j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS

Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

Ministry of Education Iraqi Directorate of Education Baghdad Karkh III
First Conference Department of Preparation and Training Division of Research and Studies
وزارة التربية العراقية مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة المؤتمر الاول قسم الاعداد والتدريب شعبة البحوث والدراسات

Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III

Rabab Abdel Wahab Abboud

Directorate of Baghdad Education Karkh III, Ministry of Education, Baghdad, Iraq

Ayser.m78@gmail.com

Abstract Classroom leadership is a set of plans and actions undertaken by the teacher to ensure that classroom education is effective and efficient by providing appropriate learning conditions that enable students to learn. Job satisfaction is one of the main elements of general satisfaction, which provides the person with the necessary energy that enables him to be able to perform his work and to continue and even develop it and create it. Job satisfaction contributes to reassuring the teacher. When the teacher is satisfied with himself and his work, the intellect and activity of the mind are enthusiastic and focus their energy on their work and increase production and creativity in his work.

Keywords: *Classroom leadership, middle school, job satisfaction*.

القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد / الكرخ الثالثة

رباب عبد الوهاب عبود

وزارة التربية، مديرية تربية بغداد الكرخ الثالثة، بغداد، العراق

Ayser.m78@gmail.com

المستخلص تعتبر القيادة الصفية مجموعة من الخطط والأعمال التي يقوم بها المدرس للتأكد من أن التعليم داخل الغرفة الصفية يتصف بالفاعلية والكفاية عن طريق توفير ظروف تعليمية ملائمة تمكن الطلبة من التعلم. ويعتبر الرضا الوظيفي أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه بل وحتى تطويره والإبداع فيه ويسهم الرضا الوظيفي في بعث الطمأنينة في قلب المدرس وعندما يشعر المدرس بالرضا عن نفسه وعمله فإنه يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر ونشاط الذهن فيلتهب حماسة ويركز طاقته على عمله ويزداد إنتاجه ويبدع في عمله.

الكلمات الدالة: *القيادة الصفية، المدارس المتوسطة، الرضا الوظيفي.*

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

1. المقدمة

تعد القيادة أحد العناصر المهمة في العملية التربوية لخلق قيادات صفية تساعد في انجاز وتنظيم العمل الجماعي وتحسين العمل الإداري في المؤسسة التربوية فضلاً عن كون الإدارة التربوية تتولى عملية التخطيط والتنظيم والتنسيق والتنفيذ والمتابعة لجوانب العملية التربوية [1]. وتعد القيادة الصفية الناجحة ضرورة من ضرورات العملية التربوية ووسيلة مهمة لتحقيق أهدافها إذ تتأثر قيادة الصف بالمدرس الناجح الذي يتمكن من إدارة صفه والتحكم بالمتغيرات التي تؤثر في ذلك، فإذا عجز المدرس عن قيادة صفه في ضوء المبادئ التربوية سيؤدي ذلك إلى هدر الجهد والوقت والى تأخر تعلم الطلبة، لأن المدرس الناجح في إدارة صفه يمكن أن يحقق تعليماً ناجحاً ويحقق الأهداف التربوية [2] لذا فإن اختلاف فاعلية أعضاء الهيئة التدريسية وتباين أساليبهم يؤثر في نماذج السلوك الصفي للطلبة ، ويكون سبباً مهماً في إقبال أو عزوف الطلبة عن التعليم وميلهم له أو تسربهم منه غالباً [3] وتمثل مرحلة التعليم المتوسط أهمية كبيرة في سلم التعليم بوصفها حلقة الوصل بين المرحلتين الابتدائية والإعدادية ، آخذين بنظر الاعتبار أن هنالك مشكلات تواجه المدرسين والمدرسات وهي مشكلات قيادة الصف وضبطه وتوفير الأجواء المناسبة لسير الدراسة فيه أمام وفرة من المشكلات الناجمة من سلوك الطلبة داخل الصف التي تحتاج من المدرس الحنكة والدراية الفائقة بأساليب التعامل معها [4] لذلك فإن التعرف والسيطرة على بعض العوامل المؤثرة في القيادة الصفية أمر ضروري للتدريسي إذا ما أريد أن ينجح في تعليمه وقيادته لصفه ، لذا لا بد من التعرف على هذه العوامل والاهتمام بالحد منها ، وإن القيادة الصفية إحدى أهم الجوانب في العملية التعليمية التي تتعرض للنقاش ، لذا فإن الدراسات والبحوث التي أجريت على فاعلية التدريس تؤكد على أهمية القيادة الفعالة للصف في تحقيق الأهداف التربوية وتحقيق التعلم الفعال [5] كما أن موضوع الرضا الوظيفي مهم من خلال اتجاهين:

الأول كلما زاد رضا الفرد عن عمله كلما أدى ذلك إلى المزيد من الإنتاجية كماً وكيفاً.
الثاني ما يبعثه الرضا الوظيفي في نفس الفرد من ارتياح وما يحققه من إشباعات تكفل سعادته وإيجابية ويهيئ أحسن الظروف التي تزيد من قدرته على الخلق والابتكار [6].

ومن أبرز سمات القرن الحالي سيادة العلم والثقافة والمنافسة القوية والكفاءة العالية [7]. وتبرز مشكلة البحث من خلال ما توصلت إليه الدراسات والأبحاث في مجال القيادة الصفية والرضا الوظيفي (كدراسة الشمسي، 1990) التي أظهرت النتائج أن التربويين بصورة عامة يهتمون بالعمل والعلاقات الإنسانية وأن النجاح في القيادة يتضمن الاهتمام العالي بكلا البعدين بعد العمل وبعد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية إذ حصل على أفضلية أكثر من بعد الاهتمام بالعمل في إمكانية النجاح في القيادة [8]. إضافة إلى دراسة (السامرائي، 1991) التي كشفت أن هنالك العديد من مشكلات القيادة

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3) ، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

الصفية وإدارة الصف التي توصلت إلى أن أهم مشكلة تواجه المدرسين هي مشكلات قيادة الصف وإدارته وضبطه وتوافر الأجواء المناسبة لسير الدراسة. ومن خلال الدراسات السابقة والأدبيات جاء إحساس الباحثة بوجوب التعمق بهذا الموضوع مما ولَّد لدى الباحثة القناعة للقيام بدراسة عن القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد االكرخ /3.

