

שאלון אקלים ארגוני

זועבי מחמוד, 1992

הקשר בין מנהיגות המנהל של בית הספר
לבין הרגשתם של המורים ו תפקודם בכיתה
במערכת החינוך הערבית בישראל

מאת : מחמוד זועבי
בהדרכת : ד"רציפורה שכטמן
ד"ר מיכאל כץ

עבודת גמר המוגשת כמילוי חלק מהדרישות
לקבלת התואר מוסמך

אינוברסיטת חיפה
בית הספר לחינוך
החוג לחינוך

ינואר 1992

כלי המחקר

כלי המחקר הם שאלונים סגורים, הארבעה הראשונים מיועדים והשאלון החמישי מיועד לתלמיד.

1. שאלון האקלים האירגוני – מינהלי של בית הספר (זק והורוביץ, 1980 נספח מס' 1)

שאלון זה כולל פריטים שמתייחסים לאינטראקציה שבין המורה לבין החברתית אירגונית בבית הספר, והוא ממוזע למורים. השאלון כולל פריטים אשר בנויים לפי סולם ליקרט. המורה מתבקש לענות על הפריט על בחירתו ברצף שנע מדרגה "1" עד מדרגה "5", כאשר מספר 1 מצביע על הסכמה נמוכה ועל אקלים אירגוני "סגור" בעוד שמספר 5 מצביע על גבוהה של הסכמה ומציין אקלים אירגוני- מנהלי "פתוח". פריטי השאלון כוללים שמונה גורמי האקלים האירגוני של בית הספר ש עליהם זק והורוביץ (1980). והם:

principal's leadership	מנהיגות המנהל	א.
supervisor's roles	תפקיד המפקח	ב.
school services	שירותי בית הספר	ג.
innovative adaptation	הסתגלות לחידושים	ד.
teacher's relationship	יחסים אישיים בין המורים	ה.
teaching load	עומס בהוראה	ו.
autonomy	אוטונומיה	ז.
prestige	יוקרה	ח.

שאלון זה קיבל דרגה גבוהה של מהימנות כללית – ($a = .93$).

מהימנות גורמי האקלים האירגוני

(a = .88)	1. מנהיגות המנהל
(a = .83)	2. יחסים אישיים
(a = .65)	3. עומס בעבודה
(a = .69)	4. אוטונומיה
(a = .67)	5. יוקרה
(a = .74)	6. תפקיד המפקח
(a = .58)	7. שירותי בית ספר
(a = .64)	8. הסתגלות לחודשים

מתוך מימדי האקלים האיגוני, שהוזכרו לעיל, בחרנו במחקר הנוכחי במימד מנהיגות המנהל כמשתנה בלתי חלוי.

2. **שאלון על הדימוי העצמי (הוקרה עצמית)** (יגיל, 1985 : ראה נספח מס' 2) שאלון זה בודק את מידת ההוקרה העצמית והמודעות העצמית של הפרט. הפריטים המופיעים בשאלון מתייחסים לתוכנות שונות שקשורות בדימוי העצמי. השאלון כולל 19 פריטים. המורה מתבקש לציין באיזו מידה כל פריט משקף את ההתנהגות ואת הרגשתו במצבים שונים, וזה על – ידי ציון הדרגה מול הפריט, מדרגה "1" עד דרגה "5", כאשר דרגה "1" מציינת שהפריט כלל לא משקף אותו, בעוד שדרגה "5" מציינת שהפריט משקף אותו מאוד. ציון נמוך מצביע על דימוי עצמי נמוך. בעוד שציון גבוה מצביע על דימוי עצמי גבוה.

שאלון זה קיבל, גם כן, דרגה גבוהה של מהימנות – ($a = .76$).

