



مستوى الأداء المهني لدى مشرفي الاقسام الداخلية
الباحث ميثم كاظم جبر
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعه سومر
maithamkadm2@gmail.com
الباحث حسن علي موحى
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعه سومر
hsson020@gmail.com

مستخلص :

يرمي البحث الى معرفة مستوى الاداء المهني لدى مشرفين الاقسام الداخلية واتبع الباحثان المنهج الوصفي في اجراء دراستهما كونه المنهج الاكثر تلائما مع البحث الحالي وتكون مشرفين الاقسام الداخلية / جامعه سومر والبالغ عددهم (172) مشرف ومشرفه في حين تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية وبلغ افراد عينة البحث (60) مشرف ومشرفه ، وقد تبنى الباحثان مقياس الاداء المهني تم تطبيقها على عينة البحث بعد التأكد من صدقها وثباتها وبعد تطبيقها استخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية spss الملائمة للبحث وبعد تحليل النتائج ومناقشتها توصل الباحثان الى ان افراد عينة البحث لديهم مستوى عالي من الاداء المهني .
وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحثان عدد من التوصيات منها:
1. ان تؤكد وزارة التعليم العالي و الجامعات المرتبطة بها على ضرورة تعزيز العلاقات من خلال مجالس الكليات لمنح الموظفين مناخ جيد .
2. أهمية تفعيل دور اساتذة طرائق التدريس من خلال عمل دورات طرائق تدريس لدى المشرفين .
3. تطوير مهارات المشرفين الحديثة لمواكبة التطور والتكنولوجيا .
كلمات مفتاحية : الأداء المهني ، مشرفين ، الاقسام الداخلية

The level of professional performance of internal department supervisors

Researcher Maitham Kadhim Jabr

Ministry of Higher Education and Scientific Research / Sumer University

maithamkadm2@gmail.com

Researcher Hassan Ali Mohi

Ministry of Higher Education and Scientific Research / Sumer University

hsson020@gmail.com

Abstract:

The research aims to identify the level of professional performance among internal department supervisors. The researchers followed a descriptive approach in conducting their study, as it is the most appropriate approach for the current research. The internal department supervisors at Sumer University numbered (172) male and female supervisors. The research sample was selected using a stratified random sampling method, and the sample consisted of (60) supervisors And his supervisor . The researchers adopted a professional performance scale, which was applied to the research sample after verifying its validity and reliability. After applying the scale, the researchers used the SPSS statistical package appropriate for the research. After analyzing and discussing



the results, the researchers concluded that the research sample members possessed a high level of professional performance.

In light of the research results, the researchers presented a number of recommendations, including:

1. That the Ministry of Higher Education and its affiliated universities emphasize the need to strengthen relationships through college councils to provide employees with a positive climate.
2. The importance of activating the role of teaching methods professors by holding teaching methods courses for supervisors.
3. Developing the modern skills of supervisors to keep pace with developments and technology.

Keywords: Professional performance, supervisors, internal departments

الفصل الأول التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

يعد الأداء المهني أهم المجالات التربوية التي اهتمت بها النظم التربوية الحديثة لما يحمله من أهمية كبيرة في عملية تطوير وتحسين جودة التعليم؛ لارتباطه الوثيق بتحسين الأداء المهني للمعلم بما يتلاءم والتطورات الحادثة في المجالات التربوية والتقنية، وذلك من أجل تطوير مدخلات العملية التربوية وتحسين مخرجاتها ومساعدة المعلمين على النمو المهني، وتحسين مستوى أدائهم في جو من العلاقات الإنسانية السليمة، (فتحي فرج، ٢٠١١: ٢٣).

وبناء على مسبق، من الممكن أن يتبنى نظام تربوي في إحدى الدول مسمى التوجيه وليس الإشراف ولكنه يقصد بممارسة هذا المفهوم كافة ما يتضمنه مفهوم الأداء المهني (عماد خليل، ٢٠١٢: ٤).

ومن المهارات المهنية التي ينبغي للموجه المهني امتلاكها القدرة على تحسين العلاقات الإنسانية مختلف الأفراد في المجتمع المدرسي، والقدرة على النمو المستمر من الخبرات والمعارف التي تتطلبها عملية الإشراف وإعداد التقارير والتخطيط والتنظيم التربوي. (حمدة السعيدة، ٢٠١٤ : ٣٨٨).

أن ممارسة المشرف لمجموعة من المهارات القيادية يساعد على التطوير المهني للمعلمين، كما يؤثر على جودة التعليم وزيادة التحصيل الدراسي للمتعلمين. كما أشارت (Mette) إلى أهمية توافر المهارات القيادية لدى مؤسسه رياض الأطفال الأمريكية بصفتهم مشرفين تربويين لدورها في تحقيق الموازنة بين احتياجات الإشراف التربوي الأداء المهني المستمر للمعلمين.

