

الاداء الوظيفي وفق نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا لدى معلمي التربية الخاصة

م.د. محمد عبد الكريم جعو

mohammed.a@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

الملخص

هدف البحث الحالي التعرف على (الاداء الوظيفي وفق نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا لدى معلمي التربية الخاصة) لذلك تم صياغة أهداف البحث الآتية:

١- مستوى الاداء الوظيفي وفق نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس محافظة بغداد في جانب الرصافة (الأولى والثانية والثالثة).

٢- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

وشمل مجتمع البحث على جميع اعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الابتدائية في محافظة بغداد بجانب (الرصافة الاولى، والثانية، والثالثة) وللعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) والبالغ عددهم (٥٨) معلماً ومعلمة، وتكونت من (٤٠) معلماً ومعلمة من مجتمع البحث، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس للأداء الوظيفي وفق (نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا)، الذي تكون من ثلاث مجالات (المجال الاول وتكون من (٧) فقرات، المجال الثاني وتكون من (٧) فقرات، المجال الثالث وتكون من (٧) فقرات)، وقام الباحث ببناء الفقرات التي تكون إجاباتها مناسبة لمعلمي التربية الخاصة ومتحررة من العوامل الثقافية، مع إمكانية تطبيقها، وتكون مراعية للوقت المخصص لتطبيق المقياس، وبلغ عدد الفقرات (٢١) فقرة، وبعد عرضه على الخبراء تم الابقاء على جميع فقرات المقياس في ضوء المفهوم النظري للأداء الوظيفي. الكلمات المفتاحية: الاداء الوظيفي، معلمي التربية الخاصة.

alada' alwazifiu wifq nazariat altaealum aliajtimaeii lilbirt bandura

ladaa muealimi altarbiat alkhassa

da. muhamad eabd alkarim jaeu

aljamieat almustansiriat / kuliyyat altarbiat al'asasia**Abstract**

The aim of the current research is to identify **(job performance according to Albert Bandura's social learning theory among special education teachers)**. Therefore, the following research objectives were formulated:

- 1- The level of job performance according to Albert Bandura's social learning theory among special education teachers in Baghdad Governorate schools in Rusafa (first, second and third).
- 2- Identifying statistically significant differences in job performance among special education teachers according to the gender variable (males – females).

The research community included all faculty members in primary schools in Baghdad Governorate, in addition to (Al-Rusafa I, II, and III) for the academic year (2024-2025), numbering (58) male and female teachers, and consisting of (40) male and female teachers from the research community. To achieve the research objectives, the researcher built a scale for job performance according to (Bandura's Social Learning Theory), which consisted of three areas (the first area, consisting of (7) paragraphs, the second area, consisting of (7) paragraphs, the third area, consisting of (7) paragraphs). The researcher built the paragraphs whose answers are appropriate for special education teachers and free from cultural factors, with the possibility of applying them, and taking into account the time allocated to applying the scale. The number of paragraphs reached (21) paragraphs. After presenting it to the experts, all paragraphs of the scale were kept in light of the theoretical concept of job performance.

Keywords: Job performance, special education teachers.

الفصل الأول: مشكلة البحث :

أرتأت المؤسسات التربوية في وقتنا الحاضر الى تحقيق مدى الاستفادة المرجوة من أفرادها وطاقاتهم المختلفة، بصفتهم ثروة بشرية لا تقل أهمية عن الثروات الطبيعية الأخرى. وكما نرى ان بعض المجتمعات تعد الطاقة البشرية هي المصدر الرئيسي للتنمية البشرية المثمرة، وأن هدفها الأول هو المعلم نفسه لذا فهم يحتاجون إلى ما يعدهم ثروة حقيقية للمجتمعات التربوية التعليمية، وخصوصاً أنهم بحاجة الى استدامة مستمرة قادرة على تلبية احتياجاتهم الخاصة والعامة منها في المجالات النمائية والتثقيفية والإرشادية والتوجيهية التي تصب في تطوير تلك الامكانيات وبالتالي فإنها تصب لمصلحة التلامذة وهذا يعد من ضمن الاهداف التنموية المستدامة للمؤسسات التربوية بصورة عامة وخصوصاً لتلامذة التربية الخاصة (علوان، ٢٠٠٦: ٣).

وعليه فأن معلمي التربية الخاصة يعانون في الوقت الحاضر من مشكلات تربوية كانت ام اجتماعية كثيرة بسبب الظروف التي تحدث على عملهم التربوي من ناحية ادارية وتربوية او اجتماعية منها الضغوطات التي يواجهونها يومياً في العمل والمشغولة في زيادة مصادر الضغط النفسي والاجتماعي في عملهم لتلك الشريحة من المجتمع وانعكاس أثارها على هذه الشريحة المهمة من المجتمع، لما لتلك الضغوطات النفسجسمية من تأثير مباشر على عملهم التربوي التعليمي، فان هذا الخلط يبدو واضحاً في هذه الممارسات التربوية التعليمية التي في جملتها أشكال سلبية كثيرة أهمها بيان ظاهرة الاداء الوظيفي، ومل لهذه الضغوطات تأثيراً مباشراً على ادائهم الوظيفي الاداري والتربوي، فهنا تكمن مشكلة البحث فلا بد من وجود حاجة ملحة إلى إجراء التعديل الايجابي المباشر لهذه الشريحة المهمة في المجتمع في هذه المؤسسات التربوية التعليمية بكل مفاصلها التربوية والادارية (غيث وبنات، ٢٠١٨: ٤).

وكما اكد المؤتمر التعليمي التاسع الصادر من وزارة التربية العراقية "أن عدم تقبل الاداء الوظيفي المطلوب للمعلمين للعمل في هذه المؤسسات التربوية في ادارتها وجب الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات لغرض فهم اهم مشكلاتها ومعوقاتها التي تواجه معلمي التربية الخاصة". (المؤتمر التعليمي التاسع، ٢٠١٩ : ٣٣).

أهمية البحث :

يعد الاداء الوظيفي في المؤسسات التربوية التعليمية وخصوصاً المدارس التي تحمل في طياتها الكثير من النشاطات الادارية والتعليمية وهذا ما يجعلها ان تتوافق مع كل ظروفها التربوية والاجتماعية بغية الحصول على اهدافها المخططة لها مسبقاً، وهذا بدوره سيشكل عائقاً امام مسؤولياتها التربوية والتعليمية، وهنا يجب الالتفات الى اداراتها المتمثلة بقيادات تلك المؤسسات التربوية التعليمية فعليها الاخذ بعين الاعتبار اهمية تلك الإدارة الادارية لرسم طريقها ووضع سترراتيجيتها وفق الامكانيات المتاحة ذات التخطيط السليم والعمل بالامكانيات المتاحة

لمجابهة كافة التغيرات الطارئة والمستقبلية اتجاه عملها الدؤوب والمستمر لخدمة الصالح العام، وبما أن مؤسساتنا التربوية تعيش في بيئة قابلة للتغيير وفقاً للظروف المحيطة بها، والمستمرة وهذا التغيير لا يقف عند حد اداري او تربوي معين. وعليه فان دراسة كل الاحتمالات الواردة من واجبات الإدارة المدرسية وتكيفها مع ما موجود من احتمالات بديلة قابلة للتكيف وترشيدها لصالح المؤسسة التربوية المتمثلة بالمدرسة (بني احمد، ٢٠٠٨: ٢٧). وهذا بدوره يقع على عاتق معلمي التربية الخاصة وادارتهم عبئاً كبيراً لكونهم من ضمن مجتمع مهم من هذه المؤسسة التربوية ولأسباب منها:

- ١- ان معلمي التربية الخاصة ذات اتصالاً ومحاكات مباشرة مع حياة التلميذ.
- ٢- يعدون معلمي التربية الخاصة ذات تأثيراً يحاكي تطلعات التلميذ الحالية والمستقبلية.
- ٣- تقع على عاتق معلم التربية الخاصة مسؤولية تطوير المهارات اللازمة لهذه الشريحة من التلاميذ. (البزاز، ٢٠٠٩: ١٤).

