

مجلة الذكوات البيض المحكممة

الذكوات البيض

اسم مشتق من الذكوة وهي الجمرة الملتهبة والمراد بالذكوات
الربوات البيض الصغيرة المحيطة بمقام أمير المؤمنين علي بن أبي
طالب {عليه السلام}

شبهها لضيانها وتوهجها عند شروق الشمس عليها لما فيها
موضع قبر علي بن أبي طالب {عليه السلام}
من الدراري المضيئة

{در النجف} فكأنها جمرات ملتهبة وهي المرتفع من الأرض، وهي ثلاثة
مرتفعات صغيرة نتوءات بارزة في أرض الغري وقد سميت الغري باسمها،
وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي رواية إنَّها موضع خلوته أو إنَّها
موضع عبادته وفي رواية أخرى في رواية المفضل عن الإمام الصادق
{عليه السلام} قال: قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع
المؤمنين؟ قال: يكون ملكه بالكوفة، ومجلس حكمه جامعها وبيت
ماله ومقسم غنائم المسلمين مسجد السهلة وموضع خلوته
الذكوات البيض

تُعدّ بالبحوث والدراسات الإنسانية والفكرية والاجتماعية
تصدر عن دائرة البحوث والدراسات
ديوان الوقف الشيعي

الذِّكْرُ الْبَيْضُ



مَجَلَّةٌ عُلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تُصَدَّرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبُحُوثِ وَالدرَّاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشِّيعِيِّ



العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

الرقم المعياري الدولي ISSN 2786-1763

الذَّكْوَانُ الْبَيْضُ



التدقيق اللغوي

م.د. مشتاق قاسم جعفر

الترجمة الانكليزية

أ.م.د. رافد سامي مجيد

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

عمار موسى طاهر الموسوي
مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير

أ.د. فائز هاتو الشرع

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن الحسيني

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرضا بجمية داود

أ.د. حسن منديل العكييلي

أ.د. نضال حنش الساعدي

أ.د. حميد جاسم عبود الغرايبي

أ.م.د. فاضل محمد رضا الشرع

أ.م.د. عقيل عباس الريكان

أ.م.د. أحمد حسين حيال

أ.م.د. صفاء عبدالله برهان

م.د. موفق صبري الساعدي

م.د. طارق عودة مري

م.د. نوزاد صفر بخش

هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر

أ.د. جمال شلبي / الاردن

أ.د. محمد خاقاني / إيران

أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الذَّكْوَاتُ الْبَيْضُ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصَدَّرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدرَّاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

العنوان الموقعي

مجلة الذكوات البيض

جمهورية العراق

بغداد / باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN ٢٧٨٦-١٧٦٣

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الالكتروني

إيميل

off_research@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

دليل المؤلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
 - ٢- أن تحتوي المصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب. اسم الباحث باللغة العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت. بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث. ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج. تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
 - ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word) ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠ وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتُرَوَّد هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنية للطباعة.
 - ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4).
 ٥. يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
 - ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجرة النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
 - ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - ٨- أن يلتزم الباحث باحطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
 - ب. اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦). والملخصات (١٢)أما فقرات البحث الأخرى: فبحجم (١٤) .
 - ٩- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١) .
 - ١٠- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفصل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
 - ١١- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدّة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
 - ١٢- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافاة المجلة بنسخة معدّلة في مدّة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
 - ١٣- لا يحق للباحث المطالبة بمطالبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
 - ١٤- لا تعاد البحوث إلى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
 - ١٥- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
 - ١٦- يخضع البحث لتقوم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
 - ١٧- يشترط على طلبة الدراسات العليا فصلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
 - ١٨- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
 - ١٩- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
 - ٢٠- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم
- أو البريد الإلكتروني: (hus65in@Gmail.com) (off reserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأجر في مقر المجلة
- ٢١- لا تلزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلّ بشرط من هذه الشروط .

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصَلِيَّةٌ مُجَكِّمَةٌ تَصَدَّرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدرَاسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



محتوى العدد (١٨) المجلد الرابع

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	مشاهدات الرحالة الأجانب في مدينة السليمانية (رحلة المستر ريج عام ١٨٢٠م نموذجاً)	أ.د. وسن حسين مجيد	١٠
٢	دلالات لفظ (ماكان) في سورة التوبة في ضوء السياق العام والوحدة الموضوعية	أ.م.د صالح محمد حميد	٢٢
٣	صيغ التساؤلات التفسيرية أنواعها وأبعادها اللغوية والدلالية عند الإمام أبي السعود (رحمه الله) - سورة آل عمران نموذجاً -	أ. م. د. سعد محمد حسن الباحث: أحمد إسماعيل إبراهيم	٣٤
٤	الأبواب .. عمارتها وتاريخها في العتبة العلوية المقدسة (النجف الأشرف)	م.د. امثال كاظم النقيب	٥٨
٥	التوسع العمراني لتجاوزات العشوائية وأثره في تغير استعمالات الأرض الزراعية في مدينة الخنديفة	م.د. م. نعي نعمة محمد	٧٦
٦	منهج القرآن الكريم في تعزيز دور الأسرة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة	م. د. رؤى شاكِر نعمة م. د. اسراء حسن خلف	٩٨
٧	النشاط المسرحي ودوره في تعزيز قيم العمل الجماعي لدى طلبة قسم التربية الفنية	م. د. علي حسين حمدان جاسم	١١٢
٨	الدرس الصوتي العربي بين الصوتيات والشونولوجيا: مسارات التحول وتجديد الرؤية	م. د. شيماء عبد الكريم حسين	١٢٦
٩	مهارات التفكير الإيجابي لدى المرشدين التربويين	م. د. حسام ياسين علي م. د. سحر علي مهدي م. د. سماء فاخ غالي	١٣٨
١٠	الاحكام الفقهية المتعلقة بتذوق المشروب المباح والمرهون عند المرثخين «دراسة فقهية	م. د. علي الطيف حمد صالح	١٥٦
١١	التنمية المستدامة وأساليب دمجها في تدريس اللغة العربية «مقال مراجعة»	م. د. علي ثابت حسان جبر	١٦٦
١٢	A Multimodal Stylistic Analysis of Textual/ Compositional Meaning in Iraqi Children's Picture Books	Dr. Nissrine Jabbar Hussain	١٧٢
١٣	سيمياء البنية الاطارية في الرواية العراقية المعاصرة «دراسة في رواية خاتون بغداد»	م. د. نورا عبد الهادي عبد	١٩٢
١٤	فاعلية استراتيجية الأركان التعليمية في تحصيل طلاب الصف الثاني المتوسط مجادة الفيزياء وتفكيرهم التبادلي	م.م. فلاح غازي علي النابلي	٢٠٢
١٥	السياحة البيئية وأثرها على التنمية الاجتماعية في مدينة الكوفة	م. م. رسل مسلم رزاق	٢٢٢
١٦	البناء الاجتماعي للمجتمع المدني في عهد النبي (صلى الله عليه وآله) دراسة تحليلية لوثيقة المدينة	م. م. سري عمران نوح	٢٤٠
١٧	فاعلية أمودج مارزانو لأبعاد التعلم في تنمية مهارات التفكير العليا لدى طلبة الصف الخامس الإعدادي في مادة الجغرافية	م. م. سناء بلاسم محمد رسن	٢٥٠
١٨	مستوى التفكير التأملي لدى طلبة اقسام اللغة العربية في جامعة الانبار	م. م. عنتر عبد الله غزاي م. م. احمد ياسل احمد	٢٧٠
١٩	الرمز اللغوي بوصفه أداة للتفاعل المختصاري في الشعر العربي القديم	م. م. أمجد شهاب عبد صالح م. م. مصطفى وسام صبحي	٢٨٦
٢٠	مخطوط (مجلس في ذكر سلمان الحمدي) (تحقيق) للسيد حسن بن هادي المصدر الموسوي الكاظمي «١٢٧٢-١٣٥٤»	م.م. آية عزيز معن	٢٩٨
٢١	الدبلوماسية الرياضية ودورها في تعزيز السياسة الخارجية السعودية «رؤية مستقبلية لعام ٢٠٣٠م»	م. م. حيدر صاحب علي	٣١٠
٢٢	تحليل محتوى كتب الفيزياء للمرحلة المتوسطة وفق معايير (NYLC-SL)	م. م. دعاء حميد كريم	٣٣٢
٢٣	منهج الوسطية في ضوء القرآن والروايات الشريفة	م. م. رأفت حسن علي	٣٥٦
٢٤	إشكالية العلم والفن	م.م. زيد إسماعيل يوسف أ.م.د. بان محمد علي	٣٦٦

