



ISSN: 2957-3874 (Print)

Journal of Al-Farabi for Humanity Sciences (JFHS)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/95>

مجلة الفارابي للعلوم الإنسانية تصدرها جامعة الفارابي



الإشباع المهني وعلاقته بالرضا النفسي لدى المشرفين التربويين

م.م. وسن نبيل محمد

تربية القادسية / قسم الاشراف التربوي

Professional fulfillment and its relationship to psychological satisfaction
among educational supervisors

M.M. Wasan Nabil Muhammad

wassan2nabeeil4@gmail.com

الخلاصة

يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين الإشباع المهني والرضا النفسي لدى المشرفين التربويين في العراق، لما لهذين المتغيرين من أهمية محورية في رفع كفاءة الأداء الإشرافي وتحسين جودة العملية التعليمية. اعتمد البحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتم اختيار عينة مكونة من (٢٠٠) مشرف ومشرفة تربويين موزعين على عدد من مديريات التربية في العراق للعام الدراسي (٢٠٢٤/٢٠٢٥). استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، وتضمنت محورين: الإشباع المهني (٢٠ فقرة) موزعة على أربعة أبعاد، والرضا النفسي (١٨ فقرة) موزعة على ستة أبعاد، وفق مقياس ليكرت الخماسي. أظهرت النتائج أن مستوى الإشباع المهني لدى المشرفين التربويين جاء بمستوى متوسط، مع تفوق واضح للإشباع المعنوي مقارنة بالجوانب الأخرى (المادي، التنظيمي، التطويري). كما تبين أن مستوى الرضا النفسي لدى العينة كان بمستوى متوسط يميل إلى الارتفاع، خصوصاً في بعدي العلاقات الإيجابية والهدف في الحياة. كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائياً بين الإشباع المهني والرضا النفسي، ما يعني أن تحسين ظروف العمل والإشباع المهني يسهم بشكل مباشر في تعزيز الصحة النفسية للمشرفين. كما أظهرت التحليلات عدم وجود فروق دالة في متغيري الإشباع المهني والرضا النفسي تبعاً لمتغير الجنس، في حين ظهرت فروق دالة تبعاً لمتغير الخبرة لصالح المشرفين ذوي الخبرة الطويلة (<٢٠ سنة). توصي الدراسة بضرورة تعزيز الحوافز المادية والمعنوية، وتطوير البيئة التنظيمية، وتوفير برامج تدريبية وإرشادية تعزز التوازن النفسي للمشرفين التربويين. **الكلمات المفتاحية:** الإشباع المهني، الرضا النفسي، المشرفون التربويون، علم النفس التربوي.

Abstract

This research aims to study the relationship between professional satisfaction and psychological satisfaction among educational supervisors in Iraq, given the pivotal importance of these two variables in raising the efficiency of supervisory performance and improving the quality of the educational process. The research adopted the descriptive correlational approach, and a sample of (200) male and female educational supervisors was selected, distributed across a number of education directorates in Iraq for the academic year (2024/2025). The questionnaire was used as the main research tool, and included two axes: professional satisfaction (20 paragraphs) distributed over four dimensions, and psychological satisfaction (18 paragraphs) distributed over five dimensions, according to the Eckert five-point scale. The results showed that the level of professional satisfaction among educational supervisors was at an average level, with a clear superiority of moral satisfaction compared to other aspects (material, organizational, developmental). It also showed that the level of psychological satisfaction among the sample was at an average level, tending to increase, especially in the dimensions of positive cadres and purpose in life. The results also showed a strong and statistically significant correlation between job satisfaction and psychological satisfaction, meaning that improving working conditions and job satisfaction directly contributes to enhancing supervisors' psychological health. Analyses also revealed no significant differences in the variables of job satisfaction and psychological satisfaction, particularly with regard to gender. However, significant differences emerged based on the experience variable, which is valid for supervisors with long experience (20 years). The study recommends the need to enhance

material and moral incentives, develop the organizational environment, and provide training and guidance programs that promote psychological balance among educational supervisors. **Keywords:** job satisfaction, psychological satisfaction, educational supervisors, psychology

