

الفصل الثانى

٢/ القراءات النظرية والبحوث والدراسات السابقة

١/٢ القراءات النظرية:

١/١/٢ المناخ التنظيمى .

أ- مفاهيم المناخ التنظيمى .

ب- الأهمية التربوية لدراسة المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية

ج- أبعاد المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية .

د- أنماط المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية .

هـ- خصائص المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية .

و- العوامل المؤثرة فى المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية .

٢/١/٢ الأداء الوظيفى .

أ- مفهوم الأداء الوظيفى .

ب- العوامل المؤثرة فى الأداء الوظيفى .

ج- محددات الأداء الوظيفى .

د- معادلة الأداء الوظيفى .

هـ- المراحل الأساسية التى يمر بها الأداء الوظيفى .

و- قياس الأداء الوظيفى .

ز- ماهية قياس الأداء الوظيفى .

ح- أسس قياس الأداء الوظيفى .

ط- الشروط الواجب توافرها فى برنامج تقييم أو قياس الأداء الوظيفى .

٣/١/٢ أخصائى التربية الرياضية.

أ- صفات وخصائص أخصائى التربية الرياضية .

ب- أدوار أخصائى التربية الرياضية .

ج- الواجبات العامة لأخصائى التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية .

د- الواجبات الخاصة لأخصائى التربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية .

هـ- أخصائى التربية الرياضية وبرامج التربية الرياضية .

٤/١/٢ المعاهد الأزهرية

أ- الأزهر .

ب- المراحل التعليمية بالمعاهد الأزهرية .

ج- التربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية .

د- أهداف مادة التربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية .

٢/٢ البحوث والدراسات السابقة :

١/٢/٢ دراسات تناولت المناخ التنظيمى .

٢/٢/٢ دراسات تناولت الأداء الوظيفى .

٣/٢/٢ تحليل البحوث والدراسات السابقة .

٤/٢/٢ استفادة الباحث من البحوث والدراسات السابقة

الفصل الثانى

٢/ القراءات النظرية والبحوث والدراسات السابقة

١/٢ القراءات النظرية :

١/١/٢ المناخ التنظيمى :

أ- مفهوم المناخ التنظيمى :

يشير " سليمان الخضرى " (١٩٨٠) أن المناخ التنظيمى هو الإنطباع العام المتكون لدى أعضاء المنظمة والمتضمن متغيرات عديدة منها (أسلوب معاملة المديرين لمروؤوسيهيم ، وفلسفة الإدارة العليا ، وظروف العمل ، ونوعية الأهداف والمراى التى تسعى المنظمة الى تحقيقها ، وطبيعة العلاقات بين العاملين فى النظام) ، كما يتأثر المناخ التنظيمى بمتغير الجو العام الذى يسود البيئة الخارجية التى يعمل فيها النظام وبمستواها الحضارى وإستقرارها وأمنها وبمدى سيادة الأبعاد التشاورية والديمقراطية فيها ، كما أنه نتاج لإدراك الأفراد لأدوارهم كما يراهم الآخرون فى المنظمة . (٢٥ : ٥٠)

وتعددت المفاهيم التى تناولت المناخ التنظيمى ويمكن حصرها فى ثلاثة آراء :

الرأى الأول : يشتمل على المفاهيم التى تناولت المناخ التنظيمى على أنه خاصية من خصائص المنظمة .

ويذكر فى هذا الصدد " عاطف الأغا " (١٩٨٩) أن المناخ التنظيمى مجموعة من الصفات والخصائص التى تميز بيئة العمل ، ويمكن تصورها أو إدراكها من قبل الأفراد الذين يعملون فيها وتعمل كقوة رئيسية فى التأثير على سلوكهم الوظيفى ، كما يشير " على الدسوقى " (١٩٩٠) أن المناخ التنظيمى هو مجموعة من الخصائص القابلة لقياس بيئة العمل ، مبنية على الإدراك الجمعى للناس الذين يعيشون فيها ، ويعملون بها ، والمعرضون للتأثير فى سلوكهم ، ويضيف " أحمد عبد الوهاب " (١٩٩٦) أنه موصفات البيئة الداخلية للمنظمة التى يلمسها أعضاء المنظمة وتؤثر فى سلوكهم ويمكن التعبير عنها من خلال إعطاء قيم لبعض المتغيرات التنظيمية مثل الهيكل وعمليات الإشراف والتوجيه والمتابعة . كما يذكر " محمود خليل " (٢٠٠٤) نقلاً عن " كارتر Carter " أنه أنماط التفاعل الإجتماعى التى تميز مؤسسة ما ، ويتم هذا التفاعل من خلال الأفراد والجماعة والقائد .

(٣٦ : ١٨) ، (٤٤ : ٧٩) ، (٧ : ٢٦٠) ، (٧١ : ١٢)

الرأى الثانى : يشتمل على المفاهيم التى تناولت المناخ التنظيمى على أنه خاصية من خصائص الأفراد العاملين بالمؤسسة .

ويذكر " محمد المتولى " (١٩٨٩) أنه نوع العلاقات السائدة فى العمل ، والتى من شأنها أن تسهم فى تحقيق الأهداف معتمدة على الجهد البشرى بالإستعانة بالمواد المتاحة ، كما يشير " ويندل Wendell " (١٩٨٥) أن المناخ التنظيمى عبارة عن المجموعة النسبية من تصورات أعضاء التنظيم لمميزات وصفه الثقافة التنظيمية ، وفى هذا الصدد تذكر أيضاً " جيهان الغمرى " (١٩٩٣) أنه هو الإنطباع العام المكتوب لدى أعضاء المنظمة والمتضمن متغيرات عديدة كأسلوب معاملة المديرين لمروؤوسيهيم وفلسفة الإدارة العليا وجو العمل أو ظروفه ونوعيه الأهداف التى تسعى المنظمة لتحقيقها . (٧٠ : ٢٩٤) ، (٩٣ : ٥٣٤) ، (٧ : ١٩)

الرأى الثالث : يرى أن المناخ التنظيمى خاصية من خصائص المؤسسة والأفراد معاً .

ويشير فى هذا الصدد " محمد عبد السميع " (١٩٩٠) أن المناخ التنظيمى هو محصلة إدراك المعلم للتفاعل الإنسانى بينه وبين تلاميذه وإدارة المؤسسة التعليمية وهذا التفاعل الإنسانى داخل المؤسسة التعليمية هو الذى يعطيها شخصية مميزة تعرف بالمناخ التنظيمى ، كما يذكر " عبد الفتاح يوسف " (١٩٩٧) أنه مجموعة من الخصائص المميزة لبيئة العمل الداخلية بالمنظمة ، والتي يكون لها تأثير على أداء ومستوى الرضا ومظاهر السلوك الوظيفى الأخرى والخاصة بالعاملين رؤساء ومرووسين ، وفى هذا الصدد يذكر أيضاً " أحمد إبراهيم " (١٩٩٨) أن المناخ التنظيمى للمؤسسة التعليمية هو تلك الشخصية التى تتميز بها المؤسسة التعليمية من حيث نوع العلاقات السائدة داخلها وطرق إتخاذ القرار فيها ، حيث أن تلك الشخصية تتمثل فى مجموعة الخصائص التى تميز إحدى المؤسسات التعليمية عن غيرها ، والتي تؤثر فى سلوك الأفراد ، وتكون نتاج عملية التفاعل بين المدير والعاملين معه فى المؤسسة التعليمية . (٤ : ٦٥) ، (٤١ : ٦) ، (٤ : ١٧١)

وباستعراض المفاهيم السابقة للمناخ التنظيمى لاحظ الباحث تنوعها ، وهذا التنوع لا يحمل فى الواقع تناقضاً ، فالمفاهيم تتكامل مع بعضها لتركز على جوانب معينة يمكن إجمالها فيما يلى :

- ١- تتميز الخصائص فى كل مؤسسة تعليمية عن الأخرى .
- ٢- الخصائص ناتج للتفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية .
- ٣- تؤثر الخصائص فى المؤسسة التعليمية على مشاعر وإتجاهات الأفراد وبالتالي على سلوكهم .

ب- الأهمية التربوية لدراسة المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية :

احتلت فكرة المناخ التنظيمى فى البحوث التربوية أهمية كبيرة فى كثير من دول العالم بإعتباره عاملاً هاماً فى فاعلية المؤسسات التعليمية ، فالمؤسسة التعليمية ليست مجرد مبانى ومواقع وتجهيزات ومجموعة من الأفراد يعملون بتلك المواقع كما أنها ليست عملية فنية سائدة بتلك المؤسسات بل أنها كل ما سبق فضلاً عن شئ أكثر من هذا ، ويتمثل فى العلاقات بين الجماعة التى تواجه بعضها البعض ، والتي تتكون من العاملين بالجهاز الإدارى وأعضاء هيئة التدريس والتلاميذ محور العملية التعليمية ، وفى هذا الصدد يذكر " أبو الفتوح رضوان وآخرون " (١٩٨٣) أن أجل الأهداف التى تحدد أفضل المناهج التى تصمم ، وأبدع الطرق التى تستخدم ، وأغنى أوجه النشاط التى ترسم كل هذا لا يمكن أن تثمر الثمرات المرجوه ما لم يتوافر فى المؤسسات التعليمية مناخ سليم يعين على تنفيذ الأهداف والوصول بالعملية التعليمية الى ما ينشده المجتمع من صلاح . (٤٤ : ٨١) ، (٢ : ٢١٧)

وقد أثبتت بحوث ودراسات عديدة كدراسة كلا من "مرفت قوطة" (١٩٩٦) ، " مها السيد " (٢٠٠١) ، " سمير خطاب " (٢٠٠١) ، " عفاف درويش ، يسرية إبراهيم " (٢٠٠١) ، " عارف عطارى " (٢٠٠٢) ، " على أنور " (٢٠٠٣) ، " محمود خليل " (٢٠٠٤) على أن المناخ التنظيمى السائد بالمؤسسة التعليمية له دور فى أداء العاملين لأدوارهم فهم يؤدون واجباتهم بشكل أكثر قابلية فى المناخ الذى يمنحهم القدرة على التفكير وإظهار المشاعر بحرية والحكم على الأفكار الصادرة على أساس قيمتها وأهميتها وليس على أساس مصدرها فقط ، وكما يعمل الأعضاء فى ظله كوحدة مترابطة بعيداً عن التكتلات أو الإنعزالية ، ويذكر " جريتشن Gretchen " (١٩٨٥) أن هناك علاقة بين نمط المناخ التنظيمى كما يدركه أعضاء هيئة التدريس والعاملون ، وبين مستوى رضاهم الوظيفى بحيث يترفع مستوى هذا الرضا وفقاً لدرجة إنفتاح المناخ التنظيمى السائد وكذلك أوضح "

جيفري Jeffrey " (١٩٩٦) أن نجاح العمل التعليمي مرتبط بعدد من الأبعاد التنظيمية التي تصف المناخ التنظيمي للمؤسسة التعليمية كدرجة صحة جوها العام ، والسلوك الصادر من العناصر البشرية المكونة لتلك المؤسسة ، ويؤثر المناخ التنظيمي في مستوى أداء أفراد المؤسسة إرتفاعاً أو إنخفاضاً. (٧٢)، (٧٣)، (٢٦)، (٤٣)، (٣٥)، (٤٦) ، (٧١)، (٨٥ : ١٤٦٦)، (٨٦ : ٥٤٤)

ويلعب المناخ التنظيمي بالمؤسسات التعليمية دور في التأثير على تكوين التلميذ علمياً وخلقياً ونفسياً وعلى قابليته للتعلم بفاعلية وقدرته على تكوين علاقات متبادلة مرضية مع الآخرين ، فمفهوم التلميذ عن ذاته والعلاقات بين أفراد بيئة التعليم تنمو وتتطور خلال الفترة التي يقضيها في التعليم داخل المؤسسة وتتأثر شخصيته بالأحداث اليومية في يومه التعليمي وبخاصة تلك التي تحمل تأثيرات إنفعالية قوية . (٥٧ : ٢٠٦ ، ٢٠٧)

وقد أثبتت عدد من الدراسات أن المناخ التنظيمي له تأثير كبير على ذات التلاميذ منها دراسة " براكستون Braxton " (١٩٨٢) والتي أكدت نتائجها على الدور الذي يلعبه المناخ التنظيمي في تكوين مفهوم الذات لدى التلاميذ ، كما أوضحت نتائج دراسة قام بها " فرانكلين Franklin " (١٩٨٣) على أن المؤسسات التعليمية ذات المناخ المفتوح قد ولدت تصوراً محبباً عن النفس لدى التلاميذ على عكس المؤسسات التعليمية ذات المناخ المغلق . (٧٨) ، (٨٤)

ومما سبق يرى الباحث ان كل بيئة تعليمية تخضع لمناخ تنظيمي يخصصها بطابع فريد وإن كانت هناك سمات عامة تشترك فيها المؤسسات التعليمية على اعتبار أن أهدافها جميعها قائم على التنمية البشرية وحتى تحقق تلك المؤسسات أهدافها فالأمر يتطلب توفير مناخ تنظيمي جيد يسهم في العمل على تطوير أدائها وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية .

ج- أبعاد المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية :

اتفقت معظم الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي كدراسة كلا من " سليمان الخضري ، فوزي زاهر " (١٩٨٠) ، " على الدسوقي " (١٩٩٠) ، " أحمد إبراهيم ، جمال أبو الوفا " (١٩٩٣) ، " مرفت قوطة " (١٩٩٦) ، " سمير خطاب " (٢٠٠١) ، " عفاف درويش ، يسرية إبراهيم " (٢٠٠١) ، " مها على السيد " (٢٠٠١) على وجود ثمانية أبعاد يمكن من خلالها وصف المناخ التعليمي السائد داخل المؤسسة التعليمية أربعة منها خاصة بسلوك المعلمين والأربعة الأخرى خاصة بسلوك مدير مؤسسة التعليمية داخل المؤسسة التعليمية وينضح ذلك فيما يلي :

(١) أبعاد سلوك المدرسين داخل المؤسسة التعليمية وتشمل :

- التباعد :

يشير هذا البعد الى أن المعلمين في المؤسسة التعليمية لا يعملون سوياً كفريق متكامل فكل منهم يعمل في إتجاه مختلف عن الآخرين وهم كثيرون الشكوى والتذمر .

- الإعاقة :

يشير هذا البعد الى إحساس المعلمين بأن مدير المؤسسة يتقل على كاهلهم بالأعمال الروتينية وأعمال اللجان وهى تلك الأعمال التى يعتقدون أنها غير ضرورية .

- الإهتمام :

ويشير هذا البعد الى الروح المعنوية السائدة لدى جماعة المعلمين فهم يشعرون بالرضا والانتماء عند إشباع حاجاتهم الإجتماعية .

- الألفة :

ويشير هذا البعد الى وجود علاقات طيبة بين المعلمين مما يؤدى الى وجود إحساس بالرضا نتيجة لإشباع حاجاتهم الإجتماعية .

