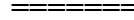




كلية التربية

إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)



تأثير دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين

إعداد

محمد حسين محمد المواشلة

باحث دكتوراة الجامعة العربية الامريكية- فلسطين

«المجلد الأربعون- العدد الثالث- جزء ثانى - مارس ٢٠٢٤ م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المُلخَص

هدفت الدراسة إلى دراسة دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام أداة للدراسة وزعت على (١٣٠) معلم ، وتم استرداد منها (١٢٧) استبانة صالحة، وتم استخدام اختبارات للعينات المستقلة وتحليل التباين ANOVA لتحليل البيانات، أظهرت الدراسة وجود بيئة تنظيمية إيجابية في مدارس النقب، حيث ارتفع مستوى الالتزام التنظيمي وتوفرت ثقافة تنظيمية فعالة، مصاحبة لقيادة تنظيمية قوية. أعرب المعلمون عن ارتباط قوي والالتزام التنظيمي، وأشاروا إلى تشجيع المديرين على الابتكار والاستفادة من قدرات القيادة، كما أظهرت النتائج فروقاً بين فئات المشاركين، مشيرة إلى تأثير بعض العوامل الشخصية على تصورات المعلمين حول السلوك التنظيمي. فعلى سبيل المثال، أظهرت النتائج اختلافات ذات دلالة إحصائية بناءً على الجنس، وكذلك أثرًا للمؤهل العلمي على مستوى القيادة التنظيمية. كما أظهرت الخبرة تأثيرًا إيجابيًا على الالتزام التنظيمي، استنادًا إلى هذه الاستنتاجات، تم تقديم توصيات لتعزيز الثقافة التنظيمية وتحسين الأداء في المدارس، مثل تعزيز التعاون وتطوير مهارات القيادة وتشجيع على الابتكار.

الكلمات المفتاحية: تنمية السلوك التنظيمي، معلمي المدارس مدارس النقب.

Abstract

The study aimed to study the role of directorates in developing organizational behavior among school teachers in the Negev from this point of view. The objectives of the study are often to use the descriptive analytical model. A computer tool was used and distributed to (130) teachers. (127) valid questionnaires were retrieved, and a test was used. For the samples, an ANOVA was used to analyze the data. The study found that there is a positive organizational environment in the schools of the Negev, with a high level of organizational performance and an effective organization with a strong leadership organization. So they thought about realizing their strong commitment, they encourage plants to think about innovating leadership capabilities, they also innovate differences between organizing participants, and influence some personal factors on perceptions and are able about organizational behavior. For this reason, the results highlighted statistically significant differences on gender, in addition to the lack of educational qualifications at the leadership level. Experience also has a positive impact on organizational commitment, and thus to these unique nesses, provide positive recommendations for trustworthy culture and performance in schools, such as enhancing collaboration, developing leadership skills, and encouraging innovation.

Keywords: organizational behavior development, Negev school teacher.

مقدمة:

تعتبر المدارس بيئة حيوية لتكوين الطلاب وتطوير مهاراتهم، وفي هذا السياق، يلعب المعلم دورًا حيويًا في نجاح التعليم. ومع ذلك، فإن أداء المعلمين لا يعتمد فقط على مهاراتهم التعليمية، بل يتأثر أيضًا بالبيئة التنظيمية في التي يعملون فيها.

تمثل القيادة أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المدرسة وبخاصة إذا وجد القائد الكفاء ، الذي يمارس دوره القيادي بمهارة وبراعة ، ويحاول اختيار الأنماط القيادية الإيجابية التي تتناسب وظروف العمل الإداري ، وزيادة مستوى السلوك التنظيمي الإيجابي لدى المعلمين في المدارس التي يعملون فيها (Alejandro & Iglesia, 2018)

كما جاء في وليد اسعد (٢٠١٨) إن طبيعة عمل مدير المدرسة تفرض عليه أن يقوم بدوره القيادي في مدرسته ، ومن الطبيعي أن يتوقع منه القيام بهذا الدور القيادي ، وحسب دراسة هيتبالييزد (hitbullseye, 2022) الرؤساء في المراكز الإدارية الأعلى والمعلمون والطلبة وأولياء الأمور والمجتمع بمختلف مؤسساته ينظرون إلى مدير المدرسة على أنه القائد ، وعليه القيام بدور القيادة وما يترتب عليه من مسؤوليات ومهام.

