

عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية

بتعليمية جنوب الباطنة: الأسباب وسبل تفاديها

The reluctance of professional competencies to apply for educational supervision and school management positions in the Al-Batinah South Education: Reasons and Ways to Avoid them

د/ سعود بن مبارك البادري^١ - د/ حمد بن عبدالله البوسعيدي^٢ - سيف بن بدر

الكندي^٣ زايد بن خليفة المقبالي^٤

^١ باحث تربوي بتعليمية جنوب الباطنة - سلطنة عمان

^٢ رئيس قسم الطالبات والترخيص بتعليمية جنوب الباطنة - سلطنة عمان

^٣ خبير تربوي بتعليمية جنوب الباطنة - سلطنة عمان

^٤ مشرف إدارة مدرسية بتعليمية جنوب الباطنة - سلطنة عمان

© 2020 by the author(s). All rights reserved. This article is published in the journal of the Scientific Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume 2, Issue 2, 2020.

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة للتعرف على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، والتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك الأسباب تُعزى لمتغيرات المسعى الوظيفي والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والكشف عن التصور المقترح لعلاج ظاهرة عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة.

تكونت عينة الدراسة من (٥٦٣) تربويًا في محافظة جنوب الباطنة، طبقت عليهم استبانة أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية، وقد أظهرت نتائج الدراسة حصول الأسباب الاجتماعية على المرتبة الأولى بينما حصلت الأسباب الإدارية على المرتبة الثانية، والأسباب الشخصية حصلت على المرتبة الأخيرة، وتقع جميع تلك الأسباب في المستوى المتوسط.

كلمات مفتاحية: عزوف؛ الكفاءات المهنية؛ الإشراف التربوي؛ الإدارة المدرسية

Abstract:

The study aimed to identify the reasons for the reluctance of professional competencies to apply for educational supervision and school management functions in southern Al-Batinah education, also to verify the presence of statistically significant differences in those reasons attributable to variables of job title, gender, educational qualification and years of experience, finally to reveal the proposed perception of treating the phenomenon of professional competencies for Applying for educational supervision and school administration jobs in Al Batinah South Education.

The sample of the study consisted of (563) educators in the South Al Batinah governorate, A questionnaire was applied to them on the reasons for the reluctance of professional competencies to apply for educational supervision and school management functions. The results of the study showed that social reasons got the first rank while administrative reasons got second and personal reasons got The last rank, and all those reasons are at the intermediate level.

The results of the study also showed the presence of statistically significant differences at the level of significance (0.05) attributable to the variable of the job title, while there were no statistically significant differences attributable to the variables of gender, educational qualification and years of experience. in light of these results a suggested concept was formulated to treat the phenomenon of the reluctance of professional competencies from Applying for educational supervision and school administration jobs in Al Batinah South Education.

Keywords: reluctance; professional competencies; educational supervision; school management

مقدمة:

يشهد عالم اليوم العديد من المستجدات والتغيرات السريعة والمتلاحقة التي فرضتها العولمة والثورة الرقمية وثورة الاتصالات والثورة المعرفية، والتي أثرت بشكل كبير على مختلف مجالات الحياة؛ مما حدا بالكثير من الدول إلى تطوير أنظمتها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتربوية؛ لتتلاءم مع المتطلبات التنموية الجديدة.

ولما كان النظام التربوي من أهم الأنظمة في المجتمع؛ فإن الدول المتقدمة والنامية أصبحت تتسابق في الاهتمام به والاستثمار فيه باعتباره رأس مال بشري، فهو يبني قدرات الأفراد ويزودهم بالمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات، التي تساعدهم على رفع مستوى إنتاجيتهم وتحسين دخلهم ورفع مستواهم الصحي وإتاحة الفرصة لهم في الحراك الاجتماعي، ويساعدهم على الترقى المهني، كما يزيد من فرص مشاركتهم السياسية، ويُمكّنهم من المساهمة بشكل أفضل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلادهم، لهذا أصبح تطوير نظم التعليم والعاملين فيها أولوية وطنية، وأصبح تقدم الدول يقاس بمستوى تعليم أبنائها، ومدى قدرتهم بوجه خاص على استعمال الرياضيات والعلوم والتعامل مع التكنولوجيا الحديثة، وارتباط ذلك بالاقتصاد فمن يملك العلم والمعلومات يملك القوة الاقتصادية أيضاً (حمود، ٢٠١٠).

لذا فإن العقود الثلاثة الأخيرة شهدت اهتماماً واضحاً بالتطوير النوعي للعملية التعليمية في العالم، سواء على مستوى كل دولة على حده أو على المستوى المشترك، وذلك لمواجهة التحديات التي فرضتها العديد من المتغيرات، والتي يمكن اختزالها في التقانة العالية والانفتاح الإعلامي والانفجار المعرفي والمعلوماتي والتكتلات الثقافية والاقتصادية، وقد شمل هذا التطوير مختلف جوانب العملية التعليمية كالمناهج والأبنية المدرسية وطرق التدريس والوسائل التعليمية والمختبرات وتقنيات الحاسب الآلي والوسائط المتعددة وغيرها.

ونظراً لأهمية الكوادر البشرية العاملة في النظام التعليمي سواء كانوا معلمين أو إداريين باعتبارهم أهم مكونات هذا النظام؛ فقد سعت الكثير من الأنظمة التعليمية

لتنمية كوادرها البشرية باعتبار ذلك منطلقا لإصلاح وتطوير التعليم، فعلى سبيل المثال قامت إنجلترا بإنشاء شبكة المعلمين Teachers net حيث تقوم هذه الشبكة بتوفير كافة المعلومات التي تسهم في تنمية المعلمين أكاديميا ومهنيا وشخصيا على شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)، كما تقوم بعرض المؤتمرات ونشر المجالات العلمية وتقوم هذه الشبكة بتوفير كافة المعلومات التي تسهم في تنمية المعلمين في مجالات التدريس والتعلم والإدارة ومساعدة المعلمين على إجراء بحوثهم التربوية، والإحاطة بأحدث المستجدات في مجال التعليم، كما تم إنشاء أول مجتمع تعلم مباشر على الإنترنت Head teachers بواسطة الكلية الوطنية للقيادة المدرسية يهدف هذا المجتمع إلى إتاحة الربط الشبكي بين القيادات المدرسية لتسهيل المناقشات والاشتراك معا في حل المشكلات (بغدادى، ٢٠١٢).

وانطلاقا مما سبق فإن الموارد البشرية الشاغلة لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية تعتبر من أهم أولويات التطوير والتحديث في الأنظمة التعليمية، وذلك للدور الكبير والمحوري الذي يقوم به شاغلي هذه الوظائف في العملية التعليمية.

وبمراجعة الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة نجد أن هناك دراسات بحثت في موضوع العزوف عن التقدم لشغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي كدراسة التميمي (٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها أن من أبرز أسباب العزوف عن العمل في المناصب القيادية في المدارس الثانوية تتمثل في الضغط النفسي الناتج من طبيعة العمل، وضعف الميزانية التشغيلية للمدرسة، وقلة تفويض الصلاحيات للقيادة لاتخاذ الإجراءات، وغياب فرص المشاركة في اتخاذ القرارات مع إدارة التعليم، وقلة المشاركة والدعم المجتمعي، أما أهم الأسباب المادية والمعنوية فكان من أهمها غياب الحوافز والمكافآت، وتشديد الرقابة على القيادات الإدارية من قبل إدارة التعليم، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية للعزوف تعزى لمتغيري سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي.

كما توصلت دراسة الديحاني (٢٠١٩) الى أن درجة عزوف المعلمين عن الوظائف الإشرافية كانت مرتفعة، كما جاءت الأسباب الفنية في المرتبة الأولى ثم

الأسباب الإدارية فالأسباب الشخصية وأخيرا الاجتماعية، كما أفادت نتائج الدراسة بعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية، وذلك في ما يتعلق بأسباب العزوف.

