



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



رقم:

القسم : تربية بدنية

الشعبة: نشاط بدني رياضي تربوي

التخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية
البدنية و الرياضية
دراسة ميدانية بمتوسطات بلدية برج بوعريرج

إشراف الاستاذ:

سعودي الجنيدي

إعداد الطلبة :

-فوغار عبد القادر

-رعواش عزيزين

السنة الجامعية : 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

صدق الله العظيم

سورة العلق (1-5)

شكر

قال تعالى: "وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد"

صدق الله العظيم، سورة إبراهيم الآية 07

قبل كل شيء نحمد الله ونشكره سبحانه وتعالى عز وجل ونتقدم بجزيل الشكر والإمتنان إلى الأستاذ المشرف "سعودي جنيدي" الذي كان دليلنا في إنجاز هذا البحث وعلى ما بذله من جهد من أجل أن يرى هذا العمل النور.

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد ولجميع أساتذة و دكاترة معهد التربية إدارة وعمال معهد التربية البدنية .

ولا يفوتنا إلا أن نشكر زملائنا على مساعدتهم لنا أثناء إنجاز هذا البحث وعلى رأسهم الأخ والزميل يعقوبي صالح، منا لكم فائق الشكر والتقدير .

عزدين / عبد القادر

إهداء

إلى خير الخلق و أفضلهم و سيدهم، نبي الرحمة صلى الله عليه وسلم الذي جاء بأفضل نعمة
و هي الإسلام دين الحق و النور و العلم فأناز به الطريق للبشرية كافة.
أهدي ثمرة جهدي إلى الوجه الذي يشع بالحب و الحنان، إلى التي إن قدمت لها كنوز الدنيا فلن
أوفيها حقها اعترافا بجميلها إلى الربيع الدائمأمي
إلى الذي سهر الليالي لأنام هنيئا، و الذي شقي لينير لي الحياة، إلى الذي أفني عمره من اجل
أن يجعل مني رجلا.....أبي

إلى كل العائلة صغيرا وكبيرا

إلى كل الأصدقاء و الأحبة

إلى

إلى جميع أساتذة و عمال معهد التربية البدنية و الرياضية و إلى الدكتور سعودي جنيدي
إلى كل الذين كانت لهم بصمة في هذا البحث اسأل الله أن يسعدهم و يستجيب لدعائهم
و إلى كل الذي عرفني سواء من بعيد أو من قريب.

عزدين / عبد القادر

قائمة المحتويات

شكر	
إهداء	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
الملخص باللغة العربية	
الملخص باللغة الإنجليزية Abstract	
أ	مقدمة
الجانب المنهجي	
الصفحة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2-1	1-1- إشكالية الدراسة
2	1-1- فرضيات الدراسة
2	1-3 - أهمية الدراسة
3	1-4- أهداف الدراسة
4-3	1-5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
-6-5-4	1-6- الدراسات السابقة
7	

7	7-1-مميزات الدراسة
الجانب النظري	
الصفحة	الفصل الثاني: المناخ المدرسي
10	تمهيد
11	1-2-تعريف المناخ المدرسي
13-12	2-2-أهمية المناخ المدرسي
15-14	2-3-أنواع المناخ المدرسي
16	2-4-عوامل المناخ المدرسي
18-17	2-5-النظريات المفسرة للمناخ المدرسي
24-19	2-6-أبعاد المناخ المدرسي
26	خلاصة
الصفحة	الفصل الثالث:الأداء الوظيفي
28	تمهيد
30-29	1-3-تعريف الأداء الوظيفي
32-31	2-3-أهم عناصر الأداء الوظيفي
33	3-3-أهمية الأداء الوظيفي
34	3-4-خصائص الأداء الوظيفي
36-35	3-5-أساليب تحسين الأداء الوظيفي

37	3-6- معوقات الأداء الوظيفي
38	خلاصة
الجانب التطبيقي	
	الفصل الرابع: منهجية الدراسة
40	4-1- الدراسة الإستطلاعية
40	4-2- منهج الدراسة
40	4-3- متغيرات الدراسة
41	4-4- مجتمع وعينة الدراسة
41	4-5- أساليب جمع البيانات (أدوات جمع البيانات)
42	4-6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
43-45	4-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية
46	4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية
	خلاصة
الصفحة	الفصل الخامس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج
47-73	5-1- عرض النتائج
47-73	5-2- تحليل النتائج
74-77	5-3- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات
الصفحة	الفصل السادس :الإستنتاجات والإقتراحات

80	6-1-الإستنتاج العام	
81-80	6-2-الإقتراحات والفرضيات المستقبلية	
-قائمة المصادر والمراجع		
-قائمة الملاحق		
قائمة الجداول		
الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
43	1	يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون لفقرات المحور الاول والدرجة الكلية له
44	2	يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون لفقرات المحور الثاني والدرجة الكلية له
45	3	يوضح قيم معامل الارتباط بيرسون لفقرات المحور الثالث والدرجة الكلية له
46	4	يمثل ثبات وصدق أداة الاستبيان من خلال معامل الفا كرونباخ
47	5	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إذا ما كان المدير يشركهم في تخطيط التوقيت الأسبوعي الخاص بهم
48	6	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الإجتماعات
50	7	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول تزويدهم بالقرارات التي توضح سير عملهم من طرف المدير
51	8	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول العلاقة بين المدير والأستاذ
52	9	حول مدى ثقة المدير بقدراتي المختلفة

53	10	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إذا ما كانت الإدارة المدرسية توفر أحسن الظروف لضمان سير عملي
54	11	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إذا ما كان المدير يقوم بالثناء على مجهوداتي ونتائج المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي

56	12	يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول تأثير شخصيتهم في سلوكيات وتصرفات تلاميذهم.
57	13	يمثل النسب المئوية لإجابات حول تحكم التلاميذ في انفعالاتهم عند إعطاء أوامر وتوجيهات لهم
58	14	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كان باستطاعة التلاميذ تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلف به
59	15	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كان تشجيع التلاميذ يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم
61	16	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كان يشعر التلاميذ بالتقدير والإحترام من خلال معاملتك لهم
63	17	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كان يعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج امام زملائهم
64	18	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كان يقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية
65	19	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كانت مؤسستك تملك ملاعب كافية لممارسة جميع الأنشطة الرياضية المدرجة

66	20	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كانت الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لك بممارسة جميع الأنشطة
68	21	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كنت تملك مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي
69	22	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كانت مؤسستك تملك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية
70	23	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كانت أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الامن والسلامة
72	24	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كانت مؤسستك تتوفر على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث وأخرى للذكور
73	25	يمثل النسب المئوية لإجابات حول إن كانت الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية
74	26	يمثل نتائج المحور الاول
76	27	يمثل نتائج المحور الثاني
77	28	يمثل نتائج المحور الثالث

قائمة الأشكال:

16	1	أنواع المناخ المدرسي
17	2	يوضح نظرية المدخلات والمخرجات
18	3	يوضح عناصر النظرية الاجتماعية

32	4	يوضح المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل
47	5	يمثل نتائج السؤال رقم 01
49	6	يمثل نتائج السؤال رقم 02
50	7	يمثل نتائج السؤال رقم 03
51	8	يمثل نتائج السؤال رقم 04
52	9	يمثل نتائج السؤال رقم 05
53	10	يمثل نتائج السؤال رقم 06
55	11	يمثل نتائج السؤال رقم 07
56	12	يمثل نتائج السؤال رقم 08
57	13	يمثل نتائج السؤال رقم 09
58	14	يمثل نتائج السؤال رقم 10
60	15	يمثل نتائج السؤال رقم 11
62	16	يمثل نتائج السؤال رقم 12
63	17	يمثل نتائج السؤال رقم 13
64	18	يمثل نتائج السؤال رقم 14
65	19	يمثل نتائج السؤال رقم 15
67	20	يمثل نتائج السؤال رقم 16
68	21	يمثل نتائج السؤال رقم 17

69	22	يمثل نتائج السؤال رقم 18
71	23	يمثل نتائج السؤال رقم 19
72	24	يمثل نتائج السؤال رقم 20
73	25	يمثل نتائج السؤال رقم 21

الملخص باللغة العربية

عنوان الدراسة: المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

*دراسة ميدانية بمتوسطات بلدية برج بوعريرج.

أهداف الدراسة :

- تقديم إطار وفكري متكامل حول مفهوم المناخ المدرسي والأداء الوظيفي.
- التعرف على طبيعة المناخ المدرسي السائد في مراحل التعليم المتوسط.
- معرفة الأثر الذي يتركه المناخ المدرسي على الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .
- إبراز دور المناخ المدرسي في أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية .

منهج الدراسة: اتبعنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي.

مجتمع وعينة الدراسة: يقدر حجم العينة الخاصة بالأساتذة ب 100أستاذ من 50 متوسطة بلدية برج بوعريرج.

أساليب جمع البيانات:كوسيلة لجمع البيانات استخدمنا الاستبيان

نتائج الدراسة :

- ليكون مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية إيجابيا يستلزم أن يكون أسلوب الإدارة تشاوري والعلاقة مبنية على الود والإحترام المتبادل داخل المؤسسات التربوية لما له تأثير في النتائج المتحصل عليها لدى التلاميذ في جميع المستويات.
- لكي تكون الرغبة والدافعية لدى التلاميذ يجب أن تتوفر لدى المعلم بعض الخصائص كأن يكون عادل وموضوعي وذو كفاءة عالية ويساند تلاميذه في أعمالهم.
- معظم المؤسسات التربوية لا تملك مرافق وملاعب رياضية وهناك نقص في الوسائل التعليمية ونقص

الأغلفة المالية المخصصة للمادة وهذا ما يعيق الأساتذة على أداء مهامهم على أحسن صورة.

الملخص باللغة الإنجليزية :

- 1) **Title of the study** The scholar cliamate and it's relationship with the professional performace within the teachers of sport and the physical eduation
- 2) **Objectives of the study ;**
 - presenting a globa theoritical and intellectual framework about the meaning of the scholar climate and the professional performance
 - Identifying the quality of the scholar cliamate prevailing in the different levels of the middle schools
 - Identifying the impact caused by the school climate on the professional performance of the teachers of sport and the physical eduation
 - Revealing the role of the school climate on the performance of the teachers of sport and the physical eduation
- 3) **Study approach**

In our study we have followed this functional strategy
- 4) **Comunity and saples of the study**

The sample group contains 100 teachers from 50 middle schools from Bordj bou arreridj
- 5) **Methods of data collecting** AS a ean of collecting data , we have used yhe method of a survey
- 6) **Results of the study**
 - 1- In oder to make level of the professional performance of the teachers of sport and the physical eduation positive,there must be a co-operative administration based on mutual respect within the educative institution for the direct consequences it has on the pupil's results in all the different levels
 - 2- In order to urge and motivate pupils ,the teacher must have some special skills,He must be fair , objective,highly qualified and mainly helpful to students in their tasks
 - 3- The majority of educative institutions don't have sport's stdiums and equipements, There is a lack in educative means and funds ;This could help more the teachers to fulfill their tasksin a better way

المقدمة

مقدمة:

إن فعالية العملية التعليمية التعلمية في أداء أدوارها تتوقف على نجاح كافة المؤسسات التعليمية في النهوض بمستوى تلاميذها علميا وتربويا، وتعتبر المدرسة قطب من أقطابها التعليمية إذ ينمي فيها التلاميذ معارفهم وكفاءاتهم بالإضافة إلا أنها مؤسسة اجتماعية حيث يتعامل فيها التلميذ اجتماعيا مع مدرسته وزملائه ومع الإدارة المدرسية ككل ولها بالغ الأثر في تغيير سلوكهم وتنشئتهم واكتسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون اليه وعلى ضوء أهمية دورها في تطوير وتقدم المجتمع فإن من الأهمية الاهتمام بالأساتذة العاملين فيها، كقدرة الإدارة على إشباع حاجاتهم ورغباتهم والإعتراف بالفروق الفردية، وعدم التفرقة بينهم والاعتراف بقيمتهم وتمكينهم من استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم وبين الإدارة المدرسية وذلك سعيا لمزيد من المشاركة والتعاون والثقة المتبادلة القائمة على الصدق والصراحة والمودة مما يؤدي الى القضاء على الصراع والنزاع بين الأساتذة ورفع روحهم المعنوية نتيجة شعورهم بالأمن والأمان السائد ومن ثم إيجاد مناخ مدرسي يتسم بالروابط والعلاقات الإنسانية الجيدة والاتصالات النشطة فيما بين الأساتذة وبينهم وبين الإدارة، كما توجد قوى إيجابية توجد قوى سلبية تؤثر في مناخ العمل المدرسي كالتقليل من شأن الأساتذة وعدم استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم وسوء التفاهم فيما بينهم، فلهذا أي مؤسسة لن تستطيع تحقيق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والإرتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه ماديا ومعنويا وخلق جو من العلاقات الإنسانية الفعالة التي تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. ولأهمية هذا الأمر ارتأينا تسليط الضوء على علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية بالمتوسط حيث شملت دراستنا على جانبين نظري وتطبيقي .

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

تعد المدرسة إحدى مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تتكون فيها شخصية الطفل وترقى إمكاناته وتطورها، وذلك من خلال تزويده بالمعارف والحقائق العلمية واكتسابه العادات الحميدة والقيم الحسنة كما أن دورها لا يقتصر على هذا الجانب فحسب بل تعمل على النهوض بمستوى التعليم والرفع من مردوده وهذا بفضل تفاعل وتعاون أعضاء هيئة التدريس وطاقتها التربوي الذين يشكلون أحد أقطاب المناخ المدرسي، والذي يشكل بدوره مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية التي يعمل الأساتذة ضمنها، والتي قد يؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وأدائهم. (بلفاسمي، 2015، ص5)

فمناخ المؤسسات التربوية يختلف من مؤسسة إلى أخرى في نظامها وتسييرها التعليمي فهناك بعض المدارس تتمتع بمناخ يتسم بالحيوية والطاقة الموجهة نحو تحقيق أهدافها ويعمل أعضائها كفريق واحد وبروح معنوية عالية كما تتوفر فيها الظروف المناسبة لعملية التعليم والتعلم. (حاجي، 2002، ص127)

في حين نجد بعض المؤسسات تتمتع بمناخ لا تنمو فيه العلاقات الاجتماعية الطيبة بين العاملين وكذا فقدان المدير صفة القائد والنموذج بسبب اهتمامه بالشكليات والروتين، كما أنه يهمل مسألة إشباع حاجات العاملين ويسودها الفوضى وعدم المبالاة بسبب فقدانها القائد الجيد، مما قد يؤثر على أدائهم الوظيفي وسير عملهم. (الحريري، 2001، ص75)

بالرغم من أهمية المؤسسات التربوية على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها فإنها تواجه العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها وموظفيها ضرورة التفكير في توفير مناخ مدرسي ملائم لدفع عجلة العملية التعليمية لتكون على درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وهذا لا يتحقق إلا بتوافر الجهود إذ أن غياب هذا المناخ قد يحول دون تمكين الموظفين وأعضاء هيئة التدريس ومن بينهم أساتذة التربية البدنية من إظهار ما لديهم من قدرات وكفاءات واستغلالها الأمثل مما قد ينعكس سلباً على أدائهم. (هيجان، 1999، ص1)

ويعد الأداء الوظيفي أهم عنصر لدى الأستاذ في أداء واجبه التربوي سواء التعليمي أو السلوكي أو واجباته الوظيفية ومسؤوليته المجتمعية اتجاه تلاميذه والمؤسسة التي يعمل بها، حيث يعتبر الأداء هو الأثر القوي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام التي يحققها.

ولكي تتمكن المنظمة من تحسين أدائها الوظيفي فلا بد من وجود بعض العوامل التي تساعد على تحقيق ذلك منها وجود المناخ المناسب داخل المنظمة وأن جوهر الأمر يستوجب الاهتمام بالمناخ والإرتقاء به وجعله يتماشى مع أهداف المنظمة وأهداف الفرد على حد سواء حتى يكون المناخ محفزا للفرد ومستكشفا لطاقت وإبداعات الكوادر البشرية. (محمودي، 2015، ص4)

وعليه فإن تحقيق درجة عالية من النوعية والفعالية ، ورفع مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة يتوقف إلى حد كبير على توفير مناخ مدرسي مناسب ترتفع فيه درجة الإلتزام والقدوة في العمل. (محمد، 2007، ص6)

لذا أردنا القيام بهذه الدراسة التي تتمحور حول علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية وفي ضوء ما تم تطرق إليه يمكن طرح التساؤل التالي :

-هل توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
وتتفرع عنه التساؤلات التالية:

-هل توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟

-هل توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

-هل توجد علاقة بين المنشآت الرياضية (الهياكل) والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟

2-فرضيات الدراسة:

1-الفرضية العامة:

توجد علاقة بين المناخ المدرسي والاداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

2-الفرضيات الجزئية :

-توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

-توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والاداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

-توجد علاقة بين المنشآت الرياضية (الهياكل) والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

3-أهمية الدراسة:

- تتضح أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء على قيمة المناخ المدرسي في العملية التعليمية باعتباره

أحد الركائز الأساسية في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

- كما تتجلى أهمية الدراسة من خلال معرفة العلاقة بين المناخ المدرسي ومستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .
- الوقوف على أهم المحطات التي تقدمها المدرسة لتوفير مناخ مدرسي ملائم ولتحقيق أداء وظيفي جيد.
- معرفة المناخ السائد داخل المؤسسة التربوية الذي له أثر على مستوى أداء اساتذة التربية البدنية والرياضية .
- تحديد مدى رضا الأساتذة لطبيعة المناخ المدرسي السائد في المتوسطات .

4-أهداف الدراسة:

- تقديم إطار نظري وفكري متكامل حول مفهوم المناخ المدرسي والأداء الوظيفي.
- التعرف على طبيعة المناخ المدرسي السائد في مراحل التعليم المتوسط.
- معرفة الأثر الذي يتركه المناخ المدرسي على الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .
- إبراز دور المناخ المدرسي في أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية .

5-تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1-المناخ المدرسي:

اصطلاحاً:الجو الذي يخلق في مجال العمل نتيجة لأسلوب الإدارة السائد،والطريقة التي يتعامل بها

المديرون والموظفون معا داخل المنظمة.(محرمة 123،1996)

-أما العيسى فقد عرفت المناخ المدرسي بأنه :مجموعة الخصائص التي تميز هذا المناخ،والمدرسة بصورة مباشرة من الأفراد العاملين فيه، وهذه الخصائص ذات تأثير واضح على دوافع هؤلاء العاملين وسلوكياتهم .(العيسى ،1416،14)

-هو كل الظروف والخصائص والمتغيرات السائدة لبيئة العمل ولها تأثير على المعلمين .(محمد العتيبي.2007)

إجراءياً: هو كافة العناصر المحيطة بالأساتذة من بيئة فيزيقية ونفسية يتأثر بها الأستاذ من إدارة مدرسية وقيادة جماعية ووسائل الاتصال والتواصل والانظمة ونظام الحوافز والرواتب التي تتبعها الإدارة المدرسية.

- يقصد به الجو التعليمي الذي يسود المدرسة التي تتضمن علاقات بين الأساتذة وزملاؤهم وبين التلاميذ والأساتذة والإدارة المدرسية والمنشآت والهياكل الرياضية داخل المؤسسة.

2-الأداء الوظيفي :

اصطلاحاً: هو مجموع الأنشطة والمهام التي يزاولها الموظف في المؤسسة والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، و أنه يعتمد على اداء الأفراد وقدراتهم وفي نفس الوقت على ما لديهم من دافعية وهذه الدافعية لا تعتمد بصفة عامة إلا بنسبة بسيطة على ظروف العمل المادية وإنما تعتمد أيضا على الظروف الإجتماعية في التفاعل مع حاجات الفرد.(هني 2005ص56).

إجرائياً: يعرف الأداء الوظيفي على أنه عبارة عن هدف أو غاية يراد الوصول إليها، كما أنه مجموعة من السلوكات الأدائية المتمثلة في الأداء التعليمي والواجبات الوظيفية والسلوكيات والمسؤولية المجتمعية التي تعبر عن قيام الموظف بمهامه التعليمية والتربوية والإجتماعية .

6-الدراسات السابقة:

أدراسات تتعلق بالمناخ المدرسي :

1-دراسة بلقاسمي منصورية (2016):مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس .جامعة مستغانم.

المناخ المدرسي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي .

-تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة المناخ المدرسي بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي .

-**مشكلة الدراسة:**هل توجد علاقة بين المناخ المدرسي ومستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي؟

-**المنهج المتبع:**المنهج الوصفي التحليلي.

-**عينة الدراسة:**(90) أستاذا من مقاطعة عشعاشة بمستغانم تم إختيارهم بطريقة عشوائية.

-**الأدوات المستخدمة:** مقياس يتعلق بالمناخ المدرسي/ومقياس يتعلق بالأداء الوظيفي.

- **النتائج المتحصل عليها:** لا توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة وعلاقته بزملائه .

*لا توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة وعلاقته بالتلاميذ.

*لا توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ وعلاقته بالإدارة .

2-دراسة صالح هندي (2011):بعنوان واقع المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في الأردن من وجهة

نظر أساتذة التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقته ببعض المتغيرات

-تهدف هذه الدراسة إلى تحديد خصائص المناخ المدرسي في المدارس الأساسية بمحافظة الزرقاء من وجهة نظر أساتذة التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات .

المنهج المتبع: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: (36) أستاذ وأستاذة و (243) تلميذ وتلميذة تم إختيارهم بطريقة عشوائية .

الأدوات المستخدمة: الاستبيان

النتائج المتوصل إليها: ان أهم الخصائص الأيجابية التي يتصف بها المناخ المدرسي للمدارس الأساسية بمحافظة الزرقاء ،من وجهة نظر الأساتذة والتلاميذ هي على الترتيب :

الخصائص المتعلقة بالعلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية والعلاقة بين التلاميذ والأساتذة والعلاقة بين الأساتذة والإدارة المدرسية أما السلبية للمناخ المدرسي فتمثلت في وجود مشكلات مدرسية كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى (+0.5) بين متوسطات تقديرات الأساتذة والتلاميذ لخصائص المناخ مدارسهم تعزى الى أثر متغير مديرية التربية التي يتبعها، وجنسها، وحجمها في حين وجدت فروق دالة إحصائية عند نفس مستوى بين متوسطات تقديرات الطلبة لخصائص مناخ مدارسهم تعزى إلى أثر مديرية التربية وجنس المدرسة وعدم وجود أثر لمتغير حجم المدرسة في هذه التقديرات.

3-دراسة محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي الرياض (2008): المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام.دراسة ميدانية على عينة من المعلمين بمركز الإشراف بالرياض.

-تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة المناخ المدرسي السائد في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين.

-مشكلة الدراسة: ما دور المناخ المدرسي السائد في أداء المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض؟وما معوقاته؟

-المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

- **عينة الدراسة:** عينة دراسة بلغت (266) معلما يمثلون نسبة 10 بالمئة من المجتمع الأصلي من المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بشمال مدينة الرياض.

- **الأدوات المستخدمة:** استخدم الاستبانة في جمع البيانات .

