

2016

The degree of satisfaction of high school principals in Iraq with the role of universities and their obstacles in developing their management skills from their point of view

Mai Ahmed

University of Baghdad, Iraq, MaiFaisalAhmed@yahoo.com

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Ahmed, Mai (2016) "The degree of satisfaction of high school principals in Iraq with the role of universities and their obstacles in developing their management skills from their point of view," *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات*: Vol. 17 : Iss. 1 , Article 6.
Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jpu/vol17/iss1/6>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in *Jerash for Research and Studies Journal* *مجلة جرش للبحوث والدراسات* by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

- نادر، سعد عبد الوهاب، ومهدي خطاب صخي، ويوسف فاضل علوان، (1992): طرائق تدريس العلوم للصف الخامس / معاهد إعداد المعلمين والمعلمات، ط1، مطبعة وزارة التربية، بغداد، العراق.
- النجدي، احمد، وآخرون، (2003): طرق وأساليب واستراتيجيات حديثة في تدريس العلوم، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- Blinder , c. (1993) : " Behavioral fluency . Anew paradigm " , Educational technology , October,vol30 ,no2 ,p37
- Jennifer, Jordan , (2009) : " A Social Cognition Framework for Examining Moral Awareness in Managers and Academics" , Journal of Business Ethics,vol 84,p237-258 .

درجة رضا مديري المدارس الثانوية في العراق عن دور الجامعات ومعوقاتهما في تنمية مهاراتهم الإدارية من وجهة نظرهم

م.د. می فیصل احمد

المخلص:

دراسة ميدانية هدفت تعرف درجة رضا مديري المدارس الثانوية في العراق عن دور التعليم العالي ومعوقاته في تنمية مهاراتهم الإدارية، اعتمدت النهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع البحث من (249) مديراً ومديرة في مدارس بغداد (الرصافة، والكرخ)، واختيرت عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية البسيطة بنسبة (40٪) من مجتمع البحث، وبلغ عدد أفراد العينة (100) مديراً ومديرة. وجرى تطوير استبانة مكونة من (40) فقرة موزعة بين مجالين. وتم التأكد من صدقها وثباتها. واستعانت الباحثة ببرنامج (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق الاستبانة في الفصل الأول من العام الدراسي 2015-2016. وتوصلت إلى النتائج الآتية: أن درجة رضا مديري المدارس عن دور الجامعات في تنمية مهاراتهم الادارية كان بمستوى وسط ، وهي نتيجة غير كافية لاداء دور واسع في الجامعات تجاه ميدان التربية، وأن الجامعات لا تعد برامج خاصة لمنح الماجستير في الادارة لمديري المدارس بنحو واسع يغطي حاجة الف مدير مدرسة، وأن انتشار المدارس وكثرة عددها احد اهم اسباب ضعف تفاعل الجامعات مع ادارات المدارس، وأن ارتفاع اجور المشاركة في الدورات وانشطة الجامعات تعوق ترشيح منتسبي التربية للمشاركة فيها. وفي نهاية الامر تم وضع عدد من التوصيات في ضوء النتائج المتحققة .

الكلمات المفتاحية: درجة الرضا ، مديرو المدارس، التعليم العالي ، المعوقات ، تنمية المهارات الادارية.

The degree of satisfaction of secondary schools in Iraq managers about the role of higher education and its obstacles in the development of management skills from their point of view

Abstract:

A field study aimed know the degree of satisfaction of secondary schools in Iraq managers about the role of higher education and its obstacles in the managerial skills development, it adopted the descriptive analytical method. The research community to be (249) as director and director of schools in Baghdad (Resaca and Karsh), the way research sample stratified random Statistics were selected (40%) of the research community, and the number of respondents (100) principals. It was the development of a questionnaire composed (40) items distributed between the two areas. It has been confirmed validity and reliability. The use of the researcher program (SPSS) to analyze the data obtained from the application of the questionnaire in the first semester of the academic year 2015 to 2016. And it reached the following results: the level of satisfaction of school principals about the role of universities in the administrative skill development had an average level, the result is not sufficient to perform a broad role in universities towards the education field, and that universities special programs to grant master's degree in administration for school administrators about large covers need no longer more than 20 thousand Director of the school, and that the spread of the large number of schools and one of the main reasons for the poor universities interact with school administrations, and that higher wages for participating in the activities of universities and courses impede the nomination of Education employees to participate. In the end it was a number of recommendations in the light of the results obtained.

Key words: degree of satisfaction, managers of schools, higher education, the obstacles, the development of managerial skills.

مشكلة البحث:

يتحمل التعليم العالي مثلاً بجامعاته الكثير من المهام والمسؤوليات القيادية في تطوير المجتمع في شتى الميادين والمجالات، ويتنظر الجميع منه تحركاً هادفاً ومستمراً ومنظماً لترجمة المهام المأمولة منه الى خطط وبرامج واجراءات يعرفها الجميع ويصلون اليها وتصلهم بسهولة ويسر، الا ان هذا الامل موضع شك وتبادل في الاتهامات بين طرفي المعادلة: الجامعة، والمجتمع، فالجامعة تردّد دائماً ان أبوابها مفتوحة لمن يرغب في الحصول على خدماتها، وانه لم يسبق لاحد ان طرق باب الجامعة الا ووجده مفتوحاً امامه لتقديم الخدمة والمشورة، وعلى الطرف الاخر وهو المجتمع بمؤسساته وافراده ينتقدون ويوجهون للتعليم العالي النقد بأنه يعيش في أبراج عالية يصعب الوصول اليها وان الاجراءات والموافقات تأخذ وقتاً طويلاً يتعذر اختراقها.

ومن هنا يتضح أن الحاجة ماسة الى الكشف عن درجة رضا مديري المدارس بوصفهم قطاعاً مهماً يتنظرون اسهام التعليم العالي في تنمية المهارات الادارية لهم.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في الآتي:

- 1- أهمية علاقات التواصل والتفاعل بين التعليم العالي وميادين المجتمع الاخرى لكونها الضمانة في تحقيق التقدم في اي بلد. وان استثمار الامكانيات المادية والبشرية في الجامعات في رفد سوق العمل بالكفاءة والخبرة والمشورة والتدريب؛ من مسؤوليات الجامعة، وينعكس ذلك في رضاهم عنها.
- 2- يؤثر الرضا للجامعات مستوى نجاحها في تحقيق مهماتها تجاه المجتمع، لذا فان الرضا في هذا الموقع يكتسب أهميته ذات المغزى بوصفه معياراً للحكم على نجاح الجامعة في اداء دورها.
- 3- الأهمية التي يمثلها مديرو المدارس والجهود المنتظرة من التعليم العالي في تطوير قدراتهم ومهاراتهم بوصفهم قادة لقطاع واسع من المؤسسات التربوية التي تضم بين جنباتها ملايين الطلبة في المرحلتين الابتدائية والثانوية.
- 4- أهمية اثراء المكتبة بمعرفة نظرية جديدة عن طريق ما تقدمه هذه الدراسة من معلومات تتعلق بموضوعها.

5- الأهمية التطبيقية لتائج هذا البحث وافادة الجهات بما يقدم من توصيات ومقترحات.

أهداف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على درجة رضا مديري المدارس الثانوية في العراق عن دور الجامعات في تنمية مهاراتهم ومعوقات ذلك إن وجدت.

