

درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية
والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين

أ. شروق حسين صالح الفقيه

معلمة لدى وزارة التربية والتعليم الأردنية

(تاريخ الاستلام 2023/03/12، تاريخ القبول 2023/04/02)

**The Degree of Application of the Principals of Bani Obeid Governmental Education Schools to
the Social and Psychological Foundations and their Relationship to Improving the Performance of
Teachers**

Mr. Shrouq Hussein Saleh Al-Faqih

Teacher at the Jordanian Ministry of Education

(Received 12/03/2023, Accepted 02/04 /2023)

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين من وجهة نظر المعلمين، استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من (1561) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (309) معلماً ومعلمة، اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، أظهرت النتائج أنّ درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية جاءت بدرجة كبيرة، وبوزن نسبي (75%)، وبينت كذلك أنّ مستوى تحسين أداء المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، وبوزن نسبي (71%)، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية معتدلة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وتحسين أداء المعلمين. في ضوء ذلك أوصت الدراسة بضرورة قيام مديرية التربية والتعليم بتعزيز استخدام مديري المدارس الأسس الاجتماعية والنفسية لما لها من دور مهم في تحسين العمل.

الكلمات المفتاحية: درجة تطبيق، الأسس النفسية والاجتماعية، أداء المعلمين.

ABSTRACT:

The study aimed to identify the degree of application of the principals of Bani Obeid governmental education schools to the social and psychological foundations and their relationship to improve the performance of teachers from the teachers' point of view. The descriptive relational approach was used, and the questionnaire was a tool for data collection. (309) male and female male and female teachers were selected using a simple random method. The results showed that the degree of application of the Bani Obeid Brigade governmental education schools principals for the social and psychological foundations came to a large degree, with a relative weight (75%). It also showed that the level of teachers' performance improvement came to a large degree, with a relative weight of (71%), and that there was a positive, moderate, statistically significant correlation at the significance level ($\alpha = 0.05$) between the degree of application of social and psychological foundations by the principals of Bani Obeid Education Schools and the improvement of teachers' performance. In light of this, the study recommended the need for the Directorate of Education to promote the use of school principals for the principles of social and psychological foundations because of their important role in improving work.

Keywords: Degree of Application, Psychological and Social Foundations, Teacher Performance.

المقدمة:

اهتمام نظري وعملي بالتربية، وقد كان المفكرون التربويون الكبار أمثال: (أفلاطون، روسو، فروبل، سبنسر، جون ديوي، وراسل) فلاسفة كباراً أفادت نظرياتهم التربوية كثيراً من فلسفتهم، وأدت آراؤهم التربوية دوراً مهماً في تطوير الفكر الفلسفي، فهم يرجعون إلى الفلسفة التي يدينون بها، ويستمدون من وحي نظراتها الفلسفية نموذجاً للتربية يعتبرونه هدفاً، ثم يبنون المنهج التربوي الذي يحققه. أي أن كل منهج تربوي يُبنى على فلسفة تربوية (كرم، ٢٠١٤، ٣٣).

ولم يكن المفكرون العرب بمعزلٍ عن الأسس النفسية والاجتماعية التي نادى بها الفلاسفة؛ فالغزالي يرى أن التربية تُسهم في تهذيب نفوس الناس في الأخلاق المذمومة المهلكة، وإرشادهم إلى الأخلاق الحميدة، ويقرر الغزالي أن مَنْ اشتغل بالتعليم فقد تقلدَ أمراً عظيماً وخطراً. ولذا يجب أن يكون عالماً بمهمته وآدابها، ويراعي الخصائص النفسية والاجتماعية لكل من يُشرف عليهم. ويُعد ابن خلدون التربوي من الباحثين المسلمين الذين قدموا للإنسانية أفكاراً عظيمة، وأول من وضع علم الاجتماع، وأسهم في تقديم أفكار تربوية حول النظام التربوي، ومن هذه الأفكار ضرورة إمام المعلم بصناعة التعليم، ومراعاة التدرج والتكرار في نمط التدريس، وعدم الخلط بين علمين في وقت واحد، وضرورة تعليم العلوم باللغة الأصلية، وتجنب المختصرات في التعليم وغير ذلك من أفكار (الكيلاني، ٢٠٠٩، ٧٧).

يُلاحظ مما سبق؛ أن التربية تؤدي دوراً رئيسياً في الضبط والتكامل الاجتماعي والنفسي؛ كونها تهدف إلى تشكيل شخصية الفرد والانتقال به من كائن بيولوجي إلى فرد له شخصيته المميزة. لذلك فهي تستعين بالأسس والقوانين التي تُسهم في هذا الانتقال، وتتعاون مع علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم الإنسان؛ لتحقيق الأهداف المنشودة، وهذه العملية هي في أساسها عملية التنشئة الاجتماعية والنفسية. وتتضمن عمليات أخرى عديدة ومتنوعة كلها ذات مغزى تربوي مهم، وتختلف في درجة بساطتها وتعقيدها تبعاً لدرجة بساطة المجتمع وتعقيده.

وتستند أصول التربية على مجموعة من الأسس، اختارت الباحثة منها: الأسس الاجتماعية، والأسس النفسية. حيث إن الأصول التي تستمد منها الأسس الاجتماعية علم الاجتماع، وعلم

تُعد التربية وسيلة المجتمع للمحافظة على بقاءه واستمراره، وثبات نظمه ومعايير الاجتماعية وقيمه وخبرات ومعارف الأجيال السابقة. وتحقق التربية هذا الهدف بنقلها التراث الثقافي للجيل الجديد، وبذلك يكون دور التربية هو تنمية السلوك الإنساني وتطويره وتغييره؛ ليناسب كل ما هو سائد في مجتمع ما. وتهدف التربية إلى إعداد وتشكيل الفرد للقيام بأدواره الاجتماعية في مكان ما وزمان ما على أساس ما هو متوقع منه في هذا المجتمع، ولما كانت فلسفة التربية وأهدافها وأساليبها ومعاييرها تحدد ثقافة المجتمع وفلسفته وأهدافه ونظمه الاجتماعية وتطلعاته وإمكانياته؛ فإن عملية التربية لا بد أن تختلف من مجتمع إلى آخر، ومن فلسفة فكرية إلى أخرى.

وتمثل التربية انعكاساً لفلسفة الأمة وتطبيقها عملياً، وقد نادى الفلاسفة بوجوب الاهتمام بها منذ أقدم العصور بدءاً بعصر سقراط وأفلاطون وانتهاءً بالعصور الحديثة؛ فأفلاطون مثلاً كان يرفض الفلسفة السائدة في زمانه، وقد عمل على إيجاد فلسفة جديدة كشف عنها في كتابه "الجمهورية" وهي الفلسفة المثالية (كرم، ٢٠١٤، ١٨). أما في الوقت الحاضر؛ فقد تفاعلت التربية مع كل الأحداث الكبرى التي يمر بها العالم في محاولة للاستجابة لهذه الأحداث والتكيف معها، وعملت على أن تكون قائدة ورائدة لها، وأصبحت معها الحاجة ماسة إلى فلسفة تربوية تقود العملية التربوية والتعليمية وترشدها وتتجاوز مع المطالب والاتجاهات والمفاهيم المختلفة، ومع كل ما يحيط بها من مفاهيم وعادات وتقاليد وأنظمة وقيم وأهداف. لهذا، كان لا بد للمفلسف التربوي من خلال العملية التربوية التعليمية من مساعدة الأفراد في عملية النقد الفاحص للقيم المختلفة، وأن يقدم لهم الطريقة الفعالة فيها، وأن يوضح لهم أهدافها المختلفة (قحوان، ٢٠١٥، ٤٣).

فمهمة فلسفة التربية تعميق فهم العملية التربوية، ورؤية العمل التربوي في عمومياته وتكامله. وفيلسوف التربية مطالب بأن يدرك الأسس الاجتماعية والنفسية لكي يعالج موضوعات مثل: الحرية التي تُمنح للمعلمين، سلطة المعلم، وحقوق الطلبة، ويُطالب كذلك بأن يدرس علم النفس الفلسفي حتى يحيط بطبيعة النماء البشري، وبالفروق بين العمليات المختلفة: (التدريس، الإشراف، والتعلم بالخبرة). والمفترض أن فيلسوف التربية لديه

ويفرض ذلك على المؤسسات التربوية مزيداً من الاهتمام بالعناصر البشرية التي تعمل فيها؛ حيث يعتبر العنصر البشري المحرك الرئيس لوسائل الإنتاج، لأنه لا يقل أهمية عن التجهيزات الأخرى في المؤسسة. والعنصر البشري أعلى الموارد المتاحة للإدارة التربوية، إذ إن الإنسان هو العامل الحاسم القادر على كفاءة النجاح والفاعلية للجهود الإدارية، كما أنه قادر على أن يحيط تلك الجهود ويفشلها فمن التحديات الرئيسية للإدارة المعاصرة التعامل مع الإنسان وتهيئة المناخ الإيجابي والضوابط السليمة الكفيلة بدفعه للعمل المنتج الفعال (عبد الغفار، ٢٠١٣، ٥٣).
فإنتاجية العمل تتأثر بالدرجة الأولى بالظروف الاجتماعية والنفسية للعاملين أكثر مما ترتبط بالتغيرات المادية، فالإنسان له شخصيته وتركيبه النفسي والجسدي والاجتماعي، فهو يتفاعل مع الجماعة بتأثير متبادل، وهذا يتطلب معالجة واعية لتحقيق التوازن النفسي له، وبذلك تحصل الإدارة منه على التعاون المطلوب لتحقيق الأهداف المنشودة (كشف، ٢٠٠٦، ٦٦).