- النتائج المتوصل إليها:

- أن المعلمين موافقون على المناخ المدرسي السائد له دور مؤثر في جميع جوانب العملية التعليمية.
 - أكثر أبعاد العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسي تمثل في جو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يتجمعوا بصورة غير رسمية والعلاقة الطيبة المبنية على الثقة والإحترام والتقدير .
 - إن المعلمين يرون أن البيئة المدرسية مناسبة للقيام بالمهام التعليمية على وجه حسن.
 - لا توجد فروق دالة إحصائيا بين آراء أفراد الدراسة حول محاور الدراسة المختلفة تعزى إلى اختلاف العمر، المؤهل الدراسي، التخصص في العمل، بينما توجد فروق تعزى للمرحلة التعليمية، عدد الحصص الأسبوعية، عدد سنوات الخبرة في العمل بينما توجد فروق تعزى للمرحلة التعليمية، عدد الحصص الأسبوعية، عدد السنوات الخبرة في العمل.
- ب-دراسات تتعلق بالأداء الوظيفي:

1- دراسة سليم حمي، صليحة سيلين (2019) جامعة الجزائر

- واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.دراسة تقويمية بمدينة الوادي
 - هدفت هذه الدراسة للكشف عن واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي وعمّا إذا كانت هناك فروق في مستوى الأداء تعود إلى الجنس أو الخبرة المهنية.
 - مشكلة الدراسة:ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الوادي ؟
 - المنهج المتبع:المنهج الوصفي للتعرف على مستوى الاداء الوظيفي .
 - عينة الدراسة:شملت عينة الدراسة (95) أستاذا وأستاذة على مستوى مقاطعة الإدارية لمدينة الوادي.
 - الأدوات المستخدمة:مقياس الاداء الوظيفي الذي اعتمد عليه الباحثان (أنور أبو موسى ويحي كلاب).
- النتائج المتحصل عليها:

*أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي .وأن أداء الذكور أكثر من الإناث أن الأساتذة الأقل خبرة لهم أداء أعلى من الأساتذة الأكثر خبرة.

2-دراسة د.زيوش أحمد وبن شهرة محمد ياسين (2018):دراسة تقويمية لمستوى الأداء الوظيفي

لأساتذة التربية البدنية والرياضية .جامعة الجلفة

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة الجلفة

من حيث الأداء التعليمي والواجبات الوظيفية والسلوكيات والمسؤولية المجتمعية.
مشكلة الدراسة: ما هو مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

المنهج المتبع: تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة.

عينة الدراسة: 30 أستاذاً من بعض ثانويات مدينة الجلفة.

الأدوات المستخدمة: مقياس الأداء التعليمي-الواجبات الوظيفية-السلوكيات-المسؤولية المجتمعية

النتائج المتحصل عليها:

* أن مستوى الأداء التعليمي متوسط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة الجلفة.

* أن مستوى المسؤولية المجتمعية ضعيف لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة الجلفة.

* أن مستوى السلوكيات ضعيف لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة الجلفة.

* أن مستوى الواجبات الوظيفية ضعيف لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة الجلفة .

-وبالتالي فإن مستوى الأداء الوظيفي ضعيف لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة الجلفة.

3-دراسة محمد سليمان البلوى (2008) بعنوان التمكين الإداري بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدارس

الحكومية محافظة الوجه. المملكة العربية السعودية.

-تهدف الدراسة إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة العاملين في

المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، كما هدفت للتعرف على تصورات المبحوثين بالإختلاف

الخصائص الشخصية والوظيفية لهم .

مشكلة الدراسة: دور التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة العاملين .

المنهج المتبع: المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: تكونت من (372) أستاذاً وأستاذة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية .

الأدوات المستخدمة: وصم الباحث إستبياناً كأداة للدراسة والتي تكونت من (53) فقرة.

النتائج المتوصل إليها:

* أن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين

التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

* عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى للتمكين الإداري تعزى لمتغيري النوع

الإجتماعي والمؤهل العلمي، بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الإجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة .

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تناولنا 06 دراسات سابقة تتشابه مع دراستنا الحالية من حيث المنهج حيث اعتمدت على المنهج الوصفي وتتشابه أيضا في تطبيقها على التربويين العاملين في الحقل التعليمي خصوصا الدراسة الأولى التي تناولت علاقة المناخ المدرسي بمستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الإبتدائي والدراسة الثانية التي تطرقت إلى خصائص المناخ المدرسي وأيضا الدراسة السادسة التي تناولت علاقة الأداء الوظيفي بالتمكين الإداري .

بينما تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث حجم العينة والأداة المستخدمة لبعض الدراسات التي استعملت أداة المقياس إضافة إلى الإختلاف في الأهداف والفرضيات ومكان تطبيق هذه الدراسات.

الفصل الثاني: المناخ المدرسي

تمهيد:

تعد المدرسة من أهم بيئات التفاعل الاجتماعي، التي تساعد في تشكيل شخصية المتعلمين وتحديد مستقبلهم وتعزز انماطهم السلوكية، وتنمي أفكارهم ومبادئهم. فالجو السائد في المدرسة يلعب دورا هاما في تحقيق ذلك، ولذلك سوف نوضح في هذا الفصل .

ماهية المناخ المدرسي وأنواعه والتطرق إلى أهم عوامله، وكذلك للنظريات المفسرة له وأبعاد المناخ المدرسي .

2-1- تعريف المناخ المدرسي :

تعددت تعريفات المناخ المدرسي بين الباحثين ، وهذا راجع الى اختلاف وجهة نظرهم والزاوية التي تناولها كل باحث:

*لقد عرفه العميان (2002) : بأنه البنية الاجتماعية أو النظام الاجتماعي الكلي لمجموعة العاملين في التنظيم الواحد ، وهذا يعني أن الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والإقتصادية داخل المؤسسة (العميان ، 2002:305).

*وعرفه حجي (2002): بأن مصطلح المناخ المدرسي يشير إلى إدراك المعلمين لبيئة العمل في المدرسة ، وهو يتأثر بالتنظيم الرسمي والغير الرسمي وشخصيات المشاركين، والقيادة الإدارية وأنه في المنظمة التعليمية يتضمن جو العلاقات الاجتماعية والنفسية والإنسانية والمدرسية والطاقت التربوي (حجي، 2006:236).

*وعرف محمد (2006) : أن المناخ المدرسي يتضمن نوع المشاعر السائدة في المدرسة والتي يتمكن من خلالها وصف الأجواء العمل والتفاعل بين أعضاء المجتمع المدرسي وهذا بدوره يتكون من اتجاهات وقيم وعلاقات اجتماعية بين الأفراد (محمد ، 2006 : 203).

*ويعرفه بن دريد (2009) يحيل إلى نوعية الحياة والاتصال داخل المدرسة (بن دريد 2009:27).

*ويعرفه محمد : بأنه ذلك المصطلح الذي يشير إلى طبيعة المهام المستهدفة والمخطط لها بموجب البناء التنظيمي للمدرسة ، ولأنماط الإدارة المدرسية والصفية السائدة وإلى طبيعة الاتصالات وقيم العمل والعلاقات السائدة وإلى مشاعر الأمن والرضا الوظيفي كما يحس بها ويتأثر المجتمع المدرسي، بما يحقق تعاون وتضامن وإنتماء أفراد هذا المجتمع وإثارة دافعيتهم كي يعملوا بتناغم وفعالية ورضا لتحقيق المقاصد التربوية التي تسعى المدرسة الى تحقيقها (محمد ، 2006:99).

*يعرفه شهاب بأنه :مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل والمدرسة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم (شهاب ، 1992:31).

*أما الكبيسي فعرفه بأنه :محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للعمل كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة ولائهم للعمل (الكبيسي، 1998:75)

*كما عرفه هلال بأنه :مجموعة القواعد والسياسات والإجراءات التي تحدد كيفية سير العمل بصورة سلسلة ومتواصلة (هلال :42:1993).

*أما المغربي : هو مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل الداخلية التي يعمل الفرد ضمنها فتؤثر على قيمهم واتجاهاتهم وإدراكهم، وذلك لأنها تتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات (المغربي ،303:2004).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن استنتاج أن المناخ المدرسي هو جملة الخصائص المادية وال نفسية الاجتماعية التي تسود كل مدرسة وفقا لثقافة التي تنتجها وتميزها عن باقي المؤسسات التعليمية والذي له التأثير المباشر على عملية التعليم والتعلم من أفراد الطاقم التربوي إلى التلاميذ مما قد ينعكس إيجابا أو سلبا على مردودية المؤسسة التعليمية والتحصيل التلاميذ.

2-2- أهمية المناخ المدرسي :

يعتقد ليكرت (likert) أن المناخ المدرسي هو أحد المتغيرات الوسيطة والتي بدورها تحدد المتغيرات التابعة كإنتاجية المنظمة ،درجات تحصيل التلاميذ في الامتحانات المقننة ،ونسبة غياب وتسرب التلاميذ. ويلعب المناخ المدرسي دورا هاما في العملية التعليمية والتأثير على سلوك واتجاهات وتحصيل التلاميذ إذ تؤيد البحوث والدراسات الميدانية العلاقة الوثيقة بين المناخ المدرسي ونتائج العملية التعليمية ،كما بينت ذلك دراسة أجريت على اثنتي عشرة مدرسة ابتدائية في وسط مدينة لندن .فقد استخدم الباحثون :

-حضور التلاميذ.

-سلوك التلاميذ.

-جداول ومواعيد الإختبارات كمتغيرات تابعة ومخرجات للعملية التعليمية.

و أظهرت الدراسة بأن هناك اختلافات واضحة في سلوك الطلبة وحضورهم وانتظامهم في المدارس المختلفة ،ولا يمكن أن ترد هذه الاختلافات الى العوامل الاقتصادية والاجتماعية أو العرقية للطلبة أو الى العوامل المادية كعمر المبنى المدرسي وحجم المدرسة ،إنما ترد إلى اختلاف المدارس في الخصائص والنواحي الاجتماعية ،وخلص الباحثون من ذلك إلى أن المناخ المدرسي يعتبر عاملا هاما في سلوك وتحصيل الطلبة (owens.1981:223).

كما قام ردولف موس (Rudolf moss) بدراسة على نطاق واسع في الولايات المتحدة في المدارس الثانوية وبعض الكليات ،حيث قام بدراسة (10.000) عشرة آلاف طالب في أكثر من (500) خمسة مائة

فصل دراسي، واستطاع التوصل إلى خصائص مناخ الفصول الدراسية التي تساعد على التحصيل وتلك التي تؤدي الفلق وإعاقة عملية التعلم. وقد بينت نتائج الدراسة بأن نمو الطلبة وتطورهم يرتبط ارتباطاً شديداً بنوعية التفاعلات الإنسانية في المؤسسة التعليمية، وقد اقترح أن يستفيد واضعوا السياسات التعليمية من هذه الدراسة في التعامل مع مشاكل الطلبة السلوكية كالعزلة السلبية، الغياب، والتسرب. (ozens.1981:224).

كما أجريت دراسة على عينة عشوائية مكونة من (2226) مدرسة ابتدائية بولاية ميتشجان بالولايات المتحدة، وذلك لمعرفة أثر كل من :

-متوسط المكانة الاجتماعية والاقتصادية.

-التركيبة الأثنية للمدرسة.

-أثر المناخ المدرسي على تحصيل الطلبة .

وقد بينت الدراسة أن المكانة الاقتصادية والاجتماعية للطلبة والتركيبة الاثنية للمدرسة لها دور بسيط في الاختلافات بين المدارس في مستوى التحصيل، ويعزى القسم الأكبر من الفروق في التحصيل الى النواحي الاجتماعية في البيئة المدرسية (5 8:1987 howard others).

إن المناخ المدرسي الإيجابي هو الذي يتيح فرص النمو لكل عضو من أعضائه، وتكون فيه الروح المعنوية عالية، ويسود العدل والثقة بين أفرادها أما المناخ المدرسي السيء فهو الذي يؤدي الى ارتفاع نسبة غياب الطلبة، وارتفاع نسبة غياب المعلمين، فضلاً عن ضعف مستوى تحصيل الطلبة، وكرهية المعلمين لهم (10 :1998 ational school safety center).

ومما تقدم نستنتج الدور الحيوي الذي يلعبه المناخ المدرسي في التأثير على سلوك الطلبة وتحصيلهم، وإذا كانت الدراسات والبحوث الميدانية أيدت العلاقة الوثيقة بين تحصيل الطلبة ونموهم وبين المناخ

المدرسي فهو عاملاً هاماً في صحة المعلمين النفسية واتجاهاتهم نحو المدرسة وأدائهم. "وقد أكدت

الاتجاهات الحديثة في الإدارة أن المناخ الاجتماعي الذي يعيش فيه العامل، ويعمل فيه مجموعة من زملائه يحقق انتاجاً أوفر وأفضل، إذا كان هذا المناخ يشعره بالطمأنينة والثقة، وبالتالي يمنحه القدرة على التكيف والرضا عن العمل، وكل هذا مرتبط بمؤشرات تتضمن الكثير من العوامل غير المادية، كالمشاعر والأحاسيس داخل الفرد والمجموعة (فريد 113:1979).

2-3- أنواع المناخ المدرسي :

يشير هالبين وكروفت (halpin and groft) إن المناخ للمؤسسة المدرسية كالشخصية بالنسبة إلى الفرد، وفي دراسته عن المناخ المدرسي توصلنا إلى تدرج متصل في وصف المناخ المدرسي، ويبدأ هذا التدرج بالمناخ المفتوح إلى المناخ المغلق، ووضع ستة أنواع للمناخ المدرسي :

أ- المناخ المفتوح (open climat):

يتسم هذا في المؤسسة، يتمتع الأعضاء بروح الفريق دون وجود شكاوي كما يسعى مدير المؤسسة إلى تسهيل إنجازات المعلمين لأعمال الموكله اليهم دون تعقيد، وتسود المدرسة علاقات اجتماعية قوية، كما إن إدارة المدرسة تسعى إلى إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين .

ب-مناخ الحكم الذاتي: (autonomeus climate):

سود المدرسة تحت هذا المناخ حرية شبه كاملة يمنحها مدير المدرسة للعاملين في أداء مهامهم، ويساعد هذا المناخ على ظهور قيادات من أعضاء الأسرة المدرسية ويتسم العمل بالإنسانية بعيدا عن التعقيد فالكل يتعاون وتسود بينهم روح معنوية عالية ولكن بدرجة أقل من المناخ المفتوح، وتهتم إدارة المدرسية في ضوء هذا المناخ بإشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين يليها جانب الإنجاز.

ت-المناخ المراقب (controlld climate):

يتركز الاهتمام في هذا المناخ على أداء العمل وإنجازه بالدرجة الأولى وحتى لو كان ذلك على حساب إشباع حاجات العاملين (الحريري، 47:2011). ويقوم مدير المؤسسة هنا بالوقاية والمتابعة والتوجيه المباشر، ولا يسمح لأي فرد بالخروج على القواعد الموضوعية كما أنه يهتم بمشاعر العاملين مما يجعل روحهم المعنوية متدنية .

ث-المناخ المألوف (familiar climate):

يسود المدرسة في ظل هذا المناخ الروح الأسرية، إذ تكون هناك الألفة بين الأعضاء، فالعلاقات الاجتماعية والاهتمام بالحاجات الاجتماعية يفضل على الاهتمام بالعمل والإنجاز وتحقيق الأهداف، ويقل هذا الدور التوجيهي لمدير المؤسسة فهو لا يعقد الأمور، بل يسهلها إلى حد كبير يشعر الجميع بجو الأسرة، وتكون النتيجة ظهور قيادات جديدة وانخفاض الرضى عن الأداء وتحقيق الأهداف.

ج-المناخ الوالدي (bateranl):

تتميز إدارة المدرسة هنا بعدم تفويض السلطة فهي تتركز بيد مدير المدرسة مما يتعذر ظهور قيادات جديدة، وينتج عن ذلك أن سلطة الرقابة تكون أعلى من سلطة التوجيه والإشراف، فهناك اهتمام ضعيف بتوجيه أعضاء المدرسة في أداء مهامهم وكذلك بالنسبة لاشباع حاجاتهم الاجتماعية ويسود هذا المناخ الانقسام والتكتل بين صف العاملين، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم.

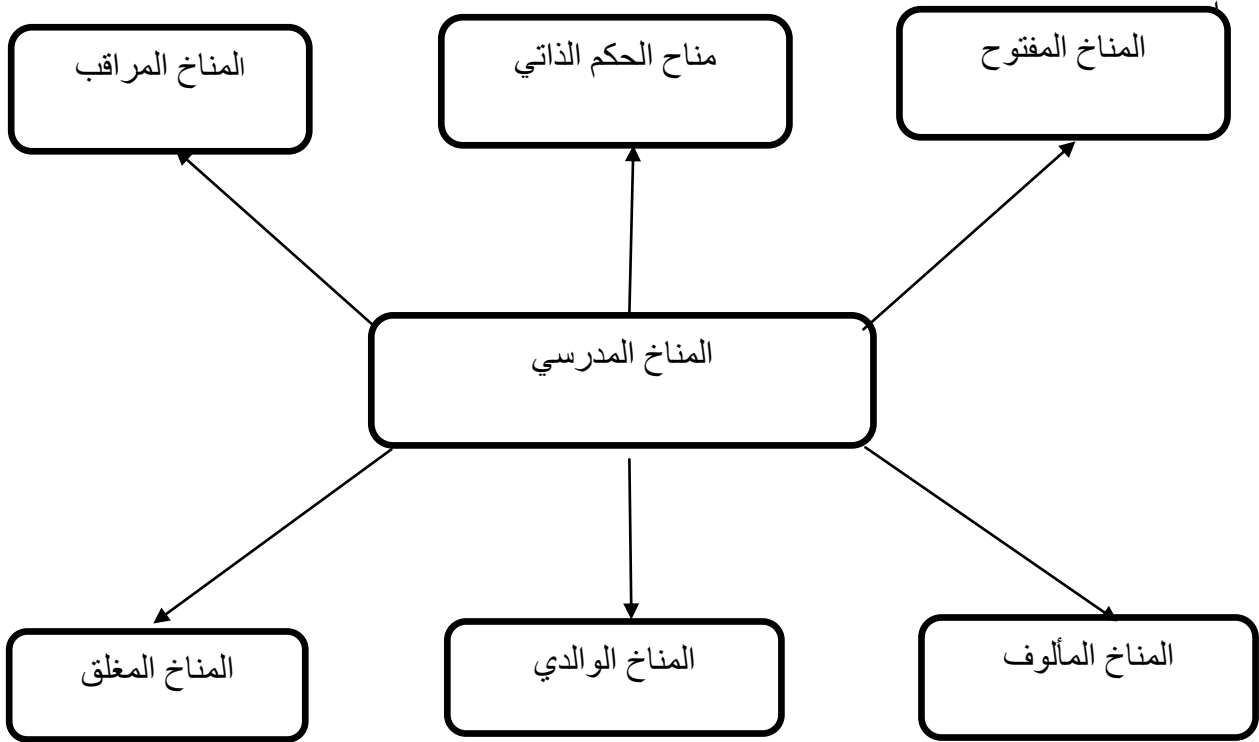
ح-المناخ المغلق (closed climate):

وهو نقيض المناخ المفتوح فالأعضاء من الأساتذة لا تتيح لهم فرصة لتنمية علاقاتهم الاجتماعية كما أن أداء العمل وإنجازه يكون منخفضا ولا يحظى بقبول العاملين ويتسم مدير المدرسة في ظل هذا المناخ بعدم القدرة والتوجيه، كما أنه يهمل مسألة إشباع حاجات العاملين، ويؤكد على العلاقات الإنسانية في العمل، ولقد أشارت العديد من الدراسات أن التحصيل الدراسي للتلاميذ يرتفع في ظل المناخ يسود الاهتمام بالنواحي الإنسانية، وينخفض حينما يهمل الاهتمام بتلك النواحي، ويتم التركيز على العمل وحده ويرتبط الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية، ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين. (الحريري، 2011:57).

والعاملين والتلاميذ معا، وان النجاح النظام المدرسي يتناسب طرديا مع درجة صحة المناخ التنظيمي يحدد درجة نجاح المؤسسة المدرسية (الحريري، 2011:57).

من خلال ما سبق نستخلص أن طبيعة المناخ المدرسي وأنواعه المختلفة يكون مختلف من مؤسسة إلى أخرى، ففي بعض المؤسسات يكون مناخها مفتوح ذو الطاقم الحيوي ويتم تحقيق الأهداف وأحيانا يكون مناخ ذاتي ومحكم ذو بيئة جافة ومغلقة.

الشكل رقم 1: أنواع المناخ المدرسي



2-4- عوامل المناخ المدرسي :

يقصد بعوامل المناخ المدرسي تلك العوامل التي إذا ما توفر إشباعها في البيئة المدرسية تحقق المناخ الملائم الذي يضمن النجاح الدراسي المطلوب وتتمثل في :

أ- الإحترام :

ويقصد به شعور الأفراد داخل المؤسسة التعليمية بأن آرائهم ومقترحاتهم تحظى بالعناية والتقدير ، فالمناخ المدرسي الإيجابي لا يشعر الأفراد فيه بالقمع وإنما يشعرون بالرعاية والإهتمام وهذا ما يبعث الاستقرار النفسي والشعور بالتقدير للفرد داخل المؤسسة التعليمية (بن لادن ، 2001:213).

ب- الثقة :

وتتمثل في مدى إيمان الطالب بأن الأفراد داخل المؤسسة التعليمية يتصرفون معه بطريقة صادقة تخلو من مظاهر الرياء والخداع ، فتوفر مثل هذا الجو يشعرهم بالإمان داخل البيئة المدرسية مما يولد الشعور بالإنتماء للمدرسة وشعور العاملين فيها بالحماس وعدم الرغبة بالغياب منها .

ت- التماسك :

ويقصد بها ارتباط مشاعر الأفراد بالمؤسسة التعليمية ومدى ولائهم لها ودفاعهم عنها ومن المظاهر السلوكية لهذا العمل شعور الأفراد بداخلها بروح الجماعة وميلهم للبقاء والمحافظة عليها.

ث-التجديد:

فالمناخ المدرسي الإيجابي هو المناخ الذي يقاوم الروتين ويتطلع للتجديد، ولكي يتحقق النمو السليم في المؤسسة التعليمية لا بد لها أن تعدل وبشكل مستمر من خططها الدراسية وبرامجها التعليمية وأن تكون قادرة على تنظيم مشاريع تنموية مرتبطة بحاجات المجتمع وأهدافه، فالتجديد ينير اهتمام الأفراد ويشبع دوافعهم ويزيد من طموحاتهم. (بن لادن، 2001:213)

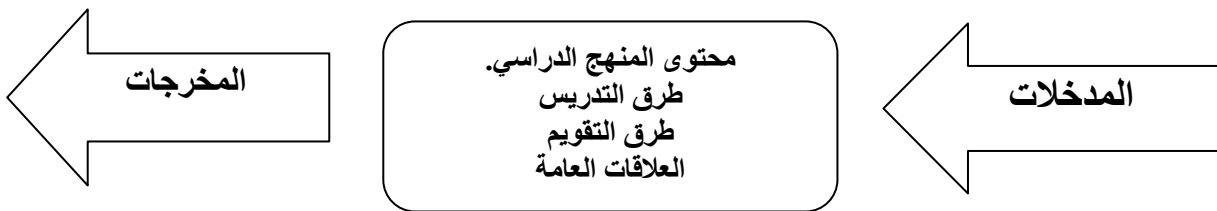
وفي الأخير نستخلص أن توفر مثل هذه العوامل تخلق بيئة مدرسية ملائمة وأمنة تقوم على الإحترام والثقة والمشاركة لكافة الأفراد العاملين في المؤسسة التربوية مما يؤدي إلى زيادة مردوديتهم وهذا ما يؤثر على نشاط المدرسة وزيادتها كما يؤثر بشكل فعال على الأداء الوظيفي للمعلمين.

