

الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدراء المدارس الثانوية في مدينة كركوك

الباحث. مظفر طه مرزوق

mudhaffartaha@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدراء المدارس الثانوية في مدينة كركوك وكذلك العلاقة الارتباطية بين الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية، وتكونت عينة البحث الاساسية من (١٤٨) من المدراء، وقد استخدم المنهج الوصفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تبنى الباحث مقياس (كبيسي. ٢٠٠٢) الاغتراب النفسي و مقياس (حليمة، ٢٠١١) للكفاءة المهنية، بعد ان تم التأكيد من الصدق والثبات الاداء البحث بعرضه على مجموع خبراء، وأظهرت النتائج أن هناك اغتراب نفسي وكفاءة مهنية لدى مدراء المدارس الثانوية.

الكلمة المفتاحية: (الاغتراب، النفسي، الكفاءة، المهنية، مدراء، المدارس، الثانوية).

Psychological alienation and its relationship to professional competence among secondary school principals in Kirkuk city

Researcher: Muzaffar Taha Marzouq

mudhaffartaha@gmail.com

Abstract:

The study aimed to identify psychological alienation and its relationship to professional competence among secondary school principals in Kirkuk city, as well as the correlation between psychological alienation and its relationship to professional competence. The basic research sample consisted of (148) principals. The descriptive approach was used. To achieve the objectives of the study, the researcher used the (Kabisi, 2002) psychological alienation scale and the (Halima, 2011) scale for professional competence, after verifying the validity and reliability meaning that there is psychological alienation and professional competence among secondary school

principals, There are also statistically significant differences According to the gender variable (males – females).

Keywords: Alienation, psychological, efficiency, professional, managers, schools, secondary.

الفصل الأول

اولاً: مشكلة البحث:

الكفاءة المهنية من أحد أهم العوامل المهمة التي يهتم بها المجتمع بالدرجة الأولى من خلال تطوير العملية التعليمية والتكتيكيّة ، أو من خلال توفير مراكز التدريب لإكساب العامل المعرفة الازمة للتصريف مع تلك التغيرات ، وتطوير قدراته ومهاراته حتى يتسلّى له التحكم في تلك التكنولوجيات ، واستعمالها والاستفادة بالقدر الكافي منها خاصة التعليم العالي الذي يعد الخزان الرئيسي لسوق الشغل ، أو من خلال إعطاء فرصة للشباب الذين لم يسعفهم الحظ في مواصلة المسار الدراسي من خلال التكوين المهني ، والذي يتميز بالتخصص الدقيق في تكوين المتربصين حسب الرغبة الفردية ، وكذلك بتلبية الاحتياجات المباشرة وغالباً ما يكون التخصص حسب طبيعة المنطقة والمؤسسات الاقتصادية المحيطة (عزوز ، ٢٠٢٠ ، ٣) .

يسعى الفرد في حياته اليومية إلى تحقيق الطمأنينة والسكينة النفسية ، بالإضافة إلى تحقيق أهدافه ، في عصرنا الحالي ، الذي يتميز بالعولمة والانفتاح ، تشهد الحياة الاجتماعية تغييرات مستمرة ، هذه التغيرات تحمل معها العديد من الأمور الجديدة التي تتطلب من الإنسان التكيف معها بطرق لم يعتد عليها بعد ، ومع مرور الوقت ، قد يشعر الفرد باليأس وفقدان معنى وجوده ، كما يواجه صعوبة في الإحساس بالانتماء إلى عالم مليء بالغرابة بالنسبة له ، هذه المشاعر تؤثر عليه كعنصر اجتماعي ، مما يعكس حالة من الاغتراب (زليخة ، ٢٠١٢ ، ٤٤) .

الاغتراب النفسي هو مفهوم شامل يعبر عن الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية للتفكك ، أو الضعف ، أو الانهيار ، نتيجة للتأثيرات الثقافية والاجتماعية السائدة في المجتمع (خليفة ، ٢٠٠٣ ، ٧٥) .

(ومن خلال ماتم عرضه حول مشكلة البحث الحالي فيضع الباحث التساؤل الآتي: هل الاغتراب النفسي له علاقة بالكفاءة المهنية لدى مدرسي المرحلة الإعدادية؟ وسوف تكون نتائج البحث الحالي بمحاولة للاجابة عن هذا التساؤل.

ثانياً: أهمية البحث:

بسبب المؤهل العلمي الذي يحصل عليه اثناء الأعداد للمهنة وكذلك من الممارسات العملية والخبرة العلمية في مجال العمل تتشكل الكفاءة المهنية عند الفرد (الفتلاوي، ٢٠٠٣ ، ٢٨).

الكفاءة ابعادها اربع وهي المتمثلة بـ (الأدائية . المعرفية الشخصية . الاجتماعية - الإنتاجية) فإذا تم توظيفها بالشكل الصحيح في العملية التعليمية فإن ذلك سيسهم في رفع مستوى التعليم وبالتالي إعداد جيل واعد يستطيع تغيير واقعه وبناء مؤسسات المجتمع الحضارية (متولي ، ١٩٩١ ، ١٧٠).

يعتبر الاغتراب من الظواهر التي ترافق الإنسان منذ نشأته، حيث تظل ملزمة له عبر العصور القديمة والحديثة والمعاصرة، حيث تختلف هذه الحالة من فرد إلى آخر، حسب طبيعة الظروف التي يعيشها داخل البيئة المجتمعية التي ينتمي إليها، وتكون مقبولة في بعض الأحيان وسلبية في أحيان أخرى، واعتبره أصحاب الفكر والباحثون لها أبعاد مختلفة على جميع النواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية، حيث تختلف حدة حسب مدى توفر العوامل المسببة للاغتراب لدى الفرد.

وأن الإنسان قد يشعر في كثير من الأحيان بالاغتراب مع أنه متواجد ضمن المجتمع، ويقيم علاقات إنسانية طبيعية ومتوازنة، إلا أنه يشعر في مواقف عديدة بعدم الارتياح، والرضا عن النفس، وانخفاض في التحصيل الأكاديمي وعدم الرضا عن الحياة، مما يشعر نفسه غريباً عن ذاته، بالإضافة إلى شعوره بالضعف في قدراته وعجزه عن تحقيق الأهداف المرجوة (الوقفي، ١٩٩٨ ، ٧٧).

والإنسان المغترب لا يشعر بفاعليته ولا أهميته ولا وزنه في المجتمع الذي يعيش فيه، بل شعوره بأنه يفتقر إلى من يرشده أو يوجهه نفسياً واجتماعياً، ويشعر كذلك أن القيم الاجتماعية التي يخضع لها (مخلوف وبنات ، ٢٠٠٥ ، ٣٢).

واهتم عدد كبير من الباحثين بموضوعي الاغتراب وتقدير الذات، لما لها من آثار كبيرة على حياة الأفراد. وأن عوامل اغتراب الطلبة في غياب القيم الدينية والإنسانية والاجتماعية لديهم، والفجوة الكبيرة بين أفكار وثقافة الشباب والكبار من حولهم، وكذلك افتقاد الشباب والراهقين لمعنى وجودهم في هذه الحياة، لافتقادهم مبادئ وأهداف الحياة التي يعيشونها (الأشول ، ١٩٨٧ ، ١٢ ، Silverman, ١٩٩٧ ، Santrock) (٢٠٠٣).

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث عن العلاقة الارتباطية، بين الاغتراب النفسي، وعلاقتها بالكفاءة المهنية، لدى مدراء المدارس الثانوية.

رابعاً: حدود البحث:

١- يتناول هذا البحث مجموعة من مدراء المرحلة الثانوية، من كلا الجنسين (ذكور-إناث)، في محافظة كركوك خلال العام الدراسي (٢٠٢٣-٢٠٢٤).