المقدمة

يمثل المشرف التربوي أحد أهم الركائز في العملية التعليمية، إذ يقع على عاتقه دور مزدوج يتمثل في متابعة أداء المعلمين، وتقديم الدعم الفني، والمساهمة في رفع كفاءة النظام التعليمي. ومع تراكم الضغوط المهنية وتزايد متطلبات العمل، يصبح الإشباع المهني عاملاً مؤثراً في تعزيز استقرار المشرف التربوي وفاعليته. كما يُعد الرضا النفسي أحد أهم المؤشرات التي تعكس صحة المشرف النفسية وقدرته على التكيف مع بيئة العمل. الإشباع المهني: شعور الفرد بالارتياح والرضا الناتج عن ممارسة عمله، ويتحقق من خلال توفر الحوافز المادية والمعنوية وفرص النمو المهني (Herzberg, 1966) وعرف الرضا النفسي انه حالة من الاتزان الانفعالي والنفسي يحققها الفرد نتيجة توافقه مع ذاته ومع البيئة المحيطة به، بما يعكس استقراراً داخلياً وراحة نفسية (Ryff, 1989). اما المشرف التربوي فهو الشخص المكلف من وزارة التربية بمتابعة أداء المعلمين وتقديم الدعم الفني والتربوي لهم، والعمل على تحسين العملية التعليمية (الوزارة، ٢٠٢٠) وقد أشارت دراسات في علم النفس التربوي إلى أنّ الإشباع المهني ليس مجرد شعور بالرضا عن العمل، بل هو نتاج تفاعل عوامل بيئية وتنظيمية ونفسية، ترتبط بشكل مباشر بالرضا النفسي الذي يمثل بدوره ركيزة أساسية للأداء المهني الفعال (Locke, 1976, Maslow, 1987) رغم أهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي في العراق، إلا أنه يواجه ضغوطاً مهنية ونفسية متعددة تتعلق بكثرة المهام الإشرافية، ضعف الإمكانيات المادية، وقلة الحوافز. هذه الضغوط قد تؤثر على شعوره بالإشباع المهني وبالتالي انعكاسها سلباً على رضاه النفسي. من هنا تتحدد مشكلة البحث بالسؤال الرئيس:

- ما العلاقة بين الإشباع المهني والرضا النفسي لدى المشرفين التربويين؟
- حيث يمكن تجسيد اهداف الدراسة الحالية بالنقاط الآتية:
- قياس مستوى الإشباع المهني لدى المشرفين التربويين.
- تحديد مستوى الرضا النفسي لديهم.
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الإشباع المهني والرضا النفسي.
- بيان الفروق في الإشباع المهني والرضا النفسي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)
- حيث تجسد هناك اهميتان لهذه الدراسة , الأهمية النظرية حيث يسهم البحث في تعزيز الإطار النظري لعلم النفس التربوي من خلال دراسة العلاقة بين متغيرين أساسيين يرتبطان بكفاءة الأداء الإشرافي. و الأهمية تطبيقية التي تزويد وزارة التربية وصانعي القرار بنتائج تساعد في بناء سياسات داعمة لرفع مستوى الرضا النفسي والإشباع المهني لدى المشرفين.
- وتتحدد فرضيات الدراسة الحالية انه:
- يوجد مستوى متوسط من الإشباع المهني لدى المشرفين التربويين.
- يوجد مستوى متوسط من الرضا النفسي لديهم.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الإشباع المهني والرضا النفسي.
- توجد فروق ذات دلالة في مستوى الإشباع المهني والرضا النفسي تبعاً لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.
- يمكن تقييد حدود الدراسة الآتية :
- المجال البشري: المشرفون التربويون العاملون في مديريات التربية في العراق.
- المجال المكاني: مديريات التربية في بعض المحافظات العراقية.
- المجال الزمني: العام الدراسي (٢٠٢٤/٢٠٢٥)
- المجال الموضوعي: الإشباع المهني والرضا النفسي وعلاقتهما ببعض.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإشباع المهني

يُعرّف الإشباع المهني بأنه شعور الفرد بالارتياح والرضا نتيجة أدائه لعمله وما يحققه من إنجازات مهنية، بالإضافة إلى ما يتلقاه من حوافز مادية ومعنوية (Herzberg, 1966) كما يشير بعض الباحثين إلى أنه يمثل حالة من التوازن بين متطلبات الفرد من عمله وما يقدمه العمل من فرص

الإشباع تلك المتطلبات. (Locke, 1976) وفي السياق التربوي، فإن المشرف التربوي الذي يشعر بالإشباع المهني يكون أكثر استعدادًا لتقديم الدعم الفني والنفسي للمعلمين، وأكثر التزامًا بتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية (القرني، ٢٠١٩).