2-5-النظريات المفسرة للمناخ المدرسي :

يرى (عبد الحميد الابراهيم، 1995) أنه: "يعود اختلاف الباحثين في مفهوم المناخ المدرسي الى اختلاف الأطر النظرية التي ينطلقون منها، حيث يذكر (أندرسون، 1962) أن هناك ثلاث نظريات مفسرة للمناخ المدرسي وهي :

النظرية الأولى: النظرية القائمة على أساس المدخلات والمخرجات :

الشكل رقم 02: يوضح نظرية المدخلات والمخرجات .



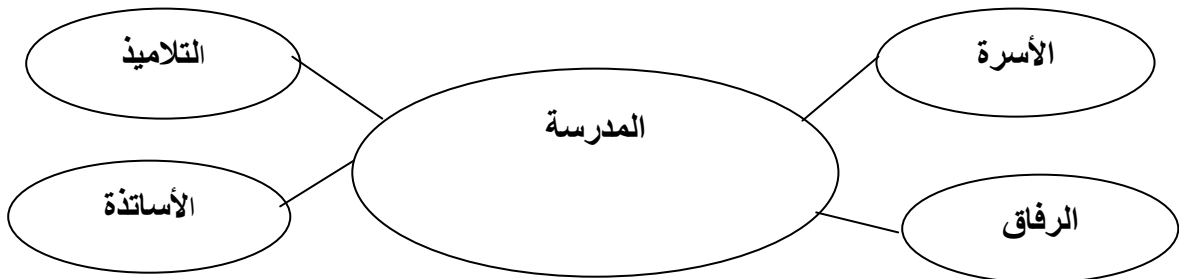
من خلال الشكل يتبين لنا أنه لا بد من وجود المدخلات في المؤسسة التربوية تشمل جميع العناصر التي تدخل النظام، من أجل تحقيق أهداف المدرسة، فهي عبارة عن كل الموارد (المادية، البشرية، وغيرها) يتم توظيفها للنظام التربوي لتحقيق أهداف الدراسة، منها المدخلات المادية كمبنى المدرسة

،الحجرات،الملاعب ،المرافق الصحية ،الموال ،المعدات والأجهزة ومن أمثلة المدخلات البشرية المتمثلة في الطاقات وقدرات الأفراد ورغباتهم ،واتجاهاتهم ، وأنماط سلوكهم ذات العلاقة بالعملية التعليمية ،إلى المدخلات المعنوية كالظروف والأوضاع المحيطة بالعملية التعليمية وما يسودها من قيم ومعتقدات و أفكار. (حامد عمار 2003:261)

أما المخرجات فهي تشمل الإنجازات والنتائج النهائية التي يحققها النظام التعليمي أو المدرسة ،وتتوقف جودة المخرجات على نوعية المدخلات ومستوى دقة العمليات وتتنوع المخرجات إلى بشرية متمثلة في الأفراد الذين تم إعدادهم وتأهيلهم ،والمخرجات المعنوية كالمعلومات والأفكار والآراء والمعتقدات التي خرج بها الأفراد والتي تكون بدورها مدخلات لنظام آخر (حامد عمار :261،2003) وحسب هذه النظرية فإن هناك علاقة خطية بين المدخلات والمخرجات فكلما كانت المدخلات جيدة ومناسبة لدى أفراد المجتمع المدرسي كلما كانت المخرجات جيدة وذات قيمة عالية وبتكامل المدخلات المدرسية يخلق مناخا تعطي فيه المدرسة مخرجات ذات كفاءة عالية.

النظرية الثانية: النظرية الاجتماعية.

الشكل رقم (03): يوضح عناصر النظرية الاجتماعية .



النظرية الاجتماعية تنظر إلى المدرسة على أنها نظام من العلاقات الاجتماعية بين الأسرة والأساتذة والرفاق والتي تؤثر بدورها (العلاقات الاجتماعية) على إنجاز الأهداف التربوية ،وينظر إلى سلوك التلاميذ على أنه محصلة أو نتاج للعمليات الاجتماعية المدرسية ومعاييرها وتوقعاتها ،وتختلف النتائج التي تحققها مدرسة ما في بيئة ما عن أي من المدارس الأخرى.

النظرية الثالثة: النظرية البيئية :

تجمع بين التوجهين السابقين فهي تشترك مع توجه المدخلات والمخرجات في الاهتمام بخلق وصيانة وتوزيع المصادر والأبعاد المادية وتشترك مع التوجه الاجتماعي في اهتمامه بالعمليات الاجتماعية

والثقافية المدرسية ونوعية السلوك الممارس، فهي ترى أن النظام عبارة عن كل عضوي متفاعل.

2-6- ابعاد المناخ المدرسي:

هناك مجموعة من الأبعاد يشكل منها المناخ المدرسي يمكن حصرها فيما يلي :

أ- البعد العلائقي:

يبدو هذا النوع في التكوين علاقات إنسانية بين جميع الأطراف بداية من المدير إلى المشرف المعلمين والطلاب وغيرهم، وهذا يعني أن يكون الجو المدرسي مبنيا على الإيمان بقيمة الفرد والجماعة والعيش بانسجام ويوجد النية الصادقة والتفاعل البناء لذلك لابد من أسس ومبادئ تقوم عليها العلاقات الإنسانية، ويتجلى هذا البعد في العلاقات التالية :

1- علاقة التلميذ بزميله:

إن عملية التفاعل الصفي وأثرها في أداء الطلاب الأكاديمي ليست مقتصرة على التفاعل معلم طالب فقط، بل هناك نوع من التفاعل يقوم بين الطلاب له الأثر البالغ في إنشاء العلاقات الاجتماعية والصدقات المبنية على الإحترام والمودة والنمو الاجتماعي.

وتتحدد هذه العلاقات بمدى التجانس والخلفيات الاجتماعية والثقافية للطلاب وأساليب التنشئة المتبعة في ترتيبهم، كما تتسم هذه العلاقات بالسلبية نتيجة سوء معاملة التلاميذ لبعضهم البعض، فيشعرون بالإحباط والكرهية، فالتلميذ حين يلتحق بالمدرسة، أو ينتقل من صف دراسي لآخر أو حين يتحول من مرحلة تعليمية إلى أخرى يواجه متطلبات اجتماعية وتعليمية جديدة، أما أن يتكيف معها أو يواجه مشكلات تحتاج إلى المساعدة، فالتفاعل الاجتماعي الإيجابي يتيح للتلميذ فرص تعلم السلوكيات الاجتماعية المناسبة مثل: التعاون ومهارات التواصل ويعزز الاندماج في الجماعة وبالتالي تحقيق الذات وتشكيل الصدقات الخاصة خلال الصف الدراسي، وعليه وجب على المعلم خلق المناخ الذي يتسم بالثقة والإحترام والتعاون الحقيقي المبني على العلاقات الإيجابية بين التلاميذ (إيمان، 2014:18)

2- علاقة التلميذ بالإدارة المدرسية:

يعرفها البعض بأنها الجهود المنسقة التي يقوم بها فريق من العاملين في الحقل التعليمي (المدرسة) إداريين وفنيين، بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة تحقيقا يتماشى مع ما تهدف إليه إليه الدولة من تربية أبنائها تربية صحية على أسس سليمة.

وتعرف الإدارة المدرسية: هي ذلك الكل المنظم الذي يتفاعل بإيجابية داخل المدرسة وخارجها وفقا لسياسة عامة، وفلسفة تربوية تضعها الدولة، رغبة في إعداد الناشئين بما يتفق وأهداف المجتمع والصالح العام للدولة وهذا يقتضي القيام بمجموعة متناسقة من الأعمال والأنشطة مع توفير المناخ المناسب لإتمامها بنجاح. (إبراهيم، 05:2006)

وتحدد علاقة التلميذ بالإدارة بأنماط القيادة فيها حيث هناك ثلاث أنماط للإدارة لها الأثر البالغ على إنتاجية وكفاءة المدرسين وتحصيل التلاميذ.

*الإدارة البيروقراطية(السلطوية):وتعتبر نوعا من الإدارة الكلاسيكية التي تقوم على الشرعية القانونية، وتتصف بالروتين والرسمية والأوامر والنواهي الثابتة وتركز على المؤسسة أكثر من تركيزها على الفرد والجانب المادي قبل الجانب الإنساني.

*الإدارة التساهلية (الفوضوية):يقوم هذا النمط من الإدارة على أن كل فرد عالم مستقل بذاته وعنده القدرة والذكاء ما يستطيع بهما أن يقوم بالعمل وتحمل المسؤولية، وأن كل فرد مسؤول عن نفسه ولا يحدد له وقت ينجز العمل فيه، لأن لكل فرد له فريته ودوافعه الشخصية وقد يستغل عدم تحديد المسؤولية في التواكل والكسل وعدم الإنتاج.

*الإدارة الديمقراطية (التشاورية):يقوم النمط الديمقراطي في الإدارة المدرسية على أساس اشتراك المدير للدارسين في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسة والبرنامج ويعمل مدير المدرسة الديمقراطي على تنمية إبداعات المدرسين والتلاميذ وهذا النمط مبني على احترام المدرسين والتلاميذ.(إيمان، 20، 2014) ومن خلال ما سبق يمكن استخلاص بأن الممارسات التي تطبقها الإدارة المدرسية تختلف من مؤسسة إلى أخرى من حيث شدتها وواقعيتها وموضوعيتها فالإدارة المدرسية الناجحة هي التي تعتني بالبرامج المدرسية التي تقدمها وتسلب الاهتمام على التلاميذ والتعليمات سيشعرون بالأمن والطمأنينة حتى أنهم سيجدون متعة في المدرسة والغرفة الصفية وتهتم أيضا بالشبكات والاتصالات الصاعدة والنازلة بين الطاقم التربوي.

3- علاقة التلميذ بالمعلم: يعد المعلم العنصر الفعال في عملية التعليم، فبمقدار ما يحمل في رأسه من علم وفكر، وما يحمله في قلبه من إيمان برسائلته ومحبته لتلاميذه وما أوتي من موهبة وخبرة في تحسين طريقة التعليم يكون نجاحه وأثره في أبنائه وطلابه والمعلم هو الربان الذي يسخر براعته ومهاراته في

إيجاد المحبة والمودة بينه وبين تلاميذه.

ولذا وجب ان تتوفر بعض الخصائص المميزة في المعلم حتى يكون قادرا على أداء مهنته وتتمثل هذه الخصائص فيما يلي : (محمد عبيد: 77، 2006).

1-الخصائص المهنية: وتتمثل في :

*الاستعداد المهني :إن مهنة التعليم لها استعداد فطري وهذا الإستعداد يوجد عند البعض ولا يوجد عند البعض الآخر أي المعلم الكفاء يولد ومعه صفات خاصة تؤهله لمثل هذه المهنة عندما يكبر ومن هذه الصفات على سبيل المثال :قوة الشخصية ،الصوت الواضح والمؤثر والملاحم العبرة في الآخر .

*تفوق أدائي :هناك العديد من المؤشرات تؤكد التفوق الادائي للمعلم الناجح من أهمها أنه يمتلك شخصية دافعة ومثير للأهتمام ومشوقة ،وهو يستمتع بما يعمل به ،ويساند تلاميذه في أعمالهم ،وهو يمتلك الحماس في العمل والدفء الوجداني وروح الدعابة والموثوقية .

*إبداع لفظي:لذا المعلم الناجح أن يكون حديثه لتلاميذه مشوقا ومثيرا وأن تكون تعبيراته اللفظية مميزة ومدهشة وأن تكون لديه مهارة التحدث باللغة العربية الصحيحة ،فهو متأكد من قواعد اللغة ،كما يجب أن يكون صوته معبرا و متميزا بوضوح ،خاليا من عيوب النطق.

2-الخصائص الشخصية :ومن أهمها :

*عادل وموضوعي :المعلم مطالب بأن يتعامل مع جميع تلاميذه على أنهم سواء بغض النظر عن أوضاعهم الاجتماعية المتفاوتة التي قد يعلمها وكذلك فيما يختص بالفروق الفردية بين الطلاب في النواحي العقلية فهو لاشك يعلم أن لديه التلاميذ سريع الفهم واللماح جنبا إلى جنب مع آخر بطئ الفهم أو متلبد.

*اتزان انفعالي :وبالتالي الاتزان الانفعالي ،والتحكم في النفس في المواقف التعليمية صفة هامة ينبغي أن يتخلى بها كل معلم ناجح كفاء.

3- السمات العقلية: وتتمثل في :

* عقل ذكي: يمتلك المعلم عقلا ذكيا ، وهذا الذكي يجعله ممتلكا للعديد من القدرات اللازمة لمهنته وحياته .

* مرن عقلي: يمتلك المعلم هذه المرونة العقلية حيث يكون قادرا على التوافق والتكيف مع الظروف المتنوعة (علي راشد: 30، 2002)

4- علاقة التلميذ بمحتوى المنهج الدراسي: تعد المناهج من أبرز السياسات التي تعتمد عليها المجتمعات لبناء وتنشئة أبنائها للارتقاء والتقدم بهم في شتى مجالات الحياة.

فالمنهج مجموعة الخبرات التربوية التي توفرها المدرسة للمتعلمين داخل المدرسة وخارجها من خلال برامج دراسية منظمة بقصد مساعدتهم على النمو الشامل والمتوازن وإحداث تغييرات مرغوبة في سلوكهم وفقا للأهداف التربوية المنشودة (هبة محمد: 169، 2008)

وتبرز علاقة التلميذ بمحتوى المنهج الأثر الكبير الذي يتركه على شخصية الطالب من خلال الإلمام بالمواد الدراسية وفهمها فهما جيدا.

ولبناء برنامج تعليمي يجب مراعاة الأمور التالية وهي :

مراعاة المرحلة العمرية التي يمر بها التلميذ ، أن يكون المنهج منسجما مع سيكولوجية التلاميذ.

يجب أن لا يقتصر المناهج على الخبرات المدرسية بل ينبغي أن تتضمن المناهج تخرج بالتلاميذ إلى البيئة.

أن تكون أهداف المناهج شاملة للجوانب الجسمية والمعرفية والإنفعالية والاجتماعية والروحية يهدف

لتحقيق شخصية متكاملة لنمو التلميذ. (إبراهيم محمد: 193، 2009)

من خلال ما سبق نستخلص أن في بناء برنامج ينبغي مراعاة الشروط التي تتلائم مع قدرات وتتفق مع

ميولهم ويحتوي على مواد، ونشاطات مفيدة يمكن أن تساعد التلاميذ على التكيف السليم وتنمية المهارات

ونمو الثقة واكتسابهم للقيم الدينية والاجتماعية واستقلالهم العاطفي.

ب- البعد المادي: ويقصد بالبعد المادي الظروف والشروط التي توفرها المدرسة لكافة الأفراد العاملين بها

بشكل عام ، ولتلاميذها بشكل خاص . ولقد أكدت توصيات المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم على

أهمية أن تتوافر في المبنى التعليمي مختلف المتطلبات العملية التربوية التعليمية ، وأن يكون قابلا للتوسيع

وفقا لحاجات المستقبل ويراعي أوضاع الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة وتؤكد معايير الجودة الشاملة على أهمية أن تكون بيئة المادية للمدرسة مرنة بحيث تنسجم مع الظروف المحلية لكل مجتمع من جهة، وكذلك التطورات الجارية على الصعيد التربوي من جهة ثانية. (إيمان:2014ن23)

ويشتمل البعد المادي العناصر التالية :

1-الموقع: إن موقع المبنى المدرسي من الأمور الهامة في إقامة المبنى المدرسي حيث موقع المدرسة له تأثير واضح على أداء كل من الطلبة والمعلمين والإدارة المدرسية كما له تأثيرا فعالا على التحصيل المدرسي، ويعتبر التخطيط لاختيار موقع مدرسي آمن وملائم ومساعد على بيئة تربوية سليمة من أهم أولويات التخطيط.

من مواصفات الموقع المدرسي الجيد هي :

- *توافر وسائل النقل والمواصلات، تعد وسائل النقل والمواصلات التي تكفل الوصول للموقع بأقد قدر ممكن من العناء والتكلفة وأقل فترة زمنية للانتقال.
- *توافر مرافق البنية الأساسية، إذ تعتبر مرافق البنية الأساسية من صرف صحي وتغذية ومياه نقية وتوصيلات كهربائية وغاز وهاتف ووسائل التخلص من القمامة.
- *الخدمات العامة مثلا عند اختيار موقع المبنى المدرسي الأخذ بعين الاعتبار مختلف الخدمات المتوافرة بالحيز العمراني الذي يخدمه المبنى مثل العيادات الطبية، والخدمات الاجتماعية والثقافية والرياضية والترفيهية. (محمود الزنقلي: 27،2008)
- *أن تتلائم بناية المدرسة مع طبيعة الحياة الاجتماعية في المنطقة فتسهم في تقبل الحياة الاجتماعية في المنطقة لابنائها وتأخذ بيدهم لتطويرها وتحسينها.
- *أن تساعد على مكوث الطلاب فيها :

أن يكون الموقع قريبا من الأماكن التي يأتي منها الطلاب، ومتصلا بطريق عام وفي القرى يكون خارج القرية، إذا أريد أن تخدم المدرسة أكثر من قرية فإنه يفضل إختيار موقع متوسط بين مختلف القرى

يساعد على التوسعات المحتملة في المستقبل .

*يتم اختيار الموقع في حدود المخطط العام ،الذي يخدم الحاجات الحالية والحاجات المتوقعة في المستقبل.

(شوقي البرهي :285،2001)

2-البناء: يجب أن تكون مواصفات البناء المدرسي تبعث الامن والراحة للتلاميذ والطاقم التربوي والمعلمين وتتلخص هذه المواصفات فيما يلي:

*الحجرات الدراسية: من بين جوانب البيئة المدرسية المهمة بالنسبة للتصميم الفيزيقي للمبنى ولتنوع التعليم الذي يتلقاه التلميذ حجم الحجرة الدراسية ،حيث يعد الحجم الأمثل للحجرة بالنسبة لعملية التعليم مشكلة قائمة في العديد من المدارس.

*حجرات المعلمين: تمثل حجرات المعلمين جزءا من الأبنية الإدارية الهامة بالمدرسة حيث أنها المكان الوحيد الذي يقوم فيه المعلم بتأدية الأعمال المصاحبة لمهنة التدريس،كما أنها المكان الوحيد الذي يستطيع المعلم أن يتناول فيه طعامه ويختلط بزملائه المعلمين ،ولذا ينبغي مراعاة الظروف البيئية التي يقتضي فيها المعلمون أوقات فراغهم داخل المدرسة كي يستعيدوا نشاطهم وحيويتهم لتكملة دروسهم أو تأدية المهام المصاحبة لمهنة التدريس.(محمود الزنقلي :25،2007)

*متطلبات تتعلق بالأنشطة التربوية :وتتضمن المتطلبات الأساسية من مساحات للتربية الرياضية والموسيقية الفنية والإذاعية والصحافية المدرسية.

ومن المنطلق أن المبنى يعد من أهم التجهيزات التعليمية التي تؤثر في عملية التدريس والتعليم ويمكن القول إن المبنى المدرسي الجيد هو الذي تتوافر فيه المتطلبات التالية :

-أن يكون وظيفيا وفي الغرض الذي أنشئ من أجله.

-أن يتم تصميمه على أساس أنه سوف يؤدي وظائفه كل وحدة متكاملة .

-أن لا يعيق عملية التعليم .

-أن لا يسمح بالتداخل أو التشويش بين وظائفه المختلفة .

-وتحدد ملائمة المبنى المدرسي بواسطة عدد وحجم وشكل ونوعية عمله الوظيفي المناسب ، وهذا بالإضافة إلى أن شكل هذا الفصل الدراسي يجب أن يكون مناسباً للوظيفة التي تم تصميمه من أجله (عزيز :673،2007).

من خلال ما سبق نستخلص أن المباني التي تفتقر إلى الجودة والمعايير اللازمة لعملية التعليم والتعلم من شأنها أن تؤثر على نتائج المدرسة للطلبة وتدني مستوى أداء العاملين وخلق جو يتصف بالتباعد والعزلة وتسود فيه الصراعات والرح المعنوية المنخفضة .

خلاصة الفصل:

في الأخير نستخلص بأن المناخ المدرسي دور فعال في التعليم على حد سواء، فإذا ما توافر المناخ المدرسي على جو يساعد التلاميذ على حب الدراسة والمواد الدراسية وحب المعلمين القائمين على تعليمهم ويتبادلون الحب والمودة والاحترام، ما سوف يساهم في رفع العملية التعليمية التعلمية، وأن المناخ المدرسي الذي يسوده نقص في التجهيزات والمعدات اللازمة، ويكره فيه المدرسون بعضهم البعض ويتبادلون التهم وهم القدوة أمام تلاميذهم سوف يصبح بيئة تسودها الإنحرافات وتقوى فيها الأزمات والمشاكل وتنحرف بالتالي عن مسارها التربوي التعليمي.

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي

تمهيد :

يزايد الاهتمام في الوقت الحالي بإدارة الموارد البشرية داخل المنظمات ،سواء كانت تجارية أو خدمتية من أجل تحقيق أهدافها ودوام استمراريتها ،وهذا من خلال التركيز على مستوى أدائها الوظيفي ،لذلك سوف نحاول في هذا الفصل الإلمام بمفهوم الأداء الوظيفي ،وأهم عناصره وأهميته وخصائصه كما أننا سوف نوضح أهم الأساليب التي يمكن بواسطتها تحسينه .

3-1-تعريف الأداء الوظيفي :

يعتبر موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات التي نالت اهتماما كبيرا من قبل المعلمين المناظرين والدارسين في المجالات الإدارية ولهذا اختلفت تعريفات الأداء الوظيفي من باحث إلى آخر وسوف نشير إلى بعض منها :

أ- لغة :

أدى ، تأدية أو صله وقضاه وهو أدى للأمانة من غيره وتأدية له حقه أي قضيته .(الفيروزآبادي

:1235،1987)

ب- اصطلاحا :

أي عمل معين من أجل إنجازه أو فشله ،فإذا كان أداء العمل جيد كانت النتيجة جيدة ومفيدة وإذا كان رديئا جاءت النتيجة لتدل على طبيعة الأداء الفاشل.

* ويعرفه أيضا بأنه المظهر الخارجي الملموس لدلالة على المقدرة أو القيام بفعل أو ممارسة شيء ما

(ميشال جرجس :41،2005)

* ويعرفه البلوي (2008) هو نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين كما عرفه أيضا

قدرة الإدارة على تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات وذلك بمواصفات محددة

وبأقل تكلفة ممكنة.(البلوي :44،2008)

*يعرفه كذلك إبراهيم(2009):هو كل ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري ،وهو يستند إلى

خلفية معرفية ووجدانية معينة وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين يظهر منه قدرة الفرد أو عدم

قدرته على أداء عمل ما.(إبراهيم :2009،44)

* ويعرفه القيسي (2010):الأداء في المعجم في المعجم التربوي في علم النفس على انه تنفيذ عمل او

مهمة ما .

-شيء ما تم إنجازه.