كما بينت دراسة (Ansar (2015) الدور الأكاديمي والاداء المهني في تحسين جودة التعليم وتقديم المساعدة للمعلمات اسسات الروضات وأوضحت الدراسة أن الدور الأكاديمي للمشرف يهدف إلى تحسين الأداء المهني للمعلمين، في حين يهدف الدور الإداري له إلى مساعدة دور المشرف في دعم جودة التعليم من خلال الأداء المدرسي والمهني المتميز وأوصت الدراسة بأنه يجب أن يتوفر لدى المشرف الكفاءة الذاتية لتحسين المهارات الإشرافية، وإثارة دافعية المشرفين لتحقيق أفضل أداء مهني لديهم.

كما أشارت نتائج العديد من الدراسات التي أجريت حول الأدائية المشرفين إلى قصور الأداء المهني في تطوير أداء المعلمات ومنها دراسة كل من (نرمين مجدي، ٢٠٠٤؛ السيد شريف، ٢٠٠٦؛ مريم بكاري، ٢٠١١؛ لمى الداهم، ٢٠١٢؛ سوزان، المقطرن ٢٠١٠) وقد أرجعت ذلك إلى ضعف قدرة الموجهات. على القيام بوظائف التوجيه المهني، وعدم وضوح معايير استخدام أساليب الإشراف الحديثة، وضعف الفتاعة لدى المشرفين و الموجهات بالإداء.

من خلال السؤال الاستطلاعي الذي قدمه الباحثان الى مجموعة من المشرفين



- ما مستوى الأداء المهني لدى مشرفين الاقسام الداخلية ؟

اهمية البحث:

تعتبر المهنة خدمة وتكريس تهدف إلى بتقديم العون للإنسانية والمهنة بمعناها الراقي لابد أن يكون لها هدف لا يتحقق إلا بالتكريس وتتضمن المهنة مجموعة معارف نظرية وقواعد تنظم أعمالها (محيرق، 2015: 219).

تواجه المشرفين اليوم تحديات جديدة تفرض عليها مقارنة الأداء وما تحققه من إنجازات بما يصل إلى غيرها من المؤسسات الأحسن والأفضل والأنجح إلى السوق وما يعبر عنه بالقياس إلى القسط الأفضل وقد تطورت هذه الفكرة بتأثير المنافسة العالمية والرغبة في الوصول لأفضل المستويات في الأداء ومن ثم ظهرت فكرة المستوى العالمي للأداء (راشد، ٢٠٠٢: ٤٥).

كما أن الموظف الذي يعلم إن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته الذي يبذله على المدى القريب والبعيد فإنه يتقانى في عمله ويكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين ، أصبح الرضا الوظيفي من أهم الموضوعات الإدارية في واقع المنظمات فالكفاءة الانتاجية العالية صارت هدفاً أساسياً لكل المشروعات فقت أكدت الأبحاث أهمية البحث عن العلاقة بين ظروف وأحوال العمل المادية أو الطبيعية وبين إنتاجية العاملين وقد لعب علم النفس دوراً بالبحث عن دوافع السلوك من خلال تفاعله مع البيئة ومحاولة تحقيق التوافق معها (البارودي، 2015: 18).

عناصر الأداء المهني – العمل ومتطلباته : وتشمل المهام والمسؤوليات والأدوار والمهارات للأداء المهني عناصر أو مكونات أساسية من خلالها يمكننا قياس و تحديد مستوى أداء المهني المؤسسة وهي: المعلمة وكفاءاتها وهي ما تمتلكه المعلمة من معرفة و مهارات واهتمامات و قيم و اتجاهات ودوافع، أما كفاءاته فتعني ما لدى المعلمة من معلومات و مهارات و اتجاهات و قيم و التي تمثل الخصائص الأساسية التي ننتج أداء فعال يقوم به ذلك المعلمة. بالإضافة إلى التقاني و الجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤوليات و إنجاز الأعمال في مواعيدها ومدى الحاجة في الإشراف والتوجيه تتصف به من متطلبات وتحديات كما تشتمل الدقة و النظام

والإتقان و البراعة والتمكن الفني و القدرة على التنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الإنجاز والتحرر من الأخطاء. (عكاشة، 2008، ٣٧).

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على :-

مستوى الأداء المهني لدى مشرفين الاقسام الداخلية .

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي

١- الحد الموضوعي : دراسة الأداء المهني لدى مشرفين لتحقيق أهداف البحث.

2- الحد المكاني: مشرفين الاقسام الداخلية في محافظه ذي قار / الرفاعي

3 – الحد الزمني: العام الدراسي (٢٠٢٥-٢٠٢٦)

٤- الحد البشري :مشرفين الاقسام الداخلية في جامعه سومر .



تحديد المصطلحات:- عرفها كل من

1- (تولستوي" 2014،:) "Tolstoy": هو كل عمل له قيمة وجودية فردية ويقدم خدمة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد والعمل المخطط لتحقيق غاية محددة (Dyer,2014: 100).

