

الثقافة التنظيمية وعلاقتها في تقييم الأداء لدى مدرسات الإعدادية

ماجدة عبد الإله عبد الستار

العراق. جامعة بغداد. كلية التربية الرياضية للبنات

Majida Abdul Ilah_81@yahoo.com

الملخص

يهدف البحث التعرف إلى العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء لدى مدرسات الإعدادية ، إذ استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وضمت عينة البحث من مدرسات مدرسة إعدادية الرسالة للبنات والبالغ عددهم (40) مدرسه من مديرية تربية الكرخ الأولى ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية إذ بلغت النسبة المئوية لعينة البحث (72,7%) ، إذ تم إعداد استبانة مكونة من مقياس

(الثقافة التنظيمية) المعد سابقاً بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة ، أما تقييم الأداء فقد اعتمدت الباحثة الدرجة التي تضعها المديرية للمدرسات لتقييم الأداء (التدريسي) لكل مدرسه من أفراد العينة من أجل إيجاد العلاقة ، بعدها استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لمعالجة نتائج بحثها ، وقد توصلت الباحثة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء لمدرسات إعدادية الرسالة للبنات .

الكلمات المفتاحية : الثقافة التنظيمية ، تقييم الأداء ، مدرسات الإعدادية

Organizational culture and its relationship to the performance evaluation of preparatory female teachers

Majida Abdul Ilah Abdulsatar

Iraq. University of Baghdad. Faculty of Physical Education of Girls

Majida Abdul Ilah_81@yahoo.com

Abstract

The research aims to identify the relationship between the organizational culture and the evaluation of the performance of the preparatory female teachers. As the researcher used the descriptive approach, and the sample search included teachers of AlRisala intermediate school of girls totaling (40) School in Al Karkh Educational Directorate. They were chosen randomly as the percentage of the sample (72.7%), as a questionnaire has been prepared of scale (Organizational culture) prepared previously after making some modifications to fit the school environment. As for the performance evaluation, the researcher has adopted a class set by the Director of the teachers to assess the performance (teaching) for each school of the sample in order to find the relationship, then the researcher used statistical package of Social Sciences (spss) to deal with the results of her research, the researcher has found the existence of a significant correlation between organizational culture and performance evaluation of preparatory teachers.

Keywords: organizational culture, performance evaluation, preparatory teachers.

1- المقدمة

أصبحت الإدارة في الوقت الحاضر مجال اهتمام القيادات الناجحة في كافة نواحي الحياة المختلفة ، وعلومها النظرية والعملية فعن طريقها يتم تحقيق الأهداف الموسومة وذلك باستغلال الموارد المتاحة وفق منهج محدد . والإدارة العامة " كنشاط تمتلك درجة كبيرة من السمات الرسمية والعلمانية الجماعية " (المكتبة الافتراضية) ، وترى الباحثة الإدارة هي علم وفن في نفس الوقت ولا يمكن الفصل بينهما ، أي هي توجيه الجهود الجماعية نحو تحقيق أهداف المؤسسة ، ويتفق حسن ناجي وعبد الرزاق مع الباحثة بأن الإدارة " هي علم وفن معاً والملاحظ أن اغلب المناهج العلمية الحديثة للإدارة تتجه إلى تبني هذا الاتجاه " (حسن وعبد الرزاق ، 2013 ، ص 52) .

إذ تسهم الثقافة التنظيمية بشكل أو بآخر في تحقيق إدارة فاعلة كونها تؤثر في سلوك العاملين وتصرفاتهم بما يتفق والقيم والمعتقدات السائدة في المؤسسة ، فكلما كانت القيم والمعتقدات المشتركة تحظى بقبول واسع بين العاملين كانت منسجمة مع قيمهم ومعتقداتهم الشخصية كان ذلك مؤشراً على قوة الثقافة وتوسع تأثيرها .

إذ إن كلما تقاربت ثقافة الأفراد الشخصية مع ثقافة المؤسسة بشكل يؤدي إلى تحقيق ونجاح الأهداف ، إذ يتم ذلك عن طريق تقييم أداء المدرسين داخل المدرسة بالدرجة التي يضعها المدير أو المديرية ومحاولة إيجاد علاقة بين الثقافة وتقييم أدائهم لرفع مستوى الأداء الفعلي لمدرسة والارتقاء بمستوى التدريس بشكل الأفضل وبالتالي الارتقاء بالعملية التعليمية داخل المؤسسة .

