

الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال وعلاقته بالبيئة التعليمية لطفل الروضة

م.د. ابتسام سعيد احمد / جامعة بغداد / قسم رياض الاطفال

ملخص البحث

يسعى البحث الى معرفة الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال، ومعرفة البيئة التعليمية لطفل الروضة. وتحقيقاً لأهداف البحث تبنت الباحثة مقياس الأداء التنظيمي لـ (الساعدي، ٢٠١٦) الذي قامت بتطبيقه على معلمات رياض الأطفال، يتكون المقياس من (٤٣) فقرة، ويتمتع بصدق وثبات جيد، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٤) بطريقة اعادة الاختبار، و (٠,٨٧) باستعمال معادلة ألفا كرونباخ. فضلاً عن قيام الباحثة بتبني مقياس البيئة التعليمية لـ (ردام، ٢٠١٥)، يتكون المقياس من (٦٦) فقرة، ويتمتع بصدق وثبات جيد، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٩) بطريقة ثبات الملاحظين، و (٠,٩٠) باستعمال معادلة ألفا كرونباخ. وقد طُبّق مقياس الأداء التنظيمي على عينة بلغ عددها (١٥٠) معلمة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة وطبّق مقياس البيئة التعليمية على الرياض التي تتواجد فيها أفراد عينة البحث والبالغة (١٨) روضة. وقد توصل البحث الى النتائج الآتية:

- ١- إن معلمات رياض الأطفال لديهنّ أداءً تنظيمياً بمستويات متباينة.
 - ٢- لا توجد فروق بين المعلمات في الأداء التنظيمي تبعاً لسنوات الخدمة.
 - ٣- إن مستوى البيئة التعليمية في رياض الأطفال أقل من المستوى المطلوب.
 - ٤- يرتبط الأداء التنظيمي بالبيئة التعليمية ارتباطاً عالياً وموجباً.
- ثم تقدمت الباحثة بمجموعة من التوصيات والمقترحات.

الفصل الأول

التعريف بالبحث

مشكلة البحث:

إن كفاءة أداء المؤسسات التربوية يرتبط بكفاءة العنصر البشري، وهكذا فإن كفاءة أداء معلمة الروضة ينعكس على مستوى تقدم ونجاح المؤسسة التي تعمل فيها، ومن ثم ينعكس على مستوى أداء الأطفال ومدى تفاعلهم مع بيئتهم التعليمية بطريقة ناجحة ومؤثرة. وإن النهوض بمستوى التعلم والارتقاء به يتطلب وجود معلمة تتمتع بكفاءة عالية وأداء تنظيمي مميز لا سيما في مرحلة رياض الأطفال التي تعد من المراحل الحساسة في حياة الطفل، إذ تعد المعلمة المثل الأعلى له. وإن تنمية قدرات الانسان وتطورها لم تعد حاجة ملحة للفرد فحسب، بل أصبحت ضرورة تفرضها متطلبات المجتمع المتقدم لبناء حياة اجتماعية سليمة ومتوازنة، وهذا يتطلب الكثير من المعلومات والمعارف والقدرات لمواجهة المشكلات والتحديات والتصدي لها.

وإن خصائص طفل الروضة لا سيما في حبه للحركة والاستكشاف والتجريب، تتطلب وجوده في بيئة تعليمية مناسبة تتصف بمواصفات بنائية ونمائية، ومزودة بوسائل وتجهيزات ترقى بالعملية التربوية، وإن غياب تلك المواصفات والمتطلبات، تصبح الروضة عبارة عن مكان فيه الكثير من النقص لمتطلبات تعد جزءاً أساساً من عملية تعلم الطفل، وبالتالي لا تساعد المعلمة على أداء عملها والقيام بدورها على الوجه الأمثل، والنتيجة عدم تحقيق الأهداف المرجوة من رياض الأطفال.

وعلى الرغم من التطورات التي يشهدها العصر في أغلب مؤسسات المجتمع بصورة عامة ومؤسسات التربية والتعليم بصورة خاصة، إلا أن عدد من مؤسسات رياض الأطفال ما زالت تعاني من ضعف وافتقار لمعظم الجوانب الرئيسية فيها، مثل الجوانب البيئية المتمثلة بالمكونات المادية من مبان ومرافق وتجهيزات وألعاب، فضلاً عن قلة عدد الكادر الإداري والتعليمي من معلمات وموظفات، مما يؤدي إلى تباين ملحوظ في مستوى الأداء التنظيمي للمعلمات في تلك الرياض، وفقاً لتفاوت الامكانيات المتوفرة في البيئة التعليمية داخل الروضة. وقد جرى ملاحظة ذلك عن طريق الزيارات الميدانية التي قامت بها الباحثة لمجموعة من الرياض الحكومية، إذ لاحظت وجود تباين في مستوى البيئة التعليمية المتوفرة داخل الروضة، وقد يكون ذلك له علاقة بالأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال.

ولكي تتمكن مؤسساتنا التربوية من مواكبة التغير السريع الحاصل في مجتمعنا اليوم، وتستطيع تحقيق الأهداف التربوية، لا بد من أن تكون هنالك معلمات واعيات تمتلك أداءً تنظيمياً عالياً ومميزاً، وتتوفر بيئة تعليمية مناسبة وملاءمة لأطفال الرياض للوصول إلى النتائج المطلوبة.

وينبثق من مشكلة البحث السؤال الآتي:

هل هناك علاقة بين الأداء التنظيمي للمعلمات والبيئة التعليمية في الروضة؟
أهمية البحث:

إن الروضة من أهم المؤسسات التربوية والاجتماعية، فهي التي تتولى تربية النشء واعداده جسمياً وعقلياً ونفسياً، والمجتمع ينظر اليها وللعاملين فيها بعين الاحترام، فهم الأقدر على الاصلاح والتغيير والتوجيه، لأنها القوة المفكرة التي تحرك المجتمع، وهكذا كان علينا أن نولي مؤسسات رياض الأطفال جل اهتمامنا ونسعى الى تطويرها وتحسينها وتقديمها (الموني، ٢٠٠٨: ٢٠). وان الروضة وحدة أساس من وحدات النظام التعليمي، ولا بد أن تتوفر فيها شروط العمل المناسب، لكي تحقق الرضا لجميع العاملين في الروضة (الأوسي والماشي، ٢٠٠٠: ١٣١).

وتعد مهنة التعليم في رياض الأطفال من المهن المهمة التي يتوقف عليها عماد المجتمع، إذ تحتل معلمة الروضة المرتبة الثانية بعد الاسرة، من حيث دورها في تربية وتعلم الطفل المهارات الأساس. وان زيادة فاعلية التعلم وكفاءته تتوقف الى درجة كبيرة على مستوى الأفراد العاملين فيه وعلى مستوى أدائهم في العمل وشعورهم بالمسؤولية. وان لمعلمة الروضة دوراً بارزاً في مرحلة رياض الأطفال عن طريق تهيئة الجو المناسب للأطفال في داخل وخارج غرفة الصف، وذلك بتزويدهم بمجموعة من مصادر التعلم كالوسائل التعليمية (المطبوعة وغير المطبوعة، والمرئية والسمعية، والألعاب)، التي تنمي لديهم التفكير والتساؤل حول البيئة التي يعيش فيها الأطفال في المنزل أو الروضة (الخفاف، ٢٠١٣: ١٤٣-١٤٤).

