ISSN 1021 - 6804 العدد (1) 2022 المجلد (37)

مؤتة

للبحوث والدراسات

مجلة علمية محكمة ومفهرسة

سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

تصدر في جامعة مؤتة

المجلد (37) العدد (1) 2022 ISSN 1021 - 6804

مؤتة

للبحوث والدراسات

مجلة علمية محكمة ومفهرسة

سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

تصدر في جامعة مؤتة

رقم الإيداع لدى مديرية المكتبات والوثائق الوطنية
(1986/5/201)

رقم الترخيص لدى دائرة المطبوعات والنشر
(3353/15/6)
تاريخ 2003/10/22

الفهرس:

* ما ورد في هذا العدد يعبر عن آراء الكتاب أنفسهم ولا يعكس بالضرورة آراء هيئة التحرير أو سياسة جامعة مؤتة.

هيئة التحرير

رئيس التحرير
عميد البحث العلمي
الأستاذ الدكتور عبدالله العدينات

الأعضاء

الأستاذ الدكتور عبدالقـــادر آل خطـــاب — الأستاذ الدكتور محمود الرويضي

الأستاذ الدكتور باســـم الحوامـــدة — الأستاذ الدكتور حمد العـــزام

الأستاذ الدكتور عبدالســـلام أبو طبنجه

أمين الســـر
رزان المبيضين

التدقيق اللغوي
الدكتور فايز المحاسنة (اللغة العربية)
الدكتور عبير الرواشدة (اللغة الإنجليزية)

مدير دائرة المجلات العلمية
د. خالد أحمد الصرايرة

الإشراف والتحرير
د. محمود نايف قزق

الإخراج والطباعة
عروبة الصرايرة

الهيئة الاستشارية الدولية

- الأستاذ الدكتور عادل الطويسي، وزير التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن (سابقاً).
- الأستاذ الدكتور عرفات عوجان، رئيس جامعة مؤتة، الأردن
- الأستاذ الدكتور نضال الحوامدة، جامعة مؤتة، الأردن
- الأستاذ الدكتور عبدالله عدينات، جامعة مؤتة، الأردن
- الأستاذ الدكتور يافي لي، جامعة ويسكانسون–ماديسون، أمريكيا
- الأستاذة الدكتورة تيريزا فرانكلين، جامعة أوهايو، أمريكيا
- الأستاذة الدكتورة أنعام الور، جامعة ايسيكس، بريطانيا
- الأستاذ الدكتور جورج قريقوري، جامعة بوخارست، رومانيا
- الأستاذ الدكتور محمد مجتبى خان، جامعة ميليا الإسلامية، الهند
- الأستاذة الدكتورة روزني باكير، جامعة ماليزيا بيرليس، ماليزيا
- الأستاذ الدكتور خالد دهاوي، الجامعة الأمريكية بالقاهرة، مصر
- الأستاذ الدكتور طلال الأمين، جامعة الأمير محمد بن فهد، السعودية
- الأستاذ الدكتور أحمد العموش، جامعة الشارقة، الأمارات العربية المتحدة
- الأستاذ الدكتور محي الناجي، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب

مؤتة للبحوث والدراسات

سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة علمية محكمة ومفهرسة تصدر عن عمادة البحث العلمي في جامعة مؤتة

كلمة المحرر

تصدر مجلة مؤتة للبحوث والدراسات في سلسلتها الإنسانية والاجتماعية منذ عام 1986، وهي مجلة علمية محكمة ومفهرسة، وتصدر بشكل منتظم وبواقع مجلد واحد في كل عام منذ تأسيسها، يحتوي المجلد على ستة أعداد ويضم العدد الواحد عشرة أبحاث، ويشرف على تحريرها هيئة من الأساتذة المتخصصين والأكاديميين في مختلف الدراسات الإنسانية والاجتماعية، ورقم تصنيفها الدولي (ISSN 1021-6804) . تقوم المجلة بنشر الأبحاث الأصيلة التي تسهم بنشر العلم والمعرفة في كافة التخصصات الإنسانية والاجتماعية. وتخضع الأبحاث المقدمة للنشر إلى معايير دقيقة تشمل التدقيق الفني والتحكيم العلمي من قبل محكمين إثنين للتحقق من صلاحية البحث للنشر.

وقد حظيت المجلة بسمعة رائدة محلياً وإقليمياً على مدار الثلاث عقود الماضية، فأصبحت مجلة معتمدة لغايات النقل والترقية للباحثين في كافة الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، بشكل خاص، والعالم العربي، بشكل عام، وهذا يبرر العدد الكبير والمتزايد من الأبحاث الذي يرد إلى المجلة من جامعات ومؤسسات ومراكز بحثية محلية وإقليمية ودولية، ولضمان جودة الأبحاث المنشورة في المجلة، فإنها تتبع معايير وضوابط وإجراءات تضمن جودة المنتج البحثي وتتضمن:

1. قواعد النشر
2. المواصفات الفنية
3. إجراءات النشر
4. أخلاقيات النشر

عميد البحث العلمي

رئيس التحرير

أ. د عبدالله العدينات

1. قواعد النشر.

انسجاماً مع الخطة الاستراتيجية لجامعة مؤتة ورؤيتها للوصول إلى تحقيق معايير التصنيفات العالمية للجامعات، وانطلاقاً من الخطة الاستراتيجية لعمادة البحث العلمي ورؤيتها التي تنص على: **(نحو عمادة حاضنة لبحث علمي متميز يرتقي بتصنيف الجامعة محلياً وإقليمياً وعالمياً)** ورسالتها التي تتضمن: **(تأمين بيئة قادرة على إنتاج بحوث علمية تسهم في تعزيز دور الجامعة في البحث والابتكار محلياً وإقليمياً وعالمياً)**

فقد ارتأت عمادة البحث العلمي تطوير مجلة مؤتة للبحوث والدراسات للوصول إلى قواعد البيانات العالمية، مثل: SCOPUS, ISI, PubMed والارتقاء بعامل التأثير (Impact Factor) للمجلة، لوصول الانتاج البحثي للمؤلفين إلى العالمية.

وبناء عليه، وعند تقديم أبحاثكم للنشر في المجلة، يراعى الآتي:

1. اعتماد نظام جمعية علماء النفس الأمريكية (APA)، للاطلاع على الدليل المختصر لطريقة التوثيق، ولمزيد من الأمثلة، يرجى زيارة الموقع التالي: http://www.apastyle.org/ وموقع المجلة على الرابط: https://ejournal.mutah.edu.jo
2. تكتب جميع المراجع العربية باللغة الإنجليزية في المتن وفي قائمة المراجع.
3. ترجمة كافة المراجع غير الإنجليزية (بما في ذلك المراجع العربية) إلى اللغة الإنجليزية، مع ضرورة ابقاء القائمة العربية موجودة.
4. اذا كان للمراجع العربية ترجمة إنجليزية معتمدة فيجب اعتماد ذلك، أما المراجع التي ليس لها ترجمة إنجليزية معتمدة (مثل: فقه السنه) فيتم عمل Transliteration أي كتابة المرجع بالأحرف الإنجليزية كتابة حرفية، (Fiqih Alsunah) .
5. إعادة ترتيب كافة المراجع (والتي يفترض أنها قد أصبحت باللغة الإنجليزية) حسب ترتيب الأحرف الإنجليزية (Alphabets) بما يتناسب مع نظام APA.
6. يجب الالتزام بالمواصفات الفنية لتحرير المخطوط المبينة على موقع المجلة، علماً بأن البحث يخضع للتدقيق الفني عند استلامه. وفي حال عدم الالتزام بهذه المواصفات الفنية يُعاد البحث.
7. يتم تسليم البحث والملفات المطلوبة والنماذج الخاصة بها الكترونياً على الموقع https://ejournal.mutah.edu.jo/ والمبينة في الجدول التالي.

الرقم	اسم الملف	ملاحظات
.1	رسالة تغطية **Cover Letter**	توجه الى رئيس التحرير
.2	صفحة الغلاف **Title Page**	يكتب التالي باللغتين العربية والإنجليزية في صفحة الغلاف وحسب الترتيب التالي: 1. عنوان البحث 2. اسم الباحث (الباحثين) من ثلاثة مقاطع. 3. العنوان البريدي 4. الرتبة العلمية 5. البريد الإلكتروني 6. رقم الهاتف
.3	ملخص البحث **Abstract**	يكتب الملخص باللغتين العربية والإنجليزية بحيث لا يزيد الملخص عن (150) كلمة والكلمات المفتاحية **(keywords)** عن خمس كلمات.
.4	البحث **Research Document**	يجب أن تلتزم وثيقة البحث بالمتطلبات التالية: 1. عدم وجود اسم الباحث (الباحثين). 2. أن لا يحتوي البحث على أي معلومات تشير إلى الباحث (الباحثين). 3. أن يكون التوثيق للمراجع في المتن **(In-text Citation)** باللغة الإنجليزية. 4. اعتماد نظام جمعية علماء النفس الأمريكية **(APA)**. 5. الالتزام بالمواصفات الفنية لطباعة البحث. 6. تخضع البحوث للتدقيق الفني قبل السير في إجراءات التحكيم.
.5	قائمة المراجع **References**	يجب أن تلتزم قائمة المراجع بالمتطلبات التالية وترسل في نفس الملف: 1. تكتب المراجع (الواردة في البحث باللغة الإنجليزية) في القائمة النهائية مرتبة حسب الحروف الهجائية **(Alphabets)**. 2. إذا كان للمراجع العربية ترجمة إنجليزية معتمدة فيجب اعتماد ذلك، أما المراجع التي ليس لها ترجمة إنجليزية معتمدة (مثل: فقه السنة) فيتم عمل **Transliteration** أي كتابة المرجع بالأحرف الإنجليزية كتابة حرفية (**Fiqih Alsunah**). 3. إعادة ترتيب كافة المراجع (والتي يفترض أنها قد أصبحت باللغة الإنجليزية) حسب ترتيب الأحرف الإنجليزية **(Alphabets)** بما يتناسب مع نظام **APA**. 4. الإبقاء على قائمة المراجع العربية وإدراجها في نهاية الملف بعد المراجع المترجمة.
.6	التعهد Pledge	يلتزم الباحث بتعبئة التعهد

8. عدم الالتزام بأي من النقاط السابقة يعفي المجلة من السير في إجراءات التحكيم

2. المواصفات الفنية.

يجب الالـــتزام بالمواصفات الفنيـــة لتحريـــر المخطوط والموجـــودة على الرابـــط: https://ejournal.mutah.edu.jo ، حيث يخضع البحث للتدقيق الفني عند استلامه، وفي حال عدم الالتزام بهذه المواصفات الفنية يُعاد البحث.

3. إجراءات النشر.

1. يُقدم البحث للنشر إلى عمادة البحث العلمي في جامعة مؤتة الكترونياً على موقع المجلة https://ejournal.mutah.edu.jo.
2. يوقع الباحث على تعهد النشر وفق نموذج خاص تعتمده المجلة.
3. يعرض البحث على هيئة تحرير المجلة، ويسجل في السجلات المعتمدة.
4. يخضع البحث المرسل إلى المجلة إلى التدقيق الفني والتحكيم الأولي من هيئة التحرير؛ لتقرير أهليته للتحكيم الخارجي، ويحق للهيئة أن تعتذر عن السير في إجراءات التحكيم الخارجي أو عن قبول البحث للنشر في أي مرحلة دون إبداء الأسباب.
5. يرسل البحث إلى محكمين اثنين على أن يقوم كلاً منهما بالرد في مدة أقصاها شهر، وفي حال عدم الرد ضمن الموعد المحدد يتم ارسال البحث إلى محكم آخر، وبناء عليه يكون قرار هيئة التحرير على النحو الآتي:

أ. يُقبل البحث للنشر في حالة ورود تقارير إيجابية من المحكمين الإثنين، وبعد أن يقوم الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة، إن وجدت.

ب. في حال ورود تقارير سلبية من كلا المحكمين يرفض البحث.

ج. في حالة ورود رد سلبي من أحد المحكمين ورد إيجابي من المحكم الثاني يرسل البحث إلى محكم ثالث للبت في أمر صلاحيته للنشر.

6. إذا كان الباحث من جامعة ما فلا يجوز أن يُحكّم البحث من قبل زميل يعمل في الجامعة نفسها.
7. يجب على الباحث بعد إبلاغه بإجراء التعديلات أن يقوم بذلك وفق ملاحظات المحكمين في مدة أقصاها أسبوعين من تاريخه، وفي حال عدم استجابة الباحث ضمن المدة المحددة يتم وقف إجراءات السير في نشر البحث.
8. إذا أفاد المحكم (مراجع التعديلات) أن الباحث لم يقم بالالتزام بإجراء التعديلات المطلوبة، يُعطى الباحث فرصة ثانية وأخيرة مدتها أسبوعين للقيام بالتعديلات المطلوبة، وإلاّ يرفض البحث ولا ينشر في المجلة.
9. تمنح رسالة القبول بعد إجراء التدقيق الفني المترتب على البحث بعد التعديل.
10. ترتب البحوث المقبولة في المجلة وفقا لسياسة المجلة.
11. ما ينشر في المجلة يعبر عن وجهة نظر الباحث ولا يعبر بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة، أو هيئة التحرير، أو القائمين عليها.

4. أخلاقيات النشر.

تلتزم هيئة التحرير والمحكمون والباحثون بأخلاقيات النشر التالية:

أولاً: واجبات هيئة التحرير

1. العدالة والاستقلالية: يقوم المحررون بتقييم المخطوطات المقدمة للنَّشر على أساس الأهمية والأصالة وصحة الدراسة ووضوحها وأهميتها لنطاق المجلة، بغض النظر عن جنس المؤلفين أو جنسيتهم أو معتقدهم الديني بحيث يتمتع رئيس التحرير بسلطة كاملة على كامل المحتوى التحريري للمجلة وتوقيت نشره.
2. السرية: هيئة التحرير وموظفوا التحرير مسؤولون عن سرية أية معلومات حول البحث المقدم وعدم إفشاء هذه المعلومات إلى أي شخص آخر غير المؤلف والمحكمين والهيئة الاستشارية كلٌ وفقاً لاختصاصه.
3. الإفصاح وتضارب المصالح: هيئة التحرير مسؤولة عن عدم استخدام معلومات غير منشورة موجودة في البحث المقدم لأغراض النشر دون موافقة خطية صريحة من المؤلفين، ويجب على عضو هيئة التحرير الإفصاح عن وجود أي تضارب في المصالح مع أي من المؤلفين. مثل علاقات تنافسية أو تعاونية أو علاقات أخرى مع أي من المؤلفين؛ بدلاً من ذلك، سوف يطلبون عضو خارجي للتعامل مع المخطوطة.
4. قرارات النشر: تحرص هيئة التحرير على أن تخضع جميع الابحاث المقدمة للتحكيم من قبل اثنين على الأقل من المحكمين الذين هم خبراء في مجال البحث. وتعتبر الهيئة مسؤولة عن تحديد أي من الابحاث المقدمة إلى المجلة التي سيتم نشرها، بعد التحقق من أهميتها للباحثين والقراء.

ثانياً: واجبات المحكمين.

1. المساهمة في صنع قرارات هيئة التحرير.
2. السرعة والدقة في الوقت: أي محكم يشعر بعدم قدرته على مراجعة البحث لأي سبب كان يجب عليه إخطار هيئة التحرير على الفور ورفض الدعوة للتحكيم بحيث يمكن الاتصال بالمحكمين البدلاء.
3. السرية: أي أبحاث وردت للمجلة للتحكيم والنشر هي وثائق سرية؛ لذا يجب ألا تظهر أو تناقش مع الآخرين إلا إذا أذن بها رئيس التحرير وينطبق هذا أيضا على المحكمين المدعوين الذين رفضوا الدعوة للتحكيم.
4. معايير الموضوعية: يجب مراجعة وتحكيم الأبحاث بموضوعية وأن تُصاغ الملاحظات بوضوح مع الحجج الداعمة، بحيث يمكن للمؤلفين استخدامها لتحسين أبحاثهم بعيداً عن النقد الشخصي للمؤلفين.

5. الإفصاح وتضارب المصالح: يجب على أي محكم مدعو للتحكيم أن يُخَطِّرَ هيئة التحرير على الفور بأن لديه تضارب في المصالح ناجم عن علاقات تنافسية أو تعاونية أو علاقات أخرى مع أي من المؤلفين بحيث يمكن الاتصال بالمحكمين البدلاء.
6. المحافظة على سرية المعلومات أو الأفكار المتميزة غير المنشورة والتي تم الكشف عنها في الأبحاث المقدمة للتحكيم وعدم استخدامها دون موافقة كتابية صريحة من المؤلفين وينطبق هذا أيضاً على المحكمين المدعوين الذين يرفضون دعوة التحكيم.

ثالثا: واجبات المؤلفين.

1. معايير إعداد البحث: يجب على المؤلفين الالتزام بالقواعد والإجراءات والمواصفات الفنية وأخلاقيات النشر الموجودة على موقع المجلة.
2. السرقة الأدبية: لا يجوز بأي حال من الأحوال الاعتداء على حق أي مؤلف آخر بأي صورة من الصور فالقيام بهذا العمل يعتبر سرقة أدبية ويتحمل من قام بهذا العمل كامل المسؤولية القانونية والأدبية عن ذلك.
3. الأصالة: يجب على المؤلفين التأكد من تقديم أعمال أصيلة تماما، وتوثيق أعمال أو كلمات الباحثين الآخرين التي تم الرجوع اليها في بحثهم. وينبغي أيضا الاستشهاد بالمنشورات المؤثرة في مجال البحث المقدم. فأخذ المعلومة دون توثيق المصدر بجميع أشكاله يُشكل سلوكاً غير أخلاقي للنشر ويأخذ أشكالاً عديدة، مثل اعتماد بحث على أنه للمؤلف نفسه، نسخ أو إعادة صياغة أجزاء كبيرة من بحث أخر (دون الإسناد) .... الخ.
4. عدم إرسال البحث إلى مجلات مختلفة وبشكل مُتزامن: يجب على المؤلف عدم إرسال أو نشر نفس البحث في أكثر من مجلة واحدة. وبالتالي، لا ينبغي للمؤلفين أن يُقدِموا مخطوطة سبق نشرها في مجلة أُخرى وذلك لأن تقديم بحث بالتزامُن مع أكثر من مجلة واحدة هو سلوك غير أخلاقي وغير مقبول.
5. تأليف المخطوطة: يجب أن يتم إدراج الأشخاص الذين يستوفون معايير التأليف التالية كمؤلفين في البحث بحيث يكونوا قادرين على تحمل المسؤولية العامة عن المحتوى: (1) تقديم مساهمات كبيرة في تصميم أو تنفيذ أو الحصول على البيانات أو تحليل أو تفسير الدراسة؛ (2) المساهمة في صياغة وكتابة محتوى البحث أو مراجعته. (3) مراجعة النسخة النهائية من البحث والموافقة عليها وعلى تقديمها للنشر. إضافة إلى ذلك هناك أشخاص لا يستوفون معايير التأليف فيجب ألا يُدْرَجوا كمؤلفين، ولكن يجب ذكرهم في قسم "شكر وتقدير" بعد الحصول على إذن كتابي منهم.
6. الإفصاح وتضارب المصالح: يجب على المؤلفين الإبلاغ عن أي تضارُب في المصالح مع جهات لا تعلمها هيئة التحرير يمكن أن يكون له تأثير على البحث. ومن أمثلة التضارب المحتمل في المصالح التي ينبغي الإفصاح عنها مثل العلاقات الشخصية أو المهنية، والانتماءات، والمعرفة في الموضوع أو المواد التي نوقِشَتْ في البحث.
7. المخاطر والمواد البشرية أو الحيوانية: إذا كان العمل ينطوي على استخدام مواد كيميائية أو إجراءات أو معدات لها أي مخاطر غير عادية، فيجب على المؤلفين تحديدها بوضوح في البحث. وكذلك إذا كان العمل ينطوي على استخدام أو إجراء تجارب على البشر أو الحيوانات في بحثهم، فيجب على المؤلفين التأكد من أن جميع الإجراءات تم تنفيذها وفقاً للقوانين والتعليمات ذات الصلة وأن المؤلفين قد حصلوا على موافقة مسبقة بهذا الخصوص. وكذلك ويجب مراعاة حقوق الخصوصية الخاصة بالمشاركين من البشر.
8. التعاون: يجب على المؤلفين التعاون بشكل كامل والاستجابة الفورية لطلبات المُحررين بشأن البيانات الأولية والتوضيحات وإثبات الموافقات الأخلاقية وموافقات المرضى وأذونات حقوق الطبع والنشر. وفي حالة اتخاذ قرار أولي بشأن إجراء التعديلات الضرورية على البحث، يجب على المؤلفين الاستجابة لملاحظات المحكمين بشكل منهجي ويقوموا بإجراء التعديلات المطلوبة وإعادة تقديمها إلى المجلة بحلول الموعد النهائي المحدد.
9. الأخطاء الأساسية في الأعمال المنشورة: عندما يكتشف المؤلفون أخطاء كبيرة أو عدم دقة في أعمالهم المنشورة، فإن عليهم الالتزام بإخطار محرري المجلة أو الناشر فوراً والتعاون معهم إما لتصحيح البحث أو سحبه.

الأستاذ الدكتور عبدالله العدينات
رئيس هيئة تحرير مجلة مؤتة للبحوث والدراسات
عميد البحث العلمي
جامعة مؤتة
الرمز البريدي (61710) مؤتة / الأردن
Tel: +962-3-2372380 Ext (6117)
Fax. +962-3-2370706
Email: darmutah@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/dar

مؤتة للبحوث والدراسات

مجلة علمية محكّمة ومفهرسة تصدر عن عمادة البحث العلمي – جامعة مؤتة

قسيمة اشتراك

أرجو قبول اشتراكي في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات:

☐ سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ☐ سلسلة العلوم الطبيعية والتطبيقية

للمجلد رقم ( ) الاسم : ..... العنوان : .....

التاريخ : / / التوقيع : .....

طريقة الدفع : ☐ شيك ☐ حوّالة بنكية ☐ حوّالة بريدية

أ – داخل الأردن: للأفراد (9) دنانير أردنية.

للمؤسسات (11) ديناراً أردنياً.

ب– خارج الأردن (للأفراد والمؤسسات): (30) دولاراً أمريكياً.

ج– (1,5) دينار ونصف للعدد الواحد.

د– تُضاف أجرة البريد لهذه الأسعار.

تُملأ هذه القسيمة، وترسل مع قيمة الاشتراك إلى العنوان التالي:

الأستاذ الدكتور عبدالله العدينات
رئيس هيئة تحرير مجلة مؤتة للبحوث والدراسات
عميد البحث العلمي
جامعة مؤتة
الرمز البريدي (61710) مؤتة / الأردن
Tel: +962-3-2372380 Ext (6117)
Fax. +962-3-2370706
Email: darmutah@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/dar

المحتويات

*	المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في جامعة مؤتة أثناء فترة التّطبيق الميداني **معتصم عبدالوهاب الصعوب، عبدالحافظ تيسير النوايسة**	40-13
*	الدلالات اللُّغوية والبيانية في قوله تعالى ﴿وَلْيَتَلَطَّفْ﴾ وأثرها على حياة الإنسان والمجتمع **يسرى أحمد اليبرودي**	88-41
	الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك **سامر نهار الصعوب**	114-89
	فعالية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة في تحسين الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية في العاصمة عمان **عبدالناصر موسى القراله**	148-115
	المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: دراسة إستكشافية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة في المملكة العربية السعودية **غازي رسمي أبو قاعود**	188-149
*	أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية **علي أحمد بني عمر، محمد مفضي الكساسبة**	234-189
*	دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية من وجهة نظرهم **هيثم مصطفى عيادات**	272-235
*	دور معلمي المدارس الأساسية في الدمج الاجتماعي للطلبة ذوي الحاجات الخاصة في مدينة عمان **محمد عبد السكارنة**	302-273
*	فاعلية برنامج رياضي في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان **أحمد خليفة حسن**	330-303
*	وامل النجاح التنظيمي لمستودعات البيانات وعلاقتها باستراتيجية نظم المعلومات: دراسة حالة لبنك الاتحاد – الأردن **عماد هاني هلسا، هشام عثمان المبيضين، أكرم خليف القرالة**	54-13

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-001

المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في جامعة مؤتة أثناء فترة التّطبيق الميداني

معتصم عبدالوهاب الصعوب*

عبدالحافظ تيسير النوايسة

ملخص

هدفت هذه الدّراسة إلى تحديد المعوقات الأكثر شيوعًا لدى طلبة التّأهيل الرّياضي في فترة التّطبيق الميداني، والكشف عن الفروق في تحديد المعوقات أثناء التّطبيق الميداني وتُعزى إلى كل من متغير: النّوع الاجتماعي والتّقدير الأكاديميّ خلال فترة التّطبيق الميداني، والوصول إلى بعض الاقتراحات للحدّ من المعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني. واستخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمتة وطبيعة الدراسة تكوّنت عيّنة الدّراسة من طلبة قسم التّأهيل الرّياضي المسجّلين في مساق التّطبيق الميداني للفصل الدّراسيّ الثّاني (2017) /(2018)، حيث بلغ عددهم الكلي(52) طالبًا وطالبة، موزعين كالاتي(23 طالباً) و(طالبة29) وأعدّ الباحث استبانة مكوّنة من(28) فقرة موزّعة على (4) محاور،هي: (معوقات خاصة بطالب التأهيل االرياضي،معوقات خاصة بالزملاء، معوقات خاصة بإدارة المراكز التأهيلية،معوقات خاصّة معيقات خاصة بمشرف التدريب) وأظهرت نتائج الدّراسة أنّ درجة المعوقات الّتي تواجهها كانت متوسطة، وجاءت في المرتّبة الأولى معوقات خاصة بإدارة المراكز التأهيلية. وفي المرتبة الأخيرة جاءت معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي وأنّه لا يوجد فروق دالّة إحصائيًّا في المعوقات الّتي تواجه طّلبة التّأهيل الرّياضي أثناء التّطبيق الميداني وتُعزى لمتغيّر النّوع الاجتماعي. وأوصت الدّراسة بإضافة مساقات إلى الخطّة الدّراسيّة تحاكي الواقي الفعلي العملي للتّطبيق الميداني للخروج من الواقع شبه النّظري لمساقات تخصص التّأهيل الرّياضي.

الكلمات الدالة: المعوقات، التّأهيل الرّياضي، التّطبيق الميداني

* **كلية علوم الرياضة، جامعة مؤتة.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/2/4م. تاريخ قبول البحث: 2019/7/15م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Obstacles Facing the Students of Sports Rehabilitation at Mu'tah University During Field Application

Mutasem Abdulwahab Alsuoub

Abdulhafeth Tayseer Alnawaiseh

Abstract

This study aimed at detecting the most common obstacles facing the students of sports rehabilitation during field application as well as detecting whether there are differences in determining the obstacles during field application due to the variables of gender and academic estimation for the applying students during the field application, in addition to suggesting some solutions to reduce the obstacles facing the students of sports rehabilitation during field application. The researcher used the descriptive method for his suitability and the nature of the study. The study sample consisted of the students of sports rehabilitation department enrolled in the course on field application during the second academic semester 2017/2018 with a total of (52) male (23) and female (29) students. The researcher developed a questionnaire that consisted of (28) items distributed to (4) domains (Special obstacles for students of sports qualification, special obstacles for colleagues, special constraints on the management of rehabilitation centers, special obstacles, obstacles to training supervisor). The results showed that the degree of the obstacles facing the students was medium. The obstacles relating to management were in the first place while the obstacles related to the students of sports rehabilitation were in the last rank. The results showed that there are no statistically significant differences regarding the obstacles facing the students of sports rehabilitation during field application due to gender ،while there are differences due to academic estimation in favor of those with higher academic achievement. The study recommended the necessity of including courses that simulate the reality of the field training in order to getting away from the semi-theoretical stat for the courses of sports rehabilitation.

Keywords: Obstacles, Sports rehabilitation, Field application.

المقدمة:

لاشك أن الأنظمة التعليمية في الجامعات دوما ما تسعى إلى رفد سوق العمل بخريجين ذي كفاءة عالية ضمن كل مجال تعليمي على حده، إلا أنه يوجد هنالك معوقات في العملية التعليمية تحد من تحقيق أهدافها بشكلها الأمثل في تخصصات مختلفة كتخصص التأهيل الرياضي. لذلك دوما تسعى الجامعات إلى محاولة الوصول إلى أي عائق يعيق سير العملية التعليمية لدى طلبتها ووضع الحلول المناسبة وذلك لأن وجود المعوقات لا تتوافق مع الأهداف الرئيسة في الجامعات

وأكدت دراسة (Issa, Salman, 2004) على أنه يجب السعى أولاً لإيجاد المعوقات التي تواجة الطلبة اثناء عملية التطبيق الميداني ومعرفة أسبابها ثم العمل على إيجاد الحلول المناسبة لها. إن التطبيق الميداني بتخصص التأهيل الرياضي ذو أهمية كبيرة تكمن في نقل المعرفة العلمية بكل محاورها إلى أرض الواقع وهنا يجب أن لا يشوب عملية التطبيق الميداني معوقات تحد من تكوين الطلبة. يعدّ التّطبيق الميداني من المساقات المهمّة في مرحلة البكالوريوس لما له من فوائد عمليّة من خلال تجسيد ما حصل عليه الطّالب المطبّق كلّه من معرفة ومعلومات في المساقات النّظريّة والعمليّة الّتي درسها، ويرى (Shukir, 2008) بأنّه خلال التّطبيق الميداني يتعرّف الطالب إلى خصائص مهنة المستقبل عن طريق تجسيد المواقف التّطبيقيّة العمليّة لما يصادفه خلال فترة التّطبيق العملي، كما يشير (Alali, 2017) إلى أهميّة التّطبيق في التّعلّم، وإنّ التّطبيق الميداني يسهم في اكتساب المتعلم الخبرات، حيث يمكّن الطّالب المطبّق من تعزيز ثقته بنفسه وصقل مواهبه وإبداعاته، واكتساب خبرة من خلال احتكاكه مع البيئة المحيطة، ومعرفة أشياء لم يكن يعرفها من قَبل أثناء تطبيقه في المراكز المعنيّة بذلك، كما أنّ عمليّة التّعايش مع الموقف المراد تعلّمه من خلال التّطبيق؛ يسهم في اكتساب المهارات ويهيئ الطّالب لتحمل المسؤولية والانضباط في العمل وتنمية مهارات الاتّصال مع الآخرين (Abo Neer et al., 2011) ويرى (Akeelan, 2016) إنّ التّطبيق الميداني يربط بين النّظريّة والتّطبيق في عمليّة إعداد الطّالب لما بعد التّخرج، فهو من أساسيّات العمل المستقبلـــي بما يضمّه من معارف ومهارات وقيم وأســـاليب عمـــل، ويؤكد (Abu- Alhasan, 2011) أن عملية التطبيق الميداني للطالب يمكن أن تشكّل له خطوة الانطلاق إلى المستقبل من خلال توظيف كل المعارف والعلوم التي تلقّاها خلال دراسته بتخصص التأهيل الرياضي على أرض الواقع بالتالي يمكن القول بأن مساق التطبيق الميداني من أهم المساقات في مرحلة البكالوريوس باعتبار أن الطالب ومن خلال

التطبيق الميداني يحاكي العمل المستقبلي على أرض الواقع وزيادة فرص التعلم واكتساب الخبرات التي من شأنها أن تعزز فرص نجاحه وإتقانه لعمله المستقبلي لذلك.

أهميّة الدّراسة:

1- تناولت هذه الدّراسة قضيّة مهمّة في إعداد الطّالب للعمل المستقبلي في مجال التّأهيل الرّياضي، من خلال خوض تجربة المحاكاة الواقعيّة للعمل من بوابة مساق التّطبيق الميداني.

2- الخروج ببعض التّوصيات الّتي من شأنها أنْ تفيد الزّملاء من أعضاء الهيئة التّدريسيّة في قسم التّأهيل الرّياضي لتطوير العمليّة الإشرافيّة.

3- تعدّ أولى الدّراسات الّتي تناولت تحديد المعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في حدود علم الباحثين.

مشكلة الدّراسة

يؤكد الباحثان من خلال ما سبق أنّ على المسؤولين عن العمل الأكاديميّ الاهتمام المستمر بالتّطبيق الميداني، وذلك ليس من خلال البحث عن المعيقات الّتي تواجههم وتجاوزها فقط، وإنّما منع وجودها أساسًا، وهذا يكون من خلال المتابعة الحثيثة لهم، والقرب من الطّلبة ومساعدتهم بالشّكل والأساليب الّتي تسمح للطّلبة بتطبيق العمل الميداني، دون أدنى صعوبات أو مشكلات، فمساق التّطبيق الميداني يعدّ من المساقات الإجبارية في تخصص التّأهيل الرّياضي بمرحلة البكالوريوس، فالطالب المسجّل في هذا المساق عليه اجتيازه من خلال التّطبيق في المراكز المعتمدة من قبل إدارة كليّة علوم الرّياضة في جامعة مؤتة، وعلى الرّغم من أنّ إدارة الجامعة- ممثله بكليّة علوم الرّياضة-تسعى إلى تسخير جهودها بالاتفاق مع المراكز المعنيّة لإنجاح فترة التّطبيق الميداني؛ لإكساب الطّالب الخبرة العمليّة من التّطبيق المباشر في المراكز، إلّا أنّ الباحث من خلال إشرافه على الطّلبة المسجلين في مساق التّطبيق الميداني، استشعر وجود بعض المعيقات تقف أمام الطّلبة المطبّقين للخروج بالفائدة المثلى، ومن هناجاءت هذه الدّراسة لتحديد المعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي ومحاولة الخروج بتوصيات للحدّ منها نظرًا لأهميّة التّطبيق الميداني، الّذي يعدّ البوابة الّتي يدخل منها الطّالب إلى العمل المستقبلي.

أهداف الدّراسة:

هدفت هذه الدّراسة إلى التعرف على:

1. تحديد المعيقات الأكثر شيوعًا لدى طلبة التّأهيل الرّياضي في جامعة مؤتة أثناء فترة التّطبيق الميداني.
2. الكشف عن الفروق في تحديد المعوقات أثناء التّطبيق الميداني تبعاً لمتغيّر النّوع الاجتماعي والتّقدير الأكاديميّ بالنّسبة للطّلبة المطبّقين خلال فترة التّطبيق الميداني.

تساؤلات الدّراسة:

السّؤال الأول: ما أكثر المعوقات الّتي تواجه طلبة تخصص التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني؟

السّؤال الثّاني: هل توجد فروق دالّة إحصائيًّاعند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات الّتي تواجه طّلبة تخصص التّأهيل الرّياضي في جامعة مؤتة أثناء التّطبيق الميداني تبعاً لمتغيّر النّوع الاجتماعي؟

السّؤال الثّالث: هل توجد فروق دالّة إحصائيًّا عند مستوى دلاله ($\alpha \leq 0.05$) في المعوقات الّتي تواجه طّلبة تخصص التّأهيل الرّياضي في جامعة مؤتة أثناء التّطبيق الميداني تبعاً لمتغيّر التّقدير الأكاديميّ؟

محدّدات الدّراسة:

المجال الزّمانيّ: أُجريت هذه الدّراسة في الفترة خلال الفصل الدّراسيّ الثّاني للعام الجامعي(2018/2017).

المجال البشريّ: أُجريت هذه الدّراسة على طلبة قسم التّأهيل الرّياضي في كليّة علوم الرّياضة التابعة لجامعة مؤتة.

المجال المكاني: أُجريت هذه الدّراسة في كليّة علوم الرّياضة في جامعة مؤتة / الأردن.

مصطلحات الدّراسة:

المعوقات: قصد بها في هذة الدراسة بالصعوبات التي تواجة طلبة التأهيل الرياضي أثناء التطبيق الميداني والتي تعوق تحقيق الحد الأعلى من أدائهم. تعريف إجرائي

مساق التّطبيق الميداني: هو المساق الّذي يمكّن الطّالب من التّعرف إلى العمل المستقبلي لديه؛ إذ يهدف إلى إكساب الطّالب الخبرة العمليّة والتّطبيقيّة للحالات المستهدفة في المجتمع، من خلال تطبيق المهارات المكتسبة في المراكز والمؤسسات ذات العلاقة مثل: مراكز اللّياقة البدنيّة، مراكز التّأهيل الرّياضي، مراكز تدريب الحالات الخاصة والمستشفيات. (تعريف إجرائي)

تخصّص التّأهيل الرّياضي: هو التّخصّص الأكاديميّ الّذي يعتمد على إعداد كوادر متخصّصة لسوق العمل بقطاعيه: العام والخاص – في الأردن وخارجها– للعمل في مجالات وصف البرامج التّدريبيّة للوقاية والعلاج من أمراض نقص الحركة والإصابات الرّياضيّة وتأهيل المعاقين حركيًّا (تعريف إجرائي).

الدّراسات المشابهة:

أجرى (Alali, 2017) دراسة هدفت للكشف عن مشكلات برنامج التّدريب الميداني لطلبة التّربية الخاصة بجامعه نجران من وجهة نظر الطّلبة، ومعرفة علاقة هذه المشكلات ببعض المتغيرات. وتكوّنت عينة الدّراسة من الطلبة الملتحقين بمقرر التّدريب الميداني في الفصل الدّراسيّ الأول للعام الدّراسيّ (2017/2016) وعددهم (50) طالبًا وطالبة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي حيث قام الباحث بإعداد استبانة مكوّنة من (31) فقرة موزّعة على ثلاثة أبعاد هي: (بعد الطالب المتدرب، بعد المشرف الأكاديمي، مكان التطبيق)، وأظهرت نتائج الدّراسة أنّ مشكلات التّدريب الميداني كانت بدرجة متوسّطة في بُعد الطّالب، في حين كانت المشكلات بدرجة بسيطة في بعدَي: المشرف الأكاديميّ ومكان التّدريب، وأظهرت وجود فروق في المشكلات ما بين الطلاب تبعًا لمتغيّر الجنس في بعدي: المشرف والمدرسة والمقياس ككل، وعدم وجود فروق في مشكلات التّدريب الميداني تبعًا لمتغيّر المعدل التّراكميّ لصالح الإناث.

أجرى كلٌّ من (Al-Hiary, Almakanin & Tabbal2015) دراسة هدفت للتعرف إلى المشكلات الّتي تواجه معلمي التّربية الخاصة بالأردن في مرحلة ما قبل الخدمة، ومعرفة أثر بعض المتغيرات كالجنس وفئة الإعاقة ومكان التّدريب، ومكان الدّراسة الجامعيّة في هذه المشكلات، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (148) موزعة على (61) طالبًا و (87) طالبة، واستخدم الباحثون استبانة مكوّنة من (52) فقرة موزعة على خمسة أبعادهي) مشكلات متعلقة بمؤسسة التدريب، مشكلات متعلقة بالبرنامج الجامعي، مشكلات متعلقة بالمدربين، مشكلات متعلقة بخطة التدريب العملي، المشاكل المتعلقة بالمتدربين)، واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي وأشارت النّتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة فيما يتعلق بمتغير الجنس، وأظهرت فروقاً في المشكلات ما بين الجامعات المختلفة، وعدد السّاعات الجامعيّة المعتمدة.

أجرى كلٌّ من (Al-soub،Alhwemel, 2012) دراسة هدفت إلى التّعرف إلى المعيقات الّتي تواجه طلبة التّدريب الميداني بجامعة مؤتة، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (105) طلّاب موزعين حسب الآتي: (9) طلّاب و (96) طالبة تم توزيعهم على مدراس حكومية وخاصة، وأعدّ الباحثان استبانة تكوّنت من (53) فقرة موزعة على (8) مجالات، وتم استخدام المنهج الوصفي. أظهرت نتائج الدّراسة وجود معوقات في التّدريب الميداني في مختلف مجالات الاستبانة، وكانت أكثر المعوقات ما يتعلق بالإدارة المدرسية، وأقلّها ما يتعلق بورش العمل، كما أظهرت النّتائج- كذلك- وجود فروق في المعوقات تُعزى إلى متغيّر الجنس لصالح الذّكور، وأظهرت وجود فروق لتحديد المعوقات تُعزى إلى متغيّر نوع المدرسة لصالح المدارس الخاصة.

أجرى (Shaheen, 2010) دراسة هدفت للتّعرف إلى مشكلات التّطبيق الميداني الّتي يواجهها الطّلبة في جامعة القدس المفتوحة في أثناء التّدريب، وعلاقتها ببعض المتغيرات النّوعيّة (الجنس والتّخصص)، والتّفاعل بينهما، وتحقيقًا لذلك طوّرت أداة للدّراسة تضمّنت (40) فقرة موزّعة على أربعة محاور كما يلي: (محور دور المشرف الأكاديميّ، محور المدرسة المتعاونة، محور خطط التّدريس، محور طلبة المدرسة)، حيث استخدم المنهج الوصفي وطبقت على عيّنة عشوائيّة حجمها (246) طالبًا وطالبة أخذت من خمسة مناطق تعليميّة بطريقة المعاينة العنقوديّة، وبيّنت النّتائج أنّ ترتيب المشكلات الّتي يواجهها الدّارسون في أثناء التّطبيق الميداني في المحاور الأربعة الّتي اشتملت عليها أداة الدّراسة مرتبة حسب أهميتها من وجهة نظر الدّارسين حسب الآتي إذ جاء اولاً محور دور المشرف الأكاديميّ تلاه مجال

المدرسة المتعاونة ثم محور مجال خطط التّدريس وأخيراً محور طلبة المدرسة المتعاونة. وأظهرت النّتائج وجود فروق دالّة إحصائيّة بين الجنسين من حيث المشكلات الّتي تواجههم في التّطبيق العملي، إذ تعاني الإناث من هذه المشكلات بدرجة أعلى من الذّكور في المحاور الأربعة، وكانت معاناة الدّارسين ضمن تخصص الرّياضيات واللّغة العربيّة أعمق منها في التّخصصات الأخرى، ولم تظهر النّتائج أثرًا دالًّا للتّفاعل بين الجنس والتّخصص في المشكلات الّتي يواجهها الدّارسون في أثناء التّطبيق الميداني.

وأعد (Al-Khuraisha et al., 2010) دراسة هدفت للتعرف على الصعوبات التي يواجهها طلبةالتربية العملية في الجامعة الهاشمية وجامعة الإسراء الخاصة تألّفت عيّنة الدّراسة من (133) طالبًا وطالبة منهم (60) طالبًا وطالبة في جامعة الإسراء الخاصة، و(73) طالبًا وطالبة موزعين (40 طالبة)، و(33طالب) في الجامعة الهاشميّة في الفصل الدّراسيّ الأول من العام الجامعي (2008)، وتم بهذه الدراسة استخدام المنهج الوصفي وذلك لملائمته والدراسة وبيّنت نتائج الدّراسة أنّ أهمّ الصّعوبات الّتي تواجه الطّلبة المعلمين هي على التّرتيب: ازدحام الصّفوف الدّراسيّة، وزيادة العبء الدّراسيّ للطالب والمعلم في أثناء تنفيذ برنامج التّربية العميلة وبُعد المدارس المتعاونة عن مناطق سكن الطّلبة المعلمين، كما بيّنت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين متوسّطات صعوبات التّربية العمليّة تُعزى إلى الجنس والتّخصص.

قام كل من (Abu Nimra & Ghanem, 2007) بدراسة هدفت للتعرف إلى المشكلات الّتي تواجه الطّلبة/ المعلمين في كليّة العلوم التّربويّة لوكالة الغوث الدولية من وجهة نظر الأطراف المتعاونة، أجريت الدّراسة على (88) من الملتحقين ببرنامج التّربية العمليّة أثناء فترة التّطبيق العملي حيث استخدم في الدراسة المنهج الوصفي وتم جمع المعلومات من خلال استبانة مكوّنة من (66) فقرة موزعة على أربعة مجالات، (تنظيم برنامج التربية العملية، عملية الإشراف التربوي، إدارة المدارس المتعاونة، المعلم المتعاون) وأظهرت نتائج الدّراسة عدم وجود مشكلات حادة تواجه الطّلبة المعلمين أثناء التّطبيق الميداني، من وجهة نظر المشرفين ومديري المدارس المتعاونة والمعلمين في مجالات الإشراف التربوي، وإدارات المدارس، والمعلم المتعاون. في حين توجد مشكلات حادة في المجال الأول الخاص بتنظيم البرنامج، وبيّنت الدّراسة عدم وجود فروق داله إحصائياً من وجهة نظر الأطراف المتعاونة نحو المشكلات الّتي تواجه الطّلبة المتعلمين تُعزى إلى متغيّري: الجنس والوظيفة ومكان العمل، على

مجالات الدراسة الأول والثاني (تنظيم برنامج التربية العملية وعملية الإشراف التربوي) في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائيه لمتغيّر الوظيفة ولصالح المشرفين في مجالات الدراسة الثالث والرابع (إدارة المدارس والمعلم المتعاون).

وسعت دراسة (Walelign & Fantahun, 2006)، إلى استقصاء المشكلات الّتي تواجه معلّمي الصّف المتدربين في أثناء فترة التّطبيق الميداني الّذي ينفذ خلال العام الجامعي الأخير للطلبة، ووضع بعض المقترحات والتّوصيات الّتي قد تساعد في تحسين عمليّة التّطبيق للطّلبة المتدربين في إثيوبيا، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (285) طالبًا وطالبة من التّخصصات كافة، إضافة إلى (7) مشرفين من الطاقم الأكاديميّ الّذي يتابع تدريب هؤلاء الطّلبة في جامعة جيما "Jimma" استطلعت آراؤهم من خلال استبانة موزعة على المجلات الآتية: (المرافق والخدمات، نظام الإدارة، خطط التعليم) والمقابلة المباشرة مع المشرفين لجمع بيانات الدّراسة. وقد استخدم المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج والتي أظهرت أنّ البرنامج التّدريبيّ ينفّذ بدرجة ملائمة، لكن النّقص في التّسهيلات الضّروريّة والخدمات هو أكثر مشكلة جديّة يواجهها الطّلبة في أثناء فترة التّطبيق العملي، وأنّ نظام الإدارة للبرنامج التّدريبيّ لا يعطي اهتمامًا كافيًا لتحقيق الاحتياجات للمتدربين ولا يراعي اهتماماتهم، وأشارت النّتائج إلى أنّ معظم الطّلبة (3.58%) راضون عن سياسة التّدريب العملي، وأنّ اتجاهاتهم نحو مهنة التّعليم تتأثر بدرجة عالية بالنّظرة المجتمعيّة العامّة تجاه هذه المهنة.

دراسة (Hammad, 2005) هدفت للتّعرف إلى واقع التّربية العمليّة في مناطق جامعة القدس المفتوحة – محافظات غزة – ولتحقيق أهداف الدّراسة أعدّ الباحث استبانة مقسمة إلى 7 محاور: (المشرف الأكاديمي، التدريس المصغر، عدد ساعات التدريب،تقويم الدارسين، المعلم المتعاون، فاعلية محتوى المساق) وزّعت على عيّنة مكوّنة من (134) دارسًا ودارسة، مسجّلين في مساق التّربية العمليّة للفصل الدّراسيّ الأول من العام الجامعي (2002/2003) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وقد أظهرت النّتائج أنّ محور المشرف الأكاديميّ احتلّ المرتبة الأولى في استجابات المفحوصين بينما احتل المحور المتعلّق بمدرسة التّدريب الميداني المرتبة السّابعة. وقد أوضحت الدراسة إيجابية وفعالية دور المشرف الأكاديمي كما تبين ايجابية التوجه نحو زيادة عدد ساعات التدريب كما أشار الدارسون إلى فعالية مدارس التدريب فيما تبين أن المعلم المتعاون

يفرض على المتدربين نمطاً معيناً لتحضير الدروس. وأشارت الدراسة إلى بأنه لا يوجد فروق ذات دلاله إحصائيه بين الجنسين.

أمّا دراسة (Salman, Issa, 2004) فقد هدفت إلى معرفة الصّعوبات الّتي تواجه طلبة قسم التّدريب الميداني في التّربية الرّياضيّة في جامعة النّجاح من المسجلين لمساق التّدريب الميداني كما يراها الطّلبة، أُجريت الدّراسة على عيّنة قوامها (43) طالبًا وطالبة طبّقت عليها استبانة تضمّنت (41) فقرة موزّعة على خمسة مجالات هي: (الإمكانيات الرّياضيّة، الطّلبة، الإشراف، إدارة المدرسة، البرنامج والمناهج) واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأشارت النّتائج إلى أنّ درجة الصّعوبات كانت ذات دلالة احصائيةعند الإناث أكثر من الذّكور، وأوصى الباحثان بزيادة الوقت الخاص للتّطبيق مع ضرورة زيادة حصص التّربية الرّياضيّة في المدرسة.

كما هدفت (Taha, 2000) في دراستها إلى تقويم برنامج التّربية العمليّة بكلية التّربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الطّالبات المعلمات، وقد استخدمت الدّراسة المنهج الوصفي وطُبّقت استبانة على (189) طالبة من طالبات الفرقة الرّابعة، إلّا أنّ برنامج التّربية العمليّة بنظامه الحالي لا يساعد على إكساب الطّالبات كثيرًا من مهارات التّدريس اللّازمة، وأشارت إلى قصور في هذا النّظام من حيث الإشراف عليه ومن حيث التّقويم، واتّضح من آراء الطّالبات أنّ الفترة الزّمنيّة المحدّدة للبرنامج طويلة جدًّا ومضيّعة للوقت، إضافة إلى وجود مشكلات تعترض الطّالبات المعلمات في أثناء وجودهنّ في المدرسة من قبل إدارة المدرسة سواء في العلاقات الاجتماعيّة أو من ناحية موضوعيّة تقويم الطّالبات المعلمات.

تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات: من حيث طبيعة مكان التطبيق الميداني وهو في في المراكز التأهلية على عكس جميع الدراسات الأخرى وكذلك مايميز هذة الدراسة عن غيرها طبيعة مجتمع دراستها المنفرد بطلبة تخصص التأهيل الرياضي.

إجراءات الدّراسة:

منهجيّة الدّراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظرًا لملاءمته لطبيعة هذه الدّراسة.

مجتمع الدّراسة: تكوّن مجتمع الدّراسة من طلبة قسم التّأهيل الرّياضي المسجّلين في مساق التّطبيق الميداني في الفصل الدّراسيّ الثّاني للعام الدراسي الجامعي 2018/2017، حيث

بلغ عددهم (61) طالبًا وطالبة، ونظرًا لصغر حجم مجتمع الدّراسة اعتمد المجتمع كاملًا للدّراسة .

عيّنة الدّراسة: تكوّنت عيّنة الدّراسة من (52) طالبًا وطالبة كان اختيارهم بالطريقة العشوائيّة، والجدول الآتي يصف أفراد عيّنة الدّراسة:جدول (1) وصف أفراد عيّنة الدّراسة تبعًا لمتغيرات النّوع الاجتماعي والتّقدير الاكاديمي:

المتغيّرات	الفئات	العدد	النّسبة
النّوع الاجتماعي	ذكر	23	44.23
	أنثى	29	55.77
	المجموع	52	100
التّقدير الأكاديميّ	مقبول	13	25.00
	جيّد	18	34.62
	جيّد جدًا	11	21.15
	ممتاز	10	19.23
	ا لمجموع	52	100

أداة الدّراسة:

بعد اطلاع الباحثين على الأدب النّظري والعديد من الدّراسات المشابهة كدراسة (Salman, Issa, (Alhwemel, Almahafdah, 2004) (Al-Soub, Alhwemel2013) (Shaheen, 2010) Alali, 2017) (2004) حيث قام الباحثان بإعداد استبانة (الملحق1) مكوّنة من أربعة محاور (معيقات خاصّة بالإدارة، معيقات خاصّة بالزّملاء، معيقات خاصّة بمشرف التطبيق، معيقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي)، بحيث شمل كل محور (7) فقرات وبمجموع (28)فقرة لجميع محاور الاستبانة التى كانت فقراتها سلبية، إذ عُرضت على مجموعة من الأساتذة المحكّمين (ملحق2) لإبداء الرأي فيما إذا كانت قادرة على تحقيق أهداف الدّراسة وتساؤلاتها، إذ أشار المحكّمون إلى صلاحيّة هذه الاستبانة لإجراء الدّراسة بعد إعادة صياغة بعض الجمل؛ لتكون أكثر وضوحًا من أجل تحقيق أهداف الدّراسة وتساؤلاتها.

ثبات أداة الدّراسة:

تحقّق الباحث من ثبات أداة الدّراسة، وذلك من خلال تطبيقها على عيّنة استطلاعيّة مكوّنة من (9) طلاب وطالبات من مجتمع الدّراسة ومن خارج عيّنتها، وكان الهدف منها:

1- معرفة مدى ملاءمة المقياس وإمكانية تطبيقه على عيّنة الدّراسة.

2- تطبيق الإجراءات العلميّة للأداة المستخدمة في الدّراسة.

3- معرفة الوقت اللّازم لتوزيع الأداة، وكذلك الوقت للإجابة عنها.

4- التّعرف إلى الصّعوبات الّتي قد تواجه الباحث.

تم احتساب الثّبات بطريقة الاتّساق الدّاخلي باستخدام معادلة" كرونباخ" ألفا، والجدول الآتي يوضح نتائج ذلك:

الجدول(2) ثبات المعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة بأسلوب (كرونباخ ألفا)

الرقم	المعيقات	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
1	معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي	7	819.0
2	معوقات خاصّة بالزّملاء.	7	737.0
3	معوّقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية..	7	793.0
4	معوقات خاصّة بمشرف التطبيق.	7	807.0
	الكلّي للمعوقات	28	811.0

كما استخدم مقياس تصنيفي ثلاثي لوصف قيم المتوسّطات الحسابيّة (منخفض / متوسط / مرتفع) على النّحو الآتي:

(1.00-2.33) منخفض

(2.34-3.67) متوسط

(3.68-5.00) مرتفع

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) اختبار شيفيه ومعادلة كرونباخ ألفا.

يبيّن الجدول (2) أنّ مجالات المعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة تتمتع بقيم اتّساق داخلي بدرجة عالية، حيث بلغت فقرات معيقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي (0.819 وبلغت(0.737) لفقرات معيقات خاصّة بالزّملاء، وبلغت (0. 793) لفقرات معيقات خاصّة بالإدارة، وبلغت (0.807) لفقرات معيقات خاصّة بمشرف التّدريب، كما بلغت لفقرات الاستبيان ككل(0.811)، وتعدّ هذه القيم جميعها مناسبة وكافية لأغراض هذه الدّراسة، وتشير إلى قيم ثبات مناسبة، حيث إنّ القيمة القصوى الّتي يمكن أن يصل إليها الثبات هي الواحد الصحيح.

عرض النّتائج ومناقشتها:

عرض النّتائج ومناقشتها المتعلقة بالتّساؤل الأول والّذي ينصّ على:

ما أكثر المعيقات الّتي تواجه طلبة تخصص التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني؟

وللإجابة عن هذا التّساؤل فقد استخدمت المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لكلّ مجال من مجالات المعيقات،

جدول(3) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للمعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة مرتّبة ترتيبًا تنازليًّا

الرقم	المعوقات	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
3	معوّقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية..	3.13	0.52	62.60	متوسط	1
2	معوقات خاصّة بالزّملاء.	3.05	0.86	61.00	متوسط	2
4	معوقات خاصّة بمشرف التّطبيق.	2.84	0.47	56.80	متوسط	3
1	معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي	2.57	0.60	51.40	متوسط	4
	الكلّي	2.90	0.34	58.00	متوسط	

يلاحظ من الجدول (3) أنّ مستوى المعيقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة كان متوسّطًا، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (2.90) بأهميّة نسبيّة (58.0)، وجاء مستوى المجالات متوسّطًا، إذ تراوحت المتوسّطات الحسابيّة بين (3.13 – 2.57)، وجاءت في الرّتبة الأولى معوقات خاصّة بالإدارة بمتوسّط حسابي(3.13) وأهميّة نسبيّة (60.60)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي بمتوسط حسابي (2.57) بأهميّة نسبيّة (51.40).

وقد تم تحليل مجالات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة وفقًا لفقراتها، وذلك على النّحو الآتي:

أولًا: معيوات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي:

احتساب المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لمعوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي، والجدول (4) يبيّن ذلك.

الجدول (4) يبين المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لفقرات معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي مرتّبة تنازليًّا

الرقم	الفقرة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
7	لا أبالي بالحضور المنتظم خلال المواعيد الرّسميّة للتّطبيق الميداني.	3.15	1.32	63.00%	متوسط	1
3	أرى أنّ تخصص التّأهيل الرّياضي أقلّ أهميّة من التّخصصات الأخرى.	2.96	1.27	%59.20	متوسط	2
6	أشعر دائمًا بأنّني أقل معرفة من زملائي في تخصصي.	2.81	1.39	56.20%	متوسط	3
5	أشعر بعدم الثقة في أثناء التّطبيق.	2.73	1.33	54.60%	متوسط	4
4	عدم قدرتي على تنفيذ ما يطلب مني.	2.71	1.29	54.20%	متوسط	5
2	أتكلف ماديًّا في أثناء التّطبيق الميداني بدرجة تفوق قدراتي.	1.88	1.02	37.60%	منخفض	6

الرقم	الفقرة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
1	أحرص على نظافة مظهري الخارجي حتى لا يسبب لي حرجًا أمام الزّملاء.	1.77	0.85	35.40%	منخفض	7
	معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي	2.57	0.60	51.40%	متوسط	

يلاحظ من الجدول (4) أنّ مستوى معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي كان متوسّطًا، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (2.57) بأهميّة نسبيّة (51.40)، وجاء مستوى فقرات المعوقات بين منخفض ومتوسط، إذ تراوحت المتوسّطات الحسابيّة بين (3.15– 1.77)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (7) وهي "لا أبالي بالحضور غير المنتظم خلال المواعيد الرّسميّة للتّطبيق الميداني" بمتوسط حسابي (3.15) و بأهميّة نسبيّة (63.0) ، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (1) وهي "أحرص على نظافة مظهري الخارجي حتى لا يسبّب لي حرجًا أمام الزّملاء" بمتوسط حسابي (1.77) بأهميّة نسبيّة (35.40) ويعتقد الباحثان أنّ مجيء المعوقات الخاصة بطالب التّأهيل متوسطة يعود إلى أنّ الطّالب في مرحلة الانتقال من اكتساب المعلومات النّظريّة إلى مرحلة توظيفها على أرض الواقع، والتّعامل مع حالات مختلفة، وهذا يجعل الطّالب بحالة من الإرباك بين الأساليب الّتي سيتبعها في توظيف المعلومات والخبرات الّتي اكتسبها، وهل هذه المعلومات كافية؟ وهل ستفيد الحالات الّتي يتعامل معها؟ لــذا كان من الطبيعي أن تكون هذه النّتيجة في المنتصف كونهــا مرحلة انتقاليّة لا يعرف الطّالب مدى قدرته على التّعامل مع الحالات، وتتفق هذه النّتيجة مع دراســة (Shaheen, 2010) الّتي أشارت إلى أنّ الطّالب في أثناء التّدريب الميداني بحاجة إلى خبرة وامتلاك للثّقة بالنفس بدرجة أكبر.

ثانيًا: معوقات خاصّة بالزّملاء:

احتساب المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لمعيقات خاصّة بالزّملاء، والجدول (5) يبيّن ذلك.

الجدول (5) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لفقرات المعيقات خاصّة بالزّملاء. مرتبة تنازليًّا

الرقم	الفقرة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
5	ارتفاع عدد الزّملاء في التّطبيق الميداني في مراكز التّأهيل.	4.21	4.43	84.20	مرتفع	1
3	عدم انتظام بعض الزّملاء في التّطبيق الميداني يكثر من الأعباء والمسؤوليات.	3.13	1.46	62.60	متوسط	2
7	انتشار حالة التملق لدى بعض الزّملاء في أثناء التّدريب مما يؤثر في تطبيقي.	2.94	1.26	58.80	متوسط	3
6	توجد أنانية مفرطة تبدو ملامحها واضحة لدى بعض الزّملاء المهتمين بدروسهم التّطبيقيّة فقط.	2.88	1.26	57.60	متوسط	4
2	وجود خلافات متعدّدة مع زملاء التّطبيق الميداني.	2.83	1.26	56.60	متوسط	5
1	توجد حالة من الضّعف الشّديد في التّعاون مع الزّملاء.	2.73	1.25	54.60	متوسط	6
4	ارتفاع مستوى بعض الزّملاء يفصح عن المستوى الحقيقي لي.	2.63	1.27	52.60	متوسط	7
	معوّقات خاصّة بالزّملاء.	3.05	0.86	61.00	متوسط	

يلاحظ من الجدول (5) أنّ مستوى معوقات خاصّة بالزّملاء كان متوسّطًا، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (3.05) بأهميّة نسبيّة (61.00)، وجاء مستوى فقرات المعوقات بين متوسط ومرتفع، إذ تراوحت المتوسّطات الحسابيّة بين (4.21– 2.63)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (5) وهي "ارتفاع عدد الزّملاء في التّطبيق الميداني في مراكز التّأهيل بمتوسط حسابي (4.21) وبأهميّة نسبيّة (84.20)، ويعزو الباحثان هذه النّتيجة إلى أنّ عدد المراكز التي أبرمت إدارة الكلية اتفاقيات تعاونيّة معها، ويطبق بها الطّلبة قليلة نسبيًّا، وهي غير قادرة على استيعاب الطّلبة بالشّكل الّذي يتيح لهم التّطبيق المناسب للوصول إلى الأهداف المطلوبة من عمليّة التّطبيق، واتفقت هذه النّتيجة مع نتيجة دراسة (Alkhuraisha, et.al), (Almasri, 2010، 2010). وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (4) وهي "ارتفاع مستوى بعض الزّملاء يفصح عن المستوى

الحقيقي لي" بمتوسط حسابي (2.63) بأهميّة نسبيّة (52.60) ويعتقد الباحث أنّ معرفة الطلاب متفاوتة خاصّة أنّ مجال التّأهيل الرّياضي متعدّد الأساليب وطرق التّطبيق، ومن ثمّ وجود أكثر من رأي في عمليّة التّطبيق.

ثالثًا: معوقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية:

الجدول (6) يبيّن احتساب المتوسّطات الحسابيّة،

والانحرافات المعياريّة لمعوقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية، مرتبة تنازليًّا

الرقم	الفقرة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
5	عدم توفر الأدوات المساعدة في التّأهيل لدى مركز التّأهيل.	3.60	1.12	72.00	متوسط	1
3	وجود تسلط في إدارة مركز التّأهيل عند التّعامل مع طلاب التّطبيق الميداني.	3.46	1.35	69.20	متوسط	2
4	ينظر إلى طالب التّطبيق الميداني على أنّه أقل خبرة ومعرفة.	3.10	1.40	62.00	متوسط	3
6	تكليفنا من إدارة مركز التّأهيل بأمور كثيرة بهدف إرهاقنا.	3.10	1.32	62.00	متوسط	3
2	وجود اتجاهات سلبية لدى إدارة مركز التّأهيل نحو طلبة التّأهيل الرّياضي.	2.96	1.34	59.20	متوسط	5
7	التّعامل بشكل سلبيّ من قبل الإدارة عند حدوث أي مشكلة تخصنا.	2.92	1.28	58.40	متوسط	6
1	عدم وجود دليل إرشادي يوضح للطالب أهداف مراكز التّأهيل وقواعده.	2.77	1.26	55.40	متوسط	7
	معوّقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية	3.13	0.52	62.60	متوسط	

يلاحظ من الجدول (6) أنّ مستوى معوّقات خاصّة بالإدارة كان متوسّطًا، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (3.13) بأهميّة نسبيّة (62.60)، وجاء مستوى فقرات المعوقات متوسّطًا، إذ تراوحت المتوسّطات الحسابيّة بين (3.60– 2.77)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (5) وهي "عدم توفر الأدوات المساعدة في التّأهيل لدى مركز التّأهيل" بمتوسط حسابي (3.60) وبأهميّة نسبيّة (72.0) ويرى الباحثان أنّ هذا راجع إلى الأوضاع الاقتصاديّة المتردّية لهذه المراكز، وكذلك لارتفاع أسعار بعض الأدوات الخاصة، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (1) وهي "عدم وجود دليل إرشادي يوضح للطالب أهداف مراكز التّأهيل وقواعده" بمتوسط حسابي (2.77) بأهميّة نسبيّة (55.40) ويعتقد الباحثان أنّ عمليّة تطبيق الطّلبة داخل المراكز بيئة جديدة عليهم، ومن ثم لا بدّ من ظهور القلق أو ربما الخوف، وكذلك عدم توفر الموارد كلّها كان له أثر في وجود تلك المعوقات.

رابعًا: معوقات خاصّة بمشرف التّطبيق:

حُسبت المتوسّطات الحسابيّة، والانحرافات المعياريّة، لمعيقات خاصّة بمشرف التّطبيق، والجدول(7) يبيّن ذلك:

الجدول (7) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لفقرات معوقات خاصّة بمشرف التّطبيق مرتّبة تنازليًّا

الرقم	الفقرة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
3	عدم تعاون المشرف مع طلاب التّطبيق الميداني في حلّ مشكلاتهم.	3.40	1.43	68.00	متوسط	1
2	اتّباع المشرف أساليب و طرقًا قديمة في عمليّة التّطبيق الميداني.	3.27	1.36	65.40	متوسط	2
5	عدم إعطاء المشرف تغذية راجعة فورية.	2.96	1.40	59.20	متوسط	3
4	عدم اهتمام المشرف بالأدوات والإمكانات المتاحة في مراكز التّأهيل.	2.83	1.29	56.60	متوسط	4
1	لا يتابع المشرف الطّلبة في أثناء التّطبيق الميداني.	2.62	1.27	52.40	متوسط	5
6	عدم مراعاة المشرفين الفروق الفردية بين الطّلبة في أثناء فترة التّطبيق .	2.56	1.09	51.20	متوسط	6

الرقم	الفقرة	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهميّة النّسبيّة	المستوى	الرّتبة
7	تحيّز بعض المشرفين لبعض الزّملاء دون الآخرين.	2.21	1.19	44.20	منخفض	7
	معوقات خاصّة بمشرف التّطبيق.	2.84	0.47	56.80	متوسط	

يلاحظ من الجدول (7) أنّ مستوى المعيقات الخاصة بمشرف التّدريب كان متوسّطًا، إذ بلغ المتوسّط الحسابي (2.84) بأهميّة نسبيّة (56.80)، وجاء مستوى فقرات المعوقات بين منخفض ومتوسّط، إذ تراوحت المتوسّطات الحسابيّة بين (3.40– 2.21)، وجاءت في الرّتبة الأولى الفقرة (3) وهي "عدم تعاون المشرف مع طلاب التّطبيق الميداني في حلّ مشكلاتهم" بمتوسط حسابي (3.40) وبأهمية نسبيّة (68.0)، ويرى الباحثان أنّ المشرف قد لا يتوفر لديه الوقت الكافي لكي يساعد الطّلبة على حلّ المشكلات، خصوصًا أنّ وقت التّطبيق قصير، وأنّ الطّلبة موجودون في مراكز مختلفة مما يسبب إرباك المشرف نفسه، وجاءت في الرّتبة الأخيرة الفقرة (7) وهي "تحيز بعض المشرفين لبعض الزّملاء دون الآخرين" بمتوسط حسابي (2.21) بأهميّة نسبيّة (44.20) .

التّساؤل الثّاني: هل توجد فروق دالّة إحصائيًّاعند مستوى دلالة($0.05\geq \alpha$) في المعوقات الّتي تواجه الطّلبة في أثناء التّطبيق الميداني تُعزى لمتغيّر النّوع الاجتماعي؟ وللإجابة عن هذا التّساؤل حسب الباحثان: المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة واختبار "ت" للفروق بين متوسّطات لعيّنة الدّراسة والجدول (8) بين ذلك.

الجدول (8) نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسّطات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة تبعًا لمتغيّر النّوع الاجتماعي

المعيقات	النّوع الاجتماعي	العدد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدّلالة
معوّقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي	ذكر	23	2.43	0.57	1.57	0.122
	أنثى	29	2.69	0.62		
معوّقات خاصّة بالزّملاء.	ذكر	23	3.30	1.11	1.94	0.058
	أنثى	29	2.85	0.52		

المعيقات	النّوع الاجتماعي	العدد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدّلالة
معوّقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية.	ذكر	23	3.34	0.44	2.72	0.009
	أنثى	29	2.97	0.52		
معوّقات خاصّة بمشرف التّطبيق.	ذكر	23	2.92	0.53	1.14	0.257
	أنثى	29	2.77	0.42		
الكلّي للمعيقات	ذكر	23	3.00	0.38	1.92	0.060
	أنثى	29	2.82	0.29		

تشير النّتائج في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بين متوسّطات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة؛ تُعزى إلى متغير النّوع الاجتماعي وذلك استنادًا إلى قيمة ت المحسوبة، إذ بلغت (1.92)، وبمستوى دلالة (0.060) حيث تعدّ هذه القيمة غير دالّة إحصائيًّا لأنّ قيمة مستوى الدّلالة كانت أكبر من (0.05)، كما بلغت قيمة ت المحسوبة (1.57) وبمستوى دلالة (0.122) للمعوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي وبلغت (1.94) بمستوى دلالة (0.058) للمعيقات الخاصة بالزّملاء، وبلغت (1.14) وبمستوى دلالة (0.257) للمعوقات خاصّة بمشرف التّدريب. وتعد هذه القيم غير دالّة إحصائيًّا؛ لأنّ قيمة مستوى الدّلالة كانت أكبر من (0.05) ويرى الباحثان بأنّ هذه النّتيجة منطقية، حيث تتشابه البيئة التّطبيقيّة لدى الذّكور والإناث، وكذلك نظام تطبيق المساق ومتطلباته وإلى المرجعية بالنّسبة للطّلبة والمتمثلة بمشرف التّطبيق وإدارة قسم التّأهيل الرّياضي داخل الكلية، لذلك كانت المعيقات الّتي تواجههم متشابهة، وتوافقت هذه النّتيجة مع دراسة كلٍّ من(Al-Khuraisha, et al., 2010) (Salman, Issa, 2004) أمّا في ما يتعلّق بالمعوقات الخاصة بمركز التأهيل، حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (2.72) وبمستوى دلالة (0.009) وتعدّ هذه القيم دالّة إحصائيًّا لأنّ قيمة مستوى الدّلالة كانت أقل من (0.05) وقد كانت الدّلالة لصالح الذّكور الّذين متوسّطاتهم أكبر، ويرى الباحثان من خلال اطلاعه على المراكز المختصة واحتكاكه المباشر بإدارتها أنّ معظم المسؤولين في هذه المراكز هم من

السيدات، وأنّ وجود هذه المراكز في مجتمع محافظ على التّعاليم الإسلاميّة والعادات والتقاليد أوجد صعوبة للطّلبة الذّكور خلال فترة التّطبيق، والتّعامل مع الإدارة داخل المراكز مما كان سببًا في هذه المعيقات أكثر من الإناث.ولم تتفق هذة النتيجة مع نتيجة دراسة (Al-Khuraisha et al., 2010).

التّساؤل الثّالث: هل توجد فروق دالّة إحصائيًّا في المعوقات الّتي تواجه الطّلبة في أثناء التّطبيق الميداني تُعزى إلى متغير التّقدير الأكاديميّ؟ وللإجابة عن هذا التّساؤل حسب الباحثان: المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة واختبار "ت" للفروق بين متوسّطات لعيّنة الدّراسة والجدول يبيّن ذلك:

متغيّر التّقدير الأكاديميّ:

الجدول (9) المتوسّطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لمتوسّطات مجالات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة تبعًا لمتغير التّقدير الأكاديميّ

المعوقات	التّقدير الأكاديميّ	العدد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري
معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي.	مقبول	13	1.90	0.20
	جيّد	18	2.67	0.54
	جيّد جدًا	11	2.71	0.41
	ممتاز	10	3.11	0.49
معوقات خاصّة بالزّملاء.	مقبول	13	2.97	0.58
	جيّد	18	2.87	0.53
	جيّد جدًا	11	3.14	0.50
	ممتاز	10	3.39	1.64

المعوقات	التّقدير الأكاديميّ	العدد	المتوسّط الحسابي	الانحراف المعياري
معوّقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية.	مقبول	13	3.18	0.61
	جيّد	18	3.17	0.55
	جيّد جدًا	11	3.14	0.37
	ممتاز	10	2.99	0.52
معوقات خاصّة بمشرف التّأهيل.	مقبول	13	2.79	0.48
	جيّد	18	2.80	0.48
	جيّد جدًّا	11	2.96	0.45
	ممتاز	10	2.81	0.53
الكلّي للمعوقات.	مقبول	13	2.71	0.28
	جيّد	18	2.88	0.29
	جيّد جدًا	11	2.99	0.33
	ممتاز	10	3.08	0.41

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين متوسّطات مجالات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة؛ تبعًا لمتغيّر التّقدير الأكاديميّ ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسّطات ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$) طبّق تحليل التّباين الأحادي (one way anova)، والجدول (10) يبيّن ذلك لجدول (10) نتائج تحليل التّباين الأحادي لمتوسّطات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة تبعًا لمتغير التّقدير الأكاديميّ

المعوقات	مصدر التّباين	مجموع المربعات	درجات الحريّة	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدّلالة
معوقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي	بين المجموعات	9.20	3	3.07	15.76	0.000
	داخل المجموعات	9.35	48	0.19		
	الكلّي	18.55	51			
معوقات خاصّة بالزّملاء.	بين المجموعات	1.87	3	0.62	0.84	0.477
	داخل المجموعات	35.55	48	0.74		
	الكلّي	37.43	51			
معوّقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية..	بين المجموعات	0.26	3	0.09	0.31	0.815
	داخل المجموعات	13.30	48	0.28		
	الكلّي	13.56	51			
معوقات خاصّة بمشرف التّطبيق.	بين المجموعات	0.22	3	0.07	0.32	0.810
	داخل المجموعات	11.14	48	0.23		
	الكلّي	11.36	51			
الكلّي للمعوقات	بين المجموعات	0.88	3	0.29	2.79	0.052
	داخل المجموعات	5.03	48	0.10		
	الكلّي	5.91	51			

تشير النّتائج في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدّلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسّطات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة؛ تبعًا لمتغير التّقدير الأكاديميّ، وذلك استنادًا إلى قيمة (ف) المحسوبة، إذ بلغت (2.79)، وبمستوى دلالة (0.052) حيث تعدّ هذه القيمة غير دالّة إحصائيًّا؛ لأنّ قيمة

مستوى الدّلالة كانت أكبر من (0.05) كما بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.84) وبمستوى دلالة (0.447) لمعيقات خاصّة بالزّملاء، وبلغت (0.31) وبمستوى دلالة (0.815) لمعيقات خاصّة بإدارة المراكز التأهيلية.، وبلغت (0.32) بمستوى دلالة (0.810) لمعيقات خاصّة بمشرف التّطبيق، وتعدّ هذه القيم غير دالّة إحصائيًّا لأنّ قيمة مستوى الدّلالة كانت أكبر من (0.05) ويرى الباحثان أنّ هذه النّتيجة تدلّ على أنّ الطّلبة جميعهم- باختلاف تقديرهم الأكاديميّ- يولون أهميّة لمساق التّطبيق الميداني، ويسعون من خلاله إلى اكتساب الخبرة العمليّة، أمّا بالنّسبة للمعوقات الخاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي فقد بلغت قيمة(ف) المحسوبة (15.76) وبمستوى دلالة (0.000) وتعدّ هذه القيم دالّة إحصائيًّا لأنّ قيمة مستوى الدّلالة كانت أقل من (0.05).

ولتحديد مستويات التّقدير الأكاديميّ الّتي من الممكن أن تختلف اختلافاً معنويًّا من النّاحية الإحصائيّة فقد استخدم اختبار "شيفيه" للمقارنات البعديّة، حيث يوضح الجدول الآتي نتائج هذا الاختبار.

الجدول (11) نتائج اختبار "شيفيه" لتحديد مستويات التّقدير الأكاديميّ الّتي تختلف في مجالات المعوقات الّتي تواجه طلبة التّأهيل الرّياضي في أثناء فترة التّطبيق الميداني في جامعة مؤتة

المعيقات	المتوسّط الحسابي	التّقدير الأكاديميّ	جيّد	جيّد جدًّا	ممتاز
معيقات خاصّة بطالب التّأهيل الرّياضي	1.90	مقبول	*	*	*
	2.67	جيّد			
	2.71	جيّد جدًا			
	3.11	ممتاز			

يبيّن الجدول (11) نتائج اختبار "شيفيه" للمقارنات البعدية، وباستعراض هذه الفروق يتبيّن أنّها كانت بين الطّلبة الّذين معدلهم التّراكميّ بتقدير مقبول والطلبة الآخرين من المستويات الأعلى (الجيّد والجيّد جدًا والممتاز) حيث إنّ دلالة هذه الفروق كانت في مصلحة الطّلبة الّذين كانت مستويات تقديراتهم الأكاديميّة أعلى (الجيّد والجيّد جدًّا والممتاز) وذلك بالاعتماد على قيم المتوسّطات الحسابيّة الّتي كانت أكبر لهؤلاء الطّلبة، حيث تدل قيم المتوسّطات على معوقات أكبر

مقارنة بالطلبة الّذين معدلاتهم بمستوى مقبول، وهذا يدلّ على اهتمام الطّلبة ذوي التّقدير الأكاديميّ الأعلى بمساق التّطبيق الميداني، ويعزو الباحثان هذه النّتيجة إلى أنّ الطّلبة المتفوقين بالتقدير الأكاديميّ دومًا يسعون إلى الحصول على المعرفة، وكذلك المحافظة على الشّيء المهم وهو التّقدير الأكاديميّ، خاصّة إذا ما علمنا بأنّ الطّلبة المسجّلين في هذا المساق عادة ما يكونون في فصل التّخرج، وهذا ما يجعل المتفوّقين تحت الضّغط النّفسيّ والشّعور بالتّوتر، ومن ثمّ فإنّ ظهور المعيقات لديهم بنسبة أكبر من الطّلبة ذوي التّقدير المقبول شيء طبيعي، إذ إنّه يصعب على الطّالب ذي التّقدير المقبول رفع تقديره خلال فصل التّخرج، وعلى العكس بالنّسبة للطالب ذي التّقدير (الممتاز، والجيّد جدًّا، والجيّد) الّذي من الممكن إن لم يحصل على تقدير عالٍ أنّ يهبط تقديره، ويرى (Shukir, 2008) أنّ الطّالب المتفوق يواجه المشكلات بشكل أكبر من الطّالب غير المتفوق، ولا تتوافق هذه النّتيجة مع دراسة (Alali, 2017) الّتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلاله إحصائيّة تُعزى إلى متغير المعدل الأكاديميّ.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة يمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

1- أوضحت الدراسة بوجود معوقات تواجة طلبة التأهيل الرياضي أثناء التطبيق الميداني.

2- أثبتت الدراسة بأن هنالك عدة معوقات تواجه طلبة التأهيل الرياضي أثناء التطبيق الميداني مرتبة كمايلي:

أ. معوقات خاصة بالإدارة وجاءت بنسبة (62.60)

ب.معوقات خاصة بالزملاء وجاءت بنسبة (61.00)

ج. معوقات خاصة بمشرف التطبيق بنسبة (56.80)

د. معوقات خاصة بطالب التأهيل الرياضي بنسبة (51.40)

التّوصيات:

1- يوصي الباحث بأن يكون هنالك تواصل أكثر فعالية من قبل إدارة كليّة علوم الرّياضة مع إدارة المراكز؛ من أجل تسهيل عمليّة التّطبيق على الطّلبة.

2- العمل على أن تكون مدة التّطبيق فصلًا دراسيًّا كاملًا، وليس كما هو معمول به الآن لكي تزداد حصيلة الطّالب العمليّة.

3- إضافة مساقات إلى الخطّة الدّراسيّة تحاكي الواقع الفعلي العملي للتّطبيق الميداني للخروج من الواقع شبه النظري لمساقات تخصص التّأهيل الرّياضي.

4- تزويد الطّلبة بالتّغذية الفوريّة المباشرة .

5- تقليل أعداد الطّلبة في شُعَب التّطبيق الميداني.

Reference:

Abo neer, N. &. Alzyadat, A. & Alrahamneh, A. & Obaidat, O. (2011). Problems of field training among students of special education in the Applied University of Balqa and the relationship with some variables 6 Appendix, 38D Studies, Educational Sciences, Journal (2011) Deanship of Scientific Research / University of Jordan.

Abu Nimra, M. & Ghanem, B. (2007). Problems facing students of the Faculty of Educational Sciences trainees during the field application from the point of view of the cooperating parties, Journal of Al-Quds Open University for Research and Studies, No. 10, 185-217.

Abulhasan, N. (2011). Obstacles facing supervisors in achieving the quality of field training in the field of school, Journal of Studies in Social Work and Human Sciences, Helwan University, 3929-3877, p. 9, 31.

Akeelan, O. (2016). Problems of field training facing fourth level students at the Faculty of Education and Girls Sioun - at the University of Hadramout, Al - Andalus Journal for Research of Humanities and Social Sciences (11) (13) (2016).

Alali,W. (2017). the problems of the field training program for students of abstract education at the University of Najran from the point of view of students, International Specialized Educational Journal,(6), (P.5)

Al-Hiary, G. Almakanin, M. & Tabbal, A. (2015). Problems Faced by Preservice Special Education Teachers in Jordan, 8, 2, 128-141

Alhwemel, O. & Alsoub, M. (2012). Obstacles facing field training students at Mu'tah University. Journal of the Faculty of Education, Ain Shams Egypt, 36, (3) (p. 239-266).

Al-Khuraisha, S Al-Shara'a, M& Al-Naimi, E. (2010). Difficulties Facing the Students of Practical Education at the Hashemite University and Al Isra Private University, An-Najah University Journal of Human Sciences, (P. 74).

Hammad, S. (2005). The reality of practical education in the areas of Al Quds Open University in Gaza Governorate from the point of view of scholars. Journal of the Islamic University (Series of Humanities Studies). 1.Move 13.

Issa,&Salman, (2004). Difficulties facing field training students In the Department of Physical Education at An - Najah National University as seen by the students

Shaheen, M. (2010). Problems of Field Application of the Practical Education Course at Al-Quds Open University from the Perspective of the Scholars, Palestinian Journal of Open-Distance Education, 2, 4, (p.45-74)

Shukir, Y. (2008). Problems facing the trainee student in the training school with the school principal, the cooperating teacher and the cooperating supervisor, Rabhi Alian, Shukt Al Omari and Khalid Abu Shuaira, Practical Education Future Vision, C1, Amman, Arab Society Library for Publishing and Distribution.

Taha, H. (2000). Evaluation of the practical education program at the Faculty of Education, the teacher's education system is directed at the teachers. (17) The position of the educational teacher and the teacher. (17) Umm Al Qura University

Walelign T. & Fantahun M. (2006). Assessment on proplem of the newpre-serviceteachers training program in Jimma University, Ethiopian Journal of Education and science, 2(2), 63-72

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-002

الدلالات اللُّغوية والبيانية في قوله تعالى ﴿وَلْيَتَلَطَّفْ﴾ وأثرها على حياة الإنسان والمجتمع

يسرى أحمد اليبرودي*

ملخص

هذه دراسة تحليلة موضوعية لآيات من كتاب الله الحكيم نقف فيها على الدلالات اللُّغوية والبيانية لمعنى (وليتلطف) ومشتقاتها في القرآن الكريم، ولقد استقصت الدراسة آيات التلطف واللطف التي وردت في الكتاب الحكيم، ثم تناولت الدراسة معاني التلطف واللطف لغويا واصطلاحيا، وبينت أنها من أصل لغوي واحد هو (لطف)، ثم بينت مرادفات كلمة التلطف واللطف، ومضاداتها من الألفاظ، ثم توسعت الدراسة في الكشف عن دلالات التلطف واللطف من حيث: المعاني، واللغة، والبلاغة، ثم كشفت الدراسة عن أثر اللطف على الأفراد والمجتمعات.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي تنوع دلالات (اللطف)، فقد دلت على معاني العلم الشمولي والدقيق والكلي لله سبحانه وتعالى، كما دلت على معنى الرأفة والرحمة، ودلت أيضا عن حسن التعامل والملاطفة بين المخلوقات، فضلا عن أثر التعامل باللطف بين أفراد المجتمع، كما أن اللطف خلق إنساني جبل عليه بالفطرة، ينمو ويتطور في حياة الإنسان، وهو خلق إنساني نبيل يمنح الفرد استقرارا نفسيا وروحيا.

الكلمات الدالة: وليتلطف، اللطف، الدلالات اللُّغوية، الدلالات البيانية.

* **كلية الشريعة، الجامعة الأردنية، الأردن.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/4/15م. تاريخ قبول البحث: 2019/7/16م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

Linguistic and Rhetorical Connotations in the Qur'anic Verse ﴿Walyatalattaf﴾ and their Impact on Human Life and Society

Yusra Ahmad Alyabroudi

Abstract

This is an analytical and objective study of verses from the judicious book of Allah with regard to linguistic and rhetorical connotations for the meaning of ﴿Walyatalattaf﴾ and its derivatives in the Holy Qur'an. The study investigated verses of euphemism and kindness, addressed their linguistic and terminological meaning indicating their one linguistic origin which is (Latafa) and illustrated synonyms of euphemism and kindness and their lexicon antonyms. The study then explained euphemism and kindness connotations in terms of meanings, language and rhetoric. It then revealed the impact of kindness on individuals and societies.

Findings reflected the diversity of (Allutf) connotations as they indicated meanings of the comprehensive and precise science of Allah, meaning of leniency, mercy, proper treatment and courtesy. In addition, the study indicated the impact of the kindness on the society revealing that the kindness is an inborn human ethic granting individuals both physiological and spiritual stability.

Keywords: Walyatalattaf, Allutf, Linguistic connotations, Rhetorical connotations.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين، وبعد:

فإن الله سبحانه وتعالى هدى الأمة إلى طريق الحق والصواب، وعلمهم في كتابه الحكيم حسن التعامل والأخلاق، وأرشدهم إلى سبل المعاملات بين الأفراد والجماعات، وجعل بينهم خصال حميدة، وطباع كريمة منها التلطف أو ما يقصد به اللطف، وقد قصدت الكتابة في هذا الموضوع الهام لما له من مكانة رفيعة وعظيمة بين آيات القرآن الكريم، لا سيما في ضوء ما تعانيه معظم المجتمعات الإسلامية المعاصرة من تراجع لأساليب المعاملات والمخاطبات اللطيفة واللينة الرقيقة، ولعل من أهم أسباب هذا التراجع غياب النهج الإسلامي الواضح في تنشئة الأجيال على تعاليم الإسلام الحميدة المستقاة من الآيات القرآنية الكريمة والهدي النبوي الشريف، كما أن للتقدم التكنولوجي، وللإزدهار التقني المعاصر أثره في هذه المشكلة، فقد بدأت الأمة الإسلامية تشهد تراجعا في أساليب التعامل بين أجيالها المتتابعة؛ لما فرضته الحياة التكنولوجية من روتين اجتماعي سبب إنعزالاً إنسانياً أدى إلى معاناة نفسية، وأزمة أخلاقية، فتراجعت فيها القيم الخُلقية والروحية، وبات الإنسان مقيدا في تعامله مع الآلآت التكنولوجية، فانعكس ذلك على طبيعة تفكيره ومعاملته التي مالت إلى الجمود والبرود، وابتعدت عن الرقة واللطف واللين؛ لذا جاءت هذه الدراسة لتتـــاقش أثر التلطف واللطف ودلالاته البيانية واللُّغوية من خلال السياق القرآني الذي وردت فيه.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة فيما يلي:

1- ما المقصود بلفظة التلطف، وما علاقتها بمعنى اللطف؟

2- ما هي دلالات التلطف واللطف البيانية واللُّغوية من خلال سياقاتها القرآنية التي وردت فيها؟

3- ما السبب وراء استعمال لفظتي التلطف واللطف في سياقات قرآنية معينة؟

4- ما هي النتائج المترتبة على التزام الأفراد والمجتمعات بمعاني التلطف واللطف؟

أهمية الدراسة

إن أهمية الدراسة تكمن في الآتي:

1- التأكيد على أهمية المعاني الدلالية للتلطف واللطف الواردة في آيات القرآن الكريم.
2- التأكيد على حاجة الأفراد والمجتمعات للتعامل بمعاني التلطف واللطف.

أهداف الدراسة

إن أهداف الدراسة تكمن في الأمور الآتية:

1- توضيح معنى التلطف واللطف ودلالاته البيانية واللُّغوية من خلال الآيات الكريمة.
2- بيان أهمية التلطف واللطف في كتاب الله سبحانه وتعالى من خلال تفاسير القرآن الكريم.
3- بيان أهمية حاجة الأفراد والمجتمعات للتلطف واللطف في حياتهم.

الدراسات السابقة

لا شك أن الدراسات والكتب التي تناولت اللطف متعددة، ولكن بحسب اطلاعي لا توجد دراسة مخصصة في الدلالات اللُّغوية والبيانية في معاني التلطف واللطف الواردة في القرآن الكريم، وما هو أثرها على حياة الأفراد والمجتمعات، علما أن العديد من الكتب تناولت اللطف وأشارت إلى مجالاته، لكن هذه الإشارات خلت من عمقها البياني واللُّغوي، فلم تكن كافية في إيضاح هذا الموضوع، إذ لم تعن به عناية بيانية لغوية كما هو الحال في هذه الدراسة التي حصرت آيات اللطف والتلطف، وبينت معانيها، وعلاقاتها وكشفت عن بنائها البياني واللُّغوي.

منهج البحث:

لقد اعتمدت الدراسة على المنهجين الآتيين:

- المنهج الاستقرائي، وذلك باستقراء الآيات القرآنية الكريمة الواردة في لفظتي التلطف واللطف، وبيان معانيها الدلالية في سياقها الذي وردت به.
- المنهج التحليلي: وذلك بدراسة لفظتي التلطف واللطف الواردة في الآيات القرآنية، وتحليلها تحليلا علميا موضوعيا، وبيان مدى أثرها على حياة الأفراد في المجتمعات.

خطة البحث:

اقتضت طبيعة الدراسة تقسيمها إلى ثلاثة مباحث جاءت كما يلي:

- المبحث الأول: معاني التلطف واللطف من خلال الآيات، مع ذكر ما يقاربها وما يضادها.
- المطلب الأول: تعريف التلطف واللطف لغة.
- المطلب الثاني: تعريف التلطف واللطف اصطلاحا.
- المطلب الثالث: الألفاظ المقاربة للفظة التلطف واللطف ومضادتها في المعنى.
- المبحث الثاني: الدلالات البيانية واللُّغوية لمعاني التلطف واللطف من خلال تفسير الآيات في سياقها القرآني.
- المبحث الثالث: أثر التلطف واللطف على حياة النفس الإنسانية.

الخاتمة

قائمة المصادر والمراجع.

المبحث الأول: معاني التلطف واللطف من خلال الآيات، مع ذكر ما يرادفها وما يضادها.

يحمل التلطف واللطف معان عدة ورد ذكرها في المعاجم اللُّغوية، والمؤلفات العلمية، وهذه المعاني جاءت مستقاة من الآيات القرآنية الكريمة الدالة على التلطف واللطف، كما أن للتلطف واللطف ما يقاربها في المعنى وما يضادها، لذا قبل أن نتعرف على معنى التلطف واللطف في الآيات الكريمة يجب أن ندرك المعنى اللُّغوي، والاصطلاحي للتلطف واللطف، وما يرادفهما من معان وما يضادهما.

المطلب الأول: تعريف التلطف واللطف لغة.

التلطف واللطف مادتهما واحدة في اللغة، وهو مصدر الفعل الثلاثي (لطف) كما يذكر ابن فارس "لطف: اللام والطاء والفاء أصلٌ يدلُ على رِفق، ويدل على صغر في الشيء، فاللطف: الرِّفق في العمل، يقال: هو لطيفٌ بعباده؛ أي رؤوف رفيق"(Ibn Fares, 1979) . وفي التهذيب للأزهري اللطف هو "ضد الجفاء، وهو البر والتكرمة"(Al-Azhari, 2001) .

ويعرف الراغب الأصفهاني اللطف بقوله: "اللّطِيفُ إذا وصف به الجسم فضدّ الجثل، وهو الثقيل، يقال: شعر جثل؛ أي: كثير، ويعبر باللطافة واللطف عن الحركة الخفيفة، وعن تعاطي

الأمور الدقيقة، وقد يعبر باللطائف عما لا تدركه الحاسة، ويصحّ أن يكون وصف الله تعالى به على هذا الوجه، وأن يكون لمعرفته بدقائق الأمور، وأن يكون لرفقه بالعباد في هدايتهم، قال تعالى: الله لطيف بعباده" (Al-Isfahani, 1992) واللطيف "الذي وصل إليك أرَبك في رفق" (Al-Kfoumi, 1998)، وفي المعجم الوسيط جاء "التلطف بمعنى انتقى وترفق واحتال، واللطف الهدية، ومن قبل الله تعالى التوفيق والهداية، واللطيف البر بعباده الرفيق بهم والعالم بخفايا الأمور ودقائقها، وكلام لطيف غمض معناه وخفي، وشيء لطيف ليس بجاف" (Mustafa, ND) واللطف في معجم العين" البر والتكرمة. وأنا لطيف بهذا الأمر أي رفيق بمُداراته وهو الذي لا يتجافى في الكلام وغيره" (Al-Farahidi, ND) أما في تاج العروس "فهو الرفق، لطفا بالضم إذ رفق به، وأنا ألطف به إذ أريته مودة ورفقا في معاملة" (Al-Zabidi, 1987) . وجاء اللطف عند النووي بمعنى "الرأفة والرفق، فقال أهل اللغة اللطف وهو الرفق والبر" (Al-Nawawi, 1996)، وفي أساس البلاغة اللطف "شيء لطيف ليس بجاف، ومن المجاز عود لطيف، وكلام لطيف، وهو لطيف الجوانح، وإن فيها للطافة خلق، وفلان لطيف بهذا الأمر، رفيق بمداراته، والله لطيف بعباده وقد لطف بهم، ولطف الشيء لطفا ولطافة، صار لطيفا، وألطفه بكذا أتحفه وبره، وأهدى إليه لطفا وألطافا، وما أكثر تحفه وألطافه! وكم أتحف وألطف، وأم لطيفة بولدها وهي تلطفه إلطافا، وألطف له في القول، وألطف في المسألة إذا سألت سؤلا لطيفا، ولاطفه ملاطفة، وتلاطفوا: تواصلوا، ولطف الكتاب وغيره، جعله لطيفا، وتلطف للأمر وفي الأمر: ترفق وتلطف بفلان، احتلت له حتى اطلعت على أسراره، (وليتلطف ولا يشعرن بكم أحدا) وداء ملاطف، مداخل، والضلوع: اللواطف: الدواني من الصدر ولطف يلطف إذا دنا" (Al-Zamakhshari, 1998). فالناظر فيما حملته المعاني اللُّغوية السابقة لكل من التلطف واللطف يجدها تتماهى مع مفاهيم مشتركة كالرقة والرفق، والليونة، وهي مفاهيم لا تخرج عن الفعل والقول الإنساني تجاه الآخرين.