- **أهمية البحث**

يشهد العالم ولا سيما مع بداية الألفية الثالثة جملة من التطورات المتلاحقة والسريعة في هيكلية نظمه السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية فرضتها آليات التطور للمجتمعات الإنسانية. لذا فإن العصر الذي نعيش فيه قد أطلق عليه العديد من المسميات، مثل عصر اكتشاف الفضاء، وعصر الكمبيوتر ن وعصر التغيير السريع، ولعل من الإنصاف أن نسمي هذا العصر (عصر الإدارة) [9]. ويعد قطاع التربية والتعليم من أكبر القطاعات العاملة في المجتمع ومن أشدها خطورة العمل في هذا القطاع يدخل في صميم حياة الناس، إذ تعد التربية اليوم أداة فاعلة في إعداد الإنسان المؤهل للحياة وذلك من خلال تنميتها لشخصية الفرد من جميع جوانبها فالتربية بهذا المعنى تعد نشاطاً إنسانياً يعمل على تحقيق التطور للأفراد والمجتمعات بما يرتقي بهم نحو الأفضل [10]. ومن أهم المتطلبات الرئاسية الهادفة إلى تطوير العملية التربوية وتحسين جوانبها: الحاجة إلى إدارة علمية تربوية حديثة متطورة تؤدي دوراً قيادياً مسؤولاً يعتمد نجاحها إلى حد كبير على قدرة الإداري في توظيف الطاقات والقدرات بشكل يضمن الحصول على أكبر قدر مكن من الإنتاج بأقصر وقت وأقل جهد وتكلفة [11]. وتعد القيادة الصفية عنصراً هاماً ومميزاً من عناصر التربية الحديثة فإذا نظرنا الى التربية كنظام فإننا نلاحظ أن القيادة الصفية تؤثر وبشكل كبير في جميع مكونات هذا النظام من مدخلات ومخرجات وإن نجاح القيادة الصفية في تحقيق أهدافها لتهيئة بيئة تعليمية فعالة يتوقف بشكل كبير على عضو هيئة التدريس ومدى امتلاكه للكفاءات العلمية والمهنية والإدارية [12]. والقيادة الصفية تشير إلى كونها عملية توجيه وقيادة وإدارة الجهود المبذولة من المدرس في أثناء العملية التربوية، فهو بهذا المعنى يشير إدارة الشؤون والظروف المختلفة التي تجعل من التعليم في غرفة الصف أمراً ممكناً في ضوء الأهداف التعليمية المحددة [13]. لهذا فالتعليم بصفة عامة والتعليم الصفي بصفة خاصة بحاجة إلى إعادة النظر فيه وتحسين نوعيته وزيادة فاعليته، لأن هناك عوامل كثيرة تؤثر بشكل مباشر في التعليم والتعليم الصفي، داخل الصف وخارجه وتأتي في مقدمة هذه العوامل القيادة الصفية [14]. ولم يعد الصف المدرسي مجرد مكان يجلس فيه الطلبة ليستمعوا إلى ما يقوله المدرس، بل أصبح أحد التنظيمات الصغيرة ضمن السلم التنظيمي للعملية التربوية وأصبح أساس التعلم الناجح في المدرسة يرتكز على القيادة الجيدة داخل الصف كما ينبغي على المدرس أن يجعل من غرفة الصف مكاناً يسوده الروح الإنسانية وأن يسعى

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

إلى أن تكون الإدارة الصفية قائمة على العلاقات الإنسانية [15]. إن وظيفة القيادة في التدريس هي التي تجعل من الممكن أن يبذل التدريسي جهده في انجاز الأهداف التربوية ويتضمن السلوك القيادي للتدريسي تسيير طلبة الصف من خلال جعلهم طلبة يؤدون وظيفتهم بسهولة لخلق بيئة إيجابية لهم [16]. ولما كان الصف المدرسي أحد مكونات المدرسة، وأن المدرسة هي مؤسسة اجتماعية لتحقيق طموحات وتطلعات المجتمع في إعداد النشء، لذا فإن الصف يعد نظاماً اجتماعياً ضمن السلم التنظيمي في المجتمع التربوي، لا يتعلم الطلبة القراءة والكتابة وغيرها من الموضوعات فحسب بل يتعلم فيه كيف يكيف نفسه للتعايش مع الجماعة [17].

وللقيادة الصفية دور اجتماعي رئيسي يقوم به (القائد) أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة (الأتباع) ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به تكون له القوة والقدرة على التأثير في الطلبة داخل غرفة الصف، وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدفهم ولهذا يمكن النظر إليها كعملية سلوكية [18]. وتبرز أهمية المرحلة المتوسطة في شدة ارتباطها بأحوال الطالب في المجتمع الذي يقوم به، إضافة إلى أن هذه المرحلة لها صلة وثيقة بالمرحلة التي قبلها والمرحلة التي بعدها تلك الصلة التي تتطلب الدقة في تخطيط المناهج والنشاطات بما يتلاءم وظروف الطلبة وتعدد واختلاف الحاجات والرغبات والميول [19]. لذا يعد موضوع الرضا الوظيفي على جانب كبير من الأهمية لأعضاء الهيئة التدريسية لارتباطه بممارساتهم لمختلف أبعاد متطلبات دورهم الذي يستغرق معظم وقتهم داخل المؤسسة التعليمية وخارجها ولا بد للقيادة الصفية من الوقوف على العوامل المؤدية إلى رضا أعضاء الهيئة التدريسية لتتمكن من توفير الجو الملائم لهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية بنجاح إذ يتناسب نجاح الفرد تناسباً طردياً مع شدة ارتباطه به وولائه له وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته [20]. وتظهر أهمية البحث استناداً على ما تقدم على النحو الآتي:

1) أهمية موضوع القيادة الصفية لأنها تؤثر على سلوك التدريسيين في المدارس المتوسطة وتطوير عملهم الوظيفي.
2) تنبع أهمية هذا البحث من أهمية الرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد الكرخ /**3** الذي يشبع لديهم روح الابتكار والجد والتعاون مما يؤدي إلى بذل جهودهم في العمل وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.
3) أهمية المرحلة المتوسطة لما تضعه شريحة واسعة من الطلبة.
4) أهمية مدرس المرحلة المتوسطة لأنه يمثل ركناً حيوياً من أركان العملية التربوية وله تأثير في شخصية الطلبة فهو يكسبهم عادات جيدة.
5) يمكن للمدارس المتوسطة الاستفادة من التوصيات التي يتمخض عنها هذا البحث لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتطوير القيادة الصفية.

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3)، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

- **أهداف البحث**

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى القيادة الصفية لدى تدريسي المدارس المتوسطة، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد الكرخ /**3**، التعرف على العلاقة الارتباطية بين القيادة الصفية والرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد الكرخ /**3**.

- **حدود البحث**

يتحدد البحث الحالي تدريسي المرحلة المتوسطة - مدرسين ومدرسات) لمحافظة بغداد الكرخ/ **3** (الدراسة الصباحية) للعام الدراسي (2017-2018).

- **تحديد المصطلحات**

ستعرض الباحثة مجموعة من المصطلحات ذات العلاقة المباشرة بالبحث.

أولاً: **القيادة الصفية عرفها (عساف** 1994) بأنها (القدرة على التأثير في التابعين وتوجيه سلوكهم وتحفيزهم لخدمة الأهداف التي تعمل القيادة من أجل تحقيقها وبذلك تشمل القيادة مختلف الأدوار التي يمارس من خلالها هذا التأثير [21].

التعريف الإجرائي هي الدرجة التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس في مقياس القيادة الصفية.

ثانياً: **الرضا الوظيفي تعريف شن** (Shin 1991) درجة تحقيق الشخص للاحتياجات المهمة في حياته مثل الصحة والأمن والغذاء والمحبة والتقدير في أثناء الوظيفة أو نتيجة لها [22].

ثالثاً: **المدرس** هو الشخص المتخرج من كلية أو معهد عال ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة المتوسطة ويفضل من حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى والمعد إعداداً تربوياً للتدريسي والمعين في وزارة التربية في المدارس المتوسطة [23].

رابعاً: **المرحلة المتوسطة** هي المرحلة الدراسية التي تقع بين المرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية ومدة الدراسة فيها ثلاث سنوات تعليمية (تمتد من السنة الثانية عشرة حتى السنة الخامسة عشرة من عمر الطالب) [24].

الإطار النظري ودراسات سابقة

القيادة الصفية حددت التربية الحديثة وظيفة الصف بأنه المكان الصالح للنمو الطلبة بكافة جوانبهم الجسدية والوجدانية والاجتماعية باعتباره يحقق توازناً إيقاعياً بين مختلف نواحي النمو هذا ويعمل على جعل النمو يترافق مع التطور العمري للطلبة وعدم تفوق ناحية معينة على غيرها وذلك من أجل بنائه بناءاً سليماً وتكون شخصياتهم خالية من المعوقات. ونتيجة لاتساع مفهوم التربية والتعليم فقد ازدادت مهمة المدرس إذ كانت مهمته محصورة في البدء على التعليم الذي لديه معلومات يقدمها

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

إلى الطلبة الذين هم بحاجة إلى هذه المعلومات التي يمتلكها، أما المدرس الحديث فله أدواره المتعددة ويفترض أنه قادر على أدائها ولاسيما من حيث تفاعله مع طلبته داخل غرفة الصف وخارجها، لذلك فأن المدرس معني بالتفاعلات المختلفة سواء كانت داخل غرفة الصف أم خارجها [25]. وتتحدد أهمية القيادة الصفية في العملية التعليمية من خلال كون التعليم الصفي يشكل عملية تفاعل إيجابي بين المعلم وتلاميذه ويتم هذا التفاعل من خلال نشاطات منتظمة ومحددة تتطلب ظروفاً وشروطاً متناسبة تعمل الإدارة الصفية على تهيئتها كما تؤثر البيئة التي يحدث فيها التعلم على فعالية عملية التعليم نفسها وعلى الصحة النفسية للتلاميذ فإذا كانت البيئة التي يحدث فيها التعلم بيئة تتصف بتسلط المعلم فإن هذا يؤثر على شخصية تلاميذه من جهة وعلى نوعية تفاعلهم مع الموقف التعليمي من جهة أخرى [26].