2- علي صالح محمود ابو مخ، (٢٠١٧)

مجموعة من القدرات والكفايات التي يتحلى بها الموجه الفني والتي تجعل منه شخصاً مؤثراً على سلوك المعلمات في دفعهن وحفز من وتنشيطهن نحو تحقيق غايات مشتركة بأعلى درجات الكفاءة والفاعلية وفي ظل علاقات إنسانية جيدة " (علي صالح محمود أبو مخ، ٢٠١٧).

3- (كدواني، 2017): القواعد والأسس التي يضعها العاملون فيها لأنفسهم لتحديد الصحيح الذي يجب أن يفعلوه ضمن مفهوم الرقابة الذاتية (كدواني، 2017: 121-4 (ابو احمد 2020) الاداء المهني هو الذي يقوم به العامل بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدي بطريقة معينة، وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والمكانيات وإدراك الدور. (أبوحميد، 2020.

5- (كانط، 2020) الضمير المهني ينبثق من التمسك بأخلاقيات العمل والشعور بالمتعة أو الاستياء المرتبط بالذات الذي ينشأ نتيجة الالتزام بالمبادئ الأخلاقية وهو مصدر الإحساس بالواجب (كانط، 2020: 35).

التعريف النظري لمفهوم الأداء المهني:

لقد تبنت الباحثان تعريف (علي صالح محمود ابو مخ، ٢٠١٧) تعريفا نظريا وتبنت نظريته المعتمدة في الأداء المهني .

التعريف الاجرائي لمفهوم الأداء المهني:

(الدرجة التي يحصل عليها المستجيب بعد اجابته على فقرات مقياس الأداء المهني).

الفصل الثاني (خلفية النظرية والدراسات السابقة)

أولاً: الاطار النظري

أ - مفهوم الاداء المهني:

هو المحور الرئيسي التي تهتم به المؤسسات كاهه كونه يشكل اهم اهدافها فهي تسعى لتحقيق الاهداف المسطرة . يعكس الاداء المهني حسب برومان مساهمة الموظفين في تحقيق اهداف منظمة من خلال الممارسات التي تؤدي الى زيادة أو نقص من قيمة المساهمة للوصول بالمنظمة الى الفعالية ويقصد بهذا التعريف ان سلوكيات الأفراد اذا كانت ايجابية ستؤدي لا محالة الى الوصول با اهداف المؤسسة واذا كانت سلوكيات سالبة ستؤثر حتما على اهداف المؤسسة (طويل كريمة، ٢٠٠٨ ص ٢٠).

و يعرف ايضاً الاثر الصافي جهود الموظف التي تبدأ با القدرات وادراك الدور والمهام والذي بالتالي يشير الى درجة تحقيق المهام المكونة لوظيفة الموظف (محمد سلطان ٢٠٠٤ ص ٢١٩).

كما عرف الاداء المهني ذلك المستوى الذي يحققه الموظف عند قيامه بعمل ما فهو يرتبط بتحقيق المستويات المختلفة للمهام المطلوب انجازها و على كل ذلك فالأداء يكون نتيجة امتزاج من عدة عوامل مثل الجهد المبذول وإدراك الدور ومستوى القدرات التي يتمتع بها الموظفين (مصطفى عشوي ١٩٩٢ ص ٢٤٤).

الاداء المهني المعلم :

عرف (وهيه، ٢٠١٠) الاداء المهني للمعلم بانه الارتقاء بمستوى ادائه من خلال اكسابه المهارات اللازمة وتنمية الاتجاهات الايجابية لدى التحسين مستوى التعلم والتعليم استجابة للمتغيرات وحاجات المجتمع .



وعرفت الباحثة الاداء المهني لمعلمي الكيمياء إجرائياً على إنه أساليب متبعه تقدم من خلالها التطبيقات والحلول المبتكرة والمفيدة للمعلمين في تطوير المعرفة و المهارات لدمج التكنولوجيا في ممارسات التعليم المناسبة من خلال مجتمع التعليم الالكتروني.

خصائص الاداء المهني الناجح:

1. تقسيم الاداء المهني الناجح عملية إيجابية تقوم بتحديد مواقع الصعف لدى الافراد ومواقع القوة .
2. يشتمل على المهات التي يقوم بها الفرد ومدى التزام الفرد بإنجازها
3. تقسيم الاداء المهني كامل وشامل للجميع داخل المؤسسة المهنية تقسيم الاداء المهني عمليه ليست ثابتة بل مستمرة.

عناصر الاداء المهني:

1. معرفة المتطلبات الوظيفية وتشمل المعارف والمهارات الفنية والخلفية عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها .
2. كمية العمل المنجز اي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية ومقدار سرعه هذا الانجاز .
3. نوعية العمل وتشمل عدة جوانب هامه مثل الدقة والنظام والتمكن الفني في هذا العمل.

