



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/

Assist. Prof. Dr. Khaled Ahmed Jassim

Tikrit University/College of Education for Human Sciences

Nashwan Khalaf Taha

Tikrit University/College of Education for Human Sciences

* Corresponding author: E-mail : nashwan.k.taha@st.tu.edu.iq

Keywords:

Distinction
organised
distinction

ARTICLE INFO

Article history:

Received 4 Jan. 2022

Accepted 17 Feb 2022

Available online 29 Nov 2022

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq

©2022 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Journal of Tikrit University for Humanities

Measuring Organizational Excellence among Primary School Principals

ABSTRACT

The current research aims to identify the level of organizational excellence among primary school principals and to know the statistically significant differences in the organizational excellence of the variables of sex (male-female) and the number of years of service (less than 1-5 years) (6 and above). The current research community consisted of principals of primary schools in Salah al-Din Governorate, districts (Tikrit-Baiji-Sharqat) for the academic year (2021-2022), and their number was (429) principals, while the total research sample amounted to (350) principals, and the validity of the study was verified. The two scales were based on consistency and validity and the discriminatory power of the two scale items was calculated. As for the stability, it was calculated using the re-test method, and Cronbach's alpha for both scales, and the data were treated statistically using the statistical package (SPSS). As for the years of service variable, the results showed that the managers of the research sample who have service less than (5) years have a higher degree of organizational excellence than managers with service more than (6) years.

© 2022 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.29.12.3.2022.21>

قياس التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية

أ.م. د خالد احمد جاسم/ جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

نشوان خلف طه / جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية

الخلاصة:

يهدف البحث الحالي التعرف على مستوى التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية ومعرفة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التميز التنظيمي لمتغيري الجنس (ذكور-اناث) وعدد سنوات الخدمة (اقل من ١ - ٥ سنة) (٦ فما فوق). وتكون مجتمع البحث الحالي من مدراء المدارس الابتدائية في محافظة صلاح الدين لاقضية (تكريت-بيجي-الشرقاط) للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) والبالغ عددهم (٤٢٩)

مديراً ومديرة، أما عينة البحث الكلية فبلغت (٣٥٠) مديراً ومديرة، وتم التحقق من صدق المقياسين باعتماد (الصدق الظاهري وصدق البناء) وتم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياسين، اما الثبات فتم حسابه بطريقة اعادة الاختبار، والفا كرونباخ لكلا المقياسين، وعولجت البيانات احصائيا باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) وظهرت نتائج البحث، ان مدرء المدارس الابتدائية يتمتعون بمستوى عالي من التميز التنظيمي، وان عينة البحث من الاناث لديها مستوى عالي من التميز التنظيمي اكثر من الاناث، اما بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة فقد اوضحت النتائج ان المدرء من عينة البحث الذين لديهم خدمة اقل من (٥) سنوات لديهم درجة اعلى في التميز التنظيمي من المدرء ذوي الخدمة اكثر من (٦) سنوات.

الكلمات المفتاحية: التميز-التميز التنظيمي

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

إن التغيرات المستمرة في نظام التعليم وما يصاحبها من مشكلات ادارية وفنية كتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم وزيادة عدد التلاميذ الملحقين بالمدارس عاما بعد عام وتنوع الواجبات والاعمال الادارية التي تقوم بها المدارس لمواكبة التقدم المعرفي الهائل وكيفية تدريس هذه المناهج والمستحدثات من قبل المعلمين، وتوفير الخدمات التوجيهية وكذلك العلاقة بين المدرسة والمجتمع وغيرها من مشكلات وقضايا تتطلب من المدارس ان تكون على درجة عالية من التميز في نظامها الاداري.

إن الكثير من المؤسسات التعليمية تعاني من بعض المعوقات التنظيمية التي تقلل من نجاح تنفيذ التميز، حيث تفتقر الى الهياكل المرنة المتوافقة مع متطلبات تحسين الاداء والقابلية للتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية ونتيجة قصور منح الصلاحيات الادارية والغموض في الاليات والاساليب وتعقيد الاجراءات ومركزية اتخاذ القرار مما يحد من احتمالات نجاح التميز التنظيمي التي تعتمد على اللامركزية في صياغة السياسات واتخاذ القرارات المناسبة (السواط، ٢٠١٦ : ٤٦١ - ٤٦٢)

ان التميز التنظيمي في ظل اتباع الاساليب التقليدية لحل المشكلات يعد امرا مرفوضا، فقد تغيرت طبيعة المشكلات التي تواجهها المؤسسات التعليمية من اجل الوصول لحل لهذه المشكلات لاسيما ان المدارس في عصرنا الحالي تتأثر بالعديد من التغيرات التي تؤثر على المنتج التعليمي للمدرسة التي تعتبر جوهر المؤسسات التربوية حيث ظهرت العديد من الدراسات لدراسة واقع المدارس وايجاد افضل السبل والارتقاء داخليا بمستوى المعلمين في المدرسة، وان المشكلات التي تقع بين المدرء والمعلمين تهدد الكادر الاداري والاكاديمي بشكل مباشر وغير مباشر مما ينعكس على الاداء الوظيفي الامر الذي يؤثر على العملية التعليمية التعلمية، ويعتبر المدير القائد الذي يمتلك مستوى مرتفع من التميز التنظيمي ويكون قادرا على ادارة المواقف في المدرسة بالشكل الصحيح (الشرفات، ٢٠١٩ : ٣).

اهمية البحث

ان المؤسسات التعليمية بعناصرها المختلفة لها دور كبير في تقدم المجتمع وازدهاره ونرى كثير من الدول المتقدمة والنامية تسعى دائما الى تطوير النظم التعليمية والتربوية وتعتبر الادارة التربوية ضمن اي نظام او سلطة حكومية هي الاساس لبناء جيل قوي كونها تمتلك مهارات التعامل مع متغيرات هذا العصر في ظل التميز التنظيمي الموجود عند مدرء المدارس الابتدائية.

