المنظومة القيمة الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين

علي عودة الطراونة، أحمد بطاح *

ملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على درجة توفر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين. تكونت عينة الدراسة من (520) معلمًا ومعلمة و(130) مديرًا ومديرة من المدارس الحكومية في محافظة الكرك، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$) بين مجالات المنظومة القيمية الإدارية ومجالات الإلتزام التنظيمي. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المديرين تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

الكلمات الدالة: المنظومة القيمة الإدارية، الإلتزام التنظيمي للمعلمين.

المقدمة

شهدت السنوات القليلة الماضية ارتفاعًا في وتيرة التغيرات العالمية على الصعيد السياسي والاقتصادي والفكري بفعل مجموعة من العوامل ومن أبرزها التغير النسبي في القيم والاتجاهات، وبالتالي تغير في السلوك، وتهدف هذه الدراسة لمعرفة طبيعة المنظومة القيمية الإدارية التي توجه سلوك مديري المدارس الحكومية والقادة التربويين والعاملين في القطاع التربوي في ضوء هذه التغيرات، وما تأثيرها على مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين.

وممّا لاشك فيه أن القيم تمثل جانبًا رئيسًا من ثقافة أي مجتمع، بل يمكن القول أنها تمثل لب الثقافة وجوهرها، فالقيم تنتقل من جيل لآخر عن طريق وسائل الاتصال والانتشار الحضاري والاحتكاك المجتمعي، وعند مرورها عبر الأجيال والمجتمعات والحضارات لا تبقى ثابتة، بل تتعرض للتحوير والتغيير، لكي تتلاءم مع الأفكار والعقول التي تنقل إليها، ومع البيئة التي تدخلها، ويعد موضوع القيم وعلاقته بالتربية من أكثر الموضوعات التي نالت اهتمام الباحثين بمختلف تخصصاتهم (الرشايدة، 2004).

والقيم أهم محددات السلوك، فهي نتاج التفاعل القائم بين الفرد ومجتمعه، وهي ما يميز الإنسان عن غيره من الكائنات الأخرى أما القيم الاجتماعية فيتبناها الأفراد في مجتمع ما في نطاق منظومة أو نسق معين لها، وينتظم بها مع غيره في سياق اجتماعي، ويتأثر بما يطرأ على المجتمع من متغيرات (أبوراضي، 2013).

ومن هنا يأتي دور مدير المدرسة، فمدير المدرسة الناجح هو الأساس لتطور وتقدم واستمرارية ونجاح المدرسة، فمن المهم أن يجمع المدير بين الصفات القيادية إلى جانب ما يتمتع به من سلطة، أو الحق الذي يخوله إياه المركز الوظيفي وتأثيره على الإلتزام التنظيمي للمعل مين في المدرسة، وبما أن الإلتزام التنظيمي من المتغيرات المهمة التي تحدد درجة انجاز الأهداف التعليمية، فإن المعلم الذي يشعر بمستويات عالية من الرضا والالتزام التنظيمي للمؤسسة التي يعمل فيها يكون عادة متفانيًا يبذل قصارى جهده في أداء مهامه وواجباته.

---

* قسم الأصول التربوية، جامعة مؤتة، الأردن. (1، 2). تاريخ استلام البحث 2015/11/12، وتاريخ قبوله 2016/03/08.

©2018 عمادة البحث العلمي وضمان الجودة/ الجامعة الأردنية. جميع الحقوق محفوظة.

مفهوم القيم الإدارية

عرفها روكيش(Rokeach, 1973) على أنها نظام من المعتقدات دائم النسبية تتعلق بالسلوكيات المفضلة والمرتبة بسلسلة متصلة حسب الأهمية.

كما ويمكن تعريف منظومة القيم الإدارية بأنها مجموعة المعتقدات الثابتة نسبيًا عند المدير والتي تمثل تفضيلًا معينًا لشكل من أشكال السلوك أو هدف من أهداف الحياة.

وبعد استطلاع العديد من الدراسات والآراء حول مفهوم القيم يرى الباحث أن معظم الدراسات لم تركز كثيرًا على أهمية القيم في ظل التغيرات السريعة ولما لها من تأثير على تغير سلوك الأفراد، وتبرز أهميتها في العديد من المجالات ولكن أهمها المجال التربوي والإدارة التربوية تحديدًا نظرًا لوجود مدخلات بشرية ومخرجات بشرية وتهيئة أجيال تسهم في بناء المجتمع في ضوء منظومة قيمية متكاملة ومتوازنة في كافة المجالات، وبالتالي الحد من الكثير من المشكلات والصراعات التي تؤدي إلى اختلال توازن المجتمع، والحد من ظواهر العنف المجتمعي بين أبناء المجتمع الواحد، والتركيز على وجود علاقات وتواصل بين المجتمع المحلي وبين المؤسسات التعليمية، والتأكيد على وجود علاقات بين الإدارة المدرسية والمعلمين وبين المعلمين أنفسهم وبين الطلبة وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية.

أهمية القيم الإدارية:

يرى الطعاني (2006) أن للقيم الإدارية دورًا هامًا في تحديد السلوك الفردي لا سيما لدى القادة التربويين ومديري المدارس تحديدًا، حيث أن القيم التي يمارسها مدير المدرسة تعد عوامل محددة لسلوكه، عندما يقوم بسلوك معين أو يختار مسارًا فإنه يفعل ذلك وفي ذهنه أن هذا السلوك أو المسار يساعده على تحقيق بعض القيم التي يؤمن بها الأفراد داخل المدرسة والمجتمع، وللقيم الإدارية دورًا في التوافق بين الأهداف العامة للمدرسة والحاجات الشخصية للأفراد العاملين داخل المدرسة. و تساعد القيم الإدارية على رفع مستوى إنجاز العاملين إلى الحد الأقصى ويخلق منهم جماعة متماسكة متفاعلة.

مصادر القيم الإدارية:

هناك العديد من المصادر للقيم كما أشار إليها القريوتي (2003) ومن هذه المصادر ما يلي:

1. التعاليم الدينية: حيث يمثل الدين أحد المصادر المهمة التي تستمد منها القيم.
2. التنشئة الاجتماعية: حيث تختلف قيم الفرد الذي يعيش في مجتمع ما عن قيم الفرد الذي يعيش في مجتمع آخر.
3. الخبرة السابقة: وتعد خبرات الشخص مهمة وتظهر في القيم التي يعطيها للأشياء.
4. الجماعة التي ينتمي إليها الفرد: حيث إنّ عضوية الفرد في الجماعات تعد من المصادر المهمة للقيم، فالفرد يغير قيمه وسلوكه بفعل تأثير ضغوط الجماعة عليه.

تصنيف القيم الإدارية:

وفقاً للعالم بوشهولز (Buchholz, 1978) توجد خمسة أنواع للقيم الإدارية تم اختيارها في الدراسة الحالية وهي كما يلي:

1. قيم أخلاقيات العمل: إن العمل شيء مقدس والإخلاص له واجب لأنّه يمنح الشرف والكرامة وأنّ الفرد يكتسب الاحترام عندما يكون مفيداً لمجتمعه.
2. القيم التنظيمية: إنّ العمل ليس غاية وإنّما وسيلة لتحقيق مصالح المجموعة، وهذا يتم عبر تحشيد الطاقات لتعزيز نجاح المنظمة.
3. القيم الإنسانية: إنّ العمل هو الوسيلة التي من خلالها يكتشف الفرد ذاته، وأن الاهتمام بالإنسان في موقع العمل أمر ضروري يفوق الاهتمام بالجوانب المادية الأخرى.
4. قيم المشاركة الجماعية: إنّ العمل أساس إشباع حاجات الأفراد وأنّ السماح للأفراد بالمشاركة في القرارات سيؤدي إلى الإبداع وإنجاز المهام المطلوبة.
5. قيم الراحة والفراغ: إن العمل وإنجاز المهام أمر ضروري، ولكن إفساح المجال للعاملين بالحصول على أوقات للراحة وممارسة هواياتهم أثناء ساعات العمل أمر ضروري أيضًا.

خطوات تطبيق القيم:

لقد حدد هارمون (Harmon, 1996) ست خطوات يمكن لكل منظمة أن تقوم بتطبيق القيم من خلالها، ولمستويات متفاوتة وهي:

1. الالتزام بالقيم على مستوى القمة: ومن خلال هذه الخطوة يبدأ الإلتزام بالإيمان بأهمية القيم ويربط بوضوح بينها وبين صحة المنظمة ونجاحها على المدى البعيد.