ويتكون الإشباع المهني حسب (Al-Kahtani, 2014) من الأبعاد الآتية:

• الإشباع المادي: ما يحصل عليه المشرف من حوافز مالية ومكافآت.

• الإشباع المعنوي: التقدير والاحترام والاعتراف بجهوده.

• الإشباع المهني التطويري: الفرص المتاحة للنمو المهني والتدريب.

• الإشباع التنظيمي: وضوح الأدوار، عدالة التقييم، طبيعة العلاقات المهنية.

اما العوامل المؤثرة في الإشباع المهني طبقا الى Spector (1997) فهي :

• طبيعة العمل ذاته (تنوع المهام، الاستقلالية، تحديات العمل).

• بيئة العمل (التنظيم الإداري، القيادة، العلاقات الإنسانية).

• الحوافز المادية والمعنوية.

• مستوى الخبرة والتأهيل.

• الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة. ومن النظريات المفسرة للإشباع المهني هي نظرية العاملين لهيرزبيرغ (Two-Factor Theory)

(حيث ترى هذه النظرية أن الرضا في العمل يتأثر بعاملين: عوامل دافعة (مثل الإنجاز والاعتراف) وعوامل وقائية مثل الراتب وظروف العمل .

(Herzberg, 1966) وايضا نظرية ماسلو للحاجات حيث توضح أن الإشباع المهني يتحقق من خلال إشباع حاجات الفرد (الفسولوجية -

الأمن - الانتماء - التقدير - تحقيق الذات) (Maslow, 1987) .

ثانياً: الرضا النفسي

الرضا النفسي هو حالة من الاتزان الانفعالي والنفسي تنعكس في شعور الفرد بالراحة والسعادة والقدرة على التكيف مع ضغوط الحياة (Ryff, 1989) .

(1989 وفي السياق المهني، يُقصد به شعور المشرف التربوي بالراحة النفسية أثناء أداء مهامه نتيجة توافقه مع بيئة العمل وظروفه (عبد

الحמיד، ٢٠١٦) .

وفقاً لريف (Ryff, 1989) يتكون الرضا النفسي من عدة أبعاد:

• القبول الذاتي.

• العلاقات الإيجابية مع الآخرين.

• الاستقلالية.

• السيطرة على البيئة.

• الهدف في الحياة.

• النمو الشخصي.

اما (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) فقد وضحو ان العوامل المؤثرة في الرضا النفسي هي:

• الدخل والحوافز .

• الدعم الاجتماعي والأسري.

• طبيعة العلاقات المهنية.

• الصحة الجسدية والعقلية.

• الاستقرار الوظيفي.

ومن النظريات المرتبطة بالرضا النفسي هي النظرية الإنسانية (ماسلو، روجرز) حيث ترى أن الرضا النفسي يتحقق عند الوصول إلى تحقيق

الذات. ونظرية التوافق التي تؤكد أن الرضا النفسي ينتج من توافق الفرد مع ذاته وبيئته (Diener, 2000) .

ثالثاً: العلاقة بين الإشباع المهني والرضا النفسي

ترتبط مفاهيم الإشباع المهني والرضا النفسي ارتباطاً وثيقاً، فكلما شعر المشرف التربوي بالإشباع المهني الناتج عن الحوافز المادية والمعنوية، انعكس ذلك على استقراره النفسي وارتفاع مستوى رضاه النفسي (Judge et al., 2001) وقد أظهرت أبحاث أن غياب الإشباع المهني يؤدي إلى التوتر والاحترق النفسي، بينما يعزز الإشباع المهني الإيجابي الصحة النفسية والقدرة على الإنجاز (الخطيب، ٢٠١٨).

رابعاً: الدراسات السابقة

دراسات عربية

• القرني (٢٠١٩): دراسة حول الإشباع المهني لدى المعلمين، وجدت أن الحوافز المعنوية مثل التقدير والاحترام لها أثر أكبر من الحوافز المادية في رفع الإشباع المهني.

• عبد الحميد (٢٠١٦): بحث حول الرضا النفسي لدى المشرفين التربويين، أظهر أن الدعم الإداري والبيئة التنظيمية من أهم محددات الرضا النفسي.