أما دراسة خليفة (٢٠١٨) فقد أظهرت نتائجها وجود أسباب متعددة تؤدي إلى العزوف عن التقديم للإشراف التربوي منها ازدواجية عمل المشرفة التربوية الورقية والإداري والفني، ونظرة المجتمع السلبية حول عمل المشرفة التربوية، وامتداد عمل المشرفة بعد أوقات الدوام الرسمي، وقلة الصلاحيات الممنوحة للمشرفة والتي تحتاجها للتعامل مع المعلمات، وزيادة نصاب المشرفة من المدارس.

وخلصت دراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥) إلى أن من أهم أسباب العزوف عن شغل الوظائف الإدارية والإشرافية هو خوف الموظف من الانتقال من وضعه الوظيفي الحالي إلى وضع وظيفي آخر، وقلة إشراك الموظفين في صنع القرارات، وضعف قنوات التواصل معهم مما جعلهم لا يقدمون على التقدم لشغل وظائف أخرى في مجال عملهم، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية للعزوف تعزى لاختلاف المسعى الوظيفي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي.

وذكرت دراسة يلmez Yılmaz وكيليكوجل Kilicoglu (٢٠١٣) مجموعة أسباب تؤدي إلى العزوف عن التغيير الوظيفي في المؤسسات التربوية منها أسباب تتعلق بالبيئة المدرسية، وأسباب مالية، وغياب الصلاحيات الممنوحة لمن يشغل الوظائف التربوية، وقلة كفاءة الوظائف المساعدة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والمؤهل الدراسي والمسعى الوظيفي، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي.

مشكلة الدراسة

بالرغم من جهود التطوير والتحديث التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم في مجال الإشراف التربوي والإدارة المدرسية، إلا أن هناك عدد من التحديات والمعوقات التي تقف أمام تلك الجهود، فالإدارة المدرسية شأنها شأن أي عمل يقوم به الإنسان لا يخلو من وجود صعوبات تعترضه أثناء ممارسته أو القيام به، والمتتبع لمسار الممارسة في

الإدارة المدرسية يجد أنها تعاني من بعض الأمور التي تمثل صعوبات في طريق القيام بوظائفها على الوجه الأكمل، على أن هذه الصعوبات والمعوقات تختلف من إدارة مدرسية إلى أخرى ومن مرحلة تعليمية إلى أخرى تبعاً لظروف المدارس وطبيعة القائمين عليها (الثمالي، ٢٠١٣) وكذلك الحال بالنسبة للعمل الإشرافي، فقد أشارت الدراسات إلى بعض القصور العائد في الإشراف التربوي، ويرجع ذلك القصور أما في محدودية الأساليب الإشرافية التي يستخدمها المشرفون، وقلة أداء بعض الأساليب الإشرافية المهمة في تنمية مهارات المعلمين، وإما إلى تباين آراء المشرفين والمشرفات حول الأدوار المطلوبة منهم، وأظهرت نتائج الدراسة أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمسمى الوظيفي (جلس، ٢٠١٠).

وقد لوحظ في تعليمية جنوب الباطنة بأن هناك عددا من التحديات التي تقف حجر عثرة أمام الاشتراطات الإجرائية السابقة، ومن تلك التحديات عزوف عموم التربويين عن التقدم لتلك الوظائف؛ فمن خلال ما وقف عليه اغلب الباحثين في هذه الدراسة كونهم أعضاء في فريق الدراسات والبحوث التربوية بالمحافظة، وبناء على إحصائية أعداد المترشحين للوظائف الإدارية والإشرافية للعام ٢٠١٨/٢٠١٩، (ملحق ١) فقد أوضحت ان هناك عزوفا عن الإقبال للترشح للوظائف الإدارية والإشرافية؛ إذ ان اعلى نسبة عزوف عن الإقبال للترشح للوظائف الإدارية كان بنسبة ٩٢% لوظيفة مدير مدرسة ونسبة ٩٩.٢% لوظيفة مساعد مدير مدرسة، كما يلاحظ وجود عزوف في الالتحاق بوظائف المشرفون الأوائل تراوحت نسبتها بين ٨٤% إلى ٦٧%، أما في الوظائف الإشرافية؛ فقد كان اعلى نسبة عزوف بلغت ٩٩.٥% في وظيفتي مشرف رياضة مدرسية ومشرف مهارات موسيقية، وادنى نسبة عزوف بلغت ٨٧.٨% لوظيفة مشرف إرشاد نفسي. كما ان هناك نسبة عزوف عالية في الإقبال على وظيفة معلم أول تراوحت بين ١٠.٠% في وظائف المعلم الأول لمادة التربية الإسلامية والأحياء والتاريخ وبين ٨٨.١% في وظيفة معلم أول مادة اللغة الإنجليزية. وبناء على ما سبق؛ فانه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

١. ما أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة تُعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة؟

٣. ما التصور المقترح لعلاج ظاهرة عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة؟
أهمية الدراسة

• تكمن أهمية الدراسة الحالية في المشكلة التي يتصدى لها بالبحث والتقصي العلمي، من خلال تسليط الضوء على أسباب العزوف وسبل تفاديها.

• إسهام الدراسة في تحديد أهم مسببات العزوف عن الترشح لوظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي مما يساعد المعنيين بتعليمية جنوب الباطنة على مراعاتها والبحث عن البدائل للحلول والمقترحات التي تساعد على رفع مستوى طموحهم للإقبال على الوظائف الإدارية والإشرافية.

• تتناول هذه الدراسة قطاعاً تربوياً هاماً في عملية النظام التعليمي والمتمثل في أعضاء الهيئتين الإدارية والتدريسية بالمدارس الحكومية.

• تساهم نتائج الدراسة الحالية في معالجة جانباً من جوانب الهدر التربوي من خلال التعرف على أسباب عزوف الكوادر التربوية عن الترشح وبالتالي تحديد مداخل العلاج لهذه الظاهرة.

• تشكل هذه الدراسة دافعا للقيام بدراسات أخرى للتعرف على معوقات العمل الإداري والإشرافي في المدارس الحكومية.

أهداف الدراسة

• التعرف على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة.

- التحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة تُعزى لمتغيرات المسى الوظيفي والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
 - الكشف عن التصور المقترح لعلاج ظاهرة عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة.
- حدود الدراسة

١. الحدود الموضوعية: عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية.
٢. الحدود الجغرافية: تعليمية جنوب الباطنة والمدارس التابعة لها.
٣. الحدود البشرية: أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية والإشرافية والوظائف المساندة لها.
٤. الحدود الزمنية: العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠.

مصطلحات الدراسة

بعد الاطلاع على الأدب التربوي، تم تعريف المصطلحات الواردة في الدراسة على النحو الآتي:

- العزوف: الإعراض من قبل إدارات المدارس والمعلمين عن العمل في الوظائف الإشرافية والإدارية وتفضيل بقاءهم على نفس العمل السابق، والإحجام عن تلبية التوجيه إذا اقتضت المصلحة ذلك على الرغم من قدرتهم القيادية والمحاولات التي تبذل لإقناعهم (المثالي، ٢٠١٣ : ١٩). وتشير في هذه الدراسة إلى القيم الرقمية الدالة على درجة استجابة الفئة المستهدفة لفقرات الاستبانة حول أسباب العزوف عن الوظائف الإشرافية وسبل مواجهة تلك الأسباب.
- الكفاءات المهنية: امتلاك الموظف للمهارات والاتجاهات والمعارف اللازمة التي من خلالها يستطيع تطبيق وإتقان العمل المكلف به وإخراجه بجودة عالية (عبدالرحيم، ٢٠١٨ : ٩). ونظريا هم أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية الملتزمين بالواجبات والمسؤوليات الوظيفية وتطبيق اللوائح والأنظمة

الوظيفية، ومتقبلاً للتوجهات والتعليمات الواردة من المسؤولين بدقّة، ومتمكناً من اختصاصات الوظيفة الحالية، وما قدمه من جهود وخدمات تطويرية في مجال تخصصه على مستوى العمل، وقادراً على التقييم وتطوير الأداء والتغلب على صعوبات العمل وإعداد التقارير والبحوث وتحمل مسؤوليات وظيفية أعلى، ومساهماً في تقديم الأفكار والمقترحات.

- وظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية: الوظائف التي يحق لأعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية بالمدارس الحكومية التابعة لتعليمية جنوب الباطنة التقدم لها وفق اشتراطات كل وظيفة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

إن المنهج الوصفي كما يراه الباحثون هو المنهج المناسب لاستنباط أسباب عزوف الكفاءات المهنية من أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية بتعليمية جنوب الباطنة عن التقدم للوظائف الإشرافية، حيث يعتمد الأسلوب الوصفي على وصف الظاهرة وتفسيرها والاهتمام بتحديد أسباب ظاهرة العزوف، وتحديد الممارسات واتجاهات أفراد العينة لتفادي تلك الأسباب.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية والإشرافية والوظائف المساندة لها بمحافظة جنوب الباطنة حسب إحصائية قسم الاحصاء والمؤشرات، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١): أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية والإشرافية والوظائف المساندة لها بمحافظة جنوب الباطنة

مدير مدرسة	مساعد مدير مدرسة	مشرف	معلم أول	معلم	أخصائي	الإجمالي
84	145	209	340	6499	841	8118

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٣٨) مدير/مديرة مدرسة و(٣٠) مساعدة/مديرة مدرسة و(٤٩) مشرف/ة و(٥٧) معلم/ة أول/ى و(٣٤٥) معلم/ة و(٤٢) أخصائي/ة بتعليمية جنوب الباطنة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة، والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) : عينة الدراسة بتعليمية جنوب الباطنة

مدير مدرسة	مساعد مدير مدرسة	مشرف	معلم أول	معلم	أخصائي	الإجمالي
38	30	49	57	345	42	563

أداة الدراسة

تم مسح مصادر الأدب التربوي للاطلاع على ما ورد بها من دراسات سابقة وأدوات تتعلق بموضوع العزوف عن الإقبال للعمل الإداري/الإشرافي، كدراسة رزق الله (١٩٩٩) ودراسة الرحيلي (١٩٩٩) المشار إليها في دراسة الثمالي (٢٠١٣) ودراسة الصالحي (٢٠٠٥) ودراسة الغصن (٢٠٠٣).

وتهدف الاستبانة إلى التعرف على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، والكشف عن سبل تفادي ذلك العزوف، والتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب العزوف تُعزى لمتغيرات المسعى الوظيفي والنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، ويتكون الجزء الثاني من ثلاثة أبعاد رئيسية؛ بعد إداري يتكون من (١٥) فقرة، وبعد اجتماعي يتكون من (٧) فقرة، وبعد شخصي يتكون من (١٧) فقرة، وإجمالي الفقرات للاستبانة (٣٧) فقرة. وللتحقق من الخصائص السيكمترية للاستبانة تم عرضها على عدد من المحكمين، وذلك للتحقق من مدى ملائمة تعليمات الاستبانة وفقراتها لأفراد العينة، وقد تم إجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة بناء على ملاحظاتهم من خلال تعديل صياغة بعض فقرات الاستبانة؛ وحذف فقرتان من البعد الشخصي، كما تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس عن طريق حساب

معاملات الارتباط بين درجات فقرات المقياس وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، ووفقا لمعيار ايبيل Eble الذي ينص على أن الفقرات ذات الارتباط السالب أو التي تقل عن (0.18) تعد فقرات ضعيفة وينصح بحذفها، أما الفقرات التي يتراوح ارتباطها بين (0.19 - -0.38) فهي فقرات جيدة، وأما التي بلغ ارتباطها (0.39) فأكثر فهي ممتازة (يعقوب وأبو فودة، ٢٠١٢). وبناء عليه فإن جميع الفقرات تراوح ارتباطها (0.367-0.880)؛ مما يدل على أن جميع الفقرات ممتازة وصالحة للتطبيق الأساسي، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والأبعاد الذي تنتمي إليها في

الاستبانة

بعد إداري			بعد اجتماعي			بعد شخصي			
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	
1	.687**	9	.825**	16	.666**	23	.701**	31	.719**
2	.782**	10	.856**	17	.831**	24	.668**	32	.691**
3	.761**	11	.649*	18	.764**	25	.576*	33	.422
4	.452	12	.742**	19	.880**	26	.726**	34	.384
5	.873**	13	.680**	20	.788**	27	.602*	35	.367
6	.480	14	.613*	21	.641*	28	.542*	36	.686**
7	.808**	15	.542*	22	.725**	29	.728**	37	.597*
8	.793**					30	.735**		

* دلالة عند مستوى 0.05
** دلالة عند مستوى 0.01

كما تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام الفا كرونباخ على (١٤) تريبوا من خارج عينة الدراسة، وقد بلغ معامل الثبات للأبعاد الإدارية والاجتماعية والشخصية وللإستبانة ككل على التوالي (0.923). (0.871). (0.878). (0.953). وهي ارتباطات عالية؛ مما يدل على أن المقياس بشكل عام يتسم بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليه في التطبيق على العينة الأساسية، وبعد إجراء التعديلات اللازمة وفق آراء المحكمين، واستخراج صدق الاتساق الداخلي للفقرات بناء على الأبعاد، فإن الاستبانة

بصورتها النهائية تكون من (٣٧) فقرة؛ الفقرات من (١-) ١٥ تحمل أسبابا إدارية، والفقرات من (١٦-٢٢) تحمل أسبابا اجتماعية، والفقرات من (٢٣- ٣٧) تحمل أسبابا شخصية.

إجراءات الدراسة

١. الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع.
٢. بناء أداة الدراسة وتحكيمها ظاهريا.
٣. تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مختارة عشوائيا من مجتمع الدراسة والتأكد من خصائصها السيكومترية.
٤. تطبيق أداة الدراسة على عينة أساسية مختارة عشوائيا من مجتمع الدراسة.
٥. تفرغ البيانات ومعالجتها باستخدام الأساليب الإحصائية.
٦. التحليل والجدولة للبيانات واستخلاص النتائج وتفسيرها ومناقشتها
٧. صياغة التوصيات والمقترحات في ضوء نتائج الدراسة .

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: ما أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة؟

للإجابة عن هذا السؤال شرع الباحثان في تحديد طول الخلايا بناء على السلم الرباعي للاستبانة والخاص بالأسئلة الوصفية حول درجة أفراد العينة المستهدفة ، والجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤): درجة القطع لكل درجة من درجات الاستجابة

م	طول الخلايا	سلم الإجابة	درجة العزوف
1	4-3.25	موافق بدرجة عالية	عزوف مرتفع
2	-2.503.24	موافق بدرجة متوسطة	عزوف متوسط
3	2.49 -1.75	موافق بدرجة منخفضة	عزوف منخفض
4	اقل من 1.75	غير موافق	لا يوجد عزوف

وبناء عليه؛ فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=٥٦٣)

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	أسباب اجتماعية	3.05	.604	متوسط
2	1	أسباب إدارية	3.01	.527	متوسط
3	3	أسباب شخصية	2.73	.579	متوسط
		الأسباب ككل	2.91	.474	متوسط

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.73-3.05)، حيث جاءت الأسباب الاجتماعية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.05)، بينما جاءت الأسباب الشخصية في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.73)، وبلغ المتوسط الحسابي للأسباب ككل (2.91).