إن المعلمة التي تتقدم تدريجياً في مستوى أدائها، تصبح قادرة على تحقيق مستويات أعمق بما يتعلق بعملية التعلم وتحسين مستويات تنمية المهارات، وتحقق نسبة تواصل عالية من الانضباط لفئات أكبر (Alger, 2002: 15). فان الأداء هو المحور الرئيس الذي ينصب الاهتمام والجهود حوله، لكونه يشكل بامتياز أهم أهداف المؤسسة، إذ يتوقف كفاءة أداء أية مؤسسة في أي مجال على كفاءة أداء مواردها البشرية، ولكي يأتي أداء الفرد على الوجه المطلوب من الكفاءة والفاعلية، يتوجب دراسة مكونات الأداء عن طريق التحديد الموضوعي للمهارات والقدرات التي ينبغي أن يتميز بها الفرد، وتحديد مسؤوليات الوظيفة وواجباتها ومعدلات الأداء وأساليب العمل والظروف التي يحدث فيها أداء الفرد (سلمي، ١٩٩٧: ٢٦٨).

يرى سعد (٢٠١٠) ان قدرة المنظمات أو المؤسسات على التطور والبقاء، يرتبط بالاستجابة والتكيف مع متطلبات الظروف والتغيرات البيئية التي تواجهها، وان ظروف وعوامل البيئة التعليمية هي المحدد الأساس لبقاء ونجاح المؤسسة التربوية والتعليمية (سعد، ٢٠١٠: ٥).

وان الاهتمام بالمؤسسات التربوية المعنية بتربية وتعليم الأطفال، من المعايير التي يقاس بها تحضر الامم والشعوب، وصنفت تلك المعايير ضمن مجالات رئيسة، وحظي المجال المتعلق باعداد البيئة التعليمية وتجهيزاتها باهتمام واضح، وذلك لأنها الوعاء الذي يصب فيه الخبرات المقدمة للطفل، والشكل الذي يستثمر عن طريقه طاقاته، ومن هنا فان هذا الشكل اما أن يكون ملائماً لانطلاق تلك الطاقات، أو أن يكون بعيداً عن حاجات الطفل ولا يسهم في تطوير قدراته. وقد سمي طفل الروضة بـ (الطفل الفعّال) لأنه ينهك بكل طاقاته في النشاط ويكتسب خبرات مختلفة، وذلك إذا تواجد في بيئة تعليمية فعّالة ونشطة وغنية بالمشيرات (البلاوي وحسين، ٢٠٠٧: ٣).

إن تهيئة البيئة المادية والبشرية في رياض الأطفال يعد أحد المتطلبات اللازمة، لاجاد الجو المناسب للتعلم ولتحقيق النمو الشامل المتكامل للطفل واثارة الرغبة للمعرفة لديه، وان توفير بيئة مادية غنية بالمشيرات من مواد وامكانات، تتيح مناخاً مناسباً للطفل يشعر فيه انه لم يبتعد كثيراً عن المنزل، وتشعره بالراحة والسعادة واستمتاعه وحبه للتعلم، واستثارة رغبته للاكتشاف والبحث والمقارنة والتصنيف والتجريب والابتكار والتخيل وقدرته على حل المشكلات (الغريبي والنعامنة، ٢٠١٣: ١٧٥).

إن هدف تحقيق النمو المتكامل والمتوازن لشخصية طفل ما قبل المدرسة، ينطلق أساساً من ان الطبيعة الانسانية طبيعة مرنة كلما اتاحت لها فرصة النمو، إذ ترتبط مع البيئة ارتباطاً عضوياً يؤثر فيها وتؤثر فيه، فالطفل يولد ولديه مجموعة من الامكانيات والاستعدادات تكون لديه رصيماً نظرياً قابلاً للتعلم والنمو الى أقصى درجة ممكنة، عن طريق استعداداته النفسية والعقلية وتفاعلاته مع البيئة التعليمية المادية والبشرية (جاد، ٢٠٠٩: ٤٩).

ومما يؤكد أهمية مرحلة طفل ما قبل المدرسة ورعاية النمو فيها، كونها ضرورية للنجاح في المراحل الدراسية اللاحقة، ما أشار اليه فيجوتسكي انه أثناء هذه المرحلة تكون الأنظمة البصرية والعقلية والحركية مستعدة للعمل والنشاط، فاذا استثارت البيئة تلك الأنظمة بطريقة جيدة أثناء هذه المرحلة، فانها سوف تبلغ مداها من النمو، أما إذا لم تتجح فسوف يضيع قدر كبير من هذا النمو (الخفاف، ٢٠١٣: ١٠٣).

وتتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- ١- إن كفاءة الأداء المنظم للمعلمة ينعكس على كفاءة عمل مؤسسة رياض الأطفال عموماً، وكفاءة أداء الأطفال بنحو خاص، لأنها تسهم في نقل الأفكار والقيم والعادات لأذهان الأطفال.
- ٢- إن البيئة التعليمية تؤثر في الطفل تأثيراً مباشراً، لينمو ويتعلم ويتلقى فيها كل ما يسهم في تعزيز قدراته ومهاراته في جميع جوانب شخصيته المختلفة.
- ٣- إن بيئة رياض الأطفال التعليمية الغنية بالمشيرات، تعد محفزات لتعلم الطفل.

أهداف البحث:

يستهدف البحث الى:

- ١- معرفة الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال.
- ٢- الفروق بين معلمات رياض الأطفال في متغير الأداء التنظيمي تبعاً لسنوات الخدمة.
- ٣- معرفة البيئة التعليمية لطفل الروضة.
- ٤- العلاقة بين الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال والبيئة التعليمية لطفل الروضة.

حدود البحث:

يتحدد البحث بـ :

معلمات رياض الأطفال الحكومية في محافظة بغداد بجانبها (الكرخ والرصافة)، للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٨).

تحديد المصطلحات:

أولاً: الأداء التنظيمي (Organizational Performance):

- ١- عرّفه دافيت (Dafit,2001): قدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة، عن طريق استعمال الموارد المتاحة بطريقة فعالة وكفوءة (Dafit,2001:119).
- ٢- عرّفه الجير (Alger,2002): سلسلة من الاجراءات التي يقوم بها الفرد، والتي تعمل على دمج المهارات والمعرفة، لتحقيق نتيجة قيّمه ضمن الامكانيات، للوصول الى الأهداف المحددة (Alger,2002:10).
- ٣- عرّفه (الداوي،٢٠٠٩): الطرائق والكيفيات التي يعتمدها الفرد في المؤسسة، بغية تحقيق الأهداف (الداوي،٢٠٠٩: ٢١٩).
- ٤- عرّفه (الغالبى وادريس،٢٠٠٩): النتائج المتحققة نتيجة تفاعل العوامل الداخلية على اختلاف أنواعها والتأثيرات الخارجية، واستثمارها من لدن الفرد في تحقيق الأهداف (الغالبى وادريس،٢٠٠٩: ٤٧٨).

التعريف النظري:

تبنت الباحثة تعريف دافيت (Dafit,2001)، ذلك لأن هذا التعريف هو الأكثر ملاءمة للبحث.

