والأساليب التي تساعد على أداء مهمة متخصصة.

2-4-2-المهارة الإنسانية: تركز على العمل بفعالية مع الأفراد وتحفيزهم والاتصال بفعالية مع المحيطين بالفرد.

2-4-3-المهارة الإدراكية والإدارية: تشمل القدرة على إدراك القضايا المعقدة والديناميكية، وفحص العوامل المتعددة والمتعارضة التي تؤثر على المشكلات، بالإضافة إلى القدرة على التعامل مع المواقف.(المصري،2015، 34)

2-5-التخطيط: مهارة معرفية تعين على التفكير في المستقبل، وعلى توقع الطريقة الصحيحة لإجراء المهمة وتحقيق الأهداف المرجوة، فهي المعالجة العقلية التي تسمح لك باختيار الأفعال اللازمة لتحقيق أهدافك.(عبد الرحمن، 2021، 51)

كما تعني قدرة المتعلم على تحديد ما يريد أن يعمل؟ وأين وكيف؟ ومتى؟ وعليه فإن على المتعلم اعتماد الخطوات الآتية:

2-5-1-أن يحدد بدقة ماذا يريد أن يعمل.

2-5-2-أن يضع الأهداف المناسبة.

2-5-3-أن يحدد الاستراتيجيات المناسبة للأهداف.

2-5-4-أن يلاحظ الوقت الذي استغرقه.

2-5-5-أن يحدد الوقت والمكان المناسب.

2-5-6-أن يحدد الأفراد المناسبين.(المحمدي،2023، 35)

3-أهمية المهارات الناعمة:

في الماضي كان مجرد امتلاك المهارات الصلبة (المهارات الملموسة) كافياً للاندماج الاجتماعي، ولكن يبدو على نحو متزايد أن المهرات الناعمة (المهارات غير الملموسة) ضرورية للناس لتعبئة مهاراتهم والجمع بينها وبين المهارات الناعمة ليتمكنوا من الوصول إلى سوق العمل.(إي كوتيه، جي ليفين،2021، 142)

فالمهارات الناعمة لا تقل أهمية عن المهارات الصلبة، فقد لا يكون للمهارات الصلبة معنى بدون المهارات الناعمة، كما أن إعداد الطلاب يمكن أن يحدث فرقاً في تعيينهم في وظيفة في مجال تخصصهم والاحتفاظ بها، فلابد من إدراج المهارات الناعمة في المناهج، ودمج المهارات الناعمة والمهارات الصلبة لإنشاء خريج متمكن.(Robles,2012,459-462) ، فالتدريب على المهارات الناعمة يجب أن يبدأ عندما يكون الأشخاص طلاباً، فيصبح أدائهم فعالاً في بيئتهم الأكاديمية، وكذلك في مكان عملهم في المستقبل.(Vanthakumari,2019, 66)

وتتجلى أهمية المهارات الناعمة فيما يلي:

3-1-إعطاء الفرد القدرة على التكيف والتفاعل بفاعلية مع عصر الانفجار المعرفي والمعلوماتي والتكنولوجي.

3-2-أنها تكسب المتعلم خبرة مباشرة عن طريق التفاعل المباشر، وتحقق التكامل من خلال ربطها بحاجات المتدربين ومواقف الحياة واحتياجات المجتمع.

3-3-تنمي لدى الفرد القدرة على اتخاذ القرار في الوقت المناسب، وتمكنه من مهارات حل المشكلات.

3-4-تكسب المتعلم ميلاً إلى العلم، مما يؤدي إلى زيادة إلمام التلميذ بالعلم والتعمق في الدراسة.

3-5-أنها تجعل الفرد قادراً على إدارة التفاعل بينه وبين الآخرين في مجتمعه، فتساعده مهارات الاتصال على عرض أفكاره وآرائه بإيجاز ووضوح.

3-6-تمكن الفرد من التعامل مع الآخرين وإقامة علاقات طيبة معهم، وتساعده على تحقيق قدر من الاستقلالية وتحمل المسؤولية، وتنمي لديه القدرة على التخطيط الجيد، فتسهم في تنمية شخصيته.

3-7-تسهم في تطور الذات والبحث في مواطن الضعف، وتؤهل المتعلمين لتحمل المسؤولية والثقة بالنفس، والقدرة على اتخاذ القرار لحل المشكلات التي تواجههم.(ثابت، 2022 ،31-32)

3-8-تعزز من تفاعلات الفرد مع الآخرين.

3-9-تجعل الفرد أكثر تكيفاً مع بيئات العمل المتغيرة.

3-10-تلعب دوراً في الحصول على الوظيفة والاستمرار بها.

3-11-تحسن من أداء الفرد الوظيفي.(بهنسي، 2022 ،1278)

4-كيفية تنمية المهارات الناعمة للطلاب: ويتم ذلك من خلال:

4-1-يجب على الطلاب العمل مع طلاب من كليات أخرى.

4-2-الاستعانة بالخبراء لتقديم الحاضرات وورش العمل.

4-3-تحفير الطلاب على بذل قصارى جهدهم للتميز.

4-4-يجب القيام بالمزيد من العمل الجماعي.

4-5-يساعد العمل الجماعي على بناء المهارات القيادية.

4–6–يجب أن يطلب من الطلاب العمل بشكل تعاوني مع الآخرين لتحقيق هدف مشترك.

4–7–ستساعد المحاضرات التفاعلية في تنمية مهارات الاتصال، وذلك من خلال تشجيع الطلاب على الحوار مع الآخرين و العروض التقديمية أو جلسات أسئلة وأجوبة داخل الفصل. (تايلور،2016 ،6–15).

عاشراً– منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمعرفة درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة في كلية التربية بجامعة تشرين "حيث يقوم على وصف وتحليل الظاهرة الراهنة، من خلال خصائصها وأشكالها وعلاقاتها والعوامل المؤثرة في ذلك، من خلال جمع البيانات وتبويبها وعرضها مع تحليل وتفسير عميق لهذه البيانات بهدف استخلاص حقائق وتعميمات جديدة" (عليان، غنيم،2000).

أحد عشر :المجتمع الأصلي للبحث وعينته:

شمل مجتمع البحث طلبة الإرشاد النفسي(السنتين الرابعة والخامسة) في قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين والبالغ عددهم (191) طالباً وطالبة للعام الدراسي 2024/2023 م حيث بلغ عدد طلبة السنة الرابعة (104) وعدد طلبة السنة الخامسة(87)، وتم سحب عينة عشوائية، وبلغ عدد أفرادها (135) طالباً وطالبةً في السنتين الدراسيتين (الرابعة والخامسة) من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين، وهو عدد ممثل للمجتمع الأصلي وفق جداول كريجسي ومورغان (الكاف، 2014، 104).

الجدول رقم (1): توزع أفراد عينة البحث وفق المتغيرات المدروسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	34	% 25.19
	إناث	101	%74.81
	المجموع	135	% 100
العمل خلال الدراسة	أعمل خلال الدراسة	25	% 18.52
	لا أعمل خلال الدراسة	110	% 81.48
	المجموع	135	% 100

اثنا عشر: أدوات البحث :

تم استخدام إستبانة باجمال وآخرون(2023) للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل المكونة من(30) عبارة توزعت على خمس مهارات، ويبين الجدول (2) توزع عبارات الإستبانة على المهارات الخمس.

الجدول رقم (2): توزع عبارات إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل على محاورها

م	المحور	أرقام العبارات	المجموع
1	مهارة التواصل	6-1	6
2	مهارة إدارة الوقت	12-7	6
3	مهارة حل المشكلات	18-13	6
4	مهارة القيادة	24-19	6
5	مهارة التخطيط	30-25	6

وقد جرى استخدام تدرج ليكرت الخماسي في تفريغ النتائج من خلال الخيارات (أوافق بشدة، أوافق، أوافق بدرجة متوسطة، غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وبذلك تكون أعلى درجة على الاستبانة(150) وأدنى درجة(30).

جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة وعلى كل محور، وتم تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على كل محور ككل باستخدام قانون طول الفئة، إذ تم حساب طول الفئة على النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة للعبارة– أصغر قيمة للعبارة) على عدد الفئات،

طول الفئة= (5-1) ÷ 5= 0.8 (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في مقياس تفريغ نتائج الاستبانة تم تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات، ويبين الجدول (3) فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها.

الجدول رقم (3): فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5
درجة امتلاك المهارة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

12-1- صدق الاستبانة:

جرى عرض الاستبانة على مجموعة من السّادة المحكّمين من أعضاء الهيئَة التّدريسيّة في كلية التربية بجامعة تشرين للتحقق من صدق المحتوى، حيث بلغ عددهم (9) محكمين وردت أسماؤهم في الملحق رقم(1)، ثم تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (30) طالباً وطالبة من قسم الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ثم استخراج قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، والجدول (4) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (4): صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

رقم العبارة	قيمة معمل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معمل الارتباط
1	0.682**	16	0.631**
2	0.881**	17	0.851**
3	0.731**	18	0.739**
4	0.639**	19	0.771**
5	0.831**	20	0.781**
6	0.639**	21	0.728**
7	0.731**	22	0.725**
8	0.739**	23	0.658**
9	0.631**	24	0.723**
10	0.698**	25	0.639**
11	0.771**	26	0.731**
12	0.638**	27	0.645**
13	0.797**	28	0.741**
14	0.708**	29	0.852**
15	0.709**	30	0.805**

يتبين من الجدول (4) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة0.01 مما يشير إلى صدق البناء الداخلي للاستبانة.

12-2- ثبات الاستبانة:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ بهدف التحقق من ثبات الاستبانة والجدول (5) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (5) : ثبات نتائج الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ

	المحور	عدد العبارات	قيم ألفا كرونباخ
1	مهارة التواصل	6	0.753
2	مهارة إدارة الوقت	6	0.774
3	مهارة حل المشكلات	6	0.736
4	مهارة القيادة	6	0.736
5	مهارة التخطيط	6	0.739
الدرجة الكلية		30	0.833

وهذا ما يدل على ثبات مقبول لنتائج الاستبانة.

ثلاث عشر: نتائج البحث ومناقشتها:

13-1-الإجابة عن سؤال البحث الرئيس: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين؟

بهدف تحديد ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي للمهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في كلية التربية بجامعة تشرين تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة، ثم تم استخراج المتوسط العام للدرجة الكلية، والجدول (6) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة والمتوسط العام للدرجة الكلية

	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة
1	مهارة التواصل	3.33	1.22	متوسطة
2	مهارة إدارة الوقت	2.69	1.14	متوسطة
3	مهارة حل المشكلات	3.41	1.49	مرتفعة
4	مهارة القيادة	3.02	1.29	متوسطة
5	مهارة التخطيط	2.86	1.07	متوسطة
الدرجة الكلية		3.06	1.24	متوسطة

بلغ المتوسط العام لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على محاور الاستبانة (3.06)، ما يعني أن درجة امتلاك المهارات الناعمة لدى طلبة الإرشاد النفسي متوسطة، وتتفق هذه النتائج بشكل جزئي مع نتائج دراسة الطائي والجبوري (2022) في العراق التي توصلت إلى أن المرشدين التربويين العاملين في مدارس محافظة ديالى يفتقدون للكثير من المهارات الناعمة في عملهم في المدارس كمهارة (الاحتراف والاتصال والتواصل والقيادة وإدارة الأزمات)، وأنهم يتمتعوا بمهارتي (التفكير الناقد، اتخاذ القرارات وحل المشكلات).

وتختلف مع نتائج دراسة باجمال وآخرون (2023) في السعودية، التي توصلت إلى أن درجة امتلاك المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز مرتفعة.

13-2-الإجابة عن السؤال الفرعي الأول: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التواصل في كلية التربية بجامعة تشرين .

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الأول جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الأول من الاستبانة (مهارة التواصل)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (7) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الأول (مهارة التواصل)

مهارة التواصل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة	الترتيب
1) أنصت باهتمام للطرف الآخر لكي أصل إلى المعنى المقصود	3.55	1.35	مرتفعة	2
2) أستوعب ما يقوله الطرف الآخر عندما تكون رسالته واضحة، وأطلب التوضيح في حالة غموض الرسالة بلباقة	3.61	0.96	مرتفعة	1
3) أستخدم لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين	2.68	1.28	متوسطة	6
4) في سياق المحادثة أدع محدثي ينهي كلامه قبل أن أرد على ما يقول	3.41	1.21	مرتفعة	4
5) أحترم آراء الآخرين مهما خالفوني في الرأي	3.45	1.46	مرتفعة	3
6) أعبر عن أفكاري وآرائي بدقة عند التحدث مع الآخرين	3.25	1.07	متوسطة	5
متوسط المحور الأول	**3.33**	**1.22**	متوسطة	

يتبين من الجدول (7) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي على المحور الأول(مهارة التواصل) متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.33)، وقيمة الانحراف المعياري (1.22)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً ما يدل على وجود بعض التباين بين درجات استجابات أفراد عينة البحث على هذا المحور وبين المتوسط العام، حيث جاءت درجات البنود ذوات الأرقام (1، 2، 4، 5) بدرجة مرتفعة، فطلبة الإرشاد النفسي من أفراد عينة البحث لديهم مهارات الإنصات للطرف الآخر، وبذل المحاولة الجادة لاستيعاب الرسالة، واحترام آراء الآخرين، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن طلبة السنوات الرابعة والخامسة قد اكتسبوا هذه المهارات خلال تواصلهم مع زملائهم ومدرسيهم في الجامعة، في حين جاءت درجات البندين ذوي الرقمين (3 ،6) بدرجة متوسطة، وهذا قد يشير إلى حاجة طلبة الإرشاد النفسي للمزيد من التدريب على مهارة التواصل ليكونوا مرشدين ناجحين في عملهم، ويستطيعوا فهم لغة جسد المتحدث ويعبروا عن أفكارهم بشكل مناسب.

13-3-الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة إدارة الوقت في كلية التربية بجامعة تشرين؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثاني من الاستبانة (مهارة إدارة الوقت)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (8) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثاني (مهارة إدارة الوقت)

مهارة إدارة الوقت	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة	الترتيب
7) أقضي الوقت الكافي للتخطيط للوقت	2.77	0.99	مرتفعة	1
8) أحدد أولويات إنجاز الأعمال مبتدئاً بالأهم، فالمهم ثم الأقل أهمية	2.68	1.25	متوسطة	4
9) أقوم بتحديد مواعيد نهائية لإنجاز الأعمال	2.71	0.94	متوسطة	3
10) أقوم بتقييم ومتابعة الأنشطة المنفذة	2.63	1.15	متوسطة	5
11) أعد قائمة عمل يومية للمهام والأنشطة المختلفة	2.74	0.97	متوسطة	2
12) أستغل أوقات الفراغ في تنفيذ أمور مفيدة	2.61	1.55	متوسطة	6
متوسط المحور الثاني	**2.69**	**1.14**	**متوسطة**	

يتبين من الجدول (8) أن درجة امتلاك درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة إدارة الوقت جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (2.69) وقيمة الانحراف المعياري (1.14)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، فقد جاءت قيمة البند رقم (7) بدرجة مرتفعة فطلبة الإرشاد يركزون على تخطيط الوقت، في حين أن درجات البنود ذوات الأرقام (8 ،9 ،10 ،11 ،12) جاءت بدرجة متوسطة، وهذا يشير إلى تدني إدراك الكثير من الطلبة لقيمة الوقت ووقوعهم في فخ التأجيل والعشوائية في ترتيب المهام، وهذا يفسر زيادة عدد طلبة الإرشاد النفسي الذين عادوا لمقاعد الدراسة الجامعية بعد استنفاذهم واستفادتهم من المرسوم التشريعي رقم(225) لعام 2023 الذي يتيح لهم العودة للحياة الجامعية ويمنحهم فرصة إكمال تعليمهم، وكذلك يشير للتأثير السلبي للظروف العامة التي تمر بها البلاد على مجمل تفاصيل الحياة (كصعوبة توفر المواصلات والانقطاع المستمر للتيار الكهربائي) وهذا مايعيق إدارة الوقت لدى أفراد المجتمع بشكل عام طلبة الجامعة بشكل خاص، وربما يشير أيضاً إلى عدم تركيز المناهج الدراسية في قسم الإرشاد النفسي على امتلاك الطلبة لهذه المهارة.

13-4-الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة حل المشكلات في كلية التربية بجامعة تشرين ؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثالث من الاستبانة (مهارة حل المشكلات)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (9) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الثالث(مهارة حل المشكلات)

مهارة حل المشكلات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة	الترتيب
13) أقوم بتقييم القرار والاستفادة من النتائج المحققة	3.71	0.82	مرتفعة	1
14) أقضي الوقت المناسب بالتفكير قبل اتخاذ القرار	3.48	0.92	مرتفعة	4
15) أتخذ قراري في الوقت المناسب	3.24	1.87	متوسطة	5
16) أقوم بجمع البيانات والمعلومات وتحليلها قبل اتخاذ أي قرار	3.49	1.67	مرتفعة	3
17) أقوم بتحديد وصياغة المشكلة التي تواجهني بدقة	2.85	1.89	متوسطة	6
18) أدرس الموضوع أو المشكلة دراسة عميقة ومتأنية	3.66	1.79	مرتفعة	2
متوسط المحور الثالث	3.41	1.49	مرتفعة	

يتبين من الجدول (9) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة حل المشكلات جاءت مرتفعة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (3.41) وقيمة الانحراف المعياري (1.49)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، فجاءت درجات البنود ذوات الأرقام (13، 14، 16، 18) بدرجة متوسطة في حين أن درجة البند رقم (15، 17) جاءت متوسطة، وهذا يشير إلى سعي أفراد عينة البحث إلى تطبيق الأساليب العلمية في حل المشكلات، وذلك نظراً لأن معظم المقررات الدراسية في قسم الإرشاد النفسي تعطي أهمية بالغة لتدريب الطلبة على حل المشكلات بشكل عملي، كما تزودهم بالأسس والمعارف النظرية اللازمة لذلك.

13-5-الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة القيادة في كلية التربية بجامعة تشرين؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الرابع من الاستبانة (مهارة القيادة)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (10) يبين نتائج ذلك:

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الرابع (مهارة القيادة)

مهارة القيادة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة	الترتيب
19) أحرص أن أكون قدوة، وأطبق على نفسي ما أتوقعه من الآخرين مهما كان صغيراً	3.25	1.15	متوسطة	2
20) أمدح الآخرين بوضوح وبعاطفة عندما يحققون إنجازاً جيداً	3.38	1.38	متوسطة	1
21) أحفز من حولي لكي يطبقوا طرقاً جديدة إبداعية، ولا يجعلوا عملهم تقليدياً	3.22	1.41	متوسطة	3
22) أستطيع أن أجعل من حولي يشكلون فريقاً منسجماً متعاوناً	2.68	1.49	متوسطة	6
23) أرسم لمن حولي صورة ذهنية واضحة ومقنعة للمستقبل	2.71	1.28	متوسطة	5
24) أتكلم كثيراً عن التوقعات المستقبلية ، وكيف سنكون آنذاك	2.86	1.05	متوسطة	4
متوسط المحور الرابع	3.02	1.29	متوسطة	

يتبين من الجدول (10) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة القيادة جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (3.02) وقيمة الانحراف المعياري (1.29)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن امتلاك

مهارة القيادة يتعلق بالعديد من سمات الفرد الشخصية والجسدية ، فضلاً عن تأثيرات التنشئة الأسرية والاجتماعية، لذا لابد من التركيز في الجلسات العملية لبعض المواد الجامعية على إكساب الطلبة لهذه المهارة.

13-6-الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس: ما درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التخطيط في كلية التربية بجامعة تشرين ؟

بهدف الإجابة عن السؤال الفرعي الخامس جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الخامس من الاستبانة (مهارة التخطيط)، وجرى تحديد درجة الموافقة على كل عبارة، ثم على المحور ككل، والجدول (11) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (11) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على المحور الخامس (مهارة التخطيط)

مهارة التخطيط	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة امتلاك المهارة	الترتيب
25) أمتلك القدرة على تحديد أولويات الأهداف	3.44	0.95	متوسطة	1
26) أمتلك مهارات التخطيط ووضع الأهداف	3.22	1.13	متوسطة	2
27) أضع أهداف طموحة ووفق امكانياتي المتاحة	2.85	1.22	متوسطة	3
28) أتابع خطتي في مراحلها المختلفة	2.61	0.98	متوسطة	4
29) لدي خطة استراتيجية واضحة للمستقبل	2.51	1.02	منخفضة	6
30) أسير وفق جدول زمني لتحقيق الأهداف	2.55	1.14	منخفضة	5
متوسط المحور الخامس	2.86	1.07	متوسطة	

يتبين من الجدول (11) أن درجة امتلاك طلبة الإرشاد النفسي لمهارة التخطيط جاءت متوسطة، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي للمحور (2.86) و قيمة الانحراف المعياري (1.07)، وهي قيمة مرتفعة نسبياً ما يدل على وجود بعض التباين بين درجات استجابات أفراد عينة البحث على هذا المحور وبين المتوسط العام، حيث جاءت درجات البنود ذوات الأرقام (25، 26، 27، 28) متوسطة في حين جاءت درجات البندين ذوي الرقمين (29، 30) منخفضة، وهذا يشير إلى صعوبة تقيد الطلبة بالخطط الموضوعة نظراً لوجود متغيرات طارئة ناتجة عن الظروف الخاصة بهم أو نتيجة للظروف الصعبة التي تمر بها البلاد، التي تؤدي إلى تدني امتلاك الطلبة لمهارة التخطيط.

رابع عشر: نتائج اختبار فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغيّر الجنس (ذكر، أنثى).

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة، واستخدام اختبار (ت) ستيودنت للعينات المستقلة (Independent Samples Test) وفق متغير الجنس، والجدول (12) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

الجدول رقم (12) :نتائج اختبار (ت) ستيودنت للفروق في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل وفق متغير الجنس

المهارة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	قيم Sig	القرار
التواصل	ذكور	34	19.47	4.18	133	0.119	0.905	غير دالة
	إناث	101	19.58	5.00				
إدارة الوقت	ذكور	34	15.59	3.20	133	0.390	0.697	غير دالة
	إناث	101	15.87	3.80				
حل المشكلات	ذكور	34	20.79	4.35	133	0.526	0.600	غير دالة
	إناث	101	20.31	4.77				
القيادة	ذكور	34	17.56	3.59	133	0.364	0.717	غير دالة
	إناث	101	17.84	4.02				
التخطيط	ذكور	34	16.97	2.93	133	0,198	0,844	غير دالة
	إناث	101	17.10	3.39				
الدرجة الكلية	ذكور	34	90.38	17.57	133	0,082	0,935	غير دالة
	إناث	101	90.70	20.43				

يتبين من الجدول (12) أن جميع قيم (ت) ستيودنت لم تكن دالة إحصائياً بالنسبة لجميع محاور الاستبانة (مهارة التواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، مهارة القيادة، مهارة الخطيط) والدرجة الكلية، حيث بلغت على التوالي: (0.119)،(0.390)،(0.526)،(0.364)،(0,198)،(0,082)، وبلغت القيم الاحتمالية على التوالي(0,905)،(0,697)،(0,600)،(0,717)،(0,844)، وجميعها أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عيّنة البحث على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل تبعاً لمتغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بتعرض طلبة الإرشاد النفسي في كلية التربية بجامعة تشرين لنفس الخبرات النظرية والعلمية، إلى جانب التنشئة الاجتماعية التي باتت متشابهة في العصر الحالي، لذلك جاءت درجة امتلاك المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الذكور والإناث متقاربة.

وتختلف نتيجة هذه الفرضية مع دراسة الطائي والجبوري(2022) في العراق التي توصلت إلى وجود فروق في درجة امتلاك المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين لصالح الذكور، كذلك تختلف مع نتائج دراسة التميمي والمومني (2022) في الأردن التي توصلت إلى وجود فروق في درجة امتلاكهم لمهارات التعلم مدى الحياة، القيادة، التفكير الناقد(تعزى لمتغير الجنس لصالح المعلمات).

الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طلبة الإرشاد النفسي على استبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل (الدرجة الكلية والمهارات الفرعية) تبعاً لمتغيّر العمل خلال الدّراسة (أعمل خلال الدّراسة، لا أعمل خلال الدراسة).

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محاور الاستبانة وتم استخدام اختبار (ت) ستيودنت للعينات المستقلة (Independent Samples Test) وفق متغير العمل خلال الدّراسة، والجدول (13) يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

الجدول رقم (13): نتائج اختبار (ت) ستيودنت للفروق في المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل وفق متغير العمل خلال الدّراسة

المهارة	العمل خلال الدّراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	قيم Sig	القرار
التواصل	لا يعمل	110	18.19	4.17	133	8.631	0.000	دالة
	يعمل	25	25.56	1.85				
إدارة الوقت	لا يعمل	110	14.71	2.87	133	9.353	0.000	دالة
	يعمل	25	20.60	2.71				
حل المشكلات	لا يعمل	110	19.37	4.52	133	6.274	0.000	دالة
	يعمل	25	25.08	0.70				
القيادة	لا يعمل	110	16.56	3.13	133	9.862	0.000	دالة
	يعمل	25	23.08	2.22				
التخطيط	لا يعمل	110	16.10	2.74	133	9.183	0.000	دالة
	يعمل	25	21.32	1.52				
الدرجة الكلية	لا يعمل	110	84.94	16.84	133	8.833	0.000	دالة
	يعمل	25	115.64	8.74				

يتبين من الجدول (13) أن جميع قيم (ت) ستيودنت لم تكن دالة إحصائياً بالنسبة لجميع محاور الاستبانة (مهارة التواصل، مهارة إدارة الوقت، مهارة حل المشكلات، مهارة القيادة، مهارة الخطيط) والدرجة الكلية، حيث بلغت على التوالي: (8,631)،(9,353)،(6,274)،(9,862)،(9,183)،(8,833)، وبلغت القيمة الاحتمالية لكل منها (0,00)، وجميعها أكبر من (0.05) ما يعني وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عيّنة البحث على إستبانة المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل تبعاً لمتغير العمل خلال الدّراسة ،وهذه الفروق لصالح الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى، وهم الطلبة الذين يعملون خلال الدراسة.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن طلبة الإرشاد النفسي في السنوات الأخيرة الذين يعملون خلال الدراسة –بغض النظر عن نوع العمل– يكتسبوا العديد من المهارات الناعمة، فالعمل يزيد خبرات الفرد ويكسبه الثقة بالنفس والقدرة على مواجهة ظروف الحياة وتصبح شخصيته أنضج، فتبين أن هؤلاء الطلبة أكثر قدرة على التواصل مع الآخرين و تطبيق أساليب حل المشكلات بشكل عملي، فحياتهم مخططة وفق جداول زمنية تمكنهم من التوفيق بين عملهم ودراستهم، ولذلك جاءت درجة امتلاك المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لديهم أكبر.

مقترحات البحث:

- دمج المهارات الناعمة في جميع مقررات الإرشاد النفسي، وتعزيز الأساليب التدريسية التفاعلية التي توفر للطلبة فرصاً وفيرة لاستعمال مهاراتهم.
- تنظيم دورات تدريبية وأنشطة عملية وإنجاز مشاريع لطلبة الإرشاد النفسي في السنوات الأخيرة تهدف إلى تنمية المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لديهم.
- التركيز على تدريب الطلبة على المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل في الجانب العملي للمقررات في قسم الإرشاد النفسي كمادة التدريب العملي على الإرشاد النفسي وتطبيقها خلال تنفيذ المهام.

- تنفيذ زيارات ميدانية من قبل طلبة الإرشاد النفسي بإشراف المدرسين للمؤسسات التي يتوقع أن يعمل بها الطلبة مستقبلاً مثل المدارس ومراكز العلاج النفسي وذلك لإطلاعهم على ألية عمل المرشدين النفسيين وأهمية امتلاكهم للمهارات الناعمة خلال عملهم.
- إنشاء مبادرات محددة لتطوير المهارات الناعمة من خلال الشراكة بين وزارة التعليم العالي ووزارة التربية ووزارة الشؤون الاجتماعية، التي تتيح لطلبة الإرشاد النفسي قضاء فترة محددة في المراكز المجتمعية المناسبة والمدارس لاكتساب الخبرة وتعزيز المهارات الناعمة لديهم.
- إجراء أبحاث تتناول المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل وعلاقتها بمتغيرات أخرى كاقتناص الفرص الوظيفية مثلاً.

خامس عشر: مراجع البحث:

أولاً: المراجع العربية:

1. أبو جمعة، نهى.(2015).مدخل إلى تعليم التفكير وتنمية الإبداع. (ط1). دار ديبونو للطباعة والنشر.
2. أبو سيف، محمد.(2008). فعالية برنامج تدريبي لتنمية المهارات الإرشادية لدى المرشدين النفسيين في مدارس وكالة الغوث بقطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم علم النفس، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: غزة.
3. إي كوتيه، جيمس؛ جي ليفين، تشارلز. (2021). تكوين الهوية والشباب والتنمية: مقاربة مبسطة. ترجمة الطبعة الأولى، دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
4. الآغا، محمد. (2018). المهارات الناعمة وعلاقتها بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر.
5. باجمال، هدى؛ الزهراني، رهف; القحطاني، منير; الشهري، دانية; المالكي، أسماء.(2023).درجة توفر المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل لدى الطالبات المعلمات في قسم دراسات الطفولة بجامعة الملك عبد العزيز. المجلة العلمية لتربية الطفولة المبكرة، مج2,78-111، جامعة الملك عبد العزيز.
6. بن شريك، عمر; مني، عبد الحفيظ.(2017). نموذج نظري لأهم المهارات المرنة في بيئة العمل. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، 10(3)، 207-220، جامعة زيان عاشور بالجلفة.
7. بهنسي، فتحية.(2022). المهارات الناعمة اللازمة للمعلم في ضوء مفهوم تمهين التعليم. مجلة كلية التربية، (117)، 1265-1328.
8. التميمي، رولا; المومني، جهاد.(2022). درجة امتلاك معلمي المرحلة الأساسية في محافظة العاصمة عمان للمهارات الناعمة من وجهة نظرهم. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث مجلة المناهج وطرق التدريس، 1(8)، 140-166.
9. ثابت، آمال. (2020). فاعلية برنامج تدريبي مقترح لتنمية المهارات الناعمة لدى الهيئات الإدارية للأطر الطلابية في جامعة الأقصى. رسالة ماجستير، جامعة الأقصى : غزة.
10. حجاج، علا.(2014). دور المهارات الناعمة في عملية اقتناص الوظائف الإدارية دراسة تطبيقية على الوظائف الإدارية في قطاع غزة. رسالة ماجستير. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية: غزة.
11. حسان، هند.(2022). تنمية معلمات رياض الأطفال في مصر مهنياً على ضوء المهارات الناعمة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية،16(9)، 1139-1168.
12. حسين، علياء؛ الحجازي، خالد.(2015). القائد الصغير ومهارات تخطيط الوقت وإدارة الذات في سلسلة قائد المستقبل. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
13. حنا، دميانة. (2021). فاعلية برنامج قائم على الأنشطة الارتجالية في تنمية المهارات الناعمة لطفل الروضة. مجلة الطفولة والتربية،(47)، 549-602.

14. سينك، ماريا؛ كيبلر، سوزان.(2023). المهارات الناعمة في التعليم دور المنهاج والمعلمين والتقنية. ورقة بحثية، المركز الإقليمي للتخطيط التربوي.
15. الطائي، ربيع; الجبوري، علي.(2022). المهارات الناعمة لدى المرشدين التربويين. مجلة ديالى للبحوث الإنسانية،(93)،211-233.
16. عبد الرحمن، عبد القادر.(2021). مهارات الحياة. (ط1)، لندن، إي- كتب.
17. عبد الشافعي، دينا.(2013). المهارات الأساسية للتعليم والتعلم مدى الحياة تصور مقترح في إطار تحولات القرن الحادي والعشرين. العلوم التربوية،21(2)، 155-200، القاهرة.
18. عبد الواحد، مؤمن.(2016). دور المهارات الناعمة في الحصول على الوظائف الأكاديمية دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي قطاع غزة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات،6(2)،304-338.
19. عتيبة، آمال.(2021). المهارات الناعمة: مدخل لمواءمة مخرجات الجامعات لمتطلبات سوق العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية،(5)،67-86.
20. العتيبي، نوره.(2023). دور منحى STEM في تنمية بعض المهارات الناعمة لدى طالبات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلمات الرياضيات. المجلة العربية للنشر العلمي،6(56)،277-300.
21. عليان، ريحي، غنيم، عثمان. (2000). مناهج وأساليب البحث العلمي: النظرية والتطبيق. عمان: دار صفاء.
22. فرحات، ثناء.(2011). إدارة المكتبات ومراكز المعلومات من منظور حديث. (ط1)، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
23. الكاف، عبدالله.(2014). تطبيق العمليات الإحصائية في البحوث العلمية مع استخدام برنامج SPSS، مكتبة القانون والاقتصاد.
24. المحمدي، سعد.(2023). الريادة والإبداع هوية المنظمات المعاصرة. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
25. المصري، رضا.(2015). السمات والمهارات الإدارية في سلسلة طريق النجاح. مصر: دار اليقين للنشر والتوزيع.
26. ناصر الدين، فاديه.(2021). درجة امتلاك معلمات الصفوف الثلاثة الأولى للمهارات الناعمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
27. هاسون، جيل.(2019). مهارات التواصل الذكي.(ت أحمد مجاهد). مصر: دار نهضة مصر للنشر.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1- Brungardt, Christie J.(2009).College graduates perceptions of their use of teamwork skills: Soft skill development in fort hays state university leadership education. Kansas state University Manhattn, Kansas
2- Kechagias (ED),K.(2011).Teachng and Assessing soft skills. Massproject lifelong learning Programme measuring & assessing soft skills education and culture DG
3- Ngang, Nor Hashimah Hashim, Hashimah Mohd Yunus, Tang Keow.(2015).Novice teacher perceptions of the soft skills needed in today"s workplace. Procedia social and behavioral sciences,177,284-288
4- Robles,Marcel M.(2012).Executive perceptions of the 10 soft skills needed in today"s workplace.Business communication quarterly,75(4),453-465,Eastern Kentuchy University, USA

5- Taylor,Estelle.(2016).Investing the perception of stakeholders on soft skills development of students: EvidENCE from south Africa.Interdisciplinary journal of a e-skills and lifelong learning,12,1-18

6- Vasanthakumari,s.(2019).Soft skills and its application in work place.World journal of advanced research and reviews,3(2),66-72,Ethiopia

7- Woodard,Eric.w.(2018).Soft skills, In turn: An exploratory qualitative study of soft skill development through individual in tern ship experiences in a workplace settling. proquest llc:united states

درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي من وجهة نظر المدرِّسين – دراسة ميدانيّة في مدينة طرطوس

* زينة علي إبراهيم

(الإيداع: 10 كانون الثاني 2023، القبول: 14 شباط 2024)

الملخص:

هدف البحث الكشف عن درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس من وجهة نظر المدرِّسين، وتعرّف الفروق في تقديرات أفراد عيّنة البحث حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تبعاً للمتغيّرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، واستخدم المنهج الوصفي. واشتملت العيّنة على (198) مدرّساً ومدرّسة من مدرّسي الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس. ولتحقيق هدف البحث صُمِّمت استبانة تكوّنت من (34) عبارة.

بيّنت نتائج البحث أنَّ درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي من وجهة نظر المدرِّسين متوسطة، كما بيّنت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في تقديرات أفراد عيّنة البحث من مدرّسي الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تبعاً لمتغيّريّ (الجنس، سنوات الخبرة)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في تقديرات أفراد عيّنة البحث تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي لصالح حملة دبلوم التّأهيل التّربوي. وقدّم البحث العديد من المقترحات، أهمها: تعزيز علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، وتحفيز الطَّلاب على القيام بأعمال تطوعيّة في المجتمع، وإجراء بحث آخر حول دور المدرِّسين والمرشد المدرسي في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب

الكلمات المفتاحيّة: الإدارة المدرسيَّة، المسؤوليَّة المجتمعيَّة، طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي، المدرِّسين.

* (ماجستير)، قسم المناهج وطرائق التدريس، كليّة التّربية، جامعة تشرين، سورية.

The Contribution Degree of the School Administration to Enhancing Social Responsibility among Students of the Second Cycle of Basic Education from the point of view of Teachers – a Field Study in Tartous City

* Zaina Ali Ebrahem

(Received: 10 December 2023, Accepted: 14 February 2024)

Abstract

The research aimed to reveal the contribution degree of school administration in enhancing social responsibility among students of the second cycle of basic education in Tartous City from the point of view of teachers, and to know the differences in the estimates of the members of the research sample on the contribution degree school administration in enhancing social responsibility among students according to the variables (sex, academic qualification, experience).

He used the descriptive approach. The sample included (198) male and female teachers from the second cycle of basic education in Tartous City. To achieve the objective of the research, a questionnaire was designed consisting of (34) phrases.

The results showed that the contribution degree school administration in enhancing social responsibility among students of the second cycle of basic education from the point of view of teachers is middle. It also showed that there were no statistically significant differences in the estimates of the research sample of teachers of the second cycle of basic education on the contribution degree of school administration in enhancing social responsibility among students according to the variables (sex, experience), and there were statistically significant differences in the estimates of the members of the research sample according to the variable of scientific qualification in favor of holders diploma of educational qualification. The research presented many proposals, the most important of which are: strengthening the school's relationship with the local community, motivating students to carry out volunteer work in the community, conducting another research on the role of teachers and schooler counselor in promoting social responsibility among students.

Key words: School Administration, Social Responsibility, Students of the Second Cycle of Basic Education, Teachers.

*** Postgraduate student (Master), Department of Curricula and Teaching methods, Faculty of Education, Tishreen University, Syria.**

1. مقدمة البحث:

إنَّ التَّغيرات الثقافيّة والاجتماعيّة والتّحديات المُعاصرة من ثورة علّميّة وتقدّم تقني شكَّلت في مجملها تحديات فرضت واقعاً جديداً على إدارات المدارس، فتغيرت أدوارهم، وتطوّرت، وزادت أعباءهم تبعاً للتّحديات التي تواجهها المدرسة، فمثلاً لم يَعدْ دور مدير المدرسة مقتصراً على ضبط النّظام، وحفظ السّجلات المدرسيَّة وملفات الطَّلاب وكتابة الخطابات ومتابعة الأعمال المدرسيَّة، بل تعدّى ذلك إلى أدوار قياديّة تقوم على أساس العمل التّعاوني مع أعضاء المجتمع، وأعضاء المجتمع المحلي لتحقيق أهداف المدرسة، وفي هذا الإطار يتضح أنَّ العبء يزداد على إدارة المدرسة، وخاصة فيما يتعلق بتدعيم المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب لبناء شراكة قويّة وعميقة مع المجتمع المحلي. وتسعى المؤسسات التَّعليميّة إلى تعزيز جهودها في المجال الاجتماعي السّلوكي لمُدخلاتها (مدرسين، موظفين)، ومُخرجاتها (الطَّلاب) من خلال إيجاد التّناغم بين العنصر الإنساني والتّنظيم الرّسمي الذي يعمل بداخله بما يضمن حماية المجتمع وسلامته (Yob, 2016, 33).

يُعدُّ مفهوم المسؤوليَّة المجتمعيَّة من المفاهيم الحديثة التي انتشر تداولها في الآونة الأخيرة من قبل الباحثين والمفكرين في المجتمع المعاصر، إذ أصبح المجتمع يتطلّع إليها لمواجهة المشكلات الاجتماعيّة التي زاد تفاقمها وتأثيرها على العالم. وقد توَّسع الاهتمام بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة في كافّة المؤسسات، ولقي اهتماماً كبيراً في مؤسسات التَّعليم، مما جعل الكثير منها تضع المسؤوليَّة المجتمعة في صلب استراتيجياتها بناءً على دراسات وأبحاث تتناول شرائح المجتمع وقطاعاته (عبد المجيد، 2010، 4). كما تناولت العديد من الدِّراسات المسؤوليَّة المجتمعيَّة ودور الإدارة المدرسيَّة فيها كدراسة كل من ذياب (2015)، والزّهراني (2018)، وملحم (2018)، عبيدات (2021)، المطلق (2023).

تشكل المسؤوليَّة المجتمعيَّة واحدةً من دعائم الحياة المجتمعيَّة المهمة ووسيلة من وسائل تقدم المجتمعات، الفردي والاجتماعي، بل إنَّ التّنمية والتّقدم البشري يقومان على المسؤوليَّة المجتمعيَّة، حيث تقاس قيمة الفرد في مجتمعه بمدى تحمّله المسؤوليَّة تجاه نفسه وتجاه الآخرين؛ بحيث يكون على قدر من السّلامة والصّحة النّفسيّة. ويُعدُّ المجتمع المدرسي حلقة الوصل بين الأسرة والمجتمع، إذ يسهم في تحقيق النّمو العقلي والانفعالي والاجتماعي للمتعلمين، وللمؤسسات التَّعليميّة دور كبير ومهم في تعزيز الوعي المجتمعي وتعزيز قيم المسؤوليَّة المجتمعيَّة في نفوس الطَّلاب؛ وتعدُّ المدارس مجالاً رحباً لتعليم القيم والمبادئ والمعايير الاجتماعية لدى المتعلّمين بصورة سليمة تجعلهم، قادرين على الاعتماد على أنفسهم، والتّنافس الشّريف، وتحمّل المسؤوليَّة، واحترام الأنظمة، وتأدية الواجبات، والعمل بروح التّعاون والنّظام.

تُعدُّ المدرسة أحد تنظيمات المجتمع التي تعمل فيه لمساعدته على تحقيق أهدافه بشكلٍ أفضل من خلال تحسين جودة الأداء لكل من إدارة المدرسة والمدرِّسين والمتعلّمين والمشاركة المجتمعيَّة من خلال التّنظيمات المدرسيَّة في دعم وجودة التَّعليم (قنديل، 2018، 18). ومن خلال إدراك مدير المدرسة الصّلة بين المدرسة والمجتمع، وما يجب أن تكون عليه من سمة ارتباطيّة متبادلة، من خلال تأثير المدرسة في حياة أبناء المجتمع، وما تقدّمه من خدمات تربويّة وثقافيّة واجتماعيّة، ومن خلال المناهج والأساليب التّربويّة التي تُسهم في تربية وتعليم النّشء، ولن يتمّ ذلك إلا من خلال التّعاون بين المدرسة كمؤسسة تربويّة وبين المجتمع المحلي من خلال ما يعرف بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة.

إنَّ الاهتمام بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة يعود إلى ما تقوم به المدرسة من دور في نشر وتنفيذ مجموعة من المبادئ العامّة والقيم المحددة، من خلال استخدام عدّة عمليات رئيسة تتمثل بالإدارة، والتَّعليم، والبحث، والإرشاد، وتوفير الخدمات التَّعليميّة، ونقل المعرفة وفقاً للمبادئ الأخلاقيّة، واحترام البيئة، والمشاركة الاجتماعيّة، وتعزيز قيم المجتمع، نظراً لدور مدير المدرسة المؤثّر بشكل مباشر على المدرِّسين والطَّلاب؛ كونه العنصر الاجتماعي الفعّال الذي يعزز تعليم الطَّلاب وفقاً للواقع الاجتماعي الخارجي، وانطلاقاً من مفهوم المعرفة في متناول الجميع (البهذهي، 2019، 9). وتمثّل دراسة المسؤوليَّة الاجتماعية مطلباً وحاجةً اجتماعيّة؛ لأنَّ المجتمع بأسره، ومؤسساته وأجهزته كافّة بحاجة إلى الفرد المسؤول اجتماعياً؛ وتربية الفرد على تحمّل مسؤولياته تجاه ما يصدر عنه من أقوال وأفعال يُعدُّ مسألة في غاية الأهميّة لتنظيم الحياة داخل المجتمع الإنساني.

وترى الباحثة أن ارتفاع درجة التزام أفراد المجتمع بالمسؤوليّة الاجتماعيّة تُعدُّ المعيار الذي نحكم بموجبه على تطوّر ذلك المجتمع ونموه، وللإدارة المدرسيّة دور مهم في تربية المتعلمين تربية متكاملة روحيّاً وخلقيّاً وجسميّاً وإثراء مخزونهم المعرفي، وتزويدهم بالسلوكيات الحسنة ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على تحمّل المسؤوليّة المجتمعيّة. ومن هنا يأتي هذا البحث في محاولة التَّعرف إلى دور الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لـدى الطَّلاب.

2. مشكلة البحث

تُعدُّ المدرسة مؤسسة اجتماعيّة أنشأها المجتمع بقصد تحقيق أهدافه، وهي المسؤولة عن اكساب المتعلّمين المسؤوليَّة المجتمعيَّة السّليمة للطلاب، فهي تكمّل عمل الأسرة في تحقيق ذلك. كما أنَّ التّوجه نحو المسؤوليَّة المجتمعيَّة باعتبارها سمة جوهريّة للمؤسسات التَّعليميّة، وكونها جزءاً لا يتجزأ من أداءها، يتطلّب من المدارس تعزيز وتجسيد الإحساس بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة وأن يُنظر إليها على أنَّها عمليّة داخليّة وخارجيّة على السّواء. وقد جاءت توصيات المؤتمرات التي تناولت المسؤوليَّة الاجتماعيّة لتؤكد على أهميّة امتلاك المتعلّمين المسؤوليَّة المجتمعيَّة، وقد أكَّد مؤتمر الجامعات العربيَّة (2017) المُنعقد في الأردن على ضرورة نشر ثقافة المسؤوليَّة المجتمعيَّة بين المتعلّمين، وكذلك مؤتمر القيادات التّربويّة السّادس عشر (2019) المنعقد في الأردن فقد أكَّد على ضرورة تفعيل دور المدرسة في المجتمع، من خلال بناء منهجيات تربويّة تعمل على تنمية الحس بالمسؤوليَّة تجاه الوطن والمجتمع وتعظيم الدّور الذي تقوم به المدرسة في هذا المجال. ولما كان هدف المسؤوليَّة المجتمعيَّة هو تحقيق الاستدامة للمجتمع ركزّت اليونيسكو على مؤسسات التَّعليم، باعتبار أنّها مفتاح التّنمية المستدامة، وأكَّدت على أهمية التَّعليم على جميع المستويات في تبني المسؤوليَّة المجتمعيَّة، وما يتبعه من تطوير المعرفة والمهارات والقيم المتعلّقة بالاستدامة من أجل استفادة المجتمعات حالياً ومستقبلًا (UNESCO, 2005, 13).

واهتمت الجمهوريَّة العربيَّة السّوريَّة بتعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة، وأدرجت مادة التَّعليم الوجداني في مناهجها، حيث تسعى من خلال الأنشطة المدرسيَّة إلى تحقيق المواطنة الفعّالة والتّنمية المستدامة لدى الطَّلاب، وتعزيز القيم بهدف تنشئتهم ليكونوا قادرين على اتخاذ القرار وتحمّل المسؤوليَّة والمشاركة الفعّالة في بناء وطنهم وتحقيق المتعة والسّعادة في حياتهم (وزارة التّربية السّوريَّة، 2021، 8). وأوصى مؤتمر التّطوير التّربويّ في سوريّة، المنعقد عام (2019) في دمشق بتعزيز مفهوم الوطن وقيم المواطنة، وتنمية المسؤوليَّة الوطنيّة لدى المتعلّمين والتّنسيق بين الجهات الإعلاميّة والمؤسسات التّربويّة من أجل تكوين الهويّة الوطنيّة وتعزيز الانتماء الوطني (وزارة التّربية السّوريَّة، 2019).