مراحل القيادة الصفية المدرس سابقاً كانت مهمته محصورة في البدء على التعليم إذ كان دوره يقتصر على إيصال المعلومات للطلبة ويقوم بتقديمها إليهم ويطالبهم بحفظها وترديدها ثم استرجاعها عند الضرورة، أما المدرس الجديد فهو مدرس له أدور متعددة، ويفترض أنه قادر على أدائها وخاصة من حيث منطلقات للإدارة الصفية كما أشار إليها (البدري، 2005) وهي:

1) تنظيم الصف مثل ترتيب غرفة الصف وإعداد الوسائل والأدوات ووضعها في المكان المناسب.
2) التخطيط الهادف لبعض المشكلات مثل: مشكلات تتعلق بتحرك الطلبة داخل الصف ومشكلات تتعلق بالتفاعل الصفي.
3) العمل الرقابي: متابعة الجانب السلوكي وإدارة الوقت في برمجة الأنشطة.
4) تهيئة وإعداد الخطط الدراسية.
5) إستراتيجية معالجة المشكلات مثل: المشكلات السلوكية والتنظيمية التي تتعلق بالمهارات والقدرات الاستيعابية.
6) إدارة العملية التعليمية: مثل السيرة الذاتية للطلبة في تنمية قدراتهم العقلية.
7) وضوح العملية التعليمية مثل رسم ملامح البرنامج التعليمي وأطر العمل فيه [27].

أنماط القيادة الصفية

النمط التسلطي: يسود في هذا النمط التسلط على كل ما يدور في الصف فرأي المدرس هو الأول والأخير ويستخدم العنف وأسلوب القهر والاستبداد لكل من تسول له نفسه مخالفة أوامره أو التباطؤ في تنفيذها. وإن مثل هذا الجو يفقد الطالب الأمن والطمأنينة ويعمل على إضعاف ثقته بنفسه، بل ويقتل طموحه ويحد من آماله لذا نرى إذا ما غاب المدرس تسود الفوضى غرفة الصف وقد يلجأ الطالب أحياناً للغش وقد يكره المدرسة ويتسرب منها نتيجة لذلك [28].

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3)، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

النمط التقليدي: ويعتمد هذا النمط على احترام كبر السن واعتبار المعلم أكبر من طلابه سناً وأفصح منهم بياناً وأكثرهم خبرة وتجربة لذا يتوقع من الطلبة إطاعتهم له باعتباره يقوم مقام أبيهم وله الحق في رعاية شؤونهم ويقوم على فيه مصلحتهم وما عليهم إلا طاعة والولاء، ومثل هذا النمط لا يحترم كيان الطالب ولا يعمل على صقل شخصيته أو تنمية مواهبه [29].

النمط الديمقراطي: ويتميز هذا النمط باحترام الطالب والعمل على تنمية وإتاحة الفرصة له بالتعبير عن آرائه ومنافسة معلمه وزملائه وهو في سلوكه مع الطلبة يساوي بينهم فلا يميز أحداً منهم دون الآخر ويشرك مع الطلبة في الأمور التي تهمهم ويحترم آرائهم ولا يتعصب لرأيه باعتباره مدرساً ويعمل على إتاحة جو يسوده الأمن والطمأنينة بعيداً عن جو الرعب والخوف [30]. ومن هنا نرى أن الطلبة يقبلون على المدرس وعلى المدرسة برغبة صادقة وبهذا يزداد التفاعل فيما بينهم داخل الصف وخارجه ويقبلون على الأنشطة عن طيب خاطر ويشعرون بالمسؤولية اتجاه واجباتهم ويقومون بها سواء أكان المدرس حاضراً أو غائباً عنهم وهذا السلوك يحقق للمدرس الرضا الوظيفي ويحقق للطالب الرضا عن المدرسة وتقبله للمدرس [31].

مهارات قيادة الصف

تتطلب القيادة الصفية مهارات متعددة قد لا يدركها من يمارسها إلى درجة أنها تبدو للمدرس غير المدرب تدريباً تربوياً جيداً مفقودة لذا فمهارات إدارة الصف صعبة الاكتساب وأنها لابد أن تؤخذ بنظر الاعتبار عن طريق إعداد وتدريب المدرس أثناء الخدمة وقبلها [32]. وتشتمل مهارات إدارة الصف على ما يأتي:

1) **مهارة التخطيط**: وهي قدرة المدرس على التخطيط للدرس من أجل تحقيق الأهداف المناسبة للموقف التعليمي.
2) **مهارة التمكن من المادة العلمية التي يدرسها**: تتأثر عملية صياغة وبلورة الفكرة المراد إيصالها إلى الطلبة بعوامل عديدة من أهمها مدى فهم وإدراك المدرس للمادة العلمية وتمكنه منها ويتأثر إدراك الطلبة للمادة العلمية بشخصية المدرس وقيمه واتجاهاته.
3) **مهارة الإرشاد والتوجيه**: ينبغي على المدرس أن يبني برامجه التعليمية مع طلبته على أساس توجيههم نحو التعلم وزيادة معرفتهم والهدف من الإرشاد والتوجيه التربوي ليس حل مشاكل فقط بل الكشف عن الحالات الإبداعية لدى الطلبة وتوجيههم وتنسيقها بالاتجاه الملائم لها[33].
4) **مهارات الاتصال التربوي**: تتمثل في عدد من المهارات الفرعية كمقدمة الحديث وحدة الصوت واختيار الكلمات المناسبة والمفهومة انتقاء والألفاظ المؤثرة والتحدث بطريقة هادئة وباتزان انفعالي.

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

5) **مهارة إثارة الدافعية:** يقصد بالدافعية الرغبة في التعلم ويمكن معرفة ذلك عند الطلبة من خلال درجة المشاركة الإيجابية في الموقف التعليمي وتعبيرات الوجه وحركاته وحصوله على درجات عالية في الامتحان.

كيفية قيادة الصف تشكل الإدارة الصفية الناجحة إحدى الركائز الإنسانية لنجاح المدرس في أداء مهمته التربوية وتتطلب هذه المهمة من المدرس أن يكون قائداً تربوياً في الصف الذي يقوم بالتدريس فيه لأنه النموذج والمثل الأعلى الذي يحتذى به ويسعى الطلبة للاقتداء بشخصيته وهناك صفات للمدرس في كيفية قيادة الصفات أهمها:

1) شخصية المدرس يجب أن تتسم بالحزم والمرونة والموازنة بينهما وتحظى بالتقدير والاحترام من طلبته وإدارة المدرسة وأولياء الأمور.
2) أن يتصف المدرس بحسن التصرف في معالجة المشكلات الطارئة خلال قيامه بالتدريس من خلال تقديره الدقيق والسليم للأمور وأن تسود الروح الإنسانية عند تعامله معهم ومراعاة مشاعرهم من دون أن يكون ذلك على حساب المصلحة العامة أو النظام المدرسي [34].
3) أن يتهيأ ويعد دروسه إعداداً جيداً، يستطيع من خلال ذلك الوصول إلى أهدافه التربوية والعلمية، ليلتمس ذلك من خلال محاضراته وتدريسه للطلبة والإفادة والوضوح والعلمية والجد في حياتهم التعليمية.
4) أن يتوافر في سلوكه وأسلوبه مع الطلبة المشاركة الايجابية الفعالة للتوجيه لممارسة أنواع من الأنشطة الموجهة وتنوع الأساليب في الدروس لشد انتباه الطلبة له ويجذبهم إليه ولا يشعرهم بالملل والضجر [35].