يعد التميز التنظيمي موضع الاهتمام والنقاش الواسع من قبل الباحثين وذلك لان عصر المعرفة والمعلومات انما يعتمد على العناصر التي تتسم بالتميز وتعدد المعارف وتنوعها والابتعاد عن كل ما هو نمطي وروتيني في الاداء والسلوك بصورة فاعلة(الضلاعين, ٢٠١٠: ٦٥)

ويعتبر التميز التنظيمي نظاماً متكاملأ يظم فعاليات الادارة الحديثة وتقنياتها بهدف رفع مستويات الاداء والانجاز الى اعلى المستويات لتتفوق بها المدرسة على مثيلاتها الاخرى وترقى الى المستوى العالمي, اي ان التميز التنظيمي لا يأتي صدفة ولا يتحقق بالتمني بل يتحقق التميز التنظيمي من مجمل جهود المنسوبين في المدرسة وعلى كافة المستويات, ذلك ان التميز الحقيقي يستند الى اطار فكري واضح يعتمد الترابط والتكامل لتحقيق اعلى معدلات الفاعلية كما انه لا يلغي تحقيق مستوى معين من التميز انما الاهم الاحتفاظ بهذا المستوى وتتميته باستمرار من اجل تحقيق اهداف مشتركة(السلمي, ٢٠٠٢: ٢١)

يحقق التميز التنظيمي اهداف المستفيدين واهداف التنظيم من خلال اشراك المرؤوسين في عملية صنع القرارات واتخاذها والتركيز على الاهداف الرئيسة في اي مدرسة لا تثق بعاملها تشكل عائقاً للتميز وان منح الحرية والاستقلالية في العمل تعزز العاملين وتشجعهم على تحقيق التميز واتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرارات المدرسية كفيلاً ان يجعلهم يستثمرون طاقاتهم إيجابياً لتحقيق اهداف المدرسة بكفاءة(العبيدي, ٢٠٢٠: ٨), لاسيما ان الرضا المهني عند كل فرد يبدأ مع مزاوله عمل ما فإنه يحمل معه طموحات يأمل الحصول عليها او تحقيقها من هذا العمل والرضا عن العمل يعد الاساس الاول لتحقيق الانجاز الجيد والتكيف النفسي والاجتماعي وتفعيل العلاقات الاجتماعية بين المدير وجماعته وبين افراد الجماعة انفسهم, والعمل على اشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين افرادا وجماعات ودفعهم للعمل داخل المدرسة.(الحواس, ٢٠١٧: ١٥).

اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى التعرف على :

١. مستوى التميز التنظيمي لدى مدرء المدارس الابتدائية .
٢. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى التميز التنظيمي لدى مدرء المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور - إناث).

٣. الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة (من ١-٥) سنة ومن (٦- فما فوق).

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدراء المدارس الابتدائية التابعة لمديرية تربية محافظة صلاح الدين لأقضية (تكريت - بيجي - الشرايط) للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢).

-تحديد المصطلحات:

اولاً: التميز التنظيمي عرفه كل من :-

١-مكروجر (Mcgregor,1994)

(بأنه كل فعل او نشاط لكل شخص يعزز ويقوي الانجاز داخل المؤسسة ويتضمن العديد من قوى العمل التي تشكل هيكل المؤسسة). (الغامدي, ٢٠١٨ : ٣٢١)

٢-بينار وجيرارد (Pinar& Girard,2008)

(بأنه استثمار المؤسسات الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام بادراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الاداء). (Pinar& Girard,2008:31).

٣-ابو النصر (٢٠١٢)

(هو قيام العاملين في المدرسة بسلوك اداري ما في ضوء مبادئ الادارة وذلك لتحقيق وظائف الادارة بصورة رشيدة بأقل جهد ووقت وتكاليف)(ابو النصر , ٢٠١٢ : ٧٢).

-يعرف الباحث التميز التنظيمي نظرياً:

بأنه قدرة ادارية للتفوق والتميز في الاداء من خلال المرونة في انتهاج التخطيط الاستراتيجي والتحسين المستمر لاستثمار طاقات الهيئة التدريسية لأجل تحقيق الاهداف والفاعلية في اداء المهام التعليمية.

-يعرف الباحث التميز التنظيمي اجرائياً:

بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب من خلال اجابته على فقرات مقياس التميز التنظيمي المعد من قبل الباحث.

الاطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم التميز التنظيمي:

ظهر التميز التنظيمي من خلال مجموعة النظريات والمفاهيم الإدارية المتطورة التي تتشكل من خلال المدارس الفكرية المختلفة لموضوع التميز التنظيمي ومن هذه المداخل: مدخل الإدارة العلمية التي

أظهرت مفهوم إن الكفاءة أساس التميز التنظيمي وقد زاد الاهتمام به بعد التأكد من الدور المحوري والذي يلعبه العنصر البشري داخل المؤسسة (الشرفات, ٢٠١٩: ١٠)

ويعتبر العمل عنصرا مهما وحاسما في حياة الفرد من خلال تحقيقه للامن الاجتماعي والمعنوي, فيحاول الافراد تحقيق اهدافهم واشباع جميع رغباتهم وحاجاتهم من خلال المؤسسة التي يعملون فيها, لما لها من انعكاسات ايجابية على العاملين فيها, فالعامل المتميز في عمله متشبع بثقافة المؤسسة ولديه ولاء لها (Mathimaram&Kumar,2017: 3)

ونظرا لأهمية دور مدير المدرسة وقدرته على العمل والمثابرة وميله للتجديد وبخاصة في ميدان عمله بحيث يتجه نحو التميز التطوير والابداع والابتكار ومواكبة كل جديد وذلك لتسهيل سير العملية التعليمية بفاعلية ومن خلال ما يقوم به في المدرسة من توفير الظروف المناسبة للعمل في خلق جو تربوي مناسب للاستفادة من جميع العناصر التعليمية الموجودة في المدرسة وخلق جو بيئي نفسي يسوده الاستقرار والطمأنينة لينصرف كل الى عمله بعيدا عن جو القلق والتوتر سواء اكان هذا بالنسبة للمعلمين أم للطلاب (الغامدي, ٢٠١٨: ٣١٨).

ان الاهتمام بالتطوير والتغيير يعدان من سمات المؤسسات المتميزة , ولتحقيق ذلك ينبغي على المؤسسات العمل على تحليل بيئتها الداخلية للتعرف على جوانب القوة وتطويرها واكتشاف جوانب الضعف ومعالجتها, ويمكن توضيح اهمية التميز في المؤسسات التعليمية كما يلي :

١-تحتاج المؤسسات التعليمية الى اساليب وطرق لمعرفة المشكلات التي تواجهها والعمل على معالجتها.

٢-تحتاج المؤسسات الى طرق للحصول على المعلومات لاتخاذ القرارات الهامة مثل من هو الموظف الذي يجب مكافئته او معاقبته ومن الذي يتسم في الابداع والتميز في الاداء.

