

مستوى توافر معايير الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن

د. سليمان سالم الحجايا د. هاني أحمد الكريمين

قسم علم النفس التربوي - كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الأردن

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى تطبيق مديري المدارس ومديراتها في محافظتي الطفيلة ومعان في إقليم جنوب الأردن لمعايير الصحة التنظيمية والمتمثلة في الوظيفة والعمل وحالة المدرسة الداخلية وقدرتها على النمو والتغيير وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين العاملين لديهم.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداتين مطورتين لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والتي بلغ تعدادها (٩٨٢) معلماً ومعلمة من مديرتي التربية والتعليم لمحافظتي الطفيلة ومعان، وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل بيانات الأداتين، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل التباين الرباعي (4-Way Anova)، معامل ارتباط بيرسون.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ١ - أن مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية التابعة لمحافظتي الطفيلة ومعان كان متوسطاً من وجهة نظر المعلمين فيها.
- ٢ - أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم كان متوسطاً.
- ٣ - وجود معامل ارتباط دال إحصائياً بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي.

المقدمة

تسهم الإدارة المدرسية الفعالة في تعزيز الصحة التنظيمية، وتعكس قدرتها على تعزيز ثقافة الإنجاز والإبداع، والاستقرار وخلق بيئة منتجة قادرة على التفاعل الإيجابي مع معطيات العصر، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية.

وتعد الإدارة هي الأداة الرئيسة التي تستطيع المؤسسات من خلالها تحقيق أهدافها، وهي القادرة على الربط بين مدخلات العملية الإدارية المادية منها والبشرية، وهي القادرة على إحداث التغير والتطوير في المجتمعات، وأكثرها تأثيراً على الروح المعنوية والدافعية العالية للمؤوسين (القريوتي، ٢٠٠٠).

إن المهمة الأساسية في الإدارة الفاعلة تتمثل في قدرة الإداريين على حل مشكلات العمل بمهارة عالية وتهيئة بيئة عمل محفزة قادرة على توفير فرص التعبير عن الرأي والمشاركة الإيجابية، والانفتاح، والشفافية، والاتصال الواعي المستمر، ضمن إطار الأخذ والعطاء والعمل على محاصرة ثقافة الخوف، والتردد، والتباطؤ، والتعقيد، والتعطيل؛ (هامر وستانين، ٢٠٠٠). ونظراً لأهمية الدور الذي تقوم به الإدارة المدرسية في إعداد الإنسان فإنه يتطلب إعداد الجيل الواعي المسئول المتمتع بالمواطنة الصالحة والنمو المتكامل من جميع النواحي، واستثمار الفرص المتاحة وتحمل المسؤوليات، وتزويد الطلبة بالمهارات، وصقل شخصياتهم ومواهبهم، كل ذلك يتطلب توفير بيئة مدرسية صحية تحث على الانضباط الذاتي والمثابرة، واحترام آراء الآخرين ومشاعرهم واستخدام أسلوب الحوار، والمناقشة العقلانية، وتقييم الذات فضلاً عن تسخير الموارد المتاحة، والتكيف مع المستجدات وممارسة السلوك الأخلاقي بكفاءة وفاعلية، وإتقان التواصل الفعال، والتعبير عن الذات (البدر، ٢٠٠١).

وتشكل معايير الصحة التنظيمية رافداً إيجابياً لتطوير أداء المؤسسات لما تتضمنه من إطار قيمي أخلاقي يحض على انجاز الأعمال، والواجبات، واستغلال طاقات رأس المال البشري، والثقة المتبادلة بين جميع الأطراف، ووضوح جوهر الأنظمة والتعليمات، والاعتناء بالعاملين، وخلق بيئة عمل مبدعة

خالية من الصراعات، تبعث على التكيف والتكامل والتماسك بين الأعضاء (Hill, 2003). ويرتقي الأداء فيها إلى مستوى تقديم الحلول الجذرية بعد مناقشة أسبابها مع العاملين (Wolff, 2003). ومن هذا الواقع أصبحت الحاجة ماسة إلى قيادات مدرسية تتفاعل مع بيئتها برؤية ابتكارية تدعمها روابط الثقة وإعادة صياغة ثقافة المؤسسة التربوية بما يتلاءم ودورها في بلورة رؤيتها ورسالتها التعليمية، ودرجة وضوح أهدافها، وتطوير وسائلها، وأدوات تقويمها، وتفهم المشكلات وحلها بأقل جهد، وتحقيق الاستقرار، ومواجهته الاحتياجات عند ترتيب الأولويات، وتوفير بيئة مدرسية أخلاقية يشعر كل معلم فيها بتناغم بين حاجاته الخاصة وأهداف المدرسة العليا، ومواجهة المتغيرات بعقلانية.

ويرى الباحثان أن توافر أبعاد الصحة التنظيمية المتمثلة في وضوح الأهداف وملائمة الاتصالات، والاستخدام الأمثل للإمكانيات وحل مشكلات العمل بفاعلية، يسهم في تطوير منظومة العمل في المدرسة الأردنية ويحقق الاستقرار في العمل، ويوفر مشاعر من الرضا والسعادة والحضور الإيجابي للمعلمين، ومشاركة فاعلة في الحوارات المدرسية، وقدرة عالية على تحمل الضغوط، وقبول التغيير، والمخاطرة، وتطوير مسلمات المعلمين لتتسجم مع التحديات التربوية الجديدة المتمثلة في أنسنة التعليم، الاستفادة القصوى من تقنيات التعليم.

مشكلة الدراسة

بالرغم من جهود وزارة التربية والتعليم في مجال تطوير الإدارة المدرسية والمتمثل في تطبيق الإصلاحات الإدارية إلا أن هذه العملية بقيت تراوح مكانها، وما زالت مثقلة بالعديد من المشكلات، بدءاً من التخطيط وتحديد الغايات، والأهداف، ومشاركة المعلمين في القرارات، وطبيعة الاتصالات في المدرسة، وتدني مستوى الثقة بين أطراف العملية التعليمية في المدرسة مما أثر سلباً على مخرجات النظام التربوي (همشري، ٢٠٠١). كما اقتضت جهود الإدارة التربوية والتعليمية على بعض الإصلاحات الجزئية على مستوى السياسات

والممارسات، والإجراءات، وطرح بعض الشعارات التي توحى بالتطوير مثل اللامركزية الإدارية والمدارس الريادية والمطورة. والمدرسة وحدة أساسية للتطوير، وغياب عناصر الإبداع والتطوير المتمثلة في تفعيل عناصر الإدارة من تخطيط وتنظيم، وتنسيق، وتوجيه، وتقويم، وتراجع عناصر البيئة المدرسية الصحية، فالقيادة فردية ويغلب على سلوك العاملين النفاق الإداري، والمجاملات، وعدم الشعور بالرضا الوظيفي (الرشدان وهمشري، ٢٠٠٢).

ولاحظ الباحثان من خلال خبرتهما في التدريس وعملها في الإدارة المدرسية والإشراف التربوي وإشرافهما على برامج تدريب الإداريين، وتقويمها بإبعادها المختلفة في الإدارات المدرسية أن ممارسات معظم المديرين في المدارس لم ترتق إلى المستوى الجيد في مجال تعزيز أبعاد الصحة التنظيمية من تسخير للموارد المدرسية، والتزام المعلمين بتحقيق الأهداف والشعور بالرضا والسعادة وقدرتهم على تحمل الضغوط والمسؤوليات الملقاة عليهم، واتساقاً مع ما تقدم فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

* ما مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظتي معان والطفيلة في إقليم جنوب الأردن من وجهة نظر المعلمين العاملين فيها؟

أسئلة الدراسة:

* ما مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظر المعلمين؟

* ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظرهم؟

* هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$) في مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان تعزى لمتغيرات (المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمين؟

* هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$) في مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان تعزى لمتغيرات (المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

* هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- ١ - تساعد هذه الدراسة على توفير بيئة ملائمة تجعل المدارس قادرة على التطور وتعزز عمل الإداريين والمعلمين وتسهم في تطوير الأداء النوعي الذي ينعكس إيجاباً على مخرجات المدارس.
- ٢ - تسهم في تعزيز ثقة المديرين بالوصول إلى بدائل وحلول نوعية لمشكلات المدارس، وتقلل من إمكانية إصدار قرارات عشوائية تضر بمصلحة المؤسسة التربوية.
- ٣ - تسهم في تطوير أداء المديرين ليتناسب ومتطلبات الإصلاح التربوي الشامل في الأردن من خلال أبعاد الصحة التنظيمية كتفويض الصلاحيات والانفتاح على المعلمين، وتدعيم عناصر الثقة في المدرسة، والارتقاء بمستوى الحوارات المدرسية، وشفافية العلاقات.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- تعرف آراء المعلمين في محافظتي الطفيلة ومعان في الأردن حول مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارسهم.