المطلب الثاني: تعريف التلطف واللطف اصطلاحا.

يندرج التلطف واللطف في منظور مختلف العلماء تحت معنى واحد هو الرفق والترفق، سواء بالأفعال أو الأقوال، فهي عند علماء البلاغة باب من أبواب الكناية، إذ ذكرها الثعالبي في كتابه (فقه اللغة وسر العربية) تحت فصل "في الكناية عما يستقبح ذكره بما يستحسن لفظه" (Al-Tha'alibi, 2000). إذ قصد به حسن التعبير عن المعنى المقصود، فاللطف "الكلام الحسن" (Zaki, 1985) وهو أيضا "حسن التعبير. وهو إبدال الكلمة الحادة بكلمة أقل حدة أو أكثر قبولا"

(Omar, 1982)ومن جانب آخر فاللطف هو "وسيلة مقنعة بارعة لتلطيف الكلام وتخفيف وقعه" (Olman, 1992).

أما من خلال الاستعمال القرآني لكلمة اللطف والتلطف، فقد وردت في القرآن الكريم في ثمانية مواضع جاءت سبعة منها مقرونة بالله سبحانه وتعالى ومضافة إليه، ووردت مرة واحدة بصيغة الأمر في سورة الكهف، وهذه المواضع هي:-

- قال تعالى: ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَارَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-An'am, 103)
- قال تعالى: ﴿وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا وَقَالَ يَا أَبَتِ هَذَا تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِن قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُم مِّنَ الْبَدْوِ مِن بَعْدِ أَن نَّزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (Yusuf, 100)
- قال تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ بَعَثْنَاهُمْ لِيَتَسَاءَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِّنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُم بِوَرِقِكُمْ هَذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُم بِرِزْقٍ مِّنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا﴾ (Al-Kahf, 19)
- قال تعالى: ﴿أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَتُصْبِحُ الْأَرْضُ مُخْضَرَّةً إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Al-Hajj, 63)
- قال تعالى: ﴿يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِن تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُن فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Luqman, 16)
- قال تعالى: ﴿وَاذْكُرْنَ مَا يُتْلَى فِي بُيُوتِكُنَّ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ وَالْحِكْمَةِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَطِيفًا خَبِيرًا﴾ (Al-Ahzab, 34)
- قال تعالى: ﴿اللَّهُ لَطِيفٌ بِعِبَادِهِ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ وَهُوَ الْقَوِيُّ الْعَزِيزُ﴾ (Al-Shura, 19)
- قال تعالى: ﴿أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-Mulk, 14).

وذكر البيهقي أن معنى اللطف في الآيات السابقة مضاف إلى الله سبحانه وتعالى وهو صفة له" فاللطيف هو البر بعباده، وهو من صفات فعله، وقد يكون بمعنى العالم بخفايا الأمور، فيكون من صفات ذاته"(Al- Bayhaqi, 1998) . وقال الغزالي "إنما يستحق هذا الاسم من يعلم دقائق المصالح وغوامضها وما دق منها وما لطف ثم يسلك في إيصالها إلى المستصلح سبيل الرفق

دون العنف فإذا اجتمع الرفق في الفعل واللطف في الإدراك تم معنى اللطف ولا يتصور كمال ذلك في العلم والفعل إلا لله سبحانه وتعالى"(Al-Ghazali, 1987) . وبذلك للطف والتلطف مراتب من جهة" الدقّة والرفق، وكمال اللطافة إنّما يتحقّق في اللّه عزّ وجلّ، فهو تعالى لطيف لا يتصوّر فيه غلظة ولا خشونة بوجه، وهو نور منبسط ولا يحجبه شيء، ولا نهاية في دقّته ورفقه، وهو اللطيف المطلق الحقّ. وهذه الحقيقة يلازمها التوجّه والمعرفة الى الجزئيّات والاحاطة بالدقائق والرأفة والعطوفة والبرّ والإحسان"(Al-Mustafawi, 1416AH) . ويضيف ابن عاشور إلى أن الوصف من اللطف مأخوذ من "لاطف ولطيف فيكون اللطيف اسم فاعل بمعنى المبالغة يدل على حذف فعل من فاعله ومنه قوله تعالى حكاية عن يوسف ﴿إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ﴾ واللطيف صفة مشبهة أو اسم فاعل، فإن اعتبرت وصفا جاريا على لطف بضم الطاء فهي صفة مشبهة تدل على صفة من صفات ذات الله تعالى؛ وهي صفة تنزيهية تعالى عن إحاطة العقول بماهية أو إحاطة الحواس بذاته وصفاته... وإن اعتبر اللطيف اسم فاعل من لطَف بفتح الطاء فهو من أمثلة المبالغة يدل على وصفه تعالى بالرفق والإحسان إلى مخلوقاته وإتقان صنعه في ذلك وكثرة فعله ذلك، فيدل على صفة من صفات الأفعال" (Ibn-Ashur, 2000) . واللطيف في مفهوم البغوي "الذي يوصل الإحسان إلى غيره بالرفق" (Al-Baghawi, 1997) .

أما الصنعاني فيقول اللطف هو "سلوك طريق توصل إلى المطلوب" (Al-San'ani, 1986). بينما قال صاحب مشارق الأنوار اللطف هو "المبالغة في البر على أحسن وجوهه وكذلك في كل شيء..– ويضيف– وبضم اللام وسكون الطاء هو البر والتخفي، وقال بعضهم إذا كان ذلك برفق ومنه في أسماء الله تعالى اللطيف قيل البر بعباده من حيث لا يعلمون وقيل العليم بخفيات الأمور، وقيل الذي لطف عن أن يدرك بالكيفية أي غمض وخفي ذلك" (Al-Yahsabi, 1978). وأخيرا وبعد هذا الاستقصاء اللُّغوي والاصطلاحي للطف فإن المتلقي يدرك أن ما ورد من معان التلطف واللطف لغويا واصطلاحيا فيما سبق يجدها تتمحور في معان مشتركة متقاربة، فاللطف في نظر الدراسة الوصول إلى الغاية المقصودة أو الهدف المنشود بحذر ورفق دون إلحاق أذى أو صدور إساءة للآخرين، واللطف صفة من صفات الله واسم من اسمائه.

المطلب الثالث: الألفاظ المقاربة للفظة التلطف واللطف ومضادتها في المعنى

يلتقي مفهوم التلطف واللطف مع مفردات معينة بينهما تقارب، ولعل من أبرز الألفاظ المتقاربة للتطلف واللطف ما يلي:

- الرفق: لغة هو "حسن الانقياد لما يؤدي إلى الجميل" (Al-Munawi, 1410AH) . وهو "ضد الخرق والعنف، مأخوذ من الثلاثي (رفق).. ورفق يرفق رفقا فهو رفيق بكذا أي لطيف به" (Ibn Duraid, 1984) . والرفق "لين الجانب" (Al-Jazari, 1979) . وفي منظور الجياني فإن الرفق صفة تتصل بمعنى اللطف ودلالاته، إذ يقصد بالرفق "لطافة الفعل"(Al-gianni, 1984) . أما اصطلاحا فهو رديف اللطف، وهو "التذرع بالشفقة والرحمة مع جميع المخلوقات لا فرق بين إنسان وحيوان، والعطف على البؤساء والضعفاء ومعاملة جميع الناس بالرأفة، ولين الجانب، والابتعاد عن القسوة والغلظة" (Al-Dajawi, 1991). فالرفق هو سلوك يدل على التلطف واللطف في التعامل واللفظ، وعلى أخذ الأمور بأيسر الطرق وألطفها، بعيدا عن العنف والأذى.

- الرأفة: والرأفة في الأمر أو طلب الشيء يدل على معنى "رفع المكروه وإزالة الضر" (Al-Kfoumi, 1998). أي بالتلطف مع الناس من خلال دفع الضر عنهم، والعطف بحالهم بأيسر العبارات وأرقها، فالرأفة "تكون دفع المكروه والرحمة إيصال المحبوب.. والرأفة للمذنبين، والرحمة للتائبين" (Al-Samarqandi, ND) .
- اللين: وهو مصدر من الفعل الثلاثي (لين) " فاللام والياء والنون كلمة واحدة وهي اللين ضد الخشونة، ويقال في ليان من العيش أي رخاء ونعمة" (Ibn Fares, 1979). وقد ورد أن اللين خلق حميد يقترب من مفهوم اللطف في معاملة الناس، فاللين اصطلاحا هو "سهولة الانقياد للحق والتلطف في معاملة الناس وعند الحديث إليهم" (Bin Hamid, 1998) .
- **مضادات التلطف واللطف:**

يقصد بمضادات التلطف واللطف ما يخالفهما في المعنى ودلالاته من الصفات المذمومة، والأخلاق المكروهة عند الأفراد والجماعات، ولعل من أهمهم:

- الفظاظة: الكلام الجاف الغليظ، وفي اللغة "الفظاظة هي القسوة"-(Al-Qalqashandi, 1981). والفظاظة "ضد الكرم، فمن كانت له فظاظة غلظ قلبه، والفظاظة سوء الخلق"(Al-Tirmidhi, 1987) واصطلاحا هي "سوء الخلق وجفوة الفعل" (Al-Masri, 1992). فالفظاظة نقيض اللطافة وهي من منظور الدراسة جفاء لفظي أو فعلي وتقع في اللفظ أكثر منها في الفعل، لذا يقال رجل فظ المنطق؛ ومعناه خشن الكلام.

- الشدة: ومعناه لغة "الصلابة في الجواهر، وهي نقيض اللين والجمع شدد.. والارتفاع والامتداد، والمغالبة" (Al-Zabidi, 1987) . والشدة "القوة وهي ضد الرخو" (Nakri, ND). وبمقارنتها بمصطلح اللين نجدها على النقيض منه فهي تعني الحدة في اللفظ والفعل.
- الفحش: لغة يقصد به معان كثيرة، كالزنـــا، والشرك، والبخل، ولكن ما يعنينا هنا ما تعنيه نقيض التلطف واللطف، فهي من هذا الباب تعني "كلمة تدل على قبح في شيء وشـــناعة" (Ibn Fares, 1979)' ورجل فاحش "هو الذي يتكلف سب الناس ويفحش عليهم بلـــسانه" (Al-Azhari, 2001) ويقصد بها "ما تجاوز الحدّ" (Al-Munawi, 1410AH). من لفظ أو فعل، واصطلاحا هو "عدوان الجواب" (Al-Kfoumi, 1998) وهو أيضا "ما عظم قبحه من الأقوال والأفعال" (Al-Munawi, 1410AH) .
- الغلظة: لغة "ضـــد الرقـــة في الخلق والطـــبع والفعـــل والمنطق والعيـــش ونحو ذلك" (Al-Zabidi, 1987)، وهو ضد اللطف واللين، لما يفهم من معناه الملازم لمعنى الجفاء في القول والخشونة في الفعل والقول والتصرف في الأمور.

المبحث الثاني: الدلالات المعنوية، واللُّغوية، والبلاغية لمعاني التلطف واللطف في آيات التلطف واللطف.

اعتنى كثير من مفسري القرآن الكريم باللفظة القرآنية عناية شملت جميع تفاصيلها الدلالية، المعنوية، واللُّغوية، والبلاغية، ففي الجانب المعنوي رصد المفسرون العمق الذي شكلته معاني الألفاظ وعلاقتها بالآيات التي وردت بها، كما اهتموا بالتراكيب النحوية وبيان أثرها على الأساليب البلاغية وعطائها الدلالي، إذ أدرك المفسرون أنه لا سبيل إلى معرفة آيات القرآن الكريم إلا من خلال فهم لغته العميقة، ودلالاته المتعددة.

ويقصد بعلم الدلالة بمفهومه الواسع ذلك العلم الذي يشتمل على دراسة الدلالة المعجمية، ودلالة الصيغة ودلالاتِ التركيب النحوي والبياني، وغير ذلك من دلالات تؤدي إلى فهم عميق للنص القرآني الكريم، وذلك أن "علم اللغة الحديث لم يحصر الدلالة اللُّغوية في مجرد دلالة اللفظ وإنما جعلوه علما على كل ما يتعلق بإشعاعات المعنى وإيحاءاته وهو الذي سموّه معنى المعنى، مثل ملاحظة الجانب الصوتي الذي قد يؤثر في المعنى، ودراسة التركيب الصرفي لتبيُّن دلالة الصيغة الصرفية، ومراعاة الجانب النحوي أي الوظيفة النحوية للكلمة داخل الجملة، وللجملة داخل العبارة ثم دراسة التعبيرات التي لا تكشف عن معناها إلا في حالة تركيبها كالأمثال ونحوها" (Okasha,

(2005. وعلم الدلالة هو "أن يكون الشيء بحالة يلزم من العلم به العلم بشيء آخر، والأول الدال والثاني المدلول.... والدلالة عند (أهل العربية) هي فهم المراد (القصد) لا فهم المعنى مطلقا بخلاف المنطقيين، فإنها عندهم فهم المعنى مطلقا، سواء أراده المتكلم أو لا" (Al-Tahoni, 1996).

وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هذه الدراسة تسعى إلى تناول الدلالات المعنوية، واللُّغوية، والبلاغية لآيات التلطف واللطف الثمانية الواردة في القرآن الكريم، وبيان مدى أثر هذه الدلالات في فهم النص القرآني الكريم من خلال التفاسير القرآنية الكريمة التي تفاوتت باهتمامها التحليلي لآيات القرآن الكريم من حيث بيان المعنى واللغة، والبلاغة أو البيان.

المطلب الأول: الدلالات المعنوية

يقصد بالدلالات المعنوية في هذه الدراسة ما تضمنته لفظتي التلطف واللطف الواردة في الآيات القرآنية الكريمة من معان عامة، ارتبطت بالتكوين العام للحياة البشرية، فورود "كلمة اللطف ومشتقاتها ثماني مرات في القرآن الكريم" (Fu'ad, 1987) بمعان مختلفة، يحمل المتلقي على النظر في الجوانب المعنوية العميقة لكلمتي التلطف واللطف، لا سيما وأن هذه الكلمة ذات الأصل الواحد عملت على تأسيس حياة إنسانية، ونظام تعامل بشري مع مختلف الأفراد والجماعات، ولعل من أهم الدلالات المعنوية التي تضمنها التلطف واللطف ما يلي:

- العلم الشمولي الكلي، أو العلم المطلق "فالله لا يخفى عليه شيء إلا يراه ويعلمه، فالله لطيف باستخراج الأشياء خبير بمكانها" (Al-Qurtubi, 2006)، فالله العالم بخفايا الأمور والكون والحياة، وهو علم شمولي محيط بدقائق الأشياء وصغائر الأمور، وهذا يتجلى في قوله تعالى: ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَارَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-An'am, 103)

فالإدراك هنا يعني الإحاطة بكل شيء، ومعنى (لا تدركه الأبصار) "أي هو الذي أحاط علمه بالظواهر والبواطن، وسمعه بجميع الأصوات الظاهرة والمخفية وبصره بجميع المبصرات، صغارها، وكبارها، ولهذا قال (هو اللطيف الخبير) الذي لطف علمه وخبرته، ودق حتى أدرك السرائر والخفايا والخبايا والبواطن، ومن لطفه أنه يسر عبده إلى مصالح دينيه، ويوصلها إليه بالطرق التي لا يشعر بها العبد، ولا يسعى فيها، ويوصله إلى السعادة الأبدية والفلاح السرمدي، من حيث لا يحتسب، حتى أنه يقدر عليه الأمور التي يكرهها العبد، ويتألم منها، ويدعو الله أن

يزيلهـــا لعلمه أن دينه أصـــلح، وأن كماله متوقف عليها، فســـبحان اللطيف لمـــا يشـــاء، الرحيم بالمؤمنـــين"(Al-Sa'di, 2000) ، فالله سبحانه وتعالى لطيف خبير لعلمه ومعرفته وإدراكه الذي يعجز عنه أي مخلوق؛ لذا قال الماوردي: "وهو اللطيف الخبير تحتمـــل وجهين من التأويل، أحدهمـــا، لطيف بعباده في الإنعـــام عليهـــم خبير بمصالحهم، والثانـــي: لطيف في التدبير خبير بالحكمة(Ibn-Ashur, 2000) ، وهذا دليل على أن معنى اللطف جاء بمعنى العلم الشمولي والكلي والمطلق لله سبحانه وتعالى المتضمن الرفق بهم والرأفة لحالهم، وهذا يتوافق مع ما ذكره القاسمي في محاسن التأويل "وقوله {وهو يدرك الأبصار} أي يرى جميع المرئيات ويبصر جميع المبصرات، لا يخفى عليه شيء منها {وهو اللطيف} أي الذي يعامل عبده باللطف والرأفة، {الخبير} أي العليم بدقائق الأمور وجلياتها، وجوز أن تكون الجملة تعليلا لما قبلها على طريقة اللف، أي لا تدركه الأبصار لأنه اللطيف، وهو يدرك الأبصار لأنه الخبير". (Al- Qasimi, 1957)

ويورد البقاعي الخلاف في مسألة المقصدية من معنى لطف الله، ويرجح أن اللطف ليس المقصود به العلم، فقال: "فاعلم أنهم اختلفوا في اللطيف فقال بعضهم المراد العالم، وقال آخرون: بل المراد من يكون فاعلا للأشياء اللطيفة التي تخفي كيفية عملها على أكثر الفاعلين، ولهذا يقال: إن لطف الله بعباده عجيب ويراد به دقائق تدبيره لهم وفيهم، وهذا الوجه أقرب وإلا لكان ذكر الخبير بعده تكرارا" (Albaghaei, 1995) .

والواقع أن كثيرا من المفسرين أو لنقل جمهور المفسرين يرون أن اللطيف اسم جامع مانع، متعدد المعاني، ومترابط الجوانب، ولا يقتصر على معنى دون آخر، وهو ما أشرنا إليه سابقا في تفصيل وبيان معاني التلطف واللطف، لذا لا يوجد سبب لصنع مثل هذا الإشكال، أو اختلاق تصورات محدودة لإطار يحمل معان متعددة.

ويتجلى اللطف في معنى العلم الشمولي والكلي في قوله تعالى:﴿يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِن تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُن فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Luqman, 16). فهذا تأكيد آخر على سعة علم الله، ومعرفته المطلقة، فالله سبحانه وتعالى يعلم بخفايا الأشياء، ففي حديث لقمان الحكيم مع إبنه تصريح مليء بالثقة بقدرة الله سبحانه وتعالى، فالله الذي يهيء الأسباب ويقدرها، ويعلم بعلمه الدقيق الذي يعجز عنه أي مخلوق أنّ هذه الحبة أين ستكون، ومتى ستكون، وكيف ستكون فسبحان من كان أمره بين الكاف والنون، فيقول كن فيكون.

ويشير السمعاني إلى "أن معنى الآية هو الإحاطة بالأشياء صغيرها وكبيرها، وإن الله لطيف خبير لطيف باستخراج الخردلة، خبير بمكانها، وفي بعض التفاسير أن هذه الحكمة آخر حكمة تكلم بها لقمان، فلما تكلم بها انشقت مرارته من هيبتها فتوفى" (Al-Sam'ani, 1997)، فاللطيف هو "العالم باستخراجها ومكانها (Al- Tha'labi, 2002). وقال الطبري: "إن الله لطيف باستخراج الحبة من موضعها حيث كانت، خبير بموضعها".(Al-Tabari, 2001) فالله اللطيف الذي "يصل علمه إلى كل خفي، خبير بكنهه". (Al-Baydawi, ND) وقال البقاعي: "لطيف أي: عظيم المن بالوجوه الخفية الدقيقة الغامضة في بلوغه إلى أمر أراده حتى بضد الطريق الموصل فيما يظهر للخلق". (Albaghaei, 1995) أما القاسمي فيقول عن معنى اللطف في هذه الآية "إن الله لطيف؛ أي ينفذ علمه وقدرته في كل شيء، وخبير؛ أي يعلم كنه الأشياء، فلا يعسر عليه"(Al- Qasimi, 1957) . فاللطف في هذه الآية الكريمة جاء بمعنى العلم والمعرفة الشمولية، هذه المعرفة التي تتمحور في قدرته سبحانه وتعالى في كيفية استخراج المثقال الصغير حجما والدقيقة وزنا من جوف صخرة صماء، دون تحطيم للصخرة، وهذه العملية تحتاج إلى قدرة وعلم دقيق؛ لذا فالله لطيف بعلمه وقدرته.

ومن معاني لطف الله تعالى أيضا بيان مظاهر قدرته وعلمه الواسع الشامل الدقيق في معرفة الكلام سره وجهره، وهذا ما يبدو في قوله تعالى ﴿وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُور (13) أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-Mulk, 13-14) ففي هذه الآيات بيان لعلم الله سبحانه وتعالى فهو مطلع على عوالم الغيب في النفوس، إذ يعلم سبحانه وتعالى ما في نفس الإنسان سواء أصرح بالقول أم أخفاه، ومعنى اللطف في الآية مندرج في سياق استفهامي يثبت قدرة الله تعالى وسعة علمه، وفي ذلك يقول أبو حيان "أينتفي علمه بمن خلق، وهو الذي لطف علمه ودق وأحاط بخفيات الأمور وجلياتها؟".(Abu Hayyan, 2010) وفي تفسير لطف الله واقترانه بعلمه الواسع في هذه الآية يقول القاسمي:" ألا يعلم من خلق؛ أي: ألا يعلم السر والجهر من خلق الأشياء، والخلق يستلزم العلم، كما قال: وهو اللطيف الخبير؛ أي اللطيف بعباده، الخبير بأعمالهم، وقيل معنى الآية: ألا يعلم من خلقه، وهو بهذه المثابة (من) مفعول، والعائد مقدر، قال الغزالي: إنما يستحق اسم اللطيف من يعلم دقائق الأمور وغوامضها، وما لطف منها، ثم يسلك في إيصال ما يصلحها سبيل الرفق، دون العنف، والخبير هو الذي لا يعزب عن علمه الأمور الباطنة، فلا تتحرك في الملك والملكوت ذرة، ولا تسكن أو تضطرب

نفس، إلا وعنده خبرهـــا، وهو بمعنى العليم".(Al- Qasimi, 1957) إن الناظر في هذه الآية يجد ظاهرها قد برز في أمرين "الإسرار والإجهار، ومعناه: ليستوا عندكم إسراركم وإجهاركم في علم الله بهما، ثم أنه علله بأنه عليم بذات الصدور؛ أي بضمائرهم قبل أن تترجم الألسنة عنها، فكيف لا يعلم ما تكلم به، ثم أنكر أن لا يحيط علما بالمضمر والمسر والمجهر، من خلق الأشياء، وحاله أنه اللطيف الخبير، المتوصل علمه إلى ما ظهر من خلقه وما بطن.. (ومن أسباب نزول هذه الآية): روي أن المشركين كانوا يتكلمون فيما بينهم بأشياء فيظهر الله رسوله عليها، فيقولون أسروا قولكم لئلا يسمعه إله محمد، فنبه الله على جهلهم" (Al-Zamakhshari, 2009) .

وقال ابن عاشور في التفريق بين علم الله وعلم البشر من خلال هذه الآية: "والعلم يتعلق بذوات الناس وأحوالهم لأن الخلق إيجاد، وإيجاد الذوات على نظام مخصوص دال على إرادة ما أودع فيه من النظام، وما ينشأ عن قوى ذلك النظام، فالآية دليل على عموم علمه تعالى ولا دلالة فيها على أنه تعالى خالق أفعال العباد للانفكاك الظاهر بين تعلق العلم وتعلق القدرة... وعلم الله محيط بذوات الكائنات وأحوالها فبعد أن أنكر ظنهم انتفاء الله بما يسرون، أعلمهم أنه يعلم ما هو أعم من ذلك، وما هو أخفى من الأسرار من الأحوال، فاللطيف العالم بخبايا الأمور والمدبر لها برفق وحكمة، والخبير، العليم الذي لا تعزب عنه الحوادث الخفية التي من شأنها أن يخبر الناس بعضهم بعضا بحدوثها" (Ibn-Ashur, 2000) .

- الرفق والرأفة: إن الله رفيق بمخلوقاته، رؤوف بأمورهم وأحوالهم، يعلم كيف يدبر الأمر ويصرف الأشياء، ففي قصة يوسف عليه الســـلام تتجلى معاني الرفق والرأفة الربانية بنبيه يعقوب عليه السلام، فقال تعالى: ﴿وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا وَقَالَ يَا أَبَتِ هَذَا تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِن قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُم مِّنَ الْبَدْوِ مِن بَعْدِ أَن نَّزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (Yusuf, 100).

تقدم هذه الآيات الكريمة تلخيصا لحياة يوسف عليه السلام منذ أن حلّ عداء إخوته له في نفوسهم، كما تبرز هذه الآيات لطف الله في يوسف عليه السلام وبوالديه وأخوته، بعد معاناة وألم فراق، ثم التعرض للسجن، فسبحان الرفيق الرؤوف بعباده، وسبحان مقلب الأحوال، فالله سبحانه وتعالى يقدم لنا في هذه الآيات الكريمة معاني الرفق والرأفة بحال الأنبياء، فكيف بحال العباد والمخلوقات؟! يقول القرطبي: "{إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ} أي رفيق بعباده، وقال الخطابي اللطيف

هو البَرُّ بعباده، الذي يلطف بهم من حيث لا يعلمون، ويسبب لهم مصالحهم من حيث لا يحتسبون، واللطيف هنا العالم بدقائق الأمور، والمراد هنا الإكرام والرفق" . (Al-Qurtubi, 2006) وقال الثعلبي في هذا السياق: "إن ربي لطيف ذو لطف وصنع لما يشاء عالم بدقائق الأمور وحقائقها" (Al-Tha'labi, 2002).

وحقيقة اللطف كما يذكر السمعاني: "إن ربي لطيف بمن يشاء، وحقيقة اللطف هو الذي يوصل الإحسان إلى غيره برفق" (Al-Sam'ani, 1997)، والملاحظ أن لطف الله بيوسف عليه السلام كان بعد زمن طويل، زمن قد يشعر الإنسان فيه بانقضاء الوقت ومضيه، وقلة فرص اللقاء مع أهله، لكن الله سبحانه وتعالى أردف قوله {إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ} بقوله سبحانه وتعالى {إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيم} لعلمه سبحانه وتعالى وحسن تقديره وتدبيره، يقول الآلوسي: "فهو لطيف التدبير لما يشاء من الأمور، رفيق أي لطيف التدبير له إذ ما من صعب إلا وتنفذ فيه مشيئته تعالى، ويتسهل دونها، وحاصله أن اللطيف هنا بمعنى العالم بخفايا الأمور المدبر لها والمسهل لصعابها، ولنفوذ مشيئته سبحانه فإذا أراد شيئا سهل أسبابه، أطلق عليه جل شأنه اللطيف؛ لأن ما يلطف يسهل نفوذه" (Al-Alusi, 1415AH). ففي هذه الآية الكريمة اجتمع معنى الرفق بالتقدير الألهي للأمور، فالله سبحانه وتعالى قدر اللقاء وسهل أسبابه رأفة بحال أنبيائه يعقوب ويوسف عليهما السلام، لا سيما يعقوب عليه السلام الذي لم ييأس من روح الله سبحانه وتعالى؛ فكان الله رفيقا بالأب والأبن عليهما السلام.

ومن معاني اللطف التي حملتها الآيات الكريمة في سياق الرفق والرأفة، الرفق بالعباد في الرزق، ففي قوله تعالى ﴿اللَّهُ لَطِيفٌ بِعِبَادِهِ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ وَهُوَ الْقَوِيُّ الْعَزِيزُ﴾ (Al-Shura, 19) أي أن الله لطيف بعباده "رفيق بهم يوصل إليهم الخير والرزق بمنتهى العناية والرفق". (Rida, 1990) فالله لطيف بالتدبير، رؤوف بالعباد، حريص على "إيصال ما يفتقرون من خير الدين والدنيا".(Al- Qasimi, 1957) فالله كما يذكر الطبري" ذو لطف بعباده يرزق من يشاء فيوسع عليه، ويقتر على من يشاء منهم، وهو القوي الذي لا يغلبه ذو أيدٍ لشدته، ولا يمتنع عليه إذا أراد عقابه بقدرته، العزيز في انتقامه إذا انتقم من أهل معاصيه"(Al-Tabari, 2001) ، واللطف أو الرأفة والرفق بالعباد يكون في وجهين كما ذكر القرطبي: "يلطف بهم في الرزق من وجهين: أحدهما أنه جعل رزقك من الطيبات، والثاني أنه لم يدفعه إليه مرة واحدة فتبذره، وقال الحسين بن الفضل: لطيف بهم في القرآن وتفصيله وتفسيره، وقال الجنيد: لطيف بأوليائه حتى

عرفوه، ولو لطف بأعدائه لما جحدوه، وقال محمد بن علي الكتاني: اللطيف بمن لجأ إليه من عباده إذا يئس من الخلق توكل عليه ورجع إليه، فحينئذ يقبله ويقبل عليه" (Al-Qurtubi, 2006).

- أما في قوله تعالى: ﴿أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَتُصْبِحُ الْأَرْضُ مُخْضَرَّةً إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Al-Hajj, 63).

فيتجلى اللطف بمعنى الرحمة والرأفة، فسياق الآية يشير إلى رحمة الله تعالى ولطفه بالأرض والعباد، فبعد إنزال الله للمطر تصبح الأرض خضراء، وهذا فضل من الله وبيان لنعمه على خلقه، فهو اللطيف الخبير؛ أي العالم المقدر، الذي وسعت رحمته كل شيء "فاللطيف واصل علمه أو فضله إلى كل شيء، والخبير بمصالح الخلق ومنافعهم". (Al-Zamakhshari, 2009) ويشير البغوي إلى أن هذه الآية توضح أن الله رفيق بأرزاق عباده واستخراج النبات من الأرض". (Al-Baghawi, 1997) ويذكر أبو حيان: "إن الله لطيف؛ أي: باستخراج النبات من الأرض بالماء الذي أنزله، وخبير بما يحدث عن ذلك النبت من حب وغيره، وقيل خبير بالصنع الكثير، وقيل خبير بمقادير مصالح عباده فيفعل على قدر ذلك من غير زيادة ولا نقصان، وقال ابن عباس: لطيف بأرزاق عباده، خبير بما في قلوبهم من القنوط، وقال الكلبي: لطيف بأفعاله، خبير بأعمال خلقه، وقال ابن عطية: اللطيف المحكم للأمور برفق" (Abu Hayyan, 2010) .

ومن آيات اللطف الدالة على معنى الرفق والرأفة بالمرأة، قوله تعالى ﴿وَاذْكُرْنَ مَا يُتْلَى فِي بُيُوتِكُنَّ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ وَالْحِكْمَةِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَطِيفًا خَبِيرًا﴾ (Al-Ahzab, 34) ففي هذه الآيات إشارة إلى لطف الله سبحانه وتعالى ومَنهِ وفضله على أمهات المؤمنين بأن اختارهن أزواجا للنبي محمد صلى الله عليه وسلم، وفي هذا يقول الطبري: "إن الله كان ذا لطف بكنَّ إذ جعلكن في البيوت التي تتلى فيها آياته والحكمة، خبيرا بكن إذ اختاركن لرسوله أزواجا.... ويعني بالحكمة ما أوحي إلى رسول الله صلى الله عليه وسلم من أحكام دين الله ولم ينزل به قرآن؛ وذلك السنَّة"(Al-Tabari, 2001) .

وقال الماوردي: "الحكمة فيها وجهان: أحدهما السنة، قال قتادة، والثاني: الحلال والحرام والحدود، قال مقاتل، إن الله كان لطيفا خبيرا، قال عطية العوفي: لطيفا باستخراجها، خبيرا بموضعها" (Al-Mawardi, 2010) ، ويذكر الزمخشري في تفسير هذه الآية وعلاقتها باللطف أن الله سبحانه وتعالى قام بتذكير زوجات النبي صلى الله عليه وسلم "أن بيوتهن مهابط للوحي،

وأمرهن أن لا ينسين ما يتلى فيها من الكتاب الجامع بين أمرين: هو آيات بينات تدل على صدق النبوة؛ لأنه معجز بنظمه، وهو حكمة وعلوم وشرائع.. إن الله كان لطيفاً خبيراً، خير علم ما ينفعكم ويصلحكم في دينكم، فأنزله عليكم أو علم من يصلح لنبوته ومن يصلح لأن يكونوا أهل بيته، أو حيث جعل الكلام الواحد جامعا بين الغرضين" (Al-Zamakhshari, 2009) .

إن الله سبحانه وتعالى رؤوف بزوجات النبي صلوات ربي عليه وسلم، خبير بما يصلح له منهن، وعليم بما عليهن فعله تجاه نعمة اختيارهن، فزوجات النبي صلى الله عليه وسلم مكلفات بالتبليغ وتعريف المسليمن بما ينزل على النبي محمد صلى الله عليه وسلم وما يصدر عنه من سنن وأقوال وأفعال، وفي هذا يقول القاسمي: "فهذا أمر لهن بأن يذكرن ولا يُغفلن ما يقرأ في بيوتهن من آيات كتاب الله تعالى، وسنة نبيه اللتين فيهما حياة الأنفس وسعادتها وقوام الآداب والأخلاق، وذكر ذلك مستوجب لتصور عظمته ومكانته وثمرة منفعته، وذلك يجرّ إلى العمل به..اذكرن هذه النعمة حيث جُعلتن أهل بيت النبوة ومهبط الوحي، مما يوجب قوة الإيمان والحرص على الطاعة، حثا على الإنهاء والائتمار فيما كلفنه، قال أبو السعود: والتعرض للتلاوة في البيوت دون النزول فيها، مع كونها مهبط الوحي لعمومها جميع الآيات ووقوعها في كل البيوت وتكررها الموجب لتمكنهن من التذكر والتذكير، بخلاف النزول وعدم تعيين التالي؛ لتعم تلاوة جبريل وتلاوة النبي صلى الله عليه وسلم، وتلاوتهن، وتلاوة غيرهن، تعليما وتعلما، إن الله كان لطيفا خبير؛ أي يعلم ويدبر ما يصلح في الدين" (Al- Qasimi, 1957) .

- حسن المعاملة، والملاطفة واللين في القول والفعل: وقد ورد هذا المعنى في سورة الكهف في قوله تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ بَعَثْنَاهُمْ لِيَتَسَاءَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِّنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُم بِوَرِقِكُمْ هَذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُم بِرِزْقٍ مِّنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا﴾ (Al-Kahf, 19).

إن الناظر في معاني دلالات (وليتلطف) في هذه الآية الكريمة يجدها تضمنت دستوراً ربانياً مشرعا للحياة البشرية، فهذه اللفظة في سياقها القرآني ناسبت موقعها إذ جاءت بمقصدية أراد من خلالها فتية الكهف أن يتعاملوا فيها مع البشر في شرائهم ما يحتاجونه من السوق، ومجيء هذه اللفظة منح الفتية مبالغة في الحذر، وبعدا عن الخشونة في التعامل حتى لا ينكشف أمرهم عند الملك وأتباعه فيقتلونهم أو يفتنون بالعذاب بتهمة خروجهم عن دين الملك، يقول الثعلبي "وليتلطف أي وليترفق بالشراء وفي طريقه، وفي دخول المدينة" (Al- Tha'labi, 2002) .

ويشير البيضاوي أن التلطف في مسألة فتية الكهف جاءت في معنى تكلف اللطف؛ أي "وليتكلف اللطف في المعاملة حتى لا يغبن أو في التخفي حتى لا يُعرف، ولا يفعلن ما يؤدي إلى الشعور" (Al-Baydawi, ND) أي الشعور بالفتية الآخرين في الكهف، وفي تفسير القاسمي أن معنى التلطف الوارد في هذه الآية تضمن ثلاثة أمور هي "التلطف في المبايعة، واختيار الطعام، أو في أمر التخفي، حتى لا يشعر بحالكم ودينكم" (Al- Qasimi, 1957).

وذهب الآلوسي إلى أن المعنى ذاته فقال: "وَلْيَتَلَطَّفْ أي وليتكلف اللطف في المعاملة كيلا تقع خصومة تجر إلى معرفته أو ليتكلف اللطف في الاستخفاء دخولا وخروجا، وقيل ليتكلف ذلك كي لا يغبن فيكون قوله تعالى: وَلا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَداً أي لا يفعلن ما يؤدي إلى شعور أحد من أهل المدينة بكم تأسيسا على هذا وهو على الأولين تأكيد للأمر بالتلطف" (Al-Alusi, 1415AH). وبذا يكون من معاني التلطف حسن المعاملة، واللين في القول والفعل فالله سبحانه وتعالى عندما أورد لفظة (التلطف) في نهاية سياق الآية أراد بذلك التأكيد على أن جميع الأفعال التي تسبق (التلطف) من الذهاب إلى المدينة، ثم احضار أطايب الطعام، ثم الإتيان به، يجب أن يرافقه التلطف واللين فيما سبق من أفعال، ثم جاء التعليل بعد أمر التلطف، وذلك للتأكيد على أهمية التلطف في الدخول والخروج من المدينة.

وأخيراً نجد أن الدلالات المعنوية التي حملها التلطف واللطف من خلال الآيات القرآنية السابقة جاءت بمقاصد دلالية مختلفة، فمنها ما حمل صفة الله سبحانه وتعالى في المعرفة الواسعة الشاملة الدقيقة التي تتجاوز حدود الإدارك عند كل المخلوقات، فاللطف الملازم لصفة الله واسمه ينم عن العلم الشمولي والمعرفة الكلية التي يتصف بها الله، ويعجز عنها أي مخلوق من مخلوقاته، كما جاء التلطف واللطف بمعنى الرفق والرأفة والرحمة، فالله رؤوف رحيم بالعباد، يعلم حاجاتهم، ويقدر أرزاقهم، خبير بشؤونهم، صغيرها وكبيرها، فقد اجتمع معنى اللطف بمعنى رفق الله ورحمته بحال المخلوقات جميعها، وأخيرا جاء التلطف واللطف يحمل معنى تشريع دستوري حياتي، يكشف عن أهميته في التعامل بين الناس، لذا اقترن التلطف بمعنى اللين والبعد عن الخشونة في الأقوال والأفعال للوصول إلى الغاية المقصودة وتحقيق الهدف المنشود، ولم يرتبط بالخشونة والغلظة التي لا طائل من وراء التعامل بها.

المطلب الثاني: الدلالات اللُّغوية

تشكل الدلالات اللُّغوية مصدرا مهما من مصادر التفسير القرآني، فاللغة يستعان بها على رد التفسيرات القائمة على فهم خاطئ لآيات القرآن الكريم، كما تكشف الدلالات اللُّغوية عن أبعاد عقدية مختلفة ومن ذلك اسهامها في إصدار المجتهدين أحكامهم العقدية والشرعية، فالإلمام بالأحكام ودرك المقاصد يحتاج إلى فهم الدلالات اللُّغوية، أو كما ذكر الزمخشري "إنهم لا يجدون علما من العلوم الإسلامية فقهها وكلامها وعلمي تفسيرها وأخبارها إلا وافتقاره للعربية بيّن لا يدفع، ومكشوف لا يتقنع ويرون الكلام في معظم أبواب أصول الفقه ومسائلها مبنيا علم الإعراب، والتفسير مشحونة بروايات النحويين البصريين والكوفيين" (Al-Zamakhshari, 1993) .

ويشير صاحب كتاب (الخصائص) في باب مفاده (أن العلم بالعربية يؤمن من الاعتقادات الدينية الباطلة) "اعلم أن هذا الباب من أشرف أبواب الكتاب، وأن الانتفاع به ليس إلى غاية ولا وراءه نهاية، وذلك أن أكثر من ضل من أهل الشـــريعة عن القصـــد فيها، وحاد عن الطريقة المثلى إليهـــا فإنما استـــهواه واستخف حلَمه ضعْفه في هذه اللـــغة الكريمة الشـــريفة التي خوطب الكافـــة بها"(Ibn Jinni, ND) . لذلك اجتهد المفسرون لغوية مختلفة لما للدلالة اللُّغوية من أهمية في إيضاح المعاني المنغلقة، والمفاهيم المستعصية، بغية التسهيل على المتلقين وإحاطتهم الكلية بالمعرفة الشمولية للدلالات القرآنية فقد "طمع كل المستندين في تأويل القرآن إلى اللغة في أن تكون الحجة اللُّغوية برهاناً على صحة تأويلهم وفســـاد تأويل غيرهم، فبات الدليل اللُّـــغوي على صحة التأويل دليلاً مادياً موضوعياً على أحدية التأويل، وإقصاء ما عـــداه ممـــا لا تحتمله اللـــغة" .(Al-Jatlawi, 1998)

ولقد جاءت الدلالات اللُّغوية لآيات التلطف واللطف محملة بأبعاد نحوية وصرفية متعددة، وقد سعت الدراسة إلى استجلاء هذه الدلالات وتبيان علاقتها بالمعنى الذي قصدت إليه الآيات الكريمة.

- قال تعالـــى: ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَـــارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَـــارَ وَهُوَ اللَّطِـــيفُ الْخَـــبِيرُ﴾ (Al-An'am, 103) .

يقـــول محي الدين درويش عن إعراب هذه الآيـــة "هذه الجمـــلة خبر خامس، وتدركه الأبصـــار فعل ومفعول به مقدم وفاعل، وهو يدرك: الـــواو عاطفة، وهو مبتدأ، وجملة يدرك

الأبصـــار خبره، وهو: الـــواو حرف عطف وهو مبتدأ، واللطيف خبر أول، والخبير خبر ثانـــي" (Al-darwish, 1992) . فهذه الآية تخبر عن قدرة الله سبحانه وتعالى، كما تبين مدى سعة علمه ودقته وشموله، وهذا ما يؤكده قول ابن عاشور: "جملة ابتدائية لإفادة عظمته تعالى وسعة علمه، فعظمته جل عن أن يحيط به شيء من أبصار المخلوقين، وذلك تعريض بانتفاء الألهية عن الأصنام التي هي أجسام محدودة محصورة متحيزة، فكونها مدركة بالأبصار، من سمات المحدثات لا يليق بالإلهية، ولو كانت آلهة لكانت محتجة عن الأبصار، وكذلك الكواكب التي عبدها بعض العرب، وأما الجن والملائكة وقد عبدوهما فإنهما وإن كانا غير مدركين بالأبصار في المتعارف لكل الناس ولا في كل الأوقات إلا أن المشركين يزعمون أن الجن تبدو لهم تارات في الفيافي وغيرها" (Ibn-Ashur, 2000).

ويشير صاحب الجدول في إعراب القرآن إلى أن "لا تدركه الأبصار جملة استئنافية، وجملة يدرك الأبصار في محل رفع خبر المبتدأ هو، وجملة هو اللطيف في محل نصب" (Safi, 1995) فجمـــلة "وهو اللطيف الخبير معطوفة على ما قبلهـــا، فهي في محـــل نصـــب حـــال". (Al-durrah, 2009) ومن هنا ندرك أن الآية الكريمة جملة اسمية مخبرة عن حالة لطف الله، ومتعلقة بتبيان قدرته سبحانه وتعالى الذي وسع علمه كل شيء، فهي وصف جلي لمعنى دقة علمه وسعته سبحانه وتعالى.

أما قوله تعالى: ﴿وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا وَقَالَ يَا أَبَتِ هَذَا تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِن قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُم مِّنَ الْبَدْوِ مِن بَعْدِ أَن نَّزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (Yusuf, 100) ففي هذه الآية جاءت جملة (إن ربي لطيف لما يشاء إنه هو العليم الحكيم) جملة اسمية تضمنت مؤكدات خبرية (إن) فـــ "إن واسمها وخبرها ولما متعلقان بلطيف؛ أي لطيف التدبير لأجله رفيق، وجملة يشاء صلة، وإن واسمها وهو ضمير فصل أو مبتدأ، والعليم الحكـــيم خبران لإن أو لهو". (Al-darwish, 1992) وتقدير الجملة لطيف للذي، أو لشيء يشاؤه" (Al-durrah, 2009). فالمقصود أن لطف الله نابع من معنى مشيئته ورأفته بعباده، ولعل وقوع جملة "إن ربي لطيف جملة استئنافية تفيد معنى التعليل" (Safi, 1995)، فيه إشارة للطف الله وحكمته، فهي جملة "مستأنفة ابتداء لقصد الاهتمام بها وتعليم مضمونها.. وجملة إنه هو العليم الحكيم، مستأنفة أيضا أو تعليل لجملة إن ربي لطيف لما يشاء وحرف التوكيد للاهتمام، وتوســـيط ضمير الفصـــل للتقوية"(Ibn-Ashur, 2000) . أي لتقوية روابط المعنى بدلالاته اللُّغوية.

أما في قوله تعالى ﴿وَكَذَٰلِكَ بَعَثْنَاهُمْ لِيَتَسَاءَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِّنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُم بِوَرِقِكُمْ هَٰذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُم بِرِزْقٍ مِّنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا﴾ (Al-Kahf, 19) جاءت لفظة (وَلْيَتَلَطَّفْ) "فعل مضارع مجزوم" (Safi, 1995) والجملة "عطف على فليأتكم، ولا: الواو عطف، ولا الناهية، ويشعرن فعل مضارع مبني على الفتح لاتصاله بنون التوكيد الثقيلة وهو في محل جزم بـــلا الناهية، والفاعل مستتر تقديره هو، وبكـــم متعلقان بيشـــعرن، أحـــداً: مفعول به منصـــوب"(Al-darwish, 1992) . ويذكر ابن عاشور أن "صيغة الأمر في قوله فليأتكم وليتلطف أمر لأحد غير معين سيوكلونه، أي أن تبعثوه يأتيكم برزق، ويجوز أن يكون المأمور معينا بينهم وإنما الإجمال في حكاية كلامهم لا في الكلام المحكي، وعلى الوجهين فهم مأمورون بأن يوصوه بذلك، وقيل التاء من كلمة وليتلطف هي نصف حروف القرآن عدّاً" (Ibn-Ashur, 2000).

أما قوله تعالى: ﴿أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَتُصْبِحُ الْأَرْضُ مُخْضَرَّةً إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Al-Hajj, 63) فقد جاءت "الهمزة للاستفهام وهو بمعنى الإخبار، وتر فعل مضارع مجزوم بحذف حرف العلة، من السماء جار ومجرور متعلق بـــأنزل، الفاء عاطفة وليست سببية لإن إصباح الأرض مخضرة لا يتسبب عن رؤية وإنما يتسبب عن نزول المطر نفسه، ثم إن الإستفهام معناه الإخبار والتقرير؛ أي قد رأيت أن الله أنزل المطر.. فجملة تصبح الأرض في محل رفع معطوف على أنزل، فتصبح بمعنى أصبحت أو الدلالة على بقاء أثر المطر زمانا بعد زمن كما يقول الزمخشري، والجملة عند أبي البقاء خبرا لمبتدأ محذوف هو ضمير القصة المقدر، والجملة الإسمية إن الله لطيف مستأنفة لا محل لها من الإعراب" (Safi, 1995). فاللطيف هنا جاءت بمعنى "اللطيف باستخراج النبات من الأرض رزقا للعباد، والحيوان، والخبير بالتدابير الظاهرة، والباطنة، وخبير بحاجات العباد، وفاقتهم، وخبير بمـــا في قلـــوب العبـــاد إذا تأخـــر المطـــر عنهم"(Al-durrah, 2009) .

إذن جاءت لفظة اللطف متوافقة في معناها مع سياقها الإعرابي، فقوله: "إن الله لطيف خبير جملة جاءت في موقع التعليل للإنزال؛ أي أنزل الماء المتفرع عليه الاخضرار لأنه لطيف؛ أي رفيق بمخلوقاته؛ ولأنه عليم بترتيب المسببات على أسبابها" (Ibn-Ashur, 2000) . فاللطف هنا اقترن بقدرة الله سبحانه وتعالى ورحمته بعباده "إن الله لطيف خبير أي الذي يدرك بواطن الأشياء

وخفيّاتها وسرائرها، الذي يسوق إلى عباده الخير، ويدفع عنهم الشر بطريقة لطيفة تخفى على العباد، ومن لطفه أنه يُري عبده عزته في انتقامه، وكمال اقتداره، ثم يظهِرُ لطفه بعد أن أشرف العبد على الهلاك، ومن لطفه أنه يعلم مواقع القطر من الأرض، وبذور الأرض في بواطنها، فيسوق ذلك الماء إلى ذلك البذر الذي خفي على علم الخلائق، فينبت منه أنواع النبات، والخبير بسرائر الأمور، وخبايا الصدور، وخفايا الأمور"(Al-Sa'di, 2000) .

أما قوله تعالى: ﴿يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِن تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُن فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Luqman, 16). فقد جاءت جملة "إن الله لطيف خبير المقصد من المقدمة أو كالنتيجة من الدليل، ولذلك فصلت ولم تعطف؛ لأن النتيجة كبدل الاشتمال يشتمل عليه القياس، ولذلك جيء بالنتيجة كلية بعد الاستدلال بالجزئية، وإنما لم نجعلها تعليلا لأن مقام تعليم لقمان ابنه يقتضي أن الأبن جاهل بهذه الحقائق، وشرط التعليل أن يكون مسلما معلوما من قبل العلم بالمعلل ليصح الاستدلال به، ويجوز أن تكون معترضة بين كلام لقمان تعليما من الله للمسلمين، واللطيف من يعلم دقائق الأشياء ويسلك في إيصالها إلى من تصلح به مسلك الرفق، فهو وصف مؤذن بالعلم والقدرة الكاملين؛ أي يعلم ويقدر وينفذ قدرته...ففي تعقيب يأت بها الله، بوصفه اللطيف، إيماء إلى التمكن منها وامتلاكها بكيفية دقيقة تناسب فلق الصخر واستخراج الخردلة منها مع سلامتها وسلامة ما اتصل بهما من اختلال نظام صنعه، وهنا قد استوفى أصول الاعتقاد الصحيح" (Ibn-Ashur, 2000) . فجملة "إن الله لطيف خبير، جملة تعليلة (تبين المقصد من لطف الله وقدرته سبحانه وتعالى، وكيفية استخراج الحبة من الصخرة، والناظر في سياق الجملة الإعرابي يجدها جملة تضمنت أسلوب الشرط). فجملة يأت بها الله وقعت جواب الشرط غير المقترن بالفاء"(Safi, 1995) . الأمر الذي يؤكد حتمية الثقة بقدرة الله وبسعة علمه، فالله قادر على الإتيان بحبة الخردل بقوته وعظمته، فالله لطيف بهذه الحبة وبالصخرة التي تحتويها، وهنا يتبين للمتلقي مدى لطف الله بمخلوقاته، فلطف الله شامل للأحياء والجماد.أما عن الدلالة اللُّغوية في قوله (لطيفا خبيرا) الواردة في قوله تعالى ﴿وَاذْكُرْنَ مَا يُتْلَى فِي بُيُوتِكُنَّ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ وَالْحِكْمَةِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَطِيفًا خَبِيرًا﴾ (Al-Ahzab, 34) فقد جاءت "جملة إن الله كان لطيفا خبير تعليل للأمر وتذييل للجمل السابقة، والتعليل صالح لمحامل الأمر كله لأن اللطيف يقتضي إسداء النفع بكيفية لا تشق على المسدى إليه".(Ibn-Ashur, 2000) فجملة تخبر عن لطف الله ورأفته بالعباد "إن الله كان لطيفا جملة في محل رفع خبر إن، وخبيرا خبر ثاني للفعل الناقص كان"(Safi, 1995) . ولم تقف عند حدود الإخبار أو التعريف برحمة الله ولطفه

وقدرته بل أكدت على هذه النواحي في الجملة التي تضمنت مؤكدات خبرية (نون النسوة) وأداة التوكيد (إن).

ويلاحظ الناظر في هذه الآية الكريمة أن فعل الأمر (اذكرن) جاء مخاطبا نساء النبي صلى الله عليه وسلم، ومعطوفا على (أطعن) الوارد في سياق آية سابقة، وهذه أفعال أمرية تستلزم الطاعة والامتثال لأوامر الله سبحانه وتعالى لأنه اللطيف بهن، فالله سبحانه وتعالى "وجه إلى نساء النبي صلى الله عليه وسلم من الأمر والنهي ما هو صلاح لهن، وإجراء للخير بواسطتهن، وكذلك في تيسيره إياهن لمعاشرة الرسول عليه الصلاة والسلام، وجعلهن أهل بيوته، وفي إعدادهن لسماع القرآن وفهمه، ومشاهدة الهدي النبوي، كل ذلك لطف لهن وهو الباعث على ما وجهه إليهن من الخطاب ليتلقين الخبر ويبلغن، ولأن الخبير أي العليم إذا أراد أن يذهب عنهن الرجس ويطهرهن حصل مراده تاما لا خلل ولا غفلة، فمعنى الجملة أنه تعالى موصوف باللطف والعلم كما دل عليه فعل (كان) فيشمل عموم لطفه بهن وعلمه بما فيه نفعهن" (Ibn-Ashur, 2000). ويؤكد السعدي على أن معنى اللطف في هذه الآية حيث جاء من باب حثّ نساء النبي صلى الله عليه وسلم على الإخلاص " فلطفه وخبرته يقتضي حثهن على الإخلاص وإسرار الأعمال ومجازاة الله على تلك الأعمال".(Al-Sa'di, 2000) أما عن الدلالة اللُّغوية لكلمة (اللطيف) في قوله تعالى ﴿اللَّهُ لَطِيفٌ بِعِبَادِهِ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ وَهُوَ الْقَوِيُّ الْعَزِيزُ﴾ (Al-Shura, 19) فيشير ابن عاشور إلى أن هذه "الجملة توطئة لجملة من كان يريد حرث الآخرة نزد له في حرثه، لأن ما سيذكر في الجملة الآتية أثر من آثار لطف الله بعباده ورفقه بهم..فالجملة مستأنفة استئنافا ابتدائيا مقدمة لاستئناف الجملة الموطأ لها وهي جملة (من كان يريد حرث الآخرة نزد له في حرثه)، وعباده عام لجميع العباد، وهو نوع الإنسان لأنه جمع مضاف، وجملة (يرزق من يشاء) في موضع الحال من اسم الجلالة، أو في موضع الخبر عنه..والمشيئة مشيئة تقدير الرزق لكل أحد من العباد ليكون عموم اللطف للعباد باقيا، فلا يكون قوله (من يشاء) في معنى التكرير، إذ يصير هكذا يرزق من يشاء من عباده الملطوف بجميعهم، وما الرزق إلا من اللطف، فيصير بعض المعنى المفاد، فلا جرم تعين أن المشيئة هنا مصروفة لمشيئة تقدير الرزق بمقاديره" .(Ibn-Ashur, 2000)

إن جملة "الله لطيف، جملة ابتدائية مكونة مبتدأ (الله) وخبر (لطيف)، وبعباده متعلقان بلطيف، وجملة يرزق خبر ثان، وجملة يشاء صلة، والواو حرف عطف، وهو مبتدأ، والقوي خبر

أول، والعزيز خبر ثان" (Al-darwish, 1992) . فالملاحظ أن الخبر في هذه الجملة متعدد ولعل السبب في ذلك أن الله قصد أن "يخبر بلطفه بعباده ليحبوه ويتعرضوا للطفه وكرمه"(Al-Sa'di, 2000) . فتعدد الخبر أمر مقصود، وغاية منشودة، فإعلام العباد بلطف الله تقدم على رزقهم، لأن الله لو لطف بعبادة لفتح عليه أبواب السماء، ولرزقهم دون احتساب، ولكن كل شيء عنده بمقادر لذلك جاءت جملة (من يشاء) لتضبط سياق فهم العباد للطف الله في الرزق، فبحسب اقتضاء حكمته ولطفه يرزق من يشاء، ثم عقب بجملة (وهو القوي العزيز) لتبيان قدرته وحاله على لطف ورزق من يشاء دون تحديد أو تقييد، فالله لا يعجزه أن يلطف بجميع العباد، ولا يعجزه أن يرزقهم. أما عن دلالة (اللطف) اللُّغوية الواردة في قوله تعالى ﴿وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ (13) أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-Mulk, 13-14) فقد جاءت الجملة الأسمية (وهو اللطيف الخبير) في محل نصب حال، تبين لطف الله سبحانه وتعالى بعباده، وقد جاءت الجملة الإسمية بعد تركيب استفهامي (الهمزة) و(لا) النافية، و(يعلم) فعل مضارع مرفوع، (من) اسم موصول في محل نصب مفعول به، والفاعل مستتر يعود على الله تعالى، والمعنى من هذا التركيب الاستفهامي الوارد في الآية "أينتفي علمه بمن خلق وهو الذي أحاط بمكنونات الأمور وجلياتها.. والاستفهام معناه الإنكار" (Al-darwish, 1992) .

وأكد صاحب الجدول على أن نوع الإستفهام في هذه الآية هو استفهام إنكاري، قائلا: "ألا: استفهام انكاري ونفي.. وجملة يعلم من خلق استئنافية، وجملة خلق موصولة لا محل لها من الإعراب، وجملة هو اللطيف في محل نصب حال" (Safi, 1995) . بينما ذهب الثعلبي إلى جواز أن يكون "الاستفهام للتفهيم وإيصال العلم إلى من لا يعلم أو يشك، أو الذي يريد أن يتيقن ولا يقصد منه التوبيخ، وهو من عظيم من الله تعالى مع خلقه حيث يوصل إليهم العلم به في غاية الرفق واللطف" (Al- Tha'labi, 2002).

ويقول الزمخشري في دلالة العلاقة اللُّغوية في تركيب هذه الآية:" وجوز أن يكون مَنْ خَلَقَ منصوبا بمعنى: ألا يعلم مخلوقه وهذه حاله، وروى أنّ المشركين كانوا يتكلمون فيما بينهم بأشياء، فيظهر الله رسوله عليها، فيقولون: أسروا قولكم لئلا يسمعه إله محمد، فنبه الله على جهلهم. فإن قلت: قدرت في أَلا يَعْلَمُ مفعولا على معنى: ألا يعلم ذلك المذكور مما أضمر في القلب وأظهر باللسان من خلق، فهلا جعلته مثل قولهم: هو يعطى ويمنع، فكان المعنى: ألا يكون عالما من هو خالق، لأنّ الخلق لا يصح إلا مع العلم؟

قلت: أبت ذلك الحال التي هي قوله وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ لأنك لو قلت: ألا يكون عالما من هو خالق وهو اللطيف الخبير: لم يكن معنى صحيحا، لأنّ ألا يعلم معتمد على الحال، والشيء لا يوقت بنفسه، فلا يقال: ألا يعلم وهو عالم، ولكن ألا يعلم كذا وهو عالم بكل شيء (Al-Zamakhshari, 2009). ويؤكد السعدي على الإتفاق اللُّغوي والمعنوي بين اللطيف وما حملته من دلالات "فمن معاني اللطيف أنه الذي يلطف بعبده ووليه، فيسوق إليه البرّ والإحسان من حيث لا يشعر، ويعصمه من الشر من حيث لا يحتسب، ويرقيه إلى أعلى المراتب بأسباب لا تكون من العبد على بال، حتى أنه يذيقه المكاره ليوصله بها إلى المحاب الجليلة والمطالب النبيلة" (Al-Sa'di, 2000).

وبعد النظر في الدلالات اللُّغوية التي حملتها كلمة اللطف ومشتقاتها نجد أن هذه الكلمة توافقت مع العمق الدلالي اللُّغوي، فكشفت لفظة اللطيف عن علم الله المطلق، والدقيق، والشمولي، فاللطيف هو الله الذي يحيط بدقائق الأشياء وكلياتها، ويعلم ما خفي منها، وما أعلن، واللطيف هو الرفيق الرؤوف الرحيم بعباده "فإذا اعتبر اللطيف اسم فاعل من لطف بفتح الطاء، فهو من أمثلة المبالغة يدل على وصفه تعالى بالرفق والإحسان إلى مخلوقاته، وإتقان صنعه في ذلك، وكثرة فعله ذلك، فيدل على صفة من صفات الأفعال، وعلى هذا المعنى حمله سائر المفسرين والمبينين لمعنى اسمه اللطيف في عداد الأسماء الحسنى، وهذا المعنى هو المناسب في كل موضع جاء في وصفه تعالى مفردا متعديا باللام أو الباء" (Ibn-Ashur, 2000) .

المطلب الثالث: الدلالات البلاغية

يقصد بالدلالة البلاغية أي "دلالة اللفظ على معناه مطابقة، وعلى جزئه تضمّن، وعلى لازمه الذهني التزام" (Al-Ansari, 1999). ولقد عنيت الدلالة البلاغية عند البلاغيين "بالمفردة والتركيب، فتناولت الدلالة الحقيقية والمجازية التي وسمتها بانحراف الدلالة وتتمثل في ظواهر بلاغية مثل التشبيه والاستعارة والمجاز المرسل والكناية وهناك جوانب أخرى تتعلق بالقيمة الفنية للمعنى كالوضوح والغموض، والمبالغة والغلو، وجوانب تتعلق بمعاني بعض الظواهر البلاغية التي تبنى على مبدأ التقابل، وبذا فقد عني الدرس البلاغي بدراسة المعاني من خلال اللفظ الدال وارتباطه بمدلوله أو من خلال مباحث بيانية أو بديعية" (Shennawa, 2007).

ويعد القرآن الكريم "هو الباعث الأكبر على التأليف في علوم اللغة والبلاغة.. وللبلاغة وظيفة أساسية ترتبط بالجذور الأولى؛ وهي التعرف على أسرار الإعجاز، والبحث عما يميز التعبير والنظم القرآني"(Qasim, 2002) . لذا فإن الناظر في معظم كتب تفسير القرآن الكريم يجدها تبحث في الدلالات البلاغية لآيات القرآن الكريم وما تضمنته هذه الدلالات من ألوان بلاغية، ومن أمثلة هذه التفاسير، تفسير الكشاف للزمخشري، وعنه يقول الذهبي" وامتاز الزمخشري ببراعته في علوم البلاغة واللغة وظهر ذلك جليا في تفسيره فالقارئ في كتابه يجده كثير التبحر في اللغة حيث يذكر القراءات والإعرابات بين الكتاب وما في القرآن من الثروة البلاغية والإعجاز التي كان لها كبير الأثر في عجز العرب عن معارضته والإتيان بمثله" (Al-Dhahabi, 2000). كذلك من التفاسير التي اهتمت بالجانب البلاغي تفسير ابن عاشور، حيث يستجلي فيه القارئ ألوانا بلاغية متنوعة، يربطها ابن عاشور بسياق استدلالي تفسيري، بأسلوب تفصيلي بياني، كما يلحظ المتلقي تأثر أصحاب الإتجاه المعجمي بالجانب البلاغي في آيات القرآن الكريم، مما دفعهم لإصدار معجم خاص بالأساليب البلاغية في القرآن الكريم، وقد أفادت هذه الدراسة من هذه التفاسير، والمعاجم في استقصاء الدلالة البلاغية لآيات التلطف واللطف الواردة في القرآن الكريم، حيث جاءت الدلالة البلاغية في هذه الآيات على النحو الآتي:

- قال تعالى: ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَارَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-An'am, 103).

تتضمن هذه الآية فنونا بلاغية متعددة، ومن هذه الفنون:

أ- فن المناسبة: وهو فن بلاغي يقسم إلى قسمين، المناسبة المعنوية وهي "أن يبتدئ المتكلم بمعنى ثم يتمم كلامه بما يناسبه معنى دون لفظ.... أما المناسبة اللفظية فهي توخي الإتيان بكلمات متزنات وهي على ضربين: تامة وغير تامة، فالتامة أن تكون الكلمات مع الاتزان مقفاة وأخرى ليست بمقفاة فالتقفية غير لازمة للمناسبة" (Abi al-Isba', 654 AH).

أما عن نوع المناسبة الواردة في قوله ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَارَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-An'am, 103) فهي مناسبة معنوية فالله سبحانه " لما قدم نفي إدراك الأبصار له، عطف على ذلك قوله: (وهو اللطيف) خطاباً للسامع بما يفهم، إذ معترف العادة أن كل لطيف لا تدركه الأبصار، ألا ترى أن حاسة البصر لا تدرك إلا اللون من كل متلون، والكون من كل

متكون فإدراكهما إنما هو للمركبات دون المفردات ولذلك لما قال: (وهو يدرك الأبصار) عطف على ذلك قوله (الخبير) تخصيصاً لذاته سبحانه بصفات الكمال، لأن كل من أدرك شيئاً كان خبيراً بذلك الشيء" (Abi al-Isba', 654 AH). ويشير الدرويش إلى أن "معنى نفي إدراك الأبصار للشيء يناسب اللطف، وهذا الكلام خرج مخرج التمثيل؛ لأن المعهود عنه المخاطب أن يبصر الأجسام اللطيفة كالهـواء وسائر العناصر، ولا الجواهر المفردة، إنما يدرك اللون من كل متلون، والكون من كلّ مكونّ، فجاء هذا التمثيل ليتخيّله السّامع فيقيس به الغائب على الشّاهد، وكذلك قوله تعالى (وهو يدرك الأبصار) فإن ذلك يناسبه وصف المدرك بالخبرة" (Al-darwish, 1992).

ب- فن الاحتراس أو الاحتراز: يقصد به "أن توفي المعنى حظه من الجـودة وتعطيه نصيبـه من الصحة ثم لا تغادر معنى يكون فيه تمامه إلا تورده أو لفظا يكون فيه توكيده إلا تذكره" (Al-Askari, 1981).

وقد عده علمـاء البلاغة من البديع، وقال عنه صاحب تحرير التحبير: "الاحتراس هو أن يأتي المتكلم بمعنى يتوجه علـيه دخل، فيفطن لـه، فيأتي بمـا يخلصـه من ذلك" (Abi al-Isba', 654 AH). وجاء الاحتراس في هذه الآية من خلال "أنه سبحانه وتعالى لما أثبت له إدراك الأبصار اقتضت البلاغة فن الاحتراس تفادياً لأن يظنّ ظانّ أنه إذا لم يكن مدركا لم يكن موجودا، فوجب أن تقول {وهو يدرك الأبصار} لتثبت لذاته الوجود" (Al-darwish, 1992) .

ج- فن اللفّ والنّشر أو فن تشابه الأطراف: ويقصد به "اللف ذكر متعدد على التفصيل أو الإجمال، ثم ذكر ما لكل من آحاده من غير تعيين؛ ثقة بأن السامع يرد إلى كل ما يليق به، وهو النشر". (Al-Qazwini, 2004)وهو أيضا "أن تلفّ شيئين ثم ترمي بتفسيرهما جملة، ثقة بأن السامع يردّ إلى كل واحد منهما ما له". (Al-Jurjani, 1405AH) وعرفه السيوطي بقوله: "أن يذكر شيئان أو أشياء؛ إما تفصيلا بالنص على كل واحد، أو إجمالا؛ بأن يؤتى بلفظ يشتمل على متعدد، ثم يذكر أشياء على عدد ذلك، كل واحد يرجع إلى واحد من المتقدم، ويفوض إلى عقل السامع ردّ كل واحد إلى ما يليق به" (Al-Suyuti, 1996) .

ويتجلى فن اللفّ والنّشر في قوله اللطيف "راجع إلى قوله لا تدركه الأبصار وقوله الخبير راجع إلى قوله وهو يدرك الأبصار".(Al-darwish, 1992) ويقول صاحب الجدول في بلاغة

هذه الآية:" فقوله وهو اللطيف الخبير تعليلا للحكمين السابقين على طريقة اللف والنشر؛ أي لا تدركه الأبصار لأنه اللطيف، وهو يدرك الأبصار لأنه الخبير"(Safi, 1995) .

د- فن التعطف أو المشـــاركة أو الترديد: وهو أن يعلق المتكلم لفظة من الكلام بمعنى، ثم يوردهـــا بعينها ويعلقها بمعنى آخـــر، وهما مفترقان كل لفظة مهما في طرف من الكـــلام". (Al-darwish, 1992) وسمّاها أبو هلال العسكريّ المجاورة، ومعناها "تردّد لفظتين في البيت ووقوع كلّ واحدة منهما بِجَنْبِ الأخرى أو قريباً منها من غير أن تكون إحداهما لغواً لا يُحْتاجُ إليها". (Al-Askari, 1981) وقد ورد في سورة الأنعام في قوله تعالى ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَارَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ حيث جاء التعطف في أول الكلام وآخره، أي في مجيء الإبصار في أول الآية وآخرها، ثم جاءت كلمة اللطيف الخبير لتؤكد على قدرة الله وشمول علمه وسعته.

ذ- فن المطابقة: ومعناه: "جمعك بين الضدين في الكلام أو بيت الشعر لفظة واحدة مكررة طباقا" (Al-Qayrawani, 1955). وقال الباقلاني: "وأكثر العلماء على أن المطابقة أن يذكر الشيء وضده كالليل والنهار". (Al-Baqillani, 1945)ومن أنواع الطباق الوارد في قوله تعالى ﴿لَّا تُدْرِكُهُ الْأَبْصَارُ وَهُوَ يُدْرِكُ الْأَبْصَارَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ طباق السلب هو "الذي لمْ يصرح فيه بإظهار الضدين وهو ما اختلف فيه الضدان بأن يجيء أحدهما مثبت والآخر منفي، أو أمر والآخر نهي"(Al-Qazwini, 2004) . حيث جاء الفعل (يدرك) في المرة الأولى منفيا، وفي الثانية مثبتا، وقد أفاد هذا الطباق التأكيد على لطف الله وقدرته سبحانه وتعالى، ومدى دقة علمه وسعته.

- أما في قوله تعالى ﴿وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا وَقَالَ يَا أَبَتِ هَذَا تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِن قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُم مِّنَ الْبَدْوِ مِن بَعْدِ أَن نَّزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (Yusuf, 100) فقد جاءت الدلالة البلاغية على النحو الآتي:
- التقديم والتأخير: وهو من بناء صورة جديدة للتركيب تحمل في طياتها بلاغة معينة، وهدفا محددا ولأهمية التقديم والتأخير يقول الجرجاني: "وهو باب كثير الفوائد، جم المحاسن، واسع التصرف، بعيد الغاية لا يزال يفتر لك عن بديعه، ويُفضي بك إلى لطيفة، ولا تزال ترى شعرا يروقك مسمعه، ويلطف لديك موقعه، ثم تنظر فتجد سبب أن

راقك ولطف عندك أن قدم فيه شيء، وحوّل اللفظ من مكان إلى مكان" (Al-Jurjani, 2004) وقد تجلى مظهر التقديم والتأخير في قوله {وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا} ففي هذه الآية حدث تقديمُ الرَّفعِ لفظًا على فعل (الخُرورِ) مع أنَّ الرَّفعَ مُؤَخَّرٌ عن الخُرورِ – وإنْ قُدِّم لفظًا– للاهتمامِ بتَعْظيمِه لهما "(Al-Baydawi, ND) .

- الإيجاز: الإيجاز هو "وضع المعاني الكثيرة في ألفاظ أقل منها وافية بالغرض المطلوب، مع الإبانة والإفصاح" (Amin, 1979) .

ويتجلى الإيجاز في تلخيص يوسف عليه السلام لمراحل وأحداث مختلفة مرّ بها منذ أن ألقاه أخوته في الجب إلى أن رفع أبويه على العرش، وهذا ظاهر في قوله تعالى {وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُمْ مِنَ الْبَدْوِ مِنْ بَعْدِ أَنْ نَزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي}، فيوسف عيه السلام اختصر الحكاية فلم يذكر قصة البئر وإخراجه منها، ولم يذكر ما حدث معه طيلة سنوات غيابه عن أبويه وأخوته وهنا تتجلى بلاغة يوسف كما يفهم من تفسير ابن عاشور في توظيفه للإيجاز" فقد خَصَّ مِن إحسانِ اللَّهِ إليه إحْسانَينِ؛ هما: يومَ أخرَجَه مِن السِّجنِ، ومَجيءَ عَشيرتِه مِن البادِيةِ؛ فإنَّ (إذْ) ظرْفُ زمانٍ لفعْلٍ أَحْسَنَ؛ فهي بإضافتِها إلى ذلك الفعْلِ اقتَضَت وُقوعَ إحسانٍ غيرِ معدودٍ؛ فإنَّ ذلك الوقتَ كان زمَنَ ثُبوتِ بَراءتِه مِن الإثمِ الَّذي رمَتْه به امرأةُ العزيزِ، وتلك مِنَّةٌ، وزمَنَ خَلاصِه مِن السِّجنِ؛ فإنَّ السِّجنَ عذابُ النَّفْسِ بالانفصالِ عنِ الأصدقاءِ والأحِبَّةِ، وبخِلْطَةِ مَن لا يُشاكِلونه، وبشُغْلِه عن خُلْوَةِ نفْسِه بتلَقِّي الآدابِ الإلهيَّةِ، وكان أيضًا زمَنَ إقبالِ الملِكِ عليه. وأمَّا مجيءُ أهلِه فزوالُ ألَمٍ نفْسانيٍّ بوَحشتِه في الانفرادِ عن قَرابتِه، وشوقِه إلى لقائِهم؛ فأفصَحَ بذكْرِ خُروجِه مِن السِّجنِ ومجيءِ أهلِه مِن البدْوِ إلى حيثُ هو مَكينٌ قويٌّ" (Ibn-Ashur, 2000) .

- الإسناد: هو بناء الجملة أو ضم الكلمة إلى الكلمة ليتألف من ذلك ذكلام مفيد، وهنالك نوعان: "إسناد الفعل أو فيما معناه إلى ما هو له في الحقيقة، إسناد الفعل أو فيما معناه إلى غير ما هو له في الحقيقة" (Al-Qazwini, 2004) .

ولعل من أبرز أنواع الإسناد الوارد في قوله تعالى ﴿وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا وَقَالَ يَا أَبَتِ هَذَا تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِن قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُم مِّنَ الْبَدْوِ مِن بَعْدِ أَن نَّزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ

إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (Yusuf, 100) إسناد الفعل أو فيما معناه إلى ما هو له في الحقيقة، فقد أسند يوسف عليه السلام أفعال: تحقيق الرؤيا، وإخراجه من السجن، ومجيء أهله إلى الله سبحانه وتعالى، وهذا من كمال لطفه ورفقه بعباده، وفي هذا يقول الشربيني في هذه الآية "دَلالةٌ على أنَّ فِعْلَ العبدِ خلْقُ اللَّهِ تعالى؛ لأنَّه أضافَ إخراجَه مِن السِّجنِ إلى اللَّهِ تعالى، ومجيئَهم مِن البدْوِ إليه". (Al-Shirbiniy, 1285AH) بينما أسند فعل النزغ إلى الشيطان؛ لأنَّه المُوَسْوِسُ (Abu al-Su'ud, 982 AH) فقد ذكر ابن عاشور "أن كلمةُ (بعد) اقتَضتْ أنَّ ذلك شيءٌ انقَضَى أثرُه، وقد ألَمَّ به إجْمالًا؛ اقتصارًا على شُكْرِ النِّعمةِ، وإعراضًا عنِ التَّذكيرِ بتِلك الحوادثِ المُكَدِّرَةِ للصِّلةِ بينه وبين إخوتِه؛ فمرَّ بها مَرَّ الكِرامِ وباعَدَها عنهم بقدْرِ الإمكانِ؛ إذ ناطَها بنَزْغِ الشَّيطان" .(Ibn-Ashur, 2000)

وجاءت خاتمة السورة ﴿إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ متناسبة مع بلاغة كلمات الآية ومعناها "فأخبَرَ أنَّه تعالى يلطُفُ لِما يُريدُه؛ فيأْتي به بطُرُقٍ خَفِيَّةٍ لا يعلَمُها النَّاسُ، واسمُه جلَّ وعلا (اللَّطيفُ) يتضمَّنُ عِلْمَه بالأشياءِ الدَّقيقةِ، وإيصالَه الرَّحمةَ بالطُّرقِ الخَفِيَّةِ؛ فكان ظاهِرُ ما امتحَنَ به يوسُفَ مِن مُفارقةِ أبيه وإلقائه في السِّجنِ، وبيعِه رقيقًا، ثمَّ مُراودةِ الَّتي هو في بيتِها عن نَفْسِه، وكذِبِها عليه وسَجْنِه- مِحَنًا ومصائبَ، وباطِنُها نِعَمًا وفتْحًا، جعَلَها اللَّهُ سببًا لِسعادتِه في الدُّنيا والآخرةِ" (Ibn al-Qayyim, ND) .

- أما في قوله تعالى ﴿وَكَذَلِكَ بَعَثْنَاهُمْ لِيَتَسَاءَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِّنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُم بِوَرِقِكُمْ هَذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُم بِرِزْقٍ مِّنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا﴾ (Al-Kahf, 19) فتتجلى الدلالة البلاغية في لفظة (وَلْيَتَلَطَّفْ) فيما يلي:

ائتلاف اللفظ مع المعنى: ويقصد به مناسبة اللفظ للمعنى: "فمن أراغ معنى شريفا فليلتمس له لفظا كريما فإن حق المعنى الشريف اللفظ الشريف" (Al-Jahiz, ND). وعرفه العلوي بقوله: "هو أن الألفاظ لائقة بالمعنى المقصود ومناسبة له.. وهذا باب عظيم في البديع وجاء القرآن الكريم على هذا الأسلوب". (Al-Alawi, 1914)فالغاية البلاغية من لفظة (وليتلطف) هي تحقيق الانسجام اللفظي والمعنوي في سياق الآية الكريمة، لذلك كان موضع (وليتلطف) موضعا مناسبا، إذ عقبت باللطف والحذر في الآية الكريمة بعد متوالية من أفعال الأمر (ابعثوا، فلينظر، فليأتكم)، وعن ذلك يقول أبو السعود:" وَلْيَتَلَطَّفْ، أي: ولْيتكلَّفِ اللُّطفَ في الاستخفاءِ؛ لئلَّا يُعْرَفَ، ولَا

يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا مِن أهْلِ المدينةِ؛ فإنَّه يَستدْعي شُيوعَ أخبارِكم، أي: لا يفعلَنَّ ما يُؤدِّي إلى ذلك؛ فالنَّهيُ على ذلك تأكيدٌ للأمْرِ بالتَّلطُّفِ". (Abu al-Su'ud, 982 AH) وعند النظر في لفظة (وليتلطف) يستذكر المتلقي ما ذكره "علماء التجويد أن من صفات حرف التاء الهمس، ولك أن تلاحظ العلاقة بين الهمس وكلمة (وليتلطف) لما فيها من تجانس في المعنى الذي يثبت أن هذا القرآن من عند حكيم خبير... وما أجملها من لفظة مؤتلفة مع المعنى العام الذي جاء به القرآن الكريم" (Al-Hassouni, 2016).

- أما في قوله تعالى ﴿أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَتُصْبِحُ الْأَرْضُ مُخْضَرَّةً إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Al-Hajj, 63) فتتجلى الدلالة البلاغية في الأسلوب البلاغي الموظف في هذه الآية وهو:
- العدول: يقصد به "العدول عن صيغة من الألفاظ إلى صيغة أخرى لا يكون إلا لنوع خصوصية اقتضت ذلك، وهو لا يتوخاه في كلامه إلا العارف برموز الفصاحة والبلاغة، الذي اطلع على أسرارها، وفتش عن دفائنها، ولا تجد ذلك في كل كلام، فإنه من أشكل ضروب علم البيان وأدقها فهما، وأغمضها طريقا" (Ibn al-Athir, 360 AH) ففي هذه الآية "عطف المضارع المستقبل على الماضي في قوله {أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَتُصْبِحُ الْأَرْضُ مُخْضَرَّةً إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ} ويسمى العدول عن الماضي إلى المضارع لإفادة بقاء أثر المطر زمنا بعد زمن كما تقول أنعم عليّ فلان عام كذا، فأروح وأغدوا شاكرا له، ولو قلت فرحت وغدوت لم يقع ذلك الموقع لأنه دل على ماض قد كان، أو لم يتم ستحضار الصورة البديعية". (Safi, 1995) وجاء العدول في هذه الآية منبها بلاغيا للسامع، وذلك لدفعه للتأني، والتأمل، وإعمال الفكر والعقل في لطيف صنع الله وبديعه، فالآية بدأت بإستفهام أثار انتباه القارئ، ثم بين قدرة الله على إنزال المطر، ثم بين أثر لطف الله ورحمته من خلال إنعكاس فعل إنزال المطر على الأرض، حيث ينبت العشب، وتصبح الأرض مخضرة، وهنا يذكر درويش: "والسؤال الوارد هنا لِمَ لمْ ينصب فتصبح جوابا للإستفهام؟ والجواب لو نصب لأعطى عكس ما هو الغرض لأن معناه إثبات الإخضرار، فينقلب بالنصب إلى نفي الإخضرار... وقال سيبويه: وسألته (يعني الخليل) عن {أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ أَنزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَتُصْبِحُ الْأَرْضُ مُخْضَرَّةً إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ} فقال هذا جواب وهو تنبيه كأنك قلت أتسمع أنزال الله من السماء ماء فكان كذا وكذا.....

وعبر بالمضارع لأن فيه تصويرا للهيئة التي الأرض عليها، والحالة التي لابست الأرض، والماضي يفيد انقطاع الشيء" (Al-darwish, 1992).

- أما في قوله تعالى: ﴿يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِن تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُن فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ (Luqman, 16). فتكمن الدلالة البلاغية في هذه الآية في فنين هما:
- التتميم: وهو "فن بديعى، وصورة من صور الإطناب كالاعتراض والتذييل والإيغال، ومعناه فى اللغة زيادة الناقص ليكون تاما". (A number of scholars, 2003) وهو "أن تأتى فى الكلام كلمة إذا طرحت من الكلام نقص معناه فى ذاته، أو فى صفاته، وإن كان من الموزون نقص وزنه مع معناه، فيكون الإتيان بها– أى بالكلمة المسماة تتميما– لتتميم الوزن والمعنى معا" (Al-Masri. 1919AH) . وعرفه الحموي بقوله: "التتميم الإتيان فى النظم والنثر بكلمة، إذا طرحت من الكلام نقص حسنه ومعناه، وهو على ضربين: ضرب فى المعانى، وضرب فى الألفاظ، فالذى فى المعانى هو تتميم المعنى، والذي في الألفاظ هو تتميم الوزن". (Al-hamawi, 1987)والناظر في الآية السابقة يجد أن لطف الله سبحانه وتعالى وقدرته تجلت في قوله {إِنَّهَا إِن تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ} " والمعنى أنه تمم خفاء الهنة أو الخطيئة في نفسها بخفاء مكانها من الصخرة، والأخفى من الصخرة كأن تكون في صخرة مستقرة في أغوار الأرض السحيقة أو في الأعالي من أجواز الفضاء" (Al-darwish, 1992).
- التمثيل: هو "ألطف ذريعة إلى تسخير الوهم للعقل، واستنزاله من مقام الاستعصاء عليه، وأقوى وسيلة إلى تفهيم الجاهل الغبي، كيف لا؟ وهو رفع الحجاب عن وجوه المعقولات الخفية وإبراز لها في معرض المحسوسات الجلية، وإبداء للمنكر في صورة المعروف وإظهار للوحشي في هيئة المألوف والمَثَل في الأصل بمعنى المِثْل والنظير يقال مِثْل ومَثَل ومثيل كشِبْهٍ وشَبَه وشبيه ثم أطلق على القول السائر الذي يُمثّل مضربُه بمورده وحيثُ لم يكن ذلك إلا قولاً بديعاً فيه غرابةٌ صيَّرتْه جديراً بالتسيير في البلاد وخليقاً بالقبول فيما بين كل حاضرٍ وباد استعير لكل حال أو صفةٍ أو قصة لها شأن عجيب وخطرٌ غريب من غير أن يلاحَظ بينها وبين شيءٍ آخرَ تشبيهٌ ومنه قوله عز وجل {وَلِلَّهِ المثل الاعلى} أي الوصفُ الذي له شأن عظيم وخطر جليل". (Abu al-Su'ud, 982 AH)

ولعل أشهر من فرق بين التمثيل والتشبيه عبد القاهر الجرجاني، فقال: "اعلم أن التشبيه عامٌّ والتمثيل أخصّ منه، فكل تمثيلٍ تشبيهٌ، وليس كلّ تشبيهٍ تمثيلاً" (Al-Jurjani, 1991). كما أن للتمثيل عند الجرجاني مواقع وتأثير في الجمل "واعلم أن مما اتفق عليه العقلاء أن التمثيل إذا جاء في أعقاب المعاني أو برزت هي باختصار في معرضه ونقلت عن صورها الأصلية إلى صورته، كساها أبهة وكسبها منقبة، ورفع من أقدارها وشب من نارها، وضاعف قواها في تحريك النفوس لها، ودعا القلوب إليها، واستثار لها من أقاصي الأفئدة صبابة وكلفا، وقسر الطباع على أن تعطيها محبة وشغفا فإن كان مدحا كان أبهى وأفخم، وأنبل في النفوس وأعظم وأهز للعطف وأسرع للإلف، وأجلب للفرح، وأغلب على الممتدح، وأوجب شفاعة للمادح، وأقضى له بغر المواهب والمنائح، وأسير على الألسن وأذكر، وأولى بأن تعلقه القلوب وأجدر وإن كان ذما كان مسه من أوجع وميسمه ألذع، ووقعه أشد، وحده أحد؛ وإن كان حجاجاً كان برهانه أنور، وسلطانه أقهر، وبيانه أبهر وإن كان افتخاراً كان شأوه أبعد وشرفه أجد ولسانه ألد وإن كان اعتذاراً كان إلى القبول أقرب، وللقبول أخلب، وللسخائم أسل، ولغرب الغضب أفل، وفي عقد العقود أنفث، وعلى حسن الرجوع أبعث وإن كان وعظا كان أشفى للصدر، وأدعى للفكر، وأبلغ في التنبيه والزجر وأجدر بأن يجلي الغيابة، ويبصر الغاية، ويبرئ العليل، ويشفى الغليل "(Al-Jurjani, 1991).

والناظر في الآية الكريمة يجدها قد تضمنت التمثيل في قوله تعالى: ﴿يَا بُنَيَّ إِنَّهَا إِن تَكُ مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِّنْ خَرْدَلٍ فَتَكُن فِي صَخْرَةٍ أَوْ فِي السَّمَاوَاتِ أَوْ فِي الْأَرْضِ يَأْتِ بِهَا اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَطِيفٌ خَبِيرٌ﴾ "حيث مثل ذلك لسعة علم الله وإحاطته بجميع الأشياء صغيرها وكبيرها، جليلها وحقيرها". (Salamah, 2002) فالله سبحانه وتعالى أخبر بالمثل في هذه الآية عن قدرته سبحانه وتعالى، وعن مدى سعة علمه.

- أما في قوله تعالى: ﴿وَاذْكُرْنَ مَا يُتْلَى فِي بُيُوتِكُنَّ مِنْ آيَاتِ اللَّهِ وَالْحِكْمَةِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ لَطِيفًا خَبِيرًا﴾ (Al-Ahzab, 34). فتتجلى الدلالة البلاغية من خلال فن التشبيه المقلوب الوارد في هذه الآية. والتشبيه إجمالا هو: "بيان أن شيئاً أو أشياء شاركت غيرها في صفة أو أكثر، بأداة في الكاف أو نحوها ملفوظة أو مقدرة، تقرب بين المشبه والمشبه به في وجه الشبه" (Atiq, ND). والتشبيه في رأي العسكري هو" الوصف بأحد الموصوفين ينوب مناب أو لم ينب، وقد جاء في الشعر وسائر الكلام بغير أداة التشبيه، وذلك قول: زيد شديد كالأسد، وهذا

القول هو الصواب في العرف وداخل في محمود المبالغة، وإن لم يكن زيد في شدته كالأسد على حقيقة" (Al-Askari, 1981) .

ولعل من أبرز أنواع التشبيه الوارد في هذه الآية، التشبيه المقلوب "هو الذي عُكِس فيه التشبيه، يجعل المشبه مشبهاً به، والمشبه به مشبهاً، وذلك مبالغة من القائل في أن وجه الشبه أوضح وأظهر في المشبه من المشبه به" (Al-Hashimi, 1999) . ويعرفه أبو الفتح عثمان بن جني في كتابه (الخصائص) التشبيه المقلوب بـــ(غلبة الفروع على الأصول) ويقول: "هذا فصل من فصول العربية طريف، تجده في معاني العرب ,كما تجده في معاني الأعراب، ولا تكاد تجد شيئاً من ذلك إلا والغرض فيه المبالغة". (Ibn Jinni, ND)

ويظهر التشبيه المقلوب في هذه الآية مرتبطا بما سبقه من آيات كريمة وما تلاه، لا سيما وأن هذا التشبيه اقترن في بداية الآيات بنساء النبي ثم انتهى بلطف الله في اختيارهن زوجات للنبي محمد صلى الله عليه وسلم، ففي قوله تعالى" {يَا نِسَاءَ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِّنَ النِّسَاءِ إِنِ اتَّقَيْتُنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ ....لطيفا خبير} فالتشبيه على القلب، والأصل ليس أحد من النساء مثلكن (Safi, 1995) . ولكن لطف الله الحكيم الخبير، واسع المعرفة، دقيق الشمول في الكليات والجزئيات، سخر للنبي زوجات ذات صفات معينة لذا هنَّ لسن كأحد من النساء، وهذا من لطف الله بالنبي صلى الله عليه وسلم، ولطف بنساء النبي.

- أما في قوله تعالى: ﴿اللَّهُ لَطِيفٌ بِعِبَادِهِ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ وَهُوَ الْقَوِيُّ الْعَزِيزُ﴾ (Al-Shura, 19). فتبرز الدلالة البلاغية في هذه الآية ممثلة بفن الاحتراس الذي أشرنا له سابقا، فمن خلال "عطف جملة (هو القوي العزيز) على صفة (اللطيف) أو على جملة (يرزق من يشاء) وهو تمجد لله تعالى بهاتين الصفتين فهذا يفيد الاحتراس من توهم أن لطفه عن عجز أو مصانعة، فإنه القوي العزيز لا يعجز ولا يصانع أو عن توهم أن يرزقه لمن يشاء عن شح وقلة فإنه القوي، والقوي تنتفي منه أسباب الشح، والعزيز ينتفي عنه سبب الفقر، فرزقه لمن يشاء، وبما يشاء منوط لحكمة علمها في أحوال خلقه عامة وخاصة" .(Ibn-Ashur, 2000)
- أما في قوله تعالى: ﴿وَأَسِرُّوا قَوْلَكُمْ أَوِ اجْهَرُوا بِهِ إِنَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ(13) أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ﴾ (Al-Mulk, 13-14) فتبرز الدلالة البلاغية فيما يلي:

- توظيف همزة الاستفهام في قوله (ألا يعلم): ويفيد الاستفهام غرضا بلاغيا هو الإنكار، يقول أبو السعود: "فالآية تنكر على الكفار اعتقادهم أن الله لا يعلم الخفايا والأسرار، إذ كيف ينتفي علمه بهما وهو خالق كل شيء، وهما من جملة هذا الخلق". (Abu al-Su'ud, 982 AH)
- توظيف أسلوب مراعاة النظير، أو التناسب أو الائتلاف، ومعنى هذه المصطلحات واحد وهو أن "يجمع في الكلام بين أمرين أو أكثر، أو أمور متناسبة، لا بالتضاد، وبالقيد الأخير يخرج الطباق، ومن أنواعه ما يسمى تشابه الأطراف، وهو أن يختم الكلام بما يناسب أوله في المعنى". (Al-Qazwini, 2004) ففي بداية الآية ظهر الجمع بين التضاد (أسروا) و(اجهروا)، ثم برز فن مراعاة النظير فتناسبت كلمة (اللطيف) مع لفظة (السر) المأخوذة من (أسروا) وتناسبت كلمة (الخبير) تناسبا واضحا مع (الجهر) المأخوذة من (اجهروا)، وذلك لأن الله من صفاته الخبير أي من له علم بخفايا الأمور، فإذا كان الله يعلم الخفايا فهو من المؤكد يعلم المعلن.

وأخيراً نلاحظ أن الدلالات البلاغية التي حملتها آيات اللطف في كتاب الله العزيز جاءت متنوعة من حيث الأساليب والتراكيب البلاغية، وقد أدى هذا التنوع إلى التأكيد على إعجاز القرآن الكريم البياني، وتحقيق أغراض بلاغية مختلفة، لعل أهمها مناسبة اللفظة للمعنى البلاغي الذي وردت في سياق تحقيقه، لذلك فالأسلوب البلاغي القرآني أسلوب يستحق التأمل والتدبر حتى يستطيع القارئ أن يدرك كنهه، وأن يستجلي معانيه العظيمة.

