



وحدة النشر العلمي

# بحوث

مجلة علمية محكمة

العلوم التربوية

العدد 6 يونيو 2021 - الجزء 2

ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)

مجلة "بحوث" دورية علمية محكمة، تصدر عن كلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس حيث تعنى بنشر الإنتاج العلمي المتميز للباحثين.

**مجالات النشر:** اللغات وآدابها (اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - اللغة الفرنسية-اللغة الألمانية-اللغات الشرقية) العلوم الاجتماعية والإنسانية (علم الاجتماع - علم النفس - الفلسفة - التاريخ - الجغرافيا).

العلوم التربوية (أصول التربية - المناهج وطرق التدريس-علم النفس التعليمي - تكنولوجيا التعليم -تربية الطفل)

**التواصل عبر الإيميل الرسمي للمجلة:**

buhuth.journals@women.asu.edu.eg

يتم استقبال الأبحاث الجديدة عبر الموقع

الإلكتروني للمجلة:

[/https://buhuth.journals.ekb.eg](https://buhuth.journals.ekb.eg)

❖ حصول المجلة على 7 درجات (أعلى درجة في تقييم المجلس الأعلى للجامعات قطاع الدراسات التربوية).

❖ حصول المجلة على 7 درجات (أعلى درجة في تقييم المجلس الأعلى للجامعات قطاع الدراسات الأدبية).

**تم فهرسة المجلة وتصنيفها في:**

دار المنظومة- شمعة

#### رئيس التحرير

أ.د/ أميرة أحمد يوسف

أستاذ النحو والصرف-قسم اللغة العربية  
عميد كلية البنات للآداب والعلوم والتربية  
جامعة عين شمس

#### نائب رئيس التحرير

أ.د/ حنان محمد الشاعر

أستاذ تكنولوجيا التعليم-قسم تكنولوجيا التعليم  
والمعلومات  
وكيل كلية البنات للدراسات العليا والبحوث  
جامعة عين شمس

#### مدير التحرير

د. سارة محمد أمين إسماعيل

مدرس تكنولوجيا التعليم  
كلية البنات جامعة عين شمس

#### سكرتارية التحرير:

م/ هبه ممدوح مختار محمد

معيدة بقسم الفلسفة

مسئول الموقع الإلكتروني:

م.م/ نجوى عزام أحمد فهمي

مدرس مساعد تكنولوجيا التعليم

مسئول التنسيق:

م/ دعاء فرج غريب عبد الباقي

معيدة تكنولوجيا التعليم



## الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان

أسماء بنت محمد محمد الحازمي

باحث ماجستير-قسم التربية

كلية التربية -جامعة جازان-المملكة العربية السعودية

[sooma1610@hotmail.com](mailto:sooma1610@hotmail.com)

أ.م.د/ بسام صلاح محمود جويلي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد

بكلية التربية، جامعة جازان-المملكة العربية السعودية

### المستخلص:

هدف البحث إلى تعرف واقع الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا، والكشف عن وجود فروق بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات حول واقع الرضا الوظيفي والأداء المهني لديهن، والتي قد تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وكذلك تعرف وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للمشرفات التربويات، وقد استخدم البحث المنهج الوصفي بنوعيه التحليلي والارتباطي؛ حيث تم إعداد استبانة لجمع البيانات من عينة البحث التي بلغت (119) تم اختيارهن بطريقة عشوائية، وقد توصل البحث إلى أن واقع الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات جاء بدرجة متوسطة للاستبانة ككل ولأبعاده الفرعية الأربعة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول الدرجة الكلية لواقع الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية، بالإضافة لعدم وجود فروق تعزى لمتغير سنوات الخبرة بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات، في حين اتضح وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول واقع الأداء، تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح أفراد العينة الحاصلين على درجة البكالوريوس، كما توجد علاقة ارتباطية طردية بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والأداء المهني، وأوصى البحث بضرورة الاهتمام بالدورات التدريبية وورش العمل للمشرفات التربويات، وكذلك منح المشرفات التربويات السلطات اللازمة لهن لممارسة مهام عملهن.

**الكلمات الدالة:** الرضا الوظيفي، الأداء المهني، المشرفات التربويات.

## مقدمة البحث وخلفيته النظرية

يعد قطاع التعليم أحد أكثر القطاعات التي توليها الحكومات أهمية بالغة؛ كونه الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، والطريق إلى مستقبل زاهر وغدٍ مشرق، والمحرك الأساس في تطور الأمة وبناء نهضتها وحضارتها؛ الأمر الذي دفع معظم دول العالم إلى إعادة النظر في بنيتها التعليمية وتوجيهها وفقاً لمتغيرات العصر الحديث الذي تميز بالتقدم التكنولوجي السريع والتوسع المعرفي الهائل، بالإضافة لكونه القطاع الذي يقع عليه العبء الأكبر في إكساب الأفراد القيم التي تتلاءم وأهداف وتطلعات مجتمعاتهم.

وتكتسب مهنة التعليم أهميتها من القائمين عليها وما يؤدونه من دور محوري في تطور أساليب تعليم أبناء المجتمع، وتهيئتهم من أجل المساهمة في تقدم المجتمع وتطوره، ويتحقق هذا الهدف نتيجة للتفاعل بين القائمين بالعمل على التعليم من قادة ومعلمين ومشرفين تربويين؛ إذ أن تعليم الطلاب لا يقتصر فقط على ما يمارسه المعلم داخل الفصل، بل يمتد ليشمل ممارسات المشرفين التربويين.

ونتيجة لذلك فقد تزايد الاهتمام بالإشراف التربوي الذي بدوره يسهم في تحسين العملية التعليمية بالتعاون والتشارك الفعال بين الجهات ذات العلاقة؛ لتحقيق الجودة التعليمية وتوعية المشرفين التربويين بالمهام المنوطة بهم، وتوفير مواد نظرية وتطبيقية تعزز دورهم، وتوفر بدائل وحلول للتحديات والمواقف التي تواجههم أثناء عملهم، وتقديم نماذج تطبيقية عن آليات الإشراف التربوي (فلمبان، 2008، ص 22). ويعد الإشراف التربوي من الأركان الرئيسية والفاعلة في أي نظام تعليمي؛ لأنه يسهم في تشخيص واقع العملية التعليمية – التعليمية من الناحيتين الفنية والإدارية، وبما يتلاءم والتطورات الحديثة في المجالات التربوية والتقنية، وذلك من أجل النهوض بالمؤسسة المدرسية كوحدة أساسية للتطوير التربوي؛ لتؤدي دورها بفاعلية باتجاه تحقيق رسالتها وفق الأهداف المخططة؛ مما جعل الحاجة إلى الإشراف التربوي أمراً مهماً وملحاً، على اعتبار أن عملية الإشراف هي المصدر الأساس الذي يغذي مهنة التعليم ويساعدها على مواجهة متطلبات وتحديات العصر (إدارة الاختبارات المهنية، 2017، ص 5).

وقد ورد في دليل المشرف التربوي الصادر عن وزارة المعارف السعودية (1998، ص 36) أن الإشراف التربوي يهدف بصورة عامة إلى تحسين عمليتي التعليم والتعلم وتحسين بيئتهما؛ من خلال الارتقاء بجميع العوامل المؤثرة فيهما، ومعالجة الصعوبات التي تواجهها، وتطوير العملية التعليمية في ضوء أهداف سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية.

ويقوم المشرف التربوي بدور مهم لتحقيق الأهداف التعليمية من خلال تطوير وتحسين أداء المعلمين، ومتابعة أدائهم؛ حيث يعتبر هو أداة التغيير التي تعول عليها وزارة التعليم الشيء الكثير بالإضافة إلى حاجته إلى مواكبة التطوير في مجال عمله ليكون قادراً على القيام بمهامه، كما أن إدراك وزارة التعليم لأهمية التغيرات والتطورات وضرورة التعامل معها زاد من ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي للمشرفين التربويين، لضمان الاستجابة الإيجابية؛ مما يسهم في زيادة نقاط القوة والتقليل من نقاط الضعف؛ فينعكس في زيادة كفاءة وفاعلية أدائهم المهني.

ويحتل المشرف التربوي مكانة مركزية في النظام التربوي وإدارته، فهو يمثل سلطة وظيفية، يستمد منها مركزه الوظيفي، ومن خبرته، ومن الجماعة التي ينتمي إليها، كما أن المشرف التربوي الكفاء هو أحد الوسائط المهمة التي يمكن أن تسهم إسهاماً فعالاً في العملية التعليمية؛ بما يقوم به من

إدارة وأنشطة تنظم تفاعلات الطلبة مع بعضهم البعض، أو مع الطلبة والمعلم، أو مع الطلبة والمعلم والمعلم نفسه (العنزي، 2015، ص 175).

ويمثل الرضا الوظيفي أحد العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للمشرفين التربويين؛ حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة الإنتاج، كما يعتبر الرضا الوظيفي للعاملين من أهم مؤشرات نضج المؤسسات التعليمية ومدى فاعليتها، وهو في نهاية المطاف ما تنشده أية مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، ويمثل الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً وهدفاً رئيساً ينشده الجميع؛ لأن عدم توافر الحد الأدنى من الرضا لدى المشرف التربوي، قد يكون له انعكاسات خطيرة على مستوى العملية التعليمية بشكل عام ومخرجاتها على وجه الخصوص (الأغبري، 2003، ص 70) ويشير لوك Lock كما ذكر القوس (2000، ص 11) إلى أن الرضا الوظيفي هو شعور المشرف التربوي بالسعادة الناتجة عن رضاه عن عمله، وأن الرضا الوظيفي ينتج عن درجة إشباع العمل لاحتياجاته، فهو يرى أن الرضا يتحقق عندما يحصل المشرف التربوي على ما يريد من عمله فعلاً، وأنه يقل أو ينخفض عندما تزداد احتياجات المشرف التربوي بالقدر الذي يصعب على العمل تحقيقها مع أهمية التوافق بين قيم المشرف التربوي ومبادئه وبيئته العمل.

وذكر عمر (2015، ص 13) أن من أهم الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي: أن ارتفاع مستوى الرضا يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى المشرفين التربويين في المؤسسات، كما أن هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل؛ فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

وتتعدد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الفرد بطبيعة وتنوع العمل وشموليته والفئات التي يتعامل معها بصورة مباشرة أو غير مباشرة > حيث تنقسم تلك العوامل إلى أربعة أنواع: شخصية، ووظيفية، وتنظيمية، وبيئية، وجاءت كما وردت عند كل من (ماهر، 2002، ص 242-243)، و(شاويش، 2004، ص 113)، و(غواش، 2008، ص 13-16):

**1) عوامل شخصية (العوامل المتعلقة بالفرد):** وهي عوامل ترجع إلى الشخص نفسه، كما أنها تتعلق بقدرات ومهارات العاملين أنفسهم، كذلك تتعلق بمستوى الدافعية لدى الأفراد، ويمكن قياسها ومعرفة عن طريق تحليل السمات والخصائص المميزة لمجتمع العاملين مثل الجنس، والعمر، ودرجة التعليم، والمركز الوظيفي، وسنوات الخبرة، وتتضمن العوامل الشخصية: حاجات الفرد، والشعور باحترام الذات، ومستوى الإنجاز لدى الفرد، ولصفات الشخصية للفرد مثل عامل السن ومستوى التعليم، واتفاق العمل مع قيم الفرد.