خامساً: تحديد المصطلحات:

١: الاغتراب النفسي:

وقد عرفه كل من:

- السيد علي شتا، ١٩٩٧: مجموعة من مواقف واقعية تنشأ نتيجة لظروف الاجتماعية، حيث تتدخل مشاعر الجماعة ومعرفتها بحريتها، يؤدي في النهاية إلى تعقيد مسألة اتخاذ

القرارات. إنه لأمر مثير أن نرى كيف يصبح تكيف الأفراد والجماعات أكثر قرباً وتعقیداً في تلك الظروف (شتا، ١٩٩٧، ص ٦٢)

• اريك فروم eric fromm، ١٩٦٠:- تجربة يرى فيها المرء نفسه غريباً عن ذاته ولا يشعر انه مركز لعالمه ولا صانع لافعاله ولكنه يشعر ان افعاله ونتائجها هي التي تحكم فيه (فروم، ١٩٦٠، ص ٢٢)

• اسماعيل علي سعد: هو النتيجة الحتمية لفشل صناعة الرأي العام في النسق السياسي السائد في صيغة تشكيل الرأي العام (الاغتراب، ١٩٩٣)

٢: الكفاءة المهنية:

وقد عرفه كل من:

• ويعرفها حمزاوي، ١٩٨٩:- هي القدرة على ممارسة عمل أو مهنة أو مجموعة وظائف بسبب عناصر معينة مثل: المؤهلات والخبرة العلمية المكتسبة في الممارسة الفنية والتطبيقية الكافية للحصول على تلك الخبرة وإجراء البحث العلمي ونشر نتائجه حمزاوي (١٩٨٩، ٤٦١)

• ويعرفها بنجر (١٩٩٣) ثُمَّ عبر هذه العبارة عن قدرة المدير على تنفيذ سلوكيات معينة تتعلق بمهام تربوية تعليمية في الإدارة تشمل هذه القدرة معارف، ومهارات واتجاهات، مرتبطة بالإدارة، حيث يتم تنفيذها بمستوى عالٍ يؤثر بشكل ملحوظ على سلوك الطلاب، مما ينعكس في سلوك وأداء المدير نفسه(بنجر، ١٩٩٣، ١٢).

• الخياط وذياب، ١٩٩٦:- هي القدرة على إكمال العمل الذي تتطلبه وظيفة معينة (الخياط وذياب، ١٩٩٦، ٣٠).

التعريف النظري للدراسة الحالية

الاغتراب "بمعنى الانفصال": وهو يعني تلك الحالات الناتجة عن الانفصال المعرف عن كيانات او عناصر معينة في الواقع، واكثر ما ينشأ عن هذا الانفصال حالة من الاحتقار والتوتر بين الاجزاء المنفصلة، وقد بُرِزَ هذا المعنى كتابات الفيلسوف الالماني الشهير هيجل الذي استخدم هذا المصطلح بشكل متكرر في كتابه "ظاهرات الروح" الصادر سنة ١٨٠٧، حيث نجد

فصلًا كاملاً يزيد عن المئة صفحة يحمل عنوان (العقل المغترب عن ذاته ممثلاً بالثقافة) اعقبه فصل آخر يحمل عنوان (العقل المتيقن ذاته ممثلاً بالأخلاق) حيث اعتبر الكون مكن من اجزاء منفصلة ومتناقضة ومتقابلة، لكنها متكاملة.

فالكفاءة المهنية في الدراسة الحالية تشير إلى: مجموعة من الكفاءات وما ينتج عنها من معارف ومهارات واتجاهات يمتلكها ويمارسها المديرون.

التعريف الاجرائي

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات المقياس

الفصل الثاني الأطار النظري

تمهيد:

اولاً:- الاغتراب: ظاهرة انسانية حظيت باهتمام كبير من الفلاسفة وعلماء علم النفس وال التربية والاجتماع وقد استخدمو مصطلح الاغتراب للتعبير عما يشعر به الانسان الحديث من غربة وما يحسه من زيف الحياة وعمقها وما يلاحظه من سطحية في علاقات الافراد بعضهم البعض في صورة تكاد تهدم وجود الانسان وصحته النفسية. هذه الظاهرة سمة من سمات العصر واعرافه وتقاليده وسمة العصر، انها من اعقد قضايا الانسان المعاصر بسبب ازدياد نموها واتساعها وخطورتها وقد اصطلح الباحثون على تسمية هذه الظاهرة بالاغتراب (فروم، ١٩٦٠، ص ٨٩)

أبعاد الاغتراب النفسي:

يشير خليفة عبد اللطيف (٢٠٠٣، ٢٣) إلى أن الاغتراب باعتباره ظاهرة اجتماعية نفسية، ليست ظاهرة أحادية البعد وإنما زمرة أعراض. وفيما يلي أبعاد الاغتراب والتي تم تحديدها في ضوء السيكولوجية الخاصة للمعاقين بصرياً وتمثلت هذه الأبعاد في:

(أ) العجز Powerlessness

أوضح فروم Fromm (١٩٧٣، ٤٠) أن العجز هو حالة اللاجدوى التي يحيا فيها الإنسان المعاصر ، والتي تجعله يهرب من حرية التي منحها له العصر لأن هذه الحرية نتج عنها شعوره بالحقاره مما جعله ينتمي إلى كيانات أكبر منه تشعره بالأمن. ويرى كينستون Keniston أن الشعور بالعجز هو إدراك الفرد أنه خاضع لقوى خارجة عنه.

ويرى رمضان عبد اللطيف (١٩٩٠، ٢٤) أن الشعور بالعجز يجعل الفرد يحيا حياة يبدو فيها مقهوراً مُجبر على القيام بدور معين وما عليه إلا أن يقوم بذلك الدور (عبد اللطيف خليفة، ٢٠٠٣، ٣٦).

ب) العزلة الاجتماعية Social Isolation

تعد العزلة من أنماط الاغتراب الأكثر شيوعاً، والعزلة الاجتماعية كما يعرفها سيمان هي تعبير عن شعور الفرد بالانفصال عن المعايير الاجتماعية وثقافة مجتمعه السائدة وما يترتب عليه من عدم الرغبة على تحقيق التوافق الاجتماعي (Seeman, 1959, 783).

ويعرفها رمضان عبد اللطيف (١٩٩٠، ٢٧) عند الكيفي بأنها شعور الكيفي بالانفصال والبعد عن الآخرين وعدم مشاركتهم في أنشطة اجتماعية نتيجة لشعوره بأنه وحيد وان الآخرين لا يفهمون مشاعره واهتماماته وطريقة تفكيره.

ج) التمرد Rebellion

يذكر سيمان Seeman (١٩٧٥، ٧٨) أن التمرد يظهر في شكل سلوك رافض يتسم بالعداء والازدراء والكراهية والشعور بالاستياء، والإحباط واليأس من كل ما تعارف عليه المجتمع من قيم ومعايير ، ويظهر في الانسحاب من المجتمع والالتصاق بالذات والاحتماء فيها.

وتعرف عفاف عبد المنعم (٢٠٠٨، ٤١) التمرد بأنه "حالة الرفض التي تتسم بالعنف والقوة لكل ما في المجتمع من قيم وعلاقات دونما سبب ، ودون إبداء البديل المقترن لهذه القيم المرفوضة، وينتج عنه الإحساس بالعزلة والسلبية.

د) الرفض Dismissal

يعرف عرفات خليل (١٩٩٢) الرفض بأنه شعور الفرد الكفيف بالرفض وعدم الرضا لما يجري حوله وما يمس حياته، وشعوره بالرفض من الآخرين.

وتعرف بهجات عبد السميم (٢٠٠٧، ٣٥-٣١) الرفض عند المراهق المعاك بصرياً بأنه إحساس الكفيف بالنبذ والإهمال من قبل الآخرين، وبأنهم ينظرون إليه على أنه عاجزاً وليس كفأاً لهم فيبتعدون عنه فلا يشاركونه أنشطتهم أو تفاعلاتهم أو أفكارهم، مما يؤدي إلى الإحساس بالدونية.

(٥) النظرية السيكولوجية المفسرة للاغتراب النفسي

نظريّة إريك فروم Erick Fromm

يعتبر إريك فروم أول عالم نفس يقدم مفهوم الاغتراب من وجهة نظر سيكولوجية، ويستخدم فروم مصطلح الاغتراب ليصف به العلاقات المحتملة بين الإنسان ونفسه (ريتشارد شاخت، ١٩٨٠، ١٧٤).