وهناك عدة أنماط للإدارة ولكل نمط ميزاته ويختلف مديرو المدارس في سياستهم فهناك المدير الذي يؤمن بالمبادئ الديمقراطية فيناقش مشكلات المدرسة مع المدرسين ، وذلك قبل عرضها على مجلس المدرسة للحصول على مساندتهم، ودراسة السلوك التنظيمي من أكثر المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من المفكرين والباحثين والاختصاصيين ومن أكثرها إثارة وتعقيدا ، ويقدم علم السلوك التنظيمي معارف ومهارات يحتاجها كل فرد (كل مدير) يود أن يحقق أهدافه من خلال آخرين وذلك حسب دراسة (ماهر، ٢٠١٤)

وتعود أهمية دراسة السلوك التنظيمي للمعلمين حسب (حمادات، ٢٠١٥) إلى أهمية المعلم وكونه أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية ، والتعرف إلى المصادر التي تؤدي إلى زيادة الضغوط عليه ، ودور القائد التربوي في معرفة تلك المصادر ، واقتراح أهم الوسائل والأساليب لتجنب السلوك التنظيمي السلبي في العمل التربوي

تأتي أهمية التنظيم المدرسي إلى الأمام، حيث يعكس السلوك التنظيمي لدى المعلمين مدى تكامل وفعالية العمل المدرسي. وفي هذا السياق، يأخذ دور المديرين في القيادة وتنظيم البيئة المدرسية أهمية كبيرة، كما وتستهدف هذه الدراسة فحص تأثير دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب، من خلال فهم وتحليل وجهة نظر

المعلمين أنفسهم حيال هذا الأمر. يهدف البحث إلى تسليط الضوء على العناصر التي يمكن أن تعزز أو تقوض السلوك التنظيمي وتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل التنظيمية في المدارس، من خلال تحليل هذا الموضوع، يمكن أن يقدم البحث إسهامًا قيمًا لفهم العلاقة بين إدارة المدارس وسلوك المعلمين، وبالتالي، قدرتهم على تحقيق التحفيز والتفوق في ميدان التعليم.

مشكلة الدراسة :

في سياق تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب، تظهر مشكلة تتمثل في عدم وضوح الفهم حول دور مديري المدارس في تحفيز وتنمية هذا السلوك بالشكل المطلوب. يعتبر السلوك التنظيمي أمراً حيوياً لأداء المعلمين وجودة التعليم، ومع ذلك، قد يواجه المعلمون تحديات في فهم كيف يمكن للإدارة المدرسية تحسين وتعزيز هذا السلوك بشكل فعال، كما ويعتبر للسلوك التنظيمي للمعلمين أهمية في وقتنا الحاضر نتيجة للتطور السريع الذي تشهده جميع مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والسياسية ، ولا سيما أن المدرسة تواجه في ظل هذه التطورات المتلاحقة ضرورة ملحة للاهتمام بالسلوك، وتعتبر المدارس في النقب جزءاً حيوياً من النظام التعليمي، وتواجه تحديات فريدة نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة. يأتي تطوير السلوك التنظيمي لدى المعلمين كعنصر محوري لتحسين أداء المدرسة وتحقيق الأهداف التعليمية. لذلك، يستدعي الأمر إلقاء الضوء على دور المديرين في هذه المدارس وكيف يمكنهم تعزيز السلوك التنظيمي لدى المعلمين،

١. ما دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين؟

٢. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس؟

٣. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

أهمية الدراسة:

يتناول البحث أهمية فهم تأثير دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب. تعتبر هذه الدراسة ذات أهمية بالغة لعدة أسباب منها فهم كيفية تأثير مديري المدارس يمكن أن يسهم في تطوير بيئة العمل التنظيمية بمدارس النقب، مما يعزز الرضا الوظيفي والتفاعل الإيجابي بين المعلمين وكذلك تعزيز الفهم للعوامل المؤثرة من خلال مساهمة البحث في فهم الفروق التي قد تظهر في تقييم المعلمين لدور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي، سواء اعتبروا جنسهم أو مؤهلاتهم العلمية أو سنوات الخبرة، وكذلك تحسين إدارة المدارس كون نتائج البحث يمكن أن تسهم في تحسين إدارة المدارس من خلال توجيه الاهتمام إلى الجوانب التي تحتاج إلى تطوير وتحسين لتعزيز تجربة المعلمين وفعالية الإدارة.

اهداف الدراسة :

يهدف هذا الدراسة الى تحقيق الاهداف الاتية:

٤. التعرف على دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين.
٥. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.
٦. التعرف اذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

حدود الدراسة :

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية :

١. الحدود البشرية : اقتصرت الدراسة على كافة المعلمين في مدراس النقب
٢. الحدود الزمانية : أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤
٣. الحدود المكانية :كافة المدراس في منطقة النقب
٤. الحدود الموضوعية : دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين.