ومن خلال ما تقدم تظهر اهمية البحث الحالي ضمن المجال التربوي والتعليمي والإداري لسببين رئيسيين هما:

- ١- ان معلمي التربية الخاصة فئة مهمة من المجتمع التربوي التعليمي وخاصة في الجانب العلمي والاداري في المؤسسة التربوية.
- ٢- ان معلمي التربية الخاصة ركيزة مهمة تسهم في تجديد المجال المهاري للتلميذ والاجتماعي والاداري للمؤسسة التربوية.

أهداف الدراسة :

يهدف البحث الحالي التعرف على :

- ١- مستوى الاداء الوظيفي وفق نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا لدى معلمي التربية الخاصة في مدارس محافظة بغداد في جانب (الرصافة الأولى و الرصافة الثانية و الرصافة الثالثة).

- ٢- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاداء الوظيفي وفق نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا لدى معلمي التربية الخاصة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي في:

- الحدود البشرية : معلمي التربية الخاصة في جانب الرصافة الأولى والثانية والثالثة.
- حدود مكانية : محافظة بغداد.
- الحدود الزمانية : للعام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥.

تحديد المصطلحات:

أولاً: الأداء الوظيفي: فقد عرفها:

١- Robbins & Wierseme 1995 "هي قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال استغلال الموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفاعلة الاستعمال للموارد المتاحة باتجاه تحقيق اهداف المؤسسة وديمومتها" (Robbins & Wierseme, 1995:278) .

٢- whellen & Hunger 2001 "هو محصلة النتيجة النهائية لمتطلبات المعد مسبقاً للمؤسسة بما يمثلها من انعكاس لكيفية استخدامها لمواردها البشرية بغية تحقيق اهدافها". (whellen & Hunger: 2001:23).

٣- watville 2007: هو عنصراً أساسياً وجزء لا يتجزأ من استيراتيكية المؤسسة الذي يدعم بدوره تقنية الابتكار والمهارات الاجتماعية ويعزز العلاقات في مكان العمل. (2007:2) (watville et.al).

٤- Dewaal 2008: عملية تكيف المؤسسات من خلال البحث عن انماط جديدة للتنظيم بصورة تتوافق مع متطلبات تلك المؤسسة واستثمارها في عملية صنع القرار. (Dewaal, 2008:2).

- **التعريف النظري :** هو مدى كفاءة العاملين في استثمار قدراتهم المعرفية والمهارية لأداء مهامه بآتم وجه، بما يلائم أهداف المؤسسة التربوية ويرفع من مستواها الاداري والتعليمي لها ولدى العاملين على حد سواء. العزاوي، (٢٠٢٠).

- **التعريف الإجرائي :** الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب (معلمي التربية الخاصة) بالأجابة على فقرات مقياس الاداء الوظيفي.

ثانياً: التعلم الإجتماعي: فقد عرفها:

١- جوليان روتر (١٩٥٤) : هو تأثير السلوك في دفع الفرد إلى اتخاذ إجراءات ايجابية تكون نتائجها مرضية للفرد، بما يعزز ذلك السلوك بالنتائج الإيجابية وأن هذا التأثير على السلوك لا ينحصر فقط بالعوامل النفسية، وإنما تلعب المحفزات والعوامل البيئية دوراً في ذلك.

٢- ألبرت باندورا (١٩٧٧) : هو نهج نفسي يتعلمه الفرد من خلال سلوكيات ومهارات جديدة محيطة به، ويتم ذلك من خلال الملاحظة والتفاعل مع الآخرين في بيئتهم. وفق مبادئ رئيسية قسمها الى (الاستعداد، دافعية الاداء، الحداثة (التطوير والتجديد).

الفصل الثاني: الاداء الوظيفي : High Performance

أولاً: مفهوم الاداء الوظيفي:

يرى نيكولا ٢٠٠٥ م ان الباحثين في الإدارة التربوية يعتقدون ان الاداء الوظيفي هو القدرة على تحقيق اكبر قدر من الاستفادة من الموارد البشرية القادرة على تحقيق اعلى مستويات الاداء في المؤسسة التربوية وفق الامكانيات المتاحة من اجل تقديم افضل نتائج مستقبلية مستدامة وهذا بدوره ما تسعى اليه المؤسسات التعليمية والتربوية لان المورد الاساسي فيها هو المورد البشري القادر على التغيير والتكيف مع كافة متطلبات المؤسسة الانية والمستقبلية (Nicole,2005:11).

بينما يرى (Guthrie,2008:5) ان عملية الاداء الوظيفي هو محاولة لتمكين التوافق بين التنظيمات الفرعية والاجتماعية والاقتصادية في بيئة العمل في المؤسسة من خلال عملية وضع كافة الاحتمالات الواردة (العاجلة منها والمستقبلية) وكيفية التكيف مع تلك الاحتمالات مع توفر الامكانيات المتاحة. وهذا ما أشار اليه (Laamanen ,2007:20) بأن الاداء الوظيفي هو ما تحققه المؤسسة من نتائج ايجابية تنموية مستقبلية مستدامة من خلال الاستغلال الفعال للموارد البشرية القادرة على فهم كافة التحولات الادارية المفاجأة والمستقبلية بصورة اكثر تنظيماً. لما يحققه ذلك الاداء من التميز الوظيفي والاثر الايجابي للمؤسسة بغية تحقيق اهدافها المرجوة.

بينما اكد (مركز بحوث الانتاجية ونوعية حياة العمل، ٢٠٠٦: ٧) على ان الاداء الوظيفي هو تعزيز عامل المرونة التنظيمية والمهارات الفردية والمعرفة بهدف تحقيق الاداء الوظيفي المستمر من خلال مجموعة من الممارسات الادارية مثل: التعلم الوظيفي و المساهمة باتخاذ القرارات وغيرها (DeWall ,2009:14).

ومن وجه نظر (النقار ، ٢٠٠٨) يرى بأن الاداء الوظيفي هو حالة فردية تقع على عاتق العاملين أنفسهم و على المؤسسة تطويرها، وايصالها الى اعلى درجة من درجات التقدم الإداري وفقاً للواقع الملموس الذي تعيشه المؤسسة، من خلال ما تقدمه تلك المؤسسات من دورات تدريبية مؤسسة وقادر على تطوير مهاراتهم الادارية و العقلية والبدنية وفق الامكانيات المتاحة في وقت ومكان محدد من قبل المؤسسة (النقار ، ٢٠٠٨: ١٤٢).

و من خلال ما تقدم نرى ان عملية الاداء الوظيفي وهو المستوى الذي تتخطى فيه المؤسسة الاداء الروتيني المعتاد عليه بل تصل الى مستوى متقدم من مستويات العملية الادارية القادرة على تطوير تلك المؤسسة وفق انظمة ادارية مخططة لها مسبقاً و وفق حاجات المؤسسة نفسها، وهذا بحد ذاته يعد نجاحاً متقدماً للمؤسسة وخصوصاً المؤسسات التربوية القادرة على تطوير افرادها من خلال تطوير قدراتهم لصالح تلك المؤسسة.

