



علاقة الثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة

The relationship of organizational trust with improving the job performance of teachers

عدوان أسماء	عمور الباتول	بوطالب جهيد *
المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر	المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر	المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر
asmaadouane315@gmail.com	amour.trad@gmail.com	Boutalebjdjahid@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/30	تاريخ القبول: 2023/04/23	تاريخ الاستلام: 2022/11/11
-------------------------	--------------------------	----------------------------

الملخص:

هدفت هذه الدراسة لاختبار علاقة الثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي من وجهة نظر الأساتذة، حيث تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة باستخدام طريقة المسح الافتراضي عبر مواقع التواصل الاجتماعي، كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام برنامج spss ومجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات. توصلت نتائج الدراسة التطبيقية لوجود علاقة ارتباطية بين الثقة التنظيمية وتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة راجع لعلاقة الثقة بالإدارة المدرسية والثقة بمسؤول القسم، كما توصلت الدراسة لوجود مستوى متوسط للثقة التنظيمية ومستوى مرتفع لجودة الأداء الوظيفي للأساتذة. الكلمات المفتاحية: ثقة تنظيمية؛ جودة؛ أداء وظيفي؛ أساتذة.

Abstract:

This study aimed to examine the relationship of organizational trust with improving job performance from the point of Teachers' opinion. The questionnaire was also relied on to collect data fusing the virtual survey method through social media testing, and the use of the descriptive analytical method using the "SPSS" program and the package of statistical methods for data processing and hypothesis. The results of the applied study concluded that there is a correlation between organizational trust and improving the job performance of teachers due to the trust relationship with the school administration and trust in the department official.

Keywords : Organizational trust; Quality; job performance; teachers.

مقدمة:

لا ريب في أن التعليم، أضى اليوم من أهم المؤشرات التي تحدد تقدم وتطور أوضاع البلاد، باعتباره ضرورة ملحة في مختلف المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وغيرها من المستجدات الفكرية الحديثة التي تصب في العالم الرقمي وسياساته التربوية المفروضة في العالم التربوي الحديث، ناهيك عن إسهاماته في إطلاق العنان للفرد على الإبداع والتطوير الذاتي والاجتماعي بما يعود بالنفع على الفرد والمجتمع على حد سواء، ولعل نسبة التعليم تعد الفارق الحاسم في تصنيف الدول المتقدمة والمتأخرة، هذا أن المؤسسات التربوية تشكل المصدر الأساسي لضبط المسار التكويني والتعليمي للأفراد، أو بمعنى أشمل هي بؤرة التقاء تفاعلي لمختلف الفاعلين التربويين من طلبة وتلاميذ وأساتذة وإداريين وغيرهم، ولكل واحد منهم أدوار هامة وفاعلة في إنجاح العملية التعليمية-التعلمية وبلوغ جودة التعليم، وبالتالي فإن تحقيق التنظيم التربوي لابد أن يستند على وجود علاقات سليمة بين مختلف الفاعلين التربويين مبنية على أساس الثقة المتبادلة والتضامن والتعاون من أجل تقوية العلاقات وتحقيق الفهم المشترك، وبالتالي فالإدارة المدرسية اليوم مطالبة بضرورة تبني فلسفة الإدارة الحديثة في مختلف عملياتها الإدارية من أجل تقديم جو تنظيمي ملائم للأساتذة من أجل أداء جيد يساهم في تجويد الممارسات التعليمية.

مشكلة الدراسة:

يعتبر تحسين التعليم والرقى به نحو الجودة من أهم الأولويات التي تركز عليها أغلب الدول والجزائر تسعى لتحقيق الجودة في نظامها التعليمي بشتى الطرق، ولعل تحقيق ذلك يستوجب إدخال تحسينات في مختلف الجوانب المتعلقة بالتعليم في المؤسسات التربوية وعدم إهمال أي جانب، وانطلاقاً من حتمية وجود ثقة تنظيمية بين الفاعلين التربويين لبلوغ جودة التعليم، واعتباراً

لأهمية إقامة هذه الثقة وأثرها البالغ في تفعيل التنظيم الإداري والتعليمي في المؤسسة التربوية، قمنا بطرح السؤال التالي:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية

($\alpha=0,05$) للثقة التنظيمية في تجويد الأداء الوظيفي للأساتذة؟

كما قمنا بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الثقة التنظيمية من وجهة نظر الأساتذة؟
- ما مستوى جودة الأداء الوظيفي للأساتذة عينة الدراسة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$) لأبعاد الثقة التنظيمية في تجويد الأداء الوظيفي للأساتذة؟

أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع الثقة التنظيمية من أهم المفاهيم الإدارية التي لاقت اهتماما بالغاً في حقل الإدارة المدرسية، فمن خلال التحديات التي تواجه المؤسسات التربوية اليوم في الجزائر يعتبر هذا الموضوع مهم جداً لدى الأساتذة والمديرين لتحقيق روح التضامن والتعاون بين الفاعلين التربويين للوصول للأهداف التعليمية والمساهمة في تجويد الأداء الوظيفي الذي يؤدي إلى تجويد التعليم بصفة عامة.

