

مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف

طلال بن محمد المعجل وعبدالله بن سعد اليحيى

أستاذان مساعدان ، قسم المناهج وطرق التدريس ، كلية التربية،

جامعة الملك سعود ، الرياض ، المملكة العربية السعودية

(قدم للنشر في ١٤٢١/١٠/٢٠؛ وقبل للنشر في ١٤٢٢/٣/٦هـ)

ملخص البحث . هدفت هذه الدراسة التعرف على مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية بجامعة الملك سعود . كما هدفت التعرف على مدى اختلاف درجة الرضا عن العمل باختلاف الدرجة العلمية والقسم . وقد تم إعداد أداة لقياس الرضا عن العمل لدى هؤلاء المشرفين . أوضحت نتائج الدراسة بأن مقدار درجة الرضا عن العمل لأفراد العينة بشكل عام أكثر من جيد . لكن نتائج الدراسة أظهرت عدم رضاهم عن بعض الجوانب التنظيمية والإدارية وبعض الجوانب المتعلقة بالطالب . وأشارت نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية والقسم الذي ينتمي إليه المشرف .

المقدمة

من الحقائق العلمية ، أن الرضا عن العمل والافتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه ، فالرضا عن العمل يشكل دافعا للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير ١١ ، ص ١٩٥ . لذلك ، فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته.

والاهتمام بقياس رضا الأفراد نحو وظائفهم وأعمالهم قد شغل كثيرا من الباحثين منذ زمن بعيد . وقد بدأ موضوع الرضا عن العمل ، أو ما يسمى أحيانا بالرضا المهني أو الرضا الوظيفي لأول مرة في مجال الصناعة ، ثم توالى فيما بعد العديد من هذا النوع من الدراسات في مختلف الميادين إلى أن اتجهت إلى مجال التعليم [٢ ، ص ٢٧٩] . فإذا كان الرضا عن العمل مطلباً ضرورياً لدى أي موظف في أي عمل ، فإنه أشد ضرورة لدى العاملين في قطاع التربية والتعليم ، وذلك لما للعملية التربوية والتعليمية من الأثر الأکید في تقدم المجتمعات ونهضتها .

ولأن المعلم هو الركيزة الأساسية في هذه العملية ، فإن إعدادة الجيد من الأهمية بمكان . وهذا يسوقنا إلى أهمية دور المشرف التربوي الذي يعزى إليه المشاركة في صنع المعلم الجيد والتميز ، فالمعلم الذي نعده لمهنة التدريس يحتاج دون شك إلى من يوجهه ويرشده ويشرف عليه حتى يتقن عمله . وموقف المعلم أكثر دقة وأشد حساسية من غيره ، فإذا كان الغير محتاجاً إلى الإشراف وتلقين أسرار المهنة ، فحاجة المعلم إلى ذلك أشد وأقوى .

وبعد أن سلمنا بأهمية الرضا عن العمل وبأهمية دور المشرف التربوي ، كان لزاماً أن نبحت وراء رضا المشرف التربوي عن عمله ، لأنه كلما زاد هذا الرضا زاد العطاء ، الأمر الذي يؤدي إلى النتائج المرجوة في إنتاج معلمين على مستوى عالٍ من التميز . ومن هنا تبدو أهمية التعرف على ما يؤثر في رضا المشرفين وردود الفعل الإيجابية والسلبية في مجال عملهم ، سواء كان ذلك في الأساليب الإدارية ، أو الحوافز المادية والمعنوية ، أو المستوى الأكاديمي والتربوي للطالب... إلخ .

ومن ثم كانت أهمية البحث الحالي لمعرفة وتحديد كل عامل من عوامل الرضا في عمل المشرفين لمساعدة القائمين على التعليم الجامعي في تحديد المنهج الإداري السليم في التعامل معهم مما يدعم عطاءهم ويزيد من كفاءتهم ليكون له مردود إيجابي .

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى التعرف على رضا مشرفي التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية في جامعة الملك سعود وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات : المرتبة العلمية و القسم.

مشكلة الدراسة

تحدد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية :

- ١- ما درجة الرضا لدى مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية بجامعة الملك سعود ؟
- ٢- هل تختلف درجة رضا مجتمع الدراسة عن عملها في الإشراف على التربية الميدانية باختلاف المرتبة العلمية ؟
- ٣- هل تختلف درجة رضا مجتمع الدراسة عن عملها في الإشراف على التربية الميدانية باختلاف القسم ؟

حدود الدراسة

- ١- اقتصرت هذه الدراسة على مشرفي طلاب التربية الميدانية في كلية التربية بجامعة الملك سعود .
- ٢- أجريت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٢١هـ.

تعريف مصطلحات الدراسة

الرضا عن العمل

لقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا عن العمل أو ما يسمى أحيانا

"الرضا المهني" أو " الرضا الوظيفي" فالرضا عن العمل كما عرفه Dunn and Stephens

أنه " شعور الفرد تجاه عمله " [٣، ص ١٣٤]. وعرفه Bullock بأنه عبارة عن محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل [٤، ص ١٥].
 أما التعريف الإجرائي في هذه الدراسة فهو الدرجة التي يحصل عليها مشرفو طلاب التربية الميدانية الذين يقيمون عن مقياس الرضا عن العمل المستخدم في هذه الدراسة .

