

عرض طبيعة بيانات الدراسة وأداة جمع البيانات

صلاح رباعي زايد العتيبي
الرقم الجامعي: 251001397



مهارات بحثية 2
Week 05

التكليف الرابع



المهمة المطلوبة

عرض طبيعة بيانات الدراسة، وأداة جمع البيانات ومصادر الحصول عليها، مع عرض وتوضيح تصميم استمارة الاستبيان والمحاور الرئيسية فيها، والاختبارات المستخدمة في ثبات الأداة.



Journal of Arabian Peninsula Centre
for Educational and Humanity Researches
Volume (3), Issue (24): March 30, 2025
p: 51-75
Copyright License 



ISSN: 2707- 742X

مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية
المجلد (3)، العدد (24)، 30 مارس 2025م
ص: 51 - 75
تاريخ الاستلام: 2025/1/5، القبول: 2025/02/2

الإدارة بالقيم وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة- صنعاء⁽¹⁾
Management by values and its relationship with job performance in public education schools in the capital city- Sana'a⁽²⁾

أ.هنا علي محمد سعد الدين
ماجستير إدارة وتخطيط تربوي | أستاذة بأمانة العاصمة- صنعاء | الجمهورية اليمنية
Email: aammaraawadi@gmail.com || orcid: <https://orcid.org/0009-0001-4022-8937> || Phone: 0096777701205

Abstract: The study aimed to identify the reality of value-based management practices and their relationship to job performance in public education schools in the Capital Secretariat of Sana'a from the perspective of teachers. It also examined the impact of variables such as gender, educational qualification, and years of experience on the responses of the sample. The researcher employed a descriptive approach utilizing both analytical and correlational methods, and a questionnaire consisting of 41 items distributed across two axes was used. This was administered to a stratified random sample of (374) educational professionals with various job titles (director, specialist, administrator, and teacher) across three educational districts in the Capital Secretariat: Bani Al-Harith, Al-Sabien, and Al-Tahrir. The analysis was conducted using the SPSS software. The findings revealed that the degree of practicing value-based management in public education schools in the Capital Secretariat of Sana'a, from the sample's perspective, has an overall mean of 3.55 out of 5, while the teachers' job performance achieved an overall mean of (3.66), both rated as "high." The results also indicated no significant differences in the mean responses regarding value-based management practices and job performance attributed to the variables of gender and educational qualification. However, differences were found in value-based management based on years of experience in favor of those with (less than 5 years) of experience. In the job performance axis, differences were noted based on educational qualification in favor of those with (a diploma or lower), and based on experience in favor of those with (more than 10 years). A positive correlation of (0.58) was established between value-based management and job performance, indicating a medium strength. Based on the results, the researcher recommended maintaining the high level of value-based management, developing training programs to enhance administrative values among teachers and administrators, promoting personal values and employee participation, and enhancing job performance through rewards and incentives. Additionally, complementary studies on the topic were suggested.

Keywords: impact of administrative values, job satisfaction, performance development.

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة الإدارة بالقيم وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة- صنعاء، من وجهة نظر المعلمين، وأثر متغيرات النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة في إجابات العينة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبه (التحليلي والارتباطي)، واستخدمت الاستبانة من (41) عبارة موزعة على محورين: تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (374) فرداً باختلاف مسمياتهم الوظيفية (مدير، اختصاصي، إداري، معلم، وأستاذ) في ثلاث مناطق تعليمية في أمانة العاصمة هي (بني الحارث، السبعين والتحرير)، وتم التحليل باستخدام البرنامج (SPSS)، حيث كشفت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة الإدارة بالقيم في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة- صنعاء، من وجهة نظر العينة، جاءت بمتوسط كلي (3.55 من 5)، وحصل الأداء الوظيفي للمعلمين على متوسط كلي (3.66 من 5)، وكلاهما بتقدير (مرتفع) كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات العينة في كل من (الممارسة الإدارية بالقيم، الأداء الوظيفي، تعزير المعلمين، النوع، المؤهل العلمي) بينما وجدت فروق في (الإدارة بالقيم) تبعاً لمتغيرات (الخبرة/الصالح) (أقل من 5)، وفي محور الأداء الوظيفي، تبعاً للمؤهل العلمي (الصالح (دبلوم فأقل)، وبعدها للخبرة: لصالح أكثر من 10)، وبين وجود علاقة طردية بقيمة (0.58) بين الإدارة بالقيم والأداء الوظيفي وشدة (متوسطة) بناء على النتائج أوصت الباحثة بالحفاظ على المستوى المرتفع لإدارة بالقيم، وتطوير برامج تدريبية لتعزيز القيم الإدارية لدى المعلمين والإداريين، مع تعزيز القيم الشخصية والمشاركة للموظفين، وتعزيز الأداء الوظيفي بالحوافز والعواطف، كما أشرت دراسات مكتملة في الموضوع، الكفاءات المطلوبة: أثر القيم الإدارية، الرضا الوظيفي، تطوير الأداء.

