

المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة التعليم لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة

لمديرية تربية ديالى

م . م محمد مسرهد علي

أ . م . د محمد فاضل مصلح

الملخص

المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة التعليم لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة لمديرية تربية ديالى: تضمن البحث اربعة أبواب , إذ احتوى الباب الأول على التعريف بالبحث الذي يتضمن مقدمة البحث وأهميته وشم التطرق فيها إلى دور وأهمية المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة التعليم لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة. وكذلك إلى مشكلة البحث التي تؤكد على دور المناخ التنظيمي وانعكاسه على جودة التعليم. أما اهداف البحث هو التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بجودة التعليم. كذلك تضمن مجالات البحث . فكان المجال البشري على مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة , أما المجال المكاني هي مديرية تربية ديالى, أما الباب الثاني فتضمن منهج البحث وإجراءاته الميدانية إذا استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي لملائمته طبيعة البحث. أما اداة البحث فقد استخدم مقياسي المناخ التنظيمي وجودة التعليم, وقد تضمن مجتمع البحث مدرسي التربية الرياضية (٧٥٣) مدرساً يمثلون مجتمع البحث بأكمله أما عينة البحث فكانت مديرية تربية بعقوبة وبلدروز والبالغ عددهم (٣٧٩) مدرساً يمثلون نسبة (٥٠٪) من مجتمع البحث الكلي. وتضمن الباب الثالث عرض وتحليل ومناقشة نتائج الاختبارات الخاصة بالبحث وقد عزز الباب الرابع بالجدول وتم مناقشة أهم النتائج التي توصل إليها الباحثان. هو عدم وجود علاقة بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم في متغيرات البحث. أما الباب الرابع فتضمن الاستنتاجات والتوصيات إذ استنتج الباحثان بأن هناك ارتباط غير معذوي بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم. وقد أوصى الباحثان بضرورة مراعاة استخدام أفضل الاساليب الادارية والاستعانة بذوي الخبرة والاختصاص للعمل في المؤسسات التربوية.

Summary

The first part of the research includes the definition of research, the introduction of the research and its importance, and then the role and importance of the organizational atmosphere and its relation to the quality of education among the teachers of physical education and the sciences of sports. The second section states the problem of research that focuses on the role of the organizational atmosphere and its impact on the quality of education. The research objectives aims to identify the organizational atmosphere and its relation to the quality of education. The human domain of research includes the teachers of physical education and sports sciences, while place domain is the Directorate of Education Diyala, and the third section includes the research methodology and experimental procedures. The researchers use the descriptive method of survey technique as it is appropriate with the nature of research. The research sample includes (753) teachers of physical education that representing the entire research society. The place of the

research is the Directorate of Education of Baquba and Baldroz (379) teachers representing 50% of the total research society. The fourth section includes presentation, analysis and discussion of the results of the tests. The fourth section contains tables and discuss the most important findings of the researchers that discovers positive relationship between organizational atmosphere and quality of education. Finally section five contains conclusions and recommendations. The researchers conclude that there is a significant correlation between the organizational atmosphere and the quality of education and the organizational atmosphere has had a significant impact on the quality of teaching among the teachers of physical education and sports sciences. The two researchers recommended the need to apply the best management methods and the consultation of expertise of competence specialization to work in educational institutions.

Keywords: Organizational atmosphere, education, positive relationship, sport science Summary

الباب الاول

المقدمة وأهمية البحث:

تزايد اهتمام الباحثون بالموضوعات ذات العلاقة بحقل الإدارة الحديثة، ومن بين أبرز تلك الاهتمامات ما يتصل بالبحث في عملية المناخ التنظيمي في المؤسسات التربوية، فضلا عن العوامل المؤثرة فيه، لما لهذا المفهوم من تأثير جوهري في تطوير جودة التعليم للأنشطة العلمية والتدريبية في المؤسسات التربوية .

ان مصطلح المناخ التنظيمي يعد من أهم الركائز الادارية المهمة في العملية الادارية، التي أخذت مساحة واسعة من جهود الباحثين والتي تنعكس على واقع العمل وحسب معطيات الحالة وعلى درجة العمل بها. وذلك لارتباطه الوثيق بعناصر الادارة من حيث التخطيط والتنظيم والرقابة والمتابعة والاتصال... الخ. ونعكس هذا المناخ على واقع عمل المؤسسات ومنها المؤسسات التربوية على جودة التعليم.