٣-تحتاج المؤسسات الى تطوير موظفيها باستمرار, ودعم وتوفير المهارات المطلوبة لصناع القرارات منهم والتركيز على الدور الذي يقومون به من اجل تحقيق التميز بأفرادها وجعلها اكثر تميزا من المؤسسات الاخرى.(زايد, ٢٠٠٢: ١٧)

النظريات التي تناولت التميز التنظيمي:

حاول العديد من دارسي الادارة المدرسية تحليل العملية الادارية ومحاولة وضع نظريات لها, ولقد كان لهذه المحاولات اثر في تحقيق نوع من التميز في هذا المجال:

١-النظرية الكلاسيكية المعدلة (حركة العلاقات الإنسانية):

يعني مفهوم العلاقات الإنسانية تلك الأساليب السلوكية التي تتمكن من إثارة دافعية الأفراد للعمل وتحفيزهم على زيادته , والعلاقات الإنسانية تعني أيضا عملية (تنظيم علاقة الفرد بمجتمعه الضيق أو

الواسع بحيث يمارس نشاطه فيه مع المحافظة على مقومات السعادة والإشباع والتوافق) وتفسر بأنها (ذلك السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد واعتباره قيمة عليا في حد ذاته) وتعني العلاقات الإنسانية في مجال التنظيم بأنها اندماج الأفراد في موقف العمل بطريقة تحفزهم على العمل معا بما يحقق إنتاجية أعلى مع تحقيق تعاون بينهم وإشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية (الجميل, ٢٠١٨: ٦) حيث أن محور العلاقات الإنسانية يتمركز حول القضايا المنتظمة وما يسود المنظمة المدرسية من علاقات من جهة , وتوفير المناخ الاجتماعي الذي يساعد على تهيئة الظروف المناسبة للعمل من جهة أخرى, وهدفها الأساس يتحدد في تحقيق أهداف العاملين من خلال إشباع حاجاتهم المتعددة وتحقيق الأهداف التنظيمية للتنظيم المدرسي (العرفي ومهدي, ١٩٩٦: ١٩٢-١٩٣).

٢ . نظرية التنظيم الحديثة :

تنص هذه النظرية على تحليل التنظيم المدرسي حيث يشتمل على أجزاء وتحدث تفاعلات وعمليات بين هذه الأجزاء وان لكل نظام مجموعة من الأهداف والتنظيم يتكون من مجموعة من الأجزاء أو العناصر التي تعمل معا لإنجاز وظيفة محددة وبمعنى آخر ما يتكون من مجموعة من العناصر التي تتفاعل معا حتى يقوم بوظيفته وقد يكون التنظيم بسيطا أو معقدا كما قد يكون مفتوحا أو مغلقا والنظام المغلق هو ذلك النظام الذي لا يسمح بدخول عناصر من خارجه أما النظام المفتوح فهو الذي يستمد بعض العناصر من خارجه وفي الوقت نفسه يعطي البيئة الخارجية بعض المواد أو بعض نتائجه أي أن تكون بين التنظيم المدرسي والبيئة الخارجية تفاعل مستمر ومع ذلك يبقى محافظا على ذاته وكيانه في حالة مستقرة, وتدرس نظرية التنظيم (المدرسة) كنظام مفتوح والتنظيم الرسمي على هذا الأساس يقوم على الاعتماد المتبادل بين بناء التنظيم والعمليات التنظيمية والتكنولوجيا وهي أجزاء رئيسة ليس فقط للتنظيم المدرسي وإنما للتنظيمات الأخرى أيضا وهذه الأجزاء يمكن أن تقسم إلى أجزاء اصغر فعلى سبيل المثال يمكن أن ينقسم البناء إلى عناصر بنائية والعمليات الإدارية يمكن أن تشتمل على اتخاذ القرار والاتصال والتحكم في التنظيم, فنظرية التنظيم هي محاولة لمساعدة الاداري ليحل مشاكل المنظمة وترشده في خطته وقراراته الادارية ليكون اكثر حساسية لفهم المجموعات الرسمية وغير الرسمية التي لها علاقة بها (الخواجا , ٢٠٠٤: ٤٢) .

-دراسات تناولت متغير (التميز التنظيمي)

أ-الدراسات العربية:

١- (دراسة العلي, ٢٠١٦).

(متطلبات تحقيق التميز التنظيمي بالمدارس الثانوية في محافظة الطائف من وجهة نظر قادتها), هدفت الدراسة التعرف إلى متطلبات تحقيق التميز التنظيمي بالمدارس الثانوية في محافظة الطائف من وجهة نظر قادتها. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي, وقام بتصميم استبانة تكونت من (٣٥)

عبارة موزعة على خمسة أبعاد (القيادة المدرسية، التخطيط الاستراتيجي، الهيكل التنظيمي، إدارة الموارد البشرية، الثقافة التنظيمية) وطبقت الاستبانة بأسلوب الحصر الشامل على جميع قادة المدارس الثانوية والبالغ عددهم (١٠٨) قائداً، وكانت أبرز النتائج: أن متطلبات تحقيق التميز التنظيمي إجمالاً جاءت بدرجة أهمية عالية جداً من وجهة نظر قادتها، وجاء ترتيب الأبعاد تنازلياً على النحو التالي: (الثقافة التنظيمية، القيادة المدرسية، إدارة الموارد البشرية، التخطيط الاستراتيجي، الهيكل التنظيمي) جميعها بدرجة أهمية عالية جداً، وأظهر البحث عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات قادة المدارس الثانوية حول متطلبات تحقيق التميز التنظيمي .

٢-دراسة (الغامدي، ٢٠١٨)

(التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات)

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من (٤١٤٦) معلمة، وعينتها من (٣٤٥) معلمة من معلمات مدارس منطقة الباحة تم اختيارهن بطريقة العينة الطبقية العشوائية، واستخدمت استبانة مكونة من (٥٠) فقرة وموزعة على خمسة مجالات كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت النتائج وجود فروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة الدراسات العليا.

٣-دراسة (الألفي، ٢٠١٨)

(العلاقة بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي لدى قادة المدارس بإدارة تعليم مكة المكرمة)

هدفت الدراسة تعرف درجة التمكين الإداري لدى قادة المدارس بإدارة تعليم مكة المكرمة وعلاقته بتحقيق التميز التنظيمي من وجهة نظر قادة المدارس. وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكون مجتمع الدراسة من (٤٨٧) قائداً، وعينة الدراسة من (٢٢٠) قائد مدرسة المراحل التعليمية الثلاث، وطبقت عليهم استبانة مكونة من (٥٨) فقرة، وموزعة على محورين، وأظهرت النتائج أن درجة التمكين الإداري لقادة مدارس إدارة تعليم مكة متوسطة وعدم وجود فروق على مجالات المحور تبعا لمتغير المؤهل العلمي، كما أظهرت النتائج وجود فروق تبعا لمتغير الخبرة لصالح فئة (أقل من ١٠ سنوات) في مجال بناء الفرق والعمل الجامعي فقط مع عدم وجود فروق في الدرجة الكلية وبقية المجالات تبعا لهذا المتغير. وأشارت النتائج إلى أن مستوى تحقيق التميز التنظيمي جاء بدرجة عالية، وعدم وجود فروق تبعا لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التمكين الإداري والتميز التنظيمي.