لتحقيق هذا الهدف يمكن وضعه في اطار الاسئلة الآتية:

1- ما درجة رضا مديري المدارس الثانوية في العراق عن دور الجامعات في تنمية مهاراتهم؟

2- ما المعوقات التي تواجه جامعات العراق التي تحول دون قدرتها على أداء دورها تجاه تنمية مهارات المديرين؟

3- هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0,05) تعزى لمتغيرات: (الجنس، وعدد سنوات الخبرة، ومؤهلات المدير)؟

حدود البحث:

الحدود الزمنية: العام الدراسي الجامعي 2015/2016 الفصل الاول.

الحدود المكانية: المدارس الثانوية في محافظة بغداد/ الرصافة والكرخ.

الحدود البشرية: مديرو المدارس الثانوية بنين وبنات في محافظة بغداد، وهم مجتمع البحث وعينته.

تحديد المصطلحات:

1- الرضا عن العمل:

- يُعبر عنه بمشاعر الفرد وميله تجاه شيء معين، وهو ناتج عن تفاعلات نفسية وعقلية ومصالح معينة يتم تحققها عن طريق ميله لذلك الشيء سواء كان وظيفة أم مؤسسة أم شخصاً معيناً. (فليه، 2005: 259)
- الشعور النفسي بالقناعة والارتياح لاشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وبيئة العمل والثقة والولاء والانتماء للعمل مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية (وناس ، 2008 : 113).

التعريف الاجرائي لدرجة رضا المديرين:

محصلة استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة الخاصة برضا المديرين.

2- مدير المدرسة الثانوية:

يُعرف بأنه الشخص الذي يتولى إدارة المدرسة الثانوية ويشترط في تعيينه أن تكون له خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس وتتوفر فيه الكفاية العلمية والتربوية والقابلية البدنية للإدارة والتنظيم ويفضل أن يكون ممن عمل معاوناً). (نظام المدارس الثانوية رقم (2) لسنة 1977 المعدل)

3- المدرسة الثانوية:

وتُعرف بأنها المدرسة التي تحتضن الطلبة ممن أكملوا الدراسة الابتدائية أو ما يعادلها وتهدف إلى تمكينهم من مواصلة تطوير شخصياتهم من جوانبها الجسمية والفكرية والخلقية والروحية كافة واكتشاف قدراتهم وميولهم. ويتكون التعليم الثانوي من مرحلتين متتابعين: متوسط وإعدادي، مدة كل منهما ثلاث سنوات. (نظام المدارس الثانوية رقم (2) لسنة 1977)

4- المعوقات:

بأنها مشكلة تحول دون تحقيق الهدف وتعرق عمل المديرين بمجالات عملهم وفي انجاز مهامهم الادارية والفنية وتسبب في تاخيرها. (سالم، 1988: 9)

التعريف الاجرائي للمعوقات:

محصلة استجابات عينة البحث على فقرات الاستبانة الخاصة بالمعوقات.

5- التنمية:

التنمية هي عملية ارتقاء بالمجتمع او الافراد او المؤسسات والانتقال بهم من الوضع الحالي إلى وضع أفضل، يقود إلى استثمار الطاقات والامكانيات المتاحة في ذلك الميدان ويعني ميدان (التعليم العالي).

6- المهارات الادارية:

هي القدرة على انجاز الاعمال بسرعة وجودة وكلفة مناسبة تعكس استثمار الامكانيات وتحسين الاداء وتطوير العائد.

7- الجامعة :

الجامعة حرم آمن ومركز اشعاع حضاري، فكري وعلمي وتقني في المجتمع يزدهر في رحابها العقل وتعلو فيها قدرة الابداع والابتكار لصياغة الحياة، وتقع عليها المسؤولية المباشرة في تحقيق الاهداف الواردة في هذا القانون، وعليها ان تقوم بالدراسات والبحوث المستمرة في شتى جوانب المعرفة الانسانية والدراسات المتصلة بالحالة العلمية وواقع الاحتياجات الجديدة التي تضمن المستويات العلمية الرفيعة لتناسب العصر ومتطلباته بما يؤدي الى تقليص الفجوة العلمية والتقنية الموجودة بيننا وبين الدول المتقدمة مع مراعاة خصوصية مجتمعنا. (قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1988:402)

الخلفية النظرية:

اولاً : الرضا:

يعمل الفرد في مؤسسته بين جماعة العمل وهو يحمل مجموعة من المشاعر والاحاسيس تعطي صورة واضحة عن مدى رضاه عن العمل الذي يقوم به، والرضا هو محصلة تفاعل اتجاهات يحملها الفرد نحو مهنته ونحو عوامل متعلقة بها ونحو الحياة بوجه عام.

ويربط بعض الكتاب مفهوم الرضا بقدرة الفرد على اشباع الحاجات الاساسية لديه التي من شأنها ان تشعره بتحقيق ذاته، كما يتضمن التقدير والانجاز والابداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود عليه من جراء القيام بالعمل نفسه، وعليه فإن رضا الفرد عن عمله يمكن عدّه نتاجاً لاتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته ونحو عوامل متعلقة بها، ونحو الحياة بوجه عام . (فلية وعبد المجيد، 2005: 259)

فالرضا يقوم بتوجيه سلوك الافراد وزيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة فضلاً عن انه الوسيلة الفعالة لتحقيق أهداف المنظمة وبقائها واستمرارها، ونجاحها يرتبط بمواردها البشرية، لذا فإن مفهومه متعدد الابعاد ويتضمن اتجاهات الفرد نحو ابعاد مهمة مثل المنظمة والاشراف المباشر والمكافآت المالية والزملاء في العمل وتصميم الوظيفة، وليس من الضروري ان تكون هذه الاتجاهات جميعها ايجابية. (الشماع، 1991:254)

ويمكن ان يظهر الرضا الوظيفي بمجموعة من الاتجاهات التي يحملها الافراد تجاه اعمالهم، وبنحو عام يمكن التمييز بين مظهرين من مظاهر الرضا الوظيفي، أحدهما: هو

الرضا عن جانب أو بُعد معين من أبعاد العمل، وهو ما يطلق عليه أبعاد الرضا الوظيفي، وهناك خمسة أبعاد أساسية له هي، الرضا عن العمل ذاته، والرضا عن الزملاء، والرضا عن الإشراف، والرضا عن الترقية، والرضا عن الأجر، أما المظهر الآخر: فيشير إلى الرضا الإجمالي للفرد عن عمله. (نعساني، 2001: 5)

ويعد ستيفن Stephen الرضا بأنه الاتجاه العام نحو وظيفة معينة، كما يراه Schermernorn بأنه الدرجة التي يشعر عن طريقها الفرد بصورة إيجابية أو سلبية إزاء شتى مجالات العمل. (وناس، 2008: 107)

أهمية الرضا:

- يمكن تلخيص أهمية الرضا الوظيفي بالنقاط الآتية:
- استغلال جميع طاقات وقدرات العاملين بالمؤسسة لتقديم أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف المؤسسة.
- عندما يتحقق الرضا الوظيفي للعمال ستحتفظ المؤسسة بثراوتها البشرية الموجودة بها من الضياع أو التسرب بعيداً عنها.
- سرعة وصول المؤسسة أو المنظمة إلى تحقيق أهدافها وقدرتها على مواجهة أي تحديات تمر بها.
- تحقيق رضا العميل، إذ أثبتت الأبحاث الإدارية أن تحقيق رضا العميل هو أمر مبني في الأساس على تحقيق رضا العامل أولاً.

