جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
تخصص: إرشاد وتوجيه

المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من معلمي التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية بمدارس بلدية بوشراحيل – المدية-

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر

إعداد الطالبتين:

- مكيوي حسيبة
- جلاخ نعيمة

تحت إشراف الأستاذ:

د/ واكد رابح

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور جاب الله يوسف.....رئيسا
الدكتور رابح واكد ..... مشرفا ومقررا
الدكتور زروط علي ..... عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين

الذي بنعمه تمت الصالحات

والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين

وعلى آله وصحبه أجمعين.

وانطلاقا من:
قال تعالي: ربي ارزقني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين(19). النمل الآية (19).

وعملا بقول رسول الله محمد عليه أفضل الصلاة والسلام

<< من لا يشكر الناس لا يشكر الله>>.

أتقدم بجزيل الشكر للأستاذ الفاضل "واكد رابح"

الذي أشرف على رسالتي ومنحني الكثير من وقته وجهده

ولم يبخل علينا بعلمه ونصائحه السديدة وملاحظاته

الرشيدة لإتمام هذا العمل المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لمدير المدارس الابتدائية

والأساتذة بهذه المدارس مما قدموه من تسهيلات وتعاون

وإلى كل من قدموا يد المساعدة

لإنجاز هذا العمل المتواضع

ولو بكلمة طيبة.

الإهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

((وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل لهما قولا كريما))

فخرا واعتزازا بلا واجب، إلى من صنعوا الفرحة، فرحة أنستني الجهد والتعب ، بعد أن نال الفؤاد وغلب، كم تشرفنا كيف لا فالحلم تحقق، كم شكرنا الرب فهذا رزق يرزق، فالحمد لله واسع النعم أتممت عملي ورفعت قلمي هذه ثمرة الجهد البالغ أهديها إلى من كلت أناملها ليعدني إلى هذه اللحظة الى الملكة إلى الأميرة الى القمرة المنيرة أمي ... وإلى سيد القوة إلى الملاذ الآمن الى من آثرني على أنفسهم إلى قلبي أبي ثم إلى مساندي رفع همتي إلى اللؤلؤة إخوتي يوسف عبد الله ، سهام ، إخلاص، فريدة

إلى ذوي التاء المربوطة إلى كل صديقاتي وشقيقاتي ممن شاركني المشقة في كل حلقة

كما لانسى صديقتي ورفيقة دربي العزيزة التي شاركتني في مشواري الدراسي جلاخ نعيمة

إلى ذلك الذي دعمني بإصرار ووقف عنده القلم يكتب محتارا إلى مميز الأخلاق ، إلى شريك حياتي سفيان

طبعا لا أنسى الذي بدونه لا تثمر زهرتي وقف مع فرحي مشرفي الدكتور "واكد رابح"

شكرا لكم كلكم ، شكرا لكم دائما ، شكرا لكم أبدا

حسيبة

الإهداء

الى التي مهما عملت فلن استطيع ان ارد من جميلها على بهجة القلب وهبة الرب وكمال الود وصفاء الحب الى التي لاطعم للحياة بدونها الى من غمرتني بعطفها وحنانها وصدق دعائها امي الحنونة حفظها الله

الى من صنع من شقائه سعادتنا واحتمل من اجلنا كل عناء الى الذي يبقى عظيما دائما ابي العزيز حفظه الله

الى اخي محمد والى اخوتي رميسة ،فتحية ،جميلة

الى صديقتي ورفيقة دربي الغالية حسيبة مكيوي والى عائلتها الكريمة

والى استاذي الفاضل المشرف واكد رابح

شكرا لكم كلكم.

نعيمة

فهرس المحتويات

المحتويات	الصفحة
شكر وتقدير.....	–
الإهداء.	–
فهرس المحتويات	–
قائمة الجداول	–
قائمة الأشكال	–
ملخص الدراسة	–
مقدمة.....	أ
الإطار النظري	
الفصل التمهيدي : الإطار العام للإشكالية	
1–إشكالية الدراسة	05
2–فرضيات الدراسة.	09
3–أهداف الدراسة.	09
4–أهمية الدراسة.	10
5–دوافع اختيار الموضوع	11
6–تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة	11
7–الدراسات السابقة	13
8–تعقيب ومناقشة الدراسات السابقة	22
الفصل الأول : المناخ المدرسي	
تمهيد	27
1–تعريف المناخ المدرسي.	28
2–تطور المناخ المدرسي.	29
3–المفاهيم المرتبطة بالمناخ المدرسي.	30
4–مبادئ المناخ المدرسي.	33

5-خصائص المناخ المدرسي.	34
6-أنواع المناخ المدرسي.	35
7-عوامل المناخ المدرسي.	37
8-أبعاد المناخ المدرسي.	39
9-أهمية المناخ المدرسي.	40
10-محددات المناخ المدرسي.	40
11-النظريات المفسرة للمناخ المدرسي.	42
12-متغيرات المناخ المدرسي.	46
13-نماذج قياس المناخ المدرسي.	49
خلاصة الفصل	52
الفصل **الثاني: الأداء الوظيفي**	
تمهيد.....	54
1-تعريف الأداء الوظيفي.	55
2-الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء الوظيفي.....	56
3-عناصر الأداء الوظيفي.	56
4-أهمية الأداء الوظيفي.	58
5-محددات الأداء الوظيفي.	60
6-خصائص الأداء الوظيفي.	61
7-أساليب تحسين الأداء الوظيفي.....	62
8-طرق تقييم الأداء الوظيفي.....	64
9-معوقات الأداء الوظيفي.....	67
خلاصة الفصل.....	69
الإطار التطبيقي	
الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة	
تمهيد.....	72

1- منهج الدراسة.	73
2- المكان الزماني والمكاني للدراسة الأساسية.....	73
3- مجتمع الدراسة.	74
4- عينة الدراسة.	75
5- أدوات جمع البيانات.	76
6- الأساليب الاحصائية المستعملة.	84
- خلاصة الفصل.....	85
الفصل الرابع **عرض وتحليل ومناقشة النتائج**	
تمهيد.....	87
عرض وتحليل النتائج.....	88
مناقشة النتائج	93
الاستنتاج العام.	95
توصيات والاقتراحات.	96
خاتمة.	98
قائمة المصادر والمراجع.	100
الملاحق	107

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
الجدول رقم 1	يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة التالية حسب المدارس التعليمية	75
الجدول رقم 2	بين مفتاح التصحيح لمقياس المناخ المدرسي	77
الجدول رقم 3	ويوضح الآتي البنود لكل مجموعة ومعامل الارتباط مع المجموع الكلي	78
الجدول رقم 4	نبين في نتائج ارتباط بنود المناخ المدرسي مع الدرجة الكلية	79
جدول رقم 5	يوضح نسبة القبول من طرف الأساتذة المحكمين لكل فقرة من فقرات الأداء الوظيفي	81
جدول رقم 6	يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس	82
جدول رقم: 7	يوضح معامل الارتباط بين الدرجة الكلية مع فقراته	83
الجدول رقم 8	يوضح معامل الثبات بين الدرجة الكلية للاستبيان الثاني والأبعاد	84
جدول رقم 9	يبين نتائج أفراد العينة على مقياس المناخ المدرسي :	88
جدول رقم 10	يبين نتائج أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي :	89
جدول رقم 11	يبين العلاقة الارتباطية بين المناخ المدرسي والاداء الوظيفي باستخدام معامل بيرسون:	90
جدول رقم 12	يبين الفروق بين الجنسين على متغير المناخ المدرسي :	90
جدول رقم 13	يبين الفروق بين التخصصات على متغير المناخ المدرسي و الأداء الوظيفي :	91

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
الشكل رقم 1	يوضح مكونات البيئة المدرسية	31
الشكل رقم 2	أنواع المناخ المدرسي	37
الشكل رقم 3	العناصر المكونة للنظام الاجتماعي نموذج جوبا وجتزل	43
الشكل رقم 4	يمثل المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل	57
الشكل رقم 5	يبين الجنس والتخصص	76

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وتكونت العينة من 60 معلما ومعلمة

من مجموعة من المدارس، طبق عليها مقياس المناخ المدرسي ومقياس الأداء الوظيفي بعد التحقق من صدقها وثباتها.

وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات عن طريق الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSSو المتمثلة في الأساليب الإحصائية التالية:

معامل بيرسون واختبار(ت):

وأظهرت الدراسة على النتائج التالية:

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

–لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس المناخ المدرسي تعزى لمتغير الجنس " ذكر، أنثى ".

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس المناخ المدرسي تعزى لمتغير التخصص "أدبي، علمي ".

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس "ذكر، أنثى ".

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مقياس الأداء الوظيفي تعزى لمتغير التخصص "أدبي، علمي ".

Summary of the study in Arabic:
The present study aimed to identify the relationship between school climate and job performance among primary school teachers, and this study was based on the descriptive approach and the sample consisted of 60 teachers from a group of schools.

And after statistical processing of the data by means of the statistical package in social sciences (SPSS) : which is represented in the following statistical methods:

Pearson coefficient and t test

The study showed the following results:

- There is a statistically significant correlation between school climate and job performance among primary school teachers.
- There are no statistically significant differences in the school climate scale due to the “male, female” gender variable.
- There are no statistically significant differences in the school climate scale due to the “literary, scientific” specialization variable.
- There are no statistically significant differences in the work performance scale due to the “man, woman” gender variable.
- There are no statistically significant differences in the work performance scale due to the “literary, scientific” specialization variable.

مقدمـــة

مقدمة:

تعد المدرسة مجتمعا مصغرا يساهم في بلورة أفكار واتجاهات التلميذ وإعداده لكي يكون مواطنا صالحا خدوما لمجتمعه من خلال غرسه وتزويده بالقيم والمعتقدات السليمة، حيث تبنى هذه السلوكات وتترسخ في أذهان المتعلمين انطلاقا من توفير المعلمين المناخ المدرسي الذي يتلاءم مع شخصياتهم، حيث يعد المناخ المدرسي حصيلة تفاعل جميع عناصر المنظومة التربوية، وعندما يشعر المعلمون أن البيئة المدرسية دائمة لهم، وتسودهم أجواء المحبة والطمأنينة وتأخذ بأيديهم نحو التقدم الأفضل، فإن ذلك سينعكس على أدائهم بصورة إيجابية، ويزيد من انتمائهم للمدرسة، هذا والحال بالنسبة للطلبة، فإذا شعروا بأن البيئة المدرسية بيئة محفزة لهم، توفر لهم سبل التعلم الفعال في ظل أجواء هادئة ومريحة سيجعلهم ذلك أكثر إقبالا على المدرسة فخلق مناخ مدرسي إيجابي ليس بالأمر السهل، ويحتاج إلى الكثير من العمل والجهد الذي يؤدي إلى أداء وظيفي فعال وناجح.

يعتبر الأداء الوظيفي أحد جوانب الشخصية التي تحدد نجاح أو فشل التعلم في المنظومة التعليمية التربوية هذه الأخيرة لن تستطيع تحقيق أهدافها مهما توافرت لها الإمكانيات ما لم تهتم بالعنصر البشري والارتقاء بمستوى أدائه والعمل على تشجيعه وتحفيزه ماديا ومعنويا وخلق جو من العلاقات الإنسانية الفعالة التي تساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

ولأهمية هذا الأمر ارتأينا تسليط الضوء على المناخ المدرسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي حيث شملت دراستنا على جانبين نظري وتطبيقي.

الفصل التمهيدي: خصصناه للإطار العام للإشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، دوافع اختيار الموضوع والإشارة إلى تحديد أهم المفاهيم الأساسية للدراسة، وذكر بعض الدراسات السابقة والتعقيب عليها.

الجانب النظري: هو الإطار النظري لمتغيرات الدراسة وتتضمن فصلين:

الفصل الأول: يتناول مجموعة من العناصر وهي: التعاريف المتناولة لمفهوم المناخ المدرسي، تطور المناخ المدرسي، مفاهيمه، مبادئه، خصائصه، أنواعه، عوامله، أبعاده، أهميته، محدداته، أهم النظريات المفسرة له، متغيراته، وأهم نماذج قياس المناخ المدرسي.

الفصل الثاني: احتوى على تعريف الأداء الوظيفي، جوانب المتداخلة في مفهوم الأداء الوظيفي، عناصره، أهميته، محدداته، خصائصه، أساليب تحسين الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى طرق تقييم الأداء الوظيفي كما تطرقنا كذلك إلى معوقات الأداء الوظيفي.

الجانب التطبيقي: وهو الإطار الميداني للدراسة اشتمل على فصلين:

الفصل الثالث: خصصناه للإجراءات المنهجية للدراسة وتتضمن منهج الدراسة مع تحديد المجال المكاني والزماني للدراسة الأساسية، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، وكذا الأدوات المستعملة من مقياس المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لينهي الفصل بالأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج.الفصل الرابع ففيه عرض وتحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة بالإضافة الى الاستنتاج العام

وقد اختتمنا الدراسة بالتوصيات والاقتراحات المستخلصة منها، مع عرض مختلف المراجع المعتمد عليها من كتب ورسائل جامعية ومجالات وفي الأخير أدرجنا عرض الملاحق.

الإطار النظري

الفصل التمهيدي : الإطار العام للإشكالية .

1-إشكالية الدراسة .

2-فرضيات الدراسة.

3-أهداف الدراسة.

4-أهمية الدراسة.

5-دوافع اختيار الموضوع .

6-تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة .

7-الدراسات السابقة .

8-تعقيب ومناقشة الدراسات السابقة .

1-الإشكالية.

تتوقف فعالية العملية التعليمية في أداء أدوارها على نجاح المدارس، بل كافة المؤسسات التعليمية في النهوض بمستوى طلابها علميا وتربويا، وذلك اعتمادا على كفاءة أعضاء هيئات التدريس فيما يقدموه لطلابهم من المعارف ومعلومات وقيم واتجاهات، لذا برزت الحاجة إلى دعم تلك المؤسسات ، والعمل على رفع مستوى أدائها ذلك لكونها من المؤسسات ذات النشاط الاجتماعي الخدمي التي تسودها شبكة معقدة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية ، فهناك علاقة بين مدير المدرسة والمعلمين و بينه وبين الطلاب، و هناك علاقة معلمين بعضهم ببعض وعلاقتهم مع الطلاب وهناك علاقة الطلاب ببعضهم البعض.

ويسمى الجو الناجم من تلك التفاعلات بين الأفراد داخل المؤسسة بالمناخ المدرسي ،فمناخ المؤسسات التربوية يختلف من مؤسسة إلى أخرىفهناك بعض المدارس تتمتع بمناخ مفتوح يتسم بالحيوية والطاقة تتيح الفرصة لكل عضو من أعضائها أن ينمو.

في حين نجد بعض المدارس تتمتع بمناخ مغلق يتصف بالتباعد والعزلة وتسود فيه الصراعات والروح المعنوية المنخفضة بين العاملين ، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى أدائهم مما يؤثر على أدائهم المهني وسير عملهم.

وقد أكدت العديد من الدراسات التربوية المحلية التي أجريت في موضوع المناخ المدرسي والتي تتصل بإشكالية البحث الحالي سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة من بينها دراسة الدرهم 1404 هـ وهي دراسة أجراها تحت عنوان وجهة نظر المعلمين في المناخ المدرسي في مدارس الابتدائية والمتوسطة بدولة قطر وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وجهة المعلمين و المديرين في المناخ المدرسي في مدارسهم في بعض المتغيرات مثل (المرحلة التعليمية، موقع المدرسة،

جنسية المعلمين):ولقد اصفرت الدراسة على نتائج عديدة من أهمها أن المناخ المدرسي السائد في مدارس قطر الإبتدائية والمتوسطة هو مناخ متوسط.

أن العلاقة بين المدير والمعلمين علاقة مرضية تميل إلى الشكلية والرسمية.

إن مديري ومديرات المدارس يدركون أن مناخ مدارسهم أكثر انفتاحا من المعلمين والمعلمات (محمد عبد المحسن، 2007، ص 86-87):

وكذلك دراسة كوبقوchougbo2005 هدفت إلى تحديد مدى الالتزام المديرين بالقيادة التعليمية وأثر ذلك على المناخ المدرسي من وجهة نظر المعلمين والمديرين في مدارس ولاية لوس أنجلوس وكاليفورنيا وتكونت عينة الدراسة من 90 معلما و 38 مديرا وتم استخدام استبانة لقياس سلوك القائد وأخرى لقياس المناخ المدرسي وأظهرت نتائج المدرسة دورا هاما في تحسين المناخ المدرسي.

كما أشارت دراسة باشره كمال 2011 -2012 بعنوان المناخ المدرسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهقة المرحلة المتوسطة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المناخ المدرسي بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى مراهق في مرحلة المتوسطة وتألفت عينة الدراسة من 278 تلميذ وتلميذة من 40 إكمالية طبق عليهم مقياس المناخ المدرسي مقياس التوافق النفس الاجتماعي والمنهج الوصفي و أظهرت نتائج الدراسة هناك ارتباط دال إحصائيا بين المناخ المفتوح والتوافق العام لا توجد علاقة بين المناخ المدرسي المتعلق والتوافق العام، بحيث توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين تبعا للمناخ المدرسي المفتوح ولصالح الإناث وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين تبعا للمناخ المدرسي المغلق (باشرة كمال ،2011،ص5):.

فلكي يصل المعلم إلى مستوى أداء وظيفي فعال لابد من توفير مناخ مدرسي ملائم قائم على الفهم وتقدير حاجات المتعلمين.

وفي هذا الصدد وصلت العديد من الدراسات في مجال الأداء الوظيفي للمعلم من بينهم دراسة محمد سليمان البلوى 2008 بعنوان التمكين الإداري بالأداء الوظيفي أساتذة المدارس الحكومية محافظة وجه المملكة السعودية ،هدفت الدراسة إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة العاملين في المدارس الحكومية في المملكة السعودية ،كما هدفت إلى التعرف على تصورات المبحوثين باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم، وتكونت عينة الدراسة من(392):أستاذا و أستاذة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وصمم الباحث استبانة كأداة للدراسة كالتي تكونت في صورتها النهائية من (53): فقرة ،وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وأظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن المستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى للتمكين الإداري تعزى لمتغيرين النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي ،بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيرين المؤهل العلمي والخبرة.

- استفادة الباحثة من هذه الدراسة إثراء الإطار النظري ،وبناء تطوير الأداة.

- كما قام (schoob(2000: بدراسة بعنوان العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بانجلترا هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة في انجلترا ،وشملت عينة الدراسة (65): أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من

العاملين في المدارس وصمم الباحث استبانة كأداة لجمع المعلومات وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وابرز نتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1) أن الأساتذة يستمدون رضاهم عن العمل من مصادر مختلفة وأن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا مثل الرواتب وطبيعة وزحم العمل والأشراف لن يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد والأداء الوظيفي الأساتذة.

2) كلما ارتفع المؤهل العلمي للأستاذ فإنه أداؤه الوظيفية يزداد

- استفادة الباحثة من هذه الدراسة إثراء وتدعيم الرصيد المعرفي حول موضوع الدراسة وتطوير أداة الدراسة(البلوي، 2008 ،ص55).

- وانطلاقا مما تقدم حاولت الدراسة الحالية التعرف على علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي.

- وتتلخص مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى معلمي التعليم الابتدائي؟

- **التساؤلات الجزئية:**

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس المناخ المدرسي تغرى لمتغير الجنس ذكر أنثى؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس المناخ المدرسي تغرى لمتغير التخصص علمي أدبي؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي تغرى لمتغير الجنس ذكر أنثى؟

– هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي لمتغير التخصص علمي أدبي؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1الفرضية العامة

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين المناخ مدرسي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

2-2 الفرضيات الجزئية

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة معلمين التعليم الابتدائي على مقياس المناخ المدرسي تغرى لمتغير الجنس ذكر أنثى.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس المناخ المدرسي تعزى لمتغير التخصص علمي أدبي.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي تغرى لمتغير الجنس ذكر أنثى.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد عينة معلمي التعليم الابتدائي على مقياس الأداء الوظيفي تغرى لمتغير التخصص علمي أدبي.

3- أهداف الدراسة.

هدفت الدراسة إلى:

– الإجابة على تساؤلات الدراسة.

– التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

– التعرف على الفروق في المناخ المدرسي لدى عينة الدراسة حسب متغير الجنس ذكر أنثى.

– التعرف على الفروق في المناخ المدرسي لدى عينة الدراسة حسب متغير التخصص علمي أدبي.

– التعرف على الفروق في الأداء الوظيفي لدى دراسة حسب متغير الجنس ذكر أنثى.

– التعرف على الفروق في الأداء الوظيفي عينة الدراسة حسب متغير التخصص علمي أدبي.

4- أهمية الدراسة.

4-1 الأهمية النظرية. تتمثل في:

– تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها لموضوع تربوي مهم وهو الكشف عن واقع المناخ المدرسي في المؤسسات التربوية والذي يشغل اهتمام كل من له علاقة بالمدرسة، من تربويين وتلاميذ وأولياء الأمور.

– معرفة المناخ السائد الذي له أثر على مستوى أداء المعلمين.

– الوقوف على أهم المحطات التي تقدمها المدرسة لتوفير مناخ مدرسي ملائم ولتحقيق أداء وظيفي جيد.

4-2 الأهمية التطبيقية.

– قد يستفاد من هذه الدراسة في محاولة الإسهام في وضع خطط واستراتيجيات وبرامج تساعد المعلمين على تحقيق النجاح الأكاديمي و الوظيفي.

– إمكانية كشف عما تحويه المدارس من مشكلات ومعوقات قد تفوق الأداء المعلمين وبالتالي تأثر سلبا في سلوكيات التلاميذ وتحصيلهم.

– قد تسهم هذه الدراسة في الخروج بنتائج ومقترحات تساعد في تهيئة المناخ المدرسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية ورفع مستوى الأداء الوظيفي لهم.

5 - دوافع اختيار الموضوع.

5-1 : دوافع ذاتية لاختيار الموضوع.

- رغبتنا وميولنا الشخصي لدراسة الموضوع
- معرفة ما إذا كان للمناخ المدرسي أثر على الأداء الوظيفي.
- الرغبة في التعرف على الأداء الوظيفي وفهمه أكثر.

5-2 الدوافع الموضوعية لاختيار الموضوع.

- تعتبر كإضافة وإثراء للتراث العلمي فهي تعتبر من المواضيع الجدية أو قل ما تم التطرق إليه.
- تعتبر كإضافة إلى العلم من خلال النتائج التي سيتم التوصل إليها.
- نقص الدراسات التي تناولت المناخ المدرسي والأداء الوظيفي.

6- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة.

6-1 المناخ المدرسي :

6-1-1 المناخ لغة : إنه نوع ويشمل على عدة معاني

مبرك الجمال وهو الموضع الذي ترتاح فيه محل الإقامة .

هو مجموعة العوامل الجدية كالحرارة والضغط الجوي والرياح والأمطار التي تعرف لها الحالة مكان معين من اعتدال الأحوال الجوية فيها أنم تطرقها المناخ المعتدل والمناخ الصحراوي (قاموس محيط ، 1818،ص301).