التربية الميدانية

لقد عرف Berry أن التربية الميدانية هي "فترة الإشراف على الطلاب عند قيامهم بممارسة مهنة التدريس التي من خلالها يمكن تقديم عديد من الأنشطة والمسؤوليات التربوية" [٥، ص ١١].

مشرف التربية الميدانية

هو الذي يقوم بعملية الإشراف على الطلاب المعلمين ويعمل على تطوير مهاراتهم خلال فترة زمنية محددة في التربية الميدانية ، ويكون في الغالب من أعضاء هيئة التدريس أو المحاضرين في قسم المناهج وطرق التدريس ، وقد يستعان بأعضاء هيئة التدريس من كلية التربية أو من مشرفي وزارة المعارف .

طلاب التربية الميدانية

هم الطلاب الذين يقومون بالتدريس في المرحلة المتوسطة أو الثانوية من خلال مقرر التربية الميدانية وذلك استكمالاً لمتطلبات التخرج .

الدراسات السابقة

تمثل مراجعة الدراسات السابقة خطوة هامة ، وذلك من أجل التعرف على جوانب الموضوع المراد ببحثه ، وأيضا التعرف على ما توصلت إليه هذه الدراسات من نتائج يمكن الاستفادة منها في تحليل ومقارنة النتائج [٦ ، ص ١٢٢٨].

وفي هذه الدراسة قام الباحثان بالاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة المرتبطة برضا المعلمين عن عملهم في التعليم العام بشكل عام و عضو هيئة التدريس في مرحلة التعليم الجامعي بشكل خاص .

ففي دراسة استطلاعية لـ Gmelch وآخرين شملت ١٠٢٠ عضو هيئة تدريس في ٨٠ جامعة تمنح درجة الدكتوراه في الولايات المتحدة الأمريكية فقد بينت أن السبب الرئيس لقلقهم هو ضغط العمل ، كما أن معظم مصادر هذا القلق يعود إلى الوقت وضغط الموارد بالإضافة إلى البحث والخدمات [٧ ، ص ص ٤٧٧-٤٩٩].

وفي دراسة استطلاعية أخرى لـ Blackburn وآخرين أجريت على ٤٦ عضو هيئة تدريس في جامعة ميتشيقان ، أوضحت أن ضغط العمل يؤثر على الأداء الوظيفي [٨ ، ص ص ٣١-٤١].

وقد أجرى Patterson وآخرون دراسة على ٣٨٧ عضو هيئة تدريس في كليات التربية في الولايات المتحدة الأمريكية حيث شملت عنصرين هامين وهما النمو والتطور وكذلك التحويل إلى مؤسسات تعليمية أخرى مماثلة في التعليم العام لتحقيق النمو والتطور . حيث توصلت إلى أن الأساتذة أقل حركة في مهنتهم من الأساتذة المساعدين والأساتذة المشاركين ، بينما لا يختلفون في تقديرهم الذاتي للإنتاجية أو الرضا عن الإنجازات في العمل [٩ ، ص ص ١٩٧-٢٠٥].

وفي دراسة حكيم التي أجراها على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز للتعرف على مدى رضاهم الوظيفي من حيث أوضاعهم والخدمات التي تقدم لهم . فقد

توصلت الدراسة إلى عدم رضاهم بشكل عام على التسهيلات فيما يخص المنشآت والمعدات والخدمات الطبية وسياسة التوظيف والترقية والمساعدات الأخرى والجوانب الإدارية [١٠، ص ص ٩٧-١٣٦].

وفي دراسة أخرى لحكيم ، والتي حاول فيها التعرف على مدى رضا أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين التابعة لوزارة المعارف عما يقدم لهم من حوافز ، دلت نتائج البحث على أن رضاهم الوظيفي بشكل عام كان في المتوسط طيبا . لكنهم أبدوا عدم رضاهم عن العوامل التالية : الدخل الوظيفي ، والنمو والتطور ، وسياسة الكلية وإدارتها ، والاعتراف بأهمية الفرد ، والشعور بالإنجاز ، والمسؤوليات وظروف العمل [١١، ص ص ٩٣-١٤٠].

وقام بطاينة بدراسة لمعرفة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية ، وأيضا معرفة أثر كل من متغيرات الجنس ، والخبرة ، والمؤهل العلمي ، والمرتبة العلمية ، والعمر ، والجامعة على الرضا الوظيفي لديهم . وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس متوسطة وجيدة بشكل عام . وكانت أعلى درجات الرضا لديهم في المجالات التالية : المكانة الاجتماعية والأمن الوظيفي ، والعلاقة مع الزملاء ، والراتب والحوافز ، والعلاقة مع المسؤول المباشر . كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي الكلي بين أفراد العينة وفقا لمتغير الجنس ، والخبرة ، والمؤهل العلمي ، والمرتبة العلمية ، والعمر ، واختلاف الجامعة [١٢، ص ص ١٩٤-١٩٦].