3. **שאלון על היחסים הבינאישיים של המורה** ("הרגשתי בצוות בית הספר" : שכטמן, ראה נספח מס' 3)
שאלון זה בודק את הרגשתו של המורה בחברת צוות בית הספר, הוא בודק את האינטראקציה בין המורה לחבריו ואת מידת הפתיחות והדמוקרטיזציה בין צוות המורים.
השאלון כולל 16 פריטים, כאשר כל פריט מיוצג בשתי צורות מנוגדות. המורה מתבקש לסמן "X" קרוב לצורה הראשונה של הפריט, זאת- אומרת שהוא נוטה להסכים עם הפריט ולהתנגד לצורה השנייה של הפריט.
שאלון זה נבנה ועובד לצורך המחקר הנוכחי, כך שצורתו הסופית של השאלון נבנתה אחרי העברתו בצורה נסיונית למספר מורים.

גם שאלון "הרגשתי בצוות" קיבל דרגה גבוהה של מהימנות במחקר – ($a = .89$).

4. **שאלון על שביעות רצונו של המורה מעבודת ההוראה** (זק, 1975: ראה נספח מס' 4)
שאלון זה בא לבדוק את מידת שביעות רצונו של המורה מעבודתו בהוראה. השאלון כולל עשרה פריטים, הבנויים לפי סולם ליקרט הנע ברצף מדרגה "1" עד דרגה "5". המורה מתבקש לסמן בעיגול את הדרגה שמשקפת את מידת הסכמתו עם הפריט, כאשר דרגה "1" מציינת אי – הסכמה מוחלטת עם הפריט, בעוד שדרגה "5" מציינת הסכמה גבוהה עם הפריט. ציון נמוך מצביע על שביעות רצון נמוכה, וציון גבוה מצביע על שביעות רצון גבוהה מעבודת המורה בהוראה.

שאלון זה קיבל דרגה גבוהה מאוד של מהימנות במחקר – ($a = .92$).

5. **שאלון על תפקוד המורה בכיתה, הערכת המורה על- ידי תלמידיו** (שכטמן, ראה נספח מס' 5)
שאלון זה מיועד לתלמידים, והוא מתייחס לצורת הערכתו של התלמיד להתנהגות המורה, האם התנהגות המורה בכיתה היא דמוקרטית ופותחה, או להיפך. השאלון

כולל 20 פריטים, כאשר התלמיד מתבקש לציין באיזו מידה כל פריט משקף את התנהגותו של המורה כלפיו וכלפי שאר התלמידים בכיתה. התשובות על הפריטים נעים ברצף מדרגה "1" עד דרגה "4", כאשר "1" מציין אי הסכמה עם הפריט, בעוד שדרגה "4" מציינת הסכמה מצד התלמיד עם הפריט.

השאלון על תפקוד המורה בכיתה נבנה לצורך המחקר הנוכחי. שאלון זה עבר את כל השבלים הדרושים לבניית שאלון חדש, ובעיקר כאשר תורגם לשפה הערבית.

כמו כן, גם השאלון זה קיבל דרגה גבוהה מאוד של מהימנות במחקר – ($a = .96$).

3.6 תהליך המחקר ועיבוד הנתונים

חשוב לומר, שלמרות שכלי המחקר נועדו ביסודם לאוכלוסית המורים והתלמידים במערכת החינוך היהודית בארץ, הם נוסו בהצלחה גם במערכת החינוך הערבית במדינה, ובמיוחד במחקר הנוכחי, כך שלא היו קשיים מיוחדים בהפעלת השאלונים. כמו כן, בשטח לא היו קשיים בהבנת השאלונים, אם זה בקרב המורים או התלמידים. ההיענות על השאלונים היתה ברורה ואפילו מלאה, וזה נובע מכמה סיבות:

1. היות והמורים הערביים רכשו את השכלתם הגבוהה במוסדות להשכלה גבוהה, כמו סמינרים ואוניברסיטאות, הם היו מודעים לנושאים אלו, ובמיוחד בתקופת הכשרתם הפדגוגית והמקצועית להוראה.

2. מתן זמן מספיק לתלמידים ולמורים למילוי השאלונים.