ب-الدراسات الاجنبية:

1-دراسة(إقبال واحمد وكاهان, 2014 (Iqbal & Ahmed & Khan)

(التميز المدرسي وتصورات المديرين وتوقعات الطلبة في المدارس الباكستانية بيشاور)

هدفت الدراسة الى التعرف على التميز المدرسي, تصورات المدرء وتوقعات الطلبة في المدارس الباكستانية بيشاور, استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي, واستخدمت الاستبانة والمقابلة أدوات جمع البيانات وتحليلها وتكونت عينة الدراسة من (26) مديرة من القطاع الخاص (4) من (30) مدرسة من القطاع الحكومي و(600) طالب من المدارس العامة و(520) طالب من المدارس الخاصة , وظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المدرء تتفق مع العوامل التي تعزز التفوق في المدرسة وكانت توقعات الطلاب أنهم يريدون من المدارس دعم التعلم وإيجاد بيئة للرعاية تهدف الى التقدم في جميع النواحي الامر الذي يؤدي الى التنمية.

2-دراسة(موروسي وبانتوني, 2016 (Moorosi and Bantwini)

(العلاقة بين نمط المدير القيادي وقدرته على التميز وتطوير المدرسة في مدارس منطقة طيب الشرقية في جنوب افريقيا)

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين نمط المدير القيادي وقدرته على التميز وتطوير المدرسة في مدارس منطقة طيب الشرقية في جنوب افريقيا, استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والنوعي ,اذ تم اختيار (19) مدير من مديري المدارس استجابوا على اسئلة مفتوحة حول النمط القيادي المستخدم في مدارسهم, كما تم اجراء مقابلات نوعية مع (19) مديرا اخرين ممن حازوا على جوائز في عملهم, وقد اظهرت نتائج الدراسة ان مديري المدارس يفضلون النمط القيادي الذي يتسم بتفويض الصلاحيات والتعاون كونه يحقق لهم التميز في عملهم, بينما يبتعدون عن النمط السلطوي القائم على الادارة من اعلى الى اسفل كونه لا يراعي العلاقات الانسانية, كما بينت النتائج ان تمتع المدير بأخلاقيات القيادة يمكنه من الوصول بمدرسته للتميز التعليمي والاداري.

منهجية البحث واجراءاته

اولاً- منهجية البحث

اعتمد الباحث منهج البحث الوصفي لأنه الأنسب في وصف العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث والكشف عما بينها من فروق فضلاً عن السعي إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً وصولاً إلى وضعها الحالي (ملحم، ٢٠٠٠: ٣٢٤).

١ - مجتمع البحث : نعني بمجتمع البحث كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي هي في متناول

الدراسة(داود وأنور، ١٩٩٠: ٦٦)، وقد تحدد مجتمع البحث الحالي بمدرء ومديرات المدارس الابتدائية

لمديرية تربية صلاح الدين - قسم تربية (تكريت-بيجي-الشرقاط) للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)*، ومن كلا الجنسين الذكور والإناث والبالغ عددهم (٤٢٩) ، حصل الباحث على أعداد مجتمع البحث من قسم التخطيط - مديرية تربية صلاح الدين.

٢- **عينة البحث :** العينة هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة التي يختارها الباحث لأجراء دراسته عليه وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (البياتي وآخرون ، ١٩٧٧ : ٢٣٥)، لكي يتمكن الباحث من تعميم نتائج بحثه عمل على اختيار عينة ممثلة للمجتمع اختيرت من المدارس الابتدائية التابعة للأقضية (تكريت-بيجي-الشرقاط) ومن كلا الجنسين، إذ تم سحب عينة عشوائية بلغت (٣٠٠) مديراً ومديرة وبواقع (٢٢٥) مديراً و (٧٥) مديرة ويمثل حجم العينة (٧٠%) من المجتمع الاصلي.

ثانياً: أدوات البحث :

من أجل تحقيق أهداف البحث، فقد اقتضى ذلك استخدام اداة لقياس التميز التنظيمي ونظراً لعدم توفر ادوات مناسبة وملائمة لقياس متغيرات البحث (على حد علم الباحث)، عليه قام الباحث ببناء الأداة وقد اتبع في ذلك خطوات محددة في بناء هذه الادوات وبما يتلاءم مع متغيرات هذا البحث وعلى النحو الآتي :-

- مقياس التميز التنظيمي :

لأجل قياس التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية قام الباحث بالاطلاع على مقاييس عديدة ، ودراساتها لأجل إيجاد أداة تخدم تحقيق اهداف البحث الحالي ومن هذه الدراسات دراسة (العلي، ٢٠١٦) ودراسة (الألفي، ٢٠١٨)، ولم يعتمد الباحث على اي مقياس معد مسبقاً وذلك للأسباب التالية:-

١. عدم توفر مقياس محلي (على حد علم الباحث) يمكن أن يخدم تحقيق أهداف البحث .

٢. قلة الدراسات الخاصة بالتميز التنظيمي وبما يطابق مجتمع البحث .

ومما تقدم تطلب ذلك القيام بخطوات بناء المقياس وحسب الآتي:-

- تحديد مجالات التميز التنظيمي :

من أجل تحديد مجالات التميز التنظيمي قام الباحث بالاطلاع على الدراسات والأدبيات السابقة وبناءً على ذلك حدد الباحث خمسة مجالات للتميز التنظيمي هي (الخطط الاستراتيجية - القيم الادارية - كفاءة الاداء - التحسين المستمر - المرونة) ، لذا قام الباحث ببناء (٥٥) فقرة في المقياس وبواقع (١١) فقرة لكل مجال.

أ- **الخطط الاستراتيجية:** بأنها عملية اتخاذ قرارات ووضع اهداف مستقبلية يقوم بها مدير المدرسة بمشاركة العاملين وفق اسس علمية للانتقال بالمدرسة من الوضع الحالي الى وضع افضل في المستقبل.