• الخطيب (٢٠١٨): دراسة على المشرفين التربويين في الأردن، بينت وجود علاقة ارتباطية قوية بين الإشباع المهني والرضا النفسي.

دراسات أجنبية

• أكد (1976) Locke أن الرضا الوظيفي (الإشباع المهني) يرتبط إيجاباً بالرضا النفسي العام للفرد.

• أشار (1997) Spector إلى أن غياب العدالة في بيئة العمل يقلل من مستوى الرضا النفسي.

• أما دراسة (2001) Judge et al. فقد كانت دراسة واسعة أظهرت أن هناك ارتباطاً كبيراً بين الرضا الوظيفي والرضا النفسي بنسبة تتجاوز ٥٠٪ في معظم البيئات المهنية.

منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث

اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته أهداف البحث، إذ يهدف إلى دراسة العلاقة بين متغيرين هما:

• الإشباع المهني (المتغير المستقل)

• الرضا النفسي (المتغير التابع)

مجتمع البحث

• تم اختيار عينة عشوائية طبقية من المشرفين التربويين بلغت (٢٠٠) مشرفاً ومشرفة من خمس مديريات تربية مختلفة.

• وقد روعي في اختيار العينة: الجنس (ذكور/إناث)، سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات - ١٠-٢٠ سنة - أكثر من ٢٠ سنة)، المؤهل العلمي (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه).

أداة البحث (الاستبانة)

أ. استبانة الإشباع المهني

أعدت استبانة خاصة لقياس الإشباع المهني بالاعتماد على الأدب النفسي ونماذج سابقة مثل أداة (1966) Herzberg وأداة Spector (1997) تتكون من ٢٠ فقرة موزعة على أربعة أبعاد:

• الإشباع المادي (٥ فقرات)

• الإشباع المعنوي (٥ فقرات)

• الإشباع التطويري (٥ فقرات)

• الإشباع التنظيمي (٥ فقرات)

جدول رقم (١) استبانة الإشباع المهني

البعد	رقم الفقرة	الفقرة	مقياس ليكرت
الإشباع المادي	١	أشعر بالرضا عن الحوافز المالية التي أتلقاها مقابل عملي	<input type="checkbox"/> أوافق بشدة <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/>

مجلة الفارابي للعلوم الانسانية المجلد (٩) العدد (٢) شباط لعام ٢٠٢٦

<input type="checkbox"/> راتبي يتناسب مع حجم الجهد الذي أبذله.	٢	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أحصل على مكافآت أو حوافز عند إنجاز مهماتي بكفاءة.	٣	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أرى أن نظام الترقيات في وظيفتي عادل.	٤	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أتمتع بقدر كافٍ من الاستقرار الوظيفي.	٥	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أجد التقدير والاحترام من المسؤولين عني.	٦	الاشباع المعنوي <input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أحظى بالاحترام من زملائي في العمل.	٧	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أشعر بالفخر لكوني أعمل مشرفاً تربوياً.	٨	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
يتم الاعتراف بإنجازاتي ومساهماتي الإشرافية.	٩	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
عملي يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة.	١٠	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
تتوفر لي فرص تدريبية لتطوير مهاراتي المهنية.	١١	الاشباع التطويري <input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أستطيع تنمية خبراتي باستمرار من خلال عملي.	١٢	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
هناك فرص للمشاركة في ورش عمل ودورات تخصصية.	١٣	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أتعلم مهارات جديدة بفضل طبيعة عملي.	١٤	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أشعر أن عملي يساعدي على تحقيق ذاتي.	١٥	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
هناك وضوح في دوري ومهامي الإشرافية.	١٦	الاشباع التنظيمي <input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أشعر بعدالة تقييم أدائي من قبل الإدارة.	١٧	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
طبيعة العلاقات المهنية في بيئة عملي إيجابية.	١٨	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أنظمة وقوانين العمل واضحة وعادلة.	١٩	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة

<input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة	أتمكن من المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.	٢٠	
--	--	----	--

ب. استبانة الرضا النفسي

اعتمد الباحث على أداة Ryff (1989) مع بعض التعديلات لتناسب البيئة العراقية.