وتعد إدارة الجودة في التعليم ثورة إدارية جديدة وتطويرا فكريا شاملاً، وثقافة تنظيمية جديدة، إذ أصبح كل فرد في المؤسسة التعليمية (المدرسة) مسئولاً عنها. وهي سر النجاح في التطوير المستمر في العمليات الادارية وتحسين الأداء. وفي ضوء ذلك يعتبر المناخ التنظيمي الايجابي والصحي من أهم عناصر عملية تطوير الإدارة الحديثة ، والأكثر أهمية لما له من دور كبير في توفير جو تسوده العلاقات التي تتميز بالمحبة والإخلاص والتعاون ويكون له مردود صحي كبير وايجابي على الهيئة التدريسية بصورة عامة. وتعد مدرّس التربية البدنية وعلوم الرياضة التابعة إلى مديرية النشاط الرياضي من المؤسسات التربوية المهمة التي لها دور مؤثر وفعال في المجتمع التربوي من خلال التعامل مع شريحة مهمة وهي (الطلبة) الأمر الذي يحتم وجود مناخا تنظيميا ملائما من أجل الارتقاء بمستوى جودة التعليم في المؤسسة التربوية.

وتتضح أهمية دراسة المناخ التنظيمي من خلال أثره الكبير على تنمية السلوك الايجابي للأفراد وبالتالي



على السلوك التنظيمي للمؤسسة التربوية وتأثيره بشكل واضح على جودة التعليم مما يؤدي إلى نجاح المؤسسة التربوية وقدرتها على الاستمرار والتطور. ونظراً لشبّة انعدام المناخ التنظيمي وعدم التركيز علىية في المؤسسات التربوية بشكل عام والجانب الرياضي بشكل الخاص، مما افرزت واقع متدني في جودة التعليم. ومستنداً إلى أهميته البالغة لمفهوم المناخ التنظيمي كظواهر تنظيمية تجمع بين العديد من الجوانب الإنسانية ذات الأهمية، وتؤدي إلى فاعليتها وصولاً إلى توليد بيئة العمل الإنساني التي تؤثر في عملية جودة التعليم في المؤسسة التربوية، الأمر الذي حتم الباحث إلى دراسة المناخ التنظيمي وعلاقة بجودة التعليم لمدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة ديالى.

مشكلة البحث:

من خلال خبرة الباحثان في مجال الإدارة الرياضية في المؤسسات التربوية واطلاعهما على سير العملية الادارية في المؤسسات التربوية، لاحظا أن هنالك قصور في العمل الاداري الناتج من عدم استخدام المناخ التنظيمي الفعال في مؤسسات الدولة بشكل العام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص ويعود السبب الى ضعف اغلب القيادات الادارية في ادارات المدارس. وانعكاس هذا الواقع بشكل سلبي على تطوير الأداء التعليمي ومن ثم على جودة التعليم. وعليه يعد المناخ التنظيمي الفعال العامود الفقري والركيزة الاساسية في نجاح المؤسسات التربوية وانعكاسه بشكل ايجابي على جودة التعليم وتحقيق الاهداف التربوية.

لذا ارتأى الباحثان دراسة هذه الظاهرة بين المناخ التنظيمي وعلاقتها بجودة التعليم لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في مديرية تربية ديالى.

اهداف البحث:

- ١- التعرف على المناخ التنظيمي لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في مديرية تربية ديالى.
- ٢- التعرف على جودة التعليم لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في مديرية تربية ديالى.
- ٣- التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في مديرية تربية ديالى.

مجالات البحث:

- ١- المجال البشري: مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في مديرية تربية ديالى.
- ٢- المجال المكاني: مدارس الثانوي في مديرية تربية ديالى.
- ٣- المجال الزمني: للفترة من ٢ / ١ / ٢٠١٧ ولغاية ٦ / ٣ / ٢٠١٧

الباب الثاني

١-٢ منهج البحث وإجراءاته الميدانية

يمثل المنهج مجموعة من التعليمات والإجراءات التي يجب إن يتبعها الباحث للوصول إلى تحقيق الأهداف. لذا استخدم الباحثان المنهج الوصفي (بأسلوب العلاقات الارتباطية) لأنه الأسلوب الأكثر ملائمة لطبيعة المشكلة وتحقيق أهداف البحث (فالمنهج الوصفي إجراء من أجل الحصول على الحقائق والبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة (سلام: ١٩٨٠، ص ٣٩).