العوامل المؤثرة في الرضا:

- حدّد بعض الدارسين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بعاملين هما:
- أ. العوامل التي تتعلق بمحتوى الوظيفة وتشمل (الإنجاز، والتقدير، والوظيفة نفسها، والمسؤولية، والتقدم، والنمو).
 - ب. العوامل التي تتعلق ببيئة الوظيفة وتشمل: (إدارة المشاركة، والإشراف الفني، والراتب، والعلاقات بين الأفراد، وظروف العمل، والمركز الوظيفي) (العنزي، 1985: 28).

ومن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كما يراها آخرون (محتوى العمل، والعائد المجزي، والبيئة المحيطة، وزملاء العمل، وملاءمة نوع العمل للشخصية، والأحاساس بالرضا ينبع من الداخل).

وتعدّ فرق العمل ايضاً مصدراً للرضا الوظيفي عندما تتشابه قيم ارضاء الفريق واهتماماتهم واتجاهاتهم، وان هذا التوافق يؤدي الى استجابة عالية لمحيط العمل. (وناس، 2008 : 118)

عناصر الرضا الوظيفي:

تتكون عناصر الرضا من الآتي :

- 1- الاجر، ويمثل مصدر اشباع الحاجات الدنيا، وان توافره يمنع مشاعر الاستياء من ان تستحوذ على الفرد، ويمكن القول: إن الاجر في مجتمع يتوافر فيه للعاملين مستوى اجر يوفر لهم الحاجات الاساسية للعيش ولا يمثل عنصراً مهماً من عناصر الاشباع.
- 2- محتوى العمل، فطبيعة العمل وتكوين المهام، التي يؤديها الفرد تؤدي دوراً مهماً في التأثير في رضاه عن عمله.
- 3- فرص الترقية، ان العامل المحدد لأثر فرص الترقية عن الرضا هو طموح او توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد او توقعات الترقية لديه اكبر مما هو متاح فعلاً كلما قل رضاه عن العمل والعكس، ويمكن القول: إن أثر الترقية الفعلية في الرضا تتوقف على مدى توقعه لها، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة اكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقعة، والعكس.
- 4- نمط الاشراف، إذ ان تأثير المدير في مرؤوسيه ورضاهم عن العمل يتوقف على درجة سيطرته على الخوافز ووسائل الاشباع التي يعتمد عليها مرؤوسوه، كما يتوقف ذلك على الخصائص الشخصية للمرؤوسين انفسهم، فوسائل الاشباع والخوافز التي تمت سيطرته تزيد من تأثير سلوك المدير ازاء مرؤوسيه على رضاهم عن العمل، فالمدير الذي يفوض سلطات وحريات واسعة لمرؤوسين يفضلون الاستقلال في العمل ويتمتعون بقدرات عالية تشبع حاجاتهم وتحقق رضاهم عن العمل، اما المدير الذي يفوض تلك الحريات الواسعة لافراد يفضلون المسؤولية المحدودة بقدرات منخفضة فهو يخلق ارباكاً لدى مرؤوسيه ويثير -بذلك- استياءهم تجاه العمل.

5- جماعة العمل، فتفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادلاً للمنافع بينه وبينهم، أما إذا كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد/ العامل عن عمله وكان تفاعل الفرد مع زملائه يخلق توتراً لديه أو يعوق اشباعه لحاجاته أو وصوله لأهدافه عد ذلك جماعة العمل مسبباً لاستيائه من عمله، فضلاً عن أن اثر جماعة العمل في الرضا يتوقف على مدى قوة الحاجة الى الانتماء لدى الفرد، فزيادة هذه الحاجة لها تأثير قوي في التفاعل مع جماعة العمل على درجة الرضا كبيراً، فالمنافع الناتجة عن التفاعل مع جماعة العمل تكون كبيرة وكذلك التوتر الناشئ عن هذا التفاعل يكون كبيراً عندما تكون حاجة الانتماء قوية.

6- ساعات العمل، ويمكن القول انه بالقدر الذي توافر ساعات العمل حرية استغلال وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت بالقدر الذي يزيد الرضا عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة والحرية في استغلاله بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل، كما أن تأثير ساعات العمل في الاجهاد، وكثافة الجهد المبذول في كل وحدة زمن يؤثر في درجة الاستياء من العمل.

6- ظروف العمل المادية، تؤثر ظروف العمل المادية في درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، وبالتالي في رضاه الوظيفي، ولقد تغيرت ظروف العمل مثل الإضاءة والحرارة والتهوية والرطوبة والضوضاء والنظافة ووضع الفرد في اثناء تأديته للعمل، وأمراض المهنة المتصلة بآدائه للعمل. (فليه وعبد المجيد ، 2005 : 261)

ثانياً : المعوقات التي تواجه الجامعات وتحول دون تنمية المهارات الادارية للمديرين:
يعدّ التعليم العامل المحرك والمنشط لحركة التغيير المطلوب في أي مجتمع من المجتمعات، فالتعليم ضرورة لازمة وملحة بالنسبة للمجتمعات النامية إذا ما أرادت اللحاق بركب الحضارة الإنسانية، كما أن التعليم لم يعد هدفه محو الأمية كما كان في الماضي، بل أصبح نوعاً من الاستثمار الاجتماعي للإنسان للإفادة منه في تحقيق أهداف التغيير التي يرنو إليها المجتمع. (أحمد، 2001: 27)

وتعد المرحلة الثانوية من المراحل المهمة في بنية النظام التعليمي، ولذلك أظهرت الكثير من النظم التعليمية في البلاد النامية والمتقدمة اهتماماً بالغاً به، لما له من دور مهم في تنشئة الشباب في أثناء المراهقة، إذ يمر الطلاب في هذه المدة بتغيرات جسمية وعقلية

ونفسية وانفعالية، فتتضح ميولهم واتجاهاتهم، كما ترسو قواعد علاقاتهم الاجتماعية. ومن هنا فالمدرسة الثانوية مطالبة بتوفير المناخ الملائم لنمو الشباب نمواً سليماً، بهدف إعدادهم للمشاركة الإيجابية والفعالة في تقدم المجتمع. (حجاج، 1990:15).

وتظهر أهمية دراسة معوقات الإدارة المدرسية لدى مديري المدارس الثانوية ومساعدتهم على المستويات العربية في الحلقات الدراسية العربية والمؤتمرات التربوية التي عقدت لدراسة وتطوير المرحلة الثانوية. وهناك توقعات أن مدير المدرسة الثانوية سوف يواجه في العقدين المقبلين أعمالاً مثيرة ومتحديّة، إذ ليس هناك مركز أكثر استراتيجية من مركز مدير المدرسة الثانوية في مجال مساعدة الناشئة كي يتعلموا ليعيشوا ولكي يعيشوا ليتعلموا. (رمزي، 1997:21)

فالإدارة المدرسية شأنها شأن أي عمل يقوم به الإنسان لا يخلو من وجود صعوبات تعترضه في أثناء ممارسته أو القيام به، وإذا تصفحنا ماهية الإدارة المدرسية وتتبّعنا مسار الممارسة فيها نجد أنها تعاني أحياناً من بعض الأمور التي تمثل صعوبات في طريق القيام بوظائفها على الوجه الأكمل على أن هذه الصعوبات والمعوقات -كما يمكننا أن نطلق عليها- تختلف من إدارة مدرسية إلى أخرى ومن مرحلة تعليمية إلى أخرى تبعاً لظروف المدارس وطبيعة القائمين عليها. (أحمد، 2001:29)

أما المعوقات الخاصة بالدراسة هي الجزء الثاني من الاستبانة والتي تضمنت (15) فقرة تم مناقشتها وفي ضوئها تم الاستنتاجات والتوصيات .

