

Some organizational concepts and their relationship to the job performance of physical education teachers in Salah al-Din Governorate

Assist.Prof.Dr. Ibrahim Faisal Khalaf,
Physical Education and Sports Sciences, Tikrit University, Iraq
ib.alnofan@tu.edu.iq

Abstract

The aim of the research is to identify the most important organizational concepts that contribute to improving the level of performance of physical education teachers in the General Directorate of Education in Salah al-Din, as well as to identify the reality of functional performance of physical education teachers in the General Directorate of Education in Salah al-Din, and the researcher assumed that there is a statistically significant relationship between the concepts. Organizational (organizational structure, procedures and work systems, communications, leadership styles, motivation, training) And the level of job performance of teachers of physical education in the General Directorate of Education in Salah al-Din, as well as the presence of statistically significant differences between the respondents' answers about the relationship between organizational concepts and the level of job performance of teachers, which are attributed to the following variables (gender, age, educational qualification, degree, Years of experience, job type (administrative or technical), and the researcher relied on the descriptive approach because it expresses the social phenomenon to be studied quantitatively and qualitatively

The research community was represented by physical education teachers working in the General Directorate of Salah al-Din Education. A sample of (370) teachers was selected from the research community, which represents 100% of the community size.

In light of the research results, the following conclusions were reached;

- 1- The organizational concepts contribute to varying degrees in raising the level of job performance of physical education teachers in the General Directorate of Education in Salah al-Din.
- 2-Physical education teachers working in the General Directorate of Salah al-Din Education have the elements and standards of performance, and this means that the elements of job performance are available to the research sample.
- 3- Teachers are acquainted with the results of evaluating their performance in order to be able to enhance strengths and develop weaknesses.
- 4- The performance appraisal system does not reveal the necessary training needs for teachers.

In light of the research findings, the researcher recommends the following :

- 1- Giving physical education teachers the opportunity to develop special rules and procedures to accomplish the tasks assigned to them, as this would provide a space of freedom for them to show their creativity.
- 2- Enabling the participation of physical education teachers in their schools to make decisions and delegate powers, as this would develop their functional ability and improve their job performance.
- 3- Adopting a system for evaluating the performance of physical education teachers to identify the extent of its effectiveness for them.

بعض المفاهيم التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين

أ.م.د. ابراهيم فيصل خلف، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة تكريت، العراق.

ib.alnofan@tu.edu.iq

ملخص البحث :

تمثل هدف البحث في التعرف على أهم المفاهيم التنظيمية التي تسهم في تحسين مستوى الأداء لمدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين وكذلك التعرف على واقع الأداء الوظيفي لمدرسي مادة التربية الرياضية في

المديرية العامة لتربية صلاح الدين ، وأفترض الباحث وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المفاهيم التنظيمية والمتمثلة بـ (البناء التنظيمي ، الإجراءات وأنظمة العمل ، الاتصالات، انماط القيادة ، الحافز، التدريب) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين ، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين المفاهيم التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين والتي تعزى للمتغيرات التالية وهي (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة ، سنوات الخبرة ، نوع الوظيفة " إدارية أم فنية) ، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي لأنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً.

وتمثل مجتمع البحث من مدرسي مادة التربية الرياضية العاملين في المديرية العامة لتربية صلاح الدين وتم اختيار عينة عددها (370) مدرساً من مجتمع البحث وهي تمثل 100% من حجم المجتمع.

وفي ضوء نتائج البحث توصل الى الاستنتاجات التالية :

1- ان المفاهيم التنظيمية تسهم بدرجات متفاوتة في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين.

2- يتوفر لدى مدرسي مادة التربية الرياضية العاملين في المديرية العامة لتربية صلاح الدين عناصر ومعايير الأداء وهذا يعني أن مقومات الأداء الوظيفي متوفرة لدى عينة البحث .

3- أن المدرسين يطلعون على نتائج تقييم أداءهم ليتمكنوا من تعزيز نقاط القوة وتطوير نقاط الضعف .

4- نظام تقييم الأداء لا يكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة للمدرسين .

وفي ضوء استنتاجات البحث يوصي الباحث بما يلي :

1- إتاحة الفرصة لمدرسين التربية الرياضية بتطوير قواعد وإجراءات خاصة لإنجاز ما يوكل إليهم من مهام فهذا من شأنه أن يوفر مساحة من الحرية لهم لإظهار إبداعاتهم .

2- تمكين مشاركة مدرسي التربية الرياضية في مدارسهم من اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات فذلك كفيل ان ينمي القدرة الوظيفية لديهم ويحسن ادائهم الوظيفي .

3- اعتماد نظام تقييم لاداء مدرسي التربية الرياضية للتعرف على مدى فاعليتها بالنسبة لهم .