أهداف الدراسة:

- التعريف بمفهوم الثقة التنظيمية وتوضيح أهمية تجويد الأداء الوظيفي.
- التعرف على درجة الثقة التنظيمية للأساتذة عينة الدراسة.
- تبيان مستوى الاداء الوظيفي لدى الاساتذة عينة الدراسة.
- اختبار علاقة الثقة التنظيمية بأبعادها بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة.

منهجية الدراسة:

* مجتمع وعينة الدراسة: لاختبار علاقة الثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي تم إجراء الدراسة التطبيقية على الأساتذة، حيث يمثل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة بالجزائر، ونظرا لصعوبة الوصول لجميع الأساتذة تم اختيار عينة عشوائية عبر مواقع التواصل الاجتماعي، وبعد توزيع الاستبيان تم استرجاع فقط 33 استبانة صالحة للدراسة.

* منهج الدراسة: من أجل جمع البيانات المتعلقة بعلاقة الثقة التنظيمية في تجويد الأداء الوظيفي للأساتذة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، فهو طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته ومحاولة الوصول لمعرفة دقيقة وتفصيلية حول المشكلة المراد دراستها والوصول إلى فهم أدق لها. (المحمودي، 2015، ص 46)

* أداة جمع البيانات: لجمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة التطبيقية على أساتذة قطاع التربية والتعليم واختبار فرضيات الدراسة قام الباحثون بتطوير استبيان بناء على مقاييس لدراسات سابقة تناولت الثقة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي ويمكن توضيح المراجع التي تم الاعتماد عليها في بناء الاستبانة كما يلي:

الجدول 01: مصادر بناء استبانة الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	المراجع
الثقة بالإدارة المدرسية العليا	06	(نجيمي وبوطالب، 2020، ص ص 117-132)
الثقة بمسؤول القسم	07	(نجيمي وبوطالب، 2020، ص ص 117-132)
الثقة بالزملاء	06	(حسنين و فتحي، ص ص 1-29)
تجويد الأداء الوظيفي	10	(الحسيبي، 2017، ص ص 277-306)

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الدراسات السابقة

يمكن شرح مضمون الاستبانة كما يلي:

المحور الأول: تضمن المحور الأول متغيرات الجنس، العمر، الشهادة، الوظيفة، والمدرسة.

المحور الثاني: تضمن المحور الثاني ثلاثة أبعاد لقياس الثقة التنظيمية كما يلي:

- **البعد الأول:** الثقة بالإدارة المدرسية العليا: تضمن هذا البعد 06 عبارات لقياس مدى إدراك الثقة بالإدارة المدرسية العليا.

- **البعد الثاني:** الثقة بمسؤول القسم: تضمن هذا البعد 07 عبارات تم من خلالها قياس مدى الثقة بالمسؤول المباشر.

- **البعد الثالث:** الثقة بزملاء العمل: تضمن هذا البعد 06 عبارات تم من خلالها التعرف على مدى الثقة بزملاء العمل في المؤسسة التربوية.

المحور الثالث: تجويد الأداء الوظيفي: تم في هذا المحور التعرف على جودة الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة من خلال 10 عبارات.

* **الأدوات الإحصائية:** لمعالجة وتحليل البيانات المتحصل عليها واختبار فرضيات الدراسة تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، والمتمثلة في (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفلطح).

* **مقياس ليكرت الخماسي:** كما أن مقياس ليكرت وسيلة شائعة لتقييم مواقف الأفراد أو سلوكياتهم ويعطي بيانات ذات موثوقية ويسهل الحصول عليها خاصة من خلال المقياس الخماسي الذي يعتبر المقياس المناسب للأشخاص البالغين حيث يتدرج كما يلي: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة، كما يقابل هذه الدرجات أوزان تمتد من 1 لغير موافق بشدة إلى 5 لموافق بشدة. (David & kathleen , 2014, p.370)

الجدول رقم 02: مقياس Likert الخماسي.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على: (David & kathleen, 2014, p370)

الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات التي تطرقت للثقة التنظيمية للأساتذة، وأخرى للأداء الوظيفي، أما الدراسات السابقة التي حاولت دراسة العلاقة بين الثقة التنظيمية والأداء الوظيفي للأساتذة فليست بالكثيرة وهذا ما دفعنا للتطرق للموضوع لإثراء البحوث التربوية بنتائج تسمح بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة ومن بينها ما يلي:

✓ دراسة لـ " Karen Seashore Louis "، 2007 بعنوان:

"Trust and improvement in schools "

ترجمة العنوان: الثقة والتحسين في المدارس

هدفت هذه الدراسة للبحث عن كيفية تأثير الثقة التنظيمية على استعداد المعلمين للعمل، لتنفيذ إدارة الجودة والتحسين المستمر، وذلك باستخدام بيانات المقابلة على عينة تم جمعها على مدار ثلاث سنوات في خمس مدارس في الولايات المتحدة الأمريكية، كما تم استخدام عدة برمجيات لتحليل البيانات النوعية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مدرستان تتسم بثقة عالية واستعداد كبير للتغيير و العمل، بينما اتسمت الثلاث مدارس الأخرى بمستويات عالية من عدم الثقة ما جعل أداءهم العملي ورغبتهم في التغيير أقل بصفة تلقائية. (karen, 2007, p. 01)

من خلال الاطلاع على هذه الدراسة يتبين أنها ركزت على تأثير الثقة التنظيمية في استعداد المعلمين للعمل في الولايات المتحدة الأمريكية وتم استخدام المقابلة، في حين ركزت دراستنا على معرفة دور الثقة التنظيمية في

كيفية تجويد الأداء الوظيفي للمعلمين باستخدام الاستبانة أداة للدراسة بالجزائر.