2. نشر القيم وإعلامها للآخرين: في هذه الخطوة حتى القادة الملتزمون قد يفتقدون الصبر عند نشر القيم.
3. تعليم طرق تطبيق القيم: حيث أنّ جميع المنظمات تكشف عن قيمها أثناء عملية التوظيف والتعيين، أما بالنسبة لبعض المنظمات المطبقة للقيم فتنفذ هذه العملية بوعي تام.
4. وضع مقاييس للقيم: أي التركيز على الإنتاج، وتحقيق الأهداف المطلوبة من العمل (أي القياس الكمي).
5. التنسيق بين التنظيم وبين القيم: على كل منظمة مراجعة تعريف قيمها دورياً بناء على تغير حاجات الموظفين والعاملين فيها.
6. تقدير ومكافأة الأداء القيمي: حيث تكتسب هذه الخطوة قوتها من مصادر مختلفة. فالتعريف والمقاييس والأنظمة توسع مدارك الناس بالنسبة للأداء.

توفر الخطوات السابقة تصميماً عملياً للنجاح ومعنى عميقاً للعمل. والقائد الملتزم يطبق الخطوات جميعها، والقيم دوماً تستدعي مزيداً من الجهد، وهذا يتطلب خطوات أعلى وأعم وأقوى، ومع كل خطوة تنمو معرفة القائد وعزيمته.

الالتزام التنظيمي:

إن فهم الفرد لمنظمته ولأهدافها وقيمها واتجاهاتها يُعد جزءًا من اعتبارها جزءًا منه، كما أنّ العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى زيادة مستوى الإلتزام التنظيمي لدى الفرد هو إدراك المنظمة لأهدافه وقيمه واتجاهاته وميوله، وعلى كل إدارة مدرسية ناجحة أن تتبنى نسقاً قيميًا يتوافق مع قيم المعلمين لضمان نجاح سير العمل في المدرسة، وتحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية.

ويُعد الإلتزام التنظيمي ضمن أبرز المتغيرات السلوكية التي سُلطت عليها الأضواء، إذ أكّدت العديد من الدراسات والأبحاث أنّ ضعف الإلتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتفاع تكلفة الغياب والتأخر عن العمل وانخفاض الرضا الوظيفي، بينما تؤدي زيادة مستوى الإلتزام التنظيمي إلى تحسين أداء المدرسة، وزيادة فاعليتها وتحقيق أهدافها (الصرايرة، 2009).

مفهوم الإلتزام التنظيمي:

تعددت التعريفات حول مفهوم الإلتزام التنظيمي نظرًا لتعدد الآراء والاتجاهات:

عرّفه كاتانو وبوند وكلوواي (Catano & Pond & Kelloway, 2001) بأنّه الاعتقاد القوي والقبول بأهداف المنظمة وقيمها والرغبة ببذل مجهود كبير لمصلحة المنظمة.

كما وعرّف دوكل (Dockel, 2003) الإلتزام التنظيمي بأنه حالة نفسية تربط الفرد بالمؤسسة التي يعمل بها، حيث أن نواتج الإلتزام التنظيمي تفيد المؤسسة من حيث الأداء التنظيمي المتزايد، والرغبة في البقاء، وزيادة الحضور والولاء، ونقص في تدوير العمل، والإبداع والتعاون المشترك للعمل الإنتاجي لصالح المؤسسة.

كما يرى الباحث أن الإلتزام التنظيمي للمعلمين هو التزامهم بمهنة التعليم وبالأنظمة والقوانين واللوائح وتطبيقها، والالتزام بالقيم والثقافة العامة داخل المدرسة.

من خلال ما سبق يرى الباحث أن جميع التعريفات والمفاهيم حول مفهوم الإلتزام التنظيمي توصلت إلى أنّ هناك سمات مشتركة توافق الباحثون عليها وكان التركيز على أبرز هذه السمات:

أنّ الإلتزام التنظيمي يسهم في استمرارية العمل واستمرارية المنظمة، والتركيز على العلاقات بين العاملين، وولاء الفرد للمنظمة التي يعمل بها، والرغبة في تحقيق أهداف المنظمة، وينظر للالتزام التنظيمي من المنظور النفسي.

أهمية الإلتزام التنظيمي:

يعد الإلتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في الفكر الإداري الحديث، مما له من علاقة إيجابية بفاعلية المنظمة، وتأثير واضح في إنجاز العمل، ومما لا شك فيه أيضاً أنّ أساس قيام أيّ منظمة يجب أن تقوم على اعتبار العنصر البشري عنصراً أساسياً من عناصرها، حيث يساهم في رفع مستوى المنظمة وكفاءتها، وذلك من خلال إشباع حاجات العاملين مما يتوافق مع قيمهم واتجاهاتهم (القويدر، 2007).

بينما أشار حنونة (2006) إلى التأثير المتعدد المستويات للالتزام التنظيمي، وقد جاءت هنا على مستويين على النحو الآتي:

1. المستوى الفردي: إذ يُسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، وكذلك الشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم.
2. مستوى المنظمة: وهذا يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية.

وعرض عبد الباقي والمشار إليه في الثبيتي (2014) أن هناك عدة أسباب أدّت إلى الاهتمام المتزايد بمفهوم الإلتزام التنظيمي وهي:

1. أن الإلتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل.

2. أنّ مجال الإلتزام التنظيمي قد جذب كلاً من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه.
3. أن الإلتزام التنظيمي يمكن أن يساعد إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة.

مكونات الإلتزام التنظيمي:

إن الإلتزام التنظيمي عامل مهم من حيث النجاح التنظيمي داخل المؤسسة، وتوجد العديد من الدلائل التي تؤكد أهمية الإلتزام التنظيمي وعلاقته مع الغياب ورضا واستقالة الموظفين أو المعلمين وسلوكياتهم وممارساتهم المهنية اليومية داخل المؤسسة أو المدرسة، ويقسم كل من ألين وماير (Meyer & Allen, 1991) المشار إليه في الحويلة (2006)، الإلتزام التنظيمي إلى ثلاثة أقسام:

1. الإلتزام العاطفي(الوجداني): هو الذي يشير لارتباط المعلم العاطفي وانغماسه مع المدرسة وقيمها.
2. الإلتزام المستمر(المادي): هو الوعي بالتكاليف المرتبطة التي تدفع المعلمين إلى مغادرة مهنة التعليم أو البقاء بها.
3. الالتزام المعياري: هو الذي يعكس شعور الموظف بالحاجة للاستمرار في الوظيفة، حيث يشعر المعلمون الذين لديهم مستوى عالٍ من الإلتزام المعياري بحاجتهم للبقاء في المدرسة.

ومن خلال هذه التقسيمات نجد أنّ هناك ارتباطاً بين قيم الإدارة المدرسية وبين مستوى الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين، من خلال قيم وسلوك المدير وهذا بالتالي يعكس سلوك المعلم داخل المدرسة.

وبين لاماسترو (LaMastro, 1999) أن مكونات الإلتزام التنظيمي هي:

أ) الالتزام التنظيمي العاطفي: يعني أنّ الموظف يشعر بالسعادة بأنه جزء من المدرسة التي يعمل بها، والانتماء لها، والافتخار بالعمل بها والحديث عنها أمام الناس خارج المدرسة.

ب) الالتزام التنظيمي الاستمراري: وهو ما يتعلق بالتكاليف المرتبطة بترك المدرسة أو البقاء فيها للضرورة أو الانتقال لمدرسة أخرى تقدم له مكاسب مادية أفضل.

ج) الإلتزام التنظيمي المعياري: يعني أنّ بقاء المعلم في المدرسة له قيمة اجتماعية له، وخدمة للمجتمع.

أنواع الإلتزام التنظيمي:

ذكرت كانتر (Kantar) المشار إليها في رسمي(2004) أن هناك ثلاثة أنواع من الإلتزام التنظيمي وهي تنجم عن المتطلبات السلوكية التي تفرضها المنظمة على الأفراد، وهي:

1. الالتزام المستمر: حيث يمثل الإلتزام حالة من التفاني والإخلاص نحو منظمة معينة، وترجع إلى حاجة الفرد إلى البقاء في هذه المنظمة نتيجة لعامل الاستثمار مما يجعل ترك العمل في ضوء عامل التكلفة.
2. الالتزام التجانسي: والمقصود به التفاعل والتقارب بين أفراد جماعة العمل إذ يرتبط مستوى التجانس بمستوى الدافعية في الجماعة.
3. الالتزام الرقابي: وهو الإلتزام بالمعايير التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوك الأفراد نحو الغاية المنشودة، فالمعايير هي بمثابة توقعات مشتركة عن السلوك داخل العمل ويصبح الانحراف عنها مصدراً للإحباط والقلق.

