

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي

وعلاقته بإدائهم الوظيفي

م.م. منى رسول سلمان

تدريسية / المديرية العامة للتربية في الرصافة 3

الفصل الأول – مشكلة البحث...

أظهرت الكثير من الدراسات والبحوث العلمية إنه بفضل التربية والتعليم وكفائتها استطاعت كثير من الدول أن تحقق تقدم علمي كبير وهي عاملا الرئيسي الأول في التطور العلمي والتكنولوجي.

الذي شهده العالم في هذا العصر . (الرازي ، 1975 ، 131)

وفي مرحلة التطور العام الذي يشهده النظام التربوي تبرز الحاجة إلى دراسة لمنظومة مهمة في التربية إلا وهي الإشراف الاختصاصي لوضع الأسس السليمة لتحسينه والوصول به إلى الطموح الواجب تحقيقه في هذه المرحلة (المركز العربي للبحوث، 1985) فالتغيرات السريعة في الطريقة التي يتم بها العمل فقد أنخفض العمل الشاق الصعب إلى درجة أنه لم يكن مطلوب ما دامت الآلات هي التي تستحوذ على العديد من مهام الإنتاج فمسألة رضا الأفراد الإداري بالبحث والاستقصاء. وقد دلت نتائج الكثير من الدراسات والبحوث أن الذين ينخفض رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع مما يعاينيه الفرد نتيجة للتوترات وقد يمارس البعض أساليب العدوان الموجهة نحو الذات والآخرين (علي ، 2009 ، 136).

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

وقد يؤدي إلى فقدان أهم أركان الرضا الوظيفي بالشكل الذي يؤدي إلى عرقلة العمل وانخفاض الإنتاجية وانهيار هرم الإبداع المهني والذي بدوره يؤدي إلى تراجع أداء المؤسسة بالشكل الذي يجعلها تتحمل أعباء وخسائر مالية كبيرة. إن أي خلل أو قصور في أداء المشرف الاختصاصي ينعكس ويعوق تقدم المدرسين ومن ثم الأهداف فهذه الأهمية البالغة للرضا الوظيفي وضبط العوامل المؤتية للرضا الوظيفي بأسس وقواعد علمية.

فهناك فرق ما بين العلمية وما بين الإدارة الإنسانية التي تركز على المفاهيم الاجتماعية والنفسية في العمل وإبراز مدى تفاعل العوامل السيكولوجية والاجتماعية في سلوك الفرد (علي ، 2009 ، 144)

وترى الباحثة العاملة في سلك الإشراف الاختصاصي أهمية الرضا الوظيفي ومخرجاته التي تكون مشكلة وخصوصا في الأداء الوظيفي ومشكلة البحث تجعلها الباحثة بشكل.

السؤال : هل هناك رضا وظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وهل للرضا الوظيفي تأثير على أدائهم المهني؟

أهمية البحث والحاجة إليه:

يكتسب البحث أهميته من أهمية الإشراف الاختصاصي فهو عمل تعاوني يركز بمفهومها الشامل على تنمية العملية التعليمية والتربوية بكافة عناصرها والملاحظ المدرك لدور كل العناصر المرتبطة به.

وبما أن من أهم المتطلبات الأساسية الهادفة إلى تطوير العملية التربوية وتحسين جوانبها هو الحاجة إلى إدارة علمية حديثة متطورة بإمكانها أن تؤدي دورا قياديا مسؤول في توجيه العملية التربوية وتحقيق أهدافها . (أحمد، 1985، 6).

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي و علاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

والنجاح في هذه المجالات المهمة مرتبط بالمشرف المخطط والحكيم بالعمل والموجه نحو تحقيق الأهداف المرجوة (الذهبي ، 2008).

رسالة إعداد الجيل وبناء الأمة يعتمد على اعتبار الإنسان قيمة عليا وهدفًا في المجتمع والمطلوب مستلزمات سعادته بما في ذلك تهيئة الأجواء الصحيحة لإطلاق قدراته الإبداعية (الغانم ، 1984 ، 11)

فالمؤسسة التربوية التي تمتلك العنصر الكفاء والفعال تستطيع أن تمسك بزمام قيادة المجتمع وتكون رائدة وأنموذج يحتذى بها من قبل المؤسسات الاجتماعية، فالمشرف الاختصاصي هو العنصر الفعال والمهم لأنه مرتبط بالدرجة الأولى بالعناصر البشرية المكونة للتنظيم الإداري لإقامة العلاقات الإنسانية تجعل جميع العاملين في قطاع التربية يقدمون إسهاماتهم بصورة كاملة (البستان ، 1983 ، 93).