وقد أكدت دراسة كل من Schooll ، و Stevens and Ivce أن هناك علاقات متبادلة من المصالح بين المؤسسة والعاملين فيها [١٣، ص ص ٥٨٩-٥٩٠ ؛ ١٤، ص ص ٣٨٠-٣٩٦]. فكلما عملت المؤسسة على توفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين

فيها، زادت درجة رضاهم وولائهم للعمل الذي يؤدونه، وبالتالي يزداد إنتاجهم مما يترك مردودا إيجابيا على المؤسسة ككل. أما إذا عملت المؤسسة على تخفيض الحوافز المادية والمعنوية للعاملين فإن ذلك يؤدي إلى تكوين اتجاهات سلبية لدى العاملين نحو مؤسستهم ويقلل ولائهم لها ويقل إنتاجهم وربما يتسبب في ترك العمل. وهذا ما كشفت عنه دراسة Dinham بأن الأسباب الرئيسة التي تؤدي إلى تقاعد المعلمين مبكرا قلة فرص الترقى، وتدني الرواتب والحوافز، إضافة إلى الاتجاه السالب نحو مهنة التدريس [١٥]. كما وجد Bowles في دراسة أجراها في جامعة تنسي أن هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبين ترك العمل [١٦].

وتوصل كل من الشيخ وسلامة من خلال دراستهما حول الرضا المهني للمعلمين في قطر إلى أن هناك قلة في فرص الترقيات وضعف المكافآت المالية والتي اعتبرت من أسباب عزوف الشباب عن مهنة التدريس [١٧، ص ص ٧٥-١١٩]. وفي دراسة العجاجي التي أجريت على ١١٤ معلما في الجغرافيا في مدينة الرياض أوضحت بأن ما نسبته ٧٤٪ من أفراد العينة راضون عن مهنتهم، لكن نتائج الدراسة أظهرت عدم رضا المعلمين عن أسلوب الحوافز المادية والمعنوية، وعن نصابهم في التدريس، إضافة إلى بعض خصائص البيئة المدرسية مثل حجرات الدراسة، والإضاءة، والوسائل التعليمية، ومستوى الصيانة [١٨، ص ص ٢٧٧-٣١٤].

وقد أشارت دراسة Borg إلى وجود علاقة بين الشعور بالإجهاد وبين عدم الرضا عن العمل والوظيفة [١٩، ص ص ٤-٢١]. كما أكدت دراسة Turk & Litt بأن زيادة العبء التدريسي هو أحد الأسباب المؤدية إلى عدم رضا المعلم عن مهنة التدريس [٢٠، ص ص ١٨٥-١٨٧].

وتوصلت دراسة كل من الطوباسي ، والديحان و الباطين ، و Reyse & Keller إلى أن زيادة عدد سنوات الخبرة تجعل المعلم أكثر رضا عن مهنته [٢١ ؛ ٢٢ ، ص ص ٩-١١٠ ؛ ٢٢٣].

وهكذا تشير غالبية الدراسات ، سواء الأجنبية أو العربية ، إلى أن أهم العوامل التي تؤثر في عدم الرضا عن العمل أو المهنة يعود إلى ضغط العمل ، وضعف المكافئات وقلّة الحوافز والترقيات . كما أظهرت نتائج هذه الدراسات التفاوت من حيث تأثير المتغيرات على درجة الرضا عن العمل .

منهج البحث وإجراءاته

لتحقيق أهداف هذا البحث وللإجابة عن أسئلته تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وذلك لوصف وتحليل نتائج الدراسة الميدانية للوقوف على مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في جامعة الملك سعود .

مجتمع الدراسة

تم توزيع الاستفتاء على جميع مشرفي طلاب التربية الميدانية في كلية التربية بجامعة الملك سعود للفصل الدراسي الأول لعام ١٤٢١هـ . وقد استجاب جميع المشرفين الذين كان عددهم ٣٥ مشرفاً . وبين جدول رقم ١ توزيع مجتمع الدراسة حسب متغيري الدرجة العلمية والقسم .

جدول رقم ١ . توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الدرجة العلمية والقسم

الدرجة	المتغير	العدد	النسبة
الدرجة العلمية	أستاذ وأستاذ مشارك	١٤	٪٤٠
	أستاذ مساعد وغيره	٢١	٪٦٠
	المجموع	٣٥	٪١٠٠
القسم	قسم المناهج وطرق التدريس	٢٤	٪٦٨.٦
	أقسام أخرى	١١	٪٣١.٤
	المجموع	٣٥	٪١٠٠

بناء الأداة

بعد اطلاع الباحثين على البيانات المختلفة والبحوث السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة ، وكذلك الأدوات المستخدمة في مثل هذا النوع من الدراسات تم تصميم استبانة مكونة من ثلاثة مجالات :

المجال الأول : يتعلق بالطالب المتدرب .

المجال الثاني : يتعلق بمدارس التدريب .

المجال الثالث : يتعلق بالجوانب التنظيمية والإدارية .

