

تقييم التخطيط التربوي للمشرفين التربويين من وجهة نظر مدرسي المدارس الاعدادية وعلاقته بالانتماء الوظيفي في مركز محافظة اربيل

Evaluation of educational planning for educational supervisors from the point of view of the teachers of junior high schools and its relation to the functional affiliation in the center of Erbil governorate

الأستاذ المساعد الدكتور محمد صديق خؤشناو

كلية التربية واللغات / الجامعة اللبنانية الفرنسية

الأستاذة المساعدة الدكتورة مها حسن بكر

كلية التربية واللغات / الجامعة اللبنانية الفرنسية

قسم علم النفس / كلية الآداب / جامعة صلاح الدين

المخلص

هدف البحث الحالي الى التعرف على العلاقة بين التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي ومعرفة مستوياتها لدى أفراد العينة وبحسب المتغيرات الديموغرافية للبحث (الجنس، سنوات الخدمة، التخصص) وقد قام الباحثان بإعداد مقياس التخطيط التربوي من خلال الاعتماد على الاطر النظرية والدراسات السابقة فضلاً عن قيامهم بدراسة استطلاعية . اما مقياس الانتماء الوظيفي فقد تبنت الدراسة مقياس (سلامة 2003) بعد تعديله تم تطبيق المقياسين على (120) مدرس ومدرسة في المدارس الاعدادية في مركز محافظة اربيل، وتوصل الباحثان الى النتائج الاتية: ارتفاع مستوى التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي لدى افراد عينة البحث، عدم وجود فروقة دالة

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: ٢٠١٨/٢/١٥

القبول: ٢٠١٨/٣/٢٥

النشر: ربيع ٢٠١٨

Doi:

10.25212/lfu.qzj.3.2.08

الكلمات المفتاحية:

Educational planning, job placement, gender, years of

احصائية في متغيري (الجنس، والتخصص) بينما اظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائية من حيث متغير سنوات الخدمة، فضلاً عن وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي.

service, specialization,
preparatory schools,
educational supervisor,
interaction.

المقدمة

الإطار العام للبحث:

- أهمية البحث والحاجة اليه:

تعد التربية عنصراً مهماً وعاملاً فعالاً باتجاه تحقيق الأهداف الاستراتيجية للتعليم وقد أدركت الأمم أهمية التربية بوصفها أداة فعالة في بناء الإنسان وتطوير شخصيته بما يتماشى والتطورات التي تحدث في جميع مجالات الحياة (وزارة التربية ١٩٨٥:ص2).

وبفضل التربية يرقى المجتمع ويظل قائماً . والتربية لا تعني المؤسسة الرسمية - المدرسة- وإنما التربية بمعناها الشمولي متحدة مع الأنظمة الاجتماعية الأخرى وكلها مجتمعة تستطيع أن تعنى بأفراد المجتمع وسلوكهم بل وتنمي هذا السلوك وتطوره وأحياناً تغيره تماماً (كريم ١٩٩٢:ص5).

فالتربية الحقيقية خير من يطبقها هو مدير المدرسة والمدرس الذي درس وجرب ومارس وأهل تأهيلاً جيداً وتربوياً أيضاً ويفترض فيه أن يهتم كثيراً بأولويات العملية التعليمية والتربوية، وتوظيف وتوجيه الوظائف الإدارية والإشرافية لخدمة الخطة التربوية التي وضعت لاجلها.

(العبد اللطيف، ٢٠٠٢:ص2).

يُعرف التخطيط بأنه عملية ذهنية تعتمد على التفكير الواعي للمخطط وهو اول العمليات الادارية وأول ممارسة انسانية إصيلة قام بها الانسان منذ أبسط صور حياته.

إذ ان التخطيط السليم هو احد الشروط والخطوات الاساسية لإصلاح وتحسين أى مؤسسة مهما كان تخصصها او مجالها فدور التخطيط يظهر كوظيفة أساسية في المستويات التنظيمية الإدارية العليا التي توجه مسيرة المنظمة المستقبلية نحو تحقيق الاهداف القريبة والبعيدة المرسومة لها، وبالتالي اصبح التخطيط احد سمات العصر الحديث لاي منظمة او مؤسسة (السقا، 2015، ص20).

ويساعد التخطيط السليم على رفع الكفاءة الانتاجية من خلال استغلال الموارد البشرية والطبيعية، وايضا يقلل التخطيط السليم من الاخطاء بجميع اشكالها وعلى كافة المستويات لانه اسلوب يقوم على الثروي والموضوعية في صنع القرارات، وبالتالي فهو يساعد المشرفين على اتخاذ قرارات صحيحة تحكمها الاهداف المنشودة. (غنيم، 2008، ص 47)

أما التخطيط التربوي فهو من أهم مجالات التخطيط الوطني وقاعدة ارتكازه، حيث يقوم بتنمية القوى البشرية وصياغة القدرات والمهارات والمعارف والاتجاهات للكفاءات البشرية في جوانبها العلمية، والفنية وا سلوكية، على أساس أن العنصر البشري أصبح الركيزة والأساس في بناء التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

وتبرز أهمية التخطيط التربوي من خلال علاقة التربية بالتنمية فيما يقوم به من ترجمة تلك العلاقة وتجسيد معاني الواقع، ومن أولى أشكال تلك العلاقة إيفاء النظام التعليمي باحتياجات خطط التنمية من القوى العاملة المؤهلة والمدربة بأكبر قدرة وسرعة ممكنة، ويتم ذلك من خلال العديد من الإجراءات والعمليات لاصلاح التعليم وحل مشكلاته، والاختيار الواعي للأهداف التي ينبغي الوصول إليها.

(صبح، 2005، ص 2)

ويشكل التخطيط التربوي جزءاً او ق طاعاً يكمل اجزاء او قطاعات التخطيط القومي العام، الذي يرسم ويعمل من خلال النظام التعليمي على تحقيق اهداف قومية شاملة ضرورية للمجتمعات العصرية.

(مصطفى، 2003 ص 44)

ويرتبط تطور النظام التعليمي بالتطورات المجتمعية التي تحدث في الدولة ويتصف النظام التعليمي في غالبية دول الشرق الاوسط بالمركزية، نظرا لكون وزارة التربية والتعليم هي المسؤولة عن تمويل التعليم، فهي التي تقوم بالإشراف على العملية التعليمية، ومتابعة مخرجاتها، ويعتبر جهاز الإشراف التربوي أحد الجهات المسؤولة عن تقويم العملية التعليمية في وزارة التربية والتعليم.

ويعتبر الاشراف التربوي وسيلة لتحسين التدريس وتطوير نوعية التعليم من خلال تنمية كفاءات المعلم التعليمية وتزويده بالخبرات التربوية اللازمة، والاشراف الناجح هو الذي يركز على جميع جوانب العملية التعليمية من معلم ومنهاج وتلميذ وبيئة مدرسية من اجل تحسين المخرجات التعليمية.

(عدس، 1994، ص 6)

فالإشراف التربوي مجهود منظم وعمل إيجابي ديمقراطي يهدف إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم وبيذل لاستشارة وتنسيق وتوجيه النمو الذاتي للمدرسين ليزدادوا فهماً بوظائف التربية والتعليم وإيماناً بأهدافها وليؤدوها ويحققوها بصورة أكثر فاعلية وليصبحوا أكثر قدرة على توجيه النمو الذاتي لكل طالب ليمارس دوره الخلاق في بناء المجتمع الديمقراطي (متولى ٢٠٠٠:ص 11).