إستراتيجيات الإلتزام التنظيمي:

هناك إستراتيجيتان للالتزام التنظيمي، والباعث الحقيقي للبحث عن إستراتيجيات هو الوصول إلى الجودة والكفاءة العالية للعاملين، وفيما يلي توضيح لهذه الإستراتيجيات (Gabarro, 1992):

1. إستراتيجية السيطرة: وهذه إستراتيجية تقليدية تشكلت في مقتبل القرن العشرين استجابة لتقسيم العمل إلى أعمال ومهن صغيرة والتعريف الحقيقي للمهنة، وترتبط إستراتيجية السيطرة بتقسيم العمل إلى أدوار خاصة تصنف هرمياً من أعلى السلطة إلى ما هو أدنى.
2. إستراتيجية الالتزام: إن هذه الإستراتيجية ترتكز على الإلتزام ويتم تصميم الوظائف بحيث تكون أكثر شمولية مما كانت عليه سابقاً، وتربط التخطيط بالتنفيذ، وتشتمل على جهود تطور في العمليات وليس المحافظة عليها فقط، وتكون الفروق بين الموظفين في السلم الهرمي صغيرة وتعتمد السيطرة على الأهداف المشتركة والخبرة لا على المركز الرسمي.

دور الإدارة تطوير الإلتزام التنظيمي في ضوء القيم:

إن للثقافة التنظيمية أثرًا كبيرًا في الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين، لا سيما وأن العديد من الدراسات أشارت إلى أنّ الإلتزام التنظيمي له علاقة وثيقة بالثقافة التنظيمية في المنظمات، فوجود التعاون بين أعضاء المنظمة وإيمان أفرادها بأهميته له أثر في التزامهم التنظيمي، فمثلاً في المنظمات اليابانية التي تطبق نظرية (Z) تعود قوة ثقافة المنظمة إلى العاملين داخل المنظمة، وقد يكون ارتباط المعلمين واندماجهم الذاتي بالمدرسة ناتجاً عن الإحساس بأنّ قيم مدير المدرسة تتماثل مع قيمهم، ولا يأتي التزامهم نحو المؤسسات التي يعملون فيها من الدافع إلى المنفعة المادية فقط، لذا ومن خلال تطوير ثقافة قوية يمكن زيادة الإلتزام التنظيمي

للمعلمين، فضلاً عن تصميم نظام يمكن الإدارة المدرسية من زيادة ارتباط المعلمين بمدرستهم من خلال العمل على تدريبهم وتطوير معارفهم مما يحسن من رضاهم ودافعيتهم(Oreilly, 1991).

مراحل الإلتزام التنظيمي:

من خلال ما سبق في سياق الأدب النظري للالتزام التنظيمي يتبين لنا بأنّ معظم العاملين في المنظمات يمرون بمراحل في تطوير إلتزامهم لمنظماتهم التي يعملون فيها، وأشار البلبيسي والوارد في حمادات (2006) أنّ الإلتزام التنظيمي يترسخ لدى الفرد عبر ثلاث مراحل يمر بها في منظمته وهي:

أ. مرحلة الطاعة: تعني قبول الفرد للآخرين وتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي ومعنوي.

ب. مرحلة الاندماج: أي قبول الفرد للآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

ج. مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي يشعر الفرد بها أن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأنّ قيمه تتوافق مع قيمها.

وبيّن العبادي (2000) أن الإلتزام التنظيمي للفرد يمر بمرحلتين هما:

1) مرحلة انضمام الفرد للمؤسسة التي يعمل فيها: من خلال اختيار المؤسسة أو المدرسة التي يتوقع فيها المعلم أنها تحقق رغباته وتطلعاته.

2) مرحلة الإلتزام التنظيمي: ومن خلال هذه المرحلة يبذل الفرد جهدًا كبيرًا من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والنهوض بها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يؤكد موضوع هذه الدراسة على ضرورة التركيز على المنظومة القيمية لمدير المدرسة وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين، وإذا وجدت المنظومة القيمية فكيف يُمكن التوصل إلى سُبل تعزيز هذه القيم لدى كل مدير بما يتوافق مع التغيرات السريعة خاصة في حقل الإدارة التعليمية.

ومما استدعى إجراء هذه الدراسة أهمية معرفة المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في ضوء التطورات والتغيرات وانتشار الاتصالات السريعة في المجتمع وبالتالي تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

ما درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية وما علاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الكرك؟ ويتفرغ من هذا السؤال الأسئلة التالية:

1. ما درجة توفر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين؟
2. ما مستوى الإلتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المديرين؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توفر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك ومستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توفر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك تُعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرّف على درجة توفر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين.

أهمية الدراسة:

وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

أ) أهمية نظرية بحثية:

1. قد تفيد هذه الدراسة العاملين التربويين بإجراء دراسات أخرى يتم فيها تناول الموضوع من جوانب أخرى ومتغيرات أخرى.
2. كونها تتعلق بالقيم لدى مديري المدارس الحكومية في ضوء متغيرات ومستجدات كثيرة ولما لها من تأثير في سلوك المدير أو المعلم والتزامه التنظيمي.

ب) أهمية عملية تطبيقية من خلال:

1. تنمية وتعزيز مفهوم القيم والاتجاهات لدى المديرين والمعلمين والعاملين في القطاع التربوي.

2. التعرف على مستوى المشاركة بين الإدارة المدرسية والمعلمين والإداريين العاملين في القطاع التربوي وبين المجتمع المحيط بالمدارس.

3. أهميتها لمتخذ القرار في وزارة التربية والتعليم.

حدود الدراسة ومحدداتها

أ) الحد المكاني:

اقتصرت هذه الدراسة على المعلمين والمعلمات والمديرين والمديرات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك التابعة لمديريات (قصبة الكرك، القصر، المزار الجنوبي، الأغوار).

ب) المحددات الزمانية:

أجريت هذه الدراسة خلال العام الدراسي (2015/2014م).

الدراسات السابقة:

بعد إطلاع الباحث على الأدب النظري المتعلق بالدراسات السابقة وجد أنّ هناك دراسات عربية وأجنبية تناولت موضوع القيم والمنظومة القيمية الإدارية من جوانب متعددة، ودراسات سابقة تناولت موضوع الإلتزام التنظيمي، وأخرى تبين العلاقة بين المنظومة القيمية والإلتزام التنظيمي:

1. الدراسات العربية المتعلقة بالقيم والمنظومة القيمية:

قامت أبو راضي (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى المنظومة القيمية لمديري المدارس الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي للمعلمين، وقد تكّونت عينة الدراسة من (375) معلمًا ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية النسبية، وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة توفر القيم لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين والمعلمات كانت متوسطة، وأن مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في محافظة عمان كان متوسطاً.

وأجرى الطعاني (2006) دراسة هدفت إلى التعرف على المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل والخبرة ومستوى المدرسة، وقد اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية إذ بلغ عددها (120) مديرًا ومديرة طبقت هذه الدراسة مقياس "جوردن"، وتوصلت إلى أنّ ترتيب أنماط القيم السائدة لدى مديري المدارس من وجهة نظرهم حسب درجة أهميتها على النحو الآتي: (قيم الانتماء، قيم الخيرية، قيم الدعم، قيم الاستقلالية، قيم القيادة)، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمستوى المدرسة ولصالح المدارس الثانوية، كما أنّه لا وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة.

2. الدراسات العربية المتعلقة بالإلتزام التنظيمي:

في دراسة الثبيتي (2014) هدفت إلى تعّرف ممارسة مدير المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالإلتزام التنظيمي لمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين، وتكّونت عينة الدراسة من (450) معلماً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت النتائج إلى أنّ درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في الطائف ودرجة الإلتزام التنظيمي للمعلمين في محافظة الطائف جاءت بدرجة عالية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير معلمي المدارس الثانوية بمدينة الطائف حول درجة ممارسة مديري المدارس لإدارة التغيير والإلتزام التنظيمي وفقًا للمؤهل العلمي ونوعه، بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) بين متوسطات تقدير المعلمين لدرجات ممارسة المديرين لإدارة التغيير والالتزام التنظيمي تُعزى إلى متغير (سنوات الخبرة) ولصالح ذوي الخبرة (5) سنوات فأقل.

وقامت الصرايرة (2009) بدراسة هدفت لمعرفة الأنماط الشخصية وعلاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك، وتكّونت عينة الدراسة من (71) مديرًا ومديرة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإلتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة، والمؤهل العلمي)، بينما أوضحت وجود علاقة إرتباطية بين أنماط الشخصية من جهة وبين الإلتزام التنظيمي من جهة أخرى لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك.

3. الدراسات الأجنبية:

وأجرى أوزكان (Ozkan, 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على القيم الإدارية والثقافية لدى معلمين المدارس الابتدائية في تركيا، وتكونت عينة الدراسة من (706) معلم ومعلمة من جميع المدن والقرى التركية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية عند أبعاد القيم الإدارية تُعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمين الذكور، بينما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية عند أبعاد القيم الثقافية.