ولأن الأسس الاجتماعية والنفسية لها الأثر المباشر في رفع الروح المعنوية للمعلمين ودفعهم للعمل بأقصى طاقاتهم اهتمت الإدارة المدرسية بتلك الأسس اللازمة لتكوينها وسيادتها في المدرسة، حيث إن اهتمام الإدارة المدرسية بتلك أسس هو اعتراف بإنسانية الإنسان، وبأرائه ومشاعره ورغباته، وتهيئة جو مناسب للعمل والعطاء، كما أن تطبيق الأسس (الاجتماعية، والنفسية) في المدرسة يسهم في توحيد فريق العمل، وتماسكه، وتهيئة جو من الاحترام والثقة المتبادلة بين المعلمين، وتحقيق الأهداف المرجوة (الهياجنة وأبو جالبان، ٢٠١٦، ٧٧).

وانطلاقاً مما سبق؛ أصبح للمدرسة دوراً بارزاً في المجتمع، أفرزته طبيعة الحياة العصرية، فهي تُشكل النواة التربوية الحساسة في تأهيل أفراد المجتمع وفق القواعد الأخلاقية والسلوكية النابع من الفكر التربوي والسياسي للمجتمع، وامتد دورها إلى خارج أسوارها عن طريق تفاعلها مع المجتمع في أغلب الظروف والمناسبات. وقد رتب ذلك على القائد التربوي ممارسة مجموعة من المهام تجاه (المعلمين، الطلبة، والمجتمع المحلي). ويبرز دور القائد التربوي تجاه المعلمين في: تجنب ذكر عيوب المعلمين أمام زملائهم، وضبط النفس أثناء وقوع بعض التجاوزات، وتجنب الاستعلاء أثناء التعامل مع المعلمين، ومراعاة العدالة في التقييم،

الانثروبولوجي أي علم دراسة الإنسان، وهذه الأصول حولت التربية من عملية فردية إلى عملية اجتماعية، ومع تطور الحياة الاجتماعية وتعقد مؤسساتها، زاد الإحساس بضرورة التخصص الوظيفي مما أدى إلى أن أصبح كل فرد في المجتمع مسؤولاً عن جزء من مناشط الحياة المختلفة، يكون فيه متخصصاً بحيث يستطيع اتقانه، ومن هؤلاء المختصين القادة التربويين، والمدرسة كنظام تربوي اجتماعي غير معزولة عن قضايا الإنسان والمجتمع، وتتحدد أبعادها بأبعاد المجتمع وتتأثر بتغيراته، وفي الوقت نفسه تعمل لتكون رائدة ومبشرة بإحداث تغييرات اجتماعية عن طريق الأجيال التي تُسهم في تنشئتها (عامر، ٢٠٠٨، ٢٦).

أما الأسس النفسية؛ فهي تتأثر بالمجتمع وثقافته، وتُسهم في توجيه العمل التربوي وتنظيم الخبرة التربوية، وتعتبر الإنسان نقطة البداية، ولذلك فإنها تأخذ من علم النفس الكثير من القوانين لتطبيقها على التعلم وتفسير السلوك الإنساني من أجل ضبطه واختيار وسائل توجيهه، ووظيفة المدرسة هي أن تواءم بين أهداف التربية وبين خصائص منتسبها حتى يتحقق الغرض منها. كما يوفر علم النفس للقائمين على العملية التعليمية النتائج والنظريات التي تفسر السلوك، وتعينهم على اختيار أفضل طرق التعليم، فالمديرون، والمعلمون، والمخططون للمناهج، ومؤلفو الكتب المدرسية وغيرهم يحتاجون إلى معرفة خصائص الطلبة في كل مرحلة، ومعرفة أثر البيئة على اهتماماتهم، وأفضل الطرق للتعامل معهم. لذلك فإن الأسس النفسية تُعين على اختيار أفضل الطرق لتحقيق أهداف التربية (الحازمي، ٢٠١٧، ٦٩).

وتُعد المدرسة من أهم المؤسسات الاجتماعية؛ نظراً لدورها العظيم في تربية النشء، وإعداد الأجيال، ولا بد لهذا الدور من إدارة ناجحة تنال تقدير فريق العمل المدرسي، بالإضافة لجميع أفراد المجتمع. كما أصبحت الإدارة المدرسية في العصر الحديث أكثر تعقيداً مما كانت عليه في السابق بسبب ما تشهده من سرعة في التغيرات، وثورة في المعلومات، وتضخم حجمها، وزيادة أعداد العاملين فيها، وتعدد أهدافها، الأمر الذي فرض عليها ضرورة التغيير في أسلوب إدارتها وعملياتها، ومنها عملية إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية التي غدت ركناً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي، ومن ثم تطوره وتقدمه (الشوابكة، ٢٠٢٢، ٢٦).

وتقوية العمل الجماعي بين المعلمين، وحث المعلمين أن يكونوا قدوة حسنة للطلبة، والاهتمام براحة المعلمين النفسية، ومشاركة المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية.

لذلك فإن الأسس الاجتماعية والنفسية لأي نظام تربوي من أهم مدخلاته، منها تنبثق أهدافه، وعلى أهدافه ترسم سياساته وتوجه ممارساته. وفي غياب هذه الأسس أو قصورها، أو عدم وضوحها، يجد هذا النظام نفسه سائراً على غير هدى، معزولاً عن مجتمعه، وإقفاً في المتناقضات بين أهدافه وسياساته وممارساته، ومتدنياً في كفايته وإنتاجيته. فالأسس الاجتماعية والنفسية للقائد هي بمثابة منارة هادية للعمل التربوي، تُشكل رؤى الحاضر والمستقبل للنظام التربوي، ودوره في تنمية المجتمع وتلبية حاجاته (العسكري، ٢٠١٦، ١٦).

وجاء بالخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم لعام (٢٠١٨-٢٠٢٢) حول توظيف القادة التربويين للأسس الاجتماعية والنفسية في العملية التعليمية، التي تسعى من خلالها باستمرار إلى تطوير موظفيها، وتهيئة بيئة تعليمية مناسبة لكافة العاملين (إداريين، معلمين، طلبة، والمجتمع المحلي وأولياء الأمور). إذ يعتمد الأردن على القادة التربويين لإلهام المجتمع المدرسي وتحفيزه، وتمكينه من إعداد مواطنين صالحين، إذ يعد مديري المدارس القادة الملهمين الذي يحفزون أصحاب المصلحة والمستفيدين في المدارس، وتشجيعهم على إحداث التغيير الإيجابي المطلوب الذي من المتوقع أن يؤدي إلى بيئة تعليمية أفضل جسدياً واجتماعياً ونفسياً وأكاديمياً، كما أن الوزارة تسعى إلى رفع الوعي وزيادة الاستجابة لدى القادة بتوفير التدريب على المفاهيم الاجتماعية والنفسية (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٨).

ويُعد أداء المعلمين المكون الرئيس للعملية الإدارية والتنظيمية في المدرسة، كونه الجزء الحي منها؛ فهو مرتبط بالمعلم الذي يدير العملية الإنتاجية. كما يمكن القول بأن الأداء الوظيفي للمعلمين ما هو إلا انعكاساً لقدرات وأساليب مديري المدارس (Arnis, ٢٠١٠: 12). ويُشير الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيُقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد (محمد، ٢٠٠١، ٢٩).

ويُعتبر مفهوم الأداء الوظيفي من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام، وبالدراسات التربوية بشكل خاص، وقد تنوعت تعريفات الباحثين لأداء الوظيفي؛ فقد عرفه الأغبري (٢٠٠٣، ١٧٣) بأنه: "المقدرة على تطوير الاتجاهات، ونظم العمل، والأساليب من خلال توفير الهياكل التنظيمية المبدعة والقوى البشرية المؤهلة والمدرّبة في ضوء التغيرات التي تطرأ، والاستفادة القصوى من الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة. وعرفه الفتلاوي (٢٠٠٨، ٣٩) بأنه: "المخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسة التربوية إلى تحقيقها بواسطة عناصرها المختلفة، فإذا ما قام العاملين بمهامهم وواجباتهم المحددة وعملوا بتعاون لتحسين الأداء المدرسي خاصة إذا توفرت بيئة تعليمية تعليمية داعمة لتطوير العلاقات بين المدرسة والمجتمع معتمدة على الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة، استطاعت المؤسسة التربوية تحقيق أهدافها وتطوير أدائها". بينما عرفه الصرايرة (٢٠١١، ٦٠٩) بأنه: "مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عند قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، بالإضافة إلى الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة، والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم العمل". وينظر القرواني (٢٠١٦، ٢١٢) للأداء على أنه محصلة لتفاعل موارد المؤسسة المادية والبشرية، وإن كان يعتمد بدرجة رئيسية على أداء الأفراد العاملين في تلك المؤسسات بمختلف مستوياتهم، فهو العنصر المهم بالتأثير على الأداء الكلي للمؤسسة، وقدرتها على توجيه الموارد الأخرى نحو تحقيق الأهداف المحددة، وبذلك فإن أي تحسين في مستوى الأداء الوظيفي للعاملين يؤدي إلى تحسين في الأداء التنظيمي الشامل للمؤسسة.