المبحث الثالث: أثر التلطف واللطف على حياة النفس الإنسانية

المطلب الأول: اللطف بين الفطرة والإكتساب

يولد الإنسان في هذه الحياة وهو مفطور على صفات خُلقية كثيرة، الود، والنقاء، واللطافة، والحب، والمودة، وتقبل الآخرين، وغيرها من الصفات المغروسة في نفس، والمجبول عليها، فالإنسان منذ أن يكون جنينا يكون محاطا بلطف الله وعنايته، قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي يُصَوِّرُكُمْ فِي الْأَرْحَامِ كَيْفَ يَشَاءُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ﴾ (Al-Imran, 6). فالله لطيف بخلقه، بديع بصنعه، قال تعالى ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِن كُنتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن تُرَابٍ ثُمَّ مِن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مِن مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُخَلَّقَةٍ لِّنُبَيِّنَ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ وَمِنكُم مَّن يُتَوَفَّى وَمِنكُم مَّن يُرَدُّ إِلَى أَرْذَلِ الْعُمُرِ لِكَيْلَا

يَعْلَمَ مِن بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَى الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَتْ وَأَنبَتَتْ مِن كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ﴾ (Al-Hajj, 5).

إذن فالإنســـان بطبعه يولد على الفطرة، وهي نوعان كما قال ابن القيم: "الفطرة فطرتان؛ فطرة تتعلق بالقلب وهي معرفة الله ومحبته وإيثاره على ما ســـواه، وفطرة عملـــية وهي الخصـــال؛ فالأولى تزكي الروح وتطهر القلـــب، والثانية تطهر البدن وكل منهما تمد الأخرى وتقويهـــا". (Ibn al-Qayyim, 2000) ثم وبعد ولادته يكون الطفل محاطا بلطف والديه ورعايتهما، مغمورا بحبهما وودهما له، يتعلم منهما معاني اللطف واللطافة، فيتدرج في الحياة ناشئا على هذه الصفة الخُلقية الحميدة، لذا كانت الأسرة وما زالت مفتاح تعلم الأطفال وتعليمهم " ففي مرحلة الطفولة تنمو القيم من خلال البيئة التي يعيش فيها الطفل، إذ يتعلم الأمانة، والصدق، والكرم، وغيرها من الأمور". (Al- Anaswa, & Al-Rashdan, 2011) وقد أشار صلى الله عليه وسلم إلى أهمية دور الأسرة في حياة الأطفال فقال:" كل مولود يولد على الفطرة ، فأبواه يهودانه أو ينصرانه أو يمجسانه"(Al-Bukhari, 1422AH) . وأورد ابن تيمية تفسيرا لمعنى هذا الحديث، فقال:" لم يرد الرسول صلى الله عليه وسلم بذكر الفطرة ها هنا كفرا ولا إيمانا، ولا معرفة، ولا إنكارا، وإنما أراد أن كل مولود يولد على السلامة خِلقة وطبعا وبنية، ليس معها كفر أو إيمان، ولا معرفة ولا إنكار، ثم يعتقدون الكفر، والإيمان بعد البلوغ إذا ميزوا". (Ibn Taymiyyah, 1979) فالطفل أمانة وضعها الله سبحانه وتعالى بين يدي والديه، وهما أعرف الناس بحسن رعايته وتنشئته النشأة الإسلامية السليمة، وإكسابه الأخلاق الفاضلة، وكما يقول الغزالي: "الصبي أمانة عند والديه، وقلبه الطاهر جوهرة نفيسة ساذجة خالية من كل نقش وصورة، وهو قابل لكل ما نقش فيه، ومائل إلى كل ما يمال به إليه، فإذا عود الخير، عمله ونشأ عليه، وسعد في الدنيا والآخرة، وشاركه في ثوابه أبواه وكل معلم له ومؤدب". (Al-Ghazali, 2004) فإذا نشأ الطفل على الرفق بالأخرين، واللطف بهم في أقواله وأفعاله كان له بالغ الأثر على الفرد والمجتمع.

المطلب الثاني: أثر اللطف على الأفراد والمجتمع.

إن اللطف خلق إنساني ينشأ منذ الصغر، وينمو مع الطفل حتى يصبح أحد السمات المكونة لشخصيته، وهذا ينعكس على جوهر تعاملاته وأقواله في الحياة، فإذا اتصف الفرد بصفة اللطف والرفق تحقق معها الالتزام النفسي بالطاعة والخضوع لله سبحانه وتعالى، فالدين الإسلامي حث

على خلق اللطف، وحث على ضرورة التعامل به، وهو من الأخلاق الحميدة التي تبعث في الفرد رقة نفسية، ولطفا إنسانيا يقود إلى أدب في التعامل والقول، لذا كان من معاني اللطف الرفق، والرفق أمر محمود لقوله صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي صححه الألباني:"ما كان الرِّفْقُ في شيءٍ إلَّا زانَه، ولا نُزِعَ من شيءٍ إلَّا شانَه" (Al-Nishapuri, Muslem Bin Al-Hajaj, Sahih Muslim, The Book of Virtue, Enjoining Good Manners, and Joining of the Ties of Kinship, Part. 2, Page. 1203, Hadith. 2594 ; Al-Albani, 1408 AH)

ويعد اللطف سبباً من أسباب استقامة الفرد وانتظامه النفسي والسلوكي داخل نظامه الأسري، فاللطف من أهم الدعائم القائمة على ثبات الأسر واستقرارها، وقد حث القرآن الكريم في كثير من المواضع على اتخاذ اللطف سياسة في التعامل الفردي مع المحيط الأسري والاجتماعي، فلقد خاطب الله رسوله الكريم حاثاً على التعامل بلطف ولين في قوله: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ (Al-Imran, 159) فالتعامل الفردي مع الآخرين يستلزم التحلي بصفة اللطف والرفق، واللين، فالغلظة والشدة لا تؤدي إلا إلى نتائج غير محمودة في كثير من الأحيان، لذا كان للطف المتبادل بين الأفراد أثره على تحقيق الاحترام والمودة، وإشاعة روح الألفة بين أفراد الأسرة الواحدة، وهذا يؤدي إلى التخفيف من حدة الخلافات والنزاعات، والإرتقاء بالنفس الإنسانية عما يشوبها من اهتزازات، مما يحقق توازنا نفسيا لدى الأفراد، ويؤدي إلى تقوية الروابط الروحية بين أفراد الأسرة، فضلا عن أن التحلي باللطف يقوي من عزيمة الإنسان، ومن تمسكه بالدين ويعزز لديه الإيمان بالله سبحانه وتعالى فهو اللطيف الحكيم، كما يعزز لديه الثقة بالله، والرضى بقضائه وقدره ورحمته، والتحلي باللطف يؤدي بالآخرين إلى التأثر به، والتقييد بتصرفات الفرد اللطيف، لا سيما وأن التقليد الإنساني للآخرين أمر فطري، لذا فتحلي الفرد باللطف يجعله يؤثر بالآخرين من خلال تصرفاتهم وتعاملاتهم، أما إذا فقد اللطف بين الأفراد، فإن ذلك حتما سينعكس على نفسياتهم، ويزيد من معاناتهم الفردية والأسرية، مما يؤدي ذلك إلى زيادة الصراعات النفسية، والنزاعات الفردية مع الآخرين، فتنتشر الجرائم بأنواعها المختلفة، وينتشر معها فساد الأرواح، وفساد الأبدان، وسيطرة الطغيان والشرور على سلوك الإنسان فذهاب اللطف يفضي إلى تفشي الخلق السيء، ويزيد من معناة الناس، فضلا عن أن ذهاب اللطف يؤدي إلى انتشار الخلافات الأسرية، وانتزاع الثقة بين

الناس في الأفعال والأقوال، فبغياب اللطف والتلطف بين الناس تشيع الفوضى، وتسيطر النزعة الإنسانية الشريرة، ذات الصفات المتشددة، والأفعال الفضة القبيحة، لذا كان اللطف معيارا مهما من المعايير الإنسانية التي أراد الله بها تحقيق التوازن الإنساني على هذه البسيطة فذكره في كتابه الحكيم مقترنا باسم (الخبير) في مواضع مختلفة؛ لأن الله سبحانه وتعالى يعلم بخبرته الدقيقة الشاملة التي لا يعلمها أحد من مخلوقاته أن شيوع اللطف بين خلقه يفضي صلاح أفراده، ويؤدي إلى حياة إنسانية سعيدة مستقرة.

أما عن أثر اللطف على المجتمع فإنه يتجلى في آثاره الأولى على الأفراد، فالمجتمع نسيج إنساني متكامل، كل فرد يؤدي فيه دورا مكملا لدور الآخرين، لذا فالمجتمع دائرة إنسانية تستند على انسجام وتعاون وهذا الانسجام والتعاون يفضي إلى الرقي الحضاري، والتطور البشري في شتى الميادين، ولا شك أن الأخلاق هي جزء من أجزاء دائرة المجتمع، وعليها تتكالب المتغيرات، والطفرات الاجتماعية المعاصرة، فالأخلاق جميعها عموما، واللطف منها خصوصا، بات مهددا في ضوء التسارع العالمي الذي يتسم بسيطرة الحياة المادية على الجوانب الخلقية، فإذا ما أردنا مجتمعا سليما من النزاعات، والصراعات، والتفككات علينا بالمحافظة على خصلة اللطف في أفعالنا وأقوالنا، فباللطف والرفق والرحمة نبني مجتمعا قويا متماسكا صالحا للحياة وللتعايش الاجتماعي، يسوده الرعاية الإنسانية والتكافل الاجتماعي، وينتشر فيه الوعي بأهمية الأخلاق والتعامل باللطافة، فيغدو المجتمع اللطيف المحبب للقلوب، مجتمعا تهوى إليه الأفئدة، وتتوطن به النفوس المؤمنة بأن شيوع اللطف هو أساس النمو والإزدهار.

الخاتمة:

سعت هذه الدراسة المعنونة بـــ " الدلالات اللُّغوية والبيانية في قوله تعالى {وليتلطف} وأثرها على حياة الإنسان" إلى بيان أهمية اللطف والتلطف من خلال آيات اللطف الواردة في كتاب الله العزيز، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج هي:

- تكررت لفظة اللطف ومشتقاتها في القرآن الكريم ثماني مرات، خمس مرات منها جاءت متبوعة بلفظة (الخبير)، وثلاث مرات مستقلة، الأولى في سورة يوسف في قوله تعالى:﴿وَرَفَعَ أَبَوَيْهِ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا وَقَالَ يَا أَبَتِ هَذَا تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِن قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أَحْسَنَ بِي إِذْ أَخْرَجَنِي مِنَ السِّجْنِ وَجَاءَ بِكُم مِّنَ الْبَدْوِ مِن بَعْدِ أَن نَّزَغَ الشَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾ (Yusuf, 100)

والثاني في سورة الكهف قال تعالى:﴿وَكَذَٰلِكَ بَعَثْنَاهُمْ لِيَتَسَاءَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِّنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُم بِوَرِقِكُمْ هَٰذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُم بِرِزْقٍ مِّنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا﴾ (Al-Kahf, 19) والثالثة في سورة الشورى في قوله تعالى: ﴿اللَّهُ لَطِيفٌ بِعِبَادِهِ يَرْزُقُ مَن يَشَاءُ وَهُوَ الْقَوِيُّ الْعَزِيزُ﴾ (Al-Shura, 19).

- جاءت لفظتي اللطيف والتلطف في معنى واحد وهو اللطف، وحمل اللطف معنان عدة كالرفق، والرحمة، والرأفة، واللين، وهي على عكس معاني أخرى كالفظاظة، الغلظة، الفحش.
- ارتبط اللطف في آيات القرآن الكريم بمعان مختلفة، فجاءت بمعنى أن الله اللطيف الخبير صاحب المعرفة الشاملة، والعلم الكلي بدقائق الأمور وكلياتها، وصغيرها وكبيرها، وجاءت بمعنى أن الله اللطيف صاحب الرحمة والرأفة والرفق بمخلوقاته سواء أكانت كائنات حية أم جمادات. وجاءت بمعنى حسن المعاملة والملاطفة.
- تنوعت دلالات التلطف واللطف بين المعنوية، واللُّغوية، والبلاغية، فكانت كل كلمة من كلمات اللطف مناسبة لفحوى دلالاتها السابقة، فسبحان الله الكامل المتفرد باللطف في ترتيب آيات كتابه العظيم.
- إن اللطف خلق إنساني يولد مع الإنسان بالفطرة، ويكتسبه بالتربية الصالحة، والتنشئة الخلقية الحميدة.
- إن التعامل باللطف يؤدي إلى نتائج إيجابية على مستوى الأفراد، فيحقق لهم الاستقرار والطمأنينة والسعادة، كما يؤدي اللطف بين الأفراد إلى سيادة روح الأخلاق، فيكون الفرد متصالحا مع ذاته ومع الآخرين من حوله.
- يؤدي التعامل باللطف بين الأفراد إلى تطور المجتمع وازدهاره، فاللطف معيار هام من معايير التوازن الاجتماعي، والتكافل الإنساني، فرقي المجتمعات يتطلب حسنا في الأخلاق.

References:

Holy Qur'an.

A number of scholars. (2003 AD). Specialized Quran Encyclopedia. Cairo. Supreme Council for Islamic Affairs.

Abi al-Isba', A. (Died 654 AH) (ND). Tahrir al-tahbir fi sins'at al-shi'r wa nathr wa bayan Ijaz Al-Quran , 1ed. Investigation of Hanafi Mahmoud. The Association of Islamic Heritage Revival, Supreme Council for Islamic Affairs, United Arab Republic.

Abu al-Su'ud, M. (982 AH). Irshad al-'aql al-salim ila mazaya al-Kitab al-karim (Tafsir Abi al-Su'ud). 1ed. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi.

Abu Hayyan, M. (2010 AD). AL-Bahr al-Muhit fi al-Tafsir. 1ed. Taking care of the edition: Arafat Al-Asha Hassounah. Revised by Sidqi Mohammad Jamil. Beirut: Dar al-Fikr.

Al- Anaswa, S and Al-Rashdan, A. (2011 AD). The Role of Both Islamic Family and School in Building the Child's Personality. DIRASAT Journal. Educational Sciences. Vol38. Appendix 6.

Al- Bayhaqi, A. (1998 AD). Al-e'teqad wa al hedaya ela sabil arrashad. 2ed. Investigation Kamal Yousef Al-Hout. Beirut: Alm al-Kitab.

Al- Qasimi, M. (1957 AD). Mahasen al-Ta'wil. 1ed. Investigation of Muhammad Fu'ad Abd al-Baqi. Cairo: Isa al-Babi al-Halabi Publisher.

Al- Tha'labi, A. (2002 AD). Al-Kashf wa-l-bayan 'an tafsir al-Qur'an. 1ed. Investigation of Al-Imam Abi Mohammad Bin Ashour. Revised by Zatheer Al-Sa'idi. Beirut: Dar Ihya' al-Turath.

Al-Alawi, Y. (1914 AD). Al-Tiraz fi al-Balagha. Dar al-Kotob. Al-Muqtaṭ af Press.

Al-Albani, M. (Died 1420 AH) (1408 AH). Sahih al-Jami al-saghir wa-Ziyadatih. 3ed. Investigation of Zuhair Al-Shaweesh. Beirut: al-Maktab al-Islami.

Al-Alusi, Sh. (1415 AH). Ruh al-Ma'ani fi Tafsiri-l-Qur'ini-l-'Aẓ im wa Sab'u-l-Mathani. 1ed. Investigation of Ali Abd Al-Bari Atteih. Beirut: Dar al kotob al-ilmiyah.

Al-Ansari, Z. (1999 AD). Al-Hudud al-aniqah wa-al-ta'rifat al-daqiqah. 1ed. Investigation of Mazen Al-Mubark. Beirut: Dar AL-Fikr.

Al-Askari, A. (1981 AD). ketab alsnaa'tin: alktabah walsha'r. 1ed. Investigation of Mufid Qamhiyah. Beirut: Dar al kotob al-Ilmiyah.

AL-Azhari, A. (2001 AD). Tahdhib al-lughah. 1ed. Vol.13. Investigation of Mohammad Awad. Beirut: Dar Ihya' Al-Turath Al-Arabi.

Albaghaei, B. (1995 AD). Nuthom al durar fi Tanasub al Ayat w Assuwar. 1ed. Investigation of Abd- Alrazzaq Ghalib Al-Mahdi. Beirut: Dar al kotob al-Ilmiyah.

Al-Baghawi, A. (1997 AD). Ma'alem al-Tanzeel. 4ed. Investigation of Muhammad bin Abdallah Al- Nimer, Othman Jum'a Damirieh and Suleiman Musallam Al-Hersh. Riyadh: Dar tybah.

Al-Baqillani, M. (1945 AD). I'jaz al-Qur'an. 1ed. Cairo: Dar El-Maarif.

Al-Baydawi, N. (died 691 AH) (ND). Anwar Attanzil wa asrar atta'weel (Al-Baydawi interpretation). 1ed. Prepared and presented by Mohammad Al- Mar'shli. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi.

Al-Bukhari, M. (1422 AH). Al-Sahih al-Jaami' al-Musnad al- Sahih al-Mukhtasar min Umuri Rasooli-llahi wa sunanihi wa Ayyaamihi. Funerals (Al-Janaa'iz). Bab etha aslam al sabey fa mat hal yusala 'alayh. Investigation of Mohammad Zuhair ibn Naser. 1ed. Dar

Al-Dajawi, A. (1991 AD). Fath Al-khallaq fi Makarim Al-akhlaq. 1ed. Investigation of Abd al-Rahim Mardini. Damascus: Dar al-Mahabba.

Al-darwish, M. (1992 AD). I'rab al-Quran al-Kareem wa Bayanuhu. 1ed. Damascus. Beirut. Dar Al-Yamama. Dar Ibn Kathir.

Al-Dhahabi, Sh. (2000 AD). Al-TafsIr wa-al-mufassirun. 7ed. Beirut: Dar-al-Fikr.

Al-durrah, M. (2009 AD). Tafsir al-Quran al-Kareem wa-I'rabuhu wa-Bayanuh 1ed. Damascus: Dar Ibn Kathir.

Al-Farahidi, A. (ND) Al-'Ayn. Investigation of Mahdi al-Makhrumi and Ibrahim al-Samerra'i. Cairo: Dar wa Maktabat al-Hilal.

Al-Ghazali, A. (1987 AD). Al- Maqsad al- Asna fi Sharh Asma'a Allah al- Husna. 1ed. Investigation of Bassam Abe al-wahab. Cyprus: Dar al- Jafan wa al- Jabi.

Al-Ghazali, A. (2004 AD). Ihya' 'Ulum al-Din (The revival of the religious sciences). 1ed. Investigation of Said Omran. Cairo: Dar al-Hadith.

Al-gianni, M. (1984 AD). Ikmal al I'lam bi tathleeth al kalam. 1ed. Investigation of Sa'd bin Hamdan Al-Malki. Mecca: Umm Al-Qura University.

Al-hamawi, T. (1987 AD). Khizanat Al-adab wa Ghayat Al-arab. 1ed. Investigation OF Essam Shaqio. Beirut: Dar wa Maktabat al-Hilal.

Al-Hashimi, A. (1999 AD). Al-Manhal al-Athb fi al-Dirasah al-Adabiya wa al-I'rab wa al-Balagha. 2ed. Beirut: Dar Al-Bashaer Al-Islamiya.

Al-Hassouni, S. (2016 AD). Figurative Language in the Cave Sorah. Rhetorical and Analytical Study. Master thesis. Amman. Jordan: Middle East University.

Al-Isfahani, A. (1992 AD). Al-Mufradat fi Gharib al-Quran. 1ed. Investigation of Safwan Dawoody. Beirut: Dar El Ilm.

Al-Jahiz, A. (ND). BayAn wa-al-tabyIn. Investigation of Abd Assalam Mohammad Haroun. Beirut: Dar al-Jabal.

Al-Jatlawi, A. (1998 AD). Language Issues in books of interpretation (tafsir). 1ed. Sfax: Dar Muḥ ammad 'Ali al-Ḥ ami lil- Tiba'ah wa al-Nashr.

Al-Jazari, A. (1979 AD). Al-Nihayah fi Gharib al-Hadith wa'l Athar. 1ed. Part2. Investigation Ahmad Al Zawi and Mahmoud Al Tanahi. Beirut: al Maktaba al 'Ilmiya.

Al-Jurjani, A. (1405 AH). Al Ta'rifat (definitions).1ed. Investigation of Ibrahim Al- Ebyari. Beirut: Dar Al-kitab Al-Arabi.

Al-Jurjani, A. (1991AD). Secrets of Rheotric. Investigation of Mahmoud Shaker, Jeddah: Dar Al-Madani.

Al-Jurjani, A. (2004 AD). 5ed. Dala'il al-'Ijaz. Investigation Mahmoud Shaker. Cairo: Maktabat al-Khanji.

Al-Kfoumi, A. (1998 AD). Al-koliyatmoujam fi al-mostalahat wa al frouq al laghawiya. 1ed. Investigation of Adnan Darweesh and Muhammad al-Masri. Part1. P. 797. Beirut: Al-Resala Foundation.

Al-Masri, Sh. (1992 AD). Al-Tibyan fi tafsir al-Qur'an. 1ed. Investigation of Fathi Anwar al-Dablowi. Tanta: Egypt: Dar el-Sahaba for Heritage.

Al-Masri. I. (1919 AH). Badi' al-Quran. 1ed. Investigation of Dar Nahdet Masr. Cairo.

Al-Mawardi, A. (2010AD). Al-Nukat wa-al-'uyun (tafsir al-Mawardi). 1ed. Revision and commentory by Mr. Ibn Abd al-Maqsud Ibn Abd Al-Rahim. Beirut: Dar al-Kotob al-Ilmiya.

Al-Munawi, M. (1410 AH). Al-Tawqif 'ala mahamat al-ta'arif. 1ed. Investigation of Muhammad Abd al-Rudwan al-Daya. Beirut: House of Contemporary Thought.

Al-Mustafawi, H. (1416 AH). The investigation in the words of the Quran. 1ed. Iran: Ministry of Culture and National Guidance: Printing and publishing Institution.

Al-Nawawi, M. (1996 AD). Tahdhib al-Asma' wal Lughat. 1ed. Investigation Researches and Studies Office. Beirut: Dar al-Fikr.

Al-Nishapuri, M. (ND). Sahih Muslim al-Jmi' al-Sahih. The Book of Destiny (Kitab al-Qadar). Bab kol Maulud Youlad 'ala al Fitra.

Investigation of Muhammad Fu'ad Abd al-Baqi. Beirut: Dar Ihya' al-Turath al-Arabi. Dar al-Jabal. Dar al-Afaq al-jadida.

Al-Qalqashandi, A. (1981 AD). Subh al-A'sha fi Kitabat al-insha. 1ed. Investigation OF Abd al-Qader Zkar. Damascus. Ministry of Culture.

Al-Qayrawani, A. (1955 AD). al-'Umda fimahasin as-sir wa-adabih wa-naqdihi. 2ed. Investigation of Mohammad Abd al-Hamid. Cairo.

Al-Qazwini, A. (2004 AD). Al-idah fi 'Ulum al-Balagha. 3ed. Investigation of Abd al-Hamid Hindawi. Cairo: Elmokhtar Establishment.

Al-Qurtubi, A. (2006 AD). Al-jami' li-ahkam al-Qur'an. 1ed. Investigation of Abdallah ibn Abd al-Muhsen al-Turki, Muhammad Rodwan erqsosi and Maher Habboush. Beirut: Al-Resala Foundation.

Al-Sa'di, A. (2000 AD). Taysir Al-Karim Al-Rahman Fi Tafsir Kalam Al-mannan (tafsir as sa'di). 1ed. Investigation of Abd al-Rahman Bn Mu'alla al-Luwaiheq. Beirut: Al-Resala Foundation.

Al-Sam'ani, A. (1997 AD). Tfsir al-Sma'ani. 1ed. Investigation of abi Bilal Ghnaim ibn Abbas ibn Ghnaim. Riyadh: Dar al-Watan.

Al-Samarqandi, N. (ND). Bahr Al-uloom. 1ed. Investigation Mahmoud Matraji. Beirut: Dar al-Fikr.

Al-San'ani, M. (1986 AD). Ijabat al-sa'il Bughyat al-amil. 1ed. Investigation of Hussien bin Ahmad al- Seyaghi and Hassan Maqboul al-Ahdal. Beirut: Al-Resala Foundation.

Al-Shirbiniy, Sh. (Died 977 AH) (1285 AH). Al-Siraj Al-Munir Fi Al-I'anah 'Ala Ma'rifati Kalami Rabbina Al-Hakim Al-Khabir. Cairo: Bulaq press.

Al-Suyuti, A. (1996 AD). Al-itqan Fi 'ulum Al-Qur'an. 3ed. Introduction and commentary by Deeb al-Bagha. Damascus: Dar ibn Katheer.

Al-Tabari, A. (2001 AD). Jami' al-bayan fi tafsir al-Qur'an (Tafsie al-Tabari). 1ed. Investigation of Abdallah ibn abd al-Muhsen al-Turki and Center for Arabic and Islamic Studies in Dar Hajar. Cairo: Dar Hajar.

Al-Tahoni, M. Mawsu'at Kashaf Istilahat Al-Funun wa-al-'ulum, (1996 AD). 1ed. Beirut: Library of Lebanon Publishers.

Al-Tha'alibi, A. (2000 AD). Fiqh al-Lughah wa Sirrul-'Arabiyah. 2ed. Investigation Yaseen Al-Ayoubi. Beirut: Al-Maktaba al-'Asriyya.

Al-Tirmidhi, A. (1987 AD). Al Amthal Min Al-Kitab wa-al-Sunnah. 2ed. Investigation of al- Sayyed al- Jamili. Beirut. Damascus: Dar Ibn Zaydoon and Dar Osama.

Al-Yahsabi, A. (1978 AD). Mashareq al-Anwar 'ala Sihah Al-Athar. 1ed. Tunisia: Al-Maktaba al-Aqiqieh. Cairo: Dar al-Turath.

Al-Zabidi, A. (1987). Taj Al-'arous min Jwaahir Al-qaamous. 1ed. Investigation of Mustafa hijazi. Kuwait: Kuwait government press.

Al-Zamakhshari, A. (1993 AD). Al-mufassal fi san'at al-i'rab. 1ed. Investigation of Ali bu Melhem. Beirut: Dar wa Maktabat al-Hilal.

Al-Zamakhshari, A. (1998 AD). Asas al-Balagha. 1ed. Investigation of Mohammad Basel Oyoun al-Soud. Beirut: Dar al kotob al-Ilmiyah.

Al-Zamakhshari, A. (2009 AD). Al-kashshaf 'an Haqa'iq wa Ghawamid al-Tanzil wa 'uyun Al-Aqawil fi Wujuh al-ta'wil. 3ed. Taking care of, Ahadith documentation and commentary by Khalil Ma'moun Sheha. Beirut: Dar al-Ma'rifa.

Amin, B. (1979 AD). The Arabic Eloquence in its New Form, 'ilm alma'ani. 1ed. Beirut: Dar El Ilm Lilmalayin.

Atiq, A. (ND). Fi al-Balagha al-Arabiyya. 'Ilm al-Bayan. 1ed. Beirut: Dar al-Nahda.

Bin Hamid, S. (1998 AD). Mawsu'at Naḍrat al-na'im fi makarim akhlaq al-Rasul al-Karim Sall Allahu Alyhi wa sallam.1ed. Saudi Arabia: Dar al-Wasila for publishing and distribution.

Fu'ad, A. (1987 AD). Mu'jam al-Mufahras li-Alfaz al-Qur'an al-Karim. 2ed. Egypt: Dar al-Hadith.

Hussien, T. (1939 AD). Muqaddimat al-Naqd al-Mansoon li Qudama ibn Ja'far. Investigation Abd Al-Hamid Al-Abbadi. Egypt: Masr Press.

Ibn al-Athir, D. (360 AH), Al-Mathal al-sa'ir fi adab al-katib wa-al-sha'ir. Investigation of Badawi Tabaneh and Muhammad Al-Hufi. Riyadh: Al Farazdaq Trading Printing Press, Dar al-Refa'i.

Ibn al-Qayyim, A. (2000 AD). Tuhfat al-Mawdud bi Ahkam al-Mawlud. 1ed. Beirut: Dar Ibn Hazm.

Ibn al-Qayyim, M. (ND) Shifa' al-'Alil fi Masa'il al-Qadar wa-al-Hikmah wa-al-Ta'lil. 1ed. Investigation of Al-Hassani Hasan Abdallah. Cairo: Dar al-Turath.

Ibn Duraid, A. (1984 AD). Jamharat al-lughah. 1ed. Investigation of Ramzi Al- Ba'albaki. Beirut: Dar El-Ilm Lilmalayin.

Ibn Fares, A. (1979 AD). Mu'jam Maqayis al-Lughah. 1ed. Investigation Abd al-Salam Haroun. Beirut: Dar al-Fikr.

Ibn Jinni, A. (Died 392 AH) (ND). Al-Khasa'is. 1ed. Investigation of Mohammad Ali Al-Najjar. Beirut: Alam Al-Kotob.

Ibn Taymiyyah, T. (1979 AD). Dar'u ta’arud al-’aql wa al-naql: aw muwafaqat sahih al-manqul li-sarih al-ma’qul. 1ed. Invetigation of Mohammad Rashad Salem. Beirut: Dar Al Konooz Al Adabiya.

Ibn-Ashur, M. (2000 AD). Al-Tahrir wa al-Tanwir. 1ed. Beirut: Mu’assasat al-Tarikh al-Arabi.

Mustafa, I. (ND). (Al-Mu'jam al-Waseet). Investigation of Majma'al-Lugha al-'Arabiyya. Cairo: Dar al-Da’wa.

Nakri, A. (ND). Dustoor al-Ulama' aw Jame' al-uloom fi Istilahat al-Funon. 1ed. Investigation of Hasn Hani Fahs. Beirut: Dar al-Koto al-Ilmiya.

Okasha, M. (2005 AD). Linguistic analysis in light of semantics. 1ed. Egypt: Dar Annashr for Universities.

Olman, S. (1992 AD). The Role of the Word in the Language. translated by Kamal Mohammed Bisher. 1ed. Cairo: El-Shabab Stationery.

Omar, A. (1982 AD). ‘Ilm al-Dalala. 1ed. Kuwait: Dar al-Orouba.

Qasim, M. (2002 AD). Al-Tashkil al-Balaghi li al-Surah al-Fanniyya fi al-Qur'an al-Karim. PhD thesis. Yarmouk University. Irbid,Jordan.

Qasim, M., Deep, M. (2003 AD). 'Ulum al-balaghah al-badi’ wa al bayan wa al-maani. 1ed. Lebanon: Al-Mu'assasa al-Haditha lil-Kitab.

Rida, M. (1990 AD). Tafsir al-Qur'an al-Hakim. (Tafsir al-Manar). 1ed. General Egyptian Book Organization.

Safi, M. (1995 AD). Al-Jadwal fi i'rab al-Qur'an wa-sarfuhu wa-bayan ma'a Fawa'id Nahwiyah Hammah. 3ed. Vol4. Part7. P.241. Damascus: the scientific committee in Dar al-Rashid. Beirut: Mu’assasat al-Iman.

Salamah, M. (2002 AD). Al-I'jAz al-balaghi fi al-Qur'a al-Karim.1ed. Cairo: Afaq Publishing House & Bookshop.

Shennawa, S. (2007 AD). Vol 6. Issue 3-4. The Semantic Level in Rhetorical Arts. Journal of Al-qadisiya in arts and educational science.

Zaki, K. (1985 AD). Almhthourat allghouiah. 1ed. Cairo: The Anglo Egyptian Bookshop.

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-003

الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك

سامر نهار الصعوب*

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف على الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك، تم استخدام المنهج الوصفي لملائمة لطبيعة الدراسة، بلغ مجتمع الدراسة (305) معلما ومعلمة، تكونت عينة الدراسة من (150) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، وللتعرف على مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز تم بناء مقياس حقق معامل صدق، ومعامل ثبات مناسبين لإغراض الدراسة، ولتحليل النتائج إحصائيا تم استخدام: المتوسطات الحسابية، معامل ارتباط بيرسون، التكرارات والنسب المئوية، تحليل التباين المتعدد (Multiple- ANOVA)، واختبار شيفيه للمقارنات البعدية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك كانت بمستوى ضعيف جداً، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقا لمتغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، مديرية التربية)، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تحكيمية للمعلمين بقانون رياضة الجمباز بالتعاون مع الاتحاد الأردني للجمباز، وإصدار كتيبات تعريفية بمواد القانون للمهارات المطلوبة في بطولات الجمباز المدرسي.

الكلمات الدالة: الحصيلة المعرفية، قانون الجمباز، معلمي التربية الرياضية.

* **كلية عوم الرياضة، جامعة مؤته، الأردن.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/1/2م. تاريخ قبول البحث: 2019/8/4م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Cognitive Outcome of Gymnastics Rules Among Physical Education Teachers in Karak Governorate

Samer. N. S. Alsoub

Abstract

The aim of this study was to identify the cognitive outcome of gymnastics rules among physical education teachers in Karak governorate. The descriptive approach was used to suit the nature of the study. The study population reached (305) teachers. The study sample consisted of (150) teachers who were randomly chosen. Validation coefficient, and appropriate stability parameters for study purposes. Data statistical analyses used arithmetic mean, Pearson correlation coefficient, frequency percentage Multiple-ANOVA analysis, and Scheffe test for dimensional comparisons.

The study found that the level of the cognitive outcome of gymnastics rules among physical education teachers in Karak governorate was very weak. The results also showed no statistically significant differences according to the study variables (gender, degree, years of experience, Directorate of Education).

The study recommended the need to hold arbitration courses for teachers in the gymnastics rules in cooperation with the Jordanian Gymnastics Federation, and the issuance of manuals for the materials of the rules of the skills required in the school gymnastics championships.

Keywords: Cognitive outcome, Gymnastics rules, Physical education teachers.

المقدمة:

يقع على عاتق الدول سواء أكانت نامية أم متقدمة، الكثير من المهمات في تحسين عملية التعليم والتعلم، ذلك لأن هذه العملية تسهم بشكل حقيقي في تحقيق أهداف هذه الدول وآمالها المستقبلية، وقد سعت التربية الحديثة إلى الاهتمام بالهيكل التربوي والتعليمي، ليصبح أكثر مرونة واستجابة للتغيرات والتطورات السريعة والمتلاحقة، وتدريب وتأهيل المعلمين على قبول هذا التغيير، وهذا يتطلب التجديد المستمر لمعلومات المعلمين والطلبة، وفي مختلف مستويات الدراسة ومراحلها، ومواكبة التقدم والتطور في العالم من أجل الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والطبيعية المتاحة، لذا فقد اتجهت الأنظار إلى الاستعانة بالعلم وتسخير مفرداته بكافة القنوات والمجالات، لمواكبة خطوط التنمية المتصاعدة، وتوفير المعلمين والمدرسين المتخصصين والمؤهلين تربويا وعلميا وفق أفضل الأساليب الحديثة وأنجحها، والذين يعتمد عليهم في البناء الحضاري، ومن ضمنهم معلم التربية الرياضية والبدنية.

ويشير (Aydin & Aslan, 2016) أن التعليم هو المفتاح الأساسي لبناء الأجيال الحديثة الديمقراطية والمنتجة والمدركة والناقدة وكذلك فإن تثقيف المعلم أكبر أهمية في عالمنا الحاضر عما كانت عليه في منتصف القرن الماضي.

ويذكر (Solak, 2016) أن المعلمين يمثلون واحدة من أهم الأدوار في الوصول إلى أهداف التعلم، وأن مؤهلاتهم تنعكس سلباً أو إيجابا في إمكانيات هذا النظام وتؤثر مباشرة في التحصيل العلمي للمتعلمين.

ويؤكد (Dahlan, 2012) أن المعلم يحتل مركزا رئيسياً في أي نظام تعليمي، بوصفه أحد العناصر الفاعلة والمؤثرة في تحقيق أهداف ذلك النظام، وحجر الزاوية في أي مشروع يسعى للإصلاح فيه أو تطويره، فمهما بلغت كفاءة العناصر الأخرى للعملية التعليمية فإنها تبقى محدودة التأثير إذا لـــم يتوفر المعلم الكفء، والذي أُعد إعدادا تربويا وعلميا جيدا، بالإضافة إلى تمتعه بقدرات خلاقة تمكنه من التكيف مع المستحدثات التربوية، وتنمية ذاته وتحديث معلوماته باستمرار.

كما وتؤكد (Alhariri, 2011) أن ذلك التطور يكون عن طريق المدرس الذي يعد المحور الحيوي في الحياة العملية التربوية، فهو يتطور مع تطور الحياة وزيادة تعقيداتها، مما يجعل الاهتمام

بالمنهج تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً، وتطويراً، من ضرورات التربية للحاق بركب المستجدات والاتجاهات التربوية الحديثة.

للتربية الرياضية مكانة مرموقة في النظام التربوي، حيث تعتبر الوسيلة الأساسية في نقل الثقافة وتوظيفها اجتماعيا، والتربية الرياضية نظام مستحدث يشغل الغريزة الفطرية للعب، من خلال أهداف تربوية في شكلها وثقافية اجتماعية في جوهرها، فهي تقدم خدمات بدنية ورياضية من خلال معطيات سلوكية يكتسبها الفرد معرفيا وانفعاليا.

ويشير (Alhamami, 1999) أن مجال التربية البدنية، يعد من أهم المجالات التربوية، وأن المعلم هو المسئول الأول عن تطوير العملية التعليمية من خلال تعليمه لمادته ولأوجه النشاط البدني. ويؤكد (Abu Nemra & Sa'ada, 2000) أن الوصول إلى فاعلية جميع جوانب الحصة يتطلب توفر معلم تربية رياضية واعٍ ومؤهل وملم بمراحل التطوير التربوي والتحديث، ويمتلك المهارات الخاصة في إعطاء الحصة، بحيث تسير نحو امتلاك المهارات المعرفية؛ كي يقوم بدور فعال في تنفيذ إجراءات الحصة وتحقيق أهدافها، وما يتصل بها من حقائق ومعلومات وقدرة على تطبيق المهارات، وتوصيل المعلومات والإلمام باحتياجات الطلبة والبيئة المحيطة بهم.

تعد المعرفة العلمية في العمل التخصصي بشكل عام واحدة من أهم المرتكزات التي يسعى الباحثون إلى تعميقها للوصول إلى سياقات علمية جديدة تعمق الرؤيا في مجال التخصص (Hikmat, 2002).

ويرى (Al-Khouly & Anan, 1999) أن أهمية المعرفة الرياضية وموضوعاتها لا تقتصر على اللاعب أو الرياضي فقط فالعاملون المهنيون بالمجال الرياضي على مختلف تخصصاتهم؛ مدرباً معلماً أو إداريا أو أخصائي لياقة بدنية أو أخصائي تسويق رياضي في أمس الحاجة إلى المعرفة الرياضية المتطورة ويسعون أو يجب عليهم ذلك نحو اكتساب هذه المعرفة أو توظيفها على النحو اللائق.

يعتبر قياس المعرفة في المجال الرياضي من أهم أنواع القياس، فهي من الوسائل والطرق المهمة والرئيسية التي تساعد في الكشف عن مقدار ما يمتلكه الشخص من المعلومات والمعارف الأساسية، والتي تحدد مقدار ما يمكن أن يقدمه العاملون في المجال الرياضي للفئات المستفيدة.

ويشير (Taha & Taha, 2007) أن القياس المعرفي في المجال الرياضي أصبح من أساليب القياس الحديثة، فهي تشير إلى مدى تحصيل الطالب من محتويات البرامج والمناهج

الدراسية ومدى تقويم فعاليتها للنهوض بالعملية التعليمية مما يؤدي إلى رفع مستوى إتقان الطالب لتطبيق الجانب المعرفي باللعبة التخصصية.

كما يؤكد (Essawi, 2003) أن قياس المعرفة الرياضية يعد من الوسائل التقويمية الموضوعية والتي يجب استخدامها بجانب الاختبارات التي تقيس الجوانب البدنية والمهارية، مما قد يسهم في إعادة دراسة المناهج لكي تتضمن الجوانب المعرفية اللازمة لرفع مستوى الأداء بالإضافة لاكتساب الأسس العلمية التي تدعم الأداء.

إن الحصيلة المعرفية هي عبارة عن مجموعة ما يمتلكه الفرد من معلومات متعددة تم اكتسابها خلال عملية تعلمه الأكاديمي ومن خلال الدورات أو الخبرات المهنية المختلفة التي التحق بها، والتي يمكن تقديرها بنسبة تحصيله المعرفي (Roman & Kozulin, 2005) .

ويرى الباحث أن الحصيلة المعرفية الرياضية هي المجال الذي يتضمن امتلاك المفاهيم والمعارف والمبادئ والقوانين التي تهدف إلى زيادة وتنمية المعلومات النظرية والمهارات المرتبطة بالجوانب البدنية والمهارية والنفسية والعقلية والصحية والقانونية، وتوظيفها بكفاءة عالية لتنعكس على الفئات والجهات المستهدفة.

تعد رياضة الجمباز مكوناً رئيسياً وأساسياً من مكونات منظومة التربية البدنية والرياضة، بل وتعتبر من الأنشطة الرياضية المعقدة التي تحتاج لكل مكونات الجسم وبالأخص العقل القائم على الإدراك والإرادة ليتم تطبيق مهاراتها على أكمل وجه.

ويؤكد (Shehata, 2003) أنها أحد الأنشطة الرياضية الفردية، حيث يشترك الفرد بمفرده وبالتالي يعتمد على قدراته في إنجاز الواجب المهاري، ومن خلال الممارسة يتمكن الفرد من أن يقارن أداءه بمستوى أداء فرد آخر، وعلى ذلك يكون تقويم النتائج من خلال المنافسات طبقا للبرامج الموضوعة.

ويضيف (Yusuf, 2010) بأنه تظهر على أجهزة الجمباز العديد من الحركات البالغة الصعوبة والتعقيد عند أدائها، طبقا للاختلاف في طبيعة الأداء على كل جهاز والمتطلبات البدنية العامة والخاصة، والتي يمكن تحقيقها من خلال هذه الأجهزة.

ونظرا لارتباط الجمباز بالجوانب التربوية والتعليمية فقد أشار (Al-Khouly & Bayoumi, 1991) إلى أن رياضة الجمباز لا تعتبر ككل الألعاب الرياضية

الأخرى نشاطا ترفيهيا أو بدنيا فحسب، إنما هي رياضة تحمل في طياتها وأهدافها جانبا تربويا ينعكس أثره بشكل مباشر على جميع جوانب شخصية الممارس، لاسيما وأن رياضة الجمباز تعتبر من الرياضات التي لا بد لمن أراد أن يصل فيها لمرحلة البطولة والمشاركة العالمية أن يمارسها منذ طفولته، لذلك كان لا بد من أن تحمل هذه الرياضة ذلك البعد التربوي وتسقطه على ممارسيها منذ المراحل الأولى لممارسة اللاعب أو اللاعبة لهذه الرياضة، ويقصد به ذلك النوع من الجمباز الذي ينبغي تدريسه للأطفال في المدارس وبالتحديد في المدارس الابتدائية).

مشكلة الدراسة:

من خلال اهتمام الباحث ومتابعته المستمرة للبطولات التي تنظمها مديريات التربية في محافظة الكرك ومن خلال التواصل الدائم مع المعلمين والمعلمات ومن خلال سؤال الباحث لهم عن دورهم في تعليم رياضة الجمباز ونشرها بين الطلبة وإقامة بطولات خاصة بها، فقد كانت معظم الإجابات تنحصر في عدم معرفتهم بطرق تنظيم البطولات الخاصة بالجمباز، إضافة إلى عدم توفر التجهيزات والأدوات المناسبة لها، وتقليص مادة الجمباز في منهاج حصة التربية الرياضية، ونظرا لما تحتاجه رياضة الجمباز من معرفة دقيقة وعميقة في القانون الدولي، وبما يحتويه القانون من مواد وتعليمات متشعبة ومتعددة، ونظرا لحرص العديد من المعلمين والمعلمات النشيطين غير التقليديين على تعليم الطلبة بعض مهارات الجمباز المختلفة ووفق الإمكانات المتوفرة، وطلبهم المتكرر لي ولبعض زملائي في إقامة دورات وورش عمل ومحاضرات عن رياضة الجمباز وعن قوانين البطولات المدرسية في هذه الرياضة وقيامي وبعض زملائي المدرسين في الجامعة بالإشراف على تنظيم وتحكيم بعض البطولات والمنافسات المدرسية في رياضة الجمباز والتي يتم تنظيمها من قبلهم، ليكونوا قادرين على توصيل المعلومات وتعليم المهارات وتحكيم البطولات التي تنظمها بعض مدارس المديريات على مستوى المدرسة أو مستوى المديرية بالشكل المطلوب، بالإضافة إلى عدم وجود دراسات تتعلق بالحصيلة المعرفية لرياضة الجمباز بحسب علم الباحث، فقد جاءت هذه الدراسة للوقوف على مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك للعمل على وضع الوسائل المناسبة لتعليم ونشر رياضة الجمباز بالشكل المطلوب، وتسليط الضوء على ضرورة إعادة تضمين المناهج الدراسية في المدارس لرياضة الجمباز ولمختلف المراحل التعليمية، وإثراء المكتبة الأردنية والعربية بهذا النوع من الدراسات.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

1. توفر هذه الدراسة وسيلة قياس علمية لتقويم الجانب المعرفي في قانون رياضة الجمباز لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك.
2. تساهم هذه الدراسة في تقديم بعض التصورات التي يمكن أن يستفيد منها المسؤولون التربويون لتطوير برامج إعداد معلم التربية الرياضية في رياضة الجمباز وفقاً للاتجاهات المعاصرة.
3. ستوفر هذه الدراسة الآليات والأساليب التي من شأنها أن تزيد الحصيلة المعرفية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مجال لعبة الجمباز من خلال عقد الورش والدورات التحكيمية المختلفة والأنشطة المرافقة لها.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف على:

1. مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك.
2. الفروق في الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تبعا لمتغير (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، مديرية التربية).

تساؤلات الدراسة:

سعت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

1- ما مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك؟

2- هل هناك فروق في الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية محافظة تبعا لمتغير (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، مديرية التربية)؟

مجالات الدراسة:

المجال البشري: معلمو التربية الرياضية في محافظة الكرك.

المجال الزماني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول 2019/2018.

المجال المكاني: مديريات التربية في محافظة الكرك.

مصطلحات الدراسة:

الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز: مقدار المعلومات الموجودة لدى معلم التربية الرياضية حول مواد قانون رياضة الجمباز النظرية وقدرته على تطبيق هذه المعلومات النظرية عمليا في تعليم وتدريب الطلبة أو في تحكيم بطولات الجمباز المدرسية. (تعريف إجرائي)

معلم التربية الرياضية: هو الشخص المكلف من وزارة التربية والتعليم والمؤهل علميا وتربويا والذي لديه القدرة على تدريس مناهج التربية الرياضية في المدارس والإشراف على الأنشطة الرياضية المدرسية. (تعريف إجرائي)

الدراسات السابقة:

بعد الرجوع إلى العديد من المصادر والمراجع والبحث في الدراسات والأبحاث المرتبطة والمشابهة والمتعلقة بموضوع الدراسة التي استطاع الباحث الوصول إليها، حيث لم يجد الباحث دراسات بحسب علمه تتعلق بالحصيلة المعرفية لرياضة الجمباز فقد تم الاستعانة بالدراسات المرتبطة والمشابهة بحقول رياضية مختلفة للاستفادة منها في إجراء هذه الدراسة.

أولا: الدراسات العربية:

أجرى (AL-Thunibat, 2017) دراسة كان الهدف منها التعرف على الحصيلة المعرفية في اللياقة البدنية لدى طلبة كلية علوم الرياضة في جامعة مؤتة، واستخدام المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته العلمية، وتكونت عينة الدراسة من (189) طالباً، من كلية علوم الرياضة في جامعة مؤتة لدرجة البكالوريوس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بالدراسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود تدنٍ في مستوى الحصيلة المعرفية لدى طلبة كلية علوم الرياضة في جامعة مؤتة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ومتغير القسم (التربية الرياضية والتأهيل الرياضي)، ووجود فروق

ذات دلالة إحصائية بين السنة الدراسية الأولى والسنة الدراسية الرابعة لصالح السنة الدراسية الأولى والتي حصلت على المتوسط الحسابي الأعلى، وكذلك وجود فروق بين تقدير الجيد والجيد جداً والممتاز ولصالح من هم بتقدير جيد جداً حيث حصلوا على المتوسط الحسابي الأعلى. وأوصت الدراسة بإعطاء مساق اللياقة البدنية الأهمية الكافية من قبل إدارة الكلية وجعل المساق متطلباً سابقاً وإجبارياً لكافة المواد العملية، كما وأوصت الدراسة بعقد ورش عمل لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية للتباحث في محتوى منهاج مادة اللياقة البدنية، ووضع مساق ثابت للمادة بمحتوى ينمي ويقوي الحصيلة المعرفية في اللياقة البدنية لدى الطلبة.

في حين أجرى (Issa et. al., 2017) دراسة كان الهدف منها هو الكشف عن مستوى الكفاءة المعرفية للمبادئ النظرية والقانونية لكرة الطائرة لدى طلاب كلية التربية الرياضية في جامعة اليرموك. ولتحقيق هدف الدراسة، تم إعداد اختبار يتكون من (56) بنداً موزعاً على أربعة أبعاد: مستوى المعرفة بالمهارات الدفاعية، ومهارات الدور، والمهارات الهجومية والجانب النظري، وتم تطبيقه على عينة تتكون من (47) أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المعرفة النظرية والقانونية لكرة الطائرة كان متوسطا (في حين كانت أبعاد المعرفة بين الطلاب بالترتيب التالي: البعد الهجومي، البعد الدفاعي، المعرفة ببعد القانون، وأخيراً البعد النظري، أظهرت النتائج أيضًا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات النوع الاجتماعي وسبب اختيار التخصص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير المعدل التراكمي ولصالح الطلاب الذين يحصلون على معدل تراكمي قدره (75 أو أعلى).

كما أجرى (Saeed et. al., 2016) دراسة هدفت التعرف على مستوى المعرفة الرياضية لطلاب كليتي التربية البدنية وعلوم التربية البدنية والرياضة (جامعة طرابلس جامعة الزاوية)، استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملائمته أهداف الدارسة، كما تم استخدام مقياس خاص للمعرفة الرياضية، بلغ حجم العينة (47) طالبة وطالبة من طلاب السنة الرابعة بكلية علوم التربية البدنية الرياضة جامعة الزاوية وبجامعة طرابلس، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى المعرفة الرياضية لطلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس فوق مستوى الجيد جدا، وجاء مستوى المعرفة الرياضية لطلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية في المستوى الجيد، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالمجال المعرفي في المجال الرياضي خاصة والمعرفة عامة.

وقامت (Al-amiri, 2014) بدراسة هدفت إلى قياس وتقييم الجانب المعرفي لدى لاعبي كرة اليد (الناشئين) في أندية محافظة البصرة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (42) لاعباً من ناشئي أندية محافظة البصرة لكرة اليد تم اختيارهم بالطريقة العمدية، وتوصلت الدراسة إلى أن العدد الأكبر من عينة البحث مستوى معلوماتهم عن لعبتهم متوسطة، وأوصت الدراسة بالاهتمام بالجانب المعرفي للعبة من قبل المدربين والعمل على تخصيص وقت من الوحدة التدريبية لغرض أعطاء اللاعبين كل المعلومات والتفاصيل التي تتعلق بلعبتهم وبقانون اللعبة.

وقام (Shauket, 2014) بإجراء دراسة هدفت التعرف على درجة امتلاك معلمي التربية الرياضية للكفاءة المعرفية في الحداثة الرياضية في مدينة الموصل، تم بناء اختبار يقيس الكفاءة في الحداثة الرياضية كأداة للدراسة، تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وقد بلغت (234) معلما ومعلمة، أظهرت نتائج الدراسة أن امتلاك معلمي التربية الرياضية للكفاءة المعرفية في الحداثة الرياضية جاءت بدرجة منخفضة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وفي متغير الخبرة جاءت لصالح ذوي الخبرة (5 سنوات– أقل من10 سنوات)، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا.

كما أجرى (AL-khalidi & AL-Awamla, 2013) دراسة هدفت التعرف على مستوى الحصيلة المعرفية لدى لاعبي أندية دوري المحترفين لكرة القدم في الأردن، استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته طبيعة الدارسة، حيث تم استخدام مقياس خاص للحصيلة المعرفية لمواد قانون كرة القدم، أجريت الدراسة على عينة تكونت من (120) لاعبا يمثلون الأندية في دوري محترفي كرة القدم في الأردن، وبعد استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى أن الحصيلة المعرفية لدى لاعبي أندية دوري المحترفين لكرة القدم كانت بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين لاعبي أندية دوري المحترفين لكرة القدم، وقد أوصى الباحثان بضرورة الاهتمام بوضع استراتيجيات منظمة لاطلاع اللاعبين بشكل مستمر على قانون اللعب، وبكل ما هو جديد من خلال عقد الندوات والدورات المختلفة لتطوير مستوى الحصيلة المعرفية لمواد قانون كرة القدم.

وفي دراسة (AL-Khasawneh & AL-Zoubi, 2007) فقد هدفت التعرف على الحصيلة المعرفية لدى كل من لاعبي ومدربي العاب القوى في الأردن، وكذلك التعرف على

الفروق في الحصيلة المعرفية لدى اللاعبين وفقاً لمتغيري (الجنس، المؤهل العلمي) وتم استخدام المنهج الوصفي وبالطريقة العشوائية إذ بلغ حجم العينة (121)، وتم استخدام مقياس خاص يتكون من مجموعة من أسئلة ذات الاختيار المتعدد، إذ تم اعتماد الأبعاد التالية (التاريخي، البدني، التغذية، الإصابات، الميكانيكا الحيوية، القانون)، توصلت الدراسة الى أن الحصيلة المعرفية كانت ضمن المتوسط بالنسبة للاعبين، وفوق المتوسط بالنسبة للمدربين، وكانت أعلى حصيلة معرفية في البعد القانوني والتاريخي وأقلها في البعد الخاص بالميكانيكا الحيوية، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق في الحصيلة المعرفية بين المدربين واللاعبين ولصالح المدربين، وأيضا إلى عدم وجود فروق في الحصيلة المعرفية بين الذكور والإناث.

وأجرى (AL- Rahhalah & Shokeh, 2007) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الحصيلة المعرفية في مجال اللياقة البدنية عند طلبة كلية التربية الرياضية بالجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وإلى التعرف على الفروق في هذه الحصيلة المعرفية تبعاً لمتغير الجنس والمستوى الدراسي والممارسة الرياضية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالطريقة المسحية، إذ تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من بين طلبة المستويات الأربعة وبلغ عددها (215) طالباً موزعين على الجامعتين وتم استخدام مقياس المستوى المعرفي في اللياقة البدنية الذي قام بإعداده أمين الخولي وآخرون بعد التأكد من صدقه وثباته على عينة الدراسة، أظهرت النتائج وجود ضعف كبير في مستوى الحصيلة المعرفية عند طلبة كل من الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك، كما أشارت النتائج إلى ارتفاع الحصيلة المعرفية من سنة دراسية إلى أخرى وأوصى الباحثان بضرورة إعطاء المزيد من الاهتمام في موضوعات اللياقة البدنية ومكوناتها في الخطط الدراسية.

وقامت (Bardei, 2004) بدراسة هدفت إلى بناء اختبار لقياس الحصيلة المعرفية لدى مدربي التايكواندو في الأردن، بالإضافة إلى البحث في الفروق بين المدربين من حيث المؤهل العلمي ودرجة التصنيف وسنوات الخبرة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، تكونت عينة الدراسة من (59) مدربا، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الحصيلة المعرفية لدى مدربي التايكواندو في الأردن جاءت بدرجة ضعيفة، وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات وورش عمل واستقدام خبراء لرفع مستوى الخبرة لديهم.

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

وقام (Jose, et al., 2006) بدراسة لمقياس معرفي لمعلمي التربية الرياضية في النشاط البدني والصحة، استهدفت الدراسة قياس معارف معلمي التربية البدنية في مضمون النشاط البدني واللياقة الصحية ذات الصلة من أجل توفير جودة عالية وفعالة لتعليم طلابهم النشاط البدني واللياقة البدنية المرتبطة بالصحة، وبلغت عينة الدراسة (50) معلمة و (19) معلماً من معلمي التربية البدنية للمرحلة الابتدائية تتراوح أعمارهم بين 23 – 64 من جنوب شرق تكساس، وأسفرت النتائج عن وجود أوجه قصور في معرفة محتوى المعلمين بلغت (55.46%) والتي يمكن أن تؤثر على فعاليتها وكفاءتها في تحقيق المعايير المرغوب فيها، وتشير إلى الحاجة لتنمية المستوى المهني لأجل تحسين تدريس النشاط البدني واللياقة البدنية المرتبطة بالصحة في المدارس.

إجراءات الدراسة:

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي لملائمة لطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون المجتمع الكلي للدراسة من معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك، حيث بلغ عددهم الإجمالي (305) معلماً ومعلمة، وقد تم استخراج هذه المعلومات من سجلات مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك، للعام الدراسي 2018/ 2019م.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (150) معلما ومعلمة من معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، والجدول (1) يبين توزيع أفراد.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة (ن=150)

المتغير	التكرار	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماع	معلم	66	44.0
	معلمة	84	56.0
	المجموع	150	100.0
الدرجة العلمية	بكالوريوس وأدنى	122	81.3
	دبلوم عالي	18	12.0
	ماجستير وأعلى	10	6.7

المتغير	التكرار	العدد	النسبة المئوية
	المجموع	150	100.0
سنوات الخبرة	(1– أقل من 5 سنوات)	45	30.0
	(5– أقل من 10 سنوات)	35	23.3
	(10 سنوات وأكثر)	70	46.7
	المجموع	150	100.0
مديرية التربية	الأغوار الجنوبية	26	17.2
	المزار	46	30.5
	القصر	26	17.2
	الكرك	53	35.1
	المجموع	150	100.0

أداة الدراسة:

قام الباحث بمراجعة الأدب السابق من خلال المراجع العلمية والدراسات السابقة التي اهتمت ببناء مقاييس للحصيلة المعرفية كدراسة (Issa et al., 2017) (AL-Khalidi, & AL-Awamla, 2013) ثم قام الباحث ببناء أداة اختبار الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز اعتماداً على المستوى الأول حسب تقسيم بلوم، وتكون من (25) سؤال اختيار من متعدد. ملحق(1)

طريقة تصحيح الاختبار: تم وضع درجة واحدة للإجابة الصحيحة، وصفر للإجابة الخاطئة، وبذلك أصبحت الدرجة العظمى (25) درجة والجدول (2) يوضح مفتاح التصحيح لأسئلة الاختبار لتحديد السلم المناسب لتصنيف الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز عند أفراد العينة، وبعد الرجوع إلى العديد من الدراسات والأبحاث المشابهة كدراسة (Bardei, 2004) (Al-Hatamalah, 2002) فقد اعتمد الباحث سلم التقدير أدناه لمناسبته أهداف وأسئلة الدراسة الحالية.

جدول (2) مفتاح التصحيح للاختبار

رقم السؤال	رمز الإجابة	رقم السؤال	رمز الإجابة	رقم السؤال	رمز الإجابة	رقم السؤال	رمز الإجابة	رقم السؤال	رمز الإجابة
1	ب	6	أ	11	ب	16	ج	21	ب
2	أ	7	ب	12	ب	17	د	22	ب
3	د	8	ج	13	د	18	ب	23	أ
4	ب	9	أ	14	أ	19	ج	24	أ
5	د	10	د	15	ب	20	ج	25	ب

أقل من 50 ضعيف جدا

من 50- 59 منخفض

من 60- 69 مقبول

من 70- 79 جيد

من 80 – 89 جيد جدا

من 90- 100 ممتاز

صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة من خلال:

1-الصدق الظاهري: قام الباحث وبهدف التأكد من مدى صلاحية أداة الدراسة للتطبيق على عينة البحث، من خلال عرضها على عدد من المحكمين والخبراء، للوصول إلى أفضل الآراء حول أداة البحث وإجراء أي تعديلات على محتوى ومضمون الفقرات لكي تناسب مع عينة الدراسة، حيث تم الأخذ بآرائهم وتم الوصول إلى الاختبار المعرفي بصورته النهائية. ملحق (2)

2- معامل التمييز ومعامل الصعوبة للاختبار: تكون اختبار الحصيلة المعرفية في نسخته الأولى من 30 سؤالاً تم استبعاد خمسة أسئلة وهي التي تقل معاملات الصعوبة فيها عن (030) وتزيد عن (0.70) كذلك التي تقل معاملات التمييز فيها عن (0.40) والاعتماد على الأسئلة التي تراوحت معاملات الصعوبة لها من (0.30-0.70) ومعامل التمييز لها فوق (0.40) بعد التأكد من معامل الصعوبة وبذلك تم التوصل إلى (25) سؤال تقيس الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز.

3- صدق التمايز: قام الباحث باستخدام طريقة صدق التمايز من خلال ترتيب نتائج أفراد عينة الدراسة على مقياس الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز، وتم تحديد 27% ممن حصل على درجات عليا و27% ممن حصل على درجات دنيا من عينة الدراسة كاملة، ومن ثم مقارنة نتائج الأفراد من خلال اختبار (ت) للعينات المستقلة، والجدول (3) يوضح ذلك

الجدول (3) اختبار (ت) لدلالة الفروق

في مستوى المقياس بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا

	المجموعة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
مقياس الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز	الدنيا	40	5.5000	1.24035	-15.707	*.000
	العليا	40	12.3000	2.44110		

يتضح من الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المجموعة الدنيا والمجموعة العليا في اختبارات مقياس الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز، مما يشير إلى أن المقياس قادر على التمييز بين القابليات المختلفة وأنه يراعى مبادئ الفروق الفردية وهذا يدل على صدق الاختبار بطريقة التمايز.

ثبات أداة الدراسة:

قام الباحث باستخراج معامل الثبات للاختبار المعرفي باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق على عينة من من معلمي التربية الرياضية (خارج عينة الدراسة) حيث بلغ عددهم (30) والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4) معامل ارتباط بيرسون للتطبيق
وإعادة التطبيق للاختبار المعرفي لقانون رياضة الجمباز ن=30

القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل ارتباط بيرسون
القبلي	.5492	.13188	.826**
البعدي	.5422	.13831	

تشير نتائج الجدول (4) إلى إن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق وإعادة التطبيق بلغ(0.885) مما يشير إلى أن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

متغيرات الدراسة:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

- النوع الاجتماعي: وله مستويان (معلم، معلمة).
- الخبرة ولها ثلاث مستويات: (1- أقل من 5 سنوات)، (5- أقل من 10 سنوات)، (10 سنوات وأكثر).
- المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات:(بكالوريوس وأدنى)، (دبلوم عالي)، (ماجستير وأعلى).
- مديرية التربية: ولها أربع مستويات: (الكرك)، (المزار)، (القصر)، (الأغوار الجنوبية).

ثانياً: المتغير التابع:

استجابات أفراد عينة الدراسة على اختبار الحصيلة المعرفية والقانونية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- المتوسطات الحسابية
- معامل ارتباط بيرسون
- التكرارات والنسب المئوية
- تحليل التباين المتعدد (Multiple- ANOVA)
- اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

عرض النتائج ومناقشتها

التساؤل الأول: ما مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك؟

للإجابة على هذا التساؤل تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك والجدول (5) يوضح ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك (ن=150)

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية%
النوع الاجتماع	معلم	8.7576	2.97197	35.03
	معلمة	8.5476	2.90162	34.19
	الكلي	8.6400	2.92474	34.56
الدرجة العلمية	بكالوريوس وأدنى	8.6393	3.04801	34.56
	دبلوم عالي	8.4444	2.40642	33.78
	ماجستير وأعلى	9.0000	2.35702	36.00
	الكلي	8.6400	2.92474	34.56
سنوات الخبرة	(1- أقل من 5 سنوات)	8.8889	2.79791	35.56
	(5- أقل من 10 سنوات)	9.2000	3.20661	36.80
	(10 سنوات وأكثر)	8.2000	2.83150	32.80
	الكلي	8.6400	2.92474	34.56
مديرية التربية	الكرك	10.0385	3.26779	40.15
	المزار	7.8043	1.90461	31.22
	القصر	7.6923	2.37940	30.77
	الأغوار الجنوبية	9.1538	3.38036	36.62
	الكلي	8.6400	2.92474	34.56

يتضح من الجدول (5) أن مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك وعلى المستوى الكلي جاء بمستوى ضعيف جداً حيث كانت النسبة المئوية (34.56) والمتوسط الحسابي (8.6400) والانحراف المعياري (2.92474)، وهذا يعطي مؤشرا ومدلولا واضحا على أن هنالك عدم اهتمام ومتابعة ومعرفة برياضة الجمباز بشكل عام وبالقانون بشكل خاص لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك، ويعطي دلالة واضحة على تقصيرهم في تطوير ورفع مستوى معارفهم، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى اعتقاد المعلمين بصعوبة هذه الرياضة وعدم قدرتهم على تعليمها وتدريبها للطلبة، نظراً لما تحتاجه من قدرات وإمكانيات بدنية ومهارية بالإضافة إلى إمكانات مادية تتعلق بالأجهزة والأدوات الخاصة بها وبالتالي عدم الاهتمام بها وعدم تدريسها في المدارس، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (AL-Thunibat, 2017)، ودراسة (Shauket, 2014)، ودراسة (Jose, et al., 2006)، والتي أشارت نتائج دراساتهم العلمية إلى ضعف في مستوى الحصيلة المعرفية وفي مجالات علمية مختلفة وعلى عينات مختلفة تم دراستها، وتختلف نتائج الدراسة الحالية والنتائج التي توصل إليها(Saeed, et al., 2016) والتي أظهرت نتائجها أن مستوى المعرفة الرياضية لطلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة طرابلس فوق مستوى الجيد جدا، وكذلك مستوى المعرفة الرياضية لطلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الزاوية في المستوى الجيد، وكذلك دراسة(Issa et al., 2017) التي أظهرت نتائجها أن مستوى المعرفة النظرية والقانونية لكرة الطائرة كان متوسطا.

التساؤل الثاني: هل هناك فروق في الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في مديرية محافظة تبعا لمتغير (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، مديرية التربية)؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين المتعدد (Multiple- ANOVA)، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) نتائج تحليل التباين المتعدد للكشف عن الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك وفقا للمتغيرات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
النوع الاجتماعي	.155	1	.155	.019	.890
الدرجة العلمية	1.650	2	.825	.102	.903
سنوات الخبرة	12.299	2	6.150	.761	.469
مديرية التربية	103.671	3	34.557	4.275	.006*
الخطأ	1139.683	141	8.083		
المجموع	12472.000	150			

* دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)

تشير البيانات الواردة في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك وفقا للمتغيرات (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة)، وهذا يدل على أن المعلمين في محافظة الكرك لا يقومون بالاطلاع والدراسة ومراجعة المواد التدريسية وامتلاك المعلومات الخاصة برياضة الجمباز ولا يعملون على تطوير أنفسهم ومواكبة التغيرات والتحديثات في هذا المجال، إضافة إلى إغفال وزارة التربية والتعليم لتدريس مادة الجمباز ضمن مناهج التربية الرياضية، وعدم إدراجها في الأنشطة الداخلية للمدارس وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراســة (Jose, et al., 2006)، ودراسة (Bardei, 2004)، كما اختلفت هذه النتيجة مع دراســة (Shauket, 2014) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وفي متغير الخبرة جاءت لصالح ذوي الخبرة (5 سنوات– أقل من10 سنوات)، ولمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا.

في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (مديرية التربية)، وللكشف لصالح من تعود الفروق، فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية والجدول (7) يوضح ذلك.

الجدول (7) نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية للكشف عن الفروق في مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك وفقا لمتغير مديرية التربية

المتوسط الحسابي	مديرية التربية	المزار	القصر	الأغوار الجنوبية
10.0385	الكرك	2.2341*	2.3462*	8846
7.8043	المزار		.1120	1.3495
7.6923	القصر			1.4615
9.1538	الأغوار الجنوبية			

تظهر النتائج الواردة بالجدول (7) إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك بين كل من مديرية الكرك والأغوار الجنوبية، كما أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك بين كل من مديرية المزار ومديرية القصر، بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الحصيلة المعرفية لقانون رياضة الجمباز لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك بين مديرية المزار والقصر والكرك ولصالح مديرية الكرك، مما سبق نجد أن جميع معلمي التربية الرياضية في مديريات التربية والتعليم في محافظة الكرك، كان مستوى حصيلتهم المعرفية لقانون رياضة الجمباز في أدنى مستوياتها وبمختلف متغيرات الدراسة (النوع الاجتماعي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، مديرية التربية)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى عدم اهتمام معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك بالاطلاع ومتابعة وتطوير مستوياتهم المعرفية بقانون رياضة الجمباز، بالإضافة إلى عدم مبادرتهم بالعمل على الارتقاء بالمستوى المعرفي وتثقيف أنفسهم بما يخص رياضة الجمباز على اعتبار أن رياضة الجمباز ليست رياضة شعبية وليس لها تفعيل وممارسة في معظم المدارس وغير منتشرة بين أوساط الطلبة وأهاليهم وتحتاج

إلى إمكانات وتجهيزات كبيرة سواء مادية أو بشرية، وكذلك ارتفاع مستوى الخطورة والتعرض للإصابات وبالتالي فهي لا تمارس بشكل فعلي في المدارس، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة نظرا لعدم أو قلة مشاركة المعلمين في خبرات معرفية متعلقة برياضة الجمباز وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (AL-Thunibat, 2017) ودراسة (Issa, et al., 2017) ودراسة (Shauket, 2014) واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Alkhalidi, & Al awamla, 2013)، ولذلك وجب على القائمين على الشأن التربوي بشكل عام العمل على تطوير المعلمين ورفع مستوياتهم المعرفية وتحقيق القيمة المضافة لهم، لينعكس ذلك على الطلبة.

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة وعرض ومناقشة النتائج توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية:

1. ضعف المستوى المعرفي لدى معلمي التربية الرياضية في مختلف مديريات التربية في محافظة الكرك في قانون الجمباز.
2. بالرغم من امتلاك المعلمين للدرجات العلمية المتخصصة إلا أنها لم تساهم في إثراء المعرفة القانونية في الجمباز لديهم.
3. لم تؤثر سنوات الخبرة لدى المعلمين والمعلمات في رفع الحصيلة المعرفية في قانون الجمباز.
4. أن منهاج التربية الرياضية في المدارس لا يتضمن تفاصيل رياضة الجمباز القانونية.
5. يعاني المعلمون والمعلمات من عدم الإلمام الكافي والمناسب لقانون الجمباز.

التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها وبعد مناقشة النتائج يوصي الباحث بما يلي:

1. إدخال رياضة الجمباز كأحد أهم أنواع الرياضة المهمة والضرورية في المناهج المدرسية في حصة التربية الرياضية.
2. إقامة دورات تحكيمية للمعلمين بقانون رياضة الجمباز بالتعاون مع الاتحاد الأردني للجمباز.
3. إصدار كتيبات تعريفية بمواد القانون للمهارات المطلوبة في بطولات الجمباز المدرسي.

4. عقد ورشات عمل تثقيفية دورية بقانون رياضة الجمباز في مديريات التربية والتعليم بالتنسيق مع جامعة مؤتة والاتحاد الأردني للجمباز.
5. إقامة دورات تدريبية فصلية للمعلمين بالتنسيق مع الاتحاد الأردني للجمباز.
6. إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث في الحصيلة المعرفية برياضة الجمباز على مجتمعات وبيئات ومتغيرات أخرى مختلفة.

Reference:

Abu Nemra, M., Sa'ada N. (2000). Physical education and teaching methods. Amman: Al Quds Open University.

AL- Rahhalah, W,; Shoukeh, N. (2007). A comparative study of the cognitive outcomes in the field of physical fitness among students of the Faculty of Physical Education at the University of Jordan and Yarmouk University, Yarmouk Research Journal, Vol. 23, (4), 47-56.

Al Hariri, Rafidah, (2010). Methods of Teaching between Tradition and Innovation, Dar Al Fikr for Publishing and Distribution, (First Edition), Amman, Jordan.

Al-amiri, Z.; (2014). Measure and evaluate the cognitive aspect For beginners handball players in the province of Basra, Journal of Studies and Research Education, University of Basrah VOL 38, 67-86

Alhamami, M. (1999). In service training in the field of education - Education - Physical Education, Cairo: Book Center for Publishing.

Al-Hatamalah, M;. (2002). Knowledge Outcome of Volleyball Instructors and Players in Jordan, Unpublished Master Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.

Al-Khalidi, H., Al-Awamla, A. (2013). Level of knowledge proceeds (for the articles of football law) in the players of professional football clubs in Jordan, International Journal of Research, Education and Psychology, 1 (1) pp.

AL-Khasawneh, A.; AL-Zoubi, Z. (2007). The scientific knowledge of the players and trainers of athletics in Jordan, An - Najah University Journal of Research - Humanities, Vol 21, (3), 620-656.

Al-Khouly, A,; Adlee, M. (1999). Mathematical Knowledge, Dar Al-Fikr Al-Arabi, (First Edition), Cairo.

Al-Khouly, A,; Bayoumi,A. (1991), Educational Gymnastics for Children and Youngsters, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo. P. (48).

AL-Thunibat, A. (2017). The cognitive outcome in the fitness of students of the Faculty of Sports Sciences at the University of Mu'tah. MA unpublished, Mutah University, Jordan.

Bardei, R (2004). Constructing a test to measure the cognitive skills for taekwondoo coaches in Jordan, unpublished Master Thesis, University of Jordan.

Dahlan, O. (2012). Evaluation of the competencies of the supporting teacher from the point of view of school principals and educational supervisors in Khan Yunis Governorate, Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, Vol 20,(2), 489-519.

Essawi, A. (2003). Psychological and Mental Tests and Metrology, Al Ma'aref Establishment, Alexandria.

Hikmat, A. (2002). Building and Standardization of Scientific Knowledge and its Relationship to Skill Performance in Volleyball, PhD Thesis, Faculty of Physical Education, University of Baghdad.

Issa, A; Okour, A; Qazaqzeh, S; Al-Barr, H. (2017). The level of cognitive knowledge of the theoretical and legal principles of volleyball among students of physical education at Yarmouk University, journal of Educational and Psychological Sciences, VOL 18. (3), 542- 573.

Saeed, S.; Abokhares, K.; Swesi, .R. (2016). Measuring the level of mathematical knowledge for students of the faculties of physical education and physical education and sports sciences (Tripoli University - Al-Zawia University), Journal of the World of Sport and Educational Sciences, VOL 3, (13).

Shauket, L.; (2014). Degree of Ownership of Physical Education Teachers for Knowledge Competence in Modern Sports in Mosul (unpublished Master Thesis), Middle East University, Amman, Jordan.

Shehata, M. (2003). Foundations of Gymnastics Education, Arab Thought House, Cairo, Egypt.

Taha, A.; Taha, A. (2007). Building a technical knowledge test in the law of volleyball programmer on the computer, the second scientific conference, scientific developments in physical and physical education - research folder, Yarmouk University, 535-582.

Yusuf, A. (2010). Identify the difficulties facing the students of the Faculty of Physical Education and Sports in Aqsa University in learning the gymnastics courses in the University, Dar Al-Fikr Al Arabi (First Edition), Cairo.

المراجع الأجنبية:

Aydin, H., & Aslan, D. (2016). Determining Attitudes towards Pedagogical Teacher Training: A Scale Development Study. Journal of Education and Learning, 5(3), 1-9.

Educator, 55(4), 76-87.

Jose A. Santiago James G. Disch, Julio Morales. (2006). Physical Activity and Health-Related Fitness Knowledge of Physical Education Teachers, Rice University, Houston, Aahperd National Convention and Exposition.

Roman, G., & Kozulin, A. (2005). Enhancing cognitive skills in blind learners. The Educator, 12, 20-29.

Solak, E. (2016). English Teacher Training Programs in Denmark, Sweden and Turkey.Procedia-Social and Behavioral Sciences, 232, 439-443.

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-004

فعالية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة في تحسين الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية في العاصمة عمان

عبدالناصر موسى القراله*

ملخص

تناولت الدراسة الحالية الكشف عن فعالية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة في تحسين الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسري في العاصمة عمان، وتم تطوير مقياسين لتحقيق أهداف الدراسة وهما مقياس الطلاق العاطفي ومقياس الاستقرار الأسري وتم التحقق من خصائصهما (السيكومترية) وتطوير برنامج إرشادي مكوناً من عشرين جلسة إرشادية، وللتحقق من فعالية البرنامج تم اختيار عينة من النساء المراجعات لمركز إرشادي أسري في العاصمة عمان تكونت من (23) امرأة، تم تقسيم العينة إلى مجموعتين واحدة تجريبية بلغ عدد أفرادها (12) امرأة، وأخرى ضابطة بلغ عدد أفرادها (11) امرأة، وتم تطبيق البرنامج الإرشادي على أفراد المجموعة التجريبية بواقع شهرين. أشارت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج الإرشادي في تخفيض الطلاق العاطفي وتحسين الاستقرار الأسري لدى أفراد المجموعة التجريبية مقارنة بالضابطة، وإلى أن البرنامج حافظ على النجاح والاحتفاظ بالأثر بعد شهر من المتابعة البعدية، وبناء على نتائج الدراسة توصل الباحث إلى ضرورة استخدام البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة في المراكز الإرشادية الأسرية.

الكلمات الدالة: نظرية بيت العلاقات السليمة، الاستقرار الأسري، الطلاق العاطفي، النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية.

---

* **كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/2/21م. تاريخ قبول البحث: 2019/9/19م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Effectiveness of a Counseling Program Based on the Theory of House of Sound Relationships in Improving Family Stability and Reducing Emotional Divorce Among a Sample of Women Who are Regular Attendants for the Family Counseling Centers in Amman the Capital City of Jordan

Abdulnaser Mousa Algaralleh

Abstract

This study aimed at investigating the effectiveness of a counseling program based on the theory House of sound relationships in improving family stability and reducing emotional divorce among a sample of women who are regular attendants for the family counseling centers in Amman the capital city of Jordan. To achieve the study objectives, the researcher developed two scales: The scale of family stability and the scale of emotional divorce; for which psychometric properties were verified. The researcher also developed a counseling program that consisted of (20) counseling sessions.

In order to verify the effectiveness of the program, a sample of (23) women who are regular attendants of a family counseling center in Amman, the capital city of Jordan, was chosen; the sample was divided into two groups, the experimental group (12) women, and the control group (11) women. The counseling program was applied to the individuals of the experimental group for two months. The results verified the effectiveness of the counseling program in improving family stability and reducing emotional divorce among the study sample individuals in comparison with the control group and revealed that the impact of the program was maintained after one month during the post follow-up. Based on the results, the researcher recommended the necessity of using the counseling program based on the theory House of sound relationships in the family counseling centers.

Key words: Theory House of sound relationships, Emotional divorce, Women who are regular attendants of the family counseling centers.

المقدمة وخلفية الدراسة:

تعد الأسرة مؤسسة اجتماعية هامة أقامها الإنسان لاستمرار حياته ضمن المؤسسات حيث لا يكون لهذه المؤسسات استمرار إلا باستمرار الأسرة، ويشير جولمان (Goleman, 2000) إلى أن الأسرة هي أولى الجماعات التي يتلقى فيها الفرد الرعاية حتى يشتد عوده حيث تكون العلاقة بين أفرادها مبنية على الحب والمودة والألفة متمثلة في عطاء متبادل، وهي البيئة والمدرسة الأولى للفرد والمكون الأساسي التي تتشكل فيه شخصية الفرد، كما أن من أهم عوامل بناء الشخصية خلال مراحل حياته الدور الذي يلعبه الوالدان في معاملة الأبناء، فطبيعة العلاقة بين الطفل وأبويه في بدء حياته تؤثر تأثيرا بالغا في بناء شخصيته من جميع الجوانب

تعتبر الأسرة النواة الأولى التي يبنى عليها المجتمع المسلم، فهي الحصن الذي يحفظ كيانه وتماسكه، لذلك سمى القرآن الكريم ارتباط الرجل بالمرأة بالميثاق الغليظ؛ إشارة منه إلى تلك المكانة الراقية للأسرة في الإسلام (Abdullah, 2016).

إن الأسرة كانت وما زالت المؤسسة التربوية الأكثر أهمية، نظرا للأدوار المختلفة التي تؤديها، حيث إنها أول مؤسسة تربوية يتعامل معها الفرد، لذا تشكل الأسرة العامل الأساسي في تشكيل شخصية الفرد ورسم أبعادها مستقبلا، ويتزايد أهمية الأسرة وضرورة إعادة تمكينها لقيامها بوظائفها المطلوبة منها في خضم الأوضاع التي نعيشـــها اليوم، حيث بدأت طلائع الظواهر السلبية تطفو على سطح مجتمعاتنا العربية مما يهدد حصن الأسرة وتمكنها من التعامـــل مع أفرادهـــا (Matalqa, 2012).

تعد الأسرة الوحدة البنائية الأساسية لمختلف المجتمعات الإنسانية فهي التي تقوم بالدور الرئيسي في بناء صرح أي مجتمع من المجتمعات، بتدعيم وحدته وتماسكه وتنظيم سلوك أفراده بما يلاءم الأدوار الاجتماعية وفقا لمتغيرات العصر (Haqqi & Abu Sokaina, 2002).

حيث تقوم الأسرة بدور هام وفعال في بناء شخصيه الطفل، فإذا ما تفككت الأسرة كان لهذا التفكك أثر سلبي على شخصياتهم، وما تم تأكيده أن أول أساس صحة الفرد يستمد من العلاقة الوثيقة الدائمة التي تربط الطفل بأمه، أو من يقوم مقامها بصفه دائمة، وعندما يحرم الطفل من حنان الأم تظهر أثار في أعاقه النمو الانفعالي النفسي والجســـمي والذهني والاجتماعي (Ahmad, 2001).

فعندما تفشل الأسرة في توفير المناخ الذي يساعد في تعليم أفرادها كيف يحققون التوازن بين الحاجات الاتصالية بالآخرين والحاجات الاستقلالية عنهم فأن الأسرة تكون عرضة لمختلف صور الحياة الخاطئة، حيث تنتهي الأسرة باضطراب وتتحول لبؤرة مولده للاضطراب (Kafafi, 1999)، أما الدور السلبي الذي قد تقوم به الأسرة فيتمثل بوضع عقبات أمام الفرد خلال اكتسابه الأنماط السلوكية في بيئته الاجتماعية، وفي هذه الحالة تنشأ شخصية ضعيفة غير فاعلة في المجتمع أو شخصية مستقوية (Al-Hussein, 2002).

ولا تخلو الحياة الزوجية من بعض المنغصات والكثير من المتغيرات التي تؤثر على هذه العلاقة بالسلب والإيجاب، وقد تتزايد تلك المشاكل وتؤدي إلى عدم الاستقرار في الحياة الأسرية، ويؤدي إلى الطلاق العاطفي والذي يعني ضعف العلاقة بين الزوجين إلى أدنى مستوى لها، ويكون الجو العاطفي بينهما بارداً خالياً من المودة والمحبة والمشاركة، مما يؤدي إلى انعكاسه سلباً عليهما خاصة على الأبناء عامة.

يشير الاستقرار Stability إلى تكيف المرء وفقاً للبيئة بصورة تضمن له تحقيق احتياجاته ومطالبه بشكل مقبول، ويشكل الاستقرار توازناً ثابتاً بين الكائن وما يحيط به (Al-Zahrani, 2012) بينما يعرف الاستقرار الأسري بأنه العلاقة الزواجية السليمة التي تحظى بقدر عال من التخطيط الواعي والديمقراطي التي تساهم في تكامل الأدوار لتحمل المسؤوليات، والواجبات والقدرة على مواجهة المواقف بإيجابية فعالة والتكيف مع المتغيرات المختلفة (Sahhaf, 2015)

ويقصد باستقرار العلاج الأسري وسلامته من الاضطراب التوتر مما يجعلها في منأى عن التعرف للتهديد بالفشل، وما ينتج عنه من طلاق، فالاستقرار يتضمن التمسك بالعلاقة الزوجية، لأن الطرفين يشعران بالتوافق والرضا والسعادة، أما العلاقة غير المستقرة، فهي العلاقة التي يشعر فيها الطرفان بأنهما غير متوافقين، وغير راضين عن علاقتهما، وأنهما تعساء مع البعض (BeliMahoob, 2012).

وفي حالة انعدام الاستقرار نتيجة لغياب وضعف قواعد الضبط وتهلهل النسق القيمي فإن التفاعل الأسري ستشوبه حالة من الفوضى والفتور على مستوى العلاقات بين الزوجين والآباء والأبناء وبين الإخوة، مما قد يجعل الحياة الأسرية مطية للتفكك والصراع (Aishour, 2006)،

وهذا ما أثبتته دراسة (صادق) (Sadiq, 2015): حول التكافؤ والتفاوت الثقافي وعلاقته بالاستقرار الأسري، ودراسة (علوي والغامدي) (Alawi & Al-Ghamdi, 2017): حول دور الشراكة المالية في الوصول إلى الاستقرار الأسري ودراسة (أبو علام وسامرة) (Abo Allam & Samira, 2018): حول طبيعة العلاقة بين أساليب التعلق لدى الراشد وانعكاسات الشخصية على الاستقرار الأسري

إن الطلاق العاطفي حالة مرضية تسري بذور جراثيمها في جسد الحياة الزوجية وروحها ببطء شديد في غالب الأحيان، حتى تتمكن من أركانها فيلتفت الزوجان بعد غفلة ليشهدا العش الزوجي بلا ضحكات ولا أهازيج، صمت خانق يصيب المشاعر في فؤادها (Al-Fatalawi, Jabbar, & Kathem, 2012). كما أن الطلاق العاطفي والذي يقصد به الطلاق غير المعلن على الملأ بل إنه يكون من طرف واحد في حين يمكن للطرف الآخر أن يجهله كلياً، وتختلف خطورة هذا الطلاق باختلاف أسبابه، وإمكانية إصلاحه تتعلق مباشرة بمدى جدية الأسباب المؤدية إليه، ويحدث نتيجة الضغوط المتتالية للأعمال المختلفة ضمن الحياة الزوجية، وتحمل المسؤوليات والتغييرات في طبيعة العلاقة الجنسية عادة ما تكون أقل كمية (Hadi, 2012). ويُعد الطلاق العاطفي من أبرز أحداث النفسية الضاغطة في الحياة، وتتضخم تلك الضغوط عندما يكون لدى الزوجين أطفالٌ (Johnson,1987).

كما تعد مشكلة الطلاق العاطفي مشكلة العصر عند الكثير من الأمم؛ لأنها من أعظم المشكلات التي تهدد المجتمع بأسره، فضلاً عن الأسرة، وهي الخلية الأولى أو اللبنة الأولى في صرح المجتمع العاطفي يؤدي إلى نكسة عاطفية تؤثر على الصحة العقلية والنفسية من اكتئاب، وغضب، وانخفاض في تقدير الذات (Shamra, 2011). يُعرف الطلاق العاطفي وفقاً لمنظمة الصحة العالمية بأنه: علاقة زوجية يكون فيها الزوجان منفصلين بالمعيشة، مع عدم وجود تفاعل طبيعي بينهما (APA,2015). ويعرف الطلاق العاطفي بأنه "حالة من انعدام الحب والتعاطف يعيش فيها الزوجان منفردين عن بعضهما البعض رغم وجودهما في منزل واحد، ويعيشان في انعزال عاطفي تام، ولكل منهما عالمه الخاص البعيد عن الطرف الآخر" (Al-Hussein, 2013, p.32)). (ويقصد عرجاوي) (Arjawi, 2001) بالطلاق العاطفي الطلاق النفسي أي قيام حياة زوجية بين رجل وامرأة بلا عواطف، كأنهما قد طلقا المشاعر والأحاسيس فيما بينهما إلى غير رجعة.

ومن أهم مظاهر الطلاق العاطفي (Al-Fatalawi, Jabbar, & Kathem, 2012): وجود انفصال مادي واضح بين الزوجين، وعدم وجود رغبة في ممارسة العلاقة الحميمة بين الزوجين والانسحاب من المعاشرة الزوجية، وجمود العواطف وانجمادها، والهروب المتكرر من المنزل أو جلوس الزوجين في مكانين منفصلين داخل المنزل، واللوم المتبادل والانتقاص من إنجازات وطموحات الزوج الآخر، واختفاء الأهداف المشـــتركة بين الزوجـــين، لتصبح فيما بعد أهـــداف تخدم مصلحه كل زوج على حده. وهذا ما تؤكده دراسة (مصطفى ومحمد وخلـــيل) (Moustafa, Mohammad, & Khaleel, 2016): حول وجود علاقة بين الضغوط الأسرية والطلاق العاطفي، ودراسة (العبيدي) (Al-Obaidi, 2015): حول بعض المتغيرات المرتبطة بالطلاق العاطفي ودراسة (توام) (Touam, 2015): حول بعض السمات المنتشرة للمطلقين عاطفيا.

إن الزواج لا ينهار بين ليلة وضحاها، فالطلاق العاطفي لا يحدث بسبب حادثة أو غلطة من أحد الطرفين وإنما تمتد المشكلات والخلافات على مدى سنين تؤدي إلى هذه النهاية المؤسفة، فهناك مراحل نفسية تمر بها العلاقة الزوجية لتصل إلى الطلاق العاطفي، فيما يلي توضيح لتلك المراحل حيث تبدأ بزعزعة الثقة وفقدانها: وتتميز هذه المرحلة بفقدان أحد الطرفين الثقة في الطرف الآخر وتهتز صورته أمامه، ثم فتور الحب وفقدانه: وفيها يزداد اللوم والعتاب وتزداد حدة المحاسبة عن كل تقصير يقوم به أحد الطرفين والاتهام بعدم المسؤولية، ثم تصل الحياة الزواجية إلى الأنانية: وفيها تهدم قواعد الأسرة لتوجه الطرفين أو أحدهما لمصلحة نفسه دون باقي أفراد أسرته، ثم الصمت الزواجي: وفي هذه المرحلة يعم الصمت في الحياة الزوجية دون تبادل الأحاديث أو حتى المشاعر الودية بين الزوجين لاعتقادهم بأن لا جدوى من الحوار مع الطرف الآخر وهو ما يزيد من حجم الفجوة بين الزوجين مما يهدد الحياة الزوجية بالتمزق والانفصال، وأخيراً تصل إلى مرحلة الطلاق العاطفي(Al-Sheibi, 2015).

هذا وقد تعددت النظريات التي تطرقت إلى موضوع الطلاق العاطفي فيما يلي عرض لأبرزها: نظرية الطلاق العاطفي (لجونسون): تختص هذه النظرية بالعلاقات الزوجية المضطربة، وما يتبع ذلك من تداعيات، حيثُ تفترض النظرية أن الأزواج عندما ينزلقون إلى طريق الطلاق العاطفي فإن كل زوج يكون أقرب إلى الاستقلال عن الآخر، وتكون بين الزوجين فوضى مؤلمة ويعم الحزن، ويكون الواقع صعباً على الطرف المتروك عاطفياً، الذي يريد البقاء قائماً متماسكاً فينفد صبره ويعاني من الضغوط النفسية، وعند حدوث الطلاق العاطفي تخرج

علاقة الزوجين عن نطاق السيطرة لأن الزوجين يتصرفان بسلوكيات غريبة تنعدم فيها العاطفة، ويتصرف الزوج المتروك بطرائق غريبة وغير مسؤولة أو يكون أسلوبه غير منطقي، إلا أن ذلك لا يعني أن الزوجين قد أصبحا عدوانيين، لكنهم وجدوا أنفسهم في عملية بغض(كره) لبعضهم البعض(Johnson,1987).

نظرية التفكك الزواجي (لجوتمان): قامت نظرية جوتمان على العديد من الدراسات العملية الطولية مع مئات من الأزواج على مدى سنوات عدة وقد خرجت بمجموعة من الافتراضات أهمها: أن نقاط القوة والضعف في إدارة الصراع داخل العلاقة الأسرية لها تأثير على التواصل العاطفي بينهم، وأي زوجين يكونا لهما رضا عن نقطة معينة في حياتهم الزوجية، ولكن قد يختلفون فيما بعد حول هذه النقطة بغض النظر عن وجود أطفال بينهم أو عدم وجودهم، و للزوجين القدرة على حل نزاعاتهم وإدارة الصراع إذ هم يرغبان في نجاح زواجهم .(Gottman,1993)

نظرية تعدد الأجيال لـــ (بوين): يفترض العالم بوين أن الفرد وأسرته يعيشون ضمن نظام عاطفي، وأن المهام والأنظمة الأسرية تقوم على نظام معين من المشاعر والأحاسيس، ويتم تنميتها سنوات طويلة داخل الأسرة ويعتقد أنها تنتقل من جيل إلى جيل، فعند غياب هذا النسق العاطفي بين أفراد الأسرة يشعر أفرادها بضعف العاطفة بينهم، مما له آثـــار سلبية على الأسرة برمتها (Glade, 2005).