تتعدد أشكال الاغتراب عند فروم تبعاً للطرف الآخر في علاقته بالإنسان والتي يذكرها (ريتشارد شاخت، ١٩٨٠، ١٧٦-١٨٥):

- علاقة الإنسان بالطبيعة: يرى فروم أن اغتراب الإنسان يكمن في انفصاله عن الطبيعة وعن الأشياء المحيطة به والوعي بذاته ككيان منفصل، مشيراً بذلك إلى عملية التفرد
- علاقة الإنسان بالآخرين: يرى فروم أن جوهر مفهوم الاغتراب هو أن يصبح الآخرون غرباء بالنسبة للإنسان والاغتراب من حيث علاقة الإنسان بالآخرين يتخذ أربعة أنماط مختلفة هي:
- الاغتراب والتميّز عن الآخرين: يشير فروم إلى أن أحد جوانب عملية التفرد هو وعي الفرد بأنه كيان مستقل عن الآخرين، تحدث هذه العملية بشكل تلقائي خلال مرحلة النمو، حيث لا يدرك الطفل في هذه المرحلة شعور الانفصال.
- *الاغتراب والارتباط بالآخرين: * يعتقد فروم أن الفرد الذي يدرك انفصاله عن الآخرين يمكنه بناء علاقات جديدة تحل محل الروابط القديمة التي كانت قائمة على الغرائز. هذه

الروابط الجديدة لا تلغي تجربة الانفصال، لكنها تجعل الاغتراب أكثر احتمالاً، خاصة عندما تكون هذه الروابط غير صحية. بالإضافة إلى ذلك، فإن الشخص الذي يفتقر إلى ذات أصلية في علاقاته مع الآخرين، مما يمنعه من الشعور بهويته وتقدره، يعتبر مغترباً في نظر فروم، حتى وإن كانت لديه علاقات حب ومودة مع الآخرين.

الاغتراب واستغلال الآخرين: وهنا ينظر الفرد إلى الآخرين في علاقته معهم على إنهم مجرد وسائل لتحقيق أهدافه الشخصية، فهي علاقة استغلالية تؤدي إلى اغتراب الإنسان عن الإنسان، فالشخص الذي يستغل الآخرين إنما هو شخص مغترب عنهم لأنه يفتقد النمط الصحيح للارتباط بهم

الاغتراب والتوافق: يرى فروم أن الاغتراب يسير جنباً إلى جنب مع التوافق فمن خلال التوافق يصبح الإنسان مغترباً عن ذاته فالتوافق التلقائي ليس هو النمط الصحيح للوحدة مع الآخرين لأن الشخص المتواافق ليس لديه إحساس بالذات فيما عدا الإحساس الذي يجعله متواافقاً مع الأغلبية

غulaقة الإنسان بذاته: يرى فروم أن انفصال الإنسان عن ذاته هو من أهم صور الانفصال حيث يفقد الإنسان الألفة والمودة مع مشاعره وتصرفاته والتي تبدو غريبة عنه حيث يصعب على الإنسان التوفيق بين متطلبات ذاته وبين العلاقات والارتباطات بالآخرين.

ثانياً: الكفاءة المهنية: - أداء سلوك معين يرتبط بمهام وأعمال مطلوبة ويتم إنجازها بإتقان لتحقيق الأهداف المنشودة، ويرى باندورا (Bandura 1997) متغير وسيط بين المعرفة والفعل ذلك أن معتقداتهم عن قدراتهم وتوقعاتهم نحو نتائج جهودهم لها تأثير فعال على طرق الأداء والإنجاز.

مجالات الكفاءة المهنية:

إن مجالات الكفاءة المهنية يمكن أن تقدم للمهنة احتمالات مهمة بخصوص الإنتاجية، وتقديم قياسات أكثر دقة لما يجعل الشخص مؤهلاً في دوره، ومع الأخذ بالاعتبار الكفاءات التدريسية الأخرى، ومساعدتها في أشياء مثل الامتثال والإنتاجية، والسلامة، هذه الأمور الثلاثة تترجم مباشرة إلى النجاح من حيث النتائج للمؤسسة المهنية ونظراً لشموليتها أي الكفاءة المهنية وما

يتعلق بمفهومها من خصائص الشخصية المتعددة اذ نجد ترتبط بأكثر من بعد (٣٨-٣٧: ٢٠٠٥)، لازم).

خصائص الكفاءة المهنية:

١- يعمل على توفير المعرف المختلفة من أجل تحقيق أهداف معينة أو نشاطات محددة، فالموظف الذي يتميز بالكفاءة ينفذ المهام المترتبة عليه بشكل كامل.

٢- تعد مفهوماً مجرداً : إذ إن الكفاءة غير مرئية فلا يمكن رؤيتها ولكن من الممكن رؤية الأدوات والوسائل المستعملة في الوصول إلى نتائجها.

٣- الكفاءة مكتسبة فالأفراد لا يولدون أكفاء لتنفيذ نشاطات محددة وأنما تتطور بالتدريب (الزهرة، ٢٠١٣، ٢٢).

ثانياً: الدراسات السابقة

الدراسات التي تناولت الاغتراب النفسي

أجرى بكر (١٩٧٩) دراسة قياس مفهوم الذات والاغتراب لدى المدراء بشكل عام ولدى الجنسين، حيث تم بناء مقاييس للاغتراب والمتكون (١٢٥) فقرة ومقاييس مفهوم الذات المكون من (٧٦) فقرة، وقد بلغت عينة الدراسة (٢٩٩) مدير و مدورةً وتوصلت الدراسة الى أن هناك فروق ذات دلالة احصائية لصالح الذكور بانهم أكثر فهماً لذواتهم من الإناث، أما في مقاييس الاغتراب لوحظ وجود نزعة لدى الإناث الى الاغتراب بدرجة أكبر مما هي عليه عند الذكور (بكر، ١٩٧٩، ص-٣٣).

وتوصل باوكم (١٩٨٠)، الى عدد من النتائج في الدراسة التي أجرتها على (٩٣) مدير و (٨٧) مدورة، الى أن الذين لم يحققوا أدوار نمطية لديهم أحساس بالاغتراب حيث حصلوا على درجات مرتفعة في مقاييس الاغتراب، وكانت الفروق بين متوسط درجات المجموعتين في الاغتراب لصالح أفراد الذين لم يحققوا هوية نمطية للدور الاداري (باوكم، ١٩٨٠، ص-١٠٥-١٠٥) أما دراسة هاني حسين الاهواني، (٨١٩٨) المظاهر الشعور بالاغتراب وعلاقتها بالخلفية الثقافية ومستوى الادارة بالإضافة الى متغيرات نفسية واجتماعية على عينة من (٤٢٠) مديرًا في

عين شمس والأزهر وقد أستخدم مقياس الاغتراب من أعداد (عادل الآشول) وأسفرت النتائج بأن مستوى ونوع الإدارة والخلفية الثقافية والتخصص الأكاديمي لها تأثير في تباين مظاهر الشعور بالاغتراب لدى أفراد العينة، حيث كان المدراء السنوات النهائية لخدمتهم أكثر تأثراً بهذه المظاهر وكانت الفروق لصالح عين شمس مقارنة بطلاب الأزهر (الاهواني، ١٩٨٨، ص ٢٥-٢٥).

وتوصل عزام (١٩٨٩) بدراسة اغتراب المدراء عن البيئة المجتمعية، والتي هدفت إلى معرفة مشكلة الاغتراب بين المدراء في الأردن ومن هم المعرضون للاغتراب وبما يتميزون وكيفية تصرف الشباب المغتربين أزاء المواقف التي يرفضونها، والعلاقة بين الاغتراب الخاص عن المجتمع الأردني والاغتراب العام عن المجتمع العام .وتكونت أداة الدراسة من أستبانه تحوي (٣٦) فقرة وبلغت عينة الدراسة (٩٠٤) مدراء من مختلف المدارس، أظهرت نتائج أن (٥٢٠٪) حصلوا على درجة عالية من مقياس الاغتراب وأن حدة الاغتراب تزداد عند الذكور قياساً بالإناث.

أما فيما يتعلق بنمط أوضح نتائج للمجموعة المغتربة امتازت بأنماط سلطية صارمة في حين يسود النمط الرقابي والموازنة على مستوى الإناث تبين وجود علاقة بين اغتراب الإناث وبين نمط الرقابة المسلط.

أما بالنسبة لمتغير حجم الأسرة فقد كانت هناك فروق أثبتت الاختبار الاحصائي دلالتها، وأشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بالنسبة إلى وجود الوالدين أو وجود أحدهما (عزام، ١٩٨٩، ص ٧١).

