

مهارات التفاوض وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية

Negotiation Skills and Their Relation to Self-Efficacy in A Sample of Kindergartens in Light of Some Demographic Variables

إعداد

د/ منال أنور سيد*

المستخلص:

هدف البحث الحالي التعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، وتكونت عينة الدراسة من (١٦٣) معلمة من رياضات مختلفة بقرى ومدن محافظة أسيوط، وقد أعدت الباحثة مقياسين لكل من مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم التوصل للنتائج التالية :

- يوجد مستوى متوسط لمهارات التفاوض لدى عينة البحث من معلمات رياض الأطفال.
- يوجد مستوى متوسط الكفاءة الذاتية لدى عينة البحث من معلمات رياض الأطفال.
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض ترجع لمتغير مكان الروضة (ريف - حضر) وذلك لصالح الحضر.
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض ترجع لمتغير عدد سنوات الخبرة وذلك لصالح الخبرة الأعلى.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعا لمتغيري (اعتماد الروضة - المؤهل الدراسي).
- توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعا لمتغير مكان الروضة (ريف - حضر) وذلك لصالح الحضر.
- لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعا لمتغيرات (اعتماد الروضة - عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي).
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال.

الكلمات المفتاحية:

مهارات التفاوض - الكفاءة الذاتية - معلمات رياض الأطفال - المتغيرات الديموجرافية.

* مدرس بقسم العلوم التربوية -كلية رياض الأطفال - جامعة أسيوط

Negotiation skills and Their relation to Self-Efficacy Among Kindergarten Teachers in Assiut Governorate in light of some Demographic variables

Dr. Manal Anwar Sayed*

Abstract:

The objective of the current research was to identify the type of correlation between the negotiation skills and Self- efficacy of a sample of kindergartens in Assiut Governorate. The sample consisted of (163) teachers from different kindergartens in the villages and cities of Assiut Governorate. Using the descriptive analytical approach, **the following results were achieved:**

- There is an average level of negotiation skills in the sample of kindergarten teachers.
- There is an average level of self-efficacy in the sample of kindergarten teachers.
- There are statistically significant differences between the mean scores of the parameters on the negotiation skill scale due to the variable locality of the kindergarten (rural - urban) for the benefit of the urban.
- There are statistically significant differences between the average scores of the parameters on the negotiation skill scale due to the variable number of years of experience in favor of the higher experience.

* Lecturer in the Department of Educational Sciences_Faculty of Kindergarten - Assiut University

- There were no statistically significant differences between the average scores of the parameters on the negotiation skill scale according to the (variables Kindergarten Accreditation - Academic Qualification).
- There are statistically significant differences between the mean scores of the parameters on the self-efficacy scale according to the locality variable (rural-urban) for the benefit of the urban.
- There were no statistically significant differences between the mean scores of the parameters on the self-efficacy scale according to the variables (Kindergarten Accreditation - Years of Experience - Academic Qualification).
- There is a positive correlative relation between the negotiation skills and self-efficacy of kindergarten teachers.

key words: Negotiation skills - Self-efficacy - Kindergarten teachers - Demographic variables.

مقدمة:

يشهد المجتمع من حولنا تغيرات وتطورات سريعة ومتلاحقة في مختلف المجالات في ظل السماوات المفتوحة والعالم الافتراضي وتشعب المشكلات والقضايا والضغوط الحياتية، وفي سبيل إعداد المواطن القادر على التعامل مع هذه التحديات، فإن لغة التفاوض هي سبيلنا للتعايش والتعامل مع الآخرين وخلق روح العمل الجماعي وتهذيب لغة الحوار، حيث يعتبر التفاوض من أقدم مظاهر السلوك الإنساني، فهو عملية مستديمة يقوم بها الفرد طوال حياته، فنحن نتفاوض في اليوم عدة مرات بشأن العديد من الموضوعات، كما يستمد التفاوض أهميته من كونه الطريقة الأمثل الممكن استخدامه لمعالجة القضايا الخلافية والوصول إلى حل للمشكلات يرضى جميع الأطراف .

ويرى أحمد عثمان (٣،٢٠١٨) أن التفاوض من الأساليب بالغة الأهمية في وقتنا الحالي، نظراً لكونه يتعلق بقضايا جوهرية ومهمة لبناء المجتمعات على نحو أفضل، فهو أسلوب حيوي للتشاور والتنوع الفكري بين أفراد المجتمع الواحد، والاستعداد لمواجهة تعدد أوجه النشاط الإنساني والممارسات الحياتية المعاصرة من خلال نشر الثقافة التفاوضية والحوار المثمر مع الآخرين.

وتتضح أهمية التفاوض في القدرة على تنظيم الأفكار والحوار الذهني البناء والتحدث بطلاقة والمناقشة المثمرة واحترام افكار وآراء الاخرين وتنمية عادات العمل الجماعي من تعاون وتضافر جهود أعضاء الفريق الواحد. (Bakic , et , al , 2015 , 165)

كما يوصي سيد عليوة (٢٠٠٢،١٩) بأنه يجب علينا أن نتسلح بمعطيات ثقافة التفاوض، حيث أن مشكلات المجتمع تفتقر إلى حد بعيد إلى مواصفات لغة الحوار والتفاوض الإيجابي التي ينبغي أن يوظفها المتحاورون، كما تفتقد مقومات ومنطق الحوار السليم، وتتسم بكثير من الاشتباكات الخاطئة والتي لا بد أن نعمل جميعاً على حلها من منطلق معطيات ثقافة التفاوض .

والتفاوض هو النقاش الإيجابي القائم على أسس صحيحة وسليمة معتمدة على أصول وفنون خاصة به، والهدف من التفاوض هو تضييق الفجوة والخلاف بين الأطراف المتفاوضة وتقريب وجهات النظر بينهم وبناء جسر من التفاهم، وتوحيد الرؤى من أجل بناء مجتمع يسوده المحبة .

(سيد عليوة، ٢٠٠٢، ١٩)

وإذا كانت مهارة التفاوض لها أهمية في تسوية الصراعات حول القضايا الخلافية، فإنها مهمة للمعلم بصفة عامة باعتباره من أبرز العناصر الأساسية في المنظومة التعليمية، وتزداد أهميتها لمعلمة رياض الأطفال بصفة خاصة لما تقوم به من أدوار متعددة تواجه فيها الكثير من المشكلات والمواقف الحياتية الضاغطة سواء في الحياة الاجتماعية أو في الحياة المهنية من خلال تعاملها مع الأطفال

وأولياء الأمور والزملاء والقيادات التعليمية، مما يتطلب منها مستوى مناسب من المهارات التفاوضية التي تساعدها على تسيير الأعمال وإنجاز المهام وتحقيق الأهداف المنشودة.

على جانب آخر تمثل الكفاءة الذاتية أهمية كبيرة لدى معلمات رياض الاطفال، فالعمل على جعل المعلمة ترى نفسها بصورة إيجابية وكفاءة عالية، فإن ذلك يسهم في النهوض بقدراتها واستعداداتها في كافة الميادين، فالكفاءة الذاتية المرتفعة تقود إلى مزيد من الكفاءة والفاعلية في التعامل مع كثير من مهام الحياة.

وتؤكد العديد من الدراسات أن الكفاءة الذاتية للمعلمين أمر ضروري، لأنها المسئول الأول عن التطوير الأكاديمي ورفع مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين، وتحسين أداء المتعلمين، وتنمية دافعيتهم، وتحسين مستوى إنجازهم. (رامي محمود، ٢٠١٣) (Adedoyin , 2010) (Einar & Sidsel, 2007)

ويضيف صالح محمد (٢٠٠٥) أن المعلمين الذين لديهم كفاءة ذاتية عالية يتميزون بالثقة والمثابرة والمرونة والتركيز على استخدام استراتيجيات تدريسية متمركزة حول المتعلمين، ولديهم التزام مهني. وترى رجاء محمد (٢٠١٣) أن مهارات التفاوض من السلوك الإنساني، والكفاءة الذاتية هي التي تفسر هذا السلوك وأحد الدوافع التي تؤدي إلى النجاح وإنجاز الفرد للأدوار الموكلة إليه.

وانطلاقاً من أن مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية من المتطلبات الأساسية لبناء المعلم وأن هناك علاقة تأثير وتأثر بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية، فقد توصلت الباحثة لفكرة دراسة هذين المتغيرين باعتبارهما من المتطلبات الهامة التي تمكن معلمات رياض الاطفال من زيادة قدرتهن على التواصل الفعال ومواجهة المشكلات والتحديات واجتيازها ومساعدتهن على القيام بأدوارهن المتوقعة بشكل افضل.

مشكلة البحث:

تتبع مشكلة البحث الحالي من أهمية تقييم مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى المعلمين عموماً، ولدى معلمات رياض الاطفال بصفة خاصة، حيث تلعب مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية دوراً كبيراً في حياة الفرد وتحسين فرصه لتحقيق النجاح في المهام التي يواجهها، وتعد مهارات التفاوض بوابة هامة في حياة معلمة الروضة سواء العامة أو المهنية، فهي من العناصر التي تحدد طبيعة التفاعل مع الآخرين سواء داخل الروضة أو خارجها، وامتلاك المعلمة لهذه المهارات يساعدها في حل المشكلات ومواجهة الصعوبات ويدعم علاقتها الإيجابية مع الغير.

وقد أكدت بعض الدراسات على أهمية تنمية مهارات التفاوض لدى المعلم كدراسة (أمال جمعة، ٢٠١٠) التي أوصت بأهمية إعداد برامج تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة لتدريبهم على الأساليب

والاستراتيجيات المناسبة لتنمية مهارة التفاوض، ودراسة (منال محمود، ٢٠١١) التي أكدت على حاجة طلاب كلية التربية - جامعة عين شمس الى اكتساب معارف ومهارات وقيم ثقافة التفاوض، ودراسة (رجاء محمد، ٢٠١٣) التي توصلت الى أن مهارات التفاوض تعتبر من المتطلبات الأساسية لبناء المعلم وتطويره.

ويرى (Johnson et al - 2017) أنه على الرغم من أن التفاوض جزء لا يتجزأ من الحياة اليومية، إلا أن معظم المعلمين هم مفاوضون غير مهرة ويحتاجون إلى تحسين وتنمية مهارات التفاوض لديهم من خلال تنظيم الدورات وبرامج التدريب.

وبالرغم من أهمية مهارات التفاوض، إلا أنه توجد قلة في الدراسات التي اهتمت بتقييم مهارات التفاوض أو تنميتها لدى معلمة الروضة.

وعلى جانب آخر يمثل مفهوم الكفاءة الذاتية أهمية كبيرة لدى المعلم وهذا ما أكدت عليه بعض الدراسات السابقة، فقد توصلت دراسة (Siegle & McCoach, 2007) إلى أن المعلم ذا الكفاءة العالية يعزز من أداء الطلاب منخفضي التحصيل ومن ثقتهم بأنفسهم ويشجعهم على المثابرة والتقدم العلمي، كما أظهرت دراسة (Inprasitha & Changsri, 2014) أن المعلم ذو الكفاءة الذاتية العالية أداءه أفضل، حيث تكون لديه رغبة في التعليم وبذل الجهد لإثارة دافعية طلابه.

وبالرغم من اهتمام بعض الباحثين بدراسة الكفاءة الذاتية وعلاقتها بمتغيرات أخرى لدى معلمات رياض الأطفال، إلا أنه لا توجد دراسة هدفت إلى تناول العلاقة بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال.

ومن هذه الدراسات دراسة سهام حجاج (٢٠١٣) التي هدفت إلى التعرف على دافعية الإنجاز واتخاذ القرار والرضا عن المهنة بين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية من طالبات كلية رياض الاطفال، كما هدفت دراسة شيرين نشأت (٢٠١٦) التعرف على علاقة قلق المستقبل بالكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال، بينما هدفت دراسة مها أحمد (٢٠١٦) التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الاطفال، كما قامت ماجدة محمد (٢٠١٨) بدراسة للتعرف على عادات العقل وعلاقتها بالتفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمات رياض الأطفال، وهدفت دراسة ياسمين محمد (٢٠١٨) التعرف على الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من الطالبات المعلمات برياض الاطفال.

من خلال ما سبق تجسد إحساس الباحثة بالمشكلة، وبهذا تبلورت مشكلة البحث الحالي في التعرف على مهارات التفاوض وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من معلمات رياض الاطفال بمحاظرة أسبوط في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي).

أسئلة البحث:

١. ما مستوى مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة اسيوط؟
٢. ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة اسيوط؟
٣. ما متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي)؟
٤. ما متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي)؟
٥. ما نوع العلاقة الارتباطية بين درجات المعلمات في كل من مقياس مهارات التفاوض ومقياس الكفاءة الذاتية؟

أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الاطفال بمحافظة اسيوط .
٢. التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الاطفال بمحافظة اسيوط .
٣. التعرف على الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي).
٤. التعرف على الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي).
٥. تحديد نوع العلاقة الارتباطية بين متوسطي درجات المعلمات في كل من مقياس مهارات التفاوض ومقياس الكفاءة الذاتية.

أهمية البحث:**أ- الأهمية النظرية:**

- ١- تتبع أهمية البحث الحالي من أهمية الجمع بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية باعتبارهما من المتغيرات الحديثة لمعلمات رياض الأطفال
- ٢- يسهم البحث في تقديم إطار نظري لطبيعة العلاقة بين كل من مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية.

٣- ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال.

ب- الأهمية التطبيقية

- ١- يسهم هذا البحث ميدانياً في تحديد مستوى مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال واتخاذ ذلك نقطة انطلاق لاستراتيجيات مقترحة للتنمية والتحسين.
- ٢- يوجه هذا البحث القائمين على إعداد البرامج والدورات التدريبية في إدراج مهارات التفاوض ضمن برامج التدريب لمعلمات رياض الاطفال والاهتمام برفع الكفاءة الذاتية لديهن.

حدود البحث:

- **الحدود البشرية:** تم اختيار العينة عشوائياً من معلمات رياض الاطفال، وقد بلغ عددهن (١٦٣) معلمة
- **الحدود الجغرافية:** بعض روضات مختلفة بقرى ومدن محافظة اسيوط .
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق أدوات الدراسة خلال شهرى يونيو ويوليو ٢٠١٨م.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت حدود البحث على **مهارات التفاوض** وتشمل (التحدث - الاستماع - الإقناع - إدارة الصراع، التروي في اتخاذ القرار، الاختلاف) **والكفاءة الذاتية** وتشمل (الكفاءة العامة - الكفاءة المهنية).

منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، فهو لا يهتم فقط بجمع البيانات وتبويبها، بل يهتم أيضاً بتنظيم البيانات وتحليلها واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمعزى بالنسبة للمشكلة (جابر عبد الحميد وأحمد كاظم، ٢٠٠٢، ١٣٤)، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث والبيانات المراد الحصول عليها.

فروض البحث:

- ١- يوجد مستوى متوسط لمهارات التفاوض لدى معلمات رياض الاطفال عينة البحث بمحافظة اسيوط.
- ٢- يوجد مستوى متوسط للكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الاطفال عينة البحث بمحافظة اسيوط.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمات عينة البحث على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، عدد سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي).
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمات عينة البحث على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، عدد سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي).

٥- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطي درجات المعلمات عينة البحث في كل من مقياس مهارات التفاوض ومقياس الكفاءة الذاتية .

أدوات البحث:

قامت الباحثة بإعداد الأدوات التالية :

١. مقياس مهارات التفاوض لمعلمات رياض الاطفال.

٢. مقياس الكفاءة الذاتية لمعلمات رياض الاطفال.

المصطلحات الإجرائية للبحث :

اولاً: مهارات التفاوض : Negotiation skills

تعرف مهارات التفاوض إجرائياً بأنها: مجموعة من المهارات التي تستخدمها معلمة الروضة أثناء تبادل الآراء والاقتراحات وعرض وجهات النظر وذلك سعياً لحل مشكلة أو حسم قضية بشكل يرضى جميع الأطراف، وذلك من خلال امتلاكها للمهارات التفاوضية المتمثلة في (التحدث - الاستماع - الإقناع - إدارة الصراع، التروي في اتخاذ القرار، الاختلاف) . وتقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة بمقياس مهارات التفاوض.

تعريف مهارات التفاوض الفرعية إجرائياً:

مهارة التحدث: ويقصد بها قدرة المعلمة على كسب التواصل الإيجابي وإدارة الحوار بفاعلية أثناء عملية التفاوض، من حيث متى ستبدأ حديثها ومتى ستنهيه وما أبرز النقاط التي ستركز عليها أثناء عملية التفاوض .

مهارة الاستماع: ويقصد بها قدرة المعلمة على الإنصات الجيد للآخرين وفهمهم وتقديرهم واحترام آرائهم.

مهارة الإقناع : ويقصد بها قدرة المعلمة على تبادل الآراء والأفكار والتأثير على الاتجاهات والاعتقادات وتقديم الأدلة والحجج والبراهين والحلول البديلة والاقتراحات لإقناع الطرف الاخر.

مهارة ادارة الصراع: ويقصد بها قدرة المعلمة على التوفيق بين الآراء المتباينة للأفراد وإنجاح علاقتها معهم والوصول إلى حلول ترضى جميع الأطراف .

مهارة التروي في اتخاذ القرار: ويقصد بها قدرة المعلمة على إصدار قراراتها بحكمة وتروي في الموقف التفاوضي.

مهارة الاختلاف: ويقصد بها قدرة المعلمة على التعامل الجيد مع الطرف الآخر عند رفض أفكاره أو الاعتراض على الآراء المقدمة منه، وترك الجدل وتقبل النقد واستخدام التسويات للوصول إلى حل ترضيه كافة الاطراف.