وحول البرنامج الإرشادي المستند لبيت العلاقات السليمة فقد أشار (جوتمان وسلفر) إلى (Gottman, & Silver, 2015) أربعِ حالاتٍ تهدّدُ الزّواجَ، وتسمّى حسب نظريةِ جوتمان (بالفرسان الأربعة) (Four Horsemen) والتي قد نطلق عليها (السلوكيات التّدميريّة السّامّة في العلاقةِ) وتشملُ على: النّقدِ، والاحتقارِ، والدّفاع هجومًا، والصّمت عنادًا وعصيانًا. وقد قام (جوتمان وسلفر) (Gottman, & Silver, 2015) بوضعِ عناصرَ أساسيةٍ تعدّ مفتاحًا للزّواج السعيد، وهي: الاسهام في حلّ المشكلات القابلة للحل اللطف، والبعد عن القسوة في البداية (تخفيف البداية)، وتعلّم تقديم محاولات المصالحة وتلقيها، وضبط الحالة الجسمانيّة الخاصّة بالزّواجيّن خلال المناقشات (تهدئة النفس وبعضها البعض)، وتعلّم كيفيّة القيام بتسوية، أن يصبحا أكثرَ تسامحًا وتغاضيًا عن عيوب وأخطاء بعضهما البعض.

وتتمثّلُ خطواتُ منهجِ العلاجِ الزّواجيّ المستند إلى بيت العلاقات السليمة حسبَ (جوتمانو ليفينسون (Gottman & Levenson, 2000) والمكوّنة من خمسِ خطواتٍ كالآتي: التقييم، المعالجة، التخلّص التدريجي من العلاج، والنّهاية، ونتائج التقييم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تشكل الأسرة مصدر الأمان والدفء العاطفي لكل فرد فيها، وتتعرض الأسر للعديد من المشكلات وذلك في جميع المجتمعات وفي جميع العصور، ولا يخفى على أحد أن المجتمع الحالي قد زادت فيه أنواع جديدة من المشكلات بسبب التطورات العلمية والتكنولوجيا من جهة واختلاف دور الأسرة من جهة ثانية.

ومن الجدير ذكره أن الإرشاد الأسري قد بدأ منذ منتصف القرن الماضي بطريقة منظمة وأصبح بحاجة، وبدأت في كافة الدول تفحص فعالية بعض النظريات المستندة له كنظرية العلاج التجريبي والعائلي والاتصال وبيت العلاقات السليمة، وفحص فعالية بعض النظريات ممكن أن يوفر فرصة للعاملين في الحقل الإرشادي الأسري لمساعدة الأسرة لتجاوز بعض مشكلاتها.

ومما يبرز مشكلة الدراسة ما توصلت إليه الدراسات السابقة كدراسة (باصويل (Basweel, 2008) الكشف عن أهمية اشباع الحاجات العاطفية في التوافق الزواجي وأثره على الاستقرار الأسري، ودراسة (محمد) (Mohammad, 2009) اختبار تأثير الدعم الأسري على الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع النفطي في دولة الكويت، ودراسة (سالم والجهني) (Salem & Al-Johani, 2011) إلى الكشف عن العلاقة بين إدراك الزوجين للمسئوليات الأسرية وعدم الاستقرار الأسري، ودراسة (عبد الجليل والزهراني) (Abdul Jaleel & Al-Zahrani, 2011) إلى الكشف عن العلاقة بين الاستقرار الأسري ودرجة مشاركة الزوجة لزوجها في اتخاذ القرارات الأسرية، ودراسة (الفتلاوي وجبار وكاظم) (Al-Fatalawi, Jabbar, & Kathem, 2012) إلى قياس مستوى الطلاق العاطفي لدى المتزوجين الموظفين في دوائر الدولة في محافظة القادسية، ودراسة (الزهراني) (Al-Zahrani, 2012) الكشف عن العلاقة بين الاستقرار الأسري ودرجة مشاركة الزوجة لزوجها في القرارات الأسرية المختلفة، ودراسة (مرسي) (Moursi, 2012) حول علاقة الذكاء الوجداني، لدى المرأة باستقرارها

الأسري، والتي أكدت جميعا على وجود مشكلات في الطلاق العاطفي والاستقرار الأسري لدى الأسر.

ومن خلال تدريس الباحث عدة مساقات في الإرشاد الأسرة وعرضه مع الطلبة لعدد من الحالات تبين على مدى عدة سنوات وجود اختلال في استقرار بعض الأسرة وزيادة ظاهرة الطلاق العاطفي، كما راجعته عدة حالات طلبت استشارة أسرية تعاني من الطلاق العاطفي وعدم الاستقرار، وارتأى الباحث فحص فعالية برنامج إرشادي مستند لنظرية من نظريات الإرشاد الأسري وهي نظرية بيت العلاقات السليمة كونها من النظريات الحديثة ولها تطبيقات عملية في الجانب الإرشادي ويمكن تطوير برامج من خلالها، والدراسات التي فحصت فعاليتها ما تزال قليلة، ومن هنا تأتي مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال التالي: ما فعالية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة في تحسين الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية في العاصمة عمان؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية

1. هل توجد فروق دالّة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعتين: التجريبية والضابطة على القياس البعديّ لتحسين الاستقرار الأسري تُعزّى للبرنامج الإرشادي؟
2. هل توجد فروق دالّة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعتين: التجريبيّة والضابطة على القياس البعدي لتخفيض الطلاق العاطفي تُعزّى للبرنامج الإرشادي؟
3. هل توجد فروق دالّة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعة التجريبيّة على القياسين: البعدي والتتبعي لاستمرار تحسن الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي تُعزّى للبرنامج الإرشادي؟

أهداف الدراسة

تكمن أهداف الدراسة بالآتي:

- استقصاء فعالية البرنامج الإرشادي المستند الى نظرية العلاقات الوالدية السليمة في تحسين الاستقرار الأسري لدى عينة من المراجعات لمراكز الإرشاد الأسري في العاصمة عمان.

- استقصاء فعالية البرنامج الإرشادي المستند الى نظرية العلاقات الوالدية السليمة في تخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية في العاصمة عمان.
- التحقق من استمرارية الاحتفاظ بالاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية في العاصمة عمان.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة كالآتي:

الاهتمام بمتغيرات حديثة ظهرت لها علاقة بالأسرة ومنها الطلاق العاطفي والاستقرار الأسري، ولفت الانتباه لتلك المتغيرات ودورها في التأثير على المجتمع الأردني، مما قد يلفت النظر لدورها في بعض المشكلات الأسرية الحالية.

التحقق من فعالية برنامج إرشادي ومعرفة مدى مساهمته في حل مشكلات أسرية، ومساعدة أخصائيين أسريين ومرشدين أسريين في تخفيض بعض المشكلات الأسرية التي يتعاملون معها، ويمكن الاستفادة من البرنامج في مراكز الإرشاد الأسري على المستوى المحلي والعربي.

مصطلحات الدراسة المفاهيمية والاجرائية

الاستقرار الأسري: يعرف الاستقرار الأسري بأنه العلاقة الأسرية الناجحة التي تقوم على التفاعل الدائم بين أفراد الأسرة والتي تهيئ للأبناء الحياة الاجتماعية والثقافية والدينية اللازمة لإشباع احتياجاتهم في مراحل النمو المختلفة، وتتسم هذه العلاقة بسيادة المحبة والتعاون والديمقراطية بين أفراد الأسرة، مما يدعم العلاقة بينهم، ويحقق أكبر قدر من التماسك والاستقرار الأسري (Sadiq, 2015). الدرجة التي تحصل عليها المرأة المراجعة للمراكز الإرشادية في محافظة عمان في المقياس المطور لهذا الغرض.

الطلاق العاطفي: يُعرف الطلاق العاطفي وفقاً لمنظمة الصحة العالمية بأنه: علاقة زوجية يكون فيها الزوجان منفصلين بالمعيشة، مع عدم وجود تفاعل طبيعي بينهما(APA,2015) . الدرجة التي تحصل عليها المرأة المراجعة للمراكز الإرشادية في محافظة عمان في المقياس المطور لهذا الغرض.

أنموذج بيت العلاقات السليمة (Sound Relationship House theory)

وهو أنموذجٌ قامَ بوضعِهِ العالمُ جوتمان(Gottman) عام (1999) في البحثِ حولَ التّفاعلاتِ الزّواجيّة، حيثُ يستندُ إلى عنصرينِ أساسيين، واللذيْنِ يشكلانِ الأنموذجَ، وهما: تحسين المستوى العامّ من المشاعرِ الإيجابيةِ المتوفرةِ في العلاقةِ، والقدرةِ على تخفيضِ المشاعرِ السلبيّةِ في المُناقشاتِ والنّزاعاتِ. ويتكوّنُ الأنموذجُ من سبعةِ مستوياتٍ تهدفُ إلى تدريبِ المتزوجين على مهاراتٍ لاستقرارِ العلاقةِ الزّواجيّةِ، وهذه المستوياتُ هي: بناءُ خرائطِ الحبِّ، مشاركةُ الولعِ والإعجابِ، توجّهُ كلّ منهما نحو الآخرِ (إنشاء حساب بنكِ العاطفة)، هيمنةُ الشعورِ الإيجابيِّ، إدارةُ الصّراعِ من خلال حوارِ المشكلاتِ غيرِ القابلةِ للحلِّ (الأزليّةِ) ستّ مهاراتٍ لإدارةِ الصّراع، تجعلُ أحلامَ الحياةِ تصبحُ واقعًا، وتخلقُ معنًى مشتركًا (القيم، طقوس الاتصال) .(Gottman, 2004)

حدود الدراسة

1- حدود موضوعية: اقتصرت الدراسة للكشف عن فعالية برنامج إرشادي مستند إلى بيت العلاقات السليمة في تحسين الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي للنساء المراجعات للمراكز الإرشادية.

2- حدود بشرية مكانية: اقتصرت الدراسة على عينة مقصودة من النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسري بالعاصمة عمان في المملكة الأردنية الهاشمية.

3- حدود زمنية: بداية العام 2019.

الدراسات السابقة:

لم يجد الباحث أثناء استعراضه للدراسات السابقة أي من الدراسات السابقة التي ربطت الطلاق العاطفي بالاستقرار الأسري من خلال برنامج إرشادي، وسيتم استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة:

هدفت دراسة أبوت، وبارنكل (Abbott,& Barnacle, 2009) للتطوير والتقييم من قبل برنامج جوتمان التعليمي قبل الزواج، على عيّنةٍ بلغت (12) فردًا، (8) إناث و(4) ذكور، حيث تمّ تقسيمهم إلى (6) أزواج، وتراوحت أعمارُهم من (20- 37) سنةً في جامعة نبراسكا ولاية

لندن في الولايات المتحدة الأمريكية، وتمّ تطوير أنشطة ما قبل الزواج لتتوافق مع كل مستوى من نظرية جوتمان. ويتضمّن برنامجُ الدّراسةِ خمسَ جلساتٍ، بمعدّلِ ساعتينِ لكلِّ جلسة. وأشارت نتائج التقييم أنّ المشاركينَ في البرنامج قدّموا وجهاتِ نظرٍ جديدةً، ومهاراتٍ، ومعارفَ بشأنِ علاقاتِهم، وأشار أيضًا بالإجماعِ إلى أنّ البرنامجَ كان مفيدًا لفهمِ علاقتِهم وتحسينِها، وتفضيلِهم لبعض الأنشطة والموضوعات العامّة بما في ذلك "فهم سبل الصراع" و"تطوير الصداقة". وتبيّن ذلك من خلال القياس البعديِّ والمتابعة. وذلك لصالح المشاركين في البرنامج، لصالح المجموعة التجريبية.

كما قامت المشاقبة (Al-Mashqebah, 2012) دراسة هدفت إلى تقصي أثر برنامج إرشادٍ جمعيٍّ مستندٍ إلى نظريّة (ساتير) في تحسينِ نوعيةِ الحياة الزّواجيّة لدى عيّنةٍ من الزّوجات اللّواتي يعانين من انخفاض الرّضا الزّواجيّ، حيث بلغتِ العيّنة من (8) سيداتٍ في مدينة الزّرقاء في الأردنّ. حيث استخدمتِ الباحثة مقياسين: (الرّضا الزّواجيّ، ونوعية الحياة الزّواجيّة)، وطبّقتِ الباحثةُ المقياسَ الثاني على المشاركاتِ في الدّراسة قبلَ تنفيذِ البرنامجِ الإرشادي وبعدَه. وأشارت نتائجُ الدّراسة إلى وجودِ فروقٍ ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجموعة التجريبيّة والمجموعة الضّابطة على مقياس الدّراسة (نوعية الحياة الزّواجيّة)، وذلك لصالح المجموعة التجريبيّة في القياس البعديّ.

كما تناولت دراسة محمد وكفافي وتركي وصديق (Mohammad, Kafafi, Turki, & Sadiq, 2013) برنامجاً إرشادياً لتنمية تمايز الذات لدى أبناء امهات الطلاق العاطفي، تكونت عينة الدراسة من 10 أبناء من المجموعة التجريبية و10 من المجموعة الضابطة وأمهاتهم، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين درجات الأمهات على مقياس الطلاق العاطفي ودرجات أبنائهن على مقياس تمايز الذات، وأَسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات ابناء الأمهات ذوي الطلاق العاطفي المرتفع وأبناء ذوي الطلاق العاطفي المنخفض في تمايز الذات لصالح أبناء ذوي الطلاق العاطفي المنخفض، وأَسفرت النتائج وجود فروق دالة بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس تمايز الذات وهذه الفروق في اتجاه القياس البعدي.

كم أجرت العمارين (Al-Amarin, 2014) دراسة بهدف تقصي أثر أنموذج إعادة بناء الأسرة في تحسين مهارات التواصل والانسجام والرّضا الزّواجيّ لدى عيّنة من الأزواج، على

عيّنة مكونةٍ من (32) زوجًا وزوجة في مدينة الزّرقاء في الأردن. حيث تمّ توزيعهم عشوائيًا إلى مجموعتين: مجموعة تجريبية تتكوّن من (16) زوجًا وزوجة، وعيّنة ضابطة تتكوّنُ من (16) زوجًا وزوجة. حيث استخدمتِ الباحثة المقاييس التالية: (مهارات التواصل، والرّضا الزّواجيّ، الانسجام). وأشارتْ نتائجُ الدّراسةِ إلى وجودِ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيّةٍ بين متوسّطِ درجاتِ المجموعةِ التجريبيّة والمجموعةِ الضّابطةِ في القياس البعديِّ لمقياس مهاراتِ التواصلِ والرّضا الزّواجيّ لصالحِ المجموعة التجريبيّةِ، وإلى وجودِ فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ بين متوسّطِ درجات المجموعة التجريبيّةِ في القياس القبليِّ على جميع مقاييس الدّراسةِ، وبين متوسّطِ درجاتِهم في القياسِ البعديِّ على نفس المقاييس الثلاثِ، لصالح القياس البعديِّ.

كما قامت شموط (Shammout, 2015) بدراسة هدفت إلى الكشف عن أثر برنامجِ إرشادِ ما قبل الزواج وَفق نموذجي (جوتمان) و(ساتير) في تحسين هُويةِ الأنا وتقدير الذّات لدى عيّنةٍ من الشّابات اليتيمات. وشملت عيّنةَ الدّراسة (29) شابّةً يتيمةً في مدينة الزّرقاء في الأردن. استخدمت الباحثةُ مقياسي هُوية الأنا، وتقدير الذات. وأشارت نتائجُ الدّراسة إلى وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في تقدير الذّات بين درجات الفتيات اللّواتي لم يُطبّق عليهنَّ أيُّ برنامجٍ إرشادي (المجموعة الضّابطة)، والفتيات اللّواتي طُبّقَ عليهنَّ برنامجُ الدّراسة (المجموعة التجريبيّة)، ووجود فروقٍ ذاتِ دلالةٍ إحصائيةٍ في هُويّةِ الأنا بين درجاتِ المجموعةِ الضّابطة، والمجموعة التّجريبيّة، لصالح المجموعةِ التّجريبيّة.

وهدفت دراسة سليمان (Suleiman, 2017) التعرف على مدى فعالية برنامج قائم على الإرشاد الأسري في التعرف على مقومات الاستقرار الزواجي لدى عينة من الشباب السعوديين المقبلين على الزواج، ولتحقيق ذلك قام الباحث بتصميم مقياس التعرف على مقومات الاستقرار الزواجي للمقبلين على الزواج، كما قام الباحث بإعداد استمارة لتقييم عينة الدراسة للمقومات التي اشتملها البرنامج الإرشادي حسب أهميتها من وجهة نظرهم، حيث أشارت النتائج إلى أهمية المقومات التي اشتمل عليها البرنامج الإرشادي، وقام الباحث بترتيبها حسب أهميتها من وجهة نظر العينة

تناولت دراسة الطراونة (Al-Tarawneh, 2017) الكشفِ عن فاعليّةِ برنامج إرشادي يستندُ إلى أنموذجِ (جوتمان) في تحسينِ الرّضا الزّواجي والجودة الزّواجيّة لدى عيّنة من السيّدات المتزوّجات اللّواتي يتردّدْنَ على مركز التوعية والإرشاد الأسري في منطقة الزّرقاء الجديدة، وقد

تكوّنت عيّنة الدّراسة من أربعٍ وعشرينَ سيّدةً، وقد تمّ تطوير مقياس الرّضا الزّواجيّ، ومقياس الجودة الزّواجيّة، وبناء برنامجٍ إرشادي جمعيٍّ تدريبيٍّ زواجيٍّ.أشارتْ نتائجُ الدّراسة وجودَ دلالةٍ في المتوسطاتِ الحسابيّةِ لفقرات مقياسِ الرّضا الزّواجيّ، كما أشارتِ النتائجُ إلى وجودِ دلالةٍ إحصائيّةٍ بين متوسطِ درجات عيّنة الدّراسة في كلٍّ مِنَ المجموعتين (التجريبيّة، والضابطة) على مقياس الرّضا الزّواجيّ والجودة الزّواجيّة، وجاءَ الفرقُ لصالح المجموعة التجريبيّة التي تلقّت البرنامجَ، كما أشارت نتائج الدّراسة أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد المجموعة التجريبيّة على مقياس الرّضا الزّواجيّ والجودة الزّواجيّة في القياسين البعدي والتتبعي، مما يدلّ على الاستمّرارية لفاعلية البرنامج الإرشادي.

هدفت دراسة الجوازنة (Al-Jawazneh, 2018) تحديد مستوى الطلاق العاطفي لدى الزوجين ومستوى التوافق النفسي للأبناء، تم إعداد مقياسين موجهين لعينة الدراسة، المقياس الأول: الطلاق العاطفي لدى الزوجين، والمقياس الثاني: التوافق النفسي للأبناء، تكونت عينة الدراسة من (110) حالة من الأزواج، وعينة من أبنائهم البنين بلغت (110) طالباً. أظهرت النتائج أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة للأزواج من حيث الطلاق العاطفي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة وجود دراسات تناولت برامج إرشادية ولكنها كانت تستند إلى نظريات مختلفة أخرى كما في دراسة (المشاقبة) (Al-Mashqebah, 2012) التي تناولت نظرية (ساتير)، كما حاولت بعض الدراسات الأخرى عمل برامج حول الطلاق العاطفي كدراسة (محمد وكفافي وتركي وصديق) (Mohammad, Kafafi, Turki, & Sadiq, 2013) ولكنها طبقتها على عينات أخرى وربطتها بمتغيرات أخرى كتمايز الذات، بينما حاولت دراسة (شموط) (Shammout, 2015) استخدام برنامج مستند إلى (جوتمانوساتير)، ولكن للشابات قبل الزواج، وتتميز الدراسة الحالية بأنها ربطت بين متغيرين مهمين هما الطلاق العاطفي والاستقرار الأسري وتستخدم نظرية حديثة وهي نظرية بيت العلاقات السليمة، وتستخدم الدراسة في عينة مختارة من النساء المراجعات لمراكز الإرشاد الأسرية في العاصمة عمان وهو ما لم تتطرق له أي من الدراسات السابقة الأخرى.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج شبه التجريبي الذي يهتم بعرض الظاهرة المقاسة من أجل استكشاف فعاليتها، إذ يعد هذا المنهج مناسباً لأهداف وأغراض البحث الحالي ومتغيراته.

مجتمع البحث وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع النساء المراجعات للمراكز الإرشادية خلال العام 2018 واللواتي يرغبن في الخضوع للبرنامج الإرشادي، وتم اختيار العينة بطريقة قصدية، وقد وافقت (23) امرأة على المشاركة في البرنامج الإرشادي، وتم تقسيمهن إلى مجموعتين تجريبية (12) امرأة، وضابطة (11) امرأة.

أدوات البحث:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير مقياسين في ضوء اطلاعه على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتوفرة، والمقاييس كالآتي:

أولاً: مقياس الطلاق العاطفي

بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات قام الباحث بتطوير المقياس من خلال (عرجواني،2001؛ الشيبي، 2015؛ الجوازنة، 2018) (Arjawi, 2001; Al-Sheibi, 2015; Al-Jawazneh, 2018)، تكون المقياس من (40) فقرة، قسمت إلى أربعة أبعاد وهي: سمات نفسية، والسمات الاجتماعية، والسمات الأسرية، والسمات الاقتصادية. وقد تم التحقق من مؤشرات الصدق والثبات للأداة.

صدق المقياس:

أولا: صدق المحكمين: قام الباحث للتأكد من صدق المقياس إلى قياس الصدق الظاهري من خلال عرضها على (10) محكمين من المتخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي وقد تم اعتماد معيار (80%) للإبقاء على الفقرة أو الاضافة، وقد أبدى المحكمون الملاحظات والرأي المناسب السديد، وتم الأخذ بها وإجراء التعديلات الشكلية في الصياغة، حيث تم إعادة صياغة خمس فقرات.

ثانيا: صدق البناء الداخلي تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له، من خلال التطبيق على عينة استطلاعية بلغت (30) امرأة من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة وتراوح معامل الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية (0.42–0.68) وكلها لها دلالة احصائية.

ثالثا: الصدق التمييزي: تم تقسيم أفراد عينة الثبات حسب أدائهم على المقياس لكل بعد، وللكلي إلى مجموعتين، المجموعة الأولى وتضم النساء اللواتي يحكمن على أنفسهن بأنهن يتمتعن بالتوافق والرضا والراحة الزواجي ويمثلوا (15) امرأة، و(15) امرأة مما أشرن إلى وجود طلاق عاطفي لديهن، وتم استخدام اختبار(ت) للفروق بين وسطي عينتين، وقد تبين من النتائج وجود فروق ودالة إحصائية بين أداء المجوعتين حيث بلغت قيمة ت (4.51) وهي دالة عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.01)، وهذا يدل على أن مقياس الطلاق العاطفي يمتاز بصدق التمييز لأنه ميز بين المجموعات الطرفية.

ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات مقياس الدراسة، فقد تم التحقق بالطرق التالية:

أولا: المقياس وإعادة تطبيق المقياس من خلال تطبيق مقياس الطلاق العاطفي وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على عينة استطلاعية من الأمهات من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (30) امرأة، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. والجدول (1) يظهر النتائج

ثانيا: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي تم استخدام ثبات الاتساق الداخلي بطريقة إحصائيات الفقرة، وذلك من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب قيم الثبات، والجدول (1) يبين نتائج ذلك.

ثالثا: معامل التجزئة النصفية split half coefficient تم فيها تقسيم فقرات المقياس إلى قسمين متكافئين وايجاد العلاقة الارتباطية بينهما، ثم تم حساب معامل الارتباط (R) بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الاسئلة الزوجية ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة بيرسون بروان والجدول (1) يبين النتائج

جدول (1) معامل ثبات الإعادة وكرونباخ

ألفا والتجزئة النصفية للمجالات والدرجة الكلية لمقياس الطلاق العاطفي

البعد	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي	معامل سبيرمان بروان المصحح من أثر التجزئة النصفية
سمات نفسية وشخصية	0.87**	0.88	0.82**
السمات الاجتماعية	0.91**	0.86	0.86**
السمات الأسرية	0.93**	0.86	0.80**
السمات الاقتصادية	0.90**	0.80	0.89**
الدرجة الكلية للطلاق العاطفي	0.94**	0.95	0.91**

يظهر من نتائج الجدول (1) أن معامل الثبات للدرجة الكلية لثبات الإعادة كان دالاً بمستوى دلالة إحصائية (0.94) كما كان دالا بالأبعاد وتراوح بين (0.87–0.93)، كما يتبين أن الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا كان دالاً إحصائيا بدرجة بلغت (0.94) كما كان لدى الأبعاد يتراوح بين (0.80–0.88)، كما يظهر أن معامل سبيرمان بروان المصحح كان دالاً بدرجة كلية حيث بلغت قيمته (0.91) وتراوحت الأبعاد بين (0.82–0.89) مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الثبات.

ثانيا: مقياس الاستقرار الأسري

بعد الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات قام الباحث بتطوير المقياس من خلال (الزهراني، 2012؛ سالم والجهني، 2011؛ صحاف، 2015 Al-Zahrani, 2012; Salem & Al-Johani, 2011; Sahhaf, 2015)، تكون المقياس من (30) فقرة، ودرجة واحدة وكل الفقرات بالاتجاه الايجابي. وقد تم التحقق من مؤشرات الصدق والثبات للأداة.

صدق المقياس:

أولاً: صدق المحكمين: قام الباحث للتأكد من صدق المقياس إلى قياس الصدق الظاهري من خلال عرضها على (10) محكمين من المتخصصين في الإرشاد النفسي والتربوي، وقد تم اعتماد معيار (80%) للإبقاء على الفقرة أو الاضافة، وقد أبدى المحكمون الملاحظات والرأي

المناسب السديد، وتم الأخذ بها وإجراء التعديلات الشكلية في الصياغة، حيث تم إعادة صياغة سبع فقرات.

ثانياً: صدق البناء الداخلي تم استخدام معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له، من خلال التطبيق على عينة استطلاعية بلغت (30) امرأة من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة وتراوح معامل الارتباط للفقرات مع الدرجة الكلية (0.51–0.75) وكلها لها دلالة احصائية.

ثالثاً: الصدق التمييزي تم تقسيم أفراد عينة الثبات حسب أدائهم على المقياس إلى مجموعتين، المجموعة الأولى وتضم النساء اللواتي يحكمن على أنفسهن بأنهن يتمتعن بالاستقرار الأسري ويمثلوا (15) امرأة، و(15) امرأة مما أشرن إلى وجود ضعف في الاستقرار الأسري لديهن، وتم استخدام اختبار(ت) للفروق بين وسطي عينتين وقد تبين من النتائج وجود فروق ودالة إحصائياً بين أداء المجوعتين وكانت قيمة ت (5.43) وهي دالة عند مستوى الدلالة الاحصائية (0.01)، وهذا يدل على أن مقياس الاستقرار الأسري يمتاز بصدق التمييز لأنه ميز بين المجموعات الطرفية.

ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات مقياس الدراسة، فقد تم التحقق بالطرق التالية:

أولاً: المقياس وإعادة تطبيق المقياس من خلال تطبيق مقياس الاستقرار الأسري وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على عينة استطلاعية من الأمهات من خارج عينة الدراسة مكوّنة من (30) امرأة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وبلغ معامل الارتباط بطريقة بيرسون (0.89). وهي دالة عند مستوى الدلالة الاحصائية عند (0.01)

ثانياً: الثبات بطريقة الاتساق الداخلي تم استخدام ثبات الاتساق الداخلي بطريقة إحصائيات الفقرة، وذلك من خلال استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لحساب قيم الثبات، وقد كانت دالة حيث بلغت قيمة كرونباخ ألفا (0.81) وهي دالة عند مستوى الدلالة الاحصائية عند (0.01).

ثالثا: معامل التجزئة النصفية split half coefficient يتم فيها تقسيم فقرات المقياس إلى قسمين متكافئين وإيجاد العلاقة الارتباطية بينهما، وقد تم حساب معامل الارتباط (R) بين درجات

الأسئلة الفردية ودرجات الاسئلة الزوجية ثم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة بيرسون بروان وبلغت قيمة معامل الثبات بطريقة سبيرمان بروان قبل التصحيح (0.78) وبعد التصحيح (0.83) مما يدل على أن المقياس يتمتع بالثبات بدرجة مناسبة.

ثالثا: البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة: من أجل تحقيق أهداف البرنامج الإرشادي الأسري تم تطوير برنامج يتكون من (20) جلسة إرشادية بالاستعانة بالعديد من المصادر والمراجع المتمثلة في النظريات والدراسات الخاصة بالجانب الإرشادي، وتم الاستعانة بأهم المراجع المذكورة تاليا كما أنه تم الاستعانة بتوجيهات المتخصصين من أصحاب الخبرة. وفيما يلي أبرز تلك المراجع: (شموط، 2015؛ الشيبي، 2015؛ الطراونة، 2017؛ المشاقبة، 2012) (Shammout, 2015; Al-Sheibi, 2015; Al-Tarawneh, 2017; Al-Mashqebah, 2012). وبحيث يغطي مراحل تأسيس بيت العلاقات السليمة المستند إلى جولمان.

محاور البرنامج الإرشادي

أولا: الهدف العام للبرنامج الإرشادي

يهدف البرنامج الإرشادي إلى "زيادة الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لدى عينة من النساء المراجعات للمراكز الإرشادية الأسرية،" ويتحقق الهدف العام من خلال الأهداف الآتية:

1. أن تتحسن انسجام الأسرة واستقرارها من خلال وجهة نظر الزوجة.
2. أن يقل مستوى الطلاق العاطفي لدى الأمهات من وجهة نظر الزوجة.
3. أن تزيد الألفة بين المشاركات.
4. أن يزيد الولع للطرف الآخر.
5. أن يتحسن الاعجاب بالشريك.
6. أن تتحسن المشاعر الايجابية لدى المشاركات.
7. أن تمارس النساء طقوس ايجابية عند التعامل مع شريكها.
8. أن تتعلم النساء تنظيم النزاع.
9. أن تتعلم النساء طرق حل المشكلات.

10. أن يتحسن مهارات الحياة الزواجية لدى النساء.
11. أن تتحسن طقوس الاتصال.
12. أن تعمل النساء على الوقاية من الانتكاسة ومنع حدوث النزاع من جديد.

ثانياً: جلسات البرنامج: يتكون الجلسات من العناوين التالية وتوزيع الجلسات حسب العامل الذي تم الاهتمام به في البرنامج الإرشادي المستند الى العلاقات الوالدية السليمة

التصور النهائي لجلسات برنامج الإرشاد الجمعي

الرقم	عنوان الجلسة	الهدف العام	الأساليب المستخدمة
1	التعارف بناء الصداقة	تعرف أعضاء المجموعة على بعضهن البعض، وعلى الباحث، ودوره	التوجيه وإعطاء التعليمات، الحوار والمناقشة، التغذية الراجعة، الشرح والمناقشة، الواجب البيتي(1)
2	تشكيل التحالف العلاجي والتقييم	تحدث أعضاء المجموعة حول خبرتهن عن الزواج، بهدف تقيم وتشخيص التفاعلات الزّواجيّة.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز الاجتماعي–التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي– لعب الدور– التوجيه وإعطاء التعليمات.
3	تأسيس العلاقة الدافئة والوئام	بناء الصداقة تخفيض النزاع التدميري	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز الاجتماعي–التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي– لعب الدور– التوجيه وإعطاء التعليمات.
4	نظرة عامة من أنموذج البيت الزواجي السليم	تعرف أعضاء المجموعة على مفاهيم وفلسفة أنموذج جوتمان	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي– لعب الدور– التوجيه وإعطاء التعليمات–التمّثيل المسرحي "السيكودراما"
5	تطبيق برنامج تعليم العلاقات	لتحسين العلاقة بين المشاركات وأزواجهن	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي– لعب الدور
6	خرائط الحب	تطوير أعضاء المجموعة لأفضل خريطة حب.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة التعزيز– التنفيس الانفعالي – الواجب البيتي–التوجيه وإعطاء التعليمات.
7	الولع الراعي للطرف الآخر	لتحسين طرق التعامل مع الشريك وجذبه	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة التعزيز
8	تغذية حبك وإعجابك بدلا من الدوران بعيدا	اكتساب أعضاء المجموعة لكيفية تغذية الحب والإعجاب.	الحوار والمناقشة– التغذية الراجعة – التعزيز– التنفيس الانفعالي – الواجب البيتي–التوجيه وإعطاء التعليمات

الرقم	عنوان الجلسة	الهدف العام	الأساليب المستخدمة
9	الشعور الايجابي وتجاوز الشعور السلبي	لتحسين المشاعر الايجابية وزيادتها وخفض المشاعر السلبية لدى الزوجة	التغذية الراجعة – التعزيز– التنفيس الانفعالي – الواجب البيتي–التوجيه
10	تطوير طقوس الاستراحة والسلوكيات التدميرية الأربعة	اكتساب أعضاء المجموعة لمهارات التواصل الفعالة لإبقاء الزّوجة على اتصال وإيجابية اتجاه زوجها (إنشاء حساب بنك العاطفة).	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي–التوجيه
11	التفريق بين الغضب واستخدام الإساءة للطرف الآخر	تفريق أعضاء المجموعة بين نوعي الصراع (المشاكل الزّواجيّة) القابلة للحل وغير القابلة للحل، والتعرف على دلالات جمود العلاقة الزّواجيّة.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي–التوجيه وإعطاء التعليمات.
12	تنظيم النزاع	مناقشة المشكلات والضغوطات المشتركة بين الزّواجيّن وخاصة المشكلات غير القابلة للحل والتدرب على التعامل معها.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التوجيه وإعطاء التعليمات–التمّثيل المسرحي– لعب الدور.
13	حل المشكلة الفعال	تعرف أعضاء المجموعة على أهمية التهدئة أثناء النزاع الزّواجيّ من خلال التدرب على مهارة التخفيف من الحدة عند بدء النزاع الزّواجيّ	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التوجيه وإعطاء التعليمات–التمّثيل المسرحي– لعب الدور.
14	محاولات الإصلاح والمصالحة	أن يقوم أعضاء المجموعة بالتعرف على أهمية التهدئة أثناء النزاع الزّواجيّ من خلال التدرب على مهارة التسوية.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التوجيه وإعطاء التعليمات–التمّثيل المسرحي (السيكودراما)–لعب الدور.
15	قبول التأثير وفن المساومة والتفاوض	تعرف أعضاء المجموعة على أهمية التهدئة أثناء النزاع الزّواجيّ من خلال التدرب على مهارة التسوية.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التنفيس الانفعالي–الواجب البيتي–التوجيه وإعطاء التعليمات– لعب الدور.
16	التدريب على المهارات	تعرف أعضاء المجموعة بالتعرف على أهمية التهدئة أثناء النزاع الزّواجيّ من خلال التدرب على مهارة الاسترخاء العضلي والذهني.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز– التنفيس الانفعالي الواجب البيتي–التوجيه وإعطاء التعليمات– لعب الدور.
17	الإحلام ضمن النزاع	تعرف أعضاء المجموعة على أهمية التهدئة أثناء النزاع الزّواجيّ من خلال التدرب على مهارة التنفس، وأهمية ممارسة التمارين الرياضية.	الحوار والنقاش، التغذية الراجعة، التوجيه وإعطاء التعليمات.

الرقم	عنوان الجلسة	الهدف العام	الأساليب المستخدمة
18	طقوس الاتصال	تحسين مهارات الاتصال لدى المشاركات	الحوار والنقاش، التغذية الراجعة، التوجيه وإعطاء التعليمات
19	الوقاية من الانتكاس ومنع معاودة النزاعات	مساعدة المشاركات على الوقاية من حدوث الانتكاسة ومنع عودة النزاع	الحوار والنقاش، التغذية الراجعة، التوجيه وإعطاء التعليمات
20	جمع بيانات التقييم البعدي والإحالات لخدمات أخرى وإنهاء العلاقة العلاجية	مناقشة أعضاء المجموعة التّوقّعاتِ الّتي كان أعضاء المجموعة يتطلعون لتحقيقها عندَ بدايةِ البرنامجِ ومقارنتها بالنّتائجِ الّتي تمّ التّوصّلُ إليها.	الحوار والمناقشة–التغذية الراجعة–التعزيز–التنفيس الانفعالي–التوجيه وإعطاء التعليمات.

المعيار الإحصائي للمقياسين

تم اعتماد (سلم ليكرت الخماسي) لتصحيح أدوات الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج:

من 1.00– 2.33 منخفض

من 2.34– 3.67 متوسط

من 3.68– 5.00 مرتفع

إجراءاتُ الدّراسةِ

تتمثّلُ إجراءاتُ البحث في سيرِ العملِ وِفقَ الخُطواتِ التّاليةِ:

1– تم القراءة في الأدب والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة.

2– تم تطوير المقاييس والتأكد من الخصائص السيكوماترية للمقياسين كما هو موضح سابقاً.

3– تم تطوير البرنامج الإرشادي المستند إلى نظرية العلاقات السليمة بواقع (20) جلسة وعرضه على أربعة من المحكمين للتحقق من مناسبته.

4- تم أخذ موافقة المركز الإرشادي في العاصمة عمان والتواصل هاتفيا مع عدد من المراجعات للمركز واختيار النساء الموافقات والبالغ عددهن (23) امرأة.

5- تم تقسيم النساء المشاركات إلى مجموعتين واحدة تجريبية بلغ عدد أفرادها (12) امرأة تم تطبيق البرنامج الإرشادي عليها، وأخرى ضابطة بلغت (11) امرأة لم يتم التطبيق عليها. وتم التحقق من التكافؤ بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القياس القبلي والجدول (2) يبين النتائج:

جدول (2) نتائج اختبار (Mann-Whitney) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الطلاق العاطفي والاستقرار الأسري على الاختبار القبلي

المجال	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مان وتني U	Z	مستوى الدلالة
سمات نفسية وشخصية	التجريبية	12	12.71	152.50	57.50	−0.53	0.59
	الضابطة	11	11.23	123.50			
سمات اجتماعية	التجريبية	12	12.88	154.50	55.50	−0.65	0.52
	الضابطة	11	11.05	121.50			
سمات اسرية	التجريبية	12	12.54	150.50	59.50	−0.40	0.69
	الضابطة	11	11.41	125.50			
سمات اقتصادية	التجريبية	12	13.46	161.50	48.50	−1.08	0.28
	الضابطة	11	10.41	114.50			
مقياس الطلاق العاطفي ككل	التجريبية	12	12.63	151.50	58.50	−0.46	0.64
	الضابطة	11	11.32	124.50			
مقياس الاستقرار الأسري ككل	التجريبية	12	10.67	128.00	50.00	−0.99	0.33
	الضابطة	11	13.45	148.00			

يتبين من نتائج الجدول عدم وجود فروق بين أعضاء المجموعة التجريبية والضابطة في كل من مقياس الطلاق العاطفي وأبعاده ومقياس الاستقرار الأسري حيث بلغت قيمة ت لمقياس الطلاق العاطفي (0.46) وأن قيمة ت لمقياس الاستقرار الأسري (0.99).

6- تم تطبيق البرنامج الإرشادي خلال فترة شهرين على أعضاء المجموعة التجريبية في نهاية عام (2018).

7- تم إعادة تطبيق المقياسين على المجموعتين في القياس البعدي.

8- تطبيقُ مقاييسِ الدّراسةِ تطبيقاً تتبّعيّاً على المجموعةِ التّجريبيّةِ، في نفسِ مكانِ إجراءِ البرنامجِ الإرشادي، بعدَ مرورِ شهرٍ على الانتهاءِ من تطبيق البرنامجِ الإرشادي.

عرض النتائج ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي ينص: هل توجد فروق دالّة إحصائيًا عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعتين: التجريبية والضابطة على القياس البعديّ لتحسين الاستقرار الأسري تُعزّى للبرنامج الإرشادي؟

للإجابة عن السؤال الأول وللتحقُّق من أن الفروق ذات دلالة إحصائيًّا تمَّ استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) اللامعلمي لتوضيح دلالة واتجاه الفروق بين رتب مُتوسِّطات درجات المجموعة التجريبيّة ورتب مُتوسِّطات درجات المجموعة الضّابطة في القياس البَعدي على مقياس الاستقرار الأسري على الدرجة الكلية، والجدول (3) يوضح نتائج هذا السؤال:

جدول (3) نتائج اختبار (Mann-Whitney) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الاستقرار الأسري على الاختبار البعدي

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة
الاستقرار الأسري	التجريبية	12	17.50	210.00	-4.07	0.000
	الضابطة	11	6.0	66.00		

**دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

تظهر نتائج الجدول (3) وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الاستقرار الأسري على الاختبار البعدي وكانت الفروق لصالح المجموعة التجريبية.

وتتفق نتيجة السؤال الحالي مع نتيجة دراسة المشاقبة (Al-Mashqebah, 2012) حول فعالية برنامج إرشادي مستند إلى نظرية ساتير في تحسين نوعية الحياة الزوجية، كما تتفق مع نتيجة دراسة العمارين (Al-Amarin, 2014) التي أظهرت فعالية البرنامج الإرشادي في تحسين الانسجام والرضا الزوجي لدى عينة من الأزواج، وتتفق مع نتائج دراسة شموط (Shammout, 2015) حول فعالية برنامج إرشادي ما قبل الزواج وفق نموذج جوتمان ونموذج ساتير في تحسين هوية الأنا وتقدير الذات.

ويمكن تفسير نجاح البرنامج الإرشادي المتبع في ضوء مجموعة من النقاط منه (الأثر الايجابي) للبرنامج المستند إلى نظرية بيت العلاقات السليمة والذي تعرض له أفراد المجموعة التجريبية بما يشمل عليه من إجراءات وفنيات ووسائل تقويم ووسائل مساعدة كتفريغ الانفعالات والاستماع وتنمية طقوس الاستراحة والتفريق بين الغضب واستخدام الإساءة للطرف الآخر واستخدام الولع الراعي للطرف الآخر، كما يمكن تفسير النتيجة نظرا لتنوع الفنيات المستخدمة ومنها الحوار والمناقشة والتغذية الراجعة والتنفيس الانفعالي والواجب البيتي، كما يفسر لتنوع الأهداف التي حققها البرنامج الإرشادي من مثل اكتساب طرق للتعامل مع الشريك وجذبه والتفريق بين أعضاء المجموعة بين نوعي الصراع، ويعزى المشاركات، فلقد وجدت الرغبة لديهن في التفاعل والمشاركة وفي حل الواجبات البتيية حتى كانت بعض الجلسات تأخذ أكثر من الوقت نتيجة الحوار والمناقشة وكانت الجلسات كثيفة ومستمرة وساعدت على مدار شهرين في تحسنهن، ويعزى الأثر كذلك الى ترتيبات البرنامج واستخدام المنطق في عرض الجلسات، حيث إن البرنامج يتضمن جلسات مترابطة متسلسلة كل جلسة تقود إلى الجلسة الأخرى.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص: هل توجد فروق دالّة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعتين: التجريبيّة والضابطة على القياس البعدي لتخفيض الطلاق العاطفي تُعزّى للبرنامج الإرشادي؟

للإجابة عن السؤال الحالي تمّ استخدام اختبار مان وتني (Mann-Whitney) اللامعلمي لتوضيح دلالة واتجاه الفروق بين رتب مُتوسّطات درجات المجموعة التجريبيّة ورتب مُتوسّطات درجات المجموعة الضّابطة في القياس البَعدي على مقياس الطلاق العاطفي ككل والأبعاد، والجدول (4) يوضح نتائج هذا السؤال:

جدول (4) نتائج اختبار (Mann-Whitney) للتعرف على دلالة الفروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الطلاق العاطفي على الاختبار البعدي

المجال	المجموعة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	Z	مستوى الدلالة
سمات نفسية وشخصية	التجريبية	12	6.58	79.00	−4.00	0.00
	الضابطة	11	17.91	197.00		
سمات اجتماعية	التجريبية	12	6.50	78.00	−4.07	0.00
	الضابطة	11	18.00	198.00		
سمات أسرية	التجريبية	12	6.50	78.00	−4.06	0.00
	الضابطة	11	18.00	198.00		
سمات اقتصادية	التجريبية	12	7.00	84.00	−3.69	0.00
	الضابطة	11	17.45	192.00		
الدرجة الكلية	التجريبية	12	6.50	78.00	−4.06	0.00
	الضابطة	11	18.00	198.00		

**دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$)

تظهر نتائج الجدول (4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الطلاق العاطفي وأبعاده الأربعة على الاختبار البعدي وكانت الفروق لصالح المجموعة التجريبية.

وتتفق نتيجة السؤال الحالي مع نتيجة مع نتيجة دراسة أبوت، وبارنكل Abbott,& (Barnacle, 2009) والتي طبقت على افراد قبل الزواج، ودراسة محمد وكفافي وتركي وصديق (Mohammad, Kafafi, Turki, and Sadiq, 2013) حول برنامج إرشادي لتنمية تمايز الذات لدى أبناء أمهات الطلاق العاطفي، كما تتفق مع نتيجة دراسة الطراونة (Al-Tarawneh, 2017) حول فعالية برنامج إرشادي يستد الى انموذج جوتمان في تحسين الرضا الزواجي والجودة الزواجية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة استنادا إلى طبيعة حياة المرأة التي تعاني من طلاق عاطفي فهي تحتاج إلى مساندة ودعم اجتماعي وخاصة من المجتمع المحيط بها، ومن خلال هذه النظرية وهي نظرية بيت العلاقات السليمة وما تحتويه على إجراءات وفنيات واساليب وخطوات منظمة ومتسلسلة فقد استجابت المراجعات وأصبحن أقل مستوى في الطلاق العاطفي، وقد احتوت الجلسات على مواضيع تساعدهن في تخفيض الطلاق العاطفي ومنها خرائط الحرب والشعور الإيجابي وتجاوز الشعور السلبي وآلية تنظيم النزاع وحل المشكلات بطريقة فعالة والعمل على محاولات الإصلاح بعدة طرق وكيفية قبول الآخر وفن المساومة والتفاوض مع الشريك.

وبشكل عام فإن المشاركة التي أبدت النساء في البرنامج والتفاعل وطبيعة العلاقة التي زادت بينهن جعلتهن يحصلن على الدعم والمساندة من بعضهن بداية ثم من خلال المعلومات العلمية التي قدمت لهن توصلن الى نقاط ايجابية لم تكن على علم واطلاع بها، وكذلك من خلال ترتيب جلسات البرنامج بطريقة منظمة نظراً لكون نظرية بيت العلاقات السليمة تركز على العمل بشكل منظم وضمن خطوات ومراحل مرتبة للوصول إلى الهدف النهائي ومساعدة أفراد الأسرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص: هل توجد فروق دالّة إحصائيًا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات أداء المجموعة التجريبيّة على القياسين: البعدي والتتبعيّ لاستمرار تحسن الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي تُعزّى للبرنامج الإرشادي؟

تم تطبيق مقياس الاستقرار الأسري والطلاق العاطفي بعد تنفيذ البرنامج مباشرة وبعد مرور شهر من تنفيذه على أفراد المجموعة التجريبية، وللإجابة عن السؤال المتعلق بذلك التطبيق، تم استخدام اختبار (Wilcoxon Method Pairs Signed) وهو أحد الاختبارات اللامعلمية الملائمة للكشف عن الفروق بين التطبيقين البعدي والتتبعي في حالة العينات الصغيرة الحجم التي لا تتناسب مع افتراضات الاختبارات المعلمية، والجدول (5) يبين النتائج

جدول (5) اختبار (Wilcoxon Method Pairs Signed) لفحص الفروق في التطبيقين البعدي والتتبعي لأفراد المجموعة التجريبية على مقياس الاستقرار الأسري والطلاق العاطفي

المجال	توزيع الرتب	عدد الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
الاستقرار الأسري	سالبة	7	4.86	34.00	-0.67	0.50
	موجبة	3	7.00	21.00		
	تساوي	2				
الطلاق العاطفي	سالبة	3	5.00	15.00	-1.88	0.06
	موجبة	9	7.00	63.00		
	تساوي	0				

تظهر النتائج الواردة في الجدول (5) عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التطبيقين البعدي والتتبعي على مقياسي الاستقرار الأسري والطلاق العاطفي، مما يشير إلى استمرار تحسن أداء أفراد المجموعة التجريبية بأثر البرنامج الإرشادي بعد مرور شهر على تنفيذه.

وتتفق نتائج السؤال الحالي مع ما توصلت له دراسة أبوت، وبارنكل Abbott, & (Barnacle, 2009) حول الاحتفاظ بالأثر للبرنامج الإرشادي.

ويمكن تفسير نتيجة السؤال الحالي نظرا لكون الأنشطة المستخدمة في البرنامج كانت أنشطة ذات طابع تفاعلي للمشاركات، وتعلمت المشاركات من خلالها مهارات مستمرة لديهن احتفظت بهن، وكذلك فقد وجدت المشاركات دعم ومساندة من بعضهن البعض بعد انتهاء البرنامج نتيجة استمرار العلاقات بينهن، مما يدل على أن الاستقرار الأسري والطلاق العاطفي استمر لديهن على مدى بعيد.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل اليها، خلصت الدراسة الحالية إلى تقديم بعض التوصيات:

1. الاستفادة من البرنامج الحالي لمساعدة الأمهات في الوصول إلى الاستقرار الأسري وتخفيض الطلاق العاطفي لديهن.

2. ضرورة الاهتمام بتصميم برامج إرشادية للأمهات المطلقات، مستندة إلى نظريات علمية من ضمنها نظرية بيت العلاقات السليمة.
3. تفعيل دور المرشد الأسري داخل المجتمع لتوعية النساء في برامج علاجية حول كيفية تخفيض الطلاق العاطفي قبل استفحاله في الاسرة.
4. إجراء دراسات تجريبية مماثلة خاصة بفحص كفاءة تدخلات الإرشاد الأسري في ومراكز الإرشاد الأسري قبل الوصول إلى الطلاق العاطفي في الأسر.
5. ضرورة فتح مراكز إرشادية اسرية متعددة في كل محافظات المملكة الأردنية الهاشمية لرعاية الأسرة.
6. ضرورة تدريب المرشدين الأسريين على فنيات نظرية بيت العلاقات السليمة في تحسين التفاعل الأسري والاستقرار الأسري ومن أجل المساهمة في تخفيض الطلاق العاطفي.

References

Cunico, L., Sartori, R., Marognolli, O., & Meneghini, A. M. (2012). Developing empathy in nursing students: a cohort longitudinal study. Journal of Clinical Nursing, (21), 2016–2025.

https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04105.x

Abbott, D.& Barnacle, R. (2009). The development and evaluation of a Gottman-based premarital education program: A pilot study. Journal of Couple & Relationship Therapy, 8(1), 64-82.

Abdul Jaleel, Zeinab and Al-Zahrani, Noura (2011). Family stability and its relationship with the patterns of decision-making in Saudi families. The Journal of qualitative Education Research, Al-Mansoura University, the Faculty of qualitative Education, 21, (409-437).

Abdullah, Babhoun (2016). Family stability and its role in achieving success in accordance with the Quranic perception, Ammar Thalji University, Algeria, 42, (1-25).

Abo Allam, Qasib, and Samira, Khinfar (2018), the nature of relationship between the attachment patterns among adolescents, personality disorders and the implications of that on family and marital mutability: an analytical perspective in the light of some previous studies results and the four-group model for Bartholomew. The studies of Ammar Tholaiji university, 69, (153-174).

Ahmad, Sohair Kamil (2001) the psychological health of children, Alexandria , Alexandria center.

Aishour, Nadia (2006). The family system between stability foundations and conflict indicators . the Journal of Human Sciences, the University of Mentouri Constantine , 25, (95-110).

Al-Amarin, Alaa' (2014). The impact of a family reconstruction model of on improving the skills of communication, harmony and marital satisfaction among a sample of couples. Unpublished Master Thesis, the Hashemite University, Jordan, Zarqa.

Alawi, Einas and Al-Ghamdi, Mona (2017). Financial partnership between spouses and its impact on family stability: A descriptive study on a sample of husbands and wives working in the public education sector in Jeddah. Culture and Development, 120 (18), (195-270).

Al-Fatalawi, Ali Shaker and Jabbar, and Kathem, Wafa' (2012). Emotional divorce and its relationship with lifestyles among married employees in the government Departments; Al-Qadisiyah Journal for Human Sciences, 15 (1) (211-260).

Al-Hussein, Asma (2013). The features of emotional divorce. A research participating in the family counseling guide (6), entitled by "The problem of emotional divorce and the way through which the family counselor deals with it" supervised by Dr. Abdullah Al-Sadhan, Al-Riyadh: King Fahad National Library, in press.

Al-Hussein, Ibrahim (2002). Preparing the child for excellence. Damascus: Dar Al-Redha for publication and distribution.

Al-Jawazneh , Baha' (2018), the level of emotional divorce among couples and its impact on the psychological adjustment of children in the secondary stage belonging to disintegrated families in Al-Karak governorate. The journal of education, Al-Azhar university, education faculty, 178(1), (384-413).

Al-Mashqebah, Amani (2012). The impact of a group program based on Satir theory on improving the quality of married life among a sample of wives suffering from low marital satisfaction. Unpublished Master Thesis, the Hashemite University, Zarqa, Jordan.

Al-Obaidi, Afra (2015) Emotional divorce in the light of some variables among the married students at Baghdad University. The Journal of Social Studies and Research, Al-Shaheed Hama Lekhdar University, Al-Wadi, 13, December, (23-40).

Al-Sheibi, Al-Jawhara Bint AbdulQadir (2015), the effectiveness of an elective program in developing effective treatment among a sample of wives suffering from emotional divorce at Um Al-Qura university, A doctorate dissertation in Psychological Counseling, Um Al Qura University: Saudi Arabia.

Al-Tarawneh, Amani (2017). The effectiveness of a marital counseling program based on Gotman model for improving marital satisfaction and marital quality among the women attending counseling clinics. Unpublished doctoral dissertation, Mu'tah University, Al-Karak

Al-Zahrani, Noura (2012), Family stability and its relationship with the degree of wife participation with her husband in making family decisions in Jeddah Governorate. The journal of qualitative education research, Al-Mansoura University, 24, (255-282).

APA. (2015). Dictionary of psychology. American Psychological Association. Second Edition

Arjawi, Moustafa (2001). Emotional divorce and its adverse effects on family, Islamic awareness. The Ministry of Endowments and Islamic Affairs, 429 (38), (76-79).

Banat, Suhaila (2013), theories and applications of psychotherapy, family counseling, Jordan-Amman, the publications of the national council for family affairs.

Basweel, Amal (2008), marital adjustment and its relationship with expected satisfaction and the mutual emotional needs between couples, unpublished master thesis, Al-Imam Mohammad Ibn Saud university, Al-Riyadh.

BeliMahoob, Kolthoum (2012). marital stability, a study on marriage psychology, Arabian psychological sciences network, e-book series, (1-24).

Glade, A. (2005). Differentiation, marital satisfaction and depression: An application of Bowen Theory. The Ohio University Doctoral Dissertation.,23-25 Gonji

Goleman, D. & Cherniss, C. (2000). Emotional intelligence: why it is and why it Matters. Paper presented at the annual meeting of society for industrial and organizational psychology, New Orleans , L. A April, 15.

Gottman, J. (1993). A Theory of marital dissolution and stability, Journal of family Psychology. 57-75.

Gottman, J. (2007). Marital therapy: A research-based approach. Training manual for the level I professional workshop for clinicians.

Gottman, J. (Ed.). (2004). The marriage clinic casebook. WW Norton & Company.

Gottman, J., & Levenson, R. (2000). The timing of divorce: Predicting when

a couple will divorce over a 14-year period. Journal of Marriage and Family, 62(3), 737-745.

Gottman, J., & Silver, N. (2015). The seven principles for making marriage work: A practical guide from the country's foremost relationship expert. Harmony.

Hadi, anwar (2012), the reasons of emotional divorce in Iraqi families according to some variables. Al-Ustath Journal, (201): (435-462).

Haqqi, Zeinab and Abu Sokaina, Nadia (2002). Family relationships between theory and application. Cairo: Othman Sons for Printing and Publishing, Cairo.

Johnson, S. M. (1987) Narcissis'c personality disorder ,Humanizing the Narcissis'c Style, New York: Norton.

Kafafi, Ala' Al-Deen (1999), the family counseling and psychotherapy, the communication-psychological perspective, Cairo, Arab Thought House.

Masaad, Najla' (2000). Family stability and its relationship with the level of children's aspirations in the secondary stage in Al-Qalioubiya Governorate, unpublished master thesis, the Faculty of domestic economics, Al-Menoufiya University.

Matalqa, Ahlam (2012), the reality of family empowerment in the educational curricula in Jordan, the Journal of the Arab Universities Union for Literature - Jordan, 9 (1), (359 – 378).

Mohammad, Ali Hussein (2009). The impact of family support on the level of job satisfaction among the workers in the oil sector in Kuwait, the Journal of accounting, administration and insurance, Cairo University, the Faculty of Commerce, 48 (74), (387-404).

Mohammad, Amal; Kafafi, Ala' Al-Deen ; Turki, Moustafa and Sadiq, Mohammad (2013). A counseling program for developing self differentiation among the sons of emotionally-divorced mothers. Unpublished Doctorate dissertation, Cairo University, Cairo.

Moursi, Safa' (2012), emotional intelligence among wives and its relationship with family stability, the journal of Arabic studies, the Egyptian psychologists Association, 11 (3), (469-499).

Moustafa, Amina; Mohammad, Adel and Khaleel, Mohammad (2016). Family stressors and their relationship with emotional divorce among married couples. The Journal of Education Faculty, the University of Port Sa'id, the Faculty of Education, 20 (1), (472-491).

Sadiq, Mohammad (2015), equivalence and cultural disparity between spouses and family stability: A field study in an Egyptian village. The Journal of the Faculty of Arts and Humanities, 13 (1), (83-147).

Sahhaf, Kholoud (2015), marital adjustment and its relationship with family stability among a sample of married in Makkah Al-Mukarramah, unpublished master thesis, Um Al-Qura university.

Salem, Majida, and Al-Johani, Sameera (2011), family instability in the Saudi society and its relationship with the spouses' realization to the family responsibilities: a comparative study, the journal of qualitative education research, Al-Mansoura University, 21, (441-471).

Shammout, Sajida (2015). The impact of the pre-marriage counseling program according to the Virginia Satir model on improving the ego identity and self-esteem among a sample of young female orphans. Unpublished Master Thesis, The Hashemite University, Jordan, Zarqa.

Sharma, B. (2011). Mental and emotional impact of divorce women. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 37(1),125-131.

Suleiman, Khalid (2017), the effectiveness of a program based on family counseling on identifying the elements of marital stability among a sample of pre-marriage Saudi individuals. the International Journal of Educational and Psychological Sciences, the Arab organization for scientific research and human development, 5, (67-142).

Touam, A. (2015). The effect of emotional divorce conflict on juvenile delinquency and psychopathy, Un published Dissertation, Alliant International University, USA.

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-005

المهارات (التدريسية، والبحثية، والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير الإعتماد الأكاديمي: دراسة إستكشافية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة في المملكة العربية السعودية

غازي رسمي أبو قاعود*

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة، والتعرف إلى الأهمية النسبية لكل مكون من مكونات منظومة المهارات.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير نموذج للدراسة وتم تطوير استبانة وإعدادها بشكل علمي محكم لغرض جمع البيانات ووزعت الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة اللذين يمثلون مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (680) عضواً موزعين على مختلف الرتب الاكاديمية (استاذ ، استاذ مشارك، استاذ مساعد، محاضر) وتم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية تمثل (40%) من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع (267) استبانة على عينة الدراسة.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستويات توافر المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة أقرب إلى المرتفعة في حين كانت مستويات توافر المهارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة اقرب إلى المنخفضة في الوقت الذي كانت فيه مستويات توافر المهارات الإدارية لديهم بدرجة متوسطة، وتوصي الدراسة بالتأكيد على تطوير جميع المهارات والتركيز على تطوير مهارة التغذية الراجعة في تقييم الطلاب ومهارة تنفيذ البحوث العلمية المبتكرة ومهارة القدرة على صياغة الرؤى والاهداف المتعلقة بالأعمال الإدارية.

الكلمات الدالة: مهارات أعضاء هيئة التدريس (التدريسية، والبحثية، والإدارية)، جامعة الباحة في المملكة العربية السعودية، مهارة التغذية الراجعة.

---

* **كلية الأعمال، جامعة مؤتة.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/4/16م. تاريخ قبول البحث: 2019/9/19م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Skills (Teaching, Research, and Administrative) of Teaching Staff According to Academic Accreditation Standards: An Exploratory Study at Al-Baha University in Saudi Arabia

Ghazi Abu Qa'oud

Abstract

This study aimed to identify the availability of skills (teaching, research, and administrative) for the academic teaching staff at Al-Baha University in Saudi Arabia, and to recognize the relative importance for each type of these skills.

To achieve the objectives of the study, a scientific questionnaire has been developed and distributed to the university academic staff that represent the study population (680 members) distributed to different academic ranking (Full Professor, Associate Professor, Assistant Professor, and lecturer). A random sample of (40%) of total population was taken (267) questionnaires were distributed.

The main findings of this study are: the levels of teaching skills availability of academic staff is moderate, close to high, where levels of research skills availability of academic staff is moderate, close to low, also levels of administrative skills availability is moderate. The study recommends emphasising the development of all type of skills and giving more attention to the feedback skills of students' evaluation, and skills of initiative scientific research, and skills of formulation visions and objectives that are related to administrative work.

Keyword: Academic staff skills (teaching, research, and administrative), Al-Baha University in Saudi Arabia, Feedback skills.

الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

إن المدخل التربوي التعليمي المعتمد على أساس المهارات من أبرز الاتجاهات السائدة في برامج تهيئة الهيئة التدريسية وتنمية مهاراتها تربوياً وتعليمياً إذ إن الارتقاء بمستوى مهارات أعضاء هيئة التدريس يعد من جهة مدخلاً للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية ومن جهة أخرى تحتاجه الجامعات كمدخلاً للموافقة بين مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعايير الاعتماد الأكاديمي المتبعة عالمياً ومحلياً والتي تؤكد على مهارات أعضاء هيئة التدريس وكفاياتهم وجداراتهم وأهمية تطويرها وتنميتها.

ويعد تقويم مهارات أعضاء هيئة التدريس أحد أهم دعائم عملية تقويم الأداء التدريسي الذي بدوره يعتبر أحد أهم ركائز الاعتماد الأكاديمي للجامعات ومعايير الجودة لها، وبذلك تسعى الجامعات في كثير من الدول إلى تطوير أداء هيئة التدريس وذلك من خلال متابعة وتقويم ممارساتهم الأكاديمية ومهاراتهم التدريسية، ومن المؤكد أن كفاءة عضو هيئة التدريس أحد مكونات منظومة الجودة التي يتم في ضوئها تقويم التعليم الجامعي، ويأتي هذا في ضوء أن مهارات أعضاء هيئة التدريس لها الأثر البالغ على طلاب الجامعة من حيث تكوين شخصياتهم وتنمية قدراتهم، ومما يحدد ما عليه التعليم الجامعي من مستويات إيجابية أو سلبية مهارة الأستاذ الجامعي في تهيئة المناخ التدريسي وتنمية الإثارة الإيجابية لدى الطلبة.

كما يعتبر عضو هيئة التدريس العنصر الرئيسي الفاعل في العملية التعليمية لأنه هو الذي يقودها ويتعامل مع الطلاب مباشرة فيؤثر في تكوينهم العلمي والشخصي والإجتماعي الأمر الذي يبرهن على أهمية مهارات أعضاء هيئة التدريس وضرورة الارتقاء بها خدمة للطلبة والمؤسسة التعليمية .

مشكلة الدراسة:

تعززت في أواخر القرن الماضي أهمية الجامعات كمنطلقات لتحقيق التنمية والتطوير بمكوناتها المتعددة والتي على رأسها المورد البشري والمتمثل بعضو هيئة التدريس، والذي من المفترض عند استقطابه للعمل توافر مجموعة من المهارات والقدرات الأساسية بالتزامن مع إمكانية قيام الجامعات بتطوير هذه المهارات وتنميتها باتجاه خدمة أهداف الجامعة.

لذا تسعى الجامعات لخدمة منظومة توافر هذه المهارات والعمل على إعداد برامج تدريبية متكاملة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس، وفي ضوء انشغال الجامعات بإعداد الدراسات المتعلقة بقياس مدى توافر هذه المهارات والأهمية النسبية لمفرداتها الفرعية المتمثلة بالمهارات التعليمية (التدريسية) والمهارات البحثية والمهارات الإدارية تأتي مشكلة الدراسة للوقوف على مستويات توافر المهارات التدريسية (التعليمية) والبحثية والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة ومدى الحاجة لهذه المهارات حتى تؤدي الجامعة الدور التنموي المطلوب منها، وبذات الوقت تلتصق مشكلة الدراسة بالأهمية النسبية لكل مهارة ضمن المجموع الكلي للمهارات بما يجعل من أعضاء هيئة التدريس بمهاراتهم قادرين على خدمة أهداف الجامعة وفق منظومة الاعتماد الأكاديمي المعتمد في المملكة العربية السعودية وتحديداً فيما يتعلق بمحور المهارات.

اسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

1- ما مستويات توافر المهارات التدريسية والبحثية والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.
2- ما الأهمية النسبية لكل مفرده من مفردات منظومة المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.
3- ما طبيعة العلاقة بين المستويات المتوافرة من المهارات لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة والمعايير الأكاديمية ومعايير الجودة في المملكة العربية السعودية.

اهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لقياس مدى توافر المهارات بمختلف مكوناتها التدريسية والبحثية والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة بما يخلق حالة توائم بين هذه المهارات ومعايير الاعتماد الأكاديمي ومعايير الجودة ، كما تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التفصيلية الآتية:

1. التعرف إلى مستويات توافر المهارات المختلفة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.
2. التعرف إلى الأهمية النسبية لكل مكون من مكونات منظومة المهارات ضمن المجموع الكلي للمهارات.

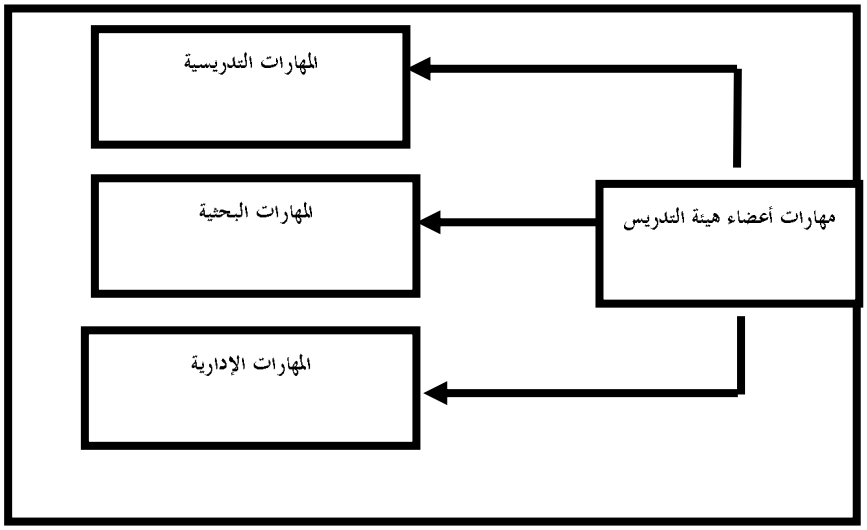
3. تقديم تأصيل نظري لمفاهيم المهارات والكفايات المهنية المختلفة.
4. تقديم جملة من النتائج والتوصيات المدعمة بالآليات التنفيذية التي تخدم أهداف الدراسة.

أهمية الدراسة:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس من أهم دعائم البناء الأكاديمي للجامعات كما أن مهارات هؤلاء الأعضاء تكاد تكون ركيزة مهمة جدا في عملية التحسين والتطوير لأداء الجامعات، وبذلك تنطلق أهمية الدراسة من أهمية المهارات المطلوب توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس، وكذلك لكون الدراسة تسعى للتعرف على مستويات توافر هذه المهارات التدريسية، البحثية، والإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة.

كما تنبع أهمية هذه الدراسة من الرغبة في الارتقاء بمستويات هذه المهارات وتوافرها لدى أعضاء الهيئة التدريسية وصولا للمعايير المعتمدة في برنامج الاعتماد الأكاديمي بما يضمن الانعكاس الايجابي على جودة العملية الأكاديمية ويرتقي بها لخدمة رؤية ورسالة الجامعة وكذلك خدمة رؤية ورسالة التعليم العالي في المملكة.

نموذج الدراسة:



شكل (1) نموذج الدراسة

تم تطوير أبعاد المهارات في النموذج من قبل الباحث بالاسترشاد بالدراسات الآتية:

Dweakat, Bader, Al-Amad, Suleiman, Abu Jo'b, Iman (2015). The level of functional competencies for the performance of faculty members in faculties of physical education in Palestinian universities in light of the overall quality, An-Najah National University. https://www.researchgate.net.

Aškerc, K. (2016). Teaching excellence and qualifications of academic staff in the context of quality in higher education, CEPS journal: Center for Educational Policy Studies Journal, 6(4) , 141- 161.

Al-Da'ees, Safiyeh, (2018). Degree of availability of university teaching skills among faculty members at the Faculty of Education, Sana'a University, Journal of the Geel of Human and Social Sciences, (38), 77-96.

الاطار النظري والدراسات السابقة:

المقدمة: مهارات أعضاء هيئة التدريس: المفهوم والأهمية

إن عضو هيئة التدريس من أهم عناصر نظام التعليم العالي ويعتمد عليه بشكل أساسي في تطبيق نظام الجودة في التعليم للحصول على نوعية ذات جودة عالية من الطلاب، فالتعليم ذو الجودة العالية مرتبط بعضو هيئة التدريس الكفء الذي يمتلك المهارات الشخصية والفنية والمهنية والبحثية التي تجعله قادراً على تقديم تعليم نوعي متميز.

ومن هنا لابد من تحديد معايير لجودة أداء عضو هيئة التدريس والسعي لامتلاكه المهارات اللازمة التي تجعله قادراً على تنفيذ هذه المعايير وتطبيقها في أدائه.

وقد ظهر في أواخر ستينيات القرن الماضي وأوائل سبعينياته إتجاه تربوي قائم على الكفايات (CBE Competency Based-Education) كرد فعل للاتجاهات السائدة في مجال إعداد المعلمين المعتمدة على تزويد المعلم بقدر من الثقافة العامة والمتخصصة. وقد ركز هذا الاتجاه على مفاهيم أهمها: إتقان التعلم والتقويم، والتعلم الذاتي، وتصميم البرامج، والخبرات المهنية. (Hall & Houston, 1981).

وتأكد أن ظهور مثل هذه الاتجاه كان ذا صلة بعدد من الحركات التي سبقته مثل: حركة الكفاية والمهارة بدلاً من المعرفة، وحركة منح الشهادات القائمة على المهارات، وحركة التعلم الإتقاني، وحركة تحديد الأهداف على شكل نتاجات سلوكية، وحركة النظم (مرعي، 1983). وقد

عرف البعض هذه الحركة بأنها: البحث في تقويم المهارات والمعارف والاتجاهات للمعلم المتدرب بشيء من التفصيل (Houston, 1981). في حين عرفها آخرون بأنها مجموعة المهارات والاستعدادات التي تمكن المتعلم من الوصول إلى أساليب جديدة في التعليم (Kenndy, 1991).

فتأهيل المعلمين القائم على الكفايات يهدف إلى تعليم كل فرد المعرفة والمهارات والاتجاهات اللازمة لجعله قادراً على إتقان التعلم وفقاً للنتاجات المحددة مسبقاً، وتهدف كذلك إلى التأكيد على قدرات المعلم في أدائه لمهارات وقدرات واتجاهات تعليمية مرتبطة بدورها في الموقف التعليمي (Alsunaidi, 2000).

وتوصي كثير من المنظمات العالمية والعربية والمحلية السعودية بأهمية إعداد عضو هيئة التدريس عبر تزويده بمجموعة من المهارات (ALECSO, 2000). كما يوصي تقرير صادر عن (European University Association,2019) بضرورة تطوير مستوى مهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس بطريقة نظمية منهجية مستمرة.

ونظراً لأهمية وجود هذه المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس، لا بد من معرفة المهارات اللازمة وضرورة إتقانها واستخدامها. ومن هنا جاء الاهتمام بهذه الدراسة.

وقد ركزت العديد من النماذج لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس للإنتقال من فكرة التدريس إلى فكرة التنمية المهنية.

ويشير (كليبر) إلى أن العامل الأساسي الذي أدى إلى تدني مستوى التدريس في الجامعات الأمريكية يرجع لكون أغلبية أعضاء هيئة التدريس لم يعدوا إعداداً خاصاً يؤهلهم للقيام بمهام التدريس في الجامعات وقد أخذ الاهتمام بتطوير مهاراتهم في الجامعات يحظى باهتمام كبير في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وفرنسا والعالم العربي خصوصاً في جامعات دول الخليج، ومصر والاردن والجزائر و العراق (Abdelfatah,2013).

لذلك تم التوجه نحو تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لأنهم المسؤولون المباشرون عن تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي . ويرى (ادوارد ساليز) أن الاستثمار في الناس يبنى على خبرة المؤسسات الناجحة حيث تأكد أن قوة العمل المحفزة والماهرة هامة لنجاحها والمستثمرون في الناس يقدمون منهجية لتطوير الموظفين بطرق تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. ويرى

البعض أن العناصر الجوهرية التي يجب تحقيقها في جامعة ما لكي تصبح مستثمرةً في الناس ما يلي (Salez, 1999):

1. الالتزام القوي لتطوير جميع الموظفين لكي ينجزوا أهداف المؤسسة.
2. وجود خطة استراتيجية تحدد أهداف المؤسسة والموارد المتاحة لها والتي ينبغي أن تسند للموظفين للعمل على تحقيقها بشكل جيد.
3. إجراء مراجعات دورية لتدريب الموظفين وتطويرهم بصورة مستمرة.
4. تقويم الاستثمار في التدريب والتطوير، لمراجعة مستوى فعالية عملية تدريب الموظفين وتطويرهم .

من هنا جاءت هذه الدراسة بغية إلقاء الضوء على أهمية تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها على تحقيق الجودة في التعليم العالي مع إبراز لأهم الوسائل والاستراتيجيات التي يمكن اتباعها في هذا المجال، مع التأكيد على أدوار عضو هيئة التدريس المتجددة والمنسجمة مع روح العصر ومتطلباته، والتي ينبغي ان تظهر في المحصلة على المخرجات التعليمية التي يتقرر وفقها مستوى جودة التعليم.

الكفايات اللازمة لأداء عضو هيئة التدريس لدوره في ضوء معايير الجودة في التعليم العالي:

يمكن تعريف الكفايات بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات التي ينبغي أن يمتلكها المعلم ويكون قادراً على تطبيقها بفاعلية وإتقانها أثناء التدريس ويتم اكتسابها من خلال برامج الإعداد قبل الخدمة والتدريب والتوجيه أثناء الخدمة (Kurdi, 2011).

ويعرفها البعض بأنها أهداف سلوكية إجرائية يؤديها المعلمون بدرجة عالية من الإتقان والمهارة في المجالات التربوية والتعليمية المختلفة لتحقيق تعلم أفضل ولتصبح العملية التعليمية والتربوية ذات قيمة تعليمية عالية (Alqasoud, 2012).

وتعرفها عودة بأنها مجموعة من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، وتساعده في أداء عمله داخل حجرة الدراسة وخارجها بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة مُتفق عليها (Audi, 2010).

وتعرف الدراسة الكفايات بأنها أهداف مهنية سلوكية محددة تحديداً دقيقاً يؤديها عضو هيئة التدريس بدرجة عالية من الإتقان والمهارة ناتجة عن معارف وخبرات سابقة لأداء جوانب أدواره المختلفة – التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والإنسانية والبحثية – المطلوبة منه لتحقيق جودة عالية لمخرجات العملية التعليمية.

وللكفاية جانبان: جانب ظاهر وهو السلوك الملاحظ وجانب كامن وهو القدرة الناتجة عن الخبرة والمعرفة والاتجاه. كما أن كل كفاية او مهارة تتشكل من مكونين رئيسين هما: المكون المعرفي والمكون السلوكي، فالمكون المعرفي يتألف من مجموع الإدراكات والمفاهيم والاجتهادات والقرارات المكتسبة التي تتصل بالكفاية أو المهارة، أما المكوّن السلوكي فيتألف من مجموع الأعمال التي يمكن ملاحظتها (Heffernan, 2018).

تصنيف الكفايات:

تتعدد أنواع الكفايات بتعدد النظرة إليها (فلسفات التعليم والبحث، نظريات التدريس، حاجات المجتمع).

وفي هذا السياق يشير البعض إلى أن أنواع الكفايات اللازمة للمعلم هي: كفايات ترتبط بالمعارف، وكفايات ترتبط بالأداء وكفايات ترتبط بالنواتج (Dagiene, 2011).

كما يشير البعض إلى أن هناك أربعة أنواع من الكفايات المهنية هي: الكفايات المعرفية، والكفايات الوجدانية، والكفايات الأدائية، والكفايات الإنتاجية.

ويرى كثير من الباحثين أن هناك إجماعاً على أن الوظائف الرئيسة للجامعة تنحصر في ثلاثة مجالات رئيسة وهي: التدريس لإعداد القوى البشرية، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع (Esmaeel, 2006).

ويمكن تصنيف أدوار عضو هيئة التدريس في المجالات الرئيسة الآتية : أدواره تجاه طلابه، وتشتمل على التدريس، والتقويم، وأدواره تجاه المؤسسة التي يعمل بها، وتشتمل على العمليات الإدارية، وأدواره تجاه المجتمع المحيط به، وتشمل خدمة المؤسسات ذات العلاقة في تنمية المجتمع المحلي، وأدواره تجاه نفسه، وتشمل سعيه نحو رفع مستوى تأهيله، و تطوير ذاته مهنياً (Audi, 2010)

لهذا فإنه ينبغي أن يكون عضو هيئة التدريس مزوداً بالكفايات الشخصية، والمعرفية، والأدائية التي تمكنه من أداء هذه الأدوار بفاعلية.

عناصر ومعايير جودة التعليم العالي و علاقتها بأعضاء الهيئة التدريسية:

بذلت جهود عديدة من قبل المؤسسات التعليمية في أمريكا و أوروبا بهدف نقل مفهوم إدارة الجودة الشاملة من القطاع الصناعي إلى قطاع التعليم (Basyouni, 2001).

ويرى البعض أن مصطلح جودة النوعية في التعليم يشير إلى مجمل الجهود التي يبذلها العاملون (أساتذة و إداريون) في المؤسسة التعليمية لرفع مستوى المخرجات التعليمية بما يتناسب مع متطلبات المجتمع (Jewaili, 2001).

و لهذا نرى أن العاملين، ومنهم أعضاء هيئة التدريس و الإداريون، يتحملون عبء ومسؤولية تحقيق ضمان الجودة. لذلك فهم يملكون مفتاح النجاح او الفشل في تحقيق الجودة وفقاً لثقافتهم ودافعيتهم واستعدادهم وإيمانهم بما يقومون به (Doharti, 1999).

ويرى البعض أن معايير النوعية المتعلقة بالهيئة التدريسية ينبغي أن تركز على (Freman, 1995):

1- معايير اختيار أعضاء هيئة التدريس وتشمل: مؤهلاتهم ومستوى إعدادهم، خبراتهم، إنتاجهم العلمي، مهاراتهم.

2- مدى توفر متطلبات تطويرهم.

3- طريقة متابعة أدائهم.

في حين يرى آخرون أن جودة نوعية أعضاء الهيئات التدريسية ترتبط أيضاً بإجراءات تثقيفهم وترقيتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع، وفعالية مشاركتهم في اللجان والهيئات العلمية (Salameh et al.,1997:11).

ولهذا نرى أن معايير جودة التعليم العالي تبدأ بأعضاء هيئات التدريس في الكثير من النماذج التي اعتمدتها الجامعات، ويرى البعض " أن جودة النوعية لا يمكن أن تعزز من خلال الأنظمة والقوانين ولكن من خلال الالتزام المهني" (Naidoo, 2014).

وترى بعض الدراسات أن لتحسين مهارات وكفايات أعضاء هيئة التدريس بالتدريب له انعكاسه الواضح والمباشر على جودة التعليم والتعلم في الجامعات ككل (Knott, 2015).

من خلال ما تقدم تتبين علاقة أعضاء هيئة التدريس بجودة النوعية في التعليم العالي، فهم يشكلون بمدخلاتهم وأدوارهم التي يقومون بها داخل الجامعة وخارجها أهم عامل في تحقيق ضمان الجودة.

مبررات التطوير المهني لأعضاءهيئة التدريس:

بات من الضروري إعداد هيئة تدريسية قادرة على التكيف مع العديد من التحديات والمتغيرات، في ضوء أن إدارات الجامعات تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئة التدريسية يرتبط بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في مجالات التدريس و البحث العلمي، وخدمة المجتمع خصوصاً وأن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل و خارج الجامعة (Almekhlafi, 2002).

ولما للتميز في التدريس والبحث من أهمية في تطور أداء أعضاء هيئة التدريس الامر الذي يعكس مهارات هؤلاء الأعضاء فإن ذلك له انعكاسه المباشر على جودة التعليم في الجامعات على المستوى المؤسسي والوطني حتى إن العديد من الدول أنشأت وكالات ومراكز متخصصة لتطوير العملية الأكاديمية (Askerc, 2016) .

لهذا فقد برزت الحاجة لتدريب أعضاء الهيئات التدريسية لتطوير مهاراتهم، فقد ازدادت الحاجة للتدريب إلحاحاً مع الأخذ بتطبيق مفهوم جودة النوعية في التعليم، سيما وأن تطويرهم يختص بدعم الأفراد والمجموعات في الكليات والأقسام وفرق إعداد المقررات الدراسية لكي يتفهموا ويطوروا نظرتهم إلى عملهم، ولكي يفكروا في التغيرات والتحولات الجارية ليتمكنوا من تطوير استجابات جديدة لها، فالقبول غير المحدود بالتغير يمكن أن يكون خطيراً بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع. لهذا فإن أبرز المؤشرات الرئيسة لتطوير الهيئة التدريسية تتمثل في تطوير تفهم ناقد حتى تتمكن الهيئة التدريسية من تحليل التغيير والنظر في مراميه وأن تقوم به أو تعدله ما كان ذلك ممكناً (Paraington et.al,1997).

وسيتم تناول هذه الجزئية وفقاً للمحاور الآتية:

1. مبررات التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية

شعرت الدول المتقدمة بأهمية التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية، فأخذت به الجامعات الأمريكية والأوروبية، كما شعرت بالحاجة له مختلف الدول النامية لا سيما العربية منها في سبعينيات القرن الماضي. من هنا فإن التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس لم يكن فقط استجابة لنوايا شخصية بقدر ما كان نابعاً من جملة عوامل، كما أن الاهتمام العالمي بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس الجامعي يعود للعوامل الآتية:

1. التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية (Madani, 2012).
2. التغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس (Barakat, 2010).
3. النمو المعرفي في جميع التخصصات والمجالات مما يتطلب ضرورة متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية في مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين الكفاءات التدريسية (Jerio, 1996).
4. قناعة أساتذة الجامعات بأهمية النمو المهني بحيث يتمكنون من أداء أدوارهم بفاعلية.
5. تزايد أعداد الطلبة في مؤسسات التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية في مختلف أنحاء العالم ، مما أدى إلى تزايد الطلب على أعضاء الهيئات التدريسية بمختلف مؤهلاتهم و تخصصاتهم.
6. تحدي جودة النوعية في التعليم العالي، فتحقيق جودة النوعية في التعليم أصبح يشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي.(Naidoo, 2014)

وعليه يتأكد الحرص على التطوير والدعم المهني والوظيفي لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم مفتاح لتحقيق أهداف الجامعات، فهم يشكلون أهم مدخلات النظام التعليمي، وبناء على مستويات أدائهم تتقرر الكثير من مخرجات التعليم (Heffernan, 2018) .

2. التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس:

اتخذت العديد من الجامعات المرموقة خطوات جوهرية في سبيل تطوير مهارات أعضاء الهيئات التدريسية، ولهذا الغرض تم إنشاء مراكز متخصصة للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية تلك الجامعات، أسند اليها مهام التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم لبرامج التطوير المهني في مجالات طرق التدريس واستخدام تقنيات التعليم، والقياس والتقويم (Elaimat,2006).

وقد تركزت وسائل التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية على وجه العموم في وسيلتين هما: التطوير الذاتي والتطوير المؤسسي.

ويعرف التطوير المهني بأنه عملية دينامية تستهدف إحداث تغييرات في معلومات وخبرات وطرائق أداء سلوك، واتجاهات المتدربين بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم الكامنة، بما يساعد على رفع كفاياتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة وبإنتاجية عالية (Alta'ani, 2002).

ويشير المخلافي إلى أن كثيراً من الدراسات والبحوث أوضحت بأن هناك معامل ارتباط إيجابي بين الكفايات التدريسية والتطوير المهني والتدريس الفعال وزيادة التحصيل عند الطلاب (Almekhlafi, 2002).

وهذا بالطبع يؤكد أن التطوير المهني للعاملين يمثل حلقة الوصل الرئيسة بين العاملين والجودة لأنه يوفر دعائم ضمانها من خلال ثقافة الجودة، وتحسين الأداء، ورفع مستوى الإيمان بالأهداف، وتعزيز الإحساس بالمسؤولية في تحقيقها، مع التأكيد على روح العمل الجماعي.

ولا بد لنجاح التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس من مجموعة من النقاط أهمها: أن تستند عملية التطوير على خطة إستراتيجية، وأن يتم إشراك أعضاء الهيئات التدريسية في تخطيط واختيار البرامج التدريبية التي ينبغي أن توفرها المؤسسة التعليمية، وأن تتصف عملية التطوير بالاستمرارية، وأن يلبي التدريب حاجات حقيقية لأعضاء الهيئات التدريسية (Esmaeel, 2013)، وكذلك توفير الموارد المالية الخاصة لتنظيم البرامج التدريبية لغايات التطوير المهني، كما ينبغي توفر نظام شامل للتطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية (Alfawareh,1991).

الدراسات السابقة:

تتمثل رسالة الجامعة في أمور أساسية هي التدريس والبحث العلمي وتنمية المجتمع لذا اهتمت الدراسات والبحوث التي أجريت لتطوير أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بنظام إعداد هيئة التدريس والبحث في أنسب الوسائل والأساليب لتحسين أدائهم كما اهتمت هذه الأبحاث بدور أعضاء هيئة التدريس في تنمية المجتمع المحلي ويمكن استعراض هذه الدراسات فيما يلي:

تهدف دراسة (Aldais, 2018) إلى تعرف درجة توافر مهارات التدريس الجامعي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية– جامعة صنعاء لمهارات التدريس من وجهة نظر الطلبة الدارسين، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبيان مكون من (27) فقرة تم توزيعها في خمسة مجالات هي: مهارة الإعداد والتنظيم، وإمكانية التوفر للطلبة، وممارسة الأنشطة التدريسية، ومهارة إثارة الدافعية ومشاركة الطلبة، ومهارة التقويم. وتضمن الاستبيان سؤالاً مفتوحاً للطلبة لإضافة أية آراء أو مقترحات أخرى. وأظهرت نتائج الدراسة أن عضو هيئة التدريس يمتلك مهارات التدريس الموصوفة في أداة الدراسة بدرجة متوسطة بشكل عام بلغت (3.03). كما جاءت المتوسطات لكل مجال على حدة بدرجة متوسطة وجميعها تشير إلى أن عضو هيئة التدريس يمتلك مهارات التدريس بدرجة متوسطة في كل المجالات.

في حين أكدت دراسة (Aldaw, 2018) على أن الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة بخت الرضا في السودان من وجهة نظر طلبتهم كانت متوافرة بدرجة مرتفعة.

هذا وأظهرت دراسة (Dewekat et al., 2015) أن مستوى توافر الكفايات الوظيفية لأداء أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية بالجامعات الفلسطينية في ضوء الجودة الشاملة كان بدرجة عالية في مجالات (الكفايات المعرفية والإدارية والتدريسية والشخصية والاجتماعية).

دراسة (Alhasan, 2014) الموسومة بالكفاءات المهنية المتطلبة للأستاذ الجامعي وهدفت إلى إعداد معيار للكفاءات المهنية المطلوبة في الأستاذ الجامعي وتوصلت الدراسة إلى أن الكفاءات المهنية تتلخص بست كفاءات هي: (الشخصية، الإعداد للمحاضرة وتنفيذها، العلاقات الإنسانية، الأنشطة والتقويم، التمكن العلمي والنمو المهني، وأساليب الحفز والتطوير) وأوصت

الدراسة بضرورة تطوير هذه الكفاءات والعمل على إجراء تقويم مستمر من قبل الطلبة لكفاءات الأستاذ الجامعي.

كما جاءت دراسة (Alkhawaldeh & Maree, 1999) المعنونة بمدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الإدارية المهمة لوظائفهم المهنية بالجامعة، لتهدف إلى معرفة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الادائية المهمة لوظائفهم المهنية بالجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن الكفايات المستخدمة هي ست كفايات من أصل خمسين كفاية وأن هناك فروقاً في أهمية هذه الكفايات تعزى لفترة الخدمة لصالح الخدمة القصيرة.

وتأتي دراسة (Mohammad & Sulaiman, 1993) لتهدف إلى تصميم برنامج تدريبي مقترح لإعداد أستاذ جامعي في ضوء حاجاته المهنية من وجهة نظر أهل الخبرة من أساتذة الجامعة وتم اختيار عينة عشوائية من أساتذة جامعتي الإسكندرية وعين شمس وتوصلت الدراسة إلى أن هناك اتفاقاً على حاجة الأستاذ الجامعي للتدريب على أعداد الاختبارات ومبادئ التدريس وأعداد المواد التعليمية وأسس توظيفها للطلبة واستراتيجية إدارة الوقت وتنظيمه .

وفي ذات السياق جاءت دراسة (Afaneh, 1998) لتستهدف تحديد الكفاءات التدريسية التي يمارسها أساتذة الجامعة الإسلامية بغزة وأظهرت الدراسة قصور في الكفاءات التي يمارسونها حيث وصلت إلى(36) كفاية من أصل (100) كفاية محددة، وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض الكفايات ترجع إلى متغير الجنس ونوع الكلية.

أما دراسة (Alkhuthaileh, 2000) فجاءت لتقيس الفارق والفجوة بين بعض المهارات التدريسية الفعلية التي يمارسها الأستاذ الجامعي والمهارات التدريسية المثالية التي ينبغي أن يمارسها وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في المهارات التدريسية وأن الأستاذ الجامعي لا يصل إلى درجة الكفاية المتوقعة منه ويرجع ذلك إلى حاجة المهارات التدريسية المهنية إلى تطوير في كثير من جوانبها الأمر الذي يؤدي إلى تحسين العطاء الأكاديمي.

وجاءت دراسة (Partington & Brown, 2010) حول الخصائص الجيدة لعضو هيئة التدريس وحددتها بإلمام العضو بالمادة العلمية وتحديد الأهداف بصورة واضحة والتخطيط المنظم

واحترام آراء الطلبة وأفكارهم والعدالة في تقويم أداء الطلبة وأوصت الدراسة بضرورة خضوع أعضاء هيئة التدريس لدورات تنمي مهاراتهم في المجالات السابقة.

كما أكدت دراسة (Lusunz, 2002) على أثر حضور الندوات والمؤتمرات على أداء عضو هيئة التدريس لما لها من أهمية في التطوير المهني لأدائهم.

وتؤكد دراسة (Long& Choi & Wan, 2008) على أهمية تطوير برامج تدريبية للهيئة التدريسية موجه لإشباع حاجات مهنية وبنيوية ونقابية وشخصية تنعكس على مهاراتهم الوظيفية.

وتوضح دراسة (Abdelahman, 2005) أن هناك تحديات تعيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتحد من قدرتهم على الوصول بمهاراتهم إلى المعايير الموضوعة تلك المعايير التي تناولتها دراسة (Zaitoun, 2004) بالتحليل والنقد في الواقع المصري من وجهة نظر الكفايات القومية للتعليم المصري المعتمدة على الكفايات العشرة التي وضعتها مؤسسة (INTASC) لأعداد أعضاء هيئة التدريس وجودة التدريس، وهي تلك الكفايات التي أشارت لها دراسة (Esmaeel, 2010) وحددتها بالقدرة على التدريس والمشاركة التفاعلية والتعامل الإنساني والاجتماعي مع الطلبة والتكوين العلمي والمعرفي واستخدام مصادر المعرفة وتوظيفها والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وتربط بعض الدراسات كدراسة (Shaheen, 2009) بين التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس وبين تحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي إذ إنها توضح أهمية توافر المهارات لدى أعضاء هيئة التدريس وتربط بين جودة النوعية وجودة أعضاء هيئة التدريس.

وتؤكد دراسة (Salameh, 2005) على أهمية كفايات أعضاء هيئة التدريس، الآ أنها توصي بإجراء مزيد من الدراسات حول موضوع الكفايات والمهارات لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام، وهذا ما ستؤكد عليه الدراسة الحالية.

أما دراسة (Chen& Tsui, 2007) فكانت حول الكفايات التقنية التعليمية لدى المعلمين المبتدئين لتعليم المرحلة الثانوية وجاءت بهدف التأكد إذا كانت برامج إعداد المعلمين تهيء معلمين مدربين بشكل مناسب على المهارات التقنية التعليمية حتى يكون بمقدورهم الانسجام بفاعلية مع الواقع التعليمي، وقد أظهرت النتائج أن لدى المعلمين كفايات أقل في تقنيات التعليم من

توقعات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة في حين تدنت توقعات أعضاء هيئة التدريس عن المقاييس الدولية.

كما قام (Alnajar, 1997) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في الأردن وممارستهم لها من وجهة نظرهم. وقد دلت النتائج عن توافر (46) كفاية تقنية تعليمية بدرجة كبيرة من أصل (56) كفاية، و(7) بدرجة متوسطة، وكفاية واحدة بدرجة ضعيفة لدى معلمي التعليم الأساسي، مع وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين توافر الكفايات التقنية التعليمية وممارستها عند أفراد العينة.