(٢) أبعاد سلوك مدير المؤسسة التعليمية وتشمل :

- الشكلىة فى العمل :

ويعنى أن مدير المؤسسة التعليمية يهتم بالشكلىة دون الإهتمام بالعلاقات الشخصية والإجتماعية ، فهو يطبق اللوائح والقوانين تطبيقاً حرفياً دون مراعاة الظروف .

- التركيز على الإنتاجية:

ويشير الى أن مدير المؤسسة التعليمية بوجه إهتمامه نحو إنجاز العمل ومن ثم فهو دائم الإشراف والتوجيه لأعضاء هيئة التدريس ولكن قنوات الإتصال بينه وبينهم تسير فى إتجاه واحد بمعنى أنه لا يحاول الإستفادة من آرائهم وأفكارهم .

- النزعة الإنسانية :

ويشير الى أن مدير المؤسسة التعليمية يعامل أعضاء هيئة التدريس معاملة ودية إنسانية ، فهو يحاول أن يقدم خدمات شخصية تدل على إهتمامه الكبير بهم .

- القدوة فى العمل :

ويشير أن مدير المؤسسة التعليمية يساعد أعضاء هيئة التدريس على إنجاز العمل لا عن طريق الإشراف والتوجيه المباشرين ، وإنما عن طريق إعطاء المثل والقدوة بنفسه ، وهو لا يطلب منهم أكثر مما يعطى هو .

(٢٥) ، (٤٤) ، (٤) ، (٧٢) ، (٢٦) ، (٤٣) ، (٧٣) ، (٤ : ١٨٥ ، ١٨٦)

د- أنماط المناخ التنظيمى فى المؤسسات التعليمية :

يذكر " سليمان الخضرى ، فوزى زاهر " (١٩٨٠) نقلاً عن " هالبن وكروفت Halpin, Croft " أن من خلال الدرجات التى تحصل عليها كل مؤسسة تعليمية فى هذه الأبعاد الثمانية السابقة ذكرها يمكن تحديد نمط المناخ التنظيمى السائد فيها وفقاً لتدرج المناخ والذى يمتد من المناخ المفتوح فى طرف ، حتى المناخ المغلق فى الطرف المقابل ، كما يلى :

- المناخ المفتوح :

ترتفع فيه درجات الإنتماء والقُدوة فى العمل والنزعة بينما تنخفض درجات التباعد والإعاقة والشكلية فى العمل والتركيز على الإنتاج ، أما بعد الألفة فتكون درجاته متوسطة .

- مناخ الإدارة الذاتية :

ترتفع فيه درجات الإنتماء والألفة والشكلية فى العمل والقُدوة وتنخفض درجات التباعد والإعاقة والتركيز على الإنتاج أما بعد النزعة الإنسانية فتكون درجاته متوسطة .

- المناخ الموجه :

ترتفع فيه درجات الإنتماء والإعاقة والتركيز على الإنتاج بينما ينخفض درجات التباعد والألفة والنزعة الإنسانية ، أما درجات الشكلية فى العمل والقُدوة فتكون متوسطة .

- المناخ العائلى :

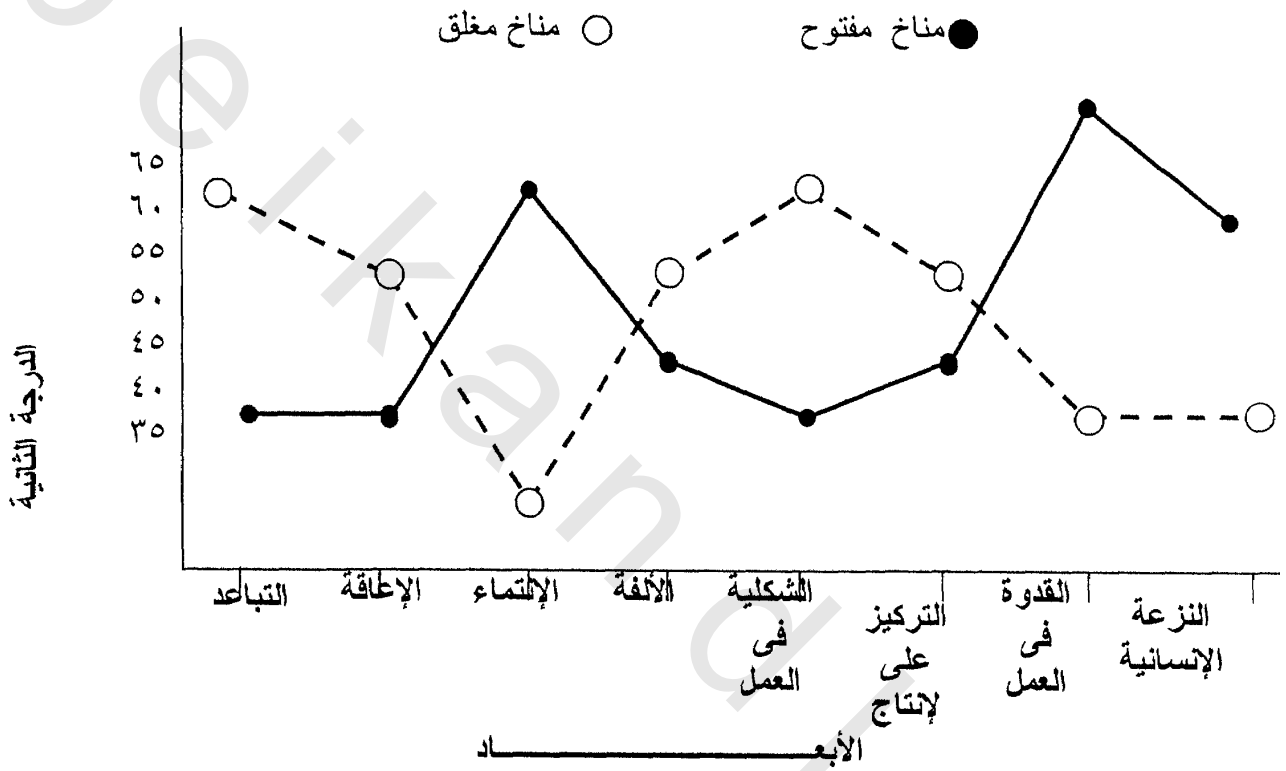
ويتميز بارتفاع درجات التباعد والألفة والنزعة الإنسانية وإنخفاض درجات الإعاقة والشكلية فى العمل والتركيز على الإنتاج ، أما درجات الإنتماء والقُدوة فتكون متوسطة .

- المناخ الأبوى :

ويتصف بارتفاع درجات التباعد والتركيز على الإنتاج وإنخفاض درجات الإعاقة والألفة والإنتماء والشكلية ، وتكون درجات النزعة الإنسانية والقُدوة فى العمل المتوسطة .

- المناخ المغلق :

يتصف بارتفاع درجات التباعد والإعاقة والشكلية فى العمل والتركيز على الإنتاج وإنخفاض درجات القُدوة والنزعة الإنسانية والإنتماء ، أما درجات الألفة فتكون متوسطة ويوضح الشكل (١ - ٢) كل من المناخ المفتوح والمغلق .



شكل رقم (٢-١)

مقارنة بين شكل المناخ التنظيمي المفتوح والمغلق

(٢٥ : ٥٨ ، ٥٩)

ويرى الباحث أن المناخ التنظيمي للمؤسسة التعليمية يعد تدرجاً متصلاً ، يمتد من المناخ المفتوح في طرف الى المناخ المغلق في الطرف الآخر المقابل ، كما يعد بأنه نتاج الأفراد لأدوارهم كما يراها الآخرون في المؤسسة ، ويوضح جدول (٢-١) الصفات البارزة للمناخ المفتوح والمغلق .

جدول رقم (١-٢)

الصفات البارزة للمناخ التنظيمي المفتوح والمغلق

بعد المناخ	نمط المناخ					
	مفتوح	مستقل	مضبوط	معتاد	أبوى	مغلق
العائق	منخفض	منخفض	مرتفع	منخفض	منخفض	مرتفع
الألفة	متوسط	مرتفع	منخفض	مرتفع	منخفض	متوسط
عدم الارتباط	منخفض	منخفض	منخفض	مرتفع	مرتفع	مرتفع
الروح	مرتفع	مرتفع	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض
التأكيد على الإنتاج	منخفض	منخفض	مرتفع	منخفض	مرتفع	مرتفع
العزلة	منخفض	مرتفع	مرتفع	منخفض	منخفض	مرتفع
الإعتبار	مرتفع	متوسط	منخفض	مرتفع	مرتفع	منخفض
الدفع	مرتفع	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	منخفض

(٤ : ١٨٥)

هـ- خصائص المناخ التنظيمي في المؤسسات التعليمية :

يذكر " أحمد إبراهيم " (١٩٩٨) أن خصائص المناخ التنظيمي للمؤسسات التعليمية تجمع بين خصائص الأفراد المتدرجين بالمؤسسة والخصائص العامة للمؤسسة معاً ، فتصرفات الأفراد وإستجاباتهم ليست نتاجاً لخصائص بيئة العمل ، وإنما نتاج التفاعل بين خصائص الأفراد وخصائص بيئة العمل التنظيمية التي يعملون فيها .

لذا فإن سلوك الأفراد في المؤسسات التعليمية يحدده عنصران هما :

- البيئة المؤسسية التي يعملون فيها والوسط المحيط المؤثر عليهم .
- اتجاهات الأفراد نحو البيئة والمتمثلة في إدراكهم لها .

فالفرد يدرك بيئة العمل من خلال دوافعه وميوله واتجاهاته ، كما يضيف " مارشال Marshall " (١٩٨٥) أن الخصائص الأساسية للمناخ التنظيمي تتمثل فيما يلي :

- التعلق بالوحدات الكبرى من خلال تميز خصائص المنظمة ككل أو معظم وحداتها .
- وصف وحدة المنظمة أكثر من تقييمها والإشارة الى رد الفعل العاطفي لها .
- التأثير على سلوك الأعضاء ومواقفهم .

(٤ : ١٨٧)

ويتضح مما سبق أن تحديد خصائص المناخ التنظيمي لا تصبح ملموسة ولا تترك إلا من خلال سؤال الأفراد بالمؤسسة التعليمية عن إنطباعاتهم وإتجاهاتهم نحو المناخ التنظيمي الذي يعملون فيه والمبنى عادة على إدراكهم له وهذا الإدراك مرتبط إلى حد كبير بخبرات الأفراد وإتجاهاتهم وتعليمهم وثقافتهم .

و- العوامل المؤثرة فى المناخ التنظيمي للمؤسسات التعليمية :

يذكر كلا من " كلارنس Klarns " (١٩٩٣) ، " دونجرس Dongress " (١٩٩٤) ، " أحمد إبراهيم " (١٩٩٨) أن المناخ الوظيفي للمؤسسة التعليمية يتشكل بفعل نوعين من العوامل :

(١) العوامل الداخلية :

وهي تؤثر على المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة التعليمية فتشير الدلائل الى أنه كلما زادت هيكله المؤسسة أدى ذلك إلى الإنغلاق والجمود والتهديد ولكن إذا زادت درجة الإستقلال الفردى والحرية والإهتمام بالعاملين من قبل الإدارة بالمؤسسة التعليمية فإن ذلك يؤدي لخلق مناخ ملائم تشيع فيه درجة عالية من الإنفتاح والثقة والمسئولية ، ويؤثر حجم المؤسسة على نمط المناخ التنظيمي السائد بها ، فالمؤسسة صغيرة الحجم تتميز بدرجة أعلى من الإنفتاح والثقة والمناخ التنظيمي المستقر فى حين المؤسسة كبيرة الحجم تتميز بدرجة أعلى من الإنغلاق والبيروقراطية وتعكس درجة منخفضة من الإنفتاح والثقة .

ويتأثر المناخ التنظيمي بنمط الإدارة السائد بالمؤسسة فأسلوب الإدارة القائم على الإتصال المباشر مع العاملين وتشجيعهم على تقديم أفكارهم وإقتراحاتهم يعزز ذلك المناخ التنظيمي ويجعله صحيا ، ويزيد من درجة ثقة العاملين بأنفسهم ويزيد من ولائهم للمؤسسة ، وفى هذا الصدد يذكر " دونجرس Doongress " (١٩٩٤) أن هناك علاقة مؤكدة بين نمط القيادة والثقة بها وتحديد المناخ التنظيمي السائد بالمؤسسة ، فارتفاع درجة الثقة بالقيادى يؤدي لوجود نمط أفضل للمناخ التنظيمي وأن تحقيق التقدم والإنجاز فى مجال العمل مرتبط بوجود جو الحوار فيما بين القيادة وهيئة العمل .

(٢) العوامل الخارجية :

وتعنى البيئة المادية والثقافية والإجتماعية التى تحيط بالمؤسسة التعليمية ومن شأنها التأثير على المناخ التنظيمي الداخلى للمؤسسة ، فالبيئة الخارجية تؤثر على العاملين بالمؤسسة سواء أكانوا تلاميذ أو أعضاء هيئة التدريس أو القائمون بالعمل الإدارى ، فالخلفية الإجتماعية والإقتصادية لهؤلاء الأفراد فى تشكيل المناخ التنظيمي بالمؤسسة التعليمية وكذلك الظروف السياسية التى يعيشها المجتمع من حيث الإنفتاح أو الإنغلاق تنعكس على المناخ التنظيمي داخل المؤسسة فسلوك الأفراد بالبيئة التعليمية يخضع للظروف المحيطة بهم خارجها ، كما أن نظرة المجتمع للعمل التعليمي من حيث الرفعة أو التدنى وكذلك نوع التيسيرات التى تقدم للمتدرجين بالبيئة التعليمية لدعم العمل التعليمي كدرجة مشاركة العاملين بالمؤسسة التعليمية فى صنع القرار السياسى والتعليمي واهتمام القيادات بأرائهم ودرجة التقارب الفكرى والعاطفى فيما بين القيادات المسئولة وهؤلاء العاملين ، يعد هذا كله من العوامل التى تؤثر فى تشكيل المناخ التنظيمي بالمؤسسة التعليمية . (٥٧ : ٢٠٨) ، (٨٢ : ٨٠٨) ، (٤ : ١٨١)

٢/١/٢ الأداء الوظيفي :

أ- مفهوم الأداء الوظيفي :

يقوم العاملون في أى منظمة بأداء أعباء وواجبات ومسؤوليات عمل وظيفة معينة لتحقيق أهداف محددة وفقاً لأساليب وإجراءات عمل معروفة ، وفى إطار أخلاقيات استقرت سياسات المنظمة عليها ، ويحدد أداء هؤلاء العاملين مستوى الكفاءة العامة للمنظمة وقدرتها على القيام بالأنشطة والأعمال المخطط لها ، وتحقيق الأهداف الموضوعية لها ، ومن ثم فإن أداء العاملين وتقييمه يعتبر من الموضوعات التى توليها الإدارة قدر كبير من الإهتمام فى كافة المنظمات . (٦٧ : ٣٨٣)

