المقدمة:

يُعد الاتصال سمة ملازمة لحياة الإنسان في كافة الجوانب التي تتطلب تفاعل وتواصل مع الآخرين، وهو عملية ضرورية لاستمرار الحياة؛ فمن خلال الاتصال الفعال تتحقق الأهداف، وتُنجَز الأعمالُ، ويتفاعل الناس، ويحدث التفاهم، وتقل تبعاً لذلك الصـــراعات في الحياة والعمل.

وقد حظيت عملية الاتصال باهتمام كبير في كثير من المجالات بما في ذلك المجال الإداري، إذ تُعد ركناً من أركان الإدارة المعاصرة، وفي هذا الصدد أشار الفرا (٢٠٠٦، ١٩٢) إلى أن عملية الاتصال من أهم الوظائف الإدارية للقائد؛ حيث إن نقل المعلومات من شخص لآخر وفهمها أمر ضـــروري جداً من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، ومن خلال الاتصـــال الفعّال يمكن توحيد الجهود الجماعية، والتأثير على أعمال وسلوك الأفراد بما فيه مصلحة العمل، كما يُعد الاتصـــال عنصـــر أســـاس في توجيه ســـلوك العاملين؛ فهو من أكثر الوســـائل فعالية في الإشراف على العاملين ومتابعتهم وتوجيههم.

ولذلك أصـبح من الضـروري للعاملين في كافة المؤسـسـات والمسـتويات الإدارية امتلاك مهارات الاتصـال والقدرة على التواصـل الفعال؛ حيث أشـار عبدالمولى (٢٠٠٨، ١٠٨) إلى أن العاملين في الإدارة العليا (القيادة الادارية) بحاجة لمهارات الاتصـــال لمتابعة تنفيذ الخطط وجمع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، كما أن العاملين بالإدارة الوسطى (الإدارة الإشرافية) بحاجة كبيرة لمهارات الاتصـــال لأنهم يمثلون الفئة الأســـاســـية التي يجب أن تمتلك المهارات الإنســـــانيـة اللازمـة للتحفيز والقـدرة على التنفيـذ، أمـا العـاملين في الإدارة الـدنيـا (الإدارة التنفيذية)، فهم الذين يتواصلون مباشرة مع المستفيدين والجماهير، وحاجتهم لمهارات الاتصال لا تقل عن المستويات الإدارية الأعلى.

وتزداد أهمية امتلاك القيادات لمهارات الاتصـال، لما لهذه المهارات من تأثير إيجابي في أداء العاملين معهم للعمل، وقدرتهم على الانجاز وتحسين دافعيتهم؛ حيث أشـار سـلام (٢٠٠٧، ١٦) إلى أن أحد أهم معايير نجاح العمل وتحقيق أهدافه في المؤسـسـات العالمية الرائدة يتمثل في امتلاك القيادات مهارات الاتصال والقدرة على العمل مع الآخرين.

ووفقاً لشـــحرور (٢٠٠٩، ٩)؛ فإن امتلاك مهارات الاتصـــال يؤثر داخلياً على الفرد نفســه، وخارجياً على المحيطين به والمتعاملين معه؛ فمهارات الاتصــال تســاعد في تحســين الســلوك، وبناء العلاقات الاجتماعية العملية والعاطفية والمحافظة عليها، كما تمكن من التأثير في الآخرين؛ فهي بمثابة جســر بين المعرفة والفهم، تُحدثُ تغييراً إيجابياً في نمط التفكير؛ فتمنح الفرد إدراكاً جديداً لقدرته على التواصـــل والتأثير، وحباً وارتباطاً للتواصـــل والتفاعل وتأثيراً إيجابياً في السلوك، وتحفيزاً على النمو والتحسين والاستمرار وتنمية الدافعية لدى العاملين.

ويؤكد عرب (٢٠٠٧، ١٠) ورضـا (٢٠١٠، ١١) على أن مهارات الاتصـال تسـهم في نجـاح العمـل، وتحفيز العـاملين على إدارة الأزمـات، والابتكـار والإبـداع في العمـل ومواجهـة المشــكلات، وتوجيه الســلوك الفردي والجماعي للأشــخاص، كما تحفز وتنشــط الفرد للقيام بالأدوار المطلوبة منه؛ فهي من أقوى العوامل المؤثرة في دافعية العمل.

إن ما ســبق يشــير بوضــوح إلى أن امتلاك القيادات لمهارات الاتصــال له علاقة بنجاح العاملين وتنمية اتجاهاتهم وتحفيزهم للإنجاز، وتحسين دافعيتهم للعمل.

وتزداد أهمية مهارات الاتصال عندما ترتبط بالقيادة التربوية؛ حيث أشار كابور (٢٠١٠، ٢٧٦) إلى أنه بمقدار تمكن قادة المدارس من مهارات الاتصال، تنعكس النتائج على المعلمين والعاملين إيجاباً، فتزداد مشـاعر الانتماء للمدرسـة، وتتحسـن تبعاً لذلك صـور الأداء الفردي والجماعي، نتيجة تنشـيط الدافعية وتحفيز الهمة والشـعور بالأمن المدرسـي والرضـا الوظيفي؛ فقدرة قائد المدرسـة على الاتصـال الفعال بالمعلمين تؤدي دوراً كبيراً في تكوين الكفاءة الذاتية للمعلم ودافعيته للعمل، وانعكاس ذلك على عمله ومدى نجاحه فيه، وحســـن تغلبه على المصاعب والعقبات التي تعترضه.