وقد أوصت بعض الدِّراسات التي تناولت المسؤوليَّة المجتمعيَّة بالاهتمام بالأنشطة المدرسيَّة التي تنمّي الإحساس بالمسؤوليَّة الاجتماعيّة عند النّاشئة، انطلاقاً من كون المدرسة إحدى أهم المؤسسات الاجتماعيّة المسؤولة عن التّربية والتَّعليم، والتي تقوم بأدوار متعددة يتمّ من خلالها تنمية وتأصيل المسؤوليَّة الاجتماعيّة ورعايتها، حيث أكَّدت دراسة خليفة (Khalifa, 2012) أنَّ لمدير المدرسة دوراً في زيادة علاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، مما يؤدي إلى تحسن مستوى نتائج تحصيل المتعلّمين. وأشارت دراسة كل من الخراشي (2004)، وآل سعود (2005)، ورضوان (2019) إلى ضعف الإحساس بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى المتعلّمين، كما أشارت دراسة طلفيح (2016) إلى بعض المشاهدات السّلوكيّة كاللامبالاة، والإفساد في الممتلكات العامّة، التي تدلُّ على ضعف المسؤولة المجتمعيَّة لدى المتعلّمين.

وبالرّغم من مناهج التَّعلُّم الوجداني التي أقرتها وزارة التّربية في سورية، والتي تهدف إلى تنمية الحس بالمسؤوليَّة وتنمية القيم والانتماء والمواطنة، إلا أنّها لم تُطبق بالشّكل المطلوب والصّحيح الذي يحقق الهدف المنشود منها، واعتبارها مادة إضافيّة وضعف تطبيقها من قبل بعض المدرّسين، وذلك من خلال مقابلة أجرتها الباحثة مع عدد من المدرِّسين والطَّلاب، وقد أكَّد المدرّسون وجود ضعف في درجة تطبيق منهاج التَّعلُّم الوجداني، وقلة دعم مديري المدارس لهذا المفهوم، ووجود ضعف في التَّعامل مع المجتمع المحلي، كما أكَّدت إجابات الطَّلاب وجود ضعف في معرفتهم بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة، وعدم إدراكهم لأهميتها. ومن هنا تولَّد لدى الباحثة تصوّر عن وجود مشكلة تتمثَّل في ضعف الاهتمام بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب.

وضمن هذه المشكلة تحدّد السّؤال الآتي: **ما درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي من وجهة نظر المدرّسين؟**

3. أهمية البحث: تأتي أهميّةُ البحث الحالي من الآتي:

1. أهمية المرحلة العمريّة التي تُعنى بها مرحلة التَّعليم الأساسي، باعتبارها الأساس لجميع المراحل التالية، وهي مرحلة التّكوين الفكري والاجتماعي والشّخصي والمهاري للمتعلمين.
2. إسهام المدرسة في المسؤوليَّة المجتمعيَّة من خلال أدوارها التّربويّة المتعدّدة، باعتبارها إحدى أهم المؤسسات التي تُعنى بالتنشئة الاجتماعيّة في المجتمع المدرسي من خلال تبصير المتعلّمين أهم السّلوكيات المدركة التي تؤثر على بناء التّنمية الشّاملة، وتوعية المتعلّمين بجوانب تنمية واكساب المسؤوليَّة المجتمعيَّة، والسّعي لغرسها في نفوس الطَّلاب.
3. استجابة لتوصية العديد من الدِّراسات والمؤتمرات التي أكَّدت على ضرورة تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة عند المتعلّمين.
4. أهميّة تعزيز وعي طلاب التَّعليم الأساسي بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة، كأحد المؤشرات ودلالات التّنمية المستدامة في المجتمعات.
5. يمكن للبحث الحالي أن يفيد الكادر الإداري والتّدريسي في مدارس الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي العمل على تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب في أثناء قيامهم بمهامهم وواجباتهم.

4. أهداف البحث: سعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. الكشف عن درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس من وجهة نظر المدرّسين.
2. الكشف عن الفروق في تقديرات أفراد عيّنة البحث من مدرّسي الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تبعاً لمتغيّري (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

5. أسئلة البحث: سعى البحث إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس من وجهة نظر المدرّسين؟

2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تعزى للمتغيّرات الآتية (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

6. فرضيات البحث: للإجابة عن السّؤال الثاني، وضعت الفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تعزى لمتغيّر الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تعزى لمتغيّر عدد سنوات الخبرة.

7. متغيّرات البحث:

- **المتغيّرات التصنيفية:**

– **الجنس:** 1. ذكر، 2. أنثى.

– **المؤهل العلمي:** 1. معهد إعداد مدرسين، 2. إجازة جامعية، 3. دبلوم تأهيل تربوي.

- **عدد سنوات الخبرة:** 1. أقل من خمس سنوات، 2. من 5 – 10 سنوات.

- **المتغيّر التابع:** درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلبة.

8. حدود البحث:

- **الحدود المكانية:** مدارس الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس.
- **الحدود الزّمانية:** الفصل الدِّراسي الأول من العام 2023– 2024.
- **الحدود البشرية:** عيّنة من المدرِّسين في مدارس الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس.
- **الحدود الموضوعية:** تمثّلت في درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب من وجهة نظر المدرِّسين.

9. مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

- **المسؤوليَّة المجتمعيَّة (School Administer):** تعرف بأنَّها "الالتزام المستمر من جانب المؤسسات التَّعليميّة بالقيام بمهامها التَّعليميّة بطريقة أخلاقيّة والمساهمة في التّنمية الاقتصاديّة مع تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرهم، والمجتمع ككل" (Rus, at., al, 2014, 147). وهي مسؤوليّة الفرد عن نفسه ومسؤوليته تجاه أسرته، وأصدقائه، وتجاه وطنه من خلال فهمه لدوره في تحقيق أهدافه واهتمامه بالآخرين من خلال علاقاته الإيجابيّة ومشاركته في حل مشكلات المجتمع (الشّهراني، 2017، 9). وتعرف إجرائياً: درجة التزام مديري مدارس الحلقة الأولى من التَّعليم الأساسي بالتّصرفات الاجتماعيّة الحسنة، بحيث يتحقق لكل طالب فيها ضمان التزامه بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة تجاه نفسه، وأقرانه، ومعلّميه، وكلّ أفراد المجتمع، وتشمل الالتزام بالقوانين واللوائح الاجتماعيّة والقيم، والحرص على حماية البيئة وسلامة المجتمع، إضافة إلى احترام الآخرين وتقديرهم، وكذلك المشاركة في العمل التَّطوعي وخدمة المجتمع.
- **مدير المدرسة (School Administer):** يُعّرف بأنَّه الرّئيس التَّنفيذي المسؤول عن كافّة أنشطة المدرسة في كافّة المجالات التَّربويّة والتَّعليميّة، والأنشطة المدرسيَّة، والشّؤون الفنيّة والإداريّة والماليّة (أبو علي، 2010، 269). وهم الأشخاص الذين يتمّ تعينهم من قبل وزارة التّربية لغايات تنظم المدرسة في المجالين الإداري والأكاديمي بهدف تحسين تلك العمليّة والسّعي لتحقيق الأهداف المرسومة بأقل الجهود وأعلى المنافع التربويّة (ستراك والخصاونة، 2004، 337). **ويُعرّف إجرائياً:** بأنَّه الشّخص المُعيّن رسميّاً من قبل وزارة التّربية، بوظيفة مدير المدرسة في مدارس الحلقة الأولى من التَّعليم الأساسي، ليكون مسؤولاً عن إدارة المدرسة وقيادتها وتسيير شؤونها، وتنظيم العمل فيها، بما يتوفر له من إمكانيات ماديّة وبشريّة، من أجل تحقيق أهداف المدرسة، ويجب أن يتصف بمجموعة من الخصائص والمهارات التي تجعله قادراً على أداء مهامه بنجاح.
- **درجة المساهمة (Contribution Degree):** هو العمل المتوقع من مديري مدارس الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي لتعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طالب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي باعتباره فرداً مسؤولاً في المجتمع وعليه تحمّل تبعات مسؤولياته ،تجاه مجتمعه، ونفسه، والآخرين والذي يمكن أن يكشف من خلاله عن قدراته وامكانياته في ضبط سلوكياته. وتقاس المساهمة بالدّرجة التي يحصل عليها أفراد عيّنة البحث من المدرّسين على الاستبانة الموجهة إليهم.
- **المدرّس (Teacher):** هو المسؤول عن القيام بواجبات التدريس وعن مستوى الطَّلاب العلمي والتربوي في صفوفهم (وزارة التّربية السّوريَّة، 2016). **ويعرف إجرائياً بأنه:** الشّخص المعيَّن من قبل وزارة التّربية السّوريَّة في مدارس الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس.
- **الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي (Second Cycle of Basic Education):** يُعرِّف النّظام الداخلي لمدارس التَّعليم الأساسي هذه المرحلة بأنَّها: مرحلة تعليميّة مدتها تسع سنوات، تبدأ من الصّف الأول حتى الصّف التّاسع، وهي

مجانيّة وإلزاميّة وتقسم إلى الحلقة الأولى التي تبدأ من الصّف الأول وحتى الصّف الرّابع، والحلقة الثّانية التي تبدأ من الصّف الخامس وحتى الصّف التّاسع. وقد أصدرت وزارة التّربية قراراً يقضي بتعديل المادة الأولى من النّظام الداخلي لمدارس مرحلة التّعليم الأساسي الصّادر بالقرار رقم 3053/443 تاريخ 2004/8/16، حيث يوزع الطّلاب على حلقتين: الحلقة الأولى من الصّف الأول وحتى الصّف السّادس، والحلقة الثّانية من الصّف السّابع وحتى الصّف التّاسع (وزارة التّربية في الجمهوريَّة العربيَّة السّوريَّة، 2015، 4). **وتُعرّف إجرائياً:** بأنّها المرحلة التّعليمية التي تشمل الحلقة الثّانية، وتتولى تربية النّشء وإعدادهم إعداداً سليماً للحياة، وإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة من أجل تحقيق نموٍ شامل من جميع الجوانب.

10. الدِّراسات السّابقة:

الدِّراسات المحليّة:

دراسة ذياب (2015)، في سورية، بعنوان: دور الإدارة المدرسيَّة في توطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي في المدارس الثّانويّة العامّة من وجهة نظر المدرّسين في حمص. هدفت الدِّراسة إلى تعرف دور الإدارة المدرسيَّة في توطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي في المدارس الثّانويّة العامّة من وجهة نظر المدرّسين في حمص، واستخدمت استبانة طبقت على عيّنة تكوّنت من (303) معلّماً ومعلّمة، تمّ استخدام المنهج الوصفي، وبيّنت النّتائج وجود تقييم مرتفع لدور الإدارة المدرسيَّة في توطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي وعدم وجود فروق دالّة إحصائياً لدى مدرسي المدارس الثّانويّة العامّة في حمص تبعاً لمتغيّر الجنس، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيّة تبعاً للمؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى، وتبعاً لمتغيّر سنوات الخبرة التدريسيّة لصالح المدرّسين ذوي سنوات الخبرة الأعلى.

دراسة الماهر (2023) في سورية، بعنوان: المسؤوليَّة الاجتماعيّة وعلاقتها بالوعي البيئي لدى المراهقين (دراسة ميدانيّة لطلاب المرحلة الثّانويّة في مدارس ريف دمشق). هدفت الدِّراسة إلى تعرف العلاقة الارتباطيّة بين المسؤوليَّة الاجتماعيّة والوعي البيئي. واستُخدم مقياس للمسؤوليّة الاجتماعيّة مؤلف من (25) عبارة، ومقياس للوعي البيئي مؤلف من (79) عبارة. وتألفت عيّنة البحث من (120) طالباً وطالبة من طلبة الصّف الثالث الثانوي في المدارس الرّسميّة في محافظة ريف دمشق. وبيّنت نتائج البحث وجود ارتباط دال إحصائياً بين أبعاد مقياس المسؤوليّة الاجتماعيّة والوعي البيئي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات اجابات أفراد عيّنة البحث على مقياسي المسؤوليّة الاجتماعيّة والوعي البيئي تُعزى لمتغيّر النّوع.

الدِّراسات العربيّة:

دراسة الشّمري.(2014). في الكويت بعنوان: درجة ممارسة مديري المناطق التَّعليميّة للحاكميّة وعلاقتها بمستوى تحمّل المسؤوليَّة الاجتماعيّة من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت. هدفت الدِّراسة الكشف عن درجة ممارسة مديري المناطق التَّعليميّة للحاكميّة وعلاقتها بمستوى تحمّل المسؤوليّة الاجتماعيّة من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدِّراسة، وطبقت على عيّنة مكونة من (200) مديراً ومديرة، وتمّ اعتماد المنهج الوصفي. وقد توّصلت الدِّراسة إلى أنَّ مستوى تحمّل مديري المناطق التَّعليميّة للمسؤوليّة الاجتماعيّة من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت كان متوسطاً. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة حول درجة تحمّل مديري المناطق التَّعليميّة للمسؤوليّة الاجتماعيّة من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت، تبعاً لمتغيّرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة الوظيفيّة.

دراسة العنزي (2016)، في الكويت، بعنوان: دور مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في تحقيق المسؤوليَّة المجتمعيَّة. هدفت الدِّراسة إلى تعرف دور مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في تحقيق المسؤوليَّة المجتمعيَّة، واستخدمت الدِّراسة المنهج الوصفي، واستبانة طبقت على عيّنة من (303) معلّماً ومعلّمة. وأظهرت

نتائج الدِّراسة أنَّ دور مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في تحقيق المسؤوليَّة المجتمعيَّة مرتفعة، وقد أظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة ترجع لمتغيّر الجنس في جميع مجالات المسؤوليَّة المجتمعيَّة لصالح الإناث.

دراسة طلافحة (2018). في الأردن بعنوان: درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة في مديريّة تربية لواء الكورة لمبادئ المدرسة المجتمعيَّة من وجهة نظر المعلّمين فيها. هدفت الدِّراسة التَّعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة في مديريّة تربية لواء الكورة لمبادئ المدرسة المجتمعيَّة من وجهة نظر المعلّمين فيها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، تكوّنت عيّنة الدِّراسة من (232) معلّماً ومعلّمة، تمّ الاستبانة كأداة، وتوّصلت الدِّراسة إلى أنَّ درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة لمبادئ المدرسة المجتمعيَّة من وجهة نظر المعلّمين والمعلّمات جاء بمستوى متوسط، وبيّنت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة تعزى لأثر متغيّرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

دراسة الزّهراني (2018) في السّعودية، بعنوان: دور المدرسة الابتدائيّة في تنمية المسؤوليَّة الاجتماعية من وجهة نظر المعلّمات بمدينة جدة: دراسة ميدانية. هدفت الدِّراسة إلى تعرف دور المدرسة الابتدائيّة في تنمية المسؤوليَّة الاجتماعيّة لدى تلميذات المرحلة الابتدائيّة بمدينة جدة من وجهة نظر معلّمات المدارس، وتمّ بناء استبانة طبقت على عيّنة بلغت (450) معلّمة، واستخدم المنهج الوصفي. وبيّنت نتائج الدِّراسة أنَّ الدّرجة الكليّة لدور المدرسة الابتدائيّة في تنمية المسؤوليَّة الاجتماعيّة من وجهة نظر معلّمات المدارس كانت متوسطة، كما أوضحت الدِّراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة تقدير دور المدرسة الابتدائيّة في تنمية المسؤوليَّة الاجتماعيّة بمجال المسؤوليات تبعاً للمؤهل العلمي لصالح الحاصلات على (دبلوم)، وتبعاً للخبرات التدريسيّة لصالح المعلّمات ذوات الخبرة التدريسيّة (15 سنة فأكثر).

دراسة ملحم (2018) في الأردن، بعنوان: دور المدرسة في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبتها من وجهة نظر مديري مدارس محافظة عجلون بالأردن. هدفت الدِّراسة إلى الكشف عن دور المدرسة في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبتها من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظة عجلون في الأردن. ولتحقيق هذا الهدف تمّ استخدام المنهج الوصفي وبناء استبانة الدِّراسة، وطُبقت على عيّنة مكونة من (60) مديراً ومديرة. وقد كشفت النّتائج أنَّ دور المدرسة في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبتها من وجهة نظر مديري المدارس حصل على تقدير عالٍ، وجاء مجال المحافظة على البيئة بمستوى مرتفع، كما جاء مجال التَّعليم ومجال خدمة المجتمع بمستوى متوسط، وكشفت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في دور المدرسة في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبتها تعزى لمتغيّرات الجنس والمؤهل العلمي.

دراسة عبيدات (2021) في الأردن، بعنوان: درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى معلّمي التّربية الاجتماعيّة في لواء بني كنانة. هدفت الدِّراسة إلى تعرف درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى معلّمي التّربية الاجتماعية في لواء بني كنانة، وقد تمّ استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة الدِّراسة من (150) معلّماً ومعلّمة من معلّمي التّربية الاجتماعيّة، ولتحقيق هدف الدِّراسة أعدت الباحثة استبانة تكوّنت من (22) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات للمسؤوليّة المجتمعيَّة. وتوّصلت نتائج الدِّراسة إلى وجود درجة متوسطة لمساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى معلّمي التّربية الاجتماعيّة في لواء بني كنانة.

دراسة المطلق (2023) في مصر، بعنوان: درجة تفعيل المسؤوليَّة المجتمعيَّة في التَّعليم من وجهة نظر مديرات مدارس منطقة الجوف. هدفت هذه الدِّراسة إلى الكشف عن درجة تفعيل المسؤوليَّة المجتمعيَّة في تعليم المرحلة الثّانويّة من وجهة نظر مديرات المدارس، وكذلك هدفت إلى تعرُّفِ مُعوِّقاتِ المسؤوليَّة المجتمعيَّة، والتَّعرف إلى مُتطلَّباتِ المسؤوليَّة المجتمعيَّة. وقد اعتمدت الباحثة على الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وقد تكوّنت من (27) عبارة، موزعة على ثلاثة محاور، تمّ استخدام المنهج الوصفي، وتكوّنت عيّنة البحث من (23) مديرة من مديرات المرحلة الثّانويّة في مدينة سكاكا، وبيّنت نتائج الدِّراسة أنَّ درجة تطبيق المسؤوليَّة المجتمعيَّة في تعليم المرحلة الثّانويّة مرتفعة، وأنَّ المعوقات التي تعترض تطبيقها جاءت مرتفعة جداً، وأنَّ مُتطلَّبات أبعاد المسؤوليَّة المجتمعيَّة في المدارس الثّانويّة جاءت مرتفعة جداً.

الدِّراسات الأجنبيّة:

دراسة ساهيم Sihem (2013) في ماليزيا بعنوان: العلاقة بين بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة والإنجاز الأكاديمي. Social Responsibility of Educators. هدفت الدِّراسة إلى فحص العلاقة بين المسؤوليَّة المجتمعيَّة والإنجاز الأكاديمي، واستخدمت الدِّراسة المنهج الوصفي واستبانة طُبقت على الطَّلاب والمعلّمين، بلغت (236) طالباً و(67) معلّماً ومعلّمة. وتوّصلت الدِّراسة إلى أنَّ المسؤوليَّة المجتمعيَّة ليست مجرد نتيجة قيمة في حد ذاتها ولكنها يمكن أن تكون مفيدة في اكتساب المعرفة وتنمية القدرات المعرفيّة .كما تستعرض الدِّراسة قيمة المسؤوليَّة المجتمعيَّة للآباء والمعلّمين وكيفيّة تعزيزه داخل الصّفوف الدِّراسيّة. كما تشير إلى أنَّ المسؤوليَّة المجتمعيَّة تيسر التَّعلُّم وتحقق نتائج الأداء الجيد من خلال تعزيز التّفاعلات الإيجابيّة مع المعلّمين والأقران، ومن منظور تحفيزي، تزويد الطَّلاب بحوافز إضافيّة لتحقيقه.

من العرض السّابق للبحوث والدِّراسات السّابقة ذات الصّلة بموضوع البحث الحاليّ، يتضح اهتمامها بأهميّة تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى المتعلّمين، ودور المؤسسات التَّعليميّة في تعزيزها، كدراسة العنزي (2016)، وطلافحة (2018)، والزّهراني (2018)، وملحم (2018)، وعبيدات (2021)، والمطلق (2023)، وتناولت دراسات أخرى المسؤوليَّة المجتمعيَّة وعلاقتها ببعض المتغيّرات كدراسة الشّمري (2014)، وSihem (2013)، وتشابه البحث الحالي مع الدِّراسات السّابقة في أنّه تناول المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى المتعلّمين، ومن حيث العيّنة فقد تناولت بعض الدِّراسات تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة من وجهة نظر المعلّمين، والتي تناولها البحث الحالي، في حين اختلف مع دراسة كل من الشّمري (2014)، وملحم (2018)، والمطلق (2023) التي تكوّنت عيّنتها من المديرين، ومع دراسة Sihem (2013)، التي كانت عينتها الطَّلبة، كما اتفق البحث الحالي مع الدِّراسات السّابقة في تناوله المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للبحث، وتمّ الاستفادة من الدِّراسات السّابقة في إعداد استبانة البحث، وكذلك مقارنة النّتائج التي تمّ التوصل إليها معها. واختلف البحث الحاليّ عن الدِّراسات السّابقة بأنّه: اهتم بالوقوف على درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة، إذ إنه لا توجد – في حدود علم الباحثة – أيّة دراسة على الصّعيد المحلي تناولت درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي من وجهة نظر المدرّسين في مدينة طرطوس، والتي تناولها البحث الحالي.

11. الإطار النّظري:

1. المسؤوليَّة المجتمعيَّة: إنَّ مفهوم المسؤوليَّة المجتمعيَّة من المفاهيم التي تطوّرت بشكل ملحوظ منذ ظهوره في منتصف القرن الماضي، حتى أصبح ركيزة أساسيّة في التّنمية المستدامة في المؤسسات الإنتاجيّة، واتسعت دائرته ليشمل ما هو أكثر من النّشاطات الإنتاجيّة، ووصل إلى هموم المجتمع والبيئة والنّمو الاقتصادي والتّقدم الاجتماعي (الغالبي والعامري، 2005، 66). وقد عرفتها منظمة المقاييس العالميّة (ASO26000) بأنها: "مسؤولية المنظمة عن الآثار المترتبة لقراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة عبر الشّفافيّة والسّلوك الأخلاقي المتناسق مع التّنمية المستدامة ورفاه المجتمع؛ فضلاً عن الأخذ بعين الاعتبار توقعات المساهمين" (الرّواشدة والكيلاني، 2017، 206). وهي "فن التَّعامل بين الأفراد ومدى اشتراكهم في اتخاذ القرارات لحل المشكلات بمهارة إبداعيّة من أجل مساعدة الآخرين والمحافظة على المجتمع وتخطي الصّعوبات والأزمات التي تواجهه" (Farge & Berman, 2003, 10). كما يُنظر إلى المسؤوليَّة المجتمعيَّة على أنها "المسؤوليَّة الفرديَّة عن الجماعة وهي مسؤوليَّة الفرد أمام ذاته عن الجماعة التي ينتمي إليها أو المجتمع الذي يعيش فيه، أي أنّها مسؤوليَّة ذاتيَّة، ومسؤوليَّة أخلاقيَّة، ومسؤوليَّة فيها من الأخلاقيَّة المراقبة الداخليَّة والمحاسبة الذاتيَّة، كما أنَّ فيها من الأخلاق ما في الواجب الملزم داخلياً، إلا أنّه إلزام داخلي خاص بأفعال ذات طبيعة اجتماعيَّة أو يغلب عليها التأثير الاجتماعي (الأحمدي، 2016، 642). وتعرّف المسؤوليَّة المجتمعيَّة للمؤسسات التَّعليميَّة: بأنّها "سياسة ذات إطار أخلاقي لأداء المؤسسة التَّعليميَّة لمسؤوليتها تجاه الآثار التَّعليميَّة والمعرفيَّة والبيئيَّة التي تنتجها المؤسسة في حوار تفاعلي مع المجتمع لتعزيز تنمية إنسانيَّة مستدامة (Shu-Hsiang et. al., 2015, 166). والمسؤوليَّة المجتمعيَّة للتعليم هي "عمليَّة تقوم فيها المدرسة بنقل القيم والتقاليد

والمهارات والمعايير الثقافيَّة المناسبة إلى الجيل التالي، وتعزز تعلم القيام بالأعمال الصّالحة وتحقيق النّجاح الأكاديمي" (Sihem, 2013, 47). وترى الباحثة أنَّ المسؤوليَّة المجتمعيَّة تُعدُّ أحد مكونات الشّخصيَّة في دعم الفرد والمصلحة العامّة التي تؤدي دوراً مهماً للمجتمع الذي يعيش فيه، ومن هنا فإنّها تشكل عنصراً أساسياً في تقوية روابط العلاقات الإنسانيَّة، فيصبح الفرد جزءاً من الجماعة يبذل جهده من أجل إعلاء مكانتها.

2. وظائف الإدارة المدرسيَّة: تتمثل وظيفة مدير المدرسة من خلال عدد من التّوجيهات والمبادئ الآتية: (الايمان بقيمة الفرد، وجماعيَّة القيادة مع ترشيد العمل، وحسن التّخطيط والتّنظيم والتّنسيق ثم المتابعة والتّقويم، وإتباع الأساليب الحديثة في حلّ مشكلات العمل المدرسي، والإدراك التّام لأهداف المرحلة التَّعليميَّة، والإدراك التّام لخصائص نمو الطَّلاب وما يستلزمها، ومعرفة احتياجات البيئة ومشكلاتها واقتراح حلول لها). وهناك عدّة أهداف ينبغي على الإدارة المدرسيَّة أن تعمل على تحقيقها: (بناء شخصية الطالب بناءً متكاملاً، ووضع خطط التّطوير والنّمو المستقبلي للمدرسة، والإشراف على تنفيذ المشروعات المدرسيَّة، وتوفير العلاقات الجيّدة بين المدرسة والبيئة الخارجيَّة مثل (مجالس أولياء الأمور، والمدارس)، وتوفير الأنشطة التي تساعد الطالب على نمو شخصيته نمواً اجتماعياً وتربوياً وثقافياً داخل المدرسة وخارجها (اللهواني، 2008، 144).

3. أهميَّة المسؤوليَّة المجتمعيَّة: أشار سالم وقواسمة (2021) إلى أهميَّة دراسة المسؤوليَّة المجتمعيَّة في عدّة نقاط أهمها: (– هي ضروريَّة لصلاح المجتمع ككل، إذ إنّه بحاجة ماسة إلى الفرد المسؤول اجتماعياً ومهنياً – تجعل الفرد عنصراً فعالاً في المجتمع بعيداً عن كلّ الجوانب السّلبيَّة. – تجعل الفرد مهتمّاً بمشكلات غيره من النّاس اهتماماً يحفّزه للمساهمة الفعليَّة في حلها. – تجعل الفرد يدرك النّتائج التي تترتب على سلوكه كمواطن، فالفرد ذو الشّعور المرتفع بالمسؤوليَّة الاجتماعيَّة يقدّم المصلحة العامّة على مصلحته الشّخصيَّة) (نقلاً عن يوسف مي، 2023، 32). – تجعل الطالب متقبلاً وواعياً للتغيّرات التي تحدث من أجل التّنمية والتّقدم في النّظم والمؤسسات من الجهل بالمسؤوليَّة والنّقص فيها أشد خطراً على هذه النّظم والمؤسسات من الجهل بإدارتها أو تشغيلها – دراسة التّوازن بين التّحولات السّريعة التي تجري في المجتمعات، وتغير شخصيَّة الفرد في المجتمع بحيث يحس الفرد أنَّ هذه التّحولات والتّغيرات منه وله، وأنه مسؤول عنها (السّهلي، 2023، 289).

4. دور الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب: أدى اتساع مجال الإدارة المدرسيَّة وتغيّر أهدافها إلى تغيّر مفهومها، فلمْ تَعُدْ مُجرد عمليَّة روتينيَّة تستهدف تسيير شؤون المدرسة وفق قواعد وتعليميات معيَّنة، وإن كان ذلك من بين أهدافها، بل أضحت عمليَّة إنسانيَّة تهدف لتوفير الظّروف التي تساعد على تحقيق الأهداف التربويَّة والاجتماعيَّة، حيث لمْ تَعُدْ الإدارة المدرسيَّة غاية في حدّ ذاتها بل أصبحت وسيلة هدفها العمليَّة التربويَّة في إطار اجتماعي (حسين، 2015، 16). وبما أنَّ المدرسة تعمل على تنمية شخصيَّة الطالب الإدراكيَّة والانفعاليَّة والوجدانيَّة الجسميَّة، وكذلك غرس قيم ومعتقدات المجتمع في نفوس الطَّلاب وتكوين اتجاهات إيجابيَّة تجاهها، وحيث أنَّ المسؤوليَّة المجتمعيَّة كقيمة لها مكوّن اجتماعي يتمثّل في كون الإنسان كائناً ذا صبغة إنسانيَّة اجتماعيَّة لا يستطيع العيش بمفرده، بل هو بحاجة ماسة لأن يعيش وسط مجتمع يحقق فيه الشّعور بالانتماء، لذا على الإدارة المدرسيَّة أن تنمّي هذا الانتماء في نفوس الطَّلاب، وتسعى بمجموعة من المواقف التَّعليميَّة إلى إيجاد جملة من الأنشطة الصّفيَّة واللاصفيَّة التي تمكّن الطالب من معرفة قضايا مجتمعهم، والاهتمام بها والمساهمة المتواضعة في الأنشطة المجتمعيَّة من خلال الاتصال مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الرّسميَّة (Bark, 2016, 37). ويتحدد دور المدرسة أيضاً في تنمية قيم وحيث أنَّ المسؤوليَّة المجتمعيَّة من خلال وجود إدارة تربوية تعي مفهوم التّربية الحديثة، وتمارس أسلوباً ديمقراطياً في قيادة المدرسة، وتعمل على خلق بيئة تعليميَّة فاعلة من خلال نسج علاقات إنسانيَّة تربويَّة مع المدرّسين والمتعلّمين على حد سواء (Cranston, 2017, 48). ولمدير المدرسة دور فعال في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة من خلال النّمط الإداري الذي ينتهجه في إدارة المدرسة، حيث لم تَعُدْ المدارس

يقتصر دورها على مسؤولياتها في رفع المستوى التَّعليمي فقط، وإنّما أصبح لها دور في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة الإيجابيَّة ومقاومة الضغوط الاجتماعيَّة، فالمسؤوليَّة المجتمعيَّة أصبحت من أهم القيم التي يحرص مدير المدرسة على غرسها لدى المدرِّسين والطَّلاب وذلك لزيادة التّكافل وتحقيق الاستقرار الاجتماعي، وهذا بدوره يؤدي إلى رقي المجتمع وتقدّمه (الشّافعي، 2016، 19). ومن هذه الأدوار التي ينبغي للإدارة المدرسيَّة القيام بها من أجل تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، هي: (– أن تسعى إدارة المدرسة لاختيار المدرِّسين الأكفاء المشهود لهم بالنّضج المعرفي، والسّلامة الفكريَّة، – أن تقوم إدارة المدرسة باستضافة الباحثين لإلقاء المحاضرات أمام الطَّلاب ضمن الأنشطة المنهجيَّة، وإتاحة الفرصة للتساؤلات التي تدور في أذهانهم والرّد عليها – أن تقوم إدارة المدرسة بإيجاد قناة اتصال بين الهيكل التنظيمي للمدرسة ومؤسسات المجتمع المحلي لتفعيل المسؤوليَّة المجتمعيَّة للطلاب – أن تقوم إدارة المدرسة بإيجاد شراكة بين المدرسة ومؤسسات المجتمع المختلفة في تنفيذ المسؤوليَّة المجتمعيَّة. – أن توفر إدارة المدرسة ممارسة جميع الطَّلاب للأنشطة التي تساعد على تنمية قيمة المسؤوليَّة المجتمعيَّة – أن تهتم إدارة المدرسة بتقييم نتائج المسؤوليَّة المجتمعيَّة على مستوى المدرسة، ونشر تلك النّتائج على المستوى المحلي لتكون معياراً يحتذى به الطَّلاب) (محمد قدري، 2015، 155). ويتمثّل دور المعلّم في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة عن طريق القدوة الحسنة مع الطالب، وقيامه بدور المربي الذي تتجسد في شخصيته تلك القيم، وإقامة علاقة وديّة مع طلابه واحترم ذواتهم والعطف عليهم، وتلمُّس مشكلاتهم واحترم آراءهم وتقبّلها حتى يستطيع أن يسهم في تعزيز الانتماء في نفوسهم نحو المدرسة، والذي بدوره يشكّل أساس تحمّل المسؤوليَّة المجتمعيَّة (جاد الرّب، 2016، 65). وتسهم المناهج التَّعليميّة في العمل على تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلبة من خلال تضمينها في المناهج التَّعليميّة، والتّركيز عليها عند عمليات التّربية والتَّعليم لتدريب الطَّلبة على تحمّل المسؤوليَّة المجتمعيَّة، وإدراكهم أهميتها للحياة الفرديّة والاجتماعيّة في ضوء عناصر المسؤوليّة الاجتماعيّة (Lunsford, 2017, 32). كما أنَّ التخطيط للمسؤوليّة المجتمعيّة يجعل المدرسة أكثر وعياً بخصائص وصفات المجتمع، والاهتمام بها يؤدي إلى مزيد من التنافس بين المدارس المتعددة، ورفع القدرة على التَّعلُّم والابتكار، كما يؤدي إلى بناء علاقات قويّة بين المدرسة وكافّة أطراف المجتمع، ممّا يجعل المدرسة نموذجاً أخلاقياً يُحتذى به من خلال القيم التي تعتمدها وتتبناها، كما تظهرها المسؤوليّة المجتمعيّة بأنّها مدرسة مبتكرة وريادية (حوالة، 2015، 544).

وترى الباحثة أنَّ هناك تكامل بين المجتمع والمدرسة في أداء مسؤولياتهم تجاه بعض؛ فالمدرسة جزء من المجتمع مسؤولة عن تنميته وأداء مبادرات مؤسسيّة وفرديّة تطوعيّة تسهم في تعزيز القيم الإيجابيّة في المجتمع، ومن جهته المجتمع مسؤول عن دعم أحد أهم مؤسساته والحفاظ على تماسكها وتحسين جودة أدائها.

12. منهج البحث وإجراءاته:

1. منهج البحث

استخدم المنهج الوصفي الذي يسعى إلى وصف الوضع الرّاهن للظاهرة وتفسيرها بالإضافة إلى تحليل وتفسير ومقارنة وتقييم الظّواهر مما يساعد على زيادة التبصر بها، وتنقلنا من الحاضر إلى الماضي لكي تزيد تبصرنا بالحاضر (العزاوي، 2008، 97). وقد اعتمد على هذا المنهج في جمع البيانات الإحصائيّة عن آراء المدرِّسين في مدارس الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، ومن ثم تحليل هذه البيانات التي تمّ جمعها بالأساليب الإحصائيّة، واستخلاص النّتائج لتقديم المقترحات اللازمة.

2. مجتمع البحث وعينته: تكوَّن مجتمع البحث من جميع مدرّسي الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس والبالغ عددهم (1470) مدرّساً ومدرّسة (مديرية التّربية في مدينة طرطوس، 2024/2023). سحبت عيّنة عشوائيّة بسيطة من المجتمع الأصلي بنسبة (15%)، بلغت (220) تمّ توزيع الاستبانة عليهم، وتمّ استرجاع (206) استبانة، استبعدت (8)

استبانات لعدم اكتمال الاجابات فيها، وقد أصبحت العيّنة (198) مدرّساً ومدرّسة. ويظهر الجدول (1) توزع العيّنة بحسب متغيّرات البحث.

الجدول رقم (1): عيّنة البحث حسب المتغيّرات المدروسة ونسبتها المئويّة

المتغيّر		العدد	النّسبة %
الجنس	ذكور	86	%43.4
	إناث	112	%56.6
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	56	%28.3
	من (5-10) سنوات	83	%41.9
	أكثر من 10 سنوات	59	%29.8
المؤهل العلمي	معهد إعداد مدرسين	66	%33.3
	إجازة جامعيّة	98	%49.5
	دبلوم تأهيل تربوي	34	%17.2
المجموع		198	%100

3. متغيّرات البحث التصنيفيّة: – الجنس: (ذكور، إناث). – **سنوات الخبرة:** (أقل من 5 سنوات، من 5–10 سنوات، أكثر من10 سنوات). – **المؤهل العلمي:** (معهد إعداد مدرسين، إجازة جامعيّة، دبلوم تأهيل تربوي).

4. أداة البحث:

أ – إعداد الاستبانة: بعد الاطلاع على الأدبيات والدِّراسات التربويّة السّابقة في مجال البحث، قامت الباحثة بإعداد استبانة موجهة لعيّنة البحث من مدرسي الحلقة الثّانية من التّعليم الأساسي، بهدف تعرف درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطّلاب، وقد تكوّنت الاستبانة من (34) عبارة. واعتمد أسلوب التصحيح وفق مدرج خماسي لكل فقرة من فقراتها، وأعطيت الدرجات على النّحو الآتي: (دائماً: الدّرجة 5، غالباً: الدّرجة 4، أحياناً: الدّرجة 3، نادراً الدّرجة 2، أبداً: الدّرجة 1). وحُدد المعيار الإحصائي الآتي للحكم على فقرات أداة الاستبانة: منخفضة، إذا تراوحت قيمة المتوسطات الحسابيّة بين (1– وأقل من 2.33)، ومتوسطة بين 2.34) – 3.67)، ومرتفعة بين 3.68) – 5).

ب – صدق استبانة البحث: – صدق المحتوى (صدق المحكمين): لمعرفة مدى صلاحيّة الأداة لاستخدامها تمّ الاعتماد على الصّدق الظّاهري، إذ قامت الباحثة بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكّمين المخصصين في كلية التّربية بجامعة تشرين وطرطوس، وطُلب منهم ابداء رأيهم حول عبارات الاستبانة، من حيث سلامة الصّياغة اللغويّة، وبعد الاطلاع على اقتراحاتهم، تمّ إجراء التعديلات التي أشاروا إليها، حيث تمّ إضافة بعض العبارات، وتعديل البعض الآخر لتصبح بشكلها النّهائي مكوّنة من (34) عبارة. ويوضح الجدول (2) بعض عبارات الاستبانة قبل التعديل وبعده.

الجدول رقم(2): عبارات الاستبانة قبل التعديل وبعده

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
تقوم بغرس احترام القوانين لدى التلاميذ.	تقوم بغرس احترام القوانين والانضباط والمحافظة على النّظام لدى الطّلاب.
تقوم بفتح مرافق المدرسة في أيام العطل لخدمة أفراد المجتمع.	تقوم بفتح مرافق المدرسة بعد الدوام الرّسمي وفي أيام العطل لخدمة أفراد المجتمع.
توظف المصادر المتاحة لديها لخدمة أفراد المجتمع.	توظف المصادر والإمكانيات المتاحة لديها بطريقة إبداعيّة لخدمة أفراد المجتمع.
تحرص على تعزيز المهارات لإدارة المشاريع الإنتاجيّة في المجتمع.	تحرص على تعزيز المهارات والمعلومات اللازمة لإدارة المشاريع الإنتاجيّة في المجتمع
تتعاون مع الأسرة لغرس سلوكيات تحمّل المسؤوليّة لدى التلاميذ.	تتعاون مع الأسرة في البرامج التوعويّة لغرس سلوكيات تحمّل المسؤوليّة لدى الطّلاب
تقوم بإعداد برامج لتعزيز الشّراكة بين المدرسة والمجتمع.	عبارة مضافة
تستثمر المهارات والقيادات المحليّة لإثراء برامجها وخططها.	عبارة مضافة
يوضح للتلاميذ دورهم في تعزيز المسؤوليّة الاجتماعيّة.	عبارة محذوفة

– الاتساق الداخلي للاستبانة: تمّ حساب درجة ارتباط كل عبارة مع الدّرجة الكليّة للاستبانة على عيّنة البحث الاستطلاعيّة البالغة (42) مدرّساً ومدرّسة من خارج عيّنة البحث، كما هو مبين في الجدول (3)، الذي يشير إلى أنَّ قيم معاملات الارتباط جاءت دالّة عند مستوى الدلالة (0.01)، وبذلك تكون عبارات الاستبانة مترابطة مع الدّرجة الكليّة لها.

الجدول (3): قيم معاملات الارتباط الداخليّة بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدّرجة الكليّة لها

العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتماليّة	القرار	العبارة	معامل الارتباط بيرسون	القيمة الاحتماليّة	القرار
1	**0.597	0.000	د	18	**0.508	0.000	د
2	**0.563	0.000		19	**0.718	0.000	
3	**0.643	0.000		20	**0.717	0.000	
4	**0.74	0.000		21	**0.865	0.000	
5	*0.569	0.000		22	**0.604	0.000	
6	*0.524	0.000		23	**0.765	0.000	
7	*0.656	0.000		24	**0.705	0.000	
8	**0.639	0.000		25	**0.768	0.000	
9	**0.837	0.000		26	**0.749	0.000	
10	*0.575	0.000		27	**0.847	0.000	
11	**0.712	0.000		28	**0.577	0.000	
12	**0.713	0.000		29	**0.866	0.000	
13	**0.816	0.000		30	**0.674	0.000	
14	**0.604	0.000		31	**0.572	0.000	
15	**0.814	0.000		32	**0.507	0.000	
16	**0.742	0.000		33	**0.606	0.000	
17	**0.814	0.000		34	**0.615	0.000	

*دال عند مستوى الدلالة (0.05). **دال عند مستوى الدلالة (0.01).

ج – ثبات استبانة البحث: للوصل إلى درجة الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة الموجهة إلى مدرسي الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس، تمّ تجريبها على (42) مدرّساً ومدرّسة، وتمّ حساب معامل الثبات على النّحو الآتي:

– **معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha):** بلغ معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل (0.694)، وهي قيمة جيّدة إحصائياً كمؤشر على ثبات الاستبانة، على النّحو الموضح في الجدول (4).

الجدول رقم (4): معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على استبانة درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطَّلاب

استبانة درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطَّلاب	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
	34	0.964

– **ثبات الاستبانة باستخدام طريقة التَّجزئة النّصفيّة (Split- Half Method):** لحساب ثبات الاستبانة الموجهة إلى أفراد العيّنة الاستطلاعيّة من المدرِّسين بطريقة التَّجزئة النّصفيّة، قُسمت عباراتها إلى نصفين، بحيث يضم الأول العبارات الفرديّة، والثَّاني يضم العبارات الزّوجيّة، وتمّ حساب مجموع درجات النّصفين للاستبانة ككل، ومن ثمَّ حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين النّصفين، تمّ تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون، كما تمّ حساب معامل غوتمان على النّحو المبيَّن في الجّدول (5).

الجدول رقم (5): معامل الثبات بطريقة التَّجزئة النّصفيّة على استبانة درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطَّلاب

استبانة درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطَّلاب	معامل الارتباط قبل التَّعديل	معامل الارتباط بعد التَّعديل	معامل غوتمان
	0.869	0.945	0.943

يتبين من قراءة الجّدول (5) أنَّ قيمة معامل الارتباط بيرسون على الاستبانة الموجهة إلى العيّنة الاستطلاعيّة من المدرّسين قبل التَّعديل بلغ (0.869)، ثمَّ تمَّ تعديل طول البعد باستخدام معادلة سبيرمان براون، وقد بلغ (0.945)، كما بلغ معامل غوتمان (0.943)، أي أنَّ الاستبانة تتمتع بدرجة مرتفعة من الثَّبات بحيث يمكن تطبيقها على أفراد عيّنة البحث من المدرّسين.

13. نتائج البحث:

1. نتائج سؤال البحث: ما درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس من وجهة نظر المدرّسين؟

للإجابة عن هذا السّؤال، تمّ حساب المتوسّطات الحسابيَّة والأوزان النّسبيّة لإجابات أفراد العيّنة على الاستبانة الموجهة إليهم، ويبين الجدول (6) نتائج التحليل.