وفي دراسة بيرنثال وبوندرا ووانغ (Poul R.Bernthal & Jason Boundra & Wei Wang, 2012) هدفت الدراسة إلى تقويم مجالات معينة في القيادة الإدارية وربطه بالجانب القيمي، وتكّونت عينة الدراسة من (394) قائدًا يعملون في (43) مؤسسة، وقد توصل الباحثون في هذه الدراسة إلى أنّ المهارات القيادية سوف تتغير نتيجة للتوسع الاقتصادي، وأن نموذج القيادة القيمية يركز على بناء الثقة بين العاملين، وتعزيز التعاون، وعمل الفريق والشفافية، وأنّ إحدى التحديات التي تواجه القادة الصينيين هي كيفية إدارة العاملين بطريقة أفضل، من أجل القيام بأداء أفضل، وهذه تشكل طموحاً لديهم.

وفي دراسة أجراها كل من إردم وخليل (Erdem & Halil, 2011) هدفت إلى معرفة التصورات التنظيمية في مدارس التعليم الابتدائية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين وتكونت عينة الدراسة من (429) معلمًا ومعلمة من أصل (2378) من مجتمع الدراسة في مدارس مدينة فإن في تركيا للعام الدراسي (2011/2010م)، وتمّ استخدام المنهج الوصفي المسحي لهذه الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الإلتزام التنظيمي وبين التصورات التنظيمية، وباستخدام اختبار دوربين – واتسون لتحديد العلاقة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين التصورات التنظيمية وبين بعد الإلتزام التنظيمي الامتثالي.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقية العشوائية (النسبية)، وبلغ عدد أفراد العينة الذين استجابوا لفقرات الاستبانة(520) معلماً ومعلمة و(130) مديراً ومديرة.

ويبين الجدول (1) والجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)، لكل من مديري ومعلمي المدارس الحكومية في محافظة الكرك على كما في الجدول (1):

الجدول (1)

توزيع عينة الدراسة لمديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية	المجموع
النوع الاجتماعي	ذكر	62	% 48	130
	أنثى	68	% 52	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	6	% 5	130
	بكالوريوس+ دبلوم عالي	66	% 51	
	ماجستير	44	% 34	
	دكتوراه	14	% 10	
الخبرة	1– أقل من5سنوات	0	% 0	130
	5– أقل من 10سنوات	3	% 2	
	10– أقل من 15 سنة	22	% 17	
	15سنة فأكثر	105	% 81	

الجدول (2)

توزيع عينة الدراسة للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية	المجموع
النوع الاجتماعي	ذكر	248	48%	520
	أنثى	272	% 52	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	267	51%	520
	بكالوريوس+ دبلوم عالي	161	31%	
	ماجستير	85	16%	
	دكتوراه	7	1%	
الخبرة	1– أقل من5سنوات	67	13%	520
	5– أقل من 10سنوات	143	28%	
	10– أقل من 15 سنة	170	33%	
	15سنة فأكثر	140	27%	

أداة الدراسة:

تم تطوير استبانتين لقياس المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، وتكونت كل من الاستبانتين من المتغيرات المستقلة الوسيطة (البيانات الشخصية: النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة)، والفقرات التي تغطي المتغير المستقل للدراسة (المنظومة القيمية الإدارية)، وتم استخدام تصنيف بوشهولز (Buchholz, 1978) لقياس المنظومة القيمية الإدارية المتوافرة لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك، وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بدراسة كل من (رشدي وآخرون، 2013؛ والصرايرة، 2005)، والفقرات التي تغطي المتغير التابع للدراسة (الالتزام التنظيمي للمعلمين) وتم الاسترشاد في بناء فقرات هذا المتغير بمقياس (الصقرات، 2010؛ والصرايرة، 2009).

صدق الأداة:

تم عرض الاستبانة على (12) محكماً من أساتذة الإدارة التربوية المختصين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، للتحقق من مدى صدق فقرات الاستبانة،وتم إعادة صياغة وفق ما اتفق عليه (80%) من المحكمين، حيث استقرت غالبية آرائهم على تعديل بعض العبارات أو استبدال كلمات بأخرى وفق ما يناسب البيئة التربوية، وأصبح المقياس بصورته النهائية.

ثبات الأداة:

تم استخدام معامل الثبات "كرونباخ ألفا" لقياس الاتساق الداخلي لفقرات الأداة على عينة تجريبية تم اختيارها بالطريقة القصدية تكونت من (28) معلماً ومعلمة، و(7) مديرين وكانت نسبة الثبات لفقرات استبانة المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين هي (96.3%) بينما نسبة الثبات في استبانة الإلتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك هي (89.5%).

النتائج ومناقشتها:

وتتضمن النتائج الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين؟

وللإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك عن درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديريهم للمجالات ولكل فقرة والجداول من (4) إلى (9) تبين النتائج وعلى النحو الآتي:

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة عن درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس مرتبة تنازلياً

تسلسل الفقرات	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة حسب المتوسط
19 – 10	القيم التنظيمية	3.95	0.61	مرتفعة
38 – 29	قيم المشاركة الجماعية	3.87	0.65	مرتفعة
9 – 1	قيم أخلاقيات العمل	3.65	0.54	متوسطة
28 – 20	القيم الإنسانية	3.52	0.57	متوسطة
43 – 39	قيم الراحة والفراغ	1.77	0.37	منخفضة
43 – 1	درجة توافر القيم الإدارية الكلية	3.20	0.55	متوسطة

ويبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لتصورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك عن درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديريهم (قيم أخلاقيات العمل، القيم التنظيمية، القيم الإنسانية، قيم المشاركة الجماعية، قيم الراحة والفراغ)، جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الكلي للمنظومة القيمية الإدارية (3.20) وانحراف معياري (0.55)، وقد احتل مجال القيم التنظيمية المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.95)، يلي ذلك مجال قيم المشاركة الجماعية، بمتوسط حسابي بلغ (3.87)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال قيم أخلاقيات العمل، بمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وجاء بالمرتبة الرابعة مجال القيم الإنسانية، بمتوسط حسابي بلغ (3.52)، في حين احتل مجال قيم الراحة والفراغ المرتبة الخامسة والأخير، بمتوسط حسابي بلغ (1.77).

مجال قيم أخلاقيات العمل

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لاستجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال قيم أخلاقيات العمل لدى مديري المدارس تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة حسب المتوسط
.1	قوم المدير بعمله بإخلاص وأمانة.	4.24	0.73	مرتفعة
.8	يحافظ المدير على ممتلكات المدرسة.	4.23	0.81	مرتفعة
.9	يحرص المدير على أن يكون أول الحاضرين إلى المدرسة.	4.14	0.81	مرتفعة
.2	يطبق المدير القوانين والأنظمة في إدارة المدرسة.	4.14	0.74	مرتفعة
.6	يعتز المدير بمهنته التعليمية.	4.08	0.81	مرتفعة
.7	يحرص المدير على توجيه المعلمين الجدد ومتابعتهم.	4.02	0.86	مرتفعة
.5	يطبق المدير مبادئ العدالة في المدرسة.	3.99	0.84	مرتفعة
.3	يعتمد المدير على نفسه في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمدرسة.	3.88	0.93	مرتفعة
.4	يوقع المدير العقوبة على المعلمين غير الملتزمين تنظيمياً.	3.83	1.02	مرتفعة
9 – 1	مجال قيم أخلاقيات العمل(الكلي)	4.06	0.84	مرتفعة

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العامّ لتصّورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك عن درجة توافر قيم أخلاقيات العمل لدى مديريهم كبعد من أبعاد المنظومة القيمية الإدارية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (4.06) وانحراف معياري (0.84)، وقد احتلت الفقرة رقم (1) (يقوم المدير بعمله بإخلاص وأمانة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.24)، في حين جاءت الفقرة رقم (4) (يوقع المدير العقوبة على المعلمين غير الملتزمين تنظيمياً) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال، بمتوسط حسابي بلغ (3.83).