ثانياً: الكفاءة الذاتية: Self-Efficacy

تعرف الكفاءة الذاتية إجرائياً بأنها : تقدير المعلمة لذاتها فيما يتعلق بتوقعها لإمكاناتها وقدراتها على إنجاز الأعمال والمهام وتحقيق الأهداف ومواجهة المشكلات في ظل الإمكانيات القائمة. وتقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة بمقياس الكفاءة الذاتية .

الإطار النظري:

أولاً: محور مهارات التفاوض :

يعتبر التفاوض أحد الأنشطة والفنون الاجتماعية التي نمارسها باستمرار في حياتنا اليومية فنحن نتفاوض في اليوم عدة مرات بشأن العديد من الموضوعات في عصر يتسم بتعارض الآراء والتنافسية وكثرة المشكلات والضغوط الحياتية، لذلك اصبحت مهارات التفاوض من مفاتيح النجاح الأساسية في الحياة الاجتماعية.

والتفاوض علم يتصل بقضايا الإنسان الحيوية، بوصفه يرمى إلى إيجاد نوع من التفاهم الفاعل بين بنى البشر سواء كان ذلك على مستوى الأفراد أو المؤسسات أو الدول، وهو علم يرمى إلى وضع حد لسوء التفاهم، وتجنب الإنسان ويلات التصادم والصراع مع أخية الانسان، اعتماداً على ما يمكن أن يكون بينهما من أرضية مشتركة . (فيليب روبنز، ٢٠١٠، ١٦)

مفهوم التفاوض :

هو عملية ديناميكية تتم بين طرفين يتعاونان على إيجاد حلول مرضية لما بينهما من مشكلات خلافية أو صراع على تحقيق الاحتياجات والاهتمامات أو المصالح والاهداف، وتقوم هذه العملية على احترام متبادل بين طرفيها، يحترم فيها كل طرف حاجات ومصالح وأهداف الطرف الآخر. (أحمد فهمي، ٢٠٠٧، ٣)

ويعرفه عبدالسلام عياد (٢٠٠٢، ٣٢) على أنه تحرك إيجابي مشترك بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا يتم خلاله حوار ونقاش وتبادل للآراء للتقريب بين المواقف والموائمة بين المصالح للوصول الى اتفاق مشترك تقبله الأطراف المعنية.

كما يعرف التفاوض بأنه عملية اجتماعية ونفسية ومنطقية تعتمد على التفاعل والتأثير النفسي والإقناع والبحث من خلال الحوار وتبادل وجهات النظر الهادفة التي يسعى كل طرف منها لتحقيقها وتتعلق بقضية أو خلاف أو مسألة معينة ترتبط مصالحها بها، بهدف التوصل الى حل أو اتفاق مقبول ومرضى لجميع الأطراف. (ثابت عبدالرحمن، ٢٣، ٢٠٠١).

من خلال ما سبق يتفق معظم الباحثين على أن التفاوض يكون لشخصين أو عدة أشخاص حول قضية معينة بهدف الوصول لحل الموضوع أو القضية بشكل يرضي جميع الأطراف.

ويعرف التفاوض في هذا البحث بأنه عبارة عن عملية الحوار والمناقشة وتبادل الآراء بين المعلمة والطرف الآخر، سواء كان فرد أم مجموعة حول موضوع محدد أو مشكلة قائمة لمحاولة الوصول إلى حل أو اتفاق يرضى جميع الأطراف .

مهارات التفاوض :

عرفت **أمال جمعه (٢٠١٠، ٣٥)** مهارات التفاوض بأنها مجموعة المهارات التي يستخدمها الطلاب أثناء مناقشة الاشكاليات والقضايا لتقريب وجهات النظر بين بعضهم البعض بهدف التوصل إلى نتيجة ترضى جميع الأطراف المشاركة في القضية، ومن أمثلة هذه المهارات (الإقناع، الإنصات، الاختلاف، حل الصراع، الاتفاق).

وتعرفها **سهير محمود (٢٠١٠، ٩١)** بأنها تلك المهارات التي يتميز بها المفاوض الناجح، وهي تشمل مهارات التواصل، مهارات الإقناع، مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات، مهارات الإنصات، مهارات التحكم في انفعال الغضب .

وتشير **هبه مختار (٢٠١٠، ١٦٣)** أن المهارات التفاوضية تشمل : مهارة التعقل، مهارة التفهم، مهارة التواصل، مهارة بناء الثقة، مهارة الإقناع، مهارة التقبل .

بينما يرى **عبدالله محمد (٢٠١١، ١٧٧ - ١٧٨)** أنها تشمل : مهارة حسن الحديث، مهارة طرح الأسئلة، مهارة الإنصات الجيد، مهارة ضبط الانفعال، ومهارة التواصل اللفظي.

ويحددها **محمود عرفان (٢٠٠٩، ٦٨-٨٥)** في: الاتصال - الإقناع والتأثير في الآخرين - الإنصات - إقامة العلاقات وكسب التعاون.

ويذكر **أبو المجد إبراهيم، ونايف محمد (٢٠١٣، ٩)** أن مهارات التفاوض تتمثل في: اتخاذ القرار - المفاجأة أو التغيير المفاجئ الأمر الواقع - الانسحاب - التدرج - المشاركة أو الصداقة - الوكالة - الخداع أو التمويه.

ومن خلال استقراء ما سبق يمكن تعريف **مهارات التفاوض اجرائياً بأنها** : مجموعة من المهارات التي تستخدمها معلمة الروضة أثناء تبادل الآراء والاقتراحات وعرض وجهات النظر، وذلك

سعيًا لحل مشكلة أو حسم قضية بشكل يرضى جميع الأطراف وذلك من خلال امتلاكها للمهارات التفاوضية المتمثلة في (التحدث - الاستماع - الإقناع - إدارة الصراع، التروي في اتخاذ القرار، الاختلاف). وتقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة بمقياس مهارات التفاوض.

أهمية التفاوض:

تنشأ أهمية التفاوض من زاويتين أساسيتين، الأولى ضرورته ومدى الأهمية التي يستمدتها من العلاقة التفاوضية التي يتم التفاوض بشأنها، والثانية حتميته، فالتفاوض أصبح صفة ملازمة لضرورات الحياة ليس فقط للأفراد ولكن أيضاً في المدارس وعلى مستوى الحكومات والشعوب. (ديفيس هوفر، ٢٠٠٩، ٧).

وتضيف سهير محمود (٢٠١٠، ٩١) أن التفاوض يستمد أهميته من كونه الطريق الوحيد الممكن استخدامه لمعالجة القضايا الخلافية والوصول إلى حل للمشكلات المتنازع عليها، حيث يصبح التفاوض الأسلوب الوحيد المتاح لكل الأطراف للوصول إلى حل للمشكلة يرضى جميع الأطراف، وتؤكد أهمية التفاوض لحل المشكلات وهي أن يكتسب الفرد المهارات التي تساعده على تحديد المشكلة وتشخيصها جيداً وتحديد الأهداف أو الحلول المرغوبة، وينصح بأن يبدأ المفاوض بالجوانب الهامة التي تحتاج إلى تعاون مشترك.

ويؤكد ذلك فيليب روبنز، حيث يرى أن التفاوض يمثل مرحلة هامة من مراحل حل القضايا والمشكلات المتنازع بشأنها، إذ يستخدم في أكثر من مرحلة وغالباً ما يكون نتيجاً كاملاً لهذه المراحل، فالتفاوض كأداة للحوار يكون أشد تأثيراً من الوسائل الأخرى لحل المشكلات .

(فيليب روبنز، ٢٠١٠، ٥)

إذن فلا بد من إتقان عملية التفاوض لأن الإنسان يقضى معظم يومه مفاوضاً في مواقف مختلفة، في المنزل والشارع وفي العمل، وأغلب مناشط حياتنا بها الكثير من الخلافات في القضايا والآراء، لذلك نحن في حاجة إلى إتقان مهارات التفاوض لكي نتمكن من تحقيق أهدافنا والتوصل إلى حلول مقبولة لمشكلاتنا في مختلف مواقف الحياة بشكل يرضى جميع الأطراف.

مبادئ التفاوض :

يوجد مجموعة من المبادئ تعد القاعدة الأساسية التي يجب أن يراعيها كل مفاوض ناجح وهي تتصل بفن العمل التفاوضي .(محسن أحمد، ٢٠٠٣)، (أمير تاج الدين، ٢٠٠٩)، (باربارا اندرسون، ٢٠١٠):

١. أن لا تتفاوض أبداً دون أن تكون مستعداً .

٢. التمسك بالثبات الدائم، وهدوء الأعصاب .
٣. عدم الاستهانة بالطرف المتفاوض معه .
٤. لا تتسرع في اتخاذ القرار واكسب وقتاً للتفكير .
٥. الاقتناع بالرأي قبل إقناع الآخرين .
٦. ضرورة تهيئة الطرف الآخر وإعداده نفسياً لتقبل الاقتناع بالرأي الذى تتبناه.
٧. لا تبدأ في الحوار التفاوضي بجملة استفزازية أو بنظرة عدوانية .
٨. عدم الانخداع بمظاهر الأمور والاحتياط دائماً من عكسها.

استراتيجيات التفاوض :

يحدد أحمد ماهر (٢٠٠٥، ٩٠) استراتيجيتين للتفاوض وهما :

١- استراتيجية المصلحة المشتركة وتحقق بالطرق التالية :

• التكامل بين الطرفين (أفقى - رأسي - أمامي وخلفي)

• تعميق العلاقة الموجودة .

٢- استراتيجية الصراع وتحقق بالطرق التالية:

• استنزاف الطرف الآخر (من حيث الوقت أو الجهد أو المال).

• تشتيت الطرف الآخر (إضافة أبعاد جديدة وتفصيلات مملة).

ويفضل في التفاوض التربوي والاجتماعي الذى تقوم به معلمة الروضة أن تستخدم الاستراتيجية الأولى وهى المصلحة المشتركة من خلال تكامل الآراء وقبول الرأي والرأي الآخر والإبقاء على العلاقة الجيدة وتوافر رغبة حقيقة مشتركة للوصول الى حل المشكلات بشكل يرضى الجميع.

سمات المفاوض الناجح :

تشتمل الآراء الشائعة عن المفاوضين الناجحين على سمات مثل الثقة بالنفس والقوة، إضافة إلى عديد من الصفات الأخرى، أما التهديد والوعيد والتظاهر بالشجاعة لا تعد هي الأدوات الضرورية التي يحتاج إليها المفاوض الماهر ولكن أسس النجاح في التفاوض، فهي أن تكون :

١. منطقياً : من الصعب أن تجادل الحقائق . تجنب استخدام الحجج التي تناقض بعضها بعضاً، أو المبالغات التي لا يمكن تصديقها، وذلك لأن مصداقيتك ستزول .

٢. معقولاً : كن معقولاً في أسلوبك ، فالجدل يشجع الطرف الآخر على المجادلة بدوره . والنتيجة النهائية هي أن التوصل إلى اتفاق سيصبح أصعب كثيراً .
٣. مثابراً : حافظ على مركزك في التفاوض، حيث أن المثابرة تعد لازمة للنجاح في حين يحاول الطرف الآخر أن يدحض خطتك .
٤. صبوراً: لا تفتر همتك بسهولة إذا ما لم تكن المفاوضات تسير بالإيقاع الذي تريده . ربما يكون الطرف الآخر يحاول أن يرهقك .(جورج فولر، ١٨، ٢٠١٢)
- وينصح ثابت عبدالرحمن (٢٠٠١، ٦٤، ٦٥) المتفاوض بأن يبدأ بالجوانب الرئيسية والهامة التي تحتاج الى تعاون مشترك وأن يراعى في هذا الصدد ما يلي :
- التحدث بخصوص المشاكل وليس الحلول.
 - تشجيع الطرف الآخر ليفعل نفس الشيء.
 - مناقشة الخلافات والفروق وفقاً لأولوياتها.
 - اقتراح العديد من البدائل ومناقشة كل بديل على حدة .
 - اختيار البديل المناسب الذي يحقق مصالح الطرفين.
 - الاستماع والإنصات الجيد لرد الفعل مع إظهار الاهتمام والتقدير كل منها للأخر .
- وهذه من السمات الأساسية التي لابد أن تتحلى بها معلمة الروضة بشكل عام، فإذا أتقنتها جيداً وطبقتها في حياتنا اليومية سواء الشخصية أو المهنية، فإنها ستكون مستعدة للتفاوض بنجاح في المواقف والمشكلات المختلفة التي تواجهها داخل الروضة أو خارجها .
- ويرى فيليب روبنز (٢٠١٠، ٧١) أن من الخصائص الشخصية التي لابد أن يتمتع بها المفاوض الناجح ما يلي:

١- قوة التحمل ونضج الشخصية:

لابد أن يتمتع المفاوض بشخصية قوية ناجحة وجذابة وأن يدرّب نفسه على أن يتحمل جهداً وضغطاً متواصلًا لمدة كبيرة .

٢- الذكاء وحسن التصرف :

يرتبط الحوار التفاوضي بذكاء المفاوض في تحديد أوجه القصور والضعف لدى الطرف الآخر لاستغلالها، ومعرفة أوجه القوة لتجنبها .

٣- إجادة فن الاستماع والانصات :

فالاستماع مصدر حيوي للحصول على البيانات والمعلومات التفاوضية .

٤- اللباقة والكياسة : وتعكس الاحترام والود والرغبة في الوصول إلى الحل التفاوضي.

٥- سرعة الملاحظة والفتنة :

تساعد على إدراك ومعرفة الأشياء الصغيرة والاستفادة منها في جلسات التفاوض .

٦- الإدراك الشامل والكامل :

يجب أن يتصف المفاوض بالقدرة على الرؤية الشاملة والمتكاملة للمشكلة التفاوضية إجمالاً.

فالمعلمة التي تملك تلك الخصائص والمهارات تكون لديها القدرة على إدارة الصراع ومواجهة الضغوط وحل المشكلات سواء في الحياة العامة أو المهنية بما يعمل على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها والنجاح في إقامة علاقات جيدة مع الآخرين .

وفى المقابل هناك بعض الأخطاء التي تجعل المفاوض يضل طريقه إلى هدفه ومن هذه الأخطاء:

١. الإعداد غير الجيد للحديث : إذ يجب على المفاوض أن يضع من الخطط والبرامج والاستراتيجيات ما يتناسب مع الظروف التفاوضية التي يعمل في ظلها، ومع طبيعة الهدف الذى يسعى إلى تحقيقه .

٢. إغفال مبدأ الأخذ والعطاء : فالتعنت ومحاولة فرض الشروط والإملاء قد يؤدي إلى فشل العملية التفاوضية ورفض الطرف الآخر الاستمرار في التفاوض .

٣. استخدام أسلوب التهيب : فالتهديد والوعيد لا يؤديان إلا لمزيد من سوء الفهم والتشدد في المواقف مهما كان الطرف الآخر ضعيفاً .

٤. نفاذ الصبر : حيث أن نفاذ الصبر يؤدي إلى ردود أفعال سلبية تأخذ طابع الانفعال والبعد عن التعقل .

٥. ثورة الغضب : وهذه تؤدي إلى عدم التحكم في الانفعالات والبعد عن الموضوعية .

٦. الكلام الكثير والإصغاء القليل .

٧. المجادلة بدلاً من التأثير : فالدخول في جدل عميق يزيد من التوتر وسوء الفهم .

(باربارا اندرسون، ٢٠١٠، ٧٦)

ثانياً: محور الكفاءة الذاتية :

يرجع مفهوم الكفاءة الذاتية إلى النظرية المعرفية الاجتماعية Social Cognitive Theory لعالم النفس الأمريكي ألبرت باندورا Bandura، وتركز هذه النظرية على دور الخبرة في تنمية الشخصية، وأن الفرد لديه القدرة على ضبط سلوكه نتيجة ما لديه من معتقدات شخصية، فالأفراد لديهم نظام من المعتقدات الذاتية يمكنهم من التحكم في مشاعرهم وأفكارهم. (نوال بنت محمد، ٢٠١٧، ٤٩٤)

والكفاءة الذاتية قد تكون عامة أو خاصة، حيث يشير المفهوم العام إلى اعتقاد الفرد على أداء مجموعة متنوعة من السلوكيات عبر مجموعة مختلفة من المواقف، وقد أشار "Bandura" إلى أن خصوصية معتقدات الكفاءة ليست بالشيء الثابت، ويمكن لبعض الخبرات أن تعزز الإحساس بالكفاءة التي يتم تعميقها في المواقف المستقبلية، فالتغيرات التي تحدث في معتقدات الكفاءة الذاتية - من خلال الخبرات المباشرة - في موقف ما يتم تعميمها على مواقف أخرى مشابهة .

(نادية أحمد، ٢٠١٢، ٥٨)

أما المفهوم الخاص للكفاءة الذاتية، فيقصد به أحكام الأفراد الخاصة والمرتبطة بمقدرتهم على أداء مهمة محددة في نشاط محدد مثل الرياضيات. (فواز روبين، ٢٩، ٢٠١٤)

ويعرفها إبراهيم الشافعي (٢٠٠٥، ١٦٠) بأنها تقدير الفرد لذاته فيما يتعلق بتوقعه لقدراته على إنجاز الأعمال والخطط التي يضعها لنفسه كما تعبر عنها الدرجة الكلية على المقياس المستخدمة في الدراسة .

بينما عرفها (Bandura , 2007) بأنها القدرة الإجرائية المدركة التي لا ترتبط بما يملكه الفرد، وإنما بإيمانه بما يستطيع عمله مهما كانت المصادر المتوفرة.