كلمات مفتاحية: المفاهيم التنظيمية - الاداء الوظيفي - مدرسي التربية الرياضية

1- التعريف بالبحث :

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

وتعد الاتجاهات العلمية الحديثة في الدول المتقدمة مستوى تقدم التربية والتعليم في أي دولة منظراً قومياً وعملية استثمارية ومنتجة ومستمرة وهي ترمي من وراء ذلك الى تنمية طاقات الانسان وتوجيهها لخدمة اهداف المجتمع ، وإن الارتقاء بالواقع العلمي والثقافي والخدمي لأمة ما يعتمد على أسس ومفاهيم لا بد من إيجادها وتحقيقها ومنها النهوض بالواقع التربوي والتعليمي، لأنه يشكل نقطة الانطلاقة نحو المستقبل ونافذة نطل منها على واقع المجتمعات الأخرى وما توصلوا إليه من المفاهيم الجديدة والمعلوماتية الحديثة . (1)

وتواجه المديرية العامة للتربية في مختلف المحافظات العراقية تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لتحسين مستوى الاداء حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغيير السريع كالتغيرات ببعض المفاهيم التنظيمية التي تمثل مرتكزاً وظيفياً مهماً والتي تتبع من التأثير الحيوي للمتغيرات التنظيمية في الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي ولا سيما المدرسين ومن هنا تبرز أهمية المفاهيم التنظيمية التي تمثل مجموعة العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية وتؤثر على مستوى أداء المدرسين لذلك فإن اتجاه المدارس نحو الاهتمام بالمفاهيم التنظيمية لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة بل لابد أن يشمل إحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات وفسلفة وسياسات المؤسسات التربوية .

ومن هنا تبرز أهمية البحث والتي تتبع من التأثير الحيوي للمتغيرات التنظيمية في الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي ولا سيما المدرسين منهم ومما تظهر أهمية هذا البحث أنها تلفت انتباه أصحاب القرار في المؤسسات التربوية لأهم المفاهيم التنظيمية التي تسهم في تحسين مستوى الاداء وتزودهم بالمقترحات اللازمة لتحقيق التميز في أداءهم وصولاً إلى الاداء الوظيفي .

2-1 مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث كون المفاهيم التنظيمية تعتبر الخطوة الأولى لاستثمار طاقات المدرسين وتوجيهها في المسار الصحيح نحو الإبداع وتنمية الاداء وتطويره لذلك من الضروري التعرف على أهم هذه المفاهيم والتي قد تسهم وبشكل فعال في تحسين مستوى أداء مدرسين التربية الرياضية العاملين في تربية محافظة صلاح الدين وعلى ضوء ذلك يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤل التالي :

• ما هي أهم المفاهيم التنظيمية التي تسهم في تحسين مستوى الاداء الوظيفي لمدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين .

3-1 أهداف البحث :

(1) يونس احمد؛ دور المشرف التربوي في إشباع الحاجات الوظيفية لمعلمي المرحلة الأساسية في الأردن كما يراها المشرفون والمعلمون

أنفسهم : (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة اليرموك، 1991) ص44.

- التعرف على أهم المفاهيم التنظيمية التي تسهم في تحسين مستوى الأداء لمدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين.
 - التعرف على واقع الأداء الوظيفي لمدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين .
- 4-1 فروض البحث :**
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المفاهيم التنظيمية والمتمثلة بـ (البناء التنظيمي ، الإجراءات وأنظمة العمل ، الاتصالات، انماط القيادة ، الحافز، التدريب) وبين مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين .
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين حول العلاقة بين المفاهيم التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين والتي تعزى للمتغيرات التالية وهي (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة ، سنوات الخبرة ، نوع الوظيفة " إدارية أم فنية).
- 5-1 مجالات البحث :**
- 1-5-1 المجال البشري :** لمدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين للعام الدراسي (2021-2022).
- 2-5-1 المجال الزمني :** الفترة من 1 / 3 / 2022 الى 1 / 8 / 2022.
- 3-5-1 المجال المكاني :** المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين.
- 2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية**
- 1-2 منهج البحث:**
- اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لأنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً.
- 2-2 مجتمع وعينة البحث:**
- تمثل مجتمع البحث من مدرسي مادة التربية الرياضية العاملين في المديرية العامة لتربية صلاح الدين وتم اختيار عينة عددها (370) مدرسا من مجتمع البحث وهي تمثل 100% من حجم المجتمع.
- 3-2 أداة البحث:**
- تم تصميم استبانة من قبل الباحث لجمع المعلومات اللازمة بما يتوافق مع أهداف البحث والتي تحتوي على (45) عبارة لتمثل أبعاد البحث.
- 4-2 الأسس العلمية للاستمارة**
- 1-4-2 صدق المحكمين:**
- ان الصدق هو إحدى الخصائص (السايكومترية) في بناء مقاييس، والمقاييس التي يتصف بالصدق هو " المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها. (1)
- فعلية تم عرض استمارة الاستبانة على مجموعة من الخبراء والمحكمين والتي تألفت من (9) اشخاص من ذوي الاختصاص.
- 2-4-3 صدق البناء:**
- ويسمى أحياناً هذا النوع من الصدق بصدق التكوين الفرضي، "إذ يعد هذا النوع من الصدق المدى الذي يفسر به أداء الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية، أو أنه المدى الذي يمكن به تفسير الأداء" (2).
- إذ تم الكشف عن صدق البناء باستعمال طريقتين: الأولى- بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات، إذ يتم إيجاد خاصية التمييز لكل عبارة باستعمال أسلوب المجموعتين المتضادتين، والطريقة الثانية عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين الفقرات لقياس السمة الذي يدعى بالاتساق الداخلي، إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء (3).
- 2-4-4 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:**
- " إذ يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس، أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني (4) .
- حيث تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) مدرس وتم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على هذه العينة وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وكما يأتي:
- **الصدق الداخلي للمحور الأول (المفاهيم التنظيمية).**