الرضا الوظيفي حضي موضوع الرضا الوظيفي عن العمل ومحدداته والعوامل المؤثرة فيه باهتمام الباحثين المختصين في مجالات إدارة الأعمال وعلم النفس فنجد (هوبك) في عام 1935 قام بدراسة في هذا المجال تناول فيها العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل والعلاقات التي تربط تلك العوامل وأسلوب أداء العمل ويعد الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علم النفس العام وعلم النفس الإداري بالبحث والاستقصاء ويشير (لوك) في هذا الصدد إلى أنه حتى عام 1971 ظهرت أكثر من ثلاثة آلاف مقالة جامعية حول هذا الموضوع وأن العدد أخذ بالازدياد سنوياً [36].

العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي

أولاً: العوامل الشخصية (العوامل المتعلقة بالفرد)

حاجات الفرد: كل فرد لديه حاجاته غير مشبعة فإن كان العمل له مردود على حاجات الفرد الغير مشبعة بالإشباع في نظر هذا الفرد كل ما كان المستوى للرضا عالي.

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3)، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

الشعور باحترام ذاته: يكون راضياً عندما يشعر بأن هذا العمل مهم بالنسبة له وللمنظمة مما يعود عليه بالرضا عن نفسه وعن العمل.

مستوى الانجاز لدى الفرد: بين مستوى طموح الفرد وبين ما يتحقق من انجاز يتحدد درجة الرضا الوظيفي لهذا الفرد.

الصفات الشخصية للفرد: السن له دور في الرضا الوظيفي لدى الفرد فكل ما تقدم العمر أصبح الفرد أكثر واقعية وانخفضت درجة طموحه وكذلك مستوى التعليم فكل ما زاد مستوى التعليم لدى الفرد كلما قل مستوى رضاه الوظيفي وكذلك إدراكه ومستوى ذكاؤه من العوامل المؤثرة في مستوى الرضا.

اتفاق العمل مع قيم الفرد: توجد لدى الأفراد بعض القيم التي يمثل بها أمام المجتمع فكلما حققها له عمله كلما زاد رضاه الوظيفي [37].

ثانياً: العوامل المتعلقة بالوظيفة

محتوى العمل: وهذا مرتبط بعدة عناصر أهمها (تنوع مهام العمل)، (فرص النمو والتقدم المهني)، (العلاقات مع الرؤساء والزملاء).

العوامل الخاصة بالأداء حيث يشتمل على عدة عوامل منها: شعور الفرد بأهمية العمل، وجود نظام مكافآت مرتبط بالأداء، شعور الفرد بالعدالة في طريقة توزيع المكافآت.

تمكين العاملين وإعطائهم أفضل ما لديهم كلما توفر ذلك كلما أدى الى ارتفاع مستوى الرضا والعكس صحيح [38].

ثالثاً: العوامل التنظيمية التي تؤثر في الرضا الوظيفي

نظام العوائد وسياسات الأجور: ويقصد بها المنافع التي يحصل عليها الفرد مقابل انجازه للأعمال المناطة به وتشمل المكافآت المعنوية والمادية والترقية فكلما كان الفرد يشعر بالتوزيع العائد وأنها مكافئة لما يقدمه من جهد كلما أدى إلى ارتفاع مستوى الرضا لديه.

نمط الإشراف: إن نمط الإشراف يعكس طريقة معاملة المسؤولين للمرؤوسين وكيف يتم التأثير عليهم من أجل بلوغ الأهداف فمن الواجب على القائد أن يسعى لمداراة الموظفين من خلال بناء العلاقات الايجابية معهم مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى رضاهم مما يعود على المنظمة بالفائدة وتحقيق الأهداف على الوجه المطلوب.

قيم وأهداف المنظمة: كلما شعر الفرد بأن المنظمة تعمل من أجل أهداف ذات قيمة ومعنى ونفع لها وللمجتمع كلما كان لذلك الأثر على مستوى رضاه الوظيفي [39].

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

سياسة المنظمة: وهي تتمثل ففي أنظمة العمل واللوائح والإجراءات وقواعد تنظيم العمل فكلما كانت واضحة كان لذلك الأثر الواضح في الرضا الوظيفي كما أورد بعض الكتاب أن هناك عوامل تؤثر على رضا الأفراد بشكل مباشر ومن أهمها: (الاستقرار ففي العمل)، (ظروف العمل المادية)، (تقدير انجاز الأعمال) ، (المكافئة المتحصل عليها غير الأجر) [40].

مؤشرات الرضا وعدم الرضا الوظيفي

أولاً: مؤشرات عدم الرضا الوظيفي

الغياب: يعرف الغياب على أنه نقص الملازمة في عمل يتطلب الحضور بشكل دائم حيث أكدت دراسات عدة أن هناك علاقة بين معدلات الغياب ومستوى الرضا الوظيفي فعندما يكون الغياب عالياً كان ذلك دليلاً على انخفاض مستوى الرضا لدى الموظف.

دوران العمل: ويعني دوران العمل أي ترك العمل والاستقالة عن العمل حيث أن ذلك يكلف المنظمة عدة تكاليف منها على سبيل المثال التدريب وتكلفة التعين وفقد الخبرات والكفاءات العالية وكذلك تشتت جماعة العمل [41].

التمارض: أي ادعاء المرض وذلك ناتج عن عدم الرضا الوظيفي حيث يلجأ الفرد إلى ادعاء ذلك من ضغوط يوجهها في محيط العمل سواء من قبل الإدارة أو غيرها.

الشكاوى والاضطراب: حيث يعتبر ذلك من أقوى مؤشرات عدم الرضا حيث يظهر ذلك كآخر إجراء لتعبير الفرد عن عدم الرضا عن العمل مثلاً ويهدف إلى لفت نظر القيادة إليه للنظر في وضعه [42].

مؤشرات الرضا الوظيفي

إن أبرز المؤشرات وأهمها على ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي وهو مؤشر الأداء حيث يقصد بالأداء قيام الشخص بالمهام المختلفة المكونة للعمل كماً ونوعاً على الوجه المطلوب فكلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لدى الفرد كلما تم ملاحظة ذلك على أدائه وانجازه للأعمال المناطة به وارتفاع إنتاجيته [43].

أنواع الرضا الوظيفي (Jobsatis factionn Types)

يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى عدة أقسام وفقاً لاعتبارات معينة كالتالي:

أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته:

الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب (الذاتية) للموظف مثل: الاعتراف والتقدير، القبول والشعور بالتمكن والانجاز والتعبير عن الذات.

الرضا الوظيفي الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئية) للموظف في محيط العمل مثل: المدير، زملاء العمل وطبيعة ونمط العمل.

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3) ، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي تجاه الأبعاد الداخلية والخارجية معاً [44].

الرضا الوظيفي باعتبار زمنه

الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي إذا كان متوقعاً الوظيفي إذا كان متوقعاً أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.

الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي [45].

أنواع مقاييس الرضا الوظيفي

أولاً المقاييس الموضوعية: هذا النوع يقيس الرضا من خلال الآثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه، ويتميز هذا النوع بأنه يفيد في حل المشكلات والتنبيه لها ولكنها لا توفر بيانات تفصيلية تتيح التعرف على أسباب هذه المشكلات أو تشير إلى أساليب العلاج الممكنة [46].