دراسات سابقة:

دراسة (ختم، 2012):

"درجة رضا المعلمين الاردنيين عن استراتيجية تقييم الاداء الوظيفي الخاصة بهم". هدفت الدراسة الى التعرف على درجة رضا المعلمين في وزارة التربية والتعليم الاردنية عن استراتيجية تقييم الاداء الوظيفي الخاصة بهم، وكذلك الى معرفة اثر كل من طبيعة العمل والخبرة والجنس والمؤهل العلمي للمعلمين في آرائهم في أنموذج التقرير السنوي المعمول به في وزارة التربية والتعليم المعد لتقييم ادائهم. اعتمدت المنهج المسحي الوصفي، وتم تطوير استبانة مكونة من (29) فقرة، وبعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على عينة بلغت (341) معلماً ومعلمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة

درجة رضا مديري المدارس...

أحمد

رضا المعلمين في وزارة التربية والتعليم في الاردن عن استراتيجية تقييم الاداء الوظيفي الخاصة بهم متوسطة ويعزى السبب الى متغير المؤهل العلمي لصالح (حملة الماجستير فأكثر) ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتغير الجنس. وفي ضوء النتائج اوصت بأن على وزارة التربية والتعليم ان تعمل على إعادة النظر في استراتيجية تقييم الاداء الوظيفي المعمول بها حالياً ليكون اكثر شمولية واجرائية، واعادة صياغة عناصر التمايز الوظيفي بحيث يتمكن المعلمون من تطبيقها والتركيز على تأهيل المعلمين اكاديمياً.

(ختام، 2012:12)

دراسة الجبوري (2006):

القيادة الصفية وعلاقتها بموقع الضبط والرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعة. هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى القيادة الصفية عند تدريسيي جامعة بغداد والفروق ذات الدلالة الإحصائية في القيادة الصفية تبعاً لمتغيرات (التخصص، واللقب العلمي، والجنس) ومستوى موقع الضبط (الداخلي، والخارجي) عند تدريسيي جامعة بغداد.

واعتمد الباحث مقياس الرضا الوظيفي المعد على تدريسيي الجامعة الأردنية بعد تكييفه على بيئة العراقية بعد التحقق من صدق المحتوى وثباته. وتوصل الباحث إلى أن مستوى قيادة تدريسيي جامعة بغداد لصفوفهم جيدة، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الصفية تبعاً للقب العلمي.

(الجبوري، 2006: 10)

دراسة (صباح، 2000):

هدفت الدراسة التعرف على الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين، والتعرف على دور متغيرات كل من العمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة الادارية، والدرجة الوظيفية في التأثير في مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (185) مديراً ومديرة، اذ بلغت عينة الدراسة (176) مديراً ومديرة. وتكونت الاستبانة من (76) فقرة موزعة بين ستة مجالات. وظهرت النتائج ان درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات

جرش للبحوث والدراسات

المجلد 17 العدد (1) 2016

شمال فلسطين كانت متوسطة، وان نتائج العمر والخبرة الادارية تؤثران في درجة الرضا بالاتجاه الايجابي، إذ دلت النتائج ان العلاقة طردية بينهما ودرجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس، اما نتائج المؤهل العلمي فتؤثر في درجة الرضا باتجاه سلبى. اما بالنسبة الى متغير الدرجة الوظيفية فأظهرت النتائج ان اعلى متوسط للرضا كان عند (مدير عام). وفي ضوء النتائج اوصت الباحثة بضرورة زيادة الفرص المتاحة للتدريب واكتساب الخبرات الجديدة، وتشجيع المديرين على تطوير قدراتهم الذاتية ورفع مستوى كفاءتهم.

(صباح، 2000:3)

دراسة العمري (1992):

هدفت إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن، وكذلك العلاقة بين هذا المستوى وبعض خصائص المدير الشخصية والوظيفية. بلغت عينة الدراسة (323) مديراً ومديرة، واعتمد الباحث استبانة مینوسوتا لقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها:

- وجود عوامل عديدة أسهمت في الرضا الوظيفي بنحو ايجابي لدى المديرين تتعلق بمستوى الإنجاز وتقدير المجتمع لهم.
- كانت عوامل التقدم الوظيفي والصلاحيات والأجور وأسلوب اتخاذ القرار والاستقلالية مصدراً ضعيفاً ومعوفاً للرضا الوظيفي.

دراسة الشلحوط (1992):

وهدف إلى معرفة درجة رضا مديري التربية والتعليم في الأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من (84) مديراً ومديرة في وزارة التربية والتعليم من المجتمع الاصلي الذي يتكون من (538) مديراً ومديرة بالمدارس، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

- أن درجة رضا مديرية التربية والتعليم عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية مقبولة في مجالات الكفاية المهنية والعلاقات الإنسانية والقدرة على الاتصال والتواصل والتفاعل الإداري وثقة مدير المدرسة بالمعلمين والاهتمام بالمجتمع المحلي.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في درجة رضا مديرية التربية والتعليم بالأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية تعزى للجنس، في حين هناك فروق دالة إحصائية في جميع المجالات لصالح مديرية التربية لصالح الخبرة (6-10) سنوات.

دراسة هازارد (Hazard, 1991):

وهدف الدراسة الى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى مديري المدارس الثانوية في نبراسكا. اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي عن طريق تطبيق استبانة لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود أثر موجب دال إحصائياً لمقدار الراتب والأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي. والأمن الوظيفي. (Hazard, 1991 : 994)

وأفادت الباحثة من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة، والتعرف على الاجراءات المنهجية التي اتبعتها تلك الدراسات واتخاذ الاجراءات المناسبة لهذه الدراسة، والافادة من نتائجها في تفسير النتائج التي توصلت اليها الدراسة.

منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ لانه يتناسب مع طبيعة البحث وأهدافه الموضوعية.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من مديري المدارس الثانوية (بنين وبنات) في محافظة بغداد البالغ عددهم (249) مديراً ومديرة، واختيرت عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية البسيطة بنسبة (40%) من مجتمع البحث، إذ بلغ عدد أفراد العينة (50) مديراً و(50) مديرة في المدارس.

أداة البحث:

اعتمد البحث الاستبانة وسيلة لجمع المعلومات عن ميدان عمله وذلك بتطوير الاداة من خلال الخطوات الآتية:

1- توجيه استبانة استطلاعية تتضمن ثلاثة اسئلة مفتوحة الى (ثمانية) من مديري المدارس الاول يتعلق بدور التعليم العالي، والثاني بالمعوقات، والثالث بسبل العلاج.

2- الاطلاع على الدراسات والمصادر والادبيات ذات العلاقة بموضوع البحث.

جرش للبحوث والدراسات

المجلد 17 العدد (1) 2016

3- اجراء مناقشات وحوارات مع عدد من المدرسين ومديري المدارس.

4- اعداد استبانة مكونة من جزأين:

الجزء الاول : عن رضا مديري المدارس وتضمنت (25) فقرة.