٢-٢ مجتمع البحث وعينته :

شمل مجتمع البحث على مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في مديرية تربية ديالى والبالغ عددهم (٧٥٣) مدرسا موزعين على (٥) مديريات فرعية من مديرية تربية ديالى. إما عينة البحث إذ تم اختيارها بالطريقة العشوائية (القرعة) والتي تمثلت بمديرية تربية بعقوبة ومديرية تربية بلدروز. إذ بلغت عددهم (٣٧٩) مدرسا ويشكلون نسبة (٥٠٪) من المجتمع الأصلي، للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ وكما مبين في جدول (١).

جدول (١)

يبين توزيع مجتمع وعينة البحث حسب أقضية التابعة لمحافظة ديالى

ت	مجتمع البحث	عدد افراد مجتمع وعينة البحث	النسبة المئوية
١	مجتمع البحث الكلي	٧٥٣	٪١٠٠
٢	مديرية تربية بعقوبة	٣٤٠	٪٤٥
٣	مديرية تربية بلدروز	٣٩	٪٥
٤	مجموع عينة البحث	٣٧٩	٪٥٠
٥	التجربة الاستطلاعية	٣٠	٪١٠
٦	التجربة الرئيسية	٣٤٩	٪٤٦,٣٤

٣-٣ ادوات البحث:

اعتمد الباحثان في الحصول على البيانات المتعلقة بهذا البحث على مجموعة من الوسائل، وهي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث. وقد اعتمد الباحثان على مجموعة من الأدوات والوسائل والأجهزة للحصول على البيانات المتعلقة في بهذا الباحث وكما مبين أدناه.

– المقابلات الشخصية.

– المصادر العربية والأجنبية.



- الزيارات الميدانية.
- استمارة لجمع البيانات.
- تحليل المراجع و الدراسات السابقة .
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) .
- مقياس المناخ التنظيمي .
- مقياس جودة التعليم .
- حاسبة نوع (DELL)

٣-٤ خطوات إجراءات البحث الميدانية :

قام الباحثان بإجراء مسح ميداني على الدراسات السابقة والكتب والمراجع العلمية في الجامعات العراقية وشملت كذلك المكاتب والبحوث العلمية التي لها علاقة بنوع الدراسة الحالية في المناخ التنظيمي وجودة التعليم. وهذا ما ساعد الباحثان على الاستعانة بمقياس المناخ التنظيمي ومقياس جودة التعليم . وقد أجرى الباحثان معاملات الصدق والثبات للمقياسين من أجل الحصول على الاسس العلمية للمقياسين . وكما يلي

٣-٤-١ مقياس المناخ التنظيمي.

أستخدم الباحثان مقياس المناخ التنظيمي الذي قامت ببنائه (عليّة جسام : ٢٠٠٤) على عينة من الكليات الاهلية. الذي تم عرضه على مجموعة من الخبراء ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم الادارة الرياضي والقياس والاختبار وعلم النفس الرياضي ملحق (١) وقد تم تحديد ملائمة هذا المقياس للدراسة الحالية. وقد تضمن المقياس استبيان يتكون من (٣٣) فقرة تتعلق بالمناخ التنظيمي ملحق (٢) وتضمن المقياس على خمسة بدائل الاجابة وهي (اتفق تماماً ، اتفق ، غير متأكد ، لا اتفق ، لا اتفق تماماً) . وتمثل مفتاح المقياس بإعطاء القيم (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) للبدائل في حالة الايجابية والقيم (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) في حالة البدائل السلبية وكانت اعلى درجة يحصل عليها المجيب هي (١٦٥) درجة واقل درجة يحصل عليها المجيب (٣٣).

