

The Degree of Application of School Principals' Management by Objectives and Its Impact on Self-Efficacy of Teachers from Their Point of View - An Empirical Study on the public schools in Amman-

Oba Talal Abu Hamda

Ministry of Education || Jordan

Abstract: The study aimed to identify the degree of application of school principals' management by objectives in public schools in the capital, Amman, and its impact on self-efficacy of teachers from their point of view. The questionnaire was used as a tool to collect data. Correlative approach was used. The study sample consisted (394) of teachers in the Kasbah of Amman. The results of the study showed that the degree of application of school principals' management by objectives in government schools in the capital, Amman from teachers' point of view was high. Furthermore, the degree of self-efficacy of teachers in public schools in the capital Amman from their point of view was moderate. The study recommended that the school principal should develop a plan for the objectives and identify the different strategies and modern methods that help in achieving these goals.

Keywords: Management by Objectives, Self-Efficacy, an Empirical Study.

درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم -دراسة تطبيقية على المدارس الحكومية في العاصمة عمان-

أبي طلال أبو حمده

وزارة التربية والتعليم || الأردن

المخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الارتباطي، إذ تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تكونت عينة الدراسة من (394) معلم ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين قد جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن درجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم قد جاءت بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة قيام مدير المدرسة بوضع خطة للأهداف وتحديد الاستراتيجيات المختلفة والوسائل الحديثة التي تساعد في تحقيق هذه الأهداف.

الكلمات المفتاحية: الإدارة بالأهداف، فاعلية الذات، دراسة تطبيقية

المقدمة Introduction

يشهد قطاع التعليم المدرسي في العصر الحالي تطوراً كبيراً وسريعاً في جميع مجالاته، الأمر الذي يفرض على المديرين القائمين على العملية التعليمية اتباع وسائل واستراتيجيات إدارية حديثة لمواكبة هذه التطورات ومواجهة التحديات الجديدة التي فرضها عصر العولمة. حيث يشكل مدير المدرسة أحد العناصر البالغة الأهمية في الارتقاء

بمستوى وجوده العملية التعليمية، إذ لم تعد مهام مدير المدرسة تنحصر في الحفاظ على النظام والانضباط ومراقبة سلوك المعلمين فقط بل أصبح على عاتق المدير اتباع عدد من الاستراتيجيات والخطط الإدارية التي تحفز الإبداع والابتكار لدى المعلمين والطلاب على حد سواء وتوفير البيئة المدرسية الآمنة والصحية التي تدعم خبرات وقدرات المعلمين وتعمل على تنميتها واستغلالها في خدمة العملية التعليمية والارتقاء بمستوى مخرجاتها (Albugami & Ahmed, 2015).

وتعد الإدارة بالأهداف إحدى الطرق أو الاستراتيجيات الفعالة والقادرة على تطوير النظام التعليمي والارتقاء به، والتي يتبعها مدير المدرسة ويعمل على تنميتها وغرس مبادئها لدى المعلمين والطلاب بهدف الاستفادة من قدرات وخبرات المعلمين في المدرسة لتطوير العملية التعليمية، وغرس روح التعاون المشترك فيما بينهم لتحقيق الأهداف المنشودة أو المرجوة من العملية التعليمية. إذ يعتمد أسلوب الإدارة بالأهداف على صياغة مبادئ وأهداف ورؤى العملية التعليمية والعمل على تحقيق هذه الأهداف والرؤى عبر إيجاد التعاون المشترك بين المعلمين ومدير المدرسة وغرس الثقة والاحترام المتبادل فيما بينهم الأمر الذي يساعد على تنمية الإبداع والابتكار لدى المعلمين وتسخيره لخدمة العملية التعليمية (الشمري، 2017).

ويساعد استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على تركيز كافة الجهود والموارد المتوفرة في المدرسة وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية، وتساعد على تنمية روح الولاء والانتماء لدى المعلمين وتغرس لديهم الدافع لتطوير خبراتهم وقدراتهم واكتساب المعارف الجديدة. إذ ينعكس استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على زيادة فاعلية التعليم في المدرسة عبر إشراك المعلمين القائمين على العملية التعليمية في عملية وضع الخطط والأهداف وعملية صناعة القرارات وتنفيذها عدا عن أهميتها في تحديد أهداف المدرسة بعيدة المدى ووضع البرامج والخطط لتحقيق تلك الأهداف كما ويساعد استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف على زيادة قدرة المدير والمعلمين على حل جميع المشكلات وتخطي جميع العقبات التي قد تعترض طريق العملية التعليمية (النوح، 2011).

ويرتبط استخدام مدير المدرسة لأسلوب الإدارة بالأهداف ارتباطاً وثيقاً بزيادة وتنمية فاعلية الذات لدى المعلم حيث يزيد استخدام هذا الأسلوب الإداري الفعال من ثقة المعلم بنفسه وبقدراته وإمكانياته على تقديم الخدمة التعليمية عالية المستوى للطلاب. إذ ينمو لدى المعلم الشعور بالفخر والانتماء للمدرسة وللعملية التعليمية عند إشراكه في عملية صنع واتخاذ القرارات التعليمية في المدرسة وإشراكه في وضع الأهداف المرجوة من العملية التعليمية (Schermerhorn Jr, Davidson, Woods, Factor, Junaid & McBarron, 2019).