في حين أجرى (Alsunaidi, 2000) دراسة حول الكفايات التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ومدى ممارستهم لها. إذ هدفت الدراسة إلى معرفة درجة توافر هذه الكفايات ودرجة ممارستهم لها، وقد دلت النتائج إلى أن أهم الكفايات التي توافرت لدى عينة الدراسة وتمارس بدرجة عالية جداً أو عالية هي التي تتناول العناصر الرئيسة لعملية التدريس من إعداد خطة، وتحليل المحتوى التعليمي، وتحديد الاستراتيجيات التعليمية. كما أظهرت وجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجة توافر الكفايات التقنية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة السلطان قابوس ودرجة ممارسه مرتفعة.

وقام (Spite, 1994) بدراسة لتقييم الكفايات التعليمية التي يكتسبها المعلمون في برامج إعدادهم في الكليات من الجامعات المعتمدة في الولايات المتحدة الأمريكية، والتابعة للمجلس الدولي لتدريب المعلمين،وبعد إجراء التحليلات الإحصائية أوضحت النتائج أن المعلمين اكتسبوا الكفايات التعليمية اللازمة لهم من خلال برامج التدريب المعتمدة في الجامعات والكليات، وأكد المعلمون على أهمية البرامج في إكسابهم الكفايات التعليمية.

أما دراسة (Audi & Sulaiman, 1988) فهدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية، طبق الباحثان مقياس الاتجاهات على عينة قوامها (158) من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية : عدم وجود فروق دالة إحصائياً تبين اتجاهات المدرسين نحو تقييم الطلبة للممارسات التدريسية باختلاف الكلية التي يعملون بها وكذلك باختلاف الرتبة الأكاديمية.

واستهدفت دراسة (Althubaiti, 1996) استقصاء اتجاهات الأكاديميين الإداريين (عمداء الكليات) ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت في ثلاث جامعات عربية خليجية وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (771) عضو هيئة تدريس، و30 عميد كلية، و 148 رئيس قسم ، طبق عليهم الباحث مقياس للاتجاه نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- إن التدريس والبحث العلمي دوران مهنيان تربطهما علاقة تكاملية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو البحث العلمي والتدريس والمكافآت تبعاً لمتغير الفئة.

كما أجريت دراسة (Thomas and mithell, 2007) بهدف التعرف على اتجاهات الأكاديميين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس نحو التدريس والبحث العلمي وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 155 رئيس قسم وعميد كلية، 232 عضو هيئة تدريس، في 6 جامعات بولاية تنسى الأمريكية، وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- اتجاهات رؤساء الأقسام وعمداء الكليات نحو التدريس أقل إيجابية من اتجاهات أعضاء هيئة التدريس.
- اتفاق المجموعتين على أن أنظمة الترقيات يعطى للإنتاجية العلمية وزناً أكبر من الوزن المعطى للتدريس.
- يرى أعضاء هيئة التدريس أن البحث العلمي بما له من متطلبات والتزامات تتعارض مع متطلبات والتزامات التدريس وأنه يصعب على عضو هيئة التدريس أن يكون باحثاً متميزاً ومدرساً فعالاً مبدعاً في نفس الوقت.

في حين هدفت دراسة (Shahateh, 2002) للتعرف إلى الجوانب الرئيسية لأهمية وسائل التقويم الذاتي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقيادات كلية البنات، وتم اختيار عينة عددها (236) عضو من عضوات هيئة التدريس الحاصلات على درجة الدكتوراه وعلى قيادات الكليات من رئيسات أقسام ووكيلات وعميدات بكليات البنات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئات التدريس وقيادات كليات البنات في آرائهم تجاه أهمية التقويم الذاتي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس (من السعوديات) وأعضاء هيئة التدريس (غير السعوديات) في ممارسة التقويم الذاتي .

أما دراسة (Alhulaibi, 2004) فهدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين، ثم التعرف على العلاقة بينها وبين التوافق المهني، اشتملت عينة الدراسة على (187) عضواً تدريسياً من كليات المعلمين، طبق الباحث على عينة الدراسة مقياسين: الأول هو مقياس الاتجاهات التربوية، والثاني مقياس التوافق المهني، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية بصفة عامة وبين الأقسام العلمية والأقسام التربوية بصفة خاصة في كل من مقياس الاتجاهات التربوية، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات منها إنشاء مركز تدريب مهني لتطوير أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين.

وكذلك هدفت دراسة (Alqurni, 2004) للتعرف إلى طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي، وقد حققت الدراسة هذا الهدف من خلال مسح استطلاع أدبيات التدريس الجامعي وقد انتهت الدراسة إلى مجموعة من الطرق والأساليب وكذلك مجموعة من خطوات التدريس الواجب إتباعها من قبل أستاذ الجامعة المتميز فيما يلي عرض موجز لبعض منها:

1. تحديد أهداف (Set goals) كل مقرر دراسي، ومفرداته، ومراجعة، ومتطلبات تنفيذه، وطرق تقويمه (خطة المقرر) في أول لقاء للأستاذ مع الطلبة في بداية كل فصل دراسي.
2. تنويع طرق وأساليب التدريس (Vary class formats).
3. تشجيع الطلبة على المشاركة الفاعلة في قاعة الدراسة (Encourage students to participate in class).

كما بينت دراسة (Mahafzeh, 2000) أهمية إحداث البرامج التعليمية وتطوير البرامج والعمل على زيادة كفاءة التعليم العالي وتحسين مخرجاته.

وفي دراسة أجراها (Day،1999) في ألمانيا تهدف إلى بيان سبل تطوير أعضاء الهيئة التدريسية وتوصلت إلى أن فرص التطوير المهني للمعلم محدودة وأن التغير الذاتي كهدف داعم

للنمو المهني يعد ضرورياً، لأنه ليس بمقدور كل معلم ان يلهم حب الاستقصاء لدى تلاميذه مدة طويلة ودعمت ذلك دراسة قام بها (عبد الرحمن، 2005) وحددت الدراسة أهم التحديات التي تعوق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

وفي دراسة(Gibbs ,2004) في أمريكا تم التعرف إلى فعالية برنامج للتدريب على مهارات التدريس الأكاديمية لدى معلم الجامعة وقد بينت النتائج أهمية برامج الإعداد الأكاديمي للمعلم الجامعي التي تقدم له فهماً للإطار المعرفي في مجال تخصصه وفرصة للمساهمة في بناء صرح المعرفة والربط بين الأفكار.

وعلى الرغم من وجود دراسات وأبحاث اهتمت بتطوير عضو هيئة التدريس على وجه الخصوص إلا أن الحاجة لا تزال قائمة لمزيد من الدراسات والبحوث التي تستهدف الوصول بمستوى أداء عضو هيئة التدريس إلى مستوى من التميز يمكنه من القيام بأدواره المختلفة في الجامعة بما يحقق أهداف التعليم فيها.

المنهجية والتصميم

أسلوب الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على المصادر التالية:

أ- المصادر الثانوية: وتتمثل باستخدام المراجع والمصادر المتوفرة في المكتبات، وذلك لبناء الإطار النظري لهذه الدراسة ومنها: الكتب، والمقالات، والدراسات، والرسائل الجامعية.

ب- المصادر الأولية: وتتمثل بجمع البيانات من مصادرها بوساطة استبانة مخصصة لهذه الغاية طورها الباحث، وتم تحليل هذه البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة من الرتب الأكاديمية الآتية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، محاضر) والبالغ عددهم (680) عضو هيئة تدريس وفق إحصائيات دائرة الموارد البشرية في الجامعة بتاريخ (2017/10/3) كما هو موضح في الجدول رقم (1)، وتم أخذ عينة عشوائية طبقية تناسبية من مجتمع الدراسة وبداخل المجتمع من كل رتبة اكاديمية بنسبة(40%)، وقد تم توزيع (267) استبانة على عينة الدراسة على النحو الآتي: (11 أستاذ، 62 أستاذ مشارك، 118 أستاذ مساعد، 76 محاضراً)، عاد منها (214) استبانة بنسبة بلغت (79.92%)، وقد تم استبعاد (14) استبانة لعدم صلاحيتها، وبذلك خضع للتحليل (200) استبانة تشكل ما نسبته (96.45%) من الاستبانات المسترجعة، وما نسبته (74.69%) من عينة الدراسة، وما نسبته (30%) من مجتمع الدراسة.

جدول (1) مجتمع الدراسة

الرقم	الوظيفة	العدد
1	أستاذ	26
2	أستاذ مشارك	154
3	أستاذ مساعد	305
4	محاضر	183
المجموع		668

أداة الدراسة:

تم تطوير أداة الدراسة اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص، وهي مكونة من جزأين:

الجزء الأول: يشتمل على المعلومات الشخصية والوظيفية المتعلقة بالمبحوثين وهي (النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والرتبة الأكاديمية، والخبرة).

الجزء الثاني: استبانة مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) وتم صياغة وبناء فقرات هذا الجزء استرشادا بالدراسات السابقة.

وتم تكوين جميع مقاييس الاستجابات لفقرات المقياس على مقياس ليكرت الخماسي وهى: موافق بشدة(5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1).

وقد توزعت الفقرات وعددها (47) فقرة على أبعاد مستويات توافر المهارات (التدريسية والبحثية والإدارية) كالآتي:

الفقرات من (1–28) وتقيس بعد المهارات التدريسية

الفقرات من (29– 39) وتقيس بعد المهارات البحثية

الفقرات من (40–47) وتقيس بعد المهارات الإدارية

صدق وثبات أداة الدراسة:لقد تم عرض أداة الدراسة بصورتها الأولية على محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة الباحة للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة، ولقد تم

الأخذ بملحوظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة بشكل دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة وفقراتها.

وللتحقق من ثبات أداة الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (25) عضواً، وتم حساب معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا كالآتي:

جدول(2) معامل الثبات للاتساق الداخلي لكل بعد

رقم الفقرة في الاستبانة	المتغير	معامل الثبات
1-28	بعد المهارات التدريسية	0.90
29-39	بعد المهارات البحثية	0.93
40-47	بعد المهارات الإدارية	0.89

المعالجة الإحصائية:

استخدمت الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.16.1) في معالجة البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة، وفقاً للآتي: حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الوصفي لبيانات الدراسة.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن السؤال الأول : ما مستويات توافر المهارات التدريسية في جامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

أولاً: النتائج الخاصة بدرجة الممارسة في المهارات التدريسية التي يمثلها المحور الأول:

جدول (3) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة (المهارات التدريسية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
1	التمكن من المحتوى العلمي لمادة التخص	2.86	0.85	18	متوسط
2	الربط بين أجزاء المحتوى الدراسي أثناء تدريسه.	2.51	0.67	22	متوسط
3	التعامل مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين.	3.03	0.82	17	متوسط
4	تصميم خطة للتدريس في ضوء احتياجات الطلاب.	2.53	0.48	21	متوسط
5	تصميم خطة طويلة الأجل لعمليات التعليم والتعلم المختلفة.	2.47	0.49	24	منخفض
6	تصميم خطة قصيرة الأجل لأنشطة التعليم والتعلم.	4.17	0.80	7	مرتفع
7	التخطيط لاستخدام استراتيجيات تعلم متنوعة.	2.41	0.59	26	منخفض
8	تحديد طرق التعلم المناسبة للتخصص.	2.71	0.64	19	متوسط
9	توظيف طرق التعليم المختلفة طبقاً لطبيعة الموقف التعليمي.	3.46	0.50	12	متوسط
10	تعديل استراتيجيات وطرق التدريس في ضوء التغذية الراجعة	1.90	0.56	27	منخفض
11	توظيف تكنولوجيا التعليم عن بعد من خلال شبكة الإنترنت في خدمة العملية التعليمية.	3.37	0.47	14	متوسط
12	إثارة اهتمامات الطلاب بالتعليم بجميع الوسائل الممكنة.	4.46	0.50	1	مرتفع
13	التنويع في استخدام الوسائل التعليمية المناسبة للموقف التعليمي	4.27	0.44	5	مرتفع
14	استثمار مصادر التعلم المختلفة تبعاً للمواقف المختلفة.	4.32	0.47	3	مرتفع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
15	توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج.	2.55	0.59	23	متوسط
16	توظيف تكنولوجيا التعليم في الأنشطة الأكاديمية.	3.58	0.52	9	مرتفع
17	التعامل بمهنية مع الطلاب على اختلاف سماتهم الشخصية.	3.47	0.47	11	متوسط
18	استثارة الدافعية للتعلم لدى الطلاب.	3.84	0.48	8	مرتفع
19	إدارة الوقت المتاح للتعلم بما يحقق فعاليته.	3.29	0.44	19	متوسط
20	بناء أدوات تقويم تتناسب مع مخرجات التعلم المرغوبة.	2.71	0.64	19	متوسط
21	توجيه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي.	3.46	0.50	12	متوسط
22	تقديم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر.	1.90	0.56	27	منخفض
23	استخدام أساليب إثرائية لتحسين أداء الطلاب في ضوء نتائج التقويم.	3.37	0.47	14	متوسط
24	تطبيق مهارات تصميم البرامج الأكاديمية.	4.45	0.50	2	مرتفع
25	تطبيق مفاهيم جودة التعليم في العملية الأكاديمية.	4.27	0.44	5	مرتفع
26	المشاركة في وضع خطط التطوير المستمر بالمؤسسة.	4.32	0.47	3	مرتفع
27	إتقان مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب.	2.45	0.59	25	منخفض
28	المشاركة في تفعيل الأنشطة الطلابية.	3.58	0.52	9	مرتفع
–	المتوسط الكلي للمهارات التدريسية	3.45	0.22	–	متوسط

يتضح من نتائج الجدول رقم (3) ما يأتي:

- بالنسبة للمعيار الأول من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التدريس والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من المحتوى العلمي لمجال تخصصه". والذي تمثله العبارات أرقام (1،2، 3)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,86، 2,51، 3,03)، وبترتيب واهمية نسبية متوسطة، وهي نسب مقبولة إلى حد ما، مما يؤكد أن أساتذة الجامعة على درجة من المعرفة في مجال التخصص، ويربطون بين أجزاء المحتوى الدراسي، ويتعاملون مع المادة العلمية بأساليب مختلفة وفقاً لطبيعة المتعلمين بمستويات متوسطة.
- بالنسبة للمعيار الثاني من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من التخطيط الجيد لعملية التعليم". والذي تمثله العبارات أرقام (4، 5، 6، 7)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,53، 2,47، 4,17، 2,41)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة إلى منخفضة، وتدلل على تدني قدرة أعضاء هيئة التدريس على التخطيط الجيد للعملية التعليمية، باستثناء أن لديهم قدرة على تصميم الخطط قصيرة الأجل.
- بالنسبة للمعيار الثالث من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من طرق التعلـــيم المختلفة". والذي تمثله العبارات أرقام (8، 9، 10، 11)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,71، 3,46، 1,90، 3,37)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة باستثناء فقرة "تعديل استراتيجيات وطرق التدريس في ضوء التغذية الراجعة" فقد جاءت منخفضة، وتدلل على قدرة أعضاء هيئة التدريس على توظيف طرق التدريس وتقنيات التعليم المختلفة في العملية التعليمية، وقد يرجع ذلك إلى أن الغالبية العظمى من أعضاء هيئة التدريس تلقوا إعداداً تربوياً مناسباً على توظيف واستخدام طرق وتقنيات التعليم في العملية التعليمية مع عدم الاهتمام بالتغذية الراجعة لتعديل الاستراتيجيات.
- بالنسبة للمعيار الرابع من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعليم المختلفة" والذي تمثله العبارات أرقام (12، 13، 14، 15، 1)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (4,46، 4,27، 4,32 ، 2,55، 3,58)، وبترتيب وأهمية نسبية مرتفعة، مما يدلل على قوة ممارسة أعضاء هيئة

التدريس لمهارات التعليم المختلفة مثل (استثارة اهتمامات الطلاب، والتنوع في استخدام الوسائل التعليمية، واستثمار مصادر التعلم المختلفة، وتوظيف الأنشطة التعليمية وتكنولوجيا التعليم) باستثناء فقرة "توظيف الأنشطة التعليمية بكفاءة في خدمة المنهج" فقد جاءت متوسطة وهي نسبة جيدة.

- بالنسبة للمعيار الخامس من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي". والذي تمثله العبارات أرقام (17، 18، 19)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (3,47، 3,84، 3,29)، وبترتيب وأهمية نسبية مرتفعة إلى متوسطة، مما يدلل على قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهارات التعامل مع الطلاب وإدارة الموقف التعليمي.
- بالنسبة للمعيار السادس من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات عملية التقويم". والذي تمثله العبارات أرقام (20،21، 22، 23)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,71، 3,46، 1,90، 3,37)، وبترتيب وأهمية نسبية متوسطة إلى منخفضة، حيث جاءت الفقرة رقم (22) والتي تنص على "تقديم تغذية راجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر" بمتوسط منخفض، وباقي الفقرات جاءت بنسبة متوسطة مما يدلل على عدم قوة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات تقويم الطلاب.
- بالنسبة للمعيار السابع من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها". والذي تمثله العبارات أرقام (24، 25، 26)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (4,45، 4,27، 4,32)، وبترتيب واهمية نسبية مرتفعة مما يدلل على قوة قدرة أعضاء هيئة التدريس على تخطيط وإدارة البرامج التعليمية وتطويرها.
- بالنسبة للمعيار الثامن من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال التعليم والذي ينص على "تمكن الأستاذ الجامعي من مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي ومشاركته بفاعلية في أنشطتها". والذي تمثله العبارتان رقمي (27، 28)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (2,45، 3,58)، وبترتيب وأهمية تتراوح بين منخفضة ومتوسطة مما يدلل على ضعف قدرة أعضاء هيئة التدريس على ممارسة مهارات ووسائل دعم الطلاب الأكاديمي والاجتماعي والمشاركة في تطويرها.

الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستويات توافر المهارات البحثية في جامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ثانياً: النتائج الخاصة بدرجة الممارسة في مجال البحث العلمي والتي يمثلها المحور الثاني:

جدول (4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة (المهارات البحثية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
29	تقويم مصادر البحث المختلفة بطريقة علمية.	3.67	0.47	2	مرتفع
30	تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.	1.96	0.62	11	منخفض
31	المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في التخصصات البينية ذات الصلة بتخصصه.	2.05	0.82	9	منخفض
32	توظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية .	2.20	0.61	7	منخفض
33	المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال التخصص.	2.04	0.76	10	منخفض
34	المشاركة في المؤتمرات والندوات في في مجال الجودة.	2.23	0.67	6	متوسط
35	المشاركة في الندوات والمؤتمرات في مجال تطوير العملية التعليمية.	2.42	0.75	4	منخفض
36	الالتزام بآداب وأخلاقيات البحث العلمي.	3.38	0.79	3	متوسط

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
37	القدرة على العمل ضمن فريق بحثي.	2.40	0.49	5	منخفض
38	القدرة على إدارة فريق بحثي.	3.68	0.46	1	مرتفع
39-	نشر الأبحاث في الدوريات المتخصصة على المستوى العالمي.	2.20	0.79	7	منخفض
-	المتوسط الكلي للمهارات البحثية	2.56	0.28	-	متوسط

يتضح من نتائج الجدول رقم (4) ما يأتي :

- بالنسبة للمجال الثاني من مجالات الممارسة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس (البحث العلمي) ويمثله المعيار "تميز الأستاذ الجامعي كباحث علمي وتمكنه من استخدام مهارات البحث في مجال تخصصه". والذي تمثله العبارات أرقام (29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39)، جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات على التوالي (3,67، 1,96، 2,05، 2,20، 2,04، 2,23، 2,42، 3,38، 2,40، 3,68، 2,20)، وبترتيب وأهمية نسبية تتراوح بين متوسطة ومنخفضة، ويمكن تفصيلها على النحو التالي:
- جاءت العبارات أرقام (29، 36، 38) وبمتوسطات حسابية على التوالي (3,67، 3,38، 3,68). وهي نسب متوسطة، وتدلل على قدرة مقبولة لأعضاء هيئة التدريس على ممارسة المهارات:
  - تقويم مصادر البحث المختلفة بطريقة علمية.
  - الالتزام بآداب وأخلاقيات البحث العلمي.
  - القدرة على إدارة فريق بحثي.
- في حين جاءت باقي العبارات أرقام (29، 30، 33، 38) بمتوسطات حسابية منخفضة مما يدلل على ضعف ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمهارات:
  - توظيف نتائج الأبحاث في تطوير العملية التعليمية.
  - المشاركة في تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في التخصصات البينية ذات الصلة بتخصصه.
  - المشاركة في الندوات والمؤتمرات في مجال تطوير العملية التعليمية.

- نشر الأبحاث في الدوريات المتخصصة على المستوى العالمي.
- القدرة على العمل ضمن فريق بحثي.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال الجودة.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات في مجال التخصص.
- تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص.

الإجابة عن السؤال الثالث: ما مستويات توافر المهارات الإدارية في جامعة الباحة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

ثالثاً: النتائج الخاصة بدرجة الممارسة في مجال الجوانب الإدارية والتي يمثلها المحور الثالث:

جدول (5) يوضح المتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لمدى ممارسة (المهارات الإدارية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى وفقاً للمتوسط
40	الإلمام بالمهارات الإدارية المختلفة.	2.66	0.47	5	متوسط
41	تنفيذ الخطط الموضوعة بكفاءة.	3.40	0.59	3	مرتفع
42	التمكن من مهارات المتابعة.	2.91	0.64	8	متوسط
43	صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي.	2.62	0.58	7	متوسط
44	تحديد الأهداف الأكاديمية بمهارة.	2.66	0.79	5	متوسط
45	المشاركة في عمليات تطوير المؤسسة.	3.28	0.77	4	مرتفع
46	المشاركة في الدورات التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي.	3.62	0.59	2	مرتفع
47	المشاركة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.	3.67	0.47	1	مرتفع
–	المتوسط الكلي للمهارات الادارية	3.10	0.20	–	متوسط

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) ما يأتي:

- بالنسبة للمعيار الأول من معايير الممارسة الأكاديمية في مجال الجوانب الإدارية والتنمية المهنية والذي ينص على "إلمام الأستاذ الجامعي بمهارات الإدارة والقيادة الناجحة". والذي تمثله العبارات أرقام (40، 41، 42، 43، 44، 45، 46 ،47)، حيث جاءت المتوسطات الحسابية مرتفعة للفقرات على التوالي (41، 45، 46 ،47)، وهي متوسطات تدلل على ممارسة مرتفعة وأهمية نسبية لتلك الممارسة، الأمر الذي يؤشر على أن معظم أعضاء هيئة التدريس يقومون بتنفيذ الخطط الموضوعة بكفاءة، ويشاركون في عمليات تطوير المؤسسة، ويشاركون في الدورات التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي، وكذلك ويشاركون في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية.
- في حين جاءت الفقرات أرقام (40، 42، 43، 44) بمتوسطات حسابية متوسطة، وهي نسب متوسطة تدلل على عدم قوة هذه الممارسة أي أن أعضاء هيئة التدريس لديهم الإلمام المتوسط بالمهارات الإدارية المختلفة، والقدرة المتوسطة على التمكن من مهارات المتابعة، وكذلك صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي، وكذلك تحديد الأهداف الأكاديمية بمهارة متوسطة.

مناقشة النتائج:

فيما يلي مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. بيّنت النتائج أنّ تصورات المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة) نحو مستوى توافر (أبعاد المهارات التدريسية) قد جاءت بدرجة متوسطة أقرب إلى المرتفعة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وانحراف معياري (0.22)، وقد احتلت مهارة إثارة اهتمام الطلاب بالتعليم بجميع الوسائل الممكنة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.46) بمتوسط حسابي مرتفع الأمر الذي يؤكد على ارتفاع درجة هذه الممارسة، تلاها مهارة تطبيق مهارات تصميم البرامج الاكاديمية وبمتوسط حسابي أيضا مرتفع بلغ (4.45)، ثم في المرتبة الثالثة، مهارة استثمار مصادر التعلم تبعا للمواقف التعليمية المختلفة وبمتوسط مرتفع بلغ (4.27)، يلي ذلك العديد من المهارات التي جاءت ممارستها مرتفعة.

ثم جاءت ممارسة بعض المهارات بمرتبة متوسطة وكان أولها مهارة التعامل بمهنية مع الطلاب على اختلاف شخصياتهم وكذلك مهارتا توجيه الطلاب نحو استخدام التقويم الذاتي وتوظيف طرق التعليم طبقا للمواقف التعليمية، ثم حل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي منخفض أي بممارسة ضعيفة لمهارات تعديل استراتيجيات التدريس في ضوء التغذية الراجعة وكذلك تقديم التغذية الراجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر وحلتا بنفس المتوسط الحسابي المنخفض البالغ (1.90). وتعني هذه النتيجة أنّ المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة تراوحت بين مرتفعة إلى ومنخفضة إلا أن المتوسط العام للممارسة لهذا النوع من المهارات جاء بالمجمل متوسطا.

2. كما بيّنت النتائج أنّ تصورات المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة) نحو مستوى توافر (أبعاد المهارات البحثية) قد جاءت بدرجة متوسطة أقرب إلى المنخفضة بمتوسط حسابي (2.56)، وانحراف معياري (0.28)، وقد احتلت مهارة القدرة على إدارة الفريق البحثي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.68) بمتوسط حسابي مرتفع الأمر الذي يؤكد على ارتفاع درجة هذه الممارسة، تلاها مهارة تقويم مصادر البحث المختلفة بطريقة علمية وبمتوسط حسابي أيضاً مرتفع بلغ (3.67). ثم جاء في المرتبة الثالثة، مهارة الالتزام بآداب واخلاقيات البحث العلمي وبممارسة متوسطة بلغ متوسطها (3.38).

ثم جاءت ممارسة باقي المهارات بمرتبة منخفضة وكان أضعف الممارسات مهارة تنفيذ أبحاث علمية مبتكرة في مجال التخصص وكذلك المشاركة في مؤتمرات وندوات في مجال التخصص، والمشاركة في تنفيذ ابحاث علمية مبتكرة في التخصصات البينية ذات الصلة بتخصص الباحثين. ثم حل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي منخفض أي بممارسة ضعيفة لمهارات تعديل استراتيجيات التدريس في ضوء التغذية الراجعة وكذلك تقديم التغذية الراجعة للطلاب بناءً على نتائج التقويم المستمر وحلتا بنفس المتوسط الحسابي المنخفض البالغ (1.90). وتعني هذه النتيجة أنّ المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة جاءت بالمجمل متوسطة وأقرب إلى المنخفضة.

3. وأخيراً بيّنت النتائج أنّ تصورات المبحوثين (أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة) نحو مستوى توافر (أبعاد المهارات الادارية) جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.10)، وانحراف معياري (0.20)، وقد احتلت مهارة المشاركة في تخطيط وتنفيذ البرامج التدريبية

المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.67) بمتوسط حسابي مرتفع الأمر الذي يؤكد على ارتفاع درجة هذه الممارسة رغم عدم اهميتها لكونها مهارة روتينية ليست اساسية ضمن المهارات الإدارية، تلاها مهارة المشاركة في البرامج التدريبية المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي وبمتوسط حسابي أيضاً مرتفع بلغ (3.62). ثم جاء في المرتبة الثالثة، مهارة تنفيذ الخطط الإدارية الموضوعة بكفاءة وبممارسة متوسطة بلغ متوسطها (3.40)، وبنفس المستوى المتوسط جاءت ممارسة مهارات صياغة رؤية إدارية واضحة للعمل الأكاديمي وتحديد الأهداف الأكاديمية والإلمام بالمهارات الإدارية المختلفة والتمكن من مهارات المتابعة.

إلا أن الملاحظ على المهارات الإدارية أنه لم يأت أي من بنودها الفرعية بمستوى منخفض وتعني هذه النتيجة أنّ المهارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة جاءت بالمجمل متوسطة.

التوصيات:

اعتمادا على ما تقدم من نتائج، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1) ضرورة أن تعمل الجامعة ممثلة بعمادة التطوير الأكاديمي على تحسين وتطوير المهارات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بشكل يسهم في تحسين مستوى الأداء الأكاديمي بشكل عام؛ وذلك بالتأكيد على نشر ثقافة التغذية الراجعة مع الطلاب وتبادل المعلومات معهم حول استراتيجيات ووسائل التدريس والتقويم لأدائهم وأداء أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، وكذلك تعلم واستخدام استراتيجيات تعلم جديدة متنوعة، والإفادة منها بما ينعكس على الارتقاء بمستوى ممارسة المهارات التدريسية.
2) ضرورة أن تعمل الجامعة ممثلة بعمادة البحث العلمي على تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فيما يتعلق بالمهارات البحثية بشكل يدعم هذه الممارسة بشكل عام؛ وذلك من خلال التركيز على تنفيذ الأبحاث العلمية الأصيلة والمبتكرة في مجال تخصصاتهم وكذلك الأبحاث البينية المبتكرة، وزيادة نسبة مشاركتهم في المؤتمرات العلمية سواء الداخلية أو الخارجية واتاحة فرصة المشاركة لجميع أعضاء هيئة التدريس وتمكينهم من حضور المؤتمرات الدولية الأمر الذي يسهم في الارتقاء بمستوى ممارسة المهارات البحثية.

3) رغم أن قدرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الباحة فيما يتعلق بالمهارات الإدارية بشكل عام جاءت متوسطة إلى مرتفعة فلا بد من تعزيز هذه الممارسة بمزيد من التدريب على صياغة الرؤى والأهداف الإدارية من أجل تقوية هذه الممارسة وكذلك تأهيل الأعضاء وتزويدهم بالمهارات الإدارية اللازمة وحضورهم دورات تدريبية وورش عمل في القيادة وتحديداً القيادة التحويلية والقيادة الرؤيوية الأمر الذي يدعم هذه الممارسة بشكل عام.

4) متابعة البحث من قبل باحثين آخرين والاستفادة من هذه الدراسة بإجراء دراسات أخرى تتعلق بمهارات جديدة وإجراء دراسات مقارنة مع جامعات أخرى أو حتى دراسات بعد فترة من تطبيق التوصيات ومعرفة حجم التطور والتحسن في المهارات التي تم دراستها.

5) الاطلاع على تجارب جامعات أخرى فيما يتعلق بالممارسات الفضلى في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وفق منهجية متكاملة للمقارنة المرجعية.

References:

Abd Al-Fattah, Yousef (2000). Some of the perceived and expected characteristics of the professor's personality. Journal of Psychology, Cairo: Egyptian General Book Organization, (31).

Abdullah Mohammad Mansour Al-Qasood (2002). The role of the educational supervisor in developing the educational competencies necessary for the teachers of social subjects, Master Thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh.

Abu Shaweesh, Basheer (2010). "The Role of the Quality Assurance Framework Program in the Development of Some Administrative Skills of UNRWA School Principals", unpublished Master Thesis, Faculty of Education, Islamic University, Gaza.

Afaneh, Azou Ismail (1998). Teaching competencies practiced by the professors of the Islamic University in Gaza as seen by their students. Studies in Curricula and Methods of Teaching, 46, 37-82.

Ahmad, Marwa (2001). Areas of Application of Quality of University Education from the Point of View of Faculty Members in Jordanian Universities, The Union of Arab Universities Journal, Amman: General Secretariat of the Union of Arab Universities, 39.

Al- Dhaw, Mohamamd Ali (2018). Evaluation of teaching competencies of faculty members at the Faculty of Education at University of Bakht al-Ruda from the point of view of students,

http://ijqa.zu.edu.jo/index.php .

Al- Sneadi, Sa'eed (2000). The Educational Competencies Of The Faculty Members Of The Faculty Of Education At Sultan Qaboos University And The Extent Of Their Practice, Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Jordan.

Al-Ateebi, Mohammad Al-Fateh (2009). Distinguished Competencies and Management Excellence, available at: www.ahewar.org/debat/show.artasp?aia=186456 .

Al-Da'ees, Safiyeh, (2018). Degree of availability of university teaching skills among faculty members at the Faculty of Education, Sana'a University, Republic of Yemen, Algeria, Journal of the Geel of Human and Social Sciences, (38) , 77-96.

Aleemat, Saleh (2006). Educational Competencies for the Performance of Faculty Members at Yarmouk University, Educational Journal, 20 (78), 151-180.

Al-Fawara'ah, Abd Al-Haleem (1991). Professional Development of Faculty Members in Community Colleges in Jordan, unpublished Master Thesis, University of Jordan.

Al-Halebi, Abd Al- Lateef (2004). Ben Hamad, The Educational Trends of Faculty Members in Teachers Colleges and Their Relation to Professional Consensus, Research Presented at the Symposium on Development of Faculty Members in Higher Education Institutions, College of Education, King Saud University.

Al-Hikmi, Ibrahim (2009). The professional competencies required for the university professor from the point of view of his students and their relation to some variables, Gulf Arab Message Journal, Arab Bureau of Education for the Gulf States, Riyadh, Saudi Arabia, 90(24),13-56.

Al-Khatheeleh, Hind (2000). Actual and ideal teaching skills as seen by the student at King Saud University. Umm Al-Qura University Journal of Educational, Social and Human Sciences,12 (2), 107-123.

Al-Khatheeleh, Hind (2000). Sources of work pressure as realized by workers in university education, King Saud University Journal of Educational Sciences and Islamic Studies, 9, 85-112.

Al-Khawaldeh, Mohammad, Mare'i, Tawfeeq (1999). The extent of the practice of faculty members at Yarmouk University for the performance competencies important for their professional functions. Journal of the Federation of Arab Universities, 26 , 67-85.

Al-Kurdi, Ahmad (2009). Functional Merit Model, Measurement, Policy Planning and Tooling, Encyclopedia of Islam and Development, Faculty of Commerce, Suez Canal University.

Al-Mahafzeh, Sameh & Al-Samraa'i , Hashem (2000). Suggested methods for evaluation of university teaching performance. Educational Science Studies, 23 (2).

Al-Mikhlafi, Mohammad (2002). Building a tool to assess the efficiency of the teaching performance of the university faculty member at Sana'a University, Journal of Research and Educational Studies, 16, (8),132-141.

Al-Qarni, Ali (2005). Methods and methods of developing the performance of the teaching professor, a study presented to the symposium of the development of faculty members in institutions of higher education (challenges and development), King Saud University, Faculty of Education.

Al-Thabeeti, Mleehan (2009). Trends of Administrative and Teaching Staff Towards Scientific Research, Teaching and Rewards in Three Arab Gulf Universities ,King Saud University Journal of Science, Education and Islamic Studies, 15, 465-519.

Aškerc, K. (2016). Teaching excellence and qualifications of academic staff in the context of quality in higher education, CEPS journal: Center for Educational Policy Studies Journal, 6 (4), 141- 161.

Barakat, Mohammad et al., (1996). Professional Development of Faculty Members in Arab Universities in the Light of Global Developments, Arab Journal for Research on Higher Education, Arab Organization for Education, Culture and Science, Department of Higher Education, Second Year, (2).

Batah, Ahmad, Al-So'oud, Ratib (1999). "Evaluation of Teaching Effectiveness of Faculty Members at Mutah University from the Point of View of their Students", Journal of Educational Studies, 26 (2), 472-482 .

Bhute, Amit, (2005), "Business and People Competency Management", www.hrfoks.com. /knowledgebank, future/20mgrt/through competence. Paf

Chen, fen-yu, Chihwu, Tsui, (2007). "An Empirical Analysis of Core Competence for High- Tech Firms and Traditional Manufactures", Journal of Management Development, Vol. 26, pp. 159-168.

Coladaxci, T. (1992). Teacher's sense of efficacy and commitment to teaching. Journal of Experimental Education.V60(4).

Dagiene, Valentiana, (2011). "Development of ICT Competency in Pre-Service Teacher Education", International Journal of Digital Competency, Vol. 2, pp.1-10.

DFEE Excellence in Schools, DFEE, London. 1997.p8.

Doherty, Jafri (1999). Development of quality systems in education, translation by Al-Ahmad et al., Damascus: Arab Organization for Education, Culture and Science.

Draganidis & Chamopoulou, Mentzas, Fotis, Paraskevi, Gregoris, (2006). "An Ontology Based Tool for Competency Management and Learning Paths", http//www,i-Know.turgaz,at/Canlent/download/687/2.

Draganidis&Mentzas, Fatis, Gregoris, (2006), "Competency Based Management: a Review of Systems and Approaches", Information Management and Computer Security, Vol. 14, pp.51-64.

Dweakat, Bader, Al-Amad, Suleiman, Abu Jo'b, Iman (2015). The level of functional competencies for the performance of faculty members in faculties of physical education in Palestinian universities in light of the overall quality, An-Najah National University.

https://www.researchgate.net .

European University Association (2019). Learning & Teaching Paper3 Continuous Development of Teaching Competences Thematic Peer Group Report. https://eua.eu/downloads/publications/eua.

Ewan, Grant, Mac, (2001) "Instructor Competencies in a Distance Education Context", web cache. Google euser content.com.

Farman, Richard (1995). Quality Assurance in Training and Education, translated by Sami Al-Faras and Nasser Al-Adaily, Riyadh: Afaq International Creativity House for Publishing and Media.

Hall E. & Jones L. (1976) competency Based Education. A Process for improving of education. Englwood Cliffs, N. J.: Prentice-hall.

Harison, H (1977) Teaching introductory data processing through competency. Based Testing. Journal of Educational Research, 71 (1), pp .

Heffernan, T. (2018). Approaches to career development and support for sessional academics in higher education, International Journal for Academic Development, 23(4), 312-323.

https://doi.org/10.1080/1360144X.2018.1510406.

Ismail, Fa'izah (2013). Professional Competencies of Teaching Staff in Yemeni Universities Comparative Study, Unpublished PhD Thesis, Yarmouk University, Jordan.

Ismail, Mohammad (2010). Evaluation of the performance of the university teacher from the perspective of students and faculty members, Anbar University Journal, (3),54-66.

Juma'ah, Ashraf (2000). "Call to drop the administrative merit model on education", www.bab.comLartivlesLfull-article.com?id=3056 .

Kauchak, D. P.& Eggen, P. D. (1998) Learning and teaching.: Research based Methods. Needham Heights, M A: Allyn and Bacon.

Knott, G.(2015). Training and Support of Sessional Staff to Improve Quality of Teaching and Learning at Universities, American Journal Pharmaceutical Education. 79(5): 72.

https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4571054/.

Kurdi, Al-Sayed (2011). The Importance of Applying Functional Qualitability Criteria in the Selection of Managers, Unpublished Master Thesis, Faculty of Commerce, Banha University..

Long, Ismail, Choi Sang, Wan Kharuzsaman, (2008). "Understanding the Relationship HR Competencies and Roles of Malaysian Human Resource Professionals, European Journal Sciences, Vol. 7, No.1.

Lusunz. I. S (2002). The Tuter and Quality Assurance in Distance Education: University of Botswana (htt://www.Saide. org.za/africaod/ management/benefits/m43 abothtm.

Madani, Ghazi (2002). The development of higher education as one of the tributaries of human development in the Kingdom of Saudi Arabia, a working paper presented to the symposium of the vision of the future of the Saudi economy until 2020, held in Riyadh during the period between 19 - 23 October. Riyadh: Ministry of Planning.

Mohammad, Fateeha & Suleiman, Sa'id (1993). Proposed Training Program for the Preparation of a Faculty Member, Journal of the Faculty of Education, Alexandria University, 6(1),230-282.

Naidoo Kogi (2002). Staff Development: Alener for Quality Assurance. Newzeland: Massy University (K.Naidoo and Massy .ac,nz)

Oudeh, Ahmad (1998). Attitudes of faculty members towards students' assessment of teaching practices , Arab Journal of Educational Research, Arab Organization for Culture and Science, Department of Educational Research, 8(1),37-48.

Oudeh, Mohammad (2010). Administrative Competencies of Principals of Schools in Madaba Governorate and its Relation to Morale, unpublished Master Thesis, Faculty of Educational Sciences, Middle East University, Amman.

Partington and Brown George (2010). Quality assurance, Staff Development and Cultural Change. Journal of Quality Assurance in Education.Vol.5, No.4, pp.208-217.

Salis Edward , (1999). From systems to leadership. Evolution of quality movement in post-secondary education. In Doherty (editor), Development of Quality Systems in Education, 265-853

Sammons, p. (1999). School Effectiveness: Coming of Age in The Twenty First Century. Linger. The Netherlands.p.11.

Selvi, Kiymet, (2010). "Teacher's Competences", Journal of Philosophy of Culture and Axiology", Vol.11. No.1, pp.122-175.

Shahatah, Hasan, Al-Mazrou' (2002). Self Assessment of the members and leaders of the girls' colleges in Saudi Arabia, an introduction to the development of university performance Research presented at the symposium of the development of the faculty member, King Saud University, Center for University Studies for Girls Women's Research Center, 163-201.

Suzanne, Y. and Dale, S. (1999). profiles of effective college and university teachers. Journal of Higher education. PP. 671-684.

Tang, Thomas, and mithell chamberlain (2007) Attitudes Toward Research and teaching difference between administrators and faculty members, Journal of Higher Education, Vol. 68, .

Zaytoon, Ayesh (2001). University teaching methods. Jordan: Dar Al Shorouk for Publishing and Distribution.

Zurab, Abdul Rahman et al. (2006). The role of the faculty members in the scientific competencies in the Palestinian universities for the completeness of the scientific and professional background elements of the faculty member and the activities carried out by him, Arab Journal for Research on Higher Education, Arab Organization for Education, Culture and Science, 9, 33-51.

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-006

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية

علي أحمد بني عمر *

محمد مفضي الكساسبة **

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (52) فقرة. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري الدوائر، ورؤساء الأقسام الذين يمارسون مهامهم في شركة الكهرباء الأردنية، وتم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل وتوزيع (111) استبانة، واسترد منها (99) استبانة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (96) استبانة تشكل ما نسبته (86.5%) من مجتمع الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية. وأظهرت النتائج أيضاً وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة. وقد أوصت الدراسة شركة الكهرباء الأردنية بالاهتمام أكثر بممارسات إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي ينعكس ايجابياً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

الكلمات الدالة: ممارسات إدارة الموارد البشرية، الأهداف الاستراتيجية، شركة الكهرباء الأردنية.

* **كلية العلوم التربوية، جامعة مؤتة.**

** **كلية المال والأعمال، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/5/7م. تاريخ قبول البحث: 2019/9/19م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

Effect of Human Resource Management Practices on Achieving Strategic Objectives of Jordan Electric Power Company

Ali Ahmad Bani Omar

Mohammed Mufaddy Al-Kasasbeh

Abstract

This study aims at identifying the effect of human resource management practices in achieving strategic objectives of Jordan Electric Power Company. To achieve the purposes of the study, a questionnaire was developed which consisting of (52) items. The population of the study included all managers of departments and sections heads who perform their duties in Jordan Electric Power Company, where a comprehensive survey was adopted to distribute (111) questionnaires. Ninety nine questionnaires were retrieved, and the valid questionnaires for analysis were (96) representing a response rate of (86.5%) of the study population.

The results of the study showed that there is an effect of human resource management practices in achieving the strategic objectives of Jordan Electricity Company. The results also showed an effect of human resource management practices on the efficiency of internal processes, quality of service, conduct work performance at the lowest time, and standards that exceed the industry specifications. The study recommended that Jordan Electricity Company should pay more attention to human resource management practices, which is reflected positively in achieving the company's strategic objectives.

Keywords: Human resource management practices, Strategic objectives, Jordan Electric Power Company.

المقدمة:

شهدت المنظمات بمختلف قطاعاتها خلال السنوات الأخيرة، ولا تزال تغيرات عميقة ومتلاحقة؛ مما أفرز معطيات جديدة، وتحديات أمام المنظمات كان من أبرزها اشتداد حدة المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، الأمر الذي استدعى بالتالي تبني فلسفات وممارسات إدارية خاصة بالموارد البشرية تهتم بوضع خطط واستراتيجيات عمل لتهيئة وتنمية العنصر البشري ليس للوقت الحاضر فقط، وإنما للمستقبل أيضاً، وذلك لضمان زيادة قدرة المنظمات على التكيف والتأقلم مع التغيرات المحيطة؛ فالمعروف أن الموارد البشرية أضحت اليوم مورداً استراتيجياً مهماً، ومصدراً للمعلومات والابتكارات والمعارف، وأساساً للتميز والتفوق بالشكل الذي يساعد المنظمات على أداء مهامها بكفاءة وفاعلية، والحصول على الميزة التنافسية المستدامة التي تضمن لها الاستمرار والتطور والازدهار (Sabrina, 2015).

كما يتوقف نجاح أو فشل المنظّمات على مدى قدرتها على تحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها، وهذا يتطلب وضع استراتيجية معينة، والسعي لتنفيذها في ظل المتغيرات المختلفة التي تعصف بالمنظّمة سواءً الداخليّة أم الخارجيّة؛ إذ إن المنظّمة وجدت أصلاً من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية، وبالتالي فإن جميع خططها الاستراتيجية وسياساتها يجب أن تصب في تحقيق هذه الأهداف. وبهذا فإن الأهداف الاستراتيجية تعد عنصراً مهماً في بقاء المنظّمات، وتحقيق الميزة التنافسية لها (AL-Shabani & Al-gmili, 2012).

يحتاج الحديث عن الأهداف الاستراتيجية إلى رؤية شاملة ومعمّقة، وقدرات فكرية عالية، ومتخصصة في طبيعة الاستراتيجية ذاتها، لأن صياغة الأهداف الاستراتيجية تعد في غاية الأهميّة، بسبب كونها مرتبطة بنجاح المنظمات، واستمراريّتها بالمنافسة والتقدم، وإن التقديرات الخاطئة من قبل صانعي الأهداف قد تودي إلى دخول المنظّمة في مشاكل وأزمات ومواقف حرجة تجعلها تستنزف كل طاقاتها وإمكاناتها في سبيل تحقيق هذا الهدف (Dess, Eisnar, Lumpkin & Mcnamara, 2004)

ومن هنا جاءت الدراسة الحالية للتعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بـــتخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بأبعادها (كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، وتحقيق المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة) لشركة الكهرباء الأردنية.

مشكلة الدراسة:

أكد تقرير مجلس الإدارة لشركة الكهرباء الأردنية (Board of Directors' Report, 2017) أن من أهم الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الشركة إلى تحقيقها تزويد الخدمات العالية النوعية إلى مشتركيها، وتحقيق مستويات عالية من رضى المشترك، وتطبيق مبدأ إنجاز العمل الأفضل بأقل وقت وجهد ممكن في جميع العمليات، وتحقيق المعايير التي تطابق أو تتجاوز مواصفات الصناعة، وتزويد المساهمين بعائد على الاستثمار بشكل متسق مع معايير الصناعة والبيئة الاقتصادية خلال النمو المتواصلِ والتطوير والربحية المحسنة.

وقد أشارت كل من دراسة (Hussein & Hameed, 2009)، ودراسة (Vagnoni & Oppi, 2015) إلى ضرورة وجود ممارسات لإدارة الموارد البشرية تمتاز بالكفاءة لتحقيق مختلف الأهداف الاستراتيجية للمنظمة من حيث تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية بالكم والنوع الذي يناسب الأهداف الموضوعة، والعمل على تعبئة الوظائف الشاغلة بالأفراد ذوي الكفاءات، وتدريب جميع العاملين لسد فجوات الأداء لديهم، والعمل على تطوير مهاراتهم ومعارفهم وخبراتهم، إضافة إلى وجود نظام عادل للتعويضات المادية والمعنوية يتم تطبيقه على جميع العاملين، وفي جميع المستويات الإدارية.

لذا فإن الغرض من الدراسة هو التعرف إلى أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية. ويمكن تحقيق غرض الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

- هل يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بأبعادها (كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، وتحقيق المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة) لشركة الكهرباء الأردنية؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في كفاءة العمليات الداخلية في شركة الكهرباء الأردنية؟

- هل يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية؟
- هل يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في إنجاز العمل بأقل وقت لشركة الكهرباء الأردنية؟
- هل يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة لشركة الكهرباء الأردنية؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة في جانبين، هما:

الأهمية النظرية

تبرز الأهمية النظرية للدراسة من خلال محاولتها توفير إطار نظري حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بأبعادها (كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة)، حيث من المُؤمّل أن تكون الدراسة الحالية محاولة لإفادة الباحثين والدارسين لاحقاً بما تضيفه من أدبيات نظرية حول كل من ممارسات إدارة الموارد البشرية، والأهداف الاستراتيجية؛ إذ من الممكن أن تؤدي نتائج الدراسة وتوصياتها إلى نقطة انطلاق لدراسات مستقبلية جديدة.

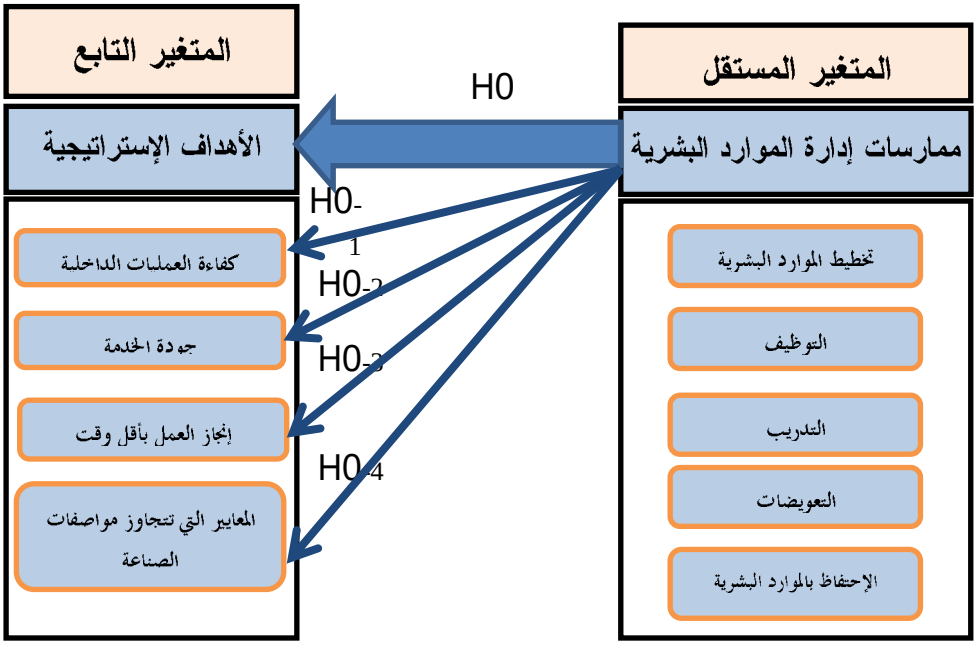
الأهمية التطبيقية

تنبثق الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية من اختيارها لشركة الكهرباء الأردنية مجالا للدراسة؛ إذ تعد الدراسة من الدراسات الميدانية القليلة من نوعها في المملكة الأردنية الهاشمية –في حدود علم الباحثين– التي أجريت على شركة الكهرباء الأردنية، وبالتالي قد تساعد القائمين على إدارة الشركة بالاستفادة من نتائجها ومعرفة ما هو مُطبّق لديها وما يستوجب تطبيقه من أجل تنفيذ الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة موردها البشري بكل كفاءة واقتدار، وبما يؤدي بدوره إلى

رفع مستوى الأداء التنظيمي، وبالشكل الذي يزيد من قدرتها على تلبية حاجات ورغبات عملائها، وبالتالي تحقيقها للميزة التنافسية التي تضمن لها البقاء والاستمرار.

أنموذج الدراسة

بناءً على مراجعة الأدبيات ذات العلاقة (Abdallah, 2019; Obeidat, 2017; Uthman, 2016; Vagnoni & Oppi, 2015; Adewale & Anthonia, 2013; Edralin, 2010; Mittal & Khera, 2010;Zaidiyyah, 2007)، وفي ضوء الأهداف الاستراتيجية التي تضمنها تقرير مجلس الإدارة لشركة الكهرباء الأردنية المساهمة العامة المحدودة (Board of Directors' Report, 2017)، تم تطوير أنموذج الدراسة. والشكل رقم (1) يوضح أنموذج الدراسة ومتغيراتها.



الشكل (1): أنموذج الدراسة

فرضيات الدراسة

HO الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية. وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

HO1 الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في كفاءة العمليات الداخلية في شركة الكهرباء الأردنية.

HO2 الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية.

HO3 الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في إنجاز العمل بأقل وقت قي شركة الكهرباء الأردنية.

HO4 الفرضية الفرعية الرابعة : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية) في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة في شركة الكهرباء الأردنية.

التعريفات الإجرائية

تم تحديد التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وأبعادها كما يلي:

- ممارسات إدارة الموارد البشرية: مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى الحصول على احتياجات شركة الكهرباء الأردنية من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والاحتفاظ بها

من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية. وتم قياسه من خلال الأبعاد التالية: تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية.

- تخطيط الموارد البشرية: عملية التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية في شركة الكهرباء الأردنية بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه الشركة من الموارد البشرية كماً ونوعاً للإيفاء بمتطلبات الأعمال المتوفرة لديها أو التي من الممكن أن تتوفر مستقبلاً.
- التوظيف: مجموعة من العمليات المترابطة في شركة الكهرباء الأردنية التي يتم من خلالها استقطاب موارد بشرية تتوافق في خصائصها مع متطلبات الوظائف الشاغرة في الشركة، واختيار أنسبها، وتعيينها في هذه الوظائف.
- التدريب: خطوات متكاملة ومترابطة وجهود منظمة في شركة الكهرباء الأردنية تهدف إلى إكساب الأفراد العاملين المعارف والمهارات المتجددة، وإحداث تغييرات إيجابية في خبراتهم وسلوكياتهم تعزز قيامهم بوظائفهم.
- التعويضات: تمثل أنظمة الرواتب والأجور والمزايا الإضافية للموارد البشرية العاملة في شركة الكهرباء الأردنية بهدف رفع مستواها المادي والمعيشي مما ينعكس على معنوياتها وزيادة ولائها وارتباطها نفسياً ومعنوياً بالمنظمة، وتشمل التعويضات المباشرة والتعويضات غير المباشرة.
- الاحتفاظ بالموارد البشرية: مجموعة الأنشطة التي تمارسها شركة الكهرباء الأردنية من أجل الإبقاء على الأفراد المتميزين لديها عن طريق منحهم التعويضات المباشرة والتعويضات غير المباشرة، إضافة إلى رفع مستوى معرفتهم وخبرتهم، وتنمية وتطوير مسارهم الوظيفي من خلال إخضاعهم للبرامج التدريبية المتنوعة.
- الأهداف الاستراتيجية: النتائج التي تتوقع شركة الكهرباء الأردنية تحقيقها بالاعتماد على معايير محددة مسبقا. وتم قياسها من خلال الأبعاد التالية: كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة.

- كفاءة العمليات الداخلية: جميع الأنشطة الحيوية والإجراءات الداخلية في شركة الكهرباء الأردنية والتي تهدف إلى تحقيق الإنتاجية والجودة المطلوبة بالفاعلية والكفاءة المرغوبة، وذلك من أجل خلق قيمة للمنتج أو الخدمة بهدف تلبية حاجات ورغبات العملاء.
- جودة الخدمة: الدرجة العالية من النوعية أو القيمة للخدمات المقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية بهدف إشباع حاجات معينة أو ضمنية للعملاء.
- إنجاز العمل بأقل وقت: الزمن المستهلك لإنجاز الأعمال المطلوبة بأقل وقت ممكن في شركة الكهرباء الأردنية من أجل تقديم الخدمات للمراجعين، والاستجابة لحل المشاكل والأعطال التي ممكن أن تحدث في مختلف المواعيد.
- المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة: التزام شركة الكهرباء الأردنية بالقواعد الفنية، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة.

محددات الدراسة

نظراً لخصوصية وحدة المعاينة والتي تمثلت بـــمدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام فقد كان هناك ثمة صعوبات عند عملية توزيع الاستبانات نظراً لانشغال المبحوثين نتيجة لطبيعة عملهم الميداني.

مراجعة الأدبيات

هدفت دراسة (Zaidiyyah, 2007) إلى التعرف إلى مدى تأثير قـــوة الإدارة العليـــا فـــي تحديـــد الأهـــداف الاستراتيجية في مجالات (تنمية الموارد المالية والودائع، وتحقيق متطلبات الربح، وزيادة حجم التمويل والاقتراض اللازم لدعم الاقتصاد) في المصارف التجارية العاملة في قطاع غزة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث أجريـــت الدراســـة علـــى مجتمع مكون من (122) موظفاً في الإدارة العليا في المصارف التجارية. وقد تـــم الحصـــول على البيانات من خلال (74) استبانة. وقد أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً معنـــوياً للقوة من حيث الهيكلية والخبرة والملكية والصفات الشخصية، وتحديد الأهداف الاستراتيجية، وفي ضوء النتائج اقترحت الدراسة بعض التوصيات التي من أبرزها ضرورة فحص مصادر أخرى لقوة الإدارة العليا لفهم الأهداف الاستراتيجية، وإمكانيـــة تطبيـــق

الدراسة على مستويات استراتيجية أخرى، وأهمية الموازنة بين جميع الأهداف في المصارف التجارية.

قام (Hussein & Hameed, 2009) بدراسة هدفت إلى إبراز دور الاختيار الأمثل من العناصر البشريّة المؤهلة والكفؤة للقيام بشغل الوظائف المطلوبة في عملية الوصول إلى ما تم التخطيط إليه من الأهداف الاستراتيجية التي وضعتها إدارة المنظّمة السياحية. استخدم الباحثان منهج المسح الميداني في الفنادق المبحوثة وذلك للتوصل إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في عملية تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات السياحية من خلال توعيتها بأهميّة الاختيار الأمثل للموارد البشريّة. وتم مقابلة (39) مدير فندق في مدينة النجف في العراق. وأشارت نتائج الدراسة إلى قيام معظم أفراد العينة من مدراء الفنادق باختيار العاملين وفق التخصص وما يملكون من خبرات ومهارات مختلفة في نطاق العمل السياحي، وأشارت النتائج أيضا إلى لجوء إدارات المنظمات السياحية إلى الاختيار الخارجي من الموارد البشريّة لكونها ترفدها بدماء جديدة تحمل خبرات ومهارات تعزز الوصول إلى أهداف المنظّمة الاستراتيجية.

هدفت دراسة (Mittal & Khera, 2010) للتعرف إلى أثر الممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في مجموعة البنوك التجارية في الهند، حيث تناولت الدراسة سبع عشرة ممارسة منها: الاستقطاب والتعيين، والتحفيز، والتعويض، ومشاركة العاملين، والتخطيط، والتطوير والتدريب. وتكونت عينة الدراسة من (184) موظفاً ادارياً يعملون في ثلاثة بنوك (بنك أجنبي، وبنك خاص، وبنك من القطاع العام). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية دالة إحصائياً بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين والتعويضات، والتدريب والتطوير) وأداء العاملين في البنوك المبحوثة.

استهدفت دراسة (AL-Nofal, 2010) الكشف عن أثر استراتيجية تمكين الموارد البشرية (الحرية والاستقلالية، المشاركة بالمعلومات، والقوة التنظيمية، وفرق العمل المدارة ذاتيا) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الابتكار، والإنتاجية، والمسؤولية الاجتماعية) للبنوك التجارية بدولة الكويت. تكونت عينة الدراسة من (273) فرداً من موظفي الإدارة الوسطى. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستراتيجية تمكين الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية .

جاءت دراسة (Edralin, 2010) لتحديد إلى أي مدى يمكن أن تساهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحفيز الريادة في المنظمات، وتحديد أي وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية تمتلك أكبر الأثر على الريادة في مجموعة الشركات الفلبينية، وتكونت عينة الدراسة من (300) موظف يعملون في (9) شركات كبيرة في الفلبين، وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات محل الدراسة تطبق وبشكل مكثف مختلف الممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والتي تساهم في تنمية الريادة التنظيمية، كما أظهرت نتائج الدراسة أكثر ممارسات إدارة الموارد البشرية تأثيراً في تعزيز الريادة التنظيمية وهي: العلاقات العمالية، والتدريب والتطوير، والاستقطاب والاختيار.

كان الغرض الأساسي من دراسة (Sahoo, Das, & Sundaray, 2011)استكشاف الربط السليم لقضايا مثل تخطيط الموارد البشرية، والاستقطاب والاختيار، وإدارة الأداء، وتنمية الموارد البشرية، وهيكل التحفيز والتعويض، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، ونظم معلومات الموارد البشرية من جانب، مع أهداف الأعمال الاستراتيجية من جانب آخر، من أجل التميز في الأعمال. واستنتجت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تنطوي على استخدام مثمر للأشخاص في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وتحقيق الاحتياجات الشخصية للعاملين. وتمكن الملاءمة الصحيحة بين استراتيجيات الموارد البشرية، واستراتيجية الأعمال في المنظمة من تطوير موقف يحقق الفوز للعاملين والمنظمة معاً، ويساعد في تحقيق الأهداف المرغوبة.

أجرى (Adewale & Anthonia, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى تأثير الثقافة التنظيمية على ممارسات الموارد البشرية في العديد من الجامعات الخاصة في نيجيريا، والتعرف إلى العلاقة التي تربط بين الثقافة التنظيمية وعملية التوظيف، وبرامج التدريب، وإدارة الأداء الوظيفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (237) فرداً يعملون في الجامعات الخاصة في نيجيريا، وأظهرت نتائج الدراسة بأن الثقافة التنظيمية لها تأثير على ممارسات الموارد البشرية الموجودة في الجامعات الخاصة في نيجيريا، وأوصت الدراسة بضرورة تعرف الموظفين الحاليين والمستقبلين على مدى أهمية قسم الموارد البشرية، والتعرف إلى مدى أهمية الثقافة التنظيمية في الجامعات والمنظمات كافة.

وأجرى (Salih & Mubaideen, 2013) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أثر مداخل القيادة التبادلية والتحويلية في تجسيد الأهداف الاستراتيجية (التنمية المستدامة، وتطوير السياسات، وتعزيز الرقابة، وإدارة المعلومات، وزيادة التثقيف، ودعم التعاون، وتعزيز قدرات الوزارة) لوزارة البيئة الأردنية، في الشركات الصناعية الكبيرة والبالغ عددها (63) شركة، والتي سحبت منها عينة بنسبة (20%) وكان عددها (11) شركة. وطبقت الدراسة على عينة بلغت (336) فرداً من العاملين في الشركات الثلاث عشرة وباستخدام الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات كان من أبرزها أن تأثير المدخل التحويلي أكبر من التبادلي في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية لوزارة البيئة الأردنية. وقدمت الدراسة في النهاية مجموعة من التوصيات التي من شأنها زيادة الوعي بأهمية البيئة واستدامتها.

كما أجرى (Vagnoni & Oppi, 2015) دراسة هدفت لتقديم تقرير عن مشروع بحثي أجري في مستشفى جامعي إيطالي يواجه تحدياً استراتيجياً، ويناقش دور رأس المال الفكري في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمستشفى الجامعي في إيطاليا بعد تطوير وتطبيق إطار لرأس المال الفكري لتعزيز تصور العناصر الاستراتيجية . ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق المنهج البحث الإجرائي المستند إلى دراسة Susman and Evered. وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج كان من أبرزها: أتاحت عملية البحث الإجرائي سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وأسفرت عملية المراقبة الاستراتيجية عن دعمها لتدابير جديدة يتم من خلالها إطلاق نهج مختلف للإدارة الاستراتيجية، وصياغة الأهداف الاستراتيجية، كما رأت منظمات أخرى أهمية تمثيل رأس المال الفكري والرغبة في استيراده. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برأس المال البشري لما له من أهمية كبيرة في صياغة الأهداف الاستراتيجية المختلفة للمستشفى المبحوث ليواكب التغير الحاصل في بيئة العمل.

وأجرى (Uthman, 2016) دراسة هدفت إلى التعرف إلى أثر وظائف إدارة الموارد البشرية (التدريب، والتعويضات، وتقييم الأداء) على أداء العاملين بالمصرف الإسلامي السوداني. ولتحديد أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال إجراء المقابلات وتوزيع استبانة على عينة الدراسة المكونة من (160) موظفاً وموظفة من العاملين في المصرف الإسلامي السوداني. وقد توصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج أهمها وجود سياسات تسترشد بها إدارة الموارد البشرية في ممارسة وظائفها، وأن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية

والأداء، كما أظهرت النتائج وجود ميزانية محددة للتدريب، وأن التعويضات تمنح بناءً على درجة التميز في الأداء، وأن هناك نماذج لتقييم الأداء، كما أن أداء العاملين يتحقق بدرجة عالية من الكفاءة. وقد أوصت الدراسة بضرورة تدريب وتأهيل الموارد البشرية، والسعي لوضع نظام تعويضات شامل لمختلف أنواع التعويضات، وأن يتم تقييم الأداء بأسس ومعايير تعتمد على الكفاءة.

جاءت دراسة (Obeidat, 2017) بهدف التعرف إلى أثر تمكين العاملين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الجودة، والتميز، والعدالة، والمشاركة) في وزارة الصحة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بتوزيع (152) استبانة، وكان عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (133) استبانة. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد تمكين العاملين (تفويض السلطة، وفرق العمل، والاتصال الفعّال، والتدريب) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الجودة، والتميز، والعدالة، والمشاركة) في وزارة الصحة الأردنية. وأوصت الدراسة بضرورة تمكين العاملين في وزارة الصحة الأردنية بناءً على منهجية واضحة لتخطيط مسارهم الوظيفي، بحيث يكمل كل من تمكين العاملين وتخطيط المسار الوظيفي بعضهما البعض، وضرورة وضع معايير مسبقة وواضحة لإجراءات العمل للوصول إلى الأداء المطلوب من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية لوزارة الصحة الأردنية.

تضمنت دراسة (Abdallah, 2019) بحث أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت الخضراء) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الابتكار، الإنتاجية، المسؤولية الاجتماعية) في ظل وجود القوة التنظيمية (القوة الشرعية، قوة المرجع، قوة الخبرة) كمتغير معدل، وأجريت الدراسة بالمسح الشامل على العاملين الإداريين والأكاديميين في الجامعة العربية المفتوحة في الأردن والبالغ عددهم (93) فرداً. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ووجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في ظل وجود القوة التنظيمية.

ما يُميّز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

تم تطبيق الدراسة الحالية على شركة الكهرباء الأردنية، التي تعد منظمة ذات أهمية عالية للمجتمع وللاقتصاد الوطني، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى تحليل أثر ممارسات الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بأبعادها (كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة) في شركة الكهرباء الأردنية. وبالتالي ما يميز هذه الدراسة أيضاً تناولها لبعض الأهداف الاستراتيجية التي لم يتم تتناولها من الدراسات السابقة مثل بُعد (المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة).

وأضافت الدراسة ممارسة مهمة من ممارسات إدارة الموارد البشرية وهي الاحتفاظ بالموارد البشرية والتي قلما تم التركيز عليها في الدراسات السابقة التي بحثت ممارسات إدارة الموارد البشرية، في حين أضحت عملية الاحتفاظ بالموارد البشرية من القضايا المهمة في عصر الاقتصاد الرقمي الذي يتسم بالمنافسة الشديدة على الموارد البشرية الموهوبة التي يعبر عنها بالحرب على المواهب (AL-Kasasbeh, 2016). وعليه فإن الدراسة الحالية تقدم إطاراً فكرياً خاصاً من المؤمّل أن يكون بداية لدراسات مستقبلية أخرى.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات واختبار الفرضيات حول أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتم استخدام الاستبانة التي وزعت على أفراد مجتمع الدراسة الذي يتكون من مدراء الدوائر، ورؤساء الأقسام في شركة الكهرباء الأردنية. حيث تم التعامل مع البيانات وتصنيفها واختبار الفرضيات ونتائجها والوقوف على دلالاتها، بالإضافة إلى ربطها وتفسيرها للوصول للاستنتاجات والتوصيات المناسبة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين بالمسميات الإدارية التالية: (مدير دائرة، ورئيس قسم) الذين يعملون في الإدارة العامة في شركة الكهرباء الأردنية في العاصمة عمّان. وقد بلغ عددهم (111) مديراً ورئيس قسم. والجدول رقم (1) يُبين مجتمع الدراسة.

جدول (1) مجتمع الدراسة

مدراء الدوائر	رؤوساء الأقسام	المجموع الكلي
27	84	111

نظراً لصغر مجتمع الدراسة فقد تم اعتماد أسلوب المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، وبهذا تم توزيع (111) استبانة على أفراد مجتمع الدراسة، واسترد منها (99) استبانة، وكان عدد الصالح منها للتحليل (96) استبانة، أي ما نسبته (86.5%) من مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة

تم تطوير استبانة الدراسة وذلك بالاعتماد على عدد من الدراسات السابقة (Uthman, 2016; Vagnoni & Oppi, 2015; Zaidiyyah, 2007) وقد تكوّنت الاستبانة من ثلاثة أجزاء هي: الجزء الأول وتضمن البيانات الديموغرافية والوظيفية للمبحوثين، والجزء الثاني الذي تناول متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتناول الجزء الثالث متغير الأهداف الاستراتيجية. وقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذي التدريج الخماسي لدرجات الموافقة، على النحو التالي: موافق بشدة (5) درجات، وموافق (4) درجات، وموافق بدرجة متوسطة (3) درجات، وغير موافق درجتان، وغير موافق بشدة درجة واحدة. حيث تم استخدام المعادلة الآتية للحكم على المتوسطات الحسابية:

طول الفئة	=	أعلى درجة – أدنى درجة
		عدد الفئات
	=	(5−1)
		3
	=	1.33

وعليه؛ يوضح الجدول رقم (2) المعيار الإحصائي لتفسير المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة.

جدول (2) المعيار الإحصائي لتفسير
المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة

درجة تقييم منخفضة	درجة تقييم متوسطة	درجة تقييم مرتفعة
من 1–2.33	من 2.34–3.67	من 3.68–5

صدق أداة الدراسة

للتأكد من الصدق الظاهري لاستبانة الدراسة، تم تحكيمها من مجموعة من الأساتذة من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وعددهم (8) محكمين، للحكم على مدى صدقها وصلاحيتها. وقد طُلب من السادة المحكّمين إبداء الرأي في مدى مناسبة الفقرة للمجال الذي تنتمي إليه، والتأكد من سلامة الصياغة اللغوية، وتقديم ما يرونه ملائماً من مقترحات. وقد تم الأخذ بتوجيهاتهم ومقترحاتهم، حيث تم حذف وتعديل الفقرات في ضوء هذه المقترحات.

ثبات أداة الدراسة

يقصد بثبات استبانة الدراسة استقرار النتائج إذا طُبقت أكثر من مرة في ظروف مماثلة، وتم استخدام معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) كما هو مُبين في الجدول رقم (3)، ويدل ارتفاع قيم كرونباخ ألفا على ارتفاع مستوى الثبات وتتراوح قيمه بين (0–1) بحيث تكون هذه القيم مقبولة عند نسبة معامل الثبات (0.70) فما فوق (Amir & Sonderpandian, 2006).

جدول (3) معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ الفا) لمتغيرات الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	البُعد	معامل (كرونباخ ألفا)
ممارسات إدارة الموارد البشرية	5	تخطيط الموارد البشرية	0.92
	5	التوظيف	0.88
	6	التدريب	0.91
	7	التعويضات	0.94
	7	الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.90

المتغير	عدد الفقرات	البُعد	معامل (كرونباخ ألفا)
ممارسات إدارة الموارد البشرية ككل			0.97
الأهداف الاستراتيجية	6	كفاءة العمليات الداخلية	0.82
	6	جودة الخدمة	0.86
	5	إنجاز العمل بأقل وقت	0.83
	5	المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة	0.78
الأهداف الاستراتيجية ككل			0.92

يوضح الجدول (3) قيم الثبات لمتغيرات الدراسة والتي بلغت (0.97) لمتغير ممارسات إدارة الموارد البشرية ككل، و(0.92) لمتغير الأهداف الاستراتيجية ككل. وتدل مؤشرات كرونباخ أعلاه على تمتع أداه الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عال وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة. ويتضح من ذلك أن قيم كرونباخ ألفا تدل على وجود درجة اتساق عالية بين جميع أبعاد الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

أُدخلت البيانات التي تم الحصول عليها من خلال استبانة الدراسة على الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for Social Science - SPSS-) وتم معالجتها وفق الاختبارات التي تحقق غرض الدراسة، وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل الثبات كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على فقرات متغيرات الدراسة.
3. اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF: واختبار التباين المسموح (Tolerance) للتأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة.
4. اختبار الانحدار المتعدد (Multiple Linear Regression): لاختبار أثر عناصر المتغير المستقل في المتغير التابع.

نتائج الدراسة

وصف متغيرات الدراسة

يتضمن هذا الجزء عرضاً لنتائج التحليل وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي هي عبارة عن مستوى موافقة المبحوثين في شركة الكهرباء الأردنية على فقرات كل من متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية)، وفقرات متغير تحقيق الأهداف الاستراتيجية بأبعاده (كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، وتحقيق المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة). وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

ممارسات إدارة الموارد البشرية

تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعاده (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في شركة الكهرباء الأردنية. يظهر من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية تراوحت ما بين (3.53-3.75)، حيث جاء بالمرتبة الأولى بُعد تخطيط الموارد البشرية بمتوسط حسابي (3.75) ودرجة تقييم مرتفعة، وفي المرتبة الثانية جاء بُعد التعويضات بمتوسط حسابي (3.69) ودرجة تقييم مرتفعة، بالمرتبة الثالثة جاء بُعد التدريب بمتوسط حسابي (3.64) ودرجة تقييم متوسطة، وجاء بالمرتبة الرابعة بُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية بمتوسط حسابي (3.61) ودرجة تقييم متوسطة، واحتل المرتبة الخامسة والأخيرة بُعد التوظيف بمتوسط حسابي (3.53) ودرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال ممارسات إدارة الموارد البشرية ككل (3.64) بدرجة تقييم متوسطة.

يدل الاهتمام بتخطيط الموارد البشرية والتعويضات في شركة الكهرباء الأردنية أكثر من التوظيف والتدريب والاحتفاظ بالموارد البشرية على ضعف الوعي بأهمية بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية كالاحتفاظ بالموارد البشرية والتدريب، والاستجابة للضغوطات في ما يتعلق بالتوظيف.

جدول (4) المتوسطات الحسابية لإجابات
المبحوثين عن أبعاد متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية

الرتبة	رقم البعد	البُعد	المتوسط الحسابي	درجة التقييم
1	1	تخطيط الموارد البشرية	3.75	مرتفعة
2	4	التعويضات	3.69	مرتفعة
3	3	التدريب	3.64	متوسطة
4	5	الاحتفاظ بالموارد البشرية	3.61	متوسطة
5	2	التوظيف	3.53	متوسطة
		ممارسات إدارة الموارد البشرية	3.64	متوسطة

النتائج المتعلقة ببُعد تخطيط الموارد البشرية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد تخطيط الموارد البشرية في شركة الكهرباء الأردنية. يظهر من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد تخطيط الموارد البشرية تراوحت ما بين (3.66–3.83)؛ إذ جاءت بالمرتبة الأولى التي نصها: تقوم الشركة بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لزيادة قدرتها على تقديم خدمات متنوعة، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تتناسب عملية تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية مع رسالة الشركة، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل(3.75) بدرجة تقييم مرتفعة.

يبدو أن شركة الكهرباء الأردنية تولي اهتماماً واضحاً بعملية التخطيط للموارد البشرية، وربما يدل ذلك على الاتجاه نحو الاستعداد للمستقبل وبناء القدرات لمواجهته.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد تخطيط الموارد البشرية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	تقوم الشركة بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لزيادة قدرتها على تقديم خدمات متنوعة.	3.83	0.91	مرتفعة
2	1	تحدد الشركة احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية في ضوء أهدافها الاستراتيجية.	3.82	0.91	مرتفعة
3	4	تحدد الشركة مواصفات الموارد البشرية المطلوبة لغايات إشباع رغبات العملاء.	3.72	0.93	مرتفعة
4	3	تقوم الشركة بتقدير كمية العمالة المطلوبة حسب عبء العمل الموزع على العاملين.	3.71	0.99	مرتفعة
5	5	تتناسب عملية تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية مع رسالة الشركة.	3.66	0.95	متوسطة
		بُعد تخطيط الموارد البشرية	3.75		مرتفعة

يظهر من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التوظيف تراوحت ما بين (3.38–3.65)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: تتم المفاضلة بين المرشحين للوظيفة الشاغرة حسب شهادات الخبرة التي يمتلكونها، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: يتم استخدام المنافذ المتاحة كافة في الإعلان عن الوظائف وذلك لضمان الحصول على الكفاءات المميزة، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (3.53) بدرجة تقييم متوسطة.

ولعل ذلك يشير إلى أن ممارسة شركة الكهرباء الأردنية لعمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين لا تتم وفقاً للأسس المعتمدة، ولا تتم بناءً على القدرات المحددة للوظائف؛ بسبب الضغوطات التي تمارس على أصحاب القرار في قضايا التوظيف في ظل ثقافة المجتمع التي تعزز ممارسات الواسطة والمحسوبية في التعيين.

النتائج المتعلقة ببُعد التوظيف

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التوظيف في شركة الكهرباء الأردنية.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التوظيف

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	5	تتم المفاضلة بين المرشحين للوظيفة الشاغرة حسب شهادات الخبرة التي يمتلكونها.	3.65	0.96	متوسطة
2	1	تساهم عملية التوظيف بالشركة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.	3.58	0.95	متوسطة
3	4	تتم المفاضلة بين المرشحين للوظيفة الشاغرة حسب الأنسب للوظيفة المطروحة وفقاً لمعايير الشركة.	3.52	0.96	متوسطة
4	3	تقوم الإدارة باختيار عاملين يتمتعون بالقدرات عند رغبتها في تقديم خدمات متميزة.	3.50	0.96	متوسطة
5	2	يتم استخدام المنافذ المتاحة كافة في الإعلان عن الوظائف وذلك لضمان الحصول على الكفاءات المميزة.	3.38	0.99	متوسطة
		بُعد التوظيف	3.53		متوسطة

النتائج المتعلقة ببُعد التدريب

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التدريب في شركة الكهرباء الأردنية. يظهر من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لإجابات

المبحوثين عن فقرات بُعد التدريب تراوحت ما بين (3.53–3.78)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: تنظم الشركة برامج تدريبية تشمل جميع العاملين بمختلف مستوياتهم، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تراعي الشركة إدخال الأجهزة التكنولوجية الحديثة عند عقدها للبرامج التدريبية، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (3.64) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التدريب

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	6	تنظم الشركة برامج تدريبية تشمل جميع العاملين بمختلف مستوياتهم.	3.78	0.94	مرتفعة
2	3	يعتمد تحديد الاحتياجات التدريبية في الشركة على تقييم الأداء.	3.69	0.97	مرتفعة
3	1	يخضع العاملون في الشركة لبرنامج تدريبي يتعلق بمتطلبات كل وظيفة.	3.65	0.91	متوسطة
4	4	تعقد الشركة برامج تدريبية منتظمة لإكساب العاملين الجدد المهارات اللازمة لأداء مهامهم.	3.64	0.94	متوسطة
5	5	تعقد الشركة برامج تدريب لتحسين سلوك العاملين.	3.57	1.00	متوسطة
6	2	تراعي الشركة إدخال الأجهزة التكنولوجية الحديثة عند عقدها للبرامج التدريبية.	3.53	0.96	متوسطة
		بُعد التدريب	3.64		متوسطة

يبدو أن هناك ثمة ضعف في قدرة شركة الكهرباء الأردنية في تنفيذ برامج التدريب التي تركز على تغيير الاتجاهات والسلوك، وضعف قدرتها في استخدام التقنيات الحديثة في التدريب، ويمكن أن يعزى ذلك إلى سهولة تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف، وصعوبة تنمية مهاراتهم، في حين تتمثل الصعوبة الأكبر في تغيير سلوكهم.

النتائج المتعلقة ببُعد التعويضات

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التعويضات في شركة الكهرباء الأردنية. يظهر من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التدريب تراوحت ما بين (3.53–3.80)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أحملها، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تغطي إجازاتي السنوية مدفوعة الأجر جميع احتياجاتي الشخصية، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (3.69) بدرجة تقييم مرتفعة.

يبدو أن هناك نظاماً جيداً للتعويضات في شركة الكهرباء الأردنية، ولكن نظام الإجازات في الشركة يحتاج إلى تحسين بما يتناسب واحتياجات العاملين وبما يحقق نوع من التوازن بين الحياة الشخصية للعاملين ومتطلبات العمل.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد التعويضات

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	يتناسب راتبي مع الدرجة العلمية التي أحملها.	3.80	0.95	مرتفعة
2	6	يتم منح شهادات تقدير للعاملين المتميزين.	3.79	0.93	مرتفعة
3	2	تعدّ الزيادة السنوية التي أتقضاها مناسبة مع غلاء المعيشة.	3.73	0.92	مرتفعة
3	5	يتوافر في الشركة نظام تأمين صحي مناسب للعاملين.	3.73	0.89	مرتفعة
4	7	يتم منح العاملين أجراً بدل العمل الإضافي.	3.70	0.86	مرتفعة
5	3	يتم منح العاملين إجازات مرضية كافية عند المرض لتلقي العلاج.	3.54	0.86	متوسطة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
6	4	تغطي إجازاتي السنوية مدفوعة الأجر جميع احتياجاتي الشخصية.	3.53	0.85	متوسطة
		بُعد التعويضات	3.69		مرتفعة

النتائج المتعلقة ببُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية في شركة الكهرباء الأردنية.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	3	تحقق الوظيفة الطموحات الشخصية للعاملين في الشركة.	3.67	0.80	مرتفعة
2	2	تحافظ الشركة على المكانة الاجتماعية للعاملين فيها من خلال منحهم مزايا متنوعة.	3.65	0.92	متوسطة
3	4	تُعامِل إدارة الشركة العاملين بِعدالة.	3.64	0.85	متوسطة
4	5	يتميز نظام الترقيات في الشركة بالعدالة.	3.63	0.84	متوسطة
5	6	تحرص إدارة الشركة على توفير بيئة عمل تتميز بالراحة التامة لأداء المهام.	3.58	0.87	متوسطة
6	1	تقوم الشركة سنوياً بقياس الرضا الوظيفي للعاملين فيها.	3.56	0.95	متوسطة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
6	7	تحرص إدارة الشركة على توفير مقومات الأمن والسلامة في مكان العمل.	3.56	0.87	متوسطة
		بُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية	3.61		متوسطة

يظهر من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية تراوحت ما بين (3.56–3.67)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: تحقق الوظيفة الطموحات الشخصية للعاملين في الشركة، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تحرص إدارة الشركة على توفير مقومات الأمن والسلامة في مكان العمل، والفقرة التي نصها: تقوم الشركة سنوياً بقياس الرضا الوظيفي للعاملين فيها. وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل(3.61).

يبدو أن هناك ضعفاً في إدارة عملية الاحتفاظ بالموارد البشرية من قبل شركة الكهرباء الأردنية، في الوقت الذي تشهد فيه بيئة الأعمال تنافساً شديداً على المواهب، الأمر الذي ربما يؤثر في قدرة الشركة على استدامة عملياتها بشكل جيد في المستقبل.

المتغير التابع (الأهداف الاستراتيجية)

تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات متغير الأهداف الاستراتيجية بأبعادها (كفاءة العمليات الداخلية، وجودة الخدمة، وإنجاز العمل بأقل وقت، وتحقيق المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة) في شركة الكهرباء الأردنية.

يظهر من الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أبعاد الأهداف الاستراتيجية تراوحت ما بين (3.24–3.66)، حيث جاء ترتيب أبعاد المتغير التابع تبعاً لمتوسطات الحسابية على النحو الآتي: جاء بالمرتبة الأولى بُعد كفاءة العمليات الداخلية، بمتوسط حسابي (3.66) ودرجة تقييم متوسطة، وتليه بُعد إنجاز العمل بأقل وقت، بمتوسط حسابي (3.33) ودرجة تقييم متوسطة، بالمرتبة الثالثة جاء بُعد جودة الخدمة بمتوسط حسابي (3.27) ودرجة تقييم متوسطة، وجاء بالمرتبة الرابعة والأخيرة بُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات

الصناعة بمتوسط حسابي (3.24) وبدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لمتغير الأهداف الاستراتيجية ككل (3.38) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (10) المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن أبعاد متغير الأهداف الاستراتيجية

الرتبة	رقم الفقرة	البُعد	المتوسط الحسابي	درجة التقييم
1	1	كفاءة العمليات الداخلية	3.66	متوسطة
2	3	إنجاز العمل بأقل وقت	3.33	متوسطة
3	2	جودة الخدمة	3.27	متوسطة
4	4	المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة	3.24	متوسطة
الأهداف الاستراتيجية			3.38	متوسطة

يبدو أن شركة الكهرباء الأردنية لا تحقق أهدافها بالمستوى المرغوب، ولا يزال أمامها مجالات واسعة لتحسين أدائها الاستراتيجي بما يخدم عملية التنفيذ الجيد لما تم التخطيط له.

النتائج المتعلقة ببُعد كفاءة العمليات الداخلية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد كفاءة العمليات الداخلية في شـــركة الكهرباء الأردنية. يظهر من الجدول (11) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد كفاءة العمليـــات الداخلـــية تراوحت ما بين (3.61–3.74)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: تهدف إدارة الشركة إلى تبسيط إجراءات العمل، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تعمل الشركة على تحسين عمليات البحث والتطوير، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (3.66) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد كفاءة العمليات الداخلية

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	3	تهدف إدارة الشركة إلى تبسيط إجراءات العمل.	3.74	0.92	مرتفعة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
2	1	تتبنى الشركة أساليب جديدة في تصميم العمليات الخاصة في العمل.	3.68	0.90	مرتفعة
3	6	تتميز إدارة الشركة بسرعة معالجة شكاوى المراجعين.	3.66	0.90	متوسطة
4	5	تراجع إدارة الشركة إجراءات العمل بشكل مستمر لتبسيطها.	3.64	0.90	متوسطة
5	4	تتنى الشركة نظام رقابة صارم على الأعمال في الأقسام المختلفة.	3.63	0.93	متوسطة
6	2	تعمل الشركة على تحسين عمليات البحث والتطوير.	3.61	0.93	متوسطة
		بُعد كفاءة العمليات الداخلية	3.66		متوسطة

بالرغم من أن كفاءة عمليات شركة الكهرباء الأردنية إجمالاً مقبولة، إلا أن نظام الرقابة، وعمليات البحث والتطوير في الشركة تحتاج إلى تحسين. ومن المعروف أن مقتل الإدارة يكمن في ضعف أنظمة المتابعة. كما أن عمليات البحث والتطوير في ثقافة الشركات الأردنية لا تحظى بالاهتمام المطلوب.

النتائج المتعلقة ببُعد جودة الخدمة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد جودة الخدمة في شركة الكهرباء الأردنية.

يظهر من الجدول(12) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد جودة الخدمة تراوحت ما بين (3.04–3.65)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: تحرص الشركة على استغلال الموارد المتاحة بالجودة المطلوبة، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تسعى إدارة الشركة للاطلاع على اقتراحات العملاء لتحسين جودة الخدمات المقدمة إليهم، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (3.27) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد جودة الخدمة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	تحرص الشركة على استغلال الموارد المتاحة بالجودة المطلوبة.	3.65	0.86	متوسطة
2	2	يتم مراعاة مقاييس الجودة عند إنجاز الأعمال المطلوبة من العاملين.	3.35	0.89	متوسطة
2	3	تسعى الشركة إلى تحسين مستوى أداء العاملين باستمرار.	3.35	0.92	متوسطة
4	5	يتم الأخذ باقتراحات العاملين لتحسين جودة الخدمات التي تقدمها الشركة.	3.15	0.95	متوسطة
5	6	يحافظ العاملون في الشركة على مستوى الجودة المطلوبة في أداء مهامهم.	3.06	0.95	متوسطة
6	4	تسعى إدارة الشركة للاطلاع على اقتراحات العملاء لتحسين جودة الخدمات المقدمة إليهم.	3.04	0.96	متوسطة
		بُعد جودة الخدمة	3.27		متوسطة

يبدو أن شركة الكهرباء الأردنية تعاني من ضعف واضح في مستوى جودة الخدمة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى عدم مشاركة العملاء والعاملين في تأسيس نظام إدارة الجودة في الشركة، فضلاً عن ضعف الاستجابة في الرد على شكاوى العملاء والتي تتميز في موضوع الكهرباء بالحساسية العالية؛ لأن العملاء لا يتقبلون البطء في الاستجابة لملاحظاتهم المتعلقة بحاجة أساسية من حاجاتهم المهمة.

النتائج المتعلقة ببُعد إنجاز العمل بأقل وقت

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد إنجاز العمل بأقل وقت في شركة الكهرباء الأردنية.

يظهر من الجدول (13) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد إنجاز العمل بأقل وقت تراوحت ما بين (3.15–3.66)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: يتم تنفيذ المهام من قبل العاملين دون تأخير وفق المدة الزمنية المحددة لهم، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: يتناسب حجم المهام الوظيفية المطلوب إنجازها مع أوقات الدوام الرسمي، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل (3.33) بدرجة تقييم متوسطة.

يبدو أن هناك ثمة ضعف في مستوى إنجاز العمل بأقل وقت في شركة الكهرباء الأردنية، وقد يعزى السبب في ذلك إلى ضعف إدارة العاملين للوقت في الشركة، وربما يعد الإيمان بقيمة الوقت في العمل من المشكلات الأساسية التي تحتاج إلى حل في الإدارة الأردنية عموماً.

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات

المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد إنجاز العمل بأقل وقت

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	1	يتم تنفيذ المهام من قبل العاملين دون تأخير وفق المدة الزمنية المحددة لهم.	3.66	0.75	متوسطة
2	2	يقوم العاملون بتقليل الزيارات الشخصية أثناء العمل منعاً لهدر الوقت.	3.33	0.90	متوسطة
3	3	تُوّزع المهام الوظيفية بالشكل الصحيح مما يؤدي إلى سرعة أداء المهام المطلوبة.	3.32	0.85	متوسطة
4	5	يقوم العاملون بمتابعة مهامهم بشكل مستمر حرصًا على إنجاز العمل بأقل وقت.	3.17	0.90	متوسطة
5	4	يتناسب حجم المهام الوظيفية المطلوب إنجازها مع أوقات الدوام الرسمي.	3.15	0.83	متوسطة
		بُعد إنجاز العمل بأقل وقت	3.33		متوسطة

النتائج المتعلقة ببُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	5	تسعى الشركة إلى الاعتماد على الطاقة المتجددة في إنتاج الطاقة الكهربائية.	3.42	0.83	متوسطة
2	4	تتميز الشركة بإيجاد الحلول المناسبة للأعطال الفنية التي تواجهها بشكل يتجاوز معايير تقديم خدمات الكهرباء.	3.34	0.87	متوسطة
3	2	تكثّف الشركة من جهودها المتعلقة بتطوير صناعة الطاقة الكهربائية.	3.33	0.95	متوسطة
4	3	تسعى الشركة إلى التعاون الفني مع الشركات العالمية المتخصصة في مجال صناعة الطاقة الكهربائية.	3.09	0.85	متوسطة
5	1	تلتزم الشركة بالقواعد الفنية العالمية في مجال عملها.	2.99	0.86	متوسطة
		بُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة	3.24		متوسطة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة في شركة الكهرباء الأردنية، يظهر من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين عن فقرات بُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة تراوحت ما بين (2.99–3.42)، حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة التي نصها: تسعى الشركة إلى الاعتماد على الطاقة المتجددة في إنتاج الطاقة الكهربائية، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة التي نصها: تلتزم الشركة بالقواعد الفنية العالمية في مجال عملها، وبلغ المتوسط الحسابي للبُعد ككل(3.24) بدرجة تقييم متوسطة.

ربما لا تهتم شركة الكهرباء الأردنية الاهتمام الكافي بالممارسات الفضلى في قطاع الكهرباء، ولا تحاول مقارنة أدائها بأداء الشركات العالمية في مجال عملها، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر بقواعد صياغة أهدافها الاستراتيجة من جانب، والتركيز على عملية تحقيق أهدافها من جانب آخر؛ فقد تسهل عملية صياغة أهداف استراتيجية جيدة، ولكن الاشكالية كثيراً ما تكمن في التنفيذ.

اختبار فرضيات الدراسة

قبل البدء في اختبار الفرضيات تم تشخيص مشكلة الارتباطات الداخلية للمتغيرات المستقلة، فقد تم الاعتماد على حساب التباين المسموح به (Tolerance) لكل من المتغيرات المستقلة، وكذلك تم إجراء اختبار معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor: VIF)، بحيث يجب أن تكون قيم (VIF) أقل من (10) لجميع المتغيرات المستقلة وقيم (Tolerance) أكبر من (0.05)،

يتضح من الجدول (15) أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع أبعاد المتغير المستقل كانت أقل من (10)، بينما كانت قيمة اختبار معامل التباين المسموح به (Tolerance) لجميع الأبعاد أكبر من (0.05)، الأمر الذي يعني أنه لا يوجد ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغير المستقل، وبالتالي يمكن استخدام نموذج الإنحدار، ومعرفة أي من هذه الأبعاد لها أثر دال إحصائياً على المتغير التابع، وكذلك معرفة النسبة المئوية لذلك الأثر إن وجد، وبعد أن تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد المتغير المستقل، فإنه سيتم اختبار فرضيات الدراسة كما هو موضح تالياً:

جدول (15) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لأبعاد المتغير المستقل

البُعد	التباين المسموح به (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)
تخطيط الموارد البشرية	0.16	6.45
التوظيف	0.13	7.66
التدريب	0.11	9.38

البُعد	التباين المسموح به (Tolerance)	معامل تضخم التباين (VIF)
التعويضات	0.17	6.01
الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.20	5.02

الفرضية الرئيسية: H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية.