الإدارة بالقيم وعلاقتها بالأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة - صنعاء

https://www.academia.edu/127466795/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9_%D8%A8%D8%A7%D9%82%D9%8A%D9%85_%D9%88%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D9%87%D8%A7_%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1_%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A_%D9%81%D9%8A_%D9%85%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%B3_%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D9%8A_%D8%A8%D8%A3%D9%85%D8%A7%D9%86%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D8%B5%D9%85%D8%A9_%D8%B5%D9%86%D8%B9%D8%A7%D8%A1_Managem
ent by values and its relationship with job performance in public education schools in the capital city Sanaa



عرض طبيعة البيانات ومصادر جمعها

- اعتمدت هذه الدراسة على بيانات أولية وأخرى ثانوية، وذلك لتحقيق فهم شامل للعلاقة بين تطبيق الإدارة بالقيم ومستوى الأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة- صنعاء.
 - تم جمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبانة التي تم إعدادها وتصميمها لتتضمن محاور يمكن من خلالها قياس مفاهيم الإدارة بالقيم مثل: (المشاركة، العدالة، القيم الشخصية)، ومحاور أخرى تقيس الأداء الوظيفي للكوادر التعليمية والإدارية في المدارس الحكومية.
 - تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من (مدراء واختصاصيين، إداريين ومعلمين) عددهم 374 موظف وموظفة في مدارس التعليم العام داخل أمانة العاصمة.
 - تمتعت الأداة بصدق وثبات كبير، حيث تم التأكد من صدق الأداة وثباتها من خلال مجموعة من الإجراءات الإحصائية والمعايير المنهجية المعتمدة.
 - تم اختبار الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبيان على 16 خبيراً من أصحاب التخصص، صدق الاتساق الداخلي تم اختباره عن طريق تجريب الأداة على 40 معلم ومعلمة من خارج العينة، وحساب صدق الاتساق باستخدام معامل الارتباط بيرسون، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
 - أما البيانات الثانوية، فقد استندت الدراسة في جمعها إلى مراجعة مجموعة من المصادر الرسمية والأدبيات السابقة ذات الصلة شملت:
 - وثائق التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية
 - التقارير السنوية والإدارية الخاصة بأداء المدارس الحكومية في أمانة العاصمة.
 - الدراسات والأبحاث السابقة التي تناولت موضوعي الإدارة بالإدارة بالقيم والأداء الوظيفي، سواء على الصعيد المحلي أو الإقليمي، أو الدولي.
 - الأدلة التنظيمية والإرشادية المتعلقة بالإدارة المدرسية والموارد البشرية في قطاع التعليم العام.
- وقد أسهم الجمع بين البيانات الأولية والثانوية في تقديم تصوّر متكامل لطبيعة العلاقة المدروسة، وساعد في تدعيم تحليل ورفع موثوقية النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.
- وفيما يلي عرض لهذا الجزء من الدراسة...