العوامل المؤثرة على الاداء المهني:

1. غياب الاهداف المحددة للمؤسسة: ماينتج عنه تساوي الموظف ذو الاداء الجيد مع ذو الاداء الضعيف.
2. عدم المشاركة في الادارة عدم مشاركة العمال في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط ووضع القرارات يساهم في وجود فجوة بين المؤسسين والموصوصة.
3. اختلاف مستويات الاداء تشمل عدم نجاح الاساليب الادارية التي ترتبط بين الاداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه فكلما ارتبط مستوى الاداء بالترقيات والحوافز كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثره بالعاملين
4. مشكلات الرضا الوظيفي يعد من العوامل الأساسية المؤثرة على مستوى الاداء المهني فعدم الرضا او انخفاضه يؤدي الى اداء ضعيف وانتاجيه اقل حيث يتأثر الرضا بعوامل منها التنظيمية والشخصية كالاتماعية السن والمؤهل العلمي والعادات والتقاليد.

استراتيجيات تحسين الاداء المهني

1. تحسين عناصر الاداء تشمل في دراسة كل من الموظف والوظيفة والموقف والبحث عن الطرق
2. تحسين الموظف يعتبر الموظف العامل الأكثر صعوبة في التغيير
3. التحسين الوظيفي لان التغيير في تركيبة المهام الوظيفية يوفر فرصا جديدة لتحسين الاداء
4. تحسين الموقف يتبع الموقف او البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة فرصا للتغيير قد تؤدي الى تحسين الاداء.

أبرز العوامل المؤثرة على مستوى العاملين وأدائهم

1- ان نظام المكافآت والحوافز يجب من الاول توضيح مصطلح نظام المكافآت والحوافز قبل الحديث عن أفضل الاستراتيجيات والنتائج المرتبطة به، فهي الإطار الذي تضعه المؤسسة وتستخدمه لتقديم نوع من المكافأة للموظفين مقابل أدائهم، والهدف هو تعزيز دافعيتهم وتحفيزهم لكي يواصلوا العمل لصالح المؤسسة، تتكون أنظمة المكافآت في الأساس من البرامج والسياسات المرتبطة بالتعويضات، ولكن قد تشمل أيضا الامتيازات التي سوف تمنح للموظفين وغيرها من المكافآت الإضافية التي تلبي احتياجاتهم وينصب التركيز الأساسي أنظمة المكافآت التي تحددها إدارة الموارد البشرية على النجاح في تطبيق نظام التعويضات داخل المؤسسة، حيث إن معظم المؤسسات تسعى إلى تطبيق برنامج الدفع مقابل الأداء، الذي يقدم أجورا تنافسية في سوق العمل ويقدم تعويضات مختلفة للموظفين بناء على أدائهم، كما وتتبنى المؤسسة التي تطبق برنامج الدفع مقابل الأداء فلسفة تهدف إلى مكافأة أفضل الموظفين أداء بهدف جعلهم



رمزا يحتذى وترغب الموظفين الآخرين في المكافآت وتحسين الأداء العام للمؤسسة، وإيلاء اهتمام خاص بالموظفين الأكثر تأثيراً، واستراتيجية المكافآت الإجمالية حيث يؤدي متخصصو إدارة الموارد البشرية دوراً رئيسياً في تحديد أنظمة المكافآت، وتعد التعويضات التي تقدم للموظفين مجرد أساس واحد فقط من المكافآت الإجمالية

2- غياب الأهداف المحددة: حيث أن المؤسسة التي لا تمتلك الخطط تفصيلية عن عملها وأهدافها ومعدلات النتائج المطلوب أدائها لم تستطع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائهم لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك، فالتملك المؤسسة معايير أو مؤشرات لا لنتائج والأداء الجيد، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف.

3- عدم المشاركة في الإدارة: في حال عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في تخطيط الإداري وصنع القرارات يساهم في وجود فاصل أو فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يؤدي إلى تدني في مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف الحقيقية المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المؤسسة.

4- اختلاف في مستويات الأداء: من العوامل المهمة المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه، فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثر بالعاملين، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

5- التسبب الإداري: فالتسبب الإداري في المؤسسة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة السلوك القيادي أو الإشراف، أو للثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة.

النظرية المفسرة للأداء المهني:

1- نظرية الإدارة العلمية:

تمثل هذه النظرية بالاعتماد على الانتاج المهني للأفراد بشكل مهني ويومي أي ماذا ينتج الفرد نهاية كل يوم لا تعتمد هذه النظرية على الرواتب والحوافز والمكافأة المادية التي يحصل عليها الفرد في المهنة التي يعمل بها وتركز هذا النظرية على اختيار الافراد للقيام بالعمل بعد حصولهم على التدريب المهني المناسب ويعتبر فريد ريك دبلوي تايلور مؤسس الحركة المعروفة باسم المنظمة العلمية للعمل والفكرة الأساسية هو القضاء على اهدار الوقت والمال ما الي ذلك في تسيير المؤسسات من خلال طريقة علمية ويذكر مزيد فريد ريك ان الهدف الرئيسي للإدارة يجب ان يكون ضمان اقصى قدر من الازدهار لكل صاحب العمل والموظف.