-الجهاز الذي يمكن قياسه من السلوك (القيسي : 2010،46)

- * ويعرف عطا (1992) الأداء الوظيفي للمعلم: هو السلوك الذي يقوم به المعلم أثناء التدريس، شاملا وما يقوم به داخل الصف الدراسي فعلا وما قام به من إعداد لهذا الموقف (عطا: 84، 1992)
- * ويعرفه ميشال جرجس (2005) أداء المعلم في معجم التربية والتعليم بأنه كل ما ينحصر في طريقته التعليمية وكفائته، وفي أسلوبه التعبيري ومهاراته في إيصال المعرفة إلى طلابه بحيث يشعرون بأنهم يدركون كل ما يتعلمونه من دون غموض أو ارتباك، وقد اعتبر البعض أن الشهادات التي يحملها المعلم هي التي تثبت جدارته وأدائه الجيد ولكن ذلك ليس بالأكيد، لأن الأداء الجيد مردود في الأساس إلى شخصية المعلم وإلى خبرته وحنكته في التعليم، وإلى براعته في جذب الإنتباه إلى المعلومة التي يقوم بشرحها بحيث نجد أن أكثر طلابه يتفاعلون معه (ميشال جرجس: 52، 2005)
- * بينما عرف المير الأداء بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول لموارد المتاحة. (المير: 213، 1995)
- * ويقصد بالأداء الوظيفي من وجهة نظر مجبر: ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، ويختلف الأداء من وظيفة لأخرى وإن وجد بينهما عامل مشترك. (مجبر: 49، 1415)
- * استغلال الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف المحددة، أي أن الفعالية تختص ببلوغ النتائج بينما تعني الكفاءة: الوسيلة التي اتبعت في الوصول الى هذه النتائج. (درة: 3، 1998)
- * ويعرفه حسام الدين (2008) السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة والسليمة مراعيًا بذلك الفعالية والكفاءة والسلامة العامة في العمل (حسام الدين: 8، 2008)
- فالأداء الوظيفي إذا يتكون من ثلاث عوامل تساهم وتؤثر فيه، ويخضع بعض منها لسيطرة الموظف، بينما يخرج البعض الآخر عن هذه السيطرة وتبرز أهمية هذه العوامل على وجه الخصوص فيما يلي (مرسي والصباغ: 85، 1409)
- أ- **الموظف**: يؤثر الموظف على الأداء بما يمتلكه من معارف ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات .

ب- **الوظيفة:** وتؤثر الوظيفة على الأداء من خلال ما تتصف به من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل يشبع حاجات ورغبات القائمين به ويحتوي هذا العمل على عنصر التغذية الإستراتيجية كجزء منه .

ج- **الموقف:** ويقصد به ما تتصف به البيئة التنظيمية من مناخ عمل ، وإشراف ووفرة في الموارد والأنظمة الإدارية ، والهيكل التنظيمي لمهام وظيفية وغيرها من العوامل التنظيمية الأخرى والتي يكون لها تأثير على الموظف .

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن الأداء الوظيفي عبارة عن دالة للتفاعل بين السلوك الذي يمارسه الموظف ومدى إنجازه وهذا لتحقيق أهداف الوظائف التي يشغلونها خلال إنجاز المهام والأعمال في الوقت المحدد لها .

3-2 أهم عناصر الأداء الوظيفي :

هناك عناصر للأداء ومكونات أساسية له بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال ، وذلك يلفي قياس وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتتمثل هذه العناصر التي ذكرها عاشور (1983) كالتالي:

أ- **أنشطة العمل والجوانب الثابتة والمتغيرة:** يقصد بها أنشطة العمل والأهداف التي تخدمها وأهميتها النسبية من حيث الوقت الذي يستغرقه والآثار المترتبة عليه في البداية في تحليل مكونات العمل .

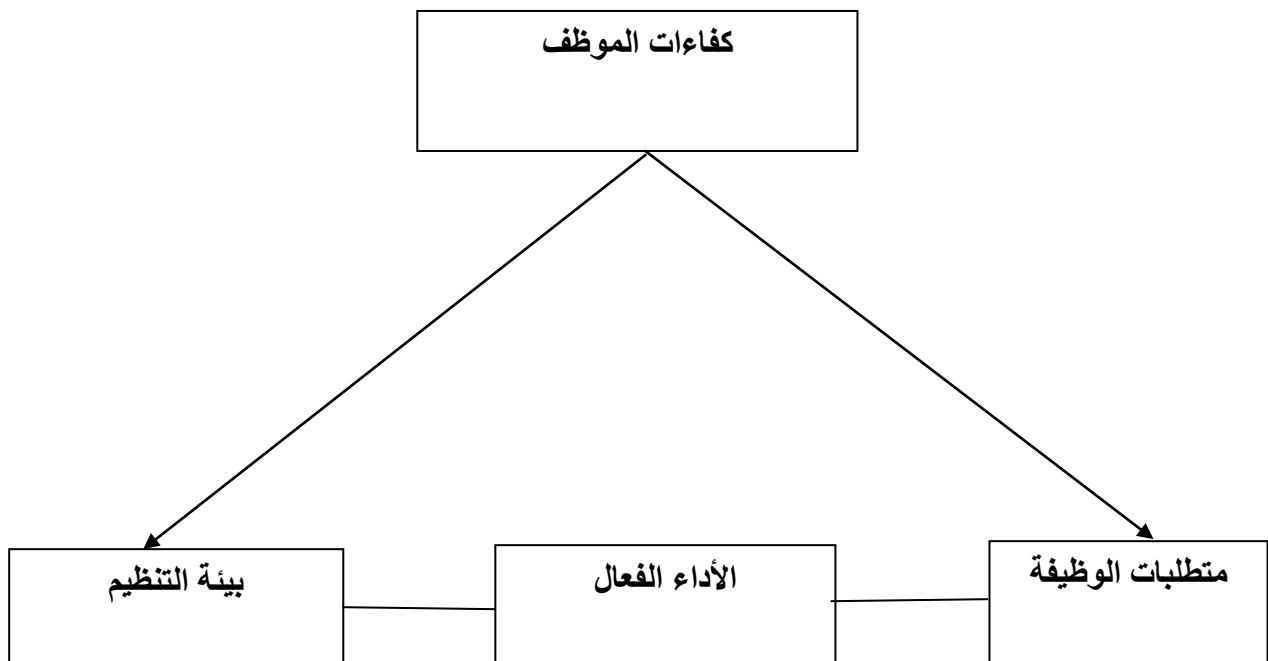
ب- **العلاقة بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب:** ينظر عاشور إلى أن معرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام والمهام إلى أعمال ويقوم هذا على أساس تحديد علاقة التجانس أو التكامل بين هطه الأنشطة مما يترتب عليه إعادة تصميم العمل او تنظيمه.

ث- **المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل ويؤكد (عاشور) أن هذا العنصر يعد همزة وصل التي تربط البحوث تحليل الأداء ومكونات بحوث الإختيار فعل ضوء أنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة توفرها في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة. (عاشور: 69، 1983)**

كما يلخصها العديد من الباحثين في :

أ- **كفاءة الموظف:** ويعني بها معلومات الموظف ومهاراته واتجاهاته وقيمه .

- ب-بيئة التنظيم: وتتكون من عوامل داخلية وخارجية ومن العوامل الداخلية التي تؤثر على الأداء .
- ج-الوظيفي للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة والعوامل الخارجية وتتمثل في العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والقانونية (السكرانة:38،2011)
- ث-متطلبات العمل: ويعني بها اتجاه في علم يؤكد على بحث الحياة العقلية من الناحية الوظيفية وهي التكيف مع البيئة ما يتطلبه ذلك من تعلم وتحسين لأساليب السلوك (الحجازي: 379)
- الشكل رقم 04:يمثل المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل .



ومما سبق نستخلص عناصر أن الأداء الوظيفي تشكل مثلث قوام الموظف بقدراته ومهاراته والوظيفة بمتطلباتها والتزاماتها وبيئة العمل أو مكان العمل وما يتصل به من تنظيمات إدارية وقانونية .

3-3- أهمية الأداء الوظيفي:

يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على السواء ، فالجميع يعمل على تحسين الأداء ورفع معدلاته لدرجة أنه أصبح معيارا ومؤثرا لأي تقدم في مختلف المجالات ، كما يحظى الأداء على اهتمام بالغ من جميع المستويات ابتداءا من مستوى الفرد العامل أيا كان موقعه داخل

المؤسسة وبعدها إلى المستوى العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولاً إلى الدولة، وذلك لأن أداء الدولة ما هو إلا تعبير عن أداء المؤسسات العاملة بها، وفيما يلي نستعرض أهمية الأداء بالنسبة للعاملين والمنظمة .

أ- بالنسبة للعاملين :

يعد أداء الفرد على مختلف المستويات والتنظيمات انعكاساً لأداء المنظمة التي يتبعها، كما أن العاملين ودرجة أدائهم الجيدة هو تعبير عن درجة فاعلية المنظمة التي يعملون بها، حيث أن اهتمام الفرد بمستوى أدائه ينعكس عليه إيجابياً على النحو التالي :

1- يعد الأداء مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبياً في المستقبل، فإذا ما ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة العاملين فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الإدارية، والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد، مثل النقل والترقية والتكوين والانتداب لمنصب عليا...، ومن خلال ذلك المنطق يجب على كل فرد أن يوجه اهتماماً خاصاً لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي .

2- يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله وإثبات ذاته.

3- يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله نظراً لارتباط ذلك بما يتقاضاه من أجور ومرتببات مقابل هذا الأداء، وذلك بشرط أن تتوفر المقومات اللازمة ليجاد العلاقة الإيجابية بين الحوافز والأداء . من خلال ما تم التطرق إليه نتوصل إلى أن اهتمام الفرد بأدائه، والعمل على رفعه وتنميته، سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به، وتتمثل في الأهداف الاقتصادية والنفسية .

ب- بالنسبة للمنظمة :

يحتل موضوع الأداء المقام الأول من حيث أهميته لدى كل مسؤول، حيث يمثل الأداء أحد العوامل المهمة التي تستخدم في تقييم المنظمة التي يديرها أو يرأسها أو يشرف عليها .

لذلك نجد أن جميع المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يهتمون اهتماماً كبيراً بأداء العاملين في هذه التنظيمات، ذلك لأن الأداء لا يعد انعكاساً لقدرات كل فرد ودفاعيته فحسب، وإنما هو انعكاس لأداء هذه

التنظيمات ودرجة فاعليتها أيضا .

- 1- كما يحتل الأداء أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا الناتج مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرارا و أطول بقاءا حين يكون أداء المتعلمين متميزا ،ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها ،ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب ،بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا .
- 2- كما ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور ،مرحلة البقاء والإستمرارية ،مرحلة الإستقرار،مرحلة السمعة والفخر ،مرحلة التميز ،مرحلة الزيادة (إذ أن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الأداء بها)

3- كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمة فقط ، بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط

التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة (خالد :204،2003)

3-4- خصائص الأداء الجيد للأستاذ :

أ-الأستاذ المصدر الذي يستمد منه التلميذ معلوماته الدراسية :بحيث على المعلم أن يكون أدائه من هذه الناحية كما يلي :

- 1- أن يلم بالمادة العلمية التي يقوم بتدريسها إماما كافيا، وأن يفهم الخصائص التلاميذ وحاجاتهم في مختلف مراحل النمو.
- 2- أن يلازم بين هذه الخصائص والحاجيات وبين الخبرات التعليمية والتربوية التي تغذيها وتنميها ،وأن يهيأ الجو الملائم والظروف المناسبة للدراسة والنشاط المتنوع بحيث نجد كل تلميذ ما يتماشى مع طبيعته ويساعده على النمو المرغوب فيه.

3- أن يكون متفهماً للمنهج الدراسي وأغراضه، وطرق تناوله وما يتصل به، فيسير مع تلاميذه في تدريسه وفق روح المنهج وأهدافه. (مصطفى عشوي: 189، 2009)

ب- النمو المستمر في ميدان العمل (التطور): على المعلم أن يطلع باستمرار على كل ما يحدث من تطورات في ميدان تخصصه العلمي والمهني حتى يساير تدريسه مع ذلك التطورات، وأن ينتظم في برامج التدريب التي تعد لتحقيق هذا النمو.

ت- حب التلاميذ وحب المهنة: على المعلم أن يحسن معاملة التلاميذ في الفصل وفي سائر المواقف الاجتماعية الأخرى، وأن يؤمن برسالته كمعلم أن يشعر بالرضا أثناء أدائه أن يشعر بالرضا أثناء أدائه أثناء وجوده.

ث- القدرة الحسنة للتلاميذ: حيث لا بد أن يتميز المعلم بقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الغير، والتوجيه، والعمل الجماعي، والرغبة في مساعدة الآخرين وتفهمهم (تركي رايح: 499، 1990)

3-5- أساليب تحسين الأداء الوظيفي :

إن هدف تحسين الأداء الوظيفي لا يتحقق إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصره ومستوياته، وتحليل العوامل التنظيمية المؤثرة فيه، والبحث عن الأساليب الفعالة لتحسينه وتطويره ولقد أشار الباحثين إلى عدة أساليب لتحسين الأداء الوظيفي نوجزها فيما يلي :

أ- تحسين الأداء الموظف: يعتبر الموظف من أكثر العوامل صعوبة في التغيير من بين عناصر الأداء، ويمكن تحسين أداء الموظف من خلال عدة أمور وهي :

1- التركيز على نواحي القوة: أي اتخاذ اتجاه إيجابي عن الفرد بما في ذلك المشاكل التي يعاني منها الفرد في الأداء، فتوجد في الفرد نواحي قوة وضعف، وتتغلب نواحي القوة على الضعف والعمل على الاستفادة من هذه المواهب المتوفرة لديه ويبنى المواهب وعدم قتلها .

2- التركيز على المرغوب: توفير الإنسجام بين الأفراد العاملين وبين الأعمال الموكلة إليهم من خلال السماح لهؤلاء الأفراد بأن يقوموا بالأعمال التي يحبون أدائها بالقدر الممكن، وهذا لا يعني بأن الفرد يترك، أو يهمل عمله بمجرد أنه لا يحب أو لا يرغب في أدائه، إنما توفير الإنسجام بالقدر المستطاع .

3- ربط الأهداف بالشخصية: يجب أن ترتبط مجهودات الأداء مع أهداف الموظف، واهتمامات الشخصية

وأن العلاقة ما بين الأهداف الشخصية وخطط التحسين سوف تزيد من واقعية ودافعية الموظف من أجل تحقيق التحسين المرغوب .

ب-تحسين الوظيفة :وتكون كالتالي :

1-المهام الضرورية: أي دراسة كل مهام الوظيفة ومدى مناسبتها وضرورتها، والعمل على تقليصها إلى عناصرها الأساسية فقط.

2 -المهام الملائمة :العمل على تحديد الجهة الملائمة والمناسبة لأداء هذه الوظيفة .ونرى أن هناك بعض الموظفين يعملون على أداء مهام في الوقت الذي لا يتوافر لديهم مهارات وصلاحيات لذا يجب تحديد المهام وتوزيع المسؤوليات على حسب المهارات والمستويات للموظفين حتى يتمكن كل موظف من تأدية مهمته على اكمل وجه.

3-تصميم الوظيفة :يتم تصميم الوظيفة من خلال مفهومين أساسيين هما توسيع نطاق الوظيفة وإثرائها، ويتم توسيع النطاق من خلال تجميع كثير من المهام التي تتطلب نفس المستوى من المهارة والهدف من ذلك هو زيادة الارتباط ما بين الموظف وبين ما هو مطلوب منه القيام به، أما إثراء الوظيفة فهو العمل على زيادة مستويات الحرية المعطاة للموظف.

4-تبادل الوظائف :أي العمل على جعل الموظفين يقومون بتبادل وظائفهم لفترة من الوقت، وذلك لإزالة الملل وزيادة الدافعية لديهم، وتجديد حماس الموظف باستمرار.

5-التكفل بمهام خاصة :يجب إعطاء الفرص للموظف من فترة لأخرى للمشاركة في لجان وفي فرق

الدراسة والمشاركة في حل المشاكل مما يجدد لديه الهمم، ويحفزه على العمل والنشاط والدافعية.

ت-التخطيط لمكان العمل :من حيث إعادة النظر في كيفية الطريقة التي يتم فيها التخطيط لمكان العمل وذلك لتحسين العمل والقضاء على الوقت الضائع.

ث-تحسين الموقف :إن الموقف أو البيئة تتيح فرصا للتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء المطلوب.

ج-الجداول :يمكن تغيير جداول العمل على حسب مصلحة العمل الذي يجب عليهم إنجازه وفي الوقت المحدد والمناسب.

ح-المشرف: أي إعادة النظر في عملية الإشراف، وهل توجد مغالاة في ذلك وهل تحققت درجة مناسبة من التناسق بين أسلوب الإشراف ومستوى الرشد الذي يتمتع به الموظف وإلى أي مدى يتم تفويض السلطة للمرؤوسين(سليمان البلوي: 39،2008)

ومما سبق نستنتج أن تحسين الأداء الوظيفي لا يتم إلا من خلال التوافق والإنسجام بين الأقطاب الخمسة حيث يتم ذلك التحسين على أتم وجه.

3-6-معوقات الأداء:

هناك بعض العوامل خارج النطاق السيطرة والتي يمكن أن تؤثر على مستوى أدائه، وبالرغم من أن بعض هذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلا أنها يجب أن تؤخذ في الاعتبار لأنها حقيقية وموجودة بالفعل، ومن أكثر عوائق الأداء شيوعا هي :

-النقص في تصارع المتطلبات على وقت الفرد.

-عدم الكفاية في تسهيلات العمل والترتيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة .

-نقص التعاون مع الآخرين ونمط الإشراف، الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، ترتيب الآلات حتى الحظ

أو الصدفة يمكن ان تكون عائقا للأداء.

ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه فعلى سبيل المثال أي

عطل في أي آلة أو جهاز، يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، فإن السياسات

الغير واضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، بنفس الطريقة فإن النقص

في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيء للقدرات الموجودة لدى الأفراد، لذا فإنه من أهم أكبر

مسؤوليات الإدارة هي :

*توفير شروط عمل كافية ومناسبة للعمال.

*توفير بيئة مدعمة، يقل فيها عوائق الأداء إلى أدنى حد ممكن (أمال: 28،2015)

خلاصة الفصل :

وفي الأخير تبين أن للأداء أهمية بالغة في تسيير أي مؤسسة لأنه يعتبر بمثابة وسيلة الأساسية، والدافع الأساسي لمرحلة التفوق والتميز وتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، لذا لا بد من متابعة هذا الأداء وتقييمه بصفة مستمرة ومنتظمة ولكي تتمكن المؤسسة من تطوير أدائها باستمرار ينبغي عليها الإعتماد على نظام متكامل لتقييم الأداء، وعدم الإكتفاء في القياس بالمؤشرات التقليدية فقط.

الفصل الرابع : منهجية الدراسة

تمهيد:

بعد إحاطتنا بالدراسة النظرية نأتي الآن إلى الجانب التطبيقي حيث قمنا في هذا الفصل بتقديم الإطار المنهجي للدراسة، من خلال وصف الخطوات الإجرائية التي سارت عليها الدراسة الحالية، والتي تمثلت في الدراسة الإستطلاعية، ومنهج الدراسة، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة، والخطوات التي تم اتباعها في بناء أدوات الدراسة وصدقها وثباتها وموضوعيتها وتطبيقها بصورتها النهائية على عينة الدراسة الأساسية، وكذا التطرق إلى إجراءات التطبيق الميداني للأداة، والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج الدراسة.

4-1- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية إحدى الطرق التمهيديّة للدراسة المراد القيام بها وذلك من أجل الوصول إلى أحسن طريقة لإجراء الإختبارات ومعرفة الظروف التي تؤدي بدورها للحصول على نتائج صحيحة ومضبوطة، فكان لابد من القيام بزيارات ميدانية لغرض التعرف على ميدان البحث، حيث عرضنا على بعض أفراد مجتمع البحث من متوسطات ولاية برج بوعريّيج موضوع البحث إذ تكونت عينة الدراسة الإستطلاعية من 20 أستاذ تربية بدنية ورياضية بالتعليم المتوسط.

4-1-1- المجال الزمني للدراسة :

شرعنا في إنجاز الجانب النظري لدراستنا هذه مع بداية شهر ديسمبر إلى غاية شهر فيفري، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد دام من بداية شهر مارس إلى غاية بداية شهر ماي .

4-1-2- المجال المكاني للدراسة :

قمنا بإجراء الدراسة الميدانية على بعض متوسطات ولاية برج بوعريّيج

4-2- منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة موضوع بحثنا والمتعلق بالمناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية اخترنا المنهج الوصفي .

4-3- متغيرات الدراسة:

من أجل الحصول على نتائج عملية موثوق بها يشترط على كل باحث أن يضبط متغيرات بحثه حتى تعزل المتغيرات الأخرى والتي تعرقل البحث وكانت متغيرات بحثنا كالآتي :

***المتغير المستقل:** هو الذي يؤثر في العلاقة القائمة بين المتغيرين، وفي بحثنا هذا المتغير هو المناخ المدرسي.

***المتغير التابع:** هو الذي يتأثر بالعلاقة بين المتغيرين ولا يؤثر فيها وهو الأداء الوظيفي.

4-4-مجتمع وعينة الدراسة:

في دراستنا هذه يتمثل المجتمع في أساتذة التربية البدنية والرياضية بالتعليم المتوسط والبالغ عددهم 280. أخذنا منهم عينة تتكون من 100 أستاذ تم إختيارهم بطريقة عشوائية يدرسون ب 50 متوسطة من أصل 130 متوسطة بولاية برج بوعرييج.

4-5-أساليب جمع البيانات :

لتحقيق هدف الدراسة قمنا بالرجوع إلى الدراسات السابقة من حيث المقاييس والإستبيانات المستخدمة وقمنا ببناء أداة استبيان مكونة من 03 محاور كل محور يشمل على 07 أسئلة.

-المحور الأول:(07 فقرات)

-المحور الثاني:(07 فقرات)

-المحور الثالث:(07 فقرات)

4-5-1-الاستبيان:

يعرف على أنه أداة من أدوات الحصول على الحقائق والبيانات والمعلومات فيتم جمع هذه البيانات عن طريق الاستبيان من خلال وضع استمارة الأسئلة، ومن بين مزايا هذه الطريقة الاقتصاد في الوقت، الجهد، كما أنها تساهم في الحصول على بيانات العينات في أقل وقت بتوفير شروط التقنيين من صدق وثبات وموضوعية(حسين أحمد الشافعي :بدون سنة، ص205)

إذا اعتمدنا على ما يعرف باستمارة الاستبيان الذي يعتبر أحد الوسائل العديدة للحصول على البيانات وهي أداة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق والتوصل إلى الواقع والتعرف على الظروف والأحوال ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء.

هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة بطريقة منهجية يتم وضعها في استمارة لترسل أو تسلم إلى الأفراد الذين تم اختيارهم لموضوع البحث ليقوموا بتسجيل إجاباتهم على الأسئلة الواردة وإعادتها للباحث التي تخدم الأهداف التي يسعى لتحقيقها، ويشترط أن تكون واضحة وتتميز بعدم التحيز، ويجب أن تكون الألفاظ والكلمات التي تتضمنها الأسئلة بسيطة وسهلة.

وتضمنت استمارة الاستبيان 21 سؤالا" أنظر إلى قائمة الملاحق."