الجزء الثاني: تناول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بدورها وتضمنت (15) فقرة.

وبعد الانتهاء من صياغة فقرات الأداة بصورتها الأولية تم وضع مقياس ثلاثي متدرج (درجة عالية، درجة متوسطة، درجة ضعيفة) لكل فقرة تقابلها الأوزان (1,2,3) على التوالي.

صدق الاستبانة:

عرضت الاستبانة على المحكمين لغرض تحكيمها والتحقق من صدق فقراتها، واقترح المحكمون تعديل بعض الفقرات وحذف بعضها الآخر واعتمدت نسبة (80%) للقبول صدق الفقرة .

ثبات الاستبانة:

للتأكد من ثبات الأداة المعتمدة في البحث تم اختيار عينة ثبات من خارج عينة البحث الاساسية بلغت (40) مديراً ومديرة، واعتمدت طريقة التجزئة النصفية، وحُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصف الاول والنصف الثاني، إذ بلغ (0,65)، وباعتماد معادلة سيرمان بروان التصحيحية بلغ معامل الارتباط (0,74)، كما تم اعتماد معادلة الفا كرونباخ للاتساق، وبلغت قيمة معامل الفا (0,91).

تطبيق الاستبانة:

طبقت الاستبانة في العام الدراسي 2015-2016، وأشرفت الباحثة بنفسها على توزيعها على مديري المدارس الثانوية في محافظة بغداد، إذ تم توزيع (135) استبانة، وبعد متابعة جادة تم استعادة (100) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

أساليب المعالجة الإحصائية

- نسبة الموافقة: للتحقق من صلاح كل فقرة من فقرات الاستبانة.

واعتمدت الوسائل الإحصائية التالية باستعانة بالحقيبة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (spss):

1- معادلة ارتباط بيرسون: لقياس معامل الثبات بمفهوم الاستقرار:

$$R = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2- معادلة سيرمان - براون : وتستعمل لتصحيح معامل ارتباط بيرسون الذي تم الحصول عليه لإيجاد ثبات الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية.

$$R = \frac{2r}{1+r}$$

3- معادلة الفاكرونباخ: لقياس معامل الثبات بمفهوم الاتساق:

$$4- \text{معامل الثبات} = (\text{ن/ن} - 1) \times (1 - \text{مع ت}^2) \times \text{ت}^2$$

5- معادلة فيشر: لوصف كل فقرة من فقرات أداة البحث ومعرفة قيمتها وترتيبها بالنسبة الى الفقرات الأخرى ضمن المجال الواحد لعرض النتائج بحسب القانون الآتي:

$$\text{الوسط المرجح} = \frac{\text{ت} \times 1 + 2 \times \text{ت} + 3 \times \text{ت}}{\text{مع ت}}$$

إذ ان :

(ت1) = تكرار الإجابات عن البعد الأول في استبانة الإجابة (بدرجة كبيرة)

(ت2) = تكرار الإجابات عن البعد الثاني في استبانة الإجابة (بدرجة متوسطة)

(ت3) = تكرار الإجابات عن البعد الثالث في استبانة الإجابة (بدرجة ضعيفة)

مع ت = مجموع التكرارات

(Nie&et, AI, 1973, p.566) في (العميري, 2006, 69)

وتم اعتماد وسط فرضي نسبة الى أوزان البدائل المعتمدة في الاستبانة على النحو

الآتي:

$$2 = \frac{6}{3} = \frac{1+2+3}{3} = \text{الوسط الفرضي}$$

6- (T-test) لعيتين مستقلتين غير متساويتين لإيجاد الفروق ذات الدلالة الإحصائية في

درجة رضا المديرين تعزى للمتغيرات : (الجنس، والخبرة، والتخصص).

عرض النتائج ومناقشتها:

ستتم مناقشة النتائج في ضوء اسئلة الدراسة، وسوف يتم عرض النتيجة الكلية أولاً، ومن ثم مناقشة نتائج الفقرات الثلاث الأولى التي حصلت على أعلى نتيجة والثلاث الأخيرة التي حصلت على أدنى نتيجة.

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول: ما درجة رضا مديري المدارس الثانوية في العراق

عن دور الجامعات في تنمية مهاراتهم؟

يتضح من الجدول (1) ان هذا المجال يتضمن (25) فقرة.

جدول (1)

الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات درجة رضا مديري المدارس الثانوية

المرتبة	ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المئوي %
1	4	تضع الجامعات على مواقعها الكثير من الانشطة التي تخدم ميدان التعليم	2.24	74.666
2	20	تعُدّ الجامعات برامج خاصة لمنح الدبلوم والماجستير في الإدارة لمديري المدارس.	2.09	69.666
3	5	تتواصل الجامعات مع ميدان التعليم عبر العديد من القنوات.	1.92	64
4	19	يشارك اساتذة الجامعات بالتدريس في مراكز التطوير الاداري الخاصة بوزارة التربية.	1.91	63.666
5	21	يشارك اساتذة الجامعات بتأهيل المشرفين التربويين ومديري المدارس الجدد.	1.86	62
6	6	توزع الجامعات بين مدارسنا ادلة وكراسات بأنشطتها من الدورات التدريبية.	1.78	59.333
7	8	تقدم الجامعات الكثير من الدورات والبرامج التطويرية بأجور رمزية.	1.75	58.333

أحمد

درجة رضا مديري المدارس...

المرتبة	ت	الفقرة	الوسط المرجع	الوزن النسبي %
8	9	تسعى الجامعات الى ان يكون توقيت دوراتها وانشطتها غير مؤثر في عملنا الاداري.	1.68	56
9	24	تنسق الجامعات مع مديريات التربية في تصميم دورات وانشطة لتطويرنا كمديرين.	1.62	54
10	1	تصلنا اشعارات بأنشطتها وفعاليتها العلمية.	1.58	52.666
11	16	تشترك الجامعات ومديريات التربية بتنظيم مؤتمرات وفعاليات لتطوير مدارسنا.	1.55	51.666
12	7	تهتم الجامعات بتصميم دورات تطويرية خاصة بالمديرين.	1.53	51
13	10	تخصص الجامعات مقاعد في الدراسات العليا لتطوير كفاءات المديرين.	1.53	51
14	17	ترسل الجامعات نتائج بحوثها ودراساتها ومؤتمراتها الى مديريات التربية لتتولى اعمامها علينا.	1.52	50.666
15	18	يزود اساتذة الجامعات مدارسنا ببحوث ذات الصلة بعملنا التربوي.	1.5	50
16	3	تدعونا الجامعات لحضور المؤتمرات والندوات التي تُقام فيها لتنمية مهارتنا الادارية.	1.49	49.666
17	13	تطبق الجامعات في مدارسنا العديد من التجارب كجزء من اثبات صحتها.	1.48	49.333
18	25	تقدم الجامعات خدماتها وبرامجها لاعتماد التكنولوجيا في طرائق التدريس.	1.44	48
19	11	تنظم الجامعات دورات وانشطة لتطوير المدرسين بشتى اختصاصاتهم.	1.42	47.333
29	12	تزودنا الجامعات بالعديد من الدوريات والمصادر بشتى الاختصاصات.	1.35	45
21	14	تسهم الجامعات بالتصدي لدراسة المشكلات التي تواجه مدارسنا.	1.33	44.333

جرش للبحوث والدراسات

المجلد 17 العدد (1) 2016

المرتبة	ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي %
22	23	يسهم اساتذة الجامعات في توسيع اعتماد التكنولوجيا في عملنا الاداري.	1.33	44.333
23	15	تجري الجامعات بعض الدراسات للمشكلات التي ترشح في الميدان التربوي بناءً على طلبنا كمديرين.	1.33	43.333
24	2	تبلغنا الجامعات بالدورات التدريبية ذات الصلة بعملنا كمديرين.	1.3	43.333
25	22	يطوّر اساتذة الجامعات مع مدرسينا نماذج جديدة للتقويم والامتحانات.	1.3	43.333
		المعدل العام	1.6	53.2

يشير الجدول (1) الى ان المعدل العام (النتيجة الكلية) لهذا السؤال قد حصل على وسط مرجح (1.6) ووزن مثوي (53.2٪)، وهذه النتيجة منخفضة، ولا تدل على مستوى كاف من رضا مديري المدارس عن دور التعليم العالي في تطوير مهاراتهم، وتدل على مدى بعد التعليم العالي عن تنمية المجتمع.

