وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - الجامعة العراقية
كلية التربية للبنات

مجلة كلية التربية للبنات

مجلة دورية فصلية محكمة

تصدر عن كلية التربية للبنات

٣٤/ج٢
العدد الرابع والثلاثون
١٥ ايلول
١٤٤٨هـ ٢٠٢٦ م

ISSN (print): 2708 - 1354 ISSN (online): 2708 - 1362

الرؤية والرسالة والهدف

الرؤية (Vision) :

الريادة في مجال نشر البحوث العلمية ، والسعي للوصول لتصنيف عالٍ متقدم بين المجلات العلمية المحكمة ، وأن تكون مجلتنا نبراساً للعلم والمعرفة ، وواجهة علمية وثقافية مشرقة لكليتنا الموقرة ورمزاً خلاقاً يجمع بين الأصالة والحداثة.

الرسالة (Mission) :

إثراء الحركة العلمية بأجود أنواع البحوث والدراسات المتخصصة والتربوية ، التي تربط بين الأصالة والحداثة ضمن اطار حضاري بناء ، باستثارة همم الباحثين وتنمية قدراتهم في النشر العلمي الأصيل وباللغتين العربية والإنكليزية ، وبما يُسهم حتماً في إيصال الفكر الوطني / التربوي لكل شعوب العالم . وإتاحة الفرصة للباحثين لتقديم الصورة الحقيقية الناصعة لدور المرأة في المجتمع الإنساني ككل وفي بلدنا العراق بشكل خاص.

الأهداف (Aims) :

تسعى مجلتنا إلى تحقيق الأهداف الآتية :

١.تنشيط البحث العلمي التخصصي في العلوم الإنسانية والمجالات التربوية وقضايا المرأة .

٢.تشجيع البحوث والدراسات والأنشطة العلمية التي تربط الأصالة بالحداثة وصولاً إلى تنمية الاعتزاز بماضينا الجميل والاختيار الواعي لما في الحداثة من توجيهات ينتفع منها الجيل الجديد .

٣. التواصل العلمي والبحثي الهادف مع المراكز العلمية ، والعلماء والباحثين لإبراز دور المرأة في المجتمع علمياً وتربوياً ، وإبراز نشاطاتها البناءة في مجال التخصص والتعليم .

٤.تسليط الضوء والاهتمام عما وصلت إليه المرأة لعراقية من رقي ومساهمة فاعلة في التنمية المستدامة لمجتمعنا الطيب .

٥.تنمية الوعي التربوي لدى الجيل الجديد من خلال استعراض الأفكار والأنشطة التربوية والتعليمية التي تساهم في انماء روح الاحترام للأصالة والانتقاء الواعي للحداثة.

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ الرَّحْمَٰنُ ﴿١﴾ عَلَّمَ الْقُرْآنَ ﴿٢﴾ خَلَقَ
الْإِنسَانَ ﴿٣﴾ عَلَّمَهُ الْبَيَانَ ﴾

سورة الرحمن: الآيات ١ - ٤

مجلة كلية التربية للبنات

مجلة علمية محكمة

دورية فصلية

تصدر عن كلية التربية للبنات

Iraqia University

Journal of the College of Education for Women: A Peer-Reviewed Academic Journal

جـهة الإصدار: كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية اختصاص الـمجلة: العلوم الإنسانية والتربوية

ISSN 2708-1354 (Print)

ISSN 2708-1362 (Electronic)

رقم الاعتـماد في دار الكتب والوثائق العراقية 2138 لسنة 2016م نوع الإصدار: (فصلي) كل ثلاثة أشهر.

نطاق التوزيع: داخل العراق البريد الإلكتروني:-

wom.mag.uni@aliraqia.edu.iq

هاتف سكرتارية التحرير: 07747936814 (الهاتف الأرضي) داخلي: (2028)

مجلة كلية التربية للبنات – الجامعة العراقية ، المجلات الأكاديمية المحكمة:

https://www.iasj.net/iasj/journal/349/issues

- **حقوق النشر محفوظة.**
- **الحقوق محفوظة للمجلة.**
- **الحقوق محفوظة للباحث من تاريخ تسليم البحث إلا في حالة تنازله الخطي.**

ما ينشر في المجلة من بحوث ووجهات نظر تعبر عن أصحابها

ولا تعبر بالضرورة عن آراء هيئة التحرير أو وجهة نظر الكلية.

التعريف:

مجلة علمية دورية محكمة فصلية تصدر عن كلية التربية للبنات الجامعة العراقية تعنى بنشر البحوث في المجالات الإنسانية والتربوية

تحمل الرقم الدولي:

ISSN (print): 2708 - 1354 ISSN (online): 2708 - 1362

مجلة معتمدة في دار الكتب والوثائق العراقية بالرقم: (2138) لسنة 2016م

وتقوم بنشر البحوث العلمية القيمة والأصيلة

في مجالات العلوم الإنسانية المختلفة باللغتين العربية والإنجليزية.

دعـــوة:

ترحب هيئة تحرير المجلة بإســـهامات الباحثين، وأصـــحاب الأقلام من الكتاب والمثقفين في أقســـام الفكر الإســـلامي، والعلوم الإنســـانية، والاجتماعية، والتعليمية والتربوية، وكل ما لـه صـــلة بشـــؤون المرأة والمجتمع، وقضـــايا الإنماء التربوي والتعليمي، والبرامج التطويرية المعاصـــرة على وجه العموم ، على وفق قواعد النشـر المعتمدة من هيئة تحرير المجلة ، على وفق تعليمات وضـوابط النشـر في الـــمجلات العلمية الصادرة من دائرة البحث والتطوير في وزارة التعليم والبحث العلمي الموقرة.

أولاً : رئيس هيئة التحرير:

الأستاذ الدكتور

ورقاء مقداد حيدر / قسم الشريعة / الفقه المقارن

ثانياً : مدير التحرير:

الأستاذ الدكتور

أحمد عبد الجبار فاضل/ اللغة العربية / البلاغة والنقد/ قسم اللغة العربية

ثالثاً : أعضاء هيئة التحرير:

١.	أ.د. مولود عويمر: تخصص: التاريخ / جامعة الجزائر / كلية العلوم الإنسانية	عضواً خارجياً.
٢.	أ.د. إبراهيم عبد الرحيم أحمد ربابعة: تخصص: أصول فقه / جامعة الوصل / كلية الدراسات الإسلامية/ الإمارات العربية .	عضواً خارجياً
٣.	أ.د. عبد الملك بو منجل: تخصص: اللغة العربية/ النقد الأدبي/جامعة سطيف ٢ ، الجزائر/ كلية الآداب واللغات .	عضواً خارجياً.
٤.	أ..م.د نجاة موسى الفيتوري : تخصص: تربية وعلم نفس/علم نفس تعليمي/ الجامعة الأسمرية الإسلامية / كلية التربية / ليبيا .	عضواً خارجياً
٥.	أ.م.د نجاح عبدالله احمد البياع : تخصص: الدراسات الإسلامية / الدعوة والثقافة الإسلامية/ جامعة الأزهر / كلية أصول الدين / مصر .	عضواً خارجياً
٦.	أ.د. سوسن صالح عبدالله سرية : تخصص: اللغة الإنكليزية/الترجمة.	عضواً ومدققاً للغة الإنكليزية

٧.	أ.د. بشرى غازي علوان : تخصص: اللغة العربية /اللغة .	عضواً
٨.	أ.د نهلة عاشور منسي : تخصص: فلسفة إسلامية / الفقه الإسلامي .	عضواً
٩.	أ.د. محمود دهام نايف : تخصص: أصول الدين / الحديث النبوي .	عضواً
١٠.	أ.د. ليث خليل خلف :تخصص: تاريخ / التاريخ القديم .	عضواً
١١.	أ.م.د وصال كاظم حسين : تخصص: اللغة العربية / البلاغة والأدب.	عضواً
١٢.	أ.م.د أسيل عبد الحميد عبد الجبار : تخصص: علم النفس التربوي.	عضواً
١٣.	أ.م.د جنان عبدالله شفيق : تخصص: اللغة الإنكليزية / الأدب .	عضوا
١٤.	أ.م.د ذكرى فاضل محل : تخصص: طرائق التدريس / التاريخ .	عضواً
١٥.	م.د سماح ثائر خيري : تخصص: رياض أطفال .	عضواً
١٦.	أ.د يونس يحيى عبدالله : تخصص: اللغة العربية / اللسانيات النصية.	عضواً ومدققاً لغوياً.
١٧.	أ.م.د. سيناء أحمد جار الله : تخصص: دراسات مالية / إدارة مالية .	عضواً ومحاسباً مالياً

رابعاً : موظفو المجلة

١. م.م. مروة مرزة حمزة / تخصص : تاريخ / مسؤولة وحدة المجلة .

٢. براء إبراهيم سالم / سكرتيرة المجلة .

ضوابط النشر في المجلة

١. تتخصص المجلة بنشر الحوث العلمية القيمة والأصيلة في المجالات الإنسانية، والتي لم يسبق نشرها أو تقديمها إلى أي جهة أخرى (بتعهد خطي من صاحب البحث) ضمن المحاور المشار إليها في التعريف أعلاه ،شرط الالتزام بمنهجية البحث العلمي وخطوات المتعارف عليها محلياً وعالمياً، وتقبل البحوث بإحدى اللغتين العربية أو الإنجليزية بنسبة محددة.

٢. تخضع البحوث المرسلة إلى المجلة جميعها لفحص أولي من هيئة التحرير لتقرير مناسبتها لتخصص المجلة، ثم لبيان أهليتها للتحكيم، ويحق لهيئة التحرير أن تعتذر عن قبول البحث بالكامل، أو تشترط على الباحث تعديله بما يتناسب وسياسة المجلة قبل إرسال إلى المحكمين.

٣. ضرورة تحقق السلامة اللغوية مع مراعاة علامات الترقيم، ومتانة الأسلوب ووضوح الفكرة علل أن يكون الباحث مسؤولًا عن السلامة اللغوية للبحث المقدم باللغتين العربية والإنجليزية.