✓ دراسة لـ "Obaid bin Abdullah Al-Subaie"، 2021 بعنوان:

"Leading Organizational Trust in Educational Institutions: A Proposed Leadership Model"

ترجمة العنوان: الثقة التنظيمية القيادية في المؤسسات التعليمية: اقتراح نموذج للقيادة.

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لقيادة الثقة التنظيمية في المؤسسات التعليمية بالسعودية، بناءً على أهمية الثقة في تحقيق أهداف المنظمات، وأهمية دور المدير في بناء الثقة التنظيمية وتعزيزها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي القائم على أسلوب تحليل الأدبيات المتعلقة بموضوع الثقة التنظيمية. وقدمت نتائجها نموذج لقيادة نظام الثقة في المؤسسات التعليمية يتكون من خمسة أبعاد رئيسة تتمحور حول قدرة المدير على بناء وتقوية: (الثقة في نفسه، الثقة في موظفيه، ثقة الموظفين في أنفسهم، ثقة الموظفين في الإدارة المدرسية، وثقة الموظفين في بعضهم البعض)، كما قدم النموذج وصفاً لسلوك المدير كقائد من أجل تعزيز نظام الثقة في المؤسسات التعليمية في كل من الأبعاد الخمسة. (Obaid, 2021)

حيث تتوافق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية كونها تطرقت لمتغير الثقة التنظيمية وكيف يساهم المدير في تعزيزها في المؤسسات التربوية، كما اشتركت هذه الدراسة في بعض أبعاد الثقة التنظيمية، وما يميز دراستنا أنه تم ربط المتغير المستقل بتجويد الأداء الوظيفي.

✓ دراسة لـ "James ؛ Adedeji J. Ogunleye ؛ Olamiposi Usikalu"

Effiong "2015 بعنوان:

" Organizational Trust, Job Satisfaction and Job Performance
Among Teachers in Ekiti State, Nigeria."

ترجمة العنوان: الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بين
المعلمين في ولاية إيكيتي نيجيريا.

هدفت هذه الدراسة لقياس تأثير الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي على
الأداء الوظيفي للمعلمين بين المعلمين في ولاية إيكيتي بنيجيريا. حيث تم أخذ
عينة لمئتين وثمانية وخمسين معلماً تم اختيارهم عشوائياً من المدارس الثانوية
العامة. تم استخدام مقياس الثقة التنظيمية ومقياس الرضا الوظيفي
ومقياس كفاءة المعلمين كمقاييس للتحقيق الأداء الوظيفي. ومنه توصلت
النتائج لعدم العثور على تأثير تفاعل كبير للرضا الوظيفي والثقة التنظيمية
على الأداء الوظيفي. كما توصل تحليل البيانات أيضاً إلى ان إعطاء المعلمين
المسؤوليات والسلطة يعزز شعورهم بالانتماء والاحترام والالتزام الذي يحافظ
على الثقة في المنظمات ويعزز الأداء. (Olamiposi & Effiong & Adedeji,)
(2015)

تختلف هذه الدراسة عن دراستنا كونها هدفت للتعرف على دور الثقة
التنظيمية في الرضا الوظيفي والأداء التنظيمي، في حين ركزت دراستنا على
معرفة أثر الثقة التنظيمية في تجويد الأداء الوظيفي لدى المعلمين.
فرضيات الدراسة:

من خلال ما سبق يمكن طرح فرضيات الدراسة كما يلي:

- مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى الأساتذة.
- مستوى إدراك الثقة التنظيمية مرتفع لدى الأساتذة.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0,05$) للثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.

1. الإطار النظري للدراسة

1.1. مفهوم الثقة التنظيمية:

تعتبر الثقة نظرا لدورها الرئيسي من حيث التضامن والتعاون بين الأشخاص أحد الشروط الأساسية للعلاقات الاجتماعية المستقرة، وقد أدى التنوع في الدراسات حول الثقة إلى تعريفات مختلفة لها، بحيث تعرفها Mayer (1995) بأنها "استعداد الشخص ليكون عرضة لأفعال شخص آخر بناء على توقع أن الطرف الآخر سوف يكون موثوقا بغض النظر عن القدرة على مراقبته أو التحكم فيه".