وتكشف دراسة أمال محمد بشير (١٩٨٩) عن الاغتراب وعلاقته بمفهوم الذات الواقعي (المدرك) ومفهوم الذات المثالي (المفضل)، أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٢١) مدير ومديرة وأشارت الدراسة إلى أن هناك سبعة عوامل للاغتراب هي)الاغتراب عن الذات، اللا معنى، العجز، التمرکز حول الذات، اللا معياريه، اللا هدف والعزلة). (بشير، ١٩٨٩، ص ٣١).

الدراسات التي تناولت الكفاءة المهنية

جامع وأخرون (١٩٨٤) واستهدفت استطلاع رأي القائمين على عملية إعداد المدراء في الكفاءات الإدارية الالزمة للمرحلة الثانوية بدولة الكويت.

واشتملت عينة الدراسة على (١٥٤) فرداً تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية وقد تضمنت

العينة (١٠٣) أفراد من مدراء التربية للمدير والمديرة، و(٥١) فرداً من الموجهين المنتدبين للإشراف على التربية العملية. طبقت عليهم أداة الدراسة لخمس مجالات هي: مجال تنفيذ الإدارة، والمجال العلمي والنمو المهني، إعداد المدير، ومجال العلاقات الإنسانية والنظام، وأخيراً مجال التقويم، أخرجت الدراسة نتائج منها:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدراء التربية للمدير والمديرة (تربويين وغير تربويين) وبين الموجهين الفنيين (تربويين وغير تربويين) في إدراكم لأهمية النسبية للكفاءات التدريسية التي جاءت بالاستبانة.
- كانت الفروق لصالح المدراء لمجال الكفاءات العلمية والنمو المهني.
- يوجد اتفاق بين الأساتذة والموجهين في ترتيب ثلاثة مجالات رئيسة هي مجال إعداد الدرس، ومجال تنفيذ الإدارة، ومجال الكفاءات العلمية والنمو المهني، أما مجال العلاقات الإنسانية ومجال نظام التقويم فقد حدث بينهما اختلاف.

ودراسة زعرب (١٩٨٩) استهدفت معرفة نظرة المدراء في المدارس الثانوية الفلسطينية لمدى اكتمال الخلافية العلمية والمهنية والنشاطات التي يقوم بها واشتملت العينة على (١٠٣) من المدراء، وبلغت نسبة الذكور ٩٣.٢% ونسبة الإناث بالعينة ٦.٨%. وتوصلت الدراسة إلى الإدارة للمدراء ينقصها الإعداد التربوية، واستخدام الحاسب الآلي في الإدارة.

دراسة الخوالدة ومرعي (١٩٩١) وهدفت إلى معرفة مدى ممارسة المدراء في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم المهنية بالمدارس وقد تبين من نتائج الدراسة أن عدد الكفايات الأدائية المهمة والممارسة جمن قبل المدراء، وكل هي ست كفايات فقط، من أصل خمسين كفاية، في قائمة الكفايات، اشتملت عليها القائمة التي تم إعدادها، كما تبين نسبة (٠٠١) بين المتوسطات الحسابية لأهمية قدرات الأداء لفئة الخدمة قصيرة المدى من وجهة نظر المديرين.

دراسة محمد سليمان (١٩٩٣) وهدفت إلى تصميم برنامج تدريبي مقترن لإعداد المدراء من وجهة نظر أهل الخبرة العينة العشوائية اختيرت من المدراء في مدارس الإسكندرية وعين شمس، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك اتفاقاً شبه تام بين أفراد الفئات المختلفة للعينة على أن المدراء بحاجة ملحة للتدريب على إعداد الاختبارات ومبادئ الادارة وأسس توظيفها في تعليم طالب

واستراتيجية إدارة الوقت وتنظيمه.

دراسة الخياط، و ذياب (١٩٩٦) والتي استهدفت الكشف نظام تقويم كفاءة المدراء منها الجانب الإيجابي والسلبي في حول مدى تحقيق نظام التقويم للأهداف التي وضع من أجلها. وطبقت حول هذا النظام على عينة بلغت (٥٢٣) فرداً، وبتحليل بيانات الدراسة أظهرت عدد من النتائج منها:

- أهم بنود استطلاع الرأي في قياس الكفاءة هو المحافظة على الدوام والالتزام بأخلاقيات المهنة.

- وجود معارضة بين أفراد العينة على إدراج جدول العقوبات والخصومات ضمن التقرير السنوي للمعلم.

وأوصت الدراسة بإعادة النظر في هذا النظام، وضرورة مراعاة خصائص المرحلة التدريسية في بناء بطاقة التقويم.

ودراسة عفانة (١٩٩٨) استهدفت تحديد الكفاءات الإدارية التي يمارسها المدراء بغزة كما يراها المشرفين وبلغت عينة الدراسة (٣٢١) المدراء وأظهرت النتائج قصوراً في الكفايات التي يمارسونها، حيث وصلت إلى (٣٦) كفاية من أصل (١٠٠) كفاية أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعض كفايات المدراء تعود إلى الجنس ونوع الكلية التي ينتمي إليها هؤلاء المدراء.

دراسة الخليلة (٢٠٠٠) استهدفت تحديد بعض المهارات المثالية للمدراء التي ينبغي أن يمارسها، وذلك من وجهة نظر مدرسيه. واتخذت الدراسة مجتمعاً من المدراء الملك من العام ١٤١٩/١٤١٨ هـ في مدينة الرياض، وكانت أداة الدراسة استمارة مكونة من (٦٠) فقرة تناولت ستة محاور. وتوصلت الدراسة إلى:

- أهمية الوقوف على نوعية معارف المدراء ووجهة نظرهم كأداة نصل بها إلى واقع التعليم، ومن ثم نتجه فيها إلى سبل تحسين مستوى الأداء المدراء.

- الأنماط المختلفة للمدراء، لا يمكن أن تتحمل المسؤولية الكبرى لتوسيع المعرفة، بل البيئات التدريسية المساعدة والتقنيات التعليمية وأساليب التدريس المرتكزة على القراءات والتجارب

والخبرات الأخرى والخروج عن الروتين بحيث ينوع العرض بشكل جيد يسهم في تحفيز الطلاب على بذل الجهد وتوظيف كامل طاقاتهم.

- ضرورة تنظيم وبناء المحاضرة على تحديد العمق المناسب للمادة المعطاه من حيث العرض والشرح والوقت والاهتمام بالالتغذية الراجعة وأهمية استيعابها لفكرة جديدة وإضافة في المعرفة.

خلاصة وتعقيب:

تبين من عرض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات:

- ١- ركزت في معظمها على جانب تقويم أداء المعلمين الجامعيين وغيرهم، بينما اهتم البعض الآخر بتقديم برنامج مقتراح لإعداد المدراء مهنياً.
- ٢- الكثير من الدراسات أجريت في بيئات عربية شتى (الأردن ومصر والكويت وفلسطين وال سعودية) مما يشير إلى أن هناك اهتماماً متزايداً في كثير من البلدان العربية بهذا الميدان.
- ٣- استخدمت الدراسات عدداً من قوائم الكفاءات التدريسية للاستفادة منها بالدراسة الحالية.
- ٤- كشفت غالبية الدراسات عن تدني مستوى الكفاءات التدريسية للمعلم الجامعي، حيث لم تصل في أحسن حالاتها إلى نسبة ٥٠% من أي قائمة للكفاءات قد تم استخدامها في تلك الدراسات، وأن الأستاذ الجامعي لم يصل بعد في مستوى أدائه إلى درجة الكفاية المتوقعة منه.
- ٥- كشفت الدراسات على أنه يوجد شبه إجماع من الخبراء في مجال التدريس على أهمية الكفاءات التدريسية للأستاذ الجامعي.
- ٦- المدراء بحاجة إلى الإعداد المهني الجيد والتدريب، واستخدام تقنيات تعليمية، واستخدام الحاسوب الآلي في التدريس.

الفصل الثالث

منهجية واجراءات البحث

يعرض بهذا الفصل عرضاً للمنهجية المستخدمة بالبحث، بالإضافة إلى الإجراءات التي اتبعها الباحث للتحقق من أهداف الدراسة الحالية. من الضروري تحديد مجتمع البحث و اختيار عينة تمثيلية، ثم إعداد الأدوات اللازمة وتطبيقها. بعد ذلك، يتم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لإجراء تحاليل للبيانات لمعالجتها بالطريقة التالية:

أولاً: منهج البحث:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي، الارتباطي، وذلك لملاءمتها مع طبيعة البحث.