وبيّن درة والصبغ (٢٠٠٨، ٧٧) أنّ هناك مجموعة من العناصر الأساسية للأداء، وبدونها لا يمكن الحديث عن وجود أداء فعّال، وذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المؤسسات، وهي على النحو التالي:

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة، تشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلاقية العامة عن الوظيفة، والمهام أو الأدوار التي تطلبها الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

الأداء الوظيفي للمعلمين، الذي أصبح موضوع اهتمام من قبل المنظرين والدارسين في المجالات الإدارية لكونه الوسيلة الوحيدة للتحقق من بلوغ المؤسسات لأهداف العمل، ومن خلال معايشة الباحث للواقع التعليمي في مدارس تربية لواء بني عبید لاحظ أنَّ هناك تفاوتاً في التزام مديري المدارس للأسس الاجتماعية والنفسية، وقد تناولت بعض الدراسات ذلك كدراسة الظهيرات والحياري والشمران (٢٠١٨) التي بينت نتائجها أنَّ درجة تطبيق مديري المدارس للمبادئ الاجتماعية جاءت بدرجة متوسطة. وبينت نتائج دراسة الربابعة والحياري والشمران (٢٠١٨) أنَّ درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة. في حين بينت نتائج دراسة الخطيب (٢٠٢١) أنَّ درجة توفر الأمن النفسي لدى مديري المدارس الأساسية جاءت بدرجة كبيرة جداً.

وتأسيساً على ما سبق؛ تُعد الأسس الاجتماعية والنفسية من أهم وأسمى متطلبات العملية التعليمية، والذي يحتاجه الإنسان من أجل الوصول إلى شخصية تتمتع بالاتزان والهدوء والقدرة على التقدم والابتكار والتغلب على التحديات التي تواجهها في مراحل حياتها المختلفة. ومما لا شك فيه أن الأسس الاجتماعية والنفسية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتربية والتعليم، سواء الذي تتمتع به إدارة المدرسة أو المعلمون أو الطلبة، فهو سينعكس على تصرفاتهم وحركاتهم ومستوى أدائهم. لذلك جاءت الدراسة الكشف عن درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبید الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين.

مشكلة الدراسة:

تُساعد الأسس الاجتماعية والنفسية مديري المدارس على إدراك احتياجات الأفراد العاملين معهم، والشعور بهم من خلال ممارساتهم داخل العملية التعليمية، كما أنها تجعل المعلمين والإداريين والطلبة يستجيبون لتوجيهات مديريهم، وينفذون تعليماتهم عن قناعة نابعة من الاحترام والتقدير المتبادلين. ولأحظت الباحثة من خلال اهتمامه بواقع المدارس تفاوتاً في تنفيذ الأسس الاجتماعية والنفسية، وتباين توفر خطاً لحل المشكلات التي قد تواجهها، مما قد يؤدي إلى ضعف في مستوى الأداء

- نوعية العمل، تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجز، أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
- المثابرة والثوق: تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.
- بيئة التنظيم: تتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية.

وتعمل الإدارة الناجحة في المؤسسات التربوية في التعرف إلى مستويات أداء العاملين الوظيفي في إطار تقويم موضوعي ودقيق، بغية إحداث تأثير إيجابي لديهم، وتحفيزهم على المبادرة والابتكار، وتنمية الإحساس بالمسؤولية تجاه المدرسة التي يعملون فيها، مما يوجه جهود العاملين تجاه تحقيق الأهداف الشخصية والتنظيمية على حد سواء، فالتقويم الموضوعي للأداء يعمل على تفهم الفرد بصورة أفضل لتبعات ومسؤوليات العمل، وعلاقته بزملائه والأداء المتوقع منهم واحتياجاتهم التدريبية، فضلاً عن أنه يُمكن إدارة المؤسسة التعليمية من التعرف على نقاط الضعف والقوة لدى العاملين، وبالتالي تحديد مقدار ما ستستعمله الإدارة من حوافز ودوافع لتشجيع الموظف على الارتقاء بمستوى أدائه، وتلافي الأوجه السلبية فيه (بن عيش، ٢٠١٢، ١٥).

إن تشجيع الاهتمام بالأسس النفسية والاجتماعية في المؤسسات التربوية يؤدي إلى إعمال عقول المعلمين بالأنشطة الفعالة وتنمية المنافسة الإيجابية بينهم بما يحقق الأهداف المنشودة؛ لتحسين بيئة النظام التعليمي، واستثمار أقصى لكافة موارده ومكوناته البشرية والمادية، مما ينعكس بشكل مباشر على

والنفسية ودور مديري المدارس في تحسين مستوى أداء المعلمين.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة على النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تأتي أهمية الدراسة للمساهمة في إثراء حقل تخصص أصول التربية، والأدب النظري بدراسات حول الأسس الاجتماعية والنفسية والأداء الوظيفي، ومن الممكن أن توضح الدراسة درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين. وبالتالي يمكن أن تكون الدراسة منطلقاً للاهتمام من قبل الباحثين بموضوع الدراسة، وتناولهم عينات أخرى في السلم التعليمي، كما تُبرز أهمية الدراسة أنها ستحتوي على توصيات قد تكون نقطة انطلاق للدراسات المستقبلية، وإجراء المزيد من الدراسات حول هذا الموضوع.

ثانياً: الأهمية العملية:

من المتوقع أن يستفيد من نتائج الدراسة الحالية ما يلي:

- المسؤولين عن التعليم في مدارس تربية لواء بني عبيد؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بتغذية راجعة عن درجة تطبيق مديري المدارس للأسس الاجتماعية والنفسية؛ وأهميتها في سير العملية التعليمية بالطريق الصحيح، ومساندتها في تحقيق أهدافها.
- مديرو مدارس تربية لواء بني عبيد؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بدرجة تطبيقهم للأسس الاجتماعية والنفسية؛ لما لها من فائدة في عمليتي التعليم والتعلم.
- المعلمون في مدارس تربية لواء بني عبيد؛ حيث ستزودهم نتائج هذه الدراسة بمستوى أدائهم الوظيفي؛ ودورها في المحافظة على سير العملية التعليمية وفقاً للأهداف الموضوعة.

- الباحثون بحيث تفتح لهم آفاقاً جديدة لإجراء المزيد من هذه الدراسات في جوانب مختلفة ذات علاقة بموضوع الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

اشتملت الدراسة الحالية على مجموعة من التعريفات، وهي على النحو التالي:

- درجة تطبيق: وصف كمي يُشير إلى مدى تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد للأسس الاجتماعية

الوظيفية للمعلمين، وتقليل دافعيتهم وتميزهم في العملية التعليمية. وحسب الدراسات التي تناولت الأسس النفسية والاجتماعية لمديري المدارس، والأداء الوظيفي للمعلمين، تم إجراء دراسة استكشافية على مجموعة من المدارس في تربية لواء بني عبيد، وتوصلت من خلالها إلى أنّ مشكلة الدراسة تكمن في أنّ تطبيق الأسس الاجتماعية والنفسية ليست بالمستوى المطلوب من وجهة نظر المعلمين، ومن خلال اطلاع الباحثة على بعض الدراسات السابقة كدراسة (الظهيرات والحياري والشرمان، ٢٠١٨؛ ودراسة الربابعة والحياري والشرمان، ٢٠١٨) تبين أنّ هناك درجة ممارسة متوسطة للمبادئ الاجتماعية لدى مديري المدارس، الأمر الذي ربما ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، ومن خلال الرجوع للمصادر المعرفية تبين عدم وجود دراسات بحثت في العلاقة بين الأسس الاجتماعية والنفسية والأداء الوظيفي، مما شكل دافعاً قوياً للقيام بهذه الدراسة. ومن هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين، وبشكل أكثر تحديداً حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١- ما درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين؟

٢- ما مستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبيد الحكومية من وجهة نظر المعلمين؟

٣- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وبين مستوى أداء المعلمين؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

- تعرف درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية.
- تعرف مستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبيد الحكومية.
- بيان العلاقة الارتباطية بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية

- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية في مديرية تربية لواء بني عبيد/الأردن.
 - الحد الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).
- الدراسات السابقة:

تناول الباحث مجموعة من الدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تمّ عرضها حسب معيار الزمن من الحديث للقديم على النحو التالي:

هدفت روستيني وآخرون (Rostini et al, 2022) إلى معرفة دور مديري المدارس في تحسين أداء المعلم وجودة التعلم، طريقة البحث المستخدمة هي دراسات التوثيق من الأدبيات ذات الصلة، حيث تمّ استخدام ثمان مائة مقال كبيانات، أظهرت النتائج أنّ مديري المدارس يخططون لبرامج التدريب على أداء المعلم، ويصنعون طرقاً وأشكالاً للتدريب على الأداء، ويخصّصون وقتاً للتدريب على الأداء، وينظّمون التدريب على الأداء بما في ذلك: هيكل تنظيمي واضح، وتقسيم العمل، كما أنّ مديرو المدارس ينفذون الإجراءات المدرسية بداية كل فصل دراسي، ومرحلة التقييم التي تُعقد في نهاية كل فصل دراسي، ويقوم أيضاً بإجراء زيارات الفصل، وبينت النتائج كذلك أنّ الإدارة الرئيسية ساهمت بشكل إيجابي في أداء المعلم وتحسين جودة التعلم، وتنظيم التدريب على الأداء بما في ذلك: هيكل تنظيمي واضح، وتقسيم العمل.

أجرت عبد الرحيم (٢٠٢٢) دراسة للتعرف على فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية في محافظة إربد، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٢١٨) معلمة وأظهرت النتائج أنّ درجة أن فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح أقل من بكالوريوس، وفي متغير سنوات الخبرة لصالح ١٠ سنوات فأكثر.