وتشير المؤتمرات والبحوث في مجالات التربية والتعليم إلى ضرورة الاهتمام بالمشرفين (المؤتمر 3-10 في 1981/11/3).

وإن الاهتمام بالرضا الوظيفي للمشرف الاختصاصي وتأثير هذا المجال في أدائهم هي مسألة حديثة في مجال الإشراف الاختصاصي ومهمة جدا لأنه الأداء الوظيفي مرتبط بالنجاح والتقدم المهني.

ويشير إلى ذلك كلا من (الدليمي ، وكريم ناصر) إلى أن من جملة فوائد الرضا الوظيفي هي الفوائد السلوكية الاجتماعية والفوائد المادية والقضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين من أسرهم وأصدقائهم بسبب عدم الرضا هم عن وظائفهم الحالية لأنها لا تتفق مع قدراتهم وشعورهم بالإحباط ومن ثم صورة المنظمة في مجتمعها المحيط سيعتريها التشويه وتفقد اشراقتها.

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

ومن فوائد الرضا الوظيفي زيادة في الاستقرار التنظيمي والولاء التنظيمي لأنه يزيد في ممارسة الرقابة الذاتية للأفراد على أنفسهم وأعمالهم مما ينقص الدور الذي يمارسه الرؤساء في الإشراف على مرؤوسهم (الدليمي وآخرون، 2009، 124) ومما سبق ملخص أهمية البحث بما يأتي:

- 1- أن دراسة الرضا الوظيفي للمشرفين الاختصاص وعلاقته بأدائهم الوظيفي هي أول دراسة تناول على حسب علم الباحثة.
- 2- في هذا البحث أداتان موضوعية مهمة للتربية والتعليم يمكن الاستفادة منها في جوانب متعددة لمعرفة أسباب القصور الوظيفي لدى العاملين في السلك التعليمي وبالتالي إيجاد الحلول المناسبة لها.
- 3- من الضروري دراسة جانب مهم من معانات ومشاكل المشرفين الاختصاصي كي تتوفر الحلول والقدرة على إيجاد البدائل المناسبة.
- 4- أغناء المكتبات بهذا البحث.
- 5- تسليط الضوء على جانب مهم في التربية وهو الرضا الوظيفي.

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على:

- 1- مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي.
- 2- التعرف على مستوى الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاصي.
- 3- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي للمشرفين الاختصاصيين في التربية العامة للتربية الرصافة/ الثالثة في بغداد للعام الدراسي 2010 – 2011م.

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

د.م. منى رسول سلمان

تحديد المصطلحات:

1- الرضا الوظيفي:

الشماع 1991:

مفهوم متعدد الأبعاد يتضمن اتجاهات للفرد نحو أبعاد مهمة مثل المنظمة والإشراف المباشر المكافئات المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفة وليس من الضروري أن تكون جميع هذه الاتجاهات في آن واحد ايجابية أو غير ايجابية (الشماع، 1991، 240).

القيسي، 1996:

سلوك يعكس مدى تقبل الفرد لجوانب الوظيفة المتعددة ومدى شعوره بالسعادة (القيسي، 1996، 39)

الدليمي وآخرون، 2009:

مختلف النشاطات التي يزاولها الإنسان بقصد الإنتاج وتساعده على تحقيق أهدافه من خلال الإمكانيات المهنية والأهداف التي تتناسب مع قدرات الفرد. (الدليمي، 2009، 123).

التعريف الإجرائي:

النشاطات المتعددة التي يزاولها المشرف الاختصاصي وهو في غاية الاقتناع والسعادة والتي يمكن قياسها وفق المقياس الذي وضعته الباحثة.

2- المشرف الاختصاص:

حمه 2010:

هو ذلك الفرد الذي يراعي التطور والتنمية وهو المعايير الحقيقي للعمل التربوي الميداني والملاحظ لجميع العناصر المتصلة بالعملية التربوية والمدرّك لدور كل عنصر لمساعدة المعلم والمتعلم (2010 ، 1).
وتتبنى الباحثة هذا التعريف لملائمته لبحثها.

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٥. منى رسول سلمان

3- الأداء المهني:

الدليمي وآخرون ، 2009:

اتصال ذو طريقتين من خلاله يطلع المستخدم على مشاعر مديره إزاء عمله.

التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها المشرف الاختصاصي على وفق مقياس الذي وضعته الباحثة.