مشكلة البحث Problem Statement

لا يزال هناك عدد أكبر من مديري المدارس في الأردن يواجهون العديد من المشاكل والتحديات في أداء مهامهم المتعددة (العمرات، 2010)، فقد لاحظت الباحثة من خلال عملها كمعلمة سابقاً في المدارس الأردنية ومشرفة تربوية الآن أن بين تلك المشاكل والتحديات التي تواجهها المدارس سوء التوجيه بين المدير والموظفين والمعلمين في مختلف المستويات الإدارية، والعمل بطريقة عشوائية، وعدم الاعتماد على نظام واضح يحدد مستوى الإنجاز في البيئة التعليمية مما ساهم في تقليل فاعلية الذات لدى المعلم، وأصبح أدائه من حيث التخطيط للدرس وتنفيذه وتقويمه من الصعوبة بمكان، فقد أشارت نتائج دراسة سميرا ومقابلة (2014) إلى إن درجة إشراف المديرين على المعلمين وتوجيههم وتحفيزهم على تقديم المناهج الدراسية بشكل فعال جاءت متوسطة إلى منخفضة، مما انعكست أوجه القصور تلك سلباً على جودة التعليم والتعلم في المدارس. ولذلك كان لا بد من وضع وتصميم خطة عمل دقيقة واعتماد مبدأ الإدارة بالأهداف، بحيث يتم السير عليها وتطبيقها من أجل النهوض بالعملية التعليمي، ورفع

فاعلية الذات لدى المعلم، بحيث ينصب جميع إنجازاته في تطوير العملية التعليمية، وتخرج ورؤوس بشرية قادرة على الانخراط في سوق العمل، فقد أوصى المؤتمر الذي قامت به وزارة التربية والتعليم (مؤتمر التطوير التربوي، 2019) على إنشاء كلية لإعداد المعلمين وتأهيلهم قبل الخدمة وتنميتهم مهنيًا بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين وكليات التربية في الجامعات الرسمية. ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة في الكشف عن درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم-دراسة تطبيقية على المدارس الحكومية في العاصمة عمان-.

أسئلة البحث Research Questions

- 1- ما درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- ما درجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟
- 3- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟

أهداف البحث Research Objectives

- 1- تعرف درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.
- 2- تعرف درجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم.
- 3- تعرف إذا ما هنالك أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

أهمية البحث Research Importance

تتوضح أهمية الدراسة فيما يأتي:

- 1- ستضيف هذه الدراسة للإدارة بالأهداف وفاعلية الذات لدى المعلمين أدباً نظرياً جديداً يثري المكتبة العربية بعامة بهذا الأدب.
- 2- من المؤمل أن تقدم الدراسة رؤية واضحة للتربويين وخصوصاً المديرين في المدارس الخاصة والحكومية عن أهمية الإدارة بالأهداف وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين.
- 3- من المؤمل أن تفيد هذه الدراسة المعلمين من خلال إرشادهم إلى طرق تطوير فاعلية الذات لديهم.
- 4- من المؤمل أن تكون هذه الدراسة نواةً لدراسات أخرى مشابهة وأن يتم استخدامها كمرجع لهم.

مصطلحات البحث

الإدارة بالأهداف

- اصطلاحاً: تعرف الإدارة بالأهداف بأنها الأهداف الضرورية التي تؤثر على الأداء والإنتاجية بشكل مباشر وحيوي وتساهم في بقاء وازدهار الأعمال، وهي تعتمد على تحديد الأهداف لكل موظف، ومن ثم مقارنتها وتوجيه أداؤها مقارنة بالأهداف التي تم تحديدها (Ofojebe & Olibie, 2014).

- إجرائياً: تعرف الإدارة بالأهداف إجرائياً بأنه الدرجة التي حصل عليها المستجيب من خلال استجابته على أداة الإدارة بالأهداف والذي أعدت في هذه الدراسة.

فاعلية الذات

- اصطلاحاً: تعرف فاعلية الذات لدى المعلم بأنها اعتقاد المعلم بمقدراته التدريسية وإعداد خطط تدريسية تراعي المعايير العالمية بحيث تمكنه إدارة الصف وتقييم الطلبة بشكل دقيق، والذي من شأنه أن يعزز الهدف من التعليم والنهوض بالعملية التربوية (Chang, 2012).
- إجرائياً بأنه الدرجة التي حصل عليها المستجيب من خلال استجابته على أداة فاعلية الذات لدى المعلم والذي أعدت في هذه الدراسة.

مديري المدارس: يعرف مدير المدرسة على انه القائد التربوي والمحلي القادر على اتخاذ القرارات وتنفيذ ومراقبة السياسات التربوية والتعليمية المتبعة في مدرسة ما.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة Literature Review

أولاً- الإطار النظري

الإدارة بالأهداف

يعرف كل من الرشيدى (2014) الإدارة بالأهداف على أنها أسلوب إداري حديث يركز على إشراك جميع الأفراد العاملين في أي منظمة كانت في عملية اتخاذ وصناعة القرارات وإشراكهم في وضع الأهداف والرؤى المستقبلية للمنظمة الأمر الذي يساعد على زيادة خبرات وقدرات ومستوى العاملين في المنظمة وحثهم على بذل أقصى الجهود لتحقيق جميع الأهداف المرجوة.

كما يعرف كل من (BUA, Cletus & Kwaghbo, 2016) الإدارة بالأهداف في المدارس على أنها مجموعة من الخطوات والاستراتيجيات الإدارية التي يتبعها مدير المدرسة من اجل غرس الدافع وقيم والانتماء في المعلم وتطوير خبراته وقدراته ومهاراته وإشراكه في حل المشكلات وتجاوز العقبات واتخاذ القرارات المصيرية ووضع الأهداف المرجوة من العملية التعليمية والعمل على تحقيقها في سبيل الارتقاء بالقدرة التعليمية للمدرسة.

ويتمحور أسلوب الإدارة بالأهداف حول إشراك جميع المعلمين القائمين على العملية التعليمية في عملية تحديد الرؤى والأهداف التعليمية للمدرسة، ويساعد على إيجاد روح التعاون والاحترام والمودة بين المدير والمعلمين ويحفز كل من المعلمين والهيئة الإدارية في المدرسة على سقل خبراتهم ومهاراتهم لتطوير العملية التعليمية. إذ تعد استراتيجية الإدارة بالأهداف إحدى الاستراتيجيات الإدارية التي تفسح الطريق لاستغلال جميع الجهود المبذولة من قبل المدير والمعلمين على حد سواء وتوحيدها لتطوير الرؤى الجديدة وفتح أفق الإبداع والابتكار والتعاون المشترك لإحداث نهضة تعليمية علمية شاملة في المدرسة (Nordkvelle & Nyhus, 2017).