التعريف الاجرائي:

الدرجة التي تحصل عليها معلمة الروضة، عن طريق اجابتها على مقياس الأداء التنظيمي الذي تبنته الباحثة لهذا الغرض.

ثانياً: معلمة رياض الأطفال (Kindergarten Teacher):

١- عرّفها (الخالدي، ٢٠٠٨): "من يقوم بإدارة النشاط وتنظيمه في غرفة النشاط وخارجها، فضلاً عن تمتعها بمجموعة من الخصائص الشخصية والاجتماعية والتربوية التي تميزها عن غيرها من معلمات المراحل العمرية الأخرى" (الخالدي، ٢٠٠٨: ١١٦).

٢- عرّفها (بدر، ٢٠١٠): "عصب العملية التربوية والتعليمية في الروضة، فعلى عاتقها يقع العبء الأكبر في تحقيق رسالة الروضة، إذ إن نجاح المعلمة بمهمتها في هذه المرحلة المهمة والحرجة من حياة الطفل يعد نجاحاً للروضة في تحقيق أهدافها" (بدر، ٢٠١٠: ٢٨٥).

ثالثاً: البيئة التعليمية (Educational Environment):

١- عرّفها (فهيم، ٢٠١٢): مجموعة الظروف والعوامل الخارجية المادية والبشرية التي تحيط بعملية تعلم الطفل، والتي تؤثر في سرعة وفعاليت عمليات التعلم لديه (فهيم، ٢٠١٢: ١٣).

٢- عرّفها (الخفاف، ٢٠١٣): مجموعة من المثيرات والظروف والعوامل المادية والنفسية التي تشكل المعطيات الأساس واللازمة لانجاح المواقف التعليمية داخل الصف وخارجه، عن طريق تعلم الأطفال وانماء سلوكهم بما يتلائم والأهداف التربوية المنشودة (الخفاف، ٢٠١٣: ١٦٣).

التعريف النظري:

تبنت الباحثة تعريف فهيم (٢٠١٢)، ذلك لأن هذا التعريف هو الأكثر ملاءمة للبحث.

التعريف الإجرائي:

الدرجة التي تسجلها الباحثة، عن طريق ملاحظتها للجانبين المادي والبشري في الروضة على مقياس البيئة التعليمية الذي تبنته الباحثة لهذا الغرض.

رابعاً: طفل الروضة (Child Kindergarten):

١- عرّفه (بهادر، ١٩٩٦): "الطفل في المرحلة العمرية الممتدة من نهاية العام الثالث حتى نهاية العام الخامس أو بداية العام السادس، وقد أطلق البعض على هذه المرحلة مسمى الطفولة المبكرة" (بهادر، ١٩٩٦: ٣٢).

الفصل الثاني

إطار نظري ودراسات سابقة

أولاً: الأداء التنظيمي:

يعد الأداء التنظيمي المحرك الأساس لنشاط المؤسسات، التي تهدف في عملها الى التجديد والابتكار فضلاً عن ذلك ان الأداء التنظيمي يقود الى الابتكار ويساعد على التجديد والتطلع الى الأمام. فالأداء التنظيمي يمثل قدرة المؤسسة على تحديد وتنفيذ الأهداف التي تسعى اليها هذه المؤسسة (Zaid et.al,2015:45).

مؤشرات قياس الأداء التنظيمي:

- ١- القابلية أو القدرة: تتوقف القدرة كبعد أدائي على عدد من العوامل وهي: الذكاء، والصحة العامة والتعليم، والتدريب، والخبرة، والاستعداد الشخصي، والقدرات الذاتية والموروثة.
- ٢- الرغبة في العمل: تتمثل بالقوة التي تحرك الفرد وتثيره لأجل انجاز المهمات الموكلة اليه على الوجه الأفضل، وان عدم استقرار وقناعة الفرد بالعمل، ناتج عن ضعف المؤسسة في اشباع حاجاته ورغباته (Desler,2009:270).
- ٣- فرصة الأداء المتاحة: وهي احدى المكونات الأساس لتحفيز الأفراد على أداء أعمالهم بنحو جيد ومنظم، وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في أداء العاملين في المؤسسة، وهي: مكان العمل وأساليب الاتصال، ونوعية الاشراف، والتخطيط، واتخاذ القرارات (الشماع، ٢٠٠٧: ٢٤٥).

أولاً: النظريات التي فسرت الأداء التنظيمي:

١- نظرية العلاقات الانسانية (١٩٣٠):

يعد مايو (May) رائد تلك النظرية، وتركز هذه النظرية على الاهتمام بالجوانب الانسانية والاجتماعية في المؤسسة، إذ اهتمت بالفرد في العمل لانه محور المؤسسة، وركزت على العاملين وعلى علاقاتهم الشخصية ودوافعهم وحاجاتهم وعلى مبادراتهم وعلى حركة الجماعات وأثرها في الانتاجية والأداء والفاعلية والتواصل الاداري والتدريب والتحفيز والرضا عن العمل. وتؤكد النظرية ان العوامل الانسانية تؤثر في الأداء والانتاجية أكثر من العوامل المادية، وتأمين حاجات الانتماء تعزز عضوية الفرد في المؤسسة ويجاد علاقات ودية بين الأفراد وادارتهم (مرعي، ٢٠٠٢: ٤٠٨).

فالعلاقات الانسانية تنظر الى الفرد بتكوينه العاطفي والاجتماعي والنفسي، وما يحمله هذا الفرد من قيم ومعتقدات وآراء وأفكار ونزعات وطموحات، والتي بموجبها تلعب دوراً رئيساً في كفاءة الأداء. فقد حددت العلاقات الانسانية أهم المتغيرات التي تؤثر في الأداء والسلوك الانساني، وهي: (القيادة

والاتصالات والمشاركة). فالعلاقات الانسانية تنظر الى المؤسسة كمجتمع انساني، وان الادارة مسؤولة عن تحقيق نتائج معينة تعتمد على العلاقات الانسانية كاسلوب في كيفية التنسيق بين جهود الأفراد، وخلق جو ملائم يحفزهم على العمل والأداء المنظم بنحو تعاوني ببناء يحقق الاهداف (المغربي، ٢٠٠٩: ٧٥).

٢- نظرية اتخاذ القرارات (١٩٥٠):

تهتم النظرية الادارية بكيفية بناء التنظيم ووضع الاسلوب الذي يسير عليه في أداء أعماله وانجاز أهدافه بفاعلية وكفاءة، ومن ثمة فان المبدأ الأساس في هذا الصدد، هو الاختيار بين البدائل المتاحة، لكي يمكن حل المشكلات التي تواجهه لتحقيق الأهداف التنظيمية، فمبدأ الكفاية لا يمثل قاعدة ادارية، ولكنه يقوم على توجيه السلوك الفردي والجماعي في الاتجاه الذي يحقق أقصى انجاز ممكن للأهداف وباستعمال أدنى حد من الموارد المتاحة. والحقيقة اننا نستطيع أن نتصور البيئة التي يمارس فيها الفرد اتخاذ القرارات، لكونها تطرح أمامه نوعين من المقدمات يعتمد عليهما في أداء قراراته، وهما:

- أ- مقدمات واقعية: وهي قضايا تتعلق بالظواهر الملاحظة في العالم الخارجي، واسلوب التفاعل بينها.
- ب- مقدمات قيمة: هي قضايا ذات طابع أخلاقي أساس.