هدفت دراسة الخطيب (٢٠٢١) للتعرف إلى درجة توفر الأمن النفسي لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة فلسطين الجنوبية وأثرها في إبداعهم الإداري، استخدم المنهج الوصفي

والنفسية وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، وقيست في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي حصل عليها المدراء والمعلمين نتيجة استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الأداة التي طورت لهذا الغرض.

- الأسس الاجتماعية والنفسية اصطلاحاً: إعداد الفرد إعداداً نفسياً واجتماعياً ومعرفياً جيداً حتى يكون أقدر على تحمل المسؤوليات التي توكل إليه، من خلال تزويده بالمعارف والقدرات، والتركيز على النواحي الفكرية والنفسية والاجتماعية (عامر، ٢٠٠٨، ٢٣). وتُعرف إجرائياً بأنها: مجموعة من الأصول والقواعد الأساسية اللازمة لمدير المدرسة، والتي يمكن من خلالها تدعيم وتنمية علاقات التفاهم والتعاون والاحترام مع المعلمين مما يؤدي إلى رفع مستوى أدائهم الوظيفي، وتحرك دوافعهم وتطلق قدراتهم، وتدفعهم وتحفزهم إلى العمل والتعاون، وترفع من مستوى الانتماء والإنتاجية والإبداع في الأداء بما يحقق أهداف المدرسة، وتتمثل في استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة التي استخدمت لهذا الغرض.

- أداء المعلمين اصطلاحاً: مجموعة السلوكيات المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية" (الشهران والعمرى، ٢٠٢٢، ١٢). ويعرف إجرائياً بأنه: النشاط الذي بموجبه يتمكن المعلم من إنجاز المهمات والأهداف والواجبات المخطط لها بإتقان، وتنفيذها كما هو مرسوم لها بالوصف الوظيفي، ويقاس بالدرجات المتحققة لأفراد عينة الدراسة على الأداة التي طورت لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

تحدد الدراسة الحالية بالحدود التالية:

- حد الموضوع: درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين.
- الحد البشري: اقتصرت هذه الدراسة على عينة من معلمي ومعلمات المدارس.

وهدفت دراسة الظهيرات والحياري والشرمان (٢٠١٨) التعرف إلى درجة تطبيق مديري المدارس في لواء الأغوار الشمالية للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية من وجهة نظر المعلمين والطلبة، استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٢١٣) معلمًا ومعلمة، و(٤٧٢) طالبًا وطالبة، وأظهرت النتائج أنَّ تقديرات المعلمين والطلبة لدرجة تطبيق مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المعلمين والطلبة حول درجة تطبيق مديري المدارس للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية لصالح المعلمين.

بينما سعت دراسة الربابعة والحياري والشرمان (٢٠١٨) هدفت التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية في مديرية تربية لواء الكورة، استخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة لجمع البيانات، طبقت على عينة قوامها (٢٦٩) معلمًا ومعلمة، وأظهرت النتائج أنَّ درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية في مديرية تربية لواء الكورة جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).
تعقيب على الدراسات السابقة

يمكن التعقيب على الدراسات السابقة من عدة نواحي كما يلي:

- المنهجية: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي، واختلفت مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها مناهج متنوعة؛ حيث استخدمت دراسة الظهيرات والحياري والشرمان (٢٠١٨) المنهج الوصفي التحليلي. بينما استخدمت دراسة كل من (الربابعة والحياري والشرمان، ٢٠١٨؛ عبد الرحيم، ٢٠٢٢) المنهج الوصفي المسحي. أما دراسة ياسلي وسونسر (Yeşil & Sincar, 2021) استخدمت المنهج النوعي. في حين استخدمت دراسة صالح والمطيانى (Saleh & Mutiani, 2021) المنهج النوعي مع المنهج الوصفي. أما دراسة الخطيب (٢٠٢١) استخدمت المنهج الوصفي السببي (المسح الجزئي).
- العينة: تم تطبيق الدراسة الحالية على معلمي ومعلمات المدارس، و قد تشابهت مع دراسة كل من (الربابعة والحياري والشرمان، ٢٠١٨؛ Saleh & Mutiani,

السببي (المسح الجزئي)، وتكونت عينة الدراسة من (١٦١) مديرًا ومديرة، وأظهرت النتائج أنَّ تقدير عينة الدراسة لدرجة توفر الأمن النفسي لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة جاءت بدرجة كبيرة جدًا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة توفر الأمن النفسي ككل، وبعده الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية تعزى لمتغير الجنس، وسنوات الخدمة. لصالح الذكور، ولصالح الذين سنوات خدمتهم أكثر من ١٠ سنوات، فيما لم توجد فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أجرى ياسلي وسونسر (Yeşil & Sincar, 2021) دراسة هدفت إلى إلقاء نظرة على الأدبيات المتعلقة بمبادئ العدالة الاجتماعية في التعليم وإجراء مراجعة شاملة لتركيز أبحاث القيادة في العدالة الاجتماعية، استخدم المنهج النوعي، من خلال مقابلات تم إجراؤها مع عينة من مديري المدارس التركية البالغ عددهم (٢٥) مديرًا ومديرة، وقد أظهرت النتائج أنَّ قيادة العدالة الاجتماعية يُنظر إليها من ثلاث نقاط محورية موزعة: (مفاهيمًا، ثقافيًا، وتشاركيًا). وبالمثل، فقد لوحظ أن قيادة العدالة الاجتماعية تعتبر عملية تدريبية، وهناك حاجة لعملية تدريب تتضمن منظورًا متعدد الأبعاد مثل: تحديد الاختلافات والتحديات، ولوحظ أن قادة العدالة الاجتماعية واجهوا صعوباتٍ مختلفة، وتمَّ جمعها تحت عناوين مثل: (الطالب، الثقافة المدرسية، المجتمع، وعدم المساواة).

وسعت دراسة صالح والمطيانى (Saleh & Mutiani, 2021) الكشف عن دور مديري المدارس في تحسين أداء المعلم من خلال الإشراف الأكاديمي، استخدم المنهج النوعي مع المنهج الوصفي، وأجريت مقابلات منظمة مع (١٢) معلمًا ومعلمة، وقام الباحثون بجمع الوثائق باستخدام نموذج Miles and Huberman التفاعلي. أظهرت النتائج أنَّ دور مديرو المدارس لتحسين أداء يكمن في ثلاثة أنشطة رئيسية، وهي: التخطيط، والتنفيذ، والمتابعة كشكل من أشكال المدخلات لتحسين أداء المعلم في توفير التعلم، وهذه الأنشطة الثلاثة عبارة عن سلسلة من الأنشطة المنهجية التي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض، يتم التأكيد على دور المدير في نمط التدريب؛ ذلك لأن المعلمين يعتبرون شركاء يمكن دعوتهم لتبادل الأفكار حول المشكلات المختلفة في المدرسة.

وذلك حسب إحصائية قسم الموارد البشرية لتربية لواء بني عبيد للعام الدراسي (٢٠٢٢م).
عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٣٠٩) معلمًا ومعلمة في مدارس تربية لواء بني عبيد، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه.
أداة الدراسة:

بغرض تطوير أداة الدراسة للكشف عن درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين؛ تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة كدراسة كل من (الربابعة والحياري والشمران، ٢٠١٨؛ الظهيرات والحياري والشمران، ٢٠١٨؛ عبد الرحيم، ٢٠٢٢؛ صالح والمطياني، ٢٠٢١)، والتي تكونت من ثلاثة أجزاء؛ الأول: يمثل البيانات الشخصية، والثاني: لقياس درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية، حيث تمّ التوصل إلى استبانة مؤلفة من (٣٢) فقرة موزعة على مجالين؛ المجال الأول: الأسس الاجتماعية، المجال الثاني: الأسس النفسية، والثالث: لقياس مستوى تحسين أداء المعلمين، حيث تمّ التوصل إلى استبانة مؤلفة من (٢١) فقرة.

صدق المحتوى:

للتحقق من صدق المحتوى للأداة تمّ عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجالات الإدارة وأصول التربية، والقياس والتقويم، في عدد من الجامعات، والبالغ عددهم (١٣) محكمًا ومحكمة؛ بهدف إبداء آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. تمّ الأخذ بما نسبته (٨٠٪) فأعلى من كافة ملاحظات المحكمين. التي اقتصر على حذف ثلاث فقرات، وإعادة الصياغة اللغوية لبعض الفقرات، وبهذا أصبحت أداة الأسس الاجتماعية والنفسية بصورتها النهائية مكونة من (٣٠) فقرة، ومستوى تحسين أداء المعلمين مكونة من (٢٠) فقرة.

صدق البناء:

2021؛ عبد الرحيم، ٢٠٢٢). بينما استهدفت دراسة الظهيرات والحياري والشمران (٢٠١٨) المعلمين والطلبة. في حين طبقت دراسة كل من: (Yeşil & Sincar, 2021؛ الخطيب، ٢٠٢١) على عينة من المديرين.

- الأداة: استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة لجمع البيانات وتشابهت مع أغلب الدراسات السابقة كدراسة (الظهيرات والحياري والشمران، ٢٠١٨؛ الربابعة والحياري والشمران، ٢٠١٨؛ الخطيب، ٢٠٢١؛ عبد الرحيم، ٢٠٢٢). بينما استخدمت دراسة كل من: (Saleh & Mutiani, 2021؛ Yeşil & Sincar, 2021) المقابلات.