ولكن لم يعد مفهوم الإشراف التربوي في الوقت الحاضر مفهوماً تسلطياً يهتم بمراقبة المعلم وتتبع أخطائه وزلاته، بل أصبح مفهوماً تشاركياً تعاونياً يركز على العلاقات الإنسانية ويهدف إلى تنمية العملية التعليمية بشتى جوانبها، وبجميع مدخلاته، حيث يقوم المشرف التربوي بالعمل المستمر داخل الفصل الدراسي وخارجه، كما أصبح المشرف يكتسب أهمية خاصة في النظام التعليمي بحكم مسؤولياته عن تقويم العمل التربوي وسهره على تنفيذ السياسة التعليمية، وإنجاحها، حيث أن المشرف التربوي يهتم بتطوير التدريس ونوعيته داخل الصفوف الدراسية ويحاول أن يجعل الغد أفضل من اليوم (الشيخ، 2000، ص34)

لذلك فإن تقييم عمل المشرف التربوي من قبل المدرس نفسه يعتبر أساساً لمعرفة مدى نجاح تلك العملية ومعرفة مدى التغيير الذي طرأ على قدرات المدرسين والطلبة وايضا مستويات التعليم من قبل المدرس نفسه . فضلا عن ذلك ان مستوى شعور المدرس واحساسه بانتماؤه الوظيفي يعد شرطاً أساسياً لتقبل مهنته وتقبل التغيير الحاصل من قبل المشرف التربوي او من قبله هو نفسه.

كما ويعد الانتماء الوظيفي من الأمور البالغة الأهمية لكونه مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية أو الاجتماعية، فمن هنا أصبحت المنظمات الناجحة وقادته المتميزون تهتم بالأفراد العاملين وتوليهم العناية المناسبة، وأخذت أيضاً تبذل الجهد وتنفق الأموال الطائلة لاختيار أفضلهم كفاءة، فتقوم بتدريبهم تدريباً مناسباً يتفق ومتطلبات العمل، وتمنحهم الحوافز المادية، والمعنوية والتي من الممكن أن تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة، وفي المقابل، فإن كل ما هو مطلوب من هؤلاء هو الولاء لهذه المنظمات والاخلاص في خدمتها وتقديم الأداء والجهد المتميز لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، ويظهرون رغبة قوية في عدم تراكمها والانتقال منها إلى غيرها فيما يعود عليها بالفوائد الكثيرة.

(سلامة، 2003، ص19)

ويعد الانتماء الوظيفي صفة جماعية كما أنه صفة فردية على حد سواء، وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة مغا في عمل واحد مشترك والتي يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض المحددة الواضحة بحيث يشعر الأفراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الأغراض وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع أغراضه الخاصة، بالإضافة إلى شعور أفراد الجماعة بالثقة والاطمئنان إلى هذه الأغراض، وفي جماعة الزملاء في العمل والمتعاونين على تحقيق هذه الأغراض، وقد أفادت معظم الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء الوظيفي أن أكثر الأفراد انتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم ويكون رضاهم الوظيفي في ازدياد مستمر. (المدهون والجزراري، 1995: 24)

ولتطوير عمل أي مؤسسة لابد من التركيز على دافعية منتسبيها نحو مهنتهم فالاستقرار الوظيفي والنفسي يهيئ لعضو هيئة التدريس المناخ المناسب لتركيز جهده وتفكيره على تطوير اهتماماته الأكاديمية

ان المدرس الذي يتحلى بتلك الخصائص قد يشعر بان لديه الكثير من الاطمئنان والاتزان النفسي اثناء عمله مع الاخرين وبالتالي يميل الى الاستقرار نحو عمله وهذا بدوره يسهم في تماسك اتجاهه الايجابي. (صالح , 1985 , ص 77)

وفي دراسة قام بها (هانز 2004) اكد فيها على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين النجاح المهني وخصائص الشخصية للموظفين من خلال عينة من موظفي دائرة الاحصاء في كاليفورنيا كان عددها (280) موظف. واوجد في دراسة اخرى في المكسيك على ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية عالية بين النجاح المدرسي وسمات الشخصية والذات المثالية من خلال عينة عددها (2800) طالب من كلية الدراسات الثانوية العليا (hanes,2004 P141)

ومن خلال تقييم التخطيط للمشرفيين التربويين من قبل المدرسين نستطيع ان نتعرف على المعاناة التي يعاني منها المدرسين والعقبات التي تعترض طريق عملهم بشكل سليم والتي تعكس مدى استقراره النفسي والاجتماعي والوظيفي وهذا يساعدنا على وضع الخطط والوسائل لتطوير هذه العملية بشكل يجعلها في المستوى اللائق بها وتجاوز السلبيات وايجاد افضل التنظيمات للعملية التربوية .

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا اهمية التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي باعتبارهم من اهم الركائز التي يقوم عليها العمل التربوي، إلا أن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع قليلة سواء في المجال العام أو في المجال خاص، ولأهمية هذا الموضوع ركز الباحثان على اختيار هذين المتغيرين.

فضلا عن ان البحث الحالي يعمل على ايجاد العلاقة بين المتغيرين وتحويل عملية التقويم من قبل المشرف التربوي الى المدرس اي ان تكون عكسية وهي تقييم المدرس لعمل المشرف التربوي ومدى صحة وفاعلية تخطيطه التربوي في المجال التعليمي الحالي، فضلا عن ذلك مدى شعور المدرس بانتماؤه الوظيفي في ظل الظروف الحالية في الاقليم وتدهور الوضع الاقتصادي للمدرسين ويساعدنا نتائج البحث الحالي في الاجابة على السؤال التالي : ماهو تقييم التخطيط التربوي للمشرفين التربويين من وجهة نظر المدرسين ومستوى العلاقة بين التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي للمدرسين؟

- **حدود البحث:** يتحدد البحث الحالي بمدرسي المدارس الاعدادية في مركز محافظة اربيل لسنة 2016-2017.
- **اهداف البحث:** يهدف البحث الحالي الى التعرف على:-
 - 1-مستوى التخطيط التربوي لدى مشرفي المدارس الاعدادية.
 - 2-مستوى الانتماء الوظيفي لدى مشرفي المدارس الاعدادية.
 - 3-هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التخطيط التربوي بحسب المتغيرات الديموغرافية للبحث (الجنس، سنوات الخدمة، التخصص).
 - 4- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانتماء الوظيفي بحسب المتغيرات الديموغرافية للبحث (الجنس، سنوات الخدمة، التخصص).
 - 5-هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي.

تحديد المصطلحات:

اولاً: التخطيط:

عرفه كل من

1. Smith (1991) بأنه إعداد افضل شبكة عمل ممكنة للمعلومات التي تتخذ على أساسها القرارات (السقا، 2015، ص22).

ثانياً: التخطيط التربوي:

عرفه كل من:

1. عبد الخالق (2008) بأنه:

العملية التي تستهدف تنظيم شؤون التربية والتعليم في المجتمع، وعلاج المشكلات التربوية بحلول واقعية وملائمة للامكانيات ومسيرة لاهداف المجتمع وامكانياته.

2. عرفه الالمعي (2010) بأنه:

نظرة مستقبلية علمية منهجية للواقع الذي يجب ان تؤول اليه التربية في المستقبل.

(السقا، 2015، ص60).

3. التعريف النظري للباحثين: رسم للسياسة التعليمية الذي ينبغي ان يستند الى الاحاطة الشاملة بظروف البلد الاقتصادية والاجتماعية والتربوية واوضاع الطاقة للوصول الى الاهداف المرسومة.
4. التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها افراد العينة اثناء اجابته على مقياس التخطيط التربوي.

ثالثاً: الانتماء الوظيفي:

عرفه كل من:

1. المعاني (1990) بأنه:

هو الحالة اللف اللفمئل الفرء ففها بقمم المنظمة وأهءافها وفرغب فف المءافظة على عضوفته ففها، وفسهفل ءءقفقه لأهءافه بفض النظر عن القفمة الماءفة المءءققة منها (المعانف، 1990، ص20).

2. عباس (2003) بانه:

هو عبارة عن مشاعر السعاءة الناتجة عن تصور الفرء ءجاه الوظففة إء إن هءه، المشاعر ءعطف الوظففة قفمة ءمئل برغبة الفرء فف العمل وما ففءف به (عباس، 2003، ص175).

3. الءعرفف النظرف للانءماء الوظففف: الءزام الفرء بقمم ومباءئ فمارسها فف عمله واللف ءمفز اءاءه بءفوق واللف فؤءف اللف بء روح الءعاون مع الآخرفن لءءقفق الأهءاف المنشوءة.

4- الءعرفف الءراءئ للانءماء الوظففف: هف الءرءة اللف فءصل علفها المءرء اءناء اءابته على مقماس الانءماء الوظففف.