ورأى (سايمون) ان جميع العمليات التنظيمية تدور حول اتخاذ القرارات، وان الأداء التنظيمي ما هو الا نتيجة لاتخاذ القرارات، وهكذا فهو يرى ضرورة معرفة كيفية اتخاذ القرارات والمؤثرات (ماهر، ١٩٩٣: ١٤٦).

٣- نظرية اكس واي لـ (ماكجريجور، ١٩٦٠):

قدم دوجلاس ماكجريجور (Douglas McGregor) نظريتي (X-Y) كبلورة عامة تركز على عدد من الجوانب المتعلقة بطبيعة الانسان وأنماط القيادة والادارة، إذ وضح ان نظرية (اكس و واي) احدهما تتناقض الاخرى (عبد الوهاب، ٢٠٠٦: ٢٨٩).

يميز ماكجريجور بين نوعين من البشر، من الافتراضات عن البشر افتراضا نظرية اكس (س) ونظرية واي (ص)، فالنظرية الاولى تفترض بأن الناس يحتاجون الى السلطة والعنف لدفعهم الى الأداء المطلوب في العمل، وان الأداء المرضي لا يمكن تحقيقه الا عن طريق الرقابة والسيطرة من جانب المسؤولين، وتلتقي افتراضات هذه النظرية مع الأداء، التي تقول بأن الناس يتجنبون المسؤوليات كلما أمكنهم، وبناءاً على ذلك تؤكد ضرورة المكافأة والعقاب. ومن جانب آخر ترى نظرية (واي) ان بإمكان الناس تقديم الأداء المناسب في المهام التي توكل اليهم، إذا اتاحت لهم الفرص واسندت اليهم المسؤوليات وسمح لهم بالابداع والابتكار، وتؤكد هذه النظرية بأن الناس لديهم القدرة على النمو والتطور (عبد الجبار والقحطاني، ٢٠٠٧: ٨٥).

٤- نظرية التوقع لـ (فروم، ١٩٦٤):

يعد فيكتور فروم (Vector From) مؤسس نظرية التوقع، ويرى ان دافعية الفرد لأداء عمل معين، ما هو الى نتيجة العوائد التي سوف يحصل عليها، وشعوره واعتقاده بإمكانية الوصول الى هذه العوائد نتيجة الأداء الذي يمارسه ويقوم به (ماهر، ١٩٩٣: ١٥٣).

وتتمثل قوة الجذب عند فروم في المنفعة التي يحصل عليها الفرد من العوائد نتيجة أدائه، وعرف فروم (From) التوقع بأنه عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار المنفعة التي تحققت نتيجة القيام بعمل معين، والتي تتمثل في المعادلة الآتية:

$$\text{الدافع للأداء} = \text{منفعة العوائد} \times \text{احتمال تحقيق الأهداف}$$

إن مساهمة فروم في نظريته في التوقع ذات أثر ملموس في الأداء والدوافع، وذلك عن طريق تشجيع الدوافع التي تهدف الى تحسين الأداء (النمر، ١٩٩٠: ١٩٣).

ويرى فروم ان الرابطة بين أهداف الفرد وأهداف التنظيم تقوم على الافتراضات الآتية:

أ- العلاقة بين الأهداف الفردية والتنظيمية، وتحكمها ثلاثة متغيرات، هي:

• الجهد الذي يبذله الفرد.

• مستوى الأداء الناتج عن الجهد المبذول.

• المردود المادي أو المعنوي.

ب- قوة الدافع للقيام بعمل معين.

ج- تقويم الاحتمال في ان أداء العمل سيقوده الى الشعور بالانجاز، ويرى فروم ان الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول الى هدف ما، وانما يقدر نتيجة ادراك الفرد للجهد الذي يبذله في سبيل تحقيق هذا الهدف، أي ان الفرد يتحقق لديه احساس ايجابي عندما يستشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما يبذله من أداء، ولقد اطلق على هذا المدخل الأداء مقابل التوقعات (المغربي، ٢٠٠٩: ٧٨).

٥- نظرية دون الجير (٢٠٠٢):

توضح نظرية دون الجير (Don Alger) الأداء التنظيمي في المؤسسات، ويرتبط تطور نظرية الأداء بستة مكونات رئيسة وجوهرية لتشكل اطاراً واضح المعالم يستعمل لشرح عملية الأداء بوضوح، والأداء يمكن أن يكون عن طريق فرد واحد أو مجموعة من الناس، فان البشر هم اناس قادرين على تحقيق الأعمال والمنجزات الاستثنائية. وكذلك تحت النظرية على التعلم عن طريق المؤسسات، عبر فكرة فحص الأداء التنظيمي للمؤسسة، وقد عرف دون (Don) الأداء التنظيمي بأنه سلسلة من الاجراءات التي

تعمل على دمج المهارات والمعرفة، لتحقيق نتيجة قيمة ضمن الامكانيات للوصول الى الأهداف المحددة (Alger,2002:11).

أكد (دون الجير) على ثلاثة عوامل أساس قد تؤدي الى تحسين فاعلية عملية الأداء، وهي:

- العقلية التي تتطوي عليها عملية الأداء.
- الانغماس في بيئة ثرية.

• الانخراط في الممارسة الذكية (Wiske,1998:14).

وقد قسم (دون الجير) مجالات الأداء التنظيمي الى:

١- مستوى الهوية: هي المرحلة التي يصل فيها الفرد الى حالة من النضج والتسامي عن طريق الانضباط بما يتعلق بدوره في المجتمع المهني.

٢- مستوى المعرفة: يشتمل على معرفة الحقائق والمعلومات والمفاهيم والنظريات أو المبادئ التي يحصل عليها الفرد عن طريق التجربة والتعليم والعمل.

٣- مستوى المهارات: يتضمن تقديم مهارات معينة ووصف الاجراءات المحددة التي يتم استعمالها من لدن المعلمة في الروضة في أنواع متعددة من عروض الأداء.

٤- سياق الأداء: يشمل المتغيرات المرتبطة بالوضع، سواء كان يتعلق بالمعلمة أو الروضة.

٥- العوامل الشخصية: يتضمن هذا المجال المتغيرات المرتبطة بحالة الفرد الشخصية (المعلمة) والتي تؤثر في أدائه (Alger,2002:13).

والأداء التنظيمي هو كفاءة الفرد التي عن طريقها يستطيع انجاز وتنفيذ الأنشطة، التي تسهم في النواة الأساس للمؤسسة، ويشير الأداء الى الأنشطة التي لا تسهم في جوهر التقنية، ولكنها تدعم البيئة التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي يتم فيها السعي الى تحقيق أهداف المؤسسة (الروضة)، ويشتمل كذلك على تقديم اقتراحات حول كيفية تحسين الأداء في العمل، وتحدث هنالك تقلبات قصيرة الأجل في الأداء، نتيجة للتغيرات التي تحصل في الحالة النفسية والفيولوجية للفرد، بما في ذلك القدرة على العمل والادراك (Sonneteg,2001:7).