محتوى العدد (١٨) المجلد الرابع

ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
٢٥	منهج العلامة ابن كمال باشا (ت ١٤٠٤هـ) في تفسيره	م. م. زينب عبد الله عناوه د.أ. أحمد عبد الجبار علي	٣٨٢
٢٦	العلاقة بين الحكومة الاتحادية وحكومة إقليم كردستان بعد العام ٢٠١٤م	م. م. شيماء فاضل نصيف	٣٩٠
٢٧	برنامج تعليمي قائم على التنمية المستدامة في تدريس مادة علم الاحياء واثرة في تنمية التفكير العلمي لدى طلاب الرابع العلمي	م. م. عمران محمود جاسم م. م. وسام عامر نصيف	٤٠٤
٢٨	جماليات الري التاريخي في عروض المسرح المدرسي	م. م. جواد صادق حمود	٤٢٢
٢٩	الإدراء الوظيفي على وفق نظرية جينزلز وعلاقته بالتنظيم لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين	م. م. علي صالح محمد	٤٣٤
٣٠	الحياة العلمية في بغداد خلال العصر العباسي وأثرها في تطور الحضارة الإسلامية	م. م. محمد جاسم طويرش	٤٥٤
٣١	النظم الاجتماعية المغولية من خلال كتاب التاريخ السري	م. م. محمد كرم السلطاني	٤٧٠
٣٢	واقع مكتبات المراكز البحثية في جامعة البصرة مكتبة مركز دراسات البصرة والخليج العربي أمودجاً	م. م. ميادة خزعل رحمن	٤٨٠
٣٣	الثورة في الشعر الحسيني	م. م. هديل جبار هويي	٤٩٠
٣٤	مدرسة برديس هيلدم اليهودية (فردوس الاولاد) الابتدائية ١٩٢٤-١٩٣١ دراسة	م. عماد علي مهدي	٥٠٠
٣٥	التدخلات النفسية والتربوية في تخفيف القلق الاجتماعي لدى طلبة جامعة القادسية	الباحث: رحيم محمد جبر عبود	٥١٠
٣٦	دور الطالب الجامعي في التمهييد للدولة المهنية والانتظار	الباحثة: اثمار محمد عبد الرحيم	٥٢٤
٣٧	الرايكية وتمثاتها في المسرح العربي مسرحية «الجنسية فلسطيني» لرضوان عبدالغني شلي اختياراً	الباحثة: رواء محمد خالد أ.د. محمد عبدالزهرة محمد	٥٣٦
٣٨	دور الفن الإسلامي المعاصر في تشكيل هوية المدن الذكية دراسة تحليلية للفنون البصرية في العالم العربي	الباحث: سامر عدنان علي	٥٥٨
٣٩	نظام الأطروحة في التلقيح الصناعي عند السيد محمد الصدر	الباحث: محمد رعد جيباد م. د. صادق عباس كاظم	٥٧٤
٤٠	التقويمات العامة للرواة عند الشهيد الثاني (ت ٩٩٦هـ) «دراسة تحليلية»	أ.م. د. آمال حسين علوان الباحث: نجم عبدالله مسعد	٥٩٦
٤١	العلاقة بين إصلاح النفس والسعادة الحقيقية	الباحث: نور صاعب كاظم أ. م. علي محمد علي شفيق	٦١٢
٤٢	دور الاخصائي الاجتماعي في علاج وتأهيل المراهقين المدمنين على المخدرات دراسة ميدانية في محافظة بغداد	الباحثة: نور صباح رمل أ. د. ميسم ياسين عبيد	٦٢٤
٤٣	ظاهرة الاشتراك في شعر الخضري	نور محسن اجردي أ.م. د. عماد علوان حسين	٦٣٨
٤٤	دور حل المشكلات بتسمية مهارات التفكير لدى طلبة الصف الخامس	الباحثة: همسة جاسم أحمد	٦٥٤
٤٥	الشك في العبادات مقارنة تحليلية وتجديدية من منظور الفقه الإمامي	م. م. هيثم مظهر محي	٦٧٠

الإثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز
وعلاقته بالتطوير التنظيمي لدى مديري المدارس
الابتدائية من وجهة نظر المعلمين

م.م. علي صالح محمد

وزارة التربية / المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الكرخ الثالثة



المستخلص:

هدف البحث الى:

التعرف على مستوى الاثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية.

التعرف على مستوى التطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين. العلاقة الارتباطية بين وظيفة الاثراء الوظيفي ووظيفة التطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين ، وقد استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي ، ويتكون مجتمع البحث معلمي المدارس الابتدائية في مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة وكان مجموع المجتمع يبلغ (٤٩٦٧) ، اما عينة البحث فكان العدد (٥٠٠) ونسبة (١٠٪) وقد اعد الباحث مقياسين الاول للاثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز والثاني للتطوير التنظيمي، وبعد استخراج الصدق الظاهري السايكومتري والثبات للمقياسين وبواسطة الوسائل الاحصائية الاتية (معامل ارتباط بيرسون، الاختبار التائي لعينة واحدة ، الاوساط الحسابية، الانحراف المعياري) توصل الباحث الى النتائج الاتية: ان مستوى مديري المدارس الابتدائية لمتغير الاثراء الوظيفي كان مرضياً، اما الهدف الثاني فكان مستوى التطوير التنظيمي متوسطاً، اما الهدف الثالث فقد وجد الباحث ان هناك علاقة ارتباطية بين متغير الاثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز والتطوير التنظيمي وكان ارتباطاً جيداً ، هذا وقد ذكر الباحث عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات. الكلمات المفتاحية: (الإثراء الوظيفي، نظرية جيتزلز، التطوير التنظيمي).

Abstract

The research aims to:

1-Identify the level of job enrichment according to Getzels' theory among primary school principals from the perspective of the teaching staff.

2-Identify the level of organizational development among primary school principals from the teachers' perspective.

3- The correlation between the job enrichment function and the organizational development function among primary school principals from the teachers' perspective. The researcher used the descriptive correlational method. The research population consisted of primary school teachers in the Baghdad Al-Karkh Third Education Directorate, totaling (4967). The research sample numbered (500), representing (10%). The researcher developed two scales: one for job enrichment based on Getzels' theory, and the other for organizational development. After establishing the psychometric validity and reliability of the two scales using the following statistical methods (Pearson correlation coefficient, one-sample t-test, arithmetic means, and standard deviation), the researcher arrived at the follow-

ing results: The primary school principals' level of job enrichment was satisfactory. The second objective was that the level of organizational development was average. Regarding the third objective, the researcher found a good correlation between job enrichment according to Getzels' theory and organizational development. The researcher also presented several conclusions, recommendations, and suggestions.

Keywords: (Job enrichment, Getzels theory, organizational evolution).

مشكلة البحث

لا بد للأمم إذا أرادت أن تتطور وتتقدم أن تزود بالمعارف الإدارية حتى تستطيع أن تنافس بقية الأمم ولا بد لها أن تطور نظامها التربوي والإداري خاصةً منه، ويصبح له أثر كبير من المعارف لكي يدفع عجلة التطور إلى الإمام.

تظهر بين فترة وأخرى مؤشرات تظهر أن هناك عدم تكافؤ في الأداء خلال العمل الإداري لمديري المدارس أو نستطيع أن نقول أن هناك تراجع في الأداء عند حدوث أي مشكلات داخل المدرسة وهذا يرجع حتماً إلى عدم وجود أترء وظيفي لدى الكثير من مديري المدارس الابتدائية وهذا يؤدي حتماً إلى هدر في الوقت وعدم سير العملية التربوية بصورة صحيحة (صالح، ٢٠٢٢: ٨٣)، وهذا يذهب مع ما ذهبت إليه بعض توصيات المؤتمر العلمي الثاني عشر المنعقد في مديرية تربية الرصافة الثالثة حيث أشارت إلى أنه يجب توخي الحذر في اختيار مديري المدارس وذلك من خلال التعرف على مستوياتهم ومدى إترائهم الوظيفي قبل إشغالهم هذه المناصب الإدارية أي معرفة مستوى إترائهم الوظيفي قبل تسلمهم لتلك المناصب القيادية (مديري تربية الرصافة الثالثة، ٢٠٢٤: ٢١١).

كذلك أشار المؤتمر العلمي الثامن والذي عقد تحت عنوان (بتطوير التربية والتعليم ترتقي الأمم، ٢٠١٩) إلى تفعيل المعايير والأحكام والكفايات والتي تمثل مدى الإترء الوظيفي الذي يوضع عند اختيار مديري المدارس وكذلك أوصى بإجراء عملية تقييمية بصورة دورية للتعرف على مستوى الإترء الوظيفي لدى مديري المدارس في العراق (وزارة التربية، ٢٠١٩: ٢٧).

إن التطوير التنظيمي والذي يتمثل بتطوير الموارد البشرية من خلال دعم القيم الثقافية والأخلاقية ويأتي من خلال تحسين الجوانب المادية والمعرفية وتنمية المهارات كافة التي يجب أن يتحلى بها مدير المدرسة، وفي هذا السياق فقد أتى ضمن خطة التنمية الوطنية من عام ٢٠٢٠ إلى عام ٢٠٢٥ بأن هناك بعض جوانب البحث في قدرات الملاكات الإدارية والتربوية والنتائج عن قلة خبراتهم وعدم مواكبتهم لأحدث التطورات في العلوم الإدارية وأساليب القيادة الحديثة ومما يؤثر أكثر قلة فرص حصول مديري المدارس على التدريب الكافي (وزارة التخطيط، ٢٠٢٥: ٤٦)، ولكي تؤدي المدارس عملها بصورة صحيحة في التنمية والإبداع والتطوير من جهة ومن جهة ثانية الاستفادة القصوى من مهارات مديري المدارس ينبغي تطوير هذه الملاكات بالمستوى والتنوع العلمية والثقافية والذي يؤدي إذا حصل إلى تنمية المجتمع بالصورة الصحية (جربو، ٢٠١٦: ٨٧).