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الديحاني (٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها أن هناك أسبابا اجتماعية وشخصية وإدارية للعزوف عن العمل في وظائف الإدارة المدرسية. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع بعض نتائج دراسة يلماز Yılmaz وكيلىكوجل Kilicoglu (٢٠١٣) التي أظهرت نتائجها أن هناك أسباب مالية أدت إلى العزوف عن التغيير الوظيفي. كما اختلفت نتيجة دراسة الديحاني (٢٠١٩) في ترتيب أسباب العزوف، وتفصيلا لذلك؛ فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

المجال الأول: الأسباب الاجتماعية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الاجتماعية لعزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالأسباب الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=٥٦٣)

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	17	كثرة الضغوط التي تمارس على شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	3.39	.897	مرتفع
2	18	تحميل شاغلي وظائف الإدارة للمدرسية والإشراف التربوي أخطاء الغير	3.23	.891	متوسط
3	16	كثرة اللجان المتابعة لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	3.15	.973	متوسط
4	19	تدني مستوى الدعم للجمعي والشراكة المجتمعية	3.10	.953	متوسط
5	20	تنصل أولياء الأمور عن مسؤولياتهم نحو أبنائهم	2.95	.981	متوسط
6	21	قوة تأثير الضغوط الاجتماعية والعلاقات الإنسانية في اتخاذ القرار	2.93	.990	متوسط
7	22	وظائف الإدارة للمدرسية والإشراف التربوي لا تحظى بمتزلة اجتماعية كبيرة	2.60	1.078	متوسط
		أسباب اجتماعية	3.05	.604	متوسط

نالت الأسباب الاجتماعية لعزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة المرتبة الأولى من بين مجالات الدراسة بمتوسط حسابي قيمته (٣.٠٥)، وانحراف معياري قدره (٠.604)، ويلاحظ من الجدول رقم (٦) أن فقرات هذا المجال حصلت على متوسطات حسابية بمستويات تتراوح بين المرتفعة والمتوسطة، بينما جاء المتوسط الكلي لجميع فقرات هذا المجال بمستوى "متوسط" ويعزى ذلك إلى كثرة الضغوط التي تمارس على شاغلي هذه الوظائف من قبل المسؤولين، وتحميلهم أخطاء قد لا يكونوا سببا في حدوثها، وإلى قوة

الضغوط المجتمعية التي يتعرض لها متخذي القرار مما يؤدي في أحيان كثيرة إلى إصدار قرارات غير موضوعية، علاوة على كثرة اللجان التي يتم تشكيلها لمتابعة أعمال شاغلي هذه الوظائف، وتدني مستوى الدعم المجتمعي، وتصل الكثير من أولياء الأمور عن مسؤولياتهم تجاه أبنائهم.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة التميمي (٢٠١٩) ودراسة خليفة (٢٠١٧) التي أظهرت بعض نتائجها أن من أبرز أسباب العزوف عن العمل في المناصب القيادية والإشرافية هي أسباب اجتماعية. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥)، التي لم تظهر نتائجها أن من أبرز أسباب العزوف عن العمل في المناصب القيادية والإشرافية هي أسباب اجتماعية. كما يتضح من الجدول رقم (٦) أن الفقرة رقم (١٧) التي نصها: "كثرة الضغوط التي تمارس على شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي" حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمستوى "مرتفع" ويعزى ذلك إلى ارتباط شاغلي هذه الوظائف بشرائح المجتمع المختلفة ناهيك عن ارتباطهم في أداء مهام عملهم بأكثر من شخص كون العمل التربوي عمل متكامل ومترايط؛ مما أدى إلى كثرة الضغوط التي تمارس على شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة التميمي (٢٠١٩) التي أظهرت نتائجها أن أسباب العزوف هو الضغط النفسي الناتج من طبيعة العمل، بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة يلماز Yilmaz وكيليكوجل Kilicoglu (٢٠١٣) التي لم تظهر نتائجها أن من أسباب العزوف عن شغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي الضغوط التي تمارس على شاغلي هذه الوظائف. كما يتضح من الجدول رقم (٦) أن الفقرة رقم (٢٢) التي نصها "وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي لا تحظى بمنزلة اجتماعية كبيرة" حصلت على أدنى متوسط حسابي بمستوى (متوسط)، ويعزى ذلك أن هذه الوظائف تحظى بتقدير واحترام أفراد المجتمع شأنها شأن الوظائف الأخرى والتي تنال أهمية في المجتمع.

المجال الثاني: الأسباب الإدارية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الإدارية لعزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالأسباب الإدارية

مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=٥٦٣)

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	قلة المكافآت والحوافز في الوظائف الملحق بها مقارنة بالمهام المطلوبة	3.53	.814	مرتفع
2	11	كثرة البرامج والفعاليات التي ترمق شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	3.27	.966	مرتفع
3	10	محدودية مشاركة شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي التعليمية التربوية والتعليم بالمحافظة في صناعة القرارات	3.25	.855	مرتفع
4	7	بطء استجابة المديرية في التعامل مع الشكاوي أو الملاحظات الصادرة من شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	3.20	.924	متوسط
5	2	قلة الموارد المالية المخصصة لتسيير أعمال الوظيفة (النقل - الطباعة... الخ)	3.16	.944	متوسط
5	9	تدخل جهات إدارية أعلى بصلاحيات شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	3.16	.928	متوسط
7	8	تطبيق نظام التدوير على شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي بنقلهم إلى مواقع عمل أخرى	3.03	1.028	متوسط
8	3	ضعف التنسيق بين دوائر المديرية عند إصدار التوجيهات لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	3.02	1.961	متوسط
9	15	صعوبة الإجراءات الإدارية المحددة لعملية الترشيح	2.99	.967	متوسط
10	5	قلة الصلاحيات الممنوحة لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	2.93	1.046	متوسط
11	12	صعوبة التعاقد لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي للبرامج التدريبية	2.91	.973	متوسط
12	14	ارتباط شرط اجتياز الوظيفة بالمركز التخصصي	2.89	1.072	متوسط
13	13	آليات الترشيح للعمل الإداري/الإشرافي أقرزت قوى بشرية غير فاعلة	2.74	1.033	متوسط
14	6	قصور في تفعيل نظام المحاسبة والمراقبة للمقصرون الخاضعين لمسؤولية المدير/المشرف	2.73	1.084	متوسط
15	4	ضعف أداء الكوادر الإدارية المساندة بالمدارس	2.34	1.032	منخفض
		أسباب إدارية	3.01	.527	متوسط

ويتضح قيمة المتوسط الحسابي (3.01)، وانحراف معياري قدره (.527)، وذلك في أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، ويلاحظ من الجدول رقم (٧) أن فقرات هذا المجال حصلت على

متوسطات حسابية بمستويات تتراوح بين المرتفعة والمتوسطة، ويعزى ذلك لعدد من الأسباب أبرزها قلة المكافآت والحوافز في الوظائف المعلن عنها مقارنة بالمهام المطلوبة، وكثرة البرامج والفعاليات التي ترهق شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، ومحدودية مشاركة من يشغلون وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي في صناعة القرارات. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة التميمي (٢٠١٩)، ودراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥)، ودراسة يلmez وكيلىكوچل Kilicoglu (٢٠١٣)، التي أظهرت بعض نتائجها أن أسباب العزوف عن العمل في المناصب القيادية في المدارس الثانوية غياب فرص المشاركة في اتخاذ القرارات مع إدارة التعليم، وغياب الحوافز والمكافآت.

كما يتضح من الجدول رقم (٧) أن الفقرة رقم (١) التي نصها: " قلة المكافآت والحوافز في الوظائف المعلن عنها مقارنة بالمهام المطلوبة "، حصلت على حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي قدره (3.53) وانحرافات معياري قدره (٠.٨١٤) ويعزى ذلك إلى كثرة أعداد ممن يشغلون وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي مما أدى إلى قلة المكافآت والحوافز التي يحصلون عليها مقارنة بالوظائف الأخرى التي تضم أعدادا قليلة من الموظفين. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة خليفة (٢٠١٧) التي لم تظهر نتائجها أن من أسباب العزوف عن شغل وظائف الإشراف التربوي قلة المكافآت والحوافز التي تمنح لشاغلي هذه الوظائف.