ونظراً لقلة البحوث التي أجريت على الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء في مجال التربية خاصة لدى مدرسين المدارس الإعدادية ، ولتعرف على تأثيرها على المدرسين من أجل الارتقاء بمستوى المدرسة وتحقيق أهدافها نحو الأفضل ، ولكون الباحثة مدرسه في المدارس الإعدادية ارتأت إجراء هذا البحث ومعرفة العلاقة بينهما ، وفي نفس الوقت أغناء المكتبة الرياضية في مثل هذه البحوث التي تفتقر لها . ويهدف البحث إلى

- التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء لدى مدرسات إعدادية الرسالة للبنات في مديرية تربية الكرخ الأولى .

2 - إجراءات البحث

1-2 منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لموضوع وعينة البحث .

2-2 عينة البحث

تم اختيار عينة البحث من مدرسات مدرسة إعدادية الرسالة للبنات التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى والبالغ عددهم (40) مدرسه وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، حيث بلغ المجتمع الأصلي (55) مدرسه من مدرسات المدرسة ، إذ بلغت النسبة المئوية لعينة البحث بـ (72,7 %) .

2-3 الأجهزة والأدوات المستخدمة

- المصادر العربية والأجنبية وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ، جهاز لابتوب نوع

(HP CORE I5)

- الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق 1) .

- أسماء الخبراء والمختصين التي تم عرض الاستبانة عليهم (ملحق 2) .

- أسماء فريق العمل المساعد (ملحق 3) .

4-2 المقياس المستخدم في البحث

تم استخدام المقياس الخاص بالثقافة التنظيمية المعد مسبقاً من قبل الباحثان (عبد اللطيف ومحفوظ) بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة ، إذ تم إعداد الاستبانة من قبل الباحثة بالاعتماد على المقياس (الأصلي) بعد إجراء بعض التعديلات ليلائم بيئة المدرسة لأن المقياس الأصلي تم تطبيقه على بيئة الجامعة ، والذي يضم من (22) فقرة ، إذ كانت جميع فقرات المقياس ايجابية ، والتي توزعت على أربعة أبعاد هي : (التعاون ، الابتكار ، الفاعلية ، الالتزام) ، إذ تم عرض المقياس على الخبراء والمختصين لغرض إيجاد صلاحيته وتقويمه ، لتصبح الاستبانة بصورتها النهائية والتي تم توزيعها على عينة البحث للإجابة عليها ، ولغرض الإجابة على فقرات المقياس استخدمت الباحثة مقياس ليكارت (LIKERT) والذي يتكون من خمسة بدائل إذ أعطيت

(درجة (5) إلى موافق بشدة ، (4) موافق ، (3) محايد ، (2) غير موافق ، (1) غير موافق بشدة) " فالمقياس المكون من " خمسة بدائل يكون أكثر حساسية ويتطلب تمييزاً دقيقاً بين مراتب التقدير " (ممدوح عبد المنعم وعيسى ، 1995، ص 141)

5-2 التجربة الاستطلاعية

وهي تجربة تقوم بها الباحثة من أجل الوقوف على السلبيات والايجابيات التي ترافق إجراء التجربة الرئيسة للبحث ومن ثم يتم معرفة جميع الصعوبات والمشكلات حيث تم التجربة في يوم الأحد المصادف 2013/5/5 على مجموعة من المدرسات والذي بلغ عددهم خمسة مدرسات .

6-2 الأسس العلمية للمقياس

يشترط عند استخدام المقياس أن تتوفر فيه الأسس العلمية وهي (الصدق ، الثبات ، الموضوعية)

2- 6 1- صدق المقياس

إذ استخدمت الباحثة (صدق المحتوى) لتحديد صدق المقياس إذ تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصين * (ملحق 2) في علم الإدارة وعلم النفس لتحقيق صدق المقياس .

2-6-2 ثبات الاختبار

يعد الثبات من الأسس العلمية المهمة إذ يأتي بعد الصدق من حيث الأهمية ، إذ تم استخدام طريقة التجزئة النصفية " لأنها من أكثر طرق الثبات استخداماً فقد لا يستطيع الباحث جمع أفراد العينة ثانية لإعادة تطبيق الاختبار " (علي سلوم ، 2004 ، ص34) ، كما أن تطبيق الثبات في التجزئة النصفية يتم " لمرة واحدة بعيداً عن التغيير الذي قد يطرأ على حالة الفرد النفسية والصحية لأننا لا نضمن ثبات ظروف إجراء الاختبارين الأول والثاني " (سامي محمد ، 2002 ، ص258) ، وقد تم إجراء الثبات على عينة مستبعدة من عينة التجربة الرئيسة والبالغ عددها

(10) مدرسات ، وعليه قسمت الباحثة فقرات المقياس إلى نصفين (الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية والفقرات التي تحمل الأرقام الفردية) ، وبعدها تم استخراج معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات نصفي المقياس ، ولما كان معامل الارتباط المستخرج بهذه الطريقة هو لنصف المقياس وليس للمقياس كله ، ولأجل الحصول على الثبات لكل الاختبار طبقت معادلة (سبيرمان براون) ، فتبين وجود علاقة ارتباط معنوية وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات وكما مبين في الجدول (1) .