كما عرف Rousseau (1998) الثقة بأنها "حالة نفسية تشمل النية لقبول الضعف بناء على التوقعات الإيجابية للنوايا أو سلوك آخر". أما Makiewicz (2011) فيعرف الثقة التنظيمية بأنها "اعتقاد الفرد بأن سلوك الأفراد الآخرين أو مجموعة أخرى يتم بحسن نية وبطريقة تراعي مصالح المنظمة". (kamile, 2015, p. 622)

2.1. أبعاد الثقة التنظيمية

تتمثل أبعاد قياس الثقة التنظيمية لدى الأساتذة التي تم اعتمادها في دراستنا هذه فيما يلي:

1.2.1. الثقة بالإدارة العليا: تشير الثقة بالإدارة العليا لتلك الثقة التي يتمتع بها الموظفون في القوانين والإجراءات التنظيمية والتقنيات والقرارات الإدارية وكذلك الثقة في الأهداف والرؤى والعدالة من قبل الإدارة العليا وتلعب الثقة بالإدارة العليا دورا مهما في نفسية الموظفين وشعورهم بالرضى والأمان الوظيفي وتؤثر على أدائهم في العمل وسلوكياتهم فكلما كانت الثقة بالإدارة مرتفعة فإنها

تساهم في تحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين. (dagmara & Katarzyna, 2012)

2.2.1. الثقة بالرئيس المباشر: تعتبر الثقة بالرئيس المباشر من أهم أبعاد الثقة التنظيمية حيث يلعب الرئيس دورا كبيرا في بناء الثقة للموظفين في المؤسسة من خلال بناء علاقات صادقة وموثوقة تفي بدورها لتصورات الموظفين فيما يتعلق بالتزامات المؤسسة. (Maryam et all, 2016, p. 172)

3.2.1. الثقة بزملاء العمل: هي رغبة الموظف ليكون عرضة لأفعال الزملاء الآخرين في العمل بحيث لا يمكن السيطرة على أفعالهم وسلوكهم، فالاتجاهات الحديثة في مكان العمل تتطلب اللامركزية والعمل ضمن فرق العمل وتتطلب المزيد من التفاعل والتعاون ونقل المعلومات بين الزملاء بحيث كل هذا يتطلب المزيد من الثقة بين الزملاء. (Dagmara & Katarzyna, 2012)

3.1. مفهوم الأداء الوظيفي للأساتذة (الأداء التدريسي):

يرى تايلور أن الأداء "هو زيادة إنتاج العامل من خلال الدراسة العلمية للحركة والزمن." (السلي، 1975، ص 7) أما الأداء الوظيفي فيمكن القول على أنه ذلك الالتزام من طرف الأستاذ بمتطلبات وظيفته التي أسندت إليه مهامها مثل ساعات العمل، التدريس، توجيه الطلاب علميا وخلقيا، الإشراف على بحوث الطلبة ونشاطاتهم العلمية، القيام بواجبه العلمي في ميادين البحث والتوجيه الإداري وكذا الالتزام بأنظمة الجامعة ولوائحها، أما الأداء الوظيفي للأساتذة أو بما يسمى بالأداء التدريسي في الوسط التعليمي، وهو ما ينجزه الأستاذ في مهام المهارات والكفاءات بشكل قابل للقياس، فمن الممكن قياس أداء الأستاذ وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض، كما من الممكن قياس نتائج أداء الأستاذ عن طريق قياس أداء أو سلوك المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال، وأن الأداء كي يكون فعالا يجب أن يكون ذا كفاءة عالية. (الفتلاوي، 2003، ص 24-25) ويعرفه كل من رواقه ومحمود والشبلي (2005) بأنه: "سلسلة

الإجراءات والتدابير والممارسات التي يقوم بها المعلم قبل الحصة الصفية وأثناءها، وتشمل التخطيط، التنفيذ، التقويم إدارة الصف وضبطه، السلوك الشخصي للمعلم والعلاقة المتبادلة بينه وبين طلابه داخل الحجرة الصفية." (الفتلاوي، 2003، ص 139)

4.1. جودة الأداء التدريسي:

بعد التعرّف على مفاهيم الأداء التدريسي، يبدو مهما الكشف عن أهم العمليات المساعدة في بلوغ جودته، ذلك أنّها أسعى أهداف التعليم، وفي هذا السياق اتفق التربويون أمثال (الهويدي، 2005، ص 85) على ضرورة توافر مجموعة من المهارات التي تسهم في جودة الأداء التدريسي وتسهّل حتما العملية التعليمية-التعلّمية، سنذكر أهمّها في هذه الورقة البحثية:

1.4.1. مهارة التخطيط:

هي الخطوة الأولى التي يقوم بها المعلم قبل المباشرة في إلقاء درسه وتشمل جميع الأهداف والأساليب والأنشطة والوسائط التعليمية التي تضبط الأداء التدريسي وتضمن بلوغ الكفاءات المنشودة، وفي هذا الصدد يرى (الفتلاوي، 2003، ص 68) أن التخطيط ينبغي أن يشمل مجموع المهمات والسلوكيات والأنشطة التي يقوم بها المعلم داخل الغرفة الصفية، وعلى هذا الأساس ذكر الباحث مجموعة من المهارات الفردية عدّها كالتالي:

- إجراء التقويم التشخيصي لدراسة المستوى الآني للمتعلمين بغية تنظيم عملية التدريس بما يتناسب وقدراتهم.
- التخطيط الزمني للتدريس من خلال وضع خطة سنوية لتدريس وحدات المقرر.
- تحديد محتوى المادة التدريسية وفق الوحدات والموضوعات التي تحقق أهداف التدريس.
- تحديد مصادر التعلم التي يتم استخدامها والرجوع إليها أثناء التدريس.