- معرفة مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارس محافظتي الطفيلة ومعان في الأردن وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين.
- تقديم تصور نظري فكري لمفهوم الصحة التنظيمية، وأبعادها، وعلاقتها على بمستوى الأداء الوظيفي.
- تحليل طبيعة العلاقة بين توافر أبعاد الصحة التنظيمية و مستوى الأداء الوظيفي.

مصطلحات الدراسة

الصحة التنظيمية: حالة المدرسة التي يتوافر فيها بيئة ومكان عمل يستطيع المعلمون فيهما أن يعملوا بنجاح في الوصول إلى مستوى أداء يحقق التوقعات والأهداف ويحقق انخفاض في كل من: معدلات الغياب عن العمل، ودوران العمل، والشكاوى، ويزيد من قدرة المدرسة للعمل بفاعلية والتغلب على مشكلاتها، والتكيف مع بيئتها، ويتمتع معلموها بالصحة الفسيولوجية والنفسية، فالصحة التنظيمية تتأثر بشكل عميق بسلوكيات المعلمين ورضاهم عن العمل وإشباعهم لحاجاتهم وتناغم أهدافهم الشخصية مع أهداف العمل والعمل بكفاءة وفعالية من خلال تحديد الأهداف وتطوير الموارد البشرية والمادية.

الأداء الوظيفي: كل ما يفترض أن يقوم به المعلم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفاعلية في ظل مجموعة من الضوابط التي تفرضها القوانين والتشريعات.

حدود الدراسة

- ١ - اقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم لمحافظة الطفيلة ومعان في الأردن في الفصل الدراسي الثاني من العام ٢٠٠٩/٢٠١٠.
- ٢ - تتحدد نتائج هذه الدراسة بالأداة التي طورت من أجلها.

الإطار النظري

نتيجة للتغيرات العميقة المتسارعة في العالم في شتى الصعد يجد النظام التربوي نفسه في مواجهة ليست سهلة مع الآثار الناجمة عن التحولات ذات الطابع الكوني التي تحتم على التربويين أن يتحسسوا أهمية هذه التغيرات الكونية المذهلة والتي تفرض على المؤسسة التربوية الإحاطة بأبعاد الصحة التنظيمية لتحقيق أهدافها. فالنظام التربوي سيعتمد في مرحلة العولة على مبدأ العرض والطلب في إعداد الكوادر البشرية والخريجين في المستويات المختلفة، ورفع شعار التربية والحياة، وهدم الحواجز بين المدرسة والمجتمع، وتأكيد مفهوم كيف تعرف، وتأسيس حقوق الإنسان، وتعزيز القيم وتفعيل الأداء، وكل هذا يتطلب بيئة مدرسية صحية مناسبة (الحيالي، ٢٠٠٤).

استخدم مصطلح الصحة التنظيمية لأول مرة عام ١٩٦٧ حيث عرفت بقدرة المنظمات على العمل بكفاءة وفاعلية والتكيف والنمو بشكل ملائم من خلال نظام وظيفي متكامل فعال، لتحقيق أهدافها المرغوبة (Akbaba, 1997) كما وضحت كيتون (Keeten) أبعاد الصحة التنظيمية من خلال بعد إجرائي تضمن وضوح الهدف، وتسخير الموارد واستخدامها بكفاءة وفاعلية وقدرة الإداريين على امتلاك مهارات التواصل الفعال، والتأمل في العمل بما يضمن حسن التخطيط والتنفيذ، والتقويم، وإحساس العاملين بقدرتهم على تحقيق الأهداف، وبذل قصارى الجهود للانجاز ورفع الروح المعنوية والشعور بالسعادة، والحضور الإيجابي، فضلاً عن توفير بيئة مدرسية آمنة تمكن المعلمين من الإبداع وقبول المخاطرة، والتكيف مع متطلبات العمل، واختيار الحلول المناسبة بأقل جهد ووقت (Keeten, 2003).

ولزيادة فاعلية الأداء في المؤسسة التربوية لابد من تناغم أهداف المعلمين مع أهدافها للوصول إلى حالة من الرضا والنجاح وتحفيز العاملين ذاتياً (Vansant, 2000) والمحافظة على صحتهم الفسيولوجية والنفسية، والعمل على خفض معدلات الغياب عن العمل والسيطرة على هذه الظاهرة من جذورها وتحليلها،

ومعرفة مسبباتها ومعالجتها (Walf, 2003). ويؤكد كركمز (Karkmaz, 2007) على مصدرين لتفعيل الصحة التنظيمية في المؤسسات هما: نمط القيادة، والسلوك الفردي: ويعني اهتمامها بقيم العدالة والثقة، وتوفير الحوافز وتمكين الأفراد، والاستفادة من التغذية الراجعة، وتوجيه وتوسيع الرؤية، وقدرة القيادة أيضا على دعم المعلمين وتلبية حاجاتهم، وحل الصراعات بعدالة.

أما النمط الثاني فيشير إلى الممارسات التنظيمية المتمثلة في حسن التقدير واتخاذ القرارات بناء على معطيات إدارة المعرفة من أجل الإحاطة بكل التفاصيل الدقيقة والتوجه نحو المشاركة الفاعلة في تحديد الأهداف وتوضيحها، وتوفير المواد والآلات، والتجهيزات الملائمة لإنجاز العمل، وتبادل المعرفة.

ونتيجة للاهتمام المتزايد بموضوع الصحة التنظيمية في المؤسسات طور العديد من الباحثين عدداً من المقاييس لقياس مدى تمثل المؤسسات لأبعاد الصحة التنظيمية، فقد طور كل من كيمستون وسونابند (Kimston & Sonnabend) بين عامي ١٩٧٣-١٩٧٥ مقياساً لأبعاد اتخاذ القرار، العلاقات الشخصية، الإبداعية، الاستقلالية، العلاقة بين المدرسة والمجتمع، كذلك طور نارت وكوهين (Nurit & Cohen, 1991) مقياساً لتحليل مستوى الصحة التنظيمية حددا الأبعاد ذات الصلة بالبعد الاحتمالي القوي في عدم تمتع المنظمة بصحة تنظيمية وشملت هذه الأبعاد قيم العمل والعاملين وهي: (اللامبالاة في المنظمة، التردد في اتخاذ القرار، انخفاض مستوى الثقة، وجودة العمل، والإبداع، وعدم وضوح خطوط السلطة والمسؤولية، التناقض في الصلاحيات بين المستويات المختلفة.

كما أعد كل من ساندروز وبريكر (Saunders & Barker, 2001) نموذجاً لتشخيص حالة المؤسسة في حالات التغيير والتطوير التنظيمي، وخصوصاً في مجال التخطيط من حيث وضوح الأهداف، وانسجامها مع رؤية المؤسسة، واتجاهاتها، وطبيعة القيادة وتأثيرها على قنوات المدرسين، وخصائص العاملين وما يتمتعون به من مهارات، وقيم الالتزام بالعمل، والتعاون، وتطوير عناصر التمكين، وهي العمليات والهياكل والأنظمة النوعية التي تعزز العمل.

ولتشخيص وضع المؤسسة وقياس الصحة التنظيمية قدم وليامز ووليامز (Williams & Williams, 2004) إستراتيجية تبين فيما إذا كانت الحالة الصحية للمنظمة حسنة أم سيئة برؤية ثلاثية تتضمن :

١ - الصحة التنظيمية والترابط الاجتماعي : المتمثلة في العلاقات الاجتماعية والثقة بين الأعضاء والالتزام الاجتماعي في تحقيق الأهداف والغايات.

٢ - الصحة التنظيمية والتغيير : وتتمثل في إشراك الموظفين في عملية التغيير من أجل تحديد العوامل المؤثرة على الفاعلية التنظيمية من أجل تخفيض الضغوط والتوترات.

٣ - الصحة التنظيمية والرضا : ويتمثل في رضا العاملين والزبائن، من خلال المحافظة على (الانتماء، المعنويات، التحفيز، الأمن الوظيفي، تدريب العاملين الجدد، التغذية الراجعة عن الأداء).

إن المتتبع لمجالات الصحة التنظيمية يلحظ أثر القيادة على قوة الترابط والمشاركة وحسن الأداء، واحترام قيم الأفراد، وتطويرهم وبناء العمل الجماعي، ودعم الثقة بين العاملين، وتقديم الدعم القيادي بتوفير الاحتياجات للآخرين، ومشاركة العاملين في القيادة (Saunders & Barker, 2001).