عرض لأداة الدراسة (الاستبانة) وإجراءات اختبار الصدق والثبات والمعالجات الإحصائية



3-3-أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة رئيسة للبحث الميداني، وتكونت من محورين ولكل محور ثلاثة مجالات: محور: الإدارة بالقيم: العدالة (8) المشاركة (7) القيم الشخصية (7): محور: الأداء الوظيفي: جودة العمل (7)، العمل الجماعي (6)، الإبداع (6).

3-3-1-صدق الأداة:

أ- الصدق الظاهري: يعرض الأداة في صورتها الأولية على عدد (16) خبيراً من أصحاب تخصص الإدارة، والإدارة والتخطيط التربوي، علم النفس، أصول التربية واللغة العربية في جامعة صنعاء وجامعات عمران وذمار وإب.
ب- صدق الاتساق الداخلي: تم تجريب الأداة على (40) معلماً ومعلمة: من خارج العينة، وتم حساب صدق الاتساق الداخلي لمجالات محوري الاستبانة وذلك عن طريق معامل الارتباط، وكانت النتيجة كما يلي (الجدول (2):

جدول (2) معامل الارتباط بين درجة كل مجال من المجالات والمحاور التابعة له

مجالات الإدارة بالقيم	معامل الارتباط	الدلالة	مجالات الأداء الوظيفي	معامل الارتباط	الدلالة
العدالة	0.91**	0.000	جودة العمل	0.91**	0.000
المشاركة	0.93**	0.000	العمل الجماعي	0.88**	0.000
القيم الشخصية	0.90**	0.000	الإبداع	0.92**	0.000

تشير النتائج في جدول (2) إلى وجود علاقات قوية وإيجابية بين مجالات الإدارة بالقيم والأداء الوظيفي، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين 0.88 و 0.93؛ وتظهر مجال "المشاركة" معامل 0.93، مما يعني أن هناك علاقة قوية ودالة إحصائية تعزز من فعالية العمل الجماعي. كما أن معامل ارتباط مجال "العدالة" 0.91 مع دالة قوية، وجميعها تؤكد صدق الأداة لقياس ما طورت لأجله.

3-3-2-ثبات الأداة: تتأكد من ثبات مجالات الاستبانة تم استخراج معاملات الثبات ألفا - كرونباخ: بتحليل إجابات العينة الاستطلاعية (40) مفردة، وكانت النتائج كما يلي (الجدول (3)).

جدول (3) نتائج تحليل معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ ألفا / cronbach alpha

محور الإدارة بالقيم ومجالات	معامل ألفا كرونباخ	محور الأداء الوظيفي ومجالاته	معامل ألفا كرونباخ
مجال: العدالة	0.91	مجال: جودة العمل	0.91
مجال: المشاركة	0.90	مجال: العمل الجماعي	0.89
مجال: القيم الشخصية	0.89	مجال: الإبداع	0.90
محور الإدارة بالقيم	0.95	محور الأداء الوظيفي	0.94
الثبات الكلي للأداة		0.94	

يلاحظ من القيم المبنية في جدول (3)، أن جميع القيم جاءت مرتفعة ودالة في جميع المجالات: إذ إن ثبات المجالات يتراوح بين (0.89) و (0.95)؛ وهذا يوضح مناسبة ودقة الأداة. وبعد أن تم استعراض الصدق والثبات للاستبانة، تبين أنها مناسبة لقياس ما طورت لأجله، وعليه تُعتمدُ النتائج المترتبة على الأداة.

4-3-الوزن المعياري للإجابات:

لتحليل إجابات العينة اعتمدت الباحثة على مقياس ليكرت الخماسي؛ إذ أعطت كل عبارة من عباراتها درجة واحدة من بين درجاتها الخمس (مرتفعة جداً، مرتفعة، متوسطة، منخفضة ومنخفضة جداً) وتمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد احتُيب المقياس عن طريق استخدام المعادلة الآتية: طول الفئة = القيمة العليا للبدل - القيمة الدنيا للبدل / عدد المستويات. $\frac{1-5}{5} = \frac{4}{5} = 0.8$ الفئة طول، واعتُيد المقياس المبين في الجدول (4)