جدول (1)

يبين ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية

المقياس	معامل الارتباط البسيط	معامل الارتباط سبيرمان	الدالة
الثقافة التنظيمية	0,81	0,89	معنوي
بلغت قيمة الدرجة الجدولية (0,63) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة حرية (8)			

2-6-3 موضوعية المقياس

قامت الباحثة بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين* (ملحق 2) في علم الإدارة وعلم النفس للتأكيد من مدى وضوح العبارات وملائمتها، حيث تم تغيير بعض العبارات لتلائم عينة البحث وبالتالي تم التحقق من موضوعية المقياس المستخدم في البحث .

2-7 التجربة الرئيسة

حيث تم تحديد العدد الكلي لعينة البحث والبالغ عددهم (20) مدرسه في إعدادية الرسالة للبنات وتم بدء التجربة في يوم الأربعاء المصادف 2013/5/22 ولغاية 2013/5/28 يوم الثلاثاء .

2-8 الوسائل الإحصائية

استخدمت الباحثة النظام الإحصائي SPSS (جولي بالانت ، 2006: ص56) من أجل معالجة النتائج التي حصلت عليها الباحثة .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء .

جدول (2)

يبين قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
الثقافة التنظيمية	86,37	9,76	*0,90
	87,00	4,01	
تقييم الأداء			

* تعني معنوي عند قيمة معامل الارتباط الجدولية = 0,304 وعند درجة حرية (38) ومستوى خطأ (0,05)

بين جدول (2) قيمة معامل الارتباط بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء ، حيث بلغ الوسط الحسابي للثقافة التنظيمية (86,37) وبانحراف معياري قدره (9,76) ، أما تقييم الأداء فقد بلغ الوسط الحسابي (87,00) وبانحراف معياري قدره (4,01) ، في حين بلغ قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء (0,90) عند قيمة معامل الارتباط الجدولية تساوي (0,304) وعند درجة حرية (38) ومستوى خطأ (0,05) ، وهذا يعني وجود ارتباط معنوي بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء . إذ تعزو الباحثة الارتباط المعنوي بين كل من الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء إلى دور التي لعبته (الثقافة التنظيمية) لدى المدرسات لكونهم يتمتعون بمستوى مناسب من الثقافة التنظيمية، إذ يمتلكون مجموعة من القيم ومعتقدات ومدرجات مشتركة حول ظروف التدريس داخل المدرسة ، إذ ينعكس ذلك على مستوى أدائهم بشكل عالي ، فضلا عن أن المدرسة من المدارس تربية الكرخ الأولى (النموذجية) على مستوى المديرية وعلى المديریات الأخرى في بغداد والتي تم اختيارها في إدخال الوسائل الحديثة في التدريس

(التكنولوجيا) ، إذن لدور الثقافة التنظيمية أثر على تقييم الأداء الذي يعمل كأداة تصحيحية لتعرف على الأخطاء والسلبيات التي تقع فيها المدرسات داخل المدرسة عند أداء أعمالهم ، لذا كان مستوى الثقافة التنظيمية لدى المدرسات المدرسة جيدة عن طريق ملاحظة الباحثة لإجابات المدرسات على الاستبانة الخاصة بالمقياس (الثقافة التنظيمية) ، إذ كانت أعلى درجة للإجابة على المقياس تساوي (110 درجة) وأقل درجة في الإجابة كانت تساوي (73 درجة) ، في حين كانت الدرجة الكلية للمقياس تساوي (110 درجة) ، لذا فإن الثقافة القوية تعمل على إرساء قيم المؤسسة ومعتقداتها والأعراف السائدة فيها وبمرور الوقت تستقر وتصبح سمات جوهرية ليس لها مثل في المؤسسات الأخرى ، وبذلك تقييم مديرة المدرسة بمثابة تغذية راجعة ايجابية من أجل تحقيق أفضل مستوى من الثقافة التنظيمية .