الفصل الثاني

المبحث الأول: الرضا الوظيفي:

تستعمل مفاهيم في حياتنا العملية مهمة ومنها الإبداع في العمل والتي تعني الخلق والابتكار لكل ما هو جديد، ويمكن أن نستكشف أن المؤسسات المبدعة تبرز من خلال الأفكار الحديثة التي تقدمها وهي التي لا تتعب أو تمل لتوفر الحوافز السخية للعاملين في المؤسسة ليوصلها لمثل هذا الجديد.

ويتصل التفكير الاستراتيجي قدرة المؤسسة التربوية على وضع الحلول والخطوط المستقبلية للتطور والاهتمام بالعاملين في تلك المؤسسة وتحسين مستواهم (القربوتي، 1997، 259) والرضا الوظيفي موضوع استحوذ في التنظيمات والدراسات منذ البدء في التفكير بالعلاقات الإنسانية والاهتمام بالروح المعنوية للعاملين بالمؤسسات.

ويعتبر الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علم النفس العام وعلم النفس الإداري بالبحث والاستقصاء ويشير لوك في هذا الصدد إلى أنه حتى عام 1976 قد ظهرت أكثر من ثلاث آلاف مقالة وبحوث في هذا الموضوع (1979).

كوظيفة إنسانية والتي تعتبر سبب وجود الإنسان فهو يتعلم ويكتسب المهارات ويطورها وينمي قدراته على أداء العمليات من خلال العمل.

الرضا الوظيفي لدى المشرعين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

فالشخص الراضي عن عمله أكثر إبداعا وأكثر عطاء من زميله غير الراضي عن عمله وقد دلت الكثير من الدراسات والبحوث أن الذين ينخفض مستوى رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع هربا مما يعانونه من توترات وقد يمارس البعض العدوان الموجه نحو الذات أو نحو الآخرين بينما تساعد المهنة على تحقيق أهداف الشخصية وارتانها من خلال ما تساعده به إمكاناته المهنية وبين تلك الأهداف التي تتناسب مع قدراته الفعلية. (الدليمي، 2009، 126).

وفي دراسة قام بها أحد العلماء حدد فيها عدد من العناصر التي تشكل الرضا الوظيفي ومن أهمها (الأمن والاستقرار، الراتب، الاستقلالية، استغلال القدرات، إنجاز ، السلطة، سياسة العمل، التقدم الوظيفي، استغلال القدرات.... (1976، Weiss) أما الباحثان (كروكيت، براغفيلد) أظهرت دراستيهما أن إشباع حاجات الأفراد قد يرتفع معنوياتهم واجروا مقابلات لأعداد كبيرة من موظفي الشركة استنتجوا من خلالها أن الرضا الوظيفي يرتبط بعدة عوامل:

- 1- مدى اعتزاز العاملين وفخرهم بانتمائهم للمؤسسة التي ينتمون إليها.
- 2- الرواتب والأجور والترقيات والانجازات وما تحققه من اشباع للحاجات الاجتماعية للعاملين.
- 3- طبيعة المهمات التي يقوم بها العاملون.
- 4- السياسة الإدارية المالية التي تنتهجها المؤسسة (brayufield and crockett ، 1955).

فوائد الرضا الوظيفي:

أولا: الفوائد السلوكية والاجتماعية:

- 1- القضاء على الخسارة الاجتماعية (صالح، 1993، 79)

الرضا الوظيفي لدى المشرعين الانتخابي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

2- زيادة الاستقرار التنظيمي لأنه توفير الرضا عن العمل يزيد من ممارسة الرقابة الذاتية (الدليمي، 2009، 127).

3- زيادة الولاء التنظيمي يجعل الأفراد يكرسون طاقاتهم لتحقيق الأهداف (العبيدي، 1989، 24).

4- تحفيز السلوك الإبداعي (الدليمي وآخرون، 2009، 127)

ثانياً: الفوائد المادية والاقتصادية:

وتتمثل بتقليل التكاليف المتعلقة بالغياب تلك التكاليف التي تصل إلى مبالغ كبيرة جداً في بعض الأحيان إذ أثبتت إن المنظمة التي يعمل فيها (1000) عامل فإن زيادة نسبة الغياب إلى (1) فقط ستؤدي إلى الارتفاع التكاليف إلى (150000) دولار خلال السنة، ولا تقتصر آثار الغياب على ذلك تتعداه إلى تعطيل المكائن والآلات. (الدليمي وآخرون، 2009، 128).