اما الفقرات الثلاث الاولى التي حصلت على أفضل النتائج في استبانة درجة الرضا فهي على التوالي:

- حصلت الفقرة (4): (تضع الجامعات على مواقعها الكثير من الانشطة التي تخدم ميدان التعليم) على المرتبة الاولى بوسط مرجح بلغ (2.24) ووزن مثوي (74.666٪)، وتدل هذه النتيجة على مستوى جيد ولا سيما ان الجامعات كافة تضع على مواقعها تعريفاً بكلياتها واقسامها، وانشطتها، وفعاليتها، وكل ما يتصل بشؤونها، لذا فإن من السهل على مديري المدارس الوصول الى هذا الموقع، والاطلاع على ما فيه من أنشطة وفعاليات ومع هذا فان هذه النتيجة لا تدل على اهتمام من قبل الجامعات بتنمية مهارات مديرين وانما هو تعريف عام بالجامعة.
- اما الفقرة (20): (تعُدّ الجامعات برامج خاصة لمنح الدبلوم والماجستير في الإدارة لمديري المدارس) فقد حصلت على المرتبة الثانية بوسط مرجح بلغ (2.09) ووزن مثوي (69.666٪)، وتدل هذه النتيجة على أنها متوسطة وغير كافية للاستجابة

لرغبة مديري المدارس في دخول الدراسات العليا التي أصبحت في معظم الدول شرطاً لاختيار مدير المدرسة لا سيما اذا علمنا ان عدد من يدخل برنامج الماجستير في الادارة التربوية لا يزيد عن اصابع اليد بينما يتجاوز عدد المديرين الراغبين والمحتاجين لدخوله يقدرون بالاف.

• اما الفقرة (5): (تتواصل الجامعات مع ميدان التعليم عبر العديد من القنوات) فقد حصلت على المرتبة الثالثة بوسط مرجح بلغ (1.92) ووزن مئوي (64%)، وتبين هذه النتيجة انها منخفضة برغم ان استعمال وسائل الاتصال المتنوعة كان ينبغي أن تكون أكثر فاعلية لربط الجامعات مع ميادين الحياة المختلفة بما فيها ميدان التربية والتعليم وهي نتيجة مخيبة للامل.

ويشير الى ان الفقرات الثلاث الاخيرة قد حصلت جميعها على وسط مرجح بلغ (1.3) ووزن مئوي (43.33%) وفي ما يأتي توضيح لها لنتائج هذه الفقرات:

• الفقرة (15): (تجري الجامعات بعض الدراسات للمشكلات التي ترشح في الميدان التربوي بناءً على طلبنا كمديرين)، وهذا يدل على ضعف اهتمام الجامعات في الدراسات التي يفرزها الميدان التربوي والا فالمفترض أن يكون هناك تنسيق ومشاركة بين الجامعة وادارات المدارس في معالجة المشكلات التي يعانون منها.

• الفقرة (2): (تبلغنا الجامعات بالدورات التدريبية ذات الصلة بعملنا كمديرين)، وتبين هذه النتيجة ان الجامعات لا تبلغ مديريات التربية بالدورات التدريبية ، والقناعة السائدة ان الجامعات لا تهتم باعداد دورات تطويرية لمتسبي وزارة التربية بما فيها المديرون .

• الفقرة (22): (يطور اساتذة الجامعات مع مدرسينا نماذج جديدة للتقويم والامتحانات)، تشير هذه الفقرة الى ان المفترض ان يكون هناك تعاون بين اساتذة الجامعات والمدرسين لاعداد نماذج جديدة للتقويم والامتحانات. وهو مؤشر اخر سلبي لضعف دور الجامعات في تنمية الميدان التربوي من جميع الوجوه وعلى الرغم بان هذا العامل لا يصب مباشرة في تنمية مهارات المديرين ، لكنه يساعد في تطوير اساليب جديدة لتقويم وامتحانات في مدارسهم.

جرش للبحوث والدراسات

المجلد 17 العدد (1) 2016

ثانياً: مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه جامعات العراق التي تحول

دون قدرتها على اداء دورها تجاه تنمية مهارات المديرين؟

يتضح من الجدول (2) ان هذا المجال يتضمن (15) فقرة.

جدول (2)

الوسط المرجح والوزن المثوي لفقرات المعوقات

المرتبة	ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي. %
1	1	ما يعوق تواصل الجامعات مع المدارس هو كثرة عددها وانتشارها على مساحة واسعة.	2.6	86.66
2	4	ما يعوق التفاعل بين الجامعة وميدان التربية ارتفاع اجور المشاركة في الدورات التي تنظمها الجامعات.	2.52	84
3	3	يعتقد بعضهم ان مديريات التربية لا تخصص موازنة مناسبة لتطوير متسيبها.	2.41	80.33
4	14	قلة الموازنة المخصصة لمديريات التربية لغرض التطوير والتدريب.	2.33	77.66
5	9	التزام الاساتذة بالدوام الطويل والمهام الكثيرة التي يكلفون بها.	2.14	71.33
6	2	تحمل الجامعات المديريات مسؤولية التقصير في التواصل.	2.11	70.33
7	12	تعقيد الاجراءات والموافقات التي تعتمد عليها الجامعة لتنفيذ الانشطة.	2.05	68.33
9	5	تعد الجامعات انشطتها ودوراتها بتوقيات غير مناسبة لمشاركة المبدعين.	1.95	65
10	8	ما يغرق التواصل هو القوانين والانظمة التي تمنع الاساتذة من العمل خارج الجامعة.	1.93	64.33
11	7	ما يؤخذ على موضوعات الدورات انها بعيدة عن اهتمامات عمل المديرين.	1.91	63.66
12	10	احد الاسباب غير المشجعة هو تواضع العائد المادي للاساتذة والجامعة من تفاعلهم مع مديريات التربية.	1.79	59.66

المرتبة	ت	الفقرة	الوسط المرجح	الوزن المثوي %
13	6	ما يحول بين مشاركة المديرين في دورات الجامعات بعد الجامعة عن موقع عملنا.	1.76	58.66
14	11	كلفة بعض الأنشطة التي تقدمها الجامعات أكثر من العائد منها على الجامعات .	1.79	59.66
15	15	قلة القاعات والتجهيزات في الجامعة الملائمة لتنفيذ الأنشطة الخاصة بميدان التربية.	1.65	55
		المعدل العام	2.06	68.666

يشير الجدول (2) الى ان المعدل العام (النتيجة الكلية) لهذا السؤال قد حصل على وسط مرجح (2.06) ووزن مثوي (68.666 %)، وهي نتيجة تقع في المستوى المرتفع بعض الشيء لان هذه المعوقات تمثل فعلاً مصاعب تحول دون قدرة الجامعات على أداء دورها تجاه تنمية مهارات المديرين.