- ب- **القيم الادارية:** بأنها انتهاج مدير المدرسة للقيم التي تعتمد على مراعاة الجانب الانساني والذي يحقق التفاعل الايجابي ويزيد انتاجية المعلم مما يؤدي الى بلوغ الاهداف المدرسية المرجوة.
- ج- **كفاءة الاداء:** هو التفاعل بين السلوك والانجاز معاً مع الميل الى ابراز الانجاز وصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية والانجاز من ناحية اخرى.
- د- **التحسين المستمر:** يشير الى الفرص المتاحة للعاملين للتعلم والنمو من خلال عملهم في المدرسة والتي بدورها تؤدي الى تحفيز المدراء والعاملين فيها بطرق ممكنة.
- هـ- **المرونة:** بأنها قدرة الادارة على الاستجابة للمتغيرات المختلفة المفروضة من البيئة المحيطة به من خلال وضع عدد من الخطط والاستراتيجيات التي تساعد على احداث التغير المطلوب وبالتالي تمكن الفرد من التكيف الايجابي مع مواقف الحياة المختلفة.
- ١- **اعداد فقرات المقياس بصيغته الاولى:**

بعد أن تم تحديد مكونات المقياس ووضع تعريفات عامة لكل مكون قام الباحث بصياغة وإعداد فقراتها، مع الأخذ بنظر الاعتبار الأغراض التي يستخدم المقياس من أجلها وخصائص المجتمع الذي سيطبق عليه وطبيعته، اعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) المتدرج في إعداد البدائل للمقياس وهي من الطرق المفضلة والشائعة في إعداد البدائل، وكذلك لأنها توفر فرصة أكبر للمفحوص للتعبير عن درجة وشدة مشاعره وذلك لاعتمادها على بدائل للإجابة كما أنها تتسم بسهولة البناء والتصميم (Mchrens,1984: 241).

كما وضع الباحث خمسة بدائل امام كل فقرة هي (تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا , تنطبق علي بدرجة كبيرة , تنطبق علي بدرجة متوسطة , تنطبق علي بدرجة قليلة , تنطبق علي بدرجة قليلة جدا) وتكون درجات تصحيحها تنازلياً (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على التوالي للفقرات الإيجابية والدرجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) للفقرات السلبية

٢- تصحيح المقياس

وضع متدرج خماسي يقابل بدائل الاجابة عن الفقرة حسب طريقة ليكرت كما ذكر سابقا يبدأ بالتدرج (١)، واقترح الباحث للاجابة خمس بدائل امام كل فقرة تمثلت ب(تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا , تنطبق علي بدرجة كبيرة , تنطبق علي بدرجة متوسطة , تنطبق علي بدرجة قليلة , تنطبق علي بدرجة قليلة جدا) ويتم تصحيح المقياس بحيث كانت تعطى الدرجات للاستجابة على الفقرات للمقياس على ضوء اختيارات المستجيب لاحد البدائل.

الخصائص السيكومترية لمقياس التميز التنظيمي

اولاً: الصدق

يعد الصدق من الخصائص المهمة في الاختبارات والمقاييس النفسية فالاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها ، وصدق الاختبار يتعلق بالهدف الذي أعد الاختبار من اجله وبالقرار الذي يتخذ استنادا إلى درجاته (الشيخلي، ٢٠٠١ : ٧٠) ومن أجل أن يوصف الاختبار بأنه صادق لا بد أن تتوفر فيه مؤشرات كثيرة تشير إليه وكلما زادت المؤشرات لمقياس معين كلما زادت ثقتنا به (Anastasi&Urbina,2010,p141) لذلك استعمل الباحث عدة مؤشرات لاستخراج الصدق وهذه المؤشرات هي :

أولاً : الصدق الظاهري Face Validity

وهو يدل على المظهر العام للمقياس ، أو الصورة الخارجية له من حيث نوع المفردات ، وكيفية صياغتها ومدى وضوح الفقرات ومناسبتها لقياس السمة المراد قياسها والتعرف عليها ، وإن عرض الفقرات على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها يعد صدقاً ظاهرياً (Ebel & Friable,1972: 243) وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي وذلك من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء في التربية وعلم النفس،

وقد طلب الباحث من الخبراء فحص الفقرات وتقدير صلاحيتها في قياس ما أعدت لقياسه كما تبدو ظاهرياً من حيث ملائمتها ومدى مناسبتها لمستوى مدرء المدارس الابتدائية وهل صياغتها جيدة أم تحتاج إلى تعديل مع بيان مدى ملائمة بدائل الاجابة للمقياس ، وتم اعتماد نسبة (٨٠%) فأكثر من الاتفاق بين المحكمين للإبقاء على الفقرة أو حذفها أو تعديلها ، كما تم التحقق من صدق الفقرات باستعمال مربع كاي.

كما استخدم الباحث مربع كاي كوسيلة احصائية للتأكد من صلاحية الفقرات، والجدول (٣) يوضح ذلك

جدول (١)

آراء المحكمين حول صلاحية فقرات مقياس التميز التنظيمي بصورته الأولية

المجال	عدد الفقرات	الموافقون		المعارضون		مربع كاي		مستوى الدلالة
		النسبة	العدد	النسبة	العدد	المحسوبة	الجدولية	
الخطط الاستراتيجية	١١-١	١٠٠%	٢٠	٠%	٠	٢٠	٣,٨٤	دالة
	١٣-١٠-٩-٧-٥-٤-٣	٨٠%	١٦	٢٠%	٤	٧,٢	٣,٨٤	دالة
	٦-٢	٤٥%	٩	٥٥%	١١	٠,٢	٣,٨٤	غير دالة
القيم	١١-١٠-٧-٦	١٠٠%	٢٠	٠%	٠	٢٠	٣,٨٤	دالة

الادارية	٨-٥-٤-٣-٢	١٧	%٨٥	٣	%١٥	٩,٨	٣,٨٤	دالة
	٩-١	٨	%٤٠	١٢	%٦٠	٠,٨	٣,٨٤	غير دالة
كفاءة الاداء	١٢-١١-٩-٧-٣-٢	٢٠	%١٠٠	٠	%٠	٢٠	٣,٨٤	دالة
	١٠-٨-٦	١٨	%٩٠	٢	%١٠	١٢,٨	٣,٨٤	دالة
	٤-١	٧	%٣٥	١٣	%٦٥	١,٨	٣,٨٤	غير دالة
التحسين المستمر	١١-١٠-٩-٨-٧-١ ١٣-١٢	٢٠	%١٠٠	٠	%٠	٢٠	٣,٨٤	دالة
	٥	١٦	%٨٠	٤	%٢٠	٧,٢	٣,٨٤	دالة
	٣-٢	٩	%٤٥	١١	%٥٥	٠,٢	٣,٨٤	غير دالة
المرونة	٨-٧-٦-٥-٤-٣-٢	٢٠	%١٠٠	٠	%٠	٢٠	٣,٨٤	دالة
	١٠-١	١٧	%٨٥	٣	%١٥	٩,٨	٣,٨٤	دالة
	١١-٩	٧	%٣٥	١٣	%٦٥	١,٨	٣,٨٤	غير دالة

وبناءً على آراء الخبراء وملاحظاتهم قام الباحث بتعديل (١٨) فقرة وحذف (١٠) فقرات، بواقع (٢) فقرتين لكل مجال، ليصبح عدد فقرات المقياس (٤٥) فقرة .