ثانياً: مجتمع البحث:

ويشمل مجتمع البحث الحالي مدراء المدارس الثانوية في مدينة كركوك ، أذ بلغ عددهم (٩٥٠) موزعات بحسب الجنس(ذكور -إناث) (٤٥١) ذكور و(٤٩٩) إناث، يوضح الجدول (١).

جدول (١)

أفراد مجتمع البحث حسب الجنس (ذكور-إناث)

الجنس	المجموع	ذكور	إناث
ذكور	٤٥١	٤٥١	-
إناث	٤٩٩	-	٤٩٩
المجموع	٩٥٠	٤٥١	٤٩٩

ثالثاً: عينة البحث :

أ- عينة التحليل الاحصائي:

تم اختيار عينة تمثل المجتمع من أجل النتائج، والتي تكونت من مدراء المدارس الثانوية في مدينة كركوك، حيث تم سحب عينة عشوائية تضم (١٤٨) مدرسة، بواقع (٧٤) مديرًا و(٧٤) مديرة. ويمثل حجم هذه العينة (١٥.٥٧%) من إجمالي المجتمع، كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول (٢)

عينة التحليل الاحصائي بحسب (المدارس)

المجموع	مديرة	مدير	المدارس	ت
٣٧	----	٣٧	المدارس الثانوية للبنين	١
٣٧	----	٣٧	المدارس الثانوية للبنات	٢
٣٧	٣٧	----	المدارس الثانوية المختلطة	٣
٣٧	٣٧	----	المدارس الأهلية المختلطة	٤
١٤٨	٧٤	٧٤	المجموع	

بـ- عينة التطبيق النهائي:

تكونت العينة التي تم تطبيق المقاييس عليها في البحث الحالي من (١٤٨) مديراً ومديرة، تم اختيارهم بشكل عشوائي من (٤) مدارس مختلفة، وهي: المدارس الثانوية للبنين، والمدارس الثانوية للبنين، والمدارس الثانوية المختلطة، والمدارس الأهلية. وقد بلغ عدد المديرين (٧٤) وعدد المديرات (٧٤)، كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

جدول (٣)

عينة التطبيق النهائي موزعين وفق متغير المدارس (مدير - مديرة)

المجموع	مديرة	مدير	المدارس	ت
٣٧	----	٣٧	المدارس الثانوية للبنين	١
٣٧	----	٣٧	المدارس الثانوية للبنات	٢
٣٧	٣٧	----	المدارس الثانوية المختلطة	٣
٣٧	٣٧	----	المدارس الأهلية المختلطة	٤
١٤٨	٧٤	٧٤	المجموع	

رابعاً - أداة البحث :

لغرض قياس الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى مدراء المدارس الثانوية قامة الباحث بتبني مقياس :

- بتبني مقياس (كبيسي. ٢٠٠٢) الاغتراب النفسي تألف من (٢٠) فقرة و مقياس (حليمة، ٢٠١١) للكفاءة المهنية تألف من (٢٠) فقرة.

أ- تحديد مجالات المقياس:

وحددت اربع مجالات لها المقياس تتطبق والمؤشرات المتبعة لقياس الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية وهي:-

مجالات الاغتراب النفسي:-

١- العزلة . ٢- غربة الذات .

مجالات الكفاءة المهنية:-

١- الثقة بالنفس . ٢-المثابرة على بذل الجهد .

ب- صياغة فقرات المقياس:

بعد تحديد المجالات، واستعراض الأدبيات والدراسات السابقة، قام الباحث بصياغة فقرات لكل من هذه المجالات. بناءً على ذلك، تم اعتماد (٢٠) فقرة في صيغتها الأولية كما هو موضح في الملحق (١)، تم تقسيم فقرات لأربع أقسام، والتي يوضحها الجدول.

جدول (٤)

الصيغة الاولية لمجالات المقياس وعدد فقرات كل مجال

ن	اسم المجال	عدد الفقرات
١	الاغتراب النفسي	١٠
٢	العزلة	١٠
٣	غربة الذات	١٠
٤	الكفاءة المهنية	١٠
٥	الثقة بالنفس	١٠
٦	المثابرة على بذل الجهد	٤٠
	المجموع	

ج- التحليل المنطقي للفقرات (الصدق الظاهري للمقياس):

بناءً على ذلك، قرر الباحث التحقق من الصدق الظاهري لمقياس الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية. وقد قام بعرض فقرات المقياس، التي تتكون من (٤٠) فقرة، مع تعریف المجالات المرتبطة بها، على (١٥) من المحكمين المتخصصين في قسم العلوم التربوية والنفسية (ملحق رقم ١ وملحق رقم ٢). طلب منهم تقديم آرائهم حول مدى صلاحية الفقرات من حيث

وضوحها وفهمها، ومدى ملاءمتها لقياس الأهداف المحددة، مع إجراء التعديلات المناسبة إذا لزم الأمر، بالإضافة إلى تقييم عدد الفقرات بالنسبة للمجالات المرتبطة بها. كما تم طلب آرائهم حول ملاءمة البادئ في المقياس المتردج الخماسي بالنسبة للفقرات.

بعد جمع آراء المحكمين، تم تحليلها لمعرفة دلالة الفروق بين آرائهم بشأن التأييد تم تقييم صلاحية فقرات المقياس بالنسبة لمجالاتها، وتم حساب النسب المئوية لآراء المحكمين الذين وافقوا وغير الموافقين، بالإضافة إلى دلالتها الإحصائية اعتمد الباحث على نسبة (٨٥٪) من آراء المحكمين كمعايير لصلاحية الفقرات، مما يدل على أن جميع الفقرات تعتبر صالحة.

د- التطبيق الاستطلاعي للمقياس:

قام الباحث بتطبيق المقياس، على عينة تضم (٨٤) مديرًا ومديرة، وقد أظهرت النتائج أن فقرات المقياس والتعليمات المرتبطة به كانت واضحة، بالإضافة إلى ملاءمة الوقت المخصص للإجابة.

ر- تصحيح المقياس:

قام الباحث بتوضيح كيفية الإجابة على فقرات المقياس، حيث يطلب من المشاركين وضع إشارة (✓) أمام الفقرة التي يجيبون عليها، ثم اختيار الإجابة المناسبة من بين خمسة بادئ متردجة، وهي: تتطابق على (١)، تتطابق على إلى حد ما (٢)، غير متأكد (٣)، تتطابق على بشدة (٤)، موافق تماماً (٥)). كما شملت التعليمات معلومات حول الجنس.

ز- التحليل الاحصائي للفقرات :

لذلك، قام الباحث بالتحقق من خصائص مقياس الاغتراب النفسي وكفاءة الأداء المهني من خلال إجراء تحليل إحصائي لها وحساب القوة التمييزية للفعاليات، كما هو موضح أدناه:

- حساب القوة التمييزية للفقرات:

استخدم الباحث لحساب القوة التمييزية للمقياس: طريقتين

أ - اسلوب المجموعتين المتطرفتين:

استخدمت الطريقتين المقياس على عينة (٨٤) مديرًا ومديرة. بعد ترتيب الاستمرارات بشكل تنازلي، قام الباحث باختيار (٢٠.٢٨) من أعلى وأدنى الدرجات، مما أسفر عن اختيار (٤٠) استمارة. بعد ذلك، تم حساب جميع الوسائل، وتمت مقارنة النتائج للتعرف على الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا، كما هو موضح في الجدول رقم (٥).