2- نظرية التقييم الإداري

وتقوم هذه النظرية على تقديم الأنشطة المهنية بحيث يكون هدفها زيادة الانتاج وخفض التكلفة المادية الى المؤسسة المهنية يكون ترتيب الاداء المهني حسب هذه النظرية تنازلي من الاعلى الى الأسفل واصبح تقييم الاداء في هذه الأيام وسيلة أو أداة يعتمد عليها في جميع المنظمات العامة والخاصة والمختلطة للحكم على دقة السياسات والبرامج التي تتبعها هذه المنظمات من ناحية وعلى فعالية وكفاءة اداء العاملين من ناحية أخرى حيث يركز مفهوم تقييم الاداء على معرفة وتحليل الفروقات بين ما هو مخطط وما تحقق اي بين الاداء الفعلي والنمطي.

3- النظرية البيروقراطية :

تعتبر هذا النظرية كما وضعها ماكس فيبر هي البداية لنظرية التنظيم العلمية وقد هدف فيبر من نظريته الى وصف الجهاز الاداري للتنظيمات وكيف يؤثر على الاداء والسلوك التنظيمي وكان فيبر يقصد بتعبير



البيروقراطية ان يصف النموذج المثالي للتنظيم والذي يقوم على أساس من التقسيم الإداري والعمل المكتبي وتهتم هذه النظرية بطبيعة العلاقات بين الفرد والمسؤول عنه ولأنهم كثيراً بنسبة انتاج الفرد فعلى الفرد القيام بجميع المهام التي تطلب منه مهما كانت صعوبتها.

4-نظرية العلاقات الإنسانية

تقوم هذه النظرية على الديمقراطية بحيث تهتم بالأفراد الذين يعملون بمشاعرهم وتطلب منهم المشاركة بجميع المشاريع التي من شأنها تحقيق مكانه الفرد في المجتمع وتبدأ ظهور هذا النظرية في الفترة من ١٩٣٥-١٩٥٠ كان رد فعل اساسي على النظرية العلمية التي تعاملت مع الاشخاص باعتبارهم الآلات حيث تشمل مبادئ نظرية العلاقات الإنسانية ان المؤسسة يجب ان تنظر وتتعامل مع العامل باعتباره انسان وكانت النظرية نتاج ما يعرف بدراسات هو ثرون من قبل جورج التون مايو الذي قام ببحث اثار العلاقات الاجتماعية والدافعية على الإنتاجية حيث اشار الى ان الجوانب الاجتماعية يكون لها الأسبقية على البنية المؤسسة الوظيفية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

1-دراسة نشأت الاقطش (٢٠١١)

عنوان الدراسة: ظاهرة استهداف الصحفيين وتأثيرها في الاداء المهني وممارسة الرقابة الذاتية.

هدفت الدراسة: تهتم هذه الدراسة بظاهرة استهداف الصحفيين وتأثيرها في الاداء المهني وممارسة الرقابة الذاتية.

عينة الدراسة: تم اختيار ٢٢٠ صحفياً فلسطينياً بطريقة العينة العشوائية المعرفة اثر استهداف الصحفيين على ادائهم المهني وممارسة الرقابة.

نتائج الدراسة : تؤكد ان الضغوط المفروضة على الصحفي الفلسطيني اسفرت عن ممارسة رقابة ذاتية في القضايا الاجتماعية والسياسية.

٢- دراسة رمضان انور محمد سليمان (٢٠٢٠)

عنوان الدراسة متطلبات جودة الاداء المهني للأخصائيين في العمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين.

هدفت الدراسة : تحديد متطلبات تحسين جودة الاداء المهني للأخصائيين في العمل مع الحالات الفردية بدور رعاية المسنين.

عينة الدراسة: ان (١٠) من الخبراء والاكاديميين بكلية الخدمة الاجتماعية جامعه حلوان.

نتائج الدراسة: ضرورة وجود متطلبات لتحسين جودة الاداء المهني وتحددت اهم تلك المتطلبات في دورات تدريبية للأخصائيين للتدريب على النماذج الحديثة.

٣-دراسة محمد القططي (٢٠٠٨)

عنوان الدراسة: درجة توفير معايير جودة الاداء المهني لدى المشرفين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

هدفت الدراسة: التعرف على درجة توفير معايير جودة الاداء المهني لدى المشرفين بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين.

عينة الدراسة: طبقت الاداء على عينة قوامها (٣٦٨) معلماً ومعلمة ثم اختيرها بالطريقة العشوائية الطبقية

نتائج الدراسة: ان درجة التقدير الكلية لتوفير معايير جودة الاداء المهني لدى المشرف التربوي بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة بوزن نسبي (٦٦/٧) والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

4-دراسة الطائي (2019) الاداء المهني وعلاقته بالحاجات النفسية جامعة بغداد مركز البحوث النفسية، المجلد 30 العدد 4 كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة (ص133-196).



هدفت الدراسة تعرف الضمير المهني لعينة البحث التي تألفت من 120 من الصحفيين والأطباء والأساتذة الجامعيين والتعرف على الحاجات النفسية لعينة الدراسة من خلال مقياس للضمير المهني ومقياس للحاجات النفسية و اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الضمير المهني والحاجات النفسية وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالضمير المهني في جميع ميادين العمل وجميع المستويات الوظيفية .