مصطلحات الدراسة :

السلوك التنظيمي: يشير إلى السلوك الذي يظهره المعلمين في بيئة العمل وكيفية تكيفهم مع هيكل وأسلوب التنظيم في المدرسة (رسلان، ٢٠٢٢).

الدراسات السابقة :

دراسة رسلان (٢٠٢٢) هدفت الدراسة التعرف على دور السلوك التنظيمي في تطوير الإدارة المدرسية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة سوهاج، وهدفت إلى التعرف على واقع السلوك التنظيمي بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة سوهاج، ودوره في تطوير الإدارة المدرسية، ومن خلال التركيز على تقديم إطار نظري عن السلوك التنظيمي وأثره في تطوير الإدارة المدرسية، وتقديم آليات وإجراءات يمكن من خلالها تفعيل دور السلوك التنظيمي في تطوير الإدارة المدرسية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لرصد دور السلوك التنظيمي في تطوير الإدارة المدرسية بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في محافظة سوهاج، والاستبانة كأداة طبقت على عينة من مديري، وكلاء، ومعلمي، وأخصائي، وإداري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج، وتوصلت الدراسة أن السلوك التنظيمي ببعديه (الولاء التنظيمي – وسلوك المواطنة التنظيمية) يمارس في الواقع الفعلي بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بدرجة عالية، وأن سلوك الولاء التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الولاء العاطفي _ الولاء المستمر _ الولاء المعياري)

دراسة (الشريف ٢٠١٨) هدفت هذه الدراسة إلى فهم دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تنمية المجتمع المحلي وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدام استبانتين، الأولى حول تنمية المجتمع المحلي والثانية حول سلوك المواطن التنظيمي. تم توزيع هاتين الاستبانتين على معلمي المدارس الثانوية الخاصة في العاصمة عمان، وتضمنت كل منهما عدة مجالات، أظهرت نتائج الدراسة أن دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في خدمة المجتمع المحلي كان مرتفعاً، بينما كان مستوى ممارس سلوك المواطن التنظيمي متوسطاً. أظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور مديري المدارس وسلوك المواطن التنظيمي. كما توضح النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بمتغير الخبرة العملية، حيث كانت الفروق لصالح الفئات ذات الخبرة الأكبر.

دراسة رزق (٢٠١٨) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في النقب للقيادة الخادمة من وجهة نظر المعلمين، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، والكشف عن العلاقة بين درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في النقب للقيادة الخادمة ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٣) معلمًا ومعلمة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في النقب للقيادة الخادمة جاءت بدرجة كبيرة، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم عالٍ، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في النقب للقيادة الخادمة وتقديراتهم على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

دراسة سارون الماز (Sarun Ulmz, 2013) هدفت الدراسة إلى الكشف عن أنماط القيادة التي توجد في المدارس وأساليب تنظيماتها وعلاقتها على الالتزام التنظيمي والرضا عن العمل لدى المعلمين، وتم اختيار عينة عشوائية (٢٣) مدرسة بها (٤١٢) مدرس ومدرسة، واستخدمت الدراسة استبيان لوصف السلوك القيادي لمدير المدرسة، وكذلك استبيان لوصف الالتزام التنظيمي ورضى المعلمين عن العمل، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي للكشف عن العلاقة بين أنماط القيادة لمدير المدرسة والالتزام التنظيمي والرضى عن العمل لدى المعلمين وتوصلت الدراسة إلى ظهور أثر واضح لأنماط القيادة الثلاثة على سلوك الالتزام التنظيمي ورضى المعلمين عن العمل لصالح النمط الديمقراطي، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية لصالح النمط الديمقراطي على سلوك الالتزام التنظيمي والرضى عن العمل، ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) للمهارات القيادية لمدير المدرسة لصالح (سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية للمهارات القيادية لمدير المدرسة ترجع لنوع الوظيفة

دراسة تشونج (Chong, 2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير سلوكيات القادة على الأتباع لتحقيق الالتزام التنظيمي من خلال معرفة تكتيكات التأثير التي تؤدي إلى الإلتزام على المدى القصير والمدى البعيد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للكشف عن العلاقة بين تأثير سلوكيات القادة على الإلتزام التنظيمي، حيث أعد الباحث استبانتين بالاعتماد على الدراسات السابقة في نفس المجال احدهما لقياس والكشف عن سلوكيات القادة، والأخرى للكشف عن مدى ممارسة المعلمين لسلوك الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر أفراد العينة، حيث تم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٢٥٦) معلمًا ومعلمة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها : أن هناك ثلاثة متغيرات محددة في استخدام تكتيكات التأثير على الالتزام التنظيمي (الجنس، المؤهل التعليمي، التخصص) . وهناك تأثير لسلوكيات القادة المتمثلة في أنماط القيادة التربوية على سلوك الالتزام التنظيمي، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية لنمط القيادة الديمقراطي على سلوك المواطنة التنظيمي .