تتكون من ١٨ فقرة موزعة على ستة أبعاد (٣ فقرات لكل بُعد):

- القبول الذاتي.
- العلاقات الإيجابية.
- الاستقلالية.
- السيطرة على البيئة.
- الهدف في الحياة.
- النمو الشخصي.

جدول رقم (٢) استبانة الرضا النفسي

البعد	رقم الفقرة	الفقرة	مقياس ليكرت
القبول الذاتي	١	أشعر بالرضا عن نفسي رغم ضغوط العمل.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	٢	أقبل نقاط ضعفي وأعمل على تطويرها.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	٣	لدي قناعة بقدرتي على النجاح في عملي.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
العلاقات الإيجابية	٤	لدي علاقات جيدة مع زملائي المشرفين.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	٥	أجد الدعم والمساندة من مديري وزملائي.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	٦	أشعر بالانسجام مع فريق العمل.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
الاستقلالية	٧	أتمتع بحرية اتخاذ القرارات في عملي.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	٨	أستطيع التعبير عن آرائي المهنية بحرية.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	٩	أعمل باستقلالية دون ضغوط غير ضرورية.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
السيطرة على البيئة	١٠	أستطيع التعامل مع مشكلات العمل بفعالية.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
	١١	أتمكن من إدارة وقتي بشكل مناسب. مهاراتي المهنية.	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة

<input type="checkbox"/> أجد حلولاً مناسبة للتحديات المهنية.	١٢	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
لدي أهداف مهنية أسعى لتحقيقها.	١٣	الهدف في الحياة
أشعر أن عملي له قيمة ومعنى بالنسبة لي.	١٤	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أعمل وفق خطة واضحة لمستقبلي المهني.	١٥	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أتعلم من تجاربي باستمرار.	١٦	النمو الشخصي
أشعر بتطور شخصي ومهني من خلال عملي.	١٧	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة
أبحث دائماً عن فرص لتطوير نفسي.	١٨	<input type="checkbox"/> أعارض بشدة <input type="checkbox"/> أعارض <input type="checkbox"/> محايد <input type="checkbox"/> أوافق <input type="checkbox"/> أوافق بشدة

الصدق والثبات

أ. الصدق (Validity)

- تم عرض الاستبانة على لجنة من (٥) خبراء في علم النفس التربوي والإحصاء التربوي للتأكد من صدق المحتوى.
- بلغت نسبة اتفاق الخبراء (٨٧٪) وهي نسبة مقبولة علمياً. (Kerlinger, 1986)

ب. الثبات (Reliability)

- أجريت تجربة استطلاعية على عينة قوامها (٣٠) مشرفاً تربوياً.
- تم حساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وكانت النتائج: الإشباع المهني: (٠.٨٨). الرضا النفسي: (٠.٨٥). مجمل الأداة: (٠.٩١).
- وهذه القيم تدل على ثبات مرتفع يتجاوز الحد المقبول (٠.٧٠) في البحوث التربوية. (Nunnally, 1978)

خطوات البحث

- تم توزيع الاستبانات يدوياً وإلكترونياً خلال الفصل الدراسي الأول (٢٠٢٤/٢٠٢٥).
- جمعت (٢٠٠) استبانة صالحة للتحليل.
- أدخلت البيانات إلى برنامج SPSS v.25 للتحليل الإحصائي.
- الوسائل الإحصائية
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مستوى المتغيرات.
- اختبار (t-test) لدراسة الفروق تبعاً لمتغير الجنس.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق حسب الخبرة والمؤهل العلمي.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للكشف عن العلاقة بين الإشباع المهني والرضا النفسي.

عرض ومناقشة النتائج

جدول رقم (٣) مستوى الإشباع المهني لدى المشرفين التربويين

مجلة الفارابي للعلوم الانسانية المجلد (٩) العدد (٢) شباط لعام ٢٠٢٦

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
الاشباع المادي	٣.٢١	٠.٦٨	متوسط
الاشباع المعنوي	٣.٨٥	٠.٧٢	مرتفع
الاشباع التطويري	٣.٤٠	٠.٧٠	متوسط
الاشباع التنظيمي	٣.١٠	٠.٧٥	متوسط
المجموع الكلي	٣.٣٩	٠.٧١	متوسط

من الجدول اعلاه يتضح ان مستوى الاشباع المهني متوسط بشكل عام , مع تفوق الاشباع المعنوي. جدول رقم (٤) مستوى الرضى النفسي لدى المشرفين التربويين