٤. ترسل البحوث المقبولة للتحكيم العلمي السري إلى خبراء من ذوي الاختصاص قبل نشرها، للتأكد من الرصانة العلمية والموضوعية والجدة والتوثيق على وفق استمارة معتمدة ولا تلتزم هيئة التحرير بالكشف عن أسماء محكميها، وترفض البحوث المتضمنة في خلالها إشارات تكشف عن هوية الباحث.

٥. لضمان السرية الكاملة لعملية التحكيم تكون المعلومات الخاصة بهوية الباحث أو الباحثين في الصفحة الأولى من البحث فحسب.

٦. يلتزم الباحث بإجراء التعديلات الجوهرية المقترحة من المحكمين للبحث.

٧. يحق لهيئة تحرير المجلة رفض البحث واتخاذ القرار وعدم التعامل مع الباحث مستقبلاً عند اكتشافها ما يتنافى والأمانة العلمية المطلوبة بعد التثبت من ذلك.

٨. تنتقل حقوق طبع البحث ونشره إلى المجلة عند إخطار صاحب البحث بقبول للنشر، ولا يجوز النقل أي عن البحث إلا بالإشارة إلى مجلتنا، ولا يجوز لصاحب البحث أو لأي جهة أخرى إعادة نشره في كتاب أو صحيفة أو دورية إلا بعد أن يحصل على موافقة خطية من رئيس التحرير.

٩. لا تدفع مكافأة للباحثين عن البحوث المحكمة التي تقبل للنشر في المجلة وتقدم رئاسة هيئة التحرير مكافأة خاصة للمحكمين.

١٠. تعتمد المجلة آلية التوثيق المتنوعة فتقبل البحوث بآلية التوثيق بالهوامش سواء أكان في نفس الصحيفة ، أم في نهاية البحث، كما تقبل البحوث بآلية التوثيق في المتن بالطريقة المتعارف عليها عالمياً بـ APA.

١١. تقبل المجلة كذلك البحوث الميدانية أو المعملية ،شرط أن يورد الباحث مقدمة يبين فيها طبيعة البحث ومدى الحاجة إليه ، ومن ثم يحدد مشكلة البحث في هيئة مسائلات أو فرضيات، ويعرف المفاهيم والمصطلحات، ويقدم ،عندها قسماً خاصاً بالإجراءات يتناول فيه خطة البحث ومجتمع والعينات والأدوات ، فضلا عن قسم خاص بالنتائج ومناقشتها، ويورد أخيراً قائمة المراجع.

١٢. لا يجوز نشر أكثر من بحث للباحث في العدد الواحد من المجلة سواء أكان بحث منفرداً أم مشتركاً مع باحث آخر.

١٣. يزود صاحب البحث- عند نشره- بنسخة واحدة مستلة مختومة من البحث المنشور في العدد.

١٤. تحتفظ هيئة التحرير بحقها في أولوية النشر في كل ما يرد إليها من مطبوعات، تأخذ بنظر الاعتبار توازن المجلة، والأسبقية في تسليم البحث معدلاً بعد التقويم، واعتبارات أخرى، ويخضع ترتيب البحوث في العدد الواحد للمعايير الفنية المعتمدة في خطة التحرير.

١٥. البحوث المنشورة في المجلة تعبر عن آراء أصحابها، ولا تعبر بالضرورة عن رأي هيئة التحرير أو رأي الكلية.

١٦. جميع المراسلات المتعلقة بالمجلة كافة تكون باسم رئيس التحرير، أو مدير التحرير عبر العنوان البريدي wom.Mag.uni@aliraqia.edu.iq: ، أو رقم هاتف المجلة.

١٧. أخيرا تؤكد هيئة التحرير على ضرورة الالتزام بالبحث الموضوعي الحر والهادئ والبعيد عن كل أشكال التهجم أو المساس بالرموز والشخصيات، وتنأى عن نشر الموضوعات التي تمس المقدسات، أو تلك التي تدعو إلى العصبيات الفئوية والطائفية، وكل ما يوجب الفرقة ويهدد السلم المجتمعي.

دليل المؤلف

Author Guidelines

١. يقدم الباحث طلب خطي (استمارة رقم 1 المرفقة) مختوم بالختم الرسمي لجهة الانتساب .

٢. يقدم الباحث ثلاث نسخ ورقية مطبوعة مكبوسة على ورق(A4) وعلى وجه واحد، وتكون إعدادات حواشي الصفحة 2.5 سم من كل جانب بخط(Simplified Arabic)بحجم 14 للمتن و 12 للهامش، و16 غامق للعنوان الرئيسي و 15 غامق للعنوان الفرعي. واذا كان البحث باللغة الإنجليزية فيكون بخط(Times New Roman) .

٣. لا يزيد البحث عن خمس وعشرين صفحة ، ويكون من ضمنها المراجع والحواشي والجداول والأشكال والملاحق. ويتحمل الباحث ما قيمته ثلاثة آلاف دينار عن كل صحيفة زائدة.

٤. يوقع الباحث التعهد الخاص بكون البحث لم يسبق نشره، ولم يقدم للنشر إلى جهات أخرى، ولن يقدم للنشر في الوقت نفسه حتى انتهاء إجراءات التحكيم (استمارة رقم 2).

٥. يلتزم الباحث بتقديم نسخة من كتاب الاستلال الإلكتروني للبحث وبخلافه يتعذر النشر.

٦. يتعهد الباحث بجلب نسخة إلكترونية من البحث على قرص حاسوب (CD) بعد إجراء جميع التعديلات المطلوبة وقبول البحث للنشر في المجلة.

٧. يرفق مع البحث خلاصة دقيقة باللغتين العربية والإنجليزية على ألا تزيد على صحيفتين مع السيرة الذاتية.

٨. يسدد الباحث أجور النشر والخبراء بحسب مقدارها بكل لقب علمي على وفق المنصوص عليه في الكتب الرسمية ، ويتم تسليم الأجور إلى الجهة الرسمية في القسم المالي للكلية بوصولات رسمية تحفظ حق الباحث وإدارة المجلة ، ولا تسترد الأجور في حالة رفض رئيس التحرير أو المقيمين للبحث المقدم لأسباب علمية أو لسلامة الفكرية أو غيرها.

٩. يستلم الباحث إيصالا خطيا بتاريخ تسليم البحث. ثم يُعلم بالإجراءات التي تمت.

١٠. إذا استخدم الباحث واحدة من أدوات البحث في الاختبارات أو جمع البيانات فعليه أن يقدم نسخة كاملة من تلك الأداة اذا لم تنشر في صلب البحث أو ملاحق .

١١. تلتزم المجلة بإرسال البحث إلى مقومين بخطاب تأليف، استمارة رقم 3 المرفقة ، على أن يتم تقويم البحث في مدة أقصاها ١٠ أيام، وبخلافهِ يقدم الخبير اعتذاره في أسبوع، وعندما يكون التقويم العلمي إيجابياً باتفاق اثنين من المقومين يحال البحث إلى المقوم اللغوي لتدقيقه لغوياً.

دليل المقوم Reviewer Guidelines

أدناه الشروط والمتطلبات الواجب مراعاتها من قبل المقوم للبحوث المرسلة:

١. يقوم البحث على وفق استمارة معتمدة للتقويم (استمارة رقم 4) تتضمن الآتي:

أ- فقرة تتعلق بموضوع البحث هل سبقت دراسته من قبل بحسب علمكم؟ وهل يوجد اقتباس حرفي؟ (الإشارة إلى الاقتباس إن وجد) أو استلال مع تحديد مكان الاستلال.

ب - جدول تقويمي فني تفصيلي يعبر عنه بـ (24) فقرة محددة صيغت على وفق مقياس ليكرت الثلاثي: جيد (3)، مقبول :(2)، ضعيف(1) ويقوم الخبير بالتأشير على اختيار واحد منها تبعاً لقناعته بمحتوى الفقرة وعدم ترك أي فقرة بدون إجابة.

ت - مكان محدد لملاحظات الخبير الخاصة بتفاصيل البحث، أو بأساسيات العامة (علمية أو منهجية) كي يستفيد منها الباحث.

ث - خلاصة التقويم المتعلقة بصلاحية النشر على وفق ثلاث خيارات (صالح للنشر أو صالح بعد إجراء التعديلات، أو غير صالح للنشر) على وفق المعايير المحددة في الاستمارة.

ج - مكان محدد لتثبيت مسوغات عدم الصلاحية للنشر إذا حكم بذلك.

٢. على المقوم التأكد من تطابق وتوافق عنوان الخلاصتين العربية والإنجليزية لغوياً.

٣. أن يبين المقوم هل أن الجداول والأشكال التخطيطية الموجودة واضحة ومعبرة.

٤. أن يبين المقوم هل أن الباحث اتبع الأسلوب الإحصائي الصحيح.

٥. أن يوضح المقوم هل أن مناقشة النتائج كانت كافية ومنطقية.

٦. على المقوم تحديد مدى استخدام الباحث المراجع العلمية.

٧. يمكن للمقوم أن يوضح بورقة منفصلة التعديلات الأساسية لغرض قبول البحث.

٨. توقيع الخبير على الاستمارة تمثل تعهداً خطياً بأنه قام بتقويم البحث علميا على وفق المعايير الموضوعية، وان البحث يستحق التقويم الحاصل عليه ومطلوب تسجيل اسمه على وفق ما مثبت في الاستمارة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامـــــعة العراقية
كلية التربية للبنات

مجلة كلية التربية للبنات

مَجلَة عِلمِيَة مُحكَمَة

فصلية دورية

تَصدُرُ عَنْ كُلِيَة التَربِيَة لِلبَنَات

تعنى بنشر البحوث في المجالات الإنسانية والتربوية

العدد الرابع والثلاثـــــون (٣٤) الجزء الثاني
الصادر بتاريخ: ٢٠٢٦١٩١١٥

بسم الله الرحمن الرحيم

افتتاحيةُ العدد...

الحمــدُ للهِ ربِّ العــالمين ، والصــلاةُ والســلامُ علــى نبينّــا محمــدٍ ، وعلــى آلــهِ وصحبهِ تسليماً كثيراً...

أما بعدُ...