دراسة ويسبي(Wiese,2014) هدفت الدراسة إلى بحث واختبار العلاقة بين نمط القيادة وإدارة التنوع للإداريين في المدارس الثانوية وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين وذلك باستخدام أداتين للدراسة تم إعدادهما من قبل الباحث احدهما لقياس واقع أنماط القيادة السائدة في المدارس الثانوية وإدارة التنوع ، والأخرى لقياس واقع الالتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الثانوية وإدارة التنوع ، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة قوامها (٤٥٨) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية وإدارة التنوع ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي للكشف عن العلاقة الارتباطية بين أنماط القيادة للإداريين في المدارس الثانوية وإدارة التنوع ، والالتزام التنظيمي لدى المعلمين .وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة موجبة بين أبعاد السلوك القيادي والسلوك الالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر أفراد العينة المختارة ، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين أنماط القيادة الإدارية لصالح النمط القيادي الديمقراطي والالتزام التنظيمي للمعلمين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

قام الباحث بجمع الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بالبحث الحالي ، وحاول أن يجمع أكبر قدر ممكن من الدراسات التي تتناسب مع هدف البحث الذي يتناول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين"، وحتى يتم تحصيل أكبر فائدة من تناول تلك الدراسات ، وأما عن أهم جوانب الدراسات السابقة من حيث الوصف العام والفائدة المرجوة منها ، فقد تم الاستفادة من مقاييس تلك الدراسات والادبيات التربوية في بلورة إطار تحديد الأبعاد المرتبطة بتنمية السلوك التنظيمي بدراستنا الحالية وهي ، الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الابتكار التنظيمي. وهذا ماكان يتفق مع كل من دراسة (Sarun Ulmz, 2013) ودراسة (Chong, 2014) ودراسة (Wiese,2014) من حيث التركيز على الالتزام التنظيمي كاحد ابعاد دراستنا كما اتفقت مع الدراسات التالية دراسة رسلان (٢٠٢٢) دراسة عرار(٢٠١٨) دراسة (الشريف ٢٠١٨) و دراسة نجاح (٢٠١٦) من حيث التركيز على السلوك التنظيمي وابعاده كالثقافة والقيادة

منهجية الدراسة

بداية من الغاية الرئيسة للدراسة في قياس دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب ، حيث قام الباحث باستخدام للمنهج الوصفي التحليلي لتحليل وتصنيف البيانات. وسيتم تدوين المشاهدات المتاحة للدراسة ومن ثم عرضها ووصفها من خلال الجداول والأشكال. حيث تم صنع استفتاء لحصد البيانات الاولية، ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS) لبلوغ التوصيات المناسبة عن الدراسة، فهو يناسب محتوانا البحثي وذلك تبعا لكتب علمية ذات صلة وكذلك الإحصاءات والأبحاث الدراسات السابقة ، و تم التوصل الى النتائج وطرح عدة توصيات تحسّن هذه الدور (Alawneh,2022).

مجتمع الدراسة وعينته :

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس في النقب التي تم توزيع الاستبانة عليها، وتصنيفها، حيث تم اختيار عينة متيسرة من المعلمين في مدارس النقب مكونه من (١٣٠) استبانة بعد التدقيق والتمحيص بلغ عدد الاستبانات الصالحة (١٢٧)، إذ أن بعض المعلمين لم يستجبوا بشكل كامل في عملية ملء الاستبانة الموزعة لهم وكما موضح في الجدول رقم (١)

الجدول (٢) وصف أفراد عينة الدراسة من حيث متغيراتها الديمغرافية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة
الجنس	ذكر	87	68.5
	انثى	40	31.5
	المجموع	127	100.0
المؤهل التعليمي	بكالوريوس	64	59.4
	دبلوم عالي	17	13.4
	ماجستير	46	36.2
	المجموع	127	100.0
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	31	24.4
	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	23	18.1
	من ١٠ الى أقل من ١٥ سنوات	37	29.1
	أكثر من ١٥ سنة	36	28.3
	المجموع	127	100.0

أداة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة من استبانة تكونت من (٤٠) فقرة موزعه على خمسة مجالات، فبعد لقاء النظر على المعطيات الثانوية وضيع الاستفتاء من خلال مناقشة مبتغيات الدراسة وبحيث تلقى الأسئلة الموزعة إجابات ضمن مشكلة والفرضيات لهذه الدراسة بالصورة المناسبة، حيث بنيت على اساس مقياس ليكرت خماسي الابعاد.