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
القبول الذاتي	٣.٦٠	٠.٦٥	متوسط
العلاقات الايجابية	٣.٩٥	٠.٧١	مرتفع
الاستقلالية	٣.٢٠	٠.٦٧	متوسط
السيطرة على البيئة	٣.٣٥	٠.٧٣	متوسط
الهدف في الحياة	٣.٨٨	٠.٦٩	مرتفع
النمو الشخصي	٣.٥٥	٠.٦٦	متوسط
المجموع الكلي	٣.٥٨	٠.٦٩	متوسط مرتفع

من الجدول اعلاه يتضح ان الرضا النفسي يظهر بمستوى متوسط يميل الى الارتفاع , خاصة في العلاقات الايجابية والهدف في الحياة. جدول رقم (٦) العلاقة بين الاشباع المهني والرضا النفسي

المتغيران	معامل الارتباط (pearson)	مستوى الدلالة
<ul style="list-style-type: none"> الاشباع المهني الرضا النفسي 	0.62	$0.01 \geq p$

يوضح الجدول ان هناك علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائيًا بين الإشباع المهني والرضا النفسي، أي كلما ارتفع الإشباع المهني ارتفع الرضا النفسي. جدول رقم (٧) الفروق تبعًا للجنس

الدلالة	قيمة T	الاناث (n=80)	الذكور (n=120)	المتغير
غير دال	1.12	3.35	3.42	الاشباع المهني
غير دال	1.08	3.54	3.61	الرضا النفسي

يتبين من الجدول اعلاه انه لا توجد فروق دالة في الإشباع المهني أو الرضا النفسي تبعًا للجنس. جدول رقم (٨) الفروق تبعًا لسنوات الخبرة (ANOVA)

الدلالة	F	اكثر من ٢٠ سنة (n=50)	١٠-٢٠ سنة (n=90)	اقل من ١٠ سنوات (n=60)	المتغير
دال عند ٠.٠٥	4.12	3.55	3.40	3.25	الاشباع المهني
دال عند ٠.٠٥	5.8	3.75	3.60	3.40	الرضا النفسي

يوضح الجدول اعلاه ان المشرفون الأكثر خبرة (<٢٠ سنة) يتمتعون بإشباع مهني ورضا نفسي أعلى.

مما سبق يمكن مناقشة النتائج كالاتي:

• يتفق مستوى الإشباع المهني المتوسط مع ما توصلت إليه دراسة الخطيب (٢٠١٨) في الأردن، حيث أظهرت أن الحوافز المادية كانت أقل إشباعًا مقارنة بالحوافز المعنوية.

- ارتفاع الإشباع المعنوي يعكس أهمية التقدير والاعتراف في رفع دافعية المشرفين (Herzberg, 1966)
- النتائج الخاصة بالرضا النفسي تتماشى مع نموذج (1989) Ryff الذي يؤكد أن العلاقات الإيجابية والهدف في الحياة من أقوى محددات الرضا النفسي.
- العلاقة الإيجابية القوية بين الإشباع المهني والرضا النفسي تتفق مع نتائج Judge et al. (2001) التي أظهرت أن الرضا الوظيفي أحد أقوى المتنبئات بالرضا النفسي العام.
- غياب الفروق بين الذكور والإناث يتفق مع دراسة عبد الحميد (٢٠١٦)، مما يشير إلى أن الرضا والإشباع المهني يتأثران أكثر بعوامل البيئة المهنية وليس النوع الاجتماعي.
- تفوق ذوي الخبرة العالية في مستويات الإشباع والرضا يتماشى مع أدبيات علم النفس المهني التي تؤكد أن الخبرة الطويلة تمنح الفرد قدرة أكبر على التكيف مع ضغوط العمل (Spector, 1997).