ومما ذكر في أعلاه، وانطلاقاً من أن مدير المدرسة هم الشريحة والركيزة الأساسية للأداء الوظيفي في المدرسة ومن خلال المؤتمرات التي ذكرت ومن خلال عمل الباحث في وزارة التربية وجد أن هناك مشكلة ينبغي



أجراء الدراسة حولها ولهذا تم إجراء هذا البحث.

أهمية البحث:

يعتمد التعليم الجيد بدرجة أساسية على العلاقة بين المدرسة والبيئة المحيطة بها، ولذلك فهي تحمل علاقة متبادلة مع هذا النظام الكبير، ولا بد أن يقوم مديري المدرسة بتقوية العلاقة بين المدرسة وبين احتياجات المجتمع لتحقيق رغبات وطموحات المجتمع من التقدم والرقي ويتم ذلك من خلال تنظيم برنامج يلتقي بين طموحات المجتمع وقابلية الإدارة ومدى مهارتها في العمل والقيادة.

ولا يظهر جدوى هذه العلاقة إلا من خلال وجود أو تحلي مديري المدارس بدرجة عالية من الإثراء الوظيفي (القربوني، ٢٠٠٩: ٨٢)، إن الإثراء الوظيفي يعني توافر المهارات اللازمة لمديري المدارس كلي يؤدي أكبر قدر من مهام المدير بصورة مؤثرة وتساعد منتسبي المدرسة من المعلمين من تقديم أداء يتسم بالجوودة مما يعكس على زيادة مخرجات المدرسة (Anintan: ٢٠١٤: ٢٤)، ومما يجدر الإشارة إليه أن الإثراء الوظيفي يؤثر بشكل مباشر على الرضا الوظيفي وتحسين الأداء وتحفيز المعلمين نحو العطاء وبوفر الحرية في العمل ويزيد من كفاءة منتسبي المدرسة نحو العطاء (معاذ، ٢٠١٦: ٩٨).

تكمن أهمية نظرية جينزلز في أن هذه النظرية التي تأتي من مجموعة النظريات الاجتماعية والتي تؤدي دوراً مهماً في إعطاء القيادة المدرسية الدور الكبير والحر في اختيار أنسب الطرق في كيفية تسير العمل الإداري داخل المدرسة من خلال رفع كفاءتهم لتحقيق أئراء في أدايتهم لتحقيق أهداف المدرسة، حيث اقترح جينزلز مجموع من الوسائل المؤثرة لتحسين الأداء من خلال الإثراء الوظيفي لمحتوى العمل المدرسي والذي يعتمد على التحفيز والتدريب والإشراك في اتخاذ قرار والتي من شأنها تحسين نوعية المخرجات (جرات، ٢٠١٣: ٨٢)، ولكي تطبق هذه الأساليب في الواقع بصورة صحيحة فهي تحتاج إلى جهود ومتطلبات عدة والتي يمكن ترجمتها داخل عملية واحدة هي التطوير التنظيمي، فدوره يتمحور في تصحيح مسار المدرسة بوصفه نظام اجتماعي مفتوح.

إن التطوير التنظيمي يهدف بالدرجة الأساس إلى تحقيق أهداف المدرسة من خلال إسهامه في العمل وتحسين أداءه وبوسائل تحافظ على احترام المعلم وكرامته وتعامله واحترامه على أنه عضو أساس ومهم في المدرسة (المؤمن، ٢٠١٧: ٢٨).

ومدير المدرسة دور كبير وهام في البناء الهرمي للمدرسة، فهو يعد المسؤول الأول في تحقيق الأهداف المدرسة التي وضعت ونشأت من أجلها المدرسة وكذلك هو المسؤول عن ارتباط المدرسة بالمجتمع المحيط بالمدرسة وتحقيق مدى ارتباط المدرسة واتفاقه مع أولياء أمور التلاميذ وتحقيق شخصية المدرسة المؤثرة والقائد للمجتمع (الألفي، ٢٠١٣: ٩٧).

وبناء على ما تقدم يمكن تحديد أهمية هذا البحث بـ:

يلعب الإثراء الوظيفي دوراً هاماً وحيوياً في إغناء العملية التربوية بالمهارات اللازمة للقيادة المدرسية.

يسهم التطوير التنظيمي في الارتقاء بمستوى أداء المديرين ودفعهم لتحقيق الأهداف التربوية.

يعزز هذا البحث الأهمية العالية للمدرسة الابتدائية بصفتها الأساس للتربية والتعليم.

يتوقع الباحث أن يسهم هذا البحث في رفع كفاءة مديري المدارس الابتدائية ومهاراتهم عن طريق الإثراء الوظيفي والتطوير التنظيمية وما تتمخض عنه من نتائج وتوصيات.

أهداف البحث:

يهدف البحث في التعرف على:

مستوى الإثراء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية في مديرية الكرخ الثالثة من وجهة نظر المعلمين.

مستوى التطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في مديرية الكرخ الثالثة من وجهة نظر المعلمين. العلاقة الارتباطية بين مستوى الإثراء الوظيفي والتطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في مديرية الكرخ الثالثة من وجهة نظر المعلمين.

حدود البحث:

يتحدد الباحث الحالي:

الحدود البشرية: معلمو المدارس الابتدائية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة.

الحدود المكانية: المدارس الابتدائية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة.

الحدود الزمانية: العام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

الحدود العلمية: الإثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز وعلاقته بالتطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين.

تحديد المصطلحات:

وردت تعريفات عدة اختار الباحث منها:

١. الإثراء الوظيفي:

(الشماع، ٢٠٠٧): هي زيادة شعور الفرد في المؤسسة بالمسؤولية من خلال تحرير وظيفته من بعض القيود وتخويله المزيد من الصلاحيات وهيكلته تحمله بوحدات طبيعية(الشماع، ٢٠٠٧: ٦٧).

(Wool & Dridgem ٢٠١٩: ٢٩٦): هي عملية اجتماعية الغرض منها محفزات لأدوار مدير المدرسة من أجل زيادة الرضا ودافعية العمل وذلك من خلال إضافة أبعاد إلى الوظيفة التي يشغلها، إذ أن عملية الأثراء الوظيفي تؤدي دورها من خلال العمليات الاجتماعية ومجموعة التنسيق داخل المدرسة لأجل دفع المعلمين من تادية واجباتهم المؤكدة إليهم بشكل أفضل.

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد العينة على فقرات مقياس الأثراء الوظيفي المعد لهذه الدراسة.

٢. نظرية جيتزلز، ١٩٩٩:

أنها تسلسل هرمي للعلاقات بين الرئيس والمرؤوسين في إطار نظام اجتماعي ويتكون من بعدين الأول يتعلق بالمؤسسات وما تقوم به من أدوار ومهام لتحقيق الأهداف والبعد الثاني يتعلق بالأفراد وشخصياتهم واحتياجاتهم وطرق تمييز أدانهم. (Jetzels ١٩٨٥: ٦٤).

٣. التطوير التنظيمي:

(الفريجات، ٢٠٠٩): بأنه مجهود طويل المدى لتحسين قدرة المؤسسة على حل مشكلاتها، وتجديد عملياتها، على أن يتم ذلك عن طريق تطوير شامل في المناخ السائد في المؤسسة مع تركيز خاص على زيادة فاعلية جماعات العمل فيها(الفريجات، ٢٠٠٩: ٢٧١).

(دودين، ٢٠١٢): استعمال مجموعة من النظريات العلمية السلوكية والتقنيات والنشاطات والمهارات والأساليب والأدوات لتدعيم جهود وإمكانيات المؤسسة والقوى البشرية العاملة فيها ليكونا أكثر تمكناً من عملهم (دودين، ٢٠١٢: ٩٦).

التعريف النظري: هي عمليات مقصودة ومخطط لها تهدف إلى زيادة قدرة المؤسسة والجماعات والأفراد العاملين فيها على التأقلم مع التغييرات البيئية المستمرة، تدعيم قدرتهم على حل المشكلات التي تواجههم عن طريق إجراء تحسينات في المدخلات.

التعريف الإجرائي: الدرجة الكلية التي يحصل عليها البحث عن طريق الإجابة على فقرات مقياس التطوير





التنظيمي.

مدير المدرسة:

أحد أعضاء الهيئة التدريسية الذي تعهد إليه إدارة المدرسة، ويفضل أن تكون لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التعليم، كشف فيها عن الكفاءة العلمية والتربوية وعن القابلية للإدارة والتنظيم ويفضل من حملة شهادة (البكالوريوس) ومعد إعداداً تربوياً (وزارة التربية، ١٩٨٤: ١٦).