**2) عوامل متعلقة بالوظيفة أو العمل:** وتتضمن تلك العوامل محتوى العمل وتنوع مهامه، فرص النمو والتقدم المهني، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء، بالإضافة إلى الرضا عن الوظيفة وتتضمن إتاحة فرصة لإبراز مهارات وقدرات الفرد، وإتاحة فرصة للمبادرة والابتكار، وكذلك العوامل الخاصة بالأداء وتشتمل على شعور الفرد بأهمية العمل، ووجود نظام مكافآت مرتبط بالأداء، وشعور الفرد بالعدالة في طريقة توزيع المكافآت، بالإضافة إلى تمكين العاملين وإعطائهم الفرص لتقديم أفضل ما لديهم كلما توفر ذلك.

**3) عوامل تنظيمية (العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل):** وهي عوامل تتعلق بالتنظيم الذاتي، وما يسود هذا التنظيم من أوضاع أو علاقة ترتبط بالوظيفة والموظف، ومن أهم هذه العوامل: الرضا عن الأجور والرواتب: ويتضمن تناسب الأجر مع العمل، وتناسب الأجر مع تكاليف المعيشة، واتباع سياسة المكافآت الحافزة والمستمرة والعدالة بها، والرضا عن أسلوب القيادة والإشراف، والرضا عن مجموعة العمل، وكذلك طبيعة العلاقات الإنسانية: وتتضمن الانسجام الشخصي بين أعضاء المجموعة، وتقارب درجة الثقافة، والناحية العلمية والفكرية للمجموعة، بالإضافة إلى الرضا عن النمو الارتقاء الوظيفي: ويتضمن إتاحة فرصاً للنمو والترقية وفقاً للكفاءة والأداء، إضافة إلى وجود سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي؛ بالإضافة إلى تأهيل العاملين لشغل الوظائف الأعلى، وأخيراً لظروف المادية للعمل: وتتضمن التهوية، والإضاءة والرطوبة، والحرارة والضوضاء.

**4) عوامل بيئية:** وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها التنظيمي على الموظف، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته، ومن أهم هذه العوامل الانتماء الاجتماعي الذي يعني قدرة الموظف للتكيف مع وظيفته واندماجه فيها، وكذلك نظرة المجتمع المحلي للموظف، أي درجة التقدير لمهنته، ومدى تقديره لدوره وما يسود هذا المجتمع بمؤسساته ونظمه من أوضاع وقيم، وأخيراً الرضا العام عن الحياة.

وقد اهتمت العديد من الدراسات بتناول موضوع الرضا الوظيفي؛ حيث أجرى الزعبي (2006) دراسة، هدفت إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وقد أظهرت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الراتب والحوافز، لصالح حملة الدراسات العليا، كما أشارت البحث إلى عدم وجود فروق في باقي المجالات، وهي مجال العلاقة مع الرؤساء ومجال العلاقة مع الزملاء ومجال ظروف العمل ومجال المكانة الاجتماعية، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين، تعزى لمتغير الخبرة في مجال العلاقة مع الرؤساء في العمل لصالح (11 سنة فأكثر)، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين تعزى لمتغير الخبرة في مجال العلاقة مع الزملاء في العمل لصالح (11 سنة فأكثر).

بينما استهدفت دراسة (Gu, 2016) التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية وسنوات الخدمة، حيث استخدمت البحث المنهج الارتباطي، وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة، وتكونت من 9 مجالات، طبقت على عينة البحث التي تكونت من 36 معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتراوحت سنوات الخدمة من شهر حتى 30 سنة وسبعة شهور، وقد خلصت إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي للمعلمين وسنوات الخدمة؛ حيث إنه بزيادة سنوات الخدمة يقل الرضا الوظيفي للمعلمين.

كما قام الشهري (2016) بدراسة استهدفت الكشف عن الأساليب الإشرافية التي تتبعها المشرفات التربويات للمرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط، وكذلك التعرف على الفروق حول الأساليب الإشرافية التي تعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة، التخصص، الدورات التدريبية)، وأيضاً

التعرف على درجة رضا المعلمات عن الأساليب الإشرافية التي تتبعها المشرفات التربويات، وقد توصلت إلى عدد من النتائج أبرزها أن المشرفات التربويات يمارسن أسلوب الزيارات الصفية أحيانا؛ حيث بلغ متوسط العام لاستجابات الأفراد حول مدى ممارسة أسلوب الزيارة الصفية ومدى تحقيقها للرضا الوظيفي (3.2) كما أظهرت النتائج أن الممارسات الإشرافية القائمة حاليا غالبا تشعر المعلمات بالاطمئنان على مستقبل العملية التربوية التعليمية، بالإضافة إلى أن المشرفات التربويات يمارسن أسلوب تبادل الزيارات أحيانا.

في حين أجرى المدهون (2018) دراسة بغرض التعرف على العلاقة بين الدالة التنظيمية وبين الرضا الوظيفي في الكليات التقنية الحكومية بمحافظة غزة، وكانت أداة البحث عبارة عن استبانة، تم تطبيقها على عينة البحث المكونة من (179) موظفاً وموظفة من العاملين في الكليات التقنية الحكومية في قطاع غزة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها البحث أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام في الكليات التقنية بمحافظة غزة جاء بوزن نسبي (65.8%) وهو بدرجة متوسطة، كما جاء مدى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الكليات التقنية بمحافظة غزة جاء بوزن نسبي (70.5%) وهو بدرجة كبيرة.

بينما تناولت دراسة العتيبي (2019) التعرف على درجة ممارسة رؤساء أقسام إدارة التعليم لنمط الإدارة التحويلية من وجهة نظر المشرفين التربويين، كما هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في أقسام إدارة التعليم بقطاع غزة، وتوصلت إلى أن درجة تطبيق القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام حصل على متوسط عام (4.10) والذي يشير إلى درجة عالية، كما حصل محور درجة الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في أقسام إدارة التعليم على متوسط عام (3.85) وهو متوسط يشير إلى درجة (عالية) على أداة البحث، كما أكدت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية وقوية ودالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين ممارسة رؤساء الأقسام لنمط القيادة التحويلية وبين الدرجة الكلية على مقياس الرضا الوظيفي بلغت (0.56) وهي علاقة موجبة طردية.

أما دراسة نويرة، وأسويب (2020) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، ومستوى الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بكلية التربية جامعة بنغازي، وقد توصلت نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي؛ حيث وجد أن مستوى الضغوط المهنية في المتوسط، وأن الرضا الوظيفي يفوق المتوسط لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنغازي، كما أوضحت النتائج وجود علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، كما تبين نتائج البحث أن مستوى الرضا لدى عينة الذكور يفوق مستوى الرضا عند الإناث، وأن الفئة العمرية (أكثر من 20 سنة)، مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الفئات العمرية الأخرى، وأن الدرجة العلمية (أستاذ مشارك وأستاذ مساعد) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى رضا الدرجات العلمية الأخرى، كما أن سنوات الخبرة (أقل من 0 سنوات ومن 12-0 سنوات) مستوى الرضا لديهم يفوق مستوى الرضا الفئات الأخرى.

ويشير الأداء المهني إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة المشرف التربوي، ويعكس الكيفية التي يتحقق بها، والتي تضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية العاملين بالمؤسسة التعليمية، والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم العمل

والسعي نحو الاستجابة لها بحرص؛ وهذا كله مرتبط بالرغبة والقدرة والدافعية للمشرف التربوي (مصطفى، 2016، ص 46). وينتج الأداء عن تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري، ويمثل كل من القدرة والدوافع متغيرين رئيسيين من أجل الأداء الوظيفي (Castaka, et al, 2001, p.131).

وقد أشارت دراسة فلمبان (2008) إلى أن إشباع حاجات الفرد بالمنظمة تعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم؛ وهذا بدوره يؤثر على الأداء المهني والإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظّمته، كما أوضح عمر (2015، ص11) أن أهمية الرضا الوظيفي في رفع مستوى الأداء المهني للأفراد يعود إلى أن معظمهم يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل؛ وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، خاصة في وجود نظرية أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات التعليمية والعاملين فيها.

وقد نال موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين أهمية خاصة جعلته محل اهتمام القطاعات المختلفة بصفة عامة واهتمام وزارة التعليم بصفة خاصة؛ حيث جعلته ضمن أحد المهام والأهداف التي تسعى إلى الاهتمام بها؛ حيث تضمنت هيكلتها المعتمدة عام 1440 وكالة الموارد البشرية والتي تندرج تحتها عدداً من الإدارات، ومن ضمن هذه الإدارات: الإدارة العامة لتطوير الموارد البشرية وهدفها العام تطبيق سياسات تطوير الموارد البشرية؛ بما يضمن الرفع من كفاءتها وفعاليتها، كما أن من أهم مهامها: (إدارة الأداء، وتصميم وتنفيذ الدورات التدريبية، وتنمية القيادة والأفراد)، تليها الإدارة العامة للتواصل الداخلي وهدفها العام تحسين بيئة العمل المادية وغير المادية لتكون بيئة محفزة ومشجعة على الإبداع والتميز، ومن أهم المهام التي تؤديها وذات صلة مباشرة بموضوع البحث: (رفع معدل مشاركة الموظفين، بمعنى ضمان أن يكون الموظف مفعماً بالحماس ومتحفزاً لأداء عمله؛ بحيث يكون أداة للإسهام في تحسين سمعة الوزارة وتحقيق مصالحها، والإشراف على تفعيل الوسائل المناسبة لتحسين بيئة العمل وإجراء المسوحات / الاستطلاعات المتعلقة بالارتباط الوظيفي والرضا الوظيفي، وزيادة معدل رضا الموظفين، أي رفع درجة رضا الموظفين عن وظائفهم والأدوار التي يقومون بها فضلاً عن رضاهم عن بيئة العمل) (وزارة التعليم، 2019، ص 146-147).

ونظراً لأهمية الأداء المهني؛ فقد تناولته العديد من الدراسات بالبحث والبحث؛ فقد أجرى أبو مغصيب (2016) دراسة استهدفت التعرف إلى واقع الأداء المهني لقيمي المختبرات العلمية بمحافظة غزة وعلاقته بإدارة الإبداع لدى مديريهم؛ حيث استخدمت البحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة البحث عبارة عن استبانتيين الأولى طبقت على قيم المختبر والثانية متعلقة بإدارة الإبداع لدى مديري المدارس، وتم تحليل النتائج على برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وتوصلت البحث إلى أن الدرجة الكلية لتقدير أفراد العينة لواقع الأداء المهني لقيمي المختبرات العلمية كانت عند (78.4%) وهي درجة كبيرة، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لواقع الأداء المهني تعزى إلى متغيرات (الجنس، المدرسة، سنوات الخدمة) في مجال التنفيذ الإبداعي.

بينما استهدفت دراسة محمد (2014) التعرف على السمة العامة للرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الخرطوم وعلاقته بالأداء المهني وطبقت على عينة من المعلمين، وخلصت البحث إلى أنه



يتميز الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المرحلة الثانوية بالارتفاع، وكذلك يتميز الأداء المهني لدى المعلمين بالمرحلة الثانوية بالارتفاع، وقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، وهنالك وجود فروق بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي، ووجود فروق بين الذكور والإناث في الأداء المهني، ووجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين؛ تبعاً لسنوات الخبرة والمؤهل الأكاديمي، ووجود علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين تبعاً لمتغيري المؤهل الأكاديمي وسنوات الخبرة، وأخيراً خلصت البحث إلى التوصيات والمقترحات بناءً على النتائج التي توصل لها.