الجدول (6) المتوسطات الحسابيّة والوزن النّسبي لإجابات المدرّسين حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطَّلاب

الرّقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النّسبي	الرّتبة	درجة الإجابة
2	أقوم بغرس احترام القوانين والانضباط والمحافظة على النّظام لدى الطّلاب.	4.59	0.87	%91.8	1	مرتفعة
5	أعزز القّيم الأخلاقيّة والتكافل الاجتماعي.	4.55	0.80	%91	2	مرتفعة
9	أحرص على الحفاظ على المرافق المدرسيّة.	4.47	0.93	%89.4	3	مرتفعة
16	أتابع مشكلات الطّلاب الصّحيّة مع أولياء الأمور.	4.39	0.94	%87.8	4	مرتفعة
7	أشجع الأعمال التّطوعية في المدرسة.	4.35	0.91	%87	5	مرتفعة
10	أقوم بمعارض تحمّل معانيها المسؤوليّة المجتمعيّة في المدرسة.	4.31	0.90	%86.2	6	مرتفعة
11	أنمّي حب الوطن والانتماء إليه لدى الطّلاب.	4.26	1.29	%85.2	7	مرتفعة
24	أحرص على رفع مستوى الوعي الصّحي لدى الطّلاب.	4.24	1.25	%84.8	8	مرتفعة
29	أحرص على الحد من السّلوكيات البيئيّة غير السّليمة.	4.22	1.19	%84.4	9	مرتفعة
27	أعزز انتماء الطّلبة واحترامهم لبيئتهم ومجتمعاتهم.	4.18	1.24	%83.6	10	مرتفعة
1	أنمّي روح التّعاون بين الطّلاب.	4.08	1.29	%81.6	11	مرتفعة
28	أسهم في التوعيّة بكيفيّة الحفاظ على المحيط الحيوي للإنسان.	4.06	1.24	%81.2	12	مرتفعة
26	أشجع الطّلاب على نظافة السّاحة المدرسيّة.	4.05	1.35	%81	13	مرتفعة
12	أساند المدرّسين في إنجاز مهامهم لتحسين العمليّة التدريسيّة.	3.95	1.16	%79	14	مرتفعة
33	أتعاون مع الأسرة في البرامج التوعويّة لغرس سلوكيات تحمّل المسؤوليّة لدى الطّلاب.	3.87	1.03	%77.4	15	مرتفعة
6	أحث الطّلاب على مساعدين زملائهم المحتاجين مادياً.	3.76	1.07	%75.2	16	مرتفعة
4	أشجع الطّلاب نحو تقديم خدمات للمجتمع.	3.66	1.17	%73.2	17	متوسطة
34	أعزز دور الارشاد الطّلابي في غرس مفاهيم المسؤوليّة المجتمعيّة لدى الطّلاب.	3.58	1.18	%71.6	18	متوسطة
8	أقوم بأنشطة تطوعيّة، وإشراك الطّلاب فيها.	3.35	1.47	%67	19	متوسطة
15	أطلق حملات وشعارات توعويّة تحمل معانيها تحمّل المسؤوليَّة المجتمعيَّة.	3.23	1.59	%64.6	20	متوسطة
32	أفعّل الإعلام المدرسي في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطّلاب.	3.13	1.24	%62.6	21	متوسطة
19	أشجع المتعلّمين على عمل جريدة حائط حول المسؤوليَّة المجتمعيَّة.	3.01	1.28	%60.2	22	متوسطة
14	أقوم بفتح مرافق المدرسة بعد الدوام الرّسمي وفي أيام العطل لخدمة أفراد المجتمع.	2.89	1.25	%57.8	23	متوسطة
25	أحرص على تعزيز المهارات والمعلومات اللازمة لإدارة المشاريع الإنتاجيّة في المجتمع.	2.32	1.38	%46.4	24	منخفضة
20	أستثمر المهارات والقيادات المحليّة لإثراء برامجها وخططها.	2.27	1.21	%45.4	25	منخفضة
31	أقوم بإجراء ندوات تعزز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطّلاب.	2.25	1.11	%45	26	منخفضة
23	أنمّي المهارات المهنيّة لدى الطّلاب.	2.22	1.46	%44.4	27	منخفضة
21	أستخدم الموارد المتاحة في المجتمع المحلي لتنفيذ برامجها.	2.17	1.14	%43.4	28	منخفضة
13	أقوم بإعداد برامج لتعزيز الشّراكة بين المدرسة والمجتمع.	2.05	1.10	%41	29	منخفضة
22	أسمح مشاركة القطاع الخاص في تمويل برامج المدرسة وأنشطتها.	2.05	1.22	%41	29	منخفضة
30	أوفّر للمكتبة المدرسيّة كتب ومجلات حول المسؤوليَّة المجتمعيَّة.	2.04	1.07	%40.8	30	منخفضة
17	أوظف المصادر والإمكانيات المتاحة لديها بطريقة إبداعيّة لخدمة أفراد المجتمع.	1.94	0.97	%38.8	31	منخفضة
18	أشجع على إقامة معارض إنتاجيّة بمشاركة المجتمع المحلي.	1.89	0.85	%37.8	32	منخفضة
3	أقوم بإعداد خطة لإدارة الأزمات المدرسيَّة.	1.80	1.03	%36	33	منخفضة
الدّرجة الكليّة للاستبانة		3.33	0.36	%66.6	متوسطة	

يتبين من الجدول (6) أنَّ درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثَّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس من وجهة نظر المدرِّسين جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.33) ووزن نسبي بلغ (66.6%)، وحصلت العبارات (2، 5، 9، 16، 7، 10، 11، 24، 29، 27، 1، 28، 26، 12، 33، 6) على درجة مرتفعة بمتوسطات حسابيّة تجاوزت (3.76) وأوزان نسبيّة تزيد عن (75.2%). وقد حصلت العبارات ذات الأرقام (4، 34، 8، 15، 32، 19، 14) على درجة تقدير متوسطة بمتوسطات حسابيّة تراوحت بين (3.66)، و(2.89)، ووزن نسبي تراوح بين (73.2%)، و(57.8%). وقد يعزى ذلك إلى اهتمام الأوساط التربويّة ومنها الإدارة المدرسيَّة ووعيهم الكبير بأهميّة ممارسة المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، لذلك يتمّ التّركيز على أهمية تعزيز احترام القوانين والانضباط والمحافظة على النّظام، والانتماء للوطن لدى الطَّلاب، وأنَّ تنميتها واجب على الجميع سواء المجتمع والأسرة من خلال تعزيز الانتماء للوطن لدى أبنائهم، وللمدرسة الدور الكبير في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة من خلال أنشطتها المختلفة الصّفيّة واللاصفيّة حتى تصبح قيم المسؤوليَّة المجتمعيَّة سلوكاً عملياً ممارساً في الحياة العمليّة. كما حصلت العبارات ذات الأرقام (25، 20، 31، 23، 21، 13، 22، 30، 17، 18، 3) على درجة تقدير منخفضة بمتوسطات حسابيّة تقل عن (2.32)، ووزن نسبي يقل عن (46.4%). وقد يعزى ذلك إلى ضعف في الشّراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي، وربما يعود ذلك إلى أنَّ فكرة التّعاون والشّراكة بين المؤسسات التَّعليميّة والمجتمع المحلي لازالت دون المستوى المطلوب، إذ يُنظر إلى المدرسة على أنّها مكان للتعلّم فقط، ويقتصر التّعاون بينها وبين المجتمع المحلي على بعض الجوانب، كالتّعاون مع أولياء الأمور في الشّؤون التي تخصّ الطَّلاب وصحّتهم ومستواهم الدِّراسي. واتفقت هذه النّتيجة مع دراسة الشّمري (2014) التي توّصلت إلى أنَّ مستوى تحمّل المديرين للمسؤوليّة الاجتماعيّة كان متوسطاً، ومع دراسة طلافحة (2018) التي توّصلت إلى أنَّ درجة ممارسة المديرين مبادئ المدرسة المجتمعيَّة جاء بمستوى متوسط، ومع دراسة الزّهراني (2018) التي أكَّدت أنَّ دور المدرسة في تنمية المسؤوليَّة الاجتماعيّة من وجهة نظر المعلّمات كانت متوسطة، ومع دراسة عبيدات (2021) التي توّصلت إلى وجود درجة متوسطة لمساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة. واختلفت مع نتيجة دراسة ذياب (2015) التي بيّنت وجود تقييم مرتفع لدور الإدارة المدرسيَّة في توطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي، ومع دراسة العنزي (2016) وملحم (2018) التي أظهرت أنَّ دور مديري مدارس المرحلة المتوسطة في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة مرتفعة، ومع دراسة المطلق (2023) التي أشارت إلى درجة تطبيق المسؤوليَّة المجتمعيَّة في تعليم المرحلة الثّانويّة مرتفعة.

2. نتائج فرضيات البحث:

الفرضيّة الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرِّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تعزى لمتغيّر الجنس. للتحقق من صحة الفرضيّة تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة لإجابات العيّنة على الاستبانة، واختبار (t – test) ما هو موضح في الجدول (7):

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة واختبار (t) على الاستبانة تبعاً لمتغيّر الجنس

متغيّر الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحريّة	قيمة (t)	قيمة الاحتمال (p)	القرار
ذكور	86	113.13	8.62	196	-0.055	0.956	غير دال
إناث	112	113.22	14.28				

يتضح من خلال الجدول (7) لاختبار (t – test) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في تقديرات أفراد عيّنة البحث من المدرِّسين حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس تعزى لمتغيّر الجنس، إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.956)، وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبناء على ذلك تقبل الفرضيّة الصّفريّة المخصصة لذلك. ويمكن تفسير هذه النّتيجة إلى أنَّ مديري المدارس من كلا الجنسين يسهمون في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، ويمكن تفسير ذلك إلى أنَّ أغلب المدرِّسين يرون أنَّ مديري ومديرات

المدارس يمتلكوا مفاهيم إدارية تمكّنهم من تفهّم دورها في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، إذ إنّهم يخضعون إلى القوانين ذاتها، وتُطبق عليهم سياسات وزارة التّربية ومديريتها، ويعيشون ضمن البيئة التّنظيميّة. واتفقت هذه النّتيجة مع دراسة كل من الشّمري (2014)، وذياب (2015)، وطلافحة (2018)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق تبعاً لمتغيّر الجنس، واختلفت مع دراسة العنزي (2016) أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة ترجع لمتغيّر الجنس لصالح الإناث.

الفرضيّة الثّانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي. للتحقق من صحة الفرضيّة تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لإجابات العيّنة، وجاءت النّتائج كما هو مبين في الجدول (8).

الجدول رقم (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عيّنة البحث على الاستبانة تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العيّنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
معهد إعداد مدرسين	66	108.11	11.41	1.40
إجازة جامعيّة	98	115.44	11.70	1.18
دبلوم تأهيل تربوي	34	116.53	11.85	2.03

وللكشف عن الفروق بين متوسطات درجات إجابات المدرّسين تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي، تمّ استُخدام تحليل التّباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وأدرجت النّتائج في الجّدول رقم (9).

الجدول رقم (9): تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين على الاستبانة تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحريّة	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الاحتمال	القرار
بين المجموعات	2580.594	2	1290.297	9.538	0.000	دال
داخل المجموعات	26380.861	195	135.286			
المجموع	28961.455	197				

يتضح من الجدول رقم (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات أفراد عيّنة البحث من المدرّسين حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.000)، وهي قيمة أقل من قيمة مستوى الدلالة 0.05، عند درجتي حريّة (2، 195). ولمعرفة اتجاه هذه الفروق، استخدم اختبار (Scheffe) للمقارنات البعديّة، كما هو مبين في الجدول (10):

الجدول رقم (10): نتائج اختبار (Scheffe) للفروق بين متوسطات إجابات المدرّسين على الاستبانة تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي

(I)المؤهل العلمي	(J) المؤهل العلمي	اختلاف المتوسط	قيمة الاحتمال	القرار
إجازة جامعيّة	معهد إعداد مدرسين	7.333*	0.001	دال
دبلوم تأهيل تربوي		8.423*	0.003	دال
	إجازة جامعيّة	1.091	0.895	غير دال

يظهر الجدول (10) أنَّ الفرق بين المتوسطات جاء بين حملة معهد إعداد المدرّسين والإجازة الجامعيّة، وكذلك بين حملة دبلوم التّأهيل التّربوي وحملة معهد إعداد المدرّسين، لصالح حملة دبلوم التّأهيل التّربوي، ولم توجد فروق دالّة بين حملة الإجازة الجامعة ودبلوم التّأهيل التّربوي. أي أنَّ حملة دبلوم التّأهيل التّربوي لديهم خبرات أكثر من معهد إعداد المدرّسين. وبناء على ذلك تقبل الفرضيّة البديلة المخصصة لذلك. وتفسر هذه النّتيجة بأنَّ المدرّسين من حملة دبلوم التّأهيل التّربوي أكثر إدراكاً لدرجة ممارسة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، إذ أنهم تلقوا معلومات ومهارات في التّمكين المجتمعي، ساعدهم في بناء رؤية واضحة حول قدرات المدرسة في تنميّة المسؤوليَّة المجتمعيَّة. واتفقت هذه النّتيجة مع دراسة الزّهراني (2018) التي بيّنت وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة تقدير دور المدرسة الابتدائيّة في تنميّة

المسؤوليَّة الاجتماعيّة وأبعادها تبعاً للمؤهل العلمي لصالح الحاصلات على (دبلوم)، ومع دراسة ذياب (2015) التي بيّنت وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة لدى المدرِّسين وفقاً لمتغيّر المؤهل العلمي لصالح حملة ماجستير فأعلى. واختلفت هذه النّتيجة مع دراسة الشّمري (2014)، وملحم (2018) التي كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة حول دور المدرسة في تنميّة المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبتها تعزى لمتغيّر المؤهل العلمي.

الفرضيّة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرِّسين حول تقديراتهم لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة. للتحقق من صحة الفرضيّة تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لإجابات أفراد عيّنة البحث، وجاءت النّتائج كما هو موضح في الجدول (11).

الجدول رقم (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عيّنة البحث على الاستبانة تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العيّنة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري
أقل من 5 سنوات	56	111.64	13.02	1.74
من (5-10) سنوات	83	112.82	11.34	1.24
أكثر من 10 سنوات	59	115.15	12.26	1.60

وللكشف عن الفروق بين متوسطي درجات إجابات المدرِّسين تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة، تمّ استُخدام تحليل التّباين الأحادي (One-Way ANOVA)، وأدرجت النّتائج في الجِّدول (12).

الجدول رقم (12): تحليل التباين الأحادي للفروق في متوسطات درجات أفراد عيّنة البحث من المدرِّسين على الاستبانة تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحريّة	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الاحتمال	القرار
بين المجموعات	372.681	2	186.341	1.271	0.283	غير دال
داخل المجموعات	28588.773	195	146.609			
المجموع	28961.455	197				

يتضح من الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات أفراد عيّنة البحث من المدرِّسين حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس تبعاً لمتغيّر عدد سنوات الخبرة، إذ بلغت قيمة الاحتمال (0.283)، وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05، عند درجتي حريّة (2، 195). وبناء على ذلك تقبل الفرضيّة الصّفريّة المخصصة لذلك. وتفسر هذه النّتيجة بأنَّ أغلب المدرِّسين يعملون في ظروف متقاربة، كما أنَّ سنوات الخبرة لا تشكل تأثيراً فاعلاً على إدراك وتقدير المدرِّسين لدرجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، لكون هذا الأمر يشكّل قناعة لدى المدرِّسين ذوات الخبرة القليلة أو المتوسطة أو الكبيرة. واتفقت هذه النّتيجة مع دراسة الشّمري (2014) التي بيّنت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة حول درجة تحمّل المديرين للمسؤوليّة الاجتماعيّة تبعاً لمتغيّر الخبرة. واختلفت هذه النّتيجة مع دراسة الزّهراني (2018) التي بيّنت وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة تقدير دور المدرسة الابتدائيّة في تنميّة المسؤوليَّة الاجتماعيّة تبعاً للخبرات التدريسيّة لصالح المعلّمات ذوات الخبرة التدريسيّة الأعلى، ومع دراسة ذياب (2015) التي بيّنت وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة لدى المدرِّسين لصالح ذوي سنوات الخبرة الأعلى، واختلفت هذه النّتيجة مع دراسة طلافحة (2018) التي بيّنت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة حول درجة ممارسة مديري المدارس لمبادئ المدرسة المجتمعيَّة تعزى لمتغيّر الخبرة.

14. الاستنتاجات:

أظهرت نتائج البحث أنَّ درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلاب الحلقة الثّانية من التَّعليم الأساسي في مدينة طرطوس جاءت متوسطة بحسب تقدير المدرِّسين، كما بيّنت النّتائج عدم وجود فروق في وجهات نظر

المدرِّسين حول درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب حسب متغيّري الجنس، وسنوات الخبرة، ووجود فروق في وجهات نظرهم حسب متغيّر المؤهل العلمي لصالح حملة دبلوم التّأهيل التّربوي.

15. المقترحات:

بناءً على النّتائج المُستخلصة من البحث قدَّمت الباحثة المقترحات الآتية:

- تعزيز إدارة المدرسة من استثمار المهارات لإثراء برامجها وخططها، وتوظيف المصادر والإمكانيات المتاحة لديها بطريقة إبداعيّة لخدمة أفراد المجتمع، وإقامة معارض علميّة إنتاجيّة بمشاركة المجتمع المحلي.
- عقد المزيد من النّدوات والورشات والبرامج التَّدريبيّة لتفعيل دور الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة.
- تعزيز علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي من خلال تنفيذ الأنشطة التَّطوعية بالتّعاون مع المجتمع المحلي لما لذلك من أثر كبير في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب.
- تحفيز الطَّلاب على القيام بأعمال تطوعيّة في المجتمع، تهدف إلى مساعدة الآخرين، والاهتمام بالأنشطة التي تنمّي الإحساس بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة.
- زيادة الاهتمام بالمسؤوليَّة المجتمعيَّة من قبل القيادات العليا في كافّة المراحل الدِّراسيّة، بدءاً من الرّوضة، وانتهاءً بالمرحلة الجامعيّة، وإعطاء المزيد من الصّلاحيات لمديري المدارس ليتمكنوا من أداء دورهم في المسؤوليَّة المجتمعيَّة.
- إجراء بحث آخر حول دور المدرِّسين والمرشد المدرسي في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى الطَّلاب، ومقارنة نتائجها بنتائج البحث الحالي.

16. المراجع العربيَّة والأجنبيّة:

1. أبو علي، عبد القادر .(2010). **العوامل المؤثرة في تطوير أداء مديري المدارس الثّانويّة بمحافظات غزة في ضوء مفهوم تحليل النّظم**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
2. الأحمدي، وفاء .(2016). دور الجامعات السّعوديّة في الرّبط بين التَّعليم والمجتمع: دراسة تحليليّة في ضوء المسؤوليَّة الاجتماعيّة للجامعات. جامعة الأزهر، *مجلة كليّة التّربية، 3(168)*، 631 – 684.
3. آل سعود، مشاعل .(2005) **دور المدرسة في تنميّة المسؤوليَّة الاجتماعيّة لدى طالبات المرحلة الثّانويّة بالمدارس الحكوميّة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرّياض.
4. البهذهي، غدير .(2019). **دليل إداري مقترح لتعزيز المسؤوليّة المجتمعيّة لجامعة الكويت بناء على أسس الجامعة المنتجة**. رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان: الجامعة الأردنيّة.
5. جاد الرّب، سعيدة .(2016). **المسؤوليَّة المجتمعيَّة كأداة من أجل البقاء والنّمو**. عمان: دار الخليل للنشر، الأردن.
6. حسين، محمد علي .(2015). **مبادئ الإدارة الحديثة: النّظريات، والعمليات الإداريّة**. عمان: دار العلم للنشر، الأردن.
7. حوالة، سهير .(2015). المسؤوليَّة الاجتماعيّة بالتَّعليم: مقاربات ومداخل، *مجلة العلوم التربويّة، 23(3)*، مصر، 543 – 574.
8. الخراشي، وليد .(2004) **دور الأنشطة الطَّلابيّة في تنميّة المسؤوليَّة الاجتماعي: دراسة ميدانيّة على عيّنة مختارة من طلاب جامعة الملك سعود**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرّياض.
9. ذياب، رشا .(2015). دور الإدارة المدرسيَّة في توطيد العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلي في المدارس الثّانويّة العامّة من وجهة نظر المدرِّسين في حمص. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدِّراسات العلميّة، 3(37)*، 371 – 390.
10. رضوان، أحمد .(2019). وعي طلاب المرحلة الثّانويّة بالمسؤوليَّة الاجتماعيّة في الاسلام من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيّرات والسّبل المقترحة لتعميقه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. جامعة عين شمس، *مجلة البحث العلمي في التّربية، 14(20)*، 440 – 509.

11. الرّواشدة، ميسر والكيلاني، أنمار .(2017). واقع المسؤوليَّة المجتمعيَّة لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنيّة الحكوميّة. *مجلة التربويّة الأردنيّة، الجمعيّة الأردنيّة للعلوم التربويّة، 2 (2)*، 200 – 226.
12. الزّهراني، اعتماد .(2018). دور المدرسة الابتدائيّة في تنميّة المسؤوليَّة الاجتماعيّة من وجهة نظر المعلّمات بمدينة جدة: دراسة ميدانيّة. *مجلة البحث العلمي في التّربية، 11 (19)*، 53 – 102.
13. ستراك، رياض والخصاونة فؤاد .(2004). **دراسات في الإدارة التربويّة**. عمان: دار وائل للنشر، الأردن.
14. السّهلي، سارة .(2023). القيادة الأخلاقيّة لمديري المدارس الثّانويّة بالكويت لتعزيز المسؤوليَّة الاجتماعيّة لدى طلابهم. *مجلة كليّة التّربية، جامعة دمياط، 38(86)*، 274 – 307.
15. الشّافعي، نضال .(2016). **دور الأنماط القياديّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة في مديريات التّربية والتَّعليم بمحافظة غزة**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة.
16. الشّمري، ناصر .(2014). **درجة ممارسة مديري المناطق التَّعليميّة للحاكميّة وعلاقتها بمستوى تحمّل المسؤوليَّة الاجتماعيّة من وجهة نظر مديري المدارس في دولة الكويت**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشّرق الأوسط، الأردن.
17. الشّهراني، عبد الله .(2017). دور الجامعة في تعزيز المسؤوليَّة الاجتماعيّة وثقافة العمل التَّطوعي: دراسة ميدانيّة على طلاب وطالبات الدبلوم العام في التّربية في جامعة بيشة. جامعة بنها، *مجلة كليّة التّربية، 28(110)*، 1 – 52.
18. طلافحة، إبراهيم. (2018). درجة ممارسة مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة في مديريّة تربية لواء الكورة لمبادئ المدرسة المجتمعيَّة من وجهة نظر المعلّمين فيها. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدّراسات التربويّة، 1(43)*، 210 – 220.
19. طليفح، بثينة .(2016). **تحليل واقع المسؤوليّة المجتمعيَّة في المجتمع الكويتي في ضوء ركائز رؤية الكويت الوطنيّة 2030**. المؤتمر الدولي العلمي، الكويت.
20. عبد المجيد، عفاف .(2010). **المسؤوليَّة الاجتماعيّة للجامعات الآسيويّة أبان القرن العشرين الجامعات الكوريّة (أنموذجاً)**. دراسة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الثاني، الجامعات العربيَّة والمسؤوليَّة الاجتماعيّة تجاه مجتمعاتها، 20 – 21 /2010، جامعة الزّقازيق.
21. عبيدات، علا محمد .(2021). درجة مساهمة الإدارة المدرسيَّة في تعزيز المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى معلّمي التّربية الاجتماعيّة في لواء بني كنانة. *مجلة كليّة التّربية، 37(9)*، 597 – 616.
22. العزاوي، رحيم .(2008). **مقدمة في مناهج البحث العلمي**. عمان: دار دجلة، العراق.
23. العنزي، عبد العزيز .(2016). **دور مديري مدارس المرحلة المتوسطة في دولة الكويت في تحقيق المسؤوليَّة المجتمعيَّة**. رسالة ماجستير غير منشورة، المفرق: جامعة آل البيت، كليّة العلوم التربويّة، الأردن.
24. الغالبي، طاهر، والعامري صالح .(2005). المسؤوليَّة الاجتماعيّة لمنظمات الأعمال وشفافيّة نظم المعلومات: دراسة تطبيقيّة لعيّنة من المصارف التجاريّة الأردنيّة، *مجلة العلوم الإنسانيّة، 36*، 45 – 72.
25. قنديل، سهير .(2018). إسهامات مجالس الأمناء والآباء والمعلّمين كأحد التنظيمات المدرسيَّة في تحقيق جودة التَّعليم. *مجلة الخدمة الاجتماعيّة، 5(59)*، الجمعيّة المصريّة للإخصائيين الاجتماعيين، القاهرة.
26. اللهواني، هنيّة .(2008). **المشكلات التي يواجهها مديرو مدارس وكالة الغوث الدوليّة للمرحلة الأساسيّة من وجهة نظر مديري هذه المدارس ومعلّميها في محافظات شمال فلسطين**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النّجاح الوطنيّة، فلسطين.
27. الماهر، سوريانا وداود، ليلى .(2023). المسؤوليَّة الاجتماعيّة وعلاقتها بالوعي البيئي لدى المراهقين (دراسة ميدانيّة لطلاب المرحلة الثّانويّة في مدارس ريف دمشق). *مجلة جامعة دمشق للآداب* والعلوم الإنسانيّة، 39 (4).
28. محمد قدري، لطفي.(2015). **الإدارة التربويّة**. القاهرة: عالم الكتاب، مصر.
29. المطلق، سندس.(2023). درجة تفعيل المسؤوليَّة المجتمعيَّة في التَّعليم من وجهة نظر مديرات مدارس منطقة الجوف. *مجلة كليّة التّربية. جامعة طنطا، 89 (3)*، 591 – 635.

30. ملحم، يحيي.(2018). دور المدرسة في تنمية المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبتها من وجهة نظر مديري مدارس محافظة عجلون بالأردن. *مجلة العلوم التربويّة والنّفسيّة، 24 (22)*، 1 – 19.

31. مؤتمر التطوير التربوي في الجمهوريَّة العربيَّة السّوريَّة .(2019). **وزارة التّربية بالتّعاون مع وزارة التَّعليم العالي بعنوان: رؤيّة تربويّة مستقبليّة لتعزيز بناء الإنسان والوطن.** للفترة الواقعة (26 – 28) تشرين الثاني.

32. مؤتمر الجامعات العربيَّة .(2017). **بعنوان: "المسؤوليَّة المجتمعيَّة للجامعات العربيَّة" المنعقد في الأردن، جامعة الزّرقاء، بتاريخ 19 /4 / 2017**، والذي نظمته كليتي العلوم التربويّة في جامعة الزّرقاء وجامعة القدس المفتوحة.

33. مؤتمر القيادات التربويّة السّادس عشر .(2019). **بعنوان" القيادة التربويّة نحو المسؤوليَّة المجتمعيَّة" المنعقد في الأردن،** جامعة البلقاء التطبيقيّة بتاريخ 9 /4 / 2019.

34. وزارة التّربية السّوريَّة. (2021). **دليل الأنشطة اللاصفيّة.** دمشق: المؤسسة العامّة للطباعة.

35. وزارة التّربية في الجمهوريَّة العربيَّة السّوريَّة. (2016). **النّظام الداخلي لمدارس مرحلة التَّعليم الثانوي المعدّل بتاريخ 2016/6/25.** وزارة التّربية، دمشق.

36. وزارة التّربية في الجمهوريَّة العربيَّة السّوريَّة.(2015). **تعديل المادة الأولى من النّظام الداخلي لمدارس التَّعليم الابتدائي الصّادر بالقرار رقم 443/3053 تاريخ 16 آب 2004.** وزارة التّربية، دمشق.

37. يوسف مي، محمد.(2023). مستوى المسؤوليَّة المجتمعيَّة لدى طلبة المرحلة الثّانويّة في المدارس العربيَّة في ماليزيا في ضوء بعض المتغيّرات. *المجلة العربيَّة للمسؤوليّة المجتمعيّة، 1 ع(1)*، 28 – 48.

38. Bark, P (2016). School Based Management: Strategies for success_ Philadelphia Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania. No 1. Bramble, An Analysis of New Teacher Program in Northern Arizona University DAL. A611-3.

39. Berman, S; Earge, P. (2003). **Promising Polices in Teaching Social Responsibility**. NY: State University of New Yourk Press.

40. Cranston, N (2017). The Impact of School-Based Management on Primary School Principals An Australian Perspective. *Journal of School-Leadership*, 10, 32 – 59.

41. Khalifa,. A (2012). "Re"-New-"ed" Paradigm in Successful Urban School Leadership: Principal as Community Leader. *Educational Administration Quarterly, 48 (3),* 424 – 467.

42. Lunsford, G .(2017). **The Impact of Educational Reform on supervision of school psychologists and teachers**, Ed. D Forfdham Uinvercity, Dissertation Abstracts International.

43. Rus. C; Chiric, S; Raiu, L and Bban. A (2014). Learning organization and social responsibility in Romanian higher education institutions, *Procedia –Social and Behavioral Sciences*,142, 146 – 153.

44. Shu-Hsiang, N., Nasongkhla, J. & Donaldson, A. (2015). University social responsibility (USR): Identifying an ethical foundation within higher education institutions. TOJET: The *Turkish Online Journal of Educational Technology*, *14(4),* 165 – 172.

45. Sihem, B. (2013). Social Responsibility of Educators. *International Journal of Educational Research and Technology*, 4(1), 46 – 51.

46. United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2005). **United Nations decade of education for sustainable development**. 2005–2014.

47. Yob, M (2016). Cultural Perspectives on Social Responsibility in Higher Education, *High. Learn. Res. Commun. 5 (2),* 231 – 242.

أسباب مخالفة الاداريين للقوانين والأنظمة وسبل الحد منها من وجهة نظر المعلمين " دراسة ميدانية في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية"

د. ثناء غانم* د. رباب اسود**

(الإيداع: 13 كانون الأول 2023، القبول: 25 شباط 2024)

الملخص:

هدف البحث تعرف أكثر مخالفات الإداريين شيوعاً من وجهة نظر المعلمين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي، ونسب انتشار هذه المخالفات وأسبابها وسبل الحد منها، تم استخدام المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث طبقت على عينة من (81) معلماً. وأظهرت النتائج أن أكثر المخالفات شيوعاً هي غض النظر عن تأخير وغياب بعض المعلمين وبنسبة (56.5%) من إجابات أفراد العينة، وعدم العدالة بالتعاون مع المعلمين وتوزيع العمل بينهم بنسبة (29.5%). وقد قدر (39.5%) من المعلمين أن فشل القوانين والأنظمة كسبب لمخالفة الإداريين القوانين والأنظمة كان بنسبة تتراوح بين (26-50%) من أسباب مخالفة الإداريين للقوانين والانظمة. وتعود أهم أسباب المخالفات إلى رغبة الإداري في تحقيق مصلحة شخصية، وفي إظهار سلطته، والتعاطف مع الحالات الإنسانية، أما أهم السبل للحد من المخالفات فكانت تحسين الوضع المعيشي للعاملين في الميدان التربوي، والعمل على نشر ثقافة القانون واحترامه. ومن أهم المقترحات العمل على نشر ثقافة احترام القانون وسيادته وإعادة الثقة بين المعلمين والإداريين، وتشديد العقوبات لمرتكبي المخالفات.

الكلمات المفتاحية: مخالفة الإداريين للقوانين والأنظمة، الفساد الإداري في التعليم.

*أستاذ مساعد في كلية التربية، جامعة تشرين.

**مدرس متمرن في كلية التربية، جامعة تشرين

Reasons for administrators violating laws and regulations and ways to reduce them from the point of view of teachers "A Field Study in the Schools of the First Cycle of Basic Education in the City of Latakia"

Thanaa Ghanem Rabab Aswad***

(Received: 13 December 2023, Accepted: 25 February 2024)

Abstract:

The research aimed to identify the most common violations of administrators from the point of view of teachers in the schools of the first cycle of basic education, and the prevalence rates of these violations, their causes and ways to reduce them. The descriptive approach was used, and the questionnaire was used as a research tool applied to a sample of (81) teachers. The results showed that the most common violations are ignoring the delay and absence of some teachers (56.5%) of the respondents' responses, and unfairness in cooperation with teachers and the distribution of work among them (39.5%). (29.5%) of teachers estimated that the failure of laws and regulations as a reason for administrators violating laws and regulations was between (26-50%).The most important reasons for violations are due to the administrator's desire to achieve a personal interest, the administrator's desire to demonstrate his authority, and sympathy with humanitarian situations. While the most important ways to reduce violations were to improve the living conditions of workers in the educational field, and work to spread the culture of law and respect for it. Among the most important proposals is to spread a culture of respect for the rule of law, restore trust between teachers and administrators, and increase penalties for violators.

Keywords: Administrators violating laws and regulations, Administrat ive corruption in education

*Assistant professor at the faculty of education, Tishreen University.
**Trainee professor at the faculty of education, Tishreen University.

مقدمة البحث:

يعتبر الفساد الإداري من أخطر المشكلات التي يواجهها المجتمع، ومن المتفق عليه ضرورة الوقاية منها ومعالجتها عند ظهور بوادرها، لما لها من مخاطر على أمن واستقرار المجتمعات، ومن تأثير على مصداقية المؤسسات وحسن سير عملها لتحقيق أهدافها وحفظ حقوق العاملين فيها وتجنب المشاحنات والصراعات. فقد اعتبرت خطة عمل الأمين العام للأمم المتحدة لمنع التطرف العنيف 15 كانون الثاني (2016) أن" سوء الإدارة والفساد وثقافة الإفلات من العقاب على السلوك المخالف للقانون، وعدم احترام سيادة القانون هي العوامل الرئيسة للتطرف العنيف" (اليونسكو، 2019، 56). وعادةً ما ترتبط ظاهرة مخالفة القوانين والأنظمة بتراجع في أخلاقيات العمل التي تسهم في تحديد السلوك المقبول وغير المقبول في عمل المؤسسات، فعندما تتراجع أخلاقيات العمل يصبح من السهل تفشي الفساد الإداري، وتفضيل المصالح الشخصية على مصلحة العمل، وكذلك عند تراجع الرقابة على تطبيق القانون يصبح المناخ مؤاتياً لتفشي الفساد الإداري. وقد أكدت دراسة (Kaucher، 2010) على أن القائد الفعال والملتزم بقوانين العمل هو قائد أخلاقي. وعلى الرغم من ازدياد الاعتراف بدور التعليم في نشر ثقافة سيادة القانون حيث أكدت اليونسكو على أهمية " وضع نموذج لسيادة القانون داخل أطر التعلم في المدارس، إلا أنه لا يزال هناك ثمة نقص في أوساط العاملين في قطاع التعليم من حيث إدراك المعنى الكامل لسيادة القانون وآثارها على التعليم" (اليونسكو، 2019، 12-10)، والمشكلة لا تكمن فقط في نقص إدراكهم لسيادة القانون وإنما الخطر سيكون أكبر عندما تنتشر المخالفات في هذا القطاع المهم والمؤثر على كل نواحي الحياة في المجتمع لأنه يرسم فعلياً واقع مستقبل البلاد، وخاصة إذا انتشرت بين المسؤولين عنه في الميدان وفي قاعدته التي تمثلها مرحلة التعليم الأساسي، ونقصد هنا الإداريين في مدارس الحلقة الأولى. من هذا المنطلق جاء الإحساس بضرورة القيام بدراسة لتحديد الأسباب التي تكمن وراء ضعف التزام بعض الإداريين بالقوانين والأنظمة ليتسنى لنا تحديد سبل الحد من هذه المخالفات، لأنه من غير الممكن طرح الحلول لأية مشكلة دون العودة لأسباب وجودها.

مشكلة البحث:

إن السلوكيات الممارسة من قبل الإداريين في المدرسة لها دور كبير في تحديد مدى التزام المعلمين بالأنظمة والقوانين وبأخلاقيات العمل، أي أن غياب أو ضعف التزام الإداريين بالقوانين وأخلاقيات العمل في المدرسة يؤثر بشكل سلبي على احترام العاملين لها والتزامهم بها، فهم المسؤولون عن ضبط النظام في المدرسة وهم القدوة في مدارسهم، وقد أكدت دراسة بوقارة وآخرون (2017) أن الأشخاص الذين يقتدي بهم الفرد ويتخذ منهم نموذجاً يحتذي به يؤثرون تأثيراً واضحاً في أخلاقه في ميدان العمل، حيث نجد المشرفين يؤثرون إلى حدّ كبير في سلوك العاملين والتزامهم بالقوانين وبأخلاقيات المهنة. كما أكدت دراسة (BRACKETT et al, 2010) تأثير الإداريين على العاملين في المؤسسة، وعلى وجود علاقة بين الرضا الوظيفي عند المعلمين وقدرتهم على ضبط مشاعرهم الناتجة بجزء منها عن الإحساس بالمعاملة غير العادلة من قبل الإدارة. وهذا ما أكدته اليونسكو عندما ذكرت " إن السياسات المدرسية التي لا تستبعد أحداً تخلق البيئة التمكينية التي تساهم في حصول المتعلمين والمربين على نتائج التعلم الاجتماعي العاطفي وأشكال السلوك المهمة لسيادة القانون" (اليونسكو،2019، 36). ولكن رغم أهمية الدور الذي يؤديه الإداريين في نشر ثقافة احترام القوانين والأنظمة وفي تطبيق الرقابة على حسن سير العمل والتزام المعلمين والطلبة، إلا أن الباحثتين قد لاحظتا وجود حالات ضعف التزام لدى الإداريين بالأنظمة والقوانين من خلال وجود أطفالهن في المدارس، وللتأكد من إحساسهما بوجود مشكلة فعلية تم إجراء 10 مقابلات مع معلمين من 4 مدارس مختلفة، بينت نتائجها إجماعاً على وجود تجاوزات قانونية منها: غض النظر عن غياب بعض المعلمين دون مبرر قانوني، وتأخر عن الدوام وغير ذلك. وضعف الالتزام بالقوانين والأنظمة له تأثير في غاية الخطورة على مستوى وجودة التعليم وإذا تراجع التعليم تراجعت كل قطاعات العمل كونه ينتج كل كوادرها، إضافة إلى أنه قد يتحول إلى ثقافة ويصبح مقبولاً وسلوكاً طبيعياً. لكن الإداريين في المدارس كغيرهم من أبناء سورية تأثروا بالظروف الصعبة التي تمر بها البلاد نتيجة الحرب

وتبعاتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وبالتالي هناك أسباب مختلفة يمكن أن تدفعهم لمخالفة القوانين والأنظمة فالمواقف المختلفة التي تواجههم داخل وخارج المدرسة قد تدفعهم لتجاوز القوانين من أجل إشباع حاجاتهم ورغباتهم التي لا يمكن تلبيتها قانونياً، لذا من الضروري معرفة وتحديد الأسباب من أجل اقتراح حلول منطقية ومناسبة لها، فضلاً عن عدم وجود دراسات سابقة تناولت هذا الموضوع في البيئة المحلية –في حدود علم الباحثتين –ومنه تتحدد مشكلة في السؤال التالي:

ما أسباب مخالفة الاداريين للقوانين والأنظمة وسبل الحد منها من وجهة نظر المعلمين في مدارس التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية؟ وما سبل الحد منها؟

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في:

1- كونه يلقي الضوء على موضوع في غاية الأهمية والخطورة ويتعلق بالنظام التعليمي وبشكل خاص فئة الإداريين الذين يؤثرون بشكل كبير في جودة مخرجات التعليم من كل جوانبها.

2- أهمية النتائج التي يتوصل إليها لتحديد أسباب مخالفة الإداريين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي للقوانين والأنظمة.

3- محاولة وضع مقترحات للحد من هذه لمخالفات.

4- وأهمية البيئة المدرسية والنظام التعليمي من أهم ما يمكن الاعتماد عليه لتعزيز هذه الثقافة في حال التزم أفرادها وخاصة الإداريين منهم بهذه الثقافة وعملوا على نشرها.

أهداف البحث: يهدف البحث التعرف على:

1- المخالفات الأكثر شيوعاً لدى الإداريين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين.

2- تقدير المعلمين للنسبة المئوية لكل من "انخفاض القيم الشخصية" و "فشل القوانين والأنظمة" كسبب لمخالفة القوانين والأنظمة.

3- أسباب مخالفات الإداريين للقوانين والأنظمة.

4- سبل الحد من مخالفات الإداريين للقوانين والأنظمة.

أسئلة البحث: يسعى البحث الحالي إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما المخالفات الأكثر شيوعاً لدى الإداريين في مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين؟

2- ما تقدير المعلمين للنسبة المئوية لكل من "انخفاض القيم الشخصية" و "فشل القوانين والأنظمة" كسبب لمخالفة القوانين والأنظمة؟

3- ما أسباب مخالفات الإداريين للقوانين والأنظمة وفق آراء عينة البحث؟ ويتفرع عنه:

3-1-ما نسبة تواجد مخالفة غض الإدارة النظر عن غياب بعض المعلمين دون مبرر قانوني، وما أسباب ارتكاب هذه المخالفة بالترتيب؟

3-2-ما نسبة تواجد مخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة على المعلمين، وما أسباب ارتكاب هذه المخالفة بالترتيب؟

3-3-ما نسبة تواجد مخالفة تسريب أسئلة بعض الاختبارات، وما أسباب ارتكاب هذه المخالفة بالترتيب؟

3-4-ما نسبة تواجد مخالفة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية، وما أسباب ارتكاب هذه المخالفة بالترتيب؟

4- ما سبل الحد من مخالفات الإداريين للقوانين والأنظمة؟

حدود البحث:

الحدود البشرية: عينة مكونة من (81) معلماً ومعلمة من معلمي الحلقة الأولى.

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث وجمع بياناته في خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2024/2023

الحدود المكانية: مدارس الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مدينة اللاذقية

الحدود الموضوعية: دراسة أسباب مخالفة الإداريين للقوانين والأنظمة وسبل الحد منها.

مصطلحات البحث وتعريفاته الاجرائية:

يشير الفساد عند علماء القانون إلى الانحراف بالالتزام بالقواعد القانونية وبالتالي يمكن تعريف الفساد بأنه عبارة عن خرق للقواعد القانونية. (خير الله، 2004، 67)

مخالفة القوانين والأنظمة هي "مرادف للفساد الإداري عندما تشير إلى سوء استغلال السلطة لتحقيق مكاسب شخصية، ومن أهم دوافعها غياب القيم الأخلاقية والرقابة الذاتية للفرد، بالإضافة إلى غياب ثقافة المواطنة وغياب الرقابة الصارمة ومبدأ الثواب والعقاب في مؤسسات الدولة". (رضا، 2011، 85)

مخالفة القوانين والأنظمة إجرائياً هي: إخلال العامل (مدير أو إداري) بأداء واجباته بالشكل المطلوب أو قيامه بسلوكيات ممنوعة بشكل مقصود، كالتسيب أو الإهمال أو تعطيل العمل أو محاباة البعض أو الإساءة لهم أو التقصير في أداء العمل لاعتبارات شخصية كالمكاسب المادية والاجتماعية. وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

تعريف الإداريين إجرائياً: هم كل من المدير، معاون المدير، أمين السر، أمين سر الحاسوب، المرشد الاجتماعي، أمين المكتبة.

الدراسات السابقة:

عرضت الدراسات السابقة العربية ثم الأجنبية وفق تسلسل زمني من الأقدم إلى الأحدث.

الدراسات العربية:

دراسة عبد العالي (2013) بعنوان "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر.

هدفت الدراسة إلى تشخيص ظاهرة الفساد الإداري وتحديد أسبابها وآثارها والآليات المتبعة من قبل المشرع للحد منها ودور الأجهزة المختصة في مكافحتها، وكذلك تحديد المعوقات التي تحول دون نجاح الاستراتيجية الوطنية في مكافحتها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي بشكل رئيسي والمقارن والتاريخي بشكل ثانوي، ، واعتمدت بطاقة تحليل المضمون كأداة للدراسة حيث تم تحليل النصوص القانونية المتعلقة بمكافحة الفساد (وهي دراسة نظرية)، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية: دور هيئة مكافحة الفساد هو دور استشاري بالدرجة الأولى ودورها الرقابي وصلاحياتها محدودة، أما دور الديوان مؤسسة مركزية عمليتيه للشرطة القضائية تكلف بالبحث والتحقيق في جرائم الفساد الإداري، وأعضاؤه ينتمون لوزارة الدفاع ويخضع تشريعيا لرقابة واشراف وزارتي المالية والعدل وليس له شخصية معنوية وهذا يتناقض مع وظيفته في مكافحة الفساد الإداري كونها وظيفة مهمة وتتطلب استقلالية تامة.

دراسة أبو راضي والشريفي (2013) بعنوان المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمّان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، الأردن.

هدفت الدراسة إلى تعرف المنظومة القيمية لمديري المدارس وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، واعتمدت المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانتين على عينة عشوائية من (375) معلماً، الأولى لقياس المنظومة القيمية للمديرين والثانية لقياس الالتزام التنظيمي للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: درجة توافر القيم الإدارية لدى المديرين من وجهة نظر المعلمين متوسطة، ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين متوسطة، وتبين وجود علاقة إيجابية ودالة بين درجة توافر القيم الإدارية لدى المديرين ودرجة الالتزام التنظيمي للمعلمين.

دراسة منصور (2015) بعنوان: درجة ممارسة مديرة المدرسة للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على المناخ التنظيمي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، السعودية.

هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة مديرات المدارس الابتدائية للقيادة الأخلاقية، وتحديد العلاقة بين المناخ التنظيمي والقيم الأخلاقية السائدة لديهن، واستخدمت المنهج الوصفي، طبقت استبانة القيادة الأخلاقية والمناخ التنظيمي كأداة لجمع البيانات، أما العينة فتألفت من (72) معلمة، وتم التوصل إلى نتائج منها: تحديد القيم الواجب أن تحكم العمل بالمدرسة كالحكمة والعدل والتسامح، وجاءت درجة ممارسة مديرات المدارس للقيم الأخلاقية من وجهة نظر المعلمات مرتفعة لكل القيم، وتبين وجود علاقة بين درجة ممارسة مديرات المدارس القيادة الأخلاقية وفعالية المناخ التنظيمي فيها، وأوصى البحث بتدريب الإداريين على ممارسة القيادة الأخلاقية.

دراسة المعمري وآخرون (2021) بعنوان "درجة التزام معلمي الدراسات الاجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظة جنوب الشرقية بسلطنة عمان"

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة التزام معلمي الدراسات الاجتماعية بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مديري المدارس بمحافظة جنوب الشرقية، واستخدمت المنهج الوصفي، طبقت استبانة على عينة من المديرين بلغ عددها (38)، وأظهرت النتائج أن تقدير المديرين لدرجة التزام المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم بلغت (3.66) أي بدرجة كبيرة، وأظهرت عدم وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) تبعاً لمتغيري الجنس ومستويات الخبرة في جميع مجالات الدراسة. وأوصى الباحثون بضرورة تضمين مواضيع تتعلق بأخلاقيات المهنة في الدورات والمشاغل التربوية المقدمة لمعلمي الدراسات الاجتماعية.

دراسة العجوز (2023) بعنوان تأثير الحرب السورية في أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر مدراء مدارس مرحلة التعليم الأساسي، سوريا.

هدفت الدراسة تعرف تأثير الحرب على سورية في أخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر المدراء، واعتمدت المنهج الوصفي، واستخدمت الأداة الاستبانة تألفت من أربع محاور (الاجتماعية، المهنية التربوية، الأخلاقية، الاقتصادية). العينة (133) مدير من المدارس الحكومية، و(33) مديرا من المدارس الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات إجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات إجابات عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (لصالح ذو الخبرة العالية) والمدرسة (لصالح المدارس الحكومية)، ولإن بعض الاخلاقيات مهنة التعليم لدى المعلمين تأثرت بالحرب السورية حيث تراجع الالتزام بالأخلاق العامة.

الدراسات الاجنبية

دراسة ماكسيل وآخرون Maxwell et al (2015) A Survey of Ethics Curriculum in Canadian Initial Teacher Education دراسة استقصائية لمناهج التربية الاخلاقية في مرحلة الإعداد الأولي للمعلمين في كندا.

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة أهمية التربية الأخلاقية في مرحلة الإعداد الأولي للمعلمين في كندا. واستخدمت المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات المتعلقة بمتطلبات مقرر الأخلاقيات والتصورات حول محتوياته والعوامل التي تتدخل في تنفيذها وأهداف تعليمها. بينت النتائج أن لمقرر الأخلاقيات المطلوب تدريسه للمعلمين نفس الأهمية للمقرر المطلوب في إعداد الأطباء، وأن المشرفين على إعداد المعلم ينظرون له بأهمية بالغة ويقدرون ضرورة تدريسه باهتمام وعناية كونه من أهم جوانب إعداد المعلم.

دراسة كالديرون وأنشو Calderon & Ancho (2018) بعنوان Examining malpractice in the education context الممارسات الخاطئة في سياق التعليم، الفلبين.

هدفت الدراسة إلى تحديد أنواع الممارسات الخاطئة في نظام التعليم الفلبيني؛ وتحديد من هم المذنبون بهذه المخالفات. تم جمع البيانات عن طريق تنزيل عشر قضايا قضائية عبر الإنترنت تم تضمين المعلمين وأولياء الأمور والطلاب ومديري المدارس والمديرين. أشارت النتائج إلى أن الممارسات السيئة تصنف في قسمين: الفساد وسوء السلوك. تشمل مجموعة الفساد جرائم تتراوح من جمع غير قانوني من قبل المعلمين من الطلاب إلى إساءة استخدام الأموال من قبل المسؤولين في المدرسة. من ناحية أخرى، تشمل مجموعة سوء السلوك: الاعتداء الجنسي الذي يستهدف الطلاب من قبل المعلمين، وإساءة استخدام السلطة من قبل مديري المدارس تجاه المعلمين. كما كشفت البيانات أنه لم يتم الإبلاغ عن مشاركة مديري المدارس بسبب بعض الأسباب المتداخلة مثل الخوف أو الشك أو التردد أو الإهمال من جانب أولئك الذين رفعوا الدعاوى أو نتيجة لممارسات مضللة أو مكيدة للجناة. بينما تم تضخيم الانتهاكات والمخالفات البسيطة التي ارتكبها المعلمون. ويمكن أن يعزى ذلك إلى عدم وجود السلطة والتأثير الذي يتمتع به المعلمون ضد مديري المدارس وغيرهم من المسؤولين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة جميع الدراسات السابقة في الموضوع أخلاقيات العمل.