ويذكر " شعبان مبارز " (١٩٩٤) أن الأداء الوظيفي هو الناتج النهائى لعمل فرد ما أو مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية معينة ، وفى هذا الصدد يذكر " أحمد عاشور " (١٩٩٧) أن سلوك الأداء يعنى قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التى يتكون منها عمله ، ويمكن التمييز بين ثلاث أبعاد يمكن من خلالها قياس أداء الفرد ، وهى كمية الجهد المبذول ، ونوعية الجهد المبذول ، ونمط الأداء ، وتعبر كمية الجهد المبذول عن مقدار الطاقة الجسدية أو العقلية التى يبذلها الفرد فى العمل خلال فترة زمنية معينة ، وتعبر نوعية الجهد عن مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات معينة ، أما نمط الأداء فهو الأسلوب أو الطريقة التى يبذل بها الجهد فى العمل أى الطريقة التى يؤدى بها الفرد أنشطة العمل . (٦٨ : ٣١) ، (٢٥ : ٢٦)

ويشير " آدم العتيبي " (١٩٩٨) نقلاً عن " Jamal " أن الأداء الوظيفي هو نشاط يساعد الفرد فى إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على الاستخدام المعقول للموارد المتاحة . (١٠ : ٨٥)

وجاء فى قاموس التربية أن الأداء عبارة عن الإنجاز الفعلى الذى تميزه القدرة الحقيقية ، وهذه القدرة تعبر عنها مظاهر سلوك أخصائى التربية الرياضية وتشمل على كل ما يقوله ويفعله المعلم أثناء الموقف التعليمي وما يتصل بها على نحو مباشر أو غير مباشر مثل إدارة الفصل ، إدارة المناقشة ، الإلقاء ، استخدام الوسائط التعليمية ، وتوجيه الأسئلة ، وإدارة التفاعل اللفظي . وبذلك يتضح أن الأداء يتمثل فى مظاهر سلوك الأخصائى فى أثناء المواقف التعليمية التى يمكن ملاحظتها وقياسها . (١٧ : ٢٢)

ويذكر " فريد النجار " (١٩٩٨) أن الأداء هو الطاقة أو الدرجة التى يوظف فيها المعلم مهاراته وإمكاناته لتحقيق هدف ، والأداء يرتبط غالباً بمعيار رقمي يعبر عن الإنجاز بالنسبة لفترة زمنية معينة . (٥٢ : ٦٨)

ويمكن أن ينظر الى الأداء الوظيفي على أنه عبارة عن مستوى كفاءة الأخصائى الرياضى فى العمل الفعلى ، وسلوكه ، وقدراته وإمكاناته الشخصية فى إنجاز الأعمال الموكلة إليه من أجل مساعدة الإدارة على إنجاز العديد من المفردات المتعلقة سواء بالعمل أو بالأفراد . (٤٢ : ٥)

ومما سبق يرى الباحث أن الأداء الوظيفي لأخصائى التربية الرياضية يتمثل فى قيامه بالأنشطة والواجبات والمهام الموكلة إليه التى يتكون منها عمله وفقاً لمقاييس كمية ونوعية محددة .

ب- العوامل المؤثرة فى الأداء الوظيفى :

وتتوقف جودة مساهمة العنصر البشرى فى الإنتاج (أداء الأفراد فى وظائفهم) على كل من عاملى المقدرة و(المعنوية - الدفع - الحافز) فإذا لم يكن لدى الفرد حافز على العمل فإن أداءه الفعلى فى الوظيفة سينخفض حتى لو كان لديه مقدرة عظيمة على الأداء ، وأيضاً إذا كان لديه مقدرة على الأداء ولكن ينقصه الدافع فإن أداءه سينخفض أى أن المقدرة والدافع عاملان يساهمان فى ارتفاع أو إنخفاض أداء الفرد فى الوظيفة وفى هذه الصدد يذكر " دريموند Drummond " (١٩٩٠) أن الأخطاء التى يقوم بها الفرد فى العمل لا ترجع إليه بمفرده فهناك أسباب أخرى توضح أسباب عدم تأدية الفرد ما يجب أن يؤديه وتتمثل فى :

- ١- عدم معرفة الأفراد بما يجب أدائه فى العمل وذلك بسبب ضعف التدريب أو عدم وضوح معايير الأداء ، وفى هذه الحالة قبل أن نسال الفرد لماذا لا يؤدي الوظيفة بصورة جيدة ، ويتبع تعليمات المنظمة ، يجب أن يوضح المدير للفرد ما يقوم به بصورة دقيقة .
- ٢- قد لا يعرف الفرد كيف يؤدي العمل ، فالفرد يحتاج الى وجود خلفية ، وتغذية عكسية عندما يعمل ليعرف ما هو السلوك المناسب .
- ٣- عدم معرفة الفرد بالهدف من قيامه بعمله الآن .

(٢٦١ : ٨٣) ، (٢٦ : ٣٣)

ويذكر " عبد الغفار حنفى " (١٩٩١) أن هناك مجموعة من العوامل التى تؤثر على أداء الفرد للعمل ومنها :

- ١- العوامل الموقفية .
- ٢- القدرات والمهارات .
- ٣- دور المدركات والدافعية .

وسوف يتناول الباحث هذه العوامل بشئ من التفصيل على النحو التالى :

١- العوامل الموقفية:

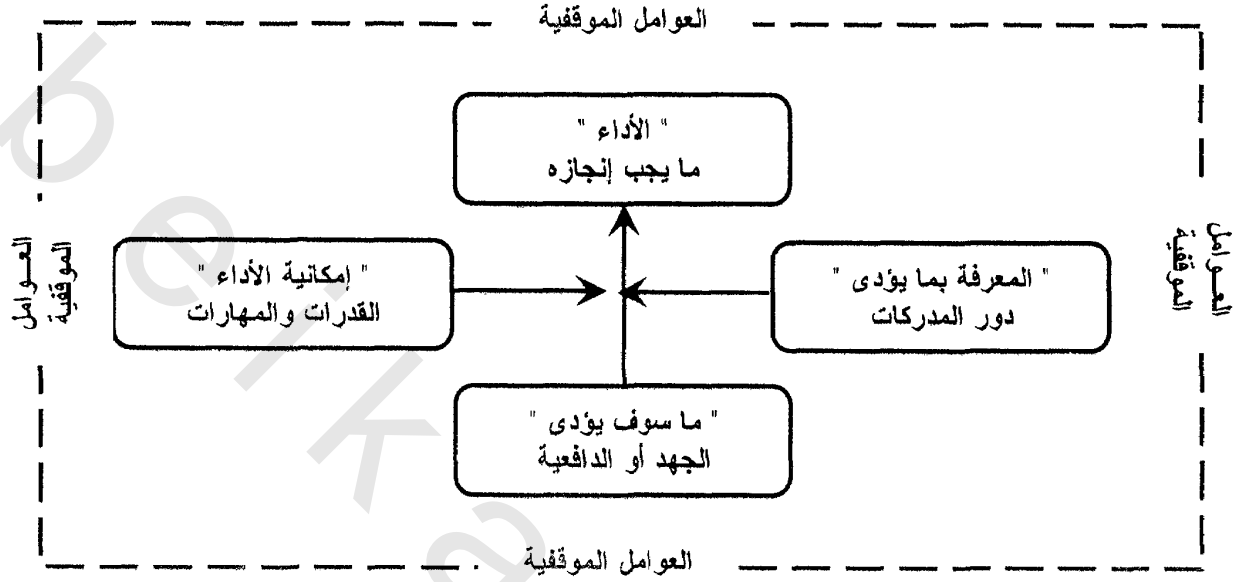
ويقع تحت هذه العوامل كل المتغيرات ذات العلاقة ببيئة وظروف العمل ذات التأثير على الأداء فقدرة الفرد على الأداء تتوقف على توافر المواد والتسهيلات الضرورية ، والعوامل الموقفية لا تعتبر متغيرات مباشرة فى أداء الفرد لأنه هو الذى يؤدي العمل فى ظروف موقفية وتنظيمية ، حيث أنها ذات تأثير على الأداء من خلال المدركات والدافعية ولذلك تم التعبير عن العوامل الموقفية بصندوق متقاطع الخطوط .

٢- القدرات والمهارات :

يتفاوت الأفراد فيما بينهم من حيث الجوانب البدنية والنفسية ، ويترتب على ذلك اختلاف فى الأداء ، حيث نتحدد مقدرة الفرد على الأداء بعدد من العوامل الخاصة بحالة الفرد البدنية ، والمهارة البدوية ، والقدرات الذهنية ، واللغوية والعوامل الوراثية أو المكتسبة بالتعليم ، وقد يمتلك الفرد عدد من القدرات الأساسية ، والقدرات والمهارات تبقى ثابتة فى الأجل القصير ، ولكن فى الأجل الطويل يمكن إجراء التغيير والتعديل فى المهارات والقدرات من خلال التدريب وقيام الفرد من تلقاء نفسه بالتنمية الذاتية .

٣- دور المدركات والدافعية:

مفهوم الدور الإدراكي يشير الى الطريقة التي يعرف بها الفرد العمل الذي يقوم به ، ونوع المجهود الذي يعتقده أنه ضروري للأداء الجيد للعمل وشكل رقم (٢-٢) يوضح ذلك .



شكل رقم (٢-٢)

الإطار المتعمق في الأداء

يتضح من الشكل (٢-٢) علاقة الأداء أو الإنجاز بمجموعة من العوامل المؤثرة وبذلك يساعد الشكل على فهم أداء العمل والعوامل ذات التأثير على هذا الأداء الوظيفي . (٤٠ : ٣٤٢ - ٣٤٧)

ويذكر " محمد عريشه " (١٩٩٥) أن أداء الأفراد لا يتأثر بالجهد في العمل فقط ولكنه يتأثر أيضاً بمجموعة من العوامل الموقفية ، وقد تم حصر هذه العوامل فيما يلي :

- ١- بيئة العمل .
- ٢- توافر المعلومات المتصلة بالوظيفة .
- ٣- الأدوات والمعدات .
- ٤- المواد والإمدادات .
- ٥- الدعم المالي .
- ٦- الخدمات المساعدة من الآخرين .
- ٧- إعداد الفرد للمهمة .
- ٨- الوقت المتاح .

ج- محددات الأداء الوظيفي :

تتوفر المئات من الدراسات الميدانية المتعلقة بموضوع الأداء الوظيفي وبالرغم من ذلك فإن معرفتنا بمحدداته لازالت قاصرة الى حد بعيد ، وعدم الفهم لمحددات الأداء لا يرجع أساساً الى إنعدام المعرفة بالعوامل التي تحدده ، ولكن الى عدم تفهم طبيعة التفاعل بين هذه العوامل ويوضح جدول رقم (٢) الإطار العام لمحددات الأداء الوظيفي وطبيعة التفاعل بينهم وهو مأخوذ عن نموذج " هارتمان Hartman " .

جدول رقم (٢ - ٢)

محددات الأداء الوظيفي

م	الدافع الفردي على العمل	مناخ العمل	الرضا العام عن العمل أو الإستياء العام عن العمل	القدرة	الأداء
١-	قوى	مشبع للحاجات	رضا عام عن العمل	عالية	مرتفع
٢-	قوى	غير مشبع للحاجات	شعور حدى تجاه العمل	عالية	فوق المتوسط
٣-	ضعيف	مشبع للحاجات	شعور حدى تجاه العمل	عالية	فوق المتوسط
٤-	قوى	مشبع للحاجات	رضا عام عن العمل	منخفضة	متوسط
٥-	ضعيف	غير مشبع للحاجات	استياء عام من العمل	عالية	متوسط
٦-	قوى	غير مشبع للحاجات	شعور حدى تجاه العمل	منخفضة	أقل من متوسط
٧-	ضعيف	مشبع للحاجات	شعور حدى تجاه العمل	منخفضة	أقل من متوسط
٨-	ضعيف	غير مشبع للحاجات	استياء عام من العمل	منخفضة	منخفض

(٢٠ : ٤٢ - ٤٥)

ويذكر " إبراهيم بسيونى " (١٩٩٢) أن هناك محددات للأداء الوظيفي للفرد وهى :

- ١- قدرة الأفراد العاملين على أداء العمل وما تتضمنه من معارف ومهارات .
- ٢- دافعية أو رغبة الأفراد العاملين فى أداء العمل .
- ٣- مناخ العمل وقدراته على إشباع حاجات الفرد العامل .
- ٤- الرضا العام عن العام أو الإستياء العام من العمل .

ويشير ذلك الى أن دراسة وتحليل هذه المحددات يمكن أن تساهم فى التنبؤ بالأداء المتوقع المرؤوسين بشرط استخدام المقاييس المناسبة لدوافع الأفراد ، وقدراتهم ، وبيئة العمل ، والرضا الوظيفي . (١ : ٢١٩)

د- معادلة الأداء الوظيفي :

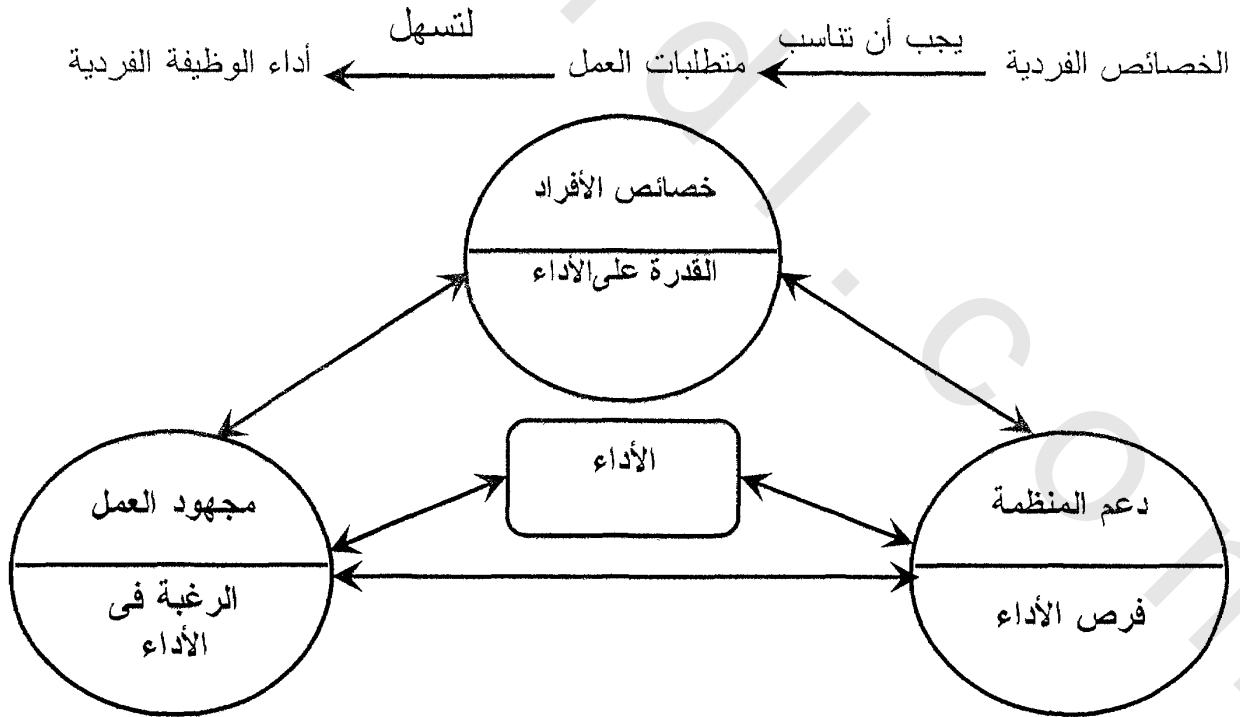
يتفق كلاً من " شيرمر Schremer " (١٩٩١) ، " السعيد لبده وآخرون " (٢٠٠٠) نقلاً عن " ميلفن وتشالس Melvin & Chales " أن معادلة الأداء الوظيفي هي :

$$\text{الأداء} = \text{خصائص الفرد} \times \text{مجهود العمل} \times \text{الدعم التنظيمي} .$$