في حين أجرى صدقي (2020) دراسة هدفت إلى تطوير أداء المشرف التربوي في ضوء فلسفة الكايزن ووضع تصور مقترح لهذا الدور في ضوء فلسفة الكايزن، وخلصت البحث إلى وجود قصور فني في أداء المشرف التربوي، وقلة إلمامه لمهام عمله؛ حيث يعتمد على الأعمال الإدارية دون الفنية، وغياب الموضوعية في بعض ممارسات المشرف الفني، وكذلك ضعف التنسيق بين مشرفي المواد المختلفة وأطراف اتخاذ القرار، بالإضافة إلى قصور في دور المشرف في تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وقصور دوره في التنمية المهنية للمعلمين، وافتقار المشرف للتدريب والإعداد المناسب لمهنة الإشراف.

بينما ركزت دراسة صلاح الدين (2020) على تحديد مستوى الأداء المهني للمعلمين، ومستوى ممارسة الإشراف التربوي المدمج بمدارس التعليم الأساسي في عمان، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات العينة حول محاور البحث تعزى للمتغيرات الديموغرافية، وتحديد العلاقة الارتباطية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة البحث لدرجة ممارسة الإشراف التربوي المدمج ومستوى الأداء المهني للمعلمين، والوقوف على التحديات التي تواجه تطبيق الإشراف التربوي المدمج، والتوصل إلى إجراءات مقترحة لتحسين الأداء المهني للمعلمين في ضوء الإشراف التربوي المدمج، وقد أظهرت النتائج أن تقدير مستوى الأداء المهني للمعلمين بأبعاده الثلاثة جاءت بدرجة عالية جداً، كما أن تقدير مستوى ممارسة الإشراف التربوي المدمج بمراحله الثلاثة جاءت بدرجة عالية، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في الأداء المهني للمعلم ككل وجميع أبعاده ما عدا ما بعد الأداء المرتبط بالإنماء المهني، فلا توجد فروق بين استجابات العينة وفقاً للنوع الاجتماعي، وأن الفروق كانت لصالح الإناث، بالإضافة إلى وجود ارتباط إيجابي بين ممارسة الإشراف التربوي المدمج ككل، وبين الأداء المهني ككل.

كما اهتمت دراسات متعددة بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني ومنها دراسات (محمد، 2014؛ الشمري، 2014؛ خير الله، 2018) وأشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين مستوى الأداء المهني لدى المعلمين.

وبناء على ما تقدم يمكن القول: إن لدراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان أهمية كبيرة، تتمثل في أهمية المدرسة كونها مؤسسة تربوية تعلم طلابها المعارف الأساسية وتكسيبهم المهارات الحياتية؛ من خلال بيئة مدرسية آمنة ومناخ مناسب.

## مشكلة البحث وأسئلته

يعتبر رضا المشرف التربوي عن عمله الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، وزيادة ولائه، وأدائه المهني، ويرتبط الرضا الوظيفي بنجاح المشرف التربوي؛ إذ يعتبر النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساس تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في حياته الأسرية والاجتماعية، ويزيد رضا المشرف التربوي عن عمله في مدى كفاءته في العمل، وحرصه عليه، ويزداد جهده في عمله بزيادة ما يوفره العمل له من إشباع حاجاته الأولية والثانوية وتلبية رغباته وتحقيق أهدافه (الشمري، 2014، ص2).

وانطلاقاً من التوجهات الاستراتيجية للمملكة العربية السعودية ممثلة في وزارة التعليم (2019، ص 146-147) والتي هدفت إلى زيادة معدل رضا الموظفين بما فيهم المشرفين التربويين، وتطوير أداء الموظفين لديها بإدارة الأداء المهني لهم؛ بما يضمن رفع كفاءتها وفعاليتها، بالإضافة إلى ما أشارت إليه خطة التنمية العاشرة (2015-2019) في هدفها الحادي عشر والساعي إلى رفع مستوى الأداء المهني الموارد البشرية ورفع إنتاجيتها.

والجدير بالذكر أن وزارات الموارد البشرية والتعليم والمالية، وهيئة تقويم التعليم والتدريب، بدأت يوم الأربعاء الأول من يوليو 2020م؛ تطبيق لائحة الوظائف التعليمية الجديدة، بناء على قرار وزير الخدمة المدنية (سابقاً) رئيس لجنة البت في شأن اللوائح التنفيذية، بعد إجراء تعديلات اقترحتها وزارة التعليم على اللائحة بناءً على آراء المعلمين والمشرفين في الميدان التعليمي؛ فقد عملت الجهات الثلاث على وضع الخطة التنفيذية لتطبيق اللائحة، واستكمال المتطلبات التنظيمية والإجرائية لذلك، ومنها خطة تسكين المعلمين الحاليين على السلم الجديد؛ وفقاً للرتب والمستوى والدرجة والراتب الأساسي المناسب وفق ما نصت عليه مواد اللائحة، إلى جانب إعداد الترتيبات التنظيمية ذات العلاقة، وتحديد متطلبات التدرج والترقية، إضافة إلى استكمال المتطلبات التقنية اللازمة للتطبيق؛ بما يضمن سلامة تطبيق اللائحة والالتزام بتطبيقها في موعدها (عكاظ، 2019).

إضافة إلى ما يشهده العالم خلال هذه الفترة من تحديات كبيرة لمواجهة الوباء العالمي (COVID-19) والآثار التي خلفها على جميع الأصعدة ومن أهمها التعليم؛ فقد تجاوزت وزارة التعليم مع الإجراءات الاحترازية التي اتخذتها القيادة الرشيدة - حفظها الله - للمحافظة على سلامة المجتمع من مخاطر تعرضهم للإصابة بفيروس كورونا (COVID-19) منذ بداية انتشار الوباء وأصدرت عدداً من القرارات، أهمها: قرار البحث عن بعد، وتدريب الهيئة التعليمية عن بعد على برامج وأدوات التعليم عن بعد، واستراتيجيات ووسائل التواصل الفعال مع الطلاب وأولياء أمورهم، وتحديد آلية البحث عن بعد؛ مما جعل المسؤوليات والمهام المنوطة بالمشرف التربوي ذات أهمية وتأثير كبيرين كونه المسؤول عن تقديم الخدمات والاستشارات التعليمية التي تساعد على تحقيق أهداف التعليم، كما يعد المشرف التربوي همزة الوصل بين المعلمين والعاملين في الميدان التربوي والإدارات العليا.

وفي ضوء ما سبق؛ تتبلور مشكلة البحث الحالي في الكشف عن علاقة الرضا الوظيفي بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان.

وعليه تتمثل أسئلة البحث فيما يلي:

1. ما تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن تعزى للمتغيرات التصنيفية التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإشراف التربوي)؟
- ما تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الأداء المهني لديهن؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الأداء المهني لديهن تعزى للمتغيرات التصنيفية التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإشراف التربوي)؟
- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي الأداء المهني للمشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا وفقا لتقديرتهن؟

### أهداف البحث

استهدف البحث الحالي تحقيق ما يلي:

- التعرف على تقديرات المشرفات التربويات حول واقع الرضا الوظيفي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن تعزى للمتغيرات التصنيفية التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإشراف التربوي).
- التعرف على تقديرات المشرفات التربويات حول واقع الأداء المهني.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الأداء المهني لديهن تعزى للمتغيرات التصنيفية التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإشراف التربوي).
- الكشف عن العلاقة الارتباطية ذات الدلالة الإحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان وفقا لتقديرتهن.

### أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث الحالي في الجوانب التالية:

#### أولاً/ الأهمية النظرية:

تتمثل الأهمية النظرية للبحث الحالي فيما يلي:

- أنه يتناول موضوعاً يلقي اهتماماً متزايداً علمياً وعملياً، وهو الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات، والذي يعد مطلباً أساسياً في ظل التحول والتغيرات المتسارعة التي يشهدها نظام التعليم وعجلة النمو في المملكة.
- يركز على المشرفات التربويات واللاتي تمثلن المحور الأساس الذي يدفع التعليم لتحقيق الأهداف التربوية والإسهام في رفع مستوى التعليم والتعلم وزيادة الطاقات الإنتاجية للمعلمين من خلال اهتمامها الدائم بالعلم والأداء والمادة.
- من المتوقع أن تثير نتائج هذا البحث اهتمام الباحثين لطرق الموضوع من جوانب لم تشملها حدود البحث الحالي.

4. يقدم هذا البحث أداة تتمتع بخصائص سيكومترية (الصدق، الثبات، وفاعلية الفقرات) والتي قد تفيد الباحثين في دراسات أخرى.

### ثانياً/ الأهمية التطبيقية

يكتسب البحث الحالي أهميته التطبيقية من خلال ما يلي:

1. قد يسهم هذا البحث بما يتوصل إليه من نتائج في تحديد مستويات الرضا الوظيفي للمشرفات التربويات؛ مما يفيد المسؤولين في رفع مستوى الرضا للمشرفات لزيادة الإنتاجية وتحسين سير العملية التربوية، وكذلك معرفة مستوى الأداء المهني لديهن.
2. قد تفيد نتائج البحث الجهات المسؤولة عند تكليف المشرفات التربويات بواجبات ومهام إدارية تشغلن عن الدور الأساسي لهن.
3. تبصير المشرفات التربويات بالمهام والأدوار المتوقع منهن ممارستها؛ مما يساعدهن على الوصول إلى فهم أفضل للمهام والمسؤوليات المنوطة بعملهن.
4. قد يسهم تطبيق توصيات هذا البحث في توفير بيئة عملية تعليمية تدعم المنافسة والتميز والإبداع، وتساعد المشرفات والمعلمات على النضج الوظيفي وتقديم الأفضل؛ مما ينعكس إيجاباً على مخرجات المؤسسات التعليمية.

### حدود البحث:

❖ **الحدود الموضوعية:** اقتصر البحث الحالي على دراسة الرضا الوظيفي ومحاوره التالية: (بيئة العمل- العائد المادي - المكانة الاجتماعية- العلاقات الإنسانية داخل العمل) وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات.

❖ **الحدود المؤسسية:** اقتصر البحث الحالي على إدارة تعليم صبيا ومكاتب التعليم التابعة لها.

❖ **الحدود البشرية:** اقتصر البحث الحالي على المشرفات التربويات العاملات بإدارة تعليم صبيا ومكاتب التعليم التابعة لها ممن هن على رأس العمل أثناء تطبيق البحث.

❖ **الحدود المكانية:** اقتصر البحث الحالي على منطقة جازان في المملكة العربية السعودية.

❖ **الحدود الزمانية:** طبق البحث خلال العام الدراسي 1442 هـ.

### مصطلحات البحث:

### المشرفات التربويات (Educational Supervisors):

يُعرف المشرف التربوي على أنه: من يقدم مجموعة من الخدمات والعمليات والاستشارات التربوية التي تهدف إلى مساعدة المدرسة على تحقيق غايات التعليم وأهدافه، وقد حقق المعايير المهنية والشروط اللازمة (وزارة التعليم، 1440، ص7).