6-1-2 اصطلاحا

يعرف ليكرت likert أن المناخ المدرسي هو أحد المتغيرات الوسيطة والتي بدورها تحدد المتغيرات التابعة ودرجات تحصيل الطلبة في الامتحانات المقننة ونسبة غياب وتسرب الطلبة (العتيبي، 2007، ص16 - 18).

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

ونستنتج من خلال التعريفات السابقة المتعلقة بالمناخ المدرسي نرى أنها تختلف باختلاف الباحثين وباختلاف المتغيرات التي يتخذها الباحثون لوصف المناخ المدرسي، و نتيجة لذلك لا نجد تعريفا واحدا يتفق عليه الجميع، ولكن رغم الاختلاف في التعريف والمتغيرات إلا أنهم يضعون السمات و العوامل الأساسية للمناخ المدرسي وهي:

- الاحترام المتبادل بين أعضاء المدرسة.
- النمو الأكاديمي المستمر للطلبة.
- الروح المعنوية العالية بين أعضاء المدرسة

إجرائيا:

يقصد به الجو التعليمي الذي يسود المدرسة التي تتضمن العلاقات بين الأساتذة وزملائهم وبين التلاميذ والأساتذة والإدارة المدرسية والأبنية والمرافق المدرسية ،وهو الدرجة التي يأخذها المستجوب على مقياس المناخ المدرسي.

2-6 الأداء الوظيفي.

1-2-6 لغة: أدى إليه الشيء: أوصل ، أدى، يؤدي، تأدية، وأداة ومؤدل (المؤدي) ، مؤدي أدى شيء قام به ،قضاه (ابن منضور، 2000،ص 63).

2-2-6 اصطلاحا :

عرف أحمد السيد مصطفى الأداء الوظيفي هو درجة بلوغ على خفض أو تحجيم القائد من الموارد المخصصة بكفاءة وفعالية، أما الكفاءة فتمثل في قدرة على تحقيق أهداف المنظمة من خلال

حسن أداء الأنشطة المناسبة، وبمعنى آخر هل يحسن العاملين وفرق العمل والمديرين أداء ما يجب أن يؤدي لتحقيق الأهداف أم لا (احمد السيد مصطفى، 2002، ص 415).

أما الصحراوي فرحات فقد رأى أن الأداء الوظيفي هو أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة ،وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (صحراوي فرحات ،2012 ،ص 41).

التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

هو كل جهد فكري وبدني يبذله القائد والموظف على حد سوى لتحقيق أهداف المنظمة وهو الدرجة التي يأخذها المستوجب على مقياس الأداء الوظيفي.

7-الدراسات السابقة :

دراسات تناولت المناخ المدرسي

- **الدراسات الأجنبية :**

- The rôle played by school climate en school effectivement. Acces study

دراسة شابالالا (2014) sgabalala : بعنوان الدور الذي يلعبه المناخ المدرسي في فعالية المدارس في زيمبابوي دراسة حالة.

هدفت هذه دراسة إلى التعرف إلى دور المناخ المدرسي في تعزيز فعالية المدرسة بالمدارس الثانوية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واستخدمت بالاستبانة كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة من المدرسين، تألفت من(200) من المدرسين في المدارس الثانوية في زيمبابوي في مات بليدند الشمالية من مجتمع أصلي عدد أفراده (650) مدرسا في الدائرة الجنوبية لدوليس ، وقد كشفت الدراسة بالعلاقة الارتباطية العالية بين المناخ المدرسي الايجابي وبين نجاح المدرسة في تحقيق معاييرها كذلك أظهرت الدراسة أن المناخ المدرسي السلبي يؤدي إلى انخفاض معايير الأداء داخل المدارس.

School climate and student accdinicalizenslneup

– دراسة تامايو (tamayo 2015): بعنوان المناخ المدرسي والمواطنة الأكاديمية لدى طلبة في الفلبين

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ المدرسي والمواطنة الأكاديمية من وجهة نظر الطلبة في جامعة مايندو mayndo في الفلبين، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الإستبانة كأداة بحثين تم تطبيقها على عينة من (1184) طالبا من طلبة جامعة مايندو للعام الدراسي (2014 – 2015) وقد أظهرت دراسة أن التعليم يكون أفضل عندما يكون هناك تبادل حر للأفكار، وأن الطلبة يفضلون التعلم مع المدرسين يتواصلون معهم بطريقة فعالة وواضحة ومكتوبة مما ساعدهم على تطوير قدراتهم في التفكير والتعلم، كذلك بينت الدراسة أن البيئة الايجابية داخل الجامعة تساهم بتحقيق ارتياح المتعلمين ورضاهم عن المناخ التعليمي داخل الجامعة.

الدراسات العربية :

– دراسة سامي محمود (2002) بعنوان: المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة مرحلة الثانوية المحافظة غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ السائد في مدارس الثانوية في محافظة غزة وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة هذه المرحلة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأجريت الدراسة على عينة قوامها (576) طالبا وطالبة واعتمد الباحث على استبانة كأداة بحثية، وقد كشفت الدراسة من نتائجها أنه لا توجد علاقة دالة إحصائيا بين المناخ المدرسي والصحة النفسية بشكل عام في حين أشارت النتائج هذا السؤال إلى :

وجود علاقة موجبة بين كل من المتغيرات المناخ المدرسي ويتم الطلبة، التنافس، وضوح التعليمات لدرجة الكلية للمناخ المدرسي من جانب ومتغير الصحة النفسية(البعد الإنساني والقيمي) من جانب أخر.

– وجود علاقة موجبة ودالة إحصائيا بين متغير المناخ المدرسي تدعيم الطلاب من جانب وكل من متغيرات الصحة النفسية، الشعور بالكفاءة وثقة بالنفس، والمقدرة على توظيف الطاقات والإمكانات في أعمال مشبعة، ودرجة الكلية للصحة النفسية من جانب أخر.

– وجود علاقة سالبة ودالة إحصائيا بين متغير المناخ المدرسي استخدام العقاب، من جانب ومتغيرات الصحة النفسية الشعور بالكفاءة هو الثقة بالنفس ودرجة الكلية للصحة من جانب أخر.

– دراسة هندي (2011) بعنوان :واقع المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى تحديد خصائص المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في محافظة الزرقاء بالأردن، من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر، وتعرف دلالة التأثير متغيرات الدراسة من المعلمين والطلبة لتحقيق هذه الأهداف تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي ، وتم اختيار العينة عشوائية من معلمي التربية الإسلامية بلغ عددهم (36) معلما ومعلمة ومن طلبة الصف العاشر بلغ عددهم (324) طالبا وطالبة يتوزعون على (18) مدرسة وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة بحثية، ومن ابرز النتائج التي خلصت إليها الدراسة أن أهم الخصائص الايجابية التي يتصف بها المناخ المدرسي بالمدارس الأساسية في محافظة الزرقاء فتمثلت بالعلاقة بين الطلبة والعلاقة بين الطلبة والمعلمين، والعلاقة بين الطلبة وإدارة المدرسة، العلاقة بين المعلمين وإدارة المدرسة أيضا، وعدم دلالة تأثير متغيرات الدراسة المستقلة مديرية التربية التي تتبعها جنس المدرسة وحجمها على

أداء عينة دراسة من المعلمين في حين اثر بصورة دالة متغير مديرية التربية وجنس المدرسة على أراء الطلبة، ولم يؤثر متغير حجم المدرسة بصورة دالة على أرائهم.

الدراسات الجزائرية.

– دراسة باشرة كمال (2011– 2012): بعنوان المناخ المدرسي وعلاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهقة المرحلة المتوسطة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المناخ المدرسي بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهق في مرحلة المتوسطة وتألفت عينة الدراسة (278) تلميذ وتلميذة من(40) اكمالية طبق عليهم مقياس المناخ المدرسي ومقياس التوافق النفسي والاجتماعي والمنهج المستخدم المنهج الوصفي وأظهرت نتائج الدراسة هناك ارتباط دال إحصائيا بين المناخ المدرسي المفتوح والتوافق العام لا توجد علاقة بين المناخ المدرسي المتعلق والتوافق العام في حيث توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين تبعا للمناخ المدرسي المفتوح و لصالح الإناث وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين تبعا للمناخ المدرسي المغلق .

دراسة (رضا، 2003) بعنوان: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، وكذلك التعرف على مدى استخدام الإدارة للأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعززه واظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد المجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن المخالفات، وان العاملين لديهم الرغبة في إتباع التعليمات وعمل ما يتوقع منهم فعله، ويحرص العاملون على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة كل في مجال عمله، ويتمتع العاملون برؤية

شاملة وصحيحة لحل مشكلات العمل، وأوضحت الدراسة أن العاملون لديهم القدرة على انجاز الأعمال في حينها مع المواظبة على أوقات العمل الرسمي، ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية.

ولخصت الدراسة إلى جملة من التوصيات ،تبين التأكيد على القيادات بتشجيع المبدعين وتحفيزهم وإيجاد نظام الحوافز "المادية والمعنوية" والعمل على توفير برامج تدريبية ذات صفة إبداعية وابتكارية تهدف إلى زيادة معدلات الأداء الوظيفي ، وزيادة تفعيل مشاركة المرؤوسين في طرح آراءهم وأفكارهم البناءة لما له من نتائج ايجابية على الأداء الإبداعي والابتكاري للعاملين.

– دراسة محمد سليمان البلوى(2008) بعنوان: التمكين الإداري بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدارس الحكومية محافظة الوجه، المملكة العربية السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة العاملين في مدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية كما هدفت إلى التعرف على تصورات المبحوثين باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم، وتكونت عينة الدراسة من (372) أستاذا وأستاذة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وصمم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة والتي تكونت في صورتها النهائية من (53) فقرة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي واظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

1. أن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأداء الوظيفي تعزى للمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزي لمتغير المؤهل الوظيفي.

دراسات تتعلق بالأداء الوظيفي

الدراسات الأجنبية :

قام بها schoob 2000 بعنوان: العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بانجلترا.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة في إنجلترا، وشملت عينة الدراسة (65) أستاذا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من العاملين في المدارس وصمم الباحث استبيانه أداة لجمع المعلومات وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وابرز النتائج التي توصلت إليها دراسة هي:

1. إن الأساتذة يستمدون رضاهم عن العمل من مصادر مختلفة وأن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا مثل الرواتب وطبيعة وزحمة العمل والإشراف لن يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للإفراد والأداء الوظيفي للأساتذة.

2. كلما ارتفع المؤهل العلمي للأستاذ فان أداءه الوظيفي يزداد.

(gilfs ,other ,2004) performance measure proprietes and incontives:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى قياس الأداء على نظام الحوافز المصمم للدوائر التجارية وذلك من خلال استخدام بيانات عن عقود واتفاقيات لبعض الحوافز للمدراء ذوي العلاقة التجارية

وكان من أهم النتائج ما يلي:

1. إن خصائص الأداء تتعلق بالحوافز ومدى الثقة الموجود في المقياس مثل طبيعة علاوة الموظفين.

2. ان الحوافز تكون أكبر عندما يكون لدى المدير رأس مال بشري أكبر، وبالتالي تكون المخرجات الإدارية أكبر و يتم التحكم بالمخاطرة أكبر.

3. أن شركات تختار مقاييس الأداء الأفضل ،للعلاوة الأساسية ثم لعلاوات أخرى اعلي.

Eriksonvilleaval 2004 Other – regarding preference and prefomance pay-on exprement on incentives sorting:

تهدف هذه الدراسة إلى إيضاح نتائج التجريبية لقياس التحفيز والتأثيرات الأسلوبية لدفع الأداء، وأيضا قياس مدى تأثير العوامل الأخرى على الأداء من حيث تبادلية الامتيازات المقررة واهم ما توصلت إليه دراسة تجريبية ما يلي:

– هناك تركيز على الموظفين ذوي المهارة في المؤسسات التي تدفع بناء على الأداء.

- بالرغم من التدخلات إلا أن الأجر المجدي والفعال يتسق مع التبادلية التي تحلل من جذب نحو الأداء المرتبط بالدفع.

– **الدراسات العربية.**

1. دراسة العكش (2007) بعنوان: نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي وزارات السلطة الفلسطينية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور النظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك من خلال دراسة نظام الحوافز الحكومي وتقييم مدى فعاليته وأثره على الأداء، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من النتائج ما يلي:

_ هناك اثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة.

– وجود خلل في طرق واليات الترقية ،وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز.

– إن الوزارات لا تستخدم أساليب المنافسة (المسابقات والاختبارات) في منح الحوافز.

– الإدارات العليا في الوزارات لا تربط بين النتائج تقييم الأداء كأساس لمنح الحوافز.

– لا يوجد إنصاف في منح الحوافز والمكافآت ،وذلك أثر سلبا على أداء موظفين.

2.دراسة جاب الله (1995) بعنوان: محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظام تقسيم الأداء الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على متغيرات العدالة بين العاملين بشركة القطاع العام ،ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بصياغة خمسة فروض علمية واختبارها على عينة الدراسة حجمها 128 مفردة من العاملين بشركات القطاع العام للغزل والنسيج في مصر واستطاع أن يثبت صحة تلك الفروض التي كانت كما يلي:

– كان الفرضان الأول والثاني يفترض أن ثقة العاملين في العدالة وثقة نظام تقييم الأداء المطبق بالمنظمة سوف يزداد كلما شعر العاملين بأن النظام يتصف بكل من العدالة الإجرائية والتوزيعية

– الفرض الثالث تنبأ بأن تأثير متغيرات العدالة الإجرائية والتوزيعية على ثقة العاملين سوف يكون مستقلا عن تقديرات العاملين في أخر تقييم لأداء ومستوى رضاهم عن هذا التقدير.

– الفرضان الرابع والخامس تتنبأ بأن لثقة العاملين في العدالة ودقة نظام التقييم بمنظمة تأثيرا ايجابيا ومعنويا على مستوى كل من الرضا عن الرئيس المباشر والانتماء للمنظمة.

3.دراسة رضا (2003) بعنوان: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي < دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة>.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين، وكذلك التعرف على مدى استخدام الإدارة للأساليب الإدارية التي تحقق مفهوم الإبداع الإداري وتعززه اخطرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد المجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية لمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن المخالفات، وأن العاملين لديهم الرغبة في التعليمات وعمل ما يتوقع منهم فعله، ويحرص العاملين على تقديم الاقتراحات والافكار الجديدة كل في مجال عمله، ويتمتع العاملون برؤية شاوملة وصحيحة لحل مشكلات العمل ، وأوضحت الدراسة أن العاملون لديهم القدرة على

إنجاز الأعمال في حينها مع المواظبة على أوقات العمل الرسمي، ولديهم القدرة على تحمل المسؤولية.

ولخصت الدراسة إلى جملة من التوصيات، تبين التأكيد على القيادات بتشجيع المبدعين وتحفيزهم وإيجاد نظام للحوافز "المادية والمعنوية" والعمل على توفير برامج تدريبية ذات صفة إبداعية وابتكارية تهدف إلى زيادة الأداء الوظيفي، وزيادة تفعيل مشاركة المرؤوسين في طرح آراءهم وأفكارهم البناءة لما له من نتائج إيجابية على الأداء الإبداعي والابتكاري للعاملين.

4. دراسة محمد سليمان البلوي(2008) بعنوان التمكين الإداري بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المدارس الحكومية محافظة الوجه، المملكة العربية السعودية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية كما هدفت إلى التعرف على تصورات المبحوثين بالاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم، وتكونت عينة الدراسة من 372 أستاذا وأستاذة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية وصمم الباحث استبيانه كأداة للدراسة والتي تكونت في صورتها النهائية من 53 فقرة وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي وأخطرت نتائج الدراسة ما يلي:

1- أن مستوى التمكين الإداري والأداء الوظيفي جاء مرتفعين وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والاداء الوظيفي

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغير النوع الإجتماعي والمؤهل العلمي بينما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء وظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي.

8-تعقيب و مناقشة الدراسات السابقة.

تعتبر هذه الدراسات التي تم الإطلاع عليها من أجل أثراء الخلفية النظرية للدراسة الحالية حيث دعمت حاجة الباحث إلى القيام بهذه الدراسة تعرف عليها من حيث الموضوع والهدف والعينة والأدوات المستخدمة للدراسة والنتائج المتوصل إليها.

- **من حيث الموضوع:**

تنوعت الدراسات التي تناولت موضوع المناخ المدرسي والأداء الوظيفي وكلها متغيرات لها علاقة بموضوع بدراستنا الحالية كدراسة العكش 2007 بعنوان نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة السلطة الفلسطينية.

ودراسة محمود سليمان البلوى 2008 بعنوان التمكين الإداري بالأداء الوظيفي لدى الأساتذة المدارس الحكومية، محافظة الوجه المملكة العربية السعودية، ودراسة سامي محمود 2002 بعنوان المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة مرحلة الثانوية المحافظة غزة ودراسة هندي 2011 بعنوان واقع المناخ المدرسي في المدارس الأساسية في الأردن من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وعلاقته ببعض المتغيرات.

ومن جهة أخرى تطرقنا إلى دراسات أجنبية كدراسة schoob 2000 بعنوان العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي بإنجلترا ،ودراسة شابالالا 2014 بعنوان الدور الذي يلعبه المناخ المدرسي في فعالية المدارس ودراسة تامايو 2015 بعنوان المناخ المدرسي والمواطنة الأكاديمية لدى الطلبة

كما نجد دراسات جزائرية كدراسة باشرة كمال 2010 بعنوان المناخ المدرسي وعلاقته بتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهقة المرحلة المتوسطة .

- **من حيث الهدف:**

تباينت أهداف الدراسات السابقة حيث هدفت وركزت بعض الدراسات بشكل أساسي على متغيرات العدالة بين العاملين وثقة العاملين في العدالة وتأثير متغيرات العدالة الإجرائية والتوزيعية على ثقة العاملين كعوامل في تقييم الأداء ومستوى رضاهم من هذا التقدير كدراسة شابالالا 2014 إلى التعرف على دور المناخ المدرسي في تعزيز فعالية مدرسة بالمدارس الثانوية وكذلك دراسة تامايو2015 هدفت إلى التعرف على العلاقة بين المناخ المدرسي والمواطنة الأكاديمية من وجهة نظر الطلبة، كما أن هناك دراسات عربية دراسة سامي محمود 2002 هدفت إلى التعرف على المناخ السائد في المدارس الثانوية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى طلبة هذه المرحلة ودراسة هندي 2011 هدفت إلى تحديد خصائص المناخ المدرسي في المدارس الأساسية من وجهة نظر معلمي التربية الإسلامية وطلبة الصف العاشر وتعرف دلالة تأثير متغيرات الدراسة من المعلمين والطلبة كما نجد دراسة جزائرية باشرة كمال 2012 هدفت إلى التعرف على علاقة المناخ المدرسي بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى المراهقة في مرحلة المتوسطة.

- **من حيث النتائج:**

اشتركت مختلف الدراسات المتحصل عليها في المنهج الوصفي التحليلي كدراسة سامي محمود 2002 ودراسة هندي 2011 ودراسة شابالالا 2014 دراسة تامايو 2015 واختلفت مع دراسة باشرة كمال 2012 في ذكر المنهج الوصفي وغياب المنهج في بعض الدراسات دراسة العكش 2007 ودراسة رضا 2003.

- **من حيث العينة:**

اختلفت عينات الدراسات تبعا لاختلاف أهدافها وكل عينة تختلف حسب حجمها ومن كلا الجنسين معا ذكر انثى ففي دراسات الأجنبية تراوحت العينات ما بين"65 " أستاذا كالدراسة

schoob2000 دراسة شابالالا 2014" تراوحت العينة من "200" مدرسا ودراسة تامايو 2015 بلغت العينة "1148 " طالبا.

أما في الدراسات العربية تنوعت العينات كدراسة سامي محمود " 2002" وتكونت العينة" 576" طالبا وطالبة وفي دراسة محمد سليمان البلوى " 2008" تكونت العينة من " 372 " أستاذا وأستاذة أما في دراسة هندي "2011" قد شملت عينة دراسة" 324" طالبا وطالبة وكذلك دراسة جاب الله " 1995" بلغت حجم العينة "128" من العاملين كما اختلفت عينات الدراسات الجزائرية كدراسة كمال باشرة وتألفت عينه الدراسة من 278 تلميذ وتلميذة.

- **من حيث أدوات جمع البيانات.**

تنوعت أدوات جمع البيانات في الدراسات السابقة فقد كانت ما بين مقاييس واستبيانات من إعداد الباحث مقياس المناخ المدرسي ومقياس التوافق الاجتماعي لكمال باشرة 2012 الذي أكده في بيئة جزائرية، وفي بعض الدراسات اعتمد الباحث على استبانة لجمع المعلومات كدراسة سامي محمود 2002 ودراسة الهندي 2011 دراسة شابالالا 2014 دراسة تامايو 2015 ودراسة schoob 2000.

في حين نجد دراسة العكش 2007 ودراسة جاب الله 1995 غياب أداة جمع البيانات.

- **من حيث النتائج:**

أوضحت نتائج الدراسات السابقة كدراسة العكش 2007 وجود خلل في طرق وآليات الترقية وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز وكذلك وجود اثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة كما أشارت الدراسة إلى عدم وجود فروق إحصائية للتمكين الإداري تعزى لمتغير النوع الاجتماعي وكذلك دراسة شابالالا 2014 وقد كشفت الدراسة العلاقة الارتباطية العالية من المناخ المدرسي الايجابي وبين نجاح المدرسة في تحقيق معاييرها، كذلك أظهرت الدراسة أن المناخ المدرسي السلبي يؤدي إلى انخفاض الأداء داخل

المدارس ، ودراسة تامايو 2015 لقد أظهرت النتائج وجود مناخ مدرسي إيجابي في الجامعة المدروسة، وقد أظهرت الدراسة أن التعليم يكون أفضل عندما يكون تبادل حر للأفكار هذا بالنسبة لدراسة الأجنبية ،أما بالنسبة للدراسات العربية فنجد دراسة سامي محمود 2002 وقد كشفت الدراسة في نتائجها أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية بين المناخ المدرسي والصحة النفسية بشكل عام، أما دراسة رضا 2003 أظهرت ان غالبية أفراد مجتمع الدراسة يعتمدون على قدراتهم التحليلية والمعلومات المتاحة لديهم في الكشف عن المخالفات ،كما أشارت دراسة هندي 2011 فتوصلت الدراسة أن أهم الخصائص الايجابية التي يتصف بها المناخ المدرسي للمدارس الأساسية بمحافظة الزرقاء تمثلت في العلاقة بين الطلبة، والعلاقة بين الطلبة والمعلمين، و العلاقة بين الطلبة والإدارة المدرسية، والعلاقة بين المعلمين وإدارة المدرسة أيضا ، أما دراسة جاب الله 1995 فقد هدفت إلى التعرف على متغيرات العدالة بين العاملين بشركات القطاع العام.