وترتبط الخصائص الفردية بقدرة الفرد على الأداء ، ومجهود العمل يرتبط بالرغبة في الأداء ، والدعم التنظيمي يرتبط بالفرص المتاحة في المنظمة ويوضح شكل رقم (٣ - ٢) أبعاد معادلة أداء الفرد مع توضيح تأثير الخصائص الشخصية ، ومجهود العمل المبذول ، والدعم التنظيمي الذي تقدمه المنظمة للأفراد ، ويمكن توضيح كل عنصر من هذه العناصر فيما يلي :

١- خصائص الأفراد:

تصنف خصائص الأفراد في ثلاثة تصنيفات عامة تبين الفروق بين الأفراد ، وهذه التصنيفات هي الخصائص : الديموجرافية كالعمر ، الكفاءة مثل القيم ، نفسية مثل الاتجاهات الشخصية ، ويمكن أن تؤثر هذه الخصائص على الأداء عن طريق تأثيرها على قدرة الشخص على إنجاز مهام محددة ، وأهميتها تتوقف على طبيعة الوظيفة ومتطلبات أدائها ، ويمكن تلخيص ذلك في شكل رقم (٣ - ٢) .



شكل رقم (٣ - ٢)

أبعاد معادلة الأداء الوظيفي

٢- مجهود العمل :

تؤثر الدوافع على المجهود المبذول في العمل ، بالإضافة الى الخصائص الفردية ، وما تقدمه المنظمة من دعم ، والشخص الذي لديه الدوافع مرتفعة للعمل نجده يبذل مجهود كبير في عمله ، أما الشخص الذي يفتقد الدوافع في العمل فنجد أنه يبذل الحد الأدنى فقط من المجهود في عمله ، وقد يبذل شخص جهداً كبيراً في العمل ولكنه غير قادر على تحقيق مستويات أداء مرتفعة ، وتبين معادلة الأداء ذلك القصور في الملائمة بين خصائص الأفراد ومتطلبات العمل أو الدعم الغير كافى من المنظمة .

٣- دعم المنظمة :

يمثل الدعم الغير كافى في مكان العمل أحد المعوقات الوظيفية ومن بين هذه المعوقات عدم كفاية الوقت ، عدم كفاية الميزانية، عدم مناسبة معدات وأدوات وتجهيزات العمل، وعدم وضوح المعلومات المتصلة بالوظيفة ، ونقص السلطة الممنوحة للقائم بالوظيفة ، ويوضح جدول رقم (٣- ٢) المعانى الإدارية الضمنية لمتغيرات معادلة الأداء الوظيفى . (١٤ : ٢١٣ - ٢١٨) ، (٩٤ : ١٠٦ ، ١٠٧)

جدول رقم (٣- ٢)

المعانى الإدارية الضمنية لمتغيرات معادلة الأداء الوظيفى

المتغير	العوامل الرئيسية	المعانى الإدارية الضمنية
خصائص الفرد .	- خصائص ديموجرافية . - خصائص الكفاءة . - خصائص نفسية .	زيادة القدرة على الأداء بالإستقطاب الجيد والإختيار وتدريب المعلمين .
مجهود العمل .	- الدافعية .	زيادة الرغبة فى الأداء عن طريق التوزيع الجيد لمكافآت العمل .
دعم المنظمة .	- جماعة العمل والمنظمة والحجم والهيكل والموارد والتكنولوجيا والأهداف والقيادة.	زيادة الفرصة للأداء عن طريق التخطيط الجيد والتنظيم والقيادة .

هـ- المراحل الأساسية التى يمر بها الأداء الوظيفى داخل المنظمة :

- الأولى : إدراك وتقدير الفرد للمطالب التنظيمية .
- الثانية : إعادة تحديد الفرد للأعباء المطلوبة .
- الثالثة : تنمية وتطوير خطة سلوكية للعمل .
- الرابعة : تطبيق السلوك المقرر أو المخطط .
- الخامسة : الحصول على النتائج .
- السادسة : قياس رد الفعل بغرض التحكم والرقابة .

و- قياس الأداء الوظيفي :

تعتبر عملية قياس الأداء الوظيفي فى تنظيمات العمل أحد الأعمال الرئيسية لإدارات الأفراد أو شئون العاملين لمعرفة مستوى أداء الأفراد الحالى ومحاولة تطوير وتنمية الأداء فى سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة للمنظمات وإن قياس أداء العاملين يدور حول أهم عنصر من عناصر تحقيق الكفاية الإنتاجية وهو العنصر البشرى ، الذى يصعب قياسه بطريقة موضوعية ، لأن القائم بالقياس إنسان والذى يقيمه إنسان ومن الصعب فصل أثر العوامل الإنسانية والمشاعر المتباينة والمتداخلة من عملية التقويم . (٤٢ : ١١١)

ز- ماهية قياس الأداء الوظيفي :

يتطلب عملية قياس الأداء الوظيفي وجود معيار أداء أساسى ينسب إليه أداء الأفراد ويقارن به كأساس للحكم عليه وتلك هى معدلات الأداء أو معايير الأداء الجيد وينبغى تحديد تلك المعايير قبل البدء فى عملية التقويم ، وذلك للإحتفاظ بموضوعية التقويم والبعد عن التحيز . (٤٢ : ١١٨)

ح- أسس قياس الأداء الوظيفي :

هناك بعض الأسس الهامة التى يجب مراعاتها وتوافرها حتى يتحقق الهدف من عملية قياس الأداء ، ومن أهم تلك الأسس :

- ١- الإستمرارية .
- ٢- الشمولية .
- ٣- الأسلوب العلمى .
- ٤- الهادفية .
- ٥- القيمة الشخصية .

(٩٥ : ٣٠٦)

ط- الشروط الواجب توافرها فى برنامج تقييم أو قياس الأداء الوظيفي :

كثيراً ما يتم إعداد برامج لقياس أو تقييم الأداء الوظيفي للأفراد ويتم تنفيذها بدقة ، ولكن عند تحليل النتائج والآثار المترتبة على عملية التقييم يجد المسئولون أن أعمال التقييم لم تترد الى تحقيق الأهداف ومعنى ذلك وجود مشاكل ونقاط يجب أخذها فى الإعتبار عند وضع نظام تقييم الأداء وتنفيذه ولكى يتحقق نجاح عملية تقييم الأداء يجب الالتزام بالشروط التالية :

- ١- أن يكون برنامج تقييم الأداء للأفراد موضع اهتمام الإدارة العليا بالمنظمة وأن تكون مقتنعة بفائدته حتى تسهم فيه مادياً وأدبياً وأن يفهمه العاملون بالمنظمة .
- ٢- أن يفهمه الرؤساء المباشرون والمشفرون ويقتنعون به حيث أنهم هم الذين يضعون التقارير الدورية عن العمال فإذا لم يراعوا الدقة فى أعمالهم فسيكون مصير البرنامج الفشل .
- ٣- أن توضع تعليمات واضحة ومتصلة ومفهومة ودقيقة لكافة مستويات الأفراد بالتنظيم .

- ٤- أن تكون هناك معايير ثابتة لتقييم أداء الموظفين مثل وضع معدلات أداء الفرد العادى .
- ٥- أن يتدرب المشرفون على كيفية وضع تقارير الكفاية وكيفية الحكم على الأفراد ومن الواجب مداومة تدريبهم .
- ٦- أن تستخدم قوائم خاصة لتقييم كفاءة الأفراد بحيث يراعى فى تصميمها وإعدادها الدقة والسهولة الموضوعية وإحتوائها على معلومات مهمة وكافية لتقدير كفاءة الأفراد .
- ٧- أن يكون تقييم أداء الأفراد مبنياً على أسباب موضوعية واضحة ليست مبنية على جوانب شخصية أو مجاملات ، كما يجب أن تكون نتائج التقييم علنية ليكون الفرد على بينة ومعرفة لمستواه الحقيقى من خلال التقييم الموضوعى لأدائه وعلى معرفة بجوانبه.

(٣٤ : ١٩)

٣/١/٢ أخصائى التربية الرياضية :

يعتبر أحد الركائز الأساسية فى العملية التعليمية بل هو أداة التفاعل الإيجابى الخلاق بين عقول المتعلمين والعقل المدبر وراء إكسابهم طرق التفكير ، وأنواع السلوك المرغوب فيه ، كما أنه قائد جيل المستقبل نحو الإيمان بالحرية الحقيقية والديمقراطية الصحيحة ، وأخصائىون التربية الرياضية هم الوسطاء الذين يقدمون أو يحققون فى تقديم الخبرات الضرورية التى تسمح للتلاميذ بإطلاق قدراتهم الهائلة ، وفى هذا الصدد يذكر " محمد مصطفى " (١٩٩٦) أن المعلم هو الشخص الذى يعمل على إيصال المعارف والمعلومات والخبرات التعليمية للمتعلم وذلك باستخدام وسائل وأساليب فنية تحقق هذا الإيصال . (١٨ : ٤٩) ، (٦٨ : ٩٦)

ويذكر كل من " محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح " (٢٠٠١) أن التربية تلقى على كاهل أخصائى التربية الرياضية عبئاً ضخماً يجعله مسئولاً الى حد كبير عن إعداد جيل سليم للوطن ، هذه المسئولية الكبيرة والخطيرة فى نفس الوقت تتطلب من أخصائى التربية الرياضية أن يكون جديراً بتلك المسئولية وذلك عن طريق العمل المتواصل لكى يهيئ التلاميذ فى مختلف مراحل التعليم مستقبلاً سليم . (٦٣ : ١٧)

ويلعب أخصائى التربية الرياضية دور هام فى نجاح العملية التربوية وزيادة مردودها لذا كان لابد من إعدادهم إعداداً مهنياً كاملاً كى يتمكن من تحقيق أحسن النتائج المتوقعة من مناهج التربية الرياضية ويتوقف نجاحها فى بلوغ أهدافها على توفير العدد الكافى من أخصائىون التربية الرياضية وعلى نوعيتهم وكفائتهم أى على الإعداد الكمى والكيفى لهم من خلال الإعداد المهنى المناسب لهم ولكى يستطيع كل أخصائى أن يؤدى دوره الوظيفى وفقاً لقدراته واستعداداته . (٤٧ : ٢)

أ- صفات وخصائص أخصائى التربية الرياضية :

تلعب شخصية أخصائى التربية الرياضية دور مهم ومؤثر وهى من العوامل الهامة والمؤثرة على فاعلية التعليم ، فنجاح درس التربية الرياضية يتحدد من خلال أخصائى التربية الرياضية الذى ينبغى أن يتحلى بالعديد من الخصائص التى تؤثر فى شخصيته ، وفى هذا الصدد تذكر " سامية منصور ، نادية عبد القادر " (٢٠٠٢) أن خصائص المعلم تتضح فيما يلى :

- ١- يشرح للمتعلمين بعناية كيفية تنفيذ السلوكيات المطلوبة لأداء المهارات والأنشطة المختلفة .
- ٢- يشرح بعناية النواحي الفنية التكتيكية للمهارة أو النشاط المطلوب .
- ٣- التقدم بعناية فى بناء المهارة حتى يصل بها الى مرحلة الآلية .
- ٤- يطور دروسه اليومية فى شكل خطوات سلوكية محكمة .
- ٥- يؤكد على أهمية استيعاب المتعلمين للمادة الدراسية .
- ٦- يتميز بتدريس جاد ، الهدف منه تحصيل الأهداف السلوكية ، والمعرفية ، والإنفعالية ، والمهارية .
- ٧- يختبر بعناية تعليم كل تلميذ ، ويشجعه للوصول الى أعلى مستوى .
- ٨- يتميز فى مظهره بالعملية والرسمية والجدية وبمواصفات الرياضى اللائق جسمياً ، بدنياً ، مهارياً وعقلياً .
- ٩- يمثل بإنجازاته وميوله الإيجابية نموذجاً لنوع ومستوى التحصيل .

(٢٤ : ٣٥ ، ٣٦)

ويذكر كل من " محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح " (٢٠٠١) أن الصفات الواجب توافرها فى أخصائى التربية الرياضية يجب أن تتمثل فيما يلى :

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| ١- التعليم . | ٢- سلامة الجسم والحواس . |
| ٣- صحة الجسم . | ٤- النظافة . |
| ٥- الروح الإجتماعية . | ٦- النظام . |
| ٧- الخصائص الخلقية . | ٨- الخصائص العقلية . |
| ٩- المادة العلمية . | ١٠- الثقافة العامة . |

(٦٣ : ١٨ - ٢٠)

ب- أدوار أخصائى التربية الرياضية :

يعتبر دوره كان ولايزال متغيراً مسائراً لمتطلبات التطوير الذى صاحب التعليم كمهنة تقلبت أدوارها من عمل بسيط يقوم به الكبير تجاه الصغير الى عرف يقوم به فرد ممن يملكون المعرفة المطلوبة أو المهارات المراد تعلمها للمتعلمين الى فن معقول يعتمد على مواهب ذاتية وقدرات مدربة الى مهنة تنافس غيرها فى سوق المهن الراقية ، وفى هذا الصدد يذكر " محمد مصطفى " (١٩٩٦) أن دور أخصائى التربية الرياضية فى إطار الوظيفة الإجتماعية للمدرسة يعتبر رائداً يقوم بالتعليم ، وكذلك أعمال الريادة فى المؤسسة التعليمية من زيادة لجماعات المتعلمين ، وغيرها كما لديه القدرة على العمل الاجتماعى مع المتعلمين ، وكما يشير " فاروق البوهى ، عنتر لطفى (د.ت) أن أدوار أخصائى التربية الرياضية تتضح فيما يلى :

- ١- ناقل للمعرفة .
- ٢- مربى للشخصية .
- ٣- قائد إجتماعى .
- ٤- عضو فى مهنته .