وللصحة التنظيمية عدد من المستويات ولكل واحد مؤشرات الدالة عليه، فالصحة التنظيمية المحدودة لا تحترم الأفراد، وفيها انتهاك لاستعمال السلطة، التهديد بالعقاب، وعدم الثقة بالآخرين، سيادة قيم الشك بين العاملين، الاتصالات مغلقة، أما الصحة التنظيمية الفقيرة أو الضعيفة فإن نموذج الإدارة فيها استبدادي، والاهتمام بالعمل على حساب البعد الإنساني، ولا وضوح في الأهداف وتتميز بضعف روابط الثقة بين العاملين، وفي مستوى الصحة التنظيمية المحمومة فإن نمط القيادة أبوي سلبي والعلاقات تقوم على الفردية وإجبار العاملين على الإذعان، وفيما يتعلق بمستوى الصحة التنظيمية المتوسطة غالباً ما تكون القيادة أبوية إيجابية، وطبيعة الحوار محدود بين القائد والعاملين والتوجهات مشوشة، والثقة يسودها عدم التأكد، ولكنها قابلة للتحرك

نحو تحقيق مستقبل أفضل (Laub, 2004) وتتميز الصحة التنظيمية الممتازة باحترام العاملين ومشاركتهم في صنع القرار وغالباً ما تسودها أجواء الثقة، وطبيعة الاتصالات مفتوحة (Hill, 2003) وفي مستوى الصحة التنظيمية المثالية يشعر العاملون بالاهتمام ويشاركون في اتخاذ القرارات، والقيادة فاعلة وتعمل بروح الفريق، والمنظمة جاذبة، ومحفزة (Rue, 2001).

ويمكن للمؤسسات التربوية الانتقال إلى المستوى المثالي من خلال التخلي عن النمط القيادي والتحول باتجاه النمط الديمقراطي الذي يفعل العلاقة بين القيادة والعاملين ويزيد من مشاركتهم، وبالتالي تحمل مرتبات العمل ومسؤولياته والعمل على تغيير النظرة الأبوية المسيطرة بحكم مركزها، وبهذه الرؤية يمكن تهيئة الأجواء نحو الوضع المثالي الذي يسوده تفعيل الموارد المادية والبشرية (Laub, 2004). ومن أجل تحسين فعالية الأداء والارتقاء به إلى مستوى التفاعل بين السلوك والانجاز والعمل بالطريقة الصحيحة والسليمة، مراعي الكفاءة، والفاعلية، والسلامة العامة في المنظمة يتم التأكيد على عناصر القدرة، والرغبة، وبيئة العمل، فالقدرة تشير إلى امتلاك الفرد المهارات الفنية وإتقانها، أما الرغبة فهي حاجة ناقصة تدفع الفرد ليسلك باتجاه إشباعها، أما بيئة العمل تمثلها أبعاد الصحة التنظيمية (مصطفى، ٢٠٠٥). ومن العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي التحسينات التنظيمية والإجرائية كملائمة الإجراءات واختصار خطوات العمل، ودوافع الأفراد، وطبيعة القيادة، والعلاقات بين العاملين ومدى تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل، وظروف العمل المادية، وطبيعة الاتصالات السائدة، ومعدل التغيب عن العمل، ومعدل الدوران الوظيفي (النعيمات، ٢٠٠٥).

إن عملية الارتقاء بالمستوى الوظيفي يتطلب من مدير المدرسة إثارة دافعية المعلمين واحترامهم، ومشاركتهم بالمسؤولية، والانجاز، والاعتراف بمساهماتهم في التغيير، والتقدير بعملهم، وإبراز جهودهم شفوياً أو كتابياً، ومنحهم مساحة واسعة للإبداع، وتوفير فرص النمو المهني (عياصرة، ٢٠٠٦).

فالمعلم المتأمل هو القادر على ربط مادته الدراسية بخلفيات الطلبة وخبراتهم ومعارفهم السابقة فيبني عليها ويتوسع بها (Sullivan & Glanz, 2005)

وتعد المعايير الوطنية الأردنية لتنمية المعلمين مهنيا مثالا على جدية وزارة التربية في الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين وتحقيق البيئة التنظيمية الآمنة حيث اعتمدت مرتكزات عدة أهمها المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية الخاصة، والتخطيط للدرس، وفهم النظام التربوي وخصائصه، واتجاهات تطويره، وتنفيذ الدرس من خلال بيئة صفية تفاعلية داعمة، مثيرة للتفكير الناقد، والإبداعي، وإتقان مهارات التواصل، فضلا عن تقييم تعلم الطلبة والالتزام بالأخلاقيات المهنية والتأكيد على التطوير الذاتي (وزارة التربية والتعليم الأردني، ٢٠٠٦).

الدراسات السابقة

قام (خليف، ٢٠٠٧) ببناء نموذج لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتكونت عينة الدراسة (١١٨) مديرا ومديرة في عدد من المناطق التعليمية وتم بناء أداة لقياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الأساسية، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي في الإمارات العربية جاءت منخفضة من وجهة نظر مديريهم لمهامهم الوظيفية في مجالي التنمية المهنية والعلاقة مع المجتمع المحلي، وجاءت متوسطة في مجالات التقويم، والتدريس، وإدارة الصف، والتخطيط.

ولمعرفة السلوك الذي يحتاجه مدير المدرسة ليكون قائدا تعليمياً قادراً على توفير بيئة تعليمية ملائمة لتحسين التحصيل الأكاديمي للطلبة أجرت كالمز (Calmez, 2006) دراسة تكونت عينتها من (١٣٢) مدرسة من مرحلة رياض الأطفال وحتى الصف الثاني عشر في منطقة وادي كاليفورنيا المركزي، وقد استخدمت الأسلوب الكمي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن تحصيل الطلبة

يتأثر بنمط القيادة المتبع في المدارس، ومعرفة المدير لدوره التعليمي والإلمام به من ضروريات تحقيق تعليم وتعلم فعالين، كذلك تحتاج المدارس إلى مزيد من التعريف والوضوح، والاتساق، والمساءلة.

ولمعرفة العلاقة بين ظروف العمل للمعلمين وبين أدائهم الوظيفي والرضا عن العمل أجرى جوزيف (Joseph, 2004) دراسة تكونت عينتها من ١٢٠ معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة في منطقة كيرالا في الهند، وقد تم استخدام استبانة مينسوتا (Minnesota Questionnaire) لتقييم أداء المعلمين ومدى رضاهم عن عملهم، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي والرضا عنه، وأن أداء المعلمين ورضاهم عن ظروف عملهم كان عالياً.

كما أجرى راي (Rae, 2003) دراسة هدفت تعرف العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وكفايات المعلم وأدائه، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٢) معلماً ومعلمة في مدينة سان دييجو، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين المؤسسات التي تدعم قيادتها المعلم وبين الأداء الوظيفي للمعلمين على مستوى المديرين، كذلك وجود علاقة إيجابية بين فاعلية المعلم والدعم الذي توفره القيادة التعليمية، ثم وجود علاقة إيجابية بين الفاعلية الشخصية للمعلمين والدعم الذي توفره القيادة التعليمية.

أجرى تشيو وجينج (Tsui & Change, 1999) دراسة بعنوان الصحة التنظيمية المدرسية والتزام المعلم شملت عينته "٤٢٣" معلماً، وهدفت إلى التحقق من تفاعل الخصائص الشخصية للمعلمين (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة التعليمية) بأبعاد الصحة التنظيمية المدرسية (الاستقامة المؤسسية، الاهتمام، المعنويات تزويد الموارد، الالتزام الأكاديمي)، وتوصلت الدراسة إلى التزام العاملين في مدارس هونج كونج الأساسية بالعمل. وأن أبعاد الصحة التنظيمية (المعنويات، الاهتمام، الاستقامة المؤسسية) هي الأكثر مساهمة في التزام المعلمين.

كما أجرى أكابابا (Akababa, 1997) دراسة هدفت التعرف على آراء المديرين والمعلمين حول توافر أبعاد الصحة التنظيمية في مدارسهم، وفيما إذا كانت هنالك اختلافات واضحة بين آراء المعلمين ذات علاقة بالصحة التنظيمية لمدارسهم تبعاً لتصوراتهم وفقاً للجنس والخبرة في نفس المدرسة ومستوى التعليم، على عينة عددها (٤٨٥) معلماً ومديراً، ومساعداً للمدير في (٣٤) مدرسة عليا، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والمديرين فيما يتعلق بالصحة التنظيمية لمدارسهم وأبعادها الأربعة: القيادة التنظيمية، التكامل التنظيمي، التفاعل البيئي، والمخرجات التنظيمية وأظهرت أنه ليس هنالك أثر ذو دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والمديرين فيما يتعلق ببعد الوحدة التنظيمية.

وفي محاولة للكشف عن الدور الذي يقوم به الوعي الضميري في الصحة التنظيمية بين موظفي القطاع العام في مقاطعة كوينزلاند الاسترالية أجرى ميلر وكرفن (Miller & Griffin, 1999) دراسة بعنوان الشخصية والصحة التنظيمية: الدور الحي، استخدم الباحثان إطاراً عاماً للصحة التنظيمية مكوناً من المناخ التنظيمي، ووضوح الدور، عبء العمل، السعادة، والرضا الوظيفي، والشخصية بمستوياتها العصبية والمنبسطة، والأداء المتوافق، وتوصلت الدراسة إلى أن للوعي الضميري أثر في الصحة التنظيمية، وأن الشخصية المنبسطة مصدر للتنبؤ والانجاز المتوقع، كما أن للشخصية العصبية ارتباط في الاحتياجات النفسية.