أما الدراسات الجزائرية فنجد دراسة باشرة كمال 2011-2014 توصلت نتائج الدراسة أنه هناك ارتباط دال إحصائيا بين المناخ المدرسي المغلق والتوافق العام في حين توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسين تبعا للمناخ المدرسي المفتوح لصالح إناث وكذلك لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الجنسيين عن المناخ المدرسي المغلق.

- **موقع دراستنا الحالية بالنسبة للدراسات السابقة:**

اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في متغيرات بين المناخ المدرسي والأداء الوظيفي فكل من المناخ المدرسي ارتبط مع متغيرات أخرى ،بالإضافة إلى الأداء الوظيفي ارتبط مع متغيرات دراسية أخرى ولم نجد دراسات تجمع بين هذين المتغيرين باعتبارهما متغيرات جديدة بالإضافة إلى تطبيق مقياسين في المرحلة الابتدائية لدى المرحلة الابتدائية.

الفصل الأول : المناخ المدرسي

تمهيد

1. **تعريف المناخ المدرسي.**
2. **تطور المناخ المدرسي.**
3. **المفاهيم المرتبطة بالمناخ المدرسي.**
4. **مبادئ المناخ المدرسي.**
5. **خصائص المناخ المدرسي.**
6. **أنواع المناخ المدرسي.**
7. **عوامل المناخ المدرسي.**
8. **أبعاد المناخ المدرسي.**
9. **أهمية المناخ المدرسي.**
10. **محددات المناخ المدرسي.**
11. **النظريات المفسرة للمناخ المدرسي.**
12. **متغيرات المناخ المدرسي.**
13. **نماذج قياس المناخ المدرسي.**

خلاصة الفصل .

تمهيد :

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

ويعد مصطلح المناخ المدرسي من المصطلحات التي دخلت ميدان التربية حديثا واستمدت كيانها من علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي ، وقد جذب موضوع المناخ انتباه العديد من الباحثين التربويين بسبب نتائج الدراسات والبحوث التي تؤكد أهميته في التأثير على نتائج العملية التعليمية ، ومن هذا المنطلق سنتعرف في هذا الفصل على ماهية المناخ المدرسي وكيفية تطوره وأنواعه وأهم النظريات المفسرة له بالإضافة إلى عوامل المناخ المدرسي وأهم أبعاده .

1- تعريف المناخ المدرسي.

يختلف تعريف المناخ المدرسي بين الباحثين، وقد يعود هذا إلى الجانب أو الزاوية التي يدرس الباحث من خلالها المناخ المدرسي، وفي هذا الصدد ظهرت مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- تعريف القريطي: المناخ المدرسي العام هو الجو الذي يسود المدرسة كمؤسسة تربوية تعليمية متضمنا الكيفية التي تدار بها ويتم على أساسها اتخاذ القرارات وتنفيذها وتوزيع الأدوار والواجبات على العاملين فيها ، وتنظيم سير العملية التعليمية وإدارة النشاطات المدرسية وشبكة العلاقات والتفاعلات بين أعضاء المجموعة البشرية داخل المدرسة على اختلاف مستوياتها ووظائفها، فالمناخ المدرسي باختصار هو المحصلة النهائية العامة المميزة لخصائص المدرسة

(فاطمة يوسف إبراهيم عودة، 2002 ،ص 17).

- تعريف عبد الله الصافي: المناخ المدرسي هو المناخ الاجتماعي النفسي السائد في المدرسة من خلال العلاقات والتفاعلات بين الموجودين داخل المدرسة، والتي تتمثل في علاقة المدرس بطالب وتقيس مدى الاهتمام الموجه للطلاب من قبل المدرسين، علاقة الطالب برفاقه في المجتمع المدرسي، ومدى اهتمام الطالب وتقبله للمدرسة وحبه لها بوجه عام، والأهمية المعطاة من إدارة المدرسة اتجاه الأنشطة المدرسية وكذا الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين الإدارة المدرسية والمعلمين والطلاب.

(محمود سعيد الخوالي، 2011، ص03).

- وعرفه العميان (2002): بأنه البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي كلي لمجموعة العاملين في تنظيم واحد، وهذا يعني أن الثقافة والقيم والعادات والتقاليد والأعراف والأنماط السلوكية والمعتقدات الاجتماعية وطرق العمل المختلفة تؤثر على الفعاليات والأنشطة الإنسانية والاقتصادية داخل المؤسسة. (العميان، 2002 ،ص 305).

وعرفه حاجي(2002) بأنه مصطلح المناخ المدرسي يشير إلى إدراك المعلمين لبيئة العمل في المدرسة، وهو يتأثر بالتنظيم الرسمي والغير الرسمي والشخصيات المشاركين ،وقيادة الإدارة وأنه في المنظمة التعليمية يتضمن جو العلاقات الاجتماعية والنفسية والإنسانية ومدرسية الطاقم التربوي .

(حاجي، 2002، ص236).

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج أن المناخ المدرسي هو جملة الخصائص المادية والنفسية الاجتماعية التي تسود كل مدرسة وفقا للثقافة التي تنتهي بها وتميزها عن باقي المؤسسات التعليمية، والذي له التأثير المباشر على عملية التعليم والتعلم من أفراد الطاقم التربوي إلى التلاميذ بما قد ينعكس اجابا أو سلبا على مردودية المؤسسة التعليمية والتحصيل الدراسي للتلاميذ.

2- تطور مفهوم المناخ المدرسي

يعتبر مفهوم المناخ المدرسي من المفاهيم التي لقيت اهتماما بالغا من الباحثين التربويين وقد كان cornalكورنل "1955" أول من استخدم مصطلح المناخ المدرسي و عندما وصفه بأنه نتاج إدراك الأفراد أدوارهم أدوار الآخرين في المدرسة وتتمثل في:

- شخصية الطلاب وارتباطها بالانجاز الأكاديمي.
- الروح المعنوية للمعلمين العاملين بالمدرسة وارتباطها بتحصيل الطلاب.
- مدى مشاركة المعلمين في صنع القرار عند معالجة المشكلات المدرسية.

وفي عام 1968 اعتبر "تاجيري tagerey" أن مفهوم المناخ المدرسي بوجه عام يتعامل مع البيئة الصفية من وجهة نظرته الجوانب الآتية :

الجانب الفيزيائي والجانب المادي والجانب الاجتماعي الخاص بوجود الأفراد والجماعات و عام 1970 عرف اونز owns المناخ المدرسي بأنه بيئة التفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة كما يعبر عنها بالإبعاد السلوكية المدركة من قبل العاملين بالمدرسة.

(بالقاسمي منصورية، 2016 ،ص 18 _19).

3-المفاهيم المرتبطة بالمناخ المدرسي:

لمحاولة تمييز مصطلح المناخ المدرسي عن باقي المصطلحات القريبة منه نذكر منها على سبيل المثال : البيئة المدرسية، البيئة التربوية، البيئة الصفية، المناخ التربوي، المناخ التنظيمي، مناخ العمل، المناخ العلائقي سوف نوضح كل منها على حدى.

البيئة المدرسية:

من خلال مراجعة أدبيات البحث المتعلق بالموضوع أن هناك تشابه بين مفهوم المناخ المدرسي و مفهوم البيئة المدرسية، حيث يذكر باريني (1989) أن "البيئة بمعناها اللغوي هي الحيز الذي يختار الإنسان منه موضعا لبناء منزله وعيشه".

(جهاد سلمى ،1998 ،ص 19)

فقد أورد لهذه البيئة أمثلة بأنها كل ما يحيط بالإنسان يعتبر بيئة مثل رحم الأم حيث يعتبر بيئة الجنين الأولى، والبيت بيئة الأسرة وغير ذلك من الأمثلة ويعتقد "باريني" بأن البيئة تتأثر بالعوامل الطبيعية كما تؤثر في الإنسان و يقسم البيئة إلى نوعين:

أ. الأولى : بيئة طبيعية أوجدها الله عز وجل.

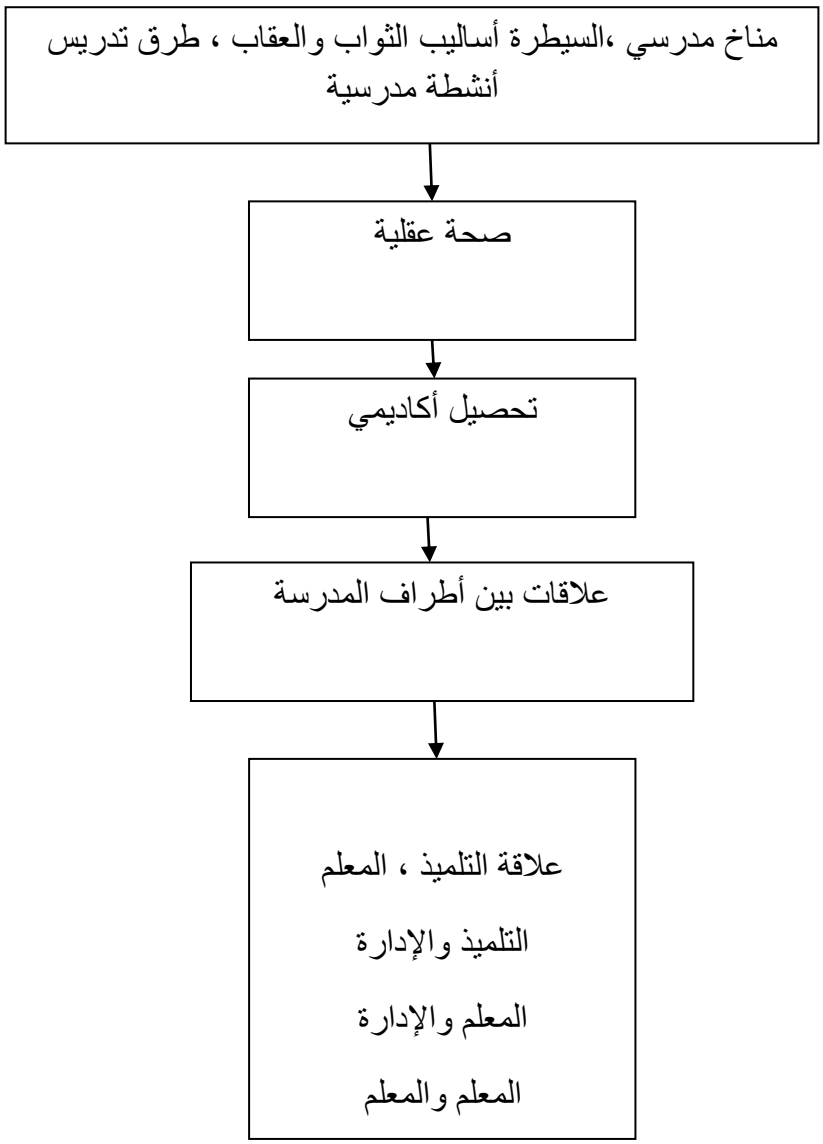
ب. الثانية: بيئة مادية وهي التي شيدها الإنسان. لتسخيرها في خدمته سماه البيئة الأساسية المادية، ويمكن اعتبار المدرسة ضمن البيئة الأساسية المادية، بما تحتويه من إمكانيات ومباني وتجهيزات وموارد تعليمية شكل بيئة مصغرة تحيط بالتلاميذ حيث يقضون ساعات طويلة يوميا للتعلم والتحصيل ومن ثم يتأثرون بها ويؤثرون فيها.

اما تعريف برنباك1971فيرى ان البيئة المدرسية كل ما يتعلق بالمدرسة كمؤسسة تعليمية ومناخ مدرسي وصحة عقلية وتحصيل اكاديمي وعلاقات بين اطراف المدرسة كعلاقة التلميذ والمعلم

،والتلميذ والادارة، والمعلم والإدارة، والمعلمين معا، والتلاميذ معا ،وكذلك اشكال المناخ المدرسي من حيث السيطرة ،أساليب الثواب والعقاب وطرق التدريس وانشطة المدرسة.

(نادية جمال الدين،1999،ص08)

الشكل رقم 1 : يوضح مكونات البيئة المدرسية



كخلاصة للفرق بين البيئة المدرسية والمناخ المدرسي ،أن البيئة تضم كافة المتغيرات الخاصة بالمدرسة : البشرية والتربوية والمادية معا، أما المناخ المدرسي فما هو إلا نوع من أنواع العلاقات بين العلاقات بين الأفراد الذين يعيشون داخل المدرسة.

2-2 المناخ الصفي

وهو حسب صلاح محمود(2002) الجو النفسي الاجتماعي الذي يسود بيئة التعلم والتفاعل الصفي بين المعلم وتلاميذه ،وتأثر فيه باقي عناصر الموقف التعليمي.

(صلاح محمود ،2002 ،ص201)

لقد أشار جود "good" "1998" إلى المناخ الصفي بأنه جميع شروط البيئة النفسية، و الاجتماعية لغرفة الصف ،والتي تشمل الاتجاهات والعلاقات الشخصية بين مجموعات الطلبة ، و يتألف من التفاعلات التي تجري بين الطلبة أنفسهم وبين الطلبة والمعلم، وبين الطلبة والموارد التعليمية، وبين المعلم والمباحث التعليمية. (ماجد عساف، 2011، ص71 72).

2-3 : المناخ النفسي الاجتماعي المدرسي: و هو حسب علاء الشعراوي" 2004" ما تتضمنه البيئة المدرسية من علاقات تؤثر بصورة مباشرة على الطلاب (علاقات مع الأساتذة أو الأقراب أو الآولياء)

(علاء الشقراوي فليه، 2005، 291).

ويرى محمد بديوي "2007" يتداخل المناخ المدرسي والمناخ التنظيمي حيث يتلقى الأستاذ الأوامر والإرشادات من رئيس المؤسسة، فيجد مدير نفسه يتعامل مع مجموعة معتبرة من الأساتذة باختلاف المواد فتختلف الأنظمة من مدرسة لأخرى وكذا نظم الاتصال وإجراءات العمل وطرق صنع القرار تبعا لذلك ،وأن للقائد التربوي دورا هاما في التأثير على نوعية المناخ المدرسي السائد في المؤسسة اذ ان الأستاذ هو القائد داخل حجرة الدراسة ،والمدير هو القائد في مؤسسة فالقيادة التي تركز على جوانب الإنسانية والتي تمزج بين الليل والحزم والقائمة على روح التسامح والعفو والاحترام تكون بمثابة البيئة الصحية السليمة لكل أعضائها

(محمد بديوي ،2007، ص31).

2-5 بيئة التعلم:

هي حسب محمود حسن 2005 المناخ السائد داخل حجرة الدراسة نتيجة بعض الممارسات المرتبطة بالأستاذ مع طلابه وبخصائص المعلومات المقدمة، وبخصائص الطلاب أنفسهم وتقنيات التعليم. (محمود حسن،2005 ، ص97).

2-6 الحياة المدرسية : وهي حسب شيخة المسند "1994" الجوانب الرسمية والغير رسمية للمدرسة مثل الجوانب الاجتماعية والخبرات المرتبطة بالمهام والعلاقات مع السلطة المدرسية والزملاء كما يدركها التلاميذ، والتي تتمثل في شعور التلاميذ بالرضا عن المدرسة ،الاهتمام والالتزام بالعمل الصفي وعلاقة التلاميذ واتجاهاتهم نحو المعلم. (الشيخة المسند ،1994 ص، 87 88)

2-7 الثقافة المدرسية: قد ذكر "الغريب وزملائه" 2004 فروقا بين المناخ المدرسي والثقافة المدرسية منها أن الثقافة المدرسية هي من ضمن ما يبحث علم الانترويولوجيا وعلم الاجتماع بينما المناخ المدرسي هو من ضمن ما يبحثه علم النفس وعلم النفس الاجتماعي، وسيلة الثقافة التحليل اللغوي أما المناخ المدرسي فوسيلته البحث المسحي،و ثقافة مجردة، والمناخ أكثر مادية والاتجاهات المشتركة للثقافة الفروض والايديولوجيات بينما هي للمناخ ادراكات السلوك.

(صلاح هندي ،2011، ص106)

4-مبادئ المناخ المدرسي:

تم اعتقاد مبادئ عامة للمناخ المدرسي الإيجابي من قبل المجلس الوطني للمناخ المدرسي Shool climate council في أمريكا عام 2007 وهذه المبادئ تتحدد كالآتي:

- أن المناخ المدرسي عنصر أساسي في نجاح المدارس من خلال تقرير نجاح الطلبة وإعدادهم للحياة الديمقراطية، وإعدادهم للحياة كي يكونوا ناجحين في مكان العمل بالقرن الحادي والعشرين.
- يعد العاملين داخل المؤسسة إلى جانب الطلبة وأولياء الأمور وقيادة المجتمع المحلي قادة للمناخ

مدرسي سواء علموا أم لا، الأمر الذي يستدعي نشر ثقافة المناخ المدرسي والتدريب بشأنها داخل المدرسة وعلى مستوى الفصول الدراسية.

– يتم تقييم المناخ المدرسي من خلال أدوات يتم تطويرها بأسلوب علمي وتكون شاملة لجميع المعنيين بالعملية التعليمية داخل المدرسة وخارجها.

– قيام المدارس بصورة منتظمة وشاملة بتقييم المناخ المدرسي والاعتراف بصوت الطالب والأهل وجميع أعضاء المدرسة ،مرحبة بجميع أعضاء المدرسة، ويحصلون فيها بالدعم والأمن الاجتماعي والفكري والمادي.

– توظيف النتائج في تحسين المدرسة ومناخها. (سمية منصور، 2017، ص102–103).

5–خصائص المناخ المدرسي.

لقد حظي موضوع المناخ المدرسي في المؤسسة تعليمية باهتمام الكثير من الباحثين في ميدان التربية وعلم النفس في السنوات الأخيرة وأشار بعض العلماء أمثال نعيمة يونس(1983) بان بوكس ويويس bois fox (1978) يرون أن هناك عدة خصائص للمناخ المدرسي منها:

– **الاحترام:** بمعنى أن تكون مكانا ينظم أفرادا يتمتعون باحترام الذات وباحترام الآخرين لهم ،وهذا من صفات المناخ الايجابي الذي لا ينقص من قدر أي فرد فيه.

– **الثقة:** وهي تتبع من بقيت الآخرين في المدرسة سيتعاملون معه بسلوك قوامه الشرف والأمانة ،لذلك فانه يجب على كل طرف من أطراف عملية تعليمية محاولة بناء الجسور من الثقة والتفاهم باستخدام سبل التواصل المنفتحة التي تمكن الطلاب من مناقشة أفكارهم والتعبير عن مشاعرهم.

– **الروح المعنوية:** وهي أساس النشاط والتفاعل المستمر وصفة من صفات المناخ الايجابي ،وهذا العام الغير متوفر في المناخ السلبي.

– **المساهمة في أعمال المدرسة وأنشطتها:** وهي من أهم خصائص المناخ الايجابي ،حيث أن

افتقار الطالب إلى أن يكون له صوت مسموع في المدرسة.

– **النمو الأكاديمي والاجتماعي المستمر:** وتعمل مؤسسة جاهدة على تحقيق هذا النمو لطلاب ،اذ توفر بها مناخ ايجابي سليم، كما يتطلع المعلمون إلى تطوير مهاراتهم ومعلوماتهم بالاطلاع المستمر الجديد في كل المجالات.

6-أنواع المناخ المدرسي.

يشير هالبينوكروفت haplin and groft أن المناخ للمؤسسة المدرسية كشخصية بالنسبة إلى الفرد، وفي دراسته عن المناخ المدرسي ،توصل إلى تدرج متصل في وصف المناخ المدرسي ، ويبدأ هذا التدرج بالمناخ المفتوح الى المناخ المغلق ،ووضع ستة أنواع للمناخ المدرسي.

أ. المناخ المفتوح open climat

حيث يتسم هذا في المؤسسة بتمتع الأعضاء بروح الفريق دون وجود شكاوي كما يسعى مدير المؤسسة إلى تسهيل انجازات المعلمين للأعمال الموكلة إليهم دون تعقيد ،وتسود المدرسة علاقات اجتماعية قوية ،كما ان إدارة المدرسة تسعى إلى إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين.

ب.المناخ المراقب contrôle climat

يتركز الاهتمام في هذا المناخ على أداء العمل وانجازه بالدرجة الأولى وحتى لو كان ذلك على حساب إشباع حاجات العاملين.

و يقوم المدير المؤسسة هنا بالوقاية والمتابعة والتوجيه المباشر، ولا يسمح لأي فرد بالخروج على القواعد الموضوعية كما أنه لا يهتم بمشاعر العاملين مما يجعل روحهم المعنوية متدنية.

ت.مناخ الحكم الذاتي autonomeus climat

يسود المدرسة تحت هذا المناخ حرية شبه كاملة يمنحها مدير المدرسة للعاملين في أداء مهامهم، و يساعد هذا المناخ على ظهور قيادات من أعضاء الأسرة المدرسية ويتسم العمل بالإنسانية

بعيدا عن التعقيد فالكل يتعاون وتسود بينهم روح معنوية عالية ولكن بدرجة أقل من المناخ المفتوح، وتهتم إدارة المدرسة في ضوء هذا المناخ بإشباع حاجات الاجتماعية للعاملين يليها جانب الانجاز (الحريري، 2011،ص 47).

ث.المناخ المألوف familiar climat

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

ج.المناخ الوالدي bateranl climat

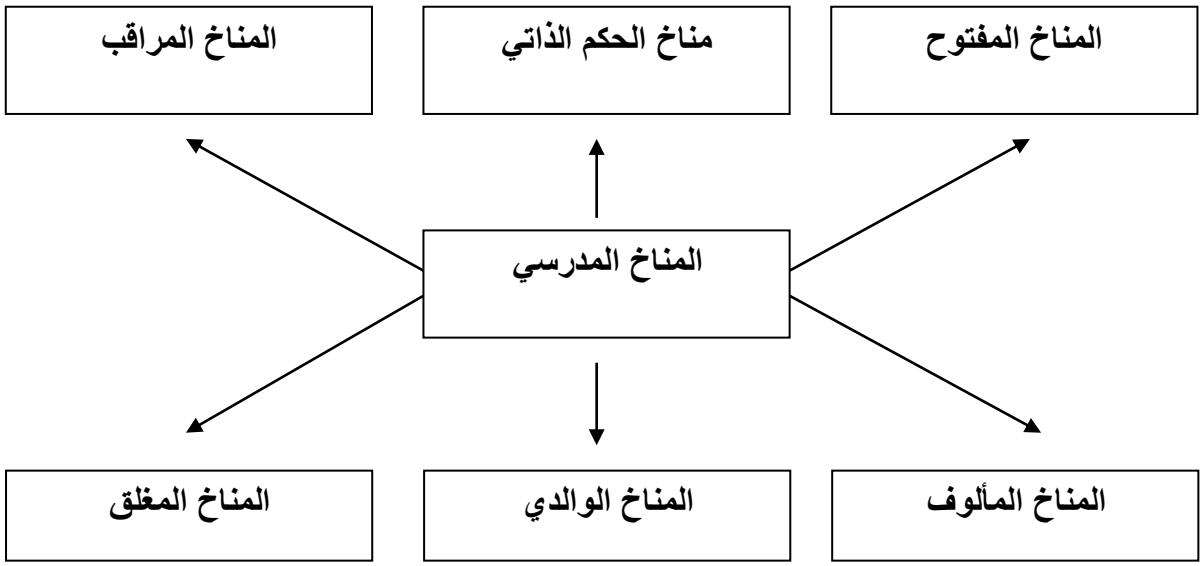
تتميز إدارة المدرسة هنا بعدم تفويض السلطة فهي تتركز بيد مدير المدرسة مما يتعذر ظهور قيادات جديدة، وينتج عن ذلك أن السلطة الرقابة تكون أعلى من سلطة التوجيه والإشراف ،فهناك اهتمام ضعيف بتوجيه أعضاء المدرسة في أداء مهامهم وكذلك بالنسبة لإشباع حاجات اهم الاجتماعية ويسود هذا المناخ الانقسام والتكتل بين صف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

ح.المناخ المغلق tclosed climat

وهو نقيض المناخ المفتوح فأعضاء من الأساتذة لا تتيح لهم فرصة لتنمية علاقتهم اجتماعية كما أن أداء العمل وانجازه يكون منخفضا ولا يحظى بقبول العاملين ويتسم مدير المدرسة في ظل هذا المناخ بعدم القدرة والتوجيه ،كما أنه يهمل مسألة إشباع حاجات العاملين، ويؤكد على العلاقات الإنسانية في العمل، ولقد أشارت العديد من الدراسات أن تحصيل الدراسي للتلاميذ يرتفع في ظل

المناخ يسوده اهتمام بالنواحي الإنسانية ، وينخفض حينما يهمل الاهتمام بتلك النواحي، و يتم التركيز على العمل وحده و يرتبط بالاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية ،ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين ،العاملين والتلاميذ معا ،وأن نجاح النظام المدرسي يتناسب طرديا مع درجة صحة المناخ التنظيمي يحدد درجة نجاح المؤسسة المدرسية (الحريري ،2011 ،ص 57).