ومن بين أنواع الأسئلة التي اعتمدنا في الاستبيان هي:

-الأسئلة المغلقة:

هي أسئلة في أغلب الأحيان تطرح على شكل استفهام وتكون الإجابة ب(نعم)(لا)، وقد يتحتم في بعض الأحيان على المستجوب أن يختار الإجابة الصحيحة، تكمن خاصتها في تحديد مسبق للأجوبة بالنوع موافق غير موافق وتتضمن أجوبة محددة وعلى المستجوب اختيار واحد منها.

(عمر مصطفى التير 1986 :، ص54)

-الأسئلة نصف المغلقة:

وهي أسئلة مقيدة ولكن باستطاعة المجيب إعطاء رأي أو تقييم لإجابته.

4-5-2-إجراءات التطبيق الميداني للأداة :

لقد تم انجاز الاستبيان من خلال التنسيق مع الأستاذ المشرف حيث حددنا مجموعة من الأسئلة التي رأينا أنها تخدم موضوع دراستنا هذه، ثم قمنا بتحكيمة من طرف بعض الأساتذة ودكاترة المعهد، وقد قمنا بطباعته في أواخر شهر فيفري 2022 ، وتم توزيعه وجمعه و قمنا بتحليل نتائجه في بداية شهر أفريل 2022.

4-6-الخصائص السيكمترية للأداة:

صدق الاستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة، أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقام الطالب بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال الصدق الظاهري للاستبيان) صدق المحكمين(، وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان

1-صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

تم عرض أداة الدراسة (الاستبيان) في صورتها الأولية(أنظر الملحق رقم 02) قبل نشره لعملية تحكيم من قبل مجموعة من الأساتذة(أنظر الملحق رقم 01، قائمة الاسمية للمحكمين) وهذا بغية التأكد من سلامة بناء الاستبيان من مختلف الجوانب، خاصة من حيث:

-دقة الصياغة الأسئلة وصحة العبارات.

-مدى شمولية الاستبيان لمعالجة مشكل الدراسة.

-ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتمي إليه

هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضروريا من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، وإضافة عبارات جديدة وفي الأخير وبناء الملاحظات والتوصيات الواردة من لجنة التحكيم، استجاب الطالب لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتمت صياغة الاستبيان بشكل نهائي (أنظر ملحق رقم 03).

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان:

وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط 'بيرسون' بين كل فقرة من فقرات المحور :

الجدول رقم 01: قيم معامل الارتباط بيرسون لفقرات المحور الأول والدرجة الكلية له.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول :

النتيجة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط	المحور الأول : توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	الرقم
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.866**	أشارك المدير في تخطيط أوقات العمل واستعمال الزمن	01
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.961**	أساهم في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات	02
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.948**	يضع المدير القرارات التي توضح سير عملي	03
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.786**	تسود بيني وبين المدير علاقة ودية مبنية على الإحرام.	04
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.696**	يثق المدير في قدراتي المختلفة	05
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.976**	تزودني الإدارة المدرسية أحسن الظروف لضمان سير عملي	06

يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.949**	يقوم المدير بالثناء على مجهوداتي ونتائج المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي	07
-------------------------	-------	---------	---	----

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أغلب فقرات ترتبط مع المحور الأول. أي أن فقراته دالة إحصائياً ، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته اكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة SIG (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في جميع فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الاول صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني :

الجدول رقم 02: قيم معامل الإرتباط بيرسون لفقرات المحور الثاني والدرجة الكلية له.

النتيجة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط	المحور الثاني: توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	الرقم
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.862**	ترى تأثير شخصيتك في سلوكات وتصرفات تلاميذك	01
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.926**	يتحكم التلاميذ في انفعالاتهم عند إعطائهم أوامر وتوجيهات لهم	02
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.803**	يستطيع تلاميذك تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفته به	03
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.789**	تشجيعك لتلاميذك يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم	04
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.774**	يشعر تلاميذك بالتقدير والاحترام خلال معاملتك لهم	05
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.798**	تعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم	06
يوجد ارتباط دال إحصائياً	0.000	0.886**	تقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية	07

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أغلب فقرات ترتبط مع المحور الثالث. أي أن فقراته دالة إحصائياً ، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته اكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة

Sig (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في جميع فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم 03: قيم معامل الارتباط بيرسون لفقرات المحور 03 والدرجة الكلية له.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث:

النتيجة	Sig مستوى المعنوية	معامل الارتباط	المحور الثالث: توجد علاقة بين المنشآت الرياضية (الهياكل) والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	الرقم
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.932**	هل تملك مؤسستك ملاعب كافية للممارسة جميع الأنشطة الرياضية المدرجة	01
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.878**	هل الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لك بممارسة جميع الأنشطة	02
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.601**	هل تملك مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي	03
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.498**	هل تملك مؤسستك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة	04
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.925**	هل أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الامن والسلامة	05
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.912**	هل تتوفر مؤسستك على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث وأخرى للذكور	06
يوجد ارتباط دال إحصائيا	0.000	0.656**	هل الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية	07

يتضح من خلال الجدول أعلاه بان أغلب فقرات ترتبط مع المحور الثاني. أي أن فقراته دالة إحصائيا ، حيث نجد أن معاملات الارتباط المحسوبة لكل فقرة من فقراته اكبر من قيمة r الجدولية، كما أن قيمة

Sig (مستوى المعنوية) اقل من بمستوى دلالة 0.05 في جميع فقرات المحور أي يوجد ارتباط معنوي ومنه تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

ثبات وصدق أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ

الجدول رقم 04: يمثل ثبات وصدق استبيان الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ.

محاور الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	النتيجة
01 المحور الأول	0.95	07	ثابت
02 المحور الثاني	0.92	07	ثابت
03 المحور الثالث	0.64	07	ثابت
جميع فقرات الاستبيان	0.94	21	ثابت

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معاملات ألفا كرونباخ للمحاور الثلاثة هي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان ما بلغ 0.94 و هذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (1-0) ، وكلما اقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات. وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو : 0.6 .

الفصل الخامس :

عرض وتحليل و

مناقشة النتائج

عرض النتائج:

الاستمارة الخاصة بالأساتذة :

أ- الأسئلة الخاصة بالفرضية الأولى:

توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

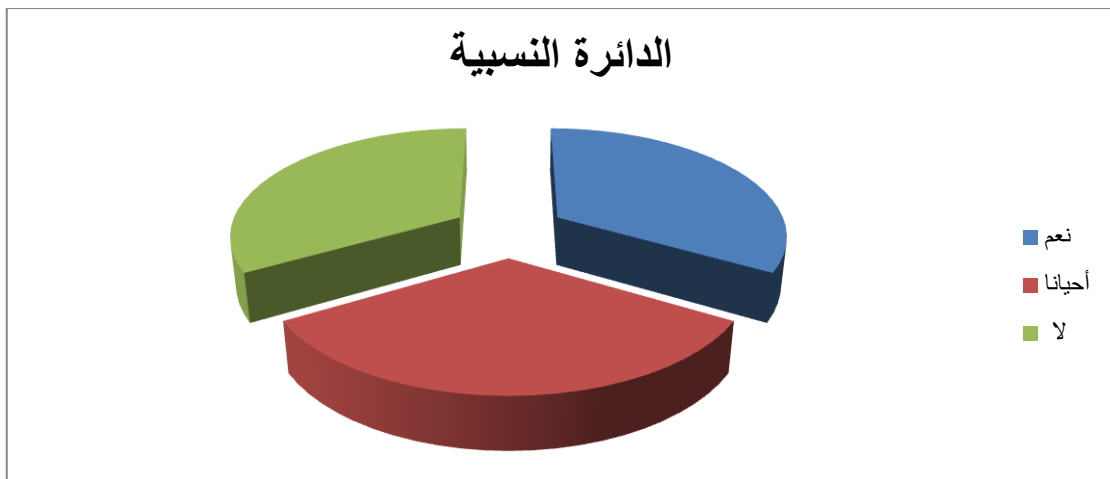
السؤال الأول: أشرك المدير في تخطيط أوقات العمل واستعمال الزمن .

الغرض منه: هو معرفة إذا ما كان المدير يشرك أستاذ التربية البدنية والرياضية في تخطيط التوقيت الأسبوعي الخاص به.

الجدول رقم 05: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان المدير يشركهم في تخطيط التوقيت الأسبوعي الخاص بهم .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	34	34.0	5.99	0.56	0.05	2	غير دال
أحيانا	30	30.0					
لا	36	36.0					
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 05: يمثل نتائج السؤال رقم 01



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 34% من الأساتذة يقرون بأن المدير يشركهم في تخطيط التوقيت الأسبوعي الخاص بهم ، ونسبة 30% منهم يقرون انه أحيانا يفعل ذلك ، بينما نجد نسبة 36% يرون أن المدير لا يشركهم في تخطيط التوقيت .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 0.56 أصغر من قيمة كا² الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ اذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، والنسب المئوية نستنتج أنه في اغلب الأحيان يقوم المدير بإشراك الاستاذ في تخطيط التوقيت الأسبوعي الخاص به.

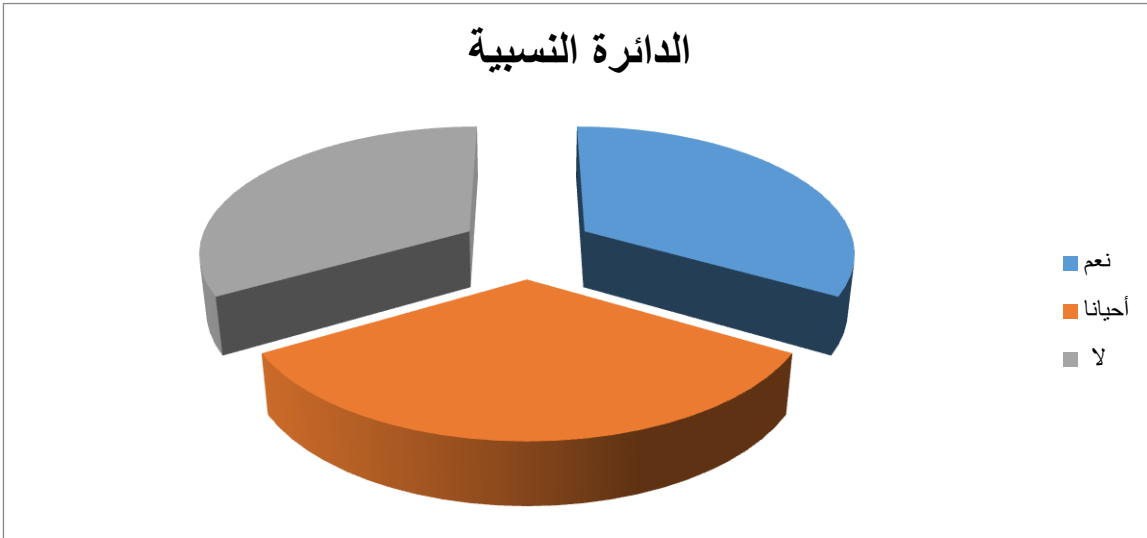
السؤال الثاني : أساهم في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات.

الغرض منه : معرفة مساهمة أستاذ التربية البدنية والرياضية في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات .

الجدول رقم 06: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات.

الإجابات	التكرارات	كا ²		النسبة المئوية	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
		المجدولة	المحسوبة				
نعم	47		47.0				
أحيانا	40		40.0				
لا	13		13.0				
مجموع	100	5.99	19.34	100.0	0.05	2	دال

الشكل 06: يمثل نتائج السؤال رقم 02



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 47% من الأساتذة أقرروا بأنهم يساهمون في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عمل الاجتماعات ، ونسبة 40% منهم أقرروا بأنهم أحيانا يقومون بذلك ، بينما 13% أقرروا بأنهم لا يساهمون بذلك.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كاي² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كاي² المحسوبة 19.34 أكبر من قيمة كاي² الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن أغلب الأساتذة يساهمون في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات.

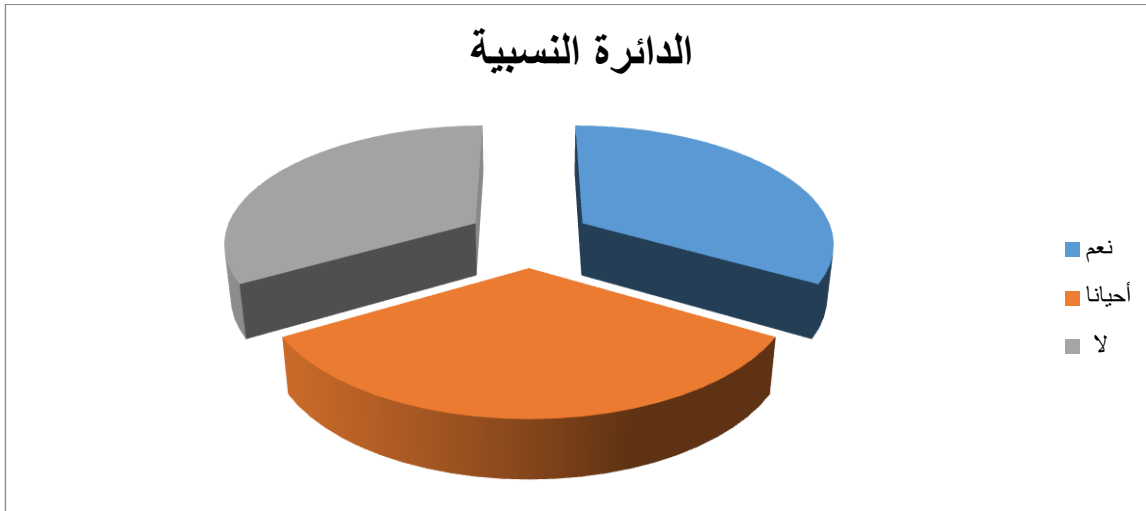
السؤال الثالث: يضع المدير القرارات التي توضح سير عملي .

الغرض منه : معرفة مدى إعلام وتزويد المدير لأستاذ التربية البدنية ورياضية مختلف القرارات والمناشير التي توضح سير عمل الأستاذ.

الجدول رقم 07: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول تزويدهم بالقرارات التي توضح سير عملهم من طرف المدير .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	51	51.0	5.99	14.18	0.05	2	دال
أحيانا	26	26.0					
لا	23	23.0					
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 07: يمثل نتائج السؤال رقم 03



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 51% من الأساتذة أقررو بأن المدير يضع القرارات التي تسيّر عملهم ، ونسبة 26% منهم أقررو بأنه يفعل ذلك أحيانا ، ونسبة 23% أقررو أنه لا يفعل ذلك أبدا.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 14.18 أكبر من قيمة كا² المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن في غالبية الأحيان يضع المدير القرارات التي توضح سير عمل الأستاذ

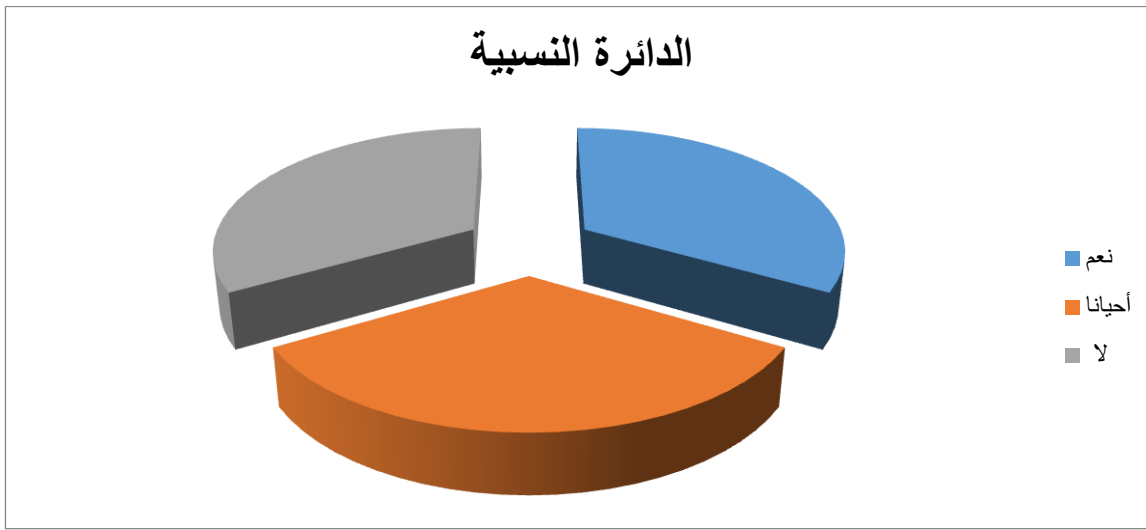
السؤال الرابع : تسود بيني وبين المدير علاقة ودية مبنية على الاحترام.

الغرض منه : إبراز العلاقة القائمة بين المدير والأستاذ .

لجدول رقم 08: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول العلاقة السائدة بين المدير والأساتذة

الدالة الإحصائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا ²		النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
			المجدولة	المحسوبة			
دال	2	0.05	5.99	111.38	83.0	83	نعم
					11.0	11	أحيانا
دال	2	0.05	5.99	111.38	6.0	6	لا
					100.0	100	مجموع

الشكل رقم 08: يمثل نتائج السؤال رقم 04



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 83% من الأساتذة يقرون بأنه تسود بينهم وبين المدير علاقة ودية مبنية على الاحترام، ونسبة 11% منهم يقرون ذلك أحيانا، ونسبة 6% يقرون بأنه لا توجد بينهم وبين المدير علاقة ودية .

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 111.38 أكبر من قيمة كا² المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أنه في أغلب الأحيان تسود علاقة ودية بين الأساتذة والمدراء.

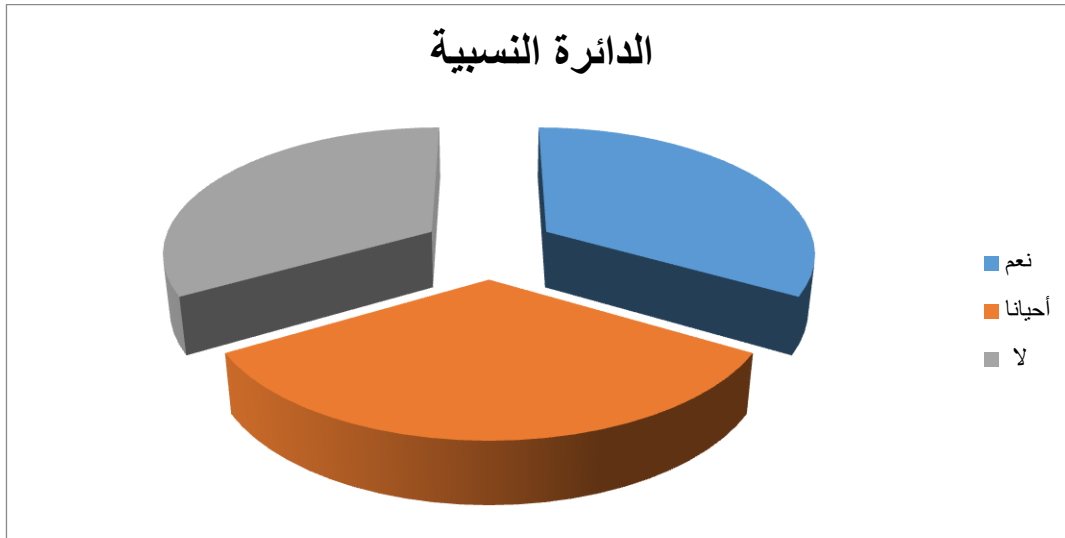
السؤال الخامس : يثق المدير في قدراتي المختلفة .

الغرض منه : معرفة ما إذا كان المدير يثق في أساتذة التربية البدنية والرياضية وفي قدراتهم المختلفة .

الجدول رقم 09: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول مدى ثقة المدير بقدراتي المختلفة.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	89	89.0	5.99	140.18	0.05	2	دال
أحيانا	9	9.0					
لا	2	2.0					
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 09: يمثل نتائج السؤال رقم 05



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 89% من الأساتذة يرون أن المدير يثق في قدراتهم المختلفة ، ونسبة 9% منهم يرون أنه يفعل ذلك أحيانا، ونسبة 2% يرون بأن المدير لا يثق في قدراتهم المختلفة.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 140 أكبر من قيمة كا² المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن أغلب المدراء يتقنون في قدرات الاساتذة المختلفة.

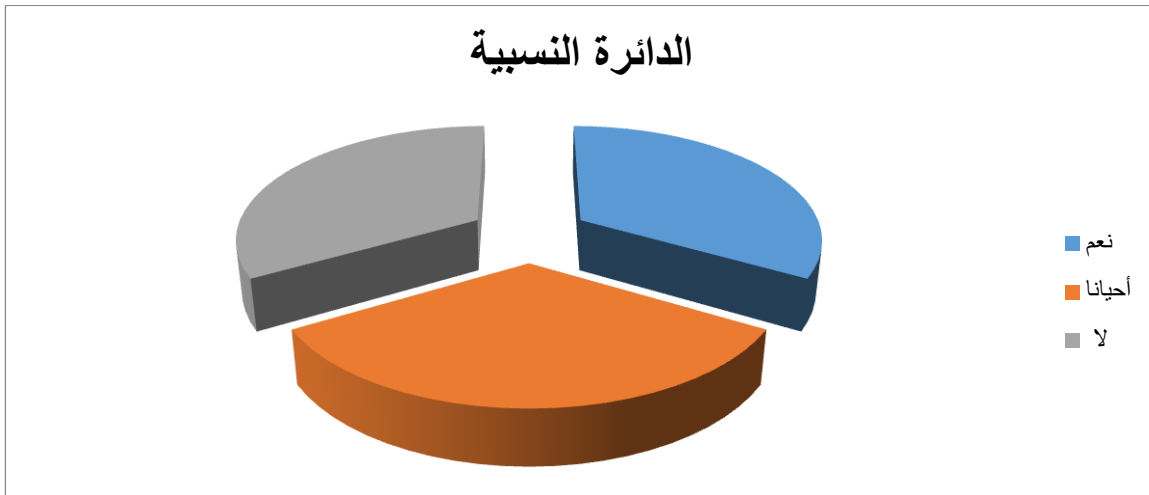
السؤال السادس: تزودني الإدارة المدرسية أحسن الظروف لضمان سير عملي .

الغرض منه : هو معرفة ما إذا كانت الإدارة المدرسية توفر ظروف عمل حسنة تحت تصرف أستاذ التربية البدنية والرياضية .