- الاستفادة من الدراسات السابقة: تم الرجوع إلى الدراسات السابقة كمراجع مهمة في بناء أداة الدراسة، واختيار عينة الدراسة، ومناقشة النتائج. بالإضافة لذلك تمّ الاستفادة منها لبناء مختلف أجزاء الدراسة.

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وعلاقتها في تحسين أداء المعلمين، إذ لا توجد دراسات سابقة تناولت متغيري الدراسة، ولا توجد دراسات تناولت هذه العينة، وبيئة التطبيق.

الطريقة والإجراءات:

تناول هذا الجزء مجتمع الدراسة، وعينتها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، ودلالات صدقها وثباتها، بالإضافة إلى إجراءات التطبيق، وعلى النحو الآتي:

منهج الدراسة:

استخدم المنهج الوصفي الارتباطي؛ وذلك لملاءمته لأغراض الدراسة (الأغا، ٢٠٠٠، ٦٦).

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس في تربية لواء بني عبيد، والبالغ عددهم (١٥٦١) معلمًا ومعلمة،

تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (٤٠) معلماً ومعلمة، من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وذلك جدول (١): مؤشرات صدق مقياس الأسس الاجتماعية والنفسية

لحساب معاملات الارتباط المُصحَّح لعلاقة الفقرات بأداة الدراسة، وذلك كما هو مُبيَّن في الجدول (١، ٢).

معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة	معامل الارتباط		الفقرة
المقياس	المجال		المقياس	المجال		المقياس	المجال	
.61**	.73**	21	.63**	.72**	11	.65**	.70**	1
.52**	.64**	22	.69**	.74**	12	.73**	.69**	2
.65**	.74**	23	.67**	.76**	13	.75**	.76**	3
.55**	.66**	24	.75**	.79**	14	.81**	.87**	4
.55**	.69**	25	.71**	.74**	15	.69**	.78**	5
.67**	.70**	26	.70**	.70**	16	.73**	.82**	6
.60**	.70**	27	.68**	.72**	17	.58**	.72**	7
.46**	.60**	28	.62**	.76**	18	.78**	.84**	٨
.55**	.57**	29	.65**	.80**	19	.80**	.85**	٩
.65**	.70**	30	.66**	.74**	20	.74**	.79**	١٠

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

جدول (٢): مؤشرات صدق مقياس مستوى تحسين أداء المعلمين

الفقرة	معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرات والأداة	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرات والأداة
١	.56**	١١	.72**
٢	.74**	١٢	.72**
٣	.76**	١٣	.52**
٤	.73**	١٤	.62**
٥	.64**	١٥	.47**
٦	.61**	١٦	.64**
٧	.76**	١٧	.68**
٨	.59**	١٨	.68**
٩	.65**	١٩	.73**
١٠	.67**	٢٠	.72**

**ذات دلالة إحصائية عن (α=0.01)

ثبات الأداة:

لأغراض حساب ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's α) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، ولأغراض حساب ثبات

يلاحظ من الجدول (١، ٢) أنَّ جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١، ٤٣١).

الإعادة؛ فقد تم إعادة التطبيق على العينة الاستطلاعية بطريقة الاختبار وإعادته (Test-Retest) بفواصل زمني مقداره أسبوعان بين التطبيقين الأول والثاني، حيث تم استخدام معامل ارتباط

بيرسون لعلاقة التطبيق الأول بالتطبيق الثاني للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٣).
جدول (٣): معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة لأداة الدراسة

المجال	كرونباخ ألفا	الإعادة
الأسس الاجتماعية	0.95	0.89
الأسس النفسية	0.92	0.90
الكلية	0.96	0.87
أداء المعلمين	0.93	0.89

يلاحظ من جدول (٣) أن معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجال الأسس الاجتماعية بلغ (0.95)، في حين بلغ ثبات الإعادة (0.89)، بينما بلغ ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لمجال الأسس النفسية (0.92)، في حين بلغ ثبات الإعادة (0.90)، وجميعها أعلى من علامة القطع (0.70).
بينما أظهرت النتائج أن معامل ارتباط كرونباخ ألفا لمستوى أداء المعلمين بلغ (0.93)، وبلغ معامل ثبات الإعادة (0.89)؛ وهذا يؤشر إلى ثبات الأداة (Cronbach, 1951).

أولاً: المتغير (المستقل):
- درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبید الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية.
ثانياً: المتغير (التابع):
- مستوى أداء معلمي مدارس تربية لواء بني عبید.
عرض النتائج ومناقشتها:

تناول هذا الجزء عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

أولاً: مناقشة نتائج السؤال الأول، والذي نص على: "ما درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبید الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين؟"
للإجابة السؤال الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبید الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، من خلال المجالات، وذلك كما هو مبين في الجدول (٤).

جدول (٤): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبید الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الوزن النسبي	درجة تطبيق
الأسس الاجتماعية	3.85	0.74	1	77%	كبيرة

معياري تصحيح أداة الدراسة:
بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداتي الدراسة ومجالاتهما والفقرات التي تتبع لها، تم استخدام المقياس الخماسي لتصحيح الأدوات؛ وذلك بقسمة مدى الأعداد (1-5) في خمس فئات للحصول على مدى كل مستوى، أي (0.80 = 5-1/5) وعليه ستكون المستويات على النحو الآتي:

- من (1) إلى أقل من (1.8) درجة قليلة جداً.
- من (1.8) إلى أقل من (2.6) درجة قليلة.
- من (2.6) إلى أقل من (3.4) درجة متوسطة.
- من (3.4) إلى أقل من (4.2) درجة كبيرة.
- (4.2) فأكثر درجة كبيرة جداً.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

كبيرة	٪٧٢	2	٠.65	3.58	الأسس النفسية
كبيرة	٪٧٥		٠.٧٠	3.72	الكلية

أجل أبنائهم، والأخذ بأيديهم نحو المستقبل. اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الخطيب (٢٠٢١) التي أظهرت أن تقدير عينة الدراسة لدرجة توفر الأمن النفسي لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظات جاءت بدرجة كبيرة جداً. بينما اختلفت نتائج الدراسة الحالية نسبياً مع نتائج دراسة الظهيرت والحياري والشمران (٢٠١٨) التي أظهرت أن تقديرات المعلمين والطلبة لدرجة تطبيق مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية للمبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية جاءت بدرجة متوسطة. واختلفت أيضاً نسبياً مع نتائج دراسة الربابعة والحياري والشمران (٢٠١٨) التي أظهرت أن درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية في مديرية تربية لواء الكورة جاءت بدرجة متوسطة.

مجال الأسس الاجتماعية:

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأسس الاجتماعية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (٥).
جدول (٥): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة على فقرات مجال (الأسس الاجتماعية) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة تطبيق
١	يشجع المعلمين على المبادرات المدرسية	4.03	.92	1	كبيرة
٣	يُحفز المعلمين على التواصل فيما بينهم	3.97	.95	2	كبيرة
١١	يُشرك المعلمين في اللجان المدرسية	3.96	1.00	3	كبيرة
٤	يبنى علاقات اجتماعية إيجابية مع المعلمين	3.94	.96	4	كبيرة
٥	يشارك المعلمين في مناسباتهم الاجتماعية	3.92	1.05	5	كبيرة
١٠	يُحافظ على خصوصية المعلمين	3.91	.96	6	كبيرة
٢	ينمي المسؤولية المجتمعية لدى المعلمين	3.90	.98	7	كبيرة
٦	يحترم وجهات نظر المعلمين التي يقدمونها في الاجتماعات	3.87	.97	8	كبيرة
١٤	يحث المعلمين على التواصل مع أولياء أمور الطلبة	3.87	1.00	9	كبيرة
١٣	يُشجع المعلمين على المشاركة في الأعمال التطوعية	3.85	.93	10	كبيرة
٧	يوزع المهام الوظيفية على المعلمين بعدالة	3.81	.98	11	كبيرة

يُلاحظ من الجدول (٤) أن درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين جاءت ضمن درجة كبيرة، بوسط حسابي (٣.٧٢) وانحراف معياري (٠.٧٠). حيث جاءت الأسس الاجتماعية في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (٣.٨٥) وانحراف معياري (٠.٧٤) وبدرجة كبيرة، وجاء في المرتبة الثانية الأسس النفسية، بوسط حسابي (٣.٥٨)، وانحراف معياري (٠.٦٥) وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يلتزمون في الأسس الاجتماعية والنفسية وأخلاقيات مهنة التعليم؛ نظراً لأهميتها في الحياة الاجتماعية والتربوية، وكونها الركن الأساسي الذي يستند إليه في بناء الإنسان وتطويره والارتقاء بمستواه من كافة الجوانب، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس يلتزمون بالأسس الاجتماعية والنفسية في التعامل مع الأطراف المتعددة داخل المدرسة وخارجها مما يُضفي على المدرسة والعاملين فيها سمات إيجابية طيبة قد تكون لها آثار واضحة في بناء شخصيات الطلبة وإعدادهم للحياة المستقبلية. وأن حرص المدير على احترام المعلمين والطلبة وأولياء الأمور، بوصفهم فريقاً متكاملًا لتحقيق الأهداف التربوية، من شأنه أن يرقى بمستوى المدرسة وأداء المعلمين والطلبة، وتعاون الآباء من

كبيرة	12	1.03	3.81	٩	يشجع المعلمين على العمل بروح الفريق
كبيرة	13	1.06	3.68	١٢	يُقدم احتياجات المعلمين على احتياجاته الخاصة
كبيرة	14	1.04	3.65	١٥	يُشرك المعلمين في شؤون إدارة المدرسة
كبيرة	15	1.08	3.62	٨	يوظف أسلوب الشورى في اتخاذ القرارات
كبيرة		.74	3.85		الكلية