واتفقت الدراسة الحالية من حيث الهدف مع دراسة عبد العالي (2013). واختلفت فيه مع كل من دراسة أبو راضي وشريف (2013)، ودراسة المعمري وآخرون (2021) ودراسة العجوز (2023).

واتفقت الدراسة الحالية من حيث العينة دراسة أبو راضي وشريف (2013)، واختلفت من حيث العينة مع دراسة عبد العالي (2013)، ودراسة المعمري وآخرون (2021) ودراسة العجوز (2023).

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بكونها تمت في البيئة السورية وفي التوقيت الحالي في ظل ظروف مختلفة من حرب وأزمات تمر بها البلاد.

الإطار النظري:

تعني ثقافة احترام القانون أن عامة السكان في المجتمع يطيعون القانون لاعتقادهم أنه يلبي بإنصاف وعدل احتياجات الأفراد والمجتمع ككل. وهذا يعني أن لدى السكان كافةً فرصة اللجوء بشكل متساو إلى نظام العدالة والرغبة في اللجوء إليه لرفع شكاواهم (Godson, 2000). وحيث تسود ثقافة احترام القانون يتوقع المجتمع بأسره أن يكون القانون أخلاقياً ومنصفاً ويعكس مستوى من الاحترام العميق لحقوق الإنسان، وأن تكون مؤسسات القضاء قد أنشئت لتحويل هذا التوقع إلى حقيقة. ويكون كل شخص مخولاً طلب احترام سيادة القانون والاستفادة من تطبيقها بعدل، كما يؤدي الموظفون الحكوميون مهامهم لما فيه الصالح العام، ولا يكون السلوك الإجرامي أو غير الأخلاقي هو القاعدة. وتتبنّى المؤسسات، بما فيها مؤسسات قطاعي التعليم النظامي وغير النظامي، ثقافة احترام القانون واحترام سيادة القانون، مما يعزز المسؤولية المدنية والثقة (اليونسكو،2019، 20). وقد أكدت دراسات عدة على أهمية التزام المديرين بأخلاقيات العمل وممارستهم للسلوك الأخلاقي كدراسة(Turgut, 2007) ، وذلك لدورهم المهم وتأثيرهم الكبير على جميع مكونات وعناصر النظام التعليمي في مدارسهم.

أسباب مخالفة القوانين والأنظمة:

تمثل قيم المديرين النماذج الموجهة لسلوكهم، كما أنها تمثل معياراً للحكم على تصرفاتهم، وممارستهم لأدوارهم، وبالتالي على طريقة اتخاذهم القرار ات الوظيفية التي تؤثر بشكل كبير في المعلمين والطلبة (أبو راضي، 2013، 37) فهم القدوة لهم والتزامهم بالقوانين والأنظمة يشجع الآخرين على الالتزام بها والعكس صحيح. لذلك من الضروري أن يلتزم الإداريون بالعمل حتى يتمكنوا من تطبيق القانون على المرؤوسين ولكن هناك من يخالف الأنظمة والقوانين وذلك لأسباب عدة نذكر منها:

– تعارض أو تضارب المصالح لأن تضارب المصلحة العامة مع المصلحة الشخصية يجعل بعض العاملين يرجحون مصالحهم الخاصة على المصلحة العامة للمنظمة.

– العدالة والنزاهة وتعني العدالة الإنصاف وعدم التحيز، بينما تدل النزاهة على المصداقية والاستقامة والأهلية للثقة، ويجب على الإداريين في المنظمات احترام القوانين والتشريعات كمظهر أولي للعدالة والنزاهة. بمعنى أن عدم تحقيق العدالة من قبل الإداريين في المؤسسة يؤدي إلى غياب الثقة بينهم وبين الموظفين، وبين الموظفين أنفسهم والمستفيدين من الخدمة المقدمة كأولياء أمور التلاميذ وهذا يلحق الضرر بالمؤسسة ومصالحها (الغالبي والعامري، 2015، 162).

– العلاقات السائدة في المنظمة والمقصود هنا سلوكات الأفراد في المنظمة تجاه بعضهم البعض وتجاه مرؤوسيهم أي كلما كانت العلاقات بينهم جيدة كلما تحسنت جودة خدمات المنظمة وحققت أهدافها والعكس صحيح كلما ساءت العلاقات كلما ازداد احتمال مخالفة الأنظمة وتراجع مستوى أداء العمل.

– التعارض ما بين الثقافات: تنوع الثقافات بحد ذاته لا يسبب مشكلة التزام بالقوانين لكن عندما تختلف رؤية هذه الثقافات للسلوك الأخلاقي تثار المشكلات خاصة في المجتمعات التي يلعب التعصب فيها دوراً مؤثراً على سلوك الأفراد، أو التي يسود فيها التعاطف والأوضاع الإنسانية الصعبة.

ويضاف إلى ما ذكر العوامل الاقتصادية حيث تزداد المخالفات كلما كان الفرق كبيراً بين دخل العامل واحتياجاته المعيشية، فعندما لا يكفي راتب الموظف لتأمين متطلباته قد يحاول البعض اللجوء إلى طرق غير مشروعة لتأمينها، وعند ضعف الرقابة وعدم التشدد في تطبيق القوانين وغيرها من الأسباب.

سبل الحد من مخالفة الأنظمة والقوانين:

إذا أريد للمدارس أو أي أطر تعليمية أخرى أن تؤدي دوراً مجدياً لتعزيز سيادة القانون، يجب أن تكون هي نفسها محكومة بمبادئ سيادة القانون وأن تسعى جاهدة لتطبيقه. ولذلك يجب التأكد من أن جميع جوانب الإدارة المدرسية والحياة المدرسية، بما في ذلك العلاقات بين المعلمين أنفسهم والعلاقات بين المعلمين والمتعلمين والعلاقات بين الأسر والمدرسة، تقوم على ثقافة العدل والحقوق والمسؤولية والشفافية، بما يتفق مع القواعد والمعايير الدولية لحقوق الإنسان (اليونسكو،2019، 31). ويبين برنامج الأخلاقيات ومكافحة الفساد في إطار التعليم لليونسكو ومعهد اليونسكو الدولي لتخطيط التربية أن الانتقال من القول إلى الفعل أمر فائق الأهمية: كيف يمكن إشاعة القيم والسلوك الأخلاقي من خلال بيئة هي نفسها فاسدة؟ (Hallak & Poisson, 2007). وفي إطار هذا البرنامج، تقوم اليونسكو – المعهد، بتوثيق الاستراتيجيات المثمرة الرامية إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في مجموعة متنوعة من مجالات تخطيط التعليم وإدارته. ويشمل ذلك شفافية طرائق التمويل، وشفافية الحوافز لفائدة الفقراء في مجال التعليم، وصياغة مدونات قواعد سلوك المعلمين واستخدامها بدقة، وسلبيات الدروس الخاصة، ومكافحة الغش الأكاديمي والفساد في عمليات منح الشهادات، والبيانات المفتوحة المتعلقة بالتعليم لرفع مستوى النزاهة. (اليونسكو،2019، 35).

كما يمكن الحد من مخالفة الأنظمة والقوانين وإرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة من خلال تطبيق الرقابة الشديدة: "يجب ألا تعتمد إدارة المؤسسة على التزام العاملين بنظام وأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بها كجزء من متطلبات العمل وتحرص على تطبيقها" (نجم والمبيضين، 2010، 175).

نستنتج مما سبق أنه لا يمكن الحد من مخالفة الأنظمة والقوانين وإرساء ثقافة سيادة واحترام القوانين ومعالجة المشكلة إلا من خلال العمل بشكل شامل ومتكامل بحيث يتم تطبيق رقابة شديدة على المخالفين وفرض العقوبات وبنفس الوقت العمل على تحسين الظروف المعيشية للعاملين، وتوظيف نظام التعليم بكوادره ومناهجه وجميع إمكاناته لتعزيز ثقافة وسيادة القانون.

الدراسة الميدانية:

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي بوصفه المنهج المناسب لطبيعية البحث كونه يسعى لوصف الأوضاع أو الأحداث أو الظروف الحالية، فالمنهج الوصفي يعرّف بأنّه مجموعة الإجراءات الدراسية التّي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً ودقيقاً؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة، وتجمع المعلومات في الدراسة الوصفية باستخدام الاستبانات أو المقابلات أو الاختبارات (ملحم،2006، 370).

مجتمع وعينة البحث: يتألف مجتمع البحث من جميع معلمي مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية والبالغ عددهم (2824) معلماً، بحسب إحصائيات مديرية تربية اللاذقية للعام الدراسي 2024/2023. تم التطبيق على (110) معلماً موزعين ضمن (10) مدارس من أصل (60) مدرسة للحلقة الأولى من التعليم الأساسي، تم استرجاع (100) استبانة، وعدد الاستبانات التالفة (19)، وبذلك بلغ عدد العينة (81) معلماً، وهي عينة ميسرة من المعلمين الذين قبلوا بالإجابة على بنود الاستبانة نتيجة لطبيعة البحث.

أدوات البحث: انطلاقاً من طبيعة البحث التي تهدف إلى التعرف على أسباب مخالفات الإداريين للقوانين والأنظمة وسبل الحد منها من وجهة نظر المعلمين في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية فقد قامت الباحثتان بتصميم استبانة كأداة لجمع البيانات.

بعد أن قامت الباحثتان بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وجمع المادة النظرية تم تصميم أداة البحث ثم تم القيام بإجراءات التطبيق الميداني كالآتي:

صدق وثبات الأداة: للتأكد من صدق أداة الدراسة والتحقق من صلاحيتها تم عرض الأداة على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة تشرين وعددهم (6). وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التوصل إلى استبانة تتألف في صيغتها النهائية من(4) أسئلة: وهي عبارة عن أسئلة مفتوحة وهما السؤالين(4،1)، وشبه موجهة وهما السؤالين (3،2). السؤال الأول: عن المخالفات الأكثر شيوعاً بين الإداريين، السؤال الثاني: عن النسب المئوية لأسباب هذه المخالفات من حيث القيم الشخصية أو فشل القوانين والأنظمة، السؤال الثالث: يتضمن (4) أسئلة فرعية، تضمن كل سؤال شقين، الشق الأول عن نسبة تواجد المخالفة (غياب المعلمين دون مبرر قانوني، توزيع العمل بطريقة غير عادلة، تسريب أسئلة بعض الاختبارات، استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية)، الشق الثاني يتضمن مجموعة من الأسباب المؤدية لهذه المخالفات وإعطاء ترتيب لهذه الأسباب من الأكثر تكراراً بإعطائه الرقم (1) ثم رقم (2) للسبب الذي يليه وهكذا مع إمكانية ذكر أسباب لم يتم ذكرها وإعطائها الترتيب المناسب، أما السؤال الرابع: سؤال مفتوح عن سبل الحد من المخالفات الموجودة.

ولتحقق من ثبات الأداة قامت الباحثتين بتطبيقه على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) معلماً في مدارس الحلقة الأولى في مدينة اللاذقية من خارج العينة الأساسية للبحث بهدف التأكد من وضوح البنود وسهولة فهمها من قبلهم.

***الثبات:** تم حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ لعبارات السؤال الثالث وذلك بسبب طبيعة البنود المتضمنة فيه وإمكانية الإجابة عنها باستخدام الأرقام. والجدول رقم (1) يوضح ذلك:

الجدول رقم (1) : معاملات الثبات للسؤال الثالث من استبانة أسباب مخالفة الإداريين للأنظمة والقوانين

الأبعاد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
السؤال الأول	6	.773
السؤال الثاني	6	.755
السؤال الثالث	6	.753
السؤال الرابع	8	.740
السؤال الثالث ككل	26	.837

يتضح من الجدول رقم (1) أن معاملات الثبات المحسوبة لبنود اسئلة السؤال الثالث وللاستبانة ككل جيدة مما يدل على اتساق جيد مما تجعلها صالحة للاستخدام كأداة للبحث الحالي. وقد بلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل (.837) وتعطي هذه القيمة مؤشراً بأن الاستبانة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

النتائج والمناقشة:

السؤال الاول: ما المخالفات الأكثر شيوعاً لدى الإداريين من وجهة نظرك؟

للإجابةِ عن هذا السُّؤال تم حساب النّسبة المئويّة لإجاباتِ أفرادِ العيِّنة وهو سؤال مفتوح والبنود الواردة هي من إجابات أفراد العينّة والبالغ عددهم (72) معلماً اللذين اجابوا عن هذا السؤال، فتبين أن أكثر المخالفات شيوعاً من وجهة نظرهم والموضحة بالجدول رقم (2) الآتي:

الجدول رقم (2): التكرارات والنسب المئوية للمخالفات الأكثر شيوعاً من وجهة نظر المعلمين

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
غض النظر عن تأخير وغياب بعض المعلمين.	46	%56.5
عدم العدالة بالتعاون وتوزيع العمل على المعلمين.	24	%29.5
عدم إتمام العمل الموكل لهم	2	%2.4

من خلال الجدول رقم (2) يتبين لنا أن أكثر المخالفات شيوعاً من وجهة نظر أفراد العينة هي غض النظر عن تأخير وغياب بعد المعلمين حيث ذكر (62%) من أفراد العينة هذه المخالفة، وقد يكون السبب في ذلك محاولة مراعاة الإداريين للظروف الخاصة بالمواصلات، والظروف الاقتصادية الصعبة.

السؤال الثاني: برأيك وحسب تقديرك ما أسباب مخالفة القوانين والأنظمة (ضع نسبة مئوية كتقدير لكل منها)؟ انخفاض القيم الشخصية و/أو فشل القوانين والأنظمة؟

للإجابة عن هذا السُّؤالِ تم تقسيم الإجابات إلى فئات كما هو موضح في الجدول رقم (3):

الجدول رقم (3): تقسيم الإجابات إلى فئات

من 1-25%	من 26-50%
من 51-75%	من 76-100%

ومن خلال برنامج ال(SPSS) تم حساب التكرارات والنسب المئوية لهذه الفئات تبعاً إلى سبب انخفاض القيم الشخصية وسبب فشل القوانين والأنظمة، والموضحة بالجدول الجدول رقم (4) وهي كالآتي:

الجدول رقم (4): التكرارات والنسب المئوية تبعاً إلى اسباب انخفاض القيم الشخصية وفشل القوانين والأنظمة

الفئـــــة	انخفاض القيم الشخصية		فشل القوانين والأنظمة	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
76-100%	1	2%1.	13	%16
51-75%	17	%21	9	%11.1
26-50%	25	%30.9	32	%39.5
0-25%	38	%46.9	27	%33.3

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أنه بالنسبة لانخفاض القيم الشخصية كسبب لمخالفة القوانين والأنظمة من وجهة نظر المعلمين كانت النسبة الأعلى للفئة (من 0-25%) حيث حصلت هذه الفئة على نسبة (46.9%) من إجابات أفراد العينة، بطريقة أخرى هذا يعني أن (46.9%) من أفراد العينة قدروا أن انخفاض القيم الشخصية يسبب مخالفة القوانين والأنظمة بنسبة تتراوح من (0-25%). بينما كانت النسبة الأعلى للفئة (26-50%) بالنسبة لفشل القوانين والأنظمة كسبب للمخالفات حيث حصلت هذه الفئة على نسبة (39.5%) من إجابات أفراد العينة، ونلاحظ من خلال الجدول ايضاً أن نسبة (16%) من أفراد العينة اختارت الفئة من (76-100%)، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم معرفة الإداريين بالقوانين، أو ربما لعدم اتخاذ الإجراءات المناسبة بحق المرتكبين للمخالفات بما ينعكس بشكل سلبي ويزيد المخالفات حيث لا يوجد رادع للمخالفين.

السؤال الثالث: ما أسباب مخالفة الإداريين لبعض القوانين والأنظمة من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا السؤال تم تحديد أربع مخالفات ضمن أربعة أسئلة فرعية، وتضمن كل سؤال منها شقين تمت الإجابة عنها كالآتي:

3-1 أقدر نسبة تواجد مخالفة غض الإدارة النظر عن غياب بعض المعلمين دون مبرر قانوني بـ:

للإجابة على هذا السؤال تم تقسيم الإجابات إلى فئات كما هو وارد في الجدول رقم (3)، ومن خلال برنامج ال(SPSS) تم حساب التكرارات والنسب المئوية لهذه الفئات والموضحة في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): التكرارات والنسب المئوية لمخالفة غض الإدارة النظر عن غياب بعض المعلمين

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
76-100%	12	%14.8
51-75%	9	%11.1
26-50%	49	%60.5
0-25%	11	%13.6

من خلال الجدول (5) نلاحظ أن نسبة (60.5%) من أفراد العينة ذكروا أن مخالفة غض الإدارة النظر عن غياب بعض المعلمين متواجدة بنسبة تتراوح بين (26-50%)، وهذه النسبة كبيرة جداً وتستحق البحث في الأسباب التي تدفعهم لفعل ذلك.

-رتب أسباب ارتكاب هذه المخالفة:

تم حساب المتوسط الحسابي[1] المعطى من أفراد العينّة لكل سبب من أسباب مخالفة غض الإدارة النظر عن غياب بعض المعلمين، وتم ترتيبهم من الأكثر تكراراً إلى الأقل، كما هو موضح في الجدول (6):

[1] المعيار المعتمد هنا هو ترتيب المعلمين للأسباب التي تدفع الإداري لارتكاب المخالفات، حيث يحصل السبب الأول على الرقم (1) السبب الثاني على رقم (2)، السبب الثالث على رقم (3) وهكذا بحسب عدد الأسباب المتاحة لكل مخالفة، ثم حساب المتوسط الحسابي للأسباب حيث حصل المتوسط الحسابي الأقل على الترتيب الأول، أما الأعلى فحصل على الترتيب الأخير.

الجدول رقم (6): المتوسط الحسابي لأسباب مخالفة غض الإدارة النظر عن غياب بعض المعلمين

الترتيب	أسباب المخالفة	المتوسط الحسابي
1	رغبة الإداري في إظهار السلطة التي يتمتع بها	2.09
2	تعاطف مع حالات إنسانية خاصة (مثل وفاة قريب، مرض، مكان سكن بعيد جداً)	332.
3	الرغبة في مراعاة الظروف المادية والإنسانية للمعلمين	2.49
4	تحقيق مصلحة شخصية	2.59
5	وجود قرابة أو معرفة شخصية	2.76

من خلال الجدول (6) نلاحظ أن السبب الأول لارتكاب الإداريين مخالفة غض النظر عن غياب بعض المعلمين هو رغبة الإداري في إظهار السلطة التي يتمتع بها وبمتوسط حسابي (2.09)، وقد يعود السبب في ذلك إلى الأفكار السائدة عن استلام الشخص لمنصب إداري وعدم معرفته بشكل كامل للقوانين والأنظمة والعمل بها بغض النظر عن رغباته، وما يلفت الانتباه أن وجود قرابة أو معرفة شخصية أتى في المرتبة الأخيرة.

2-3 أقدر نسبة تواجد مخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة على المعلمين:

للإجابة على هذا السؤال تم تقسيم الإجابات إلى فئات كما هو وارد في الجدول رقم (3)، ومن خلال برنامج ال(SPSS) تم حساب التكرارات والنسب المئوية لهذه الفئات والموضحة في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): التكرارات والنسب المئوية لمخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
%76-100	27	%33.21
51-75%	33	%40.59
26-50%	13	%15.99
0-25%	8	%9.84

يتبين من الجدول (7) أن (40.59%) من أفراد العينة ذكروا أن مخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة على المعلمين متواجدة بنسبة (75-51%)، وهي نسبة عالية جداً، وتشير إلى عدم رضا المعلمين عن طريقة توزيع العمل.

-**رتب أسباب ارتكاب هذه المخالفة:** تم حساب المتوسط الحسابي المعطى من أفراد العينة لكل سبب من أسباب مخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة، وتم ترتيبهم من الأكثر تكراراً إلى الأقل، كما هو موضح في الجدول (8):

الجدول رقم (8): المتوسط الحسابي لأسباب مخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة

الترتيب	أسباب المحالفة	المتوسط الحسابي
1	تحقيق مصلحة شخصية	2.11
2	وجود قرابة أو معرفة شخصية	2.38
3	الرغبة في مراعاة الظروف المادية والإنسانية الصعبة للمعلمين	2.40
4	تعاطف مع حالات إنسانية خاصة (مثل وفاة قريب، مكان سكن بعيد جداً)	2.83
5	رغبة الإداري في إظهار السلطة التي يتمتع بها	3.43

من خلال الجدول (8) نلاحظ أن السبب الأول لارتكاب الإداريين مخالفة توزيع العمل بطريقة غير عادلة على المعلمين هو تحقيق مصلحة شخصية وبمتوسط حسابي (2.11)، وقد يعود السبب في ذلك إلى شعور المعلمين بالظلم (من خلال إعطاء بعض المعلمين ساعات أقل أو صفوف معينة أو ربما مواد دراسية اسهل) نتيجة استجابة الإداري و تفضيله لبعض المعلمين،

وهذا يشير إلى أن هناك أزمة ضعف ثقة بالإداريين وقد تثير ضرورة التعمق في السبب للتأكد منه، خاصة أن السبب الذي وضعوه بالدرجة الأولى لمخالفة غض النظر عن غياب بعض المعلمين وضعوه بالدرجة الأخيرة لهذه المخالفة.

3-3 -رتب أسباب ارتكاب مخالفة تسريب أسئلة بعض الاختبارات:

تم حساب المتوسط الحسابي المعطى من أفراد العينة لكل سبب من أسباب مخالفة تسريب أسئلة بعض الاختبارات، وتم ترتيبهم من الأكثر تكراراً إلى الأقل، كما هو موضح في الجدول (10):

الجدول رقم (10): المتوسط الحسابي لأسباب مخالفة تسريب أسئلة بعض الاختبارات

الترتيب	أسباب المخالفة	المتوسط الحسابي
1	تحقيق مصلحة شخصية	2.20
2	تعاطف مع حالات إنسانية خاصة (مثل وفاة قريب، مرض)	2.32
3	الرغبة في مراعاة الظروف المادية والإنسانية الصعبة للمعلمين	2.43
4	رغبة الإداري في إظهار السلطة التي يتمتع بها	2.62
5	الرغبة في مساعدة أشخاص نتيجة وجود قرابة أو معرفة شخصية	2.88

من خلال الجدول (10) نلاحظ أن السبب الأول لارتكاب الإداريين مخالفة تسريب أسئلة بعض الاختبارات هو تحقيق مصلحة شخصية وبمتوسط حسابي (2.20)، وقد يعود السبب في ذلك لاعتقاد المعلمين أن الإداريين يقومون بهذه المخالفة لرغبتهم في الحصول على امتياز من هذه الجهة، أو الاستمرار في مناصبهم أو تسيير بعض اعمالهم، وهذا يؤكد على ضعف الثقة لأن وجود دليل على هذه المخالفة بالتحديد ليس بالأمر البسيط، كما نلاحظ أن تعاطف مع حالات إنسانية خاصة (مثل وفاة قريب، مرض) احتل المرتبة الثانية وبفارق بسيط بينه وبين المرتبة الأولى وهو الأمر الذي يمكن أن يعود للأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يعاني منها المجتمع بشكل عام إلا أنها لا تبرر القيام بمثل هذا النوع من المخالفات.

3-4 أقدر نسبة تواجد مخالفة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية:

تمت الإجابة على هذا السؤال من خلال تقسيم الإجابات إلى فئات كما هو وارد في الجدول رقم (3)، ومن خلال برنامج ال (SPSS) تم حساب التكرارات والنسب المئوية لهذه الفئات والموضحة في الجدول رقم (11):

الجدول رقم (11): التكرارات والنسب المئوية لمخالفة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
76-100%	19	23.5%
51-75%	14	17.3%
26-50%	31	38.3%
0-25%	17	21%

يتبين من الجدول (11) أن نسبة (38.3%) من أفراد العينة ذكروا أن مخالفة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية متواجدة بنسبة تتراوح بين (26-50%)، كما نلاحظ من الجدول أن النسب بين الفئات ليست متباعدة، وبأن مجموع الفئتين الأولى والثانية هو (40.8%)، وهو دليل على وجود المخالفة، وضرورة وضع ضوابط لهذه المخالفات.

-رتب أسباب ارتكاب هذه المخالفة:

تم حساب المتوسط الحسابي المعطى من أفراد العينة لكل سبب من أسباب استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية، وتم ترتيبهم من الأكثر تكراراً إلى الأقل، كما هو موضح في الجدول (12):

الجدول رقم (12): المتوسط الحسابي لأسباب مخالفة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية

الترتيب	أسباب المحالفة	المتوسط الحسابي
1	رغبة الإداري في إظهار سلطته	2.36
2	الرغبة في مراعاة الظروف المادية والإنسانية الصعبة للمعلمين	2.73
3	تحقيق مصلحة شخصية	2.86
4	تعاطف مع حالات إنسانية خاصة (مثل وفاة قريب، مرض، مكان سكن بعيد جداً)	2.91
5	ابتزاز المعلمين للحصول على مكاسب	3.23
6	الانتقام من البعض لأسباب شخصية	3.30
7	الرغبة في مساعدة معارف أو أقارب	3.46

من خلال الجدول (12) نلاحظ أن السبب الأول لارتكاب الإداريين مخالفة استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية وفق تقديرات المعلمين هو رغبة الإداري في إظهار سلطته وبمتوسط حسابي (2.36)، وقد يعود السبب في ذلك إلى شعور المعلم بتسلط الإدارة والناتج عن المفهوم الخاطئ عن العمل الإداري فالعمل الإداري هو مسؤولية قبل أن يكون سلطة يمكن لصاحبها أن يستغلها.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما سبل الحد من المخالفات لدى الإداريين؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب النسب المئوية لإجابات المعلمين، وهو سؤال مفتوح، فتبين أنه من سبل الحد من هذه المخالفات من وجهة نظرهم:

الجدول رقم (13) : التكرارات والنسب المئوية لسبل الحد من المخالفات من وجهة نظر الإداريين

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
رفع نسبة طبيعة العمل والتحفيز الوظيفي	43	%52.89
تطبيق العقوبة اللازمة في حال عدم الالتزام بالقوانين والأنظمة	35	%43.05

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن رفع نسبة طبيعة العمل والتحفيز الوظيفي، قد تكررت بالنسبة الأعلى من إجابات أفراد عينة البحث وبنسبة (59%)، وقد يعود السبب للحاجة المادية وعدم كفاية الرواتب نتيجة للأوضاع الاقتصادية التي يعاني منها المجتمع السوري. ولكن وعلى الرغم من كون تنفيذ العقوبات جاء في المرتبة الثانية إلا أن الالتزام والصرامة في تطبيق القانون قد يكون هو السبيل الأفضل في الظروف الحالية، فعند وجود الأزمات الاقتصادية تكون سيادة القانون وادعاً مهماً لارتكاب المخالفات إلى جانب تأمين ظروف عمل بأجور مناسبة.

ومن الضروري جداً الإشارة هنا؛ بالرجوع إلى الأسباب التي تدفع الإداريين إلى ارتكاب المخالفات؛ اختيار الشخصية الإدارية المناسبة حيث نلاحظ أن رغبة الإداري في إظهار سلطته احتلت المرتبة الأولى ضمن الأسباب التي قد تدفع الإداري لارتكاب المخالفات، ومن المعروف أن الإداري يجب أن يكون بالدرجة الأولى قيادي، والقائد لا يرغب أبداً بإظهار سلطته بل يعمل مع فريقه ويكون مثال يحتذى به للالتزام بالقوانين.

الاستنتاجات

من خلال النتائج التي توصل إليها البحث يتبين حجم وخطورة المشكلة، حيث تنتشر المخالفات بنسب لا يمكن إهمالها بل يجب الإسراع في إيجاد الحلول والحد من هذه المخالفات. ومن غير الممكن معالجة مشكلة مخالفة الإداريين للقوانين والأنظمة بشكل مستقل عن غيرها من المشكلات المتعلقة بمخالفة القوانين، والمشكلات المرتبطة بالواقع المعيشي والاجتماعي والثقافي

والإداري، وذلك من خلال: العمل على تطبيق، وتأمين متطلبات العيش الكريم للعاملين عموماً وفي القطاع التربوي خصوصاً، إضافة إلى نشر ثقافة احترام.

المقترحات

- نشر ثقافة احترام القوانين والأنظمة وسيادة القانون من خلال برامج إعداد وتدريب المعلمين والإداريين ومن خلال المناهج الدراسية ووسائل الإعلام والعمل على تطبيقها.
- الرقابة الشديدة على العمل عموماً من قبل الجهات المختصة والقضاء والتشدد في تطبيق العقوبات على مرتكبي المخالفات.
- وجود دورات تدريبية للإداريين توضح القوانين والأنظمة وخطورة عدم الالتزام بها وتبعاته، بالأخص للجدد منهم قبل استلامهم مهامهم.
- ورفض المخالفات بجميع اشكالها وعدم تقديم أي مبرر لها قد يكون هو الحل الأفضل.
- قد تكون البداية من الميدان التربوي نظراً لمكانته المهمة في المجتمع ولقدرته الكبيرة على تغيير وتعديل الثقافة السائدة.
- العمل على إعادة الثقة بين المعلمين والإداريين من خلال نشر ثقافة سيادة القانون.

المراجع

1- أبو راضي، ر.ج. والشريفي، ع. م. (2013). *المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمّان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين*. (رسالة ماجستير)، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط.

2- -بوقارة، ل. وبولطيف، ن. وسيساوي، ف. (2017). *أخلاقيات العمل الوظيفي والفساد الإداري*. (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الصديق بن يحي جيجل.

3- -خير الله، د. (2004). الفساد كظاهرة عالمية وآليات ضبطها. *مجلة المستقبل العربي*،(309) ،67.

4- رضا، هـ. ح. (2011). *الإصلاح الإداري*. عمان: دار الحرية.

5- -عبد العالي، ح. (2013). *الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر*. (بحث دكتوراه)، كلية الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة محمد حيضر، بسكرة.

6- -الغالبي، م. ط. والعامري، م. ص. (2015). *المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال*. عمان: دار وائل.

7- -منصور، م. م. (2015). درجة ممارسة مديرة المدرسة للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على المناخ التنظيمي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف، *مجلة بحوث التربية النوعية*. (39)، 108-145.

8- -نجم، ع. ن. والمبيضين، ب. (2010). أخلاقيات الإدارة، دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية. *المجلة العلمية*، (01)، 175.

9- -اليونسكو. (2019). *تعزيز سيادة القانون عن طريق التعليم*، دليل لواضعي السياسات، متاح على الرابط: (https://en.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-ar

1- -Brackett, M. A& Palomera, R& Mojsa-K. J & Reyes. M. R & Salovey, P. (2010) Emotion-Regulation Ability, Burnout, And Job Satisfaction Among British Secondary-School Teachers, *Psychology in the Schools*, 47(4). Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com)

2- Calderon, A. B & Ancho, I. V. (2018), Examining malpractice in the education context, *Journal of Research, Policy & Practice of Teachers & Teacher Education* . (95-103)

3- -Godson, R. (2000). Guide to Developing a Culture of Lawfulness. Symposium on the role of civil society in countering organized crime: Global implications of the Palermo, Sicily renaissance, Palermo, Sicily. Trends in Organized Crime. (5). 91-102.

4- -Hallak, J & Poisson, M. (2007), *Corrupt school, corrupt universities: What can be done? Series: Ethics and corruption in education*. Paris, UNESCO.

5- -Kaucher, E. (2010). *Ethical decision making and effective leadership*, (doctoral degree). international university ,Sandiego .

6- Maxwell, B & Laprose, A & Filion, M (2015). A Survey of Ethics Curriculum in Canadian Initial Teacher Education. *McGill Journal of education, 50* (1). 1-23

7- -Turgut, k. (2007). High school teachers perceptions regarding principals ethical leadership in Turkey . Asia pacific education review, (3), 404- 477.

القيادة الخادمة وعلاقتها بالمناخ المدرسي من وجهة نظر مدرسي التعليم الثانوي العام

د. رشا سلوم*

(الإيداع: 17 كانون الأول 2023، القبول: 26 شباط 2024)

الملخص:

هدف هذا البحث تحديد درجة تطبيق القيادة الخادمة وعلاقتها بالمناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية، وأثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة) في ذلك، ومن أجل تحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة تألفت من (35) عبارة توزعت على ستة أبعاد، أما عينة البحث فقد شملت (433) مدرّساً ومدرّسة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية، وقد توصل البحث إلى النتائج الآتية:

- جاءت درجة تطبيق أبعاد القيادة الخادمة وفق الترتيب الآتي (العلاقات الإنسانية، خدمة المجتمع، التواضع، تمكين العاملين، الإيثار) وجميعها جاءت بدرجة متوسطة.
- جاء مستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية بدرجة متوسطة.
- وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والمناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة لصالح المدرسين ذوي الخبرة الأكثر من عشر سنوات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ التنظيمي في محافظة اللاذقية وفق متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

الكلمات مفتاحية: القيادة الخادمة، المناخ المدرسي، المدارس الثانوية.

*مدرس– اختصاص التربية المقارنة– كلية التربية– جامعة الفرات

Servant leadership and its relationship to school climate from the perspective of general secondary education teachers

Rasha Salloum*

(Received: 17 December 2023, Accepted: 26 February 2024)

Abstract:

The aim of this research is to determine the degree of application of servant leadership and its relationship to the school climate in secondary schools from the point of view of teachers in Lattakia Governorate, and the effect of variables (gender, academic qualification, number of years of experience) on that. In order to achieve the objectives of the research, the descriptive approach was used by designing A questionnaire consisted of (35) statements distributed over six dimensions. The research sample included (433) male and female teachers in secondary schools in Latakia Governorate. The research reached the following results:

The degree of application of the dimensions of servant leadership was in the following order (human relations, community service, humility, employee empowerment, altruism), all of which were moderate.

The level of school climate in secondary schools from the point of view of teachers in Latakia Governorate was moderate.

- There is a positive, statistically significant relationship between servant leadership and school climate in secondary schools from the point of view of teachers in Latakia Governorate.
- There are no statistically significant differences between the scores of the research sample members' responses regarding the degree of application of servant leadership in Lattakia Governorate according to the academic qualification variable.
- There are no statistically significant differences between the scores of the research sample members' responses regarding the degree of application of servant leadership in Lattakia Governorate according to the gender variable.
- There are statistically significant differences between the scores of the responses of the research sample members regarding the degree of application of servant leadership in Latakia Governorate according to the variable number of years of experience, in favor of teachers with more than ten years of experience.
- There are no statistically significant differences between the scores of the responses of the research sample members regarding the level of the organizational climate in Latakia Governorate according to the variables (gender, academic qualification, number of years of experience).

Keywords: servant leadership, school climate, secondary schools.

---

*Lecturer – Comparative Education – Faculty of Education – Euphrates University

- مقدمة:

تُعد القيادة الإدارية من أكثر الموضوعات التي تناولها الباحثون في الآونة الأخيرة نظراً لدورها الرئيس في نجاح المنظمات وتحقيقها لأهدافها وقدرتها على البقاء والتكيف مع التحولات والتطورات المتسارعة، وقد تأثرت القيادة الإدارية بالتطورات التي شهدها علم الإدارة وعلم النفس وغيرها من العلوم ما أدى إلى ظهور اتجاهات ونظريات حديثة هدفها الرئيس تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية من خلال تضافر جهود العاملين في المنظمة، إذ أصبحت تعتمد منهجية العمل على الفرق أكثر من اعتمادها على الهياكل التنظيمية الجامدة، وبالتالي أصبحت المنظمات تتجه أكثر نحو الهياكل المسطحة، ما أدى إلى تغير دور القائد من الدور البيروقراطي التقليدي الذي يقع في رأس الهرم، إلى دور المرشد والموجه والمنسق لفريق العمل، وكان من أبرز النظريات التي تتبنى هذا الاتجاه هي القيادة الخادمة.

وقد أوجد هذا المصطلح روبرت غرينليف Robert Greenleaf في السبعينيات من القرن العشرين، حيث بين أن القيادة الخادمة تختلف عن نماذج القيادة الهرمية التي يكون فيها القائد في قمة هرم السلطة، على عكس القيادة الخادمة التي يكون موقعه فيها بين المرؤوسين، ويعمل على تطوير مهاراتهم وتفهّم احتياجاتهم ومشاركتهم في صناعة القرار (الحر، 2017 ، ص 87)، فهي قيادة تشاركية من نواحٍ عديدة، حيث يميل الفريق كله للانخراط في عملية صنع القرار، ويحقق القادة الخادمون القوّة من خلال قيمهم ومُثله؛ فالقيادة الخادمة عبارة عن الفلسفة العملية النابعة عن الغيرة لمساندة الأفراد الذين لديهم حب الخدمة أولاً، ثم تأتي القيادة بعد ذلك كأسلوب لأداء الخدمة للأشخاص والمؤسسات (الحبسية، 2012، ص 59). وتزداد أهمية استخدام هكذا نمط من القيادة في المؤسسات التعليمية؛ ولاسيما المدارس مع تغير أهداف الإدارة المدرسية واتساع مجال وظائفها في الوقت الحاضر، فلم تعد مجرد عملية روتينية تهدف إلى تسيير شؤون المدرسة سيراً روتينياً وفق قواعد وتعليمات معينة تقتصر على العناية بالنواحي الإدارية، بل أصبحت تعنى بالنواحي الفنية وبكل ما يتصل بالعاملين في المدرسة، وبالمناهج وطرائق التدريس والنشاط المدرسي والإشراف الإداري والتربوي (عطوي، 2014، 11). بالإضافة إلى توفير فرص النمو للمدرسين، وإثراء المنهاج الدراسي، وتحسين تنفيذه وإجراء الدراسات والبحوث، ودراسة وتحليل خطط المواد الدراسية، وتوظيف أساليب وأدوات التدريب والنمو المهني، وإيجاد نظام للتقويم المستمر لأداء العاملين في المدرسة، وتحسين وتطوير أساليب أدوات القياس والتقويم، وإقامة نظام فعال للتقويم التكويني و النهائي (العمايرة، 2002، 45).

ولذلك تعد نظرية القيادة الخادمة من أنسب النظريات لتطوير عمل مديري المدارس، بينما ينطوي مفهوم القيادة التقليدية على تراكم وممارسة السلطة في قمة الهرم من جانب واحد، تأخذ القيادة الخادمة منحى عكسي عندما تقلب رأس الهرم، فالقيادة التقليدية في الغالب تأخذ شكل العلاقة الرسمية في تعاملها مع التابعين، وتمتاز بالتعقيد والقوة المحكومة بإحدى وسائل التأثير التقليدي، أضف إلى ذلك إن تنوع الأساليب القيادية قد يكون مدخلاً إلى الفساد وتذبذب العلاقات الإنسانية، فالقيادة التقليدية تسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأي شكل من الأشكال؛ بينما تعمل القيادة الخادمة على بناء مجتمع المؤسسة على أسس من العدالة والحب والتعاون المتبادل؛ ومن المنطقي أن يؤثر نمط القيادة الذي يستخدمه مدير المدرسة على مناخ المدرسة بشكل عام، وهذا المناخ يؤثر بدوره على كافة أفراد مجتمع المدرسة ولاسيما المعلمين ، إذ إن المناخ المدرسي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشرة على رضا المعلمين ودرجة التنسيق والتعاون فيما بينهم من جهة، وبينهم وبين الإدارة المدرسية من جهة ثانية، كما أن وجود مناخ مدرسي إيجابي يهيئ الفرص لتطوير أداء المعلمين بشكل مستمر ويساعدهم على التركيز لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية بفاعلية كفاية.

- مشكلة البحث:

بذلت وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية جهوداً حثيثة لتطوير العملية التربوية والتعليمية من خلال اتخاذ جملة من الإجراءات التي شملت مختلف عناصر هذه العملية ومنها الإدارة المدرسية، ومن هذه الإجراءات المتعلقة بتطوير الإدارة المدرسية تزويد إدارات المدارس بأجهزة الحاسوب وملحقاته وربطها مع الشبكة الداخلية (الإنترانت) الخاصة بمديرية التربية،

كما تم الاهتمام بتأهيل مديري المدارس والعمل على الرفع من مستوى أدائهم وتطويره من خلال تنفيذ العديد من الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية. كما شملت هذه الإجراءات بعض التعديلات على النظام الداخلي لاسيما المتعلقة بشروط التكليف بالإدارة المدرسية.

وعلى الرغم من ذلك لا يزال الكثير من مديري المدارس يتبعون أنماطاً تقليدية في الإدارة المدرسية، فمن خلال إجراء دراسة استطلاعية شملت مقابلات مع عشرة مُدرسين ومُدرسّات من المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية، شملت أسئلة حول الأسلوب المستخدم في الإدارة المدرسية أبرزها:

- هل يطبق مدير المدرسة الاتجاهات الحديثة في الإدارة المدرسية؟
- هل تشترك الإدارة المدرسية مع المدرسين في اتخاذ القرارات الإدارية ؟
- هل يبذل مدير المدرسة كل ما بوسعه لخدمة المدرسين والعاملين في المدرسة؟
- هل يتقبل المدير نقد المدرسين وملاحظاتهم؟
- هل يحرص مدير المدرسة على بناء علاقات إنسانية مع جميع المدرسين والعاملين في المدرسة؟
- هل يراعي مدير المدرسة ظروف المدرسين الخاصة ؟

وقد بينت نتائج هذه المقابلات وجود تباين واضح في آراء المدرسين حول درجة تطبيق الاتجاهات الحديثة في الإدارة من قبل مديري المدارس.

ونظراً لتأكيد عدد من الدراسات السابقة مثل دراسة الصالح (2020)، والعنزي (2021)، والسواعير (2022)، والعوفي (2022) على أهمية تطبيق القيادة الخادمة من قبل مديري المدارس، إذ توصلت تلك الدراسات إلى نتائج عديدة منها أن تطبيق هذا النمط من القيادة يؤثر على العديد من المتغيرات التي تحدد مدى نجاح الإدارة المدرسة في تحقيق أهدافها مثل الرضا الوظيفي والروح المعنوية للمدرسين والتميز التنظيمي وغيرها من المتغيرات التي تنطوي تحت عنوان عام وهو المناخ المدرسي للمدرسة.

كما بينت نتائج دراسة شابالالا shabalala, (2014) وجود علاقة ارتباطية قوية بين المناخ المدرسي الإيجابي وبين تحقيق معدل مرتفع لأداء المدرسين، وبينت دراسة كوهين وآخرون Cohen and others, (2009) أن المناخ المدرسي الإيجابي للمدارس يرافقه ارتفاع بمستوى التحصيل الأكاديمي، كما توصلت دراسة العسيري (2021) أن المناخ المدرسي له تأثير إيجابي على دافعية المعلمين نحو العمل، فعندما يشعر المعلمون بالدعم والتقدير، فمن المرجح أن يبقوا في المهنة ويقدموا تعليمًا عالي الجودة للمتعلمين، وبالتالي لابد من البحث في جميع الأسباب التي يمكن أن تحسن من المناخ المدرسي وترفع من مستواه.

وبناء على ما سبق فقد تحددت مشكلة البحث في السؤال الآتي: ما درجة تطبيق القيادة الخادمة وما علاقتها بالمناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية؟

- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:

- تسليط الضوء على أهمية أحد النظريات الإدارية الحديثة، وتوضيح دورها في تحسين مستوى المناخ المدرسي في المدارس.
- يمكن أن يستفيد مديرو المدارس من نتائج البحث من خلال لفت نظرهم إلى كيفية تطبيق أبعاد القيادة الخادمة ودور تلك الأبعاد في تحسين مستوى المناخ المدرسي ما ينعكس إيجاباً على العملية التربوية والتعليمية ككل.

- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- تحديد درجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية.
- تحديد مستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية.
- تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الخادمة و المناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية.
- تحديد دلالة الفروق في آراء المدرسين فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية وفق متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
- تحديد دلالة الفروق في آراء المدرسين فيما يتعلق بدرجة بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية وفق متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

- أسئلة البحث:

- ما درجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية؟
- ما مستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية؟

- فرضيات البحث:

جرى اختبار الفرضيات الآتية عند مشتوى الدلالة (0.05):

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والمناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة.

- حدود البحث:

- الحدود العلمية: درجة تطبيق أبعاد القيادة الخادمة (تمكين المدرسين، الإيثار، خدمة المجتمع، التواضع، العلاقات الإنسانية) وعلاقتها بالمناخ المدرسي.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2024/2023 م.
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية العامة في محافظة اللاذقية.

- الحدود البشرية: مدرسو المرحلة الثانوية ي محافظة اللاذقية القائمين على رأس علمهم خلال الفصل الأول للعام الدراسي 2023-2024.

- منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ يقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع والتعبير عنها كيفياً بوصفها وصفاً دقيقاً وتوضيح خصائصها، وكمياً بإعطائها وصفاً رقمياً من خلال جمع بيانات وتحويلها إلى أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها بالظواهر والمتغيرات الأخرى (درويش، 2018، 118). وتم استخدام هذا المنهج من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة المدرسين في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية بهدف تحديد درجة تطبيق القيادة الخادمة وعلاقتها بالمناخ المدرسي.

- مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

- القيادة الخادمة: عرفها روبرت غرينليف Robert Greenleaf بأنها الأسلوب الذي يركّز فيه القائد على احتياجات فريق عمله، ويمنحهم الدعم الكافي لإنجاز أعمالهم، وذلك من خلال تشجيع "تنوع الأفكار وخلق ثقافة الثقة وامتلاك عقلية غير أنانية وتعزيز روح القيادة في الآخرين (www.greenleaf.org) وتعرف إجرائياً بأنها إحدى نظريات الإدارة الحديثة التي تقوم على مبدأ أن مدير المدرسة هو عضو في فريق متكامل يضم الإداريين والمدرسين، ويسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية من خلال تمكين المدرسين والعمل على خدمة المجتمع، والاتصاف بالإيثار والتواضع وبناء علاقات إنسانية مع جميع العاملين في المدرسة.
- المناخ المدرسي: يشير مصطلح المناخ المدرسي إلى نوعية وطبيعة الحياة المدرسية، يقوم على أنماط من خبرات وتجارب المعنيين بالعملية التعليمية فيما يخص الحياة المدرسية، ويعكس العلاقات والقيم والقواعد والممارسات القيادية والهياكل التنظيمية داخل المدرس(Kwong & Davis ,2015,p.70)، ويعرف إجرائياً بأنه: البيئة التنظيمية التي تسود المدرسة من حيث نظم التحفيز والاتصالات والنمو المهني للعاملين وإجراءات العمل والقوانين الناظمة في المدرسة.

- الدراسات السابقة:

دراسات متعلقة بمتغير القيادة الخادمة:

- دراسة الصالح (2020) بعنوان: القيادة الخادمة لمديري المدارس كما يدركها المعلمون في مدارس التعليم العام في دولة الكويت وعلاقتها برضاهم الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مدى ممارسة القيادة الخادمة لدى مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر معلميهم، وعلاقتها برضاهم الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق مقياس القيادة الخادمة على (794) معلماً ومعلمة في مدارس التعليم العام في الكويت، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسة القيادة الخادمة لمديري المدارس جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة موجبة متوسطة بين أبعاد ممارسة القيادة الخادمة لمديري المدارس وبين الرضا الوظيفي للمدرسين، وعدم وجود فروق في استجابات المدرسين لممارسة أبعاد القيادة الخادمة لمديري المدارس تُعزى لمتغير الخبرة.

دراسة Liana &Hidayat, (2021).