الفصل الثاني

الإطار النظري ودراسات سابقة

المبحث الأول: الإثراء الوظيفي:

مفهوم الإثراء الوظيفي: هو عملية مقصودة تهدف إلى تصميم الوظائف وزيادة تنوع الوظيفة من حيث مهامها وواجباتها، بمعنى زيادة عدد الواجبات لرفع مستوى الكفاءة في الوظيفة مما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي وزيادة دافعية العمل (مجداوي، ٢٠١٤: ٣٧)، ويذكر (Bahtton, ٢٠٠٥) بأنه استعمال كل الوسائل لزيادة كفاءة العمل لمنع تدوير العاملين، إذ يعمل على زيادة المهارات الخاصة بعمل المعلمين في المدرسة وزيادة تحكّمهم في علمهم وطرائق التدريس (Bahtton, ٢٠٠٥: ٢٦٠).

وكذلك هو استراتيجية تصميم عمل وهو بالغ الأهمية لتعزيز الفاعلية في الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار (Harris, ٣٧١: ٢٠٠٣) وكذلك رأى (برنوطي، ٢٠٠٨) والذي ذكر بأن الإثراء الوظيفي يهتم بتضمين الوظيفة بأكثر من مهارة ليسمح بأن يأخذ المعلم أكثر من مهام في حياته الوظيفية وأن يؤديها بحرية على وفق ما يراه مناسباً (برنوطي، ٢٠٠٨: ١٦٣) وأيضاً في منطق تفكير (Williams, ٢٠١٠) بأنها العملية التي من خلالها يعطي المسؤولون مزيداً من الصلاحيات لغرض تمكينهم من أداء وظائفهم بصورة كفوءة وذلك لزيادة شعورهم بالإدارة الذاتية والاستقلالية في العمل مع وجود نظام مراقبة غير مباشر (Willaims, ٢٠١٠: ٨٧).

ويمكن أن يوضح الباحث بأن مفهوم الإثراء الوظيفي بأنه عملية المقصود منها توسيع مجالات الوظيفة من خلال تعدد الواجبات والمهارات لتمكين المعلمين من توسيع مجالات الوظيفة مما يؤدي إلى زيادة شعورهم بالاستقلالية والأهمية والمراقبة الذاتية مما يسهم في زيادة الرضا الوظيفي ومن ثم زيادة الواقعية نحو الوظيفية. استراتيجيات الإثراء الوظيفي:

هناك بعض الاستراتيجيات التي يتم تطبيقها في المدرسة لزيادة فاعلية الإثراء الوظيفي لتحقيق أهداف المدرسة والتي هي نوعية المخرجات المختارة والتي لها دور فاعل في تحقيق تنمية للمجتمع (جرات، ٢٠٠٨: ٨٦)، وأول هذه الاستراتيجيات هي دورات العمل أو دورات الوظيفة والغرض منها زيادة مهارة الموظف في سبيل الحصول على أعلى ما يمكن من المهارات التي تسهم في زيادة كفاءة العمل، ومن الاستراتيجيات أيضاً خلق فرق عمل مستقلة بقراراتها حيث تستخدم هذه الاستراتيجية عندما يكون الإثراء الوظيفي على مستوى فرق العمل ويجب هنا تحديد الهدف العام للفرق وفسح المجال لأعضاء الفريق من تحديد وجه النشاط المراد القيام به (Cunningham, ٢٠١٠: ٥٤)، ومن الاستراتيجيات المتبعة لتطبيق الإثراء الوظيفي والتي تتمثل بتطبيق منهج الإدارة التشاركية، وهنا يقوم مدير المدرسة بفسح المجال للمرؤوسين بالمشاركة في اتخاذ القرار والمشاركة في التخطيط لها حيث تعد الإدارة التشاركية طريقة جيدة لزيادة الإثراء الوظيفي من خلال فسح المجال للمرؤوسين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير الوظيفة ونشاطاتها وتبسيط الإجراءات والعمليات المرافقة لها وأساليب إعادة توزيع السلطة بين المرؤوسين بشكل منظم وعادل وزيادة استقلاليتهم وتعزيز الدافعية نحو العمل ومنها يتم إشباع الحاجات الشخصية

للمرؤوسين (أبو النصر، ٢٠٠٩: ٩٥).

ومن خلال ما ذكر يستنتج الباحث أن المؤسسات التربوية تحتاج إلى تطبيق استراتيجيات الأثر الوظيفي لتواكب التطورات الحاصلة في المعارف العاملة لتحفيز المعلمين من أجل تحسين أدائهم وبالتالي يعكس على مخرجات المدرسة والمجتمع.

نظرية جيتزلز:

يرى جيتزلز أن كافة الأدوار التي يقوم بها كل من النظام المدرسي أو المعلمين هي الجوانب الحية الدينامية للوظائف في المدرسة حيث يتحدد دور كل منهم من خلال ما يسمى بتوقعات الدور الذي سيقوم به وهي تمثل الواجبات والمسؤوليات التي تحدد مسبقاً ويلتزم بها كل من يشغل هذا العمل أو ما يسمى على وفق نظرية جيتزلز الدور (علي، ٢٠٠٦: ٥٥).

إن الفكرة الأساسية في هذه النظرية تقوم على أساس أن سلوك الأفراد ضمن النظام الاجتماعي كالمدرسة مثلاً هو محصلة ونتيجة لكل من التوقعات المطلوبة منه من قبل الآخرين وحاجاته الشخصية وما تشمله من نزعات وأمزجة، ويرى جيتزلز أن السلوك الاجتماعي هو حصيلة تركيب مقعد لعاملي الدور والشخصية فالجانب الأول يتعلق بالمؤسسات وما تقوم به من أدوار أو ما يسمى بمجموعة المهام والأداءات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد من أجل تحقيق الأهداف للنظام الاجتماعي والجانب الثاني يتعلق بالأفراد وشخصياتهم واحتياجاتهم وطرق تمييز أدائهم علماً أن السلوك الاجتماعي هو وظيفة لهذين الجانبين الرئيسيين، المؤسسات والأدوار والتوقعات هي تمثل الجانب التنظيمي والشخصيات والحاجات وهي تمثل البعد الشخصي من العلاقة بين المدير والعاملين (Getzels, ١٩٩٩: ٢٢١).

أسباب استناد هذا البحث على هذه النظرية:

تعد هذه النظرية من النظريات الحديثة في المجال التربوي.

يمكن لهذه النظرية أن تطبق على الجانب التربوي.

تساعد هذه النظرية المرؤوسين على مراعاة الظروف الاجتماعية والنفسية والاقتصادية.

الحفاظ على وجود علاقة فاعلة وودية بين مدير المدرسة والعاملين فيها.

المحور الثاني: التطوير التنظيمي:

مفهوم التطوير التنظيمي: المقصود بالتطوير التنظيمي هو تخلي العاملين عن أنماط سلوكية قديمة واستبدالها بسلوكيات جديدة تواكب المستجدات التنظيمية، واستبدال السلوكيات يتطلب الاهتمام بالتطوير والتدريب وذلك لدوره الإيجابي في تعزيز سلوكيات الأفراد وتحسين أدائهم واتقان العمل وزيادة ولاء العاملين للمؤسسة ورضاهم عنها لتحقيق أهداف المؤسسة (الشريف، ٢٠١٣: ٢٢٣).

يتعامل التطوير التنظيمي مع سلسلة كاملة من صعوبات العمل أن كانت فردية أو جماعية في المدرسة مثل انخفاض الإنتاجية والصراع بين الأفراد أو الجماعات وضعف الروح المعنوية وانخفاض الرضا الوظيفي وعدم الأدوار وضعف الولاء للمنظمة وعدم ملائمة الثقافة التنظيمية بين هدف الشخص وهدف المدرسة مما يولد صراع الدور بحيث لا يتمكن الأفراد والإدارة المدرسية من تحقيق أهدافهم وبالتالي لا يؤدي العمل ومن هنا يمكن للتطوير التنظيمي ان يحسن وضعهم (فرنش، ٢٠٠٠: ٢٦)، ونظراً لكون المناخ التنظيمي في تطور مستمر وخاصة فيما يتعلق بالأفراح (المعلمين والإدارة المدرسية في نفس الوقت)، فإن الحاجة أي تطوير الجوانب التنظيمية الخاصة به تكون قائمة دائماً مما يؤثر بصورة مباشرة على عملية التكيف والتأقلم مع هذه المتغيرات وسيقابل هنا في الوقت نفسه حاجة المؤسسة (المدرسة) إلى تحقيق استقرار تنظيمية لجمع النشاطات والوظائف منعاً من حصول ارتباكات وهذا لا يمكن أن يحدث دون إحداث تطوير تنظيمي لهذه



الوظائف الإدارية (حسن، ٢٠١٩: ٢٧١).

وفي رأي الباحث أن التطوير التنظيمي عملية معقدة كونها تتعامل مع العنصر البشري وكذلك أن العاملين في المدرسة يمكن التعامل معهم وإشراكهم كجزء مهم ومؤثر وهام في التنظيم، ولا بد هنا أن يعود عليه بفائدة مباشرة، وذلك أما في صورة زيادة في دافعية العمل وكل ذلك يتم بالتطوير التنظيمي.