صدق الأداة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة اختبار أداة الدراسة من حيث صلاحيتها وأصالتها قبل كتابتها بشكل نهائي، من أجل تحديد إمكانية تطبيقها لتحقيق هدف البحث ، عبر عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الكفاءة التدريسية الأكاديمية في مجال الإدارة ، كما تم عرضها على الإحصائيين في شكلها الأصلي وطلب منهم تحديد درجة موثوقية كل عبارة موضوعة على المقياس ، ودرجة ملاءمة التطبيق ، وإذا لزم الأمر ، التعليقات ، أظهرت نتائج التحكيم درجة من الاتفاق بين المحكمين لأكثر من ٧٠% من المحكمين، لأغراض الدراسة ، يتم التحقق منها من حيث معقوليتها من أجل تحديد إمكانات تطبيقها لتحقيق الهدف. المقياس مقبول ويحتوي على درجة واضحة من الصدق مناسبة للاستخدام في مجتمع البحث.

ثبات الأداة:

يتم إجراء التحقق الإحصائي من استقرار أداة بحث الدقة عن طريق إخضاع سؤال الدقة لاختبار القوة باستخدام معامل الاستقرار (الاتساق الداخلي) باستخدام معادلة خاصة (ألفا كرونباخ)، حيث بلغت قيمة لكرونباخ مستوى مقبول بنسبة ٠.٦٤٨ في المحور الأول، و ٠.٧١٧ في المحور الثاني، و ٠.٧٥٤ في المحور الثالث، و ٠.٧٨٦ في المحور الرابع، وهي نسب جيدة. بلغت قيمة ألفا الإجمالية ٠.٨٨٩، وهي درجة عالية وممتازة، وتفوق الدرجة الموافقة للدراسة بنسبة ٦٠%. وتعد هذه القيمة مناسبة ومقبولة لأهداف الدراسة، وتشير إلى الاعتماد على خلاصات الاستفتاء وقدرته على بلوغ أهداف البحث، وكلما اقترب المعامل من القيمة القصوى (١) كان ذلك أفضل، ويعد ضعيفاً إذا كان أقل من ٦٠% ويعد مقبولاً بين ٦٠% و ٧٠% وجيداً بين ٧٠% و ٨٠% وممتازاً إذا كان أعلى من ٨٠%. وهذا يعني أن معامل الاستقرار مرتفع ، مما يؤكد الثقة في المسح. وهذا يعطي الثقة الكاملة في نزاهة الاستفتاء ومدى ملاءمته لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضياته.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

يتم استخدام مقياس ليكرت المكون من خمس درجات ، وهذا المقياس هو أحد أكثر المقاييس استخداماً لقياس الآراء ، لأنه يوفر توازناً جيداً بين الفهم ودرجة محددة تبلغ ١ نقطة. يتكون المقياس من خمس درجات ، ويسمح لك كل سؤال استثنائي ، بفضل مقياس من خمس درجات وعناصر مرجحة بالتساوي ، بتحويل الإجابات إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً.

نتائج الدراسة

السؤال الأول : هل هناك دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين؟

ومن الإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومقارنتها بالمعيار المحدد للدراسة والجدول (٢) يوضح ذلك

أولاً : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين" انفسهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الجدول (٢) يظهر المتوسطات الحسابية لمحاور الدراسة

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	الالتزام التنظيمي	3.938	٠.501	كبيرة
2	الثقافة التنظيمية	3.875	٠.626	كبيرة
3	القيادة التنظيمية	3.948	٠.599	كبيرة
4	الابتكار التنظيمي	3.872	٠.644	كبيرة
	الدرجة الكلية	3.90	٠.484	كبيرة