- (1) محمد نصر الدين رضوان ؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضة ، ط 1 ، (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2006) ص76
- (2) على سموم الفوطسي، وآخرون؛ القياس والاختبار والتقويم الرياضي: (دار الكتب والوثائق، العراق، 2015) ص196.
- (3) أحمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية: (عمان، جامعة اليرموك، 1999) ص386.
- (4) مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999) ص35.

الجدول (1)
الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول المفاهيم التنظيمية

ت	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتسم المسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة بالوضوح.	0.422	0.025
2	يتمتع المدرسون بدرجة من الاستقلالية في اتخاذ القرارات.	0.642	0.000
3	يتوفر للمدرسين التسهيلات والإمكانات اللازمة لإنجاز أعمالهم.	0.581	0.001
4	يتسم العمل الإداري باللامركزية والمشاركة.	0.411	0.025
5	يمتاز الإشراف على المرؤوسين بالديمقراطية.	0.598	0.000
6	تمتاز أنظمة وقواعد العمل بالوضوح.	0.691	0.000
7	يتسم تطبيق قواعد العمل بالإفراط في التشدد.	0.397	0.031
8	تتيح سياسات العمل للأفراد تطوير إجراءات خاصة لإنجاز مهامهم.	0.642	0.000
9	ننسم رقابة المسائل الشكلية بالحرفية والتشدد.	0.521	0.003
10	يجبر المدرسون على الخضوع لأنظمة وإجراءات ثابتة.	0.502	0.005
11	تشجع القيادات العليا على الاتصالات والتواصل.	0.444	0.014
12	تنظم اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرؤوسين.	0.655	0.000
13	يتوفر للمرؤوسين وسائل للتعبير عن الرأي.	0.602	0.000
14	تشجع القيادة العليا المدرسين على إبداء مقترحاتهم.	0.754	0.000
15	توفر نظم الاتصالات المعلومات للعاملين في الوقت المناسب.	0.443	0.015
16	تميل القيادات العليا إلى أسلوب الإدارة بالمشاركة.	0.305	0.106
17	تتبنى القيادات العليا اقتراحات العاملين.	0.413	0.024
18	يناقش الرؤساء أفكار العمل مع المرؤوسين.	0.365	0.048
19	يساعد رؤساء المدرسين على اكتشاف قدراتهم وتطويرها.	0.536	0.002
20	يتمتع المرؤوسون بحرية لإنجاز مهامهم.	0.516	0.003
21	يعمل نظام الحافز على تحسين الأداء.	0.684	0.000
22	يمتاز نظام الحافز بالعدالة والموضوعية.	0.595	0.001
23	يكافأ المدرس عندما يقدم أفكار جديدة تخدم العمل.	0.425	0.022
24	يقدر الرؤساء في العمل جهود المرؤوسين.	0.721	0.000
25	يثق الرؤساء بالمرؤوسين.	0.542	0.002
26	تعتبر الإدارة العليا التدريب خياراً استراتيجياً.	0.431	0.018
27	يرتبط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.	0.575	0.001
28	يتوفر لبرامج تدريب المدرسين ميزانية واضحة.	0.742	0.000
29	ينظر للمشاركين ببرامج التدريب بعين التقدير.	0.394	0.031
30	تهتم المدرسة بالتدريب.	0.492	0.006

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من فقرات المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05) إذ أن مستوى الدلالة لكل عبارة أقل من (0.05) وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361) وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت من أجله.

الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: المتمثل في واقع الأداء الوظيفي لدى المدرسين

الجدول (2)
الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني الأداء الوظيفي

ت	العبرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
31	يتمتع المدرسون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية.	0.644	0.000
32	يتميز المدرسون بالجدية وتحمل المسؤولية.	0.681	0.000
33	يؤدي المدرسون مهامهم طبقاً لمعايير الجودة.	0.638	0.000
34	يبذل المدرسون الجهد الكافي لإنجاز مهامهم	0.586	0.001
35	يقوم المدرسون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	0.582	0.001
36	يتمتع المدرسون بالقدرة على العمل.	0.703	0.000
37	يتمتع المدرسون بالدافعية والرغبة في العمل.	0.680	0.000
38	تتناسب رواتب المدرسين مع حجم مهامهم.	0.430	0.021
39	يشعر المدرسون بالرضا.	0.480	0.006
40	يدرك المدرسون أدوارهم بدقة.	0.657	0.000
41	يتم تقويم الأداء وفقاً لمعايير موضوعية.	0.500	0.005
42	يحدد نظام تقويم الأداء نقاط القوة والضعف لدى المدرس.	0.423	0.020
43	يطلع المدرس على نتائج تقويم أدائه.	0.569	0.001
44	يكشف تقويم الأداء عن الحاجات التدريبية.	0.429	0.021
45	يوفر نظام تقويم الأداء نتائج ذات جدوى حقيقية.	0.487	0.008

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من فقرات المحور الأول و المعدل الكلي لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05) إذ أن مستوى الدلالة لكل عبارة اقل من (0.05) وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361) وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لأجله.
3-2-4-2 صدق الاتساق البنائي لمحاور البحث:

الجدول (3)
معامل الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	المفاهيم التنظيمية	0.991	0.000
الثاني	واقع الأداء	0.880	0.000

يتبين أن معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور البحث والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة يتراوح ما بين (0.880) و (0.991) وهذا يعني وجود ارتباط قوي بين معدل كل محور من محاور البحث والمعدل الكلي لفقرات الاستبانة كما يتبين أيضاً أن مستوى الدلالة لكل محور اقل من (0.05) وقيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي (0.361)، وجميع المحاور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) وبذلك تعتبر هذه المحاور صادقة لما وضعت من أجله.

3-4-2 الثبات:

يقصد بها اعطاء الاختبار نتائج متماثلة أو متقاربة في قياسه، إذا ما استعمل ذلك المقياس أكثر من مرة أو استخدم بطرق أخرى⁽¹⁾، وتم التحقق من ثبات أداة البحث وذلك بطريقة ألفا كرو نباخ كما هو مبين في الجدول (4)

الجدول (4)
معامل الثبات (طريقة ألفا كرو نباخ)

المحور	محتوى المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرو نباخ
المفاهيم التنظيمية	البناء التنظيمي	5	0.8556
	أنظمة وإجراءات العمل	5	0.8565

(1) فاروق الروسان ؛ اساليب القياس التشخيصي في التربية الخاصة، ط1: (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2006) ص 33.

0.8896	5	الاتصالات الإدارية	
0.9215	5	انماط القيادة	
0.8963	5	الحافز	
0.9124	5	التدريب	
0.9246	5	عناصر الأداء	واقع الأداء
0.8956	5	محددات ومعايير الأداء	
0.8456	5	تقويم الأداء	
0.8955	45	جميع فقرات الاستبانة	

يتبين من الجدول أن معامل الثبات لفقرات المحور الثاني مرتفعة نسبياً كذلك يتبين درجة عالية من الثبات لجميع فقرات الاستبانة، إذ بلغت قيمة معامل ألفا كرو نباخ (0.8955) وهذا يدل على القدرة العالية لأداة البحث على قياس ما وضعت من أجله.
2-5 الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية SPSS لاستخراج النتائج وهي كما يأتي:

- 1- النسبة المئوية.
- 2- معامل ارتباط بيرسون.
- 3- اختبار ألفا كرو نباخ.
- 4- معادلة سيبرمان براون للثبات.
- 5- اختبار T لمتوسط عينة واحدة.
- 6- اختبار T للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين.
- 7- اختبار T لتحليل التباين.
- 8- اختبار شفبه للعينات.
- 3- عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشة:
1-3 عرض البيانات الشخصية لعينة البحث

الجدول (5) البيانات الشخصية

النسبة %	التكرار	توزيع عينة البحث حسب متغير الدرجة
11.8%	36	1
18.7%	57	2
18.0%	55	3
51.5%	157	4
توزيع عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة		
32.8%	100	أقل من 5 سنوات
16.7%	51	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
29.2%	89	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة
21.3%	65	من 15 سنة فأكثر
توزيع عينة البحث حسب متغير العمر		
1.3%	4	أقل من 30 سنة
23.6%	72	من 30 إلى أقل من 40 سنة
51.5%	157	من 40 إلى أقل من 50 سنة
23.6%	72	من 50 سنة فأكثر
توزيع عينة البحث حسب متغير المؤهل العلمي		
1.6%	5	الثانوية فما دون
2.3%	7	دبلوم
82.6%	252	بكالوريوس
13.4%	41	دراسات عليا

النسبة %	التكرار	توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس
88.52%	270	ذكر
11.48%	35	أنثى
توزيع عينة البحث حسب متغير نوع الوظيفة		
48.9	149	إدارية
51.1	156	فنية
100.0	305	المجموع

من خلال البيانات في الجدول السابق يتبين أن عينة البحث مؤهلة وقادرة على استثمار المفاهيم التنظيمية لتحسين مستوى أدائهم وصولاً إلى الأداء الوظيفي.