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

لقد توصلت الباحثة إلى الاستنتاج في فرض البحث إلى ما يلي :

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين الثقافة التنظيمية وتقييم الأداء لدى مدرسات إعدادية الرسالة للبنات .

4-2 التوصيات

توصي الباحثة إلى ما يلي :

- العمل على ترسيخ ثقافة تنظيمية قوية تسعى إلى (الإبداع / التجديد / التعاون) من أجل تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام .

- إجراء بحوث أخرى في هذا المجال على مدارس مختلفة من أجل إرساء مضمون (الثقافة التنظيمية) وأثرها على تقييم الأداء لتحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام ، وأهداف المدرسة بشكل خاص .

- إجراء بحوث أخرى في التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتقييم المدرء من قبل الإشراف التربوي التابع للمدرسة .

المصادر

- جولي بالانت ؛التحليل الإحصائي باستخدام برنامج spss ، ترجمة : خالد العمري ، ط1:(القاهرة ،دار الفاروق ، 2006).
- حسن ناجي وعبد الرزاق جبر ؛ الإدارة المعاصرة في التربية البدنية والرياضية ، ط1 : (بغداد ، دار الكتب والوثائق ببغداد ، 2013) .
- سامي محمد ملحم ؛ القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط2 : (عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2002) .
- علي سلوم جواد الحكيم ؛ الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي : (القادسية ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2004) .
- ممدوح عبد المنعم وعيسى عبد الله ؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي ، ط1 : (الإمارات ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، 1995) .

ملحق (1) يبين الاستبانة بصورتها النهائية

ت	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يقوم المدرء بتمكين المدرسين .					
2	يعامل المدرء المدرسين كأعضاء في عائلة كبيرة .					
3	يتصف المدرسين بالولاء ويقتون ببعضهم .					
4	يخصص المدرسين جهودهم لحماية مدرستهم .					
5	يشارك المدرسين في فاعلية اتخاذ القرارات .					
6	تهتم المدرسة بتطوير الموارد البشرية ومعنويات المدرسين والعمل الجماعي .					
7	يمتلك المدرء الشجاعة على تحمل المخاطر والإبداع.					
8	تقود المدرسة المدرسين للتطوير والإبداع .					
9	تسعى المدرسة دائماً نحو التغيير .					
10	يجابه المدرسين تحديات دائماً مما يسمح لهم بالتعلم والنمو .					
11	تولى المدرسة اهتماماً كبيراً بالموظفين وتشجع إبداعاتهم .					
12	يركز المدرء على الكفاءة في الأداء ويعملون بفاعلية.					
13	يهتم المدرء بتحقيق أداء جيد وبلوغ الهدف ، بغض النظر عن المشاعر الشخصية .					
14	يعد الارتقاء بالمستوى العلمي العامل الحاسم لنجاح المدرسة					
15	تهتم المدرسة بالمستوى العلمي وعلى كل مدرسة ومدرس أن يتنافسوا لأجل تحقيق كفاءة اكبر .					
16	تهتم المدرسة بالمدرسين من حيث زيادة كفاءاتهم ومتابعة انجازاتهم .					
17	تسعى المدرسة للمحافظة على مزاياها التنافسية .					
18	تلتزم الإدارة العليا بتطبيق أنظمة العمل السائدة .					
19	تتجه الجهود دائماً نحو تحقيق الأهداف الإستراتيجية .					
20	يطبق المدرسين كافة أنظمة المدرسة ولوائحها .					
21	هناك اتفاق بين المدرسين بأهمية الالتزام بأوقات الدوام.					
22	تعد القيم محدداً رئيسياً لسلوك المدرسين .					

ملحق (2) يبين أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض الاستبانة عليهم

ت	الأسماء	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	خالدة إبراهيم أحمد	أستاذ	علم النفس	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة بغداد
2	علي يوسف ألبياتي	أستاذ	علم النفس	كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد
3	عبد الله هزاع علي	أستاذ	علم النفس	كلية التربية الرياضية / جامعة بغداد
4	لمى سمير	أستاذ مساعد	تعلم حركي	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة بغداد
5	نهاد محمد علوان	أستاذ مساعد	طرائق تدريس	كلية التربية الرياضية للبنات / جامعة بغداد
6	هديل كاظم سعيد	أستاذ مساعد	إدارة عامة	كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد

ملحق (3)

يبين أسماء فريق العمل المساعد

ت	الاسم	الصفة
1	سناء سعدون	مديرة مدرسة إعدادية الرسالة
2	مريم أكرم	مدرسه في مدرسة إعدادية الرسالة
3	زينب غازي	كاتبة في مدرسة إعدادية الرسالة