ومن خلال ما سبق نستخلص أن طبيعة المناخ المدرسي وأنواعه المختلفة يكون مختلف من مؤسسة إلى أخرى ،ففي بعض المؤسسات يكون مفتوح ذو طاقم حيوي ويتم تحقيق الأهداف و أحيانا يكون مناخ ذاتي ومحكم ذو بيئة الجافة والمغلقة.



الشكل رقم 2: أنواع المناخ المدرسي

7-عوامل المناخ المدرسي

يقصد بعوامل المناخ المدرسي تلك العوامل التي إذا ما توفر إشباعها، في البيئة المدرسية تحقق المناخ الملائم الذي يضمن نجاح دراسي المطلوب وهذا ما أكده روبرت Robert 1977 وتتمثل هذه العوامل في:

1.الاحترام: ويقصد به شعور الأفراد داخل المؤسسة التعليمية بان أراهم ومقترحاتهم تحظى بالعناية

والتقدير، فالمناخ المدرسي الايجابي لا يشعر أفراد فيه بالقمع وإنما يشعرون بالرعاية والاهتمام وهذا ما يبعث بالاستقرار و الشعور بالتقدير للفرد داخل المؤسسة التعليمية.

2. الثقة : وتتمثل في مدى إيمان الطالب بان الأفراد داخل المؤسسة التعليمية يتصرفون معه بطريقة صادقة تخلو من مظاهر الرياء والخداع، تتوفر مثل هذا الجو يشعرهم بالأمان داخل البيئة الدراسية مما يولد الشعور بالانتماء للمدرسة وشعور العاملين فيها بالحماس وعدم الرغبة في الغياب عنها.

3. فرص للمشاركة : حيث وجب على القائمين بالعملية التربوية إتاحة الفرصة لجميع الطلاب بما فيه من الطلاب المتأخرين دراسيا في صنع القرار وطرح الأفكار وإبداء المقترحات فشعور الطالب بفقدان حق المشاركة يؤثر سلبا على مفهوم الذات لديهم كما يحرم المؤسسة التعليمية من الاستفادة من أفكارهم وآرائهم في تطوير العملية التربوية.

4. التماسك : ويقصد به ارتباط مشاعر الأفراد بالمؤسسة تعليمية ومدى ولائهم لها ودفاعهم عنها، ومن المظاهر السلوكية لهذا العمل شعور الأفراد بداخلها بروح الجماعة وميلهم للبقاء فيها والمحافظة عليها.

5. التجديد: فالمناخ المدرسي الايجابي هو المناخ الذي يقاوم الروتين ويتطلع للتجديد، ولكي يتحقق النمو السليم في المؤسسة التعليمية لابد أن تعدلوا بشكل مستمر من خططها الدراسية وبرامجها التعليمية وان تكون قادرة على تنظيم مشاريع تنموية مرتبطة بحاجات المجتمع وأهدافه فالتجديد يثير اهتمام الأفراد ويشبع دوافعهم ويزيد من طموحاتهم.

(سامية بن لادن، 2001 ص 212-213).

6. يساهم في زيادة التحصيل الأكاديمي للطلاب والتقليل من أثر المشكلات النفسية التي قد يواجهونها وذلك من خلال فتح مجال الحوار وتقديم المساعدات اللازمة والتدخل المبكر إن أمكن.

8-أبعاد المناخ المدرسي:

هناك مجموعة من الإبعاد يتشكل منها المناخ المدرسي يمكن حصرها في النقاط التالية:

البعد العلائقي:

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

علاقة التلاميذ بزملائه: أن عملية التفاعل وأثرها في اداء الطلاب الأكاديمي، ليست مقتصرة على التفاعل المعلم بالطالب فقط، بل هناك نوع من التفاعل يقوم بين الطلاب له الأثر البالغ في انشاء العلاقات الاجتماعية والصدقات المبنية على الاحترام والمودة و النمو الاجتماعي، ولقد أشارت بعض البحوث الا ان للاقران أثر قوي على بعضهم البعض ،ويتناول المجالات المعرفية والانفعالية والاجتماعية على حد السواء. (عبد المجيد نشواتي، 2003،ص262):

وتتحدد هذه العلاقة بمدى تجانس ،والخلفيات الاجتماعية وثقافية للطلاب وأساليب التنشئة المتبعة في تربيتهم ،كما قد تتسم هذه العلاقة بالسلبية نتيجة سوء معاملة التلاميذ لبعضهم البعض ،فيصابون بالإحباط وكراهية المدرسة ،فالتلميذ حين يلتحق بالمدرسة او ينتقل من صف دراسي إلى آخر أو حين يتحول من مرحلة تعليمية إلى أخرى يواجه متطلبات اجتماعية وتعليمية جديدة أما إن يتكيف معها وإلا واجه مشكلات تحتاج إلى المساعدة. (محمود سعيد الخوالي 2011 ص12)

وفي الأخير نستخلص أن توفر مثل هذه العوامل تخلق بيئة مدرسية ملائمة امنة و تقوم على احترام الثقة والمشاركة لكافة الأفراد العاملين في مؤسسة التربوية مما يؤدي إلى زيادة مردودياتهم وهذا ما يؤثر على نشاط المدرسة وزيادتها كما يؤثر بشكل فعال على الأداء المهني للمعلمين.

9-أهمية المناخ المدرسي:

إن أهمية المناخ المدرسي تبرز من خلال تأثير المباشر على قدرة المؤسسة على إنجاح وتحقيق أهدافها المنشودة بكفاءة وفعالية ، وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات التي تناولت أهمية توفر المناخ المدرسي الايجابي في المؤسسات التعليمية لما له من علاقة وطيدة بالمتغيرات التربوية المختلفة.

ويمكن إبراز أهمية المناخ المدرسي الايجابي بشكل أكثر تحديدا في نقاط التالية:

1. يساهم في تحسين مستوى المعلمين وجميع أفراد الطاقم التربوي وشعورهم بالالتزام والثقة ورفع الروح المعنوية لديهم.

2. المناخ المدرسي الايجابي له تأثير واضح على أداء الأفراد ورضاهم واتجاهاتهم ودافعيتهم للعمل.

3. يعزز نمو وتعلم الضروريين لحياة المنتجة ومشبعة ومساهمة في المجتمع الديمقراطي.

4. يشمل المناخ المدرسي الإيجابي المعايير والقيم وتوقعات التي تدعم شعور جميع أفراد مؤسسة التربوية بالأمن الاجتماعي عاطفيا وجسديا، كما يساهم في شعورهم بروح المشاركة والاحترام حيث يساهم كل فرد ينتمي إلى المدرسة في العمليات التعليمية ورعاية البيئة المادية، يعمل معلمون بشكل خاص على نمذجة وتعزيز المواقف التي تؤكد على الفوائد والرضا من التعلم وبالتالي يؤثر بقوة في دافع الطالب للتعلم.

5. يتيح المناخ المدرسي الايجابي للطلاب والأسر وجميع الأفراد العاملين بالمدرسة فرص العمل معا للتطوير والمساهمة في رؤية مدرسة مشتركة. (Jonathan. Cohej. 201o. 5-4)

10-محددات المناخ المدرسي

لعل أبرز المتغيرات ذات العلاقة بتحديد شكل المناخ المدرسي يمكن إيجاز في ما يلي:

- **البناء التنظيمي:**

و هو الوعاء الذي يجسد الدوائر والأقسام وتنشر فيه مكونات المدرسة وتتحدد فيه ارتباطاتها الإدارية ولجان التنسيق ،متضمنا وصف الوظائف، مشتملا على المواصفات وشبكات الاتصال النازلة والصاعدة والأفقية ثم يشتمل عليه من مسؤوليات وصلاحيات، أنه على قدر ما يكون هذا البناء قائما على أسس علمية سليمة على تحديد دقيق للوظائف والمسؤوليات والصلاحيات ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب فإن ذلك من شأنه أن يقلل من احتمال ظهور المناخ السلبي، و بعبارة أخرى فإنه يصل إلى نقطة الصفر النظري، كما يلعب حجم التنظيم دورا مهما في تحديد خصائص المناخ التنظيمي ، إذ أن تنظيمات الصغيرة اقرب ما تكون الى المناخ العائلي وتكون العلاقات بين أفرادها حميمية منفتحة.

- **نمط الإدارة .**

إن نمط الإدارة الذي يستخدمه المدير وما يترتب من الممارسات سواء كانت قائمة على المشاركة وديمقراطية أو أنها متسمة بالأوتوقراطية والتسلط إزاء العاملين أو على ما بينهما من أنماط لها اثر في تحديد نوع المناخ المدرسي داخل ذهنية الأفراد العاملين في المؤسسة، مثل ما لهذا النمط تداعياته على مختلف المستويات داخل المدرسة من حيث الشعور الذي يحمله العاملون في المدرسة وعلى شعورهم بالرضا الوظيفي، وما ينعكس على نمط الإدارة المطبق داخل المدرسة وبالتالي تأثيره على المناخ الصفي ذاته.

- **تكنولوجيا العمل:**

كلما كانت التكنولوجيا المستخدمة نفي المدرسة ذات طبيعة ثابتة غير متجددة ،فإنه ستود الاجواء التقليدية الى حد كبير وبالتالي يكون المناخ المدرسي فيها متجها نحو السلبية في نظر المرؤوسين إلى جانب قلة الإبداعيات تقبل الأفراد لتحمل المسؤولية لانجاز مهمات.

- **البيئة الخارجية.**

إن العوامل البيئية الخارجية المتعلقة بالسياسات التربوية العاملة على مستوى المناطق التعليمية وهو تعليمات المطبقة والحوافز والعقوبات المعمول بها والنظام الرعاية والتأمينات المطبقة مما يتأثر به العاملون في مؤسسات التربوية له أثره.

على العموم وما يليه من مستويات تعليمية، إن تدني التخصصات المالية للمدارس وسياسات خفض النفقات من قبل الجهات الممولة أو في حال تعيش بعض المدارس ظرف اقتصادي سيئ ربما تضطر الإدارة على الاستغناء عن العاملين فيها، فإن تصور المناخ المدرسي هو سلسلة متصلة تمتد من المناخ السائد على مستوى النظام التربوي بجملة إلى مستوى المدرسة والصف. (غربيات 2016 ص 103).

وفي الأخير نستنتج أن نمط الإدارة المدرسية وأسلوب الإدارة إن كان مركزيا أو غير مركزي وطبيعة ومستوى المهام التي يطلبها العمل، ومدى تأكيد التميز والإبداع والروح المعنوية السائدة بين العاملين ، ومستوى ونوعية العلاقات السائدة بينهم، ومدى الشفافية والوضوح، وتأكيد الإنجاز و دعم الجهود التدريب والتطوير وأسلوب المكافآت والعقاب ودرجة الأمن والمخاطر وكفاءة ومرونة التنظيم وإشباع الحاجات الاجتماعية والعاطفية والنفسية كلها عوامل مسؤولة عن تحديد نوعي ومستوى المناخ المدرسي والذي يرتبط ارتباطا عاليا بإنتاجية المدرسة وتحقيقها لأهدافها وأهداف العاملين فيها.

11-النظريات المفسرة للمناخ المدرسي

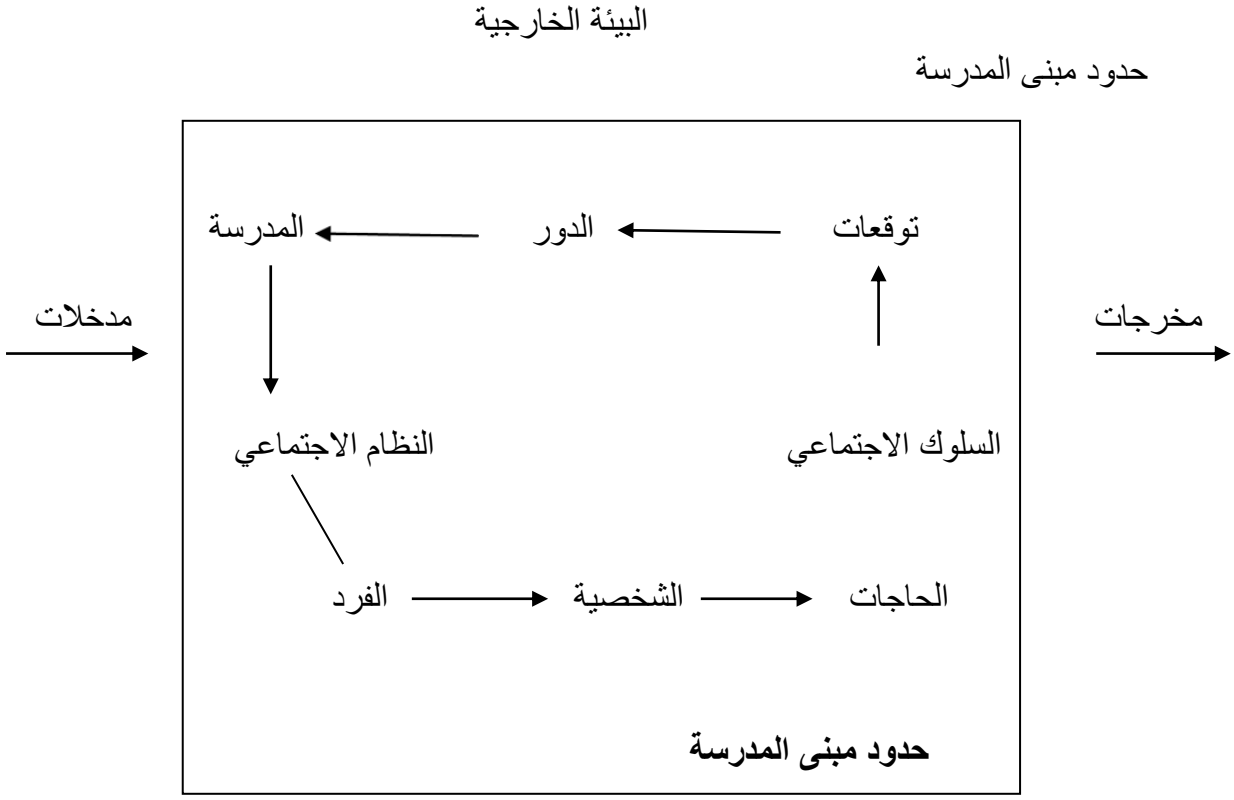
نظرية النظم الاجتماعية Social system theory

يعتبر هذا الاتجاه أن المدرسة تحتوي على مجموعة من المدخلات تنتظم في أنماط ثابتة ومعقدة.

وهذه هي الأنماط في تفاعلها تحدد نتائج السلوك الإنساني داخل المدرسة في ضوء تفاعلها مع البيئات الخارجية، وتوقفها على الأنظمة الفرعية، التي تتفاعل تفاعلا ناميا مع بعض، هذا التفاعل أيضا والجو الذي يحدث فيه يحدد بدرجة كبيرة مدى فاعلية النظام وكفايته، ومن ثم يتضح مفاهيم النظم (المفتوحة والمغلقة):

ونظرية النظم الاجتماعية تعتبر الأساس الذي نظر من خلاله إلى المؤسسة كنظام اجتماعي، متكامل ومتفاعل حيث وضع العلمان جوبا وجنزل نموذج بين العناصر والمكونات النظام الاجتماعي للمدرسة.

الشكل رقم 3 العناصر المكونة للنظام الاجتماعي نموذج جوبا وجتزل



المدرسة كنظام اجتماعي وعلى الرغم من فائدة أسلوب النظم الاجتماعية في التركيز على توضيح التفاعل لدينا من بين أقسام المؤسسة التي تكمل بعضها لا يفترض عليه بعض باعتباره قاصرا

لأنه اغفل مجموعة واسعة ومتنوعة من السلوك الإنساني للأفراد داخل المؤسسة، الذي ينتج عن درجة معينة من الصراع بين حاجات الأفراد والمطالب المؤسسة.

نظرية الدور rôltheory

تنظر هذه النظرية إلى التفاعل الذي يحدث بين الحاجات الفرد الشخصية والأدوار المختلفة داخل المدرسة والنظام الخارجي باعتبارها جميعا تحقق توازنا فعالا يحدد المناخ السائد في المدرسة، وتستخدم بنية نظرية الدور في تحليل السلوك التفاعل الذي يحدث بين الجماعات داخل المؤسسة طبقا لنظرية النظم الاجتماعية وتقدم هذه النظرية لنا تصورا لإبعاد المدرسة التي يتوقف بعضها على البعض بشكل محدد كما يحدد كورنيلCornell المناخ داخل المؤسسة باختبارها مزيجا بسيطا قوامها التفسيرات أو المدركات التي يقدمها الأفراد داخل المدرسة من أدوارهم وعلاقتهم ببعضهم وتفسيرهم لادوار الآخرين.

ويرى البعض أنه على الرغم من أن نظرية الدور قد يكون مفيدة في تحليل سلوك الدور إلا أن إطار نظرية النظم الاجتماعية قد يحد من فائدتها في فهم السلوك داخل المدرسة إذ أن هذه النظرية لا يمكنها تحديد اثر الدور على شخصية الفرد وعلى تشكيل المناخ المدرسي دون الاعتماد على نظرية النظم الاجتماعية (محمود سامي 2002، 98):

نظرية الاتجاه التبادلي(التفاعلي):

وفيه ينظر إلى المدرسة على أنها نظام من العلاقات الاجتماعية بين الأسرة والمعلمين، التلاميذ والرفاق، وتؤثر هذه العلاقات على درجة انجاز الأهداف التربوية و فيه أيضا ينظر إلى سلوك الطلاب بأنه دلالة للعمليات الاجتماعية المدرسية ومعاييرها وتوقعاتها، وبدرجة التي تختلف فيها المدرسة في بيئتها الاجتماعية، فإنه تختلف من النتائج التعليمية التي تحققها، ومن هذا الاتجاه تبادل

التفاعلي بين الفرد و البيئة يمكن الحصول على أفضل وصف المدرسة ومناخها كما يتصوره ويدركه كل عن التلميذ والمعلم، وكذلك أفضل وصف للمناخ الفصل الدراسي.

(محمود سعيد 2011 ص 98)

النظرية البيئية :

وتجمع بين التوجيهين السابقين فهي تشترك مع توجه المدخلات والمخرجات في الاهتمام بخلق وصيانة وتوزيع المصادر والابعاد الفيزيائية والطارئة للبيئة وتشترك مع التوجه الاجتماعي في الاهتمام بالعمليات الاجتماعية والثقافة البيئة ونوعية السلوك الممارس وهذا التوجه يحاول بقدر الإمكان الكشف عن وظيفة النظام ككل عضو متفاعل. (باشرة كمال، 2012 ،ص 41):

تعددت النظريات التي تناولت المناخ المدرسي ولكل نظرية رؤيتها الخاصة للمناخ المدرسي إلا أن جميعها تسعى نحو التعرف على التفاعل القائم بين الأفراد والعلاقات الإنسانية المختلفة.

نظرية النظم الاجتماعية اعتبرت أن السلوك الإنساني هو ناتج من تفاعل مجموعة المدخلات المنتظمة في أنماط ثابتة.

نظرية الدور قدم التفسير للسلوك على أن أساس التوازن الحديث بين مطالب أدوار داخل المدرسة وحاجات شخصية ثابتة.

نظرية الاتجاه التبادلي التفاعلي تنظر إلى المدرسة على أنها نظام من العلاقات الاجتماعية بين الأسرة والمعلمين والتلاميذ والرفاق.

نظرية البيئة تشترك مع توجه المدخلات والمخرجات والتوجه الاجتماعي ونوعية السلوك.

12-متغيرات المناخ المدرسي

الاتجاه نحو الدراسة بالمدرسة.

ويتحدد هذا الاتجاه وفقا لطبيعة الدراسة ،فالأساليب الذي يتبعها المناخ المدرسي في عملية التربوية هي التي تحدد سلوك الطلاب ،بما يتماشى مع ميولهم،ويهدف إلى إشباع حاجتهم ومطالب نموهم ،أو حدوث العكس وبذلك قد تصبح طبيعة الدراسة بالمدرسة مصدر قلق وخوف وكراهية للطلاب ما يؤثر في اتجاهاتهم نحوها. (محمود الخولي، 2011، ص 10)

علاقة الطلاب بإدارة المدرسة.

وتحدد هذه العلاقة بنمط القيادة المدرسية (الديمقراطية والبيروقراطية): فالنمط الأول يحقق أهداف العملية التعليمية بما يحقق توافق الطلاب فيلتزمون في سلوكياتهم بالانضباط وطاعة واحترام لوائح العمل المدرسي بينما النمط الثاني متشدد في إدارة المدرسة بما ينعكس بالسلب على سلوكيات الطلاب ويعوق التزامهم بقوانين العمل المدرسي، وبالتالي تحقيق توافقهم.

(محمود الخولي، 2011 ،ص 11)

علاقة الطلاب بالمعلمين

وتحدد هذه العلاقة بمدى قيام المعلم بدوره في توجيه وإرشاد طلابه، وتميزه بالدفء والمودة ومراعاة الفروق بينهم في الأساليب التي اتبعها في التدريس بما يحقق نجاحهم الدراسي ويقلل من شعورهم بالخوف والفشل أو العكس اذ التابع أسلوبا مغاير في معاملتهم والمعلم هو أكثر الأشخاص مقدرة على إيجاد وتوفير المناخ المدرسي الملائم برفع مستويات الدافعية والطموح لدى الطلاب ومساعدتهم في اكتساب المهارات المناسبة واللازمة لحل المشكلات.