غرس الأسس الاجتماعية في نفوس المعلمين، ويوفرون البيئة التعليمية المناسبة لذلك، ويوجهون المعلمين على عقد المبادرات المدرسية (اجتماع أولياء الأمور، واليوم المفتوح، وإشراك أولياء أمور الطلبة بالأنشطة اللاصفية)؛ لتعميق الأسس الاجتماعية في نفوس لمعلمين، وتعميق علاقاتهم مع المجتمع المحلي. تلاها في المرتبة الثانية الفقرة (٣) التي تنص على "يُحفز المعلمين على التواصل فيما بينهم" بمتوسط حسابي (٣.٩٧)، وانحراف معياري (٠.٩٥)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس يُدركون أهمية العلاقات الاجتماعية بين المعلمين القائمة على المحبة والمودة والتعاطف فيما بينهم، ودورها في تحسين وتجويد الأداء المدرسي، لذلك يحرص مديري المدارس على تحفيز المعلمين وتوجيههم باستمرار للتواصل فيما بينهم. وجاء في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (١٥) التي تنص على "يُشرك المعلمين في شؤون إدارة المدرسة"، بمتوسط حسابي (٣.٦٥)، وانحراف معياري (١.٠٤)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس يُدركون أهمية المعلمين في إنجاز العملية التعليمية، ودورهم البارز في تحقيق رؤية المدرسة ورسالتها، لذلك يسعى مديري المدارس على بناء أسرة مدرسية تتسم بالتسامح فيما بينها، وتسعى جميعها لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وهذا لا يحدث إلا من خلال شعور كافة المعلمين بأهميتهم وقيمتهم في العملية التعليمية، لذلك يسعى مديرو المدارس على إشراكهم في تلك الأعمال بشكل مستمر. في حين جاءت الفقرة (٨) التي تنص على "يوظف أسلوب الشورى في اتخاذ القرارات" بالترتيب الأخير، بوسط حسابي (٣.٦٢)، وانحراف معياري (١.٠٨)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يُشركون المعلمين في القرارات المدرسية، وكذلك في القرارات المتعلقة بالإدارة المدرسية، ولا ينفردون بأرائهم، كما أن مديري المدارس يتقنون بقدرات

يُلاحظ أن الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الأسس الاجتماعية قد تراوحت بين (٣.٦٢-٤.٠٣) بدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يمارسون الأسس الاجتماعية في العملية الإدارية والتعليمية مع كافة أركان العملية التعليمية (معلمين، طلبة، أولياء الأمور، وأعضاء المجتمع المحلي)، وهذا التعامل الإيجابي الخلاق بين كافة الأطراف له نتائج إيجابية في تهيئة مناخ مدرسي مناسب ينعكس تأثيره في جميع أطراف العملية التربوية. ونتيجة لهذه العلاقة الطيبة يبدي المدير تقبلاً للنقد الهادف من المعلمين بما أن الغاية هي مصلحة المدرسة والعاملين فيها. فضلاً عن اعتقاده أن مثل هذا النقد من شأنه الارتقاء بمستوى العمل الإداري التربوي، بما أن العلاقة بين جميع الأطراف قائمة على الثقة والشفافية في التعامل. وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن عامة المديرين يمتلكون تواصل اجتماعي في إداراتهم مستسقاء من قانون وزارة التربية والتعليم وتعديلاته لعام (١٩٩٤)، والمنبثق من التربية الإسلامية وأصولها، ويستطيعون تحقيق أهدافهم في العملية التعليمية بما يتوفر لديهم من موارد، وذلك بسبب رؤية الأشياء من وجهة نظر عامة أكثر منها شخصية، بما يؤكد أن قرارات المديرين لا تتأثر بمؤثرات خارجية. كما قد يعزى السبب إلى مقدرة المديرين على استخدام السلطة الممنوحة لهم بطريقة صحيحة وفي الموقف المناسب، إضافة إلى أنهم يمتلكون المرونة لتغيير الخطط وتطويرها في الوقت المناسب، وامتلاكهم المقدرة على نقل الأفكار لآخرين عن طريق اختيار الكلمات والوسائل المناسبة.

إذ جاءت الفقرة (١) التي تنص على "يشجع المعلمين على المبادرات المدرسية"، في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٤.٠٣)، وانحراف معياري (٠.٩٢)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يُسهمون في

واختلفت أيضاً مع نتائج دراسة الربابعة والحياري والشمران (٢٠١٨) والتي أظهرت أنّ درجة التزام مديري المدارس بالقيم الاجتماعية الإسلامية في مديرية تربية لواء الكورة جاءت بدرجة متوسطة.

مجال الأسس النفسية:

كذلك تمّ حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأسس النفسية، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في جدول (٦).

جدول (٦): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة على فقرات مجال (الأسس النفسية) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة تطبيق
١٦	يُعزز ثقة المعلمين بأنفسهم	3.79	1.03	1	كبيرة
١٨	يُحفز المعلمين بناءً على أدائهم المدرسي المتميز	3.74	1.05	2	كبيرة
١٧	يتخذ قرارات العمل دون تمييز أو تحيز	3.71	1.04	3	كبيرة
٢١	يبني جسور الثقة بين الإدارة والمعلمين	3.69	1.06	4	كبيرة
٢٠	يتجنب الاستعلاء في تعامله مع المعلمين	3.67	1.11	5	كبيرة
١٩	يوفر بيئة تعليمية جاذبة للمعلمين	3.55	1.06	6	كبيرة
٢٦	يعمل على تهيئة بيئة تعليمية تتسم بالتسامح	3.53	.69	7	كبيرة
٢٧	يراعي ظروف المعلمين ويفهمهم	3.53	.68	٨	كبيرة
٣٠	يتجنب ذكر عيوب المعلمين أمام زملائه	3.53	.67	٩	كبيرة
٢٣	يُقدّر إنجازات المعلمين في العملية التعليمية	3.52	.71	10	كبيرة
٢٢	يحترم المعلم ويشعره بأهمية مكانته التربوية	3.51	.73	11	كبيرة
٢٨	يسعى لتلبية احتياجات المعلمين من أجل تطويرهم	3.49	.70	12	كبيرة
٢٩	يدعم المعلمين في تدريسهم الصفي	3.48	.69	13	كبيرة
٢٤	يهتم براحة المعلمين النفسية بتعميق العلاقات الإنسانية معهم	3.47	.71	14	كبيرة
٢٥	يُشجع المواهب الإبداعية لدى المعلمين	3.46	.71	15	كبيرة
	الكلية	3.58	.65		كبيرة

تُعيق المدرسة من تحقيق أهدافها ورؤيتها، فالمعلم الركيزة الأولى لنجاح المدرسة، وإكساب الطلبة العلم والمعرفة، وهذا يتطلب معلمًا يمتلك رؤية ثابتة لتحقيق ذلك. وانطلاقاً من ذلك يسعى مديري مدارس تربية لواء بني عبيد إلى تتبع الأسباب والضغوطات النفسية التي تؤثر على المعلمين، ومحاولة القضاء عليها، كما

يلاحظ أنّ الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مجال الأسس النفسية قد تراوحت بين (٣.٤٦-٣.٧٩) بدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يُركزون على الجانب النفسي للمعلمين في العملية التعليمية، ويُسهمون لإزالة كافة الضغوطات النفسية التي

في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (٢٤) التي تنص على "يهتم براحة المعلمين النفسية بتعميق العلاقات الإنسانية معهم"، بمتوسط حسابي (٣.٤٧)، وانحراف معياري (٠.٧١)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس يُبادرون يوميًا لتعميق العلاقات بين المعلمين أنفسهم، وبين المعلمين والإدارة المدرسية، وهذا ناتج من خلال الورش التدريبية التي يعقدها مديري المدرسة بالتعاون مع المعلمين لتعميق أو أواصر المحبة بينهم. في حين جاءت الفقرة (٢٥) التي تنص على "يُشجع المواهب الإبداعية لدى المعلمين" بالترتيب الأخير، بوسط حسابي (٣.٤٦)، وانحراف معياري (٠.٧١)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يستخدمون الأنماط الإدارية الحديثة في القيادة الإدارية، ويعملون على تنمية المواهب الإبداعية المختلفة لدى المعلمين، وكذلك الاستفادة من إمكانيات المجتمع المتاحة التي من شأنها تحقيق أهداف العملية التعليمية وتطويرها. اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة الخطيب (٢٠٢١) التي أظهرت أن تقدير عينة الدراسة لدرجة توفر الأمن النفسي لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظات جاءت بدرجة كبيرة جدًا.

ثانيًا: مناقشة نتائج السؤال الثاني، والذي نصّ على: "ما مستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبيد الحكومية من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال، تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية مستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبيد الحكومية من وجهة نظر المعلمين، والجدول (٧) يُبين ذلك.