(٣٧ : ٢٧) ، (٦٨ : ٩٩) ، (٤٨ : ٤٠٢ - ٤٠٦)

ج- الواجبات العامة لأخصائى التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية :

يلعب أخصائى التربية الرياضية دوراً هاماً بالمعهد الأزهرى ولا يقتصر هذا على تدريس حصص التربية الرياضية فقط بل ينطلق الى أكثر من ذلك وفى مجالات مختلفة بالمعهد، وفى هذا الصدد يذكر كل من " محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح " (٢٠٠١) أن من أهم واجبات أخصائى التربية الرياضية بالمعهد ما يلى :

- ١- الإشراف على النظام بالمعهد .
- ٢- الإشراف على الرحلات بالمعهد .
- ٣- خدمة البيئة المحيطة بالمعهد .
- ٤- الإشراف على اللجنة الرياضية لإتحاد الطلبة بالمعهد .
- ٥- ميزانية التربية الرياضية بالمعهد .
- ٦- الإشتراك فى مجلس الآباء .
- ٧- الإشراف على تنظيم وإدارة المعسكر .
- ٨- وضع برنامج التربية الرياضية بالمعهد .
- ٩- استخدام القياس والتقويم .
- ١٠- تدريب الفرق الرياضية بالمعهد .
- ١١- نشر الوعى الرياضى بالمعهد .
- ١٢- الإشراف على مكتب التربية الرياضية .
- ١٣- النشاط الداخلى بالمعهد .
- ١٤- القيام بتدريس درس التربية الرياضية .
- ١٥- القيام ببعض النواحي الصحية بالمعهد .
- ١٦- القيام بالنشاط الخارجى للمعهد .
- ١٧- القيام باستخدام وسائل تكنولوجيا التعليم .

(٦٣ : ٢٠ - ٣١)

د- الواجبات الخاصة لأخصائى التربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية :

- ١- يقوم بإعداد خطة المنهج الدراسى التفصيلية بإشراف التوجيه الفنى الرياضى بالمنطقة وبما لا يخرج بها عن إطار الخطة العامة .
- ٢- يقوم باختيار طرق التنفيذ المحققة لغرض الدرس ، إضافة التدريبات والألعاب التمهيدية المبتكرة والمنافسات التى تعتمد على تطبيق المهارات الأساسية بما يؤدى الى الإرتقاء بمستويات الأداء .
- ٣- يحافظ على صحة وسلامة التلاميذ أثناء ممارسة الأنشطة الرياضية (داخلية - خارجية) وأثناء الدرس تكون فى موضع الاعتبار والإهتمام الأول ، والتأكد من الصلاحية الطبية قبل المنافسات هام وأساسى ومن الشروط الواجب مراعاتها عند إعداد الفرق الرياضية ، مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة عند استخدام الأدوات والأجهزة الرياضية .
- ٤- يحث الطلاب على إرتداء الزى الرياضى أثناء درس التربية الرياضية لما له من فوائد صحية واقتصادية وفنية مع مراعاة أن يرتدى الأخصائى الزى الرياضى ليسهل إقتناع التلاميذ بالأمر .

- ٥- يعتنى بجزء التمرينات بما يكفل تنمية اللياقة البدنية مع مراعاة استعمال الأدوات الملائمة والتجديد والإضافة بصورة مشوقة وجاذبة .
- ٦- يقوم الأخصائى باختيار ألوان النشاط الرياضى التى تتيح الفرصة للكشف عن إستعدادات وقبول التلاميذ ونواحى التفوق والنبوغ لرعايتها وتوجيهها الى مراكز تدريب البطولات .
- ٧- على الأخصائى العناية بالتسجيل الكامل لكافة الأنشطة على مستوى المعهد والمشاركات على مستوى المنطقة وكذلك مساهمات تلاميذ المعهد على مستوى الجمهورية ، من خلال إعداد السجلات النوعية المتعارف عليها وبصفة منتظمة وفق أفضل وأيسر الأساليب الإدارية الحديثة.
- ٨- يقوم بالإعلام الرياضى وتخصيص جزء من نشاط الإذاعة بالمعهد للثقافة والمعلومات الرياضية وتغطية المناسبات الرياضية محلياً وإقليمياً وعالمياً .

(٥٣ : ٣)

د- أخصائى التربية الرياضية وبرامج التربية الرياضية :

ويتمثل دور أخصائى التربية الرياضية فيما يتصل ببرامج التربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية من خلال أربعة جوانب هى :

- ١- التدريس : وذلك من خلال دروس التربية الرياضية المقررة فى المنهج حسب كل صف دراسى .
- ٢- إدارة النشاط الداخلى : هى الأنشطة المكملة للدرس ذات الطابع التطبيقى وتتم داخل أسوار المعهد .
- ٣- إدارة النشاط الخارجى : وهى أنشطة ذات طابع تنافسى حيث تمثل فرق المعهد ومنتخباتها فى المسابقات خارج أسوار المعهد .
- ٤- إدارة البرامج الخاصة : وهى أنشطة تتعهد حالات الإعاقة بأنواعها بما يناسبها كما تتعهد الجانب الآخر بحالات التفوق والإمتياز الرياضى بما يعمل على استمراريته والإرتقاء به .

(١٧ : ٣١)

٤/١/٢ المعاهد الأزهرية :

أ- الأزهر :

صدر القانون رقم ١٠٣ لعام ١٩٦١م لتنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها وكان من مبادئه أن يخرج الأزهر علماء قد حصلوا على ما يمكن تحصيله من علوم الدين وتهيئوا بكل ما يمكن من أسباب العلم والخبرة للعمل والإنتاج فلا يكون كل حرفتهم او بضاعتهم هى الدين ، وأن تزال الحواجز بين خريجيه وسائر الخريجين فى كل مستوى وتتكافأ فرصهم جميعاً فى مجالات العلم ومجالات العمل وأن يتحقق قدر مشترك من المعرفة والخبرة بين المتعلمين فى جامعة الأزهر والمعاهد الأزهرية وبين سائر المتعلمين فى الجامعات والمدارس الأخرى وأن توحد الشهادات الدراسية والجامعية فى كل الجامعات ومعاهد التعليم فى مصر .

وتأسيساً على تلك المبادئ تم تنظيم الأزهر فى خمس هيئات هى :

- ١- المجلس الأعلى للأزهر .
- ٢- مجلس البحوث الإسلامية .
- ٣- إدارة الثقافة والبحوث الإسلامية .
- ٤- جامعة الأزهر .
- ٥- المعاهد الأزهرية .

(٥٥ : ٤٩)

ب- المراحل التعليمية بالمعاهد الأزهرية :

يذكر " محمد سعد زغلول ، مكارم أبو هرجة " (١٩٩٩) أن اللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠٣ لعام ١٩٦١ لتنظيم الأزهر أن التعليم الأزهرى يتكون من المراحل التالية :

- ١- مدارس تحفيظ القرآن وهى تمثل المرحلة الأولى .
- ٢- المدارس الإعدادية الأزهرية ومدة الدراسة بها حالياً ثلاث سنوات يحصل فيها المتعلم على العلوم التى تدرس فى الحلقة الثانية من التعليم الأساسى العام الى جانب علوم الدين واللغة .
- ٣- المعاهد الثانوية الأزهرية ومدة الدراسة بها أربع سنوات ويقبل بها الحاصلون على الشهادة الإعدادية الأزهرية .
- ٤- التعليم العالى فى الجامعة الأزهرية و التى تضم عدداً من الكليات مثل كليات الطب والهندسة والدراسات العربية والإسلامية والزراعة ومدة الدراسة بهذه الكليات تختلف باختلاف الكلية ويقبل بها الحاصلون على الشهادة الثانوية الأزهرية .

(٦٤ : ١٣٩)

وتمشياً مع سياسة وتسييرات الدولة لتتماثل السنوات الدراسية فى التعليم الأزهرى والتعليم العام بعد إعادة الصف السادس الابتدائى لمدارس التعليم العام بالمرحلة الأساسية بوزارة التربية والتعليم صدر القرار الجمهورى بالقانون رقم ١٦٤ لسنة ١٩٩٨ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ويقضى بخفض سنوات الدراسة بالمرحلة الثانوية الأزهرية العامة الى ثلاث سنوات بدلاً من أربع سنوات مع خفض وإعادة توزيع المناهج الدراسية على السنوات الثلاثة ، ليصبح قوام سنوات التعليم بمدارس التعليم العام بوزارة التربية والتعليم اثنى عشر عاماً مساوياً لسنوات التعليم الأزهرى بمراحله الثلاث الابتدائى ، الإعدادى ، الثانوى . ملحق (ك)

ج- التربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية :

اشتملت خطة الدراسة المنهجية بالمعاهد الأزهرية على مادة التربية الرياضية للمراحل الثلاث الأولى ، لكن بمعدل حصّة واحدة أسبوعياً فقط ، وذلك إفساحاً للمواد الدينية التى تدرس الى جانب المواد الثقافية الأخرى المماثلة للمواد التى تدرس فى قطاع التعليم العام بوزارة التربية والتعليم . (٥٤ : ٢)

ويذكر " سيد الشناوى " (١٩٩٦) أن الإدارة العامة لرعاية الطلاب هي التي تولت الإشراف على النشاط الرياضى ومتابعة تدريس مادة التربية الرياضية الأزهرية وكان الإشراف مركزياً من القاهرة فقط لكل معاهد الجمهورية الى أن اتسعت رقعة انتشار المعاهد وزادت أعدادها بالمحافظات المختلفة فتم استحداث وإنشاء المناطق التعليمية الأزهرية التابعة لقطاع المعاهد الأزهرية وصار بكل منطقة إدارة لرعاية الطلاب يدخل ضمن أعمالها الإشراف الفنى والإدارى الكامل على نشاط التربية الرياضية بكافة النواحي كالتوجيه ومتابعة درس التربية الرياضية وتنظيم أنشطة المسابقات والبطولات الرياضية ومنح تقارير الكفاية الفنية لمدرسى وموجهى المادة ولها أيضاً صلاحيات نقل وإنتداب المدرسين داخل نطاق المنطقة وفق حاجة العمل . (٢٩ : ٣)

د- أهداف مادة التربية الرياضية فى المعاهد الإعدادية الأزهرية :

يذكر كل من " محمد سعد زغلول ، مكارم أبو هرجه " (١٩٩٩) أن هناك أهداف عامة وأهداف خاصة تتمثل فيما يلى :

١-الهدف العام :

إكتساب المتعلم كفاية بدنية واجتماعية ونفسية وعقلية تتناسب مع مرحلة نموه حتى يتمكن من التكيف مع الحياة بأقل مجهود ممكن ، مع تزويده بروح رياضية واجتماعية ومهارات حركية ترويحوية تساعد على المعيشة فى المجتمع الإنسانى عامة .

٢- الأهداف الخاصة :

- ١- تعريف المتعلم بحاجة النمو الجسمى ودور التربية الرياضية فى الوفاء بهذه الحاجات .
- ٢- إكتساب اللياقة البدنية وصفات المرونة وسرعة التلبية والجرأة وقوة التحمل والجلد وتنمية التوافق العضلى العصبى لإكتساب الكفاية البدنية .
- ٣- ممارسة الحياة الصحية السليمة .
- ٤- التأهيل للقيادة الرشيدة والتبعية المستنيرة وتحمل المسؤولية فى نطاق التعاون والتأخى ، وذلك بإتاحة الفرص المناسبة لممارسة الأساليب الديمقراطية السليمة .
- ٥- تنمية الروح الرياضية واحترام القانون والتعاون وإنكار الذات .
- ٦- العناية بالفرد بإتاحة مجالات النشاط الرياضى المناسب لحاجاته وميوله وقدراته .
- ٧- تنمية وتثبيت الميول والهوايات الرياضية وإتاحة فرصة النجاح فى المنافسات الرياضية.
- ٨- توفير الرعاية اللازمة للمتعلمين المتخلفين جسمياً وصحياً وذوى الإنحرافات النفسية منهم كل حسب حاجاته وظروفه .
- ٩- إشراك المتعلم فى رسم وتنظيم خطط النشاط .
- ١٠- المساهمة فى تدريب المتعلمين خلال النشاط (داخلى - خارجى) على ممارسة العلاقات الإنسانية وضبط النفس وتنظيم الإنفعالات عند النصر أو الهزيمة .
- ١١- إكتساب المتعلم ثقافة رياضية عامة .
- ١٢- دعم المواد الدراسية الأخرى ذات الصلة بالتربية الرياضية عن طريق الترابط الكلى.
- ١٣- تعويد المتعلمين على الإسهاب فى الخدمة العامة وبخاصة خدمة المعهد والبيئة والمجتمع عن طريق النشاط الرياضى .
- ١٤- العناية بالقوام والإهتمام بأوضاعه السليمة فى السكون والحركة المساعدة على علاج ما قد يصيب الجسم من عيوب .

٢/٢ البحوث والدراسات السابقة :

قام الباحث بمسح شامل للدراسات والبحوث التي أجريت وتعلقت بموضوع البحث في العديد من المصادر المتمثلة في رسائل الماجستير والدكتوراة وفي المجلات والدوريات العلمية ، وكذلك المؤتمرات العلمية بالإضافة الى مستخلصات البحوث الدولية عن طريق " الانترنت " وقد تم اختيار بعضها وترتيبها من القديم الى الحديث وسوف يتم عرضها على النحو التالي :

١/٢/٢ دراسات تناولت المناخ التنظيمي .

٢/٢/٢ دراسات تناولت الأداء الوظيفي .

١/٢/٢ دراسات تناولت المناخ التنظيمي :

- دراسة " بروكس ليرتر *Brooks Leertr* " (١٩٨٥ م)

عنوان الدراسة :

" العوامل التي يمكن تصورها للمناخ التنظيمي في المدارس الأولية " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على العوامل الأساسية للمناخ التنظيمي كما يتصورها المعلمون والمديرون في المدارس الأولية في مدينة (*Baltimore*) .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٢٤٠) معلماً ، (٤٠) مدير من (٤) مدارس أولية في مدينة (*Baltimore*)
- واستخدم الباحث استبيان في جمع البيانات .

أهم نتائج الدراسة :

١. إن من بين (١٠٠) عامل يوجد (٣٢) عاملاً أساسياً في تصور المعلمين والمديرين للمناخ التنظيمي .
٢. إن سنوات الخبرة ووضع العينة (معلم - مدير) ، بالإضافة الى التعليم غير الرسمي وغير ذلك من العوامل كان لها علاقة ذات دلالة إحصائية بعدد كبير من عوامل المناخ التنظيمي التي تم تحديدها . (٨٠)

- دراسة " بارى ، داريل Barry & Darrell " (١٩٨٦ م)

عنوان الدراسة :

" استخدام إختصارات أجهزة المناخ فى الفصل الدراسى لتقييم تحسين بيئة الفصل الدراسى النفسية والإجتماعية " .

الهدف من الدراسة :

القيام بعض الإختصارات لثلاث من الأدوات الأوسع إنتشاراً فى قياس بيئة الفصل المدرسى بغية تحسين البيئة التعليمية للفصل المدرسى .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفى .
- بلغ حجم العينة (١٠٦) طالب فى (٣٣) مدرسة استراليا .