- إعداد تعليمات المقياس:

تعد تعليمات المقياس بمثابة الدليل الذي يرشد المستجيب إلى كيفية الإجابة، لذا حرص الباحث في إعداد التعليمات أن تكون واضحة وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى المفحوصين، والتي تضمنت فيه كيفية الإجابة عن فقراته، وحث المجيب على الإجابة على جميع الفقرات بدقة وأمانة .

ثانياً : صدق البناء .

قد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال الاتي:

- ١- استخراج القوة التمييزية لفقرات مقياس التميز التنظيمي .
- ٢- ايجاد علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .
- ٣- ايجاد علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه .

-التحليل الإحصائي لفقرات مقياس التميز التنظيمي :

يهدف التحليل الإحصائي للفقرات إلى التحقق من دقة الخصائص السيكومترية للمقياس نفسه، لان الخصائص السيكومترية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته وتعد عملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياس من الخطوات الأساسية لبنائه وأن اعتماد الفقرات التي تتميز بخصائص سيكومترية جيدة يجعل المقياس أكثر صدقاً وثباتاً (Anastasia,1988,p.192)

ولحساب الخصائص السايكومترية لفقرات مقياس التميز التنظيمي, اوجد الباحث مايلي:

أ-القوة التمييزية للفقرات :

يعد التمييز من الخصائص القياسية المهمة لفقرات المقاييس النفسية كي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي يقوم عليها القياس النفسي، ويقصد بالقوة التمييزية لفقرات قدرة الفقرات على التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والذين يحصلون على درجات منخفضة في السمة (دوران، ١٩٨٥، ١٢٥ :).

لقد اعتمد الباحث نسبة (٢٧%) عليا ودنيا كونها تمثل أفضل نسبة يمكن اعتمادها ، إذ عند هذه النسبة يتحقق أقصى ما يمكن من التطرف وأكبر ما يمكن في الحجم ، وهذان الشرطان مهمان في تمييز الفقرات فبعد أن قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التحليل الإحصائي البالغة (٣٠٠) مديراً ومديرة وبعد تصحيح الإجابات، قام باستخراج القوة التمييزية لكل فقرات المقياس، وذلك بإتباع الخطوات الآتية :

١- طبق المقياس بصورته الأولية ملحق (٣) على أفراد عينة التمييز، وتم تصحيح المقياس وفق أوزان البدائل المحددة لها مسبقاً وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل مستجيب بعد التصحيح .

٢- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

٣- حددت المجموعتان المتطرفتان بنسبة (٢٧%) من المجموعة العليا وبنسبة (٢٧%) من المجموعة الدنيا وبذلك بلغ عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (١٦٢) استمارة ، (٨١) تمثل المجموعة العليا و (٨١) تمثل المجموعة الدنيا .

٤- تم استخدام الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة ، باستعمال البرنامج الاحصائي (spss) علماً أن القيمة التائية الجدولية عند مستوى (٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٦٠) تساوي (١,٩٦).

اذ تبين أن فقرات المقياس جميعها مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) إذ إن قيمتها المحسوبة كانت أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (١٦٠) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ما عدا فقرة

واحدة ذات التسلسل (١١) ضمن المجال الثاني كانت القيمة التائية لها أقل من القيمة الجدولية وبهذا تم اعتبارها غير مميزة وتم حذفها من المقياس، وبذلك أصبح المقياس بعد التأكد من صدقه الظاهري مكوناً من (٤٤) فقرة .

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :-

يقصد بصدق البناء أو (صدق التكوين الفرضي) مدى قياس الاختبار للسمة، أو ظاهرة معينة (الزوبعي وآخرون ، ١٩٨١ : ٤٣) وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال إيجاد أسلوب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (٠,٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠,٠٩٨) ، ما عدا فقرة واحدة ذات التسلسل (١١) من المجال الثاني كانت قيمة علاقتها بالدرجة الكلية للمقياس غير دالة

ج- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال للمقياس :-

كذلك تم التحقق من الصدق بإيجاد أسلوب درجة الفقرة ودرجة المجال وكانت جميع الفقرات دالة عند مستوى (٠,٠٥) عند مقارنتها بالقيمة الجدولية لمعامل الارتباط (٠,٠٩٨) ، ما عدا فقرة (٢) من المجال الثاني لم تكن علاقتها بالمجال دالة (هي نفس الفقرة التي لم تظهر لها علاقة دالة مع الدرجة الكلية للمقياس) والجدول (٦) يوضح ذلك. وبذلك بلغ عدد فقرات المقياس بالصيغة النهائية (٤٤) فقرة .

ثبات المقياس Scale Reliability

يعد الثبات خاصية سايكومترية يجب التحقق منها لبيان صلاحية استعمال المقياس فضلاً عن الصدق مما يجعله أكثر قبولاً وثبات الاختبار يعني أن يستمر الاختبار في إعطاء نتائج ثابتة بتكرار تطبيقه عبر مدة زمنية (Holt&Luring,1971,p.60) ، ولحساب معامل الثبات استعمل الباحث طريقتين هما :

أ- طريقة الاتساق الداخلي باستخدام أسلوب معامل إلفا - كرونباخ :

إن هذا المعامل يزود الباحثين بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف (Nannaly,1978,p.230) وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين المعاملات لمجموعة الثبات على الفقرات جميعها الداخلة في الاختبار والاتساق الداخلي يتحقق إذا كانت الفقرات تقيس المفهوم نفسه . ولاستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة تم استخراج معامل إلفا وقد بلغ معامل ثبات إلفا للمقياس الحالي (٠,٨٥)، إذ اعتمد الباحث على عدد استمارات العينة التي خضعت للتحليل الإحصائي وكان عددها (٣٠٠) استمارة وهو معامل ثبات يمكن الاعتماد عليه لأغراض هذا البحث.