كما يتضح من الجدول رقم (٧) أن الفقرة رقم (٤) التي نصها " ضعف اداء الكوادر الإدارية المساندة بالمدارس " حصلت على أقل المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي قدره (2.34) وانحرافات معياري قدره (1.032)، ويعزى ذلك إلى أن أغلب الكوادر الإدارية المساندة بالمدارس قد عملوا سابقا بوظيفة معلم؛ فهم على إطلاع تام بطبيعة العمل المدرسي كما انهم خضعوا لكثير من البرامج التدريبية مكنتهم من القيام بمهام عملهم على الوجه الأكمل. وتتفق نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة التميمي (٢٠١٩) ودراسة خليفة (٢٠١٧) ودراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥) التي لم تظهر نتائجها أن من أسباب العزوف عن شغل وظائف الإشراف التربوي ضعف اداء الكوادر الإدارية المساندة لشاغلي هذه الوظائف. بينما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة يلmez Yılmaz

وكيليكوجل Kilicoglu (٢٠١٣) التي أظهرت بعض نتائجها أن من أسباب العزوف عن شغل وظائف الإشراف التربوي هو قلة كفاءة الوظائف المساعدة لشاغلي هذه الوظائف.

المجال الثالث: الأسباب الشخصية

واخيراً تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأسباب الشخصية لعزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، والجدول (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بالأسباب

الشخصية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية (ن=٥٦٣)

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	26	تركيز المسؤولين عند زيارتهم على سلبيات العمل وجوانب القصور	3.40	.875	مرتفع
2	25	امتداد أعباء الإدارة المدرسية/الإشراف خارج أوقات الدوام الرسمي	3.33	.912	مرتفع
3	23	الاحترق النفسي الناتج عن التعامل مع العاملين والطلبة وأولياء الأمور	3.14	.936	متوسط
4	36	تتسم اشتراطات شغل الوظائف بالتعقيد والصعوبة	3.01	.957	متوسط
5	27	عدم الرغبة في تحمل مسؤوليات أكبر	2.94	1.063	متوسط
6	37	صعوبة الاختبارات التحريرية لشغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي	2.93	1.036	متوسط
7	24	مهاية إنهاء التكليف لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي أثناء فترة التكليف	2.88	.951	متوسط
8	32	صعوبة العمل في الإدارة المدرسية/الإشرافية	2.63	1.078	متوسط
9	35	توقيت طرح الاعلان غير مناسباً لزامته مع توقيت الاختبارات الفصلية	2.58	1.060	متوسط
10	33	قصور في اطلاع المراد ترشحه للوظائف على الإعلانات الصادرة من الوزارة	2.48	1.066	منخفض
11	30	قلة الوعي بالأنظمة واللوائح المنظمة للعمل الإداري/الإشرافي	2.44	1.029	منخفض
12	29	الافتقار إلى مهارات الإدارة المدرسية/الإشراف التربوي	2.41	1.034	منخفض
13	34	قلة اهتمام إدارات المدارس بنشر الإعلان في المجتمع المدرسي	2.32	1.084	منخفض
14	31	الإحساس بعدم القدرة على الابتكار والإبداع	2.30	1.038	منخفض
15	28	الخوف من الفشل	2.22	1.089	منخفض
		أسباب شخصية	2.73	.579	متوسط

نالت أسباب العزوف الشخصية المرتبة الثالثة من بين مجالات الدراسة بمتوسط حسابي قيمته (2.73)، وانحراف معياري قدره (0.579)، وذلك في أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة ، ويلاحظ من الجدول رقم (٨) أن فقرات هذا المجال حصلت على متوسطات حسابية بمستويات تتراوح بين المرتفعة والمتوسطة والمنخفضة، بينما جاء المتوسط الكلي لجميع فقرات هذا المجال بمستوى "متوسط" ، ويعزى ذلك إلى أن وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي تعتبر من الوظائف الهامة في وزارة التربية والتعليم نظرا لأنها تهتم بالجوانب التنفيذية لجميع سياسات الوزارة؛ مما يتوجب أن يتمتع شاغلي هذه الوظائف بالكثير من السمات الشخصية التي تمكنهم من أداء عملهم على الوجه الأكمل، ومن هذه السمات تقبل النقد، والقدرة على تحمل أعباء العمل سواء أثناء ساعات الدوام الرسمي أو بعدها، والقدرة على تحمل الضغوطات النفسية الناتجة من العمل، والقدرة على خوض غمار المنافسة والتحدي، والرغبة في الاطلاع على مختلف المستجدات التربوية وهذه الصفات قد لا تتوفر في عدد كبير من التربويين مما يجعلهم يتعدون عن العمل بوظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي .

وتتنفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة خليفة (٢٠١٧) التي أظهرت بعض نتائجها أن من أسباب العزوف عن شغل وظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية هي أسباب شخصية. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة التميمي (٢٠١٩)، ودراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥)، ودراسة يلمز Yilmaz وكيليكوجو Kilicoglu (٢٠١٣)، التي لم تظهر نتائجها أن من أسباب العزوف عن شغل وظائف الإشراف التربوي هي أسباب شخصية.

كما يتضح من الجدول رقم (٨) أن الفقرة رقم (١) التي نصها: "تركيز المسؤولين عند زيارتهم على سلبيات العمل وجوانب القصور"، حصلت على متوسط حسابي قدره (3.40) وبانحراف معياري (0.٨٧٥) بمستوى "مرتفع"، ويعزى ذلك إلى كثرة المهام والمسؤوليات التي يقوم بها شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، وأن العمل بها يتصف بالتجدد؛ فهي تواكب جميع التطورات التي قد تحدث في المجتمع مما

نتج عنه وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تطوير وتظهر جليا عند زيارة المسؤولين للمدارس .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة التميحي (٢٠١٩) التي أظهرت بعض نتائجها أن هناك أسبابا للعزوف عن شغل وظائف الإدارة المدرسية تتعلق برقابة وضغوط المسؤولين على شاغلي هذه الوظائف . بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة خليفة (٢٠١٧)، ودراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥)، ودراسة يلمز Yılmaz وكيليكوجل Kılıcoglu (٢٠١٣) التي لم تظهر نتائجها أن هناك أسبابا للعزوف عن شغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي تتعلق برقابة وضغوط المسؤولين على شاغلي هذه الوظائف. كما يتضح من الجدول رقم (٨) أن الفقرة رقم (٢٨) التي نصها " الخوف من الفشل " حصلت على متوسط حسابي قدره (2.22) وانحرافات معياري (1.089) بمستوى منخفض، ويعزى ذلك إلى أن شروط الترشح وإجراءاته واضحة لجميع المستهدفين وبذلك بإمكانهم تقييم خبراتهم ومؤهلاتهم ومهارتهم قبل خوض غمار المنافسة لشغل هذه الوظائف بدون خوف أو قلق من الفشل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة التميحي (٢٠١٩)، ودراسة خليفة (٢٠١٧)، ودراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥)، ودراسة يلمز Yılmaz وكيليكوجل Kılıcoglu (٢٠١٣) التي لم تظهر نتائجها أن هناك أسبابا للعزوف عن شغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي تتعلق بالتخوف من عدم النجاح في هذه الوظائف.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة تُعزى لمتغيرات المسمى الوظيفي، والنوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي لأثر المسمى

الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة بينما تم استخدام اختبار "ت" لأثر النوع الاجتماعي والجدول (٩) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة حسب متغير المسمى الوظيفي.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة حسب متغير المسمى الوظيفي.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	الأسباب
.452	3.19	38	مدير مدرسة	أسباب إدارية
.420	3.26	30	مساعد مدير مدرسة	
.529	2.92	49	مشرف	
.499	3.01	57	معلم أول	
.555	2.98	345	معلم	
.445	3.03	44	اخصائي	
.527	3.01	563	المجموع	
.372	3.27	38	مدير مدرسة	أسباب اجتماعية
.435	3.33	30	مساعد مدير مدرسة	
.677	2.78	49	مشرف	
.437	3.13	57	معلم أول	
.638	3.04	345	معلم	
.561	2.99	44	اخصائي	
.604	3.05	563	المجموع	
.524	2.65	38	مدير مدرسة	أسباب شخصية
.491	2.86	30	مساعد مدير مدرسة	
.569	2.42	49	مشرف	
.521	2.72	57	معلم أول	
.596	2.80	345	معلم	
.483	2.58	44	اخصائي	
.579	2.73	563	المجموع	
.348	2.99	38	مدير مدرسة	الأسباب ككل
.364	3.11	30	مساعد مدير مدرسة	
.521	2.69	49	مشرف	
.416	2.91	57	معلم أول	
.498	2.92	345	معلم	
.377	2.84	44	اخصائي	
.474	2.91	563	المجموع	

يبين الجدول (٩) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة بسبب اختلاف فئات متغير المسمى الوظيفي ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٠).