٣-٤-٢ مقياس جودة التعليم :

قام الباحثان باستخدام مقياس جودة التعليم الذي قام ببنائه (موفق : ٢٠١٢) وقد قاما الباحثان بأجراء الاسس العلمية للمقياس صدق وثبات وكذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص في مجال علم الإدارة الرياضي والقياس والاختبار وعلم النفس الرياضي ملحق (١) ويتكون المقياس من استمارة استبيان تتكون من (٣٧) فقرة تتعلق بجودة التعليم موزعة على أربعة محاور هي (المصداقية ، الامان ، الفاعلية ، الكفاية) ملحق (٣). وكان مفتاح الاجابة هي خمسة بدائل (مرتفع جداً ، مرتفع ، متوسط ، مقبول ، منخفض)

وكان تعطي للفقرات الايجابية (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) اما قيم الفقرات السلبية (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) وكانت اعلى درجة يحصل عليها المجيب هي (١٨٥) واقل درجة يحصل عليها هي (٣٧) وكلما ارتفعت الدرجة على المقياس دلت على ارتفاع جودة التعليم. وكان عدد الفقرات الايجابية هي (١٧) فقرة وعدد الفقرات السلبية (١٥) فقرة.

٣-٥ التجربة الاستطلاعية:

تم اجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ ١١ / ١ / ٢٠١٧ على عينة مكونة من (٣٠) مدرسي من عينة البحث. وكان الهدف منها هو :

١- التأكد من وقت اجابة المفحوص والخاص بفقرات المقياسين.

٢- التحقق من استيعاب المدراء لفقرات المقياس.

٣- التأكد من المعلومات التي قد ترافق اجراء البحث.

٣-٦ صدق المقياسين:

يعكس هذا الصدق مدى انسجام فقرات المقياس مع موضوعه ومفاهيمه، أي مدى قياس الاستبيان لما وضع من اجله ويشير (ايبيل Abel : ١٩٧٢) الى ان عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها تعد افضل طريقة في استخراج الصدق . كما يؤكد (نادر الزويد و هشام عليان : ١٩٩٢) أن الاختبار يعد صادقاً اذا تم عرضه على عدد من المختصين او الخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار وحكمه بأنه يقيس ما وضع لقياسه بكفاءة .

وقد تم عرض الاستبيان على عدد من المختصين بعلم الإدارة الرياضية بصيغته الاصلية والمعدلة. وطلب منهم ابداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الفقرات له. بالإضافة او التعديل ما يروونه مناسباً وقد ابدى الخبراء ملاحظاتهم وآرائهم والتي اسفرت عن ملاحظات قيمة اقتضت عدم الحذف او التعديل. وقد اخذ الباحثان نسبة اتفاق الخبراء على ٧٥٪. اذ يشير (بلوم واخرون : ١٩٨٦) على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (٧٥٪) من اراء المحكمين في قياس صدق الاختبار . لذا اصبح مقياس من المناخ التنظيمي يتكون من (٣٣) فقرة بصيغته النهائية . اما مقياس جودة التعليم فيتكون من (٣٧) فقرة بصيغته النهائية ايضاً.

٣-٧ ثبات المقياسين:

يعرف (الزوبعي و اخرون : ١٩٨١) معامل ثبات الاختبار بأنه عبارة عن وجود معامل ارتباط بين نتائج الاختبار اذا ما اعيد اكثر من مرة على العينة نفسها. او انه الاتساق في النتائج او الاستقرار في الاجابة على المقياس. لذا تم الحصول على معامل ثبات الاختبار بطريقة التجزئة النصفية. ومن ثم اجراء معاملة سيرمان براون التصحيحية للتحقق من الثبات ككل وكانت قيمة الثبات لمقياس المناخ التنظيمي هي (٠,٨٥) اما ثبات



مقياس جودة التعليم فكان (٠,٨٣) وهي نسب ثبات عالية يمكن الاستعانة بها.

٣-٨ التجربة الرئيسية:

اجريت التجربة بتاريخ ٢٢ / ١ / ولغاية ١٦ / ٢ / ٢٠١٧ وتم توزيع استمارات المقياسين على عينة البحث والبالغة (٣٤٩) استمارة المناخ التنظيمي واستمارة جودة التعليم بالتساوي ، اما عدد الاستمارات التي املت والتي لم ترد والتي لم تصل بسبب البعد والوضع الامني الغير مستقر فكانت (١٣٩) استمارات من المقياسين بالتساوي. لتصبح عدد الاستمارات الواردة (٢١٠) استمارة من المقياسين بالتساوي وكانت الاستمارات مكتملة الاجابة.

٣-٩ الوسائل الاحصائية: تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) في تحليل البيانات.