مجال القيم التنظيمية

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال القيم التنظيمية لدى مديري المدارس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة حسب المتوسط
.10	يقوم المدير بتوزيع المهام والأنشطة على المعلمين لتحقيق أفضل النتائج.	4.05	0.84	مرتفعة
.11	يعطي المدير الأولوية لتحقيق أهداف المدرسة قبل الأهداف الشخصية.	3.99	0.80	مرتفعة
.19	يتميز المدير بالجدية في عمله.	3.98	0.84	مرتفعة
.14	يهتم المدير بوضع الخطط المستقبلية لتطوير المدرسة.	3.97	0.86	مرتفعة
.15	يتبنى المدير نظاماً داخلياً يضمن الانسجام بين المعلمين.	3.96	0.84	مرتفعة
.12	يحدد المدير المهام والأنشطة للمعلمين في المدرسة بما يضمن سير العمل بشكل دقيق.	3.95	0.84	مرتفعة
.18	يتبع المدير أساليب ووسائل مختلفة تتماشى مع التطورات التقنية والتنظيمية.	3.94	0.83	مرتفعة
.13	يتيح المدير فرصاً لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.	3.93	0.87	مرتفعة
.17	ينظم المدير عمله ووقته باستخدام التكنولوجيا.	3.89	0.81	مرتفعة
.16	يتجنب المدير الواسطة والمحسوبية عند تقييمه لأداء المعلمين.	3.88	0.89	مرتفعة
10 – 19	مجال القيم التنظيمية(الكلي)	3.95	0.84	مرتفعة

يظهر من خلال الجدول (6) أن المتوسط العام لتصورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية عند درجة توفر القيم التنظيمية كبعد من أبعاد المنظومة القيمية الإدارية لدى مديريهم جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.95) وانحراف معياري بلغ (0.84)، وقد احتلت الفقرة رقم (10) (يقوم المدير بتوزيع المهام والأنشطة على المعلمين لتحقيق أفضل النتائج) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، في حين جاءت الفقرة رقم (16) (يتجنب المدير الواسطة والمحسوبية عند تقييمه لأداء المعلمين) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.88).

مجال القيم الإنسانية

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال القيم الإنسانية لدى مديري المدارس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة حسب المتوسط
.20	تتميز علاقة المدير مع المعلمين بالاحترام والثقة المتبادلة.	4.10	0.80	مرتفعة
.21	يتيح المدير الفرصة للمعلمين من أجل المشاركة في الأنشطة داخل المدرسة.	3.95	0.85	مرتفعة
.28	يتيح المدير الفرصة للمعلمين في التعبير عن مشكلاتهم الخاصة.	3.93	0.87	مرتفعة
.27	يراعي المدير ظروف المعلمين الخاصة مما يساعد على تحقيق أهداف المدرسة.	3.92	0.86	مرتفعة
.28	يتبع المدير سياسة الباب المفتوح مع المعلمين.	3.91	0.85	مرتفعة
.24	يحسّن أداء المعلمين في المدرسة بتعزيز ومتابعة المدير لها.	3.90	0.98	مرتفعة
.23	تزداد دافعية المعلمين بزيادة دافعية المعلمين للعمل.	3.89	0.91	مرتفعة
.26	يبذل المدير قصارى جهده في تنمية الثقة في نفوس المعلمين.	3.83	0.90	مرتفعة
.25	يلتمس المدير العذر للمعلمين المقصرين، مما يشجع على التزامهم بالعمل.	3.82	0.85	مرتفعة
20 – 28	مجال القيم الإنسانية(الكلي)	3.92	0.87	مرتفعة

يظهر من خلال الجدول (7) أن المتوسط العام لتصورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية عند درجة توفر القيم الإنسانية كبعد من أبعاد المنظومة القيمية الإدارية لدى مديريهم جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري بلغ (0.87)، وقد احتلت الفقرة رقم (20) (تتميز علاقة المدير مع المعلمين بالاحترام والثقة المتبادلة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، في حين جاءت الفقرة رقم (29) (يلتمس المدير العذر للمعلمين المقصرين، مما يشجع على التزامهم بالعمل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.82).

مجال قيم المشاركة الجماعية

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال قيم المشاركة الجماعية لدى مديري المدارس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة حسب المتوسط
.29	يحرص المدير على علاقاته الاجتماعية مع المعلمين من خلال مشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية.	4.14	0.86	مرتفعة
.30	يحرص المدير على إتاحة الفرصة أمام المعلمين لطرح أفكار جديدة تضمن تحقيق أهداف المدرسة.	3.93	0.81	مرتفعة
.31	يشجع المدير على العمل الجماعي داخل المدرسة.	3.92	0.86	مرتفعة
.33	يهتم المدير بالعلاقات الاجتماعية مع أولياء أمور الطلبة خارج المدرسة وداخلها.	3.88	0.88	مرتفعة
.32	يشجع المدير على إقامة علاقات صحية بين المعلمين.	3.87	0.86	مرتفعة
.34	يعامل المدير المعلمين على أنهم جزء من المجتمع الذي تسعى المدرسة لخدمته.	3.84	0.87	مرتفعة
.35	يتشاور المدير مع المعلمين في كل ما يؤدي لتحقيق أهداف المدرسة.	3.81	0.88	مرتفعة
.36	يستمع المدير باهتمام لآراء المعلمين في المدرسة.	3.79	0.88	مرتفعة
.37	يتبع المدير أسلوب المحاورة والمناقشة مع المعلمين حول آراء تفيد المدرسة.	3.79	0.87	مرتفعة
.38	يشرك المدير المعلمين في عملية صنع القرارات الأساسية.	3.74	0.96	مرتفعة
29 – 38	مجال قيم المشاركة الجماعية(الكلي)	3.87	0.87	مرتفعة

يظهر من خلال الجدول (8) أن المتوسط العام لتصورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية عند درجة توفر قيم المشاركة الجماعية كبعد من أبعاد المنظومة القيمية الإدارية لدى مديريهم جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري بلغ (0.87)، وقد احتلت الفقرة رقم (29) (يحرص المدير على علاقاته الاجتماعية مع المعلمين من خلال مشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.14)، في حين جاءت الفقرة رقم (38) (يشرك المدير المعلمين في عملية صنع القرارات الأساسية) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.74).

مجال قيم الراحة والفراغ

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال قيم الراحة والفراغ لدى مديري المدارس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة حسب المتوسط
.39	يعتبر المدير أن الزمن الذي تحتاجه أي عملية يوفر وقتاً للراحة والفراغ.	3.67	0.85	مرتفعة
.40	يبدي المدير الاستعداد للعمل بعد الدوام الرسمي تطوعاً.	3.63	0.89	متوسطة
.43	يشغل العمل الجانب الأكبر من وقت المدير وعلى حساب راحته.	3.53	0.93	متوسطة
.41	يعتبر المدير أن النجاح معناه امتلاك الوقت الكافي لممارسة الأنشطة الترويحية.	3.49	0.90	متوسطة
.42	يهتم المدير بزيادة أوقات الترويح للمعلمين ويعتبره شيء جيد.	3.43	0.95	متوسطة
39 – 43	مجال قيم الراحة الفراغ (الكلي)	3.55	0.90	متوسطة

يظهر من خلال الجدول (9) أن المتوسط العام لتصورات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية عند درجة توفر قيم الراحة والفراغ كبعد من أبعاد المنظومة القيمية الإدارية لدى مديريهم جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.55) وانحراف معياري بلغ (0.90)، وقد احتلت الفقرة رقم (39) (يعتبر المدير أن الزمن الذي تحتاجه أي عملية يوفر وقتاً للراحة والفراغ) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، في حين جاءت الفقرة رقم (42) (يهتم المدير بزيادة أوقات الترويح للمعلمين ويعتبره شيء جيد) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.43).

السؤال الثاني: "ما مستوى الإلتزام التنظيمي لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المديرين؟"

وللإجابة على السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتصورات المديرين والمديرات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك عن مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين للمجالات ولكل فقرة والجداول من (10) إلى (14) تبين النتائج وعلى النحو الآتي:

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين مرتبة تنازلياً

تسلسل الفقرات	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط
1 – 11	الالتزام الأخلاقي	3.84	0.63	مرتفع
23 – 28	الالتزام المعياري	2.03	0.40	منخفض
12 – 17	الالتزام العاطفي	1.79	0.46	منخفض
18 – 22	الالتزام المادي	1.76	0.34	منخفض
1 – 28	مستوى الإلتزام التنظيمي الكلي	2.36	0.46	متوسط

ويبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لتصورات المديرين والمديرات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك عن مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين (الإلتزام الأخلاقي، الإلتزام العاطفي، المادي، الإلتزام المعياري)، جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الكلي للإلتزام التنظيمي للمعلمين (2.36) وانحراف معياري (0.46)، وقد احتل مجال الإلتزام التنظيمي المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.84)، يلي ذلك مجال الإلتزام المعياري، بمتوسط حسابي بلغ (2.03)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال الإلتزام العاطفي، بمتوسط حسابي بلغ (1.79)، في حين احتل مجال الإلتزام المادي المرتبة الرابعة والأخير، بمتوسط حسابي بلغ (1.76).