صدق الأداة

قام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في قسم المناهج وطرق التدريس بكلية التربية بجامعة الملك سعود ، وذلك للوقوف على مدى ملاءمة فقرات الاستبانة وأهميتها بالنسبة للدراسة ومدى وضوح صياغتها. وبناء على توجيهات واقتراحات المحكمين . تم إجراء بعض التعديلات حتى اكتملت الأداة بصورتها النهائية بحيث أصبحت صالحة للاستخدام.

كما تم حساب الاتساق الداخلي لمجالات الاستبانة ، وذلك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات المجالات والدرجة الكلية كما هو واضح في جدول رقم ٢ :
يتضح من الجدول أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى وهذا يدل على صدق الاستبانة .

جدول رقم ٢ . معامل الارتباط لمجالات الاستبانة

المجال	معامل الارتباط	المجال	معامل الارتباط
الأول	٠٧٩	الثالث	٨٤.
الثاني	٠٨٥		

ثبات الأداة

تم حساب ثبات أداة الدراسة على جميع أفراد العينة نظراً لصغر مجتمع الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ ، وبينت النتائج أن معامل ثبات الاستبانة لجميع المحاور يساوي ٩١. مما يدل على ثبات الأداة بدرجة عالية.

المعالجة الإحصائية

تمت معالجة البيانات باستخدام الحاسب الآلي بجامعة الملك سعود. وذلك عن طريق خدمة المعالجة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وذلك لتنفيذ الأساليب الإحصائية التالية :

- حساب معامل الارتباط لبيان صدق الأداة.

- حساب معامل ثبات أداة الدراسة.

- استخدام تحليل الرتب rank للحصول على نسبة متوسطات الأوزان النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة ، وكذلك ترتيب المجالات .
- استخدام اختبار (ت) للتأكد عما إذا كان هناك فروق ذات إحصائية بين متغيرات الدراسة .

نتائج الدراسة

السؤال الأول : ما درجة الرضا لدى مشرفي التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية جامعة الملك سعود ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات الاستبانة وترتيبها حسب درجة رضا المشرفين عن عملهم في كل مجال من مجالات الدراسة الثلاثة (اعتبر الباحثان أن المتوسط الحسابي (٢) فما فوق يعبر عن رضا المشرفين عن عملهم وأقل من ذلك يعبر عن عدم رضاهم) :

المجال الأول

يبين جدول رقم ٣ المتوسطات الحسابية المتعلقة بالطالب المتدرب. وقد حصلت الفقرة ٧ على أعلى متوسط حسابي في هذا المجال ٢.٧١ ، وهي الالتزام بالتحضير اليومي ، وحازت فقرة رقم ٢ على أدنى متوسط حسابي ١.٧٧ ، وهي المستوى الأكاديمي لديهم ؛ أما المتوسط الحسابي العام فهو ٢.٣١ .

جدول رقم ٣. المتوسطات الحسابية المتعلقة بالطالب المدرب

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري
١	عدد الطلاب الذين تشرف عليهم في التربية الميدانية	١٠	٢.١٤
٢	المستوى الأكاديمي لديهم	١٤	١.٧٧
٣	المستوى التربوي	١٣	١.٨٣
٤	الاتجاه نحو مهنة التدريس	١١	٢.٠٩
٥	الاستجابة للنصائح وللتوجيهات	٦	٢.٥٤
٦	الالتزام بتنفيذ خطة المنهج	٤	٢.٦
٧	الالتزام بالتحضير اليومي	١	٢.٧١
٨	المشاركة في الأنشطة غير الصفية	٩	٢.٢٣
٩	إجادة طريقة التدريس المناسبة	١٢	١.٨٦
١٠	تنظيم أعمال الصف	٨	٢.٢٦
١١	التعاون مع الزملاء في المدرسة	٢ م	٢.٦٦
١٢	الالتزام بالأخلاق الإسلامية	٥	٢.٥٤
١٣	الالتزام بمواعيد الدوام الرسمي	٢ م	٢.٦٦
١٤	العبء التدريسي المعطى للطالب المدرب	٧	٢.٤٣
٤.١٦	الدرجة الكلية لجميع عبارات المجال		٢.٣١
١١.٥	الدرجة الكلية لجميع المجالات		٢.٢٦

المجال الثاني

يبين جدول رقم ٤ المتوسطات الحسابية المتعلقة بمدارس التدريب ، وقد حصلت فقرة رقم ٥ على أعلى متوسط حسابي في هذا المجال ٢.٦٩ ، وهي تقبل المدرسة ومنسوبيها للطالب المدرب ، بينما حازت فقرة رقم ٤ على أدنى متوسط حسابي ٢.٠٦ ، وهي إمكانيات المدرسة ؛ أما المتوسط الحسابي العام فهو ٢.٣٧ .