(عبد الله الصافي2001ص63)

إن شخصية الأستاذ وما يتمتع به من صحة نفسية سليمة له الأثر البالغ على تلاميذ فهو النموذج المفتدى به في المدرسة، حيث يتقمص التلميذ شخصيته وقيمه وميوله ويعكسها على شخصيته وتكون له معيار يفرق به بين الصالح والطالح، فالأستاذ المتوافق نفسيا واجتماعيا و مهنيا الراضي عن عمله تنعكس صفاته على تلاميذه وتبتعد شخصياتهم عن الانحرافات السلوكية والاضطرابات النفسية. (امينة القربطي، 2003 ص 485)

علاقة الطلاب بزملائهم:

وتتحدث هذه العلاقة بمدى تجانس الخلفيات الثقافية والاجتماعية للطلاب وأساليب التنشئة المتبعة في ترتيبهم ومدى ارتباطهم ببعضهم البعض بعلاقات تتسم بالمودة والاحترام، بما ينعكس بالإيجاب على تحصيلهم الأدوار التي يقومون بها في المواقف التعليمية، ومدى التزامهم بالسلوك القويم بما يحقق توافقهم السوي، وقد تتسم هذه العلاقة بالسلبية نتيجة سوء المعاملة الطلاب لبعضهم البعض فيصابون بالإحباط وكراهية بعضهم وبالتالي كراهية المدرسة.

(محمود الخولي ،2011 ص 12)

علاقة المعلمين بزملائهم.

إن الادارة الناجحة والمدرسة الناجحة هي التي تكون المدرسون فيها على وفاق تام ومن أبلغ الآفات التربوية وأضرها هي الخلافات التي تحدث بين المدرسين، فهي تترك اثأر سيئة على الطلاب فإن المدرسة التي تضم هذا النوع من المدرسين هي في طريقها إلى الانحراف عن الخط التربوي السليم. (محمود الخولي 2011 ص 12-13)

علاقة المعلمين بالمدرسة.

إن الجو الاجتماعي في المدرسة يربط تحقيقه بدرجة كبيرة على مقومات علمية تربوية ومدى تفاعلها بصفة عامة وعلى نمط القيادة المدرسية بصفة خاصة، حيث أن القيادة المدرسية هي التي

بيدها زمام الأمور وهي قادرة على التأثير والتوجيه فهي السلطة التي يخضع لها كل من المدرسين والطلاب، فالمدير الديمقراطي يهتم في تعامله بالعلاقات الإنسانية داخل المدرسة ويقوم بتوجيههم وحثهم على العمل، وعليه أن يدرك بأن الموظفين التابعين له هم شركاء له في العملية التربوية وحسن سيرها، ويجب أن يسود بينهم روح المودة والتسامح والتعاون. (محمود الخولي، 2011، ص13)

وعدد الزهيري (2008): معايير الإدارة المدرسية الجيدة نذكر منها:

- وضوح الأهداف التي تسعى إليها الإدارة المدرسية.
- التحديد الواضح للمسؤوليات منها تقييم العمل مثلا.
- أن تكون كل طاقات المدرسة(المادية والبشرية): مجندة لخدمة العملية التربوية التعليمية
- وجود نظام اتصال جيد سواء كان هذا الاتصال داخل المدرسة أو بينهما وبين السلطات التعليمية العليا وبينهما وبين المجتمع المحلي. (الزهيري، 2008، ص 95)

وعليه من خلال العرض السابق للمتغيرات المناخ المدرسي يمكن استخلاص ما يلي :

– أن نجاح أي مناخ مؤسسة تربوية يعتمد أساسا على مناهجها الدراسية وأهدافها المستقاة من أسس المجتمع الذي تنتمي إليه.

- أن المناخ المدرسي الذي يسوده جو من التفاهم بين المدرسين وزملائهم يكون بيئة محفزة لنمو وتنمية المواهب.

- أن عدم استقرار التلاميذ أو الطلبة ضمن بيئة لا يتوفر فيها منشآت وتجهيزات ترقى لمستوى الطموح التربوي وتحقيق الأفضل سوف تفشل استقطاب المدرسين والتلاميذ على حد سواء.

- أن الأساليب التربوية المبنية على المودة والألفة وحسن احترام بين المعلم والتلاميذ لها دور فاعل في استقرار النفسي ومدرسي واجتماعي لكل منها.

- إن المناخ المدرسي الذي قائده و مديره ناجح في التركيز على العلاقات الإنسانية وتشجيع

الكفاءات من المعلمين وتلاميذ،ويحسن إدراك مهامه سوف ينجح في توفير مناخ صحي ونقي يسوده توافق العام.

13-نماذج قياس المناخ المدرسي.

اشار طيب 2008 أن الباحثين قاموا بمحاولات عديدة لطرح نموذج تفسيري بغرض تحديد أبعاد ومكونات المناخ المدرسي حيث اتفق معظم الباحثين على المضامين الأساسية ولكنهم اختلفوا على التفاصيل وفي ما يأتي عرض لهذه النماذج وهي كالأتي :

نموذج هالين و كروفتhalpinet et corft modèle

الذي يتكون من ثمانية أبعاد أربعة تقيس سلوك المعلمين وتشمل التباعد والإعانة الانتماء, الآفة، والأربعة الأخرى تقيس سلوك المدربين ،و تشمل الشكلية في السلوك والتركيز على الإنتاجية والقدرة في العمل، و النزعة الإنسانية ، مناخ ابوي، مناخ الإدارة الذاتية، مناخ العائلي، مناخ الموجه.

نموذج ليكارت 1997 lekert modèles يعد من الأوائل الباحثين الذين ساعدوا في إرسال قواعد المناخ التنظيمي والذي حدده من خلال الأبعاد التالية: الاتصالات، القرارات، الحوافز، التكنولوجيا، الاهتمام بالعاملين.

نموذج الهوىhoy2002 والمعروف ب(oci):. وهي نسخة معدلة ومنفتحة للمناخ التنظيمي الذي أعده هالبينوكروفتHalpin et corft modèle والذي يتكون من أربعة نماذج وهي:

القيادة الجماعية collegialleleadesship غالبا ما ينظر إلى سلوك المدير كمصدر خلق للمعلمين، فهو غالبا يستمع ولكن لا يرحب لمقترحاتهم ويحترم كفاءة المهنية للمعلمين لكنه يحمل مسؤولية كل مايقومون به من اعمال ،ويسيطر على أنشطة المعلم حتى بادق تفاصيل إذا في الواقع يفترض على مدير المدرسة تعتبر آلية طريقة ادارته للمؤسسة التربوية وهو ما أوضحه العويسي2009

بأن ثقافة المدرسة تعد عاملاالمرشدا لسلوكيات العاملين بها ومدخلات للتغيير في البيئة المدرسية.

ويرى الهوى وزملائه hoyet 2002 بأن القيادة الجماعية هي سلوك لتربية كل الاحتياجات الاجتماعية للعاملين وتحقيق الأهداف المدرسة في مدير المدرسة يعامل معلمين بود ومساواة، ذكر زاهر 2012 أن العمل الجماعي ينظروا إليه بوصفه تفاعل الأفراد عقليا ووجدانيامع جماعات العمل في المؤسسة وبطريقة يمكن لهؤلاء من تعبئة الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

- **السلوك المهني للمعلم teacherprofessionalBehavior**

ذكر الشكلي 2011 أن السلوكيات الأخلاقية بشكل عام مردودات ايجابية في تنظيم العلاقة بين أفراد المجتمع المدرسي.

كما أوضح سلامة 2014 أن المديرين يحرصون على إتباع الممارسات الايجابية في إرادتهم حتى يكون تأثيرها ايجابيا على المعلمين، مدى جسور الثقة بين الزملاء ببعضهم البعض والذي يقود إلى تحقيق رضا المعلم عن البيئة التي يعمل بها.

- **التحصيل الدراسي achievementpress**

يعد التحصيل الدراسي أحد الجوانب الهامة في النشاط العقلي الذي يقوم به التلميذ, والذي يظهر فيه أثر التفوق دراسي، فهي الطريقة التي يعتمد عليها المعلم لمعرفة مدى تحقيق الأهداف المتعلم كما يساعد المؤسسات التربوية والتعليمية في استخدام نتائج التحصيل في عملية التخطيط.

وأوضح ادريس وشريف 2013 التعزيز من أهم العمليات التربوية التي يلجأ إليها المعلم لرفع التحصيل الدراسي، ولأن طبيعة التعليم تفرض استخدام أسلوب التعزيز المتمثل في الثواب بالطرق المختلفة كالثناء و الهدايا أو الرحلات التربوية أو الترفيهية لذا فالمعلمون يحتاجون إلى تطوير هذا الجانب التربوي من أجل تحصيل دراسي جيد.

- **المجتمع المحلي وأولياء أمور الطلبة**

ذكر السلطان 2008 أن الارتقاء بمستوى التعاون بين المدرسة ومؤسسات المجتمع المحلي يؤدي إلى إسهام المدرسة في الحركة، التنمية المجتمعية وتفاعلها معه وإلى زيادة تبادل الخبرات العلمية والتربوية وإلى زيادة تفعيل الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية التي تمتلكها المدرسة.

ويرى الأشقر 2003 أنه يجب على مدير المدرسة وضع برنامج فاعل لخدمة البيئة المحلية ومناقشة المشكلات المدرسية وسياستها ،الأمر الذي يؤدي إلى توثيق العلاقة بين المدرسة والمجتمع ،خاصة أن أولياء الأمور يرغبون في التعرف على أحوال أبنائهم في المدرسة ،مما يجعل هناك حاجة ماسة للاتصال بالمدرسة. (أحلام بوزينة ،2015، ص 38 – 40)

خلاصه الفصل

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

الفصل الثاني: الأداء الوظيفي

تمهيد

1. تعريف الأداء الوظيفي.

2. الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء الوظيفي

3. عناصر الأداء الوظيفي.

4. أهمية الأداء الوظيفي.

5. محددات الأداء الوظيفي.

6. خصائص الأداء الوظيفي.

7. أساليب تحسين الأداء الوظيفي

8. طرق تقييم الأداء الوظيفي

9. معوقات الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

تمهيد

تزايد الاهتمام في الوقت الحالي بإدارة الموارد البشرية داخل المنظمات، سواء كانت تجارية أو خدماتية من أجل تحقيق أهدافها ودوام استمراريتها، وهذا من خلال التركيز على مستوى أدائها الوظيفي، لذلك سوف نحاول في هذا الفصل الإلمام بمفهوم الأداء الوظيفي، وأهم الجوانب المتداخلة فيه وأهم عناصره وأهميته وخصائصه كما أننا سوف نوضح أهم الأساليب التي يمكن بواسطتها تحسين طرق تقييم مع الإشارة إلى بعض المعيقات التي تؤثر على الأداء الوظيفي الجيد.

1-تعريف الأداء الوظيفي

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

تعريف راوية حسن الأداء بأنه يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الاداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد. (راوية محمد حسن، 1999، ص21)

نلاحظ من خلال هذا التعريف أن الأداء الوظيفي يمثل الوسيلة التي من خلالها يشبع الفرد متطلبات الوظيفة التي يؤديها فيها بعد توصيف الإدارة لهذه الوظيفة ورضاه على تأدية هذه الوظيفة، ومنه يمكن أن نستخلص هذه النتائج الخاصة بالأداء الوظيفي وهي:

- الأداء هو خلاصة انجاز الموظف لمهامه الموكلة له.
- هو عملية تحويل كل الحوافز والخبرات والكفاءات والوعي إلى مخرجات وهي انجاز المهام دون أخطاء وبالجودة المطلوبة.
- هو محصلة التفاعل بين كل من الدافعية+ الجهد+ الخبرات + الكفاءة.
- ويمكن أن نقول بأنه سلوك موجه نحو تحقيق أهداف المنظمة.

ويعرفه عبد القادر سعيد على أنه عبارة عن قدرة العامل على القيام بمهمات وواجبات ومسؤوليات الوظيفة المحددة له وبأقل وقت وكلفة لتحقيق أقصى درجة من الإنتاج، في ظل بيئة تنظيمية متكاملة، تتصف بمناخ ملائم وجيد العمل مع توفير التعليمات الإدارية في ظل هيكل تنظيمي يأخذ في الاعتبار كافة المتغيرات المحيطة. (عبد القادر سعيد ،2009 ،ص82)

ومن هنا يمكن استخلاص تعريف الأداء الوظيفي على أنه قيام الموظفين بتنفيذ المهام والواجبات الوظيفية المنوطة بهم وفق ما جاءت به القوانين والمراسيم التنظيمية المحددة لكل وظيفة واجباتها، ومسؤولياتها المطلوبة لتحقيق أهداف الوظائف الجزئية التي تحقق في الأخير بتكاملها ، و بتجميعها أهداف المؤسسة، ويكون ذلك بكل فعالية وكفاءة وبمراعاة الزمن في انجاز الوظيفة.

2-الجوانب المتداخلة في مفهوم الأداء

هناك العديد من الجوانب المتداخلة في بلورة مفهوم الاداء منها يتعلق بالعمل ومنها يتعلق بالعامل نوجزها فيما يلي:

الإلمام بالعمل: يعد الإلمام بالعمل ركنا من أركان الأداء فهو يعبر عن معرفة العامل بالعمل الذي يؤديه ومدى فهمه لدوره ومهمته وإدراكه للتوقعات المطلوبة منه ومدى إتباعه لطريقة العمل الذي تحدد له المنظمة.

نتاج العمل: يعبر نتاج العمل عن المستوى الانجازات التي يحققها العامل، ومدى مقابلاتها للمعايير النموذجية الكمية والنوعية والزمنية وضبط التكاليف ما يمر عليه من قيمة مصادقة تعبر عن ناتج العمل ويعبر عنه ببصمات العامل في العمل. (غربي، 2007، ص129)

3-عناصر الأداء الوظيفي

هناك عناصر للاداء و مكونات أساسية له بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يلغي قياس وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وتتمثل هذه العناصر التي ذكرها عاشور 1983 كالتالي:

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

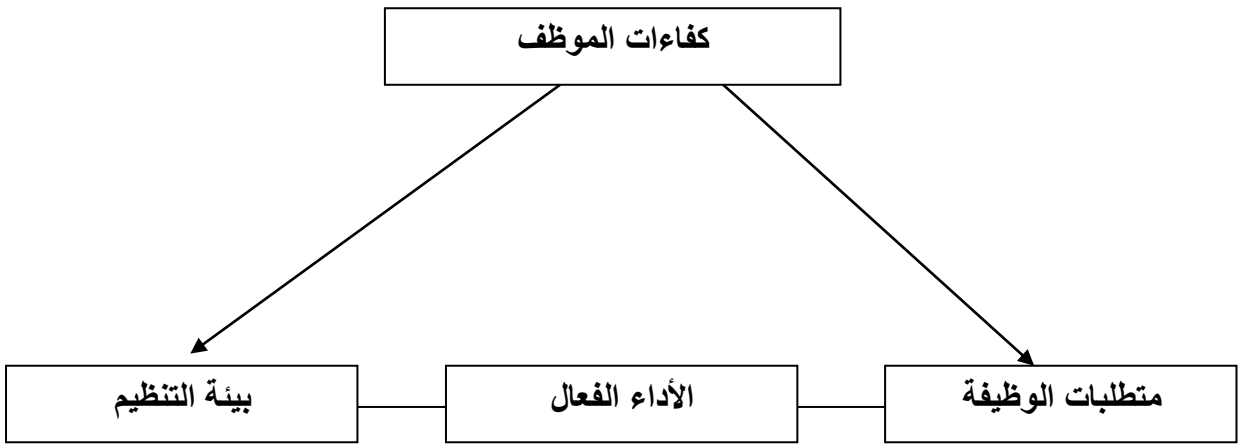
– العلاقة بين أنشطة ومهام العمل والتصميم المناسب: ينظر عاشور إلى أن المعرفة الأنشطة يكون عن طريق تجميع هذه الأنشطة إلى مهام والمهام إلى أعمال ويقوم هذا على أساس تحديد علاقة التجانس أو التكامل بين الأنشطة مما يترتب عليه إعادة تصميم العمل أو تنظيميه.

– مواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل : ويؤكد عاشور أن هذا العنصر يعد همزة وصل التي تربط البحوث تحليل الأداء ومكونات البحوث الاختيار ضوء الأنشطة الأداء الثابتة والمتغيرة يمكن تحديد المواصفات المطلوبة توفرها في الفرد الذي يقوم بأداء هذه الأنشطة (عاشور، 1983 ص 69):.

كما يلخصها العديد من الباحثين في:

- كفاءة الموظفcompteneis ويعني بها المعلومات الموظف و مهارته واتجاهاته وقيمه.
- بيئة التنظيم: وتتكون من عوامل داخلية وخارجية ومن عوامل الداخلية التي تؤثر على الأداء.
- الوظيفي للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة والعوامل الخارجية وتتمثل في العوامل الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية و القانونية(السكارتة ،2011 ،ص38):.
- متطلبات العمل ويعني بها اتجاه في علم يؤكد على بحث الحياة العقلية من الناحية الوظيفية وهي التكييف مع بيئة وما يتطلبه ذلك من تعلم وتحسين لأساليب السلوك.

الشكل رقم 4 : يمثل المواصفات المطلوبة في الفرد الذي يؤدي العمل



ومما سبق نستخلص عناصر الأداء الوظيفي تشكل مثلث قوامه الموظف في قدراته ومهاراته الوظيفة بمتطلباتها والتزاماتها وبيئة العمل أو مكان العمل وما يتصل به من تنظيمات إدارية و قانونية.

4-أهمية الأداء الوظيفي

يحظى موضوع الأداء باهتمام متزايد في كل المجتمعات المتقدمة والنامية على السواء، فالجميع يعمل على تحسين الأداء ورفع معدلاته لدرجه أنه أصبح معيار ومؤثر لأي تقدم في مختلف المجالات، كما يحضى أداء على اهتمام بالغ من جميع المستويات ابتداء من مستوى الفرد العامل أيا كان موقعه داخل المؤسسة وبعدها إلى المستوى العام للمحيط الخارجي للمؤسسة وصولا إلى الدولة، وذلك لأن أداء الدولة ما هو إلا تعبير عن أداء المؤسسات العاملة بها، وفي ما يلي نستعرض أهمية الأداء بالنسبة للعاملين و المنظمة.

أ. بالنسبة للعاملين

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

1. يعد أداء مقياس قدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل، فإذا ما ارتبط ذلك بوجود أنظمة موضوعية سليمة لقياس كفاءة أداء العاملين فإن الأداء الفردي يصبح أحد العوامل الأساسية التي تبنى عليه الكثير من القرارات الإدارية ، والتي تتعلق ببعض الأمور المهمة في حياة كل فرد، مثل النقل والترقية والتكوين والانتداب لمناصب عليا ومن خلال ذلك المنطلق يجب على كل فرد أن يواجه اهتماما خاصا لأدائه في العمل لارتباطه بمستقبله الوظيفي.

2. يجب على كل فرد الاهتمام بأدائه لعمله نظرا لارتباط ذلك بما يتقضاه من أجور ومرتبات مقابل هذا الأداء، وذلك بشرط أن تتوافر المقومات اللازمة إيجاد العلاقة الايجابية بين الحوافز والأداء .

3. يرتبط الأداء من وجهة نظر الفرد بإحدى الحاجات الأساسية له، وهي الحاجة إلى الاستقرار في عمله واثبات ذاته.

من خلال ما تم تطرق إليه تتوصل إلى أن اهتمام الفرد بأدائه، والعمل على رفعه وتنميته سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به، وتتمثل في الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والنفسية.

ب.بالنسبة للمنظمة

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

لذلك نجد أن جميع المسؤولين عن التنظيمات المختلفة يهتمون اهتماما كبيرا بأداء العاملين في هذه التنظيمات ذلك لأن الأداء يعد انعكاسا للقدرات كل فرد ودافعتيه فحسب، وإنما هو انعكاس أداء هذه التنظيمات ودرجة فعاليتها أيضا.

1. كما يحتل الأداء أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة فإذا كان هذا مرتفعا فإن ذلك يعد مؤشرا واضحا لنجاح المنظمة واستقرارها وفعاليتها، فالمنظمة تكون أكثر استقرار وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين متميزا، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن الاهتمام إدارة المنظمة لقيادتها بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام العاملين بها، ومن ثم فإن الأداء في أي مستوى تنظيم داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاسا لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب، بل هو انعكاس قدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضا.

2. كما ترجع أهمية الأداء بالنسبة للمنظمة إلى ارتباطه بدوره حياتها في مراحلها المختلفة المتمثلة في مرحلة الظهور، مرحلة البقاء والاستمرارية، مرحله الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التمييز، مرحلة الريادة (إذ ان قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما من مراحل نمو ودخول في مرحلة أكثر تقدما إنما يعتمد على مستوى الأداء بها):.

3. كما لا تتوقف أهمية الأداء على مستوى المنظمة فقط،بل تتعدى ذلك إلى أهمية الأداء في نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة(خالد،2003، ص 204):.

5-محددات الأداء الوظيفي

يحاط أداء الفرد بالعديد من المحددات المترابطة والمتداخلة، وحتى يتسنى ادارة الأفراد بكفاءة لابد أولا من فهم العوامل والمحددات التي من شأنها تحديد طبيعة السلوك الذي يسلكه الفرد عند أداءه لمهام وظيفته، وقد سعى الباحثون في علم الإدارة إلى تحديد أهم تلك المحددات وقد خلصوا إلى أن أداء الفرد يحدث نتيجة للتفاعل ما بين القدرة على العمل والدافعية في العمل ودرجة الدعم التنظيمي، كما هو موضح في المعادلة التالية:

أداء الفرد= الدافعية+ القدرة+ الدعم التنظيمي+ الإدراك.

الدافعية: تعرف الدافعية بأنها منبع السلوك ووقود الأداء ، وتشير إلى مدى قوة الرغبة لدى الفرد للقيام بمهام العمل المحددة ،والاندفاع الذاتي والفوري لأداء هذه المهام.

القدرات: القدرات عبارة عن الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد العام في أداء عمله، مثل القدرة على القيام بالعمل كما هو مخطط له، الاتصال لتحسين النتائج من خلال اكتساب أكبر قدر من المعلومات، القدرة على الاستيعاب والفهم الصحيح لما هو مطلوب للقيام بالعمل بشكل صحيح، وهذه القدرات لا تتغير عبر فترة زمنية قصيرة، ويمكن بناء هذه قدرات من خلال عملية التدريب، التعلم، ويجب أن تكون هذه القدرات تتناسب مع الوظيفة التي يتم أداؤها.

الدعم التنظيمي: يشير الدعم التنظيمي إلى القدر الذي تهتم فيه المنظمة برعاية ورفاهية أعضائها من خلال معاملتهم بعدالة، مساعدتهم في حل ما يواجهونه من مشكلات والإنصاب شكواهم و بمعنى آخر فالدعم التنظيم ينعكس في صورة اهتمام القيم التنظيمية بالأفراد العاملين، المساعدات والمساهمات والعناية بهم وبصحتهم النفسية وتبدو ايجابية وفعالية المنظمة في استمرارية العناية والاهتمام مما ينعكس في صورة إدراك الإفراد بهذا التأييد والدعم.