أهمية التطوير التنظيمي:

التطوير التنظيمي عملية إدارية فاعلة جداً لتطوير أي مؤسسة من المؤسسات وخاصة المؤسسات التربوية حيث يساهم التطوير التنظيمي في رقي المدرسة ويجعلها تستمر نحو الحالة المتقدمة المفيدة للمجتمع ورفقته وتطوره وتزيد من قدرته على مواجهة التحديات والتكيف مع المتغيرات (الحفاجي، ٢٠١٠: ٢٥٢)، ويجب علينا أن نعلم أن التطوير التنظيمي يهدف إلى تحويل من واقع إلى واقع مرغوب فيه حيث أن يوفر رؤية لمستقبل المدارس ومباشر عملية تمكن العاملين بما يساعد من تمتل أكفاء المهارات ويجعلها قابلة للتطبيق (جرادات، ٢٠١٣: ٩٧).

ويمكن ذكرها أن التطوير التنظيمي يهدف أن تحسّن فاعلية المؤسسة من حيث المخرجات والروح المعنوية معاً فضلاً عن زيادة فاعلية التخطيط ورسم الأهداف بحيث تتمكن المدرسة من تحقيق أهدافها والقيام بواجباتها ومسؤولياتها بشكل الإدارة والعاملين في جعل المؤسسة أكثر تميزاً، حيث يسعى إلى تحسين القدرة على حل المشكلات وزيادة كفاءة الاتصالات التنظيمية بين الأفراد والمجموعات لأنها الصراعات التنظيمية والاختلافات الفردية من خلال التأكيد على أهمية العمل الجماعية وإشاعة روح الفريق والتأكيد على الابتكار والإبداع عند القيام بالواجبات والنشاطات المختلفة كما وتهدف إلى زيادة التكيف مع المتغيرات البيئية وما يرافقها من تنافس عن طريق تزويد المدرسة بالتقنيات والمهارات اللازمة للتعامل مع هذه المتغيرات (الغالي، ٢٠١٧: ٩٤).

دراسات سابقة:

وردت دراسات عدة اختار الباحث منها:

١- دراسة (السيبي، ٢٠١٨):

(دافع الإثراء الوظيفي لدى العاملات في مجال الموهوبات في إدارة التعليم)

أجريت الدراسة في المملكة العربية السعودية وهدفت إلى التعرف على واقع الإثراء الوظيفي لدى العاملات في مجال الموهوبات في إدارة التعليم بمحافظة الخرج وتحديد مستوى رضاهن وتكون مجتمع البحث من ثلاث فئات هن العاملات في مجال الموهوبات من مشرفات ومعلمات ومنسقات في إدارة التعليم، بينما تكونت عينة البحث من (٩٦) منسقة ونسبة (٥٨٪)، واعتمدت منهج البحث الوصفي التحليلي للوصول للمعلومات وبناء المقياس وقد استعملت الوسائل الإحصائية الآتية: (الأوساط الحسابية والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل البنائي الأحادي).

وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها أن مستوى الأثر الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، كما وجد أن هناك علاقة بين الأثر الوظيفي والرضا الوظيفي. (السيبي، ٢٠١٨)

٢- دراسة (فوزين، ٢٠١٩):

(علاقة الأثر الوظيفي في متغيرات التعليم المهني للأفراد)

أجريت هذه الدراسة في الجزائر، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على ممارسة أبعاد الأثر الوظيفي وتحديد مستوى الاهتمام بالتطوير المهني، وتكون مجتمع البحث من الأفراد العاملين لدى مديرية الخدمات الجامعية وبلغ عددهم (٦٠) فرد، واختيرت عينة عشوائية بسيطة من الأفراد العاملين داخل الحرم الجامعي وقد

بلغت العينة (٤٠) فرد، وقد استخدم منهج البحث التجريبي أما الوسائل الإحصائية فقد استخدم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين التثاني والأحادي وقد توصلت الدراسة إلى أنه ليس هناك علاقة ارتباطية بين الأثرء الوظيفي والمتغيرات الأخرى وكذلك يسهم التنوع في المهارات لمتغير الأثرء الوظيفي بصفة كبيرة في نمو المتغيرات الأخرى (قورين، ٢٠١٨).

دراسات تتعلق بالتطوير التنظيمي:

١- دراسة (الزيدين، ٢٠١٣):

(أثر النمط القيادي في التطوير التنظيمي في الجامعة الهاشمية)

أجريت هذه الدراسة في المملكة الأردنية الهاشمية إذ هدفت إلى معرفة أثر النمط القيادي في التطوير التنظيمي من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ولتحقيق الهدف استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكان عدد العينة (٥٠) تدريسياً ممن يعملون في الجامعة الهاشمية وتم استعمال الوسائل الإحصائية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعادلة الفاكرونباخ وتحليل التباين الأحادي وتحليل الانحدار الخطي وكانت أهم النتائج بأن القيادة الإدارية في الجامعة الهاشمية تدرك أهمية التطوير التنظيمي بدرجة عالية كما وجد أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لاستعمال النمط القيادي في أحداث التطور التنظيمي (الزيدين، ٢٠١٣).

١- دراسة (علي، ٢٠١٤):

(متطلبات التطوير التنظيمي لإدارة الرياضة الجامعية لجامعات الفرات الأوسط في العراق)

هدفت الدراسة إلى معرفة متطلبات التطوير التنظيمي لإدارة الرياضة الجامعية في العراق واستعمل الباحث المنهج الوصفي المسحي وتم تطبيق استبيان على عينة قوامها (٩٠) فرداً اختبروا بالطريقة العشوائية واستعمل الباحث الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الفاكرونباخ معامل ارتباط بيرسون، أما أهم النتائج فكانت أهمية تطوير كل من أهداف الإدارة الرياضية الجامعية والهيكل التنظيمي، وكذلك أهمية استعمال أساليب التطوير التنظيمي لتطوير إدارة الرياضة الجامعية.

مدى الإفادة من الدراسات السابقة:

كون الباحث تصوراً عن أسلوب كتابة البحث.

استفاد الباحث من أسلوب صياغة فقرات مقياس البحث.

الاطلاع على الجانب النظري للدراسات السابقة.

الفصل الثالث:

منهجية البحث واجراءاته:

اولاً : منهجية البحث :

من اجل تحقيق اهداف البحث استعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، كونه منهجاً يرتبط اساساً بطبيعة البحث.

ثانياً : اجراءات البحث

١- مجتمع البحث

لا يمكن توظيف وسيلة من الوسائل لاختبار العينة ما لم يتم وصف مجتمع البحث الذي اخذت منه العينة وصفا علمياً دقيقاً (ملحم ، ٢٠٠٠ : ٣٢)، ولهذا فإن مجتمع البحث الحالي يتمثل بمعلمي المدارس الابتدائية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ ، وكما موضح في الجدول(١).

جدول (١)

حجم مجتمع البحث من معلمي المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة





4967	مجتمع البحث
------	-------------

عينة البحث

تمثل العينة جزءاً لا يتجزأ من المجتمع الذي يقوم عليه البحث ولذلك يجب ان تكون العينة قادرة على ان تمثله تمثيلاً دقيقاً وحقيقياً صادقاً وذو ثبات عالي ، يستطيع من خلالها الباحث تعميم النتائج التي توصل اليها من مجتمع البحث. (الزبود ، ١٩٩٨ : ١٢٦)

تحقيقاً لا اهداف البحث ، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية وبنسبة (١٠٪) تقريبا من المجتمع الكلي البالغ عددهم (٤٩٦٧) معلما في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثالثة والجدول (٢) يوضح ذلك :

جدول (٢)

عينة البحث

500	عينة البحث
-----	------------

اداتا البحث

ان افضل اداة يمكن ان تستعمل لهذا الغرض هو بناء (مقياس) ، اذ ان المقياس اسهل واسرع واكثر دقة عند الاجابة ويمكن قياس السمة بشكل صحيح ويميز بالاقتصادية في الوقت والجهد والمال ، ولهذا اعد الباحث الاداة استنادا الى الخطوات الاتية :

أ- تحديد اهداف البحث

ب- تحديد محتوى المقياسين ، وقد تم الاستعانة بنظرية جينزلز للمتغير الاول (الائراء الوظيفي) والمتغير الثاني (التطوير التنظيمي) تم بناءه من الادب الخاص بالادارة التربوية .

ج- اعداد فقرات المقياسين بالصيغة الاولى، وقد تم الاعتماد في صياغة الفقرات على المصادر الاتية :

- ادبيات نظرية جينزلز ، وادبيات الادارة التربوية .
- الدراسات السابقة .

وتوجب هذه الخطوات فقد اعد الباحث مقياسه الخاص بالمتغير الاول (الائراء الوظيفي) ، وقد قسمته الى ثلاث مجالات هي (القيم الإدارية المدرسية - الثقافة المدرسية - العلاقة بالمجتمع المحلي) وفي كل مجال هناك خمس فقرات تقيس المجال وبالتالي تقيس المقياس ككل الذي اعد لقياس السمة ، وان عدد فقرات المقياس اصبح (١٥) فقرة .