أما سيد أحمد (٢٠١١، ٧) فقد عرفها بأنها إدراك الفرد أن لديه القدرة على ضبط سلوكه والتحكم فيه، والمواجهة الفاعلة للأحداث والمواقف الضاغطة التي يمر بها.

وعرفتها أمل الشحات (٢٠١٤، ١٠) بأنها حكم الفرد على نفسه أو تقييم ذاته من حيث قدرته على النجاح في أداء مهمة محددة المستوى أو قدرته على القيام بمزيد من الجهد.

كما عرفتها ياسمينا محمد (٢٠١٨، ٥٦٨) بأنها قناعة الفرد الذاتية بقدرته على أداء المهمة التي توكل إليه، واستشعاره بقدرته على التغلب على المشكلات التي قد تواجهه بقدرته على ضبط سلوكه والتخطيط السليم للتعامل مع المشكلة.

وتعرف الباحثة الكفاءة الذاتية إجرائياً بأنها تقدير المعلم لذاتها فيما يتعلق بتوقعها لإمكاناتها وقدراتها على إنجاز الأعمال والمهام وتحقيق الأهداف ومواجهة المشكلات في ظل الإمكانيات القائمة. وتقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة بمقياس الكفاءة الذاتية .

الكفاءة الذاتية ومفهوم الذات:

يختلف مفهوم الكفاءة الذاتية عن مفهوم الذات، حيث تشير الكفاء الذاتية إلى تعميم الفرد لكفائته الذاتية أو قدرته على أداء مهمة خاصة في سياق محدد، بينما مفهوم الذات يعتبر أكثر عمومية وأقل تأثيراً ويشمل تقسيم هذه الكفاءة والإحساس بالجدارة الذاتية المرتبطة بها، وقد لا يرتبط المفهومان ببعضهما. (Pajares , 2002)

فعلى سبيل المثال : يختلف مفهوم الكفاءة الذاتية عن مصطلح الذات، فبينما يتحدد مفهوم الذات بالسؤال عن الكينونة (من أنا)، فإن الكفاءة الذاتية تتحدد بالسؤال عن الاستطاعة (هل أستطيع تأدية هذا العمل بكفاءة واقتدار؟)، كما أن مفهوم الذات ثابت نسبياً، بينما مفهوم الكفاءة يختلف من موقف لآخر بحسب الفعالية المطلوبة للأنشطة المختلفة ومستوى مثابرة الفرد ودافعيته وحالته الفسيولوجية والسلوكية. (سيد البهاص، ١٢٤، ٢٠١٠)

وتعتبر الكفاءة الذاتية للمعلم بمثابة معتقدات وأحكام حول قدرته على أداء المهام الموكلة إليه، الأمر الذى من شأنه أن ينعكس على الأنشطة والممارسات التي يقوم بها، والكيفية التي يتعامل بها في المواقف التي تواجهه. (إبراهيم محمد، ١٢٣، ٢٠١٧)

من العرض السابق تخلص الباحثة أن الكفاءة الذاتية تكمن في اقتناع معلمة الروضة بقدرتها على تحقيق الأهداف والتوصل للنتائج المرجوة، وذلك نتيجة إدراكها لإمكاناتها ومدى ثقها في نفسها وقدراتها على القيام بالسلوك المطلوب في مختلف الظروف والإمكانات المتاحة.

العوامل المؤثرة في الكفاءة الذاتية :

افترض باندورا وجود أربعة مصادر معلوماتية تؤثر في تشكيل الكفاءة الذاتية للمعلم :

(فاطمة محمد، ٢٠٠٧، عبدالسلام جودت، ٢٠٠٨)

١. الإنجازات الأدائية: يؤدي تكرار نجاح المعلم في إنجاز المهمات الموكلة إلى زيادة شعوره بالكفاءة الذاتية وبخاصة تلك التي يقوم بها بمفرده، بينما يؤدي الإخفاق المتكرر إلى انخفاض في مستوى توقعات المعلم بفاعليته .

٢. الخبرات البديلة : ترتفع وتزاد معتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلم عندما يلاحظ أن من يماثلونه في القدرة قادرون على القيام بمهمة ما .

٣. الإقناع اللفظي: يكون في ضوء إجراءات ومناقشات موضوعية، وتغذية راجعة وتفسيرات موضوعية من قبل أشخاص موثوق بقدرتهم، ويتمتعون بالمصداقية والخبرة والفاعلية المرتفعة.
٤. الاستثارة الانفعالية **Emotional Arousal** : تؤثر الاستثارة الانفعالية الشديدة سلباً على الكفاءة، فتصور المعلم للاستثارة الانفعالية من خوف وقلق وتردد يمكن له أن يتحكم في قدرة الفرد على الأداء .

عوامل تحسين مظاهر الكفاءة الذاتية للمعلم: (Hoy , 2004) ، (Duran & Daran , 2003)

- ١- اكتساب المعلم للعديد من الخبرات الناجحة التي تعزز مهاراته وقدراته .
 - ٢- إتاحة الفرصة لملاحظة مواقف تعليمية، حيث تسهم في تحسين أداء الملاحظ وتعزيزه كنتائج للملاحظة .
 - ٣- الحصول على التغذية الراجعة المناسبة من الزملاء والقيادات المدرسية والموجهين أثناء اللقاءات والاجتماعات .
 - ٤- تشجيع المعلم لتقليل حدة القلق والتوتر الناتج عن اعتقاده بأن لديه كفاءة أقل، وذلك من خلال التحفيز والاثابة.
- يتضح من هذا جلياً أهمية سعي معلمة الروضة إلى التنمية المهنية واكتساب الخبرات وتعزيز قدراتها ومواكبة كل ما هو جديد في مجال تخصصها، كذلك أهمية عملية التشجيع والتحفيز والاثابة لها سواء من الزميلات أو القيادات ومدى تأثيرها على الكفاءة الذاتية والأداء بشكل عام.

خصائص المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة:

بصفة عامة فإن الأفراد ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يعتقدون أن لديهم القدرة على إنجاز المهمات المقدمة لهم بنجاح، بينما يميل الأفراد ذوو الكفاءة المنخفضة إلى الاستسلام بسهولة عند مواجهة مهام معينة والإصابة بالكسل، وبالتالي يؤدون هذه المهمات بمستوى ضعيف وأحياناً تركها بدون اداء . (Schunk , 2003 ,19)

وقد توصلت دراسات كل من (صالح محمد، ٢٠٠٥، ٣٦٦ - Siegle & McCoach , 2007 - ليلي إبراهيم، ٢٠٠٨، ٢٠٦ - Yilmaz & Cavas , 2008 - Robert el al , 2010 - Inprasitha & Changsri , 2014) إلى أن المعلمين ذوي الكفاءة الذاتية المرتفعة يتميزون عن أقرانهم من ذوي الكفاءة الذاتية المنخفضة ببعض الخصائص على النحو التالي :

١. يبدي المعلمون ذوو الكفاءة الذاتية المرتفعة حماساً ملموساً لعرض مستويات مرتفعة من التخطيط والتنظيم والالتزام المهني .

٢. ينزعون للتعامل وجدانياً مع المشكلات الصفية التي تظهر ويستخدمون المداخل الإنسانية في إدارة الصف .

٣. ينزعون إلى استخدام الاستراتيجيات التعليمية المتمركز حول المتعلم .

٤. لديهم ثقة في قدراتهم على التعامل مع الطلاب ذوي الصعوبات وذوي الاحتياجات الخاصة، كما أن لديهم القدرة على التدريس للطلاب والذين لا يجدون دعم وتوجيه منزلي .

٥. يتمتعون بممارسات تدريسية ابتكارية ودوافعهم أعلى، وجهودهم أعظم، وأكثر مثابرة ومرونة.

٦. يكون أدائهم أفضل، وتكون لديهم رغبة كبيرة في التعليم وبذل الجهد لإثارة دافعية الطلاب .

٧. يعززون من أداء الطلاب منخفضي التحصيل ومن تقتهم بأنفسهم ويشجعونهم على المثابرة والتقدم العلمي .

٨. يشعرون بانتماء عال إلى وظيفتهم، مما يترتب عليه رضا وظيفي عال وممارسات تعليمية سواء سلوكية أو معرفية أو إنسانية مقبولة .

وفي المقابل حين يكون اعتقاد المعلمين بكفائهم الذاتية منخفض، فإن ذلك يضعف جهودهم ويقلل من حماسهم، مما يؤثر بالسلب على المتعلمين، حيث تشير نتائج دراسة محمد بن سليمان (٢٠١٢) إلى أن المعلمين منخفضي الكفاءة الذاتية يحددون أهدافاً ضعيفة حتى لا يظهرون عجزهم أمام الآخرين لأنهم يحملون معتقدات سلبية عن ذواتهم وقدراتهم، كما توصلت نتائج دراسة وليد حسن وعلى عبدالهادي (٢٠١٣) إلى أن المعلم ذا الكفاءة الذاتية المنخفضة تكون رغبته في التعليم منخفضة، ولا يسعى إلى تحقيق الأهداف، ولديه مناخ تسلطية في التعليم، ولا يثق بقدراته التعليمية .

وبالنسبة لمعلمة الروضة، تعد الكفاءة الذاتية أبرز العوامل المؤثرة في أدائها وقيامها بالدور المطلوب منها ومساعدتها على مواجهة المشكلات والصعوبات ورفع استعداداتها وقدراتها، ومن ثم فإن تمتعها بمستوى عال من الكفاءة الذاتية مؤشر جيد على ارتفاع مستواها بصفة عامة، في حين أن انخفاض مستوى الكفاءة الذاتية لديها، يشير إلى حاجاتها الماسة لتدعيم خبراتها والتطوير من شخصيتها في كافة الجوانب .

أهمية الكفاءة الذاتية لمعلمة الروضة :

إن امتلاك المعلمة للمهارات والمتطلبات اللازمة لأداء مهامها ليس هو المهم فقط، بل لابد أن تمتلك الإيمان والثقة بقدرتها على القيام بالسلوك المطلوب في مختلف الظروف . وترى مها أحمد (٢٠١٦، ١٤٤) أن المعلمة التي لديها كفاءة ذاتية مرتفعة يتمحور منهجها حول تفكير الطفل، وأن معتقدات الكفاءة الذاتية لديها تساعد الطفل في التغلب على مشكلات التعلم، كما تساعد على النجاح

والمزيد من المعرفة، كما يشير (Pajares, 2002) إلى أن المعلمة التي لديها كفاءة ذاتية مرتفعة تتمكن من فهم مستويات نمو أطفالها، وبالتالي فإن ذلك يساعدها على التعامل السليم مع تلك المستويات . أما إذا اعتقدت أن أفعالها لا تحقق النتائج المرغوبة، فسوف يكون لديها حافز قليل للعمل والاستمرار والمثابرة.

وقد بحثت دراسة (ying Gou et al , 2010) العلاقة بين الكفاءة الذاتية لمعلمات ما قبل المدرسة وجودة الفصول الدراسية والدعم التعليمي والعاطفي، وقد أشارت النتائج أن الكفاءة الذاتية للمعلمة كانت بمثابة تنبؤات إيجابية لمكاسب الأطفال من الدعم التعليمي والعاطفي، وأن هناك علاقة إيجابية ملحوظة بين الكفاءة الذاتية للمعلمة وجودة الفصل الدراسي.

كما توصل Chamber & Hardy إلى أن المعلمات ذوى الكفاءة الذاتية المرتفعة يملن إلى البحث عن طرق لتحسين أساليب واستراتيجيات التعلم واستخدام مواد تعليمية جديدة، كما أن فكرة الكفاءة الذاتية للمعلمة هي محددات لعملية التعليم وتؤثر بشكل إيجابي في تعلم الاطفال والتأثير على سلوكهم . (Chambers , Hardy ,2005.4)

يتضح مما سبق أن تقدير معلمة الروضة لكفاءتها الذاتية له دور كبير في بناء نظرتها حول نفسها، وفي اتخاذ قراراتها ومستوى نجاحها في عملها، فكفاءة المعلمة الذاتية تؤثر على أنشطتها واتجاهاتها وتشجعها على المثابرة وبذل الجهد في الظروف الصعبة والارتقاء بمستوى الأطفال من خلال تحسين أساليب واستراتيجيات التعليم.

دراسات سابقة:

أولاً : دراسات متعلقة بمهارات التفاوض :

هدفت دراسة (سهير محمود، ٢٠٠٥) إلى تنمية بعض مهارات التفاوض اللازمة للوالدين لمواجهة سلوكيات العنف لدى المراهقين من خلال برنامج تدريبي إرشادي، وتوصلت إلى فاعلية البرنامج في إكساب مهارات التفاوض لإمداد المتدرب بالتغذية الراجعة وتبصير الوالدين ببعض الأساليب التدريبية المؤدية إلى أفكارهم ومعتقداتهم الخاطئة نحو المراهق، وإقناعهم بأهمية التفاوض مع المشكلات الحياتية.

كما هدفت دراسة (ليلي عبدالله، ٢٠١٠) إلى بحث فاعلية المدخل التفاوضي في تنمية طبيعة العلم وتقدير العلماء لدى الطالبة المعلمة بكلية البنات، وتوصلت النتائج إلى أن استخدام المدخل التفاوضي أتاح للطالبات المقدره على التعبير عن آرائهم ومشاركتهم في المناقشات ونمو مفهوم الذات لدى الطالبات أدى الى زيادة الإقبال على الدراسة وارتفاع مستوى الثقة بالنفس.

وقامت (منال محمود، ٢٠١١) بدراسة ل تنمية ثقافة التفاوض لدى الطالب المعلم، وأكدت النتائج حاجة طلاب كلية التربية بجامعة عين شمس إلى اكتساب معارف ومهارات وقيم ثقافة التفاوض.

أما دراسة (Ahmed etal , 2012) فقد هدفت إلى تدريب الطلاب على محاكاة التفاوض من خلال استخدام استراتيجية التغذية المرتدة من قبل المعلم، وتوصلت إلى أهمية التغذية المرتدة كأداة لمساعدة الطلاب على استخدام اللغة الصحيحة التي ستمكنهم من الأداء الفعال في محاكاة التفاوض.

وقامت (رجاء محمد، ٢٠١٣) ببناء برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية لمرحلة التعليم الأساسي، وتوصلت إلى فاعلية البرنامج التدريبي المقترح في تنمية مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية .

وقد أجرى (أحمد حسين، ٢٠١٥) دراسة بهدف معرفة تأثير شبكات التواصل الاجتماعي على مهارتي التفاوض والعلاقات التبادلية الشخصية لدى طالبات معلمات رياض الاطفال بكلية التربية، وتوصلت الدراسة الى أن فترة التفاعل عبر شبكات التواصل الاجتماعي وامتدح الوقت الذى توفره للفعل ورد الفعل والتغذية الراجعة الفورية يؤدى الى الوصول لتسويات في الموضوعات الجدلية المثارة ، مما يسهم في تعميق العلاقات بين المعلمة والاطراف المشتركة معها، الأمر الذى يؤثر على رغبة الأطراف في الخروج بتسوية بعد التفاوض.

وطالبت دراسة (منال محمود، ٢٠١٥) بتضمين مهارات التفاوض ضمن برامج تعليم الكبار، وتأسيس مبدأ التفاوض كمطلب اجتماعي في مواجهة تغييرات العصر .

وهدف ت دراسة(حمزة خضر، ٢٠١٧) إلى الكشف عن العلاقة بين مهارات التفاوض وحل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية، وتوصلت إلى وجود علاقة موجبة بين مهارات التفاوض وحل المشكلات لدى عينة الدراسة.

التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت مهارات التفاوض:

- تباينت الدراسات من حيث العينة ما بين الطلاب والمعلمين والوالدين.
- قلة الدراسات التي تناولت متغير مهارات التفاوض لمعلمات رياض الاطفال باستثناء دراسة أحمد حسين (٢٠١٥) التي أجريت على عينة من الطالبات المعلمات.
- أكدت الدراسات على أهمية مهارات التفاوض في البيئة التعليمية، سواء للطلاب أو المعلمين أو دمجهما في المناهج والمقررات الدراسية، وقد طالبت دراسة منال محمود (٢٠١٥) بتضمين مهارات التفاوض ضمن برامج تعليم الكبار.

- أثبتت دراسة **رجاء محمد (٢٠١٣)** وجود علاقة موجبة تامة وقوية بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية .
- باستعراض الدراسات السابقة، فقد اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في تناول متغير مهارات التفاوض، وبأهمية تمتيتها لدى المعلم بصفة عامة ومعلمة رياض الأطفال بصفة خاصة كدراسة **أحمد حسين (٢٠١٥)**، حيث يتفق البحث الحالي مع هذه الدراسة في متغير مهارات التفاوض وفي الفئة المستهدفة وهي معلمات رياض الأطفال، ولكنه يختلف في الهدف وهو تقييم مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموجرافية، حيث اتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة ندرة الدراسات التي اهتمت بتقييم مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال، حيث لوحظ تركيز معظم الدراسات على الوالدين والطلاب ومعلمي المراحل المختلفة دون معلمات الروضة، وقد استفاد البحث الحالي من بعض هذه الدراسات والبحوث في إعداد الإطار النظري لمهارات التفاوض وفي صياغة المشكلة والفروض واختيار الأساليب الاحصائية، كذلك مناقشة النتائج وتفسيرها.