جدول (١٠): تحليل التباين الأحادي لأثر المسمى الوظيفي على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

الأسباب	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الإحصائية	الدلالة الإحصائية
أسباب إدارية	بين المجموعات	3.749	5	.750	2.741	.019
	داخل المجموعات	152.400	557	.274		
	الكل	156.149	562			
أسباب اجتماعية	بين المجموعات	8.261	5	1.652	4.674	.000
	داخل المجموعات	196.895	557	.353		
	الكل	205.156	562			
أسباب شخصية	بين المجموعات	8.167	5	1.633	5.054	.000
	داخل المجموعات	180.010	557	.323		
	الكل	188.177	562			
الاسباب ككل	بين المجموعات	4.050	5	.810	3.685	.003
	داخل المجموعات	122.426	557	.220		
	الكل	126.477	562			

يتبين من الجدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) تعزى لأثر المسمى الوظيفي في جميع المجالات وفي الأداة ككل ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة LSD كما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١١): المقارنات البعدية بطريقة LSD لأثر المسمى الوظيفي على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

الأسباب	المسمى الوظيفي	المتوسط الحسابي	مدير مدرسة	مساعد مدير مدرسة	معلم أول	معلم	أخصائي
أسباب إدارية	مدير مدرسة	3.19					
	مساعد مدير مدرسة	3.26	.584				
	مشرف	2.92	*.018	*.005			
	معلم أول	3.01	.100	*.034	.392		
	معلم	2.98	*.021	*.006	.446	.725	
	أخصائي	3.03	.163	.062	.329	.858	.591
أسباب اجتماعية	مدير مدرسة	3.27					
	مساعد مدير مدرسة	3.33	.671				
	مشرف	2.78	*.000	*.000			
	معلم أول	3.13	.256	.130	*.003		
	معلم	3.04	*.023	*.010	.005	.294	
	أخصائي	2.99	*.038	*.018	.082	.270	.655
أسباب شخصية	مدير مدرسة	2.65					
	مساعد مدير مدرسة	2.86	.132				
	مشرف	2.42	.056	*.001			
	معلم أول	2.72	.549	.281	*.006		
	معلم	2.80	.134	.556	*.000	.360	.360
	أخصائي	2.58	.550	*.035	.177	.199	*.015
الأسباب ككل	مدير مدرسة	2.99					
	مساعد مدير مدرسة	3.11	.275				
	مشرف	2.69	*.004	*.000			
	معلم أول	2.91	.469	.064	*.014		
	معلم	2.92	.393	*.031	*.002	.969	
	أخصائي	2.84	.155	*.014	.128	.415	.290

* دالة عند مستوى الدلالة (α = 0.05)

يتبين من الجدول (١١) الاتي: بالنسبة للأسباب الإدارية توجد فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) بين مشرف ومدير مدرسة لصالح مدير مدرسة، وبين مشرف ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، وبين معلم أول ومساعد مدير مدرسة لصالح

مساعد مدير مدرسة، وبين معلم ومدير مدرسة لصالح مدير مدرسة، وبين معلم ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، ويعزى ذلك إلى كثرة الأعباء الإدارية التي يقوم بها الشاغلون لوظائف الإدارة المدرسية ، وإلى كثرة البرامج والفعاليات التي ترهق شاغلي هذه الوظائف، وقلّة إشراكهم في صناعة القرارات التربوية، وقلّة المكافآت والحوافز الممنوحة لهم، وقلّة الموارد المالية المخصصة لتسيير أعمال الوظيفة، وقلّة الصلاحيات الممنوحة لهم، وضعف أداء الكوادر المساعدة لهذه الوظائف .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين مشرف ومدير مدرسة لصالح مدير مدرسة، وبين مشرف ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، وبين معلم ومدير مدرسة لصالح مدير مدرسة، وبين أخصائي ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، وبين أخصائي ومدير مدرسة لصالح مدير مدرسة في أسباب العزوف الاجتماعية ، ويعزى ذلك إلى كثرة الضغوط التي تمارس على شاغلي وظائف الإدارة المدرسية ، وتحميلهم أخطاء قد لا يكونوا سببا في حدوثها، وكثرة لجان المتابعة لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية، وتدني مستوى الدعم المجتمعي والشراكة المجتمعية لهم ، وتنصل أولياء الأمور عن مسؤولياتهم نحو أبنائهم، وقوة تأثير الضغوط الاجتماعية والعلاقات الإنسانية في اتخاذ القرار، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين معلم أول ومشرف لصالح معلم أول، وبين معلم ومشرف لصالح معلم ، ويعزى ذلك إلى أن بقاء المعلم في مدرسة واحدة لعدد من السنوات أكسبه مكانة اجتماعية في المجتمع الذي توجد فيه المدرسة، كما أنه عادة يكون مقر سكنه قريبا من المدرسة التي يعمل بها مما يجعله مدركا لخصائص المجتمع وحاجاته .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية (0.05) بين مشرف ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، وبين أخصائي ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة في أسباب العزوف الشخصية ، ويعزى ذلك إلى أن من يشغل وظائف الإدارة المدرسية يتحمل المسؤولية الكاملة عما يدور في المدرسة من أعمال، وهو المسؤول أمام المديرية عن أداء المدرسة؛ لذا فهو دائما ما يتعرض للوم وتحمله جوانب القصور التي تحدث في مدرسته، وتتبعه جميع الأعمال الإدارية والفنية إلى خارج أوقات الدوام الرسمي،

ناهيك عن الاحتراق النفسي لمن يشغل وظائف الإدارة المدرسية، كما أن هناك أسباب إدارية أخرى تتعلق بالاختبارات التحريرية لشغل هذه الوظائف، كما أن من يشغل وظائف الإدارة المدرسية يخضع لفترة انتداب لمدة عامين دراسيين مما يولد لديه نوعا من القلق في عدم تثبيته بالوظيفة المنتدب فيها كل ما سبق أدى إلى عزوف الكفاءات المهنية عن الترشح لشغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\chi^2 = 0.05$) بين معلم أول ومشرف لصالح معلم أول، وبين معلم ومشرف لصالح معلم، وبين أخصائي ومعلم لصالح معلم في أسباب العزوف الشخصية، ويعزى ذلك إلى عدم استعداد الكثير من المعلمين لتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر، والاكتفاء بالقيام بأعمالهم الفنية والإدارية الحالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\chi^2 = 0.05$) بين مشرف ومدير مدرسة لصالح مدير مدرسة، وبين مشرف ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، وبين معلم أول ومشرف لصالح معلم أول، وبين معلم ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة، وبين معلم ومشرف لصالح معلم، وبين أخصائي ومساعد مدير مدرسة لصالح مساعد مدير مدرسة في الأسباب ككل. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥) التي أظهرت بعض نتائجها أن هناك أسبابا للعزوف عن شغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي تتعلق بالمسمى الوظيفي. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة يلماز Yilmaz وكليكوجل Kilicoglu (٢٠١٣) ودراسة الديحاني (٢٠١٩) التي لم تظهر نتائجها أن هناك أسبابا للعزوف عن شغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي تتعلق بالمسمى الوظيفي .

وللإجابة عن أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة وفقا لمتغير النوع الاجتماعي فقد تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، والجدول (١٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة حسب متغير المسمى الوظيفي.

جدول (١٢) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "ت" لأثر النوع الاجتماعي على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

الأسباب	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
أسباب إدارية	ذكر	280	3.00	.505	.418	561	.676
	انثى	283	3.02	.548			
أسباب اجتماعية	ذكر	280	3.03	.592	.637	561	.524
	انثى	283	3.07	.616			
أسباب شخصية	ذكر	280	2.67	.554	2.438	561	.015
	انثى	283	2.79	.597			
الاسباب ككل	ذكر	280	2.87	.458	1.544	561	.123
	انثى	283	2.94	.489			

يتبين من الجدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) تعزى لأثر النوع الاجتماعي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية، ويعزى ذلك إلى أن الذكور والإناث ممن يشغلون وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي يقومون بنفس المهام وتشرف عليهم جهة واحدة، ويخضعون لنفس إجراءات الترشح.