الجدول رقم 10: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كانت الإدارة المدرسية توفر أحسن الظروف لضمان سير عمل الأستاذ .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	51	51.0					
أحيانا	36	36.0					
لا	13	13.0					
مجموع	100	100.0	5.99	21.98	0.05	2	دال

الشكل رقم 10: يمثل نتائج السؤال رقم 06



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 51% من الأساتذة يقرون بأن الإدارة المدرسية توفر أحسن الظروف لضمان سير عملهم، ونسبة 36% منهم يوافقون على ذلك ، ونسبة 13 يرون بأنه الإدارة المدرسية لا تزودهم بأحسن الظروف لضمان سير عملهم.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 21.98 أكبر من قيمة كا² المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

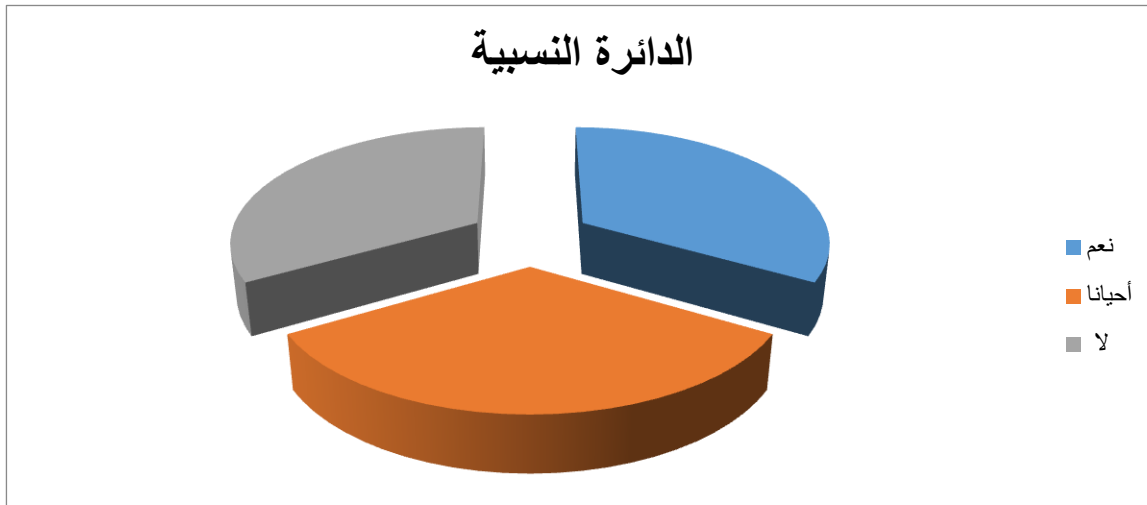
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن أغلب الإدارات المدرسية توفر أحسن الظروف لضمان سير العمل.

السؤال السابع : يقوم المدير بالثناء على مجهوداتي ونتائجي المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي .
الغرض منه : معرفة إذا ما كان المدير يقوم بالثناء و تحفيز الأساتذة على المجهودات والنتائج المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي.

الجدول رقم 11: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إذا ما كان المدير يقوم بالثناء على المجهودات والنتائج المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	51	51.0					
أحياناً	42	42.0					
لا	7	7.0					
مجموع	100	100.0	5.99	32.42	0.05	2	دال

الشكل رقم 11: يمثل نتائج السؤال رقم 07



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 51% من الأساتذة يقرون بأن المدير يقوم بالثناء على مجهوداتهم ونتائجهم المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي، ونسبة 42% منهم يقرون بأنه يفعل ذلك أحياناً، ونسبة 7% منهم الاساتذة يقرون بأن الأستاذ لا يقوم بالثناء عليهم وشكرهم.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 32.42 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أنه في غالبية الأحيان يقوم المدير بالثناء على مجهودات الأساتذة وشكرهم على النتائج المحققة في الفصل الدراسي .

ب- الأسئلة الخاصة بالفرضية 2:

توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

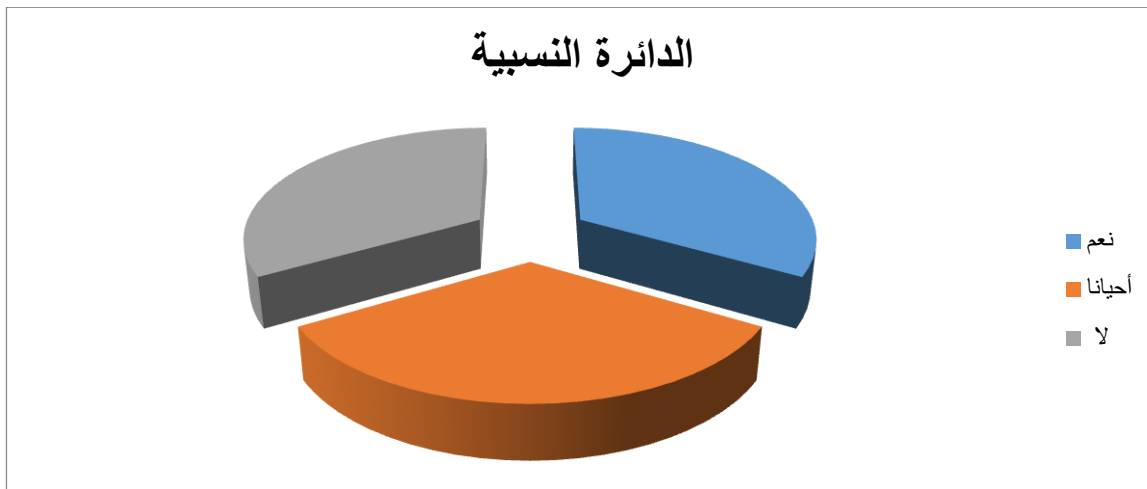
السؤال الثامن: ترى تأثير شخصيتك في سلوكيات وتصرفات تلاميذك .

الغرض منه : معرفة ما إذا كان لأستاذ التربية البدنية والرياضية وشخصيته تأثير في سلوكيات وتصرفات تلاميذه.

الجدول رقم 12: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول تأثير شخصية أستاذ تربية بدنية في سلوكيات وتصرفات تلاميذه.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	81	81.0					
أحياناً	17	17.0					
لا	2	2.0					
مجموع	100	100.0	5.99	105.6	0.05	2	دال

الشكل رقم 12: يمثل نتائج السؤال رقم 08



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 81% من الأساتذة يرون تأثير شخصيتهم في سلوكيات وتصرفات التلاميذ، ونسبة 17% منهم يرون ذلك أحيانا، ونسبة 02% لا يرون أي تأثير. ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 105.6 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

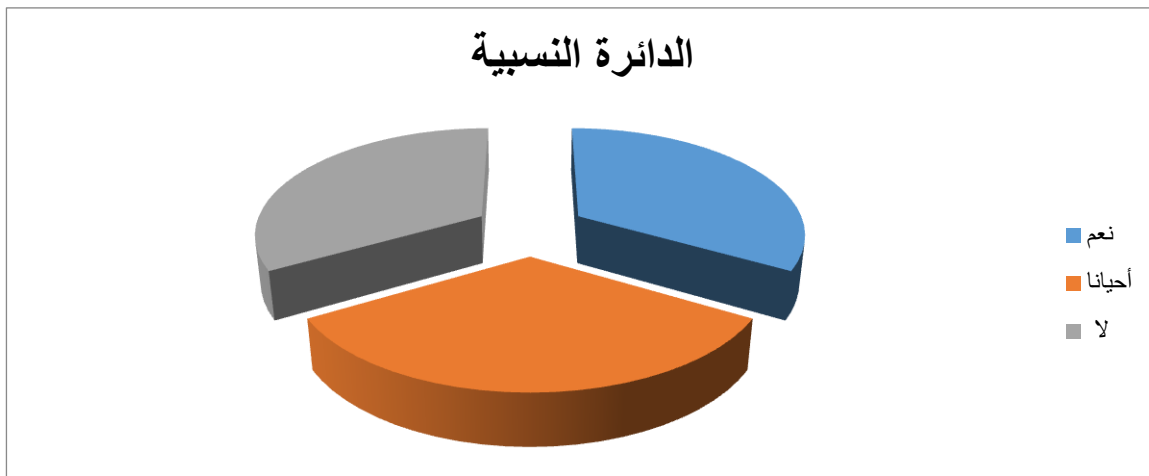
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أنه في غالبية الأحيان تؤثر شخصية الأستاذ على التلاميذ.

السؤال التاسع: يتحكم التلاميذ في انفعالاتهم عند إعطائهم أوامر وتوجيهات لهم .
الغرض منه: معرفة ما إذا التلاميذ يتحكمون في انفعالاتهم وذلك عند إعطاء أوامر وتوجيهات من طرف الأستاذ.

الجدول رقم 13: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان التلاميذ يتحكمون في انفعالاتهم عند إعطاء أوامر والتوجيهات من الأستاذ.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	69	69.0					
أحيانا	28	28.0					
لا	3	3.0					
مجموع	100	100.0	5.99	66.6	0.05	2	دال

الشكل رقم 13: يمثل نتائج السؤال رقم 09



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 69% من الأساتذة يرون بأن التلاميذ يتحكمون في انفعالاتهم عند اعطاء اوامر وتوجيهات لهم ، ونسبة 28% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 3% منهم يرون أنه لا يتحكم التلاميذ في انفعالاتهم.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 66.6 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

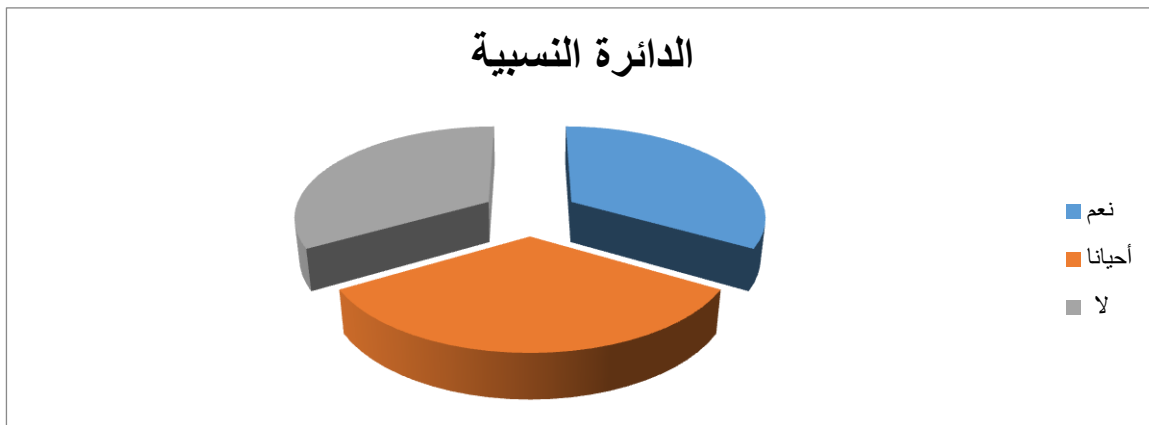
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن التلاميذ في غالبية الاحيان يتحكمون في انفعالاتهم اذا ما تم توجيههم واعطائهم الاوامر من طرف الاستاذ .

السؤال العاشر : يستطيع تلاميذك تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفته به .
الغرض منه : معرفة ما إذا كان باستطاعة التلاميذ تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي يكلفهم بهم الأستاذ .

الجدول رقم 14: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان التلاميذ يستطيع تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي يكلفه الأستاذ.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	41	41.0	5.99	38.6	0.05	2	دال
أحيانا	54	54.0					
لا	5	5.0	5.99	38.6	0.05	2	دال
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 14: يمثل نتائج السؤال رقم 10



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 41% من الأساتذة يرون أن التلاميذ يستطيعون تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفوه به ، ونسبة 54% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 5% منهم يرون أنه لا يمكن تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفوه به.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 38.6 أكبر من قيمة χ^2 المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن التلاميذ قادرين على تسيير و تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلف به

السؤال الحادي عشر : تشجيعك لتلاميذك يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم .

الغرض منه : معرفة ما إذا كان تشجيع الأستاذ لتلاميذه وتحفيزهم يزيد من حماسهم وتفاعلهم .

الجدول رقم 15: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان تشجيع الأستاذ لتلاميذه يزيد من حماسهم وتفاعلهم.

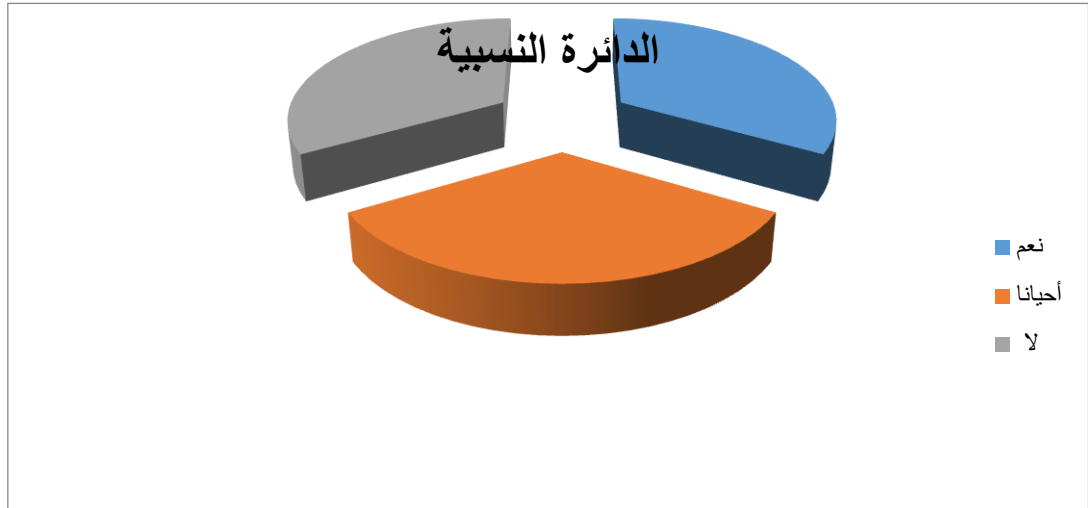
الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	88	88.0					
أحيانا	11	11.0					
لا	1	1.0					
مجموع	100	100.0	5.99	135.9	0.05	2	دال

تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 88% من الأساتذة يرون بان تشجيع التلاميذ يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم، ونسبة 11% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 01 % منهم يرون أنه لا يزيد تشجيعهم للتلاميذ من تحفيزهم.

ومن خلال المعالجة الاحصائية للاستبيان عن طريق حساب كاس المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كاس المحسوبة 135.9 أكبر من قيمة كاس المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ اذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الشكل رقم 15: يمثل نتائج السؤال رقم 11;



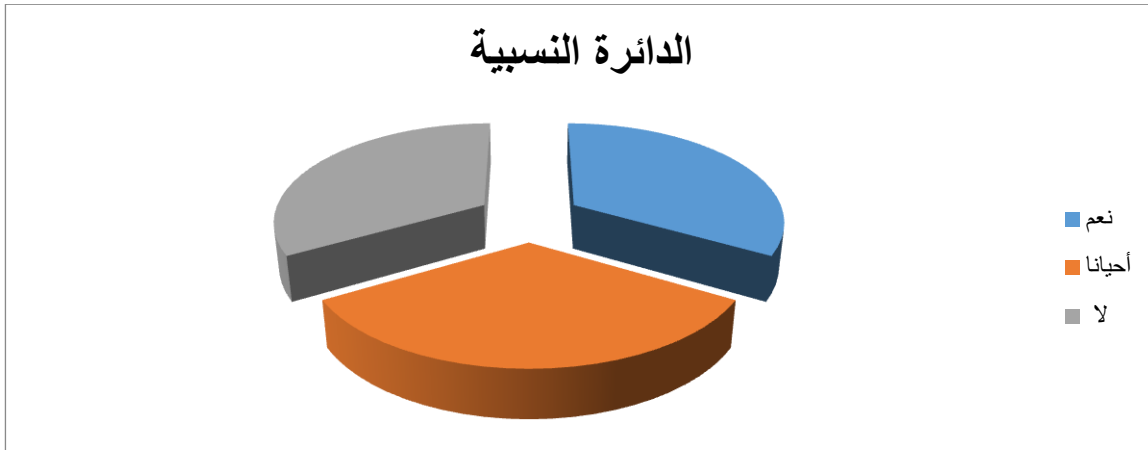
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن في غالبية الأحيان تشجيع التلاميذ يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم.

السؤال الثاني عشر : يشعر تلاميذك بالتقدير والاحترام خلال معاملتك لهم .
الغرض منه : معرفة ما إذا كان معاملة أستاذ التربية البدنية والرياضة لتلاميذه تجعلهم يشعرون بالتقدير والاحترام.

الجدول رقم 16: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان يشعر التلاميذ بالتقدير والاحترام نظير معاملة الأستاذ لهم .

الدالة الإحصائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا ²		النسبة المئوية	التكرارات	الإجابات
			المجدولة	المحسوبة			
دال	2	0.05	5.99	140.6	89.0	89	نعم
					10.0	10	أحيانا
					1.0	1	لا
					100.0	100	مجموع

الشكل رقم 16: يمثل نتائج السؤال رقم 12



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 89% من الأساتذة يرون بأن التلميذ يشعر بالتقدير والاحترام خلال معاملتهم لهم ، ونسبة 10% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 01% منهم يرون أنه لا يشعر التلميذ بالتقدير والاحترام خلال معاملتهم لهم

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 140.6 أكبر من قيمة كا² المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دالة إحصائية.

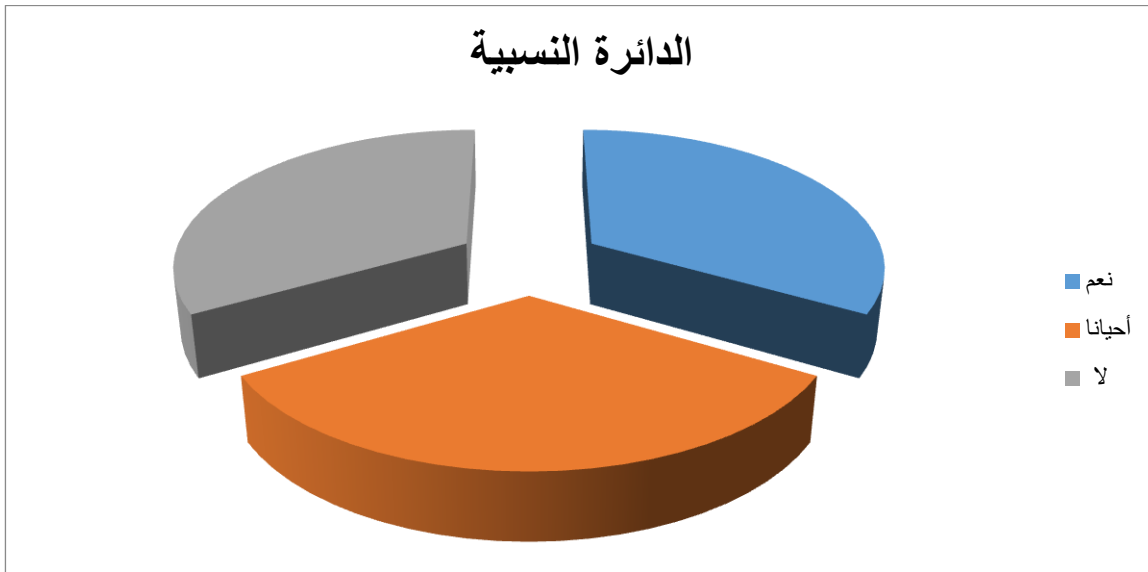
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن التلميذ يشعر بالتقدير والاحترام خلال معاملة الاستاذ له .

السؤال الثالث عشر : تعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم .
الغرض منه : معرفة ما إذا كان أستاذ التربية البدنية والرياضية يقوم بالاعتماد على مجموعة من التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم.

الجدول رقم 17: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان الأستاذ يعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج امام زملائهم.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	67	67					
أحياناً	33	33					
المجموع	100	100	5.99	11.56	0.05	2	دال

الشكل رقم 17: يمثل نتائج السؤال رقم 13



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 67% من الأساتذة أقرروا بأنهم يعتمدون على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم ، ونسبة 33% أقرروا أنهم لا يفعلون ذلك.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 11 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة 1. عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

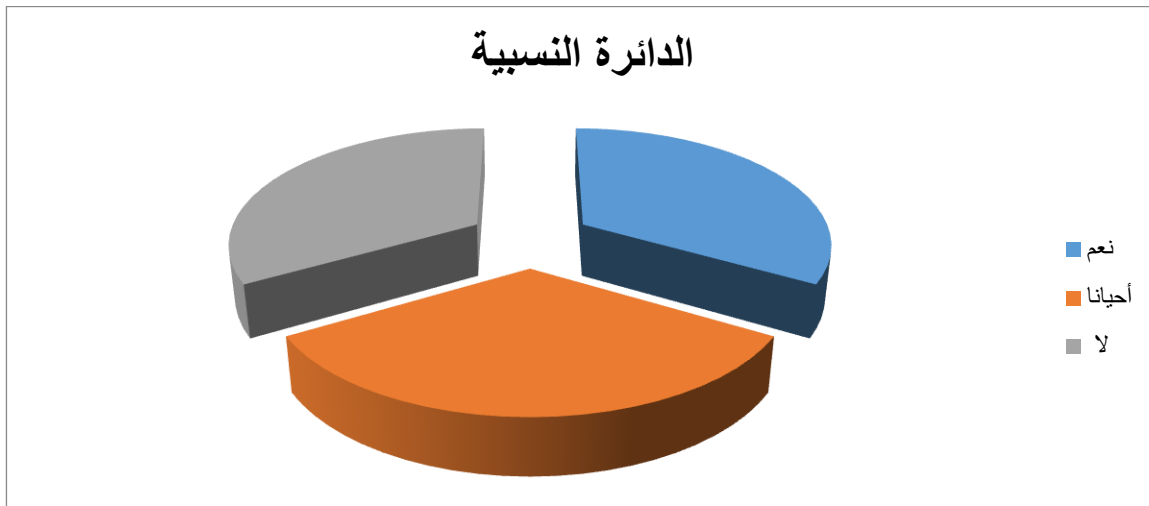
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن غالبية الأساتذة يعتمدون على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم.

السؤال الرابع عشر: تقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية .
الغرض منه: معرفة ما إذا كان أستاذ التربية البدنية والرياضية يقوم تصحيح ومعالجة التصرفات الخاطئة لتلاميذه بعقوبات إيجابية.

الجدول رقم 18: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان الأستاذ يقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة لتلاميذه بعقوبات إيجابية .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	59	59.0	5.99	50.18	0.05	2	دال
أحيانا	39	39.0					
لا	2	2.0					
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 18: يمثل نتائج السؤال رقم 14



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 59% من الأساتذة يقومون بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية ، ونسبة 39% منهم أحيانا يقومون بذلك ، ونسبة 02 % لا يقومون بذلك.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 50.18 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن غالبية الاساتذة يقومون بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية

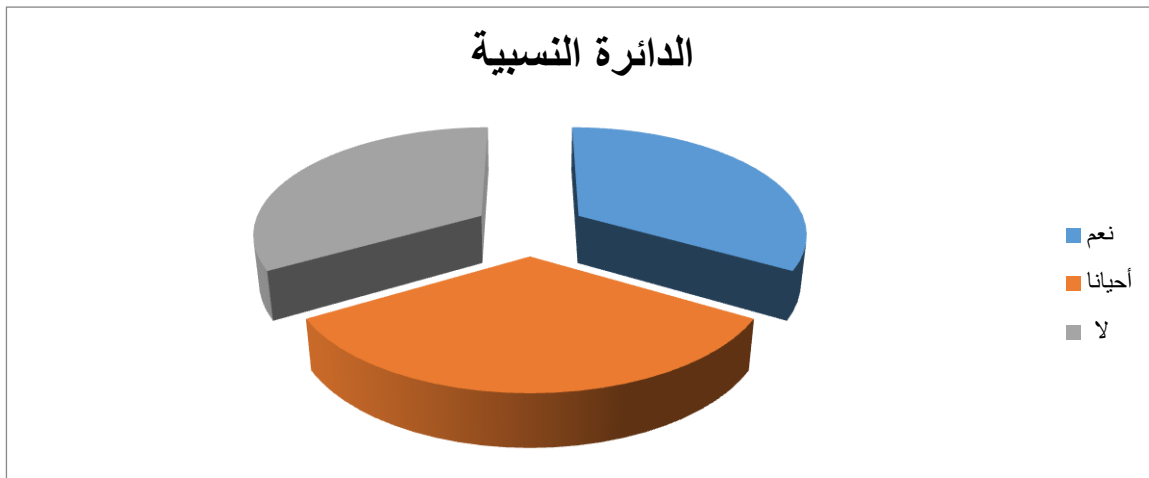
السئلة الخاصة بالفرضية 03: توجد علاقة بين المنشئات الرياضية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

السؤال الخامس عشر : هل تملك مؤسستك ملاعب كافية للممارسة لجميع الأنشطة الرياضية المدرجة. **الغرض منه :** معرفة ما إذا كانت المؤسسة التي يعمل بها الأستاذ تملك ملاعب كافية تسمح بممارسة جميع الأنشطة الرياضية المدرجة .