ثانياً: دراسات متعلقة بالكفاءة الذاتية :

- هدفت دراسة (Unal & Albayrak, 2011)** التعرف على أثر تدريس دوره تدريبية عن طريق تدريس الرياضيات على معتقدات معلمي مادة الرياضيات للمرحلة الابتدائية قبل الخدمة على كفاءة تدريس مادة الرياضيات في تركيا، وتألفت عينة الدراسة من (١٧٢) طالب معلم، وبينت النتائج ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمي ما قبل الخدمة في طرق تدريس الرياضيات بعد انتهاء الدورة التدريبية، مما أكد أن الدورات التدريبية لها اثر كبير في رفع مستوى الكفاءة الذاتية.
- وكشفت دراسة (Yingue et al, 2011)** العوامل المرتبطة بالكفاءة الذاتية لدى معلمات ما قبل المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٨) معلمة من معلمات رياض الأطفال في الولايات المتحدة، وأظهرت النتائج أن المستوى المرتفع لمشاركة الأطفال يرتبط بالكفاءة الذاتية المرتفعة لدى المعلمات، وخاصة أن معلمات رياض الاطفال يكون لديهم مستوى مرتفع من التعاون كفريق.
- وهدفت دراسة **سهام حجاج (٢٠١٣)** التعرف على دافعية الإنجاز واتخاذ القرار والرضا عن المهنة بين مرتفعي ومنخفضي الكفاءة الذاتية من طالبات كلية رياض الاطفال، واقتصرت عينة الدراسة على الطالبات المعلمات في المرحلة العمرية (١٨ - ٢١ سنة) بكلية رياض الاطفال (من الفرقة الاولى - الفرقة الرابعة) بمحافظة الفيوم والبالغ عددهن (٣١٣) طالبة معلمة . وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين ذوى الكفاءة الذاتية المرتفعة والكفاءة الذاتية المنخفضة في متوسطات الدرجات على مقياس الرضا عن المهنة لصالح مرتفعي الكفاءة.

بينما تناولت دراسة (سلمى يسن، ٢٠١٥) العلاقة بين الاتجاهات نحو دمج الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة والكفاءة الذاتية لدى معلمات التربية الخاصة، وتكونت العينة من (١٠٠) معلمة من معلمات التربية الخاصة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً بين الاتجاهات والكفاءة الذاتية لدى معلمات التربية الخاصة نحو دمج الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة.

أما دراسة (مها أحمد، ٢٠١٦) فقد تناولت العلاقة بين الرضا المهني والكفاءة الذاتية لمعلمات رياض الاطفال، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الغربية، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الرضا المهني والكفاءة الذاتية.

وكشفت دراسة (نوال بنت محمد، ٢٠١٧) عن مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات الرياضيات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) معلمة من معلمات الرياضيات في مدينة الرياض، وأسفرت النتائج عن ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لمعلمات الرياضيات بالمرحلتين المتوسطة والثانوية.

وأجرت (ماجدة محمد، ٢٠١٨) دراسة هدفت إلى معرفة علاقة عادات العقل بالتفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة والتنبؤ بالتفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية بمعلومية عادات العقل، وتوصلت النتائج الى تأثير عادات العقل على التفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة لمعلمات رياض الاطفال وانعكاس ذلك ايجابياً على الأطفال في الروضة.

كما فحصت دراسة (ياسمينا محمد، ٢٠١٨) نوع العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة والمرونة النفسية لدى طالبات معلمات رياض الأطفال بكلية التربية بجامعة المنوفية، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٠) طالبة معلمة، وأظهرت النتائج مستوى متوسط من الكفاءة الذاتية المدركة، ومستوى مرتفع من المرونة النفسية، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الكفاءة الذاتية المدركة والمرونة النفسية لدى طالبات معلمات رياض الأطفال.

وهدف دراسة (Suchodoletz et al , 2018) التعرف على مدى تغير المعتقدات الذاتية لدى معلمات رياض الاطفال مع مرور الوقت، كيف ترتبط الكفاءة الذاتية للمعلمة بخصائص الفصل الدراسي، وتم التطبيق على عينة من (٣٤١) معلمة من معلمات رياض الأطفال الأمريكيات المشاركات في دورة التطوير المهني، وتوصلت النتائج إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلمات تزداد بمرور السنوات، خاصة بالنسبة للمشاركات في التدريبات، كما توصلت الى أن مشكلات الأطفال السلوكية لها تأثير سلبي على معتقدات الكفاءة الذاتية.

وقد اهتمت دراسة (Wilson.& Woolfson ,2018) بالتعرف على العلاقة بين البيئة المدرسية والكفاءة الذاتية للمعلمين، وتم تطبيق استبيان على عينة بلغت (١٤٨) معلماً من معلمي المرحلة الابتدائية من المدارس العامة الاسكتلندية، وتوصلت النتائج إلى أن البيئة المدرسية لها دور

كبير في تعزيز الكفاءة الذاتية للمعلمين، وأنه يمكن التنبؤ بالكفاءة الذاتية للمعلمين من خلال البيئة المدرسية .

تعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت الكفاءة الذاتية:

- اهتمام عدد قليل من الدراسات ببحث الكفاءة الذاتية لمعلمة الروضة مثل (Yingue et al 2011،، سهام حجاج ٢٠١٣، مها أحمد ٢٠١٦، ماجدة محمد ٢٠١٨، ياسمينا محمد ٢٠١٨، Suchodoletz et al, 2018 Wilson، Woolfson &.)، ويتضح من ذلك قلة الدراسات العربية التي تناولت متغير الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال .
- اهتمت الدراسات بتناول متغير الكفاء الذاتية وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى لدى معلمات رياض الاطفال، مثل (الرضا المهني، الاتجاهات نحو الدمج، عادات العقل، المرونة النفسية، سنوات الخبرة، البيئة المدرسية، دافعية الانجاز، اتخاذ القرار والرضا عن المهنة).
- اتفق البحث الحالي مع الدراسات والبحوث السابقة في تناول متغير الكفاءة الذاتية، بينما اختلف في دراسة متغير الكفاءة الذاتية وعلاقته بمهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال، حيث اتضح من خلال العرض السابق ندرة الدراسات التي تناولت علاقة هذين المتغيرين ببعضهما البعض، لذلك هناك حاجة لدراسات في تناول العلاقة بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال، وهذا ما يهدف إليه البحث الحالي.
- استفاد البحث الحالي من بعض هذه الدراسات والبحوث في إعداد الإطار النظري للكفاءة الذاتية وفي صياغة المشكلة والفروض واختيار الأساليب الاحصائية، كذلك مناقشة النتائج وتفسيرها.

إجراءات البحث:

أولاً: اختيار عينة البحث :

تكونت عينة البحث من (١٦٣) معلمة من معلمات رياض الأطفال اللاتي يعملن بالروضات الحكومية والتجريبية والخاصة بقري ومدن محافظة أسيوط والجدول التالي يوضح توزيع العينة على متغيرات البحث.

جدول (١)
توزيع العينة على متغيرات الدراسة

اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة		مكان الروضة		المؤهل الدراسي			سنوات الخبرة			المتغيرات
معتدلة	معتدلة جداً	حضري	ريفي	ماجستير	دبلومة	بكالوريوس	١٠ فأكثر	١-٥	٦-١٠	
٧٢	٩١	٥٩	١٠٤	١٠	٨٨	٦٥	٦٢	٧٣	٢٨	العدد
٤٤,٢	٥٥,٨	٣٦,٢	٦٣,٨	٦,١	٥٤	٣٩,٩	٣٨	٤٤,٨	١٧,٢	النسبة المئوية
١٦٣										إجمالي العدد

ثانياً : أدوات البحث:

قامت الباحثة بإعداد اداتي الدراسة التاليتين:

١- مقياس مهارات التفاوض لمعلمات رياض الأطفال

- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى التعرف على مستوى مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.
 - مصادر بناء المقياس:
- تم الاعتماد في إعداد مقياس مهارات التفاوض لمعلمات رياض الأطفال على المصادر التالية:
- الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي اهتمت بمهارات التفاوض، كدراسة سهير محمود (٢٠٠٥)، ودراسة أمال جمعة (٢٠١٠)، ودراسة رجاء محمد (٢٠١٣)، ودراسة حمزة خضر (٢٠١٧).
 - الكتابات النظرية في مهارات التفاوض: أحمد ماهر (٢٠٠٧)، سهير محمود (٢٠١٠)، بشير العلق (٢٠١٠)، فيليب روبنز (٢٠١٠)، جورج فولر (٢٠١٢).
 - المقاييس المتعلقة بمهارات التفاوض: مثل ثابت إدريس (٢٠٠١)، سهير محمود (٢٠٠٥)، حنان محمد (٢٠١٠)، أبو المجد الشوربجي ونايف الحربي (٢٠١٣)، يعن الله بن علي (٢٠١٥).

• أبعاد المقياس:

يقصد بأبعاد المقياس المهارات التي يقيسها، وقد تضمن المقياس (٦) مهارات أساسية وهي: مهارة التحدث، مهارة الاستماع، مهارة الإقناع، مهارة إدارة الصراع، مهارة التروي في اتخاذ القرار، ومهارة الاختلاف.

• صياغة مفردات المقياس:

تم توزيع عبارات المقياس على العبارات التي يقيسها على النحو التالي:

مهارة التحدث (٨ عبارات)، مهارة الاستماع (٧ عبارات)، مهارة الإقناع (٧ عبارات)، مهارة إدارة الصراع (٧ عبارات)، مهارة التروي في اتخاذ القرار (٦ عبارات)، ومهارة الاختلاف (٧ عبارات)، وبذلك يكون المجموع الكلي لعبارات المقياس ككل (٤٢ عبارة) ولكل عبارة ثلاثة بدائل هي (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق)، على أن تكون درجات كل عبارة على الترتيب هي (٣ - ٢ - ١).

حساب صدق وثبات مقياس مهارات التفاوض لمعلمات رياض الأطفال:

(١) الصدق : Validity

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على ما يلي:

أ- الصدق المنطقي (صدق المحكمين)

تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجال تربية الطفل ومناهج وطرق تدريس وأصول تربية وعلم النفس (ملحق ١)، وذلك لتحديد مدى أهمية العبارات و كذلك مدى مناسبة كل عبارة للمهارة التي تنتمي إليها أو عدم مناسبتها، مع إضافة أو حذف أو تعديل ما يروونه مناسباً، وبناء عليه تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق أعلى من ٩٠%، وقد أشار المحكمون إلى حذف (٨) عبارات وتعديل صياغة البعض الآخر وبذلك أصبح المقياس يحتوي على (٦) مهارات رئيسة ويندرج تحتها (٤٢) عبارة، ويصحح المقياس بشكل متدرج ثلاثي (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق)، على أن تكون درجات كل عبارة على الترتيب هي (٣ - ٢ - ١)، وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية للاستقرار على الصورة النهائية له.

ب- صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity:

للاطمئنان على صدق الاتساق الداخلي لمقياس مهارات التفاوض تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قدرها ٨٠ معلمة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من

فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس وكذلك الدرجة الكلية على كل بعد من أبعاده كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢)

معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس ودرجة كل بعد والدرجة الكلية على المقياس

الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	الفقرات	الابعاد	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	الفقرات	الابعاد
٠,٥٣٧	٠,٣٣٧	١	الصراع	٠,٣٨١	٠,٣٩٨	١	التحدث
٠,٤٨٢	٠,٥٨٩	٢		٠,٣٧٩	٠,٥٠٠	٢	
٠,٣٤٤	٠,٣٤٣	٣		٠,٤٣٩	٠,٤٧٧	٣	
٠,٥٨٤	٠,٥٨٠	٤		٠,٣٧٠	٠,٣٧٦	٤	
٠,٤٢١	٠,٥٣٧	٥		٠,٣٣٣	٠,٦٠٨	٥	
٠,٥٧٦	٠,٤٣٣	٦		٠,٣٥١	٠,٥١٣	٦	
٠,٤٨٠	٠,٤٣١	٧		٠,٥٣٤	٠,٤٠٣	٧	
٠,٥٦١	٠,٥٦٧	١	التروي	٠,٤٣٣	٠,٤٠٢	٨	الاستماع
٠,٣٥٩	٠,٤٤٧	٢		٠,٤٢٤	٠,٣٣٣	١	
٠,٥٥٤	٠,٥١٨	٣		٠,٥٧٦	٠,٤٠٣	٢	
٠,٤١٧	٠,٣٥٩	٤		٠,٦٠٣	٠,٥٠٠	٣	
٠,٥٩٧	٠,٥٣٧	٥		٠,٤٣٦	٠,٣٦٨	٤	
٠,٣٦٢	٠,٣٨٧	٦		٠,٥٩٨	٠,٥٩٨	٥	
٠,٤٠٧	٠,٦٠١	١	الاختلاف	٠,٥٠٢	٠,٥٨٣	٦	الافتقار
٠,٤٩٦	٠,٥١٠	٢		٠,٥٤٨	٠,٣٧٦	٧	
٠,٣٨٧	٠,٥٠٢	٣		٠,٥٤٧	٠,٥٧٦	١	
٠,٣٣٧	٠,٣٥٤	٤		٠,٣٩٤	٠,٥٤٧	٢	
٠,٤٨٢	٠,٥١٣	٥		٠,٤٦٣	٠,٥٨١	٣	
٠,٣٧٦	٠,٥٦٧	٦		٠,٤٨٣	٠,٤٧٨	٤	
٠,٣٣٧	٠,٥٧٣	٧		٠,٣٧٤	٠,٦١٧	٥	
جميع معاملات الارتباط الواردة بهذا الجدول دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١				٠,٤٧٦	٠,٥٦٤	٦	
				٠,٤٩٦	٠,٦٠٤	٧	

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

معامل ألفا كرونباخ:

للاطمئنان على ثبات مقياس مهارات التفاوض باستخدام معامل ألفا كرونباخ، تم تطبيق مقياس مهارات التفاوض على عينة استطلاعية قدرها ٨٠ معلمة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

قيم معاملات الثبات لمقياس مهارات التفاوض

م	الابعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات (الفا كرونباخ)
١	التحدث	٨	٠,٧٥٠
٢	الاستماع	٧	٠,٨٢٨
٣	الاقناع	٧	٠,٧٣٨
٤	الصراع	٧	٠,٧٨٧
٥	التروي	٦	٠,٨٣٣
٦	الاختلاف	٧	٠,٨٠٣
	المقياس ككل	٤٢	٠,٧٧٩

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ تراوحت بين ٠,٧٣٨ و ٠,٨٣٣، وهي قيم مقبولة مما يدل على ثبات مقياس مهارات التفاوض.

طريقة التجزئة النصفية:

للاطمئنان على ثبات مقياس مهارات التفاوض باستخدام طريقة التجزئة النصفية، تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قدرها ٨٠ معلمة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته ٠,٧٤٩، وهي قيم مقبولة مما يدل على ثبات مقياس مهارات التفاوض.

الصورة النهائية للمقياس:

بعد التطبيق الاستطلاعي والمعالجات الاحصائية التي لوحظ من خلالها أن المقياس تمتع بمستوى جيد من الصدق والثبات فقد أصبح المقياس في صورته النهائية صالحاً للتطبيق (ملحق ٢).

ثانياً: مقياس الكفاءة الذاتية:

• الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط.

• مصادر بناء المقياس:

تم الاعتماد في إعداد مقياس الكفاءة الذاتية لمعلمات رياض الأطفال على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية التي اهتمت بالكفاءة الذاتية بصفة عامة والكفاءة الذاتية لمعلمات رياض الأطفال بصفة خاصة، كدراسة بسنت حسن (٢٠١١)، ودراسة نوال فلاح (٢٠١٤)، ودراسة سلمى يس (٢٠١٥)، ودراسة معن عبد الكاظم (٢٠١٥)، ودراسة ريما سليمان (٢٠١٧)، ودراسة (Mutahar , Yiang , Abudhim & Ali , 2007)، ودراسة (Bayraktar , 2009)

• أبعاد المقياس :

يحتوي المقياس على محورين أساسيين، اشتمل المحور الأول وهو الكفاءة الذاتية العامة على مفردات مرتبطة بالكفاءة الذاتية العامة لمعلمات رياض الأطفال فيما يتعلق بمواجهة الصعوبات وإدارة الوقت وكيفية التعامل مع المواقف غير المتوقعة وبعض المهارات العامة، بينما اشتمل المحور الثاني وهو الكفاءة الذاتية المهنية على الأداءات الخاصة بالعملية التعليمية فيما يتعلق بتصميم الأنشطة وأساليب التقويم والتعامل مع الموهوبين وذوي الاحتياجات الخاصة، وبعض المهارات الأكاديمية لمعلمة الروضة.

• صياغة مفردات المقياس:

تم توزيع عبارات المقياس على محورين وهما : محور الكفاءة الذاتية العامة ويشتمل على (١٥ عبارة)، ومحور الكفاءة الذاتية المهنية ويشتمل على (١٥ عبارة) أيضاً، وبذلك يكون المجموع الكلي لعدد عبارات المقياس ككل (٣٠ عبارة)، ولكل عبارة ثلاثة بدائل هي (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق)، على أن تكون درجات كل عبارة على الترتيب هي (٣ - ٢ - ١).

• حساب صدق وثبات مقياس الكفاءة الذاتية لمعلمات رياض الأطفال:

الصدق : Validity

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على ما يلي:

أ- الصدق المنطقي (صدق المحكمين)

تم عرض الصورة الأولية للمقياس على مجموعة من السادة المحكمين المتخصصين في مجال تربية الطفل ومناهج وطرق تدريس وعلم النفس (ملحق ١)، وذلك لتحديد مدى أهمية العبارات و كذلك مدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه أو عدم مناسبتها، مع إضافة أو حذف أو تعديل ما يروونه مناسباً، وبناء عليه تم الإبقاء على العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق أعلى من ٩٠%، وقد أشار المحكمون إلى حذف (٤) عبارات وتعديل صياغة البعض الآخر وبذلك أصبح المقياس يحتوي على محورين رئيسيين ويندرج تحت كل محور (١٥) عبارة بإجمالي (٣٠)

عبارة للمحورين وللمقياس ككل، ويصحح المقياس بشكل متدرج ثلاثي (أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق)، على أن تكون درجات كل عبارة على الترتيب هي (٣ - ٢ - ١)، وتم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية للاستقرار على الصورة النهائية له.