2-3 التوزيع الطبيعي:

الجدول (6)
نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

التجزئة النصفية			محتوى المحور	المحور
مستوى الدلالة	قيمة Z	عدد الفقرات		
0.231	1.051	5	البناء التنظيمي	المفاهيم التنظيمية
0.122	1.173	5	أنظمة وإجراءات العمل	
0.401	0.794	5	الاتصالات الإدارية	
0.204	1.067	5	انماط القيادة	
0.256	1.014	5	الحافز	
0.074	1.274	5	التدريب	
0.401	0.794	30	جميع فقرات المحور الأول	
0.790	0.651	5	عناصر الأداء الوظيفي	الأداء الوظيفي
0.575	0.775	5	محددات ومعايير الأداء	
0.443	0.765	5	تقويم الأداء	
0.577	0.770	15	جميع فقرات المحور الثاني	

الجدول يبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل عبارة من فقرات الاستبانة أكبر من (0.05) وهذا يدل على قبول فرضية البحث.
1-2-3 المفاهيم التنظيمية:

الجدول (7)
نتائج تحليل فقرات المحور الأول (المفاهيم التنظيمية)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
1	تتسم المسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة بالوضوح.	4.13	0.635	82.57	31.003	0.00
2	يتمتع المدرسون بدرجة من الاستقلالية في اتخاذ القرارات.	4.09	0.573	81.70	33.082	0.00
3	يتوفر لدى المدرسين التسهيلات والإمكانات اللازمة لانجاز أعمالهم	4.14	0.662	80.72	27.397	0.00
4	يتسم العمل الإداري باللامركزية والمشاركة	2.51	1.244	50.10	-6.952	0.00
5	يمتاز الإشراف على المرووسين بالديمقراطية	2.41	1.322	48.00	-7.927	0.00
	فقرات البناء التنظيمي	3.43	0.640	68.60	11.731	0.00

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
6	تمتاز أنظمة وقواعد العمل بالوضوح.	3.17	1.304	63.49	2.331	0.030
7	يتسم تطبيق قواعد العمل بالإفراط في التشدد.	2.97	1.226	59.35	-0.468	0.650
8	تتيح سياسات العمل للأفراد تطوير إجراءات خاصة لانجاز مهامهم.	2.45	1.132	52.73	-5.622	0.000
9	ننسم رقابة المسائل الشكلية بالحرفية.	2.51	1.231	54.11	-4.182	0.000
10	يجبر المدرسون على الخضوع لأنظمة وإجراءات ثابتة.	1.93	0.643	38.48	-29.257	0.000
فقرات أنظمة العمل						
11	تشجع القيادات العليا على الاتصالات الصاعدة.	3.97	0.823	79.48	20.670	0.000
12	تنظم اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرووسين.	2.26	1.181	45.11	-3.782	0.000
13	يتوفر للمرووسين وسائل للتعبير عن الرأي.	4.06	0.722	81.18	25.579	0.000
14	تشجع القيادة العليا المدرسين على إبداء مقترحاتهم.	3.53	0.938	70.57	9.818	0.000
15	توفر نظم الاتصالات المعلومات للعاملين بالسرعة الوقت المناسبين.	3.85	0.724	76.98	20.502	0.000
فقرات الاتصالات الإدارية						
16	تميل القيادات العليا إلى أسلوب الإدارة بالمشاركة.	2.47	1.108	49.64	-8.157	0.000
17	تتبنى القيادات العليا اقتراحات العاملين.	3.16	1.041	62.87	2.416	0.017
18	يناقش الرؤساء أفكار العمل مع المرووسين.	2.47	1.109	53.36	-5.217	0.000
19	يساعد لرؤساء المدرسين على اكتشاف قدراتهم وتطويرها.	2.40	1.128	47.93	-9.338	0.000
20	يتمتع المرووسون بحرية لانجاز مهامهم.	3.88	0.756	77.65	20.374	0.000
جميع فقرات (أنماط القيادة)						
21	يعمل نظام الحافز على تحسين الأداء.	2.22	1.244	54.46	-2.323	0.044
22	يمتاز نظام الحافز بالعدالة والموضوعية.	2.26	1.212	57.11	-2.081	0.038
23	يكافأ المدرس عندما يقدم أفكار جديدة تخدم العمل.	2.02	1.183	42.43	-12.956	0.000
24	يقدر الرؤساء في العمل جهود المرووسين.	3.60	0.694	77.91	22.507	0.000
25	يثق الرؤساء بالمرووسين.	3.70	0.473	80.91	38.668	0.000
جميع فقرات نظام الحافز						
26	تعتبر الإدارة العليا التدريب خيارا استراتيجيا	3.54	0.986	70.75	9.520	0.000
27	يرتبط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.	1.92	1.170	38.43	-16.102	0.000
28	يتوفر لبرامج تدريب المدرسين ميزانية واضحة.	2.81	0.974	56.26	-3.351	0.001
29	ينظر للمشاركين ببرامج التدريب بعين التقدير.	3.26	0.977	65.11	4.572	0.000
30	تهتم المدرسة بالتدريب.	3.41	0.996	68.13	7.129	0.000
جميع فقرات (التدريب)						
		2.99	0.771	59.74	-0.297	0.767