اما الفقرات الثلاث الاولى التي حصلت على أعلى النتائج كالمعوقات شديدة الأثر في تعطيل دور الجامعات لخدمة المجتمع فهي على التوالي:

- حصلت الفقرة (1): (ما يعوق تواصل الجامعات مع المدارس هو كثرة عددها وانتشارها على مساحة واسعة) على المرتبة الأولى بوسط مرجح بلغ (2.6) ووزن مثوي (86.66 %)، وهذا يعني ان هذا العامل هو أكثر الأسباب صعوبة امام اداء الجامعات لدورها. ولكن هذه الصعوبة تتراجع لو تحقق التواصل عبر المواقع الالكترونية ووسائل الاتصال الحديثة، ويتضح ان اهتمام الطرفين الجامعة والمدرسة ضعيف الى الحد التي تحول دون تحقق التواصل والتفاعل بينهم.
- أما الفقرة (4): (ما يعوق التفاعل بين الجامعة وميدان التربية ارتفاع اجور المشاركة في الدورات التي تنظمها الجامعات) فقد حصلت على المرتبة الثانية بوسط مرجح بلغ (2.52) ووزن مثوي (84 %)، وهي نتيجة مرتفعة، وتؤكد ان الجامعات تفرض رسوماً على المشاركين في دوراتها الخاصة بالمديرين (ان وجدت)، وبالتالي تجعل مديرات التربية تعزف عن اشراك منتسبيها في دوراتها التدريبية، وهذا ما يدفعها

لبحث عن بديل وهو الاكتفاء الذاتي بما لديها من مراكز وكفاءات تدريبية خاصة بها.

- اما الفقرة (3): (يعتقد بعضهم ان مديريات التربية لا تخصص موازنة مناسبة لتطوير متسببها) فقد حصلت على المرتبة الثالثة بوسط مرجح بلغ (2.41) ووزن مئوي (80.33٪)، وتبين هذه النتيجة بأنها مرتفعة ايضاً وتدعم نتيجة الفقرة التي سبقتها بارتفاع اجور المشاركة، وبالتالي تتجه مديريات التربية لتطوير متسببها عبر امكاناتها الذاتية تجنباً لتخصيص موازنة كبيرة تذهب كأجور مشاركة في دورات الجامعات.
- أما الفقرات الثلاث التي حصلت على اقل النسب كالمعوقات امام دور الجامعات في تنمية المهارات الادارية لمديري المدارس فهي على التوالي:
- حصلت الفقرة (6): (ما يحول بين مشاركة المديرين في دورات الجامعات بعد الجامعة عن موقع عملنا) على وسط مرجح بلغ (1.79) ووزن مئوي (59.66٪)، فهي نسبة منخفضة لا تمثل معوقاً كبيراً امام مشاركة المديرين في الدورات التي تنظمها الجامعات وذلك لتوافر المواصلات بانواعها مما لا يجعل البعد المكاني معوقاً.
- اما الفقرة (11): (كلفة بعض الانشطة التي تقدمها الجامعات أكثر من العائد منها على الجامعات) فقد حصلت على وسط مرجح بلغ (1.76) ووزن مئوي (59.66٪)، فهي نسبة منخفضة لا تمثل سبباً يحول دون قدرة الجامعات على اداء دورها في تنظيم دورات متسبب الميدان التربوي؛ لان استمرارها مع جودة العمل تدفع مديريات التربية الى تحمل اي اعباء مادية من اجل تطوير المهارات الادارية لمتسببها اذا وجدت مردوداً علمياً منها.
- اما الفقرة (15): (قلة القاعات والتجهيزات في الجامعة الملائمة لتنفيذ الانشطة الخاصة بميدان التربية) فقد حصلت على وسط مرجح بلغ (1.65) ووزن مئوي (55٪)، وهذا يعني ان هذا المعوق لا يحول دون اداء الجامعات لدورها. فامكانات الجامعات من القاعات والتجهيزات كثيرة وربما بقليل من التنظيم والتخطيط والادارة وبعض الشعور بالمسؤولية سيجعلها تنجح في تقديم خدماتها وانشطتها الى ميدان التربية.

ثالثاً: السؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

تعزى لمتغيرات: (الجنس، والخبرة، والتخصص).

من أجل معرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا مديري المدارس والمعوقات بنحو عام، لكل مجال من مجالاتها، تعزى لمتغيرات الدراسة، تم اعتماد اختبار (T-test) لعينتين مستقلتين غير متساويتين.

• متغير الجنس:

يبين الجدول (3) نتائج التحليل:

جدول (3)

تعرف الفروق في كل مجال وفي الدرجة الكلية بالنسبة إلى متغير الجنس

المجال	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		الدلالة الإحصائية
						المحسوبة	الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)	
درجة رضا مديري المدارس	ذكور	55	42.5273	9.46114	98	2.642	1.98	دال
	إناث	45	38.0444	6.99011				لصالح الذكور
المعوقات التي تحول دون قدرة الجامعات	ذكور	55	31.7455	4.17319	98	2.047	1.98	دال
	إناث	45	29.8667	5.00727				لصالح الذكور

يتضح من الجدول الآتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لصالح الذكور في المجالين الرضا والمعوقات، وذلك لأن الذكور أكثر شعوراً بعدم الرضا واحساساً بالمعوقات، لأن المديرين الذكور يمتلكون حرية الحركة للوصول إلى الجامعة إذا كان هناك فرصة لتدريبهم والتفاعل مع الجامعة لو توافرت لهم الفرصة بتطوير مهاراتهم عن طريقها، إلا أن الجامعة أوصدت أبوابها بوجه حاجات المجتمع بما فيها ميدان التربية، وبقيت تعيش بمعزل عن مجتمعتها، لذا فإن المديرين أكثر اهتماماً بعدم الرضا وبالمعوقات من المديرات اللواتي يملن إلى البقاء في مدارسهن من دون الالتفات لتطوير مهارتهن الإدارية لأن الارتباطات الأسرية تضغط عليهن للعودة للبيت مباشرة.

جرش للبحوث والدراسات

المجلد 17 العدد (1) 2016

• متغير الخبرة:

يبين الجدول (4) نتائج التحليل.

جدول (4)

تعرف الفروق في كل مجال والدرجة الكلية بالنسبة إلى متغير الخبرة

الدالة الاحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الخبرة	مجال
	الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)	المحسوبة						
غير دالة	1.98	1.353	98	9.11998	41.3692	65	اقل	درجة رضا مديري المدارس
				7.70932	38.9143	35	اكثر	
غير دالة	1.98	.247	98	4.83959	30.9846	65	اقل	المعوقات التي تحول دون قدرة الجامعات
				4.30692	30.7429	35	اكثر	

يتضح من الجدول الاتي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة الرضا والمعوقات، المعروف ان التعليم العالي منذ نشأته في العراق كان بعيداً او منعزلاً عن المجتمع، سواء كانت خبرة المدير في الادارة عاماً أم ثلاثين عاماً؛ فهو يعرف ان دور التعليم العالي في تنمية المجتمع ضعيف، وهو موضع عدم رضا الجميع فجامعات الدول النامية كدولها تعاني من مشكلات ومصاعب تجعلها في سبات دائم بدلاً من ان تكون رائدة النهضة في بلدانها.