1.4.2. مهارة التنفيذ:

هي المرحلة التي تلي المرحلة الأولى تأتي لتنفيذ ما تم التخطيط له وتشمل تدريس المهارات والمعارف المحددة سابقا، وهنا أشار الهويدي (2005) إلى مجموعة من المهارات الفرعية لمهارة التنفيذ: مهارة التهيئة الحافزة ومهارة طرح الأسئلة الصفية ومهارة استخدام الوسائل التعليمية مهارة إثارة الدافعية مهارة إدارة الفصل مهارة إتقان المادة التعليمية مهارة مراعاة الفروق الفردية. وهذا يتضح لنا أن مهارة التنفيذ هي الترجمة الفعلية لما تم التخطيط له والتطبيق الشامل للإجراءات التدريسية من مهارات ومعارف وأهداف لإكسابهم للمتعلمين.

1.4.3. التقويم:

يعرفه العزاوي (2018) على أنه "عملية شاملة تتضمن إصدار حكم معيّن في ضوءه يتم التطوير والتحسين." فيما يرى راشد (2005) بأنها المرحلة النهائية التي يتعرّف من خلالها مستوى تحقيق الأهداف التدريسية المعرفية والمهارية والوجدانية، ومدى نجاح طرق التدريس والوسائل التعليمية والأنشطة وغيرها.

وتمر عملية التقويم في الحصة الدراسية بمراحل أساسية تسهم في نجاح العملية التقويمية للمنظومة التعليمية وهي كالآتي:

✓ التقويم التمهيدي: دراسة معارف ومهارات المتعلم ليتم على بنائها التدريس.

✓ التقويم التكويني: معرفة درجة إتقان المتعلم لعمليات التعليم الصفّي وتقييم التغذية الراجعة لمستوى تعلّم المتعلمين.

✓ التقويم النهائي: إصدار القرار النهائي بعد عملية التعلم.(سيد و سليم،

2004، ص 26)

في ضوء هذه التعريفات والمراحل المحيطة بالعملية التقويمية، يتبين لنا أن التقويم ضروري كأداة قياس في العملية التعليمية-التعلمية وبلوغ جودة الأداء ونلخص فوائده فيما يلي:

✓ الكشف عن نقاط الضعف التي تقف عائقاً أمام التعلم واستثمارها في تحسين التحصيل الدراسي.

✓ التعرف على توجهات واستعدادات المتعلمين للتمكن من توجيههم للممارسة الأنشطة المتلائمة وقدراتهم.

✓ الحكم على فاعلية عناصر المنهاج الدراسي للكشف عن مدى تحقيق الأهداف التعليمية المحددة مسبقاً.

2. الجانب التطبيقي

1.2. اختبار صدق أداة الدراسة

يتم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم 03: نتائج اختبار معامل بيرسون

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	0.704**	0.000	16	0.770**	0.000
02	0.621**	0.000	17	0.876**	0.000
03	0.875**	0.000	18	0.874**	0.000
04	0.761*	0.015	19	0.733**	0.000
05	0.762**	0.000	20	0.543**	0.000
06	0.785**	0.000	21	0.576*	0.000
07	0.733**	0.000	22	0.776**	0.000
08	0.788**	0.000	23	0.689**	0.000

0.000	0.589**	24	0.000	0.603**	09
0.000	0.725**	25	0.000	0.747**	10
0.000	0.756**	26	0.000	0.679**	11
0.000	0.628**	27	0.000	0.708**	12
0.000	0.645**	28	0.000	0.604**	13
0.000	0.631**	29	0.000	0.804**	14
		30	0.000	0.727**	15
*: دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01. **: دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,05.					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول رقم 03 أن كل قيم مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة أقل من مستوى المعنوية 0,05، كما أن قيم معامل الارتباط الخاص بكل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع عبارات البعد الذي تنتهي إليه كانت موجبة ومرتفعة حيث تراوحت بين 0,543 و 0,875، ويمكن تفسير هذه النتائج بأنه يوجد ارتباط موجب وقوي ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل بعد، وعليه فهذه الاستبانة تتمتع بالصدق البنائي.

2.2. اختبار ثبات الاستبانة:

يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أهم الاختبارات وأكثرها انتشارا في بحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية كمؤشر للتأكد من جودة أداة الدراسة، حيث يوصي Yurdugul H (2008) أنه يجب أن يكون حجم العينة أكبر من 30 مستجيب لقياس الموثوقية، كما تم الاستشهاد بأن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون تساوي أو تزيد عن 0,6 أو يكون محصور بين 0,6 و 0,8 حسب الباحث (wim et al, 2008) بالرغم من أن أغلب الباحثين اعتمدوا قيمة 0,7 كقيمة مقبولة للاتساق، (farahiyah et al, 2020, p. 23)، كما تم وضع أربعة نقاط فاصلة لاعتماد موثوقية الأداة كما يلي:

الجدول 04: درجات قياس موثوقية معامل ألفا كرونباخ

درجة الموثوقية	قيمة معامل ألفا كرونباخ
موثوقية ممتازة	0,90 وما فوق
موثوقية عالية	0,90-0,70
موثوقية متوسطة	0,70-0,50
موثوقية منخفضة	0,50 وأقل

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على (farahiyah et al , 2020, p. 23)

يمكن توضيح نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة في الجدول

التالي:

الجدول 05: نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
الثقة بالإدارة المدرسية العليا	06	0,847
الثقة بالمسؤول القسم	07	0,821
الثقة بالزملاء	06	0,877
الثقة التنظيمية	19	0,912
تجويد الأداء الوظيفي	10	0,849

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss 21.