وقد يسعى الجميع الى الحصول على أداء يمتاز بفعاليتته ونشاطه، وهذا الهدف يشكل تحدياً كبيراً للمعلمين الذين يسعون دائماً الى تحسين طريقة أدائهم، فهم يحاولون مجتهدين لمساعدة الآخرين على التعلم والنمو وبث روح التعاون والمشاركة للحصول على أداء أفضل. وعندما يتعلم الناس وتتمو قدراتهم وخبراتهم في الحياة، ستكون هنالك نتائج عظيمة تقود الى احداث فرق كبير على صعيد الفرد والمجتمع والمؤسسة التي ينتمي اليها الفرد (Caine,1997:3).

ثانياً: دراسات سابقة في الأداء التنظيمي:

١- دراسة (الساعدي، ٢٠١٦):

- العنوان: التمثيل المعرفي وعلاقته بالأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال.
- الهدف: قياس التمثيل المعرفي والأداء التنظيمي لدى معلمات الرياض، وإيجاد الفروق بين المعلمات تبعاً لمتغير (نوع الروضة، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخدمة).
- العينة: بلغت عينة البحث (٣٠٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال الحكومي والأهلي، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة.
- الأداة: جرى بناء مقياس التمثيل المعرفي، ومقياس الأداء التنظيمي.
- الوسائل الاحصائية: استعمل معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، واختبار شيفيه، وتحليل التباين.
- النتائج: أظهرت النتائج ان المعلمات يمتلكن تمثيلاً معرفياً وأداءً تنظيمياً، ويوجد فرق ذو دلالة احصائية بين الرياض الحكومية والأهلية في التمثيل المعرفي لصالح معلمات الرياض الحكومية ولا يوجد فرق بين المعلمات تبعاً للحالة الاجتماعية وسنوات الخدمة (الساعدي، ٢٠١٦: ١٠٦-١١٥).

ثانياً: معلمة الروضة:

تعد المعلمة من أهم العوامل المؤثرة في توافق الطفل وتقبله للروضة، فهي تقوم بدور مهم، إذ تساعد الطفل على نمو مواهبه والعناية بها. وان معلمة الروضة تحتل المرتبة الثانية في الأهمية بعد الاسرة من حيث دورها في تربية الطفل، إذ ان الطفل يكون أكثر تقبلاً لتوجيه معلمته، وأكثر استعداداً وميلاً لها من أي شخص آخر. ويكاد يجمع المربون على ان مدى افادة الطفل من التحاقه بالروضة يتوقف الى حد كبير على شخصية وكفاية المعلمة (محمد، ٢٠١٢: ٧٣-٧٤).

وان مهنة معلمة رياض الأطفال في غاية الأهمية، تحتاج خصائص شخصية مميزة، إذ ان الطفل يتأثر بمعلمته ويكتسب منها الكثير من السلوكيات والتصرفات وأنماط التعامل مع الآخرين، وهكذا ينبغي عليها أن تكون القدوة لهم بسلوكها وايجابيتها، وانسانيتها وعدالتها، ومظهرها وحنانها وعطفها، وتشجيعها على التعاون والمشاركة والمبادرة، وتكون ملمة بمبادئ علم النفس ومراحل نمو الطفل وخصائص كل مرحلة وميزاتها، ومبادئ علم الاجتماع، والصحة النفسية والجسمية، وأن تكون قد تلقّت دروساً وتدريباً في مجال الفن والموسيقى والأعمال اليدوية (الحريري، ٢٠١٠: ١٣٥).

ثالثاً: البيئة التعليمية لطفل الروضة:

تعد بيئة الطفل المجال المسؤول عن تكوين المفاهيم والمهارات والاتجاهات الحياتية، فضلاً عن انها تتضمن عمليات التفكير المصاحبة لعملية التعلم، والتي تثيرها تلك المواقف التعليمية (فهيم، ٢٠١٢: ١٢).
متغيرات البيئة التعليمية:

هناك عدة متغيرات تتفاعل مع بعضها لتكوين البيئة التعليمية، منها:

١- **المجال المادي:** يشمل جميع المؤثرات المادية التي تؤثر سلباً أو ايجاباً في عملية التعلم، مثل ترتيب أماكن جلوس الأطفال، والاضاءة، ومكان السبورة، والتهوية.... وغيرها. وان تصميم بناية الروضة وتنظيمها بما يتناسب وطبيعة طفل الروضة، يعد من الامور التي ينبغي الاهتمام بها لأنها تؤثر بدرجة كبيرة في اقبال الأطفال وانجذابهم نحوها، فوجود المساحات الواسعة والممرات الآمنة وأماكن اللعب المفتوحة وتوفر الألوان والمواد والأدوات المناسبة، كلها تسهم في تفجير طاقات الأطفال وتحقيق الأهداف المرجوة (الغريبي والنعامنة، ٢٠١٣: ١٦٦).

٢- **المجال البشري:** يتمثل بالخصائص الاجتماعية التي تميز العلاقات بين المعلمة والأطفال، ويشمل الدافعية، والأصالة، والتطابق، والمكافأة، والرعاية، والثقة، والفهم، والعطف، فضلاً عن علاقة الأطفال مع بعضهم البعض (الخفاف، ٢٠١٣: ١٦٥).

دراسات سابقة في البيئة التعليمية:**١- دراسة (عبد الحق والفلقي، ٢٠١٤):**

- العنوان: أثر بيئة الأركان التعليمية في تنمية التفكير الابداعي لدى أطفال الروضة.
- الهدف: معرفة أثر بيئة الأركان التعليمية في تنمية التفكير الابداعي لدى أطفال الروضة وأثر نوع الجنس في التفكير الابداعي.
- العينة: شملت عينة الدراسة (١٢٠) طفلاً وطفلة جرى اختيارهم بطريقة قصدية من (١١) روضة من الرياض الحكومية والأهلية في عمان.
- الأداة: جرى اعداد استمارة جمع المعلومات (مسح ميداني لتحديد الرياض ذات الأركان التعليمية والرياض العادية)، وطبق اختبار الجزء الشكلي من اختبار تورانس للتفكير الابداعي.
- الوسائل الاحصائية: جرى تحليل البيانات احصائياً باستعمال تحليل التباين الثنائي.
- النتائج: توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين درجات الأطفال الملتحقين بالرياض ذات الأركان التعليمية، ودرجات الأطفال الملتحقين بالرياض العادية في مكونات التفكير

الإبداع، ولصالح الملتحقين بالرياض ذات الأركان التعليمية
(عبد الحق والفللي، ٢٠١٤: ٢٧-٣٦).

٢- دراسة (ردام، ٢٠١٥):

- العنوان: ادارة المعرفة والتغيير لدى مديرات رياض الأطفال وعلاقتها بالبيئة التعليمية لطفل الروضة.

- الهدف: معرفة ادارة المعرفة والتغيير لدى مديرات الرياض، ومعرفة الفروق فيهما تبعاً لتغيير (التخصص، والخدمة، ونوع الروضة)، والتعرف الى البيئة التعليمية للطفل والفروق فيها تبعاً لتغيير نوع الروضة (حكومي، وأهلي).

- العينة: جرى اختيار (١٦٠) مديرة من مجموع (٣٠٠) مديرة روضة في مديريات تربية بغداد بصورة عشوائية.

- الأداة: جرى بناء ثلاثة مقاييس لـ (ادارة المعرفة، وادارة التغيير، والبيئة التعليمية).