جدول (٥)

نتائج تمييز الفقرات لمقياس الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية استخدام المجموعتين المتطرفتين

الدالة ٠٠٥	القيمة الثانية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرات
		الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	
دالة	5.913	1.38097	3.3818	75434	4.6364	١
دالة	6.284	1.16861	3.5091	72148	4.6727	٢
دالة	4.819	1.31758	3.5091	89893	4.5455	٣
دالة	4.419	1.47596	3.4545	92040	4.4909	٤
دالة	2.623	1.37020	3.5818	1.16573	4.2182	٥
دالة	4.096	1.31221	3.3818	99392	4.2909	٦
دالة	3.143	1.45875	3.2727	1.12905	4.0545	٧
دالة	2.623	1.37020	3.5818	1.16573	4.2182	٨
دالة	2.651	1.25717	3.7091	1.18719	4.3273	٩
دالة	3.958	1.18577	3.2364	1.07622	4.0909	١٠
دالة	3.846	1.38584	3.5273	95452	4.4000	١١
دالة	3.063	1.41493	3.3287	1.25717	4.1091	١٢
دالة	3.504	1.18407	3.5273	1.10005	4.2909	١٣
دالة	2.885	1.27973	3.3455	1.23174	4.0364	١٤
دالة	2.692	1.23556	3.3489	1.38097	4.0182	١٥
دالة	3.801	1.40992	3.2909	1.13351	4.2182	١٦
دالة	2.818	1.30474	3.7636	88952	4.3636	١٧
دالة	4.037	1.28760	3.1636	1.16544	4.1091	١٨
دالة	2.938	1.40897	3.6011	1.10341	4.3091	١٩
دالة	5.212	1.30319	3.4727	93492	4.6000	٢٠
دالة	5.631	1.21245	3.4182	89781	4.5636	٢١

٢٢	٤.٦٣٦٤	٧٧٨٥٠	٣.٤٣٦٤	١.٢١٣٥٦	٦.١٧٢	دالة
٢٣	٤.٥٠٩١	٩٧٨٩٠	٣.٣٤٥٥	١.٤٤٢٩٧	٤.٩٤٩	دالة
٢٤	٤.٥٤٥٥	٩٧٧٨٧	٣.٤١٨٢	١.١٩٧٠٨	٥.٤٠٩	دالة
٢٥	٤.٥٨١٨	٧٨٦٢٥	٣.٦١٨٢	١.٢٥٤٤٩	٤.٨٢٧	دالة
٢٦	٤.٤٩٠٩	١.٠١٦٠٣	٣.٢٧٢٧	١.١٤٥٩٢	٥.٨٩٩	دالة
٢٧	٤.٥٤٥٥	١.٠٣٣١٢	٣.٦٧٢٧	١.٢٦٢٧٨	٣.٩٦٧	دالة
٢٨	٤.٥٦٣٦	٧٣٩٤٦	٢.٨٥٤٥	١.٢٨٢٦٢	٨.٥٦١	دالة
٢٩	٤.٦٣٦٤	٧٥٤٣٤	٣.٥٢٧٣	١.١٩٩٦١	٥.٨٠٤	دالة
٣٠	٤.٧٠٩١	٨٥٣٥٩	٣.٤٠٠٠	١.٤٧٣٢٢	٥.٧٠٢	دالة
٣١	٤.٥٦٣٦	٧٣٩٤٦	٢.٨٥٤٥	١.٢٨٢٦٢	٨.٥٦١	دالة
٣٢	٤.٦٣٦٤	٨٢٤٧٠	٣.٠٩٠٩	١.٢٥١٢٦	٧.٦٤٨	دالة
٣٣	٤.٥٦٣٦	٧٣٩٤٦	٢.٨٥٤٥	١.٢٨٢٦٢	٨.٥٦١	دالة
٣٤	٤.٦٣٦٤	٧٧٨٥٠	٣.٤٣٦٤	١.٢١٣٥٦	٦.١٧٢	دالة
٣٥	٤.٥٠٩١	٩٧٨٩٠	٣.٣٤٥٥	١.٤٤٢٩٧	٤.٩٤٩	دالة
٣٦	٤.٥٤٥٥	٩٧٧٨٧	٣.٤١٨٢	١.١٩٧٠٨	٥.٤٠٩	دالة
٣٧	٤.٥٨١٨	٧٨٦٢٥	٣.٦١٨٢	١.٢٥٤٤٩	٤.٨٢٧	دالة
٣٨	٤.٦٣٦٤	٨٢٤٧٠	٣.٠٩٠٩	١.٢٥١٢٦	٧.٦٤٨	دالة
٣٩	٤.٥٦٣٦	٧٣٩٤٦	٢.٨٥٤٥	١.٢٨٢٦٢	٨.٥٦١	دالة
٤٠	٤.٥٠٩١	٩٧٨٩٠	٣.٣٤٥٥	١.٤٤٢٩٧	٤.٩٤٩	دالة

ب - اسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

بعد التحليل باستخدام الوسائل أظهرت النتائج أن جميع معاملات ارتباط درجات فقرات المقياس مع الدرجة الكلية كانت دالة إحصائيةً. يوضح جدول (٦) هذه النتائج على مقياس أساليب الهوية.

الجدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة، والدرجة الكلية لمقاييس الاختلاف النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
484	٢٩	291	١٥	351	١
405	٣٠	491	١٦	362	٢
296	٣١	305	١٧	374	٣
353	٣٢	.312	١٨	480	٤
408	٣٣	378	١٩	379	٥
305	٣٤	317	٢٠	363	٦
312	٣٥	408	٢١	334	٧
378	٣٦	427	٢٢	407	٨
317	٣٧	371	٢٣	315	٩
408	٣٨	359	٢٤	467	١٠
427	٣٩	379	٢٥	402	١١
371	٤٠	316	٢٦	487	١٢
		479	٢٧	328	١٣
		379	٢٨	445	١٤

مؤشرات الصدق والثبات للمقياس:

١. صدق المقياس:

قام الباحث بتحديد نوعين من الصدق، وهما كالتالي:

أ. الصدق الظاهري للمقياس (Face Validity):

قام الباحث بالتحقق عن طريق عرضها لجموع من خبراء قسم العلوم التربوية النفسية.

ب. صدق البناء (Construct Validity):

عن طريق تحليل فقرات وتحقيقها بينت جميع الفقرات متميزة، بالإضافة إلى ذلك، تم دراسة العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، مما يعد مؤشراً على الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وقد تم التتحقق من هذا المؤشر كما هو موضح في الصفحة.

٢. ثبات المقياس:

اعتمد الباحث على مجموعة من الطرق لحساب ثبات مقياس الاغتراب النفسي وكفاءة المهنية، ومن بينها:

٣- طريقة التجزئة النصفية:

للتأكد من استقرار المقياس في مجتمع البحث الحالي، تم تطبيقه على عينة تضم (١٤٨) مدیراً ومديرة في الوقت نفسه، بعد جمع استمرارات المقياس، تم تصحیحها وتقسیم فقراتها لتنتم تقسیم الموضوع إلى قسمین متساویین، في القسم الأول، كانت الفقرات فردیة، مثل ١ و ٣ و ٥ و ٧ و ٩... وهكذا، أما في القسم الثاني، كان التركیز على الفقرات الزوجیة، مثل ٢ و ٤ و ٦ و ٨... إلخ، ومن هنا، تم حساب معامل الارتباط بين الدرجات الفردیة وتلك الزوج للقياس باستخدام معامل، ارتباط، بيرسون، وقد أسفرت هذه العملية عن الحصول على معامل ثبات بلغ (٠.٨٢)، وعند تصحیحه باستخدام معادلة سبیرمان-براون، ارتفع معامل الثبات إلى (٠.٨٩)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من الثبات، وبالتالي، تم التأکد من تمییز وصدق وثبات فقرات المقياس.

٤- الصيغة النهائية للمقياس:

بعد إجراء تحلیل لفقرات اختبار الاغتراب النفسي وكفاءة المهنية، تمت دراسة كل فقرة بعناية لتحديد مدى تمییزها، وتم احتساب مدى ارتباط الدرجات الناتجة عنها مع الدرجة الإجمالية لاختبار، هذه العملية تعکس مدى تأثیر ، كما هو موضح في الجدولین (٥) و (٦)، وقد أظهرت النتائج أن جميع الفقرات تتمتع بخصائص التمییز والصدق، وأنها دالة إحصائیاً وبالتالي، أصبح المقياس في صيغته النهائية يتكون من (٤٠) فقرة، كما هو مرفق في الملحق (٣).

٥- التطبيق النهائي:

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البحث التي تضم (١٤٨) مدیرة ومديرة، بواقع (٧٤) مدیراً و(٧٤) مدیرة من مدارس مدينة كركوك، وبعد توضیح الهدف من البحث وأهمیته لأفراد العينة، تم التأکد على ضرورة الالتزام التام بالتعليمات المرفقة بالأدوات المستخدمة.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها.

يعرض النتائج بهذا الباب التي تم الحصول عليها من تحليل الأدلة الواردة في الدراسة الحالية، والتي من ثم يتم إعادة مناقشتها وتفسيرها.