5-دراسة خالد رمضان عبد الفتاح (٢٠١٩)

عنوان الدراسة دور مجتمعات التعلم الالكترونية في تحسين الأداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة – السعودية.
هدفت الدراسة: التعرف على دور مجتمعات التعلم الالكترونية في تحسين الاداء المهني لمعلمات الكيمياء في المدارس التابعة لمكتب تعليم جنوب جدة-السعودية
عينة الدراسة: تكونت من (٣٠) فقرة موزعة على ثلاث مجتمعات هي مجتمع التعلم الالكتروني – zoom-one note . لقياس دورها في تحسين الاداء المهني للمعلمات
نتائج الدراسة: لمجتمعات التعلم الالكتروني دور فعال في تحسين الأداء المهني.

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل الاجراءات المتبعة في تحديد مجتمع البحث واختيار العينة، وخطوات اعداد مقياس الاداء المهني لدى مشرفين الاقسام الداخلية ، واجراءات التطبيق النهائي للمقياس على عينة البحث ، وبيان الوسائل الاحصائية المستخدمة للتوصل الى نتائج البحث ، وفيما يلي تفصيل ذلك .

اولاً: منهجية البحث :

اعتمده الباحثان في الدراسة الحالية المنهج الوصفي كونه يتناسب مع اهداف البحث الحالي وان اي دراسة او مشكلة أو ظاهرة وحلا لهذه الظاهرة. ويهتم هذا المنهج لدراسة متغيرات. ويعني يوصف الظاهرة وصفا دقيقاً ويعبر عنها كمياً وكيفاً فالتغير الكمي يعطي وصفا رقمياً يوضع مقدار هذه الظاهرة او حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى اما التغير الوصفي يصف الظاهرة ويوضع خصائصها. (عبيدان وآخرون، ١٩٩٦: ٢٨٦).

ثانياً: مجتمع البحث:

هو المجموع الكلي للعناصر ذات العالقة بالظاهرة أو المشكلة، أو هو مجموعة من العناصر ذات الشأن أو المعينة بالدراسة والتي يسعى الباحث لتعميم النتائج عليها (عوده وملكاري، ١٩٩٨: ٥٩) يتحدد المجتمع البحث الحالي (مشرفين الاقسام الداخلية في جامعه سومر). جدول (1) يوضح اعداد المجتمع الكلي .

جدول رقم (1) يوضح أفراد عينة البحث

القسم	العدد الموظفين
قسم المرسي	36
قسم القلعة	32
قسم سلام	33
قسم الرفاعي	34
قسم الكراي	37
المجموع	172



ثالثا : عينة البحث

هي جزء من المجتمع يتم اختيارها لغرض دراستها والوصول إلى بعض الاستنتاجات عن المجتمع .
(العزاوي 2008 : 182) ونظرا لصعوبة اجراء البحث على مجتمع البحث بأكمله نظرا لما يتطلبه من وقت وجهد كبير، فقد اختار الباحثان عينة تألفت (6٠) من مشرفين الاقسام الداخلية لتمثيل مجتمع البحث والجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (2) يوضح أفراد عينة البحث

القسم	الذكور	الاناث	المجموع
قسم المرسي	6	5	11
قسم القلعة	7	6	13
قسم سلام	6	4	10
قسم الرفاعي	8	5	13
قسم الكراذي	7	6	13
المجموع	34	26	60

رابعا :- أداء البحث:

لغرض قياس مفهوم ضغوط الأداء المهني قام الباحثان بالاطلاع على الدراسات التي تناولت هذا الموضوع فتبنت مقياس الذكاء الانفعالي المعد من قبل (منيرة محمد ضيف، ٢٠١٨) والمتكون من (٣٢ فقره) و (٣ بدائل) وتدرج الاجابة على النحو الاتي (١،٢،٣) انه مناسب لهذا البحث، ويمكن الاعتماد عليه النها مقياس طبق على عينه متشابه لعينه البحث جرائتها في بناء المقياس وهذا الأسباب وجده الباحثان منطقيه اعتماد على مقياس البحث الحالي.

خامسا : تطبيق الاداء:

اولا / الصدق :

بعد الصدق من الخصائص الاساسية في بناء المقاييس النفسية والتربوية وبعد من اهم شروط ادوات القياس النفسي وفقدانه يدل على عدم صلاحية المقياس ولذا يعد الصدق مطلبا اساسيا لصدق الاداة (137) (Hughes : 1989).

اعتمده الباحثان على الصدق الظاهري من خلال عرض الفقرات المقياس على (٥) خبراء مختصين في العلوم التربوية و النفسية وكان اتفاق الخبراء (١٠٠ %) .