The effecs of servant leadership, organizational climate, and work motivation on teacher's performance in a level education centre. Kelola

أثر القيادة الخادمة والمناخ المدرسي ودافعية العمل على أداء المعلمين

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيادة الخادمة والمناخ المدرسي ودافعية العمل على أداء المعلمين، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على (36) معلماً، وأظهرت النتائج أن القيادة الخادمة لها تأثير إيجابي على أداء المعلم؛ وأن للمناخ التنظيمي تأثير إيجابي على أداء المعلم. ويمكن تفسير متغير أداء

المعلم بمتغير القيادة الخادمة، ومتغير المناخ المدرسي، ومتغير دافعية العمل بنسبة 62%. أما نسبة 38% يتم تفسيرها بمتغيرات أخرى لم يتم تضمينها في هذا البحث.

– دراسة العنزي (2021) في الكويت بعنوان: القيادة الخادمة لمديري المدارس وعلاقتها بالروح المعنوية للمدرسين.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الخادمة وعلاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظر معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والارتباطي؛ وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية وقوامها (353) مُعلماً ومعلمة. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أن استجابات عينة الدراسة نحو القيادة الخادمة وأبعادها كانت جميعها بدرجة مرتفعة، ووجود فروق دالة تعزى إلى متغير الجنس في بُعدي الإيثار والتواضع وكانت لصالح الإناث؛ وعدم وجود فروق دالة تعزى إلى المستوى التعليمي والخبرة التدريسية؛ وتبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الخادمة وأبعادها الأربعة ودرجة الروح المعنوية للمدرسين.

– دراسة السواعير (2022) بعنوان: القيادة الخادمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء مأدبا من وجهة نظر المدرسين.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين القيادة الخادمة والتميز التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء مأدبا في الأردن من وجهة نظر المدرسين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، أما عينة الدراسة فقد شملت (354) معلماً ومعلمة، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط لممارسات القيادة الخادمة والتميز التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة القيادة الخادمة والتميز التنظيمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة ممارسة القيادة الخادمة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء مأدبا تعزى إلى متغير الجنس، ومتغير المؤهل العلمي.

– دراسة العوفي (2022) في السعودية بعنوان: دور القيادة الخادمة في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة المدينة المنورة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الخادمة في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة المدينة المنورة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة استبانة كأداة لجمع البيانات من عينة البحث المكونة من (123) معلماً بالمدارس الثانوية الحكومية بالمدينة المنورة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن دور القيادة الخادمة في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة المدينة المنورة من وجهة نظر المدرسين جاء بدرجة (مرتفعة)، بمتوسط حسابي (3.83)، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر حول القيادة الخادمة تعزى إلى متغير (المستوى العلمي) و متغير (سنوات الخبرة).

دراسات تناولت المناخ المدرسي:

دراسة كوهين وآخرون(Cohen and others, 2009) بعنوان: "المناخ المدرسي: بحثاً وسياسة وممارسات وتربية المعلم. "

".School Climate: Research, Policy, Practices and Teacher Education"

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف العلاقة بين نتائج الأبحاث التي تناولت المناخ المدرسي وبين السياسة التربوية وممارسات تطوير المدارس وتربية المعلمين من جهة أخرى، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة أسلوب التحليل التاريخي، وأجرت دراسة مسحية للقادة التربويين على المستوى المركزي والمناطق التعليمية والمدارس شملت 40 قائداً. وقد توصلت الدراسة في نتائجها إلى أنه بموجب نتائج البحوث التي تناولت المناخ المدرسي فإن المناخ المدرسي الإيجابي للمدارس يرافقه ارتفاع

بمستوى التحصيل الأكاديمي، ونجاح المدارس، وانخفاض مستوى العنف داخلها، وبالتنمية الصحية للطلبة، وبزيادة اهتمام المعلمين.

دراسة وزارة التربية والعلوم في ألبانيا (Ministry of Education and science,2012) بعنوان: "المناخ المدرسي كمكون مهم في فعالية المدارس."

"**School Climate as an Important Component in School Effectiveness**".

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف أنواع المناخ التي تظهر داخل المدارس، وكيفية توفير مناخ مدرسي إيجابي وكيفية تحسينه. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت في نتائجها إلى أن المناخ المدرسي الإيجابي يعزز فعالية التدريس وتحصيل الطلبة. وقد أوصت الدراسة في نتائجها بضرورة العمل على تزويد المعلمين والإداريين بالمهارات التي يتطلبها توفير المناخ الإيجابي في المدرسة، وضرورة تطوير المعلمين والمديرين لمهاراتهم ومعارفهم بما يساعدهم على تحقيق أهداف المدرسة مثل مهارات العمل ضمن فريق ومهارات تقويم المعلمين، كذلك تخفيض بعض مسؤوليات المديرين من أجل تمكينهم من الاهتمام أكثر بالطلبة والمعلمين داخل المدارس.

دراسة شابالالا (shabalala, 2014) بعنوان: "الدور الذي لعبه المناخ المدرسي في فعالية المدارس في زيمبابوي: دراسة حالة"

" .The Role Played by School Climate on School Effectiveness: A Case Study"

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور المناخ المدرسي في تعزيز فعالية المدرسة بالمدارس الثانوية، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة من المدرسين تألفت من 200 مُدرساً ومُدرسة في المرحلة الثانوية في زيمبابوي في مات بليلاند الشمالية، وقد كشفت الدراسة العلاقة الارتباطية العالية بين المناخ المدرسي الإيجابي وبين معدل مرتفع لأداء المدرسين، كذلك أظهرت الدراسة أن المناخ المدرسي السلبي يؤدي إلى انخفاض معايير الأداء داخل المدارس.

دراسة العسيري (2021) في الجزائر بعنوان: المناخ المدرسي وعلاقته بالدافعية نحو العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بإدارة تعليم صبيا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ المدرسي والدافعية نحو العمل لدى معلمات المدارس الثانوية التابعة لإدارة تعليم صبيا وفقاً لأبعاد المناخ المدرسي (نمط القيادة، وتحفيز المعلمات)، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على عينة بلغت (300) معلمة، وأشارت النتائج إلى ارتفاع تقديرات معلمات المدارس الثانوية لواقع المناخ المدرسي، والدافعية نحو العمل، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول الدرجة الكلية للمناخ المدرسي وأبعاده الفرعية باختلاف متغير الحصول على دورة تأهيل المعلم الجديد.

التعقيب على الدراسات السابقة:

تم عرض عدد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيري المناخ المدرسي والقيادة الخادمة، وقد تشابه البحث الحالي مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، كما تشابه مع معظم تلك الدراسات من حيث الأداة" الاستبانة"، وتميز البحث الحالي عن جميع الدراسات السابقة من حيث تناول العلاقة بين القيادة الخادمة والمناخ المدرسي، وأفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد المشكلة واختيار المنهج وبناء الأداة.

- الإطار **النظري:**

- مفهوم القيادة الخادمة:

إن نظرية القيادة الخدمية مبنية على إعطاء الأولوية للآخرين ومنهم الموظف والزبائن والمجتمع، وتعد القيادة بالخدمة أنموذج من القيادة الأخلاقية التي تقترح نسخة إيثارية من القيادة تخدم القيم الشخصية ونماذج المعتقدات. إن مفتاح فهم المعضلات

الأخلاقية وحلّها يكمن في رؤية أخلاقية للقيادة، إذ تعد المبادئ الاخلاقية وقواعدها من أهم ركائز الحياة، وترتبط بالعملية التربوية ارتباطاً وثيقاً، بغرض تنظيم سلوك الفرد، فالأخلاق الفاضلة هي الدعامة الأولى لحفظ المجتمع (عودة، 2016، 26)، فالقائد هنا لديه مسؤولية اجتماعية بأنه يهتم بالتابعين، ويتعرف عليهم كشركاء متساويين في حياة المنظمة، وفي حال وجود حالات من عدم المساواة، وعدم العدالة الاجتماعية يقوم القائد بالتخلص منها (الحبسة، 2012، 59). كما تتميز القيادة الخادمة بأنها نوع من القيادة التشاركية من نواح عديدة، إذ يميل الفريق كله للانخراط في عملية صنع القرارات(السويدان وهوراي، 2019، 38).

- **مبادئ القيادة الخادمة:**
  - إتاحة مزيد من فرص الاختيار في تنفيذ العمل لمن هم أكثر قرباً من القائد.
  - العمل على الدمج بين الإدارة وأداء العمل، وذلك لأن الإدارة ليست وظيفة مستقلة وإنما هي مجموعة مهمات وأنشطة يتوجب على كل فرد القيام بجزء منها.
  - العمل على دعم الحلول الداخلية المقترحة مع الحفاظ على حرية التعبير عن الرأي وعدم فرض ذلك على الأتباع.
  - السرية والكتمان بحدود واضحة.
  - الكل مسؤول أمام من يخدمون ، والرؤساء يعاملون كمقدمي خدمات.
  - تقوم جماعة العمل بإقناع الأفراد بأهمية العمل الذي يقومون به وبالقيمة الحقيقية التي يضيفونها لفريق العمل (Block, 2013).
- **سمات القيادة الخادمة:**

استنتج لاري سبيرز المدير التنفيذي لمركز جرينليف للقيادة الخادمة من خلال كتابات جرينليف عشر سمات رئيسة للقيادة الخادمة لا بد أن تتوافر في كل قائد خادم، تمثلت في التالي(Spears, 2010, pp.27-29)

- الإنصات (Listening): ويهدف للتأكيد على أهمية الاتصال والبحث لتحديد رغبة الناس.
- التقمص العاطفي (Empathy): فهم القائد للآخرين والظروف التي تواجههم.
- المعالجة (Healing): القدرة على مساعدة المجتمع.
- الوعي (Awareness): أن يكون يقظاً.
- الإقناع (Persuasion): التأثير على الآخرين معتمداً على الحجة وليس على السلطة الوظيفية.
- وضع تصور للمستقبل (Conceptualization): التفكير فيما بعد اليوم.
- البصيرة والحكمة (Foresight): يتوقع النتائج ويعمل بالبديهة.
- القيام بالخدمة (Stewardship): تحقيق حاجات الآخرين.
- الالتزام بتحقيق تنمية الناس (Commitment to the Growth of People): تأسيس النمو الشخصي والمهني والأخلاقي للآخرين.
- بناء المجتمع (Building Community): التأكيد على أن المجتمعات المحلية تكون أساسية في حياة الأشخاص.

المناخ المدرسي:

إن الاهتمام بالمناخ المدرسي ليس حديث العهد بل تعود جذوره الأولى إلى بداية القرن العشرين من خلال الدراسات التي قام بها بيري (Perry, 2008) و ديوي (Dewey,2016) التي تناولت تأثير ثقافة المدرسة في حياة الطلبة وعلى تعلمهم داخل المدرسة(National School Climate Center, 2012, p.3.) ، في السياق ذاته وفي ضوء تعدد وجهات النظر نحو المناخ المدرسي، بين الكسندر لوكس أنه يصعب الاتفاق على مصطلح موحد للمناخ المدرسي، غير أن الباحثين اتفقوا على أن بناء المناخ المدرسي متعدد الأبعاد المادية والاجتماعية والأكاديمية. بالنسبة للبعد المادي يتضمن مناسبة البناء

المدرسي والصفوف فيه، وحجم المدرسة ونسبة الطلبة للمعلمين، إلى جانب تنظيم الصفوف الدراسية في المدرسة، وفعالية الأدوات ومصادر التعلم، كذلك السرية وتوفير الأمان والراحة. أما البعد الاجتماعي فيتضمن جودة العلاقات الشخصية المتبادلة بين جميع أعضاء المدرسة والمعنيين بالعملية التعليمية، كذلك المساواة وتحقيق التكافؤ للطلبة من قبل المعلمين وجميع أعضاء المدرسة، ما يوفر الشعور بالمساواة بالنسبة لجميع العاملين داخل المدرسة من طلبة ومعلمين وعاملين وأولياء أمور، كذلك درجة المنافسة والمقارنة الاجتماعية بين الطلبة، إلى جانب درجة إسهام الطلبة والمعلمين وأولياء الأمور بعملية اتخاذ القرار. وبالنسبة للبعد الأكاديمي فيتضمن توقعات المعلمين الخاصة بالطلبة، وجودة التعليم، ووجود رصد لتقدم الطلبة وتقديم النتائج بصورة فورية للطلبة وأولياء الأمور (Ministry of Education and Science, 2012,p.114).

- **إجراءات البحث:**

- **المجتمع الأصلي للبحث وعينته:**

تحدد المجتمع الأصلي للبحث بجميع المدرسين في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية والبالغ عددهم حوالي (5350) مدرساً ومدرسة، وذلك بعد الرجوع إلى الدليل الإحصائي الصادر عن مديرية التربية في محافظة اللاذقية لعام 2023 وقد جرى اختيار عينة البحث بالطريقة العنقودية من خلال مراعاة التباعد الجغرافي بين المدارس، بحيث تم سحب عدد من المدارس من كل منطقة تعليمية بعد الرجوع إلى دليل المدارس في مديرية التربية؛ وذلك بهدف الحصول على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي قدر المستطاع، إذ تقسم المحافظة إلى خمس مناطق تعليمية (مدينة، منطقة، جبلة، القرداحة، الحفة)، حيث تم توزيع (500) استبانة على المدارس، بمعدل (10-12) مدرسة من كل منطقة، تم استرجاع (443) استبانة، وبعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة بلغ العدد النهائي لعينة البحث (433) مدرساً ومدرسة، وقد تم توزيع الاستبانات من خلال الطرائق الآتية:

- زيارة الباحثة للمدارس، وتوزيع الاستبانات مباشرة على المدرسين.
- زيارة الباحثة لمراكز الدورات التدريبية، وتوزيع الاستبانات مباشرة على المدرسين المشتركين في تلك الدورات.
- توزيع بعض الاستبانات عن طريق الموجهين الاختصاصيين.

ويبين الملحق (2) أسماء المدارس التي شملتها عينة البحث.

- **أداة البحث:**

تكونت أداة البحث من استبانة من تصميم الباحثة بالاستناد إلى المراجع النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة، وبعد إعداد الصورة الأولية للاستبانة تم الأخذ بآراء عدد من السادة أعضاء الهيئة التدريسية في كليتي التربية في جامعتي دمشق وتشرين، الملحق (1) بهدف التحقق من صدق المحتوى ، وقد تم إجراء بعض التعديلات في ضوء ملاحظات السادة المحكمين، وكان من أهم تلك التعديلات:

- فصل بعض العبارات إلى عبارتين.
- عدم استخدام النفي في العبارات.
- توحيد المصطلحات /مدرسين معلمين/.
- إضافة محور العلاقات الإنسانية على أبعاد القيادة الخادمة.

ويبين الجدول (1) توزع عبارات الاستبانة على أبعادها.

الجدول رقم (1): توزع عبارات الاستبانة على أبعادها

	البعد	أرقام العبارات	المجموع
القيادة الخادمة	1) تمكين المدرسين	5-1	5
	2) الإيثار	10-6	5
	3) خدمة المجتمع	15-11	5
	4) التواضع	20-16	5
	5) العلاقات الإنسانية	25-21	5
المناخ المدرسي		35-26	10

وتضمنت الاستبانة أسئلة تتعلق بالمدير مثل عدد سنوات خبرته ومؤهله العلمي والجنس، ويطلب من المستجيب تحديد درجة الموافقة على عبارات الاستبانة وفق أحد الخيارات الآتية (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) وفق الترتيب السابق، وبهدف تحديد درجة الموافقة جرى استخدام قانون طول الفئة من خلال النحو الآتي: تقسيم المدى (أكبر قيمة– أصغر قيمة) على عدد الفئات (5-1)÷ 5= 0.8 (وهو طول الفئة)، وبعد إضافة طول الفئة إلى أصغر قيمة في خيارات الاستجابة على الاستبانة تمَّ تحديد خمس مستويات للتعامل مع متوسطات الدرجات والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول رقم (2): فئات قيم المتوسط الحسابي والقيم الموافقة لها

فئات القيم	من 1إلى 1.79	من 1.8 إلى 2.59	من 2.6 إلى 3.39	من 3.4 إلى 4.19	من 4.2 إلى 5
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

- **التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها:**

بهدف التحقق من صدق الاستبانة وثبات نتائجها طُبقت على عينة خارج العينة النهائية للبحث قوامها (30) مدرساً ومدرسة، ثم تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي من خلال استخراج قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والجدول (3) يبين نتائج ذلك.

الجدول رقم (3): قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ومجموع الدرجات الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط	رقم العبارة	قيمة معامل الارتباط
1	**0.683	19	**0.615
2	**0.661	20	**0.852
3	**0.827	21	**0.825
4	**0.745	22	**0.657
5	**0.634	23	**0.703
6	**0.739	24	**0.861
7	**0.939	25	**0.927
8	**0.848	26	**0.829
9	**0.662	27	**0.726
10	**0.782	28	**0.793
11	**0.627	29	**0.732
12	**0.847	30	**0.640
13	**0.717	31	**0.604
14	**0.839	32	**0.633
15	**0.684	33	**0.664
16	**0.694	34	**0.669
17	**0.631	35	**0.625
18	**0.735		

**دال عند 0.01

يتبين من الجدول(3) أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة ودالة إحصائياً، مما يدل على صدق البناء الداخلي للاستبانة. وبهدف التحقق من ثبات الاستبيان فقد جرى استخدام طريقة ألفا كرونباخ والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول رقم (4): ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ

م	البعد	مجموع العبارات	قيم معامل ألفا كرونباخ
1	تمكين المدرسين	5	0.752
2	الإيثار	5	0.739
3	خدمة المجتمع	5	0.805
4	التواضع	5	0.736
5	العلاقات الإنسانية	5	0.731
6	المناخ المدرسي	10	0.853

يتبين من الجدول (4) أن جميع قيم ألفا كرونباخ بالنسبة لأبعاد الاستبيان ودرجته الكلية أكبر من (0.5) ، مما يدل على ثبات نتائج الاستبيان، وصلاحيته للتطبيق في البحث الحالي.

1- نتائج البحث ومناقشتها:

14-1- الإجابة عن أسئلة البحث:

14-1-1- الإجابة عن السؤال الأول: ما درجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية؟

بهدف الإجابة عن السؤال الأول جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات أبعاد القيادة الخادمة، ثم تم استخراج المتوسط العام للبعد، وفيما يلي نتائج ذلك.

- **البعد الأول: تمكين المدرسين":**

يبين الجدول (5)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول من الاستبانة

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول من الاستبانة

تمكين المدرسين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1) يستخدم المدير تفويض السلطات بهدف تحقيق النمو المهني للمدرسين.	3.11	1.15	متوسطة
2) يقترح المدير دورات تدريبية بناء على الاحتياجات التدريبية للمدرسين	2.41	1.46	منخفضة
3) يتم تنفيذ ورش عمل في المدرسة بهدف تحقيق النمو المهني للمدرسين	2.68	1.07	متوسطة
4) يوفر المدير المستلزمات المادية والتقنية لتطوير أداء المدرسين	2.73	1.09	متوسطة
5) يقدم المدير التسهيلات للمدرسين الذين يواصلون تحصيلهم العلمي	2.66	1.12	منخفضة
الدرجة الكلية للبعد الأول	**2.72**	**1.18**	**متوسطة**

يتبين من الجدول (5) أن درجة الموافقة على عبارات هذا البعد جاءت متوسطة باستثناء العبارتين (يقترح المدير دورات تدريبية بناء على الاحتياجات التدريبية للمدرسين، يقدم المدير التسهيلات للمدرسين الذين يواصلون تحصيلهم العلمي) جاءت بدرجة منخفضة، كما يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الأول من الاستبانة والمتعلق بتمكين المدرسين قد بلغ (2.72) وهي قيمة تدل على درجة متوسطة، إلا أنها في الحد الأدنى من فئة المتوسط، ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن معظم الإجراءات التي تتعلق بتمكين العاملين مثل الدورات التدريبية وقوانين النمو المهني والترقي الوظيفي يتم اقتراحها من قبل الإدارة المركزية عن طريق الإدارية التربوية وتقتصر مهمة مديري المدارس على إعلام المدرسين بتلك الإجراءات وتنفيذ التعليمات المرتبطة بها.

البعد الثاني: الإيثار":

يبين الجدول (6)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني من الاستبانة

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثاني من الاستبانة

الإيثار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1) يبذل المدير كل ما بوسعه لخدمة المدرسين في المدرسة	2.68	0.63	متوسطة
2) يقوم المدير بأكثر مما مطلوب منه لخدمة المدرسين في المدرسة	2.77	1.34	متوسطة
3) يتخلى المدير عن بعض مصالحه الشخصية من أجل تحقيق مصلحة المدرسة	2.43	0.93	منخفضة
4) يبادر المدير إلى تلبية احتياجات المدرسين في المدرسة من تلقاء ذاته	2.53	1.14	منخفضة
5) يؤدي المدير أعمال تطوعية تخدم المصلحة العامة للمدرسة	2.63	1.31	متوسطة
الدرجة الكلية للبعد الثاني	**2.61**	**1.12**	منخفضة

يتبين من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الثاني من الاستبانة "الإيثار" قد بلغ (2.61) وهي قيمة تدل على درجة متوسطة، كما يتبين أن درجة الموافقة على عبارات هذا البعد قد تراوحت بين المتوسطة (بالنسبة لثلاث عبارات)، والمنخفضة بالنسبة (لعبارتين)، كما أن قيمة المتوسط الحسابي في الحد الأدنى من فئة المتوسطة، ويمكن تفسير النتائج السابقة بسعي الكثير من مديري المدارس لتطبيق القوانين والتعليمات الصادرة عن مديرية التربية أو وزارة التربية بشكل حرفي، وقلة العمل بروح القانون بما يناسب الموقف أو ظروف المدرسة، وذلك لرغبة بعض المديرين في تجنب أي مساءلة، أو لضعف مهارات البعض الآخر في التعامل مع القوانين والتعليمات بمرونة، ويؤكد هذا التفسير حصول العبارات التي تدل على تلبية المدير لاحتياجات المدرسين من تلقاء ذاته على درجة موافقة منخفضة.

- **البعد الثالث: خدمة المجتمع":**

يبين الجدول (7)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث من الاستبانة

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الثالث من الاستبانة

خدمة المجتمع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1) يشجع المدير المدرسين في المدرسة والطلبة على القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع	3.33	0.88	متوسطة
2) يحرص المدير على المشاركة في حل مشكلات المجتمع المحلي	3.26	0.74	متوسطة
3) يقدم المدير التسهيلات لمشاركة المدرسة بفعاليات المجتمع المحلي	3.18	0.44	متوسطة
4) يوفر المدير وسائل للتواصل مع أولياء الأمور (مجالس أولياء الأمور، مواقع التواصل الاجتماعي..)	3.74	0.43	مرتفعة
5) يدرج المدير المشاركة مع مؤسسات المجتمع المحلي ضمن الخطة السنوية للمدرسة	2.65	0.75	متوسطة
الدرجة الكلية للبعد الثالث	3.23	0.65	متوسطة

يتبين من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الثالث من الاستبانة " خدمة المجتمع " قد بلغ (3.23) وهي قيمة تدل على درجة متوسطة، كما يتبين أن درجة الموافقة على عبارات هذا البعد قد جاءت متوسطة باستثناء العبارة (يوفر المدير وسائل للتواصل مع ألياء الأمور) فقد جاءت درجة الموافقة عليها مرتفعة، ويمكن تفسير النتائج السابقة بسعي الكثير من مديري المدارس إلى تحقيق التواصل أولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المحلي، نظراً لأهمية ذلك في تحقيق أهداف المدرسة، وتفعيل دورها في بناء المجتمع، إلا أن الكثير من المعوقات تحد من ذلك أبرزها القوانين والإجراءات الروتينية المتعلقة بالموافقات الرسمية، وقلة تعاون بعض مؤسسات المجتمع المحلي مع المدرسة، ولذلك جاءت درجة الموافقة على هذا البعد ضمن فئة المتوسطة.

- **البعد الرابع: التواضع ":**

يبين الجدول (8)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الرابع من الاستبانة

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الرابع من الاستبانة

التواضع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1) يتقبل المدير نقد المدرسين وملاحظاتهم	2.63	1.33	متوسطة
2) يراجع المدير عن القرارات التي يتبين عدم جدواها أو فعاليتها	3.05	1.85	متوسطة
3) يعتبر المدير نفسه عضو في فريق واحد مع المدرسين في المدرسة	2.87	1.63	متوسطة
4) يحرص المدير بان يكون قدوة للأخرين	3.33	1.14	متوسطة
5) يفتخر المدير بإنجازات المدرسين في المدرسة	3.55	1.39	متوسطة
الدرجة الكلية للبعد الرابع	**3.09**	**1.47**	متوسطة

يتبين من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الرابع من الاستبانة " التواضع " قد بلغ (3.09) وهي قيمة تدل على درجة متوسطة، كما يتبين أن درجة الموافقة على عبارات هذا البعد قد جاءت متوسطة، ويمكن تفسير النتائج السابقة بأن سمة التواضع ترتبط بالكثير من السمات الشخصية للمدير وتتباين درجتها من فرد لآخر، كما يمكن أن تتباين وجهات النظر حول تواضع من قبل المدرسين، وذلك فإن درجات استجابات أفراد عينة البحث قد جاءت متباينة بالنسبة لعبارات هذا البعد، وجاءت ضمن حدود المتوسط، ويؤكد هذا التباين ارتفاع قيمة الانحراف المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات هذا البعد.

- **البعد الخامس: العلاقات الإنسانية ":**

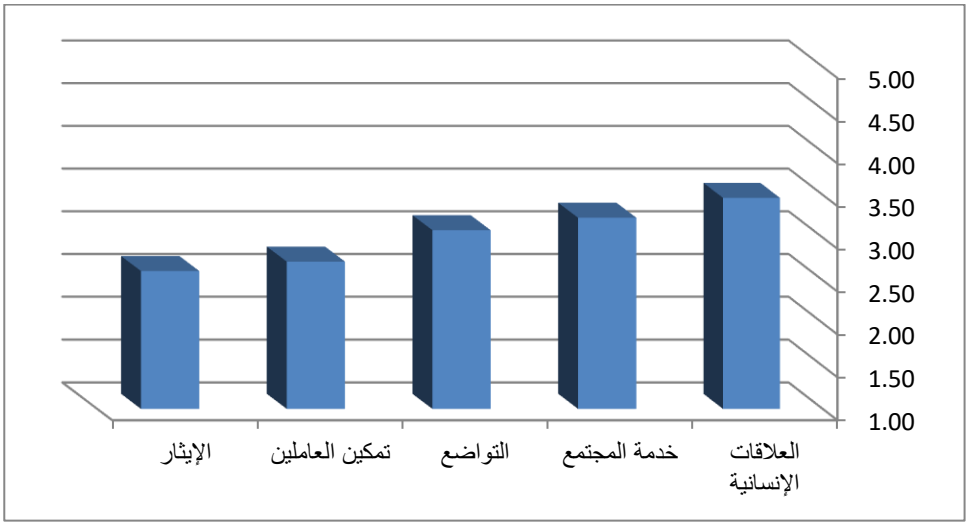
يبين الجدول (9)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الخامس من الاستبانة

الجدول رقم (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد الخامس من الاستبانة

العلاقات الإنسانية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
6) يحرص المدير على بناء علاقات إنسانية مع جميع المدرسين في المدرسة	3.55	0.55	مرتفعة
7) يبدي المدير مصداقية عند تعامله مع المدرسين في المدرسة	3.43	0.15	مرتفعة
8) يراعي المدير ظروف المدرسين الخاصة	3.45	0.36	مرتفعة
9) يطبق المدير روح القانون عند تعامله مع الحالات الإنسانية في المدرسة	3.41	0.19	مرتفعة
10)يعتبر المدير خدمته للمدرسين في المدرسة واجباً إنسانياً	3.48	0.22	مرتفعة
الدرجة الكلية للبعد الخامس	**3.46**	**0.29**	**مرتفعة**

يتبين من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البُعد الخامس من الاستبانة " العلاقات الإنسانية " قد بلغ (3.46) وهي قيمة تدل على درجة موافقة مرتفعة، كما يتبين أن درجة الموافقة على عبارات هذا البعد قد جاءت مرتفعة، ويمكن تفسير النتائج السابقة بسعي مديري المدارس إلى بناء علاقات إنسانية متينة مع جميع المدرسين، نظراً لأن تلك العلاقات تنعكس بشكل إيجابي على أداء كل من مدير المدرسة والمدرسين، إذ يحاول معظم المديرين تجنب الصراعات التنظيمية، وحل مشكلات العمل بطرق توفيقية، كما يحاولون أن يكونوا على مسافة واحدة في علاقاتهم بالنسبة لجميع المدرسين.

ويبين الشكل (1) المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد القيادة الخادمة



الشكل رقم (1) : المتوسطات الحسابية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد القيادة الخادمة

يتبين من الشكل (1) أن أبعاد القيادة الخادمة قد جاءت وفق الترتيب الآتي (العلاقات الإنسانية، خدمة المجتمع، التواضع، تمكين العاملين، الإيثار) وجميعها جاءت بدرجة متوسطة.

- **الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية؟**

بهدف الإجابة عن السؤال الثاني جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات البعد السادس من الاستبانة؛ والجدول (10) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات المناخ المدرسي من الاستبانة

المناخ المدرسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1) يساعد الهيكل التنظيمي في المدرسة على تحقيق الأهداف بفاعلية	2.74	1.88	متوسطة
2) يتم تحديد مهام وواجبات المدرسين في المدرسة بدقة ووضوح	2.63	1.33	متوسطة
3) يسود في المدرسة جو من الثقة يشجع المدرسين على طرح أفكارهم وآرائهم دون تردد	2.61	0.93	متوسطة
4) يتم توزيع المهام في المدرسة وفق أسس ومعايير موضوعية	2.84	1.36	متوسطة
5) يتم تقييم أداء المدرسين في المدرسة وفق معايير موضوعية	2.71	1.38	متوسطة
6) تتسم نظم التحفيز المستخدمة في المدرسة بالموضوعية	2.68	1.82	متوسطة
7) تتسم نظم الاتصالات المستخدمة في المدرسة بالفاعلية	2.71	1.47	متوسطة
8) تتسم التعليمات والقوانين والأنظمة في المدرسة بالدقة والوضوح	2.98	1.52	متوسطة
9) يوجد تعاون وتنسيق بين إدارة المدرسة والمدرسين بما يحقق الأهداف التربوية والتعليمية	2.84	1.37	متوسطة
10)يتوفر في المدرسة آلية واضحة لاتخاذ القرارات.	2.67	1.44	متوسطة
الدرجة الكلية للمناخ التنظيمي	2.74	1.45	متوسطة

يتبين من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لدرجات استجابات أفراد عينة البحث على عبارات المناخ المدرسي من الاستبانة " المناخ المدرسي " قد بلغ (2.74) وهي قيمة تدل على درجة متوسطة، كما يتبين أن درجة الموافقة على عبارات هذا البعد قد جاءت متوسطة، ويمكن تفسير النتائج السابقة بارتباط المناخ المدرسي في المدرسة بعدد كبير من العوامل والمتغيرات التي يمكن أن تؤثر عليه مثل القوانين والتعليمات والهيكل التنظيمي ودرجة التنسيق والتعاون بين العاملين في المدرسة ونظم التحفيز والترقية والنقل والتقييم، ونظراً لأن النمط السائد في الإدارة التربوية هو النمط المركزي فإن يوجد العديد من المعوقات التي تحد من ارتفاع مستوى المناخ المدرسي في المدارس، فضلاً عن الظروف التي مرت وتمر بها البلاد بشكل عام ومحافظة اللاذقية (لاسيما بعد زلزال 6 شباط)، إذ أدت تلك الظروف والأحداث إلى وجود العديد من المعوقات في العملية التعليمية مثل النقص في الكوادر التدريسية وفي الإمكانات المادية كل ذلك ينعكس بشكل سلبي على المناخ المدرسي، وهذا ما يفسر أن قيمة المتوسط الحسابي لهذا البعد في الحد الأدنى من فئة المتوسطة.

- **اختبار فرضيات البحث:**
- **الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والمناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية.**

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج قيم معاملات الارتباط بيرسون بين درجات استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد القيادة الخادمة وبين درجات استجاباتهم على بعد المناخ المدرسي والجدول (11) يبين نتائج ذلك:

الجدول رقم(11): قيم معاملات الارتباط بيرسون بين أبعاد القيادة الخادمة والمناخ المدرسي

م	البعد	قيم معاملات الارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية
1	تمكين المدرسين	0.808	0.000
2	الإيثار	0.424	0.000
3	خدمة المجتمع	0.357	0.002
4	التواضع	0.479	0.000
5	العلاقات الإنسانية	0.884	0.000
الدرجة الكلية للقيادة الخادمة		0.915	0.000

يتبين من الجدول (11) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجات استجابات أفراد عينة البحث على أبعاد القيادة الخادمة ودرجتها الكلية وبين درجات استجاباتهم على بعد المناخ المدرسي موجبة ودالة إحصائياً، ما يعني رفض الفرضية الصفرية، وبالتالي وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الخادمة والمناخ المدرسي في المدارس الثانوية من وجهة نظر المدرسين في محافظة اللاذقية؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن نظرية القيادة الخادمة تقوم على أساس المصالح الفضلى لجميع العاملين في المدرسة، وبالتالي فإنها تُعزز فكرة أن لكل فرد دور في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وهي تشجّع العاملين في المدرسة ولاسيما المدرسين على إحداث توازن بين ممارسة مهامهم وبين التنسيق فيما بينهم، وبالتالي فهي تعزز العمل ضمن فريق، والقوة الرئيسة لنظرية القيادة الخادمة هي مساهمتها في التطوير التنظيمي، إذ يتجه المدير الذي يطبق هذا النمط من القيادة من النمط التقليدي الذي يُركز على الهيمنة على العاملين وتلقينهم ما يجب القيام به إلى نمط القيادة الخادمة حيث يخوّلهم بالعمل ويلهمهم، وهذا الإلهام ينسق الجهود الجماعية. وناتج العمل يكون أكثر وأعظم من الجهود الفردية، وهنا يكون دور مدير المدرسة موجهاً ومرشداً ومشرفاً بدلاً من أن يكون مراقباً للدوام والعاملين ومنفذاً للتعليمات، وذلك كله يسهم في تطوير المناخ المدرسي للمدرسة والرفع من مستواه، ويتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بيرسون جاءت مرتفعة واضحة بين بُعدي تمكين المدرسين، والعلاقات الإنسانية من جهة، والمناخ المدرسي من جهة ثانية، إذ إن تحقيق النمو المهني للمدرسين وإتاحة الفرص لتطوير أدائهم وإقامة علاقات إنسانية على نحو موضوعي ومتوازن يعزز بدرجة كبيرة من مستوى المناخ المدرسي في المدرسة.

- **الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي.**

لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على أبعاد استبانة القيادة الخادمة وتم استخدام الاختبار الإحصائي Independent Samples Test (ت ستيودنت) وفق متغير المؤهل العلمي، والجدول (12) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت ستيودنت) على أبعاد الاستبانة وفق متغير المؤهل العلمي

البعد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	الدلالة الإحصائية
تمكين المدرسين	إجازة جامعية	345	14.57	3.80	431	0.087-	0.930
	دبلوم تأهيل تربوي	88	14.61	3.85			
الإيثار	إجازة جامعية	345	13.45	2.77	431	1.122-	0.262
	دبلوم تأهيل تربوي	88	13.82	2.79			
خدمة المجتمع	إجازة جامعية	345	16.71	1.80	431	0.093	0.926
	دبلوم تأهيل تربوي	88	16.69	1.68			
التواضع	إجازة جامعية	345	15.17	1.45	431	0.413	0.680
	دبلوم تأهيل تربوي	88	15.10	1.47			
العلاقات الإنسانية	إجازة جامعية	345	17.63	3.04	431	0.301-	0.764
	دبلوم تأهيل تربوي	88	17.74	3.08			
الدرجة الكلية	إجازة جامعية	345	77.53	6.52	431	0.215-	0.853
	دبلوم تأهيل تربوي	88	77.96	7.65			

يتبين من الجدول (12) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار Independent Samples Test (ت ستيودنت) بالنسبة لأبعاد القيادة الخادمة أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي. أي أن آراء أفراد عينة البحث متقاربة فيما يتعلق بتطبيق القيادة الخادمة على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، أي إن مديري المدراس يتعاملون بذات الطريقة، ويطبقون ذات الأساليب الإدارية مع المدرسين سواء الحاصلين على إجازة جامعية أم المتبعين برنامج دبلوم التأهيل التربوي. وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة السواعير (2022) التي توصلت إلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة ممارسة القيادة الخادمة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء مأدبا تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وتتفق مع نتائج دراسة العوفي (2022) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر حول القيادة الخادمة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

- **الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس.**

لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أبعاد القيادة الخادمة وتم استخدام الاختبار الإحصائي Independent Samples Test (ت ستيودنت) وفق متغير الجنس، والجدول (13) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت ستيودنت) على أبعاد القيادة الخادمة وفق متغير الجنس

البعد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	الدلالة الإحصائية	القرار
تمكين المدرسين	ذكور	206	14.500	3.816	431	0.427-	0.670	غير دالة
	إناث	227	14.656	3.802				
الإيثار	ذكور	206	13.675	2.677	431	1.092	0.276	غير دالة
	إناث	227	13.383	2.861				
خدمة المجتمع	ذكور	206	16.752	1.674	431	0.483	0.629	غير دالة
	إناث	227	16.670	1.872				
التواضع	ذكور	206	15.180	1.415	431	0.277	0.782	غير دالة
	إناث	227	15.141	1.484				
العلاقات الإنسانية	ذكور	206	17.495	2.963	431	-1.016	0.310	غير دالة
	إناث	227	17.793	3.121				
الدرجة الكلية	ذكور	206	77.602	9.990	431	0.043-	0.966	غير دالة
	إناث	227	77.643	9.941				

يتبين من الجدول (13) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار Independent Samples Test (ت ستيودنت) بالنسبة لأبعاد القيادة الخادمة أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مديري المدراس يقومون بالمهام والأعمال المطلوبة منهم بشكل رسمي ويقدمون التوجيهات بشكل جماعي للمدرسين والمدرسات، ولذلك لم توجد فروق جوهرية بين آراء المدرسين وآراء المدرسات فيما يتعلق بتطبيق القيادة الخادمة.

وتتفق نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة السواعير (2022) التي توصلت إلى وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجة ممارسة القيادة الخادمة لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء مأدبا تعزى إلى متغير الجنس.

وتختلف نتائج هذه الفرضية مع نتائج دراسة العنزي (2021) التي توصلت إلى وجود فروق دالة تعزى إلى متغير الجنس في بُعدي الإيثار والتواضع وكانت لصالح الإناث.

- **الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة.**

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على أبعاد استبانة القيادة الخادمة ثم تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير عدد سنوات الخبرة، والجدول (14) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (14): تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) على أبعاد استبانة القيادة الخادمة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

البعد	عدد سنوات الخبرة للمدير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمF	قيمة الدلالة
تمكين المدرسين	أقل من 5	66	8.71	0.63	بين المجموعات	2702.01	2	1351.00	163.489	0,000
	من 5 إلى 10	159	15.38	3.09	داخل المجموعات	3553.33	430	8.26		
	أكثر من 10	208	15.84	3.12	المجموع	6255.34	432			
الإيثار	أقل من 5	66	9.68	1.86	بين المجموعات	1154.58	2	577.29	114.212	0,000
	من 5 إلى 10	159	14.06	2.45	داخل المجموعات	2173.46	430	5.05		
	أكثر من 10	208	14.33	2.20	المجموع	3328.04	432			
خدمة المجتمع	أقل من 5	66	14.58	0.90	بين المجموعات	371.01	2	185.50	80.061	0,000
	من 5 إلى 10	159	16.24	1.64	داخل المجموعات	996.33	430	2.32		
	أكثر من 10	208	17.28	1.59	المجموع	1367.33	432			
التواضع	أقل من 5	66	13.70	0.46	بين المجموعات	167.67	2	83.84	48.694	0,000
	من 5 إلى 10	159	15.36	1.45	داخل المجموعات	740.33	430	1.72		
	أكثر من 10	208	15.47	1.38	المجموع	908.00	432			
العلاقات الإنسانية	أقل من 5	66	13.86	0.55	بين المجموعات	1126.36	2	563.18	83.970	0,000
	من 5 إلى 10	159	18.15	2.86	داخل المجموعات	2883.98	430	6.71		
	أكثر من 10	208	18.47	2.76	المجموع	4010.34	432			
الدرجة الكلية	أقل من 5	66	60.53	4.01	بين المجموعات	22978.41	2	11489.20	249.35	0.000
	من 5 إلى 10	159	79.80	7.35	داخل المجموعات	19813.23	430	46.08		
	أكثر من 10	208	81.38	7.03	المجموع	42791.64	432			

يتبين من الجدول (14) أن قيمة الدلالة الإحصائية لاختبار (أنوفا) على أبعاد القيادة الخادمة وفق متغير عدد سنوات الخبرة أصغر من (0,05)، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بدرجة تطبيق القيادة الخادمة في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة.

ومن أجل معرفة مصدر هذه الفروق تم التحقق من تجانس درجات أفراد عينة البحث على أبعاد القيادة الخادمة ودرجتها الكلية باستخدام اختبار *ليفين*، وبناء على نتائج ذلك تم استخدام اختبار شيفيه الذي يبين نتائجه الجدول (15).

الجدول رقم (15): نتائج اختبار (Scheffe) على أبعاد استبانة القيادة الخادمة وفق متغير عدد سنوات الخبرة

البعد	المتغير (I)	المتغير (J)	الفرق بين المتوسطين	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية	القرار
تمكين المدرسين	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	-6.66524-*	0.4209	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-7.12442-*	0.4061	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	6.66524*	0.4209	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-0.45918	0.3028	0.318	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	7.12442*	0.4061	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
		من خمس إلى عشر سنوات	0.45918	0.3028	0.318	لا يوجد فرق دال إحصائياً
الإيثار	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	-4.38107-*	0.3292	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-4.64510-*	0.3176	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	4.38107*	0.3292	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-0.26403	0.2368	0.538	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	4.64510*	0.3176	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
		من خمس إلى عشر سنوات	0.26403	0.2368	0.538	لا يوجد فرق دال إحصائياً
خدمة المجتمع	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	-2.27330-*	0.2229	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-2.70309-*	0.2150	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	2.27330*	0.2229	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-0.42979-	0.1604	0.280	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	2.70309*	0.2150	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
		من خمس إلى عشر سنوات	0.42979	0.1604	0.280	لا يوجد فرق دال إحصائياً
التواضع	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	-1.66152-*	0.1921	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-1.77418-*	0.1854	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	1.66152*	0.1921	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-0.11266	0.1382	0.718	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	1.77418*	0.1854	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
		من خمس إلى عشر سنوات	0.11266	0.1382	0.718	لا يوجد فرق دال إحصائياً
العلاقات الإنسانية	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	-4.28731-*	0.3792	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-4.60752-*	0.3659	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	4.28731*	0.3792	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-0.32021	0.2728	0.503	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	4.60752*	0.3659	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
		من خمس إلى عشر سنوات	0.32021	0.2728	0.503	لا يوجد فرق دال إحصائياً
الدرجة الكلية	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	-19.2684-*	0.9939	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-20.8541-*	0.9590	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
	من خمس إلى عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	19.26844*	0.9939	0.000	يوجد فرق لصالح من خمس إلى عشر سنوات
		أكثر من عشر سنوات	-1.58587	0.7151	0.087	لا يوجد فرق دال إحصائياً
	أكثر من عشر سنوات	أقل من خمس سنوات	20.85431*	0.9590	0.000	يوجد فرق لصالح أكثر من عشر سنوات
		من خمس إلى عشر سنوات	1.58587	0.7151	0.087	لا يوجد فرق دال إحصائياً

يتبين من الجدول (15) أن مصدر الفروق على أبعاد القيادة الخادمة وفق متغير عدد سنوات الخبرة، وهو بين المدرسين ذوي الخبرة الأكثر من عشر سنوات من جهة، والمدرسين ذوي الخبرة بين خمس إلى عشر سنوات، وأقل من خمس سنوات من

جهة ثانية، وذلك لصالح المدرسين ذوي الخبرة الأكثر من عشر سنوات، وكذلك بينت نتائج السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرسين ذو الخبرة الأقل من خمس سنوات من جهة، والمدرسين ذوي الخبرة (من خمس إلى عشر سنوات من جهة ثانية)، وهذه الفرق لصالح المدرسين ذوي الخبرة من خمس إلى عشر سنوات من جهة ثانية، ويمكن وجود فروق لصالح عدد سنوات الخبرة الأكثر بان مديري المدارس يتعاملون مع المدرسين الأكثر خبرة بطريقة مختلفة؛ إذ ينظرون إليهم بأنهم لديهم خبرة طويلة في العمل التربوي والتعليمي، فتكون أساليب التواصل والتوجيه معهم مختلفة، وهذا ما جعل آراء هؤلاء المدرسين أكثر إيجابية لتطبيق القيادة الخادمة من قبل مديري المدارس.

وتختلف نتائج هذه النتيجة مع نتائج دراسة الصالح (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق في استجابات المدرسين لممارسة أبعاد القيادة الخادمة لمديري المدارس تُعزى لمتغير الخبرة، وتختلف أيضاً مع نتائج دراسة العوفي (2022) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات النظر حول القيادة الخادمة تعزى إلى متغير الخبرة.

- **الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي.**

لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث على محور المناخ المدرسي وتم استخدام الاختبار الإحصائي Independent Samples Test (ت ستيودنت) وفق متغير المؤهل العلمي، والجدول (16) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (16) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت ستيودنت) على محور المناخ المدرسي وفق متغير المؤهل العلمي

المناخ المدرسي	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	الدلالة الإحصائية	القرار
	إجازة جامعية	345	27.617	4.043	431	0.086	0.932	غير دالة
	دبلوم تأهيل تربوي	88	27.659	4.191				

يتبين من الجدول (16) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار Independent Samples Test (ت ستيودنت) بالنسبة لمستوى المناخ المدرسي أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير المؤهل العلمي. أي أن آراء أفراد عينة البحث متقاربة فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي على اختلاف مؤهلاتهم العلمية، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن وجود مستوى مقبول من المناخ المدرسي لا يتأثر كثيراً بالمؤهل العلمي للمدرس بقدر ما يتأثر بنمط القيادة الذي يتبعه المدير، وبسماته الشخصية والقيادة، وبمستوى التنسيق والتعاون بين أفراد مجتمع المدرسة من إداريين ومعلمين ومتعلمين.

- **الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس.**

لاختبار هذه الفرضية جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محور المناخ المدرسي وتم استخدام الاختبار الإحصائي Independent Samples Test (ت ستيودنت) وفق متغير الجنس، والجدول (17) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت ستيودنت) على محور المناخ المدرسي وفق متغير الجنس

المناخ المدرسي	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيم t	الدلالة الإحصائية
	ذكور	206	14.500	3.816	431	0.427-	0.670
	إناث	227	14.656	3.802			

يتبين من الجدول (17) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار Independent Samples Test (ت ستيودنت) بالنسبة لمستوى المناخ المدرسي أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير الجنس، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه يمكن لمديري المدارس توفير مناخ تنظيمي إيجابي في المدرسة من خلال تطبيقهم للاتجاهات الإدارية الحديثة، وتلبية احتياجات العاملين في المدرسة، وحل الصراعات التنظيمية بينهم، وتوفير جو مدرسي هادئ، وتنسيق الجهود بين العاملين في المدرسة، وبالتالي فإن مستوى المناخ المدرسي لا يتأثر كثيراً بمتغير جنس المدرس.