وهدف دراسة سيثوب (Schoob, 2000) التحقق من أثر الشخصية على الأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية لدى مديري بعض المؤسسات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٢) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى أن الأداء يتأثر بطبيعة الشخصية فالإيجابية تقلل من الضغوطات وتعيق الأداء الوظيفي ولا ترتقي إلى مستوى التنظيم ولا تتميز بالمرونة.

استفاد الباحثان من الاطلاع على هذه الدراسة وقراءتها قراءة متعمقة فاحصة في تحديد مشكلة الدراسة، وبناء أدوات الدراسة، كما استفاد الباحثان

من المنهجية المتبعة في هذه الدراسات. وتتميز هذه الدراسة بأنها تناولت بالعرض والتحليل المحاولات السابقة في ميادين البحث المتعلقة بأبعاد الصحة التنظيمية، والعوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي في مختلف المجالات والاهتمام الخاص بالمنظومة التربوية وتحسين ظروف مناخ العمل.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن والواقعة ضمن مديريات التربية والتعليم لمحافظة الطفيلة ومعان للفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠، البالغ عددهم (٤٧٩٠) معلماً ومعلمة منهم (٢٠٥١) معلم ومعلمة من مديرتي التربية والتعليم التابعتين لمحافظة الطفيلة، و(٢٧٣٩) معلماً ومعلمة من مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة معان، والجدول رقم (١) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب المحافظة والنوع الاجتماعي.

جدول رقم (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المحافظة والنوع الاجتماعي

المجموع	النوع الاجتماعي		المحافظة
	أنثى	ذكر	
٢٠٥١	١٣١٤	٧٣٧	الطفيلة
٢٧٣٩	١٩٠٠	٨٣٩	معان
٤٧٩٠	٣٢١٤	١٥٧٦	المجموع

عينة الدراسة

اختيرت عينة عشوائية عنقودية طبقية حسب المحافظة، والنوع الاجتماعي، بشكل يتناسب وعددها في كل محافظة بحيث تكون ممثلة للمجتمع الأصلي بنسبة ٢٠٪، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٩٨٢) معلماً ومعلمة منهم (٤١٨) معلماً ومعلمة من مديرتي التربية والتعليم التابعتين لمحافظة الطفيلة و

(٥٦٤) معلماً ومعلمة من مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة معان، والجدول رقم (٢) يبين توزيع عينة الدراسة حسب تقاطع مستويات الدراسة (المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة في التدريس).

جدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات حسب (المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة في التدريس)

المجموع	بكالوريوس + دبلوم فأكثر			بكالوريوس فأقل			المؤهل العلمي	
	١٠ سنوات فأكثر	١٠-٥ سنوات	٥ سنوات فأقل	١٠ سنوات فأكثر	١٠-٥ سنوات	٥ سنوات فأقل	النوع الاجتماعي	المحافظة
١٥٤	١٩	٣٢	٢٠	٢٠	٣٧	٢٦	ذكور	الطفيلة
٢٦٤	٢٨	٦٠	٤١	٣٣	٦٣	٣٩	إناث	
١٨٤	٢٨	٣٧	٢١	٢٧	٣٦	٣٥	ذكور	معان
٣٨٠	٣٧	٧٥	٣٦	٦٠	٨٣	٨٩	إناث	
٩٨٢	١١٢	٢٠٤	١١٨	١٤٠	٢١٩	١٨٩	المجموع	

أداتا الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة الحالية، فقد جرى تطوير أداتي دراسة على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن معلومات عامة تتعلق بأفراد الدراسة، وشملت عدداً من المتغيرات الديمغرافية مثل (المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، والخبرة في التدريس).

الأداة الأولى: وتتضمن فقرات لقياس مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الطفيلة ومعان، وذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري الخاص بموضوع الدراسة، فقد اشتملت في مجموعها على (٣١) فقرة موزعة على ثلاث

مجالات، وهي الوظيفة والعمل ولها (٩) فقرات، والحالة الداخلية للمدرسة ولها (١٠) فقرات، النمو والتغير ولها (١٢) فقرة.

الأداة الثانية: وتتضمن فقرات لقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الطفيلة ومعان، وقد اشتملت في مجموعها على (٤٢) فقرة موزع على أربعة مجالات وهي التخطيط الدراسي وله (١١) فقرة، تنفيذ الدرس وله (١١) فقرة، التقويم وله (٨) فقرات، الالتزام المهني للمعلمين وله (١٢) فقرة.

وتم تدرج فقرات أداتي الدراسة حسب مقياس ليكرت (Likert) والمكون من خمس درجات وهي دائماً ولها (٥)، غالباً ولها (٤)، أحياناً ولها (٣)، نادراً ولها (٢)، وأبداً ولها درجة واحدة.

صدق الأدوات: للتحقق من صدق أداتي الدراسة، تم عرضهما على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجالات التربوية والإدارية والنفسية من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الطفيلة التقنية وجامعة مؤتة، وذلك للتأكد من مدى وضوح الفقرات وسلامة صياغتها لغوياً، وانتماء الفقرات للمجال الذي وضعت فيه، وصلاحياتها لقياس ما صممتا لقياسه، وأُخذ بملاحظات المحكمين وإضافاتهم والتعديلات التي تتعلق بصياغة كل فقرة من فقرات الأدوات، وقد استقرت أداتي الدراسة بصورتها النهائية، على ما هما عليه من غير حذف لأية فقرة من فقراتهما.

ثبات الأدوات: تم التأكد من ثبات الأدوات باستخدام طريقة الاختيار وإعادة الاختيار (test-re-test) وطريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) إذ قام الباحثان بتطبيق الأدوات على عينة بلغ عدد أفرادها (٣٠) معلماً ومعلمه من خارج عينة الدراسة، وأُعيد تطبيق الأدوات على هذه العينة مرة أخرى بعد أسبوعين، وحسبت درجات المعلمين على الأدوات في الاختبارين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين أداء المعلمين في الاختبارين وكانت نتائج معاملات الثبات للأداتين كما هو مبين في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣)

قيم معاملات الثبات بطريقتي الاختيار وإعادة الاختيار وطريقة الاتساق الداخلي

الأداة	المجال	طريقة الاختيار - إعادة الاختيار	الاتساق الداخلي
الصحة التنظيمية	الوظيفة والعمل	٠,٨٢	٠,٧٧
	الحالة الداخلية للمدرسة	٠,٨٠	٠,٧٩
	النمو والتغيير	٠,٨١	٠,٧٨
	الأداة ككل	٠,٨٠	٠,٧٩
الأداء الوظيفي	التخطيط الدراسي	٠,٨٣	٠,٨٠
	تنفيذ الدرس	٠,٨٤	٠,٧٩
	التقويم	٠,٨٣	٠,٨١
	الالتزام المهني للمعلمين	٠,٨٢	٠,٨٠
	الأداة ككل	٠,٨٣	٠,٨٠

يبين الجدول رقم (٣) أن قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الصحة التنظيمية بلغ (٠,٨٠) بطريقة الاختيار وإعادة الاختيار، وبطريقة الاتساق الداخلي بلغت قيمة كرونباخ ألفا (٠,٧٩)، كما تراوحت قيم معاملات الثبات على مجالات الأداة (٠,٨٠-٠,٨٢) في حين بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لأداة الأداء الوظيفي (٠,٨٣) بطريقة الاختيار وإعادة الاختيار، وبطريقة الاتساق الداخلي بلغت قيمة كرونباخ ألفا (٠,٨٠)، كما تراوحت معاملات الثبات على مجالات الأداة (٠,٨٢-٠,٨٤) وتعتبر هذه القيم عن معاملات ثبات عالية ومقبولة لأغراض الدراسة الحالية.

المعالجات الإحصائية

بعد جمع المعلومات تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية التالية :

- تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
- تم استخدام تحليل التباين الرباعي (4-way ANOVA) واختبار شافيه (Scheffe test) للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع.
- تم استخدام معامل الارتباط بيرسون للإجابة على السؤال الخامس.

إجراءات التصميم

فقد تم اعتماد المعيار التالي للحكم على درجة مستوى الصحة التنظيمية وكذلك على درجة مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين اعتماداً على المتوسط الحسابي الآتي:

(١) المستوى من (١-٤٩, ٢) مستوى منخفض.

(٢) المستوى من (٢, ٥٠-٤٩, ٣) مستوى متوسط.

(٣) المستوى من (٣, ٥٠ - فأكثر) مستوى عالي.

وبذلك يكون درجة مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية، والأداء الوظيفي على النحو التالي :

- المتوسط الحسابي الذي يقع ما بين (١-٤٩, ٢) يكون مستوى منخفض.
- المتوسط الحسابي الذي يقع ما بين (٢, ٥٠-٤٩, ٣) يكون مستوى متوسط.
- المتوسط الحسابي الذي يقع ما بين (٣, ٥٠-٥) يكون مستوى عالي.