ب- صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency Validity:

للاطمئنان على صدق الاتساق الداخلي لمقياس الكفاءة الذاتية تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية قدرها ٨٠ معلمة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية على المقياس وكذلك الدرجة الكلية على كل بعد من أبعاده كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٤)

معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس ودرجة كل بعد والدرجة الكلية على المقياس

بعد الكفاءة المهنية			بعد الكفاءة العامة		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	الفقرات	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	الفقرات
٠,٣٦٩	٠,٤٢٩	١	٠,٥١١	٠,٤٦٣	١
٠,٤٧٦	٠,٣٤٧	٢	٠,٤٣٨	٠,٤٠٨	٢
٠,٦٠٩	٠,٣٩٧	٣	٠,٦١٩	٠,٣٥٧	٣
٠,٤٥٢	٠,٥٠٨	٤	٠,٣٥٢	٠,٤٧٥	٤
٠,٥٢٠	٠,٣٨٨	٥	٠,٦٢٠	٠,٥٧١	٥
٠,٥٩١	٠,٤٧٥	٦	٠,٦١٣	٠,٤٩٧	٦
٠,٦٠٩	٠,٤٩٩	٧	٠,٥٩٥	٠,٣٨١	٧
٠,٣٣٥	٠,٤٦٠	٨	٠,٣٧٣	٠,٤٥٩	٨
٠,٦٠٤	٠,٤٩٦	٩	٠,٣٦٥	٠,٥٧٧	٩
٠,٤٦٣	٠,٥٢٧	١٠	٠,٣٣٧	٠,٥٦٢	١٠
٠,٥١٢	٠,٥٥٨	١١	٠,٣٦٥	٠,٣٥٢	١١
٠,٣٥١	٠,٥٤٥	١٢	٠,٣٩٤	٠,٥٣٥	١٢
٠,٤٢٨	٠,٤٣٤	١٣	٠,٣٧٥	٠,٣٩٩	١٣
٠,٥٣٩	٠,٥٤٨	١٤	٠,٥١٨	٠,٤٩٨	١٤
٠,٤١٤	٠,٣٣٨	١٥	٠,٤٣٩	٠,٥١٧	١٥

جميع معاملات الارتباط الواردة بهذا الجدول دالة احصائيا عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة (٠,٠١) والذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

ثبات المقياس:

تم حساب الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية كما يلي:

معامل ألفا كرونباخ:

للاطمئنان على ثبات مقياس الكفاءة الذاتية باستخدام معامل ألفا كرونباخ، تم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية على عينة استطلاعية قدرها ٨٠ معلمة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٥)

قيم معاملات الثبات لمقياس الكفاءة الذاتية

م	الابعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات (الفا كرونباخ)
١	الكفاءة العامة	١٥	٠,٧٦٣
٢	الكفاءة المهنية	١٥	٠,٧٨٨
	المقياس ككل	٣٠	٠,٨٠٣

ويتضح من الجدول السابق ان قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ تراوحت بين ٠,٧٦٣ و ٠,٨٠٣، وهي قيم مقبولة مما يدل على ثبات مقياس الكفاءة الذاتية.

طريقة التجزئة النصفية:

للاطمئنان على ثبات مقياس الكفاءة الذاتية باستخدام طريقة التجزئة النصفية، تم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية على عينة استطلاعية قدرها ٨٠ معلمة وتم حساب ثبات المقياس باستخدام معادلة سبيرمان-براون للتجزئة النصفية فبلغت قيمته ٠,٧٧٥، وهي قيم مقبولة مما يدل على ثبات مقياس الكفاءة الذاتية.

الصورة النهائية للمقياس:

بعد التطبيق الاستطلاعي والمعالجات الاحصائية التي لوحظ من خلالها أن المقياس تمتع بمستوى جيد من الصدق والثبات فقد أصبح المقياس في صورته النهائية صالحاً للتطبيق (ملحق ٣).

إجراءات التطبيق:

تم توزيع المقياسين في عدد من روضات قري ومدن محافظة أسيوط خلال شهري يونيو ويوليو ٢٠١٨م وذلك بمساعدة مجموعة من مديرات الروضات والموجهات اللاتي فُمن بالتوضيح والشرح لأفراد العينة بضرورة الاهتمام بالمقياس والاطلاع على مفرداته ومن ثم الإجابة عليها بكل موضوعية واستكمال جميع الحقول. وقد بلغ عدد المقاييس التي تم توزيعها (٢٠٠) نسخة من مقياس مهارات التفاوض، و(٢٠٠) نسخة من مقياس الكفاءة الذاتية، وتم تجميع المقاييس الموزعة، وقد بلغ عدد المقاييس الراجعة (١٧٩) مقياس من مهارات التفاوض، وتم استبعاد (١٦) مقياس لعدم اكتمال البيانات، بينما بلغ عدد المقاييس الراجعة (١٨٢) مقياس من الكفاءة الذاتية، وتم استبعاد (١٩) لكونها ناقصة وغير مكتملة البيانات، وبذلك استقر عدد العينة الأساسية على (١٦٣) معلمة. وقد تم فحص المقاييس

والتدقيق في مدى صلاحيتها للتحليل ، ثم تفريغ الاستجابات الواردة من العينة المفحوصة ثم المعالجة الإحصائية واستخراج النتائج وتفسيرها.

نتائج البحث وتفسيرها :

أولاً: للتحقق من صحة الفرض الأول " يوجد مستوى متوسط لمهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط". تم تطبيق مقياس مهارات التفاوض على عينة البحث، وحساب متوسط درجات استجابات العينة من معلمات رياض الأطفال على المقياس، وقامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل وذلك بحساب المتوسط الحسابي (المتوسط الحسابي = مجموع حاصل ضرب كل تكرار في الدرجة المقابلة/ عدد افراد العينة.

وتم تفسير مستوى مهارات التفاوض لكل بعد بالاستعانة بمقياس ليكرت المفسر للمتوسط الحسابي الذي يبينه الجدول التالي:

جدول (٦)

مقياس ليكرت لتفسير المتوسط الحسابي لدرجات مقياس مهارات التفاوض

المستوى	المتوسط الحسابي	
	من	الى
ضعيف	١	١,٦٦
متوسط	١,٦٧	٢,٣٣
مرتفع	٢,٣٤	٣

ويوضح الجدول (٦) التالي الإحصاءات الوصفية لاستجابات عينة الدراسة وتصنيف مستوى مهارات التفاوض لدى عينة البحث بالنسبة لأبعاد المقياس وكذلك بالنسبة لمهارات التفاوض ككل:

جدول (٧)

مستوى مهارات التفاوض لدى عينة الدراسة

الابعاد	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى لدى العينة	الترتيب
التحدث	٨	٢,٣٥٥	٠,٧٥٦	مرتفع	٢
الاستماع	٧	٢,٣٥٦	٠,٦٦٦	مرتفع	١
الإقناع	٧	٢,١٥٠	٠,٨٣٦	متوسط	٥
الصراع	٧	٢,٠٩٧	٠,٨١٩	متوسط	٦
التروي	٦	٢,١٣٨	٠,٧٨٧	متوسط	٤
الاختلاف	٧	٢,١٤١	٠,٨٨٢	متوسط	٣
الدرجة الكلية للمقياس	٤٢	٢,٢١٢	١,٥٨٠	متوسط	

يتضح من الجدول السابق أن متوسطات درجات استجابات العينة على مهاراتي (التحدث، الاستماع) تقع في المدى (٢,٣٤ - ٣) وهو ما يشير الي أن مستوى مهاراتي (التحدث، الاستماع) مرتفع لدى عينة البحث من معلمات رياض الأطفال، أما مهارات (الاختلاف، التروي في اتخاذ القرار، الإقناع، إدارة الصراع) فقد وقعت متوسطاتها الحسابية في المدى (١,٦٧ - ٢,٣٣)، وقد جاء ترتيب أبعاد مهارات التفاوض لدى العينة من حيث المستوى (الاستماع، التحدث، الاختلاف، التروي في اتخاذ القرار، الإقناع، إدارة الصراع).

وتعزو الباحثة ارتفاع درجات استجابات العينة على مهاراتي (التحدث، الاستماع)، حيث تقع مستوياتها الحسابية في المدى (٢,٣٤ - ٣) إلى اعتماد معلمات الروضة على هاتين المهارتين بشكل رئيس في حياتهم اليومية أثناء عملية الاتصال اللفظي سواء داخل الروضة أو خارجها، بالإضافة للاهتمام بتنمية هاتين المهارتين كمهارات أساسية في عملية الاتصال اللفظي وذلك من خلال تضمينها في بعض مقررات المرحلة الجامعية، اما مهارات (الاختلاف، التروي في اتخاذ القرار، الإقناع، إدارة الصراع) فقد وقعت متوسطاتها الحسابية في المدى (١,٦٧ - ٢,٣٣) وهو ما يشير الي أن مستوى هذه المهارات متوسط لدى عينة البحث من معلمات رياض الأطفال، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن هذه المهارات لا تزال تحتاج إلى تدريب واهتمام من خلال إدراجها ضمن برامج التطوير والتنمية المهنية للمعلمات والدورات التدريبية وورش العمل تحت إشراف مدربين متخصصين، ويتضح من ذلك أن متوسط درجات عينة البحث في المقياس ككل كان متوسطا حيث وقع المتوسط الحسابي ضمن المدى (١,٦٧ - ٢,٣٣) وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى توافر مهارات التفاوض وضرورتها لمعلمات الروضة، حيث أنها مطلوبة في معظم المواقف والتعاملات التي تقوم بها المعلمة وتستطيع من خلالها حل المشكلات ومواجهة الضغوط و الاتصال الناجح وإقامة علاقات الود مع جميع من حولها في وقت يتطلب من الجميع التحلي بقيم التسامح والتعايش المشترك وتقبل الرأي والرأي الآخر بما يعمل على التصدي لكافة مشكلات الحياه العصرية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (يعن الله بن علي، ٢٠١٥) التي توصلت إلى أن مهارات التواصل الاجتماعي (الاستماع والانصات - التحدث والحوار - الإقناع - التواصل الرمزي - التعامل مع الآخرين) هو مستوى متوسط وقد طبقت هذه الدراسة على عينة من طلاب وطالبات الجامعة، ودراسة (سميحة علي، ٢٠١٦) التي توصلت إلى أن مستوى مهارات التفاوض لدى عينة البحث هو مستوى متوسط، وقد طبقت هذه الدراسة على عينة من مديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية، وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الأول: ما مستوى مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظه أسبوط؟ وتم التوصل للنتيجة التالية: يوجد مستوى متوسط لمهارات التفاوض لدى معلمات رياض

الأطفال بمحافظة أسيوط. وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتوفر للباحثة دراسات سابقة تناولت متغير (مهارات التفاوض) مع عينة من معلمات رياض الأطفال.

ثانياً: للتحقق من صحة الفرض الثاني يوجد مستوى متوسط للكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة أسيوط، تم تطبيق مقياس الكفاءة الذاتية على عينة البحث، وحساب متوسط درجات استجابات العينة من معلمات رياض الأطفال على المقياس، وقامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من بعدي المقياس وللمقياس ككل وذلك بحساب المتوسط الحسابي (المتوسط الحسابي = مجموع حاصل ضرب كل تكرار في الدرجة المقابلة/ عدد افراد العينة). وتم تفسير مستوى الكفاءة الذاتية لكل بعد بالاستعانة بمقياس ليكرت المفسر للمتوسط الحسابي الذي يبينه الجدول التالي:

جدول (٨)

مقياس ليكرت لتفسير المتوسط الحسابي لدرجات الكفاءة الذاتية

المستوى	المتوسط الحسابي	
	من	الى
ضعيف	١	١,٦٦
متوسط	١,٦٧	٢,٣٣
مرتفع	٢,٣٤	٣

ويوضح الجدول (٩) التالي الإحصاءات الوصفية لاستجابات عينة الدراسة وتصنيف مستوى الكفاءة الذاتية لدى عينة البحث بالنسبة لبعدي المقياس وكذلك بالنسبة للكفاءة الذاتية ككل:

جدول (٩)

مستوى الكفاءة الذاتية لدى عينة الدراسة

الترتيب	المستوى لدى العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	الابعاد
٢	متوسط	١,٣٦٢	٢,٢٥٣	١٥	كفاءة عامة
١	متوسط	١,١١٣	٢,٢٦٣	١٥	كفاءة مهنية
	متوسط	٢,١٦٠	٢,٢٥٨	٣٠	الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول السابق أن متوسطات درجات استجابات العينة على أبعاد الكفاءة الذاتية تقع في المدى (١,٦٧ - ٢,٣٣) بالنسبة لبعدي الكفاءة الذاتية وكذلك بالنسبة للكفاءة الذاتية ككل وهو ما

يشير الي أن مستوى الكفاءة الذاتية متوسط لدى عينة البحث من معلمات رياض الأطفال، ويتضح من الجدول أن ترتيب أبعاد الكفاءة الذاتية لدى العينة من حيث المستوى (كفاءة مهنية، كفاءة عامة).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما تتميز به معلمات رياض الأطفال من سمات شخصية مثل الثقة بالنفس والمثابرة وبذل الجهد والإصرار على تحقيق الأهداف، بالإضافة إلى أن هناك جهود مبذولة لتحسين كفاءة معلمات رياض الأطفال وتنمية مهاراتهم واتاحة بيئة تشاركية لهن داخل الروضات تمكنهن من الحرية في التعبير عن الآراء والأفكار والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، فالكفاءة الذاتية قد تنشأ من انجازات مسبقة للمعلمات، واقتناعهن بقدرتهن على النجاح، ومن الدعم والتشجيع الذي تتلقاه المعلمات ممن حولهن، وترى الباحثة أنه بالرغم من ذلك ما زال هناك حاجة إلى رفع الكفاءة الذاتية لهؤلاء المعلمات من خلال المزيد من الدعم والتوجيه والاهتمام بوسائل التحفيز والتشجيع المادية والمعنوية بما يخفف من الضغوط المهنية في محيط العمل، كذلك التوجه في برامج الإعداد نحو رفع الكفاءة الذاتية لديهن بالإضافة إلى استهداف ذلك في برامج التدريب أثناء الخدمة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (سامي حسونة، ٢٠٠٩) التي توصلت إلى أن معظم أفراد العينة يتميزون بكفاءة ذاتية متوسطة، ودراسة (هدى الخلايلة، ٢٠١١) التي توصلت إلى مستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية لدى المعلمات عينة البحث، ودراسة (نوال فلاح، ٢٠١٤) التي توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية لدى معلمات الأطفال عينة البحث كانت مرتفعة، ودراسة (سلمى يسن، ٢٠١٥) التي توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية لدى معلمات الروضة عينة البحث اتسمت بالارتفاع. وبذلك تمت الإجابة عن السؤال الثاني : ما مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظه أسيوط؟ وتم التوصل للنتيجة التالية : يوجد مستوى متوسط للكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظه أسيوط.

ثالثاً : للتحقق من صحة الفرض الثالث : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي).سوف يتم عرض نتائج كل متغير على حدة كالتالي:

١. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة.

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٠)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير مكان الروضة

الدلالة الإحصائية	قيمة "ت"	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان الروضة	الابعاد
٠,٠١	٥,٤٢	١٦١	٢,٥١	١٧,٦٦	٥٩	ريف	التحدث
			١,٨٢	١٩,٥١	١٠٤	حضر	
٠,٠١	٤,٦٨	١٦١	٢,٠٥	١٥,٥٨	٥٩	ريف	الاستماع
			١,٧٨	١٧,٠١	١٠٤	حضر	
٠,٠١	٦,٠١	١٦١	٢,٦٨	١٣,٧٦	٥٩	ريف	الاقناع
			٢,٤	١٦,٢١	١٠٤	حضر	
٠,٠١	٤,٤٢	١٦١	٢,٤٢	١٣,٨٣	٥٩	ريف	الصراع
			٢,٤٨	١٥,٦	١٠٤	حضر	
٠,٠١	٣,٧٩	١٦١	٢,٦	١٢,٠٢	٥٩	ريف	التروي
			٢,١٩	١٣,٤٧	١٠٤	حضر	
٠,٠١	٣,٤٧	١٦١	٢,٨٥	١٤,١١	٥٩	ريف	الاختلاف
			٢,٤٥	١٥,٥٨	١٠٤	حضر	
٠,٠١	٣,٠٦	١٦١	١٢,١	٨٩,٥٦	٥٩	ريف	الدرجة الكلية للمقياس
			٩,٤٥	٩٤,٧٨	١٠٤	حضر	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في مهارات (التحدث، الاستماع، الاقناع، إدارة الصراع، التروي في اتخاذ القرار، الاختلاف) تبعاً لمتغير مكان الروضة وذلك لصالح معلمات الروضة بالحضر، حيث بلغت قيمة "ت" لمهارة التحدث ٥,٤٢ وبلغت قيمة "ت" لمهارة الاستماع ٤,٦٨، وبلغت قيمة "ت" لمهارة الاقناع ٦,٠١، وبلغت قيمة "ت" لمهارة الصراع ٤,٤٢، وبلغت قيمة "ت" لمهارة التروي ٣,٧٩، وبلغت قيمة "ت" لمهارة الاختلاف ٣,٤٧.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في الدرجة الكلية لمقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير مكان الروضة وذلك لصالح معلمات الروضة بالحضر، حيث بلغت قيمة "ت" ٣,٠٦.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ما يلي:

- الريف مجتمع محلي صغير الحجم والعلاقات الاجتماعية فيه يغلب عليها الطابع الأولي، بعكس مجتمع الحضر ذو العلاقات المتعددة المعقدة التي تسهم في تنمية المهارات الاجتماعية ومن أهمها

مهارات التفاوض، بالإضافة إلى الثقافة المجتمعية في المدينة التي تمنح المرأة (المعلمة) الحق في الحوار والنقاش وإبداء وجهة النظر بحرية والمشاركة في صنع واتخاذ القرار، بعكس المرأة (المعلمة) في الريف.