رابعاً: الاشراف الءربوف:

عرفه كل من:

1. الاغا (2008) بانه:

مجموعه من الءهوء المنظمة والمءططة والمءروسة والموجهة نحو مءءلات العملفة الءعلفمفة البشرف والماءفة، بءفف ءءسفن العملفة الءعلفمفة وءطوفرها ورفع مسءواها، وءلك عن طرفق ءءسفن م مارسات المعلم الءرفسفة وءنمفة قءراة وكفافاة الءعلفمفة مما فساعده فف ءءقفق الأهءاف الءربوفة المنشوءة. (الاغا، 2008، ص4).

إطار نظرف وءراساا سابقه

أولاً: الءءطفف الءربوف:-

فءكون الءءطفف الءربوف من عءة مءاور منها:

أ. بنة جهاز الءءطفف الءربوف:

1- العءء الكافف من الفنفن والأءارففن.

2- الاعءماءاا المالفة الكاففة - ضمن إطار مفزانفة الءربوفة اللف ءمكنه من القفام بوظففته.

3- الوسائل الضرورفة لاءءاء الافراء المءءصفن ومءابعة ءكوفنهم من اءل اضءلاعهم بأعباء هءه الجهاز.

4- وفمكن ءلءفص اهم عناصر الخبرة اللازمة للمشرفف على هءا الجهاز فف الءوابا الءالفة:

- أ - الخبرة في المسائل العامة.
- ب - الخبرة الفنية في التخطيط التربوي.
- ت - الخبرة في الادارة التربوية.
- ث - المعرفة بمبادئ البحث العلمي ووسائله الفنية.
- ج - معرفة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للبلد.
(عبد الدائم، 1972، ص629-630).

ب. وظائف التخطيط التربوي:

- 1 - جمع البيانات والمعلومات الخارجية لنظام التعليم وتصنيفها وترتيبها وحفظها وسهولة الرجوع اليها.
- 2 - تكوين قيادات ادارية وتربوية بكفايات علمية معقولة تمكنها من التفكير الاستراتيجي.
- 3 - اجراء البحوث العلمية والدراسات الميدانية.
- 4 - تعبئة الموارد والطاقات المتاحة وتوظيفها العقلاني في مختلف مهام التخطيط، وفقاً لمعايير موضوعية ترتبط بنظام الحوافز.
- 5 - تطوير السياسات والتشريعات وتحديث الانظمة واللوائح، وفهم العاملين لها.
- 6 - تفعيل الرقابة او المتابعة القبلية والموازنة والبعديّة سواء عند بناء الخطة او تنفيذها او متابعتها لاداء الافراد او ماتحقق وانجز.
- 7 - تشجيع المبادرات الفردية لتطوير العمل والارتقاء بمستوى التنفيذ.
- 8 - تنمية قدرات التخطيط الاستراتيجي لدى القائمين على إعداد الخطط وتنفيذها وتقييمها وتنميتها مهنيّاً وفكريّاً .
(محمد، 2016، ص79).

ج. مبادئ التخطيط التربوي:

- 1 - الواقعية : معرفة واقع النظام التربوي فلا ينبغي حينئذ وضع خطة تربوية غير واقعية وحتى يكون التخطيط التربوي واقعياً، فإنه ينبغي مراعاة ما يلي:
 - أ - وطبيعة البناء الاجتماعي.
 - ب - الموارد المعنوية والمادية والبشرية المتاحة.
 - ت - الهياكل التربوية الحالية والمتوقعة ومدى قدرتها على استيعاب متطلبات تنفيذها .
- 2- المرونة : يقصد بمرونة التخطيط التربوي قابليته للتحويل والتبديل والتغيير الجزئي أو الكلي، إذا استدعى الأمر ذلك أثناء تنفيذ الخطة، وهذا كنتيجة منطقية للمستجدات الطارئة التي لم تؤخذ بالحسبان أثناء وضع الخطة . كما يمكن اللجوء إلى التعديل إذا لاحظ المنفذون أن تطبيق الخطة لا يتم بطريقة سليمة ولا يسير نحو تحقيق الأهداف المسطرة.

3- الاسءمرارفة: إن من مباءئ ءءطفف ءربوف أن ءكون كل ءطفه مرءبءة بسابءءها ومهفةة للاحءءها؁ فهو عملفة مسءمرة لا ءعرف ءوقفا؁ ءسءمر مع اسءمرار الءفة ومع الءافة ءائمة للوقوف على ءااءء النظم ءربوف ءو ءسءمر كذلك لارءباطها مع مءءلف العوامل الءءماعفة والسفاسة والاقءصاءفة والعالمفة ءفف فءفاعل معها النظم ءربوف وففنل مءططائه ءبعا لذلك.

4- الشمولفة وءءامل: إن الءطفه ءربوفه فنبغف أن ءكون شاملفة؁ بمعنى ضرورة ءضمنها لمءءلف الع ناصر ءفف ءءشكل منها؁ فلا معنى لءطفه ءربوفه ءءكر الءءاف وءغفل عن وسائل ءءقفها؁ فالءطفه ءربوفه الناءءه ءعطف لكل عنصر من عناصرها الءهمفة ءفف فنبغف أن فنالها سواء فف ذلك المعلمفن أو ءءلامفء أو الهفاكل أو المناهء.

5- ءنسفق: فقصء بالءنسفق فف ءءطفف ءربوف الانسءام بفن الءءاف بءفء ءكون صفاغءها بشكل منءقفف فلا فكون ءعارض بفن الءءاف الإسءراءففة والءءاف العملفة . كما فقصء به ءكاءف الءهوء بفن مءءلف الأطراف المعنفة بوضع وءنففء الءطفه ءربوفه.

6- المسءقبلفة: إن ءءطفف ءربوفه لابد أن فكون مرافعا للمستقبل؁ بءفء ءءوزع الءطفه ءربوفه على مءى زمنف قرفب (من سنة إلى سنءفن) ومءى زمنف مءوسء (أربع أو ءمس سنواء) ومءى زمنف بعفء (عشرة إلى ءمس عشرة سنة). وءءوقع فكون ءائما أقل ءقة كلما كان المءى الزمنف بعفءا؁ ومع ذلك ءبقى النظرة بعفءة المءى ضرورفة ءاصة ففما فءءلق بءءقفق الءءفااءء المسءقبلفة فف كافة القءاعاء.

(كءل و الفرحاوف؁ 2009؁ ص 26-27) (الطفب؁ 1999؁ ص 33).

النماء المءفاعلة فف ءءطفف ءربوف:

| النموء | العملفة | البناء | ءءنلوجفا |
|--------------------|---|---|---|
| الفنف | انءطفه ءءللفة واءارفة بواسطة مءموعة من المءءصفن | ءءطفف مركزف - مكاءب ءطوط واءءه من السلءة | ءءللل النظم (ءراساء الكلفة المنفعة) ءقففاء البرمءة M S |
| السفاسف | ءباءل ءفاوض بواسطة الجماعاء المءبافنة والمسنء الفها ءفاوض | اءءاف مركزفة ومفكانزماء سفاسة؁ نشر مضامفن الاءءماماء والمفول المءجمعة والمرءبءة مفصلفاف | ءءمفع للءءلل الشكلف ونظم المءلومااء؁ ءباءل المءلومااء الفقل رسمة. |
| الاءءماعف (الاءءاق | ءوار؁ ففءاء الوعف | لا مركزفة للمءموعاء | ءلفف؁ ءءءل الفرفق |

بحيث يغير النتيجة او
يؤثر عليها.

الصغيرة، مجموعات
المواجهة وجهاً لوجه.

والرضا المتبادل)

(غنيمه، 2009، 119).

ثانياً: الرضا الوظيفي:

على الفرد أن يعمل من اجل ان يحقق له إشباعاً كبيراً لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو ذلك العمل إيجابية، أي كان راضياً عنه، وكلما كان تصوره أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته كلما كانت مشاعره نحوه سلبية، أي غير راض (بدر، 1983، ص 80)، ومهما يكن من أمر فإن الرضا الوظيفي للعاملين في أي تنظيم يعتبر من مكونات بيئة العمل الرئيسية، ومن العوامل الأساسية المحددة للمناخ التنظيمي كذلك وينظر إلى الرضا الوظيفي كمؤشر فعال وهام على فاعلية التنظيم بشكل عام . (العمري، 1992، ص 11-36).

النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي:

اولاً: نظرية العامل (الدافعية والصحية) 1959 :

وفقاً لنظرية ماسلو عن تدرج الحاجات وفي عام 1959 وضع هرزبرج وزملاءه نظريته هذه اذ قام بدراسة شملت (200) مهندس ومحاسب في مدينة بتسيرغ الصناعية في الولايات المتحدة الامريكية اعتماداً على الاجابات التي حصل عليها عبر توجيه سؤال واحد لكل فرد من افراد العينة المذكورة طلب فيه ان يذكر كل منهم :

أ - موقفين الاول شعر فيه بالرضا او الشعور الايجابي نحو العمل والثاني شعر فيه بالاستياء نحو العمل ايضاً .

ب - وصف الظروف او الاسباب التي خلقت كلا الشعورين ومن خلال الاجابات توصل الى ما يأتي :

1. ان العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن وظيفته او بالعمل تسمى بالعوامل الدافعة (Mbt i vat i ng factors) وتضم الاعتراف والتقدير والانجاز والترقية والتقدم والوظيفة او العمل نفسه واحتمالات النمو والتقدم الذاتي في مجال العمل او الوظيفة والمسؤولية .

2- ان العوامل التي تسبب للفرد شعور بالاستياء المتزايد من الوظيفة او العمل تسمى بالعوامل الصحية Hygi ene factors والمحافظة على البقاء والاستمرار في العمل وهي سياسة المؤسسة واداراتها ونمط الاشراف والعلاقات المتبادلة مع زملاء العمل والعلاقات المتبادلة مع المرؤوسين والاجر او المرتب والامن والاستقرار في الوظيفة او العمل وتأثير العمل على الحياة الشخصية كالسفر والمناوبات والمواقع الجغرافية وظروف وبيئة العمل المادية والمركز الوظيفي

او الاجتماعي . وقد رأى هرزبرج ان غياب العوامل الصحية وعدم اشباعها تؤدي الى خلق حالة من الاستياء البالغ في العمل او الوظيفة لدى الفرد وان وجودها يعد سبباً في عدم وجود الاستياء لكنه لا يبعث على الرضا عن العمل . اما وجود العوامل الدافعة او اشباعها فيعد سبباً في ايجاد درجة عالية من الرضا لدى الفرد عن عمله او وظيفته الا ان عدم وجودها لا يسبب شعور بالاستياء بل يولد شعوراً بعدم الرضا لذلك تعد هذه العوامل محركات قوية لدوافع الافراد وإن حالة الرضا التام ليست مضادة او نقيض لحالة الاستياء الشديد . بل ان عدم وجود الرضا هو نقيض الرضا التام . وعدم وجود الاستياء هو نقيض الاستياء الشديد

(Lut hans , 1972 , p245)

ثانياً: نظرية المقارنة الاجتماعية: (1961)

وترى نظرية المقارنة الاجتماعية بان عدالة التوزيع، هو المصدر الأساسي لدافعية الفرد في العمل، وتقوم على أساس مدى إدراكها لمقدار العدالة ما بين المساهمات التي قدمها للمؤسسة، وما يحصل لقاءها من تعويضات، ولقد أوضحت تلك النظرية أن عملية إدراك مقدار العدالة، أو الإنصاف تتأثر بعوامل متعددة أهمها : المستوى العلمي والثقافي لدى الفرد، ومكوناته الشخصية، ومقارنة ما يتقاضاه من مخرجات مع ما يتقاضاه نظراً في العمل الذين قدموا للمؤسسة نفس المساهمات ... الخ. كما أوضحت هذه النظرية أن الدافعية الإيجابية التي تتشكل نتيجة الشعور بالعدالة، تأخذ شكل اتجاهات مؤيدة للمؤسسة لحب العمل فيها، والخوف على سمعتها، أما الدافعية السلبية التي يشكلها الشعور بعدم العدالة والمساواة، فتأخذ شكل اتجاهات غير مؤيدة كتعطيل العمل، والغياب ونحو ذلك.

(عقيلي، 1996، ص56).

ثالثاً : نظرية العدالة (Eauty theory) (ادمز 1963):

لقد تعددت نظريات عدالة العائد التي عالجت الرضا عن العمل الا ان اكثر هذه النظريات قبولاً واكثرها احكاماً . هي تلك التي صاغها ادمز (Adams 1963) اذ يرى ان العلاقة بين المنظمة والافراد العاملين فيها هي علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموعة من المدخلات (Inputs) في المنظمة مقابل هذه المدخلات الحصول على عوائد او نواتج (outputs) التي قد تتضمن مثلاً ، الاجر ، التقدير ، المكانة الاجتماعية فاذا تحقق التوازن فان ذلك يؤدي الى حالة من الشعور بالرضا لدى الفرد ، اما اذا لم يحقق التساوي بين المعدلين فان الفرد سيشعر بان ثمة اختلالاً في التوازن العادل قد حدث ، وستنتج لديه مشاعر توتر واستياء ويلاحظ هنا وبهذا تفترض نظرية ادمز ان غياب العدالة في أي من الحالتين يمثل اختلالاً في التوازن الانفعالي والاتزان الاجتماعي للفرد ويخلق عنده شعوراً بالضيق والتوتر مما يدفعه الى العمل على اعادة توازنه عن طريق بعض التغيرات النفسية او عن طريق أي فعل يعالج به هذا الاختلال . فالمتغيرات النفسية قد تتضمن خلق تبريرات يعطيها الفرد لنفسه عن اسباب العوائد الكبيرة التي يحصل عليها هو او تلك التي يحصل عليها الآخرون . او قد تتضمن استبدال الآخريين الذين يمثلون نموذج المقارنة بأشخاص جدد تحقق له المقارنة معهم التوازن والعدالة التي ينشدها .

(Herbrt , 1981 , p 241)

دراسات سابقة:

اولاً: الدراسات المتعلقة بالتخطيط التربوي:

دراسة حداد (1992):

هدفت إلى تقويم التخطيط التربوي في الأردن كنظام له مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة، بلغت عينة البحث (195) فرداً موزعين في مركز الوزارة، وظهرت النتائج:

- 1 - التخطيط التربوي في الأردن يعطي الاهتمام الأكبر للبيانات التربوية على باقي البيانات
- 2 - وان التخطيط يعاني من ضعف التنسيق بين القائمين عليه والقائمين على أجهزة التخطيط في القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، كما انه يعاني من نقص في الكوادر البشرية اللازمة ذات المهارة والخبرة (حداد، 1992، ص2).

دراسة سميث (1991) Smith:

هدفت إلى معرفة اتجاهات المعلمين نحو الزيارات الصفية كأسلوب لتقويمهم، حيث تم اختيار خمسة متغيرات مستقلة هي: المؤهل العلمي للمعلم، وسنوات الخبرة في التعليم، وعدد الزيارات الصفية، وطول مدة الزيارات الصفية، والمرحلة التي يدرس فيها المعلم.

وكانت النتائج كما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين على مجال المساعدة في تقويم المعلم تعزى لعدد سنوات الخبرة ووجود فروق أيضاً بين الاستجابات حسب طول فترة الزيارة الصفية ووجود فروق في استجابات المعلمين على صدق عملية التقويم عن طريق الزيارات الصفية (Smith,1991,p:44).