يولدُ عدد جديد من مجلة (كلية التربية للبنات / الجامعة العراقية) يحمل الرقم(٣٤) ، الرابع والثلاثين ، بتأريخ 15/9/2026، يحوي بحوثاً متنوعة بين لغوية وأدبية وتربوية ونفسية وتاريخية واجتماعية ، وبحوث اللغة الإنكليزية ، ليكون العدد منهلاً للباحثين والدارسين والقراء عموماً ، يروي عطش المعرفة وحب العلم والتميز.

وفي هذا الإطار تؤكد إدارة المجلة حرصها على أن تكون البحوث المنتخبة في المجلة مثمرة للمجتمع والإنسان العراقيين ، وأن تلتزم بمبادئ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتعليماتها ، في نوعية الموضوعات التي تعالجها ، وإسهامها المباشر في تنمية المجتمع العراقي والارتقاء به في سلم العلم والمعرفة .

نسأل الله السداد والتوفيق للباحثين والقراء ، ونسأله تعالى السداد لنا في عمل تحرير المجلة ، وأن يكون العمل خالصاً لوجهه الكريم ، ويكون لبنة في البناء المعرفي والعلمي لكليتنا الرصينة ، وخطوة نحو التقدم والازدهار العلمي لعراقنا الحبيب ، ومن الله التوفيق ، وصلى الله على سيدنا محمد وآله وصحبه وسلم تسليماً كثيراً.

هيئة تحرير المجلة

صيف 2026/9/15

قائمة المحتويات – العدد (٣٤) : ايلول/2026- البحوث المحكمة

(ج ٢)

ت	اسم البحث	الباحث	الصفحة
.١	الصورة الشعرية في شعر الشاعرة المغربية أمينة المريني	م.د. وائل تركي مدحي جاسم الغريري	١٩-١
.٢	أثر إعادة ترتيب التسلسل الزمني للأحداث في كشف أنماط الفهم السببي لدى طلبة المرحلة الإعدادية	**م . م إسراء عباس محمود**	٤٧-٢٠
.٣	Narrative Analysis of Anecdotal Structure in Iraqi Arabic	م. م. يوسف باسم فتح الله	٧١-٤٨
.٤	بنوك المهاجرين في ولاية نيويورك ودورها في تعزيز الهجرة الأوروبية الى الولايات المتحدة الامريكية ١٨٥٠-١٩٢٤	م. بارق احمد تالي جياد	٩٥-٧٢
.٥	A Pragmatic Analysis of Presupposition in “The Prisoners”	م.م اية فليح حسن عبد النبي	١١٠-٩٦
.٦	النقد الأدبي الالكتروني بين الأهمية والتحديات الرقمية في الأدب المعاصر	م.م ذكرى احمد نايل	١٢٩-١١١
.٧	تأثير النظم الإسلامية على حكومات العالم العربي المملكة العربية السعودية وموريتانيا انموذجاً دراسة نقدية	م.م ذياب احمد عبد المحسن	١٥٥-١٣٠
.٨	الذكاء الاصطناعي بين السياسة والأمن ومكافحة الإرهاب	م.م ضحى عبد الحسين عبدالرحيم علي	١٧١-١٥٦
.٩	الجمع والترجيح عند المفسرين وأثرهما في توجيه التفسير : دراسة تأصيلية تطبيقية	م.م علاء كاظم حميد	٢٠٦-١٧٢
.١٠	الاطار القانوني لمسؤولية الذكاء الاصطناعي عن انتهاك حق الخصوصية دارسة مقارنة	م.م نور عبد الرضا صبر	٢٤١-٢٠٧
.١١	The Social Tolerance of Counselors Educational	م. م. اَمنة جبار حسن	٢٧٠-٢٤٢
.١٢	English for Iraq vs. Mega Goal: A Comparative Study of English Language Textbooks	م.م. امين حسين جباره	٢٩٠-٢٧١
.١٣	المفاضلة بين بلاغة المنظوم والمنثور عند النقاد	م.م. خنساء سعد فجر حسين	٣٠١-٢٩١

١٤.	الوعي الفونولوجي وعلاقته بمهارات التواصل اللفظي لدى تلامذة التربية الخاصة للصف الثاني الابتدائي	م.م. زهراء هشام محمد كاظم	٣٠٢-٣٣٧
١٥.	التعايش المجتمعي في المدن الإسلامية: بغداد أنموذجًا: دراسة تاريخية تحليلية	م.م عبد الرحمن حميد مجبل	٣٣٨-٣٥٥
١٦.	Deconstructing the American Family Image in Sam Shepard's play Buried Child	م.م. عذراء هاني إسماعيل	٣٥٦-٣٦٩
١٧.	Code- Mixing and Code- Switching Between Arabic and English in Iraqi Newspapers	م.م. فرح جابر خلف م.م. هشام رياض شاكر	٣٧٠-٣٨٤
١٨.	الاستلزام الحواري في قصيدة أحمد الزعتر لمحمود درويش	م.م. كوثر حسين نشمي م.م. محمد سمير وادي	٣٨٥-٤٠٧
١٩.	الحياة اليومية للطبقات المهمشة في دمشق في العصر الأموي :دراسة تاريخية اجتماعية	م.م. لهيب محمد محمود	٤٠٨-٤٢٥
٢٠.	حميد مجيد موسى ودوره في قيادة الحزب الشيوعي العراقي (١٩٩٣-٢٠١٦)	م. م مصطفى عباس داود	٤٢٦-٤٤٧
٢١.	المكان في اخبار بغداد في كتاب " صبح الاعشى" للقلقشندي المتوفى (٨٢١هـ)	م.م. منى عباس فاضل جواد	٤٤٨-٤٦٣
٢٢.	اتساق الذات وعلاقتها بأرادة التعلم لدى طلبة الجامعة	م.م. نور عبد الحسين مجيد	٤٦٤-٤٨٧
٢٣.	الماء ودلالاته في القرآن الكريم- دراسة تحليلية أدبية	م.م. بناز يوسف مرتضى	٤٨٨-٥٢٠
٢٤.	الدروس والعبر المستفادة من قصة أصحاب الأخدود	م.م خالد عيد حسن	٥٢١-٥٣٤
٢٥.	دور التعلّم النشط في تنمية مهارات التفكير العليا في مادة الرياضيات لدى طلاب المرحلة الإعدادية	م.م.عباس رشيد عبود	٥٣٥-٥٥١
٢٦.	The Middle Voice in Selected Texts of Austin's Pride and Prejudice: A Linguistic Study	م.م ابراهيم احمد شاكر م.م هدى احمد شاكر	٥٥٢-٥٧٠

.٢٧	الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في ضوء برامج التنمية المهنية في محافظة بغداد	م . يسرى الوس كبي	٥٧١-٥٩٢
.٢٨	Discoursal and Pragmatic Analysis of the Translation of Slogans and Chants from Iraq's Tishreen (October) Protests	د.عبدالإله نعمة الساعدي	٥٩٣-٦٠٦
.٢٩	توظيف تكنولوجيا الهولوكرام ثلاثي الأبعاد في الإعلام، لدى النخبة الإعلامية العراقية، دراسة ميدانية	د. جبار عودة مري	٦٠٧-٦٣٨
.٣٠	Textual Ambiguity as Cognitive Labor: Inference, Inner Speech, and Bounded Readerly Interpretation in Shakespeare's Hamlet	م. رحاب عارف عبد الصاحب	٦٣٩-٦٥٧
.٣١	تفسير سورة الفاتحة للطبريّ	نصير مصطفى عبد الكريم الجنابي	٦٥٨-٦٨٤

درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في ضوء برامج التنمية المهنية في محافظة بغداد

Job Satisfaction Among Secondary School Principals in Light of Professional Development Programs in Baghdad Governorate

. الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، مديرو ومديرات المدارس الثانوية ، برامج التنمية المهنية

Keywords: Job satisfaction, secondary school principals, professional development programs.

م . يسرى الوس كبي

Yusra Alous

مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة

Baghdad Al-Karkh Third Education Directorate

Email: yesraalous@gmail.com

مستخلص

يستهدف البحث التعرف على الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في ضوء برامج التنمية المهنية في محافظة بغداد والفروق ذات الدلالة الاحصائية على وفق متغير الجنس (ذكور-اناث) في الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في ضوء برامج التنمية المهنية في محافظة بغداد ولتحقيق هدفي البحث اختارت الباحثة عينة عشوائية من مديري ومديرات المدارس الثانوية في محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٥/٢٠٢٦) من ست مديريات في محافظة بغداد كان قوامها (١٨٠) مدير ومديرة وبعد استخراج قيم الصدق والثبات لاداة البحث طبقت الباحثة أدوات البحث عليهم وقد توصل البحث الى مجموعة من النتائج وفي ضوء ما توصلت اليه وضعت عدة استنتاجات وتوصيات ومقترحات.

Abstract

The research aims to identify job satisfaction among secondary school principals in light of professional development programs in Baghdad Governorate and the statistically significant differences according to the gender variable (male-female) in job satisfaction among secondary school principals in light of professional development programs in Baghdad Governorate. To achieve the two research objectives, the researcher selected a random sample of secondary school principals in Baghdad Governorate for the academic year (2025/2026) from six directorates in Baghdad Governorate, which consisted of (180) principals. After extracting the values of validity and reliability of the research instrument, the researcher applied the research instruments to them. The research reached a set of results, and in light of what it reached, it made several conclusions, recommendations, and suggestions.