الباب الثالث

عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

٤-١ الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث

جدول (٢) يبين الاوساط الحسابية والوسيط والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	معامل الأوساط المتغيرات
١٣,٨٨	١٢٢,٨٤	المناخ التنظيمي
١٣,٤٧	١٣٧,١٥	جودة التعليم

يبين الجدول (٢) ان الوسط الحسابي للمناخ التنظيمي بلغ (١٢٢,٨٤) في حين بلغ الوسط الحسابي لجودة التعليم (١٣٧,١٥) ، اما الانحراف المعياري للمناخ التنظيمي فقد بلغ (١٣,٨٨) في حين بلغ الانحراف المعياري لجودة التعليم (١٣,٤٧).

٣-١-٢ عرض وتحليل ومناقشة العلاقة بين متغيرات البحث.

الجدول (٤) يبين معاملات الارتباط بين الضغوط النفسية واتخاذ القرار لدى أفراد عينة البحث

الارتباط	قيمة ر الجدولية	قيمة ر المتחסنة	معامل الارتباط المتغيرات
غير معنوي	٠,٠١٦٥	- ٠,٠٩٦	المناخ التنظيمي
			جودة التعليم

يبين الجدول (٤) ومن خلال معالجة الباحثان للبيانات عن طريقة استخدام قانون معامل الارتباط (بيرسون) .
اذ تبين لنا ان معامل الارتباط بين المتغيرين المناخ التنظيمي وجودة التعليم بلغ (- ٠,٠٩٦) وهي قيمة اقل من
قيمة - ر - الجدولية البالغة (٠,١٦٥) تحت درجة حرية (٢١٠-٢) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) مما يدل على
عدم معنوي الاختبار .

٤-٢ المناقشة :

ويعزو الباحثان الى ظهور هذه النتائج الغير معنوية بين المناخ التنظيم وجودة التعليم في المؤسسات التربوية
الى العديد من الاسباب لعلا من ابرزها، هو الانتقال لرؤساء الوحدات الادارية في
المؤسسات التربوية بشكل عام والمدارس التربوية بشكل خاص وفق معايير غير علمية وادارية بالإضافة الى
عدم الاخذ بنظر الاعتبار الخدمة التراكمية في العمل الاداري والتي تعتبر المؤشر بل المعيار الرئيسي في عملية
انتقاء رؤساء الوحدات الادارية من خلال القراءات للخدمة (Save) والمؤشرات على إنجازاته وقدراته الدافعية
على العمل والابداع والتخصص الدقيق ورغبته المتواصلة في تحقيق الاهداف التربوية. بل يتم انتقاء رؤساء
الوحدات الادارية والمديرين في المؤسسات التربوية وفق المحاصصة التي افرزتها لنا نتيجة سياسة ومعطيات
الوضع الراهن والذي تعتمد في عملية الانتقال على العلاقات الشخصية والحزبية والفئوية والطائفية هذا من
جانب. ومن جانب آخر هو عدم امتلاك تلك الشخصيات للجانب القيادي والاداري، وهذا يعود الى سببيين
رئيسيان هما اولاً عدم وجود خدمة تراكمية تساعد على العمل بكل مفاصله والثانية قلة او انعدام الدورات
التنموية والتطويرية التي تساعد على تطوير المهارات القيادية لدى الفرد، وعليه يصبح نتيجة افتقاره لتلك
المؤشرات القيادية، أما تابعا لتلك الجهة التي اسندت له العمل أو يعمل بصفة فردية وشخصية وفق رؤية غير
مشتركة تساعد على نجاح العمل الاداري، وهذا مما ادا الى الانعكاس السلبي في الاداء الوظيفي في المؤسسات
التربوية وظهور مؤشر وبشكل واضح على عدم وجود معيار للجودة التعليمية في المؤسسات التربوية. بالإضافة
الى الية العمل في المؤسسات التربوية التي افرزت ثلاثة مفاهيم في التعامل مع المناخ التنظيمي في المؤسسات
التربوية.

اولاً : مجموعة المفاهيم التي ركزت الخصائص التنظيمية.

وفي ضوء ذلك يعطي (Litwin & Stringer , 1987: 21) المفهوم الاتي للمناخ التنظيمي : (اذ عرفاه بانه
مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل في المنظمة ، والمدركة بصورة مباشرة او غير مباشرة من الافراد
الذين يعملون في هذه البيئة ، والتي يكون لها تأثير في دوافعهم وسلوكياتهم).