نظريات الرضا الوظيفي:

1- نظرية ماسلو: رتب ماسلو حاجات الفرد حسب أهميتها في تحفيزه للعمل بغية إشباعها فأعطى لإشباع المستوى الأدنى الأولوية والأهمية قبل غيره لكونها حسب رأيه تتحكم بسلوكه أكثر من غيرها وإذا ما أشبعت هذه الحاجة يتوجه الإنسان نحو إشباع المستوى الآخر... وهكذا وقسم هذه الحاجات إلى الفسيولوجية في قاعدة الهرم من ثم الحاجة للأمن والحب والاحترام، وتنتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات في القمة.

2- نظرية العوامل الوقائية الدافعية: نجح هرزبرج (Herzberg) للتوصل إلى إن من العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة وهي الاعتراف والتقدير والإنجاز والترقية وإدراك الفرد لقيمته وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم وإتاحة فرصة النمو إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج.

3- نظرية التوقع.

4- نظرية المساواة.

5- نظرية Y-X دوكلاس ماكربكر.

وتقسم هذه النظرية إلى نظرية X:

وهي التي تفترض أن الإنسان سلبي ولا يحب العمل ولا يريد تحمل المسؤولية ويقبل أن يكون تابعا ويفضل دائما أن يجد شخصا يقوده.

أما نظرية Y

فهي التي تفترض أن الأفراد لديهم القدرة على تحمل المسؤولية ومواجهة التحديات وأن المسؤولية مغروسة في جوهر الإنسان وأن العاملين لم يخلقوا ضد آمال الإدارة فهو يحب أن يكون قائدا لا تابعا ويسعى لتحقيق ذاته ويكون هذا الإنسان محبا للأساليب الايجابية. (الدليمي، 2009، 124).

خلاصة النظريات التي تهتم بالرضا الوظيفي:

أن هناك آراء متعددة والتي أكدت على الحاجات وتسلسلها وكيفية إشباعها وبالرغم من تباينها بالآراء إلا أنها اتفقت على أن إشباع الحاجات يبدأ من الأساس الذي هو الحاجة الفسيولوجية وصولا إلى الحاجة إلى تحقيق الذات فمثال ماسلو قدم نموذج للدافعية والمؤثرات عليها، في حين ركزت نظرية التوقع على رغبة الفرد في العمل والأداء واعتبار العمل وسيلة لتحقيق الأهداف المنشودة ونظرية هيرزبرج هي أكثر النظريات تحقق هدف البحث.

محددات الرضا الوظيفي:

1- عوامل ذاتية: تتعلق بالأفراد وقدراتهم ومدة الخدمة والعمل السابق ومستوى الدافعية وتتفاعل هذه العوامل يحصل الرضا الوظيفي (الدليمي، 2009، 136).

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

- 2- عوامل تنظيمية: وهي ظروف العمل، العلاقة بالرؤساء نظم وأساليب وإجراءات العمل الوظيفة وما تنتجه من اشباعات وما تعكسه من تنوع ومسؤولية.
- 3- عوامل بيئية: مثلاً الانتماء الاجتماعي وقدرة العامل على التكيف مع عمله بتقدير المجتمع له التأثير السلبي أو الايجابي على العاملين وتكاملهم مع العمل.

قياس الرضا الوظيفي

هناك نوعين من الأساليب لقياس الرضا:

- 1- المقاييس الموضوعية: وتشمل الغياب وهناك طريقة لقياس الغياب.
معدل الغياب خلال فترة معينة = مجموع الغياب للفرد / متوسط عدد الأفراد العاملين $\times$ عدد أيام العمل $\times 100$
- 2- ترك العمل أو الخدمة: معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة = عدد حالات ترك الخدمة / إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة $\times 100$
- 3- المقاييس الذاتية:
 - أ- تقسيم الحاجات (حسب نظرية ماسلو).
 - ب- تقسيم الحوافز مثل الأجر، ظروف العمل، الإشراف، الترقيات، ساعات العمل، جماعات العمل. (عاشور 1986) (الدليمي وآخرون، 2009 ، 139)

المبحث الثاني: مفهوم الأداء الوظيفي

يعرف الأداء الوظيفي على أنه (القدرة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى مخرجات بشكل خدمة وبمواصفات محددة وبأقل كلفة ويعبر عنه بالصيغة الآتية:

$$\text{النتاجية} = \text{المخرجات} / \text{المدخلات} \quad (\text{العلي ، 1986 ، 114})$$

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

ويرتبط الأداء الوظيفي حسب وجه نظر البعض أن الأداء متعلق بانجاز الإداريين من موظفين أو مدراء للأعمال المناطة بهم أما رأي موسى الذي يعكس هذا الرأي حيث يعد إن الأداء الوظيفي يستخدم للتعبير عن إنتاجية الأفراد في مختلف المنظمات التي تنتج السلع أو الخدمات (موسى، 1976 ، 61)