مشكلة البحث

أوضحت العديد من الدراسات أن افتقار العاملين في المؤسسات إلى الرضا الوظيفي، وما يصاحبه من انخفاض في الروح المعنوية، يمثل مشكلة بحثية ذات أبعاد نفسية وتنظيمية واجتماعية تؤثر سلباً في بيئة العمل وجودة الأداء المؤسسي (التخاينة, ٢٠٢٢: ٢) فقد أشارت دراسة (Baluyos et al.,2019) إلى أن ضعف الرضا الوظيفي ينعكس على علاقات العاملين بزملائهم ورؤسائهم، وعلى مدى تكيفهم مع طبيعة المهام الموكلة إليهم (Baluyos et al.,2019:217) واتفقت مع هذه النتيجة دراسة (Hermawan et al. ,2019) التي بينت إن انخفاض مستويات الرضا لدى

الأفراد العاملين تجاه ما تقدمه المؤسسات، ولا سيما في ما يرتبط بالتطورات التكنولوجية وأساليب الهيكلة والتطوير الاداري ، يمثل تحدياً مؤثراً في قدرة المؤسسات على مواجهة المنافسة وتحسين جودة خدماتها(Hermawan et al. ,2019:175) كما وضحت دراسة (التخاينة,٢٠٢٢) الى ان برامج التنمية المهنية للعاملين داخل المدرسة ضرورة ملحّة، في ظل ضعف برامج التدريب الحالية وعدم كفاءتها في تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لتحسين أداء المدرسة كما أن هذه البرامج لم تنجح في تلبية احتياجات العاملين، لاعتمادها على موضوعات تقليدية لم تُحدَّث منذ زمن، ولا تواكب مستجدات العصر ومتطلباته المتغيرة (التخاينة, ٢٠٢٢: ٨) مما دفع الباحثة الى تبني مشكلة البحث الحالي التي تتلخص بالسؤال التالي: ما طبيعة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية في ضوء برامج التنمية المهنية في محافظة بغداد ؟

اهمية البحث

يُعدّ مدير المدرسة عنصرًا محوريًا في العملية التعليمية، بوصفه أحد الركائز الأساسية التي تستند إليها جهود الإصلاح والتطوير التربوي. ويرتبط نجاح المدرسة بدرجة كبيرة بفاعلية أداء المدير والمعلم وقدرتهما على القيام بأدوارهما المهنية بكفاءة. ومن هذا المنطلق، تولي العديد من دول العالم اهتمامًا كبيرًا بالارتقاء بالمستوى الوظيفي لمديري المدارس ومعلميها، إدراكًا منها أن تطوير كفاءاتهم وتحسين أدائهم ينعكس بصورة مباشرة على جودة العملية التعليمية وفاعليتها. لذلك تبرز أهمية تنمية قدرات المديرين والمعلمين، وتزويدهم بالمهارات والمعارف الحديثة التي تواكب التطورات المعرفية المعاصرة، بما يسهم في تعزيز أدائهم المهني وتحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي (عبد الكريم,٢٠١٧: ١١).

كما أوضحت العديد من الأدبيات والدراسات أهمية الرضا الوظيفي باعتباره أحد العوامل الرئيسة التي تسهم في رفع الروح المعنوية لدى الموارد البشرية وتعزيزها. ويعود ذلك إلى دوره في تحسين مختلف الظروف المحيطة ببيئة العمل، سواء من الجوانب النفسية أو التنظيمية أو الاجتماعية، بما يشمل طبيعة العلاقات مع الزملاء، ومدى شعور الفرد بالارتياح تجاه مهام عمله، وقدرته على التكيف مع متطلبات هذه المهام(بومنقار, ٢٠١٥: ٢).

وتشير الدراسات إلى أن الرضا الوظيفي يتكون من عدة أبعاد ومكونات يمكن من خلالها التأثير في مستوياته لدى العاملين. ومن أبرز هذه الأبعاد: الحوافز المادية والمعنوية، وإتاحة فرص تقدير الذات، والتمكين، إضافة إلى تنمية مهارات الموارد البشرية من خلال التدريب المناسب الذي يسهم في تطوير قدراتهم ورفع كفاءتهم المهنية(عزيزو, ٢٠١٥: ٢١).

وتنعكس اهمية الرضا الوظيفي لارتباطه بمجموعة من العوامل التي تؤثر في شعور الموظفين بالاستقرار والارتياح داخل المؤسسة، مثل تحسين ظروف العمل، وتوفير بيئة عمل مادية وتنظيمية

مناسبة، والراتب العادل، والأمان الوظيفي، ونظام الحوافز، وطبيعة العلاقة مع الرؤساء والزملاء. وتسهم هذه العناصر مجتمعة في توفير مناخ نفسي واجتماعي إيجابي داخل بيئة العمل، بما يعزز مستويات الرضا الوظيفي(احميدة, ٢٠١٩: ١٥٥).

ومن جانب آخر، أن تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية أصبح من القضايا المهمة التي ينبغي على المؤسسات الاهتمام بها، لا سيما في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، وأساليب إعادة هيكلة المؤسسات وتطويرها، وتزايد تحديات المنافسة وتحسين جودة الخدمات. ويُعد العنصر البشري محورًا أساسيًا في مواجهة هذه التحديات، الأمر الذي يجعل الاهتمام برضاه الوظيفي ضرورة استراتيجية لدعم الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف التنظيمية(Thanos,2015:23).

يُعد العاملون في وزارة التربية، من مديرين ومشرفين تربويين وإداريين، محورًا أساسيًا في تطوير العملية التربوية والتعليمية، وذلك من خلال أدوارهم المتكاملة وتفاعلهم المستمر لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية. وفي هذا السياق، أشار التخاينة (٢٠٢٢) إلى أن الإدارة التعليمية تؤدي دورًا بارزًا في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية للمجتمع المدرسي، إذ تتولى قيادة مختلف جوانب العمل المدرسي وتنظيمه، وإدارة الحياة التنظيمية داخله، وتوجيه العاملين فيه(التخاينة, ٢٠٢٢: ٩). كما يوضح ابو كوش (٢٠٢٣) أن الإدارة المدرسية يُمثل إحدى الدعائم المهمة للعمل التربوي، نظرًا لما يضطلع به مدير المدرسة من مهام فنية وإدارية وتدريبية ومن أبرز هذه المهام الإسهام في تحسين مستوى أداء في المدرسة من خلال دعم مدرسي المدرسة والعاملين فيها، وتشجيعهم على تنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتبني أساليب إدارية فاعلة تسهم في الارتقاء بجودة الأداء المدرسي(ابو كوش, ٢٠٢٣: ٢٩٤).

يتفق التربويون على أن لمدير المدرسة دورًا قياديًا محوريًا في إدارة العملية التعليمية وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية. فالإدارة المدرسية تتمحور حول شخصية المدير بوصفه المسؤول الأول عن تنظيم جهود العاملين في المدرسة، وتوجيههم وتحفيزهم، وتهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية الملائمة التي تساعدهم على النمو المهني والشخصي وأداء أدوارهم على النحو الأمثل. كما تقع على عاتقه مسؤولية قيادة عمليات التغيير والتطوير داخل المدرسة، سواء على مستوى الأهداف أو الإجراءات أو أساليب العمل أو التنظيم أو قنوات الاتصال والعلاقات، إضافة إلى تعزيز منظومة القيم والاتجاهات بما يواكب المتغيرات العلمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية(العمري, ٢٠١٨: ٢).

وكما يشير الجبور (٢٠٢٢)، ان برامج التنمية المهنية تُعد أداة فعالة ومؤثرة لتعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس على كافة المستويات. ينعكس هذا التعزيز بشكل مباشر وإيجابي على جودة العملية التعليمية برمتها، وعلى مستوى التحصيل الأكاديمي للطلاب تساهم هذه البرامج في تحسين معارف أعضاء هيئة التدريس وكفاءاتهم ومهاراتهم وتحسين جودة الحياة المهنية داخل

الهيئة التعليمية علاوة على ذلك، تعمل هذه البرامج على "صقل وتطوير مهارات التدريس لدى الأكاديميين، وتمكينهم من مواكبة أحدث التطورات في الممارسات الصفية"، مما يؤدي بدوره إلى "تعزيز فهم المتعلمين ورفع مستوى تحصيلهم الدراسي" من خلال تبني وتطبيق أساليب تعليمية مبتكرة وحديثة، كالتعلم النشط والموجه(الجبور, ٢٠٢٢: ١٢٣).

وفي ظل التسارع الملحوظ للتحول الرقمي الذي يشهده العالم، أصبح من الضروري والحيوي تزويد الكوادر التعليمية بالمعارف والمهارات اللازمة للتعامل بفاعلية مع التقنيات الحديثة والمستجدات التربوية وتؤكد الدراسات أن التنمية المهنية كانت حتمية وضرورية لتدريب أعضاء هيئة التدريس على آليات التعليم عن بُعد ، مما مكنهم من استمرارية العملية التعليمية في ظروف استثنائية. بالإضافة إلى ذلك، تساعد هذه البرامج أعضاء هيئة التدريس على "فهم الاتجاهات التعليمية الحديثة والمتجددة، وقيادة العملية التعليمية بفاعلية نحو تحقيق الأهداف التربوية المرسومة (العمري، ٢٠١٨: ١٦٣).

تلعب برامج التنمية المهنية دورًا محوريًا في تحفيز ودفع عجلة التغيير والإصلاح داخل المؤسسات التعليمية. فهي تعمل على تقديم اقتراحات مبتكرة لإصلاح العملية التعليمية، أو لإعادة هيكلة وتحويل المدارس بالاعتماد على الأنظمة المتطورة كما أن الإدارة التربوية الفعالة، التي يتم صقلها وتنميتها من خلال هذه البرامج، تُعد "عاملًا أساسيًا وحاسمًا في مدى نجاح أو إخفاق الجهود المبذولة لتطوير المعلمين مهنيًّا مما يؤكد ارتباطها الوثيق بالنجاح المؤسسي(العنزي, ٢٠٢٣: ٥١) وتتجاوز أهمية التنمية المهنية مجرد اكتساب المهارات الفنية أو التخصصية. إنها تمتد لتشمل بناء وتعميق الرؤى القيادية الاستراتيجية، وتعزيز القدرات الإدارية الفعالة. فهي تسهم في تمكين القادة من تبني رؤية تعليمية واضحة ومحددة، وتقاسم هذه الرؤية مع مجتمع المدرسة بأسره فضلاً عن تهيئة المناخ المدرسي الداعم والمحفز الذي يعزز الشعور بالانتماء، ويدعم تحقيق الرؤية المدرسية الطموحة والمتميزة (ادم واخرون، ٢٠١٧: ٣٣٧).

لا تقتصر أهداف التنمية المهنية على الجوانب المهارية والمعرفية فحسب، بل تمتد لتشمل تنمية وتأكيد القيم المهنية الجوهرية التي تدعم السلوك المهني القويم للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس هذا البعد يعزز بشكل كبير شعورهم بالانتماء العميق للمهنة، ويُنمّي لديهم حس المسؤولية تجاه رسالتهم التربوية والمجتمع الذي يخدمونه، مما يسهم في بناء هوية مهنية قوية ومستقرة(ابراهيم، ٢٠٢٢: ٢٤).