- الوسائل الاحصائية: استعمل معامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينتين مستقلتين، واختبار شيفيه وتحليل التباين.

- النتائج: توصلت الدراسة الى وجود تباين بين المديرات في ادارة المعرفة، وتوجد فروق بينهن تبعاً لتغيير سنوات الخدمة، بينما لا توجد فروق بينهن في متغيري التخصص ونوع الروضة. ووجود اختلاف بين المديرات في ادارة التغيير، ولا توجد فروق بينهن تبعاً لمتغيرات البحث. وهناك اختلاف في مستويات البيئة التعليمية في الرياض، ولا توجد فروق فيها تبعاً لنوع الروضة (ردام، ٢٠١٥: ١٠٩-١٢٣).

الفصل الثالث

منهج البحث وإجراءاته

مجتمع البحث: يشمل مجتمع البحث معلمات رياض الأطفال العاملات بملاك المديريات العامة للتربية في مدينة بغداد بجانبها الكرخ (الاولى، والثانية، والثالثة)، والرصافة (الاولى والثانية، والثالثة)، للعام الدراسي (٢٠١٦-٢٠١٧)، إذ شمل البحث (١٧٨) روضة موزعة على مديريات التربية الستة، وقد بلغ عدد المعلمات فيها (١٨٩١) معلمة، والجدول (١) يوضح ذلك.

جدول (١)

توزيع مجتمع البحث بحسب المديريات العامة للتربية في مدينة بغداد

عدد المعلمات	عدد رياض الأطفال	المديرية العامة للتربية
٤١٥	٢٨	الرصافة الاولى
٤٦٦	٥٠	الرصافة الثانية
١٥٦	١٨	الرصافة الثالثة
٣٤٧	٣٢	الكرخ الاولى
٣١٥	٣٠	الكرخ الثانية
١٩٢	٢٠	الكرخ الثالثة
١٨٩١	١٧٨	المجموع

عينة البحث: تتكون عينة البحث من (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، الذين اختيروا بصورة عشوائية بسيطة، ويتوزعون على (١٨) روضة تبعاً للجدول (٢).

جدول (٢)

توزيع أفراد عينة البحث

عدد المعلمات	اسم الروضة	المديرية العامة للتربية
٩	الأفراح	الرصافة الاولى
٨	الوحدة	
٩	البراعم	
٩	البهجة	

٧	الجنائن المعلقة	الرصافة الثانية
٩	السنايل	
٨	الشروق	
٩	الفارس	
٩	الهديل	الرصافة الثالثة
٩	الفردوس	
٨	الورود	الكرخ الاولى
٨	التأميم	
٩	الفاروق	
٦	الأريج	الكرخ الثانية
٧	الوركاء	
٨	المصطفى	
٩	الزنبق	الكرخ الثالثة
٩	الياسمين	
١٥٠	المجموع	

أداتا البحث: نظراً لتوفر أداة لقياس الأداء التنظيمي، فقد تبنت الباحثة المقياس الذي أعدته (الساعدي، ٢٠١٦)، (ملحق ١)، والذي قامت بتطبيقه على معلمات رياض الأطفال، يتمتع المقياس بصدق وثبات جيد، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٤) بطريقة إعادة الاختبار، و (٠,٨٧) باستعمال معادلة ألفا كرونباخ. يتكون المقياس من (٤٣) فقرة، يضم خمسة مجالات (مستوى الهوية، ومستوى المهارات، ومستوى المعرفة، وسياق الأداء، والعوامل الشخصية)، يتكون كل مجال تبعاً من (١٢، ٧، ٦، ٩، ٩) فقرات، ويضم المقياس ثلاثة بدائل (تتطبق عليّ كثيراً، تتطبق عليّ أحياناً، لا تتطبق عليّ أبداً)، وبأوزان هي: (٣، ٢، ١)، بلغت أعلى درجة للمقياس (١٢٩)، وأقل درجة (٤٣)، بوسط فرضي (٨٦). فضلاً عن قيام الباحثة بتبني مقياس البيئة التعليمية لـ (ردام، ٢٠١٥)، (ملحق ٢)، ويتمتع بصدق وثبات جيد، إذ بلغ معامل الثبات (٠,٨٩) بطريقة ثبات الملاحظين، و (٠,٩٠) باستعمال معادلة ألفا كرونباخ، يتكون المقياس من (٦٦) فقرة، منها (٥٥) فقرة للمجال المادي، و (١١) فقرة للمجال البشري، وأمام كل فقرة أربعة

اجابات محتملة (أ، ب، ج، د)، بدرجات (٣، ٢، ١، صفر). بلغت أعلى درجة للمقياس (١٩٨)، وأقل درجة (صفر)، بوسط فرضي (٩٩). وبلغت أعلى درجة للمجال المادي (١٦٥)، وأقل درجة (صفر). وبلغت أعلى درجة للمجال البشري (٣٣)، وأقل درجة (صفر).

التطبيق: طَبَّقَ مقياس الأداء التنظيمي على عينة بلغ عددها (١٥٠) معلمة، اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة، وطَبَّقَ مقياس البيئة التعليمية على الرياض التي تتواجد فيها أفراد عينة البحث والبالغة (١٨) روضة.

الوسائل الاحصائية: استعملت الباحثة الوسائل الاحصائية الآتية:

- ١- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- ٢- معادلة تحليل التباين.
- ٣- الاختبار التائي لعينة واحدة.
- ٤- معامل ارتباط بيرسون.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

نتائج البحث ومناقشتها: من أجل التحقق من أهداف البحث تم اجراء الآتي:

الهدف الأول: معرفة الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال.

رتبت الباحثة درجات المعلمات، بغض النظر عن متغير البحث (سنوات الخدمة)، من أعلى درجة الى أدناها، وبعد ذلك اعتمدت على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة البالغ عددها (١٥٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، والجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

وصف العينة الاحصائي من حيث الحجم والوسط الحسابي والانحراف المعياري للأداء التنظيمي