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي: (دراسات متعلقة بالرضا الوظيفي)

1. دراسة هرزبرك (Herzberg) 1965 : اجريت هذه الدراسة في الاتحاد السوفيتي بهدف الكشف عن رضا العاملين عن مهنتهم وعن العمل الذي يقومون به حالياً، اتجاهاتهم وتقديراتهم لقيمة العمل الاجتماعية واثره في الحياة الاجتماعية . وقد استخدمت الدراسة اختيار قياس الاتجاهات, والمقابلة الشخصية , والاستفتاءات ادوات في البحث (طبق على عينة تالفت من (2665) فرد تحت سن الثلاثين موزعين على عدد من المشاريع . ومن ابرز ما توصلت اليه عن رضا العاملين عن مهنتهم بصورة عامة ماياتي :

 - راضون كلياً ونسبتهم 27%
 - راضون اكثر مما هم غيرراضين 53%
 - محايدون اكثر من الراضين 11%
 - غير راضين كلياً 9%

(Herzberg, 1965,p:51)

2. دراسة جيست 1963 Geist :

عنوان الدراسة (علاقة بعض المتغيرات بالرضا او عدم الرضا في العمل) اجريت هذه الدراسة في كاليفورنيا بالولايات المتحدة الامريكية بهدف معرفة المتغيرات التي تؤثر في الرضا او عدم الرضا في العمل، تكونت عينة البحث من (271) رجلا من مجاميع مهنية مختلفة، وقد اسفرت الدراسة عن نتيجة مفادها أن الغالبية العظمى كانوا راضين عن عملهم وقد كشفت عن الحرية في العمل والحوافز الفكرية كان اهم سببين في الرضا عن العمل في كل من هذه المجموعات وتليها في الاهمية نوع العلاقات الانسانية السائدة والرواتب ومجالات التنوع في العمل ومدة العمل وتوافر فرص التحدي لانجاز العمل.

(,1963,p:47 Gei st)

إجراءات البحث

اولاً : مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث الحالي من مدرسي المدارس الاعدادية الحكومية في مركز محافظة اربيل للعام الدراسي 2016 / 2017 سواء أكانت هذه المدارس للبنين ام للبنات ام مختلطة والبالغ عددها (74) مدرسة ، وقد بلغ حجم مجتمع البحث (2238) مدرس ومدرسة ، بواقع (863) مدرساً و (1375) مدرسة.

ثانياً : عينة البحث:

اختيرت عينة البحث على مرحلتين، المرحلة الاولى تم اختيار (6) مدارس وبطريقة عشوائية في مركز محافظة اربيل، اما المرحلة الثانية تم اختيار عدد المدرسين والمدرسات واختيرت ايضاً بطريقة عشوائية حيث بلغت حجم العينة (120) مدرس و مدرسة، جدول (1) يوضح ذلك.

جدول (1)

عينة البحث موزعة حسب الجنس

| ت | اسم المدرسة | عدد المدرسين | عدد المدرسات | المجموع |
|----|----------------------------|--------------|--------------|---------|
| 1- | اعدادية الزهراء للبنات | 12 | 12 | 24 |
| 2- | اعدادية هة و لير النموذجية | 12 | 12 | 24 |
| 3- | اعدادية كوردستان للبنين | 12 | 12 | 24 |
| 4- | اعدادية رزكارى للبنين | 12 | 12 | 24 |
| 5- | اعدادية القلعة للبنات | 12 | 12 | 24 |

ثالثاً: أداتا البحث:

1. مقياس التخطيط التربوي :

بعد اطلاع الباحثان على الاطر والخلفيات النظرية فضلاً عن الدراسات التي تناولت التخطيط التربوي، قام الباحثان باجراء دراسة استطلاعية (ملحق 1) لغرض جمع الفقرات الخاصة بالتخطيط التربوي على مجموعة من المدرسين البالغ عددهم (30) مدرس ومدرسة (في مدرسة الاخوة)، ثم قاما باختيار بعض المقاييس من الدراسات السابقة حيث استفادوا من مضمون فقراتها وهي دراسة (طه، 2001) ودراسة (عليوة، 1995) ودراسة (حداد، 1992) ودراسة (الحلو، 2005).

وتم اعداد مقياس للتخطيط التربوي والمكون من ثلاث مجالات (دور المشرف التربوي للمدرسين، والطلبة، والمناهج) وذلك بعد جمع مجموعة من الفقرات من الدراسة الاستطلاعية ومن المقاييس والخلفيات النظرية .

2. مقياس الانتماء الوظيفي:

اما بخصوص مقياس الرضا الوظيفي بعد الاطلاع على الدراسات والاطر النظرية الخاصة بالمتغير أرتأى الباحثان الى تطوير مقياس (سلامة، 2003) المعد لهذا الغرض.

رابعاً: صدق المقاييسين:

يشير (Ebel , 1972) إلى ان افضل طريقة للتأكد من الصدق الظاهري للاداة هو ان يقدر عدد من الخبراء المختصين مدى تمثيل الفقرات للسمة المراد قياسها . (Ebel , 1972, p.22).

وتم التحقق من الصدق الظاهري من خلال عرض المقاييسين على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التربية وعلم النفس (ملحق 2) .

وتم الاتفاق على توحيد بدائل المقاييسين الى (موافق، محايد، لاوافق) واجراء بعض التعديلات اللغوية لمقياس التخطيط التربوي حيث تراوحت نسبة قبول المحكمين للمقياس 95 %، اما مقياس الانتماء الوظيفي تم حذف فقرة (7 و 17) واجراء تعديلات لغوية طفيفة وتراوحت نسبة قبول المحكمين 90 % وبهذا فقد تم إعداد الاداتين (ملحق 3).

خامساً: إجراءات تحليل الفقرات للمقياسين:

القوة التمييزية للفقرات Discrimination power of Items

ويقصد بالقوة التمييزية للفقرات مدى قدرتها على التمييز بين ذوي المستويات العليا والدنيا بالنسبة للصفة التي تقيسها الأداة، وتكمن أهمية تمييز الفقرة في كونها تشير إلى درجة فعالية تلك الفقرة في ا لتميز بين الأفراد الذين يختلفون في الجانب الذي يراد قياسه (Anastasi,1976:20).

أسلوب المجموعتين المتطرفتين: Extreme Groups Method

يتم في هذا الأسلوب اختيار مجموعتين متطرفتين من الأفراد وبناءً على الدرجة الكلية التي حصلوا عليها في الاداة، وقد جرى التحقق من ذلك باستعمال الاختبار التائي (T- Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا وبنسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا من حجم العينة، (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، حيث ان هذه النسبة تعطي اكبر حجم وأقصى تمايز ممكن، علماً ان إجراءات تحليل الفقرات طبقت على العينة الكلية للبحث (Kel l y,1955:468- 471) جدول (2 و3) يوضح ذلك.

جدول 2

المتوسطات والانحرافات المعيارية والقيمة التائية لفقرات مقياس التخطيط التربوي

| القيمة التائية المحسوبة | المجموعة الدنيا | | المجموعة العليا | | ت |
|-------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|-----------------|----|
| | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | |
| 13.5 | 0.62 | 2.59 | 0.58 | 2.68 | -1 |
| 11.4 | 0.58 | 2.53 | 0.74 | 2.69 | -2 |
| 1.3 | 0.72 | 2.04 | 0.74 | 2.16 | -3 |
| 3.0 | 0.68 | 2.39 | 0.85 | 2.13 | -4 |
| 2.8 | 0.68 | 1.56 | 0.82 | 2.03 | -5 |
| 11.0 | 0.71 | 2.45 | 0.74 | 2.56 | -6 |
| 5.2 | 0.81 | 2.16 | 0.76 | 2.69 | -7 |
| 1.5 | 0.77 | 1.93 | 0.72 | 2.06 | -8 |
| 7.6 | 0.66 | 2.42 | 0.75 | 2.82 | -9 |

مجلة قهلاى زانست العلمية

مجلة علمية دورية محكمة تصدر عن الجامعة اللبنانية الفرنسية - اربيل، كوردستان، العراق

المجلد (٣) - العدد (٢)، ربيع ٢٠١٨

رقم التصنيف الدولي: ISSN 2518-6566 (Online) - ISSN 2518-6558 (Print)



| | | | | | |
|------|------|------|------|------|-----|
| 7.2 | 0.50 | 2.70 | 0.82 | 2.15 | -10 |
| 5.4 | 0.60 | 2.57 | 0.79 | 2.14 | -11 |
| 0.7 | 0.84 | 2.20 | 0.90 | 2.13 | -12 |
| 1.6 | 0.75 | 1.88 | 0.75 | 2.03 | -13 |
| 10.2 | 0.65 | 2.56 | 0.77 | 2.74 | -14 |
| 3.4 | 0.80 | 2.31 | 0.78 | 2.09 | -15 |
| 7.4 | 0.51 | 2.66 | 0.79 | 2.11 | -16 |
| 5.8 | 0.78 | 2.27 | 0.73 | 2.77 | -17 |
| 8.3 | 0.56 | 2.65 | 0.79 | 2.01 | -18 |
| 3.4 | 0.55 | 2.63 | 0.74 | 2.38 | -19 |
| 3.6 | 0.75 | 2.43 | 0.83 | 2.11 | -20 |
| 6.2 | 0.70 | 1.60 | 0.73 | 2.11 | -21 |
| 4.3 | 0.74 | 2.51 | 0.83 | 2.13 | -22 |
| 3.6 | 0.87 | 2.38 | 0.77 | 2.14 | -23 |
| 9.0 | 0.62 | 2.29 | 0.68 | 1.62 | -24 |
| 1.5 | 0.77 | 1.93 | 0.72 | 2.06 | -25 |

(* القيمة التائية الجدولية تساوي 1,96 عند مستور دلالة 0,05 وبدرجة حرية 118 .