اما مقياس للمتغير الثاني (التطوير التنظيمي) فتكون من (١٨) فقرة .

طريقة تصحيح وحساب الدرجات

ولتصحيح المقياسين تم الاعتماد التقدير الخماسي (لكل فقرة خمسة بدائل) اذ تم ترجمة سلم الاجابة اللفظي الى سلم رقمي ، وعلى النحو الاتي :

- البديل الاول : تتوافر بدرجة كبيرة جدا : (٥) درجات
- البديل الثاني : تتوافر بدرجة كبيرة : (٤) درجات
- البديل الثالث : تتوافر بدرجة متوسطة : (٣) درجات
- البديل الرابع : تتوافر بدرجة ضعيفة : (٢) درجات
- البديل الخامس : تتوافر بدرجة ضعيفة جدا (١) درجة



١- المجموعة التجريبية	التكيز	المشعر المستقل	المشعر التابع
١- اختبار المعطومات السابقة		استراتيجية	استعراض المستقل
٢- العمر الزمني بالأفهرس		مترحة	
٣- اختبار الذكاء (زلفن)		استراتيجية	
٤- استعراض المستقل		خرائط خرائط (المعطومات)	
٢- ظاهري للمقياسين		الطريقة الاحصائية	

وقد تم اعتماد على الصدق الظاهري في استخراج الصدق للمقياس ، وبدل ذلك على ان مظهره يقيس صفة ما او صورته الخارجية من حيث نوع المفردات وكيفية صياغته لقياس تلك الصفة في المقياس (فان دالين ، ١٩٩٥ : ١٦٣) ، ولعرض التحقق من صدق المقياس ، تم وضع التعليمات على المقياسين تم عرضه على مجموعة من المحكمين المختصين وقد بلغ عددهم (١١) محكما وبعد استرجاع المقياس من المحكمين تم تحليل الاستبانات واعتمدت الفقرات التي نالت (٨٠ ٪) فأكثر من اراء المحكمين ، وقد نالت جميع الفقرات والمجالات على النسبية المذكورة وأكثر .

المجموعة	التسعية	عدد أفراد العينة	عدد أفراد الراسين	عدد أفراد العينة بالصورة النهائية
التجريبية	أ	33	3	30
الضابطة	ج	32	2	30
المجموع	2	65	5	60

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس صنع القرار وفق نظرية سايمنون اسلوب المجموعتين المنطرفتين:

بلغ حجم العينة (١٢٥) معلما من خارج عينة البحث من معلمي الابتدائية من مديرية التربية العامة للكرخ الثالثة رغم ان الباحث يمكنه من استخدام نفس عينة البحث لأنه لم تسقط فقرة في الصدق الظاهري ، بعد ان رتبت تنازليا من اعلى درجة الى ادنى درجة ، تم اقتطاع نسبة ٢٧ ٪ الاعلى و ٢٧ ٪ الدنيا وكان عدد العينة (٣٣) عليا و (٣٣) دنيا .

اللائل الاحصائية عند مستوى (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة شعورية	الطابطة		التجريبية		المشعرات
	الجوارية	المشعورية		المشعرات	المشعرات			
دالة عند مستوى 4740,05	2	0,70	58	7,15	31,71	10,35	33,29	اختبار الذكاء
دالة عند مستوى 4740,05	2	0,17	58	2,20	10,03	2,34	10,13	المعطومات السابقة
دالة عند مستوى 4740,05	2	0,07	58	3,63	147,77	3,37	147,83	العمر الزمني

جدول (٣) القوة التمييزية لفقرات الاثراء الوظيفي

التسلسل	المجموعة العليا المتوسط الحسابي	المجموعة العليا الانحراف المعياري	المجموعة الدنيا المتوسط الحسابي	المجموعة الدنيا الانحراف المعياري	القيمة الثانية المحسوبة
1	4.567	0.765	2.865	0.246	10.548
2	4.726	0.908	2.806	0.765	12.730
3	4.590	0.342	2.723	0.944	9.437
4	4.761	0.120	2.907	0.629	11.376
5	4.873	0.451	2.943	0.648	8.547
6	4.899	1.834	2.254	0.943	12.580
7	4.328	0.856	2.426	0.804	15.746
8	4.791	0.824	2.555	0.625	11.879
9	4.955	0.894	2.645	0.436	12.758
10	4.675	0.907	2.673	0.705	14.900
12	4.121	0.439	2.711	0.755	12.823
13	4.722	0.522	2.674	0.987	10.789
14	4.535	0.869	2.599	0.148	9.546
15	4.888	0.765	2.897	0.775	11.768
16	4.153	0.633	3.865	0.654	10.711
17	4.867	0.765	2.902	0.643	12.983
18	4.361	0.325	2.756	0.736	10.738
19	4.633	0.799	2.856	0.847	9.659
20	4.834	0.758	2.987	0.892	10.547
21	4.753	0.333	3.564	0.103	10.611
22	4.631	0.762	2.255	0.971	10.785
23	4.881	0.299	2.598	0.555	12.876
24	4.769	0.743	2.765	0.043	13.849
25	4.329	0.580	2.869	0.100	12.969
26	4.706	0.511	2.622	0.864	11.896
27	4.376	0.895	2.690	0.534	9.674
28	4.738	0.874	2.133	0.182	11.935
29	4.903	0.704	2.435	0.677	10.411
30	4.780	0.645	2.267	0.981	10.240
31	4.722	0.589	2.749	0.457	9.638
32	4.713	0.543	2.790	0.199	11.869
33	4.700	0.689	2.089	0.135	12.768

القيمة الثانية الجدولية (١,٩٦) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبدرجة حرية (٦٤)

التحليل الاحصائي لفقرات المقياس

المتنوع	المحتوى	المتنوع المعرفي				
		تذكر	استيعاب	تطبيق	تحليل	التجميع
الاول	الحركة والقوة	١١	١٢	١٠	٦	٥٩
الثاني	قرائين الحركة	١٣	٦	٦	٤	٢٩
الثالث	الصقل والهدوء والطاقة	١٤	٤	٦	٢	٢٦
المجموع		٤٨	٢٢	٢٢	١٠	١٠٢

ويقصد به صدق البناء ويظهر مدى نجاح الاداة في قياس ما وضعت من اجله ، حيث يعد أكثر انواع الصدق ملائمة لقياس الاداة وتقييمها ، ولأنه يعتمد على مدى تطابق درجة الفقرة مع الخاصية المراد قياسها .

و لغرض التحقق من صدق فقرات المقياس (الاثراء الوظيفي) ، ولعدم وجود محك خارجي فتم اعتماد الدرجة الكلية للاداة بوصفها محكا داخليا يمكن من خلاله استخراج معامل الصدق ، واستعمل لذلك معامل ارتباط بيرسون ليظهر للباحث مدى ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمستجيب ، وبعد احتساب النتائج وموازنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة الجدولية والتي تساوي (٠,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٩٨) تبين ان قيم الفقرات جميعها دالة احصائيا وجدول (٣) يوضح ذلك :

جدول (٤)

قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاثراء الوظيفي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	465,0	9	747,0
2	364,0	10	694,0
3	0, 477	11	473,0
4	0, 751	12	563,0
5	583,0	13	688,0
6	633,0	14	459,0
7	0, 399	15	496,0
8	0, 844		

اما المقياس الثاني (التطوير التنظيمي) ، كذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرات والدرجة الكلية للاداة ، علما ان معامل الارتباط المحسوب بعد موازنته بالقيمة الحرجة الجدولية (٠,٩٨) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٤٩٨) وقد تبين ان جميع قيم الفقرات دالة احصائيا وجدول (٤) يوضح ذلك :



التسلسل	المجموعة العليا المتوسط الحسابي	المجموعة العليا الانحراف المعياري	المجموعة الدنيا المتوسط الحسابي	المجموعة الدنيا الانحراف المعياري	القيمة الثانية المحسوبة
1	3.845	0.744	2.265	0.646	7.870
2	6.228	0.912	2.634	0.865	6.097
3	5.926	0.374	2.472	0.244	8.383
4	5.387	0.198	2.761	0.609	4.993
5	4.661	0.434	2.573	0.448	6.735
6	6.834	1.817	2.881	0.743	5.895
7	3.904	0.843	2.329	0.104	11.425
8	5.221	0.485	2.472	0.725	9.376
9	7.542	0.794	2.347	0.336	6.469
10	4.834	0.007	2.452	0.905	9.542
12	3.873	0.439	2.461	0.355	7.986
13	5.209	0.622	2.355	0.787	7.453
14	5.576	0.869	2.647	0.848	8.654
15	6.437	0.365	2.354	0.975	9.440
16	7.497	0.933	3.873	0.354	9.756
17	5.875	0.365	2.803	0.943	8.659
18	4.561	0.825	2.448	0.036	11.582
19	4.333	0.499	2.259	0.147	7.549
20	4.234	0.758	2.462	0.842	5.904
21	4.453	0.633	3.311	0.903	12.901
22	3.631	0.362	2.803	0.571	10.785
23	6.581	0.399	2.598	0.682	11.875
24	6.869	0.843	2.503	0.681	8.563
25	4.929	0.480	2.361	0.738	6.889
26	4.406	0.211	2.459	0.762	11.896
27	4.376	0.095	2.782	0.881	4.609
28	4.038	0.274	2.133	0.609	10.563
29	7.203	0.704	2.809	0.582	12.785
30	4.380	0.445	2.645	0.471	9.670
31	4.122	0.189	2.623	0.266	9.638
32	5.413	0.943	2.990	0.669	8.341
33	5.790	0.789	2.589	0.989	10.348