جدول (٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبيد الحكومية مرتبة تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

رقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة تطبيق
١	يطلع المعلمين على أحدث الوسائل التعليمية	3.68	.57	1	كبيرة
٣	يُنوع المعلمين من الأساليب التعليمية	3.67	.60	2	كبيرة
٢	يوظف المعلمين أفكارًا جديدة لتطوير العمل التربوي	3.66	.60	3	كبيرة
٤	يتبادل المعلمين الزيارات الصفية فيما بينهم	3.65	.61	4	كبيرة

أنّ مديري المدارس يرفعون الروح المعنوية للمعلمين بشكل عام، ويشعرونهم دائمًا بقيمة ما يبذلونه من جهد وعطاء داخل المدرسة، بالإضافة لذلك يقوم مديري المدارس بتوعية المعلمين وتذكيرهم بالقواعد الأساسية في التعلم والتعامل مع الطلبة، وبيان أهمية الصبر في هذا كله، ولا يغفل مديري المدارس تحسس حاجات المعلمين النفسية، ومراعات الجوانب الإنسانية في التعامل معهم، وإشعارهم بالدعم في المواطن الحرجة، وسعيهم للإبداع والابتكار في جو المدرسة العام. كما أنّ مديري المدارس يسعون لتنمية المعلمين وتطوير أدائهم، وإكسابهم وسائل وطرق تدريس جديدة يشاركونهم في الدورات التدريبية، خاصة ما يتعلق منها بجانب إدارة الصف وأساليب وطرق التدريس.

إذ جاءت الفقرة (١٦) التي تنص على "يُعزز ثقة المعلمين بأنفسهم"، في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٣.٧٩)، وانحراف معياري (١.٠٣)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يوفرّون ثقة متبادلة مع المعلمين الأمر الذي يجعل المعلم يلتفت إلى الأعمال المنوطة به، ولا ينشغل بالدفاع عن نفسه عند حدوث أي موقف طارئ بينه وبين المدير، وهذا يعود إلى أنّ مديري المدارس يحفزون المعلمين، ويشجعونهم على البذل والعطاء في العملية التعليمية، ويشركونهم في القرارات المدرسية الأمر الذي يُعمق من ثقة المعلمين بأنفسهم، وبالإدارة المدرسية، والزملاء، والطلبة، وأفراد المجتمع المحلي.

تلاها في المرتبة الثانية الفقرة (١٨) التي تنص على "يُحفز المعلمين بناءً على أدائهم المدرسي المتميز"، بمتوسط حسابي (٣.٧٤)، وانحراف معياري (١.٠٥)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك إلى أنّ مديري المدارس يسعون لتهيئة بيئة تعليمية آمنة تتسم بالاستقرار لكافة العاملين سواءً من الناحية الاجتماعية والنفسية، لذلك يحرص على معاملة كافة المعلمين بعدالة، ويُقيم أداءهم بناءً على عطائهم داخل الغرفة الصفية وخارجها. وجاء

٩	يستخدم المعلمين التقنيات التكنولوجية الحديثة	3.65	.62	٥	كبيرة
٦	يُساعد المعلمين الجدد في تطوير مهاراتهم	3.63	.63	6	كبيرة
٨	يلتحق المعلمين بالبرامج التدريبية	3.63	.59	٧	كبيرة
٢٠	يملك المعلمين روحًا قيادية	3.59	.65	8	كبيرة
٥	يُنظم المعلمين اللقاءات التربوية الهادفة فيما بينهم	3.57	.66	9	كبيرة
١٠	يُشارك المعلمين في تنفيذ مشروعات إبداعية	3.57	.65	١٠	كبيرة
١٩	يُساعد المعلمين بعضهم بعضًا لمواجهة الصعوبات التي تواجههم في الحقل المهني التعليمي	3.57	.62	١١	كبيرة
١٨	يملك المعلمين طرق الحوار الفعال مع الطلبة	3.56	.66	12	كبيرة
٧	يلتحق المعلمين ببرامج الدراسات العليا	3.56	.68	١٣	كبيرة
١٣	يشترك المعلمين في الندوات والمؤتمرات الخاصة بتخصصهم	3.53	.70	14	كبيرة
١٢	يتبادل المعلمين خبراتهم السابقة في العملية التعليمية	3.52	.72	15	كبيرة
١١	يطلع المعلمين على تجارب عالمية مبدعة في الإدارة الصفية لتوظيفها في العملية التعليمية	3.50	.71	16	كبيرة
١٧	يملك المعلمين أساليب القيادة الصفية بطريقة فاعلة	3.50	.71	16	كبيرة
١٦	يُنوع المعلمين من طرق التدريس التي تُنمي مهارة التفكير لدى الطلبة	3.49	.70	18	كبيرة
١٤	ينوع المعلمين من استراتيجيات التقويم	3.48	.68	19	كبيرة
١٥	يطلع المعلمون على نسخ من تقارير الزيارات الصفية لديهم	3.46	.71	20	كبيرة
	الكلية	3.57	.48	—	كبيرة

الوظيفي للمعلمين وفق استراتيجية واضحة وموضوعية، بحيث يكون مدير المدرسة على اتصال مباشر مع المعلمين من موقعه كمشرف تربوي مقيم، وملاحظته لكافة الجوانب التي تتعلق بأداء المعلم داخل الغرفة الصفية وخارجها بما يشمل التحضيرات والأنشطة الصفية واللصافية، وقد يكون ذلك الاهتمام نتيجة الدورات التدريبية التي أعتها وأقامتها وزارة التربية والتعليم في السنوات السابقة للمدراء حول كيفية إدارة المدرسة في مختلف نواحيها، والتي تشمل دورات ومحاضرات حول الاهتمام بالمعلم من الناحية الصفية التعليمية والإدارية لرفع وتحسين مستوى أداء المعلمين. وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ معلمي المدارس يطلعون على أحدث الوسائل التعليمية، وينوعون من الأساليب التعليمية داخل الغرفة الصفية، ويوظفون أفكارًا جديدة بشكل مستمر لتطوير العمل التربوي داخل الغرفة

أظهرت النتائج؛ أنّ الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبید الحكومية من وجهة نظر المعلمين قد تراوحت بين (٣.٤٦ - ٣.٦٨) بدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري مدارس تربية لواء بني عبید من خلال توظيفهم للأسس النفسية والاجتماعية في عمله أسهم بتحسين مستوى الأداء المهني للمعلمين، كما أنّ مديري معلمي المدارس يسعون لتوظيف الاستراتيجيات الحديثة، والنظريات الإدارية، والالتزام بكافة توجيهات وزارة التربية والتعليم لتحسين الأداء الوظيفي لديهم، كما أنّ معلمي المدارس في مدارس لواء بني عبید الحكومية يدرسون أهمية المستوى المتميز في العملية التعليمية، الأمر الذي ربما يسهم في رفع مستوى العلمي للطلبة. وربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أنّ مديري المدارس يدعمون الأداء

الصفية وخارجها، كما أن معلمي المدارس يتبادلون الزيارات الصفية فيما بينهم، ويستخدمون أحدث التقنيات التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية داخل الغرفة الصفية. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن معلمي مدارس تربية لواء بني عبيد يُسهمون في تحسين مستوى أداءهم الوظيفي الأمر الذي ينعكس إيجاباً على العملية التعليمية داخل المدرسة، وبالتالي تنتظم به العملية التربوية ويتحقق الهدف المنشود.

إذ جاءت الفقرة (١) التي تنص على "يطلع المعلمين على أحدث الوسائل التعليمية"، في الترتيب الأول، بوسط حسابي (٣.٦٨)، وانحراف معياري (٠.٥٧)، وبدرجة كبيرة، ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن الإدارة المدرسية توفر الوسائل التعليمية للمعلمين داخل المدرسة حسب حاجات المعلمين. كما أن المعلمين يُدركون أن اطلاعهم على الوسائل التعليمية يُسهم بتوفير مواقف تعليمية تُراعي الفروق الفردية بين الطلبة، وتُثمي لديهم حب الاستطلاع وتجذبهم وتحفزهم للتعلم، وتعمل على زيادة انتباه الطلبة مما يدفعهم للتركيز والتدقيق في متابعة أحداث التعلم، كما أنها تُسهم في زيادة فاعلية التعليم وتحسين نتائج التعلم بطرق متعددة منها: حل مشكلة ازدحام الصفوف، ومواجهة النقص في أعداد المعلمين المؤهلين، وتحقيق أهداف التعليم بجوانبه المختلفة، وتجسيد القيم والمعاني المجردة مثل: الأمانة، الشجاعة، السعادة، الإخلاص، التعاون، المحبة.

تلاها في المرتبة الثانية الفقرة (٣) التي تنص "يُتبع المعلمين من الأساليب التعليمية" بمتوسط حسابي (٣.٦٧)، وانحراف معياري (٠.٦٠)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن معلمي المدارس في تربية لواء بني عبيد يوفرون الأساليب التعليمية المتنوعة داخل الغرفة الصفية للطلبة، بما يتلاءم مع قدرات الطلبة ومستوياتهم التعليمية. وجاء في المرتبة ما قبل الأخيرة الفقرة (١٤) التي تنص على "يُتبع المعلمون من استراتيجيات التقويم"، بمتوسط حسابي (٣.٤٨)، وانحراف معياري (٠.٦٨)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك إلى أن معلمي المدارس ينفذون توجيهات وزارة التربية والتعليم في تنويع استراتيجيات التقويم المستخدمة داخل الغرفة الصفية، مثل: (سلام التقدير، قوائم

الشطب، قوائم الرصد) الأمر الذي يُسهم في الوقوف على نواتج العملية التعليمية للطلبة بشكل حقيقي وواقعي، وتلبية حاجات الطلبة. في حين جاءت الفقرة (١٥) التي تنص على "يطلع المعلمون على نسخ من تقارير الزيارات الصفية" بالترتيب الأخير، بوسط حسابي (٣.٤٦)، وانحراف معياري (٠.٧١)، وبدرجة كبيرة. ربما يعود السبب في ذلك لشعور أفراد عينة الدراسة أن مديري المدارس يزودون المعلم بتغذية راجعة عن مستوى أدائهم داخل الغرفة الصفية، وذلك من خلال الزيارات الصفية التي يقوم بها المشرف التربوي أو المدير لتقييم أداء المعلم؛ ليستطيع من خلالها الوقوف على نقاط الضعف وتعزيزها، ونقاط القوة وتمييزها. وقد أكدت دراسة صالح والمطياي (Saleh & Mutiani, 2021) والتي بينت أن لمديري المدارس دور في تحسين أداء المعلم من خلال الإشراف الأكاديمي، وهذا أيضاً ما أكدت عليه دراسة روستيني وآخرون (Rostini et al, 2022) أن لمديري المدارس دوراً مهماً في تحسين أداء المعلم وجودة التعلم. في حين اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبد الرحيم (٢٠٢٢) والتي أظهرت أن درجة فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية جاءت بدرجة متوسطة.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث، والذي نص على: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية ومستوى تحسين أداء المعلمين؟" للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية ومستوى تحسين أداء المعلمين من وجهة نظر معلمي ومعلمات مدارس تربية لواء بني عبيد. والجدول (٨) يبين ذلك.