من خلال الجداول يتبين لنا بأن المفاهيم التنظيمية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي متوفرة بدرجات متفاوتة ، ويعزو البحث هذا التفاوت إلى طبيعة كل مدرسة على حدة وآلية تطبيقها للمتغيرات التنظيمية وهذا بدوره ينعكس على وجهة نظر مفردات العينة في كل مدرسة للمتغيرات التنظيمية المتوفرة لديها ، والنسب تشير إلى أن واقع المفاهيم التنظيمية لا تسهم في تحسين الأداء الوظيفي لعينة البحث إذ يؤكد (نور الدين، 2005) أن المناخ التنظيمي في اية مؤسسة هو أهم المفاهيم المؤسسية بالنسبة للابتكار والأداء الجيد. (1).

2-2-3 نتائج الأداء الوظيفي:

الجدول (8)
نتائج الأداء الوظيفي

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
31	يتمتع المدرسون بالمهارة المهنية والمعرفة الفنية.	4.27	0.480	85.38	46.195	0.000
32	يتميز المدرسون بالجدية وتحمل المسؤولية.	4.24	0.535	84.72	40.352	0.000
33	يؤدي المدرسون مهامهم طبقاً لمعايير الجودة	3.93	0.871	78.69	18.733	0.000
34	يبذل المدرسون الجهد الكافي لإنجاز مهامهم	4.18	0.577	83.61	35.748	0.000
35	يقوم المدرسون بأعمالهم وفقاً لسياسات وإجراءات محددة.	4.30	0.481	86.03	47.289	0.000
	جميع فقرات عناصر الأداء	4.18	0.471	83.69	43.884	0.000
ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة
36	يتمتع المدرسون بالقدرة على العمل.	4.13	0.469	82.62	42.157	0.000
37	يتمتع المدرسون بالدافعية والرغبة في العمل.	4.22	0.467	84.39	45.618	0.000
38	تناسب رواتب المدرسين مع حجم مهامهم.	3.87	0.747	77.31	20.245	0.000
39	يشعر المدرسون بالرضا.	3.89	0.652	77.84	23.869	0.000
40	يدرك المدرسون أدوارهم بدقة.	4.12	0.488	82.43	40.097	0.000
	جميع فقرات محددات ومعايير الأداء	4.05	0.436	80.92	41.877	0.000
41	يتم تقويم الأداء وفقاً لمعايير موضوعية.	3.08	1.342	61.51	0.982	0.327
42	يحدد نظام تقويم الأداء نقاط القوة والضعف لدى المدرس.	2.33	1.272	46.62	-9.186	0.000
43	يطلع المدرس على نتائج تقويم أدائه.	1.39	0.816	27.74	-34.531	0.000
44	يكشف تقويم الأداء عن الحاجات التدريبية.	2.34	1.288	46.75	-8.981	0.000
45	يوفر نظام تقويم الأداء نتائج ذات جدوى حقيقية.	1.79	1.005	35.73	-21.077	0.000
	جميع الفقرات المرتبطة بتقويم الأداء	2.18	0.825	43.67	-17.285	0.000
	جميع فقرات المحور الثاني	3.63	0.396	72.66	27.893	0.000

(1) عايش محمود زيتون؛ تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم، ط6: (جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الأردن، 2007) ص201