لاختبار صحة الفرضية الرئيسة تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ككل في شركة الكهرباء الأردنية. يوضح الجدول(16) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ككل؛ إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ككل؛ إذ بلغ معامل الارتباط (R) (0.82) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.68)؛ أي أن ما قيمته (68%) من التغيرات في تحقيق الأهداف الاستراتيجية ككل ناتج عن التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) قد بلغ (0.66) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن تحقيق الأهداف الاستراتيجية ككل.

جدول (16) نتائج اختبار تحليل الانحدار

المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية

ملخص الأنموذج			تحليل التباين			معاملات الانحدار			
R	R^2	Adjusted (R^2)	F	DF	Sig*		درجة التأثير α	T المحسوبة	Sig*
0.82	0.68	0.66	37.421	5	0.00	تخطيط الموارد البشرية	0.04	0.24	0.81
				90		التوظيف	0.08	0.45	0.65
				95		التدريب	0.57	3.08	0.00*
						التعويضات	0.09	0.61	0.54
						الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.49	3.63	0.00*

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة α عند بُعد (تخطيط الموارد البشرية) قد بلغت (0.04) وأن قيمة t عنده (0.24)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.81) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وظهرت α عند بُعد (التوظيف) بقيمة بلغت (0.08) وأن قيمة t عنده هي (0.45)، وبمستوى دلالـــة (Sig = 0.65) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. كما ظهرت α عند بُعد (التدريب) بقيمة بلغت (0.57) وكانت قيمة t (3.08)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي. أما قيمة α عند بُعد (التعويضات) فقد بلغت (0.09) وقيمة t عنده هي (0.61)، وبمستوى دلالـــة (Sig = 0.54) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وبلغت قيمة α عند بُعد (الاحتفاظ بالموارد البشرية) ما مقداره (0.49) وكانت قيمة t

عنده هي (3.63)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي.

مما سبق يتبين أنه لا نستطيع قبول الفرضية الرئيسة العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية.

الفرضية الفرعية الأولـــى: H0-1 :لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في كفاءة العمليات الداخلية في شركة الكهرباء الأردنية.

جدول (17) نتائج اختبار تحليل الانحدار

ملخص الأنموذج			تحليل التباين			معاملات الانحدار			
R	R^2	Adjusted (R^2)	F	DF	Sig*		درجة التأثير α	T المحسوبة	Sig*
0.84	0.70	0.69	42.747	5	0.00	تخطيط الموارد البشرية	0.087	0.599	0.551
				90		التوظيف	0.003	0.017	0.986
				95		التدريب	0.288	1.639	0.105
						التعويضات	0.101	0.721	0.473
						الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.607	4.725	*0.000

المتعدد لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في كفاءة العمليات الداخلية

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في كفاة العمليات الداخلية في شركة الكهرباء الأردنية. يوضح الجدول (17) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في كفاءة العمليات الداخلية. إذ أظهرت نتائج التحليل

الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في كفاءة العمليات الداخلية، إذ بلغ معامل الارتباط (R) (0.84) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.70) أي أن ما قيمته (70%) من التغيرات في كفاءة العمليات الداخلية ناتج عن التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) قد بلغ (0.69) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن كفاءة العمليات الداخلية.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة ß عند بُعد (تخطيط الموارد البشرية) قد بلغت(0.087) وأن قيمة t عنده (0.599)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.551) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وظهرت ß عند بُعد (التوظيف) بقيمة بلغت (0.003) وأن قيمة t عنده هي (0.017)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.986) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. كما ظهرت ß عند بُعد (التدريب) بقيمة بلغت (0.288) وكانت قيمة t (1.639)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.105) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. أما قيمة ß عند بُعد (التعويضات) فقد بلغت (0.101) وقيمة t عنده هي(0.721)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.473) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وبلغت قيمة ß عند بُعد (الاحتفاظ بالموارد البشرية) ما مقداره (0.607) وكانت قيمة t عنده هي (4.725)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي.

مما سبق يتبين أنه لا نستطيع قبول الفرعية العدمية الأولى، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في كفاءة العمليات الداخلية لشركة الكهرباء الأردنية.

الفرضية الفرعية الثانية: H0-2 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة الخدمات المقدمة في شركة الكهرباء الأردنية. يوضح الجدول (18) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في جودة الخدمة. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في جودة الخدمة المُقدمة، إذ بلغ معامل الارتباط (R) (0.83) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.68)؛ أي أن ما قيمته (68%) من التغيرات في تحقيق جودة الخدمة المُقدمة ناتج عن التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) قد بلغ (0.66)، وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن جودة الخدمة المُقدمة.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة ß عند بعد (تخطيط الموارد البشرية) قد بلغت (0.44) وأن قيمة t عنده (2.94)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. وظهرت ß عند بعد (التوظيف) بقيمة بلغت (0.38) وأن قيمة tعنده هي (2.33)، وبمستوى دلالة (Sig =0.02) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد معنوي. كما ظهرت ß عند بعد (التدريب) بقيمة بلغت (0.12) وكانت قيمة (0.64) t ، وبمستوى دلالة (Sig = 0.52) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي. أما قيمة ß عند بعد (التعويضات) فقد بلغت (0.03) وقيمة t عنده هي (0.19)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.85) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي. وبلغت قيمة ß عند بعد (الاحتفاظ بالموارد البشرية) ما مقداره (0.09) وكانت قيمة t عنده هي (0.65)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.52) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البعد غير معنوي .

جدول (18) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد

لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة الخدمة

ملخص الأنموذج			تحليل التباين			معاملات الانحدار			
R	R^2	Adjusted (R^2)	F	DF	Sig *		درجة التأثير □	T المحسوبة	Sig*
0.83	0.68	0.66	38.401	5	0.00	تخطيط الموارد البشرية	0.44	2.94	*0.00
				90		التوظيف	0.38	2.33	*0.02
				95		التدريب	0.12	0.64	0.52
						التعويضات	0.03	0.19	0.85
						الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.09	0.65	0.52

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

مما سبق يتبين أنه لا نستطيع قبول الفرعية العدمية الثانية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة: H0-3 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في إنجاز العمل بأقل وقت لشركة الكهرباء الأردنية.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في إنجاز العمل بأقل وقت في شركة الكهرباء الأردنية. يوضح الجدول (19) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها(تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في إنجاز العمل بأقل وقت. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في إنجاز العمل بأقل وقت، إذ بلغ معامل الارتباط (R)(0.64) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.41) أي أن ما قيمته (41%) من التغيرات في إنجاز العمل بأقل وقت ناتج عن التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) قد بلغ (0.38) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن إنجاز العمل بأقل وقت.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة ß عند بُعد (تخطيط الموارد البشرية) قد بلغت (0.65) وأن قيمة t عنده (3.18)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي. وظهرت ß عند بُعد (التوظيف) بقيمة بلغت (0.32) وأن قيمة tعنده هي (1.41)، وبمستوى دلالـــة (Sig = 0.16) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. كما ظهرت ß عند بُعد (التدريب) بقيمة بلغت (0.93) وكانت قيمة t (3.77)، وبمستوى دلالة (Sig =0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي. أما قيمة ß عند بُعد (التعويضات) فقد بلغت (0.07) وقيمة t عنده هي (0.37)، وبمستوى دلالـــة (Sig = 0.71) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وبلغت قيمة ß عند بُعد (الاحتفاظ بالموارد البشرية) ما مقداره (0.62) وكانت قيمة t عنده هي (3.43)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي .

مما سبق يتبين أنه لا نستطيع قبول الفرعية العدمية الثالثة، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في إنجاز العمل بأقل وقت من قبل شركة الكهرباء الأردنية.

جدول (19) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد

لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في إنجاز العمل بأقل وقت

ملخص الأنموذج			تحليل التباين			معاملات الانحدار			
R	R^2	Adjusted (R^2)	F	DF	Sig*		درجة التأثير □	T المحسوبة	Sig*
0.64	0.41	0.38	12.727	5	0.00	تخطيط الموارد البشرية	0.65	3.18	*0.00
				90		التوظيف	0.32	1.41	0.16
				95		التدريب	0.93	3.77	*0.00
						التعويضات	0.07	0.37	0.71
						الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.62	3.43	*0.00

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

الفرضية الفرعية الرابعة: H0-4 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α =0.05) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة لشركة الكهرباء الأردنية.

لاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لمعرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة في شركة الكهرباء الأردنية.

جدول (20) نتائج اختبار تحليل الانحدار المتعدد

لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة

ملخص الأنموذج			تحليل التباين			معاملات الانحدار			
R	R^2	Adjusted (R^2)	F	DF	Sig*		درجة التأثير □	T المحسوبة	Sig*
0.58	0.34	0.30	9.217	5	0.00	تخطيط الموارد البشرية	0.18	0.81	0.42
				90		التوظيف	0.48	2.00	*0.05
				95		التدريب	0.68	2.61	*0.01
						التعويضات	0.10	0.49	0.63
						الاحتفاظ بالموارد البشرية	0.58	3.03	*0.00

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

يوضح الجدول (20) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة. إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات إدارة الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، والتوظيف، والتدريب، والتعويضات، والاحتفاظ بالموارد البشرية) في تحقيق المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة، إذ بلغ معامل الارتباط (R) (0.58) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.34) أي أن ما قيمته (34%) من التغيرات في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة ناتج عن التغير في ممارسات إدارة الموارد البشرية وفي السياق ذاته، أظهرت نتائج التحليل أن معامل التحديد المعدل (Adjusted R^2) قد بلغ (0.30) وهو ما يعكس المستوى الصافي للاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية بعد التخلص من قيم الأخطاء المعيارية الناتجة عن المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة.

أما جدول المعاملات فقد أظهر أن قيمة ß عند بُعد (تخطيط الموارد البشرية) قد بلغت (0.18) وأن قيمة t عنده (0.81)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.42) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وظهرت ß عند بعد (التوظيف) بقيمة بلغت (0.48) وأن قيمة t عنده هي (2.00)، وبمستوى دلالـــة (Sig = 0.05) وهي تساوي من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي. كما ظهرت ß عند بُعد (التدريب) بقيمة بلغت (0.68) وكانت قيمة t(2.61)، وبمستوى دلالة (Sig =0.01) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي. أما قيمة ß عند بُعد (التعويضات) فقد بلغت (0.10) وقيمة t عنده هي (0.49)، وبمســـتوى دلالـــة(Sig = 0.63) وهي أكبر من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد غير معنوي. وبلغت قيمة ß عند بُعد (الاحتفاظ بالموارد البشرية) ما مقداره (0.58) وكانت قيمة t عنده هي (3.03)، وبمستوى دلالة (Sig = 0.000) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى أن أثر هذا البُعد معنوي.

مما سبق يتبين أنه لا نستطيع قبول الفرعية العدمية الرابعة، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة في شركة الكهرباء الأردنية.

تفسير النتائج

توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية:

1. أظهرت النتائج أن تصورات المبحوثين حول متغير ممارسات إدارة الموارد البشرية في شركة الكهرباء الأردنية قد جاءت بدرجة تقييم متوسطة، حيث كان في المرتبة الأولى بُعد تخطيط الموارد البشرية وبدرجة تقييم مرتفعة، ثم جاء بالمرتبة الثانية بُعد التعويضات وبدرجة تقييم مرتفعة، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد التدريب وبدرجة تقييم متوسطة، وفي المرتبة الرابعة جاء بُعد الاحتفاظ بالموارد البشرية وبدرجة تقييم متوسطة، وأخيراً وفي المرتبة الخامسة جاء بُعد التوظيف وبدرجة تقييم متوسطة. ولعل هذا يدل على أن ممارسات التوظيف، والتدريب، والاحتفاظ في الموارد البشرية تأخذ اهتمام أقل من شركة الكهرباء الأردنية مقارنة بممارسات تخطيط الموارد البشرية والتعويضات. وربما يعكس ذلك استجابة الشركة للضغوطات في مجال التوظيف من جهة، ومن جهة أخرى يعكس ضعف توجه الإدارة نحو التكيف مع معطيات حرب المواهب التي اشتعلت بين الشركات على الموارد البشرية.

2. أشارت نتائج الدراسة إلى أن تصورات المبحوثين حول متغير تحقيق الأهداف الاستراتيجية في شركة الكهرباء الأردنية قد جاءت بدرجة تقييم متوسطة للمتغير ككل ولجميع أبعاده، حيث كان في المرتبة الأولى بُعد كفاءة العمليات الداخلية، وجاء بالمرتبة الثانية بُعد إنجاز العمل بأقل وقت، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد جودة الخدمة، وأخيراً وفي المرتبة الرابعة جاء بُعد المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة. وربما يدل ذلك على أن الاهتمام في كفاءة العمليات الداخلية من قبل إدارة شركة الكهرباء الأردنية أكثر من الاهتمام بإنجاز العمل بسرعة، وجودة الخدمة، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة. كما يمكن القول أن شركة الكهرباء الأردنية لم تنجح في تحقيق أهدافها الاستراتيجية كما خطط لها، وهذا يدل على تواضع عمليات تنفيذ الاستراتيجية.
3. بيّنت النتائج وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء الأردنية. وهذا قد يوضح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Abdallah, 2019) في وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية،
4. أظهرت النتائج وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في كفاءة العمليات الداخلية لشركة الكهرباء الأردنية. وهذا قد يؤكد أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في كفاءة العمليات الداخلية.
5. بيّنت النتائج وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية. وهذا قد يوضح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية. وتتفق نتائج الدراسة الحالية إلى حد ما مع نتائج دراسة (Obeidat, 2017) في وجود أثر لأبعاد تمكين العاملين (تفويض السلطة، وفرق العمل، والاتصال الفعّال، والتدريب) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الجودة، والتميز، والعدالة، والمشاركة).

6. أظهرت النتائج وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في إنجاز العمل بأقل وقت من قبل شركة الكهرباء الأردنية. وهذا قد يوضح أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في إنجاز العمل بأقل وقت من قبل شركة الكهرباء الأردنية.
7. بيّنت النتائج وجود أثر لممارسات إدارة الموارد البشرية في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة في شركة الكهرباء الأردنية. وهذا قد يؤكد أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية في المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة في شركة الكهرباء الأردنية.

التوصيات

في ضوء النتائج السابقة، فإن الدراسة توصي بالتالي:

أولاً: الاهتمام بتدريب العاملين في شركة الكهرباء الأردنية لرفع قدراتهم الوظيفية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية لا سيما في إنجاز العمل بأقل وقت، والمعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة. ويتم ذلك من خلال إتباع سياسة المقارنات المرجعية للممارسات الفضلى في الشركات العالمية.

ثانياً: الاهتمام بعملية التوظيف بأن تقوم على الشفافية والمصداقية في شركة الكهرباء الأردنية مما يشعر المتقدمين بعدالة الاجراءات. لما لذلك من أثر في تحسين جودة الخدمة المُقدمة، وتحقيق المعايير التي تتجاوز مواصفات الصناعة. وذلك من خلال ربط إجراءات الاستقطاب والاختيار والتعيين بإدارة الأداء وأنظمة التغذية الراجعة، ومسائلة أصحاب القرار عن نتائج أداء العاملين الذين تم اختيارهم للمراكز الوظيفية إذا كان مستوى أدائهم أقل من مستوى النتائج التي حصلوا عليها في عمليات الاختيار والتعيين، لأن الأصل أن يكون هناك ارتباط قوي بين نتائج أداء العاملين الفعلي بعد فترة من التعيين مع نتائج تقييمهم في عمليات الاختيار والتعيين.

ثالثاً: الاهتمام بعملية الاحتفاظ بالموارد البشرية لما لها من أثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة الكهرباء لا سيما كفاءة العمليات الداخلية، وإنجاز العمل بأقل وقت، والمعايير التي

تتجاوز مواصفات الصناعة. من خلال رسم سياسة للاحتفاظ بالمواهب ووضع الاستراتيجية اللازمة لها.

رابعاً: الاهتمام بعملية تخطيط الموارد البشرية، لما لذلك من أثر في تحسين جودة الخدمة المُقدمة من قبل شركة الكهرباء الأردنية. وذلك من خلال ربط استراتيجة إدارة الموارد البشرية بالاستراتيجية العامة للشركة.

خامساً: إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول أثر أبعاد أخرى لممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وفي قطاعات أعمال أخرى.

سادساً: إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول متغير وسيط قد يؤثر في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية، ويمكن أن يكون رشاقة الموارد البشرية.

Reference:

Abdallah, F. (2019). Impact of green human resources practices on achieving strategic objectives in the presence of organizational power as a moderating variable: A Case Study on Arab Open University/ Jordan. Master Thesis, Al Albait University, Jordan.

Adewale, O. & Anthonia, A. (2013). Impact of organizational culture on human resource practices: A Study of Selected Nigerian Private Universities, Journal of Competitiveness. 5(4),115-133.

Al-Kasasbeh, M. (2016). The influence of talent management and organizational learning on zain sustainability. Jordan Journal of Business Administration, 12(1), 93-110

Al-Nofal, B. (2010). Human resource empowerment strategy and its impact on achieving strategic objectives in Kuwait Commercial Banks. Masster Thesis, Middle East University, Jordan.

Al-Shabani, S. & Al-gmili W. H. Sh. (2012). Application features of the strategic audit in iraq study of a sample of industrial companies in the province of nineveh. AL-Anbar University journal of Economic and Administration Sciences. 4(9), 373-396

Amir, D. & Souderpandian, J. (2006). Complete Business Statistics, 6th ed, Boston: McGraw- Hill.

Board of Directors' Report and Financial Statements for the Eighty-Second Year. (2017), Jordan Electric Power Company. Amman: Jordan.

Dess, G., Eisnar, A., Lumpkin, T. and Mcnamara, G. (2004). Strategic Management: Creating Competitive Advantages. 4th Ed. USA: McGraw-Hill.

Edralin, D. (2010). Human resource management practices: Drivers for Stimulating Corporate Entrepreneurship in Large Companies in the Philippines. DLSU Business and Economics Review, 19(2), 33-67.

Hussein, M. & Hameed, A. M., (2009). Effect of selection in the human resources to achieve the objectives of strategic planning: A Field Study of the Views of a Sample of Hotel Managers in City of Najaf. Journal of Administration and Economics. 74, 126-158

Mittel, R. & Khera, S. (2010). Human resource practices and their impact on employee productivity: A Perceptual Analysis of Private, Public and

Foreign Bank Employees in India. DSM Business Review. 2(1), 65-86.

Obeidat, S. (2017). Impact of employees empowerment in achieving strategic goals at the jordanian ministry of health. Master Thesis, Yarmouk University, Jordan.

Sabrina, M. (2015). The Impact of human resources development strategy on the performance of individuals: Case Study of Sample of Algerian Universities. PhD Dissertation, University of Mohamed Khider (Biskra), Algeria.

Sahoo, C. Das, S., & Sundaray, B. K. (2011). Strategic human resource management: Exploring the Key Drivers. Employment Relations Record, 11(2), 18–32. Retrieved from http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=75192286&site

Salih A. & Mubaideen M. (2013). Administrative leadership between transactional and transformational leadership and its impact in the implementation of the strategic objectives of the ministry of environment of Jordan: A Field Study in the Large Industrial Companies. Dirasat: Administrative sciences. 40(1),58−74

Uthman, F. (2016). The Impact of human resource management functions on the performance of employees: Application on Sudanese Islamic Bank. PhD Dissertation, University of Dongola, Sudan University.

Vagnoni, E. and Oppi, C. (2015). Investigating factors of intellectual capital to enhance achievement of strategic goals in a university hospital setting. Journal of Intellectual Capital. 16(2), 331-363.

Zaidiyyah, M. (2007). The Effect of power in top management on the determination of strategic objectives in commercial banks in Gaza Strip. Masster Thesis, Islamic University of Gaza.

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-007

دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية من وجهة نظرهم

هيثم مصطفى عيادات *

ملخص

هدفت هذه الدِّراسة إلى معرفة دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت العينة من جميع معلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد الأردن وبلغ عددهم (46) معلما ومعلمة. وتم إعداد استبانة مكونة من (26) فقرة موزعة على (4) مجالات هي: التخطيط، والزيارة الصفية، والعلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي، والتقويم. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد العينة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم كانت متوسطة في جميع المجالات. كما لم تظهر النتائج وجود أية فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد العينة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس. في حين أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في تقديراتهم لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة البكالوريوس.

الكلمات المفتاحية: المشرف التربوي، الأداء المهني، معلمي التربية المهنية.

* **كلية الحصن، جامعة البلقاء التطبيقية.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/5/16م. تاريخ قبول البحث: 2019/9/19م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Role of the Educational Supervisor in Developing the Professional Performance of Pre- Vocational Education Teachers From Their Point of View

Haitham Mustafa Eyadat

Abstract

The study aimed to identify the role of the educational supervisor in developing the professional performance of pre-vocational professional education teachers in the Bani Obaid Area from their point of view. The study followed the descriptive approach. The sample consisted of all the teachers of pre-vocational education in the Bani Ubaid area / Jordan who were (46) male and female teachers, a questionnaire was prepared consisting of (26) items divided into (4) domains: planning, classroom visits, relationships with colleague's and community and evaluation.

The results of the study showed that the teachers' estimations of the role of the educational supervisor in developing the professional performance of teachers of vocational education in the Bani Obaid Area from their point of view were medium in all domains. The results also did not show any statistically significant differences in the estimates of teachers of professional education for the role of educational supervisor in the development of professional performance due to gender variable. While the results showed that there are statistically significant differences in the estimations of teachers of pre-vocational education for the role of the educational supervisor in the development of professional performance for them due to the variable of academic qualification and in favor of the Bachelor's degree holders.

Keywords: Educational supervisor, Professional performance, Pre-vocational education teachers.

المقدمة:

تستمد موضوعات التربية المهنية أهميتها من النتاجات العامة والخاصة المتعلقة بها والتي تسعى في مجملها إلى بناء الإنسان الصالح، وتحقق ذلك من خلال الدور المهم الذي تقوم به ويتجسد ذلك في تجسير الهوة بين مبادىء النظرية والتطبيق، والحد من النظرة الدونية للمهن السائدة، والتخلص من ثقافة العيب في بعض المهن والتي من شأنها العمل على تعزيز السلوكات الحسنة، وتجعل من تنفيذ الأنشطة المهنية مدخلاً مناسباً لمعالجة بعض الجوانب السلوكية أوالنفسية للطلبة مثل الحث على التعاون، وتعزيز الثقة بأنفسهم بالاعتماد على الذات في تنفيذ المهام الحياتية وبعض المهارات.

وضمن هذا السياق فقد أكد السيد (Al-Saied. 2014) أن وزارة التربية والتعليم تهتم بإعداد القوى العاملة المدربة من مختلف المستويات عبر إدراج برامج التعليم المهني في الخطط الدراسية في مرحلة التعليم الثانوي، ثم اتسعت آفاقه ليشمل مرحلة التعليم الأساسي، بهدف تمكين المتعلمين من المرور بخبرات مهنية يدوية في سن مبكرة، وتشجيعهم على الإقبال على التعليم المهني الثانوي، حيث بُدأ بتدريس منهاج التربية المهنية لمرحلة التعليم الأساسي اعتباراً من العام (1980/1979).

وفي العام الدراسي (2014 /2015) جرى تعديل الخطط الدراسية لمرحلة التعليم الأساسي العليا بحيث تضمنت حذف مادة التربية المهنية ودمج موضوعاتها في مبحثي التربية الفنية والتربية الاجتماعية للصفوف الأساسية الثلاثة الأولى (الأول، والثاني، والثالث)، بهدف معالجة الضعف الحاصل في القدرة على القراءة والحساب. ويُعد منهاج التربية المهنية منهاجاً متعدد الأبعاد، يتضمن البُعد الحياتي، والبُعد التقني، وكذلك البُعد الشخصي، ولكل من هذه الأبعاد الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية التي تحقق مضمون الكفاية، وتتكامل هذه الأبعاد فيما بينها لتحقيق أشمل منظومة لمفهوم التربية المهنية الذي ينظر إليه على أنه مزيج من المعارف والمهارات المتعددة المتصلة ببعضها (Saada, and Ibrahim, 2011).

ويعد المعلم أحد العناصر المهمة في العملية التربوية، ولهذا كان من الواجب العناية بإعداده إعداداً سليماً، وإمداده بما يجد في ميدان عمله من معلومات وثقافات مختلفة وتجارب مفيدة. وإيماناً بأهمية التأثير الذي يحدثه المعلم المؤهل على نوعية التعليم ومستواه، فإن الدول على اختلاف فلسفاتها وأهدافها تولي مهنة التعليم والارتقاء بالمعلم جلَّ اهتمامها وعنايتها (Al-Ajez,

(2009. ونظرا لأهمية دور المعلم في الغرفة الصفية؛ فقد حرصت المؤسسات التربوية على تأهيله وتدريبه للقيام بالمهام المنوطة به سواء قبل الخدمة من خلال البرامج والمساقات التي تطرح في المعاهد والجامعات، أو أثناء الخدمة من خلال الدورات التدريبية بهدف تنمية العديد من المهارات لديه بحيث يمتلك مجموعة من الكفايات التعليمية التي يحتاج إليها في نقل الخبرات التعليمية التعلمية، ليصبح قائداً للغرفة الصفية ومنظما لبيئة التعلم ومصصما للتدريس (Assaf, 2015).

وإن نجاح العملية التربوية بمحتواها وأبعادها وما تنطوي عليه من العناصر والأسباب مثل: المناهج، والكتب الدراسية، والوسائل المعينة، والمباني المجهزة، والإدارة المدرسية الناجحة على أهميتها وآثارها في العمل التربوي، سوف يظل مشكوكاً فيه ما لم يهيأ لها معلم كفء معد إعداداً جيداً، من النواحي العلمية والثقافية والمهنية (Al-Dweiri, 2015).

ويتوقف دور المعلم في أي نظام تربوي على عدد من العوامل التي تشكل الإطار المرجعي لمفهوم العملية التربوية، ومهما اختلفت المفاهيم في دور المعلم، فإنه يبقى عاملاً حاسماً في إنجاح العملية التربوية، أو إفشالها؛ ذلك لأن وظيفة المعلم لم تعد عملية روتينية تقتصر على نقل المعرفة إلى المتعلمين، بل إنه يمثل الأداة الفاعلة في إنماء قدرات المتعلمين العقلية، والاجتماعية، والجسمية، وتطوير شخصياتهم بصورة عامة (Ali, 2014).

واستناداً لذلك لم تعد وظيفة معلم التربية المهنية تزويد الطلبة بالمعلومات والحقائق كما كان ينظر إليه في الماضي، بل أصبح ينظر إليه بنظرة تربوية شاملة لجوانب نمو الطلبة الجسمانية والعقلية والنفسية والاجتماعية جميعها . كما أن على معلم التربية المهنية أن يكون قادراً على القيام بدوره في الغرفة الصفية والمشغل بكلّ صدق، وأن يكون متمكناً من أدائه وتوظيف إمكاناته في توجيه طاقات الطلبة نحو الابتكار والإبداع (Al-Makhdi, 2016).

ومع التغيرات والتطورات التي شهدها الميدان التربوي، والتي أثرت على عناصر النظام التربوي جميعها، إلا أن وجود المعلم الكفء يعد حجر الزاوية، فأفضل الكتب والمقررات الدراسية، والوسائل التعليمية، والأنشطة والمباني المدرسية لا تحقق الأهداف التربوية المنشودة، ما لم يكن هناك معلم ذو كفايات تعليمية، وسمات شخصية متميزة يستطيع بها إكساب طلبته الخبرات

المتنوعة، ويكمل النقص المحتمل في كتب ومقررات المدرسة، وفي أنشطتها وإمكاناتها (Al-Maliki, 2016).

ولا يمكن للمعلمين - بشكلّ عام - ومعلمي التربية المهنية – بشكلّ خاص- تحقيق أهداف مناهج التربية المهنية بكلّ كفاءة وفاعلية دون وجود مشرفين تربويين قادرين على النهوض بمستوى أداء المعلمين، ذلك على اعتبار أن المشرفين التربويين يوصفون بأنّهم قادة قادرون على تطوير العملية التعليمية. ويشكلّ المشرف التربوي مكانة مركزية في النظام التربوي وإدارته، فهو يمثّل سلطة وظيفية، حيث إن المشرف يستمد سلطته من المركز الوظيفي، ومن الخبرة، ومن الجماعة التي ينتمي إليها المشرف التربوي .والمشرف التربوي هو أحد الوسائط المهمة التي يمكن أن تسهم إسهاما فاعلاً في العملية التربوية من خلال ما يقوم به من إدارة وأنشطة تنظم تفاعلات الطلبة مع بعضهم بعضاً، أو مع الطلبة والمعلم أو مع الطلبة والمعلم والمشرف نفسه ويبرز دور الإشراف التربوي في العملية التعليمية من خلال تفعيل أداء المعلمين، حتى يتم تحقيق الأهداف التربوية بكلّ كفاءة وفاعلية إذ يشكلّ الإشراف التربوي عملية تقويم مستمرة تهدف إلى مساندة المعلم من خلال مناقشة القضايا الايجابية والسلبية في عمله، وتقديم الإرشاد المستمر بهدف الرفع من مستوى خبراته ومهاراته، والعمل على زيادة فاعليته (Al-Chadifat, 2014).

ويعتمد نجاح المشرف التربوي في عمله على مهارات التخطيط الناجح وتنسيق الجهود، وتوجيهها نحو الأهداف المنشودة، وأن موقع المشرف التربوي المتميز في النظام التربوي أكسبه أهمية خاصة لاتصاله بجميع عناصر العملية التعليمية لهذا، لا بد من أن يكون دور المشرف التربوي مناسباً لاحتياجات أطراف العملية التربوية، ومنسجماً مع ما يتوقع منه، وهذا يتطلب من المشرف التربوي أن يكون موثوقاً به، ويعتمد على أخلاقيات مهنته كالصدق، والأمانة، والنزاهة (Ahmed, 2013).

وتعددت وجهات نظر علماء التربية حول مفهوم الإشراف التربوي، والأساليب التي ينبغي أن تتبع لتحقيق أهدافه. وتعود الاختلافات في تحديد مفهوم الإشراف التربوي، لاختلاف النظرة نحوه من حيث مقاصده واتجاهاته وأساليبه وأنواعه. كما أن تطور العملية التعليمية ونموها كماً وكيفاً ساهم بشكل كبير في ذلك؛ ولهذا ظهر العديد من التعريفات المختلفة التي تواكب كل مرحلة من مراحل التعليم. وقد عرفه بن قصود (Ben Kasood, 2007) بأنه: عملية تمهيد لإدخال تحسينات بالعمل مع الأشخاص الذين يعملون مع المعلمين وهو عملية استثارة للنمو ووسيلة

لمعاونة المعلمين ليساعدوا أنفسهم، والبرنامج الإشرافي ما هو إلا وسيلة لتحسين العمل التعليمي. أما الأسدي وإبراهيم (Al-Asadi, Said & Ibrahim, 2013) فقد عرفا الإشراف التربوي بأنه "سلوك يصمم رسمياً من قبل المؤسسة المسؤولة التي تؤثر مباشرة في سلوك المعلمين وبطريقة تسهل تعلم التلاميذ وتحقيق أهداف تلك المؤسسة".

وعرفه أبو عابد (Abu Abed, 2014) بأنه "عملية قيادية ديمقراطية تعاونية منظمة، تعنى بالموقف التعليمي التعلمي، بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب، وتهدف دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف، وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها، لتحقيق أفضل الأهداف للتعلم والتعليم". وعرفه جونز (Johns, 2011) بأنه "جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المستمرة، التي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، بغية تحسين مهارات المعلمين التعليمية وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية – التعلمية".

وقد عرفت الجير وتشيزك (Alger & Chizhik, 2014) الإشراف التربوي بأنه "عملية التفاعل التي تتم بين فرد أو أفراد، وبين المعلمين بقصد تحسين أدائهم. وأن الهدف النهائي من ذلك كله هو تحسين تعليم التلاميذ".

وبعد هذا العرض لبعض تعريفات مفهوم الإشراف التربوي فقد استخلص الباحث ما يلي:

1- أن الإشراف التربوي هو عمل قيادي، كما أن المشرف التربوي هو قائد تربوي يسعى لتحسين العملية التعليمية ويعمل على تطويرها.

2- أن الإشراف التربوي هو الذي يأخذ جميع التطورات التربوية بعين الاعتبار، فيهتم بالإدارة التربوية بكل أبعادها والتي هو جزء منها، كما يهتم بالمعلم والمدير وما يرتبط بهما، ويتعامل معهما من منطلق العلاقات الإنسانية، حتى يتفادى الوقوع في أخطاء الماضي.

3- أن مفهوم الإشراف التربوي مر بالعديد من المراحل في تطوره، وبالرغم من ذلك فإنه ما زال يتأثر من فترة لأخرى ويتطور من فترة لأخرى متأثراً في ذلك بانعكاسات ومتغيرات بيئية وتربوية، وأيضاً إدارية، لذلك فإن مفهوم الإشراف التربوي بحاجة مستمرة إلى مزيد من التحديد والدقة، لمواكبة تلك المتغيرات والإنعكاسات.

أنماط الاسناد الإشرافي التربوي:

يرى كثير من الباحثين والمتخصصين أن هناك عدداً من أنماط الإسناد الإشرافي التربوي، إذ صنفها (Hussein,2010) في ثمانية أنماط: هي: الإشراف الديكتاتوري، الإشراف السلبي، الإشراف الدبلوماسي، الإشراف العلمي، الإشراف العلاجي، الإشراف البنائي، الإشراف الابتكاري، الإشراف الديمقراطي. وصنفها (Ryan,2012)إلى مستويات أربعة، هي: التوجيه الفني على مستوى التفتيش، والتوجيه الفني على مستوى تقديم العون والمساعدة، والتوجيه الفني على مستوى التعاون، والتوجيه الفني على مستوى القادة الاجتماعية الديمقراطية.

واتفق كل من (Abdul Latif,2014) و (Morsi,2014)على أربعة أنماط للإسناد الاشرافي التربوي، هي: التصحيحي، والوقائي، والبنائي، والإبداعي، بينما صنفها Abdul (Karim,2015 إلى أنماط أربعة هي: النمط التسلطي، والديمقراطي، والتشاركي، والجماعي. ويمكن تصنيف أنماط الاسناد الإشرافي التربوي إلى خمسة أنماط تتفق مع مفهوم الإشراف التربوي الحديث، وهي:

1- الإشراف التصحيحي:

إن فاعلية الإشراف التصحيحي تكمن في فائدته في توجيه العناية البناءة الجادة إلى إصلاح الخطأ، وعدم الإساءة إلى فاعلية المعلم، وقدرته على التعليم (Alafandi,2010).

2- الإشراف الوقائي:

بحكم خبرة المشرف التربوي ومهاراته يستطيع أن يتنبأ بالصعوبات والأخطاء التي يقع فيها المعلم، ومن خلال ذلك يسعى لتبصير المعلم بالابتعاد عن الأخطاء وتجنبها. وإن الإشراف يكون وقائياً عندما يعتقد المشرف التربوي أن مهمته منع وقوع المعلم في الخطأ.

3-الإشراف البنائي:

يتجاوز المشرف التربوي في هذا النمط مرحلة ملاحظة الأخطاء وتصحيحها إلى إحلال الجديد محل القديم الخاطئ، أي أنه يتوجب عليه أن يتطلع نحو المستقبل لا إلى الماضي، إذ لا فائدة من معالجة العيوب والتخلص منها، ما لم يحل محلها جديد، يتطور بصورة مستمرة

. (Al-Zahrani,2014)

4- الإشراف الإبداعي:

وهو ذلك النوع من الإشراف الذي يتيح فيه المشرف التربوي الفرصة للمعلمين لإبراز مواهبهم واستغلال طاقاتهم، حيث إنه حفز للهمم، وتحريك القدرات الموجودة لدى المشرف؛ لتخرج أحسن ما يستطيع في مجال العلاقات الإنسانية. ويتميز المشرف المبدع ببعض الصفات الشخصية ومنها: الصبر، ومرونة التفكير، والثقة بقدرته المهنية، والتواضع، والرغبة في التعلم من الآخرين، والاستفادة من تجاربهم وخبراتهم، والإيمان بقدراتهم، والرؤية الواضحة الشاملة للأهداف التربوية.

5-الإشراف الإكلينيكي (العلاجي):

يعد هذا النمط من الاتجاهات الحديثة في مجال الإشراف التربوي. ويعرف بأنه "عملية توجيه ميداني، يقوم خلالها المشرف بمساعدة المعلمين، أو غيرهم من المتعلمين، على تحديد وتوضيح صعوباتهم ومشكلاتهم الوظيفية، ثم ملاحظتها لديهم، وجمع البيانات بخصوصها، وتطوير استراتيجيات أو وصفات علاجية كفيلة بتصحيحها والتغلب عليها".

ويرى الباحث من خلال استعراض نظريات الإشراف التربوي أنها جميعها تعمل على تحقيق الآتي لدى المعلمين:

1- مساعدة المعلمين على فهم الأهداف التربوية، والمساعدة على وضع الخطط السليمة القائمة على أسس علمية ومناسبة للموقف الذي توضع من أجله.

2- المساعدة في وضع البرامج وأساليب النشاط التربوي التي تشبع ميول الطلاب وتستجيب لحاجاتهم.

3- المساعدة في فهم وسائل التعليم وطرقه وأدواته وتوفيرها لتكون في خدمة جميع أطراف العملية التعليمية.

أساليب الإشراف التربوي:

تتنوع الأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرفون التربويون في عملهم، ولكل منها استخدامات وميزات، كما أن لكل منها شروط وضوابط لنجاحه، ومن أهم مواصفات الأسلوب الإشرافي الجيد أن يكون مناسباً للهدف المراد تحقيقه، ومناسباً للفئة المستهدفة، وقابلاً للتطبيق

والتقييم، إضافة لكونه عملياً من حيث تناسب مردوده مع تكاليف استخدامه (Al-Maliki, 2012). ومن أهم أساليب الإشرافي التربوي ما أورده كل من السعود (Al-Saud, 2010) والرشيد (Al-Rashid, 2010) وعبد اللطيف (Abdul Latif, 2013)، والماخذي (Al-Makhdi, 2016):

1- الزيارات الصفية: تعتبر الزيارات الصفية للمعلم من أقدم الأساليب الإشرافية وأهمها وأكثرها شيوعاً، إذ يمكن تعريفها وتوضيح أهميتها بأنها: "زيارة المشرف التربوي للمعلم في قاعة الصف، أثناء قيامه بالنشاط التدريسي، وهي من أقدم أساليب الإشراف التربوي، وما تزال تعد من أهمها، ما دام الهدف الرئيس منها جمع المعلومات لدراسة الموقف التعليمي دراسة تعاونية، وتهدف الزيارة الصفية إلى تحسين العملية التعليمية بكل جوانبها، إذا أحسن استخدامهـــا.

2- المقابلة الفردية: تعد المقابلات الفردية من أهم أساليب الإشراف التربوي، والتي تؤدي إلى تحسين أداء المعلمين، ورفع كفاءتهم المهنية. وتكمن أهمية المقابلة أنها توفر الفرصة للمشرف التربوي لمتابعة المشكلات الشخصية والمهنية للمعلم مباشرة دون أي قيود، وتتاح لهما بذلك فرصة للتعارف وتبادل الآراء والمعلومات، فيما يخصهما معاً من مشكلات التعلم والتعليم. فهي مناسبة يطرح فيها المعلم للمناقشة كل ما يواجهه من قضايا وتحديات، كما أنها قد تكون كذلك فرصة مـــواتية للمشـــرف التربـــوي لمعرفة آراء المعلمين للموضـــوعات المطروحـــة.

3- المقابلة الجماعية لمعلمي المادة الواحدة: يكون هذا الأسلوب حينما تدعو الحاجة إلى معالجة بعض الجوانب التعليمية في المادة، أو توجيه المعلمين إلى طرائق التدريس الخاصة ومساعدتهم على الإيجابية في الأداء التعليمي.

4- تبادل الزيارات بين المعلمين: يعد هذا الأسلوب من الأساليب الجماعية التعاونية، حيث تعرف الزيارات المقصودة بأنها: "برنامج ينظمه المشرف التربوي لمعلمي مادة تخصصه، ينفذ داخل المدرسة الواحدة، أو خارجها لتبادل الخبرات بين المعلمين، وللاستفادة من الأعمال التي يقوم بها بعض المعلمين البارزين، ويتيح هذا الأسلوب الفرصة للمعلم كي يلاحظ كيف يقوم معلم آخر بعملية التدريس في صفه بصورة طبيعية، بخلاف ما يحدث عادة أثناء الدروس.

وباطلاع الباحث على دليل الإشراف التربوي يلاحظ أن هناك اتجاهات في مجال الإشراف التربوي تختلف باختلاف النظريات الإشرافية، فهو في الإشراف الاعتيادي: عملية تعاونية تهدف الى ملاحظة التدريس الصفي. وفي الإشراف التطويري: عملية متعددة الأوجه تعتمد على المرحلة أو الحالة أو المهنية للمعلم. وفي الإشراف بالزملاء: يعتبر العملية التي يتعلم فيها المعلمون من المعلمين من أجل نموهم المهني ونجاح تعلم طلابهم. وفي الإشراف المتنوع: وهو الذي يعتبر تشكيلة من البرامج والعمليات المستجيبة لحاجات النمو المهني المتنوعة للمعلمين، بعيداً عن أي أبعاد أو ممارسات تقويمية حكيمة.

ويرى الباحث أن الإشراف التربوي صمام أمان للعملية التربوية، ويعمل على تحقيق العديد من محاور الجودة مثل جودة المعلم وممارساته في المواقف التدريسية وأساليب تدريسه من اختيار طرق التدريس المناسبة والاستخدام الفعال للتقنيات المعاصرة وتوجيه المتعلمين للسلوكيات الإيجابية ومعالجة مشكلاتهم النفسية والسلوكية، وكذلك جودة المناهج وأساليب التقييم والتقويم والعمل علي تحقيق الأهداف التعليمية والتركيز علي جودة تعلم المتعلم من خلال خلق الجو المناسب الذي تتوحد فيه الصلة والتواصل والتفاعل بين المتعلم والمعلم والتعرف على حاجات المتعلمين وميولهم والعمل على تلبيتها وتنميتها والاهتمام بممارسة الأنشطة الصفية واللاصفية ودورها في إيجابية تعلم المتعلم.

التربية المهنية:

تعد التربية المهنية من الموضوعات التي أثارت اهتمام الكثير من الباحثين كونها عملية تساعد الأفراد من جميع الأعمار وفي مختلف المستويات التعليمية على تحديد مستقبلهم المهني وذلك بإكسابهم مجموعة من الخبرات والكفاءات والخاصيات التي تسمح لهم بالتعرف على العمل ومسارات الالتحاق به في المستقبل والتكيف معه (Hazimah & Ismail, 2014).

والتربية المهنية عملية تختص بتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات وممارسات العمل وتقديره، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها الفرد للالتحاق بالعمل والتقدم فيه في الوقت الذي يسهم فيه في تنمية المواطن الصالح، عن طريق تنمية كفاءته وقدراته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية والاقتصادية .

ويؤكد الزند والشطناوي (Al-Zind & Shatnawi, 2016) أن التربية المهنية بمعناها الواسع هي ذلك الجانب من العملية التربوية الذي يجعل الفرد قابلا للاستخدام في مجموعة من المهن دون غيرها. وعلى هذا الأساس فالتربية المهنية هي جانب مهم من النظام التربوي يعنى بتزويد المتعلمين بشتى الخبرات والمعارف النظرية والعملية التي تركز على التكنولوجيا وتطبيقاتها. فضرورة التربية المهنية تفرض على الإنسان في كل مراحله النمائية مسايرة منجزات العلم والتكنولوجيا في عالمنا المعاصر والتواصل الدائم معها لذلك وجب على التربية تعريف المعلمين، بصفتهم طاقة بشرية، بدور العلم والتكنولوجيا في حياهم وتعليمهم مفاهيمها وإكسابهم الثقافة العلمية والعملية التي توفر عقلية منفتحة مقترنة بسلوك عصري.

ولن يأتي ذلك ما لم تنطوى التربية المهنية على إدخال التعليم اليدوي والتقني في المدارس الأمر الذي يعيد لها دورها التربوي الأساسي في تنمية كل الإمكانات والقدرات الناشئة وعدم الاقتصار على تنمية المهارات الذهنية لديهم مما يعدهم للتكيف مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشون فيها (التربية بالعمل).

علاقة التربية المهنية بالتوجيه المهني:

يعتبر التوجيه المهني القوة الدافعة لعملية التربية المهنية وعلى هذا فتعتبر وسيلة للتوجيه المهني، ذلك أن الفرق بينهما يتضح في هدف كل منهما .فلو فرضنا أن الهدف الذي نسعى إليه هو مساعدة الفرد على اختيار مهنة معينة والإعداد لها ودخولها والرقي فيها، فالعملية هنا تستدعي توجيها مهنيا، أما إذا كان الهدف هو الإعداد لمهنة مختارة كانت العملية تربية مهنية أو تأهيلا مهنيا إلا أن الفصل بينهما صعب لأن كل واحد منهما ضروري للآخر إذ لا تكون التربية المهنية ناجحة دون التوجيه، كما أن هذا الأخير لا يكون كذلك ما لم يتوج بأداء جيد منتظر (Hazimah & Ismail, 2014).

فالتربية المهنية هي ممارسة تؤدي بتعريف المتعلم بعالم المهن وبلورة نوع من الألفة بينهما لمسايرة العالم المعاصر بمراعاة المرحلة العمرية إذ في المراحل الأولى تهدف إلى ترسيخ وتكوين اتجاهات إيجابية لدى الطلبة نحو العمل بشكل عام والعمل اليدوي بشكل خاص مما يولد لديهم نظرة إيجابية نابعة من التعرف على العمل عن قرب، وفي المراحل اللاحقة يتم تعريف المتعلمين بالممارسات المهنية المختلفة لمجموعة من المهن بأيديهم ليشعروا بأهمية الممارسة وقيمتها ويشعرهم بأنهم قادرون على تحقيق المهام الموكلة إليهم مستقبلا (Abu Sal, 2010).

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة لم يلحظ الباحث اهتماماً واسعاً بموضوع دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية المهنية ومعلماتها من قبل الباحثين، لذا حرص الباحث إلى التعرض لبعض الدراسات التي تناولت التربية المهنية وأداء المعلمين والتي لها علاقة بالدراسة الحالية. فقد هدفت دراسة الماخذي (Al-Makhdi, 2016) إلى الكشف عن دور الإشراف التربوي والكفايات المطلوب توافرها في المشرف التربوي من وجهة نظر المشرفين أنفسهم، والمعلمين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وأجرى الباحث مقابلة للمشرفين التربويين، وعددهم (30) مشرفا ومشرفة، كما استخدم الاستبانة للمعلمين، حيث تكونت من (60) فقرة، موزعة على ستة مجالات عن دور الإشراف التربوي في تطوير الكفايات اللازمة للمعلم بالجمهورية اليمنية. وأظهرت النتائج ضعف في دور الإشرف التربوي كمنظومة من وجهة نظرهم أنفسهم بدرجة عالية.

أما دراسة المالكي (Al-Maliki, 2016) فهدفت إلى معرفة دور أساليب الإشراف التربوي، والدور الذي يطلع به المشرف التربوي في تطوير أداء المعلمين، بالإضافة إلى تحليل المشاكل التي تعترض الإشراف التربوي في هذه المدارس. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (150) مشرفا من مدينة الطائف بالسعودية. وأظهرت النتائج أن لمهام الإشراف التربوي المتبعة في المدارس الثانوية بمحافظة الطائف تأثيراً ايجابياً ومعنوياً على التطوير المهني للمعلمين، كما أن عملية تدريب المشرفين التربويين لها تأثير ايجابي على عملية التطوير المهني للمعلمين.

في حين هدفت دراسة الشديفات (Al-Chadifat, 2014) إلى الكشف عن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استبانه مكونة من (43) فقرة، توزعت على خمسة مجالات هي: التقويم، الزيارات الصفية، المناهج، التخطيط، والعلاقة مع الزملاء. وطبقت على (99) معلماً ومعلمة. وقد بينت النتائج أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في التطوير المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وللمؤهل العلمي ولصالح حملة درجة الماجستير.

أجرت أحمد (Ahmed, 2013) دراسة هدفت إلى تعرف دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية بمرحلة التعليم الأساسي في عدة مجالات لدى معلمي اللغة العربية. وللتعرف على الصعوبات التي تواجه الإشراف التربوي. لتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. ووظفت الاستبانة والمقابلة كأداتين للدراسة، وتكونت العينة من (167) معلما ومعلمة في المدارس الحكومية في الأردن. أشارت النتائج إلى أن دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية كان متوسطاً. ولم تظهر النتائج وجود أية فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد العينة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة.

وهدفت دراسة البلوي والراجح (Al-Balawi & Al Rajeh, 2012) إلى تعرف واقع التطور المهني لمعلمي الرياضيات ومعلماتها في عشر إدارات تعليم في المملكة العربية السعودية خلال الثلاث سنوات الماضية، والتعرف أيضا إلى معوقات تطورهم المهني. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (363) معلماً و(263) معلمة من المستجيبين لأداة الدراسة، وهي عبارة عن استبانة تضمنت خمسة محاور هي: المناهج وأساليب التدريس، التخطيط، التقويم التربوي، العلاقة مع المجتمع، العلاقة مع الزملاء. أظهرت النتائج أن أكثر أنشطة التطور التربوي ممارسة لدى عينة الدراسة هي الاستفادة من تقارير وتوجيهات المشرف التربوي والتواصل مع أولياء الأمور لرفع مستوى الأداء التدريسي.

كذلك أجرى جونز (Johns, 2011) دراسة هدفت إلى تحليل مهام وأساليب المشرف التربوي التي يمارسها في المدارس الابتدائية في ولاية فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. حيث تكونت عينة الدراسة من (174) مشرفاً ومشرفة. استخدمت الدراسة استبانة مكونة من (31) فقرة. أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مهام وأساليب المشرف التربوي تنحصر في تنظيم التعليم، وتقويم المعلم من خلال حضور الحصص الصفية وإعداد برامج التدريب أثناء الخدمة، وإعداد المواد التعليمية وتطوير المنهاج، ونشر المعلومات، كما أظهرت النتائج أن المشرفين التربويين يعتقدون أن من واجباتهم أن يمضوا وقتاً أطول في تنظيم وتقييم التعليم، ونشر المعلومات.

أما دراسة صالح (Saleh, 2010) هدفت إلى معرفة الأدوار الوظيفية وأوجه النشاط المختلفة التي يقوم بها المشرف التربوي تجاه العملية التعليمية لتطوير معلم المرحلة الثانوية مهنياً. استخدمت

الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لدراسته وتكونت من (76) فقرة وزعت على سبعة محاور هي: مهارات التخطيط، الإعداد والتنفيذ، تنظيم المادة الدراسة، التقويم، العلاقة مع الزملاء، العلاقة مع المجتمع، والمناهج وطرق التدريس. أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في العملية التعليمية كان ضعيفاً. ولم تظهر النتائج أية فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة للأدوار الوظيفية وأوجه النشاط المختلفة التي يقوم بها المشرف التربوي تجاه العملية التعليمية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل.

وبهدف التعرف إلى دور المشرفين التربويين ومديري المدارس الثانوية ومعلميها في تطوير كفايات الطالب المعلم المهنية أجرت حامد (Hamed, 2009) دراستها. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ووظفت الاستبانة أداة لهذه الدراسة. تكونت العينة من (528) فرداً وزعوا إلى (81) مشرفاً تربوياً، و(45) مدير مدرسة، و(402) من المعلمين. أظهرت النتائج وجود تقديرات مرتفعة لدور المشرف التربوي في تطوير كفايات الطالب المعلم المهنية من وجهة نظر المعلم والمشرف التربوي ذاته.

وهدفت دراسة أحمد (Ahmed, 2009) تعرف دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي المرحلة الأساسية بولاية النيل الأزرق بالسودان. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ووظفت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت من سبعة محاور موزعة على (49) فقرة وهي: العلاقات العامة والإدارة، القيادة، التربية، الأنشطة التنسيقية، الأبحاث، المناهج وطرق التدريس، المرافق والخدمات. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين كانت متوسطة. وأن المشرف التربوي ينمي لدى المعلمين الاعتزاز بمهنة التعليم، ويشجع الطلبة والمعلمين على تحمل المسؤولية. كما أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والخبرة.

وأجرى صيام (Siam, 2007) دراسة بهدف تعرف دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (226) معلما ومعلمة. وأشارت النتائج إلى أن تقديرات أفراد الدراسة لدور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين كانت متوسطة. كما أظهرت النتائج وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في التقديرات المتوقعة لدور الإشراف التربوي التي تساهم في تطوير الأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية تعزى لسنوات الخدمة والجنس والمؤهل العلمي.

ويتبين للباحث من خلال استعراض الدراسات السابقة، ومن خلال استقراء بعض المنهجيات المستخدمة في هذه الدراسات وبعض أهدافها ونتائجها ما يلي: فيما يتعلق بالمنهج المستخدم فتتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي كما في دراسة الماخذي (Al-Makhdi, 2016)، ودراسة المالكي (Al-Maliki, 2016)، والشديفات (Al-Chadifat, 2014).

ويلاحظ كذلك من استعراض الدراسات السابقة التنوع في موضوعاتها فبعضها تناول دور وواقع الإشراف التربوي والكفايات المطلوب توافرها في المشرف التربوي لتسهم في تطوير أدائه المهني والكشف عن واقع الممارسات الإشرافية بشكل عام من وجهة نظر فئة المشرفين أنفسهم، والمعلمين في الميدان كما في دراسة الماخذي (Al-Makhdi, 2016)، بينما تناولت دراسة المالكي (Al-Maliki, 2016) دور أساليب الإشراف التربوي، والدور الذي يطلع به المشرف التربوي في تطوير أداء المعلمين. أما الشديفات (Al-Chadifat, 2014) فتناول دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق بالأردن. وتتشابه هذه الدراسة مع بعض الدراسات التي درست دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني، إلا أن هذه الدراسة تتميز عن الدراسات السابقة بدراسة أدوار المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية المهنية ومعلماتها في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات.

وساعدت الدراسات السابقة الباحث في وضع تصور شامل لموضوع الإشراف التربوي والتربية المهنية من حيث المفهوم والميزات والخصائص وغيرها. واستفاد الباحث من الدراسات السابقة في توجيه الدراسة الحالية والتعرف على أهمية الخصائص المنهجية والطرق اللازمة لدراسة هذا الموضوع. بناء على ما سبق حول أهمية مشرفي التربية المهنية في تطوير العملية التعليمية، وتحسين أداء العاملين، ونظراً لقلة الدراسات التي تناولت دور المشرفين التربويين في تطوير أداء معلمي التربية المهنية، فأنّه تبرز الحاجة الماسة إلى دراسة دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة:

إن التحديات التي تواجه مجتمعاتنا كثيرة، وقد زادت الحاجة إلى أن يمتلك كل فرد في المجتمع المهارات والمعارف التي يحتاج اليها من أجل تنمية ذاته والقيام بدوره في المجتمع، ومن ثم تزداد حاجة المجتمع إلى أفراد متعلمين بصورة أفضل، ومن أهم الخطوات للوصول إلى متعلم أفضل وضع توقعات تعليمية عالية لكل الطلاب بحيث تحدد ما يجب أن يعرفه المتعلمون ويستطيعون فعله (Baker, 2005). وتواجه التربية حالياً – على مستوى العالم– تحديات لا مناص من مواجهتها، حيث تتعرض المؤسسات التعليمية لتحولات عميقة وسريعة وذلك بسبب المتغيرات العلمية والتكنولوجية المعاصرة المتسارعة، والمتغيرات التنموية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية المحلية والإقليمية والعالمية المصاحبة. ولمواجهة هذه التحديات لا بد من وجود معلم كفء مؤهل بشكل متكامل من جميع الجوانب الأكاديمية والتخصصية والثقافية (Al-Balawi & Al Rajeh, 2012).

ويؤدي المشرف التربوي دوراً كبيراً في رفع كفايات معلمي التربية المهنية في الميدان التربوي، وتحسين أدائهم، بل يعد عنصراً مهماً في استمرار التربية والتعليم لأنه يلبي رغبات المعلم وميوله، ويساعده على اكتشاف قابليته وقدراته المتنوعة، التي ما كان لها أن تظهر لولا فرص المتابعة الإشرافية، كما أن قيام المشرف التربوي بأدواره يعزز ثقة معلمي التربية المهنية بأنفسهم وأدائهم، وهو من الأمور التي تساعد المعلم على النمو والتقدم في عمله، وتأتي أهميته من كونه مدخلاً علمياً يزيد من فاعلية الأفراد ويساعد على رفع كفايتهم النوعية في مجال الاهتمام التربوي والتخصصي، وإكسابهم المعلومات والمهارات الوظيفية اللازمة (Al-Maliki, 2016). ولما كان نجاح المؤسسات التعليمية المهنية مرتبطاً بحسن اختيار معلمي التربية المهنية وتدريبهم على الشكل الأمثل من خلال المشرفين التربويين في المنطقة التعليمية. ومن خلال عمل الباحث في الميدان التربوي فقد لاحظ ضعفاً في العلاقة التربوية بين معلمي التربية المهنية والمشرفين التربويين تعود في أغلبها للأنماط الإشرافية المتبعة من قبل بعض المشرفين التربويين مما يفقد العملية الإشرافية أهميتها وجوهرها وهدفها. وبناء على ما سبق فقد وجد الباحث أن الحاجة ضرورية للبحث في دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم. وحاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟

2- هل هناك فروق دالة إحصائياً في تقديرات معلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة:

جاءت أهمية هذه الدراسة من خلال ما يأتي:

- أهمية دور معلمي التربية المهنية، وطبيعة المواد الدراسية التي يدرسونها.
- ما يمكن أن تكشفه الدراسة عن دور المشرفين التربويين في تطوير أداء معلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد.
- قد تفيد نتائج البحث المشرفين أنفسهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم لتفعيل وتطوير أداء المعلمين.
- قد تفيد نتائج البحث المسؤولين في وزارة التربية والتعليم بوضع الخطط اللازمة لتفعيل أداء معلمي التربية المهنية ومعلماتها.
- يمكن أن تفيد المسؤولين في وزارة التربية والتعليم لوضع برامج تدريبية للمشرفين التربويين.

المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

اشتملت الدراسة على المصطلحات والتعريفات الآتية:

- المشرف التربوي: هو الشخص الذي يحمل مؤهل بكالوريوس فأعلى وتقع عليه مسؤولية الإشراف على مجموعة من المعلمين في ذات المجال الذي ينتمي إليه (Saleh, 2010) . ويعرف الباحث المشرف التربوي إجرائياً بأنه: ذلك الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية ضمن شروط ومؤهلات معينة ويعمل مشرفاً تربوياً في لواء بني عبيد.
- الأداء المهني: هو ممارسة الكفاية عند مستوى معين، وجهد منظم، يضم مجموعة من الأفعال والمسؤوليات والواجبات التي يقوم بها المعلم بهدف تقديم أفضل أداء من خلال استخدامهم المهارات والقدرات والكفايات التعليمية التي يتوقعها المشرفون التربويون في موقف معين ووقت معين بما يخدم جودة التعليم في المدرسة (Al-Chadifat, 2014).

ويعرفها الباحث إجرائياً بالتطور الحاصل في كفاءة أداء معلمي التربية المهنية ومعلماتها من حيث التخطيط وأساليب التدريس والتقويم وخدمة المجتمع المحلي والذي تعكسه استجابات عينة الدراسة على الاستبانة المعدة لأغراض هذه الدراسة.

- التربية المهنية: نتاج الجهد الكلي للتعليم العام والمجتمع، وهي تهدف إلى مساعدة جميع الأفراد ليصبحوا على ألفة ودراية بقيم العمل وأهميته بجميع أنواعه التي تحتاجها مجتمعاتهم، وليتمكنوا أيضاً من دمج هذه القيم في حياتهم الشخصية بطريقة يصبح معها العمل ممكناً ومفيداً وذا معنى مقنعاً لكل فرد من أفراد المجتمع.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتحدد نتائج الدراسة وفقاً لمجموعة من المحددات التالية:

1- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على معلمي ومعلمات التربية المهنية.

2- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على معلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد في الأردن.

3- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2019/2018.

4- كما تحددت نتائج هذه الدراسة جزئياً بطبيعة إجراءات الدراسة من حيث تصميم أداة الدراسة ودرجة صدقها وثباتها.

الطريقة والإجراءات

يشتمل هذا الجزء على وصف أفراد الدراسة، والأدوات المستخدمة، وأهم المراحل والإجراءات التي مرت بها عملية تطوير أداة الدراسة وصدقها وثباتها، وجمع البيانات، والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات لاستخراج النتائج.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وذلك لمناسبته لأغراض الدراسة، ويهتم المنهج الوصفي بدراسة الواقع وتحديد العوامل المؤثرة فيه من حيث طبيعتها والعلاقات القائمة

بينها ولا يقتصر هذا المنهج على مجرد الوصف بل يتعداه إلى التفسير والتحليل للوصول إلى حقائق دقيقة عن الظروف القائمة من أجل تطويرها وتحسينها.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي التربية المهنية ومعلماتها في لواء بني عبيد في الأردن حيث بلغ عددهم حسب إحصائيات مديرية التربية والتعليم (46) معلماً ومعلمة في جميع المراحل التعليمية، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيري الجنس والمؤهل العلمي.

الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيري الدراسة

المتغير	المستوى	العدد
الجنس	ذكر	20
	أنثى	26
المجموع		46
المؤهل العلمي	دبلوم	20
	بكالوريوس	26
المجموع		46

أداة الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، ولتحقيق هذا الهدف طور الباحث استبانة وتكونت من قسمين: الأول: ويتضمن معلومات عامة عن أفراد الدراسة، في ضوء متغيري الدراسة (الجنس والمؤهل العلمي). والثاني: واشتمل على المجالات الرئيسة لموضوع دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم وهي: التخطيط، الزيارات الصفية، العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي والتقويم.

خطوات إعداد أداة الدراسة:

مرت عملية إعداد أداة الدراسة بالخطوات التالية:

1- تم مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة، حيث تم الأستفادة من الأدب النظري وبعض الاستبانات المرفقة مع تلك الدراسات (Al-Chadifat, 2014)؛ (Al-Maliki, 2016).

2- بناء محاور الأداة وفقراتها، على ضوء أدبيات البحوث، وخبرة الباحث الشخصية، وقد تكونت الاستبانة من أربعة مجالات وبلغ عدد فقراتها (35) فقرة.

3- عرض الأداة مبدئياً على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص في تكنولوجيا التعليم والمناهج والتدريس والإدارة التربوية وعلم النفس، للتأكد من صياغة الفقرات ومحتواها لكل من المجالات.

4- الاستفادة من آراء المحكمين جميعاً، وإعداد الأداة بشكل منظم ومتسلسل، من حيث شمول الفقرات وكفايتها وسلامتها اللغوية.

5- صياغة الأداة بشكلهما النهائي بعد الأخذ بملاحظات من عرضت عليهم والاستفادة من تصوياتهم العلمية واللغوية، حيث تم دمج واستبعاد بعض الفقرات التي اتفق عليها (85%) من المحكمين، وأصبح عدد فقرات الاستبانة (26) فقرة.

6- تم تدريج مستوى الإجابة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي وحددت بخمس مستويات هي: موافق بشدة (5 درجات)، موافق (4 درجات)، محايد (3درجات)، غير موافق (2 درجتان)، وغير موافق بشدة (1 درجة واحدة). وجرى تقسيم مستوى التقديرات لدور المشرف التربوي إلى ثلاثة مستويات: مرتفع، متوسط، منخفض؛ وذلك بتقسيم مدى الأعداد من 5-1 في ثلاث فئات للحصول على مدى كل مستوى أي 1.33 = 5-1 وعليه تكون المستويات كالآتي: مستوى منخفض (1-2.33)، ومستوى متوسط (2.34-3.67)، ومستوى عال (3.68-5).

صدق أداة الدراسة

تمّ التّأكّد من صدق أداة الدراسة باستخدام الصدق الظاهري المعتمد على المحكمين: وللتأكد من صدق المحتوى لإداة الدراسة قام الباحث بعرضها بصورتهما الأولية على (8) محكمين من

ذوي الاختصاص للحكم على درجة ملاءمة الفقرة من حيث الصياغة اللغوية وانتماؤها للمجال المراد قياسه. وبعد استعراض ملاحظات المحكمين تم إخراج الأداة بصورتها النهائية.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-re-test) حيث قام الباحث بتوزيع الاستبانة على (20) معلما ومعلمة من داخل عينة الدراسة، وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين وبعد ذلك تم استخراج معامل الثبات من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الثبات للاستبانة (0.90) والجدول (2) يبين معاملات ثبات محاور الاداة.

الجدول (2) معاملات ثبات الاستقرار لأداة الدراسة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

المجال	عدد الفقرات	الثبات
التخطيط	7	0.88
الزيارات الصفية	5	0.92
العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي	6	0.90
التقويم	8	089
المجموع الكلي	26	0.90

تشير النتائج المبينة في الجدول (2) أن معامل الثبات الكلي لعينة الدراسة (0.90)، وتشير معاملات الثبات إلى قيم مقبولة لأغراض الدراسة (الصمادي، 2011).

إجراءات تطبيق الدراسة:

لتنفيذ هذه الدراسة قام الباحث باتباع الخطوات التالية:

- الاطلاع على الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع والمتخصصة وذلك للاستفادة من الإطار النظري لهذه الدراسات.
- تم التأكد من صدق أداة الدراسة وثباتها، وتحديد أفراد الدراسة.

- أخذ الموافقة الرسمية لتطبيق الأداة، والحصول على الخطابات الرسمية المتعلقة بتسهيل مهمة الباحث من الجهات ذات الصلة في وزارة التربية والتعليم
- توزيع أداة الدراسة على معلمي التربية المهنية ومعلماتها والطلب منهم تعبئتها واستلامها منهم شخصيا بوساطة إدارة المدرسة. ومن ثم تم التعامل مع الاستبانات وتحليلها باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات الوسيطة وتشمل:

- الجنس: (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس)

ب- المتغيرات المستقلة:

دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بإجراء التحليلات الإحصائية على النحو الآتي: للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى الفقرة والمجال. وفي إجابة الباحث عن السؤال الثاني المتعلق بالكشف عن الفروق بين استجابات عينة الدراسة لدور المشرف التربوي تبعا لمتغيري الدراسة، تم استخدام الإحصائي t-test .

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل أسئلتها:

نتائج السؤال الأول ومناقشته: ما دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (3).

الجدول(3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي ومعلمات التربية المهنية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
1	1	التخطيط	3.67	1.10	متوسطة
2	4	التقويم	3.64	1.09	متوسطة
3	2	الزيارات الصفية	3.63	0.99	متوسطة
4	3	العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي	3.60	1.09	متوسطة
		الأداة ككل	3.63	1.07	متوسطة

يشير الجدول (3) بأن المتوسط الحسابي للأداة ككل هو (3.63)، وهو يعتبر ذو درجة متوسطة من التقديرات لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية المهنية، وقد بلغ أعلى متوسط حسابي لمجال التخطيط حيث بلغ المتوسط الحسابي له (3.67)، وفي المرتبة الثانية جاء مجال التقويم بمتوسط حسابي (3.64)، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال الزيارات الصفية بمتوسط حسابي (3.63). أما المرتبة الرابعة فكانت لمجال العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي بمتوسط حسابي (3.60).

وربما تُعزى هذه النتيجة إلى أن المشرفين التربويين يؤدون مهامهم بشكلّ روتيني، فالزيارات التي يقومون بها لا تؤدي أهدافها، وأّنما يكون هدفها الأساسي، الزيارة فقط دون تقويم الأداء الفعلي للمعلمين، والعمل على تطويره .كما أن المشرفين التربويين أحياناً لا يركزون على جانب التخطيط داخل المدرسة وعلى توثيق علاقة المعلمين مع زملائهم ومع المجتمع المحّلي، ربما يعود هذا إلى ضعف علاقة المشرفين مع المعلمين، أو لأنّهم لا يملكون مهارات الاتصال الفعال . كما قد يعود إلى كثرة الأعمال المطلوبة من المشرف، والى ضيق الوقت، وقّلة أعداد المشرفين.

كما قد يعود إلى قلة حصول المشرفين التربويين على التأهيل التربوي المناسب وضعف معرفتهم بالاتجاهات المعاصرة في مهارات الإشراف، وقلة مشاركتهم في الندوات والمؤتمرات التربوية المحلية والخارجية وقلة متابعتهم لأحدث المطويات التربوية والمجلات العالمية المحكمة.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الشديفات (Al-shadifat, 2014) التي بينت أن دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية هو بدرجة متوسطة. وتتفق مع نتائج أحمد (Ahmed, 2013). التي أشارت إلى أن دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية كان متوسطاً. وتتفق أيضاً مع نتائج حامد (Hamed, 2009) التي أظهرت وجود تقديرات مرتفعة لدور المشرف التربوي في تطوير كفايات الطالب المعلم المهنية من وجهة نظر المعلم والمشرف التربوي ذاته. وتتفق كذلك مع نتائج دراسة أحمد (Ahmed, 2009) التي أظهرت ن تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين كانت متوسطة. واتفقت مع نتائج صيام (Siam, 2007) التي أكدت أن تقديرات أفراد الدراسة لدور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين كانت متوسطة. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الماخذي (Al-Makhdi, 2016) التي أظهرت النتائج وجود ضعف في دور الإشرف التربوي كمنظومة من وجهة نظرهم أنفسهم. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع صالح (Saleh, 2010) التي أظهرت أن تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في العملية التعليمية كان ضعيفاً.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي حسب ما وردت في أداة الدراسة:

أولاً: مجال التخطيط

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التخطيط مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
1	2	يرشد المشرف التربوي المعلم على عناصر عملية التخطيط.	3.76	0.93	عالية
2	3	يساهم المشرف التربوي في التخطيط للأنشطة المهنية المدرسية.	3.73	1.06	عالية
3	5	يخطط المشرف التربوي للدورات التدريبية المهنية التي يحتاجها المعلمون.	3.67	1.00	متوسطة
4	6	يعد المشرف التربوي خطة نموذجية للمعلمين حديثي التعيين.	3.66	1.00	متوسطة
5	1	يقدم المشرف التربوي مساعدته للمعلمين في كيفية التخطيط اليومي والفصلي.	3.65	1.00	متوسطة
6	4	يوجه المشرف التربوي المعلم إلى تحديد جدول زمني يتلاءم مع الوحدات الدراسية لمادة التربية المهنية.	3.64	1.01	متوسطة
7	7	يدرب المشرف التربوي المعلم على وضع خطط لذوي التحصيل المتدني.	3.63	0.97	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.67	1.10	متوسطة

ويبين الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التخطيط قد تراوحت مابين (3.63– 3.76)، حيث تنوعت استجابات أفراد الدراسة ما بين التقديرات العالية والمتوسطة، حيث حصلت (2) فقرتان على تقديرات عالية، في حين حصلت (5) فقرات على تقديرات

متوسطة. وجاءت الفقرة رقم (2) ونصها "يرشد المشرف التربوي المعلم على عناصر عملية التخطيط" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.76)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها "يساهم المشرف التربوي في التخطيط للأنشطة المهنية المدرسية" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.73)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (7) ونصها "يدرب المشرف التربوي المعلم على وضع خطط لذوي التحصيل المتدني" وبمتوسط حسابي بلغ (3.63).

وتشير هذه الفقرات إلى أن دور المشرفين التربويين ليس بالمستوى المطلوب بما يتعلق في مساعدة المعلمين على تحديد الأساليب المناسبة للتعليم، والتخطيط للدورات التي يحتاجها المعلمون، وتدريب المعلمين على كيفية التخطيط للدروس الفصلية والشهرية واليومية، ووضع خطط مناسبة لذوي التحصيل المتدني، وقد يعزو الباحث ذلك إلى أن المشرفين أنفسهم لا يمتلكون كفايات التخطيط التربوي الفعال، من حيث إعداد الخطة، وتنفيذها، ومتابعة تنفيذها، بما يؤثر في دور المشرفين في ذلك . كما قد يعزى ذلك إلى أن تنفيذ الوحدات الدراسية هي من مهام المعلمين، وهم يقومون بتنفيذها وفق الظروف داخل المدرسة، فقد يتم تقديم وحدة على أخرى على سبيل المثال وفق رؤية المعلم. وتتفق مع نتائج دراسة أحمد (Ahmed, 2013) التي أشارت إلى أن دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية كان متوسطاً في مجال التخطيط.

ثانياً: مجال الزيارات الصفية

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الزيارات الصفية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
1	5	يوفر المشرف التربوي جواً من الألفة والمودة مع المعلم قبل حضور الحصة الصفية	3.67	0.93	متوسطة
2	3	يهتم المشرف التربوي بمتابعة ملاحظاته للمعلم في الزيارات القادمة	3.65	1.06	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
3	1	يثني المشرف التربوي على أداء المعلم عند خروجه	3.64	1.00	متوسطة
4	2	ينفذ المشرف التربوي زيارات مفاجئة للمعلم بين الحين والآخر	3.62	1.00	متوسطة
5	4	يوجه المشرف التربوي المعلم إلى استخدام أساليب تدريس حديثة	3.60	1.00	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.63	0.99	متوسطة

ويبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الزيارات الصفية قد تراوحت مابين (3.60– 3.67)، حيث جاءت استجابات أفراد الدراسة جميعها بتقديرات متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (5) ونصها " يوفر المشرف التربوي جواً من الألفة والمودة مع المعلم قبل حضور الحصة الصفية " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.67)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " يهتم المشرف التربوي بمتابعة ملاحظاته للمعلم في الزيارات القادمة "بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.65)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (4) ونصها" يوجه المشرف التربوي المعلم إلى استخدام اساليب تدريس حديثة " وبمتوسط حسابي بلغ (3.60). ويعتقد الباحث بأن المعلمين يعتبرون الزيارات الصفية للمشرفين التربويين ليست محّققة لأهدافها، فهي أما أن تكون زيارات مفاجئة، ولا يتعلق بها سوى الاطلاع على الخطط الفصلية واليومية للمعلمين، ومن ثم اطلاع المديرين على مضامين هذه الزيارات، أي أن الزيارات الصفية، ليس ذات فعالية تذكر .كما تعزى إلى ضعف أدوار المشرفين التربويين في تطوير أداء المعلمين من حيث :عقد اجتماعات مع معلمي المادة الواحدة، وتوجيه المعلمين لاستخدام أساليب التعليم الحديثة، ومتابعة ملاحظاته التي يقدمها للمعلمين في زياراته اللاحقة، وهذا يعني أن المعلمين يعتبرون الزيارات الصفية لا تحّقق أهدافها. وتتفق مع نتائج دراسة أحمد (Ahmed, 2013) التي أشارت إلى أن دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية كان متوسطاً في مجال التخطيط.

ثالثاً: مجال العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
1	4	يذكر المشرف التربوي المعلم بأهمية احترام عادات المجتمع المحلي	3.66	0.93	متوسطة
2	6	يوعي المشرف التربوي المعلم بأهمية دراسة مشكلات المجتمع المحلي وقضاياه	3.64	1.06	متوسطة
3	2	ينظم المشرف التربوي حواراً بين المعلمين الزملاء للتعلم من بعضهم	3.63	1.00	متوسطة
4	1	يشجع المشرف التربوي المعلم على زيارة المؤسسات الاجتماعية داخل المجتمع	3.60	1.00	متوسطة
5	3	يقيم المشرف التربوي علاقات بين المعلمين والإداريين يسودها المحبة	3.58	1.00	متوسطة
6	5	يشجع المشرف التربوي المعلمين إلى ضرورة المشاركة في المناسبات الوطنية	3.52	1.01	متوسطة
		الدرجة الكلية	3.60	1.09	متوسطة

ويبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال العلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي قد تراوحت مابين (3.52– 3.66)، حيث جاءت جميع استجابات أفراد الدراسة متوسطة، وجاءت الفقرة رقم (4) ونصها "يذكر المشرف التربوي المعلم بأهمية احترام عادات المجتمع

المحلي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.66)، بينما جاءت الفقرة رقم (6) ونصها "يوعي المشرف التربوي المعلم بأهمية دراسة مشكلات المجتمع المحلي وقضاياه" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.64)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (5) ونصها "يشجع المشرف التربوي المعلمين إلى ضرورة المشاركة في المناسبات الوطنية " وبمتوسط حسابي بلغ (3.52). وتشير هذه الفقرات والنتائج المتعلقة بها إلى ضعف أداء المشرفين التربويين في تطوير أداء المعلم بشكلّ عام فيما يتعلق بتوثيق علاقة المعلمين مع زملائهم، ومع المجتمع المحّلي من حيث إجراء المعلمين لدراسات تفيد المجتمع المحّلي، وزيارة المعلمين للمؤسسات الاجتماعية داخل المجتمع المحّلي، ومشاركة المعلمين في المناسبات الدينية والوطنية. وقد يعود ذلك إلى ضعف مهارات الاتصال لدى المشرفين التربويين، سواء أكانت مهارات كتابية، أم غير ذلك.

رابعا: مجال التقويم

الجدول(7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لفقرات مجال التقويم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
1	5	يوضح المشرف التربوي للمعلم أهمية التعزيز والتغذية الراجعة.	3.79	0.93	عالية
2	2	يوضح المشرف التربوي للمعلمين كيفية الاستفادة من نتائج الطلبة في تحسين مستوى الأداء.	3.76	1.06	عالية
3	4	يتابع المشرف التربوي طرق إعداد الاسئلة اليومية التي يعدها المعلمون.	3.66	1.00	متوسطة
4	3	يتابع المشرف التربوي دفاتر حضور الطلبة وغيابهم.	3.62	1.00	متوسطة
5	8	يكشف المشرف التربوي عن مواطن الخلل والضعف لدى المعلمين	3.60	1.00	متوسطة
6	1	يدرب المشرف التربوي المعلمين على إجراء اختبارات متنوعة.	3.59	1.01	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقديرات
7	6	يساعد المشرف التربوي المعلمين في إعداد جداول المواصفات.	3.56	0.97	متوسطة
8	7	يدرب المشرف التربوي المعلمين على طرق التقويم البديلة.	3.55	0.91	متوسطة
الدرجة الكلية			3.64	1.09	متوسطة

ويبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الاقويم قد تراوحت مابين (3.55– 3.79)، حيث تنوعت استجابات أفراد الدراسة ما بين التقديرات العالية والمتوسطة، وجاءت الفقرة رقم (5) ونصها "يوضح المشرف التربوي للمعلم أهمية التعزيز والتغذية الراجعة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.79)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "يوضح المشرف التربوي للمعلمين كيفية الاستفادة من نتائج الطلبة في تحسين مستوى الأداء" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (3.76)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (7) ونصها "يدرب المشرف التربوي المعلمين على طرق التقويم البديلة" وبمتوسط حسابي بلغ (3.55). حيث تشير هذه الفقرات إلى أن أداء المشرفين التربويين في كشف مواطن الخلل والضعف لدى المعلمين، وتوضيح طرق الاختبارات المختلفة، وتدريب المعلمين على إجراء اختبارات متنوعة، ومتابعة دفاتر حضور الطلبة هو أداء ليس بالمستوى المرغوب، حيث حصلت باقي الفقرات المرتبطة بذلك المجال على درجة متوسطة ، وقد يعزى ذلك إلى ضعف امتلاك المشرفين التربويين إلى الكفايات اللازمة والمتعلقة بالتقويم.

وقد يعزى السبب في ذلك لقلة امتلاك المشرفين التربويين لمهارات تخص العملية التقويمية كمهارة بناء جدول المواصفات والإمكانات التي تسمح ببناء الاختبارات وفق جدول المواصفات والتمكن من أدوات التقويم الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، كل ذلك أدى لوجود تقديرات متوسطة في مجال التقويم. وكما يرى الباحث أن السبب أيضاً قد يعود إلى تفاوت النمو الوظيفي للمشرفين التربويين مما يشعرهم أنهم غير قادرين على تطوير الممارسات الإدارية والفنية وقلة رغبتهم في استخدام أنواع مختلفة من التقويم. وتتفق مع نتائج دراسة أحمد (Ahmed, 2013)

التي أشارت إلى أن دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية كان متوسطاً في مجال التخطيط.

نتائج السؤال الثاني ومناقشته: هل هناك فروق دالة إحصائياً في تقديرات معلمي ومعلمات التربية المهنية في لواء بني عبيد لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي؟

أ- متغير الجنس

وللإجابة عن متغير الدراسة المتعلق بالجنس تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداة وللأداة ككل في ضوء متغير الجنس والجدول (8) يوضح ذلك.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغير الجنس

المجالات	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
التخطيط	ذكر	20	33.22	7.257	2.015	.157
	أنثى	26	32.65	7.760		
الزيارات الصفية	ذكر	20	28.70	6.740	1.103	.294
	أنثى	26	27.82	5.634		
العلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي	ذكر	20	35.82	8.317	.233	.630
	أنثى	26	35.62	8.058		
التقويم	ذكر	20	35.11	9.220	.015	.903
	أنثى	26	34.47	9.059		

أشارت النتائج الواردة في الجدول (8) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة تعزى لمتغير الجنس في جميع مجالات

الدراسة. وهذا يعني أن معلمي التربية المهنية الذكور والإناث متفقون على أن دور المشرفين التربويين في تطوير أدائهم المهني ليس ضمن المستوى المرغوب فيه، ويعود إلى ضعف امتلاكهم لمهارات الإشراف التربوي الفعال، وأنّهم يقومون بأعمال ومهام روتينية فقط.

ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن الخبرات المكتسبة لدى المعلمين والمعلمات في لواء بني عبيد تحمل أفكاراً متقاربة والأداء المستمر في التعليم العام يعطيهم تقارباً واضحاً في وجهات النظر من حيث دور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني. وقد يعزى السبب في ذلك إلى تشابه الظروف الخاصة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني بغض النظر عن متغير الجنس للمعلمين مما يسهم في توحيد وجهات النظر فيما يتعلق بدور المشرف التربوي.

وتتفق مع نتائج دراسة أحمد (Ahmed, 2013) التي لم تظهر أية فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد العينة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني لمعلمي اللغة العربية تعزى لمتغير الجنس. وتتفق مع نتائج دراسة صالح (Saleh, 2010) التي لم تظهر أية فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة للأدوار الوظيفية وأوجه النشاط المختلفة التي يقوم بها المشرف التربوي تجاه العملية التعليمية تعزى لمتغير الجنس. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج الشديفات (Al-Chadifat, 2014) في وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في التطوير المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور.

ب- متغير المؤهل العلمي

وللإجابة عن متغير الدراسة المتعلق بالمؤهل العلمي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداة وللأداة ككل والجدول (9) يوضح ذلك.

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) لتقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المجالات	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	الدلالة
التخطيط	دبلوم	20	32.64	8.358	24.6	.000
	بكالوريوس	26	33.71	4.626		
الزيارات الصفية	دبلوم	20	27.70	6.746	12.9	.000
	بكالوريوس	26	29.76	4.234		
العلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي	دبلوم	20	35.20	8.967	19.7	.000
	بكالوريوس	26	37.09	5.377		
التقويم	دبلوم	20	34.10	9.928	10.6	.001
	بكالوريوس	26	36.60	6.284		

أشارت النتائج الواردة في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات أفراد الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي في جميع مجالات الدراسة ولصالح المعلمين الحاصلين على البكالوريوس وذلك بدلالة المتوسطات الحسابية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن هؤلاء المعلمين والمعلمات من حملة البكالوريوس قد يكونون أكثر اطلاعاً، وأكثر اهتماماً بمهام المشرفين التربويين، وبالتالي يقارنون بين الواقع الفعلي للمشرفين التربويين، وبين ما هو مطلوب منهم. وربما يعود السبب في ذلك أيضاً إلى التداخل والتكامل بين وجهات نظر المعلمين وبغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية، وإدراكهم لاهمية تقديراتهم ولمستلزمات القيام بهذه الأدوار على أفضل وجه. ويرى الباحث أن ذلك قد يعود للأسباب الآتية: المعرفة العلمية المتقاربة بين المعلمين، واشتراكهم بنفس البرامج التدريبية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج الشديفات (Al-Chadifat, 2014) التي أكدت وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في التطوير المهني لمعلمي الدراسات الاجتماعية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الدراسات العليا. وتختلف مع نتائج دراسة صالح (Saleh, 2010) التي لم تظهر اية فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة للأدوار الوظيفية وأوجه النشاط المختلفة التي يقوم بها المشرف التربوي تجاه العملية التعليمية تعزى

لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف مع نتائج دراسة أحمد (Ahmed, 2009) التي أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أفراد الدراسة لدور المشرف التربوي في تطوير الأداء المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التوصيات والمقترحات

توصي الدراسة الحالية بما يلي:

1- من أجل تطوير الإشراف وجعله أكثر فاعلية، فإنه من الضروري الاستمرار بالتركيز على مجالات الدراسة التي حصلت على تقديرات متوسطة.

2- عقد دورات تدريبية للمشرفين التربويين، وإقامة ورش عمل بين المشرفين القدامى والمشرفين الجدد لاكتساب الخبرات.

3- تفعيل المتابعة والتقويم من حيث قدرة المشرفين التربويين على تحليل البيانات وتفسيرها باستخدام الأساليب الاحصائية.

4- التركيز على مهارات التخطيط والزيارات الصفية والعلاقات مع الزملاء والمجتمع المحلي للمشرفين التربويين من خلال الاهتمام بالفقرات التي جاءَت التقديرات فيها متوسطة.

5- ضرورة العمل على تفعيل أداء المشرفين التربويين من خلال ربط أدائهم بفلسفة وزارة التربية والتعليم، وإعطائهم فرصة التدريب على البرامج الحديثة التي عملت عليها الوزارة بهدف رفع مستوى أداء للمشرفيين التربويين في التربية المهنية، لتطوير وتحسين أداء معلمي التربية المهنية، وبالتالي تحسين العملية التعليمية

6- إعطاء المشرفين التربويين فرصة للإطلاع على تجارب الدول العربية والأجنبية الناجحة التي تميزت في مجال تطوير أداء معلمي التربية المهنية وتحسينها من خلال الدور الفعال الذي يقوم به المشرفون التربويون.

7- إجراء دراسة ميدانية حول المعوقات التي تؤّثر في دور المشرفين التربويين في تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية المهنية.

Reference:

Abdul Latif, Khairi (2014). The overall supervisory approach and its practical applications. Institute of Education, UNRWA, UNESCO, Amman.

Abu Abed, Mahmoud (2014). Reference in Supervision and Supervisory Process, Jordan, Cultural Book House.

Abu Sal, Mohammed (2010). Introduction to professional education. 1, Amman: Dar Al Fikr for Printing and Publishing.

Abu Shaireh, Khaled (2011). Vocational education between theoretical and applied approaches. Amman: Arab Community Library.

Ahmed, and Wamda (2009). Educational supervisor and his role in developing the professional performance of teachers of the basic stage. Unpublished MA, Omdurman University, Sudan.

Ahmed, Garda (2013). The role of the educational supervisor in developing the professional performance of the teachers of the Arabic language: Application to the teachers of the basic stage in South Kordofan. Dissertation unpublished thesis, Omdurman Islamic University, Sudan.

Al-Ahmed, Khalid and George's Priest (2017). Vocational education. Damascus: Damascus University Publications.

Al-Ajez, Fouad (2009). Evaluation of training courses for secondary school teachers during service from the point of view of teachers and educational supervisors in Gaza Governorate. Journal of the Islamic University, 2 (1), 23-44.

Al-Asadi, Said and Ibrahim, Marwan (2013). Educational Supervision, 1, Amman: Scientific and International House.

Al-Balawi, Abdullah and Al Rajeh, Nawal (2012). The reality of the professional development of mathematics teachers in the Kingdom of Saudi Arabia. King Saud University - Saudi Society for Educational and Psychological Sciences. (38), 43-78.

Al-Chadifat, Basil (2014). The role of educational supervisors in the development of the professional performance of the teachers of social studies in the Directorate of Education of the North West Badia Brigade in Mafraq Governorate. University of Damascus Journal. 30 (2), 299-321.

Al-Dweiri, Khadija (2015). Evaluation of the training programs provided to the teachers of art education for girls in Jeddah, Saudi Arabia. Unpublished Master Thesis, Umm Al Qura University, Makkah Al Mukarramah, Saudi Arabia.

Alger, C.; & Chizhik, A. (2014). Reflective Supervision Guide Teacher Handbook. Retreived on 10/11/2006 from Google Search Engine.

Ali, Mohieddin (2014), the reality of preparing and training teachers in service and the most important obstacles through the views of teachers. The Second Scientific Conference, The Preparation of the Teacher, Accumulations and Challenges, Alexandria: (15-18 July 1995), Volume I 189

Al-Makhdi, Mohammed (2016). The role of educational supervision in developing the professional performance of the teacher in the Republic of Yemen. Dissertation thesis unpublished, University of the Holy Quran and Islamic Sciences, Sudan.

Al-Maliki, Hamid (2016). The role of educational supervision methods in developing the professional performance of teachers in secondary schools in Taif. Master Thesis Not Offered, University of Neelain, Sudan.

Al-Maliki, Huraira (2012). Educational training and human resources development. Educational Horizons, June 19 Ministry of Education, Qatar, Doha.

Al-Rashid, Mohammed (2010). Total Quality in Education. Journal of Teacher, King Saud University, Riyadh.

Al-Saied. Mahmoud (2014). Studies in teacher preparation. Cairo: University Knowledge House.

Al-Saud, salary (2010). Educational supervision. 1, Amman: Dar Al Shorouk.

Al-Zind, Walid and Shatnawi, Yusuf (2016). The degree to which teachers teach vocational education skills in the light of the knowledge economy. Journal of the Union of Arab Universities for Education and Psychology. 14 (4), 258-279.

Assaf, Mohamed (2015). The degree of availability of e-learning competencies among students enrolled in the course (practical education 2) trainees in the specialization of the teacher of the classroom and raising children at the University of Jordan. A working paper for the conference on learning in a digital environment held at Zarqa Private University from 5/5 to 7/5/2015.

Baker, A. (2005). Essentials of Nutrition for sports. Argo publishing 1820 Washington place San Diego, CA.

Ben Kasood, Abdullah (2007). The reality of educational supervision in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of contemporary global trends. Dissertation thesis unpublished, University of Juba, Sudan.

Hamed, Sabah (2009). The role of educational supervisors and principals of secondary schools, and their teachers in the development of student qualifications professional teacher. Dissertation unpublished thesis, Sudan University of Science and Technology, Sudan.

Hazimah, Zaid & Ismail, Nour (2014). Teaching vocational education in the basic stage and its role in developing students' attitudes towards education from the point of view of professional education teachers in the Kingdom of Jordan. University of Taiba University for Educational Sciences. 9 (2), 230-240.

Hussein, Mohammed (2015). Training needs identification tools. Amman: Dar Al-Majdalawi for Publishing and Distribution

Ibrahim, Suleiman (2012). Life skills are a must in the information age. Cairo: ITRAQ Printing.

Johns, V. (2011). An Analyses of Supervisory Takes Performed in Elementary School. (Doctoral Dissertation, University of Connecticut). Dissertation Abstracts International. 46-599-A.

Morsi, Mohamed Mounir (2014). Educational administration: its origins and applications. Cairo: The world of books.

Ryan, Mohammed (2012). Thinking skills, quick intuition and training bags. 1st floor, Amman: Hanin publishing house

Saada, Jawdat, Ibrahim, and Abdullah. (2011). Contemporary School Curriculum, I6, Amman, Jordan: Dar Al Fikr Publishing and Distribution.

Saleh, Taysir (2010). Evaluation of the educational role of the educational supervisor towards the practical process and its relation to the professional development of the secondary school teacher in Al-Saheza neighborhood. Dissertation Dissertation unpublished, University of Omdurman, Sudan.

Siam, Mohammed (2007). The role of educational supervision methods in developing the professional performance of teachers in secondary schools in Gaza governorate. Unpublished MA, Islamic University, Gaza, Palestine

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-008

دور معلمي المدارس الأساسية في الدمج الاجتماعي للطلبة ذوي الحاجات الخاصة في مدينة عمان

محمد عبد السكارنة*

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور معلمي المرحلة الأساسية في عملية الدمج الاجتماعي للطلبة ذوي الحاجات الخاصة في مدينة عمان. استخدم منهج البحث النوعي في جمع وتحليل البيانات؛ حيث أُستخدمت طريقتي المقابلة والملاحظة في جمع البيانات والطريقة التفسيرية في تحليلها. كانت عينة الدراسة هي العينة القصدية المحكية باختيار معلمتين انطبقت عليهم شروط الدراسة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن هناك تطابقاً بين النظرية والتطبيق في تفسير دور المعلم في عملية الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة في المرحلة الأساسية. كلتا المعلمتين كانتا متعاطفتين مع الطلبة ذوي الحاجات الخاصة أثناء تفسيرهم لمفهوم الدمج بشكل عام، أما بالنسبة لمفهوم الدمج الاجتماعي فهو يعني من وجهة نظر المعلمتين أن يدمج الطلبة ذوي الحاجات الخاصة في المواقف أو المناسبات الاجتماعية فقط. أما من الناحية التطبيقية أي من خلال حصص المشاهدة فقد شاهد الباحث أن عناصر الدمج الاجتماعي كانت ظاهرة في أثناء عملية التدريس. بناء على هذه النتائج تم التوصل إلى مجموعة من التوصيات النظرية والتطبيقية.