• متغير التخصص:

يبين الجدول (5) نتائج التحليل.

جدول (5)

تعرف الفروق في كل مجال والدرجة الكلية بالنسبة إلى متغير التخصص

الدلالة الاحصائية	القيمة التائية		درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	التخصص	مجال
	الجدولية عند مستوى دلالة (0.05)	المحسوبة						
دالة لصالح العلمي	1.98	2.229	98	9.50150	42.3725	51	علمي	درجة
				7.36829	38.5714	49	انساني	رضا مديري المدارس
غير دالة	1.98	.004	98	4.75081	30.9020	51	علمي	المعوقات
				4.57003	30.8980	49	انساني	التي تحول دون قدرة الجامعات

يتضح من الجدول الاتي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لصالح التخصص العلمي في درجة الرضا، ويعزى السبب كما يعتقد الى ان المديرين من ذوي التخصص العلمي هم اكثر حاجة الى تطوير مهاراتهم الادارية من المديرين من ذوي التخصصات الانسانية لأنهم في اثناء دراستهم اقل تعرضاً لبرامج ومقررات تتصل بالادارة. اما على صعيد المعوقات فإن كلا التخصصين يعتقد ان هذه المعوقات حقيقية وتمثل عائقاً امام دور التعليم العالي في اداء دورهم، الا انها ليست مستحيلة لو ادرك القائمون على التعليم العالي مسؤوليتهم تجاه مجتمعهم.

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث يمكن استنتاج الآتي:

- 1- إن درجة رضا مديري المدارس عن دور الجامعات في تنمية مهاراتهم الادارية كان بمستوى متوسط، وهي نتيجة غير كافية لاداء دور واسع في الجامعات اتجاها ميدان التربية.

- 2- إن الجامعات لا تعد برامج خاصة لمنح الماجستير في الادارة لمديري المدارس بنحو يغطي حاجة اكثر من ألف مدير مدرسة في العراق.
- 3- إن قنوات التواصل بين الجامعة وميادين الحياة المختلفة ولا سيما ميدان التربية لم تكن بالمستوى المطلوب.
- 4- إن الجامعات معزولة لم يكن لديها تعاون وتفاعل مع المدارس في تطوير طرائق التدريس والتقويم والامتحانات والفعاليات والانشطة او معالجة اي مشكلة من المشكلات التي تواجه ميدان التربية.
- 5- إن المستوى العام للمعوقات كان مرتفعاً، وهذا يؤثر لحددة المعوقات التي تحول دون قدرة الجامعات على تطوير مهارات المديرين.
- 6- إن انتشار المدارس وكثرة عددها أحد أهم أسباب ضعف تفاعل الجامعات مع اداراتها.
- 7- إن ارتفاع اجور المشاركة في الدورات وانشطة الجامعات تعوق ترشيح متسبي التربية للمشاركة فيها.

التوصيات:

- 1- تأكيد فتح الجامعات أبوابها للتفاعل مع الميدان التربوي وتشخيص الجوانب التي تحتاج الى تطوير، والمشكلات التي تحتاج إلى تشخيص ومعالجتها بما يحقق تفاعلاً اوسع بين الطرفين المتكاملين (التربية والتعليم).
- 2- التوسع في اعتماد التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال المتطورة للتواصل عبر المواقع الالكترونية وعبر القنوات الفضائية والاعلام التربوي لكل من وزارة التربية ومديرياتها والجامعات وكلياتها لتحقيق تواصل وتفاعل يخدم الطرفين.
- 3- إعادة النظر بأجور المشاركة في الدورات التدريبية في الجامعات وأنشطتها لكي يكون بمقدور مديريات التربية ترشيح متسببيها للمشاركة فيها مع مراعاة ان لا تكون توقيتاتها مؤثرة في دوام وعمل المرشحين.
- 4- تشكيل لجان مشتركة بشتى الاختصاصات والوظائف الادارية والتدريسية تحدد المجالات التي تصلح للتعاون والتفاعل سواء كان على صعيد تنظيم مؤتمرات وبحوث وانشطة رياضية وفنية وندوات وورش عمل يشارك فيها الطرفان.

المقترحات:

تقترح الباحثة إجراء الدراسات الآتية:

- 1- درجة الرضا الوظيفي لدى الجامعات في الجامعة وعلاقته بالانشطة الموجهة في الميدان التربوي.
- 2- الانماط القيادية لمديري المدارس الثانوية في العراق من وجهة نظر المدرسين وأثرها في تحقيق الرضا الوظيفي.
- 3- الاسباب الحقيقية لضعف دور الجامعة في تفاعلها مع الميدان التربوي من وجهة نظر اساتذة الجامعات.
- 4- العلاقة بين الرضا الوظيفي للمدرسين عن ادارتهم وأدائهم لمهامهم الوظيفية.

المصادر:

- أحمد ، أحمد إبراهيم ، (2001): الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة ،الإسكندرية : مكتبة المعارف الحديثة.
- الجبوري ، احمد علي ، (2006) : القيادة الصفية وعلاقتها بموقع الضبط والرضا الوظيفي لدى تدريسيي الجامعة، اطروحة دكتوراه ،كلية التربية / ابن رشد، جامعة بغداد.
- حجاج، عبد الفتاح أحمد، (1990): نحو صيغة ملائمة لتطوير التعليم الثانوي، دراسات تربوية، (24).
- ختام ، عارف مصلح حسن ،(2012) : درجة رضا المعلمين الاردنيين عن استراتيجية تقييم الاداء الوظيفي الخاصة بهم، رسالة ماجستير في التربية ، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش.
- رمزي ،عبد القادر رمزي ، (1997): الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، ط2 ، عمان.

جرش للبحوث والدراسات

المجلد 17 العدد (1) 2016

- سالم ، مريم احمد علي، (1998) : الصعوبات الادارية والتقنية التي تعاني منها التربية المهنية في المرحلة الاساسية في التعليم العام في محافظة الكرك ، الاردن ، جامعة القديس يوسف، بيروت.
- الشلحوط ، فريز محمود أحمد، (1992) : درجة رضا مديري التربية والتعليم في الأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية.
- الشماع، خليل محمد حسن، (1991) : مبادئ الادارة بالتركيز على ادارة الاعمال ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، مطبعة الخلود ، ط2.
- صباح ، سليم مصطفى، (2000) : الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات الدوائر في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية العاملين في محافظات شمال فلسطين، رسالة ماجستير في التربية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية .
- العمري ، خالد ، (1992) : مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات ، المجلد السابع، العدد الثاني .
- العميري ، سراب فاضل نخير ، (2006) : واقع الدور الإشرافي لمديري المدارس الثانوية والدور الإشرافي للمشرف الاختصاصي التربوي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية/ ابن الهيثم ، جامعة بغداد.
- العنزى، سعد علي حمود، (1985) : الرضا الوظيفي والاداء في شركة التأمين الوطنية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- فليح، فاروق عبده وعبد المجيد، محمد، (2005) : السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والطباعة، ط1، عمان.
- قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذي الرقم 40 لسنة 1988، بغداد .
- نظام المدارس الثانوية رقم 2 لسنة 1977 وتعديلاته .