ثانياً المقاييس الذاتية: ويقيس هذا النوع الرضا مباشرة لكن بأساليب تقديرية ذاتية وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه الجوانب المختلفة للعمل أو عن مدى ما يوفره العمل من اشباع لحاجاتهم وهذا النوع من المقاييس يعتبر أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدم الرضا ومن أنواعه:

1) مقياس رسم الوجه، وهو من أقدم المقاييس والأساليب.
2) طريقة الملاحظة المباشرة لسلوك الموظفين.
3) طريقة المقابلات الشخصية [47].
4) طريقة تحليل الظواهر وتتميز بإمكانية التنبؤ بالعوامل التي تدفع الموظف إلى الاستمرار في عمله أو تركه، ويعاب عليها إغفال بعض الظواهر التي لا يمكن قياسها كأثر سلوكي كالدافعية.
5) طريقة قوائم الاستقصاء وتعتمد هذه الطريقة على إجابات المفحوصين على استحصاءات أعدت بدقة لقياس الرضا الوظيفي ومن أشهر قوائم الاستقصاء حول الرضا الوظيفي مقياس تكساس لقياس الرضا الوظيفي، ومقياس مينيسوتا للرضا الوظيفي وقائمة وصف الوظيفة [48].

نظريات الرضا الوظيفي: تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي ومن أهم هذه النظريات:

نظرية الإدارة العلمية: ومن أهم روادها تايلور وفايول وفيير، حيث اهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت تفسير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاءة

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

المدرس حتى يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، إلا أنها لم تستطع تحقيق الرضا المطلوب، حيث أهملت الجوانب الإنسانية للعامل [49].

نظرية هزبرج ترتبط هذه النظرية بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث يحدد هوزبرج مجموعتين من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، المجموعة الأولى: وهي العوامل المرتبطة بالعمل نفسه وتتمثل في دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الثانية فهي العوامل المحيطة بالوظيفة [50].

نظرية القائد (فروم) يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجه المقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل وتفترض هذه النظرية أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما [51].

نظرية العلاقات الإنسانية أولت النواحي الإنسانية العامل اهتماماً كبيراً، فقد جاءت تجارب (هورثون) في الفترة الواقعة بين عامي (1927-1932) لتؤكد أن العوامل المادية لم تكن العامل الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل هناك عوامل متعددة كان لها كبير الأثر في تحقيق الرضا [52].

نظرية الحاجات لماسلو (1954) تعد هذه النظرية إلى أبراهام ماسلو حيث يرى أن إشباع الحاجات أو الحرمان منها ما يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى المعلمين ذلك الحرمان يولد تأثير نفسي وجسمي لحاجات متعددة وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد وهي التي تؤثر على السلوك أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة الغير مشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات وقد صنف ماسلو هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي :

- الحاجات الفيزيولوجية.
- الحاجة إلى الانتماء.
- الحاجة إلى تحقيق الذات.
- الحاجة إلى الأمان.
- الحاجة إلى الاحترام.

ويرى ماسلو أن إشباع الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي الموجود في الشكل ويؤكد ماسلو أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجاتهم وإشعار المعلمين بالأمان والاستقرار وتحفيزهم من خلال إشباع حاجاتهم [53].

دراسات السابقة

تمهيد من المعروف أن الهدف من مراجعة البحوث والدراسات السابقة والتي تستعرضها الباحثة هي أما بلورة مشكلة بحث وتحديد أبعادها بشكل أكثر وضوحاً أو تزويده بالأفكار الجديدة والإجراءات التي

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

يمكن الاستفادة منها في الحصول على المعلومات الجديدة التي تغني بحثه وتجنبه المزالق والسلبيات. ومن هذه الدراسات:

دراسة عودة 1992: "**علاقة السلوك القيادي لمدير المدرسة بالرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في الأردن**"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي لمدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة الثانوية كما وهدفت أيضاً إلى تقصي أثر بعض الخصائص للمعلم (كالجنس، المؤهل العلمي، المؤهل التربوي) وكذلك أيضاً هدفت إلى قياس الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين وقد استخدم الباحث أداتين:

الأولى: استبانة هالين لوصف السلوك القيادي.

الثانية: استبانة ميتوستا للرضا (mso).

واستخدم الباحث في التعامل مع البيانات المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ومصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج. وقد أظهرت النتائج أن مستوى رضا المعلمين الأردنيين عن وظيفتهم أعلى متوسط وقد بلغ متوسط درجاتهم على مقياس الرضا (64٪) ولم يتميز أحد منهم بمستوى متدني للرضا وعلى مستوى الفقرات كان للفقرات الآتية إسهام عالٍ في درجة الرضا في متغيرات الانجاز، وتقدير احترام المجتمع والشعور بالأمن والاستقرار الوظيفي، وفرص التوزيع والتجديد. وبينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية على مستوى (1٪) بين المتغيرات (الخبرة، الجنس والمؤهل العلمي والتربوي من جهة الرضا الوظيفي) حيث عرضت هذه المتغيرات (29٪) من التباين في الرضا الوظيفي [54].

دراسة شن (Shin ،1991): "العلاقة بين النمط القيادي لمدير المدرسة والرضا الوظيفي للمعلمين" ، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين النمط القيادي للمديرين (كما يتصورها المعلمون والمديرون) والرضا الوظيفي وقد شملت العينة على (484) معلماً من معلمي مدينة ديترويت الأمريكية و (027) مديراً حيث تم تصنيف المديرين في هذه الدراسة طبقاً لنظرية هيرسي بلاشارد في القيادة وقد استخدم الباحث الوسائل التحليلية والوصفية لمعالجة البيانات وكانت النتائج كما يأتي :

1) أن النمط القيادي للمدير يؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين.
2) هناك علاقة ايجابية بين رضا المعلمين الوظيفي وبين الأنماط القيادية للمديرين حيث كانت العلاقات ونمط المشاركة منخفض في المهمة وعالٍ في العلاقات
3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي كما يتصوره المعلمون لكل من (العمر، الجنس، الشهادة، الخبرة).

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

4) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لحجم المدرسة ورضا المعلمين الوظيفي [55].

2. المنهجية والإجراءات

يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة لتحقيق أهداف البحث من حيث تحديد مجتمع البحث والعينة الممثلة له واعتماد أداتين، الأولى القيادة الصفية والأخرى الرضا الوظيفي (بما يضمن الخصائص القياسية السايكومترية) الجيدة لها واستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة لهذه الإجراءات.

أولاً مجتمع العينة: يتحدد مجتمع البحث الحالي بتدريسي المدارس المتوسطة من مدرسين ومدرسات في محافظة بغداد الكرخ /**3** الدراسات الصباحية فقط وللعام الدراسي (2017-2018) والبالغ عددهم (2294) مدرس ومدرسة منها (724) ذكور، و(1570) أناث.

*جدول رقم (**1**) يوضح مجتمع البحث*

العدد الكلي	عدد الذكور	عدد الأناث
2294	724	1570

حصلت هذه الباحثة على هذه البيانات من المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد الكرخ /**3** (قسم التخطيط)

ثانياً عينة البحث: إن حجم العينة المناسبة يتعلق بهدف الدراسة ومنهجيتها وطبيعة المجتمع الذي سحبت منه، إذ كلما كبر حجم العينة (وبما يتناسب مع حجم المجتمع الأصلي، زاد التباين في الدرجة وظهرت الفروق الحقيقية مما يعطي التحليل الإحصائي ضمانة لاكتشاف التباين المشترك بين المتغيرات [56] وقد اختارت الباحثة العينة للتدريسيين في المدارس المتوسطة لجانب الكرخ /**3** لمحافظة بغداد وبالطريقة الطبيعية العشوائية وقد بلغت عينة البحث (515) تدريسي.

*جدول رقم (**2**) يوضح عينة البحث*

العدد الكلي	عدد الذكور	عدد الأناث	عدد أفراد العينة
2294	724	1570	515

ثالثاً أدوات البحث: لما كان البحث يستهدف التعريف إلى كل من القيادة الصفة والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما مما تطلب توافر مقياسين أحداهما لقياس القيادة والآخر لقياس الرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة وبعد اطلاع الباحثة على الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث ذات العلاقة توصلت الباحثة إلى الإجراءات التي ستتناولها في البحث التالي:

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3)، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

1) مقياس القيادة الصفية.
2) مقياس الرضا الوظيفي.

عرضت فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء وفي ضوء آراء الخبراء ومقترحاتهم تم الإبقاء على (22) فقرة للقيادة الصفية و (19) فقرة للرضا الوظيفي. نالت موافقة (80٪) من الخبراء وهي المعيار الذي اعتمدته الباحثة للإبقاء على الفقرة وتعديلها بما يتلائم مع عينة البحث وللتأكد من وضوح التعليمات وفهم الفقرات طبق المقياس على (50) تدريسي اختبروا بصورة عشوائية وطلب منهم تحديد جوانب الغموض أو عدم الفهم للفقرات وكذلك تم حساب الوقت اللازم للإجابة فكان (25-30) دقيقة وقد اتضح أن جميع الفقرات مفهومه والتعليمات واضحة من المجيبين.

رابعاً الوسائل الإحصائية:

1) معامل الارتباط بيرسن.
2) الاختبار التائي.
3) معادلة الفاكرورنباخ.

3. التحليل وعرض النتائج

يتضح من الجدول السابق: متوسط الإجابة لدى مجتمع الدراسة في فقرات الرضا الوظيفي بلغت (163.357)، بلغ الوزن النسبي لهذا المجال: (79, 69٪)، وهناك فقرات حصلت على أعلى ترتيب في هذا المجال وهي بالترتيب:

- الفقرة (1) احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (84 ,27٪) وهي (أشعر أن عملي يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة).
- الفقرة (3) احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (84 ,00٪) وهي (عدد الساعات التي أعمل فيها داخل الصف تثقل كاهلي). وهناك فقرات حصلت على أقل ترتيب في هذا المجال وهي بالترتيب:
- الفقرة (4) احتلت المرتبة التاسعة عشر بوزن نسبي قدره (72 ,19٪) (أشعر بأن مسؤولياتي داخل الصف واضحة ولها دور كبير على الطلبة).
- الفقرة (11) احتلت المرتبة الثامن عشر بوزن نسبي قدره (75 ,96٪) وهي (أشعر بأن اليوم الدراسي يمر بسرعة).

جدول رقم (3) التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لكل من فقرات القيادة الصفية وفقرات الرضا الوظيفي

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

	عدد الفقرات	مجموع الاستجابات	المتوسط	الانحراف المعياري	
القيادة الصفية	22	45081	87,536	130806	79,58
الرضا الوظيفي	19	39048	75,821	130617	79,81
الدرجة الكلية	41	84129	163,357	26,162	79,69

تفسير نتائج الهدف الأول والثاني

يتضح من الجدول السابق أن الرضا الوظيفي حصل على نسبة عالية وهي (79 ,81٪) وهذا يشير على وجود رضا وظيفي جيد جداً كما أن القيادة الصفية كانت بوزن نسبي (79 ,69٪) وهذا يشير على وجود قيادة صفية جيدة جداً.

أما نتائج الهدف الثالث

ينص الهدف الثالث على العلاقة الارتباطية بين القيادة الصفية والرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد الكرخ /3 وتحقيقاً لهذا الهدف فقد استخدمت الباحثة معامل الارتباط بيرسن بين درجات المقياسين بعد التطبيقات على عينة البحث البالغة (515) تدريسي والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول رقم (4) قيمة معامل الارتباط بين القيادة الصفية والرضا الوظيفي لدى عينة البحث

حجم العينة	درجة الحرية	المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
515	375	0,724	0,169	0,001

يتضح من الجدول وجود علاقة طردية موجبة بين درجات القيادة الصفية ودرجات الرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة والبالغة (0.74) وهي أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية البالغة (0.169) عند مستوى (0,خ1) وهذه النتيجة تكشف لنا العلاقة الارتباطية العالية ومن ذلك يتبن لنا أن شعور التدريس بالرضا عن وظيفته تنعكس بصورة ايجابية على قدرته في القيادة الصفية بصورة جيدة.

4. الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى استنتاجات من أهمها أن تدريسي المدارس المتوسطة لديهم قيادة صفية ورضا وظيفي جيد جداً كما أنهم توجد بينهم علاقة ارتباطيه طردية موجبة عالية وكذلك أنهم تبين نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس (ذكور – أناث) وقد كانت الفروق لصالح الأناث.

عبود، رباب عبد الوهاب. (2019). القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد/الكرخ الثالثة. *Journal Port Science Research*، 2(3)، 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

5. التوصيات

التأكيد على النمط الديمقراطي في القيادة الصفية، التأكيد على ضرورة دخول المدرس الكلية التي يرغب بها ليكون مدرس ناجح في المستقبل ليكون راضياً عن وظيفته بالمستقبل، اقامة نظام اتصالات فعال لاستخدام أفضل الوسائل والأساليب المتطورة والحديثة في قيادة الصف وإدارته بصورة جيدة، لا بد لعضو هيئة التدريس أن يمتلك الكفاءات العلمية والمهنية والادارية لكي يكون ناجحاً.

المقترحات

إجراء دراسة حول إمكانية مديري المدارس في قيادة المدرسة من وجهة نظر المدرسين، إجراء دراسة حول القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس الإعدادية، إجراء دراسة حول الرضا الوظيفي وأثره في توصيل المادة الى الطلبة في مدارس محافظة بغداد.

References

[1] Al-Jubouri, Ahmed Ali Mohammed. (2006). < القيادة الصفية وعلاقتها بموقع الضبط والرضا الوظيفي لدى تدريسي الجامعة >. (Unpublished doctoral thesis), University of Baghdad, College of Education - Ibn Rushd: 37.

[2] Ali, Karim Nasser. Al-Dulaimi, Ahmed Mohammed Mkhlef. (2006). <لإدارة الصفية >. Ramallah - Palestine: Dar Al Shorouk for Publishing & Distribution. https://libserver.bethlehem.edu/webopac/records/1/98345.aspx

[3] Al-Sheikhly, Abdelkader. (1989). <أخلاقيات الأستاذ الجامعي >. Seminar on Modernizing University Administration, Yarmouk University, Publications of the Union of Arab Universities: 136. https://search.mandumah.com/Record/34567

[4] Samurai, Mehdi Saleh. (2001) <الأساليب والاستراتيجيات الخاصة بإدارة الصف >. Iraqi Journal of Educational, Psychological and Social Sciences, No. (1): 127.

[5] Willis, M., & Varner, L. (2010). Factors that Affect Teacher Morale Academic Leadership Journal. *Academic Leadership Journal*, *8*(4), 1–6. Retrieved from http://scholars.fhsu.edu/alj%0Ahttp://scholars.fhsu.edu/alj/vol8/iss4/24%0Ahttp://www.academicleadership.org/886/factors-that-affect-teacher-morale/

[6] Al-Omari, Khalid. (1991). <الرضا الوظيفي للمشرفين التربويين في الأردن وعلاقته ببعض الخصائص الديمقراطية >. https://search.mandumah.com/Record/240559

[7] Bahri. (2001). <الإدارة الصفية >. Kingdom of Saudi Arabia, Ministry of Endowments: 2.

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

[8] Al-Shamsi, Abdul Amir Abboud. (1990). <سمات الشخصية للتدريسي في الجامعة وعلاقتها بسلوكهم القيادي >. Unpublished doctoral thesis, University of Baghdad, College of Education - Ibn Rushd: 3.