الكلمات الدالة: الدمج، الدمج الاجتماعي، الطلبة ذوي الحاجات الخاصة، معلمي المدارس الأساسية

* **جامعة البلقاء التطبيقية.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/8/27م. تاريخ قبول البحث: 2019/12/8م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Role of Basic School Teachers in the Social Inclusion of Students with Special Needs in Amman City

Mohammed Abed Al-Sakarneh

Abstract

The study aimed to identify the role of basic school teachers in the social inclusion of students with special needs. A qualitative research approach was used to collect and analyze the data; for the data collection; semi-structured interview and observation were used and for the data analysis; interpretational approach was used. The sample of the study was purposeful through choosing two teachers who meet the study conditions . The results indicate that there is congruence between theory and practice in interpreting the role of the teacher in the process of social inclusion of students with special needs in basic school. Both teachers were compassionate with the students with special needs in their interpretation of the concept of the inclusion in general. As for the concept of social inclusion, it means from the teachers' point of view that the inclusion of students with special needs only in social events. However, during the observed lessons, the researcher noted that elements of social inclusion were evident during the teaching process based on these findings; theoretical and applied recommendations were presented.

Key words: Inclusion, Social inclusion, Students with special needs, Basic school teachers.

المقدمة

الأردن كغيره من الدول استثمر جل طاقاته في تطوير التعليم بكافة مجالاته، كان ذلك عبر سلسلة من المؤتمرات الوطنية الإصلاحية التي جمعت قادة تربويين من كافة التخصصات والتي خلصت الى عدة توصيات في كافة محاور التربية والتعليم (Ministry of Education, 1988; Sakarneh, 2015). الهدف العام من كل ذلك هو الوصول بمواطن مسلح بمعرفة ذات جودة عالية قادر على التنافس محلياً وإقليمياً وعالمياً (Sakarneh, 2014a; Sakarneh, 2014b). جزء من حركة الإصلاح التربوي الشامل هذه كان حول موضوع التربية الخاصة، حيث عملت وزارة التربية والتعليم جاهدة إلى إيلاء الطلبة ذوي الحاجات الخاصة جل اهتمامها من خلال إنشاء إدارة خاصة تعنى بشؤونهم بغية دمجهم بشكل كامل في المجتمع المدرسي انسجاماً وتطبيقاً لنصوص الدستور والقانون الأردني للأشخاص ذوي الإعاقة (The Higher Council for the Affairs of Persons with Disabilities, 2017; Mahases, 2018).

كثير من دول العالم ومنها الأردن التزمت بنصوص الاتفاقيات وتوصيات المؤتمرات الدولية فيما يخص الدمج الكامل لذوي الحاجات الخاصة ومنها إعلان اليونسكو العالمي فيما يتعلق بمفهوم التعليم للجميع في عام 1990، وبيان سالامانكا وإطار العمل لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة في عام 1994، ومؤتمر داكار عام 2000، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي تم تبنيها في عام 2006، والأدبيات التربوية الدولية التي تصب في هذا الاتجاه (Alkhateeb, Hadidi, & Alkhateeb, 2016). وتطبيقا لذلك قامت الوزارة بإجراءات جدية وعملية فيما يخص دمج هؤلاء الطلبة، حيث بلغ عدد الطلبة المدموجين جزئيا من ذوي الحاجات الخاصة المختلفة 1008 طلاب وطالبات في 150 مدرسة دامجة حتى نهاية مارس 2018 (Mahases, 2018). ومن المشاريع التي تقوم الوزارة بتنفيذها مع المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظمة ميرسي كور واليونسيف وغيرها من المنظمات الدولية مشروع التعليم الدامج الشامل أو الكلي من خلال 4 مدارس موزعة على إقليم الوسط والشمال والجنوب ومن المتوقع خلال الخمس سنوات القادمة أن يكون عدد المدارس المدموجة في هذا المشروع 425 مدرسة من أصل 3830 مدرسة (Mahases, 2018). لكن أبعاد تطبيق مفهوم الدمج يعتبر من أكبر التحديات التي تواجه معلمي المدارس ليست في الأردن فقط بل في كافة أنحاء

العالـــم (Alkhateeb, Hadidi, & Alkhateeb, 2016; Forlin, 2001; Hadidi, 2003). من أبرز هذه التحديات هي عملية الدمج الاجتماعي داخل الغرفة الصفية.

مشكلة وهدف وأسئلة الدراسة

بناء على ما سبق ذكره في مقدمة هذه الدراسة تبرز أهمية عملية الدمج الاجتماعي كتطبيق لروح مفهوم الدمج كخطوة أساسية لأنه وبدون تقبل الطفل ذي الحاجات الخاصة في الصف الدراسي كعنصر أساسي في الصف يصبح الدمج لا قيمة له ومن الصعب السير قدما في عملية التعلم والتعليم. وحيث إن تجربة الدمج تعتبر حديثاً نسبياً في الأردن برزت عدة مشكلات تتعلق بهذه العملية؛ في هذا الصدد أشارت بعض الدراسات إلى أن هذه المشكلات يمكن أن تظهر بعدة اشكال منها المشكلات المتعلقة بالاتجاهات والبنية التحتية والمناهج وطرق التدريس والخدمات المساندة والتفاعل الاجتماعي داخل الغرفة الصفية وغيرها الكثير (Al-Dababneh, 2016). وحيث إن المعلم هو اللاعب الأساسي في عملية التفاعل الاجتماعي داخل الغرفة الصفية أصبح لزاما معرفة دوره في إدارة عملية التفاعل الاجتماعي كركن أساسي من أركان عملية الدمج. لذا وبناء على ما سبق هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة دور معلمي الصفوف الأساسية في عملية الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة في مدينة عمان. وعلى وجه التحديد هدفت الدراسة الإجابة عن الاسئلة التالية:

1. كيف يدرك معلمو المرحلة الأساسية مفهوم الدمج الاجتماعي؟
2. كيف يمارس ويتحكم معلمو المرحلة الأساسية بعملية الدمج الاجتماعي اثناء عملية التدريس؟

أهمية الدراسة

إن الدمج الاجتماعي يمثل أهم عنصر من عناصر الدمج الشامل حيث يتفاعل الطلبة العاديين مع الطلبة ذوي الحاجات الخاصة (Alkhateeb & Hadidi, 2009; Koster, Nakken, Pijl, & Houten, 2009). على الرغم من أن الهدف الأساسي المتعارف عليه لأية مدرسة هي إكساب الطلبة المعرفة التي يحتاجونها في حياتهم المستقبلية ألا إن إغفال الجانب الاجتماعي في هذا المجال هو أمر محفوف بالمخاطر خاصة عند دمج طلبة ذوي حاجات خاصة مع طلبة عاديين (Cambra & Silvestre, 2010). أن من الخطـــأ الاستنتاج أن دمج الطلـــبة

ذوي الحاجات الخاصة مع الطلبة العاديين حتما يقود إلى تحقيق الهدف من الدمج وهو تكوين صداقات وتواصل اجتماعي سليم بين الفئتين، حيث أثبتت بعض الدراسات عكس ذلك (Koster, Pijl, Nakken, & Houton, 2008). حيث إن الدمج الجسدي لا يكفي فلا بد من دمج الطالب ذي الحاجات الخاصة بكل خصائصه النفسية والعقلية والانفعالية وبعكس ذلك سوف تكون هناك نتائج سلبية على الطالب نفسة مثل انعدام الثقة بالنفس والخوف من المدرسة والخوف من الفشل ونقص الدافعية والتسرب وغيرها من النتائج وبالتالي يصبح الرجوع إلى مربع العزل هو أحلى الأمرين (Javakshishvili, 2012). لذا يصبح دور المعلم مهم جداً في إدارة هذا التنوع والتفاعل الاجتماعي من خلال استخدام استراتيجيات عديدة مثل استراتيجيات التفاعل الاجتماعي والنشاطات الجماعية والتعليم التعاوني وتعديل السلوك وغير ذلك من الاستراتيجيات والإشراف وإدارة التفاعل بين الطلبة العاديين وذوي الحاجات الخاصة والتي تقود في النهاية إلى تحقيق هدف الدمج الاجتماعي والأكاديمي الكامل، حيث يشير الأدب السيكولوجي إلى أن الأقران يميلون إلى رفض المختلف ويميلون إلى اختيار المؤتلف من حيث تكوين مجموعات الصداقة (Odom & Diamond,1998; Place & Hodge, 2001). هذا من ناحية ومن ناحية أخرى ونظراً لأن معظم الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع هي دراسات من النوع الكمي فإنه أصبح من الأهمية بمكان مقابلة المعلم وسماع ماذا يقول ومشاهدة ماذا يفعل اتجاه الموضوع قيد الدراسة؛ وهو دور المعلم في عملية الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة في الصف العادي من خلال دراسة تتبع أسلوب البحث النوعي. لذا تبرز أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على هذا الجانب المهم وبطريقة بحث غير تقليدية وهي طريقة أو أسلوب البحث النوعي.

محددات وحدود الدراسة

باعتبار الدراسة الحالية هي دراسة نوعية من حيث حجم عدد المشاركين في الدراسة والمدارس المختارة والبيئة التعليمية وطريقة جمع وتحليل البيانات لذا نتائجها لا يمكن تعميمها إلا بالقدر الذي تسمح به نفس الشروط التي اتبعت في هذه الدراسة وبأقصى حذر. كذلك تحددت هذه الدراسة بمحاولتها معرفة كيف يدرك المعلم مفهوم الدمج الاجتماعي وكيف يمارسه في عملية التدريس وما دوره في التحكم في عملية التفاعل الاجتماعي بين الطلبة العاديين وذوي الحاجات الخاصة. إضافة إلى ذلك، نتائج هذه الدراسة محددة بوجهة نظر فئة المعلمين التي أجريت معهم

المقابلة فقط وليست باقي العاملين من معلمين ومدراء أو أولياء أمور أو أية أشخاص آخرين قائمين على تطبيق سياسة الدمج بشكل عام والدمج الاجتماعي بشكل خاص في وزارة التربية والتعليم.

التعريف بمصطلحات الدراسة

الدمج الاجتماعي

يعرف الدمج نظرياً بأنه مشاركة الأشخاص ذوي الحاجات الخاصة اقرانهم العاديين في كافة مناحي الحياة مشاركة كاملة وهذه المناحي يمكن أن تكون مجتمعية خارج المدرسة أو داخلها ومكان العمل ومكان السكن ومكان الترفيه والنشاطات التربوي والاجتماعية داخل المدرسة (Inclusion International, 1996).

أما في هذه الدراسة فيعرف إجرائياً بأنه مشاركة وتفاعل الطلبة ذوي الحاجات الخاصة مع أقرانهم العاديين أو المعلم في كافة النشاطات والتفاعلات الاجتماعية داخل الصف الدراسي وتحت إشراف المعلم.

المرحلة الأساسية

هي المرحلة التي تضم الصفوف من الأول أساسي إلى الصف العاشر أساسي وتغطي الأعمار من عمر 6 سنوات إلى عمر 16 سنة بحسب النظام التربوي الأردني (Sakarneh, 2007).

الطلبة ذوو الحاجات الخاصة

يعرفون نظرياً بأنهم الطلبة الذين تختلف خصائصهم وحاجاتهم جوهرياً عن خصائص وحاجات الطلبة العاديين أو الطلبة ذوي القدرات التعليمية والتحصيلية المتوسطة ويشمل هذا المصطلح الطلبة المعوقين والطلبة المتفوقين والموهوبين (Alkhateeb, 2012).

أما التعريف الإجرائي فيعرفون بأنهم الطلبة ذوو الحاجات التعليمية الخاصة البسيطة والذين تم تشخيصهم وتحويلهم إلى المدارس الدامجة وفقاً لقوانين وتعليمات وزارة التربية والتعليم الأردنية ولا يشتمل ذلك على الطلبة الموهوبين والمتفوقين.

الإطار النظري والدراسات السابقة

إن فلسفة الدمج هي برمتها قائمة على أساس الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة في المدرسة العادية. هذا الدمج يعني التفاعل الاجتماعي بين المكونات الأساسية لهذه المدرسة أو الصف وهم بطبيعة الحال الطلبة والمعلمون وإدارة المدرسة وغيرهم من العاملين في المحيط التعليمي بغية تحقيق الهدف النهائي وهو الوصول بالطالب ذي الحاجات الخاصة إلى مستوى مقبول من التكيف الاجتماعي داخل المدرسة أو خارجها ضمن المحيط الاجتماعي الذي يعيش ويعمل فيه. إن التواصل الاجتماعي داخل الغرفة الصفية يلعب فيه المعلم الدور الأهم باعتباره هو من يقوم بتوجيه عملية التعلم والتعليم ويقوم كذلك بإدارة الصف حيث يعتبر النموذج المحتذى من قبل الطلبة ثم يأتي دور التفاعل الاجتماعي نفسه والذي يخلق التغيير في تفكير الطالب وبالتالي الانتقال به إلى حالة التفاعل الاجتماعي المثالي والصحيح ثم تأتي عملية تطبيق فلسفة وزارة التربية والتعليم وبالتحديد فلسفة وتوجهات وأهداف الدمج والتي يعمل المعلمون ضمن إطارها (Mahases, 2018).

إن التفاعل الاجتماعي لا يحدث في فراغ؛ إنه يحدث في بيئة معقدة ومتعددة الأطراف، ففيها الطالب نفسه وما يحمله من خبرات ذات امتداد اجتماعي وحضاري وثقافي وتاريخي وفيها الأشخاص المحيطون به من طلبة ومعلمين وأشخاص آخرين داخل المدرسة وفيها المعلم وما يلعبه من دور مهم جداً في عملية إدارة هذا التفاعل وفيها القوانين والتعليمات التي تحكم سلوك كل الأطراف داخل المدرسة. إذن من الخطأ ملاحظة هذا التفاعل والحكم عليه من زاويه واحدة، إذا لا بد من الأخذ بعين الاعتبار الأسس النظرية والفلسفية لكل هذه الأبعاد. من النظريات التي تدعم أهمية التفاعل الاجتماعي والأخذ بعين الاعتبار أهمية المحيط الاجتماعي في عملية التعلم نظريات كل من فيجوتسكي Vygotsky وفيورستين Feuerstein (Vygotsky, 1978; Zaytoon & Zaytoon, 2003). مع الأخذ بعين الاعتبار التوجه البيئي الأيكولوجي أي التنموي وتأثيره على الفرد والبيئة المحيطة وبالتالي على عملية التعلم (Bronfenbrenner, 1979). وكذلك نظريات التعلم الاجتماعي والتي ركزت على أهمية البيئة الاجتماعية في عملية التعلم (Bandura, 1977).

لتوضيح ما سبق كل على حدا، لنعرج أولاً على مفهوم البعد الأيكولوجي حسب ما أشار إليه برونفينبرنر(Bronfenbrenner, 1979) حيث إنه من وجهة نظره أن التطور الإنساني

يحدث ضمن بيئة معقدة تتأثر وتؤثر في عدة مستويات بيئية أيكولوجية وحتى يفهم السلوك الإنساني يجب أن يدرس ضمن هذه الأبعاد ولا ينسلخ عنها حيث يشكل كل منها مجموعة من الأدوار والمعايير والقواعد والتي تأخذ اتجاهين في التأثير والتأثر المتبادل والتي بمجملها تشكل التطور السيكولوجي للفرد. هذه المستويات أو الأنظمة هي: microsystem وهو النظام الأقرب إلى الشخص سواء أكان البيت أو العائلة أو المدرسة أو الجيران أو الأقران وهذا يتطلب تفاعلاً اجتماعياً مباشراً مكون من ثلاث عناصر هي الأنشطة والأدوار والمسؤوليات الاجتماعية للأشخاص الموجودين في الموقف التفاعلي حيث يتفاعل شخصان وجه لوجه وهذا بدوره يؤدي إلى فهم سلوك بعضهم البعض حيث ينغمسون في نشاط جماعي متبادل ومفهوم من الطرفين. أما نظام Mesosystem فهو النظام الذي يربط بين Microsystem والبيئات الأخرى المؤثرة في سلوك الشخص مثل العلاقة ما بين البيت والمدرسة، أما Exosystem فهي الأنظمة البيئية الأخرى التي ليست لها علاقة بالشخص مباشرة لكنها يمكن أن تؤثر في تطوره مثل موقع عمل الوالدين وغير ذلك من الأمثلة، وأخيراً نظام Macrosystem وهو الإطار أو السياق الثقافي العام الذي يؤثر على تطور الفرد مثل العادات والتقاليد والمعتقدات. إذن وباختصار الطالب داخل المدرسة لا يعتبر شخصاً سلبياً يتأثر بغيره فقط بل يؤثر بما يحيط به فهو يعتبر حلقة مهمة في سلسلة التفاعل الاجتماعي ويجب أن ينظر إليه على أنه القلب النابض في هذا التفاعل بكافة مستوياته.

أما فيجوتسكي (Vygotsky, 1978) فينظر إلى الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من السياق الثقافي والاجتماعي والتاريخي الذي يعيش فيه، فعندما يمارس أو يشترك الطفل داخل المدرسة في نشاط معين بأشراف وتوجيه من المعلم فأنه يطور أدوات ووسائل حل المشكلات والتي يمارسها فعليا في المحيط الاجتماعي الذي ينتمي إليه. يشير فيجوتسكي إلى أن التعلم والتطور هما عمليتان متلازمتان وتحدثان منذ ولادة الفرد وأن التعلم يجب أن يكون محوره المتعلم أي التعلم القائم على المتعلم وليست على المعلم وان التعلم عملية نشطة وتأخذ بعين الاعتبار المعارف السابقة للمتعلم ويجب أن يكون التعلم ذا معنى وقابلاً للتطبيق في الحياة العملية (Vygotsky, 1978; Zaytoon & Zaytoon, 2003). إن الطفل في نظر فيجوتسكس لديه قدرات ظاهرة وقدرات باطنة يمكن الوصول إليها من خلال التدريب والتوجيه. إذن من وجه نظر فيجوتسكي التفاعل الاجتماعي هو أساس عملية التعلم والتطور، هذا التفاعل هو الذي يؤدي به إلى اكتساب

المعرفة القائمة على التعلم الذاتي وليست تعلماً سلبياً قائماً على تقديم المعرفة كما هي وبدون مسائلة، بطبيعة الحال كل ذلك يتأتى عن طريق تهيئة الجو المناسب من التفاعلات الاجتماعية والتي محورها مهارات النقاش والتعلم التعاوني وغيرها من المهارات (Vygotsky, 1978; Zaytoon & Zaytoon, 2003).

كذلك يرى فيورستين (Feuerstein, 2015) أن عملية التعلم يجب أن ترتبط بعملية التفاعل الاجتماعي الصحيح ويجب أن لا ينظر إلى مستوى الذكاء على أساس من الأرقام بل هو عملية مرنة من خلالها يستطيع الشخص أن يطور قدراته إذا ما تواجد في البيئة المناسبة والصحيحة، يؤمن صاحب النظرية بما يسمى بالتعديل المعرفي البنيوي من خلال التعلم الوسيط الذي يعني التغيير في التفكير وتطوير مهارات التفكير الفعالة اللازمة ليصبح الفرد متعلما مستقلاً وقادراً على التكيف والاستجابة لمتطلبات المجتمع. أشار أيضاً إلى أن عملية التطور الإنساني ليست فقط مبنية على أسس بيولوجية بل أيضاً على أسس ثقافية واجتماعية، بحسب نظرية فيورستين فإن الفرد يتم تكييفه للبيئة عن طريق التفاعل الاجتماعي باستخدام طريقتين وهما تعريض الشخص للمنبهات والمثيرات بشكل مباشر ثم استخدام عمليات تعلمية وسيطيه أي قيام شخص آخر (لنقل إنه المعلم) بالتوسط ما بين الشخص المتعلم والبيئة المحيطة. أما نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا (Bandura, 1977) فتفسر عملية التعلم بأنها مبنية على مفاهيم التقليد أو النمذجة والمحاكاة أي أن البيئة الاجتماعية المحيطة بالطفل هي أساس عملية التعلم، حيث أن الطفل ينمذج المعلم أو والديه باعتبارهم أمثلة يحتذى بهم وما يتلقاه من تعزيز ايجابي يلعب دوراً مهماً جداً في إيقاف أو استمرار السلوك، من خلال ذلك يستطيع المعلم أن يعزز ويتحكم في السلوك الذي يرغب أن يستمر ويتجاهل السلوك غير المقبول، كل ذلك يتم من خلال خلق بيئة اجتماعية تفاعلية نموذجية معززة.

وكتطبيق لما سبق ذكره هناك اتفاق بين كثير من النظريات على أهمية التعليم التعاوني (Gillies, 2007). حيث إنه ومن خلال التعليم التعاوني وتشكيل مجموعات صغيرة في غرفة الصف يستطيع الطالب أن يكون علاقات اجتماعية جيدة ويعمل بمثابرة من أجل تحقيق الهدف المطلوب وهذا ينعكس إيجاباً عليه وعلى مجموعته التعاونية. كذلك من فوائد التعليم التعاوني أنه يشعر الطالب بالانتماء والتقبل والرعاية والاهتمام من قبل المجموعة التي يعمل ضمنها في المهمة او النشاط الأكاديمي المطلوب (Johnson, Johnson, & Holubec, 1984). من

خلال التعليم التعاوني يكتسب الطالب فن التواصل والتفاعل الاجتماعي مع أفراد آخرين بغض النظر عن خلفيتهم الثقافية والاجتماعية والعرقية ومن خلال إجراء المناقشات داخل المجموع التعاونية يستطيع الطالب بناء معرفته وطريقة تفكيره وهذا ما اثبتته الدراسات ليست للطالب العادي فقط بل حتى للطلبة ذوي الحاجات الخاصة (Johnson, Johnson, & Holubec, 1984).

بناء على ما سبق نستنتج أن من يقوم بإدارة وتنظيم جميع هذه الأنشطة سواء أكانت اجتماعية أم أكاديمية هو بطبيعة الحال المعلم. إذن المسؤولية تقع على كاهل المعلم في إدارة هذا التنوع الشامل في القدرات العقلية والسيكولوجية والتنوع في الخلفيات الثقافية والاجتماعية والدينية والعرقية. كذلك وجدت الدراسات أن هناك علاقة قوية بين طبيعة العلاقة التي تربط بين المعلم وطالب معين من جهة وقبول هذا الطالب لدى الطلبة الآخرين بنفس الصف من جهة أخرى وأن المعلم هو المسؤول عن إيجاد بيئة صفية اجتماعية تعلمية يقدر ويحترم فيها كل طالب (Birch & Ladd, 1997; Hughes, Cavell, & Wilson, 2001, Walker & Berthelsen, 2008) . إن الطلبة يدركون جيداً أنواع التفاعلات الاجتماعية التي يقوم بها المعلم اتجاه الطلبة في الصف ويقومون بالاستنتاج والبناء على هذه المعلومات بحيث يستخدمونها في حكمهم على أهلية وكفاءة أقرانهم للمشاركة في مواقف التعلم والمواقف الاجتماعية داخل الصف وكذلك استنتاجاتهم حول اتجاهات المعلم نحو الطلبة الآخرين في الصف (Walker & Berthelsen, 2008).

أن للمعلم دوراً محورياً ليست فقط في الدمج الأكاديمي للطلبة ذوي الحاجات بل في الدمج الاجتماعي والعاطفي وأن على المعلم إيجاد سبلاً وطرقاً خلاقة من أجل مزج هذا التنوع وإجاد طرق تشبيك متعددة الأوجه بين الطلبة ذوي الحاجات الخاصة وأقرانهم العاديين (Mastropieri & Scruggs, 2010) . كثير من الأدب التربوي يشير إلى أن المعلم الناجح هو المعلم الذي يستطيع خلق بيئة تعلم يسودها التفاعل الاجتماعي الإيجابي حيث يسودها جو من الطمأنينة لدى الطلبة وزيادة الدافعية والمشاركة الإيجابية النشطة وإزالة الفوارق الطبقية بين الطلبة وقدرة المعلم على تعديل السلوكيات الشائكة والقدرة على تعزيز السلوك الايجابي وتهيئة الطلبة عاطفيا قبل بدء الدرس وتفقد كل طالب وتقييم حاجاته والعمل على التأكد من أن كل طالب مستعد نفسيا وعقليا لموضوع الدرس (Burden & Byrd, 2003; Doyle,1986;

(Stronge, 2002. هذا ليست فقط للطلبة العاديين بل كذلك للطلبة ذوي الحاجات الخاصة في الصف العادي في خلق بيئة تعليمية محفزة ومريحة ومستقطبة لهؤلاء الطلبة (Vaughn & Bos; 2012; Warren, 2000). ففي دراسة قام بها الخطيب وآخرون (Alkhateeb, Hadidi, & Alkhateeb, 2016) حيث هدفت الدراسة إلى مراجعة الأدب التربوي المنشور حول هذا الموضوع بين الفترة 1990 إلى 2014؛ حيث استنتج الباحثون أن هناك العدد القليل من الدراسات (42 دراسة كمية) التي تناولت هذا الموضوع مقارنة بحجم الأدب التربوي العالمي بهذا الخصوص. في هذا الإطار ومن خلال الدراسة المذكورة ودراسات أخرى؛ فمن الباحثين من توصلت نتائج أبحاثه إلى اتجاهات عامه إيجابية نحو الدمج وأن للمعلم دوراً مهماً في تفعيل الجانب الاجتماعي في عملية الدمج وأن على المعلم أن يكون معد جيداً قبل الخدمة ومدرباً على استراتيجيات إدارة عملية التفاعل الاجتماعي بين جميع الطلبة داخل الصف الدراسي وفق النظريات الحديثة في عملية التعلم والتعليم على اعتبار أن الطفل في نهاية المطاف هو إنسان له الحق في أن يمارس كافة نشاطاته في جميع مجالات حياته بدون تقييد وبالتالي القدرة على التكيف ضمن المجتمع الذي يعيش فيه وهذا كله يتأتى عن طريق الدمج الكامل (Dukmak, 2012; ElZein, 2009; Fayez, Dababneh, & Jumaian, 2011; Khochen & Radford, 2012; Opdal, Wormnæs, & Habayeb, 2001) .

إذن يستنتج مما سلف ذكره أن المعلم في الصف الدراسي يتفاعل مع تشكيلة متنوعة من الطلبة؛ حيث إن الطالب ذا الحاجات الخاصة أو غيره من الطلبة يأتي إلى الصف الدراسي مع خبرة اجتماعية وثقافية وحضارية وتاريخية ودينية وعرقية مسبقة، أي أنه يحمل معه سياقاً اجتماعياً كامل، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى يتواجد في صف دراسي يحتوي على طلبة آخرين يحملون نفس ما يحمله ناهيك عما يحمله هؤلاء الطلبة من اتجاهات سلبية كانت أم إيجابية اتجاه أقرانهم ذوي الحاجات الخاصة. لذا ومن هذا المنطلق تبرز مهارة المعلم في تحويل هذا التنوع والاختلاف إلى تشابه وٱئتلاف ومن هذه الاتجاهات السلبية اتجاهات ايجابية آخذا بعين الاعتبار البناء والتعديل على مفاهيم كل طالب في الصف الدراسي بحيث يكون للتعلم معنى ويمكن ربطه بالبيئة خارج أسوار المدرسة.

الطريقة وإجراءات الدراسة

منهجية البحث

اتبع الباحث طريقة البحث النوعي في جمع وتحليل البيانات لما تستدعيه طبيعة الدراسة الحالية، حيث إن البحث النوعي يتبع عدة طرق من أجل تفسير ظاهرة ما في سياقها الطبيعي وبدون تصنّع؛ حيث إن الاشخاص يتفاعلون وجهاً لوجه في مكان عملهم الطبيعي ويضفون معنى على ما يقومون به وأن الباحث ينغمس في هذا التفاعل ويلعب دور مهم جداً ولا ينسلخ عن واقع هذا النشاط من أجل الوصول إلى فهم أعمق للظاهر موضوع البحث (Denzin & Lincoln, 2005). لذا استخدم الباحث طريقتين في جمع البيانات وهي طريقة المقابلة للإجابة على السؤال الأول والذي يخص إدراك المعلمين لعملية الدمج، وطريقة الملاحظة أو المشاهدة لما يمارسه المعلمون أثناء التدريس للإجابة على السؤال الثاني وهو كيف يمارس ويتحكم المعلمون بعملية الدمج الاجتماعي داخل الصف. الطريقة الأساسية الأولى التي استخدمت هي المقابلة شبه المقننة والتي هي شائعة الاستخدام في البحث النوعي، حيث إنه ومن خلال المقابلة على اعتبار أنها وسيلة للوصول إلى مختلف أنواع المعلومات يتم طرح الأسئلة وبشكل مباشر وجها لوجه ويمكن أن تساعد المقابلات الباحثين على إيجاد أنواع مختلفة من المعلومات ويمكن أن تساعدهم على الاستفسار أو السعي للإجابة عن أسئلة محددة حول ظواهر معينة (Gall et al., 2007). في هذا الصدد يشير ماي (May, 2001) إلى أن المقابلات تؤدي إلى إلقاء نظرة ثاقبة على السير الذاتية للإنسان وخبراته وآرائه وقيمه وطموحاته ومواقفه ومشاعره. أن الهدف من أي نوع من أنواع المقابلات هو السماح للأشخاص بالتحدث عن وجهات نظرهم فيما يتعلق بالقضايا المتعلقة بموضوع الدراسة حيث إنهم في وسط السياق، يعيشونه يوماً بعد يوم (Kellehear, 1993). كذلك تعوض المقابلات أيضًا عن الأشياء التي لا يمكن ملاحظتها مثل: المشاعر والأفكار والنوايا (Patton, 2002). والطريقة الثانية هي الملاحظة أو المشاهدة والتي من خلالها قام الباحث بملاحظة أو مشاهدة وتسجيل كل ما لمسه وحسه وحدسه أثناء عملية التدريس، حيث كان الهدف هو مشاهدة كيف يقوم المعلمون بتشجيع الطلبة على التفاعل الاجتماعي وكيف يقومون بإشراك الطلبة في نشاطات اجتماعية هادفة. أن استخدام طريقتين في دراسة ظاهرة ما من شأنه أن يثري من عملية جمع البيانات بأن يعوض

جانب عن جانب آخر في حال وجود ضعف في أداة من أدوات جمع البيانات (Bogdan & Biklen, 1998).

مجتمع الدراسة والمشاركين

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين اللذين تحتوي صفوفهم طلبة ذوي حاجات خاصة. أما المشاركون في الدراسة فكان اختيارهم قصديا أي أن الباحث ولما تتطلبه طبيعة الدراسة فقد قام بالاستعانة بوزارة التربية والتعليم بتحديد المدارس التي تطبق فيها سياسة الدمج الكامل حيث تم إرشاده إلى أربعة مدارس: مدرسة واحدة في إقليم الشمال ومدرستان في إقليم الوسط (عمان) ومدرسة واحدة في إقليم الجنوب. ونظرا لكون الاختيار كان قصديا أو محكياً فيجب أن تتوفر في المشاركين مجموعة من الخصائص (Gall et al., 2007). هذه الخصائص أو المحكات هي: خبرة في التدريس في الصف الشامل، الصفوف الدراسية يجب أن يكون الصف الثاني الأساسي كحد أدنى وذلك لمرور وقت كاف على المعلم والطلبة بأن يكونوا قد عرفوا وألفوا بعضهم بعضاً، وأن يحتوي الصف على الأقل على ثلاثة طلاب من ذوي الحاجات الخاصة وأخيراً أن يكون المعلم من المعلمين المتميزين. نتيجة لذلك توفرت الشروط السابقة في معلمتين في مدرستين مختلفتين في العاصمة عمان وهما مدرستان تقومان بتطبيق سياسة الدمج الشامل من أصل أربعة مدارس كما ذكر في مقدمة الدراسة. إحدى المعلمات تقوم بتدريس الصف الثاني الأساسي والمعلمة الأخرى تقوم بتدريس الصف الثالث الأساسي. كلتا المعلمتين هما معلمتا صف أي أنهما يقومان بتدريس طلبة الصف جميع المواد وهذا من شأنه تعزيز معرفة وألفة المعلمة بالطلبة لأنها تقوم بالعمل معهم طول اليوم الدراسي وعلى مدار العام. كلتا المعلمتين لديهم خبرة أكثر من ثلاثة سنوات في التدريس في الصفوف الدامجة.

أداة الدراسة

استخدم الباحث أداتين لجمع البيانات وهما: المقابلة شبه المقننة والملاحظة أو المشاهدة. في المقابلة؛ بدأ الباحث بسؤال المعلمتين أسئلة عامة مثل عدد سنوات الخبرة في التدريس في الصف الدامج وتخصص المعلمة والمواد التي تقوم بتدريسها في المدرسة والعبء التدريسي والدورات التدريبية التي تلقتها المعلمة ثم انتقل إلى سؤال المعلمتين عن كيفية إدراكهم وتفسيرهم لمفهوم الدمج وخاصة الدمج الاجتماعي ثم عرج على سؤال مدى اضطلاعهم على وثائق وزارة التربية والتعليم التي تتضمن الإطار العام لسياسة الدمج واستراتيجيات تطبيقه ثم السؤال الأخير كان حول

دور المعلم في زيادة التفاعل الاجتماعي بين الطلبة ذوي الحاجات الخاصة وأقرانهم العاديين وكيفية تعزيزه وإدارته لهذا التفاعل سواء بينه وبين الطلبة ذوي الحاجات الخاصة أو بين الطلبة أنفسهم. أما الملاحظة أو المشاهدة فكانت بمثابة ملاحظة أمرين رئيسيين وهما طبيعة التفاعل الاجتماعي داخل الصف والنشاطات الاجتماعية التي تعزز هذا التفاعل بين المعلم وجميع الطلبة بشكل عام وبين المعلم والطلبة ذوي الحاجات الخاصة بشكل خاص، ومن ثم قام الباحث بكتابة ملاحظاته وتعليقاته في نموذج خاص معد لذلك حيث كان الهدف العام من الملاحظة أو المشاهدة هو مقارنة ما بين ما قيل في المقابلة وما طبق أثناء عملية التدريس فيما يخص الموضوع قيد الدراسة.

صدق الأداة

من المهم جداً في البحث النوعي أن يقوم الباحث بوصف ما قام به وبشكل مفصل ومكثف حتى يتجنب الوقوع في أخطاء التحيز أي يقوم بعرض الصورة كاملة كما حدثت في موقعها الطبيعي (Maxwell, 2005). وهذه هي الاستراتيجية التي اتبعها الباحث حيث قام بتسجيل وتوثيق كل ما حدث أثناء عملية المقابلة والملاحظة أو المشاهدة ولم يعتمد على الذاكرة في حفظ البيانات. كذلك قام الباحث بتفريغ المقابلة من شريط التسجيل إلى وثيقتين مكتوبتين مفصلتين ثم قام بعرضهما على المعلمتين حتى يتحققا من صدق ما تم تفريغه حيث جرى ذلك في المقابلة وأيضا في الملاحظة أو المشاهدة.

ثبات الاداة

تحقق ثبات أدوات الدراسة من خلال تفصيل منهج البحث المتبع ومن خلال الإجراءات التي قام بها الباحث من حيث وصفه لمجتمع الدراسة والعينة والأدوات والإجراءات المتبعة في جمع وتحليل البيانات بحيث إذا قام باحث آخر بتتبع نفس الخطوات فإنه سوف يصل إلى نفس الاستنتاج وبهذا ينتفي وجود تحيز للباحث ويمكن الوثوق بثبات ادوات الدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة

بعد الحصول على إذن من وزارة التربية والتعليم وأسماء المدارس المستهدفة، قاما الباحث بالتوجه إلى المدارس المعنية وقام بمقابلة مديرات هذه المدارس حيث قامت كل مديرة بترشيح

معلمة واحدة انطبقت عليها شروط أو محكات اختيار العينة المذكورة سالفا. قام الباحث بمقابلة المعلمتين وقام بالشرح المفصل لكل معلمة أهداف الدراسة وأن لهم كل الإرادة في الانسحاب من الدراسة أينما ومتى تشاءان وأن البيانات سوف تعامل بسرية تامة حيث طلب الباحث تسجيل المقابلات والملاحظات أو المشاهدات على أشرطة صوتية ومرئية بحيث لا يضطلع على هذه الأشرطة إلا الباحث وسوف تحفظ في مكان آمن لديه. أبدت كلتا المعلمتين ارتياحهما وموافقتها في الاشتراك في الدراسة وأبدتا تفهماً كاملاً لما يقوم به الباحث. استغرقت كل مقابلة ساعة كاملة ومدة حصة الملاحظة أو المشاهدة كانت 45 دقيقة بواقع مقابلة واحدة وحصتي ملاحظة أو مشاهدة لكل معلمة وهما معلمتان في كل مدرسة معلمة.

تحليل البيانات

من أجل الوصول إلى معنى للبيانات التي تم جمعها اتبع الباحث الأسلوب التفسيري في تحليل البيانات. هذا يتم عن طريق التفحص الدقيق للبيانات المجموعة من أجل الوصول إلى بنى وموضوعات توصف وتفسر الظاهرة قيد الدراسة وهذا يستند إلى مبادئ التفسيرية وهي من أهم ما يميز طريقة البحث النوعي، أي تفسير وإعطاء معنى لظاهرة ما (Gall et al., 2007). كما ذكر سالفا تم تفريغ أشرطة المقابلات والملاحظات على شكل نصوص مكتوبة حيث تم استخدامها كبيانات يمكن من خلالها استكشاف دور المعلمين في الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة من خلال تفسير طبيعة إدراك وتطبيق المعلمين لمفهوم الدمج. بعد تحديد الأفكار التي تخص إدراك وتطبيق المعلمين لمفهوم الدمج الاجتماعي، تم تطوير ووصف البيانات على شكل وحدات مرمزة وعلى شكل مسودة تم إرسالها إلى كل معلمة والطلب منها التعليق والتحقق من صحة هذه البيانات المرمزة والخاصة بهم. كانت عملية التحليل متسلسلة ومتكررة مع المقارنة المستمرة للبيانات بين المصدرين؛ المقابلة والملاحظة أو المشاهدة، اتبع الباحث الأسلوب الاستقرائي في استخراج النتائج حيث لم يكن هناك فرضيات أو متغيرات محددة سلفا بل كانت مفاهيم وأفكاراً ومواضيع وعناصر جديدة نابعة ووليدة عملية تحليل البيانات من المصدرين ومن وجهات نظر متعددة.

النتائج

للإجابة على سؤالي الدراسة ومن خلال طريقة التحليل سالفة الذكر سوف يتم استعراض النتائج في قسمين؛ القسم الأول يتضمن نتائج المقابلات والتي تدور حول إدراك المعلمين لمفهوم الدمج الاجتماعي والتي تجيب على سؤال الدراسة الأول، والقسم الثاني يتضمن نتائج الملاحظات أو المشاهدات حيث يتناول التطبيقات العملية لمفهوم الدمج كما شوهدت والتي تجيب على سؤال الدراسة الثاني.

القسم الأول: نتائج المقابلات والتي تدور حول إدراك المعلمين لمفهوم الدمج الاجتماعي والتي تجيب على سؤال الدراسة الأول.

مفهوم الدمج الاجتماعي

من هنا فصاعد سوف يستخدم الباحث كلمة المعلمة الأولى والمعلمة الثاني؛ حيث يشار إلى المعلمة الأولى للدلالة على المعلمة التي تقوم بتدريس الصف الثاني الأساسي والمعلمة الثانية للدلالة على المعلمة التي تقوم بتدريس الصف الثالث الأساسي. كلتا المعلمتين عبرتا عن مدى إدراكهم لمعنى الدمج لكن كل بطريقته الخاصة؛ المعلمة الأولى قالت: "الدمج يعني أن نضع الطلبة المعوقين مع الطلبة العاديين في الصف ونقوم بتعليمهم!!!!" المعلمة الثانية أشارت الى ذلك بقولها "من المفروض وحسب تعليمات المدرسة أن نضعهم بالصف" لكن لم يكن هناك إدراك عميق لمعنى الدمج حيث إن المعلمتين لديهم إدراك سطحي لمفهوم الدمج حيث إنهما تدركان الدمج على أنه فقط وضع هؤلاء الطلبة في الصف العادي. لكن كلتا المعلمتين كانتا متعاطفتين مع هؤلاء الطلبة حيث أشارت المعلمة الثانية إلى ذلك بقولها "حرام هذول الطلاب نخليهم بالبيت أو في مركز للمعاقين .... لكن بعضهم بده شغل كثير بيغلبو أحيانا". بينما أشارت المعلمة الأولى إلى أن الدمج هو مفهوم إنساني حيث أشارت إلى ذلك بقولها "طيب إزا احنا ما ندمجهم بالمدرسة مهم مدموجين خالصين برا خارج المدرسة الأحسن نخليهم معنا هون على الأقل بتعلمو أشياء معينة". إذن هناك نوع من الإدراك الجزئي لمفهوم الدمج.

أيضاً عند سؤالهم عن مفهوم الدمج الاجتماعي أشارت كلتا المعلمتين إلى أن ذلك يعني دمج بالمناسبات الاجتماعية خارج المدرسة وأحياناً داخلها لكن ليست هما المسؤولتان عنه. في هذا الخصوص أشارت المعلمة الأولى قائلة "اعتقد أن دوري هنا هو التعليم وأهلهم هم المسؤولون

عن دمجهم بالمناسبات الاجتماعية". المعلمة الثانية أشارت بهذا الخصوص إلى أن الدمج الاجتماعي ليست من طبيعة عملها؛ حيث أضافت قائلة "عندك الإدارة والمرشدة والأهالي وباقي الناس لازم يشركوهم بالنشاطات الاجتماعية ... أنا والله أشفق عليهم". إذن كلتا المعلمتين لديهم إدراك غير واضح لمفهوم الدمج الاجتماعي حيث أن مصطلح "اجتماعي" جعلهم يدركون أن ذلك يتعلق بالمجتمع خارج المدرسة أو حتى على الأقل خارج الصف الدراسي.

دور المعلم في عملية الدمج

كلتا المعلمتين اتفقتا على أهمية دور المعلم في إدارة التفاعل الاجتماعي. المعلمة الثانية أشارت إلى ذلك من خلال قوله "أخي المعلمة هي النموذج وهي الأم وهي المديرة وهي الأم وهي المعلمة داخل الصف ....الأم مش موجودة والمديرة مش موجودة إذن أنا المسؤولة وأنا لازم أشرف على كل شيء في الصف لولا ذلك يصبح الصف غير منظم وأنت تعرف عندي طلبة سلوكهم يشكل معضلات في الصف لازم اضبط ذلك... إذن أنا المسؤولة عن الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم داخل الصف". إذن المعلمة قامت بالتركيز على نموذج إدارة السلوك الصفي المتمركز حول إدارة المعلم وليست توجيه الطالب نفسه بنفسه مع أنها أبرزت دور المعلم كمنظم جيد للسلوك إلا أنها ترى بانها الوحيدة المسؤولة عن الإدارة الصفية. المعلمة الأولى كانت أكثر دقة في إدراك معنى دور المعلم من خلال قولها "الطلبة بفرحو كتير لما يشوفوني دخلت على الصف وباستمرار يتوقعوا أشياء جديدة بإدارتي لهم داخل الصف خاصة الطلبة المعوقين". بشكل عام هناك اتفاق على اهمية دور المعلم في عملية الدمج والتفاعل الاجتماعي داخل الصف.

سياسة الوزارة والمدرسة اتجاه موضوع الدمج

هناك اضطلاع جزئي على إطار الوزارة النظري والوثائق التي تخص موضوع الدمج حيث إن المعلمتين أشارتا بأن الأشياء المكتوبة كثيرة لكن المطبق قليل ويقع على مسؤولية المعلم. المعلمة الثانية أشارت إلى ذلك بقولها "إحنا ما بدنا تنظير... بالأوراق يطلبوا منا دمج هؤلاء الطلبة فقط لكن هم غير موجودين معنا بالصف فقط يقولو ادمجوا هؤلاء الطلبة كوزارة ومدرسة لكن لا يوجد أحد يسال باستمرار عنهم وعن تقدمهم لكن الوزارة والمدرسة يتركوا الحرية لنا في فعل ما نراه مناسبة لمصلحة الطلبة المعوقين وعاد هذا متروك لضمائرنا .. أنت وضميرك". المعلمة الأولى أشارت إلى ذلك بقولها "أنا مضطلع واقرأ سياسة الوزارة حول ذلك لكن لا يوجد دليل عملي حول كيفية التعامل مع هؤلاء الطلبة باستثناء بعض الدورات التي تعقده منظمة

ميرسي كور والوزارة ولكنه غير كافي .. كله يعتمد على اجتهادنا الشخصي ومحبتنا لعملنا وهذا سر نجاحنا". إذن كلتا المعلمتين ليدهم اضطلاع لكنهم غير واثقين بالسياسات النظرية التي لا تستند الى واقع عملي مترجم بحسب وجهة نظرهم وأنهم يحبون عملهم وهذا هو سر تقدمهم ونجاح عملية الدمج في صفوفهم وأن المدرسة والوزارة لديهم اهتمام كبير بمتابعة تفصيلات عملية دمج هؤلاء الطلبة لكن لا يوجد جهد عملي من قبل الوزارة والمدرسة لكنهم يتركوا حرية الاختيار للمعلمة في فعل ما تراه مناسباً من أجل مصلحة دمج هذه الفئة.

القسم الثاني: نتائج الملاحظات أو المشاهدات حيث يتناول التطبيقات العملية لمفهوم الدمج كما شوهدت والتي تجيب على سؤال الدراسة الثاني.

ممارسة الدمج الاجتماعي

من خلال حصتي المشاهدة للمعلمتين المذكورتين ومن خلال المقابلتين ظهرت المواضيع التالية وهي عبارة عن مواضيع تعبر عن دمج ما قيل وما شوهد داخل الغرفة الصفية.

الاتجاهات نحو عملية التفاعل مع الطلبة

كلتا المعلمتين عبرتا وقامتا بتطبيق اتجاهات إيجابية نحو التفاعل الاجتماعي داخل الصف، حيث قالت المعلمة الأولى "هذول زي أولادي... بغض النظر عن قدراتهم هذا مش ذنبهم ... لو الأمر بيدي ما تركتهم ولو للحظة انا زي ام كل واحد فيهم... أقوم بنشاطات كثير بحيث اخليهم يتفاعلوا". المعلمة الثانية أشارت الى ذلك بقولها "قسم من وقت الحصة أخليه للتفاعل بين الطلبة .. هم يثقوا بي وأن اثق بكل واحد فيهم ...يعاملوني مثل امهاتهم... أحبهم كثيراً لما يصيروا يحكوا ويناقشوا بعض". إذن كلتا المعلمتين عبرتا عن اتجاهات إيجابية نحو عملية التفاعل الاجتماعي داخل الصف وهذا أيضا كان واضح أثناء حصص المشاهدة حيث أن كثير من النشاطات دعمت هذه الاتجاهات.

حب واحترام

كلتا المعلمتين أظهرتا حبهم واحترامهم لطلبة الصف وكذلك استطاعتا كسب حب واحترام طلبة الصف. إحدى حصتي المشاهدة كانت المعلمة الثانية تسأل بعض الأسئلة الخاصة بالدرس حيث أن الطلبة قاموا برفع أصابعهم وإصدار أصوات مثل "أنا يا مس أنا مس" ردت المعلمة قالة "مش احنا تعلمنا أنه إلي بده يجاوب لازم يرفع أصبعه لكن عليه أن يضع يده على الدرج ولا

يصدر اصوات...مش هيك ولا لا؟" عندها قام الطلبة بالاستجابة لذلك. وموقف آخر شوهد في صف المعلمة الأولى حيث أن أحد الطلبة من ذوي الحاجات الخاصة وعند طلب المعلمة كتابة جملة منقولة عن السبورة كان يواجه صعوبة في تكملة الجملة وكان يظهر عليه الخجل والإحراج، عند ذلك طلبت المعلمة من زميله الطالب العادي بأن يساعد زميله في كتابة الجملة وقالت "إحنا يا حلوين تعلمنا أنه بنساعد ونحب بعض وإنه لازم ندير بالنا على بعض مش هيك؟". طالب ذي حاجات خاصة آخر في صف المعلمة الثانية قام بانتزاع قلم زميله حيث شاهدت المعلمة ذلك وقامت بالوصول إليه وهمست قائلة "إحنا تعلمنا أنه مش كويس توخذ قلم زميلك بدون إذن...لازم ترجعه وتعتذر لزميلك" استجاب الطالب حين قالت المعلمة معززة الطالب "أحسنت يا أحمد". شوهدت كثير من العبارات مثل شكرا، أحسنت، بطل، ابني، بنتي ...الخ. أظهرت كلتا المعلمتين سلوكيات تعبر عن الحب والاحترام بينهم وبين الطلبة كذلك التعزيز والثناء والوصول إلى جميع الطلبة شخصياً ومحاولة الطلب من أي طالب يقوم بسلوك غير لائق بأن يصححه وبدون إحراجه أمام الطلبة الآخرين.

مشاركة وربط المعرفة

في كلتا الحصتين التي تمت مشاهدتهما كلتا المعلمتين كانتا تفسحان المجال للطلبة بأن يعبروا عن أنفسهم من خلال حديثهم عن كيفية إجابتهم عن أسئلة الواجبات المنزلية والحديث حول خبرتهم الشخصية حول عدة مواضيع مثل الحديث عن القمر والحديث عن أنواع الإضاءة في المنزل. في المقابلات كانت المعلمتان تتحدثان عن الإفساح للطلبة بأن يقوموا بالحديث أما الطلبة الآخرون عن نشاطاتهم وأن يقوموا بتقييم أنفسهم وأن يقوموا بالحكم وتقييم الآخرين كذلك من خلال إيجاد معنى لكل شيء وهذا ما يعزز فهم وإدراك الطلبة لبعضهم البعض.

مشاركة الانشطة المختلفة

من خلال السماح للطلبة بالتفكير بتصرفاتهم وتحديد ما هو مقبول وما هو غير مقبول هذا يساعد على خلق قيم التسامح بين الطلبة وهذا بدوره يخلق حب الطلبة والمعلم للتشارك في كافة الأنشطة سواء أكانت داخل الصف أم خارجه. تطبيقا لذلك تمت ملاحظة المعلمتين تشاركان طلبتهم معظم النشاطات مثل مشاهدة الأفلام القصيرة وقراءة القصص في المكتبة ونشاطات الرسم والرياضة والاعتناء بحديقة المدرسة بشكل جماعي والعمل على طلب التصويت لأية قرار في اختيار نشاط معين.

المشاركة الصفية

أثناء مشاهدة الحصص عند المعلمتين كان سلوك المشاركة ظاهراً لكل أفراد الصف بما فيهم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة وفي حالة عدم مشاركة الطالب ذي الحاجات الخاصة كانت المعلمة تصل إليه وتسأله عما إذا كان يعاني من شيء ما يمنعه من المشاركة وكانت كلتا المعلمتين تظهران اهتماماً بكل أفراد الصف بغض النظر عن قدراتهم حيث كان طلبة الصف كخلية نحل باستثناء بعض الطلبة ذوي الحاجات الخاصة وكانت المعلمتان تعملان جاهدتين على عدم فصل هؤلاء الطلبة عن جو الصف الدراسي. كان ذلك واضحا من خلال ترديد بعض الأناشيد الجماعية وبحركات إيقاعية تجعل من المشاركة شيئاً ممتعاً.

جعل من التعليم متعة

أثناء مشاهدة الحصص الدراسية لدى كلتا المعلمتين كانت نشاطات التعليم تعبر عن متعة الطلبة بالنشاطات مثل إذا سألت طالباً معيناً عن اسم حرف أو كلمة أو شيء ما ونسيه الطالب تقوم المعلمة برسم شيء ما على السبورة يستدل أو يتذكر من خلاله الطالب اسم الحرف أو الكلمة أو الشيء المطلوب تسميته. من خلال القصص المضحكة والحركات الرشيقة كان الطلبة يستمتعون بموضوع الدرس وهذا يعبر عن اتجاهات ايجابية وحماس لدى كلتا المعلمتين ما من شأنه أن يجعل الصف الدراسي وحدة واحدة ولا يوجد تمييز بأن هناك أفراداً غير عاديين في الصف. لكن ومن خلال مشاهدة الحصتين لاحظ الباحث أن كلتا المعلمتين لديهم روتين واضح في إعطاء الدرس حيث كانتا تبدءان الدرس بالمناداة على الأسماء ثم تفقد الطلبة بشكل سريع، لوحظ أن بعض الطلبة خاصة ذوي الحاجات الخاصة يتشتت انتباههم أحيانا عندها تقوم المعلمة بالنظر إليهم مباشرة محاولة إشعارهم بأنها منتبه إليهم، كذلك إذا شاهدت المعلمة أن بعض الطلبة يلهون أو يتحدثون أثناء الحصة تقوم بإشعارهم بطريقة غير مباشرة مع عدم تغيير نبرة الصوت أو إيقاف عملية التدريس. عند نهاية الدرس تقوم المعلمة بوضع الواجبات المنزلية. عند كلتا المعلمتين لوحظ أنهما على دراية ومتابعة للطلبة ذوي الحاجات الخاصة ولكن ليست بمستوى متابعة الطلبة العاديين.

التفاعل بين الطلبة العاديين وذوي الحاجات الخاصة

من خلال المقابلات والمشاهدات عند كلتا المعلمتين لوحظ أن إحدى المعلمتين كانت تشجع وتدير عملية التفاعل بين كلتا الفئتين لكن عند المعلمة الأخرى كانت لا تكترث كثيراً بعملية إدارة هذا التفاعل بحجة المساواة وترك الطلبة هم بأنفسهم يقررون وجه هذا التفاعل. المعلمة الأولى أشارت إلى بذلك بقولها "طلبة الصف أذكياء... بعرفو قديش انتي كمعلمة قريبة أو بعيدة في تعاملك مع الطلبة ذوي الحاجات الخاصة عشان هيك يبدو يقلدوا ويحذو حذو المعلمة". أي أن المعلمة تعتبر نموذج يقتدي به الطلبة فإذا كان تفاعل المعلمة مع الطلبة ذوي الحاجات الخاصة نشط فهم بدورهم سوف يقوموا بتقليد المعلمة من ناحية تفاعلهم مع أقرانهم من الطلبة ذوي الحاجات الخاصة أي أن المعلمة تعتبر مثالاً لجميع الطلبة وهذا أيضاً كان واضحاً خلال حصص المشاهدة.

المناقشة

من خلال النتائج المشار إليها أعلاه تبين أن المعلمتين ليست لديهن إدراك واضح ومفصل حول مفهوم الدمج مع أنه كان واضحاً وظاهراً من ناحية التطبيق أي أنهم يقمن بتطبيقه لكنهم أخفقوا في تعريفه وتفسيره نظريا. هذا ليست بغريب حيث إن تخصص المعلمتين هو "معلم صف" وقليل ما تلقوا أثناء دراستهم الجامعية مواد تخص موضوع الدمج بشكل خاص والمفاهيم التي تخص التربية الخاصة بشكل عام. يحدث أحياناً أن المعلم يقوم بتطبيق عناصر تتعلق بمفاهيم تربوية معينة ولكن يصعب عليه تعريفها نظريا والحديث عنها بشكل مفصل، ففي هذا الخصوص أشار السكارنة (Sakarneh, 2015) إلى أن المعلمين يخفقون في تعريف معنى جودة التعلم والتعليم لكن عناصره كانت حاضره أثناء مشاهد عملية التدريس لديهم. وربما يفسر ذلك بأن وزارة التربية والتعليم لم تقوم بعقد دورات تدريبية مكثفة والتعريف بهذا المفهوم وبكل تفاصيله وأبعاده وتطبيقاته.

أما طبيعة تفسير وتطبيق مفهوم دور المعلم في عملية الدمج الاجتماعي فكان ذلك مطابقاً لما جاءت به النظريات المشار إليها في مقدمة الدراسة، حيث أن الحلقة الأقرب للطفل بعد والديه هي المعلم ودوره في التأثير على نشاطات الطفل أو الطالب أثناء تواجده في الصف الدراسي؛ وهذا ما أشار إليه برونفينبرنر(Bronfenbrenner, 1979) بنظام microsystem وهو النظام الأقرب إلى الشخص وهو في هذه الحالة المعلم وما يلعبه من دور مهم جداً في التأثير في سلوك

الطالب. كذلك ما أشارت إليه النظرية البنائية لفيجوتسكي (Vygotsky, 1978) في أن المعلم يلعب دور الموجه والوسيط للطالب أثناء تفاعله الاجتماعي، وما أشارت إليه كذلك نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا بأن تصرفات الآخرين تؤثر وبشكل مباشر في السلوك الشخصي وأن الشخص يقلد وينمذج الآخرين في سلوكهم عن طريق التعلم بالملاحظة (Bandura, 1977). لذا يعمل المعلم كوسيط أو المنسق في عملية التفاعل الاجتماعي بين الطلبة العاديين وذوي الحاجات الخاصة سواء كان ذلك في عملية التعلم والتعليم أو في طبيعة التفاعل الاجتماعي (Gillies, 2007).

كذلك أشارت نتائج الدراسة أن هناك اتجاهات إيجابية نحو دمج الطلبة ذوي الحاجات الخاصة مع أقرانهم العاديين وهذا ما دلت عليه الدراسات السابقة في هذا الإطار (Dukmak, 2012; ElZein, 2009; Fayez, Dababneh, & Jumaian, 2011; Khochen & Radford, 2012; Opdal, Wormnæs, & Habayeb, 2001) . كذلك بالنسبة لدور سياسة وزارة التربية والتعليم ودور المدرسة في التأثير وبشكل غير مباشر في طبيعة التفاعل الاجتماعي داخل الغرفة الصفية من حيث إنها تعتبر حلقة أبعد لكنها تؤثر وبطرق عدة في إدراك وتطبيق مفهوم وعناصر الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة وهذا ما أشار إليه برونفينبرنر(Bronfenbrenner, 1979) بنظام Macrosystem في النظرية الأيكولوجية لتطور الإنسان.

بالنظر إلى النتائج المستدل عليها من حصص المشاهدة؛ نجد أن تطبيقات النظريات المشار إليها في مقدمة هذه الدراسة كانت واضحة وأن هناك تطابقاً بين ما قيل أثناء المقابلة وبين ما طبق أثناء عملية التدريس. مثلا لوحظ أن هناك دمجاً للمعرفة ومحاولة ربط المعرفة المتعلمة بالعالم الخارجي وبناء معرفة جديد قائمة على النقاش وليست استقبالاً سلبياً لها كما هي وبدون إخضاعها للمسائلة وهذا ما أشارت إليه النظرية البنائية لفيجوتسكي (Vygotsky, 1978). حيث إن هذه المعرفة والتفاعل الاجتماعي هي مفيدة للفرد وللعالم المحيط به (Feuerstein, 2015). كذلك النشاطات التي يقوم به الطلبة ذوو الحاجات الخاصة مع أقرانهم العاديين وتحت إشراف المعلم سواء أكانت داخل الصف أم خارجه ومعرفة بعضهم البعض من ناحية أوجه الشبه والاختلاف هي بمثابة عامل مهم جداً يعمل على زيادة فهم الطلبة لبعضهم البعض وتكوين فهم عميق مما يزيد من فرص التفاعل والدمج الاجتماعي (Bronfenbrenner, 1979). إن الأدوار التي قامت بها المعلمتان أثناء حصص المشاهدة من زيادة فرص التفاعل الاجتماعي تعتبر تطبيقاً

للنظرية الأيكولوجية حيث يلعبون دوراً مهماً جداً كمنسقين لكل هذه العمليات وكوسطاء حسب النظرية البنائية وكنماذج يحتذى بها حسب نظرية التعلم الاجتماعي وبالتالي يعتبرن البناءات الحقيقيات لمفهوم الدمج الاجتماعي في شقيه النظري والعملي. كذلك أشارت النتائج إلى أن مفهوم التعليم التعاوني كان واضحاً ومشاهداً أثناء عملية التدريس وهذا ينطبق مع ما توصلت إليه دراسات سابقة من إبراز لأهمية التعليم التعاوني في زيادة عملية التفاعل الاجتماعي (Johnson, Johnson, & Holubec, 1984). هذا ويمكن تحقيقه عن طريق معلم قادر على خلق بيئة تربوية وجو مريح ليست للطلبة العاديين فقط بل كذلك للطلبة ذوي الحاجات الخاصة وهذا ما تم رصده في هذه الدراسة وهذا ما يتفق ما كثير من الدراسات والأدب التربوي ذي العلاقة (Mastropieri & Scruggs, 2010; Vaughn & Bos; 2012; Warren, 2000). إذن المعلم الناجح هو المعلم الذي يجعل من الدمج نعمة وليست نقمة للطلبة ذوي الحاجات الخاصة في أية مرحلة من مراحل الدراسة.

الاستنتاجات والتوصيات

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور معلمي المرحلة الأساسية في الدمج الاجتماعي لذوي الحاجات الخاصة في مدينة عمان، ومن خلال أدوات جمع البيانات وتحليلها خرج الباحث بعدة نتائج والتي على ضوئها يمكن صياغة الاستنتاجات والتوصيات التالية:

1) التركيز على برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة من حيث زيادة الوعي بمفهوم الدمج بشقيه النظري والعملي.
2) زيادة الورش والدورات التدريبية وتفعيل برامج التدريب أثناء الخدمة مع الأخذ بعين الاعتبار مفهوم دمج الطلبة ذوي الحاجات الخاصة في الصف العادي.
3) إجراء مزيد من الدراسات التي تتبع منهج البحث النوعي في معرفة فعالية تطبيق بعض النظريات التربوية والاجتماعية في عملية دمج الطلبة ذوي الحاجات الخاصة.

References:

Al-Dababneh, K. (2016). Degree of Parents' Satisfaction About the Level of Educational Services Provided to Children with Learning Disabilities in Resource Rooms within the Mainstreaming Program in Jordan and Factors Influencing Their Satisfaction. Jordanian Journal of Educational Sciences, 12 (2), 269-286.

Alkhateeb, J. (2012). Teaching Students with Special Needs in Regular Schools (third Ed.) (in Arabic). Dar Wael, Amman, Jordan.

Alkhateeb, J. M., Hadidi, M. S., & Alkhateeb, A. J. (2016). Inclusion of Children with Developmental Disabilities in Arab Countries: a Review of the Research Literature from 1990 to 2014. Research in Developmental Disabilities, 49 (50), 60-75.

Alkhateeb, J., & Hadidi, M. (2009). Teachers' and mothers' satisfaction with resource room programs in Jordan. Journal of the International Association of Special Education, 10 (1), 56–59.

Bandura, A. (1977). Social Learning Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Birch, S. H., & Ladd, G. W. (1997). The teacher-child relationship and children's early school adjustment. Journal of School Psychology, 35, 61 -79.

Bogdan, R., & Biklen, S. (1998). Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Bronfenbrenner, U. (1979). The Ecology of Human Development. Cambridge, US: Havard University Press.

Burden, P., & Byrd, D. (2003). Methods for Effective Teaching (3rd ed.). Sydney: Pearson Education, Inc.

Cambra, C., & Silvestre, N. (2010). Students with special educational needs in the inclusive classroom: social integration and self-concept. European Journal of Special Needs Education, 18(2), 197 - 208. DOI:10.1080/0885625032000078989

Crabtree, S.A. (2007). Family responses to the social inclusion of children with developmental disabilities in the United Arab Emirates. Disability &Society, 22 (1), 49–62.

Denzin, N., & Lincoln, Y. (2005). Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), The Sage Handbook of Qualitative Research (3rd ed., pp. 1-32). London: Sage Publications.

Doyle, W. (1986). Classroom Organization and Management. In M. C Wittrock (ed), Handbook of Research on Teaching (3rd ed., pp. 392-431). New York: Macmillan.

Dukmak, S. (2012). Regular classroom teachers' attitudes towards including students with disabilities in regular classroom in the United Arab Emirates. Journal of Human Resource and Adult Learning, 9(1), 26–38.

ElZein, H.L.(2009). Attitudes toward inclusion of children with special needs in regular schools (a case study from parents' perspective). Educational Research and Reviews, 4 (4), 164–172.

Fayez, M., Dababneh, K.,& Jumaian, I.(2011). Preparing teachers for inclusion: Jordanian pre service early childhood teachers'

perspectives. Journal of Early Childhood Teacher Education, 32(4), 322–337.

Feuerstein, R. (2015). The theory of structural cognitive modifiability and mediated learning experience. Feuerstein Institute.

Forlin, C. (2001). Inclusion: Identifying potential stressors for regular class teachers. Educational Research, 43 (3), 235-245.

Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, B. R. (2007). Educational Research: An Introduction (8th ed.). Upper Saddle River, US: Pearson Education, Inc.

Gillies, M.R. (2007). Cooperative Learning: Integrating Theory and Practice. Los Angeles: Sage Publications.

Hadidi, M. (2003). Problems faced by resource room teachers in Jordan. Special Education Academy Journal, 2, 1-40.

Higher Council for the Rights of Persons with Disabilities. (2017). Law on the Rights of Persons with Disability. Amman: Jordan.

Hughes, J. N., Cavell, T. A., & Wilson, V. (2001). Further evidence of the developmental significance of the teacher-student relationship. Journal of School Psychology, 39, 289 – 302.

Inclusion International. (1996). Inclusion News from Inclusive International, Brussels: Inclusion International

Javakshishvili, M. (2012). How are teachers promoting social inclusion? A study of teachers' contribution to social inclusion in Georgian school. Unpublished Master Thesis, University of Oslo, Oslo.

Johnson, W.D., Johnson, T.R. & Holubec, J.E. (1984). Cooperation in the classroom (6th ed.). Minnesota: Interaction Book Company.

Kellehear, A. (1993). The Unobtrusive Researcher: A Guide to Methods. Sydney: Allen & Unwin.

Khochen, M., & Radford, J. (2012). Attitudes of teachers and head teachers towards inclusion in Lebanon. International Journal of Inclusive Education, 16 (2), 139–153.

Koster, M, Nakken, H., Pijl, S.J., & Houten, E. (2009). Being part of the peer group: a literature study focusing on the social dimension of inclusion in education. International Journal of Inclusive Education, 13 (2), 117 - 140. DOI 10.10.80/13603110701284680

Koster, M., Pijl, S.J., Nakken, H., & Houton, E.V. (2008). Assessing social participation of pupils with special needs in inclusive education: the construction of a teacher questionnaire. Journal of Educational Research and Evaluation, 14(5), 395 - 409. DOI10.1080/13803610802337657

Mahases, S. (2018, November). The Jordanian Experience in Inclusive Education. Paper Presented at Education Relief Foundation II Forum BIE 2030: Balanced and Inclusive Education, Mexico City – Mexico.

Mastropieri, M., & Scruggs, T. (2010). The Inclusive Classroom: Strategies for Effective Instruction (3nd ed.). Ohio: Pearson: Merrill Prentice Hall.

Maxwell, J. A. (2005). Qualitative research design: an interactive approach. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

May, T. (2001). Social Research: Issues, Methods and Process (3rd ed.). Buckingham: Open University Press.

Ministry of Education. (1988). The First National Education Reform Conference. Teacher's Journal, 29 (3, 4), Amman, Jordan: Ministry of Education.

Odom, S.L., & Diamond, K.E. (1998). Inclusion of young children with special needs in early childhood education: The research base. Early Childhood Research Quarterly, 13 (1), 3 - 25. DOI 10.1016/S0885-2006 (99)80023-4

Opdal, L.R., Wormnæs, S., & Habayeb, A. (2001). Teachers' opinions about inclusion: A pilot study in a Palestinian context. International Journal of Disability, Development and Education, 20, 143–162.

Patton, M. Q. (2002). Qualitative Research & Evaluation Methods (3rd ed.). New Delhi: Sage Publications.

Place, K. & Hodge, S.R. (2001). Social Inclusion of Students with Physical Disabilities in General Physical Education: A Behavioral Analysis. Adapted Physical Activity Quarterly, 18 (4), 389 - 404.

Sakarneh, M. (2007). The Applicability of the NSW Quality Teaching Model to the Jordanian Primary School Context. Unpublished Doctor of Philosophy Thesis, University of New England, Armidale, Australia.

Sakarneh, M. (2014a). Quality Teaching: The Perspectives of the Jordanian Inclusive Primary School Stakeholders and the Ministry of Education. International Journal of Psychological Studies, Vol. 6, No. 4, 26-40. https://doi.org/10.5539/ijps.v6n4p26.

Sakarneh, M. (2014b). Quality Teaching Practices in the Jordanian Inclusive Primary Classrooms. Asian Social Science, Vol. 10, No. 19, 113-123. https://doi.org/10.5539/ass.v10n19p113.

Sakarneh, M. (2015). Articulation of Quality Teaching: A Comparative Study. Journal of Education and Training Studies, Vol. 3, N. 1, 7-20. https://doi.org/10.11114/jets.v3i1.579.

Stronge, J. (2002). Qualities of Effective Teachers. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

Vaughn, S., & Bos, C. S. (2012). Strategies for teaching students with learning and behavior problems. Upper Saddle River, N.J: Pearson.

Vygotsky, L. (1978). Mind in Society. The development of higher psychological processes. Cambridge, Harvard University Press.

Walker, S., & Berthelsen, D. (2008). The Social Participation of Young Children with Developmental Disabilities in Inclusive Early Childhood Programs, Electronic Journal for Inclusive Education, 2(3).

Warren, S. (2000). Quality Teaching and its Characteristics. Unpublished Doctor of Education Thesis, University of Wollongong, Wollongong.

Yahia, K. (2017). Education Programs for Individuals with Special Needs (in Arabic). Dar Almassira, Amman-Jordan

Zaytoon, H. & Zaytoon, K. (2003). Learning and instruction from the perspective of the constructivism theory (in Arabic). Dar Alam AlKutub, Cairo, Egypt.

مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الأول، 2022.
hptt: 10.35682/0062-037-001-009

فاعلية برنامج رياضي في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان

أحمد خليفة حسن*

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من فاعلية برنامج رياضي في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان، وتكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من 12 طفلاً من الأطفال المعاقين عقلياً ذوي متلازمة دوان القابلين للتعلم، ممن تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين 8 – 14 سنة، ومعامل ذكائهم بين 50 – 70، وذلك من فصول التربية الفكرية بمدرسة النجاشي الابتدائية بالهفوف بمحافظة الإحساء، وبعد إعداد أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها طُبق عليهم استمارة البيانات الأولية عن الطفل، ومقياس التفاعل الاجتماعي، والبرنامج الرياضي من إعداد الباحثين.

أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في رتب درجات أطفال المجموعة التجريبية بين التطبيقين القبلي والبعدي لصالح التطبيق البعدي، كذلك وجدت فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أطفال المجموعة التجريبية، ومتوسطات رتب درجات أطفال المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لصالح أطفال المجموعة التجريبية، ولم توجد فروق دالة في رتب درجات أطفال المجموعة التجريبية بين التطبيقين البعدي والتتبعي، مما يعني نجاح البرنامج الرياضي في تحسين التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان، واستمرار فاعلية البرنامج الرياضي في تحسين التفاعل الاجتماعي لدى هؤلاء الأطفال بعد فترة المتابعة، وقد أوصت الدراسة بدعوة القائمين على المؤسسات التربوية في مجال تعليم ذوي الاحتياجات إلى الاستعانة بالبرنامج المقترح في تحسين المهارات الحركية الأساسية لدى أطفال متلازمة داون.

الكلمات المفتاحية: متلازمة داون الأنشطة الرياضية الجماعية، قصور التفاعل الاجتماعي، المعاقون عقليا.

* **قسم التربية البدنية، كلية التربية، جامعة الملك فيصل، السعودية.**

تاريخ تقديم البحث: 2019/10/10م. تاريخ قبول البحث: 2020/2/6 .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

The Effectiveness of Sports Program in Improving the Social Interaction of the Children with Down's Syndrome

Ahmad Khaliefa Hassan

Abstract

This study aimed at ensuring the effectiveness of sports program to improve the social interaction of the children with Down's syndrome. The sample of the study according to its final form consisted of 12 child of Down's syndrome "educables". Their ages range from 8 to 14. Their intelligence factor ranges from 50 to 70. They are from Al - Najashi school in Al Hofuf in Al Ahassa. They were applied to preliminary data form about child with Down's syndrome (by the researchers), the measurement of social interaction (by the researchers), sports program (by the researchers), after preparing the study tools and conducting the validity and stability.

The results of the study revealed that there were statistically indicating differences in stages of the marks of the children in the experimental group between the before and after applications for the after application. There were also statistically indicating differences among the averages of the marks of the children in the experimental group and averages of the marks of the children in the control group in the after application for the children in experimental group. There were no differences in the stages of the marks of the children in the experimental group between the after and tracking/ following application. This shows the success of sports program in improving the level of the social interaction for the children with Down's syndrome and continuing its effectiveness in improving the social interaction for these children after the period of following up. The study recommended using the proposed program to improve motor skills in children with Down syndrome.

KeyWords: Down syndrome, Collective sports activities, Lack of social interaction, Mentally handicapped.

المقدمة

تعد فئة المعاقين عقلياً من فئات التربية الخاصة التي أصبحت ظاهرة إنسانية طبيعية تتطلب التعامل معها بإيجابية كبيرة، وإنهم أفراد إنسانيون يستحقون بذل المزيد من العناية والاهتمام في تربيتهم وتعليمهم وتأهيلهم وتحويلهم إلى قوة منتجة بدلاً من كونهم طاقة معطلة مستهلكة حتى يتسنى لهم امتلاك القدرة على التكيف مع مطالب الحياة، والاعتماد على الذات وممارسة الحياة اليومية والحصول على مهنة مناسبة في حدود إمكاناتهم وقدراتهم العقلية، لأنهم أفراد في المجتمع، ولهم الحق في العيش مثل أقرانهم الأسوياء(Yahya & obeid 2005. p14).

ويرى كل من (Maher & Adam 2005 .p9) أن السنوات الأخيرة شهدت اهتماما علمياً وعملياً بالإعاقة والمعاقين باعتبار أن الإنسان كائن اجتماعي لا يمكن أن يعيش بعيداً عن الآخرين، بل يحتاج إلى التفاعل الإيجابي معهم والارتباط بهم، بحيث يؤثر فيهم ويتأثر بهم مما يحقق له الاستقرار والأمن النفسي.

ويشير (Zoghbi, 1994 .p33) إلى أن التوافق الاجتماعي يتعلق بتقبل الفرد وسط المجتمع من الآخرين وتحمل المسئولية ومعرفة حاجات الآخرين إلى الفرد وحاجة الفرد إلى الآخرين، وإدراك الشخص للعلاقة التي تربط بينه وبين جزئيات المجتمع على اختلافه والوصول إلى حاله من التوازن من الإشباع والحرمان والصراع والتفاعلات، وأن قدرة الفرد على التلائم مع تغيرات البيئة والظروف المحيطة يعكس حالة من التوازن الانفعالي والنفسي والعقلي والسلوكي.

وللتربية الرياضية أثر مهم في تطوير حياة المعاقين عقلياً، وإن العناية بتنمية القدرات البدنية والحركية والنفسية والاجتماعية لخواص المصابين من حملة أعراض داون أمر ضروري إذا وفرنا لهم النشاطات التي يوظفون فيها حواسهم وعضلاتهم وأطرافهم في المشي والجري والقفز، وتزداد ثقتهم بأنفسهم ودرجة اعتمادهم عليها، مما يساعد على تقليل آثار الإعاقة، ويزيد من فرص اندماجهم وتكيفهم مع المجتمع (Ibrahim, 2005. p253).

كذلك يسهم اللعب في توفير فرص التفاعل الاجتماعي والنضج الانفعالي للطفل فبدون اللعب مع الآخرين يصبح الطفل أنانياً مسيطراً ضيق الأفق غير محبوب، فإذا تعود اللعب مع الآخرين فإنه يتعلم الأخذ والعطاء ويتخلص من حال التمركز حول الذات ويتعلم كيف يتبادل الأدوار،

ومن خلال الأخذ والعطاء سيتعلم كيف يتقبل الهزيمة بنفس الروح التي يتقبل بها المكسب. (Sherif, 2001. p29)

وفي ضوء ذلك هدفت دراسة (Al-Kubaisi, 2007) إلى تصميم منهج تعليمي بالألعاب الصغيرة للخواص من حملة أعراض داون، ومعرفة تأثير المنهج التعليمي في تعلم واحتفاظ بعض القدرات الحركية للخواص من حملة أعراض داون وتطوير التكيف الاجتماعي واتبع الباحث المنهج التجريبي (ذي الضبط المحكم) باستعمال مجموعتين متكافئتين، وتكونت عينة البحث من (31) طفلاً من الذكور والإناث المصابين بأعراض داون، وبأعمار تتراوح بين (8-12) سنة في مدينة دمشق، وتوصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات، أهمها: إن للمنهج التعليمي تأثيراً إيجابياً في تطور بعض القدرات الحركية في التكيف الاجتماعي للخواص من حملة أعراض داون وإن للمنهج التعليمي تأثيراً إيجابياً في تعلم بعض القدرات الحركية والاحتفاظ بها لأفراد المجموعتين من حملة أعراض داون.

بينما هدفت دراسة (Khadi and Kumari ,2010) التعرف إلى تأثير شخصية وأسلوب معاملة الوالدين والأسرة ككل في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لدى المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون، وتكونت عينة الدراسة من 53 طفلاً من المعاقين عقلياً من ثلاثة مدارس بمدينة (هيبو وكارناتاكا)، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى تثقيف الأسرة يؤثر في تنمية المهارات الشخصية والاجتماعية لدى أبنائهم المعاقين عقلياً، وذلك من خلال إعطاء الفرصة لهؤلاء الأبناء لممارسة الأنشطة المختلفة التي تسهم في نمو شخصيتهم.

كما هدفت دراسة (Ali, 2011) إلى التحقق من فعالية تدريب الأطفال ذوي متلازمة داون على استخدام الصورة الذهنية لتحسين الانتباه لديهم، وتكونت عينة الدراسة من 10 أطفال من ذوي متلازمة دوان من مدرسة التربية الفكرية بمدينة بني سويف، من القابلين للتعلم وممن تراوح معامل ذكائهم ما بين 50 – 70 وممن تروحت أعمارهم الزمنية ما بين 7 – 10 سنوات، تم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة، طبق عليهم مقياس مهارات الانتباه والبرنامج التدريبي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أطفال المجموعة التجريبية وأطفال المجموعة الضابطة في الانتباه بعد تطبيق البرنامج مما يؤكد على فاعلية البرنامج تحسين الانتباه لديهم.

وكذلك هدفت دراسة (Ghanem, 2011) إلى التحقق من فاعلية برنامج للألعاب الترفيهية، والقصة في تنمية الوعي الحسي وخفض النشاط الزائد لدى الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون، وتكونت عينة الدراسة من 20 طفلاً من المعاقين عقلياً، وتوصلت النتائج إلى أن برنامج الألعاب الترفيهية (الترويحية) والقصة أدى إلى خفض النشاط الزائد لدى الأطفال عينة الدراسة، كما أدى إلى زيادة الوعي الحسي لديهم.

كما هدفت دراسة (Hussein, 2016) إلى التحقق من فاعلية برنامج مقترح في تطوير بعض الحركات الأساسية للأطفال ذوي متلازمة داون، وتكونت عين الدراسة الأساسية من 10 اطفال من مركز هبة الله ببغداد، من ذوي متلازمة داون ممن تراوحت أعمارهم الزمنية ما بين 5 –6 سنوات، طبق عليهم البرنامج الحركي ومقياس التطور الحركي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فعالية البرنامج الحركي في تطوير التطور الحركي لدى أفراد العينة؛ مما يؤدى إلى تحسين التفاعل الاجتماعي من خلال التطور الحركي، وتفاعل الأطفال مع بعضهم البعض أثناء تطبيق البرنامج الحركي.

وفي ضوء ذلك يتضح لنا الدور الإيجابي الذي تلعبه الرياضة في تطوير شخصية الفرد وفى تمتعه بالصحة النفسية السليمة، لذا فإنه يلزم على جميع المؤسسات التربوية الاهتمام بتوعية الطلاب بأهمية الممارسة الرياضية والعمل على توفير كافة الإمكانات اللازمة لممارستها.

ومن خلال العرض السابق تحاول الدراسة الحالية التحقق من فعالية البرنامج الرياضي المقترح لتحسين التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون.

ثانياً: مشكلة الدراسة

يشهد الاهتمام بمجال الأطفال المعاقين عقلياً تطوراً سريعاً في الآونة الأخيرة في الوطن العربي، على المستويات التربوية والصحية لهم، إلا أن الجوانب النفسية والاجتماعية لهم لم تحظ بنفس الاهتمام الذي حظيت به الجوانب الأخرى.

ومن خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها فريق البحث للتعرف على جوانب التفاعل الاجتماعي لدى عينة الدراسة من الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون؛ اتضح أن هؤلاء الأطفال لديهم مستوى منخفض من التفاعل الاجتماعي، وهذا ما أكدت عليه نتائج بعض البحوث والدراسات السابقة مثل دراسة كل من (Hussein 2017), (Ali 2011) Ghanem

,(2011) حيث أوضحت نتائج هذه الدراسات أن هؤلاء الأطفال يعانون من سوء التفاعل الاجتماعي، الذي ينعكس بطبيعته على الانسحاب الاجتماعي، وفقدان الثقة بالنفس والتقليل من شأن الذات، والتوافق الاجتماعي لديهم.

وانطلاقاً مما سبق تسعى الدراسة الحالية إلى إعداد برنامج رياضي يؤدي إلى تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون من خلال ممارسة الأنشطة الرياضية لدمجهم مع محيطهم وتعزيز قدراتهم البدنية وزيادة مشاركتهم الاجتماعية.

أهمية الدراسة

أ- الأهمية النظرية

تتضح الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال موضوعها وهو التحقق من فعالية البرنامج الرياضي المقترح لتحسين التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون؛ مما يوضح لنا أهمية الدور الذي تقوم به البرامج الرياضية في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى هذه الفئة من الأطفال.

ب- الأهمية التطبيقية:

كما تتضح الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من خلال إعداد مقياس لقياس التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة دوان، وإعداد البرنامج الرياض المقترح لتحسين التفاعل الاجتماعي لدى هؤلاء الأطفال، ومن ثم التحقق من فعالية البرنامج الرياضي المقترح في تحسين التفاعل الاجتماعي لديهم، ومن ثم الخروج بتوصيات تفيد كل من أولياء أمور هؤلاء الأطفال ومعلميهم والقائمين على رعايتهم والمهتمين بهم بصفة عامة؛ بأهمية تلك البرامج الرياضية في تحسين التفاعل الاجتماعي لديهم.

أسئلة الدراسة:

وعلى ذلك تحاول الدراسة الحالية التحقق من الإجابة على التساؤل التالي:

إلى أي مدى يسهم برنامج الأنشطة الرياضية المقترح في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين عقلياً من فئة متلازمة داون؟

وينبثق من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية يمكن إجمالها على النحو التالي:

- هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس التفاعل الاجتماعي؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية متوسطات درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس التفاعل الاجتماعي في القياس البعدي؟
- هل توجد فروق بين متوسطات درجات أفراد المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي على مقياس التفاعل الاجتماعي؟

فروض الدراسة:

في ضوء هدف البحث يضع الباحثان الفروض التالية:

1- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس التفاعل الاجتماعي في القياس البعدي عنه في القياس القبلي لصالح القياس البعدي.
2- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس التفاعل الاجتماعي في القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية.
3- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس التفاعل الاجتماعي بين القياسين البعدي والتتبعي.

ثالثا: هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى أثر البرنامج الرياضي في تحسين التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة دوان.

رابعاً: الفئات المستفيدة:

- الأطفال المعاقون عقلياً من ذوي متلازمة داون.
- أولياء الأمور الذين لديهم أبناء مصابون بمتلازمة داون.
- القائمون على رعاية أطفال متلازمة داون من مراكز وفصول وجمعيات خاصة بهم.
- الباحثون في مجال الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة دوان.

خامساً: حدود الدراسة:

1-الحدود الجغرافية والبشرية:

تتمثل الحدود الجغرافية للدراسة في إدارة التعليم بمحافظة الإحساء، بينما تتمثل الحدود البشرية في عينة الدراسة من 12 تلميذاً من التلاميذ المعاقين عقلياً القابلين للتعلم من ذوي متلازمة داون بفصول التربية الفكرية بإدارة التعليم بمحافظة الإحساء

2- الحدود المادية:

استمارة البيانات الأولية عن طفل متلازمة داون (إعداد فريق البحث)، واختبار ستانفورد – بينيه للذكاء الصورة الرابعة، ومقياس التفاعل الاجتماعي (إعداد فريق البحث)، وبرنامج الأنشطة الرياضية الجماعية (إعداد فريق البحث).

3- الحدود الزمنية:

تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1436 – 1437 هـ، والفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1437 – 1438 هـ.

سادساً: مصطلحات الدراسة

البرنامج الرياضي Sports Program: نشاط رياضي تربوي متكامل يحتوي على مجموعة من الألعاب الاجتماعية والحركية ويهتم بالفرد ككل ويعمل على تنميته من جميع النواحي البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية والتربوية. (تعريف إجرائي)

التفاعل الاجتماعي Social interaction

يعرف التفاعل الاجتماعي بأنه عملية مشاركة بين الأطفال من خلال مواقف الحياة اليومية تفيد في إقامة علاقات مع الآخرين في محيط مجال النفس، وتشمل مهارة التعبير عن الذات والاتصال بالآخرين ومشاركتهم في الأنشطة الاجتماعية وإقامة حوار وصداقة معهم (Bakhsh, Amira Taha (2002).

متلازمة داون Down's Syndrome

عبارة عن شذوذ صبغي (كروموسومي) يؤدي إلى وجود خلل في المخ والجهاز العصبي، ينتج عنه عوق ذهني واضطراب في مهارات الجسم الإدراكية والحركية، كما يؤدي هذا الشذوذ إلى ظهور ملامح وعيوب خلقية في أعضاء ووظائف الجسم .(Malaq, Saud Issa Nasser, 2001)

منهجية الدراسة

أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة:

تستخدم الدراسة الآلية المنهج التجريبي، وتحديدا التصميم التجريبي ذا المجموعتين التجريبية والضابطة.

ثانياً: عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة في صورتها النهائية من 12 طفلاً من الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون القابلين للتعلم، وممن تتراوح أعمارهم الزمنية ما بين 8 – 14 سنة، وممن تراوح معامل ذكائهم ما بين 50 –70، من فصول التربية الفكرية بالهفوف بمحافظة الإحساء وتم تقسمهم إلى مجموعتين الأولي ضابطة والأخرى تجريبية قوام كلٍ منهما كل مجموعة 6 أطفال.

توزيع أفراد العينة توزيعاً اعتدالياً:

قام الباحثان بالتأكد من مدى اعتدالية توزيع أفراد عينة البحث في ضوء السن والطول والوزن والذكاء ومستوي التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان، والجدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء في السن والطول والوزن والذكاء ومستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان (ن = 12)

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
السن	12.08	12.50	1.88	0.66–
الطول	129.08	130.50	8.30	0.51–
الوزن	36.08	34.00	6.42	0.97
الذكاء	66.92	65.50	9.94	0.43
مستوي التفاعل الاجتماعي	50.33	52.50	6.80	0.96–

يتضح من جدول (1) ما يلي:

تراوحت معاملات الالتواء للعينة قيد البحث فى ضوء السن والطول والوزن والذكاء ومستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان ما بين (−0.96، 0.97) أي أنها انحصرت ما بين (−3، +3) مما يشير إلى أنها تقع داخل المنحنى الاعتدالي وبذلك تكون العينة موزعة توزيعاً اعتداليا.

تجانس مجموعتي البحث:

قام الباحث بإيجاد التجانس بين المجموعتين الضابطة والتجريبية فى ضوء السن والطول والوزن والذكاء ومستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) دلالة الفروق بين متوسطي رتب القياسين القبليين للمجموعتين الضابطة والتجريبية

المتغيرات	الضابطة (ن = 6)			التجريبية (ن = 6)			قيمة Z	مستوي الدلالة
	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
السن	12.50	7.25	43.50	11.67	5.75	34.50	0.73	غير دال
الطول	130.00	6.75	40.50	128.17	6.25	37.50	0.24	غير دال
الوزن	36.17	6.83	41.00	36.00	6.17	37.00	0.32	غير دال
الذكاء	66.17	6.00	36.00	67.67	7.00	42.00	0.48	غير دال
مستوي التفاعل الاجتماعي	49.83	5.92	35.50	50.83	7.08	42.50	0.56	غير دال

في متغيرات البحث (ن = 12)

* دال عند مستوي (0.05) ** دال عند مستوي (0.01)

يتضح من جدول (2) ما يلي:

توجد فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطي رتب القياسين القبليين لمجموعتي البحث الضابطة والتجريبية فى السن والطول والوزن والذكاء ومستوي التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان، مما يشير إلى تجانسهما فى تلك المتغيرات.

ثالثاً: أدوات البحث:

1- استمارة البيانات الأولية عن طفل متلازمة داون (إعداد فريق البحث).

2- اختبار ستانفورد – بينيه للذكاء الصورة الرابعة.

3- مقياس التفاعل الاجتماعي (إعداد فريق البحث).

4- برنامج الأنشطة الرياضية الجماعية (إعداد فريق البحث).

أولاً: اختبار ستانفورد –بينيه للذكاء الصورة الرابعة:

يحتل مقياس ستانفورد – بينيه للذكاء موقعاً بارزاً فى حركة القياس السيكولوجي نظرياً وتطبيقياً، وذلك إلى الحد الذي أصبح معه المقياس محك صدق للمقاييس الأخرى للقدرة المعرفية العامة، ولذلك فقد تم تطبيقه لقياس وتحديد معامل ذكاء أطفال عينة الدراسة.

ثانياً: مقياس التفاعل الاجتماعي للأطفال ذوي متلازمة دوان:

ولبناء المقياس اتبع الباحثان الخطوات التالية:

أ – تحديد الهدف من المقياس:

يهدف هذا المقياس التعرف إلى مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان

ب – وصف المقياس:

يتكون المقياس من (27) عبارة معدة لتتناسب مع أطفال متلازمة دوان

جـ – تصميم المقياس:

- قام الباحثان بعمل مسح للمراجع العلمية وإجراء مقابلة شخصية مع الخبراء العاملين في مجال الإعاقة الذهنية.
- قام الباحثان بعرض مقياس التفاعل الاجتماعي قيد البحث في صورته الأولية على السادة الخبراء المتخصصين في مجال التربية الفكرية من موجهين ومديري مراحل وأعضاء هيئة التدريس العاملين في مجال التربية تخصص الصحة النفسية والتربية الخاصة والتربية الرياضية الذين لهم أبحاث متخصصة، وبعد عرض المقياس على السادة الخبراء تم التوصل إلى الصورة النهائية للمقياس.

المعاملات العلمية للمقياس:

قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالي:

أ ــ الصدق:

1 ــ صدق المحتوي:

لحساب صدق المقياس استخدم الباحثان صدق المحتوى، حيث قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال الصحة النفسية والتربية الخاصة وعددهم (11) خبيراً وذلك لإبداء الرأي في ملائمة المقياس فيما وضع من أجله، وقد تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء ما بين (81.81%: 100%)، وبذلك تم الموافقة على جميع العبارات لحصولها على نسبة أعلي من 80% من اتفاق الخبراء.

2 ــ صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحثان بتطبيقه على عينة قوامها (10) أطفال من مجتمع الدراسة ومن خارج عينة البحث، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (3) يوضح النتيجة.

جدول (3) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	0.78**	10	0.70*	19	0.93**
2	0.75*	11	0.72*	20	0.92**
3	0.84**	12	0.74*	21	0.79**
4	0.84**	13	0.96**	22	0.71*
5	0.67*	14	0.67*	23	0.70*
6	0.67*	15	0.87**	24	0.87**
7	0.76*	16	0.66*	25	0.83**
8	0.73*	17	0.72*	26	0.69*
9	0.72*	18	0.72*	27	0.76*

والدرجة الكلية للمقياس (ن = 10) * دال عند مستوي (0.05) ** دال عند مستوي (0.01)

يتضح من جدول (3) ما يلي:

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.66: 0.96) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الصدق.

3 ــ صدق المقارنة الطرفية:

للتأكد من صدق المقياس استخدم الباحث صدق المقارنة الطرفية، وذلك عن طريق تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية وقوامها (10) أطفال من نفس مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية، وذلك عن طريق ترتيب درجات العينة الاستطلاعية وأخذت نسبة (27%) للأرباع الأعلى، نسبة (27%) للأرباع الأدنى، وقد تم حساب دلالة الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى، والجدول (4) يوضح النتيجة.

المقياس	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى		قيمة (Z)
	متوسط الرتب	مجموع الرتب	متوسط الرتب	مجموع الرتب	
مستوى التفاعل الاجتماعي	2.00	6.00	5.00	15.00	*1.96

جدول (4) دلالة الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى للمقياس

* دال عند مستوي (0.05) ** دال عند مستوي (0.01)

يتضح من جدول (4) ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائياً بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى في المقياس ولصالح الربيع الأعلى، وهذا يعني أن المقياس قادر علي التمييز بين المجموعات المختلفة.