الإدراك : يشير الإدراك إلى العملية المعرفية الأساسية الخاصة بتنظيم المعلومات أو أنه عملية استقبال المؤثرات الخارجية وتفسيرها من قبل الفرد تمهيدا لترجمتها إلى سلوك معين، لذا فإن هذه العملية هي الأساس الذي تقوم عليه سائر العمليات الأخرى، وبدونها لا يستطيع الفرد أن يعي أو أن يتعلم، وتجدر الإشارة إلى أن الإدراك يختلف بين الأفراد ، لماذا لا بد من تفاهم القدرات الموظفين وأسلوب تنظيمها للمعلومات الواردة إليها. (زيد صالح حسن، 2009، ص 101)

6-خصائص الأداء الوظيفي

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

1. ان يلم بالمادة العلمية التي يقوم بتدريسها الماما كافيا، وأن يفهم خصائص التلميذ وحاجته في مختلف مراحل النمو.

2. إن بلائم هذه الخصائص والحاجيات وبين الخبرات التعليمية والتربوية التي تغديها وتنميها، وأن يهيئ الجو الملائم وظروف المناسبة للدراسة والنشاط المتنوع بحيث نجد كل تلميذ ما يتماشى مع طبيعته ويساعده على النمو المرغوب فيه.

3. أن يكون متفاهما للمنهج الدراسي وأغراضه، وطرق تناوله وما يتصل به، فيسير مع تلاميذه في تدريسه وفق روح المنهج وأهدافه. (مصطفى عشوي، 1999، ص189)

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

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

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

7-أساليب تحسين الأداء الوظيفي

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

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

1. التركيز على نواحي القوة: أي اتخاذ اتجاه ايجابي على الفرد بما في ذلك المشاكل التي يعاني منها الفرد في الأداء ، فيوجد في الفرد نواحي القوة والضعف، وتتطلب نواحي القوة على نواحي الضعف والعمل على الاستفادة من هذه المواهب المتوفرة لديه ويبنى المواهب وعدم قتلها.

2. التركيز على المرغوب: توفير الانسجام بين الأفراد العاملين بين الأعمال الموكلة اليهم من خلال السماح لهؤلاء الإفراد، بأن يقوم بالأعمال التي يحبون أداءها بالقدر ممكن، هذا لا يعني بأن الفرد يترك، وأن يعمل عمله المجرد أنه لا يحب أو يرغب في أدائه، إنما توفير الانسجام بالقدر المستطاع.

3. ربط الأهداف بالشخصية: يجب أن ترتبط مجهودات الأداء مع أهداف الموظف ،واهتماماته الشخصية وأن العلاقة بين الأهداف الشخصية وخطة التحسيس سوف تزيد من واقعية ودافعية موظف من اجل تحقيق التحسين المرغوب.

ب. **تحسين الوظيفة:** وتكون كالتالي:

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

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

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

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

5. التكفل بمهام خاصة: يجب إعطاء الفرص للموظف من فترة إلى أخرى للمشاركة في لجان وفي فرق الدراسة والمشاركة في حل المشاكل مما يجدد لديه الهمم، يحفزه على العمل نشاط ودافعية.

ت. **تحسين الموقف:** إن الموقف أو البيئة تتيح فرصا لتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء المطلوب.

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

ج. **الجداول:** يمكن تفسير الجداول العامة على حسب مصلحة العمل الذي يجب عليهم انجازه في الوقت المحدد والمناسب.

ح. **المشرف:** أي إعادة النظر في عملية الإشراف، وهل توجد مقالات في ذلك وهل تحققت درجة مناسبة من التناسق بين أسلوب الإشراف ومستوى الرشد الذي يتمتع به و إلى مدى يتم تفويض السلطة للمرؤوسين. (سليمان البلوى، 2008، ص 39)

8-طرق تقييم الأداء الوظيفي

تتوفر أمام الإدارة المؤسسة وبالتحديد الأشخاص المكلفين لتقييم أداء الأفراد العمال مجموعة من الطرق لتقييم الاداء وعلى الجهة المقيمة أن تختار الطريقة التي تعتقد بأنها أكثر تناسبا مع طبيعة الأعمال التي ينفذها الأفراد ومع حجم المؤسسة وطبيعة نوعية نشاطها وغيرها من المتغيرات الأخرى وسنتناول في ما يلي أبرز هذه الطرق وسنصنفها إلى مجموعتين:

أ. الطرق التقليدية:

وهي الطرق التي تعتمد على التقديرات الشخصية للرؤساء على أداء مرؤسيها حيث أنها لا تعتمد على العوامل الموضوعية وتختلف عن بعضها البعض في تمديد أحكام مختلفة

(مجبر مهدي، 1994،ص163)

1. الترتيب الرقمي أو الرمزي

تبقى لهذه الطريقة فإن المقيم بترتيب العمال تبقى لبعض الصفات التي يتفق عليها كأساس لتقييم هذه الصفات قد تكون:

التعاون مع الزملاء، المعرفة بالواجبات والمهام، والقدرة على اتخاذ القرارات، والدقة في العمل وتقبل الأفكار الجديدة، والقدرة على حل المشكلات، والعلاقة مع العملاء.

2. طريقة قائمة الصفات والتقديرات :

هذه الطريقة من الطرق الشائعة أيضا ووفق هذه الطريقة قائمة تتضمن مجموعة من الصفات الضرورية لأداء العمال مع عدد من التقديرات لكل صفة من هذه الصفات والتقديرات قد تكون رقمية أو نوعية :

وفي حالات أخرى قد يتم تحديد وصف تحليلي لكل تقدير عن كل صفة من الصفات المعتمدة في التقييم بقصد توحيد المعايير المستخدمة في التقدير.

3. طريقة التوزيع الإلزامي :

وفقا هذه الطريقة يتم تقييم العمال حسب المنحى الطبيعي ،والذي بدوره يشير إلى أن أعداد كبيرة من الأفراد تكون قريبه من الوسط الكفاءة، ونسبة قليلة من الأفراد منخفضي الكفاءة.

4. طريقة المقارنة المزدوجة.

تعتمد هذه الطريقة على تحديد عدد من الصفات أو الخصائص التي تتعلق بالعمل والأداء حيث تكون لكل صفة أو خاصية درجة مختلفة مرقمة أو مصنفة بشكل متسلسل وبناء على ذلك يتم تقييم كل فرد وفقا لدرجة امتلاكه لهذه الصفات أو الخصائص من قيم المقيم الذي يصنع علامة تناسب مع ما يراه من مستوى أداء الموظف.

إن أهمية وفائدة هذه الطريقة في تقييم الأداء تعتمد على الثقة في تحديد الصفة والخصائص المرتبطة بالاداء الفعال.

5.طريقه قوائم المراجعة

وفقا لهذه الطريقة يستخدم المقيم القوائم خاصة بالأوساط السلوكية المحددة من قبل إدارة الأفراد، وعلى المقيم أن يؤشر ويختار العبارة أو الصفة التي تصف أداء العمال، ويكون تأشير مقيم إما نعم أو لا، عند إتمام قوائم المراجعة تذهب إلى إدارة الأفراد لتحليلها وتحديد الدرجات لكل عامل من العوامل المحددة في القائمة حسب درجة أهميتها ،و وفقا لهذه الطريقة فإن المقيم لا يتدخل ولا يعرف الدرجات المحددة مسبقا، وبالتالي فان هذه الطريقة تقلل من التحفيزات.

ب.الطرق الحديثة:

إن الطرق التقليدية كلها تعتمد على الحكم الشخصي القائم بالتقييم فهو يبدو واضحا و ملموسا في تطبيق هذه الطرق ومعالجة الجوانب المحلل في هذه الطرق التقليدية اتجهت الإدارات الحديثة في البحث عن طريقة أفضل لتقييم أداء العمال.

1.طريقة الإدارة بالأهداف والنتائج.

انتشر في الآونة الأخيرة أسلوب تقييم الأداء المبني على مقارنة نتائج الأداء بالأهداف المخططة كوسيلة للتغلب على معظم عيوب الطرق التقليدية لتقييم الأداء ويقوم هذا الأسلوب على العناصر الرئيسية التالية:

- تحديد أهداف كمية يمكن قيامها
- إشراك كل من الرئيس والمرؤوسين في تحديد الأهداف .
- وضع خطة عمل لبلوغ الأهداف .
- تحديد المعايير التي سيتم بناء عليها قياس نتائج الأهداف. (ثابت،2001،ص 128)

2.طريقة الاختيار الإجباري

تعتمد هذه الطريقة على وجود معايير موضوعية ذات علاقة مباشرة بالعمل وليس بالصفات الشخصية للفرد أي أن التركيز على النواحي المختلفة المتعلقة بأداء العمل وليس بالصفات الفردية، يمكن أن تتم عن طريق وضع مجموعة من العبارات التي تصف أداء العمل في شكل مجموعات ثنائية وعلى الفرد قائم بالتقييم أن يختار من كل مجموعة العبارة التي يراها تنطبق على أداء الفرد الذي يقوم بتقييمه. (خالد ،2003،ص 209)

3.طريقة المواقف الحرجة

بموجب هذه الطريقة يركز المقيم على السلوكيات الأساسية المساهمة في أداء العمل بفعالية أو أداءه بمستوى منخفض من الفعالية، وهذه السلوكات يتم تسجيلها من قبل المقيم خلال فترة معينة لكل فرد عامل حيث يتضمن تسجيل خلاصة توضح ما حدث بهذه الطريقة أيضا تقلل من عنصر التمييز من قبل المقيم حيث انه يلاحظ سلوك الفعل الخالص. (مصطفى كامل ،1992 ،ص،287)

9-معوقات الأداء الوظيفي

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

- النقص في تسارع المتطلبات على وقت الفرد
- عدم الكفاية في تسهيلات العمل والترتيبات والتجهيزات والسياسة المحددة التي تؤثر على الوظيفة
- نقص التعاون مع الآخرين ونمط الإشراف، الحرارة، الإضاءة، الضوضاء، ترتيب الآلات حتى الحظ والصدفة يمكن أن تكون عائقا للأداء.

ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد والقدرة والاتجاه فعلى سبيل المثال أي عطل في أي آلة أو جهاز، يمكن أن يؤثر بسهولة على الجهد الذي يبذله الفرد في العمل، أيضا فإن السياسات الغير الواضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن يسبب التوجيه الخاطئ للجهود، بنفس الطريقة فان نقص في التدريب يمكن أن يتسبب في استغلال سيء للقدرات الموجودة لدى الأفراد فانه من أهم أكبر مسؤوليات الإدارة هي:

- توفير شروط عمل كافية مناسبة للعمال.
- توفير بيئة مدعمة ،يقل فيها عوائق الأداء إلى ادني حد ممكن.

(أمال، 2015 ،ص 28)

خلاصه الفصل

وفي الأخير تبين أن لأداء الوظيفي أهمية بالغة في تسيير أي مؤسسه لأنه يعتبر بمثابة الوسيلة الأساسية ، والدافع الأساسي لمرحلة التفوق والتميز وتحقيق الآداب الإستراتيجية للمؤسسة، لابد من متابعة هذه الأداء وتقييمه بصفة مستمرة ومنتظمة ولكي تتمكن المؤسسة من تطوير أدائها باستمرار ينبغي عليها الاعتماد على نظام متكامل لتقييم الأداء، وعدم الاكتفاء في قياس بالمؤشرات التقليدية فقط.

الإطار التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- المكان الزماني والمكاني للدراسة الأساسية

3- مجتمع الدراسة

4- عينة الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- الأساليب الاحصائية المستعملة

- خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري إلى تحديد اشكالية الدراسة وما يتعلق بها من متغيرات المناخ المدرسي، والأداء الوظيفي خصص هذا الجزء من الدراسة للجانب التطبيقي الذي يحتوي على الجانب المنهجي الذي يبرز المنهج المستخدم في الدراسة وتوضيح مجتمع وعينة الدراسة والمجال الزماني والمكاني للدراسة، إضافة إلى أدوات جمع البيانات المستعملة ثم أساليب التحليل الاحصائي المستخدمة في معالجة البيانات.

1-منهج الدراسة:

المنهج هو الطريقة أو الأسلوب يتبعه الباحث لدراسة المشكلة، للوصول إلى بيانات دقيقة حولها وتختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولكل منهج وضيفته وخصائصه التي يستخدمها كل باحث في ميدان اختصاصه **(بوحوش، 2001، ص 102)**:.

وبما أن المنهج هو المسلك الذي لابد للباحث من تحديده للبدء بعملية البحث والتقصي والمنهج المستخدم الذي يتناسب مع دراستنا الحالية هو المنهج الوصفي ويعرف بأنه أحد أشكال وتحليل وتفسير العلمي والمنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميا عن طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة.

(سامي محمد ملحم، 2010، ص 370)

وقد تم اختيار المنهج الوصفي لدراسة العلاقة بين المناخ الوصفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية، حيث يعتمد على وصف وتحليل وتفسير البيانات والمعلومات وهذا للوصول إلى حقائق علمية موضوعية ذات قيمة علمية على مستوى البحوث الأكاديمية العليا.

2-المجال الزماني والمكاني للدراسة الأساسية:

المجال البشري:

الأفراد المعنيون بالدراسة هم الأشخاص معلمي التعليم الابتدائي تتراوح أعمارهم ما بين 28-54 سنة من كلا الجنسين.

المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية في مجموعة من المدارس الأساسية والتي تمثلت في "مدرسة ا لشهيد حميدوش محمد- الشهيد بلوط طاهر- الشهيد مصباح رابح- الشهيد عثماني ميلود- الشهيد يخلف شاوش" ببوشراحيل المدية.

المجال الزماني:

تم تطبيق البحث الميداني خلال الفترة الممتدة 18-20 أفريل أي الفصل الثالث من العام الدراسي 2020/2021.

المجال الموضوعي:

تمثلت الدراسة في إبراز علاقة المناخ المدرسي بالأداء الوظيفي لدى التعليم الابتدائي.

3-مجتمع الدراسة:

تعريفه:

يعني جميع مفردات الظاهرة اتي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص الذين يكونون مجموع الدراسة. (جودت عزة عطوى، 2009، ص 85)

ومجتمع دراستنا هو مجموع المدارس (معلمين، معلمات): ويبلغ عددهم 14 معلما بمدرسة الشهيد عثماني ميلود و13 معلما بمدرسة الشهيد محمد حميدوش و10 معلما بمدرسة شهيد بلوط طاهر و13 معلمين بمدرسة الشهيد يخلف شاوش و10 معلمين بمدرسة الشهيد مصباح رابح كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم 1: يمثل توزيع أفراد مجتمع الدراسة التالية حسب المدارس التعليمية

اسم المدارس التعليمية	المعلمين		النسبة المئوية
	ذكور	إناث	
مدرسة الشهيد عثماني ميلود	2	12	23.33%
مدرسة الشهيد محمد حميدوش	2	11	21.66%
مدرسة الشهيد بلوط طاهر	2	8	16.66%
مدرسة الشهيد يخلف شاوش	2	11	21.66%
مدرسة الشهيد مصباح رابح	2	8	16.66%
المجموع	10	50	100%

4-عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

هي مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل، بمعنى أن نأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة.

فالعينة إذا هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة، بحيث تكون العينة المصحوبة ممثلة قدر الإمكان لمجتمع الدراسة.

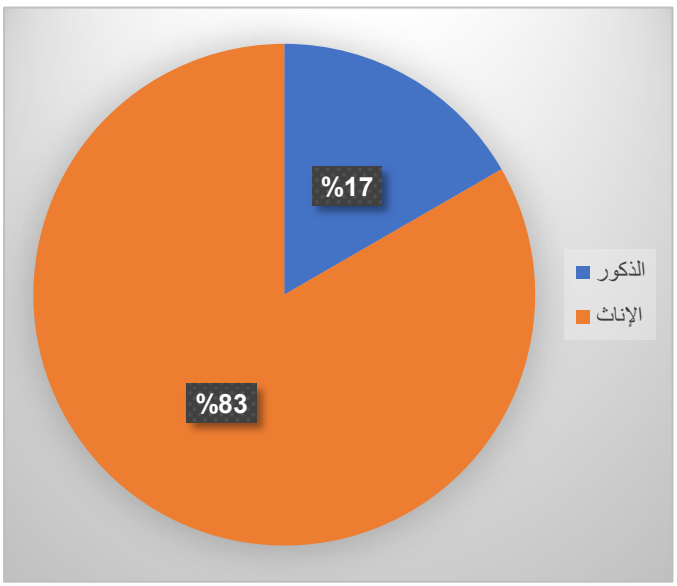
(محمد عبد العالي النعيمي وآخرون، 2009، ص 80)

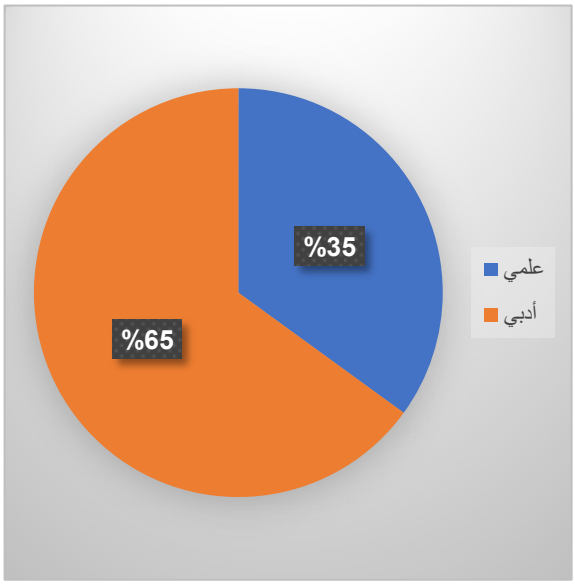
وقد تم اختيار عينة دراستنا بطريقة عشوائية بسيطة والتي يعرفها محمد بوعلاق أنها الأسلوب الأمثل لاختيار العينة، إذا كان المجتمع المدروس متجانس أي تشابه معظم أفراد في معظم الصفات

التي تكون في المجتمع وذلك لتمييزها بسهولة الحصول عليها وقلة تكلفتها، وتعتمد العينة العشوائية البسيطة على إعطاء نفس فرصة الاختبار لجميع مفردات المجتمع دون تدخل الباحث .

(محمد بوعلاق، 2009، ص 18)

الشكل رقم 5 يبين الجنس والتخصص





5/ أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في دراستنا الحالية على مقياس المناخ المدرسي للأستاذ " محمد مصطفى الديب (2003): و مقياس الاداء الوظيفي لبلقاسمي منصورية سنة (2015):

أ/ مقياس المناخ المدرسي:

***وصف المقياس:**

مقياس المناخ للأستاذ محمد مصطفى الديب" 2003 المتخصص في علم النفس التربوي لجامعة الأزهر، حيث قام بتطوير مقياس المناخ المدرسي بالاعتماد على مجموعة من الدراسات

التربوية وتكوين المقياس من (90): بند بحيث عليها وفق مقياس خماسي (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة):.

***مفتاح التصحيح:**

يجيب المبحوثين على العبارات بوضع الإشارة الموجودة أمام كل عبارة، وقد تم تنقيط العبارات الإيجابية بالاعتماد على سلم "بخمس نقاط من (01): إلى (05): واختيار إجابة واحدة من أصل خمس إجابات" (موافق بشدة، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة): يحتوي المقياس على (90): بند كحد أقصى.

الجدول رقم 02: بين مفتاح التصحيح لمقياس المناخ المدرسي

العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
تنقيطها	5	4	3	2	1

الخصائص السيكومترية للمقياس:

1/ الثبات:

نتأكد من ثبات أي أداة يقوم الباحث باختيار إجراء أو طريقة من عدة طرق إحصائية، واعتمد الباحث في الدراسة الحالية على التجزئة حيث قمنا بالتطبيق للمقياس على عينة استطلاعية تتكون من 40 فردا (ذكور وإناث):، وبعد إعادة الإجابات يقوم بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين 20 فردا في كل مجموعة، ويكون التقسيم متساوي ومنظم حيث تقسم المقاييس حسب ترتيبها للأعداد الفردية في المجموعة الأولى، والأعداد الزوجية في المجموعة الثانية، ثم يقوم الباحث بحساب معامل الارتباط بين

المجموعتين، وذلك باستخدام معامل بيرسون للارتباط، وكلما كانت النتائج دالة كان الثبات صحيحا ويمكن اعتماد المقياس، مما يعني جود ثبات للمقياس ويمكن اعتماده.

ويوضح الجدول رقم (3): الآتي البنود لكل مجموعة ومعامل الارتباط مع المجموع الكلي

المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الترابط	الدلالة المعنوية	الدلالة الإحصائية	
						0.05	0.01
المجموعة الأولى	20	223.255	23.4	0.72	0.038	دال	
المجموعة الثانية	20	225.6	24.3				

وكما هو ملاحظ فإن قيمة المتوسط الحسابي للمجموعة الأولى 25.223 والمتوسط الحسابي للمجموعة الثانية هو 225.6، وكانت قيمة الترابط بين المجموعتين باستخدام معامل الارتباط بيرسون 0.72 وبمراجعة الدلالة المعنوية التي قيمتها 0.038 وهي قيمة أدنى من القيمة الحرجة 0.05 ومنها فالترابط دال إحصائيا أي هناك ثبات للمقياس بعد إجراء الاختبار على العينتين.

2/ صدق المقياس:

حتى يتمكن الباحث من التأكد من صدق المقياس يقوم بعدة طرق إحصائية ومن أهمها: استخدام معامل ألفا للصدق، وهو إجراء يسمح بالتأكد من العلاقة الموجودة بين كل بند وبند والعلاقة بين كل محور ومحور والعلاقة بين المحور وبين المقياس الكلي، وفي حالة وجود العلاقة الإحصائية فإن معامل "ألفا كرونباج" يكون أكبر أو يساوي 0.59 ومنه تكون الدلالة لها قيمة إحصائية ويمكن

اعتمادها، ويعد تطبيق المعالجة الإحصائية باستخدام هذا المعامل ألفا كرونباج على العينة الاستقلالية المتكونة من 40 فردا، حيث تراوح الترابط ما بين 61.0 و0.84 وهي قيم دالة إحصائيا عند المستوى 0.05 ومنها يمكن اعتماد المقياس وهو صدق.