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول :

ما مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظر المعلمين ؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية والجدول رقم (٤) يبين ذلك.

جدول رقم (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين
لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
الوظيفة والعمل	٢,٨٤	٠,٢٣٣	١	متوسطة
الحالة الداخلية للمدرسة	٢,٧٨	٠,٣٠٠	٣	متوسطة
النمو والتغيير	٢,٨٣	٠,٢٦٠	٢	متوسطة
الأداة ككل	٢,٨٢	٠,٢٨٢	-	متوسطة

يبين الجدول رقم (٤) أن جميع أبعاد الصحة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، إذ حصل بعد الوظيفة والعمل على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (٢,٨٤) وانحراف معياري (٠,٢٣٣) في حين جاء مجال النمو والتغيير بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٣) وانحراف معياري (٠,٢٦٠)، أما مجال الحالة الداخلية للمدرسة فقد جاء بالمرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٧٨) وانحراف معياري (٠,٣٠٠).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظرهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات الأداء الوظيفي والجدول رقم (٥) يبين ذلك.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الأداء الوظيفي

المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	مستوى توافرها
التخطيط الدراسي	٢,٨٢	٠,٣١	٤	متوسط
تنفيذ الدرس	٢,٨٤	٠,٣٢	٢	متوسط
التقويم	٢,٨٤	٠,٢٩	٢	متوسط
الالتزام المهني للمعلمين	٢,٨٥	٠,٢٨	١	متوسط
الأداة ككل	٢,٨٢	٠,٢٧	-	متوسط

يبين الجدول رقم (٥) أن جميع مجالات الأداء الوظيفي جاءت متوسطة، إذ حصل مجال الالتزام المهني للمعلمين على أعلى متوسط حسابي إذ يبلغ (٢,٨٥) وبانحراف معياري (٠,٢٨)، في حين حصل المجالين تنفيذ الدرس والتقويم على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢,٨٤) وبانحراف معياري (٠,٣٢)، (٠,٢٩) على التوالي، في حين حصل مجال التخطيط الدراسي على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٨٢) وبانحراف معياري (٠,٣١).

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($p \leq 0,05$) في مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظتي الطفيلة ومعان تعزى لمتغيرات (المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة) من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الرباعي (4-way Anova) وذلك لوجود أربعة متغيرات والجدول رقم (٦) يبين ذلك.

جدول رقم (٦)

تحليل التباين الرباعي (4-way Anova) لتقديرات المعلمين لمستوى توافر

أبعاد الصحة التنظيمية وفقاً لمتغيرات

(المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة)

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوب	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,٨٦٥	٠,٠٢٩	٠,٠٠٠٢	١	٠,٠٠٢	المحافظة
٠,٩١٢	٠,٠١٢	٠,٠٠٠٩	١	٠,٠٠٠٩	النوع الاجتماعي
*,٠,٠٠١	١١,٦٩	٠,٨٩٠	١	٠,٨٩٠	المؤهل العلمي
*,٠,٠٠٩	٤,٧٣	٠,٣٦٠	٢	٠,٧٢١	الخبرة
٠,٦٠١	٠,٢٧٣	٠,٠٢	١	٠,٠٢	المحافظة × النوع الاجتماعي
*,٠,٠١٤	٦,١١	٠,٤٦٦	١	٠,٤٧	المحافظة × المؤهل
٠,٦٢٨	٠,٢٣٥	٠,١٨	١	٠,١٧	النوع الاجتماعي × المؤهل
٠,٧٦٦	٠,٠٨٩	٠,٠٠٦٨	١	٠,٠٠٦٨	المحافظة × النوع الاجتماعي × المؤهل
٠,٢٦٤	١,٣٣	٠,١٠١	٢	٠,٢٠٣	المحافظة × الخبرة
*,٠,٠١٠	٤,٥٩	٠,٣٤٩	٢	٠,٦٩٨	النوع الاجتماعي × الخبرة
٠,٩٠٤	٠,١٠١	٠,٠٠٧٧	٢	٠,٠١٥	المحافظة × النوع الاجتماعي × الخبرة
*,٠,٠٠	١٠,٤٥	٠,٧٩٦	٢	١,٦	المؤهل × الخبرة
*,٠,٠٥٠	٣,٠٠٣	٠,٢٢٩	٢	٠,٤٥	المحافظة × المؤهل × الخبرة
٠,٣٨٤	٠,٩٥٨	٠,٠٠٧	٢	٠,١٥	النوع الاجتماعي × المؤهل × الخبرة
٠,٦٦١	٠,٤١٤	٠,٠٠٣	٢	٠,٠٦	المحافظة × النوع الاجتماعي × المؤهل × الخبرة
		٠,٠٧٧	٩٥٨	٧٢,١٠	الخطأ
			٩٨٢	٧٨٥,٨٧	المجموع
			٩٨١	٧٨,٥	المجموع المصحح

يبين الجدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، الخبرة، تفاعل متغيري المحافظة والمؤهل العلمي، تفاعل متغيري النوع الاجتماعي مع الخبرة، المؤهل العلمي مع الخبرة، وكذلك التفاعل الثلاثي (المحافظة المؤهل الخبرة) إذ بلغت قيمت (ف) المحسوبة (٣,٠٠٣، ١٠,٣٣، ٤,٥٩، ٦,١١، ٤,٧٣، ١١,٦٩) على التوالي، في حين لم يكن فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) لبقية المتغيرات.

وللكشف عن مصادر الفروق بين تقديرات المعلمين لمستوى الصحة التنظيمية حسب المتغيرات السابقة كانت كما يلي :

أ - المؤهل العلمي : لتحديد أي مستويات المؤهل العلمي تعزى الفروق قد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (٧) يبين ذلك.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فأقل	٢,٨٤	٠,٢٩
بكالوريوس + دبلوم فأكثر	٢,٧٨	٠,٢٥
المجموع	٢,٨	٠,٢٨

يبين الجدول رقم (٧) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى لفئة المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل، فقد حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٤) وانحراف معياري (٠,٢٩)، في حين أن فئة المؤهل العلمي بكالوريوس + دبلوم فأكثر فقد حصلوا على متوسط حسابي (٢,٧٨) وانحراف معياري (٠,٢٨).

ب - الخبرة : لتحديد مصدر الفروق في تقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب متغير الخبرة، تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

جدول رقم (٨)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية للفروق في تقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب متغير الخبرة

الخبرة	٥ سنوات فأقل (٢,٨٥)	(١٠-٥) سنوات (٢,٨٣)	١٠ سنوات فأكثر (٢,٧٧)
٥ سنوات فأقل (٢,٨٥)	-	٠,٢٨	٠,٠٨٤*
(١٠-٥) سنوات (٢,٨٣)	-	-	٠,٠٦٥
١٠ سنوات فأكثر (٢,٧٧)	-	-	-

يبين الجدول رقم (٨) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية تعزى لذوي الخبرة (٥ سنوات فأقل) حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٥).

ج - تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي: لتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (٩) يبين ذلك.

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب متغير تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي

المحافظة	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطفيلة	بكالوريوس فأقل	٢,٨١	٠,٣١
	بكالوريوس + دبلوم فأكثر	٢,٧٤	٠,٢٨
معان	بكالوريوس فأقل	٢,٨٧	٠,٢٨
	بكالوريوس + دبلوم فأكثر	٢,٧٧	٠,٢٤

يبين الجدول رقم (٩) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي تعزى لفئة

بكالوريوس فأقل من المدارس التابعة لمحافظة معان، حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٧) وانحراف معياري (٠,٢٨).

د - النوع الاجتماعي مع الخبرة: لتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل النوع الاجتماعي مع الخبرة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (١٠) يبين ذلك.

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل متغير النوع الاجتماعي مع الخبرة

النوع الاجتماعي	الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ذكور	(٥ سنوات) فأقل	٢,٨١	٠,٣٢
	(٥-١٠) سنوات	٢,٨٦	٠,٣٢
	(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٧٤	٠,٣٢
إناث	(٥ سنوات) فأقل	٢,٨٧	٠,٢٧
	(٥-١٠) سنوات	٢,٨٠	٠,٢٤
	(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٧٨	٠,٢٤

يبين الجدول رقم (١٠) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل متغير النوع الاجتماعي مع الخبرة تعزى للإناث ذوات الخبرة (٥ سنوات فأقل) حيث حصلن على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٧) وانحراف معياري (٠,٢٧).

هـ - التفاعل المؤهل العلمي مع الخبرة: لتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل متغير المؤهل العلمي مع الخبرة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (١١) يبين ذلك.