مجال الإلتزام الأخلاقي

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال الإلتزام الأخلاقي للمعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط
.7	يهتم المعلمون بإقامة العلاقات الإنسانية.	3.91	0.81	مرتفع
.6	يتعامل المعلمون مع بعضهم بكل احترام.	3.85	0.87	مرتفع
.11	يحافظ المعلمون على ممتلكات المدرسة ويشعرون بالمسؤولية تجاهها.	3.75	0.96	مرتفع
.1	يلتزم المعلمون بأخلاقيات مهنة التعليم.	3.56	0.68	متوسط
.3	يلتزم المعلمون بأوقات الدوام الرسمي.	3.51	0.81	متوسط
.2	يهتم المعلمون بتطبيق التعليمات الصادرة من الإدارة.	3.48	0.78	متوسط
.8	يهتم المعلمون بإعطاء العمل كل ما لديهم من جهد.	3.38	0.87	متوسط
.4	يهتم المعلمون بسمعة ومستقبل المدرسة.	3.34	0.98	متوسط
.5	لا يوجد مبرر أخلاقي لانتقال المعلمين إلى مدرسة أخرى.	3.31	1.06	متوسط
.10	يبدي المعلمون رغبتهم القوية بالمبادرة في القيام في أنشطة تحقق مصلحة المدرسة وخدمة المجتمع.	3.23	0.95	متوسط
.9	يبذل المعلمون كل ما لديهم من جهد لتطوير أدائهم	3.10	0.92	متوسط
11 – 1	مجال الإلتزام الأخلاقي (الكلي)	3.49	0.88	متوسط

يظهر من خلال الجدول (11) أنّ المتوسط العام لتصورات المديرين والمديرات في المدارس الحكومية عن مستوى الإلتزام الأخلاقي كبعد من أبعاد الإلتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.49) وانحراف معياري بلغ (0.88)، وقد احتلت الفقرة رقم (7) (يهتم المعلمون بإقامة العلاقات الإنسانية) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.91)، في حين جاءت الفقرة رقم (9) (يبذل المعلمون كل ما لديهم من جهد لتطوير أدائهم) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.10).

مجال الإلتزام العاطفي

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال الإلتزام العاطفي للمعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط
.15	يشعر المعلمون أن مشكلات المدرسة هي مشكلاتهم.	3.15	0.89	متوسط
.14	يشعر المعلمون أنهم جزء من المدرسة.	3.06	0.95	متوسط
.12	يتحدث المعلمون عن مهنة التعليم بافتخار واعتزاز.	3.02	0.93	متوسط
.16	يشعر المعلمون بارتباط قوي تجاه قيم المدرسة واتجاهاتها.	3.00	1.00	متوسط
.13	لا يرغب المعلمون بترك مهنة التعليم مهما كانت الامتيازات.	2.86	1.02	متوسط
.17	يشعر المعلمون بالسعادة في العمل في مهنة التعليم.	2.73	1.02	متوسط
17 – 12	مجال الإلتزام العاطفي(الكلي)	2.97	0.97	متوسط

يظهر من خلال الجدول (12) أن المتوسط العام لتصورات المديرين والمديرات في المدارس الحكومية عن مستوى الإلتزام العاطفي كبعد من أبعاد الإلتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.97) وانحراف معياري بلغ (0.97)، وقد احتلت الفقرة رقم (15) (يشعر المعلمون أنهم جزء من المدرسة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.15)، في حين جاءت الفقرة رقم (17) (يشعر المعلمون بالسعادة في العمل في مهنة التعليم) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (2.97).

مجال الإلتزام المادي

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال الإلتزام المادي للمعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط
.18	ينتهز المعلم الفرصة لو أتيح له الانتقال إلى مدرسة أخرى تقدم له مكاسب.	3.68	0.95	مرتفع
.22	يتقبل المعلمون من الناحية المادية عملهم وإن كان لا يكفيهم.	3.55	1.00	متوسط
.20	يتطلع المعلمون للحصول على مرتبة وظيفية متميزة في المدرسة التي يعملون بها.	3.52	0.89	متوسط
.21	تستحوذ المكاسب المادية في مهنة التعليم على اندفاع المعلمين دون غيرها.	3.44	1.10	متوسط
.19	يشعر المعلم أن بقاءه في المدرسة يُعّد حلاً لمشكلاته.	3.38	0.89	متوسط
18 – 22	مجال الإلتزام المادي(الكلي)	3.51	0.97	متوسط

يظهر من خلال الجدول (13) أن المتوسط العام لتصورات المديرين والمديرات في المدارس الحكومية عن مستوى الإلتزام المادي كبعد من أبعاد الإلتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.51) وانحراف معياري بلغ (0.97)، وقد احتلت الفقرة رقم (18) (ينتهز المعلم الفرصة لو أتيح له الانتقال إلى مدرسة أخرى تقدم له مكاسب) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.68)، في حين جاءت الفقرة رقم (19) (يشعر المعلم أن بقاءه في المدرسة يعد حلاً لمشكلاته) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.38).

مجال الإلتزام المعياري

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة لمجال الإلتزام المعياري للمعلمين مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	محتوى الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى حسب المتوسط
.28	يحافظ المعلمون على علاقات الصداقة فيما بينهم في المدرسة التي يعملون بها.	3.98	0.93	مرتفع
.23	يدرك المعلمون أن لوظيفتهم الحالية قيمة اجتماعية في المجتمع تدفعهم للعمل في مهنة التعليم.	3.44	0.86	متوسط
.25	المكاسب والامتيازات التي تقدمها المدرسة تدفع المعلمين لعدم تركها.	3.32	0.95	متوسط
.24	الظروف البيئية داخل المدرسة مناسبة ومريحة وتدفع المعلمين في بذل أكبر جهد لإنجاح العمل.	3.31	1.01	متوسط
.27	يرفض المعلمون ترك المدرسة ولو أتيحت لهم فرصة الانتقال لمدرسة أخرى.	3.01	1.04	متوسط
23 – 28	مجال الإلتزام المادي(الكلي)	3.41	0.96	متوسط

يظهر من خلال الجدول (14) أنّ المتوسط العام لتصورات المديرين والمديرات في المدارس الحكومية عن مستوى الإلتزام المعياري كبعد من أبعاد الإلتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.41) وانحراف معياري بلغ (0.96)، وقد احتلت الفقرة رقم (28) (يحافظ المعلمون على علاقات الصداقة فيما بينهم في المدرسة التي يعملون بها) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.98)، في حين جاءت الفقرة رقم (27) (يرفض المعلمون ترك المدرسة ولو أتيحت لهم فرصة الانتقال لمدرسة أخرى) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المجال بمتوسط حسابي بلغ (3.01).

السؤال الثالث: "هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توفر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك ومستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام برنامج (SPSS) لحساب معامل ارتباط بيرسون بين مجموع علامات المعلمين بالنسبة

إلى مجموع علامات مديريهم والنتائج في الجدول (15) توضح ذلك.

الجدول (15)

مصفوفة معامل ارتباط بيرسون بين كل من مجالات المنظومة القيمية الإدارية والالتزام التنظيمي

المجال	الالتزام الأخلاقى	الالتزام العاطفى	الالتزام المادي	الالتزام المعياري	مجموع الالتزام
قيم أخلاقيات العمل	0.100*	0.016	0.073	0.154**	0.107*
القيم التنظيمية	0.065	0.079	0.056	0.170**	0.113*
القيم الإنسانية	0.133**	0.070	0.081	0.165**	0.144**
قيم المشاركة الجماعية	0.191**	0.124**	0.088*	0.214**	0.201**
قيم الراحة والفراغ	0.125**	0.095*	0.049	0.152**	0.137**
مجموع القيم	0.148**	0.093*	0.085	0.208**	0.170**

****: معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (α≤0.01).**

حيث تبيَّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.01)، مما يعني وجود علاقة بين درجة توفر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك ومستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) في درجة توفر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة)؟

وللإجابة عن السؤال قام الباحث بعمل تحليل التباين الثلاثي والنتائج في الجدول (16):

الجدول (16)

تحليل التباين الثلاثي للمنظومة القيمية الإدارية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم اختبار F	الدلالة
الجنس	.9320	1	.9320	.0020	.9660
المؤهل	3512.816	3	1170.939	2.284	.0780
الخبرة	2135.802	3	711.934	1.389	.2450
الخطأ	253227.736	494	512.607		
المجموع	271519.767	519			

حيث تبيّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في درجة توفر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

ولمعرفة أثر كل من المتغيرات الديموغرافية على المنظومة القيمية الإدارية قام الباحث بعمل اختبار ويلكس والنتائج في الجدول (17):

الجدول (17)

اختبار ويلكس لأثر المتغيرات الديموغرافية على المنظومة القيمية الإدارية

المتغير	اختبار ويلكس Wilks' Lambda	قيمة اختبار F	درجة الحرية F	الدلالة
الجنس	0.996	0.44	5	0.821
المؤهل العلمي	0.961	1.353	15	0.163
الخبرة	0.934	2.335	15	0.003

ونلاحظ من الجدول (17) وجود أثر للخبرة على المنظومة القيمية الإدارية، في حين لا يوجد أثر لكل من الجنس والمؤهل العلمي

على المنظومة القيمية الإدارية.