ويؤدي استخدام استراتيجية الإدارة بالأهداف إلى خلق بيئة تعليمية أكثر كفاءة ومرونة حيث يشارك جميع القائمين على العملية التعليمية في المدرسة في عملية اتخاذ القرار الأمر الذي يساعد على اتخاذ قرارات أفضل وحل المشكلات التي تواجه سير العملية التعليمية بطريقة أفضل. إذ تساعد استراتيجية الإدارة بالأهداف على تقليل التوتر والارتباك بين في العلاقة التي تربط المدير مع المعلمين وإيجاد بيئة عمل أكثر مرونة ومودة عن طريق إفساح المجال

للمعلمين واخذ اقتراحاتهم وآرائهم بعين الاعتبار. كما يساعد تطبيق المدير لاستراتيجية الإدارة بالأهداف توزيع أدوار المعلمين حسب الخبرات بدون أي نوع من أنواع التميز مما يزيد من ثقة معلمي المدرسة بالمدير القائم على توزيع الأدوار (الشمري، 2017).

ويبنى استخدام المدير لاستراتيجية الإدارة بالأهداف على عدد من المبادئ والمرتكزات الأساسية القادرة على حفظ جودة العملية التعليمية من التدهور والضياع. حيث تعد مشاركة المعلمين بمختلف رتبهم وخبراتهم ومستوياتهم التعليمية في اتخاذ القرارات والأهداف وآلية تنفيذ احدي اهم هذه المرتكزات حيث يساعد هذا التعاون على إنجاز الأعمال الموكلة لهم بسرعة وبجودة أفضل. في حين ينعكس هذا التعاون المشترك بين المعلمين والمدير إيجابيا سقل خبرات ومهارات المعلم والمدير من جهة وعلى المستوى التعليمي والثقافي للطلاب في المدرسة من جهة أخرى (قطان، 2014).

ونستنتج مما سبق، ان استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف في العملية التعليمية التربوية يساعد على إضفاء جو من التعاون والترابط بين المعلمين والهيئة الإدارية القائمة على العملية التعليمية مما يبنّي قدرتهم على التواصل والتكافل وتبادل الخبرات والمعلومات في سبيل تحسين الخدمة التعليمية التي تقدمها المدرسة والارتقاء بمستوى مخرجاتها.

فاعلية الذات

يعرف (Maddux, 2016) فاعلية الذات على أنها افتراضات أو اعتقادات الفرد عن قدرته على إنجاز المهام الموكلة له أو المطلوبة منه بدقة وكفاءة ومدى رضاه عن المهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها والتي تؤهله وتزيد من قدرته على اتخاذ القرارات المصيرية وتنفيذها وحل جميع المشكلات والعقبات التي تعترض طريقه. كما تعرف شاهين (2012) فاعلية الذات على أنها مجموعة من الافتراضات والتوقعات التي يبنّيها الفرد حول قدرته على تحقيق الأهداف المنشودة وقدرته على إنجاز المهام المطلوبة منه على الصعيدين المهني والشخصي. وتعد الفاعلية الذاتية احدي اهم وأبرز العوامل التي تساعد الفرد على تحديد الأهداف والطموحات التي يرغب بها في حياته حيث تساعد زيادة الفاعلية الذاتية عند الفرد على القدرة على اتخاذ القرارات المثالية وحل المشكلات بأفضل الطرق الممكنة عدا عن أهميتها الكبيرة في مساعدة الفرد على تحديد نقاط القوة لدية والعمل على إبرازها والاستفادة منها من جهة ومعرفة نقاط الضعف لمعالجتها من جهة أخرى. إذ تحفز فاعلية الذات الأفراد على بذل كامل الجهود والطاقات والعمل على اكتساب القدرات والمهارات الجديدة في سبيل تحسين وتطوير حياته الشخصية والعملية على حد سواء. إذ يؤثر انخفاض فاعلية الذات للفرد على سلوكهم النفسي والعاطفي والاجتماعي الذي يؤدي عدم القدرة على التركيز في العمل وانخفاض الإنتاجية وعدم القدرة على إنجاز المهام الموكلة له بكفاءة (Cassidy, 2015).

ويختلف مستوى فاعلية الذات من شخص لأخر تساهم عدد من العوامل والظروف النفسية او العاطفية في زيادة مستوى فاعلية الذات عند الافراد. اذ يساهم تحقيق الفرد للنجاحات المتتالية والمتواصلة على زيادة ثقته بنفسه وبقدراته مما يزيد مستوى فاعلية الذات لديه. كما تؤثر كمية الدعم المادي او المعنوي التي يتلقاها الفرد من المجتمع الذي يحيط في مستوى فاعلية الذات عند الافراد (حجازي، 2013).

نستنتج مما سبق، ان درجة فاعلية الذات عند المعلمين ترتبط ارتباطا وثيقا بقدرتهم على نقل المعلومات والخبرات التربوية والعلمية للطلاب حيث تعمل فاعلية الذات المرتفعة لدى المعلم على سقل شخصيته وزيادة ثقته

بنفسه وبخبراته العلمية والثقافية الامر الذي ينعكس ايجابياً على مستوى الخدمة التعليمية التي يقدمها المعلم للطلاب في المدرسة.

ثانياً- الدراسات السابقة

أ- الدراسات باللغة العربية

أجرت القصيرين (2014) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لمعلمهم، أجريت الدراسة في الأردن، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (550) معلماً ومعلمة من مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة جاءت بدرجة مرتفعة لكافة مجالات الدراسة، وأن درجة دافعية الإنجاز لدى المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة لكافة المجالات، كما وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لكل من متغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة الإدارة بالأهداف ودافعية الإنجاز لدى المعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة، وأوصت الدراسة بضرورة إشراك المعلمين في جميع العمليات الإدارية من أجل تحديد أهداف واضحة ومحددة للمدرسة.

وأجرت بني سلامة (2018) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى فعاليتهم في حل المشكلات المدرسية في محافظة الزرقاء، أجريت الدراسة في الأردن، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (600) معلم ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية في مديرية تربية الزرقاء الأولى حيث تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وتم تصميم استبانتين لقياس متغيرات الدراسة المتمثلة بدرجة ممارسة الإدارة بالأهداف ومستوى الفاعلية في حل المشكلات، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية لمديرية تربية الزرقاء الأولى جاءت بدرجة متوسطة، كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الإدارة بالأهداف تعزى لمتغير الجنس لمجالات (تحديد الأهداف، والكفايات الإنسانية) لصالح الذكور، ولتغير سنوات الخبرة لمجالات (كفايات التنفيذ والمتابعة، وتحديد الأهداف، وكفايات التخطيط) لصالح المعلمين الذين تبلغ خبرتهم (10 سنوات فأكثر)، وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية التابعة لمديرية تربية الزرقاء الأولى وبين درجة الفاعلية في حل المشكلات المدرسية للمعلمين.