ب- طريقة الاختبار و إعادة الاختبار : (Test – Retest Method)

يؤكد فيركسون أن استخراج الثبات بهذه الطريقة يتم بتطبيق أداة القياس في مدتين زمنيتين مختلفتين على أفراد العينة أنفسهم (فيركسون ، ١٩٩١ : ٥٢٧) ولغرض استخراج معامل الثبات للمقياس الحالي بهذه الطريقة أعيد تطبيق المقياس على (٣٠) مديراً ومديرة وبعد مرور (١٥) يوماً ، وبعد الانتهاء من التطبيق الأول والثاني وبعد حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول ودرجات التطبيق الثاني فكان معامل الارتباط (٠,٨٦) وهو معامل ثبات جيد ، وبذلك تم استكمال اجراءات التأكد من تمييز وصدق وثبات فقرات المقياس .

ثالثاً: وصف المقياس :

يتكون مقياس التميز التنظيمي بالصيغة النهائية من (٤٤) فقرة (ملحق ٧) موزعة على (٥) مجالات هي (الخطط الاستراتيجية – القيم الادارية – كفاءة الاداء – التحسين المستمر – المرونة) ، وقد وضع للمقياس (٥) بدائل هي (تتطبق علي بدرجة كبيرة جدا ، تنطبق علي بدرجة كبيرة ، تنطبق علي بدرجة متوسطة ، تنطبق علي بدرجة قليلة ، تنطبق علي بدرجة قليلة جدا) وتكون درجات تصحيحها تنازلياً (٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١) على التوالي للفقرات الإيجابية والدرجات (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) للفقرات السلبية ، وتم استخراج الخصائص السيكمترية كالصدق والثبات من خلال مؤشرات الصدق الظاهري ، وصدق البناء ، والثبات من خلال حسابه بطريقة إعادة الاختبار و الاتساق الداخلي باستخدام أسلوب ألفا كرونباخ .

عرض النتائج ومناقشتها

اولاً: عرض النتائج

الهدف الاول :- التعرف على مستوى التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية.

لتحقيق هذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينة واحدة وتشير نتائج هذا الاختبار بأن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث بلغ (١٦١,٣٨) ، وانحراف معياري قدره (١٤,٥٧) ووسط فرضي بلغ (١٣٢) ، وعند اختبار دلالة هذا الفرق وجد بأنه دال احصائياً عند مستوى (٠,٠٥) إذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٣٤,٩٠) أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (٢٩٩) . ويوضح جدول (٢) ذلك.

جدول (٢)

الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لدرجات عينة البحث والوسط الفرضي لمقياس التميز التنظيمي

عدد افراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
٣٠٠	١٦١,٣٨	١٤,٥٧	١٣٢	٢٩٩	٣٤,٩٠	١,٩٦	دالة

إن مدراء ومديرات المدارس الابتدائية يخططون بشكل جيد للاحتياجات المستقبلية, ويشجعون روح المنافسة بين المعلمين لابتكار افكار قيادية تسهم في تنمية العملية التعليمية, الى جانب ذلك يتبنى المدير استراتيجية تشكل حافزا للالتزام بالسلوك الداعم للتميز وشرح الاستراتيجيات والعمليات والاجراءات التربوية اللازمة للتطبيق داخل المدرسة, وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العلي, ٢٠١٦) ودراسة (الغامدي, ٢٠١٨).

الهدف الثاني: التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث).

لتحقيق هذا الهدف استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين المديرين والمديرات, فقد تم استخراج متوسط عينة المديرين اذ بلغ (١٥٩,١٤) بانحراف معياري قدره (١٤,٣٩), بينما بلغ متوسط عينة المديرات (١٦٨,١١) وبانحراف معياري مقداره (١٣,٠٤) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح ان هناك فرقاً في مستوى التميز التنظيمي حسب متغير الجنس ولصالح الاناث عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لان القيمة التائية المحسوبة (٤,٧٧) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٩٨) وجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التميز التنظيمي على وفق متغير الجنس (الذكور و الإناث) .

الجنس	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	٢٢٥	١٥٩,١٤	١٤,٣٩	٢٩٨	٤,٧٧	١,٩٦	دالة
أناث	٧٥	١٦٨,١١	١٣,٠٤				

ويفسر الباحث هذه النتيجة ان مديرات المدارس الابتدائية بطبيعتهن يتميزن بالنظام والالتزام به اكثر من المديرين، ويمتلكن مهارات وكفايات حققت لديهن التميز التنظيمي من خلال الخبرات المربية والتراكمية لديهن، نتيجة ما تعرضن له من دورات تدريبية وتطويرية اثناء الخدمة، وعلاقاتهن المميزة مع منسوبات المدارس ووجود بيئة مدرسية داعمة للعملية التعليمية، مما ينعكس بشكل ايجابي على اداء دورها في الادارة المدرسية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (الغامدي، ٢٠١٨)

الهدف الثالث : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية تبعاً لمتغير مدة الخدمة من (١-٥) سنة ، ومن (٦-٦) فما فوق) .

لتحقيق هذا الهدف استخدم الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين المدراء والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنوات، والمديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (٦) سنوات فما فوق، فقد تم استخراج متوسط عينة المديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنوات اذ بلغ (١٦٨,٣٦) بانحراف معياري قدره (٢٠,٠١)، بينما بلغ متوسط عينة المديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (٦) سنوات فما فوق (١٥٧,٠٤) وبانحراف معياري مقداره (٦,٩٢) وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح ان هناك فرقاً في مستوى التميز التنظيمي حسب متغير عدد سنوات الخدمة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ولصالح المديرين والمديرات من ذوي عدد سنوات الخدمة من (١-٥) سنوات لان القيمة التائية المحسوبة (٧,٠٤) اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) وبدرجة حرية (٢٩٨) وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق ذات الدلالة الاحصائية في التميز التنظيمي على

وفق متغير عدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية	
					المحسوبة	الجدولية
٥-١	١١٥	١٦٨,٣٦	٢٠,٠١	٢٩٨	٧,٠٤	١,٩٦
اكثر من ٦	١٨٥	١٥٧,٠٤	٦,٩٢			

ويمكن ان تفسر هذه النتيجة بأنَّ المديرين والمديرات الجدد هم اكثر احساساً بأمرور الحياة المدرسية واكثر رغبة والتزاماً من ذوي عدد سنوات الخبرة الكثيرة ذلك ان أي خاصية نفسية يمكن أن تتطور وتنمو وتعزز وتتطور من خلال عوامل عدة منها البرامج التربوية والدورات التطويرية والتكيف مع المتطلبات المستقبلية التي لها أثر ايجابي في تنمية التميز التنظيمي لدى مدراء المدارس الابتدائية. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الالفي, ٢٠١٨) ودراسة (الشرفات, ٢٠١٩), واختلفت مع نتائج دراسة (العلي, ٢٠١٦).