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب جاءت كبيرة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (٣.٩٣-٣.٨٧) وجميعها كبيرة وهذا يدل الى ان اتجاهات تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب ايجابية كما وبلغت الدرجة الكلية عليها (٣.٩٠) وهي تعتبر كبيرة وهذا ما يؤكد ان هناك توجه نحو تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب بنسبة كبيرة، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى فهم عميق لدور مديري المدارس والجهود التي يبذلونها في تطوير وتحفيز السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب. حيث يشير الارتفاع الكبير في المتوسطات إلى أن المعلمين يشعرون بتقدير ودعم قوي من قبل الإدارة، مما يعزز رغبتهم في تطوير سلوك تنظيمي إيجابي، بالإضافة الى ذلك ، يعكس الارتفاع في الدرجة الكلية لمحاور الدراسة الجهود المستمرة والمتواصلة التي يبذلها الإداريون في تحفيز الثقافة التنظيمية الإيجابية وتعزيز القيادة التنظيمية والابتكار التنظيمي. إلى جانب ذلك، يعزز الالتزام التنظيمي القوي تفعيل التعاون بين الإدارة والمعلمين، مما يساهم في بناء بيئة تعليمية تحفز على التعلم والابتكار، يعكس هذا التقييم القوي إيماناً قائماً بأن القيادة الفعالة، والالتزام، والابتكار، والثقافة السليمة تسهم بشكل كبير في

تحسين وتعزيز السلوك التنظيمي للمعلمين داخل المدرسة. وهذا ما يتفق مع كل من دراسة رسلان (٢٠٢٢) التي اظهرت أن سلوك الولاء التنظيمي يمارس في الواقع الفعلي بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بدرجة عالية. كما اتفقت مع دراسة الشريف (٢٠١٨) التي أظهرت جود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دور مديري المدارس وسلوك المواطن التنظيمي.

السؤال الثاني: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس؟

ومن اجل فحص صحة الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس، فقد استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة ونتائج الجدول التالي توضح ذلك

الجدول (٣) اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الالتزام التنظيمي	ذكر	72	3.91	0.512	-0.634	0.52
	انثى	55	3.97	0.489		
الثقافة التنظيمية	ذكر	72	3.87	0.704	-0.126	0.90
	انثى	55	3.88	0.515		
القيادة التنظيمية	ذكر	72	3.95	0.608	-0.017	0.98
	انثى	55	3.95	0.594		
الابتكار التنظيمي	ذكر	72	3.77	0.708	-1.972	0.04
	انثى	55	4.00	0.529		
الكلية	ذكر	72	3.87	0.525	-0.858	0.30
	انثى	55	3.95	0.426		

يبين الجدول (٣) نتائج تحليل الفرضية الأولى بشأن وجود فروق معنوية بين أفراد العينة في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب، ويوفر تفاصيل تحليل الاختلافات بين الذكور والإناث في أربعة مجالات مختلفة: الالتزام التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، والابتكار التنظيمي، فيما يخص الالتزام التنظيمي والثقافة التنظيمية، أظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث، حيث كانت القيمة (ت) غير معنوية إحصائياً، مما يشير إلى تجانس وجهات نظر المعلمين من حيث الالتزام والثقافة التنظيمية، على الجانب الآخر، أشارت

نتائج القيادة التنظيمية إلى عدم وجود فروق يُعتبر معنوي في تقييم المعلمين لدور مديري المدارس بين الجنسين. كما أظهرت النتائج أيضاً عدم وجود اختلاف يُعتبر معنوياً في الالتزام التنظيمي، وفيما يتعلق بالابتكار التنظيمي، كان هناك اختلاف معنوي بين الذكور والإناث، حيث كانت القيمة (ت) ذات دلالة إحصائية عند (٠.٠٤) يُظهر هذا الاختلاف أن هناك تفاوتاً يُعتَبَرُ ذا دلالة إحصائية في تقييم المعلمين للابتكار التنظيمي، مما يُشير إلى وجود تباين في الرؤى بين الجنسين في هذا السياق ويعزو الباحث ذلك إلى أن النتائج تشير إلى أن مديري المدارس في النقب يلعبون دوراً هاماً في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمهم. التفاعل الإيجابي بين المديرين والمعلمين، كما تظهره النتائج، يُظهر الجهود المستمرة والفعالة في تحفيز الالتزام التنظيمي، تعزيز الثقافة التنظيمية، تطوير القيادة التنظيمية، وتحفيز الابتكار التنظيمي وقد نفسر ذلك نتيجة التوجيه الإداري الفعال يلعب دوراً حيوياً في تشكيل الآراء الإيجابية، مما يشجع على استجابة إيجابية وتعزيز تطوير السلوك التنظيمي بين المعلمين. كما ان ثقافة المدرسة هي عامل مؤثر بشكل كبير، فإن ذلك من المحتمل أن ينعكس في استجابة إيجابية من قبل المعلمين تجاه توجيهات المديرين، وعلاوة على ذلك، المديرين الذين يشجعون على التفكير الابتكاري ويدعمون المعلمين في تجربة أفكار جديدة يمكن أن يؤثر إيجابياً على تقييم المعلمين للابتكار التنظيمي، وهذا ما يتفق مع دراسة عرار (٢٠١٨) التي أشارت نتائجها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة لـ مستوى الهيكل التنظيمي في المدارس الحكومية في النقب تعزى لأثر الجنس وسنوات الخبرة. كما تتفق مع دراسة أبو ديعم و اخرون (٢٠١٨) التي أظهرت نتائجها أن درجة أداء المعلمين في جميع مجالاته جاء بدرجة كبيرة، وعدم وجود فروق في درجة أداء المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