جدول رقم (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى توافر
أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل متغير المؤهل العلمي مع الخبرة

المؤهل العلمي	الخبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فأقل	(٥ سنوات) فأقل	٢,٩١	٠,٣٢
	(٥-١٠) سنوات	٢,٨١	٠,٢٩
	(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٨٠	٠,٢٥
بكالوريوس +دبلوم فأكثر	(٥ سنوات) فأقل	٢,٧٤	٠,١٨
	(٥-١٠) سنوات	٢,٨٣	٠,٢٥
	(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٧٢	٠,٣٢

يبين الجدول رقم (١١) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل المؤهل العلمي مع الخبرة تعزى لفئة المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل وذوي الخبرة (٥ سنوات) فأقل، حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٩١) وبانحراف معياري (٠,٣٢).

و - التفاعل الثلاثي (المحافظة × المؤهل × الخبرة): ولتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب تفاعل متغير المحافظة مع المؤهل العلمي مع الخبرة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول رقم (١٢) يبين ذلك.

جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد
الصحة التنظيمية حسب التفاعل الثلاثي لمتغير المحافظة مع المؤهل العلمي والخبرة

المحافظة	المؤهل العلمي	الخبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطفيلة	بكالوريوس فأقل	(٥ سنوات) فأقل	٢,٨٩	٠,٣٦
		(٥-١٠) سنوات	٢,٧٨	٠,٣١
		(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٧٥	٠,٢١

تابع/ جدول رقم (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب التفاعل الثلاثي لمتغير المحافظة مع المؤهل العلمي والخبرة

المحافظة	المؤهل العلمي	الخبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	بكالوريوس + دبلوم فأكثر	(٥ سنوات) فأقل	٢,٧٤	٠,١٤
		(١٠-٥) سنوات	٢,٨٢	٠,٢٢
		(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٨١	٠,٤٧
معان	بكالوريوس فأقل	(٥ سنوات) فأقل	٢,٩٣	٠,٢٩
		(١٠-٥) سنوات	٢,٨٣	٠,٢٧
		(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٨٣	٠,٢٧
	بكالوريوس + دبلوم فأكثر	(٥ سنوات) فأقل	٢,٧٥	٠,٢١
		(١٠-٥) سنوات	٢,٨٤	٠,٢٧
		(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٦٦	٠,١١

يبين الجدول رقم (١٢) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية حسب التفاعل الثلاثي (المحافظة × المؤهل × الخبرة) يُعزى لفئة المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل وذوي الخبرة (٥ سنوات) فأقل ومن مدارس محافظة معان، حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٩٣) وانحراف معياري (٠,٢٩).

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في مستوى الأداء الوظيفي في المدارس الحكومية التابعة لمحافظة الطفيلة ومعان تُعزى لمتغيرات المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام تحليل التباين الرباعي (4-way Anova) وذلك لوجود أربع متغيرات والجدول رقم (١٣) يبين ذلك.

جدول رقم (١٣)

تحليل التباين الرباعي (4-way Anova) لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي وفقاً لمتغيرات المحافظة، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوب	مستوى الدلالة
المحافظة	٠,٢٤٢	١	٠,٢٤٢	٣,٤٢٠	٠,٠٦٥
النوع الاجتماعي	٠,٢٠٢	١	٠,٢٠٢	٢,٨٥٣	٠,٠٩٢
المؤهل العلمي	٠,٥٥٢	١	٠,٥٥٢	٧,٨١٢	٠,٠٠٥
الخبرة	١,٥٠	٢	٠,٧٤٩	١٠,٥٩٥	٠,٠٠٠
المحافظة × النوع الاجتماعي	٠,٣٨٣	١	٠,٣٨٣	٥,٤١٧	٠,٠٢٠
المحافظة × المؤهل العلمي	٠,٧٨٧	١	٠,٧٨٧	١١,١٢٩	٠,٠٠١
النوع الاجتماعي × المؤهل العلمي	٠,٠٠٦	١	٠,٠٠٦١٦	٠,٠٨٧	٠,٧٦٨
المحافظة × النوع الاجتماعي × المؤهل العلمي	٠,٠٧٨	١	٠,٠٧٨	١,١٠٢	٠,٢٩٤
المحافظة × الخبرة	٠,٢١٠	٢	٠,١٠٥	١,٤٨٩	٠,٢٢٦
النوع الاجتماعي × الخبرة	٠,٢١٥	٢	٠,١٠٧	١,٥١٨	٠,٢٢٠
المحافظة × النوع الاجتماعي × الخبرة	٠,٢٣٨	٢	٠,١١٩	١,٦٨٧	٠,١٨٦
المؤهل × الخبرة	١,١٠٦	٢	٠,٥٥٣	٧,٨٢٤	٠,٠٠٠
المحافظة × المؤهل × الخبرة	٠,٣٣٤	٢	٠,١٦٧	٢,٣٦٦	٠,٠٩٤
النوع الاجتماعي × المؤهل × الخبرة	٠,٧٩	٢	٠,٠٣٤	٠,٥٥٩	٠,٥٧٢
المحافظة × النوع الاجتماعي × المؤهل × الخبرة	٠,٢٠٤	٢	٠,١٠٢	١,٤٤٣	٠,٢٣٧
الخطأ	٦٧,٧٠٥	٩٥٨	٠,٠٧٠٦		
المجموع	٨٠٠٤,٦٥٨	٩٨٢			
المجموع المصحح	٧٣,٨١٦	٩٨١			

يبين الجدول رقم (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، الخبرة، تفاعل المحافظة مع

النوع الاجتماعي، تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي، وتفاعل المؤهل العلمي مع الخبرة، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٧,٨١٢، ١٠,٥٩٥، ١١,١٢٩، ٧,٨٢٤) على التوالي، في حين لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) لبقية المتغيرات.

وللكشف عن مصادر الفروق بين تقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب المتغيرات السابقة كانت كما يلي :

أ - المؤهل العلمي : لتحديد أي من مستويات المؤهل العلمي تُعزى الفروق، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (١٤) يبين ذلك.

جدول رقم (١٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فأقل	٢,٨٦	٠,٢٩
بكالوريوس + دبلوم فأكثر	٢,٨١	٠,٢٤

يبين الجدول رقم (١٤) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي تُعزى لفئة المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل، فقد حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٦) وانحراف معياري (٠,٢٩) في حين أن فئة البكالوريوس + دبلوم فقد حصلوا على متوسط حسابي (٢,٨١) وانحراف معياري (٠,٢٤).

ب - الخبرة : لتحديد مصدر الفروق في تقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة، فقد تم استخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية والجدول رقم (١٥) يبين ذلك.

جدول رقم (١٥)

نتائج اختبار شافيه للمقارنات البعدية للفروق في تقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب متغير الخبرة

الخبرة	٥ سنوات فأقل (٢,٨٩)	(١٠-٥) سنوات (٢,٨٥)	١٠ سنوات فأكثر (٢,٧٧)
٥ سنوات فأقل (٢,٨٩)	-	٠,٠٣٩	٠,١١*
(١٠-٥) سنوات (٢,٨٥)	-	-	٠,٠٧٩
١٠ سنوات فأكثر (٢,٧٧)	-	-	-

يبين الجدول رقم (١٥) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي تُعزى لذوي الخبرة (٥ سنوات) فأقل حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٩).

ج - تفاعل المحافظة مع النوع الاجتماعي: لتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المحافظة مع النوع الاجتماعي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول رقم (١٦) يبين ذلك.

جدول رقم (١٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل متغير المحافظة مع النوع الاجتماعي

المحافظة	النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطفيلة	ذكور	٢,٩	٠,٣٠٠
	إناث	٢,٨٢	٠,٢٣
معان	ذكور	٢,٨٢	٠,٢٩
	إناث	٢,٨٤	٠,٢٨

يبين الجدول رقم (١٦) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المحافظة مع النوع الاجتماعي تُعزى لفئة الذكور

من المدارس التابعة لمحافظة الطفيلة، حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٩) وبانحراف معياري (٠,٣٠٠).

د - تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي : لتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول رقم (١٧) يبين ذلك.

جدول رقم (١٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل متغير المحافظة مع المؤهل العلمي

المحافظة	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الطفيلة	بكالوريوس فأقل	٢,٨٤	٠,٢٩
	بكالوريوس + دبلوم فأكثر	٢,٨٥	٠,٢٣
معان	بكالوريوس فأقل	٢,٨٧	٠,٢٩
	بكالوريوس + دبلوم فأكثر	٢,٧٨	٠,٢٥

يبين الجدول رقم (١٧) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المحافظة مع المؤهل العلمي تعزى لفئة المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل من المدارس التابعة لمحافظة معان، حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٨٧) وبانحراف معياري (٠,٢٩).

هـ - التفاعل المؤهل العلمي مع الخبرة: لتحديد مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل متغير المؤهل العلمي مع الخبرة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والجدول رقم (١٨) يبين ذلك.