ويُعرف إجرائياً بأنه بأنها المسؤولة التي يتم تكليفها من جهة الاختصاص (وزارة التعليم)، وهي متخصصة وتربوية، ومؤهلة علمياً، تقوم بمتابعة مرؤوسياتها من معلمات وإداريات وتوجيه إنجازهن وتطويره وظيفياً لتحقيق الأهداف التعليمية والتربوية، كما تهدف إلى استمرار الكوادر المدرسية في تطبيق ما هو متوقع منهن، كما تقوم بتصحيح السلوك الوظيفي كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

## الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

يُعرف هوبوك الرضا الوظيفي على أنه: الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد، أما من وجهة نظر سترونج فهو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل، والتي تجعل الفرد محباً له ومقبلاً عليه في بدء يومه دون أية غضاضة البارودي (2014، ص 12).  
ويُعرف إجرائياً بأنه انعكاس لمدى الإشباع الذي تحصل عليه المشرفة التربوية نتيجة عملها في الإشراف التربوي، وهو المشاعر أو الحالة النفسية التي تشعر بها المشرفة التربوية تجاه بيئة العمل، والعائد المادي، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات الإنسانية داخل العمل.

## الأداء المهني (Professional Performance)

يُعرف الحداد (2007، ص 27) الأداء المهني بأنه "السلوك الذي يحدد القدرة على تحقيق الأهداف والوظائف التي يشغلها أفراد المنظمة، من خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها عند قيامهم بأعمالهم ومهامهم المختلفة؛ بهدف تحقيق أهداف هذه المنظمة في ظل لوائح وأنظمة وتعليمات العمل".

ويُعرف إجرائياً بأنه قدرة المشرفة التربوية على القيام بمهامها الإدارية والإشرافية وإنجاز أعمالها وتحقيق الأهداف المرجوة منها وتحسين ممارستها المتعلقة بدورها التربوي والتعليمي.

## منهج البحث وإجراءاته

### أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث المنهج الوصفي بأسلوبيه الارتباطي والمسحي نظراً لملائمته لمثل هذا النوع من الدراسات، والمعتمد على استجواب جميع أفراد مجتمع البحث أو عينة ممثلة لهم؛ بهدف وصف الظاهرة المدروسة؛ من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، ولا يتوقف عند وصف البيانات المتعلقة بالظاهرة فقط، بل يتعداه إلى حدود استقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، وكذلك يقوم على تحليل الظاهرة وتفسيرها والوصول إلى استنتاجات في تطوير الواقع وتحسينه.

### ثانياً: مجتمع البحث وعينه

تكوّن مجتمع البحث من جميع المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا والبالغ عددهن (151) مشرفة تربوية، وقد استجاب منهن (119) مشرفة تربوية، أي بنسبة (78.8%).  
وقد كان عدد أفراد البحث اللاتي مؤهلن العلمي بكالوريوس (112) مشرفة وبنسبة (94.1%)، في حين أن هناك (7) مشرفات بنسبة (5.9%) مؤهلن دراسات عليا، كما كان نصف أفراد عينة البحث من ذوات الخبرة أكثر من (10) سنوات بتكرار (81) مشرفة تربوية وبنسبة (68.1%)، في حين أن هناك (19) مشرفة تربوية بنسبة (16.0%) خبرتهن (أقل من (5) سنوات، تتراوح ما بين 5-10 سنوات).

### ثالثاً: أداة البحث

مر بناء الاستبانة المستخدم في البحث بالخطوات التالية:

### أ) تحديد الهدف من الاستبانة

استخدم البحث الحالي الاستبانة لملاءمتها الحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا، وعلاقته بالأداء المهني لديهن.

### ب) تحديد محاور الاستبانة

تكونت أداة البحث في صورتها الأولية من جزأين:

الجزء الأول: يتناول البيانات الأولية الخاصة بأفراد أفراد البحث، مثل: المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإشراف التربوي.

الجزء الثاني: يتكون من (74) عبارة، موزعة على محورين، وذلك على النحو التالي:

– المحور الأول: يتناول الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا، ويتكون من (44) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد، وذلك كما يلي:

○ البعد الأول: يتناول بيئة العمل، ويتضمن (12) عبارات.

○ البعد الثاني: يتناول العائد المادي، ويتضمن (10) عبارات.

○ البعد الثالث: يتناول المكانة الاجتماعية، ويتضمن (10) عبارات.

○ البعد الرابع: يتناول العلاقات الإنسانية داخل العمل، ويتضمن (12) عبارات.

– المحور الثاني: يتناول الأداء المهني للمشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا، ويتكون من (30) عبارة.

### ج) صياغة تعليمات الاستبانة

تم صياغة تعليمات الاستبانة بلغة واضحة وسهلة ومباشرة، لتتمكن المشرفات من فهمها والتجاوب معها وتحديد اختيارها على كل عبارة، ووضعت تلك التعليمات في بداية الاستبانة في صفحة مستقلة.

### د) طريقة تقدير الدرجات (تصحيح الاستبانة)

طلبت الباحثة من أفراد العينة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (√) أمام أحد الخيارات التالية:

3- كبيرة/ غالباً 2- متوسطة/ أحياناً 1- ضعيفة/ نادراً

ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في تقدير استجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة، تم حساب المدى (3=1-2)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.66=3/2)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)؛ وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح من خلال الجدول (1)

جدول 1

تحديد فئات المقياس المتدرج الثلاثي

كبيرة/ غالباً	متوسطة/ أحياناً	ضعيفة/ نادراً
3.0 – 2.34	2.33 – 1.67	1.66 – 1

### هـ) الصدق الظاهري لأداة البحث (صدق المحكمين)

بعد الانتهاء من بناء أداة البحث والتي تتناول "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات

التربويات بمنطقة جازان"، تم عرضها على عدد من المحكمين وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير أداة البحث.

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبداه المحكمون، قامت الباحثة بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة مكونة من محورين هما الرضا الوظيفي وتكون من (40) عبارة، والأداء المهني وتكون من (30) عبارة.

### (و) حساب الاتساق الداخلي لأداة البحث

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث قامت الباحثة بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية مكونة من (30) من المجتمع الأصلي لأفراد البحث، وعلى بيانات العينة قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي للاستبانة؛ حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات أداة البحث بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح ذلك الجداول التالية.

جدول 2

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات أبعاد كل محور بالدرجة الكلية لكل محور من محاور استبانة الرضا الوظيفي (ن = 30)

العلاقات الإنسانية داخل العمل		المكانة الاجتماعية		العائد المادي		بيئة العمل	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**0.558	31	**0.760	21	**0.532	11	**0.536	1
**0.548	32	**0.686	22	**0.526	12	**0.590	2
**0.511	33	**0.630	23	**0.554	13	**0.526	3
**0.506	34	**0.687	24	**0.599	14	**0.513	4
**0.629	35	**0.581	25	**0.506	15	**0.580	5
**0.610	36	**0.679	26	**0.718	16	**0.582	6
**0.655	37	**0.622	27	**0.514	17	**0.680	7
**0.594	38	**0.538	28	**0.642	18	**0.702	8
**0.709	39	**0.768	29	**0.697	19	**0.747	9
**0.799	40	**0.694	30	**0.592	20	**0.746	10

\*\* دال عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجدول السابق أن جميع عبارات محور الرضا الوظيفي جاءت دالة عند مستوى (0.01)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط تلك العبارات بالأبعاد الفرعية للمحور ما بين (0.511 -

(0.799)، وجميعها معاملات ارتباط أعلى من المتوسط وموجبة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.

### جدول 3

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية لاستبانة الرضا الوظيفي (ن = 30)

الأبعاد	معامل الارتباط
بيئة العمل	**0.873
العائد المادي	**0.763
المكانة الاجتماعية	**0.842
العلاقات الإنسانية داخل العمل	**0.853

يتضح من خلال الجدول السابق أن جميع أبعاد محور الرضا الوظيفي جاءت دالة عند مستوى (0.01)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط للأبعاد ما بين (0.763 - 0.873)، وجميعها معاملات ارتباط جيدة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.

### جدول 4

معاملات ارتباط بيرسون لعبارة استبانة الأداء المهني بالدرجة الكلية للاستبانة (ن = 30)

العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط	العبرة	معامل الارتباط
1	**0.609	11	**0.736	21	**0.754
2	**0.576	12	**0.792	22	**0.501
3	**0.584	13	**0.834	23	**0.796
4	**0.607	14	**0.803	24	**0.720
5	**0.668	15	**0.728	25	**0.683
6	**0.620	16	**0.848	26	**0.730
7	**0.648	17	**0.804	27	**0.850
8	**0.685	18	**0.787	28	**0.853
9	**0.619	19	**0.650	29	**0.639
10	**0.689	20	**0.729	30	**0.722

يتضح من خلال الجدول (4) أن جميع عبارات محور الأداء المهني جاءت دالة عند مستوى (0.01)؛ حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور بين (0.501 - 0.853)، وجميعها معاملات ارتباط أعلى من المتوسط وموجبة، وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.



## ز) ثبات أداة البحث

تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ثبات (الفا كرونباخ) والجدول رقم (5) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة البحث وذلك كما يلي:

جدول 5

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث

م	البعد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ للثبات
1	بيئة العمل	10	0.850
2	العائد المادي	10	0.701
3	المكانة الاجتماعية	10	0.899
4	العلاقات الإنسانية داخل العمل	10	0.892
5	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	40	0.938
6	الأداء المهني	30	0.953
	الدرجة الكلية	70	0.960

يوضح الجدول السابق أن استبانة البحث تتمتع بدرجة ثبات جيدة إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.960) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة البحث ما بين (0.701 - 0.953)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة البحث الحالي.