وتتلخص اهمية البحث الحالي في الجوانب التالية:

١. اهمية مدير المدرس كونه المسؤول الاول عن جودة العمل وتحقيق الاهداف التربوية داخل المدرسة.

٢. اهمية الرضا الوظيفي وقياسه لدى الادارة التربوية نظرا لكونه مؤشر على امكانية تقديم افضل عمل تربوي ممكن داخل المدرسة.
٣. اثراء المكتبة المحلية بدراسة تتناول المتغيرات التي لها علاقة بالرضا الوظيفي لدى مدراس المدارس.
٤. امكانية الخروج بمجموعة من التوصيات لتطوير الواقع التربوي لمدراء المدارس فيما يتعلق بالرضا الوظيفي.

اهداف البحث:

يسعى البحث الحالي الى التعرف على :

١. الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية .
٢. الفروق ذات الدلالة في الرضا الوظيفي على وفق متغير الجنس (ذكور–اناث) لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية.

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالحدود التالية:

- الحد المكاني: المديريات العامة لتربية بغداد الستة.
- الحد البشري: مديرو ومديرات المدارس الثانوية
- الحد الزماني: العام الدراسي ٢٠٢٥–٢٠٢٦.

تحديد المصطلحات:

تبنت الباحثة التعريفات الاتية:

اولا: الرضا الوظيفي عرفه (Jones & Sloane, 2009) : حالة نفسية عاطفية تنشأ من تقييم الفرد لبيئة عمله ومحتوى وظيفته والعلاقات الاجتماعية التي يبنيها ضمن مؤسسته (Jones & Sloane, 2009:87)

التعريف الاجرائي: الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على استبانة الرضا الوظيفي المعدة لهذا الغرض .

ثانيا: التنمية المهنية عرفتها العموش (٢٠٢٠): عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى تحسين الأداء المهني من خلال تطوير المعارف والمهارات والاتجاهات والقيم لدى الفرد، بما يمكنه من أداء مهامه بكفاءة أعلى والاستجابة للتحديات الجديدة في بيئته المهنية (العموش، ٢٠٢٠: ١٠).

الاطار النظري

اولا: الرضا الوظيفي

يُعدّ الرضا الوظيفي من المفاهيم المحورية في علم النفس التنظيمي والإداري، لما له من انعكاسات مباشرة على أداء الفرد والمؤسسة على حدٍّ سواء. فالموظف الراضي عن عمله لا يكتفي بتأدية مهامه الأساسية فحسب، بل يصبح سفيرًا لمؤسسته، ومحركًا للابتكار، وداعمًا لروح الفريق. ومن هذا المنطلق، اجتذب مفهوم الرضا الوظيفي اهتمام الباحثين والمنظِّرين منذ عقود طويلة، مما أدى إلى ظهور العديد من النماذج والنظريات التي تحاول شرح أبعاده وعوامله وأسبابه (Westhuizen, 2015:255)

ويمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية أو السلبية التي يحملها الفرد تجاه عمله ويمثل حالة نفسية عاطفية تنشأ من تقييم الفرد لبيئة عمله ومحتوى وظيفته والعلاقات الاجتماعية التي يبنيها ضمن مؤسسته. ولا يعني الرضا الوظيفي مجرد غياب الشكاوى أو الاحتجاجات، بل هو حالة نشطة من القبول والانتماء والتقدير للدور الذي يؤديه الفرد في مكان عمله(Brayer & Marcinowicz, 2018: 207)

ويكتسب الرضا الوظيفي أهميته من تأثيره العميق على العديد من المتغيرات التنظيمية الهامة. فعلى المستوى الفردي، يرتبط الرضا الوظيفي ارتباطًا وثيقًا بصحة الموظف النفسية والجسدية، حيث أن الموظف غير الراضي أكثر عرضة للإجهاد المهني والمشاكل الصحية وعلى المستوى الجماعي والتنظيمي، فإن رضا الموظفين هو حجر الأساس للإنتاجية والجودة والابتكار. فالموظف الراضي يكون أكثر ولاءً لمؤسسته، وأقل ميلًا للغياب أو ترك العمل، وأكثر استعدادًا للتعاون مع زملائه ومساعدة الآخرين خارج نطاق واجباته الرسمية(Huang et al.,2016: 251)

تؤكد الدراسات على الأهمية البالغة للرضا الوظيفي اذ وضحت دراسة الرخيص (٢٠٢٣) حول العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في الكويت توصلت إلى أن الرضا الوظيفي يُعدّ عاملاً رئيسياً في تعزيز الإنتاجية والرفع من الروح المعنوية لدى الموظفين (الرخيص، ٢٠٢٣: ٤٥).

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تتأثر مستويات الرضا الوظيفي بعدة عوامل، يمكن تصنيفها على النحو التالي:

أولاً، العوامل الشخصية :مثل العمر، والجنس، والتعليم، والشخصية. فمثلاً، الأفراد ذوو الشخصية الانبساطية يميلون إلى أن يكونوا أكثر رضا عن عملهم من ذوي الشخصية الانطوائية. كما أن الرضا الوظيفي يميل إلى الزيادة مع التقدم في العمر حتى منتصف الحياة المهنية، ثم ينخفض .

ثانيًا، العوامل الوظيفية :مثل طبيعة العمل، وحجم العبء الوظيفي، ودرجة الاستقلالية، وتنوع المهام. فالوظائف التي توفر درجة عالية من الاستقلالية وتنوع المهام تميل إلى أن تكون أكثر رضاً (عزيزو، ٢٠١٥: ١٧).

ثالثًا، العوامل التنظيمية :مثل ثقافة المنظمة، ونظام القيادة، وعلاقات العمل، وسياسات الموارد البشرية. فالمنظمات التي تعزز العدالة والشفافية والدعم الاجتماعي تميل إلى أن يكون موظفوها أكثر رضاً .

رابعاً، العوامل الاقتصادية والاجتماعية :مثل حالة الاقتصاد، ومستوى المعيشة، والتوقعات الاجتماعية. ففي الأوقات الاقتصادية الصعبة، قد ينخفض الرضا الوظيفي حتى لو لم تتغير ظروف العمل الفعلية (احميدة، ٢٠١٩: ١٦٦).

النظرية المفسرة للرضا الوظيفي : نظرية العاملين (Herzberg,1981)

تُعد نظرية هيرزبيرغ ذات العاملين، من الأطر النظرية الرائدة والأكثر تأثيراً في مجال فهم مصادر الرضا وعدم الرضا الوظيفي. لقد أحدثت هذه النظرية، التي قدمها عالم النفس فريدريك هيرزبيرغ وزملاؤه في القرن الماضي وتعد نقلة نوعية في أدبيات علم النفس التنظيمي، وما زالت تُستخدم على نطاق واسع في الأوساط الأكاديمية والتطبيقية لتوجيه ممارسات إدارة الموارد البشرية وتصميم الوظائف (بو منقار, ٢٠١٥: ٥) تأسست النظرية على تحليل معمق لمقابلات أجريت مع مئات المهندسين والمحاسبين في مدينة بيتسبرغ الأمريكية، مما أضفى عليها طابعاً تجريبياً قوياً وينطلق هيرزبيرغ من فرضية محورية تقوض الاعتقاد السائد بأن الرضا وعدم الرضا هما طرفا نقيض لمتصل واحد. بدلاً من ذلك، يؤكد هيرزبيرغ أن غياب عوامل عدم الرضا لا يؤدي بالضرورة إلى الرضا، بل قد يؤدي ببساطة إلى حالة من الحياد أو اللامبالاة. فالرضا الحقيقي، وفقاً لهذه النظرية، ينبع من مجموعة مختلفة تماماً من العوامل. بناءً على هذا التمييز الجوهري، قسّم هيرزبيرغ العوامل المؤثرة على المشاعر الوظيفية للموظفين إلى فئتين رئيسيتين:

١. **عوامل خارجية** :تمثل هذه العوامل الجوانب الخارجية المحيطة بالعمل والتي ترتبط بسياق بيئة العمل وظروفها. تشمل هذه الفئة الجوانب الإدارية، التنظيمية، وسياسات الشركة وعندما تكون عوامل النظافة غير كافية أو متدنية الجودة، فإنها تُعد المصدر الرئيسي لعدم الرضا الوظيفي وتثير الشكاوى والاستياء. ومع ذلك، فإن تحسين هذه العوامل أو توافرها بمستوى جيد لا يؤدي إلى إحساس بالرضا أو التحفيز الإيجابي، بل يقتصر دورها على منع ظهور عدم الرضا والحفاظ على مستوى مقبول من القبول. بمعنى آخر، هي شروط ضرورية لتجنب الاستياء ولكنها ليست كافية لتحقيق التحفيز.

٢. **العوامل الحافزة** :على النقيض من عوامل النظافة، ترتبط العوامل الحافزة بالمحتوى الجوهري للعمل ذاته وتتصل بالاحتياجات النفسية العليا للفرد. تشمل هذه العوامل الجوانب التي تمنح الفرد إحساساً

بالإنجاز، التقدير، النمو الشخصي، والمسؤولية. عندما تتوافر هذه العوامل، فإنها تولد شعوراً عميقاً بالرضا والتحفيز الذاتي، وتدفع الأفراد لتحقيق أقصى إمكاناتهم. أما غيابها، فلا يؤدي بالضرورة إلى عدم رضا نشط، بل إلى غياب الرضا وشعور باللامبالاة أو عدم الاهتمام(Kwantes,2009:199-200).

وتركز العوامل على منع السخط الوظيفي وتُشكل القاعدة التي لا يمكن بناء الرضا عليها ما لم تكن مستوفاة. هذه العوامل لا تحفز الموظفين على الأداء المتميز، بل تمنعهم من الشعور بالاستياء والتركيز على السلبيات(الرخيص, ٢٠١٧: ٧٨).