الفرضية السابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على محور المناخ المدرسي ثم تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب (أنوفا) للمقارنات المتعددة وفق متغير عدد سنوات الخبرة، والجدول (18) يوضح نتائج ذلك.

الجدول رقم (18): تحليل التباين أحادي الاتجاه (أنوفا) على محور المناخ المدرسي وفق متغير عدد سنوات الخبرة

المناخ المدرسي	عدد سنوات الخبرة للمدير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمF	قيمة الدلالة	القرار
	أقل من 5	66	27.970	1.856	بين المجموعات	36.22	2	851.63	1.04	0.36	غير دالة
	من 5 إلى 10	159	28.000	3.130	داخل المجموعات	454.17	430	10.57			
	أكثر من 10	208	29.135	3.660	المجموع	715.39	432				

يتبين من الجدول (18) أن قيم الدلالة الإحصائية لاختبار (أنوفا) بالنسبة لمستوى المناخ المدرسي أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات استجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمستوى المناخ المدرسي في المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية وفق متغير عدد سنوات الخبرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جميع المدرسين يتأثرون ويؤثرون بمستوى المناخ المدرسي في المدرسة على اختلاف سنوات خبرتهم نظراً لأن هذا المستوى يتعلق بجميع العاملين في المدرسة، وبكيفية تعاونهم وتنسيق الجهود بينهم وبين الإدارة المدرسية.

مقترحات البحث:

- تنفيذ دورة تدريبية لمديري المدارس على كيفية تطبيق القيادة الخادمة.
- إعطاء مزيد من الصلاحيات لمديري المدارس بحيث تتيح لهم مزيداً من المرونة في تطبيق القوانين والأنظمة بما يناسب الموقف، وبما يمكنهم من تطبيق أبعاد القيادة الخادمة.
- حث مدير المدارس على متابعة الاحتياجات التدريبية للمدرسين وإعطائهم الصلاحية لتقديم التسهيلات لهم لمواصلة تحصيلهم العلمي.

- تنفيذ ندوات أو ورش عمل يشارك بها كل من مديري المدارس والمدرسين بهدف التعريف بأهمية تطبيق القيادة الخادمة ودورها في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية وحل المشكلات التي تواجه التعليم ولاسيما في حال الأزمات والطوارئ.
- تنفيذ دورات تدريبية للمدرسين ذوي الخبرة الأقل بهدف توعيتهم بأهمية التعاون مع الإدارة المدرسية وتنسيق الجهود بشكل يساعد الإدارة المدرسية على تطبيق القيادة الخادمة وتحسين المناخ المدرسي.

المراجع:

1- الحبسية، رضية سليمان ناصر.(2012). *القيادة الأخلاقية*، المنهل للنشر والتوزيع.

2- الحر، عبد العزيز. (2017). *القيادة في مدارس المستقبل*، الرياض: مكتب التربية العربية لدول الخليج.

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

4- السواعير، تغريد محمد محود.(2021). *القيادة الخادمة وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في لواء مأدبا من وجهة نظر المدرسين*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

5- السويدان، طارق؛ هواري، غياث.(2019). *مفاهيم وأساسيات القيادة*. الجزء الأول، الكويت: شركة الإبداع الفكري.

6- الصالح، أمل عبد الله الوهاب.(2020). القيادة الخادمة لمديري المدارس كما يدركها المعلمون في مدارس التعليم العام في دولة الكويت وعلاقتها برضاهم الوظيفي. *مجلة كلية التربية* – جامعة الإسكندرية. المجلد (30)، العدد (4).

7- العسيري، آمنة علي أحمد (2021) المناخ المدرسي وعلاقته بالدافعية نحو العمل لدى معلمات المدارس الثانوية بإدارة تعليم صبيا. *مجلة بحوث للعلوم التربوية*، المجلد (7)، العدد (2).

8- عطوي، جودت عزت.(2014). *الإدارة المدرسية الحديثة" مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية*". دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

9- العمايرة، محمد حسن(2002). *مبادئ الإدارة المدرسية*، ط 3، عمان ، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

10- العنزي، أحمد.(2021). القيادة الخادمة لمديري المدارس وعلاقتها بالروح المعنوية للمدرسين. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*. المجلد (17)، العدد (3).

11- عودة، وسيم عبد الغفار.(2016). *دور القيادة الخادمة في تحسين مستوى البيئة التنظيمية بوزارة الداخلية والأمن الوطن*ي برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدارسات العليا وجامعة الأقصى برنامج القيادة والإدارة، فلسطين.

12- العوفي، ماجد بن سليمان بن دخيل الله .(2022). دور القيادة الخادمة في المدارس الثانوية الحكومية بمنطقة المدينة المنورة. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*. المجلد (71)، العدد (3).

13- نجم، نجم عبود.(2019). *الروحية في الأعمال*، عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

1- Block, P. (2013). *Stewardship, San Francisco*, CA: Berrett Koehle.

2- Cohen,J and others. (2009). School Climate: Research, Policy*, Practices and Teacher Education,* Teacher College Record, Columbia University, Vol.111., No.1.

3- Kwong, D., & Davis, J. R. (2015). School Climate for Academic Success: A Multilevel Analysis of School Climate and Student Outcomes. *Journal of Research in Education*, 25(2), 68-81.

4- Liana, L., & Hidayat, D. (2021). The effecs of servant leadership, organizational climate, and work motivation on teacher's performance in a level education centre. Kelola: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 134-146.

5- Ministry of Education and science .(2012) .School Climate as an Important Component in School Effectiveness, *Ministry of Education and science,* Albania.

6- National School Climate Council .(2012) .School Climate Research Summary, NSCC.

7- Shabalala.T. (2014). "*The Role Played by School Climate on School Effectiveness: A Case Study of Nkayi South Circuit*", Asian Journal of Science and Management Studies, Vol.1., No.1.

8- Spears, L, C (1996). *Reflection on Robert K. and servant*-leadership.

9- Greenleaf, R. K. (2017). What is Servant as Leadership? The Greenleaf Center for Servant Leadership. Electronic site in . www.greenleaf.org

درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة

د. دارين محمود سوداح* د. أسماء عدنان الحسن**

(الإيداع: 22 تشرين الثاني 2023، القبول: 2 آذار 2024)

الملخص:

هدف البحث إلى تحديد درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، وتعرف الفروق بينهم تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الصفة الإدارية، سنوات الخبرة التدريسية، العمر، ومصدر الحصول على آخر مؤهل). واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة الأساسية من (20) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية، واستخدمت استبانة مكونة من (48) بنداً موزعة في ستة أبعاد، وأظهرت النتائج: أن درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية كانت متوسطة، وجاء معيار (التنوع) بالمرتبة الأولى بدرجة موافقة مرتفعة وجاء معيار (الموارد والحوكمة) بالمرتبة الأخيرة بدرجة موافقة متوسطة. وتبين عدم وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الصفة الإدارية، عدد سنوات الخبرة التدريسية، العمر، مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي).

الكلمات المفتاحية: المجلس الوطني الأمريكي، مؤسسات إعداد المعلمين، معايير إنكيت، كلية التربية.

*مدرس – تخصص المناهج وطرائق التدريس– كلية التربية–جامعة حماة

**مدرس– تخصص قياس وتقويم – كلية التربية–جامعة حماة

The Degree of Application of the Standards of the American National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) in the Education College at the Hama University

Dr. Dareen Mahmoud Soudah * **Dr. Asmaa Adnan Alhasan****

(Received: 23 November 2023,Accepted: 2 February 2024)

Abstract :

The research aimed to determine the application of the American National Council for Accreditation of Difference in Preparation (NCATE) standards in the Education College in Hama University from the point of view of the educational staff members, and to know the differences in viewpoints according to the variables of (gender, administrative capacity, years of teaching experience, age, and the source of obtaining the last qualification). The sample consisted of (16) members of the teaching staff in the College of Education at the University of Hama, and used a questionnaire consisting of (48) items distributed on six dimensions and the research results showed the following: The degree of application of the standards of the American National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) in the Education College at the Hama University from the point of view of the educational staff members was average. The criterion (diversity) ranked first with a high degree of approval, and the criterion (resources and wisdom) came in the last rank with a medium approval degree. There is no statistically significant difference between the mean scores of the sample members on the questionnaire according to the variables (gender, administrative capacity, number of years of teaching experience, age, source of obtaining the last educational qualification).

Keywords: American National Council, Accreditation of Teacher Education, Enkett standards, College of Education.

*Instructor at the College of education – Specialty Curricula and Teaching Methods
Hama University

**Instructor at the College of education – Specialty measurement and evaluation
Hama University

المقدمة:

تعد الجامعة المرحلة الأخيرة في المنظومة التعليمية والتي تمد سوق العمل برأس المال البشري بمختلف التخصصات، والقادر على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية، وتتعدى أهمية دور الجامعات من الكم إلى نوعية العملية التعليمية وجودتها، الممثلة بكفاءة حامل الشهادة وإكسابه المعارف والمهارات التي تزيد من مقدرته الإنتاجية لتوليد دخل إضافي، ويُعدّ التعليم العالي الفرد لحياته القادمة بكل أبعادها. وغدت الجامعات واحدة من المشروعات الاقتصادية الربحية التي تكون فيها جودة المخرجات التعليمية هي الأولوية بعد هامش الربح المحقق، لذا أصبح من الضروري مراجعة جودة العملية التعليمية وتقييمها، والتي يتطلب تحقيقها توفير عوامل خاصة سواء أكانت مادية أم بشرية.

ومن أجل تحقيق جودة التعليم يتوجب على المؤسسات التعليمية والتربوية الالتزام بمعايير الجودة المتعارف عليها عالمياً وهي "معايير برامج الاعتماد الأكاديمي". وإن الجودة في المؤسسات التعليمية تقوم على أساس تحقيق الأهداف والمعايير الموضوعة لها، ويتم تقويمها من جوانب عدة، تشمل الطالب المستفيد من الخدمات المقدمة في المؤسسة، وسوق العمل الذي يستوعب المتخرجين، والمؤسسة ذاتها التي تقدم الخدمة، وتتضمن الجودة في التعليم عدداً من الأبعاد من بينها: المناهج الدراسية والبرامج التعليمية، والبحوث العلمية، والطلبة، والمباني، والأدوات، وخدمة المجتمع (النجار، 2007، 4).

إن الاعتماد الذي يؤدي إلى ضمان جودة التعليم العالي هو "عبارة عن مجموعة من الأنشطة والإجراءات والمقاييس المستخدمة في فحص المؤسسات التعليمية والبحثية وتقييمها، للتحقق من استيفاء الشروط والمقومات الأكاديمية والتنظيمية والإدارية التي تضمن تحقيق رؤية هذه المؤسسات ورسالتها وأهدافها في مجالات التعليم والتعلم والبحوث وتطوير المعرفة" (مخيمر، 2005، 154).

وظهرت أنظمة الاعتماد الأكاديمي العالمي كعملية اختيارية للمؤسسات التعليمية بحد أدنى من المعايير التعليمية المحددة للكفاءة التربوية، إذ يساعد الاعتماد الأكاديمي في اتباع منهج عالمي منظم لتقييم العملية التعليمية في الجامعة وتطويرها، ومساعدة الطلبة وأولياء الأمور على اختيار الكليات التي تقدم تعليماً عالي الجودة، وذلك لأن معايير الاعتماد الأكاديمي تهدف إلى تحسين جودة المدخلات والعمليات والمخرجات، مما يكسب كلية التربية هوية مميزة وبالتالي طمأنة الرأي العام والمجتمع المحلي بأن هذه البرامج ذات كفاءة تحقق التطلعات والطموحات في الحصول على موارد بشرية مؤهلة علمياً من معلمي المستقبل (درندري وهوك، 2007، 132).

وتعد إنكيت (NCATE) واحدة من أهم مؤسسات الاعتماد الأكاديمي العالمية وهي مؤسسة غير ربحية وغير حكومية تأسست عام 1954 من اتحاد خمس جهات كانت تعمل في جوانب مختلفة من إعداد المعلمين والتعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعطي الاعتماد للمدارس والأقسام والكليات والمعاهد الجامعية وغير الجامعية، وعرفت معايير هذه المؤسسة باسم خطوط إرشادية أو أدلة (عبابنة، 2015، 6). ويعد مجلس إنكيت (NCATE) من أهم مؤسسات الاعتماد لكليات التربية التي تمنح برامج إعداد المعلم جودة محلية وسمعة عالمية، إذ تجاوز عدد مؤسسات التعليم العالي التي اعتمدها هذا المجلس (600) مؤسسة (المالكي، 2010، 67).

وركز مجلس الإنكيت على تحديد فلسفة اعتماد معلم المستقبل وأهدافه التي تتمثل في: تنمية الوعي الثقافي، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي، استشراف فعاليات التقدم العلمي، وتعديل السلوك البيئي، إدراك أهمية الجانب التطبيقي والعملي للنظريات. وقد أشارت (أبو العلا، 2016) بأن هناك دراسات تطويرية مستمرة لمراجعة معايير المجلس وتطويرها لتتلاءم مع احتياجات المعلمين في الحصول على ترخيص مزاولة المهنة باجتيازهم الاختبار القومي للمعلمين الذي يُعد من قبل منظمة معايير امتحانات المعلمين، حيث تم إعداد وتطوير معايير الاعتماد فيها بطريقة محددة ودقيقة (العباد، 2009).

وتتلخص معايير إنكيت (NCATE) لاعتماد برامج إعداد المعلم في ستة معايير هي بمثابة ستة مجالات أو أبعاد رئيسة وكل معيار رئيس يتضمن عدداً من المعايير الفرعية (NCATE, 2003) هي:

- المعيار الأول: البرامج المقدمة والخطط الدراسية ويركز هذا المعيار على مدى توافر المعرفة الكافية، والمهارات اللازمة لممارسة مهنة التدريس، ودرجة اعتماد المؤسسة التعليمية على برامج تكوّن وتنمي اتجاهات إيجابية نحو المهنة، الفرع.
- المعيار الثاني: تقييم الأداء ومخرجات التعليم (نظام التقييم والتقويم في الكلية) يكون لدى الكلية نظام شامل للتقويم يركز على جمع البيانات عن الطلبة وتحليلها، وتحديد درجة تأهيلهم لمزاولة المهنة بعد التخرج، ومدى وجود نظام لتقويم الكلية (خلف، 2017، 50).
- المعيار الثالث: الخبرات الميدانية والممارسات العملية التي تقدمها الكلية، لتصمم وتنفذ بالاشتراك مع المدارس المتميزة لتأهيل الطلبة علمياً، وتنمية معارفهم وخبراتهم واتجاهاتهم المهنية، بواسطة التحديد الدقيق لأهداف التدريب الميداني، ومهام الطلبة الميدانية (قطيشات، 2017، 27).
- المعيار الرابع: التنوع وتكافؤ الفرص تصمم الكلية برامجها بحيث تراعي التنوع في الطلبة المقبولين، والمهام والمراحل التي يعدون للتعليم فيها، وإمكانية التعامل والعمل مع فئات مختلفة من التلاميذ (خلف، 2017، 123).
- المعيار الخامس تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأدائهم ونموهم المهني: يتصف أعضاء الهيئة التدريسية بمؤهلات علمية، تجعلهم ذوي قدرة جيدة للممارسات المهنية، ولديهم العلم والخبرة الكافيين في مجال التدريس، وقادرين على تقويم أنفسهم وتقويم طلبتهم بفاعلية كافية، والتعاون مع الزملاء، وتعمل الكلية على تقويم أداء عضو الهيئة التدريسية فيها بشكل مستمر، وتيسر لهم فرص النمو المهني (قطيشات، 2017، 28)
- المعيار السادس الموارد والحوكمة: يتوفر لدى الكلية نظام إداري مستقر، وقيادة فعالة، وميزانية ملائمة من الناحية المادية والبشرية تفي بتنفيذ كافة البرامج المخططة وفق الجودة المنشودة (خلف، 2017، 51).

وحسب إنكيت يجب أن تتضمن برامج إعداد المعلمين معرفة بالمحتوى العلمي وطرائق التدريس المناسبة للمحتوى العلمي ومعارف ومهارات مهنية ومهارات تنظيم تعلم الطلبة (Mebratu, 2004). وإن تطبيق معايير إنكيت يؤدي إلى تحسين صورة الكلية وزيادة شهرتها، ويحقق فوائد أخرى لها مثل: تحسسين نظام التقييم والتقويم، وتحسين نظام الاتصال الإداري والمهني، وتحقيق وفر في الموازنة والوقت والجهود المبذولة (Hendricks, 2010).

ومنه جاء هذا البحث لتعرف درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

1- مشكلة البحث:

إن تزايد الطلب على التعليم الجامعي والتوسع الأفقي في أعداد الجامعات أدى إلى وجود بعض التأثيرات السلبية على جودة التعليم العالي، وتراجع في بعض البرامج الأكاديمية ومخرجاتها وخاصة في ظل التحديات والظروف التي شهدتها الجمهورية العربية السورية في السنوات السابقة، ومن أهم هذه التحديات: ضعف القدرة على تطبيق معايير الاعتماد الخاص في تخصصات وبرامج الجامعات الحكومية وضمان جودة مخرجات مؤسسات التعليم العالي وصعوبة تطبيق معايير ضمان الجودة على كافة مؤسسات التعليم العالي، وسرعة التغييرات في قطاع التعليم العالي على صعيد مدخلاته وعملياته، وغياب الآلية للتطوير المستمر للكوادر البشرية في الجامعات وتجديدها. وقد بذلت محاولات كثيرة في سبيل إصلاح مؤسسات إعداد المعلمين، إلا أن أداء ومخرجات هذه المؤسسات لا يزال أقل من المطلوب والذي يؤهل المعلمين في التخصصات جميعها لكي يتحملوا المسؤولية التعليمية والتربوية بكل كفاءة واقتدار (ستيف، 2007، 117).

وأشارت العديد من الدراسات إلى ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث حول جودة أداء الكليات، فقد أوصت دراسة (عون، 2010) بضرورة توفير مزيد من الالتزام لدى الهيئتين الإدارية والتدريسية لتطبيق معايير الجودة وخصوصاً معيار إنكيت NCATE. وأشارت دراسة (العتيبي والربيع، 2012) إلى ضرورة نشر ثقافة الجودة والاعتماد الأكاديمي بحيث يشمل جميع

العاملين وذلك من خلال نشرات تعريفية وإقامة ورش عمل توضح ثقافة وأهمية الجودة. وأوصت دراسة (الغامدي، 2012) بضرورة دراسة معايير إنكيت في كليات التربية، وأوصت دراسة (عبابنة، 2015) بتعميم الدراسة على جميع الجامعات السورية.

وانطلاقاً مما سبق إضافة إلى ندرة الدراسات السابقة التي تناولت جودة أداء كلية التربية في ضوء معايير إنكيت ولا سيما في البيئة المحلية، تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الآتي: **ما درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟**

2- أهمية البحث:

تمكن أهمية البحث في النقاط الآتية:

- لفت انتباه القائمين على السياسات التعليمية والتربوية إلى أهمية قياس جودة أداء كليات التربية في الجامعات السورية من وجهة أعضاء الهيئة التعليمية.
- قد يفيد هذا البحث وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اتخاذ القرارات الخاصة بترسيخ معايير إنكيت NCATE في كليات التربية.

  تحديد نقاط القوة والضعف في الأداء الأكاديمي وقياس درجته، مما يساعد إدارة الجامعات على مراعاتها عند اختيار كوادرها، التعامل معها فيما يخص كادرها الأكاديمي.
- قياس جودة أداء كليات التربية في الجامعات السورية حسب المعايير العالمية، وتسليط الضوء على مستوى التعليم الجامعي لتلافي السلبيات ومحاولة تحسين جودة التعليم.

3- أهداف البحث:

هدفت البحث إلى:

- تحديد درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.
- تعرّف الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والصفة الإدارية، وسنوات الخبرة التدريسية، والعمر، ومصدر الحصول على آخر مؤهل.

4- أسئلة البحث:

تمثلت في السؤالين الرئيسين الآتيين:

- ما درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الصفة الإدارية، عدد سنوات الخبرة التدريسية، العمر، مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي)؟

5- حدود البحث ومحدداتها:

تحدد البحث بالحدود والمحددات الآتية:

- الحدود البشرية: عينة من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة حماة.
- الحدود الزمنية: الفصل الأول من العام الدراسي (2024/2023 م).
- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث بكلية التربية في جامعة حماة.

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تحديد درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، وتعرّف الفروق في وجهات نظرهم تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، والصفة الإدارية، وسنوات الخبرة التدريسية، والعمر، ومصدر الحصول على آخر مؤهل.

6- مصطلحات البحث وتعريفاته الإجرائية:

المعايير: "وهو حكم أو قاعدة أو مستوى معين نسعى للوصول إليه، بهدف قياس الواقع، وقياس مدى اقتراب هذا الواقع من المستوى المطلوب" (رمضان، 2005، 18).

تعريف المعايير: "هي تصور لما ينبغي أن يكون عليه الشيء. وهي تسهم في بناء قاعدة معرفية تتسم بالفعالية. أو محددات أو مستويات أو أبعاد تحدد مستوى النوعية التي يجب أن يكون عليها القائمين على البرنامج ومصادر التعليم والتعلم وأهداف المؤسسة أو البرامج والمنافع المتوقعة" (مجاهد، 2007، 10).

تعرّف إجرائياً: مجموعة المؤشرات أو المواصفات التي تشتملها معايير (NCATE) والتي يمكن من خلالها تحديد درجة تطبيقها في كلية التربية بجامعة حماة.

إنكيت (NCATE): "هي إحدى مؤسسات الجودة والاعتماد الأكاديمي التي تعمل وفقاً لمعايير معينة وهي اختصار لاسم المجلس القومي لاعتماد إعداد المعلمين: وهو مجلس أمريكي يمنح مؤسسات برامج إعداد المعلم اعتماداً يكسبها جودة محلية وتحسناً واعترافاً عالمياً. وقد وضع هذا المجلس ستة معايير لاعتماد الكوادر التربوية وكل مؤسسة تطلب الاعتماد المهني التربوي عليها أن تطبق تلك المعايير وهي: البرامج المقدمة، نظام التقييم والتقويم في الكلية، الخبرات الميدانية، التنوع، تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأداؤهم وتنميتهم المهنية، الموارد والحوكمة" (عبابنة،2015، 56).

جودة أداء كلية التربية: تقاس من خلال إجابات أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة حماة على الاستبانة المتضمنة معايير إنكيت NCATE الستة الواردة في الاستبانة (البرامج المقدمة، نظام التقييم والتقويم في الكلية، الخبرات الميدانية، التنوع، تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأداؤهم وتنميتهم المهنية، الموارد والحوكمة).

7- دراسات سابقة:

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين وجود دراسات عدة تناولت موضوع جودة أداء كليات التربية في ضوء معايير إنكيت، وعرضت الدراسات من الأحدث إلى الأقدم وفق الآتي:

- **دراسة قطيشات (2017):**

التي هدفت إلى تقييم جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير إنكيت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتعرف الفروق في وجهات النظر تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي، السلطة المشرفة، والرتبة الأكاديمية، وعدد سنوات الخبرة. واستخدام المنهج الوصفي المسحي، واستبانة مكونة من (60) فقرة موزعة في ستة مجالات هي (البرامج المقدمة، تقويم الأداء، الخبرات الميدانية، التنوع، مؤهلات أعضاء هيئة التدريس، الموارد والحوكمة)، وطبقت على (144) عضو هيئة تدريس. وأظهرت النتائج: إن جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية وفق معايير إنكيت كان بدرجة متوسطة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ووجود فروق دالة إحصائياً حول مستوى جودة أداء كليات التربية تبعاً لمتغيرات السلطة، والرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة لصالح الجامعات الخاصة وأستاذ مساعد وخريجي الجامعات العربية، وأقل مدة خمس سنوات على التوالي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

- **دراسة أبو العلا (2016):**

هدفت تعرف درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي إنكيت في كلية التربية بجامعة الطائف، ولتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، طبقت استبانة مكونة من (48) فقرة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الطائف قوامها (155) عضواً، توصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق معايير إنكيت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق تعزى للنوع الاجتماعي، والرتبة الأكاديمية والخبرة لجميع المجالات باستثناء مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس إذ جاءت الفروق لصالح الذكور.

- **دراسة (عبابنة، 2015)**

هدفت إلى تحديد درجة ممارسة كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية لمعايير إنكيت الستة، وتحديد الاختلاف في درجة ممارسة هذه المعايير تبعاً لمتغيري رتبة عضو هيئة التدريس وخبرته، وأعدت استبانة تكونت من (48) فقرة طبقت على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية البالغ عددهم (94) عضواً. وبينت النتائج: إن تقييم أفراد العينة لدرجة ممارسة معايير انكيت جاء بدرجة متوسطة، وتراوحت درجة الممارسة بين المتوسطة للمعيارين الخامس "تأهيل أعضاء هيئة التدريس" والأول "البرامج المقدمة" والقليلة لباقي المعايير، وتبين وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لممارسة معايير انكيت تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح رتبة أستاذ مشارك وأستاذ، وتبعاً لمتغير خبرة عضو هيئة التدريس لصالح ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات ومن 5 إلى 10 سنوات مقارنة بذوي الخبرة الأكثر من 10 سنوات.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة نجد أن البحث الحالي اتفق مع الدراسات السابقة في الموضوع الذي تم تناوله وهو معايير إنكيت واتفقت في العينة وهم أعضاء الهيئة التدريسية، واستخدم استبانة تتضمن معايير انكيت الستة. وتميزت البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناولها متغيرات عدة هي (النوع الاجتماعي، الصفة الإدارية، سنوات الخبرة التدريسية، العمر، ومصدر الحصول على آخر مؤهل).

8- منهج البحث:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد من أكثر المناهج ملاءمة لأهداف البحث الحالي وتساؤلاتها، إذ يفيد هذا المنهج في رصد ظاهرة البحث كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار أو حجم الظاهرة (عباس والعبسي، 2007، 74).

9- مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة حماة والبالغ عددهم (28) عضواً، وقد اتبع أسلوب الحصر الشامل وطُبق البحث على جميع أفراد المجتمع منهم (8 أعضاء عينة استطلاعية، و20 عضواً عينة أساسية)، في الفصل الأول من العام الدراسي (2023-2024 م).

10- عينة البحث الأساسية:

تكونت عينة البحث الأساسية من (20) عضواً من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة حماة، ويبين الجدول الآتي توزع أفراد العينة وفق متغيرات البحث:

الجدول رقم (1): توزع عينة البحث الأساسية وفق متغيرات البحث

المتغير	المستوى	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	8	%40
	أنثى	12	%60
الصفة الإدارية	عضو هيئة تدريسية	17	%85
	عضو هيئة فنية	3	%15
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	8	%40
	من 5 إلى 10 سنوات	5	%25
	من 11 إلى 15 سنة	4	%20
	أكثر من 15 سنة	3	%15
العمر	أقل من 40 سنة	9	%45
	من 40 إلى 50 سنة	8	%40
	أكثر من 50 سنة	3	%15
مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي	من داخل سورية	17	%85
	من خارج سورية	3	%15
المجموع		20	%100

11- أداة البحث:

استخدم الاستبانة المعدة من قبل (عبابنة، 2015)، وذلك لتعرف آراء أعضاء الهيئة التعليمية حول مستوى جودة استخدام معايير إنكيت في كلية التربية بجامعة حماة، اعتماداً على المعايير الستة للمجلس الوطني الأمريكي، وتكونت الاستبانة من (48) بنداً موزعة في ستة مجالات وحددت خمسة مستويات وفق مقياس ليكرت الخماسي (5) بدرجة كبيرة جداً، (4) بدرجة كبيرة، (3) بدرجة متوسطة، (2) بدرجة منخفضة (1)، بدرجة منخفضة جداً، وكانت الأبعاد وفق الآتي:

الجدول رقم (2): أبعاد الاستبانة أداة الدراسة

	أبعاد الاستبانة	عدد الفقرات
1	البرامج المقدمة	11
2	نظام التقييم والتقويم في الكلية	8
3	الخبرات الميدانية	7
4	التنوع	7
5	تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأداؤهم وتنميتهم المهنية	8
6	الموارد والحوكمة	7
	مجموع بنود الاستبانة	48

صدق وثبات الاستبانة:

1-الصدق: تم التحقق من صدق الاستبانة وفق طريقتين هما:

أ-صدق المحتوى:

عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين (6 محكمين) من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال القياس والتقويم والمناهج وطرائق التدريس وعلم النفس، وذلك للوقوف على مدى وضوح تعليمات وبنود الاستبانة، ومدى ملائمة البنود للهدف والغاية التي أُعدت لقياسها، ومدى ملاءمتها من حيث الصياغة، ومدى انتماء البنود للاستبانة، حيث أبدى السادة المحكمون آرائهم، وتم إجراء التعديلات على الاستبانة.

العينة الاستطلاعية: بعد ذلك طُبقت الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (8) أعضاء هيئة تعليمية في كلية التربية في جامعة حماة. وأجريت الدراسة الاستطلاعية للتأكد من وضوح تعليمات الاستبانة، ووضوح بنودها، وسهولة فهمها وتعديل البنود غير الواضحة، ومعرفة الصعوبات التي قد تظهر أثناء التطبيق حتى يتم ضبطها وتلافيها عند التطبيق اللاحق للاستبانة وحساب صدقها وثباتها، وقد كانت بنود الاستبانة وتعليماتها واضحة، ولم يتم إجراء أي تعديل. وبعد ذلك أصبحت الاستبانة المحلق رقم (1) جاهزة ليتم تطبيقها على أفراد عينة البحث.

ب-الصدق البنيوي: تم التأكد من صدق البناء الخاص بالاستبانة من خلال دراسة الاتساق الداخلي وحساب معاملات ارتباط البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وكذلك حساب معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للاستبانة، ويبين الجدول الآتي معاملات ارتباط بيرسون:

الجدول رقم (3): معاملات ارتباط البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه على الاستبانة

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
البعد 1: البرامج المقدمة		14	0.865**	**البعد 4: التنوع**		40	0.821**
1	0.758**	15	0.874**	27	0.644*	41	0.621*
2	0.811**	16	0.678*	28	0.789**	**البعد 6: الموارد والحوكمة**	
3	0.720**	17	0.792**	29	0.671*	42	0.923**
4	0.847**	18	0.754**	30	0.655*	43	0.714**
5	0.862**	19	0.693*	31	0.866**	44	0.810**
6	0.919**	**البعد 3: الخبرات الميدانية**		32	0.665*	45	0.815**
7	0.809**	20	0.815**	33	0.706*	46	0.782**
8	0.813**	21	0.808**	**البعد 5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس وأداؤهم وتنميتهم المهنية**		47	0.819**
9	0.925**	22	0.716**	34	0.871**	48	0.799**
10	0.829**	23	0.828**	35	0.716**		
11	0.871**	24	0.663*	36	0.869**		
البعد 2: نظام التقييم والتقويم في الكلية		25	0.771**	37	0.633*		
12	0.792**	26	0.674*	38	0.645*		
13	0.816**			39	0.619*		

(**) دال عند مستوى دلالة 0،01 (*) دال عند مستوى دلالة 0،05

يلاحظ من الجدول (3) أن معاملات ارتباط البنود مع درجة البعد الذي تنتمي إليه قد كانت دالة عند مستوى الدلالة (0،01) و(0،05)، وقد تراوحت قيمة هذه الارتباطات بين (0.619-0.925).

الجدول رقم (4): معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للاستبانة

	البعد 1: البرامج المقدمة	البعد 2: نظام التقييم والتقويم في الكلية	البعد 3: الخبرات الميدانية	البعد 4: التنوع	البعد 5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	البعد 6: الموارد والحوكمة	الدرجة الكلية للاستبانة
البعد 1: البرامج المقدمة	1	*0.668	**0.885	*0.620	*0.614	**0.736	**0.731
البعد 2: نظام التقييم والتقويم في الكلية		1	*0.693	**0.814	**0.884	**0.945	**0.950
البعد 3: الخبرات الميدانية			1	**0.768	*0.665	*0.680	**0.852
البعد 4: التنوع				1	**0.777	**0.797	**0.746
البعد 5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس					1	**0.840	**0.847
البعد 6: الموارد والحوكمة						1	**0.800

يلاحظ من الجدول (4) أن معاملات ارتباط الأبعاد مع بعضها بعضاً ومع الدرجة الكلية للاستبانة قد كانت دالة عند مستوى الدلالة (0،01) و(0،05)، وقد تراوحت قيمة هذه الارتباطات بين (0.614-0.950). ومنه فإن الاستبانة تتصف بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي، وتوفر مؤشرات جيدة لصدقها البنيوي.

2-الثبات: تم التحقق من ثبات الاستبانة أداة البحث من خلال حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ والجدول الآتي يبين معامل ثبات ألفا كرونباخ لدرجات أفراد العينة.

الجدول رقم (5): نتائج ثبات الاستبانة أداة البحث

البعد	معامل ألفا كرونباخ
البعد 1: البرامج المقدمة	0.915
البعد 2: نظام التقييم والتقويم في الكلية	0.908
البعد 3: الخبرات الميدانية	0.812
البعد 4: التنوع	0.846
البعد 5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	0.887
البعد 6: الموارد والحوكمة	0.903
الدرجة الكلية للاستبانة	0.929

يلاحظ من الجدول (5) أن قيمة معاملات ثبات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، ومنه فإن الاستبانة تتصف بمؤشرات ثبات مرتفعة.

نستنتج ما سبق أن الاستبانة أداة البحث تتصف بمؤشرات مرتفعة للصدق والثبات، وبالتالي أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق على عينة البحث الأساسية نظراً لتوافر مؤشرات مرتفعة لصدقها وثباتها وملائمة لأغراض البحث الحالية.

12- إجراءات البحث:

- تحديد أفراد مجتمع البحث والذي يتكون من أعضاء الهيئة التعليمية في كلية التربية بجامعة حماة.
- الحصول على كتاب تسهيل المهمة من جامعة حماة.
- إعداد استبانة تقييم جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية، والتأكد من صدقها وثباتها.

- توزيع الاستبانة على عينة البحث الأساسية المحددة.
- جمع الاستبانات وتفريغها ومعالجة البيانات إحصائياً عن طريق برنامج (SPSS).
- عرض النتائج وتحليلها مناقشتها وتقديم مجموعة من المقترحات.

13- نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول: ما درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة، كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (6): طول خلايا مقياس ليكرت ودرجة الموافقة المقابلة لها

القيم	1.80-1	2.60-1.81	3.40-2.61	4.20-3.41	5-4.21
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة على الاستبانة أداة البحث

	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	البرامج المقدمة	3.33	.735	متوسطة	3
2	التقييم والتقويم	2.93	.780	متوسطة	5
3	الخبرات الميدانية	3.06	.561	متوسطة	4
4	التنوع	3.49	.734	مرتفعة	1
5	تأهيل أعضاء هيئة التدريس	3.45	.608	مرتفعة	2
6	الموارد والحوكمة	2.86	.641	متوسطة	6
	الدرجة الكلية للاستبانة	**3.19**	**.555**	**متوسطة**	

يتبين من الجدول (7) أن درجة الموافقة على الاستبانة ككل كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.19) أي أن درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة حماة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية كانت متوسطة، فهناك قصور في بعض الجوانب كونها كلية حديثة وتعمل على تحسين العملية التعليمية ورفع جودتها. وقد جاء المعيار الرابع (التنوع) بالمرتبة الأولى وبدرجة موافقة مرتفعة ومتوسط حسابي (3.49)، إذ يؤكد أعضاء الهيئة التعليمية على مراعاة التنوع في الطلبة المقبولين ومراعاة الفروق الفردية بينهم والتنويع في المهام المقدمة إليهم وفي وطرائق التدريس والمقررات والخطط والأنشطة التدريسية وأساليب التقييم ليتمكنوا من تعليم الأفراد المتفاوتين في سرعتهم للتعلم والقادمين من بيئات مختلفة. وجاء المعيار (تأهيل أعضاء هيئة التدريس) في المرتبة الثانية بدرجة مرتفعة ويمكن تفسير ذلك بأن هذا المعيار يعد من أهم أولويات وزارة التعليم العالي فيما يتعلق باختيار أعضاء هيئة التدريس والكيفية التي يتم اختياره بموجبها إذ ينبغي توفر الكفاءة العلمية والمهنية وأن يتحلى بالضبط والاتزان الانفعالي بينما حصل المعيار (البرامج المقدمة) على المرتبة الثالثة وبدرجة مرتفعة ويمكن أن يعزى السبب إلى أن وجود رؤية واضحة في توزيع المقررات الدراسية وكذلك أوزانها لأنها معتمدة من قبل وزارة التعليم العالي منذ عدة سنوات، فضلاً عن وجود الخطط المتكاملة لكل برنامج والاهتمام بالجانب التطبيقي وتطوير المهارات، أما مجال (الخبرات الميدانية) جاء في المرتبة الرابعة ويمكن تفسير ذلك بأن البرامج تعد إحدى العناصر الرئيسة للعملية التربوية وينبغي تحديثها باستمرار وتطويرها لتساعد في تحقيق جودة التعليم لذلك تقدم تلك البرامج بصورة تطبيقية يمكن الإفادة منها في الخبرات الميدانية والتربية العملية وإلى قدرة أعضاء هيئة التدريس على توفير مستلزمات من برامج التدريب وجولات ميدانية وتربية عملية، ولابد من عقد لقاءات دورية

بين أعضاء هيئة التدريس من الاختصاص نفسه لتبادل الأفكار والخبرات في الميدان العملي، فهي وسيلة تدفعه للعمل بنشاط وكفاءة ولتحقيق مستويات أعلى لتقييم في الأداء، بينما حصل المعيار التقييم والتقويم على المرتبة الخامسة بدرجة متوسطة مما يؤكد وجود ضعف في نظام التقييم والتقويم المطبق في كلية التربية والاعتماد على الأسئلة المؤتمتة أو التقليدية المقالية ويتم الاعتماد عل علامة الطالب النهائية في تحديد معايير النجاح أو الرسوب والتقويم في الجانب العملي يعتمد في أغلب المواد العملية على حلقات البحث أو إجراء مقابلات ومناقشات فردية مع الطلبة، وقد جاء المعيار السادس (الموارد والحكمة) بالمرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة متوسطة ومتوسط حسابي (2.86) ويعود ذلك إلى عدم حصول الكلية على موازنة تكفي جميع متطلبات العمل فيها، فضلاً عن ضعف البُنى التحتية فيها والمناسبة للتعليم كقاعات والمختبرات والمكتبات وتجهيزها.

وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (قطيشات، 2017)، (أبو العلا، 2016)، (عبابنة، 2015) التي بينت أن درجة تطبيق معايير إنكيت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت متوسطة.

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الصفة الإدارية، عدد سنوات الخبرة التدريسية، العمر، مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي)؟

استخدم اختبار مان وتني (Mann-Whitney) لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الصفة الإدارية، مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي). واستخدم اختبار كروسكال واليز (Kruskal-Wallis Test) لتعرف دلالة هذه الفروق تبعاً لمتغيرات (عدد سنوات الخبرة التدريسية، العمر).

-تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

الجدول رقم (8): اختبار مان وتني لدلالة الفرق بين متوسطي الرتب أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

البعد	النوع الاجتماعي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد1: البرامج المقدمة	ذكور	8	9.44	75.50	0.659	0.659	غير دال
	إناث	12	11.21	134.50			
البعد2: التقييم والتقويم	ذكور	8	9.50	76.00	0.619	0.536	غير دال
	إناث	12	11.17	134.00			
البعد3: الخبرات الميدانية	ذكور	8	10.19	81.50	0.195	0.846	غير دال
	إناث	12	10.71	128.50			
البعد4: التنوع	ذكور	8	7.88	63.00	1.631	0.103	غير دال
	إناث	12	12.25	147.00			
البعد5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	ذكور	8	8.69	69.50	1.127	0.260	غير دال
	إناث	12	11.71	140.50			
البعد6: الموارد والحوكمة	ذكور	8	10.50	84.00	0.000	0.1000	غير دال
	إناث	12	10.50	126.00			
الدرجة الكلية لاستبانة	ذكور	8	9.25	74.00	1.772	0.440	غير دال
	إناث	12	11.33	136.00			

يتبين من الجدول (8) أن القيمة الاحتمالية للاستبانة ككل ولأبعادها كانت جميعها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، أي: **لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء**

كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، فكلية التربية تسعى إلى تطبيق معايير إنكيت (NCATE) وهذا ما يلاحظه كل من المدرسين والمدرسات في الكلية، فضلاً عن عملية إشراكهم في عملية التقييم والإسهام برفع جودة العملية التعليمية، وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (قطيشات، 2017)، (أبو العلا، 2016) التي بينت عدم وجود فروق تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.

–تبعاً لمتغير الصفة الإدارية.

الجدول رقم (9): اختبار مان وتني لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير الصفة الإدارية

البعد	الصفة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد1: البرامج المقدمة	عضو هيئة تدريسية	17	9.94	169.00	1.011	0.312	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	13.67	41.00			
البعد2: التقييم والتقويم	عضو هيئة تدريسية	17	10.24	174.00	0.478	0.633	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	12.00	36.00			
البعد3: الخبرات الميدانية	عضو هيئة تدريسية	17	10.65	181.00	0.267	0.790	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	9.67	29.00			
البعد4: التنوع	عضو هيئة تدريسية	17	10.53	179.00	0.053	0.958	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	10.33	31.00			
البعد5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	عضو هيئة تدريسية	17	9.79	166.50	1.280	0.201	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	14.50	43.50			
البعد6: الموارد والحوكمة	عضو هيئة تدريسية	17	10.15	172.50	0.639	0.523	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	12.50	37.50			
الدرجة الكلية لاستبانة	عضو هيئة تدريسية	17	10.29	175.00	0.370	0.711	غير دال
	عضو هيئة فنية	3	11.67	35.00			

يتبين من الجدول (9) أن القيمة الاحتمالية للاستبانة ككل ولأبعادها كافة قد كانت جميعها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، أي: **لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغير الصفة الإدارية.** ويفسر ذلك بأن المدرس الجامعي يؤكد على أهمية معايير الجودة في كلية التربية بما ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية وجودة أداء الخريجين ومستوياتهم ودعمهم لسوق العمل بغض النظر عن صفته الإدارية عضو هيئة تدريسية أم فنية.

–تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبار كروسكال واليز (Kruskal–Wallis Test)، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل التباين الأحادي على استبانة تقييم الأداء التدريسي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة التدريسية

البعد	الفئات	العدد	متوسط الرتب	كاي مربع	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد1: البرامج المقدمة	أقل من 5 سنوات	8	12.06	6.537	3	0.088	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	11.90				
	من 11 إلى 15 سنة	4	11.63				
	أكثر من 15 سنة	3	2.50				
البعد2: التقييم والتقويم	أقل من 5 سنوات	8	12.00	5.979	3	0.113	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	11.80				
	من 11 إلى 15 سنة	4	11.63				
	أكثر من 15 سنة	3	2.83				
البعد3: الخبرات الميدانية	أقل من 5 سنوات	8	13.19	7.284	3	0.063	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	10.70				
	من 11 إلى 15 سنة	4	10.88				
	أكثر من 15 سنة	3	2.50				
البعد4: التنوع	أقل من 5 سنوات	8	11.19	2.519	3	0.472	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	9.40				
	من 11 إلى 15 سنة	4	13.38				
	أكثر من 15 سنة	3	6.67				
البعد5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	أقل من 5 سنوات	8	10.50	2.558	3	0.465	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	11.20				
	من 11 إلى 15 سنة	4	13.00				
	أكثر من 15 سنة	3	6.00				
البعد6: الموارد والحوكمة	أقل من 5 سنوات	8	10.56	3.914	3	0.271	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	9.90				
	من 11 إلى 15 سنة	4	14.63				
	أكثر من 15 سنة	3	5.83				
الدرجة الكلية للاستبانة	أقل من 5 سنوات	8	12.38	5.676	3	0.128	**غير دال**
	من 5 إلى 10 سنوات	5	10.20				
	من 11 إلى 15 سنة	4	12.50				
	أكثر من 15 سنة	3	3.33				

يتبين من الجدول (10) أن قيمة كاي مربع للاستبانة ككل ولأبعادها لم تكن دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، أي: **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة التدريسية.** ويفسر ذلك بأن المدرس الجامعي على اختلاف سنوات خبرته فإنه يعيش واقع العملية التعليمية نفسه. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو العلا، 2016) من حيث عدم وجود فروق تبعاً لمتغير الخبرة، وتختلف عن نتيجة دراسة (قطيشات، 2017)، (عبابنة، 2015) التي بينت وجود فروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح أقل من 5 سنوات.

-تبعاً لمتغير العمر.

للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم اختبار كروسكال واليز (Kruskal-Wallis Test)، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين الأحادي على استبانة تقييم الأداء التدريسي تبعاً لمتغير العمر

البعد	الفئات	العدد	متوسط الرتب	كاي مربع	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد1: البرامج المقدمة	أقل من 40 سنة	9	11.50	0.956	2	0.620	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	10.44				
	أكثر من 50 سنة	3	7.67				
البعد2: التقييم والتقويم	أقل من 40 سنة	9	12.89	4.041	2	0.133	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	9.81				
	أكثر من 50 سنة	3	5.17				
البعد3: الخبرات الميدانية	أقل من 40 سنة	9	11.28	0.569	2	0.753	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	10.44				
	أكثر من 50 سنة	3	8.33				
البعد4: التنوع	أقل من 40 سنة	9	10.28	0.993	2	0.609	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	11.75				
	أكثر من 50 سنة	3	7.83				
البعد5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	أقل من 40 سنة	9	10.11	4.122	2	0.127	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	13.00				
	أكثر من 50 سنة	3	5.00				
البعد6: الموارد والحوكمة	أقل من 40 سنة	9	10.94	0.109	2	0.947	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	10.00				
	أكثر من 50 سنة	3	10.50				
الدرجة الكلية للاستبانة	أقل من 40 سنة	9	11.44	1.775	2	0.412	غير دال
	من 40 إلى 50 سنة	8	11.00				
	أكثر من 50 سنة	3	6.33				

يتبين من الجدول (11) أن قيمة كاي مربع للاستبانة ككل ولأبعادها لم تكن دالة إحصائياً إذ كانت القيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، أي: **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغير العمر.** ويفسر ذلك بأن المدرس الجامعي يعيش بنفس البيئة والواقع في كلية التربية لذلك فإن تقييمه لجودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) لا يختلف باختلاف عمره.

-تبعاً لمتغير مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي.

استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار مان وتني (Mann-Whitney) للعينات المستقلة لدلالة الفروق بين المتوسطات، وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

الجدول رقم (12): اختبار مان وتني لدلالة الفرق بين متوسطي رتب أفراد العينة على الاستبانة تبعاً لمتغير مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي

البعد	مصدر الحصول على آخر مؤهل	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	القيمة الاحتمالية	القرار
البعد1: البرامج المقدمة	داخل القطر	17	10.85	184.50	0.638	0.523	غير دال
	خارج القطر	3	8.50	25.50			
البعد2: التقييم والتقويم	داخل القطر	17	11.35	193.00	1.540	0.124	غير دال
	خارج القطر	3	5.67	17.00			
البعد3: الخبرات الميدانية	داخل القطر	17	10.97	186.50	0.854	0.393	غير دال
	خارج القطر	3	7.83	23.50			
البعد4: التنوع	داخل القطر	17	10.91	185.50	0.746	0.456	غير دال
	خارج القطر	3	8.17	24.50			
البعد5: تأهيل أعضاء هيئة التدريس	داخل القطر	17	10.74	182.50	0.427	0.670	غير دال
	خارج القطر	3	9.17	27.50			
البعد6: الموارد والحوكمة	داخل القطر	17	11.21	190.50	1.278	0.201	غير دال
	خارج القطر	3	6.50	19.50			
الدرجة الكلية لاستبانة	داخل القطر	17	11.24	191.00	1.323	0.186	غير دال
	خارج القطر	3	6.33	19.00			

يتبين من الجدول (12) أن القيمة الاحتمالية للاستبانة ككل ولأبعادها كافة قد كانت جميعها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (0.05)، أي: **لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أعضاء الهيئة التعليمية على استبانة جودة أداء كلية التربية بجامعة حماة في ضوء معايير إنكيت (NCATE) تبعاً لمتغير مصدر الحصول على آخر مؤهل علمي**. ويفسر ذلك بأن كلية التربية تسعى إلى تطبيق معايير الجودة في ضوء المعايير العالمية كمعايير انكيت، لذلك جاءت أراء أعضاء الهيئة التعليمية ممن حصلوا على شهادات من داخل القطر أو خارجيه متشابهة.

مقترحات البحث:

- إشراك أعضاء هيئة التدريس في إيجاد الحلول الابتكارية للمشكلات التي تواجه برامج كلية التربية.
- توظيف التغذية الراجعة في الكليات لتقويم أداء طلبتها الخريجين.
- تشكيل وحدات تقويم ذاتي بكليات التربية والعمل على تدريبها لتساعد في نشر الثقافة، وفي القيام بعمليات التقويم الذاتي.
- تحسين مهارات الإشراف الميداني.
- زيادة عدد أعضاء الهيئة التعليمية للعمل في برامج واختصاصات الكلية وتحديد مسؤوليات أعضاء الهيئة التعليمية.
- توفير منشورات واضحة ووافية للطلبة حول برامج واختصاصات الكلية.
- توفير البنى التحتية المناسبة للتعليم من قاعات ومختبرات ومكتبات وأجهزة.
- إجراء دراسات مستقبلية وربط معايير إنكيت بجودة الأداء، والميزة التنافسية.

المراجع:

1- أبو العلا، ليلى محمد. (2016). درجة تطبيق معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين (NCATE) في كلية التربية بجامعة الطائف. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 1(12)، 101-115.

2- خلف، ماجد رباح صالح. (2017). *مدى تحقق المعايير العلمية للاعتماد الأكاديمي التي وضعتها هيئة (NCATE) لبرامج كليات التربية في المحافظات الجنوبية*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، غزة: جامعة الأزهر.

3- درندري، إقبال وهوك، طاهرة. (2007). *دراسة استطلاعية لأداء بعض المسؤولين وأعضاء هيئة التدريس عن إجراءات تطبيق أنشطة التقويم وتوكيد الجودة في الجامعات والكليات السعودية*. مؤتمر الجودة في التعليم العام، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) في الفترة من 28-29 ربيع الآخر.

4- رمضان، صلاح السيد عبده. (2005). تطوير نظام إعداد المعلمين بكليات التربية في سلطنة عمان في ضوء معايير الجودة الشاملة (دراسة ميدانية). *مجلة كلية التربية*، 15(60)، 34-57.

5- السامرائي، مهدي. (2007). *إدارة الجودة الشاملة في القطاعين الإنتاجي والخدمي*. ط(1). عمان: دار جرير للنشر والتوزيع.

6- ستيف، ليلى. (2007). *نحو معايير مهنية لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين: نموذج إنكيت*. (ترجمة صالح عبد العزيز نصار)، اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن).

7- عبابنة، صالح أحمد. (2015). تقويم جودة أداء كلية العلوم التربوية في الجامعة الأردنية في ضوء معايير إنكيت لاعتماد مؤسسات إعداد المعلمين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم التربوية*، 3(42)، 767-788.

8- العباد، عبد الله ابراهيم. (2009). *متطلبات تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي كمدخل لتطوير كليات التربية*. أطروحة دكتوراه، الرياض: جامعة الملك سعود.

9- العتيبي، منصور والربيع، علي. (2012). تقويم برامج كلية التربية بجامعة نجران في ضوء معايير NCATE. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*، 1(9)، 559-586.

10- عون، وفاء. (2010). *دراسة تقييمية لمدى تطبيق معايير NCATE في كلية التربية للبنات بجامعة الملك سعود*. ندوة التعليم العالي للفتاة، جامعة طيبة.

11- الغامدي، عمير بن سفر عمير. (2012). *التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس الوطني الأمريكي لاعتماد المعلمين NCATE تصور مقترح*. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

12- قطيشات، منال. (2017). *جودة أداء كليات التربية بالجامعات الأردنية في ضوء معايير إنكيت NCATE من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*. الأردن: جامعة الشرق الأوسط.

13- المالكي، حمدة محمد. (2010). *تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي العام من وجهة نظر القيادات التربوية*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

14- مجاهد، عطوه محمد. (2007). *ثقافة المعايير والجودة في التعليم*. دار الجامعة الجديدة.

15- مجيد، سوسن شاكر. (2014). *الجودة في المؤسسات والبرامج الجامعية*. عمان: دار الصفاء.

16- مخيمر، عبد العزيز جميل. (2005). *الطريق إلى الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات العربية*. ندوة الإدارة الاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي. السعودية: جامعة الملك خالد بالتعاون مع المنظمة العربية للتنمية الإدارية من الفترة 12-14 تشرين الثاني.

17- عباس، محمد؛ والعبسي، محمد أبو عواد. (2007). *مدخل إلى منهاج البحث في التربية وعلم النفس*. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

18- النجار، عبد الوهاب محمد. (2007). *الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات إعداد المعلمين كوسيلة لضمان الجودة في مؤسسات التعليم العام. اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)*. كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.

1- Hendricks, E. 2010. Teaching Teachers: A Study of Teacher educators' Perceptions of the Effect of Meeting mandated NCATE Standards, *Doctoral Dissertation*، Capella University, UMI Number: 3390375.

2- Mebratu, B. 2004. Experiencing the implementation of NCATE 2000standards: An analysis of assessment of teacher candidate in teacher education programs, *Doctoral Dissertation*, State University of New York at Buffalo, UMI Number: 3150882.

3- National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE). (2003). *the Benefits of Professional Accreditation in Teacher Preparation*. Retrieved from www.Ncate.Org.

الأخطاء اللغوية الشائعة في كتابات طلاب السنة الأولى في كلية التربية

د. معتز العلواني(*)

(الإيداع: 4 شباط 2024، القبول: 10 آذار 2024)

الملخّص

هدفت الدراسة إلى تعرّف الأخطاء اللغوية الشائعة في كتابات طلاب كلية التربية بجامعة حماه، وتعرّف نسبة هذه الأخطاء، واتّبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستعملاً تحليل المحتوى، باستخدام بطاقة تحليل محتوى الأخطاء اللغويّة، وقسّمها ثلاثة أقسام: أخطاء في التركيب اللغويّ وأخطاء نحويّة وأخطاء إملائيّة، وحلّل كتابات عيّنة من الطلاب بلغ عددها (120) طالباً وطالبة، بما يحقّق نسبة (56.60) من المجتمع الأصليّ، وبيّنت النتائج أنّ الأخطاء النحويّة جاءت في المرتبة الأولى من بين الأخطاء الشائعة، والأخطاء التركيبيّة جاءت في المرتبة الثانية، أمّا الأخطاء الإملائيّة فقد جاءت في المرتبة الثالثة، وقد رصد الباحث أربعة عشر خطأ نحوياً واثني عشر خطأً تركيبياً وتسعة أخطاء إملائيّة.

الكلمات المفتاحية: الأخطاء اللغويّة – الكتابة – طلاب السنة الأولى في كلية التربية

(*) مدرّس في كلية التربية/ جامعة حماه

Common linguistic mistakes in the writings of first year students of the Faculty of Education

Dr. Motaz Alalwni (*)

(Received: 4 February 2024, Accepted: 10 March 2024)

Abstract:

The study aimed to identify common linguistic mistakes in the writings of students of the College of Education at the University of Hama, and to determine the percentage of these mistakes. The researcher follows the descriptive analytical method, using content analysis, using a card to analyze the content of linguistic mistakes and dividing them into three sections: mistakes in linguistic structure, grammatical mistakes, and spelling mistakes. The writings of a sample of students, numbering (120) male and female students, achieving a percentage of (56.60) of the original population. The results showed that grammatical mistakes came in first place among the common mistakes, and syntactic mistakes came in second place, while spelling mistakes came in first place among the common mistakes. Third, the researcher observed fourteen grammatical mistakes, twelve syntactic mistakes, and nine spelling mistakes

Key Words: Linguistic mistakes – writing – first year students in the College of Education.

(*) An Instructor in Faculty of Education/ Hama University

مقدّمة:

اللغة العربيّة نظام متكامل من المهارات والفروع، ولا يمكن فصل فرع عن آخر إلا بقصد الدراسة والتوضيح. والكتابة واحدة من المهارات الأساسيّة للّغة، ولمهارة الكتابة مهارات فرعيّة لابدّ من إتقانها للوصول إلى رسالة لغويّة سليمة.

ومن بين المهارات الفرعيّة للكتابة السلامة اللغويّة والإملائيّة، والسلامة اللغويّة تشمل سلامة التركيب لغة ونحواً وصرفاً وأسلوباً، بينما تشمل السلامة الإملائية الخلو من الأخطاء الإملائيّة، ومن المهمّ جداً الكشف عن مدى تحقّق هاتين المهارتين لدى الطلبة في مراحل دراستهم جميعها، ولا سيّما المرحلة الجامعيّة التي تعدّ المرحلة الأخيرة قبل الدخول إلى سوق العمل، ولعلّ طلبة كلية التربية أوّل المعنيّين بهاتين المهارتين؛ إذ إنّهما المسؤولان عن تعليم الأطفال في صفوف الحلقة الأولى، ووجود خطأ لغويّ أو إملائيّ لدى الطالب المعلّم سيؤدّي إلى نقله إلى المتعلّم ليصبح من الصعب فيما بعد تصحيحه.

مشكلة البحث:

تعاني اللغة العربيّة غربة حقيقيّة بين أبنائها، وهذا الأمر واضح في مظاهر الضعف التي تبدو عليهم في المهارات معظمها، إذ ينتقل المتعلّم من مرحلة التعليم ما قبل الجامعي إلى التعليم الجامعي وهو محمّل بمشكلات لغويّة عديدة، ففي التعليم ما قبل الجامعي يتوقّف قياس اللغة العربيّة عنده على بعض المعارف التي يتلقّاها المتعلّمون، وقلّما تتحوّل هذه المعارف عند عدد قليل جداً منهم إلى مهارات أو يبقى أثرها إلى المرحلة الجامعيّة، والاختبارات التي يجريها الطلاب في مرحلة التعليم ما قبل الجامعي تغضّ النظر عن الأخطاء اللغويّة التي يقع فيها الطلاب في أثناء إجابتهم عنها، ولا يحاسب الطالب في اختبار مادة اللغة العربيّة على سبيل المثال إلا على الأخطاء اللغويّة التي يقع فيها في سؤال التعبير الكتابي، ولا يخسر إلا عدداً قليلاً من الدرجات إذا ما وقع في هذه الأخطاء، هذا في اللغة العربيّة، أمّا في بقية المواد فلا يحاسب على أيّ خطأ، وهذا ما يجعل الطالب غير مهتمّ لهذا الجانب، ويزداد الأمر سوءاً كلّما قلّ الاهتمام بوقوع الطالب بالأخطاء، وما زالت المشكلة تتفاقم حتّى بات بعضهم يرى أنّ "عدداً كبيراً من طلابنا في الجامعة غير قادرين على تركيب جملة واحدة باللغة العربيّة بلا أخطاء" (أمّون، د.ت، 10)

وقد استشعر الباحث هذه المشكلة من خلال خبرته الشخصيّة إذ عمل موجّهاً أول للّغة العربيّة لمدة خمس سنوات، ولاحظ أنّ الأخطاء على كثرتها لا تؤثّر في درجات المتعلّمين إلا في الحدّ الأدنى، بالإضافة إلى تدريسه طلاب السنة الأولى في كلية التربية لمدّة خمس سنوات وقد لاحظ في أثناء إجاباتهم المكتوبة وجود الكثير من الأخطاء.

ولعلّ وفرة الدراسات في هذا المجال دليل واضح على شيوع هذه المشكلة، ومن هذه الدراسات دراسة أحمد وإقبال (2019م) التي تناولت تحليل الأخطاء الكتابية عند دارسي اللغة العربية بالجامعة الإسلامية العالمية بإسلام آباد في الباكستان، ودراسة إياد إبراهيم عبد الجواد (2018م) التي أجراها على طلبة قسم المناهج والتّدريس في كلّيّة التّربية بجامعة الأقصى، ودراسة حنان بوعروج (2013م) التي أجرتها على طلبة السنة الأولى في الأدب العربي في جامعة العربي بن مهيدي في الجزائر.

ومن خلال ما سبق، يمكن تلخيص مشكلة البحث بالسؤال الرئيس الآتي:

ما الأخطاء اللغوية الشائعة في كتابات طلاب السنة الأولى قسم(تربية الطفل) في كلية التربية بجامعة حماه؟

أهمية البحث:

تتأتّى أهمية البحث من أهمية السلامة اللغويّة في صحّة الرسالة اللغويّة ووضوحها، ومن أهمّ شروط الصحّة اللغويّة "رسم الحروف والكلمات رسماً صحيحاً مطابقاً لما اتّفق عليه أهل اللغة من أصول فنية تحكم ضبط الكتابة" (عبد الغني، 2012، 17).

وتتأتى كذلك ومن أهميّة المرحلة الدراسيّة التي اختارها الباحث، وهي مرحلة الدراسية الجامعيّة الأولى، وهي بداية المرحلة النهائيّة قبل خروج الطلبة المعلّمين إلى سوق العمل، وربّما تكون من الفرص النهائيّة للتأسيس لتطبيق صحيح للقواعد التي تعلّمها سابقاً، وما زال يخطئ فيها حتّى الآن لأسباب مختلفة، إذ يتيح البحث الفرصة للكشف عن الأخطاء التي يقع فيها

الطلاب في هذه المرحلة، ويفتح المجال لوضع تصوّر لعلاجها في أثناء المرحلة الجامعيّة، ويمكن أن يفيد من هذا البحث كلّ من:

- طلاب الجامعة في تعرّف أخطائهم ومحاولة تلافيها.
- مدرّسي اللغة العربية في الجامعة، إذ يزوّدهم بقائمة من الأخطاء الشائعة، ويعطيهم فرصة لوضع تصور لمعالجتها.
- الموجّهين الاختصاصيين في اللغة العربيّة في مرحلة التعليم ما قبل الجامعي؛ إذ تزوّدهم بما يقع به طلاب المرحلة الجامعية الأولى من أخطاء حملوها معهم من تلك المرحلة، ليوجّهوا المعلمين لتلافيها عند الطلاب.
- الباحثين للقيام بدراسة الأخطاء الشائعة في السنوات الجامعيّة الأخرى وفي الاختصاصات المختلفة.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تعرّف الأخطاء اللغوية الشائعة في كتابات طلاب السنة الأولى قسم (تربية الطفل) في كلية التربية بجامعة حماه، وتعرّف نسبة هذه الأخطاء.

أسئلة البحث: يحاول البحث الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ما الأخطاء اللغوية الشائعة في كتابات طلاب السنة الأولى قسم (تربية الطفل) في كلية التربية بجامعة حماه؟
- ما نسبة شيوع الأخطاء اللغوية في كتابات طلاب طلاب السنة الأولى قسم (تربية الطفل) في كلية التربية بجامعة حماه؟

المنهج المتبع في البحث:

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، مستعملاً تحليل المحتوى الذي يعدّ " أسلوباً يهدف إلى تحليل المحتوى الظاهري أو المضمون الصريح للظاهرة المدروسة، ووصفها وصفاً موضوعياً ومنهجيّاً وكمياً بالأرقام" (المحمودي، 2019، 60). وهو المنهج المناسب لطبيعة البحث الحاليّ.

مجتمع البحث وعينته:

يمثّل طلبة كلية التربية قسم تربية الطفل / معلّم صفّ في جامعة حماه المجتمع الأصلي للبحث، والبالغ عددهم (212) مئتين واثني عشر طالباً وطالبة، وقد حلّل الباحث كتابات عيّنة من الطلاب بلغ عددها (120) طالباً وطالبة، بما يحقّق نسبة (56.60) من المجتمع الأصليّ.

الأدوات المستخدمة في البحث:

بطاقة تحليل محتوى الأخطاء اللغويّة، وقسّمها الباحث ثلاثة أقسام: أخطاء في الاستعمال اللغويّ وأخطاء نحويّة وأخطاء إملائيّة.

حدود البحث:

- حدود بشرية: طلاب السنة الأولى في كلية التربية قسم تربية الطفل بجامعة حماه.
- حدود موضوعية: الأخطاء الإملائية واللغوية التي يقع فيها الطلاب في الكتابات التي تُملى عليهم أو يكتبون فيها.
- حدود زمانيّة: الفصل الدراسيّ الثاني من العام الجامعي 2022–2023
- حدود مكانية: كلية التربية /جامعة حماه.

مصطلحات البحث:

الأخطاء اللغوية:

عرّفتها صفاء سلطان: استخدام ألفاظ أو تراكيب معينة في غير ما وضعت له، إملاء أو إعراباً أو استعمالاً خاطئاً. (سلطان، 13، 2009)

وعرّفها الباحث إجرائياً: مايقع فيه طلبة السنة الأولى (قسم تربية الطفل / معلّم صفّ) في كلية التربية بجامعة حماه من أخطاء لغويّة في النص الذي يكتبونه أو الذي يملى عليهم لتحقيق هدف البحث.

كتابات الطلاب إجرائياً: يقصد بها ما يُطلب إليهم كتابته و ما يُملى عليهم من الباحث لتحديد ما يقعون فيه من أخطاء.

طلاب السنة الأولى: هم الطلاب والطالبات الحاصلون على الشهادة الثانوية العامة للعام الجامعي 2022- 2023 والمسجلون في السنة الجامعية الأولى في كلية التربية – قسم تربية الطفل / معلّم صفّ- في جامعة حماه.

بعض الدراسات السابقة: يستفيد الباحث من عدد من الدراسات السابقة المتعلّقة بمتغيّرات الدراسة الحاليّة، ويعرضها وفق تسلسلها التاريخيّ من الأقدم إلى الأحدث، وهذه الدراسات:

1- دراسة الدخيل (2009): بعنوان "مستوى الأداء اللغويّ لطلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلاميّة"

هدفت الدراسة إلى تعرّف مستوى أداء طلاب كلية العلوم الاجتماعية للمهارات النحوية ومهارات فهم المقروء ومهارات الكتابة والإملاء والمهارات اللغوية بمجموعها العام، وتكونت عينة الدراسة من طلاب المستويين السادس والسابع من جميع الأقسام، وأعدّ الباحث اختباراً مبنياً على قائمة المهارات التي أعدّت لمجتمع الدراسة، وطبق الاختبار على عيّنة البحث، وأظهرت النتائج تدنّي مستوى أداء الطلاب للمهارات النحوية، ومهارات فهم المقروء، ومهارات الكتابة والإملاء والمهارات اللغويّة، وجاءت مهارات الكتابة والإملاء أدنى من مستوى المهارات اللغويّة الأخرى، وأدنى بكثير من الحد الذي وضعه الباحث.

2- دراسة رحيمة وحمد (2013): بعنوان "الأخطاء الإملائية الشائعة لدى طلبة كليات التربية في الجامعات العراقية (تشخيص وعلاج).

هدفت الدراسة إلى تعرّف الأخطاء الإملائية الشائعة لدى طلبة كليات التربية في الجامعات العراقيّة، وإلى إعداد التدريبات الكفيلة بعلاج هذه الأخطاء، وقد اختار الباحثان التعبير الكتابي للوقوف على هذه الأخطاء، وطبّقت الدراسة على عينة من أربع كليات، فطُلب إلى الطلاب كتابة موضوع تعبير، ثمّ استخرج الباحثان الأخطاء الإملائية الشائعة، وتبيّن فيها أن كتابة الهمزة الأولية من أكثر الأخطاء الإملائية شيوعاً، ثمّ كتابة الألف الفارقة ثم الخطأ في كتابة بعض الأحرف (الضاد والظاء) ثم ألف التفريق ثمّ كتابة التاء بنوعيها، ثمّ التنوين ثمّ الهمزة المتطرّفة وأخيراً وجود بعض الأخطاء المتفرقة، وأعدّا في ضوء الأخطاء المرصودة تدريبات لعلاج هذه الأخطاء.

3- دراسة الصويكري (2018): بعنوان " الأخطاء النحوية الشائعة في كتابات طلبة جامعة الملك عبد العزيز بجدة".

هدفت الدراسة إلى تحليل الأخطاء النحويّة لدى طلبة جامعة الملك عبد العزيز بجدّة، ممّن أنهوا مقرّر (المهارات اللغوية 101) ومعرفة أنواعها، واستخدم الباحث المنهج الوصفيّ التحليليّ، فكلّف أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم (90) طالباً كتابة موضوع إنشائي ترك اختياره حسب رغباتهم وميولهم، ثمّ صحّح أوراق العينة، وحدّد الأخطاء، وصنّفها إلى أخطاء (نحويّة وتركيبيّة)، وبيّنت النتائج أن أكثر الأخطاء النحويّة شيوعاً تسكين المنصوب، ثمّ تذكير العدد وتأنيثه وإعرابه، ثمّ إعراب النواسخ، ثمّ عدم حذف حرف العلّة من المضارع المجزوم المعتلّ الآخر، ثم ترجيح كتابة الياء في حالات الرفع والنصب والجرّ، ومن الأخطاء التركيبيّة "حروف المعاني ، وإبدال حرف بآخر، وخلل في تركيب الجملة، وخلل في استخدام الضمائر".

4– دراسة أحمد وإقبال (2019): بعنوان "تحليل الأخطاء الكتابية عند دارسي اللغة العربيّة بالجامعة الإسلامية العالميّة بإسلام أباد"

هدفت الدراسة إلى تعرّف الأخطاء الشائعة في كتابات طلاب كلية اللغة العربيّة بالجامعة الإسلاميّة العالميّة بإسلام أباد، في المستويات: النحوي، والدلالي، والإملائي، والمهارات الكتابية المتعلّقة بالشكل الكتابي، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (16) ستّة عشر طالباً وطالبة، بواقع (8) طلاب، منهم خمسة باكستانيون، وثلاثة صينيون، و(8) طالبات، بواقع أربع طالبات باكستانيات، وأربع طالبات صينيات، واتّبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتحليل كلّ خطأ من أخطاء قواعد اللغة التي يقع فيها الطلبة في كتاباتهم للموضوعات التي كلّفوا كتابتها، وتوصّل البحث إلى أنّ الأخطاء الإملائية التي وقع فيها الطلبة بلغت (25.3 %) من مجموع الأخطاء التي قسّمها الباحثان إلى أخطاء نحويّة ودلالية وإملائية مهارات كتابيّة عامة.

5– دراسة بصيص (2020): بعنوان: " الأخطاء اللغوية الشائعة في بحوث الماجستير والدكتوراه في كلية التربية– جامعة البعث"

هدفت الدراسة إلى تحديد أنواع الأخطاء اللغويّة في بحوث الماجستير والدكتوراه في كلية التربية، جامعة البعث، وتعرّف نسبة شيوع الأخطاء اللغويّة، وتحديد أكثرها شيوعاً،

ثمّ تقديم دليل إرشاديّ لتصويب الأخطاء اللغويّة الشائعة لدى الطلبة الباحثين. ولتحقيق أهداف الدراسة اتّبع الباحث المنهج الوصفي القائم على أسلوب تحليل المحتوى؛ من خلال إعداد قائمة بالأخطاء اللغويّة ضمّت (62) خطأ، توزّعت على خمسة أنواع؛ من الأخطاء: النحوية، والصرفية، والإملائية، وأخطاء دلالة الألفاظ، وأخطاء بناء التراكيب، وإعداد استمارة تحليل المحتوى الخاصة بها، ثم تطبيقها على (30) بحثاً اختيرت عشوائياً من بحوث الماجستير والدكتوراه. ومن أبرز نتائج التحليل:

- شيوع الأخطاء اللغويّة بنسبة كلية بلغت (52.80 %)، واحتلّت الأخطاء الصرفية المرتبة الأولى بنسبة (79.05 %)، تليها الأخطاء في بناء التراكيب بنسبة (77.50%)، ثم جاءت الأخطاء في دلالة الألفاظ بنسبة (59.70 %)، تلتها الأخطاء النحوية بنسبة (40.30%)، وأخيراً جاءت الأخطاء الإملائية بنسبة (39.76%).

أوجه الإفادة من الدراسات السابقة:

- الإجراءات الواجب اتّباعها في هذا النوع من الدراسات.
- طرائق الحصول على العينة الموضوعية للبحث (تكليف الطلبة كتابة الموضوعات، وإملاء نصّ معدّ سابقاً لهذه الدراسة)
- الاستفادة في بناء أداة الدراسة (بطاقة التحليل).
- طرائق تحليل هذه الأخطاء ورصدها.

الإطار النظري للبحث:

الخطأ لغة: "ضد الصواب. وأخطأ: غلط وحاد عن الصواب" (الوجيز، 1994، 201). والخطأ اللغوي هو "الانحراف عمّا هو مقبول في اللغة حسب المقاييس التي يتبعها الناطقون" (بلعيد، 132، 2003) وهذا الانحراف يعود إلى أحد أمرين: الجهل بالقاعدة أو ضعف القدرة على تطبيقها، وكثيراً ما يكون المتعلّم قادراً على تفسير ظاهرة كتابية، مثل: تعليل قاعدة كتابة كلمة ما أو إعراب كلمة ما، ولكنّه في أثناء الكتابة تجده يقع في الأخطاء، ولا شكّ أنّ هذا مردّه إلى الضعف في التطبيق.

والإملاء اصطلاحاً هو "الرسم الصحيح للكلمات والأحرف وفق القواعد المتفّق عليها في الكتابة والرسم الإملائيّ". (العلواني والسراقبي، 2023، 40). أما الخطأ الإملائيّ فيعني "القصور عن المطابقة الكلية أو الجزئيّة بين الصور الصوتيّة أو الذهنيّة للحروف والكلمات، مدار الكتابة الإملائيّة مع الصور الخطيّة، وفق قواعد الكتابة الإملائيّة المحدّدة أو المتعارف عليها" (زايد، 2006، 71).

ويمكن تقسيم الأخطاء وفق أنواعها إلى:

- **أخطاء إملائيّة:** يُقصَدُ بها مخالفة قواعد الرسم الإملائيّ المتعارف عليها، ومن أمثلة هذه المخالفة: الخطأ في كتابة الهمزات بأنواعها، والتاء المربوطة والتاء المبسوطة، والألف اللينة، وألف التفريق، وتنوين النصب .....
- **أخطاء نحويّة:** يُقصَدُ بها مخالفة القواعد النحويّة المتعارف عليها، ومن أمثلة هذه المخالفة: الخطأ في العلامات الأصلية والفرعية، والخطأ في أنواع الجموع، والخطأ في استخدام الأساليب النحويّة ....
- **أخطاء تركيبيّة:** يُقصَدُ بها استعمال الكلمات والأحرف في غير ما وضعت له، ومن أمثلة هذه المخالفة: الخطأ في استعمال أحرف الجرّ، وتعدية الأفعال بنفسها أو بغيرها، وإفراد الأفعال .....

وإذا كانت هذه الأخطاء دارجة لدى المتعلّمين، فمن أهم العوامل التي يجب الوقوف عندها هو المعلّم الذي يعلّم القاعدة ويدرّب عليها، فإذا كان هذا المعلّم يقع في هذه الأخطاء فإنّ المتعلّم سيقع فيها ما لم يجد من يصوّبها له.

إجراءات البحث:

1- إعداد بطاقة التحليل: بعد العودة إلى الدراسات السابقة والأدبيّات التربويّة ذات الصلة أعدّ الباحث الصورة الأوليّة لبطاقة تحليل الأخطاء وفق الهدف الذي وضِعَت له، ثمّ عرضها على مجموعة من المحكّمين من كليّة التربية للتأكّد من صدقها.

2- إعداد نصّ إملائيّ وتكليف الطلبة كتابته، ثمّ تحليل الأخطاء الواردة فيه.

3- تكليف الطلبة كتابة موضوع حول الاستثمار الأمثل للشابكة (الإنترنت) في العملية التربويّة، ثمّ تحليل الأخطاء الواردة فيه.

4- رصد الأخطاء وتصنيفها: حلّل الباحث الأخطاء التي وقع فيها الطلاب (عينة البحث)، ثمّ صنّفها، ثمّ أعاد تحليلها بعد خمسة عشر يوماً، ثمّ حسب الثبات بين التحليلين بتطبيق معادلة (هولستي) لتعرّف نتيجة الارتباط بين التحليلين.

$$R = \frac{2\,(C_{12})}{C1+C2}$$

R: معامل الثبات – C_{12}: عدد الفئات التي يتفق عليها التحليلان

C1+C2: مجموع عدد الفئات المحللة .

نتائج الدراسة:

بعد التأكّد من ثبات التحليل الذي بلغ معامله (83%) وهو قيمة مقبولة للثبات توصّل الباحث إلى النتائج الآتية:

أولاً – الأخطاء اللغويّة ككلّ:

رصد الباحث خمسة وثلاثين خطأ في موضوعات الطلاب التي كلّفوا كتابتها والنص الذي أملاه عليهم، ووزّعها إلى ثلاثة أنواع، هي: الأخطاء النحويّة والأخطاء التركيبية، والأخطاء الإملائيّة، والجدول رقم (1) يبيّن أنواع هذه الأخطاء والنسب المئويّة لكلّ منها.

الجدول رقم (1) :أنواع هذه الأخطاء التي وقع فيها الطلاب ونسبها المئويّة

م	نوع الأخطاء	مجموع الأخطاء	النسبة المئويّة	الترتيب
1	الأخطاء النحويّة	14	%40	1
2	الأخطاء التركيبيّة	12	%34.29	2
3	الأخطاء الإملائيّة	9	%25.71	3
4	الأخطاء ككلّ	35	100	ـــــ

يتبيّن من الجدول (1) أنّ الأخطاء النحويّة جاءت في المرتبة الأولى من بين الأخطاء الشائعة، وربّما يعود ذلك إلى أنّ الباحث اقتصر في دراسة الأخطاء النحويّة على رصد الأخطاء التي وردت في الموضوع الذي كتبوه، أمّا النصّ الذي أملاه عليهم فلم يرد فيه أيّ خطأ نحويّ.

وأمّا الأخطاء التركيبيّة فقد جاءت في المرتبة الثانية بسبب طبيعة الموضوع الذي كلّفهم الباحث الكتابة فيه، وهو موضوع أقرب إلى اللغة العلميّة البعيدة عن الاستخدامات الأدبيّة للّغة، وإن كان عدد الأخطاء متقارب بين النوعين، فمن طبيعة اللغة التكامل بين فروعها، وهذا التكامل واضح جداً بين النحو والتركيب، فالأدوات النحويّة هي الروابط في التراكيب اللغويّة، وربّما حدث تداخل بين النوعين لشدة ارتباطهما.

وأمّا الأخطاء الإملائيّة فقد جاءت في المرتبة الثالثة، وربّما يعود ذلك إلى أنّ الأخطاء الإملائيّة محصورة في عدد قليل من قواعد الإملاء قياساً إلى قواعد النحو، وهناك بعض القواعد التي يقلّ ظهورها في الكتابة مثل تنوين النصب على الألف المقصورة أو التاء المربوطة، لأنّ هذا التنوين يرسم على الحرف نفسه ولا يظهر إلا إذا طُلب إلى الطالب ضبط الكلمات.

ثانياً- الأخطاء النحويّة:

رصد الباحث أربعة عشر خطأ مكرراً في موضوعات الطلاب التي كلّفوا كتابتها، والجدول رقم (2) يبيّن عدد الطلاب الذين وقعوا في هذه الأخطاء، ونسبهم المئويّة.

الجدول رقم (2): أنواع الأخطاء النحويّة وعدد الطلاب الذين وقعوا فيها

م	نوع الخطأ	التكرار	النسبة المئويّة	الترتيب
1	رفع خبر الأفعال الناقصة	63	%52.5	4
2	نصب خبر الأحرف المشبّهة بالفعل	75	%62.5	3
3	نصب المضارع المرفوع (الأفعال الخمسة)	82	%68.33	2
4	رفع المضاف إليه	51	%42.5	5
5	رفع المفعول به	47	%39.17	6
6	تنكير المعرّف	24	%20	9
7	تكرار الفاعل	18	%15	10
8	التذكير والتأنيث في الضمائر	10	%8.33	11
9	تأنيث الفعل بدل تذكيره	18	%15	10
10	تعريف الاسم (غير)	39	%32.5	8
11	رفع المضارع المجزوم	40	%33.33	7
12	رفع المفعول به	18	%15	10
13	إثبات ياء الاسم المنقوص في الجرّ	2	%1.67	12
14	تعريف كلمة (بعض)	102	%85	1

يتبيّن من الجدول (2) أن الخطأ الذي جاء في المرتبة الأولى استخدام كلمة (بعض) معرّفة بـ (ال) ولا سيّما استخدام التركيب (بعضهم البعض)، وفي المرتبة الثانية جاء نصب المضارع المرفوع في حالة الأفعال الخمسة؛ إذ يكتب الطالب (يكونوا) بدل (يكونون)، وفي المرتبة الثالثة جاء نصب خبر الأحرف المشبّهة بالفعل، ولاسيّما الخبر الذي يأتي بعد شبه الجملة أو الاسم الموصول، فينصرف الطالب عن رفع الخبر، وكثيراً ما يجعله منصوباً، وفي المرتبة السابعة جاء (رفع

المضارع المجزوم) ومن ذلك (لم نراه ...) بدلاً من (لم نره)، وقد جاءت ثلاثة أخطاء في المرتبة العاشرة، وهي: (تكرار الفاعل، تأنيث الفعل بدل تذكيره، رفع المفعول به)، وتكرار الفاعل لا يعدّ خطأ إذا تكرّر الفعل، وإنما وضع فاعلين لفعل واحد نحو: (يمضون الأولاد وقتهم ..) وتأنيث الفعل بدل تذكيره، نحو: (أنّه تساعد ..) ورفع المفعول به، ولا سيّما المفعول الذي يحتاج إلى تنوين نصب، ومن ذلك (فتح لنا التطور باب لا يغلق ..)، وجاء في المرتبة الحادية عشرة التذكير والتأنيث في الضمائر، ومن ذلك (فالإنترنت هو أحد هذه الوسائل)، وفي المرتبة الأخيرة جاء إثبات ياء الاسم المنقوص في حالة الجرّ، ومن ذلك (لبناء فرد واعي)، وربّما تأخّر هذا الخطأ لقلّة استعماله في كتابات الطلاب.

والكثير من الأخطاء التي وقع فيها هؤلاء الطلاب قد يعود إلى الازدواجية التي وقع فيها الطلاب بين العاميّة والفصيحة، وقلّة التدريب على استخدام الأسماء والأفعال المعربة بعلامات فرعيّة، فلم يتدرّب الطالب على جزم المضارع المعتلّ الأجوف، فيبقي حرف العلّة في حالة الجازم.

رابعاً- الأخطاء التركيبيّة:

رصد الباحث اثني عشر خطأ مكرّراً في موضوعات الطلاب التي كلّفوا كتابتها، والجدول رقم (3) يبيّن عدد الطلاب الذين وقعوا في هذه الأخطاء، ونسبهم المئويّة.

الجدول رقم (3): أنواع الأخطاء التركيبية وعدد الطلاب الذين وقعوا فيها

م	نوع الخطأ	التكرار	النسبة المئويّة	الترتيب
1	التركيب: بشكل صحيح – بشكل كامل	118	%98.33	1
2	تعدية الفعل بنفسه	118	%98.33	1
3	التعدية بحرف جرّ غير مناسب (يؤثر – التعرّف)	100	%83.33	3
4	الفعل (تتواجد)	86	%71.66	6
5	استعمال (كافة)	75	%62.50	8
6	استعمال الظرف (حيث)	98	%81.67	4
7	استخدام (الكاف): كطلاب	95	%79.17	5
8	استخدام توفير بدل توفّر	44	%36.67	9
9	استخدام توافر بدل توفّر	85	%70.83	7
10	استخدام كلمات أعجميّة النت – الموبايل – سوشيال ميديا	110	%91.67	2
11	استخدام (شتّى) بمعنى جميع	10	8.33	10
12	استخدام بكونها بمعنى لأنها	8	6.67	11

يتبين من الجدول (3) أنّ تعدية الفعل بنفسه جاء في المرتبة الأولى، ولا سيّما استخدام الفعل (يحتاج) وهذا الفعل لا يتعدى بنفسه، فكثيراً ما استعمل الطلاب كلمة (نحتاجه) من دون حرف الجرّ (إلى)، وفي المرتبة نفسها جاء استخدام التركيب (بشكل ...) ومن ذلك: (علينا أن نستخدمه بشكل صحيح) بدلاً من (علينا أن نستخدمه استخداماً صحيحاً) ، وربّما يعود هذا الخطأ إلى تغاضي المدرّسين في المراحل الدراسيّة السابقة عن هذا الخطأ، حتّى ظنّ الطالب أن استخدامه صحيح وفق هذا السياق، وفي المرتبة الثانية جاء استخدام كلمات أعجميّة، إذ يستخدمها الطلاب في اللغة العربيّة على أنّها من اللغة، وهذا مردّه إلى الهجين اللغويّ الذي شاع في هذا القرن، وربّما كثرة استخدامهم هذا الأسلوب جعلهم يعتقدون أنّ من المسموح به استخدام في أثناء الاستعمال اللغويّ من دون قيد أو شرط، وربّما كانوا لا يعرفون ما يقابله في اللغة العربيّة من ألفاظ، وجاء في المرتبة الثالثة التعدية بأحرف جرّ غير صحيحة، فكثيراً ما استخدم الطلاب التركيب (يؤثّر على) بدلاً من (يؤثّر في)، وقد لاحظ الباحث أنّ هذا الخطأ شائع عند كثير من يستخدمون اللغة على اختلاف تخصّصاتهم ورتبهم العلميّة، ولا يقلّ عن

الخطأ السابق استخدام المصدر (التعرُّف على المشكلات)، بدلاً من استخدام (تعرّف المشكلات)، وربّما زاد عليه قليلاً، وربّما يعود ذلك إلى قلّة معرفة استخدام هذا المصدر، وفي المرتبة الرابعة جاء استخدام الظرف (حيث) في غير مواضعه، ومن المعروف أنّ هذا الظرف يستخدم للمكان، ولكنّ الطالب يستخدمها بدل (إذ) التي تدل على الظرفية الزمانيّة، ومن ذلك (حيث تؤدي دوراً ...)، وربّما لم يتعلّم الطالب الجامعي في المراحل الدراسية السابقة دقّة استخدام هذا الظرف، وجاء في المرتبة الخامسة حرف الجرّ (الكاف) في غير موضعه من مثل: (وعلينا نحن كطلاب..) بدلاً من (وعلينا نحن الطلاب ..)، وجاء في المرتبة السادسة استخدام الفعل (تتواجد) بمعنى (توجد)، وربّما يعود هذا الخطأ لعدم معرفة الطالب الفرق بين معنيي الفعلين، وقريب من ذلك استخدام (توافر) بدل (توفّر)، وهنا لا يدرك الطالب الفرق بين (وجود الشيء: توفّره، وكثرة الشيء: توافره) ويستخدم هاتين الكلمتين على أنّ لهما المعنى نفسه. وفي المرتبة قبل الأخيرة جاء استخدام (شتّى) بمعنى (جميع)، ومن ذلك (والإنترنت بشتّى وسائله ..) بدلاً من (والشابكة بجميع وسائلها..)، وفي المرتبة الأخيرة جاء استخدام (كونها) بدلاً من (لأنّها)، وربّما يجد بعض الطلاب صعوبة في صوغ الجملة باستخدام (لأنّها)، ويستسهلون استخدام (كونها) ظناً منهم أنّها تؤدّي المعنى نفسه.

ثالثاً– الأخطاء الإملائيّة

رصد الباحث تسعة أخطاء مكرّرة في موضوعات الطلاب التي كلّفوا كتابتها، والمقطع الذي أملاه عليهم، والجدول رقم (4) يبيّن عدد الطلاب الذين وقعوا في هذه الأخطاء، ونسبهم المئويّة.

الجدول رقم (4): أنواع الأخطاء الإملائيّة وعدد الطلاب الذين وقعوا فيها

م	نوع الخطأ	التكرار	النسبة المئويّة	الترتيب
1	همزة القطع	100	%83.33	5
2	همزة الوصل	110	%91.67	3
3	الهمزة المتطرفة	20	%16.67	8
4	الهمزة المتوسطة	101	%84.17	4
5	المدّة	18	%15	9
6	إهمال التضعيف	117	97.50	1
7	إهمال علامات الترقيم	112	%93.33	2
8	التاء المربوطة	80	%66.67	6
9	التاء المبسوطة	40	%33.33	7

يتبين من الجدول (4) أنّ الأخطاء الإملائيّة هي الأكثر تكراراً من الأنواع الأخرى، وقد جاء الخطأ في إهمال التضعيف في المرتبة الأولى، وهذا يعود إلى أنّ الطلّاب معظمهم لم يستخدموه في كتاباتهم أو في النصّ الذي أملاه عليهم الباحث، وإن كان الطالب تعوّد على إهمال التضعيف على الحرف الشمسيّ، فلا يجوز أن يهمله في الكلمات التي يتغيّر معناها بوجوده، وممّا لاحظه الباحث أنّ الطلاب الثلاثة الذين استعملوا التضعيف لم يستعملوه في المواضع جميعها، ولكنّهم لم يهملوها إهمالاً مطلقاً مثل زملائهم، وفي المرتبة الثانية جاء الخطأ في إهمال علامات الترقيم، فقلّما وضع الطلاب هذه العلامات على الرغم من أهميّتها في الكتابة، ولا سيّما استخدام الفاصلة في الكتابة، وفي المرتبة الثالثة جاء الخطأ في استخدام همزة الوصل، فكثيراً ما كان يستخدمها همزة قطع، وفي المرتبة الرابعة جاء الخطأ في كتابة الهمزة المتوسّطة، ولا سيّما الهمزة المتوسطة التي يجب كتباتها على السطر أو على نبرة بعد ألف، فيكتبها الطالب على السطر وهي في حالة الجرّ، ويكتبها على نبرة وهي في حالة الرفع، وجاء في المرتبة السادسة الخطأ في كتابة التاء المربوطة ومن ذلك (أدات – منزلت) والصواب (أداة – منزلة) ، وفي المرتبة السابعة التاء المبسوطة ومن ذلك (سهلة– سلبياة) التي كتبت خطأً على أنّها (سهّلت) و(سلبيّات)، وفي

المرتبة الأخيرة جاءت الهمزة المتطرّفة، وربّما يعود تأخّرها إلى قلّة عدد الكلمات التي تحتوي هذا النوع من الهمزات قياساً إلى النوعين الآخرين.

خامس عشر – مقترحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي توصّل إليها الباحث يمكن عرض المقترحات الآتية:

- تضمين مقرّرات اللغة العربية التي تدرّس في كلية التربية فصلاً عن الأخطاء الشائعة.
- التركيز على مهارات الإملاء، ووضع تدريبات خاصّة بها في مقرّرات اللغة العربيّة.
- تضمين الاختبارات أسئلة تحتوي على استعمالات لغويّة تبيّن مدى التزام الطلاب القواعد اللغويّة التي يتعلّمونها في سنوات دراستهم كافّة.
- حث القائمين على العملية التربويّة في مراحل التعليم ما قبل الجامعي على التركيز على تعرّف الأخطاء الشائعة عند طلاب تلك المرحلة، والتنبيه لتلافيها وفق برامج معدّة لهذا الغرض.
- اتخاذ القرارات المناسبة على مستوى الكلية أو الجامعة بضرورة محاسبة الطلاب على الأخطاء الشائعة في إجاباتهم الامتحانية في الفروع جميعها، وبصفه خاصة الفروع التدريسية منها.
- إجراء دراسات مماثلة على المراحل الدراسيّة الأخرى.

المصادر:

1- المعجم الوجيز (1994): مجمع اللغة العربيّة، القاهرة، جمهوريّة مصر العربيّة.

المراجع:

2- أحمد، ظهير وإقبال، محمد (2019م) تحليل الأخطاء الكتابية عند دارسي اللغة العربية بالجامعة الإسلامية العالمية بإسلام آباد، **مجلة القسم العربي**، العدد السادس والعشرون، جامعة بنجاب، لاهور- باكستان.

3- أمون، هلا (د.ت): **معجم تقويم اللغة وتخليصها من الأخطاء الشائعة**، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.

4- بصيص، حاتم **(2020)**: الأخطاء اللغوية الشائعة في بحوث الماجستير والدكتوراه في كلية التربية- جامعة البعث، **مجلّة جامعة البعث**، المجلد (42) العدد (9).

5- بلعيد، صالح (2003): **دروس في اللسانيات التطبيقيّة**، دار هومه، الجزائر.

6- بوعروج حنان (2013م): الأخطاء اللغوية الشائعة عند الطلبة الجامعيين سنة أولى جامعي – أدب عربي – أنموذجاً – دراسة تحليليّة، **مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في ميدان اللغة والأدب العربي**، كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية والإنسانية – جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي – الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبيّة.

7- الدخيل، فهد بن عبد العزيز (2009): مستوى الأداء اللغويّ لطلاب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلاميّة، **مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، المملكة العربية السعودية، العدد (11).

8- رحيمة، فران قحط و حمد، عمران جاسم (2013): **الأخطاء الإملائية الشائعة لدى طلبة كليات التربية في الجامعات العراقية (تشخيص وعلاج)**،

Journal Human Sciences, Volume 1, Issue 16, Pages 170-185

المرونة النفسية لدى طالبات جامعة تشرين في ضوء بعض المتغيرات (دراسة ميدانية على عينة من المتزوجات)

د. شرين مرتكوش* د. ريم كحيلة**

(الإيداع: 11 كانون الثاني 2024، القبول: 28 آذار 2024)

الملخص:

هدف البحث الحالي تعرف مستوى المرونة النفسية على عينة من الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين، وتعرف الفرق على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغيرات وجود الأبناء، والقرب من أهل الزوج، ومكان السكن لدى أفراد العينة. تم استخدام مقياس المرونة النفسية أعد من قبل (Conner&David Resilience Scale,2003) ترجمة (الهاشمية،2017). وتمتع المقياس بمعاملات صدق جيدة؛ إذ بلغت قيمة معامل ألفاكرونباخ (0.75).

أظهرت النتائج أنّ مستوى المرونة النفسية كان ضعيفاً، في حين أنّ ليس هناك فروق دالة إحصائياً على المقياس تبعاً لمتغيرات وجود الأبناء والقرب من أهل الزوج ومكان السكن لدى الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين.

الكلمات المفتاحية: المرونة النفسية، الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين.