سادساً: ثبات الاداتين:

أ- طريقة إعادة الاختبار: وهي إعادة تطبيق الاختبار نفسه على المجموعة نفسها من الافراد بعد فترة زمنية معينة، ومن ثم يحسب معامل الارتباط بين الدرجات التي تحصل عليها مجموعة الافراد نفسها وعلى التطبيق الاول والثاني للاختبار نفسه (عباس 1996، ص23).

ب- تم تطبيق المقياس على (30) مدرس ومدرسة في مدرستي (اعدادية بارزاني نةمر للبنين، اعدادية بهار للبنات) ، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار لمقياس التخطيط التربوي (0.84) أما مقياس الانتماء الوظيفي بلغ معامل الثبات (0.88) مما يشير الى ان مقياسي البحث جيد الثبات وصالح للتطبيق في صورته النهائية.

سابعاً: تحديد اوزان بدائل الاجابة للمقياسين:

بما ان المقياسيين (التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي ثلاثي البدائل حيث ياخذ الارقام (3، 2، 1) على التوالي لل فقرات الايجابية ، اما الفقرات السلبية تاخذ (1، 2، 3) على التوالي.

ثامناً: التطبيق النهائي: وزع الباحثان مقياس التخطيط التربوي بشكله الكلي دون مجالات ومقياس الانتماء الوظيفي سوية بين أفراد عينة مؤلفة من (120) مدرس ومدرسة، وقد اجرى الباحثان التطبيق بشكل مباشر على أفراد العينة في مدارسهم ، وأكمل أفراد العينة الإجابة عن المقياس خلال جلسة واحدة ملحق (6). علماً أن التطبيق النهائي جرى في شهر نيسان 2017.

ثساعاً: الوسائل الأحصائية: معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة و لعينتين مستقلتين وتحليل التباين..

عرض النتائج وتفسيرها:

الهدف الأول: مستوى التخطيط التربوي للمشرفين التربويين من وجهة نظر المدرسين.

جدول (3)

مستوى التخطيط التربوي للمشرفين التربويين

| المتغيرات | العينة | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | الانحراف المعياري | t المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة | t الجدولية | النتيجة |
|-----------------|--------|---------------|--------------|-------------------|------------|-------------|---------------|------------|---------|
| التخطيط التربوي | 120 | 63.38 | 60 | 11.01 | 63.04 | 119 | 0,05 | 1,98 | دالة |

اظهرت نتائج الهدف الاول بارتفاع مستوى التخطيط التربوي لدى عينة البحث، وربما يعود ذلك الى التزام المشرف التربوي بمهنته والمهمة الملقاة على عاتقه ورغبة المدرس في تحقيق جميع مجالات وفقرات المقياس في عمل المشرف.

الهدف الثاني : التعرف على مستوى الانتماء الوظيفي لدى مشرفى المدارس الاعدادية

جدول (4)

مستوى الانتماء الوظيفي لدى عينة البحث

| المتغيرات | العينة | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | الانحراف المعياري | t المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة | t الجدولية | النتيجة |
|------------------|--------|---------------|--------------|-------------------|------------|-------------|---------------|------------|---------|
| الانتماء الوظيفي | 120 | 60,33 | 50 | 7,81 | 84,51 | 119 | 0,05 | 1,98 | دالة |

اظهرت نتائج الهدف الثاني بارتفاع مستوى الانتماء الوظيفي لدى عينة البحث، وربما يعود ذلك الى شعور المدرس باهمية المهنة التي يؤديها وان استفادة وتعلم الطلبة تجعله يشعر بأهميته وكيانه في المجتمع وهذا مايزيد من حرصه في اداء واجبه ومسؤولياته على اكمل وجه.

الهدف الثالث : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التخطيط التربوي بحسب المتغيرات الديموغرافية للبحث (الجنس، التخصص، سنوات الخدمة).

جدول (5)

الفروق في الأوساط الحسابية لمتغير الجنس والتخصص وسنوات الخدمة لمتغير التخطيط التربوي

| المتغيرات الديموغرافية | التقسيم | العينة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | t المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة | t الجدولية | النتيجة |
|------------------------|---------|--------|---------------|-------------------|------------|-------------|---------------|------------|---------|
| الجنس | ذكور | 60 | 63,68 | 12,11 | 0,02 | 118 | 0,05 | 1,98 | غيردالة |
| | اناث | 60 | 63,08 | 9,88 | | | | | |
| التخصص | علمي | 60 | 63,20 | 9,46 | 0,30 | 118 | 0,05 | 1,98 | غيردالة |
| | ادبي | 60 | 62,66 | 9,61 | | | | | |

اما بخصوص سنوات الخدمة فقد تم تقسيم السنوات الى ثلاث فئات (1-10) و(11-20) و(21-30) سنة وتم استخدام تحليل التباين لاستخراج النتيجة حيث بلغت قيمة $F=1,851$ المحسوبة وهي اكبر من وهي قيمة F الجدولية التي بلغت (1,35)

دالة عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية 119. اى ان لسنوات الخدمة دور في تقييم عمل المشرف واداءه لان خبرة المدرس تزداد ويصبح اكثر دراية بعمله ومهامه.

اظهرت نتائج الهدف الثاني عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين افراد عينة البحث من حيث (الجنس والتخصص) في متغيري البحث، حيث ان المتغيرين مهمين للجنسين لان كلنا نحتاج له وضروري لنجاحنا و سوى اكان التخصص علمي او انساني ايضاً.

الهدف الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الانتماء الوظيفي بحسب المتغيرات الديموغرافية للبحث (الجنس، التخصص، سنوات الخدمة).

جدول (6)

يوضح الفروق في الأوساط الحسابية لمتغير الجنس والتخصص وسنوات الخدمة لمتغير الانتماء الوظيفي

| المتغيرات الديموغرافية | التقسيم | العينة | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | t المحسوبة | درجة الحرية | مستوى الدلالة | t الجدولية | النتيجة |
|------------------------|---------|--------|---------------|-------------------|------------|-------------|---------------|------------|---------|
| الجنس | ذكور | 60 | 60,76 | 8,18 | 0,60 | 118 | 0,05 | 1,98 | غيردالة |
| | اناث | 60 | 59,47 | 7,47 | | | | | |
| التخصص | علمي | 60 | 63,35 | 11,04 | 0,42 | 118 | 0,05 | 1,98 | غيردالة |
| | ادبي | 60 | 62,53 | 9,76 | | | | | |

اما بخصوص سنوات الخدمة فقد تم تقسيم السنوات الى ثلاث فئات (1-10) و(11-20) و(21-30) سنة وتم استخدام تحليل التباين لاستخراج النتيجة حيث بلغت قيمة $F=1,67$ المحسوبة وهي اكبر من وهي قيمة F الجدولية التي بلغت (1,35) دالة عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية 119. حيث ان شعور المدرس و انتماءه يزداد مع زيادة مدة خدمته وخبرته في العمل ويجعله ايضاً يشعر اكثر بأهمية عمله.

الهدف الخامس: هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي.