وهذه العوامل هي التي تدفع الموظفين ليس فقط للأداء الجيد، بل للتفوق وتجاوز التوقعات. يتطلب الإدارة الفعالة ليس فقط معالجة عوامل النظافة لمنع عدم الرضا، بل والأهم من ذلك، تصميم الوظائف وبيئات العمل بطريقة تتيح ظهور وتنمية هذه العوامل الحافزة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، الابتكار، والولاء التنظيمي. في الختام، تُقدم نظرية هيرزبيرغ إطاراً قوياً للمنظمات لفهم كيفية بناء بيئات عمل محفزة ومُرضية حقاً(التخاينة , ٢٠٢٢: ١١).

ثانيا: برامج التنمية المهنية

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم العمل والتعليم، باتت التنمية المهنية ليست مجرد خيار تكميلي، بل ضرورة حتمية لضمان استمرارية الفاعلية المهنية والقدرة على مواكبة المستجدات. ويشير مصطلح "التنمية المهنية" إلى العمليات المنظمة التي يسعى من خلالها الفرد إلى تحسين أدائه المهني وتطوير كفاءاته ومعارفه ومهاراته ومواقفه لتلبية متطلبات عمله الحالية والمستقبلية وتعتبر هذه العملية جوهرية بشكل خاص في المجالات التي تتسم بالديناميكية العالية مثل التعليم، حيث يواجه الممارسون تحديات يومية تتطلب تحديثاً مستمراً لمخزونهم المعرفي والمهاري(العموش, ٢٠٢٠: ٧).

ولقد اكتسبت التنمية المهنية أهمية قصوى في السياق العربي المعاصر، حيث تسعى العديد من الدول إلى تطوير منظوماتها التعليمية وتحديثها بما يتماشى مع متطلبات القرن الحادي والعشرين. وفي هذا السياق، تبرز الحاجة إلى فهم أعمق للآليات النفسية التي تحكم عملية التنمية المهنية، والعوامل التي تعززها أو تعيقها، والنظريات التي تفسر كيفية حدوثها وتطورها(العتيبي واخرون, ٢٠٢٢: ٢٨٩).

ومن منظور نفسي، يمكن النظر إلى التنمية المهنية على أنها عملية نمو مهني تتمثل في التحول النوعي في الطريقة التي يفهم بها الفرد مهنته ويتفاعل معها. وهذا النمو لا يقتصر على الكم المعرفي، بل يمتد ليشمل الكيف في التفكير والتحليل واتخاذ القرار المهني (ابو كوش، ٢٠٢٣: ٢٩٥).

أهداف التنمية المهنية

تتعدد أهداف التنمية المهنية وتختلف باختلاف السياقات والمستويات المهنية، إلا أن هناك مجموعة من الأهداف المشتركة التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً، تحسين جودة الأداء المهني :ويعد هذا الهدف الأساسي للتنمية المهنية، حيث تسعى البرامج والأنشطة التنموية إلى رفع كفاءة الفرد في أداء مهامه اليومية وحل المشكلات التي تواجهه في عمله.

ثانياً، مواكبة التطورات المهنية :في عالم يتسم بالتغيير السريع، تصبح القدرة على مواكبة المستجدات في مجال التخصص ضرورة حتمية للبقاء في سوق العمل والحفاظ على المكانة المهنية.

ثالثاً، تعزيز الرضا الوظيفي :هناك علاقة وثيقة بين المشاركة في أنشطة التنمية المهنية والشعور بالرضا عن العمل. فعندما يشعر الفرد بأنه يتطور وينمو مهنياً، فإنه يميل إلى الشعور بقيمة عمله وأهميته، مما يعزز رضاه الوظيفي (الجبور، ٢٠٢٢: ١٥).

رابعاً، تنمية الهوية المهنية :تساعد عملية التنمية المهنية الفرد على تطوير هويته المهنية وتحديد موقعه في مجال عمله، مما يسهم في بناء الثقة بالنفس والشعور بالانتماء للمهنة.

خامساً، تعزيز الابتكار والإبداع :من خلال اكتساب معارف ومهارات جديدة، يصبح الفرد أكثر قدرة على التفكير خارج الصندوق وتقديم حلول مبتكرة للتحديات المهنية (ادم واخرون، ٢٠١٧: ٣٣٧).

مجالات التنمية المهنية

تشير الدراسات الميدانية إلى وجود عدة مجالات رئيسية للتنمية المهنية، يمكن تصنيفها على النحو التالي:

أولاً، التنمية الأكاديمية :وتشمل تطوير المعارف النظرية في مجال التخصص، وأساليب البحث العلمي، والقدرة على الربط بين النظرية والممارسة.

ثانياً، التنمية المهارية :وتركز على اكتساب المهارات العملية اللازمة لأداء المهام المهنية بكفاءة. وتشمل هذه المهارات مهارات التواصل، وإدارة الوقت، وحل المشكلات، واستخدام التكنولوجيا. وقد أشارت دراسة العنزي (٢٠٢٣) إلى أن التواصل كان المجال الأكثر تقديراً من قبل القيادات التربوية في السعودية، بينما كانت إدارة الاجتماعات من المجالات التي تحتاج إلى تطوير (الزاكري, ٢٠٢٣: ٧٥).

ثالثاً، التنمية الشخصية :وتشمل تطوير الجوانب الشخصية التي تؤثر على الأداء المهني، مثل الثقة بالنفس، والمرونة، والقدرة على التعامل مع الضغوط، والذكاء العاطفي. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن هذه الجوانب تلعب دوراً محورياً في النجاح المهني على المدى الطويل .

رابعاً، التنمية الرقمية :في ظل التحول الرقمي المتسارع، أصبحت القدرة على استخدام التكنولوجيا في العمل من المجالات الحيوية للتنمية المهنية على ضرورة إدخال التكنولوجيا في العملية التعليمية وتطوير أساليب التعليم الإلكتروني كجزء أساسي من برامج التنمية المهنية.

خامساً، التنمية القيادية :خاصة بالنسبة للمناصب الإدارية والقيادية، تشمل هذه المجال تطوير مهارات القيادة، واتخاذ القرار، وإدارة الفرق، والتخطيط الاستراتيجي(ابراهيم, ٢٠٢١: ٢٥).

أساليب التنمية المهنية

تتنوع أساليب التنمية المهنية وتتراوح بين الأساليب الرسمية وغير الرسمية، ومن أبرزها:

أولاً، ورش العمل والدورات التدريبية :وهي من أكثر الأساليب شيوعاً، حيث توفر فرصاً مركزة لاكتساب مهارات ومعرفة محددة في فترة زمنية قصيرة. ومع ذلك، فإن فعالية هذه الأساليب تعتمد بشكل كبير على مدى مواءمتها مع احتياجات المشاركين الفعلية.

ثانياً، التعلم القائم على المشاريع :حيث يتعلم الفرد من خلال العمل على مشاريع حقيقية تتطلب تطبيق المعارف والمهارات في سياقات عملية. ويعد هذا الأسلوب فعالاً بشكل خاص في تنمية المهارات المعقدة التي يصعب تعلمها في بيئات تدريب منعزلة (الحربي، ٢٠٢١: ١٢٧).

ثالثاً، التعلم التعاوني :ويشمل العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين الزملاء، سواء من خلال فرق العمل أو مجتمعات الممارسة المهنية.

رابعاً، التعلم الذاتي :حيث يقوم الفرد بتوجيه عملية تعلمه بنفسه من خلال القراءة، والبحث، واستخدام الموارد الإلكترونية. ويعد هذا الأسلوب أساسياً في عصر المعلومات، حيث أصبحت المصادر المعرفية متاحة بشكل غير مسبوق (الديحاني، ٢٠١٢: ٢٢٩).

خامساً، التوجيه المهني :(Mentoring) حيث يوجه فرد ذو خبرة (المرشد) فرداً أقل خبرة (المسترشد) في مساره المهني، ويوفر له الدعم والنصح والإرشاد. وقد أثبتت الدراسات أن هذا الأسلوب فعال بشكل خاص في تطوير الهوية المهنية والثقة بالنفس (ابو كوش، ٢٠٢٣: ٢٩٩).

النظرية المفسرة للتنمية المهنية : نظرية التعلم المنظم ذاتياً (Knowles,2015)

في سياق البحث عن إطار نظري يفسر عملية التنمية المهنية، تبرز نظرية التعلم المنظم ذاتياً التي وضعها مالكوم نولز Malcolm Knowles كإحدى أكثر النظريات شمولاً وملاءمة. وتقوم هذه النظرية على الفرضية الأساسية أن البالغين يميلون إلى أن يكونوا ذاتيين التوجيه في تعلمهم، أي أنهم يتحملون المسؤولية الرئيسية عن تخطيط وتنفيذ وتقييم تعلمهم (Knowles et al., 2015:17)

وقد طور نولز هذه النظرية في سياق تعليم الكبار لكنها وجدت تطبيقات واسعة في مجالات التنمية المهنية، حيث أن المهنيين البالغين غالباً ما يكونون أفضل من يعرفون احتياجاتهم التعلمية وأكثر قدرة على تحديد الطرق الأنسب لتحقيق أهدافهم التنموية.

تستند نظرية التعلم المنظم ذاتياً إلى أربعة مبادئ أساسية:

أولاً، الحاجة إلى معرفة :يتعلم البالغون بشكل أفضل عندما يدركون سبب حاجتهم إلى تعلم شيء ما. فالدافع الداخلي للتعلم ينشأ من إدراك الفجوة بين الواقع الحالي والوضع المأمول، أو من مواجهة مشكلة تتطلب حلاً. وفي سياق التنمية المهنية، هذا يعني أن البرامج التنموية تكون أكثر فعالية عندما يدرك المشاركون بوضوح كيف سيساعدهم التعلم على تحسين أدائهم المهني أو حل مشكلات محددة يواجهونها

ثانياً، مفهوم الذات :يرى البالغون أنفسهم كأصحاب قرار مستقلين ومسؤولين عن حياتهم. ولذلك، فإنهم يقاومون المواقف التي تجعلهم يشعرون بأنهم يُعامَلون كأطفال يُفرض عليهم ما يجب تعلمه. وبدلاً من ذلك، يفضلون أن يكونوا شركاء نشطين في عملية التعلم، وأن يكون لهم صوت في تحديد أهداف التعلم والمحتوى والأساليب.