القيمة الثانية الجدولية (١,٩٦) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، وبدرجة حرية (٦٤)

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة الثانية	
					المحسوبة	الجدولية
التجريبية	30	26.55	3.21	58	40.23	2
الضابطة	30	22.37	3.47			

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرات والدرجة الكلية لمقياس التطوير التنظيمي

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1	0. 637	11	0. 582
2	389,0	12	0, 956
3	658,0	13	767,0
4	348,0	14	0 , 675
5	652,0	15	746,0
6	612,0	16	688,0
7	0, 544	17	0, 473
8	421,0	18	0, 581
9	671,0	19	
10	590,0	20	

ثبات الاداة

يعد الثبات من الخصائص القياسية الاساسية للمقاييس التربوية ، وبالرغم من تقدم الصدق عليه، الا ان المقياس الصادق يعد ثابتا ولكن المقياس المتوفر فيه الثبات لا يعد صادقا بالضرورة.

ولتحقق من الثبات فقد اختيرت عينة عشوائية مكونة من (٥٠) معلماً اختيرت من عينة التحليل الاحصائي نفسها ، وقد اعتمد الباحث لحساب ثبات مقياسه على طريقة التجزئة النصفية ، ولهذا تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين (حيث قسمت فقرات المقياس الاول - الاثراء الوظيفي -) الى قسمين وعلى حده . وكذلك فقرات المقياس الثاني (التطوير التنظيمي) ايضا الى نصفين النصف الاول الفقرات الفردية والنصف الثاني الفقرات الزوجية، ولهذا بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس الاول (٠,٨٨) ، بينما بلغ معامل الثبات الكلي للمتغير الثاني (٠,٨٦)، وهو معامل ثبات جيد جدا .

وصف الاداتين بالصورة النهائية

بعد اكمال المتطلبات كافة، اصبح المقياسين جاهزين للتطبيق وعلى النحو الآتي:

تكون مقياس (الاثراء الوظيفي) من ثلاث مجالات (القيم التنظيمية - الثقافة التنظيمية - العلاقة بالمجتمع المحلي) وتكون كل مجال من خمس فقرات ، وبالتالي يتكون المقياس من (١٥) فقرة ، اما مقياس (التطوير التنظيمي) فيتكون من (١٨) فقرة اما التدرج المستخدم امام الفقرات فكان تدرج لحامسي (يتوافر بدرجة كبير جدا - يتوافر بدرجة كبيرة - يتوافر بدرجة متوسطة - يتوافر بدرجة ضعيفة - يتوافر بدرجة ضعيفة جدا) والدرجات وحسب الترتيب (٥-٤-٣-٢-١).

التطبيق النهائي

طبق المقياسين على معلمي المدارس الابتدائية في مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة خلال الشهر (١١) من ٢٠٢٤ ولغاية الشهر الاول من عام ٢٠٢٥ تقريبا.

الوسائل الاحصائية المستخدمة

- معامل ارتباط بيرسون - لحساب معاملات الارتباط .

- الاختبار التائي .

- معادلات الاوساط الحسابية.



– معادلة الانحراف المعياري .

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

سيستعرض الباحث في هذا الفصل نتائج البحث ومن ثم تفسيرها بما يضمن تحقيقاً لاهدافها البحث وعلى النحو الآتي :

الهدف الاول

لغرض الوصول الى نتائج الهدف الاول والذي هو (التعرف على مستوى الاثراء الوظيفي وفق نظرية جيتزلز لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين) ، فقد استخرج المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث على المقياس فبلغ (١٢٢,٧٥٩) درجة وبانحراف معياري مقداره (١٢,٣٤١) ولدى حساب دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط النظري للمقياس الذي يبلغ (٧٥) درجة وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد انه دال احصائيا لمصلحة متوسط درجات افراد العينة اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٥,٣٩٤) اعلى من القيمة التائية الجدولية (٣. ٢٩١) بدلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١,٠) تحت درجة حرية (٤٩٩) وجدول (٥) يوضح ذلك .

جدول (٥) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستوى الاثراء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
500	122.759	75	12.341	5.394	291.3	499	0.001 دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة ان مديري المدارس الابتدائية يمتلكون درجة جيدة من الاثراء الوظيفي حسب نظرية جيتزلز ، ان توافر الاثراء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية والتي هي جزء من الثقافة العامة لمديري المدارس والتي اتت من خلال اطلاعهم على العلوم كافة من تخصصاتهم التي درسوها في مرحلة الدراسة وكذلك تزودهم بالمعارف عندما تسلموا المناصب الادارية وادخلهم بالدورات التطويرية والتي جزء منها مقتبسة اساسا من قيم المجتمع يعد من الامور الهامة، حيث انهم متمسكون كذلك بالعادات والقيم الاجتماعية وهم بدورهم يعكسونها داخل مدارسهم مما ينمي روح الانتماء للوطن وكذلك الابداع في العمل، وكذلك من الامور التي تحسب للمديرين انهم تمكنوا من عمل ثقافة تنظيمية خاصة بالمدرسة مما تؤهلها من ان تصنع ميزه تنافسية بين المدارس وبالتالي تدفع الى تخريج دفعة من التلاميذ الذين يتحلون بنوعية عالية من الجودة ، وكذلك يمكن الاستنتاج من القيم والثقافة التنظيمية والتي حققها مديري المدارس انهم ذي علاقة ممتازة بالمجتمع المحلي ، حيث ان لا بد لهذه العلاقة من ان تنعكس وبصورة موجبة مع القيم من جهة حيث ان القيم الاجتماعية لا بد ان تنعكس على القيم التنظيمية لان المدرسة هي مجتمع صغير من المجتمع المحلي ، وكذلك الثقافة التنظيمية هي جزء من ثقافة المجتمع .

الهدف الثاني:

اما الهدف الثاني الذي يرمي الى التعرف (مستوى التطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين) ، فقد استخرج المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث فبلغ (٩٦,٩٨٣) وبانحراف معياري مقداره (٨,٤٣٨) ، ولدى حساب دلالة الفرق بين متوسط درجات العينة والمتوسط

النظري للأداة البالغ (٩٠) درجة وذلك باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة ، وجد ان الفرق بين المتوسطين كان ذا دلالة احصائية لمصلحة متوسط درجات عينة البحث ، اذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٤٥٨,٤) اعلى من القيمة الجدولية (٣, ٢٩١) ومستوى دلالة احصائية (٠,٠١,٠) تحت درجة حرية (٤٩٩) وجدول (٦) يوضح ذلك :

جدول (٦) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لتعرف مستوى التطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين

عدد افراد العينة	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
500	96.983	90	8.438	4.458	3.291	499	001.0 دالة

هذه النتائج تشير الى ان مديري المدارس الابتدائية يسعون دائما الى العملية الادارية التطوير التنظيمي، وهذا تم التأكد منه من خلال قياسه على مقياس ، حتى وأن كانت الفروق بين المتوسطين بسيطة مثلما هو واضح في الجدول اعلاه .

ان مديري المدارس الابتدائية رغم هذه الظروف الصعبة التي يعيشها العراق هم دائمين في سعي مستمر الى تطوير مدارسهم تنظيميا او اقتراح التعديلات في المجال التنظيمي والامور الادارية لمدارسهم وكذلك يسعون الى ادخال منسوبيهم بدورات تدريبية، وكذلك ادخال احدث التقنيات المستخدمة للتعليم وتطوير المناهج الدراسية التي هي تقريبا موازية لا حدث المدارس في دول العالم لغرض الوصول بمدارسهم الى الجودة خدمة التلاميذ ولبناء بلدهم .

المهدف الثالث :

اما فيما يخص المهدف الثالث والذي يرمي الى (العلاقة الارتباطية بين وظيفة الاثراء الوظيفي ووظيفة التطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين)، فقد استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة الارتباطية بين درجات افراد العينة فبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥٢٩) ، ولغرض التعرف على الدلالة الاحصائية لمعامل الارتباط المحسوب ، استعمل الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط فبلغت القيمة التائية المحسوبة (١٥,٩٠٤) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (٢٩١,٣) عند مستوى دلالة (٠,٠١,٠) وبدرجة حرية (٤٩٩) وكما موضح في الجدول (٧)، وكانت النتيجة انما دالة لصالح عينة البحث ، ومن خلال هذه النتيجة يتضح وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين كلا المتغيرين ، اذ يهدف الاثراء الوظيفي الى تحقيق تغيير جذري في التطوير التنظيمي ، ويتمثل هذا في تغيير اسلوب وادوات العمل الاداري نحو الاثراء الوظيفي والتطوير التنظيمي لتحقيق التنمية والتطور خدمة للمجتمع ، ان المدارس الابتدائية تعد نواة بناء الانسان وتطويره لهذا لا بد ان يتحلى الذي يتسلم المنصب القيادي بأثراء في المعرفة العلمية والمعرفة الادارية وتسمح علميته بأن يتطور لان افعاله وتوجهاته هي المؤثرة بالدرجة الاولى بتلاميذ المدرسة .