جدول رقم ٤ . المتوسطات الحسابية المتعلقة بمدارس التدريب

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي الانحراف المعياري
١	تعاون المدرسة لتحقيق الأهداف المنشودة	٥	٢.٤٣
٢	صلاحية مبنى المدرسة لأغراض التربية الميدانية	١١	٢.١١
٣	موقع المدرسة	٢	٢.٥٧
٤	إمكانيات المدرسة	١٢	٢.٠٦
٥	تقبل المدرسة ومنسوبيها للطالب المتدرب	١	٢.٦٩
٦	علاقة المدير بالطالب المتدرب	٣	٢.٥٧
٧	التسهيلات التي تقدمها المدرسة لتحقيق التدريب المطلوب	٩	٢.٢
٨	الجدول التدريسي الذي تعطيه المدرسة للطالب المتدرب	٦	٢.٤
٩	إتاحة الفرصة للطالب المتدرب للاشتراك في الأنشطة اللاصفية	٤	٢.٤٣
١٠	المكان المخصص للاجتماع مع الطلاب المتدربين أثناء الزيارة	٨	٢.٣١
١١	التقويم المعطى عن الطالب المتدرب	١٠	٢.٢
١٢	تصوير الدروس بالفيديو في المدارس أثناء التدريب الميداني	٧	٢.٣٤
٤.٣٢	الدرجة الكلية لجميع فقرات المجال		٢.٣٧
١١.٥	الدرجة الكلية لجميع المجالات		٢.٢٦

المجال الثالث

يبين جدول رقم ٥ المتوسطات الحسابية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والإدارية ، وقد حصلت فقرة ٣ على أعلى متوسط حسابي في هذا المجال ، ٢.٤٣ ، وهي الأسلوب المتبع في توزيع الطلاب المتدربين على المدارس ، وحازت فقرة رقم ٩ على أدنى متوسط حسابي ١.٦٩ ، وهي استعمال وسيلة النقل الخاصة بمدارس التطبيق ؛ أما المتوسط الحسابي العام فهو ٢.١١ .

جدول رقم ٥. المتوسطات الحسابية المتعلقة بالجوانب التنظيمية والإدارية

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي للانحراف المعياري
١	الأسلوب المتبع في اختيار مدارس التدريب الميداني	٥	٢.٢٦
٢	الأسلوب المتبع في تسجيل الطلاب المتدربين	٣	٢.٣٤
٣	الأسلوب المتبع في توزيع الطلاب المتدربين على المدارس	١	٢.٤٣
٤	الأسلوب المتبع في توزيع الطلاب على المشرفين	٧	٢.١٧
٥	الأسلوب المتبع في تقويم الطلاب المتدربين	٤	٢.٢٦
٦	الأسلوب المتبع في توفير الوسائل والإمكانات اللازمة للتدريب الميداني	١٠	١.٨
٧	التقدير المعطى من الجامعة على الجهد المبذول	٩	١.٩٧
٨	الجعل المالي المعطى من الجامعة على الجهد المبذول	١١	١.٧٤
٩	استعمال وسيلة النقل الخاصة بمدارس التطبيق	١٢	١.٦٩
١٠	كفاية الساعات المعتمدة المخصصة للتدريب الميداني	٦	٢.٢٣
١١	الجمع بين المحاضرات النظرية في الجامعة والإشراف الميداني	٨	٢.١١
١٢	الاستمرار في الإشراف على التدريب الميداني	٢	٢.٣٤
٥.٣٧	الدرجة الكلية لجميع فقرات المجال		٢.١١
١١.٥	الدرجة الكلية لجميع المجالات		٢.٢٦

السؤال الثاني : هل تختلف درجة رضا مجتمع الدراسة عن عملها في الإشراف على التربية الميدانية باختلاف المرتبة العلمية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبارات ، ويتضح من جدول رقم ٦ أن قيمة ت غير دالة في جميع مجالات الدراسة ، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة وفقاً لمتغير المرتبة العلمية .

جدول رقم ٦. نتائج اختبارات لتحديد أثر المرتبة العلمية على رضا المشرفين عن العمل

المجالات	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	أستاذ و أستاذ مشارك	١٤	٣٣,٢١	٤,٣٤	١,٠٥	غير دالة
	أستاذ مساعد وغيره	٢١	٣١,٧١	٤,٠٣		
الثاني	أستاذ و أستاذ مشارك	١٤	٢٨,٨٥	٥,١٠	٠,٦٠	غير دالة
	أستاذ مساعد وغيره	٢١	٢٧,٩٥	٣,٨٢		
الثالث	أستاذ و أستاذ مشارك	١٤	٢٦,٢١	٦,٠٧	٠,٧٨	غير دالة
	أستاذ مساعد وغيره	٢١	٢٤,٧٦	٤,٩٣		
الدرجة الكلية	أستاذ و أستاذ مشارك	١٤	٨٨,٢٨	١٤,٤٨	٠,٩٧	غير دالة
	أستاذ مساعد وغيره	٢١	٨٤,٤٢	٩,٠٥		

السؤال الثالث: هل تختلف درجة رضا مجتمع الدراسة عن عملها في الإشراف على التربية الميدانية باختلاف القسم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبارات ، ويتضح من جدول رقم ٧ أن قيمة ت غير دالة في جميع مجالات الدراسة ، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المشرفين من داخل قسم المناهج وطرق التدريس ومن خارجه .