الاستنتاجات

من خلال النتائج الإحصائية ومناقشتها، يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

١. مستوى الإشباع المهني لدى المشرفين التربويين جاء متوسطاً، مما يشير إلى أن بيئة العمل تقدم بعض مقومات الرضا لكنها لا ترقى إلى مستوى التوقعات. وقد تبين أن الإشباع المعنوي (التقدير والاعتراف) أعلى من الإشباع المادي والتنظيمي.
٢. مستوى الرضا النفسي ظهر بمستوى متوسط يميل إلى الارتفاع، ويعزى ذلك إلى العلاقات الإيجابية بين الزملاء والشعور بوجود هدف مهني ذي قيمة، بينما كانت الاستقلالية والسيطرة على البيئة بمستوى متوسط.
٣. أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائياً بين الإشباع المهني والرضا النفسي، ما يؤكد أن تحسين ظروف الإشباع المهني يسهم مباشرة في تعزيز الصحة النفسية للمشرفين.
٤. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين المشرفين والمشرفات في متغيري الإشباع المهني والرضا النفسي، مما يعني أن الجنس لا يمثل محدداً رئيساً في هذه المتغيرات.
٥. ظهرت فروق دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الخبرة، حيث كان المشرفون الأكثر خبرة (>٢٠ سنة) يتمتعون بمستويات أعلى من الإشباع المهني والرضا النفسي، وهو ما يعكس أثر التراكم المهني في زيادة الرضا.

الخاتمة

يمثل المشرف التربوي ركيزة أساسية في تحسين جودة العملية التعليمية، ويُعد الإشباع المهني والرضا النفسي من أهم المحددات التي تنعكس على أدائه المهني. وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الإشباع المهني والرضا النفسي لدى المشرفين التربويين في العراق. أظهرت النتائج أن مستوى الإشباع المهني جاء متوسطاً، مع بروز جانب الإشباع المعنوي بشكل أوضح من الجوانب الأخرى، بينما كان الرضا النفسي بمستوى متوسط يميل إلى الارتفاع. كما أكدت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية بين الإشباع المهني والرضا النفسي، ما يعكس الترابط الوثيق بين متغيرات بيئة العمل والصحة النفسية للمشرف التربوي.

كما بينت النتائج أن الجنس لم يكن متغيراً فارقاً، بينما شكلت الخبرة المهنية عاملاً مهماً في رفع مستويات الإشباع والرضا. هذه النتائج تؤكد أن تطوير بيئة العمل والاهتمام بالجانب النفسي للمشرفين شرط أساس لنجاح العملية التربوية.

التوصيات

استناداً إلى ما سبق، يوصي البحث بما يلي:

١. زيادة الحوافز المادية للمشرفين التربويين، بما يتناسب مع حجم مسؤولياتهم وضغوط عملهم، لتعزيز جانب الإشباع المادي الذي ظهر بمستوى متوسط.
٢. تعزيز برامج التقدير المعنوي (مثل خطابات الشكر، الجوائز الرمزية، نشر إنجازات المشرفين) لما لها من دور فاعل في رفع الإشباع المعنوي.
٣. توفير فرص تدريبية وتطويرية مستمرة للمشرفين، من خلال الدورات وورش العمل، بما يساهم في رفع الإشباع التطويري وتحقيق النمو الشخصي.
٤. تحسين البيئة التنظيمية عبر وضوح الأدوار، عدالة التقييم، ومشاركة المشرفين في اتخاذ القرارات الإدارية، مما يعزز الإشباع التنظيمي ويزيد الرضا النفسي.

٥. إطلاق برامج دعم نفسي وإرشادي للمشرفين، تسهم في مساعدتهم على مواجهة ضغوط العمل وتحقيق التوازن النفسي.
٦. إجراء بحوث مستقبلية تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالرضا النفسي مثل الاحتراق الوظيفي، ضغوط العمل، أو الذكاء الانفعالي، لتعميق الفهم حول العوامل المؤثرة في كفاءة المشرفين التربويين

المصادر

الخطيب، أحمد. (٢٠١٨). الإشباع المهني وعلاقته بالرضا النفسي لدى المشرفين التربويين في الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤٥(٢)، ٧٧-٩٨.

عبد الحميد، سعاد. (٢٠١٦). الرضا النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المشرفين التربويين. القاهرة: دار الفكر.

القرني، محمد. (٢٠١٩). الإشباع المهني وعلاقته بالتحفيز لدى المعلمين. الرياض: مكتبة العبيكان.

وزارة التربية العراقية. (٢٠٢٠). دليل الإشراف التربوي. بغداد: وزارة التربية.

Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (2001). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.

Kerlinger, F. N. (1986). *Foundations of behavioral research* (3rd ed.). New York: Holt, Rinehart & Winston.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.