جدول (4) مديات المتوسطات والتفريعات المقابلة لكل منها

قيم البيانات عند الإدخال	مديات المتوسطات الحسابية	التفريعات النقطية
1	1.00 - 1.80	منخفضة جداً
2	1.81 - 2.60	منخفضة
3	2.61 - 3.40	متوسطة
4	3.41 - 4.20	مرتفعة
5	4.20 - 5.00	مرتفعة جداً

5-3-المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي (SPSS) وتمت معالجات تحليل البيانات باستخدام الآتي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
- اختباري (T-test) لمتغير النوع، وتحليل التباين الأحادي (One way Anova) لمتغيري (المؤهل، سنوات الخبرة).
- اختبار شيفيه للفروق المتعددة بين المتوسطات الحسابية لمعرفة العلاقة بين مجالات كل محور.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيري الدراسة.
- اختبار ألفا - كرونباخ والصدق الداخلي لمعرفة ثبات الاستبانة





عرض المحاور الرئيسية في الاستبانة

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة على عبارات مجال المشاركة.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الممارسة
9	تدعم الإدارة التعاون والمشاركة.	3.82	1.08	1	مرتفعة
12	تسمح بتشارك وتبادل المعلومات بين الموظفين.	3.73	1.05	2	مرتفعة
13	تشجع الأفكار الإبداعية.	3.72	1.13	3	مرتفعة
11	تشجع المشاركة في التخطيط للبرامج والدورات التدريبية.	3.54	1.15	4	مرتفعة
10	تتاح فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات لجميع الموظفين في المدرسة.	3.34	1.17	5	متوسطة
14	يمكن مناقشة القرارات الصادرة من الإدارة.	3.34	1.25	6	متوسطة
15	تنظم الزيارات الاجتماعية بين موظفي المدرسة.	3.20	1.29	7	متوسطة
	المتوسط الكلي للمجال	3.53	0.92		مرتفعة

يظهر من الجدول (7) أن درجة ممارسة قيمة المشاركة (مرتفعة)، بمتوسط كلي (3.53) وانحراف (0.92). أما العبارات فأظهرت درجة ممارسة مرتفعة باستثناء العبارات (10، 14، 15). العبارة التاسعة (تدعم الإدارة التعاون والمشاركة) سجلت المرتبة الأولى بمتوسط (3.82)، بينما حازت العبارة (15): المرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط (3.20).

1-3-4- مجال العدالة:

حُسمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة عبارات مجال العدالة بمدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء كما هو موضح في جدول (8).

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة على عبارات مجال العدالة.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الممارسة
1	تُطبق القرارات الإدارية على جميع الموظفين دون استثناء.	3.59	1.11	1	مرتفعة
2	تُبنى القرارات الإدارية الصادرة دون التحيز إلى أحد.	3.56	1.09	2	مرتفعة
5	تقدم حلول منصفة وعادلة بين الموظفين عند وقوع خلاف.	3.47	1.07	3	مرتفعة
3	تناسب العقوبات الإدارية مع نوع المخالفة.	3.43	1.09	4	مرتفعة
4	توزع المهام بين موظفي المدرسة بعدالة.	3.33	1.25	5	متوسطة
8	يجري تبني معايير واضحة في تقييم الموظفين.	3.15	1.23	6	متوسطة
6	توفر فرص متساوية لترقية الموظفين.	2.79	1.33	7	متوسطة
7	تناسب الجوائز المادية مع ساعات العمل الإضافي.	2.55	1.43	8	منخفضة
	المتوسط الكلي للمجال	3.24	.94		متوسطة

تضمنت الاستبانة محورين رئيسيين:

- محور الإدارة بالقيم، اشتمل على 3 مجالات:
- مجال القيم الشخصية، تضمن 7 عبارات
- مجال المشاركة، تضمن 7 عبارات
- مجال العدالة، تضمن 8 عبارات

1-1-4- مجال القيم الشخصية:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة عبارات الإدارة بالقيم بمدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء في مجال القيم الشخصية، وكما يبينها الجدول (6).