العوامل المؤثرة في الأداء:

تباينت الآراء في تحديد العوامل المؤثرة فقد اعتبرها فروم (vroom) أنها محصلة تفاعل الدافعية للأداء وإدراكه لمحتوى عمله ودوره الوظيفي حسب المعادلة التالية:

$$\text{الأداء} = \text{الدافعية} \times \text{القدرات} \times \text{الإدراك} \quad (\text{vroom} , 1964 \text{ p} . 60)$$

وهذا يتفق مع رأي عاشور الذي حدد العوامل المؤثرة في الأداء بثلاث متغيرات وهي (الجهد المبذول والقدرات والخصائص الفردية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) فالجهد المبذول يعكس حماس الفرد أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو تصورات وانطباعاته عن العمل الذي سيؤديه (عاشور ، 1979 ، 50).

كيفية قياس الأداء الوظيفي:

أن عملية قياس الأداء الوظيفي على أساس منتظم يعد أداة في مجال إرشاد ونصح العاملين وتشجيع وتطويرهم الذاتي فهو كان وما زال محل اهتمام علماء النفس التنظيمي ويساعد على توفير معلومات جديدة تتعلق بمصدر القوة والضعف لدى العامل الذي يخضع للتقويم، والأداء الفردي الموجه بشكل صحيح هو اتصال ذو طريقتين من خلاله يطلع المستخدم على مشاعر مديره إزاء أداءه.

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي ولائحته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

وهناك طرق متعددة لقياس الأداء ومنها الطريقة الإنشائية والمقال التي تعد من الطرق الحديثة والمقاييس التدرجية حيث يقوم بمقارنة أداء العامل بغيره من الأقران (العاملين) وطريقة اختيار البدائل المناسبة التي تحاول أن تصنف النواحي، وجوانب السلوك (القربوني، 1991، 88)

وهناك طريقة أخرى لقياس الأداء الفعلي للأفراد وهي ملاحظة الفرد العامل والتقارير الإحصائية والتقارير الشفوية والمكتوبة (عباس، 1999، 246) وكذلك المسح العام (الدليمي، وآخرون، 2009، 169) أما العنزي فقد حدد إمكانية قياس من خلال المعادلة التالية:

كفاءة الأداء الوظيفي = عدد العاملات المنجزة فعلا (الأداء الوظيفي) / عدد العاملات القياسية $100 \times$ (العنزي، 1985، 48)

المبحث الثالث: دراسات سابقة

الدراسة المتعلقة بالرضا الوظيفي				
أسم الدراسة والسنة	الأهداف	العينة	الوسائل الإحصائية	أهم النتائج
الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن دراسة عليمان 1994	التعرف على مستوى الرضا لدى المعلمين للتعليم الثانوي وعلاقته بالحالة الاجتماعية والعمر والمؤهل العلمي	3284 معلم ومعلمة	التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي	لا يوجد فرق بين الرضا والعمل لمتغير الحالة الاجتماعية بينما العمر والمؤهل العلمي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية
الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بأدائهم الوظيفي العتابي 2007	التعرف على المستوى الوظيفي للمشرف التربوي حسب وجهة نظر مديري ومديريات المدارس الابتدائية	210 مدير ومديرة	النسبة المئوية المتوسط الحسابي معامل ارتباط بيرسون الاختبار الثاني لعينة واحدة ولدلالة معامل ارتباط	هناك علاقة ايجابية بين المشرفين والمدراء والمديريات وأداء المشرفين من وجهة نظر المدراء كان متوسطا
تقويم أداء المشرفين	تقويم أداء المشرفين من وجهة نظر مديري ومديرات	35 المعلمين و410 من	سبي رمان، الوسط المرجح، الاختبار	أن أداء المشرفين كان متوسطا من

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

وجهة نظر المدراء ومن وجهة نظر المعلمين	التائي	المدراء	المدارس وفي ضوء الاتجاهات الحديثة من وجهة نظر مديري المدارس والمديرات	التربويين في الأردن في ضوء مهامهم والاتجاهات الإشرافية الحديثة، الحصاونة 2002،
--	--------	---------	--	---

مناقشة الدراسات السابقة:

تباينت الدراسات في العينات من حيث الأعداد ولكنها تشابهت من حيث العينة ذاتها كذلك الدراسة الحالية وكذلك الأهداف الموضوعية والتي هدفت منها إلى التعرف على مستوى الرضا لدى المعلمين للتعليم الثانوي وعلاقته بالحالة الاجتماعية والعمر والمؤهل العلمي وكذلك الدراسة الثانية التي هدفت إلى التعرف على المستوى الوظيفي للمشرف التربوي حسب وجهة نظر مديري ومديريات المدارس الابتدائية والدراسة الثالثة التي هدفت إلى تقييم أداء المشرفين من وجهة نظر مديري ومديريات المدارس وفي ضوء الاتجاهات الحديثة من وجهة نظر مديري المدارس والمديريات في حين هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على:

مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي.