ونبين في الجدول رقم (4) نتائج ارتباط بنود المناخ المدرسي مع الدرجة الكلية

رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط	رقم البند	قيمة الترابط
1	0.724	17	0.779	33	0.699	49	0.758	65	75	81	75
2	62	18	09.5	34	0.629	50	1.8	66	0.785	82	0.758
3	66	19	17	35	4116	51	65	67	1.8	83	1.8
4	75	20	80	36	66	52	0.640	68	65	84	65
5	0.758	21	83	37	71	53	0.724	69	70	85	0.640
6	1.8	22	0.83	38	71	54	475	70	63	86	75
7	65	23	0.611	39	70	55	0.84	71	0.699	87	0.758
8	0.640	24	67	40	63	56	0.681	72	0.629	88	0.629
9	0.724	25	0.83	41	0.699	57	0.758	73	416	89	416
10	475	26	0.611	42	0.629	58	1.8	74	63	90	66
11	0.84	27	0.66	43	416	59	65	75	0.758		
12	0.681	28	206	44	63	60	70	76	70		
13	0.722	29	877	45	0.758	61	63	77	63		
14	63	30	0.631	46	1.8	62	0.699	78	0.699		
15	77	31	506	47	65	63	0.629	79	0.629		
16	0.623	32	0.623	48	0.640	64	80	80	416		

للتأكد من ثبات أي أداة يقوم الباحث باختيار إجراء أو طريقة من عدة طرق إحصائية، واعتمد الباحث في الدراسة الحالية على التجزئة النصفية، حيث قام بالتطبيق للمقياس على عينة استطلاعية تتكون من 40 فردا (ذكور وإناث): وبعد إعادة الإجابات يقوم بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين 20 فردا في كل مجموعة، ويكون التقسيم متساو ومنظم حيث تقسم الاستبيانات حسب ترتيبها للأعداد الفردية في المجموعة الأولى والأعداد الزوجية التالية، ثم يقوم الباحث بحساب معامل الارتباط بين مجموعتين وذلك باستخدام معامل بيرسون للارتباط ،وكلما كانت النتائج دالة كان الثبات صحيحا ويمكن اعتماد المقياس مما يعني وجود ثبات للمقياس ويمكن اعتماده (مصطفى ديب،2003،ص127):

ب استبيان الأداء الوظيفي: عند بناء هذا الإختبار راعت الباحثة الشروط الأولية لبناء الاستبيان والمتمثلة فيما يلي

الموضوعية: حيث قامت الباحثة بتوحيد إجراءات الاستبيان من حيث وضوح التعليمات وطريقة التصحيح.

وقد استخدمت الباحثة سلم التقديم الثلاثي:

-إذا كانت الإجابة دائما نعطي العلامة (3):

-إذا كانت الإجابة أحيانا نعطي العلامة (2):

-إذا كانت الإجابة أبدا نعطي العلامة (1):

الشمول: قامت الباحثة بمراعاة شمولية الإختبار من جميع جوانب محتوى البيانات الأساسية اللازمة للدراسة.

التقنين: قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على العينة الإستطلاعية وذلك لتحديد الخصائص السيكومترية التي تدل على جودة الاستبيان، أي مدى توفر شروط صدق وثباتالاستبيان.

خطوات بناء استبيان الأداء الوظيفي:

بناءا على أهداف الدراسات وفروضها، قامت الباحثة:

-الخطوة الأولى: كتابة فقرات الإختبار بالاعتماد على ما ورد في الجانب النظري للدراسة ومن خلال القراءات المختلفة التي تتعلق بالأداء الوظيفي واشتملت أداة الدراسة في صورتها الأولية على (32فقرة وعلى 31) فقرة في صورتها النهائية.

-الخطوة الثانية: تقدير صدق المحكمين للاستبيان:

لتحقيق من أداة الدراسة قامت الباحثة بعرضها عشوائيا على 05أساتذة محكمينمن ذوي الاختصاص في مجال علم النفس (أنظر قائمة الأساتذة في الملحق، رقم 4): لتحكيمها من حيث ملائمة الفقرات لأعراض الدراسة، ومدى صحتها اللغوية، وبعد الإطلاع على آراء وملاحظات الأساتذة المحكمين حول استبيان الأداء الوظيفي أسفرتنتائج التحكيم على حصول معظم الفقرات على درجة اتفاق بين المحكمين تزيد عن80%والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (5) يوضح نسبة القبول من طرف الأساتذة المحكمين لكل فقرة من فقرات الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	نسبة القبول%	رقم الفقرة	نسبة القبول%	رقم الفقرة	نسبة القبول%	رقم الفقرة	نسبة القبول%
1	100	9	100	17	100	25	100
2	100	10	100	18	100	26	100
3	100	11	100	19	100	27	100
4	100	12	100	20	100	28	100
5	100	13	100	21	100	29	100
6	80	14	100	22	100	30	100
7	100	15	80	23	100	31	100
8	100	16	60	24	100	32	100

وأجمعوا على وضع التعليمة وان بدائل الأجوبة مناسبة وعدد الفقرات كافية فيحين أشاروا إلى بعض التعديلات والتصحيحات اللغوية، فيما يخص بعض الفقراتوحذف بعض الفقرات التي لا تقيس، ماهو مراد قياسه من هذه الدراسة، والجدول المواليوضح ملاحظة الأساتذة المحكمين من حيث وضوح التعليمة وبدائل الأجوبة وعددالفقرات ومحتواها.

جدول رقم (6) يوضح ملاحظات الأساتذة المحكمين المختصين في علم النفس

طبيعة التحكيم	عدد المحكمين	ملاحظات الأساتذة المحكمين
التعليمات	05	واضحة
بدائل الأجوبة	05	مناسبة
عدد الفقرات	05	كافية
محتوى الفقرات	05	إجراء بعض التعديلات والتصحيحات اللغوية على الفقرات(15،6)

الخطوة الرابعة: تطبيق الأداة على العينة الإستطلاعية للتأكد من ثبات الإختبار وصدقه:

جرى تطبيق الأداة على عينة متكونة):من 30)أستاذا من مدارس التعليم الإبتدائي لمقاطعة عشعاشة، حينئذ قامت الباحثة بتطبيق الأداة عليهم.

وقامت الباحثة بعد ذلك باختبار صدق الأداة وثباتها الذي يعتمد على تحليلالنتائج بعد تجربته.

5-الخصائص السيكومترية للمقياس:

-أ صدق الأداة:

تم حساب صدق الاستبيانين عن طريق الاتساق الداخلي ،حيث تم حساب معاملاتالارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان والأبعاد، وكل بعد وفقراته.

الأداء الوظيفي والجدول التالي يوضح

جدول رقم: (7) يوضح معامل الارتباط بين الدرجة الكلية مع فقراته

الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط	الفقرات	معامل الارتباط
01	0,13	12	*0,20	23	*0,38
02	*0,36	13	0,15	24	*0,29
03	0,03	14	*0,31	25	**0,53
04	**0,53	15	*0,36	26	*0,35
05	0,15	16	*0,27	27	**0,60
06	*0,29	17	*0,20	28	**0,66
07	*0,36	18	*0,38	29	*0,25
08	*0,37	19	**0,46	30	**0,58
09	0.08	20	**0,70	31	*0,42
10	*0,20	21	**0,64		
11	*0,24	22	**0,57		

نلاحظ من خلال الجدول: رقم (06) ان معامل الارتباط يتراوح مابين: 0,08و (0,70 ان معظم فقراته دالة وبعض فقراته غير دالة، (1،3،5،9،13)

ب- ثبات الأداة

معامل ألفا كرونباخ: تم حساب الثبات عن طريق معادلة ألفا كرونباخ ،وكانت النتائج المتحصل عليها في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح معامل الثبات بين الدرجة الكلية للاستبيان الثاني والأبعاد

العينة	معامل ألفا كرومباخ
30	0,63

من خلال ما تم عرضه من نتائج الصدق والثبات للأداتين ،ويتضح ان هاتين الأداتين تتمتع بخصائص سيكومترية تسمح باستعمال هاتين الأداتين في الدراسة الحالية

6-الأساليب الإحصائية المستعملة :

لكل بحث علمي تقنيات خاصة به ونظرا لطبيعة بحثنا قمنا باستخدام مجموعة من التقنيات الإحصائية عن طريق برنامج Spss وهو برنامج يقوم بالتحليل الإحصائي البسيط والمعقد ومن لأجل ذلك تم الاعتماد في دراستنا الحالية التقنيات أو الأساليب الإحصائية التالية:

المتوسط الحسابي: وهو من أشهر مقاييس النزعة المركزية التي توضح مدى تقارب الدرجات من بعضها البعض واقترابها من المتوسط أو من المركز ويعرف بأنه مجموع القيم على عدد القيم.

الانحراف المعياري: يعتبر الانحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت ويعرف على أنه الجذر التربيعي لمتوسطات مربعات القيم عن متوسطها الحسابي والانحراف المعياري.

معامل ارتباط بيرسون: وهو المعامل الذي يصف العلاقة بين المتغيرين.

معامل T.Test : هو المعامل الذي يقوم بدراسة الفروق بين المتغيرين.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الجانب التطبيقي، من خلال التطرق إلى المنهج الذي اتبعناه في الدراسة، وعينة الدراسة، ومواصفاتها وطريقة اختبارها، وكذلك التعرف على مكان إجرائها، ثم تطرقنا إلى أدوات الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

تم التعرض في هذا الفصل إلى النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية، وهذا بعد جمع المعطيات الإحصائية وفق الإطار المنهجي المتبع حيث تم تبويب وتنظيم النتائج مع تحليل ومناقشة النتائج الإحصائية المتعلقة بالفرضيات من خلال الربط بين الجانب النظري والميداني للدراسة ثم عرض الاستنتاج العام وتقديم بعض الاقتراحات والتوصيات ثم الانتهاء بخاتمة الدراسة.

عرض وتحليل النتائج:

جدول رقم (9) يبين نتائج أفراد العينة على مقياس المناخ المدرسي :

الأفراد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذكور	10	325,50	17,04
الإناث	50	326,06	31,01
المقياس الكلي	60	325,97	29,03

يبين الجدول نتائج افراد العينة وعددهم 60على مقياس المناخ المدرسي ، فقد تحصلوا على متوسط حسابي قدره 325,9، وهو يعني وجود مستوى مرتفع من المناخ الموجب لأنه اعلى من 247,5 ، وكانت قيمة الانحراف المعياري 29,03 .

وتحصل الأفراد حسب الجنس كما يلي :

تحصل الأفرادالذكور على متوسط حسابي قدره 325,5 وهو يعني وجود مستوى مرتفع من المناخ الموجب لأنه اعلى من 247,5 ، وانحراف معياري يساوي بالتقريب 17,04.

تحصل الأفراد الإناث على متوسط حسابي قدره 326,06 وهو يعني وجود مستوى مرتفع من المناخ الموجب لأنه اعلى من 247,5 ، وانحراف معياري يساوي بالتقريب 31,01 .

وكما هو ملاحظ فإن درجات الإناث أعلى من درجات الذكور .

جدول رقم (10) يبين نتائج أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي :

الأفراد	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الذكور	10	57,50	5,93
الإناث	50	57,22	4,49
المقياس الكلي	60	57,27	4,70

يبين الجدول نتائج افراد العينة وعددهم 60على مقياس الاداء الوظيفي ، فقد تحصلوا على متوسط حسابي قدره 57,27، ، وكانت قيمة الانحراف المعياري 4,7.

وتحصل الأفراد حسب الجنس كما يلي :

تحصل الأفراد الذكور على متوسط حسابي قدره 57,5 وهو يعني وجود مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي لأنه اعلى من الدرجة الفاصلة 48 ، وانحراف معياري يساوي بالتقريب 5,9.

تحصل الأفراد الإناث على متوسط حسابي قدره 4,49 وهو يعني وجود مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي لأنه اعلى من الدرجة الفاصلة 48 ، وانحراف معياري يساوي بالتقريب 4,49 .

وكما هو ملاحظ فإن درجات الذكور أعلى من درجات الإناث .

أختبار الفرضيات :

جدول رقم (11) يبين العلاقة الارتباطية بين المناخ المدرسي والاداء الوظيفي باستخدام معامل بيرسون:

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الترابط	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية	
						0.01	0.05
المناخ المدرسي	60	325,97	29,03	0.72	0.029		دال
الأداء الوظيفي	60	57,27	4,70				

يبين الجدول رقم العلاقة الارتباطية بين المناخ المدرسي والاداء الوظيفي باستخدام معامل الارتباط بيرسون ومنه تحصلنا على قيمة ارتباط تساوي 0,72 ، وهي قيمة ارتباطية قوية وموجبة ، ودلالة معنوية تساوي 0,029 ، وهي قيمة أقل من الدرجة الحرجة 0,05 ومنه قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين المتغيرين ، أي كلما ارتفعت درجات المناخ المدرسي قابله ارتفاع درجات الاداء الوظيفي ، ورفض الفرضية الصفرية ، وهذه النتائج لا تعود للصدفة بل لاجراءات البحث ويمكن اعتمادها وتعميمها على المجتمع الأصلي

جدول رقم (12) يبين الفروق بين الجنسين على متغير المناخ المدرسي :

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية	
							0.01	0.05
المناخ المدرسي	ذكور	10	325,50	17,04	0.4	0.8	غ دال	غ دال
	إناث	50	326,06	31,01				
الأداء الوظيفي	ذكور	10	57,50	5,93	0.1	0.9	غ دال	غ دال
	إناث	50	57,22	4,49				

جدول يبين الفروق بين الجنسين على متغير المناخ المدرسي والأداء الوظيفي ، باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، ومنه فإن قيمة ت تساوي 0,4 ، والمؤشر 0,8 وهو اكبر من القيمة الحرجة 0,05 ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين على متغير المناخ المدرسي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها

أما متغير متغير الأداء الوظيفي، باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، ومنه فإن قيمة ت تساوي 0,1 ، والمؤشر 0,9 وهو اكبر من القيمة الحرجة 0,05 ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين على متغير الاداء الوظيفي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها.

جدول رقم (13) يبين الفروق بين التخصصات على متغير المناخ المدرسي و الأداء الوظيفي :

المتغير		العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	القيمة المعنوية	الدلالة الاحصائية	
							0.01	0.05
المناخ المدرسي	علمي	21	58,1905	4,44544	0,2	0,2	غ دال	غ دال
	أدبي	39	56,7692	4,82025				
الأداء الوظيفي	علمي	21	324,8095	18,10972	0.02	0.8	غ دال	غ دال
	أدبي	39	326,5897	33,69032				

جدول يبين الفروق بين التخصصات العلمي والادبي على متغير المناخ المدرسي، باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، ومنه فإن قيمة ت تساوي 0.02 ، والمؤشر 0.2 وهو اكبر من القيمة الحرجة 0,05 ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التخصصات على متغير المناخ المدرسي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها

أما متغير الأداء الوظيفي، باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، ومنه فإن قيمة ت تساوي 0,02، والمؤشر 0,8 وهو اكبر من القيمة الحرجة 0,05 ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التخصصات على متغير الاداء الوظيفي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها.

مناقشة النتائج :

تنص الفرضية الاولى على وجود ترابط دال احصائيا بين المناخ المدرسي والاداء الوظيفي وبعد اختبارها باستخدام معامل الارتباط بيرسون ومنه تحصلنا على قيمة ارتباط تساوي 0,72 ، وهي قيمة ارتباطية قوية وموجبة وذات دلالة احصائية ، ومنه قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين المتغيرين ، أي كلما ارتفعت درجات المناخ المدرسي قابله ارتفاع درجات الاداء الوظيفي ، ورفض الفرضية الصفرية ، وهذه النتائج لا تعود للصدفة بل لاجراءات البحث ويمكن اعتمادها وتعميمها على المجتمع الأصلي

وهي نفس دراسة شابا لالا لchabalala 2014 بعنوان (الدور الذي يلعبه المناخ المدرسي في فعالية المدراس في زيمبابوي دراسة حالة):

وتفسرها الباحثتان انه كلما كانت بيئة التدريس ملائمة وظروف مريحة تساعد المعلمين على التكيف وانجاز المهام الموكلة لهم يكون ادائهم الوظيفي مرتفع.

تنص الفرضية الثانية على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين على متغير المناخ المدرسي الأداء الوظيفي، وبعد اختبارها باستخدام باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، فإن الفروق غير دالة ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين على متغير المناخ المدرسي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها

وعلى عدم وجود على متغير الاداء الوظيفي وبعد اختبارها باستخدام باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، فإن الفروق غير دالة ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين على متغير الاداء الوظيفي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها

عكس ترجع لاختلاف العينة والمجتمع ، وطبيعة الدراسة ، وخاصة ان العينة الذكور في دراستنا قليلة ، فهي 10 أفراد ، فالاختلاف لا يمكن ان يظهر

وتفسرها الباحثتان نتائج الفرضية الثانية إلى أن المناخ المدرسي والبيئة التي يتواجد بها المعلمين هي نفسها والمنهج المطبق ويتبعون نفس القواعد في أداءهم الوظيفي وهي نفس دراسة باشرة كمال 2012.

تنص الفرضية الثالثة على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التخصصات العلمي والادبي على متغير المناخ المدرسي الاداء الوظيفي ،وبعد اختبارها باستخدام باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، فإن الفروق غير دالة ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التخصصات على متغير المناخ المدرسي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها

وعلى عدم وجود على متغير الاداء الوظيفي وبعد اختبارها باستخدام باستخدام اختبارت لعينتين مستقلتين ، فإن الفروق غير دالة ، ومنه رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين التخصصات على متغير الاداء الوظيفي ، وأن الفروق المشاهدة تعود للصدفة وليس لاجراءات البحث ولا يمكن اعتمادها

وتفسرها الباحثتان فالمعلمون لديهم أو تحت نفس الظروف وفي نفس البيئة المدرية ، ومنه لديهم نفس المناخ ، وتنطبق عليهم نفس القوانين التنظيمية من حيث العمل وساعات التدريس ، وتطبيق نفس المنهاج ، وعليه فالاختلاف غير وارد بالنسبة للتخصص الذي يحمله المعلم .

الاستنتاج العام:

اعتمادا على ما تقدم من عرض ومناقشة لنتائج الدراسة في ضوء الفرضيات، توصلت الدراسة الحالية إلى النتائج المتعلقة بعلاقة المناخ المدرسي وبالأداء الوظيفي لدى معلمي مرحلة الابتدائية والتي يمكن انجازها فيما يلي:

أ. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستويات المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ب. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مقياس المناخ المدرسي تعزى لمتغير الجنس "ذكر، أنثى".

ج. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مقياس الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس "ذكر، أنثى".

د. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مقياس المناخ المدرسي تعزى لمتغير التخصص "أدبي، علمي".

هـ. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مقياس الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس "أدبي، علمي".

توصيات والاقتراحات:

وبناء على النتائج التي تم الوصول إليها في هذه الدراسة والتي تتعلق بالمناخ المدرسي والأداء الوظيفي، فإنه يمكننا الانتهاء بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التالية:

1- الاهتمام بالمناخ المدرسي من خلال فتح مجال للمعلمين للتعبير عن آرائهم وأفكارهم وتعزيز العلاقات الإنسانية السليمة بين أفراد الطاقم التربوي، من خلال تبني سياسات تقوم على الاحترام والمشاركة والثقة المتبادلة.

2- تشجيع المناخ المدرسي المفتوح وتدعيمه بكل الوسائل والإمكانيات لما له دور فعال وأساسي في تحقيق التوافق النفسي لدى المعلمين مما ينعكس على صحتهم النفسية.

3- محاولة التعرف على نوع العلاقة بين المناخ المدرسي والقدرة الابتكارية لدى المعلمين.

4- إجراء دراسات تتناول العلاقة بين نمط المناخ المدرسي والأداء الوظيفي للمعلم.

5- وضع برامج إرشادية بهدف رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين والتي قد تمكنهم من اتخاذ قرارات فاعلة.

6- استقصاء اتجاهات المعلمين حول ما يحيط بهم من ظروف مدرسية واجتماعية ونفسية للتقليل من ردود الأفعال السلبية التي قد يلجأون إليها للتعبير عن انفعالاتهم حتى لا نتصادم مع وظيفة المدرسة ورسالتها اتي ينظر إليها على أنها أداة ترقية للمجتمع.

التقليل من سلبيات المؤسسات التربوية والعمل على توطيد العلاقات الاجتماعية السليمة فيها بدءا من رئيس المؤسسة على العامل البسيط لأن لكل دور فعال داخلها.

خاتمـــــة

خاتمة:

خلاصة القول وبعد استعراض ما تقدم، نستطيع أن نستنتج أن للمدرسة أهمية بالغة ومهمة، وأن مناخها الذي يعتبر الجو الذي يسودها كمؤسسة تربوية تعليمية والذي نستنتج من خلال شبكة العلاقات والتفاعلات الدائرة بين أعضائها، أساتذة وطلاب وإدارة ومنهج ومواد دراسية تترك أثر على العملية التعليمية والتربوية، وأن هذا المناخ داخلها يأخذ أشكالا متنوعة حسب تصنيفات الباحثين منه الديمقراطي والسلطوي، ومنه المفتوح والمغلق، والمنضبط أو الموجه والاستقلالي ومنه البيروقراطي والتسيبي إلى آخره من التصنيفات ولكن ما كان يهمنا في هذه الدراسة نوعان من المناخ المدرسي هما المفتوح والمغلق، المناخ المفتوح الذي يتسم بقدرته على إشباع حاجات المعلمين ويرفع من مستوى طموحاتهم ودافعيتهم للإنجاز أما المناخ المغلق الذي لا يحتوي على خبرات سارة بالنسبة إليهم ويثبط من دافعيتهم ويعرقل إنجازاتهم، ثم علاقة كلا الصنفين بمتغير آخر ألا وهو الأداء الوظيفي الذي يختصر معناه الوسيلة التي من خلال يشبع الفرد متطلبات الوظيفة التي يؤديها فيها بعد توظيف الإدارة لهذه الوظيفة ورضاه على تأديته لهذه الوظيفة، والذي يتطلب من المعلم أن يتمتع بعلاقات طيبة.

فالمعلم يحاول قدر الإمكان أن تكون له استجابات وسلوكات متوازنة ومتكيفة يرضي بها الذات والآخرين ونجاح المعلم في تحقيق الذات، وتبق المدرسة هي الوسط الذي ينمو فيه التلميذ والمعلم خارج الأسرة ويقضون فترة طويلة من حياتهم.

وأخيرا نرجو أن تساهم هذه الدراسة في إثراء معلومات الطالب في العلوم الاجتماعية وما يتعلق بموضوع المناخ المدرسي والأداء الوظيفي لدى المعلمين، وتبقى دراستنا مجرد محاولة للكشف عن العلاقة بين هذين المتغيرين.

قائمة

المصادر والمراجع

قائمة المصادروالمراجع:

الكتب

1. احمد إسماعيل حاجي (2002): الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، بدون طبعة دار الفكر.
2. احمد السيد مصطفى (2012): إدارة الموارد البشرية بمنظور القرن ال 21 دار الكتاب مصر
3. بحوش عمار (2001): ،مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث دون طبعة الديوان والمطبوعات الجامعية الجزائر .
4. بشير محمد غريبات ،(2016): إدارة الصفوف وتنظيم بيئة التعليم، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
5. تركي رابح (1990): أصول التربية والتعليم طبعة الأولى ديوان المطبوعات الجامعية .
6. جلال حلف السكارنة (2011): تصميم البرامج التدريبية بدون طبعة دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان.
7. جهاد احمد خليل سلمي (1998): البيئة المدرسية من وجهه نظر مديرية ومديرات المدارس الأساسية العليا ومساعدوهم في محافظات غزة, مذكرة ماجستير غير منشورة في إدارة التربوية جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين أطروحة.
8. جودت عزة عطوي (2009): اساليب البحث العلمي الطبعة الاولى دار الثقافة عمان الاول محمد عبد العالي النعيمي واخرون (2009): طرق ومناهج البحث العلمي الطبعة الاولى دار الوراق عمان .
9. خالد عبد الرحمن الهيني (2003): إدارة الموارد البشرية بدون طبعة دار الصفاء للنشر والتوزيع عمان
10. زهير ثابت (2011): كيفية تقسيم أداء الشركات والعاملين القاهرة

11. سامي محمد ملحم(2010): مناهج البحث في التربية وعلم النفس دار المسيرة عمار ، محمد بوعلاق (2009): الموجه في الاحصاء الوصفي والاستدلالي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية ،دون طبعة دار الاول للطباعة .