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ من خلال الجدول السابق يتضح أن قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha تراوحت بين (0,821) و(0,912)، بدرجات موثوقية عالية وممتازة، وتأسيسا على دراسة (farahiyah et al , 2020, p. 23) يتبين أن جميع العبارات المكونة لأبعاد الثقة التنظيمية وتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة تتمتع بثبات مرتفع وممتاز.

2.3. اختبار التوزيع الطبيعي:

للتأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم حساب معاملي الالتواء والتفرطح والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول الموالي.

الجدول 06: معاملي الإلتواء والتفرطح.

المتغيرات	الإلتواء (asymetrie)	التفرطح (kurtosis)
الثقة بالإدارة المدرسية	0,270	-0,165
الثقة بمسؤول القسم	0,343	0,902
الثقة بزملاء العمل	0,194	-0,093
تجويد الأداء الوظيفي	0,034	-0,469

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss 21.

تشير دراسة (Ewan & ahmad, 2020, p. 692) أنه يجب أن يكون معامل الالتواء أقل من 2 ومعامل التفرطح أقل من 7 لكي تخضع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي، حيث يتضح من خلال الجدول رقم 06 أن معامل الالتواء (Asymetrie) محصور بين (0,034) و(0,343) وهو أقل من القيمة 2، كما يتضح أيضا أن معامل التفرطح (Kurtosis) يتراوح بين (-0,093) و(0,902) وهو أقل من القيمة 7، وتأسيسا على دراسة (Ewan & ahmad, 2020, P. 692) فإن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

4.2. التحليل الوصفي لأبعاد الثقة التنظيمية واختبار فرضيات المستوى:

يتم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الثقة التنظيمية وجودة الأداء الوظيفي من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول 07: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الثقة التنظيمية

أبعاد الثقة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
الثقة بالإدارة المدرسية	3,070	0,781	متوسطة	03
الثقة بمسؤول القسم	3,277	0,609	متوسطة	02
الثقة بزملاء العمل	3,500	0,772	مرتفعة	01
الثقة التنظيمية	3,282	0,426	متوسطة	
تجويد الأداء الوظيفي	4,266	0,599	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss 21.

✓ من خلال الجدول رقم 07 نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لمتغير الثقة التنظيمية بلغ 3,282 وهو ينتمي للمجال الثالث من مجالات مقياس ليكرت الخماسي، حيث تشير هذه النتيجة أن أفراد العينة يرون بأنه يوجد مستوى متوسطة لوجود الثقة التنظيمية لديهم اتجاه المؤسسة التربوية ككل، كما يلاحظ من خلال الجدول أن إجابات أفراد العينة نحو عبارات بعد الثقة بالإدارة العليا والثقة بمسؤول القسم جاءت بدرجة موافقة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي لكلا البعدين على التوالي 3,277، 3,070 وهو ما يؤكد بأن الأساتذة لديهم اتجاهات متوسطة نحو ثقتهم بالإدارة العليا للمدرسة، وكذلك اتجاه مسؤول القسم. أما بعد الثقة بزملاء العمل فقد بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة 3,500 وهو ينتمي للمجال الرابع لمجالات مقياس ليكرت الخماسي، ومن خلال ما سبق الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة مرفوضة والتي تنص على " مستوى إدراك الثقة التنظيمية مرتفع لدى الأساتذة".

✓ كما يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير تجويد الأداء الوظيفي بلغ 4,266 وهو ينتمي للمجال الخامس لفئات مقياس ليكرت الخماسي بدرجة موافقة مرتفعة جداً، حيث يتضح بأن الأساتذة يسعون دائماً لتحسين أدائهم وتقديم القيمة المضافة المرجوة منهم من أجل الرقي بالتعليم والارتقاء به لأعلى المراتب، وعليه الفرضية الرئيسية الثانية مقبولة والتي تشير لـ " مستوى جودة الأداء الوظيفي مرتفع لدى الأساتذة".

5.2. اختبار الفرضية الثالثة:

يوضح الجدول الموالي نتائج اختبار بيرسون لعلاقة الثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة.

الجدول 08: نتائج اختبار بيرسون للثقة التنظيمية في تجويد الأداء الوظيفي

تجويد الاداء الوظيفي للأساتذة			المتغير التابع
القرار	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط	المتغيرات المستقلة
مقبولة	0,045	0,351 *	الثقة بالإدارة المدرسية
مقبولة	0,039	0,362 **	الثقة بمسؤول القسم
مرفوضة	0,099	0,293	الثقة بزملاء العمل
مقبولة	0,021	0,399 **	متغير الثقة التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss 21.

من خلال نتائج الجدول رقم 08 يتبين أن قيمة مستوى الدلالة بين الثقة التنظيمية وتجويد الأداء الوظيفي بلغ $\text{sig} = 0,021$ وهو أقل من مستوى المعنوية، كما أن معامل الارتباط بيرسون بلغت قيمته 0,399 وهو يشير لارتباط جيد بين المتغيرين، وبالتالي الفرضية الرئيسية مقبولة والتي تنص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) للثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية.

كما يتبين من خلال الجدول السابق ما يلي:

- بلغت قيمة مستوى الدلالة بين بعد الثقة بالإدارة المدرسية وتجويد الأداء الوظيفي $\text{sig} = 0,045$ وهو أقل من مستوى المعنوية كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0,351 وهو ما يشير لوجود علاقة إيجابية بين بعد الثقة بالإدارة المدرسية وتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة، وتأسيسا على قاعدة القرار الفرضية مقبولة والتي تنص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) للثقة بالإدارة المدرسية بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة.

• بلغت قيمة مستوى الدلالة لبعد الثقة بمسؤول القسم في تجويد الأداء الوظيفي للأساتذة $\text{sig} = 0,039$ وهو أقل من مستوى المعنوية كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0,362 وهو ما يشير لوجود علاقة إيجابية بين الثقة بمسؤول القسم وتجويد الأداء الوظيفي، وتأسيسا على قاعدة القرار الفرضية الفرعية الثانية مقبولة والتي تنص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) للثقة بمسؤول القسم في تجويد الأداء الوظيفي للأساتذة.

• بلغت قيمة مستوى الدلالة بين بعد الثقة بزملاء العمل وتجويد الأداء الوظيفي $\text{sig} = 0,099$ وهو أكبر من مستوى المعنوية كما بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0,293 وهو ما يشير لقيمة ارتباط منخفضة بين المتغيرين، وتأسيسا على قاعدة القرار الفرضية الفرعية الثالثة مرفوضة والتي تنص على "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha = 0,05$) للثقة بزملاء العمل في تجويد الأداء الوظيفي للأساتذة.

6.2. تفسير نتائج الدراسة:

يمكن تفسير النتائج المتوصل إليها كما يلي:

✓ توصلت الدراسة لوجود مستوى متوسط للثقة التنظيمية: حيث يتضح من خلال إجابات أفراد العينة أنه يوجد مستوى متوسط للثقة في الإدارة المدرسية ومستوى متوسط للثقة في المسؤول المباشر وقد بلغ المتوسط الحسابي للبعدين على التوالي 3,070 3,277 حيث يتضح أنه يوجد نقص في إقامة الاتصالات بين الأساتذة وهو ما يؤدي لعدم الفهم المشترك، إن التواصل والحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات وصياغة الأهداف يعتبر من أهم العوامل التي تؤدي لزيادة الثقة بين الإدارة

والعاملين كما أن روح التعاون بين مسؤول القسم والأساتذة لها الأثر الإيجابي في تقوية العلاقات.

✓ توصلت الدراسة لوجود مستوى مرتفع جدا لجودة الأداء: حيث من خلال النتائج بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير 4,266، حيث يتضح أن الأساتذة عينة الدراسة يمارسون مهامهم الوظيفية التدريسية في الوقت المناسب ويقدمون جميع معارفهم المكتسبة للتلاميذ دون تردد ويسعون كذلك لتطبيق الطرق الحديثة في التدريس خدمة للتعليم ورفع مستوى التعليم وتحسين جودته.

✓ توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية للثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة: حيث تؤكد النتائج التي تم التوصل إليها أنه توجد علاقة إيجابية للثقة بالإدارة في تجويد الاداء الوظيفي للأساتذة كما توصلت الدراسة أيضا لوجود علاقة بين الثقة بمسؤول القسم وتجويد الأداء الوظيفي، وهذا بالرغم من درجة الموافقة المتوسطة نحو عبارات كلا البعدين السابقين، حيث يمكن تفسير ذلك بأن مشاركة الإدارة في تقديم معلومات تصب في صالح الأساتذة وهو ما يساهم في تنمية أفكارهم المرتبطة بوظائفهم، كما أن اتخاذ القرارات المتعلقة بالأساتذة ووظائفهم يتم فيها الأخذ بعين الاعتبار مصالحهم وسعي الإدارة دائما الوفاء بالوعود التي تقدمها للأساتذة يؤدي لزيادة ثقتهم بالإدارة وتحسين أدائهم في المدرسة وبل المزيد من الجهود للرقى بأدائهم والذي ينعكس بالإيجاب على تجويد التعليم، ومن جهة أخرى لابد أن ترتبط الثقة بالإدارة مع الثقة بمسؤول القسم من حيث المعاملة وإنجاز الأعباء الوظيفية للأساتذة من خلال اعتماد مسؤول القسم على خبراتهم الوظيفية في مواجهة بعض مشكلات العمل وكذلك

سعيه الدائم لحل النزاعات بين الأساتذة بنزاهة وهو الأمر الذي يشعروهم بالأمان والراحة وتركيز جهودهم على وظائفهم.