جدول رقم ٧. نتائج اختبارات لتحديد أثر اختلاف القسم على رضا المشرفين عن العمل

المجالات	المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	قسم المناهج	٢٤	٣٢,٢٥	٤,٦١	٠,١٣	٠,٩٠
	أقسام أخرى	١١	٣٢,٤٥	٣,١١		
الثاني	قسم المناهج	٢٤	٢٨,٢٥	٤,٩١	٠,١٣	٠,٩٠
	أقسام أخرى	١١	٢٨,٤٥	٢,٨٤		
الثالث	قسم المناهج	٢٤	٢٥,٢٩	٥,٩٢	٠,٨	٠,٩٤
	أقسام أخرى	١١	٢٥,٤٥	٤,١٨		
الدرجة الكلية	قسم المناهج	٢٤	٨٥,٧٩	١٣,٤١	٠,١٧	٠,٨٦
	أقسام أخرى	١١	٨٦,٣٦	٥,٩٥		

مناقشة نتائج الدراسة

أولاً : فيما يتعلق بدرجة رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية في كلية التربية عن عملهم ، فقد أظهرت نتائج مقياس الرضا أنهم راضون عن العمل بشكل عام ، إذ يشير جدول رقم ٣ إلى أن المتوسط الحسابي العام لجميع أفراد العينة هو ٢.٢٦ .

ثانياً : وبالمقارنة بين متوسطات مجالات الدراسة الواردة في الجداول ذات الأرقام ٣ و ٤ و ٥ يتبين أن المجال المتعلق بمدارس التطبيق جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي ٢.٣٧ ، وجاء المجال المتعلق بالطالب المتدرب في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي ٢.٣١ ، بينما المجال المتعلق بالجوانب التنظيمية والإدارية احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي ٢.٢٦ . وقد يعود تفسير حصول المجال المتعلق بمدارس التطبيق على أعلى معدل في درجة الرضا لسببين :

١- أن إدارة المدرسة ومنسوبيها تحاول دائماً إرضاء المشرف بتوفير الإمكانيات اللازمة للتدريب الميداني حتى تضمن إرسال عدد من المتدربين للسنوات المقبلة . لأن

تطبيق الطلاب المتدربين في المدرسة يساعد في حل مشكلة نقص المعلمين ، مما ينعكس ذلك على رضا المشرف عن المدرسة .

٢- وقد يعود إلى أن المشرف في الغالب هو الذي يختار مدارس التطبيق ومن الطبيعي سيختار المدارس النموذجية والتي سيكون راضيا عنها .

أما حصول المجال المتعلق بالجوانب التنظيمية والإدارية على المرتبة الأخيرة في درجة الرضا ، فقد يعزى لوجود بعض القصور في هذا الجانب أكثر من الجوانب الأخرى .
ثالثا : بالنظر إلى المتوسطات الحسائية لكل فقرة من فقرات الاستبانة نلاحظ أن المشرفين أبدوا رضاهم عن معظم الفقرات ، بينما حازت بعض منها على عدم الرضا .
فأكثر الفقرات التي حصلت على درجة عالية من الرضا هي على النحو التالي :

التزام الطلاب بالتحضير اليومي للدروس ٢.٧١ ، وتقبل المدرسة ومنسوبيها للطالب المتدرب ٢.٦٩ ، وتعاون الطالب المتدرب مع زملائه في المدرسة ٢.٦٦ ، والالتزام بمواعيد الدوام الرسمي ٢٠٦٦ ، والتزام الطالب بتنفيذ خطة المنهج ٢.٦ .
ونلاحظ أن أربع منها تتعلق بالطالب وواحدة بمدارس التطبيق ، وبالنسبة للفقرات المرتبطة بالطالب ، فقد تعزى إلى أنه يحاول الالتزام بالتعليمات التي تقدم من قبل المشرف حتى يحصل على تقدير عال ، وهذا يؤدي إلى زيادة درجة الرضا لدى المشرف . أما الفقرة التي تتعلق بمدارس التطبيق ، وهي تقبل المدرسة و منسوبيها للطالب المتدرب ، فقد تعود إلى أن الطالب المتدرب يساعد المدرسة في حل مشكلة نقص المعلمين وتخفيف العبء التدريسي عنهم والمشاركة في الأنشطة غير صفية ...إلخ ، مما يجعل الطالب المتدرب محل قبول واهتمام إدارة المدرسة و منسوبيها .