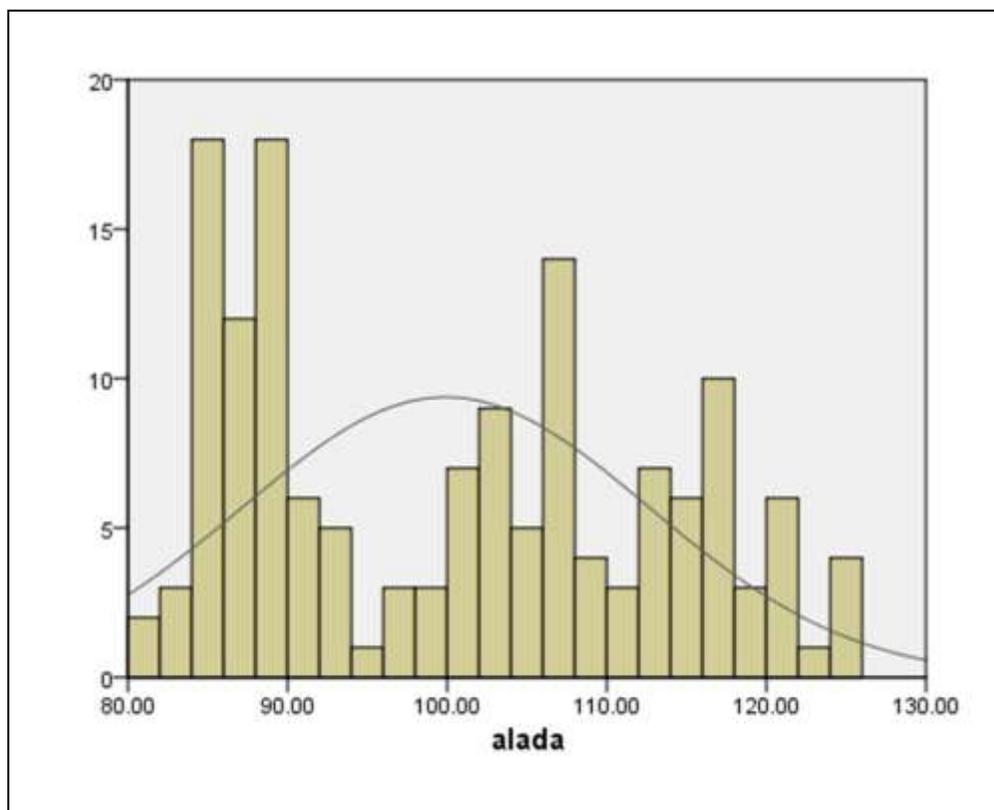
وصف العينة الاحصائي	حجم العينة	الحد الأدنى للدرجات	الحد الأعلى للدرجات	المدى	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	١٥٠	٨١,٠٠	١٢٥,٠٠	٤٤,٠٠	٩٩,٩٢٠	١٢,٧٥٢

وقد جرى جمع الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعينة، وكانت قيمة الجمع تساوي (١١٢,٦٧٢) أي ان (٣١) معلمة وبنسبة (٢١%) من معلمات العينة قد حصلن على درجات مساوية الى هذه القيمة أو أعلى منها، وهذا يعني انهنّ يتمتعنّ بأداء تنظيمي عالٍ.

وعند طرح قيمة الانحراف المعياري من الوسط الحسابي تبين انها تساوي (٨٧,١٦٨)، وبالرجوع الى الدرجات نجد ان (٣٤) معلمة أي بنسبة (٢٣%) معلمات رياض الأطفال حصلن على درجة منخفضة وهنّ يمثلنّ المعلمات اللاتي لديهنّ أداء تنظيمي منخفض.

أما المعلمات اللاتي كانت درجاتهم محصورة بين (١١٢,٦٧٢-٨٧,١٦٨) فبلغ عددهنّ (٨٥) وبنسبة (٥٦,٦%) هنّ يتمتعنّ بأداء تنظيمي بدرجة متوسطة.

وإذا ما نظرنا الى طبيعة توزيع درجاتهنّ نجد انها انتشرت بنحو طبيعي، والشكل (١) يوضح ذلك.



شكل (١)

توزيع درجات أفراد العينة في الأداء التنظيمي

الهدف الثاني: الفروق بين معلمات رياض الأطفال في متغير الأداء التنظيمي تبعاً لسنوات الخدمة. باستعمال تحليل التباين لحساب الفروق بين فئات سنوات الخدمة للمعلمات، نجد النتائج الموضحة في الجدول (٤).

جدول (٤)

القيمة الفائية المحسوبة لدلالة الفروق بين المعلمات في الأداء التنظيمي تبعاً لسنوات الخدمة

القيمة الفائية المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
٠,١٥٧	٢٥,٧٤٧	٢	٥١,٤٩٣	بين المجموعات
	١٦٤,٥٠٠	١٤٧	٢٤١٨١,٥٤٧	ضمن المجموعات
		١٤٩	٢٤٢٣٣,٠٤٠	المجموع

عند ملاحظة الجدول (٤) نجد ان القيمة الفائية المحسوبة (٠,١٥٧) أصغر من القيمة الفائية الجدولية (٠,٨٥٥) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يعني لا يوجد فروق ذات دلالة في الأداء التنظيمي تبعاً لسنوات الخدمة. ويستنتج من ذلك ان سنوات الخدمة لا علاقه لها بامتلاك المعلمات الأداء التنظيمي. **الهدف الثالث: معرفة البيئة التعليمية لطفل الروضة.**
 باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة لحساب الفروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير البيئة التعليمية نجد النتائج الموضحة في الجدول (٥).

جدول (٥)

القيم الاحصائية للاختبار التائي لمتوسط درجات البيئة التعليمية

القيمة التائية المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	العينة
٦,٧٨٧	٨,٠٤٣	٨٥,٧٦٤	٩٩	١٧

عند ملاحظة الجدول (٥) تبين وجود فروق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي لصالح المجتمع، إذ بلغت القيمة المحسوبة (٦,٧٨٧) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٢,٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، أي ان البيئة أقل من المستوى المطلوب، وربما يعود سبب ذلك عدم توفر المستلزمات المادية والبشرية المناسبة والمطلوب تواجدها في رياض الأطفال.
الهدف الرابع: العلاقة بين الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال والبيئة التعليمية لطفل الروضة.
 باستعمال معادلة معامل ارتباط بيرسون بين درجات المتغيرين الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال والبيئة التعليمية لطفل الروضة، نجد النتائج الموضحة في الجدول (٦).

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين الأداء التنظيمي للمعلمات والبيئة التعليمية للروضة

البيئة التعليمية (المادي+البشري)	المادي	البشري	المتغيرات
٠,٨١	٠,٦٠	٠,٧٧	الأداء

عند ملاحظة الجدول (٦) تبين ان هناك علاقة ارتباطية عالية وموجبة بين الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال والبيئة التعليمية لطفل الروضة، وهذا يعني ان المعلمة التي تتمتع بأداء تنظيمي جيد تمتلك بيئة تعليمية مناسبة وجيدة كذلك.

الاستنتاجات: استناداً الى نتائج البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

- ١- وجود تباين بين معلمات رياض الأطفال في متغير الأداء التنظيمي.
 - ٢- إن سنوات الخدمة لا تشكل فرقاً بين المعلمات في الأداء التنظيمي.
 - ٣- هناك تشابه في مستوى البيئة التعليمية في رياض الأطفال الحكومية، وهي بمستوى قليل.
 - ٤- هناك علاقة ارتباطية عالية وموجبة بين الأداء التنظيمي للمعلمات والبيئة التعليمية للروضة.
- التوصيات:** مما تقدم من اجراءات ونتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- ١- اقامة دورات تدريبية لمعلمات رياض الأطفال لتوعيتهم بأهمية مرحلة رياض الأطفال، وتدريبهم على كيفية استثمار أفكارهم ومهاراتهم لتوظيفها في خدمة الطفولة.
 - ٢- تضمين مفردة الأداء التنظيمي بنحو مستقل ضمن المقررات الدراسية لقسم رياض الأطفال لتنمية مهارات الطالبات في التنظيم الصفي والاداري.
 - ٣- صرف نثریات مالية من وزارة التربية لرياض الأطفال، لتطوير البيئة التعليمية فيها.
- المقترحات:** تقترح الباحثة اجراء دراسات تتعلق بمتغيري البحث، منها:
- ١- اجراء دراسة لمتغيري البحث لعينات اخرى، مثل مديرات رياض الأطفال.
 - ٢- اجراء دراسة تربط الأداء التنظيمي بمتغيرات اخرى، مثل دافع الانجاز لدى معلمات رياض الأطفال.
 - ٣- اجراء دراسة لبناء برنامج تدريبي لتنمية الأداء التنظيمي لمعلمات رياض الأطفال.
 - ٤- اجراء دراسة مقارنة بين معلمات الرياض الأهلية والحكومية في الأداء التنظيمي.