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة على عبارات مجال القيم الشخصية.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الممارسة
17	يُعمد الاحترام بين الموظفين في المدرسة.	4.16	0.90	1	مرتفعة
18	يجري الاهتمام بالمظهر اللائق للموظفين بما يتوافق مع ديننا الإسلامي.	4.16	0.92	2	مرتفعة
19	يجري تحمل المسؤولية عند الخطأ.	3.97	.98	3	مرتفعة
16	يوفر جو من الأمان داخل المدرسة.	3.81	1.24	4	مرتفعة
20	تُصحح السلوكيات الخاطئة.	3.80	1.07	5	مرتفعة
21	تُقَبَّلُ النصائح من الآخرين.	3.75	1.13	6	مرتفعة
22	تُراعى قدرات الموظفين عند توزيع المهام.	3.52	1.17	7	مرتفعة
	الدرجة الكلية	3.88	0.82		مرتفعة



تابع عرض المحاور في الاستبانة

يلاحظ من الجدول (10) أن مجال العمل الجماعي جاء مرتفعاً؛ بمتوسط كلي (3.85) بانحراف (0.80)، وجميع عبارات المجال مرتفعة؛ إذ حصلت العبارة (35) (يُعدّ العمل الجماعي أساس نجاح المدرسة) على الرتبة الأولى بمتوسط (4.12)؛ بمستوى أداء مرتفع، والعبارة (30) على الرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط (3.62) بمستوى أداء مرتفع.

2-2-4- مجال جودة العمل:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة على عبارات مجال جودة العمل

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	مستوى الأداء
23	تُنجز الأعمال بدقة في المدرسة.	3.88	0.95	1	مرتفع
25	يُستغل الوقت المتاح في إنجاز الأعمال.	3.81	0.95	2	مرتفع
24	تُحدد الأولويات في العمل بحسب أهميتها.	3.74	1.00	3	مرتفع
28	يُقدم بالأعمال بكفاءة وفاعلية.	3.72	0.89	4	مرتفع
26	يُنجز العمل بسرعة.	3.63	0.98	5	مرتفع
29	يُطور العمل في المدرسة بشكل فعال.	3.63	1.05	6	مرتفع
27	يجري تعلم طرق عمل حديثة تزيد من فاعلية العمل.	3.54	1.11	7	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.71	0.80		مرتفع

يلاحظ من الجدول (11) أن مستوى جودة العمل في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء جاء مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (3.71) بانحراف معياري (0.80)، وجاءت جميع عبارات المجال مرتفعة؛ إذ حصلت العبارة الثالثة والعشرون (تُنجز الأعمال بدقة في المدرسة) على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88) وانحراف معياري (0.95) بمستوى أداء مرتفع، وحصلت العبارة السابعة والعشرون (يجري تعلم طرق عمل حديثة تزيد من فاعلية العمل) على الرتبة السابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (3.54) وانحراف معياري (1.11) بمستوى أداء مرتفع كذلك.

3-2-4- مجال الإبداع:

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة على عبارات مجال الإبداع.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	مستوى الأداء
38	تُحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذها.	3.61	1.02	1	مرتفع
40	تقدم أفكار جديدة تسهم في تطوير المدرسة والعملية التعليمية.	3.59	1.12	2	مرتفع
39	لُستغل الموارد المتاحة لإنجاز الأعمال.	3.55	1.07	3	مرتفع
37	يُستفاد من الاقتراحات البناءة.	3.54	1.07	4	مرتفع
36	تُنجز الأعمال بأساليب مبتكرة.	3.52	1.09	5	مرتفع
41	تُمنح الحق المناسبة للمبدعين في المدرسة.	2.71	1.41	6	متوسط
	المتوسط الكلي	3.42	0.93		مرتفع

يلاحظ من الجدول (12) أن مستوى الإبداع في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء جاء مرتفعاً؛ إذ بلغ المتوسط الكلي للمجال (3.42) بانحراف (0.93)، وجاءت جميع عبارات المجال مرتفعة عدا العبارة (41)، فجاءت بمستوى متوسط، وحصلت العبارة (38) (تُحدد تفاصيل العمل قبل البدء في تنفيذها) على الرتبة الأولى بمتوسط (3.61) وانحراف (1.02) بمستوى أداء مرتفع، وحصلت العبارة (41) (تُمنح الحوافز المناسبة للمبدعين في المدرسة) على الرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط (2.71) وانحراف (1.41) بمستوى أداء (متوسط).