كما يتبين من الجدول رقم (١٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) تعزى لأثر النوع الاجتماعي في مجال الأسباب الشخصية وجاءت الفروق لصالح الإناث، ويعزى ذلك إلى أن بعض الأعباء الوظيفية في وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي قد تمتد إلى خارج أوقات الدوام الرسمي مما يجعل الإناث لا يقبلن للعمل في هذه الوظائف، كما أن هذه الوظائف تنطوي على إظهار الجوانب السلبية والإيجابية عند قيام المسؤولين بزيارة المدارس وهو من الأمور التي تؤثر على نفسية الكثير من الإناث ويولد لديهن نوعاً من الاحتراق النفسي .

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ماسندا MASUNDA (٢٠١٥) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات إحصائية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي. بينما تختلف

نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة يلmez Yilmaz وكيلىكوجل Kilicoglu (٢٠١٣) التي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي. الا ان نتيجة دراسة الديحاني (٢٠١٩) اتفقت مع نتيجة الدراسة الحالية في وجود فروق ذات إحصائية تعزى لاختلاف النوع الاجتماعي في الأسباب الشخصية وخالفها في انها جاءت لصالح الذكور عند الديحاني (٢٠١٩) والدراسة الحالية لصالح الإناث

جدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة حسب متغير المؤهل العلمي

الأسباب	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أسباب إدارية	دبلوم كلية متوسطة	34	3.03	.434
	بكالوريوس	436	3.00	.544
	ماجستير فأعلى	93	3.05	.480
	المجموع	563	3.01	.527
أسباب اجتماعية	دبلوم كلية متوسطة	34	3.12	.490
	بكالوريوس	436	3.05	.604
	ماجستير فأعلى	93	3.04	.644
	المجموع	563	3.05	.604
أسباب شخصية	دبلوم كلية متوسطة	34	2.77	.514
	بكالوريوس	436	2.76	.586
	ماجستير فأعلى	93	2.60	.551
	المجموع	563	2.73	.579
الأسباب ككل	دبلوم كلية متوسطة	34	2.94	.366
	بكالوريوس	436	2.91	.486
	ماجستير فأعلى	93	2.87	.458
	المجموع	563	2.91	.474

يبين الجدول (١٣) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة بسبب اختلاف فئات متغير المؤهل العلمي، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٤).

جدول (١٤): تحليل التباين الأحادي لأثر المؤهل العلمي على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	الأسباب
.686	.377	.105	2	.210	بين المجموعات	أسباب إدارية
		.278	560	155.939	داخل المجموعات	
			562	156.149	الكل	
.795	.229	.084	2	.168	بين المجموعات	أسباب اجتماعية
		.366	560	204.989	داخل المجموعات	
			562	205.156	الكل	
.045	3.111	1.034	2	2.068	بين المجموعات	أسباب شخصية
		.332	560	186.110	داخل المجموعات	
			562	188.177	الكل	
.637	.452	.102	2	.204	بين المجموعات	الاسباب ككل
		.225	560	126.273	داخل المجموعات	
			562	126.477	الكل	

يتبين من الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الأداة ككل باستثناء الأسباب الشخصية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية باختبار LSD كما هو مبين في الجدول (١٥).

جدول (١٥): المقارنات البعدية باختبار LSD لأثر المؤهل العلمي على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دبلوم كلية متوسطة	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
دبلوم كلية متوسطة	2.77			
بكالوريوس	2.76	.953		
ماجستير فأعلى	2.60	.145	.014*	

* دالة عند مستوى الدلالة = 0,05.

يتبين من الجدول (١٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) بين حملة مؤهل ماجستير فأعلى وحملة مؤهل بكالوريوس وجاءت الفروق لصالح البكالوريوس، ويعزى ذلك إلى أن حملة المؤهلات العلمية العليا ماجستير فأعلى يتقدمون لشغل وظائف

الإدارة المدرسية والإشراف التربوي نظرا لأن المؤهل الدراسي الذي يحمله المتقدم لشغل هذه الوظائف خصص له درجات أكبر في بند السيرة الذاتية تغري أصحاب مؤهلات الماجستير فأعلى للتقدم لشغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، كما أن أصحاب مؤهلات العليا ماجستير فأعلى خضعوا لدراسة نظرية كافية تتعلق بالإدارة المدرسية والإشراف التربوي أثناء فترة دراستهم مما يعطهم نوعا من الثقة ويجعلهم يقبلون على التقدم لشغل هذه الوظائف بخلاف حملة مؤهل البكالوريوس.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة الديحاني (٢٠١٩) ودراسة التميمي (٢٠١٩) ودراسة Yılmaz وكليكوجل Kılıcoglu (٢٠١٣) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعزوف تعزى لاختلاف المؤهل العملي. ولاستخراج أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة، وفقا لمتغير سنوات الخبرة؛ فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول (١٦) يوضح ذلك.

جدول (١٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة حسب متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	الأسباب
.531	3.00	120	عشر سنوات فما دون	أسباب إدارية
.570	2.96	139	سنة 11-15	
.505	3.04	304	سنة فأعلى 16	
.527	3.01	563	المجموع	
.648	3.08	120	عشر سنوات فما دون	أسباب اجتماعية
.595	3.05	139	سنة 11-15	
.592	3.04	304	سنة فأعلى 16	
.604	3.05	563	المجموع	
.600	2.85	120	عشر سنوات فما دون	أسباب شخصية
.610	2.66	139	سنة 11-15	
.550	2.72	304	سنة فأعلى 16	
.579	2.73	563	المجموع	
.504	2.95	120	عشر سنوات فما دون	الأسباب ككل
.509	2.86	139	سنة 11-15	
.445	2.91	304	سنة فأعلى 16	
.474	2.91	563	المجموع	

يبين الجدول (١٦) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة بسبب اختلاف فئات متغير سنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (١٧).

جدول (١٧): تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	الأسباب
.363	1.015	.282	2	.564	بين المجموعات	أسباب إدارية
		.278	560	155.585	داخل المجموعات	
			562	156.149	الكتلي	
.819	.200	.073	2	.146	بين المجموعات	أسباب اجتماعية
		.366	560	205.010	داخل المجموعات	
			562	205.156	الكتلي	
.038	3.296	1.095	2	2.189	بين المجموعات	أسباب شخصية
		.332	560	185.988	داخل المجموعات	
			562	188.177	الكتلي	
.267	1.323	.297	2	.595	بين المجموعات	الأسباب ككل
		.225	560	125.882	داخل المجموعات	
			562	126.477	الكتلي	

يتبين من الجدول (١٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٥.٠٠) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات وفي الأداة ككل باستثناء الأسباب الشخصية، ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة LSD كما هو مبين في الجدول (١٨).

جدول (١٨): المقارنات البعدية باختبار LSD لأثر سنوات الخبرة على أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	عشر سنوات فما دون	سنة 11-15	سنة فأعلى 16
عشر سنوات فما دون	2.85			
سنة 11-15	2.66	.012*		
سنة فأعلى 16	2.72	.048*	.333	

* دالة عند مستوى الدلالة = 0.05.