وأجرى برهم وطلافة (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على الفاعلية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الطلابية، أجريت الدراسة في الأردن، واستخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (133) معلم ومعلمة من معلمي اللغة العربية في المدارس الثانوية في مديرية تربية الزرقاء الأولى، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة الفاعلية الذاتية لأفراد عينة الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة القدرة على حل المشكلات الطلابية لأفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، كما وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الفاعلية الذاتية وبين

القدرة على حل المشكلات الطلابية، وأوصت الدراسة بإجراء دورات تدريبية لمعلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية عن آلية استخدام أسلوب البحث الإجرائي كوسيلة علمية لحل المشكلات الطلابية السلوكية والنفسية.

الدراسات الإنجليزية

أجرى ليندبرج وويلسون (Lindberg & Wilson, 2011) دراسة هدفت التعرف إلى كيفية تبني الإدارة بالأهداف (MBO) في المدارس السويدية. أجريت الدراسة في السويد، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، إذ تكونت عينة الدراسة (200) مدير، وقد تم إجراء دراسة مقارنة مقطعية على تبني الإدارة بالأهداف كما يراها مديرو المدارس الثانوية العليا في السويد. في البداية، تم توزيع استبيان عبر البريد على كل مدير في المدارس الثانوية العليا السويدية، والذي حدد مدى تطبيق ممارسات الإدارة بالأهداف المطلوبة. بعد عشر سنوات، تم تكرار الدراسة، مما جعل الممارسات الأولية واللاحقة قابلة للمقارنة. وأظهرت النتائج أن تصورات المديرين تشير إلى أن آثار الإدارة بالأهداف قد تضاءلت خلال فترة العشر سنوات. تبدو المقاييس المساعدة لأداء الطالب المرتبطة بممارسات الإدارة بالأهداف غير دالة إحصائياً، أو ربما سلبية. كما أظهرت النتائج أن التغيير قد أدى إلى أداء غير محسّن للطلبة، وأنه على الرغم من أن برنامج الطالب قد يحسن الكفاءة في أداء الموظفين، إلا أنه يبدو أن له تأثير ضئيل على الفعالية، إذا تم استخدام أداء الطالب كمعيار.

في حين أجرى أونوما (Onuma, 2016) دراسة هدفت التحقيق في درجة تطبيق المديرين للإدارة بالهدف في المدارس الثانوية في ولاية إيوني، أجريت الدراسة في نيجيريا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، إذ تكونت عينة الدراسة من (204) مديراً، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبيان، كما تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بينما تم استخدام اختبار t لاختبار الفرضيات عند مستوى 0.05 ألفا. وأظهرت النتائج أنه لا يوجد فرق كبير في متوسط التصنيفات بين مديري المدارس من الذكور والإناث في تطبيق الإدارة بالهدف في المدارس، وكان هناك فرق كبير بين متوسط درجات مديري المناطق الحضرية والريفية لصالح مديري المدن. أوصت الدراسة بأن يقوم مجلس التعليم الثانوي على أساس منتظم بتنظيم ورش عمل ندوة لخدمة مديري المدارس مع تسليط الضوء على مكانة الإدارة بالأهداف في الإدارة المدرسية.

كما قام شوكت وفيشنومولاكالا والبستامي (Shaukat, Vishnumolakala & Al Bustami, 2019) بدراسة هدفت التحقيق في تأثير خصائص معلمي التعليم الخاص الباكستانيين مثل الجنس والعمر ومؤهلات الخلفية والخبرة التعليمية والمؤهلات المهنية على معتقدات الفاعلية الذاتية ورضاهم الوظيفي. أجريت الدراسة في باكستان، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (94) معلمة و (24) معلم من خمس مدارس حكومية تقع في مقاطعة لاهور. وتوصلت النتائج أن خصائص المعلمين مثل الجنس والعمر والتعليم الأكاديمي وخبرة التدريس كان لها تأثير كبير على معتقدات الفاعلية الذاتية والرضا الوظيفي لدى المعلم. وأن مستوى المعلمات الإناث في الفاعلية الذاتية والرضا الوظيفي لتعليم الطلاب ذوي الاحتياجات المختلفة كان أعلى مقارنة بنظرائهم من الذكور. ومع ذلك، لم يتم العثور على ارتباط كبير بين الكفاءة الذاتية والرضا الوظيفي.

التعقيب على الدراسات السابقة

تعددت الدراسات السابقة ذات الصلة بالإدارة بالأهداف وفاعلية الذات لدى المعلم من حيث الأهداف والمعالجات الإحصائية وأساليب اختيار العينات وأدوات جمع البيانات التي استخدمت في كل دراسة من هذه الدراسات، إضافة إلى النتائج والتوصيات التي توصلت إليها، وقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في توجيه الدراسة

الحالية نحو الطريقة الأمثل في اختيار أداة جمع البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب والمعالجات الإحصائية المناسبة. وأهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة ذات الصلة والتي ذكرت في هذا البحث هو أنها بحثت في درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم. وتعد هذه الدراسة الأولى في حدود علم الدراسة التي تبحث في درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

3- منهجية البحث وإجراءاته

منهج البحث Research Methodology

تقوم هذه الدراسة على المنهج الوصفي حيث يتميز المنهج الوصفي بطريقته الواقعية في التعامل مع مشكلة البحث كما أنه يحد من تدخلات الباحثين؛ لذا تظهر النتائج بصورة موضوعية؛ نظراً لاشتقاقها بطريقة دقيقة، نظراً لوجود الباحثة في قلب الميدان أو المكان المتعلق بالدراس، حيث يعتبر أحد الطرق العلمية لجمع المعلومات بهدف تحليل البيانات الأولية من خلال توزيع أدوات الدراسة على عينة الدراسة حيث كانت نوع الدراسة ارتباطية.