ب ــ الثبات:

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحثان الطرق التالية:

1 ــ طريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحثان طريقة التطبيق وإعادة التطبيق وذلك على عينة قوامها (10) أطفال من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأصلية وبفاصل زمني مدته (15) خمسة عشر يوماً بين التطبيقين الأول والثاني، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس (ن = 10)

المقياس	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		معامل الارتباط
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
مستوي التفاعل الاجتماعي	46.60	13.18	47.40	11.13	0.93**

* دال عند مستوي (0.05) ** دال عند مستوي (0.01)

يتضح من جدول (5) ما يلي:

- بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني للمقياس (0.93) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس.

2 ــ معامل كرو نباخ ألفا:

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحثان معامل كرونباخ ألفا وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (10) أطفال، وقد بلغ معامل كرو نباخ ألفا للمقياس (0.94) وهو معامل دال إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

رابعا: البرنامج الرياضي المقترح لدى أطفال متلازمة داون:

الهدف العام للبرنامج:

يهدف البرنامج إلي:

- الكشف عن أهم جوانب القصور في التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون التي تحتاج إلى تحسين
- التحقق من فاعلية برنامج الأنشطة الرياضية في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون.

أغراض البرنامج:

- أن يكتسب أطفال متلازمة داون مهارات التفاعل الاجتماعي قيد البحث.
- أن يعمل البرنامج على زيادة الوعي لدى أطفال متلازمة داون بمهارات التفاعل الاجتماعي قيد البحث.
- أن يمارس أطفال متلازمة داون أنشطة مختلفة ومتنوعة تسهم في تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي قيد البحث.
- أن يستثمر أطفال متلازمة داون المهارات التي يكتسبونها من المجالات والأنشطة في أعمالهم، لتوظيفها في القيام بأعمال بسيطة لازمة في حياتهم اليومية.
- أن يستطيع أطفال متلازمة داون التعبير عن أنفسهم من خلال أنشطة البرنامج.
- أن ينمى لدى أطفال متلازمة داون مهارات التفاعل الاجتماعي قيد البحث.
- أن يتزود أطفال متلازمة داون بالمعلومات الأساسية التي تدور حول الأنشطة التي يتعلمونها.
- أسس وضع البرنامج:
- أن يتناسب محتوى البرنامج مع الهدف منه.
- مراعاة الخصائص السنية من ناحية العمر العقلي للمرحلة قيد البحث عند صياغة محتوى البرنامج.
- أن تتناسب الأنشطة المختارة مع المرحلة العمرية قيد البحث.

- أن يحتوي البرنامج على ألوان وأنشطة متعددة سهلة غير مقيدة بأوضاع صعبة حتى لا يصاب المعاق الطفل بالملل.
- ألا تتقيد الألعاب والأنشطة بزمن حصة واحدة.
- مراعاة عوامل الأمن والسلامة في أنشطة البرنامج.
- يهتم المحتوى بالأنشطة ذات المهارات الدقيقة.
- أن تعطى أنشطة توفر للتلميذ المعاق فرص العمل مع الجماعة.
- أن يتوافر في الأنشطة مواد مستخدمة محببة لنفس المعاق القابل للتعلم.
- أن تتسم بالتشويق وإثارة انتباه التلميذ المعاق.
- أن تتضمن أنشطة البرنامج أنشطة لتنمية المهارات الحياتية.
- أن يحقق البرنامج الهدف منه

محتوى البرنامج:

يحتوي البرنامج على مجموعة من الأنشطة الحركية المختلفة التي تتسم بأنها جماعية وتتضمن هذه الأنشطة أنشطة حركية، وهي من الأنشطة الضرورية للأطفال بوجه عام ولأطفال متلازمة داون بصفة خاصة، حيث يتيح البرنامج الفرص للأطفال لممارسة الأنشطة الرياضية الجماعية التي تساهم في تطوير مستوى التفاعل الاجتماعي، وتساهم أيضا في تخفيض السلوكيات النمطية التكرارية التي تظهر لديهم.

الإمكانيات اللازمة للبرنامج:

ملعب لتنفيذ محتوى البرنامج	ملعب لتنفيذ محتوى البرنامج	بالونات ملونة	قطع فلين
أكياس حبوب	مراتب إسفنج	كرات بلاستيك صغيرة	أطواق بلاستيك
مقاعد سويدية	حبال بلاستيك	أجهزة وثب صغيرة	أقماع بلاستيك
حصير بلاستيك أو سجاد	أحواض بها رمل	إطارات كاوتش	أقماع بلاستيك
كرات طبية	كرات تنس	كرات جلد	زحليقه
مكعبات	سلالم	أطواق	صفارة
جير	أشكال فاكهة بلاستيك	أعلام	أدوات طعام بلاستيكية
صناديق مقسمة بارتفاعات مختلفة	أساليب التدريس المستخدمة		

استخدم الباحثان أساليب متنوعة نظرا لتنوع أنشطة البرنامج فسوف يستخدم: أسلوب المشاهدة والنمذجة، وأسلوب التوجيه اللفظي واليدوي مع استخدام التغذية المرتدة لتعزيز السلوك الإيجابي من قبل المعلم

الإطار الزمني العام للبرنامج:

- ينفذ البرنامج لمدة (10) أسابيع بواقع (3) أيام في الأسبوع.
- ينفذ البرنامج من 1437/4/4 وحتي1437/7/20.
- مدة النشاط (45) دقيقة

أساليب تقويم البرنامج:

- يتم تقويم البرنامج المقترح عن طريق: مقياس التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون (من إعداد الباحثين)

تجربة البرنامج:

تعد التجربة الاستطلاعية تجربة مصغرة للتجربة الأساسية، ويجب أن تتوافر فيها الشروط نفسها ونفس الظروف التي تكون فيها التجربة الأساسية ما أمكن حتى يمكن الأخذ بنتائجها (قيس، وأحمد، 1987، 95).

لذلك قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة من أطفال متلازمة داون، حيث تم تنفيذ الأنشطة الجماعية (الألعاب الحركية والاجتماعية).

وكان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو:

1- التأكد من تدريب المعاونين للباحثين في تطبيق التجربة.
2- التأكد من مناسبة الزمن والمكان والأدوات المستخدمة في تطبيق التجربة.
3- التأكد من مناسبة الأنشطة الجماعية (الألعاب الحركية والاجتماعية) للمرحلة السنية ولأطفال متلازمة داون.
4- التعرف على مدى استجابة الأطفال لتنفيذ محتويات الوحدة المقترحة.

5- التعرف على الأخطاء والمعوقات في التطبيق ومحاولة وضع الحلول لها قبل البدء في تطبيق البرنامج.

القياس القبلي:

تم تطبيق القياس القبلي على مجموعتي البحث التجريبية والضابطة في الفترة من 1437/3/21 إلي 1437/3/26

تطبيق البرنامج:

تضمن البرنامج التدريبي المقترح (30) وحدة تدريبية تتضمن ألعاباً حركية واجتماعية، وقد استغرق البرنامج التدريبي (10 أسابيع)، وزعت خلالها الوحدات بواقع (3) وحدات وكان زمن الوحدة (45 ق)، وتعمل هذه الألعاب على تنمية التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون وتكون هذه الألعاب متعاقبة ومتسلسلة.

القياس البعدي:

تم إجراء القياس البعدي لمجموعتي البحث بعد الانتهاء من تنفيذ البرنامج وبنفس الاسلوب الذي تم بالقياس القبلي في الفترة من 1437/7/20 الي 1437/7/24

القياس التتبعي:

تم تطبيق مقياس التفاعل الاجتماعي على أفراد المجموعة التجريبية بعد فترة شهر ونصف من تطبيق البرنامج (التطبيق التتبعي).

خامسا: خطوات الدراسة:

يعتمد الباحثان في إعدادهما للدراسة الحالية على مجموعة من الخطوات، التي يمكن أن نجملها على الوجه التالي:

- الاطلاع على المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة لجمع المادة العلمية المتعلقة بمفاهيم الدراسة لبناء الإطار النظري للدراسة.
- القيام بدراسة استطلاعية لتحديد عينة الدراسة من الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون بإدارة التربية والتعليم بمحافظة الإحساء بالمملكة العربية السعودية.

- تصميم أدوات الدراسة وعرضها على المحكمين.
- إعداد برنامج الأنشطة الرياضية الجماعية المستخدم في الدراسة الحالية.
- حساب صدق وثبات أدوات الدراسة عن طريق الأساليب الإحصائية المناسبة لها.
- تحديد عينة الدراسة الأساسية من الأطفال المعاقين عقلياً من ذوي متلازمة داون بإدارة التربية والتعليم بمحافظة الإحساء بالمملكة العربية السعودية وتقسيمهم بالتساوي إلى مجموعة تجريبية وأخرى ضابطة.
- تطبيق مقياس التفاعل الاجتماعي على عينة الدراسة أطفال المجموعتين التجريبية والضابطة (تطبيق قبلي).
- تطبيق برنامج الأنشطة الجماعية على أطفال المجموعة التجريبية.
- تطبيق مقياس التفاعل الاجتماعي على عينة الدراسة أطفال المجموعتين التجريبية والضابطة (تطبيق بعدي).
- تطبيق مقياس التفاعل الاجتماعي على أطفال المجموعة التجريبية بعد شهرين من انتهاء تطبيق برنامج الأنشطة الجماعية (تطبيق تتبعي).
- بعد ذلك يتم الحصول على البيانات الكمية ومن ثم تفريغها في جداول خاصة بذلك.
- يتم معالجة هذه البيانات إحصائياً.
- بعد معالجة البيانات إحصائياً يتم تفسير النتائج ومناقشتها في ضوء الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.
- ثم الخروج بمجموعة من التوصيات التربوية والبحوث المقترحة في ضوء ما تسفر عنه نتائج الدراسة.

سادسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، ولحساب نتائج البحث استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية الآتية:

- المتوسط الحسابي.

- الوسيط.
- الانحراف المعياري.
- معامل الالتواء.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط.
- نسبة التحسن المئوية.

وقد ارتضى الباحث مستوي دلالة عند مستويي (0.05، 0.01)، كما استخدم الباحث برنامج Spss لحساب بعض المعاملات الإحصائية.

سابعا: عرض النتائج:

أولاً نتائج التحقق من صحة الفرض الأول الذي ينص على:

توجد فروق دالة إحصائياً فى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس التفاعل الاجتماعي فى القياس البعدى عنه فى القياس القبلي لصالح القياس البعدي. والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول (6) دلالة الفروق بين متوسطي رتب القياسين القبلي والبعدى للمجموعة التجريبية علي مقياس التفاعل الاجتماعي (ن = 6)

الاختبار	القياس القبلي			القياس البعدي			قيمة Z	نسبة التحسن
	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب		
التفاعل الاجتماعي	50.83	0.00	0.00	69.83	3.49	22.00	*2.24	%36.38

* دال عند مستوي دلالة (0.05) ** دال عند مستوي دلالة (0.01)

يتضح من جدول (6) ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 بين متوسطي رتب درجات القياسين القبلي والبعدي على مقياس التفاعل الاجتماعي لدى أطفال المجموعة التجريبية لصالح القياس البعدي،

كما بلغت نسبة التحسن (37.38%) مما يدل على فاعلية البرنامج المقترح في تحسين مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة دوان.

ثانياً نتائج التحقق من صحة الفرض الثاني الذي ينص على:

توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس التفاعل الاجتماعي فى القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية. والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7) دلالة الفروق بين متوسطي رتب القياسين القبلي والبعدى علي مقياس التفاعل الاجتماعي (ن = 12)

الاختبار	الضابطة (ن = 6)			التجريبية (ن = 6)			قيمة Z
	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	
التفاعل الاجتماعي	54.17	3.51	21.45	69.83	9.48	56.10	2.91**

* دال عند مستوي دلالة (0.05) ** دال عند مستوي دلالة (0.01)

يتضح من جدول (7) ما يلي:

توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى 0.05 بين متوسطات رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية ومتوسطات رتب درجات أفراد المجموعة الضابطة على مقياس التفاعل الاجتماعي فى القياس البعدي لصالح أفراد المجموعة التجريبية مما يدل على فاعلية البرنامج المقترح في تحسين مستوي التفاعل الاجتماعي لدى أطفال المجموعة التجريبية.

ثالثاً نتائج التحقق من صحة الفرض الثالث الذي ينص على:

لا توجد فروق دالة إحصائياً فى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس التفاعل الاجتماعي بين القياسين البعدي والتتبعي. والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) دلالة الفروق بين متوسطي رتب القياسين البعدى والتتبعي للمجموعة التجريبية علي مقياس التفاعل الاجتماعي (ن = 6)

الاختبار	القياس البعدي			القياس التتبعي			قيمة Z
	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	المتوسط الحسابي	متوسط الرتب	مجموع الرتب	
التفاعل الاجتماعي	69.83	3.00	12.00	69.33	3.00	3.00	1.34

* دال عند مستوي دلالة (0.05) ** دال عند مستوي دلالة (0.01)

يتضح من جدول (8) أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي رتب القياسين البعدي والتتبعي علي مقياس التفاعل الاجتماعي لدى أطفال المجموعة التجريبية.

ثامنا: تفسير النتائج:

يتضح من نتائج جدول (6) وجود فروق دالة إحصائياً فى رتب درجات أفراد المجموعة التجريبية على مقياس التفاعل الاجتماعي فى القياس البعدى عنه فى القياس القبلي لصالح القياس البعدي.

ويعزو الباحثان ذلك إلى التأثير الايجابي للبرنامج الذي ساهم بشكل فعال وإيجابي في تحسين التفاعل الاجتماعي، حيث إن البرنامج التدريبي احتوي على ألعاب حركية واجتماعية صممت بأسلوب جمع بين المنافسة في الأداء والبهجة والسرور، كما أن الألعاب الحركية التي نفذت تمت علي شكل مسابقات مما لعب دوراً كبيراً في زيادة فاعلية أداء أطفال متلازمة داون مما أدى إلى تحسين التفاعل الاجتماعي لديهم.

ويتفق ذلك مع دراسة كلا من (lagrca & santagrossi 1998)، ودراسة Peter, (1993) على أنه يمكن تحسين التفاعل الاجتماعي لدى الأطفال من خلال البرامج التدريبية المقترحة التي تستخدم أساليب متنوعة وشيقة في تدريبهم، كما أن تدريب الأطفال المعاقين ذهنيا علي تحسين المهارات الاجتماعية يمكن عن طريق استخدام أسلوب اللعب.

كما يتفق ذلك مع ما ذكرته دراسة كل من (Demmers, 2000)، ودراسة Abdul (Karim, 1994) .

ودراسة (Conger & Keane (1981) أن تدريب الأطفال المعاقين ذهنيا على الاجتماعية يؤدي الي تعديل سلوكهم واكتساب المهارات الاجتماعية وتحسنها لديهم.

ويري الباحثان إن اللعب يؤدي إلى إحداث تغيرات كبيرة في سلوك أطفال متلازمة داون وتسهم في إخراجهم من حالة النفور والبعد عن مواجهة الآخرين وتحسين التفاعل الاجتماعي فيما بينهم وبين الآخرين.

وهذا يتفق مع ما ذكره (Ivory & Mccolum ,1991) إلى أن برنامج الألعاب الحركية يؤدي إلى إحداث تعديلات جوهرية في السلوك فتفاعل الأطفال فيما بينهم مع إقامة الحوار والتواصل والمساندة كفريق واحد يؤدي إلى إحداث تلك الفروق وتحسين التفاعل الاجتماعي.

كما يري الباحثان أن ما احتواه البرنامج التدريبي من ألعاب حركية واجتماعية جمعت ما بين المنافسة والحث عليها عند تنفيذ الألعاب الحركية الأمر الذي جعل الأطفال يتعرضون إلى مواقف معينة أدت إلى تشجيع المبادرة الايجابية فيهم مع زيادة الثقة بالنفس لدى أطفال متلازمة داون، وحثهم على الممارسة والأداء الذي ساهم في استثارتهم نحو اللعب والنشاط بجدية أكثر، حيث إن تكافؤ الفرص في مواقف اللعب الحركي ومواقف اللعب الاجتماعي وبشكل متوازن الأمر الذي أدى تحسين التفاعل الاجتماعي لهؤلاء الأطفال.

وتؤكد دراسة (Abdul Karim, 1995. p153) أن مواقف اللعب توفر للأطفال فرصا للتفاعل مع الآخرين، فاللعب يسمح للطفل أن يجرب خياراته والحلول الممكنة لها فالألعاب البسيطة بقواعد وحدود تعطي كثيرا من الفرص للأطفال لتعلم احترام الآخرين ويحترموا الملكية ويلعبوا بطريقة تقبل اجتماعيا. واللعب

وما أوضحته دراسة كل من .(Yahya,Obeid& Magda 2005. p324) أنه يمكن تحسين العلاقات الاجتماعية والتفاعلات بين الأطفال بعضهم البعض من خلال تشجيعهم على أداء السلوك الاجتماعي المطلوب باستخدام أسلوب اللعب مع الأقران، ومن خلال ما سبق يتضح تحقق الفرض الأول.

كما أشارت نتائج جدول (7) إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد المجموعة التجريبية والضابطة في التفاعل الاجتماعي لصالح القياس البعدي للمجموعة التجريبية.

ويرجع الباحثان ذلك التحسن إلى اهتمام أفراد المجموعة التجريبية بممارسة الأنشطة والألعاب الحركية والاجتماعية التي ساهمت في زيادة التفاعل الاجتماعي لديهم وقلة احتكاك أفراد

المجموعة الضابطة ومشاركتهم في اللعب والحديث، وكذلك قلة المواقف والخبرات والتدريب الذي يحصل علية أفراد المجموعة التجريبية بسبب التحاقهم ببرامج التدريب واندماجهم مع أقرانهم.

وهذا ما أشار إليه (Gaddafi,1996) أن أطفال متلازمة داون لا يختلفون عن غيرهم من الأطفال في الشعور بالحاجة إلى تقبل غيرهم واهتمامهم بهم واشعارهم بالحب والألفة والصحبة والصداقة غير أنه في كثير من الأحيان يقابل المجتمع هؤلاء الأطفال بالرفض والإزدراء والخجل من صحبتهم والبعد عن الارتباط بهم الأمر الذي يجعلهم يبتعدون عن مخالطة الآخرين والتفاعل معهم.

ويري الباحثان أن تكوين الصداقات يعد عنصرا هاما من عناصر النمو الاجتماعي والتفاعل فيما بينهم وبين الآخرين فمنها يتعلم طفل متلازمة داون مبادئ الأخذ والعطاء ويتعرف على حقوقه التي يجب أن يحصل عليها من أصدقائه وواجباته نحوهم وبالتالي يساعده ذلك في اكتساب الخبرات الضرورية التي تتعلق بتحمل المسئولية.

وهذا ما أوضحته دراسة (Al-Hajrasi & Amal Moawad, 2002) حيث يتحقق إشباع حاجة طفل متلازمة داون إلى تكوين الصداقات بإتاحة فرصة للتفاعل الاجتماعي بين الأطفال ومشاركتهم في اللعب والأنشطة المختلفة، ويحرص كل طفل في سلوكه على إرضاء أقرانه بما يجلب له السرور ويكسب حبهم وتقديرهم وترحيبهم به كعضو في جماعتهم.

كما ويتفق ذلك مع دراسة (Demmers,2000)، ودراسة .(Abdul Karim,1994) التي أكدت أن التدريب على المهارات الاجتماعية يساعد في تعديل بعض الأساليب والأنماط السلوكية لدي أطفال متلازمة داون الذين يعانون من بعض الاضطرابات السلوكية كذلك في تحسين الأداء لديهم.

وفي هذا الصدد يذكر (Visser ,2000) أن التنويع في الأنشطة والألعاب التي تقدم للأطفال له دور كبير في انشغال الأطفال وتفاعلهم مع غيرهم وبذلك يتم تفريغ طاقاتهم الزائدة نحو الأنشطة، كما أن الأطفال عندما يكلفون بمهام تثير فيهم روح التحدي وتتناسب مع ميولهم ما يجعلهم ينهمكون في تلك المهام لأنها تثير فيهم الإحساس بقيمة الذات.

وبذلك يرى الباحثان أن استخدام الألعاب الحركية والاجتماعية ساهمت بشكل كبير في تفوق أفراد المجموعة التجريبية عن المجموعة الضابطة مما كان له الأثر في تحسن التفاعل الاجتماعي

لديهم فاللعب يؤدي إلى إحداث تغيير في أسلوب تفاعلهم مع البيئة الاجتماعيـــة، وبـــذلك تحقـــق الفرض الثاني.

كما يتضح من نتائج جدول (8) عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطي درجـــات المجموعة التجريبية في القياسين البعدي والتتبعي في التفاعل الاجتماعي.

ويرجع الباحثان ذلك إلى ما تم خلال المرحلة الأخيرة من البرنامج التي تم خلالهـــا إعـــادة تدريب الأطفال على بعض المهارات والقدرات الاجتماعية والألعاب الحركية التي تعـــين علـــى إحداث التفاعلات الاجتماعية الأمر الذي يؤدي إلى عدم إحداث انتكاسة بعد انتهاء البرنامج حيث يعمل على استمرار أثر البرنامج وفاعليته بعد أن يكون قد انتهي.

وهذا ما أكده محمد (Mohammed, 2004 .p128) أن إعـــادة تـــدريب الأطفـــال علـــى المهارات الاجتماعية يسهم بشكل كبير في عدم إحداث انتكاسة وهبوط في التفاعل الاجتماعي بعد انتهاء البرنامج حيث يستمر أثر البرنامج وفاعليته بعد الانتهاء.

فاللعب يسهم بشكل كبير في توفير فرص التفاعل الاجتماعي والنضج الانفعالي لدي الأطفال حيث يتخلص الطفل من حال التمركز حول الذات ويتعلم كيف يتبادل الأدوار وتقبل الهزيمة بنفس الروح التي يتقبل بها الفوز، وبذلك يتحقق الفرض الثالث.

الاستخلاصات:

1. البرنامج المقترح له تأثير ايجابي على مستوى التفاعل الاجتماعي لدي أطفال متلازمة داون.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القياسين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية قيد البحث في مستوى التفاعل الاجتماعي لدى أطفال متلازمة داون وفي اتجاه القياس البعدي.
3. نسبة التحسن المئوية للمجموعة التجريبية في مستوى التفاعل الاجتماعي قيد البحث وصـــلت إلى (37.38%) مما يدل على حدوث تحسن لأطفال العينة التجريبية نتيجة تعرضهم للبرنامج المقترح

- قابلية الأطفال المصابين بمتلازمة داون على التفاعل من خلال اللعب.
- بناء علاقات اجتماعية للأطفال المصابين بمتلازمة داون مع أقرانهم.

التوصيات:

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بما يلي:

1. دعوة القائمين على المؤسسات التربوية والتعليمية فى مجال المعاقين إلى الاستعانة بالبرنامج المقترح فى تحسين المهارات الحركية الأساسية لدى أطفال متلازمة داون.
2. توعية الأسر التي لديها طفل متلازمة داون بأهمية هذه البرامج وأثرها عليهم حتى يمكنهم التردد على المؤسسات التربوية والتعليمية التي تتبنى مثل هذه البرامج.
3. ضرورة توفير جميع الإمكانات اللازمة من أجهزة وأدوات لتنفيذ البرامج المقننة والتأكد من سلامتها وصيانتها باستمرار.
4. صقل القائمين على رعاية الأطفال المصابين بمتلازمة داون بكيفية تنمية مهارات التفاعل الاجتماعي من خلال عقد دورات وورش عمل لتمكينهم من التفاعل الايجابي مع هؤلاء الأطفال.
5. استخدام الأساليب العلمية الحديثة فى وضع برامج التدريب لأطفال متلازمة داون بما يتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم.

References:

Abdul Karim, Afaf (1995). Kinetic programs and teaching for young people, Alexandria, Egypt, knowledge facility. Okasha, Ahmed. 1998. Physiological Psychology. Fourth edition, Dar Al Maaref, Cairo, Egypt.

Abdul Karim, Amwal (1994). Evaluation of a special training program in behavior modification in raising the level of performance of mentally retarded children in some social skills. Unpublished Master Thesis, Arabian Gulf University, Bahrain.

Al-Hajrasi, Amal Moawad (2002). Raising mentally handicapped children. Without edition number, Cairo, Egypt, Dar al-Fikr al-Arabi.

Ali, Walaa Rabie (2011). Effectively train children with Down syndrome to use their mental image to improve their attention. Journal of the Faculty of Education, Al-Azhar University, Egypt, No. 145, Part I, pp. 11-40.

Al-Kubaisi, Adel Nassif Jabr (2007). A small-scale educational curriculum and its effect on learning and retaining some motor abilities and developing social adaptation of the characteristics of Down's symptom campaign. Unpublished Ph.D. Thesis, College of Physical Education, University of Baghdad, Iraq.

Al-Malaq, Saud Issa Nasser (2001). Down's syndrome. Without edition number, Riyadh, Saudi Arabia, Bursa Printing Press.

Bakhsh, Amira Taha (2002). The effectiveness of a training program to develop social interaction skills in reducing aggressive behavior in autistic children. Journal of Educational Sciences, Qatar, volume (1), number (1), pp. 129-157.

Conger, J. C. and Keane, S. P. 1981. Social Skills Intervention intheTreatmento fIsolatedorwith Drown.Children Psychological Bulletin, 90 (3), 478-495.

Demmers, L. A. 2000. Effective Mainstreaming for the Learning Children With Down Syndrome, with Behavior Problems .Psychological Abstracts, 66 (1), 146-180.

Gaddafi, Ramadan Mohamed (1996). Care for the mentally retarded. Without edition number, Alexandria, Egypt, Modern University Office.

Ghanem, Enas Mohamed Mohamed. 2011. Motive story and recreational games by using 3purpose tools for the development of sensory-motive awareness and reduction of the more activity for the mentally handicapped. World journal of sport sciences, 4 (2), 126-13.

Hussein, Siham Ali (2016). The impact of a proposed program on the development of some basic movements of children with Down syndrome. Qadisiyah Journal of Physical Education Sciences, Iraq, vol. 16, no. 1, pp. 151-157.

Ibrahim, Marwan Abdul Majeed (2005). Special Olympics Sports for Intellectual Abilities, Amman, Jordan, Warraq Foundation.

Ivoryj and Mccolum, J. 1999: Effects of social and isolate toys on social play in an inclusive setting Journal of special education, 4 (32).

Khadi, V. and Kumari, P. 2010. Influence of child's, parental and familial characteristics on social and personal skills of mentally challenged children, Karnataka J. Agric. Sci., 23 (5), 778-782.

Lagreca, A.M.andSantagrossi, D.A.1998. SocialSkills Trainingwith Elementary School Students: A behavioral group approach Journal of Consulting and clinical psychology.

Maher, Ahmed, and Adam, Ahmed (2005). Physical Education for the Blind Cairo. Without edition number, Cairo, Egypt, Anglo-Egyptian Library.

Mohammed, Adel Abdullah (2004). Mental disabilities. Without edition number, Cairo, Egypt, Dar Al Rashad for printing and publishing.

Qais, Naji, and Ahmad Bastawisi (1987). Tests, measurement and the principles of statistics in the sports field. No edition number, Baghdad, Iraq, Baghdad University Press.

-Peter, Hafez Peter (1993). The impact of a program to develop some aspects of cognitive activity and social skills on the harmonic behavior of preschool children. Unpublished PhD thesis, Faculty of Education, Ain Shams University, Cairo.

Sherif, Nadia Mahmoud (2001). Play as a dominant activity in the child's life and the role of the kindergarten teacher in its implementation. Step Journal, Arab Council for Childhood and Development, Cairo, Egypt, No. 13, pp. 28-30.

Visser, J. 2000. Managing Behavior in Classroom .ondon: David Fulton Publishers.

Yahya, Khawla Ahmad, and Obeid, Magda El Sayed (2005). mental handicap. Without edition number, Amman, Jordan, Wael Publishing House.

Zoghbi, Ahmed (1994). Psychological diseases and behavioral problems in children, Sana'a, Yemen, House of wisdom for printing, publishing and distribution.

Wixom, B. & Watson, H. (2001, Mar.). An Empirical Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success. MIS Quarterly, 25(1), 17-41.

Xu, H., & Hwang, M. (2007). The Effect of Implementation Factors on Data Warehousing Success: An Exploratory Study. *Journal of Information, Information Technology, and Organizations*, 2, 1-14. Retrieved from https://digitalcommons.butler.edu/cob_papers/77/?utm_source=digitalcommons.butler.edu%2Fcob_papers%2F77&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

Yeoh, W. (2008). Critical Success Factors for Implementation of Business Intelligence Systems in Engineering Asset Management Organizations. School of Computer and Information Science. Adelaide, Australia: University of South Australia.

Zaied, A., Grida, M. & Hussein, G. (2018). Evaluation of Critical Success Factors for Business Intelligence Systems Using Fuzzy AHP. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 96(19), 6406-6422.

althwl-alrqmy-fy-alardn-llqtaat-almsrfyt-walhkwmyt-qmsyh-albnwk-alardnyt-tmtlk-alywm-frsaa-zymt-ltzyz-alashtmal-almaly-fy-almmlkt

Rainardi, V. (2008). *Building a data warehouse with examples in SQL server*. Berkeley, CA: APress.

Ravasan, A., & Savoji, S. (2014, July-September). An Investigation of BI Implementation Critical Success Factors in Iranian Context. *International Journal of Business Intelligence Research*, 5(3), 41-57.

Saad, R. (2011). *Factors influencing information systems implementation with emphasis on core banking systems in Lebanon*. Paris: Grenoble Ecole de Management.

Sabharwal, M. (2014). The use of techniques such as Data Warehousing, Data Mining, Business Intelligence (BI) and Data Analysis on the transaction data of customers by Indian Banks to provide customized rewards, services, products and investment solutions to its custom. *IFRSA International Journal of Data Warehousing & Mining*, 4(1), 30-37.

Sanger, A., & Iahad, N. (2013). Critical Factors That Affect the Success of Business Intelligence Systems (BIS) Implementation in an Organization. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 2(2), 176-180.

Scott, A. (2018). Strategic Alignment and Information Technology Projects in the Banking Industry. Minneapolis, Minnesota, USA.: Capella University.

Shobha, D. (2014). Key Success Factors for Data Warehouse Implementation. *Oriental Journal of Computer Science & Technology*, 7(2), 231-236.

Van Rekom, P. (2000). Data Warehouse: A Case Study of the Factors Affecting User Satisfaction. Rossier School of Education. Los Angeles: University of Southern California.

Library and Information Sciences. Denton, Texas: University of North Texas.

Ojeda, A., Ramaswamy, M., Rivera, A. & Jumah, A. (2011). Critical Factors for Successful Implementation of Data Warehouse . *Issues in Information Systems*, 22(1), 88-96.

Olszak, C., & Ziemba, E. (2012). Critical Success Factors for Implementing Business Intelligence Systems in Small and Medium Enterprises on the Example of Upper Silesia, Poland. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Managemen*t, 7, 129-150.

Paech, P. (2019). Expert Group on Regulatory Obstacles to Financial Innovation (ROFIEG): 30 Recommendations on Regulation, Innovation and Finance. Brussel-Belgium: European Union. Retrievedfrom https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/business_economy_euro/banking_and_finance/documents/191113-report-expert-group-regulatory-obstacles-financial-innovation_en.pdf

Pearlson, K., Saunders, C. & Galletta, D. (2016). *Managing and using information systems: A strategic approach.* NJ. USA.: John Wiley and Sons Inc.

Phiriyayotha, T., & Rotchanakitumnuai, S. (2013). Data Warehouse Implementation Success Factors and the Impact of Leadership and Personality on the Relationship between Success Factors. *Journal of Business and Economics*, 4(10), 948-956.

Pilarczyk, K. (2016). The importance of information management support systems in the banking sector. Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, section H - Oeconomia, 50(2), 69-79. Retrieved from https://journals.umcs.pl/h/article/view/2123/2675

Porter, M. (2001, March). Strategy and the Internet. *Harvard Business Review*, 79(3), 62–78.

Qumsieh, A. (2019, February 5). News. Retrieved from Capital Bank: https://www.capitalbank.jo/en/news/khlal-msharkth-fy-mntdy-

Joseph, M. (2013, March). Significance of Data Warehousing and Data Mining in Business Applications. *International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE)*, 3(1), 329-333.

Kanakriyah, R. (2017). The Impact of Accounting Information Systems on the Banks Success: Evidence from Jordan. *Research Journal of Finance and Accounting*, 8(17), 1-14.

Kfouri, J. & Skyrius , R. (2016). Factors influencing the implementation of business intelligence among small and medium enterprises in Lebanon. Informacijos mokslai, 76, 96-110.

Lamberti, H.-J., & Büger, M. (2009). Lessons Learned: 50 Years of Information Technology in the Banking Industry –The Example of Deutsche Bank AG. *Business & Information Systems Engineering*, 1, 26-36.

Laudon, K., & Laudon, J. (2013). *Essentials of management information systems* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Lautenbach, P., Johnston, K., & Adeniran-Ogundipe, T. (2017). Factors influencing business intelligence and analytics usage extent in South African organisations. *South African Journal of Business Management*, 48(3), 23-33.

Lee, Y., Lee, D. & Suh, C. (2001). Factors Affecting Implementation of Data Warehouse. Pacific Asia Conference on Information Systems (PACIS) (pp. 678-691). Seoul, Korea: Association for Information Systems. Retrieved from https://aisel.aisnet.org/pacis2001/47/

Miner, J. (2019, June 19). Yellowbrick helps banks achieve analytics and data warehousing goals. Retrieved from Yellowbrick Data, Inc.: https://www.yellowbrick.com/blog/yellowbrick-helps-banks-achieve-analytics-and-data-warehousing-goals/

Mishkin, F. & Seretis, A. (2011). *The economics of money, banking and financial markets* (4th ed.). Toronto, Canada: Pearson.

Mukherjee, D. (2003). An Empirical Investigation of Critical Factors that Influence Data Warehouse Implementation Success. School of

Haley, B. (1998). Implementing Successful Data Warehouses. *Journal of Data Warehousing*, 3(2), 48-51.

Hammouri, Q., Shraideh, L. & Abu-Shanab, E. (2015). Evaluating the Success of Information Strategic System Planning: Two Cases from Jordan. the 7th International Conference on Information Technology (pp. 390-396). Amman-Jordan: AL-Zaytoonah University.

Hayen, R., Rutashobya, C. & Vetter, D. (2007). Investigation of the Factors Affecting Data Warehousing Success. *Issues in Information Systems*, VIII(2), 547-553.

Heise, D. (2006). *Data warehousing and decision making in higher education in the United States*. Berrien Springs, Michigan: Andrews University.

Ho, S. & Mallick, S. (2010). The impact of information technology on the banking INDUSTRY. *Journal of the Operational Research Society*, 61(2), 211-221.

Huebner, R. (2017). *A quantitative analysis of organizational factors that relate data mining success*. School of Business and Technology. Minneapolis, Minnesota: Capella University .

Inmon, W. (2005). Building the Data Warehouse. (4th, Ed.) Indianapolis: Wiley, publishing Inc.

Jordan, A. (2017, May 9). Banking on Value: Why Banks Are Turning to Data Warehouses for Insight. Retrieved from HelpSystems Web site: https://www.helpsystems.com/resources/articles/banking-value-why-banks-are-turning-data-warehouses-insight#:~:text=Banking%20on%20Value%3A%20Why%20Banks%20Are%20Turning%20to%20Data%20Warehouses%20for%20Insight&text=Today%2C%20success%20in%20banking%20requ

Jordanian Department of Statistics. (2019, July 1). Growth Rate Prices. Retrieved from Department of Statistics Web site: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/archive/GDP/2019/Q1.pdf

Cooper, B., Watson, H., Haley, B. & Goodhue, D. (2000, Dec.). Data Warehousing Supports Corporate Strategy at First American Corporation. *MIS Quarterly*, 24(4), 547-567.

Cox, S. (2014). *Managing information in organizations: A practical guide to implementing an information management strategy*. (1. Edition, Ed.) London, UK.: Palgrave Macmillan.

Duggal, S., & Pylyayeva, I. (2001). Data Warehouse: Strategic Advantage. Issues in Information Systems, 2(1), 78 – 84. Retrieved from http://iacis.org/iis/2001/Duggal71.pdf

El-Adaileh, N. & Foster, S. (2019). Successful business intelligence implementation: a systematic literature review. *Journal of Work-Applied Management*, 11(2), 121-132.

Elson, R. (2001). *Data warehousing strategy*. Florida: University of Sarasota.

Francis, T. (Ed.). (2010). *Strategic data warehousing: Achieving alignment with busines*. New York: CRC Press.

Gaardboe, R. & Svarre, T. (2018). Business Intelligence Success Factors: A Literature Review. *Journal of Information Technology Management*, XXIX(1), 1-15.

Ganczarski, J. (2006). Critical Implementation Factors in Data Warehouse Implementations in Canadian Financial Institutions: Qualitative Study. Department of Business and Management. San Diego, California: Northcentral University.

García, V. & Díaz Pinzón, B. (2017). Key success factors to business intelligence solution implementation. *Journal of Intelligence Studies in Business*, 7(1), 48-69.

Golfarelli, M. & Rizzi, S. (2010). *Data warehouse design: Modern principles and methodologies.* (C. Pagliarani, Trans.) New York: McGraw-Hill.

International Journal of Advanced Computer Science and Applications (IJACSA), 8(7), 128-139.

Ankrah, E. (2016). The Strategic Alignment of Information Systems Strategy of Ghanaian Banks. *Information and Knowledge Management*, 6(9), 42-53.

Arnott, D. (2008). Success Factors for Data Warehouse and Business Intelligence Systems. *19th Australasian Conference on Information Systems (ACIS)* (pp. 55-65). Christchurch: ACIS 2008 Proceedings.

Bajaber, W., AlQulaity, A. & Zafar, A. (2016, June). An Overview of Strategic Information Systems Planning in Banking Sectors: A case study of Riyadh Bank of KSA. International *Journal of Computer Applications*, 144(7), 1-6.

Beccalli, E. (2007). Does IT investment improve bank performance? Evidence from Europe. *Journal of Banking & Finance*, 31(7), 2205-2230.

Bhansali, N. (2010). *Strategic Data Warehousing: Achieving alignment with business*. (T. &. Francis, Ed.) New York: CRC Press.

Chaffey, D. & Wood, S. (2005). *Business information management: Improving performance using information system*. Essex, England: Pearson Education Limited.

Chen, D., Preston, D., Mocker, M. & Teubner, A. (2010). Information systems strategy: Reconceptualization, measurement and implications. *MIS Quarterly*, 34(2), 233-259.

Chen, W. (2015). The Application of Data Warehouse Technology in Modern Finance. *International Conference on Advances in Mechanical Engineering and Industrial Informatics (AMEII)* (pp. 1967-1971). Zhengzhou, Henan, China: Atlantis Press.

Clarke, S. (2001). *Information systems strategic management: An integrated approach*. (T. &. Francis, Ed.) New York: Routledge.

References

AbuSaleem, M. (2005). The Critical Success Factors of Data Warehousing Applications: The Case of Finnish Companies. Helsinki, Finland: Hanken-Swedish School of Economics and Business Administration.

AbuShanab, E. (2004). Data warehousing strategies: A strategic alignment perspective. *Decision Sciences Institute Conference* (pp. 711-716). Boston, USA: Southern Illinois University.

Ackermann, J., Yeung, M. & Bommel, E. (2007). Media. Retrieved July, from Fair Isaac Corporation:

https://mckinsey.com/~/media/mckinsey/dotcom/client_service/mckinsey%20digital/pdfs/bette_it_management.ashx

Al- Saraireh, S. (2013). The Role of Investment in Information Technology on the Performance of Industrial Companies Listed on Amman Financial Market. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12), 184-195.

Almabhouh, A., Saleh, A. & Ahmad, A. (2012). A framework of data warehouse systems success: An empirical study. International *Journal of Electronics Communication and Computer Engineering*, 3(3), 664-677.

Alnassar, B. (2016). Factors that Affecting Successful Implementation of Data Warehouse. *Al-Mithqal Journal of Economics & Administrative Sciences*, 2(1), 149-172.

Al-Nsour, B., AlShobaki, Z. & Alizoubidi, M. (2019). The Effect of Information Systems on Bank Performance: A comparative study between Islamic and Commercial Banks in Jordan. *Journal of Social Sciences (COES&RJ-JSS)*, 8(3), 526-543.

Alshubaily, N. & Altameem, A. (2017). The Role of Strategic Information Systems (SIS) in Supporting and Achieving the Competitive Advantages (CA): An Empirical Study on Saudi Banking Sector.

2. To invest more in the user qualities by recruiting talented people in addition to in job training.

3. To foster the business objectives by encouraging the employees to adapt to the IS strategy of the bank to minimize the undefined effect.

4. To expand the population of the study to include all commercial banks in Jordan in order to generalize the results of the study.

5. It is desirable in the future to compare technical and organizational of DW or BI success factors in the context of the Banking industry.

Objectives	N	98	98	98
Effective Change Management	Pearson Correlation	.978**	.972**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	98	98	98

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

This fits with the Chen (2010) who emphasized the need for effective management change (IS innovation) in turbulent environments as well as with (Saad, 2011) that recommends establishing goals and success objectives besides Soliciting top management support and user involvement at all levels plus implementing change management to determine strategy for adopting IS rather than adapting it. Moreover, the study confirms the finding of (Scott, 2018) regarding the strategic alignment between IS strategy and business strategy (clear business objectives). The study in line with (Lamberti & Büger, 2009) and (Ravasan & Savoji, 2014) highlights that IT (DW part of it) in banking industry is a matter of management rather than technology.

Recommendations

Based on the results and the conclusions of the study the researchers recommend the followings:

1. To enhance the senior management support for using and developing IT/IS and Business Intelligence solutions through training and updating systems and developing new innovative products to keep the competitive advantage of the bank since it demonstrated the lowest relationship (Senior Management Support/IS innovator).

Since all the coefficient in Pearson's Correlation Coefficient Matrix are statistically significant at $\propto \leq 0.05$, then we fail to accept the null hypothesis and accept the alternative hypothesis stating that, "There is a statistically significant correlation between DW organizational success factors and IS strategy of Bank Al Etihad-Jordan, as perceived by branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan at $\propto \leq 0.05$."

Pearson's Correlation Coefficient Matrix shown in Table 12 illustrates the strong relationship of Effective Change Management with the IS strategy of the bank as perceived by the individuals of the sample. While both Clear Business Objectives and Users Qualities have a moderate relationship with IS strategy. Senior Management Support has the least relationship with IS strategy of the bank that could be attributed to the fact that IS strategy is part of the whole strategy of the bank and senior managers have considered IS strategy within the completely competitive environment of the bank. Henceforth, their relationship with IS strategy alleviated by other environmental forces either financial or political ones.

Table (12) Pearson's Correlation Coefficient Matrix

		IS Innovator	**IS Conservative**	**IS Undefined**
Senior Management Support	Pearson Correlation	.262**	.250*	.272**
	Sig. (2-tailed)	.009	.013	.007
	N	98	98	98
Users Qualities	Pearson Correlation	.506**	.499**	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	98	98	98
Clear Business	Pearson Correlation	.516**	.515**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000

greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions of IS undefined do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan)."

From the above discussion, we conclude that we fail to reject the second main null Hypothesis stating, "The perceptions about the IS strategy of the bank do not differ according to branch managers or IT employees of Bank al Etihad." Both categories of the sample of the study have but a little variance in their perceptions about IS strategy of the bank, as well as, they consider IS strategy of the bank of moderate importance degree. Based on the arithmetic means of their responses illustrated in Table 10, they consider IS Innovator in the first rank that is in line with most of the previous studies such as (Ankrah, 2016) and (Bajaber et al., 2016).

Third Mean Hypothesis

There is no correlation between DW organizational success factors and the IS strategy of Bank al Etihad-Jordan, as perceived by branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan.

In order to test this hypothesis, Pearson Correlation Coefficient test was used as shown in Table 12. It is indicated from Pearson's Correlation Coefficients Matrix that all dimensions of DW organizational success factors have statistically significant correlation with the dimensions of IS strategy of the bank (IS Innovator, IS Conservative, IS Undefined). Effective Change Management dimension has the highest correlation coefficients with the dimensions of IS strategy of the bank (0.978, 0.972, 0.978) while Clear Business Objectives occupied the second rank with coefficients (0.516, 0.515, 0.477). Users Qualities came in the third rank with coefficients (0.516, 0.515, and 0.477) followed in the last place by Senior Management Support with coefficients (0.262, 0.250, and 0.272).

The first sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "IS Innovator" were of moderate degree where the branch managers' perceptions have 3.43 arithmetic mean and 0.791 standard deviation in comparison 3.23 arithmetic mean and 0.785 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 10. Table 11 demonstrates that t-value for IS innovator when "Equal variances assumed" equals 1.101with 96 DF and 0.250 sig. value that is greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions of the innovator do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan)."

The second sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "IS Conservative" were of moderate degree where the Branch managers' perceptions have 2.91 arithmetic mean and 0.716 standard deviation in comparison to 2.75 arithmetic mean and 0.688 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 10. Table 11 demonstrates that t-value forIS conservative when "Equal variances assumed" equals 1.101 with 96 DF and 0.274 sig. value that is greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions of IS conservative do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan)."

The third sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "IS Undefined" were of moderate degree where the Branch managers' perceptions have 3.04 arithmetic mean and 0.874 standard deviation in comparison 2.85 arithmetic mean and 0.822 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 10. Table 11 demonstrates that t-value forIS undefined when "Equal variances assumed" equals 1.063 with 96 DF and 0.290 sig. value that is

Table (11) Independent Samples Test for Testing the Second Hypothesis

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
IS Innovator	Equal variances assumed	.414	.521	1.158	96	.250	.195	.169	-.140	.530
	Equal variances not assumed			1.161	64.891	.250	.195	.168	-.141	.531
IS Conservative	Equal variances assumed	.534	.467	1.101	96	.274	.166	.151	-.134	.466
	Equal variances not assumed			1.115	66.729	.269	.166	.149	-.131	.464
IS Undefined	Equal variances assumed	.679	.412	1.063	96	.290	.195	.183	-.169	.558
	Equal variances not assumed			1.085	68.032	.282	.195	.180	-.164	.553

- **Second Mean Hypothesis**

The independent samples T-test was applied to test the first hypotheses stating "The perceptions about IS strategy of the bank do not differ according to branch managers or IT employees of Bank Al Etihad."

According to the importance degree scale shown in Table 7, the group Statistics of for testing the second main hypothesis shown in Table 10 reveal that the degree of importance of the perceptions of the sample of the study towards IS strategy of the bank are of moderate degree of importance as they all lie in the range (2.85-3.43). From the same table, for all dimensions of IS strategy, Branch Managers have a higher degree of importance than IT Specialist employees.

Table (10) Group Statistics for Testing the Second Main Hypothesis

	Function	**N**	**Mean**	**Std. Deviation**	**Std. Error Mean**
IS Innovator	Branch Manager	65	3.43	.791	.098
	IT Specialist	33	3.23	.785	.137
IS Conservative	Branch Manager	65	2.91	.716	.089
	IT Specialist	33	2.75	.688	.120
IS Undefined	Branch Manager	65	3.04	.874	.108
	IT Specialist	33	2.85	.822	.143

Since the Sig. values in Levene's Test for Equality of Variances shown in Table 11 for the all three dimensions of IS strategy are greater than 0.05 then we will consider "Equal variances assumed" value.

From the above, we conclude that we fail to reject the first main null hypothesis stating, "The perceptions about DW organizational success factors do not differ according to Job Position (either branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan)." Both categories of the sample of the study have but a little variance in their perceptions about DW organizational success factors, as well as, they consider DW organizational success factors of moderate importance degree. Based on the arithmetic means of their responses illustrated in Table 8, they consider Senior Management Support in the first rank that is in line with most of the previous studies such as (El-Adaileh & Foster, 2019); (Alnassar, 2016); (Almabhouh, Saleh, & Ahmad, 2012); (Sangar & Iahad, 2013); (Arnott, 2008); etc. Whereas, the study disagrees with (Kfouri & Skyrius, 2016) that emphasized the need of talented staff (i.e., user quality) is mostly from the IT department the most important in the Organization Dimension to achieve a successful BI implementation. Users Qualities comes in the second rank, followed by clear business objectives and in the last placeEffective Change Management.

The moderate degree of importance of these factors could be interpreted by the fact there are many other factors affecting the success of DW that will reduce their effect. As well as, the rapid change in DW technology, make it very difficult for organizational factors to have a stronger effect on DW success in comparison with the technical factors that could be considered in further studies. This conclusion agrees with (Mukherjee, 2003); (Alshubaily & Altameem, 2017) and (Huebner, 2017) .

Table (9) Independent Samples Test for Testing the First Hypothesis

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Senior Management Support	Equal variances assumed	.790	.376	.754	96	.453	.118	.156	-.192	.428
	Equal variances not assumed			.732	59.528	.467	.118	.161	-.204	.440
Users Qualities	Equal variances assumed	.141	.708	1.752	96	.083	.284	.162	-.038	.606
	Equal variances not assumed			1.811	70.438	.074	.284	.157	-.029	.597
Clear Business Objectives	Equal variances assumed	.128	.721	1.770	96	.080	.253	.143	-.031	.537
	Equal variances not assumed			1.782	65.627	.079	.253	.142	-.030	.536
Effective Change Management	Equal variances assumed	1.076	.302	1.127	96	.263	.155	.138	-.118	.429
	Equal variances not assumed			1.163	70.156	.249	.155	.133	-.111	.421

The third sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "Clear Business Objectives" were of moderate degree where the Branch managers' perceptions have 3.16 arithmetic mean and 0.783 standard deviation in comparison 2.91 arithmetic mean and 0.659 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 8. Table 9 demonstrates that t-value for senior management support when "Equal variances assumed" equals 1.770 with 96 DF and .080 sig. value that is greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions about Clear Business Objectives do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan)."

The fourth sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "Effective Change Management" were of moderate degree where the Branch managers' perceptions have 2.77 arithmetic mean and 0.664 standard deviation in comparison 2.62 arithmetic mean and 0.603 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 8. Table 9 demonstrates that t-value for senior management support when "Equal variances assumed" equals 1.127 with 96 DF and .263 sig. value that is greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions about Effective Change Management do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan)."

Management Support	Manager				
	IT Specialist	33	3.39	.775	.135
Users Qualities	Branch Manager	65	3.38	.783	.097
	IT Specialist	33	3.09	.709	.123
Clear Business Objectives	Branch Manager	65	3.16	.673	.083
	IT Specialist	33	2.91	.659	.115
Effective Change Management	Branch Manager	65	2.77	.664	.082
	IT Specialist	33	2.62	.603	.105

The second sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "Users Qualities" were of moderate degree where the Branch managers' perceptions have 3.38 arithmetic mean and 0.783 standard deviation in comparison 3.39 arithmetic mean and 0.775 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 8. Table 9 demonstrates that t-value for senior management support when "Equal variances assumed" equals 1.752 with 96 DF and .083 sig. value that is greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions about user qualities do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan)."

the sample of the study towardsDW organizational success factors are of moderate degree of importance as they all lie in the range (2.62-3.51).

Table (7) Importance Degree of the Means of the Responses

High	Moderate	Low
3.68 or more	2.34 – 3.67	2.33 or less

Levene's Test for Equality of Variances shown in Table 9 demonstrates that sig. value for all four dimensions of DW organizational success factors. Since Sig. value is greater than 0.05 then we consider "Equal variances assumed" value.

The first sub-hypothesis

The perceptions of both categories of the sample about "Senior Management Support" were of moderate degree where the Branch managers' perceptions have 3.51 arithmetic mean and 0.708 standard deviation in comparison 3.09 arithmetic mean and 0.709 standard deviation for the IT employees, as shown in Table 8. Table 9 demonstrates that t-value forsenior management support when "Equal variances assumed" equals 0.754 with 96 DF and 0.453 sig. value that is greater 0.05. Henceforth, we fail to reject the null hypothesis stating, "The perceptions about senior management support do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan)."

Table (8) Group Statistics for Testing the First Main Hypothesis

	Function	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Senior	Branch	65	3.51	.708	.088

Table 6 shows the perceived strategy types by the employees, it is indicated that 36.7% of the sample perceived that the bank strategy is an IS innovator but 8.2% think the bank is a IS conservative while the majority perceived the bank as IS undefined with 55.1.

Table (6) Perceived Strategy Type

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Innovative	36	36.7	36.7	36.7
	Conservative	8	8.2	8.2	44.9
	Undefined	54	55.1	55.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

II. Hypothesis Testing

First main Hypothesis:

The independent samples T-test was applied to test the first hypotheses stating "The perceptions about DW organizational success factors do not differ according to Job Position (either branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan)," the dependent (continuous) variables should be of normal distribution that is confirmed previously as shown in table 4.

Table 7 illustrates the importance degree of the means of the responses of the sample. As shown in Table 8 branch managers have higher means of responses than IT employees for the four dimensions of DW organizational success factors. As well as, the degree of importance of the perceptions of

From Table (5), it indicated that Senior Management Support has the highest arithmetic average (3.47) among the DW CSFs, followed by Users Qualities with an arithmetic average of 3.28, then Clear Business Objectives (3.08) and in the last place Effective Change Management (2.72). According to the variable IS strategy, the Innovator Strategy has got the highest 3.36 followed by Undefined Strategy with 2.97 and at last Conservative Strategy with 2.86 arithmetic average.

Table (5) Descriptive Analysis

	Mean	**S.D.**	**Skewness**		**Kurtosis**	
	Statistic	**Statistic**	**Statistic**	**Std. Error**	**Statistic**	**Std. Error**
Senior Management Support	3.47	.729	-.559	.244	.592	.483
Users Qualities	3.28	.767	-.292	.244	-.369	.483
Clear Business Objectives	3.08	.676	.125	.244	-.258	.483
Effective Change Management	2.72	.645	.614	.244	-.043	.483
IS Innovator	3.36	.791	-.110	.244	-.577	.483
IS Conservative	2.86	.707	-.231	.244	-.367	.483
IS Undefined	2.97	.857	.244	.244	-.979	.483

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	**df**	**Sig.**	**Statistic**	**df**	**Sig.**
Effective Change Management	.087	98	.064	.966	98	.011
IS Innovator	.070	98	.196	.984	98	.291
IS Conservative	.086	98	.068	.985	98	.316
IS Undefined	.087	98	.068	.953	98	.002
a. Lilliefors Significance Correction						

Results & Conclusions

I. Descriptive Statistics

From Table 4, it is indicated that the branch Managers form 66.3% of the sample while IT Specialists form 33.7% of the sample.

Table (4) Distribution of the Individuals of the Sample according to their Function

		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	Branch Manager	65	66.3	66.3	66.3
	IT Specialist	33	33.7	33.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Table (2) Reliability Test

Item	No. of Items	Cronbach's Alpha
Senior Management Support	5	0.736
Users Qualities	5	0.820
Clear Business Objectives	5	0.812
Effective Change Management	5	0.840
IS Innovator	3	0.675
IS Conservative	3	0.859
IS Undefined	3	0.761

From table 3, it is evident that all the variables of the study follow the normal distribution as the Sig value of Kolmogorov-Smirnov test is higher than 0.05. This indicates that data is suitable for performing regression analysis.

Table (3) Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Senior Management Support	.087	98	.064	.968	98	.018
Users Qualities	.075	98	.196	.973	98	.039
Clear Business Objectives	.051	98	.197	.991	98	.769

an IS strategy requires assessing the need for immediate investment, appraisal of IS/IT as it relates to the business and identifying required and potential future investment. This mandates a proper and effective implementation of DW and determination of critical factors of processes and activities in order to develop the required IS strategy.

Methodology

The IS strategy of the bank is measured using IS strategy typology developed by Chen et al. (2010). The questions 21 to 29 were utilized to give the identification of Is Strategy either: IS Innovator, IS Conservative, or Undefined. The organizational factors influencing DW success is assessed using a questionnaire developed based on the works of (Mukherjee, 2003; Bhansali, 2010; Wixom & Watson, 2001; Alnassar, 2016). Questions from 1 to 5 represent Senior Management Support, questions from 6 to 10 represent Users Qualities, questions from 11 to 15 represent Clear Business Objectives and questions 16 to 20represent Effective Change Management. The population of the study consisted of Branch's Managers and IT officials at Bank Al Etihad in Jordan. This bank invested heavily in technology to increase its operational efficiency, to expand flexibly and to provide a seamless multi-channel customer experience (Bank Al Etihad, 2018).

The population of the study consisted of all IT officials at Bank al Etihad and all the branch's managers (IT department comprised 68 officials and there are 48 branches.) The questionnaire was distributed to the sample's individuals using Google Forms to accelerate gathering data, the restored responses equals 98, which consists approximately 85% of the sample.

Table (2) illustrates that the items used to measure each variable is reliable since the values of Cronbach's Alpha is greater than 0.6.

current IT systems and new opportunities offered by technology (Porter, 2001). There should be an alignment between decisions of business strategy, information systems and organizational design. This alignment was known as the IS strategy triangle where the business strategy drives both Organizational and Information strategy. Four keys comprised IS strategy according to (Pearlson et al., 2016), some authors named them, as IS strategy matrix, they are Hardware, software, Networking and Data.

Hammouri, Shraideh, & Abu-Shanab (2015) concluded that developing IS strategy in certain organizations requires the integration of data within the different departments of the organization. Some researchers such as Duggal & Pylyayeva (2001) and Chaffey & Wood (2005) claimed that DWs are integrated within as an infrastructure or a foundation of IS strategy of the organization to improve the decision making process in organizations by providing timely, reliable information to decision makers.

Cooper et al. (2000) noticed that many organizations have implemented very good DWs for technical perspective but failed to influence the organizational performance. They suggested that there are certain success factors that lead to a change in organizations IS strategy as well as its business strategy. This is also what Bhansali (2010) and Watson et al. (2001) observed and argued that DW should be considered as a strategy enabler that means being dependent on organizational factors such top management concern.

Many studies have discussed the implementation of DW and IS strategy in banking industry such as (Sabharwal, 2014); (Al-Nsour et al., 2019); (Kanakriyah, 2017); (Chen W. , 2015); (Al- Saraireh, 2013); (Scott, 2018); (Joseph, 2013); (Bajaber, AlQulaity, & Zafar, 2016); (Copper et al., 2000); (Pilarczyk, 2016); and many other studies. These studies share that applying

IS strategy is defined as “the formulation of approaches and planning needed to deploy information systems resources to support organizational strategy” (Chaffey & Wood, 2005). ISstrategy isdefined as the plan organization uses in providing information systems and services (Pearlson, Saunders, C, & Galletta, D., 2016). The role of IS strategy could be summarized in: Defining what IS needed to meet the information needs of the organization to help achieve organization’s mission; seeking to identify opportunities for leveraging the value of information to inform the organizational strategy; providing the information processes to manage information and respond to the opportunities and challenges posed by advances in IT (Cox, 2014).

Three conceptions of IS strategy could beidentified (Chen, Preston, Mocker, & Teubner, 2010) (1) IS strategy as the use of IS to support business strategy; (2) IS strategy as the master plan of the IS function; and (3) IS strategy as the shared view of the IS role within the organization. They defined IS strategy as “the organizational perspective on the investment in, deployment, use, and management of information systems.”

The activities controlled through IS strategy according to (Chaffey & Wood, 2005) are: (1) Applications development services, (2) Information services, (3) Strategy and planning services, and (4) Technical user support services. In summary, Information systems (IS) strategy is a key concern for both IT managers and managers of other business functions within enterprises. IS strategy is about effective planning of the use and utilization of information systems resources and technologies to achieve organizational long-term objectives.

IS strategy is about creating a fit among information system activities. This implies that there should be a three way fit between business needs,

Researcher (s)	Date	Factors
(Haley, 1998)	1997	Having the right resources, Champion, Management support

Gaardboe & Svarre (2018) made a review of business intelligence (BI) success factors as they investigated 43 studies; they discovered 34 CSFs related BI success. They claimed thatorganizational characteristics include: Management support, extrinsic motivation, management processes, organizational competence, IT infrastructure, IT investments, external environment, IS governance, and organizational size.

Heise (2006) states that "Without a strategic goal (specific and measurable), the data warehouse will be just money down the drain." This coincides with what Gaardboe & Svarre (2018) concluded that organizations should clearly identify their BI success factors to arrange the usage of their limited resources as well as to gain a more competitive edge. Implementing IS strategy in many organizations have faced difficulties in processing a significant amount of data and transforming it into valuable information, until the emergence of data warehouses. So, there is a solid connection between IS strategy and DW success (Alnassar, 2016).

Information system (IS) strategy is a vital mark in business and IT environments. Concisely, it assists organizations to allot,hoard, deal with data and transfer the data and information they develop and receive. Moreover, it empowers and replenishes various means and services for helping organizations to put on metrics and analytical tools in their informatics repository function and granting them to pinpoint the bright expanding opportunities and quiet ways to foster efficient operations and supply. Henceforth providing a more effective data management, presentation and analysis.

Researcher (s)	Date	Factors
		clear vision & well-established business case
(Hayen, Rutashobya, & Vetter, 2007)	2007	Management Support, Resources, User Participation
(Xu & Hwang, 2007)	2007	Clearly defined business needs, Top management support, User involvement/participation, Project management (teamwork), Practical implementation schedule, Adequate IS staff & consultants
(Ganczarski, 2006)	2006	Management, Goals, Users, Organization (Mukherjee, 2003)
(AbuSaleem, 2005)	2005	Existence of champion, Top management sponsorship and Business internal needs
(Mukherjee, 2003)	2003	Management, Goals, Users, Organization
(Lee, Lee, & Suh, 2001)	2001	right resources, championship, management support, management of user expectations, understanding of external environment
(Wixom & Watson, 2001)	2001	Management Support, Champion, Resources, User Participation
(Van Rekom, 2000)	2000	Organizational environment, Management support, Accurate and documented business processes, Accurate and documented data sources, Job tasks and responsibilities, Work incentives, Training, Help desk support, Project team support

Researcher (s)	Date	Factors
2013)		Organization Culture, Knowledge Sharing
(Sanger & Iahad, 2013)	2013	Top management Support, User education and training, stakeholders active involvement, Effective project management, change management
AlMabhouh, Saleh & Ahmad	2012	Business Quality, User Quality, System Quality, Relationship Quality, Service Quality. Information Quality
(Olszak & Ziemba, 2012)	2012	Support from senior management, Skilled (qualified) sufficient staff/team/managers, Competent BI project manager (leadership), Past experience and cooperation With a BI supplier, Clear business vision and plan, Adequate budget
(Ojeda, Ramaswamy, Rivera , & Jumah, 2011)	2011	Scope, Management, Infrastructure, Availability of Specialists
(Bhansali, 2010)	2010	Size of the organization, Management support, team skills, champions, organizational support, organizational barriers
(Arnott, 2008)	2008	Committed and informed executive sponsor, Widespread management support, Appropriate team skills, Adequate resources, Clear link with business objectives, Management of project scope
(Yeoh, 2008)	2008	Committed management support & sponsorship,

Table 1 Review of Organizational Success Factors of DW Success

Researcher (s)	Date	Factors
(El-Adaileh & Foster, 2019)	2019	Management Support, Organizational resources, Vision, Champions, Team Skills, Project Manager, User Participation and Change Management
(Zaied, et al.)	2018	Top management support, clear vision, adequate resource, organizational culture, BI strategic alignment
(García & Díaz Pinzón, 2017)	2017	Directives and Top Management, Business Linking, Project Leader or "Champion" set-up, Change Management, Project, People and Human Talent Teams, Learning and Skills, Environment, Resources
(Huebner, 2017)	2017	top management support, organizational size
(Lautenbach, Johnston, & Adeniran-Ogundipe, 2017)	2017	Top management support, Talent management challenges
(Kfouri& Skyrius , 2016)	2016	Vision & business case, management & championship
	2014	
(Shobha, 2014)	2014	Clearly defined business needs, Top management support, User Involvement/participation, project management, Practical implementation schedule
(Phiriyayotha & Rotchanakitumnuai,	2013	Management Support, User Involvement, Self-efficacy, Clear Objective, Scope and Goals,

data; query flexibility; information conciseness; multidimensional representation and correctness and completeness of integrated data.

Meeting these requirements imposes the question of what are the factors that make successful implementation of data warehouse. Plenty of researches were recently done in this field and due the numerous number of these factors; researchers categorized them in different ways. These factors were divided by Haley (1998) into 3 groups: (1) Project Factors, (2) Organizational Factors and (3) Infrastructure Factors. The three categories named by Van Rekom (2000) Information Technology Factors, (2) Data Factors and (3) Organizational Factors while Lee, Lee, & Suh, (2001) and Bhansali (2010) divided these factors into 4 categories: (1) organization factors, (2) user factors, (3) technology factors, and (4) data factors. Whereas AbuSaleem (2005) divide these factors into 5 categories: Organizational factors, Environmental factors, Project-related factors, Technical factors, and Educational factors but investigated only the first three groups in his thesis Some researchers expanded the results of (Mukherjee, 2003) but limited himself only to technical factors and organizational factors (Ganczarski, 2006). While others (Ojeda, Ramaswamy, Rivera , & Jumah, 2011) agree that these factors divided into two categories: technological and organizational as well as some who followed the same categorization replaced the organizational factors with managerial factors (Sanger & Iahad, 2013). Moreover, Zaied, Grida, & Hussein (2018) proposed that these factors fall also into four categories namely: (1) organization, (2) process, (3) technology, and (4) environment. From the above review, it is obvious that organizational factors form a key ingredient of the success for design, implementing and operating a DW in an organization. Table 1 illustrates the organizational success factors of DW as presented in previous literature.

H02-3: The perceptions about IS undefined do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan).

H03: There is a statistically significant correlation between DW organizational success factors and IS strategy of Bank Al Etihad-Jordan, as perceived by branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan at $\propto \leq 0.05$.

The Limitation of the Study

The study is limited to branch managers and IT employees of Bank Al Etihad – Jordan during July 2019 to March 2020.

Theoretical Framework and Previous Studies

DW was presented by Inmon (2005) as a collection of data that supports decision-making processes. It is subject-oriented, integrated and consistent and shows its evolution over time and it is not volatile

DW isdefined by Golfarelli & Rizzi (2010) as a collection of methods, techniques, and tools used to support knowledge workers—senior managers, directors, managers, and analysts—to conduct data analyses that help with performing decision-making processes and improving information resources. While Rainardi (2008) demonstrated DW as a system that retrieves and consolidates data periodically from the source systems into a dimensional or normalized data store. It usually keeps years of history and is queried for business intelligence or other analytical activities.

There are certain requirements for a DW to be able transform operational data into decision-making support information, Golfarelli & Rizzi (2010) summarized these requirements in: accessibility; integration of

The Hypotheses of the Study

The main hypotheses of the study could be formulated as follows:

H01: The perceptions of DW organizational success factors do not differ according to branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan.

This main hypothesis is divided to the following sub-hypotheses:

H01-1: The perceptions of senior management support do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan).

H01-2: The perceptions of user qualities do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan).

H01-3: The perceptions of clear business objectives do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan).

H01-4: The perceptions of effective change management do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank al Etihad-Jordan).

H02: The perceptions about the IS strategy of the bank do not differ according to branch managers or IT employees of Bank Al Etihad.

This main hypothesis is divided to the following sub-hypotheses:

H02-1: The perceptions about IS innovator do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan).

H02-2: The perceptions about IS conservative do not differ according to Job Position (branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan).

3. To investigate how DW organizational success factors relate to the IS strategy of Bank al Etihad – Jordan according to Job Position (either branch managers or IT employees of Bank al Etihad – Jordan).

The Study Model

Figure (1) depicts the study model where organizational factors influencing DW success represents the independent variable and IS strategy represents the dependent variable.

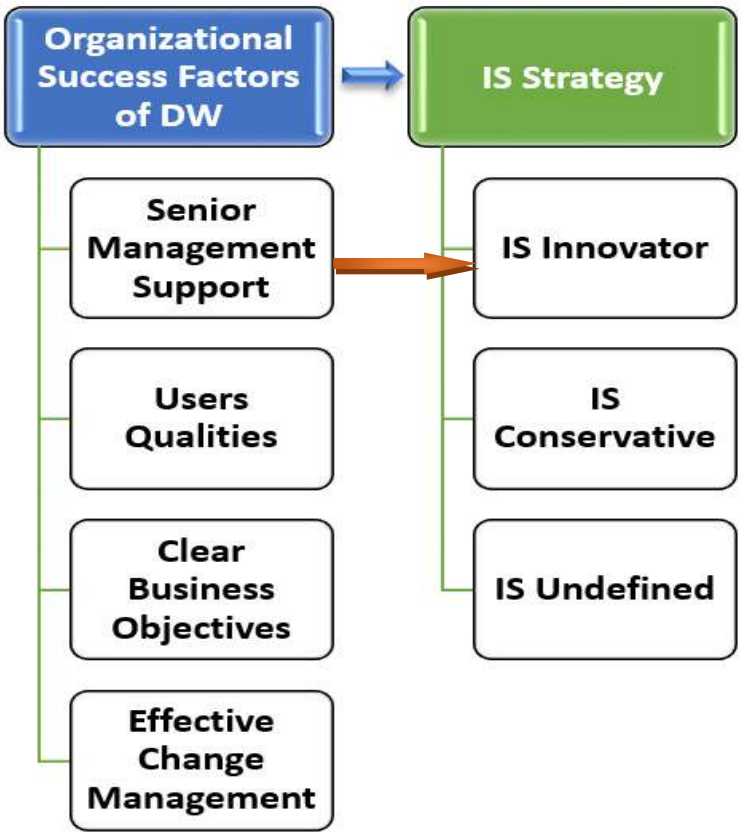


Figure (1) Study Model

The importance of the study emerges from the followings:

1) Data Warehouses are vital for helping organizations to generate new possibilities by automated prediction of trends and behaviors in a large database thereby improving the quality of decision-making process (Joseph, 2013).
2) Data Warehousing projects are complex, expensive, time-consuming and risky.
3) The existence of numerous factors affecting the success of implantation of Data Warehousing creates the need to focus on the organizational factors that attained but a little attention in the literature (Francis, 2010).
4) The alignment of IT & IS strategy with the business strategy is a key factor to gain an elusive competitive advantage. This could be interpreted by strategically managing information more effectively that imposed utilizing data warehouses (Clarke, 2001).
5) Banking industry is a key ingredient of the national economy and has a major role in encouraging investment and development in Jordan.
6) The scarcity of studies the relationship between DW organizational success factors and IS strategy in Arabic context especially in banking industry.
7) There is a need to clarify the relationship between DW organizational success factors and IS strategy from a theoretical point of view.

Objectives of the Study

This study aims to achieve the following objectives:

1. To identify whether perceptions of the DW organizational success factors differ according to Job Position (either branch managers or IT employees of Bank al Etihad – Jordan).
2. To identify whether perceptions of the IS strategy of Bank al Etihad – Jordan differ according toJob Position (either branch managers or IT employees of Bank al Etihad – Jordan).

process as well as the type of the transformation process itself. Accordingly, these challenges may be summarized by sustaining competitive advantage; aligning it with business objectives, and managing strategic transition (Laudon & Laudon, 2013).

Paech (2019) discusses the need for building adequate levels of IT governance and technological expertise at the appropriate management level. This imposes the need to identify what do the branch managers perceive about DW implementation, usage and maintenance and its relationship with the IS strategy of the bank. At the same level, IT workers need to have awareness about the IS strategy of the bank, since they are demanded to encourage and support managers in developing appropriate internal understanding, at appropriate levels, of the use of technology in financial services and the potential associated risks and opportunities. Moreover, it is logical to investigate whether there is a gap in the perceptions of these two groups as their role is very significant in the success of the bank IS strategy.

The problem of the study is embodied by the following questions:

1. What are the perceptions of branch managers and IT employees of Bank al Etihad - Jordan about the organizational factors that influence the success of the bank DW?
2. What are the estimations of branch managers and IT employees of Bank al Etihad - Jordan of the IS strategy of their bank?
3. How do DW organizational success factors relate to the IS strategy of Bank al Etihad – Jordan according tobranch managers and IT employees of this bank?
4. Is there a difference in the perceptions of branch managers and IT employees according to DW organizational success factors?
5. Is there a difference in the perceptions of branch managers and IT employees of Bank al Etihad – Jordan according to the IS strategy of the Bank?

The Importance of the Study

have high rates of return with moderate payback, data warehouses are expensive and time consuming development and implementation projects also having high failure rates (Elson, 2001). Henceforth, it is essential to investigate factors that influence the success of data warehousing and their relationship with the IS strategy of the bank.

In this study, the researchers pursue to investigate the organizational factors affecting the success of Data Warehousing and their relationship to the IS strategy as perceived by the workers in Bank al Etihad as a case study of Jordanian commercial banks.

The Problem of the Study and its questions

In order to operate efficiently, a bank should manage ICT driving banks' core business; customer relationships and risks and financial crises (Paech, 2019). From that point of view, banks are forced to redesign every aspect of its operations to achieve these goals as well; banks have become under pressure to reconsider banks' IS strategies. The banks are in challenge to create digital capability as well as to modernize legacy systems plus managing security, identity, and privacy with building the modern workplace by adopting cloud services (Miner, 2019).

Data warehousing (DW) in banking is essential to simplify and standardize the way they gather data, take care of the difficult data management (digesting large quantities of data and ensuring accuracy) and make it easier for you to focus on the analysis (Jordan, 2017). As well as, to access and consolidate real-time and historical data across various systems and provide it to anyone who needs to report on it, process the data and make sure it can be trusted, keep data securely locked up and still provide useful information to those who need to report on it.

It is indispensable for banks to utilize Data Warehousing to execute the required IS strategy to obtain competitive advantage so that different technologies and solutions are seamlessly meshed to create maximum value (Cooper, Watson, Haley , & Goodhue, 2000). Banks' efforts to impel their digital transformation face many challenges such as synchronizing adopted technologies with the existing systems and the pace of the transformation

Introduction

Banking industry plays a vital role in any national economy by improving stability and increasing economic growth. Banks are a main element in well-developed financial markets. The banking sector including insurance and investment services in Jordan contribute 24.3% of GDP for the first quarter of the fiscal year 2019 (Jordanian Department of Statistics, 2019). Jordanian Banks will be able to drive economic growth forward as banks have huge data on (customer behaviors) if used correctly, given the availability of predictive analytics and data-driven marketing that will significantly contribute to more accurate financial decisions (Qumsieh, 2019). Due to globalization, competition and fluctuations in business environments all over the world and Jordan is no exception, banks tend to adopt more strategic implementation of Information Systems (IS) (Al-Nsour, AlShobaki, & Alizoubidi, 2019).

Banks utilized financial innovation and IS strategy to cope with the changes in demand conditions, to respond to changes in supply conditions, and to avoid regulations (Mishkin & Seretis, 2011). Banks work in increasingly high economic pressure environments, data is multiplying every day and technology is developing continuously to deal effectively with it. Studies have demonstrated that banks' IS investments will be most prolific when there is an integration between IS Strategy and business strategy (Ackermann, Yeung, & Bommel, 2007), (Ho & Mallick, 2010) and (Beccalli, 2007). Banks in the world spend 6% on technology, whereas banks in Jordan over the past five years and before 2017 have spent less than 1%. Many of Jordan's major banks are investing heavily in developing their digital platforms, a move aimed at supporting the country's efforts to enhance its competitiveness (Ackermann et al., 2007 and Qumsiyeh, 2019).

This investment in IT/IS implies building and implementing large Data Warehouses as it amalgamates and normalizes information from different operational databases so that the information can be used across the bank for dealing with complex huge banking data, to better identify customers' needs, evaluate performance and measure success and keep data quality and security (Laudon & Laudon, 2013). Although successful data warehouses

عوامل النجاح التنظيمي لمستودعات البيانات وعلاقتها باستراتيجية نظم المعلومات: دراسة حالة لبنك الاتحاد – الأردن

عماد هاني هلسا
هشام عثمان المبيضين
أكرم خليف القرالة

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في عوامل النجاح التنظيمي لمستودعات البيانات وعلاقتها باستراتيجية نظم المعلومات متخذة بنك الاتحاد – الأردن كحالة دراسية. تضمنت عينة الدراسة جميع مسؤولي تكنولوجيا المعلومات في بنك الاتحاد وجميع مديري الفروع. تم تطوير استبانة بناءً على دراسات سابقة لقياس متغيرات الدراسة. وخلصت الدراسة إلى أن استراتيجية نظم المعلومات الإبداعية (IS Innovator) كانت استراتيجية نظم المعلومات الأكثر إدراكًا بين عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أفراد عينة الدراسة يعتقدون أن دعم الإدارة العليا هو عامل النجاح التنظيمي الأكثر اعتبارًا لمستودعات البيانات (DW). علاوة على ذلك، أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين عوامل النجاح التنظيمي لمستودعات البيانات واستراتيجية استراتيجية نظم المعلومات (IS) لبنك الاتحاد – الأردن، كما يراها مديرو الفروع أو مسؤولو تكنولوجيا المعلومات في بنك الاتحاد – الأردن. أوصت الدراسة بتعزيز دعم الإدارة العليا لاستخدام وتطوير تكنولوجيا المعلومات / نظم المعلومات وحلول ذكاء الأعمال بالإضافة إلى توصيات أخرى.

الكلمات الدالة: عوامل النجاح التنظيمي ، تخزين البيانات ، إستراتيجية المعلومات ، نظم المعلومات الإدارية في البنوك.

Mu'tah Lil-Buhuth wad-Dirasat, Humanities and Social Sciences Series, Vol.37 No.1, 2021.
http: 10. 35682/0062-037-001-001

Organizational Success Factors of Data Warehouse and Their Relationship with IS Strategy: A Case Study of Bank Al Etihad - Jordan

Emad Hani Halasa*

Hisham Othman Almubaideen

Akram Khlaif Al-Qaraleh

Abstract

This study aimed to investigate organizational success factors of Data Warehouse and their relationship with IS strategy as applied to Bank Al Etihad – Jordan. The sample of the study comprised all IT officials at Bank Al Etihad and all the branch's managers. A questionnaire was developed based upon previous studies to measure the study variables. The study concluded that (IS Innovator) was the most perceived IS strategy among the sample of the study. The sample of the study perceived that senior management support is the most considered Data Warehouse organizational success factor. Moreover, the study demonstrated that there is a statistically significant relationship between DW organizational success factors and IS strategy of Bank Al Etihad-Jordan, as perceived by branch managers or IT employees of Bank Al Etihad-Jordan. The study recommended enhancing the senior management support for using and developing IT/IS and Business Intelligence solutions in addition to other recommendations.

Keywords: Organizational success factors, Data warehousing, Information strategy, Management information systems in Banking.

* **عمادة البحث العلمي، جامعة مؤتة.**

تاريخ تقديم البحث: 2020/8/30م. تاريخ قبول البحث: 2020/12/3م .

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2022 م.

Contents

*	The Obstacles Facing the Students of Sports Rehabilitation at Mu'tah University During Field Application **Mutasem Abdulwahab Alsuoub, Abdulhafeth Tayseer Alnawaiseh**	13-40
*	Linguistic and Rhetorical Connotations in the Qur'anic Verse ﴿Walyatalattaf﴾ and their Impact on Human Life and Society **Yusra Ahmad Alyabroudi**	41-88
*	The Cognitive Outcome of Gymnastics Rules Among Physical Education Teachers in Karak Governorate **Samer. N. S. Alsoub**	89-114
*	The Effectiveness of a Counseling Program Based on the Theory of House of Sound Relationships in Improving Family Stability and Reducing Emotional Divorce Among a Sample of Women Who are Regular Attendants for the Family Counseling Centers in Amman the Capital City of Jordan **Abdulnaser Mousa Algaralleh**	115-148
*	The Skills (Teaching, Research, and Administrative) of Teaching Staff According to Academic Accreditation Standards: An Exploratory Study at Al-Baha University in Saudi Arabia **Ghazi Abu Qa'oud**	149-188
*	Effect of Human Resource Management Practices on Achieving Strategic Objectives of Jordan Electric Power Company **Ali Ahmad Bani Omar, Mohammed Mufaddy Al-Kasasbeh**	189-234
*	The Role of the Educational Supervisor in Developing the Professional Performance of Pre- Vocational Education Teachers From Their Point of View **Haitham Mustafa Ayadat**	235-272
*	The Role of Basic School Teachers in the Social Inclusion of Students with Special Needs in Amman City **Mohammed Abed Al-Sakarneh**	273-302
*	The Effectiveness of Sports Program in Improving the Social Interaction of the Children with Down's Syndrome **Ahmad Khaliefa Hassan**	303-330
*	Organizational Success Factors of Data Warehouse and Their Relationship with IS Strategy: A Case Study of Bank Al Etihad - Jordan **Emad Hani Halasa, Hisham Othman Almubaideen, Akram Khlaif Al-Qaraleh**	13-54

Mu'tah Lil-Buḥ ūth wad-Dirāsāt
A Refereed and Indexed Journal Published by
The Deanship of Scientific Research
Mu'tah University, Jordan

Subscription Form

I would like to subscribe to this Journal (Please, select):

- ☐ **Humanities and Social Sciences Series.**
- ☐ **Natural and Applied Sciences Series**.

For each volume; effective:
Name of Subscriber:

Address:
Method of Payment:

☐ Cheque ☐ Banknote ☐ Mail Money Order

No.: Date:

Signature: Date:

Annual Subscription Rate (JD):
The value of the annual subscription for each series (J.D. or Equivalent):

Inside Jordan			
- Individuals	J.D (9)	Establishments	J.D (11)
Outside Jordan	$ 30		
Postal Fees Added			

Editor-in-Chief
Prof Dr. Abdullah Odienat
Mu'tah Lil-Buhuth wad-Dirasat
Deanship of Sientifice Research
P.O. Box (19)
Mu'tah University, Mu'tah (61710),
Karak, Jordan.

Tel: . +962-3-2372380 Ext. 6117
Fax. +962-3-2370706
Email: **Darmutah@mutah.edu.jo**
https://www.mutah.edu.jo/dar

7. Hazards of Material, Human, or Animal Data: If the research involves the use of chemicals, procedures, or equipment that may have any unusual risks, the authors must clearly identify them in their work. In addition, if it involves the use or experimentation of humans or animals, the authors must ensure that all actions have been carried out in accordance with the relevant laws and regulations and that the authors have obtained prior approval of these contributions. Moreover, the privacy rights of human must also be considered.
8. Cooperation: Authors must fully cooperate and respond promptly to the requests of the Editorial Board for clarifications, corrections, proof of ethical approvals, patient approvals, and copyright permissions.
9. Fundamental Errors in Submitted or Published Work: If authors find significant errors or inaccuracies in their submitted or published manuscripts, they must immediately notify the Editorial Board to take the action of correcting or withdrawing their work.

Editorial Correspondence
Editor-in-Chief
Prof Dr. Abdullah Odienat
Mu'tah Lil-Buhuth wad-Dirasat
Deanship of Sientifice Research
Mu'tah University, Mu'tah (61710),
Karak, Jordan.
Tel: . +962-3-2372380 Ext. 6117
Fax. +962-3-2370706
Email: **Darmutah@mutah.edu.jo**
https://www.mutah.edu.jo/dar

9. Even if the reviewers approve the required corrections, the author(s) must abide by completing the essential technical specifications to be eligible to obtain the letter of acceptance.
10. The accepted manuscripts in the Journal are arranged for publication in accordance with the policy of the Journal.
11. What is published in the journal reflects the point of view of the author(s) and does not necessarily represent the views of Mutah University or the Editorial Board.

4. Publication Ethics

First: Duties of the Editorial Board

1. Justice and independence: the Editorial Board evaluates the manuscripts submitted for publication on the basis of importance, originality, validity, clarity and relevance of the journal, regardless of the gender of the authors, their nationality or religious belief, so that they have full authority over the entire editorial content and timing of publication.
2. Confidentiality: the Editorial Board and editorial staff are responsible for the confidentiality of any information about the submitted manuscripts and not to disclose this information to anyone other than the author, reviewers, and publishers, as appropriate.
3. Disclosure and Conflicts of Interest: the Editorial Board and editorial staff are responsible for the non-use of unpublished information contained in the research submitted for publication without the written consent of the authors. The Editorial Board themselves avoid considering research with which they have conflict of interest, such as competitive, cooperative, or other relationships with any of the authors.
4. Publishing Decisions: the Editorial Board shall ensure that all manuscripts submitted for publication are subject to reviewing by at least two reviewers who are experts in the field of manuscript. The Board is responsible for determining which of the research papers will be published, after verifying their relevance to researchers and readers, and the comments of the reviewers.

Second: Duties of the Reviewers

1. Contributing to the decisions of the Editorial Board.
2. Punctuality: Any reviewer who is unable to review the submitted manuscript for any reason should immediately notify the Editorial Board, so that other reviewers can be contacted.
3. Confidentiality: Any manuscript received by the Journal for reviewing and publishing is confidential; it should not appear or discussed with others unless authorized by the Editorial Board. This also applies to the invited reviewers who have rejected the invitation for reviewing.
4. Objectivity: The reviewing process of the submitted manuscript should be objective and the reviewer comments should be clearly formulated with the supporting arguments so that the authors can use them to improve the quality of their manuscript away from the personal criticism of the author(s).
5. Disclosure and Conflict of Interests: Any invited reviewer must immediately notify the Editorial Board that he/she has a conflict of interest resulting from competitive, cooperative or other relations with any of the authors so that other reviewers may be contacted.
6. The confidentiality of information or ideas that are not published and have been disclosed in the manuscript submitted for reviewing should not be used without a written permission from the author(s). This applies also to the invited reviewers who refuse the reviewing invitation.

Third: Duties of the Authors

1. Manuscript preparation: Authors should abide by publishing rules, technical specifications, publication procedures, and publication ethics available at the Journal website.
2. Plagiarism: Authors must not in any case steal the rights of other authors in any manner, as doing so is considered plagiarism, which entails burdening the legal and ethical responsibilities.
3. Originality: Authors must ensure that their work is original and relevant work of other authors is documented and referenced. Absence of documentation is unethical and represents plagiarism which takes many forms, as mentioned at https://www.elsevier.com/editors/perk/plagiarism-complaints
4. The author(s) should not send or publish the manuscript to different journals simultaneously. Also, authors should not submit a manuscript that has already been published in another journal, because submitting the manuscript simultaneously to more than one journal is unethical and unacceptable.
5. Authorship of the Manuscript: Only persons who meet the following authorship criteria should be listed as one of the authors of a manuscript as they should be responsible for the manuscript content: 1) present significant contributions to the design, implementation, data acquisition, analysis or interpretation of the study; 2) critically contribute to the manuscript writing and revision or 3) have seen and approved the final version of the manuscript and agreed to submit it for publication.
6. Disclosure and Conflict of Interest: Authors must report any conflict of interest that can have an impact on the manuscript and its reviewing process. Examples of potential conflicts of interest to be disclosed such as personal or professional relationships, affiliations, and knowledge of the subject or material discussed in the manuscript.

1. Publishing Rules

In accordance with the Strategic Plan of Mutah University and its vision to meet the international standards of world university rankings and classifications, and following the Strategic Plan and the Vision of the Deanship of Scientific Research, which states "Towards a Deanship of Scientific Research, which promotes the classification of the university locally, regionally and globally," and its Mission of "Creating an environment capable of producing scientific research that contributes to enhancing the role of the university in research and innovation locally, regionally and globally." The Deanship of Scientific Research has decided to develop the journal of Mu'tah Lil-Buḥ ūth wad-Dirāsāt to be indexed and included in international databases such as Scopus, ISI and PubMed, and to improve its Impact Factor (IF) so as to internationalize its research product.

Subsequently, when submitting a manuscript for publication in the Journal, the followings shall be considered:

1. Adopting the American Psychological Association (APA) Style, for more information visit https://www.apa.org or https://ejournal.mutah.edu.jo/
2. All Arabic references should be written in English in the body of the article and in the bibliography.
3. Translation of all Arabic references into English, keeping the original Arabic list available for peer reviewing and technical checking.
4. If the Arabic reference has a popular English translation, it must be adopted, otherwise a reference that does not have an English translation (such as فقه السنة) it should be transliterated, i.e., writing the reference as is in English (Fiqih Alsunah).
5. Rearrange all references (which have supposedly become in English) in an alphabetical order, in accordance with APA Style.
6. The technical specifications for manuscript editing (available at the journal website) should be strictly followed, as submitted articles are subject to accurate technical review. If the required technical specifications are not followed, the submitted manuscript will be returned.
7. All required documents and forms should be submitted online at https://ejournal.mutah.edu.jo/, as shown in the table below.
8. Violating any of the above mentioned requirements will lead to rejecting the submitted manuscript.

Num	File Name
1.	Cover Letter
2.	Title Page
3.	Abstract
4.	Research Document
5.	References
6.	Pledge

2. Technical Specifications

The technical specifications for manuscript editing (available at the journal website https://ejournal.mutah.edu.jo/) should be strictly followed, as submitted articles are subject to accurate technical review. If the required technical specifications are not followed, the submitted manuscript will be returned.

3. Publication Procedures

1. The author(s) submit the research manuscript to the Deanship of Scientific Research at Mutah University at the Journal's website https://ejournal.mutah.edu.jo/
2. The author(s) signs a publication pledge in an official form available at the Journal's website.
3. The manuscript is registered in the Journal special records.
4. The submitted manuscript is technically checked and initially reviewed by the Editorial Board to determine its eligibility for peer review. The board is entitled to assign peer reviewers or to reject the manuscript without giving reasons.
5. If initially accepted by the Editorial Board, the manuscript will be sent to two reviewers, who should reply within a maximum period of one month. In case of failure to reply within the specified time, the manuscript shall be sent to another reviewer. Once receiving the reports of the reviewers, the Editorial Board decide the following:

a. The manuscript will be accepted for publication if receiving positive reports from the two reviewers, and after the author(s) make(s) the required corrections, if any.
b. If negative reports are received from both reviewers, the manuscript is rejected.
c. If a negative report is received from one reviewer, and a positive one from the other, the manuscript will be sent to a third reviewer to decide its validity for publication.

6. The manuscript should not be reviewed by a peer who works at the same institution.
7. The author must make the suggested corrections of the reviewers within a maximum period of two weeks. Failing to meet this requirement will stop the procedure of publishing the manuscript.
8. If the reviewer rejects the required corrections, the author will be given a period of two weeks to make the necessary corrections, otherwise, the paper will be rejected.

The Journal of Mu'tah Lil-Buḥ ūth wad-Dirāsāt; Humanities and Social Sciences Series, is a scholarly, peer reviewed, and an indexed scientific journal. It has been published regularly by the Deanship of Scientific Research since 1986 in one volume each year since its establishment. The volume contains (6) issues; each issue consists of (10) articles. It is supervised by a local Editorial Board and an International Advisory Board that have specialized academians in different fields of Humanities and Social Sciences. It has an International Standard Serial Number (ISSN 1021-6804).

The Journal publishes original articles that contribute to promoting knowledge in all disciplines of Humanities and Social Sciences. All submitted manuscripts are subject to strict criteria that include technical editing and peer reviewing by two reviewers to assure research originality and validity.

The Journal has enjoyed a leading reputation locally and regionally over the past three decades. It has become an accredited Journal for the purpose of promotion of researchers in all public and private universities, in Jordan in particular, and in Arab World in general. This justifies the large number of submitted papers to the Journal from various local and regional universities and institutions.

To ensure the quality of research published in the Journal, it follows strict criteria and procedures that guarantee the quality of the research product. This includes the following:

1. Publishing rules
2. Technical specifications for publication
3. Publishing Procedures
4. Publishing Ethics

Dean of Scientific Research
Editor-in-Chief

Prof. Dr. Abdullah Odienat

International Advisory Board

Prof. Adel Tweissi, Minister of Higher Education and Scientific Research, Jordan. (Ex. Minister).
Prof. Arafat Awajan, President of Mutah University, Jordan.

Prof. Nedal Al- Hawamdeh, Mutah University, Jordan.

Prof. Abdullah Odienat, Mutah University, Jordan.

Prof. Yafei Li, University of Wisconsin-Madison, USA.

Prof. Teresa Franklin, Ohio University, USA.

Prof. Enam Al-Wer, University of Essex, England.

Prof. George Grigori, University of Bucharest, Romania.

Prof. Mohammed Mujtaba Khan, Jamia Millia Islamia, New Delhi, India.

Prof. Dr. Rosni Bakar, University of Malaysia Perlis, Malaysia.

Prof. Khaled Dahawy,The American University in Cairo, Egypt.

Prof. Talal Al-Ameen, Prince Mohamad Bin Fahad University, KSA.

Prof. Ahmed Falah Alomosh, University of Sharjah, UAE.

Prof. Moha Ennaji, Sidi Mohamed Ben Abdellah University, Morocco.

Editorial Board

Editor-in-Chief
Prof Dr. Abdullah Odienat

Members

Prof Dr. Abdul-Qader Khattab
Prof Dr. Mahmoud AL.Rwaidi
Prof. Dr. Basem Hwamdeh
Prof. Dr. Hamad Azzam
Prof. Dr. Abdussalam Abu-Tapanjeh

Journal Secretary
Mrs. Razan Mubaydeen

Director of Scientific Journal Department
Dr. Khalid Ahmad Al-Sarairah

Technical Editing
Dr. Mahmoud N. Qazaq

Typing & Layout Specialist
Orouba Sarairah

Deposit Number at the Directarate of Libraries and
National Docuents
(1986/5/201)

License Number at the Department of
Print and Publications
(3353/15/6)
22/10/2003

Contents:

© All Rights Reserved. The Views Expressed In This Issue are those of the authors and do not necessarily reflect the Views of the Editorial Board or the Policy of Mutah University.

Volume (37) Number (1) 2022 ISSN 1021 - 6804

MU'TAH

Lil-Buḥūth wad-Dirāsāt

A Refereed and Indexed Journal

Humanities and Social Sciences Series

Published by Mu'tah University

Volume (37) Number (1) 2022 ISSN 1021 - 6804

MU'TAH

Lil-Buḥūth wad-Dirāsāt

A Refereed and Indexed Journal

Humanities and Social Sciences Series

Published by Mu'tah University