جدول (٧) نتائج الاختبار التالي لدلالة معامل الارتباط المحسوب الاثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز والتطوير التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر المعلمين

الحكم	مستوى الدلالة	القيمة التائية الجدولية	القيمة التائية المحسوبة	معامل الارتباط	العينة
دالة	001.0	291.3	15.904	0.529	500

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات

الاستنتاجات:

في ضوء ما تم التوصل اليه من نتائج البحث ، تم التوصل لاستنتاجات الاتية :

يتصف مديرو المدارس الابتدائية في مديرية الكرخ الثالثة بمستوى جيد من الاثراء الوظيفي .

يتصف مديرو المدارس الابتدائية في مديرية تربية الكرخ بمستوى متوسط من التطوير التنظيمي .

وجود علاقة ارتباطية جيدة بين عملية الاثراء الوظيفي والتطوير الوظيفي .

تعد نظرية جيتزلز نظرية نستطيع استعمالها بصورة مقبولة جدا، في البحوث التربوية، فهي تعمل على

الواقع الاجتماعي وواقع المؤسسات التربوية منها والتعليمية كذلك، فهي تبحث بالتقسيمات الادارية

داخل المؤسسات وكذلك تبحث بالقيم والثقافة التنظيمية والتي هي حسب اعتقاد الباحث المعززة للأداء

الجيد في المؤسسات

التوصيات

في ضوء نتائج البحث تم التوصل الى التوصيات الاتية :

ضرورة نشر مديري المدارس ثقافة الاثراء الوظيفي والتطوير التنظيمي لدى منسوبيهم .

ضرورة تركيز واهتمام مديري المدارس بتسمية الموارد الطبيعية .

اعداد برامج تدريبية لعملية الاثراء الوظيفي واظهار مدى ضرورته للتطوير التنظيمي .

نشر مفهوم الاثراء الوظيفي والتطوير التنظيمي لدى مؤسسات وزارة التربية العراقية كافة.

المقترحات

استكمالاً للدراسة الحالية يقترح الباحث اجراء الدراسات الاتية :

الاثراء الوظيفي وعلاقته بالهندسة الادارية لدى مديري المدارس الثانوية .

الاثراء الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية .

تنمية الموارد البشرية وعلاقته بالتطوير التنظيمي لدى مديري المدارس لابتدائية.

المصادر

أولاً. المصادر باللغة العربية:

ابو النصر ، عبد الملك احمد (٢٠٠٩) : الهيكلية التنظيمية ، جامعة النجاح ، فلسطين .

جرادات، حسين محمود (٢٠١٣) : ادارة المنظمات - منظور كلي ، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن .

جرادات، محمد سيف الدين (٢٠١٣) : التخطيط التعليمي - اسسه واساليه ومشكلاته ، القاهرة ، الانجلو المصرية .

جربو ، حسن راضي (٢٠١٦) : التخطيط للمستقبل ، وزارة التربية ، العراق .

حسن، محمد عبد الله (٢٠١٩) : النظرية الحديثة لتنظيم العمل المؤسسي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

- حدادي ، يحيى محمد (٢٠٠٧) : ادارة المؤسسات التربوية بين الواقع والنظرية ، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- الحفاجي ، حسين عبد الله (٢٠١٠) : واقع التربية والتعليم واساليب تطويرها ، مطبعة النجف ، العراق .
- دورين ، اسعد فتحي سالري (٢٠٠٢) : ادارة المنظمات التربوية . رؤية عامة للوصول المعرفية ، دار المعارف المصرية ، سحير قصي .
- الزيدين ، سعيد مالك (٢٠١٣) : الر النمط القيادي في التطوير التنظيمي في الجامعة الهاشمية ، المملكة الاردنية الهاشمية .
- السيبي ، عبد المؤمن (٢٠١٨) : واقع الاثراء الوظيفي لدى العاملات في مجال الموهوبات في ادارة التعليم ، المملكة العربية السعودية .
- الشريف ، سحير قصي (٢٠١٣) : التعليم النظمي والاصلاح ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- الشماع ، محمد ، (٢٠٠٧) : الادارة التربوية الحديثة ، ط٢ ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
- صالح ، محمد مجت ، (٢٠٠٩) : المنظمات واسباب ادارتها ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث .
- علي ، عبد جعفر (٢٠١٤) : متطلبات التطوير التنظيمي لادارة الرياضة الجامعة لجامعات الفرات الاوسط في العراق ، العراق .
- علي ، محمد سعيد (٢٠٠٦) : الاصلاح التنظيمي للبنى التحتية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- الغالي ، وليد اسماعيل (٢٠١٧) : اساسيات العمل التربوي ، مطبعة النضر ، بغداد ، العراق .
- فرنش ، محسن (٢٠١٥) : الاشعارات الوظيفية لتنمية الموارد البشرية ، مطبعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .
- الفرجات ، الحليف ، (٢٠٠٩) : التطوير والتدريب التربوي ، الشروق ، عمان ، الاردن .
- فورين ، ادريس (٢٠١٨) : علاقة الاثراء الوظيفي في الواقع المهني للأفراد ، الجزائر .
- القربوي ، محمد عبد الله (٢٠٠٩) : الادارة الاستراتيجية ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن . معاذ ، احمد ، (٢٠١٦) : الادارة الاستراتيجية - مفاهيم وحالات تطبيقه ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- المؤتمر العلمي الثامن ، (٢٠١٩) : بتطوير التربية والتعليم ترتقي الامم ، وزارة التربية .
- المؤتمر الفكري الثاني عشر لجامعة النجف (٢٠٢٤) : مديرية تربية الرصافة الثالثة .
- المؤمن ، عثمان محمد (٢٠١١) : الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التربوية ، عمان ، الاردن .
- وزارة التخطيط ، (٢٠٢٥) : خطة التنمية الوطنية ، بغداد ، العراق .

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، قانون رقم ٤ ، ١٩٨٨ .

ثانياً ، المصادر باللغة الإنكليزية:

- Cunningham (2010) ; Developing your Human Resources , North Am
Erica
Jetzels , SCOTT (1985) ; International Student vol , 30 , (8) August
Williams , Henri (2010) General and industrial Management , London
Wooldridge . m (2014) ; A Handbook of Human Resource Management
7th edition London

الملاحق

مقياسي الاثراء الوظيفي على وفق مقياس جيتزلز والتطوير التنظيمي

الأستاذة الفاضل المحترمة

الأستاذ الفاضل المحترم

يروم الباحث اجراء بحثه الموسوم (الاثراء الوظيفي على وفق نظرية جيتزلز وعلاقته بالتطوير التنظيمي) ، ولكونكم من عينة البحث ولغرض الوصول الى النتائج العلمية المقيدة ، فقد توجه اليكم الباحث بمقياسيه لغرض الاجابة عليه .

مع جزيل الشكر والامتنان

المدرس المساعد



على صالح الجبوري

مقياس الاثراء الوظيفي

المجال الاول : القيم التنظيمية

ت	الفقرات	تتوافر بدرجة كبيرة جدا	تتوافر بدرجة كبيرة	تتوافر بدرجة متوسطة	تتوافر بدرجة ضعيفة	بدرجه ضعيفة جدا
	تتسم شخصيته بالهدوء					
	يتكلم بكل احترام					
	يحترم الوقت					
	يشرك الاخرين باتخاذ القرار					
	يهتم بإقامة العلاقات الإنسانية					
	المجال الثاني: الثقافة التنظيمية					
	يوزع المهام بعدالة					
	يؤدي واجباته وفق القوانين					
	يهتم بنوعية المخرجات					
	يهتم بعملية التقويم					
	يستخدم النمط الديمقراطي بقيادته					
	المجال الثالث: العلاقة بالمجتمع المحلي					
	يهتم بجمع المعلومات عن احتياجات المجتمع المحلي					
	يوعز بإقامة الدورات التطويرية بالتعاون مع المؤسسات الاخرى					
	يرسم الخطط لا شباع احتياجات النمو السكاني					
	يشارك المجتمع بالاحتفالات الوطنية					
	يوحد بين ثقافة المجتمع مع الثقافة التنظيمية					

المقياس الثاني
التطوير التنظيمي

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٨) السنة الخامسة رمضان ١٤٤٧ هـ آذار ٢٠٢٦ م

الذَّكْوَاءُ البَيْضُ

Al-Thakawat Al-Biedh Magazine

Website address

White Males Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN 2786-1763

Deposit number

In the House of Books and Documents

(1125)

For the year 2021

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com



general supervisor

Ammar Musa Taher Al Musawi

Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Nouredine Abu Leahya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon