

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

١،١ المقدمة

يعتبر التصميم الجيد للوظائف هو الأساس الأول لتصميم الوظائف، وإعداد الهيكله الوظيفية لأي وظيفة. ويتم ذلك من خلال مجموعة من العناصر التي تحدد كل الشروط والواجبات والمهام المنوطة لكل وظيفة، وتوصيفها لمن يشغلها، وكيفية طريقة الأداء المطلوب فيها، واحتياجات كل وظيفة داخل كل مؤسسة تعليمية. ويعتبر أسلوب الإثراء الوظيفي من الأساليب الحديثة؛ المستخدمة في إعادة تصميم الوظائف في العصر الحديث؛ وذلك بهدف زيادة المهام والأنشطة التربوية. وتعتبر وظيفة المعلم هي أم المهن التي تحتاج إلى إعادة النظر في تصميم الوظيفة؛ لكي تواكب التطورات التربوية المعاصرة. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان من أجل تطوير مجال التعليم التربوي والمهني لدى المعلمين إلا إن هناك بعض أوجه القصور في أداء هذه الوظيفة وما يستدل به على ذلك (تقرير وزارة التربية والتعليم ٢٠٠٥) الذي أشار إلى تدني المستوى المهني لثقافة المعلمين، وضعف الاهتمام بالمعلمين ذوي الخبرة، وحاجة المدارس إلى وجود نظام تدريبي مستمر.

إن إعادة تصميم الوظيفة، يؤدي إلى نتائج مشجعة منها تخفيض معدل دوران العمل ومعدلات الغياب لدى المعلمين، وزيادة شعور المعلمين بالرضا الوظيفي، مما ساهم في زيادة التزامهم وولائهم تجاه مؤسساتهم التعليمية، ومن منطلق الأهمية التي يمثلها المعلمون كأحد أهم موارد المؤسسة التعليمية؛ فإن تكوين قوة عمل قادرة على العمل وراغبة فيه وتنميتهم يعد هدفا جوهريا تسعى إلى تحقيقه الإدارة المسؤولة عن المعلمين في المؤسسات التعليمية، وأيا كان مستوى الكفاءة التي تتم فيها عملية اختيار وتعيين

المعلمين وما يرتبط بها من سياسات تتعلق بتكوين قوة العمل وعلاقتها بالمؤسسة التعليمية فإن الاستفادة

المرجوة من المعلمين تتحقق بنقل المعرفة إلى المتعلمين بطرق جاذبة وذكية تسترعي انتباههم (أبو النصر، ٢٠٠٩).

تعتبر المعرفة من أهم العوامل الأساسية التي تساهم في عملية تغير أفكار المجتمع، وتبني حضارة الأمم في إجراء التغيرات الاجتماعية والإقتصادية والثقافية في المجتمعات، واعتبار المعرفة النقطة الجوهرية في عصر المعلومات؛ فقد حثت الكثير من الدراسات الجديدة إلى تطوير النظام التعليمي من الداخل للحصول على نظام يواكب التطور الذي نعيش فيه من خلال إعادة تصميم الوظيفة (الصالح، ٢٠٠٥، ومدبولي، ٢٠٠٧).

وهناك العديد من المشروعات التربوية التي أدخلت في الحقل التربوي بهدف تطوير الأداء المهني لدى المعلمين، وتحسين الأداء المدرسي، ومعرفة جوانب القصور ومعالجتها، وتعزيز الجوانب الإيجابية التي تخدم العملية التعليمية في سلطنة عمان، ومن هذه المشروعات:

مشروع التعليم الأساسي الذي بدأ العمل به عام (١٩٩٨)، والذي يهدف إلى التطوير النوعي لمدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية (وزارة التربية والتعليم، دليل عمل مدارس التعليم الأساسي، ١٩٩٨).

نظام تطوير الأداء المدرسي الذي يشتمل على ثلاثة مشاريع هي: المشروع التكاملي للإتقان المهني، ومشروع تقييم الأداء المدرسي، ومشروع المعلم الأول كمشرف مقيم (وزارة التربية والتعليم، دليل نظام تطوير الأداء المدرسي، ٢٠٠٦).

فالوظيفة التي تعد بشكل سليم من قبل المختصين بتصميم الوظيفة تؤمن نوعاً من الرضا والاستقرار الوظيفي؛ وذلك لمراعاتها لجانب الرضا الوظيفي المتمثل في الخبرة والنوع والمؤهل العلمي،

الأمر الذي ينعكس ايجابا على المعلمين الذين يعملون في تلك الوظيفة، وتزيد من ولائهم لمؤسساتهم التعليمية و أدائهم لمهامهم بشكل أفضل.

وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع تصميم الوظيفة إلا إن دراسة العلاقة بين المحددات التكاملية للالتزام التنظيمي وتصميم الوظيفة والرضا الوظيفي المتمثلة في النوع والخبرة كمتغيرات مستقلة على العلاقة بين هذه المتغيرات التكاملية لم تجد اهتماما كافيا من قبل الباحثين، وهي بذلك تمثل نقطة بحثية يمكن أن تساهم نتائجها في صياغة استراتيجية متميزة للإدارة المعنية.

٢،١ مشكلة الدراسة

يعتبر تصميم الوظيفة عاملا من عوامل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وحلا لكثير من المعوقات في النظام التربوي التي تحول دون تحقيق مستوى الالتزام التنظيمي. ويعتبر تصميم الوظيفة أيضا عاملا للرضا الوظيفي لدى المعلمين (المنذري، ٢٠١٣). وتكمن مشكلة الدراسة في عدم الأخذ بالتوجهات والتطورات الحديثة من قبل المعنيين بتصميم الوظيفة الأمر الذي أثر سلبا على التزامهم التنظيمي، ورضاهم الوظيفي، وأوصت بعض الدراسات ضرورة تحديد درجة الالتزام التنظيمي للهيئة التدريسية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (عطارى و عارف، ٢٠٠٦)، وجود علاقة بين إعادة تصميم الوظيفة والالتزام التنظيمي (صلاح، ٢٠١٤).

وبالرغم من الأنظمة التربوية التي اتخذتها وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان بهدف تحسين النظام التربوي العماني، إلا أن معوقات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لا تزال كثيرة كما أشارت إلى ذلك وزارة التربية والتعليم في تقرير المدارس الثانوية (٢٠٠٥)، وقد أكد على ذلك الجامودي (٢٠١٦) منها: نقص في الثقافة المهنية لدى المعلمين في المدارس، والحاجة إلى من يقوم المهام بأسلوب مهني أكثر

فاعلية، وحاجة المدارس إلى الاستقلال الذاتي، وحاجة المدارس إلى وجود نظام تدريبي مستمر أثناء الخدمة، وضعف الاهتمام بالمعلمين ذوي الخبرة الطويلة، وضرورة مشاركة المعلمين بالمدرسة في عمليات اتخاذ القرار وصياغة الرؤى المستقبلية.

ويرى الباحث إن هذه المؤشرات ناتجة عن عدم الرضا الوظيفي و عدم الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وضعف الاهتمام بالمعلمين ذوي الخبرة، وما أشير إليه من ضرورة إعادة تقييم واستقلالية المدارس، وتدني المستوى المهني لدى المعلمين فهي تشير إلى ضرورة إعادة تصميم الوظيفة لدى المعلمين في سلطنة عمان واختار الباحث محافظة الباطنة شمال بذاتها لأنها تمثل أعلى نسبة لهذه المشكلة في هذه الدراسة في عدم الرضا وقلة المستوى الالتزامي لدى المعلمين مقارنة بالمحافظات الأخرى (وزارة التربية والتعليم، تقرير تقييم المدارس الثانوية، ٢٠٠٥).

وإن نقص الثقافة المهنية لدى المعلمين في محافظة الباطنة شمال الباطنة انعكس على تدني المستوى التحصيلي لدى الطلبة، وكما تشير المؤشرات الإحصائية عن نسبة الرسوب في شمال الباطنة المتمثلة في ولاية الخابورة لطلبة الحادي العاشر بلغت (٤٠,٤%)، وكذلك بلغت نسبة الرسوب في ولاية صحم لطلبة الحادي عشر (٣٩%) وبلغت نسبة الرسوب في ولاية السويق لطلبة الحادي عشر (٣٨,٩%) (المديرية العامة للتربية والتعليم شمال الباطنة، ٢٠١٤).

وتتركز المشكلة في حاجة المدارس العمانية للإبداع والانتقال بها إلى الزمان والمكان المتكيفين وجعلها مدارس متعلمة، والدعوة إلى تبني إعادة تصميم الوظيفة باعتباره محققاً لأهداف المعلمين وأهداف الوزارة (الكساسبة، ٢٠٠٩). إضافة إلى ذلك قد ورد في القرار الوزاري رقم (٢٢٥ / ٢٠١٤) إصدار دليل لمهام الوظائف المدرسية والأنصبه المعتمدة لها (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤). وانطلاقاً من هذه التفاصيل فقد تشكلت مشكلة هذه الدراسة.

٣،١ أسئلة الدراسة

أولاً: ما درجة تصميم الوظيفة و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي؟

ثانياً: ما مدى ارتباط درجة تصميم الوظيفة بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؟

ثالثاً: ما حجم الفروق التفصيلية بين متوسطات أبعاد تصميم الوظيفة ، والرضا الوظيفي ، والالتزام

التنظيمي بناء على المتغيرات الشخصية للمعلمين؟

٤،١ أهداف الدراسة

أولاً: الكشف عن درجة تصميم الوظيفة و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي.

ثانياً: تحليل مدى ارتباط درجة تصميم الوظيفة بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ثالثاً: بيان حجم الفروق التفصيلية بين متوسطات أبعاد تصميم الوظيفة والرضا الوظيفي والالتزام

التنظيمي بناء على المتغيرات الشخصية للمعلمين.

٥،١ أهمية الدراسة

تسهم هذه الدراسة في المجالات الآتية:

١. إعداد معايير الأداء المهني للمعلمين واضحة المعالم وتوجيهها والاستفادة من بيوت خبرة في ذلك.

٢. تحديد المهام الوظيفية بما يجمع بين الأدوار والواجبات وبما يكفل مرونتها وتجديدها ومواكبتها

للتغيرات الحادثة.

٣. بناء قائمة معايير تصميم الوظيفة حسب فروق المعلمين الديموغرافية للارتقاء بمستويات الالتزام

التنظيمي و الرضا الوظيفي.

٦،١ حدود الدراسة

حدود هذه الدراسة تكون على النحو التالي:

- ١- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على دراسة تصميم الوظيفة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان.
- ٢- الحدود المكانية: سيقوم الباحث بتطبيق هذه الدراسة في محافظة الباطنة شمال بسلطنة عمان.
- ٣- الحدود البشرية: سيقوم الباحث بتطبيق هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
- ٤- الحدود الزمانية: تحدد الدراسة لهذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧م.

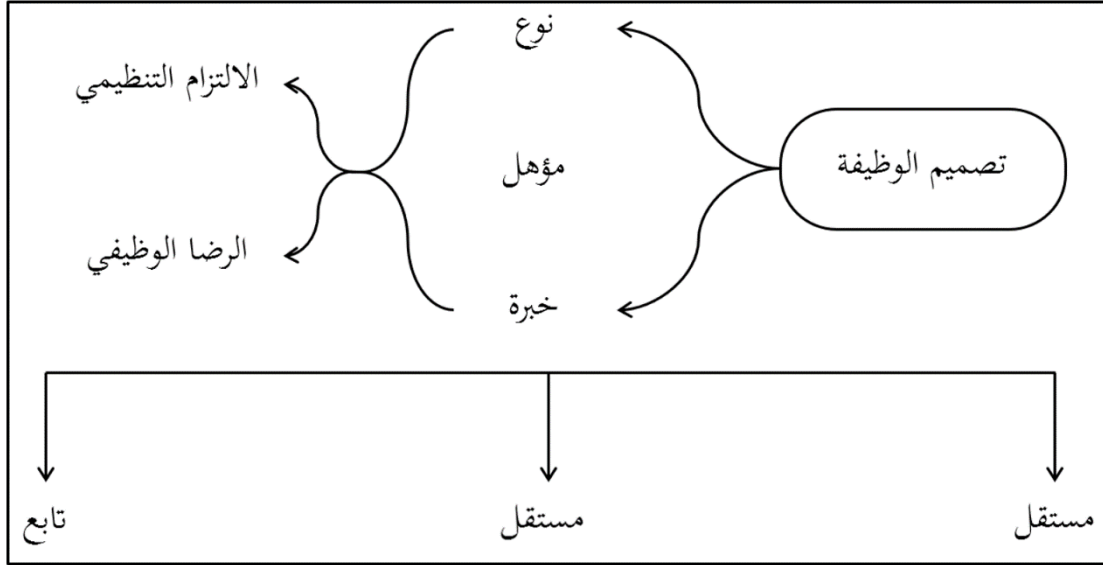
٧،١ مصطلحات الدراسة

١. تصميم الوظيفة: هي هيكلية وظيفية معينة تفي بالاحتياجات التنظيمية للمؤسسة، والإحتياجات الإنسانية للمعلم القائم بهذه الوظيفة (صلاح، ٢٠١٤)، وإجرائيا أنها الشروط الواجبة توافرها في هذه الوظيفة التي تحقق مطالب المعلمين ومطالب وزارة التربية والتعليم.
٢. الرضا الوظيفي: الرضا الوظيفي يقصد بما المشاعر الإيجابية المتسمة بالفرح التي تصدر عن الخبرة المهنية لدى المعلمين وتقوم عملهم (Jones, 2009).
- وإجرائيا الرضا الوظيفي بأنه شعور ينتاب المعلمين بانتمائهم وولائهم لمؤسساتهم التعليمية التي يعملون فيها؛ الأمر الذي يؤدي إلى زيادة فاعليتهم في مؤسساتهم التعليمية.
- ٣- الالتزام التنظيمي: ويعرف الالتزام التنظيمي هوأن يبذل المعلمون أقصى ما عندهم من جهد وامكانيات لصالح المؤسسة التعليمية التي يعملون فيها، ومدى تطابق أهداف المعلمين مع أهداف الوزارة

(فلي، عبدالمجيد، ٢٠٠٥)

وإجراءات الالتزام التنظيمي بأنه تحقيق التوازن بين مطالب المعلمين ومطالب الوزارة، واستمرارية

المعلمين في المؤسسة، واستغلال طاقتهم في نمو المؤسسة التي يعملون فيها.



الشكل ١ : إطار الدراسة

وبما أن مستويات الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تختلف باختلاف المتغيرات الديمغرافية المناسبة لهذه

الدراسة وملاحظة الارتباطات المفترضة باعتبار الوسائط الديمغرافية من النوع والمؤهل والخبرة.