- التعرف على مستوى الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاص
- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني .

أما الوسائل الإحصائية أيضا تباينت حيث كانت في الدراسة الأولى هي (التكرار، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي) أما في الدراسة الثانية (النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة ولدلالة معامل ارتباط) في حين الدراسة الثالثة استخدمت (سبررمان،

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

الوسط المرجح ، الاختبار التائي) أما الدراسة الحالية فقد استخدمت الباحثة الحقيبة العلمية (spss)

باستخدام معامل ارتباط بيرسون والمتوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري لتحقيق اهداف البحث.

الفصل الثالث : إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق الأهداف

أولاً : منهج البحث

أتبعت الباحثة المنهج (الوصفي - التحليلي)

ثانياً : مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من المشرفين الاختصاص من الإناث والذكور التابعين لتربية الرصافة الثالثة في مدينة بغداد وللعام 2010-2011 حيث بلغ عددهم (30) ، وقد وضع المختصون نسباً في البحوث الوصفية تبعاً لحجم المجتمع ونسبة 20% من أفراد المجتمع الصغير (عودة ، 1987 ص 135) وقد استبعدت الباحثة ستة مشرفين لعدم تواجدهم في ميدان الإشراف واعتبرت مجتمع البحث هم العينة الأساسية للدراسة وبذلك أصبحت العينة (24 مشرف ومشرفة) .

ثالثاً : أداتي البحث :

1- الرضا الوظيفي : قامت الباحثة بمراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال وجمع المعلومات من خلال الاستبيان الذي تم عرضه على شكل سؤال مفتوح للمشرفين الاختصاص وكما هو موضح في ملحق (1) وتم تنظيم المعلومات بشكل فقرات وضعت لها ميزان ثلاثي (تنطبق عليه دائماً ، تنطبق عليه أحياناً ، لا تنطبق عليه أبداً) يقبلها (1,2,3) ونظمت بشكل استمارة وأصبحت بشكلها الأخير المعروض على الخبراء كما في ملحق (2)

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

صدق الأداة: تم اكتساب الصدق الظاهري للأداة الأولى من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء كما في الملحق (3) وقد تم اعتماد الفقرات التي كانت نسبة الاتفاق 80 % وقد تم إعادة صياغة بعض الفقرات لغويا وحذف بعض المصطلحات ودمج الفقرات المتشابهة . وبعد الانتهاء من الإجراءات في ضوء آراء الخبراء والمحكمين كما في الملحق (4) .

الثبات: يعرف الثبات انه اتساق في نتائج المقياس (kelinger,1979,442) باستخدام طريقة إعادة التطبيق لمدة أسبوعين وباستخدام معامل ارتباط بيرسون كانت النتيجة (0,87) وتعتبر هذه النتيجة دلالة على الثبات العالي وهي نتيجة ايجابية

2- **الأداء المهني:** قامت الباحثة بمراجعة الدراسات السابقة في هذا المجال وجمع المعلومات من كما هو موضح في ملحق (4) وتم تنظيم المعلومات بشكل فقرات وضعت لها ميزان ثلاثي (تنطبق عليه دائما، تنطبق عليه أحيانا، لا تنطبق عليه أبدا) يقابلها (1,2,3).

صدق الأداة: تم اكتساب الصدق الظاهري للأداة الأولى من خلال عرضها على مجموعة الخبراء كما في الملحق (3) وقد تم اعتماد الفقرات التي كانت نسبة الاتفاق 80% و عدة صياغة بعض الفقرات لغويا وحذف بعض المصطلحات ودمج الفقرات المتشابهة، وبعد الانتهاء من الإجراءات في ضوء آراء الخبراء والمحكمين كما في الملحق (3)

الثبات: يعرف الثبات أنه اتساق في نتائج المقياس (Kelinger, 1979, 442) باستخدام طريقة إعادة التطبيق لمدة أسبوعين وباستخدام معامل ارتباط بيرسون كانت النتيجة (0.83)

رابعاً: الوسائل الإحصائية

استخدمت الباحثة الحقيبة العلمية (spss) باستخدام معامل ارتباط بيرسون والمتوسط الحسابي والوسط الفرضي والانحراف المعياري لتحقيق أهداف البحث.