انما يعاب على هذه المفاهيم انها ركزت الجوانب التنظيمية واهملت الجوانب الفردية وعدت المناخ التنظيمي



هو (شخصية المنظمة) .

٢ . مجموعة المفاهيم التي ركزت على الخصائص الفردية .

يعد المناخ التنظيمي وفق مفاهيم هذه المجموعة صفة فردية أكثر مما هو صفة تنظيمية ، باعتبار ان الافراد يترجمون الادراكات الخاصة بالأحداث والظروف الى معان ذات اغراض فردية (: James and Jones , 1979 , 203) .

٣ . مجموعة المفاهيم التي جمعت بين الخصائص (الفردية والتنظيمية) .

وانطلاقاً من الصفة المشتركة بين الخصائص التنظيمية والفردية يقدم (69 : 1985 , Sharplin) المفهوم الاتي للمناخ التنظيمي : (بانه نظام من القيم المشتركة والمعتقدات والعادات التي تتفاعل مع الافراد والهيكل التنظيمي وانظمة الرقابة لتكوين أنماط سلوكية معينة) . وفي ضوء تلك المفاهيم لم نجد أي صدا لها في المؤسسات التربوية لأنها تدار بصفة منفردة بعيدة عن المفاهيم والمعايير بل تعمل من اجل البقاء الى اطول فترة ممكنة التي تعود لها بالفائدة الشخصية. وهذا مؤشر آخر على عدم وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم. وعلية فان على الادارة المدرسية الناجحة أن تعمل على توفير مناخ صحي عام بالمدرسة يعمل فيه كل فرد بارتياح وتسود فيه علاقات طيبة بين العاملين في المدرسة وطلبتها (الزهيري : ٢٠٠٨) . كذلك تتطلب نجاح العملية التربوية وانعكاس هذا النجاح في جودة التعليم، أن تتوفر بيئة تنظيمية صحية قادرة على استقطاب وتوفير كل مستلزمات النجاح للهيئات التدريسية التي تساعد في ادارة الدرس بكل مدخلتها ومخرجاتها وبكل نجاح والذي يؤدي الى ظهور جودة التعليم بشكل فعال ومؤثر.

الباب الرابع

الاستنتاجات والتوصيات:

٤ - ١ الاستنتاجات:

- ١- افرزت المعالجات الاحصائية عدم وجود علاقة ارتباطية بين المناخ التنظيمي وجودة التعليم في المؤسسات التربوية.
- ٢- ضعف ادارات المدارس في استخدام المناخ التنظيمي كعنصر اساسي يساعد في تطوير وتنمية العلاقة بين الادارة والمدرس وانعكاسها على الاداء الوظيفي.

٣- أن عدم توفر المناخ التنظيمي في إدارات المدارس كان له الأثر الأبرز في انخفاض جودة التعليم وبشكل واضح في المؤسسات التربوية.

٤-١ التوصيات :

- ١ - يوصي الباحثان بضرورة استخدام المفاهيم والمعايير الإدارية في انتقاء مدراء المدارس.
- ٢ - توفير مناخ تنظيمي صحي يساعد في تطوير وتنمية العلاقة بين الإدارة والمعلم وانعكاسه الإيجابي في الأداء الوظيفي.
- ٣ - أن الارتقاء في المؤسسات التربوية من خلال الاستخدام الأمثل للمناخ التنظيمي يساعد في ظهور مؤشر حقيقي هو جودة التعليم.

المصادر

- ١ - إبراهيم عباس الزهيري " الإدارة المدرسية والصفية منظومة الجودة الشاملة، ط١ : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٨) ص ٩٠
- ٢- بنامين بلوم (وآخرون) " تقييم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة ، محمد أمين وآخرون " مطابع المصري الحديث ، القاهرة ، ١٩٨٦ : ١٢٦ .
- ٣- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون " الاختبارات والمقاييس النفسية " (مطبعة جامعة الموصل. الموصل ، ١٩٨١) ص ٣٠
- ٤- علية جسام محمد : أثر المناخ التنظيمي في عملية الابداع (بغداد ، ٢٠٠٤) .
- ٥- موفق أحمد اشحاذة " الانماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بمستوى جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين (عمان ، رسالة ماجستير ، ٢٠١٢)
- ٦- نادر الزويد و هشام عليان " مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية " ط٢ ، (عمان، دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، ١٩٩٢) ص ١٨٤ .
- 7- Elbe , R j . Essentials of Educational Measurement. nd engwood Cliffs. Prentice hall . New Jersey.1972 : 556 .
- 8- Jams, Lawrence & Jones. Allan,(1979) psychological Climat; Dimensions and Relationships of Individual and aggregated work Environment perceptions, Organizational Behavior and Human performance Vol.21.
- 9- Litwin, G. and Stringer, R., (1986)., Motivation and Organizational Climate Harvard University , Boston .
- 10- Sharplin .A.,(1985) .Strategic Managemant International Studend Edition ,P.69.