- وإستخدم الباحثان فى جمع البيانات :

- أ- إستبانة بيئة الفصل الفردية " CEQ "
- ب- مقياس معدل بيئة الفصل .

أهم نتائج الدراسة :

- إن أداء الطلاب تحسن ، عند وجود تشابه كبير بين البيئة الفعلية والبيئة التى يفضلونها ، بالإضافة الى زيادة معدلات الحضور وارتفاع نسب الرضا . (٧٧)

- دراسة " على إبراهيم الدسوقي " (١٩٩٠ م)

عنوان الدراسة :

" المناخ التنظيمى فى المدارس الثانوية والمعاهد الثانوية الأزهرية وعلاقته ببعض المشكلات التربوية " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على المناخ التنظيمى السائد فى المعاهد الثانوية الأزهرية والمدارس الثانوية العامة وعلاقته ببعض المشكلات التربوية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٩٠٠) طالب و (٥٤٠) معلم ،
- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات إستبانة للمناخ التنظيمى وأخرى للمشكلات التربوية .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- إن هناك فروقا بين المناخ السائد فى المعاهد الثانوية الأزهرية والمدارس الثانوية العامة .
- ٢- هناك فروقا فى المناخ التنظيمى وفقا لمتغير المحافظة والجنس .
- ٣- أوضحت الدراسة وجود علاقة بين أبعاد المناخ التنظيمى والمشكلات التى تتعلم بالطلاب ، والمعلمين ، والإدارة ، الإمكانيات المدرسية . (٤٤)

- دراسة " أحمد إبراهيم أحمد ، جمال أبو الوفا " (١٩٩٣ م)

عنوان الدراسة :

" نمط المناخ التنظيمى من وجهة نظر المدرسين الأوائل " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على نمط المناخ التنظيمى المسيطر والشائع فى مدارس التعليم الأساسى بمحافظة القليوبية ، ومحاولة الإرتقاء به وتهيئته لزيادة فاعلية المدرسة .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٣٦٠) مدرس ومدرسة و (٥٠) مدير / ناظر .
- وإستخدم الباحثان إستبانة وصف المناخ التنظيمى لـ " هالين ، كروفت " ، المقابلات الشخصية .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,١) بين مدارس البنين ومدارس البنات فى ثلاث خصائص فى سلوك المعلمين تتمثل فى (التباعد - الإعاقة - الألفة) ، وجميع خصائص سلوك المدير ، والتى تتمثل فى (الشكالية فى العمل - التركيز على الإنتاج - القدوة فى العمل - النزعة الإنسانية .
- ٢- هناك فروق فى صالح مدارس البنات فى خاصيتين هما (التباعد - الإعاقة) .

هناك فروق فى صالح مدارس البنين فى خاصيتين هما (الإنتماء - الألفة) . (٣)

- دراسة " شبيخة عبد الله المسند " (١٩٩٣ م)

عنوان الدراسة :

" نمط المناخ المؤسس في جامعة قطر كما يدركه أعضاء هيئة التدريس فيها وعلاقته ببعض المتغيرات " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على نمط المناخ المؤسس في إدارة التعليم الجامعي في قطر ، ومعرفة الى أي مدى يمكن أن يتبع هذا النمط تصنيف بورفليك .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٣٥٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس .
- واستخدمت الباحثة إستبانة لوصف المناخ المؤسس من تصميم بورفليك .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث في أبعاد (الألفة - تركيز على الإنتاج) لصالح الذكور ، بينما رأت عضوات هيئة التدريس أن هناك درجة أكبر من الشكالية في العمل .
- ٢- لم يكن لعامل عدد سنوات العمل داخل جامعة قطر تأثير في إدراك أعضاء هيئة التدريس للمناخ المؤسس .
- ٣- لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في كليات نظرية وغيرهم ممن يعملون في كليات عملية . (٣٢)

- دراسة " أبو سعد Abu Saad " (١٩٩٥ م)

عنوان الدراسة :

" تقييم المناخ التنظيمي بالمدارس العربية البدوية في إسرائيل " .

الهدف من الدراسة :

تحديد عوامل المناخ التنظيمي بالمدارس الابتدائية العربية اليدوية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٣٧٣) معلم ومعلمة من مجموع المعلمين بكافة المدارس البدوية .
- واستخدم الباحث في جمع البيانات إستبانة وصف المناخ التنظيمي .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- إن المدير والأسلوب القيادي يمثلان أهم العوامل التي تؤثر في المناخ التنظيمي بالمدرسة .
- ٢- إن المعلمين الأقل في المستوى الأكاديمي يرون أن الجو الإجتماعي أكثر إيجابية من المعلمين ذو المؤهلات الأكاديمية المرتفعة .
- ٣- هناك علاقة بين حجم المدرسة وبين البيئة المادية والمعنوية للمناخ التنظيمي . (٧٦)

- دراسة " تايلور ، ديان *Taylor & Dianne* " (١٩٩٥ م)

عنوان الدراسة :

" المشاركة في صنع القرار والمناخ المدرسي كمؤشرات للرضا الوظيفي وإحساس المعلمين بالكفاءة " .

الهدف من الدراسة :

محاولة الكشف على العلاقات بين مشاركة المعلمين في صنع القرار والمناخ المدرسي ، وبين شعور المعلمين بالكفاءة والرضا .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحثان المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٩٨٦) معلم ومعلمة .
- واستخدم الباحثان استمارة استبيان في جمع البيانات .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- وجود علاقة وثيقة بين كل من المناخ المدرسي والرضا الوظيفي للمعلمين .
- ٢- لم يكن هناك ارتباط قوى بين المناخ المدرسي وشعور المعلمين بالكفاءة (٩٢)

- دراسة " مرفت طاهر قوطه " (١٩٩٦ م)

عنوان الدراسة :

" المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الخاص بمحافظة دمياط " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على نمط المناخ التنظيمي السائد بمدارس التعليم الخاص بمحافظة دمياط ، ومعرفة أثر متغيرات (الجنس - نوعية مؤهل المدير - خبراته) في تحديد هذا النمط .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي .
- بلغ حجم العينة (١٢) مديراً و (١٥٩) معلماً ومعلمة وإدارياً من (١٣) مدرسة خاصة بمحافظة دمياط .
- واستخدمت الباحثة الاستبيان في جمع البيانات

أهم نتائج الدراسة:

- ١- إن المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الخاص بمحافظة دمياط يقترب من الأنماط المناخية التي حددها " هالين وكروفت " .
- ٢- ليس لجنس المدير أو مؤهله أو خبراته أثر في المناخ التنظيمي بصفة عامة بمدارس التعليم الخاص بمحافظة دمياط . (٧٢)

- دراسة " بيرون ، دوناك *Perone & Donna* " (١٩٩٨ م)

عنوان الدراسة :

" العلاقة بين المناخ المدرسي والأمن بالمدرسة وتصورات تلاميذ ومعلمي المدارس المتوسطة في المدينة " .

الهدف من الدراسة :

بحث العلاقة بين مدركات الطلاب والمعلمين للمناخ المدرسي وشعورهم بالأمن ، وكذلك تحديد متغيرات المناخ التنظيمي ذات الدلالة القوية على الأمن وبعض العوامل الأخرى .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحثان المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٤٩٣) معلم و (٧٥٩٧) طالب .
- وإستخدم الباحثان استبانة لوصف المناخ المدرسي وأخرى لقياس مدركات الأمن لدى كل من المعلمين والتلاميذ .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- وجود علاقة دالة وقوية بين نوع المناخ المدرسي وشعور كل من التلاميذ والمعلمين بالأمن
- ٢- إن البنات أكثر إحساساً بالأمن من البنين ، وكذلك الطلاب الكبار أكثر إحساساً بالأمن من الصغار .
- ٣- إن الأمن الشخصي والإدارة الهادئة للمعلمين من أهم مؤشرات الشعور بالأمن .

- دراسة " سمير عبد القادر خطاب " (٢٠٠١ م)

عنوان الدراسة :

" المناخ التنظيمى فى المعاهد الابتدائية الأزهرية وعلاقته بالمسئوليات المهنية للمعلمين " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على نمط المناخ التنظيمى السائد فى المعاهد الابتدائية الأزهرية ، والكشف عن العلاقة بين المناخ التنظيمى والمسئوليات المهنية للمعلمين .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفى .

- بلغ حجم العينة (١٢٥) معلم من محافظات (القاهرة ، دمياط ، أسيوط) .

- واستخدم الباحث مقياس المناخ التنظيمى الذى قام بإعداده " هالين ، كروفت " ، واستبيان المسئوليات المهنية للمعلمين من إعداد الباحث .

أهم نتائج الدراسة:

١- إن نمط المناخ التنظيمى السائد فى المعاهد الابتدائية الأزهرية يجمع بين سمات المناخ المفتوح والمناخ العائلى .

٢- توجد فروق فى أداء المعلمين المسئوليات المهنية فى المعاهد الابتدائية الأزهرية وأداء المعلمين للمسئوليات المهنية . (٢٦)

- دراسة " عفاف عبد المنعم درويش ، يسرية إبراهيم " (٢٠٠١ م)

عنوان الدراسة :

" دراسة مقارنة بين نمط المناخ التنظيمى وعلاقته بالإنتماء المهنى لمعلمى المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية بمحافظة الإسكندرية " .

الهدف من الدراسة :

دراسة مقارنة بين نمط المناخ التنظيمى وعلاقته بالإنتماء المهنى لمعلمى المدارس الإعدادية الرياضية وغير الرياضية بمحافظة الإسكندرية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٦٨) مدرس ومدرسة .

واستخدمت الباحثتان :

- أ- استمارة استبيان وصف المناخ التنظيمي إعداد " أحمد إبراهيم أحمد ، جمال أبو الوفا " .
- ب- استبيان قياس الانتماء المهني من إعداد الباحثتان .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المناخ التنظيمي والشعور بالانتماء المهني لمدرس المدارس الرياضية .
- ٢- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الشعور بالانتماء المهني والانتماء التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية وغير الرياضية .
- ٣- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الشعور بالانتماء المهني والمحور الاقتصادي والاجتماعي بين مدرسي المدارس غير الرياضية . (٤٣)

- دراسة " مها على السيد " (٢٠٠١ م)

عنوان الدراسة :

" مشكلات المناخ التنظيمي لشعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على مشكلات المناخ التنظيمي التي تواجه طلاب شعبة التعليم الابتدائي بكليات التربية.

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٢٢٨) طالب ، (٢٥) عضو هيئة تدريس ، (٦٣) عاملاً .
- واستخدمت الباحثة استبيان لجمع البيانات .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- إن طلاب شعبة التعليم الابتدائي يعانون من مشكلات إدارية مع أقسام (شئون الطلاب - قسم المكتبة - قسم رعاية الطلاب) .
- ٢- وجود معوقات تواجه الطلاب بشعبة التعليم الابتدائي فى ظل نظام الفصلين الدراسيين .
- ٣- تأخر حصول الطلاب على الكتاب الجامعى بالإضافة الى الكم المعرفى الذى يحتويه الكتاب فوق الوقت المحدد لتدريسه . (٧٣)

- دراسة " عارف عطارى " (٢٠٠٢ م)

عنوان الدراسة :

" المناخ التنظيمى للجامعة الإسلامية بماليزيا كما يدركه أعضاء هيئة التدريس فى الجامعة " .

الهدف من الدراسة :

استهدفت هذه الدراسة وصف المناخ التنظيمى للجامعة الإسلامية بماليزيا ، وكذلك تقرير ما إذا كانت النتائج تتأثر ببعض المتغيرات .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحث المنهج الوصفى .
- بلغ حجم العينة (١٢٠) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة .
- وإستخدم فى جمع البيانات استبيان لوصف المناخ .

أهم نتائج الدراسة:

١- هناك فروق دالة إحصائية بين المناخ الواقعى للجامعة كما تصفه إدراكات المستجيبين وبين المناخ التنظيمى المثالى .

٢- هناك فروق دالة إحصائية بين المشاركين طبقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث فى جميع المحاور (رسالة الجامعة - الهيكل التنظيمى - اتخاذ القرار - النمط القيادى - البحث العلمى - السلامة - الاتصال - التفوق - الإنتماء - حل النزاع) . (٣٥)

- دراسة " على محمد أنور " (٢٠٠٣ م)

عنوان الدراسة :

" المناخ المدرسى وعلاقته بمستوى الطموح لدى معلمى التربية الرياضية بالحلقة الثانية من التعليم الأساسى " .

الهدف من الدراسة :

تهدف الدراسة الى التعرف على :

- ١- نمط المناخ المدرسى السائد فى مدارس الحلقة الثانية من التعليم الساسى من وجهة نظر معلم التربية الرياضية .

٢- العلاقة بين المناخ المدرسى (المغلق - المفتوح) ومستوى الطموح لمعلم التربية الرياضية
بمرحلة الحلقة الثانية من التعليم الأساسى .

٣- الفروق بين المناخ المدرسى بنوعية (المغلق - المفتوح) ومستوى الطموح لمعلم التربية
الرياضية بمرحلة الحلقة الثانية من التعليم الأساسى .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفى " أسلوب المسح الميدانى " .
- بلغ حجم العينة (٣٢٥) معلم تربية رياضية من محافظة المنيا .
- وإستخدم الباحث استمارتان استبيان الأولى لقياس المناخ المدرسى من إعدادة والثانية لقياس مستوى الطموح إعداد " كاميليا عبد الفتاح " .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- يسيطر على مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسى بمحافظة المنيا مناخ مدرسى مفتوح .
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسى ومستوى الطموح لدى معلم التربية الرياضية .
- ٣- يوجد معامل ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسى بنوعية (المغلق - المفتوح) ومستوى الطموح لصالح المناخ المدرسى المفتوح . (٤٦)

- دراسة " محمود محمد خليل " (٢٠٠٤ م)

عنوان الدراسة :

" نمط المناخ التنظيمى بمعاهد التعليم الثانوى الأزهرى فى محافظة الغربية دراسة نظرية وإمبيريقية " .

الهدف من الدراسة :

التعرف على نمط المناخ التنظيمى السائد بمعاهد التعليم الثانوى الأزهرى فى محافظة الغربية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفى " التحليلى " .
- بلغ حجم العينة ٥٧١ اداريا ومعلما و ١٦١٨ تلميذاً .
- وإستخدم الباحث إستبيان المناخ التنظيمى .

أهم نتائج الدراسة:

- ١- سلبية المناخ داخل معاهد التعليم الثانوى الأزهرى بمحافظة الغربية أدت الى عدم إقبال الطلاب على المشاركة فى الأنشطة داخل المعاهد .
- ٢- تستخدم العديد من إدارات المعاهد الثانوية الأزهرية الأسلوب التسلطى المعتمد على أفراد الإدارة بإتخاذ القرار . (٧١)

٢/٢/٢ دراسات تناولت الأداء الوظيفي :

- دراسة " وينير ، فاردي *Wiener & Vardi* " (١٩٨٠ م)

عنوان الدراسة :

" العلاقة بين الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي " .

الهدف من الدراسة :

تحديد أثر الإلتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحثان المنهج الوصفي .

- بلغ حجم العينة (٥٦) مندوبا للمبيعات في ثلاث شركات للتأمين و (٨٥) مهنيًا في أحد المصانع بالولايات المتحدة الأمريكية .

- وإستخدم الباحثان في جمع البيانات قوائم إستقصاء لقياس كلاً من الإلتزام التنظيمي والأداء الوظيفي .

أهم نتائج الدراسة:

- وجود علاقة وثيقة بين الجهد المبذول في العمل ، والأداء الوظيفي بينما يساهم الإلتزام التنظيمي في تقوية الروابط بين العاملين ومنظماتهم (٩٤)

- دراسة " عبد الرحيم على القطان " (١٩٨٧ م)

عنوان الدراسة :

" دراسة العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي - دراسة مقارنة " .

الهدف من الدراسة :

قياس ومقارنة مستويات الولاء التنظيمي بين عدد من الأفراد الذين ينتمون الى دول مختلفة ، ويعملون في عدد من المنظمات في المملكة العربية السعودية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .

- بلغ حجم العينة (٢٧٠) من الناطقين بالإنجليزية ويعملون فى منظمات مختلفة ،
(فنادق ومؤسسات الخدمة العامة ومؤسسات تعليمية وشركات خاصة) ، تعمل فى المملكة العربية
السعودية وينتمى الأفراد المشاركون فى الدراسة الى خمس عشرة دولة

- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات قوائم إستقصاء لقياس كلاً من الولاء التنظيمى والصفات الشخصية
، والأداء الوظيفى .

أهم نتائج الدراسة:

١- إن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين مستويات الولاء التنظيمى لأفراد المجموعة الآسيوية
والمجموعة السعودية وبين الآسيوية والمجموعة العربية .

٢- إن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمى والأداء الوظيفى لعينة البحث .
(٣٨)

- دراسة " كراميون وآخرون *Crampon and Others* " (١٩٨٧ م)
عنوان الدراسة :

" سيكولوجية الإلتزام التنظيمى وعلاقته بالأداء الوظيفى " .

الهدف من الدراسة :

بحث العلاقة بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحثين المنهج الوصفى .

- بلغ حجم العينة (٤٦) فرد تم توظيفهم فى إحدى متاجر التجزئة حيث التحقوا بدورة تدريبية مدتها
خمس عشرة يوماً قبل إنخراطهم فى العمل .

- وإستخدم الباحثين فى جمع البيانات قوائم إستقصاء كلاً من الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى .
أهم نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى لأفراد العينة (٨٠)

- دراسة " ماير وآخرون *Mayer and Others et al.* " (١٩٨٩ م)
عنوان الدراسة :

" العلاقة بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى " .

الهدف من الدراسة :

بحث العلاقة بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحثون المنهج الوصفى .

- بلغ حجم العينة (٨٧) مديراً بمستوى الإدارة المباشرة فى إحدى شركات التغذية فى كندا .

- وإستخدم الباحثين فى جمع البيانات قوائم إستقصاء لقياس كل من الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- وجود علاقة بين الإلتزام المؤثر والأداء الوظيفي .
 - ٢- وجود علاقة سالبة بين الإلتزام المستمر والأداء الوظيفي . (٨٨)
- دراسة " آدم غازي العتيبي " (١٩٩٣م)

عنوان الدراسة :

" أثر الولاء والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية والعمالة العربية الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت " .

الهدف من الدراسة :

قياس أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى العمالة الكويتية، والعمالة الوافدة في القطاع الحكومي في دولة الكويت .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٤٥٩) موظفاً تمثل ثلاث مجموعات كويتية ومصرية وأردنية من الموظفين العاملين في ست جهات حكومية تمثل قطاع الخدمة المدنية الكويتية .
- وإستخدم الباحث في جمع البيانات قوائم إستقصاء لقياس الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- توجد علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي والمتغيرات الشخصية والأداء الوظيفي .
- ٢- توجد فروق في مستويات الولاء التنظيمي ، والأداء الوظيفي ، لصالح العمالة المصرية الأردنية على التوالي ، مقارنة بالعمالة الكويتية .
- ٣- كلما كبر عمر الفرد وارتفع مستواه التعليمي إزداد ولاؤه التنظيمي . (١١)

- دراسة " محمد المحمدى الماضى " (١٩٩٥م)

عنوان الدراسة :

" العلاقة بين الإستراتيجية والهيكل والأداء ، دراسة تطبيقية على مركز التعليم المفتوح بجامعة الأزهر " .

الهدف من الدراسة :

إختبار العلاقة بين الإستراتيجية والهيكل والأداء وذلك بالتطبيق على مركز التعليم المفتوح بجامعة الأزهر .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٧٠) موظف وموظفة.
- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات قائمة إستقصاء.

أهم نتائج الدراسة :

- ١- إن هناك تأثير من الإستراتيجية على الهيكل والأداء .
- ٢- إن هناك تأثير للهيكل على الإستراتيجية بإعتباره فى هذه الحالة متغيراً مستقلاً يؤثر على إختيار الإستراتيجية وإمكانية نجاحها . (٦١)

- دراسة " عبد الرحيم على المير " (١٩٩٥ م)

عنوان الدراسة :

" دراسة العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمى والأداء الوظيفى والصفات الشخصية - دراسة مقارنة " .

الهدف من الدراسة :

قياس ومقارنة مستويات صراع الدور ، غموض الدور ، الولاء التنظيمى ، الأداء الوظيفى والرضا الوظيفى لأفراد ينتمون الى عدد من المنشآت فى المملكة العربية السعودية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٢٠٠) فرد من الناطقين باللغة الإنجليزية ، والذين يقومون بمهام إدارية وغير إدارية ، ويعملون فى العديد من المنشآت فى المملكة العربية السعودية .
- وإستخدم الباحث استبانة الولاء التنظيمى التى طورها " بورتر " وترجمها الى اللغة العربية " عبد الرحيم القطان " وكانت هناك استمارة للبيانات الشخصية ، وأخرى للأداء الوظيفى .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- إن هناك فروقاً جوهرية ذات دلالة إحصائية فى مستوى الولاء التنظيمى بين مجموعات العينة
- ٢- وجود تباين فى مستوى الأداء الوظيفى بين أفراد العينة . (٣٩)

- دراسة " فتحية عبد الله دربول " (١٩٩٧ م)

عنوان الدراسة :

" أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في الإمارات " .

الهدف من الدراسة :

- التعرف على أثر الولاء التنظيمي والعوامل الشخصية على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في دولة الإمارات العربية المتحدة عن طريق قياس طبيعة العلاقة الارتباط بين السمات الشخصية للمعلمين وولائهم التنظيمي .
- قياس العلاقة بين الولاء التنظيمي والسمات الشخصية للمعلم بالأداء الوظيفي له .
- قياس ومقارنة مستويات الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي بين مجموعة المعلمين المواطنين ، والمعلمين الوافدين - دراسة مقارنة .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
- بلغ حجم الدراسة المعلمون العاملون في مدارس وزارة التربية والتعليم في دولة الإمارات ، وبلغ عددهم (٣٥٢) معلم ومعلمة قسموا الى فئتين معلمين مواطنين ، معلمين وافدين .
- وتم جمع المعلومات عن طريق ثلاث قوائم استبيان الأولى للولاء التنظيمي والثانية للبيانات الشخصية ، والثالثة للأداء الوظيفي ، وزعت هذه الاستبيانات عشوائياً .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين كل من الأداء الوظيفي والمتغيرات الشخصية بالولاء التنظيمي للمدرس .
- ٢- كلما كبر عمر المعلم زادت خبرته في التدريس وازداد ولاءه التنظيمي .
- ٣- يرتبط كل من سنوات الخبرة في التدريس والجنسية بالأداء الوظيفي للمعلم .
- ٤- توجد فروق في مستويات الولاء التنظيمي ، الأداء الوظيفي لصالح المعلمين الوافدين مقارنة بالمعلمين المواطنين . (٥٠)

- دراسة " عبد الفتاح يوسف " (١٩٩٧ م)

عنوان الدراسة :

" علاقة المناخ التنظيمي بالأداء الوظيفي - دراسة ميدانية بعينة من شركات هيئة قناة السويس " .

الهدف من الدراسة :

- تحديد مدى إمكانية تفسير اختلاف مستويات الأداء الوظيفي للعاملين تبعاً لاختلاف مستويات أبعاد المناخ التنظيمي بمتغيراته السائدة ونوعيته .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٤٠٠) فرد من العاملين بالمستويات التنفيذية من ثلاث شركات .
- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات قائمة إستقصاء لأبعاد المناخ التنظيمى وإستخدم أسلوب التقييم الذاتى للعاملين لقياس الأداء الوظيفى .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- يوجد إرتباط معنوى حول مختلف أبعاد المناخ التنظيمى للعاملين وأدائهم الوظيفى .
- ٢- هناك فروق ذات دلالة إحصائية فى إتجاهات العاملين نحو بعد التعامل مع الصراعات وحل المشاكل .
- ٣- وجود فروق جوهرية فى إتجاهات العاملين نحو متغيرات الإشراف والرقابة ساهمت فى ظهور فروق جوهرية بين متوسطى الأداء الوظيفى للعاملين . (٤١)

- دراسة " سولمون لى Solmon Lee " (١٩٩٧ م)

عنوان الدراسة :

" تطوير أداة لتقويم العمليات المعرفية فى حصص التربية الرياضية " .

الهدف من الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى تطوير أداة لتقويم العمليات المعرفية فى حصص التربية الرياضية .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٨١٩) تلميذ .
- وإستخدم الباحث كلاً من المقابلة والاستبيان كأدوات جمع البيانات .

أهم نتائج الدراسة :

- صدق وثبات استبيان العمليات المعرفية فى التربية الرياضية مما يجعله قادراً على توفير معلومات لها قيمتها بشأن التدريس والعمليات التعليمية . (٩١)

- دراسة " درويش عبد الرحمن يوسف " (١٩٩٩ م)

عنوان الدراسة :

" العلاقة بين الإحساس بفاعلية وموضوعية نظام تقويم الأداء والولاء التنظيمي والرضا والأداء الوظيفي - دراسة ميدانية " .

الهدف من الدراسة :

- تحليل مستوى إحساس العاملين بفاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي وموضوعيته في المؤسسات بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وعلاقة الإحساس مع كل من الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .

- بلغ حجم العينة (٤٥١) موظفا من العاملين في (٤٠) مؤسسة من المؤسسات الرئيسية في خمس مناطق رئيسية بدولة الإمارات .

- وإستخدم الباحث في جمع البيانات استمارة استبيان لكل من الولاء التنظيمي ، الرضا الوظيفي ، إستمارة بيانات والخصائص الفردية والتنظيمية .

أهم نتائج الدراسة :

١. انخفاض مستوى هذا الإحساس في القطاع الخاص وارتفاع مستواه في القطاع المشترك.
٢. وجود علاقة معنوية وموجبة بين الإحساس بفاعلية نظام تقويم الأداء الوظيفي وكل من الولاء التنظيمي والرضا والأداء الوظيفي .
٣. وجود علاقة معنوية وموجبة بين الإحساس بموضوعية ، نظام تقويم الأداء الوظيفي لتلك المتغيرات باستثناء الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل . (٢٢)

- دراسة " أسامة السيد الطبلوى " (٢٠٠٠ م)

عنوان الدراسة :

" المتغيرات الشخصية والتنظيمية المحددة لضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين - دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي بمحافظة الغربية " .

الهدف من الدراسة :

- قياس الأداء الوظيفي بالنسبة للمتغيرات الشخصية والتنظيمية للعاملين .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٣٠) فرد من المستويات الإدارية العليا ، (٣١٥) فرد من المستويات الوسطى الإشرافية (٩٩٠) فرد من المستويات التنفيذية لبلغ حجم العينة (١٣٣٥) فرد .
- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات استمارة استبيان .

أهم نتائج الدراسة :

- ١- إن العاملين فى بنوك القطاع العام التجارية أكثر تعرضاً لضغوط العمل ومعاناة من مشاكل نفسية وجسمانية وسلوكية وأقل أداء وظيفي بالمقارنة بالعاملين فى بنوك الإستثمار الأقل تعرضاً لضغوط العمل .
 - ٢- إن العاملين فى مستوى الإدارة التنفيذية يواجهون مستويات عالية من ضغوط العمل تؤدي الى تخفيض أدائهم ومعاناتهم من مشاكل نفسية وجسمانية وسلوكية . (١٢)
- دراسة " ليلى حسام الدين شكر " (٢٠٠١ م)
- عنوان الدراسة :

" العلاقات التبادلية بين الأداء والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي " .

الهدف من الدراسة :

- قياس مستويات الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي للمرأة العاملة بالسعودية .
- تحديد طبيعة ومدى معنوية العلاقات التبادلية بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٧٣١) متدربة .
- وإستخدمت الباحثة فى جمع البيانات ثلاث استمارات استبيان الأولى للأداء الوظيفي والثانية للرضا الوظيفي والثالثة للإلتزام التنظيمي .

أهم نتائج الدراسة :

١. وجود علاقات تأثير متبادلة معنوية موجبة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي .
٢. توجد علاقة ما بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي والخصائص الديموجرافية للأفراد . (٥٨)

- دراسة " على محمد صالح عمر " (٢٠٠٢ م)

عنوان الدراسة :

" بناء قائمة الكفايات الأدائية والمهنية لمعلمات رياض الأطفال المرتبطة بالنمو الحركي " .

الهدف من الدراسة :

- استهدفت هذه الدراسة تقنين قائمة للكفايات الأدائية والمهنية المرتبطة بالنمو الحركي لدى معلمات رياض الأطفال ، وكذلك التعرف على الكفايات التي يجب توافرها لدى معلمات رياض الأطفال من الناحية الأدائية والمهنية ، وكذلك التعرف على مدى توافر الكفايات الأدائية لدى معلمات رياض الأطفال .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .

- بلغ حجم العينة (١٥٠) معلمة طبق عليها قائمة الكفايات ، (٥٠) معلمة طبق عليها بطاقة الملاحظة .

- وإستخدم الباحث استبيان ، بطاقة ملاحظة .

أهم نتائج الدراسة :

- التوصل لبناء قائمة للكفايات الأدائية والمهنية على ٢٠ كفاية أدائية ، ٣٠ كفاية لملاحظة أداء المعلمات . (٤٥)

- دراسة " فتحى يوسف محمد " (٢٠٠٣ م)

عنوان الدراسة :

" تقويم الكفاءة الأدائية لمعلم التربية الرياضية بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسى بمحافظة الإسكندرية " .