ثالثاً، الخبرة السابقة :يجلب البالغون إلى عملية التعلم تراكمًا غنيًا من الخبرات التي تعمل كمصدر أساسي للتعلم. ويمكن استخدام هذه الخبرات كأساس لتعلم جديد، حيث يتم ربط المعلومات الجديدة بالخبرات السابقة، مما يسهل عملية الفهم والاستيعاب. وفي سياق التنمية المهنية، هذا يعني أن برامج التدريب يجب أن تبدأ من خبرات المشاركين وتجاربهم العملية.

رابعاً، التوجه نحو التعلم :يميل البالغون إلى التعلم الذي يركز على التطبيقات العملية المباشرة، بدلاً من التعلم النظري المجرد. فهم يريدون أن يعرفوا كيف سيستخدمون ما يتعلمونه في حياتهم المهنية اليومية. وهذا يتوافق تماماً مع طبيعة التنمية المهنية التي تهدف إلى تحسين الأداء المهني الفعلي (العتيبي واخرون، ٢٠٢٣: ٣٠١-٣٠٢).

منهجية البحث والاجراءات

منهجية البحث: استعملت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وهو أسلوب علمي يهدف إلى تحديد وجود علاقة إحصائية بين متغيرين أو أكثر، وقياس قوة هذه العلاقة(عطية , ٢٠١٠: ٣٢).

ثانيا: مجتمع البَحث: مجموعة كبيرة ومحددة من الافراد او العناصر التي تمتلك صفة مشتركة واحدة او أكثر , حيث يتألف مجتمع البَحث الحالي من مديري ومديرات المدارس الثانوية في مركز محافظة بغداد للعام الدراسي (٢٠٢٥/٢٠٢٦)

ثالثا: العينة للبَحث : تمثل جزء من المجتمع البحثي ويتم الاختيار منه بطريقة ممنهجه أو عشوائية لتمثيل مجتمع البحث، من اجل تعميم النتائج على باقي المجتمع اذ اختارت الباحثة (١٨٠) مدير

ومديرة مدرسة متوسطة واعدادية من مديرية تربية الكرخ وزعوا بالطريقة العشوائية ذات التوزيع المتساوي توزعوا على وفق الجدول (١) .

الجدول (١) عينة البحث

المديرية	الذكور	الاناث	المجموع
الكرخ الاولى	١٥	١٥	٣٠
الكرخ الثانية	١٥	١٥	٣٠
الكرخ الثالثة	١٥	١٥	٣٠
الرصافة الاولى	١٥	١٥	٣٠
الرصافة الثانية	١٥	١٥	٣٠
الرصافة الثالثة	١٥	١٥	٣٠
المجموع	٩٠	٩٠	١٨٠

رابعا: اداة البَحث

أولا: أداة قياس الرضا الوظيفي

قامت الباحثة باعداد استبانة وفق الاطار النظري المتبنى والأخذ بالحسبان طبيعة وخصائص العينة التي سيطبق عليها المقياس والذين هم مديرو ومديرات المدارس الثانوية ،حيث يتكون المقياس من ثلاثون فقرة وزعت على مجالين (العوامل الخارجية و العوامل الدافعة) وفق النظرية المتبناة وفي ضوء برامج التنمية المهنية ووضعت لها خمسة بدائل للاستجابة وتعطى الفقرات الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) للبدائل على التوالي (راض تماما, راض, محايد, غير راضي, غير راضي تماما), وأعدت للمقياس تعليمات توضح كيفية الإجابة عن فقراته، وقد روعي في أعدادها أن تكون مناسبة للعينة وواضحة كما احتوت التعليمات على مثال توضيحي عن كيفية الإجابة، وطلب منهم الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحه وصدق وأن إجاباتهم لا يطلع عليها أحد سوى الباحثة.

١- **التحليل المنطقي للفقرات:** لغرض التحقق من الصدق المنطقي لفقرات اداة القياس عرضت على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية وعددهم (٨) محكمين ، تهدف هذه المراجعة إلى تقييم صلاحية فقرات الاستبيان في قياس الأهداف منها، ومدى ملاءمتها لمجموعة البحث المستهدفة، بالإضافة إلى فحص مدى فعالية خيارات الإجابة المطروحة ووجدت الباحثة ان نسبة الاتفاق تجاوزت (٨٠%).

٢- **التحليل الإحصائي للفقرات** : لاستخراج القوة التمييزية استعملت الباحثة طريقة المجموعتين الطرفيتين لغرض إجراء التحليل الإحصائي في ضوء هذه الطريقة طبقت الباحثة مقياس الذات المهنية على عينة قوامها (١٨٠) مدير ومديرة، واستخراجت القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات اداة

القياس ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية واظهر التحليل الإحصائي، ان فقرات المقياس جميعها عند مقارنة قيمها المحسوبة بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٩٦) دالة احصائيا. وعليه، تم الإبقاء على جميع فقرات المقياس نظرًا لتميزها وكما موضح في الجدول (٢).

جدول(٢) القوة التمييزية

ت	المجموعات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة
1	عليا	4.3061	0.79593	9.158
	دنيا	2.4694	1.15654	
2	عليا	4.3878	0.8616	5.245
	دنيا	3.3061	1.15838	
3	عليا	3.2245	1.55811	2.885
	دنيا	2.3469	1.45131	
4	عليا	4.0011	1.02062	4.679
	دنيا	2.898	1.29494	
5	عليا	4.6939	0.74173	7.191
	دنيا	3.0612	1.40547	
6	عليا	3.3469	1.36246	4.992
	دنيا	2.0408	1.22405	
7	عليا	4.5102	0.79379	8.566
	دنيا	2.7959	1.15433	
8	عليا	4.5714	0.93541	2.781
	دنيا	3.9184	1.35149	
9	عليا	4.2041	1.0202	2.841
	دنيا	3.5306	1.30866	
10	عليا	4.1224	1.01309	7.69
	دنيا	2.449	1.13764	
11	عليا	4.2245	0.79753	6.312
	دنيا	2.7959	1.369	
12	عليا	4.0612	1.08797	6.207
	دنيا	2.5306	1.34012	
13	عليا	4.3061	0.79593	9.158
	دنيا	2.4694	1.15654	

14	عليا	4.3878	0.8616	5.245
	دنيا	3.3061	1.15838	
15	عليا	3.2245	1.55811	2.885
	دنيا	2.3469	1.45131	
16	عليا	4.0247	1.02062	4.679
	دنيا	2.898	1.29494	
17	عليا	4.6939	0.74173	7.191
	دنيا	3.0612	1.40547	
18	عليا	3.3469	1.36246	4.992
	دنيا	2.0408	1.22405	
19	عليا	4.5102	0.79379	8.566
	دنيا	2.7959	1.15433	
20	عليا	4.5714	0.93541	2.781
	دنيا	3.9184	1.35149	
21	عليا	4.2041	1.0202	2.841
	دنيا	3.5306	1.30866	
22	عليا	3.3469	1.36246	4.992
	دنيا	2.0408	1.22405	
23	عليا	4.5102	0.79379	8.566
	دنيا	2.7959	1.15433	
24	عليا	4.5714	0.93541	2.781
	دنيا	3.9184	1.35149	
25	عليا	4.2041	1.0202	2.841
	دنيا	3.5306	1.30866	
26	عليا	4.1224	1.01309	7.69
	دنيا	2.449	1.13764	
27	عليا	4.2245	0.79753	6.312
	دنيا	2.7959	1.369	
28	عليا	4.0612	1.08797	6.207
	دنيا	2.5306	1.34012	
29	عليا	4.3061	0.79593	9.158
	دنيا	2.4694	1.15654	

30	عليا	4.3878	0.8616	5.245
	دنيا	3.3061	1.15838	

٣- **التجانس الداخلي** : استعملت الباحثة عدة اساليب وهي:

- **علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:** وقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجات كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس. وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات أظهرت قيم ارتباط أعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية (٠,١١٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٨)، مما يشير إلى ارتباط قوي بين الفقرات والمقياس ككل والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.237	16	0.33
4	0.385	17	0.413
3	0.373	18	0.367
4	0.513	19	0.313
5	0.377	20	0.313
6	0.315	21	0.378
7	0.233	22	0.391
8	0.366	23	0.363
9	0.383	24	0.331
10	0.313	25	0.383
11	0.313	26	0.233
12	0.336	27	0.319
13	0.393	28	0.56
14	0.343	29	0.308
15	0.399	30	0.376

- **علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه:** وقد استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب العلاقة بين درجات كل فقرة من الفقرات كل مجال والدرجة المجال. وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات أظهرت قيم ارتباط أعلى من قيمة معامل ارتباط بيرسون الجدولية (٠,١١٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٨) والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤) قيم معاملات الارتباط

المجال الاول		المجال الثاني	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.557	1	0.614
4	0.585	4	0.595
3	0.575	3	0.554
4	0.695	4	0.595
5	0.577	5	0.695
6	0.595	6	0.578
7	0.505	7	0.599
8	0.566	8	0.565
9	0.585	9	0.559
10	0.795	10	0.585
11	0.595	11	0.515
12	0.456	12	0.499
13	0.595	13	0.56
14	0.755	14	0.508
15	0.599	15	0.576

٣- الخصائص السيكومترية للمقياس

أولاً: الصدق : تم التحقق من الصدق لهذا المقياس عن طريق:

أ- الصدق المنطقي : اذ تحقق الصدق المنطقي عندما عرضت الفقرات على المحكمين ووجدت الباحثة ان نسبة الاتفاق عالية على فقرات الاستبانة.

ب- الصدق البنائي: وقد تحقق عن طريق استخراج القوة التمييزية لفقرات الاستبيان وكذلك التجانس الداخلي.

ثانياً: الثبات

استخراجت الباحثة ثبات المقياس بطريقة الفا كرونباخ حيث اعتمدت الباحثة على درجات عينة التحليل الاحصائي والبالغة (١٨٠) مدير ومديرة في حساب الثبات وفق معادلة الفاكرونباخ، وكانت قيمة المعامل (٠,٨٦) وهذا يعني ان مؤشر الثبات جيد.

نتائج البَحث وتفسيرها ومناقشتها

الهدف الأول: التعرف على الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية.