الجدول رقم 19: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كانت المؤسسة تملك على ملاعب كافية للممارسة لجميع الأنشطة الرياضية المدرجة.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	32	32.0					
أحيانا	27	27.0					
لا	41	41.0					
مجموع	100	100.0	5.99	3.020	0.05	2	دال

الشكل رقم 19: يمثل نتائج السؤال رقم 15



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 32% من الأساتذة اقررو بأن مؤسستهم تملك ملاعب كافية لممارسة جميع الأنشطة، ونسبة 27% منهم يرون أنها كافية أحيانا ، ونسبة 41 % منهم يرون أن الملاعب المتواجدة في مؤسساتهم لا تفي بالغرض.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 3.0 أصغر من قيمة كا² الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ اذن لا توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن المؤسسات لا تملك ملاعب كافية لممارسة جميع الأنشطة.

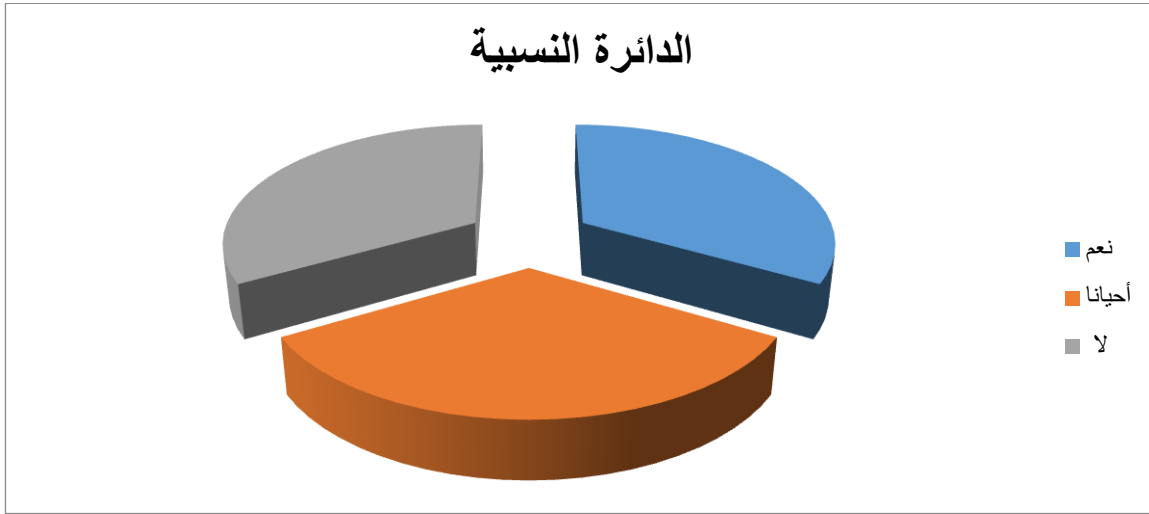
السؤال السادس عشر : هل الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لك بممارسة جميع الأنشطة .

الغرض منه : معرفة ما إذا كان الأستاذ يتوفر على أدوات ووسائل تسمح له بممارسة مجموع الأنشطة الرياضية .

الجدول رقم 20: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كانت الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح بممارسة جميع الأنشطة .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	37	37.0					
أحيانا	31	31.0					
لا	32	32.0					
مجموع	100	100.0	5.99	0.62	0.05	2	دال

الشكل رقم 20: يمثل نتائج السؤال رقم 16



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 37% من الأساتذة يرون أن الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لهم بممارسة جميع الأنشطة، ونسبة 31% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 00 % منهم يرون أنه لا تكفي.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 0.62 أصغر من قيمة χ^2 الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن الأدوات والوسائل المتوفرة غير كافية في غالبية الأحيان.

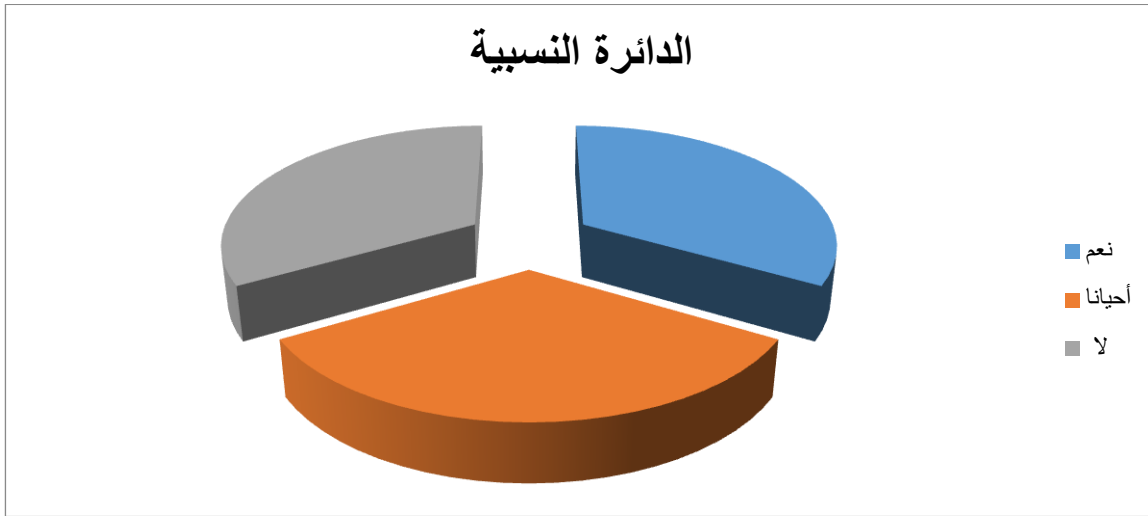
السؤال السابع عشر : هل تملك مكان خاص لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي .

الغرض منه : معرفة ما إذا كان أستاذ التربية البدنية والرياضية يملك مكان خاص به لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي .

الجدول رقم 21: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كان يملك الأستاذ مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي.

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	لدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	82	82.0					
أحيانا	7	7.0					
لا	11	11.0					
مجموع	100	100.0	5.99	106.82	0.05	2	دال

الشكل رقم 21: يمثل نتائج السؤال رقم 17



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 82% من الأساتذة اقررو بأنهم يملكون مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي، ونسبة 7% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 11 % منهم اقررو بانهم لا يملكون مكان خاص لتخزين كل الوسائل.

ومن خلال المعالجة الاحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 106.82 أكبر من قيمة كا² المجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ اذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن اغلب الاساتذة يملكون مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي.

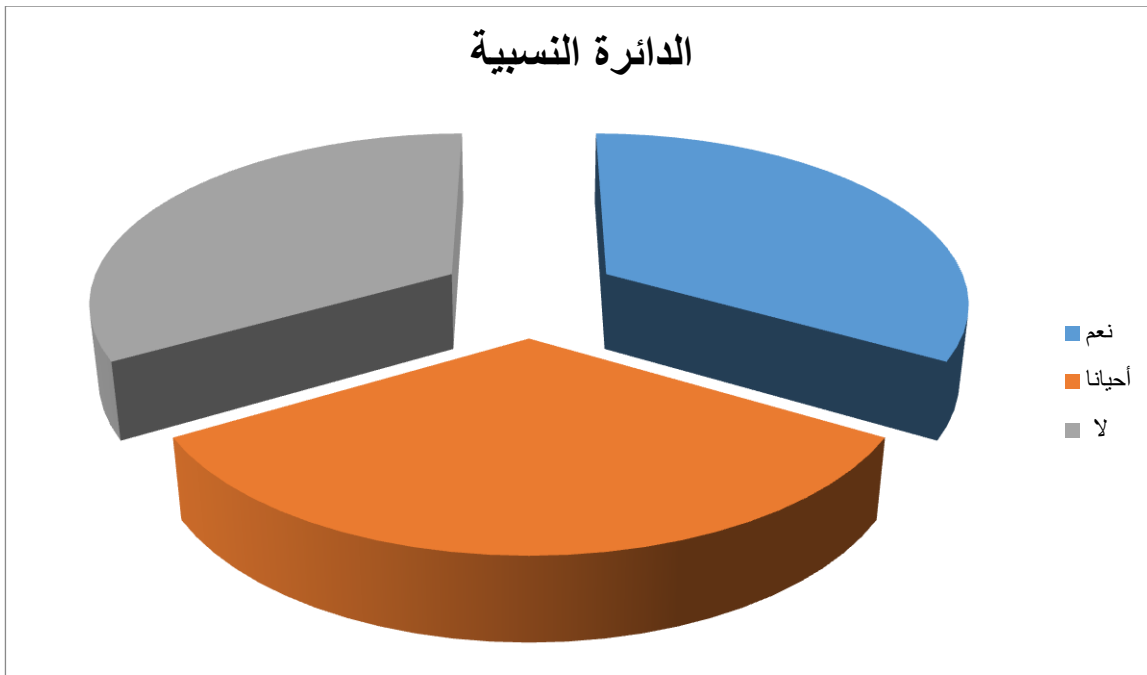
السؤال الثامن عشر : هل تملك مؤسستك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية .

الغرض منه : معرفة ما إذا كانت المؤسسة تتوفر على وسائل أخرى بديلة في حالة الظروف الجوية لا تسمح بممارسة الأنشطة الرياضية .

الجدول رقم 22: تمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول ما إذا كانت المؤسسة تملك وسائل أخرى تستعمل في حالة عدم سماح الظروف الجوية للممارسة الأنشطة الرياضية .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	14	14.0	5.99	63.860	0.05	2	دال
أحيانا	15	15.0					
لا	71	71.0	5.99	63.860	0.05	2	دال
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 22:يمثل نتائج السؤال رقم 18



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 14% من الأساتذة اقرو بأن مؤسساتهم تملك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية .، ونسبة 15% منهم

أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 71 % منهم يرون أنه لا تملك مؤسساتهم وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 63.86 أكبر من قيمة كا² الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ اذن توجد هناك دلالة إحصائية.

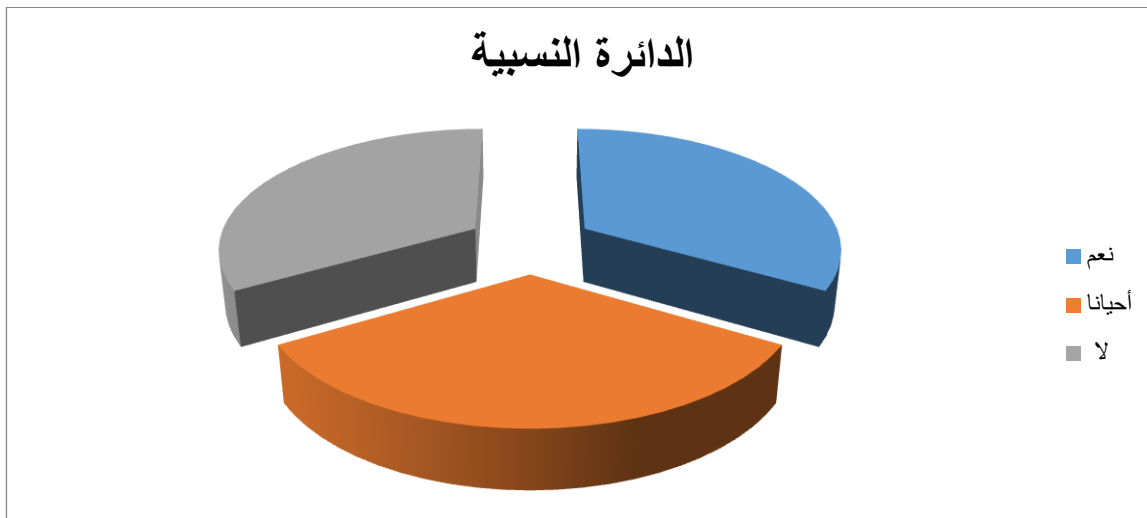
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن اغلب المؤسسات لا تملك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية

السؤال التاسع عشر : هل أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الامن والسلامة .
الغرض منه : معرفة ما إذا كانت أرضية الملعب صالحة للقيام بمجموعة الأنشطة وتتوافر على عوامل الامن والسلامة .

الجدول رقم 23: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إن كانت أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الامن والسلامة .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	21	21.0	5.99	8.060	0.05	2	دال
أحيانا	35	35.0					
لا	44	44.0					
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 23:يمثل نتائج السؤال رقم 19



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 21% من الأساتذة يرون أن أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الامن والسلامة ، ونسبة 35% منهم أحيانا يرون ذلك ، ونسبة 44 % منهم يرون أن أرضية الملعب غير صالحة للعمل ولا وتتوفر على عوامل الامن والسلامة.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة 8.06 أكبر من قيمة كا² الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ اذن توجد هناك دلالة إحصائية.

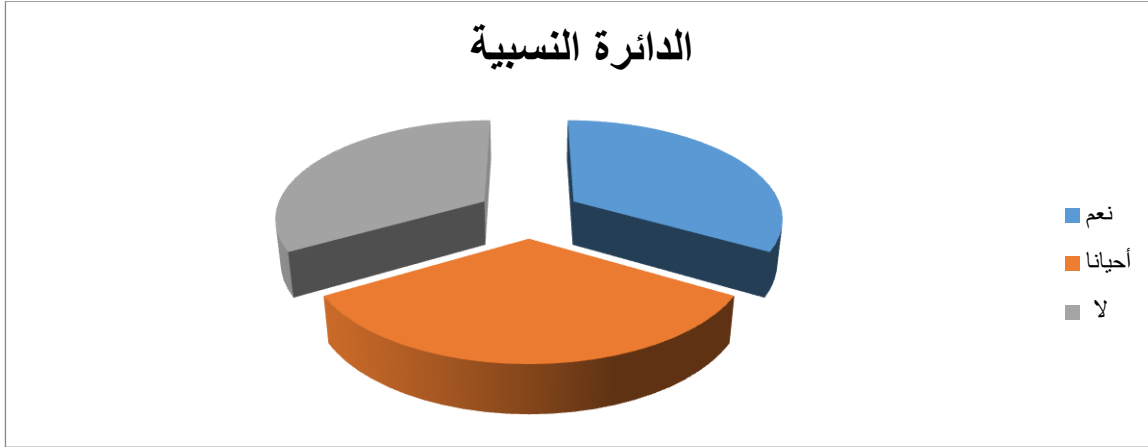
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن في اغلب الاحيان تكون ارضية الملاعب في المؤسسات غير صالحة للعمل ولا وتتوفر على عوامل الامن والسلامة
السؤال العشرون: هل تتوفر مؤسستك على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث وأخرى للذكور .

الغرض منه: معرفة إذا كانت المؤسسة التي يعمل بها الأستاذ تحوي على أماكن وغرف مناسبة للتغيير الملابس للإناث والذكور .

الجدول رقم 24: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إن كانت تتوفر المؤسسة على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث والذكور .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	32	32.0					
أحيانا	14	14.0					
لا	54	54.0					
مجموع	100	100.0	5.99	24.080	0.05	2	دال

الشكل رقم 24: يمثل نتائج السؤال رقم 20



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 32% من الأساتذة يقرن بان المؤسسات التي يعملون لها تحوي على أماكن وغرف مناسبة للتغيير الملابس للإناث والذكور. ، ونسبة 14% منهم يقرن بذلك أحيانا ، ونسبة 54 % اقررو بعدم وجودها

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب ك² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة 24 أكبر من قيمة ك² الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

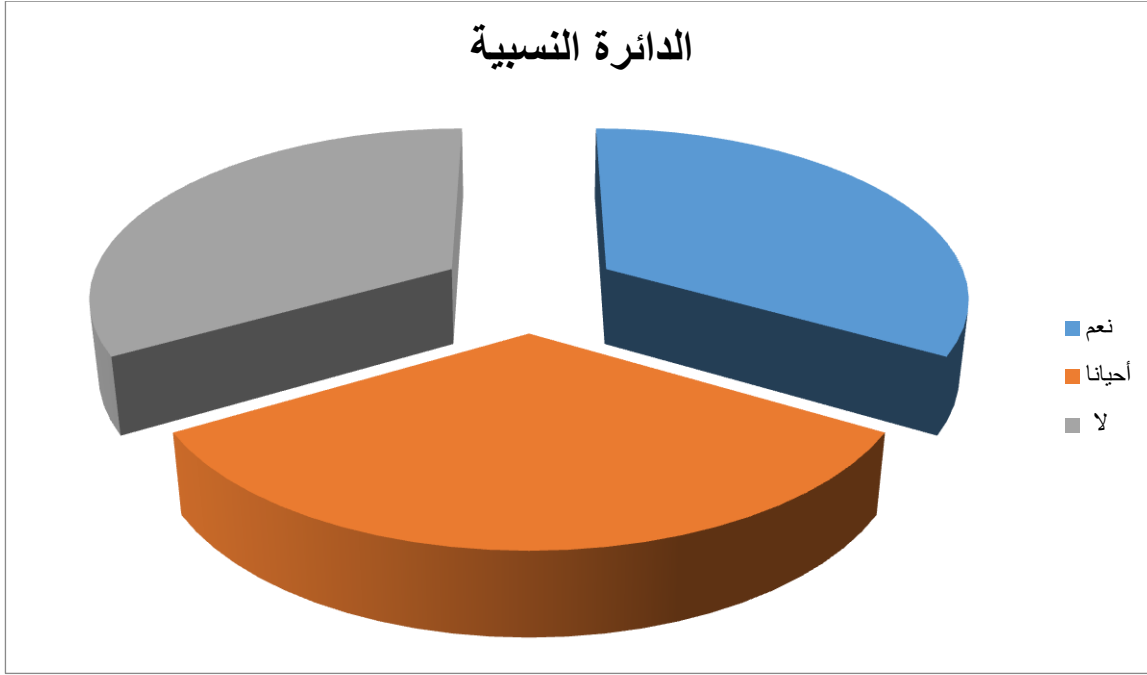
الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن في غالبية الاحيان لا تتوفر المؤسسات على أماكن وغرف مناسبة للتغيير الملابس للإناث والذكور.

السؤال الواحد والعشرون : هل الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية .
الغرض منه : معرفة إن كان الغطاء المالي المخصص لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافي وفي الغرض.

الجدول رقم 25: يمثل النسب المئوية لإجابات الأساتذة حول إن كانت الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية .

الإجابات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ²		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
			المجدولة	المحسوبة			
نعم	10	10.0	5.99	39.86	0.05	2	دال
أحيانا	61	61.0					
لا	29	29.0					
مجموع	100	100.0					

الشكل رقم 25: يمثل نتائج السؤال رقم 21



تحليل الجدول:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول: نجد أن نسبة 10% من الأساتذة يرون أن الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية ، ونسبة 61% منهم يرونها كافية أحيانا ، ونسبة 29% منهم يرون أنها غير كافية

ومن خلال المعالجة الإحصائية للاستبيان عن طريق حساب χ^2 المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة 00 أكبر من قيمة χ^2 الجدولة 5.99 عند درجة الحرية 2، ومستوى الدلالة 0.05 ؛ إذن توجد هناك دلالة إحصائية.

الاستنتاج: من خلال النتائج المحصل عليها، نستنتج أن هناك نقص في التمويل المخصص لشراء الوسائل والأدوات الرياضية .

مناقشة النتائج على ضوء

الفرضية الأولى:

الجدول رقم 26: يمثل نتائج المحور الأول

الرقم	المحور الأول : توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	Chi Square	الدلالة الاحصائية
01	أشارك المدير في تخطيط أوقات العمل واستعمال الزمن	0.56	غير دال
02	أساهم في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات	19.34	دال
03	يضع المدير القرارات التي توضح سير عملي	14.18	دال
04	تسود بيني وبين المدير علاقة ودية مبنية على الإحترام.	111.38	دال
05	يثق المدير في قدراتي المختلفة	140.18	دال
06	تزودني الإدارة المدرسية أحسن الظروف لضمان سير عملي	21.98	دال
07	يقوم المدير بالثناء على مجهوداتي ونتائجي المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي	32.42	دال

مناقشة الفرضية الجزئية الأولى :

من خلال النتائج والنسب المتحصل عليها في المحور الأول جاءت الإجابات لتثبت الفرضية الأولى حيث وجدنا أغلب أفراد العينة المفحوصة يرون أن هناك علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وهذا ما أثبتته النسب التالية (47'51'83'89'51'51) في الجداول (2,3,4,5,6,7). ولكي يكون الأداء الوظيفي لدى الأساتذة إيجابيا يستلزم أن يكون أسلوب الإدارة تشاوري والعلاقة مبنية على الود والاحترام المتبادل داخل المؤسسات التربوية لما له من تأثير في النتائج المتحصل عليها لدى التلاميذ في جميع المستويات.

ومن خلال نتائج المحور الأول فإن الفرضية الأولى تحققت حيث توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية عكس نتائج دراسة بلقاسمي منصورية (2016) مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس -جامعة مستغانم- تحت عنوان المناخ المدرسي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة الطور الابتدائي بالإضافة إلى دراسة صالح هندي (2011): بعنوان واقع المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر أساتذة التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقته ببعض المتغيرات.

الفرضية الثانية:

الجدول رقم 27: يمثل نتائج المحور الثاني .

الرقم	المحور الثاني: توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	Chi Square	الدلالة الإحصائية
01	ترى تأثير شخصيتك في سلوكيات وتصرفات تلاميذك	105.06	دال
02	يتحكم التلاميذ في انفعالاتهم عند إعطائك أوامر وتوجيهات لهم	66.6	دال
03	يستطيع تلاميذك تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفته به	38.6	دال
04	تشجيعك لتلاميذك يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم	135.9	دال
05	يشعر تلاميذك بالتقدير والإحترام خلال معاملتك لهم	140.6	دال
06	تعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم	11.56	دال
07	تقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية	50.18	دال

مناقشة الفرضية الثانية :

من خلال النتائج والنسب المتحصل عليها جاءت الإجابات لتثبت الفرضية الثانية ،حيث وجدنا أغلب

أفراد العينة المفحوصة يرون أن هناك علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية

البدنية والرياضية وهذا ما أثبتته النسب التالية (81'69'88'89'67'59) في الجداول (1,2,4,5,6,7).

ولتكون دافعية لدى التلاميذ يجب أن تتوفر لدى الأستاذ بعض السمات تتجلى فيما يلي :

أن يكون عادل وموضوعي لديه عقل ذكي ومرن وذو كفاءة عالية ،ويتميز بشخصية قوية ومثير للاهتمام

ولديه عنصر التشويق ويساند تلاميذه في أعمالهم ويمتلك الحماس في العمل .

ومن خلال نتائج المحور الثاني فإن الفرضية الثانية تحققت ،حيث توجد علاقة بين دافعية التلاميذ

والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد جاءت هذه النتائج متطابقة مع الخلفية النظرية

وهذا ما أكدته الدكتورة محمد عبيد ، المعلم إعداده تدريبيه كفاياته، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر 2006ص77.