أما أكثر الفقرات التي حازت على عدم رضا من وجهة نظر المشرفين فهي : استعمال وسيلة النقل الخاصة بين المدارس ١.٦٩ ، والجعل المادي المعطى من قبل الجامعة على الجهد المبذول ١.٧٤ ، المستوى الأكاديمي لطلاب التربية الميدانية ١.٧٧ ، الأسلوب

المتبع في توفير الوسائل والإمكانات اللازمة للتدريب الميداني ١.٨ . ونلاحظ أن أكثر هذه الفقرات لها علاقة في الجانبين التنظيمي و الإداري ، وقد يعزى إلى القصور فيما يقدم من خدمات وحوافز مادية ، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه بطاينة [١٢] ، ص ص [١٩٤-١٩٦] ، ودراسة Gmelech وآخرين [٧، ص ص ٤٧٧-٤٩٠] ، ودراسة Stevens and Ivce (١٩٨١م) [١٤] ، ص ص ٣٨٠-٣٩٦] ، بأن قلة ما يقدم من خدمات وحوافز مادية تؤدي إلى اتجاهات سلبية تجاه العمل. أما بالنسبة لقلّة رضا المشرفين عن مستوى الطلاب الأكاديمي ، فقد يفسر ذلك بالفجوة الموجودة بين ما درسه الطالب المدرب وبين ما يقوم بتدريسه خلال فترة التربية الميدانية .

رابعاً: المجال الوحيد الذي أبدى المشرفون رضاهم عن جميع فقراته هو الجانب المتعلق بمدارس التطبيق . والسبب في ذلك أن إدارة المدرسة تحاول جاهدة أن تقدم أفضل الوسائل والإمكانات للطلاب المتدربين مما يؤدي إلى رضاهم .

خامساً : التزام الطلاب بتحضير الدروس اليومية ، وهي فقرة ٧ المتعلقة بمجال الطالب المدرب ، حصلت على أعلى متوسط من درجة الرضا لدى المشرفين ، وقد يعزى ذلك إلى الاهتمام الذي يوليه كثير من المشرفين بهذا الجانب لأهميته ولأنه يعكس جزءاً كبيراً من نشاط الطالب المدرب مما يجعل الطلاب يهتمون بذلك ، وبالتالي ينعكس على رضا المشرفين . بينما حصلت فقرة ٩ من المجال المتعلق بالجوانب التنظيمية والإدارية على أدنى متوسط من درجة الرضا ، وقد يعود ذلك إلى أنه لا توجد إلا وسيلة نقل واحدة مما يضطر المشرف إلى استخدام وسيلة النقل الخاصة به .

سادساً : لم تظهر الدراسة أي فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا المشرفين عن عملهم وفقاً لمتغير المرتبة العلمية. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة Patterson وآخرين ، ودراسة بطاينة ، بينما دراسة حكيم توصلت إلى عكس ذلك ، فقد بينت أنه

كلما زادت الدرجة العلمية زادت درجة الرضا الوظيفي والعكس صحيح [٨]، ص ١٧٩-٢٠٥؛ ١١، ص ص ١٩٤-١٩٦؛ ١٠، ص ص ٩٣-١١٤.

سابعاً: لم تظهر الدراسة أيضاً فروق ذات دلالة إحصائية في درجة رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية وفقاً لاختلاف القسم وهذا يتفق مع دراسة بطاينة [١١]، ص ص ١٩٤-١٩٦.

التوصيات

حاول البحث الحالي التعرف على مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية بجامعة الملك سعود وذلك من خلال دراسة ميدانية أجريت على هؤلاء المشرفين باستخدام استبانة احتوت عوامل الرضا عن عملهم. وفي ضوء نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم التوصيات والاقتراحات التالية :

- ١- تعزيز الجانب المتعلق بالمدرسة من توثيق الصلة بين قسم المناهج والمدرسة حيث أظهر هذا الجانب رضا عالياً لدى المشرفين .
- ٢- الاهتمام بدراسة العوامل المؤثرة على عدم الرضا عن العمل لبعض المشرفين ، من أجل تلافي أسباب عدم الرضا بما يحقق رضا أعلى عن العمل لديهم .
- ٣- تقديم حوافز مادية ومعنوية بشكل أفضل مما هي عليه .
- ٤- تأمين وسائل مواصلات من الجامعة إلى مدارس التطبيق ، أو إعطاء المشرفين بدل نقل إضافي.
- ٥- توفير مزيد من الأجهزة والوسائل التعليمية ليتدرب عليها طلاب التربية الميدانية .
- ٦- إعادة النظر في موضوعات الإعداد الأكاديمي للطلاب المعلم لكي تتناسب مع الموضوعات التي تدرس في مراحل التعليم العام .

٧- لا بد من مواصلة البحث في موضوع رضا المشرفين عن عملهم مع زيادة عدد المتغيرات التي لم تشملها هذه الدراسة مثل التخصص والعبء التدريسي للمشرف والذي لم تبحث الدراسة أثره على درجة رضا المشرفين عن عملهم .