الاستنتاجات:

١. يتصف سلوك مدير المدرسة بالايجابية تجاه المعلمين فيقبل اقتراحاتهم واراءهم وبالتالي يتحقق التميز في الادارة المدرسية.

٢. يتمتع مدراء المدارس الابتدائية بمستوى عالي من التميز التنظيمي وهذا يدل على وجود كادر متميز يعمل ضمن اطار هيكل تنظيمي يتسم بالمرونة والوضوح والفاعلية.

التوصيات:

١. وضع برنامج شامل لنشر ثقافة التميز وتعزيزها داخل المدرسة.
٢. نشر مفهوم التميز التنظيمي ومتطلبات تحقيقه في المدارس الابتدائية وذلك في سبيل الارتقاء بجودة العمل, وتحقيق اكبر قدر من التفوق والابداع الاداري.

المقترحات

١. اجراء دراسة تتناول التميز التنظيمي لدى مدراء المراحل الدراسية الأخرى كالمرحلة الثانوية والمرحلة المتوسطة .
٢. إجراء دراسات للكشف عن علاقة التميز التنظيمي بمتغيرات تربوية وتنظيمية أخرى مثل (الصحة التنظيمية, الصمت التنظيمي, الشراكة المجتمعية).

Sources:

First: Arabic sources

1. Abu Al-Nasr, Medhat Mohamed (2012): **Future Leaders, The New Distinguished Leadership**, The Arab Group for Training and Publishing, Cairo, Egypt.
2. Al-Alfi, Ashraf (2018): **The relationship between administrative empowerment and organizational excellence among school leaders in the Department of Education in Makkah** Al-Mukarramah, Journal of Scientific Research in Education, (11) 19, 103-149, Saudi Arabia.
3. Al-Ali, Ali (2016): **Requirements for achieving organizational excellence in secondary schools in Taif** Governorate from the point of view of its leaders, Specialized International Educational Journal, Saudi Arabia.
4. Al-Dhalaien, Ali (2010): **The impact of administrative empowerment on organizational excellence: a field study in the Jordan Telecom Company**, Jordan.
5. Al-Ghamdi, Reem (2018): **Organizational Excellence for Female School Leaders in Al-Baha** District from the Point of View of Teachers, International Journal of Educational and Psychological Studies, (2) 3, 317-333, Saudi Arabia.
6. Al-Hawas, Khalidi (2017): **The impact of social responsibility on the feeling of job alienation among primary school principals**, an applied study in the Wilayat of M'sila, Al-Hikma Journal of Educational and Psychological Studies, Algeria.
7. Al-Jumaili, Khaled Jassim (2018): **Dialogue and its relationship to stability among Tikrit University students**, Tikrit University Journal for Human Sciences.
8. Al-Khawaja, Abdel-Fattah (2004): **School Administration Development, 1st Edition**, House of Culture for Publishing and Distribution, Amman.
9. Al-Obaidi, Sabah Marshoud (2020): **Emotional intelligence and its relationship to psychological well-being among university students**, Tikrit University Journal for Human Sciences.
10. Al-Salami, Ali (2002): **Excellence Management Models and Techniques in the Age of Knowledge**, Gharib House for Printing, Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
11. Al-Sawat, Sami Jubran (2016): **Obstacles to implementing excellence management in secondary schools in the city of Tabuk**, Journal of the College of Education, Saudi Arabia.
12. Al-Sharafat, Amna Fahd Dhaifallah, (2019): **The level of organizational excellence among school principals in Mafraq** Governorate and its relationship to job alienation, a master's thesis (unpublished), Al al-Bayt University, College of Administrative Sciences, Jordan.
13. Al-Sheikhly, Hala Ibrahim (2001): **Building the Divergent Thinking Test for Students of the Fourth, Fifth and Sixth Grades**, (Unpublished Master's Thesis) College of Education Ibn Rushd / University of Baghdad.
14. Al-Urfi, Abdullah Bel-Qasim, Abdul-Mahdi, Abbas (1996): **Introduction to Educational Administration**, 1st Edition, Qan Yunis University Publications, National Library, Benghazi, Libya.
15. Al-Zawba'i, Abdul-Jalil Ibrahim and others (1981): **Research Methods in Education, Volume 1**, Baghdad University Press, Baghdad.

16. Duran, Rodney (1985): **Fundamentals of Measurement and Evaluation Science Teaching**, translated by Muhammad Saeed Sabarini and others, National Press, Yarmouk University, Irbid.
17. Ferikson, George E. (1991): **Statistical Analysis in Education and Psychology**, translated by Hana Mohsen Al-Akaili, Al-Mustansiriya University.
18. Melhem, Sami Muhammad (2000): **Measurement and Evaluation in Education and Psychology, 2nd Edition**, Dar Al Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
19. Zayed, Adel (2002): **Distinguished Organizational Performance**, The Path to the Future Foundation, The Arab Foundation for Administrative Development, Cairo, Egypt.

ثانياً: المصادر الاجنبية

1. Anastasia , A (1988): **psychological Testing-Ttted** .New York, Macmillan publishing CO . INC.
2. Anastasia , AA.& Urbana's.(2010):**Psychological testing PHLearning** private a limited, New Delhi.
3. Ebel , R.L & friable , David . a.(1972): **Essentials of educational measure meant 5 th** , ed , phi learning private limited , new Delhi.
4. Holt , R. & luring , L (1971) : **Assessing personality** new York : her court brace .
5. Igbal,M.& Ahmed, S,& Khan, W(2014):**School Excellece: Principals Perceptions and Student, Expectations**: FWU Journal of Social Sciences,8(2) 15-25.
6. Mathimaran, B.& Kumar, A.(2017): **Employee Retention Strategies-An Empirical Research**.Global Journal of Management and Business Research: E Marketing.
7. Mchrens , w .a. & Lehman , L (1984): **Measurement and evaluation in education and psychology** . new York : holt Rinehart & win stone.
8. Moorosoi,P,& Bantwini, B(2016):**School district leadership styles and school improvement**: evidence form selected school principals in the Eastern Cape province, South African of Eduation,36(4),1-9.
9. Nannaly , g.c.(1978): **Psychometric Theory** . new York : MCG vaw hill
10. Pinar, M, Girard, T.(2008): **Investigation the impact of Organizational excellence and leder ship on business performance**: An exploratory study of Turkish firms. The Sam Advanced Mangement Journal.73 (1),P:29.