الفصل الرابع: نتائج البحث .. والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الهدف الأول: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص من خلال مقارنة متوسط الحسابي للعينة والبالغ عددها (24) وهي (70.25) ومعدل الانحراف المعياري (7.57) بمتوسط الفرضي (58) بالقيمة التائية المحسوبة والبالغة (7.92) ودرجة حرية 23 اكبر من القيمة الجدولية (2.069) إذا يوجد فرق ولصالح الرضا الوظيفي وكما في الجدول (1) الآتي:

جدول (1) يوضح القيمة التائية المحسوبة لمتوسط الدرجات الرضا الوظيفي

القيمة الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعينة
2.069	7.92	57	7.57	70.25

وتتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات والبحوث وتعزو الباحثة الأسباب الإقبال الشديد من قبل المشرفين للعمل كمشرفين اختصاصي وكذلك يعتبر الإشراف الاختصاصي هو الجانب الذي يشبع حاجاتهم المتعددة الجوانب فضلاً عن المكانة الاجتماعية التي يوفرها هذا المركز المهم التربوي التعليمي.

الهدف الثاني: التعرف على مستوى الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاص من خلال مقارنة متوسط الحسابي للعينة والبالغ عددها 24 مشرف ومشرفة والبالغ (83.708) ومعدل الانحراف المعياري والبالغ (7.33) بالمتوسط الفرضي (62) فإن القيمة التائية المحسوبة (14.502) درجة حرية 23 أكبر من الجدولية وهذا لصالح الأداة المهني وكما هو في الجدول (2) التالي:

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

جدول (2) يوضح القيمة التائية المحسوبة لمتوسط الدرجات للأداء المهني

القيمة التائية المحسوبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي للعيينة
14.502	62	7.33	83708

حيث اتفق هذه الدراسة مع كثير من البحوث والدراسات السابقة حيث أن الأداء المهني لدى المشرفين الاختصاصي التابعين لتربية الرصافة الثالثة لديهم مستوى عالي من الأداء المهني وتعزو الباحثة الأسباب للإمام المشرفين بالجانب الإداري وبكل ما يخص العملية الإشرافية وهذا دليل على نجاح وزارة التربية بدوراتها التي تخصصها لتأهيل المشرف الأنسب لهذه المجموعات من المشرفين الاختصاصي وكذلك الرغبة الشديد في إثبات الذات كون تربية الرصافة الثالثة هي من التربيّات المستحدثة فهي بحاجة لإثبات وجودها وكيانها كمديرية حديثة.

الهدف الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني

لتحقيق ذلك الهدف اعتمدت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لدرجات أفراد العينة حيث بلغت قوة واتجاه العلاقة (0.453) وهي طردية ذات دلالة معنوية عند مقارنتها بالقيمة الجدولية عند درجة حرية (50) وتحت مستوى دلالة (0.05) كانت (0.298)

دالة إحصائية وتفسر الباحثة انه كلما زاد الرضا الوظيفي كلما زاد الأداء المهني وهي نتيجة متوقعة حسب ما جاءت في الدراسات السابقة وهي من المؤشرات المهمة لاستغلال الرضا الوظيفي في مجالات متعددة في العمل. وكذلك تعزو الباحثة لأسباب إلى أن الإشراف الاختصاصي فيه جوانب إيجابية متعددة للتخلص من الروتين العمل الوظيفي وكذلك قد تكون إحدى الأسباب هي قرب المدارس التابعة للرصافة الثالثة من مكان عمل المشرف

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

الاختصاصي مقارنة بالمديريات الأخرى وهذا الجانب أيضا مهم لتسليط الضوء عليه.

الاستنتاجات:

- 1- هناك مستوى عالي في الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي التابعين للتربية الرصافة الثالثة.
- 2- الأداء المهني للمشرفين الاختصاصي كان بنسبة عالية أيضا.
- 3- أن أداء المشرفين الاختصاصي لا يعتمد على الروتين في العمل.

التوصيات:

- 1- اعتماد هذه الأداة كوسيلة لتقويم سنوي لأداء المشرفين الاختصاصي كونها ذات معايير عالمية دقيقة.
- 2- توصيات الباحثة التعرف على أهم الأسباب التي تعم على تقليل الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات التربوية بما فيهم المدرسين.
- 3- العمل على زيادة الاهتمام بالمشرفين الاختصاصي والاهتمام بكل الجوانب التي من شأنها تعرف الرضا الوظيفي لديهم.
- 4- الإكثار من الدورات الغير الروتينية (كالدورة التي تقام في خارج البلد)، المشرفين الاختصاصي لمتابعة المستجدات في مجال عملهم.

المقترحات:

- 1- من هذه الدراسات يمكن إجراء دراسات أخرى ولمديريات أخرى ومقارنة الدراساتين للاستفادة منها والخروج بنتائج تساهم بشكل فاعلة في تطوير العمليات التربوية.
- 2- إجراء دراسات متعددة تهتم بالمشرف الاختصاصي والرضا الوظيفي وعلاقته بمتغير آخر،
- 3- إجراء دراسة عن الرضا الوظيفي لدى المدرسين والمعلمين.

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٤. منى رسول سلمان

4- دراسة مماثلة عن المشرفين الاختصاصي في العراق كافة،

المصادر العربية والأجنبية

- 1- احمد إبراهيم احمد، نحو تطوير الإدارة المدرسية (دراسة ميدانية)، القاهرة، دار المطبوعات الجديدة، 1985.
- 2- البستان، أحمد طه حسن جميل، مدخل إلى الإدارات التربوية. دار العلم و الكويت، 1983.
- 3- حمه، الهام أحمد، العلاقات الإنسانية في الإشراف التربوي . رزمه تدريبية لدورة المشرفين الجدد، معهد الأعداد والتدريب ، وزارة التربية. بغداد، 2010.
- 4- الدليمي ، أحمد وكريم ناصر: علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. دار الأوائل لنشر، ط الأولى، عمان، الأردن، 2009
- 5- الخصاونة، فوائد شبيب حسين تقويم أداء المشرفين التربويين إلى الأردن في ضوء مهماتهم والاتجاهات الإشرافية الحديثة. رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة بغداد، 2002.
- 6- الراوي، مسارع . دور التربية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي. في واقع وبحوث المؤتمر الفكري الأول للتربويين، الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية، بغداد، 1975.
- 7- الشماع، خليل محمد حسن. مبادئ الإدارة بالتركيز على إدارة العمل. ط 2 مطبعة الخلود، بغداد، 1991.
- 8- صالح احمد علي وعصام عبد الوهاب الدباغ، إدارة الأفراد ، مطبعة الخلود ، بغداد، 1993.
- 9- القربوني، محمد قاسم، إدارة الأفراد المرشد العملي في تطبيق الأساليب العملية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص، ط1، عمان، 1991.
- 10- القيسي ، هناء محمود، مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس الثانوية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية ، جامعة بغداد ، 1996.
- 11- عاشور، أحمد صقر، أدارة القوة العاملة والأسس السلوكية وإدارات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية ط2، بيروت، 1979.

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاصي وعلاقته بإحائمه الوظيفي.....

٥.٥. منى رسول سلمان

- 12- العمري سعد علي محمود، الرضا الوظيفي والأداء، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد، 1985.
- 13- ألببيدي، رائد عبد الخالق، الولاء التنظيمي وأقره على أداء المعلمين، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، 1989.
- 14- العتايي ، عبد الرحمن حسين، الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بأدائهم المهني، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية الأساسية، 2007
- 15- العلي، عبد الستار، إدارة الإنتاج بين النظرية والتطبيق، البصرة، مطبعة جامعة البصرة، 1986.
- 16- عليمان، محمد، الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني في الأردن، مجلد أبحاث اليرموك، المجلد العاشر، ع 20، 1994.
- 17- العنزي، سعد علي محمود، الرضا الوظيفي والأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1985.
- 18- عودة وأحمد ، فتحي حسن، أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية، الأردن، 1978.
- 19- لازم ، رجاء قاسم، القيادة الإدارية ونظرياتها ، معهد الإعداد والتدريب، وزارة التربية، 2010.
- 20- موسى ، احمد محمد وحلفي محمود سليمان، الإنتاجيين المحاسبة والسلوك الإنساني في خطة التنمية بالدول العربية، مجلة المحاسب، ع 3، كانون الثاني، 1977.
- 21- Beayfied , a , and grockett , . w. employee attiudes and employee 9 performance, psychological bulleteini. p.p. 1955.
- 22- Keringer, f. n foundation of havioral research, holl, rine hart and – Winston , new 1979.
- 23- Weiss, david , al, manual for Minnesota satisfaction questionnaire industrial relation, university of Minnesota , 1967.
- 24- Vroom , victor. Work and motivation. New York, john wiler and sons , inc, 1964.