كالتالي:

الهدف الأول : - التعرف على الاغتراب النفسي لدى أفراد عينة البحث:

أما المتوسط الحسابي لمقياس الاغتراب النفسي لعينة المديرين فهو (١٢٥.١٤) والانحراف المعياري هو (٤٠.٥)، وعند مقارنة الأوساط وجد أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين المتوسطين، عينة الدراسة تظهر بشكل عام درجة أعلى من الاغتراب النفسي، ويبين الجدول (٧).

جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية المحسوبة لعينة المدراء على مقياس الاغتراب النفسي

الدلاله	القيمة التائية		درجة حرية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
	المحسوبة	الجدولية					
٠,٠٥	١,٩٦	٢,٠٤	١٤٧	١٢٠	٤٠,٥	١٢٥,١٤	١٤٨

يتضح من الجدول أعلاه المحسوبة (٢٠٠٤) أكبر من المجدولة (١.٩٦) عند الدلاله (٠.٠٥) ومستوى الحرارة (١٤٧)، لذا يمكن للمديرين التمتع باغتراب نفسي معتدل، وتعزو الاسباب يتعلق الأمر بما يعيشه المجتمع من أفكار وآراء وأساليب وقيم وتقالييد ينبغي الالتزام بها وعدم الخروج عن إطارها المحدد. كما أن التخلّي عن هذه الأحداث يعود إلى أن المجتمع المدرسي لا يشارك أفراده في النشاطات أو حضور المؤتمرات التي تقدم لهم نظريات وآراء قد تتعارض مع معتقداتهم وفلسفاتهم. بالإضافة إلى ذلك، فإن عدم تبادل الأفكار والأراء بينهم، سواء مع أنفسهم أو مع الآخرين، يؤدي إلى قلة معرفة بعضهم بآراء الآخرين، حتى وإن كانت هذه الأفكار جيدة أو غير جيدة. هذا الأمر يسبب تعارضًا فكريًا ودراسيًا، ووجودًا اجتماعيًا، واجتماعيًا، ويؤدي إلى تناقض القيم والتقاليد بين الأفراد. كما أن عزل المدراء عن بعضهم البعض يمنعهم من الشعور بالانتماء الحقيقي للمجتمع الذي يعيشون فيه، ويؤثر سلبًا على ترابطهم مع الآخرين، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الزبيدي وامين، ٢٠١٧).

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في الاغتراب النفسي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

أظهر النتائج للمعالجة للبيانات احصائياً وجود فرق دال احصائياً بين الجنس (ذكور- إناث) في مستوى الاغتراب النفسي، وصل متوسط درجات للذكور (٦١,٦٢) ودرجة الانحراف (٩,٧١) درجة، في حين بلغ متوسط درجات في عينة البحث للإناث (٥٩,٠٥) درجة وبانحراف معياري (٨,٠٢) درجة، والجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨)

الفرق في الاغتراب النفسي بين متغير الجنس (ذكور - إناث)

الدالة الإحصائية	القيمة الثانية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	المحسوبي	الجدولية					
٠,٠٥	١,٩٦	١,١٦	١٤٦	٩,٧١	٦١,٦٢	٧٤	ذكور
				٨,٠٢	٥٩,٠٥	٧٤	إناث

بما أن المحسوبية (١,١٦) أصغر من الجدولية (١,٩٦) عند دالة (٠,٠٥) ولها درجة معينة من الحرية (١٤٦)، إذاً وجود فروق وهذا يعني الاغتراب النفسي يتاثر بمتغير الجنس (ذكور- إناث)، وتشير هذه النتائج إلى أن الرجال يعانون من مستويات أعلى من العزلة النفسية مقارنة بالنساء، وقد يعود سبب الفرق ذو الدالة الإحصائية لصالح الرجال إلى عدم التجانس بين أفراد العينة، ومن ناحية تأثير العوامل الثقافية والاقتصادية والأمنية التي يعيشون فيها. تختلف ظروف النمو والانحدار الاجتماعي عن الدراسات، والدراسة الحالية متماشية ومتغيرة مع دراسة عزام (١٩٨٩).

الهدف الثالث : - التعرف على الكفاءة المهنية لدى أفراد عينة البحث:

أن المتوسط الحسابي لعينة المديرين في مقياس القدرة المهنية هو (١٢٤,١٤) والانحراف المعياري هو (٤٤,٥) وللمقارنة وجد أن هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين المديرين والميل نحو المتوسط الحسابي، مما يدل على أن عينة الدراسة تظهر بشكل عام درجة أعلى من الاغتراب النفسي، وهو ما يظهره الجدول (٩).

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الثانية المحسوبة لعينة المدراء على مقياس الكفاءة المهنية

الدلاله	القيمة الثانية	درجة حرارية	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة
٠,٠٥	المحسوبة الجدولية					
داله	١,٩٦	٢,٠٤	١٤٧	١٢٠	٤٤,٥	١٢٤,١٤

يظهر من الجدول أعلاه أن القيمة الثانية التي تم حسابها (٢٠٤) أعلى من القيمة الثانية المحددة في الجدول والتي تبلغ (١.٩٦)، والدلالل (٠٠٥) وحرية (١٤٧)، وبناءً على هذا، يمكننا الاستنتاج بأن المدراء يمتلكون مستوى متوسط من الكفاءة المهنية، وتعزو الاسباب إلى تركيز المدراء على الكفايات الأساسية المتضمنة التخطيط للأدارة وتنفيذ الأهداف التعليمية المبتغاة وايجاد ادوات القياس المناسبة للتقويم، وهذا ما عزز من كفاءتهم المهنية التي كان لها دوراً واضحاً في قدرتهم على التخطيط وإدارة الصنوف ومراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين واستثمار دافعيتهم ، إضافة الى استخدامهم طرائق تدريس متنوعة تمكّنهم من توظيف المواد والأدوات التعليمية ، فضلاً عن أن المدراء يحرصون على ان يكون متمكنين من الأدارة المدرسية لأن الإدارة تتطلب مهارة في التعامل مع المسائل المختلفة ليتسنى التعاون و ادراك المفاهيم المتداولة من العمل وكيفية اتباع الطرق العلمية والمنطقية، كما تتطلب التركيز على المفاهيم الأساسية وما يرتبط بها من مفاهيم فرعية، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الزبيدي وامين، ٢٠١٧).

الهدف الرابع: التعرف على الفروق في الكفاءة المهنية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

تكشفت لنا نتائج التحليل الإحصائي للبيانات عن فارق مهم بين الجنسين – الذكور والإناث – من حيث الكفاءة المهنية، فقد أظهر البحث أن متوسط كفاءة الذكور بلغ نحو (٦٢.٧٠) بينما كانت درجة انحرافهم (٩.٦٥)؛ أما الإناث، فقد كانت متوسطة كفاءتهن (٦٠.٥٥) مع انحراف معياري قدره (٨.١٠)، إذا كنتم تتساءلون عن التفاصيل، فالبكم الجدول (١٠) الذي يوضح هذه النتائج بشكل أدق.

جدول (١٠)

الفرق في الكفاءة المهنية بين متغير الجنس (ذكور - إناث)

الدالة الإحصائية	القيمة الثانية		درجة الحرية	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١,٩٦	١,١٦	١٤٦	٩,٦٥	٦٢,٧٠	٧٤	ذكور
				٨,١٠	٦٠,٥٥	٧٤	إناث

من خلال الجدول الذي أمامنا، نلاحظ وجود فرق ملحوظ بين الجنسين (ذكور وإناث) يتجلّى في الأرقام. فالقيمة المحتسبة (١,٦)، تظهر أقل من لجدولية التي تصل إلى (١,٩٦) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجات حرية (١٤٦) يوضح أن الكفاءة المهنية تتأثر فعلياً بمقارنة الجنسين، ويبدو أن الفائدة تصب لصالح الذكور، حيث أظهرت البيانات أن الذكور يتمتعون بكفاءة مهنية أعلى من الإناث. أما بالنسبة لتفصير هذه النتائج، فربما يعود الأمر إلى عدم تجانس أفراد العينة، مما قد يعزز من الفروق التي ظهرت لنا بوضوح في البيانات. إذن، نستطيع القول إن هناك دلالة إحصائية تخدم الذكور في الكفاءة المهنية، مما يفتح آفاقاً للنقاش حول السبب هذا ما يؤكد امتلاك كلا الجنسين للكفايات التعليمية الخاصة بمدراء المرحلة الثانوية، علاوة على ذلك إتباعهم كتاب التعليمات التربوية ذاته المرافق للأدارة والذي يوجه المدير اثناء الخدمة الى كيفية توظيف الانشطة مما يدفعهم الى اعتماد طرائق إدارية متشابهة وتخالف عن دراسة (الزبيدي وامين، ٢٠١٧).