المراجع

- [١] مصطفى، يوسف عبد المعطى ، "مدى رضا طلاب شعبة التعليم الابتدائي عن الدراسة بها . "دراسات تربوية ، القاهرة ، ٨ ، ٥٨٤ (١٩٩٣م) ، ١٩٥ .
- [٢] سيد، أحمد شكرى . "الرضا عن العمل لمعلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمى وخبرتهم التدريسية . "حولية كلية التربية ، جامعة قطر ، ٩٤ (١٩٩١م) ، ٢٧٧-٣٢٤ .
- [٣] Dunn, J. D., and Elvis C. Stephens. *Management of Personnel: Manpower Management and Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 1972.
- [٤] Bullock, R.P. *Social Factors Relating to Job Satisfaction . A Technique for the Measurement of Job Satisfaction* . Res. Monogr. , Bur. Business Res., Ohio State University ,1952.
- [٥] Berry, John C. "A Study of the Attitude of Student Teachers toward the Student Teaching Program at the University of Southern Mississippi." Unpublished doctoral dissertation, University of Mississippi, 1976 .
- [٦] الغامدى ، حمدان ، وعبدالله الغامدى . "العوامل المؤدية إلى تسرب بعض طلاب كلية المعلمين في الرياض ، "مجلة جامعة الملك سعود ، ٩ ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، (٢) (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) ، ٢٢٣-٢٧٦ .
- [٧] Gmelech, W. H. , N. P. Lovrich, and P. K. Wilke , "Sources of Stress in Academe : A National Perspective." *Research in Higher Education* , 2 (1884), 477- 79.
- [٨] Blackburn , R. T. , S. N. Horowitz , D.W. Edington , and D. W. Kols. "University Faculty and Administrator Responses to Job Strains." *Research in Higher Education* . 25 , no. 4 (1986). 291-399.
- [٩] Patterson, Lewis, et al. "Plateaned Careers , Productivity , and Career Satisfaction of College of Education Faculty." *The Career Development Quarterly* , 35, no. 3 (March 1987), 197-205.
- [١٠] حكيم ، منتظر حمزة . "الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز . "العلوم التربوية ، ٢ (١٤٠٩) ، ٩٧-١٣٦ .
- [١١] حكيم ، منتظر حمزة . "الحوافز المهنية والرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين . "مجلة جامعة الملك عبدالعزيز ، العلوم التربوية ، ٨ (١٩٩٥م) ، ٩٣-١٤ .

- [١٢] بطاينة ، عمر تيسير. "دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية". ملخص رسالة ماجستير ، المجلة العربية للتربية ، ١٩ ، ١٤ (١٩٩٩م) ، ١٩٤-١٩٦ .
- [١٣] Scholl , R. W. "Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force . *Academy of Management Review* , 6 (1981), 589 - 99 .
- [١٤] Stevnts, J.M., and H. M. Ivce. "Assesing Personal Organizational Predictors of Managerial Commitment." *Academy of Management Journal* , 21 (1978), 380 - 96 .
- [١٥] Dinham , S. "Human Perspectives on Teacher Resignation : Preliminary Results of One Investigation." Paper presented at the Annual Meeting of the Australian Council for Educational Administration (Darwin , Northern Territory , Australia , July 1992) .
- [١٦] Bowles, J.K. "An Investigation of Organizational Commitment , Satisfaction , and Intent to Remain among Faculty for Selected Tennessee Institutions of Higher Education." *Dissertation Abstracts International*, 44, no. 4 (1983), 222-A.
- [١٧] الشيخ سليمان الخضيرى ، و محمد أحمد سلامة . "الرضا المهني لدى المعلمين في دولة قطر." الرياض ، مجلة دراسات الخليج العربي والجزيرة العربية ، ٣٠ (١٩٨٢م) ، ٧٥-١١٩ .
- [١٨] العجاجي ، عبدالله إبراهيم . "الرضا الوظيفي لدى معلمى المواد الاجتماعية في المدارس المتوسطة بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات." مجلة جامعة الملك سعود ، ٩ ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية (١٤١٧هـ/١٩٩٧م) ، ٢٧٧-٣١٤ .
- [١٩] Borg , Mark C., et al. "Occupation Stress and Job Statisfaction among School Administration." *Journal of Education Administration*, 31, no. 1 (1993), 4-21 .
- [٢٠] Litt. Mark. D., and Dennis C. Turk. "Sources of Stress and Dissatisfaction in Experienced High School Teachers." *Journal of Educational Research* , 78, no.31 (Jan./Feb. 1985), 18-185.
- [٢١] الطوباسى ، عادل . "الرضا عن العمل عند معلمى ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن ." رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية بالجامعة الأردنية ، ١٩٧٠م .
- [٢٢] الديحان ، محمد عبدالرحمن ، وعبدالعزيز عبدالوهاب الباطين. استطلاع آراء معلمى المدارس الثانوية لعامة بمدينة الرياض نحو رضاهم مهنة التعليم . مكة المكرمة : مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة أم القرى ، ١٩٩١م .
- [٢٣] Reyes, P., and D. Keller. *Organizational Value Orientation and Its Impact on Organizational Commitment and Job Satisfaction of Public School Teachers* . Chicago: Midwestern Educational Research Association . 1986.

Student Teaching Supervisors' Job Satisfaction

Talal M. Al-meajel and Abdullah S. Al-yhia

*Assistant Professors, Department of Curriculum and Instruction
College of Educ., King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract . The purpose of the study was to find out job satisfaction for student teaching supervisors in the College of Education at King Saud University . A questionnaire was designed to measure supervisors' job satisfaction . Results of this study indicated that supervisors were satisfied with their job, however it showed they are not satisfied with some aspects, which related to administrative organization and students. The results also showed that there is no significant difference in their job satisfaction according to education degree and department .