مجتمع البحث

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين في قصبة عمان، والبالغ عددهم (9482) معلماً ومعلمة حيث استخدمت الدراسة أسلوب العينة العشوائية نظراً لملاءمتها لتحقيق هدف الدراسة.

عينة البحث

استخدمت الدراسة أسلوب العينة العشوائية الطبقية نظراً لملاءمتها لتحقيق هدف الدراسة حيث تعتبر العينة العشوائية الطبقية أفضل أنواع العينات وأكثرها دقة في تمثيل المجتمع الإحصائي غير المتجانس حيث أنه في هذا البحث يتكون المجتمع الإحصائي من أفراد ذوي صفات غير متجانسة من حيث (الجنس، المؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة) حيث تم توزيع الاستبانة على وحدة المعاينة، إذ تم توزيع (394) استبانة، تم استرجاع (373) استبانة منها، تم استبعاد (5) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل، لتتكون عينة الدراسة من (368) من المعلمين في قصبة عمان، أي بنسبة (98.6%) من إجمالي الاستبانة الموزعة، والجدول (1) يبين وصف عينة الدراسة إذ تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات والنسبة المئوية لوصف عينة الدراسة:

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديمغرافية

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|----------------|---------|----------------|
| الجنس | ذكر | 193 | 52.4% |
| | أنثى | 175 | 47.6% |
| المؤهل العلمي | بكالوريوس | 224 | 60.9% |
| | دراسات عليا | 144 | 39.1% |
| سنوات الخبرة | اقل من 5 سنوات | 127 | 34.5% |
| | 5 سنوات فأكثر | 241 | 65.5% |

يتضح من الجدول (1) أن نسبة الذكور من عينة الدراسة (52.4%) في حين بلغت نسبة الإناث من عينة الدراسة (47.6%). كما ويتضح أن نسبة الحاصلين على شهادة البكالوريوس (60.9%)، وبلغت نسبة الذين يحملون شهادة الدراسات العليا بلغ (39.1%). وأن نسبة من سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بلغت (34.5%)، في حين بلغت نسبة من سنوات خبرتهم (5 سنوات فأكثر) من عينة الدراسة (65.5%).

أدوات البحث وطرق جمع البيانات

لتحقيق الغرض من الدراسة الحالية والهادفة إلى الكشف عن درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم، اعتمدت الباحثة على مصدرين لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وهي:

1- المصادر الثانوية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من المصادر المكتبية والمراجعة الأدبية للدراسات ذات الصلة، وذلك لوضع الأسس العلمية والإطار النظري مثل:

- المراجع والمصادر المتعلقة بموضوع الدراسة والوثائق المتعلقة بالبيانات.

- المجلات والمؤلفات العربية والأجنبية المحكمة لتغطية الجانب النظري.

- المعلومات المتوفرة على الشبكة العنكبوتية (الإنترنت).

2- المصادر الأولية: وهي البيانات التي تم الحصول عليها من خلال:

- أداة الدراسة: إذ قامت الباحثة بتطوير استبانة للكشف عن درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم، احتوت على المتغيرات الديمغرافية للعينة، ممثلة في (الجنس، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، على النحو الآتي:

• المجال الأول: الإدارة بالأهداف، ويشتمل على (15) فقرة.

• المجال الثاني: فاعلية الذات، ويشتمل على (15) فقرة.

وقد طورت الباحثة الاستبانة واخذت بعين الاعتبار عند تصميمها تسلسل الأسئلة وترابطها ووضوحها، وقد تم سؤال أفراد العينة لتحديد مستوى تقييمهم لكل عبارة بحسب مقياس ليكرت الخماسي حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات الخاصة بكل فقرة من أبعاد الدراسة من الاستبانة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: أوافق بشدة (5) درجات، أوافق (4) درجات، محايد (3) درجات، لا أوافق (2) درجات، لا أوافق بشدة (1) درجة واحدة.

صدق أداة البحث

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والمتخصصين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية والمتخصصين في مجال التربية وبعد الأخذ بآراء وتعليقات المحكمين حيث أضيفت بعض الفقرات وحذف البعض الآخر وعدل البعض الثالث، وبذلك خرجت في صورتها النهائية من (30) فقرة.

ثبات أداة البحث

من أجل التأكد من أن الاستبانة تقيس ما أعدت لقياسه، قامت الباحثة بإجراء اختبار مدى الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، حيث تم تقييم تماسك المقياس بحساب معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وذلك

لأن اختبار كرونباخ ألفا يعتمد على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وهو يشير إلى قوة الارتباط والتماسك بين فقرات المقياس، إضافة للثبات.

الجدول (2): معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (كرونباخ ألفا)

| الرقم | المجال | عدد الفقرات | قيمة (α) ألفا |
|-------|------------------|-------------|---------------|
| 1 | الإدارة بالأهداف | 15 | 0.946 |
| 2 | فاعلية الذات | 15 | 0.717 |

وتدل معاملات الثبات كما هي مبينة في الجدول (2) بتميز الأداة بمعامل ثبات قادر على تحقيق أغراض الدراسة. إذ يتضح من الجدول أن معامل الثبات لمجال الإدارة بالأهداف بلغ (0.946) فيما يلاحظ أن قيمة معامل الثبات لمجال فاعلية الذات كانت (0.717). وهو ما يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي ستسفر عنها تطبيق الاستبانة حيث تعتبر قيم معامل الثبات ($\text{Alpha} > 0.70$) مناسبة من أجل تطبيق الاستبانة على الدراسة.

معييار الحكم على النتائج

الحد الأعلى للمقياس - الحد الأدنى للمقياس/عدد الفئات =
 $1-5 = 3/4 = 1.33$ طول الفئة وبهذا تصبح الفئات على النحو الآتي:
 الوسط الحسابي من (1-2.33) يقابله درجة منخفضة.
 الوسط الحسابي من (2.34-3.67) يقابله درجة متوسطة.
 الوسط الحسابي من (3.68-5) يقابله درجة مرتفعة.