خاتمة:

إن تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة في الإدارة المدرسية يعتبر من أهم المداخل لتحقيق الجودة في التعليم، وهذا نظرا لكونها العنصر الأهم في العملية التعليمية التعلمية هو المورد البشري سواء كان مديرا أو معلما أو تلميذا، ومن خلال هذه الدراسة سعينا للتعرف على علاقة الثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة من خلال إجراء دراسة تطبيقية على عينة من الأساتذة، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

❖ **نتائج الدراسة:**

- مستوى إدراك الثقة التنظيمية مرتفع لدى الأساتذة.
- توصلت الدراسة لوجود مستوى مرتفع جدا لجودة الأداء.
- توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية للثقة التنظيمية بتجويد الأداء الوظيفي للأساتذة.

❖ **مقترحات الدراسة:**

- من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يمكننا تقديم الاقتراحات التالية:
- العمل على إشراك الأساتذة في وضع الأهداف القصيرة والطويلة الأجل للمؤسسة التربوية التي يعملون فيها من أجل تحقيق التعاون والتقارب بين الإدارة والأساتذة وهو ما يساهم في تحقيق الأمن والأمان الوظيفي وزيادة الثقة التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي؛
 - ضرورة عقد اجتماعات بين الأساتذة ورؤساء الأقسام ومنح الأساتذة الفرص اللازمة لإبداء آرائهم في المواد التي يدرسونها وكذلك العمل على

تبادل الخبرات والمهارات التدريسية بينهم لتحقيق الثقة المتبادلة التي تنعكس بالإيجاب على تجويد التعليم؛

- تفعيل العمل الجماعي والعمل ضمن فرق عمل من أجل تبادل المعارف بين الزملاء في المؤسسة التربوية وتقوية العلاقة والتعاون بين الزملاء مما ينعكس بالإيجاب على انتاجيتهم.

قائمة المراجع:

- السلمي، علي. 1975. تطور الفكر التنظيمي. الكويت: وكالة المطبوعات.
- الحسيني، سوسن جواد. 2017. دور الثقة والالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. المجلد 17. العدد 50، ص ص: 306-277.
- حسنين، السيد طه و سيد، عبده أسماء فتحي. أثر الثقة التنظيمية على الأداء التنظيمي. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية. المجلد 13. العدد 01. ص ص: 29-1.
- سيد، علي و سليم، أحمد. 2004. التقويم في المنظومة التربوية. ط1. السعودية: مكتبة الرشد.
- نجيبي، عيسى و بوطالب، جهيد . 2020. أثر الثقة التنظيمية في سلوك التشارك المعرفي لدى الموظفين: دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل. مجلة المنهل الاقتصادي. المجلد 03. العدد 01. ص ص: 132-117.
- الفتلاوي، سهيلة محسن. 2003. المدخل إلى التدريس. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- المحمودي، محمد، سرحان علي. 2015. مناهج البحث العلمي. مصر: دار الكتب.
- الهيودي، زيد. 2005. مهارات التدريس الفعال. مصر. العين: دار الكتاب الجماعي.
- Maryam, Lashari & Amani, Moazzam & Yaamina, Salman & Sidra, Irfan. 2016. Impact of organizational trust on organizational justice and organizational commitment: A case of university of sargodhaww. Jspr. December 2016. VoL 53. N 02. Pp: 170- 194.
- Katarzyna Krot & Dagmara, Lewicka. 2012. The importance of trust in manager-employee relationships. international journal of

electronic business management. January 2012 .Vol 10. N 03. Pp: 224-233.

David, Mellor & Kathleen, (Kate) Anne Moore. 2014. the use of likert scales with children. journal of pediatric psychology. Vol 39. N 3. Pp: 369-370.

Demir, kamile. 2015. the effect of organizational trust on the culture of teacher leadership in primary schools. Jun 2015. Vol 15. N 03. Pp: 621-634. ISSN: ISSN-1303-0485

Mohd, Effendi Ewan Mohd Matore & Ahmad, zamri Khairani. 2020. the pattern of skewness and kurtosis using mean score and logit in measuring adversity quotient (AQ) for normality testing. international journal of future generation communication and networking. March 2020. Vol 13. N 01. Pp: 688-702.

Farahiyah, Akmal Mat Nawawi & Abdul Malek, A.Tambi & Muhammad Faizal Samat & Wan Masnieza Wan Mustapha. 2020. a review on the internal consistency of a scale:the empirical example of the influence of human capital investment on malcom baldridge quality principles in tvet institutions. Asian people journal. April 2020. Vol 03. N 01. Pp:19-29.

Karen, Seashore Louis. 2007. Trust and improvement in schools. Journal of Educational Change. vol 06 N 01. January 2007. Pp: 01- 24.

Obaid bin Abdullah Al-Subaie. 2021. Leading Organizational Trust in Educational Institutions: A Proposed Leadership Model. Journal of Entrepreneurship Education. Vol 24. N 06. Pp: 01- 22. ISSN: 1098-8394.

Olamiposi Usikal & Adedeji J. Ogunley & James Effiong. 2015. Organizational Trust, Job Satisfaction and Job Performance Among Teachers in Ekiti State, Nigeria. British Open Journal of Psychology. March 2015. Vol 01. N 01. Pp 01- 10.