[9] Ali, Isa. (2005). <الإدارة التربوية ونظرياتها >. Part I, Damascus University Publications, Faculty of Education: 111.

[10] Alnajihi, Mohamed Labib. (1977). <المناهج و الوسائل التعليمية >. Cairo, Anglo Egyptian Library. https://libserver.bethlehem.edu/webopac/records/1/70223.aspx

[11] Simeon, Wahib Ibrahim. (1990). <اتجاهات جديدة في الادارة المدرسية >. Egyptian Anglo Library. https://www.anglo-egyptian.com/ar/book.php?id=14611

[12] Khataybeh, Majid. Al-Sultani, Abdul-Hussein. Al-Tuwaisi, Ahmad. (2004). <التفاعل الصفي >. Jordan: Dar Al Shorouk for Publishing & Distribution. https://libserver.bethlehem.edu/webopac/records/1/94167.aspx

[13] Brandt, R. (1992). On Rethinking Leadership: A Conversation with Tom Sergiovanni. Publication Type: Journal Articles; Opinion Papers. https://eric.ed.gov/?id=EJ439284

[14] Labib, Muhammad. (1977). <1977 المناهج والوسائل التعليمية >. Egyptian Anglo Library. https://www.anglo-egyptian.com/ar/book.php?id=928

[15] Dunhill, J. (1973). <إدارة الفصل >. Translated by Dr. Mohamed Mustafa Zidan, Head of Educational Psychology, Faculty of Education, Assiut University. https://cutt.ly/cwxcTJJ

[16] Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, *10*(2), 181–217. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00016-8

[17] Sobeih, N. (1971). <التعليم الثانوي في البلاد العربية >. Cairo: The Egyptian Authority for Publication and Publishing. http://www.iraqnla-iq.com/opac/fullrecr.php?nid=114462&hl=ara

[18] Al-Khudari, Suleiman. Mohammed, Salama. (1982). <الرضا الوظيفي لدى المعلمين في دولة قطر >. Journal of Arabian Gulf and Arabian Peninsula Studies, No. 30, April: 75.

[19] Assaf, Abdul Muti Mohammed. (2012). <مبادئ الإدارة العامة >. Zahran Publishing & Distribution House. https://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=lbb165700-126652&search=books

[20] Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. Journal of Workplace Learning, 24(4), 256–269. https://doi.org/10.1108/13665621211223379

[21] Iraqi laws and legislation. (1977). <1977 لسنة (2) نظام المدارس الثانوية رقم >. The provisions of Iraqi laws and legislations from 1960 to 2011 as published in the official Iraqi facts. http://wiki.dorar-aliraq.net/iraqilaws/law/7129.html

[22] Shanker, S. (2003). Philosophy of science, logic and mathematics in the twentieth century. … Philosophy. L. and N. Y. Routledge. http://doi.org/10.4324/9780203029473,

[23] Katami, Youssef. Katami , Nayfa. (2013). <ادارة الصفوف الأسس السيكولوجية >. Amman: Dar Al Fikr for Printing, Publishing and Distribution. http://www.philadelphia.edu.jo/newlibrary/2014-11-24-13-12-11/530-2014-11-22-19-58-00/77459-67406

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

[24] Al-Ashi, Nawal. (2008). <إدارة التعليم الصفي >. Publisher: Copyrights reserved to the author. https://sst5.com/BookInfysf.aspx?File_no=1723&SecID=29&CatOfE_libDeptID=4

[25] Al-Badri, Tariq Abdul Hamid. (2005). <الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية >. Dar Al Fikr for Printing, Publishing and Distribution, Jordan - Amman.

[26] Eads, Mohammed Abdul Rahim. (1999). <الإدارة الصفية والمدرسة المنفردة >. Dar Majdalawi, Amman.

[27] Al-Mushikhi, Ahmed bin Said bin Salem Milkan. (2012). Job Satisfaction Among the Administrators of the General Directorate of Education in the Governorate of Dhofar. (Thesis / Dissertation), University of Nizwa. faculty of Sciences and Literature. http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=109043

[28] Allaqi, madaniin eabd aljabbar. (1996). <الإدارة: دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية >. Saudi Arabia, Jeddah, Dar Zahran Library for Publishing and Distribution.

[29] Al-Qaryouti, Muhammad Qasim. (2004). <مبادئ الإدارة (النظريات - العمليات - الوظائف)>. Jordan - Amman, Dar Wael for printing and publishing.

[30] Ben Mowaffak, Miloud & Ben Safi, Abdul Karim. (2017). <الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم >. (Master Thesis), University of Xian Ashour Djelfa, Faculty of Humanities and Social Sciences. http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/616?locale-attribute=ar

[31] Ibn Ibrahim, Samir bin Juma Saad. (2007). <واقع ممارسة مديري المدارس للعلاقة الإنسانية مع المعلمين كما يراها معلمو محافظة العلا في المملكة العربية السعودية >. (Master Thesis), educational administration. University of Jordan, Faculty of Graduate Studies, Jordan, Amman. http://search.shamaa.org/FullRecord?ID=26377

[32] Sarray, E. H. A., & Jabbar, A. S. (2018). Investigate the Ability of the Eggshell to Attenuate the Gamma and Beta Rays as Compared with Composite FeSO4. 7H2O. *Nucl. Sci.*, *3*, 16-22.

[33] Caballero, M. (2008). *A program designed for teachers in inclusion classrooms. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*. ProQuest Information & Learning. Retrieved from http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2008-99050-455&login.asp&site=ehost-live&scope=site

[34] Al-Qablani, Muhammad Qasim. (1990). <إدارة الأفراد المرشد العملي في تطبيق الأساليب العملية في إدارة شؤون العاملين في القطاعين العام والخاص >. Oman: Retrieved from http://www.philadelphia.edu.jo/newlibrary/2014-11-24-13-12-11/497-2014-11-13-18-31-52/56565-28857

[35] Al- Shawish, Mustafa Najib. (2006). <إدارة الموارد البشرية >. Dar Al-Shorouq for Publishing & Distribution, Jordan. https://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=lbb81026-41468&search=books

[36] Hakim, Abd al-Hamid ibn Abd al-Majid. (2009). <الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين "دراسة مقارنة">. Umm Al Qura University. http://www.almaktabah.net/vb/archive/index.php/t-73669.html

[37] Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., … Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty. *International Journal of Learning and Development*, *4*(2). https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6095

[38] Tayeb, Ehab Mahmoud Ayesh. (2008). < اثر المناج التنظيمي على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية - دراسة حالة>. (Master thesis), Islamic University - Gaza. https://iugspace.iugaza.edu.ps/handle/20.500.12358/19604?locale-attribute=en

[39] Abdul Malik, Mukfas. (2008). <نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي >. (Master thesis), University of Hadj Lakhrbatna - Algeria.

[40] Lortie, D. C., & Etzioni, A. (1969). Balance of Control and Autonomy in Elementary School Teaching. *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*

[41] Eweida, Ehab. (2008). <أثر الرضا الوظيفي على الولاء التنظيمي لدى العاملين في المنظمات الأهلية في غزة >. Islamic University, Palestine.

[42] Ruwaily, Nawaf bin Abdullah. (2002). < الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية : دراسة ميدانية >. (PhD thesis) King Saud University, Saudi Arabia. http://ecat.kfnl.gov.sa:88/ipac20/ipac.jsp?session=DC57322377464.945617&profile=akfnl&uri=full%3D3100006%40%21293272%40%210&booklistformat=

[43] Adly, Nasser. (1981). <الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية >. (PhD thesis) California State University (Humboldt).