إجراءات البحث

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

- مراجعة الأدب النظري ذي العلاقة والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تطوير أدوات الدراسة بصورتها الأولية وفقاً للخطوات المشار إليها سابقاً، وقد تم تطبيقها على عينة الثبات وبعد التحقق من صدقها وثباتها.
- توزيع أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (368) من المعلمين في قسبة عمان كعينة للدراسة ومن ثم استردادها.
- تفرغ استجابات عينة الدراسة في جداول خاصة بغرض التحليل الإحصائي وإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية برنامج (SPSS) للوصول إلى النتائج.

المعالجات الإحصائية:

بعد أن تمت عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة حول متغيرات الدراسة، تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي لاستخراج النتائج الإحصائية، حيث تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية ضمن برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تم الحصول عليها، من خلال الدراسة الميدانية للعينة المبحوثة، وبالتحديد فإن الباحثة استخدمت الأساليب الإحصائية الآتية:

- 1- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha): وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة.
- 2- التكرارات والنسب المئوية: لمعرفة نسب توزيع العينة على المتغيرات الديمغرافية.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: للإجابة على السؤال الأول الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وذلك لوصف آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة، ولتحديد أهمية العبارات الواردة في الاستبانة.
- 4- تحليل الانحدار البسيط (linear Regression): لاختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، وذلك للإجابة عن السؤال الثالث.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها Results and Discussion

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
- للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال ما درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، ويظهر الجدول (3) ذلك.
- الجدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

| 11 | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المرتبة | درجة التطبيق |
|----|---|-----------------|-------------------|---------|--------------|
| 1 | يقوم مدير المدرسة بإشراك المعلمين في وضع الأهداف المدرسية. | 3.94 | 1.09 | 1 | مرتفعة |
| 3 | يوجه مدير المدرسة المهام وفقا لأهداف واضحة ومعايير محددة. | 3.88 | 1.01 | 2 | مرتفعة |
| 6 | تلي الأهداف المدرسية التي يضعها المدير طموحات المعلمين. | 3.81 | 1.15 | 3 | مرتفعة |
| 7 | ينوع المدير الأهداف المدرسية بحيث تكون (بعيدة ومتوسطة وقصيرة المدى). | 3.77 | 1.17 | 4 | مرتفعة |
| 11 | تساعد الأهداف المدرسية التي يضعها المدير المعلمين على معرفة مهامهم ومسؤولياتهم. | 3.76 | 1.17 | 5 | مرتفعة |
| 12 | تراعي الأهداف المدرسية التي يضعها المدير التعليمات والقوانين. | 3.75 | 1.17 | 6 | مرتفعة |
| 8 | يضع المدير الأهداف المدرسية بشكل يتناسب مع الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة. | 3.74 | 1 | 7 | مرتفعة |
| 13 | يضع المدير الأهداف المدرسية بحيث لا تتعارض مع الأهداف التربوية. | 3.73 | 1 | 8 | مرتفعة |
| 10 | يصيغ المدير الأهداف المدرسية بحيث تكون قابلة للقياس. | 3.72 | 1.01 | 9 | مرتفعة |
| 15 | يرتب المدير الأهداف المدرسية حسب الأولوية في درجة الأهمية. | 3.71 | 1.01 | 10 | مرتفعة |
| 4 | يربط مدير المدرسة الأهداف بخطة إجرائية. | 3.69 | 1.05 | 11 | مرتفعة |
| 9 | يحدد مدير المدرسة الأهداف قبل بدء العام الدراسي. | 3.65 | 1.06 | 12 | متوسطة |
| 14 | يتعاون مدير المدرسة مع المعلمين لتحقيق الأهداف المدرسية التي يقوم بوضعها. | 3.63 | 1.06 | 13 | متوسطة |
| 2 | يسعى مدير المدرسة إلى وضع الأهداف المدرسية من الواقع الملموس. | 3.62 | 0.93 | 14 | متوسطة |
| 5 | يراعي مدير المدرسة تحقيق الأهداف خلال فترة زمنية محددة. | 3.45 | 1.05 | 15 | متوسطة |
| | درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف | 3.72 | 0.80 | | مرتفعة |

تظهر نتائج الجدول (3) المتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.45-3.94) كما جاء المتوسط الحسابي العام (3.72). وجاءت الفقرة (1) التي تنص على أنه: "يقوم مدير المدرسة بإشراك المعلمين في وضع الأهداف المدرسية". في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.94)، وانحراف معياري بلغ (1.09) وبدرجة مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى قيام مدير المدرسة بجعل المعلمين جزءاً هاماً في عملية تحديد رؤية المدرسة وصياغة أهدافها وتفعيل دورهم بشكل أكبر في مختلف المهام المدرسية بالشكل الذي يقلل من ثقل المسؤوليات على عاتق المدير وإعطاء المعلمين صلاحيات لصنع القرارات بإشراف المدير، وجاءت الفقرة (5) والتي تنص على أنه: "يراعي مدير المدرسة تحقيق الأهداف خلال فترة زمنية محددة" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وانحراف معياري بلغ (1.05)، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى وجود عوامل خارجية تتحكم في سرعة تحقيق الأهداف المدرسية بالشكل المطلوب أو بانخفاض أداء المدير أو المعلمين بالشكل الذي لا يحقق الأهداف خلال الفترة المحددة، لذلك يجب على مدير المدرسة وضع خطة زمنية للأهداف واستخدام الاستراتيجيات المختلفة وتقديم الدعم للمعلمين لرفع أداءهم بالشكل الذي يحقق الأهداف ضمن الفترة المحددة. وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة ليندبرج وويلسون (Lindberg & Wilson, 2011) التي أظهرت أن تصورات المديرين تشير إلى أن آثار الإدارة بالأهداف قد تضاءلت خلال فترة العشر سنوات.

• النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما درجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال درجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

| م | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المرتبة | درجة الفاعلية |
|----|---|-----------------|-------------------|---------|---------------|
| 20 | يساعدني المدير في تنفيذ الخطط التي اقوم بوضعها. | 3.82 | 1.04 | 1 | مرتفعة |
| 30 | ألقى الدعم من المدير للقيام بالمهام الخاصة بي بحيوية ونشاط. | 3.81 | 1.03 | 2 | مرتفعة |
| 17 | يوجيني المدير لإشراك الطلبة في العملية التعليمية. | 3.59 | 0.96 | 3 | متوسطة |
| 21 | يساعدني المدير في الاعتماد على قدرتي الذاتية في مواجهة وحل المشكلات. | 3.58 | 0.93 | 4 | متوسطة |
| 27 | يشجعني المدير على بذل الجهد لتنمية الإبداع لدى الطلبة. | 3.57 | 0.96 | 5 | متوسطة |
| 23 | يساعدني المدير على مواجهة المواقف الصفية الغير متوقعة بمرونة عالية. | 3.36 | 0.97 | 6 | متوسطة |
| 22 | يعزز لدي المدير استخدام الأسلوب التعاوني داخل الغرفة الصفية. | 3.33 | 1.09 | 7 | متوسطة |
| 24 | يحثني المدير على مساعدة زملائي في المهام التي يقومون بها. | 3.16 | 1.18 | 8 | متوسطة |
| 19 | يشجعني المدير على استثمار الموارد المتاحة في العملية التعليمية. | 3.12 | 1.02 | 9 | متوسطة |
| 25 | يحثني المدير على تحسين العملية التعليمية من خلال التغذية الراجعة من الطلبة. | 3.11 | 1.3 | 10 | متوسطة |
| 29 | أتعاون أنا والمدير لتحقيق الدافعية نحو عملية التعلم لدى الطلبة. | 3.10 | 1.02 | 11 | متوسطة |
| 18 | يوجيني المدير على إدارة الغرفة الصفية بشكل فعال وإيجابي. | 2.99 | 1.13 | 12 | متوسطة |
| 28 | يساعدني المدير على إقناع الطلبة للالتزام بالتعليمات والقوانين المدرسية والصفية. | 2.98 | 1.13 | 13 | متوسطة |

| م | الفقرات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الفاعلية |
|----|---|-----------------|-------------------|---------------|
| 16 | يحثي المدير على استخدام استراتيجيات وأساليب التعليم المناسبة. | 2.93 | 0.78 | متوسطة |
| 26 | يحثي المدير على التفاعل مع أولياء الأمور لمتابعة الأداء الدراسي لأبنائهم. | 2.92 | 0.78 | متوسطة |
| | درجة فاعلية الذات لدى المعلمين | 3.29 | 0.46 | متوسطة |

تظهر نتائج الجدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.92-3.36) كما جاء المتوسط الحسابي العام (3.29). وجاءت الفقرة (23) التي تنص على أنه: يساعدني المدير على مواجهة المواقف الصعبة الغير متوقعة بمرونة عالية. " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.36)، وانحراف معياري بلغ (0.97) وبدرجة مرتفعة، وقد يعزى ذلك إلى متابعة المدير بشكل مستمر للمواقف الصعبة المختلفة ويكون على دراية بما يحدث فيها من عقبات ومشكلات فيقوم بتقديم الدعم والمساندة للمعلم من خلال توجيهه وإرشاده لمواجهتها والتعامل معها بشكل سليم، وجاءت الفقرة (26) والتي تنص على أنه: " يحثي المدير على التفاعل مع أولياء الأمور لمتابعة الأداء الدراسي لأبنائهم. " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.92)، وانحراف معياري بلغ (1.16)، وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك إلى انشغال مدير المدرسة بالمسؤوليات المدرسية الأخرى واعتقاده أن مهمة متابعة الأداء المدرسي للطلاب مع ولي أمره تكون من المهام التي يجب أن يقوم بها المعلم، لذلك يجب على المدير عقد الاجتماعات بشكل دوري حتى يؤكد من خلالها على المعلمين أهمية التفاعل مع أولياء الأمور لمتابعة الأداء الدراسي لأبنائهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة برهم وطلافة (2019) التي أظهرت أن درجة الفاعلية الذاتية لأفراد عينة الدراسة قد جاءت بدرجة مرتفعة.

- السؤال الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم؟
تم استخدام تحليل الانحدار البسيط (Linear Regression) للتحقق من أثر درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم عند ($\alpha \leq 0.05$). والنتائج مبينة كما يلي:

جدول (5) اختبار الانحدار البسيط (Linear Regression) لقياس أثر درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم

| معاملات الانحدار | | | | | | | | | |
|------------------|-------|------------------------------|---------------------------|------------|--------------|---|------------------|--------|--------------------|
| المتغير التابع | R | R ² معامل التحديد | (R ²) المعدلة | F المحسوبة | درجات الحرية | المتغير المستقل | B معامل الانحدار | قيمة T | Sig* مستوى الدلالة |
| فاعلية الذات | 0.462 | 0.213 | 0.211 | 99.208 | 367 | درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف | 0.266 | 9.960 | 0.000 |

يوضح الجدول (5) قيم الانحدار البسيط لأثر درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.000) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) فقد بلغ معامل الارتباط (R) (0.462) عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$)، أما معامل التحديد (R2) فقد بلغ (0.213) وكما يبين من الجدول أعلاه أن قيمة معامل التحديد (R2) تمثل ما يمكن تفسيره على المتغير التابع والباقي يعزى إلى ظروف أخرى، أي أن قيمة (21.3%) من التغيرات في فاعلية الذات لدى المعلمين في قصبة عمان ناتج عن تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف. ويؤكد معنوية هذا الأثر قيمة F المحسوبة والبالغة (99.208) وهي دالة عند مستوى معنوية (0.05). كما بلغت قيمة درجة الأثر B (0.266) وأخيرا بلغت قيمة (T) (9.960)، وقد يعزى ذلك إلى أن وجود رؤية واضحة للمدرسة وأهداف تسعى المدرسة إلى تحقيقها لرفع أدائها وزيادة جودة مخرجاتها وجعل المعلم جزءا منها، يولد ذلك لدى المعلم الدافعية للإنجاز وجعله أكثر انتماء للمدرسة.