- الاختلاف في السمات الشخصية بين معلمات الحضر ومعلمات الريف نتيجة التنشئة الاجتماعية والظروف الأسرية، حيث تتسم معلمة الريف بالخجل والانطواء والعزوف عن الدخول في مناقشات أو مفاوضات، بعكس المعلمة في الحضر التي تتسم بالشجاعة والجرأة واللباقة وحسن التصرف والقدرة على إدارة المواقف والمشكلات والمفاوضات بشكل ناجح مما ينمي مهارات التفاوض لديها.
- تعدد المواقف الحياتية المتاحة لمعلمة الحضر سواء في الروضة أو الشارع أو النادي أو وسائل المواصلات ومع الأصدقاء والجيران، حيث تتسم الحياه في الحضر بالحركة والتفاعل وكثرة الاهتمامات والاحتياجات، مما يترتب عليه حتمية دخول المعلمة في مشكلات ومفاوضات وتفاعلات مختلفة لتحقيق أهدافها مما يزيد من قدرتها التفاوضية ويساعد على إتقانها لمهارات التفاوض، وذلك بعكس المعلمة في الريف التي تتحدد تعاملاتها و تحركاتها من المنزل إلى الروضة والعكس. وبذلك تم رفض الفرض ليصبح توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة.

- وفي حدود علم الباحثة لم تتوفر دراسات سابقة تتفق أو تختلف مع هذه النتيجة.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد.

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١١)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد

الابعاد	اعتماد الروضة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
التحدث	معتمدة	٩١	١٨,٥١	٣,٤٥	١٦١	١,٤٥	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	١٩,٢٦	٢,٩٦			
الاستماع	معتمدة	٩١	١٦,١٦	٣,٠٤	١٦١	١,٣١	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	١٦,٨٩	٤,٠٦			
الاقناع	معتمدة	٩١	١٤,٨٢	٣,٤٤	١٦١	١,٠٣	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	١٥,٣٣	٢,٦٠			
الصراع	معتمدة	٩١	١٤,٤٤	٤,٣٨	١٦١	٠,٨٤	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	١٤,٩٣	٢,٥٠			
التروي	معتمدة	٩١	١٢,٤٤	٣,٢٨	١٦١	١,٤٩	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	١٣,٣٤	٤,٤١			
الاختلاف	معتمدة	٩١	١٤,٦٦	٣,٧٥	١٦١	١,٥٠	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	١٥,٤٤	٢,٤٩			
الدرجة الكلية للمقياس	معتمدة	٩١	٩١,٠٣	١٧,٠٤	١٦١	١,٥٧	غير دالة احصائيا
	غير معتمدة	٧٠	٩٥,١٩	١٦,٠٨			

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة احصائيا في مهارات (التحدث، الاستماع، الاقناع، إدارة الصراع، التروي في اتخاذ القرار، الاختلاف) تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، حيث بلغت قيم "ت" ١,٤٥، ١,٣١، ١,٠٣، ٠,٨٤، ١,٤٩، ١,٥٠ على الترتيب.
- عدم وجود فروق دالة احصائيا في مقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، حيث بلغت قيمة "ت" ١,٥٧.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد من عدمه لا يلعب دوراً مهماً وليس له تأثير دال على مستوى مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال وأن المعلمات من الروضات المعتمدة وغير المعتمدة يمارسن مهارات التفاوض بدرجات متقاربة، وبذلك تم قبول الفرض، ولم تتوفر للباحثة دراسات سابقة تتفق أو تختلف مع هذه النتيجة.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	الأبعاد
٢,٦٧	١١,٥٠	التروي في اتخاذ القرار	٢,٤٣	١٧,٧٥	٢٨	أقل من ٥ سنوات	التحدث
٢,٣٠	١٢,٩٥		٢,٠٠	١٨,٥٨	٧٣	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	
٢,٠٨	١٣,٣١		٢,٢٥	١٩,٦٥	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
٢,٣٦	١٢,٨٣		٢,٢٧	١٨,٨٤	١٦٣	كلي	
٣,١٧	١٣,٢٥	الاختلاف	٢,٥٩	١٥,٠٤	٢٨	أقل من ٥ سنوات	الاستماع
٢,٥٢	١٥,٤٧		١,٩٦	١٦,٧٧	٧٣	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	
٢,٤٩	١٥,٨٨		١,٦٥	١٧,٤٥	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
٢,٦٥	١٤,٩٩		٢,٠٠	١٦,٤٩	١٦٣	كلي	
١٢,٣٨	٨٧,٣٢	الدرجة الكلية للمقياس	٢,٨٧	١٤,١١	٢٨	أقل من ٥ سنوات	الإقناع
١٠,٤٧	٩١,٨٩		٢,٥٣	١٤,٦٦	٧٣	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	
٨,٩٦	٩٦,٥٨		٢,٠٢	١٥,٩٤	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
١٠,٧٥	٩٢,٨٩		٢,٥١	١٥,٠٥	١٦٣	كلي	
			٢,٧٩	١٣,٦٨	٢٨	أقل من ٥ سنوات	إدارة الصراع
			٢,٥٣	١٤,٥٦	٧٣	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	
			٢,٠٤	١٥,٢٧	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
			٢,٤٦	١٤,٦٨	١٦٣	كلي	

وقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٣)

نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الإبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربع	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التحدث	سنوات الخبرة	٧٨,٥٧	٢	٣٩,٢٩	٨,٣٢	٠,٠١
	الخطأ	٧٥٥,٢٨	١٦٠	٤,٧٢		
	كلي	٨٣٣,٨٥	١٦٢			
الاستماع	سنوات الخبرة	٤٢,٤٠	٢	٢١,٢٠	٥,٦١	٠,٠١
	الخطأ	٦٠٤,٣٤	١٦٠	٣,٧٨		
	كلي	٦٤٦,٧٤	١٦٢			
الاقناع	سنوات الخبرة	٨٤,٧٥	٢	٤٢,٣٧	٧,٢٥	٠,٠١
	الخطأ	٩٣٤,٨٦	١٦٠	٥,٨٤		
	كلي	١٠١٩,٦١	١٦٢			
الصراع	سنوات الخبرة	٦٠,٩٩	٢	٣٠,٥٠	٥,٣٢	٠,٠١
	الخطأ	٩١٦,٤٢	١٦٠	٥,٧٣		
	كلي	٩٧٧,٤١	١٦٢			
التروي	سنوات الخبرة	٦٤,٥٧	٢	٣٢,٢٩	٦,١٦	٠,٠١
	الخطأ	٨٣٧,٩٦	١٦٠	٥,٢٤		
	كلي	٩٠٢,٥٣	١٦٢			
الاختلاف	سنوات الخبرة	٩٠,٤٢	٢	٤٥,٢١	٦,٩٢	٠,٠١
	الخطأ	١٠٤٤,٥٨	١٦٠	٦,٥٣		
	كلي	١١٣٥,٠٠	١٦٢			
الدرجة الكلية للمقياس	سنوات الخبرة	١٧٨٥,٦٩	٢	٨٩٢,٨٤	٨,٤٤	٠,٠١
	الخطأ	١٦٩٣٢,٣٣	١٦٠	١٠٥,٨٣		
	كلي	١٨٧١٨,٠١	١٦٢			

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في مهارات (التحدث، الاستماع، الإقناع، إدارة الصراع، التروي في اتخاذ القرار، الاختلاف) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيم "ف" ٨,٣٢، ٥,٦١، ٧,٢٥، ٥,٣٢، ٦,١٦، ٦,٩٢ على الترتيب.
- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في الدرجة الكلية لمقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة "ف" ٨,٤٤.

وللتعرف على دلالة الفروق الثنائية بين متوسطات درجات المعلمات على المهارات ذات الدلالة الإحصائية تم استخدام اختبار توكي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٤)

نتائج اختبار توكي للكشف عن دلالة الفروق الثنائية بين متوسطات درجات المعلمات على المهارات ذات الدلالة الإحصائية

اتجاه الفروق	الدلالة الإحصائية	فرق المتوسطات	سنوات الخبرة		الإبعاد
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	غير دالة احصائيا	٠,٨٣	من ٥ إلى ١٠ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	التحدث
	٠,٠١	١,٩٠	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	٠,٠٥	١,٠٧	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	٠,٠١	١,٧٣	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	الاستماع
	٠,٠١	٢,٤١	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	غير دالة احصائيا	٠,٦٨	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	غير دالة احصائيا	٠,٥٥	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	الافتتاح
	٠,٠١	١,٨٣	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	٠,٠١	١,٢٨	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	غير دالة احصائيا	٠,٨٨	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	إدارة الصرع
	٠,٠١	١,٦٠	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	غير دالة احصائيا	٠,٧١	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	٠,٠٥	١,٤٥	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	اتخاذ القرار التربوي في
	٠,٠١	١,٨١	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	غير دالة احصائيا	٠,٣٦	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	٠,٠١	٢,٢٢	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	الاختلاف
	٠,٠١	٢,٦٣	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	غير دالة احصائيا	٠,٤١	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
لصالح ذوي الخبرة الأعلى	٠,٠٥	٤,٥٧	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	الدرجة الكلية للمقياس
	٠,٠١	٩,٢٦	أقل من ٥ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	
	٠,٠٥	٤,٦٩	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ سنوات فأكثر	

يتضح من نتائج الجدول السابق أن الفروق لصالح ذوي عدد سنوات الخبرة (من ٥ الى اقل من ١٠ سنوات) على حساب ذوي سنوات الخبرة (اقل من ٥ سنوات)، وكذلك لصالح ذوي عدد سنوات الخبرة (من ١٠ سنوات فأكثر) على حساب ذوي سنوات الخبرة (من ٥ الى اقل من ١٠ سنوات) مما يعني أن عدد سنوات الخبرة يؤثر في مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الاطفال، وأنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في جميع مهارات التفاوض تعزي الي متغير عدد سنوات الخبرة وأن تلك الفروق لصالح ذوي عدد سنوات الخبرة الأعلى.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مهارات التفاوض هي أمراً مكتسباً يمكن اتقانه من خلال الخبرة والممارسة والتدريب والمرور بمواقف حياتية مختلفة وتزيد جودتها كلما دخلت المعلمة في مفاوضات أكثر وأكثر وهذا ما يجعلها أكثر قدرة على مواجهة المشكلات والضغوط وامتصاص الانفعال والغضب ويساعدها على التصرف السليم والتفاوض الناجح في مواقف المواجهة والخلاف، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عوض الله سليمان، ٢٠٠٨) التي أكدت على أهمية أثر الخبرة بأساليب التفاوض في تحقيق النتائج لصالح المفاوض ذو الخبرة الكبيرة على المفاوض ذو الخبرة القليلة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (أمجد درداكة وشذى البقمي، ٢٠١٧) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة استراتيجيات التفاوض وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة. وبذلك تم رفض الفرض ليصبح توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الإبعاد	المؤهل الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الإبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التحدث	بكالوريوس	٦٥	١٨,٤٥	٢,٦٠	التروي	١٢,٥٢	٢,٥٥
	دبلومة	٨٨	١٩,١٠	٢,٠٣		١٢,٩٣	٢,٢٢
	ماجستير	١٠	١٩,١٠	١,٧٣		١٤,٠٠	٢,٠٦
	كلي	١٦٣	١٨,٨٤	٢,٢٧		١٢,٨٣	٢,٣٦
الاستماع	بكالوريوس	٦٥	١٦,٢٣	٢,٢١	الاختلاف	١٤,٧٤	٢,٧٥
	دبلومة	٨٨	١٦,٦٩	١,٩٠		١٥,٠٦	٢,٥٦
	ماجستير	١٠	١٦,٤٠	١,٠٨		١٦,١٠	٢,٧٣
	كلي	١٦٣	١٦,٤٩	٢,٠٠		١٤,٩٩	٢,٦٥
الافتقار	بكالوريوس	٦٥	١٤,٩٢	٢,٥٣	الدرجة الكلية للمقياس	٩١,٤٩	١١,٦٤
	دبلومة	٨٨	١٤,٩٨	٢,٥٥		٩٣,٣٨	١٠,١٧
	ماجستير	١٠	١٦,٥٠	١,٥١		٩٧,٧٠	٨,٦٤
	كلي	١٦٣	١٥,٠٥	٢,٥١		٩٢,٨٩	١٠,٧٥
الصراع	بكالوريوس	٦٥	١٤,٦٣	٢,٣٩			
	دبلومة	٨٨	١٤,٦١	٢,٥٥			
	ماجستير	١٠	١٥,٦٠	٢,٠٧			
	كلي	١٦٣	١٤,٦٨	٢,٤٦			

وقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربع	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
التحدث	المؤهل الدراسي	١٦,٨١	٢	٨,٤٠٦	١,٦٥	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٨١٧,٠٤	١٦٠	٥,١٠٧		
	كلي	٨٣٣,٨٥	١٦٢			
الاستماع	المؤهل الدراسي	٨,٠٨	٢	٤,٠٤١	١,٠١	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٦٣٨,٦٥	١٦٠	٣,٩٩٢		
	كلي	٦٤٦,٧٤	١٦٢			
الافتتاح	المؤهل الدراسي	٢٢,٥٤	٢	١١,٢٦٩	١,٨١	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٩٩٧,٠٧	١٦٠	٦,٢٣٢		
	كلي	١٠١٩,٦١	١٦٢			
الصراع	المؤهل الدراسي	٩,٠١	٢	٤,٥٠٤	٠,٧٤	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٩٦٨,٤٠	١٦٠	٦,٠٥٣		
	كلي	٩٧٧,٤١	١٦٢			
التروي	المؤهل الدراسي	٢٠,٧٢	٢	١٠,٣٦١	١,٨٨	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٨٨١,٨١	١٦٠	٥,٥١١		
	كلي	٩٠٢,٥٣	١٦٢			
الاختلاف	المؤهل الدراسي	١٦,٨٢	٢	٨,٤١٢	١,٢٠	غير دالة احصائيا
	الخطأ	١١١٨,١٧	١٦٠	٦,٩٨٩		
	كلي	١١٣٤,٩٩	١٦٢			
الدرجة الكلية للمقياس	المؤهل الدراسي	٣٧٩,٠٤	٢	١٨٩,٥٢١	١,٦٥	غير دالة احصائيا
	الخطأ	١٨٣٣٨,٩٧	١٦٠	١١٤,٦١٩		
	كلي	١٨٧١٨,٠١	١٦٢			

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مهارات (التحدث، الاستماع، الإقناع، الصراع، التروي، الاختلاف) تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيم "ف" ١,٦٥، ١,٠١، ١,٨١، ٠,٧٤، ١,٨٨، ١,٢٠، أعلى الترتيب.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس مهارات التفاوض تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيمة "ف" ١,٦٥.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن المؤهل الدراسي لا يلعب دوراً مهماً وليس له تأثير على مستوى مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال وأن معلمات رياض الأطفال من حملة المؤهلات المختلفة يمارسن مهارات التفاوض بدرجات متقاربة، وبذلك تم قبول الفرض، ولم تتوفر للباحثة دراسات سابقة تتفق أو تختلف مع هذه النتيجة بها.

وباستعراض الجداول السابقة (١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ١٦)، فقد تم التحقق من صحة الفرض الثالث جزئياً وتمت الإجابة عن السؤال الثالث في البحث وهو ما متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي)، وكشفت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لاعتماد الروضة والمؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة لصالح الحضر، وتبعاً لعدد سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأعلى.

رابعاً : للتحقق من صحة الفرض الرابع : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات

درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (مكان الروضة،

اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، عدد سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي). سوف يتم

عرض نتائج كل متغير على حدة كالتالي:

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة

الذاتية وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة.

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات

المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٧)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير مكان الروضة

الإحصائية	الدلالة	قيمة "ت"	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	مكان الروضة	الإبعاد
٠,٠١		٣,٩٦	١٦١	٣,٠٥	٣٢,٤٤	٥٩	ريف	الكفاءة العامة
				٤,٤٣	٣٥,٠١	١٠٤	حضر	
٠,٠١		٣,٠٢	١٦١	٤,٤	٣٢,٩٢	٥٩	ريف	الكفاءة المهنية
				٢,٣٩	٣٤,٥٢	١٠٤	حضر	
٠,٠١		٣,٩٨	١٦١	٨,٢١	٦٥,٣٦	٥٩	ريف	الدرجة الكلية للمقياس
				٥,١٤	٦٩,٥٣	١٠٤	حضر	

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في (الكفاءة العامة) تبعاً لمتغير مكان الروضة، وذلك لصالح معلمات الروضة بالحضر، حيث بلغت قيمة "ت" ٣,٩٦.
 - وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في (الكفاءة المهنية) تبعاً لمتغير مكان الروضة، وذلك لصالح معلمات الروضة بالحضر، حيث بلغت قيمة "ت" ٣,٠٢.
 - وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ في الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير مكان الروضة وذلك لصالح معلمات الروضة بالحضر، حيث بلغت قيمة "ت" ٣,٩٧.
- وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمات الملتحقات بالعمل فيروضات الحضر يتعاملن مع فئات متنوعة من الأطفال وأولياء الأمور من ذوي المستويات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المختلفة، وتلقى عليهن أعباء كثيرة، فتزيد فرصهن في التعرض لخبرات جديدة ومهام متنوعة يتعلمن منها الكثير، وبالتالي تزداد لديهن الثقة بالنفس والاعتقاد بالقدرة على النجاح في العديد من المهام التي يكلفن بها، فتري المعلمة نفسها قادرة على تحقيق الأهداف، مما يزيد من كفاءتها الذاتية ويشعرها بالافتقار والثقة بالنفس، بعكس المعلمات الملتحقات بالعمل فيروضات الريف وما يتميز به من طبيعة خاصة وخبرات محدودة وبيئة مغلقة وأطفال متقاربين في المستويات، مما يحد من امكانيات المعلمة ومن الخبرات التي تتعرض لها، فالبيئة التي تنشأ فيها المعلمة وتعمل بها تؤثر في شخصيتها وفي ثقافتها بنفسها وتقديرها لذاتها، فإذا توفرت البيئة المناسبة لإشباع هذه الحاجات، ساعد ذلك على ارتفاع مستوى الكفاءة الذاتية لدى المعلمة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (رحاب أمين، ٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود فروق في الكفاءة الذاتية لمعلمة رياض الأطفال باختلاف موقع الروضة (ريف - حضر) لصالح

معلمات الروضة بالريف. وبذلك تم رفض الفرض ليصبح توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد.

تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٨)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد

الإبعاد	اعتماد الروضة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة العامة	معتمدة	٩١	٣٣,٢٦	٥,٦٣	١٦١	٠,٧٧	غير دالة احصائياً
	غير معتمدة	٧٠	٣٤,٠١	٦,١٩			
الكفاءة المهنية	معتمدة	٩١	٣٣,٥٦	٣,٧	١٦١	٠,٩٦	غير دالة احصائياً
	غير معتمدة	٧٠	٣٤,٠٦	٢,٨٦			
الدرجة الكلية للمقياس	معتمدة	٩١	٦٦,٨٢	٧,٣٥	١٦١	١,٢٧	غير دالة احصائياً
	غير معتمدة	٧٠	٦٨,٠٧	٥,١٨			

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في (الكفاءة العامة، الكفاءة المهنية) تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، حيث بلغت قيم "ت" ٠,٧٧، ٠,٩٦ على الترتيب.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، حيث بلغت قيمة "ت" ١,٢٦.

ونفس الباحثة هذه النتيجة بأن اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد من عدمه لا يلعب دوراً مهماً وليس له تأثير دال على مستوى الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال، وبذلك تم قبول الفرض، ولم تتوفر للباحثة دراسات سابقة تتفق أو تختلف مع هذه النتيجة بها.

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	الإبعاد
٤,٢٧	٣٣,٤٦	٢٨	أقل من ٥ سنوات	الكفاءة العامة
٤,٥٧	٣٣,٣٣	٧٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
٣,٢٨	٣٤,٥٢	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
٤,٠٩	٣٣,٨٠	١٦٣	كلي	
٤,٤٢	٣٣,٩٣	٢٨	أقل من ٥ سنوات	الكفاءة المهنية
٣,٤٤	٣٣,٨١	٧٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
٢,٦٤	٣٤,١٠	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
٣,٣٤	٣٣,٩٤	١٦٣	كلي	
٨,١٣	٦٧,٣٩	٢٨	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية للمقياس
٧,٠٣	٦٧,١٤	٧٣	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
٤,٧٥	٦٨,٦١	٦٢	من ١٠ سنوات فأكثر	
٦,٤٨	٦٧,٧٤	١٦٣	كلي	

وقد تم استخدام تحليل التباين احادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٠)

نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربع	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة العامة	سنوات الخبرة	٥١,١٦	٢	٢٥,٥٨	١,٥٤	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٢٦٥٢,٥٦	١٦٠	١٦,٥٨		
	كلي	٢٧٠٣,٧٢	١٦٢			
الكفاءة المهنية	سنوات الخبرة	٢,٨٠	٢	١,٤٠	٠,١٢	غير دالة احصائيا
	الخطأ	١٨٠٤,٥٩	١٦٠	١١,٢٨		
	كلي	١٨٠٧,٣٩	١٦٢			
الدرجة الكلية للمقياس	سنوات الخبرة	٧٧,١٦	٢	٣٨,٥٨	٠,٩٢	غير دالة احصائيا
	الخطأ	٦٧٢٦,٠٢	١٦٠	٤٢,٠٤		
	كلي	٦٨٠٣,١٨	١٦٢			

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في (الكفاءة العامة، الكفاءة المهنية) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيم "ف" ١,٥٤، ٠,١٢ على الترتيب.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة "ف" ٠,٩٢.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن معلمات الروضة في بداية حياتهن المهنية يحاولن جاهدات تطبيق ما تعلمنه في المرحلة الجامعية وربطه بالواقع العملي في الروضة، وهذا من شأنه أن يجعلهن يمررن بنجاحات متكررة واستحسان ممن حولهن بما ينعكس على زيادة خبراتهن بشكل تراكمي يؤدي إلى زيادة كفاءتهن الذاتية بمعدل سريع، علاوة على ذلك فإن وجود بعض النماذج الجيدة المتعاونة من زميلاتهن القدامى قد يزيد من خبراتهن من خلال الاستفسارات والحوارات والمناقشات مع بعضهن البعض، الأمر الذي يرفع مستوى الكفاءة الذاتية لديهن ليتقارب مع مستوى الكفاءة الذاتية مع من هن أكثر خبرة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (Yilmaz & Cavas , 2008)، ودراسة (هدى الخليفة، ٢٠١١)، ودراسة (نوال فلاح، ٢٠١٤)، ودراسة (نوال بنت محمد، ٢٠١٧) في أن الكفاءة الذاتية للمعلمين لا تتأثر بعدد سنوات الخبرة، بينما تختلف مع دراسة (هند كابور، ٢٠١٠) التي توصلت إلى وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزي لمتغير الخبرة، ودراسة (رحاب أمين، ٢٠١٦) التي توصلت إلى وجود فروق في الكفاءة الذاتية لمعلمات رياض الأطفال باختلاف

سنوات الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى، ودراسة (Suchodoletz et al , 2018) التي توصلت إلى أن الكفاءة الذاتية للمعلمات تزداد بمرور السنوات. وبذلك تم قبول الفرض .
 ٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس مهارات التفاوض وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي.

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الإعداد	المؤهل الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الكفاءة العامة	بكالوريوس	٦٥	٣٣,٧١	٤,٢٢
	دبلومة	٨٨	٣٣,٨٦	٤,١٣
	ماجستير	١٠	٣٣,٩٠	٣,٠٠
	كلي	١٦٣	٣٣,٨٠	٤,٠٩
الكفاءة المهنية	بكالوريوس	٦٥	٣٣,٦٠	٣,٧٤
	دبلومة	٨٨	٣٤,٢٣	٣,١٨
	ماجستير	١٠	٣٣,٦٠	١,٣٥
	كلي	١٦٣	٣٣,٩٤	٣,٣٤
الدرجة الكلية للمقياس	بكالوريوس	٦٥	٦٧,٣١	٧,١٣
	دبلومة	٨٨	٦٨,٠٩	٦,٢٥
	ماجستير	١٠	٦٧,٥٠	٣,٨٧
	كلي	١٦٣	٦٧,٧٤	٦,٤٨

وقد تم استخدام تحليل التباين احادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٢)

نتائج تحليل التباين احادي الاتجاه للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

الابعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربع	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائية
الكفاءة العامة	المؤهل الدراسي	١,٠١	٢	٠,٥٠٤	٠,٠٣	غير دالة احصائياً
	الخطأ	٢٧٠٢,٧١	١٦٠	١٦,٨٩٢		
	كلي	٢٧٠٣,٧٢	١٦٢			
الكفاءة المهنية	المؤهل الدراسي	١٥,٩٣	٢	٧,٩٦٦	٠,٧١	غير دالة احصائياً
	الخطأ	١٧٩١,٤٦	١٦٠	١١,١٩٧		
	كلي	١٨٠٧,٣٩	١٦٢			
الدرجة الكلية للمقياس	المؤهل الدراسي	٢٣,٥٦	٢	١١,٧٨٠	٠,٢٨	غير دالة احصائياً
	الخطأ	٦٧٧٩,٦٢	١٦٠	٤٢,٣٧٣		
	كلي	٦٨٠٣,١٨	١٦٢			

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- عدم وجود فروق دالة إحصائية في (الكفاءة العامة، الكفاءة المهنية) تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيم "ف" ٠,٧١، ٠,٠٣ على الترتيب.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي، حيث بلغت قيمة "ف" ٠,٢٨.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن معلمات رياض الأطفال عينة البحث باختلاف مؤهلاتهن (بكالوريوس - دبلوم - ماجستير) يتبعن نفس الوزارة ويعملن في ظروف متشابهة بصورة كبيرة ويتمتعون بميزات متقاربة ويعانون ضغوطاً متشابهة أيضاً، ولذلك فإن ظروف عملهن متشابهة باختلاف مستوى المؤهل العلمي مما أدى إلى عدم وجود فروق في الكفاءة الذاتية لديهن، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (هند كابور، ٢٠١٠) التي توصلت إلى وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة تعزي لمتغير الخبرة، ودراسة (نوال فلاح، ٢٠١٤) التي أظهرت تأثير مستوى الكفاءة الذاتية بالمؤهل العلمي وذلك لصالح المؤهل الأعلى. وبذلك تم قبول الفرض.

وباستعراض الجداول السابقة (١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢)، فقد تم التحقق من صحة الفرض الرابع جزئياً وتمت الإجابة عن السؤال الرابع في البحث وهو ما متوسطات درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية تبعاً للمتغيرات الديموجرافية (مكان الروضة، اعتماد الروضة من هيئة ضمان الجودة والاعتماد، الخبرة، المؤهل الدراسي) ؟ ، وكشفت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية

بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لاعتماد الروضة وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات المعلمات على مقياس الكفاءة الذاتية وذلك تبعاً لمتغير مكان الروضة لصالح الحضر.

خامساً : للتحقق من صحة الفرض الخامس : توجد علاقة ارتباطية موجبة بين درجات المعلمات في كل من مقياس مهارات التفاوض ومقياس الكفاءة الذاتية ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٣)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات المعلمات عينة البحث (ن=١٦٣) على مقياس مهارات التفاوض ودرجاتهن على مقياس الكفاءة الذاتية

مقياس الكفاءة الذاتية				مقياس مهارات التفاوض
الدرجة الكلية للمقياس	كفاءة مهنية	كفاءة عامة	الابعاد	
**٠,٢٨٧	**٠,٢٨٠	**٠,٢٢٦	التحدث	
**٠,٣٣٥	**٠,٣٢٠	**٠,٢٧٠	الاستماع	
**٠,٢٨٠	*٠,١٦٦	**٠,٣٢٥	الاقناع	
**٠,٢٦٢	*٠,١٧٤	**٠,٢٧٣	الصراع	
**٠,٣١٣	**٠,٢٣٨	**٠,٣٠٢	التروي	
**٠,٣٣٧	**٠,٣٠٤	**٠,٢٨٦	الاختلاف	
**٠,٤٠٠	**٠,٣١١	**٠,٣٧٣	الدرجة الكلية للمقياس	

*دالة عند مستوى ٠,٠٥ **دالة عند مستوى ٠,٠١

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين بعد (الكفاءة العامة) وجميع ابعاد مقياس مهارات التفاوض والدرجة الكلية عليه حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين ٠,٢٢٦ و ٠,٣٧٣.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين بعد (الكفاءة المهنية) وبين مهارات (التحدث، الاستماع، التروي، الاختلاف) لمقياس مهارات التفاوض والدرجة الكلية عليه حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين ٠,٢٣٨ و ٠,٣٢٠.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٥ بين بعد (الكفاءة المهنية) وبين مهاراتى (الاقناع، الصراع) لمقياس مهارات التفاوض حيث بلغت قيمتى معاملى الارتباط ٠,١٦٦، ٠,١٧٤.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١ بين الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الذاتية وجميع ابعاد مقياس مهارات التفاوض والدرجة الكلية عليه حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين ٠,٢٦٢ و ٠,٤٠٠.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأنه كلما ارتفع مستوى مهارات التفاوض لدى المعلمة وازدادت قدرتها على التفاوض الفعال مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة مع من حولها كلما شعرت بالتقبل النفسي وازدادت ثقفتها بنفسها وفي قدرتها الذاتية، مما يرفع من مكانتها الاجتماعية ويجعلها تتال الاستحسان والاحترام ممن حولها وهو ما ينعكس بشكل كبير على ذاتها وإدراكها لفاعليتها وشعورها بالقيمة والكفاية والافتدار و بذل المزيد من الجهد والإصرار والمثابرة لإنجاز الأعمال، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أسماء صالح، ٢٠٠٨) التي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين متغيري القلق من التفاوض والكفاءة الذاتية، حيث كانت علاقة سالبة بمعنى أنه كلما امتلك الفرد قدر عال من الكفاءة الذاتية كلما كان قادراً على التخلص من القلق عند مواجهة موقف التفاوض والعكس صحيح، كما اتفقت نتائج البحث مع دراسة (ليلى عبدالله، ٢٠١٠) التي توصلت إلى أن التفاوض بعد هام في نمو مفهوم الذات، ودراسة (رجاء محمد، ٢٠١٣) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة تامة وقوية بين مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية، وبذلك تم قبول الفرض، وتمت الإجابة عن السؤال الخامس للبحث: ما نوع العلاقة الارتباطية بين درجات المعلمات في كل من مقياس مهارات التفاوض ومقياس الكفاءة الذاتية ؟

التوصيات

- ١- تضمين المقررات الدراسية المقدمة للطالبة المعلمة في برامج إعداد معلمة الروضة على مقرر يدرس مهارات التفاوض.
- ٢- تقديم برامج تدريبية لتنمية مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال وتحسين معتقدات الكفاءة الذاتية لديهن.
- ٣- تضمين تقييم مهارات التفاوض للطالبات المعلمات ضمن معايير تقييم أدائهن في التربية العلمية.
- ٤- استخدام الأساليب والاستراتيجيات التدريبية المناسبة لتنمية مهارات التفاوض لدى معلمة الروضة مثل: (المحاكاة - بناء توافق وجهات النظر - التعلم النشط - المناقشات الجماعية).

- ٥- تعميق لغة التفاوض ونشر ثقافته بين جميع القائمين على العملية التعليمية في الروضة.
- ٦- الاهتمام بتنمية ورفع الكفاءة الذاتية العامة والمهنية لدى معلمات رياض الأطفال وذلك من خلال برامج الإعداد قبل الخدمة، أو برامج التدريب أثناء الخدمة لا سيما وأن هذا البعد له أثره البالغ على إنجازات المعلمة وتحقيق أهدافها.

بحوث ودراسات مقترحة:

- ١- فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى (معلمات رياض الأطفال - الطالبات المعلمات بكليات رياض الأطفال)
- ٢- مهارات التفاوض لدى معلمات رياض الأطفال وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل (حل المشكلات - الرضا الوظيفي - الاتجاه نحو المهنة).
- ٣- برنامج تدريبي لرفع الكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال.

المراجع العربية:

١. إبراهيم الشافعي الشافعي إبراهيم (٢٠٠٥) : " الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالكفاءة المهنية والمعتقدات التربوية والضغط النفسية لدى المعلمين وطلاب كلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية"، المجلة التربوية- الكويت، مج ١٩، ع ٧٥، يونيو، ص ١٣١-١٩٣.
٢. إبراهيم محمد عبدالله (٢٠١٧) : "فاعلية برنامج تدريبي قائم على المعايير العالمية لمعلمي الموهوبين في تنمية الكفاءة الذاتية للمعلمين والحل الإبداعي للمشكلات الرياضية لدى تلاميذهم الموهوبين"، مجلة كلية التربية - جامعة بنها، مج ٢٨، ع ١١٠، أبريل، ص ١٠٣-١٥٤.
٣. أبو المجد إبراهيم الشوربجي، نايف محمد الحربي (٢٠١٣): "إعداد مقياس مقنن لمهارات التفاوض باستخدام أسلوب التقرير الذاتي"، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية بالزقازيق، ع ٨٠، يوليو، ص ١-٨٣.
٤. أحمد حسين عبدالمعطي (٢٠١٥): "شبكات التواصل الاجتماعي وتأثيرها على مهارتي التفاوض التربوي والعلاقات التبادلية البين شخصية لدى معلمات رياض الأطفال بكلية التربية: دراسة تقويمية"، مجلة كلية التربية بأسسيوط - مصر، مج ٣١، ع ١، يناير، ص ٥٣١-٦٧٦.