الفرضية الثالثة :

الجدول رقم 28:يمثل نتائج المحور الثالث.

الرقم	المحور الثالث: توجد علاقة بين المنشآت الرياضية (الهياكل) والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية	Chi Square	Sig الدلالة الاحصائية
01	هل تملك مؤسستك ملاعب كافية للممارسة جميع الأنشطة الرياضية المدرجة	3.02	غير دال
02	هل الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لك بممارسة جميع الأنشطة	0.62	غير دال
03	هل تملك مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي	106	دال
04	هل تملك مؤسستك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة	63	دال
05	هل أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الامن والسلامة	8.06	دال
06	هل تتوفر مؤسستك على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث وأخرى للذكور	24.08	دال
07	هل الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية	39.86	دال

مناقشة الفرضية الثالثة :

من خلال النتائج والنسب المحصل عليها والإجابات التي لا تثبت الفرضية الثالثة ،حيث وجدنا أغلب أفراد العينة المفحوصة يرون أنه ليس هناك علاقة بين المنشآت الرياضية (الهياكل) والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية وهذا ما أثبتته النسب التالية : (54'44'71'41) في الجداول (1-4-5-6). من هنا نستنتج أن معظم المؤسسات التربوية لا تملك ملاعب رياضية وهناك نقص في الوسائل التعليمية وأيضا لا تخصص ميزانية معتبرة للمادة وهذا من بين المعوقات التي تحول دون تحقيق الأهداف التربوية المقررة في المنهاج .

ومن خلال نتائج المحور الثالث ،فإن الفرضية الثالثة لم تتحقق حيث لا توجد علاقة بين المنشآت الرياضية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .وهذا ما تؤكدته دراسة بلقاسمي منصورية حيث توصلت إلا أنه لا توجد علاقة بين مستوى الأداء الوظيفي والجو العام (الهياكل والمنشآت). من خلال الخلفية النظرية والدراسات السابقة وأهم النظريات ونتائج الدراسة الميدانية توصلنا إلى تحقيق الفرضية العامة حيث أنه توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

الفصل السادس:

الإستنتاجات

والإقتراحات

1- الإستنتاج العام :

بعد دراسة مختلف الجداول والتي جاءت في الجانب التطبيقي والتي تحتوي على مختلف المعلومات الإحصائية الخاصة بمتغيرات فرضيات دراستنا والتي دارت حول الإشكالية التالية :علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومن خلال الإستنتاجات التي توصلنا إليها في الأسئلة السابقة والتي تشمل فرضيتين يمكن استنتاج ما يلي :

-لكي يكون الأداء الوظيفي لدى الأساتذة إيجابيا يستلزم أن يكون أسلوب الإدارة تشاوري والعلاقة مبنية على الود والإحترام المتبادل داخل المؤسسات التربوية لما له من تأثير في النتائج المتحصل عليها لدى جميع التلاميذ في جميع المستويات .

-لكي تكون دافعية لدى التلاميذ يجب أن تتوفر لدى المعلم بعض السمات تتجلى فيما يلي :

أن يكون عادل وموضوعي لديع عقل ذكي ومرن ذو كفاءة عالية ،وذو شخصية قوية ،قوة الصوت والملامح المعبرة في الآخر ومثير للإهتمام ولديه عنصر التشويق ويساند تلاميذه في أعمالهم ،وأن يمتلك الحماس في العمل والدفئ الوجداني وروح الدعابة والموثوقية.

-نستنتج أن معظم المؤسسات التربوية لا تملك ملاعب رياضية وهناك نقص في الوسائل التعليمية أيضا لا تخصص ميزانية معتبرة للمادة وهذا من بين المعوقات التي تؤثر سلبا على الأستاذ.

2-الإقتراحات :

-فالإدارة المدرسية الناجحة هي التي تعتنى بالبرامج المدرسية التي تقدمها وتسלט الاهتمام على التلاميذ والتعليمات ،وسيشعرون بالأمن والطمأنينة حتى أنهم سيجدون متعة في المدرسة والغرفة الصفية وتهتم أيضا بالشبكات والإتصالات الصاعدة والنازلة بين الطاقم التربوي .

-الاهتمام بانشغالات الأساتذة وحل مشاكلهم من أجل تقديم مردود أحسن لأن ذلك يعود بالفائدة للتلاميذ وبالمجتمع خاصة .

-تحفيز التلاميذ على الممارسة والإهتمام بحصة التربية البدنية والرياضية وذلك بتشجيعهم إبراز القيم الحقيقية للحصة ،والرفع من معامل هذه المادة.

-نظرا للمكانة التي يحتلها أستاذ التربية البدنية والرياضية وكذا الدور الفعال الذي يلعبه ،يجب تحسيسه بالإهتمام بالمشاكل النفسية والإجتماعية للتلاميذ والعمل على حلها وذلك بالتقرب أكثر من التلميذ والإستماع إلى انشغاله وعدم تهمله .

-أن يكون الأستاذ على دراية بطبيعة التلاميذ ومعرفة قدراتهم وحاجياتهم التي تمثل معلومات دقيقة تسهل بذلك العلاقة بين الأستاذ والتلميذ والتي تكون مبنية على الإحترام والثقة المتبادلة قصد تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة

-توفير المنشآت القاعدية من هياكل وعتاد رياضي، قاعات رياضية، ميادين من أجل ممارسة التربية البدنية في أحسن الظروف للتلميذ والأستاذ معا.

-تخصيص غلاف مالي لشراء الوسائل وصيانة الوسائل القديمة وتخطيط الملاعب والميادين في كل عام دراسي لإعطاء جمالية وصورة فريدة للمؤسسة لتسهيل مهمة الأستاذ أثناء تأدية مهامه والوصول إلى الأهداف المنشودة.

3- الآفاق المستقبلية :

تبقى دراسة موضوع "المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية موضوعا مهما في مجال المؤسسة التربوية، يحتاج لمزيد من الإحاطة والتوسع وذلك بالتطرق لمزيد من الجوانب التي تشملها دراستنا بغية إثراء الموضوع، حيث لا يزال الموضوع مفتوحا لدراسات أخرى في الميدان، من أجل قياس الإيجابيات المحققة وإبراز الصعوبات والنقائص المسجلة بعد تطبيقه وذلك لتدارك هذه النقائص وتثمين المحاسن المسجلة فيه لضمان أفضل النتائج وعليه نقترح مستقبلا :

-أن تكون دراسات وبحوث تشمل هذه الدراسة وتزيد عليها في التطرق إلى كل الجوانب الغير مدروسة سابقا لتكون دراسة نموذجية حول هذا الموضوع وهذا من أجل العمل على تحسين دور المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

-محاولة تحسين الأداء والرفع من معدلاته داخل المؤسسات التربوية وذلك من خلال إعطاء أهمية كبرى للأستاذ وعقد ندوات داخلية وبرمجة أيام دراسية من طرف المفتشين في جميع المواد للرفع من مستوى الأستاذ لما له من تأثير على الجانب التحصيلي لدى التلاميذ.

-لابد أن يكون الجو العام السائد داخل المؤسسات التربوية ملائم ومريح من جميع الجوانب النفسية والاجتماعية لكي ينعكس ذلك بالإيجاب على التحصيل العلمي لدى التلاميذ تحصيل حاصل لما يقدمه الأستاذ للتلميذ من معارف وخبرات ومكتسبات لإعداد فرد متكامل في المستقبل.

خاتمة

خاتمة:

كخلاصة نهائية لهذه الدراسة المتواضعة، وإجابة عن التساؤلات التي طرحناها حول إشكالية البحث والتي تمحورت حول علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث توصلنا إلى أن المناخ السائد داخل المؤسسات التربوية يساهم بشكل كبير في التحكم في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمعنى آخر أن كل ما كان المناخ المدرسي إيجابياً يتوفر على كامل المتطلبات التي تخدم سيرورة العمل التربوي في مختلف جوانبه ويساهم في الرفع من معدلات الأداء لدى الأساتذة وبالتالي تحسين العملية التعليمية وإعطاء قيمة للأستاذ والمادة التي يقوم بتدريسها. ومنه يجب علينا أن لا نهمل دور المناخ المدرسي وفعاليتته وذلك لتطوير عملية الأداء الوظيفي وتحسين المنظومة التربوية ككل .

كما أن هذا البحث مجرد نقطة بداية لانطلاق بحوث أخرى تسلط المزيد من الضوء على مواضيع في هذا المجال.

وأخيراً نحمد الله عز وجل، بأن وفقنا لإنهاء هذا البحث المتواضع والمهم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

أ/المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم مجديدي عزيز. (2006). موسوعة المعارف التربوية، الطبعة الأولى، علام الكتب، القاهرة.
- 2- الفيروزاباي. (1987، 1235). محمد الدين محمد، قاموس المحيط، دار الكتب العلمية، بيروت.
- 3- جرجس ميشال جرجس (2005). معجم مصطلحات التربية والتعليم، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، بيروت.
- 4- هبة محمد عبد الحميد (2008). معجم مصطلحات التربية وعلم النفس، دار البداية، عمان.
- 5- مجري عزيز إبراهيم (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- 6- نايف القيسي: (2009) المعجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة.
- 7- إبراهيم محمد عطا (1992). المناهج بين الأصالة والمعاصرة، بدون طبعة، مكتبة النهضة المصرية.
- 8- أحمد إبراهيم أحمد: (2006) تطوير الإدارة المدرسية، بدون طبعة، مكتبة المعارف الحديثة، الإسكندرية.
- 9- أحمد إسماعيل حاجي: (2002) الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، بدون طبعة، دار الفكر.
- 10- المغربي كمال محمد: (2004) السلوك التنظيمي، بدون طبعة، دار الفكر والتوزيع، عمان.ص303
- 11- العميان محمود سليمان: (2002) السلوك التنظيمي، بدون طبعة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 12- بلال حلف السكارنة. (2011). تصميم البرامج التدريبية، بدون طبعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.ص38
- 13- بشير محمد غريبات: (2006) إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعليم، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 14- جمانة محمد عبيد: (2006) المعلم إعدادة تدريبيه كفاياته، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.ص77
- 15- زهير ثابت: (2011) كيفية تقييم أداء الشركات والعاملين، القاهرة.
- 16- تركي رايح: (1990) أصول التربية والتعليم، الطبعة الأولى، ديوان المطبوعات الجامعية.

- 17-مهدي إبراهيم: (1994) الأمانة في الأداء الإداري، مكتبة الخدمات الحديثة، جدة.
- محمود الزنقلي: (2007) الأبنية المدرسية وكفاءة النظام التعليمي، دار العلوم والإيمان.
- 18- مصطفى كامل: (2000) إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، عمان.
- 19- مصطفى عاشوري: (1999) مدخل إلى علم النفس، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 198
- 20-عاشور أحمد: (1983) إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الطبعة الأولى ،دار النهضة.ص69
- 21- علي راشد.2000.خصائص المعلم العصري وأدواره، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 22-رفدة عمر الحريري: (2001) إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.ص47.
- 23-خالد عبد الرحمن الهيني: (2003) إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.ص204
- 24-سامية بن لادن، المناخ المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية لدى طالبات كلية التربية للبنات، مجلة كلية التربية العدد، 25 ، ج 1 الرياض.ص213
- 25- أحمد .إبراهيم1987، تحديث الإدارة التعليمية والنظارة والإشراف الفني، دار المطبوعات الجديدة، الإسكندرية.
- 26-المير .عبد الرحمن علي 1995.الأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، مجلة الإدارة العامة، العدد(2)، معهد الإدارة، الرياض.ص213
- 27-هيجان .عبد الرحمان.1999 أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منطمتين سعوديتين، معهد الإدارة العامة، الرياض.ص1
- 28-مرسي .محمود، الصباغ، زهير(1409) إدارة الأداء، مطبعة معهد الإدارة العامة، الرياض.ص85
- 29-محارمة، ثامر محمد1996. المناخ التنظيمي في الفكر الإداري ، مجلة الإدارة، العدد 65، مسقط.
- 30-فريد عدلي.1979 العلاقات الإنسانية، مجلة الإداري، العدد الأول ، سلطنة عمان.
- 31-درة .عبد البارئ1998. تكنولوجيا الأداء البشري، ورقة عمل مقدمة للحلقة العلمية للمهارات الإدارية للقيادات العليا، معهد التدريب، الطائف ص

ب/قائمة المذكرات ورسائل الماجستير:

- 32-بلقاسمي منصورية ،المناخ المدرسي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي
مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم النفس .جامعة مستغانم.الجزائر 2016
- 33-عبد المحسن ضبيب العتيبي .المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام
.رسالة ماجستير .الرياض 2008.
- 34-سليم حمي .صليحة سيلين .واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي .مذكرة لنيل شهادة
ماستر جامعة الجزائر .2019
- 35-محمد سليمان البلوي، اثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس
الحكومية في محافظة، لنيل شهادة الماجستير إشراف الأستاذ يوسف الطراونة، جامعة مؤتة
2009/2008.
- 36-صولي إيمان :المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عينة من تلاميذ المتوسطة
والثانوي، تحت إشراف عواريب احضر، لنيل شهادة الماجستير الصحة النفسية والتكيف المدرسي
2014/ 2013
- 37-برحمة أمال:استخدام التحليل العاملي لبيان العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي لنيل
2015/شهادة الماستر في تخصص تحليل المعطيات، تحت إشراف الدكتور طاجين علي2014
جامعة مستغانم.
- ج/المراجع باللغة الأجنبية :

38-Owens. Robert, (1981), "Organizational Behavior in Education. Second Edition, Englwood Cliffs, New Jersy, Prentice Hall Inc.,.

39-Howard. Eugence, & Others. (1987), And Book for Conduction School Climate Improvement project. Phi Delta Kappa Educational Foundation. Bloomington Ind.,.

40-National School center. (1988), School Safety check Book, school climate and Discipline, School Attendance, personal safty, school Security, Model Programs. Malibu, California, Pepperdine University Press September.



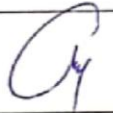


قائمة الملاحق

جامعة المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التربية البدنية

قائمة بأسماء السادة المحكمين للاستبيان :

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	التوقيع	
أ. د. شيرى تبسطة	استاد	المسيلة		01
أ. د. ز. الكوي نامر	استاذ	المسيلة		02
د. براهيم بصر الدين	استاد	المسيلة		03
أ. فيصل توكعز	أستاذ مساعد	المسيلة		04
حسين الزراي	أستاذ	المسيلة		05



جامعة محمد بوضياف

المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استمارة تحكيم

في إطار إنجاز مذكرة ماستر علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تخصص: تعلم حركي.

تحت عنوان: المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية -دراسة ميدانية بمتوسطات ولاية برج بوعرييج-

يشرفني أن أضع بين أساتذتي الأفاضل هذه الإستمارة المعدة من قبلنا من أجل تحكيمها علميا بالإطلاع

على كامل بنود الاستبيان وإبداء الرأي فيها بصلاحياتها للقياس أو عدم صلاحيتها، والتعديل إن أمكن

، ونحن على يقين بأهمية اقتراحاتكم وإضافاتكم، وجزيل الشكر لسيادتكم على اهتمامكم بعملنا.

-الإشكالية:

*هل توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
-فروض البحث:

1-الفرضية العامة:

*توجد علاقة بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

2-الفرضيات الجزئية:

*توجد علاقة بين نمط الإدارة المدرسية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

*توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

*توجد علاقة بين المنشآت الرياضية (الهياكل) والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

الرقم	العبارة	التحكيم		الاقتراح
		تقيس	لا تقيس	التعديل

المحور الأول: توجد علاقة بين نمط الإدارة والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

01	أشارك المدير في تخطيط أوقات العمل واستعمال الزمن؟			
02	أساهم في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات؟			
03	تسعى الإدارة المدرسية لإشباع حاجاتي الاجتماعية؟			
04	يضع المدير القرارات التي توضح سير عملي؟			
05	تسود بيني وبين المدير علاقة ودية مبنية على الإحترام؟			
06	يثق المدير في قدراتي المختلفة؟			
07	تزودني الإدارة المدرسية أحسن الظروف لضمان سير عملي؟			
08	أتعاون مع أولياء التلاميذ في حل المشاكل التي تواجه التلاميذ؟			

09	يقوم المدير بالثناء على مجهوداتي ونتائجي المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي؟			
10	يتجنب المدير استعمال عقوبات أو تحرير مخالفات وتقارير أثناء غيابي أو التقصير في أداء واجبي؟			

المحور الثاني: توجد علاقة بين دافعية التلاميذ والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

11	يعتبرك التلاميذ قدوة ونموذج يقتدون بك؟			
12	ترى تأثير شخصيتك في سلوكيات وتصرفات تلاميذك؟			
13	يتحكم التلاميذ في انفعالاتهم عند اعطائك أوامر وتوجيهات لهم؟			
14	يستطيع تلاميذك تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفته به؟			
15	تشجيعك لتلاميذك يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم؟			
16	يشعر تلاميذك بالتقدير والاحترام خلال معاملتك لهم؟			
17	تتبع أساليب وطرق متعددة في التدريس لمراعاة الفروق الفردية لتلاميذك؟			
18	تعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم؟			
19	تقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية؟			
20	مراعاة الظروف الاجتماعية لتلاميذك تزيدهم حبا لممارسة مختلف نشاطات الحصة؟			

المحور الثالث: توجد علاقة بين المنشآت الرياضية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

21	هل تحتوي مؤسستك على قاعة رياضية؟		
22	هل تملك مؤسستك ملاعب كافية لممارسة جميع الأنشطة الرياضية المدرجة؟		
23	هل الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لك بممارسة جميع الأنشطة؟		
24	هل تملك مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي؟		
25	هل تتوفر الأدوات والوسائل المستعملة على شروط الأمن والسلامة؟		
26	هل الأدوات والوسائل المستعملة ذات نوعية جيدة؟		
27	هل أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الأمن والسلامة؟		
28	هل تتوفر مؤسستك على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث وأخرى للذكور؟		
29	هل الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية؟		
30	هل تملك مؤسستك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية؟		

الملحق رقم 03:



جامعة محمد بوضياف *المسيلة*
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم التربية البدنية والرياضية



استبيان خاص بالأساتذة

أعزائنا الأساتذة، في إطار البحث الميداني الذي نقوم به لانجاز مذكرة ماستر في التربية البدنية والرياضية،
تحت عنوان:

المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية - دراسة
ميدانية بمتوسطات ولاية برج بوعريريج-

نرجو منكم مساعدتنا، وذلك بمأ هذه الاستمارة بكل حرية وموضوعية وصدق، ولكم منا جزيل الشكر
والتقدير.
ملاحظة: ضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة.

معلومات أولية:

العمر: سنة

انثى

ذكر

الجنس:

المؤسسة:

المستوى العلمي:

تحت إشراف: سعودي جنيدي

إعداد الطلبة:
رعواش عزدين

فوغار عبد القادر

السنة الجامعية 2021/2022

الرقم	العبارة	دائماً	أحياناً	ابداً
01	أشارك المدير في تخطيط أوقات العمل واستعمال الزمن؟			
02	أساهم في تنظيم عمل المؤسسة أثناء عقد الاجتماعات؟			
03	يضع المدير القرارات التي توضح سير عملي؟			
04	تسود بيني وبين المدير علاقة ودية مبنية على الإحترام؟			
05	يثق المدير في قدراتي المختلفة؟			
06	تزودني الإدارة المدرسية أحسن الظروف لضمان سير عملي؟			
07	يقوم المدير بالثناء على مجهوداتي ونتائج المحققة خلال نهاية كل فصل دراسي؟			
08	ترى تأثير شخصيتك في سلوكيات وتصرفات تلاميذك؟			
09	يتحكم التلاميذ في انفعالاتهم عند اعطائك أوامر وتوجيهات لهم؟			
10	يستطيع تلاميذك تنظيم وتسيير منافسة كل فرد حسب الدور الذي كلفته به؟			
11	تشجيعك لتلاميذك يزيد من حماسهم ودرجة تفاعلهم؟			
12	يشعر تلاميذك بالتقدير والاحترام خلال معاملتك لهم؟			
13	تعتمد على بعض التلاميذ الموهوبين في أداء نموذج أمام زملائهم؟			
14	تقوم بمعالجة التصرفات الخاطئة بعقوبات إيجابية؟			
15	هل تملك مؤسستك ملاعب كافية لممارسة جميع الأنشطة الرياضية المدرجة؟			
16	هل الأدوات والوسائل المتوفرة تسمح لك بممارسة جميع الأنشطة؟			
17	هل تملك مكان خاص مناسب لتخزين الوسائل والعتاد الرياضي؟			
18	هل تملك مؤسستك وسائل أخرى تستعملها في حالة عدم سماح الظروف الجوية لممارسة الأنشطة الرياضية؟			
19	هل أرضية الملعب صالحة للعمل وتتوفر على عوامل الأمن والسلامة؟			
20	هل تتوفر مؤسستك على أماكن خاصة ومناسبة لتغيير الملابس للإناث وأخرى للذكور؟			
21	هل الأغلفة المالية المخصصة لشراء الوسائل والأدوات الرياضية كافية؟			

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .
*دراسة ميدانية بمتوسطات بلدية برج بو عريريج.

أهداف الدراسة :

-تقديم إطار وفكري متكامل حول مفهوم المناخ المدرسي والأداء الوظيفي.

-التعرف على طبيعة المناخ المدرسي السائد في مراحل التعليم المتوسط.

-معرفة الأثر الذي يتركه المناخ المدرسي على الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .

-إبراز دور المناخ المدرسي في أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية .

منهج الدراسة : اتبعنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي.

مجتمع وعينة الدراسة : يقدر حجم العينة الخاصة بالأساتذة ب 100 أستاذ من 50 متوسطة بلدية برج بو عريريج.

أساليب جمع البيانات: كوسيلة لجمع البيانات استخدمنا الاستبيان

نتائج الدراسة :

-ليكون مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية إيجابيا يستلزم أن يكون أسلوب

الإدارة تشاوري والعلاقة مبنية على الود والإحترام المتبادل داخل المؤسسات التربوية لما له تأثير في

النتائج المتحصل عليها لدى التلاميذ في جميع المستويات.

-لكي تكون الرغبة والدافعية لدى التلاميذ يجب أن تتوفر لدى المعلم بعض الخصائص كأن يكون عادل

وموضوعي وذو كفاءة عالية ويساند تلاميذه في أعمالهم.

-معظم المؤسسات التربوية لا تملك مرافق وملاعب رياضية وهناك نقص في الوسائل التعليمية ونقص

الأغلفة المالية المخصصة للمادة وهذا ما يعيق الأساتذة على أداء مهامهم على أحسن صورة.

الإقتراحات والفرضيات المستقبلية :

-محاولة تحسين الأداء والرفع من معدلاته داخل المؤسسات التربوية وذلك من خلال إعطاء أهمية كبيرة

للأستاذ وعقد ندوات داخلية وبرمجة أيام دراسية من طرف مفتشي المادة للرفع من كفاءة الأستاذ لما له

تأثير على الجانب التحصيلي لدى التلاميذ .

-لابد ان يكون الجو العام السائد داخل المؤسسات التربوية ملائم ومريح من جميع الجوانب النفسية

والإجتماعية لكي ينعكس ذلك على التحصيل العلمي.