### نتائج البحث: عرضها وتفسيرها ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرضاً لنتائج البحث الميدانية ومناقشتها؛ من خلال عرض استجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة؛ من خلال الإجابة عن أسئلة البحث، وذلك على النحو التالي:

### أولاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الأول

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الأول ونصه: ما تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن؟

وللتعرف على تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد البحث، وذلك على النحو التالي:

## 1) واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق ببيئة العمل

جدول 6

تقديرات عينة البحث حول عبارات محور واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق ببيئة العمل

م	العبارات	درجة الموافقة						التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
5	أشعر بأن كمية ومتطلبات العمل الملقاة عليّ تتناسب مع قدراتي واستعداداتي.	69	58.0	41	34.5	9	7.6	2.50	0.64	
3	توفر قنوات اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات ومناقشتها بين المشرفات التربويات.	66	55.5	41	34.5	12	10.1	2.45	0.67	
1	الوصف الوظيفي لطبيعة عمل المشرفات التربويات واضح ودقيق.	61	51.3	46	38.7	12	10.1	2.41	0.67	
8	تتوافر وسائل كافية للأمن والسلامة داخل مقر العمل.	66	55.5	34	28.6	19	16.0	2.39	0.75	
4	أشعر بكفاية التدريب اللازم لأداء المهام المسندة إليّ بالكيفية المطلوبة.	47	39.5	65	54.6	7	5.9	2.34	0.59	
2	توفر الاستقلال الذاتي للمشرفات التربويات في أدائهن لمهامهن المختلفة.	42	35.3	62	52.1	15	12.6	2.23	0.66	
10	مهام العمل موزعة توزيعاً عادلاً بين المشرفات التربويات.	53	44.5	39	32.8	27	22.7	2.22	0.79	
7	السلطة الممنوحة لي تعادل مسؤولياتي الوظيفية.	45	37.8	51	42.9	23	19.3	2.18	0.74	
9	أعتقد أن متطلبات عملي الوظيفية لا تتعارض مع متطلباتي الأسرية.	34	28.6	59	49.6	26	21.8	2.07	0.71	
6	تتيح أعباء عملي الوظيفية الفرصة الكافية للقيام بالواجبات الاجتماعية.	20	16.8	66	55.5	33	27.7	1.89	0.66	
-	المتوسط الحسابي العام							2.27	0.45	

يتضح من خلال الجدول (6) أن محور تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن فيما يتعلق ببيئة العمل يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (1.89 ، 2.50)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (متوسطة - عالية)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (2.27) بانحراف معياري (0.45)، وهذا يدل على

أن واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق ببيئة العمل لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا جاء بدرجة متوسطة؛ وذلك يتمثل في موافقة أفراد البحث بدرجة متوسطة على كل من (توفر الاستقلال الذاتي للمشرفات التربويات في أدائهن لمهامهن المختلفة، وكذلك أن مهام العمل موزعة توزيعاً عادلاً بين المشرفات التربويات، إضافة إلى أن السلطة الممنوحة لهن تعادل مسؤولياتهن الوظيفية)، وربما يعود السبب في ذلك إلى عدم الاهتمام الكافي من القيادات التعليمية بالعديد من الجوانب المتعلقة ببيئة العمل الخاصة بالمشرفات التربويات، فعدم حصول المشرفة على السلطات الكافية التي تتناسب مع مهام عملهن يؤثر سلبياً على قدرتهن على أداء الأعمال المناطة بهن، وهذا من شأنه أن يؤثر سلبياً على مستوى رضاهن الوظيفي المتعلقة ببيئة العمل؛ حيث أن بيئة العمل من شأنه أن توفر كافة المتطلبات والمستلزمات التي تعزز من قدرة المشرفات التربويات على أداء مهام عملهن بالصورة المطلوبة.

## 2) واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعائد المادي

جدول 7

تقديرات عينة البحث حول عبارات محور واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعائد المادي

م	العبارات	درجة الموافقة						التربوي	الدرجة	المؤشر	المتوسط
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	تشجعتني الحوافز المادية على بذل المزيد من الجهد في العمل.	58	48.7	29	24.4	32	26.9	1	0.85	2.22	
2	يكفي الراتب الذي أحصل عليه للوفاء بالتزاماتي المادية والأسرية.	43	36.1	58	48.7	18	15.1	2	0.69	2.21	
3	أشعر أن مهنة التدريس تحظى بمميزات مادية أقل من المهن الأخرى.	40	33.6	50	42.0	29	24.4	3	0.76	2.09	
4	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع.	31	26.1	61	51.3	27	22.7	4	0.70	2.03	
5	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع ما أبذله من جهد في العمل.	32	26.9	58	48.7	29	24.4	5	0.72	2.03	
6	أعتقد أن العلاوات السنوية للمشرفات التربويات مجزية.	34	28.6	50	42.0	35	29.4	6	0.76	1.99	
7	أعتقد أن نظام الحوافز يعتمد على الأقدمية بدلاً من المهارات التربوية والكفاءة العلمية.	23	19.3	50	42.0	46	38.7	7	0.74	1.81	
8	يوفر عملي في الإشراف التربوي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال نظام التقاعد الحالي.	21	17.6	45	37.8	53	44.5	8	0.74	1.73	

م	العبارات	درجة الموافقة						التربوي	الانحراف المعياري	التوسط الحسابي
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	أحصل على عائد مادي مقابل عملي خارج ساعات الدوام.	8	6.7	27	22.7	84	70.6	0.61	1.36	
9	يوفر العمل في الإشراف التربوي تأمين صحي للمشرفات التربويات.	2	1.7	15	12.6	102	85.7	0.41	1.16	
-	المتوسط الحسابي العام	-	-	-	-	-	-	0.37	1.86	

يتضح من خلال الجدول (7) أن محور تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن فيما يتعلق بالعائد المادي يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (1.16 ، 2.22)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الأولى والثانية من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (ضعيفة - متوسطة)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (1.86) بانحراف معياري (0.37)؛ وهذا يدل على أن واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعائد المادي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا جاء بدرجة متوسطة؛ وذلك يتمثل في موافقة أفراد البحث بدرجة متوسطة على كل من (أن الحوافز المادية تشجعهم على بذل المزيد من الجهد في العمل، وأن الراتب الذي يحصلون عليه يكفي للوفاء بالتزاماتهم المادية والأسرية، إضافة إلى شعورهن بأن مهنة التدريس تحظى بمميزات مادية أقل من المهن الأخرى)، وربما يعود السبب في ذلك إلى شعور المشرفات التربويات بأن المهام الكبيرة الملقاة على عاتقهن لا تتناسب مع المقابل المادي الذي يحصلن عليه؛ مما يؤثر سلباً على مستوى رضاهن الوظيفي المتعلق بالعائد المادي؛ وهذا يتفق مع ما أشار إليه الطاح (2019)، حيث أوضح أن ضحالة الحوافز المالية المقدمة للمشرفين التربويين مقارنة بالعبء المهني ومصاريف العمل من أبرز التحديات التي تواجه المشرفات التربويات.

### (3) واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية

جدول 8

تقديرات عينة البحث حول عبارات محور واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية

م	العبارات	درجة الموافقة						التربوي	الانحراف المعياري	التوسط الحسابي
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة				
		ك	%	ك	%	ك	%			
3	أشعر بالفخر والاعتزاز كوني أعمل في الإشراف التربوي.	72	60.5	39	32.8	8	6.7	0.62	2.54	
2	أشعر باحترام وتقدير الآخرين عندما يعرفون أنني أعمل في الإشراف التربوي.	70	58.8	42	35.3	7	5.9	0.61	2.53	
2	يمنحني العمل في الإشراف التربوي القدرة	69	58.0	38	31.9	12	10.1	0.67	2.48	

م	العبارات	درجة الموافقة						التربوي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة					
		ك	%	ك	%	ك	%				
7	على التفاعل مع المجتمع المحلي.										
2	أشعر بتقدير زميلاتي في الإشراف التربوي	67	56.3	41	34.5	11	9.2	2.47	0.66	4	
4	لجهود المبذولة في العمل.										
2	يوفر العمل في الإشراف التربوي فرصاً	64	53.8	46	38.7	9	7.6	2.46	0.63	5	
9	للتجديد والابتكار.										
2	أشعر بتقدير رؤسائي في حال قيامي بعمل	64	53.8	39	32.8	16	13.4	2.40	0.72	6	
8	مميز أو إضافي.										
2	يحقق العمل في الإشراف التربوي مكانة	52	43.7	59	49.6	8	6.7	2.37	0.61	7	
1	اجتماعية مرموقة.										
2	يوفر العمل في الإشراف التربوي شعوراً	53	44.5	52	43.7	14	11.8	2.33	0.68	8	
6	بتحقيق الذات.										
2	أشعر بالسعادة لما يتيح عملي في الإشراف	56	47.1	44	37.0	19	16.0	2.31	0.73	9	
2	التربوي من فخر لأسرتي.										
2	أشعر باهتمام كاف من وسائل الإعلام بأهمية	22	18.5	54	45.4	43	36.1	1.82	0.72	10	
5	عمل المشرفات التربويات.										
-	<b>المتوسط الحسابي العام</b>							<b>2.37</b>	<b>0.48</b>	-	

يتضح من خلال الجدول (8) أن محور تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (1.82 ، 2.54)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (متوسطة - كبيرة)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (2.37) بانحراف معياري (0.48)، وهذا يدل على أن واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا جاء بدرجة كبيرة؛ وذلك يتمثل في موافقة أفراد البحث بدرجة كبيرة على كل من (الشعور بالفخر والاعتزاز كونهن يعملن في الإشراف التربوي، وكذلك شعورهن باحترام وتقدير الآخرين عندما يعرفون أنهن يعملن في الإشراف التربوي، إضافة إلى أن العمل في الإشراف التربوي يمنحهن القدرة على التفاعل مع المجتمع المحلي)، وربما يعود السبب في ذلك إلى الدور المهم للإشراف التربوي؛ حيث إن الإشراف التربوي ومن يعملون به هم أداة لتطوير العملية التعليمية والتعلمية، فالإشراف التربوي يُعد عاملاً مهماً للعمل التربوي؛ حيث يأخذ بيد المعلم في العملية التعليمية ملاحظةً وتقويماً، كما تبقى الحاجة إلى المشرفات التربويات ملحة ومستمرة في ظل ما نشهده من تطورات سريعة وتطبيق واسع لمشاريع ولوائح وقرارات يحتاج تطبيقها إلى عناصر متميزة تمتلك سمات الشخصية القيادية الفاعلة في مجال

العمل، شخصية قادرة على سد الفجوة بين النظرية والتطبيق في الميدان التعليمي واعداد معلمي القرن الحادي والعشرين.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات محور واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالمكانة الاجتماعية لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صديا تتراوح ما بين (0.61 ، 0.73)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في تقديرات أفراد البحث حول عبارات المحور.

#### 4) واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل

جدول 9

تقديرات عينة البحث حول عبارات محور واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل

م	العبارات	درجة الموافقة					
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة	
		ك	%	ك	%	ك	%
3	العلاقة بين المشرفات التربويات يسودها الاحترام والتقدير.	85	71.4	32	26.9	2	1.7
3	توطيد العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المشرفات التربويات.	82	68.9	36	30.3	1	0.8
4	العلاقة بين المشرفات التربويات والمعلمات يسودها الاحترام والتقدير.	72	60.5	42	35.3	5	4.2
3	تدعيم العمل الجماعي والتعاون المثمر بين المشرفات التربويات.	65	54.6	49	41.2	5	4.2
3	التعاون مع المشرفات التربويات في حل المشكلات التي تعترضهن داخل العمل.	68	57.1	42	35.3	9	7.6
3	تشجيع المشرفات التربويات لتقديم أفكارهن وآرائهن لحل المشكلات المدرسية.	61	51.3	53	44.5	5	4.2
3	عقد اجتماعات دورية لمناقشة المشكلات المدرسية.	58	48.7	48	40.3	13	10.9
3	الموضوعية والعدالة في معاملة جميع المشرفات التربويات.	52	43.7	50	42.0	17	14.3
3	الإسهام في حل ما يواجه المشرفات التربويات من مشكلات.	46	38.7	54	45.4	19	16.0
3	مشاركة المشرفات التربويات في مناسباتهن الاجتماعية المختلفة.	33	27.7	61	51.3	25	21.0

م	العبارات	درجة الموافقة					
		كبيرة		متوسطة		ضعيفة	
		ك	%	ك	%	ك	%
-	المتوسط الحسابي العام	2.44	0.44	-	-	-	-

يتضح من خلال الجدول (9) أن محور تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل يتضمن (10) عبارات، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.07 ، 2.70)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (متوسطة - كبيرة)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (2.44) بانحراف معياري (0.44)؛ وهذا يدل على أن واقع الرضا الوظيفي فيما يتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا جاء بدرجة كبيرة؛ وذلك يتمثل في موافقة أفراد البحث بدرجة كبيرة على كل من (أن العلاقة بين المشرفات التربويات يسودها الاحترام والتقدير، وأن العلاقة بين المشرفات التربويات والمعلمات يسودها الاحترام والتقدير، إضافة إلى توطيد العلاقات الإنسانية الإيجابية بين المشرفات التربويات)، وربما يعود السبب في ذلك إلى الدور المهم للعلاقات الاجتماعية وانعكاسها الإيجابي على قدرة الأفراد على العمل والابتكار؛ حيث إن العلاقات الاجتماعية توفر للأفراد الشعور بالسعادة والاطمئنان والأمان والراحة النفسية؛ وبالتالي تنتج شخصية متزنة نفسياً وعملياً؛ مما يساهم في زيادة قدرة المشرفات التربويات على أداء مهام عملهن؛ حيث أشار الشاويش (2011) إلى أن الرضا عن مجموعة العمل وطبيعة العلاقات الإنسانية والتي تتضمن الشخصي بين أعضاء المجموعة، وتقارب درجة الثقافة، والناحية العلمية والفكرية للمجموعة؛ حيث تتبع منظمات الأعمال العديد من السبل لتكوين فرق العمل، وتحسين العلاقات الإنسانية الرأسية والأفقية من أبرز العوامل التنظيمية المؤثرة على الرضا الوظيفي للأفراد.