٥. أحمد عثمان عبدالحافظ (٢٠١٨) : "فعالية نموذج أدي وشاير لتسريع النمو المعرفي في تدريس العلوم لتنمية مهارات الحل الإبداعي للمشكلات والتفاوض الاجتماعي لدى طلاب الصف الأول الثانوي"، مجلة التربية العلمية - مصر، مج ٢١، ع١، يناير، ص ص ٤٦-١.
٦. أحمد فهمي جلال (٢٠٠٧): مهارات التفاوض، القاهرة: مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية.
٧. أحمد ماهر (٢٠٠٥): مهارات التفاوض، الإسكندرية: الدار الجامعية.
٨. أسماء صالح علي (٢٠٠٨) : " القلق من التفاوض وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، بغداد .
٩. آمال جمعة عبدالفتاح (٢٠١٠) : " فاعلية استخدام استراتيجية بناء توافق وجهات النظر في تدريس علم الاجتماع على التحصيل وتنمية بعض مهارات التفاوض الاجتماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية - مصر، ع٢٧، يوليو، ص ص، ١٤ : ٦٨.
١٠. أمجد درادكة وشذى البقمي (٢٠١٧) : " استراتيجيات التفاوض وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الطائف من وجهة نظر الوكلاء والمعلمين"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، مج (٣١)، ع (١٠)، ص ص ١٦٦٥ - ١٧٠٦ .
١١. أمل الشحات حافظ (٢٠١٤): " برنامج تدريبي قائم على نظرية الذكاء المتعلم لتنمية الكفاءة الذاتية المهنية لمعلمي الرياضيات لذوى الإعاقات البسيطة المدمجين بالمرحلة الابتدائية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، ع٥٦، ديسمبر، ص ص، ٢٤٧ - ٢٧٨.
١٢. أمير تاج الدين (٢٠١٠): التفاوض، القاهرة: كنوز للنشر والتوزيع.
١٣. باربارا أندرسون (٢٠١٠): التفاوض الفعال، (ترجمة أحمد بهيج)، القاهرة: مكتبة الهلال للنشر والتوزيع.
١٤. ثابت عبدالرحمن إدريس (٢٠٠١): التفاوض مهارات واستراتيجيات، الاسكندرية: الدار الجامعية.

١٥. جابر عبد الحميد جابر، أحمد خيرى كاظم (٢٠٠٢) : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس، القاهرة : دار النهضة العربية.
١٦. جورج فولر (٢٠١٢) : دليل المفاوضات، ط٤، (ترجمة مكتبة جرير)، القاهرة: مكتبة جرير.
١٧. حمزة خضر عامر (٢٠١٧): " مهارات التفاوض وعلاقتها بحل المشكلات لدى طلاب المرحلة الثانوية"، مجلة القراءة والمعرفة- مصر، ع ١٩٠، أغسطس، ص ٤٢-٦٨.
١٨. ديفيس هوفر (٢٠٠٩): قوة المفاوضات التجارية، (ترجمة- هند رشدي)، القاهرة : كنوز للنشر والتوزيع.
١٩. رامي محمود اليوسف (٢٠١٣) : " المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية المدركة والتحصيل الدراسي العام لدى عينة من طلبة المرحلة المتوسطة في منطقة حائل بالمملكة العربية السعودية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢١، ع ١، يناير، ص ٣٢٧ - ٣٦٥
٢٠. رجاء محمد عبد الجليل (٢٠١٣) : "فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات التفاوض والكفاءة الذاتية لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم الأساسي"، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، ع٣٧٤، ج٤، مايو ص ص ١٣٣ : ١٥٨.
٢١. رحاب أمين مصطفى (٢٠١٦) : " الفعالية الذاتية لمعلمة رياض الأطفال في رعاية أطفال الروضة الموهوبين ومعوقات رعايتهم من وجهة نظر معلمات رياض الأطفال"، مجلة دراسات الطفولة - مصر، مج (١٩)، ع (٧٣)، ديسمبر، ص ص ١٥٣ - ١٦٨ .
٢٢. سامي عيسى حسونة (٢٠٠٩): "الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم لدى معلمي المرحلة الأساسية قبل الخدمة"، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، مج ١٣، ع (٢٢)، ص ص ١٢٢ - ١٤٩ .
٢٣. سلمى يس عثمان (٢٠١٥) : "الاتجاهات نحو دمج الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى معلمات التربية الخاصة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا - جامعة النيلين - السودان.

٢٤. **سميحة علي محمد (٢٠١٦):** " تنمية مهارات التفاوض لدى مديري المدارس الثانوية الفنية الصناعية "، المجلة التربوية - مصر، ج ٤٦، أكتوبر، ص ص ١١٣ - ٢١٨ .
٢٥. **سهام حجاج حمدان (٢٠١٣):** "دافعية الإنجاز واتخاذ القرار والرضا عن المهنة بين مرتفعي ومنخفض الكفاءة الذاتية من طالبات كلية رياض الأطفال"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
٢٦. **سهير محمود أمين (٢٠١٠):** فن التفاوض مع الأنبياء (أنت تقول نعم، وأنا أقول لا)، القاهرة: دار الفكر العربي.
٢٧. **سيد أحمد أحمد البهاص (٢٠١٠):** "التسويق الأكاديمي وعلاقته بكل من الكفاءة الذاتية والأفكار اللاعقلانية لدى الطلاب الجامعة على ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ع ٤٢، ص ص ١١٤ - ١٥٣ .
٢٨. **سيد أحمد أحمد البهاص (٢٠١١):** مقياس الكفاءة الذاتية، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
٢٩. **سيد عليوة سيد (٢٠٠٢):** مهارات التفاوض والجوانب القانونية للتعاقد، القاهرة: مكتبة جزيرة الورد.
٣٠. **شيرين نشأت علي (٢٠١٦):** " قلق المستقبل وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية"، رسالة ماجستير، كلية رياض الأطفال، جامعة طنطا، ص ص ١ - ٢٤ .
٣١. **صالح محمد صالح (٢٠٠٥):** "الكفاءة الذاتية كما يدركها معلمو العلوم قبل وأثناء الخدمة (دراسة تقويمية)"، المؤتمر العلمي التاسع (معوقات التربية العلمية في الوطن العربي، التشخيص والحلول)، المجلد الثاني، الجمعية للتربية العلمية، فايد: الاسماعيلية، ص ص ٣٥١ - ٤٠٦ .
٣٢. **عبدالسلام جودت جاسم (٢٠٠٨):** " فعلية الذات ودافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف السادس الإعدادي في محافظة بابل ١٢"، مجلة كلية التربية - جامعة بابل، مج ١، ع ١٣، ص ص ٤١٩ - ٤٤٠ .
٣٣. **عبدالسلام عياد (٢٠٠٢):** المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل، القاهرة: مكتبة الولاء الحديثة.

٣٤. عبدالله محمد الجنيد (٢٠١١): "استراتيجية مقترحة في تعليم القراءة قائمة على التعلم النشط لتنمية مهارات التفاوض لدى تلاميذ الصف الأول الثانوي في الجمهورية العربية السورية"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

٣٥. عوض الله سليمان عوض الله (٢٠٠٨) : "التفاوض كمدخل لإدارة الصراع المدرسي"، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية - مصر، مج (٢٣)، ع (٣)، ص ص ١١٢ - ١٥٢ .

٣٦. فاطمة محمد عبدالوهاب (٢٠٠٧): "فاعلية برنامج مقترح في تنمية الكفاءة الذاتية والأداء التدريسي المنمي للتفكير لدى معلمات العلوم قبل الخدمة بسلطنة عمان"، مجلة التربية العلمية - مصر، مج ١٠، ع ٣، ص ص ٢١٥ : ٢٦٣.

٣٧. فواز روبين إبراهيم (٢٠١٤): "فاعلية برنامج إرشادي لتحسين الكفاءة الذاتية في خفض الشعور بالوحدة النفسية لدى طلاب الجامعة الفلسطينية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة طنطا.

٣٨. فيليب روبنز (٢٠١٠) : التفاوض لغة الفوز، (ترجمة: وائل سمير)، القاهرة: دار الخلود للتراث.

٣٩. ليلى إبراهيم معوض (٢٠٠٨) : "فاعلية برنامج في طرق التدريس قائم على استراتيجيات الاستقلال الذاتي لمعلمي العلوم حديثي التخرج في تنمية الكفاءة الذاتية والتحصيل المعرفي ومهارات التدريس"، مجلة التربية العلمية، مج ١١، ع ٣، ص ص ١٩٧ - ٢٤٣.

٤٠. ليلى عبدالله حسام الدين (٢٠١٠) : "فاعلية المدخل التفاوضي في تنمية طبيعة العلم وتقدير العلماء لدى لطالبة المعلمة بكلية البنات"، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، ع ١٥٤، ص ص ٦٩ - ١٠٩.

٤١. ماجدة محمد علي (٢٠١٨) : "عادات العقل وعلاقتها بالتفكير الإيجابي والكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمات رياض الأطفال"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة جنوب الوادي.

٤٢. محسن أحمد الخضيرى (٢٠٠٣): مبادئ التفاوض، القاهرة، مجموعة النيل العربية.
٤٣. محمد بن سليمان الوطبان (٢٠٠٩): "أنماط طلب العون التدريسي وفقاً لمستوى الكفاءة الذاتية التدريسية وتوجيهات الأهداف التحصيلية ومستوى الخبرة التدريسية لدى المعلمين والمعلمات"، رسالة التربية وعلم النفس السعودية، ع ٣٣، ص ص ٧٧-١١٢.
٤٤. محمد بن سليمان الوطبان (٢٠١٢): "أبعاد الكفاءة التدريسية الشخصية للمعلم : دراسة مقارنة وفقاً للجنس وسنوات الخبرة والمرحلة التعليمية"، مجلة العلوم العربية والإنسانية، جامعة القصيم، السعودية، مج ٦، ع ١، نوفمبر، ص ص ٤٧٣ - ٥١٥.
٤٥. محمود محمود عرفان (٢٠٠٩): " دور الخدمة الاجتماعية في تنمية مهارات التفاوض لقيادات العمل التطوعي"، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط - مصر، مج ١٧، ع ١، يونيو، ص ص ٧٥ - ١١٣.
٤٦. منال محمود إمام (٢٠١١): " أدوار كليات التربية في تنمية ثقافة التفاوض لدى طلابها: كلية التربية جامعة عين شمس نموذجاً"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٤٧. منال محمود إمام (٢٠١٥): " أهمية تضمين مهارات التفاوض ضمن برامج تعليم الكبار"، المؤتمر السنوي الثالث عشر لمركز تعليم الكبار: العقد العربي لمحو الأمية ٢٠١٥-٢٠٢٤: توجيهات وخطط وبرامج، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس - مصر، أبريل، ص ص ٥٣١-٥٥٢.
٤٨. مها أحمد محمد (٢٠١٦): "الرضا المهني وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الغربية"، مجلة كلية التربية - جامعة طنطا، ع ٦٢، ص ص ٤٣٠: ٤٦٣.
٤٩. نادية أحمد محمد شريف (٢٠١٢): " مواجهة المواقف التربوية الضاغطة في علاقتها بالذكاء الاجتماعي وفعالية الذات لدى عينة من معلمي المرحلة الإعدادية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة طنطا.
٥٠. نوال بنت محمد الراجح (٢٠١٧): " الكفاءة الذاتية لدى معلمات الرياضيات وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى"، مجلة العلوم التربوية والنفسية البحرين، مج ١٨، ع ١، مارس، ص ص ٤٨٩ - ٥١٥.

٥١. نوال فلاح السهلي (٢٠١٤): "الكفاءة الذاتية المدركة لدى معلمات طيف التوحد في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض المتغيرات"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ص ص ١ - ٧٨ .

٥٢. هبة مختار عبدالسلام (٢٠١٠): "برنامج إرشادي لتنمية المهارات التفاوضية لخفض سلوك لمدد الأبناء داخل الأسرة"، رسالة ماجستير، كلية التربية - جامعة طنطا.

٥٣. هدى أحمد الخليفة (٢٠١١): "الفاعلية الذاتية لمعلمي مدارس الزرقاء ومعلماتها في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة جامعة النجاح للعلوم الإنسانية - فلسطين، مج (٢٥)، ع (١)،

٥٤. هند كابور (٢٠١٠): "مهارات اتصال المدير بمعلميه من وجهة نظر المعلم وعلاقتها بكفاءة المعلم الذاتية"، مجلة جامعة دمشق، مج (٢٦)، ص ص ٢٧٣ - ٣٢٢ .

٥٥. وليد حسين نوافلة، على عبدالهادي العمري (٢٠١٣): "مستوى الكفاءة الذاتية في تدريس العلوم بالاستقصاء لدى طلبة التربية العلمية في جامعة اليرموك"، مجلة المنارة للبحوث والدراسات - الأردن، مج ١٩، ع ١، ص ص ٩ - ٤٤ .

٥٦. ياسمين محمد محمد (٢٠١٨): "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالمرونة النفسية لدى عينة من طالبات معلمات رياض الأطفال"، المجلة التربوية - مصر، أبريل، ص ص ٥٥٨ : ٦٣٠ .

٥٧. يعن الله بن علي بن يعن الله (٢٠١٥): "مستوى مهارات التواصل الاجتماعي لدى الطلاب والطالبات المنتظمين في جامعة الملك عبدالعزيز وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية"، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الآداب والعلوم الإنسانية (السعودية)، مج (٢٢)، ع (١)، ص ص ١٤٧ - ١٩٠ .

ثانياً : المراجع الأجنبية

- 1- **Adedoyin, O.O. (2010):** Factor – Analytic study of teacher's perceptions on self – Efficacy in Botswana Junior secondary schools: Implications for Educational studies , 2(2), PP. 139 – 155, June.

- 2- **Ahmed, F.M.& Nor, Z .M .&Norma, L.M& Kasim, A.A.(2012):** Negotiation Skills: Teachers' Feedback as Input Strategy, Journal of Social and Behavioral Sciences ,59(17),221-226,Octoper.
- 3- **Bakic, T.L.& Dvorski, J.&Kirinic, A.(2015):** Elements of Teacher Communication Competence : An Examination of Skills and Knowledge to Communicate, International Journal of Research in Education and Science , 1(2), 157- 166.
- 4- **Bandura, A. (2007):** Much ado Over A Faulty Conception of perceive Self-Efficacy grounded in Faulty Experimentation, Journal of social and clinical psychology, 26(6), 641-658.
- 5- **Chambers, Sh . M. & Hardy, J. C. (2005):** Length of Time in Student Teaching : Effects on classroom Control Orientation and Self – efficacy Beliefs, Educational Research Quarterly, (28)3, 3-9.
- 6- **Duran, E & Duran, L.B. (2005):** Project ASTER: A Model Staff Development Program and its Impact on Early childhood Teacher's Self Efficacy , Journal of Elementary Science Education , 17(2), 1-12.
- 7- **Einar,M . S. & Sidsel, S. (2007) :** Dimensions of teacher self – Efficacy and Relations with strain factors , **Perceived collective Teachers** Efficacy and Teacher **Burnout** . Journal of Educational Psychology , 99 (3) ,PP . 611-635.
- 8- **Hoy, A. (2004):** What do Teachers need to Know about Self- Efficacy? Paper Presented at the annual meeting of the American Educational research Association , San Diego.
- 9- **Inprasitha , M. & Changsri , N. (2014):** Teachers' beliefs about Teaching practices in the Context of lesson Study and Open Approach . 5th world conference on educational science , 116 , 4637 – 4642, february.
- 10- **Johnson , E. & Gratch , J. & Devault, D. (2017):** Towards An Autonomous Agent that Provides Automated Feedback on Students'

- Negotiation Skills , AAMAS '17 Proceedings of the 16th Conference on Autonomous Agents and MultiAgent Systems , 410-418 .
- 11- **Leffel, A.& Hallam, C.& Darling, J.(2012):** Enhancement of Entrepreneurial Leadership , A Case Focusing on a Model of Successful Conflict Management Skills, Journal of Education, Practice and Research, 2(2), 13-25.
 - 12- **Pajares, F. (2002):** Gender and Perceived Self- Efficacy in Self – Regulated learning, Journal of Theory into Practice , 41 (2). 116-125.
 - 13- **Ropert, M. K., et al. (2010):** Academic Procrastination in Two Setting : Motivation Correlates , Behavioral Patterns , and Negative, Impact of Procrastination in Canada and Singapore, Applied Psychology, 59(3), 361-379,July.
 - 14- **Schunk,D.H. (2003):** Self - Efficacy for Reading and Writing : Influence of Modeling, Goal setting and Self – Evaluating, Journal of Reading and writing Quarterly,19(2), 159-172.
 - 15- **Siegle, D. & McCoach, B. (2007):** Increasing Student Mathematics Self – Efficacy through Teacher Training, Journal of Advanced Academics, 18 (2), 278-312, Winter 2007.
 - 16- **Suchodoletz, A.& Jamil, F.M.& Larsen, R.A.& Hamre, B.K.(2018):** Personal and Contextual Factors Associated with Growth in Preschool Teachers' Self-Efficacy Beliefs during a Longitudinal Professional Development Study, Journal of Teaching and Teacher Education, 75, 278-289, October.
 - 17- **Unal, Z& Albyrak , M.(2011):**The Effect of Methods of Teaching Mathematics Course on Mathematics Teaching Efficacy Beliefs of Elementary Pre-Service Mathematics Teachers , International Journal of Humanities and social Science, 1(16), 183-190,November.
 - 18- **Wilson, C.& Woolfson ,L.M & Durkin, K.(2018):** School Environment and Mastery Experience as Predictors of Teachers' Self-Efficacy Beliefs

- Towards Inclusive Teaching, International Journal of Inclusive Education, 97, April.
- 19- **Yilmaz, H.& Cavas, P.H.(2008):** The Effect of the Teaching practice on Pre – Service Elementary Teachers' Science Teaching Efficacy and Classroom Management Beliefs, Eurasia Journal of Mathematics, Science and technology Education, 4 (1), 45-54.
- 20- **YingGuo, Sh. B. & Piasta, L. M. & Justice, J. N.& Kaderave, K.(2010):** Relations among Preschool Teachers' Self-Efficacy, Classroom Quality, and Children's Language and Literacy gains, Journal of Teaching and Teacher Education, 26(4), 1094-1103, May.
- 21- **Yinguo & Laura,M.& Brook , S.& Tompakins, V.(2011):** Exploring Factors related to Preschool Teachers' Self-Efficacy, Journal of Teaching and Teacher Education, 27(5),961-968,July.