يتبين من الجدول (١٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية (٠.٠٥) بين من لديهم خبرة وظيفية تبلغ عشر سنوات فما دون وبين من لديهم خبرة وظيفية تبلغ ١١ - ١٥ سنة لصالح عشر سنوات فما دون، وبين من لديهم خبرة وظيفية تبلغ عشر سنوات فما دون و 16 سنة فأعلى لصالح عشر سنوات فما دون، ويعزى ذلك إلى حماس الموظفين الذين تبلغ خبرتهم الوظيفية عشر سنوات فما دون للتقدم لشغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي بحكم حداثة عهدهم بالعمل التربوي الذي لم يستنزف الكثير من طاقاتهم بعد، وأيضاً لحداثة المعلومات النظرية التي لديهم مما يساعدهم على النجاح في الاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية، ويعزى أيضاً إلى إحساس ممن أكملوا عشر سنوات فأكثر بعدم رغبتهم في الترشح لشغل هذه الوظائف؛ نظراً لقدم امتلاكهم للمعلومات النظرية التي تساعدهم على اجتياز الاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية المركزية واللامركزية اللازمة لشغل هذه الوظائف.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الديحاني (٢٠١٩) التي أظهرت بعض نتائجها عدم وجود فروق ذات إحصائية للعزوف تعزى لاختلاف سنوات الخبرة. بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة التميمي (٢٠١٩)، ودراسة Yılmaz وكيليكوجل Kilicoglu التي أظهرت بعض نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للعزوف تعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

التوصيات والمقترحات

أولاً: التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول أسباب عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية بتعليمية جنوب الباطنة يوصي الباحثون بتطبيق التصور المقترح السابق الذكر لعلاج ظاهرة عزوف الكفاءات المهنية عن التقدم لوظائف الإشراف التربوي والإدارة المدرسية.

ثانياً: مقترحات لدراسات مستقبلية

1. أنواع الضغوط التي يعاني منها شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي .
2. مدى فاعلية الاختبارات التحريرية المقدمة للمرشحين لشغل وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي في قياس كفاءتهم لشغل هذه الوظائف.
3. مدى فاعلية المقابلات الفنية التي تجرى للمرشحين لشاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي في قياس كفاءتهم لشغل هذه الوظائف.
4. مقدار المكافآت والحوافز التي يحصل عليها شاغلي وظائف الإدارة المدرسية والإشراف التربوي مقارنة بالمهام المطلوبة وأثر ذلك على الإقبال لشغل هذه الوظائف.

قائمة المراجع العربية والاجنبية

1. بغدادي، منار محمد اسماعيل.(٢٠١٢). تطوير التعليم في ضوء خبرة بعض الدول. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
2. التميمي، نورة محمد.(٢٠١٩). أسباب عزوف معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة حوطة بني تميم عن المناصب القيادية في مدارس المحافظة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٣(١٥)، ٨٠-٩٦.
3. الثمالي، احمد عبدالرزاق . (٢٠١٣). أسباب العزوف عن العمل في إدارة المدارس الثانوية بمكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين والوكلاء. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.

٤. حلس، ماجد. (٢٠١٠). الممارسات الإشرافية وعلاقتها بالنمو المهني لمعلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة في ضوء معايير الجودة. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، جامعة الأزهر.
٥. حمود، رفيقة. (٢٠١٠). هياكل التعليم ما بعد الأساسي الثانوي عربيا وعالميا، بحث مقدم في المؤتمر السابع لوزراء التربية والتعليم العرب، مسقط، ٧-٨ مارس، ٢٠١٠.
٦. خليفة، أيمن محمد. (٢٠١٨). عزوف المعلمات عن التقدم للإشراف التربوي التخصصات الفنية. الإدارة العامة للتعليم بمنطقة المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.
٧. الديحاني، سلطان. (٢٠١٩). أسباب العزوف عن الوظائف الإشرافية من وجهة نظر المعلمين في مدارس دولة الكويت: دراسة تنبؤية. المجلة الأردنية في العلوم التربوية ١٥(٤) ٤٥٩-٤٧٤.
٨. رزق الله، مطرب بن أحمد (١٩٩٩): لماذا يعزف المعلمون المتميزون عن الإدارة المدرسية. مجلة المعرفة (٥٧).
٩. الصالحي، خالد سليمان (٢٠٠٥). أسباب العزوف عن العمل في إدارة المدارس الثانوية في منطقة القصيم التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام، الرياض
١٠. عبدالرحيم، طارق محمد . (٢٠١٨). توظيف استراتيجية التعليم الجامع لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة وعلاقته برفع مستوى الكفاءة المهنية للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.
١١. الغصن، عبدالله ناصر. (٢٠٠٣). أسباب العزوف عن المدارس الثانوية، تقرير إدارة التربية والتعليم في منطقة القصيم، الإدارة المدرسية: القصيم

١٢. المثالي، أحمد عبد الرازق. (2013). أسباب العزوف عن العمل في إدارة المدارس الثانوية بمكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

١٣. محمد، طافش. (2004). الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية. عمان: دار الفرقان.

١٤. يعقوب، إبراهيم محمد و أبو فودة، باسل خميس. (٢٠١٢) اثر مخالفة قواعد صياغة فقرات الاختيار من متعدد على الخصائص السيكمترية للاختبار وفقراته، مجلة جامعة دمشق، ٢٨ (١).

15. Yılmaz,D & Kilicoglu,G.(2013). Resistance to change and ways of reducing resistance in educational organizations. **European Journal of Research on Education**, 1(1),14-21, ISSN: 2147-6284.
16. Masunda, T.(2015). **An evaluation of resistance to organizational change and its effects on employee productivity: the case of telecom Namibia.** Unpublished Master Thesis, University of Namibia, Namibia.

ملحق (١) إحصائية أعداد المترشحين للوظائف الإدارية والإشرافية للعام

٢٠١٨/٢٠١٩

النسبة المترشحين	من يحق لهم القس * صغته		الغراب	المقدمون		الدرجات المعدّمة		الوظيفة	النوع	
	أنثى	ذكر		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر			
8%	م/مدير مدرسة	90			7		15	مدير مدرسة	الوظائف الإدارية	
0.8%	معلم أول / معلم	4676		5	39		3	م/مدير مدرسة		
16%	مترشح قانون تشجيعية	2	4			1	1	قانون تشجيعية	المترشحين الأول	
33%	مترشح مختبر مدرسية	1	2			1	1	مختبر مدرسية		
33%	مترشح توجيه مهني	4	2			2	1	توجيه مهني		
3.6%	مدير مدرسة	49	35			2	1	تقديم أداء مدرسي	المترشحين	
8.3%	مدير مدرسة	49	35	1	1	6	5	إدارة مدرسية		
22.2%	أخصائي نفسي		9	1		2	1	إرشاد نفسي		
1.8%	قني مختبر		55			1	1	مختبر مدرسية		
4.3%	معلم أول/معلم كيمياء		115			5	1	كيمياء		
0.7%	معلم أول/معلم جغرافيا	137			1		1	جغرافيا		
1.3%	معلم أول/معلم رياضيات		307			4	1	رياضيات		
2.3%	أخصائي مصادر تعلم		84			2	1	تقديم معلومات		
2.1%	معلم قانون تشجيعية	163	70		2	3	1	قانون تشجيعية		
0.5%	معلم رياضة مدرسية	192			1		1	رياضة مدرسية		
0.5%	معلم مهارات موسيقية	118	63		1		1	2		مهارات موسيقية
0%	معلم تربية إسلامية	247					6	تربية إسلامية		
0.9%	معلم لغة عربية	325	281	4	2	13	5	5		لغة عربية
1.9%	معلم لغة إنجليزية	642	262	5	13	3	7	8		لغة إنجليزية
0.3%	معلم رياضيات	286	279	1	1	9	3	3		رياضيات
0.9%	معلم فيزياء	115	105	1	1	2	4	1	فيزياء	
0.8%	معلم كيمياء	138	105	1	1	6	6	1	كيمياء	
0%	معلم أحياء	87					2		أحياء	
0%	معلم تاريخ	107					2		تاريخ	
0.7%	معلم جغرافيا	126			1		2		جغرافيا	
0.5%	مجال أول	872		2	5		21		مجال أول	
0.3%	معلم مجال ثاني	524			2		5		مجال ثاني	
				21	80	61			الإجمالي	

* يمثل مجتمع الدراسة في تعليمية جنوب الباطنة وفقا لإحصائية قسم الإحصاء والمؤشرات بالمحافظة، ولم يتسنى للباحثين استخراج الأعداد الحقيقية لمجتمع الدراسة ذوي الخبرة لأكثر من سنتين وفقا لشروط الترشح، وذلك لصعوبة استخراجها.