ثانيا/الثبات :



من الشروط الأساسية لبناء أي مقياس، صدقه وثباته، وثبات المقياس يعني عدم تناقض المقياس مع نفسه أو دقته في القياس وهو يعد من المفاهيم الجوهرية في المقاييس النفسية ويعد من الأسس المهمة للاختبار والقياس (مجيد، ٢٠١٠ : ٦٤)

على الرغم من وجود عدة طرق لاستخراج الثبات إلا أن طريقة إعادة الاختبار تعد أهمها وأكثرها شيوعاً ويتم عن طريقها الحصول على معامل الثبات بدلالة معامل الارتباط بيرسون بين الدرجات التي يحصل عليها المستجيبون في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني . ولحساب ثبات مقياس ضغوط الأداء المهني قام الباحثان بتطبيق المقياس على مكونة (١٠) مشرف وقد تم احتساب معامل الثبات .

بطريقتين :

١ - طريقة إعادة الاختبار Test – Retest method

على الرغم من وجود عدة طرق لاستخراج الثبات إلا أن طريقة إعادة الاختبار تعد من أهمها وأكثر شيوعاً. ويتم عن طريقها الحصول على معامل الثبات بدلالة معامل الارتباط بين الدرجات التي يحصل عليها المستجيبين في التطبيق الأول ودرجاتها في التطبيق الثاني (ملح . ٢٧٥:٢٠٠٩) لإيجاد ثبات الاختبار فقام الباحثان بتطبيق المقياس على عينة بلغت (١٠) مشرفين ثم أعيد تطبيق الاختبار على أفراد العينة ذاتها بعد مرور (١٥) يوماً وباستخدام معادلة بيرسون بين درجات الاختبار الثاني وكان معامل الثبات المستخرج وفق هذه الطريقة والبالغ (٨٨٪) وهو معامل ثبات جيداً اعتمدت الباحثان في مقياس الذكاء الانفعالي لدى مشرفين ومشرفات على معامل ارتباط بيرسون

ب معادلة الفا كرونباخ

تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس (عودة ١٩٩٣ : ١٢٨) ولأجل استخراج الثبات بهذه الطريقة طبق المقياس على عينة بلغت (١٠) ثم إخبارهن بالطريقة العشوائية وبعد تحليل الإجابات الطلبة بلغ ثبات معامل الفا كرونباخ للمقياس الحالي (٨٦ %) وهذا مؤشر جيد للثبات ، (دوران ١٩٨٤ ، : ٢٣٤).

سادساً : الخصائص السايكومترية للمقياس:

الصيغة النهائية للمقياس: بلغ مقياس ضغوط الأداء المهني في صورته النهائية (٣٢) فقرة تقابلها ثلاث بدائل وتحصل هذه البدائل (١،٢،٣) على التوالي في المقياس الهدف والثبات الأمر الذي يجعل الأداة صالحة للتطبيق بصورتها النهائية

التطبيق النهائي : بعد استكمال أداة الدراسة وجعلها صالحة للتطبيق وبعد أن تم تحديد عينة البحث الأساسية ولغرض الحصول على البيانات المتعلقة بهذه الدراسة قام بتطبيق أداة الدراسة على عينة البحث البالغ عددها (6٠) مشرف ومشرفه من الأقسام الداخلية وقد حرصه الباحثان أثناء التطبيق على توضيح تعليمات الإجابة والهدف من الدراسة والرد على الأسئلة والاستفسارات البعض منهم لكي تتضح الصورة إمامهم ومن ثم الطلب منهم الإجابة على فقرات المقياس بصورة نهائية الوسائل الإحصائية.

استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية (spss) لتحليل البيانات سواء من هدف المقياس أم بتحليل البيانات النهائية

ولمعالجة النتائج البحث إحصائياً ولقد استعمل الوسائل الإحصائية الآتية :

1. الاختبار التائي لعينتين مستقلتين



2. الاختبار التائي لعينة واحدة:

3. معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficien : تم استعماله في حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار.
4. الانحراف المعياري:
5. المتوسط الحسابي:
6. الوسط الفرضي:

الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها

عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

يتضمن هذا الفصل النتائج التي تم التوصل اليها في هذا البحث و ذلك بعد الاجابة عن الاسئلة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لكل منها . كما تم تفسير و مناقشة النتائج التي تم التوصل اليها في ضوء الإطار النظري و حسب نظرية كولبرج ثم صياغة التوصيات و المقترحات في ضوءها .

عرض النتائج و مناقشتها

لتعرف على مستوى الأداء المهني لدى المشرفين : لغرض تحقيق هذا الهدف طبق اختبار الأداء المهني على عينة البحث البالغة (60) مشرف من موظفين الاقسام الداخلية بينما كان المتوسط الحسابي (90,4) و بانحراف معياري قدره (9,06) بينما كان المتوسط الفرضي (80) و بعد استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (78,8) و هي أكبر من القيمة التائية الجدولية (22,2) عند مستوى دلالة (0,05) مما يشير الى ان مشرفين الاقسام الداخلية لديهم أداء مهني و الجدول (3) يوضح ذلك

الجدول (3)

يوضح الأداء المهني لدى مشرفين ومشرفات

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	مستوى الدلالة
60	90,4	9,06	80	78,8	22,2	0,05

يتضح من الجدول أعلاه ان العينة لديهم أداء مهني بصورة عالية لان القيمة التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية وهي دالة احصائية عند درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0,05) و تبدو هذه النتيجة منطقية كما أشارت لذلك نظرية كولبرج فأفراد عينة البحث (الموظفين) هم من الفئة العمرية الأكبر سننا مما اصبح لديهم خبره وكفاءة مهنية في أداء الواجبات الوظيفية بصوره مهنية جيدة .