[44] Shawish, Mustafa. (2004). <إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد >. Dar Al Shorouq, Amman. https://www.jarir.com/arabic-books-49115.html

[45] Tuma, J. M., & Pratt, J. M. (1982). Clinical child psychology practice and training: A survey. \ldots of Clinical Child & Adolescent Psychology, 137(August 2012), 37–41. http://doi.org/10.1037/a0022390

[46] Badrani, Badr Salem, (2006). < قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة و علاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم >. (Master Thesis) Umm Al Qura University.http://ecat.kfnl.gov.sa:88/ipac20/ipac.jsp?session=V5R297G740212.14175&profile=akfnl&uri=full%3D3100006%40%21438458%40%210&booklistformat=

[47] Shammari, Salem Awwad. (2009). <الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية >. (Master Thesis) King Abdulaziz University.

[48] Shreyer, Aziza Abdullah Abdul Qader. Shreyer, Aziza Abdullah Abdul Qader. (2008). Relationship between job satisfaction and demographic variables among the teachers. Journal of the Islamic University for Humanitarian Research. 16 (1). https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJHR/article/view/1008

[49] Pinnow, D. F., & Pinnow, D. F. (2011). Occupation or Calling: What Makes for Good Leadership? In *Leadership - What Really Matters* (pp. 17–115). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-20247-6_2

[50] Skelsey Guest, H. (2018, September 1). Maslow's Hierarchy of Needs. *Psychologist*. British Psychological Society. https://doi.org/10.4324/9781351239509-47

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

[51] Felemban, Ines Fouad Nawawi. (2008). < لرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدي المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة >. (Master Thesis) Umm Al-Qura University, Faculty of Education. http://thesis.mandumah.com/Record/192210/Details

[52] Odeh, Ahmad Suleiman. (2000). <الإحصاء في التربية وعلم النفس >. Jordan, Dar Al Fikr for Publishing and Distribution. https://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=lbb20417-19259&search=books

[53] Ani, Acer Fakhri Rahumi. (2006). < حديد افضلية محكات الصدق والتلازمي لمقاييس السمات الوجدانية والاجتماعية >. (PhD thesis) Baghdad: Education - Ibn Rushd.

ملحق رقم (1)

أسماء الخبراء والمحكمين حسب الدرجة العلمية والاختصاص

ت	الاسم والدرجة العلمية	الاختصاص
1	أ.د. عبد الكريم الذيب	قياس وتقويم
2	أ.د. عبد الحسين رزوقي الجبوري	قياس وتقويم
3	أ.م.د. نبيل عبد الغفور عبد المجيد	قياس وتقويم
4	أ.م.د. سامي عبد الفتاح رؤوف	إدارة تربوية
5	أ.م.د. منتهى جاسم عبد	إدارة تربوية
6	أ.م.د. بلسم أحمد علي السامرائي	إدارة تربوية
7	أ.د. محمد أنور السامرائي	قياس وتقويم
8	أ.م.د. ياسين حميد عيال الربيعي	قياس وتقويم
9	أ.م.د. حقي إسماعيل الراوي	إدارة تربوية
10	أ.م.د. كفاح محمد صالح العسكري	إدارة تربوية
11	أ.م.د. خالد جمال جاسم	قياس وتقويم
12	أ.م.د. حيدر علي حيدر	إدارة تربوية

ملحق رقم (2)

الاستبانة بصورتها النهائية

وزارة التربية

المديرية العامة لتربية الكرخ /3

ثانوية طيبة للبنات

تقوم الباحثة بإجراء دراسة حول (القيادة الصفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى تدريسي المدارس المتوسطة لمحافظة بغداد الكرخ /3) ومن خلال موقعكم التربوي وبصفتكم طرفاً قيادياً وإدارياً داخل

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

الصف يرجى التكرم بالاطلاع والإجابة على مقياس الدراسة بكل دقة وأمانة وذلك بوضع إشارة (√) أمام الفقرة التي تلائم رأيكم حيث نأمل منكم كل تعاون من أجل إنجاز هذه الدراسة علماً أن المعلومات الواردة في الاستبانة خاصة لأغراض البحث العلمي فقط وبارك الله فيكم.

الباحثة

رباب عبد الوهاب عبود

الجنس ذكر ( ) أنثى ( )

التخصص إنساني ( ) علمي ( )

سنوات الخدمة

أقل من 5 سنوات ( ) ، من 5 سنوات إلى 10 سنوات ( ) ، أكثر من 10 سنوات ( )

فقرات القيادة الصفية.

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	تشجيع التلاميذ المتميزين في أدائهم.					
2	تساهم في علاج المشكلات داخل الصف.					
3	تتعامل بتواضع مع الطلبة.					
4	تمتلك العدالة في التعامل مع الطلبة.					
5	تتيح فرصة للطلبة للتعبير عن أفكارهم.					
6	تقيم علاقات اجتماعية مع الطلبة.					
7	تشارك الآخرين من زملاؤك لحل المشكلات داخل الصف.					
8	تشجع العلاقات الايجابية داخل الصف.					
9	تستطيع تنظيم الدرس بشكل جيد					
10	تشجع التلاميذ على النشاطات الصفية.					
11	تقوم الطلبة بشكل جيد أثناء الامتحانات.					
12	تميل إلى الاختلاط مع الطلبة في الحفلات والمناسبات الاجتماعية.					
13	تشعر بالانزعاج إذا وجه الطلبة لك بعض الانتقادات داخل الصف.					
14	تأخذ بآراء الطلبة عندما تتخذ قراراً مهماً.					
15	تعتقد أن لديك قدرات علمية عالية.					

j. port. sci. res.
ISSN: 2616-7441 (Online)
ISSN: 2616-6232 (Print)
ISSN: 2616-7220 (USB)
INTERNATIONAL IDENTIFIER FOR SERIALS
Journal port Science Research
Available online www.jport.co
Volume:2, No:3

16	توزع الواجب البيتي على شكل مجاميع.					
17	تناقش مع المدرسين سبل تحسين التدريس.					
18	تشيع جو من الأخوة داخل الصف.					
19	تؤدي واجبك داخل الصف بإتقان.					
20	تدافع عن آرائك العلمية حتى وإن اختلفت مع الطلبة.					
21	تسمح بحدوث ضوضاء داخل الصف.					
22	تعمل على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للطلبة داخل الصف.					

فقرات الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	أشعر أن عملي يحقق لي مكانة اجتماعية جيدة.					
2	وجود التفرغ لانجاز بعض الأعمال الشخصية.					
3	عدد الساعات التي أعمل بها داخل الصف تثقل كاهلي.					
4	أشعر بأن مسؤولياتي داخل الصف واضحة ولها دور كبير على الطلبة.					
5	أشعر بالاحترام والتقدير والتشجيع من قبل الإدارة لأدائي المتميز.					
6	أشعر بأن مهمتي تتيح لي فرص الإبداع.					
7	مهنتي تزيدني احتراماً عند الآخرين.					
8	تتناسب المادة التي أدرسها مع تخصصي.					
9	أشعر بعدم المساواة والتحيز من قبل المدير.					
10	أشعر بأن طلابي يحترموني لثقتهم بقدراتي.					
11	أشعر بأن اليوم الدراسي يمر بسرعة.					
12	أشعر باندفاع ذاتي حول مهنتي.					
13	أشعر بميل الطالب اتجاه المادة التي أدرسها ويقبلون عليها.					
14	ينظر المجتمع إلى عملي باحترام.					
15	توجد عدالة في توزيع أوقات الدروس.					
16	أشعر بأن الحوافز المادية والمعنوية التي تقدم لي غير مجزية					
17	أشعر بتفضيل الطالب على عضو هيئة التدريس في حالة نشوب خلاف بينهما.					
18	أشعر بعدم توفر الفرص لأعضاء الهيئة التدريسية للمشاركة بالدورات.					
19	أشعر بوجود تكتلات بين زملائي في العمل ومستقبلي غير مضمون.					

Abboud, R. (2019). Classroom Leadership and its Relation to Job Satisfaction in Mid-School Teaching for Baghdad Governorate / Karkh III. *Journal Port Science Research,* 2(3), 485-507. doi.org/10.36371/port.2018.02.3.9