جدول (٨): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية وتحسين أداء المعلمين

الأسس الاجتماعية	مستوى تحسين الأداء
	.613**

النفسية	.642**
الكلية	.683**

*دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha < 0.01$).

أظهرت النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث؛ وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية ومستوى تحسين أداء المعلمين. مما يعني أنه كلما مارس مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية؛ فإن ذلك سيزيد من مستوى أداء المعلمين. لذلك ينبغي على مديري المدارس أن يستمروا بهذا التطبيق، وكلما ضعف تطبيق مديري المدارس للأسس الاجتماعية والنفسية في العملية التعليمية انعكس ذلك سلباً على مستوى أداء المعلمين؛ لأن مديري المدارس حينئذ يكونون قد تخلوا عن الأسس الاجتماعية والنفسية في العملية الإدارية والتعليمية. وربما يعود السبب في هذه العلاقة لخضوع المديرين في السنوات الماضية للعديد من البرامج والورش التدريبية الخاصة (بالأسس الاجتماعية، والأسس النفسية)، الذي زود المديرين بأساليب واستراتيجيات حديثة ومتنوعة بكيفية التعامل مع المعلمين، والذي وضح الفرق بين العمل الإداري والقيادي، وتركيزه على النواحي الإنسانية؛ لتقليل الفجوة بين أداء المعلمين المنخفض والمرتفع. كما أن تطبيق المديرين للأسس الاجتماعية والنفسية؛ يجعلهم أكثر قدرة للتغلب على الصعاب التي تواجههم، والمعوقات التي تعترضهم، وما يترتب عنها من نتائج إيجابية لإحداث التميز في أداء معلمهم. وربما يعود السبب في ذلك للمتابعة المستمرة من قبل المعنيين لمستوى أداء المعلمين يجعل المديرين تحت طائلة المساءلة القانونية، مما يحتم عليهم الاهتمام بالمعلمين لتحسين مستوى أداءهم.

ملخص لأهم النتائج:

أظهرت النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول؛ أن درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية والنفسية من وجهة نظر المعلمين جاءت ضمن درجة كبيرة، حيث جاءت الأسس الاجتماعية في المرتبة الأولى، وجاء في المرتبة الثانية الأسس النفسية. وأظهرت النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني؛ أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحسين أداء المعلمين في مديرية تربية لواء بني عبيد الحكومية

من وجهة نظرهم جاءت بدرجة كبيرة. وكشفت النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث؛ وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة تطبيق مديري مدارس تربية لواء بني عبيد الحكومية للأسس الاجتماعية ومستوى تحسين أداء المعلمين.

التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة توصى الدراسة بالتالي:

- قيام مديرية التربية والتعليم بتعزيز استخدام مديري المدارس الأسس الاجتماعية والنفسية لما لها من دور مهم في تحسين العمل.
 - قيام مديري المدارس بإرشاد المعلمين إلى استراتيجيات التقويم التي تسهم في تنمية مهاراتهم.
 - قيام مديري المدارس باطلاع المعلمين على نسخ من تقارير الزيارات الصفية.
 - اهتمام مديري المدارس بالعلاقات الإنسانية مع المعلمين مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المعلمين.
- مقترحات الدراسة:

- دراسة العلاقة بين الأمن النفسي والدوران الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية.
- دراسة متطلبات تطبيق الأسس النفسية والاجتماعية لدى مديري المدارس في وزارة التربية والتعليم الأردنية.
- دراسة واقع الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في إقليم الشمال/الأردن.
- دراسة مقارنة بين واقع الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية والخاصة وعلاقتها بالأمن الوظيفي.

المراجع العربية:

الأغا، إحسان (٢٠٠٠). البحث العلمي عناصره مناهجه أدواته. غزة: مطبعة الأمل التجاري.

الأغبري، عبد الصمد (٢٠٠٣). الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية

وجهة نظر المعلمات أنفسهن. غزة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦(٢٧)، ١-٢٢.

عبد الغفار، أحمد (٢٠١٣). الإدارة المدرسية الحديثة الفاعلة. القاهرة، دار النشر للجامعات.

العسكري، كفاح. (٢٠١٦). فلسفات تربوية. عمان: دار امجد للنشر والتوزيع والطباعة.

الفتلاوي، سهيلة محسن. (٢٠٠٨). الجودة في التعليم. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

قحوان، قاسم (٢٠١٥). إضاءات في أصول علم التربية. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع والطباعة.

القرواني، خالد. (٢٠١٦). درجة تأثير الصراع التنظيمي في الجامعات الفلسطينية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم. جامعة زيان عاشور الجلفة، مجلة دراسات وأبحاث، ٨(٢٥)، ٤١٠-٤٤٢.

كرم، يوسف (٢٠١٤). تاريخ الفلسفة اليونانية. القاهرة: مصر، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

كشف، محمد (٢٠٠٦). الإدارة المدرسية المعاصرة. عمان: دار جريز للنشر والتوزيع.

الكيلاني، عبدالله والشريفين، نضال (٢٠١١). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الكيلاني، ماجد (٢٠٠٩). فلسفة التربية الإسلامية. جدة: السعودية، دار المنارة للنشر والتوزيع.

محمد، راويه (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية- رؤية مستقبلية. القاهرة: الدرا الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

الهياجنة، وائل وأبو جلبان، عمر (٢٠١٦). مقدمة في التربية. عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع والطباعة.

وزارة التربية والتعليم (٢٠١٨). الخطة الإستراتيجية لوزارة التربية والتعليم للأعوام (٢٠١٨ - ٢٠٢٢). منشورات وزارة التربية والتعليم، عمان: الأردن.

المراجع الأجنبية:

Arnis, M. (2010). Job Performance of Workers in the Organization (theoretical study). *Social Change Journal*, No. (6). Algeria.

السعودية. جامعة الكويت، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، ١٠٩(١)، ١٦٩-١٩٧.

بن عيش، عمار. (٢٠١٢). اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الفرد العاملين. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

تغريد، الشوابكة (٢٠٢٢). الإدارة المدرسية ودورها في الشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي. عمان: دار الخليج للنشر والتوزيع والطباعة.

الحازمي، خالد (٢٠١٧). أصول علم التربية. المدينة المنورة: مركز الاستشراق للدراسات والاستشارات التربوية.

الخطيب، أحمد (٢٠٢١). درجة توفر الأمن النفسي لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة فلسطين الجنوبية وأثرها في إبداعهم الإداري. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.

درة، عبد الباري والصباغ، زهير (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية في القرن احادي والعشرين. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الربابعة، عمر والحيارى، حسن، والشمران، منيرة (٢٠١٨). درجة التزام مديري المدارس والطلبة بالقيم الاجتماعية الإسلامية من وجهة نظر المعلمين في مديرية تربية لواء الكورة. الجامعة الأردنية، مجلة دراسات في العلوم التربوية، ٤٥(٤)، ٣٧٣-٣٨٩.

الشمران، وسام والعمرى، محمد (٢٠٢٢). أخلاقيات مهنة التعليم. عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع والطباعة.

الصرايرة، خالد. (٢٠١١). الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. مجلة جامعة دمشق، ٢٧(٢)، ٦٠١-٦٥٢.

الظهيرات، يوسف والحيارى، حسن، والشمران، منيرة (٢٠١٨). درجة تطبيق المبادئ الاجتماعية للتربية الإسلامية لدى مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء الأغوار الشمالية من وجهة نظر المعلمين والطلبة. مجلة جامعة الخليل للبحوث، ١٣(١)، ٤١-٦٠.

عامر، طارق (٢٠٠٨). أصول التربية (الاجتماعية - الثقافية - الاقتصادية). عمان: دار اليازوري للنشر.

عبد الرحيم، سهير (٢٠٢٢). فاعلية الإدارة المدرسية في تحسين الأداء التدريسي لمعلمات المرحلة الأساسية في محافظة إربد من

- Rostini, D., Syam, R. Z. A., & Achmad, W. (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 14*(2), 2513–2520.
- Saleh, M., & Mutiani, M. (2021). The Role of the Principal in Increasing Teacher Performance Through Periodic Academic Supervision. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 13*(2), 1135–1141.
- YEŞİL, E., & SİNCAR, M. (2021). Eğitimde Sosyal Adalet Liderliği Üzerine Bir İnceleme. *Çağ daş Yönetim Bilimleri Dergisi, 8*(1), 288–296.