The organizational performance of the kindergarten teachers and its relation with the educational environment of kindergartener

Abstract

The research aims at identifying the organizational performance of the kindergarten teachers and defines the educational environment of kindergarten children. To achieve the objectives of the research, the researcher adopted the organizational performance scale for (Saadi, 2016), which was applied to kindergarten teachers. The scale consists of (43) paragraphs, and has good reliability and validity, as the coefficient of reliability (84.0) in a retest method, and (87.0) using the formula Alpha Kronbach. Additionally, the researcher adopted the educational environment scale for (Radam, 2015); the scale consists of (66) paragraphs, and it enjoys a good reliability and validity, as the coefficient of reliability (89.0) method of reliability of observers, and (90,0) Kronbach. Then the organizational performance scale was applied to a sample of (150) teachers selected by the simple random method and the educational environment scale was applied to Riyadh, where the sample of the research sample is (18)

1- kindergartens. The research reached the following results:

Kindergarten teachers have organizational performance at varying levels.

2- There are no differences between the parameters in the organizational performance depending on the years of service.

3- The level of educational environment in kindergartens is below the required level.

4- Organizational performance is closely linked to the educational environment.

Then the researcher presented a set of recommendations and proposals

المصادر العربية

- ١- الأوسي، علي ابراهيم والماشي، مجبل علوان (٢٠٠٠) مدى توافر المهارات الادارية لدى مدراء المدارس الابتدائية من وجهة نظر المشرفين التربويين، مجلة الفتح، ع٦، م٤، جامعة ديالى، كلية المعلمين.
- ٢- الببلاوي، حسن حسين وحسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٧) ادارة المعرفة في التعليم، ط١، الاسكندرية_مصر، دار الوفاء للطباعة والنشر.
- ٣- بدر، سهام محمد (٢٠١٠) مدخل الى رياض الأطفال، ط٢، عمان_الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- ٤- بهادر، سعدية محمد علي (١٩٩٦) المرجع في برامج تربية أطفال ما قبل المدرسة، ط٢، عمان_الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٥- جاد، منى محمد علي (٢٠٠٩) التربية البيئية في الطفولة المبكرة وتطبيقاتها، ط٣، عمان_الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٦- الحريري، رافدة (٢٠١٠) نشأة وادارة رياض الأطفال، ط١، عمان_الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٧- الخالدي، مريم إرشيد (٢٠٠٨) مدخل الى رياض الأطفال، ط١، عمان_الاردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- ٨- الخفاف، ايمان عباس (٢٠١٣) النجاح التنظيمي وعلاقته بالذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس الابتدائية، ط١، عمان_الاردن، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- ٩- الداوي، الشيخ (٢٠٠٩) تحليل الاسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، ع٧، جامعة الجزائر.
- ١٠- ردام، كلثوم عبد عون (٢٠١٥) ادارة المعرفة والتغيير لدى مديرات رياض الأطفال وعلاقتها بالبيئة التعليمية لطفل الروضة، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات.
- ١١- الساعدي، نور خضير راشد (٢٠١٦) التمثيل المعرفي وعلاقته بالأداء التنظيمي لمعلمات رياض الاطفال، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية التربية للبنات.
- ١٢- سعد، خالد سليمان (٢٠١٠) دور عملية الهدر البيئي في اتخاذ القرارات الاستراتيجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء ديوان وزارة الصناعة والمعادن، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.
- ١٣- سلمى، علي (١٩٩٧) ادارة الموارد البشرية، القاهرة_مصر، مكتبة غريب للطباعة والنشر.

- ١٤- الشماع، خليل محمد حسن (٢٠٠٧) مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، ط٥، عمان_الاردن، دار المسيرة.
- ١٥- عبد الجبار، عادل بن صلاح بن عمر والقحطاني، محمد بن مترك (٢٠٠٧) علم النفس التنظيمي والإداري، ط١، الرياض_السعودية، مكتبة الملك فهد الوطنية.
- ١٦- عبد الحق، زهرية والفلفلي، هناء (٢٠١٤) أثر بيئة الأركان التعليمية في تنمية التفكير الابداعي لدى أطفال الروضة، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، ع١، م٢٨.
- ١٧- عبد الوهاب، سمير (٢٠٠٦) إدارة الموارد البشرية المعاصرة، مصر، جامعة القاهرة، وحدة دعم السياسات اللامركزية.
- ١٨- الغالبي، ظاهر محسن وادريس، وائل محمد صبحي (٢٠٠٩) الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، ط١، عمان_الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- ١٩- الغريبي، سعدي جاسم والنعامنة، حسن محمد قاسم (٢٠١٣) رياض الأطفال فلسفتها أهدافها منهاجها برامجها نظمتها نشأتها التاريخية، بغداد_العراق، دار المرتضى.
- ٢٠- فهمي، عاطف علي (٢٠١٢) تنظيم بيئة تعلم الطفل، ط٣، عمان_الاردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- ٢١- ماهر، أحمد (١٩٩٣) السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط٤، الاسكندرية_مصر، مركز التنمية الادارية.
- ٢٢- محمد، فيصل صالح وسالم، عبد الرحمن (٢٠٠٤) موازنة البرنامج والأداء في الجامعات العربية، دمشق_سوريا، جامعة دمشق.
- ٢٣- محمد، هشام عثمان (٢٠١٢) 55 مهارة للمعلمة الناجحة، ط١، القاهرة، مركز اليا للناشر والاعلام.
- ٢٤- مرعي، محمد (٢٠٠٢) أبعاد تحويل نظريات الإدارة وأبحاثها الى منهجيات تطبيقية، دمشق_سوريا، جامعة دمشق.
- ٢٥- المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد (٢٠٠٩) الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، مصر، المكتبة العصرية.
- ٢٦- الموني، واصل جميل (٢٠٠٨) الإدارة المدرسية الفعالة، ط١، عمان_الاردن، دار حامد للنشر والتوزيع.
- ٢٧- النمر، سعود محمود (١٩٩٠) السلوك الإداري، الرياض_السعودية، مطابع جامعة الملك سعود.

المصادر الأجنبية

- 1- Alger, D. (2002) **Theory of Performance**, University of Idaho.
- 2- Caine, R.N. (1997) **Education on the Edge of Possibility**, Alexandria, VA: ASCD.
- 3- Dafit, R. (2001) **Organization Theory and Design**, 7th-ed, South-Western, Thomson Learning.
- 4- Desler, Gary (2009) **Human Resource Management**, Florida International University.
- 5- Sonneteg, S. (2001) **Performance Concepts and Performance theory**, University of Konstanz.
- 6- Wiske, M.S. (1998) **Teaching for Understanding**, Linking Research with Practice, San Francisco, Jossey Bass.
- 7- Zaied, Rim et.al (2015) The Relationship Between Organizational Innovations, Internal Sources of knowledge and organizational Performance, **The journal of Managing Value and Supply chains Ijmvsc**, Vol.6, No,1.