الهدف الخامس: التعرف على الفروق في الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية.

أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من المعالجة الإحصائية للبيانات وجود فرق ملحوظ من الناحية الإحصائية حيث تبيّن أن متوسط درجات الاغتراب النفسي في عينة البحث بلغ (٦٨,٠٨) مع انحراف معياري قدره (٨,٩٩) درجة بينما سجل بينما سجل متوسط درجات الكفاءة المهنية في نفس العينة (٧٠,٠٢) مع انحراف معياري يعادل (٨,٠٢) درجة يمكن الاطلاع على التفاصيل في الجدول (١١) الذي يوضح هذه المعلومات بشكل أكثر.

جدول (١١)

الفرق في الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية بين متغير الجنس (ذكور - أناث)

الدالة الإحصائية	القيمة الثانية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس
	الجدولية	المحسوبة					
٠,٠٥	١,٩٦	١,١٦	١٤٦	٨,٩٩	٦٨,٠٨	١٤٨	الاغتراب النفسي
				٨,٠٢	٧٠,٠٢	١٤٨	الكفاءة المهنية

من خلال الجدول الذي أمامنا، يتبيّن بوضوح وجود علاقة ملحوظة بين الاغتراب النفسي والكفاءة المهنية، حين ننظر للمحسوب، (١.١٦)، وهي أقل من الجدولية تبلغ (١.٩٦) عند مستوى (٠.٠٥) وحرية تصل إلى (١٤٦). هذا يعني هنالك فارق حيث أظهرت هذه النتائج وجود علاقة بين الاغتراب النفسي والكفاءة المهنية، ويمكن تفسير النتيجة أعلاه بأنه يوجد فروق ذو دلالة إحصائية.

الاستنتاجات والتوصيات والمقترنات:

يمكن للدراسة الحالية من الخروج بمجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترنات وذلك على النحو الآتي:

اولاً: الاستنتاجات:

من خلال النتائج التي توصل لها الباحث وجود علاقة ارتباطية معنوية بين الاغتراب النفسي وعلاقته بالكفاءة المهنية.

- ١- تأثر العلاقة بين المتغيرين بمقدار العلاقة بين المدرسين
- ٢- أوضحت نتائج التحاليل الأحصائية فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، يوصي الباحث بما يلي:

- ١- الاهتمام بدراسة الاغتراب النفسي لدى الطلبة
- ٢- الاهتمام بدراسة الكفاءة المهنية لدى أساتذة الجامعات.

ثالثاً: المقترنات:

١- يقترح الباحث عدة مقترنات إستكمالاً للجهد الذي بدأ في البحث الحالي والمقترنات هي:

- ٢- ضرورة إجراء بحوث مشابهة للموضوع.
- ٣- إجراء بحوث مماثلة ولكن على عينة أساتذة الجامعات.

المصادر:

١. الأشول ، عادل عز الدين وأخرون . (١٩٨٥) التغير الاجتماعي واغتراب شباب الجامعي. مصر: مكتبة الأنجلو.
٢. شتاء السيد . (١٩٩٧). نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
٣. الأمام، ١٩٩٠ : منهج البحث العلمي، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، مجلة محكمة تصدرها كلية التربية . جامعة بابل، مطبعة بابل . حلقة.
٤. حمزاوي، رياض أمين (١٩٨٩) : تقويم كفاية المعلم في مراحل التعليم في دول الخليج العربي. مكتب التربية العربي لدول الخليج، ص ص ٤٥٥-٤٧٥.
٥. خليفة، عبد اللطيف . (٢٠٠٣) دراسات في سيكولوجية الاغتراب القاهرة دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
٦. مخلوف، وبنات (٢٠٠٦). ظاهرة الاغتراب لدى طلبة جامعة القدس، غزة.
٧. قاسم صالح وعلي الطارق، ١٩٩٨، الشعور بالاغتراب عن الذات والآخرين (دراسة عالمية حضارية مقارنة). مجلة علم النفس، عدد ١٣.
٨. عودة، ١٩٩٣ ، التقويم النفسي، ط ٣ مكتب الأنجلو المصرية، القاهرة.
٩. مرابط عياش عزوز، (٢٠٢٠)، دار قرأ للكتاب ، مصر،

١٠. الاشول، عادل وآخرون ١٩٨٥، التغير الاجتماعي اغتراب شباب الجامعة القاهرة، اكاديمية البحث العلمي، شعبة البحوث والدراسات . القاهرة..
١١. للبيسي والجنابي، ١٩٨٧. أصول البحث العلمي ومناهجه. (ط ٩). القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
١٢. ابن حبان التوحيد (٢٠٠٠). الاغتراب وعلاقته بمفهوم الذات عند طلبة وطالبات الدراسات العليا بكليات التربية. رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة عين شمس.
١٣. لازم أسمهان عنبر (٢٠٠٥) الكفايات المهنية الالازمة لمدرسي التاريخ في مرحلة الدراسة الاعدادية (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة البصرة، كلية المعلمين، ميسان العرق).
١٤. الزهرة سنكامة (٢٠١٣) تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة، جامعة قاصدي مرتاح ورقلة الجمهورية الجزائرية.
١٥. عفاف عبد المنعم مجاهد، ٢٠٠٨، الاغتراب في الفلسفة المعاصرة، سعد الدين للطباعة، جامعة المنصورة.
١٦. فروم، ازيك، ١٩٦٠، المجتمع السليم.تعريف مكتبة الانجلو المصرية . القاهرة.
١٧. الخياط، عبد الكريم، ذياب، وعبد الرحيم (١٩٩٦): نظام تقويم كفاءة المعلم أثناء الخدمة في وزارة التربية بدولة الكويت" دراسة تقويمية". المجلة التربوية، العدد الثامن والثلاثون، المجلد العاشر، ص ص ٧٨-٢٦
١٨. الفتلاوي سهيلة محسن كاظم (٢٠٠٣). كفايات التدريس المفهوم والتدريب والاداء دار الشروق . عمان.
١٩. متولي ، فؤاد بسيوني (١٩٩١). المداخل للدراسة بكليات التربية . دراسة تربوية الإسكندرية . دار المعارف الجامعية.
٢٠. اسماعيل علي اسعد، ١٩٩٣، علم الاجتماع التربوي، الكويت، مكتبة الفلاح.
٢١. شاخت، ريتشارد، ١٩٨٠، الاغتراب، ترجمة كامل يوسف حسن، المؤسسة العربية للدراسات والنشر. بيروت.

٢٢. زعتر، محمد عاطف رشاد (١٩٨٩). بعض سمات الشخصية وعلاقتها بالاغتراب النفسي لدى الشباب الجامعي. رسالة دكتوراه. كلية الآداب جامعة الزقازيق.
٢٣. بنجر، فوزي صالح (١٩٩٣) : الإشراف التربوي ودوره في تنمية الكفايات لدى معلمي المرحلة الابتدائية. المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. الكتاب العلمي، الجزء الرابع، جامعة أم القرى.
٢٤. زليخة (٢٠١٢). سيكولوجية الاغتراب لدى طلبة الجامعة. رسالة دكتوراه، كلية الآداب جامعة عين شمس.

• المصادر الأجنبية

1. Silverman ، D ،H.(1997). Independent CPI masulintiey and femininity Scales: Psychological correlates and a sex-role typolo Journal of Personality Assessment ،44.
2. Seeman Melchior- Walsh، S.(1995). Sociocultural alienation: Experiences of North American Indian Student in Higher Education. Dissertation Abstracts International، 55، 10 (A).
3. Santrock Bonner ،R.L.& Rich ،A.R.(2003). Cognitive vulnerability and hopeless- ness among correctional inmates: Astate of mind model . Journal of Offender Rehabilitation ،17 ،3-4.