12. صلاح الدين عرفه محمود (2002): المناخ المدرسي وعلاقته بمفهوم الحرية كما يمارسه المعلمون في المدرسة الإعدادية في الريف والحضر التربية وقضايا التحديث والتنمية في الوطن العربي 13 14 مارس.

13. عاشور احمد (1983): إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي الطبعة الأولى دار النهضة

14. عبد المطلب أمين القريطي(2003): في الصحة النفسية ط3 دار الفكر العربي القاهرة

15. العميان محمد سليمان (2002): السلوك التنظيمي، بدون طبعة دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

16. محمد احمد علي البديوي (2007): المناخ الدراسي السائد في إحدى مؤسسات التعليم الجامعي الخاص كما يدركه الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، دراسة استطلاعية المؤتمر العلمي العربي الثاني التعليم الجامعي الخاص في البلاد العربية قضايا آنية وأفاق مستقبلية مصر (2007.):

17. مصطفى الديب (2003): علوم النفس الاجتماعي التربوي تعلم اساليب المعاصرة دون طبعة دار المكتبة المصرية .

18. مصطفى العشوي(1999): مدخل إلى علم النفس ديوان مطبوعة لجميع الجزائر.

19. مصطفى كامل (1992): إدارة الموارد البشرية بدون طبعة الشركة المصرية للنشر والتوزيع عمان

20. مهدي إبراهيم(1994): أمانة في أداء الإداري مكتبة الخدمات الحديثة جدة

21. نادية جمال الدين اشراف عام (1999): بعض المتغيرات البيئية المدرسة وعلاقتها بتنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب المرحلة الثانوية في مجال أنشطة التربوية الحرة دراسة ميدانية المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية القاهرة .

الرسائل الجامعية

1. باشرة كمال (2012): مناخ مدرسي وعلاقته بتوافق النفسي والاجتماعي لدى المراهق دراسة على عينة من تلاميذ تعليم المتوسط مذكرة للنيل شهادة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية جامعة وهران الجزائر.

2. برحمة أمال استخدام تحليل العاملي لبيان عوامل المؤشرة على الأداء الوظيفي لنيل شهادة الماستر في تخصص تحليل المعطيات تحت إشراف الدكتور طاجين علي (2014- 2015): جامعة مستغانم.

3. رضا فجة، أداء العامل في التنظيم الصناعي ط1، شركة بانتين للمعلوماتية والخدمات المكتبية، باتنة (2003):.

4. سامي محمود النواس (2002): المناخ المدرسي وعلاقته بالصحة النفسية لدى مرحلة الثانوية بمحافظة غزة رسالة مقدمة لعلم النفس لكلية التربية في الجامعات الإسلامية كمتطلب تكميلي لنيل شهادة الماجستير .

5. عبد القادر سعيد (2009): ،ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين في شركات الاتصالات الفلسطينية ،رسالة ماجستير ،الجامعة الإسلامية ،غزة ،فلسطين.

6. العتبي محمد عبد المحسن الضبيب (2007): المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام، دراسة ميدانية على عينة من المعلمين العاملين في مدينة الرياض رسالة ماجستير، جامعة نايف.

7. عصام عبد اللطيف الرضا الوظيفي و مهارة إدارة ضغوط العمل بيولونيك، للنشر والتوزيع القاهرة ،2013.

8. العيسى غزيل سعد عبد الله (1416هـ): المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة الملك سعود ،الرياض.

9. فاطمة يوسف إبراهيم عودة(2002): المناخ النفسي الاجتماعي وعلاقته بالطمأنينة الانفعالية وقوة الأنا لدى الطالبات ،الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير منشورة الجامعة الإسلامية ،غزة.

10. محمد سليمان البلوى اثأر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى المعلمين المدارس الحكومية في محافظة لنيل شهادة الماجستير إشراف الأستاذ يوسف طروانة جامعة مؤونة 2008 –2009 .

11. محمود سعيد ابراهيم الخولي ،(2011): دراسة تعليمات خاصة بمقياس المناخ المدرسي مرحلة الثانوية، كما يدركها المعلمون جامعه الرقارق.

12. محمود سعيد إبراهيم الخولي(2011): دراسة تعليمات خاصة بمقياس المناخ المدرسي المرحلة الثانوية كما يدركها المعلمون جامعة الزقزاق.

13. محمود سعيد ابراهيم الخولي(2011): مقياس المناخ المدرسي لمرحلة الثانوية كما يدركه المعلمون كدراسة التعليمات.

المعاجم:

1. ابن منضور أبي الفضل جمال الدين(2000): لسان العرب ،دار الكتب العلمية بيروت.

2. الفيروز ابادي ،(1816): المعجم المحيط الوسيط من كلام الشرق.

3. فرح عبد القادر طه، معجم علم النفس والتحليل النفسي ،دار النهضة العربية ،بيروت.

قائمة المجلات

1. رافضة عمر الحريري (2011): إدارة التغيير في المؤسسات التربوية الطبعة الأولى دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان.

2. راوية محمد حسن(1999): إدارة الموارد البشرية المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية مصر.

3. زيد صالح حسن (2009): أثار الثقافة والتنظيمية على أداء الوظيفي رسالة ماجستير في إدارة الأعمال جامعة حلوان مصر.

4. سامية بن لادن، المناخ المدرسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي والطمأنينة النفسية لدى طالبات ، كلية التربية للبنات، مجلة كلية التربية العدد 25، ج1 الرياض

5. سمية منصور نجاح محرز(2017): واقع المناخ المدرسي في مدارس مداس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في ضوء معايير المناخ الايجابي الدائم التربية المواطنة ،مجلة البعث 39 العدد 30.

6. شيخة عبد الله المسند(1994): العلاقة بين سلوك ضبط التلاميذ و جودة الحياة المدرسية لدى عينة من طلاب وطالبات المدرسية الثانوية في قطر المجلة التربوية العدد 31 مجلد 8.

7. عبد الله بن طاهر الصافي (2001): المناخ المدرسي وعلاقته انجاز ومستوى الطموح لدى عينة من طلاب وطالبات المرحلة الثانوية ابها بمدينة مجلة رسالة الخليج العربي عدد 79 .

8. علاء محمد الشعراوي (2005): المناخ الاجتماعي المدرسي و استراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاضطرابات السلوكية لدى طلاب التعليم الثانوي الفن، المجلة العلمية ،كلية التربية جامعة المنصورة المجلد 20، ع2،ج1،

9. ماجد حمدان العساف ،(2011): البيئة الصفية الآمنة ،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع عمان .

10. محمد سليمان البلوى اثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى معلمي مدارس كلية التربية للبنات مجلة كلية التربية العدد 25 ج1،الرياض.

11. محمود محمد شبيب حسن (2005): بعض خصائص بيئة التعلم كما يدركها طلاب كلية المعلمين بالرس وعلاقتها بالاندماج والاستماع بالتعلم لديهم ،المجلة العلمية ،كلية التربية ،جامعة اسيوط المجلد 21 العام ع1.

قائمة المراجع الأجنبية

1. Jonthancohen (2010): creating a schoolclimatethat supports studentlearbibg and positive youthdevelopement ,ntionalschoolclimate centre , colonia.

الملاحق

الملاحق

جامعة الدكتور يحي فارس المدية

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص إرشاد و توجيه

مقياس المناخ المدرسي

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐ العمر : ☐

التخصص : أدبي ☐ علمي ☐ الصف الدراسي : ☐

أستاذي الفاضل

فيما يلي مجموعة من العبارات و المطلوب منك

- قراءة كل عبارة بدقة
- وضع علامة X تحت الإجابة التي تراها تعبر عنك بصفة شخصية
- تأكد انه لا توجد إجابة وأخري خاطئة و لكن يجب عليك اختيار الإجابة التي تعبر عن رأيك بصدق
- أرجو أن تتأكد انك وضعت العلامة X في كل مرة في العمود الذي اخترته أمام العبارة التي سبق أن قرأتها مباشرة وليس عبارة أخرى

	العبارة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتمنى زملائي في الفصل الدراسي أن تكون واجباتي المدرسية ممتازة					
2	أفضل زملائي الموجودون في القاعة المدرسية					
3	لا أؤدي عملي في المدرسة كما ينبغي					
4	أجد من الصعوبة أن أعبر عن أفكاري بوضوح في الفصل الدراسي					
5	كثير من زملائي في الفصل الدراسي يحاولون مساعدتي في التعلم					
6	تكون واجباتي المدرسية سهلة بالنسبة لي					

7	يعتقد كثير من زملائي أنه من المهم أن أكون صديقا لهم					
8	عندما نعمل سويا في مجموعات صغيرة نحاول أن نتأكد من كل عضو يتعلم المادة الدراسية المطلوبة					
9	أتعلم الكثير من الطلاب الذين يشبهونني					
10	أقوم بعملي واجبي المدرسي كي ادخل السرور علي قلب مدرسي					
11	انه من المهم أن أتعلم الأشياء بنفسي داخل قاعة الدراسة					
12	أحب العمل الطلاب الآخرين في قاعة الدراسة					
13	تكون دراستي مع زملائي أفضل مما أدرس بمفردي					
14	اعمل واجبي المدرسي لان زملائي في الدراسة يتوقعون ذلك مني					
15	في الحقيقة يعتني بي المدرس شخصيا					
16	يعتمد إنتاج جماعتي علي عمل كل عضو واجبة بالكامل					
17	أتعلم المواد الدراسية سويا مع زملائي في قاعة الدراسة					
18	يقوم كل طالب بأداء عمله بمفرده وعلي مقعده الخاص به في قاعة الدراسة					
19	أتعلم معلومات جديدة من مناقشتي مع الطلاب الاخارين					
20	يعتقد مدرسي انه من المهم أن يكون صديقا لي بالدرجة الأولي					
21	فرص النجاح لكل طالب في قاعة الدراسة متساوية إذا بذلوا أقصي ما في وسعهم					
22	يهتم زملائي بمقدار ما أتعلم في قاعة الدراسة					
23	أتخوف من الرسوب حينما أتقدم لأداء الاختبار					
24	أؤدي مهامي التعليمية بدرجة جيدة في قاعة الدراسة					
25	يحبني كثير من الزملاء بناء علي طريقتي في التعلم					
26	يحصل كل عضو في الجماعة علي نفس الدرجة عندما يعملون سويا					
27	يهتم مدرسي بمقدار ما أتعلمه					
28	أقوم بعمل واجبي المدرسي كي ادخل السرور في قلب والدي					
29	أفضل العمل بمفردي بدلا من المناقشة مع الطلاب الاخارين					

30	يعتبر كل طالب في قاعة الدراسة صديقا لي					
31	يتمني زملائي أن احضر يوميا كي أتعلم في المدرسة					
32	أنجز واجبي المدرسي كي لا يغضب مني مدرسي					
33	أراجع واجباتي المدرسية مع زملائي					
34	عندما أتعلم لا أتحدث مع زملائي في قاعة الدراسة					
35	تعتمد درجة جماعتي علي مقدار ما يتعلمه الأعضاء					
36	يحب مدرسي أن يري واجبي المدرسي					
37	يراعي زملائي مشاعري في قاعة الدراسة					
38	أصاب بإحباط شديد في معظم الأحيان داخل المدرسة					
39	يحبوني زملائي بالقدر الذي يحبون به الاخارين					
40	أساعد زملائي في عمل الواجب المدرسي داخل قاعة الدراسة					
41	أحب أن أتعلم في الجماعة التي يختلف أعضائها في الأفكار و الآراء					
42	إذا عمل كل طالب في هذا الفصل بجدية يمكن أن ينجح بشكل واضح					
43	يحب مدرسي أن يساعدني في التعلم					
44	أتأكد من تعلم زملائي للواجب المطلوب إذا ما أرادت تأديته بشكل جيد					
45	يدرس كل طالب بمفرده في قاعة الدراسة					
46	يهتم زملائي كثيرا وبكل شيء يخصني في الحقيقة					
47	لا تتاح لي الفرصة توجيه كثير من الأسئلة أو استفسار عنها في قاعة الدراسة					
48	أحب أن اعمل واجبي المدرسي كي أكون محبوبا من زملائي في الفصل الدراسي					
49	أتعلم من زملائي أكثر عندما ادرس معهم في قاعة الدراسة					
50	يود مدرسي أن ابذل قصارى جهدي أثناء تأديتي للواجب المدرسي					
51	يعتمد انجاز واجبي المدرسية علي إسهام كل عضو في جماعتي					
52	يحبني مدرسي بنفس درجة حبه للطلاب الاخارين					

53	اشعر بالوحدة في كثير من الأحيان داخل قاعة الدراسة					
54	يحقق كل طالب الدرجة التي يستحقها لا اقل ولا أكثر في قاعة الدراسة					
55	يهتم مدرسي بمشاعري كثيرا					
56	أرى أن كل الطلاب في الفصل يعرف بعضهم بعضا بشكل جيد					
57	استحق الدرجات التي احصل عليها في الفصل					
58	أرى أنني طالب جيد في الفصل الدراسي					
59	يقسم المدرس الموضوع الدراسي علي أعضاء جماعتي بحيث يكون لكل عضو جزء و يشارك الاخارين					
60	أحب أن أكون عضو في جماعة تعليمية مع طلاب يختلفون عني					
61	اشعر بضيق و قلق في غالب الأحيان داخل المدرسة					
62	الجدل مع زملائي يشعرني بعدم الرضا					
63	اشعر بالسعادة عندما أتعلم مع طلاب يختلفون					
64	أتعلم الكثير من الطلاب الذين يختلفون عني في هذا الفصل					
65	أرى أن نضام منح الدرجات في هذا الفصل غير عادل في بعض الأحيان					
66	يشترك جميع أعضاء جماعتي في تعلم الموضوع لانجاز مهام كل عضو					
67	أحب أن أشارك بأفكاري ومعلوماتي مع زملائي في قاعة الدراسة					
68	اشعر بالضيق عندما اعمل بمفردي في الفصل الدراسي					
69	أحب أن يكون عملي ممتاز عندما اعمل بمفردي					
70	أحب التحدي عندما أرى من هو أفضل مني في قاعة الدراسة .					
71	لا أحب أن يكون ترتيبي الثاني في قاعة الدراسة.					
72	نحتاج لأفكار كثيرا منا إذا أردنا النجاح					
73	اشعر بأقصى درجات السعادة عندما أتنافس في قاعة الدراسة مع زملائي					
74	أرى أن التنافس مع الطلاب الاخارين أفضل أسلوب في					

	التعلم .					
75	اكره العمل مع الطلاب الاخارين في المدرسة					
76	يمكن أن أتعلم أشياء مهمة من زملائي في قاعة الدراسة					
77	أذاكر كثيرا لأحقق درجات أكثر من درجات الطلاب الاخارين في التعلم في قاعة الدراسة					
78	أحب أن أساعد الطلاب الآخرين في التعلم في قاعة المدرسة					
79	أحب التسابق مع الطلاب الآخرين في التعلم كي نرى الفائز					
80	أرى أن العمل في جماعات صغيرة أفضل من العمل الفردي					
81	أحب أن أشارك بأفكاري و موادي الدراسية مع زملائي عندما أرى ذلك يساعدهم.					
82	يجب أن أتعرف علي ما يعرفه كل منا إذا أردة انجاز الواجب المطلوب					
83	أرى أن مساعدة زملائي بعضهم لبعض فكرة جيدة					
84	أحب أن يكون أدائي أفضل من أداء الطلاب الاخارين					
85	أحب أن أعاون زملائي في قاعة المدرسة					
86	أحب العمل مع الطلاب الآخرين في المدرسة					
87	أنجز عملي المدرسي بشكل أفضل عندما اعمل بمفردي					
88	أرى أن زملائي يتعلمون أشياء مهمة بعضهم من بعض					
89	أفضل عمل واجب المدرسي بمفردي علي العمل نع الطلاب الآخرين					
90	أحب أن أكون أحسن طالب في قاعة الدراسة					

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

تخصص إرشاد وتوجيه

مقيـــــاس الأداء الوظيـفـي

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐ العمـــــر ☐

التخصص: أدبي ☐ علمي ☐ الصف الدراسي ☐

أستاذي الفاضل:

فيما يلي مجموعة من العبارات والمطلوب منك:

- قراءة كل عبارة بدقة.
- وضع علامة × تحت الإجابة التي تراها تعبر عنك بصفة شخصية.
- تأكد أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولكن يجب عليك اختيار الاجابة التي تعبر عن رأيك بصدق.
- أرجو أن تتأكد أنك وضعت العلامة × في كل مرة في العمود الذي اخترته أمام العبارة التي سبق أن قرأتها مباشرة وليس عبارة أخرى.

الرقم	الفقرات	دائما	أحيانا	أبدا
1	أشارك المدير في تخطيط أوقات العمل استعمال الزمن			
2	أتعامل بسهولة مع جميع زملائي			
3	أحيط تلاميذي بالرعاية والاهتمام داخل الفصل الدراسي			
4	تسود بيني وبين المدير علاقة ودية مبنية على الاحترام			
5	أتبادل الخبرات مع زملائي المتعلقة بالعملية التعليمية التعلمية			
6	أتقبل أفكار واقتراحات الزملاء البناءة أثناء الاجتماعات			
7	أقوم بطرد التلاميذ الذين يخطئون التصرف			
8	أتبع أساليب متعددة في التدريس لمراعاة الفروق بين التلاميذ			
9	تسود بيني وبين زملائي علاقات اجتماعية ودية			
10	أتفاعل مع تلاميذي بروح معنوية عالية			
11	أمنح تلاميذي الحرية لإبداء الآراء والاقتراحات			
12	تحتوي مدرستنا على مطعم مجهز بكل الإمكانيات			
13	أساهم في تنظيم العمل أثناء عقد الاجتماعات			
14	توفر الإدارة المدرسية كافة الظروف لأداء سير العمل			
15	موقع مدرستنا في مكان هادئ بعيدا عن الضوضاء			
16	أتشاور مع زملائي في حل المشاكل التي تتعلق بمشوارنا			
17	علاقتي مع زملائي تتميز بالنصح المتبادل			

18	أنبه تلاميذي أثناء تشتت الانتباه			
19	تحتوي مدرستنا على قاعات للأساتذة			
20	علاقتي مع تلاميذي يسودها الاضطراب			
21	تسعى الإدارة المدرسية لإشباع حاجاتي الاجتماعية			
22	لا توجد أماكن مخصصة للتربية البدنية للترفيه عن نفسية التلاميذ			
23	يساعدني المدير في تذليل الصعوبات التي تواجهني في عملي			
24	مدرستنا فيها أشياء كثيرة تجلب الاهتمام			

		أداء			مناخ		
		Count	Mean	Standard Deviation	Count	Mean	Standard Deviation
جنس	ذكر	10	57,50	5,93	10	325,50	17,04
	أنثى	50	57,22	4,49	50	326,06	31,01
	Total	60	57,27	4,70	60	325,97	29,03

```
CORRELATIONS
  /VARIABLES=_71;_83;_75;_69; 82_;75_من;
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[Ensemble_de_données0] D:\mimo\2021\TRAVAUX\جلاخ\une.sav

Correlations

		أداء	مناخ
أداء	Pearson Correlation	1	,722
	Sig. (2-tailed)		,029
	N	60	60
مناخ	Pearson Correlation	,722	1
	Sig. (2-tailed)	,029	
	N	60	60

```
NONPAR CORR
  /VARIABLES=_71;_83;_75;_69; 82_;75_من;
  /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

a. Based on availability of workspace memory

[Ensemble_de_données0] D:\mimo\2021\TRAVAUX\جلاخ\une.sav

Correlations

			أداء	مناخ
Spearman's rho	أداء	Correlation Coefficient	1,000	-,039
		Sig. (2-tailed)	.	,768
		N	60	60
	مناخ	Correlation Coefficient	-,039	1,000
		Sig. (2-tailed)	,768	.
		N	60	60

```
T-TEST GROUPS=_80;87_ن;(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=_71;_83;_75;_69; 82_;75_من;
  /CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

[Ensemble_de_données0] D:\mimo\2021\TRAVAUX\جلاخ\une.sav

Group Statistics

	جنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أداء	ذكر	10	57,5000	5,93015	1,87528
	أنثى	50	57,2200	4,49167	,63522
مناخ	ذكر	10	325,5000	17,03754	5,38774
	أنثى	50	326,0600	31,00981	4,38545

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
أداء	Equal variances assumed	,680	,413	,170	58
	Equal variances not assumed			,141	11,157
مناخ	Equal variances assumed	2,333	,132	-,055	58
	Equal variances not assumed			-,081	23,020

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
أداء	Equal variances assumed	,865	,28000	1,64322
	Equal variances not assumed	,890	,28000	1,97994
مناخ	Equal variances assumed	,956	-,56000	10,14359
	Equal variances not assumed	,936	-,56000	6,94694

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
أداء	Equal variances assumed	-3,00926	3,56926
	Equal variances not assumed	-4,07036	4,63036
مناخ	Equal variances assumed	-20,86460	19,74460
	Equal variances not assumed	-14,93013	13,81013

```
T-TEST GROUPS=_78;_82;_89;_89;(1 2)
  /MISSING=ANALYSIS
  /VARIABLES=_71;_83;_75;_69; 82_;75_من;
  /CRITERIA=CI(.95).
```

T-Test

[Ensemble_de_données0] D:\mimo\2021\TRAVAUX\جلاخ\une.sav

Group Statistics

	تخصص	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
أداء	علمي	21	58,1905	4,44544	,97007
	أدبي	39	56,7692	4,82025	,77186
مناخ	علمي	21	324,8095	18,10972	3,95186
	أدبي	39	326,5897	33,69032	5,39477

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
أداء	Equal variances assumed	1,406	,241	1,119	58
	Equal variances not assumed			1,146	44,048
مناخ	Equal variances assumed	5,668	,021	-,225	58
	Equal variances not assumed			-,266	57,995

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
أداء	Equal variances assumed	,268	1,42125	1,27061
	Equal variances not assumed	,258	1,42125	1,23968
مناخ	Equal variances assumed	,823	-1,78022	7,92241
	Equal variances not assumed	,791	-1,78022	6,68736

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
أداء	Equal variances assumed	-1,12216	3,96465
	Equal variances not assumed	-1,07709	3,91958
مناخ	Equal variances assumed	-17,63864	14,07820
	Equal variances not assumed	-15,16645	11,60601

*Nonparametric Tests: Independent Samples.

NPTESTS

/INDEPENDENT TEST (_71;_83;_75;_69; 82_;75_من;) GROUP (_80;87_ن;)

/MISSING SCOPE=ANALYSIS USERMISSING=EXCLUDE

/CRITERIA ALPHA=0.05 CILEVEL=95.