يتبين من خلال النتائج ان جميع عناصر الأداء الوظيفي الجيد تتوفر لدى مدرسي التربية الرياضية العاملين بالمديرية العامة لتربية صلاح الدين ، ولكن بدرجات متفاوتة ويعزو ذلك إلى أمرين هو اختلاف اقسام المديرية وادارات المدارس فيما بينها في تطبيق سياسات وإجراءات واضحة ومحددة للتعليمات والوامر الصادرة من المديرية ووزارة التربية وانظمة المدارس الثانوية ، فهذه المسألة نسبية تختلف من مدرسة لأخرى وتبعاً لذلك تختلف وجهة نظر مفردات العينة تجاهها والثاني للفروق الفردية بين مفردات العينة فيما يتمتعون به من مهارات ومعارف وقدرات وما يبذلونه من جهد وهذه هي عناصر الأداء الجيد. وهذه النسب تعطي مؤشراً واضحاً للأداء الجيد لعينة البحث ان أهم معايير ومحددات الأداء الوظيفي تتوفر بدرجات مرتفعة وقد تعزى هذه النتيجة لارتباط معايير ومحددات الأداء بما تمتلكه مفردات العينة من قدرات ومهارات الأمر الذي يعتبرونه متوفر لديهم بدرجة عالية وهذا يعكس النظرة السلبية لأفراد العينة تجاه مجمل الفقرات المتعلقة ببناء تقويم الأداء الوظيفي ومن خلال جميع النتائج المرتبطة ببناء عملية تقويم الأداء الوظيفي يتبين أن نظام تقويم الأداء الوظيفي بوزارة التربية لا يتم بشكل صحيح وفعال بما يخدم المدرس والمدرسة.

3-3 نتائج علاقة الارتباط بين المفاهيم التنظيمية وبين الأداء الوظيفي:

الجدول (9)

معامل الارتباط بين المفاهيم التنظيمية وبين الأداء الوظيفي

الإحصاءات	البناء التنظيمي	أنظمة وإجراءات العمل	الاتصالات	انماط القيادة	الحافز	التدريب	جميع فقرات المفاهيم التنظيمية
معامل الارتباط	0.432	0.419	0.582	0.561	0.476	0.426	0.643
الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
العينة	305	305	305	305	305	305	305

من خلال الجدول يتبين بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المفاهيم التنظيمية وبين مستوى الأداء الوظيفي للمدرسين عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ وهذه النتيجة أظهرت أن (الانماط القيادية، والتدريب، الحافز المعنوية، والأنظمة والإجراءات). أثر على مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين في المدارس . ويعزو الباحث ذلك إلى ترابط مكونات عملية التدريس مع بعضها والتي تنعكس على المدرسين التي تقوم من خلال الاشراف الجيد والمستمر لتقييم عملهم .

اذ يؤكد (عايش ، 2007)⁽¹⁾ بان المقيم هو رجل العلاقات الذي ينظم مختلف عمليات التفاعل والاتصال، ويجعل المدرسين والمدرسات يدركون حاجاتهم الوظيفية ويساعدهم على إشباعها، كي يؤدي إلى نمو المدرسين والمدرسات ، وبالتالي تتضاعف كفاءتهم وتزداد مقدرتهم على تنمية أنفسهم بأنفسهم ، او بواسطة المقيم ، وبذلك تبقى أعمالهم وانجازاتهم تنتقل من حسن إلى أحسن مما يجعلهم متفهمين لمسؤولياتهم وواجباتهم".

■ متغير الجنس:

الجدول (10)

رؤية أفراد عينة البحث نحو محاورها باختلاف الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
المفاهيم التنظيمية	ذكر	270	3.232	0.561	0.040	0.968
	أنثى	35	3.228	0.462		
الأداء الوظيفي	ذكر	270	3.627	0.405	-0.745	0.457
	أنثى	35	3.680	0.320		
جميع المحاور	ذكر	270	3.781	0.374	0.897	0.371
	أنثى	35	3.722	0.302		

(1) عايش محمود زيتون؛ تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم، ط6: (جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان،

من الجدول يتبين أن القيمة المطلقة T المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي (0.897) كما أن قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.371) مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) بين إجابات الباحثين تعزى لمتغير الجنس.
■ متغير العمر:

الجدول (11)
رؤية أفراد عينة البحث نحو محاورها باختلاف العمر

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
المفاهيم التنظيمية	بين المجموعات	0.603	3	0.201	1.389	0.246
	داخل المجموعات	43.551	301	0.145		
	المجموع	44.154	304			
	داخل المجموعات	91.186	301	0.303		
	المجموع	91.945	304			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.439	3	0.146	0.930	0.427
	داخل المجموعات	47.314	301	0.157		
	المجموع	47.752	304			
	داخل المجموعات	40.759	301	0.135		
جميع المحاور	بين المجموعات	0.157	3	0.052	0.387	0.762
	داخل المجموعات	40.759	301	0.135		
	المجموع	40.916	304			

يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة (0.387)، كذلك كانت قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.762)، مما يعني عدم وجود فروق في إجابات الباحثين تعزى لمتغير العمر.
■ المؤهل العلمي:

الجدول (12)
حسب المؤهل العلمي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
المفاهيم التنظيمية	بين المجموعات	0.758	3	0.253	0.835	0.475
	داخل المجموعات	81.186	301	0.303		
	المجموع	81.845	304			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.570	3	0.180	1.213	0.305
	داخل المجموعات	47.182	301	0.157		
	المجموع	47.752	304			
جميع المحاور	بين المجموعات	0.674	3	0.225	1.680	0.171
	داخل المجموعات	40.243	301	0.134		
	المجموع	40.816	304			