اظهرت نتائج الهدف الرابع وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين المتغيرين (التخطيط التربوي والانتماء الوظيفي) حيث بلغت (0,22*) اى انه كلما ازداد مستوى التخطيط التربوي زاد مستوى الانتماء الوظيفي، حيث ان التخطيط التربوي الجيد يجعل المدرس اكثر ارتباطاً وانتماءً لوظيفته لان يرى الحرص والمتابعة من قبل الاخرين له ويرى مدى الاهتمام بالطلبة وبسير العملية التعليمية وهذا ما يجعله اكثر انتماءً وحباً لمهنته.

التوصيات:

- 1 - عقد اجتماعات دورية بين المشرفيين التربويين والمدرسين لغرض تطوير العملية التعليمية.
- 2 - اشراك المدرس في اتخاذ القرارات الخاصة بعمله والمتعلقة بالتخطيط التربوي.
- 3 - زيادة دافعية المدرس لعمله عن طريق ابراز اهمية رأيه في التدريس وفي علاقته بالطلبة.

المقترحات:

- 1 - اجراء دراسة مماثلة عن طريق ربط التخطيط التربوي بمتغيرات اخرى مثل (التوافق المهني، الخوف من الفشل، الاتزان الانفعالي).
- 2 - اجراء دراسة مماثلة عن طريق ربط الانتماء الوظيفي بمتغيرات اخرى مثل (الاحساس بالمسؤولية، المساندة الاجتماعية، الشعور بالامل).
- 3 - اجراء دراسة مماثلة لكافة المدرسين والمعلمين في المراحل الدراسية الاخرى.

-المصادر العربية

1. الصبح ، باسم ممدوح درويش (٢٠٠٥) تقويم التخطيط للاشراف التربوى لدى المشرفين التربويين كما يراها مديرو المدارس الثانوية فى محافظات شمال فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
2. الاغا، صهيب كمال (2008). الاشراف التربوي ودوره في فاعلية المعلم في مرحلة التعليم الاساسي العليا بمدارس وكالة غوث الدولية بمحافظة غزة، مجلة جامعة الازهر، المجلد 10، العدد 1-B، ص145).
3. السقا، امتثال احمد (2015). اساسيات التخطيط التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
4. الشيخ، نوال عبد الله (2000). تدريب المشرفين التربويين في دولة قطر واقع ومشكلاته، مجلة التربية، مج 29، ع (33)، قطر.
5. الطيب، أحمد محمد (1999). التخطيط التربوي، المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الأولى، الإسكندرية.
6. العمري، خالد (1992) مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الاردن وعلاقته ببعض خصائص الشخصية والوظيفية، مؤتة للبحوث والدراسات.
7. المدهون ، موسى توفيق والجزراوي، ابراهيم محمد علي (1995) تحليل السلوك التنظيمي - سيكلوجيا وإدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الاردن.
8. المعاني، ايمن عودة محمود (1990). اثر الولاء لتنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن
9. بدر، حامد (1983)، " الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت.

10. حداد، أميل : تقويم التخطيط التربوي في الأردن . (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة (الأردنية، عمان، الأردن. 1992
11. عباس، سهيلة (1996). الاختبارات النفسية تقنياتها واجراتها. الطبعة 1. القاهرة: دار الفكر العربي.
12. سلامة، انتصار محمد طه (2003). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية،سالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
13. صالح ، محمود عبد الله ، 1985، اساسيات في الارشاد التربوي ، دار المريخ للنشر، الرياض .
14. عباس، سهيلة (2003). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط ، دار وائل للنشر، عمان.
15. عدس، محمد عبد الرحيم ورفاقه (1994) الإدارة والإشراف التربوي ، عمان، الأردن.
16. عبد الدائم، عبد الله (1972). التخطيط التربوي اصوله واساليبه الفنية وتطبيقاته في البلاد العربية، دار العلم للملايين، بيروت.
17. عقيلي، عمر وصفي، (1996) إدارة القوى العاملة، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
18. غنيمه، محمد متولي (2009). التخطيط التربوي، ط2، دار المسيرة، عمان، الاردن.
19. غنيم، عثمان محمد (2008). التخطيط أسسه ومبادئ عامة، ط4، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
20. لكحل والفرح اوي، لخضر، كمال (2009). أساسيات التخطيط التربوي النظرية والتطبيقية، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية ومستواهم، الجزائر.
21. محمد، احمد علي الحاج (2016). التخطيط التربوي الاستراتيجي الفكر والتطبيق، ط 2، دار المسيرة، عمان، الاردن.
22. مصطفى، صلاح عبد الحميد، فدوة فاروق (2003). مقدمة في الادارة والتخطيط التربوي، ط 3، مكتبة الرشد، الرياض.
23. وزارة التربية في العراق، المؤتمر التربوي النوعي الحادي عشر من 14-17 كانون الأول 1985، وثيقة 7 تطوير الجوانب النوعية للعملية التربوية. بغداد، مطبعة وزارة التربية.
24. كريم، محمد أحمد ومحمد خلفان الراوي(١٩٩٢). في أصول التربية. مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
25. العبد اللطيف، عبد الحليم إبراهيم (٢٠٠٢) القيادة التربوية. المملكة العربية السعودية-الرياض، <http://www.al-jazirah.com/culture/15122003/alm1f19.html>Internet
26. متولي، مصطفى.(٢٠٠٠) الإشراف الفني في التعليم (دراسة مقارنة). مطبعة الجهاد، الطبعة الثانية.

المصادر الاجنبية

27. Hanes : H 2004, oral journal educational – v.6un pree..27.
28. Luthan , freed (1972) contemporary reading in organizational behavior, New York Mc Grew. Hill Book company. .
29. Herbert the order t .(1981) Dimensions of organizational behavior , 2n ded , New York . Macmillan publishing co, vol . 18. no .3 1965 .



- 30.Smith, Marie.(1991) The study of the effect of training on the participation of parents in educational planing of their Children With Disaplilities..(
- 31.Geist , (1963) H. work satisfaction and scores on aperture interest inventory . in journal of applied psychology vol . 47 . no . 6.
- (1965)32.job a ttitudes in the soviet union in personal psychology journal 30-Herzaberg , Fredrick. .
- 33.Anastasi, A. (1976). Psychological Testing. New York: Macmillan Company.
- 34-Kelly , G.(1955) The psychology of personal constructs Noron & Lawerenceco, Inc . New York. .
- 35.Ebel , R.L(1972). Essentaion measurement. New York : prentice hall.
- .HTTP://WWW.MINBR.COM2 36.

ملحق (1)

الدراسة الاستطلاعية لمقياس التخطيط التربوي

عزيزي المدرس /عزيزتي المدرسة

يرجى التفضل بالاجابة على السؤال الاتي بكل صدق وصراحة خدمة للبحث العلمي، علما ان اجابتكم لا يطلع عليها سوى الباحثان
لذا يرجى عدم ذكر الاسم.

-ما هي اهم المجالات والنقاط الاساسية التي تعتبرها ضرورية ويجب على المشرف التربوي القيام بتطويرها والعمل على توسيعها
وتقويمها المستمر في مجال التخطيط التربوي للمدارس الاعدادية:

ملحق (2)

أسماء خبراء ومحكمي الصدق الظاهري

| ت | اللقب العلمي | الاسم | التخصص | مكان العمل |
|---|--------------|-------------------------|-----------------------------|---|
| 1 | استاذ | د. عامر عبدالجبار صالح | علم النفس العصبي | قسم علم النفس / كلية التربية جامعة مدام كوري / بولندا |
| 2 | استاذ | د. يوسف حمدة صالح مصطفى | الشخصية والصحة النفسية | قسم علم النفس / كلية الاداب / جامعة صلاح الدين / اربيل. |
| 3 | استاذ | د. عمر ابراهيم عزيز | علم النفس التربوي / القدرات | قسم علم النفس / كلية الاداب / جامعة صلاح الدين / اربيل. |
| 4 | استاذ مساعد | د. رشيد حسين احمد | الشخصية | قسم علم النفس / كلية الاداب / جامعة صلاح الدين / اربيل. |
| 5 | استاذ مساعد | د. ياسين الربيعي | القياس والتقويم | قسم العلوم التربوية والنفسية / كلية تربية ابن رشد / جامعة بغداد |

ملحق (3)

جامعة صلاح الدين - الجامعة اللبنانية الفرنسية / اربيل

كلية الاداب / كلية التربية واللغات

قسم علم النفس / قسم التربية العامة

حضرة المدرس / المدرسة

تحية طيبة:

يروم الباحثان القيام بدراسة حول تقييم التخطيط التربوي للمشرفين وعلاقته بالانتماء الوظيفي لدى مدرسي المدارس

الاعدادية في مركز محافظة أربيل.