שאלון אקלים אירגוני

המשפטים הבאים עוסקים בתחומים שונים הקשורים בעבודת החינוך .

הנך מתבקש לחוות דעתך באיזור מידה מאפיין כל משפט את העבודה ואת בית-הספר שבו אתה עובד . ליד כל משפט תמצא מספרים מ-1 עד 5 , כאשר 1 = "לא מאפיין לחלוטין" ; 5 = "מאפיין במידה רבה ביותר" .
סמן בעיגול את הספרה בקטגורייה ההולמת ביותר את מצב בית-הספר שלך .
זכור- התגובה לכל משפט הי על – פי המידה בה הוא מאפיין את עבודתך או את בית ספרך , ולא כפי שהיית רוצה שיהיה .

1. לא מאפיין לחלוטין

2. לא מאפיין

3. קשה לי להחליט

4. מאפיין

5. מאפיין במידה רבה ביותר

1. בית הספר בו אני מלמד נמצא בבנין יפה .

2. ישיבות המורים מאורגנת עפ"י סדר – יום נוקשה .

3. האוירה בקרב צוות המורים בביה"ס טובה ביותר .

4. אני מרגיש חופשי בעבודתי לפעול עפ"י התפיסה וההבנה שלי ו איני

צריך לחקות אחרים.

5. מספר השעות שמורה צריך לעבוד הוא גדול מדי .

6. בבית ספר זה יש למורים הרגשה של השתייכות והרגשה שזקוקים להם

7. המנהל קובע את מערכת השעות של המורים .

8. המנהל שלי אינו רוצה לשמוע דעה שונה מדעתו .

9. אני מרגיש שלא בנוח כאשר אני נותן ציונים גבוהים (או נמוכים) מאוד

בכיתתי.

10. המנהל עוזר למורים לפתור את בעיותהם האישיות.

11. אין למורה די זמן פנוי על מנת לקרוא ספרות מקצועית ולהתקדם במקצוע.

12. המנהל בביה"ס בו אני מלמד דוחף לחידושים.

13. במשך 12 החודשים האחרונים אימצתי שיטות הוראה חדשות בכיתתי.
14. עבודתי מעמידה בפני שפע הזדמנויות לניצול כושר ההמצאה שלי.
15. בביה"ס הזה הניירת האדמי ני סטרטיבית מהווה מטרד.
16. ישיבות המורים מוקדשות בעיקור לדו"ח של המנהל.
17. ביחד עם התלמידים אני קובע את קצב הפעילות בכיתה מבלי להתחשב יתר על המידה בגורמים שמחוץ לכיתה.
18. יש ויכוחים וסיכסוכים רבים בין המורים.
19. בעבודתי אני מרגיש חופשי לפעול על-פי יוזמתי.
20. [ישנו מתח רב מדי בעבודה שלי.
21. באופן כללי, מגלים מורי הצוות מידה רבה של מקוריות ויוזמה בהוראה.
22. המנהל מועדד את המורים לקחת חלק בעיצוב המדיניות של ביה"ס.
23. ניתן לקבל הוראות לשימוש במכשירי עזר.
24. המורים בביה"ס הזה מתחברים בקבוצות אקסלוטיביות קטנות.
25. המנהל בודק את ידיעות המורים בנושאי הלימוד השונים.
26. עומס ההוראה שמוטל עלי מגביל את הפעילות החברתית-משבחתית שלי.
27. המנהל שלי הוא אישיות חינוכית.
28. המורים בביה"ס נוטים להתבודד.
29. בעבודה כשלי קשורות הזדמנויות ליצירתיות.
30. מעמס ההוראה שמוטל עלי גדול מזה המוטל על חלק גדול מהמורים בביה"ס.
31. המנהל מטפל ביושב מחלוקות בין המורים.
32. המנהל נשאר בביה"ס לאחר שעות הלימודים על-מנת לעזור למורים לסיים עבודתם.
33. בביה"ס ישנו כל הציוד המתאים לביצוע עבודתי.
34. יש קבוצה קטנה של מורים שתמיד מתנגדת לדעת הרוב.
35. העוסק בעבודה כשלי אינו נתון לפיקוח ולהשגחת מתמידים.