الخلاصة Conclusion

سعت الدراسة إلى الكشف عن درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف وأثرها على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم، إذ تعد ممارسة الإدارة بالأهداف وسيلة فعالة لتوضيح ومواءمة الأدوار والمسؤوليات بين مختلف الأشخاص داخل المدرسة. مما يؤدي إلى تعزيز الفعالية وتحقيق الأهداف بشكل أسرع، كما يساهم ذلك على تحسين رضا الموظفين وفعاليتهم الذاتية، فممارسة الإدارة بالأهداف ما هي إلا أداة لمساعدة المدارس على تحديد الأهداف وتحقيقها بشكل سلس ومثمر، فالهدف الحقيقي من ممارسة الإدارة بالأهداف هو إيجاد علاقة أكثر انسجاما بين الإدارة والموظفين وتعزيز الكفاءة التشغيلية للمدرسة، ورفع الفاعلية الذاتية للمعلمين. ويتم تحقيق ذلك على أفضل وجه إذا تم تحديد الأهداف والتخطيط للعمل من قبل كل من الإدارة والموظفين والمعلمين بشكل دقيق ومنظم.

الاستنتاجات

وتستنتج الباحثة مما سبق ما يأتي:

1. درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين جاءت مرتفعة.
2. ما درجة فاعلية الذات لدى المعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظرهم جاءت متوسطة.
3. وجود أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف في المدارس الحكومية في العاصمة عمان على فاعلية الذات لدى المعلمين من وجهة نظرهم.

التوصيات Recommendations

1. يجب أن يقوم مدير المدرسة بوضع خطة للأهداف وتحديد الاستراتيجيات المختلفة والوسائل الحديثة التي تساعد في تحقيق هذه الأهداف.
2. يجب على مدير المدرسة إشراك المعلمين في عملية وضع الأهداف وصنع القرارات وتقديم الدعم والحوافز المعنوية والمادية التي تعزز لديهم فعالية الذات.
3. ضرورة إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول استراتيجية الإدارة بالأهداف على مجتمعات أخرى غير مجتمع الدراسة للحصول على نتائج أوسع وأعمق.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

- برهم، أحمد، وطلافة، حامد. (2019). الفاعلية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الطلابية، دراسات، العلوم التربوية، 46(2):485-506.
- بني سلامة، دعاء. (2018). درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى فعاليتهم في حل المشكلات المدرسية في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- حجازي، جولتان. (2013). فاعلية الذات وعلاقتها بالتوافق المهني وجودة الأداء لدى معلمات غرف المصادر في المدارس الحكومية في الضفة الغربية، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 9(4)، 419-433.
- الرشيد، محمد. (2014). أثر استخدام طريقة الإدارة بالأهداف في أداء العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- سميرات، سمر، ومقابلة، عاطف (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة للقيادة التحويلية وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم، دراسات، العلوم التربوية، 14 (1)، 513-536.
- شاهين، هيام. (2012). فاعلية الذات مدخل لخفض أعراض القلق وتحسين التحصيل الدراسي لدى عينة من التلاميذ ذوي صعوبات التعلم، مجلة جامعة دمشق، 28(4)، 147-201.
- الشمري، خالد. (2017). درجة تطبيق مديري المدارس للإدارة بالأهداف وسبل تحسينها، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، 31، 141-158.
- الطعاني، حسن (2012). درجة ممارسة مديري المدارس لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين في الأردن، بحث منشور، مجلة جامعة دمشق، 28(2)، 453-489.
- العمرات، محمد. (2010). درجة فاعلية أداء مديري المدارس في مديرية تربية البتراء من وجهة نظر المعلمين فيها، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 6 (4)، 349-359.
- القصيرين، براء. (2014). درجة ممارسة الإدارة بالأهداف لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم في لواء بني كنانة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لمعلمهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- قطان، هبة. (2014). درجة ممارسة الإدارة بالأهداف بجامعة أم القرى ومدى تحقيقها لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي في المعيار الثاني "السلطات والإدارة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، الجزائر.
- مؤتمر التطوير التربوي. (2019). توصيات مؤتمر التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم، متاح على الرابط التالي: <http://www.moe.gov.jo/ar/node/6512>.
- النوح، عبد العزيز. (2011). واقع وأهمية تطبيق مديري المدارس في مدينة الرياض لأسلوب الإدارة بالأهداف، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، 83-112.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية

- Albugami, S., & Ahmed, V. (2015). Success factors for ICT implementation in Saudi secondary schools: From the perspective of ICT directors, head teachers, teachers and students. **International Journal of Education and Development using ICT**, 11(1).

- BUA, F. T., Cletus, T. Y. O. K. Y. A. A., & KWAGHBO, M. T. (2016). **Application of Management By Objective (MBO) On The Effective Administration Of Universal Basic Education (UBE) Schools' Programme In Makurdi Education Zone Of Benue State**, Nigeria.
- Cassidy, S. (2015). Resilience building in students: the role of academic self-efficacy. **Frontiers in psychology**, 6, 1781.
- Chang, H. (2012). The Effect of Principals' Technological Leadership on Teachers' Technological Literacy and Teaching Effectiveness in Taiwanese Elementary Schools. **Educational Technology & Society**, 15 (2): 328-340.
- Lindberg, E., & Wilson, T. L. (2011). Management by objectives: the Swedish experience in upper secondary schools. **Journal of educational administration**, 49(1), 62-75.
- Maddux, J. E. (2016). Self-efficacy. In **Interpersonal and intrapersonal expectancies** (pp. 41-46). Routledge.
- Nordkvelle, Y., & Nyhus, L. (2017). Management by objectives as an administrative strategy in Norwegian schools: interpretations and judgements in contrived liberation.
- Onuma, N. (2016). Principal's application of management by objective in schools in Nigeria. **Pedagogy and Psychology**, 31.
- Schermerhorn Jr, J. R., Davidson, P., Woods, P., Factor, A., Junaid, F., & McBarron, E. (2019). *Management*. John Wiley & Sons.
- Shaukat, S., Vishnumolakala, V. R., & Al Bustami, G. (2019). The impact of teachers' characteristics on their self-efficacy and job satisfaction: a perspective from teachers engaging students with disabilities. **Journal of Research in Special Educational Needs**, 19(1), 68-76.