ملحق (١)

بين قائمة بأسماء السادة الخبراء

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
١	أستاذ دكتور	عبد الرحمن ناصر راشد	قياس وتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى
٢	أستاذ مساعد دكتور	كامل عبود حسين	علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى
٣	أستاذ مساعد دكتور	نصير قاسم خلف	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى
4	أستاذ مساعد دكتور	محمد وليد شهاب	قياس واختبار	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى
٥	أستاذ مساعد دكتور	عثمان محمود شحادة	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى

ملحق (٢)

مقياس المناخ التنظيمي

ت	العبارات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	لا إلى حد ما	اتفق	اتفق تماما
١	تضع إدارة المدرسة الأهداف من غير مشاركة المدرسين					
٢	توضح الأهداف بشكل يفوق طاقات الطلبة					
٣	يضع مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة أهدافه على انفراد من غير التنسيق مع الطلبة					
٤	أهداف المدرسة واضحة ومفهومة للجميع					
٥	تسعى إدارة المدرسة عند صياغة أهدافها إلى تحقيق حالات التفاوت في وجهات النظر بالنسبة للمدرسين					
٦	يمثل الهيكل التنظيمي تحديدا دقيقا للأنشطة والعلاقات التي يفترض وجودها على أسس موضوعية في المدرسة					
٧	يوجد تحديد دقيق للوظائف وأنواعها اللازم توافرها لأداء المهمات المختلفة في المدرسة					
٨	توجد في المدرسة خطوط واضحة للصلاحيات والمسؤوليات والمسائلة					
٩	يتسم الهيكل التنظيمي للمدرسة بالمركزية الشديدة					
١٠	الهيكل التنظيمي الحالي للمدرسة بحاجة إلى تعديل ليواكب التغيرات الجديدة والمستجدات					
١١	يشارك المدير والمدرسين طلبتهم في نجاحاتهم وفشلهم في الدراسة					
١٢	يستخدم المدير والمدرسين أساليب التشجيع بما فيها المدح لدفع الطلبة نحو النجاح					
١٣	لا يسمح المدير والمدرسين للطلبة بمناقشة أوامرهم وتوجيهاتهم					

١٤	يمارس المدير والمدرسين الرقابة التفصيلية على الطلبة للتأكد من دقة إنجاز واجباتهم				
١٥	يلتزم المدير والمدرسين بالتعليمات والتوجيهات المركزية التزاما شديدا				
١٦	تطلب الإدارة آراء المدرسين وأفكارهم في كثير من الأحيان عند صنع القرارات المهمة واتخاذها				
١٧	يحدث تفاوت أحيانا في عملية اتخاذ القرارات نتيجة لقلة المعلومات				
١٨	يجري اتخاذ القرارات من قبل مجلس المدرسين ثم يطلب تنفيذها من قبل المدرسين				
١٩	تركز عملية اتخاذ القرارات على النظرة إلى المستقبل بكل تفاؤل				
٢٠	خطوط الاتصال في المدرسة رسمية				
٢١	نقل المعلومات من المدير وتبادلها مع المدرسين عادة ما ينظر إليها بكثير من الحرص				
٢٢	يمكن الاتصال بالمدير في أي وقت يشاؤه المدرسين				
٢٣	يجري انسياب المعلومات وتبادلها في المدرسة بشكل عمودي				
٢٤	يجري انسياب المعلومات وتبادلها في المدرسة بشكل سري ومحدد				
٢٥	يجري تقويم أداء المدرسين في ضوء ما يبذله من جهد علمي وعملي				
٢٦	تجري الترقية في المدرسة على أسس الاستحقاق والمؤهلات والجدارة				
٢٧	نظام المكافآت في المدرسة متحيز وقابل للاجتهااد الشخصي				
٢٨	المكافآت التي تحفز المدرسين جيدة للغاية في المدرسة				
٢٩	لدي استعداد إن أقدم للمدرسة أكثر مما هو مطلوب مني				
٣٠	اشعر إن عملي يوفر لي احترام الآخرين في المجتمع وتقديرهم				
٣١	أفضل العمل في المدرسة على أي عمل آخر في دوائر الدولة				
٣٢	اشعر بفخر واعتزاز لانتمائي إلى المؤسسة التربوية				
٣٣	تهمني كثيرا سمعة المدرسة ومستقبلها العلمي				