ولتحقيق أهداف هذا البحث العلمي، نضع بين يديك إستبانة . المطلوب منك الإجابة بكل صدق وأمانة عن كل فقرة من فقرات

الإستبانة. وذلك بوضع إشارة (/) تحت البديل الذي ينطبق عليك تماماً . علماً انه لا يوجد اختيار صحيح واختيار خاطئ. إذ أن

جميع خياراتك صحيحة ما دامت تعبر بصدق عن وجهة نظرك . ولا داعي لذكر الإسم . وفيما يأتي مثال يوضح كيف تضع

الإشارة*.

الجنس :



سنوات الخءمة:

التخصص:

شاكرفن ءعاونكم معنا..... مع التقءفر

أ.م.ء. مها حسن بكر
جامعة صلاح ءفن / اربل

أ.م.ء. محمد صءفق ءوشناو
الجامعة اللبنافة الفرنسة / اربل

مقفاس التءطفط التربوف

أ - ءور المشرف التربوف للمءرسفن:-

| ت | الفقرات | اوافق | مءافء | لا اوافق |
|----|--|-------|-------|----------|
| 1- | فقوم بءطوفر العلاءة بفن المءرسفن. | | | |
| 2- | فقوم بءطوفر المءرسفن مهففا. | | | |
| 3- | فقوم بءحففز المءرسفن لأءاء واجباتهم بنشاط . | | | |
| 4- | فقوم بأشراك المءرسفن فف اءءاء القرارات المرءبطة بعملمهم. | | | |

- ٥- فقوم باءاآة الفرص للمءرسفن لءوضفأ
أفكارهم وآرائهم.
- ٦- فساهم فف إشعار المءرسفن بالراآة أثناء
الزفارة الصفة لهم.
- ٧- فقوم بءءمفن قءراء وإنآارات المءرسفن.
- ٨- فحفز المءرسفن على اسءآءام الوسائل
الءعلفمفة وفق الامكاناء المءاآة.
- ٩- فسءمع للمءرسفن أثناء الآوار واللقاء بهم .
- ١٠- فساهم فف ءحففز المءرسفن على ءآقفق
ءرآة عالفة من الرضا الوظففف.

ب - الطلبة:

- | الفقراء | اوافق | مآافء | لا اوافق |
|--|-------|-------|----------|
| ١١- فساهم بءقءفم الآلول المناسبة لمشكلات الطلبة ءراسفة والآآماعفة . | | | |
| ١٢- فسعى لءنمفه القءراء الإءءاعفة للطلبة وفق مواهبهم ومفولهم. | | | |
| ١٣- فعمل على ءصمفم برامج ءعلفمفة آاصة بالطلبة المءفوقفن . | | | |
| ١٤- فساعء الطلبة على ءآسفن أءاءهم | | | |

وفق نئائآ الاختباراء.

- 15- فساهم فف اكساب الطلبة قفم وعاءاء وئقالفء المآمع.
- 16- فؤءء على ءوظفف المعرفة الئف فئلقاها الطلبة فف ءفاهم .
- 17- فقوم بالئءطفف ءءوئفق الصلة مع أولفاء أمور الطلبة ءءقفم المعلومات و النصح و الإرشاء عن أبنائهم.
- 18- فركز على مراعاة الفروق الفرءفة بفن الطلبة.
- 19- فعطف اهمفة لآمعف ءوانب النشاءاء الئف فقوم بها الطلبة.

آ- المناهج

- | ت | الفقراء | اوافق | مءافء | لا اوافق |
|-----|--|-------|-------|----------|
| 20- | فؤءء على اسئغالال الإمكانياء الماءفة والبشرفة فف المآمع. | | | |
| 21- | فعمل على مشاءكة الآمع فف وءع المناهج ءراسفة . | | | |
| 22- | فقوم بالئءطفف لإئراء المناهج من آءل ءءقفق النمو الشامل للطلبة. | | | |

- 23- فعمل على ءوففر الكءب والمراجع
الضرورفة لءءقق الأءءاف ءءربوفة
المرجوءة .
- 24- فءأكد من وصول الكءب المءرسة وفق
الطبعاء المصرء بها .
- 25- فعمل على ءوؤفه المءرسلن بالعنافة
بالكءاب المءرسل وءءم الكءفاء
بالءلخفس .
- 26- فقوم بالءءطفف للمناهؤ لضمآن المزؤ
بفنها وبفن ءءراء وءءعلم .
- 27- فزوء المءرسل بمعلوماء عما فءم من
ءءءل فف المناهؤ .
- 28- فساعء المءرسل فف ءءلل مءءوئ الكءاب
المقرر .
- 29- فساعء المءرسل فف مواؤهة الصعوباء فف
ءءبفف المناهؤ ءءراسفة .
- 30- فركز على ءقفم المناهؤ سنوفاً.

مقفاس الانءماء الوؤففف

| ء | الفقراء | اوافق | مءافء | لا اوافق |
|----|--|-------|-------|----------|
| 1- | اشعر بان المءرسة ءمءل ءزءا من ءفاءف ومن الصعب ابءءاءف عنها. | | | |
| 2- | اعامل (الطلاب) بكفاسة ءؤب السمعة الحسنة لف والمءرسة. | | | |

- 3- افضل مصلءة المءرسة على المصلءة الشءصفة.
- 4- اقوم بنشر الافكار الجءفة وءعمفمها على الطلاب.
- 5- اءتم بالءناء على الطالب الءف فءقق انجازًا أكاءمفًا.
- 6- أومن بان الاءارة مءنة ءعءمء على الأنظمة والقوانفن وءءلفمات.
- 7- اءافظ على مءلكات المءرسة الءف أعمل ففها.
- 8- أءءب العواطف فف ءءامل مع الاخرفن ءاأل المءرسة.
- 9- فءاسب المءرس على اساس قءرءه على ءءقق الاءاف.
- 10- لءف الاسءءاء لبذل ءهء اكبر من المءلوب لانءاآ المءرسة.
- 11- أمفل إلى الاسءعانة بالءبراء للمساءءة فف ءل المشكلاء الءف ءعءرض المءرسة.
- 12- فءمفف ءءا نءاآ المءرسة الءف اعمل ففها.
- 13- اءاخر بعء انءهاء مءاضرائف , اذا ما اقءضء الضرورة لانءاآ عملف.

- 14- اشعر بتفاوت كبير بين اهدافي الخاصة واهداف المدرسة التي اعمل فيها.
- 15- اتابع الملاحظات التي تخص المدرسة فابدل الجهد في دراستها و تقديم الاقتراحات بشأنها.
- 16- ارى ان الراتب الحالي لا يتناسب مع الجهود التي ابذلها.
- 17- اهتمام الادارة بعضو هيئة التدريس يزيد من جهدهم في العمل.
- 18- أشعر بأن لي تأثير في المجتمع المحلي بسبب عملي في المدرسة.
- 19- اشعر بدرجة عالية من النشاط و الحيوية بسبب كوني مدرس.
- 20- اعتقد انني استطعت تحقيق اشياء مهمة في عملي كمدرس.
- 21- اتعرض لضغوط حادة بسبب العمل المباشر مع المواقف الغريبة.
- 22- يلازمني شعور بالفخر بسبب عملي كمدرس.
- 23- اشعر باستنزاف طاقاتي مع نهاية الدوام في المدرسة.
- 24- اشعر براحة نفسية مع زملائي في القسم ومع رؤسائي في إدارة



المءرسة.

25- سعاءءف ءءجلف فف عملف كعضو هفة

ءءرفس قرب طلبءف.