جدول رقم (١٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء
الوظيفي حسب تفاعل متغير المؤهل العلمي مع الخبرة

المؤهل العلمي	الخبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس فأقل	(٥ سنوات) فأقل	٢,٩٣	٠,٣٠
	(٥-١٠) سنوات	٢,٨٣	٠,٢٩
	(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٨١	٠,٢٦
بكالوريوس +دبلوم فأكثر	(٥ سنوات) فأقل	٢,٨١	٠,٢٠
	(٥-١٠) سنوات	٢,٨٦	٠,٢٧
	(١٠ سنوات) فأكثر	٢,٧٢	٠,١٨

يبين الجدول رقم (١٨) أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المؤهل العلمي مع الخبرة تعزى لفئة المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل وذوي الخبرة (٥ سنوات) فأقل، حيث حصلوا على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (٢,٩٣) بانحراف معياري (٠,٣٠).

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي في مدارس محافظتي الطفيلة ومعان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال، فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين كل بعد من أبعاد الصحة التنظيمية وكل مجال من مجالات الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في مدارس محافظتي الطفيلة ومعان، والجدول رقم (١٩) يبين ذلك.

جدول رقم (١٩)

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) بين أبعاد الصحة

التنظيمية ومجالات الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي ككل	الالتزام المهني للمعلمين	التقويم	تنفيذ الدرس	التخطيط الدراسي	مجالات الأداء الوظيفي أبعاد الصحة التنظيمية
٠,٨٩ *	٠,٨٣ *	٠,٧٩ *	٠,٧٨ *	٠,٨٤ *	الوظيفة والعمل
٠,٨٨ *	٠,٨٣ *	٠,٧٩ *	٠,٧٨ *	٠,٨٤ *	الحالة الداخلية للمدرسة
٠,٨٩ *	٠,٨٣ *	٠,٨٠ *	٠,٧٩ *	٠,٨٥ *	النمو والتغيير
٠,٨٠ *	٠,٧٦ *	٠,٧٣ *	٠,٧٢ *	٠,٧٤ *	الصحة التنظيمية ككل

❖ دال عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)

يبين الجدول رقم (١٩) أن معامل الارتباط بين أبعاد الصحة التنظيمية ومجالات الأداء الوظيفي قد بلغ (٠,٨٠) * وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$)، كما بلغ معامل الارتباط بين بعد "النمو والتغيير" في الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي (٠,٨٩) * وكذلك بعد الوظيفة والعمل مع الأداء الوظيفي وهي أعلى قيمة بين أبعاد الصحة التنظيمية مع الأداء الوظيفي ككل.

مناقشة النتائج

مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول

أشارت النتائج في الجدول رقم (٤) إلى أن أبعاد مجالات الصحة التنظيمية جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,٨٢) وانحراف معياري (٠,٢٨٢) وهذه النتيجة تعكس افتقار البيئة المدرسية إلى كثير من المرتكزات الأساسية لبناء الثقة بين المعلمين والإدارة، وطبيعة التواصل المنظم بين عناصر المنظومة التربوية، والمناخ التنظيمي المريح والمحفز على الإبداع وإقامة العلاقات الإنسانية في التنظيم، ومشاركة المعلمين بالقرارات، وتقبل الرأي والرأي الآخر

واحترام قيم واتجاهات المعلمين، والتعاون بين أعضاء المجتمع المدرسي والمجتمع المدني الأكبر والذي يمكن تفعيله من خلال مناقشة المشكلات الاجتماعية فضلاً عن توجه الإدارة نحو المركزية.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة كالمز (Calmez, 2006) إلى بيّنت حاجة المدارس إلى مزيد من التعريف والوضوح، والاتساق والمساءلة ودراسة أكابابا (Akababa, 1996) التي توصلت إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء المعلمين والمديرين فيما يتعلق بأبعاد الصحة التنظيمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

أشارت نتائج الجدول رقم (٥) إلى إن جميع مجالات الأداء الوظيفي جاءت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي (٢,٨٢) وبانحراف معياري (٠,٢٧) وهذه النتيجة تبين مدى حاجة المعلمين إلى برامج تدريبية تتميز بالطابع التطبيقي العملي وعلى مواضيع ذات صلة بعملهم، مثل: إدارة الوقت، إدارة الصف، التخطيط الدراسي، ومن خلال آليات التعليم المصغر تحديداً، وتنفيذ الدرس باستخدام استراتيجيات تدريسية وتقويمية فعالة، والاستفادة من نتائج التغذية الراجعة من خلال التقويم التشخيصي والتكويني والختامي للطلبة فضلاً عن تطوير مفهوم الالتزام الوظيفي، وتفعيل منظومة القيم لدى المعلمين والارتقاء بها إلى مستوى تذويتها داخلياً.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (خليف، ٢٠٠٧) التي توصلت أن مستوى الأداء الوظيفي في مدارس الإمارات العربية جاء متوسطاً في مجالات التقويم، والتدريس، وإدارة الصف، والتخطيط. ودراسة سيشوب (Schoob, 2000) التي توصلت إلى أن الأداء يتأثر بطبيعة شخصية المعلم والمدير.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

أشارت النتائج الواردة في الجداول رقم (٧) (٨) (٩) إلى أن فئة المعلمين ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس فأقل) وخبرة (٥ سنوات فأقل) وفي محافظتي

معان والطفيلة، قد قدرت مستوى توافر أبعاد الصحة التنظيمية في المدارس بأعلى متوسط حسابي، وهذا يشير أن هذه الفئة ما زالت خبراتها متواضعة وتجربتها حديثة، وقدرتها على تحديد أبعاد الصحة التنظيمية والمناخ السائد في المدرسة تنقصها القدرة على وضع مؤشرات ومعايير للعمل والعلاقات التي يجب أن تسود، وعملية تحليل وتفسير ادوار مدير المدرسة وكفاياته الفنية، والإدارية والمهنية، وإدارة الموارد المادية، والبشرية فضلاً عن حرص بعض الإدارات المدرسية على أمنها الوظيفي بالابتعاد عن ثقافة التغيير والتجديد.

وفيما يتعلق بالنوع الاجتماعي وتفاعله مع الخبرة، يشير الجدول رقم (١٠) إلى أعلى التقديرات كانت للمعلمات ذوات الخبرة (٥ سنوات فأقل) جاءت بمتوسط حسابي (٢,٨٧) وبانحراف معياري (٠,٣٢) ويشير هذا إلى أن هذه الفئة من المعلمات تعد سلوك مديرة المدرسة الإداري نموذجاً بحكم الخبرة والمهارة، فضلاً عن خصوصية الإناث في إقامة العلاقات الجيدة، والتفاعل والالتزام بمتطلبات الوظيفة مما يؤثر إيجاباً على تماسك الجماعة المدرسية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة تشيو وجينج (Tsui & Change, 1999) التي توصلت إلى التزام المعلمين في مدارس هونج كونج بالعمل، وأن أبعاد الصحة التنظيمية والاستقامة هي الأكثر مساهمة في التزام المعلمين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

أشارت النتائج الواردة في الجدولين المرقومين (١٤) (١٥) إلى أن فئة المعلمين (بكالوريوس فأقل) وخبرة (٥ سنوات فأقل) كانت تقديراتهم لمستوى الأداء الوظيفي عالية، وهذا يبين أن هذه الفئة من المعلمين تعتقد أن ممارساتها كافية لتحسين مستوى الأداء الوظيفي في حين أن المعلمين المؤهلين يرون أن ممارساتهم لا تحقق مستوى الأداء المطلوب بحكم إعدادهم وخبراتهم، وإدراكهم للمستوى المتميز من الأداء، وهذا بدوره يدل على أثر المؤهل العلمي والتربوي في إعداد المعلم لمهنة التدريس.

وفي مجال تفاعل المحافظة مع النوع الاجتماعي أشارت النتائج الواردة في الجدول رقم (١٦) إلى أن مصدر الفروق يعزى لفئة الذكور من المدارس التابعة لمحافظة الطفيلة وهذا يشير إلى طبيعة محافظة الطفيلة الجغرافية حيث مناطقها متقاربة مما كان له الأثر الإيجابي على التواصل بين المشرفين والمعلمين وما يترتب على ذلك من إشراف، وتقويم، ومتابعة، وإقامة العلاقات المهنية، وتكرار اللقاءات والزيارات الإشرافية، وتحليل المواقف الصفية، فضلاً عن الأثر الإيجابي للعلاقات غير الرسمية، وعلاقة ذلك على أداء عناصر المنظومة التعليمية، بعكس ظروف محافظة معان المتباعدة جغرافياً وأثر ذلك على التواصل واللقاءات التربوية.

كما يشير الجدول رقم (١٧) إلى مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المحافظة والمؤهل العلمي لفئة المعلمين (بكالوريوس فأقل) من مدارس محافظة معان قد يعزى ذلك إلى خبرات المعلمين الحديثة المتواضعة في مجال إدراك أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها على مسيرة العمل التربوي، وأدوار المعلم الجديدة، وقيم العمل التربوي، في إطاره الشامل، والخبرة العملية، ومستوى نضج المفاهيم التربوية لديهم.