ولمعرفة أثر كل من المتغيرات الديموغرافية على كل مجال من مجالات المنظومة القيمية الإدارية قام الباحث بعمل تحليل التباين المتعدد (3WAYMANOVA) والنتائج في الجدول (18):

الجدول (18)

تحليل التباين المتعدد للمتغيرات على مجالات المنظومة القيمية

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم اختبار F	الدلالة
الجنس	قيم أخلاقيات العمل	6.504	1	6.504	0.227	0.634
	القيم التنظيمية	8.356	1	8.356	0.231	0.631
	القيم الإنسانية	0.991	1	0.991	0.030	0.862
	قيم المشاركة الجماعية	0.303	1	0.303	0.007	0.932
	قيم الراحة والفراغ	24.211	1	24.211	1.824	0.178
المؤهل	قيم أخلاقيات العمل	270.550	3	90.183	3.146	0.025
	القيم التنظيمية	187.913	3	62.638	1.728	0.160
	القيم الإنسانية	258.214	3	86.071	2.629	0.050
	قيم المشاركة الجماعية	113.832	3	37.944	0.922	0.430
	قيم الراحة والفراغ	34.323	3	11.441	0.862	0.461
الخبرة	قيم أخلاقيات العمل	173.079	3	57.693	2.013	0.111
	القيم التنظيمية	130.629	3	43.543	1.202	0.309
	القيم الإنسانية	121.191	3	40.397	1.234	0.297
	قيم المشاركة الجماعية	78.457	3	26.152	0.635	0.592
	قيم الراحة والفراغ	86.876	3	28.959	2.181	0.089
الخطأ	قيم أخلاقيات العمل	14160.879	494	28.666		
	القيم التنظيمية	17902.659	494	36.240		
	القيم الإنسانية	16173.011	494	32.739		
	قيم المشاركة الجماعية	20330.047	494	41.154		
	قيم الراحة والفراغ	6558.750	494	13.277		
المجموع	قيم أخلاقيات العمل	15178.700	519			
	القيم التنظيمية	19099.075	519			
	القيم الإنسانية	17226.998	519			
	قيم المشاركة الجماعية	21699.598	519			
	قيم الراحة والفراغ	7065.469	519			

بعد اختبار تحليل التباين المتعدد بين المجالات تبين وجود أثر للمؤهل على قيم أخلاقيات العمل والنتائج في الجدول (19) تبين ذلك:

الجدول (19)

اختبار شافيه للمقارنات البعدية بين متوسطات قيم أخلاقيات العمل للمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بمقابل المؤهل العلمي	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
بكالوريوس	دبلوم	1.053	0.278
	ماجستير	1.997*	0.031
	دكتوراه	1.364	0.932
دبلوم	بكالوريوس	-1.053-	0.278
	ماجستير	.944	0.633
	دكتوراه	.311	0.999
ماجستير	بكالوريوس	-1.997*	0.031
	دبلوم	-.944-	0.633
	دكتوراه	-.634-	0.993
دكتوراه	بكالوريوس	-1.364-	0.932
	دبلوم	-.311-	0.999
	ماجستير	.634	0.993

***: الفروق بين المتوسطات دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).**

تبيَّن النتائج في الجدول (19) وجود أثر للمؤهل العلمي على مجال قيم أخلاقيات العمل بين البكالوريوس والماجستير، وباستخدام اختبار شافيه للمقارنات البعدية، حيث تبين وجود فروق ولصالح البكالوريوس وبمتوسط حسابي بلغ (37.22)، وكان متوسط الماجستير (35.22).

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك تُعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة)؟

وللإجابة عن السؤال قام الباحث بعمل تحليل التباين الثلاثي والنتائج في الجدول (20):

الجدول (20)

تحليل التباين الثلاثي لمستوى الإلتزام التنظيمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم اختبار F	الدلالة
الجنس	13.959	1	13.959	0.065	0.799
المؤهل	537.436	3	179.145	0.839	0.475
الخبرة	64.167	2	32.084	0.150	0.861
الخطأ	24330.490	114	213.425		
المجموع	27555.231	129			

حيث تبيَّن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك من وجهة نظر المديرين تُعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة).

ولمعرفة أثر كل من المتغيرات الديموغرافية على المنظومة القيمية الإدارية قام الباحث بعمل اختبار ويلكس لامبدا والنتائج في الجدول (21):

الجدول (21)

اختبار ويلكس لأثر المتغيرات الديموغرافية على الإلتزام التنظيمي

المتغير	اختبار ويلكسWilks' Lambda	قيمة اختبار (F)	درجة الحرية (F)	الدلالة
الجنس	0.945	1.754	4	0.143
المؤهل العلمي	0.952	0.495	12	0.918
الخبرة	0.933	1.061	8	0.392

ونلاحظ من الجدول (21) عدم وجود أثر للمتغيرات الديموغرافية على الإلتزام التنظيمي.

ولمعرفة أثر كل من المتغيرات الديموغرافية على كل مجال من مجالات المنظومة القيمية الإدارية قام الباحث بعمل تحليل التباين المتعدد (3WAYMANOVA) والنتائج في الجدول (22):

الجدول (22)

تحليل التباين المتعدد للمتغيرات على مجال الإلتزام التنظيمي

مصدر التباين	المتغير التابع	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيم اختبار F	الدلالة
الجنس	الالتزام الأخلاقي	0.160	1	0.160	0.004	0.951
	الالتزام العاطفي	12.242	1	12.242	0.574	0.450
	الالتزام المادي	6.221	1	6.221	586.	0.446
	الالتزام المعياري	5.435	1	5.435	0.328	0.568
المؤهل	الالتزام الأخلاقي	90.656	3	30.219	0.717	0.544
	الالتزام العاطفي	56.432	3	18.811	0.883	0.452
	الالتزام المادي	59.971	3	19.990	1.883	0.136
	الالتزام المعياري	22.019	3	7.340	0.443	0.723
الخبرة	الالتزام الأخلاقي	8.494	2	4.247	0.101	0.904
	الالتزام العاطفي	78.099	2	39.050	1.832	0.165
	الالتزام المادي	17.317	2	8.659	0.815	0.445
	الالتزام المعياري	7.613	2	3.807	0.230	0.795
الخطأ	الالتزام الأخلاقي	4802.136	114	42.124		
	الالتزام العاطفي	2429.898	114	21.315		
	الالتزام المادي	1210.536	114	10.619		
	الالتزام المعياري	1889.531	114	16.575		
المجموع	الالتزام الأخلاقي	5171.731	129			
	الالتزام العاطفي	2800.277	129			
	الالتزام المادي	1471.877	129			
	الالتزام المعياري	2062.623	129			

بعد اختبار أثر التباين المتعدد بين المجالات تبين عدم وجود أثر للمتغيرات الديموغرافية على كل مجال من مجالات الإلتزام التنظيمي.

مناقشة النتائج

1. أشارت النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات المعلمين عن درجة توفر المنظومة القيمية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك (قيم أخلاقيات العمل، والقيم التنظيمية، والقيم الإنسانية، وقيم المشاركة الجماعية، وقيم الراحة والفراغ) جاءت بدرجة متوسطة، وقد احتل مجال القيم التنظيمية المرتبة الأولى، بينما احتّل مجال قيم الراحة والفراغ المرتبة الأخيرة،

وتفسير هذه النتيجة هي أنّ العمل وسيلة لتحقيق مصالح مشتركة بين المديرين والمعلمين، وتحشيد الطاقات والعمل بروح الفريق لتعزيز نجاح المدرسة.

أمّا عن إجابة المبحوثين عن قيم الراحة والفراغ فقد جاءت بدرجة منخفضة، مما يعني أن هناك ضغوطاً في العمل وعدم توفير الوقت اللازم لإنجاز المهام، وعدم توفير الوقت اللازم للمعلمين بالحصول على أوقات للراحة وممارسة الأنشطة الترفيهية، وأنّ العمل يأخذ الجانب الأكبر من وقت المدير.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو راضي (2013) حيث جاءت درجة توافر المنظومة القيمية الإدارية بدرجة متوسطة وقد اختلفت هذه الدراسة عن دراسة الصرايرة (2005)، حيث جاءت مجالات القيم الإدارية بدرجة مرتفعة، وقد اختلفت عن دراسة رشدي وآخرين (2013)، حيث جاءت فيها قيم العمل والقيم الإنسانية بدرجة مرتفعة.