36. במשך 12 החודשים האחרונים הובאו לביה"ס שיטות הוראה חדשות ע"י המורים.
37. ביוקרות של המנהל היא קונסטר וקטיבות.
38. המורים מפעילים לחץ חברתי על אלה שאינם מקבלים את דעת הרוב.
39. המנהל מפנה את הוראותיו למורים בכתב.
40. במשך השנה האחרונה אימצתי תוכנית לימודים חדשה להוראת החומר שאנכי מלמד.
41. השרת משתף פעולה עם המורים כאשר יש צורך בכך.
42. מורי הביה"ס משתפים פעולה זה עם זה על מנת להשיג מטרות מקצועיות משותפות.
43. עבודה כשלי מאפשרת לעוסק בה לפעול בהתאם להשקפותיו.
44. יש עומס בפעילות מחוץ לכיתה.
45. המנהל מעריך את עבודת המורים.
46. המנהל מנסה להשיג הטבות שונות.
47. לעיתים קרובות אני מרגיש עייף וסחוט מעבודתי.
48. המנהל מבטיח שהמורים ימלאו את כל מכסת השעות המוטלת עליהם.
49. אני מחליט מהו קצב העבודה ומה ניתן להספיק מתוך תוכנית הלימודים.
50. מנהל ביה"ס מנהל את ישיבות הצוות בצורה עניינית.
51. המנהל בודק את התפלגות הציונים שמורים נותנים בכיתות השונות.
52. האפשרות לפעול תוך חופש מלא קשורה בעבודתי.
53. המפקח שלי הוא אישיות חינוכית.
54. לעוסק בעבודה כשלי יש מעמד של יוקרה בעיני הציבור.
55. ההוראה היא מקצוע בו אדם יכול להגיע למעמד תוך זמן קצר.
56. מורים פונים למנהל בדרך-ככל אחרי קביעת ראיון עם המזכירות.
57. לעיתים רחוקות בלבד יש לי הזדמנות להפעיל שיטות הוראה שמתאימות לי באמת.
58. המפקח מגלה עניין בכל מורה.
59. עבודה מסוג זה שאני עובד בס מאפשרת הרגשת ערך עצמי.

60. המנהל משתדל להסביר את הסיבות לבקורת שלו על עבודת המורים.
61. במשך השנה האחרונה עברתי ללמד בשיטה של הוראה בקבוצות ולא הוראה יחידנית.
62. המנהל "שומר על מרחק" בינו לבין המורים.
63. המורים מקבלים מידע על חוות דעת המפקה לאחר ביקוריו.
64. המנהל דורש ממורים לצאת להשתלמויות.
65. למורה מוכשר ישנן תמיד אפשרויות קידום.
66. מורים צריכים להראות עסוקים כל הזמן, גם כשאין משהוא מיוחד לעשות.
67. נמנהל מגיע לביה"ס לפני כולם.
68. המפקח מעביר אינופרמציה חדשת כל פעם ומאפשר למורים להיות מעודכנים בחידושים בחינוך.
69. במשך השנה האחרונה השתלמתי בשיטות הוראה חדשות.
70. עבודה כשלי מקנה לעוסק בה סטטוס גבוה.
71. המנהל מדואג לניצול מלוא יכולתו של המורה בביה"ס.
72. מורים מדברים שלא לעניין בישיבות מורים.
73. במשך יום הלימודים המורים נהנים ממגע חברתי ביניהם.
74. ישנה הזדמנות כשלי להשתתפות בקביעת שיטות ותהליכים.

*פותח ע"י ד"ר א. ביה"ס לחינוך. אוניברסיטת תל-אביב, בשיתוף עם ד"ר ת. הורוביץ.