السؤال الثالث: هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

ولهذا الغرض قام الباحث باستخدام اختبار بتحليل التباين ANOVA لاستكشاف وجود فروق او عدمه بين بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي والجدول (٤) يظهر ذلك

الجدول (٤) اختبار تحليل التباين الاحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول دور مديري المدارس في تنمية السلوك التنظيمي لدى معلمي المدارس في النقب من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	F اختبار	مربع المتوسط	درجات الحرية	مجموع المربعات		
٠.801	٠.334	٠.085	3	٠.256	بين المجموعات	الالتزام التنظيمي
		٠.255	123	31.385	داخل المجموعات	
			126	31.641	الكلية	
٠.739	٠.420	٠.167	3	٠.502	بين المجموعات	الثقافة التنظيمية
		٠.398	123	49.013	داخل المجموعات	
			126	49.514	الكلية	
٠.419	٠.949	٠.342	3	1.025	بين المجموعات	القيادة التنظيمية
		٠.360	123	44.272	داخل المجموعات	
			126	45.297	الكلية	
٠.298	1.240	٠.512	3	1.535	بين المجموعات	الابتكار التنظيمي
		٠.413	123	50.759	داخل المجموعات	
			126	52.294	الكلية	

تظهر نتائج جدول (٧) فيما يتعلق بأبعاد السلوك التنظيمي (الالتزام التنظيمي، الثقافة التنظيمية، القيادة التنظيمية، والابتكار التنظيمي)، يُظهر تحليل التباين ANOVA عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم المعلمين بناءً على مستوى المؤهل العلمي لمديري المدارس، حيث يشير مستوى دلالة الـ ٠.٠٥) ، مما يشير إلى عدم وجود اختلاف يعتبر ذا دلالة إحصائية بين فئات المؤهل العلمي للمديرين في تأثيرهم على تنمية السلوك التنظيمي للمعلمين في مدارس النقب، تلخيصًا، يشير تحليل ANOVA في هذه الحالة إلى أن المؤهل العلمي لمديري المدارس لا يُعتبر مؤثرًا بشكل ملحوظ في تقييم المعلمين لدورهم في تنمية السلوك التنظيمي. ويعزو الباحث ذلك لعدة أسباب أهمها تجانس في ثقافة المدرسة ورويتها التنظيمية، سواء كان المعلمون حاصلين على مؤهلات عليا أم لا. إذا كان هناك تفاهم واضح حول الهدف الإداري والتوجيهات التنظيمية، فإن التأثير الفعّال للمديرين قد يظهر بشكل متجانس، كما انه قد يكون هناك تواصل فعّال وتفاعل بين مديري المدارس والمعلمين بشكل عام، مما يسهم في بناء علاقات إيجابية وتوجيه فعّال. هذا التفاعل قد يكون عاملاً أساسيًا في تقييم المعلمين لدور المديرين بغض النظر عن مستوى المؤهل العلمي ، وهذا ما يتفق كما اشرنا سابقا مع دراسة عرار (٢٠١٨) وأبو ديعم(٢٠١٨) وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية لدرجة ممارسة الإدارة المدرسية لدورها في تنمية الإبداع لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة كما وتتفق مع دراسة دراسة (Sarun Ulmz, 2013) التي أظهرت عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠١) للمهارات القيادية لمدير المدرسة لصالح (سنوات الخبرة ، والمؤهل الدراسي).