وأما فيما يتعلق بتفاعل المؤهل العلمي مع الخبرة فيشير الجدول رقم (١٨) إلى أن مصدر الفروق لتقديرات المعلمين لمستوى الأداء الوظيفي حسب تفاعل المؤهل مع الخبرة تعزى لفئة المعلمين بكالوريوس فأقل وذوي خبرة (٥ سنوات فأقل)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى إدراك متواضع لمستوى الأداء الوظيفي المطلوب والمناخ الداعم، ومؤشرات العمل التربوي الناجح، ومستوى كفاءة النظام، وفاعليته، ومفهومهم للمسؤولية التربوية واقتناعهم بممارسات مدرائهم التقليدية في العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

يبين الجدول رقم (١٩) وجود علاقة دالة إحصائية بين أبعاد الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي، فالصحة التنظيمية توفر مناخاً داعماً لتحسين بيئة

التعليم، والحفاظ على تماسك الجماعة، وما يترتب على ذلك من تعميق لثقافة الانجاز، وبناء الثقة بين الإدارة والمعلمين والطلبة، وتنظيم البيئة المادية، ورفع كفاءة الموارد البشرية، وتفعيل مشاركة المعلمين في اتخاذ القرار المدرسي، كأحد ركائز الانجاز النوعي، وإطلاق المبادرات الإبداعية في المدرسة.

ويشير كذلك الجدول رقم (١٩) إلى معامل ارتباط عالي بين بعد النمو والتغيير في الصحة التنظيمية والأداء الوظيفي حيث بلغ (٠,٨٩) وقد يعزى ذلك إلى تركيز هذا البعد على مظاهر الاستقلالية والإبداع وحل المشكلات، وإعلان المدرسة لانجازاتها، ومعالجة المشكلات الطارئة والجديدة غير المألوفة في العمل نتيجة لعوامل التطور الاجتماعي والثقافي، والاقتصادي، والتقني التي تمر بها المجتمعات، والاهتمام بالمخرجات التعليمية، والطريقة والكيفية التي تواجه المدرسة بها مشكلاتها.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة جوزيف (Joseph, 2004) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين ظروف العمل والأداء الوظيفي والرضا عنه، ودراسة راي (Rae, 2003) التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين المؤسسات التي يشارك المعلم في إدارتها وبين الأداء الوظيفي للمعلمين.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحثان بالآتي:

- تطوير برامج تدريب مديري ومديرات المدارس وتضمينها أبعاد الصحة التنظيمية في مجالات الاتصال والمناخ التنظيمي والعلاقات الإنسانية، وعمليات اتخاذ القرار بناء على معطيات التغذية الراجعة، والاستفادة من قواعد البيانات والمعلومات ذات الصلة.
- إجراء دراسات أخرى مماثلة على مجتمعات أخرى من الهيئات الإدارية والتدريسية في المؤسسات التربوية.

- إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول العلاقة بين أبعاد الصحة التنظيمية، والإبداع، والرضا الوظيفي، والانتماء.
- بناء مقياس لأبعاد الصحة التنظيمية في المؤسسات التربوية يناسب البيئة العربية عامه والبيئة الأردنية خاصة.
- تدريب مديري المدارس على منظومة التعامل الإنساني مع المعلمين لرفع الروح المعنوية لديهم، والارتقاء بمستوى الثقة بينهم.

Availability of Organizational Health Criteria and Its Relation with Occupational Performance in Public Schools of Tafila and Ma'an Governorates in Southern Region of Jordan

Dr. Soliman S. ALhagaya

Dr. Hani A. ALkrymein

Faculty of Educational Sciences
Tafila Technical University/ H.K.J

Abstract

The study aims at exploring the availability level of organizational health criteria represented in the career, and work school domestic situation and its inherent power to develop and change, and its relation with the occupational performance in public schools of Tafila and Ma'an Governorates in southern part of Jordan from the teacher's perspectives. To achieve the objectives of the study, two instruments were used to collect data from the sample of the study (982 male and female teachers) from educational directorates in Tafila and Ma'an. Findings indicate:

- 1 - The level of the Organizational Health domain availability in public schools of Tafila and Ma'an was moderate from the teacher's perspectives.
- 2 - The level of the occupational performance of teachers in public schools of the two governorates was also medium in the average.
- 3 - There is a statistically significant positive correlation between the Organizational Health availability domain and occupational performance.

المراجع

- ١ - البدرى، طارق عبد الحميد (٢٠٠١). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، (ط١). عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- ٢ - الحيايى، سعدون (٢٠٠٤). نحو رؤية جديدة للتربية والتعليم في ضوء مطالب وتحديات القرن الحادي والعشرين. مجلة التربية، ١٤٨ (٣٣)، ٩٤-١٠٤.
- ٣ - خليف، نبيل (٢٠٠٧). أنموذج مقترح لتطوير الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الامارات العربية. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٤ - الرشدان، عبد الله زاهي وهمشري، عمر أحمد (٢٠٠٢)، نظام التربية والتعليم في الأردن، (ط ١). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٥ - الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٤). النظام التربوي الأردني وفق رؤية تطويرية، (ط١). الكرك: مركز يزيد للنشر.
- ٦ - عياصرة، علي احمد عبدالرحمن (٢٠٠٦). القيادة والدافعية في الإدارة التربوية. عمان: دار ومكتبة الحامج.
- ٧ - القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠). نظرية المنظمة والتنظيم، (ط١). عمان: دار وائل للنشر.
- ٨ - مصطفى، أحمد السيد (٢٠٠٥). إدارة السلوك التنظيمي نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل. القاهرة: دار الفكر العربي.
- ٩ - النعيمات، معتصم أبو شتال (٢٠٠٥). مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وأثرها في الحد من مصادر ضغوط العمل: دراسة ميدانية على أطباء القطاع الحكومي في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
- ١٠ - هامر، مايكل واستيفن، ستاننتين (٢٠٠٠). ثورة إعادة الهندسة دليلك إلى

- ثورة إعادة العمليات الإدارية. الرياض: آفاق الابداع للنشر والإعلام، سلسلة آفاق الإدارة والأعمال.
- ١١ - همشري، عمر أحمد (٢٠٠١). مدخل إلى التربية، (ط١). عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ١٢ - وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٦). مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا. عمان، الأردن.
- 13 - Akbaba, S. (1997). Organizational health of secondary schools in Turkey and changes needed, Unpublished doctoral dissertation, Ankara University, Ankara, Turkey.
- 14 - Calmes, C. (2006). Principals as instructional leaders. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Deigo.
- 15 - Hill, G. (2003). Organizaional health. **School Administrator Journal Arlington, USA**, 60 (5), 26 1-36.
- 16 - Joseph,G. (2004). The relationship among working conditions, job satisfaction and teachers performance in private schools under Kot-tayam cooperative agency. (Unpublished thesis) Kerala, India.
- 17 - Karkmaz, M. (2007). Effect of Leadership Styles on organizational Health. **Educational Research Quarterly**, 30(3), 56.
- 18 - Keeton,C. (2003). '**District organization and management**'. Clear Creek Independent School District, Texas, USA.
- 19 - Laub, G. (2004). Organizational health and organizational levels organizational leadership assessment group. Indiana Wesleyan University,U-SA.
- 20 - Miller, R., & Griffin, M. (1999). Personality and organizational health: the role of conscientiousness. **Work and Stress**. University of Queensland, Brisbane, Australia. 13, 17-19.
- 21 - Nurit, S. & Cohen, W. (1991). Organizational health analyzer. **Journal of Leadership Applications**, California State University, USA. 1(3), 1-9.
- 22 - Rac, T. (2003). Relationship among perceived organizational support,

- teacher efficacy, and teacher performance. (Unpublished Doctoral Dissertation). Alliant International University, San Diego.
- 23 - Rue, L. & Byars, L. (2001). **Supervision: key link to productivity**, 7 th ed. New York, McGraw -Hill Irwin.
- 24 - Saunders, L. & Barker, Steve (2001). Organizational health: A framework for check your organizational fitness for success, **Journal of Change Management**. London, UK, 2(2), 173 -184.
- 25 - Schoob, C. (2000). Personality and job performance under nonroutine conditions . **DAI-b**, 61(11), 6173.
- 26 - Sullivan, S. & Glanz, G. (2005). **Building effective learning communities: strategies for leadership, learning and collaboration**. Thousand Oaks, CA: Corwin Press
- 27 - Tsui, K. & Cheng, Y. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. **Educational Research and Evaluation**, 5(3), 249 -268.
- 28 - Vansant, D. (2000). **Organizational health ventures inc publications**. Columbia, University, USA
- 29 - Williams, T. & Williams R. (2004). Diagnosing organizational health. 'Communication World' San Francisco, USA, 21(1), 20 -30.
- 30 - Wolff, S. (2003). Organizational health beyond integrated disability. **Management Compensation and Benefits Review**, Saranac Lake, USA, 35(4), 7 -13.