2. أشارت النتائج إلى أن المتوسطات الحسابية لتصورات المديرين عن مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك (الإلتزام الأخلاقي، والإلتزام العاطفي، والإلتزام المادي، والإلتزام المعياري) قد جاءت بدرجة متوسطة، وقد احتلّ مجال الإلتزام الأخلاقي المرتبة الأولى، ومجال الإلتزام المادي المرتبة الأخيرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنّ المعلمين ملتزمون بنفس الدرجة بحكم الإلتزام الديني والإلتزام بالعادات والتقاليد المجتمعية والعلاقات الإنسانية بين المعلمين والإدارة وبين المعلمين وبين الطلاب وبينهم جميعاً وبين المجتمع المحيط بالمدرسة، أمّا عن إجابة المبحوثين عن مستوى الإلتزام المادي فقد جاء بدرجة منخفضة بحكم الظروف المادية والمعيشية للمعلمين، وإيجاد البدائل لترك مهنة التعليم، وأن إلتزام المعلمين في مهنة التعليم يعد للحصول على المكاسب المادية أكثر من غيرها.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الصقرات (2010) ومع دراسة الصرايرة (2009)، حيث جاء مستوى الإلتزام المادي (المستمر) بدرجة منخفضة، وقد اختلفت مع دراسة أبو راضي (2013) حيث جاء مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين بدرجة متوسطة.

3. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطيه بين المنظومة القيمية الإدارية والالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$)، ويفسر الباحث ذلك بأنّ المديرين والمعلمين يمرون بنفس الظروف سواء أكانت ظروفاً اقتصادية أم اجتماعية، كما أن التزام المدير بالمنظومة القيمية الإدارية يؤدي إلى الإلتزام التنظيمي للمعلمين.

4. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر القيم الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، الخبرة)، بينما وجد أثر للمؤهل العلمي على مجال قيم أخلاقيات العمل، ويمكن تفسير ذلك بالجانب الأخلاقي والديني، والعلاقات الاجتماعية التي تربط بين المعلمين والمديرين والالتزام بالعادات والتقاليد المجتمعية، وأنّ الأنظمة والقوانين في وزارة التربية والتعليم تطبق على الجميع، وبيئة العمل الواحدة في المدارس الحكومية في محافظة الكرك.

5. أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الإلتزام التنظيمي للمعلمين في المدارس الحكومية في محافظة الكرك تُعزى لمتغير (الجنس، المؤهل، الخبرة)، ويمكن تفسير ذلك، بأنّ المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في محافظة الكرك ملتزمون بنفس الدرجة، ممّا يعني أن بيئة المدرسة واحدة والتعليمات والأنظمة والقوانين واحدة، كما الظروف المعيشية والمادية واحدة.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة للدراسة يقترح الباحث عدداً من التوصيات هي:

1. أن تعمل وزارة التربية والتعليم على رفع المستوى المعيشي للمعلمين في ظل الظروف الاقتصادية الحالية الصعبة، من خلال زيادة الدخل الشهري للمعلمين والعاملين في القطاع التربوي، وتبني نظام للحوافز في نهاية الخدمة، ممّا يحقق نجاح العملية التعليمية في المداس الحكومية.

2. يجب على مدير المدرسة وضع خطة تطويرية لمدرسته منذ بداية العام الدّراسي.

3. استعياب مفهوم الإلتزام التنظيمي كمفهوم إداري من قبل مديري المدارس والمعلمين.

4. غرس القيم والاتجاهات الإيجابية في نفوس المعلمين يُسهم في نجاح المؤسسة التعليمية.

5. تعزيز العلاقات الإيجابية والتواصل بين المجتمع المحلي وبين المدارس، وأن يعامل المدير المعلمين على أنّهم جزء من المجتمع التي تسعى المدرسة لخدمته.

6. إجراء المزيد من الدراسات لتغطية الجوانب التي لم تتطرق لها الدراسة والتي تُشكِّل العلاقة بين المنظومة القيمية الإدارية

والإلتزام التنظيمي، والعمل على إجراء دراسة شاملة للمدارس الحكومية، وضرورة إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بمدى توفر أبعاد أخرى للقيم الإدارية لم تتطرق لها الدراسة، وعلاقتها بمواضيع إدارية أخرى كالمناخ التنظيمي، واتخاذ القرارات الإدارية مثلاً.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو راضي، ر. (2013). المنظومة القيمية لدى مدي ري المدارس الخاصة في محافظة عمّان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن.

الثبيتي، س. (2014). ممارسة مديري المدرسة لإدارة التغيير وعلاقته بالإلتزام التنظيمي للمعلمين بالمدارس الثانوية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القُرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

حمادات، م. (2006). قيم العمل والإلتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، دار الحامد للنشر، عمان: الأردن.

الحمايدة، عُ. (2006). دراسة مقارنة، المنظومة القيمية لكل من المدير الفعال والمدير غير الفعال في المدارس الثانوية الأردنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

حنونة، س. (2006). مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة . فلسطين.

الحويلة، م. (2006). الإلتزام التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية وعلاقته بدرجة شيوع الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي في الكويت، أطروحة دكتوراه، جامعة اليرموك، إربد.

رسمي، م. (2004). السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء، الإسكندرية: مصر.

الرشايدة، ن. (2004). الإطار القيمي المرجعي للمشرفين التربويين في محافظات جنوب الأردن من وجهة نظرهم ومن وجهة نظر مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.

رشدي، م، ذيب، أ، والسعود، ر. (2013). درجة ممارسة قيم العمل لدى مديري التربية والتعليم في الأردن وعلاقتها بدرجة الإلتزام التنظيمي لرؤساء الأقسام العاملين معهم، دراسة منشورة في مجلة العلوم التربوية، مجلد(41)، ص494.

الصرايرة، س. (2009). الأنماط الشخصية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.

الصقرات، س. (2010). التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين في إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك: الأردن.

الطعاني، ح. (2006). المنظومة القيمية لمديري المدارس في الأردن وعلاقتها بالجنس والمؤهل العلمي والخبرة ومستوى المدرسة، دراسة منشورة في مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، (العدد1+2010،2).

العبادي، أ. (2000). الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. المملكة العربية السعودية.

المراجع الأجنبية

Buchholz, R. (1978). An empirical study of contemporary beliefs about work in American society, Journal of applied Psychology,. (63), P: 219-227.

Catano, Pond, and Kelloway. (2001). Exploring Commitment and Leadership in Volunteer Organizations, Leadership & organizations Development Journal, 22(6), P: 256- 263.

Choong, Y; Wong K and Lau. (2011). Intrinsic Motivation and Institutions: An Empirical Study, Journal of Arts, Science & Commerce, 2(4), P: 91-100.

Dockel, A. (2003). The Effect of Retention Factors on Organizational Commitment, an Investigation of High Technology Employees, Unpublished M.A. Dissertation, University of Pretoria.

Erdem, M. and Halil, I. (2011). Learning Organization Perceptions in Elementary Education in terms of Teachers and the Effect of Learning Organization on Organizational Commitment, University Centennial. Van–Turkey.

Gabarro, J. (1992). Managing People and Organizations, Harvard Business School Publications, Boston, Massachusetts.

Harmon, F. (1996). Playing For Keeps. John Wiley & Sons, Inc/Gold mines Site material and moral values in the life of organizations, P288.www.edara.com

LaMastro, V. (1999). Commitment and Perceived Organizational Support, Rowan University– French.

Macneil, J. (1993). Principal in structural Management And its Relation to teacher job Satisfaction, DAT.A, 53/11, P: 3758.

OReilly, C. (1991). Corporations ,Culture and Commitment Motivation and Social Control in Organization, In Steers, R, M & Porter,

L.W. Motivation and Work Behavior .New York; McGraw-Hill, Inc.

Ozkan, R. (2014). Administrative and Cultural Values Adopted by Primary School Teachers: Nigde Sample, Department of Education Sciences, Faculty of Education, Nigde University, Nigde, Turkey.

Poul, B: Jason, B: Wei, W. (2012). Leadership in China, Keeping pace with a Growing Economy.

The Administrative Value System of Principals at Government Schools in Karak Governorate and Its Relationship with Organizational Commitment of Teachers

Ali O. AL'Tarawneh, Ahmad M. Battah *

ABSTRACT

The study aimed at identifying the degree of availability of the value system of administrative Principals of the public schools in Karak governorate and its relationship with organizational commitment of teachers.Sample of the study Consists of (520) teachers and (130) principals of government schools in Karak governorate. The study found a range of results. Results indicated a statistically significant correlation at ($\alpha \leq 0.01$) level between the value system of administrative fields and organizational commitment fields.The results indicated that there were no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of availability of the value system of administrative managers of the public schools in Karak governorate from the teachers point of view due to some variables, namely; (Social type, educational qualification, experience).The results indicated that there were no statistically significant differences at the level of ($\alpha \leq 0.05$) in the organizational commitment of teachers in public schools in Karak governorate from the principals point of view due to the level some variables namely; (Social type, educational qualification, experience).

Keywords: Value System of Administrative, Organizational Commitment of Teachers.

* The Department of Foundations and Educational Administration, Education Sciences College, Mutah Univesity, Jordan (1, 2). Received on 12/11/2015 and Accepted for Publication on 08/03/2016.