ثانياً : عناصر الاداء الوظيفي :

حدد بعض الباحثين بالجانب الإداري عدة عناصر للأداء الوظيفي فقد يرى (Nicole, 2005:2) ان هذه العناصر ينبغي ان تكون في المؤسسة الادارية الناجحة لكي تصبح ذات مستوى عالي في الاداء الوظيفي وهي كما يلي :

١- **مستويات الأداء الوظيفي:** لمستويات الأداء الوظيفي دورا مهم في قياس وتقييم أداء المؤسسة بصورة عامة و العاملين بصورة خاصة. فهي طريقة ذات اتجاه واضحة المعالم التي من خلالها يمكن تتبع التقدم بالعمل الإداري نحو تحقيق أهداف وغايات المؤسسة، وكذلك تعمل المستويات على تحديد مجالات التحسين و عادة ما تتوافق مستويات الأداء الوظيفي مع الاستراتيجية المعدة مسبقاً للمؤسسة وكذلك تستخدم مستويات الاداء لمراقبة أداء العاملين في المؤسسة وعلى مدد محددة من قبل المؤسسة.

٢- **التخطيط لتنمية مهارات العاملين:** يساعد التخطيط على تحديد وتجديد المهارات الوظيفية وهو أحد الأساليب المهمة في إجراء تقييم للعاملين وفق ما يتمتعون به من مهارات فردية وجماعية، و يتمثل التخطيط في إتاحة فرص التدريب والتطوير لمساعدة العاملين على تطوير مهاراتهم الفردية ويكون ذلك في شكل ورش عمل ودورات تدريبية داخل المؤسسة او خارجها عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي .

٣- **التغذية الراجعة (العكسية):** يعد العمل الإداري المستمر في المؤسسة عامل استمرارية مهم للعاملين لما يكتسبونه من خبرات إدارية مستحدثه من خلال ما يتعرضون له من تحسين وتطوير اني قابل للتغير والتكيف نظراً للمصلحة العامة للمؤسسة لذا تعد التغذية الراجعة للمؤسسة ضرورة ملحة اذا كانت تلك المؤسسة مواكبة لتطورات التجديد والتحسين الإداري. لان ذلك يساعد المؤسسة على التقييم المنتظم للأداء الوظيفي.

٤- **الاتصال:** تعد عملية الاتصال من العمليات المهمة في العملية الادارية وخاصة في المؤسسات التربوية لما لذلك الاتصال من تأثير مباشر وفاعل في عملهم الإداري، وهذا يكون من خلال التواصل بوضوح مع جميع أعضاء العمل بشأن تنظيم الأهداف الادارية المراد تحقيقها، وقد يكون ذلك الاتصال من خلال الاجتماعات المنتظمة، أو حتى الاعلانات و اللافتات في مكان العمل المؤسسي. فالمؤسسة الناجح لها القدرة على امتلاك ثقافة التواصل المفتوح.

٥- **الحفاظ على العمل التعاوني (فريق العمل):** للعمل التعاوني دور بارز في المؤسسات التربوية ويلعب ذلك التعاون دورا مميزاً في الأداء الوظيفي للعاملين ولعدة اسباب منها أ- يعزز دور العمل الجماعي.

ب- يعزز التواصل المباشر بين العاملين في المؤسسة.

ت- يساعد في حل المشكلات بطريقة منطقية و إبداعية لتحقيق الاهداف المشتركة.

ث- بين مهارات و واجبات العاملين في مواجهة التغيرات الطارئة.

٦- **تحسين الاداء الوظيفي المستمر:** ان عملية تحسين الاداء الوظيفي المستمرة هي عملية حيوي لأي مؤسسة تربوية تعزم التطوير والتجديد في كافة مفاصلها الادارية، وانها قادرة على تقديم افضل الامكانيات للعاملين من اجل تحقيق اهدافها المرسومة مسبقاً، من خلال تشجيع العاملين على تقييم عملياتهم الادارية وفق جدولة اعمالهم اليومية، وهذا بدوره يؤدي الى تعزيز ثقافة الإبداع والتميز والقدرة على التكيف. وبهذا الصدد فقد أشار بعض الباحثين الى العديد من العمليات الادارية التي تعمل على زيادة تحسين الاداء الوظيفي ومنها ما يلي:

١- امكانية الإدارة العليا في المؤسسة التربوية على إجراء مراجعة تقييمية شاملة لكافة اعمالهم الإدارية.

٢- العمل وفق الامكانيات المتاحة لتحقيق أعلى مستويات في تحسين الإداء الوظيفي.

٣- العمل على انشاء قاعدة بيانات محدثة وفق المتغيرات والمتطلبات الحديثة والانوية. تستخدم لرسم اهداف المؤسسة التربوية المستقبلية.

٤- بيان و تحديد مواقع الضعف في نشاط المؤسسة التربوية والعمل على تقليصها بالتدرج او الحد منها من خلال وضع الحلول المناسبة لها بعد تحديد اسبابها والوقوف على معالجتها. (الكرخي ، ٢٠٠١ : ٤١).

ثالثاً: معوقات الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية:

هنالك العديد من العوامل التي تحول دون تقديم افضل الخدمات للعاملين في المؤسسة التربوية والتي منها يلي:

١- **دور القيادة:** للعمل القيادي دور مهم في نشاط العاملين وما يقدمونه من نتائج علمية واداري على مستوى المؤسسة التربوي حيث تلعب القيادة الدور المهم والبارز في تلك العملية على اساس انها العمود الفقري لتلك المؤسسة، فكلما كانت القيادة ناجحة وعلى دراية تامة بما يسهم في تطوير العاملين في المؤسسة كلما كانت قربه من تحقيق اهداف تلك المؤسسات مع الاخذ بنظر الاعتبار التغيرات المفاجئة والمخطط لها مسبقاً.

٢- **وسائل التواصل:** تعد وسائل التواصل عامل مهم في عملية الاداء الوظيفي حيث يلاحظ في سوء الأداء في المؤسسة مؤشر واضح على ضعف التواصل بين العاملين والمؤسسة من جهة وبين العاملين انفسهم من جهة اخرى، حيث يلاحظ ان العلاقات بين العاملين بعضهم مع البعض وعملهم في بيئة تكثر فيها الضغوطات والمسؤوليات الادارية الواجب تنفيذها قد يحدث ذلك ارباك في عمل المؤسسة ويرجع البعض ان هذا الارباك هو سببه عدم العمل وفق متطلبات التواصل داخل المؤسسة. وهذا بدوره يشجع على عدم إقامة علاقات إيجابية تساهم في خلق بيئة صحية ادارية داخل المؤسسة.

٣- **تقدير الجهود المبذولة:** ان عملية تقدير ما يبذله العاملون من جهود حثيثة اتجاه مؤسستهم يجب ان يجابه بالقبول والايجاب وهذا واعز ايجابي لتحقيق اهداف المؤسسة التربوية، والعكس من ذلك فأن عدم الاعتراف بالجهود والتقدير قد يسبب ذلك في شعورهم بالإحباط وعدم جدوى جهودهم في اداء العمل، وهو ما يؤدي إلى ضعف الحافز المعنوي لديهم وبالتالي فأن هذا الشعور يصحبه ضعفاً في الأداء وعدم تحقيق الاهداف المرجوة لأهداف المؤسسة.