الاستنتاجات :

في ضوء ما افرزته نتائج الدراسة الحالية تمكنه الباحثان من استنتاج ما يأتي.



1. ان مشرفين لديهم أداء مهني .
2. مستوى الأداء المهني لدى مشرفين عالي .

التوصيات :

4. ان تؤكد وزارة التعليم العالي و الجامعات المرتبطة بها على ضرورة تعزيز العلاقات من خلال مجالس الكليات لمنح الموظفين مناخ جيد .
5. أهمية تفعيل دور اساتذة طرائق التدريس من خلال عمل دورات طرائق تدريس لدى المشرفين .
6. تطوير مهارات المشرفين الحديثة لمواكبه التطور والتكنولوجيا

المقترحات:

1. القيام ببحوث ودراسات عن الأداء المهني وعلاقته بالمتغيرات تطبيق الاستبانة على عينة أوسع.
2. اجراء دراسة حول الأداء المهني وعلاقتها بالتحصيل الدراسي.
3. اجراء دراسة لمتغير الاداء المهني في بيئات مختلفة .

المصادر

القران الكريم

المصادر العربية:

1. احمد سليمان وملكاوي؛فتحي حسن ؛1992؛اساسيات البحث العلمي في التربيـه والعلوم الانسانيه؛ط1؛مكتبة الكناني؛الأردن .
2. حمدة حمد السعدية (٢٠١٤): الكفايات الأدائية اللازمة لدى المشرف التربوي من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم بولاية السويق في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، البحرين مج (١٥) ، ع (١١) ، ص ٤١٥٣٨١ .
3. درة: دور المشرف التربوي في تطوير وتنمية المعلمين مهنيًا بمدارس محافظة جرش بالكويت من وجهة نظرهم، مجلة القراءة و المعرفة . - مصر ، ع (١٥٧)
4. راشد (٢٠١٢) تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء الواقع والمأمول، مجلة عالم التربية، مصر، ع (٢٠) ، ص ١٦ - ٦١
5. رمزي أحمد عبد الحي (٢٠١٢) الإداء المهني مفهومه وأساليبه ووظائفه عمان، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع
6. على جبران صالح محمود زكي أبو مخ (٢٠١٧) درجة ممارسة مديري المدارس المهارات القيادية داخل الخط الأخضر في فلسطين من وجهة نظر المعلمين في ضوء مدخلي المنظمة المتعلمة و الثقافة التنظيمية، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، مج (٤١) ع (١) ، ص ص ١٦٣ - ٢٠٠ .
7. عماد محمد خليل (٢٠١٢) : الإشراف التربوي المعاصر، حقوق الطبع محفوظة للمؤلف - كلية العلوم ، جامعة الزقازيق.
8. فتحي عيسى فرج(٢٠١١) تقويم أداء المشرفين التربويين بشعبة الجبل الأخضر في ضوء كفاياتهم المهنية مجلة المختار للعلوم الإنسانية، جامعة عمر المختار، ليبيا، ع (١٣) ، ص ٣٩١
9. محمد سلطان ؛التمكين الاداري وعلاقته بالاداء المهني ؛المملكة العربية السعودية ؛رساله ماجستير ؛جامعة مؤتة ؛السعودية ؛2004؛ص219
10. ملحم ؛سامي محمد؛2000؛القياس والتقويم في التربيـه وعلم النفس؛ط1؛دار المسيره: عمان
11. عوده ؛احمد سليمان وملكاوي؛فتحي حسن ؛1992؛اساسيات البحث العلمي في التربيـه والعلوم الانسانيه؛ط1؛مكتبة الكناني؛الأردن



12. مجيد، ٢٠١٠:٦٤ القياس والتقويم في علم النفس التربوي طه مركز الكتب عمان
المصادر الأجنبية

1. Ansar (2015): Measuring the Performance of School Superintendent, Journal of Education and Practice. 6(2), 103-108.
2. Lori, L., (2014): An Investigation of Teacher, Principal, and Superintendent Perceptions on the Ability of the National Framework for Principal Evaluations to Measure Principals' Leadership Competencies, ERIC Number. ED575088
3. Winslow, R.; Eliason, M.; Thiede, K, (2016). Comparing the Effect of Two Internship Structures On Supervision Experience and Learning Journal of Organizational and Educational Leadership, 1(2), Article
4. Horn by, A.(1974):ox ford advanced leamets Dictionary of current, london, ox ford Univ