ومن خلال العرض السابق لتقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن؛ تبين أن محور تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن يتضمن أربعة أبعاد، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (1.86 ، 2.44)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (متوسطة - كبيرة).

وقد بلغ المتوسط الحسابي العام (2.24) بانحراف معياري (0.36)؛ وهذا يدل على أن واقع الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا جاء بدرجة متوسطة؛ حيث حل بُعد العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.44) وبانحراف معياري (0.44)، يليه المكانة الاجتماعية بمتوسط حسابي (2.37) وبانحراف معياري (0.48)، ويأتي محور بيئة العمل بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.27) وبانحراف معياري (0.45)، وفي الأخير يأتي بُعد العائد المادي بمتوسط حسابي (1.86) وبانحراف معياري (0.37).

وربما يعود السبب في ذلك إلى الرضا الوظيفي للمشرفات التربويات يتضمن العديد من الجوانب ووجود خلل في أحد هذه الجوانب يؤثر على الجوانب الأخرى، فنظراً للدور المهم الذي يقوم به المشرف

التربوي في تطوير العملية التعليمية والتغلب على المشكلات التي تواجه جميع أطراف العملية التعليمية سواء القيادات أو المعلمين أو الطلاب؛ فإن هناك رضاً من جانب المشرفين التربويين عن الأبعاد المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمكانة الاجتماعية؛ ولكن الجوانب التنظيمية والمتعلقة ببيئة العمل وعدم حصولهن على الصلاحيات المناسبة لممارسة مهام عملهن، إضافة إلى شعورهن بعدم التناسب بين الراتب الذي يحصلن عليه والجهد المبذول؛ كل هذه الأمور كان لها تأثير سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات، ونظراً للدور المهم للرضا الوظيفي في تعزيز قدرة المشرفات التربويات الأداء والإبتكار؛ فإنه يجب وضع الحلول اللازمة للحد من المشكلات التي تواجه المشرفات التربويات فيما يتعلق ببيئة العمل والعائد المادي، وهذا ما أوضحه الحيدر وبن طالب (2005، ص22)؛ حيث أشار إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله؛ فإن ذلك لا يعني أنه راضٍ بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها؛ حيث قد نجد أحدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب أو ظروف العمل أو غيره، والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة؛ إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الشهري (2016) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط جاء بدرجة متوسطة، في حين اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة نويرة وأسويب (2020) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي يفوق المتوسط، كما اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة العتيبي (2019) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة عفيف جاء بدرجة عالية، كما اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة خير الله (2018) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة جاءت بدرجة كبيرة، كما اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة المدهون (2018) والتي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في الكليات التقنية بمحافظة غزة جاء بدرجة كبيرة.

### ثانياً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الثاني

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا حول واقع الرضا الوظيفي لديهن تعزى للمتغيرات التصنيفية التالية: (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الإشراف التربوي)؟

تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) بدلاً لاختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، واختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis) بدلاً لتحليل التباين الأحادي (one way anova)؛ حيث لم تتوفر شروط استخدام الإحصاء المعلمي، وفيما يلي توضيح النتائج:



## 1) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي

وللتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا باختلاف متغير المؤهل العلمي؛ تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) بديلاً عن اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (10)، وذلك على النحو التالي:

جدول 10

نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للفروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول واقع الرضا باختلاف متغير المؤهل العلمي

الأبعاد	المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (u)	مستوى الدلالة
بيئة العمل	بكالوريوس	112	61.42	6878.50	1.794	0.073
	دراسات عليا	7	37.36	261.50		
العائد المادي	بكالوريوس	112	59.60	6675.50	0.505	0.614
	دراسات عليا	7	66.36	464.50		
المكانة الاجتماعية	بكالوريوس	112	60.12	6733.00	0.147	0.883
	دراسات عليا	7	58.14	407.00		
العلاقات الإنسانية داخل العمل	بكالوريوس	112	61.51	6889.00	1.918	0.055
	دراسات عليا	7	35.86	251.00		
الدرجة الكلية للمحور	بكالوريوس	112	60.93	6824.00	1.175	0.240
	دراسات عليا	7	45.14	316.00		

يتضح من خلال الجدول (10) أنه لا توجد هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول الدرجة الكلية لواقع الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية المتمثلة في (بيئة العمل، والعائد المادي، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات الإنسانية داخل العمل) لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا باختلاف متغير المؤهل العلمي؛ حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (0.073 ، 0.614 ، 0.883 ، 0.055)، وللدرجة الكلية (0.240)، وجميعها قيم أكبر من (0.05) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات على اختلاف مؤهلهن العلمي.

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن المشرفات التربويات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية يعملن في نفس ظروف البيئة التنظيمية سويًا؛ فالمؤهل العلمي لا يسهم في حصول بعض المشرفات التربويات على بعض الصلاحيات التي تختلف عن المشرفات الأخريات، فجميعهن لديهن نفس الصلاحيات، كما أن العائد المادي بين المشرفات التربويات لا يختلف اختلافاً جوهرياً باختلاف المؤهل العلمي، والعلاقات الاجتماعية بين المشرفات التربويات لا ترتبط بمستوى تعليمي معين؛ كل هذا ساهم في عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف متغير المؤهل العلمي، وهذا يتفق مع ما ذكره القوس (2000، ص11)؛ حيث أشار أن الرضا الوظيفي هو شعور المشرف التربوي بالسعادة الناتجة عن رضاه عن عمله، وأن الرضا الوظيفي ينتج عن درجة إشباع العمل لاحتياجاته؛ فهو يرى أن الرضا يتحقق عندما يحصل المشرف التربوي على ما يريد من عمله فعلاً، وأنه يقل أو ينخفض عندما تزداد احتياجات المشرف التربوي والذي يصعب على العمل تحقيقها مع أهمية التوافق بين قيم المشرف التربوي ومبادئه وبيئته العمل.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة خير الله (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة باختلاف متغير المؤهل العلمي، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة (الزعبى، 2006) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في المنطقة الشرقية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

## 2) الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis) بدلاً عن تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)، وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (11)، وذلك على النحو التالي:

جدول 11

نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا باختلاف متغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
بيئة العمل	أقل من 5 سنوات	19	66.00	0.910	0.635
	5 إلى 10 سنوات	19	62.21		
	أكثر من 10 سنوات	81	58.07		
العائد المادي	أقل من 5 سنوات	19	73.66	4.0	0.135
	5 إلى 10 سنوات	19	62.03		
	أكثر من 10 سنوات	81	56.32		
المكانة الاجتماعية	أقل من 5 سنوات	19	69.42	2.368	0.306
	5 إلى 10 سنوات	19	64.03		
	أكثر من 10 سنوات	81	56.85		
العلاقات الإنسانية داخل العمل	أقل من 5 سنوات	19	62.79	0.313	0.855
	5 إلى 10 سنوات	19	62.34		
	أكثر من 10 سنوات	81	58.80		

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية للمحور	أقل من 5 سنوات	19	71.03	2.902	0.234
	5 إلى 10 سنوات	19	63.37		
	أكثر من 10 سنوات	81	56.62		

يتضح من خلال الجدول (11) أنه لا توجد فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول الدرجة الكلية لواقع الرضا الوظيفي وأبعاده الفرعية المتمثلة في (بيئة العمل، والعائد المادي، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات الإنسانية داخل العمل) لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة للأبعاد على التوالي (0.635 ، 0.135 ، 0.306 ، 0.855)، وللدرجة الكلية (0.234)، وجميعها قيم أكبر من (0.05) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات على اختلاف سنوات خبرتهن.

وربما يعود السبب في ذلك إلى ضعف الارتباط بين سنوات الخبرة وأبعاد مستوى الرضا الوظيفي، فالعلاقات الاجتماعية الإيجابية لا ترتبط بعدد معين من سنوات والخبرة وإنما يتحكم فيها بحد كبير العديد من العوامل الشخصية وحب التفاعل لدى المشرفات التربويات، إضافة إلى ما سبق فإن المزايا المتعلقة بالمهام الوظيفية أو المادية لا تتأثر بسنوات الخبرة للمشرفات التربويات، ونظراً للتقارب في بيئة العمل للمشرفات التربويات على اختلاف سنوات خبرتهن؛ فإن ذلك ساهم في التقارب بين مستويات الرضا الوظيفي لديهن؛ حيث إن المشرف التربوي يتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقصان (قلمبان ، 2008 ، ص 3).

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة خير الله (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة باختلاف متغير سنوات الخبرة، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الزعبي (2006) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في المنطقة الشرقية باختلاف متغير سنوات الخبرة، في حين اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة نويرة وأسويب (2020) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي باختلاف متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأقل، كما اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الشمري (2014)، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك باختلاف متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأقل.

### ثالثاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الثالث

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الثالث من أسئلة البحث ونصه: ما تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الأداء المهني لديهن؟

وللتعرف على تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا حول واقع الأداء المهني لديهن؛ تم حساب لتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد البحث، وذلك على النحو التالي:

جدول 12

تقديرات أفراد البحث حول عبارات محور واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا

م	العبارات	درجة الممارسة						الانحراف المعياري	المتوسط	الترتيب
		غالباً		أحياناً		نادراً				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1 9	تشجيع المعلمات على الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة.	104	87.4	12	10.1	3	2.5	2.85	0.42	1
2 5	تشجيع المعلمات على التنويع في استخدام الاستراتيجيات التعليمية لتتلاءم مع أنماط تعلم الطالبات.	101	84.9	17	14.3	1	0.8	2.84	0.39	2
2 9	تشجيع المعلمات على استخدام أدوات تقويم متنوعة في ضوء احتياجات الطالبات.	100	84.0	18	15.1	1	0.8	2.83	0.40	3
2 8	تشجيع المعلمات على تيسير التعلم الذاتي للطالبات باستخدام الوسائل التكنولوجية.	99	83.2	19	16.0	1	0.8	2.82	0.40	4
1 4	تشجيع المعلمات على التنويع في استخدام الاستراتيجيات التعليمية لتتلاءم مع أنماط تعلم الطالبات.	100	84.0	17	14.3	2	1.7	2.82	0.42	5
1 8	تنفيذ برامج تدريبية متنوعة لتطوير مهارات المعلمات حسب الحاجات التطويرية.	99	83.2	18	15.1	2	1.7	2.82	0.43	6
2 7	تشجيع المعلمات على الربط بين مفاهيم المقررات الدراسية والخبرات الحياتية للطالبات.	95	79.8	23	19.3	1	0.8	2.79	0.43	7
2 4	تنفيذ الدروس التطبيقية من قبل المعلمات ذوات الخبرة والكفاءة.	96	80.7	21	17.6	2	1.7	2.79	0.45	8
1 2	تشجيع المعلمات على تطبيق المهارات والمعارف التي تم اكتسابها من خلال الدورات التدريبية.	94	79.0	22	18.5	3	2.5	2.76	0.48	9
2 6	تشجيع المعلمات على تصميم أنشطة تعليمية تكون احتياجات الطالبات محوراً لها.	93	78.2	23	19.3	3	2.5	2.76	0.49	10

م	العبارات	درجة الممارسة									
		غالباً		أحياناً		نادراً		النسبة المئوية	المتوسط	الانحراف المعياري	الرتبة
		%	ك	%	ك	%	ك				
1 3	تشجيع تبادل الخبرات المهنية بين المعلمات داخل المدرسة أو المدارس الأخرى.	90	75.6	26	21.8	3	2.5	2.73	0.50	11	
1 5	تشجع المعلمات على بناء الخطط الاثرائية التي تنمي مهارات التفكير لدى الطالبات وتقويمها باستمرار.	86	72.3	29	24.4	4	3.4	2.69	0.53	12	
2 1	تنظيم برامج تبادل الزيارات والخبرات بين المعلمات للاستفادة من بعضهن البعض في تدريس المناهج.	87	73.1	27	22.7	5	4.2	2.69	0.55	13	
1 7	تشجيع المعلمات على المشاركة في التغيير من خلال إتاحة الفرصة للأفكار الإبداعية.	82	68.9	36	30.3	1	0.8	2.68	0.49	14	
5	تزويد المعلمات بالتغذية الراجعة حول تقويم أدائهن لمهامهن الوظيفية.	88	73.9	24	20.2	7	5.9	2.68	0.58	15	
7	تقويم الخطط الإشرافية بشكل دوري بناء على مؤشرات الأداء.	86	72.3	27	22.7	6	5.0	2.67	0.57	16	
3 0	المساهمة في حل المشكلات التي تواجه المعلمات في الميدان التربوي.	83	69.7	31	26.1	5	4.2	2.66	0.56	17	
6	تحديث الخطط الإشرافية وفق نتائج تقويم الأداء.	81	68.1	32	26.9	6	5.0	2.63	0.58	18	
1 0	تحفيز الابتكار وبت روح المنافسة بين المعلمات.	79	66.4	33	27.7	7	5.9	2.61	0.60	19	
1 1	الاجتماع مع المعلمات لمناقشة احتياجات الطالبات.	75	63.0	39	32.8	5	4.2	2.59	0.57	20	
9	وضع خطة للتطوير كأساس لتقويم التقدم في تحقيق الأهداف المدرسية.	72	60.5	41	34.5	6	5.0	2.55	0.59	21	
2 0	تنظيم حلقات دراسية وندوات تربوية بالمدرسة لتطوير المعلمات مهنيًا.	73	61.3	37	31.1	9	7.6	2.54	0.63	22	
1 6	توفير المصادر اللازمة للتعليم الفعال.	67	56.3	48	40.3	4	3.4	2.53	0.56	23	
1	وضع مؤشرات ومعايير واضحة لإنجاز العمل للوصول إلى الأداء المتميز.	71	59.7	40	33.6	8	6.7	2.53	0.62	24	

م	العبارات	درجة الممارسة								
		غالباً		أحياناً		نادراً		التحسين	التطوير	المتوسط الحسابي العام
		ك	%	ك	%	ك	%			
4	تحديد الاحتياج التدريبي للمعلمات في ضوء نتائج تقويم أدائهن.	73	61.3	36	30.3	10	8.4	2.53	0.65	25
8	توفير نظم تقويم فاعلة تربط بين مستوى أداء المعلمات والعائد.	58	48.7	55	46.2	6	5.0	2.44	0.59	26
2 2	تزويد المعلمات بقراءات متصلة بمهنتهن.	65	54.6	41	34.5	13	10.9	2.44	0.68	27
2	توفير نظم مناسبة لقياس الفجوة بين الأداء الحالي للمعلمات والأداء المتوقع.	48	40.3	62	52.1	9	7.6	2.33	0.61	28
3	تقويم المصادر التكنولوجية والبرمجيات بصورة مستمرة لتحسينها.	51	42.9	47	39.5	21	17.6	2.25	0.74	29
2 3	إجراء البحوث العلمية المتعلقة بتطوير العمل التربوي.	45	37.8	40	33.6	34	28.6	2.09	0.81	30
-	المتوسط الحسابي العام							2.63	0.36	-

يتضح من خلال الجدول (12) أن محور تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا حول واقع الأداء المهني لديهن يتضمن (30) عبارة، تراوحت المتوسطات الحسابية لهم بين (2.09 ، 2.85)، وهذه المتوسطات تقع بالفئتين الثانية والثالثة من فئات المقياس المتدرج الثلاثي، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات أفراد البحث حول عبارات المحور تتراوح بين درجة استجابة (متوسطة - عالية). كما بلغ المتوسط الحسابي العام (2.63) بانحراف معياري (0.36)؛ وهذا يدل على أن واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبيا جاء بدرجة عالية؛ وذلك يتمثل في ممارسة المشرفات التربويات دائماً لكل من (تشجيع المعلمات على الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة، وكذلك تشجيع المعلمات على التنوع في استخدام الاستراتيجيات التعليمية لتتلاءم مع أنماط تعلم الطالبات، إضافة إلى تشجيع المعلمات على استخدام أدوات تقويم متنوعة في ضوء احتياجات الطالبات)، وربما يعود السبب في ذلك إلى الدور المهم للأداء المهني في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية داخل المملكة للمؤسسات؛ حيث إن التزام العاملين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها، وتمتعهم بدرجة عالية من التوافق والالتزام يُعزز من قدرتهم على تحقيق تلك الأهداف، وهذا ما أوضحه (الغول، 2018)؛ حيث أشار إلى أنه لا توجد مؤسسة سواء كانت تعليمية أو غير ذلك قادرة على الأداء وفق المستوى المطلوب، منها إن لم يكن العاملون فيها ملتزمين بأهداف تلك المؤسسة، ويعملون فريقاً واحداً بينهم الانسجام من أجل تحسين الأداء المهني للوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها المؤسسة.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة صلاح الدين (2020) والتي توصلت إلى أن مستوى الأداء المهني للمعلمين بأبعاده الثلاثة جاء بدرجة عالية جداً، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع

نتيجة دراسة خير الله (2018) والتي توصلت إلى أن مستوى الأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة جاءت بدرجة كبيرة، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أبو مغصيب (2016)، والتي توصلت إلى أن مستوى الأداء المهني لقيمي المختبرات العلمية بمحافظات غزة جاء بدرجة كبيرة، في حين اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة صدقي، (2020) والتي توصلت إلى وجود قصور فني في أداء المشرف التربوي في ضوء فلسفة الكايزن التحسين المستمر.

#### رابعاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الرابع

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة البحث ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات تقديرات المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا حول واقع الأداء المهني لديهن تعزى للمتغيرات التصنيفية التالية: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في الإشراف التربوي)؟

#### 1) الفروق باختلاف متغير المؤهل العلمي

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا باختلاف متغير المؤهل العلمي؛ تم استخدام اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) بديلاً عن اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent sample t-test)؛ وذلك كما يتضح من خلال الجدول (13)، وذلك على النحو التالي:

جدول 13

نتائج اختبار مان ويتني (Mann-Whitney) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا باختلاف متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (u)	مستوى الدلالة
بكالوريوس	112	61.56	6895.0	217.0	0.048
دراسات عليا	7	35.0	245.0		

يتضح من خلال الجدول (13) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صيبا باختلاف متغير المؤهل العلمي، وذلك لصالح أفراد البحث ممن مؤهلهم العلمي بكالوريوس بمتوسط رتب (61.56) مقابل (35.0) لأفراد البحث ممن مؤهلهم العلمي دراسات عليا، وتشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد البحث ممن مؤهلهم العلمي بكالوريوس لديهن مستوى أعلى من الأداء المهني.

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن النسبة الأكبر من المشرفات التربويات مؤهلن العلمي بكالوريوس، هذا التفاوت الكبير في العدد، كان له أثر في الحد من تأثير التطور في المستوى التعليمي بالدراسات العليا لدى المشرفات التربويات؛ وهذا بدوره جعل المشرفات التربويات ممن مؤهلن العلمي بكالوريوس أكثر تمكناً من تحقيق الأهداف المرجوة من عملية الإشراف التربوي، وقد اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة خير الله (2018)، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة

إحصائية حول مستوى الأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة باختلاف متغير المؤهل العلمي.

## 2) الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة

للتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيبا باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis) بدلاً عن تحليل التباين الأحادي (One Way Anova)؛ وذلك كما يتضح من خلال الجدول رقم (14)، وذلك على النحو التالي:  
جدول 14

نتائج اختبار كروسكال واليس (Kruskall-Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيبا باختلاف متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	19	56.71	0.829	0.661
5 إلى 10 سنوات	19	66.24		
أكثر من 10 سنوات	81	59.31		

يتضح من خلال الجدول (14) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد البحث حول واقع الأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيبا باختلاف متغير سنوات الخبرة؛ حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.661)، وهي قيمة أكبر من (0.05) أي غير دالة إحصائياً، وتُشير النتيجة السابقة إلى تقارب مستوى الأداء المهني لدى المشرفات التربويات على اختلاف سنوات خبرتهن.

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن النسبة الأكبر من المشرفات التربويات خبرتهن أكثر من (10) سنوات؛ وبالتالي فالغالبية العظمى منهن لديهن الوعي الكافي بالأساليب والاستراتيجيات الإشرافية المتعددة والتي تعمل على تحقيق الأهداف المرجوة، وفهمهن لدورهن الأساسي والذي ينعكس بصورة كبيرة على مستوى أدائهن المهني، وهذا ما أشار إليه البطاح (2015)؛ حيث أوضح أن فهم المشرف التربوي لدوره الأساسي في الإشراف التربوي يجعله يمارس دوره بكل فاعلية واقتدار؛ مما يدفع في تطوير الأداء المهني للمشرفين التربويين، وعندما يتحقق تطوير الأداء المهني للمشرف التربوي؛ فإن ذلك سيقود إلى تحقيق كفاياته، أي قدرة ذلك المشرف على القيام بعمله على أكمل وجه وهو الارتقاء بمستوى المعلمين.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة خير الله (2018) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الأداء المهني لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة باختلاف متغير سنوات الخدمة، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة أبو مغصيب (2016) والتي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى الأداء المهني لقيمي المختبرات العلمية بمحافظات غزة باختلاف متغير سنوات الخبرة، في حين اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة



دراسة الشمري (2014) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك باختلاف متغير سنوات الخبرة لصالح الخبرة الأقل.