ويُعد موضـوع الدافعية للعمل من الموضـوعات ذات الأهمية البالغة، خاصـة عندما ترتبط بالمعلم، لأن اســـتثارة وتحســـين دافعية المعلم كما أشـــار خلف (٢٠١٣، ٧٦٦) تمثل أحد أهداف التربية المعاصـــرة، لدورها وانعكاســـها الكبير على أداء الطلاب وقدراتهم التربوية والتعليمية، وتأثيرها في توفير بيئة تربوية فعالة ونشـطة في المدرسـة؛ فالمعلم هو العنصـر الأكثر تأثيراً في تعليم الطلاب وإثارة دافعيتهم للتعلم وتحسين اتجاهاتهم نحو العملية التعليمية والمدرسة، وهذا يؤثر بالتالي في تحقيق أهداف العملية التعليمية ومساعيها.

مما سبق يتضح أن البيئة المدرسية هي بيئة تفاعلية متكاملة، يتأثر الأداء فيها بطبيعة العلاقة والاتصال بين أفرادها، وأن امتلاك مهارات الاتصال الفعال من قبل قادة المدارس يمكن أن يسهم في تنمية وتحسين دافعية المعلمين، بما ينعكس إيجاباً على دافعية الطلاب للتعلم، وتحسين بيئة التعلم وتحقيق الأهداف التعليمية، وبذلك فإن دراسة واقع هذه العلاقة بين مستوى مهارات الاتصال لدى قادة المدارس ومستوى دافعية العمل لدى المعلمين يُعد ضرورة من وجهة نظر الدراسة الحالية يجب التعرف عليها.

مشكلة الدراسة:

تبدو أهمية الاتصال في المؤسسات التربوية من خلال ما يحققه من إيجابيات وقدرة على مواجهة المشكلات وتقليل الصراعات، ويشير الشريفي (٢٠١٣، ١٨٨) إلى أن أهمية الاتصال تظهر بوضوح في القيادة المدرسية، نتيجة لاتساع أطراف عملية الاتصال خاصة وأن تأثيرها يمتد من قيادة المدرسة للمعلمين، ومنهم للطلاب وأولياء أمورهم، ولذلك فإن قائد المدرسة يستطيع تحقيق النجاح والفاعلية في قيادة مدرسته، إذ توافرت لديه مهارات الاتصال، إذ تُعد هذه المهارات بمثابة المثيرات أو النشاطات القادرة على إحداث الاستجابات المرغوب فيها من المعلمين، كما أن الاتصال ومهاراته يرتبط بجوانب مهمة من العوامل التي يتأثر بها المعلمون، والتي يمكن أن تؤثر في أدائهم ومستوى إنتاجيتهم، ومدى رغبتهم في الإقبال على العمل، ومن أهمها دافعيتهم للعمل.

ويؤكد عليمات (٢٠٠٧، ١٥٤) على أن الاتصال الفعّال لدى قادة المدارس، وقدرتهم على إدارة مستوى جيد وفعّال من الاتصال والعلاقات الإنسانية في المدرسة يؤثر بصورة إيجابية ملموسة في أداء المعلمين ورضاهم الوظيفي ودافعيتهم للعمل، والارتقاء بالعملية التعليمية بمختلف عناصرها وفعالياتها. وقد أكدت نتائج دراسة شتيات (٢٠١٧) على وجود علاقة إيجابية بين ممارسة المشرفين التربويين لمهارات الاتصال ومستوى دافعية معلمي المرحلة الأساسية، كما أكد مذكر (٢٠٠٦) ونديدي وأليكا (Ndidi &Alike,2018) على أهمية ممارسة مديري المدارس لمهارات الاتصال وأن لها دوراً فعلاً في تحسين مستوى أداء المعلمين ودافعيتهم للعمل.

وعلى الرغم من أهمية مهارات الاتصـــال لدى قادة المدارس وتأثيرها الإيجابي في مســـتوى دافعية المعلمين للعمل، إلاّ أن الباحث لاحظ قلة الدراســـات التي تناولت هذه العلاقة، كما لاحظ قلة اهتمام بعض قادة المدارس بمهارات الاتصـال وتطبيقاتها العملية في البيئة المدرسية، إضـافة إلى ضـعف هذه المهارات لدى البعض الآخر، وهو ما اسـتشـعر معه الباحث الحاجة إلى دراسة هذا الموضوع واستيضاح العلاقة بين المتغيرين، وبذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في: الكشـــف عن العلاقة بين مهارات الاتصـــال لدى قادة المدارس الابتدائية بمدينة مكة المكرمة ودافعية المعلمين للعمل.