ملحق (٣)

مقياس جودة التعليم

ت	الفقرات	المستوى				
		ممنوع جدا	مرتفع	متوسط	مقبول	منخفض
١- الكفاية:						
١	تتوفر لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة الخبرات التدريسية الجيدة					



٢	يمتلك مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة خبرة إدارية متميزة				
٣	يمتلك مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة معرفة علمية عالية				
٤	تتوفر لدى مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة مهارات البحث العلمي				
٥	يعمل مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة على تطوير معرفتهم التعليمية في مجال اختصاصهم				
٦	يمتلك مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة القيم الأخلاقية التي تنسجم مع أهداف المدرسة				
٧	يعمل مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة على توفير احتياجات الطلبة				
٨	يتميز مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة بالكفاية في أداء المهام الموكولة إليها				
٩	يعمل مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة على رفع كفاءة الطلبة				
٢-الأمان					
١٠	يشعر مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بالأمان الوظيفي في المدرسة				
١١	يطمح مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة في الاستمرار في وظيفته لدى المدرسة				
١٢	يحصل مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة على كامل حقوقه في المدرسة				
١٣	تعمل الإدارة المدرسية على توفير البيئة المناسبة				
١٤	تتميز المدرسة بتوفير البيئة النفسية المريحة للطلبة				
١٥	توفر مدرسة التربية البدنية وعلوم الرياضة البيئة الآمنة من المخاطر للطلبة قدر الإمكان				
١٦	تتميز المدرسة بندرة المشكلات فيها				
١٧	تتميز المدرسة بأن أعداد الطلبة فيها مناسبة				
١٨	تتوفر بيئة صحية آمنة في المدرسة				
٣-المصداقية					
١٩	يشعر مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بمصداقية الإدارة المدرسية بشكل عام				
٢٠	تلتزم مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بتعهداتها للطلبة				

٢١	تعلن مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة عن الأدوات والأجهزة المتوفرة لديها				
٢٢	يوفر مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة برامج تعليمية وتدريبية متميزة				
٢٣	يحقق مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة ما وعد به في برنامجها				
٢٤	يلتزم مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بتحقيق رسالة المدرسة				
٢٥	يوفر مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة الراحة النفسية للطلبة				
٢٦	توفر الإدارة المدرسية الراحة النفسية للمدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة				
٢٧	تتميز مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بسمعة طيبة				
٤-الفاعلية					
٢٨	توجه الإدارة مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة لاستخدام طرق أكثر فاعلية لإيصال المادة التعليمية				
٢٩	تلتزم مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة بمسؤوليتها الاجتماعية				
٣٠	توجه الإدارة مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة لإتباع أسلوب التدريس المناسب				
٣١	تتحقق الفاعلية بين طرفي عملية التبادل المعرفي من خلال أبعاد جودة التدريس التي تقرها وزارة التربية العراقية				
٣٢	تعمل مدرس التربية البدنية على توجيه الطلبة في اختيار تخصصهم مستقبلا لملائمة حاجة البلد				
٣٣	يناقش المدير مع مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة مشاكل الطلبة بجدية				
٣٤	تتيح مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة للطلبة فرصة إيصال أفكارهم إليه				
٣٥	تتابع مدرس التربية البدنية الطلبة من خلال التغذية الراجعة التي تساهم في تحسين العملية التعليمية والتدريبية				
٣٦	تركز الإدارة المدرسية على الإنتاجية في تحقيق أهداف التدريس				
٣٧	تدعم مدرس التربية البدنية وعلوم الرياضة مهارات الإصغاء لدى الطلبة				