الهدف من الدراسة :

- إقتراح بطاقة لتقويم الكفاءة الأدائية لمعلم التربية الرياضية بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسى
- دراسة العلاقة بين الكفاءة الأدائية ومستوى تحصيل التلاميذ للمهارات الحركية والقدرات البدنية المحددة وبين متغير نوع التعليم (حكومى - خاص) والجنس (معلمة - معلم) .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (٦٢) معلماً ، (١٨٦٠) تلميذاً من الصف الخامس بجميع الإدارات التعليمية بمحافظة الإسكندرية .
- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات استمارة استبيان .

أهم نتائج الدراسة :

١. التوصل لبطاقة تقويم الكفاءة الأدائية لمعلم التربية الرياضية .
٢. توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الكفاءة الأدائية للمعلم ومستوى أداء التلاميذ للمهارات الحركية ، والقدرات البدنية المحددة فى شكل علاقة طردية .
٣. توجد علاقة بين الكفاءة الأدائية للمعلم ونوع التعليم (حكومى - خاص) لصالح التعليم الخاص . (٤٩)

- دراسة " ثروت السيد العراقى " (٢٠٠٤ م)

عنوان الدراسة :

" دراسة مقارنة الإلتزام التنظيمى وعلاقته بالأداء الوظيفى لمدرسى التربية الرياضية فى المدارس الحكومية والخاصة .

الهدف من الدراسة :

- دراسة العلاقة بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى لمدرسى التربية الرياضية فى المدارس الحكومية والخاصة مع إجراء مقارنة بينهم فى كل من الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- بلغ حجم العينة (١٠٩) مدرس ومدير مقسمة (١٠٠) مدرس ومدير من المدارس الحكومية و (٩) مدرسين من المدارس الخاصة وموجهى التربية الرياضية .
- وإستخدم الباحث فى جمع البيانات استبيان للإلتزام التنظيمى وآخر لقياس الأداء الوظيفى .

أهم نتائج الدراسة :

١. ظهور مستوى عالى ومتباين بين مدرسى التربية الرياضية بالمدارس الحكومية والخاصة فى كل من الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى .
٢. وجود ارتباط دال إحصائياً بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى لدى مدرسى التربية الرياضية فى المدارس الحكومية والخاصة .
٣. وجود فروق دالة إحصائياً فى قوة العلاقة بين الإلتزام التنظيمى والأداء الوظيفى لصالح مدرسى التربية الرياضية فى المدارس الخاصة . (١٧)

- دراسة " أحمد معارك وجيهان حامد و هالة القاضي " (٢٠٠٤ م)

عنوان الدراسة :

" برنامج مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وأثره على الكفاية المعرفية للتدريس " .

الهدف من الدراسة :

- بناء برنامج مقترح بواسطة العصف الذهني لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية .
- التعرف على اثر البرنامج المقترح على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية .
- التعرف على أثر البرنامج المقترح على الكفاية المعرفية لمعلمي التربية الرياضية فى مجال التدريس .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدم الباحثين المنهج التجريبي بأسلوب تصميم القياس القبلى والقياس البعدى لمجموعة واحدة .
- بلغ حجم العينة (٦٠) معلم ومعلمة .
- وإستخدم الباحثين فى جمع البيانات بطاقة ملاحظة الأداء ، إختبار الكفاية المعرفية ، البرنامج المقترح لتطوير الأداء .

أهم نتائج الدراسة :

- ١ . البرنامج المقترح له تأثير إيجابى فى مستوى الاداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية .
- ٢ . توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات فى الدرجة الكلية لمهارة تقويم الدرس بينما لا توجد فروق فى المهارات الفرعية . (٩)

- دراسة " أمال زكريا عبد الجواد " (٢٠٠٥ م)

عنوان الدراسة :

" محددات توافق الفرد مع العمل وأثرها على الأداء الوظيفي " .

الهدف من الدراسة :

- التعرف على محددات توافق الفرد مع العمل بالبنوك بمحافظة الغربية .
- تحديد درجة الأهمية النسبية لمحددات توافق الفرد مع العمل بهدف معرفة أكثرها تأثيراً .
- التعرف على أثر محدد توافق الفرد مع العمل على الأداء الوظيفي للفرد .

ولتحقيق إجراءات الدراسة :

- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي " المسحي " .
- عينة الدراسة جميع المستويات الإدارية بالبنوك التجارية والمتخصصة وبنوك الإستثمار بمدينة طنطا .
- واستخدمت الباحثة الاستبيان في جمع البيانات .

أهم نتائج الدراسة :

١. وجود إختلاف معنوى بين العاملين بالبنوك حول تأثير محددات توافق الفرد مع العمل على الأداء الوظيفى للفرد وفقاً للمستوى الإدارى .
٢. إن العاملين بالبنوك يشعرون برضا عام عن العمل الذى يقومون به .
٣. ارتفاع دوافع العمل لدى العاملين بالبنوك . (١٥)

٣/٢/٢ تحليل البحوث والدراسات السابقة :

قام الباحث بعرض مجموعة من البحوث والدراسات السابقة فى مجال بحثه والتي أجريت على المناخ التنظيمى والأداء الوظيفى والتربية الرياضية فى المعاهد الأزهرية ، لذا كان من الضرورى التعرف على الإطار الفكرى المرتبط بها لإبراز العلاقة بينها وبين الدراسة الحالية وقد عرض الباحث ٣٣ دراسة وقد صنف إلى دراسات تناولت المناخ التنظيمى وبلغ عددها ١٥ دراسة ، ودراسات تناولت الأداء الوظيفى بلغ عددها ١٨ دراسة ، وسيتناولها الباحث بشئ من التحليل والمناقشة من حيث الأهداف ، المنهج ، العينة وأدوات جمع البيانات وكذلك أهم النتائج المستخلصة منها بهدف عرض أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية وأيضاً توضيح مدى الاستفادة منها فى تطبيق الدراسة الحالية .

أ- الأهداف :

يتضح من تلك البحوث والدراسات السابقة أن معظم الدراسات التى تناولت المناخ التنظيمى وقد اتفقت على التعرف على نمط المناخ التنظيمى السائد فى المؤسسات التعليمية كهدف للدراسة ، كدراسة كلا من " على الدسوقي " (١٩٩٠) (٤٤) ، " أحمد إبراهيم ، جمال أبو الوفا " (١٩٩٣) (٣) ، " شيخة المسند " (١٩٩٤) (٣٢) ، " مرفت قوطة " (١٩٩٦) (٧٢) ، " سمير خطاب " (٢٠٠١) (٢٦) ، " عفاف درويش ، يسرية إبراهيم " (٢٠٠١) (٤٣) ، " عارف عطارى " (٢٠٠٢) (٣٥) ، " على أنور " (٢٠٠٣) (٤٦) ، " محمود خليل " (٢٠٠٤) (٧١) ، وكذلك استهدفت هذه الدراسات العلاقة بين المناخ التنظيمى وبعض المتغيرات وبينما أختلفت دراسة " مها السيد " (٢٠٠١) (٧٣) عن تلك الدراسات من حيث استهدفت التعرف على مشكلات المناخ التنظيمى بكليات التربية ، كما أن هناك بعض الدراسات التى تناولت الأداء الوظيفى التى اتفقت على قياس الأداء الوظيفى كدراسة كلا من " عبد الرحيم القطان " (١٩٨٧) (٣٨) ، " آدم العتيبي " (١٩٩٣) (١١) ، " عبد الرحيم المير " (١٩٩٥) (٣٩) ، " فتحية دربول " (١٩٩٧) (٥٠) ، " أسامة الطبلوى " (٢٠٠٠) (١٢) ، " ليلي شكر " (٢٠٠١) (٥٨) ، " على صالح " (٢٠٠٢) (٤٥) ، " ثروت العراقى " (٢٠٠٥) (١٧) .

وبينما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة " عبد الفتاح يوسف " (١٩٩٧) (٤١) فى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمى والأداء الوظيفى ، وهذا وقد استفاد الباحث من البحوث والدراسات السابقة فى وضع أهداف الدراسة الحالية .

ب- المنهج المستخدم :

اتفقت جميع البحوث والدراسات السابقة على استخدام المنهج الوصفى باستخدام المسح والتحليل ، بينما اختلفت دراسة " أحمد معارك وجيهان حامد و هالة القاضي " (٢٠٠٤) (٩) حيث استخدمت المنهج التجريبي ، وقد استفاد الباحث من ذلك فى اختيار منهج البحث الحالى بما يتفق مع عينة وأهداف الدراسة.

ج- عينة الدراسة :

اختلفت البحوث والدراسات السابقة فى اختيارها مجتمع العينة فمنها ما تمثل فى المدرسين كدراسة كلا من " أبو سعد " (١٩٩٥) (٦٧) ، تايلور ، ديان " (١٩٩٥) (٩٦) ، " فتحية دربول " (١٩٩٧) (٥٠) ، " سمير خطاب " (٢٠٠١) (٢٦) ، " عفاف درويش ، يسرية إبراهيم " (٢٠٠١) (٤٣) ، " على صالح " (٢٠٠٢) (٤٥) ، " على أنور " (٢٠٠٣) (٤٦) ، " أحمد معارك وجيهان حامد و هالة القاضي " (٢٠٠٤) (٩) ومنها ما تمثل فى التلاميذ والمدرسين كدراسة كلا من " على الدسوقي " (١٩٩٠) (٤٤) ، " بيرون ، دوناك " (١٩٩٨) (٨٩) ، " فتحى يوسف " (٢٠٠٣) (٤٩) ، كما اشتملت دراسة " محمود خليل " (٢٠٠٤) (٧١) على نفس العينة بالإضافة إلى عينة الإداريين فى المعاهد الأزهرية ، ومنها ما تمثلت على تلاميذ كدراسة كلا من " بارى ، داريل " (١٩٨٦) (٧٧) ، " سولمون لى " (١٩٩٧) (٩١) ، ومنها ما تمثلت فى مدرسين ومدير كدراسة كلا من " بروكس ليتز " (١٩٨٥) (٧٩) ، " أحمد إبراهيم ، جمال أبو الوفا " (١٩٩٣) (٣) كما اشتملت دراسة " ثروت العراقى " (٢٠٠٤) (١٧) على نفس العينة بالإضافة إلى الموجهين ، ومنها ما تمثلت فى المعلمين والمدير والإداريين كدراسة " مرفت قوطة " (١٩٩٦) (٧٢) ، " مها السيد " (٢٠٠١) (٧٣) ، ومنها ما تمثلت على مديرين فقط كدراسة " ماير وآخرون " (١٩٨٩) (٩٠) ومنها ما تمثلت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كدراسة كلا من " شيخة المسند " (١٩٩٤) (٣٢) " عارف عطارى " (٢٠٠٢) (٣٥) .

كما اختلفت البحوث والدراسات فى حجم العينة فمنها ما تمثلت فى العينات الكبيرة والعينات الصغيرة ، واستفاد الباحث من ذلك فى اختيار حجم العينة من خلال عينة متوسطة الحجم .

د- أدوات جمع البيانات :

اتفقت جميع البحوث والدراسات على استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، إلا أن هناك بعض الدراسات استخدمت المقابلة ، الملاحظة بالإضافة إلى الاستبيان مثل دراسة كلا من " أحمد إبراهيم ، جمال أبو الوفا " (١٩٩٣) (٣) ، " سولمون لى " (١٩٩٧) (٩٥) المقابلة مع الاستبيان ، كما استخدمت دراسة " على صالح " (٢٠٠٢) (٤٥) بطاقة ملاحظة مع الاستبيان ، وقد اختلفت دراسة " أحمد معارك وجيهان حامد و هالة القاضي " (٢٠٠٤) (٩) فى استخدامها لأدوات جمع البيانات عن كل الدراسة السابقة حيث استخدمت اختبار الكفاية المعرفية ، البرنامج المقترح للأداء ،

بطاقة ملاحظة للأداء وقد استفاد الباحث من أدوات جمع البيانات الخاصة بتلك الدراسات في اختيار استبيان المناخ التنظيمي وتصميم استبيان الأداء الوظيفي لأخصائي التربية الرياضية في البحث الحالي .

هـ- أهم النتائج :

بإلقاء الضوء على نتائج البحوث والدراسات السابقة ، يتضح أن أغلب الدراسات التي تناولت المناخ التنظيمي قد أشارت إلى وجود فروق بين المناخ التنظيمي السائد في المؤسسات التعليمية بنوعية (المغلق والمفتوح) كدراسة كلا من " إبراهيم الدسوقي " (١٩٩٠) (٤٤) ، " أحمد إبراهيم ، جمال أبو الوفا " (١٩٩٣) (٣) ، " مرفت قوطة " (١٩٩٦) (٧٢) ، " سمير خطاب " (٢٠٠١) (٢٦) ، " عفاف درويش ، يسرية إبراهيم " (٢٠٠١) (٤٣) ، " علي أنور " (٢٠٠٣) (٤٦) ، " محمود خليل " (٢٠٠٤) (٧١) وقد أثبتت نتائج تلك الدراسات إلى وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والمسؤوليات المهنية للمعلمين ، ومستويات الطموح لدى المعلمين وأثبتت أيضاً علاقة المناخ بالانتماء المهني للمعلمين .

وبينما أشارت نتائج الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي إلى وجود تباين في مستوى الأداء الوظيفي بين أفراد العينة نتيجة تأثير المتغيرات التنظيمية في المنظمة ، كما في دراسة كلا من " كرامبون وآخرون " (١٩٨٧) (٨٠) ، " أدم العتبي " (١٩٩٣) (١١) ، " فتحية دربول " (١٩٩٧) (٥٠) ، " عبد الفتاح يوسف " (١٩٩٧) (٤١) ، " ثروت العراقي " (٢٠٠٤) (١٧) وقد استفاد الباحث من تلك النتائج السابقة في وضع أهداف وتساؤلات الدراسة الحالية وكذلك في مناقشة النتائج وتفسيرها .

٥/٢/٢ استفادة الباحث من البحوث والدراسات السابقة :

من خلال تلك البحوث والدراسات السابقة تمكن الباحث من الاستفادة من تلك الدراسات فيما يلي :

- أ- فهم مشكلة الدراسة الحالية بعمق .
- ب- تحديد هدف الدراسة ووضع تساؤلات الدراسة .
- ج- إعداد محتوى الإطار النظري .
- د- الاستفادة في اختيار وتحديد العينة .
- هـ- تصميم استبيان الأداء الوظيفي واختيار استبيان المناخ التنظيمي .
- و- تعرف الباحث على مناهج البحث واختيار منهج الدراسة .
- ز- تعرف الباحث على الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسات واستفاد من بعضها في دراسته الحالية .
- ح- الإلمام بكثير من التعريفات والمفاهيم والآراء التي طرحها الباحثون في هذه الدراسات فيما يتعلق بالمناخ التنظيمي والأداء الوظيفي .
- ط- الإطلاع على الأساليب التي اتبعت في تحليل لنتائج وتفسيرها وتحليل نتائج الدراسة الحالية.