* اختصاص الإرشاد النفسي – قائم بالأعمال قسم الإرشاد النفسي – كلية التربية– جامعة تشرين

**اختصاص علم النفس الاجتماعي–. أستاذ قسم الإرشاد النفسي– كلية التربية– جامعة تشرين

Psychological flexibility among Tishreen University female students in light of some variables (Field study on a sample of married women)

Sherine Martakoush* **Prof. Dr. Reem Kahileh ****

(Received: 11 January 2024, Accepted: 28 March 2024)

Abstract:

The goal of the current research is to identify the level of psychological flexibility on a sample of married female students at Tishreen University, and to identify the difference on the measure of psychological flexibility according to the variables of the presence of children, proximity to the husband's family, and place of residence among the sample members. The psychological flexibility scale prepared by (Conner & David Resilience Scale, 2003) was used, translated by (Al-Hashimiyeh, 2017). The scale had good validity coefficients, as the value of the Cronbach's alpha coefficient reached (0.75).

The results showed that the level of psychological flexibility was weak, while there were no statistically significant differences on the scale according to the variables of the presence of children, proximity to the husband's family, and place of residence among married female students at Tishreen University.

Keywords: psychological flexibility, married female students at Tishreen University.

* **psycholog counselling- Charge d'affaires.Department of psychological counseling- Faculty of Education- Tishreen Univetsity**

** **rofessor in the Department psychological Counselling. Faculty of Education at the university of Tishreen. Latakia, Syria**

المقدمة:

منذ 2011 وحتى الآن يعيش الشعب السوريّ بفئاته وشرائحه المختلفة ظروفاً حياتية صعبة نتيجة الحرب الكونية الظالمة، وما نتج عنها من احتلال وقتل وتدمير للبنية التحتية وممتلكات ومقدرات الشعب السوري والتي خلفت حوالي الآلاف من الشهداء والجرحى، بالإضافة للحصار الاقتصادي المفروض وما نتج عنه من ارتفاع حاد في الأسعار وتفشي البطالة بدرجات مقلقة؛ كل هذه العوامل والظروف تؤثر على شخصية الفرد وقدرته على التكيف مع تلك الظروف ليواصل مشوار حياته في البناء والثبات والاستمرار والاستقرار الحياتي. وتعتبر المرحلة الجامعية مرحلة حاسمة في حياة الفرد التي تحدد شكل حياته المستقبلية، إذ تواجهه اليوم عدة عقبات ومشاكل لاسيما لدى الطالبة الجامعية المتزوجة أبرزها: الأعباء الدراسية والمتطلبات الجامعية، بالإضافة لضغوط الحياة اليومية منها الاجتماعية والاقتصادية والصحية والنفسية (توتر وقلق ...الخ) في ظل الظروف الحالية التي تم التنويه عليها سابقاً، كل ذلك يتطلب قدراً من المرونة النفسية لدى الطالبة الجامعية (المتزوجة) تمكنها من عبور هذه المرحلة بسلامة لبناء أساس متين لحياة جديدة مستقبلية. إذ تعتبر المرونة النفسية عنصراً مهماً لتحقيق النجاح؛ والتحلي بها تجعل الفرد قادراً على التكيف مع الضغوطات والمحن ويواجه كل مشكلة تعرقل مسار حياته ويكون هادئاً متزناً عند تعرضه للضغوطات اليومية. وقد حظي مفهوم المرونة النفسية باهتمام بعض الباحثين في مجال علم النفس وتعد ايمي ويرنر(werner,1982) واحدة من العلماء الأوائل الذين استخدموا المرونة النفسية؛ إذ بدأت الدراسات العلمية للمرونة في الستينات والسبعينات من القرن الماضي لكونها مصدراً مهماً يسهم في تحسين جودة الحياة والانسجام مع الآخرين، فهي تلعب دوراً مهماً في تكيف الفرد مع بيئته. فالإنسان الصحيح نفسياً هو الذي يمكنه السيطرة على انفعالاته بمرونة عالية. ويؤكد **باندورا** (Bandura) أنّ المرونة النفسية لدى الفرد تتكون نتيجة التعلم فهي تتشكل من خلال الخبرة المباشرة وتعلمه لسلوكيات جديدة من خلال عملية مراقبة سلوكيات الآخرين وملاحظة العواقب المترتبة على سلوكهم (خوري،1996، ص154). وتعرّف الجمعية الأمريكية للأمراض النفسية المرونة النفسية بأنّها "عملية التوافق الجيد والمواجهة الإيجابية للشدائد، الصدمات، النكبات، أو الضغوط النفسية العادية التي يواجهها البشر، مثل المشكلات الأسرية، مشكلات العلاقات مع الآخرين، المشكلات الصحية الخطيرة، ضغوط العمل والمشكلات المالية" (APA.2002). ومنّه يمكن القول أنّ المرونة هي الاستجابة الانفعالية والعقلية التي تمكن الطالبة الجامعية لاسيما المتزوجات التكيف الإيجابي مع مواقف الحياة المختلفة، الأمر الذي يستلزم منها قابلية تجديد الفكر والسلوك لتكون راضية على إنجازاتها وما تستطيع تحقيقه في المستقبل. إذ تتيح المرونة النفسية للزوجين القدرة على مواجهة المواقف المختلفة بعقلانية وإقامة علاقات طيبة مع الآخرين وبالتالي رضاهم عن الحياة وهذا ما أكدته دراسة (الشيخ، 2017) مما يؤثر بشكل ايجابي على الأسرة بأكملها التي هي نواة المجتمع.

مشكلة البحث:

يختبر الفرد الكثير من الضغوط الحياتية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على صحته النفسية والبدنية؛ والطالبات المتزوجات لسنَ بمنأى عن التعرض لمثل هذه الضغوط؛ بسبب تعدد الأدوار الملقاة على عاتقهنّ سواء تلك الأدوار المتعلقة بجوانبهنّ النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية، الدراسية أو تربية أبنائهنّ؛ لاسيما في عصر ازدادت فيه الحاجات الاستهلاكية نتيجة تقدم متطلبات العصر لذلك ستكون الطالبات الجامعيات المتزوجات عرضة لتلك الضغوط سواء في بيتهنّ أو جامعتهنّ. ومن الأمور التي قد تزيد من الضغوطات عليهنّ أن يكون لديهنّ أبناء وما يحتاجونه من رعاية واهتمام وتلبية لاحتياجاتهم النفسية والاجتماعية، وقربهم من أهل الزوج قد يخفف أو قد يزيد الأعباء عليهنّ، إضافةً إلى ذلك قد يلعب مكان السكن (ريف، مدينة) للمتزوجات في زيادة المشقات نتيجة البعد المكاني عن الجامعة وتأمين المواصلات. لذا يفترض أن تساعد المرونة النفسية لأولي المتزوجات العيش في علاقات اجتماعية سليمة وتقلل بدورها من الضغوطات المحيطة بهنّ وتحقق لهنّ مستوى مرتفع من التوازن النفسي؛ إذ تعتبر المرونة النفسية مهمة وضرورية في حياة الفرد وخاصة للمتزوجين لأنها تتيح

لهم الاستقرار والتأقلم في عالم دائم التغير، لذلك فإنّ امتلاكهم القدرة على التكيف مع تغيرات الحياة أو التعامل مع الأحداث الصعبة يمكن أن يغير من جودة حياتهم بشكل كبير وهذا ما أكدته دراسة (الزعبي، 2016) أنّ للمرونة النفسية دوراً إيجابياً في تحقيق الصحة النفسية لطلبة جامعة دمشق. وبالتالي تعد المرونة النفسية من الأساسيات للصحة النفسية ومن الخصائص التي تجعل الطالبة الزوجة قادرة على تجاوز المحن والضغوطات؛ فقد تبين أنّ الشخص المرن يتحلى بسمات منها مهارات التواصل الفعال وتلقي الدعم الاجتماعي وفاعلية العلاقات مع الآخرين وفاعلية الذات بالإضافة إلى الأمل والتفاؤل والشعور بالانتماء والتدين كما أشارت إليها دراسة (Kashdan & Kane, 2011). ولسبب الاختلاف في ثقافات الزوجين أو الاختلاف ضمن الثقافة الواحدة تبعاً لسن الزوجين وأصولهم الأسرية فقد يحتاج كل من الزوجين إلى الآخر لتقديم المساندة المتبادلة والمواءمة وتهيئة الظروف الأسرية المناسبة للقيام كل طرف بمسؤوليته ليسهم في تحقيق التكيف ويزيد من احتمال النجاح في حياتهما الأسرية؛ الأمر الذي يثير التساؤل هنا عن مستوى المرونة النفسية لأولي الطالبات لتحديد أثر الضغوط المختلفة (النفسية، الاجتماعية، الاقتصادية...الخ) التي سبق ذكرها على حياتهنّ الأسرية.

ومن هنا تتلخص المشكلة في السؤال الآتي:

ما مستوى المرونة النفسية لدى عينة من الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين ؟

أهمية البحث تكمن أهمية البحث الحالي بـ

الأهمية النظرية: تسليط الضوء على موضوع المرونة النفسية لأهميته الكبيرة؛ لاسيما عند شريحة هامة في المجتمع التي تتعرض لضغوطات الحياة الزوجية والحياة الدراسية في آن معاً. وتعرف الدور الذي تلعبه المرونة النفسية في حياتهنّ لمواجهة تلك الضغوطات.

الأهمية التطبيقية: تساعد المختصين على تطبيق برامج إرشادية لتقديم الدعم النفسي والاجتماعي لتحسين مستوى المرونة النفسية لأفراد عينة البحث (الطالبات المتزوجات) وأفراد أسرتهم لاحقاً في دعم مراكز الأسرة والإرشاد النفسي.

أسئلة البحث:

1. ما مستوى المرونة النفسية لدى الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين؟

أهداف البحث يهدف البحث تعرف

1. مستوى المرونة النفسية لدى الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين.
2. تعرف الفروق بين متوسطات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغيرات وجود الأبناء، ومكان السكن، والقرب من أهل الزوج .

فرضيات البحث:

1.لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير وجود الأبناء.

2.لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان السكن.

3.لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المرونة تبعاً لمتغير القرب من أهل الزوج.

مصطلحات البحث:

المرونة النفسية: القدرة على التأقلم أو التصدي أو التوافق أو مواجهة الضغوط أو النكبات أو منغصات الحياة (شقورة، 2012، ص13). ويعرّف إجرائياً هي الدرجة التي تحصل عليها المستجوبة على مقياس المرونة النفسية.

حدود البحث:

الحدود الزمانية: العام الدراسي 2022–2023.

الحدود المكانية: جامعة تشرين.

الحدود البشرية: عينة من الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين.

دراسات السابقة:

دراسة (قريطع و الغزو، 2016) في الأردن:

عنوان الدراسة: المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى الطالبات المتزوجات.

هدف الدراسة: تعرف مستوى المرونة النفسية لدى الطالبات المتزوجات، وتعرف أثر متغيري دخل الأسرة ووجود الأبناء، وتعرف القدرة التنبؤية للمرونة بالتوافق الزواجي.

عينة الدراسة:(107) طالبات متزوجات في الجامعة الهاشمية.

أدوات الدراسة: مقياس المرونة النفسية إعداد (كونرديفدسون،2003)، ومقياس التوافق الزواجي إعداد الباحثين.

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع للمرونة النفسية لدى الطالبات المتزوجات، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لمتغيري دخل الأسرة ووجود الأبناء، ووجود قدرة تنبؤية للمرونة لنفسية والتوافق الزواجي لدى الطالبات المتزوجات.

دراسة (صبيره و اسماعيل، 2017) في سورية:

عنوان الدراسة: المرونة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة الدبلوم التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة تشرين

هدف الدراسة: تعرف مستوى المرونة النفسية وجودة الحياة لدى طلبة دبلوم التأهيل التربوي، وتعرف العلاقة بين المرونة النفسية وجودة الحياة لدى طلبة

عينة الدراسة:(272) طالباً وطالبة.

أدوات الدراسة: مقياسي المرونة النفسية وجودة الحياة من إعداد الباحثين.

نتائج الدراسة: توصلت النتائج أن المرونة النفسية وجودة الحياة لدى الطلبة جاءت بدرجة متوسطة، وكذلك وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى الطلبة، وعدم وجود فروق في الرضا عن الحياة تعزى إلى التخصص والجنس، في حين بينت النتائج وجود فروق في المرونة النفسية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور وعدم وجود فروق تعزى إلى التخصص.

دراسة (الشيخ، 2017) في سورية:

عنوان الدراسة: المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة.

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى طلبة جامعة دمشق.

عينة الدراسة:(500) طالباً وطالبة.

أدوات الدراسة: مقياس المرونة النفسية إعداد (شقورة، 2012) ومقياس الرضا عن الحياة إعداد(الدسوقي، 1988).

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المرونة النفسية والرضا عن الحياة لدى أفراد عينة البحث من طلبة دمشق.

دراسة (ميلاد وآخرون، 2019) في سورية

عنوان الدراسة: المرونة النفسية وفق بعض المتغيرات (دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كليتي الهندسة المدنية والتربية في جامعة دمشق)

هدف الدراسة: تعرف مستوى المرونة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، وتعرف الفروق في مستوى المرونة النفسية تبعاًلمتغير التخصص (هندسة مدنية وتربية) ومتغير الجنس (ذكور وإناث).

عينة الدراسة: (115) طالباً وطالبة، بواقع (62) طالباً وطالبة من طلبة كلية التربية، و(53) طالباً وطالبة من طلبة كلية الهندسة المدنية

أدوات الدراسة: مقياس المرونة النفسية الذي أعده (كونورودافيدسون،2003).

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة مرتفعاً، كما أظهرت وجود فروق في مستوى المرونة النفسية بين طلبة كلية التربية وكلية الهندسة المدنية لصالح طلبة كلية التربية، ووجود فروق في مستوى المرونة النفسية وفق متغير الجنس لصالح الذكور.

دراسة (ملحم وآخرون، 2020) في الأردن:

عنوان الدراسة: العلاقة بين المرونة النفسية والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين والمعلمات (دراسة تنبؤية)

هدف الدراسة: تعرف مستوى التوافق الزواجي والمرونة النفسية لدى المعلمين المتزوجين والمعلمات باختلاف جنس المعلم، وعدد سنوات الزواج، وتهدف الكشف عن قدرة المرونة النفسية التنبؤ بالتوافق الزواج.

عينة الدراسة: (228) معلماً متزوجاً ومتزوجة.

أدوات الدراسة: مقياس المرونة النفسية إعداد (Wagnild&Young,1993)، ومقياس التوافق الزواجي إعداد(مخادمة،2020).

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التوافق الزواجي والمرونة النفسية لدى أفراد العينة كان مرتفعاً ، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في التوافق الزواجي تعزى للجنس، ولعدد سنوات الزواج. والمرونة النفسية قد أسهمت بشكل دال إحصائياً بالتنبؤ بالتوافق الزواجي لدى المعلمين والمعلمات المتزوجين.

دراسة (Kourk,et.al,2023) في تركيا:

عنوان الدراسة: الدور الوسيط للمرونة النفسية بين الرضا الوظيفي والإرهاق العاطفي الوظيفي والتوافق الزواجي الثنائي

The Mediating Role of Psychological Flexibility in the Relationship between Job Satisfaction – Job related Emotional Exhaustion and Dyadic Marital Adjustment

هدف الدراسة: تحديد القوة التنبؤية للرضا الوظيفي والإرهاق العاطفي الوظيفي على التوافق الزواجي الثنائي وتحديد دور المرونة النفسية في هذه العلاقة التنبؤية.

عينة الدراسة: (246) متزوجاً

أدوات الدراسة: مقياس الرضا الوظيفي إعداد (Kuzgun,et.al,1999) ومقياس المرونة النفسية إعداد (Francis,2016) ومقياس الإرهاق العاطفي الوظيفي إعداد (Gunay,2021) ومقياس التوافق الزواجي الثنائي (Koruk,2020).

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أنّ الرضا الوظيفي والإرهاق العاطفي المرتبط بالوظيفة يتنبأ بشكل إيجابي بالتوافق الزواجي الثنائي، كما أظهرت أنّ للمرونة النفسية دور وسيط بين الرضا الوظيفي والتوافق الزواجي الثنائي.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج البحث: اتبعت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعد مناسباً لأهداف الدراسة الحالية، ويعرف هذا المنهج باعتماده دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها تعبيراً كمياً ويقدم وصفاً رقمياً ويوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها (عبيدات وآخرون،2004،ص91) .

مجتمع الدراسة وعينته: يتكون المجتمع الأصلي من طالبات جامعة تشرين والبالغ عددهم بحسب دائرة الإحصاء في جامعة تشرين (69606) طالباً وطالبة موزعين في الكليات لعام 2022-2023. وتم سحب عينة من الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين وبلغ عددهنّ (100) طالبة متزوجة. تم اختيار العينة بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة لدى الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين. وبحسب قانون العينة الإحصائية تعتبر العينة ممثلة للمجتمع الأصلي، والقانون الإحصائي كالآتي:

قانون العينة الإحصائية:

$$n \geq \frac{N.Z^2.R(1-R)}{N.d^2 + Z^2.R(1-R)}$$

حيث:

N : حجم مجتمع الدراسة.

Z : القيمة المعيارية عند مستوى دلالة 0.05، وتساوي 1.96

d : مقدار الدقة لتقدير العينة، وهو الحد الأعلى للخطأ المسموح به عند تقدير المؤشرات.

R : نسبة الخاصية في المجتمع وتساوي 0.05 للحصول على أكبر حجم للعينة n (العلي،2020،ص106).

أدوات البحث: اعتمدت الباحثتان

1. مقياس المرونة النفسية: أعد من قبل (Conner&David Resilience Scale,2003) ترجمة (الهاشمية،2017) ويتألف من(25) بنداً يضم الخيارات التالية(تنطبق تماماً ، تنطبق عليك كثيراً ، تنطبق عليك بدرجة متوسطة، تنطبق عليك قليلاً، لا تنطبق عليك أبدا) وفق تسلسل الدرجات التالية(5,4,3,2,1) على الترتيب للبنود الإيجابية، والدرجات (1,2,3,4,5) على الترتيب للبنود السلبية. وتعد أدنى درجة للمقياس هي (25) و أعلى درجة هي (125).

الخصائص السيكومترية لمقياس المرونة النفسية:

الصدق:

قامت الباحثة (سعاد الهاشمية) بإجراء ترجمة للمقياس من اللغة الإنكليزية إلى اللغة العربية وترجمة عكسية ثم عرضت المقياس على مجموعة من المحكمين من اختصاصات عدّة (الإرشاد النفسي، الإرشاد النفسي و التربوي، علم النفس ، علم النفس الاجتماعي، القياس والتقويم) في كل من جامعة نزوى وجامعة السلطان قابوس، وبعد الانتهاء من صدق المحكمين أجرت الباحثة اتساق داخلي للمقياس من خلال حساب ارتباط البنود مع الدرجة الكلية للمقياس؛ إذ تمتع بدرجات صدق جيدة تراوحت ما بين(0.73-0.50) وتم حساب معامل ألفا كرونباخ فتراوحت درجات الثبات ما بين (0.93-0.91) وهذا يدل على أنّ المقياس يتمتع بدرجات ثبات عالية.

أ. صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق فقرات المقياس على عينة استطلاعية والبالغ عددها (40) طالبة من خارج العينة الدراسة الأصلية. تم حساب معاملات ارتباط كل بند مع الدرجة الكلية للمقياس. ومعاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى دلالة 0.05؛ أي أنّ بنود المقياس صادقة ما وضعت لقياسه. كما في الجدول (1) رقم الملحق (1).

الثبات: تم حسابه بإحدى الطريقتين الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وبالإعادة

أ. الثبات بطريقة ألفا كرونباخ: يتبين من الجدول الآتي أن معامل الثبات لمقياس المرونة النفسية بلغ (0.75) وهو ثبات جيد جداً.

ب. الثبات بالإعادة: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول، ودرجات التطبيق الثاني عند مستوى دلالة 0.05. والجدول الآتي يوضح ألفاكرونباخ والإعادة.

الجدول رقم (2): يبين ثبات ألفاكرونباخ والثبات بالإعادة لمقياس المرونة النفسية

المقياس	عدد البنود	درجة الثبات		
		ألفا كرونباخ	درجة الارتباط	احتمال الدلالة
المقياس ككل	25	0.75	0.72	0.000

الأســاليب الإحصــائية: تم اعتماد برنامج الحزمة الإحصــائية للعلوم الاجتماعية (spss) للقيام بعملية اســتخراج النتائج. واستخدم معامل ارتباط بيرسون، اختبار T.test لعينتين مستقلتين، المتوسطات والوزن النسبي.

النتائج والمناقشة:

عرض نتائج السؤال وفرضيات الدراسة وتفسيرهما

السؤال الأول: ما مستوى المرونة النفسية لدى الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين؟ للإجابة على هذا السؤال تم تحديد مستوى المرونة النفسية بناءً على قانون المدى مقسماً إلى خمسة مستويات (ضعيف جداً،ضعيف،متوسط،مرتفع،مرتفع جداً). المدى: هو الفرق أعلى قيمة وأدنى قيمة، وطول الفئة: 0.8=5/4

الجدول رقم (3): المتوسط المرجح والوزن النسبي لكل مستوى

المتوسط المرجح	الوزن النسبية	المستويات
1.80-1	36-20	ضعيف جداً
2.60-1.81	%52-36.2	ضعيف
3.40-2.61	%68-52.2	متوسط
4.20-3.41	%84-68.2	مرتفع
5-4.21	%100-84.2	مرتفع جداً

الجدول رقم (4): مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة

المتوسط الإجمالي	الوزن النسبي	الانتشار
2.06	%41.2	ضعيف

يتبين من الجدول السابق أنّ مستوى المرونة النفسية لدى أفراد العينة كان ضعيفاً وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (ملحم وآخرون،2020)؛ ويعني أنّ الطالبات المتزوجات يتمتعنّ بدرجة ضعيفة من المرونة النفسية تجاه حياتهنّ؛ أي ليس لديهنّ القدرة على التأقلم ومواجهة منغصات الحياة بأشكالها كافة. إذ يتعرضنّ لأحداث ضاغطة سواء من ناحية متابعة دراستهنّ أو تربية أبنائهنّ أو اضطرارهنّ العمل لساعات طويلة بسبب الوضع الاقتصادي وما تفرضه الحياة من حاجة لتلبية احتياجاتهنّ (النفسية والاجتماعية) واحتياجات الأسرة (الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ...الخ) في ظل الظروف التي تمر بها سورية؛ إذ فرض الوضع الاقتصادي وغلاء الأسعار تحمل ضغوطات أكبر من طاقتهنّ. فقد يضطررنّ العمل خارج المنزل على حساب أبنائهنّ وحياتهنّ الخاصة لما يتطلب من جهد وتعب مما يؤثر سلباً على تعاملهنّ مع أفراد الأسرة.

الفرضية الأولى:

لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير وجود الأبناء. ولحساب الفروق وفق متغير وجود الأبناء تم استخدام اختبار **t-test** لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (5): يبين الفرق على مقياس المرونة النفسية وفق متغير وجود الأبناء

وجود أبناء	العينة	المتوسط	الانحراف	درجات الحرية	الدلالة
يوجد	73	2.07	0.26	98	0.79
لا يوجد	27	2.05	0.26	50.55	غير دال

يتضح من الجدول السابق أنّه لا يوجد فرق دال إحصائياً على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير وجود الأبناء. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (قريطع والعزو،2016) لأنهنّ قد أعدنّ أنفسهنّ على تقبل فكرة الزواج وههنّ في مرحلة الدراسة إضافة إلى ذلك قد يكون هناك تدخل من قبل الأهل سواء من طرف الزوج أو الزوجة في مساعدة أبنائهم على تربية أحفادهم مما يخفف من الضغوط على الزوجة ويساعدها على أن يكون لديها مرونة أكثر في تحمل الأعباء الدراسية والأسرية أو قد يكون الوضع الاقتصادي للزوجين مرتفعاً مما يُمكن الزوج من تأمين للزوجة مساعدة لها في المنزل وفي تربية الأبناء.

الفرضية الثانية:

لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان السكن. ولحساب الفروق وفق متغير مكان السكن تم استخدام اختبار **t-test** لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (6): يبين الفرق على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير مكان السكن

السكن	العينة	المتوسط	الانحراف	درجات الحرية	الدلالة
ريف	60	2.04	0.27	98	0.28
مدينة	40	2.10	0.28	82.20	غير دال

يتضح من الجدول السابق أنه لايوجد فرق دال إحصائياً على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير مكان السكن. وقد يكون السبب عندما يتمتع الزوجين وخاصة الزوجة بالمرونة النفسية وقدرتها على التأقلم والتكيف لكل تغيير حاصل في حياتها قد يكون للزوج دوراً في مساعدتها والتخفيف من الأعباء المفروضة عليها من ناحية تلبية الاحتياجات والاهتمام بالأبناء دراسياً ونفسياً أو قد لا يكون لمكان السكن دوراً وعاملاً رئيسياً في عدم مرونتها فقد تتطلع الزوجة لأمور تراها أكثر أهمية من مكان السكن سواء من ناحية اهتمام الزوج بها وتلبية احتياجاتها النفسية والاجتماعية والاقتصادية أو من ناحية احترامها وتشجيعها على زيادة طموحها الدراسي والاجتماعي مما ينعكس إيجابياً بتوفير جو دافئ وآمن للأسرة.

الفرضية الثالثة:

لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير القرب من أهل الزوج. ولحساب الفروق وفق متغير القرب من أهل الزوج تم استخدام اختبار **t-test** لعينتين مستقلتين.

الجدول رقم (7) :يبين الفرق على مقياس المرونة النفسية تبعاً لمتغير القرب من أهل الزوج

القرب من أهل الزوج	العينة	المتوسط	الانحراف	درجات الحرية	الدلالة
قريب	52	2.09	0.27	98	0.32
بعيد	48	2.03	0.28	96.39	غير دال

يتضح من الجدول السابق أنه لايوجد فرق دال إحصائياً على مقياس المرونة النفسية وفقاً لمتغير القرب من أهل الزوج. عندما يتم تربية الأبناء منذ الصغر على تحمل المسؤوليات والاعتماد على أنفسهم في مواجهة مصاعبهم سواء الدراسية أو الاجتماعية أو العاطفية وخاصة للأنثى لأنّ مسؤولياتها أكبر من الذكر فقد يكون لديها دراسة أو عمل إضافة لتحمل مسؤوليات المنزل

وتربية الأبناء، أيضاً قد يتطلب منها الاعتناء بأهل الزوج مما يجعلها تحمل أعباء أكثر وتتحمل الضغوطات التي تتعرض لها خلال حياتها فبالتالي سوف يتم إنشائها بقدرات عقلية ثابتة وبعزيمة وإصرار على تحمل كل مصاعبها وتكون أكثر مرونة وتأقلم مع ظروف الحياة سواء أكانت قريبة أم بعيدة عن أهاليهم.

الاستنتاجات:

تبين من خلال النتائج أنّ هناك انتشار ضعيف للمرونة النفسية لدى الطالبات المتزوجات في جامعة تشرين ويعزى ذلك إلى الظروف الاقتصادية التي تتعرض لها البلاد وغلاء المعيشة التي تجعل من الصعب على الزوجة تحمل الضغوطات والأعباء مقارنة بالبلدان الأخرى التي لديها رخاء، فعندما تتوفر لدى العائلات سبل المعيشة الرغيدة والأمن والأمان فذلك سوف يرفع من قدرة الزوجة على التحمل والتأقلم مع الظروف المتغيرة وبالتالي بالمرونة النفسية فتستطيع أن تخفف وتتأقلم مع الأعباء الأسرية والدراسية. في حين لم يكن للمرونة النفسية دوراً في إظهار الفروق وفقاً لمتغيرات التصنيفية (وجود الأبناء ومكان السكن والقرب من أهل الزوج). وقد يعود ذلك عندما تتوفر للزوجة كل ما تحتاجه من مصاريف منزلية ودراسية والاهتمام بها ورعايتها وإشباع عاطفي من قبل الزوج واحترامها وتقدير مكانتها فإنها سوف تكون سعيدة في علاقتها مع زوجها ومع الآخرين بغض النظر عن قربها أو بعدها من أهل الزوج أو وجود الأبناء من عدمهم أو فيما يتعلق بمكان سكنها سواء في الريف أو المدينة لأنّ عندما تحب الزوجة زوجها ويحقق لها كل ماتحتاجه سوف تقبل العيش معه في أي مكان ولأجله تستطيع أن تتحمل كل ما يواجهها من أعباء.

المراجع:

1- خوري ، توما جورج (1996).**كتاب الشخصية**. بيروت : المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع

2- الزعبي ، أحمد محمد (2016) . **المرونة النفسية كمتغير وسيط بين أحداث الحياة الضاغطة**. دمشق: مجلة جامعة دمشق، ص18-1 .

3- الشيخ، كنان (2017) . المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة دمشق. *مجلة جامعة تشرين*، المجلد 39، **العدد 2**، ص392-371.

4- صبيرة، فؤاد؛ إسماعيل، رزان (2017). المرونة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة الجامعية لدى طلبة دبلوم التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة تشرين: دراسة ميدانية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، المجلد 39، **العدد 4**، ص23-40.

5- عبيدات، محمد؛ أبو أنصار ،محمد؛ ومبيضين، عقلة (2004).**منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات** . عمان : دار وائل للنشر.

6- العلي، ابراهيم(2020). **أسس التحليل الإحصائي متعدد المتغيرات**. سورية: منشورات جامعة تشرين.

7- قريطع، فراس؛ الغزو، أحمد (2016).المرونة النفسية وعلاقتها بالتوافق الزواجي لدى الطالبات المتزوجات. *المجلة العالمية للبحوث النفسية والتربوية*، الأردن، **العدد 1**،ص138-115.

8- ملحم ،محمد ؛ هياجنة، وليد؛ أرشيد، عبدالله ؛ بدارنة، مهدي؛ عنبر ،أميرة (2020). العلاقة بين المرونة النفسية والتوافق الزواجي لدى عينة من المعلمين المتزوجين والمعلمات (دراسة تنبؤية). *مجلة العلوم الأردنية للعلوم الاجتماعية*، المجلد 13، **العدد 1**، ص96-81.

9- ميلاد، محمود؛ كاسوحة، سليمان؛ عيسى، ثائر (2019). المرونة النفسية وفق بعض المتغيرات "دراسة ميدانية لدى عينة من طلبة كليتي الهندسة المدنية والتربية في جامعة دمشق. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، المجلد 41"، **العدد 3**، ص 199-187.

10- يحيى، شقورة (2012).**المرونة النفسية و علاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة**.رسالة ماجستير، كلية التربية ، غزة : جامعة الأزهر.

1- (APA) American Psychological Association, (2002). The road to resilience, 750, First Street, NE, Washington DC.

2- Koruk.S, Aykac.B,&Vapurlu.S (2023).The Mediating Role of Psychological Flexibility in the Relationship between Job Satisfaction –Job related Emotional Exhaustion and Dyadic Marital Adjustment., Turky, P1-20.

3- - Kashdon, B. &Kane,Q(2011). Posttraumatic distress and presence of post-traumatic growth and meaning in life; Experiential avoidance as a moderator. Personality and Individual Differences,**50** (2),84-89.

Journal of Hama University

Editorial Board and Advisory Board of Hama University Journal

Managing Director: Prof. Dr. Abdul Razzaq Salem
Chairman of the Editorial Board: Asst. Prof. Dr. Maha Al Saloom
Secretary of the Editorial Board (Director of the Journal):

Members of the Editorial Board:

- **Prof. Dr. Hassan Al Halabiah**
- **Prof. Dr. Muhammad Zuher Al Ahmad**
- **Asst. Prof. Rawad Khabbaz**
- **Dr. Nasser Al Kassem**
- **Dr. Othman Nakkar**
- **Dr.Samer Tomeh.**
- **Dr.Mahmoud Alfattama.**
- **Dr. Abdel Hamid Al Molki**
- **Dr. Noura Hakmi**

Advisory Body:

- **Prof. Dr. Hazza Moufleh**
- **Prof. Dr. Muhammad Fadel**
- **Prof. Dr. Rabab Al Sabbagh**
- **Prof. Dr. Abdul Fattah mohammad**
- **Asst. Prof. Dr. Muhammad Ayman Sabbagh**
- **Asst. Prof. Dr. Jamil Hazzouri**
- **Dr. Mauri Gadanfar**
- **Dr. Beshr Sultan**
- **Dr. Mohammad Merza**

Language Supervision:

- **Prof. Dr. Waleed Al Sarakibi**
- **Asst. Prof. Dr. Maha Al Saloom**

Journal of Hama University

Objectives of the Journal

Hama University Journal is a scientific, coherent, periodical journal issued annually by the University of Hama; aims at:

1- publishing the original scientific research in Arabic or English which has the advantages of human cultural knowledge and advanced applied sciences, and contributes to developing it, and achieves the highest quality, innovation and distinction in various fields of medicine, engineering, technology, veterinary medicine, sciences, economics, literature and humanities, after assessing them by academic specialists.

2- publishing the distinguished applied researches in the fields of the journal interests.

3- publishing the research notes, disease conditions reports and small articles in the fields of the journal interests.

Purpose of the Journal:

• Encouraging Syrian and Arab academic specialists and researchers to carry out their innovative researches.

• It controls the mechanism of scientific research, and distinguishes the originals from the plagiarized, by assessing the researches of the journal by specialists and experts.

• The journal seeks the enrichment of the scientific research and scientific methods, and the commitment to quality standards of original scientific research.

• Aiming to publish knowledge and popularize it in the fields of the journal interests and specialties, and to develop the service fields in society.

• Motivating researchers to provide research on the development and renewal of scientific research methods.

• It receives the suggestions of researchers and scientists about everything that helps in the advancement of academic research and in developing the journal.

• popularization of the aimed benefit through publishing its scientific contents and putting its editions in the hands of readers and researchers on the journal website and developing and updating the site.

Publishing Rules in Hama University Journal:

1. The material sent for publication have to be authentic, of original scientific and knowledge value, and should be characterized by language integrity and documentation accuracy

2. It should not be published or accepted for publication in other journals, or rejected by others. The researcher guarantees this by filling out a special entrusting form for the journal.

3- The research has to be evaluated by competent specialists before it is accepted for publication and becomes its property. The researcher will not be entitled to withdraw research in case of refusal to publish it.

4. The language of publication is either Arabic or English, and the administration of the journal is provided with a summary of the material submitted for publication in half a page (250 words) in a language other than the language in which the research has been written, and each summary should be appended with key words.

Deposit of scientific research for publication:

Firstly, the publication material should be submitted to the editor of the journal in four paper copies (one copy includes the name of the researcher or researchers, the addresses, telephone numbers. The names of the researchers or any reference to their identity should not be included in the other copies). Electronic copy should be submitted, printed in Simplified Arabic, 12 font on one side of paper measuring 297 x 210 mm (A4). A white space of 2.5 cm should be left from the four sides, but the number of search pages are not more than fifteen pages (pagination in the middle bottom of the page), and be compatible with (Microsoft Word 2007 systems) at least, and in single spaces including tables, figures and sources , saved on CD, or electronically sent to the e-mail of the journal.

Secondly, The publication material shall be accompanied by a written declaration confirming that the research has not been published before, published in another journal or rejected by another journal.

Thirdly, the editorial board of the journal has the right to return the research to improve the wording or make any changes, such as deletion or addition, in proportion to the scientific regulations and conditions of publication in the journal.

Fourthly, The journal shall notify the researcher of the receiving of his research no later than two weeks from the date of receipt. The journal shall also notify the researcher of the acceptance of the research for publication or refusal of it immediately upon completion of the assessment procedures.

Fifthly, the submitted research shall be sent confidentially to three referees specialized in its scientific content. The concerned parties shall be notified of the referee's observations and proposals to be undertaken by the candidate in accordance with the conditions of publication in the journal and in order to reach the required scientific level.

Sixthly. The research is considered acceptable for publication in the journal if the three referees (or at least two of them) accept it, after making the required amendments and acknowledging the referees.

- If the third referee refuses the research by giving rational scientific justifications which the editorial board found fundamental and substantial, the research will not be accepted for publication even if approved by the other two referees.

Rules for preparing research manuscript for publication in applied colleges researches:

First, The submitted research should be in the following order: Title, Abstract in Arabic and English, Introduction, Research Objective, Research Material and Methods, Results and Discussion, Conclusions and Recommendations, and finally Scientific References.

- **Title**:

It should be brief, clear and expressive of the content of the research. The title font in the publishing writing is bold, (font 14), under which, in a single – spaced line, the name of the researcher (s) is placed, (bold font 12), his address, his scientific status, the scientific institution in which he works, the email address of the first researcher, mobile number, (normal/ font 12). The title of the research should be repeated again in English on the page containing the Abstract. The font of secondary headings should be (bold/ font 12), and the style of text should be (normal/ font 12).

- **Abstract or Summary:**

The abstract should not exceed 250 words, be preceded by the title, placed on a separate page in Arabic, and written in a separate second page in English. It should include the objectives of the study, a brief description of the method of work, the results obtained, its importance from the researcher's point of view, and the conclusion reached by the researcher.

- **Introduction** :

It includes a summary of the reference study of the subject of the research, incorporating the latest information, and the purpose for which the research was conducted.

- **Materials and methods of research:**

Adequate information about work materials and methods is mentioned, adequate modern resources are included, metric and global measurement units are used in the

research. The statistical program and the statistical method used in the analysis of the data are mentioned, as well as, the identification of symbols, abbreviations and statistical signs approved for comparison.

- **Results and discussion :**

They should be presented accurately, all results must be supported by numbers, and the figures, tables and graphs should give adequate information. The information should not be repeated in the research text. It should be numbered as it appears on the research text. The scientific importance of the results should be referred to, discussed and supported by up-to-date resources. The discussion includes the interpretation of the results obtained through the relevant facts and principles, and the degree of agreement or disagreement with the previous studies should be shown with the researchers' opinion and personal interpretation of the outcome.

- **Conclusions**:

The researcher mentions the conclusions he reached briefly at the end of the discussion, adding his recommendations and proposals when necessary.

- **Thanks and acknowledgement:**

The researcher can mention the support agencies that provided the financial and scientific assistance, and the persons who helped in the research but were not listed as researchers.

Second- Tables:

Each table, however small, is placed in its own place. The tables take serial numbers, each with its own title, written at the top of the table, the symbols *, ** and *** are used to denote the significance of statistical analysis at levels 0.05, 0.01, or 0.001 respectively, and do not use these symbols to refer to any footnote or note in any of the search margins. The journal recommends using Arabic numerals (1, 2, 3 .....) in the tables and in the body of the text wherever they appear.

Third- Figures, illustration and maps:

It is necessary to avoid the repetition of the figures derived from the data contained in the approved tables, either insert the numerical data in tables, or graphically, with emphasis on preparing the figures, graphs and pictures in their final shapes, and in appropriate scale and be scanned accurately at 300 pixels / inch. Figures or images must be black and white with enough color contrast, and the journal can publish color pictures if necessary, and give a special title for each shape or picture or figure at the bottom and they can take serial numbers.

- **Fourth- References:**

The journal follows the method of writing the name of the author - the researcher - and the year of publication, within the text from right to left, whatever the reference is, for example: Waged Nageh and Abdul Karim (1990), Basem and Samer (1998). Many

studies indicate (Sing, 2008; Hunter and John, 2000; Sabaa et al., 2003). There is no need to give the references serial numbers. But, when writing the Arabic references, write the researcher's (surname), and then, the first name completely. If the reference is more than one researcher, the names of all researchers should be written in the above mentioned manner. If the reference is non-Arabic, first write the surname, then mention the first letter or the first letters of its name, followed by the year of publication in brackets, then the full title of the reference, the title of the journal (journal, author, publisher), the volume, number and page numbers (from - to), taking into account the provisions of the punctuation according to the following examples:

العوف، عبد الرحمن و الكزبري، أحمد (1999). التنوع الحيوي في جبل البشري. مجلة جامعة دمشق للعلوم الزراعية، 15:(3) 33-45.

Smith, J., Merilan, M.R., and Fakher, N.S., (1996). *Factors affecting milk production in Awassi sheep*. J. Animal Production, 12(3):35-46.

If the reference is a book: the surname of the author and then the first letters of his name, the year in brackets, the title of the book, the edition, the place of publication, the publisher and the number of pages shall be included as in the following example:

Ingrkam, J.L., and Ingrahan, C.A., (2000). Introduction In: Text of Microbiology. 2nd ed. Anstratia, Brooks Co. Thompson Learning, PP: 55.

If the research or chapter of a specialized book (as well as the case of Proceedings), scientific seminars and conferences), the name of the researcher or author (researchers or authors) and the year in brackets, the title of the chapter, the title of the book, the name(s) of editor (s), publisher and place of publication and page number as follows:

Anderson, R.M., (1998). Epidemiology of parasitic Infections. In : Topley and Wilsons Infections. Collier, L., Balows, A., and Jassman, M., (Eds.), Vol. 5, 9th ed. Arnold a Member of the Hodder Group, London, PP: 39-55.

If the reference is a master's dissertation or a doctoral thesis, it is written like the following example:

Kashifalkitaa, H.F., (2008). Effect of bromocriptine and dexamethasone administration on semen characteristics and certain hormones in local male goats. PhD Thesis, College of veterinary Medecine, University of Baghdad, PP: 87-105.

• The following points are noted:

- The Arabic and foreign references are listed separately according to the sequence of the alphabets (أ، ب، جـ) or (A, B, C).

- If more than one reference of one author is found, it is used in chronological order; the newest and then the earliest. If the name is repeated more than once in the same year, it is referred to after the year in letters a, b, c as (1998)[a] or (1998)[b]… etc.

- Full references must be made to all that is indicated in the text, and no reference should be mentioned in case it is not mentioned in the body of the text.

- Reliance, to a minimum extent, on references which are not well-known, or direct personal communication, or works that are unpublished in the text in brackets.

- The researcher must be committed to the ethics of academic publishing, and preserve the intellectual property rights of others.

Rules for the preparation of the research manuscript for publication in the researches of Arts and Humanities:

• The research should be original, novel, academic and has a cognitive value, has language integrity and accuracy of documentation.

• It should not be published, or accepted for publication in other publication media.

• The researcher must submit a written declaration that the research is not published or sent to another periodical for publication.

• The research should be written in Arabic or in one of the languages approved in the journal.

• Two abstracts, one in Arabic and the other in English or French, should be provided with no more than 250 words.

• Four copies of the research should be printed on one side of A4 paper with an electronic copy (CD) according to the following technical conditions:

The list (sources and references) shall be placed on separate pages and listed in accordance with the rules based on one of the following two methods:

(A) The surname of the author, his first name, the title of the book, the name of the editor (if any), the publisher, the place of publication, the edition number, the date of publication.

(B) The title of the book: the name of the author, the title of the editor (if any), the publisher, the place of publication, the edition number, the date of the edition.

• Footnotes are numbered at the bottom of each page according to one of the following documentation ways

A - Author's surname, his first name: book title, volume, page.

B - The title of the book, volume number, page.

• Avoid shorthand unless indicated.

• Each figure, picture or map in the research is presented on a clear independent sheet of paper.

• The research should include the foreign equivalents of the Arabic terms used in the research.

For postgraduate students (MA / PhD), the following conditions are required:

(A) Signing declaration that the research relates to his or her dissertation.

(B) The approval of the supervisor in accordance with the model adopted in the journal.

C – The Arabic abstract about the student's dissertation does not exceed one page.

• The journal publishes the researches translated into Arabic, provided that the foreign text is accompanied by the translation text. The translated research is subject to editing the translation only and thus is not subject to the publication conditions mentioned previously. If the research is not assessed, the publishing conditions shall be considered and applied on it.

• The journal publishes reports on academic conferences, seminars, and reviews of important Arab and foreign books and periodicals, provided that the number of pages does not exceed ten.

Number of pages of the manuscript Search:

The accepted research shall be published free of charge for educational board members at the University of Hama without the researcher having any expenses or fees if he complies with the publishing conditions related to the number of pages of research that should not exceed 15 pages of the aforementioned measures, including figures, tables, references and sources. The publication is free in the journal up to date.

Review and Amendment of researches:

The researcher is given a period of one month to reconsider what the referees referred to, or what the Editorial Office requires. If the manuscript does not return within this period or the researcher does not respond to the request, it will be disregarded and not accepted for publication, yet there is a possibility of its re-submission to the journal as a new research.

Important Notes:

- The research published in the journal expresses the opinion of the author and does not necessarily reflect the opinion of the editorial board of the journal.

- The research listing in the journal and its successive numbers are subject to the scientific and technical basis of the journal.

- A research that is not accepted for publication in the journal should not be returned to its owners.

- The journal pays nominal wages for the assessors, 2000 SP.

- Publishing and assessment wages are granted when the articles are published in the journal.

- The researches received from graduation projects, master's and doctoral dissertations do not grant any financial reward; they only grant the researcher the approval to publish.

- In case the research is published in another journal, the Journal of the University of Hama is entitled to take the legal procedures for intellectual property protection and to punish the violator according to regulating laws.

Subscription to the Journal:

Individuals, and public and private institutions can subscribe to the journal

Journal Address:

- The required copies of the scientific material can be delivered directly to the Editorial Department of the journal at the following address: Syria - Hama - Alamein Street - The Faculty of Veterinary Medicine - Editorial Department of the Journal.

Email: hama.journal@gmail.com

magazine@hama-univ.edu.sy

website: : www.hama-univ.edu.sy/newssites/magazine/

Tel: 00963 33 2245135

contents		
Title	**Resarcher Name**	**Page number**
Measuring the level of physical activity among students at Tishreen and Hama universities.	Ahmad Kabakji. A. P. Reem salman D. Maher Nasr.	**2**
Requirements For Applying A Quality Management System in the Sports Field in Light of ISO 9001:2015 From the point of view of administrators in the Karate and Bodybuilding Federations in Syria	Dr. Wael Maroun Moawad Dr. Raad Hassan Al-Sarn Issam Sadiq Mashi	**14**
The level of awareness of basic education teachers of digital skills for the twenty-first century teacher (infographic technology)	**Dr. Ali Afif Tajjour**	**36**
The Degree to Which Psychological Counseling Students Possess The Soft Skills Necessary for The Labor Market "A Field Study at The Faculty of Education at Tishreen University"	**Latefa Adnan Saie** **Dr. Shatha Skandar** **Dr. Lubna Jdid**	**54**
The Contribution Degree of the School Administration to Enhancing Social Responsibility among Students of the Second Cycle of Basic Education from the point of view of Teachers - a Field Study in Tartous City "A Field Study in the Schools of the First Cycle of Basic Education in the City of Latakia"	**Zaina Ali Ebrahem**	**77**
Reasons for administrators violating laws and regulations and ways to reduce them from the point of view of teachers "A Field Study in the Schools of the First Cycle of Basic Education in the City of Latakia"	**Rabab Aswad** **Thanaa Ghanem**	**98**

Servant leadership and its relationship to school climate from the perspective of general secondary education teachers	**Rasha Salloum**	**114**
The Degree of Application of the Standards of the American National Council for Accreditation of Teacher Education (NCATE) in the Education College at the Hama University	**Dr. Dareen Mahmoud Soudah** **Dr. Asmaa Adnan Alhasan**	**140**
Common linguistic mistakes in the writings of first year students of the Faculty of Education	**Dr. Motaz Alalwni**	**158**
Psychological flexibility among Tishreen University female students in light of some variables (Field study on a sample of married women)	**Dr. Shereen Murtkoosh** **Dr. Reem Kahila**	**169**