يتبين من خلال الجدول ان قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي (1.213)، وكذلك كانت قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور (0.171)، مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات الباحثين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
■ الدرجة الوظيفية:

الجدول (13)

رؤية أفراد عينة البحث نحو محاورها باختلاف الدرجة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
المفاهيم التنظيمية	بين المجموعات	3.120	3	0.253	3.524	0.015
	داخل المجموعات	88.827	301	0.295		
	المجموع	91.945	304			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.740	3	0.213	1.373	0.254
	داخل المجموعات	47.112	301	0.157		
	المجموع	47.752	304			
جميع المحاور	بين المجموعات	1.977	3	0.759	5.092	0.002
	داخل المجموعات	38.940	301	0.129		
	المجموع	40.917	304			

من خلال الجدول يتبين أن قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة (5.092)، وكذلك كانت قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.002)، مما يعني وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير الدرجة تعزى لمتغير (الدرجة الوظيفية) والفروق لصالح الدرجات العليا.
▪ سنوات الخبرة:

الجدول (14)
نتائج اختلاف سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F "	مستوى الدلالة
المفاهيم التنظيمية	بين المجموعات	1.608	3	0.536	1.787	0.150
	داخل المجموعات	80.336	301	0.300		
	المجموع	81.845	304			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	0.188	3	0.066	0.430	0.738
	داخل المجموعات	47.553	301	0.158		
	المجموع	47.753	304			
جميع المحاور	بين المجموعات	0.003	3	0.001	0.007	0.888
	داخل المجموعات	40.813	301	0.136		
	المجموع	40.816	304			

تبين لنا بان قيمة F المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة (0.007) وكذلك كانت قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.888)، مما يعني عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
▪ نتائج نوع الوظيفة

الجدول (15)
نتائج اختبار T للكشف عن دلالة الفروق بين رؤية باختلاف الوظيفة

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
المفاهيم التنظيمية	إدارية	149	3.285	0.602	1.686	0.093
	فنية	156	3.179	0.492		

0.142	1.472	0.410	3.667	149	إدارية	الأداء الوظيفي
		0.381	3.600	156	فنية	
0.286	1.070	0.389	3.797	149	إدارية	جميع المحاور
		0.344	3.753	156	فنية	

يتبين لنا بان القيمة المطلقة T المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي (1.070) كما أن قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.286). مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير نوع الوظيفة .

4- الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

من خلال نتائج البحث توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية :

- 5- ان المفاهيم التنظيمية تسهم بدرجات متفاوتة في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى مدرسي مادة التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية صلاح الدين.
- 6- يتوفر لدى مدرسي مادة التربية الرياضية العاملين في المديرية العامة لتربية صلاح الدين عناصر ومعايير الأداء وهذا يعني أن مقومات الأداء الوظيفي متوفرة لدى عينة البحث .
- 7- أن المدرسين يطلعون على نتائج تقييم أداءهم ليتكفوا من تعزيز نقاط القوة وتطوير نقاط الضعف.
- 8- نظام تقييم الأداء لا يكشف عن الاحتياجات التدريبية اللازمة للمدرسين .

2-4 التوصيات :

في ضوء نتائج البحث يوصي الباحث بما يلي :

- 4- إتاحة الفرصة لمدرسين التربية الرياضية بتطوير قواعد وإجراءات خاصة لإنجاز ما يوكل إليهم من مهام فهذا من شأنه أن يوفر مساحة من الحرية لهم لإظهار إبداعاتهم .
- 5- تمكين مشاركة مدرسي التربية الرياضية في مدارسهم من اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات فذلك كفيل ان ينمي القدرة الوظيفية لديهم ويحسن ادائهم الوظيفي .
- 6- إعتد نظام تقييم لاداء مدرسي التربية الرياضية للتعرف على مدى فاعليتها بالنسبة لهم .

المصادر:

- أحمد سليمان عودة؛ القياس والتقييم في العملية التدريسية: (عمان، جامعة اليرموك، 1999).
- عايش محمود زيتون؛ تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم، ط6: (جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الاردن 2007).
- عايش محمود زيتون؛ تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم، ط6: (جمعية عمال المطابع التعاونية، عمان، الاردن 2007).
- على سموم الفرطوسي، وآخرون؛ القياس والاختبار والتقييم الرياضي: (دار الكتب والوثائق، العراق، 2015).
- فاروق الروسان؛ اساليب القياس التشخيصي في التربية الخاصة، ط1: (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2006).
- محمد نصر الدين رضوان؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضة، ط 1، (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006).
- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999).
- يونس احمد: دور المشرف التربوي في إشباع الحاجات الوظيفية لمعلمي المرحلة الأساسية في الأردن كما يراها المشرفون والمعلمون أنفسهم: (رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، 1991).