جميع الموظفين دون استثناء) على الرتبة الأولى بمتوسط (3.59) وانحراف (1.11) بدرجة مرتفعة، وجاءت أخيراً العبارة (تناسب الحوافز المادية مع ساعات العمل الإضافي) بمتوسط (2.55) ورتبة منخفضة.

2-4- نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: "ما مستوى الأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء من وجهة نظر أفراد العينة؟"

ولإجابة عن السؤال الثاني خُبيئت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة مستوى الأداء الوظيفي بشكل عام، ولكل مجال من مجالاته بشكل خاص، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لإجابات العينة على مجالات الأداء الوظيفي

رقم المجال	مجال الأداء الوظيفي	العينة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	مستوى الأداء
2	العمل الجماعي	374	3.85	0.80	1	مرتفع
1	جودة العمل	374	3.71	0.80	2	مرتفع
3	الإبداع	374	3.42	0.93	3	مرتفع
	مجالات الأداء الوظيفي ككل	374	3.66	0.76	-	مرتفع

يتبين من الجدول (9) أن مستوى الأداء الوظيفي في مدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء مرتفعاً، بمتوسط حسابي كلي (3.66) وانحراف معياري (0.76). كما أن جميع مجالات الأداء الوظيفي كانت مرتفعة، حيث جاء مجال العمل الجماعي في المرتبة الأولى بمتوسط (3.85) وانحراف (0.80)، تلاه مجال جودة العمل بمتوسط (3.71) وانحراف (0.80)، وأخيراً مجال الإبداع بمتوسط (3.42) وانحراف (0.93).

وربما يُعزى ارتفاع الأداء إلى امتلاك بعض موظفي المدارس مهارات تساعد على الأداء بكفاءة رغم التحديات، كما أن العمل الجماعي يسهل إنجاز المهام؛ ومع ذلك، قد يكون هناك اختلال في الموضوعية عند تقييم الأفراد لأدائهم، كما أن حصول مجال الإبداع على المرتبة الثالثة يعكس نقص التشجيع على الابتكار والموارد المادية والبشرية، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية التي تميل إلى الأداء التقليدي مما يحد من الإبداع. واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كفي من (سحلول، 2022، والجراح، 2023).

ولمعرفة درجة مستوى الأداء الوظيفي على مستوى كل عبارة ضمن كل مجال، خُبيئت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة من وجهة نظر أفراد العينة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

1-2-4- مجال العمل الجماعي:

خُبيئت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة ممارسة عبارات الأداء الوظيفي بمدارس التعليم العام الحكومي بأمانة العاصمة صنعاء في مجال العمل الجماعي كما هو موضح في جدول (10).

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة مستوى عبارات مجال العمل الجماعي.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف	الرتبة	مستوى الأداء
35	يُعدّ العمل الجماعي أساس نجاح المدرسة.	4.12	0.94	1	مرتفع
32	يُستفاد من آراء وخبرات الآخرين.	3.94	0.94	2	مرتفع
33	لُربيع الثقة بين زملاء العمل.	3.85	0.90	3	مرتفع
34	لُحل مشكلات العمل بالتعاون مع الزملاء.	3.78	0.97	4	مرتفع
31	لُتُشرفق الفرق، بين الزملاء.	3.78	1.00	5	مرتفع
30	تُجرى مناقشة شريفة بين زملاء العمل.	3.62	1.15	6	مرتفع
	المتوسط الكلي	3.85	0.80		مرتفع

- ومحور الأداء الوظيفي، تضمن أيضاً 3 مجالات:

- العمل الجماعي، تضمن 6 عبارات
- جودة العمل، 7 عبارات
- أما مجال الإبداع، شمل 6 عبارات



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