التوصيات

بناءً على الاستنتاجات المستخلصة من البحث، يمكن تقديم بعض التوصيات التي قد تسهم في تحسين البيئة التنظيمية والأداء للمدارس في النقب:

١. تعزيز روح التعاون والتضامن بين المعلمين والإدارة يمكن أن يعزز الالتزام التنظيمي ويعزز البيئة التنظيمية الإيجابية.
٢. تطوير مهارات القيادة لدى المدراء يساهم في تعزيز الثقافة التنظيمية وتحفيز المعلمين على تحسين أدائهم.
٣. إنشاء برامج تشجيعية ومساحات لتبادل الأفكار وتعزيز الابتكار في السياق التعليمي يمكن أن يحسن من مستوى الابتكار التنظيمي.
٤. توفير دعم إضافي وبرامج تدريب للمعلمين الجدد يمكن أن يساهم في تحسين الالتزام التنظيمي لديهم وتسهيل اندماجهم في البيئة المدرسية.
٥. إطلاق برامج تدريب مستمرة لجميع أعضاء الفريق التعليمي يمكن أن يسهم في تحسين مستوى الثقافة التنظيمية وتطوير مهارات القيادة والابتكار.

المصادر والمراجع:

المراجع العربية

- أسعد، وليد. (٢٠٠٤). أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها. دار الفكر ناشرون وموزعون، الأردن.
- حمادات، محمد حسين. (٢٠٠٦). القيادة التربوية في القرن الجديد. دار الحامد، عمان.
- رسلان، محمود عبد العال. (٢٠٢٢). دور السلوك التنظيمي في تطوير الإدارة المدرسية في مدارس التعليم الأساسي: دراسة ميدانية في محافظة سوهاج. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- العلاق، بشير. (٢٠١٠). القيادة الإدارية. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.
- ماهر، أحمد. (٢٠١٤). السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات. الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- مباركي، نجاح. (٢٠١٦). سلوك المواطنة التنظيمية لدى أساتذة التعليم المتوسط. رسائل ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر.
- مصطفى، يوسف عبد المعطى. (٢٠١٠). الإدارة التربوية: معالم جديدة لعالم جديد. دار الفكر العربي، القاهرة.

المراجع الأجنبية

- Euhan eden ,Ulmz Sarun (2013) Trace patterns of school leadership director of the organizational commitment and job satisfaction generating teachers, Journal of Educational Sciences: Theory & Practice, 13(2),
- Ari, A., Caglayan, H. (2017). Relationship between organizational justice perceptions and organizational commitment levels of school of physical education and sports academicians. Journal of education and training studies. 5(4), 240-251.
- Abu Shkheedim,S., Alawneh,Y., Khuwayra,O.,Salman,F., khayyat,T.(2022). The Level Of Satisfaction Of Parents Of Students With Learning Difficulties Towards Distance Learning After The Corona Pandemic, NeuroQuantology,20(19),1299-1311.
- Alawneh,Y.(2022). Role of Kindergarten Curriculum in Instilling Ethical Values among Children in Governorates of Northern West Bank, Palestine, Dirasat: Educational Sciences,49(3),360-375.
- Alawneh,Y., Al-Shara'h,N. (2022) Evaluation of the e-learning experience in Palestinian universities during the Corona pandemic "in light of some quality standards of the Jordanian Higher Education, Journal of the College of Education (Assiut),38(2.2) 181-204

Arogundade, O., Arogundade, A., & Oyebanji, O., (2015) Influence of Perceived Organizational Justice on Teachers' Commitment in Selected Secondary Schools in Lagos State, Nigeria, Journal of Scientific Research and Reports, 7(4), 605-613.

As Wiesel(2014) The study of the relationship between the leadership styles of the administrators in secondary schools and diversity management , and organizational commitment of teachers, International Journal Of Academic Research, Vol.6.No.s.2014

Chong:"Influence behaviors and organizational commitment: acomparative Study Leader ship organization Development Journal, Vol 35 , Iss 1 , 2014

De la Iglesia, G., & Alejandro, C. s. (2018). The Positive Personality Model (PPM): Exploring a New Conceptual Framework for Personality Assessment. Frontiers in Psychology, pp. 1-13.

hitbullseye. (2022). Personality Basics. Retrieved from Learning Home

Hosgorur, T., Altinkurt, Y., Kan, D. (2017). The Mediator role of organizational justice in the relationship between teachers' prejudices in their school relations and organizational commitment a structural equation model. Educational Process: International Journal. 6(1), 37-52.

- Jiang, Z., Gollan, P. J., & Brooks, G. (2016). Relationships between organizational justice, organizational trust and organizational commitment: a cross-cultural study of China, South Korea and Australia. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-32.
- Kamaylar, Ye, Y., Sripicharn, D., (2018), The relationship between teachers organizational commitment and job satisfaction at 2 basic educational high school, loikaw kayah state, Mynamar, *Scholar Human Science*, 9(2), 97-105