استعملت الباحثة اختبار التائي لعينة واحدة للتحقق من الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين الحسابي والفرضي ومقارنة القيمة التائية المحسوبة بالقيمة الجدولية كما هو مبين في الجدول (٥).

جدول (٥) نتائج الاختبار التائي

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
١٨٠	١١٤,٨٧	٧,١١٢	٩٠	٥٢,٩١	١,٩٧٢

من ملاحظة الجدول(١٣) نجد ان القيمة التائية تبلغ **(٥٢,٩١)** وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٧٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٩) تُظهر عينة المديرين والمديرات في المدارس الثانوية مستوى ملحوظًا من الرضا الوظيفي في ضوء برامج التنمية المهنية، ويُعزى ذلك إلى مجموعة من العوامل التي تعزز بيئة العمل وتدعم الأداء القيادي، من أبرزها جودة البرامج التدريبية التي تركز على تطوير المهارات القيادية والإدارية ومواكبة المستجدات التربوية، إضافة إلى إتاحة فرص مستمرة للتعلم والنمو المهني بما يسهم في رفع الكفاءة الذاتية والشعور بالتمكين كما يلعب الدعم المهني دورًا مهمًا في تعزيز هذا الرضا، من خلال توفير الموارد اللازمة، وتشجيع المبادرات الإبداعية، وتبني ثقافة تنظيمية قائمة على التقدير والتحفيز وكذلك يسهم وضوح الأدوار والمسؤوليات، ووجود قنوات تواصل فعّالة بين الإدارة العليا والقيادات المدرسية، في تقليل الضغوط المهنية وزيادة الإحساس بالإنجاز. ولا يمكن إغفال أثر التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، وما توفره بعض البرامج من مرونة تنظيمية تساعد المديرين على إدارة أعبائهم بكفاءة

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في الرضا الوظيفي على وفق متغير الجنس (ذكور–اناث) لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية.

استخرجت الباحثة درجات العينة من الذكور والاناث واستخدمت لايجاد دلالة الفرق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكما موضح في الجدول (٦).

جدول (٦) الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفرق بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي

العينة	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	
				المحسوبة	الجدولية
الذكور	٩٠	١١٣,٠٣	٦,٨٨٧	١,٩٩	١,٩٧٢
الاناث	٩٠	١١٤,٨٤	٥,٢١٧		

من ملاحظة الجدول (٦) نجد ان القيمة التائية قد بلغت (١,٩٩) وهي اعلى من القيمة الجدولية (١,٩٧٢) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٧٨) اي يوجد فرق دال احصائيا ولصالح الاناث ويمكن تفسير هذا الفرق في ارتفاع مستوى الدافعية لدى المديرات للاستفادة من هذه البرامج كوسيلة لتعزيز الكفاءة المهنية وتحقيق التمكين الوظيفي في بيئة قد تتسم بتحديات إضافية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على شعورهن بالرضا. إضافة إلى ذلك، قد تسهم عوامل تنظيمية مثل الدعم الإداري، ووضوح مسارات الترقّي، وتقدير الجهود، في تعزيز هذا الرضا لدى الإناث بصورة أكبر مقارنة بالذكور، خاصة وان المؤسسات التعليمية قد تبنّت سياسات تشجع على تمكين المرأة وتوفير بيئة عمل أكثر مرونة وتوازناً.

الاستنتاجات:

١. ان عينة البحث يمتلكون مستوى جيد من الرضا الوظيفي وقد يُعزى ذلك إلى توافر بيئة عمل داعمة نسبيًا، واستقرار إداري مقبول، إضافة إلى فرص التطوير المهني التي تسهم في تعزيز شعور الأفراد بالإنجاز والانتماء المؤسسي.
٢. ان مديرات المدارس لديهن رضا وظيفي اعلى من المدراء عما يقدم من برامج تنمية مهنية وقد يُفسر ذلك بمدى توافق تلك البرامج مع احتياجاتهن الفعلية، أو بارتفاع درجة الاستفادة منها نتيجة لأساليب المشاركة والتفاعل، فضلًا عن احتمال وجود دافعية أعلى نحو تطوير الذات لديهن.

التوصيات :

١. الاهتمام بجانب التطوير المهني عن طريق الدورات التدريبية والتطويرية داخل وخارج العراق.
٢. دعم بيئات العمل الإيجابية وتعزيز عوامل الرضا الوظيفي، مع إعادة تقييم برامج التنمية المهنية لضمان عدالتها وشموليتها ومواءمتها لاحتياجات جميع القيادات التربوية
٣. تطوير آليات متابعة وتقييم فاعلية هذه البرامج بما يسهم في تحقيق أقصى استفادة ممكنة ورفع مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام.

المقترحات: اجراء الدراسات الاتية:

١. العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والذات المهنية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية.
٢. دراسة مقارنة بين مديري المدارس الحكومية والأهلية في الرضا الوظيفي.
٣. فاعلية برنامج تنمية مهنية قائم على نظرية (X,Y) في الالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية.

المصادر:

- إبراهيم، منال محمد. (٢٢٢٢). التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس: مدخل لتكنولوجيا إدارة الصف. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ٢(١١)، ٢٣-٣٢.

- أبو كوش، رزق عبد العزيز. (٢٠٢٣). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٩ (12)، 310.٢٩٣–
- أحميدة، نصير. (٢٠١٩). تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز: دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ٥(٥٢)، ١٥٤–١٧٠.
- آدم، محمد حبيب بابكر محمد، أبكر، صديق محمد أبكر، عثمان، إبراهيم عثمان حسن. (٢٠١٧). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي مرحلة تعليم الأساس والمعوقات التي تواجهه (محلية جبل أولياء نموذجاً). *دراسات تربوية ونفسية: مجلة كلية التربية بالزقازيق*، ٣٢ (97)، ٣٣٣–٣٧٨
- بومنقار، مراد. (٢٠١٥). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته. مجلة عالم التربية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، ١٦(٥٢)، ١–٩.
- التخاينة، هالة جبريل ابنيه. (٢٠٢٢). مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى مديري المدارس في مديرية تربية الكرك من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٣٣)، ١–٢١.
- الجبور، أمل فايز عواد. (٢٠٢٢). دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في لواء الموقر. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، ١١ (2)، 31.١–
- الحربي، نايف نافع ماجد. (٢٢٢١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها. مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، ١٣(٢١)، ١٢٥–١٣١.
- الديحاني، سلطان غالب. (٢٢١١). تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية. دراسات تربوية ونفسية، جامعة الزقازيق، (٧١)، ٣١١–٣٥٢.
- الديحاني، سلطان غالب. (٢٢١٢). مستقبل النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت: مدخل لبناء رأس المال الفكري من وجهة نظر الخبراء من القياديين في جامعة الكويت. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، جامعة عين شمس، ٢٢(٣)، ٢٣٢–٣٢٣.
- الرخيص، مها محمد. (٢٠١٧). أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي: دراسة تحليلية توصيفية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد

الأول، العدد الأول، مارس. متاح عبر الإنترنت على الموقع الإلكتروني .www.ajsrp.com : ISSN: 2518-5780.

- عبد الكريم، بن موفق. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم: دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة الحكومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.
- العتيبي، عواطف قاعد، المنقاش، عبد الله، والهاجري, سارة(٢٠٢٢). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. *مجلة كلية التربية (أسيوط)*، ٣٨ (1.2)، 332.٢٨٨-
- عزيزو، عبد الرحمن. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- عطية، محسن علي(٢٠١٠): البحث العلمي في التربية مناهجه، ادواته، وسائله الاحصائية، ط١، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
- العمري، أحمد يحيى محمد. (٢٠١٨). التنمية المهنية للقيادات التربوية في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية – محافظة المخواة أنموذجًا. مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد الثاني، العدد الثاني والعشرون، سبتمبر ٢٠١٨. متاح عبر الإنترنت على الموقع : www.ajsrp.com. (DOI): 10.26389/AJSRP.E070618. ISSN: 2522-رقم 3399.
- العموش، وفاء إبراهيم. (٢٠٢٠). التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمّان من وجهة نظر مديري المدارس (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العنزي، شريفة مطيران علي. (٢٠٢٣). تطوير برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفقاً لمعايير التحول الرقمي لقطاع التعليم العالي الكويتي: تصور مقترح. دراسات تربوية ونفسية (مجلة كلية التربية بالزقازيق)، المجلد ٣٨، العدد ١٢٢، الجزء الأول، فبراير، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.
- Baluyos, G., Rivera, H., & Baluyos, E. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. Open Journal of Social Sciences, 7(3), 206–221.
- Brayer, A., & Marcinowicz, L. (2018). Job satisfaction of nurses with master's degrees in Poland: Quantitative and qualitative analysis. BMC Health Services Research, 18(1), 201–239.

- Gozukara, I., & Colakoglu, N. (2016). The mediating effect of work–family conflict on the relationship between job autonomy and job satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences, 229*, 253–266.
- Hermawan, S., Wati, L. R., Hanif, A., Rahayu, R. A., & Rahayu, D. (2019). Healthy lifestyle, role ambiguity, spiritual quotient, and job burnout on job satisfaction. Muhammadiyah International Journal of Economics and Business, 2, 170–182.
- Huang, Y.–H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H., & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement, and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics, 55*, 248–257.
- Jones, R., Sloane, L. (2009). Regional differences in job satisfaction. Applied Economics, 40 (8).
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.
- Kwantes, C. T. (2009). Culture, job satisfaction, and organizational commitment in India and the United States. *Journal of Indian Business Research, 1*(4), 196–212.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Thanos, C. (2015). The effect of job satisfaction and employee motivation on employee loyalty: A case study of PT Kimia Farma Apotek in Sam Ratulangi, Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15(4), 22–65.
- Westhuizen, J. (2015). Job satisfaction amongst teachers at special needs schools. South African Journal of Education, 1(1), 255–266.

Iraqia University

Journal of the College of Education for Women: A Peer-Reviewed Academic Journal

Issue No.34
15 September
A.H 1448
A.D 2026

ISSN (print): 2708 - 1354 ISSN (online): 2708 - 1362