٤- **العمل التشاركي (وحدة الفريق):** ان عدم اشراك العاملين ببعض قرارات المؤسسة يؤدي الى ضعف في القرارات التي تتخذها المؤسسة مما يكون ذلك عائق اتجاه شعورهم بعدم الانضمام الى تلك المؤسسة، وبالتالي يضعف أدائهم في العمل وقد يتجهون الى ترك المؤسسة مما يسهم في خفض ادائهم الوظيفي اتجاه تلك المؤسسة.

٥- **التوافق بين متطلبات الحياة والعمل:** ان عملية تحقيق التوافق بين متطلبات الحياة والعمل عامل مهم وذات تأثير مباشر على أداء العاملين في المؤسسة فكلما كان التوافق بين هذين المتطلبين جيد انعكس ذلك على اداء العاملين داخل المؤسسة، والعكس صحيح حيث لا يقدم العاملين أفضل أداء إذ كانوا لا يستطيعون تحقيق التوافق، نتيجة زيادة ضغوط العمل وزيادة ساعات العمل، وتكليفهم بالقيام بمهام اخرى بعد انتهاء يوم العمل، مما يسبب ضغوطات تنعكس في طياتها على عدم الراحة الكافية للعاملين مما يشعرهم بالإجهاد المستمر وعدم تحقيق الاهداف المرجوة للمؤسسة.

٦- **دوران العمل:** ان التغيير المستمر للدوار التي يناط بها العاملون وبدون فهم ما يسببه ذلك من تشتت وعدم التركيز على اهداف العمل يؤثر على أداء العاملين بالسلب عندما لا يفهمون أدوارهم و مسؤولياتهم وهذا نتيجة حتمية و واضحة وهذا بدوره يؤدي الى عدم قدرتهم على التركيز في مهام أعمالهم الرئيسية.

٧- **التدريب والتطوير:** ان عامل التدريب و التطوير التي تقدمها المؤسسة للعاملين وبصورة مستمرة تساعدهم على تحسين أدائهم في العمل الحالي والمستقبلي لان تلك الدورات التطويرية قادرة على خلق فرص جديدة في العمل، وهذا يؤدي إلى تجنب وتقليل الأخطاء الادارية المتكررة والمتوقعة في المستقبل.

٨- **التقنيات الحديثة:** ان توفر متطلبات العمل الحديثة التقنية منها والتكنولوجية اصبحت ضرورة مهمة وملحة في المؤسسات لما توفره من تقليل الجهد والوقت مما يمكن العاملين من اداء مهامهم المطلوبة بنجاح. (Bocker,1991 :805).

رابعاً: قياس الأداء الوظيفي:

ظهرت العديد من المقاييس بغية التعرف على كيفية قياس الاداء الوظيفي للعاملين، وتختلف هذه المقاييس تبعاً لأهداف وتوجهات المؤسسة فالمقاييس توضح ما حدث وليس التنبؤ بالمستقبل فالمؤسسات بحاجة الى قياس أدائها الحالي لتحديد اهدافها مقارنة مع اقرانها في نفس المجال بالتوجه نحو استخدام المتطلبات المعتمدة في القياس لتحديد نوعية المقاييس المستعملة لذلك.

وتواجه عملية قياس الاداء الوظيفي للعاملين عدة تحديات مهمة فضلاً عن عدم إتفاق الباحثين على معايير محددة يمكنها شرح جميع جوانب أداء المؤسسة (7: Al-Dahiree, 2003). وبما إن المؤسسة المبحوثة (مؤسسات تربوية) وهي مؤسسة غير ربحية فمن خلال ما تقدم يمكن اجمال المؤشرات النوعية والتي إتفق عليها أغلب الباحثين في قياس الاداء الوظيفي ولغرض إعطاء فكرة عامة توضح بعض هذه المؤشرات وهي كما يلي :

١ - الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم المهمة التي طالما نالت إهتمام الباحثين خاصتاً خلال العقود الاخيرة لما تشهده اغلب المؤسسات تطوراً في كافة مجالاتها، فقد أشار (Stephen, 1993) نقلاً عن طالب وآخرون (٢٠٠٣: ١٥) الى إن "الرضا الوظيفي عملية ديناميكية قادرة على تغيير وجهة نظر لمؤسسة اتجاهه اهدافها، لانه يعد مفهوماً ادارياً مهماً خاصاً بسلوك العاملين انفسهم، وقد واجه الرضا الوظيفي عدة تفسيرات فهو شعور متولد لدى العاملين ويكون نتيجة إستجاباتهم للمواقف اثناء العمل".

ويقصد بالرضا الوظيفي الطريقة التي يشعر بها العاملين في فهم أعمالهم الوظيفية المناطة على عاتقهم وحول الجوانب المختلفة في المؤسسة و المتعلقة بها (9 : Spector, 1997) وهو بذلك يمثل المواقف العامة داخل المؤسسة للعاملين نحو عملهم (78 : Robbins , 2003) فهو بذلك يتضمن إتجاهات العاملين نحو مجالات مهمة مثل هوية المؤسسة والاشراف المباشر والحوافز المالية وزملاء العمل وتحديد الوظيفة، وليس من الضروري أن تكون هذه الاتجاهات في آن واحد إيجابية أو غير إيجابية، إذ تشير بعض الدراسات الحديثة الى إن كلاً من الرضا الوظيفي والاداء يرتبطان ارتباط مباشر بما تقدمه المؤسسة من مكافآت مادية ومعنوية وإذا كانت المكافآت تقدم بالقدر المطلوب، غير إنه لا يحتمل أن تؤثر المكافآت في الاداء إلا إذا أدرك العاملين مدى ولأنهم للمؤسسة أن جهده سيؤدي الى ارتقاء مستوى الاداء، ويزداد رضا العاملين ذات الاداء العالي في المؤسسة اتجاه اقرانهم بينما ينخفض رضاهم عندما لا ترتبط المكافأة بالأداء (الشماع ، ١٩٩٩ : ٢٥٤) ، كما أشار (السالم وآخرون ، ٢٠٠٠ : ٣٥) "إن الرضا الوظيفي للعاملين يمثل جانباً مهماً من جوانب التحفيز المعنوي المباشر نحو انجاز المهام

الموكلين بها وإن شعور العاملين بعدم الرضا عن عملهم قد يدفع بهم الى البحث عن عملاً آخر".

٢- الابداع Innovation :

اغلب المؤسسات دائماً تسعى الى تحقيق التنافس و التميز مع اقرانها فكلما كان ذلك التنافس متغير و بشكل مستمر تكون المؤسسة ذات حافز ودافع اتجاه اقرانها وخلق بيئة قادرة على مواصلة تحقيق اهدافها المرسومة، فمن خلال عملية التنافس تسعى المؤسسة الى خلق ابتكارات جديدة وفق متطلبات العمل الحديثة وهذا ما يجعل المؤسسة ان تصل الى مرحلة متقدمة من الابتكار والتطوير والتجديد وصولاً الى مرحلة الابداع ويقصد بالابداع "تبني فكرة أو سلوك جديد يتلائم مع متطلبات العمل المؤسسي الحديثة متوافقاً مع بيئة العمل. (Daft,1992:245) وهذا ما يجعل المؤسسة ان تبحث الى خلق أشياء جديدة تميزها عن المؤسسات المنافسة الاخرى والتي تعتمد فيها على السرعة والابتكار. ويمكن ان نقول ان هذه المؤسسة قادرة على الابداع من خلال ما تقدمه من أفكاراً جديدة تخدم المجتمع، وعلى ما تقدم نرى ان المؤسسات المبدعة هي التي تبحث عن ما هو جديد ادارياً وتقنياً لتوفر كافة احتياجات العاملين لديها (هايل، ٢٠٠٢: ١٣٤).

وترى المؤسسات الحديثة على ان الابداع هو طريقة لحل التغيرات التي تواجه المؤسسة وتتسم بالتحديث وعلى المؤسسة ان تكون على دراية كاملة بكل التحديات التي تواجهها (Goetsch & Davis, 2006: 558) فالمؤسسة التي لديها القدرة على التوافق مع التغيرات الطارئة يجب أن تكون ذات مرونة في كافة قراراتها وهذا يتطلب إبداعاً حقيقياً في كل مستويات المؤسسة لتتمكن من التنافس وتحقيق اهدافها المرجوة.

٣- دوران العمل Labour Turnover :

يرى بعض المتخصصين في الادارة التربوية ان عملية دوران العمل هي حركة انتقالية للعاملين مذ دخول المؤسسة (حالات التعاقد الجديدة) وخروجاً منها (حالات التقاعد) او الايقاف عن العمل او الفصل أو الوفاة وغيرها من الاسباب غير الاختيارية) ويؤكد العاملين في الجانب الاداري ان لدوران العمل أهمية كبيرة في ميدان إدارة الموارد البشرية لما لهذه الظاهرة من آثار خطيرة على عمل وتقدم المؤسسة و بالأمكان تحديد عدة أنواع من دوران العمل وهي كما حددها السالم وصالح (السالم وصالح ، ٢٠٠٠ : ٣٩٨) :

١- ترك العمل (الاختياري)

٢- ترك العمل الاجباري (غير الطوعي)

٣- النقل داخل المؤسسة الطوعي

٤- النقل خارج المؤسسة الاجباري

ومن خلال ما تقدم يمكن القول ان معدلات دوران العمل هي أدوات حقيقية لقياس مستوى أداء العاملين داخل المؤسسة التي من خلالها يمكن ان تحقق المؤسسة اهدافها من خلال تحديد المشكلات الناتجة من عملية دوران العمل لاسيما اذا كانت المؤسسة تعاني من عملية الدوران المستمرة، اذن فلا بد من وجود آلية عمل تقع على اسباب الدوران وحلها بما يتلائم مع متطلبات العمل (السالم وصالح ، ٢٠٠٠ : ٣٩٨) لذا فان عملية الدوران تعد وسيلة لمعرفة مستوى إلتزام العاملين ومدى ولائهم للمؤسسة التي ينتمون اليها ويمكن من خلال الدوران تحديد المشاكل التي تعاني منها المؤسسة بصورة مفصلة، وبالتالي يعد دوران العمل من المقاييس المهمة في قياس مستوى أداء العاملين في المؤسسة.

خامساً: تمكين الاداء الوظيفي:

ان عملية تمكين العاملين داخل المؤسسة تعد عملية للكشف عن مهارات العاملين داخل المؤسسة وفقاً لقدراتهم ومنحهم المشاركة ببعض القرارات الصادرة من المؤسسة، فعلى المؤسسة ان تعمل على تمكين العاملين من خلال الدورات التدريبية و تطوير مهاراتهم وامكانياتهم الادارية وادخال العمليات الادارية الحديثة مثل العمل ب (إدارة الجودة الشاملة، التجديد، وغيرها) وان عملية التمكين ليست وليدة اللحظة فأن العاملين بالشأن الاداري يرون ان هناك فوائد كثيرة في تطبيق مبدأ إدارة الجودة الشاملة كطريقة لأدارة المؤسسات التربوية لان عملية الجودة هي عملية تصحيح الاخطاء المتراكمة، لذا فأن أهمية تمكين العاملين في الاداء تعتمد على إمكانية تجاوز العاملين مع متطلبات المؤسسة، (Lashley,2001:229) فالتمكين يقع في صلب الاداء الوظيفي وهو يساعد على إنجاز العديد من الاهداف للمؤسسة التي يؤيدها خبراء الادارة على ان التمكين وهو أمر أساسي في تحسين مستوى الاداء الوظيفي للعاملين.

سادساً: ابعاد الاداء الوظيفي:

يرى (Dewall,2016:3) ان اهم الابعاد الرئيسية للأداء الوظيفي تضم عدد من المتغيرات الفرعية التي لها الأثر على الاداء الوظيفي التي منها:

١- ادارة الاداء : وتتمثل ب (المستوى الوظيفي العالي، التركيز على المخرجات، المشاركة ببعض القرارات).

٢- التوجه نحو العمل: وتتمثل ب (ادارة تبادل العمل وفق مقتضيات المصلحة العامة، التعلم وتبادل المعارف بالاتصال، الترحيب بأدارة التغيير).

٣-التخطيط على المدى الطويل: وتتمثل ب (التنظيم ، اقامة العلاقات بين المؤسسات المناظرة، وضع اكثر من هدف).

بينما حدد (Yongmei, 2006:508) طريقتين لتحقيق الاداء الوظيفي وهي :

- ١- اعطاء العاملين دافعية الانجاز مقابل المكافأة من خلال تطوير العاملين لأدائهم الوظيفي وتحفيزهم على القيام بالاعمال المناطة اليهم.
- ٢- ايجاد مقاييس للاداء الوظيفي وفق متطلبات المؤسسة وبشكل دوري, من خلال دوران العمل, والرضا الوظيفي.
- سابعاً: خصائص الاداء الوظيفي :
- يرى (Vaill,1992:25) ان هناك عدة خصائص للاداء الوظيفي :
- اتخاذ القرار: من خلال توضيح الادوار والمسؤوليات و اعادة ترتيب العمل بما يتناسب مع التغيرات الطارئة.
- دور الإدارة : التأكيد على اقامة علاقات ودية و على جميع المستويات من خلال انشاء فرق عمل متنوعة ومتكاملة التوجيه.
- تطوير العاملين: من خلال التدريب المكثف لتحقيق المرونة و تنشأت الانضباط الذاتي لدى العاملين.
- بيئة العمل: توفير بيئة عمل تحقق كل متطلبات الاداء الوظيفي للعاملين.
- الثقافة المؤسسية: تطوير الاداء الوظيفي لقادة المؤسسات وبكافة صنوفها من خلال التماسي مع الحداثة في العمل الاداري مع محاولة الابقاء على مبدأ الشفافية والانفتاح والثقة.
- الاستراتيجية الطويلة او القصيرة الامد: على ان تكون قابلة للانجاز والقياس وتتناسب مع متطلبات البيئة الخارجية.
- التكنولوجيا الحديثة و الانظمة المرنة: (Armstorong,2009:122) .
- ثامناً: نظرية التعلم الاجتماعي:

تعتمد نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا على فرضية مفادها أن الافراد العاملين في المؤسسات التربوية التعليمية لا يتعلمون من خلال فترة عمل موجزة او من خلال ما يتكلفون به من اعمال تناط على عاتقهم او ما وجب عليهم من عمل بل يمكن تطوير قدراتهم من خلال (الملاحظة, والتدريب, والتطوير, ودوران العمل) مما يكسبهم مهارات تطويرية جديدة. وقد طور ألبرت باندورا هذه النظرية في ستينيات القرن العشرين مؤكداً على أن الافراد العاملين في المؤسسات الاجتماعية ومنها (المدرسة, الجامعة) يتعلمون بشكل أفضل من المؤسسات التي لا تتعامل بشكل مباشر مع الافراد, وذلك من خلال الملاحظة والتدريب ., و أن تطوير الجانب المهاري للعاملين في تلك المؤسسة يمكن أن يؤثر بصورة مباشرة على اداء العاملين انفسهم مما يعكس ذلك الاداء دوره على اداء المؤسسة, اذا عندما يتم اكتساب مهارة جديدة ما في هذه البيئة فهذا لا يعني بالضرورة أنه سيكون هناك تغيير او تطوير دائم في تلك المؤسسة. وقد حدد باندورا عدة مبادئ رئيسية للتعلم الاجتماعي:

١- الاستعداد.

٢- دافعية الاداء.

٣- الحداثة (التطوير والتجديد).

وتشير نظرية التعلم الاجتماعي لالبرت باندورا عدة اسئلة منها ما يلي:

- كيف يتم تطبيق نظرية التعلم الاجتماعي في المؤسسات التربوية؟

ان المؤسسات التربوية هي مزيج يتضمن عدة اصناف منها القيادية ومنها الادارية، وهذا المزيج بحد ذاته متغير من حيث الفروق الفردية والاساليب المتبعة تبعاً للموقف والعمل، فأن تطبيق نظرية التعلم الاجتماعي في المؤسسات التربوية يكمن من خلال ممارسات سلوكية منها وادارية اخرى مثل نمذجة السلوك، وتعزيز القدرة الذاتية، واستخدام التعزيزات والعقوبات، والتعلم الجماعي، والتنظيم الاداري الذاتي. وهذا يتطلب من المؤسسة تقيماً دورياً وبشكل مستمر من خلال مراقبة العاملين وملاحظة مستوى ادائهم الاداري داخل المؤسسة مقارنة بأقرانهم في المؤسسات الاخرى، مما يزيد من فرص التطوير والتجديد لدى العاملين لأىصال المؤسسة الى تحقيق اهدافها المرسومة.

- ما مدى تأثير التعلم الاجتماعي على الأداء الوظيفي؟

يعد التعلم الاجتماعي ضرورياً للأداء الوظيفي لأنه يمكن العاملين من اكتساب مهارات ومعارف جديدة خلال حياتهم العملية و من خلال ملاحظة علاقة العاملين ببعضهم من جهة وبالمؤسسة من جهة اخرى . وهذا يجدد تداول المعرفة ويعزز بيئة المؤسسة أدارياً وعملياً. كذلك تسهل التقنيات الحديثة الاداء الوظيفي نظراً لاختصار الوقت والجهد والكلفة في ان واحد، من خلال تنفيذ برامج التدريب التي تتضمن مبادئ التعلم الاجتماعي، وبالتالي تعزيز فعالية وجاذبية تجارب التدريب وتطويرهم بالاتجاه الذي يحقق اهداف المؤسسة.

الدراسات السابقة

١- دراسة عطية ٢٠١٦ (الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الباحة

وأثرها بالاداء الوظيفي من وجهة نظرهم)

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الباحة من وجهة نظرهم وأثرها على مستوى أدائهم الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لمناسبته طبيعة الدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة البالغ عددهم ٨٦٥ عضواً و تكونت عينة الدراسة من (٩٨) عضو هيئة تدريسية ممثلين لمعظم كليات الجامعة، وتم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة بنسبة ١١% من أفراد المجتمع، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن درجة الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة كانت كبيرة بمتوسط حسابي

قدره ٣,٧٨ وانحراف معياري قدره ٩٦,٠. ولقد جاء بعد الالتزام المعياري في المرتبة الاولى بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي قدره ٤,٠٥ وانحراف معياري قدره ٨٥,٠. بينما جاء بعد الالتزام الشعوري (العاطفي) في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة بمتوسط حسابي قدره ٣,٨٤ وانحراف معياري قدره ١,٠٣. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في آراء أفراد العينة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة والتي تعزى لمتغيرات الجنسية، والنوع الاجتماعي، والتكليف بأعمال إدارية، والدرجة العلمية، والتخصص، والعمر، وسنوات الخبرة في جامعة الباحة، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في آراء أفراد العينة حول درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة والتي تعزى لمتغيرات تنظيمي موقع الكلية لصالح أعضاء هيئة التدريس في المحافظات، كما توصت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية يؤثر معنوياً على مستوى الاداء الوظيفي بالجامعة عند مستوى دلالة (٠,٠٥).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته:

يتضمن هذا الفصل تحديد منهجية البحث والإجراءات التي اتبعتها الباحثة من أجل تحقيق أهداف بحثه، بدء من وصف مؤشرات المجتمع، واسلوب اختيار عينته، وخطوات إعداد أداة البحث، وإجراءات التحقق من صدقه وثباته، والوسائل الإحصائية المستعملة في البحث. وسيتم استعراض ذلك وعلى النحو الآتي:

أولاً: منهجية البحث (Method of Research):

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي (Descriptive Research) في ضوء متغيرات البحث وأهدافه، إذ لا يقتصر هذا المنهج على كشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها أو بين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية، ولا يقف البحث الوصفي كما يبدو من التسمية عند حدود وصف الظاهرة موضوع البحث، إنما يذهب أبعد من ذلك فيحلل، ويفسر، ويقارن، ويقيم وصولاً إلى تعميمات ذات معنى يزيد بها معرفتنا عن تلك الظاهرة، (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١: ٥٣).

ثانياً: إجراءات البحث (Procedures of Research):

١. مجتمع البحث (Society of Research): يتكون مجتمع البحث الحالي من معلمي التربية الخاصة في مدارس المرحلة الابتدائية في محافظة بغداد لمديريات الرصافة (الأولى، والثانية، والثالثة) للعام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (١) يبين مجتمع البحث من المعلمين والمعلمات

ت	عدد المدارس	الذكور	الاناث	المجموع
١	٥٨	٢٨	٣٠	٥٨

عينة البحث: يقصد بالعينة جزء من المجتمع الذي تجرى عليه البحث، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها على وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (داود وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ٦٧). تكونت عينة البحث الحالي من (٤٠) معلم ومعلمة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢) يبين عينة البحث من المعلمين والمعلمات

ت	عدد المدارس	الذكور	الإناث	المجموع
١	٤٠	١٨	٢٢	٤٠

أداة البحث : مقياس الاداء الوظيفي:

تبنى الباحث (مقياس باندورا للاداء الوظيفي) الذي تكون من ثلاث مجالات (المجال الاولى وتكون من (٧) فقرة، المجال الثاني وتكون من (٧) فقرة، المجال الثالث وتكون من (٧) فقرة)، قام الباحث باختيار الفقرات التي تكون إجاباتها مناسبة لمعلمي التربية الخاصة ومتحررة من العوامل الثقافية، مع إمكانية تطبيقها، وتكون مراعية للوقت المخصص لتطبيق المقياس، وبلغ عدد الفقرات (٢١) فقرة، وبعد عرضه على الخبراء تم الابقاء على جميع فقرات المقياس في ضوء المفهوم النظري للأداء الوظيفي.

تحديد مفهوم الاداء الوظيفي: اعتمد الباحث الإطار النظري الذي تم عرضه في الفصل الثاني في تحديد ملامح المفهوم النظري للاداء الوظيفي، ولا سيما أنه اعتمد وجهة نظر "باندورا" وتبنى تعريفه للاداء الوظيفي، والذي ينص على أنه: "هو نهج نفسي يتعلمه الفرد من خلال سلوكيات ومهارات جديدة محيطة به، ويتم ذلك من خلال الملاحظة والتفاعل مع الآخرين في بيئتهم. وفق مبادئ رئيسية قسمها الى (الاستعداد، دافعية الاداء، الحداثة (التطوير والتجديد)". (باندورا ١٩٧٧).

التحقق من صلاحية الفقرات (التحليل المنطقي لفقرات المقياس) :

اعتمد الباحث في التحقق من صلاحية فقرات المقياس البالغة (٢١) فقرة في قياس الاداء الوظيفي على الصدق الوصفي (Descriptive Validity) الذي يعتمد أساساً على الحكم المنطقي الموضوعي أكثر من الحكم الإحصائي.

الثبات : وقد اعتمد الباحث طريقة الاتساق الداخلي لكونها مناسبة لطبيعة مقياس الاداء الوظيفي وقام بحساب الثبات على عينة التحليل الإحصائي وبلغ معامل الثبات بمعادلة "ألفا - كرونباخ" (٠,٨٤)، ويعد معامل ثبات عالي (Cronbach, 1964 : 298).

الصورة النهائية للمقياس : أصبح مقياس الاداء الوظيفي بصيغته النهائية مكون من (٢١) فقرة، ويعطى المستجيب درجة لكل فقرة تكون الإجابة عنها صحيحة تماماً، ويعطى درجة (صفر) لكل فقرة تكون الإجابة عنها خاطئة تماماً، وبذلك تكون أعلى درجة على الاختبار هي (٢١) درجة، وأقل درجة هي (صفر).

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث الحالي، على وفق الأهداف التي تم عرضها في الفصل الأول، ومناقشة النتائج في ضوء نتائج الدراسات السابقة، وتفسيرها في ضوء الإطار النظري، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات بموجب تلك النتائج وأدناه عرض لنتائج البحث:

الهدف الأول: التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة.

أستخرجت المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد العينة البالغة (٤٠) معلماً ومعلمة في اختبار الاستعداد إذ بلغ (٨,٤١) درجة، وبانحراف معياري مقداره (٣,٩١٨) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطين الحسابي والنظري للاختبار البالغ (١٠,٥) درجة، استعمل الاختبار التائي (-t test) لعينة واحدة، وللتحقق من هذا الهدف قام الباحث بتطبيق مقياس الاداء الوظيفي لباندورا المتكون من ثلاث مجالات و (٢١) فقرة على عينة البحث المتكونة من (٤٠) معلماً ومعلمة في المدارس الابتدائية. إذ قام الباحث باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المستجيبين على المقياس، ولغرض معرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي البالغ (٣٤) درجة، استخدم الباحث الاختبار التائي لعينة واحدة، فأظهرت النتائج أن الفرق دال إحصائياً لصالح المتوسط النظري، إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٢١,٩٣٨)، أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦)، عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وبدرجة حرية ٣٩، مثلما مبين في الجدول (٤). و تشير نتائج الاختبار الإحصائي إلى أن الفروق كانت دالة إحصائياً ولصالح المتوسط الفرضي، الأمر الذي يعني أن استجابات أفراد العينة قد جاءت منسجمة مع المستوى الذي افترضه الباحث مسبقاً، ولم تتجاوزه بصورة عالية. وبذلك يمكن ان نفسر النتيجة بأن الواقع الفعلي للظاهرة المدروسة يسير عند حد مقبول أو متوسط، لكنه لم يرتق إلى مستوى عال يدل على وجود تحسن نوعي أو تميز ملحوظ. ومن اتجاه تربوي وإداري، تنعكس هذه النتيجة إلى أن أداء العاملين (أو اتجاهاتهم) يتوافق مع الحد الأدنى المطلوب لتحقيق أهداف المؤسسة التربوية، إلا أن ذلك لا يكفي لإحداث التطوير أو الارتقاء بالعمل المؤسسي. وهذا يشير إلى الحاجة لتبني استراتيجيات أكثر فاعلية من قبل الإدارات المدرسية لرفع مستوى الأداء الوظيفي بما يتجاوز المتوسط الفرضي إلى مستويات أعلى، تعكس تميزاً وإبداعاً في العمل التربوي والإداري في المؤسسات التربوية.

الجدول (٤) الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط النظري لمقياس الاداء الوظيفي

عدد العاملين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	درجة الحرية	القيمة التائية المحسوبة	الجدولية
٣٨	٨,٤١	٣,٩١٨	١٠,٥	٣٩	٢١,٩٣٨	١,٩٦

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في الاداء الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة على وفق متغير الجنس (ذكور - إناث).

ان المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لدرجات أفراد العينة استخرجت لقياس الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس، مثلما مبين في الجدول (٥). يتبين من الجدول ادناه النتائج الآتية:

جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للالتزام الوظيفي

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	٦,٧٩	٢,٨٧٤
إناث	٧,٣٣	٣,٤٥٣

بلغت القيمة الفائية المحسوبة للفرق بين متوسطات الذكور والإناث (١٠,٥) وهي أصغر من القيمة الفائية الجدولية البالغة (٣,٨٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجتي حرية (٣٩)، وتشير هذه النتيجة الى أن متغير الجنس لم يكن عاملاً مؤثراً في تشكيل اتجاهات أو سلوكيات أفراد العينة (معلمي التربية الخاصة) نحو موضوع الدراسة (مثل: الأداء الوظيفي، أو اللامركزية الإدارية، أو غيرها)، مما يشير إلى تقارب وجهات نظر الذكور والإناث في بيئة العمل للمؤسسات التربوية. ويمكن تفسير تلك النتيجة على أن السياق الإداري المتبع في المؤسسات التربوية الذي يعمل فيه الطرفان يفرض عليهم متطلبات ومسؤوليات عمل متشابهة في ادائهم الوظيفي، مما يقلل من أثر الفروق الفردية المرتبطة بالجنس. كما أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية يمكن أن يعزى إلى أن العوامل التنظيمية والإدارية (مثل القوانين، التعليمات، والإجراءات الرسمية) تطبق بشكل موحد على جميع العاملين في المؤسسات التربوية، بغض النظر عن جنسهم، وهذا ما يعزز العدالة والتساوي في التعامل ويحد من التباينات بين الجنسين. وبذلك يمكن القول إن المؤسسة التربوية تدار بطريقة لا تميز بين الذكور والإناث في متطلبات العمل أو في توقعات الأداء الوظيفي.

الاستنتاجات:

استناداً إلى نتائج البحث يستنتج الباحث ما يأتي:

١. أن الاداء الوظيفي بما يتضمنه من ممارسات تدريسية وأنشطة قادرة على تنمية المهارات عند معلمي التربية الخاصة لكون الاداء الوظيفي يعتمد المنطقية في بنائه، وهذا يتطلب الخروج عن المألوفية والتقليدية الذي لا يسمح به المناخ التعليمي الذي يؤكد على الاداء بالتعليمات والقوانين التي تنظم العملية التعليمية.

٢. أن البنية المكونة للأداء الوظيفي لا تحددها البيئة المدرسية فحسب بل تعتمد على جميع الظروف والمتغيرات المحيطة بالمعلم ومنها المؤثرات البيئية والخبرات التعليمية والمناخ التعليمي.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي يوصي الباحث بالآتي:

١- ضرورة دعم الوسط التربوي المتمثل بـ معلمي التربية الخاصة على الاداء الوظيفي السليم من خلال الندوات العلمية لما له من اهمية بالغة في تحسين وتطوير المهارات التربوية والتعليمية لديهم.

٢- تهيئة بيئة تربوية واقعية وغنية بكل المتطلبات التي يحتاجها معلمي التربية الخاصة لنهوض بواقع التربية الخاصة في المجتمع العراقي.

٣- على الجهات العليا المختصة في وزارة التربية العمل على تطوير مهارات وقدرات معلمي التربية الخاصة وذلك من خلال اقامة الدورات التدريبية للتعرف على افضل الوسائل المستخدمة في التعليم وخصوصاً المعلمين الجدد. و بشكل يساير متطلبات العملية التربوية للكشف عن بعض المهارات التربوية الخاصة لدى المعلمين وكيفية استغلالها بشكل اوسع.

المقترحات :

يقدم الباحث في ضوء نتائج البحث واطلاعه على الدراسات السابقة المقترحات الآتية:

١- القيام بدراسات مماثلة على عينات مختلفة او من معلمي المرحلة الثانوية للطلبة العاديين في متغير البحث الحالي.

٢- القيام بدراسات تجريبية حول أثر متغيرات مثل: برامج تدريبية في تنمية الاداء الوظيفي. او ندوات ومؤتمرات تدريبية ضمن سلسلة من الدورات.

المصادر:

❖ علوان ، عبدالله ناصح . احكام الزكاة على ضوء المذاهب الاربعة . القاهرة: دار السلام ، للطباعة والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢.

❖ العزاوي ، نجم والنقار ، عبد الله ، (٢٠١٠) ، " ادارة البيئة : نظم ومتطلبات وتطبيقات ISO14000" ، ط ٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان .

❖ العزاوي ، محمد عبد الوهاب ، (١٩٨٧) ، " أنظمة ادارة الجودة والبيئة " ، دار وائل عمان

❖ السالم ، مؤيد سعيد، (٢٠٠١) ، "نظرية المنظمة : الهيكل والتصاميم" ، ط ١ ، دار الرضا للنشر ، دمشق.

❖ الدوري، زكريا، وصالح، احمد علي، (٢٠٠٩) ، " الفكر الاستراتيجي وانعكاساته على نجاح منظمات الاعمال " / قراءات وبحوث، عمان - الاردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع .

❖ الدوري، ياسمين خضير، (٢٠١٠) ، "دور تمكين العاملين في الأداء المنظمي في إطار عناصر الجودة الشاملة"، رسالة ماجستير ، إدارة الاعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.

❖ الملوك، جلال سعد، (٢٠٠٢)، " دور التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي"- دراسة لأراء القيادات العلمية في جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.

❖ باندورا، البرت، (١٩٢٥)، تدريسي في جامعة ستانفورد في قسم علم النفس، من ضمن مؤلفاته كتاب نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي نشر عام (١٩٧١ و عام ١٩٧٧).

❖ Robbins.W , Georg , Marketing Today , 4rd ed. Prentice Hall , International (UK) Ltd, Englewood Cliffs . 1995

❖ Wheiliien. r .m , competitive strategy . new yourk the free press . 2001.

❖ Watvile.N , o the competitive advantage of nations new yourk , n6 : the free press , 2007.

❖ Dewaal , R, & lei m, strategic management : Building and sustaining competitive advantage , west publishing , 2009.

❖ Nicol , Robert b, David, Strategic Management , Building and Sustaining Competitive Advantage , West Publishing Company . 2005

❖ quthrie , W. M. & Ferrell , “ marketing concept and strategies” Houghton Mifflin Company, New York . 2008

❖ iaamanen , M “Competitive Strategy : Techniques for Anlyzing industries & competitors” Free press. 2007

❖ Backer, Michael, E., Competitive Advantage, The Free Press. 1991.

❖ Al Dahiree, E), From Competitive Advantage to Corporate Strategy in Aseh, David & Bowman. 2003.

❖ Davis , Management the Edition , Honghton mifftin company New yourk , 2006.

❖ Irmstoronq, commitment , the dynamic strategy , free press new yourk , 2009.

❖ Cronboch, Wiliam J. and Smith , Andery D, Research in social work , New Yourk ; Columbia University press , 1964 .

الجامعة المستنصرية

كلية التربية الاساسية

قسم التربية الخاصة

مقياس الاداء الوظيفي

يروم الباحث إجراء بحثه الموسومة بـ (الاداء الوظيفي وفق نظرية التعلم الاجتماعي لألبرت باندورا لدى معلمي التربية الخاصة)، وعرفها ألبرت باندورا (١٩٧٧) : هو نهج نفسي يتعلمه الفرد من خلال سلوكيات ومهارات جديدة محيطة به، ويتم ذلك من خلال الملاحظة والتفاعل مع الآخرين في بيئتهم. وفق مبادئ رئيسية قسمها الى (الاستعداد، دافعية الاداء، الحداثة (التطوير والتجديد). ونظراً لكونكم معلمي التربية الخاصة نود أن نستعين بآرائكم السديدة في تحديد درجة تطبيق كل فقرة من فقرات المقياس راجياً منكم التفضل بالإجابة على جميع الفقرات بدقة وموضوعية بوضع علامة (✓) في الحقل الذي ترونه مناسباً من وجهة نظركم خدمة للبحث العلمي.

وتقبلوا منا وافر الامتنان

المجال الأول: الاستعداد : هو حالة استعداد او ميل للتصرف بطريقة معينة يكون فيها الفرد قادراً على تعلم خبرة جديدة او مهارة اضافية.

ت	الفقرات	تطبيق عليـة بدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
١	أحرص على توفير المناخ التعليمي المناسب لانجاز العمل					
٢	أواجه كافة أزمات التدريس بشجاعة					
٣	أسعى إلى توفير بنية تربوية داخلية لتشجيع الزملاء على تحسين أدائهم					
٤	أستعد على مواجهة التغير المفاجيء في العمل					
٥	أسعى إلى توفير الأمن والاستقرار مع الجميع من خلال الابتعاد عن التحيز					
٦	أشجع على المبادرات التي تطور الاداء					
٧	أسعى إلى إشباع الاحتياجات النفسية باستخدام التحفيز الايجابي للعمل					

المجال الثاني: دافعية الاداء: عنصران مهمان في الحياة العملية فكلما كانت الدافعية بشكل تحفيزي ونشط كلما كان تأثيرها على اداء العاملين ايجابياً.

ت	الفقرات	تطبيق عليـة بدرجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
١	أحترم آراء جميع العاملين					
٢	أمتلك مهارة التفاوض والإقناع					

					والتأثير في العمل الإداري	
					أراعي ظروف الزملاء العاملين معي في أنجاز الواجبات اليومية	٣
					أهتم بجميع الأوامر الإدارية	٤
					أجنب المواقف الإدارية التي تتطلب تحمل المسؤولية	٥
					أحرص على أن أتقيد بالعمل الإداري الذي تتطلبه مني إدارة المدرسة	٦
					أسعى على تقديم ما يجنب المؤسسة من الوقوع بأخطاء شائعة	٧

المجال الثالث: الحداثة (التطوير والتجديد): عملية تحديث وتجديد كل ما هو قديم وفق ترتيب زمني معين من خلال المعايير التي يكتسبها الفرد من البيئة المحيطة به. سواء كانت اجتماعية او اقتصادية.

ت	الفقرات	تطبيق على درجة				
		كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
١	أشجع على تطوير نفسي من خلال المشاركة في كافة النشاطات المدرسية					
٢	أمتلك رؤية واضحة لأحداث عملية تحسين في العمل					
٣	أؤمن بأن التجديد هو فرصة للنمو والارتقاء الذاتي					
٤	أسعى دائماً إلى تطوير وسائل التدريس					
٥	أشجع على التجديد من خلال ما متوفر لدي (العمل بالممكن)					
٦	أحث على استخدام الاجهزة الحديثة في العمل لتحسين الاداء لتوفير الوقت والجهد					
٧	لدي رغبة قوية للعمل وفق المتطلبات الحديثة في العمل الإداري					