### خامساً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الخامس

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الخامس من أسئلة البحث ونصه: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للأداء المهني للمشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا وفقاً لتقديرتهن؟

وللتعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا وفقاً لتقديرتهن؛ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coorelation)؛ وذلك على النحو التالي:

جدول 15

نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Coorelation) للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا

المتغيرات	معامل الارتباط	نوع العلاقة	حجم العلاقة	الدلالة
الرضا الوظيفي	الأداء المهني	0.605	طردية موجبة	متوسطة
				0.001 دالة

يتضح من خلال الجدول (15) أن هناك علاقة موجبة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والأداء المهني لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط للأبعاد (0.605)، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن زيادة أو انخفاض مستوى الرضا الوظيفي يؤثر على مستوى الأداء المهني ارتفاعاً وانخفاضاً لدى المشرفات التربويات بإدارة تعليم صبيا.

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن إشباع الحاجات المختلفة للمشرفات التربويات سواء عملياً اجتماعياً أو مادياً؛ كل ذلك من شأنه أن ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء المهني لديهن؛ فحصول المشرفات التربويات على صلاحيات تتناسب مع المهام الموكلة إليهن، وتوفر قنوات اتصال فعالة تسمح لهن بتبادل المعلومات ومناقشتها مع المشرفات التربويات الأخريات يُعزز من قدرتهن على ممارسة مهام عملهن، كما أن التحفيز المادي والمعنوي للمشرفات التربويات؛ يُساهم في تعزيز مستوى أداءهن المهني؛ فشعور المشرفات التربويات بأن الجهد المبذول يقابله تعزيز وتشجيع يُساهم في زيادة معدلات الأداء؛ وذلك نظراً للتعزيز الذي يحصلن عليه نتيجة ما يقمن ببذله من جهد، وقد أشارت دراسة فلمبان (2008) إلى أن إشباع حاجات الفرد بالمنظمة تعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم؛ وهذا بدوره يؤثر على الأداء المهني والإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومنظّمته، كما أوضح عمر (2014، ص11) أن أهمية الرضا الوظيفي في رفع مستوى الأداء المهني للأفراد يعود إلى أن معظمهم يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل؛ وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، خاصة في وجود نظرية أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات التعليمية والعاملين فيها.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة خير الله (2018) والتي توصلت إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة محمد (2014) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم، كما اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الشمري (2014) والتي توصلت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك.

### توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها أوصي البحث بما يلي:

1. الدورات التدريبية وورش العمل للمشرفات التربويات بما يُعزز من أدائهن للمهام المسندة إليهن بالكيفية المطلوبة.
2. منح المشرفات التربويات السلطات اللازمة لهن لممارسة مهام عملهن؛ حيث أوضحت النتائج أن السلطات الممنوحة لهن لا تعادل بشكل كافي مع مسؤولياتهن الوظيفية.
3. التقويم المستمر من المشرفات التربويات للمصادر التكنولوجية والبرمجيات؛ بما يُساهم في تحسينها وتحقيق الاستفادة القصوى منها.
4. تعزيز الجوانب المادية لدى المشرفات التربويات فيما يتعلق بالراتب الشهري والحوافز المادية والعلاوات السنوية؛ حيث جاء بُعد العائد المادي كأقل أبعاد الرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات.
5. حرص المشرفات التربويات على توفير نظم مناسبة لقياس الفجوة بين الأداء الحالي للمعلمات والأداء المتوقع، بما يُساهم في ترشيحهن للدورات التدريبية التي تتلاءم مع احتياجاتهن.
6. اهتمام القيادات التعليمية بالإسهام في حل المشكلات التي تواجه المشرفات التربويات سواء إدارياً أو تعليمياً، حيث بينت النتائج أن هناك موافقة بدرجة متوسطة بين المشرفات على حصولهن على الدعم الكافي لحل المشكلات التي تواجههن.
7. تعزيز الجوانب الاجتماعية بين المشرفات التربويات؛ وذلك من خلال اللقاءات الدورية والمشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة.

### مقترحات البحث:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، تقدم الباحثة بعض المقترحات والتي يأمل أن تُساهم في إثراء الميدان التربوي في ذلك المجال:

1. إجراء دراسة مماثلة تتناول الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمناطق أخرى.
2. إجراء دراسة تتناول البيئة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان.
3. إجراء دراسة تتناول البيئة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفات التربويات بمنطقة جازان.
4. إجراء دراسة تتناول ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان.
5. إجراء دراسة تتناول تصور مقترح لتطوير الأداء المهني للمشرفات التربويات بمنطقة جازان.

## المراجع:

أبو مغصيب، منى عودة. (2016). الأداء المهني لقيمي المختبرات بالمدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بإدارة الإبداع لدى مديريهم [رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بـغزة].

[http://www.alazhar.edu.ps/arabic/He/archive\\_masterstd.asp?stdno=201202](http://www.alazhar.edu.ps/arabic/He/archive_masterstd.asp?stdno=201202)

29

إدارة الاختبارات المهنية. (2017). المعايير المهنية للمشرفين التربويين. المركز الوطني للقياس. هيئة تقويم التعليم والتدريب.

أسويب، ماجدة حمد أبو بكر، ونويرة، اسماعيل بن محد بن عبد الله. (2020). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة بنغازي " دراسة مسحية على كلية التربية بنغازي". مجلة الابراهيمية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 3 (7)، 45-66.

الأغبري، عبدالصمد قائد محمد. (2003). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية. مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، 29(109)، 169-197.

البطاح، أحمد محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية في النظام التعليمي (المعلم، مدير المدرسة، المشرف التربوي). دار الشروق للنشر والتوزيع.

الحيدر، عبد المحسن، وبن طالب، إبراهيم عمر. (2005). الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض- دراسة ميدانية. معهد الإدارة العامة بالرياض.

خير الله، محمد عبد الله صباح. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بـغزة].

[https://library.iugaza.edu.ps/book\\_details.aspx?edition\\_no=138607](https://library.iugaza.edu.ps/book_details.aspx?edition_no=138607).

الزعيبي، راشد طاحوس سعد الجعيري. (2006). مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم [رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية للدراسات العليا]. قاعدة بيانات دار المنظومة.

سليمان، حنفي محمود. (1990). السلوك التنظيمي والأداء. دار الجامعات المصرية. الشمري، سعود محمد. (2014). علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية والآداب، جامعة تبوك.

الشهري، ميعاد عبد الله خلوقة. (2016). الأساليب الإشرافية التي تتبعها المشرفات وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط [رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد]. قاعدة بيانات دار المنظومة.

صدقي، منى فاروق، الأسدي، مروة مصطفى محمد، وعبد الجليل، رباح رمزي. (2020). متطلبات تطوير أداء المشرف التربوي في ضوء فلسفة الكايزن. المجلة التربوية لتعليم الكبار، 2 (2)، 303-327.

صلاح الدين، نسرین صالح محمد. (2020). تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج. مجلة البحث العلمي في التربية-جامعة عين شمس، (21، ج9)، 27-97.

العتيبي، منال سليمان نجر. (2015). واقع تطبيق الإشراف التربوي عن بعد لدى مشرفات الرياضيات بمدينة مكة المكرمة ومعوقاته [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.

عكاظ (2 يوليو، 2020). دخول لائحة الوظائف التعليمية حيز التنفيذ الأربعاء 1 يوليو: لانقص في رواتب المعلمين .. وحوافز مالية إضافية لقياديين ومشرفي المدارس.

<https://www.okaz.com.sa/news/local/2030701>

عمر، عصام عبد اللطيف. (2015). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل. نيو لينك للنشر والتدريب.

العنزي، معيوف بن سبتي. (2015). تطوير معايير اختيار المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 4(10)، 173-198.

غواش، هبة سلامة. (2008). الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج (بورتر ولولر) حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة].

<https://iugspace.iugaza.edu.ps/handle/20.500.12358/16658?locale-attribute=en>

ماهر، أحمد. (2002). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات (ط.8). الدار الجامعية.

الغول، نادية فتحى عبد الجليل. (2018). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى مديري مدارس وكالة الغوث وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين في محافظة غزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة]. قاعدة بيانات دار المنظومة.

فلمبان، ايناس فؤاد نواوي. (2008). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أم القرى.

القوس، سعود بن سهل. (2000). المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية الدراسات العليا، جامعة الملك سعود.

محمد، ندى إبراهيم عبد الجبار. (2014). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم (رسالة ماجستير، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا). قاعدة بيانات شمعة.

المدهون، إيهاب إبراهيم خليل. (2018). العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في الكليات التقنية بمحافظة غزة [رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة].

<http://dspace.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/665>

وزارة المعارف. (1998). دليل المشرف التربوي. الوكالة المساعدة لشؤون المعلمين- الإدارة العامة للإشراف التربوي، المملكة العربية السعودية.

شاويش، مصطفى نجيب. (2004). إدارة الموارد البشرية - إدارة أفراد. دار الشروق.

- Castaka, P., Bamber, C.J., Sharp, J. M., & Belohoubek, P. (2001). Factors Affecting Successful Implementation of High-Performance Team, *Team Performance Management: An International Journal*, 7(7/8). 123-134.
- Gu, X. (2016). *Teacher job satisfaction in public schools: The relation to the years of teaching experienc*

## The Relationship between Job Satisfaction and Professional Performance among Educational Supervisors in Jazan Region

Asma Mohammed Mohammed Al Hazmi

Master Degree of Education -Department of Education

Faculty of Education- Jazan University - Kingdom of Saudi Arabia

[sooma1610@hotmail.com](mailto:sooma1610@hotmail.com)

Bassam Salah Mahmoud Gwily

Assistant Professor of Educational Administration and Planning

Faculty of Education Jazan University- Kingdom of Saudi Arabia

### Abstract

This study aimed to identify the status-quo of job satisfaction and professional performance among female educational supervisors at the Department of Education and to reveal the differences between the estimates of the status-quo of job satisfaction and professional performance regarding the variables of (educational qualification, years of experience). The study also aimed at exploring the existence of a correlation between Job satisfaction and professional performance. The study made use of the descriptive approach and a questionnaire was developed to collect data from the study random sample (totaling 119). The study concluded that the status-quo of job satisfaction among the educational supervisors was at an average degree in total score of the questionnaire and the sub-dimensions. The results showed that there were no differences attributed to the variables of educational qualification nor years of experience. There were also no statistically significant differences that might be attributed to the variable of years of experience. There were statistically significant differences in terms of the mean responses of the sample members regarding the status-quo of professional performance which might be attributed to the educational qualification variable in favor of the sample members who obtained a bachelor's degree. Finally, there was a positive correlation between the total score of job satisfaction and professional performance. The study recommended the necessity of paying the due attention to holding training courses and workshops among educational supervisors, as well as empowering the educational supervisors with the necessary power to perform their tasks

**Keywords:** Job Satisfaction, Professional Performance, Educational Supervisors.